

公平工作委员会：全球化语境下 用工平台的治理策略*

马克·格雷厄姆

姚建华（编译）

【摘要】本文介绍了公平工作委员会及其发起的研究项目，该项目致力于在全球范围内建构更公平、透明和公正的平台用工环境。当平台劳动者陷入工作时间长、压力大、收入低、工作环境不安全等现实困境时，公平工作委员会参考《道德倡议基本守则》、SA8000认证计划、《平台工作法兰克福宣言》等提出的劳动标准，确立了全球公平工作的五大原则，即公平薪酬、公平环境、公平合同、公平管理和公平代表。这五项原则被用来考察与评估全球用工平台，制定相应的标准与规则，规范平台用工实践，进而实现平台经济中的体面劳动。公平工作委员会也因此取得了广泛的社会影响。

【关键词】公平工作委员会；平台经济；体面劳动；数字劳工

【中图分类号】D411.6 **【文献标识码】**A **【文章编号】**2096-6008 (2022) 04-0066-09
DOI:10.19434/j.cnki.ghllyj.2022.04.001

一、引言

平台经济正在快速增长，据估计，包括家庭服务、出行和物流平台在内的全球用工平台，每年至少赚取500亿美元。仅在“全球南方”就有多达4000万名平台劳动者，约占全球劳动力总量的1.5%。^①他们大多从事

自由职业或短期工作，这些工作往往是来自“全球北方”数字平台或应用程序的“劳务外包”，如油管（Youtube）的内容审核、亚马逊土耳其人（Amazon Mechanical Turk）众包平台的数据标注，等等。有专家指出，用工平台一方面为人们提供了工作机会与经济收入，但另一方面使平台劳动者陷入工作时间长、压力大、收入低、工作环境

【收稿日期】2022-05-12

【作者简介】马克·格雷厄姆，英国牛津大学互联网研究院研究主任、高级研究员。

【译者简介】姚建华，复旦大学新闻学院教授，上海大学中国当代文化研究中心研究员，研究方向：传播政治经济学、数字劳动、人工智能与未来工作。

【基金项目】本译文系部校共建复旦大学新闻学院上海新媒体实验中心项目（项目编号：XWH3353210）的阶段性成果。

* 原文参见Mark Graham et al., “The Fairwork Foundation: Strategies for Improving Platform Work in a Global Context”, *Geoforum*, 2020, 112, pp.100-103. 本文经授权发表。复旦大学新闻学院2020级硕士研究生王佳婧对本译文亦有贡献，在此表示感谢。

^① Richard Heeks, “How Many Platform Workers Are There in the Global South?”, ICT4DBlog, January 29, 2019.

不安全等现实困境之中。^①

为了建构更公平、透明和公正的平台用工环境，公平工作委员会(The Fairwork Foundation)于2017年在全球范围内发起了公平工作项目。该项目依托英国牛津大学互联网研究院(Oxford Internet Institute)与德国柏林社会科学研究中心(Berlin Social Science Center)，通过与平台经济各利益相关方(包括平台劳动者、工会、用工平台、律师、学者、政府和第三方组织等)展开密切合作，确立公平工作原则，制定相应的标准与规则。委员会致力于提高全球平台劳动者的收入和改善他们的工作条件，进而推动体面劳动在全球范围内实现。

目前，公平工作委员会围绕着公平工作原则，系统性地考察和评估了五大洲、26个国家或地区的大型用工平台的工作流程与工作环境。作为一个成员大多由学者构成的团体，公平工作委员会的目标不仅是对平台经济进行更全面与细致的学理化分析和阐述，更是希望把用工平台、平台劳动者、学者和政府政策制定者团结在一起，共同参与，精诚合作，将公平工作的原则注入平台经济中，规范平台用工实践，从而保障平台劳动者的基本权益。

二、公平工作的标准与原则

工作中的公平性是一个复杂的问题。

一般来说，“工作公平”是指劳动时间与工资的公平交换。然而，不论是在传统的劳动形式中还是在平台劳动中，公平性仍持续受到挑战。就影响劳动时间与工资公平交换的因素来看，不仅包括政治、经济、社会、文化和历史等复杂的宏观因素，还包括劳动过程、管理方法、技术使用等相对具体的因素。平台劳动的类型不同，其所受上述两类因素的影响程度也各不相同。

有学者指出：平台正在破坏标准的雇佣关系，导致临时工作数量持续增加。^②根据欧洲和北美的统计机构在2015年至2019年间发布的数据，成年人口中曾从事过平台工作的人数约由0.3%猛增至22%。相关数据显示，到2025年，约三分之一的工作岗位将与平台经济紧密相关。^③这些工作以弹性工作时间、不固定工作场所、不稳定薪酬为基本特征，且日益成为这部分人群的主要收入来源——平台劳动的收入占他们总收入的70%甚至更多。^④这在很大程度上加剧了全球市场中长期、系统性的社会和经济的不稳定性。为了改善平台劳动者的工作现状，公平工作委员会积极利用媒体和消费者的影响力，参照不同的劳动标准，制定和确立了全球五大公平工作原则，以规范平台用工的相关实践。

公平工作委员会参考的劳动标准包括：

其一，以国际劳工组织公约为基础制定的

^① Alex Wood, Mark Graham, Vili Lehdonvirta and Isis Hjorth, “Good Gig, Bad Big: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy”, *Work, Employment and Society*, 2019, 33(1), pp.56-75.

^② Valerio de Stefano, “The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowdfwork and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’”, International Labour Organization, Geneva, 2016.

^③ Guy Standing, *The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay*, London: Biteback Publishing, 2016.

^④ Chris Forde et al., “The Social Protection of Workers in the Platform Economy”, Study for the EMPL Committee, Brussels, Belgium, 2017.

《道德倡议基本守则》(Ethical Initiative Base Code, EIC)^①,这是一项国际公认的劳工行为守则;其二,由社会责任国际组织(Social Accountability International)^②基于国际劳工组织的体面工作制定的SA8000认证计划;其三,理查德·希克斯(Richard Heeks)在总结和整理已有文献与研究基础上,在《体面工作与数字零工经济》一文中提出的相关标准^③;其四,北美和欧洲工会签署的《平台工作法兰克福宣言》(Frankfurt Declaration on Platform-Based Work)^④;其五,由德国金属工业工会(IG Metall)、奥地利劳工商会(Austrian Chamber of Labour)、奥地利工会联盟(Austrian Trade Union Confederation)和瑞典的白领工会(Unionen)共同参与的公平云工作项目(Faircrowd Work)^⑤;其六,由德国众包平台测试小鸟(Testbirds)制定,并获得德国众包协会(Deutscher Crowdsourcing Verband e.V)支持的众包自愿准则^⑥。表1详细整理和罗列了每项劳动标准中涉及公平工作原则的具体要求。

公平工作委员会邀请平台经济的各利益相关方在德国柏林、瑞士日内瓦、印度班加罗尔和南非约翰内斯堡的研讨会上,对公平工作原则进行了充分的讨论,确立了公平薪酬(fair pay)、

公平环境(fair conditions)、公平合同(fair contracts)、公平管理(fair management)、公平代表(fair representation)五大基本原则。具体来说,第一,公平薪酬:在考虑到与工作相关的成本之后,平台劳动者应该获得体面的收入,这也是目前公平工作委员会最为关注的原则;第二,公平环境:用工平台应该保护劳动者免受工作过程中的各类劳动风险,尤其是明确新冠肺炎疫情期间工作中的健康与安全标准;第三,公平合同:用工平台提供的合同对于劳动者而言,应易于获取、清晰(使用通俗的语言进行表达)、透明,不应该让平台劳动者承担不适当的责任;第四,公平管理:平台劳动者能够有效地与用工平台代表进行沟通,任何影响劳动者的决策都应遵循正当的程序。管理过程应该是公平的,避免工作歧视(包括种族、性别、年龄、宗教信仰等歧视);第五,公平代表:用工平台应该以书面文件的形式确保劳动者集体表达渠道的顺畅,并与工会保持合作。在赋权劳动者方面,建立正规化且为平台劳动者所熟悉的与用工平台沟通的渠道是至关重要的,这有助于劳动者排解不满,以及对“违反”劳动纪律行为的不当处罚或决定进行申诉。同时,当平台劳动者以集体形式而非个体形式存在时,他们将具有更多的主动权,譬如监控自己的工作环境、提高对平台

① ETI (Ethical Trading Initiative), *The ETI Base Code*, 2014.

② SAI (Social Accountability International), *Social Accountability 8000*, New York, 2014.

③ Richard Heeks, “Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc.”, Conference Paper, Centre for Development Informatics, University of Manchester, Manchester, 2017.

④ FairCrowdWork, *The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work*, 2016.

⑤ FairCrowdWork, *Platform Reviews*, 2017.

⑥ Testbirds, *Ground Rules for Paid Crowdsourcing/Crowdworking*, 2017.

表1 相关劳动标准中对公平工作原则的具体要求

劳动标准	对公平工作的具体要求	劳动标准	对公平工作的具体要求
《道德倡议基本守则》	生活工资	《平台工作法兰克福宣言》	最低工资
	自由选择就业		遵守法律
	合理的工作时间		明确就业地位
	安全和卫生的工作条件		正规就业
	正规就业		社会保障
	没有歧视		争议仲裁
	没有严酷或不人道的待遇		透明性
SA8000 认证计划	结社自由与集体协商的权利	公平云工作项目	集体协商
	生活工资		支付与不支付
	不雇佣童工、不存在强迫劳动		技术经验
	对工作时间（小时 / 天）的限制		任务的质量与可获得性
	安全和健康的工作环境		条款与细则的变更
	没有歧视		与雇主的联系
希克斯的相关研究	没有权力滥用的纪律管教	众包自愿准则	与劳动者的联系
	结社自由与集体协商的权利		沟通、评价与反馈
	足够的收入		公平支付
	就业机会与职业发展		激励和良好的工作
	对工作时间（小时 / 天）的限制		明确的任务与合理的时间
	健康与安全		自由与灵活性
	社会保障		符合法律规定的任务
	工作的稳定性		对合法环境清晰的描述
	没有歧视		建设性的反馈
	尊重		透明的沟通
	隐私与争议仲裁		相互尊重的互动
平台管理与职责	受监管的审批流程		
结社自由	数据保护		
社会对话与集体协商	隐私		

表2 公平工作原则及其对应的具体评估指标

	基础指标	高级指标
公平薪酬	收入高于当地最低工资	扣除与工作相关的成本后，收入高于当地最低工资
公平环境	降低特殊任务的风险	积极改善工作环境
公平合同	有明确的合同条款与细则	真实反映劳资双方的雇佣关系
公平管理	劳动者参与决策过程	支持公平的政策、数据收集的知情同意权
公平代表	结社自由与发声渠道通畅	承认集体代表与集体协商

方强制性政策的议价权，以及保护最为脆弱的工友免受平台剥削等。

三、公平工作的评估指标及其数据收集

在对用工平台的考察与评估过程中，上述每一项原则都被细化为两个具体的指标 (threshold)：基础指标（即代表工作环境

的底线)和高级指标。表2总结和归纳了每项公平工作原则及其所对应的具体评估指标。

因此，每个用工平台的满分为10分（满足基础指标获得1分，满足高级指标获得1分）。图1是公平工作评分系统示意图。

以下，我们将以印度公平工作委员会 (The Fairwork India) 发布的《印度公平工作2021年度评估报告：平台经济中的劳工标准》(Fairwork India Ratings



图1 公平工作评分示意图

2021: Labour Standards in the Platform Economy) 为例, 介绍和说明公平工作的评估指标与评估结果。该报告以印度本土的11个大型用工平台为评估对象, 它们分别是电子商务平台Flipkart、Amazon和PharmEasy, 家庭服务平台Urban Company, 在线食品杂货订购配送平台BigBasket、Swiggy和Dunzo, 外卖配送平台Zomato, 出行平台Ola和Uber, 以及物流平台Porter。2021年是印度公平工作委员会对本国大型用工平台进行评估的第三年。这些平台的基本情况(包括平台类型、平台劳动者总数和平台员工总数)与2021年公平工

作的评估结果, 详见表3。

第一, 在公平薪酬方面, 几乎所有印度平台劳动者的收入都有不同程度的下降, 这主要是因为与工作相关的成本不断攀升(如油价和平台佣金的上涨)。与此同时, 这也与平台劳动者每单提成和激励水平的下降密切相关, 反映出平台劳动者收入长期下降的总体趋势。只有Flipkart、Urban Company和BigBasket满足了公平薪酬的基础指标, 获得了相应的得分。在扣除与工作相关的成本后, 没有一家平台为劳动者提供的薪酬高于当地最低工资(以Wage Indicator规定的印度生活工资为基准)。

第二, 在公平环境方面, 不少印度用工平台都引入了预防感染新冠肺炎病毒的安全措施(例如, 为平台劳动者提供口罩、手套和消毒用品, 并为他们接种疫苗提供便利), 以及完善了他们的工伤保险政策(尤其是帮助平台劳动者购买交通事故保险、提供紧急热线服务), 其中Flipkart、Urban Company和Amazon均满足了公平环境的基础指标。

表3 印度大型用工平台的基本情况与2021年公平工作的评估结果

平台名称	平台类型	平台劳动者总数	平台员工总数	公平薪酬得分	公平环境得分	公平合同得分	公平管理得分	公平代表得分	总分
Flipkart	电子商务平台	12万	7900	1	2	2	2	0	7
Urban Company	家庭服务平台	3.2万(全球)	1300	1	2	0	2	0	5
BigBasket	在线食品杂货订购配送平台	1.9万	5500	1	0	1	2	0	4
Swiggy	在线食品杂货订购配送平台	25万	11000	0	0	2	2	0	4
Zomato	外卖配送平台	30万	8000	0	0	2	1	0	3
Amazon	电子商务平台	10万		0	1	0	0	0	1
Dunzo	在线食品杂货订购配送平台	1.8万	900	0	0	0	1	0	1
PharmEasy	电子商务平台	0.35万	1600	0	0	0	1	0	1
Ola	出行平台	30万	7900	0	0	0	0	0	0
Porter	物流平台	15万	300	0	0	0	0	0	0
Uber	出行平台	25万	23700(全球)	0	0	0	0	0	0

此外，面对新冠肺炎疫情对员工工作和生活造成的损失，Flipkart和Urban Company承诺为平台劳动者提供经济补偿，故而满足了公平环境的高级指标。全球疫情大流行期间，平台劳动者面临着工作数量的减少，感染新冠肺炎病毒后被强制隔离而无法工作，及其必须承担更多家庭照护的现实困境。

第三，在公平合同方面，Flipkart、BigBasket、Swiggy和Zomate基本满足了公平合同的基础指标，它们采取了提高合同可理解性（comprehensibility）的措施，包括为平台劳动者提供多语言的用工协议，当某项工作流程或劳动政策发生调整时，公司承诺在执行之前的特定时间内告知相关平台劳动者。Flipkart、Swiggy和Zomate因尝试对不对称的劳资关系做出改变，而获得了额外的得分。当前，在劳动争议和劳动仲裁中，这些平台的劳动者在解决劳动争议、选择仲裁员或法院管辖权方面享有越来越大的自主权。

第四，在公平管理方面，BigBasket、Dunzo、Flipkart、PharmEasy、Swiggy、Urban Company和Zomato与平台劳动者建立起有效的沟通机制，双方就平台的决策过程（尤其是对平台劳动者将产生重大影响的决策）展开协商与讨论，并实施申诉补救政策（如反性骚扰的政策），因而满足了公平管理的基础指标。此外BigBasket、Flipkart、Swiggy和Urban Company公开支持雇佣社会边缘群体，并采取积极的立场来消除平台上的各种歧视（且在其网站或应用程序上十分清晰地表达了这一立场），体现出平台的“包容性”（inclusiveness）。这些平台还引入专业的审计团队，以确保工作分配过程中不存在任何偏见。

第五，在公平代表方面，虽然印度国内平台劳动者的集体意识有所增强，但目前没有平台承认劳动者的集体身份。同时，尚无平台以书面的形式确保劳动者发声渠道顺畅，以便表达他们合理的利益诉求。因此，所有被评估的用工平台均未满足公平代表的基础指标。公平代表不仅要求平台劳动者的自由不受限制，而且要求平台管理方承认集体代表，并愿意与平台劳动者进行集体谈判与协商。需要强调的是，平台劳动者在其工作环境中具有话语权，且用工平台必须支持民主化的管理方式，是实现公平代表的根本前提。

那么，公平工作委员会是如何有效地收集相关数据以对用工平台进行评估的呢？这主要涉及三个步骤。

首先，桌面研究（desk research）是评估用工平台的起点。一方面，公平工作委员会通过桌面研究来确认一个国家或地区内被评估用工平台的范围，获取相关平台管理方的联系方式，制定合适的访谈指南与调查方法，并设计招募参与深度访谈的平台劳动者的有效途径。另一方面，不同于直接通过访谈、问卷采集相关数据得到“一手信息”的研究方法，桌面研究注重从报告、文献、第三方数据机构采集信息，而后对其进行分析，得到有价值的“二手信息”。这些“二手信息”包括与用工平台相关的公共信息、新闻报道、投资者报告和其他第三方内容，它们都会影响公平工作的最终评估结果。

其次，向当地所有大型用工平台（管理方）发出访谈邀请。在访谈中，平台有机会与公平工作委员会讨论评估标准，并提供它们达到标准的证据。在此过程中，公平工作委员会能够更好地了解用工平台的运营情况与商业模式，并且通过对话的方式，提出

改善平台劳动者工作条件的具体措施。一些平台也会与公平工作委员会交流即将完善的用工政策和具体方案，以便在评估中获得更高的得分（如上文提到的印度Swiggy和Zomato等平台）。

最后，从每个用工平台中随机抽取6—10位平台劳动者进行访谈。招募这些访谈者的方法是多样的：如在平台上购买平台劳动者的服务，通过社交媒体和网络论坛接触他们，以及滚雪球的抽样方法（受访者介绍其他的平台劳动者来接受访谈）。访谈不仅关注平台劳动者自身的工作情况，而且关注他们社会关系网络中其他平台劳动者的工作体验。这些访谈主要用于全面掌握平台运作过程、劳动者工作流程、劳动模式、管理方式的信息，以准确评估平台政策的实际作用。在此过程中，公平工作委员会还收集可用于与平台代表进一步讨论的数据与材料。所有的访谈都会进行匿名化处理。

四、公平工作委员会的社会影响与启示

2019年，公平工作委员会对南非的8个大型用工平台（大约涉及4.5万名平台劳动者）和印度的4个大型用工平台（大约涉及45万名平台劳动者）进行了系统性的考察与评估。其中一些用工平台已经同意围绕公平工作原则进行改革。2020年，委员会分别发布了基于印度、南非和德国的年度公平工作评估报告。2021年，委员会首次发布了英

国、印度尼西亚、孟加拉国、智利、厄瓜多尔、加纳、肯尼亚六个国家的公平工作评估报告，进一步扩大了委员会的全球影响力，同时有力地推动了全球平台经济中工作的公平性、透明性与公正性。

例如，2021年，德国公平工作委员会（The Fairwork Germany）和柏林工业大学（Technical University of Berlin）创业与创新管理系联合发布了《德国公平工作2021年度评估报告：平台经济中的劳工标准》（Fairwork India Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy）。近几年，德国的平台经济随着本国全球化与数字化进程的加速而获得了迅猛的发展。为了更好地为本土商业活动创造公平的环境，确保平台经济中公平工作标准的实施，2021年德国政府颁布了两条相关法律法规：《客运现代化法案》（Law on Modernization of the Passenger Transportation Act）和《供应链尽职调查法》（Law on Due Diligence in Supply Chains）。^①在此背景下，德国公平工作委员会与德国柏林参议会的劳动与社会事务部（Berlin's Senate Department for Labour and Social Affairs）、德国联邦工作与社会事务部和德国工会联邦（German Trade Union Confederation）的工作人员展开广泛的讨论与密切的合作，对德国国内12个大型用工平台中平台劳动者的工作条件进行细致的评估，这些平台主要提供家庭服务（例如清洁服务、宠物看护、护理工作）

^① 在德国，对用工平台进行规制的主要政府机构，包括德国联邦交通和数字基础设施部（Federal Ministry of Transport and Digital Infrastructure）、德国联邦工作与社会事务部（Federal Ministry for Work and Social Affairs），以及联邦和地方层面的各种议会委员会。此外，欧盟层面的政策或倡议也会对德国的用工实践产生影响，如欧洲委员会（European Commission）通过的《改善平台工作条件指令》（Directive on Improving Conditions on Platform Work）。——编者注

与物流服务（例如送货与快递服务）。^①德国境内57家有影响力的媒体和新闻机构对评估结果进行了报道，其中包括德国新社（Deutsche Presse-Agentur）、德国编辑网络（RND）、商报（Handelsblatt）和商业周刊（Wirtschaftswoche）。

不少平台在接受公平工作评估后，推出了一系列改善公平环境的政策，旨在为平台劳动者提供一个更为安全和更具包容性的工作环境。以在线食品杂货订购配送平台Wolt为例，它推出的具体改进政策包括：与一家职业化的健康与安全服务提供商建立伙伴关系，为平台提供天气信息，且在一些极端天气条件下，该服务提供商会建议平台关闭相关业务，以确保平台劳动者的安全；与健康与安全规制者合作，后者在每个季度对平台劳动者安全评估报告进行专业化的审计；为平台劳动者提供免费的自行车及头盔；扩展平台的人力资源队伍，第一时间回应平台劳动者、饭店和消费者的诉求；以及为平台劳动者提供道路安全培训。此外，该平台还定期在平台劳动者中进行焦点小组访谈与调研，讨论性别平等、薪酬结构和与设备相关的重要议题。除Wolt以外，Lieferando开始与平台劳动者签订长期、稳定的雇佣合同，这也是目前在全球范围内，用工平台将平台劳动者界定为“雇员”，而非“独立承包商”（independent contractors）的最新且具有历史意义的实践。其他有代表性的实践还来自Zenjob，它第一时间积极回应了公平工作委员会提出的将平台工作中反歧视政策制度化的建议。目

前，该平台明确规定了反对歧视和支持多样性的条款与细则，不但将联邦和地方政府层面的反歧视和反性骚扰指导意见写入平台的服务条款与细则中，而且使用其商业数据来推进在地化的反歧视策略，对劳动者进行相关宣传与培训也成为平台劳动者入职流程的一部分。此外，Zenjob还修改了与平台劳动者的协议，正式表达了其鼓励平台劳动者进行集体协商的意愿，这也是用工平台在公平代表方面的创新之举。

自2020年以来，德国公平工作委员会与德国联邦政府的政策制定者保持着良好的合作关系，这其中就包括德国联邦工作与社会事务部。两者共同倡议改善平台劳动者的社会保护、防止劳动标准的“竞劣”（race to bottom）比赛、改变劳动者在举证过程中的责任，以及提高他们集体协商的可能性（尤其是在新冠肺炎疫情期间），这些可期的改变将极大地有助于确保德国平台劳动者工作环境的公平性与公正性。目前，它们之间的合作已经成为联邦政府数字化实施战略（Digital Implementation Strategy）的重要组成部分。

不仅在德国，在南非，2020年南非公平工作委员会（The Fairwork South African）就如何对平台劳动者提供更好的法律保护提出了专业的意见，为未来的司法改革指明了可能的方向，而这些改革最终的受益者将是在规模上日益庞大的平台劳动者，尤其是那些以平台收入为主要经济来源的劳动群体。在加纳，在公平工作委员会的持续努力下，当地出行平台The Black Ride

^① Annarosa Pesole, Maria Cesira Urzì-Brancati, Enrique Fernández-Macias, Federico Biagi and Ignacio González-Vázquez, “Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey”, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2018.

公开承认全国数字司机工会联盟 (National Alliance of Digital Driver Unions) 作为平台劳动者的集体组织和代表, 可以参与到与用工平台的协商中来, 这一举措对公平代表原则在全球范围内的实践而言, 极具开拓性, 同样也令人感到振奋。

我们不难发现, 在公平工作委员会与平台经济各利益相关方 (尤其是用工平台) 的紧密合作过程中, 公平工作原则得以不断完善, 同时在各方的努力下, 一个为平台劳动者发声且为他们提供各类资源的平台在全球层面建立起来了。当前, 公平工作委员会网站的主页专门有“参与” (Engage) 栏目, 为平台劳动者提供各类资源和工具, 包括工

会 (行业协会) 联系方式数据库、在线学习与体验模式、“吹哨人” (whistleblower) 论坛 (用于举报用工平台的渎职行为和平台恶劣的工作环境), 等等。在公平工作委员会每年发布的报告中, 不仅有对不同国家或地区用工平台的打分和排名, 更重要的是, 专家和学者通过报告为保障平台劳动者的基本权益, 以及推进平台经济规范、健康、持续发展积极建言献策, 这也体现出他们强烈的社会责任感。在未来, 公平工作委员会与平台经济各利益相关方之间开展合作的深度与广度将决定该委员会在全球的影响力以及全球体面劳动的实现, 更将持续激发我们对平台经济另一种可能性的想象。

The Fairwork Foundation: Strategies for Improving Platform Work in a Global Context

Mark Graham

YAO Jianhua (Compiler)

Abstract: This paper introduces the Fairwork Foundation and its research initiative that aims at constructing a fairer, more transparent and equitable working environment at the global scale. When platform labourers are trapped into the plights of long working hours, high working stress, low income and insecure working conditions, the Fairwork Foundation has set five principles for global fair work: fair pay, fair conditions, fair contracts, fair management and fair representation, based on the labour standards stipulated by the Ethical Initiative Base Code, SA8000 Certification, Frankfurt Declaration on Platform-Based Work, etc. These five principles are applied to examine and evaluate global labour platforms and formulate corresponding standards and rules to regulate labour practices, for the purpose of promoting decent work in the platform economy. Therefore, the Fairwork Foundation has received wide-ranging social impacts.

Key words: the Fairwork Foundation; platform economy; decent work; digital labour

[责任编辑: 钟文娜]