

# 특고 · 플랫폼 노동자 권리보호 방안

박수민\*

플랫폼 노동의 등장 이후 비전형 노동자가 급증하면서 비전형 노동자 보호와 권리보장에 대한 요구가 늘어나고 있으며, EU나 ILO를 통해 구체화되고 있다. 최근의 흐름을 살펴보면 비전형 노동자 권리보장의 방향은 일하는 방식의 다양성과 유연성을 유지하되 오분류는 적극적으로 시정하고, 권리의 확장을 통해 노동자의 삶의 안정성을 도모하는 것으로 모이고 있다. 이러한 흐름과 원칙 속에서, 보다 구체적으로 1) 이해대변을 위한 노동3권의 보장과 대화 구조의 마련, 2) 도급노동자의 공정한 보수기준, 3) 일하는 방식을 바꾸고 있는 AI, 알고리즘 등 기술과 데이터에 대한 권리와 규율이 필요하다.

## 1. 논의의 배경

이재명 대통령은 대선 과정에서 노동존중 및 권리보장과 관련한 첫 번째 공약으로 자영업자, 특수고용 및 플랫폼 노동자 등 일하는 모든 사람들의 일터 권리를 보장하는 기본법을 제정하고, 위장 자영업자에 대한 오분류를 시정하기 위해 근로자 추정제도를 도입하겠다고 밝혔다. 인적용역 사업소득 원천징수 대상자가 847만 명에 달하고, 산재보험이 적용되는 노무제공자의 규모가 170만 명<sup>1)</sup>으로 늘어난 상황에서, 대통령 시행령을 통해 직종을 확대하는 방식의 한계가 뚜렷한 만큼 보편적인 권리보장 체계가 필요한 시점이다.

비전형 노동자의 권리보장 방안을 마련하는 것은 세계적인 추세이기도 하다. 플랫폼 기술의 등장 이후 이들의 규모가 급속히 늘어나면서, 2010년대 후반부터 이와 관련한 구체적인 정책들

\* 한국노동연구원 부연구위원(sumin\_park@kli.re.kr).

1) 2023년 6월 기준으로(근로복지공단 통계연보) 산재보험이 적용되는 노무제공자의 규모는 약 80만 명이며, 고용노동부는 2023년 7월 산재보험 전속성 기준 폐지에 따라 92만 5천 명 정도가 추가 편입될 것으로 예측하였다.

이 등장하고 있다. 이들을 근로자로 추정 혹은 분류하여 오분류를 시정하려는 접근, 근로자 지위와 별도로 기업 및 사회복지 제도를 통해 사회보험, 휴가 등의 복지를 보장하는 접근, 마지막으로 노동권의 보호 범위를 넓혀 플랫폼 노동자에게도 보편적 권리를 보장하는 접근이 이뤄지고 있다. 세 가지 접근은 서로 배타적인 것이 아니며, 동시에 추진되면서 서로를 보완하고 있다.

플랫폼 노동자의 권리보장과 관련하여 살펴볼 만한 국제 규범은 2024년 통과된 유럽연합의 '플랫폼 노동의 근로조건 개선에 관한 지침'(이하 EU 플랫폼 노동 지침)과 2025년 ILO 총회에서 논의한 플랫폼 노동의 국제기준이다. 2025년 ILO 총회 논의 결과를 바탕으로 논의를 진전시켜 2026년 총회에서 플랫폼 노동의 국제기준에 대한 협약과 권고문을 채택하기로 결정했다. EU 플랫폼 노동 지침과 ILO의 플랫폼 노동의 국제기준 모두 오분류를 방지하기 위해 고용상태의 추정을 비롯한 조치와 더불어 산업안전, 노동권, 자동화 시스템에 대한 권리 보장, 분쟁 조정 체계의 정립을 요구하고 있다. 여기에 더해 ILO에서 논의하고 있는 내용은 근로시간과 보수, 사회보장, 직업교육, 이민자 보호, 투명한 계약 등을 포함한다. 이처럼 폭넓게 권리를 확장하는 것은 플랫폼 노동자를 비롯한 비전형 노동자의 수가 급증하고 있을 뿐 아니라 새로운 업종으로의 확대도 빠르게 일어나고 있으며, 앞으로도 이러한 경향이 지속될 것으로 예상되기 때문이다.

노동시장의 변화와 이에 따른 국제적 규범의 대응을 정리하면, 비전형 노동자 권리보장의 방향은 일하는 방식의 다양성과 유연성을 유지하되 오분류는 적극적으로 시정하고, 권리의 확장을 통해 노동자의 삶의 안정성을 도모하는 것이다. 이제 준비 중인 한국의 비전형 노동자 권리 보장 및 보호대책 역시 이러한 방향을 견지하면서, 1990년대 이후 이어진 특고노동자 보호대책의 흐름을 고려하면서 이뤄져야 한다. 그러나 대선 공약 및 현재 논의되고 있는 일터 권리 기본법에는 1990년대 이후 이어져 온 특고 노동자 보호를 둘러싼 쟁점과, 2010년대 이후 등장한 플랫폼이 제기하는 새로운 문제를 포괄하기 위해서 보장되어야 할 핵심적 권리 및 조건이 빠져 있다.<sup>2)</sup> 이 글은 먼저 특고·플랫폼 노동자의 이해대변을 위한 노동3권의 필요성을 짚고 이를 보장하기 위한 방식으로 사회적 대화의 병행을 제안한다. 이후 구체적인 안건으로 도급노동자의 공정한 보수기준 마련과 AI, 알고리즘 등 기술과 데이터에 대한 권리와 규율에 대해 다룬다.

## II. 이해대변을 위한 노동3권의 보장과 대화의 구조

일터 권리 기본법은 구체적인 권리의 정도나 내용을 따지는 것이 아니라 일하는 모든 사람에게 보장되어야 할 권리를 폭넓게 확인하는 기본법이다. 따라서 구체적인 문제는 개별법의 입법

2) 관련한 법안이 마련되지 않은 상황이어서, 이 글은 21대 대통령선거에 제출된 공약 내용을 토대로 작성하였다.

을 통해 해결해야 하는데, 이 경우 노동자들의 이해를 어떤 구조와 방식으로 대변할 것인지가 핵심적인 쟁점으로 제기될 수밖에 없다. 그러나 일터 권리 기본법뿐 아니라 노동 관련한 공약사항에서 비전형 노동자의 이해대변을 위한 노동3권의 보장에 대한 내용은 다뤄지지 않고 있다.

특고·플랫폼 등의 비전형 노동자에게 보편적 권리를 확인하더라도 그것이 실현되는 구체적인 모습은 업종의 특성에 따라 달라질 것이기에, 교섭력의 불균형을 보완하기 위한 장치로서 노동권의 보장이 필요하다(정홍준, 2019). EU 플랫폼 노동 지침에서는 사회적 대화의 조건으로 강력하고 독립적인 노동조합이 필요하다고 언급하고 있으며, 프랑스의 경우 2016년에 이미 노동법전 개정을 통해 노동3권을 비롯한 권리를 보장하고 있다. 사회적 대화 파트너로서 노동조합이 중요한 이유는 특고, 플랫폼이라는 노동 형태 안에서도 업종별로 일을 조직하는 방식, 기술적 특성, 노동력 구성, 보수 지급 방식, 산업안전상의 주요 이슈, 소득과 비용구조 등이 크게 다르기 때문이다. 특고·플랫폼 노동 정책은 음식배달을 비롯한 물류업을 중심으로 논의가 이뤄지는 경향이 있는데, 돌봄, 청소 등 여성 중심의 업종에서도 비전형 노동이 확산하고 있는 만큼, 여러 업종의 특성을 염두에 두어야 한다.

노동조합은 특고·플랫폼 노동자들이 현실에서 마주하는 문제를 의제화하고, 사회보험과 단체협약을 통해 비전형 노동자의 권리를 확장하는 실질적인 통로로 작동해 왔다. 2008년 산재보험법 개정을 통해 특수형태근로종사자에 대한 특례제도(125조)가 처음 시행되었을 때, 해당 특례는 보험설계사, 학습지 교사, 골프장 캐디, 레미콘 기사 4개 직종에 적용되었다. 네 직종에서 노동조합이 노동조건과 관련된 문제를 적극적으로 제기해 온 덕이다.<sup>3)</sup> 1990년대 이후 학습지 교사, 가전제품 방문점검원, 가전제품 설치수리, 택배, 대리운전, 음식배달, 디지털콘텐츠 등 다양한 업종에서 노동조합이 설립됐다.<sup>4)</sup> 노동조합은 단체협약을 통해 근로기준법이 적용되지 않는 비전형 노동자의 휴식권, 모성보호 등의 권리를 실현해 왔다(손연정 외, 2024). 특고·플랫폼 노동자의 노동권 역시 이들 노동조합의 활동과 그 과정에서 쌓아온 다양한 판례를 통해 확장되어 왔다.

다만 특고·플랫폼 노동자의 노동3권의 구체적 모습과 방식에 대해서는 유연한 접근이 필요하다. 파업은 여전히 강력한 단체행동 수단이지만 특정한 작업장에 모여서 일하지 않는 특고·플랫폼 노동자들의 단체행동은 파업 이외에 다양한 방식으로 전개될 수 있다. 청년유니온, 알바노조와 같은 2010년대 이후 등장한 불안정노동자 이해대변단체는 준노조(Quasi Union) 형태의 모습을 띠면서, 범사회적 연대를 강조한다. 또한 특고·플랫폼 노동자는 하나의 회사에 전속되

3) 경사노위 특고특위의 위원으로 골프캐디 노조가 조직되어 있던 전국여성노조가 참여했으며, 각 업종의 노동조합이 당사자 의견 청취 과정에 참여했다.

4) 특고업종 노동조합은 1990년대부터 활동했으나, 설립인가는 오랜 투쟁을 거쳐 받을 수 있었다. 특고 업종 최초로 결성된 노동조합은 1989년 유성CC 골프캐디 노조다. 유성구청이 노동조합설립신고증을 발급했다 취소했고, 이후 핵심조합원 해고가 이어졌다. 설립신고수리 취소처분을 취소해달라는 행정소송은 14년 뒤인 1993년에야 골프캐디는 노동조합법상 근로자에 해당한다는 대법원 판결로 마무리되었다.

어 있지 않기 때문에 산업 단위의 규범이 더욱 중요하다. 2025년 ILO 총회 논의 결과를 반영한 국제지침 제안문은 모든 플랫폼 기업에 이 지침이 적용된다고 명시하며 시작한다. 노동자의 이동성을 고려하면 업종 수준에서 노동조건이 규율될 필요가 있으며, 모든 기업이 참여하지 않을 경우 기준을 지키지 않는 기업이 오히려 규제 차익을 누리게 돼 사회적 합의가 형해화된다.

따라서 업종 수준의 사회적 대화와 사업장 수준의 개별 교섭을 병행하는 대화 구조를 더욱 적극적으로 고려할 필요가 있다. 특고·플랫폼 직종 중 개별 사업장 전속성이 낮고, 하청계약으로 고용관계가 복잡한 택배업, 화물업의 경우 이미 비슷한 방식을 취하고 있다. 택배는 과로사 문제 해결을 위한 사회적 대화에서 휴일과 노동시간, 사회보험, 산업안전 등의 틀을 정하고 개별 교섭을 병행한다. 화물의 경우 일몰 후 재도입 논의가 이뤄지고 있는 안전운임제가 노사정이 모두 모여 노동조건과 산업안전의 기준을 정하는 사회적 대화의 성격을 띤다. 택배, 음식배달의 경우 2024년부터 을지로위원회 중심으로 사회적 대화가 진행되고 있기도 하다. 실질적인 협상이 가능한 대화 구조가 열려 있어야 노사관계가 갈등보다 협력으로 흐를 수 있다. 개별 사업장과 엄격한 고용관계에 국한된 기존의 노동조합, 단체협약의 문법을 뛰어넘어 특고·플랫폼 노동자가 일하는 방식에 걸맞은 노동조합, 단체협약의 방법과 가능성에 대한 고민이 앞으로 진행되어야 한다(박명준 외, 2014; 정홍준 외, 2019).

### III. 공정한 보수의 기준

특고·플랫폼 노동자 보호를 위한 권리보장의 현안에서 시급하게 다뤄야 할 문제 중 하나는 공정한 보수의 기준을 설정하는 것이다. 특고·플랫폼 노동자에게도 최저시급을 보장하라는 노동계의 주장이 해마다 최저임금심의위원회에서도 제기되고 있으나 논의가 공전하고 있다. 현재 제시되어 있는 일터 권리 중에도 수행한 노동에 대한 공정한 보상을 받을 권리가 포함되어 있다. 다만 특고, 플랫폼, 프리랜서 등 비정형 노동자의 경우 대체로 도급 방식으로 일을 하기 때문에, 적정 시급을 어떻게 계산할 것인지, 적정 소득을 보장할 수 있는 단위 작업의 보수 수준은 얼마가 되어야 하는지 자체가 논의의 대상이다. 현재로서는 이들의 노동과정과 그 가치 책정에 대한 기준이 없기 때문이다.

공정한 보수의 기준을 세우기 위해서는 노동과정에 대한 측정 및 이와 관련한 데이터의 확보가 필요하다. 먼저 필요한 것은 근로시간에 대한 실측이다. 2019년 EU 사법재판소는 사용자에게 각 근로자의 일일 근로시간을 측정할 의무가 있다고 판단했고, 영국, 대만 등도 사용자가 근로시간을 기록해야 한다(권오성, 2025). 근로시간 측정이 어려운 경우 최저 공임을 보장하거

나, 혹은 영국의 공정단가제처럼 시간당 기준 작업량을 구해서 단가를 역산할 수도 있다. 영국의 공정단가제에서는 먼저 시간당 평균 작업량을 구한 뒤, 저숙련 노동자를 고려해 작업량을 하향하는 보정을 거친다. 평균 시간당 작업량이 10개라면 기준 작업량은 9개로 보정하는 것이다. 이후 최저시급을 기준 작업량으로 나누어, 최저시급을 보장하기 위한 단가를 계산한다.

OECD를 비롯한 국제기구에서는 기초적인 노동통계 및 산업안전과 관련한 데이터를 당국과 공유하는 정책을 제안하고 있다(OECD/ILO/European Union, 2023). 플랫폼 기업의 데이터로 노동시장 규모, 소득수준 등의 노동시장 특성을 파악할 수 있고, 노동시간도 정확하게 계산할 수 있기 때문이다. 뉴욕시는 플랫폼 기업이 제출한 대기시간, 노동시간, 보수액 등의 데이터를 기반으로 플랫폼 노동자의 적정 보수액 산식을 제시하고 있다. 뉴욕시는 최저시급에 비용을 더한 금액을 플랫폼 노동자의 최저시급 기준으로 제시하고 있으며, 기준 시급에 노동시간을 곱해 보수액을 산정한다.<sup>5)</sup> 뉴욕시의 사례는 플랫폼 경제에서 기초적인 노동통계를 확인하고 정책을 수립하기 위해서, 플랫폼 기업의 데이터가 노동통계 체계에 포함되어야 한다는 점을 보여준다.

비전형 노동자의 보수액을 산정할 때 고려해야 할 또 다른 요인은 금전적·시간적 비용이다. 일을 하기 위해 본인이 지출하는 경비나 보험료 등은 경비율 산정에 포함될 수 있으나 시간적 비용은 거의 계산되지 못하고 있다. 비전형 노동자들이 부담하는 대표적인 시간 비용은 대기시간과 이동시간이다. 뉴욕시의 계산에 따르면 뉴욕시 음식배달 노동자는 전체 노동시간의 40%를 대기하는 데 쓰고 있다. 호출형 서비스의 경우 대기 중인 유희인력이 많을수록 서비스 속도가 빨라지기 때문에 회사는 인력모집을 적극적으로 하고 결과적으로 대기시간이 늘어나게 된다(박수민, 2021). 뉴욕시는 대기시간을 노동시간에 포함하지는 않고 있으나, 유효운행률<sup>6)</sup> 개념을 통해 간접적으로 노동자에게는 대기시간에 대한 보상을 제시하고 기업에는 대기시간 관리 책임을 지운다. 뉴욕시의 음식배달 노동자의 보수 계산식은 대기시간이 늘어나면 회사가 지급해야 할 보수액이 늘어나는 구조로 되어 있어, 회사가 대기시간을 관리할 유인을 만들어낸다.

대기시간과 더불어 노동자들이 부담하고 있는 또 다른 비용은 이동시간이다. 특고·플랫폼 노동자의 경우 야외 이동노동자가 많은데, 이동시간은 노동시간에 포함되지 않고 있다. 가정방문점

5) 뉴욕시 음식배달노동자 보수의 열개는 '기준 시급×노동시간'으로 도출된다. 기준 시급은 사회보험 비용과 개인적으로 부담하는 비용 등을 합산한 뒤, 멀티애플링(한 명의 노동자가 여러 앱을 동시에 사용하는 것)의 효과를 감안하여 하향하여 계산하며 물가 인상에 따라 조정한다. 2025년 4월 기준금액은 \$21.44이다. 기업은 두 가지 방식으로 보수를 지급할 수 있는데, 두 가지 방식에 모두 대기시간이 고려된다. ① 표준모델에서 개별 노동자의 노동시간은 주문 수락 이후 운행시간으로 대기시간을 포함하지 않는다. 그러나 기업이 노동자에게 지급해야 하는 보수 총액은 '기준 시급×(대기시간+운행시간)'으로 계산하며, 개별 노동자에게 지급한 보수액의 총합은 대기시간을 포함한 보수 총액보다 많아야 한다. ② 대체 모델에서는 보수 총액의 기준이 적용되지 않는 대신 개별 노동자의 노동시간이 조정된다. 대체모델에서의 노동시간은 운행시간을 유효운행률로 나누어 상향한다. 예를 들어, 운행시간이 10 시간이라면 노동시간은 유효운행률 0.6을 반영한 노동시간은 16.7시간이다. 대체모델은 전체 유효운행률이 53% 이상인 기업만 채택할 수 있다.

6) 운행시간과 대기시간을 합한 시간 중 운행시간의 비율. 유효운행률=운행시간÷(운행시간+대기시간)

검 노동조합인 LG케어솔루션지회는 단체협약을 통해 고객이 일방적으로 약속을 취소하는 경우 '헛걸음 보상제'를 통해 시간적 손실을 보상하고 있다. 보수액이 도출되는 과정을 설계하고, 이에 대한 신뢰를 확보하는 것이 비전형노동자들이 공정하게 보상을 받을 수 있는 전제조건이다.

#### IV. 기술과 데이터에 대한 권리와 규율

기술이 노동에 미치는 영향은 플랫폼 노동에 대한 사회적 대화에서는 다뤄야 할 핵심적인 내용이다. 현재 플랫폼 경제에서 언급되는 알고리즘 관리는 특정한 기술이 아니라 기술을 활용한 기업의 관리 기법이다. 따라서 알고리즘과 노동의 관계는 기술적인 설명과 더불어 임금, 노동 통제, 노동시간 등 노동문제에 대한 해법과 함께 이뤄져야만 한다.

EU 플랫폼 노동 지침, ILO 국제기준 등에서 나타나는 국제 규범의 최근 경향은 AI, 알고리즘 등 자동화된 시스템에 대해 노동조건을 직접적으로 형성하는 것으로 바라보고 있으며, 따라서 이와 관련된 권리를 집합적인 수준에서 보호하고자 한다. EU 플랫폼 지침은 알고리즘을 비롯한 자동화된 통제 방식과 관련하여 영향평가, 투명성, 설명가능성, 개인정보보호 등 사업자의 책임을 확인하고 있으며, 노동조합 및 이해대변단체, 정부는 이와 관련한 정보를 요구하고 확인할 수 있다고 명시하고 있다. 특히 알고리즘 관리와 관련하여 정부와 노동조합은 자동화된 의사결정 시스템의 작동방식과 범위에 대한 설명, 알고리즘의 주요 매개변수에 대한 설명, 계정해지 등의 결정과 관련한 근거 등을 기업에 요구할 수 있다. ILO 국제기준에도 자동화된 시스템 사용으로 인한 영향에 대한 내용이 포함되어 있다.

기술이 노동에 미치는 영향이 노동권 보호의 쟁점이 된 이유는 플랫폼 기업들이 기존 노동 관행에서 벗어나는 알고리즘 관리 방식을 유연하게 내놓기 때문이다. 노동자들에게 구독료를 받고 더 좋은 배차를 받을 수 있는 상품을 판매한다든지, 하나의 일감을 여러 명에게 동시에 제시하고 가장 빨리 클릭한 사람에게 배정하는 등의 알고리즘 관리 방식이 최근 여러 나라에서 나타나고 있다(오민규, 2025). 게다가 이러한 알고리즘 관리 방식의 변경은 사전 안내 없이 자주 일어나는데, 노동자들은 이러한 알고리즘 변경이 안전과 소득에 중대한 영향을 미친다고 항의하고 있다.

또 다른 이유는 플랫폼 경제 참여자들 사이에 심대한 정보비대칭이 존재한다는 것이다. 많은 플랫폼 기업의 기술 및 사업의 설계 자체가 기업이 정보를 독점하는 구조로 이루어져 있고, 네트워크 효과가 독점구조의 영향력을 더욱 키운다(박수민, 2022). 정보비대칭 문제를 해결하기 위해 뉴욕시는 시 당국이 플랫폼 기업을 규제하고 있다. 뉴욕시는 소비자 후생과 상점주의 수

입, 배달노동자 노동조건의 균형을 맞추기 위해 배달플랫폼에 소비자, 상점, 배달노동자와 관련한 데이터를 매달 제출할 것을 요구하고 있으며, 기업에서 제출한 데이터를 기준으로 플랫폼 기업을 규율하고 소비자, 상점, 노동자에 대한 정책을 마련하고 있다.

일터에 적용되는 알고리즘과 관련한 정책 중 가장 우선되는 것이 투명성 확보로 정보공개, 설명의무 등으로 구체화된다. 이때 투명성은 알고리즘의 설계·제작·수정에서부터 알고리즘의 작동 원리, 활용, 데이터 관리에 이르기까지 전반에 적용되는 원칙이다. 투명성 관리를 통해 이해당사자인 노동자에게 정보를 제공할 수 있고, 나아가 알고리즘 실패에 대한 대응이 가능하다. 알고리즘의 실패로 손해가 발생한 경우, 관련한 정보를 밝혀야 그 이유와 책임소재를 따질 수 있다(손도일·김명훈, 2021). 투명성 관리는 플랫폼 노동에 국한되는 것이 아니라 소비자 및 일반 시민을 대상으로 하는 기술에 적용되는 기본적인 요구이다. 또 다른 정책으로 영향평가를 꼽을 수 있는데, 이는 알고리즘이 초래하는 위험의 영역과 정도를 파악하고 결과에 따른 조치를 마련하는 것이다. 캐나다에서는 행정부에서 사용하는 공공서비스 알고리즘에 대한 영향평가를 실시하고 있다. EU 플랫폼 지침에서는 개인정보와 안전보전에 대한 영향평가를 언급하고 있다. 한국의 산업안전보건법에서 유해요인이 화학물질이나 기계에 치중된 데 반해 알고리즘이라는 전자적 통제가 안전보전에 영향을 미칠 수 있다고 규정하고 있다. 마지막으로 위에서 언급한 뉴욕시의 사례처럼 정확하고 효과적인 노동통계 작성을 위한 데이터 공유를 쫓을 수 있다. 우리의 경우 「지능정보화기본법」과 「인공지능기본법」에는 이미 투명성의 원칙, 영향평가, 데이터의 유통과 활용에 대한 내용이 포함되어 있다.

AI 시대의 노동 현장에서 벌어지는 기술과 데이터의 영향력은 과거와 비교할 수 없이 침습적이고 광범위하다. 2023년 미국 할리우드 작가 노조와 배우 노조는 원작자의 허가 없이 작품이 AI 학습을 위해 사용되는 것에 반대하는 파업을 진행했고, 관련 내용이 포함된 협약안을 타결했다. 문화산업의 경우 저작권이라는 개념에 기댈 수 있지만, 콜센터를 비롯한 서비스업 노동 현장에서는 자신의 업무 방식, 판단기준을 AI에 전수하는 노동이 한창 진행되고 있다. 인간 노동자가 학습시킨 챗봇은 자신을 교육시킨 노동자의 자리를 대체한다. 업무능력과 데이터를 AI에 넘기는 것, AI에 의한 업무평가와 인사조치, 업무의 데이터화를 위해 요구되는 과도한 데이터 수집과 개인정보 공개요청 등이 상시로 벌어지고 있다. 협소하게 정의되어 있는 프라이버시를 넘어 AI윤리지침, AI권리를 노동현장에 적용하기 위한 방안이 필요하다. [KLI](#)

## [참고문헌]

권요성(2025), 「헌법상 근로자 개념의 재인식과 도급제 근로자의 임금보호」, 특고·플랫폼노

- 동자 적정임금 보장방안 국회토론회(2025. 6. 12.)
- 박명준·권혜원·유형근·진숙경(2014), 『노동이해대변의 다양화와 새로운 노사관계 형성 과정』, 한국노동연구원.
- 박수민(2021), 「플랫폼 배달 경제를 뒷받침하는 즉시성의 문화와 그림자 노동」, 『경제와 사회』 130, pp.208~236.
- \_\_\_\_\_(2022), 「플랫폼 경제의 부상과 노동과정의 변화」, 연세대학교 박사학위논문.
- 손도일·김명훈(2021), 「알고리즘 통제 : 투명성의 구체적 기준」, 『DAIG Magazine』, 2021. 9. 2.호, pp.50~67.
- 손연정·박수민·이진영·문준혁(2024), 『휴가의 경제적 효용 분석과 휴가 활성화 방안 연구』, 한국노동연구원.
- 정홍준(2019), 「특수형태 고용종사자의 현황과 실태」, 『사회적 대화』 9, pp.44~51.
- 정홍준·노성철·이정희·조혁진·황선웅(2019), 『고용관계 다변화와 노동자의 이해대변』, 한국노동연구원.

OECD/ILO/European Union(2023), *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>.

#### <홈페이지>

- ILO 플랫폼노동 국제기준 커미티 홈페이지(<https://www.ilo.org/international-labour-conference/113th-session-international-labour-conference/committees-113th-session-international-labour-conference/standard-setting-committee-decent-work-platform-economy>)
- EU 문서 온라인데이터베이스(<https://eur-lex.europa.eu/>)
- 뉴욕시 음식배달 최저보수 관련 홈페이지(<https://www.nyc.gov/site/dca/workers/Delivery-Worker-Public-Hearing-Minimum-Pay-Rate.page>)
- 캐나다 정부 알고리즘 영향평가 소개 페이지(<https://www.canada.ca/en/government/system/digital-government/digital-government-innovations/responsible-use-ai/algorithmic-impact-assessment.html>)

#### <신문기사>

- 오민규, 「기어가는 규제, 날고 뛰는 플랫폼 ... 전 세계를 휘젓는 플랫폼의 '범망 피해가기」(프레스리안, 2025. 7. 8.) <https://www.pressian.com/pages/articles/2025070710112955018>