

# 《2020代驾行业发展报告》发布 代驾工作成驾驶从业者新尝试

近年来,随着我国互联网技术的日益成熟,以及在代驾领域的逐渐渗透,我国“互联网+代驾行业”呈现出高速发展态势,市场参与者数量不断增加,市场竞争日益激烈,但市场监管仍需进一步加强。

近日,滴滴发展研究院与滴滴代驾联合发布《代驾行业发展报告2020——以滴滴平台为例》,旨在关注代驾行业发展趋势,发挥代驾在助力出行安全方面的作用,挖掘代驾行业的社会价值,并持续推动行业健康发展。

## 代驾行业呈现四大发展特点

代驾行业经历起步初期、快速发展期、规范发展期后,于2018年进入迭代成长期,迎来新的发展机遇。在当前发展阶段,代驾行业呈现四大发展特点。

### 1. 行业规模快速、稳定增长

随着酒驾入刑及民众安全出行意识的普遍提升,代驾行业呈现蓬勃发展态势。自2015年第三季度上线以来,滴滴平台代驾订单量连续四年高速上涨。

### 2. 疫情后行业需求创新高

随着疫情防控进入新常态,代驾行业也随之回

暖,代驾需求呈现“V”形反弹,单月总订单量已经超过疫前水平,并有望创历史新高。

### 3. 代驾服务使用场景日渐丰富

随着代驾业务的纵深发展,代驾场景也日趋丰富多元,从单一酒后代驾,向工作劳累、商务接送、旅行旅游、接送家人、保养维修等多元化场景延伸。

### 4. 代驾市场下沉趋势明显

从代驾订单增长率来看,2019年,三、四线城市代驾订单同比增长率,远超一、二线城市。

## 代驾服务提升出行安全感

代驾在减少车主酒后开车、降低交通事故发生率、提升酒后出行安全感方面发挥了重要作用。调研数据显示,86.7%的车主认可代驾能够减少酒后开车频率,80.2%的车主认可代驾降低了交通事故的发生率。此外,86.7%的车主认可代驾提升了酒后出行的安全感。

## 代驾司机就业形态灵活自由

代驾司机作为一种新就业形态,相比于其他行业,呈现出接单时间灵活自由,收入较高、稳定多元等新特征,吸纳了大量具有驾驶技能的从业者加入。2019年在滴滴平台获得收入的代驾司机数量为229万,同比增长27%。

调研数据显示,滴滴代驾平台上47.8%是家庭唯一就业人员(家庭中其他成员没有收入),70.6%是进城务工人员,14.7%是退役军人。

84.9%的代驾司机为获得收入从事该工作;工作时间灵活自由(63%)、作

为一种新的生活体验(30%),也成为代驾司机选择代驾的主要原因;同时,代驾司机也非常重视工作与乐趣兼具,25.9%的代驾司机认为开车是他们的个人乐趣,代驾可以体验不同类型的车。

## 代驾行业成政企共治新典范

代驾行业与酒驾治理密不可分。多年来,酒驾治理部门、平台企业积极探索尝试。其中,代驾平台充分发挥大数据分析及技术能力,为交警部门研发酒驾查询系统,协助交警精准执法;政府部门则充分发挥安全管理能力与经验,指导平台进行司机驾驶安全培训;政企双方还在“一盔一带”、零酒驾街区的宣传中积极合作,达到了1+1>2的酒驾治理效果,为数字经济时代的政企合作提供了新思路。

研究认为,随着代驾使用场景不断丰富,代驾市场持续下沉,民众安全驾驶意识逐渐提升以及民众的餐饮消费热情不断被激发,代驾行业仍有巨大增长空间。为持续推进代驾行业健康发展,研究人员建议进一步推进代驾行业规范化、高质量发展,深入开展政企合作,并在提升代驾司机职业认同感、关怀代驾司机等方面给予更多支持和帮助。

(本报综合)

# 我国将推动 提高超2亿技能劳动者待遇

新华社北京电(记者 姜琳)人力资源和社会保障部职业能力建设司司长张立新12月18日表示,目前我国技能劳动者已经超过2亿人,高技能人才超过5000万人。下一步将按照中央关于提高技术工人待遇的要求出台政策,加强激励;同时鼓励企业完善机制,促进企业收入分配向一线职工倾斜。

张立新是在当天国新办举行的新闻发布会上介绍的这一情况。他说:“技能劳动者已是一个庞大群体,但从就业和经济发展需求看,我国技能人才总量仍然不足,特别是结构不优、素质不高问题突出。技能劳动者占就业人口总量仅为26%,高技能人才仅占技能人才总量的28%,与发达国家相比存在很大差距。”

究其原因,张立新认为,一是技能人才培养周期长、培养成本高,人员流动性大,企业培养动力不足。二是与管理人才、专业技术人才相比,技能人才待遇不高,获得感不强。三是重学历、轻技能的社会观念尚未根本改变。

“技能劳动者是产业工人的重要主体,对产业结构升级、改善就业质量非常重要。要多措并举激励更多劳动者特别是青年走技能成才、技能报国之路,同时全方位提高他们的收入和地位,让他们能够通过技能实现美好生活,实现人生价值。”他说。

张立新透露,未来将在发挥政府引领促进作用的同时,充分发挥企业主体和市场决定性作用,鼓励企业无论是在基本工资定级还是在津贴补贴、绩效奖励等方面,把技能作为一个重要因素加以体现。

据他介绍,有一批企业已经在建立技能激励制度方面做出表率,比如有的中华技能大奖获得者成为企业股东,凭技能入股;有的高技能人才待遇相当于企业副总的水平。

“对技能人才作出的贡献给予奖励也很必要,特别是政府部门、社会组织、共青团、工会、妇联等,要加大荣誉表彰力度鼓励大家通过技能成长成才。”张立新说。

## 重庆市召开职业技能提升暨技能扶贫攻坚行动电视电话会议

近日,重庆市召开职业技能提升暨技能扶贫攻坚行动电视电话会议,印发专项行动方案,在全市范围内全力推动落实。

会议强调从10月中旬至12月底,我市人社部门需加大工作力度,提高职业技能培训质量,加强资金监管。奋力完成全年职业技能培训50万人次以上,企业新型学徒制培训3万人次以上等9项攻坚目标。

在本次攻坚行动中,会议罗列了六项工作重点:

一是加大企业职工培训力度。培训对象覆盖各类企业职工。鼓励有条件的企业设立职工培训中心,鼓励企业等各类经营主体组织贫困劳动力、符合条件的就业重点群体开展以工代训。

二是加速新职业培训。围绕人力资源社会保障部2019年以来发布的3批次38个新职业,加大培训力度,补贴标准为200元/人·天(不超过30天)。组织开发新职业培训和考核标准。

三是深入做好技能扶贫工作。用好订单式组织、菜单式教学、工单式就业“三单式”培训模式,鼓励广大贫困劳动力参加职业技能培训和以工代训,持续开展技工院校技能脱贫行动。

四是提速职业技能鉴定(评价)。统筹发挥好各类鉴定评价机构的作用,集中开展一次培训和鉴定评价全面比对、清理工作。建立培训开班与鉴定评价“两同时”申请制度,实行培训结业与考核评价“无缝对接”。

五是优化审核流程,及时兑现各类培训补贴。全面落实企业自主培训预拨政策,培训开班后可先行拨付不超过50%的培训补贴资金。加快专账资金支出进度,区县人社部门直接拨付资金的,要在培训结业审核后10个工作日内完成拨付;区县财政部门拨付资金的,原则上要在20个工作日内完成拨付。

六是扎实开展统计工作。建立技能人才统计制度、培训部门与财务部门对账制度,培训系统中的资金拨付数据须与财务实际支出数据保持一致,各项培训数据以任务完成为准。

会议提出,实施职业技能提升行动和开展技能扶贫是党中央、国务院的重大战略部署,各级人社部门要提高政治站位,切实把职业技能提升行动摆在更加突出的位置。

(本报综合)

## 国务院新闻办公室 THE STATE COUNCIL INFORMATION OFFICE, P.R.C.



12月18日,国务院新闻办公室在北京举行新闻发布会,请人力资源和社会保障部副部长汤涛、人力资源和社会保障部职业能力建设司司长张立新介绍落实五中全会精神,壮大高技能人才队伍有关情况,并答记者问。

新华社记者 陈晔华 摄