



► 政策简报

2025 年 1 月

新就业形态全球立法趋势

前言

- 新就业形态，部分国家也称之为数字平台工作，在过去十几年催生了全新的消费市场，创造了新的就业机会和更具灵活性、门槛更低的工作选择，并显著改变了工作的组织方式。然而，确保平台工人获得体面劳动的挑战依然存在，例如劳动关系认定困难、工作条件有所恶化、算法对劳动者产生了不利影响、平台劳动者的集体权利难以实现、社会保障难以覆盖、跨境平台规制存在困局等。虽然全球已就上述挑战达成了普遍共识，但如何应对挑战，国际社会莫衷一是。
- 通过汇编可以发现：当下各国对数字劳工平台的立法更加积极主动，很多国家都出台了正式的法律规范平台用工。总体来说，立法思路可以概括为以下三个主要路径：一是对劳动关系认定标准重新调整，以适应数字时代变化，例如欧盟以及美国部分州立法；二是设计了中间类型的新法律身份，例如新加坡、澳大利亚；三是将劳动权利普遍扩展到劳动关系之外，例如印度、韩国、欧盟层面指令。
- 为了全面、适时汇总世界各国在新就业形态立法的创新做法，为政策制定提供参考借鉴，国际劳工组织北京局近期收集了自 2018 年以来全球 27 个国家和地区关于数字劳工平台立法的最新动态，并制作成了该政策简报，简报信息按照地区及国家顺序排列，依次介绍了欧洲、美洲、亚太地区和非洲的相关政策措施，希望读者借此一窥全球立法趋势。
- 虽然我们希望能够全面搜集全球各地的立法信息，但仍有可能挂一漏万。因为关于平台用工的立法更新速度快，立法层次复杂。此外，简报中提及的法律法规，部分已完全生效，部分尚未生效。但为了体现全球各国多样化的立法尝试，我们仍然全部纳入了简报。

欧盟平台工作指令正式生效

欧盟理事会于 2024 年 10 月 14 日宣布平台工作指令正式生效，该指令旨在改善超过 2800 万名欧盟数字劳动平台工作者的工作条件。指令强调了算法在人力资源管理中的透明度，确保人

类对自动决策的监控，并赋予了劳动者相关权利的申诉权。各成员国将根据新指令在国内法律体系中各自确立雇佣关系法律推定的相关细节。

该指令有助于明确平台工作者的雇佣身份，确保他们获得应有的劳动权利。指令实施后，成员国将有两年时间将其进一步纳入国家立法，以促进平台工人的社会保护和权利保障。

其中的核心及创新内容包括以下几个方面：

- 第一，全面纳入了两类平台工作，包括基于位置的和基于线上的工作。
- 第二，对平台劳动者的劳动关系认定采用了雇佣身份推定原则。由平台对该推定进行反驳。
- 第三，规定了数字劳工平台必须向平台劳动者、代表组织以及有关当局通报关于算法管理的信息，并且禁止对某些个人数据进行收集加工。
- 第四，禁止算法对重大决定完全自动决策，必须有人为审查。
- 第五，发挥工会和集体协商在算法管理和个人数据收集方面的知情和参与。

2021年12月9日，欧盟平台工作指令指令提案发布。2023年6月12日，欧盟理事会就业与社会事务部长同意了该提案的总内容。2023年7月11日，与欧洲议会的相关谈判启动，并于2024年2月8日达成协议，从而为指令的通过奠定基础。2024年4月，该指令以554票同意，56票反对，24票弃权的结果在欧洲议会正式通过。

西班牙出台《骑手法》

2021年5月12日，骑手法（Riders' Law）在西班牙官方国家公报上公布。该法律是2021年3月10日三方集体谈判协议的结果，该协议由国家层面的代表性社会合作伙伴——工人组织（包括工人委员会和工人总联合会）、雇主组织（包括西班牙商业组织联合会和西班牙中小企业联合会）与西班牙政府达成。

法令承认，为数字平台工作的送餐骑手为雇员，而不是独立承包商。在这方面，新立法在《工人法》（Workers Statute）中增加了两项主要条款，规定在特定情况下，骑手将被视为雇员。

第一项条款涉及劳动关系推定，该条款遵循西班牙最高法院对送餐平台 Glovo 案的裁决。它适用于“当雇主通过数字平台对服务或工作条件的算法管理直接或间接或暗示地行使其组织、指导和控制能力时，任何类型的产品或商品的分销活动”。该

条款的个人范围不包括那些根据行政授权提供运输服务的工人（骑手）。这是根据《欧洲联盟运作条约》（TFEU）第154条在社会合作伙伴协商框架内通过的开创性法规。该框架由欧盟委员会推动，旨在采取可能的行动，解决平台工作中与工作条件相关的挑战。

第二项条款要求所有相关平台向其骑手披露相关信息，包括算法和人工智能如何影响工作条件、招聘决定和裁员，以及详细说明工人的档案。新的《工人法》第64.4条规定，必须告知工人代表决定算法工作的“参数、规则和说明”。此规定适用于所有使用算法管理的公司，而不仅仅是在食品配送领域运营的平台公司。将成立一个专家委员会，研究和评估“在劳动关系中如何更好地使用人工智能和算法”。

《骑手法》已经于2021年8月12日正式生效。在三个月的过渡期内，平台应准备好全面应用这一法律并采取必要措施，例如将所有送货骑手登记在一般社会保障制度中，并为其骑手每月缴纳社会保障缴款。据西班牙劳工部称，这估计会影响大约17000名没有劳动合同的骑手。

比利时订立劳动协议并发布与劳动有关的各项规定

2022年2月，比利时提出了一揽子改革国家劳动力市场的措施，旨在提高劳动力市场的灵活性和促进就业，即所谓的“劳动协议”（labour deal）。几个月后，实施劳动协议的法律草案获得批准。

立法者提出了一项可反驳的推定，即自2023年1月1日起，平台经济中的工作关系将被视为雇佣合同，但这一推定可以根据具体情况进行反驳。该法律推定将在一年后接受中期评估，两年后由自由雇者社会地位综合管理委员会和自雇者及中小企业高级委员会进行最终评估。此外，数字平台也将被要求为其自雇工人购买意外伤害保险，以保护工人在工作期间和上下班途中免受意外事故导致的人身伤害。

雇主应根据需要审查和更新其所有的规章制度、合同和企业政策，以符合新法律。

比利时发布涉及平台经济的《劳动关系法》修正案

2023 年 2 月 15 日，比利时发布《劳动关系法》修正案，进一步细化和落实了“劳动协议”中提出的措施。

《劳动关系法》第 4 章引入了两项措施，以改善对平台工人的保护：一是为平台工人的“可反驳的劳动合同推定”制定了标准；二是规定为平台工作并被视为自雇者的工人有权自主选择参加工作意外保险。

法案第 4 章新增了题为“关于数字委托平台劳动关系性质推定”的新章节。为了界定该法案的适用范围，第 337/3 条对“数字平台主体”、“平台工作者”和“平台运营商”进行了定义。

- “数字平台主体”是营利性服务提供者，通过算法或任何其他等效方法或技术，以实现绩效的方式以及劳动或薪酬条件行使决策权或控制权，并提供满足以下所有两项要求的有偿服务：至少部分通过电子方式（例如网站或移动应用程序）远程提供，并应服务接收方要求提供。这不适用于爱彼迎（Airbnb）等平台，因为这些平台的主要目的是开发资产或转售共享商品或服务，或在非营利基础上提供服务。
- “平台工作者”是指“通过数字平台委托人执行平台工作的任何人，无论合同关系性质或相关方资格如何”。
- “平台运营商”是指“直接或通过中介机构运营数字平台委托人的自然人或法人”。

法案第 337/3 条第 2 款针对平台经济“存在劳动合同的可反驳法律推定”有八项标准，有助于确定“平台工人”和平台何时应具有劳动关系的法律推定。标准如下：

- 平台运营商可以声称对其活动领域具有排他性。
- 平台运营商可将地理定位用于基本服务正常运行以外的目的。请注意，将地理定位用作控制手段意味着等级控制，因此也表明了典型劳动关系中的从属关系。
- 平台运营商可以限制平台工作者在工作方式方面的自由。例如，一个自行车快递员不能自由选择路线或自行决定送货方式，或者必须按照预定程序通知平台收到包裹，并注明接收时间。
- 平台运营商可以限制平台工人的收入水平，特别是通过支付小时费率和/或限制平台工人根据建议的基本费率拒绝订单的能

力，和/或不允许他决定工作价格。集体谈判协议约定费率的情况不包括在本条款中。

- 除适用于用户、客户或工人本身的法律规定，特别是有关健康和安全的法律规定外，平台运营商可要求平台工人遵守有关外表、对服务对象的行为或工作表现的强制性规定。
- 平台运营商可通过所收集的信息和对平台工作人员工作表现进行监控，确定未来工作机会的优先级和/或工作机会的报价和/或排名，但不能使用电子手段直接得出表现结果。
- 平台运营商可以限制（包括可能通过制裁手段）组织工作的自由，尤其是选择工作时间或缺勤时间、接受或拒绝任务、使用分包商或替代品的自由，除非法律明确限制使用分包商的可能性。
- 平台运营商可能会限制平台工人在平台外建立客户群或为第三方工作的能力。

法案第 4 章中自雇者“平台工人”的意外事故保险必须由“平台运营商”提供给自雇平台工人。该保险必须涵盖在为平台从事有偿活动期间或往返途中发生的意外事故所造成的人身伤害。这意味着，无论平台工作者是劳动关系还是自雇关系，为平台工作的个人都将在事实上获得职业意外伤害保险。

未履行该义务的平台运营商将承担民事责任，赔偿平台工人的损失。

葡萄牙将体面劳动议程的新法律框架纳入《劳动法》

葡萄牙于 2023 年 4 月 3 日发布了第 13/2023 号法律——《体面劳动议程》（Agenda de Trabalho Digno），对《劳动法》及其他相关法律进行了修订。修正案自 2023 年 5 月 1 日起生效（2023 年 4 月 4 日修订的集体劳动关系有关修正案除外）。

在数字平台方面，修正案规定在以下情况下，可以推定平台经营者和自雇工人之间存在劳动关系：

- 平台运营商为工人设定报酬率；
- 平台运营商管理劳务提供者的操作和展示；
- 平台运营商参与控制机制，特别是电子或算法管理；

4. 平台运营商限制劳务提供者在工作组织、接受或拒绝任务、使用分包商、选择客户或通过平台向第三方提供劳动方面的自主权；
5. 平台运营商行使管理权，如停用工人账户；
6. 劳务提供者使用的工作设备和工具属于数字平台运营商或通过租赁合同由其运营。

劳动关系的推定可被反驳。该修正案适用于各类数字平台活动，包括受电子平台私家车有偿客运立法监管的活动。

在算法和人工管理方面，修正案规定求职者必须了解公司对算法和/或人工智能的使用，使用算法或人工智能系统的工作场所决策过程必须适用公司中反对歧视和平等的法律要求。此外，集体谈判协议必须仅以对员工有利的方式规范算法、人工智能和相关技术的使用。

克罗地亚修订《劳动法》并出台《消除未登记工作法》

克罗地亚于 2022 年 12 月通过的《劳动法》（ZOR）修正案于 2023 年 1 月 1 日生效。额外的规定将于 2024 年 1 月 1 日起实施。新规则包括对现行《劳动法》的进一步修正，并颁布了名为《消除未登记工作法》的新立法。

从 2024 年 1 月 1 日起，“数字工作平台”被列入主管部门的登记册。即将出台的平台工作条例，其重点领域包括雇佣协议的条款和条件（内容）、使用自动化管理系统、个人数据处理办法、独立承包和权利保护、平台为通过数字平台工作的工人支付工资的责任。

《消除未登记工作法》引入了未登记工作的判断标准，此标准包括：

1. 公司没有为员工注册强制性社会保险；
2. 在没有书面雇佣协议情况下工作；
3. 隐蔽劳动关系；
4. 不遵守关于雇用外国人的规定；
5. 不支付工资附加费用；
6. 不支付公共社保缴费。

主管部门将对符合要求和不符合要求的雇主进行公开登记。活跃在某些行业的公司必须通过电子工作记录系统登记其雇员工作时间，该系统由主管部门负责维护。

此外，如果一家公司雇用分包商提供某些服务，那么该公司将共同承担向分包商雇员支付工资的责任。如果头部公司主动采取了某些法定行动（如要求每月提供工资单、雇员数据等），则可免除该责任。

法国第 2016-1088 号法律对数字平台进行规制

法国在 2016 年 8 月 9 日颁布的第 2016-1088 号法律对“电子平台”进行了法律定义，并将个人和集体权利扩展到平台工作人员。法律还规定了平台的社会责任原则。集体权利包括工人创建或加入工会以及组织或参与罢工的权利，这些权利不得成为客户或平台解除合同关系的理由。对于收入至少相当于年度社会保障上限 13%（2021 年为 5348 欧元）的工人，平台必须承担工人的职业意外伤害保险费用，并且必须支付“因工作经验而获得学分”的验证费用，这意味着工人获得的工作经验能够获得专业认证。

与此法律相关的平台包括在法国国内或国外成立的公司，它们通过电子手段将人们置于一定距离，以销售商品、提供服务、交换商品或服务、分享商品或服务。自 2019 年以来，位于国外的平台必须在法国注册才能拥有法国内部识别号（SIREN）。

职业伤害保险的承保范围有两种选择，第一种是工人可以选择参加涵盖与工作相关事故的自愿保险。在这种情况下，平台必须支付涵盖与工作相关的事故风险缴费，最高可达法令设定上限。第二种是平台可以为工作者提供加入一个集体保险计划的机会，由平台付费，并且其保障至少相当于自愿保险计划的保障。

在实践中，被接纳参加工作和职业培训自愿保险计划的工人已经向平台发送了报销要求。平台公司必须确保报销申请遵循简单程序，并且必须将申请条款和条件告知工作人员。且该程序必须是免费的，并可以以电子方式完成。

政府一旦知道工人通过平台实现的年营业额，就会向其提供保险。工人必须首先支付自愿保险费用，然后从平台上申请上一

年的报销，前提是自愿保险所涵盖的风险与中介机构进行的活动相对应，并且工人已达到年度社会保障最高门槛的 13%。

如果工人在多个平台上开展活动，平台有义务根据自雇工人登记的收入相对于工人在日历年内通过所有平台登记的总营业额，按比例支付缴费和报销。

法国出台《交通框架法》以规范平台工作

2019 年 11 月，法国通过了《交通框架法》（Loi d'orientation des mobilités）。该框架主要针对新的交通解决方案，旨在通过交通减少碳排放。不过，它也包含了旨在规范平台工作的条款，目的是解决平台工人在社会保障和工作条件方面的不足，同时通过保护平台以避免工人被重新归类为雇员的风险，从而保持司机自雇身份的灵活性。

平台被允许制定社会责任宪章，其中规定了公司如何确保体面的收入水平、预测职业风险、确保工人的社会保护和培训机会，并允许集体代表。总之，该章程应界定雇主与工人之间的关系，以确保工人的权利，无需提供雇用合同。

该章程必须得到劳动管理部门的批准。2020 年 10 月 22 日发布的第 2020-1284 号法令规定了批准条件，批准申请必须记录与工人协商的过程。对于法国劳工部而言，可选章程和认证程序仍是界定和规范工人与平台之间劳动关系的第一步。

法国发布关于平台工人代表权的行政命令

法国第 2021-484 号政府令已经获得国会正式批准，并与 2022 年 2 月 7 日通过的第 2022-139 号法律密切相关。该法律旨在确保第 2021-484 号政府令的实施，并进一步规定和规范了平台工人的代表权。

2021-484 号政府令旨在发展集体谈判并确立法国平台工人的代表性。该法令规定在两类平台上组织社会对话（包括私人出租车辆服务平台和送货平台），并制定了以下规则：衡量平台工人组织的代表性；组织可进入专业协会；可供选择的谈判主题，包括开展活动的条件、信息共享、价格、工作条件、技能发展、活动监督、争端解决；平台对社会对话的资助（对当选

代表的工人的补偿、培训）。它还设立了就业平台社会关系管理局（Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, ARPE），负责组织每四年一次的投票，发挥监管机构和活动观察站的作用。

同时，该法令授权政府采取必要措施，组织这些代表与平台代表之间开展社会对话，并加强了适用于流动平台的义务，以支持自雇工人的自主权。

在国民议会审议之后，参议院审查了案文并通过了修正案，旨在规定平台工人享有选择不同代表组织的权利；取消赋予就业平台社会关系管理局承担调解和提供专业意见职能的规定；将政府授权通过法令补充和完善平台与自雇工人之间社会对话的规则期限从 12 个月缩短至 6 个月；取消在每个移动平台层面制定组织社会对话规则的权力，以限制政府通过条例立法的权力；通过建立平台代表和工人代表之间的社会对话，规范每个相关部门集体谈判的内容和频率。

意大利更新了雇佣合同立法

2015 年 6 月 25 日，意大利对劳动法进行了重大修订并已正式生效（Legislative Decree No. 81 of June 15, 2015）。新立法旨在通过对劳动关系更加灵活的监管来促进就业。

该法律规定了雇佣合同中的补充劳动、特殊劳动和“弹性条款”。补充劳动是指雇主在雇员正常工作时间之外要求的劳动，最多增加 25% 的小时数；员工可以拒绝在要求的补充时间内工作。特殊劳动适用于兼职工作，是指允许在正常工作时间之外从事的劳动。“弹性条款”是兼职合同中的一项条款，受集体谈判协议约束，允许雇主在一定条件下改变工作地点或工作期限。

此外，该法律还规定了 24 岁及以下工人的“间歇性”合同。间歇性合同必须采用书面形式，允许雇主根据各自的集体谈判协议中规定的紧急情况，在一定期限内或在一年中的固定季节内使用员工的服务。在某些情况下，间歇性工作被禁止，例如，替代罢工工人，或者当公司已采取减少工作时间的集体措施。与履行相同职责的其他工人相比，间歇性合同工可能不会受到经济歧视。

新立法还包括了相关保障措施的内容，以确保在新的灵活劳动关系形式下具有一定程度的就业稳定性。例如，除非集体谈判

协议另有规定，在弹性雇佣期限制度下，按固定期限雇用的工人不得超过总劳动力的 20%。该法律还将工会组织和集体谈判权扩展到由劳务安置机构提供的工人。

意大利为外卖平台自雇工人提供社会保护

2019 年 11 月，意大利议会第 101/2019 号法令转化为第 128/2019 号法律，为外卖平台工人提供了一个参考框架，以明确就业条款、提供基本保护并促进集体谈判。

这项改革针对的是使用自行车和机动车送货的自雇外卖平台工人，旨在保障这些工人享有与长期雇佣合同工人相同的工作条件。法律规定，平台必须向工人提供一份书面合同，其中包含工作条件、安全和健康方面的所有相关信息；社会合作伙伴可通过集体谈判确定工资，同时考虑平台的交付活动模式和工作条件。在没有就某一平台进行集体谈判的情况下，工资不能仅仅包括每次交付的报酬，必须有一个固定的最低工资，基于国家层面集体谈判确定的可比行业最低工资水平；集体谈判协议还必须包含夜班、周末和节假日工作的报酬条款，且这些报酬必须至少比标准工资高 10%；工人受反歧视法律的保护；平台不得因工人不接受平台发送的派单而将其排除在外或减少其工作机会；个人数据必须受到保护；自雇工人享有一揽子社会保障，包括每日疾病和住院补偿，以及产假和育儿假保障。

该法律保护数字平台工作者免受歧视，并在工作尊严方面提供与雇员类似的自由和保障。此外，法律还保障了相关数字平台的使用权，并规定平台不得因劳动者拒绝配送而排斥其或减少其工作机会。

该法律在劳动和社会政策部设立了一个联合观察站，由部长或其代表担任主席，成员包括由国家一级具有代表性的社会伙伴组织任命的雇主和工会代表。观察站将评估有关数字平台工作规定的影响，并可根据劳动力市场变化提出修订建议，但观察站没有检查或制裁权。

希腊对就业立法进行了重大改革

2021 年 6 月 19 日，希腊公布了第 4808/2021 号法律，该法律依据国际劳工组织第 187 号和第 190 号公约对个人劳动关系进行了重要改革，并转化了欧盟指令 2019/1158。

新法律原则上对员工和雇主均为自愿，但引入了单方面适用的两种例外情况：首先，雇主可以以保护公共卫生为由，单方面要求雇员进行远程工作；其次，员工可以因健康风险而申请进行远程工作。

雇主仍需承担员工因远程办公而产生的相关费用，包括提供、安装和维护必要设备、提供技术支持，以及补偿员工将住所作为工作场所的费用。

新法律确立了远程工作者的“断开连接”权，允许他们在正常工作时间外或休假期间脱离工作，避免参与与工作相关的电子通信，例如电子邮件、电话或其他消息。法律明确禁止雇主通过网络摄像头监控远程工作人员的表现。

需要注意的是，以上框架尚未完全适用，预计会有特别立法对其实施的各个方面进行监管，例如健康和安全要求、赔偿和通知义务等。此外，雇主需安装并运行一个电子系统，用于监控员工的工作时间，并与 ERGANI II 平台在线互连。新法律还规定了“数字就业卡”的引入，该卡将向 ERGANI II 平台提供有关工作时间及其所有变化的实时数据，包括工作开始和结束时间、休息、任何超过合法工作时间的�作，以及假期权利的使用。

根据劳动部公布的时间表，数字就业卡预计于 2022 年上半年逐步推出。

马耳他发布《数字平台配送工资委员会工资监管令》

2022 年 10 月 21 日，马耳他 2022 年第 268 号法律公告《数字平台配送工资委员会工资监管令》（Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order, 2022）通过并于 2023 年 1 月 21 日正式生效。该命令旨在确保受雇提供包括配送消费品在内的有偿服务人员获得就业和社会保护权利。通过确定此类人员的法律身份，该命令促进工人算法管理的透明度、公平性和问责制，并提高与此类活动相关发展的透明度、可追溯性和认识。

该命令主要适用于由工作机构（即使用数字劳动力平台安置或分配工人的机构）或直接由数字劳动力平台（即提供向消费者交付产品服务的电子平台）聘用的工人，以便他们提供产品交付服务。

该命令创建了劳动关系的法律推定。在考量平台工作者的雇佣状况时，将假定平台工作者与工作机构或数字劳动力平台之间存在劳动关系（取决于该工作者是直接与工作机构合作还是与数字平台合作）。

雇主有义务就所有工作时间向平台工人支付雇用类似雇员相同的工资，且该工资不得低于国家最低工资。如果没有此类可比员工，则工资不得低于国家最低工资。

雇主还需向平台工人提供与同类雇员相同的雇佣条件（包括法定奖金、收入补贴和政府一般加薪），这些条件不得低于最低法定雇佣条件。如果没有此类类似员工，其他就业条件必须符合适用法律规定的最低雇佣条件。

该命令还规定了平台工人的最低加班费、病假、丧假、婚假、伤病假、陪审员休假、隔离假等。此外，该命令引入了针对平台工作的各类保护措施，包括雇主应为平台工人提供车辆、设备和移动电话，保障工作环境的安全和健康，告知平台工人数字平台对自动监控和决策系统的使用，以及这些系统可能对其员工产生的影响，创造沟通渠道，并保证平台工人有权求助于负责就业和劳资关系总干事以及劳资法庭。

加拿大不列颠哥伦比亚省发布《2023 年劳动法修正案》

2023 年 11 月，加拿大不列颠哥伦比亚省立法议会通过了《劳动法修正案》（Labour Statutes Amendment Act, 2023）。该法案提议在 1996 年《雇佣标准法》和 2019 年《工人赔偿法》的基础上增加“在线平台工人”的概念。在线平台工人是指通过在线平台接受指定工作并执行工作的个人，例如基于应用程序的网约车司机和外卖员。

根据《雇佣标准法》和《工人赔偿法》，无论合同规定其是雇员还是独立承包商，在线平台工人都将被视为雇员。政府后续还将制定一套相应的雇佣关系认定标准。此外，《工人赔偿法》中包含的工作安全义务将适用于基于应用程序的零工，如果他们在工作中受伤，将有权获得工伤保险赔偿。

该修正案规定，平台工人的最低工资标准为 20.886 加元（相当于不列颠哥伦比亚省一般最低工资的 120%）。工作时间的定义是，从接受平台工要开始，到工作任务完成或取消时结束。如果平台经营者支付的工资没有达到雇佣时间的最低工资标准，

则需要补足收入差额。小费不被计算在最低工资中。此外，平台还需要建立额外的薪酬标准，以补偿工人在使用私人车辆工作时产生的成本。当平台公司向工人分配任务时，该工人应该可以看到完成任务后能取得的实际收入。法律还要求平台公司在每个工资发放周期向工人提供工资报表，以便工人确认他们得到准确的收入。

关于暂停和终止账户，修正案要求平台公司以书面形式告知工人暂停账户的原因，平台公司还必须提供一个审查流程，允许工人提出他们自己的看法和立场。作为对审核的回应，公司必须提供其最终决定的书面说明。如果平台公司想终止工人账户，除非有正当理由，否则他们必须提供书面通知或根据工人的服务年限提供经济补偿。

该修正案还将扩大工伤保险的覆盖范围，使网约车司机和外卖员也有资格享受工伤赔偿福利。平台公司将负责登记参保、遵守职业安全与健康规定、报告工伤和疾病以及调查重大事故。

加拿大安大略省政府颁布《数字平台工人权利法》

2022 年 4 月 7 日，安大略省政府通过了《2022 年工人工作法》第 88 号法案。该法案于 2022 年 4 月 11 日获得皇室批准，现已生效。

第 88 号法案提议通过额外立法和修正案，进一步全面修改安大略省工作场所法律，包括颁布了新的《2022 年数字平台工人权利法》（Ontario Digital Platform Workers' Rights Act, 2022），以建立适用于数字平台工人的最低标准，包括以下权利：

- 获取信息，例如用于提供任务的因素和计算工资的方法；
- 经常性发薪期，以及有权在固定发薪日提取工资和小费；
- 最低工资等于 2000 年《就业标准法》规定的应支付的一般最低工资；
- 平台不得从赚取薪水和小费中扣除未经授权的费用；
- 获取从数字平台中被移除的通知，包括平台提供的书面解释，如果工人账户被暂停 24 小时或更长时间，平台公司需要提前两周通知工人；
- 在安大略省解决与工作有关的劳动争议；
- 免受平台报复。

该法律要求，数字平台运营商必须记录并保留每个工人访问数字平台关于接受或拒绝执行数字平台工作的相关信息。

美国纽约市通过法案为外卖员提供保护

纽约市议会通过了六项法案，为外卖员提供劳动保护，并规定了最低工资。这使得纽约市成为美国第一个为外卖员设定基准工作条件的城市。

2021 年 9 月，纽约市 51 名议员中的大多数人投票赞成上述的食品配送法案。于此同时，这些措施为外卖平台的经营活动也带来了许多挑战。纽约市议会可能很快会把重点转向其他类型的零工经济工作者。上述六项新法案将对约 65000 名外卖员产生影响。

第 2294-2021 号法案

责成纽约市消费者和工人保护部（DCWP）确定外卖工人的最低工资。这赋予该机构发送传票以收集信息，并做出此类决定的权力。2023 年 1 月 1 日前相关部门需要确定最低工资标准。

第 2296-2021 号法案

要求外卖公司每周向外卖员支付工资，并禁止公司对外卖员选择的任何付款方式收取费用。

第 2298-2021 号法案

要求外卖公司为取餐的外卖员提供卫生设施。

第 1846-2020 号法案

禁止外卖公司直接向顾客索要小费，除非他们能够公开给外卖员小费的金额或比例以及支付方式。要求外卖公司告知员工所有顾客支付的所有小费数额，以及当天的小费和酬金。

第 2288-2021 号法案

要求外卖公司雇佣骑自行车的外卖员时，需向完成六次以上送货服务的员工提供保温食品袋相关费用。

第 2289-2021 号法案

要求外卖公司为员工提供自行决定送餐最大距离的权限，以及拒绝通过隧道或桥梁的权限。外卖公司需要在员工接受外卖行程之前，向其提供送餐地址以及特定行程的估计距离和时间。

美国明尼苏达州发布州法修正案

美国明尼苏达州立法机构于 2024 年通过了适用于运输网络公司（transportation network company, TNC）共享出行司机的新的最低工作条件。包括与最低赔偿、透明度、停用、禁止歧视有关的要求，以及与保险和申请仲裁有关的规定。

赔偿

关于赔偿的透明度，要求运输网络公司在激活账户时必须同时向司机提供书面补偿通知或赔偿政策，并于此后每年提供一次。内容必须包含有关法定最低补偿、支付频率以及跨国公司违反有关补偿法律义务时的权利和补救措施。该法还要求公司在此类信息中需要说明，司机有权选择享受法律规定的事假和医疗福利。

最低补偿要求规定，运输网络公司司机收入不得低于每分钟和每英里的最低费率（具体标准为每英里 1.28 美元，每分钟 0.31 美元），最低补偿金额为 5 美元。其他条款还包括小费全部归司机所有，不属于薪水的一部分。这些规定将于 2024 年 12 月生效。

停用

关于司机停用，要求运输网络公司通过数字平台在线提供语言通俗明确的停用政策。该政策必须说明：

- 这是一项可强制执行的合同条款；
- 让司机合理解构成违规行为的情况，方可有理由停用；
- 说明停用的程序；
- 解释重新考虑停用决定的标准和程序。

此外，法律还规定了有关禁止停用的进一步要求，以及公司应提供的通知和警告等程序。

其他要求

禁止以种族、国籍、肤色、信仰、宗教、年龄、性别、残障、性取向、婚姻状况或性别认同为由，歧视合格的司机或职位申请者。运输网络公司不得因司机提出投诉或寻求执行此规定而对其进行报复或纪律处分。

本法律规定的权利和补救措施是否需要通过仲裁手段维护权益，应由司机自行选择。已经签订的合同必须向每位司机提供附录，其中包括本法副本，并通知司机可以选择寻求本法规定的补救措施。对于进入仲裁程序的案件，司机在仲裁过程中享有的权利和赔偿应按照本法规定执行。

美国华盛顿州规定了平台工人的新权利

2022 年 3 月，华盛顿州众议院第 2076 号法案规定了通过运输网络公司（transportation network company, TNC）提供客运服务的平台工人的新权利。

该法案保留了司机的自雇者身份，同时规定了他们每英里和每分钟的最低收费标准以及带薪病假的权利（每工作 40 小时享有 1 小时带薪病假，按小时平均费率计算），并规定司机 24 小时内的工作时间不超过连续 14 小时。

此外，该法案还扩展了雇主和工人的定义，将跨国公司和司机纳入工伤赔偿条例的适用范围，监管机构将根据单独为出租车公司制定的有效工作时间和费率来评估保费。最后，该法案规定了司机对停运提出上诉的程序。

美国西雅图市制定一揽子政策保护线下网约车工

西雅图市正在制定“Pay Up”一揽子政策，这是一套内容全面的法规，旨在为线下网约车工人提供基本保护。

一揽子政策中的第一项法规是 120294 号议会法案，于 2022 年 6 月签署通过，并于 2024 年 1 月生效。

该法案保证最低工资覆盖工作中产生的开销，并要求工资和工作细节透明，但最低工资不包括小费。它还要求平台向监管机构披露相关记录以进行有效监管。该法案在不解决雇佣身份分

类问题的情况下，保护工人在选择工作任务和工作时间方面的灵活性，并禁止平台因工人限制工作时间而对其采取不利行动。

一揽子政策中的第二项法规，也即针对账户停用的保护措施正在讨论中。

美国俄勒冈州签署众议院法案保护平台司机安全

2021 年 6 月，俄勒冈州签署了众议院第 2393 号法案，自 2022 年 1 月 1 日起生效，旨在解决平台司机的安全问题。

法案要求运输网络公司为每位司机提供具有人身伤害保障的机动车责任保险。根据条例俄勒冈州修订法规之 742.524，保险福利包括灵活的索赔期和费用支付（每人至少 15000 美元的医疗保险，事故发生后至少两年内有效）以及工资保障（司机可在事故发生后 1 至 6 年内就 52 周的收入损失索赔，每月最高可达 3000 美元）。此外，受影响的乘客或行人也在保障范围内。

美国加州关于雇佣身份推定的立法进展

2019 年 9 月 18 日，美国加州州长签署了加州议会第 5 号法案（AB 5）使其成为法律，将加州最高法院在 Dynamex 案中的裁决和“ABC 测试”标准编纂成文，以确定工人是否可以被归类为独立承包商，而非雇员。

根据 ABC 测试，工人首先被推定为雇员，除非公司证明该工人：

（A）在执行工作时不受公司控制和指导，无论是在实际工作中还是在双方合同协议中；

（B）从事公司正常业务范围之外的工作；

（C）通常从事独立设立的行业、职业或业务，其性质与为公司所做的工作相同。

从 2020 年 1 月 1 日开始，ABC 测试将用于确定在加州提供服务的员工是否属于《加州工资令》、《劳动法》和《失业保险法》所指的“雇员”。

这意味着声称被错误分类为独立承包商的工人可以并且将使用 ABC 测试来要求把自己认定为雇员，并在出现下列情况时有权

向公司提出索赔，包括未能报销必要的业务费用、未能提供准确和完整的工资报表、未能缴纳失业保险金、以及未能提供工伤赔偿保险。

但是，第 5 号法案并未将 ABC 测试扩展到侵权索赔或《加州政府法典》下规定的索赔。该法典保护雇员免受骚扰和歧视。

2020 年，第 5 号法案进行了广泛修订，添加了对一些企业和行业的豁免条款，并作为第 2257 号法案重新引入。该法案在当年 9 月被写入加州法律。

美国印第安纳州发布有关运输和配送网络公司的保险规范

2023 年，印第安纳州发布 2023 年修订法典的众议院登记法案第 1125 号，该法案已于 2024 年 6 月 30 日生效。

该法案修订了有关运输网络公司（TNC）的法律并规定：在 2024 年 6 月 30 日之后，当运输网络公司司机登录公司网络，但未参与预先安排的打车服务时，主要机动车辆责任保险的覆盖标准为每次事故至少 50000 美元的财产损失赔偿。

法案规定，连接到配送网络公司（delivery network company, DNC）网络的送货司机是公司的独立承包商，配送网络公司不视为对司机进行了控制或管理，也不视为对用于提供送货服务的个人车辆有所有权或管理权。

送货司机或代表司机的配送网络公司必须为司机个人车辆购买满足某些要求的主要机动车辆保险。为配送待命时段和配送服务时段设定不同的最低保险范围要求。

法案规定，如果送货司机维护机动车辆保险失效或未提供所需承保范围，由配送网络公司维护的机动车辆保险必须提供所需承保范围；同时，配送网络公司的保险公司有责任为索赔辩护。

此外，配送网络公司保险公司保单覆盖范围不得取决于送货司机的保险公司是否拒绝索赔。法律还要求送货司机在发生事故时，可要求提供所需保险覆盖范围的证明，并披露事故是在待命时段还是服务时段发生。要求配送网络公司以书面形式向潜在司机进行某些信息披露。

该法案授权在印第安纳州承保私人机动车辆保险的保险公司，对送货司机在待命时段或服务时段期间发生的损失或伤害的保

险可以不予赔偿。于此同时，要求承保配送网络公司的保险公司在以下情况下需对交通事故引起的索赔承担主要责任：

1. 对事故发生在待命时段还是服务时段产生争议；
2. 没有、未保留或未能提供有关待命或服务时段开始或结束的准确信息。

巴西在疫情期间保护配送工人

巴西颁布了第 14.297/22 号法律，其主要目标是制定措施，在疫情期间保护配送工人。该法律由总统批准，并于 2022 年 1 月 6 日在工会官方公报上公布。该法律仅于疫情期间有效，紧急状态结束后即不再适用。

第 14.297/22 号法律将配送员归类为通过送货应用程序平台取货和交付产品和服务的工人，将配送应用程序公司归类为核心业务是通过电子平台在客户和产品/服务供应商之间提供服务的中介公司。

该法律规定，配送应用程序公司必须为送货员提供无免赔额的意外保险、为因疫情而休假的配送员提供经济援助，以及为员工提供有关疫情风险和必要的预防保健信息。产品/服务供应商负责向配送员提供卫生设施和清洁水。

此外，配送应用程序公司 and 产品/服务供应商必须优先考虑将互联网作为主要支付方式。

2023 年 5 月，巴西发布第 11.513 号公告，声明将在劳动和就业部范围内成立一个工作组，其目的是准备一份提案，以规范通过技术平台提供的服务、货物运输、人员运输和其他活动。

哥伦比亚政府提交劳动改革法案提案

2023 年 3 月 16 日，哥伦比亚政府向国会提交了一项劳动改革法案，旨在改善工人工作条件和收入。该法案是系列改革的一部分，立法者和宪法法院都批准后才会最终生效。

该法案共 76 条，修改了《劳动法》部分条款，旨在加强工作稳定性。主要规定如下：

加强工作稳定性

标准合同模式是无固定期限合同，最长期限为两年的定期合同除外。

缩短工作时间

从 2023 年 7 月 15 日起，逐步将每周最长工作时间缩短至 42 小时，每天最长工作时间缩短至 8 小时。此外，提高了周日加班费补偿比例。

对配送技术平台的监管

公司必须确保所有通过数字平台工作的工人隶属于公司，并按独立支付工人社会保险（健康、养老金和职业风险）。如果工人未投保（独立投保或以公司名义投保），并遭受社保范围内的风险，公司将承担相关费用。

集体谈判

引入了关于结社权的新规定，以避免与未加入工会的工人达成集体协议，并引入了关于部门或行业一级谈判的新规定。

智利发布规范数字平台员工合同的法律

2022 年 3 月 8 日，智利颁布了第 21.431 号法律，对数字平台员工的劳动合同进行规范。该法律于 2022 年 9 月 1 日生效。

此法律界定了“数字平台公司”和“数字平台雇员”的概念，同时接受从属和独立两类法律身份的员工，以试图规范数字平台商业模式这一越来越普遍的现象。

从属雇员需要签订一份劳动合同，该合同规定了一些最低要求，如薪酬计算方法、工作时间安排和休息时间。相比之下，自雇员工有一份服务协议，不受雇佣身份制约，其中规定了一些最低法律条款，如 24 小时内可中断工作 12 小时，有权享受社会保险等。

此法律以一种特殊方式来处理从属雇员和自雇员工的区别，在其条款中包括了履行关系的两种方式。

法律要求雇主将所提供的服务告知这两类劳动者，保护他们的私人数据，为他们提供安全和健康条件方面的培训计划，以及职业安全保护设备和保险。

不过，从属雇员的健康和安全权利更强：雇主必须采取一切必要措施，有效保护他们的生命和健康，告知他们可能存在的风险，保持适当的工作条件，预防事故和职业病。

此外，雇主必须以书面形式告知雇员与其服务相关的风险、预防措施和正确的工作方法，并根据具体情况逐一说明。

智利生产和商业联合会作为雇主部门，积极参与了法律起草前的阶段工作，参加了一个三方圆桌会议，并分析和拟定了一份关于数字平台的报告。

此法律是智利首批为“零工工人”提供最低保护和安全保障的法律之一。

厄瓜多尔关于数字平台工作的法律草案

2023 年 1 月，厄瓜多尔国民议会工人权利和社会保障委员会批准了一项规范平台的法案草案，用于议会的第二次辩论。

该法案草案规定了平台和工人的义务，并包括对《劳动法》和《公司法》的改革。值得注意的是，它将修改《劳动法》第 1 条，扩大其适用范围，将使用数字平台提供产品交付或分销服务的工人包括在内。它还纳入了透明度条款，要求雇主告知工人影响决策的算法或人工智能系统所依据的参数，如工作条件、获得和维持就业、创建档案等。

法案重点是劳动保护，通过断网功能来规范工作时间，确保工人每天有连续 12 小时的休息时间，并禁止将这个功能用作平台制裁员工的措施。此外，它还将赋予工人组织工会的权利，提供解决争议的渠道，并保证工人能够获得与他们相关的评级信息。它还要求平台为工人提供必要的保护设备。最后，平台必须维护并向监管机构提供有关工人、用户和关联企业的最新数据。

秘鲁批准关于数字平台工作者的法案草案

2023 年 6 月，秘鲁劳动和社会保障委员会批准了一项法案，承认送货、快递和运输服务等按需部门平台工人的劳动权利。

该法案根据从属关系的程度和通过平台工作的时间，将工人分为从属和自雇两类。每天工作至少 4 小时或每周工作至少 20 小时的工人将被归类为从属工人，必须签订符合最低工资和雇员工作时间规定的合同，并享有第 728 号法令规定的所有权利，包括失业保险、年终奖、加班费和带薪休假。与此同时，自雇工人将置于一个特殊监管框架下，其合同将显示潜在收入的透明度。最后，平台需要在每个运营城市建立争议解决渠道和指定办事处。

数字平台还必须为这两类工人提供安全设备，以及意外、残障和遗属保险。此外，平台还必须将从属工人登记到他们选择的国家健康保险计划和老年保险计划中，并核实独立工人是否拥有有效的医疗保险以及是否加入了公共或私人养老金计划。为便于劳动部门进行监督，平台必须对所有从属工人进行登记。

阿根廷的按需数字平台工人立法提案

阿根廷关于平台工人的立法仍处于初步提案阶段。自 2019 年以来，立法机构和行政部门提出多项解决平台工人需求的倡议。其中最突出的是《按需数字平台工人法》（草案）（Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda），该法案将规范现有制度之外的自雇者和雇员的劳动关系。

该法规规定了薪酬、工作时间和透明度，同时还考虑了意外事故保险、解雇补偿和疾病基金。此外，福利将根据特殊制度由劳动法确定，由平台负责申报收入和缴费。众议院和参议院提案也涉及相同内容，但条款略有不同或增加了额外规定，例如创建全国平台工人登记册和纳入禁止排他性条款等。

哥斯达黎加关于非集体客运和数字平台的法案

哥斯达黎加行政部门于 2023 年 5 月提出一项提案，将通过数字平台提供的出租车服务等同于正规出租车服务系统。

此提案将保留工人的自雇者身份，将他们归类为平台附属司机（Conductor Afiliado a Plataforma-CAP），要求进行注册和认证，并确保每公里的最低盈利。

此提案要求平台附属司机根据专门设计的缴费方案在哥斯达黎加社会保障基金登记社会保障，并在登记时向平台提供这一信息。

此外，此提案要求平台附属司机投保第三方责任险和工伤保险。它还将通过让平台充当增值税（VAT）代扣代缴机构，以及实施共享数据库，让平台显示工人如何履行法定义务，来简化税收征管和合规性。

乌拉圭的中期战略法案

乌拉圭劳动和社会保障部于 2022 年 9 月提出了一项法案，旨在为数字平台工人建立基本保护。该提案影响到按需提供送货和客运服务的工人，无论其身份是雇员还是自雇者。在这一情况下，平台承担对雇员和自雇者进行分类的责任。

提案要求算法和监控系统透明，重点关注自动决策功能，赋予工人对工作条件重大变化提出异议的权利，并要求平台根据评估风险实施预防措施。员工在同一平台的工作时间限制为每周 48 小时，包括主动和待命工作时间，并且按小时或按任务支付符合最低工资要求的报酬。

平台必须为自雇者缴纳工伤和职业病保险费，自雇者可自愿登记加入“单一税制”计划（Monotributo Scheme，为小额缴费者制定的简化的税收制度，以便向国家养老金和健康保险计划缴费），以获得额外的社会保障福利。

新加坡通过《平台工人法案》

2024 年 9 月 10 日，新加坡国会通过了《平台工人法案》，法案将于 2025 年 1 月 1 日开始正式实施。

《平台工人法案》旨在三个领域对平台工人加强保护：住房和退休保障、工伤赔偿、法律代表框架。与此同时，法案还提出了平台运营商和平台工人的法律定义。

在住房和退休保障方面，法案规定平台劳动者和平台运营商缴纳中央公积金（CPF）的比率将逐步提高，最终达到与普通员工和雇主相同的标准，平台劳动者的整体收入也会有所增加。

在工伤保险方面，法案规定平台运营商必须为平台劳动者提供与雇员相同的工伤赔偿保险，具体参照《工伤赔偿法》规定执行。

目前，工会依据现有法律框架代表雇员与雇主进行谈判，但这一框架不适用于平台劳动者，因为平台劳动者不是正式雇员。因此，为了使平台劳动者能够组织起来，使其代表平台劳动者

的利益，新加坡将建立一个专门的法律代表框架，专门适用于平台劳动者。

在这个新法律框架下，平台劳动者协会（Platform Work Associations, PWA）将代表平台劳动者与平台运营商进行谈判，类似于工会代表雇员。但是平台劳动者协会必须申请注册才能成为合法代表平台劳动者的组织。此外，新加坡人力部（Ministry of Manpower, MOM）还将指定负责登记注册的官员来监管平台劳动者协会的具体活动。注册成功的协会可以在获得授权的前提下代表平台劳动者与平台进行谈判。授权方式有两种：一是平台运营商正式认可，二是通过协会成员投票表决来获得授权。

新加坡人力部称《平台工人法案》旨在加强社会契约，让平台运营商、平台工人和消费者都参与其中，最终实现对平台工人的保护。

印度发布机动车网络信息整合者经营指南

2020 年 11 月，印度道路运输和公路部发布了机动车网络信息整合者指南（Motor Vehicle Aggregator Guidelines 2020）。印度早在 1988 年就出台了《机动车辆法》，该法于 2019 年被《机动车辆修正案》替代，修正案的亮点之一在于纳入了平台作为劳动力“整合者”一词的定义。

发布这一指南的目标包括以下两点：

- 为了规范共享出行并减少交通拥堵和污染，
- 提供营商便利、客户安全和驾驶员福利的相关内容。

该指南声明，各邦政府颁发的许可证是允许整合者开展业务的强制性先决条件，各邦政府可以遵循中央政府规定出台具体的指导方针。为确保遵守许可证要求，该指南还规定了违反相关条款的处罚方案。

该指南旨在为各邦开展经营的整合者建立一个监管框架，以确保整合者对其业务负责。整合者的业务有助于创造就业机会、向公众提供具有成本效益和舒适的通勤设施，同时应被视为其自身提供的一项服务。

该指南使政府能够确保民众能最大限度地使用公共交通，减少燃料带来的能源进口费用，同时减少车辆污染对人类健康的危害。

印度道路运输和公路部于 2018 年 10 月 18 日发布的通知免除了电动汽车和使用乙醇或甲醇作为燃料的车辆的许可证要求，规定各邦政府应为此类车辆的运营提供便利。

印度通过《社会保障法》

2020 年 9 月 23 日，印度联邦院和人民院通过了 2020 年《社会保障法》（The Social Security Bill）随后于 9 月 28 日获得总统批准。

《社会保障法》提议成立一个国家社会保障委员会，该委员会负责为无组织工人、零工工人和平台工人制定合适的社保项目，将这些类型的工人纳入社会保障计划适用范围，包括医疗和残障保险、公积金、健康和生育福利以及技能升级。

该法典还提议成立专门的社会保障基金，为上述三类工人提供社会保障金。

印度尼西亚颁布交通部长条例，监管网约车服务

2018 年第 PM118 号交通部长条例（Permenhub 118/2018，以下称“第 118 号条例”）是印度尼西亚交通部长颁布的第一项专门针对网约车服务的法规，之前的法规一般只涵盖道路出租运输服务。

在第 118 号条例中，网约车服务被称为“特殊出租运输”（Angkutan Sewa Khusus），其定义为“由司机在城市地区或往返机场、港口或其他交通节点提供的点对点运输服务，该服务使用基于 IT 的应用程序预订，其费率显示在应用程序中。

第 118 号条例区分了：

- 特殊出租运输企业（网约车提供商），可以是国家或地方政府企业、有限责任公司或合作社或非法人微型或小型企业形式的法人实体。
- 应用程序提供商，即运营交通应用程序企业，也就是第三方应用程序提供商。此类公司必须注册为印度尼西亚法人实体。

对网约车提供商和应用程序提供商的区分反映了网约车公司通常采用的不同商业模式，其中应用程序由一家公司拥有和运营，而运输服务由姊妹公司或子公司或第三方提供商提供。

第 118 号条例要求网约车提供商必须申请并获得特殊出租运输许可证，而应用程序提供商必须是印度尼西亚法律实体，禁止设置费率和/或提供折扣和促销从而导致费率低于允许的最低价格。

哈萨克斯坦《社会法典》定义了平台用工

2023 年 7 月 1 日，哈萨克斯坦《社会法典》正式生效，该法典全面涵盖了哈萨克斯坦的各类社会支持政策，包括一个公民从出生到老年的所有基本社会权利。

法律规定，平台用工是指使用互联网平台和（或）平台雇佣的移动应用程序提供服务或履行工作的一种活动。

平台用工的各方包括：

- 互联网平台运营商：使用互联网平台提供技术、组织（包括涉及第三方提供作品或服务的服务）、信息和其他机会的个人企业家或法人实体，以促进注册在平台上的承包商和客户之间的服务和交易；
- 客户：在互联网平台上注册并下单，要求提供服务或完成工作的个人或法人；
- 承包商：在互联网平台上注册的个人、个体企业或法人实体，根据公共合同向客户提供服务或使用互联网平台工作。

为了使用平台用工，客户和承包商需要在互联网平台和（或）平台用工的移动应用程序上注册。运营商与客户以及承包商之间的关系适用于哈萨克斯坦共和国民法典。

如果承包商（法人实体）招揽员工使用互联网平台和（或）平台就业移动应用程序提供服务和开展工作，根据哈萨克斯坦共和国劳动法，双方之间将被认定存在劳动关系。

韩国为平台工人提供一系列社会保障项目

近年来，韩国政府在立法和政策上进行了多次调整，以扩大社会保障覆盖范围，保障平台工人的基本权益。

2020 年 12 月，韩国政府计划到 2025 年将国家就业保险计划覆盖到所有劳动者，并指定了具体的路线图，以弥补国家就业保险在新兴就业形式（如非正规雇员、零工工作者和其他未被覆盖的劳动者）的缺口。

其中，为平台工人提供社会保障的立法实践如下：

2017 年的《职业安全与卫生法》将保护范围扩大到涵盖客运和配送平台的各类工人，并规定平台有责任采取措施防止工伤事故。政府将提供补贴，承担维持和促进这些工人安全与卫生所需的全部或部分开支。出于就业和工伤保险目的，就业和劳动部有权要求平台提供有关合同日期和工人信息的数据，包括工人的法律身份、活动和报酬。

2019 年出台的《工伤事故赔偿保险法》规定：

“劳动提供者”是指按照以下任一方式为他人业务提供劳动并收取报酬的个人，以及从事总统令规定职业的个人。

1. 雇主要求劳动提供者直接提供劳动；
2. 雇主要求劳动提供者通过电子信息处理系统(在线平台)提供劳动，该平台用于协调劳动力供给。

2021 年出台的《就业保险法》规定了劳动平台运营者的定义，具体是指该主体建立并运行系统，该系统能够通过收集和管理提供劳动的工人和企业主的相关数据和信息，记录和处理这些数据 and 信息。

2021 年，韩国还对《就业保险和工伤补偿保险费征收法施行细则》进行了修订，简化了就业保险申请流程，加强对弱势劳动者和小型企业的保护。

2022 年，韩国将失业保险和生育保险的强制覆盖范围扩大到网络配送工人和在平台上工作的“接单司机”。2023 年，工伤保险也扩大到这两种职业以及在平台上工作的卡车司机。在这两项保险计划中，费用由工人和平台分担，平台负责与当局共享收入信息，代扣工人缴费，并统一缴纳双方的缴费。

澳大利亚通过《公平工作法》修正案

2024 年 2 月，澳大利亚通过了《2024 年公平工作法修正案（堵住漏洞法案第 2 号）》（Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No.2) Act 2024）。

该法案包括规范数字劳工平台与从事数字平台工作的独立承包商之间关系的条款，但该法案并不试图改变独立承包商工人的整体法律分类。

此外，该法案授权澳大利亚工作场所关系法庭——公平工作委员会（Fair Work Commission, FWC）为该行业的雇员类型工人制定最低劳动标准令或准则。

该法案规定，如果某人是数字平台工作服务合同的一方，并且所有或绝大部分工作都是根据服务合同进行的（但是没有雇员身份），并且满足以下两个或两个以上标准，则该人属于类雇员工人（employee-like worker）：

- 该人在开展工作的服务合同的谈判中议价能力较低；
- 该人的薪酬等于或低于从事类似工作雇员的薪酬；
- 该人在工作中权力较小；
- 该人具有条例规定的其他特征。

联邦工人委员会可主动或根据工人申请，为类雇员工人制定最低标准令或准则。在行使这一职能时，联邦工人委员会必须考虑该法规定的最低标准中的一系列因素。

最低标准令和准则必须包括与所涵盖的具体数字平台工作、数字劳动平台运营商和类似雇员工人有关的适用范围条款。联邦工人委员会可就付款条件、扣款、社会保险、咨询、记录保存、代表、代表权利、成本回收以及条例规定的任何其他事项发布最低标准令。除非与所涉各方进行了真正接触，遵循了规定的咨询要求，并考虑到工作安排的灵活性和选择，否则联邦委员会不得制定或更改此类最低标准令。

此外，该法授权类雇员工人可以与数字平台运营商签订集体协议。

如果类雇员工人被数字劳动平台不公平地停用账户，且停用不符合《数字劳动平台停用守则》，在这种情况下，联邦工人委员会可以命令重新激活工人账户，并恢复损失的工资。该守则由部长根据该法案具体制定。

埃及发布部长级决议，规范拼车公司活动

2019 年 9 月 18 日，埃及内阁发布了 2019 年第 2180 号决议，对优步（Uber）等在埃及运营的网约车公司进行监管。该决议是 2018 年第 87 号法律关于陆路运输服务的执行法规。在埃及法律体系下，执行法规用于通过提供有关法律的更多细节来澄清法律的一般规定。

2019 年第 2180 号决议要求拼车公司负责在雇用司机之前对司机进行背景调查，并对司机进行随机药物和酒精测试。它还要求拼车公司只能雇佣拥有车龄不超年限的空调汽车司机。

根据该决议，拼车公司应交通部要求，应向其提交六个月内所有乘车服务的“客户数据”。

该决议还要求拼车公司雇用司机必须缴纳社保，并从交通部获得工作执照，按要求提供商业记录、税卡和车辆登记。

2018 年 6 月，埃及总统签署了 2018 年第 87 号法律。该法律由 19 项条款组成，管理包括拼车公司在内的各种陆路运输公司提供的服务。该法律禁止拼车公司在未获得内阁许可的情况下在埃及经营，内阁有权决定向陆路运输服务公司授予的许可证数量，以保障司机在该国的经营是合法的。

所有用于运送个人的车辆必须在营业时间内展示车辆所属运输公司标志。该法律还禁止任何人在未被颁布内阁许可的情况下提供陆路运输服务领域的工作。

所有陆路运输服务公司都必须向该国国家安全机构提供“所有客户数据”，并每年纳税。

坦桑尼亚陆路运输管理局对网约车行业进行监管

坦桑尼亚陆路运输管理局（LATRA）于 2022 年 12 月发布了第 7284 号公报通知，详细说明了网约车汽车和摩托车的新价格。

新价格结构是为了回应网约车行业对 2022 年 3 月 LATRA/01/2022 号命令提出的担忧，该命令将网约车公司的佣金上限调整为 15%（之前为 33%），并要求网约车公司取消

预订费，这原本是网约车公司的重要收入来源。该通知要求在发布后两周内实施新价格。

在通知中，陆路运输管理局允许网约车运营商收取最高 25% 的佣金和最高 3% 的预订费，还修改了 LATRA/01/2022 号命令规定的网约车最低价格，上调了费率。

此外，LATRA/01/2022 号命令要求网约车平台工人遵守安全和保障措施，禁止他们实施不当行为。

肯尼亚发布国家运输和安全局条例

2022 年 6 月 22 日，肯尼亚发布了国家运输和安全局（运输网络公司、所有者、司机和乘客）条例。条例规定：

- 平台企业必须在肯尼亚注册成立并拥有注册办事处，并且必须根据适用的平台法申请获得许可。
- 运输平台必须保障对司机和乘客的保护及其安全和隐私。
- 平台运营商有义务向当局提供关于其处理司机、车主或乘客投诉程序的信息，这是获取经营许可所要求的一部分。
- 运输网络公司必须制定停用政策，在将车主从平台上停用之前，他们必须以书面形式向车主或司机发出适当通知，为车主/司机提供回应的机会，并就其所作的决定提供书面理由。
- 在 24 小时内连续服务 8 小时后，司机必须退出登录至少 4 小时。
- 司机必须遵守禁止不当行为以及在受酒精或其他药物影响下驾驶车辆的法规。

(收集整理：涂伟、刘婉晴)

进一步阅读

ILO, [Decent work in the platform economy: law and practice update](#), 2024

ILO, [《在平台经济中实现体面劳动》](#), 2024

ILO, [《世界就业和社会展望：2021 年趋势》](#), 2021

ILO, [Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world](#), 2018

ILO, [《中国的新就业形态和劳动者权益保障》](#), 2024

ILO, [《中国在线数字劳工平台：工作条件、政策问题和未来前景》](#), 2021

ILO, [《中国数字劳工平台和工人权益保障》](#), 2020

政策简报由国际劳工组织北京局收集制作，政策简报观点不代表国际劳工组织观点。相关法律翻译仅供读者参考，不代表官方翻译。各国法律的具体内容请以官方版本为准。

联系信息

国际劳工组织北京局
中国北京朝阳区
亮马河南路 14 号
塔园外交人员办公楼 1 单元 10 层

T: +86 10 6532 5091
E: tuw@ilo.org