

東亞零工經濟、共享經濟、 數位平臺工作者之工作福利 與社會保障

黃芳誼

壹、緒論

根據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）研究發現 2016 年非典型就業占全球就業的 61.2%（ILO, 2018）。所謂非典型就業指的是沒有受到法律和工作福利保障的勞工，包括規定的社會保險和年假或病假之獲取。在地區層面上，非典型就業在非洲最高（85.8%），其次是阿拉伯經濟體（68.6%）、亞太地區（68.2%）、美洲（40.0%）和歐洲與中亞（25.1%）。另一個未納保工作保障的指標是自營業者的工作福利（ILO, 2018）。在目前非典型就業工作者中，其主要可區分為三種類型，包括零工經濟、共享經濟、數位平臺工作。在東亞國家中，這三種類型的勞動人口日益上升，由於東亞福利國家發展型的福利體制有別於西方諸國（李易駿、古允文，2003），在東亞這樣發展型的福利

體制中，非典型經濟工作者的福利政策發展是否有共同的發展樣貌？本文旨在探究東亞四國臺灣、日本、韓國、中國目前零工經濟、共享經濟、數位平臺工作福利政策目前發展情況，並分析未來非典型就業工作福利保障政策制定的方向。

貳、零工經濟、共享經濟、數位平臺工作的異同

隨著全球化及智能科技的結合，第四次產業革命的來臨，東亞產業結構正進行劇烈的轉變，非典型工作之經濟模式當道，而非正式產業經濟和自營業者自成為一個強大的勞動市場子群體，此即稱為數位平臺經濟工作（digital platform work），其基本上可分為三大經濟形式：零工經濟（Gig Economy）、共享經濟（Sharing Economy）和平臺經濟（Platform Economy），而這三大經濟形

式存在著獨有的特色與相互交集的共同點（APEC Human Resources Development Group, 2021）。首先，所謂零工經濟的核心為不確定性或不穩定性，在此經濟架構中，其工作者收入依賴於是否能夠獲得短期工作或零工。諸如一些傳統的非數字化零工工作者、活動策劃者、家教老師、音樂家等。而就共享經濟之特徵乃是工作者對資源所擁有的使用權而非擁有權，換言之，當許多個人集體共用特定物資或設施，減少了對購買或擁有的需求，則可稱

之為共享經濟工作。舉凡農民共用拖拉機或產品分揀機、孩童玩具租借中心等。而最重要與最新興起的經濟形式則為平臺經濟，平臺經濟通過技術中介，例如數位平臺來管理零工和資源，其代表利用數位科技來連接服務提供者和消費者。譬如MTurk和Grab等數位平臺協助人們找到零工或提供共享服務，或是飲食輸送平臺、家務管理平臺提供食物運送、家務清潔人員等到府服務的功能。

零工經濟、共享經濟、數位平臺工作

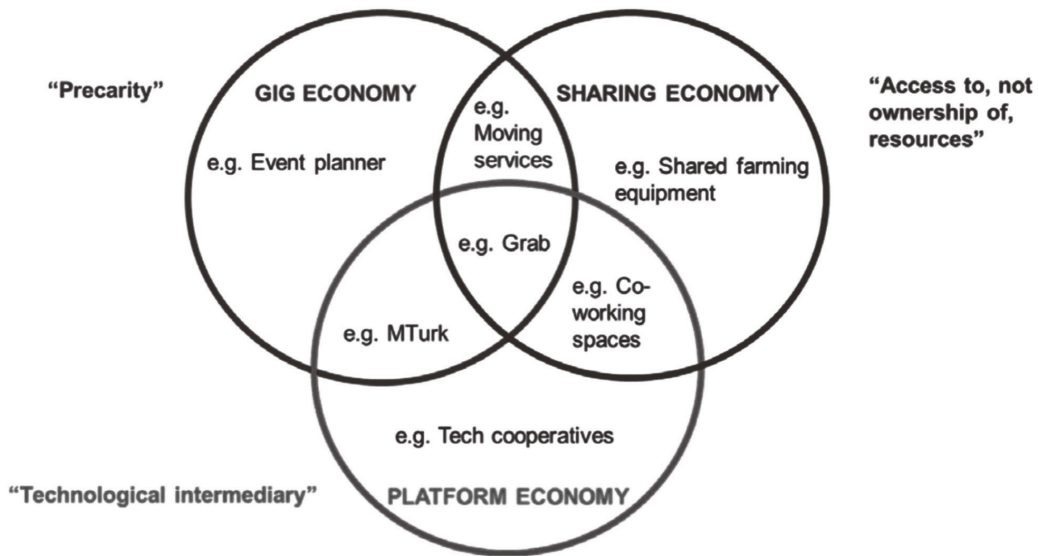


圖 1 零工經濟、共享經濟、數位平臺工作之異同圖

資料來源：APEC Human Resources Development Group（2021）。

註：左圈：零工經濟（Gig Economy）、右圈：共享經濟（Sharing Economy）、下圈：平臺經濟（Platform Economy），左上文字：工作不穩定性（Precarity）、右邊文字：資源的使用權，而非所有權（Access to, not ownership of, resources）、技術中介（Technological intermediary），其他交叉的部分為公司名稱。

三個部分兩兩相戶各有交集點。從圖1中可以看出，這三種經濟形式有交疊處但又各有獨特特性。例如Grab為平臺經濟與共享經濟的交集，此平臺提供移動服務，展現了如何通過數位平臺來共享交通工具。此外，MTurk平臺則為平臺經濟與零工經濟的交集，此為一個線上平臺，提供人們找到短期的零工的機會。更者，共同工作空間平臺則為共享經濟與平臺經濟的交會處，其功能乃在提供共享辦公空間，通過平臺來管理和預定空間的使用（APEC Human Resources Development Group, 2021）。這三個經濟模型共同塑造了目前東亞社會的勞動和商業環境，其中技術的使用和對資源的共享方式對於東亞經濟的未來發展扮演決定性關鍵。

參、東亞零工經濟、共享經濟、數位平臺工作的發展

根據2019年國際勞工組織進行每個國家的自營業者人數占總就業人數比例的調查，其中自營業工作人數百分比由高至低排列的亞太經濟合作組織（Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC）經濟體列表如下：越南76.1%、泰國68.0%、印尼51.8%、菲律賓36.2%、中國27.8%、墨西哥24.6%、馬來西亞12.4%、秘魯8.1%、美國6.1%、新加坡5.5%、澳大利亞16.6%、紐西蘭13.5%、巴布亞新幾內

亞13.5%、智利15.2%、香港8.4%、韓國10.1%、日本10.1%、俄羅斯8.1%、加拿大9.0%、文萊國9.0%、以及臺灣11.5%（ILO, 2019）。而太平洋區域各國在針對自營業者工作福利之社會保障政策納保範圍（自營業者除健保、健康照護、疾病福利以外，至少有一項社會保障福利政策納保的人口百分比）上存在顯著差異。例如澳大利亞、紐西蘭和新加坡均達到了100%的納保率，展示了這些國家對自營業者之社會保障福利政策的全面性和效率，如圖2所示。

社會保障福利是指政府或機構提供的各種形式的支持，以確保個人在不同生命狀況下能夠獲得基本服務和收入保障。這些福利旨在保護人們免受失業、疾病、殘疾、年老和其他生活事件帶來的經濟風險和困難。針對數字平臺工作者和自營業者之具體社會保障福利包括退休金（為退休人士提供的經濟支持）、失業救濟（為失業並尋找工作的人士提供的收入支持）、職災保險福利（為因工作而受傷或殘疾的工人提供賠償和支持）、生育福利（為父母在生育期間提供的經濟支持和工作保障）。太平洋各國在提供社會保障給數字平臺工作者比起紐西蘭而言均為十分低落，而臺灣更與其形成鮮明對比，臺灣並未有針對數位平臺工作者制定的福利保險法規，也未其提供基本強制性社會保障福利措施，非典型勞動工作者可自願性

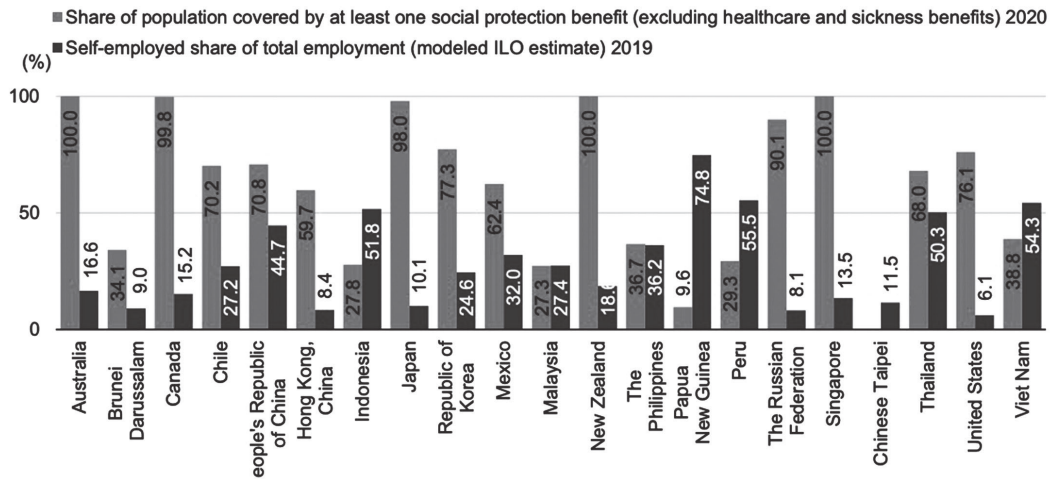


圖 2 亞洲太平洋國家自營業者占總體就業人口比例、至有一項社會保障福利政策納保的人口百分比

資料來源：ILO（2021）。

透過職業工會加保勞保老年年金或自行投保國民年金與勞工職業災害保險，但由於勞工保險費與健保由個人負擔60%，剩下的40%由政府繳交，因其無雇主，故也無法加入雇主負擔6%的勞工退休金，除非100%自付。這種特別加保方式比有雇主勞工自行負擔保費20%要高上三倍，加上其屬於自願性質、沒有勞退保障，顯示出臺灣對數位平臺工作者提供的社會保障政策極為薄弱。儘管勞動部針對平臺外送員之勞動權益（含僱傭、非僱傭），要求平臺業者應依其所訂「食品外送作業安全衛生指引」，落實交通事故預防及相關勞動權益保障，並於颱風天停止外送。此外，需善盡企業與社會責任，維護外送員之生

命安全，但是該指引僅有道德規勸之效力，對平臺工作者並未有任何實質保障。而其他國家如加拿大的在平臺工作者獲得一項以上社會保障的納保率高達99.8%，而日本也達到了98.0%。相對來說，中國和智利的納保率在70%左右，而韓國和俄羅斯聯邦則分別有77.3%和 90.1%的自營業者人口受益於至少一項社會保障福利。然而，秘魯的納保率相對較低，只有29.3%。這些數據揭示了臺灣對自營業者在社會保障政策執行及財政投入方面極為低落，並凸顯數位平臺與零工經濟工作者的工作福利保障亟待改善（APEC Human Resources Development Group, 2021）。

一、臺灣零工經濟、共享經濟、數位平臺工作的快速遞增

依據行政院主計總處公布2020年5月臺灣非典型工作人數為79.9萬，占全體就業人數6.97%。而在2023年人力運用調查，臺灣非典型就業統計人數增加為80.6萬，創下過去2019~2023年以來新高，此外，臺灣零工經濟、共享經濟、數位平臺工作者的快速遞增，從2022年到2023年增加8,000人（潘姿羽，2023），而「想改做全時、正式工作之比率」的工作者逐漸下降，其中更有15.3%的人從事非典型工作是因為「偏好此類工作型態」，這代表越來越多人享受這種彈性、多元、個人化的就業模式。民眾偏好非典型僱用之工作型態者，即非全時、非長期受聘僱於單一雇主或一家機構的關係，其亦為有別於全時薪資就業人員（full-time wage employees）以外之工作者（洪瑞斌，2020）。該工作崛起於新冠疫情時期，許多公司因疫情裁員，多數被裁員的勞工轉而成為美食外送員，而疫情過後，餐飲、住宿等產業大量缺工，這些企業選擇以臨時工補足人力，造成非典型就業者快速上升，數位平臺的使用推廣後，更使得自由接案的遠距工作者劇增（潘姿羽，2023）。

儘管這些工作者人口快速增加，但目前臺灣政府針對零工經濟、共享經濟、數位平臺的勞動與工作福利等相關法規

仍在規劃研擬中。勞動部職業安全衛生署統計全國外送員人數從2019年的4.5萬人，到2022年增加至14.5萬人（台灣經濟研究院，2024），包括五大外送平臺：優食臺灣、熊貓（Foodpanda、富胖達）、Lalamove（啦啦快送）、Foodomo、有無快送等（胡晴美，2023）。其中男性占78%、女性占22%。相比2022年全國工業、服務業的男性受僱員工占53%、女性占47%，外送員多為男性（數位時代採訪中心，2023）。根據完整外送員經歷的履歷表，依經歷由長到短排列，經歷中位數為0.9年，約11個月，該工作年資比起餐飲類的1年、門市1.2年（約14個月）、運輸物流1.4年（約17個月）、操作技術1.5年（約18個月）來得更短許多。而在2017~2019年間，近17萬名大學畢業生的第一份工作平均任職為1年2個月，換言之，外送員乃為流動率高的工作（彭慧明，2023）。外送員與雇主有是僱傭關係，外送員即可有勞健保、特休、年資等保障。然而，目前外送員屬於承攬工作，在其工作不受勞基法保障（數位時代採訪中心，2023）情況下，因此，數位平臺工作者工時過長、聘僱遭隨意解除、薪資遞減、懲處過當、職業災害或車禍死亡等無理賠等事件等情況層出不窮（Karl, 2023）。

二、日本零工經濟、共享經濟、數位平臺工作的制度落實

日本勞動政策研究與培訓機構（JILPT）在2018年對雇用類似就業者（接受委託人委託，主要個人提供服務並獲得報酬的人）進行的調查顯示，數位平臺工作者約有228萬人，而日本非典型工作的人口與全球發展趨勢一致，通過數位平臺的就業正在不斷增加。然而，在日本，傳統的建築行業中的個體戶和司機等人群往往以自由職業形式工作，因此針對這些非典型工作者採取了與有雇主正式工作者類似的保護措施，如特別加入工傷保險。日本政府努力保護所有自由職業者，厚生勞動省、內閣官房、公正交易委員會及中小企業廳協同推進這一進程。2021年厚生勞動部制定一部自由職業形式的新法律稱為「為自由職業者營造安心工作環境的指南」。此外，在保護自由職業者之前，識別勞動者身分的重要依據是勞動契約，正進行業務者與自由職業者之間關係的整理。新法律將包括應用反壟斷法等措施，防止業務方濫用優勢地位，以及認識到承包款項支付延遲防止法的意義。新的自由職業者保護法律預計將包括明確的條件、文書交付和薪酬支付義務等內容（志村幸久，2021）。

儘管日本厚生勞動部與相關部分針對數位平臺工作者的工作福利已立法明定外，然而數位平臺工作者的工作福利仍會

受到公開和非公開的評價而影響其工作權益。目前數位平臺通過演算法進行管理工作，如Uber Eats或Uber等提供車輛召喚或遞送食物服務的平臺均透過評價進行評估勞工的優劣，低評價可能導致勞工帳戶被暫停等不利後果，而許多數位平臺中，工作者評價亦可能影響訂單數量。而這些公開的評價通常是用戶在網路或平臺內發布的星級或評論。而非公開的評價包括：平臺對工作者的評價、平臺收集的委託人評價、委託人等的評價方法和過程是非公開的（工作者只被通知結果）。這些評價可能侵犯數位平臺工作者的人格權和勞動權。因此，平臺需要進行適當的評價，這需要建立工作者參與的評價系統。非公開的評價由於工作者個人訊息在未經本人同意的情況下影響工作，可能侵犯隱私權，所以如果評價處理由演算法執行，則平臺公司必須保證其演算過程的透明性。此外，當平臺工作者在不同平臺工作時，評價的可移植性成問題。每個平臺的運營方式不同等問題使得評價的可移植性面臨挑戰，同時「被遺忘的權利」也是必不可少的視角。此外，目前對平臺工作者的職業訓練不足，平臺和政府應當主導職業能力開發訓練項目。平臺的評價系統、評價標準和算法的監控等角色是必需的，但也應將這些角色賦予平臺工作者的工會等組織（滝原啓允，2021；獨立行政法人労働政策研究・研修機構，2023）。

三、韓國零工經濟、共享經濟、數位平臺工作的飛越成長

根據韓國勞動研究院2021年的研究，韓國非典型勞工占全部總體勞工的三分之一，但狹義的數位平臺工作者人數為658,000人，占總就業人口的2.5%。韓國的數位平臺包含四類特徵：（1）在數位平臺上進行的交易涉及服務和虛擬貨幣（不包括資產租賃）；（2）平臺介入的為短期工作或任務，而非僱傭形式；（3）平臺介入報酬，並且交易存在與金額由平臺進行記錄；（4）平臺上的工作開放給不特定多數人（장지연, 2022）。在韓國目前最大的數位平臺工作為數據標記平臺Crowdworks，該平臺註冊用戶達到100,000人，2020年韓國勞動研究院估計80%的數據標記工作者在Crowdworks工作。該平臺用戶註冊後，可以立即搜尋相關喜好的任務並申請參與該工作。這個平臺與其他飲食輸送平臺或是家務處理清潔工作平臺不同，Crowdworks上的熟練工作者會對任務進行檢查確認，經平臺批准後，勞工需針對文本、照片、視頻和音頻，以進行分類和識別，這些標記數據隨後協助AI學習。由於任務多樣，從照片標記、文本突出顯示或摘要、回答調查等，完成任務後，工作即可獲得報酬。2020年韓國勞動研究院對950名數據標記工作者進行的調查顯示，大部分工作者為20至30歲，這一結果與國際勞工組織在

2015年和2017年進行的調查結果相似。排名較高的熟練工作者傾向於不在其他地方從事離線工作，並更喜歡「簡單但收入較低的任務」而非「困難但收入高的任務」，這些數位平臺工作者傾向於通過重複執行簡單的任務來增加收入。此外，72%的數位平臺工作者將自己定義為「沒有任何限制的自由職業者」。在詢問哪個組織最適合代表他們時，29.5%的人提到了線上勞工組織，60.0%的人提到線上社區，期望的角色包括資訊共享、價格談判和投訴處理等（권혜자等人, 2021）。

根據韓國勞動研究院的研究，韓國的數位平臺可分為兩類：第一為典型的數位平臺，其又可稱為開放型平臺，即操作者也是平臺服務提供者。其二，非典型的數位平臺逐漸興起，其則保留了某種形式的直接工作。非典型平臺主要有三種類型：

（1）使用直接僱傭和平臺工作者，並補充運營開放型和閉鎖型平臺；（2）在現有業務領域引入平臺，中間管理公司仍然存在；（3）平臺內部有管理者的平臺。這些非典型平臺是從傳統僱傭形式過渡到目前數位平臺工作階段而產生的。由於數位平臺可視為一種技術，能夠在超越公司的範圍內形成鬆散的組織並在相當程度上進行控制和管理，因此使得與僱傭或外包/分包完全不同的生產關係成為可能（張智勇, 2021）。由於AI人工智能、雲端、網際網路、5G等技術發展迅速，使

得數位平臺工作迅速增加。雖然現有韓國勞動市場中數位平臺工作者、零工經濟者、依賴型自營業者的不斷增加，且這些非典型工作者提供與僱員類似的服務，但不論其勞工與雇主的契約類型為何，非典型就業工作者仍都不受勞動標準法的保護（獨立行政法人勞動政策研究・研修機構，2023）。

四、中國零工經濟、共享經濟、數位平臺工作的迅猛崛起

中國非典型就業形式十分多元，2020年零工經濟人數有兩億人口（Xu, 2022），占8.94 億勞動人口的22.37%，包括傳統的自營業者、家庭勞動者、兼職、契約工、派遣工、平臺工等。從事非典型就業者的年齡和屬性也各不相同，包括農村貧困家庭的年輕人、找不到工作的中老年人、農民工（在農村戶籍，但在當地從事非農業工作或離開戶籍地六個月以上的勞動者）、專業技術人員等。中國政府針對非典型就業政策可以大致分為三個階段。早期階段鼓勵勞動者自主選擇靈活就業形式，接下來加強規範管理監督，支持員工社會保險參保和簽訂多樣化勞動契約。目前的方向是支持自主創業和保障，地方層面也以多種形式進行實踐。具體措施包括上海市的實名制管理、安徽省政府構建數位平臺的“公共服務方式”以及廣東省實施戶籍無限制的基本養老保險參保

措施等。數位平臺勞動的挑戰包括數位平臺企業的社會責任界定不清晰，受算法和系統約束的問題。此外，需要加強企業數據管理和價格等方面的合規性。勞動者自身面臨的挑戰包括職業轉換能力不足、參保意識低等。未來中國針對數位平臺工作者相關工作福利保障政策重點包括重新定位平臺勞動，促進協調有序的平臺勞動市場發展，簡化公共職業服務中的補助申請等流程，提供基於勞動市場的準確服務，建立新的勞資關係和健全社會保障制度，使企業根據需要承擔社會責任，提升勞動者素質和接受性（曹佳，2020）。

隨著數位平臺工作的出現，中國傳統的勞動者與自營業者二元對立不斷受到重大挑戰。由於中國勞動法對勞資關係的認定非常嚴格，因此數位平臺勞動的勞資關係認定十分艱難。中國人力資源和社會保障部與最高人民法院聯合發布新就業形態勞動爭議典型案例，以案釋法，指導裁判實踐，強化對數位平臺工作者的勞動法律保障。同時，多地政府從優化服務、完善舉措、建設零工市場等方面著手，促進多渠道靈活就業，並探索多層次、高水準、廣納保的勞動保障體系，以應對勞動就業形態多元化的發展需求。受訪專家強調，應對靈活就業的勞動者提供更全面的保障。在具體措施方面，海南利用「海易辦」平臺的基礎能力，推出「靈活就業一件事」聯辦服務，規範靈活就業保障，

解決從業者的辦事困擾。北京、陝西、湖北等地則聚焦於落實重點群體創業推進行動工作，實施「靈活就業支援」計畫。此外，湖北推進「零工驛站」民生實事項目，浙江將零工市場建設列為十大民生實事之一，山東則發布支援省級零工市場高品質發展的實施意見，以構建具有地方特色的政策體系。這些措施旨在為勞動者提供優質高效的靈活就業服務，激發就業潛力，並保障勞動者的廣泛權益（王奇，2023）。

從2021年12月到2022年1月，中國勞動社會保障科學研究院的勞動和社會保障法治研究室李文靜針對中國的五個城市對食品外送從業者進行了調查問卷調查。其研究設計根據經濟依賴性和個性從屬性（是否能夠控制時間／任務）這兩個指標將回答者分為第三類勞動者（既不屬於雇員也不屬於自營業者）。結果顯示，回答者中自雇者類型（經濟依賴性和個性從屬性都較低）僅占7.2%，而勞動者類型（經濟依賴性高且個性從屬性也高）僅占8.1%，而第三類勞動者（經濟依賴性或個性從屬性高的類型）卻占據絕大多數，高達84.7%。其中特別占比較大的類型是經濟依賴性高且個性從屬性相對較高的人群，占45.1%此外，回答者的社會保障參與率整體上較低，特別是經濟依賴性和個性從屬性都較強的從業者參與率特別低。目前中國政府對新的就業形式勞動者的保

護主要應基於薪資、工作時間、休假、職業災害福利、退休金等方面急迫需求亟待建立靈活就業者社會保障制度（獨立行政法人勞動政策研究・研修機構，2023）。未來政策目標是需要透過平臺工作的人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性這三個方面重新制定法律依據，讓勞動者和平臺之間的關係的工作自主權、組織雇用權、可能遭受損害的第三人的合法權益三方之中找到平衡（王奇，2023）。

肆、東亞零工經濟、共享經濟、數位平臺工作的相關社會保障政策制定方向

根據亞洲太平洋經濟合作會議所提出的數位平臺工作者的工作保障政策之發展，需圍繞三個核心主軸：普及性、充分性和永續性。每個主軸對於確保數位平臺經濟中的工作者擁有強大的支持系統都至關重要，首先，第一個主軸普及性意味者政策設計的前提須考慮工作者集體代表、平臺提供商、與該利益相關者的三方共同合作，其工作福利與政策實施所納保的人口比例須達到最高，普及性的內含包括政策制定須考量工作者代表、三方合作與參與、與平臺提供商的合作、工作者的定義與分類、異質性工作性質、波動性收入、靈活與多重工作安排以及利用技術之工作法律保障。這些元素旨在確保盡可能多的

數位平臺工作者能夠獲得最廣泛的工作福利保護及支持（APEC Human Resources Development Group, 2021）。

其次，第二個主軸充分性乃是確保為數位平臺工作者提供的保護和福利足夠且符合需求。它包括確定雇主及員工關係、確保社會保障底線、應對不同類型平臺工作帶來的各種職業風險等要素。具體而言，充分性內涵涉及數位平臺訊息網絡和共享、數據的碎片化和重複、確定雇主與員工的關係、與其他社會保障方面的相互聯繫、社會保障底線、各種職業風險、從就業立法中被排除、擴大稅基以及協調混合的貢獻。這些面向能確保數位平臺工作者的保護和福利不僅充足且符合數位平臺工作者之需求。本主軸涉及解決數位平臺工作者之工作福利保障政策的零散破碎化，確保數位平臺工作者不因被排除在就業立法之外而產生工作保障的保護漏洞，並擴大稅基以財政支持數位平臺工作者之工作保障福利措施（APEC Human Resources Development Group, 2021）。

第三的主軸為永續性，這一主軸聚焦於數位平臺工作者福利措施的長期可行性。它包括創建可持續的融資模型、簡化支付過程、與政府機構建立聯繫以獲得更好的監管和支持。可持續性主題聚焦於與政府機構的聯繫、註冊和支付的可獲得性與方便性、靈活的融資選項、簡化支付、其他監管要求的條件性、利用行為洞察鼓

勵參與以及跨經濟體收入。這些元素旨在確保福利措施長期可行，並持續支持數位平臺工作者的工作福利。此主軸由於涉及利用跨經濟體收入來源和運用，以鼓勵利用這個平臺的所有人均積極參與其工作福利政策中。永續性亦取決於政府相關部門監管要求的附帶條件，並將福利措施整合到更廣泛的經濟政策中（APEC Human Resources Development Group, 2021）。

總之，數位平臺工作者的工作福利保障政策之設計和實施，應為具備全面性、有效性、且適應數位平臺工作快速變化性質的福利系統的戰略藍圖。這樣的工作福利保障政策方有助於確保隨著零工經濟的增長，讓數位平臺與零工經濟的工作者不僅是暫時得到支持，而是以一種永續的方式得到工作保障與福利，讓平臺使用者、營運者、工作者均能從中獲益（APEC Human Resources Development Group, 2021）。

伍、討論與建議

根據上述東亞四國臺灣、日本、韓國、中國目前零工經濟、共享經濟、數位平臺工作福利政策目前發展情況來說，東亞非典型經濟工作者的福利政策發展並未有共同的發展樣貌。而日本是屬於東亞四國中最具有保障非典型就業勞動人口工作權之國家，日本為了提高數位平臺工

作的透明度和公平性，2020年5月27日日本設立了《提高數字平臺透明度和公平性法案》（TFDPA），經濟產業省在2020年6月3日頒布該法案，並於2021年2月1日開始執行（Ministry of Economy, Trade and Industry, 2023）。其運行方式將數位平臺工作者視為勞動法下的勞工（Zhong, 2022），即如同英國的Uber司機被分類為勞工，故而有權獲得最低工資、假日薪水和勞工退休保險等，不過，英國數位平臺工作者只適用於接客和駕駛乘客等工作時間，而不包括等待乘客或等待進行服務的時間（Hussein, 2021）。而在臺灣（社團法人台灣數位平台經濟協會，2022；蔡宛芸，2023）、韓國（Kim, 2022）、中國（王奇，2023；曹佳，2020）數位平臺仍主張其與勞工間為承攬關係而非勞雇契約關係，故其數位平臺工作者無法適用臺灣勞基法、韓國勞動標準法、中華人民共和國勞動法，使得這些零工經濟、共享經濟、數位平臺工作者之勞動權益受到極大的威脅。

為了早日確立數位平臺工作者的工作福利者，政府宜在立法上與行政程序須盡快進行零工經濟、共享經濟、數位平臺工作的相關社會保障政策制定，不論該數位平臺工作者工作福利保障政策是非繳費的之稅收資助（社會援助）、或是基於繳費的（社會保險），亦或各種干預措施（勞動市場干預措施）（Mansor,

2021）。從平臺本身進行行政干預，使之促進其勞工包容性社會保障政策（Sluchynsky, 2021）。其中基本的工作福利包括，平臺需為勞工進行的稅務代理，政府通過促進數位平臺交易（報告、扣繳、匯款）來協助勞工工作福利保障做出貢獻。其次，政府如果允許數位平臺可以選擇退出（強制性）社會保障，但仍應讓平臺必須承擔一些最低標準的工作福利項目之提供，例如職業災害保險等。更者，數位平臺作為推動其員工社會保障作為營銷手段之一，須提供政府全面的前端資訊和服務或為政府重新設計一套其員工工作福利的制度。為了讓零工經濟潛在的重覆或多元雇主問題獲得解決，需要建立一套數位工作的註冊平臺，並建立跨境立法和執法的體系，尤其是對於基於網路而存在的數位平臺工作者而言，其跨區、跨國、跨洲的國際數位平臺事業進行有效的系統性規範。在此國際勞工組織需為數位平臺工作者開發一個國際治理系統，以確保提供數位平臺工作者在全球工作未來委員會中的最基本的權利和保護，包括其工作福利之社會保障政策（Behrendt et al., 2019）。

（本文作者為東吳大學社會學系助理教授）

關鍵詞：東亞、零工經濟、共享經濟、數位平臺、工作福利、社會保障

參考文獻

- Karl（2023年10月22日）。〈臺灣外送員的勞動處境與抗爭〉。ISF。<https://socialism.org.tw/%E5%8F%B0%E7%81%A3%E5%A4%96%E9%80%81%E5%93%A1%E7%9A%84%E5%8B%9E%E5%8B%95%E8%99%95%E5%A2%83%E8%88%87%E6%8A%97%E7%88%AD/>
- 志村幸久（2023）。《雇用類似的働き方に関する検討会》。労働政策研究・研修機構。https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2023/01/20221124_report.html
- 李易駿、古允文（2003）。〈另一個福利世界？東亞發展型福利體制初探〉。《臺灣社會學刊》，31，189-241。
- 曹佳（2020）。《平臺經濟、就業與勞動用工》。研究。
- 滝原啓允（2023）。《プラットフォーム労働者への評価に関する報告》。労働政策研究・研修機構。https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2023/01/20221124_report.html
- 洪瑞斌（2020年11月5日）。〈零工經濟及非典型就業的趨勢對青年職涯發展之影響〉。經濟部產業人才發展資訊網。<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20201100004>
- 社團法人臺灣數位平台經濟協會（2022年2月8日）。〈有人為錢兼差多平台、有人但求生活不留白：固定工時的「僱傭制」真是外送員想要的嗎？〉。The News Lens 關鍵評論網。<https://www.thenewslens.com/article/160661>
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2023年1月）。〈プラットフォーム労働者：労働市場と労使関係——第20回北東アジア労働フォーラムから〉。https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2023/01/20221124_report.html
- 王奇（2023年5月31日）。〈多部門聯動護航 靈活就業舉措上新〉。新華網。http://big5.news.cn/gate/big5/www.news.cn/fortune/2023-05/31/c_1129658536.htm
- 彭慧明（2023年8月15日）。〈外送員三年暴增三倍 104調查發現平均11個月就換工作〉。104招募管理。<https://vip.104.com.tw/preLogin/recruiterForum/post/121738>
- 胡晴美（2023年8月15日）。〈外送員人數3年大增3倍：月薪中位數3.6萬 人力銀行揭外送員五大真相〉。信傳媒。<https://today.line.me/tw/v2/article/Ya9wmyp>
- 數位時代採訪中心（2023年8月21日）。〈6數據看外送員〉平均經歷、月薪中位數、男女比各是多少？〉。商業周刊。<https://www.businessweekly.com.tw/business/blog/3013073>

- 蔡宛芸（2023年8月30日）。〈「以前跑8小時能賺到的薪水，現在可能要跑超過12小時……」外送工作自由又彈性？外送員揭溫飽下的無奈〉。今周刊。<https://www.business today.com.tw/article/category/183016/post/202308290022/>
- 潘姿羽（2023年11月23日）。〈疫後復甦帶動 112年非典就業人數重返80萬大關〉。經濟日報。<https://money.udn.com/money/story/5613/7594565>
- 台灣經濟研究院（2024年3月8日）。〈新世代公民就業思維對勞動市場的影響〉。台灣經濟研究院全球資訊網。<https://www.tier.org.tw/comment/pec1010.aspx?GUID=05c45898-6b15-45ac-a743-a419ba89948b>
- 권혜자、김성환、박채진、최숙희、이무훈（2021）。《웹기반형 플랫폼 노동과 정책과제》。한국고용정보원。<https://reurl.cc/0dZ8e6>
- 장지연（2022）。〈플랫폼 자본주의 시대의 노동〉。《산업관계연구》，32（4），31-56。<https://www.doi.org/10.37926/KJIR.2022.12.32.4.31>
- APEC Human Resources Development Group. (2021). *Guidelines on providing social protection to digital platform workers*. Asia-Pacific Economic Cooperation.
- Behrendt, C., Nguyen, Q. A., & Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review*, 72(3), 17-41. <https://doi.org/10.1111/issr.12212>
- Hussein, N. (2021). *Impact of the digital platform economy on economies and employment*. APEC Workshop on Social Protection for Digital Platform Economy, Kuala Lumpur.
- International Labour Organization. (2018). *Report II: Statistics on work relationships: 20th international conference of labour statisticians*. file:///C:/Users/mxhun/Downloads/wcms_644596.pdf
- International Labour Organization. (2019). *Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience*.
- International Labour Organization. (2021). *World social protection report 2020-22*. <https://www.ilo.org/research-and-publications/flagship-and-major-reports/world-social-protection-report/world-social-protection-report-2020-22>
- Kim, J. J. (2022). *Growth of digital platform work in Korea and delay in the establishment of relevant legal institutions*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/genericdocument/wcms_839426.pdf
- Mansor, N. (2021). *Overview on Social Security/Social Protection*. APEC Workshop on Social Protection for Digital Platform Economy, Kuala Lumpur.
- Ministry of Economy, Trade and Industry. (2023). *Digital platforms*. https://www.meti.go.jp/english/policy/mono_info_service/information_economy/digital_platforms/index.html

- Sluchynsky, O. (2021). *Approaches to extending social protection coverage to digital platform workers*. APEC Workshop on Social Protection for Digital Platform Economy, Kuala Lumpur.
- Xu, Z. (2022). *The gig economy in China*. In Z. Xu, *The Routledge handbook of the gig economy* (pp.392-400). Routledge.
- Zhong, Q. (2022). Worker status of platform workers under the labor union act. *Japan Labor Issues*, 8(46), 47-58.