

狮城) 脉搏 洪仁毅、邱林川、亚当·巴杰

## 公平工作框架对零工经济的意义

从优步（Uber）初次进入新加坡迄今已有10年。在这段时间里，平台经济和零工劳动力队伍迅速增长。人力部数据显示，2022年新加坡有8万8400名平台工作者，包括3万8100名私召车司机、2万5400名德士司机和2万5500名快递员（编者按：人数加起来会比平台工作者总数多，因为一个人可从事多种职业）。对此，政府采取了相应监管措施来加强对员工的保护。然而，保证平台员工的福利，还需额外机制和更全面的策略，例如劳动审计。

“公平工作”（Fairwork）于2017年在国际劳工组织（ILO）总部推出，旨在全球范围内推动实行对零工平台的劳动审计。它由牛津大学互联网研究所和柏林魏岑鲍姆（Weizenbaum）联网社会研究所主导，有38个国家的45个机构伙伴参与，包括新加坡。这样一个全球网络使“公平工作”的研究员可对各地许多平台进行独立审计，并基于平台所提供的工作状况，给出0到10的评分。例如，菲律宾“公平工作”小组最近发布的报告，评估了该国的10个平台，涵盖Grab和Foodpanda等区域平台，以及Angkas和TokTok等当地平台。英国、印度、孟加拉、德国和巴拉圭等国家也进行了类似的“公平工作”劳动审计。

新加坡“公平工作”将与全国职工总会合作，在2024年进行第一次审计，对新加坡人主要使用的私召车和食物快递平台进行评估。评分系统与ILO的体面工作框架相一致。框架有五个评估原则：公平薪酬、公平工作条件、公平合同、公平管理和公平代表。每个原则下分别有两种分数：基本分和高级分，后者只有在达到基本分时才可能获得。综合起来，这些分数将为员工、平台和政府提供量化指标，看平台是否在新加坡真正做到提供体面工作，或有哪些不足之处。

- 公平薪酬考察在扣除与工作相关的费用后，员工所获得的收入。
- 公平工作条件考察平台如何保护员工，避免工作时可能遇到的风险。
- 公平合同确定平台合同条款的可及性，并评估是否存在不合理的责任排除条款。
- 公平管理衡量平台是否有明确渠道让员工发声，并对影响他们的决定提出上诉。
- 公平代表评估员工组织的方式，以及平台是否愿意与员工进行集体谈判与合作。

“公平工作”研究组通过案头调研、员工访谈和平台谈判等多种方法来确定这些分数，揭示常被算法和大数据掩盖的平

台工作实情。

这样的审计为员工、消费者、监管机构、公众和平台企业本身提供可验证的数据，以评估劳动条件，并可对比不同平台的差异。这项举措通过评估劳动情况和增加集体谈判能力，为政府、工运和零工平台之间提供合作机会，进一步提升新加坡的劳资政三方协作。

2022年，职总成立一个工作组，加强对平台员工的保护和代表。工作组提交的一个重要建议，是让平台员工的代表机制正式化，特别是那些之前在《雇佣法令》下不算“雇员”而被排除在传统工会之外的员工。2023年7月，政府批准了平台员工的正式代表方案，标志着我国在朝向促进零工公平工作的方向上，迈出了里程碑的一步。

“公平工作”的分数和数据有助于增强各方对话和谈判。政府和企业可使用这些分数来指导决策。工会成员可以了解平台表现，并用有关数据指导集体谈判。定期进行这样的劳动审计，还可对比不同平台每年的表现，发现涉及员工的条款有哪些改进或不足。

今后，不管零工员工、消费者还是监管机构和平台企业，都可看到相关平台在遵守或违反五原则方面做得如何。有关平台表现是否逐年进步，抑或退步？比较其他国家的平台，表现又如何？具体到10分制的细节，有哪些具体的方面尚可改进？

“公平工作”审计将促使各方人士共同关注平台员工的劳动状况，并一同促进员工福利。这将对政府和工会的努力提供很好的补充。

在快速发展的零工经济中，劳动审计可让员工与平台间的复杂关系变得透明。五项原则的确立，让人们对于什么是公平工作有清楚的认识，也提供了实现公平工作的具体标准。

数码工作领域的挑战纷繁复杂。劳动审计让新加坡“公平工作”成为克服这些挑战的先锋。审计所提供的信息有助于维持和谐的劳资政关系，而这正是新加坡工运的基石。

作者洪仁毅是新加坡国立大学传播与新媒体系助理教授  
邱林川是南洋理工大学黄金辉传播与信息学院邵氏基金会媒体技术讲座教授  
Adam Badger是牛津大学互联网研究所博士后研究员  
译文由全国职工总会提供