

# 플랫폼 노동에 대한 이해

플랫폼 노동과 산업보건 (Ⅱ)



김수근

성균관의대 강북삼성병원  
직업환경의학과 교수

## 서론

인간은 항상 빈곤, 질병, 산업재해 및 노령과 같은 사회적 위험에 대비하여 피난처와 안전망을 필요로 한다. 그 결과 현대적인 해결책은 복지국가였다. 복지국가에서 정부, 사업주 및 노동자는 각자 자신의 권리와 의무를 가진다. 그러나 가까운 미래에는 플랫폼 경제의 확대로 비전형 노동자(Nonstandard worker)가 확산될 것으로 보고 있다. 플랫폼 업무(Platform work)는 대리운전 앱, 배달대행 앱 등 디지털 플랫폼 등을 기반으로 일하는 것을 뜻하며, 플랫폼 업무종사자(Platform worker)는 독립된 사업장이 없으면서 계약된 사업주에게 종속

66

플랫폼 업무종사자들의 업무로 인한  
건강 문제에 대해서는 거의 알려진 것이 없다  
아직까지 플랫폼 노동의 건강문제에  
주의를 기울이지 못하고 있는 것이다

99

된 채, 계약된 업무를 수행한 만큼 소득을 얻는 직종의 종사자를 뜻한다.

플랫폼을 통해서 전 세계 사람들과 기업이 업무계약을 할 수 있게 되었다. 소비자와 기업은 디지털 플랫폼 기업(Platform company)을 통해 수동 작업(Manual tasks), 운송(Transportation), 사진 태깅(Tagging photos) 또는 팟캐스트의 전사하기(Transcribing a podcast)와 같은 인간의 지적 작업(Human intelligence tasks)을 위탁할 수 있게 되었다. Uber, Task Rabbit, Amazon Mechanical Turk 등 많은 기업이 수요에 맞추어서(On demand) 소비자와 계약자(플랫폼 업무종사자)를 연결함으로써 거래 비용(Transaction costs)을 낮추고 있다. 이러한 플랫폼들은 작업을 더 작은 단위로 세분화하는 것(Unbundling of work)을 촉진하였으며, 이것을 때로는 “마이크로 작업(Micro tasks)”이라고 불리기도 한다.<sup>1)</sup>

대부분의 플랫폼 업무는 불안정(Precarious)하고 저임금이며, 임시직이고 교육과 훈련을 받지 못한다. 또한, 건강보험이나 실업급여 및 퇴직급여를 받지 못하고 업무수행으로 인해서 발생하는 위험을 종사자가 직접 감당하게 된다. 이에 플랫폼 업무가 늘어남에 따라 종사자들의 직업안전보건에 대한 우려가 되고 있다.

그러나 플랫폼 경제(Platform economy)에서는 복지국가에서 보장하는 안전보건 문제를 해결하는 규제를 적용하기 어렵게 되어 새로운 방법을 찾아야 할 필요성이 제기되고 있다. 이에 플랫폼 경제에 참여하는 주체들의 권리와 책임(Rights and responsibilities)에 대해서는 기존의 전통경제에서의 권리와 책임에 대한 재검토가 진행 중이다. 그러나 플랫폼 경제에서 안전보건과 관련된 쟁점은 아직 광범위하게 논의되지는 않았다. 플랫폼 경제의 성장과

**? 마이크로 작업 (Micro tasks)이란?**

수요에 맞추어서 소비자와 계약자(플랫폼 업무종사자)를 연결함으로써 거래 비용을 낮추는 등, 플랫폼들이 작업을 더 작은 단위로 세분화하는 것

Uber와 TaskRabbit과 같은 특정 플랫폼 사업체에 대한 광범위한 언론보도에도 불구하고 플랫폼 업무종사자들의 특성, 동기, 경험 및 그들의 업무로 인한 건강 문제에 대해서는 거의 알려진 것이 없다.<sup>2)</sup> 아직까지 플랫폼 노동의 건강문제에 주의를 기울이지 못하고 있는 것이다.

이 글은 플랫폼 경제의 현황을 파악하고 제기되는 안전보건문제를 이해하기 위해서 두 번째로 작성하였다.

## 플랫폼 업무종사자의 건강 및 사회적 취약성

플랫폼 업무는 사람접촉(주행, 관리)이 필요한 경우에는 지역적으로 수행하고, 온라인 작업(번역, 그래픽 설계)의 경우에는 전 세계 어디서나 수행할 수 있다. 이러한 혁신으로 인해 플랫폼 기업에서 조성하는 단기 일회성 고용 계약이 확산하면서 플랫폼 경제는 전 세계적으로 직업의 미래를 바꿀 수 있는 잠재력을 지니고 있다.

플랫폼 업무종사자들이 이 업무를 선택하게 되는 것은 첫 번째로 돈을 벌어야 하는 상황인데, 별다른 자격조건 없이 쉽게 구할 수 있는 일자리이기 때문이다. 사업이 망했거나 퇴직 후 새로운 일자리를 찾는 사람들에게 이 일자리는 본인의 의사만 있으면 들어갈 수 있는 만만한 일자리인 것이다. 두 번째 이유는 몸이 고단하기는 하지만 소득이 다른 일보다 상대적으로 많고, 현금으로 주기 때문이다. 돈을 더 벌기 위해서는 장시간 바깥에서 위험과 함께 일해야 하지만, 그런 것은 괜찮다는 것이다. 세 번째 이유는 이 일이 좀 자유롭고 눈치 보지 않고 일해도 되고, 몸이 피곤하거나 하면 아무 때나 퇴근할 수 있기 때문이다. 현재 플랫폼 업무를 하고 있는 사람들은 실업률이 더 높은 청년층과 이미 여러 가지 임시적인 직업을 가졌었고, 급여가 낮은 저소득층들이다.

플랫폼 경제에서 미래의 작업 상태에 대해서는 부정적인 면과 긍정적인 면을 볼 수 있다(표 1).

불안정한 작업 및 작업 조건이 국가 내 및 국가 간 건강 불평등(Health inequities)을 발생시키고 재현하지만,<sup>4)</sup> 플랫폼 경제 또한 유연한 작업, 기업가 정신(Entrepreneurship)과 비즈니스 혁신을 위한 기회를 창출했다.<sup>5)</sup> 저소득 및

〈표 1〉 플랫폼 경제에서 작업 상태<sup>9)</sup>

부정적 측면	긍정적 측면
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 바닥으로 이동(Race to the bottom)</li> <li>• 산업화 이전의 시대의 삶(Work life back to years before industrialism)</li> <li>• 임시직, 안전망 결여(Temporary jobs, no safety net)</li> <li>• 부자는 플랫폼을 소유하고, 가난한 자에게는 나쁜 직업만 있음(The rich own the platforms, only bad jobs to the poor)</li> <li>• 적은 급여, 사회보장 결여, 장시간 근무(Small salaries, no social security, long working hours)</li> <li>• 불확실성 및 타이트한 (글로벌)경쟁 (Uncertainty and tight (global) competition)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 플랫폼 노동자는 스스로 삶의 최고 경영자(Platform workers are the CEO's of their own lives)</li> <li>• 자유, 자율 결정(Freedom, self determination)</li> <li>• 혁신 및 창의성, 더 많은 가능성(Possibility to innovate and be creative, more possibilities)</li> <li>• 노동자는 일을 줄이고 더 많은 여가를 가짐(The workers may work less and receive more leisure)</li> </ul>

중간 소득 국가에 거주하는 사람들은 자신들이 거주하는 국가보다 온라인 글로벌 노동 시장(Online global labour markets)을 통해 더 높은 임금을 받을 수 있다.<sup>6)</sup> 마찬가지로, 한시적으로 일을 통한 수입이 필요한 사람들은 플랫폼을 통해서 일할 수 있기 때문에 플랫폼 업무의 유연성과 독립성에 끌릴 수 있다.<sup>7)</sup>

그럼에도 불구하고 우리는 건강 보험 및 사회적 안전망의 결여와 같은 건강 및 사회적 취약성(Health and social vulnerabilities) 문제를 플랫폼 업무종사자들에게서 발견할 수 있다. 플랫폼 업무종사자의 건강 및 사회적 취약점 범주는 ① 직업적 취약성(Occupational vulnerabilities), ② 불안정성(Precarity), ③ 플랫폼 기반 취약점(Platform-based vulnerabilities) 등의 3가지로 나눌 수 있다. 이 세 가지 모두가 플랫폼 업무종사자들이 경험하는 것이지만, 특히 플랫폼 기반 취약점은 기존의 비전행 근로에서 나타나는 취약성과 다른 새로운 형태로 플랫폼 업무종사자들의 건강권에 어떤 영향을 미치는지 이해하는 데 있어 필수적인 것이다.<sup>8)</sup> 가장 큰 차이점으로 확인했다.<sup>8)</sup>

### 1. 직업적 취약성(Occupational vulnerabilities)

플랫폼 업무의 직업적 취약성은 수행되는 작업 유형에 따라 다르며 플랫폼 외부에서 비슷한 작업을 하는 다른 사람들과 유사하다. Uber 운전자와 자전거 배달원에서 교통사고의 위험 증가와 타이핑과 같은 반복적인 작업과 관련된 근골격계 손상의 위험 증가와 같은 직업 건강위험(Occupational health risks) 등

직업적 취약성, 불안정성, 플랫폼 기반 취약점,  
이 세가지 모두 플랫폼 기반 취약점이  
플랫폼 업무종사자들의 건강권에 어떤 영향을 미치는지  
이해하는 데 있어 필수적인 것이다

을 고려할 수 있다. 또한 청소나 보살핌 서비스를 제공하기 위해 낯선 집에 출입하는 것으로 인한 잠재적 위험도 포함된다. 이러한 문제는 적절한 산업보건규정(Occupational health regulations) 및 집행이 접근하지 못하는 플랫폼 업무와 같은 비전형 근로에서 더욱 악화된다.<sup>9)</sup>

플랫폼 업무종사자와 같은 불안정 고용 형태의 확대는 종사자들에게 쉽게 교체 가능하다는 인식을 갖게 하고,<sup>10)</sup> 노동 시장에서의 불리한 지위로 인한 비정규직 근로시간으로 인해 노동자가 불안정하고 위험한 노동 조건을 감수하게 된다. 불안정한 근로계약은 종사자의 건강과 안전에 대한 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 이러한 비전형 노동자 수가 증가하는 것은 법적인 책임의 분열과 혼란으로 초래되는 복지국가의 위협이 되고 있다.<sup>11)</sup>

비전형적인 근로 형태의 결과는 사회보장에 영향을 미친다. 플랫폼 업무종사자가 매주 몇 시간을 일하거나 지속적이지 않은 불안정한 고용 상태에 있는 경우에는 사회보장의 혜택을 받을 자격에 부정적인 영향을 미친다. 또한 고용 영역을 넘어선 노동자의 전반적인 재정적 능력에 부정적인 영향을 미친다.

## 2. 불안정성(Precarity)

유사하게, 작업의 단기적, 비정규적인 특성(Contingent nature)과 관련된 건강상의 취약성(Health vulnerabilities)은 많은 불안정한 작업자(Precarious workers)가 직면한 것과 유사하며, 플랫폼의 매개를 통한 계약에 의해 생성된 사업주-노동자 관계가 소멸한 결과로 초래되는 것이다.<sup>2)</sup> 플랫폼 업무종사자 자신이 업무를 수행하기 위해서 제공받아야 하는 도구와 장비에 대한 요구의 불가능함, 경력 성장을 위한 교육과 훈련 기회의 결여, 저임금, 직업 또는 소득 보장

및 임금 차별에 취약하다.<sup>9), 12)</sup> 고용의 불안정성은 노동자의 건강과 안전의 악화뿐만 아니라 심리적·사회적 문제의 위험 증가와 관련되어 있음을 시사한다.<sup>13~15)</sup> 불안정한 고용 상태의 노동자는 정규직 노동자보다 성희롱을 경험할 확률이 2배 더 높다.<sup>16)</sup>

플랫폼 업무종사자와 같은 불안정한 직업으로 인한 업무 관련 스트레스(Work-related stress) 증가는 노동자의 건강과 안전에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 또한 이러한 형태의 비전형 노동자는 일반적으로 가장 위험한 업무를 수행하고 열악한 환경에서 일하며, 사고예방을 위한 산업안전보건(OSH) 교육을 받을 기회는 더 적다.<sup>17)</sup> 또한 비정규직 노동자는 산업안전보건 전문가에 대한 접근성이 낮으며 오랜 시간 동안 건강 상태를 모니터링하지 못하며 산업안전보건 정책과 관련하여 노동자를 대표하는 단체나 조직이 없다. 이는 노동자의 산업안전보건 상황이 상대적으로 좋지 않음을 보여주는 것이다.<sup>18)</sup>

플랫폼 기업은 전 세계 어디에서나 가장 낮은 보수(Lowest remuneration)로 작업자와 계약할 수 있다.<sup>19)</sup> 노동법과 보건 진료가 열악한 국가에서 기업이 작업자와 계약을 맺을 수도 있다. 또한 플랫폼 업무종사자는 국가에서 공적 자금으로 공급되는 사회보장이 결여된 것으로 인한 불안정한 심리적 고통(Psychological distress)과 건강 및 사회 보험의 부족으로 인한 건강 위험(Health risks)을 감당한다. 이것은 보편적인 사회보장에 대한 포괄적인 결여가 불안정한 업무에 종사하는 사람들에게 어떻게 부정적인 건강 문제를 추가하는지 보여준다.

이 플랫폼 경제의 사회적, 건강 영향에 대한 현재 이해는 제한적이지만, 사회안전망의 현재와 비교하여 미래를 살펴보면 다음 <표 2>와 같다.<sup>3)</sup>

<표 2> 플랫폼 경제에서 사회 안전망의 현재와 미래<sup>3)</sup>

범주	현재 상황	미래의 과제
작업 (Work)	소득, 사회보장이 있음 (실업 수당, 연금 등)	노동 시장의 불안정성, 일자리 감소 및 글로벌 경쟁 심화, 일의 질 저하
사업주 (Employers)	안전보장을 위한 법령에 의해 강제되는 책임을 가짐	플랫폼은 사업주가 아니며 유사한 책임을 지지 않음
노동자 (Employees)	안전보장을 요구하고 주장하는 집단적 힘을 가짐	노동자는 “계약자”일 뿐이며, 노동조합의 협상력 감소로 노동자의 권리는 약화됨
정부 (Government)	사회보장 및 안전보건(OSH)에 대한 규제와 집행	과세 표준의 침식, 글로벌 플랫폼을 통제하고 규제할 수 있는 수단이 없음. 규제를 통한 안전보건에 대한 규제 결여

### 3. 플랫폼 기반 취약점(Platform-based vulnerabilities)

마지막으로, 플랫폼 업무종사자의 건강과 복지는 노동자 분류(Worker classification), 수수료 및 작업 흐름 통제(Control of pricing and workflow), 사회적 격리(Social isolation), 경미한 마이크로 업무(Menial micro-tasks) 및 감시(Surveillance)로 인한 업무 관련 스트레스가 있다. 이와 같은 문제들은 플랫폼 업무가 설계되고 운영되는 방식에 영향을 받는다.

플랫폼 기반 취약성은 종사자의 사회적 고립과 작업 분리(Unbundling of work)와 관련하여 발생한다. 업무종사자들은 대개 매우 독립적인 업무를 하는 독립계약자로서 플랫폼을 사용하며, 동일한 플랫폼을 사용하는 다른 종사자들과 교류를 할 수 있는 메커니즘이 없다.

또한 플랫폼은 때로는 지루하고 단기적이며, 작업에 의미를 부여하거나 종사자의 전문성 개발을 촉진하는 더 큰 목표와는 별개로 “마이크로 업무(Microtasks)”로 구성되기 때문에 종사자와 업무 간의 단절을 야기한다. 플랫폼 비즈니스에 의해 생성된 알고리즘은 수수료 책정 및 정보에 대한 접근 권한을 결정한다. 즉, 플랫폼 업무 종사자는 수수료 협상을 할 수 없거나 해당 업무의 전체 범위를 알기도 전에 수수료에 동의해야 한다.

기술적인 서비스 이면에는 완전히 익명인 종사자들이 많이 있고, 여러 개의 플랫폼을 사용하여 일하면서 사회적 통합과 고용 형태를 통한 소속감이 결여되어 있다.

플랫폼 업무종사자들의 경험은 다른 비전형 노동자들의 경험과는 다르다. 플랫폼 업무종사자는 소득 불안과 같은 직업상의 취약점과 불안정성의 특징을 다른 노동자와 유사하지만, 플랫폼 기반 취약점도 직면하고 있다.

### 플랫폼 경제에서 안전보건상의 위험

산재보상보험 하에서 부상당한 노동자를 보상하지 않는 것은 노동자와 그 가족에게는 재정적인 파멸을 초래할 수 있으며, 사업주가 부담해야 할 경우 부상관리 비용을 일반 대중에게 이전할 수 있다.<sup>20)</sup>

지난 20년 동안 연구 결과에 따르면 노동자와 비전형 근로협약 간의 차별적인 건강 위험이 있음이 입증되었다. 왜 이러한 차별적인 위험이 발생하는지는 명확

하지 않다. 비전형 노동자는 더 위험한 작업을 배정받기 때문에 더 많은 상해 위험에 노출될 수 있다.<sup>21~23)</sup> 그들은 일반 또는 현장별 안전보건 교육이 부족할 수 있다.<sup>24~26)</sup> 부상이나 사망의 위험이 없이 업무를 수행할 수 있는 적절한 개인용 보호 장비에 대한 접근이 부족하다.<sup>27)</sup>

앞에서 언급한 것과 같이 플랫폼 업무종사자 안전보건상의 위험은 비전형 노동자들의 그것과 유사하다.

플랫폼 기반 취약성으로 인한 위험에서 차이가 있으며 그것은 플랫폼 업무에서 볼 수 있는 다른 특징으로 더 안 좋다(Insidious), 업무종사자에 대한 플랫폼 감시 및 평가는 상당한 사회심리적 영향(Psychosocial effects)을 미친다.<sup>28)</sup> 앱을 통해 종사자를 모니터링 하는 기업은 종사자가 로그인 한 시간과 위치를 알 수 있으며 고객과의 상호 작용을 엿볼 수 있다는 소문도 있다.

또한 거의 모든 플랫폼 비즈니스에서 종사자와 고객 간의 신뢰를 구축하기 위해 사용되는 평가 시스템의 결과에 따라서 종사자는 벌칙을 받을 수 있고, 통제할 수 없는 요인으로 수익을 잃을 수도 있다는 종사자의 염려는 종사자의 정신건강 문제로 자주 거론된다. 낮은 평점은 종사자의 의지와 상관없이 플랫폼 비즈니스에서 퇴출(기본적으로 해고)당할 수 있음을 의미한다.

한편, Uber 운전자의 경우에 운전습관과 태도, 운전자의 온라인 프로필의 인종 또는 성별에 고객의 차별을 받을 수 있다.<sup>29)</sup> 디지털 감시 하에 살고 있음에도 불구하고, 종사자들은 플랫폼 기업이 생성하는 빅데이터에 접근할 수 없기 때문에 데이터를 종사자들에게 권력을 행사하는 데 비대칭적으로 사용할 수 있다. 결과적으로, 작업자들은 감정노동을 수행해야 한다는 압박감을 느끼고 있으며(사용자의 부적절한 행동을 허용하는 예외적인 상냥함과 친절함), 정신적으로 스트레스를 받고 있다.

전반적으로, 플랫폼 업무종사자가 플랫폼과 상호작용할 경우 발생하는 사회심리적 영향은 종사자는 물론 지역사회에도 해가 될 가능성이 있지만 이 문제에 대해 대해서 제대로 알고 있지 못하다. 플랫폼 업무종사자에 대한 경험적 연구는 거의 없다.<sup>2)</sup> 플랫폼 경제의 복잡성, 전 세계적 접근성 및 불투명성을 감안할 때, 플랫폼 업무종사자의 건강에 미치는 플랫폼 업무의 영향에 대한 개념적 명확성과 더 많은 경험적 연구가 필요하다.

플랫폼 업무종사자들의 안전보건상에 제기되는 위험은 다음과 같은 점들을 거론할 수 있다.

- 직업상실, 안전보장의 결여로 인한 두려움에 의한 스트레스와 그로 인한 건강 문제
- 근로시간 관리의 어려움, 일과 여가의 경계선이 모호하여 일과 가정 및 개인 생활 갈등
- 산업보건서비스(Occupational health care)의 부족
- 일의 개별화 및 고립으로 근로계층을 보호하기 위한 리더십과 팀워크의 약화
- 소득 불평등으로 인한 건강 불평등
- 지속적인 평가, 경쟁 및 성과 등급으로 인한 스트레스
- 정신사회적 위험(Psychosocial risks)으로 테크노스트레스(Technostress), 기술 중독(Technology addiction), 정보 과부하(Information overload), 사이버 괴롭힘(Cyber-bullying) 등
- 단독 근로 및 재택근무로 인한 안전보건의 예방조치 결여(안전보건조치는 집단적인 근무를 하는 작업장에서 더 포괄적이고 효과적임)
- 플랫폼 업무종사자는 산업재해에 대한 독립적인 위험 요소임
- 일반적으로 안전보건교육훈련 부족으로 인한 사고 위험의 증가
- 사고를 유발할 수 있는 브레이크 없는 신속한 작업 속도를 유발하는 노동자 간 경쟁 및 성과에 대한 등급 평가결과에 기초한 플랫폼 업무
- 업무의 배정에 따른 급여의 지급(Paying per assignments)으로 시간 압박(Time pressure)

**?**  
플랫폼 경제를 이끌어 가는 기업이 가지고 있지 않는 것

우버 - 자동차  
페이스북 - 콘텐츠  
알리바바 - 물품목록  
에어비엔비 - 부동산

## 플랫폼 경제에서 안전보건규제의 장애 요소

파트타임, 직업중개 및 플랫폼 업무 수행 시 안전보건의 다양한 측면에 대한 책임을 누가 정확히 지느냐에 대한 혼란이 있을 수 있다.<sup>30)</sup> 또한 전 세계적으로, 플랫폼 업무종사자가 노동자가 아닌 계약자로 잘못 분류되고 있는지를 둘러싼 논쟁은 핵심 이슈이다.<sup>9)</sup> 독립적인 계약자로 분류되면 플랫폼 업무종사자는 건강과 사회적 취약성을 감당해야 한다. 이러한 취약성으로 인하여 플랫폼

업무종사자가 감당해야 할 안전보건상의 위험을 제거하고 사고와 질병 발생을 예방하기 위하여 플랫폼 업무에 대한 안전보건규제는 필요하다.

그러나 플랫폼 경제에서는 안전보건규제를 하는 것이 어려운 상황이다. 세계에서 가장 큰 택시 기업인 우버(Uber)는 소유하고 있는 자동차가 없고, 세계에서 가장 많이 활용되는 미디어인 페이스북(Facebook)은 콘텐츠를 생산하지 않는다. 세계에서 가장 가치 있는 소매업체인 알리바바(Alibaba)는 물품 목록이 없으며, 세계에서 가장 큰 숙박 제공업체인 에어비앤비(Airbnb)는 소유한 부동산이 없다. 이와 같은 플랫폼 경제는 전통적인 규제방식으로 통제하는 것이 불가능하게 되었다. 이에 플랫폼 기업을 대상으로 안전보건규제를 적용하는 데에 어려운 장애요소들은 다음과 같은 점들이 거론되고 있다.<sup>3)</sup>

〈표 3〉 플랫폼 기업을 대상으로 안전보건 규제를 적용하는데 어려운 장애요소

- 직업 자체의 임시적인 특성
- 플랫폼 업무종사자의 자율성
- 업무 활동의 비공식적 성격
- 플랫폼 업무종사자의 교류 결여
- 플랫폼 업무종사자의 높은 이직률
- 플랫폼 업무의 비전속성
- 플랫폼 업무종사자들 간의 상호경쟁
- 플랫폼이 움직이는 대상이며, 성장 우선이고 규정준수는 나중 문제임
- 플랫폼을 운영하는 기업은 새롭고 전례 없는 조직임
- 플랫폼 기업들은 단순한 중개자 또는 “디지털 게시판”이라고 주장함
- 플랫폼 기업들은 다국적 기업임
- 플랫폼 경제는 그림자 경제(Shadow economy)일 가능성

## 플랫폼 경제에서 안전보건의 가능한 발전과 해결

플랫폼 업무종사자는 독립적인 계약자나 자영업자 형태인 개인사업자로 분류되기 때문에 노동법이나 사회보험 사각지대에 있다. 플랫폼은 디지털 공공광장(Digital public squares)이나 시장(Marketplaces)을 구성하는 동적인 웹사이트를 의미한다. 플랫폼 경제에서는 사용자도 노동자도 사라지고 자영업자와 이용자와 이들을 연결하는 플랫폼만이 남게 되었다. 플랫폼 경제가 불안정 고용과 저임금 노동을 양산한다는 점도 문제로 지적된다. 플랫폼 업무종사자는 대부분 고

용이 불안정한 비정규직이라 저임금을 받는다. 플랫폼 경제는 다양한 사람들에게 중요하고 실질적인 혜택이 있지만, 플랫폼 업무종사자의 생계에 과도하게 영향을 미치는 다양한 위험과 비용 또한 있다.

플랫폼 업무종사자에 특화된 정책은 아직 논의되지 않았지만 비정규직을 보호하기 위한 다양한 방안들을 고민하고 있다.<sup>31)</sup> 따라서 플랫폼 업무를 하는 경우에 안전보건 문제를 플랫폼 기업, 업무종사자, 고객 및 일반 대중을 보호하기 위한 명확한 안전보건규정을 개발하는 것이 필요하다.

그러나 플랫폼 경제의 다양한 업무 기회(Work opportunities)와 취약점(Vulnerabilities)으로 인해 통일되고 업무종사자 중심의 대응은 쉽지 않다. 플랫폼 업무종사자는 플랫폼 기업과 이용자에게 양질의 일자리 기회(Decent work opportunities)를 제공하도록 압력을 가할 메커니즘이 없다.

한편, 최근에 플랫폼 협동조합의 성장과 같은 일하는 노동자 정보 공유 및 집단 조직화와 관련된 몇몇 국제적 발전이 있었다.<sup>32)</sup> 또한, 플랫폼 업무종사자의 근로조건과 환경 및 생계 개선을 위해 채택할 수 있는 네 가지 광범위한 전략으로 플랫폼에 대한 인증제도(Certification schemes), 디지털 노동자 조직화(Organising digital workers), 규제 전략 및 플랫폼 업무에 대한 민주적 통제(Regulatory strategies and democratic control of online labour platforms) 등의 4가지 접근 전략을 제시하였다.<sup>2)</sup>



- 일부 플랫폼 기업은 전통적인 사업주-노동자 모델(Traditional employer-employee model)(책임, 통제, 품질상의 이유로)을 채택하고 있다.
- 비합법적인 오 분류로 플랫폼 업무종사자를 독립 계약자로 규정하는 것을 바로잡는다(현재 진행 중인 다수의 법률 소송에서).
- 새로운 범주의 고용관계를 창출[예 : 종속 계약자(Dependent contractors) 또는 유연 노동자(Flexible workers)]하고 그것과 관련된 권리를 창출한다.
- 플랫폼 업무종사자(예 : Uber-운전자)의 이익을 옹기려고 시도한다.
- 플랫폼 업무종사자를 위한 새로운 유형의 사회안전망을 도입한다[노동자를 위한 개인 계정을 가상 글로벌 사회 보장(Virtual global social security)으로 변화].
- 플랫폼 업무프로세스에 정보의 투명성과 종사자의 요구사항을 삽입한다.
- 일부 플랫폼 업무는 국내 및 물리적 존재를 요구하기 때문에 모든 플랫폼이 글로벌하지는 않으며, 국내 플랫폼에 관한 한 국가 법률이 여전히 효과적일 수 있다.
- 플랫폼이 종사자에게 안전보장을 제공하는 것이 플랫폼에는 인센티브가 될 수 있도록 한다.

## 결론

복지국가에서 직업안전보건은 산업재해, 직업병 및 신체적, 정신적으로 해로운 스트레스를 예방, 감소 및 근절하는 것을 목적으로 한다. 이에 일반적인 국가들의 직업안전보건 정책의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 병가(Sick leave)를 줄인다.
- 영구적인 업무 능력상실(Permanent work incapacity)의 위험을 줄인다.
- 일하기 좋은 조건(Good working conditions)을 개발한다.
- 업무 및 기능적 능력(Work and functional capacity)을 유지한다.

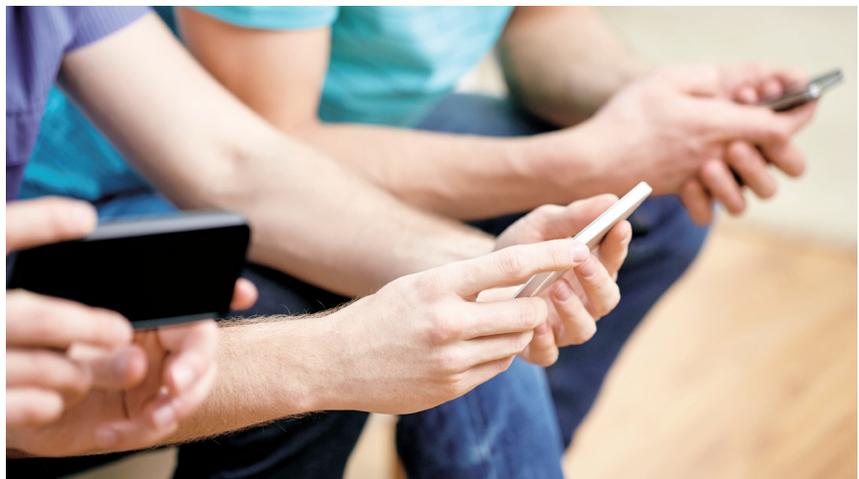
그러나 플랫폼 경제에서는 이러한 정책 목표를 진행하는 것이 불가능해진다. 선진국의 노동자 중 3~4%가 플랫폼 업무에 종사하고 있다.<sup>33), 34)</sup> 20세기 후반에 많은 기업이 전통적인 사업주-노동자 관계에서 벗어나 비전형 근무 방식에 대한

의존도를 높이기 시작하여 사업 수행의 위험을 노동자에게로 상당 부분 옮겨졌다.<sup>35~37)</sup> 이러한 노동 시장 유연성 향상은 경제적 측면에서 기업을 경제적으로 도왔지만, 이러한 추세가 노동자, 특히 저임금 노동자에게 해를 끼치고 있는지에 대한 논쟁을 시작했다.<sup>38~40)</sup>

비전형 노동자의 특징은 작업이 잘 수행되더라도 영속성에 대한 기대가 없다는 것이다.<sup>41)</sup> 독립 계약자는 안전한 직장에 대한 법적 권리가 없으며 직장에서 상해를 입으면 합법적으로 노동자 보상 혜택을 받을 자격이 없다.<sup>20), 42)</sup> 일부 플랫폼 업무종사자는 최저 임금을 받지 못한다. 산업안전보건의 영역에서 플랫폼 업무종사자 자신의 책임은 앞으로 더 커질 것이다. 그럼에도 불구하고 점점 더 많은 정책 입안자들, 정부와 기관들이 일자리를 필요로 하는 곳에 일자리를 가져다주기 위한 경제개발 전략으로 활력 있는 경제와 플랫폼 경제에 의존함에 따라, 이것이 종사자들의 생계에 어떻게 영향을 미칠 수 있는지 더 잘 이해하는 것이 중요해지고 있다.

플랫폼 업무종사자의 복지를 위한 포괄적인 노동 정책을 개발하고 집행하기 위해서는 플랫폼 경제가 미치는 건강과 사회적 영향에 대한 이해를 돕기 위한 지식을 생산하는 것이 필수적이라고 생각한다. 업무종사자 조직, 소비자 행동주의 및 정부 노력에는 신뢰할 수 있는 정보가 필요하다.

플랫폼 업무와 관련된 종사자의 건강 및 안전 위험을 파악하고, 그러한 위험을 완화하거나 제거하기 위한 개입을 개발하는 단계에 들어섰다. 다양한 플랫폼 업무에 종사하는 인력 규모의 정기적인 정부 기반 감시는 잠재적인 건강



영향을 정확하게 측정하는 데 필수적이다. 또한 개선된 감시(Surveillance)는 규제(Regulatory), 정책(Policy) 및 안전보건 개입(Health and safety interventions)에 대한 효과성 연구를 유도할 뿐만 아니라 플랫폼 업무의 건강 영향에 대한 사전 연구 설계를 지원할 수 있다.<sup>23)</sup>

플랫폼 업무에서 발견되는 물리적 및 사회적 위험요인의 노출 변수를 측정하기 위한 도구의 개발, 평가 및 검증이 필요하다.<sup>42), 43)</sup> 또한 플랫폼 업무별로 업무와 관련 부상, 질병 및 사망을 방지할 수 있는 연구 및 개입이 필요하다.<sup>44)</sup>

플랫폼 경제에서 노동 상태 및 산업안전보건(OSH)과 관련된 여러 복잡한 문제를 보다 자세히 탐구하고 급변하는 상황에 뒤지지 않도록 하기 위해서는 더 많은 연구가 필요하다.

우선, 다양한 종류의 플랫폼 작업의 구체적인 신체적 및 정신 사회적 위험을 보다 자세히 조사해야 한다. 다른 유형의 비정규직과 관련된 결과를 근거로 플랫폼 업무종사자의 산업안전보건문제를 추정하는 것이 가능하지만 특정 범위의 비정형적인 기능(중간 작업, 온-콜, 미니 작업, 재택 업무)들이 결합한 플랫폼 작업의 구체적인 상황에 대한 연구가 요구된다.

또한 고용, 의존성 및 독립성 개념과 규제 및 사회적 표준의 적용 가능성에 대한 이들의 연관성은 플랫폼 작업의 맥락에서 재고될 필요가 있다. 마지막으로 실무적으로 종종 비전문가 환경(Non-professional settings)에서 수행되며 비공식적인 성격(Informal nature)을 띠고 있는 플랫폼 작업에 규제 표준(Regulatory standards)을 적용하는 방법을 모색해야 한다. 🗣️

### ❗ 플랫폼 경제에서 미래의 작업상태 중 긍정적 측면이 아닌 것은?

- ① 물건을 기존의 '소유'에서 '공유'의 개념으로 바꾸며, 제품을 여럿이 공유하여 사용하는 협업 소비를 할 수 있다.
- ② 플랫폼 노동자는 일을 줄이고 더 많은 여가를 가질 수 있다.
- ③ 업무수행으로 인해서 발생하는 위험을 플랫폼 제공 업체가 감당하게 된다.
- ④ 온라인 글로벌 노동 시장을 통해 더 높은 임금을 받을 수 있다.



참고문헌

1. Policy Horizons Canada. Canada and the changing nature of work. Policy Horizons Canada (Government of Canada), Ottawa. 2016. <http://www.horizons.gc.ca/en/content/canada-and-changing-nature-work>. Accessed Dec 15, 2018
2. Bajwa U, Knorr L, Di Ruggiero E, Gastaldo D, Zendel A. 2018. Towards an understanding of workers in the global gig economy. Global Migration and Health Initiative. <https://www.giomhi.org/gigs>. Accessed Dec 15, 2018
3. Pauli Forma. Consequences of platform economy on occupational safety and health .Presentation at Nordic Conference on Working Life 2018 <https://www.slideshare.net/PauliForma/consequences-of-platform-economy-on-occupational-safety-and-health>. Accessed Dec 15, 2018
4. Marmot M, Bell R. Health inequities in a globalising world of work: Commission on Social Determinants of Health. Commission on Social Determinants of Health. ICOH. 2009. <http://www.occhealth.co.za/?/viewArticle/1036>. Accessed Dec 15, 2018
5. Manika J, Lund S, Robinson K, Mischke J, Deepa M. (2016). Independent work: choice, necessity, and the gig economy. McKinsey Global Institute. 2016 <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independentwork-choice-necessity-and-the-gig-economy>. Accessed Dec 15, 2018
6. Graham M, Hjorth I, Lehdonvirta V. Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. Transfer: European Review of Labour and Research, 2017 <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>. Accessed Dec 15, 2018
7. Manika J, Lund S, Robinson K, Mischke J, Deepa M. (2016). Independent work: choice, necessity, and the gig economy. McKinsey Global Institute. 2016 <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independentwork-choice-necessity-and-the-gig-economy>. Accessed Dec 15, 2018
8. Uttam Bajwa , Denise Gastaldo, Erica Di Ruggiero, Lilian Knorr. The health of workers in the global gig economy. *Globalization and Health* (2018) 14:124. [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6299501/pdf/12992\\_2018\\_Article\\_444.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6299501/pdf/12992_2018_Article_444.pdf) Accessed Dec 15, 2018
9. Tran M, Sokas RK. The gig economy and contingent work. *J Occup Environ Med*. 2017;59:63–6.
10. ILO – International Labour Organization, ‘From precarious work to decent work: outcome document to the workers’ symposium on policies and regulations to combat precarious employment’, International Labour Organization, Geneva, 2012
11. Belin, A., Zamparutti, T., Tull, K., Hernandez, G. & Graveling, R., ‘Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers’, European Parliament, 2011 [www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201108/20110829ATT25418EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201108/20110829ATT25418EN.pdf). Accessed Dec 15, 2018
12. Benach J, Muntaner C. Precarious employment and health: developing a research agenda. *J Epidemiol Community Health*, 2007;61:276–7.
13. Sargeant, M., Giovannone, M., *Vulnerable Workers – Health, safety and well-being*. Gower Publishing, 2009
14. Belin, A., Zamparutti, T., Tull, K., Hernandez, G. & Graveling, R., ‘Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers’, European Parliament, 2011. [www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201108/20110829ATT25418EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201108/20110829ATT25418EN.pdf) . Accessed Dec 15, 2018



참고문헌

15. Leka, S. & Jain, A., 'Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview', World Health Organization (WHO), Geneva, 2010
16. Leka, S. & Jain, A., 'Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview', World Health Organization (WHO), Geneva, 2010
17. EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, 'Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013–2020, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2013
18. Kieselbach, T., Armgarth, E., Bagnara, S., Elo, E.-L., Jefferys, S., Joling, C., Kuhn, K., Nielsen, K., Popma, J., Rogovsky, N., Sahler, B., Thomson, G., Triomphe, C.-E., Widerszal-Bazyl, M., Health in restructuring: Innovative approaches and policy recommendations, Hampf, München-Mering, 2009
19. Marmot M, Bell R. Health inequities in a globalising world of work: Commission on Social Determinants of Health. Commission on Social Determinants of Health. ICOH. 2009. <http://www.occhealth.co.za/?/viewArticle/1036>. Accessed Dec 15, 2018
20. Berkowitz D, Smith R. 2016. On-demand workers should be covered by workers' compensation. National Employment Law Project, The rights on demand series. <http://help.org/content/uploads/Policy-Brief-On-Demand-Covered-Workers-Compensation.pdf>. Accessed Dec 15, 2018
21. Rousseau DM, Libuser C. 1997. Contingent workers in high risk environments. Calif Manag Rev 39(12):103 – 123.
22. Thebaud-Mony A. 1999. Contracting and subcontracting by the French nuclear power industry. Int J Occup Environ Health 5(4):296 – 299.
23. Boden L, Spieler EA, Wagner G. 2016. The changing structure of work: Implications for workplace safety and health in the US. United States Department of Labor/Occupational Safety and Health Administration. [http://www.dol.gov/asp/evaluation/completed-studies/Future\\_of\\_Work\\_the\\_implications\\_for\\_workplace\\_health\\_and\\_safety.pdf](http://www.dol.gov/asp/evaluation/completed-studies/Future_of_Work_the_implications_for_workplace_health_and_safety.pdf). Accessed Dec 15, 2018
24. Kochan TA, Smith M, Wells JC, Rebitzer JB. 1994. Human resource strategies and contingent workers: The case of safety and health in the petrochemical industry. Hum Resour Manag 33(1):55 – 77.
25. Aronson G. 1999. Contingent workers and health and safety. Work Employ Soc 13(3):439 – 459.
26. Occupational Safety and Health Administration and National Institute for Occupational Safety and Health. 2015. Protecting temporary workers. <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2014-139/pdfs/2014-139.pdf>. Accessed Dec 15, 2018.
27. Cummings KJ, Kreiss K. 2008. Contingent workers and contingent health. JAMA 299(4):448 – 450.
28. Anderson DN. Wheels in the head: ridesharing as monitored performance. Surveill Soc. 2016;14:240 – 58.
29. De Stefano V. The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". Comp Labor Law Policy J. 2015
30. National Institute for Occupational Safety and Health. 2015. Addressing the hazards of temporary employment. NIOSH Science Blog. <http://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2015/06/16/temp-workers/>. Accessed Dec 15, 2018

31. 이찬주 기자, 천건호 기자. 권리의 그늘 속 '플랫폼 노동자' 지켜지지 않는 그들의 노동기본권. 연세춘추. 2018.05.28. <http://chunchu.yonsei.ac.kr/news/articleView.html?idxno=24212>. Accessed Dec 15, 2018
32. Graham M, Shaw J. Towards another world of work. In: Graham M, Shaw J, editors. Towards a fairer gig economy; 2017. [http://ia800605.us.archive.org/26/items/Towards-a-Fairer-Gig-Economy/Towards\\_A\\_Fairer\\_Gig\\_Economy.pdf](http://ia800605.us.archive.org/26/items/Towards-a-Fairer-Gig-Economy/Towards_A_Fairer_Gig_Economy.pdf). Accessed Dec 15, 2018
33. Codagnone, C. & Abadie, F. & Biagi, F. 2016. The Future of Work in the “Sharing Economy”: Market Efficiency and Equitable Opportunities of Unfair Precarisation?, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN, Seville: Institute for Prospective Technological Studies.
34. Huws, U & Spencer, N.H. & Joyce, S. 2016. Crowd Work in Europe. Preliminary Results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands, Brussels: FEBS Studies.
35. Sundararajan, A. 2016. The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism, Cambridge, MA: MIT Press.
36. Cappelli P. 1999. Career jobs are dead. *Calif Manage Rev* 42(1):146–167.
37. Karoly LA, Panis CWA. 2004. The 21st century at work: Forces shaping the future workforce and workplace in the United States. RAND Corporation.
38. Cappelli P, Keller JR. 2012. A study of the extent and potential causes of alternative employment arrangements. *Ind Labor Relate Rev* 66(4):873–901.
39. Hatton E. 2013. The rise of the permanent temporary economy. *New York Times*. [http://opinionator.blogs.nytimes.com/2013/01/26/the-rise-of-the-permanent-temp-economy/?\\_r=0](http://opinionator.blogs.nytimes.com/2013/01/26/the-rise-of-the-permanent-temp-economy/?_r=0). Accessed Dec 15, 2018
40. Hill S. 2015. Raw deal: How the uber economy and runaway capitalism are screwing American workers. New York: St. Martin's Press.
41. Weil D. 2014. The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it. Cambridge, MA: Harvard University Press.
42. Stone KWW. 2004. From widgets to digits: Employment regulation in the changing workplace. New York, NY: Cambridge University Press.
43. Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavidea FG, Benach J. 2010. The employment precariousness scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occup Environ Med* 67:548–555.
44. Benach J, Puig-Barrachina V, Vives A, Tarafa G, Muntaner C. 2012. The challenge of monitoring employment-related health inequalities. *J Epidemiol Community Health* 66(12):1085–1087.
45. Sauter SL, Brightwell WS, Colligan MJ, Hurrell J, Katz T, LeGrande DE, Lessin N, Lippin RA, Lipscomb JA, Murphy LR, et al. 2002. The changing organization of work and the safety and health of working people. DHHS (NIOSH) Publication No. 2002–116.