Research Articles
研究論文

零工經濟發展現況與挑戰

張玉燕 卓奇勳 紀冠宇

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

摘要

在資通科技及新經濟模式迅速方展的現代，零工經濟模式迅速崛起引發各界關注。在過去幾年，歌頌零工經濟的文獻族繁不及備載，斯時此種工作態樣儼然成為最令人嚮往者，惟近年來反對聲浪逐漸興起，各界對於此議題之關注程度達到新的高峰。

本文首先透過文獻分析法，於綜合各國學界及政府對於「零工經濟」之定義並嘗試勾勒其輪廓後，爬梳主要先進國家零工經濟發展現況及國際組織層級之對此議題之因應，並透過深度訪談方式了解實務上零工經濟在我國之發展現況。

研究發現對我國零工經濟之勞務提供者而言，吸引渠等投入此種工作模式之主因有：1. 時間彈性；2. 工作彈性，及 3. 工作門檻低；渠等所面臨之困境則有 1. 經濟上缺乏安全感；2. 須自行承擔職業風險；3. 平臺管理過於嚴苛；4. 平臺抽成過高，及 5. 須承擔個資外洩風險。多數勞務提供者表示未來會繼續透過零工經濟模式提供勞務，惟僅會將之作為兼職。

對於勞務提供者之社會保障，我國勞、健保，及勞工退休制度設計上皆未以具有勞工身分為納保要件，是以渠等皆得適用相關規範，差別僅在於保費繳納金額之多寡及有無雇主為其提繳勞退。

為妥適保障勞務提供者的權益，並正確就渠等身分加以定性，避免平臺業者錯誤分類，建議未來勞工行政主管機關應加強對於平臺業者之勞動檢查，訂定妥適檢查機制及檢查頻率。

關鍵字：零工經濟、線上平臺、平臺業者

民國 108 年 9 月 23 日投稿，民國 108 年 11 月 4 日修改，民國 109 年 7 月 24 日接受。

通訊作者：卓奇勳，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號，電子郵件信箱：cch168@mail.ilosh.gov.tw

緒言

隨著共享經濟（Collaborative economy）概念運用之普及與數位化時代下科技日新月異之演進所應運而生之平臺經濟（Platform economy）模式，顛覆了長期以來既有之工作型態。在勞動領域，平臺經濟之運作主要係由勞務提供者及勞務需求者透過網路平臺達成勞務供需均衡（市場均衡）之模式。勞務提供者透過網路平臺，將自身勞動力提供給勞務需求者，並於勞務提供完畢後獲致報酬之工作態樣被稱為「零工經濟」（gig economy）[1]。

此種經濟模式創造了鉅額之經濟產值，其以極大化閒置資源之效用作為經濟學理論基礎，憑藉號召群眾善用零碎時間、資源，提供自身勞動力（Uber 即為著例），主打可自由選擇工作時間、地點，而無須受制於雇主，在全球吸引了無數人加入零工經濟。

在看似自傳統工作場域之桎梏解放，而不再受限於時空間，得以「做自己的主人」之新工作態樣，受到廣大迴響，特別是千禧世代。一切似乎極盡完美。在我國相關刊物中，對零工經濟有如下的描繪「在現今社會中，只要你有能力、時間、工具，便可以賺到比窮忙上班族更豐沛的收入[2]」。在其筆下的零工經濟模式，無異於係近乎烏托邦之理想就業態樣，然而此是否係包著糖衣的毒藥呢？老子經典名言「禍兮福之所倚，福兮禍之所伏」，基於福禍相伴之思維，此種疑慮當非杞人憂天。

倘自相關文獻及數據以觀，吾人似可發現，在光鮮亮麗的外衣掩蓋內在混沌不明的零工經濟，唯一較為明確者，係平臺業者滿滿的獲利[3]，至若平臺業者與勞務提供者、勞務需求者間之法律關係則尚未有定論。不僅如此，零工經濟下之勞務提供者是否真能賺到較一般勞工更多的錢呢？此一疑問固然沒有明確答案，惟諸多數據皆顯示答案似乎為否定；至少，在許多歐洲國家，零工經濟下之勞務提供者所獲致之工資遠低於平均工資[4]。

更為重要者，在於零工經濟下勞務提供者之法律性質為何，蓋其是否具備勞動法上勞工身分直接影響其能否受到完善之勞動法令保障，亦涉及勞退之有無，且尚有涉及勞保有無之可能，對其老年生活之經濟安全至關重要。目前各國實務上多已出現勞務提供者以平臺作為被告，主張平臺業者係其雇主，惟卻遭平臺業者所否認，主張渠等僅係自營作業者，而訴訟結果則依各該法院不同而未有定論。

興起於歐美並在歐陸颳起旋風之零工經濟於近年強勢來襲，可以預期，亦將於亞洲國家掀起熱潮，以日本為例，零工經濟之發展故尚未如同歐美般興盛，惟對年輕人而言，此似乎為其所嚮往之理想未來就業型態。有論者即指出，日本學生不滿工時過長致其無法兼顧學業，亦失去休閒娛樂時間，逐漸捨棄那些不斷重複相同工作而無法提升技能，而選擇成為零工經濟下之勞務提供者[5]。

揆諸我國勞動市場，目前零工經濟之發展尚未如國外蓬勃，而倘能自此際盤點我國零工經濟發展現況及實務上面臨之問題，並爬梳外國相關文獻，從中了解該國發展現況，或有助於更為了解零工經濟對我國勞動市場及勞動者權益之影響。本文首先遂透過探討零工經濟之概念與發展，釐清零工經濟定義，進而於研析各國發展後，嘗試提供可行之建議，使零工經濟下勞務提供者權益得以獲得應有之保障。

零工經濟之概念與開展

1. 零工經濟之定義

近年蔚為風潮之零工經濟概念，多係

源於風靡一時之暢銷書《零工經濟來了：搶破頭的 MBA 創新課，教你勇敢挑戰多重所得、多職身分的多角化人生》，該書作者指出：「*若把目前的工作世界想成一道光譜，一端是傳統的企業全職工作和職涯階梯，另一端是失業，那麼兩者之間包羅萬象的替代工作，就是零工經濟。*[6]」，依其見解，無疑係將非典型全時工作者全納入零工經濟之光譜。惟本文以為，探討零工經濟議題時，吾人所應檢視之核心問題應在於零工經濟與傳統，或係原先即有之就業型態有何本質上之差異，而觀察零工經濟模式之運作，最為核心者即為其係透過資通科技，透過網路平臺，使勞務供需雙方得以透過網路或應用程式，達成勞動力之供需平衡，亦即達成勞動市場均衡[7]。循此脈絡發展，本文以為該作者之見解是否符合數位化時代零工經濟之實態誠非無疑。

而慮及零工經濟模式之特徵，並提出之定義較符合其結合數位科技之實際樣貌者亦提出若干見解，我國學者有將零工經濟定義為「由執行工作量不多的自由職業者或兼職勞動者所構成的經濟領域，而這些自由職業者或兼職勞動者通常是利用網路的線上平臺或是應用程式，獲取短期的工作，在完成少量的工作之後，即可獲得報酬。[8]」者，惟此定義是否忽略了從事零工經濟之人未必皆係自願，可能係因在勞動市場上尋無工作，而被迫進入此種經濟模式下維生之可能性並非無疑；亦有將之定義為係勞務提供者透過平臺業者之仲介直接與消費者訂定承攬契約，形式上係自營作業者之就業型態[9]，而忽略此定義與零工經濟下之勞務提供運作模式未盡相符[10]，再者，逕自排除勞務提供者具有勞工身分之可能實不無再行斟酌之必要；此外，尚有論者指出零工經濟係一種勞務提供者透過應用程式銷售其勞動力之模式[11]，似較傾向自經濟學之視角，將勞動力視為一種商品，是否有貶損人格尊嚴之可能要難謂無商榷餘地。

值得注意者係，在日本，縱使該國傾向認定零工經濟下之勞務提供者為自營作業者性質，惟仍有論者對於零工經濟作出如下定義：「零工經濟乃基於共享經濟模式所生之就業態樣，係一種平臺業者招募勞務提供者為網路平臺提供勞動力，並將之化為服務提供給勞務需求者之企業經營型態。[12]」，本文以為此見解就零工經濟輪廓之勾勒堪認十分詳盡，且對於勞務提供者甚為有利，蓋在此定義下，勞務提供者便容易被認定為勞工，惟逕行排除勞務提供者不具勞工身分之可能亦非全無研求空間。

本文於爬梳日本、英國，及荷蘭相關文獻，並加以統整後，遂將零工經濟定義為係勞務提供者透過網路平臺，向勞務需求者提供自身之勞動力，並於勞務提供完畢後獲致報酬之就業態樣[13]，期能較為精確且中立地掌握零工經濟之圖像。

2. 零工經濟相關爭議

諸多文獻皆指出，包含 Uber、Upwork、TaskRabbit 等零工經濟模式皆係將閒置勞動力效用極大化之展現[14]。零工經濟對勞動市場之正面效應在勞務需求者即產業部分為能發揮媒合閒置資源之功能，協助產業提升產值；在勞務提供者方面則係其能擁有高度彈性之工時，及自主之工作場所。惟零工經濟之缺點在於勞務提供者可能被要求具備更多樣化之技能，及因不被認為具勞工身分而僅能獲得更低密度之勞動保障[15]。

此外，平臺業者為節省人事成本，多將工作加以切割，透過零工經濟模式讓勞務提供者執行，而對於各勞務提供者之背景及

身心狀況，平臺業者多不會加以確認，蓋倘對渠等加以調查或施以相關檢測，即不無產生此等勞務提供者被認為係勞工之可能。而在此脈絡下，吾人可窺知，勞務提供者及直接自勞務提供者受領勞務之勞務需求者皆因此缺乏了相關保障，僅有平臺業者得以規避絕大部分雇主責任及風險[16]。

零工經濟下平臺業者與勞務提供者、勞務需求者間之不平等，在全球各地皆受到高度矚目。由於此類網路平臺興起過於迅速，立法過程緩不濟急，致使現今勞務提供者面臨被平臺業者視為自營作業者，勞動條件不受任何保障，且為社會安全網所排除等困境。而在相關法制或政策制訂前渠等多僅能自力救濟[17]。

零工經濟下勞務提供者之權益應如何保障為舉世所矚目之議題，服務據點遍布全球 65 國，超過 600 個城市，旗下共有 300 萬名司機[18]，為全球估值最高之獨角獸公司 Uber[19]，由於主張其僅係技術平臺而非交通運輸公司，屬「共用經濟型平臺」，與旗下司機並無任何形式之勞動契約關係，僅有在司機提供勞務時方給予報酬，認為旗下司機皆係為其個人工作而非替 Uber 工作並非勞工，從而引起各國廣泛討論[20]。

除上開勞務提供者法律性質之爭議外，一項受訪之勞務提供者人數超過 17,000 的研究顯示，在歐盟從事零工經濟者亦會面臨工作壓力、職業安全衛生等問題。而在勞動條件部分，在零工經濟模式下亦常見勞務提供者工時過長、受到性騷擾，甚至被要求進行藥物測試及誠實測驗而有侵害渠等就業隱私權之可能；此外，此種就業態樣更有其特有之問題，如：1. 常需花費大量時間等待工作，必須承受長時間且高度不確定性之煎熬，且該等待時間多無報酬；2. 與平臺業者溝通不易；3. 常受到恣意「解僱」；4. 缺乏單一獲致報酬之管道；5. 易受顧客評價機制影響，及 6. 平臺業者多會傾向保障勞務需求者之權益[21]。

各國零工經濟發展現況

1. 歐盟零工經濟發展現況

為盤點歐盟境內零工經濟發展現況，歐盟學術組織曾就零工經濟模式下勞務提供者之人數、特徵，及收入進行相關之大型跨國研究[22]。誠如前述，零工經濟模式乃係基於共享經濟之概念而來，原旨在極大化閒置資源之效用，惟研究顯示，越來越多勞務提供者之收入來源主要係來自此種經濟模式，甚至有部分比例之勞務提供者收入完全來自從事零工經濟之所得，未必僅係利用其自身零碎時間投入此經濟模式獲取額外收入。

數據顯示，從僅占 9% 的德國到比例高達 22% 的英國，各國從事零工經濟的比例有顯著的差異。而在多數情況下，此種零工經濟模式常被認為僅係一種打零工性質、為賺取額外收入之途徑，惟數據顯示此種收入占個人總收入一半以上者高達 568 萬人（其中人數最多之前三國分別為 1. 義大利佔 214 萬人；2. 德國佔 145 萬人，3. 英國佔 133 萬人），顯見此種工作型態未必僅只是勞務提供者賺取額外收入之途徑，反而較可能係渠等主要之經濟收入來源。

一項針對歐洲主要七國之研究顯示，多數勞務提供者皆會每週或至少每月透過平臺業者接案，其中在性別比例方面，除英國係女性勞務提供者多於男性外，其餘 6 國皆係男性勞務提供者多於女性，惟除德國及瑞典男女性別比例之差異高達 22% 外，其餘各國差異皆在 2% 至 18%。在年齡部分，不同於吾人既定印象，從事零工經濟者並非皆所謂之「千禧世代」，事實上，各個年齡層皆有相當比例之人，在義大利，年齡層在

45-54 歲從事零工經濟者甚至佔該國從事零工經濟人數的 21%，較 24 歲以下者之 17% 高了 5 個百分比，且中高齡者所佔比例亦與 24 歲以下者相同，皆為 17%，至於作為經濟生產主力的年齡層 35-44 歲者，更佔該國從事零工經濟總人數的 23%[23]。

2. 德國零工經濟發展現況

德國勞動市場同樣面臨了數位化時代下新科技之衝擊，並引起學界提出一系列不同看法，有認為應提出新勞動法制，亦有認為透過現行勞動法制之操作即為已足，惟渠等咸認面對新工作態樣的出現，勞動法之定位及發展不無重新省思之必要[24]。對於數位化科技對工作態樣之實際變革，德國時任勞動暨社會保障部次長提出大抵可分為：1. 資通科技的廣泛使用，如電腦、手機、無線網路，及應用程式；2. 勞動過程常透過電腦、網路，或自動化機械設備；3. 透過程式設計及網路將服務及銷售加以連結之數位生產方式，及 4. 勞務之給付係透過線上平臺之形式（即本文所稱之零工經濟模式）為之[25]。

零工經濟近年來在德國亦不斷擴張，此固為該國學生、受過職訓之年輕人、一般勞工創造出許多就業機會，卻同時帶來許多危機。而對於零工經濟下之勞務提供者性質，德國目前並無定論，同樣出現了是否從事零工經濟者即為自營作業者，而無法獲得勞動法令保障之爭辯，及釐清其與平臺業者間之契約關係係承攬、委任，或勞動契約等之思辨[26]。

統計顯示，2,180 名 16 至 70 歲受訪之德國成年人中，22% 的受訪者表示在過去一年當中，曾利用如 Upwork, Uber, Handy 等數位線上平臺尋找工作—比例換算相當於 1,300 萬德國人，高於該國成年人口的五分之一；而有 14% 的受訪者表示他們成功找到工作。在性別比例方面，數據顯示男性從事零工經濟之意願較女性高，約有 23% 的男性曾考慮此種就業模式，而 16% 的人實際成為零工經濟下之勞務提供者；女性部分則有 21% 的人曾考慮此種就業模式，其中僅 12% 的人實際成為零工經濟下之勞務提供者[27]，目前德國零工經濟下之勞務提供者約有 61% 為男性；39% 為女性[28]。

關於工作頻率， 4%的受訪者（相當於 230 萬人）表示至少每週一次透過線上平臺找到有償工作；6%受訪者（相當於 350 萬人）則是每月至少有 1 次會用此種方式尋找工作。在德國，此種就業態樣並非被認為僅係一種零工性質，更非僅係為賺取額外收入。調查結果即顯示，在曾經透過零工經濟平臺找到工作的受訪者中，2% 受訪者表示此種工作型態係其唯一收入來源（相當於 15 萬人）；近五分之一（約 18%）的受訪者表示，從事此種型態所獲報酬佔其整體收入來源五成以上（相當於 120 萬人）[29]。

3. 奧地利零工經濟發展現況

統計顯示，2,003 名 18 至 65 歲受訪之奧地利成年人中，有 36% 的受訪者表示在過去一年當中，曾利用如 Upwork, Uber, My Hammer 等數位線上平臺尋找工作，比例高於該國成年人口的三分之一；而有 18% 的受訪者表示他們成功找到工作。在性別比例方面，男性從事零工經濟之意願較女性高，約有 39% 的男性曾考慮此種就業模式；女性部分則有 34% 的人曾考慮此種就業模式[30]，目前該國零工經濟下模式之勞務提供者約有 59% 為男性；41% 為女性[31]。

工作頻率部分，5%的受訪者表示至少每週一次透過線上平臺找到有償工作；9% 受訪者則是每月至少會用 1 次此種方式尋找工作。而就此種收入占所得之比重，調查顯示，2% 受訪者表示此種工作型態為其

收入之唯一來源；約十分之一（11%) 的受訪者表示，自此種工作類型所獲報酬占其收入來源五成以上 [32]。

4. 英國零工經濟發展現況

統計顯示，2,238 名 16 至 75 歲受訪之成年人中，21% 的受訪者表示在過去一年當中，曾利用如 Upwork, Uber, Handy 等數位線上平臺尋找工作—比例換算相當於 900 萬人，占英國成年人口的五分之一，並有 11% 的受訪者表示他們成功找到工作。在性別比例部分，女性相較於男性較有從事零工經濟之意願，接受調查的英國女性有近四分之一 (24%) 表示她們通過在線平臺尋找工作，其中 25 至 34 歲者占約三分之一 (33%)[33]；而在英國從事零工經濟之勞務提供者中，女性即佔 52%，男性則為 48%[34]。

在工作頻率方面，3%的受訪者表示至少透過線上平臺找到有償工作的頻率係每週一次，相當於 130 萬人；4%受訪者 (相當於 180 萬人) 則是每月至少有 1 次會透過此種方式尋找工作。零工經濟模式常被認為僅係一種賺取額外收入之途徑，惟調查顯示，5% 受訪者表示此種工作型態為其收入之唯一來源；近四分之一 (24%) 的受訪者表示，在此種就業型態下提供勞務所獲之報酬占其主要收入五成以上 [35]。

5. 瑞典零工經濟發展現況

統計顯示，2,146 名 16 至 65 歲之瑞典受訪成年人中，24% 的受訪者表示在過去一年當中，曾利用如 Upwork, Uber, Skjutsgruppen 等數位線上平臺尋找工作—約 147 萬人，占該國成年人口的五分之一，其中有 12% 的受訪者表示他們成功找到工作 [36]。在性別比例方面，瑞典從事零工經濟之男性約有 61%，較女性 39% 高 [37]。

就工作頻率部分，3%的男性受訪者及2%表的女性受訪者表示示透過線上平臺找到有償工作的頻率為每週一次；4%受訪者則表示每月至少有 1 次會透過此種方式尋找工作。而就零工經濟占所得收入比重部分，調查顯示，4% 受訪者表示此種工作型態為其收入之唯一來源；近四分之一 (23%) 的受訪者表示，此種類型的工作為其主要收入來源 [38]。

6. 荷蘭零工經濟發展現況

荷蘭境內約有 34,000 名工作者係在零工經濟下提供勞務，而其中約有三分之一勞動者係從事美食外送服務，這些工作者每週工時通常不高於 20 小時。以人口結構為例，現今多數在零工經濟下提供勞務者年齡結構較為年輕且智識程度通常較高，惟從事家務服務之工作者卻恰好相反，由是可知零工經濟組成成員之屬性差異相當大。調查顯示同樣在零工經濟下提供勞務者，在收入方面有相當大之落差，而這些落差或有可能係因產業性質所致，顯見產業性質係影響零工經濟工作者收入之關鍵因素 [39]。性別比例方面，男性從事零工經濟之意願較女性高，目前該國零工經濟下模式之勞務提供者約有 56% 為男性；44% 為女性 [40]。

7. 美國零工經濟發展現況

美國目前尚未見有針對零工經濟所作之官方研究，惟 2018 年 8 月最新之富比世調查報告顯示，36% 的美國工作者係零工經濟下之勞務提供者，相當於 5,700 萬名勞動者。而隨著 Uber、Lyft、亞馬遜公司等企業的崛起及耀眼發展，連帶吸引了更多人加入零工經濟模式成為了勞務提供者，特別許多尋找全職工作之待業者、遭受資遣而尚未能找到新工作之人，或僅單純係需要得彈性提供勞務之工作者 [41]。民調顯示，該國全時工作者中，有 24% 的人除其主要工作外，另會利用下班時間規劃個人之其

他工作安排；近半數（49%）從事部分工時者會亦會如此，顯見在美國多數勞工皆會規劃得以在既有工作外，獲得額外收入之工作安排[42]。

惟值得注意者係，一項在 2015 年所從事之調查發現，大約 40% 此類勞務提供者，一週內會為兩位或以上之雇主提供勞務，而相關調查顯示，從事此類工作之勞動者通常是處於收入並不穩定之情形。舉例而言，根據 Pew Research Center 在 2016 年 11 月進行之一項全國性調查顯示，僅有 8% 之受訪者認為在過去一年曾使用網路平臺而賺到錢[43]。

而即便零工經濟模式在美國甚為普遍，該國勞動部門卻仍未對零工經濟、及零工經濟下勞務提供者、平臺業者，及勞務需求者加以定義，反倒是該國商業部將平臺業者定為「網路媒合服務業」並說明其特色為：1. 利用網路平臺或應用程式，加速人與人間之交易；2. 採用以使用者為基礎之計費方式；3. 勞務提供者具有得自由決定工時之彈性；及 4. 由勞務提供者自備完成工作所需工具或資源[44]。

8. 日本零工經濟發展現況

研究顯示，日本廣義之自營作業者約有 1064 萬人，其中具有全職工作但有兼職者占 416 萬人（39%）、任職於 2 家企業或以上其勞務契約態樣為何在所不問）者占 269 萬人（25%）、無固定工作場所之自營作業者占 69 萬人（6%），而企業經營者則占 310 萬人（29%）[45]。依 IMF 之研究報告，日本在 2018 年時主要之雲端工作平臺已有 100 萬名註冊之勞務提供者；而勞務需求者之人數目前則已達 13 萬人，自 2013 年以降每年以 146% 之驚人幅度成長[46]。

對於零工經濟模式的興起，日本官方似抱持較為樂觀之態度，畢竟日本正面臨 1. 出生率下降及超高齡化造成之就業人口減少現象；2. 育兒需求，及 3. 勞動市場上出現多樣化之勞動力需求，是以在此情況下，創造一個可以增加就業機會，充分利用勞動力，以提升產值之環境遂有其必要性。而為達成此目標，日本勞工行政主管機關—厚生勞働省於焉提出了「就業形態改革」（働き方改革），旨在使所有勞動者皆能依其需求，自由選擇就業模式，俾使全體勞動者皆能有更好之未來[47]。

日本官方文獻指出，工作場所及工作時間若能不再受到限制，將有助於樂齡族群及女性勞動者就業，舉例而言，由於工作時間不再被綁住，個人得以兼顧育兒及養家活口之需求；對於雇主而言，在零工經濟模式下，其所能獲得之勞動力有較為多元之選擇，得彌補企業之不足，申言之，透過零工經濟模式，雇主隨時皆得透過網路平臺，尋找自己需要之專業人士或企業所需之人才，且無須長期僱用，具有高度彈性。日本政府在樂觀以對的同時，亦規劃調整現行之社會保護法制，使社會安全保障制度不再只與全職勞動型態連結，而能適用在無固定工作之勞務提供者[48]。惟值得注意者係，有學者引用質性研究文獻指出，近一半之企業表示並無使自營作業者承接其公司業務之意願[49]。

日本目前修法及政策方向在於 1. 推動職業訓練，提升勞務提供者之職能；2. 修訂工時相關規範、勞動法制，及相關之契約法制；3. 成立由勞動者組成之組織；4. 社會安全法制之修訂，使非勞動契約關係下之勞務提供者得以落入社會安全保護傘之範疇，及 5. 強化勞務供需之媒合[50]。

國際勞動基準及社會保障之發展方向

現今國際多數國家多已意識到數位化

或零工經濟模式正在改變既有之勞動市場，導致非典型勞動者，及自營作業者人數增加，對社會安全法網將造成負面影響。其中，由於自營作業者無法受到勞動法及社會法之保障，且部分係因雇主為規避承擔包含勞動法及社會法相關責任，而被迫被歸類為自營作業者，無法受到相關保障，尤值注意。不幸的是，各國縱已意識到零工經濟造成之變革及勞動市場正逐漸受到影響而改變其形態，惟對於零工經濟之發展趨勢及具體影響、非典型勞動型態之發展走向、傳統全時勞動型態是否會被取代、勞動市場具體之未來動向與將受零工經濟影響之程度，及對社會安全法制之具體影響等皆無從預測，且尚難透過單一途徑解決零工經濟對勞務提供者權益之影響[51]。

為解決此問題，國際勞工組織（下稱國勞組織）在其所發布的「為光明的未來勞動」一書中即呼籲勞、資、政三方應共同挺身而出，使所有勞動者皆能公平享受到經濟進步之成果，尊重渠等權利，並保護渠等免受到經濟社會快速變遷之不利風險，作為渠等對經濟發展所為之持續貢獻之回報。而基於尊嚴勞動的考量，該書並指出國勞組織應為零工經濟模式建立一套國際治理制度，使平臺業者及使用者皆能尊重平臺上勞務提供者之基本收入及社會保障。國勞組織所設之「勞動的世界未來全球委員會」（Global Commission on the Future of Work, 下稱全球委員會）更指出國勞組織應重視被尊嚴勞動及社會正義所排除之非典型勞工，如零工經濟下之勞務提供者，並提供渠等應有之保障，特別係在目前零工經濟規模不斷擴張之情況下[52]。

勞動的世界未來全球委員會並指出，在數位化時代下，勞動者今日之技能恐不足以應付明日工作所需，新習得之技能可能很快過時變得毫無用武之地，倘若任由數位化時代下零工經濟模式如此發展，則區域及性別之鴻溝便可能更加擴大，而零工經濟相關之應用程式及群眾外包網站的設立更可能會導致 19 世紀時期勞動者被迫於惡劣的勞動條件下提供勞務的慘劇重演。而由於全球數位化時代打破了空間疆域之界線，若干地區將發生年輕人口不斷增長而引發嚴重青年失業問題及出走壓力；另一方面其他地區則將面臨人口老化亦將更加惡化而對社會安全網造成重大負擔[53]。

研究顯示目前較為可行之做法係透過建立普遍適用於全體人民之社會安全網[54]，不因工作態樣之不同為不同程度之保障，有別於以往社會安全法制之立法模式多係建立在勞工身分有無之途徑。此外，未來將所有不具勞工身分者納入失業保險規範（在我國，與失業給付有關者即為就業保險法），及規劃完善之職業訓練制度，似亦為未來立法趨勢，瑞士則擬透過建構社會基金或社會保險法制加以因應[55]。

值得注意者係，數位科技對勞動法的衝擊未必皆係負面，舉例而言，透過區塊鏈，得以確保最低工資之發給、增進移工之技能及強化渠等之社會保障，亦得作為政府提供社會安全給付給零工經濟之勞務提供者時得採取之途徑[56]。

我國零工經濟發展現況

1. 研究方法

為了解實務上勞務提供者履約之實際情況及其與平臺業者可能面臨之相關問題，本文遂透過深度訪談之方式加以了解零工經濟在我國之發展現況。為能較通盤並周延地盤點、省思我國零工經濟之實務發展與可能產生之問題，並妥適勾勒我國零工經濟發展圖像，本文訪談 1. 零工經濟下之勞務提供者；2. 平臺業者；3. 行政機關，

及 4. 專家學者，共 4 種不同類型之群體，俾全方位了解各界見解。在零工經濟類型部分，區分為 3 大態樣，分別為 1. 交貨投遞；2. 居家勞動，及 3. 創意及多媒體。

本文透過立意抽樣法[57]，共訪談 16 受訪者。在勞務提供者部分，本文訪談從事交貨投遞類者 3 人；從事居家勞動類者 2 人；從事創意及多媒體類者 3 人。在平臺業者部分，本文分別自交貨投遞、居家勞動，及創意及多媒體三大類型中各訪談 1 人。在行政機關部分，本文則訪談具處理零工經濟實務經驗者 2 人。最後在專家學者方面，本文共訪談 3 名學者[58]。

需說明者係，深度訪談乃質性研究之一種，為偏重「效度」之研究方式，所強調者係文字敘述而非數字；所重視者則係社會現況之探討。而在此種研究方法中，吾人可將效度理解為係得將受訪者之個人經驗有效轉換為得加以比較、分析之資料之程度，信度則可理解為係指受訪者於訪談過程中所回答之答案無虛偽不實之程度。而為確保本文之深度訪談具有研究信度之正確性，及研究效度之真實性，本文遂透過三角檢證法（Triangulation）方式為之，附此敘明。

最後，由於深度訪談係一種以人為對象之研究方式，是以本文特別注重訪談倫理，除於事前說明訪談內容，尊重受訪者意願，並以配合受訪者方便之時間、地點為主外，對於一切涉及個人資料之內容，本文皆已匿名、重新編碼方式將所有個資去識別化並妥適保存或銷毀各該資料，以保障受訪者隱私。

在結果之呈現上，本文皆客觀地分析與探討訪談過程中所獲得之資料及受訪者之觀點與建議，且並未排除任何負面或非預期資料，俾使本文研究結果得以公正客觀。

2. 研究發現

(1) 零工經濟下勞務提供者之處境

研究顯示，吸引勞務提供者從事零工經濟之主因在於時間彈性，所佔比例約七成五；在此領域之工作經驗則以 1-3 年為主，所佔比例約為六成三，詳請參見下表 1。

表 1 受訪之勞務提供者基本資訊比較表

受訪者編號與類別	從事緣由	工作經驗	主要工作內容
W1（交貨投遞）	時間彈性	6-8 個月	指定地點取送貨
W2（創意及多媒體）	時間彈性、報酬相對高	2-3 年	設計網頁及程式
W3（交貨投遞）	時間彈性、兼差賺錢	3 年	外送食物及物品
W4（交貨投遞）	時間彈性、學生無法配合全職工作	2 年	外送食物及物品
W5（居家勞動）	該網站設計做得好，薪水高	1-2 年	提供居家清潔服務
W6（居家勞動）	時間彈性、身體因素難以全職上班	半年	提供清潔服務或多媒體設計
W7（創意及多媒體）	可以交互比較各性質相同之工作間之報酬高低	5-6 年	網頁開發外包
W8（創意及多媒體）	時間彈性、可自由選擇案件	2 年	家教

資料來源：本文自製

A. 零工經濟模式之特性

除時間彈性外，零工經濟模式較為人所知的優點之一在於工作彈性，此點亦可在研究中獲得印證。研究顯示有高達八成八的勞務提供者皆表示曾同時在隸屬於不同平臺業者的平臺上提供勞務，原因主要為單在一個平臺上未必能獲得足夠之案源，例如以食物外送平臺為例，有受訪者即表示由於在該平臺能接到的單量過少，難以賺取足夠收入，因此不得不兼在不同平臺上接單。

值得注意的是，研究顯示，另一個較能吸引勞務提供者在零工經濟模式提供勞務之原因為門檻低，以外送平臺為例，具備駕照，至多具良民證即可成為外送員，

相對於傳統面試程序而言，獲得工作的門檻相對較低；居家清潔類的勞務提供者亦無須具備任何先備知識，原則上通過教育訓練即可在平臺上提供勞務，至若創意及多媒體類型之勞務提供者則係得完全自由選擇執行何種勞務需求者所需之各項任務。此外，在零工經濟型態下，勞務提供者自身之能力是其能否在平臺上獲得較高報酬之唯一關鍵，對於平臺業者或勞務需求者而言，勞務提供者僅需具備執行職務所需之能力即為已足，其學經歷為何在所不問。不同於以往求職者的學經歷對於能否獲得職缺具有相當之重要性，在零工經濟模式下，平臺業者及勞務需求者關注的重點在於勞務提供者能否完成各項任務，例如完成平臺業者所派的訂單，或完成自己接下的案件，倘勞務成果符合平臺業者或勞務需求者的要求，即可獲得報酬，而無論何種類型之勞務提供者，其共同特點在於個人能力越好，便能接更多訂單，賺取更多報酬。

B. 勞動條件

經過深度訪談，無論何種類型之零工經濟模式，勞務提供者多不會針對平臺主張之契約性質加以爭執，大抵亦不會注意與其締約之法人係何人。就報酬之給付部分，縱使平臺業者主張其與勞務提供者間之法律關係為承攬，勞務提供者亦表示其報酬之受領時點並非於勞務提供完畢後，而係一律定期發給，例如按月領取，當然亦有週領制、申請制、先給付訂金尾款俟工作完成後給付等不同制度，不一而足。在工作時間部分，除特定平臺採取排班制外，其餘各平臺皆未就工作時間制定任何限制。至若在接案方面，交貨投遞類及居家清潔類之平臺多會強制分派訂單，一旦勞務提供者上線（即登入平臺，處於可接單狀態）即會派單，僅有創意及多媒體類之受訪者表示在工時及接案方面皆未受到任何限制。在勞、健保方面，受訪者皆表示平臺業者並未替其投保。最後在職災處理部分，全體受訪者雖表示未曾於提供勞務過程中發生任何意外，惟曾聽同行表示送餐點途中發生車禍須自行承擔醫療費用等一切成本。

值得注意者係，無論受訪之勞務提供者是否認為自己係勞基法所稱之勞工，八成八的勞務提供者皆表示其應該受到包含勞基法在內等相關勞動法令所保障；僅有一人表示不用受到勞基法等相關保障，惟其亦表示若能獲得保障最好。

C. 面臨之困境與爭議

研究顯示有七成五之受訪者在平臺提供勞務的過程中曾發生過相關爭議，其中少領到報酬佔一半，其餘爭議類型則包含企業倒閉致無法獲得應有報酬、勞務需求者棄案致未能獲得應有之報酬，及在無過失的情況下獲得負評等。而對於面對相關爭議之救濟途徑，受訪者多表示僅能向平臺反映，而亦有若干受訪者表示平臺業者固會於嗣後補足少給付之金額，惟會延宕甚久，認為平臺業者處理態度消極。而此部分值得注意者係，上開遇過不當對待之勞務提供者皆未曾循法律途徑尋求救濟，倘若反映未果或未能獲致應有報酬亦不會尋求法律途徑解決爭議，而會選擇自行承擔。

就困境部分，受訪者目前面臨之困境有 1. 經濟上缺乏安全感；2. 工作存有風險且須自行承擔；3. 平臺管理過於嚴苛；4. 平臺抽成過高，及 5. 擔心個資外洩，惟僅有 2 位受訪者表示以後不會繼續在零工經濟平臺提供勞務，其餘 6 位受訪者表示會繼續從事零工經濟勞務，然而多僅表示會將之作為兼職。事實上，若干受訪者固然表示認為零工經濟模式確實是一個可以賺取額

外收入的路徑，惟渠等同時建議應該有一份全職工作，將零工經濟模式做為兼職性質，不建議全職從事零工經濟。

(2) 平臺發展現況

本文分別訪談 3 種不同類型之平臺業者，每種類型各透過立意抽樣法選出一名受訪者，其基本資訊如下表 2

表 2 受訪之平臺業者基本資訊比較表

受訪者編號與類別	工作內容	面試程序	書面契約	生產工具	報酬給付方式	是否打卡
B1 (居家勞動)	照護	有	無	自行準備	按件計酬	需要
B2(創意及多媒體)	設計與文案管理	有	有	自行準備	按件計酬	不需要
B3 交貨投遞)	送貨	無	無	自行準備	按件計酬	不需要
B2(創意及多媒體)	設計與文案管理	有	有	自行準備	按件計酬	不需要
B3 (交貨投遞)	送貨	無	無	自行準備	按件計酬	不需要

資料來源：本文自製

A. 平臺運作模式

受訪之平臺業者多主張其與勞務提供者係居間或合作關係，對於其平臺之勞務提供者勞動權益無任何保障一事，有業者明確表示「若需要保障可以選擇正職工作」立場可謂相當堅定且明確。在抽成部分，受訪者多表示抽成比例為二成。關於獎勵部分，有業者表示無獎勵，亦有依接案量多寡給予獎勵，或依勞務提供者評價給予相對應之獎勵，如提高報酬計算之級距，平臺運作模式之比較詳見表 3。而對於實務上常見之服務費用，平臺業者表示此係用於建立客服系統、協助處理勞務供需雙方之爭議、保障勞務供需雙方權益，及提升平臺品牌價值及服務品質。

B. 平臺與勞務需求者之關係

勞務提供者的評價常常對勞務需求者選擇上有高度影響，尤在現今零工經濟蓬勃發展下，競爭非常激烈，若平臺規範強度不夠之下，供需雙方權益容易受到損害。受訪者 B2 認為創意及多媒體類於平臺中非常競爭且容易吃虧，該受訪者指出先前某個人力網曾經可以比價，導致各個設計師紛紛提出作品進行比價供勞務需求者做選擇，其認為此一競價模式，讓環境惡性循環難以提升設計師於大環境之地位，因此受訪者 B2 指出在訂定契約時將雙方須遵守之條約明列於契約中，亦是為了維護品牌之品質。受訪者 B1 則表示評價影響最大的應是勞務提供者本人，因其平臺上有評分機制，在勞務需求者選擇時便可瀏覽勞務提供者相關資訊。受訪者 B3 表示送貨員這類型工作競爭特別激烈，因此非常在乎評價好壞，因此在爭議處理中，若送貨員不慎摔壞貨物，該平臺會全額賠償（上限為新臺幣 2,000 元），詳見表 4。

表 3 受訪之平臺業者經營模式比較表

受訪者編號與類別	抽成比例	自由接案	工作時間安排	福利與保障	案件控管方式	薪資發放	獎懲機制
B1 (居家勞動)	20%	是	未限制	無	APP	雙周結算	無
B2 (創意及多媒體)	未透漏	是	未限制	有	進度管制表	每月五號結算	有
B3 (交貨投遞)	20%	是	未限制	有	APP	按月結算	無

資料來源：本文自製

表 4 平臺業者與勞務提供者間關係比較表

受訪者編號與類別	評價之影響力	爭議處理	業者的保障措施
B1 (居家勞動)	大 (對勞務提供者)	扣錢或停權	無
B2(創意及多媒體)	大 (競爭激烈)	依照契約訂定事項	退費、解約
B3 (交貨投遞)	大 (競爭激烈)	賠償物品	免運費

資料來源：本文自製

C. 平臺業者面臨之困境及未來發展方向

勞務提供者之性質向為各界爭論不休

之議題，特別係近日 Uber Eats 的勞務提供者發動大型爭議，使得此議題再度受到各界高度關注。此外，平臺業者在經營上亦會面臨其他諸如政策面、經濟面之影響，本文遂就上開部分及平臺業者對政府之建議整理如下表 5。

表 5 各平臺業者經營策略及發展比較表

受訪者編號與類別	勞務提供者若被認定為勞工	平臺運作困境	未來發展方向	對政府之建議
B1（居家勞動）	有影響，否認勞務提供者是勞工	政府不夠開放	發展版圖延伸偏鄉	政府應該開放平臺，甚至管控。
B2（創意及多媒體）	沒有影響	契約訂定	掌握先機多元經營	結構必定會改變，政府該如何限制或控管。
B3（交貨投遞）	有影響，不認為是平臺勞工	競爭激烈，法令跟不上發展	同時經營平臺與傳統物流	新創公司很難完全規避，應溝通解決政策上之不足。

資料來源：本文自製

(3) 勞動檢查在零工經濟下之實踐

先就勞檢員一般檢查模式談起，勞檢員 G1 表示：「在一般公司實施勞檢時，通常會親自到當地或邀請對方親自來一趟，在對方公司進行勞檢還能親自密室詢問該單位之員工，在公司方資料中有認定部分缺失的同時亦可公開詢問員工進行確認，將其作成紀錄後由公司方簽名蓋章確認其正確性。」勞檢員 G2:「先到當地公司，請他們拿資料如勞工名卡、組織圖、出勤紀錄表、甚至關於工資與獎金來源等等。」

如勞檢員 G1 所說，一般非零工經濟之公司中能夠容易找到員工進行勞檢資料之核對，但在零工經濟領域中，資料不易確認，因此在訪談過程中勞檢員 G1 表示：「由於通常都可以進行現場的檢查來確認哪邊可能是有問題的，但在網路平臺中則會有幾點狀況，首先是資料只能經由該平臺呈現之資料為基準，找不到額外資料作補充；再者由於是網路平臺的緣故，無法與員工進行公開或密室訪談，而達不到交叉比對的效果。因此在判斷網路平臺這點，還是有許多缺失難以補足。」勞檢員 G2 則提到當時針對零工經濟平臺進行勞檢時，對方非常配合，態度非常好，在過程中並沒有遇到太多困擾，但就無法交叉比對這一環節，依然是死角。

在是否為勞動契約、僱傭關係之題目中，兩位勞檢員分別給出相似的答案；勞檢員 G1:「通常不會主動認定雙方是否為勞動契約，而會以有違法事項進行判定，在業者不服判決的情況下只能接受罰錢與更改契約內容。」勞檢員 G2:「勞檢不會主動認定對方是否為勞動契約，在這類案件也是第一次接觸，因此尚未判定前也無跡可循。」兩位也說明平臺業者對於勞務提供者一概不認為是勞動契約之關係，否則將會需要承受大量之人事費用，所以若在契約上出現疑問等狀況，平臺業者寧願被罰錢後更改契約內容；勞檢員 G2 則表示業者會在言詞中特別婉轉且小心翼翼，深怕被認定為僱傭關係。

兩位勞檢員表示並不會主動認定平臺業者與勞務提供者之關係為何，通常會僅就申訴人申訴事項進行調查與開罰，因此調查項目通常不太固定，勞檢員 G1 也補充若被開罰很多有兩種情況，其一為申訴人僅寫上違反勞基法、第二類就可能真的很嚴重才會被開罰到很多，因此開罰狀況亦不能呈現最實際之情況。此外，對於勞檢員判斷依據之認定，勞檢員 G2 認為：「主要還是仰賴於人格、經濟、組織從屬性去認定，但實際判斷及認定標準由局裡決定，通常不是我們去做。」他表示勞檢員標準還是跟著上級標準，勞檢員 G1 亦談到從屬

性是一項標準，從屬性表示平臺對於勞務提供者之管理程度，他認為由於平臺必須維持良好形象，不得不用此方式進行管理，也提到他對於我國零工經濟發展之看法，擷取重點如下 :

勞檢員 G1:「主要還是判斷其監督關係為何，簽約如何並不會成為關鍵，關鍵還是在簽約後的監督關係。例如潔客幫認為自己是居間契約，也就是提供平臺讓雙方接案等等，在居契約的內涵下平臺不能干涉到潔客 (潔客幫對其勞務提供者的說法) 到場進行的打掃超出內容需要加時數等等，但潔客實際上都需要回報平臺，因為時數增加會導致平臺抽成的部分有變更，這樣平臺才會賺錢，但實際上的居間契約只是一次性的抽成，勞務提供者與需求者間的溝通等等皆不用透過平臺方。幾點因素導致此狀況，第一是民族差異，零工經濟等概念從歐美傳過來，在歐美的零工經濟提供者與需求者傾向於認為自己是與個人簽約，平臺僅是純粹的中介 (居間)，舉例在送貨的過程中貨物摔壞了，個人賠償的問題相對直觀，因為這是你與我的契約 ; 但在臺灣零工經濟勞務提供者則傾向於平臺業者與顧客簽約，在商譽部分就認為是公司的商譽而不是個人的商譽，因此在平臺方管理上必須多費心思才能保有更好的品牌。那為什麼要保有良好的品牌名稱 ? 若以 Airbnb 這個國外盛行的例子來看，Airbnb 並不會因為某個出租房屋的提供者出了些問題而讓平臺方介入解決，因為他們傾向認為這是房客與房東的契約。第二，在臺灣多數新創公司其實是透過品牌養成後賣給大公司當子公司賺錢 (潔客幫就是)，但因為上述所說在臺灣的勞務提供者並不會主動維護平臺形象，因此導致平臺方開始規範一些規則，也就是多少涉及監督與人格、組織、經濟從屬性。」

在我國之勞務提供者大部分都是上述模式，並非所謂「純粹的居間平臺」而是帶有監督性質之平臺，兩位勞檢員對於多自由才能相對擺脫從屬性有類似之看法。

代結論—政府因應之道及未來應有作為

研究發現，我國從事零工經濟之勞務提供者，特別是食物外送員亦面臨依賴此種工作模式，並將此種工作模式視為獲取經濟收入之主要途徑。而如同外國經驗般，此種現象衍生出來的問題，例如工作報酬低、風險較高、缺乏社會保障，及勞動者身分性質爭議等，亦發生於我國。對於降低勞務提供者風險部分，勞動部業已針對食品外送作業工作者部分制定「食物外送作業安全衛生指引」[59]；針對勞動者定性爭議，勞動部則於 2019 年 11 月訂定勞動契約認定指導原則，及「勞動契約從屬性判斷檢核表」，得以發揮定紛止爭之功能。至若上開檢核表之 25 項檢核標準應如何套用到個案事實以判斷是否符合標準，與面臨之符合幾項要件即為承攬等疑問，則有待主管機關未來進一步釋示。

在社會保障方面，臺灣相較他國先進。我國勞工保險條例立法時，即考量到各類勞動者皆有受保護之必要，爰不以具有勞工身分為限，是以縱使勞務提供者未被我國平臺業者視為勞工，其亦得以自營作業者身分參加勞工保險（下稱勞保）。而在勞工退休金部分，依勞工退休金條例第 7 條第 2 項第 2 款，未被視為勞工之勞務提供者亦得以自營作業者身分依規定提繳及請領退休金。綜上，在社會保障部分，從事零工經濟之勞務提供者並不會被排除於現行保障外，倘若其自行依規定投保勞保並自行為自己提繳勞工退休金，則當其符

合請領勞保老年給付資格或勞工退休金資格時，其仍與勞工獲得同樣之保障，是否具有勞工身分之具體差別僅在於負擔之社會保險費比例及是否有雇主為其提繳勞工退休金。同理，在健康保障方面，由於全民健康保險法（下稱健保法）適用射程為全體國民，是以勞務提供者定性之結果為何皆不影響其能否受到健保所保障，有影響者僅有所需負擔之保費金額[60]。

從文獻分析及深度訪談結果皆可發現，零工經濟模式具有若干吸引人之工作特性，如加入門檻低、時間彈性，及工作彈性等皆屬之；此外，隨著零工經濟模式的蓬勃發展，亦創造了高額之經濟產值。惟現行各平臺或多或少仍有若干容易引發勞務提供者不滿之制度，例如可能會有規範過於嚴格、強制派單、無勞、健保，及須自行承擔職災風險等情，且目前在線上平臺提供勞務之零工經濟工作者，其是否不具勞工身分亦非無疑。惟研究顯示多數受訪者仍表示會繼續在此種工作態樣下提供勞務，未來從事零工經濟之勞務提供者之身分認定即有賴勞動部所訂定之勞動契約認定指導原則，與「勞動契約從屬性判斷檢核表」在實務上發揮應有之功能。

揆諸勞工身分之有無對勞動者權益影響甚鉅，除上開社會保險費差額、有無雇主為其提繳勞工退休金外，在契約終止之保障、失業風險的分散，及勞動三權的行使亦會有極為重大之影響，職是之故本文竊以為未來勞工行政主管機關應加強對於平臺業者之勞動檢查，訂定妥適檢查機制及檢查頻率，避免從事零工經濟之勞務提供者被錯誤分類。

參考文獻

[1] House of Lord, Gig Economy: Introduction, Parliament UK, 1, http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/LLN-2017-0086/LLN-2017-0086.pdf (last visited April. 14, 2019).；李健鴻，「就業機會的新途徑」或是「勞動保護的新挑戰」？「零工經濟」下勞動者的就業風險分析，臺灣勞工季刊，第 53 期，2018 年 3 月，頁 5。

[2] 參見勞動部發行，編者的話，台灣勞工季刊，第 53 期，2018 年 3 月，頁 1。

[3] 菅俊治，「非雇用」のいまとこれからプラットフォームビジネスに潜むリスク仕事の請負・細切れ化のキケン，情報産業労働組合連合会，2017 年 11 月，http://ictj-report.joho.or.jp/1711/sp03.html，最後瀏覽日期：2019 年 4 月 14 日。

[4] UNI Europa, The Size of European’s ‘Gig Economy’ is Revealed for the First Time and Justifies a New Bill of Workers’ Rights, FEPS, 1, https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_3.pdf; Ursula Huws, Simon Joyce, Size of Germany’s ‘Gig Economy’ Revealed for the First Time, ADAPT, 1, http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/11/crowd_working_survey_Germany.pdf; Ursula Huws, Simon Joyce, Size of the UK’s “Gig Economy” Revealed for the First Time, ADAPT, 2016, 1, http://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2016/02/crowd-working-surveypdf1.pdf; Ursula Huws, Simon Joyce, Size of Sweden’s ‘Gig Economy’ Revealed for the First Time, ADAPT, 2016, 1, http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/03/crowd-working-survey-swedenpdf.pdf；Chartered Institute of Personnel and Development, To Gig or Not To Gig? Stories From the Modern Economy, CIPD, 13-5, https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[5] British Chamber of Commerce in Japan, The Gig Economy: Risks and Rewards, BCCJ, 1, https://www.bccjapan.com/news/2017/10/gig-economy-risks-and-rewards/. (last visited April. 14, 2019).

[6] Diane Mulcahy（著），羅耀宗（譯），零工經濟來了：搶破頭的 MBA 創新課，教你勇敢挑戰

多重所得、多職身分的多角化人生，天下雜誌出版，2018 年 1 月，頁 8。

[7] Bas ter Weel, Siemen van der Werff, Hanneke Bennaars, Robert Scholte, Julie Fijnje, Mies Westerveld, Ton Mertens, The rise and growth of the gig economy in the Netherlands, SEO, 1, http://www.seo.nl/uploads/media/2018-30_The_rise_and_growth_of_the_gig_economy_in_the_Netherlands_English_Summary.pdf. (last visited April. 15, 2019).

[8] 李健鴻，「就業機會的新途徑」或是「勞動保護的新挑戰」？「零工經濟」下勞動者的就業風險分析，台灣勞工季刊，第 53 期，2018 年 3 月，頁 5。

[9] 張鑫隆，平臺與零工經濟之勞動者保障探討—以日本為例，台灣勞工季刊，第 53 期，2018 年 3 月，頁 21。

[10] 舉例而言，勞務需求者在平臺上並無法自由選擇勞務提供者，而係於提出勞務需求後，由平臺業者將此任務發布給勞務提供者，使其執行此任務，滿足勞務需求者之需求，如 Uber、honestbee 等平臺皆係如此，族繁不及備載。在此情況下，勞務需求者與勞務提供者間是否真存有承攬關係，且若有，則契約成立之時點為何亦皆非無疑。

[11] 成之約，英國勞動市場發展概況與有品質工作的衡量指標，台灣勞工季刊，第 53 期，2018 年 3 月，頁 83。

[12] 菅俊治，「非雇用」のいまとこれからプラットフォームビジネスに潜むリスク仕事の請負・細切れ化のキケン，情報産業労働組合連合会，2017 年 11 月，http://ictj-report.joho.or.jp/1711/sp03.html，最後瀏覽日期：2019 年 4 月 14 日。

[13] House of Lord, Gig Economy: Introduction, PARLIAMENT UK, 1, http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/LLN-2017-0086/LLN-2017-0086.pdf; Chartered Institute of Personnel and Development, To Gig or Not To Gig? Stories From the Modern Economy, CIPD, 4, https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf; Bas ter Weel, Siemen van der Werff, Hanneke Bennaars, Robert Scholte, Julie Fijnje, Mies Westerveld, Ton Mertens, The rise and growth of the gig economy in the Netherlands, SEO, 1, http://www.seo.nl/uploads/media/2018-30_The_rise_and_growth_of_the_gig_economy_in_the_Netherlands_English_Summary.pdf. (last visited April. 15, 2019).

[14] 林俊甫等，我國推動新經濟模式與新科技發展對勞動市場的影響與因應委託研究，勞動部，2019 年 1 月，頁 25-26。

[15] 例如無法定之有薪病假、將來無法受領退休金等，參見 The University of Hertfordshire, FEPS, UNI Europa, The Size of European's 'Gig Economy' is Revealed for the First Time and Justifies a New Bill of Workers' Rights, FEPS, 1, https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_3.pdf; 林俊甫等，我國推動新經濟模式與新科技發展對勞動市場的影響與因應委託研究，勞動部，2019 年 1 月，頁 29。

[16] 如工資、工時、社會保險、職業安全與衛生，及集體協商義務等，詳請參見菅俊治，「非雇用」のいまとこれからプラットフォームビジネスに潜むリスク仕事の請負・細切れ化のキケン，情報産業労働組合連合会，2017 年 11 月，http://ictj-report.joho.or.jp/1711/sp03.html；林俊甫等（2019），〈我國推動新經濟模式與新科技發展對勞動市場的影響與因應〉委託研究，頁 36-37，臺北：勞動部。

[17] The University of Hertfordshire, FEPS, UNI Europa, The size of European's 'Gig Economy' is Revealed for the First Time and Justifies a New Bill of Workers' Rights, FEPS, 1, https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_3.pdf. (last visited April. 14, 2019).；林俊甫等，我國推動新經濟模式與新科技發展對勞動市場的影響與因應委託研究，勞動部，2019 年 1 月，頁 37。

[18] 此為 2019 年 2 月所發布之最新數據，詳請參見 Mansoor Iqbal, Uber Revenue and Usage Statistics, BUSINESSOFAPPS,1, http://www.businessofapps.com/data/uber-statistics/. (last visited April. 14, 2019).

[19] 獨角獸公司 (Unicorn) 係指市面上估值達 10 億

美元之新創公司，而依 2017 年的數據，Uber 公司估值高達 690 億美元。See Alba Nidia Batista, What is a Unicorn Startup?, TECHNOLOGY HUB, 1, https://t-hub.mx/en/blog/31/what-is-a-unicorn-startup. (last visited April. 14, 2019).

[20] 林俊甫等，我國推動新經濟模式與新科技發展對勞動市場的影響與因應委託研究，勞動部，2019 年 1 月，頁 34。

[21] The University of Hertfordshire, FEPS, UNI Europa, The Size of European's 'Gig Economy' is Revealed for the First Time and Justifies a New Bill of Workers' Rights, FEPS, 1, https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_3.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[22] 該研究係針對德國、奧地利、英國、瑞典、瑞士、義大利，及荷蘭等七國所做之跨國型研究，詳請參見 The University of Hertfordshire, FEPS, UNI Europa, The Size of European's 'Gig Economy' is Revealed for the First Time and Justifies a New Bill of Workers' Rights, FEPS, 1, https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_3.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[23] 七國分別為奧地利、瑞士、德國、義大利、荷蘭、瑞典，及英國，詳細內容請參見 https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_2.pdf

[24] 劉士豪，德國平臺經濟與零工經濟法律結構的初探，台灣勞工季刊，第 53 期，2018 年 3 月，頁 29。

[25] Thorben Albrecht, Gute Arbeit im digitalen Zeitalter, GEGENBLENDE, 2014, 1, https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++7b6358d2-6992-11e4-b4e8-52540066f352.

[26] 劉士豪，德國平臺經濟與零工經濟法律結構的初探，台灣勞工季刊，第 53 期，2018 年 3 月，頁 29-30、35。

[27] Ursula Huws & Simon Joyce, Size of Germany's "Gig Economy" Revealed for the First Time, UNI EUROPA, 1, http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/11/crowd_working_survey_Germany.pdf. (last visited April. 14, 2019); The University of Hertfordshire, FEPS, UNI Europa, The Size of European's 'Gig Economy' is Revealed for the First Time and Justifies a New Bill of Workers' Rights, FEPS, 1, https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_3.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[28] The University of Hertfordshire, FEPS, UNI Europa, The Size of European's 'Gig Economy' is Revealed for the First Time and Justifies a New Bill of Workers' Rights, FEPS, 1, https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_3.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[29] Ursula Huws & Simon Joyce, Size of Germany's "Gig Economy" Revealed for the First Time, UNI EUROPA, 1, http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/11/crowd_working_survey_Germany.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[30] Ursula Huws & Simon Joyce, Character of Austria's "Gig Economy" Revealed for the First Time, UNI EUROPA, 1, http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/09/crowd_working_survey_Austria.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[31] The University of Hertfordshire, FEPS, UNI Europa, The Size of European's 'Gig Economy' is Revealed for the First Time and Justifies a New Bill of Workers' Rights, FEPS, 1, https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_3.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[32] Ursula Huws & Simon Joyce, Character of Austria's "Gig Economy" Revealed for the First Time, UNI EUROPA, 1, http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/09/crowd_working_survey_Austria.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[33] Ursula Huws & Simon Joyce, Size of the UK's "Gig Economy" Revealed for the First Time, UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE, 1, http://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2016/02/crowd-working-surveypdf1.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[34] The University of Hertfordshire, FEPS, UNI Europa, The Size of European's 'Gig Economy' is Revealed for the First Time and Justifies a New Bill of Workers' Rights, FEPS, 1, https://www.feps-

europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_3.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[35] Ursula Huws & Simon Joyce, Size of the UK's "Gig Economy" Revealed for the First Time, UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE, 1, http://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2016/02/crowd-working-surveypdf1.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[36] Ursula Huws & Simon Joyce, Size of Sweden's "Gig Economy" Revealed for the First Time, UNI EUROPA, 1, http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/03/crowd-working-survey-swedenpdf.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[37] The University of Hertfordshire, FEPS, UNI Europa, The Size of European's 'Gig Economy' is Revealed for the First Time and Justifies a New Bill of Workers' Rights, FEPS, 1, https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_3.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[38] Ursula Huws & Simon Joyce, Size of Sweden's "Gig Economy" Revealed for the First Time, UNI EUROPA, 1, http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/03/crowd-working-survey-swedenpdf.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[39] Bas ter Weel, Siemen van der Werff, Hanneke Bennaars, Robert Scholte, Julie Fijnje, Mies Westerveld, Ton Mertens, The rise and growth of the gig economy in the Netherlands, SEO, 1, http://www.seo.nl/uploads/media/2018-30_The_rise_and_growth_of_the_gig_economy_in_the_Netherlands_English_Summary.pdf. (last visited April. 15, 2019).

[40] The University of Hertfordshire, FEPS, UNI Europa, The Size of European's 'Gig Economy' is Revealed for the First Time and Justifies a New Bill of Workers' Rights, FEPS, 1, https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_3.pdf. (last visited April. 14, 2019).

[41] Shane Mcfeely, Ryan Pendell, What Workplace Leaders Can Learn from the Real Gig Economy, GALLUP, 1, https://www.gallup.com/workplace/240929/workplace-leaders-learn-real-gig-economy.aspx. (last visited April. 14, 2019).

[42] TJ McCue, 57 Million U.S. Workers Are Part of the Gig Economy, FORBES, 1, https://www.forbes.com/sites/tjmccue/2018/08/31/57-million-u-s-workers-are-part-of-the-gig-economy/#c34c12b71186 (last visited April. 14, 2019).

[43] Aaron Smith, Gig Work, Online Selling and Home Sharing, PEW RESEARCH CENTER, 1, https://www.pewinternet.org/2016/11/17/gig-work-online-selling-and-home-sharing/(last visited April. 14, 2019).; 焦興鎧，對平臺或零工經濟勞動者之保障－美國之經驗，台灣勞工季刊，第 53 期，2018 年 3 月，頁 37-38。

[44] 焦興鎧，對平臺或零工經濟勞動者之保障－美國之經驗，台灣勞工季刊，第 53 期，2018 年 3 月，頁 37。

[45] 詳請參見經濟産業省，「雇用関係によらない働き方」について（現状と課題），https://www.meti.go.jp/press/2016/11/20161117005/20161117005-d.pdf，最後瀏覽日期：2019 年 4 月 14 日。

[46] IBM, Sharing Japan New Paths to Success in the Sharing Economy, IBM, 14, https://www.ibm.com/downloads/cas/6597JKDE. (last visited April. 14, 2019).

[47] 厚生労働省，「働き方改革」の実現に向けて，https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html，最後瀏覽日期：2019 年 4 月 14 日。

[48] 詳請參見經濟産業省，「雇用関係によらない働き方」について（現状と課題），https://www.meti.go.jp/press/2016/11/20161117005/20161117005-d.pdf，最後瀏覽日期：2019 年 4 月 14 日。

[49] 上西充子，非雇用」のいまとこれから「非雇用型」を促進する安倍政権政策決定の背景を読み解く，情報産業労働組合連合会，http://ictj-report.joho.or.jp/1711/sp02.html，，最後瀏覽日期：2019 年 4 月 14 日。

[50] 日本官方對於零工經濟下勞務提供者之法律性質似傾向將之認定為係自營作業者，詳請參見經濟産業省，「雇用関係によらない働き方」について（現状と課題），https://www.meti.go.jp/press/2016/11/20161117005/20161117005-d.pdf，最後瀏覽日期：2019 年 4 月 14 日；此外，

亦有日本之研究機構指出零工經濟下之勞務提供者難有被認定為勞工之可能，詳請參見独立行政法人労働政策研究・研修機構，シェアリングエコノミーに関する法的課題，独立行政法人労働政策研究・研修機構，2018 年 1 月，https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2018/01/japan.html，最後瀏覽日期：2019 年 4 月 14 日。

[51] Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work, ILO, 40-1, 43-5, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591505.pdf. (last visited April. 15, 2019).

[52] Global Commission on the Future of Work, Work for a Brighter Future, ILO, 1, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang--en/index.htm. (last visited April. 14, 2019).

[53] Global Commission on the Future of Work, Work for a Brighter Future, ILO, 1, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang--en/index.htm. (last visited April. 14, 2019).

[54] 研究同時顯示透過社會對話之方式對於使社會安全網更為縝密亦有相當之助益，惟我國社會對話模式發展尚未臻成熟，在現階段而言似難透過社會對話之路徑加以解決，且揆諸社會對話經驗豐富且制度相當成熟的荷蘭，就目前該國社會對話成果以觀，至目前為止似亦尚未能提出得以使社會安全法制更為完善之作法。

[55] Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work, ILO, 45, 54-5, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591505.pdf. (last visited April. 15, 2019).

[56] Global Commission on the Future of Work, Work for a Brighter Future, ILO, 1, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang--en/index.htm. (last visited April. 14, 2019).

[57] 所謂立意抽樣 (Purposive Sampling)，係指透過不同之抽樣方法，選出最具代表性或最具價值之樣本之非隨機抽樣方式，參見 W. Lawrence Neuman（著），郭思餘（譯），研究方法：質化與量化方法之應用，雙葉書廊，2012 年 6 月，頁 108-109。

[58] 囿於篇幅，本文僅擷取部分研究成果。

[59] 參見 109 年 3 月 2 日勞動部勞職授字第 10902005692 號令。事實上，勞動部於 2019 年 10 月間即已制定食物外送作業安全指引，並於同年 12 月間修訂該指引，發布「食品外送作業安全指引 2.0」，惟為提供雇主訂定食品外送作業危害防止計畫，勞動部遂發布食品外送作業安全衛生指引 (即 3.0 版) 供業者依循。

[60] 詳請參見健保法第 10、27 條。

Development and the Challenge of Gig Economy

Yu-Yen Chang Chi-Hsun Cho Kuan-Yu Chi

Institute of Labor, Occupational Safety and Health, Ministry of Labor

Abstract

With the rapid innovation of information and communication technology, a new business model-Gig economy has raised attention worldwide. Over the past few years, it is quite common that we see articles discussing the positive and promising side of the gig economy, which successfully attracted many people. Nowadays, different aspects of views have popped out, drawing more and more peoples' attention.

By adopting the literature review, this article defined the definition of "gig economy" and tried to picture the nature of it. This article also went through the current development and the reaction related to the gig economy of major advanced countries and international organizations in the world. Further, this article also studies the current development in practice in Taiwan by an in-depth interview.

The article findings indicate the following reason for crowd workers to participate in the gig economy: 1. flexible working hours; 2. flexible working style, and 3. low work threshold. As to difficulties, crowd workers face 1. economically insecure; 2. crowd workers need to take the risk of occupation on their own; 3. platform management is too strict; 4. commission rate that the platform operator take is too high, and 5. the risk of personal data leakage. Despite facing the difficulties mentioned above, crowd workers are still determined to work this way in the future and consider it a part-time job.

Having an employee status is not an essential requirement for crowd workers to participate in the labor insurance, health insurance, and labor pension system in Taiwan, their status only matters when it comes to the insurance fee and whether the platform operator is obligated to contribute labor pension funds to the crowd workers account.

This article suggests that the labor administrative authority should strengthen labor inspections for platform operators, and establish appropriate labor inspection mechanisms and inspection frequencies to protect crowd worker's rights, and make sure their employment status will not be misclassified in the future.

Keywords： Gig economy, Online platform, The platform operator

Accepted 24 July,2019

Correspondence to: Chi-Hsun Cho , Institute of Labor, Occupation Safety and Health, MOL, No. 99, Lane 407, Hengke Rd., Sijhih District, New Taipei City 22143, Taiwan (R.O.C.), E-mail: cch168@mail.ilosh.gov.tw