

在卑诗省通过
应用程序提供
网约车和送餐服务：

《我们所听到的》

目录

引言	2
网上调查：资讯速览	4
我们所听到的：关键议题.....	5
网约车司机和送餐员	5
平台公司.....	9
劳工组织.....	12
商业协会.....	14
学者和研究人员.....	14
卑诗省其他人	16
利益相关者团体的共同议题.....	17
普遍达成共识的议题	17
普遍存在分歧的议题	18
结论	20

引言

在 2022 年 10 月，劳工厅发起一项公共咨询，审查并建议适于网约车司机和送餐员的就业标准及其他保护措施。此优先事项在议会秘书授权书中有所提及，并且是政府为卑诗省居民创建强大经济的更全面措施关键环节。

通过此次咨询，劳工厅从通过应用程序提供网约车和送餐服务的工作者那里直接听取他们的实际情况、面对的困难与挑战，以及对于优先事项的意见。此次咨询也包括与在卑诗省运营的平台公司¹、劳工组织、商业协会、非牟利组织、研究员和学术界专家开会洽谈。从这些咨询中听取到的资讯都将在这份报告中概述，并为政府的下一步决策行动提供信息，帮助我们提升工作的可靠及稳定性。



¹ 此份报告中使用的「平台公司」一词，泛指交通网络公司和提供网上点餐和递送服务的公司。

我们和谁讨论？过程如何进行？

在 2022 年 11 和 12 月，劳工厅议会秘书举办圆桌会议，与卑诗省各地社区的网约车司机和送餐员进行面对面座谈，会议在乔治王子市 (Prince George)、锦碌 (Kamloops)、基隆那 (Kelowna)、维多利亚、纳奈莫 (Nanaimo)、帕克斯维尔 (Parksville)、阿博斯福 (Abbotsford)、列治文、温哥华和素里进行。

共有 150 多名网约车司机和送餐员参与圆桌会议，其中包括依靠这份工作作为唯一或主要收入来源的工作者、通过零工来补充其他工作收入的人，以及学生、退休人士和加拿大的新移民。

除了这些面对面会议之外，我们还与平台公司、商业协会、劳工组织、非牟利团体、学者和研究人员进行了 22 场网上会议。其中许多利益相关者还提交了书面意见。

省劳工厅还对网约车司机和送餐员以及公众展开咨询调查。网上调查提供英语、法语、旁遮普语、他加禄语、阿拉伯语、繁体中文和简体中文版本。在 2022 年 11 月 23 日至 2023 年 1 月 6 日的咨询调查期间，共完成了 1,470 份调查问卷。其中 1,106 名参与者是现任或曾经从事网约车和送餐服务的工作者。

尽管与会者和调查受访者都就此表达了广泛的观点，但明确的议题得以显现。这份文件概括了不同群组所强调的重要议题，包括重要团体之间达成共识的领域，以及出现分歧的关键内容。

网上调查：资讯速览

- 网上调查是卑诗省民可以参与的多种咨询方式之一，共完成了超过 1,400 份调查问卷。
- 完成问卷的绝大多数零工工人都在低陆平原和菲沙河谷工作，其次是温哥华岛、海岸地区、内陆地区，以及极少数在北部的零工工人。
- 超过 1,000 名卑诗省网约车司机和送餐员完成了这项问卷调查，调查结果使我们能够深入了解本省许多网约车司机和送餐员的实际情况。但我们在概括该行业所有工作者的时候也必须保持谨慎。
- 完成调查的工作者当中，有超过三分之二 (69%) 的人仅在送餐平台工作，17% 仅在网约车平台工作，14% 的工作者则同时在两类平台工作。
- 在完成调查的网约车司机和送餐员当中，超过一半的受访者表示他们正在多个平台工作；少于一半的受访者 (44%) 表示他们只在一个平台工作；39% 的受访者说他们在两个平台工作，15% 的受访者称他们在三至五个应用程序平台工作，2% 的受访者则称他们在超过五个应用程序平台工作。

我们所听到的：关键议题

网约车司机和送餐员 – 关键议题

我们从卑诗省各地社区举办的面对面圆桌讨论会中，听取到来自 150 多名网约车司机和送餐员的意见，还从超过 1,000 名工作者完成的网上调查问卷中了解到他们分享的经验 and 观点。在审查分析工作者的意见之后，确认出多项议题。

对于许多送餐员和网约车司机来说，零工并非「副业」——这是他们的生活来源

超过一半的受访者表示，他们依靠零工工作为主要收入来源。对于约占五分之二受访者 (39%) 来说，零工是他们唯一的收入来源；对于另外 15% 的受访者，这是他们主要 (但非唯一) 的收入来源。在面对面的咨询过程中，我们听到许多零工工人的工作时间都超过「全职」工时。四分之一完成调查问卷的工作者 (26%) 表示，他们每周在这些平台上登录并工作超过 40 小时。总共有 42% 的工作者报告每周工作超过 30 小时。



低微且难以预测的薪酬是工作者最为关心的问题；许多人的收入都低于最低工资

调查提问：「对于您所从事的零工工作，您还有其他意见想和我们分享吗？」在回答当中，对于最低时薪和提升按每项工作计算报酬的要求都是重要议题。这些都与从面对面圆桌会议中听取到的意见相一致，其中「更高额和更可预测的薪酬」持续被提出作为优先事项。我们从许多工作者那里得知，一旦他们的小费和本车费被扣除，他们按工时计算所赚取的薪酬便低于最低工资。

➤ 不能报销燃料或车辆开支成本

使用应用程序平台提供服务的工作者必须自行负担燃料和车辆维修成本。他们表示燃油价格大幅上涨，直接影响到他们在减除车辆开支成本后的最终收入。工作者们进一步表示，有时燃油和车辆维修成本难以预计，使做计划和预算变得困难。在网上问卷中，当工作者被问及他们希望零工工人可以获得什么保障，最常见的回答是「资金成本支援」。

➤ 接受低薪酬工作的压力

零工工人告诉我们，在某些情况下，一项工作²的报酬会低于完成该项工作所需的燃油成本。但由于工作者感到需要维持「接单率」(acceptance rates)的压力，他们会觉得被迫接受这些亏本的工作。

➤ 保持高接单率的压力

零工工人在多种情况下都提出同一个问题——维持高接单率的压力。工作者强调，他们重视能够接受或拒绝订单的权利，但也注意到他们面对很多保持高接单率的激励措施。在各个平台上，最低接单率和工作者因保持超过最低接单率所获得的激励都各不相同，甚至可能差别巨大。例如，一些工作者提到某家平台公司，为保持 80%接单率的零工工人保障每次递送/行程的起薪。起薪的保障对工作者的收入有重大影响，因此一些工作者认为保持 80%的接单率至关重要。

➤ 每次行程/ 每次递送的低微薪酬

在我们的咨询调查中，很多零工工人认为他们完成工作项目 (或为乘客提供接载服务或送餐所耗费的时间) 获取的报酬太低。工作者们指出，他们遇到越来越多完成送餐只获取 2 至 3 元的情况，并强调当完成工作后所获取的报酬如此之低，使他们难以收回成本并维持生活。

² 参与工作的时间 (包括接载乘客或送餐)

➤ **等待被分派工作期间没有薪酬**

零工工人在等待被分派工作时 (未参与工作时间) 没有报酬。他们指出，等待的时间越长 (有时可能要等很久)，意味着这周获得的收入越低。一些送餐员认为，他们之所以花更多时间等待被分配工作，可能是因为点餐的人数减少，也可能是有较多工作者同时登录提供递送服务。

➤ **递送费常常无法体现漫长的交通等待、乘客迟到或缓慢的餐厅服务**

零工工人说，一些无法掌控的情况经常会导致收入低于预期。他们也反映，网约车平台会因交通延误向乘客收取费用，但平台并不会把这笔收费转交给工作者。

➤ **并非每次都收到小费**

零工工人认为应将顾客给予的小费 100% 转交给工作者，但他们指出并非每次都是如此。

➤ **工作项目报酬的透明度**

零工工人表示，在接受工作之前，他们通常不知道该每项工作的报酬是多少，因此很难确定这项工作的收入是否能抵消汽油和用车成本。

零工工人重视通过应用程序工作的灵活度

一些零工工人解释说，他们重视通过应用程序提供服务的工作，因为这提供了一种可以随时开工或收工的赚取收入方式，还可以协调应对难以预料的家庭义务或学业安排。其他人则表示，他们专门选择这项工作是为了保持更大的自由度，不需要受制于传统的雇主要求，并且重视这些平台提供允许工作者选择工时和工作量的自由。在调查中，88% 的受访者将工作时间的灵活度评为「重要」或「非常重要」，86% 的受访者将工作量多少的灵活度评为「重要」或「非常重要」。

➤ **选择工作的能力**

零工工人重视是否接受或拒绝平台提供的特定订单的灵活度。

➤ **选择工作时间和长度的能力**

虽然有些平台限制了工作者的工作地点和时间，但很多零工工人都重视可以在几乎任何时候停工或长期离开工作的灵活度。

➤ **跨多个平台工作的能力**

参与咨询的大多数零工工人都同时多个应用程序平台上工作，并且重视这种灵活性。



零工工人面临安全风险，并希望获得更佳保护

总体而言，工作者强烈支持各种保护措施。在我们的调查中，超过五分之四的受访者认为额外的劳工保护对于他们「重要」或「非常重要」。在问卷调查和圆桌会议讨论中确定的一些优先事项包括：

➤ **拒绝不安全工作的能力**

零工工人指出，他们很难拒绝接受不安全的工作，主要的原因有两点。首先，一些应用程序会在他们接到乘客或拿到餐饮前，不予显示最终目的地的信息，因此他们在接受工作之前难以评估是否安全。其次，一些应用程序虽然会显示最终目的地，但工作者觉得有义务接受工作，即使他们认为要前往不安全的社区或街道 (尤其是骑自行车的人)，否则他们将面临处罚。零工工人希望有权拒绝不安全的工作而不被追究。

➤ **由雇主提供的劳工保障**

零工工人表示他们希望获得由雇主提供的劳工赔偿保险。目前，一些工作者通过卑诗劳工安全局 (WorkSafeBC) 为个人自选保障 (Personal Optional Protection) 付费。其他人则在没有任何劳工安全保障的情况下工作。

➤ 带薪病假

除了有关工伤的工钱损失赔偿之外，许多零工工人表示，他们担心在病重而不能工作时无法获得带薪病假。

➤ 对于不公平终止/停用服务的求助

遭到不公平地停用服务和及时恢复是网约车司机最常提出的一个顾虑，他们指出司机的账户会因为乘客的负面评语而被暂停数日甚至终止服务。更有司机表示，一些顾客的投诉毫无依据或与事实不符，而突然被中断服务却会令他们失去可能是唯一的收入来源，对他们造成重大影响。有工作者表示，当它们与平台公司发生纠纷时，投诉与终止服务过程应该更重视他们所陈述的事实。而当遭到不公平地终止或暂停服务时，工作者感到理应收到一些对于收入损失的补偿。

许多零工工人是有色人种和加拿大新移民

在圆桌研讨会上，一些工作者表达了作为新移民和有色人种所面对的重重挑战。有些人诉说遭受餐厅员工或乘客的种族歧视和无礼对待。也有工作者指出，在通过网上聊天功能与某些只能通过英语交流的平台公司沟通时感到十分困难。对于在英语方面有障碍的工作者来说，当需要解决一些问题时，难以通过电话与公司代表沟通极为不便。有工作者表示，该行业工作条件欠佳的其中一个原因，正是因为从业者是新移民和有色人种，并会被认为不应获得与其他工作者同等的福利和保障。在完成网上调查问卷的工作者中，有 8.2% 的人使用非英语的语言填写问卷。

平台公司 – 主要议题

在卑诗省，网约车和送餐服务业包括大型的跨国平台公司，以及较小型的网约车和送餐服务公司。在咨询过程中，我们曾与多间网约车和送餐平台公司代表进行视频对话。我们咨询了各种不同规模的平台公司，其中一些公司的业务范围在市区，而其他一些公司的业务区域在较小的社区和偏远地区。许多公司在讨论后跟进并提交意见书。经审查分析所有收集到的意见之后，我们确认出多项议题。

维持工作者「灵活度」的重要性

几乎每间公司都强调，在其运营模型中，维持零工工人「灵活度」的重要性。具体来说，这是指工作者能够：

- 选择他们想要的工作地点、时间和工时长短
- 拒绝或接受特定工作
- 同时在多个应用程序平台工作

各平台公司认为这种灵活度对于零工工人尤为重要。一间平台公司指出，服务于该公司的工作者中 65%是看护者，他们需要在履行家庭看护责任的同时，能享有平台提供的灵活度来赚取收入。



零工工人不应被视为雇员

很多平台公司向我们表示，通过其平台工作的人员不应被归类为雇员。主要原因包括：

➤ 将这些工作者归类为雇员会令他们失去想要和需要的灵活度

许多平台公司表示，如果要被迫将零工工人以雇员对待，公司将无法再给予他们这项工作现在所提供的灵活度。平台公司认为，如果不得不把零工工人以雇员对待并支付最低时薪，公司便无法再继续允许他们挑选工作，或同时在多个应用程序平台工作。

➤ **通过平台公司提供服务的工作者不想成为雇员**

一些平台公司引用过去其他司法管辖区尝试将零工工人归类为雇员的例子，结果导致零工工人对这个安排感到不满，甚至决定退出平台。一间平台公司指出，试行雇员模式的失败致使许多工作者离开该平台公司，而另一间平台公司则表示，在实施雇员模式之后，其劳动力数量下降了 70%。

➤ **鉴于其工作性质，将零工工人归类为雇员并不合理**

有平台公司认为，零工工作与雇用工作有本质的区别；很多工作者每周仅从事数小时零工工作，并将其作为补充性「外快」，而非传统雇用工作的替代。

许多人把使用应用程序提供服务当作其主要收入的补充，并通过其他渠道获得员工福利

一间平台公司指出，90%的零工工人每周工作时间不到 10 小时。另一间公司则指出，许多工作者通过其他工作或配偶获得员工福利。更有平台公司声称，服务于该平台的大多数员工是退休人士。

劳工市场竞争激烈，迫使平台公司提供具有竞争力的创收机会和福利来吸引零工工人

各平台公司指出，经常要与对手竞争并吸引零工工人，因为有越多人提供递送或载客服务，平台便越具有强大的竞争力。一间平台公司表示，为了吸引司机优先处理来自其应用程序的工作，该公司提供较高的递送服务费。其他平台公司也讨论了如何调整待遇和福利来提高市场竞争力。

平台公司支持设立可维持灵活度的最低标准

许多公司认同，零工行业的工作条件仍有改进空间。有几间平台公司建议将工伤保险列为该行业的一项最低标准。加拿大优步公司 (Uber Canada) 和加拿大联合食品与商业工人工会 (UFCW Canada) 都公开提倡为网约车司机和递送员设立[一套就业标准](#)，包括一项保证最低收入标准为等同于最低工资 120%的建议。其他平台公司则对设立最低标准持开放态度，条件是会影响零工工作的灵活度。

一些该行业普遍支持的共同议题为：

➤ **集资式的自主福利计划**

多间平台公司提倡设立集资式福利计划，理由是可以：

- 允许零工工人选择与他们最为相关/其他计划未提供的福利
- 确保使用多个应用程序提供服务的工作者，可享有将所有应用程序福利份额累积在单一福利计划内的便利
- 使政策制定者可以更清楚地了解零工工人通过不同应用程序工作的累计工时

➤ **强制性工伤保险**

几间平台公司表示支持强制性的工伤保险，以补偿零工工人的薪酬损失。这些公司在提交文件中直接指明是劳工赔偿。

➤ **建立公平的商业环境**

平台公司提出在零工行业设立最低标准的好处，不仅能为工作者提供更多福利和保障，还可为各个公司维护一个公平的商业环境。尤其对于较小型的平台公司，他们强调设立统一标准的重要性，并将之公平实施于大小不同规模的应用程序公司。

劳工组织 – 主要议题

与包括工会和其他工作者权益倡议者在内的劳工组织代表进行视频讨论之后，我们概括出多项议题。

劳工安全是关键事项

许多劳工组织强调，劳工福利和保障非常重要，特别是在劳工安全方面，这些组织引用了近期发生的零工工人在工作期间受伤的例子。这些组织均提倡，必须确保所有工作者都获得劳工赔偿。

零工工人并未意识到缺乏福利和保障的问题

许多劳工组织指出，零工工人普遍不了解被归类为独立承包商所涉及的问题。有人指出，零工工人往往误以为得到雇主的劳工赔偿保险保障，但实际情况并非如此。

《就业标准法》中的最低标准，应适用于通过应用程序提供服务的工作

为避免损害卑诗省所有工作者的就业标准，一些劳工组织建议，通过应用程序工作的人也应享有与传统雇用工作保护雇员相同的最低就业标准。有劳工组织代表反对将使用应用程序工作的工作者排除在与传统雇员同等的就业标准之外的做法，但也有劳工组织认为，采用一些其他就业标准也许更为适宜。但无论是采用与传统工作相同的标准还是替代方案，都需要强大的论证依据。



通过应用程序提供服务的工作者被错误归类为「独立承包商」，应采用一种新方法来确定其身份

一些劳工组织认为，通过应用程序提供服务的工作者缺乏适当的就业标准或保障，因为他们被错误归类为独立承包商，而没有适当地被赋予雇员身份。这些组织表示，现行制度不足以妥善解决工作者身份被错误归类的问题，因为如果工作者认为其就业身份被错误归类，则需要自行负责提出理由来挑战有关决定。有劳工组织建议，应该为零工工人创建更统一的「就业推定」来解决这个问题。

卑诗劳工联合会 (BC Federation of Labour) 提倡一种称为「ABC 测试」(ABC Test) 的方法，并在关于零工经济的工作者权益[公开立场文件](#)中对此进行过表述。这种方法的一个重点是责任倒置，即将零工工人视为雇员，除非雇主可以提出理由证实这些工作者为独立承包商。

及时主动的执法工作

劳工组织认为，确保零工工人被恰当归类的另一个关键要素，就是就业标准处 (Employment Standards Branch) 能够及时主动地执法。

商业协会 – 主要议题

在咨询过程中，我们曾与多个商业协会代表多次视频对话，当中有几位代表提交了书面意见。经审查分析所有收集所得的意见之后，我们概括出数项议题。

商业协会支持政府考虑 Uber 和 UFCW Canada 提出的建议

加拿大优步公司 (Uber Canada) 和加拿大联合食品与商业工人工会 (UFCW Canada) 针对网约车和递送服务提出了[一套行业标准](#)。一些商业协会注意到这些建议，并支持政府在为送餐员和网约车司机制定就业标准时参考相关措施。

政府应与行业合作制定适当的就业标准

商业协会强调，在为网约车司机和送餐员制定适当的就业标准方面，政府与行业密切合作非常重要。其中有组织建议成立一个工作小组，在政府做出任何最终决策之前，应先与该工作小组商讨特定提议，以确保其「可行性」。

学者和研究人员 – 主要议题

政府曾与来自多个领域的专家进行视频对话，包括在劳工法、经济学、零工工作、对研究不稳定工作和就业标准等方面具备专业知识的学者和公共利益研究员。多位专家也分享了研究成果并提交书面意见。经审查分析收集所得的意见之后，概括出数项主要议题。

为使用应用程序提供服务的工作者制定就业标准及其他就业保障时，必须考虑工作者在种族、语言、性别及经济上所存在的弱势问题

一些学者和研究人员指出，较多的新移民和有色人种在从事通过使用应用程序提供服务的工作。他们指出，相对于从事能够被视为雇员的行业的其他加拿大国民，缺乏最低标准和保障导致这些本已处于不利境地的人士进一步被边缘化。有专家警告，如果政府任由零工行业的工作者继续在缺乏保障和最低标准的情况下工作，这种不平等现象可能会进一步深化。学者及研究人员也注意到，曾发生女乘客在乘坐网约车时遭性侵的事件，并强调健康和标准对于保障处于弱势的乘客和零工工人都十分重要。

零工工人不应被视为独立承包商

尽管参与咨询的专家承认这是一个复杂的问题，但普遍观点认为，由于网约车司机和送餐员的议价能力有限，加之他们的工作往往不同程度地受制于平台公司，因此他们不应被视为独立承包商。多位专家指出，令人信服的做法是将这类工作者视为所服务平台公司的员工。

政府不应该创设新的工作者类别

有研究人员表示，从公共利益的角度来说，创造一个权利/保障低于雇员的新工作者类别存在危险，因为设立以种族化零工工人为主、享有较少权利和保障的二等工作类别，势必加剧不平等。另一些专家则指出，创设具有强大保障的新工作者类别可能是一个解决方法，但同时给予警告，这样做可能会使本已复杂的就业标准系统更为繁杂。

这种独立承包商模式可能会被广泛应用于其他行业

多位学者警告，如果网约车司机和送餐员继续被归类为独立承包商，卑诗省一些其他行业的雇主可能会效法这种模式来降低劳工成本。也有学者指出，在卑诗省有越来越多人从事缺乏最低就业标准和其他保障的工作，这个现象将会为社会带来负面影响。一些劳工组织也提出类似的担忧。

通过应用程序提供服务的工作者表示因为他们的薪酬太低，所以更需要工作的灵活度

几位学者表示，正因为行业内缺乏最低标准，所以零工工人尤其需要灵活度。他们认为，工作者重视跨平台工作或拒绝某些订单的权利，是因为这项工作可能难以预测且报酬低微，他们需要灵活度来尽可能增加收入。专家建议，如设立最低收入标准，工作者将不会再收到他们目前所拒绝的低报酬工作，也不会觉得需要在平台之间跳换以寻找更好的工作机会。专家认为，如果通过应用程序提供服务的工作者能够获得更高的报酬，他们将不再需要以目前灵活兼顾多份不同工作的方式来维持生活。

卑诗省的其他人

公众咨询调查欢迎有兴趣的公众提供意见。共有近 400 名省民完成了网上调查问卷。多数公众受访者都支持为零工工人提供更多保障。

- 95%的人认为零工工人在工作时应有权拒绝不安全的工作；
- 83%的人认为零工工人遭到终止使用平台服务时，应有权获得公平的停用程序；
- 73%的人认为零工工人应享有带薪病假和工伤与薪酬保障等福利；
- 三分之一的公众受访者 (34%) 表示，如果他们知道零工工人将获得公平的薪酬、福利和工作者权利，他们愿意为通过应用程序提供服务的网约车司机或送餐员增加付费。略低于一半的受访者 (45%) 表示，他们是否愿意增加付费取决于生活成本的增幅，21%的受访者则表示不愿意支付更多费用。

最后，邀请公众受访者在调查结束时提供关于零工工作的最终意见。在这些评论中最常出现的议题包括：

- 司机实际上是雇员，不应被归类为承包商 (占整体意见的 40%)；
- 零工经济平台具有剥削性 (占整体意见的 21%)；
- 零工工人需要安全保障 (占整体意见的 20%)；及
- 零工工人需要增加薪酬 (占整体意见的 16%)。

利益相关者团体的共同议题

此次咨询确定了所有参与方认同的共同议题和分歧议题。

普遍达成共识的议题

经审查分析从不同群组收集所得的意见之后，我们确定了一些所有参与群组都确认关注的共同范畴。虽然协议很少能获得一致意见，而且各群组对于每个问题的重点都有不同看法，但还是有一些普遍共识值得注意。

保障最低收入标准很重要

零工工人、劳工组织、多间平台公司和商业协会都指出为工作者制定最低工资或「保证收入标准」十分重要。但关于这方面的意见并未达成共识——对于这类最低收入标准应以哪种形式提供，参与者有不同观点。例如，有人建议最低收入标准应适用于「实际工作时间」(当零工工人工作时，即送餐或运送乘客)，而其他人则表示标准应适用于工作者登录「应用程序」的所有时间(包括「参与」工作的时间，以及等待被分配工作的时间，即非参与时间)。



工伤赔偿是一项重要的最低标准

零工工人、平台公司、学术界及劳工组织呼吁支持所有通过应用程序提供服务的工作者都应获得工伤赔偿。多间平台公司一致认为，应强制将职业意外保险列为最低行业标准。

灵活度非常重要

出于不同的原因，很多群组同意保持灵活度的重要性。从平台公司的角度而言，他们目前提供的灵活度对于工作者很重要，可以吸引那些不能或不愿从事其他类型工作的人。几间平台公司表示，如果他们不提供现有的灵活度，很多网约车司机或送餐员将不得不停止通过他们的平台工作。考虑到上文中概述的注意事项，很多零工工人、学者、劳工组织和社区组织一致认为，很多通过应用程序提供服务的人士重视并依赖零工工作的灵活度。

普遍存在分歧的议题

虽然各群组表达的意见存在一些共同点，但在一些被普遍提及的问题上，不同群组在此次咨询中提出的意见仍存在分歧。

有群组认为，这些工作者的就业状况或分类很重要，但对于如何分类则有不同看法

- 很多专家和劳工组织都认为，最需要解决的关键问题是将通过应用程序提供服务的工作者错误分类为独立承包商。他们认为，为这些工作者建立适当标准和保障的最佳方式，是确保他们在《就业标准法》中被确定为雇员。他们明确反对新增工作者类别，认为这种举措并不合理，并可能使保护卑诗省其他工作者的法律法规变得复杂并受到破坏。
- 主要的平台公司则持相反观点——零工工人不应被视为雇员。一些公司认为这些零工工人是、并且应继续保持独立承包商的身份。其他公司则同意不将零工工人视为雇员的做法，但暗示为通过应用程序提供服务的工作者们新增一个合法的就业类别，认为这也许是为此类工作者制定最低标准的适当方法。
- 移民服务机构的代表指出，很多从事通过应用程序工作的加拿大新移民并不了解独立承包商和雇员之间的区别，也不知道每种就业身份在法律上的意义。



为工作者提供福利很重要，但对适当方法的看法不一

- 一些人提倡为网约车司机和送餐员制定一个「可转移」(portable) 的福利计划。
- 在网上调查中，76%的零工工人表示健康和福利计划对于他们在「某程度上」或「非常」重要。在圆桌会议讨论中，工作者提出缺乏福利的问题，虽然他们并未给出或提倡任何特定方案。
- 一些学术专家尤其反对制定「可转移」福利计划，认为将零工工人纳入现有的联邦和省级计划，在行政管辖上的复杂性相对较低，并会为他们提供更好的福利。

总结

此次公众咨询为网约车和送餐工作提供了广泛的观点。我们所收集到的意见明确表明，零工已成为卑诗省经济生活的重要部分，它提供了一种灵活的赚取收入方式，越来越多人正在依赖这种方式谋生，而且他们提供的网约车和送餐服务亦受到卑诗省各地居民的重视。

我们也从公众咨询中了解到，人们对于低微、难以预测的薪酬，以及网约车司机和送餐员缺乏保护感到非常担忧。很多参与公众咨询的受访者，包括零工工人、学术专家、劳工组织和平台公司代表，一致同意在零工就业领域存在改进空间，并且为该行业设立适当的最低标准是有益处的。

卑诗省政府非常感谢在此次公众咨询过程中收集的意见与评论。这些意见为卑诗省的网约车司机和送餐员的就业标准问题奠定了坚实的基础。省政府承诺在未来数月将继续与所有合作伙伴和利益相关者对话交流，以确保我们能共同建设更加美好、强大的卑诗省。