



立法會秘書處
資料研究組

資料摘要

選定地方對"零工工作者" 勞工權益的保障

IN10/19-20

1. 引言

1.1 過去 10 多年，科技發展日新月異，全球營商模式出現相應轉變，催生了所謂"零工經濟"(gig economy)。現時，"零工經濟"一詞並無單一通用定義，通常是指一種工作模式，個別人士透過應用程式或網站，使用一些公司提供的數碼平台，¹ 尋找及從事臨時、特約、按需求提供或零工性質的工作，作為主要或輔助收入來源。

1.2 視乎平台公司的經營模式，"零工經濟"的運作可涉及按需求提供的實地服務，例如交通運輸、食物送遞、家居清潔、速遞或其他專業服務；或透過互聯網遙距提供行政或專業服務，例如顧問、設計或資料輸入。據估計，在 2014 年至 2016 年間，全球約有 1.5% 勞動人口曾參與"零工經濟"。²

1.3 在"零工經濟"下，工作者並無固定工資，而是按完成的"零工"(gigs)支薪。零工工作者與平台公司並無正式僱傭關係，在工作選擇、地點和工時上享有彈性。然而，部分行業的零工工作者可能受平台公司控制或監督。鑒於零工工作者的工作安排各有不同，加上與平台公司的僱傭關係含糊，在香港及多個"零工經濟"興起的已發展經濟體，零工工作者的分類及勞工權益保障，一直是備受爭議的議題。例如，包括香港在內的大部分地方，零工工作者一般根據當地勞工保障制度分類為"自僱人士"，並不享有勞工法例的僱員保障。此外，不少地方的零工工作者均無權成立工會及根據勞工法例集體爭取權益。

¹ 平台公司擔當中介角色，就每項服務(零工)在服務提供者與客戶(最終消費者或公司)之間進行配對、設定各方互動連繫模式、提供維持服務質素所需的資料及協調付款方式。就此，在客戶繳交費用或服務完成後，平台公司會收取相應費用或佣金。

² 請參閱 Overseas Development Institute (2019)。

1.4 在上述背景下，全球日漸關注零工工作者易受剝削的問題，例如薪酬偏低和待遇欠佳，以及勞工權益保障不足。事實上，全球各地零工工作者近年均透過訴訟爭取權益。直至近期，美國、法國及荷蘭等部分海外地方才各自制定或計劃制定新法例，加強對零工工作者的保障。

1.5 應何啟明議員的委託，資料研究組擬備本資料摘要，研究選定地方為加強保障當地零工工作者勞工權益而推行的立法措施。本摘要先研究本港零工工作者面對的勞工權益問題，繼而檢視海外地方為加強保障零工工作者而普遍採取的方法或措施；然後，再詳細研究美國及歐洲聯盟("歐盟")的相關立法措施。本摘要特別論述美國加利福尼亞州("加州")、紐約市與華盛頓州，以及歐盟法國與荷蘭的情況，重點載述在美國城市/州份或歐盟成員國層面推行該等立法措施的情況。**附錄**以列表撮述是次研究所選定地方的立法措施要點。

2. 香港

2.1 近年，提供食物送遞³和網約車服務⁴等平台公司在香港興起，促使漸多人士以全職或兼職形式參與按需求提供的零工工作。除此之外，銀行與金融、零售及資訊科技等傳統業界亦增聘更多零工工作者，以補足其常額員工，藉此提升業務運作的適應力。⁵上述僱傭模式漸成趨勢，加上本地勞動人口越趨接受彈性僱傭安排，^{6,7}均有助推動本港零工工作人口增長。

³ 據報，在 2019 年，香港的食物送遞平台服務的滲透率為 22.8%。請參閱 Statista (2020)。

⁴ 據 Uber (2019)的資料顯示，在 2014 年至 2019 年間，香港的 Uber 乘客數量增長約 40 倍。Uber 是香港主要網約車平台公司之一。

⁵ 請參閱 Human Resources (2018)。

⁶ 在 2016 年，香港青年協會訪問了 528 名年齡介乎 15 至 34 歲的在職青年，以了解受訪者的工作情況及對彈性就業的看法。調查發現 51%受訪者在統計前 12 個月內曾從事彈性工作，包括自由工作、兼職或臨時工作，或以獨立承辦人的身份工作。約 44%受訪者表示接受彈性就業的安排。請參閱青年創研庫(2016)。

⁷ 一間跨國招聘公司曾在 2017 年進行一項亞太區零工經濟調查。據調查結果顯示，55%受訪的香港招聘經理及職位申請者認同現時求職者較有機會尋找彈性合約工作，而非傳統長工。該百分比是調查涵蓋的 9 個亞太區經濟體中最高。請參閱 Persolkelly (2018)。

2.2 香港有關零工工作者的專項統計數字不多，只能參考自僱人士⁸的相關統計數據，作為本地零工工作人口的參考數字。⁹據政府統計處的資料顯示，本港在2019年共有224 100名自僱人士，佔整體就業人口6.4%。¹⁰

2.3 根據《僱傭條例》(第57章)，¹¹每名根據僱傭合約受聘的僱員，不論工作時數，均可享有基本保障，包括工資的支付、扣除工資的限制及法定假日的給予。在《僱傭條例》下，根據連續性合約受僱的僱員¹²可進一步享有休息日、有薪年假、疾病津貼、遣散費和長期服務金等福利。然而，香港的零工工作者一般分類為自僱人士或獨立承辦人，因而無權享有《僱傭條例》所訂的僱員福利。¹³此外，自僱人士或獨立承辦人亦無權享有其他相關勞工法例的保障，例如《僱員補償條例》、《最低工資條例》及《強制性公積金計劃條例》。

2.4 隨着本港零工工作者數目漸多，社會日益關注現有勞工保障制度對零工工作者勞工權益的保障不足。持份者尤其關注零工作者的受僱身份分類，因為平台公司或會利用這個灰色地帶，剝削零工作者的基本勞工保障。另一主要關注問題是，零工作者缺乏工傷賠償保障。就此，有意見促請政府檢討現行勞工法例，以加強對零工作者的保障。¹⁴政府回應時表明，目前沒有計劃擴大《僱傭條例》的涵蓋範圍至包括自僱人士。¹⁵

⁸ 自僱人士指從事本身業務/職業時為賺取利潤或收費而工作，並沒有受僱於人或僱用他人。

⁹ 由於自僱比率適用於以自僱形式從事主要工作的人士，該比率未必涵蓋只偶爾透過數碼平台取得工作或以此作副業幫補收入的零工作者。請參閱Office of the Government Economist (2020)。

¹⁰ 比較下，2015年的相關數字是213 400人及6.1%。

¹¹ 《僱傭條例》是規管香港僱傭條件的主要法例，全面涵蓋各項僱傭保障和僱員福利。

¹² 僱員如連續受僱於同一僱主4星期或以上，以及每星期工作至少18小時，即視為根據連續性合約受僱。

¹³ 據勞工處所述，沒有任何單一因素可區別"僱員"與"承辦人或自僱人士"，法庭會根據每宗個案逐一考慮所有相關因素。常見的重要因素包括：(a)對工作程序、時間及工作方式等安排的控制權；(b)工作時所需器材、工具及物料的擁有與提供；(c)是否自行經營業務及負上投資及管理責任；(d)是否合理地被視作僱主機構的成員；及(e)是否有權自行僱用幫工協助工作。

¹⁴ 請參閱大公報(2019)、香港01(2019)及香港經濟日報(2019)。

¹⁵ 政府在答覆一名立法會議員在2018年6月13日立法會會議上提出的質詢時作出有關回應。該名議員詢問政府會否參考海外地方的做法，修訂《僱傭條例》及其他相關法例以提高對彈性工作人士的保障。請參閱GovHK(2018)。

3. 全球加強保障零工工作者的近期發展

3.1 在大部分已發展經濟體，"零工經濟"的興起為傳統勞工保障制度帶來挑戰，因為有關制度設立之初，是旨在保障按傳統方式聘用的工作者("傳統僱員")；特別是零工工作者以新僱傭形式受聘，傳統上將工作者分類為"僱員"與"自僱人士"的二分法，不盡適用於零工工作者。零工工作者現時通常被分類為自僱人士/獨立承辦人，因而並不享有法律上的勞工保障，這一直是零工工作者關注的主要問題。

3.2 在多個已發展經濟體，越來越多零工工作者嘗試透過訴訟來維護本身的勞工權益，控告平台公司錯誤分類¹⁶其受僱身份為自僱人士/獨立承辦人。¹⁷法庭審理這些訴訟案件，可藉機釐清及詮釋新形式的勞資關係，並透過案例制訂新的僱傭標準。

3.3 在針對平台公司的個案聆訊中，對於工作者有否被其控告的公司錯誤分類，不同司法管轄區法院根據當地勞工法例及法律上對"僱員"的定義，作出不同的結論。法庭裁定工作者的身份時，除了其他準則外，一般會考慮：(a)公司對工作者有多大程度的控制；及(b)工作者在履行職務時有多大自主性。聘用零工工作者的公司一般會辯稱，零工工作者不符合法律上對僱員的標準定義，因為他們工作的形式大多結合傳統僱傭及個人創業的元素。¹⁸

3.4 近年，海外零工工作者在部分訴訟中獲判勝訴，其受僱身份獲得重新分類，並就過往不獲提供的僱員福利取得賠償。然而，部分地方的零工工作者團體及支持勞工的議員繼續遊說當地政府改革法例，以(a)進一步加強勞工保障；及(b)訂明既有規則，使零工工作者無須以個案形式逐次爭取勞工權益。在此背景下，本資料摘要研究的選定地方均已採納或正考慮採納以下一種或多種方式改革其法例，以加強對零工工作者的保障：¹⁹

¹⁶ "錯誤分類"涉及故意將為公司提供服務的人士當作非僱員，以逃避遵守勞資法例。最常見錯誤分類僱員的方法是將事實上為僱員的人士當作自僱人士或獨立承辦人。

¹⁷ 請參閱 Business & Human Rights Resource Centre (2019)。

¹⁸ 根據 Business & Human Rights Resource Centre (2019)，平台公司會就不少被控告的案件作出庭外和解，或上訴至更高級別法院，其目的是避免法庭確立具約束力的案例，以免鼓勵其他零工工作者提出類似索償。

¹⁹ 請參閱 Harvard Business Review (2019)、Legislative Council Secretariat (2019) 及 Mexi, M. (2019)。

- (a) **處理零工工作者錯誤分類的問題**，制訂更嚴謹準則，用以確定工作者的受僱身份是否屬自僱人士或獨立承辦人；
- (b) **確立零工工作者可享有的一系列最低限度/基本權益**，讓零工工作者以一般工作者或獨立承辦人的身份，享有更明確可知的工作條件、工作被取消的補償及工作保險保障等權益；及
- (c) **向零工工作者提供傳統僱員的若干權益**，讓零工工作者以自僱人士或獨立承辦人的身份，享有最低工資及可攜福利，以及拒絕工作要求而無須承擔後果(如扣除獎金)等權利。

3.5 除以上 3 個普遍採用的方式外，亦有其他不同做法。例如，英國另設第三個受僱身份類別，稱為"工作者"(workers)，性質有別於"僱員"(即根據僱傭合約工作的員工)及"自僱人士"，從而改善零工工作者的權益。這個分類旨在保障按非標準方式受僱的人士，例如經代理公司受聘的僱員和散工。"工作者"可享有某些基本權益，例如最低工資、工時規定及年假。²⁰

4. 美國

4.1 在美國，平台業務過去 10 年蓬勃發展，帶動"零工經濟"持續擴張。²¹ 另外，大型企業為提升運作效率及達致削減成本的目標，日漸傾向把人力資源與採購等非核心工作轉交零工工作者負責，亦推動了此種工作模式的發展。²² Staffing Industry Analysts 是一間總部設於美國、提供人力資源顧問服務的環球顧問公司，據該公司估計，²³ 美國在 2018 年約有 790 萬名工作者曾從事經電子平台配對的工作，佔總勞動人口約 4.8%。另有 4,500 萬名工作者以

²⁰ 詳情請參閱 Legislative Council Secretariat (2019)。

²¹ 例如，隨着 Uber 及 Lyft 等網約車平台公司在美國擴展業務，聲稱以的士司機或司機為主要職業的人數，由 2013 年的 202 000 人幾乎倍增至 2018 年的 400 000 人。請參閱 World Economic Forum (2020)。

²² 請參閱 CNBC (2018)。

²³ 這項估計建基於 Staffing Industry Analysts 調查所得的數據，以及美國統計局、美國勞工統計局及其他相關研究的數據。

獨立承辦人或臨時工作者的身份工作，他們直接由相關企業聘用，或經第三方代理機構或顧問公司聘用。

4.2 至於零工工作者的勞工權益保障，爭議最大的問題是，在現行二元分類制度下，零工工作者的受僱身份應分類為"僱員"還是"獨立承辦人"，而聘用機構會根據聯邦及州立勞工法例，按工作者的受僱身份為他們提供相關的權益及福利。

4.3 一般來說，只有"僱員"可獲聯邦及州立勞工法例保障，從而享有各項勞工權益，例如最低工資、超時補償、失業保險福利、工作者賠償福利、反歧視保障及成立工會的權利。²⁴相反，獨立承辦人的權益主要由個別州份的合約法規管。儘管如此，美國一些州份已推行具體的立法措施，以加強保障零工工作者，特別是該等平台業務發展蓬勃，且有大量零工工作者的州份。這些措施旨在(a)處理零工工作者被錯誤分類的問題(以加州立法為例)；及/或(b)提高被分類為獨立承辦人的零工工作者可享有的福利(以紐約市及華盛頓州為例)。

加利福尼亞州為防止零工工作者被錯誤分類的立法措施

4.4 在美國，工作者的受僱身份一般根據聯邦政府的《公平勞動標準法》(Fair Labor Standards Act)來釐定，同時亦受州立勞工法例規管，而各州的相關法例有所不同。某些州份的取態較有利平台公司，傾向將零工工作者分類為獨立承辦人。²⁵另一方面，部分州份的取態則相對進取，採取立法措施將零工工作者分類為僱員。其中，加州率先在 2019 年 9 月通過《議會第 5 號法案》，將僱員身份的分類伸延至涵蓋零工工作者。

²⁴ 請參閱 The Lunt Group LLC (2018)。

²⁵ 在 2017 年至 2018 年間，佛羅里達州、印第安納州及艾奧瓦州等州份通過法例，將透過"人力市場平台"取得工作的工作者分類為獨立"承辦人"，而非公司僱員。因此，該等州份的平台公司獲得豁免，無須向旗下工作者提供公司僱員應有的權益和福利。請參閱 National Employment Law Project (2018)。

加利福尼亞州通過的《議會第 5 號法案》

4.5 《議會第 5 號法案》在 2018 年 12 月提交加州議會，當時州內工作者被錯誤分類為獨立承辦人的個案數目上升，在一些日趨增長的行業尤其普遍，例如家居照顧、清潔雜役、貨運和透過應用程式配對按需求提供服務的行業。²⁶ 這項法案將加州最高法院在 *Dynamex Operations West, Inc. 訴 Superior Court of Los Angeles County* (2018) 一案中具有重大意義的裁決寫入法例，工作者會先被假定為僱員，除非聘用機構能通過三個因素驗證法的審查(亦稱"ABC 審查")。"ABC 審查"確保勞工法例對僱員的法定定義一致，並就工作者被分類為獨立承辦人訂定較高的門檻標準，以免工作者因被如此分類而失去法定勞工權益和福利保障。

(A) 按"ABC 審查"來釐定受僱身份

4.6 根據"ABC 審查"，聘用機構須證實工作者符合以下條件，才可將其分類為獨立承辦人：**(a)**按照工作合約，並在實際履行工作時，工作者不受聘用機構控制及指示；**(b)**工作範疇不屬聘用機構的一般業務範圍；及**(c)**慣常從事獨立於受聘機構，而性質與所做工作範疇相同的行業、職業或業務。工作者**必須符合"ABC 審查"全部三個條件**，才可分類為獨立承辦人。

4.7 《議會第 5 號法案》對加州的企業帶來深遠影響。該法案擴大 *Dynamex* 一案裁決的範圍，由只適用於規管最低工資、超時工作及用膳和休息時間的規則，伸延至涵蓋其他福利範疇，例如失業保險及工作者賠償福利。²⁷ 當地普遍認為"ABC 審查"較過往的 **Borello 審查**²⁸ 更嚴謹，亦更易應用，後者審查的要求準則包括 11 項因素，用作將工作者分類為獨立承辦人或僱員的依據。在採用"ABC 審查"前，**Borello 審查**是加州工作者分類所依據的標準。

²⁶ 根據就業發展部在 2017 年透過稅務審核計劃進行的約 8 000 宗審核與調查個案，當地約有 50 萬名未申報僱員。請參閱 California Legislative Information (2019a)。

²⁷ 美國部分州份一直採用"ABC 審查"來釐定受僱身份，但應用範圍有限，例如釐定失業保險的資格準則。

²⁸ **Borello 審查**以加州最高法院在 *S. G. Borello & Sons, Inc. 訴 Department of Industrial Relations* (1989)一案的裁決為依據基礎。該項審查包含 11 項因素，以釐定工作者是否獨立承辦人。**Borello 審查**的主要因素，是聘用機構對工作者履行職責的形式和方法有否"控制權"。其他因素包括**(a)**誰向工作者提供用具、工具和工作場所；及**(b)**涉及的工作是否屬聘用機構慣常業務範圍。每宗個案均會考慮所有相關因素，以釐定工作者的受僱身份。

4.8 然而，《議會第 5 號法案》對若干職業與行業給予**豁免**，例如醫生、牙醫、房地產代理、律師及工程師，因為考慮到這些工作者可自訂酬金，並直接與客戶溝通，收入高於最低工資。就大部分獲豁免的工作類別而言，相關工作者仍須按照 **Borello** 審查及其他適用的指明準則來釐定受僱身份。

4.9 有意見關注到，獲豁免的職業類別或行業並未包括為數不少的小型企業或自僱工作者，例如貨車司機。²⁹ 貨車行業的從業員以獨立車主兼經營者為主，暫時可獲豁免遵守《議會第 5 號法案》。該行業獲得豁免，是因為法庭裁定一項聯邦法例凌駕於該新法例，而根據該聯邦法例，倘若州立法例對任何汽車運輸公司的車資、路線和服務造成影響，即告失效。

(B) 《議會第 5 號法案》對零工工作者的影響

4.10 《議會第 5 號法案》在 2020 年 1 月 1 日生效。據估計，過往主要以獨立承辦人身份從事工作的工作者當中，有 64%可根據 "ABC 審查"獲分類為僱員，³⁰ 並據此享有合法勞工福利。然而，《議會第 5 號法案》遭平台公司強烈反對，據報這些公司如將工作者由"獨立承辦人"重新分類為"僱員"，成本估計會上升 30%。³¹

4.11 對一些工作者來說，從事零工工作的最大優點，是擁有工作彈性和自主控制權，新法例因而會對這些工作者帶來影響，可能令該等重視工作自主和控制權的工作者失去工作。例如，在 "ABC 審查"的嚴格準則下，某些真正的獨立承辦人或自由工作者，如他們提供的服務屬於聘用機構業務的重要部分，則或會因而失去其原來受僱身份，並且不能同時為多間公司服務。³²

4.12 在 2019 年年底，加州多間大型平台公司，包括經營交通運輸的 Uber 和 Lyft 及食物送遞的 DoorDash 和 Postmates，聯合倡議一項公民表決提案，³³ 爭取在 2020 年 11 月的大選中進行表決。該項公民表決提案旨在引入新法例，改善平台公司旗下工作者的

²⁹ 請參閱 Wired (2020)。

³⁰ 請參閱 Economic Policy Institute (2019)。

³¹ 請參閱 BBC (2019)。

³² 請參閱 California Legislative Information (2019a)。

³³ 加州公民可毋須取得州長或立法機關支持，透過公民表決提案程序提出法案及修憲建議。提案人須向司法部部長提交擬議公民表決提案，並收集規定數目的已登記選民簽名，提案才合資格提交公民表決。

福利，例如最低工資、醫療津貼及汽車開支和工傷補償。這些大型平台公司擬引入另一法例以代替《議會第 5 號法案》，使平台公司可讓旗下工作者維持獨立承辦人的受僱身份，但同時對他們提供更多勞工保障。據報，相關平台公司已取得規定數目的已登記選民簽名，可進一步推展該項提案。³⁴

紐約市提升零工工作者福利的措施

4.13 美國亦有城市和州份進行改革，將零工工作者與傳統僱員之間因身份分類而產生的**福利差距收窄**。例如，**紐約市**³⁵自 2010 年代初開始，將紐約預約車司機工傷賠償基金(New York Black Car Operators Injury Compensation Fund) ("黑車基金")的範圍擴大至涵蓋為 Uber 及 Lyft 等網約車平台公司工作的司機("網約車司機")。

4.14 黑車基金是紐約州在 1999 年成立的非牟利組織，為在勞工保障制度下被分類為獨立承辦人的預約車司機(包括"黑車"司機)³⁶**提供工作者賠償保障及其他福利**。黑車基金經費來自司機從車資收取的**2.5%附加費**。網約車司機加入黑車基金後，可獲提供多項福利，包括工作者賠償保險、身故賠償及視力護理等醫療福利。

4.15 為確保網約車司機可賺取合理而足以維生的車資，紐約市議會亦於 2018 年 8 月通過一項法例，容許的士及轎車委員會(Taxi and Limousine Commission)³⁷為提供預約車服務的司機制訂每程最低車資計算公式。這項法例自 2019 年 2 月 1 日起生效，確保預約車司機扣除開支後，每小時最少可賺取 17.22 美元(134 港元)。³⁸據的士及轎車委員會資料顯示，新措施可令網約車司機的每年平均收入上升 10,000 美元(77,700 港元)。³⁹

³⁴ 請參閱 CNET (2020)。

³⁵ 紐約市是美國網約車平台公司的最大市場之一。據報，該市在 2018 年 5 月錄得 1 800 萬次經流動程式預約的車程，較 3 年前同期上升逾 6 倍。截至 2018 年 7 月，當地超過 78 000 輛汽車與 4 個主要網約車平台有聯繫，較 2015 年 1 月的 12 500 輛為高。請參閱 Vox (2018)。

³⁶ 黑車是其中一項預約車服務，主要以豪華房車服務商業客戶。

³⁷ 的士及轎車委員會是紐約市的士、預約車、通勤小巴及輔助客運車輛的發牌及監管機構。

³⁸ 網約車司機最低工資是參考當地僱員最低時薪(截至 2018 年 12 月為 15 美元(116 港元))計算，另加額外工資，用以支付薪俸稅和部分假期薪酬。

³⁹ 請參閱 NYC Taxi & Limousine Commission (2018)。

華盛頓州為零工工作者引入可攜福利制度的建議

4.16 紐約州黑車基金屬可攜福利的一種，令**特定行業**的工作者可在傳統僱傭關係以外享有勞工福利。華盛頓州建議引入可攜福利制度，以涵蓋**較廣泛行業**的零工工作者。^{40, 41} 設立可攜福利制度的法案最先在 2017 年提交華盛頓州眾議院，旨在促進零工工作者的經濟保障。該法案分別於 2018 年及 2019 年以修訂版本形式再度提交，現正在該州立法機關進行審議。平台業務的龍頭公司對該州設立可攜福利制度，為透過非傳統工作安排受聘的工作者提供保障，抱持開放態度。⁴²

4.17 根據 2019 年最新法案版本建議的可攜福利制度，⁴³ 利便"中間僱員"(intermediary employees)⁴⁴ 為客戶提供服務的商業機構須向"福利提供機構"作出以下供款，金額以較低者為準：(a)就每項服務向客戶收取的交易付款總額 5%；或(b)工作者每提供一小時服務，商業機構便供款 1 美元(7.77 港元)。福利提供機構是合資格非牟利機構，負責以所得供款為合資格"中間僱員"提供福利，包括醫療保險、有薪假期及退休福利。合資格"中間僱員"必須選用一間福利提供機構，透過該機構收取多於一間聘用機構的供款，並累積相關福利。

近期發展

4.18 加州制定《議會第 5 號法案》，一直被視為保障工作者的重要一步，令工作者的受僱身份可免被錯誤分類，從而保障其法定勞工福利權益。由於該項新法例只在近期生效，其執行成效尚待觀察。然而，由於受新法例影響的平台公司及其他主要持份者對《議會第 5 號法案》提出強烈挑戰，該法例可能須作出檢討。

⁴⁰ 有關建議涵蓋利便"中間僱員"為客戶提供服務的商業機構，包括網約車、家居清潔及速遞服務公司。

⁴¹ 在聯邦層面，一項立法建議於 2017 年提交美國國會，旨在研究為零工工作者設立可攜福利制度的可行性，但自此以後，相關工作進展有限。

⁴² 請參閱 Aspen Institute (2018)。

⁴³ 法案最新版本亦涵蓋加強保障零工工作者的其他措施，包括(a)在特定行業成立工作者理事會，為個別行業的工作者訂定最低工資水平及其他勞工標準；(b)為工作者提供若干權利，例如成立勞工組織的權利；及(c)要求商業機構披露與工作者相關的資料，例如薪酬率和福利。

⁴⁴ "中間僱員"指身份不屬僱員並透過相關商業機構提供服務以賺取薪酬的任何工作者。

4.19 在特定或所有行業為零工工作者引入可攜福利制度，這種另闢蹊徑的做法近期備受聯邦政府及個別州份注意。可攜福利制度正好切合"零工經濟"較具彈性及流動性的勞工關係，因為可攜福利是以個人工作者為單位，他們即使轉換工作，仍可受惠於不同聘用機構的供款，保障範圍不受影響。紐約市及華盛頓州的平台公司亦接受這種安排，支持引入可攜福利制度，以加強對零工作者的保障。

5. 歐洲聯盟

5.1 過去 20 年，社會生活各層面日益數碼化，加上新的營商模式出現，導致"非標準"的僱傭模式在歐盟興起。據歐洲委員會的資料顯示，2016 年所有僱傭合約中，約有四分之一涉及非標準僱傭模式，例如候召工作、散工及經平台配對的工作。⁴⁵ 就平台相關工作而言，歐洲委員會在 2017 年委託進行的一項調查估計，調查涵蓋的 14 個歐盟成員國⁴⁶ 平均有 10%成年人口曾使用網上平台提供勞工服務，當中估計約有 20%主要經網上平台提供服務，他們透過各個平台賺取 50%或以上收入，及/或每周經平台工作逾 20 小時。⁴⁷

5.2 歐盟自 1991 年起採納《書面陳述指令》(Written Statement Directive)，保障工作者免受僱傭關係條款的不確定性和缺乏保障所影響。該指令訂明僱主須向所有僱員提供一份文件，載列僱傭合約的重要資料。⁴⁸ 然而，在現今"零工經濟"下，該指令被認為對工作者的保障不足，因為如僱傭合約所列的每周工時不足 8 小時(或 4 周不足 32 小時)，或合約期不足 1 個月，有關工作者將不獲納入該指令的涵蓋範圍。如僱傭安排屬散工及/或特定性質，並有客觀理由應予豁免，亦可獲得豁免。

5.3 此外，《書面陳述指令》所訂立的資料規定，最初是為傳統僱傭關係而設。零工工作者根據彈性條件工作，有關規定未必能為他們提供基本保障。因此，社會大眾關注到零工工作者可能易受剝削，例如薪酬偏低、工作不穩及勞工權益不足。

⁴⁵ 請參閱 European Commission (2017b)。

⁴⁶ 調查涵蓋的 14 個歐盟成員國為克羅地亞、芬蘭、法國、德國、匈牙利、意大利、立陶宛、葡萄牙、羅馬尼亞、斯洛伐克、西班牙、瑞典、荷蘭及英國。

⁴⁷ 請參閱 European Commission (2018)。

⁴⁸ 僱傭合約須提供的資料包括工作地點、每日或每周工時、薪酬金額與組成元素、有薪假期及終止合約通知期。

5.4 在 2017 年 12 月，歐洲委員會提出一項進取而影響深遠的方案，建議訂定一項指令，令歐盟工作者的工作條件具透明度及明確可知。新指令旨在將《書面陳述指令》**更新和令其更切合現今的僱傭關係**，後者只規定僱員有權獲書面告知重要的僱傭關係資料，而新指令則列出更廣泛權益，適用於更多不同類別的僱員及僱傭關係。

訂明工作條件須具透明度和明確可知的新指令

5.5 歐洲委員會在 2017 年建議訂定的新指令有兩大目標：改善對僱員的保障，防止其僱傭權益受損，以及提高勞工市場不同受聘類型的透明度。當中，該指令會為按非標準僱傭安排受聘的人士(包括零工工作者)提供支援。

5.6 歐洲委員會在 2017 年曾就《書面陳述指令》的建議變動，向持份者進行兩輪諮詢。歐洲委員會就指令作最後定案時，考慮到工作者獲得保障與僱主維持運作彈性兩者的需要，力求在工作者的重要保障與勞工市場創造職位和創新之間取得平衡。最終定案的指令亦為各類僱傭關係提供**基本保障**，而非就個別的特定僱傭模式推行不同的立法措施。有關係文被認為對勞工權益的保障更具**成效和適應性**，因為現今勞工市場變化迅速，為特定僱傭模式所訂的立法措施容易變得過時。

5.7 最後定案的指令稱為《具透明度及明確可知的工作條件指令》("《工作條件指令》")(Directive on Transparent and Predictable Working Conditions)，歐洲理事會於 2019 年 6 月通過採納。新指令會在 3 年內於各成員國生效。然而，在新指令採納和生效前，《書面陳述指令》仍繼續有效。

新指令涵蓋的工作者

5.8 歐盟成員國將參考歐洲聯盟法院的裁決，根據本身的國家法例界定《工作條件指令》涵蓋的合資格工作者。⁴⁹ 有關定義

⁴⁹ 根據有關歐盟工作者自由流動的案例，"僱傭關係的重要特點是個別人士在一段時間內為另一人及按其指示提供服務，以換取報酬"。此外，有關案例亦訂明，"任何從事有實效而真正工作活動的人士，除非活動規模小得被認為只屬微不足道及輔助性質，必須被視為工作者"。請參閱 EU Law Analysis (2019)。

一般涵蓋以各種形式受聘的工作者，包括長期全職和兼職工作者、臨時全職和兼職工作者、受薪學員和學徒，以及按需求受聘、散工及經網上平台配對提供服務的工作者("平台工作者")。屬假自僱身份⁵⁰的工作者亦會納入指令的涵蓋範圍。然而，新指令將不包括每周工作不足 3 小時或 4 周平均工作不足 12 小時的工作者。由於真正自僱的工作者不符合案例所列的工作者準則，故亦不會納入新指令的涵蓋範圍。據估計，新指令將涵蓋歐盟約 2 億名工作者，包括零工工作者。

新指令所訂的最低勞工權益

5.9 為確保工作者的**工作條件更明確可知及具透明度**，《工作條件指令》規定，僱主應在工作開始的首 7 個曆日內，向受聘工作者提供僱傭合約的重要資料，而非如《書面陳述指令》所規定，可在長達兩個月內提供有關資料。所載資料範圍包括詳細工作描述、工作開始日期、僱用期(適用於臨時合約)、薪酬、工作日或工作周時數(如屬彈性工作時間，須列出較確實的工時)，以及僱主將會提供的培訓。

5.10 新指令亦透過訂明合資格工作者可享有的一系列**最低限度權益**，以加強零工工作者的保障，當中包括：

- (a) 要求就受聘之初試用期設定限期的權利：以 6 個月為限，除非有充分理據另訂較長試用期；
- (b) 尋找額外受聘機會的權利：禁止在僱傭合約加入獨家僱用條款，亦不可訂立不得兼職條款；
- (c) 對受聘工作有明確可知的權利：以按需求工作合約或類似僱傭形式受聘的工作者，可預先確定他們可被要求工作的時間。他們亦應可拒絕在預定時間以外的工作要求而無須承擔後果，而預約工作如在未有及時通知下取消，他們亦應可獲補償；
- (d) 免受按需求工作或類似合約相關安排剝削的權利；

⁵⁰ 假自僱是指工作者被告知他們屬自僱人士，但在法定審查下，卻很可能被界定為僱員。由於自僱狀況的定義欠一致及不清晰，假自僱現象變得普遍。

- (e) 要求較穩定僱傭形式及取得合理書面回覆的權利；及
- (f) 免費接受強制培訓的權利。

立法措施的預期影響

5.11 根據歐洲委員會委託進行的影響評估研究，⁵¹ 新指令的實施最少將 200 至 300 萬名按非標準方式受僱的工作者納入保障範圍。由於不受獨家僱用條款限制，多達約 364 000 名按需求受僱的工作者可尋找額外工作機會，每年合共多賺取高達 14 億 2,400 萬歐羅(122 億港元)的薪酬。另一方面，僱主亦受惠於較明確的法律責任、較高的勞工市場透明度，以及因較多僱員留任和較佳工作關係而提升的生產力。至於各個成員國，新指令為僱傭雙方創造更多收入，政府稅收亦隨之增加。

5.12 然而，新指令的實施亦為企業帶來行政及人力資源管理的開支。對小部分高度依賴按需求工作者或散工的公司來說，實行讓工作者可更明確預知工作條件的條款，例如預定工作者可被要求工作的參考工時和工作天，或會削弱這類公司在人力資源管理方面的彈性。為盡量減少僱傭彈性受限的負面影響，歐洲委員會除了在現行法例訂定的各項限制外，並無就參考工作時間(reference working periods)訂定任何限制。

持份者意見

5.13 《工作條件指令》為易受僱主剝削的零工工作者提供基本保障，持份者對此表示歡迎。然而，有意見批評指，該指令未有就"工作者"提供劃一及歐盟整體適用的定義。工作者的分類仍須視乎各成員國如何詮釋本身的國家法例及參考歐洲聯盟法院的案例而定。某些零工工作者組別或仍須在成員國層面，尋求將受僱身份由"自僱"重新分類為"工作者"，方可享有新指令所提供的保障。⁵²

⁵¹ 請參閱 European Commission (2017a)。

⁵² 請參閱 EU Law Analysis (2019)。

促進零工工作者享有福利的措施

5.14 歐洲委員會致力處理歐盟區內按非標準方式受僱的工作者與自僱人士⁵³ 福利保障不足的問題，在 2018 年提出一項不具法律約束力的建議，鼓勵成員國將社會福利計劃的範圍伸延至涵蓋按非標準方式受僱的工作者和自僱人士，例如失業援助與病患及醫療福利計劃。歐洲理事會在 2019 年 11 月採納有關建議。歐洲委員會計劃向成員國及持分者提供協助，透過舉辦經驗分享工作坊等活動及制訂監察框架，以達到建議所訂的目標。

選定歐盟成員國採取的立法措施

5.15 除了歐盟實施的指令外，部分歐盟成員國如法國及荷蘭等，亦因應歐盟的相關建議制訂本身的立法措施，以提升零工工作者的權益和福利。

法國

5.16 在歐盟成員國中，**法國**⁵⁴ 因採用務實和平衡各方的做法而受注意，在處理零工工作者缺乏保障的問題的同時，亦不觸及受僱身份重新分類的爭議。在 2016 年，法國通過一項法例，賦予自僱平台工作者各項**基本權利**，例如：(a)享有工作保險保障；(b)接受持續專業培訓；(c)按要求獲發工作經驗證明；(d)成立及加入工會；及(e)採取集體行動捍衛權益。⁵⁵ 該法例在 2018 年 1 月生效。

5.17 《運輸業導向法》(Mobility Orientation Law)⁵⁶ 在 2019 年 12 月通過後，包括網約車司機與速遞員在內的交通運輸業平台工作者可享有**額外權益**，例如：(a)從服務應用程式離線而不受處分或拒絕載客而無須受罰的權利；及(b)司機在每次載客前獲提供車程距離及最低淨車資資料的權利。當地亦鼓勵平台公司自願制訂約章，

⁵³ 視乎個別成員國的勞工法例，按非標準方式受聘的工作者和自僱人士因為其受僱身份，未必有權參與若干社會福利計劃。

⁵⁴ 估計法國在 2017 年約有 7%成年人口曾從事經平台配對的工作。請參閱 European Commission (2018)。

⁵⁵ 請參閱 European Agency for Safety and Health at Work (2017)。

⁵⁶ 新法例就改革法國運輸業不同範疇制定框架，包括網約車及速遞服務平台業務。

向司機提供有關工作條件、質素控制措施及司機額外福利(如有)的詳情。然而，有關約章不能用作證明平台公司與工作者的僱傭關係。

5.18 運輸業的平台公司樂見《運輸業導向法》獲得通過，因為相對於將工作者重新分類為"僱員"，透過這項立法措施加強保障平台工作者的權益，所涉成本較低。據報，法國政府亦曾考慮制定法律框架，進一步保障不同行業的零工工作者。⁵⁷

荷蘭

5.19 在**荷蘭**，"零工經濟"日益擴張，⁵⁸ 引發了當地對零工工作者受僱身份分類的激烈爭論，亦令公眾關注到當地假自僱個案增加的問題。平台工作者一般以自僱人士身份受聘，在爭取合理工作薪酬方面處於弱勢。在 2019 年 6 月，荷蘭政府宣布計劃在 2021 年引入**自僱人士最低工資水平**，金額為每小時 16 歐羅(138 港元)。

5.20 荷蘭政府致力採取各項措施，包括上述公布的措施，以(a)保障自僱人士(包括平台工作者)；及(b)避免僱主為節省成本而以假自僱合約聘用工作者。當地所訂的最低工資水平，旨在確保自僱人士可維持基本生活和支付保費，例如失業保險。⁵⁹ 有關措施備受持份者歡迎，認為是加強保障自僱人士的第一步。⁶⁰

⁵⁷ 請參閱 Freshfields Bruckhaus Deringer (2019) 及 The Society for Human Resource Management (2019)。

⁵⁸ 估計荷蘭在 2017 年約有 9.7% 成年人口曾從事經平台配對的工作，反映當地"零工經濟"的發展。此外，荷蘭在 2018 年約有 110 萬名自僱人士，包括平台工作者。請參閱 European Commission (2018) 及 DPG Media B. V. (2019)。

⁵⁹ 荷蘭 21 歲及以上工作者的法定最低工資現時為每日 76.32 歐羅(656 港元)(或每小時 9.5 歐羅(82 港元)，假設每天工作 8 小時)。

⁶⁰ 請參閱 DPG Media B. V. (2019)。

6. 結語

6.1 "零工經濟"的興起，為工作者帶來新的工作機遇和彈性。然而，在"零工經濟"下，嶄新的非標準僱傭模式在兩方面為傳統勞工保障制度帶來挑戰。**首先**，在傳統勞工保障制度下，將工作者分類為"僱員"或"自僱人士/獨立承辦人"的二分法，並不盡適用於零工工作者。**第二**，多個地方的零工工作者一般被分類為自僱人士，不能享有勞工法例為"僱員"提供的保障。

6.2 儘管香港零工工作者的數目漸多，但政府表示沒有計劃擴大《僱傭條例》的涵蓋範圍至包括自僱人士。相反，在本資料摘要研究的海外地方，由於零工工作者團體及支持勞工的議員致力進行遊說，為零工工作者爭取享有傳統僱傭關係下僱員所享有的福利，促使各地政府以不同方式，提升零工工作者的法定勞工權益。

6.3 在美國，加州引入較嚴謹及更易應用的驗證法(即"ABC 審查")，用作釐定工作者的受僱身份，以處理零工工作者分類的問題。採用這項審查，令當地公司較難為逃避提供合法權益及福利而將旗下工作者錯誤分類為獨立承辦人。然而，對於上述法例改革，平台公司和部分零工工作者有所抗拒，因為前者關注到將工作者重新分類為僱員後，運作成本會大幅上漲，而後者則認為零工工作的最大優點是享有彈性和自主控制權。

6.4 紐約市、華盛頓州及歐盟則另闢蹊徑，採取其他做法保障零工工作者。這些地方透過立法及/或行政措施，為特定或所有行業的零工工作者提供一系列勞工權益，而工作者的自僱或獨立承辦人身份則維持不變。這些地方採納的措施，在處理零工工作者缺乏保障的問題之餘，亦不觸及受僱身份重新分類的爭議，同時亦避免影響平台公司創新而靈活的業務性質。經達致以上平衡後，平台公司樂於接受當局推行各項立法及/或行政措施，以加強保障零工工作者。

6.5 就推行上述另類措施方面，紐約市引入改革，收窄零工工作者與傳統僱員之間的福利差距，為網約車司機提供工作者賠償、最低工資及其他福利。同樣地，華盛頓州建議設立可攜福利制度，以涵蓋較廣泛行業的零工工作者，讓他們即使轉換工作，也可享有勞工福利，這安排正好切合"零工經濟"較具彈性及流動多變的勞工關係。

6.6 歐盟亦於 2019 年通過採納新指令，為以各種形式受聘的工作者制訂一系列最低限度權益，包括長工全職和兼職工作者，以及按需求受聘、散工及平台工作者。在歐盟成員國層面，法國在 2016 年通過法例，訂定自僱平台工作者的一系列基本權益。當地在 2019 年通過另一法例，為運輸業的平台工作者提供額外勞工權益。在 2019 年，荷蘭政府宣布將於 2021 年引入自僱人士(包括平台工作者)最低工資水平。當地所訂的最低工資水平，旨在確保自僱人士可維持基本生活和支付各項工作有關的保險保費。

立法會秘書處
資訊服務部
資料研究組
鄭慧明
2020 年 5 月 26 日
電話：2871 2122

資料摘要為立法會議員及立法會轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應以該等資料摘要作為上述意見。資料摘要的版權由立法會行政管理委員會(下稱"行政管理委員會")所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製資料摘要作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響。詳情請參閱刊載於立法會網站(www.legco.gov.hk)的責任聲明及版權告示。本期資料摘要的文件編號為 IN10/19-20。

選定地方對"零工工作者"勞工權益的保障

	香港	美國	歐洲聯盟
A. 背景資料			
零工工作者數目	- 沒有零工工作者的專項統計數字。 - 作為參考數字，2019 年有 224 100 名自僱人士。	在 2018 年有約 790 萬名工作者曾從事經電子平台配對的工作。	沒有資料。
佔整體就業人數/ 總成年人口的比例	自僱人士在 2019 年佔總就業人數的 6.4%。	在 2018 年佔總勞動人口 4.8%。	歐洲聯盟("歐盟")14 個成員國在 2017 年平均約有 10%成年人口曾使用網上平台提供勞工服務，當中約 20%主要經網上平台提供服務。
零工工作者的受僱身份	零工工作者一般受聘為自僱人士，無權享有勞工法例下的法律保障。	不同州份之間的分類有所不同，視乎州立勞工法例的條文及/或分類準則，以及過往案例。	不同成員國之間的分類有所不同，視乎個別國家的勞工法例及過往案例。然而，零工工作者一般被分類為獨立承辦人。

選定地方對"零工工作者"勞工權益的保障

	香港	美國	歐洲聯盟
B. 提升零工工作者法定勞工權益的方式			
概覽	政府沒有計劃擴大《僱傭條例》的涵蓋範圍至包括自僱人士。	美國部分州份或城市的取態進取，採取立法措施，透過處理受僱身份分類問題，或為被分類為獨立承辦人的零工工作者提供若干權益，以加強對零工工作者的保障。	歐盟整體及個別成員國，均着力確保零工工作者可享有基本勞工權益或若干權益，而非處理零工工作者的受僱身份分類問題。
處理零工工作者錯誤分類的問題	不適用。	<u>加利福尼亞州</u> 採用較嚴謹和更易應用的"ABC 審查"，用以釐定工作者的受僱身份，令聘用機構較難將工作者錯誤分類為獨立承辦人。	不適用。
為零工工作者制訂一系列最低限度/基本的勞工權益	不適用。	不適用。	<u>歐盟</u> - 根據 2019 年採納的新指令新訂一系列最低限度權益，範圍涵蓋歐盟所有工作者，包括零工工作者。 <u>法國</u> - 為被分類為獨立承辦人的不同行業平台工作者提供基本權益，例如享有工作保險保障和成立勞工組織的權利。

選定地方對"零工工作者"勞工權益的保障

	香港	美國	歐洲聯盟
B. 提升零工工作者法定勞工權益的方式(續)			
在特定行業為零工工作者提供傳統僱員的若干權益	不適用。	<u>紐約市</u> - 透過黑車基金向網約車司機提供工作者賠償、醫療及其他福利，基金經費來自司機從車資收取的2.5%附加費。 - 制訂每程最低車資計算公式，確保網約車司機維持合理生計。	<u>法國</u> 向運輸業的平台工作者提供以下權益：(a)從服務應用程式離線而不受處分或拒絕載客而無須受罰；及(b)每次載客前獲提供車程距離及最低淨車資資料。
為不同行業的零工工作者提供傳統僱員的若干權益	不適用。	<u>華盛頓州</u> 建議為不同行業的零工工作者設立可攜福利制度，供款可來自多個不同聘用機構，而工作者即使轉換工作，也可享有勞工福利。	<u>荷蘭</u> 計劃在 2021 年為自僱人士引入法定最低工資水平，以加強經濟保障及避免僱主以假自僱合約聘用工作者。

參考資料

香港

1. Census and Statistics Department. (2020) *Labour Force – Quarterly Report on General Household Survey*. Available from: <https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp200.jsp?productCode=B1050001> [Accessed May 2020].
2. GovHK. (2018) *Press Releases – LCQ17: Protection for flexible workforce*. 13 June. Available from: <https://www.info.gov.hk/gia/general/201806/13/P2018061300296.htm> [Accessed May 2020].
3. Human Resources. (2018) *Hong Kong is at the frontline of gig economy*. Available from: <https://www.humanresourcesonline.net/hong-kong-is-at-the-frontline-of-gig-economy/> [Accessed May 2020].
4. Labour Department. (2019) *Clarify Your Employment Status – Protect Your Rights and Benefits*. Available from: https://www.labour.gov.hk/text_alternative/pdf/eng/SelfEmployedPerson.pdf [Accessed May 2020].
5. Legislative Council Secretariat. (2019) *Policy review on enhanced protection of independent workers in selected places*. LC Paper No. IN06/18-19.
6. Office of the Government Economist. (2020) *An introduction to the gig economy*. Available from: <https://www.hkeconomy.gov.hk/en/pdf/el/el-2020-01.pdf> [Accessed May 2020].
7. Statista. (2020) *Online Food Delivery – Hong Kong*. Available from: <https://www.statista.com/outlook/374/118/online-food-delivery/hong-kong> [Accessed May 2020].
8. Uber. (2019) *Uber Marks 5 Years in Hong Kong with over 300 Million Kilometers Travelled*. Available from: <https://www.uber.com/en-HK/newsroom/uber-marks-5-years-in-hk/> [Accessed May 2020].

9. 大公報：《創科有商機也有危機魚與熊掌錢途險中求》，2019 年 12 月 29 日，網址：http://paper.takungpao.com/resfile/PDF/20191229/PDF/a6_screen.pdf [於 2020 年 5 月登入]。
10. 青年創研庫：《新生代的彈性就業模式》，2016 年，網址：https://yrc.hkfyg.org.hk/wp-content/uploads/sites/56/2016/12/YI017_Report.pdf [於 2020 年 5 月登入]。
11. 香港 01：《【零工經濟·三】互聯網扭轉僱傭關係惟政府政策依然滯後》，2019 年 10 月 17 日，網址：<https://www.hk01.com/周報/387331/零工經濟-三-互聯網扭轉僱傭關係-惟政府政策依然滯後> [於 2020 年 5 月登入]。
12. 香港經濟日報：《保障自僱散工 港可效法歐美》，2019 年 9 月 16 日，網址：<https://paper.hket.com/article/2451994/保障自僱散工%20港可效法歐美?lcc=aw> [於 2020 年 5 月登入]。

美國

13. ABC 33/40 News. (2020) *How California's new law is impacting gig economy workers*. 15 January. Available from: <https://abc3340.com/news/nation-world/how-californias-new-law-is-impacting-gig-economy-workers> [Accessed May 2020].
14. Analysis Group. (2017) *Labor and Employment Issues in the Gig Economy: Q&A with Professor Paul Oyer*. Available from: <https://www.analysisgroup.com/labor-and-employment-issues-in-the-gig-economy/> [Accessed May 2020].
15. Aspen Institute. (2018) *Portable Benefits Legislation Reintroduced in Washington State: Uber and SEIU Commit to Work Together*. Available from: <https://www.aspeninstitute.org/blog-posts/wa-portable-benefits-bill-letter-2018/> [Accessed May 2020].

16. BBC. (2019) *California passes landmark gig economy rights bill*, 11 September. Available from: <https://www.bbc.com/news/business-49659775> [Accessed May 2020].
17. Business Insider. (2019) *Uber and Lyft rides are down in New York City thanks to a minimum-wage rule that drove up prices. Analysts say it could have been even worse*. Available from: <https://www.businessinsider.com/uber-lyft-rides-decline-after-new-york-minimum-wage-2019-7> [Accessed May 2020].
18. California Legislative Information. (2019a) *AB-5 Worker status: employees and independent contractors – Bill Analysis*. Available from: https://leginfo.ca.gov/faces/billAnalysisClient.xhtml?bill_id=2019200AB5 [Accessed May 2020].
19. California Legislative Information. (2019b) *Assembly Bill No.5 Chapter 296*. Available from: https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=2019200AB5 [Accessed May 2020].
20. CNBC. (2018) *4 gig economy trends that are radically transforming the US job market*, 29 October. Available from: <https://www.cnbc.com/2018/10/29/4-gig-economy-trends-that-are-radically-transforming-the-us-job-market.html> [Accessed May 2020].
21. CNET. (2020) *Uber, Lyft, DoorDash's gig worker ballot initiative heads to voters in November*, 27 February. Available from: <https://www.cnet.com/news/uber-lyft-doordashs-gig-worker-ballot-initiative-heads-to-voters-in-november/> [Accessed May 2020].
22. Economic Policy Institute. (2019) *How California's AB5 protects workers from misclassification*. Available from: <https://www.epi.org/publication/how-californias-ab5-protects-workers-from-misclassification/> [Accessed May 2020].
23. Harvard Business Review. (2019) *The Debate Over How to Classify Gig Workers Is Missing the Bigger Picture*. Available from: <https://hbr.org/2019/07/the-debate-over-how-to-classify-gig-workers-is-missing-the-bigger-picture> [Accessed May 2020].

24. Hong Kong Economic Journal. (2019) *A new approach to protecting gig workers*. 25 October. Available from: <http://www.ejinsight.com/20191025-a-new-approach-to-protecting-gig-workers/> [Accessed May 2020].
25. Information Technology & Innovation Foundation. (2106) *Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy*. Available from: <http://www2.itif.org/2016-labor-law-gig-economy.pdf> [Accessed May 2020].
26. NYC Taxi & Limousine Commission. (2018) *Press Release: TLC Announces Passage of Sweeping Rules to Raise Driver Earnings*. 4 December. Available from: https://www1.nyc.gov/assets/tlc/downloads/pdf/press_release_12_04_18.pdf [Accessed May 2020].
27. The New York Times. (2019) *California Bill Makes App-Based Companies Treat Workers as Employees*. 11 September. Available from: <https://www.nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html> [Accessed May 2020].
28. National Employment Law Project. (2018) *Rights at Risk: Employment Relationships in the Gig Economy*. Available from: https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/2018/AnnualConference/papers/Rights%20at%20Risk%20NELP%20policy%20brief.pdf [Accessed May 2020].
29. Staffing Industry Analysts. (2019) *SIA Sizes Gig Economy at 53 Million Workers, Totals \$1.3 Trillion in Revenue*. Available from: <https://www2.staffingindustry.com/site/Editorial/Daily-News/SIA-sizes-gig-economy-at-53-million-workers-totals-1.3-trillion-in-revenue-50570> [Accessed May 2020].
30. State of California Department of Industrial Relations. (2020) *Independent contractor versus employee*. Available from: https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_IndependentContractor.htm [Accessed May 2020].
31. *The Black Car Fund*. (2020) Available from: <https://www.nybcf.org/> [Accessed May 2020].

32. The Lunt Group LLC. (2018) *Employment Law Handbook – Are You an Employee or Independent Contractor? Why It Matters*. Available from: <https://www.employmentlawhandbook.com/independent-contractors/are-you-an-employee-or-independent-contractor-why-it-matters/> [Accessed May 2020].
33. The Washington Post. (2018) *New rules guarantee minimum wage for NYC Uber, Lyft drivers*, 5 December. Available from: <https://www.washingtonpost.com/technology/2018/12/04/new-rules-guarantee-minimum-wage-nyc-uber-lyft-drivers/> [Accessed May 2020].
34. Vox. (2018) *New York City passes nation's first minimum pay rate for Uber and Lyft drivers*, 5 December. Available from: <https://www.vox.com/2018/12/5/18127208/new-york-uber-lyft-minimum-wage> [Accessed May 2020].
35. Washington State Legislature. (2020) *HB1601 – 2019-20*. Available from: <https://app.leg.wa.gov/billssummary?BillNumber=1601&Initiative=false&Year=2019> [Accessed May 2020].
36. Wired. (2020) *A New Law for Gig Workers Reaches Beyond Ride-Hail Drivers*. Available from: <https://www.wired.com/story/law-gig-workers-reaches-beyond-rideshare/> [Accessed May 2020].

歐洲聯盟

37. DPG Media B. V. (2019) *Zzp'er moet minstens 16 euro per uur verdienen*. 21 June. Available from: <https://www.ad.nl/ad-werkt/zzp-er-moet-minstens-16-euro-per-uur-verdienen~a22f98bb/?referrer=https://www.google.com/> [Accessed May 2020].
38. EU Law Analysis. (2019) *Workers' rights in the gig economy: is the new EU Directive on transparent and predictable working conditions in the EU really a boost?* Available from: <http://eulawanalysis.blogspot.com/2019/04/workers-rights-in-gig-economy-is-new-eu.html> [Accessed May 2020].

39. European Agency for Safety and Health at Work. (2017) *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. Available from: <https://osha.europa.eu/fr/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments> [Accessed May 2020].
40. European Commission. (2017a) *Executive Summary of the Impact Assessment Accompanying the document – Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union*. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017SC0479> [Accessed May 2020].
41. European Commission. (2017b) *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union*. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797> [Accessed May 2020].
42. European Commission. (2018) *Platform Workers in Europe*. Available from: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc_112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf [Accessed May 2020].
43. European Commission. (2019) *Employment, Social Affairs & Inclusion – Rights at work: Transparent and predictable working conditions*. Available from: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1313&langId=en> [Accessed May 2020].
44. European Commission. (2020) *Employment, Social Affairs & Inclusion – Social protection: Access to social protection*. Available from: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1312&langId=en> [Accessed May 2020].
45. European Parliament. (2019) *Press Releases - MEPs approve boost to workers' rights in the gig economy*. 16 April. Available from: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20190410IPR37562/meps-approve-boost-to-workers-rights-in-the-gig-economy> [Accessed May 2020].

46. Forbes. (2019) *Dutch Government Plans To Set A Freelance Minimum Rate Of €16 Per Hour*, 25 June. Available from: <https://www.forbes.com/sites/davidebanis/2019/06/25/dutch-government-plans-to-set-a-freelance-minimum-rate-of-e16-per-hour/#542b7f23490e> [Accessed May 2020].
47. Freshfields Bruckhaus Deringer. (2019) *Better protection for gig economy workers?* Available from: <https://digital.freshfields.com/post/102fqpt/better-protection-for-gig-economy-workers> [Accessed May 2020].
48. The Society for Human Resource Management. (2019) *France's Mobility Bill Offers Additional Rights to Gig Workers*. Available from: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/global-france-gig-workers-bill.aspx> [Accessed May 2020].
49. Wharton School of the University of Pennsylvania. (2019) *Gig Economy Protections: Did the EU Get It Right?* Available from: <https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/eu-gig-economy-law/> [Accessed May 2020].

其他

50. Business & Human Rights Resource Centre. (2019) *The Future of Work: Litigating Labour Relationships in the Gig Economy*. Available from: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/CLA%20Annual%20Briefing-FINAL.pdf> [Accessed May 2020].
51. Mexi, M. (2019) *Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities*. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_723431.pdf [Accessed May 2020].
52. Overseas Development Institute. (2019) *Gender and the gig economy – Critical steps for evidence-based policy*. Available from: <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/12586.pdf> [Accessed May 2020].

53. Persolkelly. (2018) *2018 APAC Workforce Insights – Gig Economy: How Free Agents are Redefining Work*. Available from: <https://www.persolkelly.com/media/persolkelly/client/2018%20APAC%20Workforce%20Insights%20-%20Q1/PERSOLKELLY%202018%20APAC%20Workforce%20Insights%20-%20Gig%20Economy%20How%20Free%20Agents%20Are%20Redefining%20Work.pdf> [Accessed May 2020].
54. World Economic Forum. (2020) *The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem*. Available from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Promise_of_Platform_Work.pdf [Accessed May 2020].