



国际
劳工
组织

► ILC.114/报告五(4)

► 在平台经济中 实现体面劳动

公约和建议书草案

国际劳工大会
第114届会议, 2026年

报告五(4)

► 在平台经济中实现体面劳动

公约和建议书草案

第五项议程

© 国际劳工组织 2026 年
第一次出版于 2026 年



知识共享署名 4.0 国际许可协议 (CC BY 4.0)

本作品依照《知识共享署名 4.0 国际许可协议》(CC BY 4.0) 获得许可。请访问以下网址了解具体信息：
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>。如许可协议所述，使用者可以重复使用、分享(复制和再发行)和改编(二次加工、转换原作以及基于原作进行创作)作品。使用者必须清晰标注国际劳工组织为材料的来源，并说明是否对原始内容做了改动。不允许在翻译、改编或其他衍生作品中使用国际劳工组织的会徽、名称和标志。

署名 – 使用者必须说明是否对原作做了改动，并必须按如下方式加以引用：《在平台经济中实现体面劳动》，日内瓦：国际劳工局，2026 年。© 国际劳工组织。

翻译 – 如翻译本作品，则必须在注明署名的同时添加以下免责声明：本作品是对国际劳工组织版权作品的翻译。本翻译作品未经国际劳工组织编制、审定或认可，因此不应被视为国际劳工组织的官方翻译作品。国际劳工组织对其内容和准确性不承担任何责任。责任完全由翻译作者自负。

改编 – 如改编本作品，则必须在注明署名的同时添加以下免责声明：本作品是对国际劳工组织版权作品的改编。本改编作品未经国际劳工组织编制、审定或认可，因此不应被视为国际劳工组织的官方改编作品。国际劳工组织对其内容和准确性不承担任何责任。责任完全由改编作者自负。

第三方材料 – CC BY 4.0 许可协议不适用于本出版物中非国际劳工组织版权的材料。如果材料归属于第三方，则材料的使用者独自负责与权利人进行版权清算，并对任何侵权索赔独自负责。

因本许可协议而产生的任何争议如不能加以友好解决，则必须根据《联合国国际贸易法委员会仲裁规则》提交仲裁。各当事方必须服从因此类仲裁而作出的任何仲裁裁决，作为此类争议的最终裁决。

有关版权和许可的问题，请发电子邮件至：rights@ilo.org。有关国际劳工组织出版物和数字产品的信息，可访问以下网址：www.ilo.org/publns。

ISBN 978-92-2-042499-5 (print), ISBN 978-92-2-042500-8 (web PDF)
ISSN 0255-3449

另有以下语言版本：

阿拉伯文：ISBN 978-92-2-042497-1 (print), ISBN 978-92-2-042498-8 (web PDF);
英文：ISBN 978-92-2-042487-2 (print), ISBN 978-92-2-042488-9 (web PDF);
法文：ISBN 978-92-2-042489-6 (print), ISBN 978-92-2-042490-2 (web PDF);
德文：ISBN 978-92-2-042493-3 (print), ISBN 978-92-2-042494-0 (web PDF);
俄文：ISBN 978-92-2-042495-7 (print), ISBN 978-92-2-042496-4 (web PDF);
西班牙文：ISBN 978-92-2-042491-9 (print), ISBN 978-92-2-042492-6 (web PDF)。

国际劳工组织出版物和数据库中所用名称符合联合国习惯用法，出版物中材料的编排方式不代表国际劳工组织对任何国家、地区或领土或其当局的法律地位，以及其边境或边界的划定表达任何意见。详细信息请访问：
www.ilo.org/disclaimer。

本出版物中表达的意见和观点是作者本人的意见和观点，不一定反映国际劳工组织的意见、观点或政策。

提及的企业、商业产品和流程的名称不意味其为国际劳工组织所认可，而未提及的某一特定企业、商业产品或流程也并非意味着其不被认可。

▶ 目 录

	页 次
缩略语.....	5
导 言.....	7
第一部分 收到的答复和评论意见.....	10
一般性评论意见.....	10
关于公约草案的观察意见.....	14
关于建议书草案的观察意见.....	63
第二部分 草案文本.....	98
平台经济体面劳动公约草案.....	98
平台经济体面劳动建议书草案.....	105

► 缩略语

雇主组织和工人组织

国际和区域性	AseanTUC	东南亚国家联盟工会理事会
	BWI	国际建筑和木工联合会
	HomeNet	国际家庭网
	IDWF	国际家政工人联合会
	IndustriALL	全球产业工会联合会
	IOE	国际雇主组织
	ITF	国际运输工人联合会
	ITUC	国际工会联合会
	ITUC (Africa)	国际工会联合会(非洲)
	PSI	国际公共事业工会联合会
	UNI	国际网络工会
	WFTU	世界工会联合会

其 他

OHCHR	联合国人权事务高级专员办事处
OSH	职业安全与卫生

▶ 导言

1. 理事会在其第 347 次会议(2023 年 3 月)上决定将一个关于平台经济体面劳动的标准制订议题列入第 113 届国际劳工大会(2025 年)的议程,采取两次讨论程序。¹
2. 标准制订所采取的两次讨论程序是一个循序渐进的过程,包括由劳工局在两年半的时间内编写下列四份报告。
 - **第一份报告**(“白皮报告”): **《在平台经济中实现体面劳动》**, ILC.113/报告五(1)。该报告于 2024 年 1 月发布,概述了全球范围内平台经济体面劳动方面的法律框架与实践,并附有调查问卷。
 - **第二份报告**(“黄皮报告”): **《在平台经济中实现体面劳动》**, ILC.113/报告五(2)。该报告于 2025 年 2 月发布,它以三方成员对问卷的答复为基础,包含拟议结论,供大会在 2025 年第一次讨论时审议。
 - **第三份报告**(“棕皮报告”): **《在平台经济中实现体面劳动》**, ILC.114/报告五(3)。该报告于 2025 年 8 月发布,载有关于平台经济体面劳动的公约和建议书文本草案,这些文本以大会第一次讨论为基础,同时考虑到了对第一份报告问卷调查的答复。
 - **第四份报告**(“蓝皮报告”): **《在平台经济中实现体面劳动》**, ILC.114/报告五(4)。本报告于 2026 年 3 月发布,以对第三份报告的答复为基础,包含根据收到的评论意见而更新的公约和建议书文本草案,供大会在 2026 年第二次讨论时审议。
3. 本报告是第四份报告,也是最后一份报告,前三份报告中已作出的说明在本报告中不再予以重复。这四份报告以及载有第 113 届会议(2025 年)第一次讨论情况的 **《平台经济体面劳动标准制订委员会报告》**(ILC.113/记录 6B(Rev.1))都包含有用的资料,有助于理解公约和建议书草案的拟订进程及其依据,应将它们作为一个整体予以审议。鼓励各国政府、雇主组织和工人组织充分利用所有报告,为第 114 届会议(2026 年)的最终讨论做好准备。
4. 根据《国际劳工大会议事规则》(《议事规则》)第 46 条第 1 款的规定,劳工局编写了第一份报告(“白皮报告”),该报告概述了不同国家的法律和实践,并附有一份问卷,于 2024 年 1 月 31 日送交成员国。提请各成员国在与最具代表性的雇主组织和工人组织协商后,于 2024 年 8 月 31 日前答复。根据收到的答复,劳工局编写了第二份报告(“黄皮报告”)并将其送交成员国。这两份报告构成了大会在其第 113 届会议(2025 年)上对该标准制订议题进行第一次讨论的基础。
5. 2025 年 6 月 13 日,国际劳工大会通过了由平台经济体面劳动标准制订委员会(委员会)提出的决议,其中包含拟议结论。正如决议中提到的,由于时间不足,委员会仅审查了旨在制订一项公约的结论文本,并就以下方面的条款达成一致:标准的形式、定义、范围以及关于使用自动化系统的一个条

¹ 劳工组织,《国际劳工局理事会第 347 届会议议事录》,理事会文件 GB.347/PV(Rev.), 2023 年,第 876 段;劳工组织,《国际劳工大会议事规则》,第 46 条第 1 款。

款。大会决定在其第 114 届会议(2026 年)的议程中列入一个“平台经济体面劳动”议题，进行第二次讨论，旨在通过一项公约并辅之以一项建议书。²

6. 根据该决议及《议事规则》第 46 条第 6 款，劳工局在第一次讨论基础上并参考对第一份报告所载问卷的答复编写了公约和建议书文本草案。文本草案中源自委员会尚未审议的拟议结论要点的部分置于方括号内并采用斜体(编者注：中文以楷体)标明。
7. 第三份报告(“棕皮报告”)于大会第 113 届会议闭幕两个月后发布，向各国政府提交了公约草案及与之相辅的建议书草案。³根据《议事规则》第 46 条第 6 款，要求各国政府在与最具代表性的雇主组织和工人组织协商后，于 2025 年 11 月 14 日前提交评论意见和建议，并说明已与哪些雇主组织和工人组织进行了协商，并在其答复中体现此类协商的结果。
8. 劳工局提请三方成员就修订文本草案内容提出意见，以体现委员会成员在第一次讨论中表达的倾向，即制订一部“基于原则”的公约，⁴同时提供灵活性，以适应平台经济中多种多样的经营模式、工作安排和工人就业身份，根据不同国情来实施。⁵此外，劳工局还就以下问题征求了三方成员意见：是否适宜合并涉及相似主题的条款，或删除所涉事项可能已在其他地方充分涵盖的条款，以精简文书，同时避免损害其实质内容。
9. 在编写本报告时，劳工局已收到以下 74 个成员国政府的答复：阿尔及利亚、阿根廷、澳大利亚、奥地利、孟加拉国、比利时、玻利维亚(多民族国)、巴西、保加利亚、柬埔寨、加拿大、智利、中国、哥伦比亚、哥斯达黎加、克罗地亚、捷克、丹麦、厄瓜多尔、埃及、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、危地马拉、匈牙利、印度、印度尼西亚、伊拉克、爱尔兰、以色列、意大利、日本、约旦、科威特、拉脱维亚、立陶宛、卢森堡、马来西亚、马耳他、毛里求斯、墨西哥、黑山、纳米比亚、荷兰(王国)、尼日尔、尼日利亚、北马其顿、挪威、阿曼、巴基斯坦、秘鲁、菲律宾、波兰、葡萄牙、摩尔多瓦共和国、罗马尼亚、沙特阿拉伯、新加坡、南非、西班牙、斯里兰卡、瑞典、瑞士、泰国、多哥、特立尼达和多巴哥、土耳其、大不列颠及北爱尔兰联合王国、美国、乌拉圭、委内瑞拉(玻利瓦尔共和国)和津巴布韦。
10. 大多数政府表示，他们的答复是在与具有代表性的雇主组织和工人组织进行协商后准备的。有 9 个政府在答复中纳入了这些组织对所有要点或部分要点表达的意见。此外，有 106 个雇主组织和 131 个工人组织直接或通过各自的政府向劳工局提交了单独答复，这些答复已被接受。以下国际和区域雇主组织和工人组织单独提交了评论意见：国际雇主组织、国际工会联合会、全球产业工会联合会、东南亚国家联盟工会理事会、国际建筑和木工联合会、国际家庭网、国际家政工人联合会、国际运输工人联合会、国际工会联合会(非洲)、国际网络工会、国际公共事业工会联合会以及世界工会联合会。劳工局还收到了来自联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)的答复。

² 劳工组织，《关于将题为“平台经济体面劳动”的议题列入大会下届常会议程的决议》，大会文件 ILC.113/决议五。

³ 劳工组织，《在平台经济中实现体面劳动》，大会文件 ILC.113/报告五(3)。

⁴ 劳工组织，《平台经济体面劳动标准制订委员会报告》，大会文件 ILC.113/记录 6B(Rev.1)，第 25、34、124、126、137、144 和 1016 段。

⁵ 大会文件 ILC.113/记录 6B(Rev.1)，第 12、21、34、144、146、154、1014、1016 和 1017 段。

11. 本报告是在截至 2025 年 12 月 12 日收到的答复基础上编写的，包含答复中提出的核心要点。第一部分载有收到的答复及劳工局评述，第二部分则包含文本草案。第一部分有三个章节：第一章节包含一般性评论意见，第二个章节包含针对公约草案具体条款的意见，第三个章节包含对建议书草案的意见。
12. 为简洁起见，本报告并未转载所有答复，而是概要说明了对每项条款所作答复的性质。一些答复已作缩减，对相似的建议进行了归并。鉴于多数雇主组织与工人组织提交了大体相似的答复，对这些答复进行了归并。若干雇主组织和工人组织提交的个别评论意见已纳入考量，尽管报告中并未单独提及这些意见。无答复资格的组织的答复或逾期提交的答复未予采纳。对于未按照公约及建议书文本草案结构提交的评论意见或未明确说明涉及哪一部分文本的评论意见，劳工局已尽最大努力将这些意见与报告的相应章节关联起来。
13. 棕皮报告所载的公约和建议书文本草案已根据三方成员提出的评论意见及劳工局评注中阐述的理由进行了修正。为更加通顺起见，并确保三种正式语言的文书草案版本充分一致，还对部分条款做了纯粹编辑性的微调。委员会第一次讨论时未加审议的文本已置于括号中。若大会作出决定，这些文本将作为第 114 届会议(2026 年)第二次讨论的基础。

► 第一部分 收到的答复和评论意见

一般性评论意见

以下章节概述了所收到的三方成员对棕皮报告的一般性评论意见。

政府

阿尔及利亚：承诺通过一项明确、平衡且具有灵活性的文书。

澳大利亚：支持文书采取一项具有约束力的公约并辅以一项不具约束力的建议书的形式。可对文本草案进行一系列修正，进一步减少限定性规定，合并条款/段落，并明确义务，同时保持对数字平台工人的强有力保护。应将“根据工作安排的性质和数字平台工人就业身份分类”的表述修正为“根据数字平台工人就业身份分类”。文本不应明确规定对雇员与独立承包商的不同保护。

孟加拉国：这些文书草案过于限定性，对其普遍适用性构成了挑战。

玻利维亚(多民族国)：公约应当尽量减少过于细化和限定性的规定。

巴西：以下要点对平台经济体面劳动至关重要：自动化系统的透明运作；结社自由与集体谈判权，确保所有工人享有社会保障；将最低收入与国家最低工资标准挂钩。

加拿大：支持通过一项公约并辅以一项建议书，它们应基于原则，具有广泛可批准性，并具备足够灵活性，以便各国政府有效加以实施，同时确保在全球为平台工人提供切实保护，改善其工作条件。公约应当包含明确定义的术语和适用范围，建议书则应当为劳工组织三方成员提供实用性与解释性指导，同时兼顾各国国情差异。

克罗地亚、荷兰(王国)：工作中的基本原则和权利属于普遍人权。一项基于原则的文书应确保明确的义务，兼顾各国在受雇工人与自雇工人身份方面的差异。强调有必要在使用自动化系统时确保透明度、问责制和保障措施。

丹麦：工人的正确分类至关重要。相关文书应顾及受雇工人与自雇工人的身份差异，避免引入第三类人员或将劳动权利扩大至真正意义上的自雇者。需关注通过集体协议进行规范的情形。

芬兰：可能需要更多灵活性，因为“数字平台工人就业身份分类”不一定总是能够提供充分的灵活性，以考虑到处于雇佣关系中的人员与自雇人员之间的差异。

印度：倾向于制订一项建议书，因为它能够在认识到数字劳动不断演变和多样化的特质的同时，为政策制定提供更大灵活性。若要通过公约，为确保实用性和可实施性，此类文书需促进公平与有尊严的工作，同时保持平衡性与适应性。

日本：至关重要的是确保为日益增多的数字平台工人提供适当保护。该政府承认制定新的适用于数字平台经济的国际劳工标准的重要性。然而，鉴于这是新的经济领域，且各国数字平台工人的情况和监管框架具有多样性，各项新标准应基于原则，并为成员国提供灵活性。

立陶宛：公约草案仍包含较为细化的规定，这些内容或许更适合在建议书中处理。

尼日利亚：支持各项总体目标，这些目标旨在确保数字劳动平台的公平劳动标准、社会保护和问责制，这对应对在技术进步和数字化影响下不断演变的工作性质至关重要。

北马其顿：公约和建议书草案结构严谨，内容全面，有效处理了平台经济体面劳动面临的关键挑战。它们提供了一个平衡且具有前瞻性的框架，既能加强工人保护，又能支持平台的可持续发展。

阿曼：对在一项国际劳工公约中涵盖商业关系表示关切。此外，倾向于不重新讨论已达成共识的文本。

巴基斯坦：倾向于一项建议书。应精简当前公约草案，以确立广泛原则，而具体操作细节和技术细节则应移至建议书。最终文本应具有平衡性，承认数字劳动力平台所创造的经济贡献与机遇。

菲律宾：支持通过一项基于原则的公约并辅之以一项建议书。这两者相结合将建立一个明确的框架，同时给各国提供灵活性，使它们能够根据其具体情况调整指导方针，促进数字劳动平台利益攸关方取得更好的成果。

葡萄牙：重新讨论 2025 年已达成一致的文本可能会引发艰苦谈判。

沙特阿拉伯：支持通过一项简洁、基于原则、具有灵活性且技术中立的公约，并辅以一项建议书，使成员国能够根据本国法律框架、劳动力市场政策和机构能力来规范平台经济。公约应重点关注雇佣关系。将自雇人员纳入适用范围不应当改变雇佣关系与商业关系之间的根本区别。更倾向于不重新讨论已达成共识的文本。

新加坡：公约应“基于原则”，即阐明原则，但不规定实施手段。这将使成员国能够结合本国法律和国情有效实施公约。

南非：支持一项灵活、基于原则的公约，在保障工人权利的同时，确保法律确定性、广泛可批准性，适应不同的国家国情和工商业模式。

西班牙：不应当以简化为由而删除涉及基本权利的条款或将其移至建议书草案。

土耳其：必须确保不再重新谈判先前已达成一致的条款。此外，宜精简、合并文书草案的某些章节。简洁的文本能够更好地适应平台工作在不同国家背景和规范传统下的多样化与动态特征。支持采取平衡的方法，既承认需要具有约束力的承诺，也承认各国在执行过程中需要灵活性。

雇 主

国际雇主组织：仍对以下问题感到关切：文书草案篇幅过长，限定性过强，在自动化系统和报酬等领域尤其如此，这可能在下一届大会上引发冗长辩论。关于报酬或付款问题的条款就有七个段落，保留这些内容将在明年六月份引发长时间辩论。反对重新讨论大会期间已达成一致的条款(包括法语和西班牙语译文)，因为它们体现了三方艰苦达成的共识，而重新讨论将破坏既有进展，可能使进程脱轨。尽管认可委员会关于通过一项公约和一项建议书的决定，但鉴于 2025 年的讨论进程缓慢且覆盖范围有限，仍认为一项独立建议书是在 2026 年达成共识的最可行路径。需要强调的是，2025 年 6 月的标准制订讨论进程比常规标准制订进程缓慢的多。由于委员会内部存在重大分歧和不同的倾向性，一项建议书是实现基于原则的文书的最佳途径。不同意劳工局提出的交叉引用其他标准的理由，因为这会导致法律不确定性，且与基

于原则的方法相悖。建议简化措辞，表述为“根据数字平台工人就业身份分类”，因为“工作安排性质”一词含义不够准确，与分类的区别不清晰，将会引起混淆。

工人

国际工会联合会：必须仍以方括号内的斜体文本作为 2026 年讨论的基础，在既定方向上推进，而不是重启根本性辩论，或削弱近期取得的成果。谈判的目标应当是通过保护工人的一项公约与一项建议书。无论篇幅长短，文本必须易懂、务实且具有可执行性，避免削弱其意义的非必要限制性条款或例外规定。在大会上，绝大多数政府及工人组都强调有必要制订关于自动化系统、数据保护、中止和停用的条款。在此基础上，并基于对有关自动化系统的章节达成的三方共识，建议调整委员会已达成一致的第十五条(自动化系统)的位置，将其置于“范围”章节之后，然后是第十六条至十九条。建议将第十条(就业分类不当)移至第二十条(停用)之后，优先处理平台工人的核心关切。公约必须植根于劳工组织章程规定的保护工人和改善工作条件的使命，不得弱化保护或削弱可执行性。它应确保实质、实际和可执行的权利。公约必须毫无例外地维护所有工人的工作中基本原则和权利，避免排除在外的情形。平台工人面临切实风险，包括心理社会危害，平台必须承担职业安全与卫生责任，无论就业分类如何。建议在公约中纳入有关简化快速修正程序的条款。

劳工局评述

大多数政府和工人组织在答复中表示应当通过一项公约，并辅以一项建议书。另一方面，多数雇主组织及一些政府重申更倾向于通过一项建议书。劳工局同时注意到，各方普遍认同不应当重新讨论委员会于 2025 年 6 月已达成一致的条款，因此，它未对已达成一致的文本作出修改。⁶

在棕皮报告中，劳工局注意到委员会成员表示倾向于制订一项“基于原则”且具有灵活性的公约。此外，委员会成员支持制订一项阐明平台经济体面劳动关键原则，但不规定具体实施细则和手段的公约，从而使成员国能够确定采取最适当的措施来落实各项权利和义务。

劳工局在棕皮报告中提出了一系列建议来回应这些关切。一些政府在答复中表示支持棕皮报告的总体方向，多数雇主组织也认同需要减少细节并简化文本。一些政府强调，应当制定切实可行的条款，以促进公约的批准。多数工人组织及一些政府表示，基于原则的方法不应当削弱对工人的保护，并对因将若干条款从公约草案移至建议书草案而弱化义务表示关切。然而，一些政府及多数雇主组织认为棕皮报告中的公约草案仍然过于详细和限定性，简短文本将有助于 2026 年的讨论。劳工局注意到，尽管一些政府和多数雇主组织倾向于缩短文书草案篇幅并将公约保持在基于原则的层面，但几乎没有就此提出具体建议。

考虑到这些关切，以及某些情况下三方成员未就所需采取的步骤作出明确表示，为促进大会讨论，劳工局认为有必要进一步努力精简公约，保持基于原则的方法，确保在实施公约方面的灵活性，同时确保适当保护。

⁶ 除了在第 1 条第 d 项下就有关“国家法律法规”的表述作出了澄清，这一点已得到广泛认同。

大多数工人组织和雇主组织以及一些政府还提议在公约和建议书草案的文本中加上一些新的条款。然而，考虑到答复者总体上倾向于精简上述文书，劳工局决定不纳入任何新增条款。本报告的两个章节分别提到了这些建议。

另一个重要的考量是雇员和其他工人之间的区别以及工作安排的多样性。在棕皮报告中，劳工局建议在某些条款中引入“根据工作安排的性质和数字平台工人就业身份分类”的表述，以便在实施中具有一定的灵活性。虽然一些政府同意劳工局的建议，但大多数工人组织和雇主组织以及一些政府建议仅提及“根据工人就业身份分类”。一些政府还认为，拟议措辞不足以处理它们对区分处于雇佣关系之内和之外的人员的关切。劳工局考虑到了这些与相关条款有关的评论意见，在下文相关章节中提供了对拟议案文的解释。⁷

鉴于上述考量，劳工局对文本草案进行了修改：删除了某些条款；将选定条款从公约草案移至建议书草案；合并了一些涉及类似主题事项的条款；对一些条款重新措辞，以便更加明确简洁。对于公约草案中某些仅重复其他条款已阐明的基本原则的条款，劳工局也进行了修订，此类改动不会影响该条款表达的实质义务。

正如黄皮报告和棕皮报告所指出的，一些现有公约交叉引用了各种国际劳工标准。这是为了确保各项文书之间的规范一致性，也是每项文书背景的一部分。这种交叉引用绝不会改变或增强相关条款的实质内容。批准一项在内容中提及了其他公约的公约，并不意味着该成员国会在没有批准这些其他公约的情况下受它们所产生的义务的约束。然而，考虑到一些政府和大多数雇主组织的意见，以及各方普遍倾向于更精简的文本，劳工局没有在文书草案中提及其他国际劳工标准。

最后，大多数工人组织和若干政府提议对文书的文本进行重新排序，以优先关注数字平台工人的主要关切领域。劳工局注意到仅有少数成员提出了对文本进行重新排序的问题，因此保持了现有结构。然而，这并不妨碍委员会在 2026 年 6 月决定修改公约草案条款的顺序。

总体而言，鉴于三方成员提出的一般性评论意见和关切，劳工局提议的文本草案所作出的修改超出了棕皮报告原本提议的范围。就公约而言，有些修改是为了使公约更加符合基于原则的方法，有些修改回应了有关缩短和简化条款的呼吁，另一些修改则引入了进一步的灵活性，有助于公约的批准。就建议书而言，劳工局也考虑到了三方成员倾向于两项文书都采用更精简的文本，包括在删除段落不会造成规范缺口情况的情况下。

先前的公约草案和建议书草案分别包含 31 个条款和 35 个段落。修订后的文书草案的篇幅缩减至 24 个条款和 19 个段落。

⁷ 根据一国政府的评论意见，劳工局已统一了数字平台工人就业身份“分类”一词的法语译法，在法文版公约和建议书草案全文中统一采用法语“资格”一词。

关于公约草案的观察意见

序言各段

政 府

阿根廷：在序言第六段中，“对工人权利和保护的现有挑战”的概念似乎预先假定了存在依附性关系。

澳大利亚：可考虑缩短序言部分，重点突出以下要素：(i) 就有必要制订新的平台经济方面标准提供背景；(ii) 既指出益处，也指出体面劳动赤字，从而凸显制订保护工人的规范的必要性；(iii) 明确这一新公约在现有标准体系中的定位。

危地马拉：同意采用简短前言。

马来西亚：建议将“创造了就业”改为“创造了体面劳动”。

墨西哥：同意该文本，但建议加上以下内容：这“为数字平台工人提供了一个向正规就业转型的机会，特别是在存在结构化非正规性的情况下”。

新加坡：提议将“就业”改为“工作”，以考虑到不同就业身份，并删除提及跨国界运营的表述。

瑞士：建议精简序言，以平衡的方式介绍机遇和挑战。提议将“通过针对数字平台工人的专门标准来补充一般标准”改为“专门为数字平台工人制订一项公约和建议书”。

雇主一致答复

序言第三段：措辞应避免暗示平台“组织”开展工作，因在某些司法管辖区，这可能意味着雇佣关系。将“极大改变了工作的组织与实施方式”改为“在各行各业增加了创造就业岗位、获得收入和进入市场的机会”。

序言第五段：将“就业”改为“体面劳动”。第五段后加上：“认识到数字平台工作在为处于所有发展阶段的国家提供新的工作正规化途径方面的独特价值定位”。

序言第六段：改写为承认工人权利与保护的“重要性”，删除“现有体面劳动赤字与挑战”及“特别是与工作安排和技术在数字劳动平台运营中的核心作用有关的”等表述。

删除序言第七段、第八段、第九段和第十段。

加上以下段落：“承认需要支持新的和现有平台以及中小微型企业的发展，特别是通过激励措施和有利于可持续工商业的环境”。

工人一致答复

作为一般性评论意见，建议大幅度缩短序言。

劳工局评述

劳工局收到了各国政府对序言部分提出的各种建议。一些政府及多数雇主组织提议缩减序言篇幅，这符合其对于简洁高效的文书的普遍倾向。多数工人组织也认为序言应更加简短，但未提出具体修改意见。

根据收到的评论意见，劳工局修订了文本，以精简篇幅，同时力求保持其所表达的理念的实质内容。这包括：

- (a) 修改第一段，简化措辞；
- (b) 合并第二段和第三段，包括将“创造了就业和收入机会”改为“创造了工作和收入机会”，删除“经济效率”和“面临进入劳动力市场障碍的人”，以简化文本。“就业”一词被替换为“工作”，以考虑到不同的就业身份；
- (c) 合并第四段和第五段，包括删除“技术的核心作用”，保留了“自动化系统对数字平台工人工作条件或者其获得工作机会所产生的影响”的表述；
- (d) 保留第六段；
- (e) 合并第七段和第八段，删除“充分享有其权利，并促进公平工商业竞争”，以简化文本，并改动了措辞，以更清楚地表达这一标准与其他国际劳工标准之间的关系。

一、定义

第一条第 a 项

政府

澳大利亚：若重新讨论已达成共识的条款，可进行如下修正：(i) 确保广告平台、私营职业介绍机构及运用技术辅助物流调度的企业不在范围内；(ii) 倾向于采用“组织或协助”的表述，这意味着数字劳务平台就所开展的工作提供某种形式的主动服务。

孟加拉国、柬埔寨、中国、克罗地亚、捷克、丹麦、芬兰、法国、德国、印度、印度尼西亚、爱尔兰、意大利、日本、卢森堡、荷兰王国、巴基斯坦、波兰、罗马尼亚、新加坡、南非、瑞典、泰国、美国：更倾向于采用“组织和协助”开展工作。

比利时：不希望重新进行讨论，但认为就定义的具体涵盖范围达成共识至关重要。

巴西、阿曼、瑞士、英国：不支持重新讨论这一点。

加拿大、匈牙利、立陶宛、菲律宾、西班牙、乌拉圭、津巴布韦：应仅涵盖组织开展工作的数字平台，而不包括那些对工人工作方式不进行管控的平台(如工作岗位库和在线留言板)。

智利：若无法修改措辞，则应理解并解释为涵盖那些有效组织和管控工作的平台，而非仅履行中介职能的平台。

哥斯达黎加、危地马拉、科威特、马来西亚、毛里求斯、尼日利亚、沙特阿拉伯：保留“和/或”。

希腊：重新审议已达成共识的文本是非常困难的。在各成员国批准公约时，可考虑对“和”字的解释。此外，“组织”一词可被理解为包含“协助”之意。该问题会引发法律不确定性。可考虑采用“组织和协助”的表述。

墨西哥：明确仅作为社交网络、职业介绍机构、市场平台或在线布告板运作的实体不在适用范围内。

纳米比亚、委内瑞拉：不支持使用“和/或”，建议使用“或”。

雇主一致答复

不应当重新讨论第一条第 a 项，因为它体现了大会基于折中方案达成的共识。使用“和/或”不会产生适用范围方面的问题。它既包括雇佣工人作为其雇员的平台，也包括与工人之间没有雇佣关系的平台。定义中不能使用“组织和协助”这一表述，因为在某些司法管辖区，“组织”一词暗示存在雇佣关系。此外，多数平台工人具有独立性，能够选择他们是否工作、何时工作、在何地工作及如何工作。若重新讨论术语，建议采用“协助”或“提供联接机会”的表述。

工人一致答复

“组织和/或协助开展工作”的表述造成了歧义并削弱了法律确定性。应当避免使用“和/或”，只提及那些组织开展工作的数字劳动平台，它们不止是提供匹配功能，而是在工作架构和治理中发挥积极作用。我们建议删除数字劳动平台定义中的“和/或”，改为“根据服务对象或者请求者的要求，组织个人为获取报酬或者付款而开展工作，提供服务”。可探讨采用“组织和协助”这一表述。该定义应超出仅提供联接机会的平台的范畴。大会期间的讨论情况表明，委员会成员明确不愿在定义或范围中纳入以下平台：主要目的在于资产共享或利用的平台(如短期住宿租赁)、在线实物商品市场、传统企业运营的销售实物商品的电商网站以及仅发布广告的平台。

劳工局评述

劳工局提请三方成员就数字劳动平台定义中使用“组织和/或帮助开展工作”发表意见。从法律角度上看，“和/或”等同于“或”，意味着两者之一即可满足定义要求。因此，组织开展工作的平台或协助开展工作的平台均符合数字劳动平台的定义。鉴于“组织开展工作”和“协助开展工作”并不属于劳工局最初提出的定义范畴，特征询三方成员意见，以确保文本草案准确反映委员会的意图。在编写第一条第 a 项的劳工局评述时，劳工局亦参考了对第二条的答复中所表达的立场，因为有关定义的讨论与公约的范围具有内在联系。

若干政府认为数字劳动平台只是“组织开展工作”，这一立场得到多数工人组织的支持，它们同时表示接受“组织和促进开展工作”的表述。在他们看来，文书草案的定义和范围应当排除仅提供联接机会的数字平台。同样，一些政府倾向于“组织和协助”的表述，以此来缩小所涵盖的数字平台的范围。

相反，若干政府和多数雇主组织表示倾向于保留“和/或”的表述。多数雇主组织和若干政府倾向于不再重新讨论委员会已达成一致的定義。但若进行修正，多数雇主组织倾向于仅保留“协助开展工作”的表述。他们认为，现行定义既涵盖组织开展工作的平台，也涵盖协助开展工作的平台。他们还指出，

在某些司法管辖区，“组织开展工作”意味着存在雇佣关系，而他们认为大多数平台工人被认为是独立工人。“协助开展工作”的数字平台是指促成数字平台工人与服务对象或请求方之间的联接的平台。

若干政府倾向于保留“或”字，以确保更广泛的覆盖范围，其中一个国家指出，在数字劳动平台背景下，“协助”一词要求平台进行干预，从而构建或影响工人与客户之间除初始联系以外的互动。这与多数工人组织声明的观点一致，即数字劳动平台并非只具备中立的匹配功能。

一些政府和大多数工人组织认为，公约不应当涵盖所提供的主要目的是利用或共享资产或销售商品的平台。

在此背景下，劳工局未对文本草案进行修正，其理解是各答复方的意图是保持一个宽泛的定义，该定义既涵盖雇佣或聘用工人的数字平台，同时又不会过于宽泛到纳入仅提供中介空间，协助客户与工人相联接的平台，例如社交网络、在线广告、搜索引擎或职位布告板。

第一条第 b 项

政 府

孟加拉国、柬埔寨、印度、特立尼达和多巴哥：建议仅使用“和”。

智利：建议确保本定义与第 a 项提供的数字劳动平台的定义保持一致。

哥斯达黎加、马来西亚、毛里求斯：同意保留“和/或”的表述。

克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、德国、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚：强调有必要在具体条款中区分处于雇佣关系的平台工人与自雇人员。

匈牙利、立陶宛、西班牙、乌拉圭：支持删除“和/或协助”。

日本：鉴于该定义可能涵盖对保护的需求较低且谈判能力较强的个人，建议增列以下条款：(iv) 未雇佣任何其他人员者。

纳米比亚：倾向于使用“或”，而不是“和/或”。

瑞典：建议删除“或者受聘从事工作”，倾向于使用“和”。

雇主一致答复

重申“和/或”是一个折中方案。若重新讨论定义，则倾向于采用“协助”而非“组织”，因为平台并非“组织”提供服务，而是为服务请求方与服务提供方提供联接机会。

工人一致答复

从定义中删除“和/或”的表述。

劳工局评述

三方成员对第一条第 b 项第 i 目中使用“组织和/或协助”表达了不同意见，并提出了与先前在第一条第 a 项下表达的类似关切。因此，劳工局援引其在第一条第 a 项关于使用“和/或”这一表述的评注。一些政府表示倾向于将范围限定于处于雇佣关系的工人，而另一些政府虽然同意文本表述，但强调需区分处于雇佣关系的工人与在其他关系下聘用的工人。

鉴于各方对措辞存在不同意见，且考虑到三方成员在一般性评论意见中明确表示倾向于不再重新讨论已达成一致的文本，劳工局未对第一条第 b 项进行修正。

第一条第 c 项

政府

哥斯达黎加：加上“以自己的名义但代表他人订约的任何人”。

克罗地亚、爱沙尼亚、德国、希腊、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、马来西亚、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚、南非：支持原文本。

毛里求斯：需要对“中介”的范围进行指导，以避免无意中与传统职业介绍机构或未直接参与数字平台工作的企业对企业服务提供商产生重叠。

巴基斯坦：鉴于平台经济中供应链的复杂性，该定义至关重要。支持纳入该条款，因为有必要清晰划分平台与中介机构之间的职能与责任，确保履行法律义务，并覆盖通过分包链开展的工作。

雇主一致答复

可接受保留委员会达成一致的文本，但指出可删除该定义，因“中介机构”一词在文本草案中鲜少使用，它们在实践中属于数字平台。此外，中介机构已在国家层面加以广泛规范，劳工局的缺口分析未发现与使用中介机构相关的规范缺口。纳入该定义将引起混淆。

工人一致答复

无评论意见。

劳工局评述

大多数对本条款发表评论意见的政府支持委员会达成一致的文本。一些政府和大多数雇主组织认为可以删除该定义，后者表示他们也可以接受保留该定义。鉴于收到的评论意见，根据三方成员在一般性评论意见中表达的关于不再重新讨论已达成一致的文本的意愿，劳工局未修正第一条第 c 项。

第一条第 d 项

政府

奥地利、沙特阿拉伯：支持加上“和付款”以及“国家法律法规”。

孟加拉国、加拿大、克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、希腊、匈牙利、爱尔兰、意大利、日本、科威特、卢森堡、马来西亚、毛里求斯、纳米比亚、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚、新加坡、南非、西班牙、瑞典、特立尼达和多巴哥、美国：同意纳入“报酬或付款”以及修改为“国家法律法规”。

智利：认为有必要保持棕皮报告第 34 段的准确表述：对工人在开展其工作过程中产生的费用或成本的补偿不构成报酬或付款。

法国：支持只定义“报酬”这一概念，它涵盖了所有工人。

印度：同意重新表述“国家法律法规”，但不同意在定义的第二部分加入“付款”。

印度尼西亚、墨西哥、斯里兰卡：支持在定义第二部分使用“报酬或付款”一词。

巴基斯坦、瑞士、英国、乌拉圭：同意重新表述为“国家法律法规”。

雇主一致答复

不应当重新讨论已达成一致的定義。反对在定义的第二部分在“报酬”之后加上“或付款”，因为自雇工人通常承担其成本，在许多国家，他们可以从税款中扣除业务费用。此外，平台无法确定工人的成本。加上该表述将会忽视平台经济中的多样化经营模式，包括由工人设定价格或由工人与服务请求者协商确定价格的情形。平台通常无法控制或了解自雇工人的成本。文书中有关“报酬”与“付款”之间的区别应当明确一致。我们同意将措辞改为“国家法律法规”。

工人一致答复

“报酬”和“付款”指的是处于雇佣关系的工人和未处于雇佣关系的工人因其劳动而应得的金额。定义的第二部分涉及在开展工作的过程中产生的成本与支出。获得覆盖这些成本的补偿对平台工人维持生计至关重要，但认同此类付款并不属于工人应得的“总”付款中的“劳动收入”部分。除工人的劳动报酬或付款外，数字劳动平台还应补偿数字平台工人在开展工作时产生的成本与支出，以及其他酬金。这些概念可在关于报酬的章节中体现。我们同意劳工局关于“国家法律法规”表述的提议。

人权高专办

建议修正第一条第 d 项及第十一条的起首部分，明确报酬专门系指作为所完成的工作的对价而向工人支付的金额，而对费用的补偿则必须另行确定。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局请三方成员就是否应在第一条第 d 项定义第二部分的“报酬”一词之后加上“或付款”一词发表意见。还提请三方成员表明是否同意劳工局纳入“国家法律法规.....”这一表述，而不是“国家法律、法规.....”。拟议措辞是现有国际劳工组织文书中常用的措辞，系指一国所有类型的法规，该变更将仅影响公约草案的英文版。

大多数政府支持在第二句中加入“付款”一词，并表述为“国家法律法规.....”，而部分政府仅支持后者。大多数工人组织基于上文所述的原因支持这两项修正案。

大多数雇主组织表示，不应重新讨论第一次讨论时已达成一致的定義。基于其在上文所述的理由，他们反对在第一条第 d 项定义的第二部分中加入“或付款”。

尽管大多数工人组织和大多数发表意见的政府支持在第二句中加入“付款”一词，考虑到三方在一般性评论意见中倾向于不再重新讨论已达成一致的文本，劳工局未在第一条第 d 项中引入这一修正案。

鉴于收到的评论意见，劳工局修正了第一条第 d 项，将“国家法律、法规……”替换为“国家法律法规”，该项其他所有案文均未做改动。

二、范围

第二条

政府

阿尔及利亚、奥地利、比利时、克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、德国、希腊、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、马来西亚、荷兰(王国)、尼日利亚、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、西班牙、斯里兰卡、瑞士、乌拉圭：支持已达成一致的文本。

澳大利亚：注意到劳工局的澄清，即完全排除一类工人(如所有自雇人员)将不符合公约中“有限类别”和“实质性问题”的门槛。

孟加拉国、巴西、哥伦比亚、墨西哥、纳米比亚、南非、泰国：支持缩小范围，仅包括组织、分配或管理工作的平台，不包括只是发布在线广告的平台。

柬埔寨：应明确排除仅提供广告、列表或匹配功能的数字服务机构。

智利：认为明确定义适用范围至关重要。

中国：在第二条第一款第 b 项后加上一个新的分项：“(c) 所有中介”。

危地马拉：认为应缩小“(a) 所有数字劳动平台”的范围，使文书涵盖那些“组织、分配或管理工作”的平台；该内容可记录在标准制订委员会的会议记录和结论中，供将来查阅。

毛里求斯：支持总体范围，但定义不应包括仅发布广告或职位列表的平台。

巴基斯坦：为了更明确地规定范围，文本必须明确排除那些仅作为被动中介的平台。

阿曼：不要重新讨论第二条已达成一致的文本。

沙特阿拉伯：支持澄清仅提供列表/市场的平台不在范围之内；分配/管理任务的平台在范围内。

多哥：建议加入以下方面要素：逐步扩大范围、建立适当机制的重要性、保护与灵活性之间的平衡。

津巴布韦：尊重委员会的意图，不将以下平台列入范围：其提供服务的主要目的在于资产共享或利用、实物商品在线市场、传统企业运营的销售实物商品的电商网站以及仅发布广告的平台。

雇主一致答复

应当保留已达成一致的范围，不作修正，而雇主也不支持效仿《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号)，分阶段扩大该文书适用范围。应当在范围中新增一个条款，因为有必要确保任何作出排除的情形都不得用于使其他各方处于不利地位，而是用于促进公平竞争。应加上如下表述：“在根据本条第二款的規定作出排除时，成员国应采取措施确保此类排除情形及公约适用范围的逐步扩大不会使某些数字平台相较于其他平台处于不利地位，或者不会使数字平台相较于其他企业处于不利地位”。

工人一致答复

就第二条第一款第 a 项而言，范围必须仅涵盖那些发挥组织开展工作作用的平台，而不是仅提供联接机会的平台。委员会的意图是在平台的定义或范围中不列入以下平台：其提供服务的主要目的在于资产共享或利用(如短期住宿租赁)的平台、实物商品在线市场、传统企业运营的销售实物商品的电商网站以及仅发布在线广告的平台。

劳工局评述

大多数对本条发表评论意见的政府及大多数雇主组织支持保留现行文本。然而，根据之前关于第一条第 a 项的评论意见，一些政府要求作出澄清，确保仅发布在线广告或职位列表、不做进一步干预的实体被排除在公约范围之外。大多数工人组织表达了与上述评论意见类似的看法。若干政府建议提及中介。

关于与范围相关的评论意见，劳工局指出，其对三方成员有关第一条第 a 项适用意图的理解同样也适用于第二条第一款。

关于提及中介的问题，劳工局指出，公约将适用于在国家层面允许使用且其在平台工人与数字劳动平台之间提供的服务属于公约范围的中介。在该情况下，拟议公约的范围将包括中介。

关于对适用第二条第二款(涉及排除在外的情形)的评论意见，劳工局指出，当成员国利用这一可能性时，“实质性特殊问题”所涉及的不仅是不可行性问题，还意味着相关问题需具有重大意义。因此，应仅在特殊情形下，审慎且限制性地适用该条款。第二条第二款第 a 项和第 b 项所指的排除在外的情形仅限于特定类别的数字劳动平台或特定类别的平台工人。对委员会已达成一致的第二条未作修改。但鉴于公约草案其他部分已进一步调整为更加基于原则的权利、责任和义务表述，委员会可能需要进一步审议第二条规定的排除在外情形与其他赋予灵活适用性的条款之间的关系。

鉴于收到的评论意见，劳工局保留了原文，未作修改。

三、工作中的基本原则与权利

第三条第一款

政府

哥伦比亚：无需提及细节。

克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、德国、匈牙利、意大利、爱尔兰、毛里求斯、波兰、葡萄牙、罗马尼亚：支持原文本。

芬兰、荷兰(王国)、瑞典、乌拉圭：与《国际劳工组织经 2022 年修正的 1998 年工作中的基本原则与权利宣言》(《1998 年宣言》)保持一致，声明：“各成员国应当根据其尊重、实现和促进工作中基本原则和权利的义务，采取措施，确保数字平台工人享有工作中的基本原则和权利”。

印度：将第三条第一款中的“确保”替换为“促进”。

日本：建议加上“根据国家法律和情况”。

瑞士：提议重新措辞为：“.....考虑到工作安排的性质和数字平台工人的就业身份分类，确保数字平台工人享有工作中的基本原则和权利，即.....”。

美国：应修订本条款，以与现有国际劳工组织关于基本原则和权利的相关文书保持一致。建议加上“在其管辖范围内”，以限定成员国的义务。

雇主一致答复

根据《1998 年宣言》重新表述本条，该《宣言》提及“尊重、促进和实现”。工作中的基本原则和权利不仅应当涵盖工人，也应当涵盖企业。文本可缩短为：“各成员国应考虑到国情，采取措施，在平台经济中尊重、促进并实现工作中的基本原则和权利”。

工人一致答复

这应当体现《1998 年宣言》中达成一致的相关措辞。我们建议以下文本。“各成员国应根据其尊重、实现和促进工作中基本原则和权利的义务，采取措施，确保数字平台工人享有工作中的基本原则和权利”。必须重申，工作中的基本原则和权利本质上具有普遍性，适用于所有工人，绝不能因国家法律和情况受到限制。

劳工局评述

大多数对本条款发表评论意见的政府都同意劳工局的文本。此外，一些政府以及大多数雇主组织和工人组织建议起首部分的措辞应与《1998 年宣言》文本中关于“尊重、促进和实现”工作中基本原则和权利的措辞保持一致。一些政府以及大多数雇主组织提议，除了与《宣言》保持一致的文本外，应缩短本条款，不提及第 a 至 e 项。

若干政府建议通过提及“国家法律和情况”或“考虑到数字平台工人的工作安排性质及就业身份分类”来限定第三条第一款所列权利。大多数雇主组织提议通过提及《1998 年宣言》来缩短该条款，并加上限定性措辞：“在平台经济中，考虑到国家情况”。

鉴于收到的评论意见，劳工局已修正起首部分，提及“在平台经济中尊重、促进并实现工作中的基本原则和权利”。它没有引入进一步修正案。

第三条第二款

政 府

澳大利亚、奥地利、孟加拉国、保加利亚、柬埔寨、智利、中国、哥斯达黎加、危地马拉、科威特、印度、印度尼西亚、以色列、日本、立陶宛、巴基斯坦、秘鲁、菲律宾、沙特阿拉伯、瑞士、泰国、特立尼达和多巴哥、英国、美国：支持删除第三条第二款。

巴西、纳米比亚、尼日利亚、葡萄牙、罗马尼亚：支持保留原文。

加拿大、瑞典：可接受删除三条第二款的提议；所依据的理由是第三条第二款就第三条第一款规定的义务提供了更多细节，但未新增任何义务。

克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、毛里求斯、荷兰(王国)、波兰：保留原文，但可讨论任何简化该条款的提议。

南非：支持保留该条款。它针对组建或加入组织的事先授权等障碍规定了保护措施，从而落实第三条第一款第 a 项的核心权利。

西班牙：同意第三条第二款，但如果要简化措辞，可以用经略作修改的建议书第一部分第 2 段代替。

雇主一致答复

支持删除本条款。

工人一致答复

该条款并非旨在引入新的义务，其目标应当是处理平台工人在行使结社自由权和集体谈判权时面临的特殊挑战。一项不过于详尽的公约不应当限制国际劳工组织对平台经济不断变化的现实情况进行规范的能力。我们建议公约应起到加成作用，解决具体实施障碍。为此，可将第三条第二款替换为建议书第二段，并修改如下：“成员国应当‘保障’一个有利于数字劳动平台及数字平台工人行使组织权、集体谈判权及参与社会对话权的环境，‘包括通过运用数字技术’，并在适当情况下延伸至跨境层面”。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局请三方成员就是否应当从公约草案中删除第三条第二款发表意见，因为劳工局的理解是委员会成员倾向于制定一个详细程度和限定性程度较低的公约。大多数对本条款发表评论意见的政府和大多数雇主组织都同意可以删除该条款。若干政府建议可简化该条款或将其纳入建议书草案。另一方面，大多数工人组织建议将建议书第 2 段提升至公约。

关于上述的工人组织的评论意见，劳工局指出，大多数对建议书第二段发表评论意见的政府支持将其纳入建议书，一些政府提出了进一步的修正案。正如棕皮报告所述，第三条第一款涵盖了基本原则和权利，包括结社自由和有效承认集体谈判权，而第三条第二款详细列举了一些相关义务，但并未产生新的义务。根据收到的评论意见，并考虑到答复者普遍倾向于更精简的文本，劳工局未将第三条第二款纳入草案文本。

四、职业安全与卫生

第四条第一款

政 府

阿根廷、孟加拉国、柬埔寨、埃及、芬兰、匈牙利、印度尼西亚、日本、科威特、毛里求斯、南非、西班牙、特立尼达和多巴哥、英国：同意劳工局修订第四条第一款的提议。

澳大利亚、巴西、保加利亚、法国、意大利、马来西亚、秘鲁、新加坡、斯里兰卡、乌拉圭：支持原本的第四条第一款草案。

加拿大：理解劳工局提议替代现有第四条第一款和第四条第二款文本的意图，但对于删除明确提及数字平台义务的内容表示关切。

智利：认为应在公约中保留对成员国的明确要求，即确保数字平台采取必要措施，有效保护工人的生命和健康。

克罗地亚、爱沙尼亚、德国、爱尔兰、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚：我们对此持灵活态度，前提是明确国家当局、数字劳动平台和工人的原则和义务；同时给予成员国足够灵活性，处理各国关于自雇平台工人的差异。

印度：同意关于第四条第一款的提议，但加上“根据国家法律法规”的措辞。

巴基斯坦：支持用经修订的基于原则的文本取代现有第四条第一款和第二款的提议。这一方法基于《1981年职业安全与卫生公约》(第155号)第六条的框架，为国内实施提供了必要灵活性。

菲律宾：支持要求成员国承担义务，承认将保障范围扩大到即使没有雇佣关系的工人的意图。

美国：不支持对成员国施加采取预防性职业安全与卫生措施的义务。成员国应当要求数字劳动平台按照国家法律和实践采取预防措施。提议加上：“此类预防措施的合理性和可行性有必要取决于数字劳动平台对工作的管控程度”。

雇主一致答复

接受劳工局的提议，并简化为如下措辞——“各成员国必须根据国家法律和惯例，并与最具代表性的工人组织和雇主组织协商，采取适当措施，促进平台经济中安全卫生的工作环境”。

工人一致答复

不同意用所提议的新表述取代现行第四条第一款。应当明确将数字劳动平台作为成员国必须加以规范的实体。与传统企业不同的是，许多平台不承担职业安全与卫生责任。因此，应当根据《第155号公约》，要求平台承担采取预防措施的义务。成员国应当要求平台确保所有工作流程(包括自动化系统)具有内在安全性，不会造成可预防的身体或心理社会风险。

人权高专办

将关于职业安全与卫生的核心国家义务留在公约中，这至关重要。建议公约应当保持对平台的要求。

劳工局评述

对第四条第一款和第二款的综合评述见本节末尾。

第四条第二款

政 府

阿根廷、孟加拉国、智利、科威特、毛里求斯、巴基斯坦、葡萄牙、新加坡、南非、西班牙、英国：同意劳工局关于经修订的第四条第二款的提议。

澳大利亚：建议将工作时间和休息时间纳入更全面的职业安全与卫生考量清单。

奥地利、巴西、意大利、秘鲁、乌拉圭：不支持将原第四条第二款草案移至建议书中。

比利时、克罗地亚、德国、荷兰(王国)：持灵活态度。

保加利亚、芬兰、日本、科威特、马来西亚、新加坡、斯里兰卡、泰国、特立尼达和多巴哥：同意将原第四条第二款移入建议书的提议。

法国：更赞成删除现行第四条第二款，而不是将其纳入建议书草案。

匈牙利：同意劳工局提出的第四条第二款文本。支持将现有第四条第二款移入建议书草案。

菲律宾：支持劳工局替代第四条第二款现有文本的提议，以明确各自的职能，这将进一步明确平台经济中不同参与者的责任。

雇主一致答复

可接受劳工局提议的第四条第二款，但需作出以下两处修改。首先，在“各成员应明确”后加上“如有必要”。其次，还建议将“其他各方”改为“其他相关各方”。支持劳工局提出的从公约中删除关于防止职业事故的原第四条第二款的提议，并在建议书部分发表了对该条款的评论意见，呼吁将其从两项文书草案中删除。

工人一致答复

不同意将公约草案第四条第二款移至建议书草案。建议保留现行条款并修改为：“各成员国必须采取措施保护数字平台工人，最大限度地消除与工作相关的危害和风险，包括心理社会风险和人体工学风险，以预防职业事故、职业病及其他健康伤害，包括但不限于与长时间工作以及休息时间不足相关的伤害。这还应当包括考虑到自动化系统的设计、引入和使用对职业安全与卫生的影响”。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局请三方成员就以下问题发表意见：作为与职业安全卫生相关的一揽子提议的一部分，是否应当修订公约草案第四条。劳工局指出，如果这些文书得到通过，它们将适用于所有数字劳动平台，无论其是否为雇主，也适用于所有数字平台工人，无论其是受雇或受聘。鉴此，劳工局就以下问题询问三方成员的意见：成员国是否应当承担采取预防措施的义务，是否应当要求成员国指明公共当局、数字劳动平台、数字平台工人及其他各方的职能和责任。在此过程中，成员国需考虑到所有相关主体的责任互补性、国家情况和实践、评估职业风险并采取充分预防和保护措施的必要性，将其作为指明相关主体各自职能和责任的一部分。因此，根据该提议，一个包含两个段落的新条款将替换第四条第一款。第一段将反映一般性原则，第二段则大体上参照《第 155 号公约》第六条采用的方法，提及各主体的职能和责任。

大多数对劳工局提议发表评论的政府支持该提议或表示持灵活态度。一些政府指出，第四条必须确保足够灵活性，考虑各国关于自雇人员的具体情况。若干政府表示，该提议提供了灵活性，避免了过于限定性的方法，或提高了公约获得批准的可能性。

大多数雇主组织支持劳工局的提议，但提出了修正案，而一些政府和大多数工人组织则不支持该提议，认为数字劳动平台应当承担第四条第一款所规定的采取预防措施的义务。劳工局指出，第四条第一款和第二款应当结合起来阅读，成员国有责任采取适当措施，而这些措施应当包括明确相关主体各自的职能和责任，其中包括数字劳动平台的职能和责任。

劳工局还请三方成员表明，根据其对委员会成员倾向于详细程度和限定性较低的公约的理解，是否可将现有第四条第二款移入建议书草案。大多数政府同意该提议，而大多数雇主组织建议将其从两项文书草案中删除。大多数工人组织表示应保留现有的第四条第二款，并且它应规定更详细的措施，包括提及自动化系统的设计、引入和使用及其对职业安全与卫生的影响。

劳工局还指出，在将该条款纳入建议书时，一些政府对其提出了补充修正案，以便在将其重新定位为建议书的段落时纳入更广泛的保护措施。

最后，一些政府强调，他们对其后的职业安全与卫生方面条款的评论意见取决于劳工局提议的对第四条第一款和第二款的修改是否被纳入公约草案。

劳工局特别考虑到了成员国以下方面的评论意见：文书需要具备足够灵活性，考虑到关于自雇人员的具体国情；关于确保公约基于原则的一般性评论意见；以及其他关于保护数字平台工人职业安全与卫生重要性的评论意见。鉴于收到的评论意见，劳工局已用棕皮报告中所述的提议替换了第四条的文本，并作出了微调，以便表述更加明确。“指明”一词也被替换为“明确”，“其他各方”改为“其他相关主体”，以更加明确。鉴于所收到的对现有第四条第二款的评论意见，劳工局已将其移至建议书草案第六段。

第五条

政府

阿根廷、比利时、保加利亚、芬兰、印度、印度尼西亚、以色列、日本、科威特、毛里求斯、菲律宾、瑞典、瑞士、特立尼达和多巴哥、英国、美国：支持移除第五条。

孟加拉国、智利、匈牙利、巴基斯坦、葡萄牙：鉴于劳工局提出的新的第四条措辞已充分涵盖第五条规定的义务，可删除第五条。

巴西、柬埔寨、埃及、法国、意大利、马来西亚、纳米比亚、秘鲁、新加坡、斯里兰卡、乌拉圭：不同意删除草案第五条。

加拿大：考虑是否可以将第五条移至建议书，而非彻底删除。

丹麦、爱尔兰：持灵活态度。

立陶宛：支持保留第五条并作出修正，但可以同意将公约第五条移至建议书。

沙特阿拉伯：持灵活态度。支持删除公约第五条并将其移入建议书。

南非：支持第五条实质内容，但可接受合并，前提是将其核心内容保留在公约或配套建议书中。

雇主一致答复

支持关于删除该条款的提议。

工人一致答复

不同意移除第五条。提议在公约中纳入以下文本：“各成员国应要求数字劳动平台确保：(a) 数字平台工人及其‘代表’获得职业安全与卫生方面的信息和培训，并就‘所有与其工作相关的职业安全与卫生方面问题与其协商，包括影响职业安全与卫生的自动化系统的设计、引入和使用’”。在为工人及其代表提供信息和培训时，亦适宜明确提及自动化系统对职业安全卫生的影响。此外，提议在第 b 项中采用以下措辞：“通过数字劳动平台开展工作所使用的任何设备和‘流程’，在合理可行的范围内，不对数字平台工人的安全卫生构成危害”。另外，提议在第 c 项中采用以下措辞：“数字平台工人应在必要且合理可行的范围内，‘免费’获得充分的个人防护服和装备，以预防职业事故、职业病及任何其他对健康的‘不利’影响”。建议大体上采用《第 155 号公约》第十六条第三款的措辞。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局邀请三方成员就是否应将第五条从公约中移除发表意见，指出第四条第一款中提到的“管控措施”属于“充分的预防和保护行动”的范围。对本条发表评论意见的政府表达了多种观点。一些政府同意劳工局的提议，即删除第五条，包括第 a 至 c 段，它们涉及装备使用、提供信息和培训、提供个人防护服和装备。一些政府表示，取消该条款将有助于采取基于原则的方法，减少细节，或在国家层面提供更多灵活性。然而，一些政府不支持删除这些段落，而另一些政府建议将第 a 至 c 段的实质内容移至建议书。大多数雇主组织同意劳工局将第五条从公约草案中删除的提议，而大多数工人组织

则不支持该提议。此外，工人组织建议在该条中提及更具体的要求，包括其在上文评论意见中提到的自动化系统对职业安全卫生的影响。

劳工局认为，通过在劳工局修订文本的第四条第二款中提及“充分预防保护行动”，该原则将涵盖此前在棕皮报告草案第四条第一款中表达的“管控措施”。然而，劳工局也考虑了是否将第五条第 a 至 c 段纳入建议书，并作一些修改，为成员国实施第四条提供指导。这是基于一些成员国的建议，即纳入第五条提及的具体保护措施及更广泛的保护措施。

考虑到不同的观点，包括有必要确保公约采取基于原则的方法，同时注意到关于提及具体保护措施的意见，劳工局已将涉及装备使用、提供信息和培训、提供个人防护服和装备的第 a 至 c 段纳入建议书草案第 7 段，为成员国提供指导。进一步讨论见劳工局关于建议书第 6 段的评述。

第六条

政 府

阿根廷：同意现有文本。还应补充，通知数字平台的义务与雇佣关系类型相关。它将不适用于自雇工人。

保加利亚、柬埔寨、埃及、匈牙利、印度尼西亚、尼日利亚、巴基斯坦、秘鲁、南非、西班牙：应保留第六条。

芬兰：建议修订第六条，以更好地反映自雇平台工人的现实情况。至于第六条第 b 项的措辞，芬兰指出，向数字劳动平台通报的义务没有被明确定义。

法国：建议在本条导言文本中加上“根据工作安排的性质以及数字平台工人就业身份的分类”。

以色列、美国：提议删除本条。

马来西亚：提议将其移到建议书。

菲律宾：同意文本，措辞建议修正如下：“(b) 有义务不加不必要拖延地通知数字劳动平台此类危险或工作状况”。

雇主一致答复

保留第六条，但前提是在第六条第 b 项加上“.....如果他们处于雇佣关系中”。在生命或健康面临迫在眉睫的严重危险时，工人应告知紧急服务部门，而非平台。

工人一致答复

支持第六条第 a 项的文本，并建议删除第六条第 b 项，它涉及工人向数字劳动平台告知的“义务”。

人权高专办

应明确规定工人和代表性组织在根据国家政策采取行动时(例如在应对迫在眉睫的严重危险的情况下)得到保护，免受惩处措施。

劳工局评述

对本条发表评论的各国政府意见不一。一些政府支持该条款，不作修正。一些政府和大多数工人组织建议删除第 b 项。另一种情况是，一些政府建议了修正案或建议将其移至建议书。大多数雇主组织和若干政府表示该条款应仅提及处于雇佣关系的数字平台工人。

劳工局指出，公约草案将在这一特定情况下适用于数字劳动平台及可能未处于雇佣关系中的数字平台工人，同时也指出作出告知的相对重要性，这有助于向他人警示风险，并可能推动采取补救措施以保障他人安全。

鉴于收到的各种评论意见，劳工局保留了文本，并做了一些修改，以简化文本。

第七条

政府

阿根廷、保加利亚、柬埔寨、法国、印度、以色列、马来西亚、纳米比亚、尼日利亚、秘鲁、菲律宾、沙特阿拉伯、新加坡、瑞典、乌拉圭：应当保留。

澳大利亚、孟加拉国、巴西、哥斯达黎加、印度尼西亚、巴基斯坦、南非、斯里兰卡、瑞士、美国：同意关于移除该条的提议。

比利时：保留现行第七条。但如果根据劳工局的提议对第四条进行修正，该政府可对删除第七条持灵活态度。

加拿大：考虑将第七条移入建议书。考虑将第五条和第七条合并为建议书的一项条款，提供关于数字平台及数字平台工人职能和责任的指导(与第四条第二款相对应)。

智利、芬兰、危地马拉、匈牙利、日本、科威特、葡萄牙、西班牙、斯里兰卡、特立尼达和多巴哥、英国：根据所提议的第四条的新措辞，可删除第七条。

克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、德国、爱尔兰、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚：只要原则和义务明确，并且给予成员国足够的灵活性以处理各国关于自雇平台工人的差异，我们就持灵活态度。

立陶宛：我们提议删除第七条，并将数字平台工人的责任从第七条移至第六条第 c 项。

雇主一致答复

反对删除第七条，保留文本并作出以下修正：“各成员国应采取措施，确保数字平台工人有责任遵守规定的职业安全与卫生措施，合理顾及自身及他人安全，并在相关情况下尽可能与数字劳动平台密切合作，履行其职业安全与卫生义务，对其分类没有任何影响”。

工人一致答复

同意劳工局提出的移除第七条的提议，但不同意劳工局替代公约第四条第一款的提议。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局请三方成员就以下问题发表意见：如果第七条被劳工局新提议的第四条第一款和第四条第二款取代，是否可以从公约草案中删除第七条。第七条涉及一般性职业安全与卫生义务中的一个特定方面问题，关乎数字平台工人遵守规定措施并合理顾及自身及他人安全的责任。

大多数政府支持移除公约第七条，其中若干政府支持劳工局的提议，条件是必须以劳工局提议的新文本替代第四条的文本。一些政府对移除该条款持灵活态度。大多数工人组织也支持移除第七条，并表示这并不意味着同意劳工局关于第四条的提议。另一方面，大多数雇主组织提议保留文本，并作出修正(如其在上文回复中所示)。

根据收到的评论意见，劳工局未将本条款纳入公约草案。

五、暴力与骚扰

第八条

政 府

阿尔及利亚：相关条款必须特别考虑到各国的具体法律、社会和文化背景，特别是通过定义劳工局所使用的“性别”概念。

阿根廷：文本中提及《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)，这可被视为明确愿意根据该规范采取某种行动。

孟加拉国：不同意使用“基于性别的暴力”一词。

比利时：还应考虑平台在防止暴力和骚扰方面的责任。

保加利亚、柬埔寨、加拿大、智利、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、法国、德国、爱尔兰、意大利、卢森堡、毛里求斯、墨西哥、荷兰(王国)、阿曼、秘鲁、菲律宾、波兰、罗马尼亚、沙特阿拉伯、西班牙：支持第八条。

匈牙利：对提及《第 190 号公约》表示关切，特别是因其对基于性别的暴力的非二元化解释。

印度尼西亚：应移至建议书。

以色列：建议删除该条。

约旦：删除提及性别和《第 190 号公约》的内容。

马来西亚：进行修订，以体现“各成员国必须采取适当措施，有效保护数字平台工人免受劳动世界中的暴力和骚扰”，因为《第 190 号公约》尚未获得普遍批准。

尼日利亚：第八条是促进数字平台安全、包容和相互尊重的工作环境的重要保障。

瑞典：建议删除从“符合……”开始直到本条结尾的措辞。

瑞士：支持任何尽可能缩短本条款篇幅并避免争议性术语的提议。

美国：明确劳动世界暴力和骚扰的具体类型并交叉引用《第 190 条公约》的措辞是不必要的。进一步提议加上“国家法律与实践”的措辞，因为不同成员国对构成非法工作场所骚扰的定义可能有所不同。

雇主一致答复

该条款应予以修订。“在劳动世界……”之后的所有内容应替换为“在数字劳动平台上或经由数字劳动平台开展工作时”。这一改动也考虑到《第 190 号公约》尚未被普遍批准，因此不应在另一公约中交叉引用。这种做法并不常见，会引起法律不确定性，并且不符合基于原则的方法。

工人一致答复

支持第八条，但建议将“酌情”一词移至“第三方”之后，以更好地反映《第 190 号公约》的规定。我们还支持加上明确规定数字劳动平台有义务防止劳动世界中基于性别的暴力和骚扰的措辞。基于劳工局在棕皮报告中的解释，我们支持引用《第 190 号公约》。

劳工局评述

大多数发表意见的政府和大多数工人组织支持将第八条纳入公约。一些政府提出了修正案，使其与数字平台工作的实际情况更加相关，或建议该条款应更具灵活性。大多数雇主组织和一些政府不支持在公约草案中提及《第 190 号公约》。

鉴于本报告先前所述的原因，劳工局已删除了对《第 190 号公约》的引用，并简化了其他措辞，提及有效保护所有数字平台工人免受暴力和骚扰的高层原则，没有提及“包括基于性别的暴力”。

六、就业促进

第九条

政府

阿根廷：质疑提及《1964 年就业政策公约》(第 122 号)。

奥地利、墨西哥、新加坡、瑞典、乌拉圭、津巴布韦：主张删除该条。

保加利亚、柬埔寨、哥斯达黎加、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、法国、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、尼日利亚、巴基斯坦、秘鲁、菲律宾、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、南非：同意该提议。

马来西亚：提议以“体面劳动”来替代“就业”。

毛里求斯：要求通过教育和培训基础设施方面的具体义务来强化该条。

挪威：关于就业促进的义务更适合一般文书。

瑞士：建议重新表述为：“各成员应根据其国情，努力在其国家政策中采取措施，促进在平台经济中创造体面就业岗位并鼓励职业和技能发展，同时考虑到相关国际劳工标准所认可的关于充分、生产性且自由选择的就业的目标”。

雇主一致答复

删除“同时考虑到”之后的所有内容，因为绝大多数平台工人不是雇员，也不想成为雇员。无数平台工人是自愿成为独立承包商和个体经营者的，这一点必须得到尊重。将“体面就业岗位”改为“体面劳动”。《第 122 号公约》尚未获得普遍批准。交叉引用国际劳工标准的作法并不常见，且会引起法律不确定性。要求成员国考虑到一项具有法律约束力的特定文书不符合委员会关于采取基于原则的方法的决定。

工人一致答复

删除第九条及与其对应的建议书第七段。基于原则的公约不应包含关于就业促进的内容，因为其核心目的是保护平台工人的权利，而非规范经济或政策战略。将其与就业促进挂钩可能会转移对保护工人权利的关注，让经济论点凌驾于保护措施之上。对平台工作而言，这尤其令人担忧，因为这些工作岗位往往不符合体面工作条件。纳入就业促进可能会使不稳定工作合法化，而不是应对结构性挑战。

劳工局评述

大多数对第九条发表评论意见的政府支持在公约草案中保留该条款。若干政府和大多数雇主组织提议用“体面劳动机会”一词替代“体面就业岗位”，因为并非所有平台工人都处于雇佣关系中。一些政府和大多数雇主组织也对引用《第 122 号公约》表示关切。大多数工人组织和一些政府建议删除本条。

鉴于答复者总体上倾向于更简洁的文本，劳工局已删除“考虑到《1964 年就业政策公约》(第 122 号)中提及的充分、生产性和自由选择就业的目标”这一表述，并将“体面就业岗位”一词改为“体面劳动机会”。另外，句子结构也做了小幅修改。

七、雇佣关系

第十条第一款和第二款

政 府

阿根廷：质疑引用《2006 年雇佣关系建议书》(第 198 号)。

奥地利、哥斯达黎加、埃及、危地马拉、日本、挪威、英国、美国：支持保留第十条第二款。

比利时、加拿大：支持原文，但如果多数答复者希望删除第十条第二款，可持灵活态度。

巴西、印度、墨西哥、巴基斯坦、新加坡、泰国、特立尼达和多巴哥、乌拉圭：支持删除第十条第二款。

智利、法国：支持第十条第一款的文本及提议删除第十条第二款。

中国：提议在第十条第一款中加上“尊重各国法律传统和分类惯例”。

克罗地亚、丹麦、芬兰、德国、匈牙利、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚、西班牙：第十条第一款应置于关于工作中基本原则和权利的章节之后，并规定上述措施应当“有效且适当”。第十条第二款可以纳入建议书中。

毛里求斯、纳米比亚：支持将第十条第二款纳入建议书。

尼日利亚：提议替代措辞：“各成员国应当酌情采取措施，确保数字平台工人的正确分类，同时在适用时考虑到《2006 年雇佣关系建议书》(第 198 号)”。

阿曼：提议替代文本：“各成员国必须采取措施，确保根据国家法律法规对数字平台工人正确分类”。

摩尔多瓦共和国：第十条第一款应明确提及存在从属关系，并应明确平台施加的管控的具体要素。考虑引入关于存在雇佣关系的法律推定。

瑞士：该政府可以支持删除第十条第二款的提议，前提是其总体精神体现在第十条第一款中。

雇主一致答复

将该章节标题改为“工作关系”，因为大多数平台工人并未处于雇佣关系中。各成员国已有关于分类的完善法律和惯例，但其差异较大，本文应当对此予以尊重。“事实优先”原则仅是《第 198 号建议书》的组成部分之一，刻意挑选要素的做法具有有限性，有悖于基于原则的方法。分类法规应统一适用于所有经济领域，不应区别对待平台工作，更不应当因模糊的“特殊性”而差异化适用。我们提议第十条第一款的文本如下：“各成员国应酌情采取措施，确保根据国家法律法规对数字平台工人进行适当分类”。第十条第二款涉及尊重民事和商业关系，对雇主组极为重要，该小组强烈反对删除该条款。

工人一致答复

就业身份错误分类是一个必须通过本文加以处理的关键问题。我们强烈支持第十条第一款，包括明确提及《第 198 号建议书》。应当通过以下措辞强化文本：“包括允许以多种方式来确定存在雇佣关系，并酌情规定法律推定雇佣”。这将有助于打击隐性雇佣和系统性错误分类。同意关于删除第十条第二款的提议。如果工人被正确分类，就不会干扰真正的民事和商业关系。我们建议用建议书草案第九段的文本替换该条款，重新表述如下：“各成员国应当每隔适当的时间审查相关法律法规的范围，并在必要时对其进行澄清和调整，确保在存在雇佣关系方面对数字平台工人进行正确分类。为此，各成员国应当要求国家劳动行政管理部门及其所属服务机构定期监测其执行计划和进程”。

劳工局评述

第十条第一款

大多数对第十条第一款发表意见的政府支持将其纳入公约草案。一些政府建议将其紧接在涉及基本原则和工作权利的章节之后。若干政府还提议修改措辞，包括：删除关于数字劳动平台工作特殊性的表述；加上有关存在从属关系的要素；提及国家法律传统提及“依照国家法律和惯例”。

大多数工人组织支持保留第十条第一款，并建议强化该条款，加上“包括允许以多种方式来确定存在雇佣关系，并酌情规定法律推定雇佣关系”。对此，劳工局指出，雇佣推定是国家层面可采用的多种方法之一，其他答复者对此没有形成更广泛共识。劳工局力图将该条款保持在原则层面。

大多数雇主组织建议将该节的标题改为“工作”，原因如上所述。劳工局认为，仍有必要提及雇佣关系，因为该条款旨在确保对数字平台工人是否处于此类关系作出适当判断。但为避免歧义，劳工局已修改该节标题，改为“关于雇佣关系存在的分类”。

最后，关于一些政府的评论意见中对交叉引用《第 198 号建议书》的关切，劳工局重申它此前关于第八条的评述，并指出为简化措辞而将其删除并不会削弱该条款的整体意义。

第十条第二款

劳工局还就是否应将第十条第二款从公约草案中移除征求了三方成员的意见，因为该条款进一步表述了第十条第一款所列原则，而委员会成员更倾向于制订详细程度和限定性程度更低的公约。

一些对第十条第二款发表评论意见的政府支持关于删除该条款的提议，另一些则不支持。若干政府建议将第十条第二款的内容纳入建议书草案。大多数雇主组织希望保留该条款，并提议了上文所载的替代文本，而大多数工人组织则支持删除该条款，理由是如果工人被正确分类，就不会干扰真正的民事和商业关系。

劳工局指出，第十条第一款表达了关于有必要确保数字平台工人正确分类的原则声明，而进一步提及不干涉真实民事和商业关系将会重申这一原则，并不会为其实施方法进一步提供指导。鉴于收到的评论意见以及三方成员明确希望公约更加原则性和精简，劳工局未将第十条第二款纳入公约草案。

八、报酬

对标题的评论意见

政 府

澳大利亚：更适合表述为“报酬和付款”，而不是“或”，因为本节涉及这两种支付形式。

巴西、柬埔寨、加拿大、危地马拉、意大利、挪威、南非、瑞典、瑞士、美国：支持加上“或付款”。

克罗地亚、丹麦、芬兰、德国、匈牙利、波兰：我们持灵活态度。

乌拉圭：反对加上“或付款”一词，建议纳入“补偿”一词，以处理与开展工作相关的成本。

雇主一致答复

支持将本节标题改为“报酬或者付款”的建议。

工人一致答复

同意纳入“报酬或付款”，但也应考虑在标题中加入“以及总补偿和工作时间”的条款。补偿涉及数字平台工人在开展工作时所承担的重大成本和费用。用以涵盖成本和费用的补偿至关重要，但这不属于应支付给工人的总额中的“劳动收入”部分。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局就以下问题征求三方成员意见：考虑到在第一条第 d 项的第一部分中纳入了“付款”一词，是否应将本节的标题改为“报酬或者付款”，而不是仅提及“报酬”。该提议反映了委员会在第一次讨论中的意愿，即区分作为所完成工作的对价而应当向作为雇员的数字平台工人支付的金额与应当向未处于雇佣关系的人员支付的金额。

大多数政府、雇主组织和工人组织都支持在标题中提到“或付款”。工人组织还提议加上“总补偿和工作时间”。鉴于这些答复及下文概述的内容，劳工局在标题中提及了“报酬或者付款”。

如下所述，根据三方成员的评论意见，特别是考虑到数字平台工人的就业身份，劳工局重新编排了公约草案和建议书草案中关于报酬或付款及工作时间的条款。为便于阅读文本，下表展示了棕皮报告中所载文书草案条款与本报告末尾所载的文本之间的关系。已在本节及建议书草案第五节所审议的相关条款中具体说明了重新编排的原因。

棕皮报告	本报告
公约第十一条第 a 项	公约第九条第二款第 a 项和第九条第三款
公约第十一条第 b 项	公约第九条第一款
公约第十一条第 c 项	公约第九条第一款
公约第十二条	建议书第 9 至 10 段
公约第十三条	公约第十条
建议书第 10 段	公约第九条第二款第 a 项和第九条第三款
建议书第 11 段	公约第九条第二款第 a 项和第九条第三款
建议书第 12 段	/
建议书第 13 段	建议书第 9 至 10 段
建议书第 14 段	建议书第 11(b)段
建议书第 15 段	建议书第 11(a)段
建议书第 15 段之后的新段落	公约第九条第二款第 b 项和第九条第三款
建议书第 16 段	建议书第 11(c)段

第十一条

政府

澳大利亚：所有工人都应当获得适足且以法定货币形式按时足额支付的最低工资。建议在起首部分提及“最低报酬或付款”。不支持删除“包括按计件工资制计算”。建议删除对实物支付的相关表述。为更加明确起见，建议将“准时”替换为“及时”。

奥地利：支持加上“或付款”。必须区分平台工人和从事平台工作的人员，因为并非所有条款都适用于自雇人员和第三类工人。对删除“包括按计件工资制计算”持灵活态度。删除“根据工作安排的性质”将为成员国提供一定灵活性。

孟加拉国：同意删除“包括按计件工资制计算”。也同意加入“或付款”以及“根据工作安排的性质和数字平台工人就业身份的分类”。

比利时：同意加上“或付款”，删除关于计件的表述，并加上“国家法律法规”。

加拿大、以色列、科威特、毛里求斯、阿曼、巴基斯坦、南非：同意该提议。

智利、墨西哥：支持关于起首部分的提议，但不同意在第 a 项中纳入“适足”一词之后的任何表述。

中国：提议加上以下内容：“成员国应确保企业向提供正常劳动的工人支付不低于当地最低工资标准的劳动报酬，不得克扣或无故拖欠。应当引导企业建立合理的薪酬增长机制，逐步提高薪酬水平”。

哥伦比亚：计算报酬或付款时应当考虑到生活成本、最低工资标准及工人开展工作的费用。

克罗地亚、丹麦、芬兰、德国、匈牙利、意大利、波兰：接受提议在起首部分加上“或付款”，建议保留关于计件工资的表述。在第 a 项中，支持提议加上的内容，从而使成员国能够灵活考虑各国关于自雇工人的差异，但不提及“工作安排的性质”。

法国：不反对删除“包括按计件工资制计算”。支持纳入“考虑数字平台工人工作安排的性质及就业身份分类”的措辞。

危地马拉：支持删除有关计件工资的内容，并将拟议措辞纳入第十一条第 a 项。

印度：同意在起首部分加上“或付款”。提议省略第十一条第 a 项中关于适足报酬的内容。

印度尼西亚、挪威：同意在起首部分加上“或付款”。

瑞典：支持删除“包括按计件工资制计算”这一条款。在第十一条第 a 项中，提议加上“依据国家法律和惯例”，而不是拟议措辞。第十一条第 a 项仅在没有法定最低工资且由社会伙伴负责协商工资的国家劳动力市场模式符合这一框架时才可以接受。

美国：支持重新措辞第十一条的提议，但其适用范围应当限于雇员。

乌拉圭：不支持加上“或付款”，也不支持删除关于计件工资的内容。

雇主一致答复

同意删除“包括按计件工资制计算”以及劳工局将措辞改为“国家法律法规”的提议。同意改为“报酬与付款”。第十一条第 a 项款涉及付款的适足性，应当被删除，因为平台经济包含多种经营模式。在许多平台上，工人自行设定价格或直接谈判价格，因此平台无法控制或了解工人的收入。关于适足付款的规定几乎不可能实现，因为这完全取决于工人的决定。“适足”是一个非常主观的术语。建议将第十一条第 c 项中的“准时”改为“及时”。

工人一致答复

不同意删除“包括按计件工资制计算”这一表述。在第十一条 a 项中，不同意加上“根据工作安排的性质及数字平台工人就业身份分类”，因为拟议措辞带来混淆，而非灵活性。建议新增一项内容：“包括数字平台工人受数字劳动平台支配的时间段”。在第十一条第 b 项中，建议删除“或者在国家法律法规或集体协议规定的范围内以实物支付的”这一表述，因为存在高度滥用风险。建议将拟议建议书草案第十五段后的新段落移至公约，作为第十一条第 d 项，内容如下：“成员应采取措施，确保除了报酬或付款外，他们能够获得对其在开展工作中产生的费用或者其他成本的充分补偿”。

人权高专办

建议修正第一条第 d 项及第十一条的起首部分，澄清报酬专指作为所完成的工作的对价而应付给工人的金额，而费用补偿则必须另行确定。

劳工局评述

A. 起首部分

在棕皮报告中，劳工局请三方成员就所提议的对第十一条起首部分的以下修改发表意见：

- (a) 删除“包括按计件工资制计算”。删除这些措辞将降低公约草案内容的详细程度，但不影响本条所载的原则，同时仍能够考虑到所有支付方法；
- (b) 考虑到在第一条第 d 项的第一部分中纳入了“付款”一词，将“报酬”替换为“报酬或付款”。

大多数政府和雇主组织支持用“报酬或付款”取代“报酬”。因此，劳工局在第十一条的起首部分在“报酬”之后纳入了“或付款”一词。

大多数对劳工局提议发表评论意见的政府以及大多数雇主组织也支持将“包括按计件工资制计算”从起首部分删除，而一些政府和大多数工人组织则不同意。鉴于这些评论意见及答复者总体上倾向于更简洁的公约草案文本，且“报酬或付款”一词已涵盖所有支付方法，包括计件制，劳工局已将该表述从文本中删除。

最后，劳工局已将“国家法律、法规……”替换为“国家法律法规……”，其原因已在劳工局关于第一条第 d 项的评述中进行了讨论，这一改动得到了多数对此发表意见的三方成员的支持。

B. 各分段

劳工局在棕皮报告中提议在第 a 项中，在“适足”之后加上“根据工作安排的性质及数字平台工人就业身份分类”一词，以提供更多灵活性。一些政府支持劳工局提议的文本，而若干政府和大多数雇主组织建议完全删除该项。一些政府建议仅加上“根据工人就业身份分类”。最后，若干政府和大多数工人组织更倾向于保持现有的 a 段。鉴于这些评论意见并考虑一些三方成员对该条款适用于自雇工人的关切，劳工局已按下文所述改写了第十一条(现为第九条)。

关于第 b 项，大多数政府支持现有文本，而大多数工人组织反对提及以实物支付，理由是可能存在滥用的风险。

C. 根据更广泛评论意见对文本作出的调整

在修订第十一条(现编号为第九条)时,劳工局考虑到了上述答复以及答复者就报酬条款对未处于雇佣关系的数字平台工人的适用性所表达的不同观点。劳工局还审议了针对公约及建议书草案中关于报酬的其他条款和段落的不同评论意见,涉及到区分处于雇佣关系中和未处于雇佣关系中的工人的必要性。考虑到这些评论意见,为确保文书草案中所有关于报酬的条款的一致性,劳工局已将文本重新编排如下:

- (a) 第九条第一款将规定适用于所有数字平台工人的原则;
- (b) 第九条第二款将仅适用于处于雇佣关系中的数字平台工人;
- (c) 第九条第三款将规定,各成员国必须尽可能酌情将根据本条第二款所采取的措施扩展至未处于雇佣关系中的数字平台工人。

关于在棕皮报告公约草案第十一条第 b 项中提及的“以法定货币按时足额支付,或者在国家法律法规或集体协议规定的范围内以实物支付”,劳工局指出,大多数政府未对该条款作出具体评论。一个政府和大多数工人组织认为,应当取消以实物形式向数字平台工人进行部分支付的可能性。劳工局保留了关于这种支付方式⁸的表述,将其纳入公约草案第九条第一款,以便为成员国在实施该条款时提供一定程度的灵活性。

关于原来在公约草案第十一条第 a 项提及的“适足”报酬或付款,劳工局的修订考虑到了对棕皮报告所载建议书草案第 10 段和第 11 段有关最低报酬的内容的答复意见。修订后的第九条第二款第 a 项将规定,各成员国必须采取措施,确保适当的报酬,并且在除去任何小费或者其他酬金后,其报酬金额在任何情况下均不得低于适用的法定最低工资或者协商最低工资(若有)。

此外,劳工局还考虑到了关于建议书草案第十五段所讨论的费用或成本补偿问题的评论意见。基于在报告该部分相关劳工局评注中所阐述的理由,劳工局在第九条第二款第 b 项中新增了一项要求:各成员国应采取措施,确保处于雇佣关系中的数字平台工人对其在开展工作中产生的费用或者其他成本获得合理补偿。

这些修订将由新增的第九条第三款予以支持,该条款规定各成员国必须尽可能酌情将根据本条第二款所采取的措施扩展至未处于雇佣关系中的数字平台工人。这将使成员国得以决定是否可能、是否适合将第九条第二款的措施适用于其他数字平台工人。劳工局有关建议书草案第 10 段和第 11 段的评注也进一步讨论了关于上述问题的答复及评论意见。

第十二条

政 府

阿根廷、科威特、毛里求斯、新加坡、南非、瑞士: 同意加上“或付款”,并将第十二条内容移至建议书中。

⁸ 《1949 年保护工资公约》(第 95 号)规范了以实物津贴形式部分支付工资的情况。

比利时、巴西、意大利、西班牙、泰国：不同意将第十二条移至建议书，但支持“报酬或付款”这一表述。

加拿大、智利、危地马拉、印度、印度尼西亚、日本、立陶宛、墨西哥、阿曼、巴基斯坦、瑞典、英国：同意将第十二条移至建议书。

克罗地亚、丹麦、芬兰、德国、匈牙利、挪威、波兰：同意加上“或付款”。

埃及：提议合并公约草案第十一条第 c 项和第十二条。

立陶宛：同意将其移至建议书，但关于报酬和工作时间的条款应仅适用于处于雇佣关系中的数字平台工人。

墨西哥：同意将第十二条内容移至建议书中。在第十一条第 c 项中加上“不无故扣减”。

美国：同意加上“或付款”并将第十二条内容移至建议书。建议将其适用范围限制为雇员，因为真正的独立承包商的扣减受合同法而非就业法管辖。

乌拉圭：不同意将第十二条移至建议书，反对加上“或付款”。

雇主一致答复

应当删除公约草案第十二条和建议书草案第 13 段。扣减应当透明，并遵守任何国家法律、法规或集体协议，许多成员国已有这方面的规定。然而，绝大多数平台工人并非雇员，平台促成的交易属于商业交易。规范商业交易并非劳工组织的职责。平台为工人提供了机会，使他们接触到更广泛的客户群体，作为他们希望提供服务的对象。构建和维护这些平台的公司需承担巨大成本。与其他企业一样，平台必须能够对其产品或服务收取费用。限制公司向其客户收费的能力将损害商业可持续性，并违背商业自由的基本原则。

工人一致答复

同意加上“或付款”，但不同意将公约第十二条与建议书第十三段合并的提议。必须对扣减进行规范，以保护工人免受任意或不公平的扣减。此外，应将第十三段移至公约第十二条。允许数字劳动平台收取佣金或费用会为滥用行为打开大门。这已在《1997 年私人职业介绍所公约》(第 181 号)中得到体现。基于原则的公约应当确保禁止佣金和费用。

人权高专办

建议修正第十二条，加入以下保障措施：“前提是所有扣减……不得将工人的报酬降至低于适用的最低工资或最低收入保障以下”。

劳工局评述

劳工局指出，第十二条中规定的必须向数字平台工人全额支付且不得无故扣减的广泛原则已纳入了第十一条第 c 项规定的原则。考虑到这一点以及委员会成员在第一次讨论中表示倾向于在公约草案中采取

更灵活的方法，劳工局询问三方成员是否同意将第十二条内容移入建议书草案，并与第十三段合并。合并的条款将规定成员国应当处理扣减的条件和范围，包括收费的条件和范围。

三方成员还被问及，鉴于第一条第 d 项的定义中纳入了“付款”一词，是否应当以“数字平台工人报酬或付款”取代“数字平台工人报酬”。

多数政府支持将第十二条内容转入建议书草案并与第 13 段合并的提议，而有一些政府不同意。大多数工人组织提议将第 13 段的内容移至公约草案，而大多数雇主组织则提议删除这两项条款。

一些政府对第十二条适用于未处于雇佣关系中的数字平台工人表示关切。一些政府支持加上“或付款”，这将使该条款适用于这类工人。鉴于委员会成员表示支持在公约草案中提供进一步灵活性，劳工局将第十二条与建议书草案第 13 段的内容合并为两个新的拟议段落，重新编号为第 9 段和第 10 段。在此过程中，劳工局在第 9 段中提及了对雇员的保护措施，在第 10 段中回应了关于数字劳动平台就其所提供的服务而向未处于雇佣关系中的数字平台工人收取费用或成本的评论意见。

第十三条

政府

阿根廷、孟加拉国、保加利亚、柬埔寨、哥斯达黎加、埃及、危地马拉、印度、科威特、墨西哥、阿曼、巴基斯坦、新加坡、瑞典、瑞士、泰国、特立尼达和多巴哥、英国：支持合并第十三条和第二十一条。

奥地利：应保留原有条款，并加上“或付款”。必须特别考虑该条款是否同样适用于雇员和自雇人员。

比利时、加拿大、挪威、葡萄牙：对拟议合并持灵活态度。

智利、马来西亚、毛里求斯、纳米比亚、沙特阿拉伯、南非：同意合并及加上“或付款”。

克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚：支持在原文加上“或付款”。应根据国家法律法规所规定的条件作出这一要求。提及“易懂的信息”非常重要。

印度尼西亚：提议将该条款移至建议书。

日本：提议删除“定期”和“及任何扣减”。

美国：支持合并第十三条和第二十一条，并加上“或付款”。建议将合并条款移至建议书。

津巴布韦：不同意劳工局认为两个条款重复的观点。第十三条旨在保障平台工人定期了解将因其工作而向其支付的数额的基本权利。

雇主一致答复

我们可以支持劳工局的提议，删除第十三条并将其部分内容合并至第二十一条。

工人一致答复

我们无法同意将公约草案第十三条与第二十一条合并的提议。它们并不重复。第十三条旨在保障平台工人定期了解将因其工作而向其支付的数额的基本权利。通常向他们展示的只是估算数额，而他们实际获得的数额远低于预期，因为平台经常进行扣减或收取隐藏费用，往往没有明确说明或事先通知。我们支持现行第二十一条，在该节项下做了进一步解释。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局指出，公约草案第十三条要求向数字平台工人定期提供关于其报酬和任何所作扣减的信息，这与第二十一条关于确保向数字平台工人告知其雇佣或聘用条款与条件的更广泛原则相关联。劳工局请三方成员就是否应当将第二十一条与第十三条的内容合并发表意见。还请三方成员就以下问题发表意见：考虑到第一条第 d 项的定义中纳入了“付款”一词，是否应当以“数字平台工人报酬或付款的信息”取代“数字平台工人报酬的信息”。

关于第十三条的内容，大多数发表评论意见的政府同意加入“或付款”一词，并强调易懂的信息的重要性。然而，各政府在是否合并第十三条和第二十一条的问题上存在分歧。大多数雇主组织支持合并这些条款。然而，大多数工人组织基于在其上述评论意见中所述原因，认为两个条款涉及不同事项，不同意合并。

劳工局注意到大多数工人组织及一些政府认为这两个条款有所不同。第十三条涉及持续提供关于报酬的信息，而第二十一条则涉及与提供雇佣或聘用条款和条件方面信息有关的广泛原则。

考虑到有关这两个条款实质内容差异的评论意见，劳工局保留了本条款，除了加上“报酬或付款”的表述外，未作任何修正(重新编号为第十条)。

九、社会保障

第十四条

政府

阿尔及利亚：建议增加“自雇人员”一词，以确定与社会保障义务相关的类别。

阿根廷：建议将“享有社会保障”改为“获得充足可持续的社会保障保护”，将“类似情形”改为“相同情形”。

澳大利亚、马来西亚、挪威：建议提及工人就业身份分类，以便只同身份相同的工人作比较。

比利时、柬埔寨、印度尼西亚、秘鲁、菲律宾、葡萄牙、南非、西班牙：支持该条款。

哥斯达黎加：需要对“类似情形”这一表述给出进一步解释。应当明确纳入简化保险机制的保障。

克罗地亚、捷克、丹麦、芬兰、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚：将“其他类似情形工人”替换为“其他类似情形的雇员或者自雇人员”。

埃及、法国、乌拉圭：支持保留原条款。

巴基斯坦：建议对该条文重新调整如下：“各成员国必须采取措施，依据国家法律和惯例，确保数字平台工人能够获得不低于相同就业身份分类的其他工人适用的社会保障待遇保护”。

雇主一致答复

同意成员国应当确保提供可持续的社会保护制度。应当承认并尊重雇员和自雇工人需求的既定差异，以及区分这两类群体的法律的内在依据。建议修改如下：“各成员国必须采取措施，依据国家法律，确保数字平台工人能够获得不低于相同分类的其他工人适用的社会保障待遇保护”。

工人一致答复

未提出针对第十四条的任何修改建议。传统企业作为社会契约的一部分，为社会保护缴费。许多数字平台，尤其是聘用自雇人员的平台，不为社会保护缴费，而是将风险转嫁给个人，造成竞争失衡。将社会保障扩展到平台工人对于实现充分覆盖和公平竞争至关重要。这就需要依据《1952 年社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)和《2012 年社会保护底线建议书》(第 202 号)，以及其他相关标准，调整政策、法律和行政框架，包括缴费型和非缴费型机制。

人权高专办

如果明确规定共同筹资和转移接续这两个基本要素，本公约将得到显著加强。

劳工局评述

各方普遍支持在公约中保留本条款。然而，尽管一些政府倾向于保留现有措辞，但其他政府和大多数雇主组织则表示，他们更希望通过明确提及相同就业身份来明确该句的含义。鉴于各方反馈，劳工局在草案中将“类似情形工人”替换为“相同就业身份分类的工人”，采用了委员会在第一条第 b 项第 iii 目下商定的条文。

十、使用自动化系统的影响

第十五条

政府

阿尔及利亚：本条应当确立平台经济中自动化系统使用的指导原则，同时允许成员国为在国家层面调整保留空间。

阿根廷、澳大利亚、柬埔寨、加拿大、智利、哥斯达黎加、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、芬兰、德国、危地马拉、匈牙利、印度尼西亚、爱尔兰、意大利、卢森堡、马来西亚、毛里求斯、荷兰(王国)、阿曼、巴基斯坦、菲律宾、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、南非、西班牙、瑞士、乌拉圭、津巴布韦：赞成当前条文。

比利时：反对重新讨论已商定的条文。

哥伦比亚：本条款应当加入防止和惩罚算法歧视的义务。

厄瓜多尔：加入“(c) 成本、条件和付款”。

法国：赞成条文，但如果重启讨论，建议添加“在合理可行的范围内”。

印度：建议修改条文：“各成员国必须鼓励数字平台在聘用数字平台工人之前，告知其用于下列目的的自动化系统(包括算法或者类似技术)的存在及其一般用途：(a) 用于分配或者匹配工作，(b) 用于评估绩效、可靠性或者服务质量”。

以色列：建议添加“酌情”。

日本：仅对平台相关事项施加此类义务是不公平的，因此建议删除这些条款或者将其移至建议书中。

新加坡：提议将本条款移至建议书。监管可能扼杀创新。

美国：这超出了国际劳工组织的职责范围，应该对所采取的管理策略保持中立，而将重点放在这些策略所塑造的劳动条件上。仅就此而言，可能会造成不一致且不公平的监管负担。这些规定设定了超出基于原则的灵活公约范畴的程序和技术要求。要求对第 b 项条文进行修改，以确保向工人发出的通知，告知其自动化系统正在使用并可能对其产生影响，足以满足本条款的要求。

雇主一致答复

不支持这项条款。自动化系统在平台经济之外的企业中也得到广泛应用。试图规范平台经济中算法的使用将导致监管不均衡、不公平且自相矛盾。监管技术并非国际劳工组织的职责，这项规定不仅不切实际，而且适得其反。然而，本着继续做好谈判伙伴的精神，承认本条款已经获得通过，并表示可以赞成。

工人一致答复

强烈赞同 2025 年劳工大会通过的条文。

劳工局评述

就本条款发表评论意见的大多数政府和工人组织支持保留委员会于 2025 年商定的案文。大多数雇主组织虽不支持本条款，但仍认可委员会已达成的共识。少数政府则提议删除本条款或者将其移至建议书中。

劳工局注意到，凡涉及技术变革对就业、工作条件或者劳动权利产生影响的议题，均属于国际劳工组织的职责范围。例如，《1984 年就业政策(补充规定)建议书》(第 169 号)，特别是其中的第 22(c)段指出，成员国应当采取适当措施，确保“消除技术变革对就业、工作与生活条件以及职业安全卫生所带来的负面影响……”。

劳工局注意到，部分评论意见认为对平台经济中的自动化系统进行监管会导致监管不平衡，因为其应用范围延伸到平台经济以外。劳工局指出，某一议题先写入行业公约，之后最终在专项文件中得以应对，这种情况并非没有前例。例如，工作场所暴力和骚扰问题最初写入《1989 年土著和部落居民公约》(第 169 号)，后再次写入《2011 年家政工人公约》(第 189 号)，最终通过《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)得以应对。

鉴于收到的评论意见，并且与三方成员普遍同意不对委员会于 2025 年 6 月已商定的各项条款重新开启讨论的立场保持一致，劳工局保留案文不变。

第十六条

政府

阿根廷：可以接受案文。第 a 项和第 b 项的具体细节没有必要。

奥地利：倾向于使用原有措辞。可以接受添加“或者付款”。

孟加拉国、比利时、保加利亚、柬埔寨、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、危地马拉、印度尼西亚、科威特、马来西亚、毛里求斯、纳米比亚、挪威、南非、特立尼达和多巴哥：同意加入“或者付款”。

克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚、西班牙：同意加入“或者付款”。倾向于使用社会心理“风险”而非“危害”。

埃及、法国、泰国、乌拉圭：最好不加“或者付款”。

芬兰：关于第 b 项，建议将平台的义务限制在“平台具有实际影响力或者控制力的影响”，并加入“根据数字平台工人就业身份分类”这一表述。

印度：提议撤回关于工作中基本原则和权利的表述，考虑到其已在第三条中涵盖。

日本、美国：建议将本条款予以删除或移至建议书中。

立陶宛：如果需要强调利用自动化系统评估和管理这些风险的必要性，则可以将此纳入建议书中。

尼日利亚、巴基斯坦：强烈支持本条款。

雇主一致答复

仅单独列举两项工作中基本原则和权利是不恰当的。在第 a 项中，“间接歧视”一词含义过于宽泛。企业不能对非故意实施的歧视行为承担责任。在第 b 项中，自动化系统加强了所有用户的安全。平台利用算法不仅提高效率，还能快速识别欺诈和滥用行为。这一规定将难以实施。考虑到涉及诸多与工人和平台互动无关的外部因素，要建立自动化系统使用与事故或者未定义的社会心理危害之间的因果关系是完全不切实际的。我们建议修改如下：“各成员国应当鼓励数字劳动平台在使用第十五条所述的自动化系统时，不会侵犯工作中的基本原则和权利”。

工人一致答复

建议对第十六条条文进行改动，在第 a 项之前添加以下表述：“妨碍结社自由和集体谈判权的行使”。修改后的条款如下：“各成员国必须要求数字劳动平台确保其对第十五条提及的自动化系统的使用不会侵犯工作中的基本原则和权利。特别是，此类使用不得：[新分项]妨碍结社自由和集体谈判权的行使”。自动化系统最严重且常被忽视的风险之一是其对结社自由，特别是工人组织权利的潜在影响。利用技术预测、监控或者干预工人合法行使其权利，特别是组织权利，会损害基本自由并违反国际劳工组织的核心原则。同意劳工局关于将措辞改为“报酬或者付款”的建议。

劳工局评述

就本条款发表评论意见的大多数政府支持将其纳入公约草案，但部分政府建议对条文进行改动。另一方面，一些政府提议删除本条款或者将其移至建议书中。大多数工人组织建议增加一项具体内容，以确保使用自动化系统不会妨碍或者限制结社自由和集体谈判权。

劳工局注意到，本条款提及“特别是”第 a 项和第 b 项里分别列出的歧视和职业安全卫生问题。起首部分使用“特别是”一词是指一个非穷尽性的清单，并不排除其他事项。然而，正如在关于三方成员一般性评论意见的劳工局评述中所述，劳工局不仅考虑到三方成员不同的观点，也考虑到他们总体上倾向于更注重原则的简约条文。鉴于这些更广泛的考量，劳工局保留了起首部分的条文，以体现对主要原则的陈述，但将第 a 项和第 b 项经过必要改动后移至建议书中。

第十七条

政府

澳大利亚：支持本条款，但认为要求必须与潜在危害成比例，有必要避免不必要的监管负担。建议加入“在提出请求后”，并将“不当拖延”替换为“无故拖延”。

奥地利：支持将“付款”改为“款项”。

孟加拉国、保加利亚、智利、哥斯达黎加、科威特、墨西哥、挪威、阿曼、巴基斯坦、沙特阿拉伯、南非、泰国、特立尼达和多巴哥：同意将“人工审查”替换为“由人进行的审查”，将“付款”替换为“应向其支付的款项”。

比利时、巴西、纳米比亚：同意采用“由人进行的审查”这一表述。

柬埔寨：支持将“人工审查”替换为“由人进行的审查”，但建议将强制性人工审查限制在重大决策范围内。

哥伦比亚：第十七条第 b 项应当改为“就导致拒绝付款或者中止或停用其账户，或者终止数字劳动平台对其的雇佣或聘用的任何决定诉诸由人进行的审查”。

克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、西班牙：第十七条第 b 项应当修正如下：“就导致拒绝支付报酬或付款或者任何其他应向其支付的金额，或者中止或停用其账户，或者终止数字劳动平台对其的雇佣或聘用，或者对从事数字平台工作的人员产生类似影响的任何决定诉诸人工审查。平台工人的代表可以代表平台工人行使这些权利”。

危地马拉：倾向于采用“由人进行的审查”这一表述。

印度、日本、新加坡：建议将其删除或移至建议书中。

印度尼西亚：建议在第 a 项和第 b 项之间增加一项，给予工人机会，在平台做出任何进一步决定之前，就他们认为错误的决定提供澄清或者自我辩护。

马来西亚、毛里求斯、尼日利亚：赞成本条款。

菲律宾：建议保留“人工审查”一词，因为该术语简洁明了，且在法律和政策领域被广泛理解。接受劳工局关于替换“付款”一词的建议。

瑞典：第十七条第 a 项规定的义务太过宽泛，因为其提及“任何决定”。

英国：同意修改建议，并进一步建议明确“由自动化系统生成的决定”是指没有实质性人为干预的自动化流程。

美国：建议删除本条款或者将其移至建议书中，因为它规定了详细的程序性义务，这些义务本质上是操作性和技术性的，而不是劳动保护的原则。

乌拉圭：不同意劳工局提出的修改建议，因为“humans(人)”一词的复数形式似乎比“person(人)”一词的单数形式更清晰，在正式场合也可以使用。

雇主一致答复

应当删除本条款。监管技术并非国际劳工组织的职责。这一规定极其宽泛，要求对数百万项自动化决策(例如，推荐工作机会的匹配工具)提供书面解释，这将阻碍日常运营并扼杀平台经济。这类要求将导致平台破产，从而对中小微企业构成重大挑战。此外，它还引发了公众对隐私的严重担忧。本条款措辞过于宽泛，以至于工人可能有权要求获取这些信息，从而削弱平台保护用户隐私的能力。我们不赞同用“由人进行的审查”替换“人工审查”。总体上，雇主组支持用“应向其支付的款项”来替换“付款”。

工人一致答复

建议在第 a 项中加入：“对于影响其基本权利、工作条件或者获得工作机会的各项决定的书面说明；”关于第十七条第 b 项，同意将“人工审查”替换为“由人进行的审查”。同时建议增加一点内容，即审查应当涵盖影响已批准的国际劳工标准或者工作中的基本原则和权利的任何决定。新增第 c 项：“有权对此类决定提出申诉，获得有理有据的答复，并酌情获得有效的补救措施”。我们赞成将“付款”一词改为“款项”。

提议将建议书草案第 21 段移至公约草案第十七条之后：“数字劳动平台必须向公共当局通报第十五条所列的相同情况。主管当局应当有权授权数字劳动平台引入和使用自动化系统，除非此类使用对数字平台工人的工作条件或者其获得就业机会的影响已由一项集体协议涵盖”。应当在本段末尾添加以下内容：“该主管当局应当能够查阅数字劳动平台的源代码”。

劳工局评述

大多数发表评论意见的政府和大多数工人组织支持保留本条款，而大多数雇主组织则提议删除本条款。大多数工人组织还提出了修改建议，并如上文其评论意见所述，建议增加其他条款。

在棕皮报告中，劳工局就公约草案第十七条第 b 款中将“人工审查”替换为“由人进行的审查”这一改动征求三方成员意见。此外，劳工局还将“付款”一词替换为“应向其支付的款项”征求三方成员意见，因为“支付”一词是本公约第一条第 d 项中为解释该公约而定义的术语。此举旨在避免因第一条第 d 项中对“支付”一词的定义而产生的任何误解。

关于第一个问题，各国政府的意见存在分歧。一些政府支持将“人工审查”替换为“由人进行的审查”，另一些政府则反对这一改动。大多数工人组织支持劳工局建议的条文，而大多数雇主组织则出于上文其回复中所列理由反对本条文。

关于涉及“支付”一词使用的第二个问题，大多数政府和工人组织都同意该建议。一些政府认为，劳工局在棕皮报告中的建议不够明确。

鉴于上述评论意见，劳工局保留了初始的“人工审查”这一表述。为进一步明确含义，劳工局使用了“未向数字平台工人支付任何应付款项”这一表述。

此外，一些政府和大多数雇主组织认为原条文中的义务范围过于宽泛。一国政府提议通过将相应权限限制在提出请求的情况下来解决这一问题，并建议将“不当拖延”替换为“无故拖延”。考虑到这些担忧和建议，劳工局已将措辞从“能够不被不当拖延地”修改为“在提出请求后，能够不被无故拖延地”，因为这两项修改都有助于提高其实施的确定性。

一些政府和大多数工人组织强调，允许平台工人的代表代表其行使这些权利至关重要。考虑到这一点，劳工局在“平台工人”之后添加了以下内容：“及其代表，或者具有代表性的工人组织和代表数字平台工人的组织(若存在)”。

最后，尽管第十七条的要求与数字劳动平台相关，但劳工局已对起首部分进行了修正，以确保与关于自动化系统的前述若干条款保持一致，即各成员国“必须要求数字劳动平台”。此外，劳工局还对语言作出其他的细微调整，以提高可读性。

十一、保护数字平台工人的个人数据和个人隐私

第十八条

政 府

阿根廷、澳大利亚、柬埔寨、克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、危地马拉、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、马来西亚、毛里求斯、荷兰(王国)、菲律宾、波兰、罗马尼亚、南非、西班牙、乌拉圭：支持原条文。

埃及：支持劳工局建议的表述，并建议在“依据相关国际文书”之前添加“可移植性”一词。

印度：将“相关国际文书”替换为“国家法律法规”。

印度尼西亚：强调落实这一原则对于确保公平数据保护的重要性。

日本：为平台工人制订具体的国际劳工标准可能会在未来关于个人数据管理的讨论中造成混乱。因此，建议在讨论平台经济时不再提及此问题。若纳入个人数据保护方面的内容，第十八条与第十九条可合并为一条。

纳米比亚、特立尼达和多巴哥：加入国家法律法规。

巴基斯坦：删除本条款，因为数据保护问题正在其他若干论坛上讨论，不应该专门针对平台。

秘鲁：如果可能与本条款中提及的相关国际文书存在“不兼容”的情况，那么应该进行哪些分析或者程序就会成问题。

美国：应当将本条款移至建议书中。

雇主一致答复

应当删除这一条款。考虑到 2027 年将召开数据保护专家专门会议，应当避免专门针对平台经济制定新的规范，以免造成混乱和不一致。不应在平台工人和非平台工人之间人为地设置隐私保护分级。本条款完全未认可数据收集的合法目的，也忽略了相应规定不仅应当符合国际文书，还应当符合国家法律和惯例。

工人一致答复

建议将第十八条修改为：“各成员国应当依据相关国际文书，就数字平台工人个人数据的收集、存储、加工、使用和传输制定有效和适当的保障措施，以保护数字平台工人的尊严和隐私”。

劳工局评述

对本条款发表评论意见的大多数政府和工人组织支持将其纳入公约草案，并提出一些修正意见，而大多数雇主组织则反对将其纳入。

劳工局注意到，根据《1997 年私营职业介绍所公约》(第 181 号)第一条第三款，“‘处理工人个人数据’一词系指收集、存储、组合、传递或者以任何其他方式使用同已被识别或者可被识别的工人相关的信息”。同样，国际劳工组织《保护工人个人数据行为守则》(1997 年)第 3.2 段将“处理”一词定义为包括“个人数据的收集、存储、组合、传递或者任何其他用途”。劳工局已据此调整措辞。

鉴于下文第十九条下所述若干理由，劳工局还合并了第十八条和第十九条的起首部分。

第十九条

政府

阿根廷、巴西、保加利亚、柬埔寨、危地马拉、印度、印度尼西亚、科威特、马来西亚、墨西哥、纳米比亚、阿曼、巴基斯坦、菲律宾、沙特阿拉伯、新加坡、南非、斯里兰卡、瑞典、泰国、特立尼达和多巴哥：支持将第十九条第 a 项至 d 项移至建议书。

奥地利、加拿大、葡萄牙：对于修改第十九条并将各项移至建议书的提议，可以采取灵活态度。

比利时、哥伦比亚、哥斯达黎加、毛里求斯、尼日利亚、挪威、乌拉圭：应当将本条款全部条文保留在公约中。

克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚、西班牙：支持起首部分的原条文。支持原条文第 a 项、第 c 项和第 d 项。关于第 b 项，建议表述为“涉及工人组织会员身份、参与其活动状况或者预测行使基本权利的个人数据”。

埃及、巴基斯坦：纳入这些详细规则会使公约过于僵化，可能导致实施可行性问题。仅在公约中保留本条款的第一句，既能重申数据最小化的核心原则，又能确保将详细的实施指南置于建议书中。

法国：同意将各款项移至建议书中。建议第 a 项应当包括与工人代表的交流以及与其他平台工人的交流。

英国：建议本条文允许将相关数据用于其他重要用途，例如调查犯罪或者应对紧急情况。因此，建议加入“除非国家法律法规另有规定”的表述。

美国：将第十九条全部内容移至建议书草案并进行精简。“仅在雇佣或者聘用所严格必需的范围内”这一表述过于死板，可能施加僵化且不切实际的限制，未考虑到各成员国多样化的合法数据用途和法律框架。

雇主一致答复

将本条款整体删除。2027 年将召开一次数据保护专家会议。正如棕皮报告所指出的，完善的国家和国际数据隐私法律已经存在并适用于此。我们不应在平台工人和非平台工人之间人为地设置隐私保护分级。数据保护问题需要采取全经济领域的处理方式。

工人一致答复

我们不赞同劳工局在棕皮报告第 87 段中提出的将第 a 项至第 d 项移出的建议。正如一般性评论意见中所述，“不过于繁密的公约”仍然必须解决平台工人面临的具体挑战。技术发展使得收集和利用工人数据成为可能。这种情况不仅发生在平台工作中，而且也是此类工作的固有特征，因为平台本质上是由数据驱动的。至关重要的是，处理此类个人数据不得造成对数字平台工人在就业或者职业方面的非法歧视。

人权高专办

建议加强第十九条，增加平台的明确运营责任，确保自动化系统的透明度、问责制和有效监督，使其符合国际人权标准。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局征求了三方成员的意见，即是否应当将第十九条第 a 项至第 d 项移至建议书草案，因为委员会成员倾向于一项详细程度和限定性较低的公约。

就本条款发表评论意见的大多数政府支持该提议。一些政府认为应当保留第 a 项至第 d 项，并应当修改第 b 项的表述，以提及“涉及工人组织会员身份、参与其活动状况或者预测行使基本权利的个人数据”。大多数雇主组织建议删除第十九条，而大多数工人组织则不同意将各款项移至建议书。针对少数政府提出的关于确保灵活性的关切，以便在与合法目的相关时，能够处理第 a 项至第 d 项所述的某些数据，劳工局在第 d 项中保留了“或者国家法律法规、国际劳工标准或其他相关国际文书所要求的”这一表述。鉴于收到的评论意见，劳工局在公约中保留了一项原则性的条款，该条款涉及对数字平台工人个人数据制定有效和适当的保障措施必要性。考虑到许多三方成员就简化文书措辞提出的广泛评论意见，劳工局已将第十八条和第十九条起首第一部分合并为一个条款。建议书草案中新增第 16 段，详细列出了应当禁止处理的数据类型。

十二、中止或者停用账户和终止雇佣或者聘用

第二十条

政 府

阿根廷、美国：不支持本案文。

澳大利亚、奥地利、比利时、柬埔寨、智利、法国、毛里求斯、墨西哥、纳米比亚、乌拉圭：支持拟议的案文。

奥地利、克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、葡萄牙、罗马尼亚：支持本条款。为了涵盖未中止或者停用账户，但实际分配给工人的工作量减少或者完全没有的情况，建议在“中止或停用数字平台工人的账户”这一表述中加入“限制”一词。

危地马拉：所有成员国必须采取必要措施，确保数字劳动平台内决策的公正性、透明度和公平性。

印度尼西亚：建议合并第十三条、第二十条和第二十一条，因为这些条款在确保信息透明度、工作参与以及在终止雇佣关系或者账户停用的情况下保护工人方面密切相关。

以色列：建议将“不合理”改为“非法”。

日本：我们建议加入“根据国家法律和情况”这一表述。

沙特阿拉伯：沙特阿拉伯鼓励明确合法理由(安全、欺诈、歧视)，并要求通知/审查以避免未定义的“不合理”。

西班牙、津巴布韦：支持修正条文，增加“限制”一词。

雇主一致答复

本节标题应缩短为“中止或者停用账户”。目前已有国际文书以及国家、次国家和区域层面的其他法律和保护措施。此类法律健全，无需再次提及歧视问题。大多数账户停用都是合法的。平台并非随意停用户账户。确实存在一些恶意行为者试图滥用平台，有必要将其清除，以保障所有用户的安全。“不合理理由”一词具有很强的主观性。尽管对本条款存在诸多担忧，但可以接受以下修改：“各成员国必须鼓励数字劳动平台提供有关停用和中止账户的理由的信息”。

工人一致答复

我们建议在“中止或停用”之前加入“限制”一词。

劳工局评述

就本条款发表评论意见的大多数政府支持将其纳入，但部分政府提出了修正建议。少数政府和大多数雇主组织对“不合理理由”一词表示关切，认为其主观性强或者含义模糊，或者建议明确何为合法理由。劳工局指出，“不合理”一词在《1982 年终止雇佣公约》(第 158 号)中用于终止雇佣关系的情形，

在《1996 年家庭工作建议书》(第 184 号)中用于与扣款相关的情形。雇主组织表示倾向于采用如上所述修改后的表述。一些政府和大多数工人组织建议在本条款中规定的其他禁止事项外,加入“限制”一词。

劳工局注意到,本条款规定的原则允许充足的覆盖范围,因此不会排除因其他正当理由(包括与不当行为或者犯罪活动等其他事项相关的理由)而中止或者停止工人的雇佣或者聘用。

鉴于收到的评论意见,劳工局未对条文作出修改。

十三、雇佣或者聘用条款和条件

第二十一条

政 府

阿根廷、比利时、保加利亚、柬埔寨、智利、埃及、法国、危地马拉、匈牙利、印度、印度尼西亚、以色列、科威特、马来西亚、毛里求斯、墨西哥、阿曼、巴基斯坦、葡萄牙、南非、西班牙、瑞士、泰国、特立尼达和多巴哥、英国:支持合并第十三条和第二十一条。

奥地利:不支持合并。应保留原条文。但是,必须确保能够考虑到各国的法规和惯例。第二十一条不应当包含任何关于合同必须采用书面形式的规定。

巴西:反对合并第十三条和第二十一条。认为两者代表着不同类型的知情权。

加拿大:建议保留原条文“尽可能通过书面合同”,或者“酌情根据”。在某些司法管辖区,书面合同并非强制要求。

克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、德国、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚:如果通过各种方式保障平台工人获得适当信息的国家法律和惯例得到尊重,则支持第二十一条原条文。

芬兰:支持第二十一条原条文,前提是尊重国家法律和惯例。若要改动,建议在句首提及国家法律和惯例。希望在书面合同要求方面保持灵活性。

日本、秘鲁、乌拉圭、津巴布韦:不同意合并第十三条和第二十一条。

新加坡:建议将第二十一条移至建议书。

瑞典:支持合并,但关于修改建议,信息应当尽可能以书面形式予以提供,但不强制要求书面合同。建议删除“以适当、可核实和易于理解的方式”,以使本条款不过于详细。

美国:支持合并,但指出两者均未体现基于原则的方针,因此应当将合并后的条款移至建议书草案。此外,也不支持劳工局提出的要求书面合同的修改建议,尤其是在雇佣关系之外的情况下。

雇主一致答复

支持将第十三条并入第二十一条。同时支持劳工局提出的在本条款中“报酬”一词后加入“或者付款”的建议。此外,建议将第二十一条修改如下:“各成员国必须采取措施,确保向数字平台工人告知其雇佣或者聘用条款和条件,并确保他们收到关于其报酬或者付款以及任何所作扣减的信息”。我们敦促删

除“通过书面合同”和“定期”。条款和条件本身就是合同，因此无需特指“通过书面合同”。此外，定期接收信息对工人而言未必有用或者适用。例如，向工人付款可能在大型项目完成后进行。建议删除“以适当、可核实和易于理解的方式”，因为这一表述主观性很强。

工人一致答复

鉴于第十三条所述理由，不赞同劳工局的建议，即可能意味着把第十三条与第二十一条合并的建议。建议将本条款修正为：“各成员应当采取措施，确保数字平台工人在其受雇或者受聘的第一天，以及此后应其要求的任何时间，通过书面合同，以适当、可核实和易于理解的方式，获知其雇佣或者聘用条款和条件，包括第十五条所述事项”。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局征求三方成员对合并第十三条和第二十一条的意见。一些政府同意这一建议，而另一些政府则要求保留两项条款的独立性。一些政府对在其本国司法管辖区内适用书面合同规定表示担忧。此外，还有一些政府指出，需要通过其他方式确保第二十一条规定的各项保障得到落实。一些政府建议条文提及国家法律和惯例。

大多数雇主组织虽然支持合并两项条款，但建议删除涉及书面合同的内容，并在涉及报酬和扣减的信息部分删除“定期”一词。此外，他们还建议删除“以适当、可核实和易于理解的方式”，理由是該表述主观性太强。

大多数工人组织和一些政府对第十三条和第二十一条所涉事项不同表示关切，前者涉及获取报酬或者付款信息的定期性，而后者涉及合同内容。如上文所述，大多数工人组织还建议进行进一步修订。

针对有关“以适当、可核实和易于理解的方式”这一表述的评论意见，劳工局注意到，《1949 年保护工资公约》(第 95 号)第十四条使用了“易于理解”这一概念。《第 189 号公约》也使用了“可核实和易于理解的方式”这一表述。考虑到关于这一点所收到的评论意见，该表述被保留。

根据收到的评论意见，并考虑到合并两项条款可能引发不同主题混淆的问题，劳工局保留了原条款，但作了一些修正。起首部分加入了“根据国家法律和惯例”的表述，并将“定期”一词替换为“及时”，以体现付款安排的多样性。关于书面合同的表述，劳工局已将其从本条款中移除，并在建议书第 27 段提及“书面信息”，该段对合同内容作出了更详细的规定。

第二十二条

政府

澳大利亚、柬埔寨、克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、危地马拉、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、马来西亚、毛里求斯、墨西哥、荷兰(王国)、尼日利亚、阿曼、巴基斯坦、波兰、罗马尼亚、沙特阿拉伯、西班牙、乌拉圭：支持本条文。

印度尼西亚：支持本条文，认为其符合国家法律主权原则，并与印度尼西亚已批准的国际和双边协议的规定一致。

瑞士、美国：应当删除本条款。本条款会干涉私人商业关系，并损害独立各方决定其合同安排所适用法律的自由。

雇主一致答复

应当删除本条款。工人和企业一直都是跨司法管辖区开展业务的。这并非什么新鲜事。因此，没有必要改写既定的国际法原则，否则会造成严重的法律不确定性。

工人一致答复

建议对第二十二条括号内的条文进行修改，加入“和集体协议”一词，修改后内容如下：“数字平台工人的雇佣或者聘用条款和条件必须受到从业所在地国家法律法规和集体协议的规制约束，除非相关国际文书或者多边或双边协定另有规定”。

劳工局评述

就本条款发表评论意见的大多数政府支持将其纳入。大多数工人组织也支持在采纳上述修正意见后将其纳入。大多数雇主组织则认为，鉴于如上所述理由，应当删除本条款。

考虑到对本条款适用于某些可能不受属地原则约束的商业合同所提出的关切，劳工局已将本条款纳入案文，但对条文进行了修改，除提及国际文书或者多边或双边协定之外，还提及“除非国家法律法规另有规定”。

十四、保护移民和难民

第二十三条

政府

奥地利、比利时、法国、纳米比亚、新加坡、西班牙、瑞典、特立尼达和多巴哥：赞成添加“或者聘用”。

阿根廷、柬埔寨、哥伦比亚、智利、埃及、危地马拉、毛里求斯、墨西哥、挪威、阿曼、葡萄牙、斯里兰卡：同意将本条款纳入公约。

孟加拉国：赞成添加“或者聘用”。删除有关难民的表述。

巴西：支持赞成添加“或者聘用”。并建议加入以下内容：“对难民和移民的虐待，无论其移民身份如何”，以便为这些弱势群体提供更广泛的保护。

保加利亚：不赞成添加“或者聘用”。

中国：修改该句，增加“根据各国法律”以维护各成员国现行法律框架。

丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚：可以灵活。

印度、泰国：建议删除或者改写本条款，以便根据各国法律法规予以实施。

日本、瑞士：删除本条款。

尼日利亚：第二十三条对于保障移民和难民数字平台工人的权益至关重要，由于缺乏法律保障且获得保护的机会有限，他们往往面临更高的被剥削风险。

南非：我们完全支持修改后的第二十三条，包括在“招聘”之后添加“或者聘用”。

美国：不支持纳入本条款，也不支持将“招聘”改为“招聘或者聘用”，因为这将显著扩大受覆盖行为的范围。虽然应当保护所有工人免受虐待，但尚不清楚本条款旨在解决平台工作背景下的哪些具体虐待行为。此外，根据国际法，移民和难民分属不同的类别，不应当在此背景下被视为同一群体。

乌拉圭：政府赞同在英文版中加入“或者聘用”，因为这明确表明本公约适用于数字平台企业的所有工人，无论其工作是以自雇还是从属的形式从事的。

雇主一致答复

支持劳工局提出的修改建议。

工人一致答复

赞同劳工局提出的增加“或者聘用”一词的建议。我们建议在本条款结尾添加：“成员国还应当确保难民和移民工人，无论其身份如何，都有权举报侵权行为并寻求适当补救，而不必担心受到恐吓或报复”。

人权高专办

进一步建议本条款明确保障平台经济中移民和难民工人的平等保护，尤其是在报酬和工作条件方面。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局提到，为了保持一致性，应当在公约草案第二十三条“招聘”一词之后添加“或者聘用”，以确保本条款被明确理解为适用于所有数字平台工人，因为仅提及招聘可能不足以涵盖不属于雇员的工人。劳工局请三方成员对这一新增内容发表观点。

大多数发表评论意见的政府和大多数雇主组织支持纳入本条款，并支持劳工局提出的将“招聘”改为“招聘或者聘用”的修改建议。一些政府表示态度灵活。少数政府不支持纳入本条款。大多数工人组织支持纳入本条款，并建议补充某一条文。少数政府提议对本条款的措辞进行调整。

鉴于收到的评论意见，劳工局已将本条款纳入公约案文，并进行了必要的修改，以与公约其他条款保持一致，在本条款开头部分提及“各成员国必须采取措施”。

十五、争议处理和补救措施

第二十四条

政 府

阿尔及利亚：必须保障所有数字平台工人享有安全、公平、有效的争议处理机制，以及适当的补救和补偿途径。争议处理机制必须基于根据每种就业身份量身定制的体系。

阿根廷：我们同意，但也应该考虑到平台企业。

中国：在“各成员国必须采取措施”之后添加“指导企业建立健全劳动者申诉机制，保证劳动者的申诉得到及时回应和客观公正处理”的表述。

哥伦比亚：应当明确指出，此类机制必须快速、便捷、免费且有效，因为许多平台工人面临低收入和高离职率，这使得他们难以参与冗长而昂贵的法律诉讼。

柬埔寨、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、危地马拉、匈牙利、印度尼西亚、爱尔兰、意大利、卢森堡、马来西亚、毛里求斯、墨西哥、尼日利亚、波兰、罗马尼亚、西班牙：支持第二十四条条文。

巴基斯坦：平台可能也需要诉诸争议处理机制。

特立尼达和多巴哥：修改以加入“根据国家法律法规”这一表述。

乌拉圭：政府总体上同意拟议条文，但建议明确排除仲裁作为争议处理方式之一，因为这种方式无助于有效保护该监管文书旨在维护的权利。

雇主一致答复

本规定也应当适用于平台，并承认身份分类的差异。我们建议：“各成员国必须采取措施，根据国家法律和惯例，确保平台工人和数字劳动平台能够诉诸有效的争议处理机制和补救措施，且应当与一般企业以及具有相同就业身份分类的工人所享有的争议处理机制和补救措施同等”。我们还建议增加一项规定：“在执行第二十四条时，各成员国必须采取措施，建设和加强国家有效执行国内劳动立法和政策的能力”。

工人一致答复

建议在最后补充：“数字平台工人应当有权依据相关国家法律法规和集体协议，在争议处理机制中获得其代表的陪同、支持和代表”。

人权高专办

为确保有效的补救措施，第二十四条应当要求及时、便捷且免费或者低成本的争议处理机制；明确防止报复的保护措施，以及临时措施，包括临时恢复账户或者临时付款。

劳工局评述

就本条款发表评论意见的大多数政府支持拟议条文。一些政府强调可及性的重要性。少数政府和雇主组织表示，本条款还应当允许平台诉诸争议处理机制，并且需要区分不同的身份分类。大多数工人组织提出修改建议，以纳入工人代表的支持。

正如棕皮报告中的劳工局评述所述，不同类别工人的保护措施实施方式可能有所不同。劳工局认为，现有条款以原则为导向，并赋予成员国一定的灵活性。因此，在这方面未作进一步修改。

鉴于收到的评论意见，劳工局也未对“便捷地诉诸安全、公平和有效的”争议处理机制这一表述作出任何修改。劳工局注意到《第 190 号公约》第十条采用了类似的术语，“保证便捷地获得适当有效的补救措施以及诉诸安全、公平和有效的报告与争议处理机制”。

鉴于收到的评论意见，劳工局纳入了相关表述，规定数字劳动平台和数字平台工人能够诉诸争议处理机制，并指出《第 190 号公约》也采取了广泛覆盖的方针，没有限制谁可以诉诸争议处理。

十六、遵守和执行

第二十五条

政府

阿根廷、孟加拉国、比利时、巴西、保加利亚、柬埔寨、加拿大、智利、捷克、法国、危地马拉、日本、马来西亚、墨西哥、纳米比亚、尼日利亚、挪威、阿曼、巴基斯坦、沙特阿拉伯、新加坡、南非、斯里兰卡、瑞典、泰国、特立尼达和多巴哥、英国、乌拉圭、津巴布韦：赞同劳工局的拟议条文。

哥斯达黎加：应当加强对数字平台的劳动和社会保障监察的授权，包括履行合作义务、提供电子记录，并建立与社会保障部门的数据交换接口。建议建立国际合作机制，以监管跨司法管辖区运营的平台。

克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、西班牙：支持劳工局对条文提出的修改建议。劳工局可以考虑进一步作出明确规定，相关机制必须有效支持工人代表代表和行使工人的权利。

埃及：倾向于在本条款中不要两次使用“和”字，因为所提及的任何文书都足以实施。

毛里求斯：赞同本条款。在线自由职业者和自雇人员可能不在传统监察框架之内，因此在实施过程中应当予以考虑。“国家法律法规”这一表述很恰当，符合国际劳工组织的起草惯例。执法范围还应当涵盖劳动、数据保护、网络安全和算法问责制，并应当建立审计、报告和工人申诉机制。

雇主一致答复

可以接受拟议的修改。

工人一致答复

同意拟议的修改。

劳工局评述

就本条款发表评论意见的大多数政府以及大多数雇主组织和工人组织都同意劳工局提出的修改建议，即将“国家法律、法规”改为“国家法律法规”。一些政府建议劳工局考虑进一步明确规定，相关机制必须有效支持工人代表代表和行使工人的权利。

鉴于收到的评论意见，劳工局保留了公约草案中的条文，仅略作编辑，包括根据第一条第 d 项下的劳工局评论中所提及的理由，改用“国家法律法规”这一表述。

十七、同等待遇

第二十六条

政府

柬埔寨、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、危地马拉、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、毛里求斯、墨西哥、荷兰(王国)、尼日利亚、秘鲁、波兰、罗马尼亚、南非、西班牙、乌拉圭、津巴布韦：支持拟议条文。

阿根廷：总体上赞同本条款，但是“类似情况”应当改为“相同类别”。

马来西亚：提议修改本条款如下，使其规定数字平台工人享有的保护不低于“相同就业身份分类的其他工人”所享有的保护，并且“数字劳动平台与其他企业相比不会处于竞争劣势”。

菲律宾：建议在末尾添加“考虑到他们的就业分类、工作安排的性质以及数字劳动平台提供的服务类型”。

新加坡：建议将本条款移至建议书草案中。

多哥：建议增加内容，强调该措施对于确保公平公正条件的重要性。

雇主一致答复

“类似情况”应当改为“相同就业身份分类”，并且补充“数字劳动平台与其他企业相比不会处于竞争劣势”。“相同就业身份分类”这一表述更为精确，本条款还应当确保平台不受到低于其他企业的对待。

工人一致答复

没有修改建议。

劳工局评述

大多数就本条款发表评论意见的政府支持将其纳入。一些政府支持本条款确立的原则，同时强调需要体现雇员和未处于雇佣关系中的工人之间的区别。少数政府还提出了引入灵活性措辞的其他方案。此外，少数政府要求明确“类似情况”的含义。

大多数雇主组织认为，应当与其他具有相同就业身份类别的工人进行比较，并且本条款还应当规定，数字劳动平台不应当相对于其他企业处于竞争劣势。大多数工人组织则未对本条款提出任何修改建议。

尽管将第二十六条纳入公约草案获得支持，但是一些政府和大多数雇主组织建议修改比较对象，将“类似情况工人”替换为“相同就业身份分类的工人”。已根据这些建议对条文进行了修改，并额外作了一些细微的编辑以提高可读性。

十八、实施

第二十七条

政 府

阿根廷、柬埔寨、克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、毛里求斯、荷兰(王国)、尼日利亚、波兰、罗马尼亚、西班牙、乌拉圭：支持原条文。

奥地利：应当确保在有中介参与的情况下，平台工人的权益也能得到保障。

埃及：支持劳工局就本条款提出的措辞建议，并指出第一条第 a 款未对“中介”一词给出定义。认为有必要在第二十七条中纳入对该术语的明确定义。

马来西亚、巴基斯坦：在本条款中添加“根据国家法律法规”。

瑞士：请求删除本条款。这属于国际私法范畴。

南非：完全支持第二十七条至三十条，这些条款规定了批准、生效、退出和报告的明确标准程序。反对任何可能使这一流程复杂化或者阻碍这一流程的修改。

雇主一致答复

为确保国家层面的一致性，在本条款末尾添加“根据国家法律和惯例”这一表述。

工人一致答复

没有修改建议。

劳工局评述

就第二十七条发表评论意见的大多数政府支持原条文。大多数工人组织没有提出额外建议，而大多数雇主组织以及少数政府建议加入“根据国家法律和惯例”或类似含义的表述。

劳工局注意到，本条款符合国际法中的属地原则，即各国对其领土拥有主权，并对其领土内的事件和人员拥有管辖权，且本条款并未对该原则作出任何修改。针对有关中介定义的评论意见，劳工局注意到，本术语已在公约草案第一条第 c 款中作出定义。

考虑到本条款与有关实施的其他条款的关系，劳工局已将第二十七条至三十条条文化为一条，并为合并作出了必要的改动。

鉴于收到的评论意见，除对简化后的条款措辞进行细微编辑外，第二十七条的实质内容保持不变。

第二十八条

政府

阿根廷、柬埔寨、埃及、印度尼西亚、毛里求斯、尼日利亚、乌拉圭：支持原条文。

克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、希腊、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、葡萄牙、罗马尼亚：支持确保成员国根据国家法律和惯例建立适当机制的表述，其中应当包括酌情设立连带责任制度。

法国、日本：希望删除本条款，或者若不能删除，将其移至建议书草案。

匈牙利：关于中介责任的规定更适合放在建议书中。

印度、马来西亚：应当添加“根据国家法律法规”这一表述。

西班牙：应当补充内容，以明确所有平台工人，包括通过中介工作的工人，都应当享有和同数字劳动平台建立直接雇佣关系的工人相同的保护水平。

瑞士：要求在本条款中添加“根据国家法律法规”这一表述，以考虑到中介之间的差异。

雇主一致答复

反对将中介纳入其中。本文书涵盖的中介也将被视为数字平台，这将造成严重的混淆，而且将受到全面监管。注意到委员会已决定在第一条中纳入“中介”的定义，并尊重该定义反映了委员会的共识立场。可以同意对第二十八条进行修改，将“允许使用中介”替换为“有中介参与”，后者更为准确，因为大多数国家允许使用中介，但中介未必参与其中。“确定和分配”应当替换为“区分”。委员会已明确表示希望文书简洁明了；没有必要同时使用这两个动词。

工人一致答复

建议作出修改，添加“包括在适当情况下通过连带责任”，使本条款表述为“在允许使用中介的情况下，各成员国必须确定和分配数字劳动平台和中介各自的责任，确保遵守本公约规定，包括在适当情况下通过连带责任”。

劳工局评述

就本条款发表评论意见的大多数政府支持其条文，其中一些政府建议直接提及“在适当情况下通过连带责任”。同样，大多数工人组织也建议增加连带责任。大多数雇主组织则建议修改部分措辞，具体内容已在上文其评论意见中阐述。

劳工局指出，本条款的措辞反映出一些国家不允许中介运营。本条款提出了两项要求。在允许中介运营的情况下，成员国要“确定”数字劳动力平台和中介机构在确保遵守公约规定方面的相关义务是什么，并据此“分配”各自的责任。关于直接提及“连带责任”，本条款并不妨碍成员国在认为适当的情况下在国家层面实施此类规定。

考虑到本条款与有关实施的其他条款之间的关系，劳工局已将第二十七条至三十条的条文简化为一条，并为合并和提高可读性作出了必要的改动。

鉴于收到的评论意见，第二十八条的实质内容在简化后的条款中保持不变。

第二十九条

政府

阿根廷、柬埔寨、克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、危地马拉、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、毛里求斯、荷兰(王国)、尼日利亚、波兰、罗马尼亚、西班牙、乌拉圭：支持原条文。

澳大利亚：建议合并第二十九条和第三十条，采用《2025 年工作环境中生物危害因素公约》(第 192 号)中的措辞，并加入对数字劳动平台和数字平台工人代表组织的提及。

印度、日本：建议采取灵活的方式，允许成员国通过国家法律、法规或者其他国家机制来实施本公约。

巴基斯坦、瑞典：建议删除“代表数字劳动平台和数字平台工人的组织”这一表述。

雇主一致答复

建议将第二十九条和第三十条合并为一条，采用与《第 192 号公约》第二十二条相同的条文。这意味着不会提及并非最具代表性的社会伙伴的组织。本条款将改为：“各成员国必须经与最具代表性的雇主组织和工人组织协商，通过法律法规以及集体协议或者符合本国国情和惯例的任何其他措施，实施本公约的各项规定”。

工人一致答复

没有提出任何修改建议。

劳工局评述

就本条款发表意见的大多数政府支持将其纳入，不作任何修改；大多数工人组织也接受本条款，无需进一步修改。少数政府和大多数雇主组织建议将第二十九条和三十条合并为一个条款，并使用与《第 192 号公约》第二十二条相同的条文。

一些政府和大多数雇主组织提议删除“代表数字劳动平台和数字平台工人的组织”这一表述。对此，劳工局注意到，委员会商定的第二条第二款已将此类组织纳入协商范围，以便在出现实质性特殊问题时，就适用范围的排除事宜进行协商。正如黄皮报告所述，一些文书还提及与其他雇主组织和工人组织进行协商，例如《第 189 号公约》第二条第二款以及《2007 年渔业部门工作公约》(第 188 号)第一条第 c 项。

关于将第二十九条和第三十条合并为一条并采用《第 192 号公约》第二十二条表述的提议，鉴于各答复方总体上倾向于更加简洁的条文，劳工局已合并了这些条款，并为提高可读性进行了微小改动，使措辞更加精炼。鉴于上述原因，劳工局保留了现有的提及更广泛组织的表述。

第三十条

政府

阿根廷：本条款没有必要。

柬埔寨、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、匈牙利、卢森堡、毛里求斯、荷兰(王国)、尼日利亚、菲律宾、波兰、罗马尼亚、西班牙、乌拉圭：支持原条文。

澳大利亚、巴基斯坦：建议将第三十条与第二十九条合并。

马来西亚：建议在与实施相关方面增加一些内容，规定“或者以符合国家法律法规的任何其他方式”。

美国：提议修改本条款如下：“各成员国必须通过法律或法规、集体协议、法院判决等手段、通过综合运用这些手段，或者以符合国家惯例的任何其他方式适用本公约”。第二句是多余的。公约规定本身已阐明了这一点。

雇主一致答复

本条款规定过于具体。实施应当由各国政府自行决定。建议删除本条款，并采用第二十九条下提出的合并方案。另增设一条，规定“各成员国为实施本文书而采取的措施，不当用作重新分类或者雇佣推定的标准、依据或证据”。

工人一致答复

没有提出任何修改建议。

劳工局评述

就本条款发表评论意见的大多数政府和大多数工人组织支持不作改动将其纳入。关于大多数雇主组织的评论意见，劳工局采用了一种宽泛的表述来提及实施手段，并注意到其他国际劳工标准中常见的现行实施规定。除为将其纳入第二十七条至三十条的合并条款而进行的必要改动外，劳工局未对本条款的实质内容进行任何更改。

十九、规范性语言

第三十一条

政府

澳大利亚、孟加拉国、柬埔寨、智利、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、危地马拉、匈牙利、印度尼西亚、爱尔兰、意大利、卢森堡、马来西亚、墨西哥、荷兰(王国)、尼日利亚、巴基斯坦、菲律宾、波兰、罗马尼亚、南非、西班牙、瑞士、乌拉圭、津巴布韦：支持本条文。

奥地利：建议书中还应当包含一段措辞相同的关于性别中立语言的段落。

雇主一致答复

无评论意见。

工人一致答复

同意棕皮报告第 99 段的建议。

劳工局评述

就本条款发表评论意见的大多数政府以及雇主组织和工人组织均支持本条款，不作任何修改，因此本条款被置于公约草案结尾。正如棕皮报告第 99 段所述，劳工局已根据《第 192 号公约》调整了措辞。

其他建议

除前序章节已提出的建议外，一些三方成员还就在公约草案中添加新章节或者新条款提出了建议。这些建议概述如下。

政府

澳大利亚：建议新增两项条款。第一项新增条款位于关于最低报酬或者付款的第十一条之后，旨在解决数字平台工人的开支和业务成本待遇。第二项新增条款位于第二十六条之后，旨在帮助解决因数字平台工人作为雇员而受到现有国际劳工标准的覆盖，从而享有的已有保护措施的差异可能带来的挑战。

柬埔寨：建议加强实施，加入对混合型平台工作形式的解释性指导，这类工人可能在多个平台或者以混合就业身份开展任务。

哥斯达黎加：建议纳入一项与控制多个司法管辖区内运营的平台相关的国际合作机制规定。

厄瓜多尔：建议新增一项条款，规定平台有义务设立法律代表，并与相关国家签署运营协议。

毛里求斯：提议在第九条之后新增一个题为“教育、培训和技能”的章节，内含一项与工人获得优质教育和培训以及认可通过平台工作获得的能力相关的新增条款。

摩尔多瓦共和国：建议加入关于平台工人数量及其合同或者职业身份的登记和报告的若干条款，以便主管当局能够有效执行相关的法律和监管义务。

雇主一致答复

建议在第十九条之后新增一个题为“保护数字劳动平台权利”的章节，其中包含以下三项条款：(1) “各成员国必须确保本文档中的措施保护且不干扰或者损害数字劳动平台的商业敏感信息、知识产权或者商业秘密”；(2) “各成员国必须确保本文档中的措施不会使数字劳动平台与其他企业相比处于竞争劣势”；(3) “各成员国必须营造有利于数字技术发展的环境，从而使这些数字技术能够优化劳动力市场并提高生产力”。此外，还建议新增一个题为“加强平台经济中的就业机会”的章节，其中包含以下三项条款：(1) “各成员国必须支持数字劳动平台，特别是中小微企业，并为其提供激励措施，以促进生产性就业和体面工作的创造”；(2) “各成员国必须投资于劳动力市场的技术教育，以加强创新，提升企业家技能，并

确保工人和中小微企业能够利用平台经济创造的机遇”；(3) “各成员国必须简化自雇平台工人的营业登记，加强社会保护参与和缴费，并在必要时促进正规化”。

工人一致答复

建议在第十一条中新增第 a 项，内容为：“包含数字平台工人可供数字劳动平台支配的时间段”。

建议在第十七条之后新增一条：“各成员国应当要求数字劳动平台就第十五条第 a 项和第 b 项所列举的事项与数字平台工人代表或者工人代表组织协商，以达成集体协议”。

劳工局评述

劳工局注意到，三方成员提出的关于新增条款的建议在政府、雇主和工人之间存在很大差异，而且通过增加新内容在公约中引入新章节并未获得广泛支持。鉴此，并考虑到各答复方普遍倾向于更加精简的条文，劳工局未纳入任何新增条款。

关于建议书草案的观察意见

序言和第 1 段

政府

澳大利亚、奥地利、孟加拉国、比利时、保加利亚、柬埔寨、智利、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、危地马拉、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、马来西亚、毛里求斯、纳米比亚、荷兰(王国)、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、南非：支持更新后的条文。

加拿大：倾向于使用原文“考虑”，这更准确地反映了该建议书与其所补充的公约之间的关系。

西班牙：应当保留原文。

雇主

无评论意见。

工人一致答复

同意棕皮报告第 101 段的建议。

劳工局评述

如棕皮报告所述，劳工局将“考虑”一词替换为“适用”，以表明建议书草案的各项规定应当与公约草案的各项规定一并适用。这一改动符合《国际劳工组织章程》第 19 条第 6 款第 d 项。就本段发表评论意见的大多数政府和大多数工人组织支持纳入更新后的条文，因此已将其纳入建议书草案。

一、 结社自由、社会对话以及雇主组织和工人组织的作用

第 2 段

政 府

澳大利亚：同意本条款，但建议删除有关跨境的表述，并在修改后的句子末尾添加“如适用”。

阿根廷、柬埔寨、克罗地亚、丹麦、法国、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、马耳他、毛里求斯、荷兰(王国)、尼日利亚、巴基斯坦、波兰、罗马尼亚、南非、西班牙：支持劳工局条文。

哥斯达黎加：建议承认平台工人组织为有效的对话者，以便就缴费政策、工作条件和职业健康展开对话。

印度：修改条文为：“各成员国应当努力为数字劳动平台和数字平台工人行使其组织和集体谈判权以及参与社会对话，包括必要的跨境层面社会对话，创造一个有利环境”。

日本：删除该段。如果保留该段，建议将“创造”改为“促进”。

瑞典：第 2 段至 5 段不应适用于非雇员及其对应人员。目前国际劳工组织体系内尚无针对非雇员及其对应人员的同等规定。

新加坡：应删除“跨境层面”这一表述。

雇主一致答复

删除有关集体谈判的内容。在多数成员国，自雇人员不能参与集体谈判，因为这会削弱竞争。删除“包括必要的跨境层面”这一表述，并替换为“若适用”。国际劳工组织不应当鼓励成员国干涉其他国家的劳动关系框架。鉴于各国法律和惯例存在显著差异，“若适用”这一表述将赋予成员国必要的灵活性。

工人一致答复

为了保持一致性，我们建议在本节标题中明确提及集体谈判，因为本节整体上提到了两项基本权利：结社自由和集体谈判。如公约草案第三条下所述原因，我们强烈建议将第 2 段重新定位，以取代目前的公约第三条第二款(并作改动)。

劳工局评述

就本段发表评论意见的大多数政府同意将其纳入。然而，大多数工人组织认为，应将其移至公约，并根据其对第三条第二款的评论意见进行修改。少数政府建议删除“跨境层面”的表述。如上所述，大多数雇主组织建议删除关于集体谈判和跨境层面的表述。

关于对本段中提及“跨境层面”的评论意见，劳工局注意到，2019 年 2 月举行的跨境社会对话专家会议将跨境社会对话定义为各国政府、工人、雇主或者其代表为促进体面劳动和健全劳资关系而开展的跨越国界的对话。然而，考虑到各方提出的保留意见，已删除“包括必要的跨境层面社会对话”这一表述。

关于大多数工人组织提出的将本段(经改动)改为置于公约草案中以取代现有第三条第二款的建议,劳工局已在其对第三条的评述中阐明,并考虑到委员会希望将公约维持在原则层面。建议书将为成员国落实公约中概述的各项原则提供进一步指导。鉴于收到的评论意见,劳工局保留了第2段,但删除了“跨境层面”这一表述,并对措辞进行了细微修改以提高可读性。

第3段

政府

阿根廷、柬埔寨、克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、危地马拉、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、马来西亚、马耳他、毛里求斯、荷兰(王国)、尼日利亚、波兰、罗马尼亚、南非、西班牙:支持劳工局的条文。

以色列: 补充“应当考虑将数字平台工人真正归类为雇员,以避免违反适用的竞争法”。

日本: 在“各成员国应当”之后添加“根据国家法律和情况”,以明确不应过度介入雇主组织和工人组织。

巴基斯坦、瑞典: 应当删除“代表数字劳动平台和数字平台工人的组织”这一表述。

秘鲁: 未能提及的“能力”的种类,使得将其纳入国家应当采取的行动范围变得非常模糊。

美国: 将本段中的“应当”替换为“可以”,并在末尾添加“……这不应损害这些组织的自主权”。

雇主一致答复

根据国际劳工组织惯例,为避免碎片化,删除“代表数字劳动平台和数字平台工人的组织”这一表述。

工人一致答复

对括号内的条文没有提出修改建议。

劳工局评述

就本段发表评论意见的大多数政府支持将其纳入,且不作任何修改;大多数工人组织也支持将其纳入,且不作任何改动。少数政府和大多数雇主组织提出了上述若干修改建议。

正如其在第二十九条的评述中所指出的,劳工局注意到,委员会商定的第二条第二款将代表数字劳动平台和数字平台工人的组织纳入协商范围,以便在出现实质性特殊问题时,就适用范围的排除事宜进行协商。如前所述,其他文书除社会伙伴外,还提及与其他雇主组织和工人组织进行协商。

考虑到收到的评论意见,劳工局保留本段内容,仅对措辞进行了微调,以增强可读性。

第 4 段

政 府

阿根廷、奥地利、孟加拉国、巴西、柬埔寨、加拿大、智利、埃及、法国、危地马拉、以色列、马耳他、墨西哥、纳米比亚、阿曼、菲律宾、沙特阿拉伯、南非、瑞士、斯里兰卡、泰国、特立尼达和多巴哥、乌拉圭、津巴布韦：同意拟议措辞。

比利时：对劳工局的建议持灵活态度。

保加利亚：不支持拟议修正。认为建议书不宜强制要求代表性雇主组织和工人组织将集体谈判的范围扩大至自雇人员。

克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、荷兰(王国)、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、西班牙：主张保留原条文，因将国际劳工组织标准纳入国内法予以实施的义务在于成员国，且成员国不应干涉社会伙伴的自主权。

卢森堡：支持原条文。

印度：主张保留原条文，以尊重自愿参与和组织的自主权。

马来西亚：修改本条文，在本段中加入“在法律法规和国家政策允许的范围内”的表述。

毛里求斯：支持第 4 段的表述，因其鼓励将数字平台工人和数字劳动平台纳入现有雇主组织和工人组织的覆盖范围，这对促进代表权、社会对话及服务获取至关重要。

瑞典：本段应予删除。无论现有表述还是拟议表述均不可接受。社会伙伴的内部事务不应受到监管。

美国：同意拟议修订，但需添加限定语“在适当情况下”，从而与《第 204 号建议书》保持一致。

雇主一致答复

反对向社会伙伴施加直接义务的拟议修改，支持原条文，并在其中添加“在适用且符合组织规则和国家法律的情况下”这一表述，以确保法律明确性。原案文中的灵活性至关重要，因为本条款应顾及平台工人作为个体经营者可能选择以企业身份加入雇主组织的情形。

工人一致答复

同意对第 106 段的拟议修订。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局指出其修改了建议书草案第 4 段的措辞。劳工局采用的修正条文将直接适用于雇主组织和工人组织，而非要求成员国应鼓励此类组织扩大会员范围。

对本段提出评论意见的各国政府对是否保留原条文或是否接受劳工局在建议书草案中采用的条文存在分歧。部分政府表示关切，认为本段文字不应干涉社会伙伴的自主权。

劳工局此前曾指出，此表述更接近《第 204 号建议书》第 33 段所采用的措辞。然而，鉴于收到的评论意见，劳工局已在第 4 段中加入“在适当情况下”这一表述。

第 5 段

政府

阿根廷、柬埔寨、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、马耳他、毛里求斯、墨西哥、荷兰(王国)、尼日利亚、巴基斯坦、波兰、罗马尼亚、南非、西班牙：支持劳工局的条文。

菲律宾：澄清哪些对实质性谈判具有相关性和必要性的信息可被视为对平台“具有损害性”。

新加坡：提议将最后一句修改为“不应强制数字劳动平台披露可能对其具有损害性的信息”。

瑞典：接受本段落的现有措辞，但不包括提及代表数字劳动平台和数字平台工人的组织的内容。

瑞士：建议改写如下：“成员国应鼓励数字劳动平台向工人代表组织以及(若存在)代表数字平台工人的组织提供开展知情谈判所需的所有相关必要信息。若披露其中部分信息可能对数字劳动平台造成不利影响，则这类信息的提供可与仅将其用于谈判目的并在必要范围内予以保密的承诺相挂钩”。

雇主一致答复

本段应予删除。本段假定所有平台工人均参与“谈判”。在多数成员国，自雇工人不可参与集体谈判，因为这可能构成反竞争行为。本段内容与许多国家既定的法律和实践相冲突。“提供所有相关必要信息”的要求无视知识产权及保护竞争敏感性信息的法律。本条款对平台必须披露的信息内容及披露对象表述模糊。部分平台可能对客户数据负有法定保密义务，此类义务不能通过与一家具有谈判权工人组织达成的协议予以豁免。要求平台向多类组织共享敏感信息，有悖于商业自由原则。

工人一致答复

建议增补以下段落：“成员国应当采取措施，确保数字劳动平台通过其数字基础设施或其他等效方式，建立私密安全的沟通渠道，使数字平台工人能够相互联系，并能够与其代表或工人组织取得联络”。安全的沟通渠道对于创造有益于工人团结协作并保障其代表权的环境至关重要。通信必须具备私密性与安全性，以保护工人免受平台监控或报复。在缺乏相关监管的情况下，工人可能因组建工会而面临被处罚或账户被停用的风险。

劳工局评述

多数对此段提出评论意见的政府支持保留本段且不作修改，少数政府则就应提供信息的范围提出修改建议，或要求澄清“具有损害性”这一表述。多数雇主组织基于上述理由提议删除本段。多数工人组织支持保留本段，并建议增加一段关于安全沟通渠道的内容，具体如上所述。

关于涉及具有损害性信息的评论意见，劳工局在本段中采用了与《1981 年集体谈判建议书》(第 163 号)第 7(2)段相一致的表述，规定信息的提供可以以承诺仅将其用于谈判目的，并在必要范围内予以保密为条件。劳工局认为，这一做法为确保用于谈判目的的信息具有适当边界提供了依据。

鉴于收到的评论意见，劳工局将第 5 段原封不动地纳入了建议书草案。

二、职业安全卫生

第 6 段

政 府

阿根廷、孟加拉国、保加利亚、柬埔寨、智利、埃及、匈牙利、以色列、日本、科威特、葡萄牙、菲律宾、西班牙、斯里兰卡、瑞典、泰国、特立尼达和多巴哥：同意劳工局对案文的拟议修订。

澳大利亚：建议修改为：“成员国应当明确各方各自的职能和责任……，在合理可行的范围内，并在其影响或控制能力所及的程度内，确保数字平台工人的安全与健康，同时考虑到这些责任的互补性，包括但不限于：(a) 提供并维护不存在安全与健康风险的工作环境；(b) 识别和评估职业风险，并采取预防措施以消除或最大限度降低风险；(c) 向数字平台工人提供信息和培训；(d) 提供、维护和使用安全设备及安全操作系统；(e) 提供并维护适当的个人防护服和防护装备；(f) 预防因长时间工作和休息不足导致的职业伤害和职业病；以及(g) 确保数字平台工人能够使用卫生设施并获得清洁饮用水”。

比利时、克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、爱尔兰、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚：对本段持灵活态度。

巴西、乌拉圭：鉴于在公约中保留第四条第二款至关重要，我们不支持将本条款移至建议书。

哥斯达黎加：建议对现有文本进行修订：“成员国应当鼓励数字劳动平台根据所从事工作的性质，向工人提供职业安全卫生方面的必要信息，并考虑采取措施，保护并预防工人暴露于以下风险：(a) 涉及物理、化学和生物风险因素的工作条件；(b) 缺乏福利配套设施(卫生设施、饮用水)的工作条件；(c) 不利于骨骼、肌肉和心理健康的人体工效学和社会心理层面的工作条件”。

印度、意大利、纳米比亚：应保留原条文，不采纳劳工局所建议的合并段落。

马来西亚：建议对劳工局提出的合并段落进行修订，包括删除第 6(b)段中关于卫生设施和饮用水的表述。

秘鲁：不同意劳工局提出的合并段落的建议。

美国：同意将第四条第二款移至建议书草案，此举符合委员会倾向于制定一项以原则为基础、规定性较弱的公约的立场。

津巴布韦：不赞同将第四条第二款移至建议书草案。我们同时建议将建议书草案第 6 段移至公约草案。

雇主一致答复

反对关于职业安全卫生责任、疾病与伤害预防以及卫生设施使用权的拟议条文，应整体予以删除。这些保护措施并不适用于所有平台工人。对于受雇的平台工人，成员国不应就长时间工作、休息不足、卫生设施和饮用水等问题重新界定相关责任。雇主对其雇员应承担的责任已经明确且确立已久。获取卫生设施和休息空间是重要的公共政策目标，但并非平台工作的特有需求。按其定义，自雇平台工人自行决定

其工作时间、地点及工作方式，他们在获取此类设施方面面临的挑战，与在经济各领域于公共和私人空间中从事活动的其他自雇或独立工人并无不同。

工人一致答复

不同意将第四条第二款移至建议书。建议将第 6 段移至公约。我们认为本条款针对部分平台工人的特殊挑战，必须纳入公约草案。健康与获取安全饮用水、卫生设施及个人卫生之间的关联已有充分论证。鉴于数字平台工人的工作场所往往具有流动性，且普遍缺乏卫生设施、休息设施和清洁饮用水，从而导致严重健康问题，我们同时建议补充提及“休息设施”。纳入休息设施可以确保平台工人获得安全休息，有助于减少交通事故和死亡事件的发生。

劳工局评述

在综合考量本段内容时，劳工局已考虑到三方成员就将第四条第二款移至建议书所提出的评论意见，以及就删除第五条(涉及信息与培训、设备安全以及提供个人防护服和装备)提出的评论意见，因为部分三方成员的评论意见涉及本条原先所提及的保护措施。

A. 将公约草案第四条第二款移至建议书草案

在棕皮报告中，劳工局就第四条第二款能否纳入建议书草案征询了三方成员的意见，此举符合对委员会成员倾向于制定一项细节较少、规定性较弱的公约的理解，并指出此条款涉及为落实现有第四条第一款而采取的具体措施。

对此发表意见的大多数政府支持将其移至一个合并段落，其中一些政府指出，这一调整将有助于形成一项更侧重原则性的公约。其他政府则表示，可在其对第四条意见的基础上，对劳工局的拟议修订持灵活态度。

另一方面，大多数工人组织不同意将第四条第二款移至建议书草案，并进一步主张应将第 6 段移入公约草案，理由是本段针对部分平台工人面临的特殊挑战，因此必须纳入其中。一些政府提到，本段可能并不适用于所有平台工人，因此需要保留一定的灵活性。然而，基于上述理由，大多数雇主组织支持删除第四条第二款，并且不支持将第 6 段纳入公约草案。

鉴于收到的评论意见，劳工局已将公约草案第四条第二款移至建议书中。

B. 将公约草案第五条各项移至建议书草案

如前所述，劳工局在棕皮报告中征询了三方成员的意见，探讨是否可将第五条从公约中删除，并指出有少数政府提议将其中第 a 项至第 c 项纳入建议书。此外，在就第 6 段发表评论意见时，一些政府还建议增列若干分项，例如：风险识别与风险评估；提供并维护适当的个人防护服和防护装备；提供培训；以及采取措施防止暴露于心理社会风险和人体工效学风险等事项。

劳工局注意到三方成员就是否纳入这些及其他更为具体的措施所持的不同立场，同时注意到对制定一项更侧重原则性的公约的期望。对原第五条所涵盖要素作进一步阐述，可在保留公约中原则性规定的同时，为成员国提供不具约束力的指导。劳工局还考虑到了有关将更具体的职业安全卫生保护措施适用于非雇员劳动者的评论意见。

关于第 a 项，拟议条文在略作修改后反映了原载于第四条第二款、后移至建议书的措辞。关于第 b 项至第 d 项，劳工局建议采用第五条原有表述，并作轻微修改以提升可读性。同时根据若干政府及工人组织的建议，对第 c 项进行了修正，在其中提及设备或“流程”。第 e 项保留自建议书草案原文，但作出修改，引入“在必要时和在合理可行的情况下”这一表述，以承认并非各类数字平台工人都需要获取此类条件，并在本条款的适用方面为成员国保留一定的灵活性。

鉴于收到的评论意见，劳工局已将第四条第二款移至建议书。鉴于各方对第五条具体内容提出的意见，劳工局已将第 b 项至第 d 项作为指导性内容纳入建议书，并保留了第 e 项中关于卫生设施的表述。

三、就业促进

第 7 段

政府

阿根廷、柬埔寨、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、法国、德国、危地马拉、匈牙利、印度、爱尔兰、意大利、卢森堡、毛里求斯、菲律宾、波兰、罗马尼亚：同意本案文。

以色列：建议添加“视情况”，因并非所有平台工人都需要接受特定培训。

南非、西班牙：同意本条文。

墨西哥、荷兰(王国)、瑞典、乌拉圭、津巴布韦：建议删除本段。

巴基斯坦：建议改为“成员国应当推动符合劳动力市场需求的教育、培训及终身学习机会，提升数字平台工人的技能水平，将此作为国家战略组成部分，应对技术变革与劳动力市场变化，并增加体面劳动的获取机会”。

瑞典：建议删除本段，因为成员国在促进就业方面的责任应适用于整个劳动力市场，且应在平等条件下实施，而非仅针对平台经济领域。

瑞士：不支持当前措辞。其规范性影响过于广泛，导致对所有其他工人群体的歧视。

雇主一致答复

支持关于教育机会的文本，并提出若干修改建议。当前版本忽视了数百万平台工人选择从事平台工作的根本原因。他们看重平台工作的灵活性及自主经营的自由。此外，下述策略应当纳入旨在惠及全体劳动力的更广泛的国家战略之中。建议文本如下：“成员国应当推动符合劳动力市场需求的教育、培训及终身学习机会，提升数字平台工人的技能水平，将此作为国家战略组成部分，应对技术变革与劳动力市场变化，并增加体面劳动的获取机会”。建议在第 7 段前增设新段落：“成员国应当营造有利于数字劳动平台发展的环境，特别是为中小微企业创造条件，以促进创造体面劳动机会”。

工人一致答复

如同在第九条下所作的说明，建议将本节从公约草案和建议书草案中一并删除。

劳工局评述

多数对本段提出意见的政府赞成保留原文，多数雇主组织建议按其上述意见修改条文。多数工人组织及部分政府则主张删除本段。在建议删除本段的政府中，有少数指出，技能提升应在各行各业加以推进，无须在文书中单独设立一个关于就业促进的章节，或认为出于精简考虑应将其删除。

劳工局综合考量了各方对保留本段的不同观点，同时考虑到答复者普遍倾向于采用更简洁条文。鉴于收到的评论意见，劳工局未将此段纳入建议书草案。

第 8 段

政 府

阿根廷、克罗地亚、柬埔寨、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、毛里求斯、尼日利亚、巴基斯坦、秘鲁、波兰、罗马尼亚：赞成案文。

印度：采取特殊措施促进弱势群体(包括妇女、移民和农村工人)的融入对于确保包容性至关重要。

马来西亚：建议增加“根据国情”。

墨西哥、荷兰(王国)、瑞典、乌拉圭、津巴布韦：建议删除本段。

雇主一致答复

同意本段内容。

工人一致答复

如同在第九条下所作的说明，建议将本节从公约草案和建议书草案中一并删除。

劳工局评述

多数对本段提出意见的政府及多数雇主组织支持保留原文。相反，多数工人组织及少数政府则建议删除本段。部分政府强调在适用过程中需要保持灵活性。针对这些评论意见，劳工局指出，本段内容属于指导性规定，并未规定对相关法律法规进行审查或修改的具体方式。

鉴于收到的评论意见，劳工局在建议书草案中保留了本段内容。

四、雇佣关系

第 9 段

政 府

阿根廷、保加利亚、巴基斯坦：赞成删除第 9 段。

奥地利、巴西、柬埔寨、智利、法国、日本、毛里求斯、尼日利亚、阿曼、菲律宾、新加坡、南非、瑞士、特立尼达和多巴哥：支持拟议条文。

哥伦比亚：建议采用客观统一的标准。

比利时：支持删除“与雇佣关系存在相关的”。

克罗地亚、丹麦、芬兰、德国、匈牙利、意大利、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚、西班牙：支持拟议修改，并支持将本段纳入公约。

墨西哥：本段应予保留，措辞参照结论第 50 点。

雇主一致答复

建议删除本段以精简条文。若保留第 9 段，建议将标题改为“工作”关系，因绝大多数平台工人并不存在雇佣关系。

工人一致答复

建议将第 9 段移至公约第十条第二款。

劳工局评述

基于劳工局对公约草案第十条的评注中所述理由，本节标题现定为“与雇佣关系存在相关的分类”。

多数对此段提出意见的政府支持现有文本，部分政府建议将其纳入公约。多数雇主组织建议删除第 9 段以精简条文，多数工人组织则建议将该段纳入公约。

鉴于第 9 段就公约草案第十条所规定的数字平台工人正确分类问题提供了相关指导，劳工局认为将其纳入建议书是适当的，因此未在这方面作任何变动。

鉴于收到的评论意见，劳工局在可读性方面作了若干适度调整，并将本段纳入了建议书草案。

五、报酬和工作时间

对标题的评论意见

政 府

澳大利亚：本节标题应为“报酬、付款和工作时间”。

巴西、柬埔寨、加拿大、智利、克罗地亚、丹麦、芬兰、德国、匈牙利、意大利、墨西哥、波兰、瑞士：支持在标题中添加“或付款”。

危地马拉：支持在标题及建议书全文中添加“或付款”。

雇主一致答复

支持将本节标题中的“报酬”改为“报酬或者付款”的建议。

工人一致答复

同意在标题中添加“或付款”。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局征询了三方成员的意见，探讨鉴于公约草案第一条第 d 项定义第一部分中使用了“付款”一词，是否应将本节标题由“报酬和工作时间”改为“报酬或者付款和工作时间”。

多数发表意见的三方成员对劳工局的提议并无异议，劳工局因此相应修订了建议书草案中的标题。

如上所述，劳工局参照三方成员的评论意见，并特别考虑到数字平台工人的就业身份，对公约和建议书草案中关于报酬或者付款和工作时间的规定作了重新调整。本节应与公约草案第八节一并阅读，其中包括一张表格，列出了棕皮报告转载的文书草案条款与本报告末尾所载的劳工局拟议文本之间的对应关系。

第 10 段

政府

阿尔及利亚：最低工资仅适用于存在雇佣关系的劳动者。

阿根廷：该文本应明确其适用于处于从属关系中的劳动者，因此不应提及“付款”一词。

澳大利亚：建议修改并将其与第 11 段合并。修订后的文本如下：“成员国应当采取措施确保数字平台工人获得最低报酬或者付款，包括按计件方式计算时，该报酬应当：(a) 不低于适用其他处于类似情形工人的法定或者谈判确定的最低工资标准；且(b) 不包含小费及其他酬金”。

比利时、巴西、加拿大、智利、危地马拉、意大利、西班牙、毛里求斯、瑞士：同意添加“或者付款”。

柬埔寨：建议最低工资的适用应当依据国家最低工资法。

克罗地亚、丹麦、芬兰、德国、匈牙利、波兰：本项规定仅适用于存在雇佣关系的数字平台工人。

埃及、法国、乌拉圭、泰国：赞成仅保留“报酬”一词。

印度、日本、新加坡：建议删除该段。

南非：支持添加“或者付款”一词，并纳入“根据工作安排性质及数字平台工人的就业身份分类”这一表述。

美国：建议在句末添加“在开展工作的国家”。“处于类似情形”这一表述较为含糊，通过数字劳动平台完成服务请求、但身处两个不同国家的人员也可能被视为“处于类似情形”。支持添加“或者付款”。

雇主一致答复

不支持拟议修订。术语“付款”与自雇性质相关，为自雇工人设定最低工资缺乏合理性。首先，最低工资与雇佣关系挂钩；其次，自雇平台工人可自主决定工作时长。第三，平台工人通常按任务计酬而非按

时间计酬。该段规定在自雇工人情形下面临多重操作难题。根据平台模式差异，平台工人常自行定价、与服务需求方协商报酬，或同时在多个平台接单。他们亦可能是个体经营者，部分客户通过平台获取，部分通过其他渠道获取。在这些情况下，平台无法掌握或控制劳动者的实际收入，导致这项规定无法执行。最后，“适用于其他处于类似情形工人”的表述含糊且多余，应予删除。我们建议采用以下表述：“成员国应当酌情采取措施，确保作为雇员的数字平台工人获得的报酬至少等同于法定或谈判确定的最低工资标准”。

工人一致答复

同意添加“或者付款”。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局就案文是否应将“数字平台工人获得报酬”改为“数字平台工人获得报酬或者付款”征询了三方成员的意见，考虑到第一条第 d 款定义的前半部分已纳入“付款”一词。

三方成员就公约草案和建议书草案中本项及其他若干项有关报酬的规定所提出的意见，反映出对于这些规定是否适用于非雇员身份的数字平台工人存在不同看法。一些政府及大多数工人组织同意在该段中加入“或者付款”的建议。然而，部分政府和大多数雇主组织不同意这一建议。还有若干政府明确表示，该项规定应仅适用于处于雇佣关系中的劳动者。

第 10 段与棕皮报告中公约草案原第十一条第 a 款所述的数字平台工人报酬适足性的要求密切相关。主要关切在于，将最低工资的概念适用于非雇员身份的劳动者。

鉴于收到的评论意见，劳工局未将该段纳入建议书草案，并通过新设的第九条第二款处理了报酬适足性问题(原载于第十一条)，该条款规定数字平台工人在存在雇佣关系时应获得充分报酬，且不得低于最低工资标准。这项规定仅适用于存在雇佣关系的劳动者。根据新增的第九条第三款，其对其他数字平台工人的适用需“尽可能酌情”进行。

第 11 段

政府

澳大利亚：应将第 11(a)段放在公约中作为一个单独条款处理，将第 11(b)段纳入第 10 段。

比利时、克罗地亚、丹麦、芬兰、德国、匈牙利、意大利、波兰、西班牙：支持对起首部分的拟议修正。

巴西、智利、危地马拉、科威特、毛里求斯、墨西哥、瑞士：支持添加“或者最低付款额”。

埃及、法国、印度、阿曼：不同意添加“最低付款额”一词。

印度尼西亚：第 11 段过于技术性。文书草案应侧重于设定保护数字平台工人的一般原则。

巴基斯坦：对本修正建议表示关切，因最低报酬框架并不适用于自雇人员。建议改写为：“成员国应当采取措施，确保雇员身份的数字平台工人获得的报酬至少等同于法定或谈判确定的最低工资，且在评估该最低报酬标准时，应当排除支付给他们的任何小费或酬金”。

瑞典：支持删除第 11 段，以使建议书在付款和报酬方面的规定不过于详细。

南非：支持增补“或者最低付款额”，并建议添加“根据工作安排性质及数字平台工人就业身份分类”的表述。

美国：支持增补“或者最低付款额”。建议将“酌情……”改为“根据本国法律和惯例”，以反映各国对小费和酬金采取的不同做法。

雇主一致答复

不支持添加“或者最低付款额”这一表述。基于上述理由，为自雇工人设定最低付款标准毫无意义。若保留本段，其内容应仅涉及受雇平台工人的报酬问题。正如在公约草案第一条第 d 款讨论中所指出的，受雇平台工人可能有权获得费用或其他成本的补偿，而自雇工人则需自行承担工作产生的成本，且平台无法知晓或控制这些成本。第 11(b)段应予删除。各成员国在处理小费及酬金方面存在法律与实践差异，建议不要在本项规定中纳入这一复杂问题。

工人一致答复

同意拟议案文，并建议增加以下两项规定：“成员国应当建立机制，确保数字平台工人在其开展工作过程中产生的费用或其他成本(包括固定成本和可变成本)能够得到可预期且及时的补偿”，以及“成员国应当建立机制，确保当数字平台工人在履行工作职责过程中产生的数据被数字劳动平台出售或使用，能够获得适当补偿。所有此类补偿均应在向数字劳动平台提供服务所获报酬之外另行支付”。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局请三方成员考虑是否应将“最低报酬”改为“最低报酬或者最低付款额”。还结合各方就报酬相关条款提出的总体意见，在重新拟定公约草案第十一条时考量了本项规定的适用问题。

三方成员对第 11 段表达了不同意见。部分政府及多数工人组织赞同对起首部分的拟议修正，即使用“最低报酬或者最低付款额”这一表述。然而，一些政府及多数雇主组织主张本项规定仅适用于存在雇佣关系的数字平台工人，另有少数答复方提出了替代表述。因此，与对其他报酬条款的评论类似，核心关切在于本项规定对非雇佣关系中劳动者的适用问题。

根据收到的评论意见，劳工局在保持公约草案中与报酬和付款相关原则的同时，引入了一定程度的灵活性，以促进其批准和实施。为此，劳工局将第 11 段内容(除第 a 项外)移至公约新设的第九条第二款第 a 项，本条款针对存在雇佣关系的数字平台工人的最低报酬问题作出了规定。此外，新增的第九条第三款赋予了灵活性，规定各成员国“尽可能酌情”将这些措施扩大至不存在雇佣关系的数字平台工人。劳工局认为，这些修订将有助于回应关于在公约和建议书中区分报酬与付款的相关关切。

第 11(a)段中提及的、关于数字平台工人开展工作所需的费用及其他成本的补偿问题，已在新的第九条第二款第 b 项中予以规定，详见下文关于第 14 至第 15 段的说明。

第 12 段

政 府

阿根廷、柬埔寨、克罗地亚、丹麦、埃及、芬兰、法国、德国、危地马拉、匈牙利、意大利、毛里求斯、墨西哥、巴基斯坦、波兰、西班牙：支持本条文。

澳大利亚：建议根据其第 10 段提出的修改意见，删除第 12 段。若保留该段落，应改为“成员国应当确保数字平台工人获得支付给他们的全部小费及其他酬金”。

印度：在这一问题上的指导方针应保持非强制性且具有适应性，因为不同行业和国家在支付小费和酬金方面的做法存在差异。应保持灵活性，因为任何此类措施都应在保护劳动者的同时，避免给平台带来不必要的负担或扭曲商业模式。

印度尼西亚：本段内容过于技术化。公约和建议书草案应侧重于确立数字平台工人的一般性保护原则，而不对报酬问题(包括小费等方面)作出过于细致的规定。

马来西亚：建议添加“根据其国家法律法规和政策”这一表述。

菲律宾：第 12 段与建议书以原则为基础的取向相悖，本国政府建议删除本项规定。

南非：支持本条文，但需补充“根据工作安排的性质以及数字平台工人的就业身份分类”。

雇主一致答复

小费归服务人员所有。鉴于各国在小费制度方面的法律和实践存在差异，建议在本段中添加“根据国家法律和惯例”的表述。

工人一致答复

建议将建议书草案第 12 段移至公约草案的报酬部分。

劳工局评述

多数对本段发表意见的政府支持本条文，但部分政府强调各国小费习俗存在差异，认为本段内容过于技术化，或不赞同将其纳入建议书，认为其规定过细。多数雇主组织建议增补“根据国家法律和惯例”的表述。多数工人组织建议将其纳入公约。

鉴于各方对小费实践多样性提出的关切，以及精简和缩短文书草案的总体目标，劳工局认为不宜要求所有成员国就这一问题制定相关指导。因此，建议书草案对本段未予保留。

第 13 段

政 府

阿根廷、保加利亚、柬埔寨、智利、埃及、法国、危地马拉、印度、日本、科威特、毛里求斯、墨西哥、阿曼、新加坡、南非、瑞典、瑞士、英国：支持劳工局提出的案文。

巴西、克罗地亚、丹麦、芬兰、德国、匈牙利、意大利、波兰、西班牙、泰国、乌拉圭：支持原文。

印度尼西亚：应澄清“费用或者成本”的含义。

巴基斯坦：建议删除本条款。

美国：支持拟议文本。并非所有费用或扣款都应被禁止，尤其当平台连接独立承包商与客户时。此类平台必须能够就所提供的服务收取合理费用。建议将拟议文本中的“规定的”一词替换为“允许的”，以更好地反映各国不同的法律框架。许多成员国通过不加以监管而非明确规定或授权的方式，允许某些扣款或费用存在。

雇主一致答复

反对拟议修订。第 13 段应予全盘删除。同意雇主不应向雇员收取管理费。另一方面，自雇平台工人将平台作为工具，向更广泛的客户群体提供并推广其服务。平台方承担着高昂成本，唯有允许其向通过平台寻找服务或获取工作机会的用户收取或扣除费用，平台才能正常运营。收取佣金是行业惯例且合法。限制平台收取费用的能力将扼杀平台经济。令人深感忧虑的是，国际劳工组织竟企图监管企业向客户收费这一基本商业自由。

工人一致答复

不同意将公约草案第十二条条文纳入建议书草案第 13 段的建议。相反，第 13 段应移至公约草案第十二条之下。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局向三方成员征询意见，探讨是否应在第 13 段中纳入从公约草案第 12 条移入的相关条文，以便成员国对扣款以及收取费用和成本的条件加以规范，从而为适应向数字平台工人收费的多样化商业模式提供更大的灵活性。

如前文就公约草案第十二条所述，一些政府支持将本条整合并纳入建议书草案第 13 段，而另一些政府则倾向于保留原条文。大多数雇主组织基于上述理由认为应删除第 13 段。大多数工人组织则认为，第 13 段应移入公约草案第十二条。

根据就公约草案第十二条和建议书草案第 13 段所收到的评论意见，劳工局增设了一个新段落(重新编号为第 9 段)，并对第 13 段(重新编号为第 10 段)作出修改以提高清晰度。第 9 段明确指出，成员国应当禁止向处于雇佣关系中的数字平台工人收取任何费用或成本。第 10 段则专门针对不存在雇佣关系的数字平台工人，规定数字劳动平台仅可在符合国家法律和惯例的情况下，为补偿其向有关工人提供的特定服务而收取费用或成本。

第 14 段和第 15 段

政府

阿根廷：同意合并，但第 15 段仅应适用于受雇人员。

比利时、孟加拉国、加拿大、印度尼西亚、立陶宛、墨西哥、纳米比亚、阿曼、南非、瑞士、英国：支持拟议合并方案。

巴西：反对合并，因涉及的问题不同。支持在建议书草案中增加一个新段落。

柬埔寨：支持拟议合并方案，纳入关于等待时间的条款，并新增一段关于补偿工作相关费用的条款。

哥斯达黎加：支持拟议合并。建议将第 b 项中的“工间休息”改为“工作期间的休息时间”。

克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、爱尔兰、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚、西班牙：不支持拟议合并方案，但可灵活考虑替代方案。支持在拟议的新段落中增加“付款”一词。

科威特：同意拟议合并方案。不支持增设新段落，因为这一问题已在建议书草案第 11 段中予以处理。

巴基斯坦：对拟议新增关于数字平台工人(特别是自雇工人)费用补偿的规定持强烈保留意见。建议删除第 15 段。

新加坡：提议删除第 14 段，以及第 15 段的第 a 项和第 c 项，且不纳入拟议的第 d 项，以在会计处理中为不同商业模式提供更大程度的灵活性。

雇主一致答复

反对将第 14 段作为第 d 项纳入修订后的第 15 段的建议。本条款应予删除，因为尽管初衷良好，但在实践中却不可行。绝大多数平台工人属于自雇性质。当自雇的平台工人未从事工作时，其如何支配这些时间完全由其自行决定。若平台对工人的非工作时间给予补偿，要么将大幅削弱其灵活性，要么将严重侵犯其隐私。此外，本条款还会在整体经济中引入不平等和不一致的情况，因为不属于数字平台工人的其他自雇人员在等待获得下一位客户期间并无权获得报酬。再者，如果在没有任何经济活动的情况下仍赋予工人和企业获得补偿的权利，社会保障体系将难以为继。

反对第 15 段的新表述。受雇平台工人已经享有这些保护措施，而对于自雇人员，这些措施并不适用。坚决反对新增一段要求对独立承包人承担的费用予以补偿的条款。无论是否为平台工人，自雇工人均应自行承担其费用。在许多成员国，自雇平台工人可以在税务上扣除其经营性支出。

工人一致答复

赞同劳工局提出的合并建议，但应将合并后的条文移至公约草案。基于在第十一条下所述的理由，无法赞同纳入“根据工作安排的性质以及数字平台工人的就业身份分类”这一表述。关于第 15 段，如同就公约草案报酬章节所述，劳工局提出的新段落至关重要，我们建议将其移至公约草案报酬章节。

劳工局评述

A. 将第 14 段合并至第 15 段

在棕皮报告中，劳工局征询了三方成员的意见，探讨是否应将建议书草案第 14 段合并至第 15 段，作为新的第 d 项。第 14 段涉及建立方法，以确定数字平台工人的待命时段应如何获得补偿。第 15 段在起首部分之后，通过第 a 项至第 c 项分别就每日和每周工作时间上限、工间休息以及最低每日和每周休息

时间作出规定。除了建议将关于待命时段的规定作为新的第 d 项纳入外，劳工局还建议在第 15 段起首部分加入“根据其工作安排性质以及数字平台工人的就业身份分类”这一表述，以增加灵活性。

多数对这两段发表评论意见的政府支持将第 14 段内容作为新的第 d 项纳入第 15 段。部分政府支持原有文本，同时对可能的替代方案保持灵活态度。少数政府反对拟议合并，理由是规定过于细化，或认为不应为自雇工人的等待时间支付补偿。少数政府认为第 15 段应予删除，或认为限制自雇工人的工作时间不可行。多数雇主组织反对将第 14 段作为第 d 项纳入第 15 段，并基于前文所述理由主张删除本段。多数工人组织赞同拟议的合并文本，并认为应将其纳入公约草案。

鉴于收到的评论意见，劳工局已将第 14 段作为新的第 b 项并入第 15 段(重新编号为第 11 段)，并修改了该段落的起首部分，现加入“酌情考虑数字平台工人的就业身份分类”这一表述，以回应部分三方成员在该规定对自雇工人的适用问题上表达的关切。

此外，为了精简条文，劳工局已将第 15 段第 a 项至第 c 项所涉的工作时间问题合并为新第 11 段的第 a 项，规定“在最长工作时数和最短休息时段方面获得充分保障”。正如下文关于第 16 段的劳工局评述部分所讨论的那样，新的第 11 段中还纳入了一项关于数字平台工人有权拒绝任务或断开与数字劳动平台的连接而不受报复的规定，即新的第 c 项。

B. 关于费用补偿的新段落

在棕皮报告中，劳工局就是否应新增一段、就费用或其他成本补偿作出规定征询了三方成员的意见。各方对是否新增该段落看法不一，其中若干评论意见就其对自雇工人的适用问题提出了关切。一些政府明确支持这一建议，但也有少数政府认为没有必要新增本段落或提出了其他顾虑。多数工人组织建议将这一新段落纳入公约草案，而多数雇主组织则反对这一条款。

鉴于收到的评论意见，劳工局已在公约草案新增的第九条第二款第 b 项中，纳入了关于补偿费用或其他成本的条款，此条款适用于处于雇佣关系中的数字平台工人。鉴于部分评论意见提及多平台接单现象，劳工局将“充分补偿”一词替换为“合理补偿”。如前文所述，劳工局还在公约草案中增设第九条第三款，从而在将本规定适用于未处于雇佣关系中的工人方面提供灵活性。

第 16 段

政 府

阿根廷：同意本条文，但需明确此权利适用于自雇工人。对于雇员，则需说明可拒绝的情况。

比利时、保加利亚、柬埔寨、加拿大、克罗地亚、丹麦、法国、德国、危地马拉、匈牙利、印度、意大利、科威特、毛里求斯、挪威、阿曼、波兰、新加坡、南非、西班牙、瑞士、泰国、英国：支持拟议条文。

巴西：反对拟议修改方案，因为所有工人都应享有断联权和拒绝任务的权利，无论其就业身份分类如何。

墨西哥：无论是从属型还是独立型劳动者，都具有能够在不受报复的情况下连接、断开连接及拒绝任务这一结构性特征。因此建议删除“考虑到其工作安排的性质”，且不应纳入“及其就业身份分类”这一表述。

巴基斯坦：原则上支持拟议修订，并提出替代表述，以反映雇员与自雇人员之间的差异。

乌拉圭：建议将此项规定纳入公约。

雇主一致答复

有权在不愿工作时拒绝任务仅适用于自雇工人。我们反对加入“考虑到其工作安排的性质及其就业身份分类”这一表述。建议修订如下：“成员国应当采取措施，确保作为自雇人员的数字平台工人能够在不愿工作时酌情拒绝任务或断开与数字劳动平台的连接”。

工人一致答复

不同意劳工局的修改建议，即只有处于雇佣关系中的数字平台工人才享有断联权。这些权利应赋予所有数字平台工人。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工组织请三方成员考虑是否应在建议书草案第 16 段“考虑到其工作安排的性质”之后增补“及其就业身份分类”这一表述。多数对此段提出意见的政府支持这一修订，但也有少数国家对此段提出了其他修改建议。多数雇主组织认为此段所述权利仅应适用于自雇工人，而多数工人组织则主张这些权利应适用于所有数字平台工人。

劳工局注意到，处于雇佣关系中的数字平台工人，在拒绝任务或断开与数字劳动平台的连接方面并不享有与其他工人同等的灵活性。因此，劳工局纳入了有关工人就业身份分类的表述，并不再提及“其工作安排的性质”。

鉴于第 14 段、第 15 段和第 16 段收到的评论意见，并考虑到各方总体上倾向于采用更加精约的条文，劳工局设置了一个合并段落(重新编号为第 11 段)，其中包括：(a) 关于工作时间的规定，原载于第 15 段；(b) 关于待命时间补偿的规定，原载于第 14 段；以及(c) 关于在不遭受报复的情况下拒绝接受任务或与数字劳动平台断开连接的权利的规定，原载于第 16 段。基于前文所述理由，本段起首部分提及了“数字平台工人的就业身份分类”。

六、社会保障

第 17 段

政府

阿根廷、奥地利、保加利亚、柬埔寨、加拿大、法国、危地马拉、印度、日本、科威特、尼日利亚、巴基斯坦、南非、特立尼达和多巴哥、英国、美国、乌拉圭：赞同草案以及增补“以及数字平台工人的就业身份分类”这一表述的建议。

澳大利亚：可考虑将其从建议书中删除。

比利时：对拟议修订持灵活态度。

智利、津巴布韦：不赞同拟议条文，因为这可能在工人待遇方面引入灵活性、碎片化或差异化问题。

克罗地亚、丹麦、芬兰、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚、西班牙：支持对文本的拟议修订，但认为句末的“在金融、财政和经济可持续性原则的基础上并在适当顾及社会正义和公平的情况下”这一表述没有必要。

马来西亚、秘鲁：不赞同本段内容。

雇主一致答复

建议精简本条款，因此反对劳工局在棕皮报告中的修订建议。所有人都应享有可持续的社会保障体系，而平台企业已在协助政府建立税收基础以资助这些体系方面发挥关键作用。建议采用以下表述：“成员国应当采取措施，确保为可持续的社会保障体系筹措适当资金”。

工人一致答复

不赞同拟议修订，因为这些权利应赋予所有平台工人，无论其就业身份或工作安排如何。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局请三方成员就第 17 段表达观点，以明确是否应在“考虑工作安排性质”之后增补“以及数字平台工人的就业身份分类”这一表述。多数对此段发表评论的政府赞同这一修订建议。多数工人组织不赞同增补此表述，多数雇主组织同样不赞同，并建议精简条文。

关于雇主组织指出平台企业已为税收体系作出贡献的评论，劳工局重申，本段文本并不意味着社会保障体系的筹资不能通过税收方式进行。因此，劳工局认为本段内容与雇主组织在这一问题上的观点并不矛盾。

关于工人组织的评论意见，劳工局补充的条文并不影响工人权利；相反，本条文为成员国提供了灵活性，使其能够在确定工人与平台在社保体系筹资中各自承担的责任时，考虑到工人的就业身份。

鉴于收到的评论意见，并考虑到本段落的总体目的，劳工局认为，在案文纳入“数字平台工人的身份分类”这一表述后，“根据工作安排”这一表述似乎已无必要保留。

此外，鉴于一些政府建议删除句末“在金融、财政和经济可持续性原则的基础上并在适当顾及社会正义和公平的情况下”这一表述，劳工局出于精简条文的目的，对相关内容作了一些修改。

第 18 段

政府

阿根廷、柬埔寨、克罗地亚、丹麦、埃及、法国、德国、危地马拉、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、毛里求斯、纳米比亚、荷兰(王国)、尼日利亚、波兰、葡萄牙、新加坡、南非、西班牙：支持原条文。

保加利亚、马来西亚：不支持本段。

印度：建议重新措辞，强调渐进式分阶段覆盖，以优先保障医疗保险和意外伤害保险。

挪威：关于完善社会保护制度的义务条款或许更适合纳入一般文书。

秘鲁：建议删除有关“收入保障”的表述。

雇主一致答复

建议将本段修订为：“若国家社会保障制度覆盖范围有限，各成员国应当努力在财政可持续的前提下逐步扩大其覆盖范围，确保所有数字平台工人均能获得保障”。

工人一致答复

无建议。

劳工局评述

对本段提出评论意见的多数政府支持纳入本条款，多数雇主组织也建议按其上述评论意见进行修订。

正如一般评述所论，鉴于答复者普遍倾向于简约条文，部分段落的修订已超出棕皮报告中最初草案的范围。在此情形下，劳工局同时注意到，删除本段似乎不会导致标准实施中的规范性缺口。在社会保障制度覆盖范围有限的情况下扩大其保障范围，是落实充分保护的一项措施，这已经在《第 102 号公约》和《第 202 号建议书》中有所规定。

基于上述理由，劳工局未将本段纳入建议书草案。

第 19 段

政府

阿尔及利亚：本条款有助于加强自雇人员在社会保障覆盖范围方面的权利。

奥地利、巴西、智利、克罗地亚、丹麦、埃及、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、毛里求斯、荷兰(王国)、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、西班牙、乌拉圭、津巴布韦：倾向于保留原条文。

孟加拉国、保加利亚、柬埔寨、哥伦比亚、法国、危地马拉、印度、印度尼西亚、科威特、马来西亚、巴基斯坦、秘鲁、南非、斯里兰卡、瑞典、瑞士、泰国、特立尼达和多巴哥、英国、美国：赞同删除本段的建议。

比利时、芬兰：可灵活处理。

雇主一致答复

支持删除本段的建议。

工人一致答复

认为本段具有相关性，故反对删除。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局曾征询三方成员对删除第 19 段的意见。

对本段发表评论意见的各国政府就是否删除本段意见不一，多数工人组织支持保留本段，多数雇主组织则支持删除本段。劳工局在其就三方成员对有关文书的一般评论意见所作的评述中指出，为了兼顾更广泛的考量，劳工局对棕皮报告中的最初草案作出了一些超出其范围的修订。在此情形下，劳工局注意到三方成员意见存在分歧，同时特别关注到倾向于采用更精简条文的答复，并指出本段并未涉及标准实施中的规范性缺口。因此，劳工局未将本段纳入建议书草案。

第 20 段

政 府

阿尔及利亚：本条款有助于加强自雇人员在社会保障覆盖范围方面的权利。

奥地利、巴西、智利、克罗地亚、丹麦、埃及、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、毛里求斯、荷兰(王国)、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、西班牙、特立尼达和多巴哥、乌拉圭、津巴布韦：倾向于保留原文。

孟加拉国、保加利亚、柬埔寨、芬兰、法国、危地马拉、印度、印度尼西亚、科威特、马来西亚、挪威、巴基斯坦、秘鲁、南非、西班牙、斯里兰卡、瑞典、瑞士、泰国、英国、美国：赞同删除本段的建议。

哥伦比亚：建议强化本条款，强调有必要针对妇女、青年人、移民以及残疾人采取具体措施。

菲律宾：要求劳工局澄清，依据本公约第二十三条，本段所述社会保障权利的转移接续是否为各成员国必须采取的一项措施。

雇主一致答复

支持删除本段的建议。

工人一致答复

认为本段具有相关性，故不同意删除。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局曾征询三方成员对删除第 20 段的意见。对本段提出评论意见的各国政府就是否删除本段意见不一。多数雇主组织同意删除本段，多数工人组织则支持保留本段。

正如棕皮报告所述，劳工局认为，相关内容可视为已由公约草案第二十三条(后重新编号为第十一条)所涵盖，因为转移接续被视为确保移民工人获得充分保护的一项必要措施，在此情形下即移民工人返回原籍国后可获得的保障。鉴于此并考虑到答复者普遍倾向于采用更简洁条文，劳工局已将本段从建议书草案中删除。

七、使用自动化系统的影响

第 21 段

政 府

阿根廷、奥地利、柬埔寨、埃及、危地马拉、毛里求斯、墨西哥、尼日利亚：同意本条文。

澳大利亚：建议将其从建议书草案中删除。通报要求的作用尚不明确。

哥伦比亚：建议强化本条款，要求平台以可理解且可核验的措辞报告任务分配标准、费率计算方式、绩效评估结果和账户停用原因。

克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、希腊、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、西班牙：同意该建议，但认为通报对象也可扩大至数字劳动平台工人及其代表，并在各国主管当局提出请求时向其提供信息。

法国：信息仅应当在提出请求时予以提供。

印度：建议删除本段，因为此类条款可能造成过重的监管负担，尤其会影响较小企业，并可能与现有的国家数据治理法律重复。

以色列：建议加入“视情况而定”，因为并非所有成员国都设有与本段语境所指相对应的主管机构。

日本：建议删除本条款，因为要求就使用自动化系统向主管当局进行通报将构成过度监管，且会削弱可行性。

瑞士：建议对本节所有段落进行精简。本段中，建议将“采取措施”替换为“鼓励”。

雇主一致答复

本节包含第 21 段至 24 段，内容不可接受且应予删除。这些段落与公认的知识产权与竞争敏感信息相关法律和监管框架相冲突。技术监管超出劳工组织的核心职责范围，建议采取如此非常规的措施，亦与委员会倡导的以原则为基础的方法不一致。第 21 段应予删除，理由如下：第一，本段范围过于宽泛，将成为创新与经济增长的障碍，并干预私营企业运营。要求企业就其使用[自动化系统]向政府进行通报并不合理。仅要求平台履行该义务具有歧视性，并会导致在技术监管方面出现前后矛盾、标准不一。第二，此举将耗费公共资源。许多政府缺乏实施该条款的能力。最后，本条款忽视了那些不允许自雇工人参与集体谈判的司法管辖区。

工人一致答复

如一般评论意见所述，应当将第六节和第七节移至建议书草案开头，并应当在公约草案中体现第 21 段的相关内容。

劳工局评述

对本段提出评论意见的多数政府支持将其纳入建议书草案。然而，多数雇主组织以及部分政府建议删除本段。多数工人组织以及一国政府建议将其移至公约。

在审议三方成员观点时，劳工局亦参考了三方成员关于第 23 段所涉通报主管当局的相关评论意见，因为在该段中同样出现了有关通报的类似关切。劳工局注意到，部分政府对通报负担提出了一系列关切，包括通报目的尚未明确。鉴于收到的评论意见，以及答复者普遍倾向于采用更精简条文，劳工局未将本段纳入建议书草案。

第 22 段

政府

阿根廷、马来西亚：不同意本案文。

澳大利亚、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、危地马拉、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、毛里求斯、墨西哥、荷兰(王国)、尼日利亚、波兰、罗马尼亚、西班牙：支持将其纳入。

比利时：倾向于使用“应当采取措施以确保”的措辞。

印度、巴基斯坦：建议删除。

南非：建议将本段与公约草案第十六条合并。

雇主一致答复

本段应予删除。要求平台在技术的开发与使用过程中与工人以及工人代表进行协商，将构成对私营企业运营的不合理干预。此外，此类技术通常作为商业敏感信息与知识产权受到保护。以“一刀切”的要求让外部主体参与评估将与相关领域的既定法律相冲突。

工人一致答复

建议增补：“若影响评估发现对工作中基本原则和权利的行使存在重大风险，数字劳动平台应当立即停止使用其自动化系统，直至采取纠正措施。监测与评估报告应当提交给主管当局”。

劳工局评述

对本段提出评论意见的多数政府以及多数工人组织支持将其纳入；其中，工人组织建议按上述所述增补一项条款。少数政府以及多数雇主组织建议删除本段。

劳工局注意到，各国政府就本段提出的实质性评论意见较少，多数政府未提出任何修订建议。

基于收到的评论意见，劳工局在建议书草案中保留了本段条文，并为提升可读性作了少量文字调整。

第 23 段

政 府

阿根廷、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、法国、德国、希腊、危地马拉、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、毛里求斯、墨西哥、荷兰(王国)、尼日利亚、波兰、罗马尼亚、西班牙：同意本案文。

澳大利亚：支持将其纳入，但建议删除通报主管当局的表述，并新增一项“(c) 由该系统监测或评估的数据与工作各方面情况，包括绩效评分与评价”。

中国：建议在第 a 项“主要参数”之后增补“例如工作分配、工作时长、佣金费率、薪酬结构与付款、奖惩机制”。

哥斯达黎加：建议纳入额外的最低标准与保障措施。

芬兰：可支持本案文，但对其范围及影响表示关切，因为拟议内容过于宽泛且细节繁琐。

印度、巴基斯坦、美国：建议删除本段，理由是其过度繁密，且可能对商业模式专有权构成不当干预。

马来西亚：不同意本条文。

南非：建议纳入防止数据被滥用的保障措施，并确保遵守国家隐私法。

雇主一致答复

除第 21 段所反映的一般评论意见外，认为本段应予删除，因为要求平台就其使用技术向政府进行通报既不合理又具有歧视性。此外，劳工局应注意到，多国政府在黄皮报告中明确表示缺乏接收和管理此类通报的能力。本段要求将对公共资源造成适得其反的消耗，并阻碍创新与发展。

工人一致答复

除第 a 项所述主要参数外，建议增补以下要素：(1) 由该系统监测或评估的数据与工作各方面情况，包括绩效评分与评价；和(2) 由该系统作出或支持的决策类别及其依据。

劳工局评述

对本段提出评论意见的多数政府以及多数工人组织支持在建议书中保留本条文；其中，工人组织及少数政府建议在其范围中增补更多参数。多数雇主组织以及少数政府建议删除本段。

劳工局参考了三方成员就第 21 段有关通报主管当局所提出的评论意见，因为在本段中同样出现了关于通报要求的类似关切。基于收到的评论意见，并考虑到第 21 段已被删除，劳工局保留了本段，但对措辞作出修订，将其表述调整为“在提供关于使用自动化系统的信息时”，并删除了“通报主管当局”的表述。此外，劳工局还在第 c 项中增加了“后续改动”的表述，以提高清晰度。

第 24 段

政 府

阿根廷、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、芬兰、法国、危地马拉、爱尔兰、意大利、卢森堡、毛里求斯、墨西哥、荷兰(王国)、尼日利亚、波兰、罗马尼亚、西班牙：同意本案文。

澳大利亚：本段未明确规定成员国或数字劳动平台的义务，可予删除。

印度、马来西亚、巴基斯坦、瑞士：建议删除。

日本：建议将本段从草案中删除。政府无权决定社会伙伴集体协议中应当包含何种内容。

南非：支持将其并入第十七条。

雇主一致答复

除第 21 段所反映的一般评论意见外，认为本段亦应予删除，因为绝大多数平台工人属于自雇人员。多数成员国不允许自雇人员参与集体谈判，因为这将构成反竞争行为。

工人一致答复

建议增补：“应当鼓励数字劳动平台向数字平台工人及其代表提供一名联络人，以便履行公约规定的信息通报、协商和谈判义务”。

劳工局评述

对本段提出评论意见的多数政府支持将其纳入建议书；而多数雇主组织以及部分政府建议删除本段。一些政府认为，此类事项应当交由社会伙伴自主决定。多数工人组织以及少数政府建议增补新要素。劳工局在有关文书一般评论意见所作的评述中指出，其亦考虑到三方成员普遍倾向于采用更精简条文。此外，正如一般评述所论，劳工局还注意到，在此情形下，删除第 24 段不会导致标准实施中的规范性缺口。基于上述考量，劳工局未将第 24 段纳入建议书草案。

八、保护数字平台工人的个人数据和个人隐私

第 25 段

政 府

阿根廷、奥地利、孟加拉国、巴西、保加利亚、克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、匈牙利、印度、印度尼西亚、爱尔兰、意大利、日本、科威特、卢森堡、马来西亚、荷兰(王国)、阿曼、菲律宾、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、沙特阿拉伯、新加坡、南非、西班牙、斯里兰卡、瑞典、瑞士、泰国、特立尼达和多巴哥、英国、美国、津巴布韦：支持删除本段的建议。

澳大利亚：建议重新措辞，以符合第十九条规定。

加拿大：可灵活处理。

智利、埃及、以色列、乌拉圭：保留第 25 段。

毛里求斯：纳入第 25 段具有价值，因为强调数据保护与隐私是重点优先事项，在实施中需要给予特别关注。

雇主一致答复

支持删除本段的建议。作为对棕皮报告的回应，重申反对在有关文书任何部分纳入与数据处理相关的条款。数据监管超出劳工组织的核心职责范围，过度细化的监管层级将阻碍企业运营与创新。

工人一致答复

同意删除第 25 段的建议。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局提出删除第 25 段，理由是公约草案第十八条已要求采取“符合相关国际文书”的保障措施。多数政府以及雇主组织和工人组织均同意删除本段。基于收到的评论意见以及答复者普遍倾向于采用更精简条文，劳工局未将第 25 段纳入建议书草案。

第 26 段

政府

阿根廷、柬埔寨、法国、危地马拉、毛里求斯、乌拉圭：支持本段。

奥地利：愿意考虑纳入关于个人数据可携性的条款。

克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、芬兰、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、巴基斯坦、波兰、葡萄牙、罗马尼亚：公约应当包含确保个人数据可携性的措辞。

新加坡：建议将本段修订为：“鼓励各成员国制定政策”，并纳入“视情况而定”的限制性表述。数据共享并非总是有益，亦未必符合平台工人的利益。

西班牙：应当在公约中纳入确保个人数据可携性的条款。建议采用以下表述：“各成员国应当鼓励数字劳动平台为数字平台工人提供工具，以促进有效且无障碍的数据可携性，使工人能够行使公约赋予的权利”。

美国：删除本段。此类监管措施在实践中如何落地尚不明确，其可行性存疑，甚至可能会适得其反。

雇主一致答复

本段应予删除。多国政府在黄皮报告中指出，实施本条款将带来诸多操作层面的挑战。首先，各平台采用的评分信息汇总与呈现方式各异，其底层技术架构也存在根本差异。平台作为独立企业应当享有自主开发产品的自由。将一个平台的评分数据转移并植入另一个平台并不可行。此外，平台间若要共享评分数据，就不可避免地需要共享代码和其他高度商业敏感信息，这违反了长期确立的知识产权原则。尝试在平台间转移个人数据还将引发严重的数据保护风险。

工人一致答复

建议在方括号条文中补充下句：“各成员国应当鼓励数字劳动平台为数字平台工人提供工具，以促进有效且无障碍的数据可携性，使工人能够行使公约赋予的权利”。

劳工局评述

对本段提出评论意见的多数政府支持拟议条文。部分政府建议将其纳入公约而非建议书。另一方面，多数雇主组织主张删除本段，而多数工人组织则主张增补额外措辞。劳工局注意到，对本段存在广泛分歧，包括其在有关文书中的总体位置安排。基于收到的评论意见，劳工局在建议书草案中保留了本段，且未作修订。

九、雇佣或者聘用条款和条件

第 27 段

政 府

阿根廷、智利、埃及、毛里求斯、墨西哥、尼日利亚、西班牙、乌拉圭：同意该案文。

奥地利、捷克、法国、葡萄牙：条文中应当包含对本国法律和惯例的提及。

克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚：认为在段首部分加入“根据本国立法和惯例”这一表述至关重要；支持第 a 项至 f 项的原条文。

日本：信息提供的内容和方式应由参与方协商确定；建议将“至少”修订为“在适当情况下”。

马来西亚、巴基斯坦：本段过于繁琐且具有过强的规定性。

菲律宾：建议合同还应当载明每日和每周的工作时限、工间休息、每日和每周的最短休息时长，并扩大社会保护范围。

新加坡：建议使用“鼓励”替代“要求”。

瑞士：无法支持本段第 c 项和 d 项，认为因其严重侵犯合同自由。

雇主一致答复

本段应予删除，因为其规定性过强，与委员会以原则为基础的方法相悖。

工 人

对条文无建议。

劳工局评述

多数政府支持纳入第 27 段。然而，部分政府对其实施提出关切，指出各国法律和惯例存在差异，并建议在段首部分加入“根据本国法律和惯例”或类似措辞以保持灵活性。尽管多数政府支持第 a 项至 f 项，

但亦有少数政府认为这些内容规定性过强。另一方面，少数政府建议进一步增设条款以涵盖其他事项。劳工局注意到，对于此类修订尚无共识。多数雇主组织认为本段应予删除。

劳工局指出，建议书系对公约的补充，以为成员国提供进一步指导意见，因此建议书中的段落通常较公约条款更为具体，本段亦然。基于收到的评论意见，劳工局已修订段首部分，加入“根据本国法律和惯例”的表述，以回应关于各国司法管辖区差异的关切；同时加入对“书面”信息的提及，以明确所提供信息的性质。此前，因部分政府对其国内司法管辖区中书面合同适用性的关切，劳工局已在公约修订后的第二十一条(后重新编号为第十七条)中删除了“尽可能通过书面合同”的表述。基于劳工局对第29段评述所论理由，劳工局增设一项“数字平台工人依据《公约》规定可诉诸的争议解决机制”的表述。为确保公约和建议书所用术语保持一致，除在第e项中增补“或付款”字样外，其余各项均予保留。

十、保护移民和难民

第28段

政府

阿根廷、孟加拉国、比利时、保加利亚、中国、哥伦比亚、法国、印度、日本、科威特、马来西亚、墨西哥、阿曼、巴基斯坦、菲律宾、沙特阿拉伯、新加坡、瑞典、瑞士、泰国、英国、美国：同意删除本段。

澳大利亚、克罗地亚、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、匈牙利、爱尔兰、以色列、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚、西班牙、乌拉圭：支持原条文。

奥地利：可灵活处理，因为删除本段并不意味削弱保护力度。

巴西、哥斯达黎加、纳米比亚：同意保留第28段，并建议在“招聘”之后增补“或聘用”一词。

智利、南非：同意删除，但前提是该事项已在建议书第34段中涵盖。

特立尼达和多巴哥：鉴于移民工人的脆弱处境，不支持删除第28段。

雇主一致答复

同意删除本段的建议。

工人一致答复

不同意劳工局评述，因此不同意将本段从建议书草案中删除。基于劳工局所述理由，同意增补“聘用”一词。

劳工局评述

对本段提出评论意见的多数政府以及多数雇主组织同意劳工局删除本段的建议。少数政府不支持删除本段，理由是移民和难民属于特别脆弱群体，应当在建议书中予以承认。多数工人组织不支持删除本段。

基于收到的评论意见，以及棕皮报告中所述理由，劳工局未将本段纳入建议书草案。

十一、争议处理和补救措施

第 29 段

政 府

阿尔及利亚：相关机制必须与工人的身份相适应，无论其为雇员还是自雇人员。

阿根廷、澳大利亚、埃及、法国、马来西亚、毛里求斯、墨西哥、尼日利亚、特立尼达和多巴哥、乌拉圭：同意本案文。

奥地利：本段必须与现行国家法规和国际法规保持一致。

智利：同意本条文，并建议补充集体协议相关内容。

哥伦比亚：建议明确规定相关机制应具备快速、便捷、免费且适应数字环境的特性，同时应当考虑到多数平台工人收入较低且工作流动性较高。

克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、西班牙：为确保数字劳动平台工人能够有效诉诸争议处理机制与补救措施，建议在“争议处理机制和补救措施”之前增补“高效且易于获得”的表述。

印度：建议在本段中加入“根据国家法律法规”的表述。在不考虑平台设立地的情况下延伸司法管辖区，可能与国内法律框架以及国际法原则相冲突。

巴基斯坦：建议修订，以更好反映平台工作面临的复杂司法管辖区现实，并符合法律确定性与实用性原则——包括援引国家法律法规。

瑞士：不支持本段的拟议措辞，认为该议题属于国际私法的一般规则范畴，并提出若干修订建议。

雇主一致答复

按现拟条文，关于争议处理司法管辖区的规定远超本委员会的授权范围。国际争议处理的适用法律已相当成熟。建议修订为：“各成员国应当采取措施，促进数字平台工人可获得争议处理机制与补救措施”。

工人一致答复

对本段无建议。

劳工局评述

对本段提出评论意见的多数政府支持该段；其中若干政府建议进一步修订，加入“高效且易于获得”的表述。部分政府对本段的复杂性提出疑问，并建议加入对国家法律的提及，以兼顾国家法律可能存在的差异性规定。多数雇主组织认为该条款超出委员会授权范围，并提出如上所述的替代措辞。

鉴于有关国家法律法规以及国际文书或多边或双边协议，可能影响本段普遍适用的评论意见，劳工局未将本段纳入建议书草案。然而，劳工局确认有必要将相关信息告知数字平台工人，并将其纳入合同内容。已在第 27 段(现重新编号为第 18 段)中纳入第 f 项，以说明数字平台工人可获得的争议处理机制。

第 30 段

政府

阿根廷、澳大利亚、埃及、法国、危地马拉、毛里求斯、墨西哥、尼日利亚、西班牙、乌拉圭：同意本条文。

奥地利：其中“包括承认其在雇佣或者聘用结束后为进行索赔而在领土上合法停留的权利”这一表述似乎过于细化。

克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚：建议删除“包括承认其在雇佣或者聘用结束后为进行索赔而在领土上合法停留的权利”这一表述。

印度：删除本段。赋予为进行索赔而在领土上合法停留的权利，可能直接侵犯国家主权、移民管控以及国内劳动力市场政策。

日本、马来西亚、南非、瑞士、美国：删除本段。

雇主一致答复

本段应予删除，因为其涉及移民法，不应当纳入本标准讨论范围。

工人一致答复

同意现行条文，并建议增列如下新段落：“各成员国应当采取措施，酌情通过司法机制和劳动监察机构等途径，为数字平台工人获得救济提供便利。为消除获得有效司法救济所面临的任何法律、行政或其他障碍，各成员国应当考虑将举证责任转移至数字劳动平台，包括涉及数字平台工人雇佣身份的的案件，以及违反公约引入或使用自动化系统的案件”。

劳工局评述

对本段提出评论意见的多数政府就承认在领土上合法停留的权利的适用性提出关切，部分政府建议完全删除本段。多数雇主组织建议删除本段。工人组织以及部分政府支持本段。此外，工人组织建议增设上述新段落。

基于收到的评论意见，并考虑到答复者对本段适用性的关切，劳工局未将本段纳入建议书草案。

十二、遵守和执行

第 31 段

政 府

阿根廷、澳大利亚、奥地利、孟加拉国、比利时、保加利亚、智利、哥伦比亚、克罗地亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、危地马拉、匈牙利、印度、印度尼西亚、爱尔兰、以色列、意大利、日本、科威特、卢森堡、马来西亚、墨西哥、荷兰(王国)、挪威、阿曼、菲律宾、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、沙特阿拉伯、新加坡、西班牙、斯里兰卡、瑞典、瑞士、泰国、特立尼达和多巴哥、英国、美国：同意删除本段。

巴西：反对拟议删除，因为这些规定对于相关文书的有效落实至关重要。

南非：支持保留本段，但强调，针对平台的专门合规监管条件可能导致实施过程中出现非预期的僵化，因为此举可能被解读为要求为数字劳动平台量身定制一套监管框架，这与第二十五条所述灵活通用的执行机制相悖。

乌拉圭、津巴布韦：保留本段。

雇主一致答复

支持删除本段的建议。

工人一致答复

不同意删除本段的建议。

劳工局评述

在棕皮报告中，因需要适当精简条文并缩减建议书草案总体篇幅，劳工局征询了三方成员对是否应当删除第 31 段的意见。作出答复的政府中绝大多数同意应当删除本段，多数雇主组织亦持同样意见。然而，多数工人组织不同意删除本段。

基于收到的评论意见，劳工局未将第 31 段纳入建议书草案。

第 32 段

政 府

阿根廷、澳大利亚、奥地利、孟加拉国、保加利亚、智利、哥伦比亚、捷克、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、危地马拉、印度、印度尼西亚、以色列、日本、科威特、马来西亚、墨西哥、挪威、阿曼、菲律宾、沙特阿拉伯、新加坡、南非、西班牙、瑞典、瑞士、泰国、特立尼达和多巴哥、英国、美国：同意删除本段。

比利时：可灵活处理，但倾向于按现行表述保留第 32 段。

巴西、埃及、纳米比亚、乌拉圭、津巴布韦：反对拟议删除，因为这些条款对于相关文书的有效落实至关重要。

克罗地亚、德国、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚：可考虑删除本段的建议。

乌拉圭：为维护建议书的完整性，应当按现行措辞保留本段。

雇主一致答复

支持删除本段的建议。

工人一致答复

不同意删除本段的建议。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局征询了三方成员对是否应当删除第 32 段的意见。劳工局认为，有关落实合规机制的隐私权，可被视为已由公约草案第十八条所确立的更广泛原则所涵盖。对本段提出评论意见的多数政府以及多数雇主组织同意删除本段，而多数工人组织不同意删除本段。

基于收到的评论意见以及答复者普遍倾向于采用更精约文本，劳工局未将第 32 段纳入建议书草案。

第 33 段

政府

阿根廷、克罗地亚、丹麦、埃及、爱沙尼亚、法国、德国、危地马拉、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、墨西哥、波兰、罗马尼亚、西班牙、津巴布韦：支持本段条文。

澳大利亚：同意本段，仅需作少量编辑调整。鉴于同意将第 31 段和第 32 段从建议书中删除，建议将第 33 段移至第十三节“实施”部分。

哥伦比亚：删除本段。

芬兰：支持原文。但认为本段末尾部分“包括通过对数字劳动平台规定报告义务”过于具体，因其突出了一项特定措施。

印度：建议将“确保采取措施”替换为“努力采取措施”。

南非：如公约能明确用语，全面回应该问题，则删除本段有助于实现建议书简明扼要的目标。

雇主一致答复

建议对本条款进行较大幅度的重新表述，以更好反映平台经济的现实，改写如下：“各成员国应当确保在必要时采取措施，减少向正规经济转型的障碍，促进非正规工人的正规化，处理未申报的活动，并营造有利于可持续企业发展的环境”。

工人一致答复

同意现有条文。

劳工局评述

多数政府以及多数工人组织支持第 33 段现行条文。少数政府以及多数雇主组织建议对本段部分内容重新措辞，但对于应当如何强调可采取措施的性质这一问题，观点并不一致。基于收到的评论意见，劳工局未对本段作出修订。

然而，劳工局结合建议书草案的其他修订，对本段位置进行了考量；在对第 33 段至 35 段作出必要修改和精简后，将其整合为单一实施段落(现重新编号为第 19 段)。劳工局还将“数字平台工人正规化”的表述明确为“经由数字劳动平台从事工作的正规化”，以更好与《第 204 号建议书》中正规化概念的表述保持一致。

十三、实施

第 34 段

政府

阿根廷、奥地利、孟加拉国、比利时、巴西、柬埔寨、加拿大、智利、埃及、法国、危地马拉、日本、科威特、墨西哥、纳米比亚、挪威、阿曼、沙特阿拉伯、新加坡、瑞士、泰国、英国、津巴布韦：同意劳工局提出的合并段落。

哥伦比亚：同意，但建议明确指出这些措施应当包括具有可核验的目标、期限和指标的国家实施计划。

爱沙尼亚、芬兰、德国、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰(王国)、波兰、罗马尼亚：可灵活处理。

巴基斯坦：建议将第 34 段修订为，“各成员国应当遵循本国国情并酌情，通过宣传活动、社会对话和国际合作等措施，促进公约规定的有效实施”。

瑞典：建议删除本段。

雇主一致答复

支持合并后的本段。然而，根据劳工组织长期实践和三方机制，应删除对非最具代表性组织(“代表数字劳动平台和数字平台工人的组织”)的表述。

工人一致答复

同意合并后的本段。

劳工局评述

在棕皮报告中，劳工局征询了三方成员对建议书草案一处修订的意见，该修订将此前分列的两项实施要点(即宣传活动与国际合作)合并为一段。绝大多数发表评论意见的政府以及多数工人组织支持在不作进一步修订的情况下进行合并。

关于对代表数字劳动平台和数字平台工人的组织这一表述的评论意见，劳工局援引其就公约第二十九条中使用该表述所作的评述。

基于收到的评论意见，劳工局结合建议书草案的其他修订，重新审视了本段位置，并将第 33 段至 35 段在作出必要修改后，精简整合为一个实施段落(现重新编号为第 19 段)。

第 35 段

政府

巴基斯坦：建议将其修订为，“各成员国应当考虑根据国家法律和惯例建立适当的机制，监测经由数字劳动平台从事工作的发展情况。如此类机制涉及统计数据和其他数据收集，应当在尊重隐私、避免不必要行政负担的前提下实施，并尽可能利用现有国家统计系统”。

秘鲁：建立一套标准化方法工具来识别并量化此类工人至关重要。

波兰、罗马尼亚、西班牙：支持原条文。

新加坡：同意精简后的条文。

南非：建议审慎评估本段与公约草案的一致性。若本段与现有条款重复，将其删除或合并将有助于实现建议书精简文本的目标。然而，若本段若涉及对数字平台工人至关重要且具有独特性的议题，则应予保留，或作相应编辑以补充公约内容。

雇主一致答复

支持本段，但建议作轻微修改：将“应当”替换为“可考虑”，并将“必要的统计数据和其他数据”替换为“统计数据”。

工人一致答复

同意现行条文。

劳工局评述

对本段提出评论意见的多数政府、雇主组织以及工人组织同意将其纳入建议书草案。少数政府以及多数雇主组织从不同角度出發，建议对措辞作出修订。鉴于意见不一，劳工局保留了本段，且未作修订。

劳工局除对第 33 段至 35 段在作出必要修改后，精简整合为一个实施段落(现重新编号为第 19 段)外，未作其他修订。

附加建议

除前述各节所提建议外，部分三方成员还就在建议书中增设新条款提出了建议。本节概述这些建议。

雇主一致答复

- 建议在第 7 段之前增补如下段落：“各成员国应当为数字劳动平台特别是中小微企业营造有利环境，以支持创造体面劳动的机会”。
- 建议在第 26 段之后增补一节，题为“保护数字劳动平台权利”，内容如下：“各成员国应当确保本文书所载措施能够保护数字劳动平台的商业敏感信息、知识产权或商业秘密，且不对其造成干扰或损害”。
- 建议在第 35 段之后增补如下段落：“成员国为落实本文书所采取的措施，不应当作为重新分类的标准、依据或证据，亦不应当据此推定雇佣关系”。

工人一致答复

建议在第 30 段之后增补如下段落：“各成员国应当采取措施，酌情通过司法机制和劳动监察机构等途径，为数字平台工人获得救济提供便利。为消除获得有效司法救济所面临的任何法律、行政或其他障碍，各成员国应当考虑将举证责任转移至数字劳动平台，包括涉及数字平台工人雇佣身份的案件，以及违反公约引入或使用自动化系统的案件”。

劳工局评述

鉴于答复者普遍倾向于采用更精简文本，且就拟新增条款所涉事项尚未达成广泛共识，劳工局未纳入任何附加条款。

► 第二部分 草案文本

平台经济体面劳动公约草案

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2026 年 6 月 XX 日在日内瓦举行了其第 114 届会议，

【承认平台经济尤其是数字劳动平台的性质及其增长，极大改变了劳动世界，

注意到平台经济创造了企业和工商业发展机会，并创造了就业和收入机会，

认识到平台经济中存在的体面劳动赤字和挑战，特别是自动化系统对数字平台工人工作条件或者其获得工作机会所产生的影响，

注意到当数字劳动平台跨国界运营时，客户、工人和平台可能位于不同的国家，

强调经由数字劳动平台从事的工作具有某些特性，因此适宜通过专门标准，这些专门标准与其他国际劳工标准一起，将促进平台经济体面劳动的全面实现，】

决定就平台经济体面劳动——本届会议议程第五项议题——通过若干建议，并确定这些建议必须采取一项国际公约的形式，

于 2026 年 6 月 XX 日通过以下公约，引用时可以称之为《2026 年平台经济体面劳动公约》：

一、定 义

第一条

就本公约而言：

- (a) “数字劳动平台”系指一个法人或者自然人(若国家法律适用)，该法人或者自然人通过数字技术，运用自动化决策系统：
 - (i) 根据服务对象或者请求者的要求，组织和/或协助他人为获取报酬或者付款而开展工作，提供服务；
 - (ii) 不论该工作是在线上还是在某个特定地理位置完成的；
- (b) “数字平台工人”系指一个受雇或者受聘从事工作的人：
 - (i) 旨在提供由一个数字劳动平台组织和/或协助的服务；
 - (ii) 旨在获取报酬或者付款；
 - (iii) 不论其属于何种就业身份分类；

- (c) “中介”系指一个法人或者自然人(若国家法律适用),该法人或者自然人通过下列途径之一,提供由数字平台工人开展的工作:
 - (i) 通过与数字劳动平台和与数字平台工人的合同关系;或者
 - (ii) 作为数字劳动平台与数字平台工人之间分包链的一部分;
- (d) “报酬”或者“付款”系指依据国家法律法规、集体协议或者合同义务,根据数字平台工人就业身份分类而应当向其支付的金额,作为所完成工作的对价。报酬不包括对数字平台工人在开展工作时所涉的支出或者其他成本的任何补偿。

二、范围

第二条

- (一) 本公约必须适用于:
 - (a) 所有数字劳动平台;
 - (b) 所有数字平台工人,除非本公约另有规定,不论其在正规经济还是非正规经济中工作。
- (二) 在出现实质性特殊问题的情况时,各成员国可以经与具有代表性的雇主组织和工人组织以及代表数字劳动平台和数字平台工人的组织(若存在)协商,在适用其全部或部分规定时排除:
 - (a) 有限类别的数字劳动平台;或者
 - (b) 有限类别的数字平台工人。
- (三) 在依据本条第二款规定作出排除的情况下,凡可行时,各成员国必须采取措施,逐步将本公约的适用范围扩大到相关类别的数字劳动平台和数字平台工人。
- (四) 依据本条第二款规定对排除在外可能性加以利用的各成员国,必须在其根据《国际劳工组织章程》第 22 条提交的关于本公约实施情况的第一份报告中:
 - (a) 列出依据本条第二款规定被排除在外有限类别的数字劳动平台或者数字平台工人;
 - (b) 列出此类排除的理由及其法律和惯例对被排除类别的立场,并说明本条第二款提及的各组织各自的立场。
- (五) 在随后根据《国际劳工组织章程》第 22 条提交的关于本公约实施情况的报告中,各成员国必须具体说明可能已采取的任何措施,这些措施旨在将本公约的适用范围扩大到相关类别的数字劳动平台或者数字平台工人。

[三、工作中的基本原则和权利]

第三条

各成员国必须采取措施,在平台经济中尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利,即:

- (a) 结社自由和有效承认集体谈判权；
- (b) 消除一切形式的强迫劳动或者强制劳动；
- (c) 有效废除童工劳动；
- (d) 消除就业歧视和职业歧视；
- (e) 安全和卫生的工作环境。

四、职业安全卫生

第四条

- (一) 各成员国必须采取适当措施，防止因工作而产生的、与工作相关的或者在工作过程中发生的职业事故、职业疾病和对数字平台工人健康造成的任何其他伤害。
- (二) 各成员国在采取本条第一款规定的措施时，必须明确各公共当局、数字劳动平台、数字平台工人及其他相关主体各自的职能和责任，考虑下列因素：
 - (a) 此类责任的互补性；
 - (b) 本国国情和惯例；
 - (c) 评估职业风险并采取充分预防保护行动的必要性。

第五条

各成员国必须采取措施，确保数字平台工人有权离开他们有合理理由认为对其生命或者健康构成紧迫重大危险的作业环境，避免遭受不当后果，并且他们必须立即告知数字劳动平台。

五、暴力和骚扰

第六条

各成员国必须采取适当措施，有效保护所有数字平台工人免受劳动世界中的暴力和骚扰，包括在线施加的暴力和骚扰或者涉及诸如客户和顾客等第三方的暴力和骚扰。

六、就业促进

第七条

各成员国必须在其国家政策中并且根据本国国情，采取措施，在平台经济中促进创造体面劳动机会并鼓励开展职业和技能开发。

七、与雇佣关系存在相关的分类

第八条

各成员国必须采取措施，确保对与雇佣关系存在相关的数字平台工人进行正确分类，主要以与数字平台工人所从事工作和报酬有关的事实为指导，并且顾及经由数字劳动平台从事工作的特性。

八、报酬或者付款

第九条

- (一) 各成员国必须采取措施，确保依据国家法律法规、集体协议或者合同义务应支付给数字平台工人的报酬或者付款，是以法定货币按时足额支付的，或者在国家法律法规或集体协议规定的范围内以实物支付的。
- (二) 各成员国还必须采取措施，确保处于雇佣关系中的数字平台工人：
 - (a) 获得适当的报酬，并且在除去任何小费或者其他酬金后，其报酬金额在任何情况下均不得低于适用的法定最低工资或者协商最低工资(若有)；并且
 - (b) 对其在开展工作过程中产生的费用或者其他成本获得合理补偿。
- (三) 各成员国必须尽可能酌情将根据本条第二款所采取的措施扩展至未处于雇佣关系中的数字平台工人。

第十条

各成员国必须要求数字劳动平台向数字平台工人定期提供关于其报酬或者付款和任何所作扣减的准确易懂信息。

九、社会保障

第十一条

各成员国必须采取措施，确保数字平台工人享有不低于相同就业身份分类的其他工人适用的社会保障待遇保护。】

十、使用自动化系统的影响

第十二条

各成员国必须要求数字劳动平台在雇佣或者聘用数字平台工人之前，将下列情况告知数字平台工人及其代表，或者具有代表性的工人组织和代表数字平台工人的组织(若存在)：

- (a) 使用基于算法或者类似方法的自动化系统来监督和评价工作或者生成与工作相关决定的情况；

(b) 使用此类自动化系统对数字平台工人工作条件或者其获得工作机会的影响程度。

【第十三条

各成员国必须要求数字劳动平台确保其对第十二条提及的自动化系统的使用不会侵犯工作中的基本原则和权利。

第十四条

各成员国必须要求数字劳动平台确保在由自动化系统生成决定的情况下，数字平台工人及其代表，或者具有代表性的工人组织和代表数字平台工人的组织(若存在)，在提出请求后，能够不被无故拖延地：

- (a) 获得对于影响其工作条件或者获得工作机会的各项决定的书面说明；
- (b) 就导致拒绝向数字平台工人支付任何应付款项或者中止或停用其账户，或者终止数字劳动平台对其的雇佣或聘用的任何决定诉诸人工审查。

十一、保护数字平台工人的个人数据和个人隐私

第十五条

各成员国必须就数字平台工人个人数据制定有效和适当的保障措施，并且确保仅在数字平台工人的雇佣或者聘用所严格必需的范围内，或者在国家法律法规要求的情形下，处理其个人数据。

十二、中止或者停用账户和终止雇佣或者聘用

第十六条

各成员国必须采取措施，禁止在基于歧视性或者其他不合理理由的情况下中止或停用数字平台工人的账户，或者终止数字劳动平台对其的雇佣或聘用。

十三、雇佣或者聘用条款和条件

第十七条

各成员国必须根据国家法律和惯例采取措施，确保数字平台工人及时获得关于其雇佣或者聘用条款和条件的可核实和易于理解的信息。

第十八条

数字平台工人的雇佣或者聘用条款和条件必须受到从业所在地国家法律法规的规制约束，除非国家法律法规、国际文书或者多边或双边协定另有规定。

十四、保护移民和难民

第十九条

各成员国必须采取措施，在移民和难民被招聘或者聘用为数字平台工人和作为数字平台工人工作期间防止其受到虐待，并向其提供充分保护。

十五、争议处理和补救措施

第二十条

各成员国必须采取措施，确保数字平台工人和数字劳动平台能够便捷地诉诸安全、公平和有效的争议处理机制以及适当和有效的补救措施。

十六、遵守和执行

第二十一条

各成员国必须采取措施，建立机制，确保遵守和执行相关国家法律法规和集体协议。

十七、同等待遇

第二十二条

各成员国必须在实施本公约时采取措施，确保数字平台工人享有不低于相同就业身份分类的其他工人所享有的待遇保护。

十八、实施

第二十三条

- (一) 各成员国必须与具有代表性的雇主组织和工人组织以及代表数字劳动平台和数字平台工人的组织(若存在)进行协商，通过法律法规、集体协议、法院判决，通过综合运用这些手段，或者以符合本国惯例的任何其他方式，实施本公约规定。
- (二) 各成员国必须实施本公约中关于在其领土内运营的数字劳动平台和中介以及在其领土内工作的数字平台工人的规定。
- (三) 在允许使用中介的情形下，各成员国必须确定和分配数字劳动平台和中介各自的责任，确保遵守本公约规定。】

十九、规范性语言

第二十四条

就本公约而言，除非上下文另有明确说明，任何使用通用阳性形式的情况均必须解释为不具排他性，也包括妇女在内。

平台经济体面劳动建议书草案

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2026 年 6 月 XX 日在日内瓦举行了其第 114 届会议，

决定就平台经济体面劳动——本届会议议程第五项议题——通过若干建议，并确定这些建议必须采取一项对《2026 年平台经济体面劳动公约》作补充的建议书的形式，

于 2026 年 6 月 XX 日通过以下建议书，引用时可以称之为《2026 年平台经济体面劳动建议书》：

1. [本建议书规定是对《2026 年平台经济体面劳动公约》(《公约》)规定的补充，应当结合《公约》规定适用。

一、结社自由、社会对话以及雇主组织和工人组织的作用

2. 各成员国应当为数字劳动平台和数字平台工人行使其组织和集体谈判权以及参与社会对话，创造一个有利环境。
3. 各成员国应当采取或者支持采取措施，加强具有代表性的雇主组织和工人组织以及代表数字劳动平台和数字平台工人的组织(若存在)有效促进和捍卫其会员利益的能力，且不损害这些组织的自主性。
4. 雇主组织和工人组织应当酌情分别向数字劳动平台和数字平台工人开放会员资格并提供服务。
5. 各成员国应当要求数字劳动平台向具有代表性的工人组织和代表数字平台工人的组织(若存在)提供所有与开展实质性谈判相关且必要的信息。若披露某些此类信息可能给数字劳动平台带来损害，则可以为提供此类信息附加以下条件：承诺所提供信息将仅用于谈判目的，并将在必要范围内予以保密。

二、职业安全卫生

6. 各成员国在实施《公约》第四条时，应当考虑数字平台工人的就业身份分类，采取措施以确保：
 - (a) 防止数字平台工人因工作时数过长和休息时段不足而引发职业病和任何其他健康伤害；
 - (b) 数字平台工人获得职业安全卫生方面的信息，并酌情接受相关培训；
 - (c) 在合理可行的情况下，数字平台工人使用的任何设备或者采用的任何流程不会危及其职业安全卫生；
 - (d) 在必要时，数字平台工人应当配备充足的个人防护服和防护装备，以在合理可行的情况下防止职业事故、职业病和任何其他健康伤害；
 - (e) 在必要时和在合理可行的情况下，数字平台工人能够获得卫生设施和饮用水。

三、就业促进

7. 各成员国应当推行措施，减少处于不利地位的群体和处于弱势境况的群体在经由数字劳动平台从事工作方面面临的障碍。

四、与雇佣关系存在相关的分类

8. 各成员国应当定期审查相关法律法规的适用范围，并在必要时对其进行澄清和调整，确保对与雇佣关系存在相关的数字平台工人进行正确分类。

五、报酬或者付款和工作时间

9. 各成员国应当禁止向处于雇佣关系中的数字平台工人收取费用或者成本。
10. 各成员国在符合本国法律和惯例的前提下，应当允许数字劳动平台向未处于雇佣关系中的数字平台工人收取费用或者成本，且此类收费仅限于补偿数字劳动平台向相关工人提供的特定服务。
11. 各成员国应当酌情考虑数字平台工人的就业身份分类，采取措施确保其：
 - (a) 在最长工作时数和最短休息时段方面获得充分保障；
 - (b) 在待命时段获得报酬；
 - (c) 能够拒绝数字劳动平台的工作任务，或者断开与数字劳动平台的连接，而不遭受报复。

六、社会保障

12. 各成员国应当采取措施，确保数字劳动平台和数字平台工人能够考虑到数字平台工人的就业身份分类，共同参与可持续和公平的社会保障体系的筹资。

七、使用自动化系统的影响

13. 各成员国应当鼓励数字劳动平台在提供关于使用自动化系统的信息时，阐述下列事项：
 - (a) 影响数字平台工人工作条件或者其获得工作机会的主要参数及其相对重要性；
 - (b) 在决策过程中人工干预的程度；
 - (c) 对第 a 项或者第 b 项的任何后续改动。
14. 各成员国应当鼓励数字劳动平台与数字平台工人代表或者具有代表性的工人组织和代表数字平台工人的组织(若存在)协作，定期监测和评估使用自动化系统的影响，并采取任何必要的纠正措施。
15. 各成员国在实施《公约》第十三条时，应当要求数字劳动平台采取措施，特别是确保自动化系统的使用：
 - (a) 不会对数字平台工人构成任何歧视，包括在报酬或付款方面，或者在获取工作机会方面；

- (b) 不会对数字平台工人的安全健康产生有害影响，包括增加其暴露于社会心理危害的风险，或者增加其遭遇职业事故、职业病和任何其他健康伤害的风险。

八、保护数字平台工人的个人数据和个人隐私

- 16. 各成员国应当禁止数字劳动平台处理有关数字平台工人的下列个人数据：
 - (a) 涉及包括与工人代表交流在内私人对话的数据；
 - (b) 涉及工人组织会员身份或参与其活动的数据；
 - (c) 在数字平台工人未提供劳动服务或未执行工作任务期间获取的数据；
 - (d) 涉及数字平台工人身心健康的数据以及其他敏感数据，但为防止对生命或健康造成严重或紧迫的危险确有必要的情形除外，或者根据国家法律法规、国际劳工标准或其他国际文书的要求处理的情形除外。
- 17. 各成员国应当制定与个人数据可移植性相关的政策，这些数据涉及数字平台工人的工作，包括其评分。

九、雇佣或者聘用条款和条件

- 18. 各成员国应当根据本国法律和惯例，要求数字平台工人和数字劳动平台之间的合同至少包含下列书面信息：
 - (a) 合同各方的身份和联系方式；
 - (b) 将从事的工作的性质；
 - (c) 对《公约》提及的自动化系统的使用；
 - (d) 可以中止或停用数字平台工人账户或者终止其雇佣或聘用的理由；
 - (e) 确定应当支付给数字平台工人的报酬或付款以及扣减(若有)的方法；
 - (f) 数字平台工人依据《公约》规定可诉诸的争议解决机制；
 - (g) 《公约》规定的有关规范雇佣或者聘用条款和条件的法律法规。

十、实施

- 19. 各成员国应当确保有效实施《公约》和本建议书的规定，包括通过：
 - (a) 采取措施，促进经由数字劳动平台从事工作的正规化，处理未申报的活动，并促进公平商业竞争，包括对数字劳动平台规定报告义务；
 - (b) 提高数字劳动平台、数字平台工人及其代表、具有代表性的雇主组织和工人组织，以及代表数字劳动平台和数字平台工人的组织(若存在)的认识，并向其提供信息和指导；

- (c) 在双边、区域和国际各级开展合作；
- (d) 建立适当的机制，包括收集必要的统计数据和其他数据，监测经由数字劳动平台从事工作的发展情况。]