



► 通过的文本

国际劳工大会 - 第 114 届会议，2026 年，日内瓦

关于平台经济体面劳动的公约

(2026 年 6 月 12 日)

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2026 年 6 月 1 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，为就业正规化开辟了新路径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，

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，

认识到数字劳动平台和中小微型企业的作用以及扶持一个对可持续企业和促进公平工商业竞争有利的环境的必要性，

承认各成员国平台经济发展情况的差异性以及业务模式和工作安排的多样性，

决定就平台经济体面劳动——本届大会第五项议程——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 12 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”系指依照国家法律法规、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

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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, 必须在其依据《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。

5. 在随后依据《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

1. 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。
2. 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) 本国国情和惯例以及数字平台工人就业身份分类；
 - (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

各成员国必须采取适当措施，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、促进体面劳动

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促进职业发展和技能开发。

第八条

各成员国必须采取适当措施，促进通过各类数字劳动平台开展的工作正规化，包括自雇工人登记。

七、数字平台工人就业身份分类

第九条

各成员国必须采取措施，确保就存在或不存在雇佣关系对数字平台工人进行正确分类，除其他因素外，主要以与数字平台工人所从事工作和报酬或付款有关的事实为指导，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

第十条

1. 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，在国家法律法规或集体协议规定的范围内，经合法扣除，以合法付款手段，包括在国家法律法规许可的情况下以电子转账方式，及时足额支付。
2. 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)；
 - (b) 依照国家法律和惯例，对其在开展工作中产生的费用或者其他成本获得补偿。
3. 各成员国应当考虑是否必须向未处于雇佣关系中的数字平台工人提供特别是依据本条第二款第 a 项所采取的措施。

第十一条

各成员国必须采取适当措施，要求数字劳动平台及时向数字平台工人提供关于其报酬或者付款和任何所作扣除的准确易懂信息。

九、社会保障

第十二条

各成员国必须采取措施，确保数字平台工人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。

十、使用自动化系统的影响

第十三条

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或评价工作，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。

第十四条

各成员国必须按照成员国尊重、促进并实现工作中基本原则和权利的义务，采取适当措施，确保第一条第 a 项所定义的数字劳动平台负责任地使用自动化系统。

第十五条

1. 在由自动化决策系统生成决定的情况下，各成员国必须采取适当措施，要求数字劳动平台在考虑到就业身份分类的情况下，确保数字平台工人在提出请求后，能够不被无故拖延地：
 - (a) 获得有关对于其工作安排和获得工作机会产生不利影响的重大决定的书面说明；
 - (b) 就导致未能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酌情诉诸审查。
2. 实施第一款规定时，各成员国必须确保数字劳动平台具备适当的人工参与。

十一、保护数字平台工人的个人数据和个人隐私

第十六条

1. 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，并且确保根据收集数据时的法定目的处理个人数据，不得采取与本公约所规定的权利和保护措施不符的方式进一步处理个人数据。
2. 各成员国必须确保数字平台工人有权要求获取、纠正和清除数字劳动平台所处理的其个人数据，但须遵守适用的数据留存法律。

十二、中止或者停用账户和终止雇佣或者聘用

第十七条

各成员国必须采取适当措施，禁止在基于歧视性或者其他非法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

第十八条

各成员国必须依照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。

第十九条

数字平台工人的雇佣或者聘用条款和条件必须优先适用从业所在地国家法律法规，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，同时将合同安排纳入考量。

十四、保护移民和难民

第二十条

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

第二十一条

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

第二十二條

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

第二十三條

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

第二十四條

1. 各成员国必须与最具代表性的雇主组织和工人组织进行协商，通过法律法规、集体协议、法院判决，以及这些手段的综合运用，或者以符合本国惯例的任何其他方式，实施本公约规定。
2. 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。
3. 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。
4. 实施本公约时，各成员国必须采取适当措施，保护数字劳动平台的商业敏感信息。

十九、规范性语言

第二十五條

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。

二十、最后条款

第二十六條

本公约的正式批准书必须送请国际劳工局总干事进行登记。

第二十七條

1. 本公约必须仅对那些其批准书已经国际劳工局总干事登记的国际劳工组织成员国有约束力。
2. 本公约必须自两个成员国的批准书已经总干事登记之日起十二个月后生效。
3. 此后，对于任何成员国，本公约必须自其批准书已经登记之日起十二个月后生效。

第二十八条

1. 凡批准本公约的成员国，自本公约初次生效之日起满十年后可以向国际劳工局总干事通知解约，并请其登记。此项解约必须自登记之日起满一年后生效。
2. 凡批准本公约的成员国，在前款所述十年期满后的一年内未行使本条所规定的解约权利者，即须再遵守十年，此后在每个新一轮十年期的第一年内，可依本条的规定退出本公约。

第二十九条

1. 国际劳工局总干事必须将国际劳工组织成员国已交送的所有批准书、声明和解约通知书的登记情况通报本组织全体成员国。
2. 总干事在将已交送的生效所需的最后一份批准书的登记情况通报本组织全体成员国时，必须提请本组织各成员国注意公约开始生效的日期。

第三十条

国际劳工局总干事必须将其按照以上各条规定已登记的所有批准书、声明和解约通知书的详细情况，按照《联合国宪章》第 102 条的规定，送请联合国秘书长进行登记。

第三十一条

国际劳工局理事会必须在其认为必要时，就本公约的实施情况向大会提交报告，并必须审查是否最好将公约的修订问题列入大会议程。

第三十二条

1. 如果劳工大会通过一项对本公约进行修订的新公约，则除新公约另有规定外：
 - (a) 若/当新修订公约已经生效，各成员国对于新修订公约的批准，必须依法构成对本公约的立即退出，而不需遵照上述第二十八条的规定；
 - (b) 自新修订公约生效之日起，本公约必须立即停止接受成员国的批准。
2. 在任何情形下，对于那些已经批准本公约但尚未批准修订公约的成员国，本公约的实际形式和内容必须继续有效。

第三十三条

本公约的英文本、法文本和西班牙文本同等作准。