

► 政策简报

2026 年 6 月

平台经济与集体谈判创新：国际经验

关键点

- ▶ 平台企业通过算法匹配、组织大规模劳动力，对既有的劳动关系模式、劳动者权益保障体系以及劳动治理方式都产生了深刻冲击。这逐渐成为各国政策讨论与制度改革的重要议题。
- ▶ 平台经济对集体谈判造成了结构性挑战。具体包括：劳动者法律身份与工会代表性难题导致集体谈判主体不明确、灵活的工作地点削弱了工会的组织基础和集体行动能力、算法黑箱与平台个性化治理侵蚀了集体谈判的基础、竞争法逻辑与集体谈判之间也存在着合法性张力。
- ▶ 虽然遇到了诸多挑战，平台经济并未终结集体谈判，只是显著改变了其运行条件、制度形态与功能重心。在不同国家的制度环境和行业结构下，平台经济中的集体谈判也呈现出多样性与不均衡性。一方面，谈判结构开始由行业层面为主逐渐转向公司层面或平台层面为主。另一方面，软法、试点协议和自愿性协商机制发挥着日益重要的作用。
- ▶ 从功能来看，平台经济下的集体谈判正从单一报酬协商机制逐渐扩展至对平台治理和劳动规则塑造。除了劳动报酬、工作时间等传统议题之外，集体谈判的主题日益涵盖算法管理、任务分配、评价体系、账号停用程序以及数据和隐私保护等新兴内容。这反映出集体谈判在平台经济中正逐步演变为过程性治理机制。
- ▶ 算法治理成为平台集体谈判的关键突破口。通过将算法透明度、人工介入和申诉机制纳入社会对话和集体协商框架，部分国家和平台在缓解信息不对称、限制算法单向控制方面取得了初步进展。

► 引言

近年来，随着数字平台在全球范围内迅速扩张，劳动用工方式也发生了显著变化。平台企业通过算法匹配、组织大规模劳动

力为客户提供即时的服务，逐渐成为重要趋势之一。这些变化对劳动治理提出了严峻挑战。

现有政策回应主要集中于两个方面：一是完善平台劳动者的法律身份认定。二是加强最低工资、工时、社会保险和职业安全与卫生等劳动基准权利保障。这两类政策创新在一定程度上缓解了平台劳动者的权益保障风险，推动了劳动立法与司法在数字时代的新发展。

相较之下，集体谈判作为传统的劳动治理制度之一，其在平台经济的适用性和实现路径仍未得到充分关注。针对该问题，部分国家和地区就平台经济下的集体谈判和社会对话展开了多样化探索，包括公司层面的集体协议、行业或地区性的社会对话，

以及由政府或公共机构推动的软法安排。这些实践虽然在覆盖范围和法律强制力方面仍然具有一定的局限性，但它们的出现表明集体谈判并未在平台经济的冲击下退出历史舞台，而是在特定行业中呈现出新形态。

基于此，本文系统梳理和分析了平台经济下集体谈判的变化趋势，总结了不同国家集体谈判与社会对话的创新，重点关注其谈判议题和执行机制的变化，旨在为未来的平台劳动治理提供经验参考。

► 一、平台经济对集体谈判的挑战

平台经济并非简单改变了集体谈判的内容，而是通过技术手段与法律结构的叠加，系统性地削弱了集体谈判赖以运行的制度前提。相较于以稳定用工关系、集中工作场所、可识别的管理者、统一的劳动标准为基础的传统劳动关系模式，平台劳动呈现出“去雇主化”、“去场域化”、“去透明化”与“去豁免化”的特征，由此对集体谈判制度构成了多重挑战。

挑战

主体障碍：劳动者的法律身份与代表性难题

集体谈判以明确的谈判主体与代表结构为前提，但平台经济持续制造出“谁是劳动者、谁是雇主”的法律不确定性。例如，平台企业普遍将劳动者界定为自雇者或独立承包商，否认其作为雇员所享有的集体谈判权基础。各国在平台劳动者法律身份认定标准的分歧，削弱了谈判主体的稳定性，使工会难以界定代表范围和谈判对象，导致集体谈判往往难以启动。

场域障碍：组织基础薄弱与集体行动能力不足

集体谈判依赖相对集中化的组织场域与集体行动能力。平台劳动高度分散，工作场所虚拟化，劳动者之间缺乏持续、稳定的

互动空间。算法驱动的任务分配和高度灵活的上线机制，削弱了集体认同的形成，显著提高了工会在组织和动员方面的成本。最终导致的结果是依赖实体工作场所的集体谈判难以发挥作用。

信息与规则障碍：算法黑箱与个性化治理的侵蚀

集体谈判依赖可协商的规则对象和可验证的信息基础。平台主要通过算法决定报酬、派单、绩效评价和账号管理等关键劳动条件，相关规则通常被视为商业秘密，这导致工会和劳动者难以要求平台提供可验证的信息披露。这导致了算法黑箱的出现，限制了劳动者对自身工作条件的理解，削弱了自身对规则本身进行集体协商和监督的可能性。此外，平台采用个性化、差异化的算法治理，进一步削弱了统一劳动标准的可行性，使传统集体协议难以达成。

合法性障碍：竞争法逻辑与集体谈判的竞合

集体谈判在传统劳动关系中通常享有竞争法豁免。但当平台劳动者被界定为自雇者，其集体行动可能在反垄断法下被重新定性为限制竞争行为，谈判本身由“维权”转化为潜在的“卡特尔”。这一制度冲突不仅可能威胁协议本身的合法性，也可能对谈判

过程中的协调与信息共享产生寒蝉效应，使工会与劳动者即便具备组织意愿，也面临高昂的合规风险。

► 二、平台经济下集体谈判的国际趋势

研究方法

本研究采用文献分析与案例研究相结合的方法，系统梳理并分析了自 2015 年以来，全球平台经济背景下集体谈判与社会对话的创新实践与发展趋势。

鉴于平台经济的动态性以及各国法律制度与劳资关系模式的显著差异，案例选择遵循“全球视野、典型代表、模式多元”原则。具体来看，欧洲是迄今集体谈判与社会对话最密集的地区。其中，意大利、西班牙和北欧国家为高发地区。意大利和西班牙的集体谈判往往出现在新兴的平台经济部门，北欧则更多体现为将原有行业集体谈判部分延伸至平台劳动者。相比之下，亚太与拉丁美洲虽存在若干典型实践，但总体数量有限，多以零散或试点形式出现。具体可参见表 1。这反映了当前平台经济集体谈判的区域活跃程度及其制度基础存在较大差异。

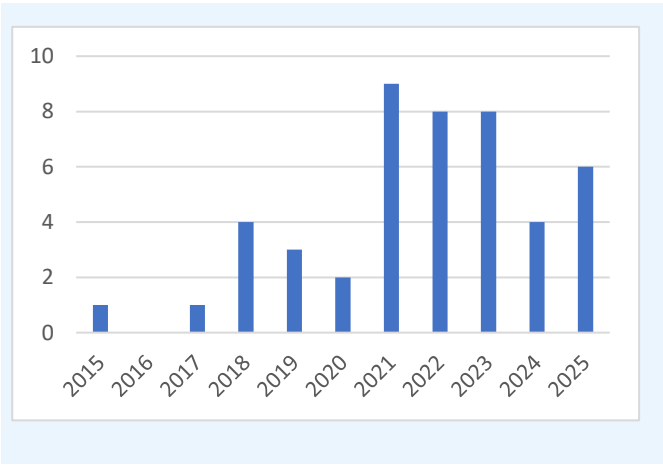
从时间趋势上来看，本文选取的案例既包括了 2015 年平台早期兴起的案例，也包括近期成熟发展的案例，时间跨度较好的体现了平台经济的发展过程。数据发现，涉及平台经济的集体谈判自 2021 年呈现迅速增长趋势。参见图 1 所示。

► 表 1：案例地区分布

地区类型	案例数量
亚洲	1
欧洲	41
大洋洲	2
美洲	2
总计	46

数据来源：作者整理

图 1：案例时间分布



数据来源：作者整理

行业分布：食品配送行业处于创新前沿

从行业看，集体谈判主要集中在食品配送行业，占比为收集案例的一半以上。达成的集体协议内容上也多围绕报酬结构、工作时间、职业安全、工作设备保障和申诉机制等议题。除配送行业外，网约车、快递、清洁与家政服务等平台亦有零星案例，但整体规模较小，且多为专项或临时性安排。具体内容参见表 2。

► 表 2：案例基本情况

行业类型	案例数量
网约车	7
食品配送	24
快递	7

线上翻译	1
其他	7
总计	46

数据来源：作者整理

注：其他包括房屋清洁、运输等行业等。

谈判主体的变化

集体谈判主体在平台经济的背景下呈现多元结构。第一，传统工会发挥着核心作用。例如，在意大利，行业协会 Assogrocery 在 2024 年与该国三大工会签署了全国性集体协议，旨在规范电商生鲜领域配送员的劳动权益，并将配送员定义为“自主且非排他性”的合作者。在比利时，交通工会 ABW-BTB 于 2022 年与 Uber 通过社会对话，讨论了司机代表性、促进工作条件改善、申诉程序等相关问题，旨在改善司机的工作条件。在丹麦和瑞典，平台劳动者的集体谈判通常由行业工会主导，并被纳入既有的社会对话体系。

第二，新兴的劳动者组织和非传统代表在工会覆盖率较低的行业或平台经济发展早期起到了重要补充作用。英国的 IWGB 等基层组织持续推动对 Uber、Deliveroo 等平台的谈判诉求；法国骑手组织 CLAP 则通过动员证人及提供算法证据，促成法院判定平台系统性违法，在议程设定及司法挑战中产生了显著影响力。

第三，集体谈判往往超越了传统劳资两个主体，走向了“多主体协同”模式。西班牙《骑手法》源于工会、雇主及政府三方的长期推动；意大利博洛尼亚骑手联盟则通过罢工与市政互动，促成地方政府与多平台签署了《城市环境下数字劳工基本权利宪章》(Charter of Fundamental Rights of Digital Labour in the Urban Context)，成功将最低工资、保险、数据透明等议题制度化，成为草根组织推动协同治理的典型案例。

平台公司的参与程度

平台公司在集体谈判中参与程度和参与方式呈现显著差异：小型或本地化平台更倾向于通过谈判来获取合法性，从而树立具

有社会责任的形象，争取劳动者忠诚。如丹麦 Hilfr 与工会达成协议，引入“可选雇员身份”，降低了劳动者的流动率，成为北欧早期典型案例。

大型跨国平台则更倾向于回避策略，常以法律诉讼、外包、调整商业模式、直接缩减市场投入，作为应对策略。Deliveroo 在西班牙的撤退便是典型例证。Deliveroo 因合规成本过高退出西班牙市场，公司认为“在于新监管环境下保持市场竞争力需要投入不成比例的成本”。Uber 虽然在英国与 GMB 工会达成了历史性协议，但被视为仅仅只是一种“策略性让步”，并未触及算法管理、工时控制等根本问题，其核心意图在于获取特定市场的合法性，同时避免建立可被全球复制的制度安排。

谈判成果类型

平台经济的集体谈判尚未形成统一成果模式，呈现出多类型并存的现状。达成的协议一类是以明确权利义务为核心的公司层面集体协议，另一类是侧重底线标准与争端解决机制的软法工具或自愿性协议。

以公司层面集体协议为主

公司层面集体协议是当前平台集体谈判的主要成果形式，通常对最低报酬、工时安排、社会保障与职业安全作出明确规定，在一定程度上弥补了现行劳动立法的不足。这类协议在法律效力与执行机制上最接近传统集体谈判成果，但其适用范围多限定于单一平台或国家。例如，奥地利食品配送平台 Foodora 与工会 Vida 签署了公司层面的集体协议，明确了配送员的工资标准、设备补贴及职业安全卫士保护。在塞浦路斯，平台 Wolt/Foody 与工会 PEYO、SEK 和 DEOK 等达成集体协议，将平台配送员正式纳入集体谈判框架，并就最低报酬、工作条件和基本劳动保障作出了制度性安排。

软法和自愿协议的补充作用

在多数国家，平台劳动治理并非通过自上而下的立法确立，而是在模糊的制度边界中逐步摸索推进。因此，软法成为硬法不足背景下的补充。与公司层面的协议不同，软法更侧重于建立劳资双方持续对话与协商机制，而非规定统一的劳动条件。该

中类型常见于劳动者法律身份尚未明确，或平台规模较大的情形。德国的《众包行为准则》（Crowd sourcing Code of Conduct）即为代表案例。这一准则虽是企业自愿签订的协议，

但检察员办公室为此设立了独立的纠纷处理机制，为劳动者在法律不确定阶段提供最低限度的申诉渠道。

► 三、平台经济下集体谈判的议题创新

传统议题的创新性规定

劳动报酬

平台劳动者的报酬高度波动，因此集体谈判的重点转向在不改变劳动者法律身份的前提下，提高其收入的可预期性，缓解平台对经营风险的转嫁。相关的集体谈判创新主要包括三种类型。

第一，通过设定保证时薪，建立托底机制。如丹麦工会 3F 与平台 Just Eat 的协议规定，在订单不足时，骑手仍可获得最低收入。由此将需求波动风险部分转移至平台。

第二，在报酬计件的基础上引入基于绩效或结果的分层激励机制，并要求平台向工会披露算法奖励逻辑，以限制绩效机制对劳动者的单向控制功能。

第三，针对平台劳动的特殊风险，建立差异化补偿安排。以平台 Foodora 与联合工会 Fellesforbundet 的公司层面集体协议为例，该协议规定了每单的固定补贴、长距离配送加价、冬季补贴及节假日 100% 溢价，将劳动强度与环境风险纳入正式的经济补偿框架，推动劳动成本从隐性转嫁向制度化分担转变。

工作时间、休息和休假

平台劳动者的工作时间长期处于制度模糊状态：上线时间既不被视为标准工时，也不完全支付报酬。算法调度强化了针对劳动者“随时可用”的要求，却未相应承担工作的可预测性与保障休息权义务。集体谈判正尝试重构工作时间边界，逐步增强劳动者对工作节奏的控制。

一方面，通过确立标准工时与休假权，集体谈判将平台劳动重新纳入传统劳动保护框架。英国平台 Hermes 与工会 GMB 签

署的协议在保障最低时薪的同时，还引入了带薪年假、病假与休息权安排。通过假期权的确立，间接界定了有效劳动时间的范围。

另一方面，针对“待命时间”是否计薪的争议，集体谈判提供了制度化解决路径。意大利平台 Takeaway Express 的实践表明，在特定条件下，等待派单时间被认定为平台的可支配劳动时间，应相应给予最低收入保障或时段补贴，从而缓解算法调度下的隐性时间消耗问题。

工作设备和费用补偿

传统劳动关系中，工作设备与必要费用通常由用人单位承担；在平台经济中，上述成本长期被转嫁给劳动者，压低了劳动者的实际收入，放大了个体风险。因此，劳动设备的提供与费用补偿已成为公司层面集体协议的重要议题。

多项公司层面的协议已将提供基本设备或相应设备补贴制度化。例如，平台 Foodora 与联合工会 Fellesforbundet 签订的协议要求平台提供必要的防护装备，并对车辆维护和维修成本给予补贴。智利平台 Cornershop 签订的协议进一步规定了数据流量津贴，以补偿算法调度下产生的通信成本。此外，部分协议还对配送箱和制服押金及折旧作出明确规范，限制平台以押金形式转嫁初始经营成本。这些安排使平台劳动的费用补偿逐步实现标准化和可核算化，推动平台经营成本由劳动者个人承担向制度化分担转变。

解雇和合同终止

在平台经济中，账号停用（Deactivation）长期被平台界定为技术管理或评分系统自动决策的结果，不属于具有法律后果的解雇行为。这一做法正逐步受到司法与准司法机构的限制。

2025 年 Uber 司机 Mohammad Shareef Hotak 案中，法院认定对司机的账号停用构成“明显不公平”，要求平台补偿停用期间的收入损失，实质上将账号停用纳入了不公平解雇的救济框架。该裁决表明，在特定法域内，平台账号停用不再被视为单纯的技术管理行为，平台需承担与解雇类似的程序性义务与法律后果。

与之对应，集体谈判也正推动平台从算法管理向强制人工介入管理转型。部分分公司级协议开始对平台的终止管理施加程序性约束，要求平台披露账号停用的算法逻辑，并建立包含人工介入的复核与申诉机制。例如，部分协议通常限制平台仅以“评分下降”或“系统自动判定”为由，终止与平台劳动者的合作，强调处罚决策需具备可解释性与可申诉性，从而将算法管理纳入劳动合同终止的制度规制中。

劳动者法律身份认定的渐进模式

平台劳动者法律身份问题长期制约着基本劳动权益保障。部分集体协议引入了劳动者法律身份的渐进模式，即通过协议规定劳动者法律身份的过渡机制，在不放弃平台用工灵活性的前提下，为劳动者提供差异化保护。丹麦的 Hilfr 协议是该模式的典型实践。Hilfr 与 3F 工会达成的协议引入了“超级 Hilfrs”（Super-Hilfrs）概念，规定劳动者在该平台上累计工作时间达到 100 小时后，除非明确拒绝，否则劳动者将自动转为雇员身份，并享有带薪休假、病假和养老金缴纳等法定权利。

渐进模式不依赖司法或立法进行明确的二元身份划分，而是以工作强度和持续性为标准，在平台内部设立身份过渡规则，实现了对劳动者身份的功能性区分：偶发性、以灵活性为主要需求的劳动者可以继续维持自雇身份，而对平台形成稳定经济依赖关系的劳动者则自动纳入完整的劳动保护。这一创新不仅解决了劳动者法律身份认定的立法滞后性问题，也促使平台通过谈判来设计更具社会可持续性的商业模式，在不彻底推翻自雇模式的前提下，为其他国家或行业提升劳动标准和探索新的劳动法分类提供了参考。

平台经济下的新兴议题

平台通过算法和数据对劳动者进行管理，重塑了劳资权力结构、组织方式与工作场所。算法不仅是效率工具，更在任务分配、工作评价、定价乃至账号停用中发挥着核心管理功能。

在此背景下，集体谈判已无法只局限于传统劳动议题，而需介入算法治理、数据监控和声誉系统等领域，在平台的经营灵活性与劳动者的基本权益保护之间寻求制度平衡。

算法管理

算法管理是平台经济区别于传统劳动关系的关键特征。与此同时，自动化决策系统加剧了信息不对称和权力不对等，且其运作逻辑对劳动者和工会高度不透明，削弱了劳动者对关键就业决策的知情权和申诉权，造成了程序正义缺口。

当下集体谈判的一个重要突破在于将算法纳入劳动关系规制范围，通过信息披露与制度化人工介入，限制算法的单向控制。例如，西班牙《骑手法》率先在国家立法层面确立算法透明度义务，要求平台向工会代表披露影响工作条件、任务分配和评价的算法逻辑，将算法部署从单纯的企业经营自主权问题转化为社会对话的议题。随后，Just Eat 达成的公司级协议对立法要求进行了细化，规定平台需向工会通报算法迭代与调整及其潜在影响。还有部分企业实现了算法治理机制的制度化。如 Takeaway Express Spain 达成的协议要求平台设立“算法委员会”，负责监督算法决策并处理相关争议，尤其是涉及账号停用的自动化决策，确保关键决策中保留人工审查与申诉通道。

2024 年丹麦清洁平台 Hilfr 与工会 3F 签署的新集体协议中明确规范了 AI 和算法管理的使用。平台使用 AI 进行雇佣决策的前提是必须披露决策的具体细节，确保算法透明度和法律可验证性。

集体协议也开始回应算法效率目标对劳动者职业安全与健康的影响。例如通过限制极端条件下的工作节奏或强化平台对工作任务的风险评估，将劳动安全规制从物理工作场所延伸至数字环境中。

数据权与隐私

平台经济以数据为核心运行机制，平台劳动者在工作过程中持续生成定位、速度、接单率、客户评分等多维数据，并处于实时全方位的数字监控之下。这样的监控模式不仅服务于绩效管理，模糊了劳动者工作与生活的界限，还对劳动者的隐私、人格尊严与自主性构成了挑战。因此，集体谈判逐步将数据权利与隐私保护纳入议程，旨在为数字监控设定合理边界，并确认劳动者作为数据主体的地位。

对此，集体协议的重点在于限制非工作时间的数据收集，明确禁止平台在劳动者下线或休息期间进行持续定位和追踪，以落实“离线权”。2025 年，平台 Smood 与瑞士工会 Syndicom 签订了集体协议，规定骑手享有“离线权”，在此基础上进一步通过限制任务分配和调度规则，间接约束了算法对劳动过程的过度干预，为落实数据保护提供了一条制度化路径。同时，协议对数据使用目的作出进一步限定，要求平台收集的数据仅限于工作执行和调度需要，不得用于商业分析或其他侵害隐私的用途。

此外，鉴于平台劳动者跨平台流动的普遍性，集体协议亦开始强调数据的可携带权。虽然欧盟的《通用数据保护条例》（General Data Protection Regulation）对此提供了一般性框架，但部分集体协议进一步强调劳动者有权访问、复制和转移自己在平台工作期间产生的个人数据和绩效记录，以便在更换平台或证明自身工作能力时使用。这一规定挑战了平台对劳动者数据的单方面控制。丹麦翻译平台 Voocali 与工会 HK Privat 签署的协议中，规定了自由职业者的数据可携带性，译员可以带走评分。乌拉圭法律将数字声誉认定为员工的私人且可携带

的资产，员工有权访问公司在雇佣关系期间及终止后最长一年内收集的所有相关数据，确立了数据可移植性的原则。

声誉系统

声誉系统是平台经济中一种独特的非正式管理工具。平台通常通过客户评分、内部排名或声誉分数来评估和筛选劳动者。尽管平台将其描述为基于市场反馈的效率机制，但在实践中，评分结果直接影响任务分配和收入水平，低分甚至可能触发账号停用，在经济后果上与平台单方面解雇效果相当。这种做法的主要问题在于：一是程序正义不足。评分多源于客户主观判断或算法计算，劳动者难以获得背后的依据，也缺乏有效的申诉和纠正机制。二是劳动者自主权被剥夺。劳动者无法自主选择订单或平台，若执意取消订单，则面临着平台信誉分被扣，后续难以接到优质单的风险。

针对上述问题，集体谈判做出了两方面努力，一方面是对声誉系统施加程序性约束，将其纳入劳动关系规制框架。例如在西班牙 Just Eat 与 CCOO、UGT 等工会签署的集体协议中明确限制评分和算法评价在解雇、账号停用及工作分配中的单一决定作用。协议还要求平台向工会披露评分和排序机制的基本逻辑，建立人工复核与申诉程序，确保基于评分的惩戒性决定具备可解释性和可申诉性。另一方面，加强劳动者在接单时的自主权。2023 年法国就业平台社会关系局（ARPE）组织的社会对话达成一项协议，通过赋予司机更大自主权，强化司机自主选择符合个人薪酬期望的行程，同时可查看和接受平台上的其他优惠。协议并未直接否定评价机制本身，而是通过合同终止的一般原则，排除算法一键停用的合法性，将评分系统从惩戒工具转化为辅助管理手段，防止其演变为隐蔽的解雇机制。

► 四、平台经济下集体协议的执行机制创新

集体协议达成并非劳动者权益保障的终点，而是劳资关系治理的起点。在平台经济中，跨地区经营、算法管理的隐蔽性以及劳动关系认定的争议，使集体协议的落地与执行比传统行业面临更大挑战。在大型跨国平台倾向于利用监管套利规避责任的背景下，单纯依赖劳资双方的契约精神，往往难以确保协议有

效履行。因此，除传统工会监督外，司法裁决的强制力、立法改革的制度压力、地方政府与消费者的社会监督以及创新型非传统争端解决工具，共同构成了集体协议实施的多元执行机制，有助于将纸面条款转化为平台经济中的真实劳动秩序。

司法和立法作为主要执行机制

司法裁决与立法改革在平台经济的集体谈判中发挥着制度催化作用。明确平台劳动者的法律身份显著改变了平台的谈判意愿，使集体谈判成为平台降低法律风险、实现合规经营的重要路径。

司法裁决在确立谈判主体资格方面具有破局意义。例如在西班牙，长期以来，平台以劳动者应被归类为“自雇”身份为由拒绝集体谈判，而最高法院在 *Glovo* 案中基于算法控制、品牌依赖与经济从属性等事实特征，认定骑手为雇员。该判决削弱了“伪自雇”模式的法律基础，为工会行使代表权提供了制度前提。

立法改革进一步将司法个案转化为普遍规则，直接催生了新型集体协议的诞生。西班牙《骑手法》确立了外卖配送员的雇佣推定原则，并引入算法透明度义务，显著提高了平台的合规成本。在该框架下，部分平台选择退出该国市场，意图持续经营的平台则转向集体谈判，以期在法律约束下获得相对稳定的制度安排。

非传统的软法机制

在跨国劳动关系或劳动者较为分散的行业，软法和混合型争端解决机制也开始发挥重要的法律补位作用。通过行业自觉与程序正义，部分国家形成了一条低成本、相对高效的协议实施路径。

该路径的特征之一是软法治理的“硬化”。德国的《众包行为准则》及其配套设立的“监察员办公室”是最具代表性的实践。该机制将原本的平台自律文件转化为三方参与的常设争议调解安排，回应了两个核心问题：一是针对跨区域众包劳动中传统诉讼成本高、可及性低的问题，监察员办公室提供了免费的在线申诉渠道，使劳动者在遭遇报酬争议或账号停用时能够快速提交申诉；二是通过引入中立的主席、行业协会、工会、平台及平台注册工人代表，建立了准三方的常设调解机构。尽管该机制的裁决不具备法律强制力，但签署准则的平台通常基于行业

声誉与“公平众包”品牌考量，予以严格执行，从而使软法通过声誉机制获得了事实上的约束力，实现了软法治理的“硬化”。与此同时，监察员办公室通过个案处理、年度报告和典型案例总结，推动了行为准则的持续修订。例如，通过长期实践，准则后续又进一步强化了平台在账号停用时的说明义务。在硬法尚未充分覆盖的行业，这类机制为程序性正义规则提供了实践空间，并为后续立法或集体协议讨论提供了基础。

政府和消费者的压力机制

在法律规制滞后或不足的领域，政府机构、地方当局及消费者的外部压力成为推动平台遵守劳动基准的重要补充。这一机制将劳动权益保障转化为市场竞争优势，为集体协议的执行提供了市场化激励，并在一定程度上抑制了以降低劳动基准为代价的竞争。

地方政府在这一过程中发挥了关键作用。依托其贴近劳动者和消费者的有利位置，地方当局推动了具有地域约束力的软法治理。前文提及的《数字劳工基本权利宪章》正是在当地市长背书与市政资源的投入之下，形成的一套事实上的平台准入标准。为增强执行效果，部分地区还引入了产品的道德标签与声誉激励机制。例如，意大利托斯卡纳大区政府设立了专门的认证体系，对遵守集体协议、保障劳动者权益的平台颁发“道德平台”标签，并在政府采购或公共服务外包中给予这类平台优先权。这一机制有效地将社会倡议与市场需求直接挂钩，成功地将平台遵守劳动权益保障转化成一种合规溢价，使集体协议的履行具备了现实经济激励。

在高度依赖本地市场和公众形象的行业中，消费者的选择进一步强化了这一压力，使集体协议的执行从劳资双方的事务扩展为多方参与的社会治理议题。

但这一规制也存在明显的地域性限制。大型跨国平台可通过全球化布局规避地方性约束，因此，此类治理更适合作为国家或区域立法的补充与试点，而非终极替代方案。

► 五、启示

以上国际经验表明，尽管平台劳动高度灵活、分散，且法律关系复杂，集体谈判并未因此失去现实意义。相反，在部分国家和行业中，集体谈判正以更加灵活和务实的形式重新出现，并在改善平台劳动条件、缓解算法管理带来的不确定性方面发挥着积极作用。这些实践表明，集体谈判在平台经济中不仅是工资协商的工具，反而逐步转变为一种嵌入平台治理过程的制度机制。

基于前文所述，未来政策目标应从恢复传统集体谈判模式，转向为平台经济的集体谈判创新提供可启动、可运行、可持续的制度环境，具体包括以下方面：

- 一是完善制度入口，明确集体谈判权不以传统雇佣关系为唯一前提。政府应在制度层面确认平台劳动者等非标准劳动者参与集体谈判的合法性，为围绕劳动条件开展集体协商提供明确法律依据，降低组织和谈判过程中的法律不确定性，防止竞争法逻辑对平台集体谈判产生过度抑制。
- 二是以灵活的制度支持多层次非典型集体谈判实践。国际经验表明，公司级和平台级协商在当前阶段更具可行性。通过试点、软法和自愿协议等方式，逐步建立稳定的沟通和协商渠道，有助于在不影响平台经营灵活性的

前提下，形成最低标准和基本共识，并为后续制度完善积累经验。

- 三是将算法治理纳入集体谈判议题。承认算法治理相关安排属于劳动条件的重要组成部分，将算法参数、评分机制、账号停用程序与任务分配规则等纳入可协商范围。同时，政府应强化信息披露要求，确保平台在谈判过程中向劳动者提供必要的算法与治理信息，提高谈判的实质内容和可行性。
- 四是应通过外部支持，增强协商成果的稳定性 and 可执行性。在平台跨区域经营和劳动关系分散的背景下，单纯依赖劳资双方往往难以保障协议落实。中央政府、地方当局和公共机构可通过政策引导、示范项目和公共激励等方式，为协商成果提供必要支持，推动形成多方参与、责任共担的平台劳动治理格局。
- 此外，还应重视通过资金、培训、信息支持等方式，提升工会及相关组织参与平台集体谈判的能力，促进谈判经验的交流与制度化推广，为平台经济中的集体谈判提供更稳固的社会基础。

（整理改编：涂伟 周琳宇 王若晶）

► 主要参考文献

Anthony Forsyth, Shae McCrystal, [Collective bargaining and collective action in the platform economy](#), ILO Working Paper 143, 2025

Virginia Doellgast et al. [Global case studies of social dialogue on AI and algorithmic management](#), ILO Working Paper 144, 2025

ILO, [在平台经济中实现体面劳动](#), 2024

ILO, [社会对话报告（2024）：促进经济发展与社会进步的高层社会对话](#), 2024

Mariagrazia Lamannis, [Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives](#), The European Trade Union Institute, 2023

Lamannis, Mariagrazia. "Collective Bargaining and the Platform Economy: Insights from Europe." *International Union Rights*, vol. 30 no. 3, 2023, p. 20-22, 28

Felix Hadwiger, [Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining](#), ILO Working paper 80, 2022

José María Miranda Boto, Elisabeth Brameshub, Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models, Bloomsbury Publishing, 2022

附录：案例情况

序号	时间	国家/地区	行业	案例简述	访问链接或来源
1	2025	德国	食品配送	2025 年 10 月 23 日，德国柏林外卖公司 Lieferando 的员工在 NGG 工会的组织下举行罢工，抗议公司计划将 2000 个工作岗位外包给第三方服务商。工会指责这些分包商缺乏社会标准，导致工人在恶劣的条件下工作，因此要求达成一项保障工作和收入的集体协议。此次罢工凸显了平台外包策略与员工权益之间的尖锐冲突，并获得了德国劳工部长的公开支持。工会借此向公司和政府施压，要求将欧盟平台指令纳入德国法律，以加强对该行业的监管。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/berlin-lieferando-strike-workers-demand-collective-agreement-amid-outsourcing-plans-110272
2	2025	爱沙尼亚	快递	Omniva 在塔林启动了一项试点项目，允许个人通过一款应用程序使用自有车辆或设备担任快递员。该项目遭到了工会的强烈批评，认为其违反了劳动协议，破坏了提高最低工资的努力，且公司未事先进行协商。工会还指责该模式可能用非熟练工人取代现有员工，从而降低服务质量。尽管面临争议，Omniva 仍坚持认为此举为个人提供了灵活的额外创收机会。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/s-tateowned-postal-delivery-company-omniva-starts-platform-worker-pilot-project-110246
3	2025	奥地利	平台通用	奥地利于 2026 年 1 月 1 日实施自由职业者劳动保护改革，赋予其集体谈判权及更严格的解约保障。这项改革主要是为了回应公众对平台经济滥用非正式就业的强烈抗议，特别是 Lieferando 决定用自由职业者取代约 1,000 名正式员工的案例直接加速推动了该政治行动。新法旨在遏制雇主规避劳动保护行为，确保“类似雇员”的自由职业者能获得最低工资、带薪休假及病假保障。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/austria-extends-stronger-labour-rights-to-freelancers-110269
4	2025	奥地利	食品配送	Lieferando 宣布将运营模式从雇佣送餐员全面转为使用自由职业承包商，这一决定预计将导致数百名员工失业，并使近期的集体协议失效。公司解释称，由于主要竞争对手（Foodora、Wolt）主要使用自由职业者，继	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/lieferando-dismisses-hundreds-of-workers-to-

				续雇佣受集体协议约束的司机使其面临显著的竞争劣势。在新模式下，Lieferando 将不再雇佣受协议约束的司机，未来的送餐员需自备交通工具，公司仅提供基本装备。Vida 工会严厉批评了这一举措，认为这是企业利用自由职业合同规避劳动标准、将经营风险转嫁给工人的手段。随后，Lieferando 与工会协商达成了一项价值 170 万欧元的社会保障计划，通过提供遣散费和困难补助金，以换取约 650 名被裁司机同意“友好解散”。	shift-to-freelance-model-110231
5	2025	法国	食品配送	法国平台代表与独立配送员代表于 2024 年 5 月签署了一项旨在打击配送领域歧视的集体协议，并于同年 7 月获得官方批准。协议建立了一套全面的反歧视机制，要求平台设立观察站，监测歧视现象。平台还需分发反歧视指南，并建立便捷的举报系统，承诺在 36 小时内启动调查。根据协议，平台必须保护举报者免受报复，若骑手因调查被暂停账户但最终未违规，有权获得赔偿，同时平台需对违规用户采取包括终止合同在内的惩罚措施。此外，该协议强调全生态系统的参与，计划制定涵盖餐厅、商店和顾客的“互惠承诺宪章”，共同营造无歧视的配送环境。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/france-agreement-on-antidiscrimination-measures-in-delivery-platforms-110228
6	2025	瑞士	食品配送	在 2022 年集体协议的基础上达成了新协议，包含对工作条件及算法管理影响的详细规定，涉及最低工资和算法透明度。	https://syndicom.ch/fr/communiquede-presse/meilleures-conditions-de-travail-smood-sa
7	2024	意大利	食品配送	2024 年 2 月，Assogrocery 行业协会与三大工会达成了一项为期三年的国家集体协议，旨在规范电商生鲜领域配送员的劳动权益。该协议将配送员定义为“自主且非排他性”的合作者，规定了其可灵活选择工作时间与区域，但需遵守每日 11 小时休息等限制。协议设定了阶梯式增长的最低薪酬标准，并包含节假日津贴、任务奖金及生育津贴等多种福利。此外，协议还明确了工会代表权、算法透明度、职业健康安全检查和工伤事故后的保险与赔偿机制。	https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2024/03/Accordo-Assogrocery.pdf

8	2024	丹麦	清洁	平台 Hilfr 与 3F 工会签署了一项新的集体协议，明确规范 AI 和算法管理的使用。根据协议，Hilfr 可以使用 AI 进行包括解雇在内的雇佣决策，但前提是必须披露决策过程的具体细节，如评估解释和权重分配。这一规定确保了算法决策的透明度，并使其能够接受法律验证。目前 Hilfr 尚未应用 AI 技术，但计划在未来引入，并可在 2025 年 3 月前与工会重新协商此协议。这是双方签署的第二份集体协议。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-on-use-of-ai-and-algorithms-signed-110187
9	2024	塞浦路斯	食品配送	2022 年底，塞浦路斯 Wolt 平台的工人举行了多次抗议活动，劳工部呼吁双方进行集体谈判，Wolt、工会和劳工部最终签署了集体协议。协议旨在改善员工的工作条件，规定最低工资、40 小时工作周、生活费用津贴（ATA）以及平台需提供工作设备（头盔、车辆等）。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-signed-by-wolt-workers-in-cyprus-110186
10	2024	挪威	食品配送	挪威食品配送平台 Foodora 与工会 Fellesforbundet 在 2022 年达成集体协议后，于 2024 年 6 月续签集体协议。此次协议修订的核心在于提高配送员的薪酬待遇，将自行车和汽车配送员的基础时薪统一上调 3 挪威克朗。同时，协议还提高了按单配送的计件工资，并针对繁忙时段设立了每小时 1.20 克朗的新奖金，周末则根据时段不同进一步提升。	https://www.fellesforbundet.no/aktuelt/nyheter/2024/lo-nnsokning-i-foodora/
11	2023	法国	运输	2023 年 12 月 19 日，法国 VTC 平台行业签署了一项集体协议，旨在强化平台经济中司机的选择自由和自主权。该协议还包括提高司机的最低收入等内容。这一协议由法国政府相关部门组织制定，是社会对话的重要成果。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-for-freedom-to-choose-journeys-signed-110172
12	2023	法国	网约车	2023 年 1 月 18 日，法国代表自雇工人的组织与代表 Uber 等平台的组织签署了一项多方协议。该协议确立了每单最低净收入为 7.65 欧元，无论行程的时长或距离如何，且适用于所有平台和行程。这是该行业首个涵盖平台工作者的协议，旨在促进建立一个既安全又能顾及司	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/agreement-guaranteeing-cab-drivers-and-platforms-minimum-pay-per-ride-110017

				机关切的新就业模式。协议还规定将根据经济状况进行年度审查。	
13	2023	法国	运输	2023 年 1 月 18 日，法国多方组织达成了一项旨在规范专车运输（VTC）平台经济中社会对话与沟通机制的协议。该协议详细界定了各方在社会对话中的代表方式、会议频率、与司机的沟通渠道以及为代表提供的必要手段。参与此次对话的包括网约车司机协会、全国个体经营者联合会、法国基督教工人联合会等多个工会及平台代表组织。这项集体协议由法国政府就业平台社会关系管理局组织，其背景是为了改善从事交通运输的平台工人的工作条件。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/method-agreement-on-negotiations-and-social-dialogue-in-the-vtc-platform-sector-signed-110171
14	2023	哥伦比亚	食品配送	2023 年 9 月，在哥伦比亚劳工部的调解下，数字平台工人联盟(UNIDAPP)与 Rappi 公司达成了一项覆盖逾 15 万名配送员的协议。该协议经过六个月的谈判，旨在改善配送员的工作条件与安全保障。具体措施包括限制向配送员发送过大的订单数量，以降低其作业风险。协议还规定重新审查用于停用配送员账户的系统，并确立了工会与“配送员监察员”之间的月度会议机制。	https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp143/index.html
15	2023	吉尔吉斯斯坦	网约车	双方就基于 APP 的司机得权益保障情况签订了集体合同。规定健康安全保护，防止基于性别的暴力骚扰，以及反歧视和公正停用账号条款。	https://www.solidaritycenter.org/kyrgyz-app-based-drivers-win-first-agreement-with-employer/
16	2023	瑞典	食品配送	瑞典运输工人工会于 2023 年 5 月与食品配送平台 Foodora 达成了一项新的集体协议，为自行车和摩托车快递员确立了新的工作条款。该协议核心内容是大幅提升薪酬待遇。具体而言，无论配送数量多少都需支付给工人的保障性工资在协议期内平均将提高 12.06%。此外，各类津贴和补贴也将在此期间上涨 7.4%。为了进一步规范用工，双方还将成立一个联合工作组，专门负责审查临时雇佣情况。	Swedish Transport Workers' Union. 2023. "Press Release on Avtal klart för Foodora cykel- och mopedbud", 2 June 2023.

17	2023	意大利	食品配送	双方的集体协议具体规定了待命时间（waiting time）的报酬问题，要求对等待接单时间进行补偿。	https://www.etui.org/sites/default/files/2023-01/Collective%20bargaining%20in%20the%20platform%20economy-a%20mapping%20exercise%20of%20existing%20initiatives-2023.pdf
18	2023	奥地利	快递	2023 年 1 月，奥地利 Vida 工会与货运行业协会为自行车配送员达成了一项集体协议，规范了工时、薪酬及劳动保障等关键条款。该协议规定标准工时为每周 5 天共 40 小时，并明确设定了每日及每周的最长工作时间与加班补偿机制。在薪酬方面，协议确立了每小时 10 欧元、每周 400 欧元及每月 1,730 欧元的最低工资标准，并提供夜间工作、周日加班的额外津贴以及圣诞节奖金。此外，协议还保障了员工在病假、事故或怀孕期间的权益，并强制要求每日及每周必须享有连续不间断的休息时间。	https://www.wko.at/kollektivvertrag/kollektivvertrag-fahrradboten-2023#heading_i
19	2022	澳大利亚	食品配送	双方达成了原则性协议。平台承认工会代表权，同意支持建立独立机构设定最低标准，建立争议解决机制，作为未来监管改革的基础。	https://www.uwa.edu.au/news/article/2022/june/whats-driving-ubers-historic-agreement-with-the-twu-on-gig-work
20	2022	澳大利亚	网约车	同上	同上
21	2022	比利时	网约车	2022 年 11 月，Uber 与 ABW-BTB 工会达成合作协议。Uber 就工会代表权、改善工作条件、申诉程序等议题进行合作。这是欧盟首个此类协议。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/agreement-between-abvbtb-union-and-uber-110012

22	2022	西班牙	食品配送	西班牙首个平台工作者集体协议由工会 CCOO 和 UGT 与外卖平台 Just Eat 签署，并于 2022 年 1 月生效，旨在落实 2021 年《骑手法》将骑手视为雇员的规定。协议保障骑手享有每年 30 天带薪年假、每日最长 9 小时工作制、每周两天休息日以及 15,232 欧元的年薪，以应对收入不稳定的问题。平台必须提供手机、车辆等工作设备并承担相关费用，同时确立了以无固定期限合同为主、临时工比例不超过 20% 的用工模式。此外，协议还成立了“算法委员会”以确保算法透明度，并赋予骑手免受过度数字监控的权利。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-between-justeat-ccoo-and-ugt-in-spain-110072
23	2022	英国	食品配送	双方签订的协议确立 GMB 为骑手唯一代表工会，建立伙伴关系委员会，商定收入保障下限（生活工资+成本），但骑手仍被视为自雇。	https://dpd-12774-s3.s3.eu-west-2.amazonaws.com/assets/4416/5234/2894/GMB_and_Deliveroo_Voluntary_Partnership_Agreement.pdf
24	2022	瑞典	覆盖多种服务的平台	瑞典白领工会 Unionen 与三家平台企业签署了集体谈判协议，这一举措标志着平台工作者被正式纳入社会保障体系。在该模式下，这些平台被视为临时就业中介机构，从而使劳动者能够获得临时工集体协议的保护。例如，Instajobs 和 Gigstr 等平台便采取了这种模式，前者雇佣学生从事高技能工作，后者则提供低技能零工服务。通过这种方式，平台工作者得以享受与传统雇员相似的权益保障。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreements-between-unionen-and-platforms-106114
25	2022	丹麦	翻译	丹麦翻译平台 Voocali 与工会 HK Privat 签署了两项协议，其中一项专门针对自由职业译员，旨在保障其享有公平的薪酬与工作条件。该协议确立了最低小时费率、任务完成后的报酬保障以及提前取消任务的补偿机制，并提供了交通补贴。为了解除译员对传统机构的依赖，平台允许用户免费访问，且对译员在 Voocali 以外承接任务不设限制。此外，协议还特别强调了数据可移植	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-between-voocali-and-hk-106111

				性，允许译员携带用户评分，并包含关于建立养老金计划及继续教育的意向声明。	
26	2022	瑞士	食品配送	2022 年 5 月，瑞士食品配送平台 Smood 在骑手罢工后与工会 Syndicom 达成了一项集体协议，明确将配送员界定为受雇员工，并与其签署雇佣合同。该协议规定了每周 42 小时的正常工时、每小时 20.56 瑞士法郎的最低基本工资以及 20 至 25 天的带薪年假，同时保障了加班补偿和特定时段的额外津贴。在工作保障方面，协议要求每次任务至少持续 2 小时，并保证每周最低 4 小时的工作时长。此外，协议还设立了联合委员会以监督执行，并规定了包含职业健康保护、病假薪资延续及数据隐私在内的全面劳动权益。	https://syndicom.ch/fileadmin/user_upload/Web/Website/Landingpage/Dokumente/202517_Smood_GAV_e.pdf
27	2021	意大利	食品配送	Just Eat 同意雇佣骑手，并将其纳入物流行业全国性集体协议覆盖范围。协议还保障基本工资、假期及安全培训等权益。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-between-just-eat-platform-workers-and-trade-unions-in-italy-105068
28	2021	英国	网约车	双方达成的历史性工会协议，Uber 承认 GMB 能够作为司机群体合法代表组织，因此 GMB 能够代表 7 万多名司机就工作时间、工资、休假等相关职业保障进行集体谈判。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/gmb-union-and-hermes-103116
29	2021	瑞典	食品配送	2021 年，Foodora 平台与瑞典运输工人联盟签署了瑞典首个平台集体协议，为部分快递员提供了固定薪酬和福利保障。然而，该协议的影响力受到削弱，因为许多快递员受雇于名义上独立的关联公司，从而不受协议保护。自协议签署后，Foodora 将更多业务转移给了这些不受保护的快递员。2023 年 5 月，双方达成了一项有效期至 2025 年 4 月的新集体协议。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-between-foodora-and-swedish-transport-workers-union-110193
30	2021	意大利	食品配送	AssoDelivery 于 2021 年 3 月签署了新的《实验框架协议》，致力于解决行业内的非法雇佣和劳工剥削问题。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/c

				新协议要求平台公司采用特定的组织模式以防止不当行为，承诺在建立专用注册库前不使用第三方公司，并设立独立监督机构来保障骑手的工作条件。	ollective-agreement-between-assodelivery-and-ugl-103352
31	2021	奥地利	快递	奥地利达成了全球首份自行车快递员集体协议，旨在通过设定统一的最低标准，为日益普及的货运自行车配送行业创造公平的竞争环境并防止社会倾销。该协议由工会 Vida 与货物运输行业协会签署，规定全职骑手每月最低工资为 1539.98 欧元（全年发放 14 薪），并提供私人自行车及手机的额外补贴，同时强制雇主配备头盔和雨衣等防护装备。尽管协议显著改善了签约员工的薪酬待遇和工作条件，但其主要局限在于覆盖范围有限，无法惠及大量持有自由服务合同的自雇骑手。此外，协议在极端天气作业规定及工资水平方面仍存在不足，不过它仍为将平台送餐员纳入监管框架树立了重要先例。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-for-bicycle-couriers-in-austria-103121
32	2021	意大利	食品配送	2018 年 7 月，意大利物流行业达成了一项具有里程碑意义的集体协议，首次将外卖骑手纳入合同保障范围，涵盖了薪酬、工时、健康与安全及第三方保险等多个方面。这一框架推动了后续多家公司层面的协议签署。2021 年，Just Eat 与工会达成劳动协议，计划将数千名骑手纳入物流行业集体协议框架，以适应其新的商业模式。尽管该协议为规范外卖骑手的劳动关系奠定了基础，但其实施仍依赖于公司层面的具体谈判与执行。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-italian-logistics-sector-103130
33	2021	挪威	食品配送	2020 年底，双方续签了 2020-2022 年协议，进一步提高了周末和周日的最低工资保障（最高达 160 挪威克朗）及工龄补贴增长幅度，但取消了长距离配送的额外加价。尽管该协议赋予了骑手集体谈判权，并建立了月度沟通机制，但其覆盖范围仅限于每周工作 10 小时以上的雇员骑手，约占员工总数的 40%，其余自由职业者未被纳入。这一举措标志着挪威在规范平台经济用工方面迈出了重要一步，通过制度化谈判保障了核心员工群体的权益。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-between-foodora-and-the-united-federation-of-trade-unions-fellesforbundet-103118

34	2021	瑞典	网约车	2018 年，瑞典电动三轮车公司 Bzzt 与瑞典交通工人工会达成了一项协议，使其司机能够被纳入《出租车协议》的保障范围。根据该协议，Bzzt 的司机虽然签署的是边缘性兼职合同，但能够享有与传统出租车司机同等的行业标准和待遇。这一举措意味着，即便是在新兴的零工经济模式下，这些驾驶员也能获得正规劳动市场的权益保障。该协议于 Bzzt 公司成立次年签署，为平台用工的规范化提供了一个独特的参照范例。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-between-bzzt-and-swedish-transport-workers-union-103117
35	2021	丹麦	食品配送	2021 年 2 月，丹麦 3F 工会与商会达成了一项全国性的外卖骑手集体协议（2021-2023 年），并由 Just Eat 平台率先签署，旨在通过规范工资、养老金及病假待遇来保障骑手权益。该协议设定了阶梯式最低时薪（起薪 124.20 丹麦克朗），规定了每周 8 至 37 小时的工作时长，并要求雇主免费提供车辆、安全设备及工作服。这一协议证明了传统劳资协商模式在平台经济中的适用性，有助于维护劳动力市场的稳定，并确立平台的雇主责任。然而，该倡议仍面临工会组织覆盖率不足以及竞争法审查的双重挑战。此前丹麦竞争局曾因反垄断考量否决了类似平台的最低时薪设定。这表明在平衡劳动者权益保障与市场竞争规则之间仍需持续探索与调整。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/the-danish-trade-union-3f-signs-collective-agreements-with-platform-companies-103030
36	2020	意大利	食品配送	AssoDelivery 行业协会与工会 UGL 于 2020 年 9 月签署了一份旨在保护自雇骑手的集体协议，但该协议因未能充分代表骑手利益且违反劳动法关于小时工资的规定，随即被意大利劳工部驳回，并遭到三大主流工会的强烈谴责。主流工会认为该协议将骑手固化为自雇身份，剥夺了其作为雇员应享有的带薪休假、病假及更高工资等核心权利，且设定的计件奖励机制并不切实际。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-between-assodelivery-and-ugl-103352
37	2020	奥地利	快递	奥地利交通与 Vida 与相关协会协商达成的集体协议于 2020 年 1 月 1 日正式生效，这被视为全球首个针对自行车快递员的集体协议。该协议确立了每月 1506 欧元的基础工资（按 40 小时计），并包含第 13 和 14 个月薪资以及必要的设备使用补偿。尽管这一协议被视为行业的重要进展，但其保障范围仅限于拥有正式雇佣身份的	https://digitalplatformobservatory.org/initiative/austrian-collective-agreement-for-couriers/

				工人。由于绝大多数快递员实际上属于自雇身份，无法享受该协议的红利，因此谈判代表指出未来的工作重点必须转向解决平台自雇人士的权益问题。	
38	2019	英国	快递	2019 年，英国 GMB 工会与快递公司 Hermes 签署了一项突破性协议，这是英国首个专门针对平台经济中自雇快递员的集体谈判协议。该协议旨在保护自雇员工的权益，赋予他们选择成为“自雇+”（Self-employed Plus）这一法律身份的权利，从而能够享受带薪年假（按比例计算，最高可达 28 天）及单独协商的薪酬标准。根据协议，快递员的年收入将得到保障，确保其时薪至少达到 8.55 英镑。这一举措是在 2018 年就业法庭裁定部分司机为“雇员”而非自雇人士后促成的，标志着对零工劳动者权益保障的重要进展。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/gmb-union-and-hermes-103116
39	2019	挪威	食品配送	2019 年 9 月，挪威外卖平台 Foodora 与 Fellesforbundet 工会签署了首份集体协议，确立了外卖骑手的雇员身份，并规定了包括最低工资、设备报销、冬季津贴及提前退休金在内的多项福利。该协议设定了分级时薪标准（如最低 123 挪威克朗起）及每单配送补贴，并要求公司承担工作服、通讯及里程等费用，同时引入了工龄补贴和加班费机制。该协议于 2020 年底重新谈判并签署了新协议。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-between-foodora-and-the-united-federation-of-trade-unions-fellesforbundet-103118
40	2019	意大利	食品配送	2019 年 5 月，意大利佛罗伦萨的食品配送公司 LaConsegna 与当地三大工会签署了集体协议，正式承认外卖骑手为雇员身份。根据该协议，骑手被纳入全国运输和物流行业集体协议的保障范围，实行按小时计薪而非按单计费，并享有月薪制及病假工资、带薪年假等等劳动权利。协议明确规定，商业运营和配送过程中的风险由公司承担，而非转嫁给劳动者。这一举措确立了该地区外卖行业的合同标杆，为规范平台用工关系提供了重要范例。	https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-between-laconsegna-and-filctgil-fitcisl-and-uil-trasporti-of-florence-105065

41	2018	瑞典	网约车	二者达成协议，允许 Bzzt 司机受出租车协议保护，使工人享有与传统出租车司机相同的标准。	https://digitalplatformobservatory.org/initiative/agreement-between-bzbt-and-the-swedish-transport-workers-union/
42	2018	丹麦	清洁	创新试点协议，在其中引入了“阶梯式”模式：工作满 100 小时后，自雇者自动转为享有全面保护的雇员（Super-Hilfrs），除非选择退出，并规定了相应的最低时薪和福利。	https://digitalplatformobservatory.org/initiative/3f-hilfr/
43	2018	意大利	食品配送	《城市环境下数字劳工基本权利宪章》。由地方政府推动，确立最低时薪、保险、数据透明等标准，虽无法律强制力，但具有道德约束力。	https://digitalplatformobservatory.org/initiative/charter-of-fundamental-rights-of-digital-labour-in-the-urban-context/
44	2018	智利	商品配送	规定平台需为工人提供数据流量津贴（因为手机是工作工具），体现了对工作设备成本的分担。	https://www.researchgate.net/publication/362743985_Collective_Bargaining_for_Platform_Workers_Who_does_the_Bargaining_and_What_are_the_Issues_in_Collective_Agreements_E-Journal_of_International_and_Comparative_Labour_Studies_2022_11_61-82_ISSN_2280-40
45	2017	德国	众包	在德国最大工会 IG Metall 的介入和支持下，该准则进行了修订，引入了外部监管机制，正式设立了监察员办公室（Ombuds Office），专门负责调解众包工人和平台之间的争议。	Miranda Boto, J.M.; Brameshuber, E. (eds). 2022. Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models,

					Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
46	2015	德国	众包	在德国众包协会的推动下发起，共同签署《众包行为准则》（Crowd sourcing Code of Conduct），标志着平台经济领域“软法”治理的尝试。	Miranda Boto, J.M.; Brameshuber, E. (eds). 2022. Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

本政策简报主要根据 ILO 各种知识产品整理编译。具体各国的法律条文与集体协议条款请以原文为准。本政策简报观点不反映 ILO 官方立场。

联系方式

国际劳工组织中国和蒙古局
北京市朝阳区亮马河南路 14 号
塔园外交办公楼 1 单元 10 层
邮编：100600

电话：+86 10 6532 5091
邮件：beijing@ilo.org
网址：ilo.org/beijing