

數位媒合經濟白皮書



目 錄

推薦序	4
理事長的話	6
摘要	7
一、數位媒合經濟的定義與現狀	8
二、數位媒合經濟的產業困境與挑戰	10
1、從業人員的困境與規管問題	10
2、勞動關係的認定應更具安定性	12
3、政府規範的不一致	13
4、共享 / 對等平台在台灣迫切待解之保險議題	14
三、數位媒合經濟更接近承攬而非僱傭	18
四、數位媒合經濟工作者的就業圖像	20
數位媒合經濟工作型態量化調查	20
數位媒合經濟型態質化訪談	23
從人力資源的角度看數位媒合經濟的發展－訪談 Adecco 藝珂集團台灣暨南韓區總經理陳玉芬 (Cindy Chen)	33



五、重要外國立法參考	35
美國加州 22 號公投法案	35
英國 - Uber 司機最高法院判決	38
瑞士日內瓦 - 將數位經濟工作者分類至傳統僱傭的前車之鑑	38
其他各國案例參考	39
國際上零工經濟政策趨勢對台灣的參考價值：勞動關係的第三條路——資策會科技法律研究所 李昂杰	40
1、新工作型態興起，開啟新的勞動保障制度思考	40
2、國際間關注日切，相關政策規範方向已然成形	41
3、因應措施有其各方面影響，我國宜留意斟酌	41
4、數位媒合經濟正預示未來，政府各界莫失此契機	42
六、適用法規需考量新創產業型態與從業人員需求	43
七、政策建言與未來方向	44
1、增訂勞動關係認定之「安全港條款」	44
2、增訂以數位經濟為核心的勞動基準「IC+」	45
參考資料	46



推薦序

多數人需要使用單車、但不需要擁有它，但從買單車進化到 Ubike，需要網路、悠遊卡、智慧手機等新科技普及，才能實踐。同樣的道理，許多工作不需要是全職、全天、集中，而更適合流動、分散，不僅因此更有效率，也能讓更有創造力的人加入，對雇主與人才是雙贏。零工經濟、或稱「創造者經濟（Creator Economy）」是世界必然去的方向，以更長遠的歷史眼光看，我們正處在她的濫觴。如何加速發展，讓新一代活出更豐富的人生，同時動態保障新型態雇主、雇員的權益，是每個社會接下來數十年重要的課題。

—— DEAT 常務監事 / 台灣大哥大總經理 /
AppWorks 董事長暨合夥人 林之晨

人生如何過？自己來決定！

數位平台革命最大的特徵在於得以高效率的方式，協調、撮合各種需求與供給，讓過去難以實現的交易模式可以成真，同時也將我們從既有的思考、工作型態框架中解放出來，讓一般人得更為自由、有效率的決定其財產運用方式以及自己勞務的提供方式。前者之財產運用方式的自由、效率化，充分體現在分享經濟模式中，讓我們可以將自己暫時無利用需求的住屋等不動產、汽車等動產，提供給有需求者，達成雙贏局面且促進社會稀少資源的有效利用。就法律規範理念而言，在分享經濟中，過去法律所強調的「所有權」概念，逐漸後退，「使用權」理念則躍居主流，如何配合此種從「所有」到「使用」之典範變化，修正既有交通法規、旅宿等法規，以充分實現分享經濟理念，成為現今重要法律實踐課題。同樣地，當分享的對象乃是我們個人的勞務

提供時，在不少個人因為各種社會、家庭因素，而無法從事定職性的工作，或是想要可以更為自主、有效規劃未來人生發展及生活形態，而希望自由、彈性調適其工作時間與型態時，零工經濟的興起，恰恰符合這些人士的需求。在現今多元化社會中，對於「工作」的定義及實施方式，亦有各種不同、多元的想法，零工經濟的發展或許符合不少想要成為工作的主宰，而不是被工作所主宰的人士之需求。

當然，零工經濟對於既有以雇用契約為主、於特定場所提供勞務、受雇主強力監督的工作模式，帶來重大挑戰，也使得以過去工作模式為基礎事實所架構的勞動法規等，難以有效適用至零工經濟的工作型態中。在現行勞動法規等法律規定未能及時配合零工經濟發展而做修正的情況下，將現行法規套用至工作型態、作法、理念大幅迥異的零工經濟中，不是發生削足適履之結果、就是可能過度羅織入罪，過猶不及。個人長期參與經濟部中小企業處法規調適計畫工作之執行，對於我國現行法規無法有效因應平台革命所帶來的各種變革及挑戰，深有體會，而零工經濟發展與現行法規間的齟齬，更是近年來經常接受到不少創新企業反應的法律議題。在資通訊科技、平台革命的引導下，且對照其他先進國家關於零工經濟的發展經驗，零工經濟在我國未來似乎只有更加蓬勃發展一途，而無萎縮、消失之傾向。然而，零工經濟發展越為蓬勃，與現有法規間的鴻溝就越為加深，在藉由現行法的解釋已無法有效因應、解決零工經濟所引發的各種法律爭議的情況下，即有必要制定新法或修正法律規定，以填補現今法規與社會事實二者間所存在的鴻溝。

惟於制定新法或修正既有法律規定前，當有必要針對零工經濟在我國發展的現狀、各該利害關係人對於零工經濟的期待與展望、哪些法律規定可能成為



健全、合理的零工經濟發展之阻礙等社會事實及關係，加以調查，進而以此社會事實及關係為基礎，研擬應有的法律規定內容；切忌僅是基於幾則個案性質的報導，而對零工經濟本身價值及意義，未能作出正確認識及評價，進而作出不適當的立法決策。於此認知下，個人很高興看到社團法人台灣數位平台經濟協會以其長期關注、協助台灣數位平台經濟發展的認識與使命，編輯這一部《DEAT 數位媒合經濟白皮書》，對於零工經濟的概念、本質加以闡明，調查零工經濟在我國發展現狀、訪談利害關係人、介紹外國立法例，甚至針對零工經濟發揮其強項而在本次 COVID-19 疫情中所扮演的角色，皆有相當深刻的著墨，而可以作為我國政府未來制定新法或修正法律之社會關係及事實基礎。個人期待，我國行政及立法部門，能正視、重視本部白皮書，儘速擬定、通過法律（修正）草案，以導正、促進零工經濟在我國的健全發展，創造出零工經濟服務提供者、需求者及平台業者的三贏局面。更盼望，以零工經濟為導火線，促成我國未來工作型態朝向更為多元化的發展，讓工作真正成為生活形態的一部份，讓每個人可以根據自己的能力及需求，規劃自己的人生發展，更為自主、自由地選擇自己的人生要怎麼過！

—— 台灣大學法律學院特聘教授 黃銘傑

零工經濟，對產業帶來翻天地覆的衝擊。以前我們講「上班」工作，暗示著要按著固定的班表前往特定的場所，但零工經濟下讓工作者不需配合特定的時間地點，只要有網路就能「上線」工作。當傳統觀念下組織性勞動不復存在，人們逐漸奪回自主生活的時間主權，但人們同時發現，傳統勞動法給予勞工的保障，難以全盤套用到「工時零碎」、「彈性化」以及「工作場所去空間化」的零工經濟工作者身上。

零工經濟者的工作權益應如何確保，不僅是台灣近幾年的新課題，更是世界各國共同面對的棘手問題。然而在思考法律制度之前，我們必須先對法律所欲規範的事物有所掌握。台灣數位平台經濟協會出版的零工經濟白皮書，將零工經濟的定義與產業性質做了完整分析，透過質化訪談及量化調查刻畫零工經濟工作者的就業圖像，除了讓我們對零工經濟產業特性有了更具體的掌握，更讓我們實際了解「法律所欲保護的對象」，也就是零工經濟工作者們的內心真實聲音。

透過制度讓勞資互利共生並非好高騖遠的理想，惟前提是徹底了解產業實況及第一線工作者的心聲，我們才能透過制度設計避免企業將經營風險及成本不當的移轉給弱勢勞動者，同時讓企業經營兼具彈性與福利，以提出更良好的條件來吸引更多工作者加入，進而創造雙贏。

—— 《法律白話文運動》創辦人 / Podcast 《法客電台》主持人 / 拳能法律事務所 楊貴智 律師



理事長的話

世代更迭，網路從 0 到 1、從 1 到 100 只花了不過短短 30 年，數位經濟體系迅速覆蓋實體網絡，改變了世界。近年來，國際間整體數位發展十分顯著，各種專業與民生領域的數位平台如雨後春筍般快速成長，而數位平台的特色在於能結合生態系統，透過數據行為的分析、演化及學習，進而推動全新的數位經濟生態及商業模式，在在突破了人們的想像，也激盪出更令人期待具前瞻的未來。

改變了生活與服務型態，數位平台也衍伸出與過往截然不同的就業市場，隨著世代價值觀的移轉，斜槓、多角化、工作生活平衡等觀念也成為常態，「零工經濟、資源媒合」就是這個世代的產物之一：勞動者不需要再受到工作時間拘束，具有主導性的安排自己能承攬的工作與管理薪資期待值。此外，也因為零工經濟、資源媒合也與過往的就業形態大不相同，在歐盟、美國、西班牙、英國、瑞士都引起了討論，涉及含勞動關係、產業發展、數位治理等議題，而零工經濟、資源媒合在台的發展也遇到類似的情境，如何因應數位科技對於現有體制的改變，是接下來整體要面對的議題，也是本協會持續關切的課題。

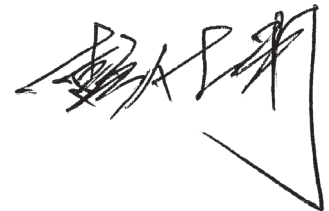
台灣數位平台經濟協會旗下有許多與零工經濟、資源媒合產業相關的會員如：Zeek、Lalamove、Uber Eats、foodpanda、潔客幫、家天使、跑跑腿、台灣代駕和卡個位等。為了充份掌握零工經濟、資源媒合在台的現況，進而提出未來產業正向發展的建言，協會集結會員的資源及建議，匯集產業、智庫、學界等意見及建言，針對台灣零工經濟、資源媒合相關議題，從學理到實務、從產業到零工合作夥伴等多方面意見整理，期待能

夠為台灣零工經濟、資源媒合發展提出建設性看法，也讓社會大眾對產業有更多理解，促進零工經濟、資源媒合的討論與發展。

協會為了清楚分析各方對於零工經濟、資源媒合的觀點，邀請 11 位不同數位平台上的從業人員透過質化訪談形式，第一線了解從業人員現況，更進一步整理台灣目前公開的量化數據，宏觀地理解零工經濟、資源媒合全貌，同時也從人力資源、智庫、法律學界的角度解析；協會同步翻譯國際重要判例與制度，作為台灣產業環境與各界參考，最後提出兩點政策建議，設置安全港及 IC+，讓零工經濟、資源媒合的發展更為完善。

本協會相信，白皮書僅是推動零工經濟、資源媒合發展的第一步，希望可以拋磚引玉，激發各界對於零工經濟、資源媒合更多元且深化的探討，而協會也將持續投注能量及支持，自詡能成為產業與各界的良性交流平台，扮演產業與消費者及相關單位溝通的橋樑，期待零工經濟、資源媒合能夠為台灣數位平台及整體經濟發展，持續扮演重要角色、共創多贏。

理事長 彭仕邦



摘要

DEAT 台灣數位平台經濟協會，首次發布《數位媒合經濟白皮書》，彙整國內外數位媒合經濟產業發展現況，蒐集數位平台、從業人員、學界、人力資源產業的意見，並且提出未來政策建議，希望能夠建立台灣數位媒合經濟更為友善的環境，共創雙贏。

數位媒合經濟近年拜科技所賜，在台灣蓬勃發展，保守估計有 30 萬人的就業人口，其中範圍包含美食外送、跑腿服務、物品貨運，也逐漸擴及到其他服務領域如：家庭照護、家事清潔、代駕服務等，而數位媒合經濟的特性，透過科技快速媒合供需兩方，提供雙向的彈性與自由，此一特性在人力市場、餐飲市場都帶來了本質上的變化，尤其是在疫情之後更是如此，勞工因為疫情而停職、減班、放無薪假，許多人便投入數位媒合經濟，作為過渡性質的工作，而零售、餐飲也因為疫情開始擴展外送、貨運服務，以因應疫情後的消費模式。

數位媒合經濟目前在台灣的困境，最主要在於從業人員的規範尚未明確，導致從業人員保障與產業皆面臨相當不穩定的風險。在面對這樣的風險，要如何保障從業人員，也請成功大學法律學系副教授顏雅倫教授，用法律的觀點提供產業、政府未來作為規劃保險上的參考。

本次白皮書依據台灣相關勞動從屬性認定指引，梳理數位媒合經濟的特性，**分析出從業人員的運作模式更接近於承攬**，也進一步整理台灣目前公開的量化數據，無論是創市際市場研究顧問、台灣勞工陣線、台北市政府或 Uber Eats 所做出的結論，都顯示自由彈性對從業人員來說是重要的考量。

同時本次白皮書也訪問 11 位不同從業人員，包含美食外送、貨運快遞、家事服務、照護服務，訪談結論發現，數位媒合經濟組成相當複雜，每個從業人員接案的型態、本身的就業條件，都十分不同，這也說明了，數位媒合經濟彈性自由的門檻，可以接受差異性極大的勞動型態，而同時也訪談 Adecco 藝珂集團台灣暨南韓總經理，陳玉芳總經理，來分享各國數位媒合經濟的趨勢。

數位媒合經濟的問題在世界各國也引起諸多討論，其中瑞士日內瓦將外送員與平台定義為僱傭關係，直接導致日內瓦 77% 的外送員約 1,000 人失業，影響十分巨大；值得台灣思考的是，如何在顧及從業人員對於自由彈性的需要下，提供合適的保障，而本次也向財團法人資訊工業策進會／科技法律研究所／價值拓展中心副主任 李昂杰副主任請益，提供各國比較法律上的意見參考。

最後則是提出數位媒合經濟的政策建議：

1. 建議未來可以為數位媒合經濟設置安全港條款，避免企業因為不確定法律概念而蒙受風險
2. 倡議建立以數位經濟為核心的勞動基準「IC+」，以在平台上工作時數為劃分，讓數位平台負擔部分福利保障的費用，讓從業人員可以享有保障並且兼顧自由彈性，讓數位經濟工作者成為有品質的工作。



一、數位媒合經濟和零工經濟的定義與現狀

根據李健鴻教授在台灣勞工季刊中定義，所謂「零工經濟」是指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台或是應用程式，獲取短期的工作，在完成少量的工作之後，即可獲得報酬。

而本協會欲透過白皮書，重新建構現況下的零工與平台經濟，因此引進「數位媒合經濟」的概念。所謂「數位媒合經濟」，根據美國商務部經濟和統計管理局首席經濟學家智庫的定義，其概念包含幾個要素：第一，以物聯網與網路快速媒合供給與需求的雙方；第二，以制度化管理與分析數據資料持續優化體驗，如透過使用者回饋評分機制，控管服務品質與提升供需雙方信任度；第三，數位媒合平台為供需雙方，提供更為效率、實惠的服務和工作時間的靈活性；第四，服務提供所需運用的工具與資產，大部分由服務提供者本身所提供。

我們認為這樣的定義比起過往僅以工作者屬性來命名的「零工」相比，更精準的描述了整體數位平台經濟運作的樣態。因為彈性的工作者固然是重要的一環，但數位平台產業的營運，更包含主要基本層面如平台本身、服務需求者、提供服務者，而外送產業更是延伸出四大層面，如平台、店家、外送夥伴及消費者等四大產業面向，故本白皮書以「數位媒合經濟」作為主要用詞與討論標的，希望可以讓大家更聚焦在整體產業的運作，更理解這種新興的經濟模式。

數位媒合經濟的崛起，其實是數位科技時代下大趨勢的必然結果。此種經濟模式普遍存在於世界各國的勞動市場中，過去數位科技尚未普及，缺乏系統性、整合性的平台能夠有效處理市場上散落的人力

需求與供給，市場資訊的不對稱及工作轉換的成本較高，使得自營工作者難以擺脫對特定產業或原有工作的依賴性。

然而隨著數位科技的發展，平台經濟的出現反而能夠化零為整，更有利於媒合市場資訊，降低工作轉換成本，實現自營工作者在時間與收入上的彈性自主。

在疫情影響下，遠距、數位化特性將更加蓬勃發展。在台灣，以美食外送平台為例就有高達近 10 萬人登記註冊，再將其他傳產零工經濟納入，保守估計可能突破 30 萬的就業人口。面對數位媒合經濟的崛起，政府有必要正視其存在的原因、了解其特性，而非予以打擊、消滅數位媒合經濟的市場發展。

以外送服務產業為例，依據經濟部統計處分別於 2020 年 4 月與 2021 年 7 月發布的產業經濟統計簡訊指出，餐館業及飲料店業有提供外送或宅配服務之業者，占比由 2018 年 40.1% 提升至 2020 年 53.8%，提高 13.7 個百分點，而到了 2021 年因為疫情的影響，更提高了 11 個百分點至 64.8%，提供外送或宅配服務的業者中，有 55.5% 的業者 2019 年單店營收較 2018 年增加，無外送或宅配服務者僅 44.1% 的業者營收較 2018 年成長，顯示外送或宅配服務的便利性，有助於帶動營收成長。

進一步分析來看，2020 年 1 至 2 月餐館業及飲料店業有外送或宅配者，營收年增 5.2%，無外送或宅配者，營收年減 8.0%，顯示提供外送服務之業者營收衝擊相對較小。2021 年 5 月國內疫情加劇蔓延，全國於 19 日起升至第三級，餐飲業因禁止內用措施，嚴重衝擊業者營運，至 5 月份營業額降為 502 億元，月減 23.7%，年減 19.1%，相較於 2020 年 3 月 19



日啟動邊境管制措施下的3月營業額521億元，表現更顯疲弱，可見此次管制措施對餐飲業的影響更加劇烈。就營業額表現觀察，有提供外送或宅配服務之業者，營業額減幅明顯低於無外送或宅配服務者，顯示透過外送或宅配服務，有助於減緩衝擊。

除外送服務成為餐飲業對抗疫情的重要方案外，數位媒合經濟也支持著其他社會發展的重大目標，舉例來說，代駕服務透過技術媒合短期人力，提供便利的代客駕駛服務，減少酒後駕車的道路交通意外事故；家事照顧服務平台將專業的照顧服務員資料上架，透過平台與不同需求的顧客媒合配對，彌補高齡化社會下照顧人力不足的社會問題。另外，家事打掃媒合平台，更是彙集了家事達人，讓消費者能夠一鍵預約，即時滿足居家或辦公空間清潔收納整理之需求。

此外，跑腿服務更是成就「懶人經濟」，讓消費者將買東西、排隊、繳費等耗時的雜事迅速外包給等待出任務的騎士們。

上述這些服務，不但能夠帶來平台經濟本身的迅速發展，還能連結既有產業，創造加乘效果。此外，更為忙碌的現代人省下許多時間，而這些節省下來的時間，可以創造出的產值也相當令人期待。

整體而言，數位媒合經濟透過線上平台的整合，消弭傳統市場上的資訊落差，達成即時整合短期供需的效果，使得傳統兼職或工作轉換的效能大幅提升，既降低自營工作者的轉換成本、提升工作自主與彈性，同時也積極滿足消費者的市場需求，達成供需雙方互利共贏的價值，是未來經濟及就業市場的重要趨勢。

(圖片由 Zeek、Uber Eats 提供)



二、數位媒合經濟的產業困境與挑戰

數位媒合經濟近年來蓬勃發展，在台灣卻面臨政府規範衝突及錯誤認定僱傭等困境，進而延伸出如何規管數位媒合經濟此一挑戰，本會盤點現況下數位媒合經濟遇到的挑戰。並嘗試透過量化的問卷、從業人員訪談、外國案例研析，作為解決方案的基礎，並提出相應政策建議，期待與社會各界開啟討論，共同創造產業、從業人員、消費者及合作商家等多贏局勢。

1、從業人員的困境與規管問題

數位媒合經濟過去就存在我們的生活之中，並非近幾年獨有之經濟型態，然而隨著科技的發展，該經濟模式便逐漸擴大並且成為人們做為職涯考量的一環，隨之帶來的便是該經濟模式相關的規範尚未明確，直至近日才映入人們的眼中，並開始商討該如何解決其中的衝突，2019年10月美食外送平台的外送員發生車禍，瞬間引起社會譁然，數位媒合經濟的規管問題開始受到人們關切，中央、地方便開始推動相關討論、立法改革，而其中便有幾大問題，在現今零工經濟中，仍然需要產業、政府、從業人員共同策劃，才能夠解決。

☑ 從業人員與平台的法律關係定性問題

2019年10月國慶連假，發生兩起外送員車禍，引起各界重視，外送員勞動問題正式浮上檯面，連假過後的週一（10/14），勞動部發動勞檢，當天傍晚就迅速認定兩起車禍個案屬於「僱傭」契約，享有勞工相關保障，如最低薪資、勞健保、退休金、職災補償等保障，然而基於勞動關係的認定需要個案認定，無法直接類推適用至所有相似的平台、產業，但是該勞檢結果仍然十分具有討論的意義，同樣也因為該次勞檢，勞動部也於2019年11月推出「勞動契約認定指導原則」，並在2019年底、2020年初更新「食品外送作業安全衛生指引」，讓企業更

能夠依循相關的規範，以避免違反相關法規。

然而就如同台灣勞動與社會政策研究協會執行長張烽益表示「如果覺得認定僱傭就解決一切，這想法太速食」，數位媒合經濟因為其中運作的方式有別於過往傳統的勞動型態，且其中參與的人十分之多元，將全部的從業人員都以勞基法進行認定，未必真的能夠滿足從業人員的需要，以從業人員自身的利益來看，承攬關係未必是不能接受的選項，因此本次白皮書，為了解從業人員相關的需求，透過問卷、訪談，來確保第一線從業人員的需求，能夠成為政策制定的依據，也有助於釐清數位經濟工作者與平台的法律關係定性問題。

☑ 執行業務中的風險

同樣的該次事件中也一併點出從業人員所面臨的風險，以美食外送為例，最容易讓人聯想到的便是外送途中發生車禍的風險。外送員為了增加收入，暴露於交通安全風險下，確實是目前各界亟欲解決的問題。而本會會員也分別制定相關措施，讓交通事故能夠在事前被預防，若不幸發生事故也能得到該有的保障。

在事前，會員積極配合中央、地方相關政府單位共同推廣交通安全，協助合作外送夥伴能夠擁有正確的交通安全意識，亦有會員與中華民國機車研究發展安全促進協會、新竹安全駕駛教育中心合作，舉辦安全駕駛訓練課程，降低外送員的交通風險；而本協會也在2019年10月24日發布「美食外送平台業者自律公約」其中包含外送夥伴安全保障、食品安全把關、消費者權益促進，降低外送流程中的風險，達到保護外送員及消費者的利益，除此之外，協會與地方政府或者衛生管理單位溝通時，往往也會遇到食品衛生上的考量，而希望訂定運送時間的



規範，然而這樣的規範無形之中增添外送過程的交通風險，因此協會也建議相關法規應考量外送過程中的風險，才能制定出合適的制度。

在事後，外送員則需要妥善的保險制度，以避免交通事故發生之後無法得到妥適的補償，然而從業人員與平台的法律關係定性尚未釐清，因此形成外送員保障的真空地帶，相關的保險制度設計也引起了極大的討論，目前外送平台皆協助外送員投保團體傷害險，以確保外送員的人身安全，不過保障的形式，依據「臺北市外送平台業者管理自治條例」必須是全時段型的保險，然而全時段保險並非最好的選擇，主因在於全時段保險讓外送員人人有保障，卻可能造成拿高產值的外送員福利補貼低產值的外送員福利，而形成外送員間不公平的交叉補貼，更忽略外送員可能同時加入數個平台得到倍數的交叉補貼而形成道德風險，考量保險衍伸的道德風險以及從業人員實際上會有跨平台情況，相關的保險也應該重新檢視運作形式，而訂定出更為妥善的保險機制。

而為了解決外送員車禍的問題，各方專家學者或者團體，也提出不同的解決方法，其中包括讓外送員比照計程車納管，所有外送員必須要如同計程車考取營業駕照，將外送員使用的機車登記為營業車，若是要比照計程車納管，則需要交通部將其納入管理的範疇，可能需要新設立「機車貨運業」，其中仍需要依照目前主管機關的規劃，才能夠確定相關納管的方式為何，然而從產業的角度來看，目前納管則必須於公路法新增行業類別，更改成本高，且目前公路法規範甚高不利於新型態產業加入，從外

送員角度來看，加入的門檻會提高，其中影響外送員參與的意願，能否保有現有平台彈性的優勢，仍值得討論，因此無論從產業、外送員的角度，都應更細緻的討論，才能衡量納管是否允當。除了納管，亦有針對平台是否需協助外送員投保「第三人責任險」以保障交通事故其他用路人的保障，不過目前金管會仍以第三人責任險需要車主本人做為要保人，因此如何保障相關用路人的安全，仍有待各界持續商議。數位經濟工作者在提供勞務過程，所面臨的風險若需要透過制度解決，許多方案仍須透過跨部會討論如勞動部、交通部、金管會等共同解決，本會仍然樂見各界專家學者、團體提供不同的解決方案，來共同完善相關制度的配套措施。

☑ 從業人員的工時規範

在僱傭的勞動關係中，因為適用勞基法的關係，所以會以最高工時的規定，確保勞工的工作時數在合理的範圍之內，然而數位媒合經濟因為不適用於勞基法的規範，所以也不會有相關的制定，從業人員可以自己安排自己的工作時間，然而在美食外送，因為相關交通意外事故的發生，導致政府相關單位開始評估工時過長導致交通意外事故發生的風險，目前許多地方政府都預計在自治條例裡制定工時限制，以避免外送員過勞而發生交通意外事故。

工時政策的討論出發點立意良善，的確可以降低部分外送時的風險，然而同時需要考量數位媒合經濟的特性，許多從業人員可能會跨平台，其中工時的計算實務上難以落實，加上許多人是兼差性質，可能在正職的工作結束之後才加入平台，但是其中工時的計算，也是無法反應從業人員的狀態，也因此



在台北市政府的問卷調查中，有 77% 的受訪者認為不應增設工時上限，並表示「千萬不要限制限制時間，只是造成只是造成外送員兼更多平台，工時更長而已」，是故是否增訂工時規範，仍然需要考量從業人員的需求，才能夠制定出更合適的法規，讓降低外送員風險與經濟利益中去權衡。

📌 小結

前述許多目前從業人員所面臨的問題，也是本會積極關心的議題，因此本會透過相關研究分析，即是為了符合社會大眾對平台產業的需求並兼顧勞務提供者之權益，也在本次白皮書的最後提出相關政策建議「安全港」、「IC+」讓數位經濟工作者的保障可以更加完善，以解決現在從業人員所面臨的問題，同時本會將持續與勞動部、相關主管機關及關心此議題之學者專家，共同研議從業人員保障之重要原則，以落實對各項勞務提供者之具體保障。

2、勞動關係的認定應更具安定性

延續前述政策規範的衝突性，在勞動議題上，本會關心數位媒合經濟發展的會員們在與政府部門溝通、互動的過程中，觀察到許多政府單位對數位媒合經濟的產業型態相當陌生，對於勞動關係的契約類型，也往往先入為主地框限在傳統僱傭關係的框架中。本會認為，政府部門應加強對數位媒合經濟產業的認識與互動，而非落入傳統工作的管制思維，否則將無可避免地在政策制定的過程中產生偏誤，打擊台灣數位媒合經濟產業的發展趨勢。

傳統上，勞動法規僅規範僱傭關係，使得企業提供非員工勞動者的保障相形困難。以營運外送服務的平台業者為例，在執行保障消費者權益、確保食品衛生安全、提升道路交通安全防護等管理措施時，往往會陷入極大的兩難，因為勞動主管機關時常將

這樣的基本保障或延伸福利，當作是僱傭關係的認定依據，使得平台營運產生極大的法律風險。類似的狀況也發生在其他類型的服務，例如居家打掃、照顧、代駕服務等，皆有可能產生原意為提升用戶（適用於服務提供者即數位經濟工作者與消費者皆然）安全保障、服務品質等措施，反而被視為高度指揮監督性的判斷依據，讓平台經營者進退失據。

大法官早在釋字第 740 號中對保險業務員勞動關係的解釋理由書中提到：保險業務員管理規則係主管機關為健全保險業務員之管理及保障保戶權益等行政管理之要求而定頒，令保險公司遵守，不得因保險業務員管理規則之規定，即認為保險業務員與其所屬保險公司間具有人格從屬性。也就是說，基於主管機關要求或行政規範所為的必要措施，不該因此就被認定為具有人格從屬性，而被歸類為僱傭關係。

事實上勞動部 2019 年所頒布的勞動契約認定指導原則中也提到，若勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律，必須接受事業單位之懲處，當然更應傾向被認定為僱傭關係，但遵守該服務紀律是提供勞務所必須者，不在此限。

勞動部 2020 年 3 月頒布食品外送作業安全衛生指引 3.0 版本，內容涵蓋食品安全、道路安全及諸多風險防範機制，既保障消費者權益、提升外送服務工作的保護外，也讓外送平台經濟有更明確的法律指引。

可惜的是，平台業者為合乎上開指引的規範，自然應該設立相關的管理措施來確保行政指導、行政命令的有效性，然而主管機關卻忽略釋字及指導原則的意旨，導致第一線執法人員，屢次在勞動關係的



認定中將必要管理措施當作是人格從屬的證明，無疑是打擊所有數位媒合經濟產業對配合政府法規的信賴，此舉既無助於提升消費者權益、更不利於數位媒合經濟工作者建構穩定的工作規範。

3、政府規範的不一致

政府規範與產業的發展息息相關，目標明確、方向一致的規範將有助於引導產業發展，形成社會、政府及企業的良好互動。然而數位媒合經濟目前正面臨政府規範的嚴重衝突，導致法律遵循成本難以預測，使得營運及投資風險大幅上升，形成未來數位媒合經濟發展的重大困境。

以美食外送服務業為例，台北市於 2020 年 3 月制定「外送平台業者管理自治條例」，為保障外送員的工作安全，條例中特別規定外送平台業者應以自己之費用，以外送員為被保險人，針對意外傷害致失能或死亡之保險，投保最低金額 200 萬元之保險，然中央主管機關所公布之食品外送作業安全衛生指引 3.0 版本，卻規定最低保險金額為 300 萬元，形成中央與地方規範不一的情況，使得業者需重複洽談保險有關事宜，徒增無謂的成本消耗與浪費。

除了中央與地方規範不一，各個地方欲制定外送平台業者自治條例草案，其規範內容也大相逕庭，有些縣市草案中規範最高工時上限有些則無，各縣市草案也針對外送員要在送餐前要受訓的時數、課程規定也不盡相同，除了業者難以配合，對於外送員來說更是一大困擾，因為實務上外送服務非常容易跨行政區域送餐，例如北北基桃、台南高雄會自成一個外送區域，也因此讓外送員需要額外配合不同

縣市規範，徒增無謂的法律遵循成本。

再者，業者為確保消費者權益與外送員安全之保障，謹遵交通部及衛福部之規範，要求外送員需針對道路交通及食品衛生進行安全講習，此為行政規範所必須，勞動部卻據此認定安全講習屬於教育訓練之性質，符合僱傭關係中從屬性判斷之標準，拒絕承認數位媒合經濟契約為承攬模式，使數位媒合經濟產業淪為部會本位主義下，法規衝突的犧牲品，不利於消費者權益及產業創新。

外送服務外，一般提供從業人員人力媒合的平台（如居家照顧、清潔服務等），亦受到政府單位以「私立就業服務機構」為標準要求完成登記註冊，並滿足相關法遵義務等。而以跑腿服務為例，其服務內容包羅萬象，舉凡代排隊、繳費、送餐，甚至還可能有遛狗、接送等行為，實難以單一產業涵蓋之，卻也產生被要求登記為汽車貨運業等現象。



(圖片由 Uber Eats 提供)



4、共享 / 對等平台在台灣迫切待解之保險議題^{1*} 顏雅倫^{2*}

(1) 共享 / 對等平台之興起與特性

因數位科技的發展與行動網路的便利，各類共享或對等 (Peer-to-Peer) 數位平台日益興盛。此類平台的特性為利用網路與智慧手機等數位科技，建立諸多供應者 (常為個人或小型企業) 與消費者直接交易或交換資訊之市場，諸如 Uber, Airbnb 或 foodpanda 等，均為著例。早期，許多觀察者統稱此一趨勢為共享經濟 (sharing economy)，其後又有諸多其他用語描述此等日益繁盛之數位平台活動，包括包括合作消費 (collaborative consumption)、零工經濟 (gig economy)、隨選經濟 (on-demand economy) 與對等經濟 (peer economy) 等。與一般傳統企業對消費者 (business to consumer (B2C)) 模式不同，此等共享 / 對等平台往往著重或標榜其自身不提供商品或服務，而係消費者與平台服務提供者。而各類共享 / 對等平台之服務提供者，一開始未必具備提供特定服務之法定專業證照，並可能同時使用數平台，依照自行規劃之行程，跨平台甚至跨領域賺取報酬。平台服務提供者與共享 / 對等平台間往往也不存在明顯主從關係 (master-servant relationship)。平台多宣稱平台服務者為平台合作夥伴、獨立合約商或承攬人，但並非平台受雇人。共享 / 對等平台藉由於各類行動裝置 (如智慧手機或平板電腦) 上運作之軟體或行動應用程式，降低共享 / 對等平台服務提供者與服務使用者之交易成本，並提供其等所需資訊，更會設計評價、驗證與紛爭解決機制，建立平台整體信任與運作模式³。

(2) 隱藏於僱傭關係爭論背後的共享 / 對等平台保險議題

惟共享 / 對等平台在全世界引發風潮並帶給消費者更多元、便利與便宜之服務選擇之際，平台服務提供者之勞動權益保障及共享 / 對等平台應對平台服務提供者、服務使用者以及因平台服務提供者行為而權益受損之第三人負擔何種責任等問題，亦逐步浮上檯面而成為爭議焦點。例如，在台灣最受矚目的共享 / 對等平台，除了曾引發諸多管制議題討論的 Uber 和 Airbnb 外，近年因食品外送平台所屬外送員騎乘機車提供外送服務如因車禍或各種原因發生外送員人身傷亡時，所屬平台應負何等責任以及該等外送員有無保險保障等議題，亦引起社會廣泛重視⁴。

首先，涉及勞務提供 (例如駕駛服務) 之共享 / 對等平台，都有其服務提供者究竟屬受僱人或承攬人 (國外則稱為獨立合約商 (independent contractor) 的爭議。雖然各類共享 / 對等平台藉由審核服務提供者資格或使用要求、演算法、軟體監控與評價系統等平台服務提供者具有一定的監管能力⁵，但個別平台對各個平台服務提供者之控管程度仍有相當大的差異，共享 / 對等平台對平台服務提供者之掌控能力是否均達到足以認定兩者間構成僱傭關係的程度，迭有爭論。蓋在多數情況下，平台服務提供者可隨時轉換平台、同時登錄數個平台、自行決定是否接單，以及何時工作及其工作量。再者，平台服務提供者提供服務時所需之工具或設備，亦均由平台服務提供者所有與自備 (例如 Uber 司機的車輛或食品外送員的機車)，而非如傳統僱傭關係般，由雇主提供受僱人執行職務所需之工具



或設備，雇主基於其為該等工具、設備之所有權人身份，為要保人就該等工具或設備投保財產保險。共享 / 對等平台與平台服務提供者之間的法律關係，究竟為居間、僱傭或承攬，以台灣現行法制與實際發展趨勢而論，須由法院個案判定。縱使服務項目類似之平台，個別平台與平台服務提供者間有無從屬性與控制力強弱，亦有個案差異，甚且同一平台與個別平台服務提供者間亦可能出現歧異的判決認定。惟若以保護勞動權益為名將共享 / 對等平台與平台服務提供者間全部論以僱傭關係，亦可能過度損及共享 / 對等平台之立基與消費者權益，也不當忽視逕行適用僱傭關係所生圓鑿方枘之處，更不利數位平台與數位經濟的健康發展。

事實上，不論用何等名稱，諸如外送經濟、共享經濟、零工經濟或對等經濟等，背後都有大量與傳統受僱人不同的非典型工作者。故制度設計重點，未必在於硬性套用僱傭關係，而應就未能適用僱傭關係之共享 / 對等平台與平台服務提供者，建立保險機制分散風險，使共享 / 對等平台能夠且適當承擔一定的責任與成本，並提供平台服務提供者、平台服務使用者以及可能受到相關服務影響之第三人一定之權益保障。

(3) 共享 / 對等平台保險機制之法規障礙與爭議

如前所述，共享 / 對等平台侵蝕了個人與專業的分野，此亦導致既有保險商品承保範圍未能完全涵蓋共享 / 對等平台所涉服務衍生的風險⁶。最典型的問題即在於平台服務提供者多自備服務所需之財產或設備，共享 / 對等平台對服務相關之財產或設備反欠缺保險利益 (insurable interest)，共享 / 對等

平台無從以平台本身為要保人對服務所需財產或設備投保。而平台服務提供者，常因不具備或因法令限制無從取得提供相關服務之專業執照，其用來提供服務之工具或設備（如自有汽車或機車），多原為自用，所屬保險承保範圍多僅限於個人使用所生之保險事故，而不涵蓋商業性使用的風險。此等保險承保範圍落差所生之風險，即歸由平台服務提供者甚或第三人承擔⁷。

再者，共享 / 對等平台對平台服務使用者以及第三人因平台相關服務或平台服務提供者之行為所生損害，應負何等責任，多無法律明文規定，必須透過共享 / 對等平台與平台服務使用者間之契約（如有）或侵權行為法之解釋適用，於個案中釐清，此等責任不明的狀態，亦有礙共享 / 對等平台就其對平台服務使用者或第三人可能擔負之責任尋求保險保障。從以上困境可知，立法或明確化規制共享 / 對等平台或其所屬平台服務提供之投保義務、投保險種以及對平台服務使用者或第三人之相關責任風險分配，實有必要⁸。

各國保險業面對共享 / 對等平台的衝擊，特別是保險新創或保險科技公司，也積極規劃、提出新型態的保險商品，或與各大共享 / 對等平台合作，藉助嫻熟運用數位科技之共享 / 對等平台所累積的大數據評估風險並為保險精算，推出透過行動裝置立即購買或管理之隨選 (on-demand) 保險方案⁹，以台灣食品外送平台之保險議題為例，於2020年2月以前，因該等平台所屬外送員均是以自身所有之機車運送，食品外送平台無從以要保人之身為外送員之機車投保財產保險。而外送員若欲為其所



有機車投保任意財產保險或責任保險，因當時實務上並無「個人營業」機車保險可供外送員選擇，而機車營業使用所生事故又非自用機車保險承保範圍。勞動部於外送員相關車禍事故頻傳後，於 2020 年 2 月底修正職業安全衛生設施規則（於同年 3 月 1 日施行）增訂第 286 條之 3 再據該條規定修訂新版之食品外送作業安全衛生指引，規定食品外送業之雇主應提供勞工團體傷害保險（保險事故包括死亡、失能與傷害醫療）、強制汽車責任保險（保險事故包括死亡、失能與傷害醫療）與機車第三人責任保險。除此之外，職業安全衛生設施規則新增之第 325 條之 1 另規定，事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行食品外送作業，外送作業危害預防準用同規則第 286 條之 3，故依據新增之職業安全衛生設施規則第 286 條之 3 修訂之食品外送作業安全衛生指引亦在準用之列。臺北亦於 2020 年 3 月制定台北市外送平台業者管理自治條例，規定外送平台業者應以自己之費用，以外送員為被保險人，投保傷害保險，且不論食品外送平台與外送員間違僱傭關係或承攬關係均一體適用。

勞動部修訂食品外送作業安全衛生指引要求食品外送平台應為所屬外送員提供團體傷害保險及責任保險等相關保障，其核心重點，實為與外送員間非屬僱傭關係之食品外送平台的準用，且實際上創建類似國外討論之從屬承包商的新型態承攬人。非屬食品外送平台受僱人之外送員，屬職業安全衛生法中為工作者身分之自營業者。

惟食品外送作業安全衛生指引要求食品外送平台應提供外送員財產保險保障，包括強制汽車責任保險以及機車第三人責任險（附加「營業機車附加條款」

傷害責任），試圖解決與食品外送平台間未必構成僱傭關係之外送員因提供外送服務不法侵害他人權利（例如車禍造成第三人死傷）之責任問題，卻沒有正面處理食品外送平台並非所屬外送員使用機車之所有權人，平台難以為要保人就該等機車投保強制汽車責任保險及機車第三人責任險等困境。實務上目前均仍是由外送員自行為要保人及被保險人就其所有之機車投保，食品外送平台代付相關保費。然而，以食品外送平台為要保人就所屬外送員之機車投保機車第三人責任險，不論是保費總和負擔或平台所屬外送員之精確風險估計，事實上均更符合平台實際營運模式與相關保險風險評估，惟此處需克服食品外送平台有無保險利益等法律爭議。

（4）結語與建議

綜上所述，台灣法制宜深入思考如何讓共享 / 對等平台能夠且適當承擔一定的責任與成本，包括透過保險機制分散風險並提供平台服務提供者、平台服務使用者以及可能受到相關服務影響之第三人一定之權益保障。食品外送平台在台灣引發之爭議、討論與相關保險之發展，即為適例。有鑑於此，未來宜立法或明確化規制共享 / 對等平台或其所屬平台服務提供之投保義務、投保險種以及對平台服務使用者或第三人之相關責任風險分配，例如修正職業安全衛生設施規則等法規，以法令明確解決共享 / 對等平台因非服務相關財產或設備所有人而欠缺保險利益等問題，金管會保險局再據此核准與核備保險公司所開發、以共享 / 對等平台為要保人且符合其產業經營模式之隨選或碎片型保障期間保險，更能符合市場需求與風險評估。



註腳

1* 本文係摘錄與改寫自顏雅倫，共享 / 對等平台在台灣進退維谷之外送員權益與保險議題—以食品外送平台為例，收錄於「數位平台之相關法律議題」，侯英冷主編，臺北：元照，2021年5月，頁123-167。

2* 本文作者為國立成功大學法律系副教授

3* 沈怡伶，美國與國際組織對新經濟領域中勞動地位與重要勞動議題之探討，科技法律透析，第29卷第3期，頁48-52，2017年3月；Federal Trade Comm'n, The "Sharing" Economy: Issues Facing Platforms, Participants & Regulators (Nov. 2016), 1, 6-7, 10-11, 23-24, available at https://www.ftc.gov/system/files/documents/reports/sharing-economy-issues-facing-platforms-participants-regulators-federal-trade-commission-staff/p151200_ftc_staff_report_on_the_sharing_economy.pdf.

4* Elizabeth Chika Tippet, Employee Classification in the Sharing Economy (July 27, 2017), 4-5, Cambridge Handbook of Law and Regulation of the Sharing Economy, forthcoming, available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3009943>.

5* 臺北高等行政法院105年度訴字第1772號行政判決；Tippet, supra note 3, at 7-8; 沈怡伶，前揭註2，頁50-51、58-59、69。

6* Alexander B Traum, Sharing Risk in the Sharing Economy: Insurance Regulation in the Age of Uber, 14 Cardozo Pub. L. Pol'y & Ethics J. 511, 512-513 (2016) .

7* see Agnieszka A. McPeak, Sharing Tort Liability in the New Sharing Economy, 49 Conn. L. Rev. 171, 222-223 (2016) ; Esther Val, Insurance: The Next Frontier for Online Peer-to-Peer Marketplaces, Marketplace Academy (Jul. 8, 2019), <https://www.sharetribe.com/academy/insurance-for-online-marketplaces/>.

8* 關於此一議題，以Airbnb為例的討論，generally see Chad Marzen et al, The New Sharing Economy: the Role of Property, Tort, and Contract Law for Managing the Airbnb Model, 13 N.Y.U. J.L.&Bus. 295 (2017) ;以Uber為例的討論，generally see Traum, supra note 5.

9* See Ian Campos, How the Sharing Economy Is Changing the Insurance Industry, Capgemini (Jan. 31, 2018), <https://www.capgemini.com/2018/01/how-the-sharing-economy-is-changing-the-insurance-industry/>. 關於歐美地區各大包括與交通、空間、商品或服務有關之共享 / 對等平台已可取得或與保險公司合作之保險商品，以及各傳統保險公司與保險新創公司針對共享 / 對等經濟與平台所規劃、提供之保險方案及其發展等介紹，另可參見 Esther Val, A Comparison of Insurance Options of Selected Online Marketplaces, Marketplace Academy (Jul. 8, 2019), <https://www.sharetribe.com/academy/insurance-options-online-marketplaces/>; Esther Val, Meet the Insurers of the Sharing Economy, Marketplace Academy (Apr. 1, 2020), <https://www.sharetribe.com/academy/insurance-sharing-economy/>.

(圖片由 Zeek 提供)



三、數位媒合經濟更接近承攬而非僱傭

參酌釋字 740 號解釋，以及勞動部所頒布的勞動契約認定指導原則，勞務契約的判定應參酌包含勞務給付時間、方式、報酬、地點、指揮監督關係，及是否負擔業務風險等項目進行綜合判斷。數位媒合經濟體系中的產業多半具備時間充分自主性、工作地點彈性化、依成果取得報酬、最小化監督指揮等四大特性，顯與傳統民法規定中有關僱傭關係的認定有所落差，契約關係更偏向承攬而非僱傭。

1、時間充分自主性

數位媒合經濟的工作者擁有絕對充分的時間自主性，不受固定工時或排班制度的約束。

以規模最大的美食外送服務產業為例，現下外送服務合約皆有明確記載，外送員對於何時登入平台、登入多久、是否接受、拒絕或取消外送服務，均得自主決定，外送員並沒有必須接單的義務，平台更無設置如最低或固定登入系統期間、更無須排班框限特定工作時段，其他短程貨運、跑腿性質的產業，也大多如此。以家事打掃、居家照顧為例，打掃或照顧服務員得以自由決定是否接案及工作的時段，更不用趕在固定的時間點進行打卡。以代駕服務為例，司機得以自由決定是否上線及接案，安排自己的工作時間，依照自己的需求或生活步調來安排自己的工作時間，與傳統上下班制度顯有差異。

也因此，數位媒合經濟的參與者得以充分享有工作時間的自主性，無論是因為個人身心狀況、家庭需求、朋友聚會又或是彈性休假，工作者將不再被綁束在傳統的工作時段中，自然無所謂僱傭關係下訂立工作出勤管考、請假規範等法律適用的空間。

2、工作地點彈性化

除了時間的充分自主外，自由接案的特性也讓工作者有權選擇鄰近或適合自己的工作地點。以代客駕駛服務為例，駕駛接單後，平台亦無規定路線或接案方式，可由駕駛與消費者自行決定。而美食外送平台外送員更是完全得依自己的需要決定是否接單，沒有服從調派工作的義務，因此在勞務提供的處所或區域上具有極大的彈性可供選擇。此外，在工作路線上 APP 所顯示的路線地圖僅具有參考性而不具備強制力，外送員仍可依照自己熟悉的路線或當下路況的判斷，自行決定工作完成的路徑，故在勞動給付的地點上可謂相當的彈性。

3、依成果取得報酬

僱傭和承攬關係在報酬的取得方式上也有顯著的落差。傳統上僱傭關係是以工作時間為報酬給付標的，而非以特定工作標的是否完成為必要，也就是一般常說的，以時薪、日薪、月薪等方式來當作報酬取得的依據。相反的，承攬關係並不在意工作時間的長短與否，而在於案件的成果是否完成為依據。

按前述二者的基本差異，數位媒合經濟的參與者多以案件的完成為報酬取得的依據，在無固定底薪、也無特定業績要求的前提下，其報酬收入完全按照「完成」工作的件數而定，件數越多收入越高。相反，傳統僱傭關係中，在一定的工作時間內，無論完成工作的件數多寡皆不影響固定工時的報酬明顯有別。



4、最小化指揮監督

數位媒合經濟的接案者在收到工作後，多半是以自身技能或習慣的工作方式完成客戶需要，工作期間多不受平台業者的指揮監督，更無一般勞雇關係中常見的禁止競業條款。然而外界或主管機關時常誤以為數位平台對工作者享有極大的指揮監督權限，因而認定符合法律上「人格或組織從屬性」的定義，判定為僱傭關係。

以居家清潔及居家照顧服務為例，平台業者均沒有訂定制式的工作方式，大多是以消費者自身需求與服務提供者溝通如何完成工作，在工作過程中並不受到平台業者指揮監督，服務提供者可以依照過往自身的經驗判斷，採取哪種方式最能夠滿足消費者的需要，而其中居家清潔的服務提供者，大多準備自己習慣使用工作器具、清洗藥劑以滿足不同清潔需求，上述兩種服務與傳統工作中必須符合公司制定的作業流程且必須使用公司之工作器具顯有差異。

事實上，許多數位平台的管理措施，與一般僱傭關係中，雇主為求經營獲利而進行的指揮監督行為顯然有別。多數管理措施的必要性皆來自於上位法律或行政命令的規範，並非源自平台業者基於獲利或競爭關係而為的指揮監督行為。參考釋字第 740 號解釋的意旨，行政管理的規範和勞動契約的定性之間沒有必然的關係，不該錯將政府的法律規範當作是僱傭關係的認定依據。

以美食外送服務產業為例，工作者可以任意決定上線時間，上線後也可以拒絕接單，並無任何不利的處分措施。而有關外送保溫袋與道路安全講習等規定，多與政府法律或命令的規定有關。衛福部訂有外送服務相關的食品安全衛生標準、交通部訂有機車外送交通安全指引，其目的皆是從公益角度出發，為保障消費者、工作者或道路交通安全之行政規範，平台業者為落實相關法規的監管，自然有制定規則、執行標準的必要，主管機關若依此當作僱傭關係的認定依據，除與大法官解釋意旨有違外，更讓數位平台業者在法律遵循的過程中無所適從，難以認同。再者許多數位經濟工作者，其勞動報酬實際上並不會只侷限在某單一平台，無論時不同領域的接案，又或者是在依照時間分配相同性質的平台接案，在數位媒合經濟中也時有耳聞，這樣快速且彈性移轉平台，然而在傳統的僱傭關係中，這樣的勞動型態基本上難以實現，許多企業在勞動契約中會制定禁止競業條款，更甚者會對兼差多做約束，而平台並無相關規範，顯現數位媒合經濟與僱傭關係中雇主對於受僱者指揮監督之程度落差。



(圖片由 foodpanda 提供)



四、數位媒合經濟工作者的就業圖像

為充分了解數位媒合經濟工作者的就業圖像，協會及內部成員透過統計調查與質性訪談等不同方式，嘗試建構出數位媒合經濟工作者對現況需求的理解與未來期待。

1、數位媒合經濟工作型態量化調查

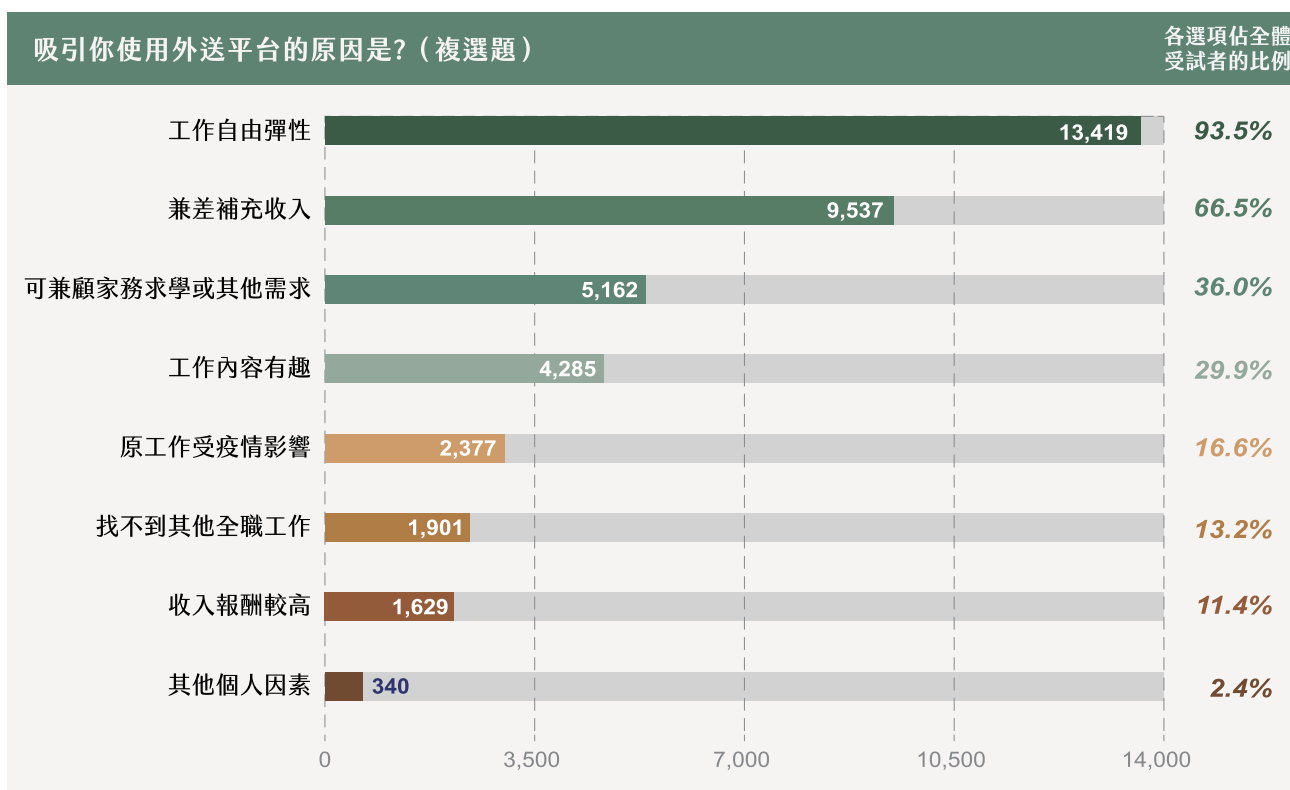
2020年3月31日至2020年4月7日創市際市場研究顧問針對外送平台品牌進行調查，有高達7成美食外送員為兼職，且自由彈性高報酬是外送員的優先考量。同年11月，台灣勞工陣線也針對平台外送員從業的狀況進行問卷調查，在詢問到「您認為您與平台間的關係為何」，有60%的受訪者選擇承攬、19%選擇受雇、16%選擇夥伴，最後5%選擇其他。

除了上述問卷，2021年3月，台北市政府也於2020年12月29日到今年3月20日實施「台北市外送平台業者管理自治條例」問卷調查，共回收570份問卷，其中針對工時上限，有77%受訪者認

為不應該增列工時限制，顯示外送員大多崇尚自由彈性的工作型態，不希望有過多的限制。

類似的研究調查都可以發現，以數位媒合經濟產業中的外送工作為例，工作者的就業圖像組成較為複雜，不同類型的工作者對於政策方案的需求也會有所不同，在討論、研擬數位媒合經濟有關政策時，應該積極了解、納入數位媒合經濟工作者的真實需求，才能讓政策討論與制定的過程更符合產業內部真實的需要。

2021年3月1日美國商會出版的TOPICS工商雜誌，報導了數位媒合經濟中從業人員的勞動議題，其中該如何認定平台與從業人員之間的關係，是全球各地正在爭論的議題，而該篇報導引述本會會員Uber Eats對於外送員調查，對數位媒合經濟從業人員帶來嶄新的理解，為數位媒合經濟帶來一線曙光。該份問卷共回收達14,348份有效問卷，是台灣目前針對數位媒合經濟調查中最具規模的一次。



外送平台最吸引人的地方在於自由彈性

詢問吸引受訪者加入外送平台的原因，在可複選的前提下，有高達 93.5% 的受訪者勾選「工作自由彈性」，占比高居第一。其次是「貼補收入」有 66.5%，第三則是在透過 APP 接單之餘，能夠擔負其他生活責任，包含照顧、家務、就學等，占比達 36%。整體來看，「工作自由與彈性」是多數受訪者加入外送平台的核心要素。

外送工作期待調查

進一步調查外送員在工作型態上的偏好顯示，在時間運用方面，有多達 96.2% 的外送員希望可以彈性自主，自由決定何時接單；在案件選擇上，高達 90.1% 的外送員希望可以拒絕接單。此外，有 83.6% 的外送員希望可以彈性選擇工作範圍；81.2% 的外送員希望收入是按件計酬制。整體來看，

自由且充滿彈性的特性，是外送員普遍期待的工作方式。

而在勞工保險部分，調查顯示有 38.7% 的外送員認為政府沒有必要強制平台負擔勞保，61.3% 的外送員認為有其必要，該項數據進一步分析顯示，部分外送員屬兼職，應已在原職務享有勞保或自行規劃商業保險。本會建議，在未來政策研擬時，應分析勞保成本對外送收入及平台營運的可能影響，並進一步參考美國 2020 年加州公投第 22 號法案，希望在維繫承攬自由彈性的同時，提升數位經濟工作夥伴的相關保障。



工作型態偏好調查

2020年外送合作夥伴工作偏好調查報告

我希望固定工時排班，如擬定工時上限，需排班、請假	時間運用	我希望彈性自主，可以自由決定何時、何地、是否接單
3.8%		96.2%
我希望外送服務不可以拒絕接單	案件選擇	我希望外送服務可以拒絕接單
9.9%		90.1%
我希望服從指派外送地點，並規定工作區域及路線	工作地點	我希望彈性選擇工作範圍與區域，可隨選路線
16.4%		83.6%
我希望收入是按時計酬，以固定工時給付固定報酬	報酬計算	我希望收入是按件計酬，以完成件數或趟數計算報酬
18.8%		81.2%
我希望由平台提供統一裝備(如外送箱)及工作制服	裝備工具	我希望自備裝備及衣著符合法令規範即可，個人可彈性調整
22.2%		77.8%
外送平台可以限制我在其他平台提供服務	競業規定	外送平台不可以限制我在其他平台提供服務
50.8%		49.2%
我認為政府有必要強制平台負擔勞保	勞工保險	我認為政府沒有必要強制平台負擔勞保
61.3%		38.7%

全職工作不符合生活型態、收入最重要

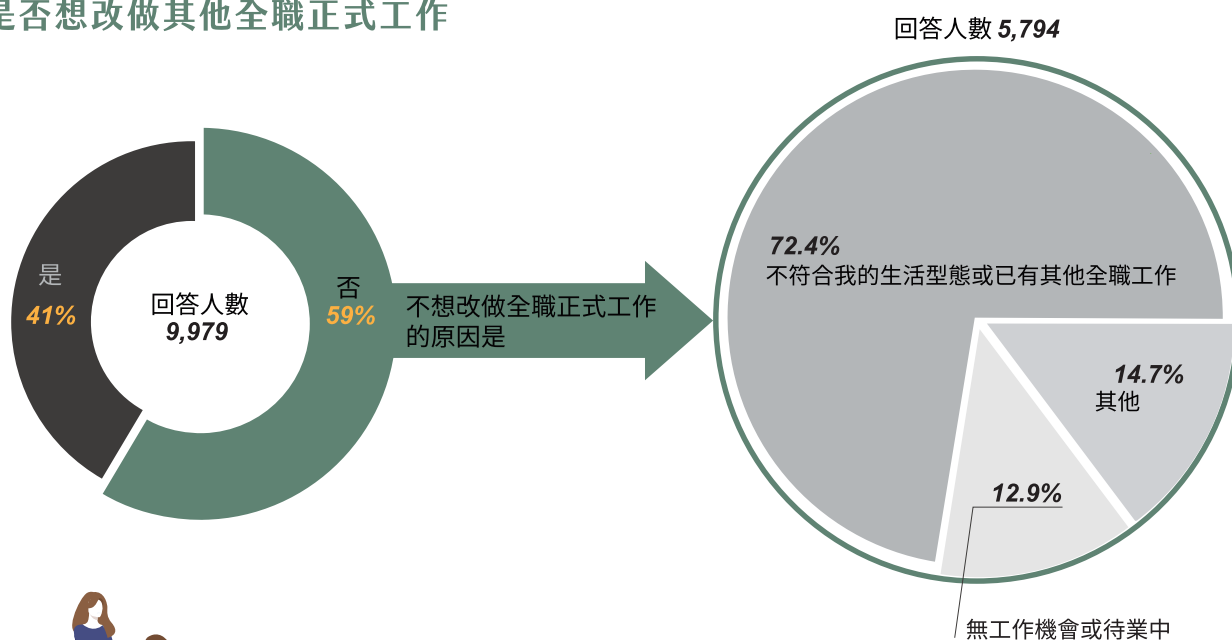
由於外送工作的高自由與自主性，也讓數位媒合經濟成為許多人在下班後或課餘兼職的好選擇，該份調查也顯示，不想從事其他全職正式工作佔 59%，其中表示全職工作不符合本身生活型態或已有其他全職工作占 72.4%，顯示傳統的就業形態，與目前大多数的外送員需求其實並不相符。此外，該份調查也詢問外送員認為最重要的保障或福利項目，在針對「道路安全 / 食品安全教育訓練」、「人身安全保險」、「機車維修或加油補助」、「防疫措施」以及「收入」等各類選項中，收入占比最高，達 79.2%。

數位媒合經濟工作的特點在於時間及勞動力給付的彈性，職場就業的選擇隨著數位平台經濟的崛起而有所改變，不只影響到經濟生活的型態，也對傳統勞動力市場的政府管制措施產生挑戰。現行勞動基準法的規範大多延續過去工廠時代，勞動力受高度人格及經濟控制的屬性，此規範方式是否應一體適用於當今快速轉變的經濟型態顯有疑問。

事實上，數位媒合經濟的崛起，反而打破過去專職且固定工時制度的約束，使工作者能夠衡酌自身需要，更彈性的應對經濟模式所帶來的改變。傳統上的工作需在特定地點並被特定工時所束縛，工作的連續性、排他性等因素對勞動者的人格自由及經濟自主構成較為強烈的侵害，也因此人格及經濟的從屬性遂成為僱傭關係判斷與否的衡酌標準。然而數位媒合經濟最大的特點，便在於打破過去工時的固定連續及工作專屬性。在平台經濟的媒合下，任何人都可以自由地選擇於何時何地進行工作，且過程不受嚴密的指揮監督、更無必然排他的專屬特性，使得工作者更有機會擺脫對單一雇主的依賴，因而獲得更大的生活彈性。

以外送服務為例，多數的外送服務員從事該行業最主要的原因，便在於工作收入增加，以及時間的彈性與自由度。許多工作者並不適應傳統上在辦公室裡每日固定打卡上下班的生活，因而選擇外送服務員的工作型態。進一步調查可以發現，傳統僱傭關係的典範非但無法對他們帶來有效的保障，反而會

是否想改做其他全職正式工作



限制他們在外送服務工作中的時間自由與報酬，降低從事外送服務的意願與價值。

部會主管機關應通盤檢討勞動基準法的相關規定是否跟得上數位經濟的最新趨勢，工作者既然在市場經濟中選擇更為彈性的數位媒合經濟，意味著傳統的勞雇關係已經難以滿足經濟生活之必須，政府應當尊重不同就業者生活型態及工作需求的差異，而非強制所有工作者符合單一的契約及工作模式，如此市場經濟才能發揮其最大的效益。

2、數位媒合經濟型態質化訪談

協會本次訪談，一共有 11 位受訪者，分別來自本會會員不同數位媒合經濟產業類別，包含食品外送、貨運快遞、跑腿服務、家庭清潔、家庭照護、代駕服務，以下歸納數位媒合經濟在台灣目前特徵，供未來產業、政府、學者參考，以建構更為完善的產業運作及政府規範。

編號	化名	平台類型	從業時間
1	李先生	美食外送	三年半
2	王小姐	美食外送	四年
3	許先生	美食外送	兩年
4	張小姐	美食外送	一年
5	王先生	貨運快遞	兩年
6	唐先生	貨運快遞	四年
7	孫先生	貨運快遞	兩年
8	邱小姐	跑腿服務	四年
9	吳小姐	家事服務	三年
10	蔡先生	照顧服務	一年
11	鄭先生	代駕服務	三年

加入數位媒合經濟的主要原因

現今社會大多對於數位媒合經濟的想像，多認為加入的從業人員主要是因為增加收入來源，不過本協會在本次訪談中發現，增加收入固然是吸引從業人員的主要原因，但是因此只認為是唯一的原因，會過於片面的理解數位媒合經濟的組成，應該要更廣泛的理解該產業吸引從業人員的特性為何。

依據訪談的結果，有人是因為遇到疫情，原本的主業受到影響，為了維持生計而加入；有人則是單純要增加收入，以數位經濟工作者作為兼職選擇；有人則是因為退休，想要維持與社會互動，而選擇加入，可見加入的原因相當多元，而平台上能夠同時存在這樣多元的工作樣態，其實就是數位媒合經濟彈性與自由的展現。

(1) 增加收入

每個受訪者加入以平台為主數位媒合經濟原因大多不相同，最多人提及的，仍是因為要增加收入為主。

編號 2 王小姐「當初會想要加入，就是因為想要增加自己的收入來源，尤其是平台結算報酬的方式，比較彈性，平台有現金單，金流上的彈性也是一個吸引我的原因」

編號 8 邱小姐「原本是在餐飲服務業上班，但是覺得薪資待遇不如預期，後來看到外送平台興起，詢問其他外送從業人員後經過了解，覺得收入不錯，可以試試看而決定加入，加入後覺得收入符合預期就一直跑到現在」。





(圖片由 家天使 提供)



編號 10 蔡先生「因為本身是照護服務員，剛好在網路上看到平台的介紹，而覺得收入待遇不錯，所以就決定來嘗試看看。」

(2) 本業受疫情影響

除了收入，也有從業人員是因為疫情影響到本業，所以投入數位媒合經濟。

編號 3 許先生「我原本是廚師，自己在百貨公司有店面，受疫情影響，兩間店面臨虧損，後來開始當美食外送員，剛開始每天跑 3-4 個小時，後來覺得外送員的工作蠻自由的，後來就專心跑外送。」

(3) 職涯轉換的過度選項

訪問中，也有許多人接觸到可能是因為前一份工作中止、身體狀況的調適、從國外回來等原因，重新找尋工作，在職涯中的過度選項。

編號 6 唐先生「原本是做建築測量的，但因為一些因素有一陣子工地常停工，所以才開始跑機車貨運，後來工地開始復工，就會以工地的工作為主，機車外送為輔。」

編號 5 王先生「其實本來這十幾年來都是接案類型的工作，本業是建築大理石裝修的設計師，後來因為景氣下滑，大理石裝修的案件減少，希望可以穩定自己的收入，才開始加入機車貨運。」

編號 1 李先生「我當初是在餐飲飯店業曾經待過十幾年，曾擔任過主管職位，因為工作需要久站，導致脊椎拉傷，後來決定離職休息一陣子，剛好接觸到外送平台，因此開始投入外送行業。」

編號 9 吳小姐「原本是公司的財務會計人員，後來因為身體狀況不佳，想要休養一陣子，在轉換跑道的過程中，朋友介紹來清潔平台試試看，就一直做到現在。」

編號 11 鄭先生「原本在國外做汽車零件進出口的工作，後來回台灣之後，聽到朋友介紹這個行業，覺得還不錯，就選擇加入代駕平台的服務。」



(4) 退休後與社會互動的管道

在訪談中，其實也有因為已經是退休人士，但是為了打發時間、保持與社會聯繫，而選擇數位媒合經濟，作為第二事業。

編號7孫先生「我本來是開計程車，開了快30幾年，也有自己的車行，後來因為退休，把車行給後輩管理，所以開始跑機車貨運，當做第二事業打發時間。一天不會跑太久，就跑8小時以內，這其中也包含休息跟用餐時間，真的有在接單的時間可能就5-6小時。」孫先生並非這個社會上的特例，編號5王先生在訪談中也曾經提及「我曾經遇到過最大超過70歲還在做、他覺得跟人接觸很愉快，這些樂齡的長者，也覺得騎車的過程很開心。」

(5) 友善的就業管道

訪談中，也有受訪者指出，數位經濟工作者對某些族群來說，其實是一個相對容易的工作管道，而這樣的機會，相比於全正職的工作，不用經過公司嚴格的篩選，是一個友善的就業管道。

編號5王先生「我在平台上有接觸到一些像是更生人，在社會上會受到歧視，會有壓力，可是他做外送他很自由，他不用在意他是什麼身份，在傳統工作中，如果你的背景不好，公司要看你的背景，那在職場上就不是那麼順利，另外一種情況學歷不高過去只能打零工，有一天沒一天，雖然現在也是零工，但是現在認真跑就可以有更比以前更好生活。我覺得平台給另外一群人一個讓自己更好的管道，不用被傳統工作或社會排斥，這平台不會看你背景，大家都是一樣的，把服務做好就可以賺錢。我遇到過超過70歲還在做的，一般公司哪有可能會請他？日本這幾年在推樂齡制度，讓退休的人有辦法繼續工作，這也是一種風氣。」

而上述訪談的結果其實也與問卷反映出的結論吻合，吸引從業人員加入的因素，收入仍是最重要的因素，而其中也不乏因為職涯轉換期、受疫情影響、退休後與社會互動等因素，都凸顯了數位媒合經濟是一個能夠提供收入又具彈性與自由的友善管道。

◎ 與傳統工作相比，更能夠自由分配時間，同時也更偏好此工作型態

數位媒合經濟中最明顯的特點就是在於能夠自由的安排時間，而這樣的工作型態的需要，其實反映出現代人對於不同生活需求與工作之間的平衡，其實需要更大的彈性。

(1) 生活與工作型態的需求平衡

大多數的從業人員都會覺得在平台上的工作較為彈性，沒有固定的工作時間，可以視自己的需要，選擇要不要上線、排班、接案。

編號1李先生「在平台上工作沒有固定的時間，臨時朋友找去看電影、臨時想出門就出門，很彈性自由，除非你是soho族或是職位比較高的人，不然一般工作很難有這樣的生活，覺得有些困難回不去那種固定上班的日子。」

編號9吳小姐「其實在做了這樣的工作之後，還是覺得保持彈性比較好，比較符合我的需求。」編號3許先生「未來會想要回去傳統的工作嗎，這個要看未來的餐廳景氣，未來景氣也蠻不確定的，短期還是維持平台外送，不過目前因為習慣自由業的狀態，不用請假、沒有固定的上下班時間、不用考量老闆、同事，如果要回去傳統的工作模式，會有點不習慣。」



(2) 家庭與工作型態的考量

除了生活習慣上的差異，其中也有受訪者表示，因為小孩子出生，想要陪伴小孩，所以選擇一個可以彈性安排時間的工作。

編號 11 鄭先生「那時候從國外回來，剛好小孩子出生，因為想多一點時間陪小孩就選擇了這份工作，而代駕的熱門工作時間剛好是晚上八點到凌晨一點，所以我白天可以顧小孩，晚上工作，很符合我的需要。」

不僅是鄭先生是如此，在訪談時也有受訪者提及，許多人是在照顧小孩之餘，出來工作，讓他們可以在家庭與工作中取得平衡。

編號 1 李先生「我也有聽過媽媽外送員，早上送小孩上學之後開始跑外送，中午幫小孩送午餐，繼續跑外送，到了下午就可以去接小孩子。」

(3) 兼職或者接案的工作需求

數位媒合經濟另外最吸引人的地方，就是可以讓許多人在原本既有的工作下，可以多加拓展不同的收入管道來源，而在訪談中其實這樣人並不在少數。

編號 2 王小姐「我其實正職是業務相關的工作，不過我自己可以安排離峰時間安排與客戶見面，而大多的客戶目前也都可以配合，也可以維持舊有的客戶，不過如果未來變成有固定的上班時間，就會退出，本身相當排斥排班的方式跟自己的需求不符合。」

編號 4 張小姐「我本身正職為彩妝師兼美容助理講師，也是接案性質的工作，平常會接一些彩妝案件也有一些是講課或上課，而空閒的時間就會去跑外送補貼收入。」

編號 5 王先生「做工程看到的人和東西比較少，現在接觸到的人事物變得更多，視野比較好，不想侷限在比較狹隘的環境裡。一開始家人算是反對，但是現在做出來的成績不會比上班族差，其實就還好。從事這項工作最主要的因素，是因為在時間上比較自主，剛好可以和本業搭配。比較喜歡現在的工作模式，不喜歡僱傭關係的模式。如果經濟上有比較大的需求，就無法被固定工時的制度所滿足。」

編號 6 唐先生「因為本業的案件數量回升，現在有空才會跑外送，剛加入的時候比較常跑，但現在工作比較回歸正軌就有空才會跑，像上個月只跑了一張。我一直都是做彈性比較大的工作，比較不習慣過朝九晚五的生活。也沒有這麼在意年終獎金或三節福利，覺得還是生活自由比較重要。」

編號 10 蔡先生「目前因為自己有另一份護理師的工作，所以仍然是比較傾向平台可以彈性接案的性質，跟我目前的需求比較吻合。」



(圖片由 foodpanda 提供)



以訪談的結論來看，時間彈性自主為確實是最吸引從業人員的因素，也與問卷中選擇加入平台的原因相符，此外也與在問卷中不想改做全職工作，主要是因為生活型態不符的結果相符，主要是因為現代人有不同的生活型態的需要，又或者是因為管道相對於全職工作友善，所以吸引了更多人投入，這些都是數位媒合經濟彈性與自由的體現。

☑ 從業人員會針對自己的偏好， 在不同平台工作或移轉平台

在訪談的過程中，其實發現許多從業人員，也會視自己的需要去試試不同的平台，而不同平台的特性都不一樣，例如在接單的時候，有的採用自己選單、系統派單、搶單等方式，又或者是預約時間區段或者是隨時都可以選擇上下線，除此之外，對於從業人員來說移轉不同的平台或跨平台工作，並不會有額外的負擔，可以「無痛移轉」這也跟過往傳統工作中，轉換工作需要經歷長時間的空窗、面試、試用過程有很大的差別。

以編號 8 邱小姐為例「我當初 2016 年先從 A 平台開始跑外送，2016 年下半年開始跑，一直到當年的 10 月。當年 11 月開始跑 B 平台，也是在這個時期接觸到跑腿服務。同時期因為 C 平台開始在台灣營運，大家都紛紛加入所以也開始跑 C 平台，現在除了 C 平台、跑腿服務外，還有跑近期新起 D 平台。D 平台主要是幫店家代送，比如幫飲料店跟便當店外送，或是幫量販店或藥妝店外送。現在會選擇在這個平台是因為有時薪保障，避免有時候單比較少收入變少。現在的工作策略就是賺 D 平台底薪，D 平台是排班制，通常會排早上 10 點到晚上 9 點，

有空檔就跑 C 平台或跑腿服務。而自己跑過數個平台裡面覺得跑腿平台是對司機最友善的平台，早期是不抽成的，後來改成抽兩成。覺得平台很友善，會幫司機爭取權益，比較特別的有超過乘載量司機拒接需付空跑費的機制，載易毀物品的時候平台也會先告知顧客風險。」

不僅同時在不同平台上工作，從業人員也會因為平台的經營模式不同來選擇合適的平台。

編號 3 許先生「之前曾經在 A 平台，但是 2021 年初有調整報酬，後來就加入 B 平台也相對比較自由。兩個平台在送餐流程上也有差異，整體的送餐時間 B 平台也比較能夠掌控，A 平台的制度跟規範相對較多。」

編號 6 唐先生「貨運平台的好處是自由接單，不像 A 平台或 B 平台如果太久沒跑會被下線。之前有考慮過去 A 平台，但應徵沒有上，而且要排班，所以後來就選擇貨運平台。」

編號 11 鄭先生「代駕平台有一陣子有很多計程車車隊的司機因為受不了公司的管理（排班、繳各種費用）跳槽到這裡，後來因為計程車車隊也開始代駕服務，給的誘因比較大，蠻多這裡的司機跳槽過去，但後來因為受不了那邊的管理方式又跑回來。」

從業人員在不同平台上移轉，或同時參與，顯現了從業人員能夠自由選擇平台，而平台相對的則沒有對於數位經濟工作者有類似競業禁止的規範，這樣的運作有利於平台彼此競爭，透過彼此提出不同的



合作方案及模式，吸引數位經濟工作者加入，才更能夠創造數位媒合經濟發展。

☑ 工作過程可以照自己的經驗、習慣來完成工作

在執行業務的過程中，很多人認為平台對於合作夥伴在 workflows 上會有諸多的要求，但是經過訪談後，大多數僅有法律規範的才會要求合作夥伴配合，大多多的 workflow、工作設備都是由從業人員自己完成或準備。

編號 4 張小姐「A 平台的 APP 雖然會給建議路徑，但常常都是汽車路徑，有次差點騎到禁行機車的大橋上，太過危險；B 平台沒有這個問題，因為他只會給你送餐的指定地點，所以實際上都是自己開 google map 來作導航。」編號 9 吳小姐「清潔平台上其實不會特別有工作上的規定，也不會要求制服或者指定的清潔器具，平台會建議管家穿制服或平台的圍裙服務，但不強制，每個人也會依照自己的習慣決定要帶什麼樣的清潔設備。」

編號 10 蔡先生「在照護服務上，照顧服務員會要求要有政府的證照，或是勞動部會有照服員的課程上完也會有一個證照，要有這個證照才可以加入平台，而自己本身是護理師所以拿護理師的證照就可以加入了，現在因為長照 2.0 的要求所以加入前會要求要有證照，而在照護過程中，平台通常不會要求既定的 SOP，會讓照顧服務員自行跟家屬討論合適的照顧方法。」

編號 11 鄭先生「代駕司機的路線平台不會指定，以客人的意願為主，所以會由司機自己跟客人協商，要怎麼走，不過如果司機有繞遠路，公司可能就會收到客人投訴，公司就會去確認狀況，除此之外在

代駕司機在任務與任務之間的交通，就相當多元有大眾運輸、共享摩托車，甚至有聽過司機買電動滑板車」

就工作過程即使用的器具，都由從業人員自己選擇及判斷，可以顯現平台對於從業人員的監督管理實際上是偏低，而相對的從業人員也較偏好此型態的工作模式，與問卷中是否要配合使用制式的裝備設施結論相符。

☑ 對於工作時數上管制的看法

工作時數一直以來都是數位媒合經濟特別被拿出來討論的議題，在訪談過程當中每個從業人員都有不同的看法，大多是認為工時的計算上難以認定，而且對於實際工作的時間不一定那麼的長，對於工作時數上管制的必要性，大多認為需要斟酌實際狀況。

以外送服務為例，其實從業人員相當多元，許多人是兼職的狀態，訪談中提及工時上限的保障，是為了避免過勞情況，但是受訪者認為工時與過勞的兩者關聯性明確，而且跟實際外送狀況有一定的落差。

編號 1 李先生「我自己早期每日跑單時間大概是 12-14 小時，有 30-50 單，週休二日。後來因為不想耗費太多時間在工作上面，現在每天跑 10-12 小時，單數略降。針對工時的規範來看，其實要避免過勞，計程車司機也在排班，也不一定叫作過勞，有些外送員可能會想進入排班，但大多數應該都是不想的。再者有的人是上完班後再來跑外送，那這樣工時算是不算是過長，其實也很難講，加上其實大家都誤以為是 12 小時都在騎車，其實外送的情境比較像是跑跑停停，不是一直都處於工作的環境下。」



也有受訪者認為，在數位媒合經濟的型態下，工作時間可以自己安排跟分配，如果覺得累就可以下線，實際上政府管制了，也會無效，外送員會自己調配時間，覺得沒有特別的需要。

編號 3 張先生「目前自己每天是跑 10-12 個小時，自己覺得還好，過去在餐飲業，時間也是大概這個長度，所以自己沒有特別覺得累，而且如果覺得累的話，就可以下線休息，整體來說都是自己可以衡量的事情。針對政府可能設定最高工時的設定，看法比較偏向實際上沒有用，現在外送員自己可以調配，所以沒有覺得特需要設定。」

亦有受訪者表示，為了避免意外的發生，最重要的因素應該是工時，但是要如何管制其實管制其實需要謹慎拿捏。

編號 5 王先生「外送和本業佔比大概是 8 比 2，每日平均工作 10-14 小時，平均週休一日，不過我都會自己安排自己想要工作時間。保護機制裡最重要應該是工時，很多意外事故都和長時間工作、長時間騎車有關，白天還好，晚上視線不佳、體能消耗都比較容易出意外。市府單位好像有想要管理。但我們跟平台的關係，我們可以選擇不接單，這會有差別。我們的平台可能就不好直接這樣規範，但是不是有其他配套是可以討論的。有些人真的越跑順會越跑越瘋，跑到 18、20 小時都有，但怎麼去平衡外送員想增加收入，又在安全、身心健康去平衡是有空間去討論，是有必要做一點管理。拿捏上要很審慎。」

不過也有受訪者認為以從業人員需要加上平台的角色，要求平台限制設工時限制是沒有必要的，而且

反而會讓部分人的收入受到影響。

編號 7 孫先生「我目前一天不會跑太久，就跑 8 小時以內，這其中也包含休息跟用餐時間，真的有在接單的時間可能就 5-6 小時。所以工時的規範沒有必要。平台只是一個工具，如果要規範的話應該是要規範公司，不是規範媒合的平台，叫平台設工時有點強人所難，因為平台只是一個輔助的存在，不是直接管理。對司機來說，有些人就是一天需要跑超過 10 個小時想要賺錢，沒必要用規範讓這些人沒辦法賺錢。」

編號 8 邱小姐「對有些人來說是政府多管閒事，因為他現在就是想拿時間來換金錢。我覺得這個問題是很難解套的，雇主也不是慈善事業，什麼都能給你。我自己目前會排班早上 10 點到晚上 9 點，有空檔就跑不同的平台或，一天大概跑 10-12 小時，每天會設定要達成的金額，一週七天都跑，月休二日。不過現在已經過了最好賺的時機了，新聞媒體對外送員的薪水都太誇大。這份工作薪水確實比一般上班族高，但風險也比較高。現在跑外送要賺，真的就是要用時間跟單量去換。雖然很累，但至少每個月領到錢是開心的。如果你只讓我跑 8 小時，那少的錢我要去哪裡生？」



(圖片由 Zeek 提供)



☑ 從事數位經濟經濟中是否有發生過意外，自己覺得工作上的保障是否足夠

在數位媒合經濟中，最常討論到的議題就是在於數位媒合經濟的保障是否全面，本次訪談中也特別詢問受訪者在工作過程中是否有發生過意外，並且對於生活造成什麼影響，再者對於從業人員來說，若是要全面的保障，但是相對的工作模式會比較多規範，從業人員對此會有什麼想法，然而從業人員也會針對自己可能遇到的風險，事前進行評估及預防，而大多數的人認為，其實保留彈性的工作型態，更能夠保障全部的從業人員。

受訪者表示，對於統一適用於勞基法的保障規範，其實並不這麼認同，因為從業人員的型態多變，而相關的勞健保制度又過於僵化，覺得沒有必要，自己其實可以規劃相關的保險需要。

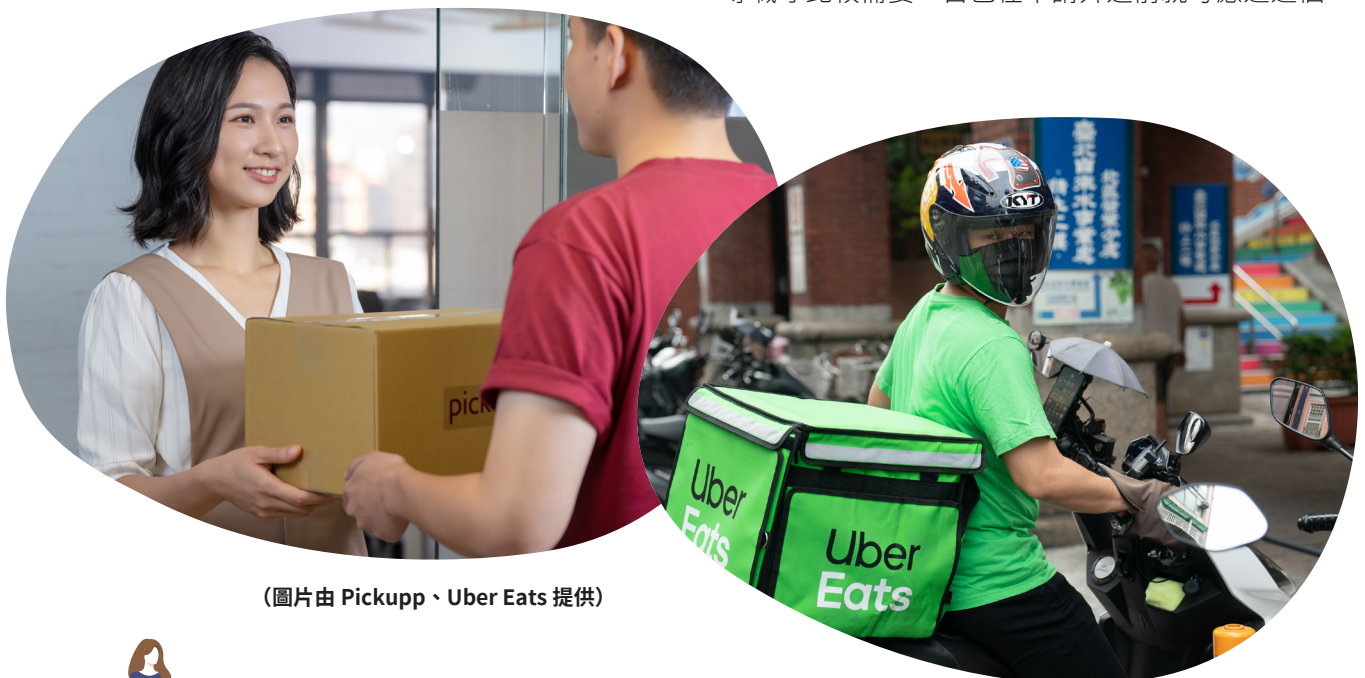
編號 1 李先生「我在跑外送至今發生過兩次擦撞車禍和一次機車故障，還好本來就有個人足夠的保險。自己覺得要公司平台負擔勞健保保持比較負面的看法，因為以前在餐飲業有擔任過主管的經驗，知道

勞健保是一項非常沒有彈性的制度。健保沒有級距可以让你跳來跳去，要改很麻煩，那為什麼要去限制到公司，用個人的勞健保就好了，我自己以前保險就買得相對足夠，我知道有些司機也是額外買。」

編號 2 王小姐「自己知道風險在哪裡，所以有買了相關保險，也沒有特別覺得平台要提供福利、退休、健保等，有部分的覺得需要，但是自己覺得不用，因為平台也沒有相關要求外送員要像是一般工作一樣有相對應的責任。」

受訪者指出數位經濟工作者的組成複雜，難以用一套制度直接做規範，滿足所有從業人員的需求。

編號 4 張小姐「自己總共出過三次車禍意外事故，第一次是自摔，後兩次分別是 2021 年 3 月和上個月，都是在送餐期間發生的。後來經友人提醒應該要有充足的保險才有保障。有買保險，目前險種齊備，包含意外險和第三責任險。但是若是要有保障而變成專職對我來說不太可能，因為自己才剛升講師的職務，時間自主彈性比較重要。勞健保可能是專職才比較需要，自己在申請外送前就考慮過這個



(圖片由 Pickupp、Uber Eats 提供)



問題，所以是把勞健保掛在別得地方。對於把外送當作是正職的人來說，如果他們能夠享有比較完整的規範，其實是比較好的，但是對於兼差或者工作時數沒有那麼長的對象，其實現在的模式可能就是比較好的，若是直接變成傳統的上班模式，那可能很多兼差的人就不會繼續留在平台，所以可能要謹慎一點要如何規範。」

編號 6 唐先生「在從事外送工作的時候沒有出過車禍，有載東西就會比較注意，雖然說有貨物賠償機制，但後續還是會造成麻煩，就會盡量小心。平台有貨物賠償跟意外團體險，如果車禍公司會賠償，如果發生貨損公司會看情況，如果是在符合規定的情況下，司機最高賠償一定金額，其他由公司來付；但如果是司機自己違規，可能就要自己全額賠償。自己本身因為常騎車就有買意外險、醫療險，沒有因為加入平台而多買其他保險，機車險的部分本來就有買第三責任險跟駕駛險。勞保的部分，自己本身沒有勞保，但沒有特別研究過權益合約本身就說清楚是承攬制，就不會有勞保，如果真的在意可能就要自己去找公會保。而且蠻多人是兼職的，自己正職工作就有勞健保。」

也有受訪者在從事的過程當中，會針對自己的行業類別進行風險評估，而選擇適合自己領域的保障。

編號 10 蔡先生「針對被照顧者沒有被照顧好，是有相關的風險的，所以我有自己買相關的照服員產物險，有保障如果客戶違約，會把違約金撥給我們，會想保這樣的保險，主要是我以前在醫院工作的時候蠻常看到一些案例，比如被照顧長輩私自下床跌

倒之類的，所以我們就會針對性買這個保險，不過買這類保險的人應該是蠻少的，因為這一行的從業人員年齡偏大，自己是因為以前有學過一些保險相關的知識所以才有買。」

可以由訪談的過程中看到，不同的從業人員或者產業對於風險保障需要其實也不盡相同，另外很多從業人員都會提及到若是需要有更全面的保障，但會喪失彈性，可能是不符合從業人員的需求的，所以在提供保障時，應該要思考更為周全，才能在提供保障與兼顧彈性工作中取得平衡。

☑ 對於數位媒合經濟相關政策的看法與討論

數位媒合經濟近年在台灣掀起許多討論，越來越多人參與其中，政府也開始針對數位經濟工作者進行政策規劃，在現在的規範下大多的受訪指出，在制定政策的時候需要傾聽第一線從業人員的需要，否則制定出不合適的法規，反而得不償失。

大多的數位經濟工作者其實覺得政府若是需要對數位媒合經濟進行管制，目前都沒有多與第一線人員討論，實際上的政策會與人員需求有落差。

編號 1 李先生「近幾年外送議題很容易上新聞，會看到很多政治人物發言，但是覺得政府制定政策都沒有問過外送員的意見，很希望能夠有機會讓外送員的聲音被聽見。」

編號 2 王小姐「在從事外送員期間，會覺得社會大眾都放大「外送員」，讓人很不舒服。社會大眾很常討論外送員屬於承攬、僱傭制度，不過我覺得自



己不是過去傳統的上班族，認為現在的制度很符合我們的需要，也不會特別覺得平台需要提供什麼福利或保障，以外送員的性質要公司提供特休，個人是覺得很荒謬。針對民意代表、政府官員想要制定規範，覺得不要站在辦公室裡面看世界，應該要聽聽外送員的心聲，不要覺得一定要增加很多規範。」

編號 3 張先生「我自己不會覺得政府應該去要求平台業者負擔勞健保的，因為目前平台就是透過獎金等制度，讓外送員可以獲得比較高的報酬，但是如果認定為僱傭，整體的報酬也會下降，我是不樂見這樣的狀況，自己觀察外送員的社群有大概六七成也覺得，平台業者應該要給更多的福利保障制度，但是自己覺得如果有的話相對的報酬就會下降，實際上大家也不可能接受。」

也有受訪者提及若政府用軟性的規範，可能會比政府直接介入更好。

編號 7 孫先生「我覺得政府不要管太多，只要訂出基本的規範，其他應該是要由平台自己來執行管理。而不是交給政府管理。政府不用這麼積極的介入，應該交給平台自己跟從業人員協調，如果有窒礙難行的地方，由從業人員跟公司直接溝通也比較快。覺得讓平台自由運作，比起管理更好。每個行業都有不同的生存方式，政府不應該用一樣的方式管理，柔性的規範可以杜絕很多麻煩。」

不過也有不同型態的數位經濟工作者覺得如果政府可以設定證照的方式，或許可以扭轉大家對於數位經濟工作者的想像，讓個別的職業專業化。

編號 9 吳小姐「對於政府規範，最重要的當然還是希望可以提供更多工作上的保障，不過就我自己在家庭清潔服務上，更希望可以扭轉國人對這個行業的看法，重視專業，所以希望有國家級的認證，像英國的管家就有相關的認證跟考試，台灣或許可以推出相關的認證，讓大家正視這個產業。」

◎ 結語

透過訪談，可以發現數位媒合經濟是一個非常多元的有機體，每個人加入的原因不盡相同，而所需要的工作型態也大相逕庭，有人是長時間投入其中，亦有人是作為兼差性質，而其中能夠容納如此不同的工作型態，重點即是在於數位媒合經濟的自由與彈性，從業人員可以依照自己的偏好與需求，找到合適的平台，雖然訪談中也會提及到大家對於現況下，數位媒合經濟應該使用何種規管方式有不一樣的看法，但是從業人員仍期待政府在做出相關的制度規範時，能夠多參考第一線從業人員的想法，才能讓從業人員在彈性自由的工作與工作保障下找到一個平衡，讓從業人員與相關產業更加健全。



(圖片由 Uber Eats 提供)



從人力資源的角度看數位媒合經濟的發展－ 訪談 Adecco 藝珂集團台灣暨南韓區總經理 陳玉芬 (Cindy Chen)

數位經濟工作者的勞動型態一直都存在在社會上，但是在近幾年隨著科技的發展，才出現本質上的改變，也衝擊了過往對於勞動型態的想像，協會為了要更了解數位媒合經濟發展的趨勢，對整體人力資源的影響，訪問到在人力資源深耕已久的 Adecco 藝珂集團台灣暨南韓區總經理陳玉芬，來跟我們分享人力資源是如何看待數位媒合經濟，國際上的發展又是如何？台灣未來又有怎麼因應呢？

數位媒合經濟誕生的三大特點：

產業變化快速、數位化浪潮、世代價值的更迭
近年來數位媒合經濟蔚為風潮，許多人都喜愛這種工作型態，而這樣的轉換會出現，Cindy 提出了三個特點：

1. 產業變化快速，現在產業面臨的經營環境十分多元，很難依靠固定的經營模式就可以完成，整體產業面臨的也是一個極不穩定的經營風險，因此很多時候會需要彈性的協作，因此就有了數位經濟工作者的需求。

2. 數位化的浪潮，數位化讓很多事情都跳脫了過往的框架，最明顯的就是工作場域的轉換，像是越來越多公司開放 Working From Home (WFH)，在疫情期間更加明顯，而數位經濟工作的類型也是更加多元，可以是一個程式設計師同時是個 Youtuber，也可以是一個外送員，但也可以經營自己的電商平台，這都說明了數位化，突破了過往對工作想像。

3. 世代價值的更迭，在過去，我們會說一個工作沒有做滿五年，那就是定性不夠，但是現在一個人只要做滿兩年，就是一件很難得的事情，尤其是 Y 世代及 Z 世代，他們對於工作的想像是截然不同的，每個人可能都是具有多元的工作技能，在意的更可能是工作的性質偏好，還有工作與生活之間的平衡，這也是為什麼越來越多人崇尚數位媒合經濟，因為對他們來說，自由與彈性比較貼合他們的喜好。

從人力資源的觀點理解數位媒合經濟

數位媒合經濟一直以來都帶有令人覺得不穩定的觀感，面對這樣的不安，Cindy 指出，其實大家看到的數位媒合經濟都太過於片面，實際上現在很多數位經濟工作者是高階技術人才，從軟體工程師、接案設計師、專業顧問、電商、Youtuber 等等都是數位經濟工作者的範疇，所以數位經濟工作者不一定代表不穩定或待遇很糟，大家應該重新檢視數位經濟工作者的組成，Cindy 進一步指出，從企業營運的觀點來看，如果沒有零工，其實企業也會很頭痛，如果企業舉辦活動，臨時需要 200 人，不太可能請 HR 一個一個去面試，企業不需要也不應該花資源在此，更能夠專注在自己的核心業務，Cindy 也提到，過往討論到零工、派遣時，大家都視為洪水猛獸，很擔心一般性的工作會不會遭受排擠？但是實際上，應該是相輔相成的，對一家企業來說正職員工、零工、派遣或部分工時，只有業務性質的差異，所以排擠不會發生，相反的還提供了不同的就業管道，舉例來說，現在電商平台越來越多，但是百貨公司的店鋪也沒有因此消失，兩者實際上是互相協助，而不是替代關係。



疫情下的數位媒合經濟

疫情期間，就業市場變動劇烈，同時也加速了數位媒合經濟的發展，Cindy 說到疫情讓很多事情都改變了，工作地點變成住家，工作的時間也不像是過往那麼僵固，很多公司及員工都在疫情中重新定義「工作地點」，可能只要有網路，他就可以工作，在美國甚至有專門提供 Working Form Home 的仲介網站，都說明了大家對「工作」有了不同的想像，Cindy 也進一步提到，疫情確實造成很多人工作處於不穩定的狀態，而數位經濟工作者的確提供了一個過渡的選擇，可以在不穩定的期間維持收入，這就是數位媒合經濟彈性的重要性，提供了一個社會安全網，讓勞工有多一個選擇。

台灣要如何因應數位媒合經濟浪潮？

現在數位媒合經濟對台灣勞動體制帶來許多省思，有哪些制度面的問題，是我們可以調整，能夠提升整體的勞動環境，Cindy 指出，對於勞動者來說，提供一個基本的保障，是大家最關切的，所以像是國外的可攜式保險、退休金，就是一種選擇，讓勞動者擁有保障又可以保有彈性，也可以開放不一定要透過公司進行投保，可以透過派遣單位、第三方、保險公司，都可以做到基本的保障，另外是勞動法規也需要重新檢視，現在有更多元樣態的工作，必須思考勞動者真正在意的是什麼，才能夠滿足他們的需要，Cindy 也說明，對企業來說，其實一直處於不明確的狀態，才是企業覺得比較困擾的狀況，例如 WFH 的時候發生傷害，算不算工傷？雇主需不需要提供 Wi-Fi？這些都是值得進一步討論的地方，所以站在人力資源的角度來看，政府提供明確的法規可以依循、提供勞動者彈性且具有保障的勞動環境，才能解決企業與勞動者的問題。



(圖片由 台灣代駕 提供)



五、重要外國立法參考

美國加州 22 號公投法案

2020 年 11 月不僅是美國總統大選，美國各州同時都有諸多公投案件正在進行中，其中加州的第 22 號公投案，是數位媒合經濟的指標性法案，全球的數位平台及數位媒合經濟工作者對公投的結果無不屏息以待。

該法案的核心關鍵，在於確認運用 APP 應用程式接案的司機與外送員是否為獨立的承攬工作者而非受僱勞工，該案最終以加州選民 58.4% 贊成（6,872,166 票）、41.6% 反對（4,894,448 票）的結果，通過該項公投提案。值得關注的是，該案受到民主黨正副總統參選人拜登及賀錦麗的公開表態反對，民主黨總統大選在加州雖拿下超過 6 成 5 的支持比例，卻難以扭轉多數群眾對第 22 號公投法案的支持，顯示數位媒合經濟的工作方式、生活型態已成為多數且跨黨派民眾支持、認可的經濟模式。

加州第 22 號公投案是全球首個針對數位媒合經濟所提出的公民投票，其促成的背景因素及法案內容，值得全球數位經濟的參與者及政府領導部門共同參酌。

1、22 號公投案的緣起：

承攬轉僱傭，加州議會通過 AB5 法案

2020 年 1 月，加州議會通過的新勞工規範 AB5 法案正式生效（Assembly Bill 5），該法案徹底顛覆過去傳統承攬制度的工作模式，引起包含數位媒合經濟及傳統工作者的不滿。AB5 法案先將多數勞工推定為僱員，再由三項標準逐一檢視是否得排除僱傭關係的適用，第一，工作者的工作須不受聘請公

司的控制或指示；第二，工作者從事的工作內容為聘請公司核心業務以外的工作類型；第三，工作者擁有自己獨立的生意或專業，其業務性質與提供給聘請企業的工作相同。

受僱者必須同時滿足前開三項標準，才能被歸類為獨立的承攬制度，換言之在此一嚴格的規範定義下，原本市場中常見的承攬合作模式都將被移轉為僱傭關係，法案更規定，雇主若將僱員錯誤分類為獨立承攬者，每一例罰款可達 5,000 美元至 25,000 美元之間。

該項法案通過後對加州的自營工作者產生重大打擊，ABC 準則的操作使諸多行業的雇主成本大幅上升，傳統獨立營業的牙醫、心理師、律師、直銷業者、獨立記者、媒體發行人、公關服務業、獨立證券商及婚顧產業等個人及中小企業，都面臨成本上升執業困難的窘境。更別提新創的數位科技平台，Uber、Lyft 此類數位媒合經濟產業更是遭逢重大衝擊，並嚴正考慮退出加州服務市場。

2、第 22 號公投法案：

保障數位媒合經濟也保障勞動與消費權益

為因應前述 AB5 法案對市場經濟產生的巨大衝擊，第 22 號公投案的重點除了排除 APP 應用程式的自營工作者為僱傭關係，不受 AB5 法規的限制外，同時也制定了提升有關自營工作者的權益保障，共創數位平台經濟的多贏格局，被視為是成功說服大眾及工作者的重要因素。

第 22 號公投案同步為自營工作者制定勞動條件與工



資的基本規範，包含基本收入的保證、工時上限（每日不得連續工作超過 12 小時，已休息超過 6 小時以上不在此限）、醫療保險補貼適當的意外保險、損失賠償以及傷殘補助等。

針對消費者權益，22 號公投案也要求應用程式的平台服務商，有責任對承攬司機進行背景調查並提供培訓，對酒駕或藥物濫用司機必須採取零容忍政策，同時也將假冒身份承攬的行為定為犯罪行為，應用程式平台服務商必須配合相關調查。

加州第 22 號提案的通過，對全球「零工經濟」的法制發展具有指標性的意義，也告訴全球所有的數位媒合經濟參與者、政策制定者，數位時代的勞動關係並非是僱傭與承攬的二元對立，縱使在定義上維持承攬制度，也能透過協商劃分出合於時代的勞動保障，打造平台、承攬者與消費者三方共贏的局面，也讓新創產業的動能得以延續。

2022 年更新美國加州 22 號公投法案後續發展：

1、加州 22 號提案公投遭宣佈違憲，但整起訴訟進入上訴程序。

零工經濟的發展，國際各國都處於摸索的狀態，而本會也關注各國立法、法院判決動向，希望能夠提供台灣在零工經濟制度上更多的參考。然而美國零工經濟議題仍有更進一步的發展，同樣關於 22 號公投議題的討論，2021 年 8 月 20 號美國加州阿拉米達郡高等法院（California Superior Court of Alameda）法官 Frank Roesch 裁定 22 號公投違反加州憲法，引起國際上許多關注。判決認為程序上違反加州憲法，實質內容討論較少。

本次的判決緣起於，2021 年 1 月由 4 名加州司機與服務業雇員國際工會 (SEIU) 等人，向法院提出

22 號公投之結果，以創制新法令的方式，限制運用 APP 應用程式接案的司機與外送員獲得該州工作補償計畫（workers' compensation program）權利等，過度限制或限縮立法機關之權限，應屬違反加州憲法。

在這次判決結果出爐之後，當初支持 22 號公投的數位服務提供者與平台業者的組織 Protect App-Based Drivers & Services Coalition，立即表示他們將會提出上訴，認為法官這次的判決忽視公投結果。該組織進一步指出，在 22 號提案過後，82% 的司機滿意 22 號公投結果，76% 司機認為增加了他們的個人福利，因為維持他們工作上的自主與彈性。

洛杉磯時報指出，目前整起訴訟進入上訴程序，將由加州最高法院進行判決，而最終判決結果出爐前，22 號公投仍然會維持其效力。

2、AB5 法案適用於卡車運輸業引起罷工抗議。

除了 22 號公投的法律爭議，AB5 正式上路也對卡車運輸產業產生諸多的影響，AB5 法案的原意是為外送員、Uber 司機等零工經濟從業者爭取保障，確保他們能享有和正式雇傭員工相同的權利，但這件



（圖片由台灣代駕提供）



事在長期獨立運作的卡車司機產業上有了不同的呈現。2022年7月因為加州 AB5 法案在卡車行業的實施，美國加州洛杉磯港、長灘港的上百名卡車司機，宣布集體罷工。美國的卡車司機有許多是個體戶，除了車輛自有之外，也擁有自主接案的權力，可以獨立承攬貨運公司的合作案。當 AB5 法案上線，他們被迫成為貨運公司的全職員工，或是成立個體企業，才能繼續維持自由的貨車司機生活，但這個選擇，也讓他們必須額外負擔昂貴的保險費用。

根據 CNBC 此前的報導，AB5 法案將影響近 70,000 名的卡車司機，佔加州 2/3 的卡車司機總量。原本加州卡車運輸協會在 2020 年提出異議，獲得臨時豁免，但今年 6 月 30 日美國最高法院拒絕審查，進而使貨運行業也必須適用 AB5 方案，這導致貨運公司成本的大幅提高，進而使大量卡車司機失業，同時讓塞港的情形更加嚴峻。

抗議者之一的 AB Trucking 的老闆 Bill Aboudi 表示：「這些卡車司機都可以被視為獨立的小企業，他們確實納稅，也擁有保險，現在的工作方式是他們自己選擇的，這種權力被剝奪了。」

針對 AB5 法案將對獨立卡車司機帶來的衝擊，北美卡車運輸協會會長分析：「普通卡車司機年收入約 10 萬美元（約 300 萬台幣），過去使用 1099 表（非僱傭雇員報稅用表），扣除各種開銷後繳稅很少，但因 AB5 法案影響，改用 W2 表（僱傭關係報稅用表）後，個人年收入所得稅將高達 2 萬美元（約 60 萬台幣）。」

而保險的部分一直也是 AB5 帶來的重大影響之一。在美國，普通勞工的勞工保險約成本約 1% 左右。在 AB5 實施後，由於是高風險行業，每個持 W2 報稅的卡車司機，公司都需要為他支付約 26% 的保險費用，也就是每多一位司機，公司就必須負擔 2 萬 6,000 美元（約 78 萬台幣）的勞工保險。

在成本的提升上，AB5 法案對專營卡車貨運的小企業將帶來覆滅性的影響，由於高漲的保險費用帶動成本提高，小貨運企業勢必得因勢漲價，導致接不到生意，最終只能停止營運。卡車司機供不應求。而大型貨運公司如 UPS、Fedex 將趁勢併吞小企業，最終形成跨國貨運公司的獨大局面，也讓這些過往追求彈性工時、自由工作的獨立卡車司機少了選擇，只能選擇轉換工作領域，或者成為跨國貨運公司的僱員，這也是他們選擇上街捍衛自身權益的主要原因。

上述案例可以看見，各國仍對於數位媒合經濟從業人員的保障與產業發展，仍尚未有有明確統一的結論，任何國際上的案例，都值得台灣參考及借鏡，而未來加州零工經濟的發展，本會將會持續關注。



英國——Uber 司機最高法院判決

1、緣起

2021 年 2 月 19 英國最高法院宣判，提起訴訟的 Uber 司機與 Uber 平台之間的關係，應該屬於「工人」(Worker)，該訴訟案緣起於 2016 年，部分 Uber 司機認為自己並非所謂的「自營工作者」(Independent self-employed) 而提起訴訟，最後而有定論。

2、此次英國的判決能夠直接說明數位經濟工作者跟平台就是僱傭關係嗎？

協會在許多媒體報導中都會看到許多媒體會逕自的認為因此 Uber 旗下的司機跟 Uber 就是台灣的僱傭關係，但是實際上，要將英國的案例直接適用在台灣，其實有一定的難度，最主要的差異，是因為英國在勞工分類上本質就與台灣不同。

在英國的勞工分類當中，是有三種分類型態：從最自由、彈性，保障也相對少的自雇者 (Self-employed)，到能夠保有彈性，但也有基本保障的中間工作者，也是這次判決中的，Uber 司機被分類為的勞工 (Worker)，能夠享有最低薪資、有薪假等基本保障，但不如保障最為全面但是相對受到公司約束也要較高的員工 (Employee)，因此單從字面上看來，的確會讓人誤以為英國的案例直接將 Uber 的司機分類為旗下的員工，但是實際上跟台灣的勞動型態仍有很大的差異。

3、英國判決帶給台灣的啟發

雖然判例不能直接類推適用至台灣的勞動法規制度，但是英國的案例仍有值得台灣參考的地方，就是在承攬、僱傭二元分立的勞動分類下，英國開創出第三條路，在自營工作者與僱員中，設立出一個中間工作者，讓彈性自由與保障能夠取得一個平衡點，而這樣的分類其實也說明了，承攬與僱傭並非

絕對的互斥，而更應該類似於光譜的概念，在自主彈性與保障為兩端的光譜，其中具有非常多的制度空間，可以細緻的去區分不同工作型態的需求，而數位媒合經濟，也能在光譜中找到合適的落點，才能在彈性與保障中間找到最貼近數位經濟工作者的利益甜蜜點。

瑞士日內瓦——將數位經濟工作者分類至傳統僱傭的前車之鑑

1、僱傭真的是最好的選擇？

在台灣或者各國，大多的政府都會站在保護勞工的立場，認為應該要全面性的讓數位經濟工作者適用僱傭關係才能算是保護勞工，然而實際的情況真的是如此嗎？

瑞士日內瓦的經驗告訴我們，並非如此，一系列法院裁決導致 Uber Eats 改變了其在日內瓦州的營運模式，Uber Eats 原本在日內瓦的營運方式與在台灣等地的營運方式基本相同：外送員註冊使用 Uber Eats 應用程式，外送員可以決定他們工作的時間、地點和方式，可以自由選擇工作時間，隨時開始和停止工作。外送員也可以選擇以任何理由接受或拒絕任何送貨請求。

然而在判決後，外送員不能再被視為與 Uber Eats 合作的承攬工作者。相反的，任何透過 Uber Eats 應用程式工作的人都必須被視為是 Uber Eats 雇員，其模式類似台灣傳統快遞公司旗下雇用的快遞員。

這樣的變革直接導致日內瓦 77% 的外送員約 1,000 人失業。在改制之前的三個月內，日內瓦平均為 Uber Eats 的外送員大約有 1,300 名外送員。然而在新的營運模式下，外送員需要正式申請快遞公司的職位。而市場僅能夠提供 300 名員工名額，其他



人因此失業。

而變成員工的少數外送員來說，工作性質也發生了本質性的變化。外送員需要被分配到各個班次，並聽從經理告訴他們在哪裡可以工作。如果外送員沒有到指定的班次，沒有遵守車隊的規定，或者沒有達到業績目標，就有可能被公司解僱。外送員的報酬方式也不能通過即時支付立即獲得收入，而是按月支付。

從 Uber Eats 針對新僱用的外送員對從獨立工作轉變的感受調查指出，72% 被僱用的外送員表示他們更喜歡過往獨立的工作模式，不滿意的主要原因來自於改制後彈性的消失。62% 轉換後的外送員認為他們由於這種變化而變得更糟，多數提到不能夠安排自己的時間。50% 轉換後的快遞員表示，從長遠來看，傾向不再以受雇者的身份持續該份工作。

2、傳統的勞雇思維，將忽略數位媒合經濟的特性

如同前述數位媒合經濟的特性即是透過線上平台的整合，消弭傳統市場上的資訊落差，達成即時整合短期供需的效果，使得傳統兼職或工作轉換的效能大幅提升，既降低自營工作者的轉換成本、提升工作自主與彈性，將許許多多兼職人力的破碎時間再變現，同時也積極滿足消費者的市場需求，達成供需雙方互利共贏的價值。

然而將所有從業人員直接適用僱傭關係，將會失去數位媒合經濟中即時整合、自由、彈性的特點，也無法將兼職人力、市場上破碎的需求透過平台有效率的整合，而產生市場價值，這也是為什麼在日內

瓦改制之前的三個月內，為 Uber Eats 的外送員大約有 1,300 名外送員。在外送員需要正式申請快遞公司的職位後。市場僅能夠提供 300 名員工名額，其他人因此失業。

此一作法勢必將直接瓦解現有商業運作的模式，使得外送服務平台不得不考量市場規模，將工時、工資、例假日、退休金提撥等項目上所需承擔的人力成本納入評估，而決定要聘用多少外送員，顛覆目前產業模式中平台業者的角色定位。從日內瓦的例子可以看到，最後導致的結論就是既不能給外送員應有的就業保障，也無法提供他們青睞的工作型態，最後雙輸的結果，是我們都不樂見的。

3、彈性的思維，才能迎接數位媒合經濟新浪潮

日內瓦的例子說明了一個簡單的經濟現實，即傳統就業不會像獨立工作那樣靈活，即使法律本身不限制靈活性。也因此思考保護勞工的同時，同時需要考量市場實際運作的情況，不能一味的只想要將從業人員放回僱傭關係，但忽略了目前市場的現況，最後卻導致失業這樣更大的傷害，可謂得不償失，解決通化街的問題，我們需要更彈性的思維與跳脫承攬僱傭二維的框架，才能找到最符合從業人員需要的制度。

其他各國案例參考

1、德國、西班牙、加拿大：「第三條路」另闢法律地位

除了僱傭的勞工和承攬的自營工作者，德國、西班牙和加拿大都另外定義中間型態的「類似工作者」：指勞動者在沒有他人協助的情形下，自行從事勞務契約的工作，為一位他人提供服務，且勞動者收入



中有一定比例（德國 50%、西班牙 75%、加拿大 85%）來自單一勞務要求者。

德國普遍認為數位經濟工作者是自營工作者，但「中間工作者」的權益也是司法實務上重視的內容，為了保障更多不同經濟模式下的勞動者，確保他們在享有彈性工作的同時，也有資遣費、最低薪資、病假等保障；西班牙則是針對這樣另外建立「專業利益協議」，保障限定加入工會或職業團體的數位經濟工作者。

不過，也正因為訂定新的身分，又衍生認定標準問題。例如經濟收入比例，光「確認數位經濟工作者，是否有超過一定比例收入來自單一勞務需求者？」就有相當大的實務困難，尤其在平台兼職的工作者更讓來源難以辨認，這也是這三國正在商討的議題。

2、日本：可能擴大法律適用對象對非傳統受僱的工作型態

在 2016 年便被置入在日本再興戰略推動改革中，具體包括外包法、家內勞動法、工會法等擴大勞動法令適用對象和勞務需求者的法律責任，享有最低工資、工資支付保障，另外也可以特別身分加入職災保險。不過針對數位媒合經濟，目前日本對於如何在保障權益和維繫產業能量尚無定數，比較可能的方式是延續前述非僱傭勞動者的方向，擴大職災保險強制加保適用者、提出中間工作者等第三種身分的類型都在討論之列。

國際上零工經濟政策趨勢對台灣的參考價值： 勞動關係的第三條路

——資策會科技法律研究所 李昂杰

1、新工作型態興起，開啟新的勞動保障制度思考

零工經濟的勞動關係議題，資訊工業策進會科技法律研究所團隊早已於 2016 年有所關注，在政府資助研究計畫的支持下，進行前導研究並提出呼籲。我們認為，數位經濟下，創新平台所引領的零工經濟相關新商業模式（例如利用數位平台所媒合的共乘服務、外送服務等），樹立新興工作型態，給予服務提供者更大的工作彈性，但由於傳統上對於勞雇關係的界定方式，未必能直接套用於平台業者與服務提供者，對於服務提供者的勞動保障形成挑戰；而從數位經濟對於工作型態的全面性衝擊來看，除了目前的法令保護措施外，政府宜及早對於勞動者保障有更前瞻的制度規劃。

依我國現行法律，零工經濟下的這類「非典型勞動」，按個案或許可能不適用勞動基準法，而根據平台與服務提供者雙方依契約自由原則所商訂的法律關係（例如居間、委任或承攬等），民法、勞工保險條例、職業安全衛生法等法律固然尚能提供相當的保護。挑戰在於，零工經濟等數位經濟下的各類創新服務，可能結構性地改變勞動型態及投入的人數規模，難以僅用「過渡」性質視之。因而，參



（圖片由 Pickupp 提供）



考（當時）國外作法，我們建議政府不只僅著眼於相關主體間的勞動關係解釋與認定，也宜建立數位經濟下的法制重整評估框架，並考量是否採行可攜式、機動性的社會安全網及虛擬工會等勞動者保障措施。

2、國際間關注日切，相關政策規範方向已然成形

這幾年發展下來，包括美國、日本、歐盟、德國、義大利、西班牙等，國際間有關零工經濟之政策規範措施以及相關司法實務討論，已漸趨豐厚，且大致呼應本所之前的觀察及呼籲。我國學者也已漸有專文引介討論。

各國因應零工經濟，在平台與服務提供者的關係建構上的這些有關規範作為或嘗試，國內法律學者程法彰教授等專家將之大別為三類方向：擴大僱傭關係的認定（以盡可能納入大部分的平台服務提供者）、建立中間類型的平台服務提供者保護措施、規範平台業者的行為與責任（並保留服務提供者定位上的彈性）。其中，「規範平台業者的行為與責任」這類方向的有關舉措，比方，歐盟已意識到平台業者角色不再單純，與服務提供者等平台參與者有相當程度的互動，提出數位服務法（Digital Service Act）草案對於平台業者行為有所要求（但並未直接於該法中明確定位平台與服務提供者兩者間關係）。勞動學者成之約教授並將平台服務提供者（個人工作者）勞動保障問題的因應，分為不同的思考面向：一是放鬆管制（de-regulation），二是加強管制（regulation），三是重新管制（re-regulation）；並提醒，無論是放鬆管制或加強管制，對於（平台）產業和勞工權益多會產生不利的影響，

「重新管制」相對而言則是可以思考的方向。

綜合以觀，國際間不只對於勞動關係的原本規範路徑重新思索，「另闢蹊徑」是一個重要的選項。亦即，各國並不僅止於套用原本的規範模型，而是積極做出新的規範嘗試。這也就是學者所指的「重新管制」，「規範平台業者的行為與責任」及「建立中間類型的平台服務提供者保護措施」都算是這方向的作法。不過，前者的有關規範，目前多尚在發展中，我們暫且密切觀察；後者在國際間則已累積相當的參考例，其大體上是以「僱傭關係中的受僱者」與「自營作業者」為光譜的兩端，在之間切出一新的工作者型態，予以「類似勞工」（或許稱之為「中間類別工作者」）的地位，提供某程度、某些態樣的勞動權益保護。

3、因應措施有其各方面影響，我國宜留意斟酌

雖然歷時未長，由政府建立的「中間類型的平台服務提供者保護措施」之制，卻已引起某些值得留意的影響，需要各界小心地檢視及思考。例如，根據許多國家經驗，「中間類別工作者」在認定上，反而產生更多的不確定性，甚而造成進一步爭議；再者，由於存在「中間類別工作者」型態，反而有可能造成雇主將原本屬於一般勞工者，變相地透過技術性操作，而塞往此一新型地位；也由於「中間類別工作者」這類更具彈性的型態，其可能另對於原先的「定期契約工作者」雇用機會，產生衝擊。因此，國內學者也已提醒，是否藉由增加「中間類別工作者」類別或概念，以之為前提賦予服務提供者某程度的保障，值得深思。



循這脈絡推導，透過建立「中間類別工作者」等重行界定勞工地位或勞雇關係而後予以相應保障的規範方式，其利弊互見，是否採取可能需要各界更堅實的共識基礎。但相對而言，在現有的勞動關係上賦予平台服務提供者（只要具備透過平台提供服務的事實）一定程度的勞動保障，則是影響層面比較單純、建構上比較簡明的規範路徑。

而從國際立法例及我國專家的建議來看，協助服務提供者透過集體勞動關係（例如籌組平台工作者團體，取得與平台的集體協商權利），達到權益強化的目的，是眾路經驗、意見中比較有交集的措施。對比我國工會法等集體勞動法有關規定，例如平台服務提供者的勞工身分就算在我國有所爭議，但在組織工會上仍均得行使集體勞動權，可知集體勞動權益的維護似是我國立法上的保障基準線。因此，在我國，促進平台服務提供者集體勞動權益並使之易於行使，或許是可資優先考慮的規範調適選項。

4、零工經濟正預示未來，政府各界莫失此契機

「建立中間類型的平台服務提供者保護措施」等勞動關係上的第三條路，對於零工經濟的平台也者與工作者、甚至從整體勞動者保護來說是否較好，各界意見或許不同，重點是，這需要被更為全面而具體地考慮、討論，決定是否及如何採行。而從比較長遠的角度來看，也許正如勞動法學者邱羽凡教授提醒，以檢討從屬性內涵為起點，釐清以從屬性為核心所開展的勞動保護制度是否已有所不足，從而才能確切地探討立法擴大保護的必要性。

值得注意的是，要從進行前述的討論，零工經濟新型態勞動（者）事實面的相關資料蒐集、調查、統計、分析及研究，應是必要基礎。譬如，美國國會提出的立修法草案中，就曾明定勞工行政部門每一年應從事調查，以期深入了解新型態勞動產生的影響。

規範之外，政府能否訂定誘因，引導平台提供更好的勞動地位或保障予服務提供者，或許也是重要的正向政策手段。亦即，零工經濟所引致的勞動型態變化，很可能是數位創新活動改變整體世界勞動結構的徵兆；對於人類未來工作上的保障（包括工作參與型態及工作機會的影響），不會只是平台業者的義務，亦是政府宜予慎重考量構劃的任務。



（圖片由 Zeek 提供）



六、適用法規需考量新創產業型態與數位經濟工作者需求

如前所述，無論是我國調查、加州第 22 號公投案、日內瓦的結果都可以顯示，參與數位經濟平台的工作者多半著眼於彈性、自主的工作特性，正因為數位平台經濟並非僱傭關係，無需受到傳統勞動基準法的桎梏，參與者更有機會利用零碎時間賺取報酬。縱使在同一產業類別中，參與者的工作圖像也有極大的落差。

一旦數位媒合經濟遭認定為僱傭關係，其享有之彈性自主將喪失殆盡，例如其需每日工作固定時數；須配合製作出勤紀錄；需向雇主請假；工作超過 8 小時後需得雇主許可後始能繼續提供服務；連續三日未提供服務即可能遭永久停權；若想停止相關服務，須於 10 至 30 日前通知預告雇主；不得從事其他工作等。上開規範一旦進入數位零工經濟市場，美其名是保障勞工生活的基本權益，事實上只會大幅增加自營工作者的就業門檻及工作負擔。

以外送服務工作為例，工作者一日僅送餐兩至三小時者、外送一日休息數日者、連續外送數日後再連

續休息者，工作時間區段變化差異極大，此種彈性並非傳統僱傭狀態所能規範。一旦數位媒合經濟的彈性徹底消失，必將導致外送服務的從業人數大幅流失、單位運送成本也會同時增加，屆時現有的營運模式將難以維繫。無論是調漲餐廳的抽成比例又或是提升運費價格，最終都將導致餐廳與消費者面臨雙輸的局面，對新創的數位平台無疑是災難式的打擊。

無怪乎在 2020 年 11 月，台灣勞工陣線針對美食平台外送員進行調查，在回收的 126 份問卷中，有超過 6 成的外送員自認屬承攬關係，僅有不到 2 成認為屬僱傭關係。主管機關若不能體察數位經濟時代下工作型態的轉變，一味以過去傳統工廠時代所制定的勞動法規進行管制，必將扼殺新創產業的發展，更影響潛在超過數十萬人的就業機會，不可不謹慎為之。



(圖片由 foodpanda 提供)



七、政策建言與未來方向

1、增訂勞動關係認定之「安全港條款」

數位媒合經濟的夥伴們已經達成共識，對於因為遵守政府法令的規範，而被勞動部認定為具從屬關係，這個狀況應該要被溝通、改變，才能避免未來數位媒合經濟在台灣的發展處在不確定的法律風險之中。本會參考世界各國之立法及美國商會等意見，共同呼籲政府應著手研議合理規管方向，包括增訂有關勞動關係認定的「安全港條款」。

所謂安全港條款，是指政府明定特定行為或狀態「不會違背既有的法律」。由於法律規範往往具有模糊性，而主管機關多半具有法律的解釋權力，而這樣的不確定性有時便會造成法律適用對象的高度風險與經濟障礙。安全港條款就是事先載明，特定行為或狀態並不會落入法律懲罰、產生不利益的框架內，讓規範明確化、排除不確定風險所產生的危害。

美國商會在 2020 年台灣白皮書中指出：「為使台灣成為區域創新中心，產業界呼籲政府應該允許獨立工作者享有高度彈性，並尊重其締結合約的自由，政府應該明定『安全港』條款，讓企業能夠在訂定保障獨立工作者與消費者權益的同時，不會因此被視為雇主。」

這樣的法律概念在台灣公平交易法或新創產業的監理沙盒都有適用或討論的前例可循，倘若政府有關部門能夠援引安全港的立法概念及技術，將能大幅

降低平台經濟的法律風險，平台業者才能真正無後顧之憂的遵循行政指引的規範，落實食品安全、道路交通安全及消費者權益保障的管理措施，共創消費者、外送工作者及平台業者三贏的契機。

立法技術上，為避免勞動基準法的修正引起社會較大之波瀾，增添外部溝通上不必要之誤會，協會建議，針對目前勞動部所頒布之「勞動契約認定指導原則」進行修正，明確增列第四項條文草擬如下：

四、前開勞動契約從屬性判斷之各項要點，應排除事業單位依法律或命令要求執行之必要行政管理措施，並不得據此納入從屬性判斷之依據。

望借上開行政規範文字之拘束，能避免中央及地方行政機關恣意將法規命令要求之行政措施，扭曲為勞動關係中僱傭從屬性判斷之依據，以求穩定而一致的法令解讀，能夠讓數位媒合經濟產業掃除不必要的法律風險及發展障礙，同時也確保產業界的夥伴們在遵循政府規範的同時，能夠確保其權益受到應有的保障。



(圖片由 家天使 提供)



2、增訂以數位經濟為核心的勞動基準「IC+」

台灣現況底下的勞動基準規範，其實是從工廠、製造業管理的角度出發，所以勞動型態受高度人格及經濟控制的屬性，所以會有工時、打卡上下班、約定工資、特休等制度。此規範是否能夠一體適用於當今快速轉變的經濟型態，實際上令人存疑。

本會參考各國案例並透過量化或訪談從業人員後的結論，共同呼籲政府應著手於訂定能夠符合新型態的勞動基準，制定「IC+」，讓數位經濟工作者成為「新彈性工作者」。

「IC+」全名為 Independent Contractor Plus，亦即在既有的承攬模式下，提供基本的保障，在此規範下，能夠保有獨立工作者的彈性制度，同時也可以獲得基本的保障，此制度運作的規則有兩大特點：

（1）以從業人員在單一平台上的工作時間為判斷標準，避免實務認定之困難。

在過往討論中間型勞動者時，可以看到許多國家會採用收入比例作為是否提供保障的標準，但是實務上往往會陷入無法釐清收入來源是否來自單一平台，而無法落實從業人員應享有保障的困境，因此在選擇分類標準時，以在單一平台的工作時間作為區分標準，較能夠區分出應獲得保障的從業人員。

（2）由平台共同負擔部分福利，健全數位媒合經濟。

在符合上述標準的從業人員，就可以獲得部分福利保障，如醫療保險等，這樣的制度能夠進一步加強對於從業人員的保護，讓從業人員缺乏的保障能夠得到補位。目前加拿大也正在倡議該項新型態的保障模式，該制度保障從業人員若是在平台上每週工作 35 小時以上，就可以享有部分健康保險、退休福利計畫的保障。

為了不在數位創新經濟缺席，各國試圖找出穩定勞動關係的方法，雖然政策內容不盡相同，但是整體方向都是尊重數位媒合經濟角色，並透過法規配套，逐步鋪出有利產業發展的道路，而非以傳統的僱傭關係涵蓋所有工作者。

本會認為以「IC+」作為出發點，可以在跳脫僱傭承攬的框架，為數位媒合經濟走出第一步，讓數位經濟工作者成為「新彈性工作者」在彈性與保障兼具的情況底下，共創良好的工作環境，也期盼相關主管機關可以開啟相關的討論，制定出平台與從業人員都能接受的制度。



參考資料

【期刊論文】

李建鴻 (2018)。〈「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》53:4-27

【法律資源】

State of California Labor&Workforce Development Agency (2018)。〈Assembly Bill (AB) 5〉
<https://www.labor.ca.gov/employmentstatus/>

勞動部 (2019)。〈加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢查注意事項〉

<https://docs.google.com/document/d/1-Xx4xliWg5j3YQ1k6jgDKoaRgkJ-ZSbbySL4iMAZiqQ/edit#>

司法院大法官 (2016)。〈釋字第 740 號【保險業務員招攬保險勞務契約是否為勞動契約案】〉

<https://cons.judicial.gov.tw/jcc/zh-tw/jep03/show?expno=740>

勞動部 (2020)。〈食品外送作業安全衛生指引〉
<https://www.osha.gov.tw/1106/1251/28996/29397/>

【網站資源】

The Guardian (2021)。〈Uber drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules〉

<https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>

經濟部統計處 (2020)。〈外送及宅配助餐飲業抗疫〉

https://www.moea.gov.tw/Mns/dos/bulletin/Bulletin.aspx?kind=9&html=1&menu_id=18808&bull_id=6878

經濟部統計處 (2021)。〈三級警戒急凍餐飲業營收，加速外送及宅配減緩衝擊〉

https://www.moea.gov.tw/Mns/dos/bulletin/Bulletin.aspx?kind=9&html=1&menu_id=18808&bull_id=9072

報導者 (2019)。〈【foodpanda、Uber Eats 兩死事故】勞動部認定僱傭，外送員就此獲得保障？〉

<https://www.twreporter.org/a/foodpanda-ubereats-delivery-driver-labor-employment>

中時新聞網 (2019)。〈Uber Eats 攜手赫比物流等業者 提升外送交通安全〉

<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20191111001934-260410?from=copy&chdtv>

科技新報 (2020)。〈改善外送員交通安全，Foodpanda 舉辦安全駕駛課程〉

<https://technews.tw/2020/01/10/foodpanda-defensive-driving-education/>

台灣數位平台經濟協會 DEAT (2019)。〈美食外送平台業者自律公約出爐 (2019 年 10 月 24 日)〉

<https://www.deataiwan.org/post/%E7%BE%8E%E9%A3%9F%E5%A4%96%E9%80%81%E5%B9%B3%E5%8F%B0%E6%A5%AD%E8%80%85%E8%87%AA%E5%BE%8B%E5%85%AC%E7%B4%84>



工商時報 (2020) 。〈共享經濟搭配齊頭式保險 談外送員間不平等的交叉補貼〉

<https://view.ctee.com.tw/monetary/15008.html>

聯合新聞網 (2021) 。〈外送員交通事故爆量 學者籲外送業納保、納管、納稅〉

<https://udn.com/news/story/7320/5322751>

聯合新聞網 (2021) 。〈自用車外送恐無理賠 工會籲跨部會明確納管〉

<https://udn.com/news/story/7239/5659414>

聯合新聞網 (2021) 。〈總公司搬新北也沒用 北市擬外送條例納勞務提供地〉

<https://udn.com/news/story/7323/5357696>

ETtoday 新聞雲 (2020) 。〈防熊貓過勞！新北「外送條例」草案將出爐 每日 12 工時上限〉

<https://www.ettoday.net/news/20200602/1728078.htm>

TOPICS 工商雜誌 (2021) 。〈零工者希望成為僱員嗎？新調查發現可能出人意料〉

<https://topics.amcham.com.tw/2021/03/%e9%9b%b6%e5%b7%a5%e8%80%85%e5%b8%8c%e6%9c%9b%e6%88%90%e7%82%ba%e5%83%b1%e5%93%a1%e5%97%8e%ef%bc%9f%e6%96%b0%e8%aa%bf%e6%9f%a5%e7%99%bc%e7%8f%be%e5%8f%af%e8%83%bd%e5%87%ba%e4%ba%ba%e6%84%8f%e8%a1%a8/>

關鍵評論網 (2021) 。〈加州通過零工經濟公投案，能為台灣外送員帶來什麼啟發？〉

<https://www.thenewslens.com/article/147207>

台灣勞工陣線 (2020) 。〈美食平台外送員辛酸大公開，外送員職災風險誰來顧？〉

<https://labor.ngo.tw/news/news-history/156-news2020/1023-news20201106>

美國商會 (2020) 。〈2020 年台灣白皮書〉

https://www.ndc.gov.tw/News_Content.aspx?n=1D6CB4D1BB50DD75&sms=09156D04F44E9E25&s=7067FAAF0499E3C2

Medium (2020) 。〈Independent couriers' reaction to employee reclassification: learnings from Geneva〉

<https://medium.com/uber-under-the-hood/independent-couriers-reaction-to-employee-reclassification-learnings-from-geneva-e3885db12ea3>

Victoria New (2020) 。〈Uber Canada seeks labour model allowing it to provide benefits to drivers, couriers〉

<https://www.vicnews.com/news/uber-canada-seeks-labour-model-allowing-it-to-provide-benefits-to-drivers-couriers/>





數位媒合經濟白皮書

出版單位：社團法人台灣數位平台經濟協會

新北市三重區光華路 2 - 4 號

電子信箱：contact@deataiwan.org

發行日期：西元 2022 年

Digital Matching Economy White Paper

Publisher Digital Economy Association Taiwan(DEAT)

No. 2-4, Guanghua Rd., Sanzhong Dist., New Taipei City, Taiwan (R.O.C.)

Email:contact@deataiwan.org

Published Date:2022



