



人工智慧、平臺工作與性別平等（下）

摘譯 | 李世明（婦女權益促進發展基金會專案管理人）

歐盟平臺工作者的樣貌

十個調查國家中，整體女性平臺工作者人數稍少於男性（女性占42%、男性占58%），但近年隨著COVID-19疫情與數位工作的發展，女性平臺工作者的數量有所成長。多數平臺工作者為受過良好教育的年輕人（女性平均年齡為30歲，男性為32歲），而因平臺工作常屬於低技術的任務，也引發了技能退化的擔憂。此外，儘管平臺工作是某些年輕勞工進入勞動力市場獲取經驗的途徑，卻也可能使某些人陷入不穩定工作的風險。76%的女性和80%的男性平臺工作者除了透過網路平臺，還有其他全職、兼職工作或為自營作業者；整體而言，男女從事的活動狀態差異甚小。

高比例的平臺工作者負擔著家庭照顧責任：48%的女性和40%的男性平臺工作者與伴侶和子女同住，23%的女性和25%的男性與伴侶同住但無子女，而女性和男性各有10%是單親家長。在平臺工作者的族裔上，非歐盟裔者約占11%。

平臺工作中的性別平等議題

● 性別隔離現象不像傳統勞動力市場明顯

許多平臺工作仍以人們熟悉的性別界線劃分。歐洲性別平等局（以下簡稱「性平局」）「2020平臺工作者線上調查」（2020 Online Panel Survey of Platform Workers）顯示，從事幼保、長照工作的女性明顯多於男性，男性則主要在製造業、軟體開發業、運輸業工作；然而，也有某些職業並未如傳統勞動力市場呈現明顯性別差異，例如透過網路平臺所提供的清潔和其他家事服務，性別比例趨近平衡，服務平臺上有近46%的家事工作者為男性。

● 平臺工作易於進入卻缺乏彈性

人們進入數位勞動平臺工作最常見的原因是，將其視為增加額外收入的好方法（女性45%，男性40%）。考量到家庭責任時，女性比男性更重視工時與工作地點是否具有彈性（女性36%，男性28%）。

此外，受過高等教育者不分男女，都喜歡在數位平臺工作，因為可以自由選擇工作時間和地點。相反的，教育程度較低的平臺工作者，在工作安排上則較無彈性。

另一個選擇透過數位平臺工作的主因是容易結合工作與家務；然而，除了進入門檻低以外，平臺工作較具彈性的證據有限。據統計，經常性透過平臺工作的人口中，有36%的女性和40%的男性常在晚上或周末工作。不僅如此，許多人還無法自由選擇工作時間，且工時多半零碎分佈在一整天中。平臺業者對中斷服務的工作者祭出的處罰，也不利於家庭照顧責任與工作的結合。

調查中，最常被提及的數位平臺工作的缺點包括：工資不可預期（女性33%，男性29%）、工時不可預期（女性24%，男性22%），以及工資低廉或是不合理（女性23%，男性20%）。

● 女性和男性投入正職與數位平臺工作的工時相當，但女性卻承擔了大量的育兒及家務工作

許多平臺工作者有超時工作的狀況，特別是需要肩負家務及育兒工作的女性。女性和男性平臺工作者投入正職工作和數位平臺工作的時間相當，但女性每周投入家務工作的平均時間卻比男性多2.5小時，在育兒上則多了3.5小時，差異在育有子女的伴侶身上更為明顯。女性整體投入平臺工作的時間與安排主要受家庭因素影響，而男性則是受到個人或專業因素影響。

● 非歐盟裔的平臺工作者遭受不成比例的不公平待遇及歧視，尤以男性為甚

比起女性（58%），有較高比例的男性（66%）表示透過數位平臺提供服務時，遭遇過某些形式的不公平待遇。女性因為年齡、性別受到不公平待遇的情況稍多，男性則更可能因為語言或口音、膚色、國籍、宗教信仰、性傾向或性別認同、疾病或障礙受到不公平的待遇。舉例而言，有多達85%的非歐盟裔男性在平臺工作上遭遇過不平等的待遇和歧視，而非歐盟裔的女性則有77%。



● COVID-19疫情對平臺工作者的生活影響甚鉅

受COVID-19疫情影響，32%的女性和39%的男性平臺工作者失去有酬工作。高達38%的低教育程度女性及58%的低教育程度男性因為疫情失業，且被迫離開住所。在非歐盟裔中，則有45%的女性及52%的男性因疫情失去有酬工作（31%）或被迫離開住所（44%）。

平臺工作是疫情期間非常重要的收入來源。受疫情影響，相當比例的女性（36%）及男性（35%）開始從事或重新回到平臺工作。失去正職工作的平臺工作者中，近乎半數的女性（44%）及男性（45%）是因為疫情而開始或重回平臺工作。此外，有26%的女性及29%的男性增加了投入在數位平臺工作的時間。

● 平臺工作者從業身分在法律上的不確定性

平臺工作者往往被視為自營作業，公司（及客戶）也因此受益：公司需替勞工支付的社會保險費用較少、甚至不必支付，所需遵守的勞雇法規較少或不必遵守，給薪方式為按件計酬而非固定薪資，這使得平臺工作者必須自行負擔包含社會保險的所有費用；然而很多時候，自營平臺工作者與正職受雇者其實是在相同的條件下工作，享有的保障卻有限。

平臺工作可增加女性及男性的勞動參與，提供某些在照顧及其他活動之間的彈性，也可能是避開傳統職場歧視的出口。然而，由於法規和社會保護有限，平臺工作可能導致工作者的生活更為脆弱並暴露在貧窮的風險中。

● 平臺工作者難以享有社會安全

平臺工作者（尤其是被歸類為自營作業的人）所享有的產假、親職假、有薪病假和失業救濟都十分有限，甚至根本沒有。他們可能不符合受雇者相關條件，或者平臺工作的低薪和破碎工時無法滿足社會保險的工作貢獻或年資要求，主要依賴平臺工作維生的人處境尤其艱辛。根據性平局的調查，有38%的女性和46%的男性平臺工作者以平臺工作為主要收入來

源。此外，將平臺工作者歸類為自營作業，也阻礙了他們爭取集體代表權、協商較好的工作條件和社會保障、或反抗薪酬不平等的能力。

國家應做出的改變

● 解決法律上從業身分的不確定性以制止隱性失業

「2021年歐盟社會權利支柱行動計畫」強調，隨著投入平臺經濟中脆弱且不穩定的自營作業者人數增加，定義平臺工作者的從業身分至關重要。性平局的研究提供了支持將平臺工作者歸類為受雇者（employee）的論據，因為這將有助於對平臺工作進行更能回應性別的監管。

● 解決平臺工作的性別不平等

平臺工作也無法自外於性別不平等，它反映出勞動力市場的整體趨勢，例如水平和垂直的性別隔離、工作與生活平衡對於有照顧責任的人來說尤其是問題。然而，目前成形的規範平臺工作的機制，很大程度上仍缺乏性別觀點，歐盟及國家層級的性別平等政策應對平臺工作中所存在不利性別平等的趨勢提出回應。由歐盟所制定透明、可預測的工作條件指令（directive）¹可作為確保數位經濟工作者在彈性與安全保障間取得平衡的第一步。會員國轉置²該指令時，不該排除平臺工作者，且女性和男性無一例外。同樣的，國家在轉置工作與生活平衡指令時，應確保平臺工作者可以享有工作安排的彈性和獲得親職假。

● 確保平臺工作者享有社會保障

「歐盟2020-2025性別平等策略」強調社會保障機制不應再延續結構性的性別不平等。根據歐盟理事會關於勞工、自營作業者的社會保障建議，³成員國應採取措施，使所有平臺工作者，無論受僱還是自營者，都可以納入相應的社會保護系統並從中受益，例如平價的醫療保健和獲得失業救濟。

1 為歐盟法的派生法之一。可參考台灣歐洲聯盟研究協會〈歐洲聯盟法之本質、法源及其位階〉。<https://reurl.cc/55YyGR>

2 轉置（transposition）為歐盟會員國將歐盟所通過之法規內國法化之專有名詞。

3 Council recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed (2019/C 387/01), OJ C 387, 15.11.2019, p. 1.