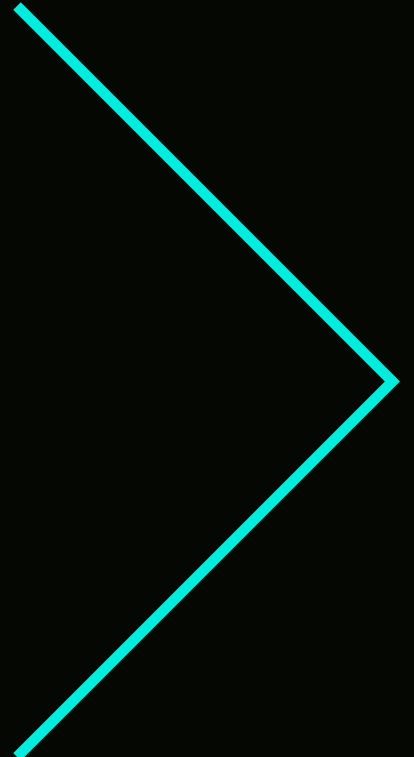


合作



# 欧洲优良工作创新： 重新构想社会契约

Fabian Wallace-Stephens  
和 Emma Morgante



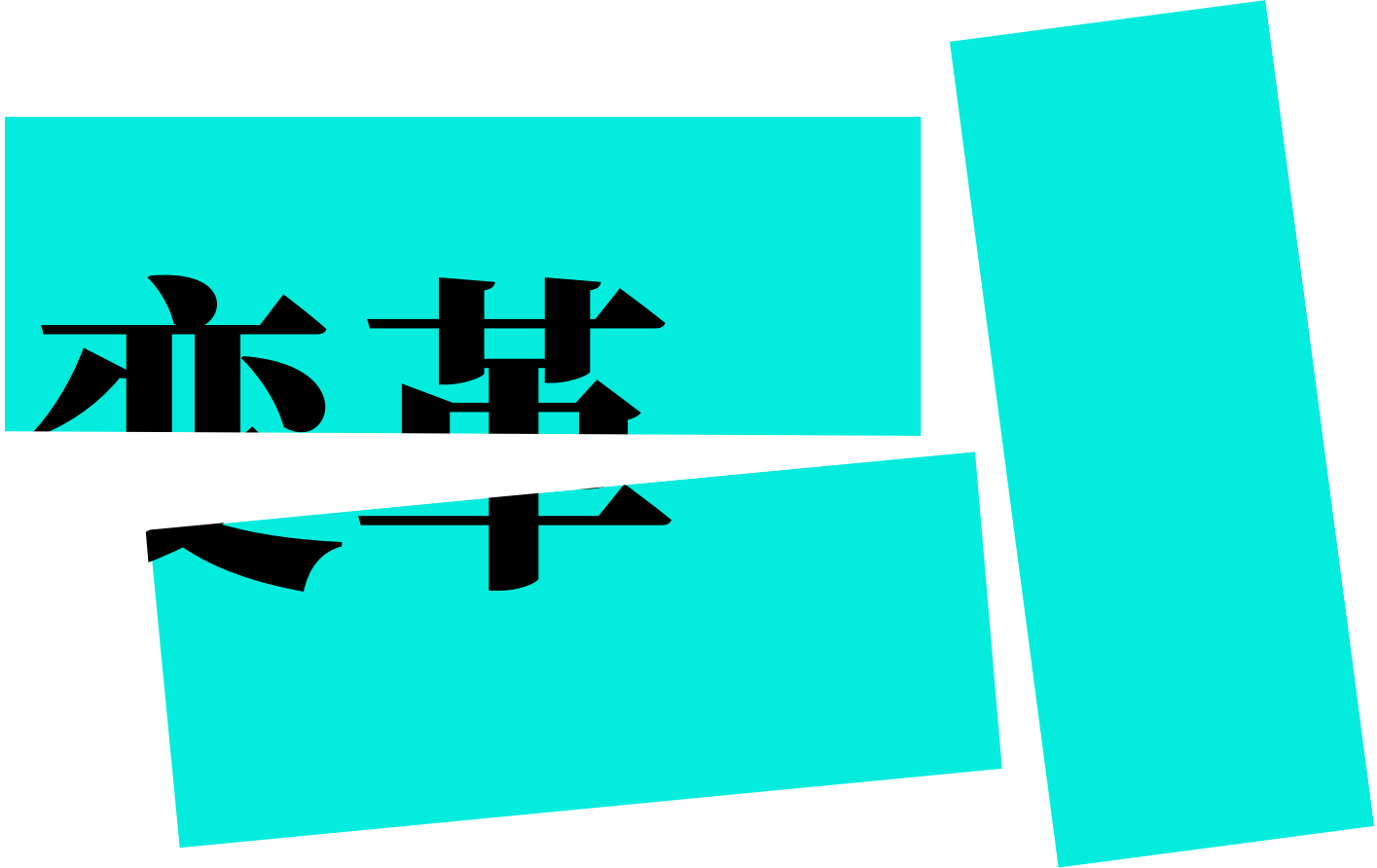
# 致谢

感谢合作伙伴 Autodesk Foundation 的大力支持, 没有他们的支持, 我们不可能完成这项工作。感谢 RSA 所有同仁与合作伙伴的支持、意见和帮助, 其中包括 Shirin Maani、Alexa Clay、Alan Lockey、Rami Assaf、Tayo Akinyemi、Anthony Painter、Joanna Choukeir、Jess White 和 Nat Ortiz。特别感谢 Amanda Ibbett 和 James Morrison 在报告编写过程中的不懈努力。还要感谢 Riley Thorold 在项目早期为我们的创新导图研究提供的支持。另外也要感谢所有参与我方研讨会或参与访谈的利益相关者的贡献。如有任何错误, 均由我们自身造成。

# 目录

	页码
<b>i. 关于我们</b>	2
<b>1. 内容 概述</b>	4
<b>2. 简介</b>	11
<b>3. 自动化和未来的岗位</b>	14
<b>4. 无保障工作 的增多</b>	26
<b>5. 优良 工作创新导图</b>	35
<b>6. 领域建设</b>	57
<b>7. 结论</b>	64

# 实现



亦苦

我们是 RSA, 即皇家艺术、制造  
和商业协会。  
我们团结人们, 统一思想, 以应对时代的  
挑战。

**我**们是 RSA, 即皇家艺术、制造和商业协会。我们致力于创造一种对每个人都有利的未来, 一种我们都能参与塑造的未来。

250 多年来, RSA 稳居重大社会影响的最前沿。我们经过验证的变革过程、严谨的研究、创新的思想平台和由 30,000 多名问题解决能手组成的多元化全球社区为持久变革提供解决方案。

我们诚邀您参与变革过程。加入我们的社区。我们齐心协力, 团结人们, 统一思想, 以应对时代的挑战。

欲知详情, 敬请访问 [thersa.org](http://thersa.org)

我们的抱负是:

## 我们的愿景

打造一个人人都能参与创造美好未来的世界。

## 我们的目的

团结人们, 统一思想, 以应对时代的挑战。

## 我们是

一个由积极主动的问题解决能手组成的全球社区。

## 关于我们的合作伙伴

**从**最环保的建筑到最清洁的汽车, 从最智能的工厂到最重大的事件, Autodesk 每天都在塑造非凡事物。四十多年来, 我们与客户携手合作, 改变了事物的塑造方式。如今, 我们的解决方案跨越无数行业, 助力全球各地的创新者以新的方式结合科技, 施展才华, 获取见解, 从而使塑造新事物成为可能。

概述

内容

## 内容概述

“

RSA 未来工作计划”的目标是帮助所有人很好地完成工作。为了解近年来在欧洲和撒哈拉以南非洲出现了哪些好的工作创新,我们联合 Autodesk Foundation 进行了一段时间的研究。我们的目标是制定一个在线目录,以帮助加强对这些组织的认识,并向制定政策和社会投资提供支持。在本报告的第一部分,我们详细介绍了文献综述、二手数据分析和前景扫描工作的主要发现,探讨了科技和其他力量带给劳动者的影响。第二部分概述了我们的创新导图研究,确定了一些最有前景的优良工作创新以及深化和扩大其影响的潜在途径。

### 自动化和未来的岗位

关于未来工作的辩论,许多岗位将被人工智能和机器人取代的预测一直占据主导地位。在回顾文献后,我们发现,自动化风险在欧洲的国家和地区之间差异很大。南欧和东欧的国家比北欧和西欧的部分国家面临的风险更大。农村地区比大城市面临的风险更大。为了解自动化发生的程度和创造出的新岗位,我们审视了劳动力市场在过去十年间的变化。在过去十年间经历增长的几个行业能很好地适应自动化。这些行业包括计算机编程等高科技行业,也包括休闲和社会护理等高接触行业。但这种关系远未明晰,还有其他力量在影响欧洲劳动力市场结构。酒店业和物流业等行业尽管面临自动化的风险很高,却经历了强劲增长,而萎缩最快的行业则是采矿业以及油气开采,这标志着向可再生能源转变。绿色就业革命也有望在未来十年为欧洲创造数十万个岗位。

我们发现,一些地区和人口群体面临格外严峻的挑战。整个欧洲在岗位创造方面存在巨大差异。虽然大多数地区在金融危机后都在创造新岗位,但一些因经济衰退而遭受重创的地区没有创造新岗位。特别是南欧国家和法国的部分地区。年轻劳动者一直被认为面临自动化的风险最高,而女性则会错过一些报酬最丰厚的高科技职位。

在失业率上升的背景下,新冠肺炎可能导致这些趋势出现不同的走向。对于虽能适应自动化但无法在遵守社交距离规定的同时实现盈利的行业(例如旅游和创意艺术),疫情不仅看似可能导致失业,还有迹象表明它可能加速科技变革的步伐。从电子商务取代商业街工作,到远程办公减少对办公室保洁和安保人员的需求,以及在酒店中部署机器人,不一而足。疫情前大城市在经济增长中的占比过大,远程办公也可能使大城市经济增速放缓,从而实现重新平衡。

### 无保障工作的增多

近几十年来,随着非标准工作在欧洲多地日益普遍,劳动者和企业之间的社会契约分崩离析。虽然零工经济在这方面体现了时代精神,但它是一种相对较新的现象,在官方统计数据中仍未得到充分体现。来自各种研究的调查数据表明,虽然大约有 10% 的欧洲劳动者曾使用在线平台找寻从送货到图形设计等各种工作,但只有不到 2-3% 的人每周至少使用 20 小时或将其作为主要收入来源。

临时性的固定期限合同在该地区很普遍,影响到 14% 的雇员。在意大利、荷兰、波兰、克罗地亚等一些欧洲国家,其增长尤为明显。英国、荷兰、意大利和芬兰也有大量“随叫随到”的劳动者或零时工合同。这些安排可以让人们随心所欲地想工作就工作,并且可以根据照顾家人或学习的情况灵活安排工作。但是,人们越来越担心这种灵活是“片面”的,雇主试图“将所有风险转嫁到劳动者身上,人们越来越没有保障,他们的生活更难管理”。其中一些劳动者的工作时间缺乏确定性,或者长期存在收入低或不稳定的问题。

自雇劳动者是一个多元化群体,也占整个欧洲劳动力的 14%。在希腊 (30%) 和意大利 (22%), 这个数字要高得多。对于大多数人来说,自雇带来了更高的工作和生活满意度。但是,这些劳动者仍面临经济保障方面的重大挑战,缺乏劳动者认为传统就业安排理应提供的重要保护。由于建筑、艺术、娱乐以及酒店等行业的就业水平较高,自雇劳动者成为在这场疫情中受到的冲击最大的群体之一。很多时候,政府对这些雇员的援助措施推出较晚,并且受到更多的条件限制。尽管不提供带薪病假可能导致一些国家的疫情恶化,零工经济中有些部分似乎在随疫情而增长,特别是那些与送货上门有关的岗位。但也有迹象表明,新冠肺炎疫情加快了关于加强劳动者保护的对话,迫使平台“成长”。最近 Uber 就业状况的裁决只是其中的冰山一角而已。



## 优良工作创新导图

我们围绕三大主题构建创新导图：终身学习、经济保障和劳动者话语权。在所有这些主题中，我们尤其感兴趣的就是针对多元化和包容性的创新，向处于经济边缘的人士提供好的工作，不论其年龄、性别、种族或身心健康状况如何。

- **技能、培训和终身学习**：向人们提供必要的技能来应对即将到来的科技趋势或帮助他们过渡到未来岗位的计划。
- **经济保障**：帮助劳动者（特别是零工经济和其他新型就业形式的劳动者）增加和稳定收入或提供带薪病假等重要保护的举措。
- **劳动者的话语权和权力**：新型工会、合作社或赋予人们更大影响力来掌控自身工作条件的组织形式。

除了案头研究，这项工作还涉及与全球不同地区的关键生态系统参与者进行广泛接触，包括与欧洲各地的利益相关方进行 30 多次访谈。我们在欧洲发现了近 200 项创新。在每个主题中，我们的目标是将创新归入广泛的“干预组合”，使用类似的方法来解决类似的问题。我们希望这可以提供一种共同的语言，供创新者、政策制定者和社会投资者找到援助劳动者的新途径。

许多基层创新者正在为应对未来工作挑战做出意义非凡的贡献。但这些创新还需塑造不同国家的监管和制度环境，并接受这些环境的塑造，才能对人们的工作产生持久影响。在概述我们的创新导图研究的同时，我们还说明了实现系统层面影响的潜在途径，强调了这些行为主体之间的合作领域。

例如，公共就业服务部门可以与创新者合作，进行一系列新的数字转型服务试点。

图 1：技能、培训和终身学习干预组合

干预组合	描述	示例
在线学习	大规模开放式在线课程 (MOOC) 和其他工具，为学生员提供模块化的灵活方法来提高技能和重塑技能。	Digitala jag (瑞典)、Kokoroe (法国)
同行学习网络	通过指导和同行支持来建立联系并彼此支持和鼓励的计划。	Enrol Yourself (英国)、My Education Club (保加利亚)
科技训练营	加速向人们传授数字技能并将他们与就业机会挂钩的计划。	New Austrian Coding School (奥地利)、Konexio (法国)
增强型学习	增强现实和虚拟现实系统，加强工作场所技术和软技能的提供。	Gleechi (瑞典)、Bodyswaps (英国)
数字证书和技能档案	认可和验证技能的新方法，包括通过在职和非正规学习而掌握的技能。	Credly (全球)、Tendo (英国)
数字化职业指导	借助新科技为劳动者提供个性化的指导和劳动力市场信息的平台。	FutureFit AI (英国)、Singularity Experts (西班牙)

图 2：经济保障干预组合

干预组合	描述	示例
收入平滑和现金流管理	帮助劳动者管理收入波动的平台, 包括获取价格公正的信贷和贷款。	Trezeo(英国)、Mansa(法国)
财务能力和福利	帮助人们更好地了解自身财务状况或为有问题的债务人提供建议及心理健康支持的产品和服务。	Tully(英国)、Sherpa(英国)
保险作为一种就业保护	新的保险产品和集体计划, 为劳动者提供疾病和伤害等风险防护。	Wemind(法国)、Bread Funds(荷兰)
伞式合作社	为独立劳动者提供混合就业身份的组织, 赋予其获取失业保护的权力, 同时提供其他支持服务。	Smart(比利时)、Lilith(芬兰)
更公平的零工平台	任务和工作匹配平台, 为排除在劳动力市场之外的劳动者提供灵活工作机会。	Labour Xchange(英国)、The Care Hub(罗马尼亚)

政府可以与创新者合作, 通过制度和监管变革来扩大对便携式福利的获取。在有些情况下, 这需要创新者付出极大努力, 从根本上“突破体系”来扩大其影响, 即他们必须与公共行业组织或其他机构建立战略伙伴关系。这些组织或机构可能会帮助他们接触到新用户, 或试图影响政策或监管变革, 以便解决方案得到更广泛的采用。而在另一些情况下, 机构可能会更愿意提供帮助。挑战奖、政府投资计划、加速计划和其他扩展规模的举措就属于这种情况。

### 领域建设

本报告是在 RSA 优良工作协会启动后撰写, 启动该协会是为了团结全球实践社区、强化良好工作原则而做出的努力。在接下来的一年里, 我们将团结社会创新者和制度行为主体(如政策制定者和投资者), 探索学习、共同的意会、集体行动和宣传的机会。作为研究的一部分, 我们还围绕未来工作的领域建设提出了一系列行动呼吁。领域建设关乎创造能够让创新发展壮大的有利条件。

我们的建议是让政策制定者以及有影响力的投资者和社会投资者通过与不同行为主体举行的一系列访谈和研讨会来获取信息。这些访谈和研讨会围绕三个挑战和机遇领域进行: 获取资金, 政策、法规和采购, 以及开放数据和开源。

### 获取资金

创新者经常认为, 在他们试图扩大影响时, 面临的重大挑战之一就是获取资金。据报道, 尽管获取资金有助于加强对未来工作问题的关注, 但新冠肺炎疫情期间融资渠道枯竭。近年来虽出现了一些有前景的扶持性创新, 特别是为以劳动者为中心的英国初创企业提供资金的挑战奖和促进性计划, 但类似的举措

**图 3： 劳动者的话语权和权力干预组合**

干预组合	描述	示例
新型组织模式和扩展会员服务	在主流工会运动内外组织无保障劳动者的新方式。	Liefern am Limit(德国)、IG Metall(德国)
新型集体协议	工会和企业之间具有里程碑意义的协议,可改善无保障劳动者的工作条件。	3F and Hilfr(丹麦)、Riders Union Bologna(意大利)
劳动者数据和数字化组织平台	赋予劳动者对工作相关数据更多控制权的工具,或能让劳动者更容易地分享信息或围绕影响他们的问题组织起来来强化劳动者话语权。	Worker Info Exchange(英国)、Earwig(英国)
平台合作社	合作拥有和民主管理的组织,利用平台来促进商品和服务的提供。	Equal Care Co-op(英国)、Mensakas(西班牙)
合作社联盟	可帮助较小型合作社扩大规模的组织和网络。	CoopCycle(多地)

在欧洲大陆少之又少。即便有融资,也往往是短期融资,而且很少用于支持领域建设或社会创新者与制度行为主体之间的合作。

在我们与创新者进行的一次研讨会上,许多人表示希望合作制定共同的影响措施或“帮助人们以标准化形式了解货币和社会影响价值,并助力人们应对当今挑战”的关键绩效指数(KPI)。这有助于围绕当代的未来工作挑战和社会创新者的集体影响形成共同表达。

## 政策、法规和采购

创新者和制度行为主体往往不认为对方是合情合理的合作者。在欧洲的一些国家,机构行为主体偏向于自上而下的监管解决方案,创新有时被视为将社会保护或政府援助的差距合法化的方式。另一方面,创新者希望迅速行动,并且往往认为试图改变法规或机构的前景渺茫。

### 方框 1: 行动呼吁: 获取资金

- 有影响力的投资者应合作开展挑战奖和加速计划,以支持欧洲未来工作领域的创新发展,特别是在我们的创新导图表明干预组合和对新型支持的需求方面存在差距的地方。
- 有影响力的投资者应合作制定规模化融资机制,专门用于领域建设,并支持社会创新与工会或公共就业机构等机构之间的合作。
- 社会创新者应在监测和评估方面进行合作,围绕未来工作挑战及其集体影响形成共同表达。

### 方框 2: 行动呼吁:政策、法规和采购

- 社会创新者应同心协力, 预测开展业务所在国家的政策和监管格局的潜在变化, 确定变革的能量和宣传的机会。
- 政府和监管机构应运行监管沙盒, 以刺激欧洲未来工作创新的发展。
- 政府应减少采购壁垒, 避免将公共资金用于重复进行已有的创新, 而是要专注于为创新者营造有利环境, 优先提供援助和投资, 以扩大其影响。

不过, 不同国家的政策和监管格局变化可能会极大影响其业务模式的可行性。社会创新者有机会齐心协力, 预测业务经营所在国家的政策和监管格局的潜在变化, 并确定集体宣传的机会。监管沙盒也有助于创新者获得监管方面的专业知识和工具, 以使用真实用户来测试新的产品和服务, 包括临时豁免监管规则。

与公共部门的组织进行战略合作, 通过提供服务分销渠道, 帮助他们接触新用户, 从而提供一种扩大创新者影响的途径。不过, 在某些情况下, 采购政策和服务标准更多地是充当准入壁垒而不是起市场助推器的作用。政府在了解创新市场方面也可以发挥作用, 以便优先考虑公共资金和投资, 并创造有利的基础设施, 用以提高现有创新市场的质量、范围和影响。

### 开放数据和开源

有些国家的政府已经开发出一些工具, 这些工具开放了与技能、培训和终身学习相关的数据源。创新者可以运用这些工具来开发方便劳动者浏览劳动力市场的新型产品和服务。但目前还缺乏与非标准劳动者有关的类似工具。零工经济依然是劳动力市场中一个鲜为人知的部分, 关于其工作的信息越多, 就可以极大改善支持其需求的产品和服务的质量及数量。这方面有个问题: 数据不是由公共部门持有, 而是由私人公司持有。但这些数据可以通过数据信托进行访问和管理。

在我们与创新者举行的研讨会上, 参与者有兴趣探索的一个关键领域就是开源工具的潜力和分享最佳实践。不过他们也指出, 当许多“有社会信仰, 但终究属于私有领域”的创新者可能视对方为竞争者时, 这可能尤其构成挑战。

### 方框 3: 行动呼吁:开放数据和开源

- 政府应发挥积极作用, 特别是对于零工经济中的劳动者, 培育一种包含数据信托的 WorkerTech 生态系统。
- 社会创新者应分享学习成果和开源工具, 以此作为扩大影响的途径。

# 简介

在失业率上升的背景下, 新冠肺炎可能导致未来工作趋势出现不同的走向。这场疫情不仅可能让无法在保持社交距离的情况下实现盈利的行业造成失业, 还有迹象表明, 它可能会加快科技变革的步伐。从电子商务取代商业街工作, 到远程办公减少对办公室保洁和安保人员的需求, 乃至在香港的酒店中部署机器人, 不一而足。

## 简介

# 有

迹象表明,疫情正在加速欧洲科技变革的步伐。从电子商务取代商业街工作,到远程办公减少对办公室保洁

和安保人员的需求,不一而足。到目前为止,欧洲的政策应对主要集中在就业保护计划上。这使政府能防止失业率上升和保护生计,但它使得劳动力市场处于停滞状态。为帮助处于风险当中的劳动者向未来的工作过渡,需要加大投入,否则一旦这些计划逐渐减少,他们就会被抛在后面。同时,政府对自雇的支持充其量不过少量而已。其中许多劳动者无权享受带薪病假,也没有能力进行自我隔离,这可能导致了一些国家的疫情恶化。

这场疫情让劳动力市场中的漏洞暴露无遗。但它也代表“集体牺牲”的时刻。在这个时刻,我们可以重新构想工作领域的负责机构,并重新划分它们各自的权利和责任。这就是我们所说的新社会契约的含义。我们的目标是确保每个人(无论其背景或起点如何)都有机会获得良好的工作。

从教导处于自动化风险当中的劳动者如何编码的训练营,到尝试数字化组织的新工会,再到为零工经济中的劳动者提供便携式福利的金融科技初创公司——许多企业家和基层创新者正在展现支持劳动者、界定新市场、证明需求的新途

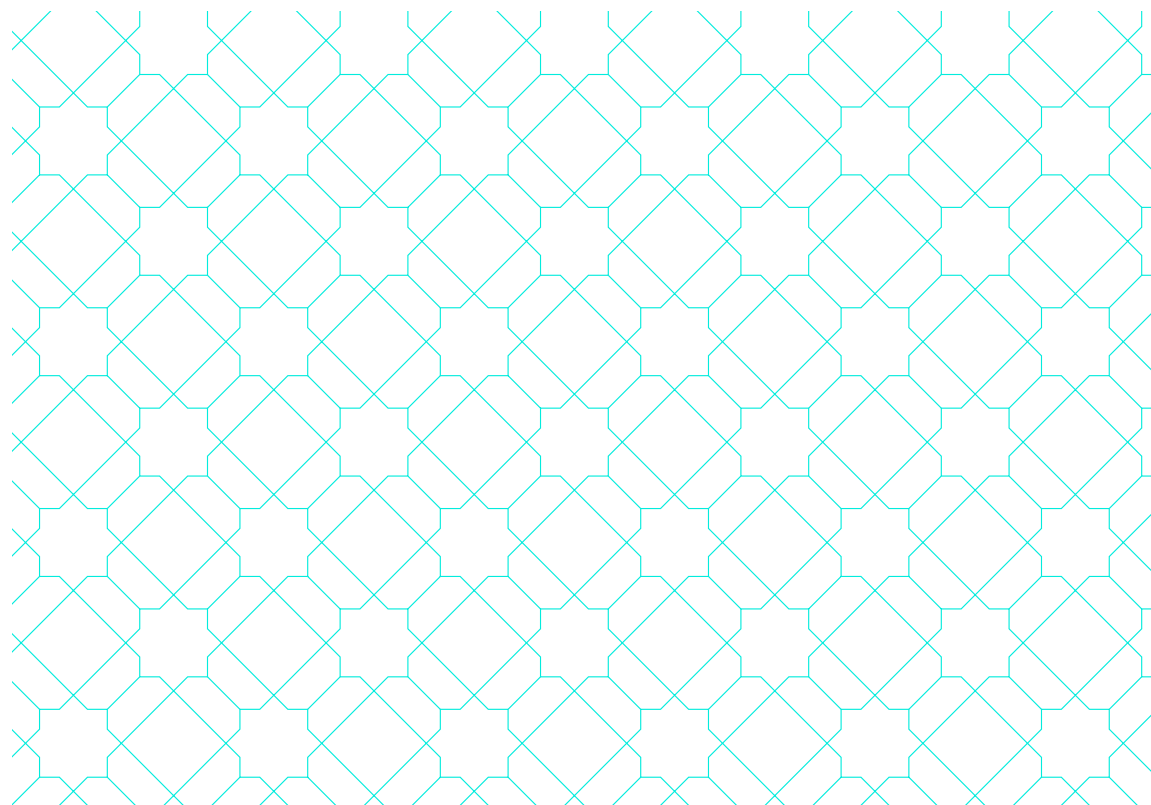
径,并以新的方式配置行为主体和资源。科技企业家 Nicolas Colin 建议,“创新者和活动家是唯一能够在早期阶段做困难工作的人,即发现当今新的经济和社会挑战,挖掘能够有效解决这些问题的新机制的基本要素。”<sup>1</sup>

但我们也应注意避免“解决主义”,夸大这些组织的潜力,或忽视迅速扩大新构想规模的困难,特别是那些旨在应对系统性挑战的构想。其中许多创新还需塑造不同国家的监管和制度环境,并接受这些环境的塑造,才能对人们的工作产生持久影响。社会创新人士 Mona Mourshed 和 Maryana Iskander 的建议很好地把握了这一构想,“具备独角兽的影响力意味着将我们这样的非营利组织已证明行之有效的做法和干预措施融入难以改变的复杂政府体系中”。<sup>2</sup>

本报告的第一部分探讨了科技和其他力量如何影响欧洲劳动者,回顾了历史趋势以及未来工作在疫情之下如何进行的新证据。为了解自动化发生的程度和创造出的新岗位,第 1 章审视了劳动力市场在过去十年间的变化。第 2 章阐述了无保障工作的增多。这两章都说明了这些挑战在欧洲不同国家有何不同,有助于说明哪些领域对本报告后文介绍的一些创新有需求。

- 1 Colin, N. (2018) Hedge: A greater safety net for the entrepreneurial age. California: CreateSpace Independent Publishing Platform
- 2 Mourshed, M. and Iskander, M. (2021) Memo to Silicon Valley: Here's what 'blitzscaling' looks like in the nonprofit world. Fast Company [online]. Available at: [www.fastcompany.com/90611533/memo-to-silicon-valley-heres-what-blitzscaling-looks-like-in-the-nonprofit-world](http://www.fastcompany.com/90611533/memo-to-silicon-valley-heres-what-blitzscaling-looks-like-in-the-nonprofit-world)

本报告的第二部分,即第3章,详细介绍了我们的创新导图活动的结果,其中包括三大主题:技能、培训和终身学习,经济保障,以及劳动者的话语权和权力。在每个主题中,我们的目标是将创新归入广泛的“干预组合”,使用类似的方法来解决类似的问题。我们希望这可以提供一种共同的语言,供政策制定者和社会投资者找到支持劳动者的新途径。在最后一章,我们提出了一些有助于深化和扩大创新者影响的广泛建议。这些建议主要围绕获取资金、开放数据和开源以及政策、法规和采购。



# 自动化 和未来的 岗位

在失业率上升的背景下, 新冠肺炎可能导致未来工作趋势出现不同的走向。这场疫情不仅可能让无法在保持社交距离的情况下实现盈利的行业造成失业, 还有迹象表明, 它可能会加快科技变革的步伐。从电子商务取代商业街工作, 到远程办公减少对办公室保洁和安保人员的需求, 乃至在香港的酒店中部署机器人, 不一而足。



## 自动化和未来的岗位

过去十年间,在未来工作的辩论中,一直占据主导地位的是许多岗位将被人工智能和机器人取代的预测。《麻省理工科技评论》发现,自 Frey 和 Osborne 估计美国 47% 的岗位在未来 10 到 20 年内可能实现自动化以来,发表的独立研究报告超过 18 项。<sup>3</sup> 关于整个欧洲的自动化风险,现有的最佳证据是由经合组织的一小部分研究提供的。最近的研究表明,在大多数主要的发达经济体中,14% 的岗位处于自动化的高风险中,另外 32% 的岗位可能因新科技而发生重大变化。<sup>4</sup>

这种前景不应滋生宿命论。科技可以将一些劳动者从肮脏、枯燥、危险的工作中解放出来,腾出时间来专注于机器人或算法无法完成的活动。这可以创造出新岗位,例如机器人维修工程师和线上 Zoom 会议主持人。如果劳动者能够重塑自身并得到这方面的支持,这些工作可能为劳动者提供更好的薪酬、发展空间和目标感。事实上,我们相信,科技可以帮助开创人人都能享受良好工作的未来。但我们不能盲目对此怀抱希望,而是必须将它作为努力实现的目标。重新构想社会契约需要我们找到新途径来提升技能和重塑技能,以向那些面临风险的劳动者提供支持和适应不断变化的劳动力市场。

在本节中,我们将探索科技如何影响整个欧洲的劳动者,以及为什么有些国家的劳动者面临的风险更大。为了解自动化发生的程度和创造出的新岗位,我们审视了劳动力市场在过去十年间的变化。我们还说明了新冠肺炎如何导致这些趋势出现不同的走向。最后,我们强调了哪些地区和人口群体在这方面面临最严峻的挑战。

## 整个欧洲的自动化风险

欧洲不同国家的自动化风险差异很大。例如,斯洛伐克 33% 的岗位实现了高度自动化,而挪威只有 6% 的工作实现了自动化。更为普遍的是,北欧国家和北欧的岗位自动化程度远低于东欧和南欧的工作自动化程度。<sup>5</sup> 在欧洲国家内部,有些地区也比其他地区更易受到自动化的冲击。在斯洛伐克,自动化风险很高的岗位占比几乎达到 40%,但奥斯陆附近的挪威地区却低至 4% 左右。在西班牙,自动化风险最低和最高地区之间相差 12 个百分点。<sup>6</sup>

城市和农村地区之间也存在明显分化。例如在法国,包括巴黎在内的法兰西岛地区的自动化风险最小,而以农业为主的香槟-阿登地区的自动化风险最大。同样,在捷克,布拉格有风险的岗位占比比摩拉维亚中部低得多。在几乎所有有数据的欧洲国家,首都地区面临的自动化风险最低。<sup>7</sup>

3 Winick, E. (2018) Every study we could find on what automation will do to jobs, in one chart. MIT Technology Review [online]. Available at: [www.technologyreview.com/2018/01/25/146020/every-study-we-could-find-on-what-automation-will-do-to-jobs-in-one-chart/](http://www.technologyreview.com/2018/01/25/146020/every-study-we-could-find-on-what-automation-will-do-to-jobs-in-one-chart/)

4 Nedelkoska, L. and Quintini, G. (2018) Automation, skills use and training. [online] Paris: OECD. Available at: [www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training\\_2e2f4eea-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en)

5 Ibid.

6 OECD (2018) Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work. [online] Paris: OECD. Available at: [www.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2018\\_9789264305342-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2018_9789264305342-en)

7 Ibid.

**图 4： 欧洲部分国家之间和国家内部面临自动化风险较高的岗位占比变化 (经合组织)**

	风险最低的地区		风险最高的地区	
斯洛伐克	布拉迪斯拉发地区	30	西斯洛文尼亚	39
斯洛文尼亚	西斯洛文尼亚	24	东斯洛文尼亚	28
希腊	阿提卡	22	希腊中部	27
西班牙	卡斯蒂利亚-拉曼恰	15	穆尔西亚	27
波兰	马索维亚	18	圣十字	22
法国	法兰西岛	12	香槟-阿登	19
奥地利	东奥地利	16	西奥地利	18
爱尔兰	南部和东部	15	边境、中部和西部	17
比利时	弗拉芒布拉邦	13	西佛兰德	17
捷克	布拉格	10	摩拉维亚中部	17
意大利	拉齐奥	14	马尔凯	16
丹麦	首都	10	丹麦南部	13
英国	伦敦	8	爱尔兰北部	11
瑞典	斯德哥尔摩	6	斯莫兰群岛	9
芬兰	赫尔辛基-新地	5	芬兰东部和北部	8
挪威	奥斯陆和阿克西斯	4	海德马克和奥普兰	6

根据经合组织的研究,制造业和农业劳动者面临的自动化风险最高,一些服务行业的劳动者也是如此,例如邮政和快递服务、陆路运输和餐饮活动。自动化风险最低的行业包括计算机编程等高科技行业,以及教育、卫生和社会护理等高接触行业。法律和管理咨询等许多专业服务行业面临的自动化风险也很低。这些岗位通常需要高水平的创造力、情商和以“工程瓶颈”为特点的其他技能,因为它们目前无法由机器人或算法完成。<sup>8</sup>

不过,经合组织表示,欧洲各地自动化的差异主要源于岗位任务构成差异,而不是源于经济行业构成差异。这意味着由

于欧洲国家往往有大致相似的总体行业构成,那些较少接触自动化的国家的劳动者可能受雇于不同的职业和/或将更多时间花在某些任务上,这些任务需要能适应自动化的技能。根据经合组织的数据,大约 30% 的国与国之间的差异源于行业构成差异,大约 70% 源于岗位任务构成差异。<sup>9</sup>然而,在当地一些特定环境下,行业构成可能仍然是了解自动化风险的关键。例如,农业领域就业水平高的农村经济体。

<sup>8</sup> Nedelkoska, L. and Quintini, G. (2018) Op Cit.

<sup>9</sup> Ibid.

与自动化风险的这种差异相关的一种解释可能是新科技已得到采用的程度、自动化已经发生的程度以及因此而适应的岗位。落后的国家和地区可能面临更大的自动化风险,原因就是缺乏数字科技,劳动者要花更多时间从事容易自动化的工作。例如,数字化程度较高国家的仓库管理员可能使用复杂的数字库存管理软件,而数字化程度较低国家的类似劳动者可能仍然依赖纸质系统,因此在日常管理工作中花费更多的时间。

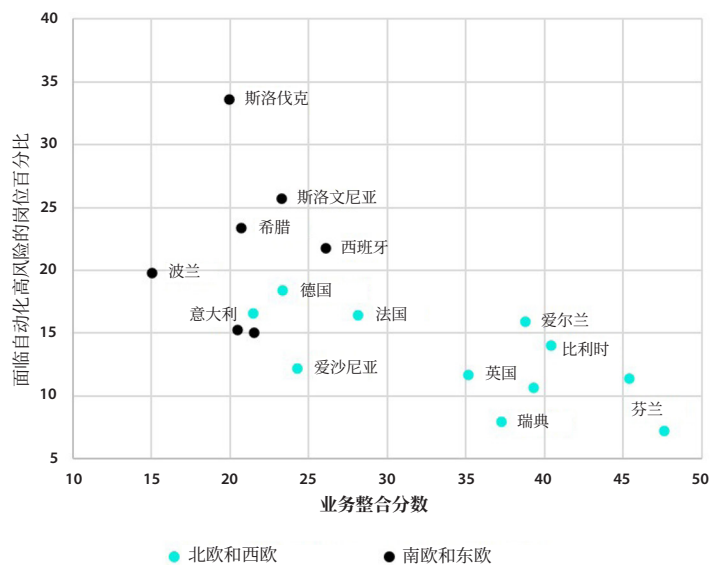
数字经济与社会指数 (DESI) 提供了一系列关于欧洲国家数字竞争力的指标,其中包括企业成功整合大数据分析和云计算等新科技的程度。<sup>10</sup>RSA 对 DESI 以及经合组织自动化风险数据进行分析后发现,商业数字化水平较高的国家对自动化的适应力更强,而落后国家对自动化的适应力更弱。

## 过去十年的结构变化和新冠肺炎的影响

为了解哪些岗位可以在技术层面实现自动化,对自动化的预测吸收了专家意见。但这些意见往往给人以推测性的感觉,与经济现实脱节。如上述分析所示,它们很少考虑到影响科技应用速度和广度的因素。

在 2008 年金融危机之后到新冠肺炎疫情之前的这段时期,欧洲经历了十年的就业增长。到 2019 年,就业率达到 74%,创历史新高。<sup>11</sup>不过有迹象表明,有些行业的岗位可能因自动化而流失。RSA 对欧洲劳动力调查的分析表明,在所有 27 个欧盟国家和英国,许多自动化风险最高的行业在过去十年经历了大幅下降,特别是涉及农业和某些形式的制造业的行业。同时,在过去十年间经历

图 5: 面临高风险自动化的岗位与企业整合数字科技之间的关系 (RSA 对经合组织和 DESI 数据的分析)



10 European Commission (2020) The Digital Economy and Society Index (DESI) [online]. Available at: [ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi](https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi)

11 RSA analysis of European Labour Force Survey.

增长的几个行业对自动化有很强的适应力。这些行业包括计算机编程等高科技行业,也包括休闲和社会护理等高感触行业。专业服务也经历了强劲增长。

但这种关系远未明晰,还有其他力量在影响欧洲劳动力市场结构。酒店和物流等行业虽然面临自动化的风险很高,但经历了

强劲增长,这可能源于消费者行为模式的变化。而萎缩最快的行业则是采矿和油气开采,这标志着绿色转型。<sup>12</sup>社会护理职位增长是对老龄化的健康情况不佳的人群的回应——在未来十年及以后,这一趋势几乎可以肯定会延续下去。

**图 6: 萎缩最快的行业,自 2011 年以来就业总量和百分比变化的下四分位数 (RSA 对经合组织数据和欧洲劳动力调查的分析)**

	创造的净岗位 数 (000)	就业百分比 变化	自动化风险	风险等级(四 分位等级)
采矿和开采原油和天然气	-120	-24%	0.44	低-中
农作物和动物生产	-1211	-14%	0.58	高
电信	-134	-13%	0.43	低-中
记录介质的打印和复制	-99	-13%	0.51	中-高
服装制造	-143	-12%	0.58	高
渔业和水产养殖	-13	-9%	0.61	高
电脑和个人及家庭用品维修	-36	-8%	0.53	高
纺织品制造	-54	-8%	0.53	高
焦炭和精炼石油产品的制造	-13	-7%	0.40	低
电力、燃气、蒸汽和空调供应	-82	-6%	0.46	中-低
基础金属制造	-52	-5%	0.52	中-高
保险	-48	-5%	0.39	低
金融服务活动	-139	-4%	0.42	低
木材和软木产品制造(家具除外)	-42	-4%	0.54	高
土木工程	-39	-3%	0.47	中-高
就业活动	-18	-2%	0.38	低
其他非金属矿产品制造	-24	-2%	0.54	高

<sup>12</sup> Due to small sample sizes, the analysis groups together industries related to mining and the extraction of crude petroleum and natural gas.

图 7：增长最快的行业, 自 2011 年以来就业总量和百分比变化的上四分位数(RSA 对经合组织数据和欧洲劳动力调查的分析)

	创造的净岗位 数 (000)	就业百分比 变化	自动化风险	风险等级(四 分位等级)
总部活动;管理咨询活动	413	40%	0.33	低
计算机编程、咨询和相关活动	696	31%	0.41	低
仓储和运输支持活动	600	27%	0.54	高
体育活动和消遣娱乐活动	248	24%	0.43	低-中
其他专业、科学和技术活动	202	22%	0.46	低-中
机动车辆、挂车和半挂车制造	533	19%	0.53	中-高
建筑和工程活动	377	17%	0.42	低
未另列明的机械和设备的制造	451	16%	0.50	中-高
为建筑和景观活动提供的服务	511	16%	0.55	高
住宿	311	15%	0.51	中-高
居家护理活动	565	15%	0.44	低-中
无住宿的社会工作活动	585	15%	0.42	低
餐饮服务活动	864	14%	0.53	高

在失业率上升的背景下, 新冠肺炎可能导致这些趋势出现不同的走向。这场疫情不仅可能让无法在保持社交距离的情况下实现盈利的行业造成失业, 还有迹象表明, 它可能会加快科技变革的步伐。从电子商务取代商业街工作, 到远程办公减少对办公室保洁和安保人员的需求, 乃至在香港的酒店中部署机器人, 不一而足(参见方框 5)。这给政策制定者带来了明显的挑战, 在为劳动者提供支持时, 他们需要同时考虑岗位的短期和长期可行性。RSA 以前的研究提出了一种数据驱动的分析, 深入洞察英国不同行业的风险状况:

- 新冠肺炎风险高、自动化风险高的行业包括非必需品零售、酒店、休闲和部分制造业。
- 新冠肺炎风险高、自动化风险低的行业包括航空旅行和旅游、创意艺术和娱乐、电影制作、博物馆和文化业。
- 新冠肺炎风险低、自动化风险高的行业包括许多“关键工作”或基本服务行业, 如超市零售、食品生产、邮政和快递活动。
- 新冠肺炎风险低、自动化风险低的行业包括科研、计算机编程以及医疗保健和教育。<sup>13</sup>

13 Wallace-Stephens, F. and Morgante, E. (2020) Who is at risk? Work and automation in the time of Covid-19? [online]. London: RSA. Available at: [www.thersa.org/reports/work-automation-covid](http://www.thersa.org/reports/work-automation-covid)

### 方框 4：新冠肺炎会加速自动化步伐吗？

公共卫生方面的考量已经为一些行业提高自动化程度提供了商业论据。最大限度减少人与人之间的接触一直是管理这场疫情的核心，在全面推出疫苗之前，一直会保持社交距离。正如未来学家 Blake Morgan 所言，“客户现在更关心他们的安全以及劳动者的安全和健康……实现自动化可以保持所有人更健康，而且客户会回报这样做的公司”。<sup>14</sup>

酒店和餐馆正在以这种方式部署新科技，这种情况被描述为向“无接触式酒店服务”的转变。根据韩国科技公司 Yanolja 的说法，自新冠肺炎疫情爆发以来，对其自助入住机的需求增加了一倍以上。客人可以通过这些系统扫描预订时提供的二维码来领取客房钥匙。同时，在香港经营七家酒店的如心酒店集团已引入一队机器人，为接受隔离的客人提供餐饮。<sup>15</sup> 根据安永的一项全球调查，36% 的消费者称这场疫情在改变他们外出就餐的方式，许多人表示他们更有可能选择提供数字点餐的餐厅。<sup>16</sup>

Bain & Company 的一份报告中指出，面对这场疫情，以消费者为导向的公司将不得不“重新布置实体空间和制定有针对性的安全协议来减少人类接近的风险，或者通过调整产品或居家使用体验来避开接近的风险”。<sup>17</sup> 在许多行业中，使用 Zoom 等平台向客户在线提供服务的企业剧增。医疗和教育领域尤其如此，但也包括房地产和休闲等行业。2020 年 6 月，这些行业中超过 45% 的英国企业称使用在线服务与客户沟通的情况有所增加。<sup>18</sup>

这种向在线服务的转变是数字化的一个例子，科技将实体商品、知识和经验转化为可以轻松复制、共享和存储的数据。与自动化一样，这也会对能够提供的岗位数量产生影响。事实上，经济学家 David Autor 和 Elisabeth Reynolds 最近提出，“远程呈现”（即科技助力人们远程完成任务）是自动化的一种形式。这种向在线服务和消费模式的转变，更不用说更普遍的远程办公，可以减少对清洁、安保和楼宇维护人员的需求，以及对“人们不在自己家中时，为他们提供食物、运输、服饰、娱乐和住所的无数其他劳动者”的需求。<sup>19</sup>

自新冠肺炎疫情以来，电子商务增长显著。根据经合组织的分析，2020 年 5 月，欧盟 27 国的线上零售额同比增长近 30%。<sup>20</sup> RSA 以前的研究表明，电子商务的兴起极大改变了英国该行业的职业状况，从客服职位转变为仓储和物流岗位。这反过来又使得岗位的性别概况更倾向于男性就业，进一步加剧了性别不平等。<sup>21</sup>

14 Ibid.

15 Ibid.

16 Srinivasan, P. and EYQ (2020) In a touchless world, how will you embrace technology? [online] EY. Available at: [www.ey.com/en\\_it/disruption/in-a-touchless-world-how-will-you-embrace-technology](http://www.ey.com/en_it/disruption/in-a-touchless-world-how-will-you-embrace-technology)

17 Darnell, D., Faelli, F., Almquist, E. and Bhardwaj, S. (2020) The Great Reluctance. [online] Bain & Company. Available at: [www.bain.com/insights/the-great-reluctance/](http://www.bain.com/insights/the-great-reluctance/)

18 RSA analysis of the ONS Business Impacts of Coronavirus Survey, Wave 8.

19 Autor, D. and Reynolds, E. (2020) The Nature of Work after the COVID Crisis: Too Few Low-Wage Jobs. [pdf] The Hamilton Project. Available at: [www.hamiltonproject.org/assets/files/AutorReynolds\\_LO\\_FINAL.pdf](http://www.hamiltonproject.org/assets/files/AutorReynolds_LO_FINAL.pdf)

20 OECD (2020) E-commerce in the time of COVID-19. [online] Paris: OECD. Available at: [www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/e-commerce-in-the-time-of-covid-19-3a2b78e8/](http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/e-commerce-in-the-time-of-covid-19-3a2b78e8/)

21 Wallace-Stephens, F. and Lockey, A. (2019). Retail therapy: Towards a future of good work in retail. [online] London: RSA. Available at: [www.thersa.org/reports/retail-therapy-future-good-work](http://www.thersa.org/reports/retail-therapy-future-good-work)

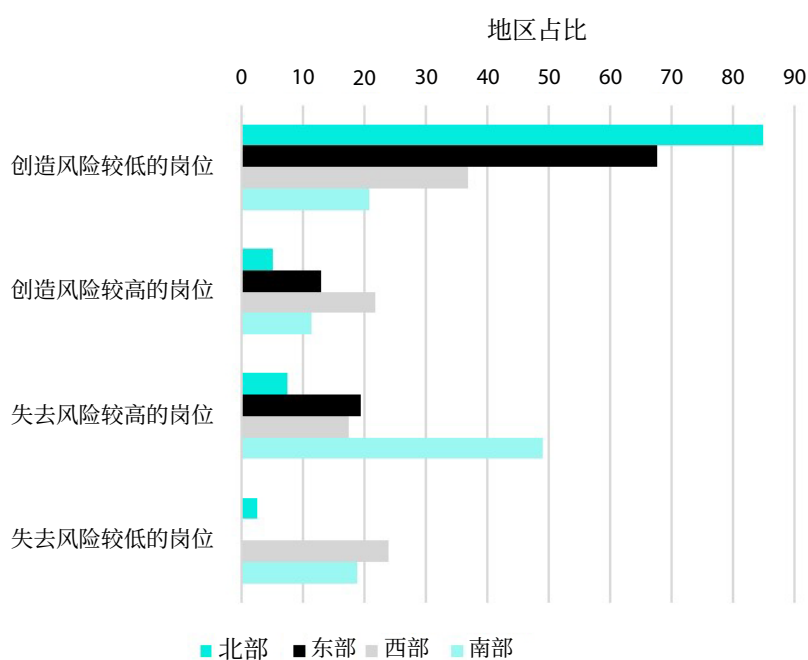
## 岗位创造方面的地区差异

关于未来工作的辩论,有一种主流的说法,那就是我们可能不必过于担心自动化的影响,因为会创造出更多新岗位,其他岗位也会以一种补足新科技的方式发展。但从地区的角度来看,就不那么让人宽慰了。身处农业、制造业或能源生产下降地区的劳动者,可能无法受益于新的高科技岗位的增长,这些岗位不仅需要不同的技能,而且往往是在一个国家的不同地区创造的。整个欧洲在岗位创造方面存在巨大差异。大多数地区在金融危机后都在创造新岗位,但一些因经济衰退而遭受重创的地区没有创造新岗位。特别是南欧国家

和法国的部分地区。<sup>22</sup>根据麦肯锡最近的分析,48个最具活力的城市占欧盟GDP增长的43%,占就业净增长的35%,但只占人口的21%。<sup>23</sup>

经合组织根据欧洲地区在2011-16年间就业状况的变化,特别是它们面对自动化风险时是在创造岗位还是失去岗位,将欧洲的地区分为四类。虽然大多数地区在向低风险状况过渡,但有些地区在向另一个方向转变,创造出更多面临高度自动化风险的岗位。例如,斯洛伐克的布拉迪斯拉发因强大的汽车制造业集群而处于这一轨道。欧洲有些地区面临更严峻的情形。2011-16年间,法国香槟-阿登大区的岗位数量下降6.5%,失去的主要是自动化风险较低的岗位。<sup>24</sup>

图8: 整个欧洲地区就业状况变化的分布(RSA对经合组织数据的分析)



22 OECD (2018) Job Creation and Local Development 2018: Preparing for the Future of Work. Op cit.

23 Smit, S. et al. (2020) The future of work in Europe [online] McKinsey Global Institute. Available at: [www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe](http://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe)

24 OECD (2018) Job Creation and Local Development 2018: Preparing for the Future of Work. Op cit.

南欧许多地区面临格外艰巨的挑战, 因为他们的劳动力市场参与水平也往往较低。例如在希腊的西马其顿地区, 26% 的劳动者处于自动化的高风险之中, 25% 的劳动力失业。同样, 西班牙埃斯特雷马杜拉地区 26% 的劳动者处于高风险之中, 22% 的人失业。<sup>25</sup> 在许多情况下, 这些地区由于依赖旅游业和中小企业高度集中, 因此在新冠肺炎疫情期间也比其他地区受创更重。<sup>26</sup>

在疫情之前, 净移民流存在重大的系统性差异。城市地区的人口持续流入, 中间地区的移民均衡, 农村地区的人口则持续流出。<sup>27</sup> 不过有迹象表明, 由于远程办公的兴起, 疫情可能会扭转这一长期趋势。据 Eurofound 估计, 六七月份超过 40% 的劳动力居家办公。2019 年仅 15% 的劳动者曾居家办公, 仅 5% 的人经常居家办公。<sup>28</sup>

前推特副总裁 Bruce Daisley 建议, 企业需要在回归传统办公文化、完全分散的组织或“中心辐射”混合模式之间做出决定。<sup>29</sup> 一种普遍的观点是, 后面这种情

形将成为“新常态”, 这就是说需要的办公空间更少, 劳动者可以更加自由地决定他们在全国(或世界)的居住地点。但这对地方经济的意义, 以及是否会发生任何远离大城市的重大经济再平衡, 目前尚无定论。

英国似乎正在上演某种“甜甜圈效应”, 英国工业联合会 (CBI) 警告称, 如果人们不返回办公室, 就会出现“鬼城”。<sup>30</sup> 而德国地区部长 Birgit Honé 指出, “通过为初创企业和其他企业搬迁到农村提供激励措施”, 这场疫情正在为改善农村地区创造机会。<sup>31</sup> 一些经济学家认为这对城市 and 不太富裕的地区来说反而是一种双赢。Michel Serafinelli 认为, 城市不会成为鬼城, 而是将继续成为欧洲的创新中心, 但会变得不那么拥挤, 商业租金下降有助于推动创新。<sup>32</sup>

25 RSA analysis of European Labour Force Survey and OECD data.

26 Sapir, A. (2020) Why has COVID-19 hit different European Union economies so differently? [pdf] Bruegel. Available at: [www.bruegel.org/wp-content/uploads/2020/09/PC-18-2020-22092020-final.pdf](http://www.bruegel.org/wp-content/uploads/2020/09/PC-18-2020-22092020-final.pdf)

27 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

28 Eurofound (2020) Living, working and COVID-19. [pdf] Luxembourg: EU. Available at: [www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf)

29 Daisley, B. (2020) The three options of 2021. Make Work Better [online] 1 December. Available at: [makeworkbetter.substack.com/p/2021](http://makeworkbetter.substack.com/p/2021)

30 BBC News (2020) Warnings of ‘ghost towns’ if staff do not return to the office. BBC [online] 27 August. Available at: [www.bbc.co.uk/news/business-53925917](http://www.bbc.co.uk/news/business-53925917)

31 Hernandez-Morales, A., Oroschakoff, K. and Barigazzi, J. (2020) The death of the city. Politico [online] 27 July. Available at: [www.politico.eu/article/the-death-of-the-city-coronavirus-towns-cities-retail-transport-pollution-economic-crisis/](http://www.politico.eu/article/the-death-of-the-city-coronavirus-towns-cities-retail-transport-pollution-economic-crisis/)

32 Serafinelli, M. (2020) How working from home could revitalise rust belt cities. Essex Blogs [blog] 6 November. Available at: [www.essex.ac.uk/blog/posts/2020/11/06/how-working-from-home-could-revitalise-rust-belt-cities](http://www.essex.ac.uk/blog/posts/2020/11/06/how-working-from-home-could-revitalise-rust-belt-cities)



## 方框 5: 绿色就业革命

许多国家正在将投资于绿色就业作为后疫情时代的复苏战略。英国的“十点计划”旨在动用 120 亿英镑的政府投资,到 2030 年创造和支持多达 250,000 个高技能、高收入的绿色岗位,其中包括本届议会的 90,000 个绿色岗位。<sup>33</sup> 据地方政府协会 (LGA) 委托开展的研究估计,英国的低碳和可再生能源经济领域可以创造多达 70 万个岗位,到 2050 年将增至超过 120 万个岗位。<sup>34</sup>

一些评论家对绿色就业革命的净就业收益持怀疑态度。<sup>35</sup> 但根据 LGA 的研究,有一些证据表明,与化石燃料发电相比,可再生能源技术的劳动密集程度更高。<sup>36</sup> 其中许多岗位存在于建筑和制造行业。根据国家统计局的数据,目前这些行业分别占据低碳和可再生能源经济总就业人数的 31% 和 34%,<sup>37</sup> 地方政府协会的研究提供的新创造的绿色岗位细分如下:

- 近半 (46%) 低碳岗位存在于清洁发电和为家庭及企业提供低碳供暖领域。这些岗位包括制造风力涡轮机,部署太阳能电池板,建造核反应堆,安装热泵和维护基础设施。
- 到 2030 年,超过五分之一 (21%) 的岗位涉及安装绝缘、照明和控制系统等能效产品。
- 2030 年,约 19% 的岗位将涉及提供低碳服务(金融、法律与信息技术)和生产生物能源及氢气等替代燃料。
- 还有 14% 的岗位将直接参与制造低排放车辆和相关基础设施,如电池和充电桩。<sup>38</sup>

欧洲各地也在推行类似的举措。2020 年 10 月,欧盟委员会宣布了旨在改善建筑能源绩效的翻新浪潮战略。他们的目标是到 2030 年翻新 3500 万栋建筑,在建筑业额外创造 160,000 个绿色岗位。该战略的目标是在未来 10 年内将翻新率提高一倍。这被认为是一大关键减排战略,并将重点关注供暖和制冷的去碳化,处理能源贫困和性能最差的建筑,以及翻修学校、医院和行政大楼等公共建筑。<sup>39</sup>

绿色就业革命的影响可能在欧洲各地有所不同。欧洲投资银行的研究表明,预计许多地区的岗位将增加,而岗位减少将集中在少数地区,特别是那些依赖传统产业的地区,比如化石燃料开采或汽车工业。这也将催生新的技能需求。根据国际能源署的数据,预计欧洲将近 60% 的新岗位是高技能职位,只有大约 10% 是低技能职位。这进一步突显了加强再培训和提高技能体系的必要性,以避免技能短缺加剧,这可能会促使企业更多地投资于节省人力的技术。<sup>40</sup>

33 HM Government (2020) The Ten Point Plan for a Green Industrial Revolution. [pdf] Available at: [assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/936567/10\\_POINT\\_PLAN\\_BOOKLET.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/936567/10_POINT_PLAN_BOOKLET.pdf)

34 Local Government Association (2020) Local green jobs – accelerating a sustainable economic recovery [online] Available at: [www.local.gov.uk/local-green-jobs-accelerating-sustainable-economic-recovery](http://www.local.gov.uk/local-green-jobs-accelerating-sustainable-economic-recovery)

35 Ford, J. (2020) Jobs are the wrong metric to judge a ‘Green Industrial Revolution’. Financial Times [online] 6 December. Available at: [www.ft.com/content/786c2dd6-9f3d-45b7-854e-09e15a1da220](https://www.ft.com/content/786c2dd6-9f3d-45b7-854e-09e15a1da220)

Footnotes continue on next page.

### 哪些人面临风险？

一些研究发现，自动化和年龄呈 U 型关系，但到目前为止，年轻劳动者的风险最大。这源于年轻劳动者的职业选择，他们更有可能从事一些自动化风险最高的行业。<sup>41</sup> 在一些遭受新冠肺炎重创的行业里，年轻劳动者的比例也过高。<sup>42</sup> 对性别的影响更为复杂，并且视研究而有所不同。经合组织指出，纵观历史，自动化对通常由男性担任的岗位（如制造业的工作）产生了不成比例的影响，而女性则更有可能从事卫生和教育等对科技变革适应力更强的行业。但最近的研究显示并无性别上的差异。<sup>43</sup>

普华永道进行的一项独立研究表明，从长远来看，男性面临更多的自动化风险，但导致运输和建筑业岗位流失的自动驾驶汽车等科技，直到 21 世纪 30 年代才会广泛采用。在 21 世纪 20 年代，女性受到“增强浪潮”的冲击预计最大——大数据和机器学习实现了填表和交换信息等可重复任务自动化。<sup>44</sup> RSA 之前对英

国劳动力市场在过去十年间的变化进行的研究表明，在零售业、银行业和行政管理领域，女性首当其冲地被自动化所取代，并错过薪酬最丰厚的新型高科技职位。<sup>45</sup> 数字领域的性别多样性挑战有据可查，目前女性仅占欧盟 ICT 专业人员的 18%。<sup>46</sup>

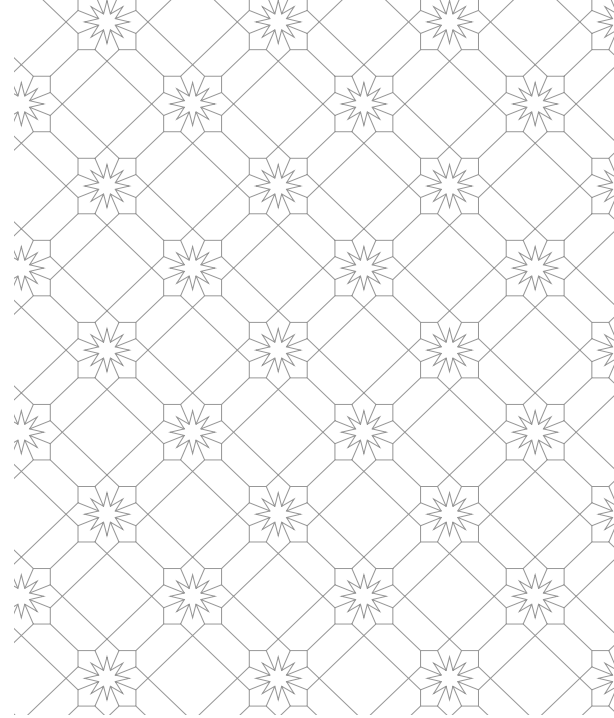
处于自动化风险之中的劳动者面临双重打击。经合组织警告称，相较于所从事的岗位更能适应科技变革的劳动者，面临自动化风险的低技能劳动者参加培训的可能性低三倍。迄今为止，对疫情的应对主要集中在就业保护计划上。这样政府就能防止失业率上升和保护生计，但它使得劳动力市场处于“停滞状态”。为帮助处于风险当中的劳动者向未来的工作转变，需要加大投入，否则一旦这些计划逐渐减少，他们就会被抛在后面。在本报告的后面部分，我们指出了有助于应对这些挑战的技能、培训和终身学习领域最具前景的创新。

- 36 Local Government Association (2020) Op Cit.
- 37 ONS (2021) Low carbon and renewable energy economy, UK: 2019. [online] Available at: [www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/bulletins/finalestimates/2019](http://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/bulletins/finalestimates/2019)
- 38 Local Government Association (2020). Op Cit.
- 39 IISD (2020) Renovation wave: European Commission aims to boost energy efficiency. [online] 16 October. Available at: [www.iisd.org/sustainable-recovery/news/renovation-wave-european-commission-aims-to-boost-energy-efficiency/](http://www.iisd.org/sustainable-recovery/news/renovation-wave-european-commission-aims-to-boost-energy-efficiency/)
- 40 European Investment Bank (2021) Building a smart and green Europe in the COVID-19 era. [pdf] Available at: [www.eib.org/attachments/efs/economic\\_investment\\_report\\_2020\\_chapter10\\_en.pdf](http://www.eib.org/attachments/efs/economic_investment_report_2020_chapter10_en.pdf)
- 41 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.
- 42 According to previous RSA analysis young workers are overrepresented in the high automation, high Covid-19 category of industries. Under 30s make up 23 percent of the whole workforce, but 30 percent of workers in this group are in that age bracket.
- 43 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.
- 44 Hawksworth, J., Berriman, R. and Goel, S. (2018) Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long-term impact of automation. [pdf] PwC. Available at: [www.pwc.co.uk/services/economics/insights/the-impact-of-automation-on-jobs.html](http://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/the-impact-of-automation-on-jobs.html)
- 45 Wallace-Stephens, F. (2020) What new jobs will emerge in the 2020s? RSA [blog] 8 January. Available at: [www.thersa.org/blog/2020/01/new-jobs-2020s](http://www.thersa.org/blog/2020/01/new-jobs-2020s)
- 46 European Commission (2020) Women in Digital. [online] Available at: [ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-0](http://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-0)

## 方框 6: 自动化和人口老龄化: 人口困境还是人口红利?

要了解全球不同背景下的未来工作趋势, 关键在于人口结构变化。大多数发达经济体(以及许多新兴市场)正在经历人口老龄化。1980年, 在所有经合组织国家中, 每100个达到工龄的人中有20个65岁以上的人, 预计在2015年至2050年期间, 这一数字将翻倍。<sup>47</sup> 欧洲的中位年龄是43岁, 比世界其他地区大12岁。南欧和东欧的国家尤其受到低出生率和移民的影响。<sup>48</sup> 在这种背景下, 老年劳动者的长期失业尤其令人担忧, 因为老年劳动者发现, 随着身体和认知能力的下降, 再培训和重新进入劳动力市场愈发困难。

国际货币基金组织警告称, 劳动力参与率下降可能导致经济产出下降。然而, 人口老龄化也可以促进对自动化的激励, 在这种情况下, 让国家保持可持续的经济产出水平, 可视为机会而不是威胁。<sup>49</sup> Daron Acemoglu 和 Pascual Restrepo 的研究表明, 人口老龄化最快的国家引进工业机器人也最快。<sup>50</sup> 日本是全球65岁以上人口最多的国家, 相对于制造业劳动者而言, 其工业机器人的比例高居第二。<sup>51</sup>



- 47 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.
- 48 Romei, V. (2020) In charts: Europe's demographic time-bomb. Financial Times [online] 14 January. Available at: [www.ft.com/content/49e1e106-0231-11ea-b7bc-f3fa4e77dd47](http://www.ft.com/content/49e1e106-0231-11ea-b7bc-f3fa4e77dd47)
- 49 International Monetary Fund (2019) Macroeconomics of Aging and Policy Implications [pdf] Available at: [www.imf.org/external/np/g20/pdf/2019/060519a.pdf](http://www.imf.org/external/np/g20/pdf/2019/060519a.pdf)
- 50 Acemoglu, D. and Restrepo, P. (2018) Demographics and Automation [pdf] National Bureau of Economic Research. Available at: [www.nber.org/system/files/working\\_papers/w24421/w24421.pdf](http://www.nber.org/system/files/working_papers/w24421/w24421.pdf)
- 51 International Federation of Robotics, 2020. IFR presents World Robotics Report 2020. [press release] 24 September. Available at: [ifr.org/ifr-press-releases/news/record-2.7-million-robots-work-in-factories-around-the-globe](http://ifr.org/ifr-press-releases/news/record-2.7-million-robots-work-in-factories-around-the-globe)

的增多

无保障工作

为确保所有人都拥有一份好工作,我们需要  
在这些劳动者和传统雇员  
之间做到更高层次的  
平等尊重。

## 无保障工作的增多

**未**来工作理论家 Laetitia Vitaud 指出, 在 20 世纪的西方社会, 占据主导地位的社会契约模式是福特主义的“捆绑”模式。

“作为对劳动分工和从属地位的交换, 每个劳动者得到一揽子福利: 稳定的收入、健康保险、带薪假期、退休金、获得银行信贷和住房、由于有影响力的工会的谈判能力而获得对未来更高收入的承诺、社会和政治身份、一系列人脉等等。在这种捆绑之下, 产业工作疏离变得相当可以接受。它赋予了劳动者尊严、经济保障和主体感”。<sup>52</sup>

但在最近几十年间, 这种社会契约已经分崩离析。岗位逐步解绑, 无保障工作的增多在影响欧洲多国。在这一节中, 我们将探讨不同形式的非标准工作在该地区的普遍程度, 以及这种情况随时间推移进行变化的方式。我们还考虑了疫情如何影响这些劳动者, 以及如何帮助揭示他们所面临的挑战。最后强调哪些人群在这方面面临最严峻的挑战。

### 零工经济的出现

在过去的十年里, 欧洲大多数地区的就业都有所增长, 但创造出的许多岗位是非典型的岗位。在这方面, “零工经济”把握住了时代精神。虽然计件“零工”并非新事物, 但能够“按需”为劳动者匹配任务的大型在线平台的兴起是一种相当新的发展成果。Uber 直到 2011 年才在巴黎推出, 堪称最引人瞩目的例子。<sup>53</sup>这样一来, 评估这种经济的规模变得十分困难, 而且官方统计数据中仍然没有充分体现较新形式的零工。

根据赫特福德大学 2017 年的一项研究, 德国和英国有 9% 的劳动者从事过某种形式的线上零工, 意大利则有 22% 的劳动者从事过。但同一研究表明, 以这种方式赚取大部分收入的比例要小得多——在德国和英国不到 3%, 在意大利大约为 5%。<sup>54</sup> 同样, 欧盟委员会开展的 2018 年合作经济与就业 (COLLEEM) 调查表明, 11% 的劳动者使用过在线平台, 但只有不到 2% 的人每周至少使用 20 小时, 或以这种方式获取 50% 的收入。根据 COLLEEM 调查, 西班牙 (18%)、荷兰 (14%) 和葡萄牙 (13%) 的劳动者最有可能运用零工经济平台找工作。<sup>55</sup>

零工经济平台使用大数据和算法来更有效地协调价值链。以 Uber 为例, 零工经济平台有助于司机完成比传统小出租车更多的行程, 但这也引发了平台对劳动

52 Vitaud, L. (2018) The Unbundling of Jobs and What it Means for the Future of Work [Article] Medium. Available at: [medium.com/blockchain-and-the-distributed-workforce/the-unbundling-of-jobs-and-what-it-means-for-the-future-of-work-9d04a50767bc](https://medium.com/blockchain-and-the-distributed-workforce/the-unbundling-of-jobs-and-what-it-means-for-the-future-of-work-9d04a50767bc)

53 O'Connell, B. (2019) History of Uber: Timeline and Facts. The Street [online]. Available at: [www.thestreet.com/technology/history-of-uber-15028611](http://www.thestreet.com/technology/history-of-uber-15028611)

54 Huws, U. et al. (2017) Work in the European Gig Economy. [pdf] Foundation for European Progressive Studies. Available at: [uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws\\_U\\_Spencer\\_N.H.\\_Syrdal\\_D.S.\\_Holt\\_K.\\_2017\\_.pdf?sequence=2](https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U_Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf?sequence=2)

55 European Commission (2018). Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey. [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: [ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey](https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey)

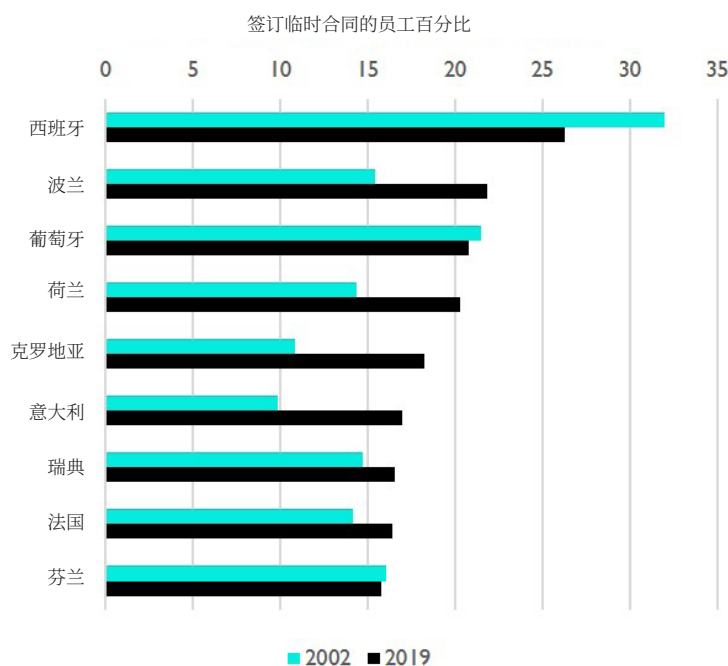
者施加的控制程度的问题。在欧洲,控制是决定就业状况的一大重要因素,这就是为什么许多人认为一些平台劳动者应该被重新分类以获取更大程度就业保护的原因。目前,许多人被归入自雇,无权享受同等的雇员福利,如带薪病假和养老金缴款。<sup>56</sup>

零工经济形形色色,平台有截然不同的商业模式,这意味着不同行业和服务的权利覆盖范围可能会有所不同。2017年RSA开展的一项调查发现,英国多达59%的临时工提供创意或专业服务,只有16%的临时工提供驾驶或送货服务。<sup>57</sup>一个通过Upwork等平台提供定制服务的资深平面设计专业人员,与一

个为了维持生计而在伦敦疲于奔命的Deliveroo司机,处境截然不同。一些劳动者是真正的自雇劳动者,只是零星地使用平台来帮助管控收入的波动。

经合组织警告称,“最近对平台经济(规模仍然很小)的关注有可能偏离一个更普遍、更相关的问题:非标准工作的显著(在有些国家还在不断增长)发生率,以及它对工作质量的潜在负面影响”。<sup>58</sup>与零工一样,非标准合同可以让人们随心所欲地想工作就工作,并且可以围绕照顾家人或学习灵活安排工作。但是,人们越来越担心这种灵活是“片面”的,雇主试图“将所有风险转嫁到劳动者身上,人们越来越没有保障,他们的生活更难管理”。<sup>59</sup>

图9: 欧洲部分国家临时合同的变化(RSA对经合组织数据的分析)



56 Wallace-Stephens, F. (2019) What's wrong with Uber's IPO? RSA [blog] 10 May. Available at: [www.thersa.org/blog/2019/05/uber-ipo](http://www.thersa.org/blog/2019/05/uber-ipo)

57 Balaram, B., Warden, J. and Wallace-Stephens, F. (2018) Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy. [pdf] London: RSA Available at: [www.thersa.org/reports/good-gigs-a-fairer-future-for-the-uks-gig-economy](http://www.thersa.org/reports/good-gigs-a-fairer-future-for-the-uks-gig-economy)

58 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

59 Taylor, M. (2017) The Taylor Review of Modern Working Practices. RSA [blog] 10 July. Available at: [www.thersa.org/blog/matthew-taylor/2017/07/the-taylor-review](http://www.thersa.org/blog/matthew-taylor/2017/07/the-taylor-review)

2019年,欧洲有14%的雇员签订了临时合同。自进入本世纪以来,在意大利、荷兰、波兰和克罗地亚等一些欧洲国家,固定期限就业增长尤为明显。<sup>60</sup>但其中存在与工作保障有关的问题,因为劳动者没有稳定的任职期,很容易被解雇(大约6%的人签订持续6个月或更短时间的短期临时合同)。<sup>61</sup>其中许多劳动者在疫情期间将面临更高的失业风险,并且可能不符合就业保护计划的资格。

其他国家的零时工合同也在增加,这些合同根本就不向劳动者提供最低工时保障。虽然不同的监管规则下各国之间的比较结果有所不同,但英国有3%的雇员订立的是零时工合同,芬兰则有5%。<sup>62</sup>在荷兰,“随叫随到”的劳动者占劳动力的8%。<sup>63</sup>在许多情况下,如果这些劳动者的工作时间超过一定门槛,他们就有资格获得就业保护。但就像零工经济中的劳动者一样,他们可能对自己的工作时间缺乏确定性,并且长期存在收入低或不稳定的问题。

重新构想未来工作的社会契约,需要我们解决就业状况方面的棘手问题。另外还需要新的法规来确保非标准合同并非只是片面灵活。这些问题也影响到处于较传统自由职业形式并且数量在不断增多的少数人。<sup>64</sup>“假自雇”是指这样一种情形:劳动者不仅在经济上依赖客户,而且处于从属地位,对其工作时间或任务执行方式的掌控有限。

## 自雇情况

与临时工一样,自雇劳动者也是一个多样化的群体,占整个欧洲劳动力的14%。对大多数人来说,自雇赋予了灵活性和自主性,带来了更高的工作和生活满意度。根据Eurofound的研究,在比利时、芬兰、瑞典和英国,将近五分之四的劳动者真正选择了自雇。欧洲60%的劳动者称以这种方式工作主要出于自身偏好。<sup>65</sup>但是,这些劳动者仍面临经济保障方面的重大挑战,缺乏劳动者认为传统就业安排理应提供的重要保护。在欧洲,超过一半(55%)的欧洲自雇劳动者不符合获取失业福利的资格,38%不符合获取带薪病假资格,46%不符合获得产假或陪产假福利的资格。<sup>66</sup>

为确保所有人都获得良好的工作,我们需要在这些劳动者和传统雇员之间做到更高层次的平等尊重。这一挑战程度在欧洲不同地区差异巨大。在希腊、意大利和波兰等国,自雇劳动者在劳动力中的占比分别为30%、22%和18%。而在丹麦和挪威等一些北欧国家,只有不到8%的劳动者是自雇劳动者。<sup>67</sup>就业保护的覆盖面在各国之间也差异巨大。Spasova等人的研究提供了一种分类法,可简化欧洲自雇劳动者获取社会保护的差异。在一些国家,劳动者可以获得与雇员类似的保险(全包),或者能够通过支付额

60 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

61 European Commission (2018). The rise of precarious work (including bogus self-employment) – causes, challenges and policy options [pdf]. Available at: [ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1047&newsId=9040&furtherNews=yes](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1047&newsId=9040&furtherNews=yes)

62 Statistics Finland (2019) Around 100,000 employees work on zero-hour contracts [online]. Available at: [www.stat.fi/til/tyti/2018/15/tyti\\_2018\\_15\\_2019-06-03\\_tie\\_001\\_en.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_en.html)

63 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

64 Ibid.

65 Eurofound (2017) Exploring self-employment in the European Union [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: [www.european-microfinance.org/sites/default/files/document/file/exploring-self-employment-in-the-european-union.pdf](http://www.european-microfinance.org/sites/default/files/document/file/exploring-self-employment-in-the-european-union.pdf)

66 OECD (2018) Good Jobs for All in a Changing World of Work [online] Paris: OECD. Available at: [www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264308817-13-en/index.html?itemId=/content/component/9789264308817-13-en](http://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264308817-13-en/index.html?itemId=/content/component/9789264308817-13-en)

图 10: 根据获得社会保护的程度, 欧洲部分国家自雇劳动者的占比(RSA 对经合组织数据的分析)



外的社会保险金来选择加入(选择性获取),但在法国和意大利等多个国家,他们被排除在了一项或多项计划之外(部分排除)。<sup>68</sup>

与非标准合同的兴起不同,自雇并非新趋势。事实上,根据经合组织的数据,自20世纪70年代以来,自雇在总就业人数中的占比长期在下降。然而,这一趋势很大程度上与这一时期的早期发生的农业长期衰退有关。自进入21世纪以来,自雇率在欧盟范围内保持稳定。但一些国家的自雇显著增长,

特别是在荷兰、斯洛伐克和英国。法国的自由职业者人数也出现增长。<sup>69</sup>

自雇劳动者的构成也在不断变化。在葡萄牙和克罗地亚等国,农业仍然是自雇人数下降的一大驱动力(占2003年至2015年下降的大约60%),专业服务以及公共部门的自雇人数则有所增长。更为普遍的是,未雇佣雇员的自雇劳动者(也称为自营劳动者)的比例增加,特别是在兼职工作领域。<sup>70</sup>

67 Eurostat (2019). Self-employed persons [online] Eurostat. Available at: [ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190430-1](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190430-1)

68 Spasova, S. and Wilkens, M. (2018) The social situation of the self-employed in Europe: labour market issues and social protection. In: Vanhercke, B., Ghailani, D. and Sabato, S (ed.) Social policy in the European Union: state of play 2018. [pdf] Brussels: ETUI. Available at: [www.etui.org/sites/default/files/Chapter%205\\_9.pdf](http://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%205_9.pdf)

69 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

70 Eurofound (2017). Op cit.



这可以视为创业大量增加的标志。但经合组织认为,这种自雇与各国的监管和税收安排有很大关系,它们可以激励雇主和雇员的这种分类形式。例如在荷兰,雇用雇员和独立承包商之间的“支付楔子”是30%(其中21%是雇主的社保缴款)。研究表明,对于荷兰的低薪自雇劳动者来说,这种支付楔子几乎完全由雇主获取,但高收入者确实获得了其中一部分。<sup>71</sup>

有些国家,特别是南欧的部分地区,自雇可能出于经济需要而持续存在。根据Eurofound的数据,葡萄牙和克罗地亚超过三分之一的自雇劳动者以及希腊28%的自雇劳动者称,他们之所以从事自雇,主要原因是找不到其他任何工作。<sup>72</sup>希腊的税收和社保缴款很高,对低收入劳动者来说更是如此,这造成了大量非正式或未申报的工作活动。一些估计表明,在2008年金融危机之前,希腊有33%到45%的自雇收入未申报。<sup>73</sup>

## 新冠肺炎和零工经济

在这场疫情中,遭受打击最严重的一些人就是自雇劳动者。在2020年的前三个季度,英国自雇劳动者人数减少了50多万,自雇人数处于2015年以来的最低水平。<sup>74</sup>整个欧洲的自雇劳动者的工作时间减少了18%,而雇员的工作时间则减少了13%。<sup>75</sup>其部分原因在于疫情带来的需求冲击。根据经合组织的数据,在欧洲直接受到新冠肺炎遏制措施影响最大的行业中,非标准劳动者更为普遍,占就业人数的40%,在意大利、荷兰、西班牙和希腊达到50%以上。这是因为建筑、艺术、娱乐及酒店等行业的就业水平较高。<sup>76</sup>

在许多情况下,相较于政府对雇员和企业的援助措施,政府对自雇劳动者的援助措施的推出时间要晚得多,而且在第二波疫情中是否会延续也存在较大的不确定性。<sup>77</sup>很多国家的自雇劳动者的收入援助不能与政府的其他援助相结合,从而给采用多种不同就业安排的人带来了挑战。而其他一些国家对获得援助所需的最低收入或营业额损失设立了不同的门槛。<sup>78</sup>根据Eurofound的数据,只有芬兰、希腊、拉脱维亚、罗马尼亚和西班牙对自雇劳动者和雇员提供同等援助水平。<sup>79</sup>纵使英国推出了最为慷慨的自雇收入援助计划之一,但其覆盖面充其量不过局部而已,500万自雇劳动者中只有270万人符合条件。<sup>80</sup>

- 71 OECD (2018). The Future of Social Protection: what works for non-standard workers? [online] Paris: OECD. Available at: [www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264306943-4-en/index.html?itemId=/content/component/9789264306943-4-en](http://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264306943-4-en/index.html?itemId=/content/component/9789264306943-4-en)
- 72 Eurofound (2017). Op cit.
- 73 ILO (2016). Diagnostic report on undeclared work in Greece. [pdf] Geneva: ILO. Available at:
- 74 Strauss, D. (2020) Covid crisis threatens UK boom in self-employed work. Financial Times [online] 23 November. Available at: [www.ft.com/content/3d94b170-c6be-44dd-95ac-436284693090](http://www.ft.com/content/3d94b170-c6be-44dd-95ac-436284693090)
- 75 Eurofound (2021) COVID-19: Implications for employment and working life, COVID-19 series [pdf]. Available at: [www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20050en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20050en.pdf)
- 76 OECD (2020). Distributional risks associated with non-standard work: Stylised facts and policy considerations [online] Paris: OECD. Available at: [www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/distributional-risks-associated-with-non-standard-work-stylised-facts-and-policy-considerations-68fa7d61/](http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/distributional-risks-associated-with-non-standard-work-stylised-facts-and-policy-considerations-68fa7d61/)
- 77 Eurofound (2021). Op cit.
- 78 Ibid.
- 79 Ibid.
- 80 Wood, P. (2021) Millions of Brits still missing out on self-employment grants. City AM [online] 21 January. Available at: [www.cityam.com/millions-of-brits-still-missing-out-on-self-employment-grants/](http://www.cityam.com/millions-of-brits-still-missing-out-on-self-employment-grants/)

重要的是,许多非标准劳动者无权享受带薪病假等保护措施,这可能导致一些国家的疫情恶化。为英国政府紧急情况科学咨询小组(SAGE)开展的一项研究发现,英国只有18%有症状的人按要求进行了整整10天的自我隔离,之所以不遵守规定,其关键就在于经济拮据和肩负照顾家人的责任。<sup>81</sup>《金融时报》近期一篇报道详细记录了伦敦巴金-达格纳姆区一位药剂师的话语:

“很多小型出租车和Uber司机来找我。他们虽然表现出典型的新冠肺炎病毒症状,但一直在说:‘给我一些治疗喉咙痛的药物,止咳糖浆什么的就可以了,’”他说道。“我一次又一次告诉他们去做新冠肺炎检测,但他们就是不想去做检测或去看医生,因为知道自己负担不起隔离费用”。<sup>82</sup>

欧洲零工经济中的某些部分似乎经历了增长。根据伦敦经济学院经济表现中心的数据,通过应用程序找到工作的自雇劳动者中,有三分之一的人称比平时的工作量更多。<sup>83</sup>2020年7月,包裹公司Hermes宣布他们将开放10,000个职位,以满足激增的送货上门的需求。<sup>84</sup>而Uber Eats的收入同比增长103%。<sup>85</sup>同样,随着远程办公的兴起,创意和专业服务领域的更多岗位可能通过Upwork和Fiverr等平台转移到海外。<sup>86</sup>

但也有迹象表明,疫情迫使平台“成长”,加快了关于加强劳动者保护的对话。近期最高法院对Uber的裁决只是其中的冰山一角而已。Fairwork

Foundation的研究表明,跨国平台已经引入了包括健康和财政援助在内的广泛保护措施。<sup>87</sup>食品递送平台Just Eat宣布将以时薪合同雇佣司机,让他们得到养老金缴款和带薪病假等措施的保护。<sup>88</sup>而Hermes则为需要自我隔离的司机提供财政援助。<sup>89</sup>

## 哪些人面临风险?

COLLEEM的调查表明,平台劳动者的中位年龄为34岁,比其他劳动者平均年轻10岁。在将平台作为主要收入来源的人群中,半数以上的人年龄在35岁以下。<sup>90</sup>年轻劳动者也更有可能是以临时工或零时工合同的方式就业。<sup>91</sup>从事较为传统形式自雇的劳动者通常比雇员年龄大,但较年轻的独立劳动者较少称系出于个人偏好

- 81 Scientific Advisory Group for Emergencies (2020). Adherence to the test, trace and isolate system: results from a time series of 21 nationally representative surveys in the UK, 3 September 2020 [pdf]. Available at: [assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/928684/S0732\\_CORSAIR\\_-\\_Adherence\\_to\\_the\\_test\\_trace\\_and\\_isolate\\_system.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/928684/S0732_CORSAIR_-_Adherence_to_the_test_trace_and_isolate_system.pdf)
- 82 Raval, A. (2021) Inside the ‘Covid Triangle’: a catastrophe years in the making. Financial Times [online] 5 March. Available at: [amp.ft.com/content/0e63541a-8b6d-4bec-8b59-b391bf44a492?\\_\\_twitter\\_impression=true](https://amp.ft.com/content/0e63541a-8b6d-4bec-8b59-b391bf44a492?__twitter_impression=true)
- 83 Blundell, J., Machin, S. and Ventura, M. (2020) Covid-19 and the Self-Employed: Six Months into the Crisis. [pdf] Centre for Economic Performance. Available at: [cep.lse.ac.uk/pubs/download/cepcovid-19-012.pdf](https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/cepcovid-19-012.pdf)
- 84 Butler, S. (2020) Hermes to create 10,000 new jobs as delivery business soars. The Guardian [online] 20 July. Available at: [www.theguardian.com/business/2020/jul/20/hermes-to-create-10000-new-jobs-as-delivery-business-soars](https://www.theguardian.com/business/2020/jul/20/hermes-to-create-10000-new-jobs-as-delivery-business-soars)
- 85 Lee, D. (2020) Uber racks up another loss as rides business shrinks 75%. Financial Times [online] 7 August. Available at: [www.ft.com/content/0f0cd5f1-f88d-44e1-8b6a-7b50e48118aa](https://www.ft.com/content/0f0cd5f1-f88d-44e1-8b6a-7b50e48118aa)
- 86 O’Connor, S. (2020). The shift to remote working carries an inherent risk. Financial Times [online] 23 November. Available at: [www.ft.com/content/192eb45a-f7c9-4897-ac56-57cb743ac2f2](https://www.ft.com/content/192eb45a-f7c9-4897-ac56-57cb743ac2f2)
- 87 Fairwork (2020) The Gig Economy and Covid-19: Looking Ahead. [pdf] Available at: [fair.work/wp-content/uploads/sites/97/2020/09/COVID-19-Report-September-2020.pdf](https://fair.work/wp-content/uploads/sites/97/2020/09/COVID-19-Report-September-2020.pdf)
- 88 Narwan, G. (2020) Just Eat changes its gig with hourly pay move. The Times [online] 10 December. Available at: [www.thetimes.co.uk/article/just-eat-changes-its-gig-with-hourly-pay-move-mwv87x9l3](https://www.thetimes.co.uk/article/just-eat-changes-its-gig-with-hourly-pay-move-mwv87x9l3)
- 89 Booth, R. (2020) Delivery firm Hermes to pay gig workers if they must self-isolate. The Guardian [online] 6 March. Available at: [www.theguardian.com/world/2020/mar/06/delivery-firm-hermes-gig-workers-self-isolate-coronavirus](https://www.theguardian.com/world/2020/mar/06/delivery-firm-hermes-gig-workers-self-isolate-coronavirus)

## 方框 7: 精准经济:2035 年的情况会是如何?<sup>92</sup>

零工经济平台将 RSA 所描述的精准经济概括为运用大数据和算法来更有效地管理劳动力。RSA 以前的研究表明,在未来 10-15 年内,这可能会带来更甚于自动化的颠覆,因为助力零工经济平台的科技,比自动驾驶汽车或服务机器人等一些预计会直接取代劳动者的科技更成熟。

事实上,零工平台已开始在新领域中出现。中国的万邦是一款为运输货物的卡车司机和商户牵线搭桥的应用程序。<sup>93</sup> 律师可以登录由 Allen & Overy 开发的 Peerpoint 平台。类似的科技也在颠覆零售业等行业中较为传统的就业安排。例如,Percolata 使用店内传感器和算法,根据对零售劳动者业绩数据的分析来建立档案,并将其与天气信息和其他信号相结合来预测人流量和自动进行排班。大型超市零售商 Tesco 也尝试使用调度软件,支持劳动者在多个商店之间调换班次和工作。

而采取这种工作方式。<sup>94</sup> RSA 以前的研究表明,英国的老年自雇劳动者即便有时收入很低,但由于资产丰厚,因而享有相当高的经济保障水平。<sup>95</sup>

其他对无保障工作进行广泛定义的研究发现,相较于白人,黑人、亚裔和少数族裔 (BAME) 背景的人更有可能以零时工

或临时工合同的形式就业,或从事多份不稳定的轮班工作。<sup>96</sup> 欧盟委员会 2017 年的一份报告发现,在欧盟 15 个成员国中,外国出生的劳动者更有可能从事技术含量较低、收入最低、工作高度不稳定、非自愿兼职工作安排较多的职业。<sup>97</sup> 同样, COLLEEM 的调查发现,相较于(立陶宛除外的所有国家的)本地劳动者,外国出生的劳动者明显更有可能通过数字劳动力平台提供服务。<sup>98</sup>

无保障就业形式也集中在特定行业。例如,有些国家的建筑、运输、物流和社会护理都被认为是假自雇比较普遍的领域。保洁和个人护理服务是固定期限和

- 90 European Commission (2018). Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM. Op Cit.
- 91 Eurofound (2014). Young people and temporary employment in Europe [online]. Available at: [www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/comparative-information/young-people-and-temporary-employment-in-europe](http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/comparative-information/young-people-and-temporary-employment-in-europe)
- 92 Dellot, B. Mason, R and Wallace-Stephens, F (2019) The Four Futures of Work. [pdf] London: RSA. [www.thersa.org/reports/the-four-futures-of-work-coping-with-uncertainty-in-an-age-of-radical-technologies](http://www.thersa.org/reports/the-four-futures-of-work-coping-with-uncertainty-in-an-age-of-radical-technologies)
- 93 Liao, R. (2020) Google-backed Chinese truck-hailing firm Manbang raises \$1.7 billion. TechCrunch [online] November 24. Available at: [techcrunch.com/2020/11/23/manbang-1-7-billion-funding/](http://techcrunch.com/2020/11/23/manbang-1-7-billion-funding/)
- 94 24 percent of self-employed workers aged 35 and under say they are self-employed because they have no alternatives for work, compared to 18 percent of those over 50. Eurofound (2017). Op Cit.
- 95 Dellot, B. and Wallace-Stephens, F. (2018). Venturing to Retire: Boosting the long-term savings of the self-employed. [pdf] London: RSA. Available at: [www.thersa.org/reports/venturing-to-retire](http://www.thersa.org/reports/venturing-to-retire)
- 96 Bowyer, G. and Henderson, M. (2020) Race Inequality in the Workforce [pdf]. Available at: [www.carnegieuktrust.org.uk/publications/race-inequality-in-the-workforce/](http://www.carnegieuktrust.org.uk/publications/race-inequality-in-the-workforce/)
- 97 European Commission (2017) Migration in a segmented labour market [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: [ec.europa.eu/jrc/en/publication/migration-segmented-labour-market](http://ec.europa.eu/jrc/en/publication/migration-segmented-labour-market)
- 98 European Commission (2018). Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey. Op Cit.
- 99 McKay, S. et al. (2012) Study on Precarious work and social rights [pdf] Working Lives Research Institute. Available at: [www.researchgate.net/publication/344338990\\_Study\\_on\\_Precarious\\_work\\_and\\_social\\_rights](http://www.researchgate.net/publication/344338990_Study_on_Precarious_work_and_social_rights)

兼职合同占主导地位的领域,这些领域存在大量非正式、未申报的活动。<sup>99</sup> 英国私营部门的护理劳动者的情况格外不容乐观,根据 GMB 工会的分析,超过 35% 的人以零时工合同的形式就业。<sup>100</sup>

### 方框 8: 劳动者话语权的下降

非标准就业增长表明,欧洲国家监管和制度方面的差异可能会显著影响未来工作挑战。可以说,这方面最重要的因素之一就是工会对管理劳动力市场所起的作用。

自 19 世纪以来,工会和集体谈判提高了劳动者的谈判能力,帮助缓和日益加剧的不平等。如今欧洲各地的工会密度差异很大,许多国家的会员人数长期下降。目前只有北欧国家和比利时的会员人数超过 50%,这些国家的失业福利由工会附属机构(也称为根特体系)管理。在所有这些国家中,超过 70% 的劳动者受到集体协议的保护。然而,工会的力量并不完全依赖于密度。在密集的劳动力市场监管之下,法国等国尽管密度很低(约 8%),但工会可以很好地动员并发挥力量。<sup>101</sup>

有些国家工会会员人数下降是政治原因所致。在苏联解体和随后的经济自由化之后,东欧国家的工会密度急剧下降。如今,工会被认为是“旧政权”的一部分,这种普遍的不信任消散得非常缓慢。<sup>102</sup> 希腊、葡萄牙和西班牙等南欧国家在 2008 年金融危机中遭受重创,迫不得已同意进行削弱工会力量的社会和经济改革,以换取欧洲中央银行的救助。<sup>103</sup>

有人指出,这方面的一大关键驱动因素可能就是非标准就业形式的扩张。分散的零工队伍比工厂车间的劳动者更难以组织。同样,公司的平均规模也有影响,小型企业中的工会可能更难立足。疫情也可能给这方面带来挑战。有着巨大影响力的经济学家 Robert Solow 提出,“病毒不是集体谈判的朋友”,因为工会组织远程劳动者要困难得多。”<sup>104</sup>

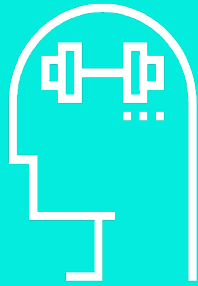
但新冠肺炎也表明,工会在经济危机时期有助于提高恢复力。德国的 Kurzarbeit (字面意思是短期工作)计划为整个欧洲提供就业保护模式,由政府承担雇员的部分或全部工资费用。Friedrich-Ebert-Stiftung 的 Christos Katsioulis 在接受 RSA 研究人员采访时指出,“整个 Kurzarbeit 计划是与工会共同制定的。因此,自然能应对这场危机”。<sup>105</sup>

100 GMB (2019). Private sector care workers three times more likely to be on zero hours contracts. [article] GMB. Available at: [www.gmb.org.uk/news/private-sector-care-workers-three-times-more-likely-be-zero-hours-contracts](http://www.gmb.org.uk/news/private-sector-care-workers-three-times-more-likely-be-zero-hours-contracts)

101 Worker-participation.eu (2016) Trade Unions. [online] ETUI. Available at: [www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2)

Footnotes continued on next page.

为应对未来工作挑战,如自动化和无保障工作的增加,正在出台各项创新举措。从教导面临自动化冲击的劳动者如何编码的训练营,到尝试数字化组织的新工会,再到为零工经济中的劳动者提供便携式福利的金融科技初创公司,不一而足。



# 图 导 新 创 工 作 优 良

## 优良工作创新导图

**为** 应对未来工作挑战,如自动化和无保障工作的增多,各项创新举措陆续出台。从教导面临自动化冲击的劳动者如何编码的训练营,到尝试数字化组织的新工会,再到为零工经济中的劳动者提供便携式福利的金融科技初创公司,不一而足。我们联合欧特克基金会(Autodesk Foundation)进行了一段时间的研究,目的是了解近年来出现了哪些优良工作创新,并制定在线目录,帮助加强对这些组织的认识和为制定政策和社会投资提供支持。

我们的方法立足于 RSA 与 ALT/Now、Social Capital Partners 以及 Barclays LifeSkills 在 2018-19 年合作举办的全球创新竞赛——未来工作奖。除了案头研究,创新导图还涉及与全球不同地区的关键生态系统参与者进行广泛接触,包括与欧洲各地的利益相关方进行 30 多次访谈。这次我们围绕三大主题进行探索:技能、培训和终身学习、经济保障以及劳动者的话语权和权力。在所有这些主题中,我们尤其感兴趣的就是解决多元化和包容性的创新,向处于经济边缘、不论年龄、性别、种族或身心健康状况如何的人士提供良好的工作。

- **技能、培训和终身学习:** 向人们提供必要的技能来应对即将到来的科技趋势或帮助他们过渡到未来岗位的计划。

- **经济保障:** 帮助劳动者(特别是零工经济和其他新生就业形式的劳动者)增加和稳定收入或提供带薪病假和退休计划等重要保护的举措。
- **劳动者的话语权和权力:** 新型工会、合作社或赋予人们更大影响力来掌控自身工作条件的组织形式。

这在一定程度上是为了更好地了解一个新生的创新领域——一个与金融科技、教育科技和所谓的劳动者科技相重叠的领域。在每个主题中,我们的目标是将创新归入广泛的“干预组合”,使用类似的方法来解决类似的问题。我们希望这可以提供一种共同的语言,供政策制定者和社会投资者找到支持劳动者的新途径。通过展示新兴的最佳实践,我们想鼓励人们考虑在自己的社区启动类似的举措。考虑到这一点,我们的目标是对组织和项目进行剖析,这些组织和项目不仅为解决劳动者面临的重大挑战而开发创新方法,而且已经证明具有吸引力或至少在用户中达到一定规模现实前景。(见方框 9 的讨论)。

- 102 Magda, I. (2017) Do trade unions in Central and Eastern Europe make a difference? [article] IZA World of Labor. Available at: [wol.iza.org/articles/do-trade-unions-in-central-and-eastern-europe-make-a-difference/long](http://wol.iza.org/articles/do-trade-unions-in-central-and-eastern-europe-make-a-difference/long)
- 103 Rigby, M. and Garcia Calavia, M.A. (2018) Institutional resources as a source of trade union power in Southern Europe. [online] European Journal of Industrial Relations 24 (2): 129-143. Available at: [journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0959680117708369](http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0959680117708369)
- 104 MIT Work of the Future (2020) Robert Solow talks about the work of the future [video online]. Available at: [workofthefuture.mit.edu/](http://workofthefuture.mit.edu/)
- 105 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). A blueprint for good work: Eight ideas for a new social contract. [pdf] London: RSA. Available at: [www.thersa.org/globalassets/reports/2020/a-new-blueprint-for-good-work.pdf](http://www.thersa.org/globalassets/reports/2020/a-new-blueprint-for-good-work.pdf)

## 方框 9: 创新导图: 指导标准(改编自 2018-19 年未来工作奖的评审标准)

- **挑战的意义:** 该组织是否解决了许多劳动者感觉到的重大问题(或该问题是否相对小众或肤浅?) 人们越来越多地将未来工作和工作(者)区分开来, 以突显对后者的关注。我们更喜欢那些以劳动者为中心的项目, 而不是主要关注企业生产力或经济增长的项目。
- **影响的证据:** 该组织是否提供有效的解决方案? 我们更喜欢有明确影响证据的项目, 但也认识到强调新出现问题的潜在新解决方案的价值。但这方面需要取得平衡: 过分强调影响的证据可能会导致关注已经有据可查且不太需要政策制定者和社会投资者支持的创新。
- **创新的程度:** 该组织是否在产品、服务、流程、组织或业务模式中展现重大创新? 对于组织是否使用人工智能等新科技、是否改变旧技术的用途或是否尚未将科技整合到解决方案中, 我们并无偏好。一些项目可能大胆声称使用高科技解决方案来解决社会问题, 但却鲜少解释人工智能对于解决该问题为什么是必要的甚至有用。同样, 大多数声称“用于 X 的区块链”的项目尚未表现出对相关用户有真正吸引力的迹象。<sup>106</sup>
- **扩展潜力:** 该解决方案能否在不同的环境下扩展或再现? 我们更喜欢具有现实前景且能扩展规模的项目, 但也认识到在某些情况下可能会有取舍。最具扩展性的解决方案很可能是“持续性”而不是“颠覆性”的创新——这意味着它们很容易融入应用商店等现有基础设施, 无需新型的支持性基础设施, 也无需对当前系统和现有权力动力进行更彻底的反思。<sup>107</sup> 同样重要的是要注意, 扩展社会创新并不总是意味着组织的发展(这可能带来重大的管理挑战)。扩展往往通过合伙或特许经营模式进行。

## 良好工作创新的系统思维视角

自下而上的基层创新者可以为解决未来工作挑战做出意义非凡的贡献。许多企业家正在展现新方法的效果, 界定新市场并证明需求。但我们也应注意避免“解决主义”, 夸大这些组织的潜力, 或忽视迅速扩大新构想规模的困难, 特别是那些旨在

解决系统性挑战的构想。其中许多创新还需塑造不同国家的监管和制度环境, 并接受这些环境的塑造, 才能对人们的工作产生持久影响。社会创新人士 Mona Mourshed 和 Maryana Iskander 的建议很好地把握了这一构想, “具备独角兽的影响力, 意味着将我们这样的非营利组织已证明行之有效的做法和干预措施纳入难以改变的复杂政府体系中”。<sup>108</sup>

106 Wallace-Stephens, F. (2019) 4 key takeaways from Future Work Awards 2019. RSA, [blog] Available at: [www.thersa.org/blog/2019/02/4-key-takeaways-from-the-future-work-awards-2019](http://www.thersa.org/blog/2019/02/4-key-takeaways-from-the-future-work-awards-2019)

107 Gabriel, M. (2014) Making it big: strategies for scaling social innovation. [pdf] London: Nesta. Available at: [www.nesta.org.uk/report/making-it-big-strategies-for-scaling-social-innovations/](http://www.nesta.org.uk/report/making-it-big-strategies-for-scaling-social-innovations/)

108 Mourshed, M. and Iskander, M. (2021) Memo to Silicon Valley: Here's what 'blitzscaling' looks like in the nonprofit world. Fast Company [online]. Available at: [www.fastcompany.com/90611533/memo-to-silicon-valley-heres-what-blitzscaling-looks-like-in-the-nonprofit-world](http://www.fastcompany.com/90611533/memo-to-silicon-valley-heres-what-blitzscaling-looks-like-in-the-nonprofit-world)

图 11: RSA 对 Frank Geels 的多层面观点的改编

过渡层面	可能包含
微观(小众)	新构想、实验、试点、创业发展
中观(制度)	组织、市场、制度行为
宏观(格局)	框架、价值观、法律典范

系统思维可以提供一种有助于我们了解变革发生方式的框架。曼彻斯特大学的系统创新教授 Frank Geels 开发了一种方法,用来分析深度技术转型时期的系统变革。Geels 以多层面的视角,确定了系统创新的三个不同层面——微观、中观和宏观。<sup>109</sup>

这种分类虽然可能看似简单,但它有助于讲述细致入微的有关系统变革产生过程的案例。中观制度培育、扩展和塑造微观创新,然后经由政策、框架和规范升格为新典范。在有些情况下,这需要创新者付出极大努力,通过从本质上“破解系统”来扩大其影响,即他们必须与公共行业组织或其他机构建立战略伙伴关系。

这些组织或机构可能会帮助他们接触到新用户,或试图影响政策或监管变革,以便解决方案得到更广泛的采用。而在另一些情况下,机构可能会更愿意提供帮助。宏观行动可以为中观机构提供背景,以培育新的微观创新领域,到时可以通过刚才描述的方式层层递进,从而更新和重申该系统。挑战奖、政府投资计划、加速计划和其他扩展规模的举措就属于这种情况。

我们除了概述创新导图研究,还为每个主题领域提供了社会契约层面的建议,说明了通向系统层面影响的潜在途径,并强调了微观和中观行为主体之间的合作领域。

图 12: 通往系统层面影响的途径

主题	影响路径示例
技能、培训和终身学习	公共就业服务机构与创新者合作,以就业保障中心的旗帜试行一系列新型过渡服务。
经济保障	政府与零工平台、工会及创新者合作,通过制度和监管变革增加对便携式福利平台的访问。
劳动者的话语权和权力	政府引入工会创新基金,以促进工会、劳动者科技初创企业和其他创新者之间的伙伴关系。

109 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op cit.



## 技能、培训和终身学习

**随**着经济的发展,科技在淘汰、创造和改变就业,因而劳动者需要找到新途径来重塑技能或提升技能。在一些行业中,这场疫情加速了这一挑战。但它也创造出了新的赢家和输家,一些以前被认为对自动化的适应力更强的行业现在处于崩溃的边缘。相较于所在岗位对技术变革的适应力更强的人,处于自动化风险中的劳动者参加培训的可能性更低,因而面临双重打击。<sup>110</sup> 有句格言是这样说的:“以后参与教育的唯一最佳预测指标是尽早参与。”<sup>111</sup> 我们需要重新构想技能体系,使之支持这些劳动者的需求,并帮助他们克服所面临的障碍。

在本节中,我们确定了一些在技能、培训和终身学习方面最有前景的创新,这些创新正在帮助劳动者为未来的岗位做好准备。在此主题下,我们确定了欧洲超过65项围绕六大干预组合的创新。展望未来,我们希望该领域的项目相互补足,为面临风险的劳动者创造更多的端到端过渡服务。

- **在线学习:**大规模开放式在线课程(MOOC)和其他工具,为学员提供模块化的灵活方法来提高技能和重塑技能。
- **同行学习网络:**通过指导和同行支持来建立联系并彼此支持和鼓励的计划。
- **科技训练营:**加速向人们传授数字技能并将他们与就业机会挂钩的计划。

- **增强型学习:**增强现实和虚拟现实系统,加强在工作场所提供技术和软技能。
- **数字化职业指导:**借助新科技为劳动者提供个性化的指导和劳动力市场信息的平台。
- **数字证书和技能档案:**认可和验证技能的新方法,包括通过在职和非正规学习而掌握的技能。

## 在线学习

从技术性的数字化技能,到可转移的软技能,劳动者在未来的岗位上需要掌握的技能多种多样。这方面的一项创新是在线学习平台 Kokoroe,“无论是人力、技术还是商业领域的技能,每个人都能接受未来技能方面的培训”。<sup>112</sup> Kokoroe 采取人性化的设计,界面类似于 Netflix,用流行文化进行点缀,提供简短、有趣的学习体验。Kokoroe 已经与法国就业服务机构 Pôle Emploi 合作,为 340 万求职者提供支持。<sup>113</sup>

芬兰的 Reaktor Education 与赫尔辛基大学合作开发 MOOC,该工具的宗旨是揭开人工智能概念的神秘面纱,缓解人们对自动化的焦虑。他们第一个课程的成功之处在于有 40% 的女学员,这是全球计算机科学平均水平的两倍多,其中 25% 以上的人超过 45 岁。<sup>114</sup> 英国也在通过在线学习来支持担任高感触职位

110 Nedelkoska, L. and Quintini, G. (2018). Op Cit.

111 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

112 Websites for every innovation mentioned in this section of the report are included in the appendix.

113 Wong, C. (2019) Gender diversity: 4 start-ups who are committed to taking up the challenge [online] Available at: [business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/start-15053-mixite-4-start-up-qui-s-engagent-a-relever-le-defi-329229.php](https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/start-15053-mixite-4-start-up-qui-s-engagent-a-relever-le-defi-329229.php)

114 Schaible, M. (2019) Democratizing AI – Finland offers free AI education to every EU citizen. Reaktor [blog] 10 December. Available at: [www.reaktor.com/blog/democratizing-ai-finland-offers-free-ai-education-to-every-eu-citizen/](https://www.reaktor.com/blog/democratizing-ai-finland-offers-free-ai-education-to-every-eu-citizen/)

的劳动者。CuppaCare 和 Kinderly 都提供模块化在线课程,便于劳动者在繁忙的工作日程中抽空学习。CuppaCare 应用程序为护理人员提供护理主题方面的培训指南和测验,供他们在休息时间复习培训。Kinderly 为早期儿童护理从业者提供持续职业发展(CPD)认证方面的碎片式学习,以动画、视频和互动活动的形式来增加吸引力。

对于考虑将自雇作为未来职业选择的劳动者来说,创业技能至关重要。Silver Starters 的宗旨是帮助即将退休的人获得将他们的构想转化为业务所需掌握的技能。私人指导员为学员提供支持,学员可以按照自己的节奏学习,跳过已经熟悉的内容。在荷兰和波兰完成试点后, Silver Starters 很快也将在意大利和葡萄牙推出。Level Up 是 OpenClassrooms 推出的一项举措,旨在帮助零工经济中的劳动者提升职业生涯。根据其用户研究,法国、英国和比利时的大多数零工劳动者视之为短期的权宜之计,并且希望掌握新技能。Level Up 与 Uber 及 Deliveroo 合作,为这些劳动者提供关于创业和软件开发方面的免费课程。

在 21 世纪 10 年代初首次推出 MOOC 时,人们是希望它们能够实现知识民主化。然而一些研究表明,MOOC 实则加剧不平等,而且主要由接受过高等教育的人使用。<sup>115</sup>我们发现,一些创新试图通过吸引那些难以通过数字渠道接触到的学员来解决这个问题。例如,瑞

典公共就业服务局与谷歌合作,通过其 Digitala Jag 服务让人人都具备基本的数字技能。格拉斯哥市学院正在开发 Citizen Literacy, 这款应用程序运用人工智能口音识别来为文化程度不高的人提供支持,并鼓励他们接受更规范的现场学习机会。

### 方框 10: 同行学习网络——混合式在线学习方法?

研究表明,在线学习的主要局限不仅与数字技能有关,而且与动机有关,根据经合组织的研究,这是 MOOC 完成率低至 10% 的原因之一。<sup>116</sup>为克服这一挑战,一些创新者正在引入同伴教育元素来为学员提供支持。

Enrol Yourself 旨在支持学员不断学习,以便为即将到来的工作领域的变革做好准备。刚开始时,大多数参与者是自雇劳动者或兼职劳动者,他们没有机会获得学习和发展预算。通过引入同行交流,可以帮助克服自我激励的障碍,而且没有与正规大学教育相关的费用障碍,劳动者以此得到学习支持。

“我的教育俱乐部”(My Education Club)是保加利亚的一项举措,该计划源于对“没有人无所不知,但每个人都知道一些有价值的知识”的认识。<sup>117</sup>用户可以通过该平台征求意见,并与精通各种主题的人取得联系,在具有共同目标和兴趣的人之间建立关系并弥合理论与实际之间的差距。

115 Rohs, M. and Ganz, M. (2015) MOOCs and the claim of education for all: A disillusion by empirical data. The International Review of Research in Open and Distributed Learning [e-journal] 16(6). Available at: [www.irrod.org/index.php/irrod/article/view/2033](http://www.irrod.org/index.php/irrod/article/view/2033)

116 OECD (2020) The potential of online learning or adults: Early lessons from the COVID-19 crisis [online] Paris: OECD. Available at: [www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-potential-of-online-learning-for-adults-early-lessons-from-the-covid-19-crisis-ee040002/](http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-potential-of-online-learning-for-adults-early-lessons-from-the-covid-19-crisis-ee040002/)

117 My Education Club (2020) Nobody knows everything, and yet, everybody knows something valuable. [blog] 16 April. Available at: [myeducationclub.com/nobody-knows-everything-and-yet-everybody-knows-something-valuable/](http://myeducationclub.com/nobody-knows-everything-and-yet-everybody-knows-something-valuable/)

## 科技训练营

训练营是一种创新的方法,它以加速的形式向技能匮乏或有限的人传授编码技能。这些举措通常与行业合作设计而成,为就业提供“清晰视野”。研究表明,这对一些劳动者群体参与再培训和保持积极性很关键。<sup>118</sup>例如,新奥地利编码学校(New Austrian Coding School)提供了一种为期9个月的培训计划,目的是引导就业安置和可持续地融入就业市场。Simplon是一个为法国和罗马尼亚的人传授编程语言的培训项目,在六个月内将他们从初学者变成有经验的编码人员。

训练营是一种为任何群体提供新技能的有用方法,但最近的举措突显了它们在扩大其他服务不足群体获取技术能力方面的潜力。考虑到科技行业缺乏多元化,这一点尤其重要。TechUP是一个由英国编码研究所(IoC)资助的项目,旨在重新培训该领域未得到充分代表的个人进入技术职业生涯。密集的再培训计划主要在网上进行,针对黑人、亚裔和少数族裔的女性以及残疾人等其他被排斥的群体。

Konexio是法国的一项由社区需求推动的举措,开始时在巴黎的移民密集区举办数字技能讲习班。现在它已发展成为一个通过数字技能培训促进难民、移民和其他弱势群体职业融合的项目。Konexio提供基本数字技能方面的认证培训,结业后可获取全栈网络开发课程。自2016年创建以来,它已开设了70多班,学员的就业、创业或重返校园的积极退出率达到72%。

## 增强型学习

随着增强现实和虚拟现实(VR)系统变得越来越便宜,并且得到越来越广泛地采用,这些技术也用于不同背景下加强技术和软技能的培训。例如,Gleechi开发了VirtualGrasp,在它提供的VR培训中,制造业和医疗劳动者可与周围环境自然互动,在反映现实生活操作场景的安全环境中边做边学。这种沉浸式的培训也可以增强感官,再次营造紧急情形下的紧迫感,经证明,这有助于用户更加信心十足地将培训应用于现实生活场景。

Bodyswaps和人道主义领导学校(Humanitarian Leadership Academy)正使用VR和人工智能来打造互动和逼真的场景,劳动者从中可以使用自己的声音和肢体语言来练习软技能。该产品被Bodyswaps首席执行官描述为“软技能的飞行模拟器”,将有助于劳动者和志愿者置于与安全防护有关的场景中。学员有机会对特定场景作出自然反应,然后能够从事件幸存者的角度重温干预。

其他技术也可以用来增强边缘化群体的学习经验。“我呢?”(How Do I?)使用无障碍技术为有学习障碍的人提供在岗位上学习职业技能的机会。该公司使用支持NFC的贴纸,通过智能手机提供与人们工作环境相关的微型学习体验。

<sup>118</sup> Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

### 数字证书和技能档案

数字徽章属于微型证书,它们提供了一种新的方式来识别和验证技能,包括那些通过在职或非正规学习掌握的技能。Credly 的创始人兼首席执行官 Jonathan Finkelstein 在 2018 年的一篇 RSA 博客中解释过,数字徽章“能够向雇主更好地证明具备所需的技能,并为求职者提供了新的工具,以向雇主展示他们所掌握的知识 and 所能做的工作”。<sup>119</sup> 这可以为以前被排除在一些职业生涯之外的劳动者打开大门,便于公司根据能力而不是证书来雇用人才。

越来越多的组织也在使用数字徽章来跟踪和管理内部人才。在这些情况下,数字徽章可以表明通过有针对性的发展来弥补内部技能差距的机会,并塑造更透明的职业发展途径。Credly 支持 IBM 的“开放徽章计划”(Open Badge Program),该计划已向 400,000 多人发放了数字徽章,并且企业领导者能够创建展示 195 个国家的劳动者所拥有技能的虚拟热图。<sup>120</sup>

Tendo 关注的是零售和物流等存在严重低薪和缺乏发展的行业中的一线劳动者。Tendo 提供“技能护照”,有助于劳动者建立和访问可信、可移植的工时和技能记录。技能护照是一种双向记录,其中的数据必须由劳动者和管理人员双方核实。通过这种方式,它既能为员工提供个性化的培训需求,又能为雇主提供一种激励学习和发展的途径。同样,荷兰的平台经济专家 Martijn Arets 正在与零工经济平台合作开发 Kluspaspoort,该工具利用声誉(或评级)数据为劳动者提供数字简历。

RSA 的“学习城市”(Cities of

Learning)使用数字徽章来提升学习、工作和发展机会的可视和衡量程度,并且对学员阐明技能和经验提供支持。该计划开发了将徽章连接到一起的路径,为学员提供了新的发展路线。在过去的两年里,RSA 与普利茅斯和布赖顿合作,在当地进行试点。在试点期间,向参与音频制作、新冠肺炎应对活动以及巴纳多斯(Barnardo's)志愿慈善工作的年轻人发放了 1,734 枚徽章。

#### 方框 11: 数字化职业指导

科技也用来为劳动者提供个性化的劳动力市场信息和指导,帮助他们向未来的工作过渡。例如,FutureFit AI 对自身的描述是职业过渡的“GPS(全球定位器)”。它根据对劳动者技能的评估和线上的职位空缺数据,利用人工智能为劳动者提供职业道路建议,突出他们的技能差距和培训建议。FutureFit AI 还支持雇主针对公司内外的新职位培训面临被裁风险的劳动者。同样,西班牙的 Singularity Experts 使用剖析系统来衡量劳动者的 50 个最关键的属性,进而用来确定 10 个最适合他们的未来工作和相关培训路线。

119 Finkelstein, J. (2018) Recruiting to Retention: The Emerging Role of Digital Credentials in the World of Work. RSA, [blog] 2 October. Available at: [www.thersa.org/blog/2018/10/recruiting-to-retention-the-emerging-role-of-digital-credentials-in-the-world-of-work](http://www.thersa.org/blog/2018/10/recruiting-to-retention-the-emerging-role-of-digital-credentials-in-the-world-of-work)

120 Ibid.

## 实现系统影响的途径 1： 过渡服务

在疫情之前，RSA 研究人员采访了负责公共就业服务的就业和养老金部 (DWP) 的代表，以探讨英国未来工作的过渡服务的前景。一位代表指出，“走进我们大门的大多数人都在领取统一福利[一种与失业有关的福利]”。但他们补充说：“我们目前有这样的客户群，但我们正处于充分就业的时刻，不过情况不会一直这样。”去年的情况使这一预测在某种程度上成为预言。

但到目前为止，整个欧洲的政策应对都集中在就业保护计划和其他商业援助措施上。这样政府就能防止失业率上升和保护生计(对于那些传统就业安排中的劳动者)，但它使得劳动力市场处于停滞状态。为帮助处于风险当中的劳动者向未来的工作过渡，需要加大投入，否则一旦这些计划逐渐减少，他们就会被抛在后面。英格兰银行首席经济学家 Andy Haldane 这样建议：

“迄今为止的大规模、稳健且有前瞻性的宏观经济政策应对已经大大降低了滞后的风险。但是，防止经济长期因新冠肺炎疫情而受影响的唯一途径是借助同样大规模、稳健和有前瞻性的技能计划”。

RSA 以前曾建议英国政府引入端到端的过渡服务来支持面临风险的劳动者。根据经合组织未来工作负责人 Stijn Broecke 的说法，能够帮助面临风险的

劳动者迅速重塑技能的国家，是那些已经“拥有传统制度性基础设施的国家”，即政府、雇主和工会之间能进行有效的社会对话以及拥有良好的终身学习和有效的社会保护体系。

在瑞典，进行集体裁员之后，雇主需要向基金支付款项，为劳动者提供端到端的过渡服务。通过工会和雇主之间的集体协议，成立了叫做就业保障委员会的组织，为被裁劳动者提供有关当地劳动力市场的信息以及辅导、培训机会和经济补偿。这样一来，瑞典的经济就更具活力。企业可以更容易地摆脱低生产力的劳动力，因为工会明白劳动者会得到保护，因而支持裁员。<sup>121</sup> 法国推出了个人学习帐户，给所有劳动者(包括自雇劳动者)提供年度培训学分，他们可以将这些学分用于认证课程。个人学习帐户是一种便携式福利，无关就业安排——这意味着即便劳动者跳槽或失业，也会保留所积累的学分。<sup>122</sup>

现实情况是，欧洲各国在公共就业服务、培训、直接创造岗位和创业支持等积极劳动力市场政策方面的支出差异巨大，大多数国家对失业福利等被动措施的支出较多(见图 13)。<sup>123</sup> 传统的技能、培训和终身学习的方法可能被证明太有挑战性，而且成本太高，在自动化增加对这些服务的需求的时代，无法扩大规模。但是，至于这方面的哪些措施可行，也缺乏有效的证据。创新者也许可以提高这些服务的获取便利性和人性化来加强政府支持服务。

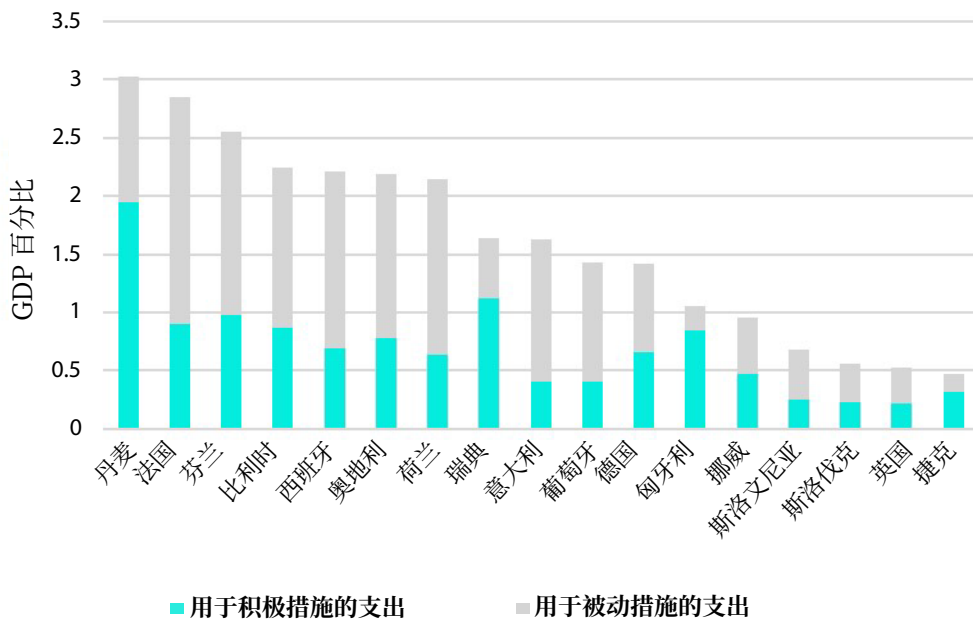
121 European Monitoring Centre on Change (2020) Job security councils. [online] Eurofound. Available at: [www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/job-security-councils](http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/job-security-councils)

122 OECD (2019) Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box? [online] Paris: OECD. Available at: [www.oecd.org/publications/individual-learning-schemes-203b21a8-en.htm](http://www.oecd.org/publications/individual-learning-schemes-203b21a8-en.htm)

123 Latest available data is 2011 for UK and 2015 for Italy. Data for all other countries is for 2017.

展望未来,我们希望该领域的项目相互补充,为人们打造更完善的端到端解决方案。对于这方面,我们建议公共就业服务等中观行为主体与微观创新者合作,以就业保障中心的旗号试行一系列新型过渡服务。例如,当劳动者希望探索不断变化的劳动力市场时,他们可以使用建议他们参加在线学习课程或技术培训营的数字职业指导平台,所有这些都得到新式数字资格认证的支持。

**图 13:** 2017 年欧洲部分国家在劳动力市场政策上的支出(RSA 对经合组织数据的分析)



## 经济保障

**对**于一些劳动者来说,非标准雇佣关系赋予了灵活性和自主性,带来了更高的工作和生活满意度。但是,人们越来越担心这种灵活往往是“片面”的,雇主试图“将所有风险转嫁到劳动者肩上,人们越来越没有保障,他们的生活更难管理”。这场疫情暴露出这些劳动者所面临的一些挑战。许多人遇到了收入不稳定的问题,并且无法获取带薪病假等重要保护。

在本节中,我们确定了一些最具前景的创新,这些创新正在解决这些挑战,并改善非标准劳动者(有些也与较传统就业安排的劳动者有关)的经济保障。在此主题下,我们确定了欧洲超过60项围绕六大干预组合的创新。从长远来看,我们希望其中一些项目将提供支持新型社会保障网的机制,确保在这些劳动者和使用或代理其服务的人员之间更公平地分担风险。

- **收入平滑和现金流管理:**帮助劳动者管理收入波动的平台,包括获取负担得起的信贷和贷款。
- **财务能力和福利:**帮助人们更好地了解自身财务状况,或为有问题的债务人提供建议及心理健康支持的产品和服务。
- **保险作为一种就业保护:**新的保险产品 and 集体计划,为劳动者提供疾病和伤害等风险防护。

- **伞式合作社:**为独立劳动者提供混合就业身份的组织,赋予劳动者获取失业保护的权力,同时提供其他支持服务。
- **更公平的零工平台:**任务和工作匹配平台,为排除在劳动力市场之外的劳动者提供灵活工作机会。

## 收入平滑和现金流管理

自雇劳动者的收入特点是饥饱不均,因为客户需求会发生变化,并且服务付款并不总是及时。零工经济或零时工合同下的劳动者也长期存在收入不稳定的问题。根据RSA在2019年开展的一项调查,由于收入波动,较传统就业下17%的劳动者有时难以满足基本生活费标准。但对于自雇劳动者和签订非标准合同的劳动者,这一数字高达45%。<sup>124</sup>

金融科技应用近年来已成为主流,通过揭示在鳄梨或斯里兰卡旅行等方面的花费,使精明的千禧一代从中受益匪浅。但它们很少面向财务状况较不稳定的人。不过,最近开始涌现出一种新的金融科技,在设计时考虑到了非标准劳动者。例如,开发Trezeo的目的是帮助英国和爱尔兰的零工劳动者和自雇劳动者应对因无法预测的工作模式而经历的收入波动。Trezeo是一种无息的收入平滑银行帐户,在静默期将收益充值,以确保薪资单金额的稳定。它利用开放银行和机器学习来了解收入模式和模

124 Wallace-Stephens, F. (2018) Economic Insecurity: The case for a 21st century safety net. [pdf] London: RSA. Available at: [www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/economic-insecurity-21st-century-safety-net-report.pdf](http://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/economic-insecurity-21st-century-safety-net-report.pdf)

拟风险。Wollit 是英国的另一项创新,它为收入低于正常水平的劳动者提供无息现金充值。它为轮班劳动者、零时工合同劳动者以及自雇劳动者提供支持。

相反, Etch 则正在探索一种基于区块链的解决方案来解决这个问题。Etch 提供一张工资卡,并使用智能合约来确保赚取工资后工资自动流入 Etch 钱包。它的目的是向酒店、零售等行业的临时工和建筑业中的独立承包商提供支持,允许他们在发薪日之前获取收入。他们的目标是消除人们对费用高昂的发薪日贷款的需求,并提高透明度。Etch 目前正与一家受金融行为监管局 (FCA) 监管的开放式银行公司合作,共同打造混合开放式银行/区块链平台。<sup>125</sup>Wagestream、SteadyPay 和 Hastee 都是为更传统的就业安排下的劳动者提供类似(但不是区块链)收入预付款解决方案的平台。

法国的 Mansa 则是通过便利地获得银行贷款来为自雇劳动者提供支持。它提供高达 10,000 欧元的贷款,可以在 12 个月内还清。贷款决定在申请后 24 小时内作出,为自由职业者快速提供现金。与传统的银行融资不同, Mansa 使用的信用评级系统围绕自雇劳动者而设计,并且比传统贷款机构登记的条件更多,包括多种收入来源、现金流和支出模式。

### 方框 12: 财务能力和福利平台

一些创新者正在打造工具,用以帮助人们更好地了解自身所面临的经济风险,或支持人们应对经济无保障可能对福利产生的影响。

2018 年推出的 Tully 是英国首个完全数字化的债务顾问,现在已经转向提供与新冠肺炎有关的支持。Tully 对用户的财务和心理健康进行评估,然后将他们重新导向到量身定制的支持(包括专家建议)。Tully 还帮助用户根据疫情导致的收入缩减情况来量身定制预算,并在政府援助出台时告知他们。如果他们有资格,还可以从银行和贷款机构获得救济。

Sherpa Score 这项举措的宗旨是帮助做出为个人量身定制的保险方案的决定。用户提供的信息将进入一个人工智能工具——Sherpa“大脑”,该工具通过将用户当前财务状况和风险暴露数据与外部验证的数据(包括精算表和官方统计数据)相结合来提供个人保护分数。保护分数是一个数字,表示用户对生活中可能发生的一系列不同金融风险的防范程度。

125 Evans, E. (2019) Exciting new partners for Etch – May 2019. Medium, [blog] 16 May. Available at: [medium.com/@euros/exciting-new-partners-for-etch-may-2019-dfea5746ea8f](https://medium.com/@euros/exciting-new-partners-for-etch-may-2019-dfea5746ea8f)



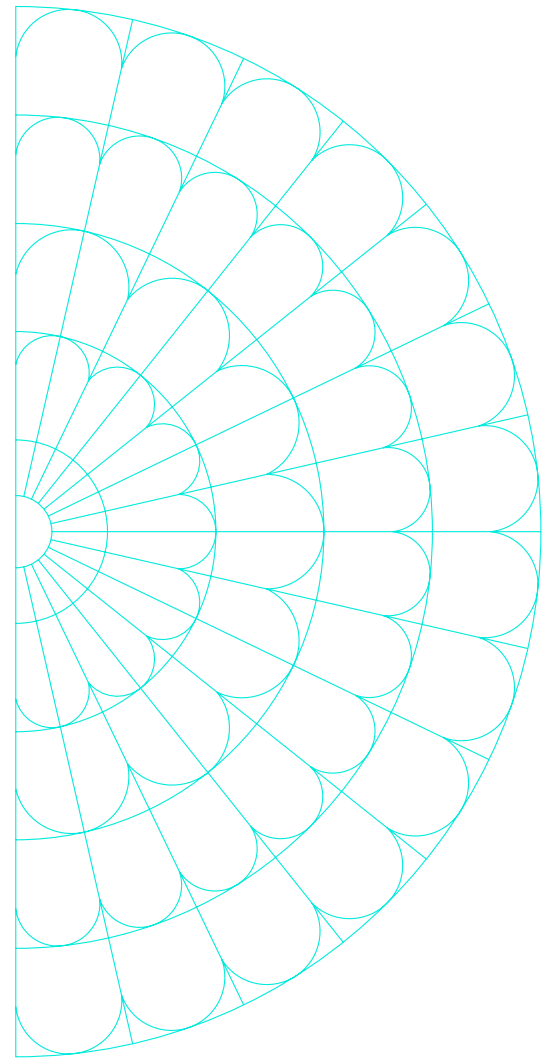
## 保险作为一种就业保护

我们确定的其他创新旨在为自雇劳动者或从事非标准形式工作的人提供雇员认为理应提供的一些保护,如带薪病假和健康保险。这包括本节前面提到的一些创新项目,如 Trezeo,它最近为用户推出了一系列额外的捆绑服务,其中包括医疗支持、疾病险和增强的个人意外险。<sup>126</sup>

SafetyWing 的目标是为希望在全球任意位置工作的人打造一张安全网。它专门针对数字游民,并提供旅行和医疗保险以及远程健康工具。该公司正在试行 2021 年推出的一项远程养老金服务。在疫情期间,欧洲保险科技初创公司 Indeez 推出了 CoviSure,在劳动者因感染新冠肺炎而无法工作的情况下为他们提供收入替代。首批向社区提供 CoviSure 的欧洲平台是在线自由职业者平台 PeoplePerHour 和叫车平台 Heetch。

Wemind 是一个自由职业者社区,向成员提供获取健康险和责任险等产品的渠道。自 2015 年来,它已经发展到拥有超过 20,000 名成员。通过规模经济,Wemind 为自雇劳动者降低了此类产品 30% 的成本。这一举措还成功为自由职业者提供了租金担保产品,而在法国,这种产品以前仅限于有雇员合同的人。

荷兰的自雇水平相对较高,但同时也有着一些最难以负担的收入保障险。Broodfonds(或称 Bread Funds)是集体病假工资基金,参加的自雇劳动者以 20 至 50 人的小团体形式缴款。成员生病时即可提取资金,还可以提供实际支持,帮助生病的成员分担工作量。借助 2016 年成立的 Broodfonds Alliance,某个团体在同时受到多种疾病打击时,资金可以在团体之间流动。同样是在荷兰,CommonEasy 基于创业网络中的同心圆信任圈,开发了一种类似的支持模式。



126 Trezeo (2020) Trezeo launches new products to expand its safety net for independent workers. Trezeo, [blog] 26 March. Available at: [blog.trezeo.com/2020/03/trezeo-launches-new-products-to-expand-its-safety-net-for-independent-workers/](https://blog.trezeo.com/2020/03/trezeo-launches-new-products-to-expand-its-safety-net-for-independent-workers/)

### 方框 13: 伞式合作社

在以前的 RSA 研究中,我们发现经济和法律环境差异影响对举措的需求,也影响对用户的吸引力。<sup>127</sup>例如,在法国、比利时和意大利,商业和就业合作社作为自由职业者的伞式组织,帮助他们集中提供商业管理和支持服务,例如培训和工作空间。有些国家由于社会保障的差异,自雇劳动者不能向政府的失业保险计划供款,这些组织显得必不可少,因为自雇劳动者能通过这些组织成为合作社的雇员,在不牺牲其独立性或自主性的情况下获得更多的保护性就业地位(尽管有时劳动者也会进行项目合作)。在许多情况下,这些组织也由成员合作拥有并实施民主管理。

法国的 Coopaname、意大利的 Doc Servizi 和芬兰的 Lilith 就是我们发现的一些例子。其中最值得注意的就是 Smart,它最初是比利时艺术家和创意专业人士的合作社,但现在有超过 100,000 名成员,遍布欧洲九国的多个行业。除了提供更具保护性的就业地位,Smart 还提供一系列支持服务,以简化合同和发票等复杂的行政事务。它还推出了在七个工作日内向成员付款的工资保障基金、工作意外保险、法律咨询和联合办公空间。

### 更公平的平台

在搜寻过程中,我们发现许多零工平台正在为那些原本被排除在劳动力市场之外的群体拓宽获得良好工作机会的途径。罗马尼亚的 The Care Hub 为老年劳动者或退休不久但可能仍想获取灵活额外收入的人提供工作。该计划选择了那些在照顾老人或残疾人方面接受过培训和有经验的劳动者。Seniors@work 还帮助退休劳动者寻找 30 多个不同领域中的一次性项目、兼职或计时工作,其中包括会计、行政、建筑和护理。

Labour Xchange 可供未就业的劳动者和家庭护理员找到他们能适应另外的工作的就业机会。该平台能帮助这些人注册日后的计时工作机会。而且当地企业可以使用该平台来了解个人的空闲时间,并填

补临时用人需求。由于这是一个自动化平台,运营成本很低,因此 Labour Xchange 可以确保个人始终获得至少够生活工资的报酬。Labour Xchange 已与社区联盟合作,为平台上的所有劳动者提供加入工会的机会。2020 年 1 月,Labour Xchange 还与 Trezeo 和保险供应商 Dinghy 达成合作。其合作宗旨是为 Labour Xchange 的用户提供其他两项计划所赋予的额外保障水平。<sup>128</sup>

一些平台还专注于不断增长的数据标注和其他“点击工作”服务市场。例如,保加利亚的 Humans in the Loop 提供符合道德和无偏见的机器学习模型培训和验证。该计划的出发点是认识到这些任务可以由面临就业障碍的劳动者轻松完成,并且正在与土耳其、叙利亚和伊拉克发生人口迁移的社区合作,为他们提供

127 Wallace-Stephens, W. (2018) Good work across the globe – introducing the future work awards. RSA, [blog] 17 July. Available at: [www.thersa.org/blog/2018/07/good-work-across-the-globe-introducing-the-future-work-awards](http://www.thersa.org/blog/2018/07/good-work-across-the-globe-introducing-the-future-work-awards)

128 Trezeo (2020) Labour Xchange teams up with Trezeo and Dinghy to bring a safety net for self-employed workers. [online] Available at: [www.trezeo.com/labour-xchange-trezeo-dinghy-jan-2020/](http://www.trezeo.com/labour-xchange-trezeo-dinghy-jan-2020/)

数字就业机会。创始人 Iva Gumnishka 强调了公平薪酬和培训及发展机会的重要性, 并指出在提供体面的工作机会和“为低薪的隐形微观工作创造环境”之间存在细微界限。<sup>129</sup>

## 实现系统影响的途径 2: 便携式福利

在新冠肺炎疫情的早期, 英国政府被指责没有把控零工经济劳动者传播冠状病毒的威胁, 此前就业和养老金部的一位部长建议那些无法获取带薪休假的人改为申请失业福利。<sup>130</sup> 其中许多劳动者可能负担不起自我隔离的费用, 这可能导致一些国家的疫情恶化。虽然许多政府最终确实推出了临时措施, 但仍需从根本上改革这一制度。

RSA 以前曾建议政府建立一种便携式福利制度, 以让自雇劳动者获得一系列非法定就业措施的保护。便携式福利可以在多个雇主之间按比例累积。与整个欧洲的现行制度不同, 一旦累积了便携式福利, 即便劳动者跳槽或失业, 这些福利也会保留下来。

便携式福利方面的尝试在美国最为先进, 通常由劳动者话语权组织领导。全国家庭用工联盟的创新部门 NDWA Labs 开发了一个便携式福利在线平台——Alia。Alia 的运作方式是让不同的客户和雇主向一个“罐子”中捐款, 家庭保洁人员可以从中抽取来获得带薪休假。Alia

最初在客户自愿捐款(如每份工作 5 美元)的基础上进行试点, 但 NDWA 后来在费城引入了立法, 强制要求便携式福利平台为带薪休假捐款, 作为更广泛的家庭劳动者改革计划的一部分。<sup>131</sup>

欧洲一些创新者也在开发便携式福利解决方案。例如 Collective Benefits 与零工经济平台合作, 使平台劳动者能享受量身定制的一揽子福利, 其中包括带薪病假、探亲假和假日薪酬。与工会合作并签订集体协议, 可以扩大这些创新的规模。其中一个例子是最近的 Hermes-GMB “自雇升级版”协议, 为选择该协议的快递员提供最重要的权利。他们可以独立承包商的身份工作, 同时继续被归类为自雇劳动者。

这样的协议不只是有助于建立合法性。在 RSA 以前的研究中, NDWA 的社会创新总监 Palak Shaw 解释说: “如果你仔细阅读法律, 就会发现需要有运营商来管理这个体系——需要具备劳动者聚合功能, 这样他们就都能实现带薪休假”。<sup>132</sup> 如果一名外卖司机用不同的帐户接收 Uber Eats 和 Deliveroo 的福利, 那么便携式福利系统就不会很有用。虽然这方面的实际情况还有待充分研究, 但可以借鉴根特体系, 由工会管理福利。或者, 像英国政府支持的工作场所养老金提供商 Nest 这样的机构也可以发挥作用, 将不同雇主的小额资金集中起来。<sup>133</sup>

129 Namrata, Y. (2020) Post Covid-19 world: How AI can ensure a more inclusive digital economy. Observer Research Foundation [online] Available at: [www.orfonline.org/expert-speak/post-covid-19-world-ai-ensure-more-inclusive-digital-economy/](http://www.orfonline.org/expert-speak/post-covid-19-world-ai-ensure-more-inclusive-digital-economy/)

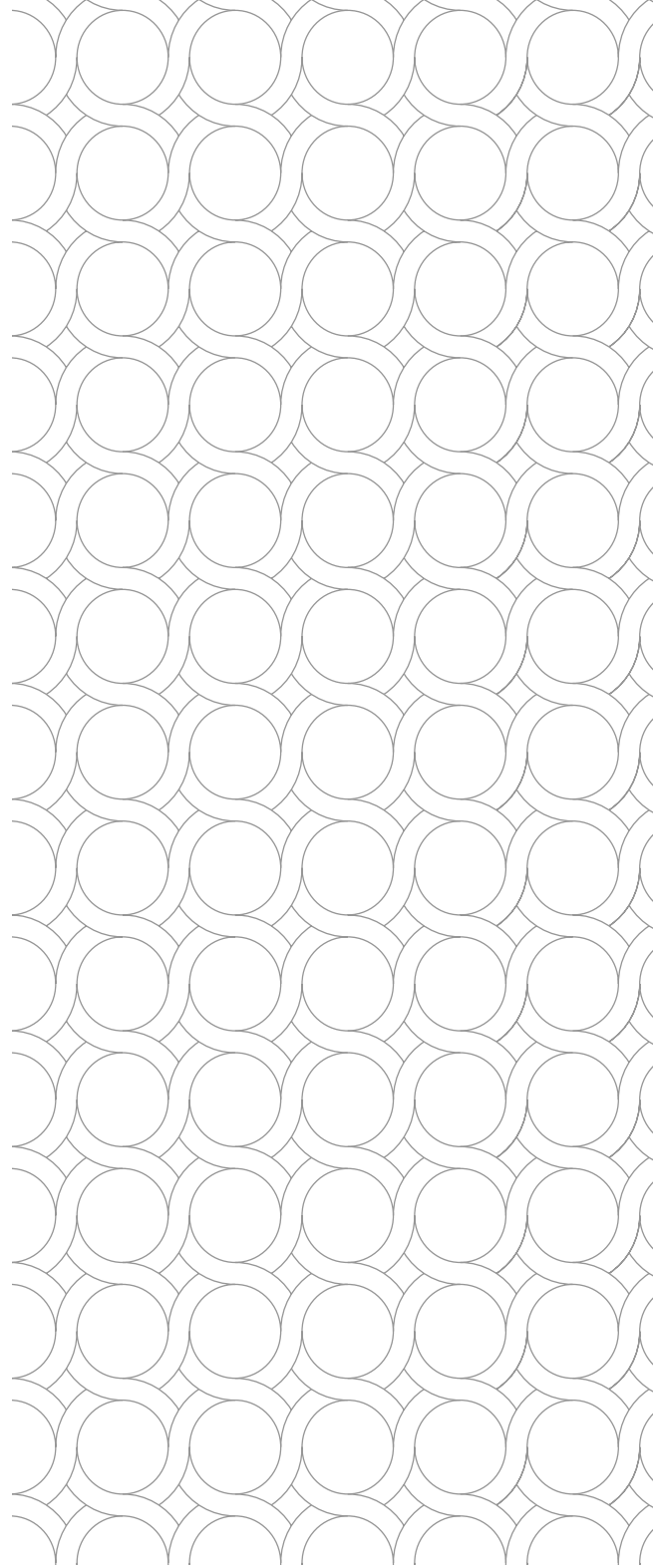
130 Mason, R. and Booth, R. (2020) Coronavirus UK: unions warn over lack of sick pay for gig economy workers. The Guardian, [online] 3 March. Available at: [www.theguardian.com/world/2020/mar/03/coronavirus-uk-unions-warn-over-lack-of-sick-pay-for-gig-economy-workers?CMP=Share\\_iOSApp\\_Other](http://www.theguardian.com/world/2020/mar/03/coronavirus-uk-unions-warn-over-lack-of-sick-pay-for-gig-economy-workers?CMP=Share_iOSApp_Other)

131 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

132 Ibid.

133 Ibid.

从长远来看,政府需要引入法律,硬性规定便携式福利,以便所有自雇劳动者都能享受到这些福利。计划的资金可以通过“雇佣者税”由劳动力承包商提供,必要时政府可以通过一般税收予以补充。在劳动者直接向消费者提供服务的情况下(如家庭保洁),则由消费者缴款。如果有诸如平台之类的中介机构,则由平台承担费用(不过理论上可以通过提高价格将其转嫁给消费者)。立法应当指明,提供福利无助于确定就业状态。明确地说,这并不是为了促进某种提供福利而不是进行就业重新分类的浮士德式契约。例如, Hermes 自雇升级版协议要求劳动者使用路线优化软件,并且监管机构需要决定这是否值得在管理控制的基础上进行重新分类。<sup>134</sup>



134 Ibid.

## 劳动者的话语权和权力

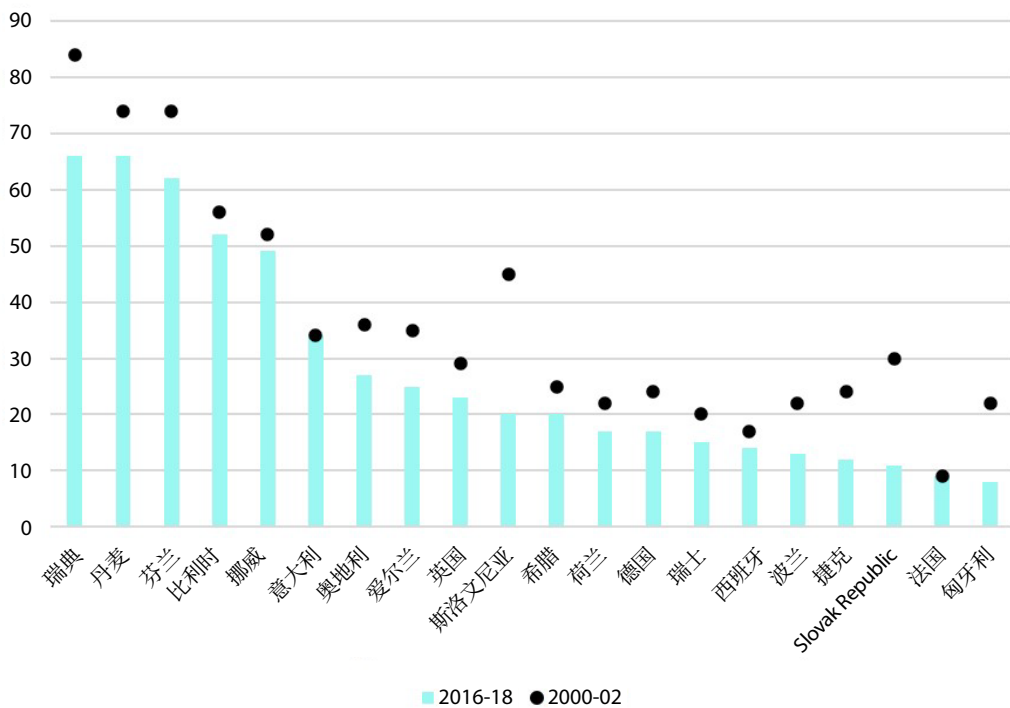
**在**欧洲的大多数国家,工会密度一直在下降。第2章中阐述过,这源于一系列不同的因素,其中包括不断变化的政治环境。在英国,工会面临的挑战已被定性为生存问题。根据革命信托(Resolution Trust)的分析,鉴于目前工会会员的人口概况,到2030年35岁以下的会员需要增加80%,才能保持总体会员水平不变。<sup>135</sup>但在密度仍然很高的国家,工会也在努力应对类似的挑战。在RSA以前对丹麦最大工会之一的创新部门HK Lab前任负责人Martin Grønbaek Jensen的研究采访中,他解释说,在丹

麦,“人们过去把工会看作是身份的一部分。但这个品牌(作为‘HK Lab 工会的成员’)已经不像以前那么强大了……现在工会会员身份被视为左派和怀旧。从事多个职业的年轻人有别的追求”。<sup>136</sup>

在整个欧洲,工会和其他劳动者话语权组织正在为未来的工作进行创新,尝试数字形式的组织或新型的支持服务。在本节中,我们确定了劳动者话语权和权力方面的一些最具前景的创新。在此主题下,我们确定了欧洲超过50项围绕五大干预组合的创新。

- 新的组织模式和扩展会员服务:在主流工会运动内外组织无保障劳动者的新方式。

图 14: 欧洲各地的工会密度(RSA 对经合组织数据的分析)



135 Kelly, G. and Tomlinson, D (2018) Inexorable decline or moment of opportunity? [Article] Resolution Trust. Available at: [resolutiontrust.org/inexorable-decline-or-moment-of-opportunity](https://resolutiontrust.org/inexorable-decline-or-moment-of-opportunity)

136 Wallace-Stephens, F. (2019) The future of work in Denmark [blog] RSA. Available at: [www.thersa.org/blog/2019/10/future-work-denmark](https://www.thersa.org/blog/2019/10/future-work-denmark)

- **新型集体协议:** 工会和企业之间具有里程碑意义的协议, 可改善无保障劳动者的工作条件。
- **劳动者数据和数字化组织平台:** 赋予劳动者对工作相关数据更多控制权的工具, 或通过让劳动者更容易地分享信息或围绕影响他们的问题组织起来, 扩大劳动者话语权。
- **平台合作社:** 合作拥有和民主管理的组织, 利用平台来促进商品和服务的提供。
- **合作社联盟:** 可帮助较小型合作社达到更大规模的组织和网络。

### 新型组织模式和扩展会员服务

英国的大不列颠独立工人联盟 (IWGB) 是一个新工会, 该工会主要代表低薪移民劳动者, 其中许多人从事外包服务或零工经济。这种工作的零散性导致难以协调集体行动。有别于其他工会的是, IWGB 采用权力下放的模式, 将决策权直接交给劳动者。因此, 他们能够产生传统工会难以企及的影响。在最近进行了一次成功的活动后, IWGB 结束了伦敦大学的保洁外包工作。而 United Private Hire Drivers (UPHD) 分会之前在就业上诉法庭上代表 Uber 劳动者权利案件的主要共同索赔人。

2017 年 11 月, 科隆的 Deliveroo 骑手宣布他们想建立工作委员会, 这是一种在德国很常见的民主治理结构, 赋予劳

动者对所在公司广泛的决策权。该活动的核心是一个名为 Liefern am Limit (处于极限的司机) 的 Facebook 小组。在德国食品、饮料和餐饮业工会 (NGG) 的支持下, 于 2018 年成立了工作委员会。虽然 Deliveroo 此后终止在德国的业务, 但现在竞争对手 Lieferando 在斯图加特、纽伦堡、法兰克福、汉堡、不来梅和基尔成立了工作委员会。

为支持无保障的劳动者, 工会也在推出新的会员服务。2019 年 1 月, 奥地利最大的工会——GPA-djp 将其会员身份扩大到众包劳动者。该工会的宗旨是针对通常利用 Amazon Mechanical Turk 等平台完成数据标注或图像识别等微型任务的劳动者, 提供有关劳动法问题的具体信息和法律咨询。同样, 德国金属工人工会 IG Metall 把范围扩大到平台劳动者。它启动了 Fair Crowd Work 平台, 该平台从劳动者和工会的角度众筹平台信息, 并对劳动者面临的问题进行评估。另外, IG Metall 最近推出了 Ombuds Office, 受到不公平对待的众包劳动者可以在那里提交投诉, 并得到申诉方面的协助。这适用于签署了《众包行为准则》的平台, 德国几个数字平台公司均签署了该准则。

意大利国家工会 CGIL 早在 1998 年就推出了非标准劳动者部门。NidiL (新劳工身份) 部门在新冠肺炎疫情期间格外活跃, 他们强调意大利政府对非标准劳

劳动者的支持不足。意大利信息和通讯技术 (ICT) 专业人员的工会——Sindacato Informatici Networkers UILTuCS 也有一个零工经济部门, 在与各种平台发生纠纷时, 该部门提供法律和税收援助、信息和工会代表。

### 方框 14: 里程碑式的协议

对于从事零工经济的劳动者, 工会、平台劳动者协会和平台之间一些里程碑式的协议为改善其工作条件铺平了道路。

在丹麦, 丹麦工会 3F 和家政保洁平台 Hilfr 之间签订了类似于 GMB 和 Hermes 之间的集体协议。它赋予平台上工作超过 100 小时的劳动者获得各种就业福利的权力, 例如假期、带薪病假、养老金缴款和每小时 19 欧元的最低工资。这些劳动者成为 Hilfr 的雇员(或“超级 Hilfr”), 但那些只是利用平台打零工的劳动者可以自由选择退出并保持自雇状态。

意大利中部的 Riders Union Bologna 与全国工会 CGIL、CISL、UIL 以及博洛尼亚市政府合作, 促成了与食品平台 Mymenu、Sgnam 和 Domino's pizza 的协议。该协议促成了自愿性的“城市背景下的数字劳工基本权利宪章”的推出, 其中包括保险权、组织权、公平工资权、知情权和离线权。该宪章旨在确立: 除了劳动者的就业地位分类之外, 平台应当为劳动者提供最低限度的保护标准。

## 劳动者数据和数字化组织平台

英国几家高科技公益初创公司也以劳动者科技的旗号开发解决方案, 以增强劳动者的话语权和权力。Organise 是一个在线平台, 其宗旨是实现劳动者自下而上的分布式组织。Organise 为劳动者提供收集自身数据、建立网络和倡导变革的工具。调查问卷、请愿书和活动由直接受影响的劳动者撰写, 确保措辞能够引起共鸣并吸引组织内的各种员工。Organize 支持了 ITV 提高产假工资、连锁超市 Tesco 更公平的工资以及结束 Ted Baker 的“强制拥抱”等成功运动。<sup>137</sup> 在疫情期间, 他们帮助亚马逊劳动者争取 500 英镑的危险津贴。<sup>138</sup>

为建筑劳动者提供临时合同的雇主审查平台——Earwig 就是其中一个例子。Earwig 类似于 Glassdoor, 是一个供在职和离职员工评论其公司的流行网站, 提供劳动者主导的相关而又详细的情报, 有助于了解招聘人员和雇主对待劳动者的方式, 以便求职者在选择工作时感到放心。它的目的是向建筑行业的劳动者提供更清晰的关于企业和职业介绍所的数据, 以便劳动者做出更明智的决定, 从而提高话语权和代理权。同样, Breakroom 对自己的描述是一个“以人为本的工作比较网站”。它基于这一点认识: 星级评价通常并不能说明全部事实。Breakroom 旨在提供公正、有用和诚实的评论, 包括关于薪酬、工作时间、培训、带薪病假权和工作时间弹性的信息。

137 Jacobs, E. (2019) Workplace activism gathers pace after Ted Baker case. Financial Times [online] 18 January. Available at: [www.ft.com/content/81cbfd2c-1803-11e9-9e64-d150b3105d21](http://www.ft.com/content/81cbfd2c-1803-11e9-9e64-d150b3105d21)

138 Organise (2020) Victory: Amazon workers win bonus for working through the pandemic. Organise, [blog] 30 June. Available at: [organise.network/blog/2020/6/30/victory-amazon-workers-win-bonus-for-working-through-the-pandemic](https://organise.network/blog/2020/6/30/victory-amazon-workers-win-bonus-for-working-through-the-pandemic)

《通用数据保护条例》(GDPR) 是欧盟法律中关于数据保护和隐私的条例。理论上,它要求所有劳动者都有权访问企业持有的关于他们的数据,并了解这些数据如何用来做决定,包括那些关于雇用、解雇或晋升的决定。但在许多情况下,劳动者不具备这方面的技能或支持来解释和理解他们的数据。成立 Worker Info Exchange 的目的是向零工经济劳动者提供根据 GDPR 的规定可以访问的数据的分析。对于 Uber 司机而言,这包括可以用来计算每小时收入的数据,以及他们的时间是如何进行有效利用的(即载乘客而不是等待车费)。<sup>139</sup> Worker Info Exchange 旨在通过数据信托来汇集这些信息,为工会和其他基层劳动者组织争取更公平的工作条件提供论据。

工会联盟 (TUC) 的 WorkSmart 就是诠释领先的劳动者话语权组织认真对待创新的例子,它推出了一款专门的应用,尝试吸引面临剥削风险的年轻劳动者。它在开发过程中对年轻人进行了广泛的用户测试,旨在以一种引人入胜的有趣方式为他们提供工作建议,例如关于职业发展和工作权利的建议。他们正在探索是否能够识别和支持明确的劳动者网络,使集体行动变得可行,例如可以从利物浦等城市的咖啡店中工作的咖啡调配师网络开始。

## 平台合作社

在良好的工作目前对许多人遥不可及的行业里,各种合作拥有和民主管理的新型组织陆续问世。与零工经济平台一样,商品和服务的提供也是通过应用程序进行。护理行业的 Equal Care Co-op 就是一个平台合作社。该合作社的目的是在护理提供者和接受者之间建立更平等的关系,同时消除身为劳动者的成员和接受护理的人员的管理负担。合作社的焦点是通过更高的薪酬和更大的工作自主权来提升该行业中工作的吸引力。

意大利的博洛尼亚是一个有着丰富的劳动者合作社经验的城市,这座城市中的 COTABO 是一个出租车司机合作社,早在 1967 年就成立了,它提供行政管理、财政支持以及车辆维护等服务。今天,顾客可以使用叫车软件来寻找附近的出租车。在英国,伦敦一个黑车司机合作社推出了 Taxiapp,以替代 Uber 等平台。

在德国,由于德国市场领导者 Lieferando 激发了激烈市场竞争,英国食品递送公司 Deliveroo 停止在德国服务,于 2019 年成立了 KOLYMA2。快递员突然没有了收入,也没有了支持和保护,导致一些人开始寻求一种能够为快递员提供更好保护的替代方案。该合作社并不是将自身定位为 Lieferando 的市场竞争者,而是与几家精心挑选的餐厅建立了特定的合作关系。巴塞罗那的 Mensakas 也是由其他平台的前快递员引领,他们大多参加过 2017 年针对

139 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op cit.



平台的罢工,这些罢工是发起 Riders X Derechos (Riders x Rights) 运动的推动力。它的使命是对劳动者的利益和权利的考虑应凌驾于资本和不透明的算法之上。该合作社还支持当地贸易、负责任消费和尊重环境的生态系统。

2016年,由于认识到 Airbnb 模式在博洛尼亚等住房问题紧迫城市的负面外部效应,博洛尼亚推出了 Fairbnb,目的是为家庭共享提供一种合作替代方案。该合作社目前是一个劳动者合作社,15%的收入分配给合作社和客人入住地区的社区项目。不过,它的目的是成立一个包含多个利益相关方的合作社,允许房东、客人和当地社区等其他利益相关者对运营和决策拥有更多的所有权和控制权。

## 合作社联盟

平台合作社不太可能成为 Uber 和 Deliveroo 等平台的直接竞争对手,因为这些平台得到资金雄厚的风投支持。但本报告前文介绍过,平台合作社具备吸引力,它们为更有道德意识的消费者和关心劳动者权利和当地经济健康的企业提供了一种选择。在采访平台合作社专家 Trebor Scholz 时,他重申,“最终的游戏永远不会是与 Uber 进行激烈竞争——但合作社提供了一种从大型平台的利润中分一杯羹的替代方案”。

Scholz 解释说,“如果去了解合作社的历史,会发现它们以联盟的形式组合在一起,这就是它们扩大规模的方式”。最常被引用的劳动者合作社成功案例是:西班牙巴斯克地区的

Mondragón。Mondragón 公司成立于 1956 年,是一个产业合作社,现在由 100 多个联合合作社组成,有自己的银行、大学、企业孵化器和社会福利机构。该联盟代表巴斯克地区最大的雇主,并且它是西班牙最大的公司之一,也是世界上最大的合作社。Mondragón 的成功完全归功于其联盟性质,即不同的合作社联合起来实现规模经济,以及建立支持性合作社,为联盟的发展提供资金和技术援助。<sup>140</sup>

博洛尼亚大学经济史教授 Vera Zamagni 指出, Mondragón 那种集中方式的一种替代方案是网络化的生态系统,但这并非在所有行业都可行。<sup>141</sup> CoopCycle 就是一个尝试以这种方式扩大合作社规模的例子。它的总部设在巴黎,是一个快递平台合作社联盟,活跃于八个国家的 50 多个城市。它以资源共享的方式降低了各个合作社的成本,其中包括本节前面介绍的 KOLYMA2 和 Mensakas。它还支持个人快递员成立新合作社,分享面向客户的智能手机应用以及有关商业战略和定价的知识。CoopCycle 联盟的所有骑手皆为雇员,因而快递员能够获得稳定的收入和更好的工作条件。<sup>142</sup>

140 Hackl, T. (2020) Mondragón: One of Spain's largest corporations belongs to its workers. Kontrast.at, [online] 8 March. Available at: [scoop.me/mondragon-one-of-the-largest-corporations-in-spain-belongs-to-its-workers/](https://scoop.me/mondragon-one-of-the-largest-corporations-in-spain-belongs-to-its-workers/)

141 Duda, J. (2016) The Italian Region Where Co-ops Produce a Third of Its GDP. Yes Magazine, [online] 5 July. Available at: [www.yesmagazine.org/economy/2016/07/05/the-italian-place-where-co-ops-drive-the-economy-and-most-people-are-members/](http://www.yesmagazine.org/economy/2016/07/05/the-italian-place-where-co-ops-drive-the-economy-and-most-people-are-members/)

142 Smith, T. (2021) The Europeans rethinking the gig economy model. Sifted, [article] 21 January. Available at: [sifted.eu/articles/rethinking-the-gig-economy/](https://sifted.eu/articles/rethinking-the-gig-economy/)

## 实现系统影响的途径 3: 工会创新基金

在本章中,我们强调了工会进行未来工作创新的例子,即尝试数字化的组织形式或提供新型的金融和其他支持服务。然而,扩展这种试验规模需要工会内部发挥新思维和采用新的工作方式。全国家庭用工联盟 (NDWA) 的 Palak Shah 解释说,为家庭保洁人员提供便携式福利的平台——Alia 的创新(参见 4.2 节)“是在进行大量尝试之后出现的”。而 HK Lab 与精益创业等产品开发方法合作,支持组织通过将实验、迭代产品发布和验证学习结合在一起,迅速确定建议的商业模式是否可行。<sup>143</sup>

为尝试新的组织形式,工会也必须发展处理数据的能力。Worker Info Exchange 的 James Farrar 解释说,“我从 Uber 吸取的组织方面的最大教训,就是我们必须收集数据、使用数据、分析数据”。<sup>144</sup> TUC Digital Lab 的一项调查显示,虽然一些工会已经建立了数字转型团队,但大多数工会“仍然主要

将‘数字’视为一种沟通渠道。他们的大部分支出用于短期维护,而不是用于开发新的产品和服务”。<sup>145</sup> 资金仍然是创新的最大障碍之一。瑞典规模最大的工会 Unionen 的 Fredrik Söderqvist 建议,“工会需要利用更好的新工具来开展老式的工会工作”。但他补充说,“他们必须去做实际的工作,但他们需要资源,而鉴于会员人数下降的趋势,很难做到这一点”。<sup>146</sup>

为支持工会发展创新能力,我们建议政府建立工会创新基金。这可以立足于欧洲工会联合会 (ETUC) 的建议,即建立一种基金来“发展社会伙伴进行社会对话、工业关系和集体谈判方面的能力”。<sup>147</sup> 工会创新基金应侧重于扩展旨在提高工会密度的项目,特别是在得不到充分代表的群体中(如年轻的非典型劳动者)。该基金也应适用于相关的劳动者科技和组织承诺与工会合作的其他社会创新。工会创新基金应着眼于开发 Earwig 之类的创新者和英国主要建筑劳动者工会“团结工会”(Unite the Union)等相关工会之间的可扩展项目。

143 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

144 Ibid.

145 TUC Digital Lab (2019) Digital in UK unions: Measuring our digital journey. [pdf] London: TUC. Available at: [digital.tuc.org.uk/wp-content/uploads/dlm\\_uploads/2019/10/Digital-in-UK-unions-measuring-our-digital-journey-survey-report-2019.pdf](https://digital.tuc.org.uk/wp-content/uploads/dlm_uploads/2019/10/Digital-in-UK-unions-measuring-our-digital-journey-survey-report-2019.pdf)

146 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

147 European Trade Union Confederation (2019) ETUC Action Programme 2019-2023. [online] Available at: [www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023](https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023)

# 领域

# 建设

在本报告中,我们还想探讨其他行为主体如何帮助深化和扩大创新者的影响。本报告这一节中提出了一系列围绕未来工作进行领域建设的行动呼吁。The Point People 的创始人 Cassie Robinson 称,“领域建设”对于社会影响来说,就像在纯粹的商业环境中做市——它创造了促进创新成长发展的有利条件。为了让优良工作创新成为主流,我们需要在金融、开放数据和开源以及政策、监管和采购方面进行支持性创新。

## 领域建设

**作**为对我们的案头研究和创新导图分析的补充,我们举行了一系列研讨会和访谈,以获得第一手资料,了解新冠肺炎疫情如何影响社会创新者和他们所支持的劳动者。我们的对话涵盖一系列常见主题。

一些组织推出了新的产品和服务,或参与宣传工作,以确保非标准就业安排下的劳动者能够获取政府援助。对于那些刚刚起步的组织而言,疫情提供了建立信誉的机会,并且能为直接应对危机的项目获取资金。例如,我们听说伦敦一个送货平台合作社已经开始为食品银行送货。

然而,许多不得不暂停或缩减活动的组织担心生存问题和不得不裁员。同时,尽管疫情有助于提高对未来工作问题的关注,但据说资金状况已经枯竭。一位创新者说:“这令人沮丧,疫情强调了我们所做事情的重要性,但每个人的保守主义却在加重”。

本报告是在 RSA 优良工作协会启动后撰写,启动该协会是为了集结全球实践社区、强化良好工作原则而做出的努力。在接下来的一年里,我们将集结社会创新者和制度行为主体(如政策制定者和投资者),探索学习、共同的意会、集体行动和宣传的机会。我们的目标是为成员营造一个分享和交换最佳做法的知识共享空间。但我们也希望在微观和中观行为主体之间进行更好的互动,培养他们之间的潜在伙伴关系。中观也包含工会和雇主组织,他们可能会在资源或接触新的劳动者群体方面提供支持。

在本报告中,我们还想探讨其他行为主体如何帮助深化和扩大创新者的影响。报告中的这一节提出了一系列围绕未来工作领域建设的行动呼吁。The Point People 的创始人 Cassie Robinson 说,“领域建设”对于社会影响来说,就像在纯粹的商业环境中做市——它创造了促进创新成长发展的有利条件。<sup>148</sup>为了让优良工作创新成为主流,我们需要在金融、开放数据和开源以及政策、监管和采购方面进行支持性创新。

## 获取资金

创新者经常认为,在他们试图扩大影响时,面临的重大挑战之一就是获取资金。在与 RSA 研究人员进行访谈时,MIT 数字经济研究计划副主任 Devin Cook 指出,“帮助确定资本渠道是我合作过的大多数创新者的首要要求”。虽然对未来工作感兴趣的具有社会意识的投资者在增加,但这仍是一个相对小众的领域。我们在一场研讨会上听到,为可能颠覆现有权力动力的项目提供支持仍然存在阻力。一位创新者说,“如果是为应用程序之类的炫酷工具获取资金,那比较容易;但如果是在处理与低收入者有关的事务,那就难了。为了吸引投资者的兴趣,有时候创始人觉得他们需要掩饰在做的事情,使自己看起来像是在做别的。而当你开始专注于赋予劳动者权力的时候,它就被抽离了。”

148 Conway, R., Leadbeater, C. and Winhall, J. (2019) The Impact Entrepreneur: Building a New Platform for Economic Security in Work [pdf] London: RSA. Available at: [www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/impact-entrepreneur-report.pdf](http://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/impact-entrepreneur-report.pdf)

近年来出现了一些有前景的扶持性创新,特别是在资助英国以劳动者为中心的初创企业方面。Nesta 的职业科技挑战奖是一个与教育部合作的项目,专注于激励面向工作无保障或面临自动化风险的劳动者的新型解决方案,以提高技能和进行在线再培训,或获取准确的数据驱动的信息、建议和指导,帮助他们找到工作。这个投资 120 万英镑的计划已经向 20 个创新者提供了资金和支持。<sup>149</sup> Resolution Ventures 和 Bethnal Green Ventures (之前通过 Tech For Good 加速计划为本报告中的多项创新提供了支持) 之间进行劳动者科技合作,最近制定了一项 130 万英镑的投资计划,得到了 Joseph Rowntree Foundation、Friends Provident Foundation、Accenture、Ufi VocTech Trust 和 Trust for London 的支持。<sup>150</sup>

但根据我们采访的利益相关方的说法,类似的举措在欧洲大陆少之又少。未来工作专家 Albert Cañigueral 称:“欧洲的 Tech4Good 和有影响力的投资者仍然没怎么关注未来工作和劳动者。这并非教育、健康或水之类的传统‘垂直市场’”。政府和有影响力的投资者应借鉴最佳做法,设立挑战奖和加速项目,支持欧洲优良工作创新的发展,特别是在我们的创新导图表明在干预组合方面存在差距和需要新型支持的领域。

此外,欧盟委员会和经合组织在 2016 年关于扩大社会企业规模的政策简报中指出,在可以获取社会企业资金的领域,也往往只提供短期支持,通常为

1 至 3 年,这可能会因造成高度不确定性而阻碍长期扩展。<sup>151</sup> RSA 的影响力企业家报告中详细介绍了从我们的经济保障影响力加速计划中获得的经验,Rowan Conway、Charlie Leadbeater 和 Jennie Winhall 认为,对社会企业的资助通常呈漏斗状——虽然这催化了一些成功的初创企业,但需要采取更像放大器的运作方式。<sup>152</sup> 优良工作协会的目标是通过促进合作伙伴关系、建立网络和使用沟通渠道来塑造关于未来工作的广泛辩论。

社会创新者 Mona Mourshed 和 Maryana Iskander 认为,“基金会和其他资助者也应当重新调整他们的财务影响力,要求他们所支持的非营利组织展示将其工作融入政府体系的明确路径。”他们指出,Co-Impact 和 Skoll Foundation 是两个重要资助者,他们已经在支持这个方向,“部分是通过给予社会企业更长时间来实现使用多种影响措施的系统变革”。<sup>153</sup>

欧盟委员会和经合组织建议,资助者应加强合作,了解彼此的投资方式和战略重点以及所资助项目和相应投资组合中的差距和影响力评估方法,从而联合多股力量,将资源集中到其他项目上。<sup>154</sup> 在我们与创新者进行的一次研讨会上,许多人表示希望合作制定共同的影响措施或关键绩效指数(KPI),“以帮助人们以标准化形式了解货币和社会影响价值,并助力人们应对当今挑战,而不是应对

149 Nesta (2021) CareerTech Challenge [online]. Available at: [www.nesta.org.uk/project/careertech-challenge/](http://www.nesta.org.uk/project/careertech-challenge/)

150 Marston, L. (2020) Introducing the Workertech Partnership. Resolution Foundation, [online] 10 November. Available at: [www.resolutionfoundation.org/comment/introducing-the-workertech-partnership/](http://www.resolutionfoundation.org/comment/introducing-the-workertech-partnership/)

151 European Commission and OECD (2016) Policy Brief on Scaling the Impact of Social Enterprises. [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: [www.oecd.org/employment/leed/Policy-brief-Scaling-up-social-enterprises-EN.pdf](http://www.oecd.org/employment/leed/Policy-brief-Scaling-up-social-enterprises-EN.pdf)

152 Conway, R., Leadbeater, C. and Winhall, J. (2019). Op Cit.

153 Mourshed, M. and Iskander, M. (2021) Op Cit.

154 European Commission and OECD (2016) Op Cit.

可能在未来 50 年发生的事情”。这有助于围绕当代的未来工作挑战和社会创新者的集体影响形成共同表达。事实上，我们采访的一位社会企业投资者重申，“收集关于哪些对象受益于这些创新的集体数据是非常有价值的”。

### 方框 15: 行动呼吁: 获取资金

- 有影响力的投资者应合作开展挑战奖和加速计划, 以支持欧洲未来工作领域的创新发展。
- 有影响力的投资者应合作制定规模化融资机制, 专门用于领域建设, 并支持社会创新等微观行为主体与工会或公共就业机构等中观机构之间的合作。
- 社会创新者应在监测和评估方面进行合作, 围绕未来工作挑战及其集体影响形成共同表达。

## 政策、法规和采购

创新者和制度行为主体往往不认为对方是合情合理的合作者。在欧洲发达国家, 制度行为主体偏向于自上而下的监管解决方案, 创新有时被视为将社会保护或政府援助的差距合法化的方式。另一方面, 创新者希望迅速行动, 并且往往认为试图改变法规或机构的前景渺茫。一位创新者在我们的研讨会上说道: “如果等着监管来赶上我们, 那将是一场漫长的博弈”。

创新者不应等待机构万事俱备后再开始处理问题, 但他们应当意识到所处的环境。从长远来看, 不同国家监管环境的变化将显著影响其商业模式的可行性。Portify 在 2018-19 年荣获“未来工作奖”, 因为它采用了创新的方法来改善零工经济劳动者的财务保障。Portify 帮助这些劳动者将其银行帐户连接到该应用程序, 并且可以查看他们在所有工作平台上的财务活动, 利用这些数据来提供信贷, 以帮助管理收入波动。最近, 他们已经从这一领域转向了大众市场的普惠金融产品。

在最近与 RSA 研究人员进行的访谈中, Portify 的首席执行官兼联合创始人 Sho Sugihara 解释了公司仅与零工平台合作时为什么觉得可扩展性有上限, 并指出在不包括 Uber 和 Deliveroo 这样的大型平台的情况下, 市场很分散, 其特点就是小平台的长尾。由于这一点, 加上监管的不确定性, 2020 年 Portify 将重点转移到用企业对客户 (B2C) 大众市场的信用评分来推出普惠金融产品。回顾最高法院最近对 Uber 的裁决, Sho 告诉我们, “我们公司仍然致力于普惠金融, 但不得不选择不同的方式来扩大我们的影响。我们欢迎根据裁决给予临时工的额外福利, 这同时也证实了我们的信念, 那就是随着在内部提供这种福利, 获取零工经济福利将变得愈发困难”。

Portify 是受到风投支持的初创企业, 因此可能面临与社会企业家或基层组织不同的激励措施, 但这个例子强调了监管环境对商业模式可行性的重要性。这也是 RSA 正在使用的变革方法的核心, 即

“像系统一样思考,像企业家一样行动”。这鼓励变革者首先深入思考社会问题的本质,了解周围体系的复杂性,然后确定哪里有变革的机会和能量,并尝试新的解决方案。

在第3章中,我们说明了对便携式福利的需求。鉴于Uber近期裁决的连锁反应给当前监管带来的不确定性,英国的养老金缺口是一个特别值得探索的领域。因为即便所有在零工经济劳动者都被重新归类为可以获得更多就业保护的劳动者,许多人也达不到自动登记的收入门槛(10,000英镑)。而那些收入高于加入门槛(5,876英镑)的人,将受益于多个雇主向一个帐户缴款。<sup>155</sup>Alia在美国的影响表明,微观层面的创新者有可能影响宏观层面的法规和法律,从而让产品和服务得到更广泛的采用,并对人们的工作产生持久影响。

社会创新者应齐心协力,预测开展业务所在国家的政策和监管环境的潜在变化,确定变革的能量和宣传的机会。但是,监管机构也可以像在金融服务等其他部门一样,更加愿意分享信息。例如,英国的FCA建立了监管沙盒,初创企业可在监管之下,在真实的用户环境中测试创新产品、服务、商业模式和交付机制。通过FCA沙盒,创新者可以获得监管专业知识和一套用以促进测试的工具,包括临时豁免或修改监管规则。<sup>156</sup>2018年,英国政府接受了Taylor

Review的建议:与合作伙伴合作,刺激一系列劳动者科技平台的发展,并让新的和新兴的解决方案在沙盒环境中发展和成长。<sup>157</sup>但到目前为止几乎都没有任何后续行动。欧洲各国政府和法规应借鉴这种新颖的监管方法,以支持未来工作创新的发展,特别是那些与养老金或金融服务等受到严格监管的行业互动或可能受到就业法变化影响的创新。

在第3章中,我们还说明了在技能、培训和终身学习领域的创新与公共就业服务之间需要更进一步的伙伴关系。通过与公共部门的组织建立战略伙伴关系,可以提供服务分销渠道,并帮助他们接触新用户,从而提供扩大影响的途径。他们也可以提供投资和专业支持(如法律)方面的支持。创新方法主流化对政府机构有明显好处。RSA目前正与万事达卡包容性增长中心以及Bayes Impact合作,在法国进行一个新型数字职业指导平台的试点。该平台成功的关键在于它如何融入现有的培训和职业生态体系。Bayes Impact正在探索与Caisse des Dépôts(负责运营法国Compte Personnel de Formation的机构)等关键系统行为主体的合作关系,以制定一项在未来两年内覆盖法国100,000名用户的战略。我们也在与Bayes Impact团队合作,了解如何将这一工具应用于英国市场。

155 Wallace-Stephens, F. (2019) The retirement gig [blog] RSA. Available at: [www.thersa.org/blog/2018/02/the-retirement-gig](http://www.thersa.org/blog/2018/02/the-retirement-gig)

156 Financial Conduct Authority (FCA) (2021) Regulatory Sandbox. [online] 6 January. Available at: [www.fca.org.uk/firms/innovation/regulatory-sandbox](http://www.fca.org.uk/firms/innovation/regulatory-sandbox)

157 Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018). Good work plan. [pdf] OGL: London. Available at: [www.gov.uk/government/publications/good-work-plan](http://www.gov.uk/government/publications/good-work-plan)

早期有一项发现：在采购、认可和支持这一领域的现有创新方面存在障碍。这一洞察可以转移到英国以外的其他环境，在这些环境中，政府正在开发与市场上的现有干预措施相竞争、重复或蚕食的创新，或采购政策和服务标准更多地是充当进入壁垒的作用，而不是充当市场助推器。政府在了解创新市场方面可以发挥作用，以便优先考虑公共资金和投资，并提供有利的基础设施，用以提高现有创新市场的质量、范围和影响。

### 方框 16：行动呼吁：政策、法规和采购

- 社会创新者应同心协力，预测开展业务所在国家的政策和监管格局的潜在变化，确定变革的能量和宣传的机会。
- 政府和监管机构应运行监管沙盒，以刺激欧洲未来工作创新的发展。
- 政府应减少采购障碍，避免将公共资金用于重复已有的创新，而是要专注于为创新者营造有利环境，优先提供支持和投资，以扩大其影响。

## 开放数据和开源

系统变革创新离不开互补性的创新领域。UCL 创新和公共目的研究所的任务导向创新网络的 Rowan Conway 指出，“喷气式客机不仅需要喷气发动机，还需要更长、更好的跑道和更大的机场；如果没有好的电池和充电桩基础设施，电动汽车将毫无用处”。<sup>158</sup> 开放式银行改革迫使英国大型银行与初创企业（应客户要求）分享其持有的客户金融数据，改变了金融服务行业。这促成了一系列新的产品和服务，改善了消费者的财务健康，包括第 4 章中介绍的 Trezeo 等一些创新。

在技能、培训和终身学习方面，这在有些国家离现实并不遥远。例如，瑞典公共就业服务机构创建了 JobTech Development，为那些对如何改善瑞典劳动力市场运作有想法的人员提供应用编程接口 (API) 和其他开源技术。通过这些数字工具，创新者可以访问和使用公共就业服务所掌握的数据，为劳动者开发新的产品和服务。为支持该领域的创新，JobTech Development 还举办了黑客松。<sup>159</sup> 同样，英国教育部还开发了针对所有人的“劳动市场信息” (LMI)。Nesta 不仅通过职业科技挑战赛为创新者提供资金，他们还

<sup>158</sup> Conway, R., Leadbeater, C. and Winhall, J. (2019). Op Cit.

<sup>159</sup> JobTech Development (2021) JobTech Development. [online] Available at: [jobtechdev.se](http://jobtechdev.se)



研究代码开源,为面临自动化风险的劳动者标示了通往新工作的可行路径。他们的目标是让创新者使用这些资源来增强所开发的职业服务的数字工具。

但目前还缺乏类似的与支持非标准劳动者有关的有利创新。这方面有个问题:数据不是由公共部门持有,而是由私人公司持有。在这一领域,开放数据可能更具变革性。这依然是劳动力市场中一个鲜为人知的部分,关于他们的工作的信息越多,就可以极大改善支持其需求的产品和服务的质量及数量。Argyle 为美国零工经济劳动者提供了通过单个 API 提供有关其所有工作数据的渠道。这包括关于其身份、财务、工时、完成的工作和声誉(如评级和评价)的数据。然后这些数据可与各种不同的服务供应商共享,包括银行和贷款人、保险公司和招聘单位。<sup>160</sup>

对这种数据的访问可以通过 RSA 前文倡导的数据信托模式来提供。为数据信托制定精确的定义并非易事。从最纯粹的意义来说,大多数数据信托试图模仿传统的信托治理模式——共享到信托的数据由一个或多个负有明确的谨慎受托义务的受托人代表数据持有人进行管理。这意味着受托人在法律上被禁止拥有妨碍对该数据进行负责任管理的财务利益或任何冲突利益。然而, Nesta 将其更广泛地定义为“在法律范围内工作的机构,为以值得信赖的方式处理数据和创造价值提供治理支持”。

存储在数据信托中的开放数据可以成为劳动者科技开源生态系统的基石。在微观层面,创新者还有很大的空间可以将开源解决方案作为扩大影响的途径。创新者通常会建立组织网络,以鼓励创新实践的采用,或增加创新服务或计划的

交付,同时保持在当地的融入程度。有时这可以通过特许经营等更正式的伙伴关系来实现。但有时是通过更非正式的方式进行的,例如通过分享已开发技术的“白标”版本。本报告前文提到的一个振奋人心的例子是 CoopCycl,这是一个活跃于 8 个国家 50 多个城市的送货和快递平台合作社联盟。CoopCycle 通过分享平台软件技术,包括面向客户的智能手机应用以及商业战略和定价方面的知识,帮助快递公司推出自己的平台合作社。<sup>161</sup>

在我们与创新者举行的研讨会上,优良工作协会成员有兴趣探索的一个关键领域就是开源工具的潜力和分享最佳实践。一位创新者解释说,“在我所支持的一个加速项目中,许多初创企业正在犯我们四年前犯过的错误。这是生态系统有缺陷的一个迹象”。另一些人指出,当许多“有社会信仰,但终究属于私有领域”的创新者可能视对方为竞争者时,这可能尤其构成挑战。他们还认识到 RSA 这样的组织作为公正的召集者所起的作用。

## 方框 17: 行动呼吁:开放数据和开源

- 政府应发挥积极作用,特别是对于零工经济中的劳动者,培育一种包含数据信托的 WorkerTech 生态系统。
- 社会创新者应分享学习成果和开源工具,以此作为扩大影响的途径。

160 Marsden, B. (2021) How we're helping to build a more inclusive financial system. Argyle, [blog] 4 May. Available at: [argyle.com/blog/democratizing-data](https://argyle.com/blog/democratizing-data)

161 Smith, T. (2021) Op Cit.

# 结论

## 结论

**这**场疫情可能会加快整个欧洲的科技变革和自动化步伐。在有些国家和地区的劳动力市场,无保障工作水平特别高,这场疫情有助于暴露这些劳动者面临的一些挑战。人人都有一份好工作的未来是可能的。但是,对于技能、培训和终身学习、经济保障(特别是对传统就业安排之外的劳动者)以及劳动者话语权和权力,我们需要采取新的方法来对待。

本报告的宗旨是对 RSA 未来工作计划(探索自下而上的基层创新者对解决这些挑战所能做出的贡献)的新兴研究进行补充。新的社会契约要求我们重新构想工作领域的负责机构,重新划分它们各自的权利和责任。在这方面,创新者往往要在早期阶段做出艰苦的努力,以证明新方法的效果、界定新市场和证明需求。但要让创新者对人们的工作产生持久影响,他们很可能需要塑造不同国家的监管和制度环境,并接受这些环境的塑造。

我们希望本报告和随附的在线目录有助于提高人们对这些组织所做贡献的认识和认可,并由政策制定者和社会投资者用来挖掘支持劳动者的新途径的机会。通过展示新兴的最佳实践,我们想鼓励人们在自己的社区启动类似的举措。

RSA 致力于发挥影响力,我们为迄今在这一领域的变革做出的贡献感到自豪。例如,继推出 RSA 的经济保障影响加速器之后,Labour Xchange 与同行 Trezeo 和 Dinghy 合作,与英国的地方当局共同提供更多的端到端解决方案,以改善护理人员经济保障。而同行 Bayes Impact 和 AHC(一家致力于通过劳动力市场和社会融合来安置难民的社会企业)之间的合作最近被宣布为 Nesta 职业科技奖得主。

RSA 的优良工作协会将在这项工作的基础上发展。在接下来的时间里,我们将集结社会创新者和制度行为主体(如政策制定者和投资者),以探索学习、共同的意会、集体行动和宣传的机会。我们的目标是为成员创造一个分享和交换最佳做法的知识共享空间。但我们也希望在微观和中观行为主体之间进行更好的互动,并发展他们之间的潜在伙伴关系。

但是,未来工作的领域建设也离不开其他人的行动。我们需要在融资、开放数据和开源方面的有益创新以及更灵活的监管方法,以帮助扩大和深化创新者的影响。

## 附录 A:技能、培训和终身学习

创新	网址	干预组合	国家
Kokoroe	<a href="http://www.kokoroe.fr/">www.kokoroe.fr/</a>	在线学习	法国
Reaktor Education	<a href="http://www.reaktor.com/work/education/">www.reaktor.com/work/education/</a>	在线学习	芬兰
CuppaCare	<a href="http://www.cuppacare.com/">www.cuppacare.com/</a>	在线学习	英国
Kinderly	<a href="http://kinderly.co.uk/cpd-training/">kinderly.co.uk/cpd-training/</a>	在线学习	英国
Silver Starters	<a href="http://silverstarters.org/">silverstarters.org/</a>	在线学习	荷兰、波兰、意大利
Level Up	<a href="http://levelup.openclassrooms.com/en/index.html">levelup.openclassrooms.com/en/index.html</a>	在线学习	法国、英国、比利时
Digitala jag	<a href="http://www.digitalajag.se/">www.digitalajag.se/</a>	在线学习	瑞典
Citizen Literacy	<a href="http://citizenliteracy.com/">citizenliteracy.com/</a>	在线学习	英国
Enrol Yourself	<a href="http://www.enrolyourself.com/">www.enrolyourself.com/</a>	同行学习网络	英国
My Education Club	<a href="http://myeducationclub.com/">myeducationclub.com/</a>	同行学习网络	保加利亚
New Austrian Coding School	<a href="http://www.newaustriancodingschool.at/">www.newaustriancodingschool.at/</a>	科技训练营	奥地利
Simplon	<a href="http://en.simplon.co/">en.simplon.co/</a>	科技训练营	罗马尼亚、法国
TechUP	<a href="http://techupwomen.org/">techupwomen.org/</a>	科技训练营	英国
Konexio	<a href="http://www.konexio.eu/en.html">www.konexio.eu/en.html</a>	科技训练营	法国
Gleechi	<a href="http://www.gleechi.com">www.gleechi.com</a>	增强型学习	瑞典
Humanitarian Leadership Academy	<a href="http://www.humanitarianleadershipacademy.org/safeguarding-vr-launch-of-a-new-immersive-experience/">www.humanitarianleadershipacademy.org/safeguarding-vr-launch-of-a-new-immersive-experience/</a>	增强型学习	英国
How Do I?	<a href="http://wearehowdoi.com/">wearehowdoi.com/</a>	增强型学习	英国
Credly	<a href="http://info.credly.com/">info.credly.com/</a>	数字证书和技能档案	全球
Tendo	<a href="http://tendo.com/">tendo.com/</a>	数字证书和技能档案	英国
Kluspaspoort	<a href="http://kluspaspoort.nl/?lang=en">kluspaspoort.nl/?lang=en</a>	数字证书和技能档案	荷兰
FutureFit AI	<a href="http://www.futurefit.ai/">www.futurefit.ai/</a>	数字化职业指导	英国
Singularity Experts	<a href="http://singularity-experts.com/">singularity-experts.com/</a>	数字化职业指导	西班牙

## 附录 B:经济保障

创新	网址	干预组合	国家
Trezeo	<a href="http://www.trezeo.com/">www.trezeo.com/</a>	收入平滑和现金流管理	英国和爱尔兰
Wollit	<a href="http://wollit.com/">wollit.com/</a>	收入平滑和现金流管理	英国
Etch	<a href="http://www.etch.work/">www.etch.work/</a>	收入平滑和现金流管理	英国
Wagestream	<a href="http://wagestream.com/">wagestream.com/</a>	收入平滑和现金流管理	英国
SteadyPay	<a href="http://www.steadypay.co/">www.steadypay.co/</a>	收入平滑和现金流管理	英国
Hastee	<a href="http://www.hastee.com/">www.hastee.com/</a>	收入平滑和现金流管理	英国
Mansa	<a href="http://getmansa.com/">getmansa.com/</a>	收入平滑和现金流管理	法国
Tully	<a href="http://www.tully.co.uk/how-we-help">www.tully.co.uk/how-we-help</a>	财务能力和福利	英国
Sherpa	<a href="http://sherpascore.com/how-does-it-work/">sherpascore.com/how-does-it-work/</a>	财务能力和福利	英国
SafetyWing	<a href="http://safetywing.com/">safetywing.com/</a>	保险作为一种就业保护	挪威
Indeez	<a href="http://indeez.eu/press-release-covisure/">indeez.eu/press-release-covisure/</a>	保险作为一种就业保护	欧洲
Wemind	<a href="http://www.wemind.io/">www.wemind.io/</a>	保险作为一种就业保护	法国
Broodfonds	<a href="http://www.broodfonds.nl/">www.broodfonds.nl/</a>	保险作为一种就业保护	荷兰
CommonEasy	<a href="http://www.commoneasy.nl/">www.commoneasy.nl/</a>	保险作为一种就业保护	荷兰
Collective Benefits	<a href="http://www.collectivebenefits.com/">www.collectivebenefits.com/</a>	保险作为一种就业保护	英国
Coopaname	<a href="http://www.coopaname.coop/">www.coopaname.coop/</a>	伞式合作社	法国
Doc Servizi	<a href="http://docservizi.retedoc.net/en/network/">docservizi.retedoc.net/en/network/</a>	伞式合作社	意大利
Lilith	<a href="http://www.lilith.fi/en/">www.lilith.fi/en/</a>	伞式合作社	芬兰
Smart	<a href="http://smart.coop/">smart.coop/</a>	伞式合作社	比利时
The Care Hub	<a href="http://thecarehub.ro/">thecarehub.ro/</a>	更公平的零工平台	罗马尼亚
Seniors@work	<a href="http://www.seniorsatwork.ch/">www.seniorsatwork.ch/</a>	更公平的零工平台	瑞士
Labour Xchange	<a href="http://www.labourxchange.uk/">www.labourxchange.uk/</a>	更公平的零工平台	英国
Humans in the Loop	<a href="http://humansintheloop.org/">humansintheloop.org/</a>	更公平的零工平台	保加利亚

## 附录 C: 劳动者的话语权和权力

创新	网址	干预组合	国家
IWGB	<a href="http://iwgb.org.uk/">iwgb.org.uk/</a>	新型组织模式和扩展会员服务	英国
United Private Hire Drivers	<a href="http://uphd.org.uk/">uphd.org.uk/</a>	新型组织模式和扩展会员服务	英国
Liefern am Limit	<a href="http://digitalplatformobservatory.org/initiative/deliveroo-works-council-in-cologne-and-other-german-cities/">digitalplatformobservatory.org/initiative/deliveroo-works-council-in-cologne-and-other-german-cities/</a>	新型组织模式和扩展会员服务	德国
GPA - djp	<a href="http://www.gpa.at/">www.gpa.at/</a>	新型组织模式和扩展会员服务	奥地利
Fair Crowd Work	<a href="http://faircrowd.work/">faircrowd.work/</a>	新型组织模式和扩展会员服务	德国
IG Metall - Ombuds Office	<a href="http://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html">ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html</a>	新型组织模式和扩展会员服务	德国
Nuove Identità di Lavoro	<a href="http://www.nidil.cgil.it/">www.nidil.cgil.it/</a>	新型组织模式和扩展会员服务	意大利
Sindacato- Networkers	<a href="http://sindacato-networkers.it/">sindacato-networkers.it/</a>	新型组织模式和扩展会员服务	意大利
Hilfr-3F	<a href="http://hilfr.dk/en/about-super-hilfrs">hilfr.dk/en/about-super-hilfrs</a>	新型集体协议	丹麦
Riders Union Bologna	<a href="http://digitalplatformobservatory.org/initiative/riders-union-bologna/">digitalplatformobservatory.org/initiative/riders-union-bologna/</a>	新型集体协议	意大利
Organise	<a href="http://organise.network/">organise.network/</a>	劳动者数据和数字化组织平台	英国
Earwig	<a href="http://www.earwigwork.com/">www.earwigwork.com/</a>	劳动者数据和数字化组织平台	英国
Breakroom	<a href="http://www.breakroom.cc/">www.breakroom.cc/</a>	劳动者数据和数字化组织平台	英国
Worker Info Exchange	<a href="http://www.workerinfoexchange.org/">www.workerinfoexchange.org/</a>	劳动者数据和数字化组织平台	英国
WorkSmart	<a href="http://worksmart.org.uk/">worksmart.org.uk/</a>	劳动者数据和数字化组织平台	英国
Equal Care Co-op	<a href="http://www.equalcare.coop/">www.equalcare.coop/</a>	平台合作社	英国
COTABO	<a href="http://www.cotabo.it/chi-siamo/storia-della-cooperativa/">www.cotabo.it/chi-siamo/storia-della-cooperativa/</a>	平台合作社	意大利
Taxiapp	<a href="http://taxiapp.uk.com/">taxiapp.uk.com/</a>	平台合作社	英国
KOLYMA2	<a href="http://www.kolyma2.de/en/">www.kolyma2.de/en/</a>	平台合作社	德国
Mensakas	<a href="http://www.mensakas.com/">www.mensakas.com/</a>	平台合作社	西班牙
Fairbnb	<a href="http://fairbnb.coop/">fairbnb.coop/</a>	平台合作社	意大利
CoopCycle	<a href="http://coopcycle.org/en/">coopcycle.org/en/</a>	合作社联盟	法国

RSA(崇尚艺术、制造和商业的皇家协会)信奉一个人都能参与创造更美好未来的世界。通过我们的构想、研究和拥有 30,000 名会员的庞大网络, 我们成为一个由积极主动的问题解决能手组成的全球社区。团结人们, 统一思想, 攻克时代的挑战。



8 John Adam Street  
London WC2N 6EZ  
+44 (0)20 7930 5115

在英格兰和威尔士  
注册为慈善机构  
编号 212424

版权所有 © RSA 2021

[www.thersa.org](http://www.thersa.org)

ISBN 978-1-911532-52-1