



国际  
劳工  
组织

▶ 国际劳工组织旗舰报告

## ▶ 世界就业和社会展望

数字劳工平台在改变劳动世界中的角色

# 2021

执行摘要





数字经济正在改变劳动世界。在过去的十年中，宽带连接与云计算的普及和信息通信技术的创新促进了经济交易和个人、企业及设备之间的大量数据和信息交换。数据正日益成为驱动数字经济的关键资本。伴随此类转变而来的是数字平台在一些经济领域的推广和渗透。自2020年3月以来，新型冠状病毒肺炎大流行使得远程工作安排增加，进一步加强了数字经济的增长和影响。数字平台可提供一系列的服务和产品，而本报告着眼于数字劳工平台。数字劳工平台起着调配工作的作用，并已通过数字技术的创新迅速渗透至众多经济领域。

数字劳工平台是数字经济的独特组成部分。通过此类平台，个人或企业客户能够安排出行，订购食品，找到开发网页或翻译文件的自由职业者，以及开展许多其他活动和任务。数字劳工平台建立起企业和客户与工人之间的联系、改变劳动的过程，对未来工作有着深远意义。数字劳工平台可分为两大类：在线网络平台和基于位置的平台。**在线网络平台**上，工人可在线或远程实现任务或工作的分配。此类任务可包括自由职业平台和基于竞赛的平台上的翻译、法律、金融和专利服务，以及设计和软件开发等；在竞争性编程平台上于限定时间内解决复杂的编程或数据分析问题；或是在微任务平台上完成图像标注、审核内容、视频转录等短期任务。**基于位置的平台**上的任务由工人在指定的地理位置完成，包括出租车、配送服务、上门服务（例如水管工或电工）、家政及护理服务等。

数字劳工平台的发展具有为包括妇女、残疾人、年轻人和移徙工人在内的工人提供增加收入机会的潜力。特别是在发展中国家，此类平台被视为颇有前景的工作机会来源，促使许多政府向数字化基础设施和技能培养进行投资。企业也可从中获益，利用此类平台对接当地和全球的劳动力，提高效率和生产率，享有更广阔的市场。

平台在创造机会的同时，也带来了挑战。对于工人而言，挑战主要在于劳动和收入的规范性、工作条件、社会保护、技能运用、自由结社权和集体谈判权等。上述挑战在从事非正式和非标准工作的工人中非常普遍，且对数字劳工平台从业者的影响日渐增加，而此类工人是劳动力中相对快速增长的群体。新冠肺炎大流行的后果越来越多地暴露出工人面临的风险和不平等，特别是那些依托基于位置的平台上的工人。对于传统企业而言，挑战来自平台带来的不公平竞争，因为某些平台并不受传统的税收和包括与劳动力相关法规的约束。传统企业面临的其他挑战还包括持续适应数字化转型的资金需求，这一点在中小企业（SMEs）中尤为突出。此外，还有稳定的数字化基础设施不足（尤其是在发展中国家）的问题。

本报告旨在加深对数字劳工平台如何改变劳动世界的理解，以及该转变对雇主和工人的意义。本报告基于国际劳工组织对全球100个国家和地区约12000名工人调查所得的结果，这些工人的工作领域涵盖自由职业，基于竞赛的平台、竞争性编程平台和微任务平台，以及出租车和配送行业等。同时，报告还参考了对全球各行业70多家不同类型企业的代表、16家平台类公司、以及14个平台从业者协会的采访。

本项工作基于对31份主流在线网络平台和基于位置的平台的服务协议条款的分析，以及对从业者和客户于此类平台经验的考察，就平台的商业模式和商业策略提出了开创性的国际层面概述。此外，本报告还探讨了平台治理方面的监管漏洞，并评估了政府和社会合作伙伴为弥补此类漏洞所采取的行动。最后，本报告指出了迎接数字劳工平台兴起带来的机会和挑战的途径，以确保企业可持续发展和人人享有体面劳动，推进实现联合国可持续发展目标。

### **过去的十年间，数字劳工平台的数量增长了五倍，该增长集中在一些国家。**

在线网络平台和基于位置的（出租车和配送）平台的数量从2010年的142家增加到了2020年的777多家。在此期间，在线网络平台的数量翻了三倍，出租车和配送平台的数量则增长了约十倍。这些新增平台中的很大一部分集中在少数几个地方，包括美国（29%）、印度（8%）和大不列颠及北爱尔兰联合王国（5%）。

数字劳工平台提供两种类型的工作关系：工人直接受雇于平台，或由平台调配其工作。在第一种情况下，工人属于与雇主具有雇佣关系的雇员，而在第二种情况下，工人被平台归类为自雇者或独立的外包合同工。处于雇佣关系下的工人负责平台的运行，仅占平台劳动力的很小一部分。比如，自由职业平台“人们每小时”（PeoplePerHour）共有大约50名雇员，但该平台为240万高技能工人调配工作。

由于平台方面未披露数据，估算平台调配劳动力的实际规模成为了一项挑战。欧洲和北美的研究人员和统计机构在2015年至2019年之间进行的调查表明，成年人口中约有0.3%至22%的人曾从事过平台工作。

### **在线网络平台上，劳动力的供应超过需求，为收入带来下行压力。**

在线劳动观察（Online Labour Observatory）自2017年以来对主要在线网络平台就劳动力供求情况进行跟踪调查，其结果显示自由职业工作和微任务工作的供应和需求同时有所增长。自新冠肺炎爆发以来，平台劳动力供应大大增加，而对劳动的需求却减少并转向了主要与软件开发和科技相关的工作。五个主要在线网络平台上的劳动需求大部分来自发达国家，而劳动力供应则主要来自发展中国家。此项证据表明，一些数字劳工平台上出现了劳动力供应过剩的现象，导致从业者之间工作任务分配的竞争加剧，为所需执行的工作任务价格带来了下行压力。

### **对数字劳工平台投资的分布和平台利润的全球分配在地理上呈现不均衡。**

现有对数字劳工平台96%的投资都集中在亚洲（560亿美元）、北美（460亿美元）和欧洲（120亿美元），相比之下，在拉丁美洲、非洲和阿拉伯国家的投资总共占4%（40亿美元）。提供出租车服务的平台所获得的风险投资要比配送平台或在线网络平台多得多。出租车平台之间的资金分配也不均衡，其中两家平台公司就集中了75%的资金。

2019年，全球数字劳工平台产生了至少520亿美元的收益。其中大约70%的收益集中在美国（49%）和中国（23%）这两个国家，而欧洲（11%）和其他地区（17%）的占比要低得多。最大的七家科技公司2019年的全球累计收益超10100亿美元，这几家公司中的大多数也为数字劳工平台进行了大量注资。



### 数字劳工平台采用的商业策略包括四个关键要素。

四个关键要素使平台能够建立起市场基础，利用网络效应并迅速扩展，同时为企业和从业者带来收益。

- ▶ **收益策略：**数字劳工平台的收益策略基于提供各种注册选项并向平台从业者和/或使用平台的企业和客户收取各类费用。在线网络平台为客户提供多种注册选项和定制服务，并通过提供免费试用吸引注册者。平台还为从业者提供另外付费的附加服务，而此类服务通常对获得更多工作机会而言非常重要。数字劳工平台通常会向从业者和企业收取佣金；在线网络平台向从业者和企业收取的费用往往更高。例如，2019年“向上工作”（Upwork）全部利润的62%来自于向从业者收取的各项费用，而38%则来自向客户收取的各项费用。在基于位置的平台上，出租车平台的从业者通常需要支付佣金，而在配送平台上则由企业或客户支付佣金。
- ▶ **招聘及从业者和客户之间的匹配：**数字劳工平台利用算法将从业者与任务或客户进行匹配，改变了传统人力资源过程中人与人之间的交流。传统的人力资源做法是根据受教育程度和经验来挑选招聘员工，而算法匹配通常是由评级、客户评价、工作取消或接受的比率和从业者的个人资料等指标决定的。在线网络平台上，这一匹配过程还可能与从业者购买的注册选项和可选付费项目等有关。此种做法会导致一些从业者无法接到工作任务，特别是那些来自发展中国家的从业者和较低收入从业者。
- ▶ **工作流程和绩效管理：**平台商业模式的核心是对工人进行基于算法的管理。平台提供众多软件和硬件工具来简化工作流程，监督工人，实现客户和平台从业者之间的沟通交流。这些方法包括基于位置的平台采用全球定位系统监督工人和在线网络平台上的自动截屏或键盘点触工具等功能。此外，算法还根据如客户评价和反馈等一系列指标来评估平台工人的绩效。
- ▶ **平台治理规则：**数字劳工平台往往会利用其服务条款协议单方面决定平台内部的管理架构，而从业者、客户和企业则必须接受此类条款后才能访问平台。此类协议除了要求遵守使用平台的行为准则以外，还涵盖接受或拒绝工作、停用平台帐户和数据使用等内容。此种管理模式使得平台对从业者的工作自由具有相当大的控制权，且可通过如排他性条款等来决定客户或企业与平台从业者之间的合作方式和条件。

### 小至初创企业，大至财富500强企业，各类企业越来越依赖在线网络平台

企业使用在线网络平台的原因有三大类：简化招聘过程，降低成本和提高效率，寻求专业知识和创新。众多公司都通过开源平台所带来的创新，利用数字劳工平台所找到的全球拥有不同技能的工人，提高了组织绩效。

### 中小企业尤其从基于位置的平台受益。

许多传统企业（特别是中小型企业）已开始使用基于位置的平台，集中体现在餐饮和零售行业。这些企业越来越依赖数字劳工平台来应对日益加剧的竞争，实现拓展客户基础的需求，紧跟变化中的市场和满足客户偏好等。很多餐厅严重依赖配送平台（特别是自新冠肺炎大流行爆发以来）来提高客户认知度，拓展市场，提高生产力、效率和利润率。

### 数字劳工平台支持了初创企业的成长，促进了一些行业的重新定位。

为满足工作流程自动化和分析的需求，全世界涌现出了众多集中在人工智能（AI）领域的数字初创企业。由于人工智能技术仍未实现全自动化工作，这些初创企业大量依赖散布在全球范围内的数字劳工平台和平台从业者的智识来完成工作任务，以及通过“将人类包括在内的循环”过程训练机器学习算法。

数字劳工平台使得一些企业可重新调整其在特定行业内的业务，进入更广阔的市场。比如，业务流程外包（BPO）行业就正在进行转型。如今，该行业通过数字化的方式满足客户需求，取代了过去提供的语音服务，与客户打交道的全过程都通过数字化工具进行管理。此类工具包括脸书（Facebook）、即时通讯工具WhatsApp讯息、网络聊天对话、电子邮件和可提供实时反馈的人工智能网络机器人等。

除了直接与客户合作之外，业务流程外包公司也尝试利用在线网络平台承担的工作维持其业务。众多科技公司都选择将内容审查、语音转录和图像标注等任务外包给来自发展中国家的工人。公司往往将此类举措视作企业社会责任的一部分，例如可为来自弱势背景的年轻毕业生提供就业机会等。人们往往认为此类工作由人工智能完成，但在实践中通常需要人来进行价值判断，实际上是由主要来自发展中国家的业务流程外包公司员工或在线网络平台上“看不见的”工人们完成的。

### 企业可从平台受益，但是挑战依然存在。

许多依赖在线网络平台的企业都难以对各类工作安排进行战略化管理，同时还面临着失去内部人力资源能力的风险。对依赖配送平台的企业而言，高昂的佣金导致利润缩减，而落后的数字基础设施建设则影响着公司的平稳运营。传统企业（特别是零售行业）面对着电子商务平台公司带来的市场扰乱，且面临着竞争问题，不利的合同条款，平台业务（特别是有关数据、评价和定价等）不透明，薄弱的争议解决机制和不公平的竞争大环境等挑战。

### 调查结果表明，数字劳工平台上的大多数从业者受过高等教育的男性。

国际劳工组织关于在线网络平台和基于位置的（出租车和配送）平台从业者的调查结果表明，大多数平台从业者的年龄在35周岁以下且受过良好教育，集中体现在来自发展中国家的从业者中。妇女尽管也能在数字劳工平台上找到工作，但仅为在线网络平台从业者的四成，为基于位置的平台从业者中的一成。在一些国家，基于应用程序的配送平台是移民们的重要工作机会来源。

在自由职业平台上，基于性别的职业隔离很常见。相比男性，女性更可能从事提供专业服务（如法律服务、翻译、写作和编辑）以及与商业服务或销售和营销有关的工作任务。鲜少有妇女提及从事与科技和数据分析相关的工作任务。

### 数字劳工平台从业者的工作动机因平台类型和性别而异。

在线网络平台从业者的两大动因分别是贴补现有收入和对居家工作及职位灵活度的偏好或需求。自由职业平台从业者的首要动因是对居家工作和职位灵活度的偏好或需求，而微任务平台从业者的首要动因是通过其他收入来源补贴收入。相反，竞争性编程平台从业者的主要动因是获得技能提升和职业机会。于发展中国家和发达国家的妇女而言，对居家工作和职位灵活度的偏好或需求都尤为重要。基于位置的平台从业者的主要动因包括缺乏替代性工作机会、工作灵活度和相比其他工作更高的薪酬等。

### 数字劳工平台工作是许多从业者的主要收入来源.....

多数基于位置的平台从业者对此表示赞同。约三分之一的在线网络平台从业者称平台工作是其主要收入来源；在发展中国家和妇女中的这一比例则更高。

### .....但是，来自发达国家和发展中国家的在线网络平台从业者的收入存在重大差异。

在线网络平台从业者一周通常每小时的平均收入为3.4美元，而半数工人每小时的收入低于2.1美元。自由职业平台从业者的平均小时收入为7.6美元，而微任务平台则为3.3美元。来自发展中国家的从业者收入往往低于来自发达国家的从业者；例如，在自由职业平台上，即使从事相同特点和类型的工作任务，来自发展中国家的从业者收入相比缩水60%。在线网络平台上的收入还受到在无报酬任务上所花费的时间（例如寻找工作机会或建立个人档案资料），劳动力供应过剩引发的竞争，高额佣金和工作被拒绝偿付等因素的影响。

证据显示，自由职业平台上存在的性别薪酬差距情况喜忧参半。在教育水平和工作经验相同的情况下，于全球层面未见小时工资差异，但在国家层面的某些情况下性别薪酬差距巨大。在一些国家基于位置的平台，也可见性别薪酬差距。

### 在发展中国家，基于应用程序的出租车和配送行业的收入相比传统行业更高。

在本报告分析的国家中，基于应用程序的出租车司机和配送员的时薪在各国存在差异，但通常比传统行业的时薪更高。特别是在出租车行业，平台能为客户提供低价的服务，从而扩展了业务。此外，给予工人的额外奖励也吸引了大量从业者，导致劳动力供应增加，并可超过预期需求，造成激烈的竞争。此种情况将会潜在减少传统行业工人的创收机会。在受调查的一些国家或地区，有超过70%的传统模式下的出租车司机报告称，与从业之初相比，一天的载客次数和收入均有减少。

### 各个基于位置的平台和在线网络平台的工作时长存在差异.....

若将有薪酬和无薪酬的工作同时计入在内，在线网络平台从业者通常一周平均工作27个小时，其中约三分之一的时间花费在无薪酬的工作上。半数从业者拥有其他有薪工作，在平台工作之外每周平均还需工作28小时，导致一周的工作时间非常长。一些在线网络平台从业者还需面对不可预测的工作时间安排，以及在与社交活动冲突的时间段工作等问题，由于大部分的客户来自发达国家，这一情况在发展中国家尤为突出。这一现象可对工人的工作和生活的平衡造成负面影响。

在基于位置的平台，出租车和配送行业的工人大多需要高强度和长时间地工作。出租车行业每周的平均工作时长为65个小时，配送部门则为59个小时。在基于应用程序的出租车和配送平台上，很大一部分的受访者（分别为79%和74%）表示因工作而承受一定程度的压力，主要来自交通堵塞、薪酬不足、缺少订单或客户、较长的工作时间、工伤风险和快速行车的压力等。

### .....但上述两类平台的大多数从业者都希望接到更多工作。

在线网络平台和基于位置的平台上的多数从业者都表示愿意从事比目前更多的工作。从业者不能从事更多工作的主要原因是可获取的工作或报酬丰厚的工作的数量不足。此外，平台设计本身也可能限制来自某些发展中国家的从业者获取网络平台上的高薪工作。

### 在各数字劳工平台上，通过正规教育获得的技能和资格之间的相关性存在差异。

平台正在重新定义正规教育和获取工作之间的关系，其原因是工人的个人档案、评价和信誉对接到工作至关重要。在数字劳工平台上，可观察到纵向和横向两个角度不同程度上的技能不匹配问题。自由职业平台和竞争性编程平台的大部分从业者表示其技能与工作相符合，很多人所从事的任务都与受教育的领域潜在相关。然而，对于微任务平台从业者而言，技能不匹配的问题非常突出，平台上受过高等教育的从业者所从事的工作往往无需或仅需有限的特定技能。类似地，相当一部分出租车和配送行业平台从业者都曾接受过高等教育。

### 服务协议条款在很大程度上决定了数字劳工平台的工作条件。

服务协议条款属于附和合同，是由平台单方面决定的。这些条款规定了工作时间、工资、客户服务的礼仪规范、可适用的法律和数据所有权等相关方面。条款往往并不将平台和平台工人之间的合同关系定义为雇佣关系，无视其实质。结果导致平台工人不能获得许多工作场所的保护，享受作为雇员的权益。

### 平台的设计和算法管理决定着数字劳工平台从业者的日常体验。

平台采用算法为从业者和客户进行匹配，在此过程中，从业者的评级起着决定性作用。评级本身是由算法根据众多指标（包括接受率和拒绝率）所确定的。这一做法实际上限制了从业者拒绝工作的能力和自由。很大一部分基于应用程序的出租车和配送行业的从业者在调查中表示，因为考虑到对评级的负面影响而不能拒绝或取消工作，因为此类行为可能会导致工作机会缩减、奖金减少、罚款甚至帐户被停用等后果。

尽管很多从业者认为被拒理由并不总是合理的，其工作成果被拒绝和受到差评的情况在数字劳工平台上仍很常见。大多数平台从业者都不了解在此类情况下进行申诉或寻求帮助的任何正规程序。在自由职业平台上，当从业者了解和使用上述程序时，他们在多数情况下都可获得有利的结果。在基于位置的平台上，当从业者面临其帐户被停用的问题时，几乎半数对该问题进行上诉的用户都取得了成功。

### 平台从业者通常无法进行集体谈判。

在众多司法系统中，竞争法都禁止自雇者进行集体谈判，理由是其构成垄断。然而，国际劳工组织《1949年组织权利和集体谈判权利公约》（第98号）和《1948年结社自由和保护组织权利公约》（第87号）规定，所有工人都应享有结社自由权和集体谈判权。加拿大、爱尔兰、日本和西班牙等国，对特定类型的自雇型工人施行另外规定，给予其集体谈判权。数字劳工平台从业者的集体组织所面临的另一挑战是其在地理位置上的分散。尽管如此，位处不同地区的从业者仍通过如数字化手段等组织了起来。特别是在基于位置的平台上，从业者们进行了罢工，提起了诉讼，并致力推动工会的成立。一些从业者还建立了平台合作社。

### 大部分数字劳工平台从业者不享有社会保障覆盖。

健康保险和工伤保险、失业和伤残保险以及养老金或退休金的提供方面仍然存在很大不足。基于应用程序的出租车和配送部门的从业者（尤其是妇女）面临着多种职业安全和健康风险，却很少能获得社会保护。新冠肺炎大流行期间，社会保障覆盖的不完善为所有平台从业者带来了严峻的挑战，特别是对那些基于位置的平台从业者而言。



### 大量的数字劳工平台从业者都曾亲历或目睹歧视或骚扰。

在线网络平台上的歧视主要来自因国籍和性别而导致的工作机会限制和低薪。在调查中，妇女和来自发展中国家的工人对此类歧视的报告尤其突出。基于位置的平台从业者还表示曾亲历或目睹歧视或骚扰。基于应用程序的出租车司机们报告称，曾遭遇主要来自客户、传统类型出租司机和警察在执法过程中的粗鲁和过激行为。基于应用程序的配送员则列举了来自客户、餐馆和警察对其职业的歧视。

### 新冠肺炎大流行暴露了数字劳工平台从业者所面临的众多风险。

国际劳工组织在四个国家进行的快速评估调查反映了大流行对基于位置的平台从业者的影响。出租车和配送行业的大多数从业者表示，因需求下降，九成的出租车司机和七成的配送员收入缩减。为弥补收入损失，一些工人报告已开始从事额外劳动，或在平台以外通过个人的社会联系提供出租车或配送服务。还有许多工人选择减少不必要的支出、动用存款、延期支付账单或贷款等。

一些基于位置的平台从业者报告称，虽然他们在工作期间对可能感染新冠肺炎感到焦虑，但出于经济需要，仍然在危机期间坚持工作。七成从业者表示在新冠病毒测试呈阳性的情况下无法获得带薪休假或补偿，因此冒着可能危害自己和他人健康的风险。

一些基于位置的平台已采取包括提供安全培训和个人防护设备（PPE）在内等措施来减少从业者的职业安全和健康风险。但在调查中，半数收到个人防护设备的从业者称其数量不足或质量不佳。此外，八成从业者因必须自行购买个人防护设备而产生了额外的财务支出。

### 多国已颁布政策回应，着力解决与数字劳工平台工作条件相关的问题。

各国已采取各类措施将劳动保护推广覆盖至平台从业者。此类措施包括：

- ▶ 职业安全与卫生：澳大利亚和新西兰的法律已采纳了更广义的法律语言并将职业安全与卫生覆盖至所有工人。在巴西，司法裁决已将现有安全和健康相关的法律标准扩展涵盖平台从业者。
- ▶ 社会保障：一些国家采取了创新举措将社会保障扩展涵盖平台从业者。此类举措包括要求平台支付自雇型工人的意外保险费（法国）；为自雇型工人扩大社会保障范围（许多拉丁美洲国家）；为特定平台的从业者提供工伤和死亡抚恤金（印度尼西亚和马来西亚）。为应对新冠肺炎大流行，一些国家将疾病津贴扩展至所有工人（爱尔兰）和将失业津贴扩展至没有保险的自雇型工人（芬兰和美国）。
- ▶ 雇佣关系：雇员这一身份仍非常重要，因为大多数的劳动和社会保护都与之相关。各国采用多种方法划归平台从业者，这些方法通常从诉讼中产生，采用极为广义或狭义的方式判定雇佣情况。这些方法包括：(1) 通常根据平台对其管控程度，将其划归为雇员；(2) 采纳中间类别实现对其的劳动保护；(3) 设立基于事实的中间类别，确保工人获得特定的权益，以及(4) 通常根据其灵活度和自治程度，将其划归为独立的外包合同工。
- ▶ 工作时间和报酬：已采纳专门适用数字化工作的劳工标准新方法。例如，法国法律规定，平台的自愿性社会章程应包括“离线权”和促进自雇型平台从业者获得工作“体面薪酬”的途径。
- ▶ 争议解决：某些平台可能会在仲裁条款中将争议解决限制在某特定司法管辖内，这一点限制了工人的权益。在某些司法系统中，上述做法已经受到了挑战。例如，加拿大最高法院曾基于“无法执行合同赋予的实质权利”而判定某平台的仲裁条款无效。
- ▶ 获取数据和隐私：包括巴西、印度、尼日利亚和欧盟等国的政府采取了越来越多与数据和隐私保护相关的措施。法国劳动法的近期修正赋予了运输业自雇型平台从业者获取其平台活动数据的权利。

### 随着与法规相关的问题的增加,平台类公司和工人组织也在致力解决这些提出的问题。

在丹麦,工会和某清洁服务平台达成了一项集体谈判协议,使平台从业者能够转为雇员身份。平台类公司还单方面或与其他平台合作制定行为准则,应对工人所面临的挑战。六家数字劳工平台已签署了世界经济论坛《良好平台工作原则宪章》,涉及安全与福祉、灵活性、公平的条件、社会保障、发言权和参加权以及数据的管理等议题。

### 鉴于数字劳工平台的运营涉及多个司法管辖区,某种形式的国际政策对话和协调不可或缺。

许多情况下,政府和非国家行为体起到了规范数字劳工平台的作用,但是此类举措的差别很大。各国面临着执法层面的挑战,特别是有关在线网络平台的执法,因为这些平台上的客户和工人往往隶属不同的司法管辖区。在此方面,国际劳工组织《2006年海事劳工公约》树立了一个重要先例,因为该项公约涉及的行业包括多方在不同司法管辖区开展业务的情况。该方法对数字劳工平台议题具有借鉴意义。另一重要出发点是国际劳工组织《2017年关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》,该宣言为多国企业提供了有关社会政策以及包容、负责任的和可持续的工作场所的实践指南。

鉴于各国和各平台类公司的应对措施存在差异,国际政策对话和协调对保证监管的确定性和通用劳工标准的适用性至关重要。无论工人的雇佣关系状况如何,都必须对所有平台工人实施国际劳工组织的基本原则和工作权利。此外,还必须将国际劳工组织其他公约所规定的原则扩展至平台工人,例如关于公平的薪酬体系、公平的工作终止方式和获取争议解决的权利等。

### 前行的道路.....

下一步需要纳入全球社会对话,从而应对数字劳工平台带来的机会和挑战,使得数字劳工平台尽可能多地提供体面劳动的机会,促进可持续发展企业的增长,为实现可持续发展目标做出贡献。国际劳工组织独立的全球工作未来委员会建议发展一套国际治理系统来确立特定的基本权利和保护,并要求平台和客户尊重这些权利和保护。委员会还呼吁对基于算法的管理、监督和控制采取“人类领导”的方式,保证“由人类最终决定影响工作的事务”。

国际劳工组织《未来工作百年宣言》呼吁“采取措施和制定政策,确保充分的隐私和个人数据保护,应对劳动世界中与数字化工作(包括平台工作)相关的挑战和机遇”,以促进包容和可持续的发展,充分和具有生产力的就业,以及人人享有体面劳动。

上述目标可通过与利益相关者进行社会对话得到最佳实现,特别是与数字劳工平台、平台工人、其代表和政府等进行对话。国际论坛和国际组织的共同协调努力对于实现数字劳工平台为向包容和可持续发展做出贡献而前进至关重要。该种政策对话和协调的核心应为努力确保国内法贯彻实施基本原则和工作权利,及其他例如关于职业安全与卫生和社会保障等的权益惠及包括数字劳工平台从业者在内的所有工人。通过合理的准备和参与,该过程将逐渐催生企业、国家和国际层面更清晰的理解和更有效一致的举措,以期:

- ▶ 保证公平竞争并为可持续发展企业创造有利环境；
- ▶ 要求并促进工人和企业之间清晰透明的合作协议条款，包括劳动法律和消费者法律中所规定的内容；
- ▶ 保证工人的雇佣状况划分正确，并符合国家分类系统的要求；
- ▶ 保证使用如在线网络平台、基于位置的平台和电子商务平台等数字平台的从业者和企业的评分和排名透明；
- ▶ 保证对工人和企业所使用的算法透明可信；
- ▶ 保护工人的个人数据和工作数据，以及其平台业务和活动相关数据；
- ▶ 努力确保自雇型平台从业者享有集体谈判权利，例如可通过协调竞争法与劳动法的内容；
- ▶ 重申反歧视法和职业安全与健康法适用于数字劳工平台及其从业者；
- ▶ 在必要时扩展和调整政策和法律框架，保证所有工人（包括平台从业者）充分的社会保障权益；
- ▶ 保证平台从业者的工作终止过程的公平性；
- ▶ 保证获取独立的争议解决机制；
- ▶ 保证平台从业者可根据本人意愿，向所在司法管辖区的法院提起诉讼；
- ▶ 制定关于工资保护、公平薪酬和工作时间等的标准；
- ▶ 允许平台从业者在不同平台之间自由迁移，包括促进工人的数据（例如等级数据）可移植性；
- ▶ 目标向数字经济有效征税，包括向平台、客户和工人及其交易等征税。

## 推进社会正义、促进体面劳动

国际劳工组织是联合国的劳动世界专门机构。我们将政府、雇主和工人联合在一起，通过创造就业、工作权利、社会保护和社会对话，推动以人为本的未来工作。

[ilo.org](https://ilo.org)

---

国际劳工组织  
Route des Morillons 4  
1211 Geneva 22  
Switzerland  
瑞士日内瓦

