

2026

Vol.

1

# 서울노동정책 Brief

## 정책이슈 01

프리랜서의 지속가능한 경력형성 및 노동시장 안정성 확보 방안

| 지혜순 | 서울노동권익센터 연구위원

## 정책이슈 02

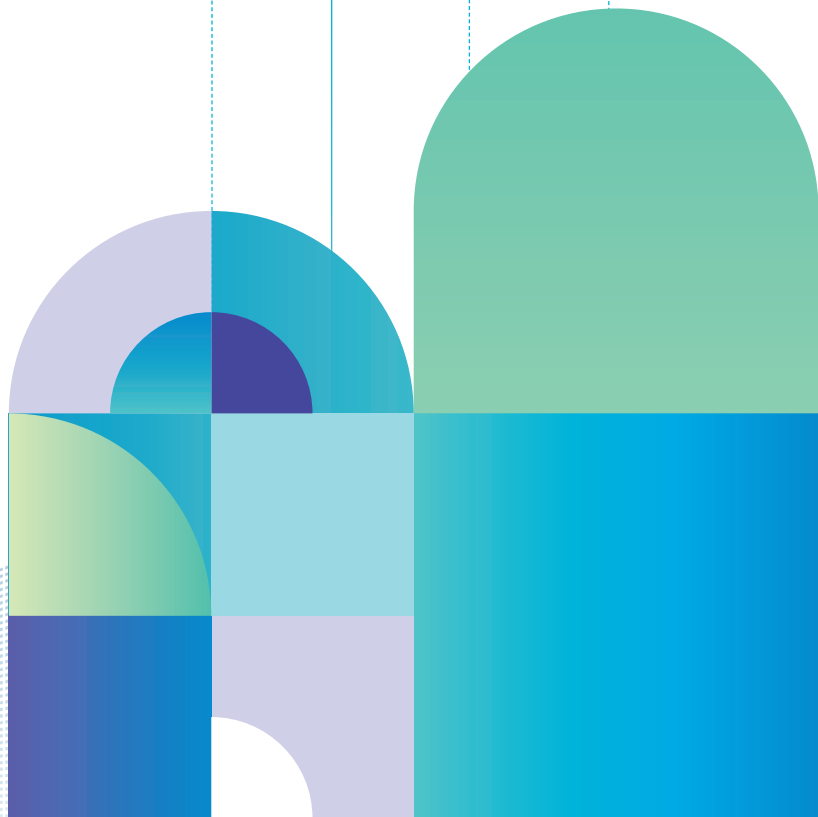
서울시 취약노동자 법률구조 제도

| 이기호 | 서울노동권익센터 법률지원팀장

## 정책이슈 03

배달 라이더, 빠른 속도의 대가: 안전보건 리스크 분석

| 최서연 | 한서대학교 안전보건학과 교수



# 프리랜서의 지속가능한 경력형성 및 노동시장 안정성 확보 방안

지혜순 서울노동권익센터 연구위원

## I 들어가며

최근 산업구조가 빠르게 변화하고 디지털 전환이 가속화 되면서 노동시장이 빠르게 재편되고 있다. 이에 따라 전통적인 정규직 중심의 고용관계에서 벗어나, 개인의 전문성과 역량을 기반으로 독립적으로 일하는 프리랜서, 깃 노동자 등 비정형 노동자의 비중이 확대되고 있다. 더불어 AI기술의 발전은 기존의 업무방식을 빠르게 변화시키며 프리랜서 고용의 확산을 가속화 하고 있다(Upwork, 2023).

그러나 다양한 분야에서 빠르게 증가하고 있는 프리랜서는 노동 유연성 이라는 긍정적 측면과 함께 고용 불안정성을 동시에 내포하고 있다. 특히, 불공정 계약, 낮은 노무단가, 사회보험 미적용 등의 문제로 많은 어려움을 겪고 있다. 이에 프리랜서들은 급격한 노동환경 변화에 대응하기 위하여 지속적인 전문지식과 기술습득, 경력 개발이 요구되고 있다. 그러나 이러한 상황에도 불구하고 프리랜서를 대상으로 한 체계적인 경력개발 지원과 경력관리 제도는 여전히 미흡한 실정이다.

또한, 플랫폼 기반 노동이 확산되면서 기존의 학위나 자격증 중심의 경력 인정 체계에 대한 한계를 드러내고 있으며, 노동자의 경력은 작업(task)과 기술(skill)의 축적 및 이동을 중심으로 형성되는 특징을 보인다. 이러한 작업 이력과 평판은 일감 확보와 소득 수준에 직접적인 영향을 미치며, 경력 형성의 핵심 요소로 작용한다(Pulignano et al., 2023). 이는 프리랜서의 경력을 기존 자격 중심 체계로는 충분히 반영하기 어렵다는 점을 시사한다.

이에 본 연구는 서울시 프리랜서 실태조사를 기초자료로 활용하여 프리랜서의 규모, 노동조건 및 업종별 특성을 종합적으로 분석하고 경력관리 지원을 위한 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

## II 서울시 프리랜서의 규모 및 직종선정

먼저 서울시 프리랜서의 변화를 파악하고자 지역별 고용조사 A형 인가용 자료를 활용하여 프리랜서의 규모를 파악하였다. 중분류 단위로 세분화하여 분석한 결과, 특정 직종에서 서울시 내 쏠림 현상이 더욱 두드러지게 나타났다. 특히, 법률 및 행정 전문직(69.0%), 법률 및 감사 사무직(66.7%), 과학 전문가 및 관련직(44.4%), 섬유·의복 및 가족 관련 기능직(41.3%), 문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직 프리랜서(38.1%)의 비율이 매우 높다. 이와 같은 쏠림 현상은 해당 직종이 공급하는 재화와 서비스의 수요가 서울 시내에 특히 많기 때문일 수도 있고, 집적의 경제가 상대적으로 강하기 때문일 수 있다.

\* 2024년 서울노동권익센터의 정책연구과제 '서울시 프리랜서 실태조사 연구' 보고서를 일부 발전시킨 것임

실태조사 직종은 통계자료와 연구진 및 전문가 자문을 통해 최종 선정하였다. 단계별로 보면 1단계에서는 전국 및 서울의 유형별 프리랜서 추정치를 바탕으로 소분류 수준의 직종을 선정하였고, 2단계에서는 선행연구와 연구진 검토를 통해 직종을 조정하였다. 3단계에서는 서울시 협의 및 전문가 자문을 통해 6개 직종(컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가, 문리·기술 및 예능 강사, 작가 및 언론 관련 전문가, 디자이너, 스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가, 돌봄 및 보건 서비스 종사자)을 선정하였다.

### III 서울시 프리랜서 6개 직종 조사결과

프리랜서의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 여성 비중이 다소 높고, 연령대는 40대가(32.1%) 가장 많았다. 최종학력은 대졸 이상이 63.4%로 다수를 차지하며, 소득수준은 200만원 미만인 28.4%가 가장 많았다. 이전 근로 이력 중 주된 일자리 지위의 경우, 처음부터 프리랜서가 388명(38.0%), 상용근로자가 269명(26.4%), 임시근로자가 202명(19.8%) 순이었다.

<표 1> 프리랜서의 사회인구학적 특성

(단위 : 명, %)

구분		빈도	비율
합계		1,020	100.0
성별	남성	460	45.1
	여성	560	54.9
연령	20대	88	8.6
	30대	289	28.3
	40대	327	32.1
	50대	242	23.7
	60대 이상	74	7.3
최종학력	고졸이하	60	5.9
	2~3년제(전문대) 졸업	105	10.3
	4년제 대학 졸업	647	63.4
	대학원(석사이상) 졸업	168	16.5
	기타·무응답	40	3.9
소득수준	200만원 미만	290	28.4
	200~300만원 미만	226	22.2
	300~400만원 미만	184	18.0
	400~600만원 미만	171	16.8
	600만원 이상	149	14.6

프리랜서 평균 활동기간은 7.8년(93개월)이었으며 활동기간 2~5년 미만의 프리랜서가 309명(30.3%)으로 가장 많았고, 5~10년 미만이 247명(24.2%), 10~15년 미만이 157명(15.4%), 2년 미만이 145명(14.2%) 순으로 나타났다. 또한, 연령이 높을수록, 최종학력이 높을수록, 소득수준이 높을수록 프리랜서의 평균 활동기간이 긴 것으로 나타났다.

<표 2> 사회인구학적 특성에 따른 프리랜서의 활동기간

(단위 : 명, %)

구분		2년 미만		2~5년미만		5~10년미만		10~15년미만		15~20년미만		20년 이상	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계/비율 평균		145	14.2	309	30.3	247	24.2	157	15.4	76	7.5	86	8.4
성별	남성	56	12.2	143	31.1	118	25.7	79	17.2	27	5.9	37	8.0
	여성	89	15.9	166	29.6	129	23.0	78	13.9	49	8.8	49	8.8
연령	20대	26	29.5	45	51.1	13	14.8	1	1.1	1	1.1	2	2.3
	30대	50	17.3	112	38.8	82	28.4	36	12.5	8	2.8	1	0.3
	40대	39	11.9	71	21.7	91	27.8	68	20.8	40	12.2	18	5.5
	50대	25	10.3	57	23.6	49	20.2	44	18.2	21	8.7	46	19.0
	60대 이상	5	6.8	24	32.4	12	16.2	8	10.8	6	8.1	19	25.7
최종학력	고졸이하	20	33.3	13	21.7	8	13.3	11	18.3	3	5.0	5	8.3
	2~3년제 졸업	16	15.2	34	32.4	17	16.2	19	18.1	8	7.6	11	10.5
	4년제 졸업	93	14.4	205	31.7	173	26.7	84	13.0	42	6.5	50	7.7
	대학원 졸업	10	6.0	45	26.8	38	22.6	40	23.8	17	10.1	18	10.7
	기타·무응답	6	15.0	12	30.0	11	27.5	3	7.5	6	15.0	2	5.0
소득수준	200만원 미만	61	21.0	82	28.3	62	21.4	44	15.2	18	6.2	23	7.9
	200~300만원 미만	31	13.7	82	36.3	51	22.6	31	13.7	11	4.9	20	8.8
	300~400만원 미만	22	12.0	62	33.7	39	21.2	30	16.3	17	9.2	14	7.6
	400~600만원 미만	14	8.2	45	26.3	56	32.7	28	16.4	14	8.2	14	8.2
	600만원 이상	17	11.4	38	25.5	39	26.2	24	16.1	16	10.7	15	10.1

프리랜서 선택 이유를 살펴보면 ‘근로 유연성 확보’가 310명으로 가장 많았고, ‘조직 생활이 안 맞아서’ 166명, ‘프리랜서가 본인의 적성과 흥미에 잘 맞아서’ 147명 순으로 나타났다. 이는 프리랜서 활동의 지속성이 개인의 인적자본 수준과 밀접하게 연관되어 있음을 보여주는 동시에, 조직 중심 근무환경에 대한 부적응과 개인의 적성·흥미 부합이 주요 선택 요인으로 작용하고 있음을 시사한다.

일감(프로젝트)을 찾는 방식은 ‘개인 네트워크’가 35.9%로 가장 많았고, 다음으로는 ‘잡 포털 사이트’ 18.4%, ‘온라인 커뮤니티’ 16.6% 순으로 나타났다. ‘개인 네트워크를 통해 일감’을 찾는 비율은 디자이너(48.5%), 작가 및 언론 관련 전문가(44.4%)에서 상대적으로 높게 나타났다. 이는 플랫폼이나 제도적 매칭 시스템보다 비공식적 관계망이 여전히 중요한 역할을 하고 있음을 의미하며, 동시에 신규 진입자에게 구조적 진입장벽으로 작용할 가능성도 내포한다.

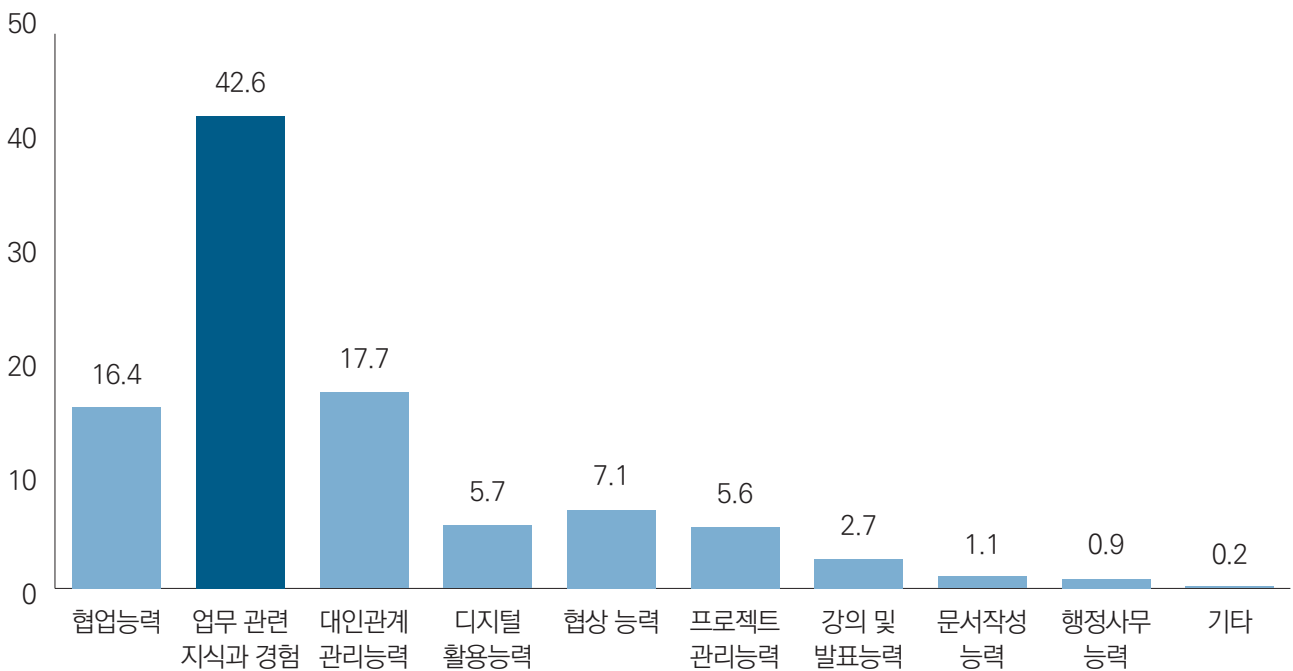
프리랜서로서 일을 수행하면서 경험한 어려움 1순위는 ‘보수 미지급/지연지급/일방적 삭감/로열티 미지급 등’이 176명으로 가장 많았고, ‘일방적인 계약 변경’(163명), ‘업무 관련하여 사전협의 없음’(110명) 등의 순으로 나타났다. 보수 미수급 일감(프로젝트) 비율은 10~20% 미만이 29.1%로 가장 높았고, 20~30% 미만 24.8%, 10% 미만 15.2% 등의 순으로 나타났다. 다음으로 보수 미수급 금액은 200~300만원 미만(34.5%), 100만원 미만(24.8%) 등의 순으로 나타났고, 보수 미수급의 최고 금액은 5,000만원 이었다. 일 수행 중 인권침해(폭언, 폭행, 성희롱, 괴롭힘 등)를 경험한 비율은 12.9%로 나타났다. 인권침해 사례(유형) 분석 결과 ‘폭언’이 43.4%로 가장 많았고, ‘성희롱’

22.3%, ‘기타 괴롭힘’ 14.9% 등의 순으로 나타났다.

프리랜서로서 갖추어야 할 역량 1순위는 ‘업무 관련 지식과 경험’(42.6%)으로 나타났으며, 다음으로 ‘대인관계 관리능력’(17.7%), ‘협업능력’(16.4%), ‘협상능력’(7.1%)등의 순으로 나타났다. 직종별로 살펴보면 컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가와 돌봄 및 보건 서비스 종사자의 경우 ‘협업능력’, 디자이너는 ‘프로젝트 관리능력’, 문리·기술 및 예능강사와 스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가는 ‘업무 관련 지식과 경험’이 갖추어야 할 직무역량 1순위로 나타났다. 이는 프리랜서가 단순 기술 수행을 넘어 관계 기반 프로젝트 수행 능력을 요구하는 구조임을 의미한다.

<그림 1> 프리랜서 필요역량 1순위

(단위 : %)



프리랜서 활동을 하면서 교육훈련에 참여한 경험이 있는 사람은 331명(32.5%)이고, 교육훈련과정에 참여한 총시간은 평균적으로 34.5시간이었다. 직종별로 살펴보면 돌봄 및 보건 서비스 종사자와 스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가는 각각 65명(50%), 38명(46.3%)으로 경우 타 직종에 비해 교육훈련 참여 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

일감 수주 시 프리랜서 경력인정 여부를 질문한 결과, ‘그렇다’고 응답한 비율이 83.2%로 가장 높게 나타났고, 프리랜서로 일할 때 경력 증빙이 ‘필요하다(대체로 필요함+매우 필요함)’는 63.5%, ‘필요하지 않다(전혀 필요하지 않음+별로 필요하지 않음)’는 5.9%로 나타났다. 또한, 프리랜서 경력 증빙자료의 경우 ‘개인적으로 보관한다’가 72.7%로 가장 높게 나타났으며, 경력 증빙자료 형태는 ‘포트폴리오’가 29.9%로 가장 높았다. 이는 공식적인 경력 인정 체계가 부재한 상황에서 개인이 경력 관리 책임의 주체 라는것 보여준다.

서울시 프리랜서에게 가장 필요한 정책(1순위)으로는 ‘경력인정시스템 마련’ 22.9%, ‘표준계약 가이드 마련’ 19.8%, ‘4대 보험 지원’ 17.6% 등의 순으로 나타났다. 서울시 에스크로 시스템 사용 의향에 대해 ‘있음’이라고 응답한 비율은 전체의 47.6%였고, ‘보통’이라고 응답한 경우도 41.3%로 높게 나타났다. 사용 의향이 있는 이유는 ‘공공 서비스라 믿을 수 있어서’(40.2%), ‘보수 미지급 시 도움을 받을 수 있을 것 같아서’(31.8%) 순이었고, 사용 의향이 없는 이유는 ‘잘 알지 못하기 때문에’(31.6%), ‘기존 거래처와 불편해질 것 같아서’(21.1%) 순으로 나타났다.

## IV 정책적 제언

본 연구의 분석결과는 프리랜서 노동시장이 양적 확대와 전문화가 동시에 진행되고 있음에도 불구하고, 실제 노동 환경에서는 경력 인정의 불확실성, 거래 관계의 비표준성, 보수 지급의 불안정성, 권익 보호의 한계 등이 여전히 나타나고 있음을 보여준다. 특히 프리랜서의 경력은 전통적인 조직 내 근속이나 직위가 아니라 수행한 작업(task), 축적된 기술(skill)등을 중심으로 형성되지만, 이를 체계적으로 축적·인정할 수 있는 제도적 기반은 아직 충분히 마련되어 있지 않은 상황이다. 이러한 점은 프리랜서의 노동시장 이동성과 경력 활용 가능성에 일정한 제약 요인으로 작용할 수 있다.

또한, 프리랜서들은 비교적 높은 학력과 전문성을 보유하고 있음에도 불구하고 소득 안정성 측면에서는 일정 수준의 변동성이 존재하며, 일감 확보 과정에서도 개인 네트워크 의존도가 높은 것으로 나타났다. 이는 프리랜서의 노동시장이 여전히 비공식적 관계 기반에 크게 의존하고 있음을 보여주며, 노동시장 진입과 지속성 측면에서 일정한 제약 요인으로 작용할 가능성을 시사한다. 이러한 결과를 종합하면, 프리랜서 정책은 단기 지원이나 개별 사업 중심 접근을 넘어, 경력 형성-관리-인정-활용을 포괄하는 체계적 지원 방향으로 전환될 필요가 있다.

이와 관련한 서울시의 '서울 프리랜서 온'은 프리랜서의 거래 안전성과 경력관리 지원을 결합하여 운영되고 있는 정책사례로 볼 수 있다. 특히 플랫폼 내 실적관리 및 확인 기능은 작업 이력을 자동으로 축적·관리함으로써 프리랜서의 경력 형성과 증빙을 동시에 지원한다. 이는 기업의 행정적 부담을 완화하고, 프리랜서가 기업에 경력 및 실적확인 증명을 요청하는 번거로움을 줄여준다. 또한 에스크로 시스템을 통한 대금 지급 기능은 보수 지급 과정의 불확실성을 완화하고 거래 신뢰를 제고하는 보완적 장치로 작용한다.

다만 서울시의 이러한 정책적 시도에도 불구하고, 프리랜서 경력관리 지원은 여전히 제도적으로 충분히 포괄되지 못한 측면이 존재한다. 현재 정부에서는 노사발전재단을 통해서 중장년 재직자 대상 경력관리 제도를 운영중에 있으며, 생애주기별 체계적인 경력관리를 통해 기업에는 생산성 향상과 복지 증진을, 개인 근로자에게는 장기적인 경력 유지와 설계를 지원하는 것을 주요 목적으로 하고 있다. 그러나 해당제도의 경우 기업에 재직중인 근로자만을 전제로 설계되어 있어 프리랜서와 같은 비정형 노동자는 적용 대상이 되지 않는다. 이는 프리랜서가 노동시장 내에서 경력을 지속적으로 축적하고 있음에도 불구하고, 이를 체계적으로 관리하거나 경력전환 과정에서 활용할 수 있는 공적 지원체계의 연계가 충분하지 않음을 의미한다. 이러한 점에서 향후 정책은 기존 제도의 범위를 확장하여, 비정형노동자들도 장기적으로 경력 유지 및 설계를 지원 받을 수 있도록 설계될 필요가 있다.

아울러, 프리랜서의 낮은 교육훈련 참여율과 높은 역량 요구 수준을 고려할 때, 직무 맞춤형 교육훈련과 경력설계 지원 기능을 결합한 통합 지원체계 구축이 필요하다. 특히 단순한 기술교육을 넘어 개인의 경력 경로를 설계하고 노동시장 내 안정성을 확보할 수 있도록 하는 '지속가능한 경력 형성 지원'의 도입이 요구된다.

따라서 향후 프리랜서 정책은 경력 인정, 노동권 보호, 역량 개발을 통합한 구조적 지원체계 구축을 중심으로 설계되어야 하며, 개별 사업 단위를 넘어 프리랜서의 노동 경험과 경력을 체계적으로 연결하고 활용할 수 있는 방향으로 발전할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 지혜순, 이영민, 권태구, 김미희, 이유리. (2024). 2024 서울시 프리랜서 실태조사 연구. 서울노동권익센터.
- Franke, M., Pulignano, V., & Marà, C. (2023). Workers' contentions over unpaid labour time in food delivery and domestic work platforms in Belgium. *Work in the Global Economy*, 3(1), 6-30.
- Upwork. (2023). *Freelance Forward 2023: The annual study of the freelance workforce*. Upwork Research Institute. <https://www.upwork.com>

# 서울시 취약노동자 법률구조 제도

이기호 서울노동권익센터 법률지원팀장

## I 들어가며

서울시 노동환경은 물가와 금리의 안정화에도 불구하고 취약노동자의 실질소득이 감소하고 있으며, 소규모 사업장 노동자와 임시·일용직을 중심으로 최저임금 미만의 저임금 노동 비중이 증가하는 등 노동시장 양극화가 심화되고 있다(서울특별시 민생노동국, 2025). 또한 산업구조 변화와 디지털 경제 확산에 따라 노동시장의 재편이 가속화되면서 플랫폼노동자, 프리랜서, 특수형태근로종사자, 1인 자영업자 등 비전형 고용 형태가 확대되고 있다. 그러나 이들 상당수는 기존 노동관계법과 사회보장제도의 보호 범위에서 충분히 포괄되지 못하고 있어 소득 불안정, 사회보험 사각지대, 노동권 보호 미흡 등 사회·경제적 취약성이 지속되고 있다.

서울시는 이 같은 노동문제 해결을 위한 정책의 일환으로 서울노동권익센터(이하 '권익센터'라 함)를 설립하였다. 권익센터는 2015년 2월 개소 이래 노동법률 상담, 권리구제 지원, 노동인권 교육, 정책연구 등 노동보호 전문 기관으로서 다양한 사업을 운영하고 있다. 2024년부터는 서울시 정책에 따라 권익센터를 포함하여 6개 노동센터를 통합 운영함으로써 서울시 노동정책 전달체계의 구심점 역할을 수행하고 있으며, 명실상부 서울시 노동정책의 핵심 수행기관으로 그 역할과 기능을 확대해 나가고 있다.

특히, 취약노동자를 위한 법률구조 사업은 서울시 노동정책의 기본이자 핵심이라고 할 수 있다. 서울시민 및 서울시 소재 사업장에서 근무하는 노동자를 위한 노동 상담은 물론 취약노동자 법률대리를 위한 권리구제 지원에 이르기까지 양질의 노동권익 보호를 위한 사업을 실천하고 있기 때문이다. 이에 본 연구에서 서울시 노동정책으로서 권익센터 취약노동자 법률구조 제도의 특징과 의의를 살펴보고 그 정책적 시사점을 논의하고자 한다.

## II 서울시 취약노동자 법률구조 제도 및 현황

### ▶ 노동법률상담

권익센터 노동상담은 임금체불, 징계·해고 등 노동법률 문의에 대한 상담을 진행하고 있는데 크게 대면상담과 비대면상담으로 구분하여 추진하고 있다. 대면상담은 센터 방문 피상담자를 대상으로 예약제를 통해 운영하고 있으며, 지하철 역사, 기관 및 단체 등에 방문하여 진행되는 '찾아가는 노동상담' 또한 실시하고 있다. 한편 비대면상담은 전화·온라인·이메일·화상의 방법으로 진행하고 있다. 전화상담은 평일 10:00~17:00 상시 서비스를 제공하고 있으며, '서울노동포털'을 통한 상시 온라인 상담, 권익센터 법률지원팀 이메일을 활용한 이메일 상담, 그리고 격지자 등을 위한 화상 상담을 추진하고 있다. 2025년 한 해 동안 권익센터가 진행한 노동자 대상 법률상담의 현황은 아래와 같다. 성별로는 남성 41.1%, 여성 58.5%로 나타났으며, 연령대별로는 20대 14.4%, 30대 30.9%, 40대 13.2%, 50대 6.9%, 60대 2.8% 등으로 나타났다.

<표 1> 성별·연령대별

(단위 : 건, %)

구분	남성	여성	무응답	소계
10대	3 (0.1)	6 (0.1)	0 (0.0)	9 (0.2)
20대	224 (4.1)	552 (10.2)	0 (0.0)	776 (14.4)
30대	607 (11.2)	1,063 (19.7)	1 (0.0)	1,671 (30.9)
40대	308 (5.7)	408 (7.5)	0 (0.0)	716 (13.2)
50대	212 (3.9)	160 (3.0)	0 (0.0)	372 (6.9)
60대	100 (1.9)	49 (0.9)	0 (0.0)	149 (2.8)
70대 이상	37 (0.7)	8 (0.1)	0 (0.0)	45 (0.8)
무응답	728 (13.5)	916 (17.0)	21 (0.4)	1,665 (30.8)
총계(비율)	2,219(41.1)	3,162(58.5)	22(0.4)	5,403(100)

※ 상담유형은 중복선택이 가능하여 데이터가 중복될 수 있음. 총계표기 = 중복데이터(실데이터)

직종별로는 무응답 55.3%, 사무종사자 19.8%, 서비스 종사자 10.4%, 전문가 및 관련종사자 6.3% 등의 순으로 나타났으며, 고용형태별로는 무응답 50.8%, 정규직 31.8%, 기간제 7.0% 등의 순으로 나타났다.

<표 2> 직종별

(단위 : 건, %)

구분	상담건수	비율
관리자	115	2.1
전문가 및 관련종사자	341	6.3
사무종사자	1,068	19.8
서비스 종사자	565	10.4
판매 종사자	60	1.1
농림어업 숙련 종사자	1	0.0
기능원 및 관련 기능 종사자	62	1.2
장치 기계조작 및 조립 종사	19	0.4
단순노무 종사자	186	3.4
무응답	2,986	55.3
총계	5,403	100

<표 3> 고용형태별

(단위 : 건, %)

구분	상담건수	비율
정규직	1,719	31.8
무기계약직	104	1.9
일용직	69	1.3
기간제	380	7.0

구분	상담건수	비율
단시간근로	73	1.4
특수고용	33	0.6
일반임시직	12	0.2
파견	56	1.0
용역	43	0.8
사내하청	9	0.2
무응답	2,743	50.8
기타	162	3.0
<b>총계</b>	<b>5,403</b>	<b>100</b>

상담유형별 통계를 보면 '징계/해고/인사 등'이 21.3%, '임금체불'이 13.9%, '근로시간/휴일/휴가/휴직'과 '근로계약/취업규칙 등'이 각각 11.6%, '기타'가 11.3%, '직장내괴롭힘/성희롱/폭행 등'이 9.0%, '퇴직금'이 8.2%, '실업급여'가 7.0%, '산업재해'가 2.6% 등의 순으로 나타났다. 이에 해고 등 고용불안 관련 상담이 가장 많은 점, 임금체불 및 근로조건 관련 상담과 직장 내 괴롭힘 상담 또한 그 비율이 높은 점 등을 고려할 때, 서울 지역 노동자들이 안정적인 노동관계에 있지 못하며, 기본적 근로조건이 준수되지 못할 가능성이 상당함을 추론할 수 있다.

<표 4> 2025년 상담유형별 노동자 상담통계

(단위 : 건, %)

구분	상담건수	비율
임금체불	980	13.9
징계/해고/인사 등	1,497	21.3
퇴직금	579	8.2
실업급여	494	7.0
근로시간/휴일/휴가/휴직	814	11.6
근로계약/취업규칙 등	812	11.6
최저임금	70	1.1
산업재해	181	2.6
직장내괴롭힘/성희롱/폭행 등	631	9.0
노조	32	0.5
4대보험	136	1.9
기타	795	11.3
<b>총계(실건수)</b>	<b>7,021(5,403)</b>	<b>100</b>

※ 상담유형은 중복선택이 가능하여 데이터가 중복될 수 있음. 총계표기 = 중복데이터(실데이터)

#### ▶ 권리구제 지원

권익센터는 취약노동자의 노동권 보호 및 침해 구제를 위해 각종 노동 사건에 대한 진정, 청구, 행정심판, 소송 등 권리구제 지원을 활발히 전개하고 있다. 권익센터, 자치구 노동센터 등의 노동상담 후 실효적인 법률지원이 필요한 경

우 법률대리인(공인노무사, 변호사)을 지원하는 제도로, 그 자격 기준은 서울 시민 또는 서울 소재 사업장 근무자이면 서 월 평균임금 300만원 이하<sup>1)</sup> 노동자, 기초생활수급자, 차상위계층이다. 지원 방식은 자치구 노동센터, 권익센터 상담 후 지원 대상 여부, 권리구제 지원의 필요성 등을 심사하여 승인 여부를 결정하고, 승인 후 노동권리보호관(공인노무사·변호사) 배정을 통해 법률대리인을 지원하며, 이후 신청인과 매칭된 대리인이 서면을 작성하여 제출하거나 관할 노동위원회나 노동청에 출석을 지원하고 있다(변호사의 경우 소송대리 및 지원 등).

2024년부터는 특별히 그 대상에 있어 '플랫폼노동자·프리랜서'(비정형 노동자, 1인 자영업자 등)를 포함하여 확대·지원하고 있다. 이는 전국 단위 노동보호 기관 중 권익센터가 최초로 추진하는 사업(경향신문, 2025)으로, 그 자격 기준은 서울 소재 사업장(자) 플랫폼·프리랜서 노동자 또는 서울 시민이면서 「산업재해보상보험법」에 따른 산재 적용 사건, 미수금 청구 민사소액 사건(소액사건심판법상 3,000만원 미초과)이다.

2025년 한 해 동안 권익센터 권리구제 지원은 총 158건으로, 158건 중 75건은 권익센터 상담 후 바로 연계한 사건이고, 나머지 83건은 자치구 노동센터 상담 후 권익센터에 신청·심사를 거쳐 진행·완료된 사건이다. 성별로는 여성 56.3%, 남성 43.7% 순으로 나타났으며, 연령대별로는 30대 26.6%, 20대 22.8%, 60대 15.8%, 50대 12.7%, 70대 이상 11.3%, 40대 10.8% 등의 순으로 나타났다. 구체적으로 일반노동자 대상 지원은 126건, 플랫폼노동자·프리랜서 대상 지원은 32건으로 그 현황은 아래와 같다.

<표 5> 성별·연령대별

(단위 : 건, %)

구분	권리구제 건수	비율
남성	69	43.7
여성	89	56.3
총계	158	100
10대	0	0.0
20대	36	22.8
30대	42	26.6
40대	17	10.8
50대	20	12.7
60대	25	15.8
70대 이상	18	11.3
총계	158	100

<표 6> 직종별

(단위 : 건, %)

구분	권리구제 건수	비율
관리자	0	0.0
전문가 및 관련종사자	14	8.9
사무종사자	37	23.4

1) 여기서 평균임금은 근로기준법 제2조 제6호 개념에 따름

구분	권리구제 건수	비율
서비스 종사자	34	21.5
판매 종사자	2	1.3
농림어업 숙련 종사자	0	0.0
기능원 및 관련 기능 종사자	26	16.5
장치 기계조작 및 조립 종사	0	0.0
단순노무 종사자	45	28.4
무응답	0	0.0
총계	158	100

<표 7> 지원종류별

(단위 : 건, %)

구분	권리구제 건수	비율
노동청 진정	71	44.9
노동위원회 구제신청	33	20.9
산재신청	16	10.1
소송	4	2.5
행정심판	2	1.3
소액소송	32	20.3
총계	158	100

### III 서울시 취약노동자 법률구조 제도의 특징과 의의

권익센터 법률상담은 방문상담의 경우 피상담자가 '서울노동포털'에 접속하여 예약시스템을 통해 원하는 날짜와 시간을 선택할 수 있도록 전산으로 운영(최대 주 3회 운영)되고 있다. 또한, 상담 중 사용자 등과 조정, 화해를 검토하고 무엇보다 노동문제 해결을 위해 적극적인 권리구제 지원을 연계하고 있는 점에서 의의가 있다.

'찾아가는 노동상담'은 지하철 상담의 경우에는 권익센터가 컨트롤타워 역할(기획·관리)은 물론 상담을 직접 실행하는 체계로 운영되고 있다. 특히 지하철 노동상담의 경우 사당역·선릉역·종각역 등에서 월 6회 운영되고 있으며, 서울시·자치구 노동센터(16개)와 협업 체계를 구축(17개센터 26개역)하여 상담 서비스를 제공하고 있다. 또한, 청년·여성·외국인 기관 등과 업무협약을 통해 대상별 특성을 반영한 전문상담 서비스를 제공함으로써 현장 밀착형 노동권익 보호체계를 구축하고 있다는 점에서 의의가 있다. 온라인 상담은 '서울노동포털'을 통한 전산화로 피상담자의 온라인 문의에 대해 신속한 대응이 가능하도록 운영되고 있으며, 노동관계 서류 검토와 법률적 의견을 제공하는 이메일 상담도 활성화되어 있다. 그리고 해외취업자나 원거리 거주자 등 권익센터 접근에 취약한 피상담자를 대상으로 화상 상담을 운영하는 등 다양한 비대면 상담체계를 구축하여 상담 접근성과 편의성을 확대하고 있다. 또한, 2026년 3분기 중 챗봇 상담을 시범적으로 운영할 예정이며, 2027년부터는 본격적으로 시행할 예정이다.

나아가 권익센터는 서울시 아파트 경비노동자 대상 전담 권리구제 신고센터를 운영하고 있으며, 북한이탈주민 출신 노동자 대상 협력 상담, 그리고 외국인노동자를 대상으로 한 노동·체류 상담 또한 진행하고 있다. 이는 기존 임금

조건이 낮은 노동자뿐만 아니라 사회취약계층 노동자를 확대·발굴하여 지원하고 있음에 그 의의가 있다.

권리구제 지원은 서울시 취약노동자 법률구조 제도의 핵심으로 서울시 노동권리보호관(이하 ‘보호관’이라 함)을 통해 수행하고 있다. 보호관은 취약노동자 권리구제 지원 취지에 공감하고 그 보호 활동에 적극적인 서울시 개업 공인노무사, 변호사를 대상으로 서울특별시장의 위촉하고 있으며, 제6기를 맞이한 현재 81명이 수행 중이다.

\* 공인노무사회 등 관련 기관 추천을 받아 위촉함(1기 40명 ⇒ 2기:50명 ⇒ 3기:65명 ⇒ 4기:90명 ⇒ 5기:81명 ⇒ 6기:81명(2026.04.27 ~ 2028.04.26.))

본 제도의 가장 큰 특징은 중앙정부가 시행하고 있는 국선 노무사 제도 보다 보다 넓은 사건 유형을 지원하고 있다는 점이다. 고용노동부, 노동위원회는 체당금, 부당해고 등과 관련된 일부 사건만 지원하는 데 반해, 서울시 권리구제 지원 제도는 임금체불, 부당해고/징계, 산업재해, 직장내괴롭힘, 기타 노동법 관련 소송 등에 이르기까지 노동문제 전반에 걸친 사건을 지원하고 있다. 특히 2024년부터는 선도적으로 플랫폼노동자·프리랜서 미수금 관련 소액 소송도 지원하고 있다는 점에서 의의가 크다.

또한, 서울시 권리구제 지원 제도는 권익센터 단독으로 추진하는 것이 아니라 16개 자치구 노동센터와 연계하여 추진하고 있다는 점에서 매우 체계적이다. 서울시 자치구 지역 상담을 자치구 노동센터에서 진행한 뒤 권리구제 지원이 필요한 사건에 대해서는 권익센터와 협업하여 실질적인 법률구조가 이루어질 수 있도록 지원하는 시스템이어서 서울시 전 지역을 포괄하는 매우 실효성 있는 제도라고 할 수 있다.

## IV 정책적 시사점

첫째, 대면·비대면 상담을 병행하고 ‘찾아가는 노동상담’까지 운영하는 점은 노동권 보호 서비스의 접근성을 높이는 방향으로 제도 설계가 이루어져 있음을 보여준다. 특히 전화, 온라인, 화상 등 다양한 채널의 제공은 물론 2026년 3분기 내 챗봇 상담을 추진하는 것은 시간·공간 제약을 줄이는 제도적 강점이다. 다만 고령층이나 디지털 취약계층을 위한 오프라인 및 맞춤형 접근 전략을 추가로 강화할 필요가 있다. 더불어 여성 상담 비율이 더 높고(58.5%), 30대 비중이 가장 큰 점은 특정 집단에서 노동문제가 상대적으로 많이 발생하거나 상담 접근성이 높음을 의미한다. 이에 따라 성별·연령별 특성을 반영한 맞춤형 제도 보완이 요구된다.

둘째, 권리구제 지원에 있어 월 평균임금 300만원 이하, 기초생활수급자 등으로 지원 대상을 설정한 것은 취약계층 보호라는 정책 목표에 부합한다. 특히 플랫폼노동자·프리랜서를 포함한 점은 변화하는 노동시장 구조를 반영한 선제적 정책이다. 다만 플랫폼·프리랜서 권리구제 지원 비중이 상대적으로 낮은 점(32건)은 제도 인지도 부족이나 접근 장벽이 존재할 가능성을 시사하므로, 홍보 강화와 신청 절차 간소화가 필요하다.

셋째, 노동상담 후 권리구제 지원으로 연계되는 구조는 실질적인 권리구제를 가능하게 하는 중요한 장치다. 실제로 상담 후 연계된 사건과 자치구 노동센터를 통한 연계가 균형 있게 이루어지고 있어 협력 체계가 작동하고 있음을 보여준다. 향후 권리구제 지원 관련 처리 기간 단축, 지원 범위 확대, 사후 관리 강화 등을 고려해 제도의 효과성을 더 높일 필요가 있다.

넷째, 권익센터와 자치구 노동센터 간 연계는 지역 기반 노동복지 전달체계로서 의미가 크다. 이를 더욱 발전시키기 위해서는 기관 간 정보 공유 강화, 민간단체와의 협력 확대 등이 요구된다.

### 참고문헌

서울특별시 민생노동국. (2025). 제3차 서울시 노동정책 기본계획(2025년~2027년)

경향신문. (2025.11.26.). “노동사각지대 발굴부터 소송까지…지원 넓혀가는 서울노동권익센터”

# 배달 라이더, 빠른 속도의 대가: 안전보건 리스크 분석

최서연 한서대학교 안전보건학과 교수

## I 들어가며

코로나19 이후 배달 플랫폼 산업은 급속히 성장하며 국민 생활의 필수 서비스로 자리 잡았다. 배달 플랫폼의 확산은 소비자에게 편리함을 제공하였지만, 그 이면에는 배달 라이더의 안전과 건강 문제가 존재한다. 고용노동부의 「2023년 플랫폼종사자 실태조사」에 따르면 국내 플랫폼 종사자는 약 88만 3천 명이며, 이 중 배달·배송·운전 등 운송 분야 종사자가 절반 이상을 차지하는 것으로 나타났다(고용노동부, 2024).

<표 1> 2023년 플랫폼종사자 실태조사 기준 종사자 규모 현황

구분	2023년
플랫폼 종사자	88.3만 명
운송(배달·배송·운전) 종사자	48.5만 명
운송 분야 비중	54.9%

출처: 고용노동부(2024) 재구성.

배달 라이더는 도로 위에서 업무를 수행하는 대표적인 이동노동자로서 교통사고 위험뿐 아니라 장시간 노동, 기후 위험, 정신적 스트레스, 근골격계 부담 등 다양한 안전보건 리스크에 동시에 노출되어 있다. 최근에는 플랫폼 기업의 알고리즘 기반 업무관리 체계가 노동강도를 높이는 요인으로 지적되고 있으며(International Labour Organization, 2021), 배달 업무 확대와 함께 산업재해 또한 빠르게 증가하고 있다.

실제로 고용노동부 연구용역 결과에 따르면 배달 종사자의 산업재해 승인 건수는 2019년 1,075건에서 2023년 6,405건으로 약 6배 증가한 것으로 나타났다. 또한 배달 종사자의 47.0%가 배달 업무 수행 중 사고를 경험한 것으로 조사되어 배달 라이더의 안전보건 문제가 중요한 사회적 과제로 부상하고 있다(정해민, 2025).

이러한 현상은 배달 라이더의 안전보건 문제가 단순한 개인의 부주의나 교통법규 준수 여부의 문제가 아니라 플랫폼 노동의 구조적 특성과 밀접하게 관련되어 있음을 의미한다. 따라서 배달 라이더의 안전과 건강을 보호하기 위해서는 산업안전보건 관점에서 위험요인을 분석하고 정책적 대응방안을 모색할 필요가 있다.

## II 배달 라이더의 주요 안전보건 리스크

배달 라이더는 물리적 위험, 인간공학적 위험, 환경적 위험, 심리사회적 위험이 복합적으로 작용하는 대표적인 고위험 직군이다.

<표 2> 배달 라이더의 주요 유해·위험요인

구분	주요 위험요인	예상 영향
물리적 위험	교통사고, 충돌, 전도	중상, 사망
인간공학적 위험	장시간 운전, 반복작업	근골격계질환
환경적 위험	폭염, 한파, 폭우, 미세먼지	열질환, 저체온증
심리사회적 위험	시간 압박, 고객평가, 수입 불안정	스트레스, 소진
조직적 위험	알고리즘 배차, 프로모션 경쟁	업무강도 증가

출처: 한국노동안전보건연구소·일환경건강센터(2024) 재구성.

▶ 교통사고와 산업재해

배달 라이더의 가장 대표적인 안전보건 위험은 교통사고이다. 이륜자동차는 자동차에 비해 외부 충격으로부터 운전자를 보호할 수 있는 구조가 제한적이기 때문에 동일한 사고에서도 중상이나 사망으로 이어질 가능성이 높다. 특히 배달 업무는 교차로 통행, 골목길 진입, 야간 운행, 악천후 운행 등이 빈번하게 발생하여 일반 운전자보다 사고 위험에 더 많이 노출된다(한국교통안전공단, 2024).

배달 업무는 단순한 운전행위에 그치지 않는다. 주문 확인, 경로 탐색, 고객 연락, 음식 수령 및 전달 등이 동시에 이루어지기 때문에 주의력이 분산될 가능성이 높다. 또한 건당 수수료 중심의 보상체계는 더 많은 배달을 수행하도록 유도하며, 이는 과속이나 무리한 운행으로 이어질 수 있다(문준호·김홍관, 2023).

최근 조사 결과는 배달 라이더의 사고 위험이 상당히 높은 수준임을 보여준다. 고용노동부 연구용역 결과에 따르면 배달 종사자 5,626명 중 47.0%(2,620명)가 배달 업무 중 사고를 경험한 것으로 조사되었으며, 사고 경험자의 평균 사고 횟수는 2.4회에 달하는 것으로 나타났다. 또한 5회 이상 사고를 경험한 비율도 15.0%에 달해 사고가 반복적으로 발생하는 경향을 보였다(정해민, 2025).

<표 3> 배달 종사자 사고 경험

구분	결과
조사대상	5,626명
사고 경험자	2,620명
사고 경험률	47.00%
평균 사고 횟수	2.4회
5회 이상 사고 경험	15.00%

출처: 정해민(2025), 「배달 라이더 절반 '사고 경험 있다'...산재 4년 새 6배 증가», 조선일보 재구성.

서울노동권익센터(2022)의 조사에서도 상당수 배달노동자가 업무 중 교통사고를 경험한 것으로 나타났으며, 사고 이후 신체적 통증뿐 아니라 불안감과 스트레스 등 정신적 후유증도 경험하는 것으로 보고되었다.

<표 4> 사고유형 및 발생요인

사고유형	주요 발생요인	결과
차량 충돌	과속, 신호위반	중상, 사망
단독 전도	빗길, 결빙도로	골절, 타박상

사고유형	주요 발생요인	결과
보행자 충돌	골목길 운행	인적 피해
추락·전도	계단·주차장 이동	근골격계 손상
피로 관련 사고	장시간 운행	집중력 저하
기상 관련 사고	폭우, 폭설, 강풍	사고 증가

출처: 문준호·김홍관(2023), 한국노동안전보건연구소·일환경건강센터(2024) 재구성.

### ▶ 알고리즘과 시간 압박

최근 플랫폼 노동의 가장 큰 특징은 알고리즘 관리(algorithmic management)로 플랫폼 기업은 실시간 배차, 고객평가, 수수료 체계 등을 통해 노동과정을 관리한다.

배달 라이더는 원하는 시간에 일하는 것처럼 보이지만 실제로는 플랫폼이 설계한 시스템 안에서 움직이게 되는데 배달시간을 맞추지 못하거나 고객평가가 낮아질 경우 향후 배차 기회가 감소할 수 있다는 인식은 노동자에게 상당한 압박으로 작용한다.

한국노동안전보건연구소·일환경건강센터(2024)는 배달시간 압박, 고객평가, 프로모션 경쟁, 실시간 배차를 배달 라이더의 주요 위험요인으로 제시하였으며, 운행 중 다음 주문을 확인하기 위한 스마트폰 조작은 교통사고 위험을 증가시키는 요인으로 분석되었다.

유럽산업안전보건청(EU-OSHA, 2023)에서도 알고리즘 관리가 업무강도 증가와 정신적 스트레스를 유발하는 새로운 형태의 산업안전보건 위험이라고 평가하고 있다.

### <표 5> 배달 플랫폼의 구조적 위험요인

구분	내용	안전보건 영향
실시간 배차	주문 즉시 배차	시간 압박 증가
고객평가	평점 기반 평가	정신적 스트레스
건당 수수료	성과 중심 보상	과속 유인
프로모션	특정 조건 추가 보상	장시간 노동
알고리즘 관리	자동 배차 평가	업무 통제 강화

출처: ILO(2021), 한국노동안전보건연구소·일환경건강센터(2024) 재구성.

### ▶ 장시간 노동과 건강영향

배달 라이더는 수입 확보를 위해 장시간 노동을 수행하는 경우가 많다. WHO와 ILO(2021)는 주당 55시간 이상의 노동이 심혈관질환과 뇌졸중 위험을 증가시킨다고 보고하고 있으며, 장시간 이륜차 운전은 허리, 어깨, 목 등의 근골격계 부담을 증가시키고, 피로 누적으로 인해 사고 위험을 높이는 요인으로 작용한다.

### ▶ 기후위기와 정신건강 문제

배달 라이더는 폭염, 한파, 폭우, 미세먼지 등 다양한 기상환경에 직접 노출되는데 특히, 폭염은 열탈진과 탈수, 한파는 저체온증과 결빙도로 사고 위험을 증가시킨다(International Labour Organization, 2024).

또한, 고객평가, 수입 불안정, 사고 위험에 대한 불안은 정신적 스트레스와 직무소진으로 이어질 수 있는데(김종진, 2021), 이승윤·김종진(2022)은 플랫폼 노동자의 사회보장 사각지대가 심리적 불안과 직무스트레스를 증가시킬 수 있다고 지적하였다.

### III 해외 정책 동향과 시사점

플랫폼 노동자의 안전보건 문제는 한국만의 문제가 아니다. 국제노동기구(ILO)는 디지털 플랫폼 노동이 새로운 일자리를 창출하는 동시에 산업안전보건과 사회보장 측면에서 새로운 위험을 발생시킬 수 있다고 지적하였다(International Labour Organization, 2021). 특히, 플랫폼 기업이 업무배정, 평가, 보상체계 등을 통해 노동과정을 실질적으로 통제하면서도 전통적인 사용자 책임은 충분히 부담하지 않는 구조에 주목하고 있다.

플랫폼 노동의 대표 직종인 배달 라이더는 교통사고 위험, 장시간 노동, 수입 불안정, 고객평가에 따른 스트레스, 알고리즘 기반 업무관리 등 복합적인 위험에 노출되어 있는데 국제사회는 플랫폼 노동자를 단순한 개인사업자가 아니라 보호가 필요한 노동자로 인식하는 방향으로 정책을 전환하고 있다(Organisation for Economic Co-operation and Development, 2024).

유럽연합(EU)은 2024년 「플랫폼 노동 조건 개선 지침(Directive on Improving Working Conditions in Platform Work)」을 채택하였고(European Parliament and Council of the European Union, 2024), 해당 지침에는 플랫폼 노동자의 고용상 지위 판단 기준을 마련하고, 알고리즘에 의한 업무배정과 평가과정의 투명성을 강화하는 내용을 포함하고 있다. 또한, 자동화된 의사결정에 대한 설명 요구권과 이의제기 절차를 보장함으로써 플랫폼 노동자의 권리 보호를 확대하고 있다.

EU는 알고리즘 관리가 노동자의 건강과 안전에 영향을 미칠 수 있다는 점에 주목하고 있다. 유럽산업안전보건청(EU-OSHA)은 플랫폼 노동에서 나타나는 대표적인 위험요인으로 시간 압박, 업무강도 증가, 고객평가에 따른 스트레스, 사회적 고립 등을 제시하면서 이를 새로운 산업안전보건 위험으로 평가하였다(European Agency for Safety and Health at Work, 2023).

개별 국가 차원의 대응도 확대되고 있다. 스페인은 2021년 「라이더법(Rider Law)」을 도입하여 배달 플랫폼 종사자를 원칙적으로 노동자로 인정하고 플랫폼 기업의 알고리즘 정보 공개를 의무화하였으며(이승윤, 2023), 이는 플랫폼 노동자의 노동자성을 인정하고 사용자 책임을 강화한 대표적인 사례로 평가된다.

프랑스와 이탈리아 역시 플랫폼 노동자에 대한 사회보장과 안전보건 보호를 강화하고 있다. 프랑스는 산재보상과 사회보험 적용 범위를 확대하고 있으며, 이탈리아는 보호장비 지급과 안전교육 지원을 통해 배달노동자의 산업재해 예방을 지원하고 있다(International Labour Organization, 2024).

우리나라는 배달 라이더를 포함한 플랫폼 종사자에 대한 산재보험 적용을 확대하고 있다. 그러나 알고리즘 관리, 장시간 노동, 기후위험과 같은 플랫폼 노동 특유의 위험요인을 체계적으로 관리하는데 있어 이동노동자의 위험 특성을 충분히 반영하지 못하는 한계를 보이고 있다.

이에 플랫폼 기업의 책임 강화, 알고리즘 관리의 투명성 확보, 사회보장 확대, 위험성평가 체계 구축 등을 통해 배달 라이더를 보호하는 방향으로 정책이 발전할 필요가 있다.

### IV 정책과제

배달 라이더의 안전보건 수준을 향상시키기 위해서는 플랫폼 노동 특성을 반영한 종합적인 정책체계가 필요하다.

#### ▶ 플랫폼 기반 위험성평가 체계 구축

현재 산업안전보건법상의 위험성평가는 주로 제조업과 건설업 등 고정 사업장을 중심으로 운영되고 있다. 그러나 배달 라이더의 작업장은 도로, 음식점, 고객 주거지, 디지털 플랫폼 등이 결합된 이동형 작업환경으로 위험성평가 역시 교통사고뿐 아니라 알고리즘 배차, 장시간 노동, 기후위험, 고객 응대 스트레스 등을 포함하는 형태로 확대될 필요가 있다.

### ▶ 안전 중심의 알고리즘 운영

플랫폼 기업은 배달시간 단축과 소비자 만족도 향상에 집중하고 있어 지나친 시간 압박은 과속, 신호위반, 무리한 운행으로 이어질 수 있다. 따라서 배달 플랫폼은 안전을 고려한 알고리즘 운영체계를 구축해야 한다. 예를 들어 악천후 시 배달시간 자동 연장, 위험기상 상황 배차 제한, 운행 중 앱 조작 최소화 기능 등을 도입할 필요가 있다.

### ▶ 장시간 노동과 건강관리 강화

배달 라이더의 장시간 노동 문제는 사고위험뿐 아니라 건강권 문제와도 연결되므로 일정 시간 이상 연속 운행 시 휴식을 권고하는 제도와 건강상담, 근골격계질환 예방 프로그램 등을 도입하고, 이동노동자 쉼터 확대를 통해 실질적인 휴식환경을 제공해야 한다.

### ▶ 기후위험 대응체계 마련

폭염, 한파, 집중호우 등 기후위험은 향후 더욱 심화될 것으로 예상되므로 배달 라이더를 위한 기후위험 대응체계는 단순한 권고 수준을 넘어야 한다. 폭염 경보 발령 시 휴식시간 보장, 냉·난방 보호장비 지원, 기상특보 상황에서의 배차 제한 기준 등의 제도화가 필요하다.

### ▶ 플랫폼 기업의 안전보건 책임 강화

플랫폼 기업은 업무배정, 평가, 보상체계를 실질적으로 운영하고 있으므로 안전보건에 대한 책임 역시 일정 부분 부담할 필요가 있다.

구체적으로는 정기 안전교육 실시, 보호장비 지원, 사고예방 프로그램 운영, 위험성평가 참여, 사고 발생 데이터 공개, 정신건강 지원 프로그램 제공 등의 역할이 요구되며, 배달 라이더의 안전이 개인의 책임만으로 확보될 수 없기 때문에 플랫폼 기업의 적극적인 참여가 필수적으로 지원되어야 할 것이다.

## 결론

배달 플랫폼 산업은 우리 사회의 필수 서비스로 자리 잡았지만, 그 이면에는 다양한 안전보건 위험이 존재한다. 배달 라이더는 교통사고, 장시간 노동, 기후위험, 정신적 스트레스, 알고리즘 관리 등 복합적인 위험에 노출되어 있으며, 이러한 위험은 단순한 개인의 부주의로 설명하기 어렵다.

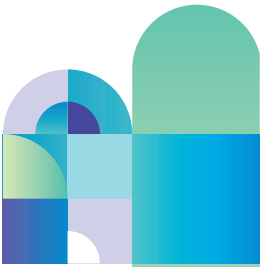
특히, 플랫폼 노동의 특성상 위험의 상당 부분이 노동자 개인에게 전가되고 있다는 점은 중요한 정책적 과제이다. 해외 주요국은 이미 플랫폼 노동자의 안전과 건강을 보호하기 위한 제도적 개선에 나서고 있으며, 우리나라 역시 산업안전보건 정책의 범위를 플랫폼 노동으로 확대할 필요가 있다.

배달 라이더의 안전은 단순히 특정 직업군의 문제가 아니며, 플랫폼 경제의 지속가능성과 직결되는 사회적 과제이다. 앞으로는 더 빠른 배달보다 더 안전한 배달을 우선하는 사회적 인식과 정책적 노력이 필요하며, 배달 라이더가 안전하게 일할 수 있는 환경을 조성하는 것이 플랫폼 산업의 지속가능성을 확보하는 첫걸음이 될 것이다.

플랫폼 노동의 특성상 사고와 건강장애의 상당 부분은 노동자 개인의 행위보다 플랫폼 운영방식과 업무환경에 의해 영향을 받을 수 있다. 향후 정책은 노동자 개인의 안전수칙 준수를 강조하는 수준을 넘어 플랫폼 기반 위험성평가, 안전 중심 알고리즘 구축, 장시간 노동 관리 등 구조적 위험요인을 개선하는 방향으로 발전할 필요가 있으며, 이를 통해 배달 라이더의 안전과 건강이 확보될 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 고용노동부. (2024). 2023년 플랫폼종사자 실태조사 결과. 고용노동부.
- 김종진. (2021). 플랫폼 노동자의 노동환경과 건강권. 노동사회, 267, 48-63.
- 문준호·김홍관. (2023). 배달 플랫폼 종사자를 위한 안전관리 개선방안에 관한 연구. 한국재난정보학회 논문집, 19(1), 84-96.
- 서울노동권익센터. (2022). 배달노동자 노동환경 및 안전실태 조사. 서울노동권익센터.
- 이승윤·김종진. (2022). 플랫폼 노동자의 사회보장 사각지대 분석. 사회복지정책, 49(2), 125-152.
- 이승윤. (2023). EU-Korea Agreement Platform Work and Institutional Protection with a Specific Focus on South Korea and the EU. Chung-Ang University & EU DAG.
- 정해민. (2025. 8. 21.). 배달 라이더 절반 "사고 경험 있다": 산재 4년 새 6배 증가. 조선일보.
- 한국교통안전공단. (2024). 이륜자동차 교통사고 특성 분석. 한국교통안전공단.
- 한국노동안전보건연구소·일환경건강센터. (2024). 플랫폼 배달 라이더의 위험성평가 체계 개발 연구. 한국노동안전보건연구소.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2023). Digital Platform Work and Occupational Safety and Health. Publications Office of the European Union.
- European Parliament and Council of the European Union. (2024). Directive (EU) 2024/2831 on Improving Working Conditions in Platform Work. European Union.
- International Labour Organization. (2021). World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2024). Ensuring Safety and Health at Work in a Changing Climate. International Labour Office.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). OECD Employment Outlook 2024. OECD Publishing.
- World Health Organization·International Labour Organization. (2021). Long Working Hours and Health. World Health Organization.



# 서울노동정책 Brief



발행인 임승운  
발행처 서울노동권익센터  
주소 서울특별시 영등포구 국회대로 44길 10(영등포동7가 57)  
서울시노동자복지관 4층  
전화 02-6953-5609  
홈페이지 [www.seoullabor.or.kr](http://www.seoullabor.or.kr)

