

## 웹기반형 플랫폼 여성 종사자의 근로실태 및 개선방안<sup>1)</sup>

### 초록

- ▶ 본 연구는 디지털 플랫폼 노동이 확대되는 과정에서, 웹기반형 플랫폼 여성 종사자가 겪는 모성보호·경력개발·불공정 거래 및 대우 문제를 분석하고 개선방안을 제시하고자 수행되었음.
- ▶ 이를 위해 플랫폼 노동의 개념·유형, 여성 일자리 관련 쟁점, 정책·법제 동향을 검토한 뒤, 2차 자료 분석과 면접조사를 실시하였음.
  - 분석 결과, 종사자들은 장시간 노동과 즉각적인 대응이 요구되는 업무 특성상 일·가정 양립이 어렵고, 불규칙한 소득 구조로 인해 장기적인 돌봄 계획을 수립하는데 제약을 받았음.
  - 또 과도한 단가 경쟁, 수도권 중심의 교육·훈련 프로그램, 자녀 돌봄 부담 등으로 경력개발에 어려움을 겪기 쉬우며, 일부 고객의 익명성 악용과 무리한 요구 등으로 인한 불공정 대우도 확인되었음.
  - 아울러, 창작 분야 종사자들은 플랫폼-출판사-종사자 간 권력 불균형 속에서 불투명한 계약·수익 구조에 노출되기 쉬운 것으로 나타남.
- ▶ 이러한 연구결과를 토대로 본 연구는 ▲ 플랫폼 종사자를 위한 모성보호 제도 확대, ▲ 경력개발 지원 강화, ▲ 가격 및 평점 경쟁 구조 개선, ▲ 플랫폼 시장의 불공정 관행 방지 및 책무성 강화, ▲ 사회적 안전망 보완 등의 정책방안을 제시함.

### 1 웹기반형 플랫폼 여성 종사자의 노동 특성

- ▶ 지난 10여 년간 IT기술의 발전과 코로나19 팬데믹의 영향으로 디지털 경제가 빠르게 성장하면서, 디지털 노동 플랫폼의 역할이 확대되었음.
- ▶ 디지털 노동 플랫폼은 크게 지역기반형과 웹기반형으로 구분되며, 최근에는 웹기반형 플랫폼 노동이 빠르게 증가하는 추세임.
- ▶ 웹기반형 플랫폼 노동은 여성의 노동시장 참여 확대에 중요한 의미를 가짐. 웹기반형 플랫폼 노동은 공간적·시간적 제약이 적고 자율성이 높아, 가사와 돌봄 책임으로 인해 전통적 고용형태에서 어려움을 겪던 여성들에게 유연한 일자리 기회를 제공할 수 있음. 또한, 전문성과 숙련도를 요구하는 직종이 많아 고학력·고숙련 여성들이 경력을 지속할 수 있는 기회를 제공함.
- 웹기반형 플랫폼 노동은 업무 수행이 온라인에서 이루어지므로 지리적 제약이 없으며, 고객과의 대면 접촉이 최소화됨. 또한, 지역기반형 보다 고숙련 직종의 비율이 높아, 디지털 콘텐츠 제작, 디자인, 컨설팅, 번역, IT 서비스 등 다양한 전문 분야에서 활용되고 있음.

1) 이 이슈페이퍼는 2024년 한국여성정책연구원의 연구보고서 내용을 일부 발췌하고 정리해 제작되었습니다.

출처: 이민호·오은진·노우리·정인관(2024). 웹기반형 플랫폼 여성 종사자의 근로실태 및 개선방안 연구: 창작 및 전문서비스 분야를 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원.

▶ 그러나 이러한 유연성이 반드시 여성의 경력 지속성과 일·생활 균형을 보장하는 것은 아님.

- 웹기반형 플랫폼 여성 종사자는 불규칙한 업무로 인해 일·생활 균형이 어려운 환경에 놓이기 쉬우며, 각종 모성보호제도는 임금근로자를 대상으로 설계되어 있기 때문에 웹기반형 플랫폼 종사자는 혜택에서 제외되기 쉬움.
- 또한, 임금근로자에 비해 교육·훈련·네트워킹 등 경력개발 기회가 제한적이어서 지속적인 경력 성장에 제약이 따를 수 있음.
- 아울러, 고객 평가 시스템이나 계약 조건이 종사자에게 불리하게 작용할 위험이 있으며, 불공정 거래 및 대우, 성차별·성폭력 등의 문제에 노출될 가능성이 있음.
- 따라서 웹기반형 플랫폼 여성 종사자의 근로환경 개선을 위해 모성보호 강화, 경력개발 지원 확대, 공정한 거래 환경 조성 등의 정책적 노력이 필요함.

## 2 웹기반형 플랫폼 노동의 특징과 실태

### ○ 웹기반형 플랫폼 노동의 특징

- ▶ 웹기반형 플랫폼 노동은 온라인에서 서비스 제공과 수익 창출이 이루어지는 디지털 노동 형태로, 작업 장소와 과정이 모두 온라인에 한정된다는 특징이 있음. 인터넷만 연결되면 어디서든 일할 수 있으며, 주문자와 대면 접촉 없이 온라인으로 소통한다는 점에서 지역기반형 플랫폼 노동과 구별됨.
- ▶ 웹기반형 플랫폼 노동은 장소 및 시간의 유연성, 낮은 진입장벽, 내부 이질성이라는 세 가지 주요 특징을 가짐.
  - 시간과 공간의 제약 없이 온라인에서 작업이 이루어져 출퇴근 비용이나 사무실 임대비 등의 비용이 발생하지 않으며, 전 세계 고객과 연결될 수 있음.
  - 특별한 자격이나 경험 없이도 누구나 쉽게 참여할 수 있어 경력단절 여성, 청년층, 장애인 등에게 새로운 기회를 제공함.
  - 종사자의 직무 유형, 숙련수준, 근로조건, 웹기반형 플랫폼 노동 참여 동기, 플랫폼 노동 참여 비중 등이 매우 다양해 내부 이질성이 큼.
- ▶ 웹기반형 노동시장은 플랫폼의 노동과정 개입 수준에 따라 중개형, 미세작업형, 전시형으로 구분됨.
  - 중개형 플랫폼은 작업자가 프로필과 가격을 게시하고 고객과 협상하여 작업을 수행하는 방식임.
  - 미세작업형 플랫폼은 불특정 다수가 작은 단위의 작업(microtask)을 수행하는 구조로, AI 훈련 데이터 작업 등 단순 작업이 많음.
  - 전시형 플랫폼은 웹툰, 웹소설, 영상 등 디지털 콘텐츠를 게시하고 구독이나 조회 수를 통해 수익을 창출하는 방식임.
- ▶ 플랫폼은 알고리즘을 활용해 노동을 관리하며, 유형에 따라 통제 방식이 다름.
  - 중개형 플랫폼에서는 이용자의 평점과 후기가 종사자의 일감 확보에 중요한 영향을 미치며, 미세작업형 플랫폼은 작업 검수를 통한 성과 평가로 보수 지급이 결정되기도 함.
  - 전시형 플랫폼은 종사자의 자율성이 상대적으로 높지만, 플랫폼이 작품 노출과 홍보를 결정해 창작자의 수익과 노동 강도를 조절하는 통제 수단이 될 수 있음(김철식 외, 2019; 권혜자 외, 2021; 김준영 외, 2022).

### ○ 고학력·고숙련 여성 일자리 관련 웹기반형 플랫폼 노동 주요 쟁점

#### ▶ 모성보호 문제

- 웹기반형 플랫폼 노동은 돌봄이나 가사 책임을 병행할 수 있는 유연성을 제공하지만, 업무와 가사노동의 공간적 분리가 어려우며, 불규칙한 업무 배분, 마감 압박, 고객의 즉각적인 응답 요구 등으로 인해 일·생활 균형이 어려워질 가능성이 큼 (Piasna & Drahokoupil, 2017). 또한, 돌봄 부담이 높은 여성 종사자들의 경우 충분한 작업시간 확보가 어려워 상대적으로 낮은 보수를 받을 가능성이 큼(Dunn et al., 2021). 이러한 환경은 웹기반형 플랫폼 노동이 기대와 달리 일과 돌봄을 병행할 수 있는 환경을 충분히 제공하지 못한다는 점을 보여주며, 결국 여성 종사자들에게 돌봄과 일 중 하나를 선택하도록 강요하는 구조적 요인이 될 수 있음.

## ▶ 경력개발

- 웹기반형 플랫폼 노동은 단편화된 과업, 과도한 경쟁, 낮은 진입장벽으로 인해 전문성 축적과 장기적 경력 형성이 어려운 구조를 가짐. 신규 저숙련 노동자의 유입은 시장 임금과 서비스 품질의 저하를 초래하며, 플랫폼은 교육·훈련 기회를 제공하지 않아 종사자가 자기개발 부담을 전적으로 떠안아야 하는 환경이 됨(Felstiner, 2011; 이승윤 외, 2020).
- 여성 노동자는 돌봄·가사 책임으로 인해 근무시간 확보와 자기개발 기회가 제한될 가능성이 높음. 또한, 성별에 따른 디지털 기술 격차는 여성 노동자의 플랫폼 경쟁력 유지에 장애가 될 수 있으며, 디자인·일러스트 등 여성 종사자가 많은 직종에서의 저작권 보호 부족은 창작물의 정당한 평가와 경력 성장에 걸림돌이 됨(김원정, 2020). 결과적으로, 여성 종사자들은 장기적인 경력 발전보다는 단기적이고 반복적인 업무에 머물 가능성이 큼.

## ▶ 불공정 거래 및 대우

- 웹기반형 플랫폼 노동에서는 표준계약 부재, 일방적 계약 변경, 과도한 수수료, 추가 작업 강요, 분쟁 조정 회피 등이 주요 문제로 지적됨(김원정, 2020; 김종진, 2024). 특히, 여성 종사자 비율이 높다는 점을 감안하면 여성 종사자들이 이러한 불공정 관행의 주요 당사자가 될 가능성이 큼. 아울러, 차별적 처우나 성희롱·성폭력 문제도 제기되고 있음. 그러나 플랫폼 종사자의 근로자성이 인정받기 어려운 구조에서, 근로자성을 근거로 하는 기존 법률의 차별·괴롭힘 방지 조항에 의한 보호를 기대하기 어려운 상황임. 플랫폼 사업자들도 이러한 문제에 소극적으로 대응하는 경향이 있어, 실효성 있는 보호 장치 마련이 필요함.

## ● 웹기반형 플랫폼 노동의 특징 및 근로실태 분석

- ▶ 2022년 한국고용정보원의 조사자료를 바탕으로, 웹기반형 플랫폼에서 창작 및 전문서비스를 수행하는 크라우드 종사자의 근로실태를 분석하였음. 특히 성별에 따른 차이에 주목하며, 모성보호, 경력개발 가능성, 공정거래 현황 등을 검토하였음. 주요 결과는 다음과 같음.
- ▶ 크라우드 노동 종사자는 현장기반 노동 종사자보다 연령대가 낮았으며, 여성은 기혼자의 비율이 높고 남성은 미혼자의 비율이 높은 경향을 보임. 이는 웹기반형 노동이 특히 기혼 여성들에게 대안적 노동 형태로 자리 잡고 있음을 시사함. 또한, 크라우드 노동자들은 주로 플랫폼 노동을 전업으로 하거나 비정규직과 병행하는 경우가 많았으며, 정규직과 병행하는 비율은 낮았음. 이러한 고용 형태는 경제적 안정성이 취약함을 시사함.
- ▶ 노동 계약 방식의 경우 남녀 모두 서면계약보다는 앱 등록 시 약관 동의 방식으로 계약을 체결하는 경우가 대부분이었으며, 이러한 방식은 노동자의 권리 보호가 취약할 가능성이 크다는 점을 시사함.
- ▶ 부당한 대우에 대한 대응 방법, 고용보험 및 산재보험 가입 여부 등에서 크라우드 노동자의 처지는 열악한 것으로 나타났으며, 이에 따라 실업급여 지급, 대출·융자 조건 완화, 공정계약을 통한 권리보장, 노동자를 대변할 수 있는 단체 결성 및 가입지원 등에 대한 정책적 요구가 높았음.
- ▶ 경력개발과 관련하여, 종사자 중 직업훈련을 받은 비율은 매우 낮았으며, 훈련을 받은 경우에도 대부분 자비로 교육을 받았음. 웹기반형 노동은 현장기반 노동보다 지식과 기술의 빠른 업데이트가 요구되지만, 이에 대한 제도적 지원이 부족한 상황이라 할 수 있음.
- ▶ 전체적으로는 남녀 간 유사한 경향을 보였으나, 레슨 및 컨설팅 분야에서 성별에 따른 차이가 확인됨. 이는 동일한 범주로 분류된 업무라 하더라도 남성과 여성이 맡는 작업의 종류나 보상이 체계적으로 다를 수 있음을 의미함. 또한, 자녀 유무에 대한 정보 부족으로 모성보호에 대한 구체적 논의는 제한적이었지만, 크라우드 노동이 여성들에게 경력단절 완화 및 소득 보충의 대안적 노동 형태로 기능하고 있음을 확인할 수 있음. 여성 노동자들은 계약 조건이나 규정에 대한 충분한 설명을 받지 못하는 경우가 많았으며, 이는 성별에 따른 차별의 가능성이 있으나, 남녀가 수행하는 업무의 차이에 따른 결과일 수도 있어 추가적인 연구가 필요함.

## ○ 웹기반형 플랫폼 종사자 대상 면접조사 결과

### ▶ 웹기반형 플랫폼 노동 참여 동기

- 웹기반형 플랫폼 노동 참여의 주요 동기는 접근성과 유연성으로, 진입장벽이 낮고 시간과 장소의 제약이 적어 지방 거주자, 건강상의 이유로 전통적 고용시장에 참여하기 어려운 사람들, 육아와 일을 병행하는 여성들에게 중요한 대안이 되고 있음. 또한, 웹기반형 플랫폼을 활용하여 소득 및 고용 불안정성을 완화하고 기존 직장 의존도를 낮추려는 사례도 확인됨.
- 한편, 전통적인 프리랜서 시장에서도 플랫폼 노동이 확산되는 추세로, 통번역·웹툰 등 다양한 직종에서 플랫폼이 필수적인 일감 확보 수단이 되고 있음. 아울러, 경력개발의 기회로 플랫폼을 활용하는 사례도 존재함. 웹툰·웹소설 작가들은 드라마·영화화 가능성을 기대하며 플랫폼을 이용하고, 새로운 사업 아이템 테스트나 고객 접근성을 높이기 위한 전략으로 플랫폼을 적극 활용하는 종사자들도 다수임.

### ▶ 웹기반형 플랫폼 종사자의 근로실태

- 과도한 노동 강도로 인해 가사와 육아를 병행하기 어려운 현실이 확인됨. 웹툰·웹소설 작가들은 매일 연재해야 하는 압박과 긴 노동시간으로 인해 자녀 돌봄에 어려움을 겪고 있으며, 중개형 플랫폼 종사자들은 고객의 연락에 즉각 응답해야 하는 구조로 인해 일과 생활의 경계가 모호해지는 문제를 겪고 있음. 이 가운데 여성은 주 양육자로 인식되어 출산·육아로 인한 부담을 더 크게 경험함. 아울러, 경제적 불안정으로 인해 출산·양육을 위한 장기 계획이 어렵다는 점도 문제로 지적됨.
- 경력개발 주요 장애요인으로 교육 및 훈련을 위한 시간과 비용의 부담, 소모적인 노동, 경력개발에 대한 인식과 정보 부족, 네트워크 기회 부족 등이 확인됨. 특히, 치열한 단가 경쟁 속에서 당장의 수익을 우선시해야 하는 종사자들은 자기개발에 투자할 시간이 부족하기 쉬움. 자녀 돌봄의 부담과 경제적 어려움이 더해지는 경우 자기개발 기회는 더욱 제한됨. 더불어, 교육 프로그램이나 네트워크 기회가 대도시에 집중되어 지방 거주자들에게 불리하다는 구조적 문제도 지적됨.
- 불공정 거래 및 대우와 관련하여 플랫폼의 불공정한 관행이 확인됨. 웹툰·웹소설 작가들은 플랫폼-출판사-종사자로 이어지는 3자 관계에서 가장 불리한 위치에 있으며, 출판사 및 플랫폼과의 계약에서 불공정한 거래를 경험하는 경우가 많음. 특히 신인 작가들은 정보 부족으로 인해 불리한 계약 조건을 수용하는 경우가 많음. 출판사는 과도한 보상 요구와 불리한 저작권 조항을 계약 조건에 포함하기도 하며, 플랫폼은 프로모션 제공을 조건으로 높은 수익 배분율, 긴 독점 기간, 2차 저작권 독점을 요구하기도 함. 작가들은 이를 거부하면 연재가 어려워 저항하기 힘든 상황에 놓임.
- 고객과의 상호작용에서 부당한 대우가 발생할 수 있음. 고객은 익명성을 기반으로 무리한 요구를 하거나 강압적 태도를 보일 수 있으며, 과도한 할인·수정 요청으로 노동량과 보상의 균형이 무너지는 문제가 발생할 수 있음. 아울러, 여성 종사자들은 성희롱이나 부적절한 연락에 더 자주 노출되어 업무환경이 더욱 불안정해질 수 있음. 다만, 이러한 경우에도 플랫폼은 종사자 보호에 소극적이고, 고객 중심의 해결책을 제시하는 경향이 있으며, 종사자들은 평점 하락이나 부정적인 리뷰를 우려해 부당한 대우를 참아야 하는 상황에 놓임.

## 3 웹기반형 플랫폼 여성 종사자의 근로환경 개선을 위한 정책제언

### ○ 휴직과 소득보장

- ▶ 웹기반 플랫폼 창작자가 임신·출산·육아로 인해 활동을 중단하는 경우, 이를 공식적으로 인정하고 불이익을 최소화하는 제도를 마련할 필요가 있음. 예를 들어 창작자가 임신·출산기나 육아기에 일정 기간 휴재하거나 작업 기한을 조정할 수 있도록 지원하는 프로그램을 마련할 수 있음.
- ▶ 육아로 인한 휴직 시 소득 보전을 위해 웹기반형 플랫폼 종사자를 고용보험 체계에 포함할 수 있음. 2022년부터 일부 플랫폼 종사자(커서비스, 배달라이더, 대리운전기사)의 고용보험 가입이 의무화되었으나, 육아휴직급여는 적용되지 않았음. 따라서 웹기반형 플랫폼 종사자의 고용보험 가입을 확대하고, 육아휴직 급여 적용을 추진할 필요가 있음. 비용 부담 주체는 플랫폼의 전속성 여부에 따라 플랫폼 운영자 또는 정부로 논의될 수 있음. 더불어, 고용보험 적용 외에 공제회 등을 통한 대안도 고려할 수 있음.

## ○ 자녀 돌봄 지원

- ▶ 돌봄 지원은 플랫폼 여성 종사자를 위한 일·가정 양립 방안이 될 수 있음. 하나의 방안으로 여성가족부의 '아이돌봄지원서비스'를 활용해 일정 소득 이하의 플랫폼 종사자에게 우선적으로 아이돌보미를 제공하는 방안을 고려할 수 있음. 다만, 취약계층 간 형평성 문제를 고려해 가구소득과 직종 특성을 종합적으로 반영한 지원 기준이 필요함. 또 다른 방안으로 서울시의 '소상공인 민간아이돌봄서비스 지원사업'을 전국으로 확대하고, 그 대상을 프리랜서 및 플랫폼 종사자까지 포함하는 것을 고려할 수 있음.
- ▶ 이러한 정책을 실현하기 위해서는 플랫폼 종사자의 노동 방식과 소득을 객관적으로 증명할 수 있는 데이터 시스템 구축이 필요함. 이를 통해 소득 증빙과 플랫폼 종사 이력을 확인하고, 돌봄 지원의 공정한 운영이 가능하도록 해야 함.

## ○ 교육 및 훈련 지원

- ▶ 교육 및 훈련 비용 부담을 완화하기 위해, 기존의 훈련비 지원 외에도 교통비, 식비, 생활비 일부를 지원하는 방안을 검토할 수 있음. 특히, 단기 과정보다 전문 직업훈련에 대한 지원이 필요함.
- ▶ 국민내일배움카드 직업훈련 과정을 개선하여 플랫폼 종사자가 유연하게 학습할 수 있도록 이론 수업은 온라인으로 진행하고, 실습은 별도 실습 주간에 운영하는 스마트 혼합훈련 과정을 확대할 필요가 있음. 또한, 웹기반형 플랫폼 종사자의 근무 특성을 반영하여 훈련 시간, 기간, 장소의 선택 폭을 넓혀 유연성을 강화할 필요가 있음.
- ▶ 2023년부터 국민내일배움카드 훈련비 지원을 통해 플랫폼 종사자 특화훈련이 시행되고 있으나, 프로그램이 웹기반형 플랫폼의 다양성을 반영하지 못하며, 여성 종사자의 생애주기와 직업 경로에 대한 고려도 부족함. 따라서 여성 종사자를 위한 특화 교육을 설계하고, 웹기반형 플랫폼 종사자가 새로운 업무 방식을 익히며 비즈니스 노하우를 공유할 수 있는 교육·훈련 시스템이 필요함.
- ▶ 여성새로일하기센터를 중심으로 플랫폼 여성 종사자의 경력개발을 지원하는 방안을 검토할 수 있음. 여성새로일하기센터가 플랫폼 기업과 협력하여 인력 수요를 파악하고, 맞춤형 직업훈련 프로그램을 운영할 수 있음. 새일센터는 훈련생 모집과 관리 역할을 수행하고, 플랫폼 기업이 훈련을 주도하며, 정부가 초기 훈련비를 지원하는 방식이 가능함. 훈련 이후에는 새일센터와 플랫폼 기업이 협력하여 종사자들의 일자리 및 프로젝트 연계를 모색할 필요가 있음. 또한, 우수 사례를 모델링하여 확산하는 방안을 검토하고, 신뢰할 수 있는 플랫폼 기업과의 협업을 통해 효과적인 운영이 이루어지도록 할 필요가 있음.

## ○ 가격 및 평점 중심의 경쟁 구조 개선

- ▶ 경력인증제를 도입하여 종사자의 전문성이 노무단가에 반영되는 직종별 직무 노동시장을 구축할 필요가 있음. 경력인증제 도입 방안으로는 ▲정부가 '플랫폼·프리랜서 경력관리 플랫폼'을 운영하고 협회가 경력정보를 등록하는 방식, ▲정부와 플랫폼 기업이 공동으로 경력인증을 관리하는 방식, ▲공제회를 활용하는 방식 등이 검토될 수 있음.
- ▶ 최소 기준가격을 보장하는 제도적 장치 마련이 필요함. 특히, 중개형 플랫폼에서는 최저 단가제를 도입하여 일정 금액 이하의 서비스 제공을 제한함으로써 종사자들의 경제적 안정성을 확보할 수 있음.
- ▶ 평가시스템을 개선하여 가격 중심 경쟁에서 품질과 전문성 중심 경쟁으로 전환할 필요가 있음. 서비스 품질, 전문성, 프로젝트 수행 실적, 납기 준수율 등 다양한 요소를 반영하는 평가 방식을 도입하고, 출산휴가, 육아휴직, 교육 및 훈련 등의 사유로 업무를 일시 중단해도 평점이 하락하지 않도록 알고리즘을 개선할 필요가 있음.

## ○ 플랫폼 불공정 관행 방지와 책무성 강화

- ▶ 기존의 자율 규제와 권고안은 실효성이 부족했으므로, 입법을 통한 규제적 접근 방식이 가장 실효성이 높아 보임. 플랫폼 노동 관련 개별법 제정을 통해 규율을 강화하고, 표준계약서의 보급 및 의무화를 통해 문제를 사전 예방하는 정책적 접근이 필요해 보임.
- ▶ 플랫폼은 고객과의 분쟁에서 공정성을 유지하고, 종사자가 고객의 과도한 요구나 불공정한 평가로 인해 불이익을 받지 않도록 책임을 다해야 함. 이를 위해 플랫폼 사업자에게 기업 내 분쟁해결제도 수립 의무를 부여하고, 운영 가이드라인을 제공할 필요가 있음. 또한, 기업 내 조정이 원만하게 이루어지지 않을 경우 사적·공적 조정제도를 단계적으로 활용할 수 있도록 제도를 마련해야 함.

### ● 플랫폼의 독점적 지위와 종사자의 종속성 문제 해결

- ▶ 플랫폼 간 데이터 이동성과 호환성을 보장하는 제도적 장치 마련이 필요함. 종사자가 자신의 평점, 고객 리뷰, 포트폴리오 등을 자유롭게 이전할 수 있도록 하여 특정 플랫폼 종속을 방지하고 협상력을 강화해야 함. 이를 위해 경력인증제와 연계하여, 종사자가 근로 관련 정보를 내려받아 활용할 수 있도록 제도화할 필요가 있음.
- ▶ 플랫폼 운영 방식의 투명성을 높이고, 알고리즘 및 평가체계에 대한 외부 감시·검증 제도 도입을 검토할 수 있음.
- ▶ 플랫폼 종사자의 단체교섭권을 확대하고 집단적 협상 구조를 마련할 필요가 있음. 이를 통해 보수, 계약조건, 알고리즘 변경 등에 대한 종사자의 협상력을 강화할 수 있음.

### ● 사회보장의 사각지대 완화

- ▶ 웹기반형 플랫폼 종사자는 지속적으로 노동시장에 참여하고 있음에도 연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 가입이 이루어지지 않아 사회보장 사각지대에 노출될 위험이 큼.
- ▶ 따라서, 플랫폼 종사자의 4대 보험 가입 필요성에 대한 홍보와 가입 유도 정책이 강화되어야 함.
- ▶ 특히, 현재 시점에서는 고용보험과 산재보험을 통해 실직, 재취업, 육아휴직, 사고 위험에 대비하고, 국민연금 가입을 통해 노후 빈곤을 방지할 필요성을 강조할 필요가 있음.

**참고자료** 권혜자·김성환·박채진·최숙희·이무훈(2021). 웹기반형 플랫폼 노동과 정책과제. 한국고용정보원.

김원정(2020). “플랫폼 확산에 따른 여성노동의 변화와 정책과제-IT서비스·디자인 업종을 중심으로”. 제도공백: 플랫폼 노동 속 여성을 말한다. 한국여성민우회 토론회 자료집(2020.10.23.)

김종진(2024). “온라인 플랫폼 이용 프리랜서 불공정 거래와 수수료 문제-크몽, 숨고, 클라우드웍스와 개별 플랫폼 유사성과 차이”, 나홀로 플랫폼·프리랜서 불공정 거래관계와 노동 사각지대 어떻게 할 것인가?, 정책토론회 자료집(2024.9.25.).

김준영·장재호·김강호·황광훈·정연정·박상현·장진희(2022). 플랫폼종사자 직종별 근무실태와 정책과제. 한국고용정보원.

김철식·장귀연·김영선·윤애림·박주영·박찬임·홍석만·신순영(2019). 플랫폼노동 종사자 인권상황 실태조사. 국가인권위원회.

이승윤·백승호·남재욱(2020). “한국 플랫폼노동시장의 노동과정과 사회보장제의 부정합”. 산업노동연구. 제26권 제2호. 77-135.

Dunn, M., Munoz, I., and Sawyer, S. (2021) Gender Differences and Lost Flexibility in Online Freelancing During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Sociology*. 6:738024.

Felstiner, A. (2011). Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkely Journal of Employment and Labor Law*, 33, 143-203.

Piasna, A., and Drahoukoupil, J. (2017). Gender inequalities in the new world of work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), 313-332.

**주관부처** 여성가족부(가족문화과, 경력단절여성지원과), 고용노동부(여성고용정책과, 고용보험기획과, 직업능력정책과, 미조직근로자지원과), 공정거래위원회