

플랫폼 배달노동과 산업안전보건법의 제도적 부정합: 책임주체, 규제범위, 참여와 권리, 환류 체계를 중심으로

이가린¹ · 강명주² · 박은정³ · 이승윤⁴ · 백승호⁵ · 김승섭^{1,2*}

¹서울대학교 보건대학원 환경보건학과, ²서울대학교 보건환경연구소, ³한국방송통신대학교 법학과,
⁴중앙대학교 사회복지학과, ⁵가톨릭대학교 사회복지학과,

Institutional Mismatch between Platform Delivery Work and the Occupational Safety and Health Act: Responsibility, Regulatory Scope, Participation and Rights, and Feedback Systems

Garin Lee¹ · Myungjoo Kang² · Eun Jeong Park³ · Seung-Yoon Lee⁴ · Seung-Ho Baek⁵ · Seung-Sup Kim^{1,2*}

¹Department of Environmental Health Sciences, Graduate School of Public Health, Seoul National University,

²Institute of Health and Environment, Seoul National University,

³Department of Law, Korea National Open University,

⁴Department of Social Welfare, Chung-Ang University,


⁵Department of Social Welfare, The Catholic University of Korea


ABSTRACT


Platform delivery workers are exposed to multiple occupational hazards, and their health risks have been reported. However, the Occupational Safety and Health Act provides only limited protection for platform delivery workers in the context of occupational health and safety(OHS). This study explores the practical difficulties of applying the current OHS system to platform delivery work across four domains. First, regarding OHS responsibility, the current system assigns preventive duties to a single employer, whereas platform delivery workers' risks are produced through interactions among multiple actors. This mismatch complicates the specification of the responsible party for OHS prevention. Second, regarding the regulatory scope, the current system concentrates on bounded workplaces defined by physical boundaries and thus fails to encompass risks arising in external public spaces (e.g., roads and intersections) and digital work environments (e.g., algorithmic penalties and promotions). Third, regarding participation and rights, although the Occupational Safety and Health Act specifies procedural safeguards, the characteristics of platform delivery work constrain their practical implementation. Fourth, regarding feedback systems, post-accident procedures are designed around single employers and physically bounded workplaces, and the opacity of algorithmic data interrupts feedback loops from compensation to preventive action. Consequently, the current OHS system is structurally mismatched with platform delivery work, reducing its effectiveness for preventing occupational injuries and diseases.


Key words: platform delivery workers, occupational safety and health act, institutional mismatch, occupational health and safety(OHS), prevention system


*Corresponding author: Seung-Sup Kim, Tel: 02-880-2814, E-mail: kim.seungsup@snu.ac.kr,
Graduate School of Public Health, Seoul National University, 1 Gwanak-ro, Gwanak-gu, Seoul 08826
Received: January 15, 2026 Revised: March 11, 2026, Accepted: March 12, 2026


 Garin Lee <https://orcid.org/0009-0009-2104-134X>

 Eun Jeong Park <https://orcid.org/0009-0003-4376-8060>

 Seung-Ho Baek <https://orcid.org/0000-0003-0553-176X>

 Myungjoo Kang <https://orcid.org/0009-0002-3755-1271>

 Seung-Yoon Lee <https://orcid.org/0000-0003-3571-3425>

 Seung-Sup Kim <https://orcid.org/0000-0003-1830-0282>

This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

I. 연구배경

플랫폼 배달노동은 디지털 플랫폼을 통해 주문, 배차, 정산 등이 이루어지는 형태의 일이며, 플랫폼 배달노동자는 플랫폼을 통해 일감을 받고 도로, 건물, 상점 등 도시 인프라 전반을 이동하여 고객에게 배달 서비스를 제공한다. 국제노동기구(International Labour Organization, ILO)는 2010년부터 2020년까지 디지털 노동플랫폼이 전세계적으로 5배 증가했으며 이 중 배달 부문 플랫폼이 가장 큰 비중을 차지함을 보고하였다(ILO, 2021). 유럽 연합에서도 2022년 제조업분야 노동자와 비슷한 숫자인 2천8백만 명이 플랫폼노동자로 일하고 있으며 이들 중 24%가 배달노동에 종사하는 것으로 보고하였다(European Council, 2025).

한국에서는 2020년 플랫폼을 통해 일자리를 구하고 플랫폼이 노동의 대가를 중개하는 등의 조건으로 플랫폼 종사자를 정의하였다(Jang, 2020; Presidential Jobs Commission, 2020). 이 정의에 따라 한국고용정보원에서는 2021년부터 15~69세 인구 5만명을 표본 추출하여 플랫폼 종사자 규모 추정을 시행하고 있으며, 2021년 플랫폼 배달노동자가 포함된 플랫폼 운송종사자는 50만명으로 전체 플랫폼 종사자의 76.0%를 차지했다(Kim et al., 2021). 이후 플랫폼 운송종사자 숫자는 2022년 51만명으로 증가했다가 2023년 49만명으로 소폭 감소하였으나 여전히 전체플랫폼 종사자의 54.9%로 가장 큰 비중을 차지한다(Park et al., 2023).

선행연구는 플랫폼 배달노동자가 물리적·사회심리적·조직적 유해요인에 노출됨을 지적하고 있다. 먼저 물리적 유해요인으로는 전신진동, 소음, 고온/저온, 매연/분진, 미끄러운 노면, 낮은 조도 등이 있으며 이 유해요인들은 플랫폼 배달노동자에게 동시에 복합적으로 작용하여 노동자들의 근골격계 부담을 높이고 교통사고, 낙상 위험 또한 증가시킨다(Jang et al., 2021; Jeong et al., 2023; Choi et al., 2024). 사회심리적 유해요인으로는 배달 중 고객응대 과정에서의 민원, 폭력 등이 있으며 이 유해요인들과 관련하여 2021년 플랫폼 배달노동자 250명을 대상으로 진행된 조사에서 39.2%가 고객으로부터 폭언과 욕설 등을 경험한 적이 있다고 확인된 바 있다(Kim et al., 2019; Jang, 2021). 조직적 유해요인으로는 알고리즘 배차, 평점, 패널티, 프로모션 등이 있으며 이 유해요인들이 플랫폼 배달노동 현장에서의 시간관리와 결합해 운전 중 앱조작 및 전방 주시 분산과 악천후

운행을 유인하는 기제로 작동한다고 알려져 있다(Choi et al., 2024; Lee et al., 2025).

위와 같은 산업안전보건상 유해요인은 플랫폼 배달노동자의 건강에도 문제를 일으킬 수 있다. 실제 플랫폼 배달노동자의 건강 문제는 여러 실증연구를 통해 드러난다. 2021년 전업 플랫폼이동노동자 조사(n=500)에서는 17.2%가 최근 1년간 신체불편감을 보고했으며 이 중 근골격계 통증이 68.8%로 가장 많았다(Jang et al., 2021). 2021-2022년에 진행된 울산광역시 플랫폼 배달노동자(n=64)조사에서도 상지(70.3%), 하지(62.5%)의 통증과 함께 수면장애(57.8%)와 우울증상(59.4%)이 확인되었다(Jeong et al., 2023). 2021년 플랫폼 배달노동자 대상으로 진행된 특수건강진단에서는 이상지질혈증 32%, 고혈압 조치 필요 13%, 대사증후군 29%가 관찰되어 대사질환 및 심혈관 위험 또한 적지 않음을 보여주었다(Jang et al., 2021). 일부 연구에서는 플랫폼 배달노동자의 흡연, 야식, 불규칙한 식사, 취침 전 음주와 같은 불건강행동과 낮은 건강검진 수검율을 보고하였다(Jang et al., 2021; Jeong et al., 2023; Lee et al., 2025).

플랫폼 배달노동자들의 건강문제와 낮은 의료접근성에 더불어 이들의 안전사고 지표도 주목할 필요가 있다. 플랫폼 배달노동자 5626명을 대상으로 한 조사에서 배달 중 사고경험은 46.6%인 것으로 나타났다(MoEL, 2021). 최근 국회가 받은 근로복지공단 내부 자료에 따르면 2022년부터 2024년까지 산재가 가장 많이 발생한 기업은 플랫폼 배달 기업으로 2024년 기준 해당 플랫폼 배달기업의 산재 발생 건수는 2070건으로 2위(725건), 3위(646건)에 비해 2배 이상 많았다(Nam, 2025). 산업재해 사망자 통계에서도 2022년 대비 2023년의 전체 사고사망자 숫자는 감소했음에도 플랫폼 배달노동자가 포함된 '운수 창고 통신평'의 사고사망자는 오히려 증가했으며 원인별 통계에서는 산업재해 통계 작성 이후 처음으로 상위 3대 재해 유형에 '사업장 외 교통사고'가 포함되었다(MoEL, 2023; 2024; 2025a).

이처럼 플랫폼 배달노동자는 다양한 층위에서 직업성 유해요인에 노출되고 건강위험이 보고되고 있지만 산업안전보건제도도 이들이 겪는 위험에 충분히 대응하고 있지 못하다. 과거 플랫폼 배달노동자는 하나의 사업장에 소속된 경우에만 산재보험제도 적용을 받을 수 있었던 법적 한계로 인해 산재보험제도의 실질적 사각지대

에 놓였던 대상이었다(Lee et al., 2020). 그러나 2021년 7월 1일부터 산재보험 적용제의 제도가 개선되어 일부 경우를 제외하고는 산재보험이 의무적으로 적용되었다. 2023년 7월부터는 산업재해보상보험법에서 전속성 요건이 폐지(기존 '특수형태근로종사자' 개념을 폐기하고 '노무제공자' 개념을 도입)됨에 따라 플랫폼 배달노동자에 대한 산재보험의 제도적 사각지대가 완화되었다. 산업안전보건법도 2019년 전부개정을 통해 특수형태근로종사자와 배달종사자에 관한 안전 및 보건 조치 규정을 두었다.

그러나 현행 산업안전보건법은 플랫폼 배달노동자에게 제한적으로 작동할 수 있다. 특히 산업안전보건기준에 관한 규칙 제672조, 제673조에서 정하고 있는 배달노동자에 대한 플랫폼의 안전보건조치는 플랫폼 가입 단계에 면허 및 안전모 보유 여부 확인 정도만이 구체적이고, 안전운행 및 산재예방 관련 사항에 대한 정기 고지의무, 과도한 배달시간의 제한금지의무 등은 선언적으로 명시되어 있다. 실제로 2021년 고용노동부가 전국 17개 음식 배달플랫폼 업체 사업장 안전보건점검을 실시했을 때 가장 많이 적발된 사항은 플랫폼 최초 등록 시 면허 및 안전모 보유 미확인이었다(MoEL, 2021).

플랫폼 배달노동자의 산업재해가 지속적으로 증가하자, 고용노동부는 2025년 9월 플랫폼 배달노동자를 포함한 특수형태근로종사자¹⁾의 산업안전보건 지원을 위해 '노동안전 종합대책'을 발표하였다(MoEL, 2025b). 본 대책은 플랫폼 배달노동자에게 제한적으로 적용되어 온 현행 법을 보완하기 위해 산업안전보건법 적용 범위를 확대하고 실질적인 보호체계를 구축하겠다는 방향을 제시한다. 그러나 플랫폼 노동의 작업환경과 위험에 대한 검토 없이 적용 범위만 확대할 경우 제도적 부정합이 발생하여 산업안전보건체계가 플랫폼 배달노동에서 실질적 보호장치로 작동하기 어려울 수 있다.

따라서 본 연구에서는 대상의 확대 적용을 넘어선 예

방체계작동의 관점에서 산업안전보건 관련 법·제도와 플랫폼 배달노동자의 실증연구 결과를 통해 제도적 부정합 지점을 확인해보고자 하였다. 플랫폼 배달노동자가 산업안전보건법을 보호를 받게 된다고 가정했을 때 현행 산업안전보건체계 속에서 플랫폼 배달노동자의 직업적 유해요인 관리에 대해 1)책임주체, 2)규제의 적용범위, 3)참여와 권리, 4)산업보건체계의 환류 네가지 영역을 기준으로 파악해보고자 한다.

II. 본 론

1. 산업보건 책임주체: 사용자성의 공백과 책임배분의 불일치

현행 산업안전보건체계는 근로자-사업주-사업장의 단일 지배 관리 체계를 전제로 설계되어 있어 산업재해 예방의 1차 의무 주체는 '사업주'이다. 구체적으로 산업안전보건법 제36조는 사업주로 하여금 "업무로 인한 유해·위험요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용가능한 범위인지를 평가"하도록 하고 있다. 더불어 동일법 제38조, 제39조를 통해 사업주에게는 위험으로 인한 산업재해와 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 "안전조치 및 보건조치"의 의무가 주어진다. 또한 중대재해 처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법) 제4조에 따라 사업주에게는 "종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모들을 고려하여 재해예방 인력 및 예산 투입, 재해발생시 재발방지 대책 수립 및 이행"의 의무가 있다.

하지만 플랫폼 배달노동의 경우 산업재해예방 1차 의무를 '하나의 플랫폼 기업 사업주'로 단일화하기 어렵다. 플랫폼 노동의 운영 과정은 플랫폼을 포함한 최소 두 집단 이상의 다른 이해관계자들이 존재하기 때문이다(Schmidt, 2017). 예를 들어 음식배달플랫폼 노동자의 경우 음식배달플랫폼 사업주, 배달대행업주, 음식점 사업주 등 다수사업자와 노동관계가 존재한다(Park, 2025). 이러한 다중주체의 통제 속에서 플랫폼 배달노동의 근무방식과 규칙이 결정되고 직업적 위험요인이 발생한다. 실제로 고용노동부가 배달플랫폼 종사자 5626명을 조사한 결과 86.3%가 플랫폼, 음식점주, 주문고객 등 다양한 주체로부터 빠른 배달요구를 경험했으며, 재촉군의 사고 경험은 50.3%로 비재촉군(23.0%)에 비해 두 배

1) 현재 산업안전보건법 제77조는 "특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등"을 규정하고 있다. 산재예방과 보상 체계를 통일적으로 구성할 수 있도록 구산재보험법상 사용되었던 '특수형태근로종사자'라는 용어와 그 기준을 사용한 것이다. 산재보험법 개정 이후 현재 산재보험법에서는 더 이상 '특수형태근로종사자'라는 용어를 사용하지 않게 되었음에도 불구하고 산업안전보건법에서는 여전히 '특수형태근로종사자'라는 용어를 사용하면서 전속성, 노무제공의 비대체성 등을 요건으로 하고 있다. 산재예방이 보상에 선행하는 법제 체계의 논리상 산재예방을 위한 산업안전보건법의 적용범위가 더 넓어야 함에도 불구하고 오히려 현재는 보상법제인 산재보험법의 노무제공자 범위가 더 넓어진 결과가 된 것이다.

이상 높았다(MoEL, 2021). 또한 플랫폼 배달노동자는 사업주가 아닌 알고리즘에 대한 통제도 받고 있는데, Choi et al.(2024)는 플랫폼 배달노동자 811명 설문조사와 현장 관찰을 통해 플랫폼 알고리즘과 직업관련성 간의 위험을 확인하였고, 주행 중 앱 조작으로 인한 전방 주시 어려움, 약천후 운행 프로모션을 위험요인으로 지적하였다.

하지만 사업장 내부 단일 사업자를 상정하고 설계된 현 제도에서는 플랫폼, 가맹점 등 실질 통제 주체가 법률상 사업주로 특정되기 어렵기에 사용자성 인정 또한 쉽지 않다(Park, 2025). 이에 위험성평가, 안전보건교육 등 노동자 안전보건위험 예방 의무를 가진 법적 책임 주체가 모호해진다. 2021년에 도입된 특수형태근로종사자 건강진단 비용 지원제도는 플랫폼 배달노동자의 건강관리 접근성을 넓힐 수는 있지만, 건강검진 시행 및 사후조치의 책임 주체가 누구인지 모호하여 이 결과가 알고리즘 개선 등과 같은 실제 위험과 관계되었다고 알려진 노동환경 개선으로 이어지기는 어려울 것으로 예상된다(KOSHA, 2021).

플랫폼 노동 산업안전보건 책임 주체 문제 해결을 위해서는 예방의무의 주체를 형식적인 고용관계가 아니라 실질적인 지배와 영향력 관계에 적용되도록 하는 규범이 필요하다. 이 규정을 명시적으로 채택한 사례가 호주의 Workplace Health and Safety Act 2011(WHS)이다. 호주 WHS에서는 '사업 또는 사업을 수행하는 자(person conducting a business or an undertaking)' 개념을 도입하여 전통적 고용관계 밖의 지배, 영향력을 가진 주체에게도 안전보건의 1차적 의무를 부과하였다(Australia Work Health and Safety Act 2011, 2024; David & Ben, 2024). 이 개념은 플랫폼 노동과 같은 다중 주체 환경에서 공동 의무자의 협력, 조정 의무를 의미하며 이 개념이 플랫폼 배달노동자에게 적용될 때 플랫폼 기업의 안전보건의무를 법적으로 명시할 수 있다.

결과적으로 실질적인 통제 주체와 법적 의무주체 간의 제도적인 부정합으로 인해 플랫폼 배달노동자가 산업안전보건법의 보호를 받게 된다 하더라도 안전보건위험 예방의 주체와 개선 책임에 공백이 생길 가능성이 높다. 이러한 공백은 산업안전보건문제 해결을 위한 예방활동에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 플랫폼 배달노동자에게 통제적 권한을 가진 다양한 주체에게 안전과 보건에 대한 책임과 예방의무를 부여할 수 있는 방법이

고안될 필요가 있다.

2. 산업보건 규제의 적용범위: 사업장 경계 밖 위험관리 부재

한국 산업안전보건체계에서 예방조치와 점검의 적용 단위는 '사업주가 지배하고 관리하는 사업장'이다. 산업안전보건법 시행령 제20조는 사업주가 보건에 관한 기술적인 사항을 지도 조인하는 업무를 하는 보건관리자를 사업장 단위로 선임하도록 하는데, 여러 사업장에 한 명의 보건관리자를 선임하기 위해서는 모든 사업장이 동일 자치구에 위치하고 사업장 간 경계가 15킬로미터 이내에 소재하는 경우에만 가능함을 명시하고 있다. 또한 산업안전보건법 제125조에서는 '도급인의 사업장'에서 관계수급인 혹은 관계수급인의 근로자가 작업을 할 경우에 도급인의 사업자가 작업환경측정을 시행하도록 한다. 이러한 사례들은 현 산업안전보건체계의 건강진단과 사후관리, 위험성평가, 작업환경측정과 같은 노동환경의 주요 관리제도가 경계가 있는 물리적 사업장을 전제로 설계되어 있음을 보여준다.

하지만 플랫폼 배달노동의 유해요인은 단일 사업장이 아닌 넓은 범위의 도시 인프라에 존재하며 디지털 환경도 플랫폼 배달노동자의 산업안전보건 위험에 영향을 미칠 수 있음이 선행연구에서 보고된다. 도로, 교차로, 주차장, 건물 계단이나 복도 등 외부공간에서 전진진동, 소음, 고온/저온, 매연과 분진, 젖은 노면, 낮은 조도 등에 노출되는 것이 플랫폼 배달노동의 직업유해요인으로 보고되고, 특히 이륜차를 이용한 음식배달노동은 위와 같은 유해요인에 더 크게 노출되고 있다(Jang et al., 2021; Jeong et al., 2023; Choi et al., 2024). 고용노동부가 플랫폼 배달노동자 5626명을 대상으로 실시한 조사에서 참여자들의 12.7%가 배달 중 교통사고 원인으로 기상 요인이라고 응답했다(MoEL, 2021). 플랫폼 배달노동자를 대상으로 한 질적 연구에서는 도로 및 야외 기상조건 이 외에도 앱 조작, 재촉, 프로모션이 시선 분산과 속도 압박을 야기한다는 점을 제시한다(Jang et al., 2021; Choi et al., 2024; Lee et al., 2025). 이처럼 플랫폼 배달노동은 광범위한 도시 인프라와 디지털 플랫폼 환경을 기반으로 이루어지는데 반해 산업안전보건법의 적용범위는 사업장 내부 중심으로 구성되어 있다. 따라서 플랫폼 배달노동자는 규제의 적용범위 차이로 인한 부정합으로 위험성평가, 작업환경측정, 건강진단과 세부적인 산업보건예방활동에 제한을 받을 수

있다.

따라서 사업장 단위로 진행되고 있는 산업보건활동의 적용 단위를 확장할 필요가 있다. 단일 사업장 중심에서 벗어나 플랫폼 배달노동이 실제 이루어지는 장소와 자동화된 알고리즘과 같은 디지털 작업장을 함께 포괄할 수 있는 산업안전보건체계를 설계하는 것이다. 구체적인 예로 위험성 평가 개선을 제시해 볼 수 있다. 국내에서 일부 플랫폼 배달노동자와 산업안전보건전문가가 참여해 플랫폼 배달노동 위험성평가를 시범적으로 시행한 바 있다. 그 결과 도로, 앱 규칙 등이 핵심 위험원으로 도출되었지만 제도적 부정합으로 인해 평가이후 실질적인 해결방안이 제시되기 어려웠다(Choi et al., 2024). 향후에는 위험성평가 적용범위를 확장하여 노동자와 전문가, 지방자치단체, 플랫폼 기업 모두 위험성평가 과정에 참여하도록 하고 도로를 포함한 물리적 환경과 알고리즘과 같은 디지털 환경을 함께 점검하고 개선할 수 있는 확장된 단위에서 직업성 유해요인을 찾아내고 평가할 수 있는 구조가 필요하다.

플랫폼 배달노동 규제 적용 범위 확장과 관련해 미국 뉴욕의 사례를 참고해볼 수 있다. 뉴욕에서는 플랫폼 배달 노동을 한정된 사업장이 아니라 도시 전역을 작업 공간으로 다룰 수 있는 제도적 틀을 확장하여 해당 노동의 이해당사자 협의를 기준으로 최저임금, 수수료, 노동시간, 안전 관련 규칙을 도시 인프라 정책과 연계하여 다룬다. 실제로 뉴욕시에서는 플랫폼 배달노동자들에게 적용되는 최저임금기준을 규칙으로 정하고 있으며, 도로 시설과 관련해서는 오래된 신문 가판대 등을 이용해서 플랫폼 음식배달 노동자들의 휴게시설이나 전기자동차 충전시설 등을 제공하고 있다(NYC, 2022; NYC DCWP, 2023).

결과적으로 산업안전보건제도의 규제 적용범위를 사업장 경계에서 전반적인 도시의 공간과 디지털 규칙으로 확장하지 않는다면 현재의 제도에서 플랫폼 배달노동의 위험 요인을 드러내고 예방하는 것이 제한이 따를 수 밖에 없다.

3. 산업보건체계 참여와 권리: 노동자 참여의 실효성 부족

한국 산업안전보건체계는 모든 과정에서의 노동자 참여와 권리를 명시한다. 산업안전보건법 제24조에서는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의 의결하는 산업안전보건위원회 설치를 의무화하고 있으며 해당위원회 구성을 근로자·사용자 위원 동수로 구성하도

록 규정한다. 또한 산업안전보건법 제36조의2는 위험성평가 계획과 실시에 근로자 참여를 명시하며 동법 제52조는 급박한 위험시 작업중지와 대피 권리와 함께 해당 권리 행사시 불이익 금지를 보장한다. 이 외에도 안전보건교육, 보호구 제공, 휴게시설 설치 등의 산업안전보건 규정은 현장 노동자 참여절차와 노동자의 권리보호를 세부적으로 정하고 있다.

하지만 플랫폼 배달노동에서는 법적 규정에서 보장된 노동자의 참여와 권리 행사가 구조적으로 제한될 수 있다. 예를 들어 산업안전보건위원회의 경우 플랫폼 배달노동은 매우 다양한 주체가 노동에 관련되어 있기 때문에 위원회 위원으로 누가 참여해야 할지 부터 논란이 되며 노동이 사업장을 넘어서 외부공간에서 수행되기 때문에 어떤 범위에서 어떤 위험을 의제로 삼을지도 모호하다. 선행연구에서는 플랫폼 배달노동자 다수는 진동, 소음, 매연, 고온/저온, 미끄러움 등 사업장 외부요인과 플랫폼 알고리즘 규칙이 결합된 위험을 보고한다(Jang et al., 2021; Jeong et al., 2023; Choi et al., 2024) 하지만 위원회 구성의 모호함으로 인한 의사결정 주체의 불확실성과 물리적 사업장 중심의 기존 위험관리 체계는 플랫폼 배달노동의 알고리즘과 외부 환경이 결합된 산업안전보건 위험요소가 공식적으로 논의되기 어려운 구조적 장벽으로 작용한다.

또한 노동자 권리보호 측면에서 플랫폼 배달노동자는 법적으로 보장된 작업중지권 행사가 어려울 수 있다. 산업안전보건법 제52조에서는 급박한 위험시 작업을 중지하고 대피할 노동자의 권리를 보장하며 동시에 정당하게 작업중지권을 행사했을 때 불이익을 받지 않을 것도 함께 명시한다. 하지만 플랫폼 배달노동자의 경우 배달을 거절하거나 중단할 경우 평점 하락, 배차 우선순위 저하 등 사실상의 플랫폼의 제재가 뒤따를 수 있다는 보고가 다수 제시되어 있기에 위험상황에서의 작업중지가 곧 수입감소나 향후 배차 불이익으로 연결된다(Park, 2021; Lee et al., 2025). 비슷한 맥락에서 산업안전보건기준에 관한 규칙에 명시된 고객 폭언이나 폭행에 대한 대응, 휴게시설, 보호구 지급 및 관리 등과 같은 구체적인 지점에서의 노동자 권리는 플랫폼 배달노동자에게 적용과 집행이 어려울 수 있다. 실제로 플랫폼 배달노동자의 고객 응대 과정에서 경험하는 폭언과 협박은 높은 빈도로 보고되지만 사후 보호나 회복 지원은 제한적이며 이 외에도 실질적인 휴게시설이나 보호구는 노동자 개인이 부담하는 경우가

많다고 보고되고 있기 때문이다(MoEL, 2021; Lee et al., 2025). 결과적으로 현행법에는 노동자 참여 절차와 노동자 권리 행사를 상세히 규정하지만 앞 영역에서 언급한 책임 주체의 불일치와 규제 적용범위의 부정합으로 인해 노동자 참여와 권리 규정의 실효성이 낮을 가능성이 있다.

이 한계를 보완하기 위해 해외에서는 산업안전보건 의사결정에 노동자 참여와 권리를 보장하는 내용 자체를 플랫폼 노동 맥락에 맞게 재구성하는 시도가 있다. 프랑스는 국가 차원에서 플랫폼 노동자를 노동자로 법에 편입하는 대신 플랫폼 기업과 노동자 대표와의 사회적대화를 법제화하여 임금, 배차 등과 산업안전보건 관련 의제를 해당 사회적대화를 통해 논의하고 문제를 해결할 수 있도록 제도를 도입하였다(Kim, 2025).

결과적으로 플랫폼 배달노동자가 형식상 산업안전보건법의 적용대상에 포함된다 할지라도 앞서 지적한 책임주체와 적용범위의 제도 부정합으로 인해 법적으로 보장된 노동자 참여와 권리 확보는 어려울 수 있다. 이를 줄이기 위해서 플랫폼 배달노동 맥락에 적합한 노동자의 실질적 참여와 권리 보장 구조가 가능한 방안이 모색되고 도입되어야 할 것이다. 한국이 2008년에 비준한 제155호 산업안전보건과 직업환경에 관한 협약(Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment)²⁾은 국가의 산업안전보건정책을 “경제활동 부문에 종사하는 모든 근로자”에게 적용하는 것을 원칙으로 하면서 산업재해예방 책임의 중심을 사업주에게 두면서도 노동자의 참여를 결합하고 있다(Park, 2024). 특히 본 협약에서는 노동자 대표를 산업안전보건분야에서 사용자와 협력하는 주체로 명시한다는 점을 주지할 필요가 있다.

4. 산업보건체계 환류: 사고 후 대응체계의 부재

한국의 산업안전보건체계는 사업주가 산업재해 발생 이후 원인 파악과 재발방지 조치를 하도록 하는 사후절차를 제도적으로 마련하고 있다. 산업안전보건법 제57조에서는 사업주에게 “산업재해가 발생한 때에는 산업

재해의 발생 원인 등을 기록하여 보존할 의무”를 명시하고 있으며, 사망 또는 3일이상의 휴업이 필요한 산업재해가 발생한 경우 발생일로부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 제출하도록 규정하고 있다. 특히 동법 제54조에서는 중대재해가 발생 사실을 알게 된 사업주는 지체 없이 전화, 팩스 등으로 관할 지방고용노동관서에 보고하도록 한다.

2023년 산업재해보상보험 전속성 요건 폐지이후 노무제공자에 대한 산재보험 적용이 확대되면서 플랫폼 배달노동자의 산재보험 신청, 승인, 유족급여 통계가 빠르게 축적되었으며 통계자료와 국회 공개 자료 등을 통해 플랫폼 배달노동자에게 산업재해가 집중되는 현상이 드러났다. 산업재해 사망자 통계에서도 플랫폼 배달노동자가 포함된 ‘운수 창고 통신업’의 사고사망자가 2022년부터 매년 증가하고 있는 것으로 보고된다(MoEL, 2023; 2024; 2025a ; Nam, 2025).

그러나 플랫폼 배달노동에서는 이러한 사후보고-조사-개선 절차가 예방활동으로 환류되기는 구조적으로 어렵다. 사고 이후 재발방지 조치가 작동하기 위해서는 원인 규명을 토대로 개선활동을 계획, 수립, 이행하고 그 결과를 점검할 책임 주체와 규제 단위가 특정되어야 한다. 그러나 플랫폼 배달노동의 위험은 알고리즘 설계와 도로 인프라와 같이 사업장 경계 밖에서 발생하고, 노동 통제 주체 또한 여러 플랫폼, 가맹점 등으로 분산되어 있어 단일 사업장, 사업주 중심의 사후 절차에 적합하지 않기 때문이다(Jang et al., 2021; Jeong et al., 2023; Choi et al., 2024). 따라서 산업재해조사표가 제출되더라도 개선의 주체, 대상, 수단이 명확하지 않아 사후조사와 재발방지 조치가 실질적으로 이루어지거나 점검되기 어렵다. 실제로 플랫폼 사업장 근로감독 점검에서 확인된 위반 항목이 플랫폼 최초 등록시 보호구 보유 여부 확인 등과 같이 제한된 범위에 머물렀다는 사실은 이러한 한계를 뒷받침한다(MoEL, 2021).

또한 사후조사가 예방으로 이어지기 위해서는 원인 규명에 필요한 데이터가 필요하나 현행 데이터 체계에서는 그 연결이 어렵다. 산재보험 통계는 사건 정의, 부상 코드, 직종 등 결과 지표 중심으로 구축되어 있어 플랫폼 배달노동 산업재해의 선행 및 노출 지표의 확인이 어렵기 때문이다(Korea Workers' Compensation & Welfare Service, 2025). 예를 들어 악천후 배차 여부, 당시 기상 및 노면 상태, 조리 및 신호 대기 비중, 운전 중 앱조작 빈도와 시간, 플랫폼·가맹점·고객의 재

2) 2022년 국제노동총회(International Labour Conference)의 결의로 1998년 「ILO 기본원칙 및 권리 선언」이 개정되면서, “안전하고 건강한 작업환경(a safe and healthy working environment)”이 다섯 번째 기본원칙으로 추가되었다. 이에 두 개의 산업안전보건 협약(제155호 산업안전보건협약 및 제187호 산업안전보건증진체계에 관한 협약)이 새롭게 “핵심협약(기본협약)” 지위를 부여받았다. 한국은 두 협약 모두 2008년에 비준하였다.

축 수신 이력, 배달 속도 분포와 같은 사고 원인의 핵심 노출과 관련된 데이터가 부재하다. 따라서 실제 위험을 유발한 요인이 현장 설문조사나 질적 연구로는 반복적으로 보고되지만 행정 통계에서 원인-결과 연결을 계량적으로 확인하기 어렵다. 위험을 완화할 수 있는 배차, 패널티, 프로모션과 같은 알고리즘 규칙과 플랫폼 배달 노동자의 운행 로그는 플랫폼 내부 데이터로만 존재하기에 사후조사 및 예방단계에서 이 데이터에 접근하고 점검하기 어렵다.

일부 해외에서는 이 환류의 단절을 책임의 재설계와 정보접근의 보장으로 완화하고 있다. 2021년 스페인에서는 라이더법을 제정하여 노동자가 디지털 플랫폼으로부터 알고리즘 규칙 및 지침에 대한 정보를 받을 수 있는 알고리즘 접근권을 명시하였다(Jung, 2023). 2024년 유럽연합에서 제정된 플랫폼 노동자를 위한 지침에서도 플랫폼의 자동화된 의사결정이 노동조건 및 안전보건에 미치는 영향에 관하여 정보제공과 설명 책임, 데이터 접근성 강화 등을 명시하였다(European Union, 2024).

결과적으로 플랫폼 배달노동 영역에서 사고 후 대응 체계는 현실과 제도의 부정합에 더하여 필수적인 데이터의 부재로 인해 산업재해 예방까지 이어지는 경로가 불투명하다. 통계로 드러난 사망 증가가 플랫폼 알고리즘 작업설계 변경이나 외부공간 안전개선 등 구체적인 예방조치로는 연결되지 못한 채 산업재해 치료와 보상에 머무르게 된다. 산업재해 데이터가 예방으로 이어지기 위해서는 사후조치 책임범위의 확대와 사고 원인에 관한 데이터의 수집이 선행되어야 할 것이다.

III. 요약 및 결론

본 연구는 플랫폼 배달노동과 산업안전보건법 사이의 제도적 부정합을 책임주체, 규제의 적용범위, 참여와 권리, 환류 체계의 네 영역에서 살펴보았다. 내용을 종합 정리하여 다음과 같이 제시한다. 첫째, 산업안전보건 책임주체 측면에서 현행 체계는 단일 사업주를 전제로 예방의무를 부과하지만 실제 플랫폼 배달노동자의 위험은 플랫폼의 구조 아래 다양한 주체의 상호작용을 통해서 형성된다. 이 부정합은 예방의 책임주체를 제도적으로 특정하기 어렵게 만든다. 둘째, 산업안전보건규제 적용범위 측면에서 현행 체계는 물리적 경계로 한정된 사업장만을 규정한다. 도로, 교차로 등 외부 공간과 패널티,

프로모션과 같은 디지털 작업공간의 위험을 규제대상으로 포함하지 못한다. 셋째, 산업안전보건체계 참여와 권리 측면에서 산업안전보건법상 절차 규정이 자세히 명시되어 있음에도 다중 주체 구조와 외부공간 중심의 플랫폼 노동의 특성은 플랫폼 배달노동자 산업안전보건관련 의제의 참여와 권리 실효성을 구조적으로 제한한다. 넷째, 산업안전보건체계의 환류 측면에서 산업재해 이후 절차가 사업장 내부의 사업주 중심으로 설계되어 있으며 알고리즘 데이터의 불투명성으로, 치료 보상이 진행되더라도 예방으로 이행하는 환류 고리가 끊긴다.

본 연구의 분석 결과는 제조업과 중공업을 중심으로 형성되고 발전해 온 산업안전보건법의 역사적, 제도적 성격이 플랫폼 배달노동과 구조적으로 부정합함을 보여준다. 대부분의 사회보장제도와 노동권을 둘러싼 법제도가 제조업에 종사하는 표준적고용관계의 노동자를 중심으로 발전된 것과 같이 한국의 산업안전보건법은 1981년 독립 법률로 제정되어 산업재해 예방을 위한 기본 틀을 형성하였다. 이후 여러 차례의 개정을 통해 재해 대응 중심에서 산업안전보건 예방 중심 체계를 강화해 왔다. 그러나 이러한 제도적 발전에도 불구하고 산업안전보건법의 기본 구조는 여전히 물리적으로 한정된 사업장 모델에 기반하고 있으며, 이는 ILO 제155호 및 제187호 협약이 요구하는 포괄적 보호 원칙과 긴장관계를 형성해 왔다(Park, 2024). 특히 현행 법체계는 단일 사업주가 지배 및 관리하는 고정된 사업장 내부에서 발생하는 위험을 상정하고 예방 책임과 규제 단위를 구성함으로써 노동과 위험이 사업장 경계를 넘어 확장되는 오늘날의 노동 현실을 충분히 반영하지 못하고 있다.

이러한 제도적 한계는 플랫폼 자본주의에서 노동의 형태와 근로관계 자체가 근본적으로 변화하고 있다는 점을 고려할 때 더욱 분명해진다. 이러한 일의 형태 변화를 설명하는 '액화노동(melting labour)' 개념은 표준적 고용관계와 자영업, 종속과 독립, 노동과 비노동의 경계가 해체되며 노동의 수행 방식과 통제 구조가 모호해지는 현상을 포착한다(Lee, 2023). 즉, 노동이 더 이상 명확한 고용주, 고정된 작업장, 안정적인 노동시간과 공간에 의해 조직되지 않음을 의미하며, 플랫폼 배달노동은 이러한 액화노동의 특성이 가장 집약적으로 드러나는 전형적 사례라 할 수 있다. 플랫폼 배달노동에서는 플랫폼 기업, 가맹점, 음식점, 고객 등 다수의 행위자가 노동과정에서 개입하고, 노동은 도시 전반의 외부 공간에서 수행되며, 알고리즘 기반의 배차, 평점, 패널

티 체계를 통해 노동이 간접적이면서도 강력하게 통제된다. 그 결과 노동의 수행 공간, 위험 발생 지점, 책임 귀속의 경계가 흐려지지만 산업안전보건법은 여전히 표준적 고용관계와 고정된 사업장을 기준으로 예방 체계를 구성하고 있어 변화한 노동 현실에서 충분한 실효성을 가지기 어렵다.

이러한 노동과 제도 간의 비동시성은 제도 표류(policy drift)의 전형적인 양상으로 이해될 수 있다(Lee, 2023). 즉, 노동의 조직 방식과 위험의 성격이 급격히 변화함에도 불구하고 산업안전보건 제도가 이에 상응하는 재구성을 거치지 못하게 되면서 법의 형식적 존속에도 불구하고 예방 기능은 점차 약화되고 그 효과는 의도와 다르게 변형된다. 이로 인해 산업안전보건체계는 책임 주체의 불명확성, 규제 적용범위의 협소성, 노동자 참여와 권리의 실효성 약화, 사고 이후 예방으로의 환류 단절이라는 구조적 부정합을 반복적으로 생산한다. 결국 산업안전보건법은 제조업 중심의 표준적 고용관계를 전제로 형성된 제도적 토대 위에서 발전해 온 결과, 오늘날에는 플랫폼 배달노동과 같은 새로운 노동 형태에서 구조적 한계를 드러내고 있다. 이는 단순히 산업안전보건법 적용 대상에 플랫폼 배달노동자를 포함하는 것을 넘어 산업안전보건 규율의 기본 단위와 책임 구조를 변화하고 있는 노동과 위험의 성격에 맞게 근본적으로 재설계해야 할 필요성을 시사한다.

오늘날 한국에서 플랫폼 배달 노동자의 산업안전보건 증진은 건강진단의 활성화, 건강진단일 유급 보장, 지역정신건강복지센터 연계, 보건관리자 확보 등 건강관리 인프라 확충을 중심으로 논의되어 왔으며 2025년 발표된 노동안전 종합대책 또한 이 기조를 따른다(Jang et al., 2021; Moon et al., 2021; MoEL, 2025b). 그러나 현 산업안전보건법과 플랫폼 배달노동의 제도적 부정합을 고려하지 못한 채 제시되는 대안들은 그 효과가 제한적일 수밖에 없다. 같은 맥락에서 논의되고 있는 산업안전보건법 적용 대상에 플랫폼 배달 노동자를 포괄하는 제안 역시 본 논문에서 드러난 제도적 부정합이 고려되지 않으면 실질적인 힘을 발휘하기 어렵다.

한편 최근에는 계약 형태나 고용상 지위와 무관하게 모든 일하는 사람의 권리를 보장하고 증진하기 위해 필요한 사항을 규정하려는 일하는 사람의 권리에 관한 기본법안(일하는 사람 기본법(안))의 입법 논의가 진행되고 있다(National Participation Legislation Center, 2025). 해당 법안은 국가와 지방자치단체의 책무를 비

롯하여 차별·괴롭힘 금지, 안전하고 건강하게 일할 권리, 투명하고 공정한 계약 등 보편적 권리의 원칙을 제시하고 있어 변화하는 노동환경에서 권리 보장의 규범적 기준을 제공할 수 있다(MoEL, 2026). 하지만 일하는 사람 기본법(안)이 선언하는 권리가 플랫폼 배달노동의 구체적 위험 통제와 산업재해 예방으로 연결되기 위해서는 본 연구에서 확인한 제도적 부정합을 해소하는 방향으로 산업안전보건법의 책임, 규제범위, 참여절차, 환류 체계를 개정하고 구체화하는 후속 조치가 병행될 필요가 있다.

이러한 맥락에서 유럽연합이 제정한 2024년 플랫폼 노동의 근로조건 개선에 관한 지침(Directive (EU) 2024/2831)은 플랫폼 배달노동자의 산업안전보건문제 대응에 의미있는 시사점을 제공할 수 있다. 해당 지침 제 12조에서 플랫폼 노동자 안전보건에 관한 플랫폼 기업의 핵심 의무를 제시하였다(European Union, 2024). 본 논문에서 논의된 규제범위와 관련하여, 위험성 평가 대상에 자동화 모니터링 및 의사결정 시스템을 명시하고 그 평가 범위에 사고, 심리사회적, 인체공학적 위험을 포함하도록(제12조 1항) 규정하였다. 또한 자동화 시스템이 노동자에게 과도한 압박을 가하거나 노동자를 건강 위험에 처하게 하는 방식으로 사용되는 것을 금지하도록(제12조 3장) 원칙을 제시하였다. 이러한 방향은 디지털 작업환경의 위험요인을 안전보건 규율 범위로 포함하려는 시도로 해석될 수 있다. 노동자 참여와 권리의 실질적 확보를 위해 위험성평가 및 예방조치 과정에서 플랫폼 노동자와 그 대표에게 정보 제공, 협의, 참여를 보장하였으며(제12조 2항) 위험성 평가 결과가 예방, 보호조치로 연결되도록 설계하고(제12조 1항) 폭력, 괴롭힘을 포함한 안전보건 위험에 대비한 유효한 신고채널 마련하는 등 플랫폼주체의 예방조치 강화(제12조 5항)를 요구하였다. 이러한 접근은 한국에서 플랫폼 배달노동과 제도의 부정합을 해소하기 위한 제도 설계를 논의하는 과정에서 참고할 수 있는 준거를 제공할 수 있을 것이다.

본 연구는 플랫폼 배달노동과 산업안전보건법 사이의 제도적 부정합이 책임주체, 규제의 적용범위, 참여와 권리, 환류 체계의 네 영역에서 발생함을 확인하였다. 이러한 부정합은 단순히 산업안전보건법 대상 확대를 넘어 플랫폼 배달노동의 실제 위험 형성과 통제 방식에 맞게 산업안전보건체계를 재구성하는 접근이 필요함을 시사한다.

감사의 글

이 논문은 2023년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 공동연구지원사업의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2023S1A5A2A03084402)

References

- Australia Work Health and Safety Act 2011 (Cth), Rule Number 137 Section 19. Compilation No 16 Date 01/07/2024
- Choi M, Park SM, Ryu HC, Gu EH, Jo SA et al. Developing a risk assessment framework for platform delivery riders. Korea Institute of Labor safety and Health; 2024
- European Council. Spotlight on digital platform workers in the EU. European Council.; 2025
- David P, Ben F. 'Gig' work and reform of workers' compensation and rehabilitation in Queensland. The McKell Institute.; 2024
- European Union. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. Off J Eur Union. 2024 Nov 11;L2831: 1–26. Available from: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>
- ILO. World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: International Labour Organisation (ILO).; 2021
- Jang JH, Yoon JH, Lee SG, Cho HJ. The current status of platform workers' health rights and improvement measures – Focusing on the working environment and health status of platform mobile workers. Federation of Korean trade unions research center.; 2021:1–317
- Jang JY. A survey to develop measures to protect platform workers. Korea Labor Institute.; 2020
- Jeong JY, Jeong HR, Pyo JH, Lee MN, Lee SE et al. Health and Working Conditions of Delivery Workers in Ulsan, South Korea Article type. Korean Soc for Public Health and Med 2023;7:19–31
- Jung IC. International Labor Brief–Spain: Issues surrounding the Riders' Law. Korea labor institute.; 2023;1:66–71
- Kim CS, Jang GY, Kim YS, Yoon AR, Park JY et al. Survey on the human rights situation of platform workers. National Human Rights Commission of Korea.; 2019
- Kim JC. Europe has already held algorithms accountabl e... Platform labor in Korea at a crossroads[Internet]. OhmyNews. 2025 Dec 26. [Accessed 2026 Jan 14]. Available from: <https://omn.kr/2ghp7>
- Kim JY, Jang JH, Kim KH, Park SH. Scale of platform workers and their working conditions. Korea Employment Information Service.; 2021
- Korea Occupational Safety and Health Agency(KOSHA). Customized health screenings to protect the health rights of essential workers! Support for approximately 60,000 courier, delivery, and designated driver workers and sanitation workers [press release]. KOSHA 2021
- Korea Workers' Compensation & Welfare Service. Industrial Accident Compensation Insurance: medical care and compensation statistics(2012–2024)[Internet]. 2025 Sep 18 [Accessed 2026 Jan 14] Available from: <https://www.data.go.kr/data/3077238/fileData.do>
- Lee GR, Park EJ, Kang MJ, Kim SS. How the Automated Platform Work Environment Threatens the Health and Safety of Platform Delivery Workers: In depth–interviews with 17 Workers. Journal of Korean Soc of Occp and Environ Hygiene. 2025;35(3):235–47
- Lee SY, Baek SH, Nam JW. Labour Process in South Korean Platform Labour Market and its Mismatch with Social Protection System. Korean J of Labor Studies. 2020;26(2):77–135
- Lee SSY. Varieties of precarity: Melting labour and the failure to protect workers in the Korean Welfare State: Policy Press; 2023
- Ministry of Employment and Labor(MoEL). MoEL announces results of inspections of food delivery platform workplaces [press release]. MoEL 2021
- Ministry of Employment and Labor(MoEL). Status of occupational accident deaths based on 2022 survivors' benefit approval criteria [press release]. MoEL 2023
- Ministry of Employment and Labor(MoEL). In 2023, the occupational accident fatality rate per 10,000 workers was 0.39‰, entering the 0.3‰ range for the first time [press release]. MoEL 2024
- Ministry of Employment and Labor(MoEL). Status of occupational accident deaths based on 2024 survivors' benefit approval criteria [press release]. MoEL 2025a
- Ministry of Employment and Labor(MoEL). "Preventing industrial accidents benefits both labor and management": Announcement of the Comprehensive Measures for Labor Safety [press release]. MoEL 2025b
- Ministry of Employment and Labor(MoEL). Legislative

- forum held to guarantee the rights of all working people [press release]. MoEL 2026
- Moon BD, Park JD, Kang JH, Park AH, Jeon SY et al. A study on the characteristics of each industry/type of occupation and the risk of accidental death by occupational accidents(Ⅰ). Occupational Safety and Health Research Institute; 2021
- Nam JH. Baemin expected to rank No. 1 in industrial accidents for the fourth consecutive year... Riders remain anxious[Internet]. Hankyoreh, 2025 Oct 14 [Accessed 2026 Jan 14]. Available from: URL: <https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/1223151.html>
- National Participation Legislation Center (Korea). Framework Act on the Rights of Working People (Bill No. 2215591; Dec 24, 2025) [Internet]. Ministry of Government Legislation; 2025 Dec 24 [cited 2026 Feb 23]. Available from: <https://opinion.lawmaking.go.kr/gcom/nsmLmSts/out/2215591/detailRP>
- New York City(NYC). Mayor Adams, Majority Leader Schumer Announce First-in-Nation Street Deliveristas Hubs to Serve NYC's Food Delivery Workers [press release]. NYC 2022. [cited 2026 Jan 14] Available from: <https://www.nyc.gov/mayors-office/news/2022/10/mayor-adams-majority-leader-schumer-first-in-nation-street-deliveristas-hubs-serve>
- New York City Department of Consumer and Worker Protection(NYC DCWP). Notice of Adoption: Minimum Pay for Food Delivery Workers [Internet]. New York (NY): DCWP; 2023 Jun 12 [cited 2025 Sep 14] Available from: <https://rules.cityofnewyork.us/rule/minimum-pay-for-food-delivery-workers/>
- Park BR, Kim JY, Kim TH, Hwang GH, Park SH et al. Working conditions of platform workers by occupation and policy tasks. Korean Employment Information Service; 2023
- Park EJ. ILO Occupational Safety and Health Conventions and Korea's Occupational Safety and Health Act. Labor Law Review. 2024;56:373-408
- Park EJ. The meaning of "business owner" under the Industrial Safety and Health Act in multi-employer relationships : Focusing on the need for change in the concept of "business owner". labor law forum. 2025;45:171-212
- Park SM. Culture of Immediacy and Shadow Work in Platform Delivery Economy. Economy and Society. 2021;130:208-36
- Presidential Jobs Commission. Agenda item 3 for the 16th Jobs Commission meeting: Outcomes of discussions by the 「Platform Labor and Jobs TF」 [press release]. 2020
- Schmidt FA. Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work. Friedrich-Ebert-Stiftung.; 2017

<저자정보>

이가린(박사과정), 강명주(선임연구원), 박은정(교수), 이승윤(교수), 백승호(교수), 김승섭(교수)