

# 플랫폼경제종사자 규모 추정과 특성 분석

김 준 영  
권 혜 자  
최 기 성  
연 보 라  
박 비 곤

KEIS

# 발간사

---

기술의 발전은 여러 가지 영역에서 사람의 일하는 방식에 영향을 미치고 있습니다. 그 중 우리에게 가장 많이 알려진 것은 디지털 기술이 AI기술 등과 결합하여 인간노동을 대체하고, 결국 인간의 일자리가 멀지 않은 장래에 크게 감소할 것이라는 주장일 것입니다. 일부 외국 연구는 30년 내에 일자리의 30% 이상이 기술의 발전에 의해 사라질 것이라는 비관적 전망을 한 바가 있습니다.

이 문제 외에 최근 우리의 관심을 모으고 있는 것은 디지털 경제의 확산에 의해 만들어진 새로운 비즈니스 모델의 이면에 진행되고 있는 플랫폼경제종사자의 확산이라는 고용형태의 변화입니다. 플랫폼경제종사자란 디지털 플랫폼의 중개를 통해서 구한 일거리를 고객에게 제공하고 소득을 버는 새로운 고용형태입니다. 전통적인 임금노동자와 전혀 다른 플랫폼경제종사자는 우리나라는 물론 전 세계적으로 증가하고 있는 추세입니다. 이러한 현실을 반영하여, ILO와 OECD도 몇 년 전부터 플랫폼경제종사자에 대해 관심을 갖기 시작하였습니다. 플랫폼경제와 플랫폼경제종사자는 선진국에서도 이제 막 시작단계에 있는 정책 연구 분야입니다.

플랫폼경제종사자가 우리의 관심을 모으는 것은, 무엇보다 이들 중 상당수는 최저임금제, 실업보험, 산재보험과 같은 사회적 보호에서 제외되고 있기 때문입니다. 뿐만 아니라 근로기준법이나 노동조합법처럼 전통적인 임금노동자에게 당연하게 적용되는 법적 권리로부터도 배제되는 등 노동시장의 사각지대에 놓여 있는 경우가 많습니다.

기존의 전통적 고용관계와 전혀 다른 플랫폼경제종사자의 확산은 사회안전망의 정비를 포함하여 다양한 고용노동정책 과제를 우리에게 제기하고 있습니다. 그런데 플랫폼경제종사자에 대한 법적 및 사회안전망 보호를 확대하기 위해서는 우선 이들이 우리나라에서 어느 정도 규모로 존재하는지, 그리고 이들의 수입, 노동시간 등 근로실태가 어떠한지에 관한 기본적인 실태파악이 선행되어야 할 것입니다.

한국고용정보원은 최근에 ‘플랫폼경제종사자 규모추정과 특성분석’이라는 실태조사를 실시하여 우리나라에서 최초로 플랫폼경제종사자의 규모를 추정하였습니다. 본 보고서는 이 실태조사 결과를 바탕으로 우리나라 플랫폼경제종사자의 규모를 추정한 결과와 플랫폼경제종사자의 기본 특성과 근로실태를 분석한 결과를 다루고 있습니다. 본 보고서의 발간이 플랫폼경제의 확산과 플랫폼경제종사자의 증가라는 노동세계의 변화에 맞서, 플랫폼경제종사자의 근로환경을 살펴보고 사회적 보호 확대를 위한 논의가 진전되는 의미 있는 계기가 되기를 기대합니다.

본 보고서의 집필과 발간을 위해 수고를 아끼지 않은 김준영 고용동향분석팀장을 비롯한 연구진의 노고에 감사드립니다. 아울러 본 보고서의 내용은 연구자들 개인의 의견으로 한국고용정보원의 공식 의견이 아니라는 점을 밝혀두는 바입니다.

2018년 12월  
한국고용정보원 원장  
이재홍

# [ 차례 ]

<b>제 1 장 서론(김준영)</b> .....	<b>1</b>
제1절 연구의 배경과 목적 .....	1
제2절 연구의 구성 .....	3
<b>제 2 장 플랫폼경제와 플랫폼경제종사자 유형(김준영)</b> .....	<b>5</b>
제1절 플랫폼경제의 확산과 그 영향 .....	5
제2절 플랫폼경제종사자의 유형 .....	11
<b>제 3 장 플랫폼경제종사자의 증가와 노동세계의 변화(김준영)</b> .....	<b>15</b>
제1절 플랫폼경제종사자의 확산과 사회보험 .....	15
제2절 플랫폼경제의 효율성과 위험 .....	19
<b>제 4 장 플랫폼경제종사자 규모추정(김준영, 박비곤)</b> .....	<b>25</b>
제1절 조사 개요 .....	25
제2절 플랫폼경제종사자 규모추정 .....	33
<b>제 5 장 플랫폼경제종사자 근로실태(최기성)</b> .....	<b>41</b>
제1절 주요 직종별 기본 특징 .....	41
제2절 플랫폼경제종사자 근로환경 .....	43
제3절 플랫폼경제종사자 소득 및 지출 .....	51
제4절 플랫폼경제종사자 근로 만족도 .....	59
제5절 요약 및 결론 .....	63

<b>제 6 장 정책시사점(권혜자)</b> .....	<b>65</b>
제1절 향후 플랫폼경제종사자 향후 조사를 위한 제언 .....	65
제2절 플랫폼경제종사자 확산이 제기하는 문제들 .....	67
제3절 플랫폼경제종사자가 직면하고 있는 어려움 .....	70
제4절 플랫폼경제종사자를 위한 사회보호 확대 방안 .....	72
<b>참고 문헌</b> .....	<b>75</b>
<b>부록 1 특수형태근로종사자 규모 및 기본특성(최기성)</b> .....	<b>79</b>
<b>부록 2 플랫폼경제종사자 FGI 결과(연보라)</b> .....	<b>85</b>
<b>부록 3 조사설문지</b> .....	<b>94</b>

## [ 표 차례 ]

<표 3-1> 플랫폼경제종사자와 전통 임금노동자 비교 .....	17
<표 4-1> 조사 프로세스 .....	26
<표 4-2> 주요 조사 항목 .....	29
<표 4-3> 플랫폼경제종사자의 식별 .....	31
<표 4-4> 조사방식별 응답자 .....	33
<표 4-5> 종사상지위별 취업자 수 .....	33
<표 4-6> 플랫폼경제종사자 규모 .....	34
<표 4-7> 주요 국가 플랫폼경제종사자 규모추정 조사결과 .....	35
<표 4-8> 성별 플랫폼경제종사자의 주요 직업(정의 1 기준) .....	37
<표 4-9> 플랫폼경제종사자(정의 1 기준) 인적특성별 분포 .....	38
<표 4-10> 플랫폼경제종사자 중 플랫폼경제일자리의 주부업 여부 .....	39
<표 5-1> 분석 표본 특성별 분포 .....	42
<표 5-2> 플랫폼경제종사 이유 .....	44
<표 5-3> 계약 여부 및 유형 .....	45
<표 5-4> 주당 평균 플랫폼경제 종사일 .....	46
<표 5-5> 주당 평균 플랫폼경제 종사시간 .....	47
<표 5-6> 전체 노동시간 중 플랫폼경제 종사시간 비율 .....	48
<표 5-7> 한 달간 일자리를 얻은 플랫폼 수 .....	49
<표 5-8> 플랫폼경제 종사기간 .....	50
<표 5-9> 플랫폼경제종사로 얻은 월평균 소득(세전) .....	51
<표 5-10> 전체 월평균 소득 중 플랫폼경제로 얻은 소득 비율 .....	52
<표 5-11> 플랫폼경제종사자 월평균 총소득 .....	53
<표 5-12> 플랫폼경제종사에 투입된 월평균 지출 .....	54
<표 5-13> 플랫폼경제종사로 얻은 수입 중 지출 비율 .....	55

<표 5-14> 플랫폼 중개 수수료 유무 및 체계 .....	56
<표 5-15> 플랫폼 건당 중개 수수료 .....	57
<표 5-16> 플랫폼경제종사자 사회보험 가입 비율 .....	58
<표 5-17> 플랫폼경제종사자 전반적 만족도 .....	59
<표 5-18> 플랫폼경제종사자 업무내용 만족도 .....	60
<표 5-19> 플랫폼경제종사자 근무환경 만족도 .....	61
<표 5-20> 플랫폼경제종사자 보상 만족도 .....	62

## [ 그림 차례 ]

<그림 2-1> 음식배달서비스의 변화 .....	12
<그림 2-2> 플랫폼경제종사자의 범위 .....	13



## 요약

---

디지털 기술(digital technology)의 발전으로 노동이 작은 단위의 일거리(tasks)로 분화되어 디지털 플랫폼의 중개를 통해 거래되는 것이 가능해지면서 플랫폼 경제종사자라는 새로운 고용형태가 전 세계적으로 확산되고 있다. 디지털 플랫폼의 중개를 통해서 만들어지는 일자리는 작은 직무들로 세분화된 마이크로 과업(micro tasks)으로 이루어진 초단기 일자리라는 특징을 갖는다. 플랫폼경제종사자는 기존의 사회안전망에서 배제되고 근로자성을 인정받지 못하는 등 여러 가지 문제에 노출되고 있다.

우리나라에서도 플랫폼경제종사자에 대한 관심이 높아지고 있다. 그런데 플랫폼경제종사자가 우리나라에서 어느 정도 규모로 존재하는지, 성, 연령 등 인적 특성 별로는 어느 정도가 분포하고 있는지 등은 제대로 알려져 있지 않다. 본 연구는 우리나라의 플랫폼경제종사자 규모를 추산하기 위한 목적으로 기획되었다.

무작위 추출 방식으로 선정된 15세 이상 약 3만 명을 대상으로 한 표본조사를 통해 우리나라 플랫폼경제종사자 규모는 최소 47만 명에서 최대 54만 명으로 추산되었다. 이는 우리나라 취업자 중에서 1.7%와 2.0%에 해당하는 수치이다.

또한 본 연구는 대리운전, 퀵서비스, 음식배달, 택시운전 등 우리나라의 대표적인 4개 플랫폼 노동 직종을 대상으로 임금, 노동시간, 만족도, 고용계약 형태, 사회보험 가입률 등의 근로실태를 검토하였다. 알려진 것처럼 플랫폼고용종사자는 상대적으로 임금수준이 낮고 사회보험 가입률이 낮은 등 노동시장 취약 집단의 특성을 보이고 있는 것으로 나타났다.

마지막으로 본 연구는 플랫폼경제종사자의 사회적 보호 확대를 위한 과제를 논의하였다. 기존의 사회보험제도는 표준적 임금노동자의 소득 단절에 대응하기 위한 목적으로 설계된 것으로, 플랫폼경제종사자를 비롯한 다양한 비정규 노

동자를 보호하는 데 충분하지 않다는 것에 대해서는 이론의 여지가 없다. 플랫폼경제종사자를 비롯한 불안정 노동에 대한 사회안전망 확대를 위해서는 증장기적으로 사회보험의 대상을 취업자 전체로 확대하는 것이 불가피하다.

플랫폼경제종사자의 사회적 권익을 강화하기 위한 자구적 방안으로는 1) 노동조합을 결성·가입하는 방식 2) 플랫폼경제종사자 협동조합 또는 사회적 기업 결성을 통한 방식 3) 플랫폼경제종사자들이 협회 등 느슨한 형태의 조직을 결성하는 방식 등으로 구분하여 생각해 볼 수 있다.

플랫폼경제종사자에게 사회보험을 적용하는 방법으로 플랫폼경제에서 거래를 통해서 발생한 이익금의 일정한 비율을 보험료로 적립하는 방식을 고려해 볼 수 있다. 사회보험료 납부 부담은 플랫폼경제에서 이익을 얻는 모든 행위자가 공동으로 부담을 하는 형식이며, 수익의 일부를 플랫폼경제종사자와 공유한다는 점에서 의의가 있다.

이 경우 플랫폼경제종사자에 대한 적합한 사회보험 부과징수체계가 필요한데, 고용관계가 모호하고 고정사업장이 없는 특성을 감안하여 거래 건별 보험료 부과징수체계 도입을 고려해 볼 수 있다. 경제활동에서 발생하는 거래와 소득이 투명하게 파악되는 플랫폼경제의 확산은 이와 같은 사회보험제도의 개혁을 가능하게 만드는 기술적 기반이 될 수 있다.

## 제 1 장

# 서론

### 제1절 연구의 배경과 목적

최근 디지털 기술(digital technology)의 발전으로 노동이 작은 단위로 분화되어 디지털 플랫폼을 통해서 중개되는 것이 가능해지면서 전통적인 고용관계에서 벗어나는 새로운 고용형태가 등장하고 있다. 이 새로운 고용형태는 '고용관계를 필요로 하지 않는 새로운 일하는 방식'이라는 점에서 주목을 받고 있다. 이 중에서도 특히 디지털 플랫폼의 중개를 통해서 노동의 수요와 공급이 연결되는 플랫폼 노동이 전 세계적으로 확대되는 추세이다.

디지털 플랫폼의 중개를 통해서 만들어지는 일자리는 작은 직무들로 세분화된 마이크로 과업(micro tasks)으로 이루어진 초단기 일자리이기 때문에 여러 문제점들을 야기할 수 있다. 이 일자리는 근로시간 유연성은 있으나 일자리 안정성이 지극히 낮고, 최저임금이 적용되지 않는 등 근로자성을 인정받지 못하는 경우가 많다. 또한 고용주와 임금근로자 간에 분쟁이 발생한 경우와 비교하여 업무위임자와 수입자(플랫폼 경제종사자) 간에 분쟁이 발생하는 경우는 수입자가 충분한 법적 보호를 받지 못할 것으로 우려되기도 한다.

디지털 플랫폼 노동의 특징은 ① 고용의 강한 비전속성(non-exclusivity)과 ② 단속성(intermittancy)에 있다고 할 수 있다. 이와 같은 특징으로 인해 플랫폼 노동에서 나타나는 고용관계는 국제노동기구(ILO)의 2006년 고용관계 권고에서 제기하고 있는 모호한 고용관계(ambiguous employment relationship)의 특징을 보인다.

플랫폼경제종사자는 이와 같은 비전속성과 조단기성으로 인해 전통적인 종속노동의 틀로는 고용관계를 주장할 근거가 약해진다. 디지털 플랫폼은 업무위임자(고객)와 수입자(플랫폼경제종사자) 사이에 중재자로서만 역할을 하고 오직 인프라만을 제공하고 있다고 주장한다. 플랫폼 노동이 사회 및 정치적 관심을 모으는 것은 이들 중에서 일부 고숙련 노동자를 제외한 대부분은 최저임금제나 실업보험과 같은 사회적 보호에서 제외될 뿐만 아니라 노동법, 사회안전법, 노동조합법 등과 같은 전통적인 임금노동자에게 당연하게 주어지는 권리에서 배제되는 등의 노동시장의 사각지대에 놓여 있기 때문이다.

우리나라 플랫폼경제종사자는 심부름, 가사서비스, 대리기사, 퀵서비스, 음식배달 등 주문형 앱 노동(on-demand works via apps)에 종사하는 비율이 높는데, 이들 중 상당수는 제공하는 서비스의 단가(수수료)가 낮고 상대적으로 열악한 수준의 근로환경에서 일하고 있는 실정이다.

그러나 이와 같은 플랫폼경제종사자가 처한 상황에도 불구하고 플랫폼경제종사자들이 우리나라에 어느 정도의 규모로 존재하는지, 이들의 근로실태는 어떠한지에 대한 체계적인 조사가 이루어지 않고 있는 실정이다. 현실적으로 특수형태근로종사자(특고)의 규모와 근로실태에 대한 체계적인 연구도 아직 충분하게 진행되고 있지 않은 상황에서 디지털 특수고용으로서의 성격을 가진 플랫폼경제종사자에 대한 충분한 조사와 연구가 이루어지지 않고 있다는 것은 어느 정도 부득이한 면이 있다.

본 과제의 목적은 플랫폼경제종사자에 대한 체계적인 조사를 통하여 이들의 규모를 추정하고 기본적인 근로실태를 파악하는 것이다. 실태조사는 약 3만 명의 표본을 무작위 추출하여 플랫폼경제종사자의 규모를 추정한 다음 플랫폼경제종사자를 대상으로 별도의 근로실태를 조사하는 방식으로 이루어졌다. 본 연구는 우리나라에서 최초로 플랫폼경제종사자의 규모를 추정하는 본격적인 시도라는 점에서 의의를 갖는다.

본고는 다음의 간단하지만 중요한 몇 가지 질문에 답함으로써 우리나라의 플랫폼경제와 플랫폼경제종사자에 대한 이해를 넓히는 데 기여하고자 한다. 우리나라의 플랫폼경제종사자의 규모는 어느 정도인가? 그들은 어떤 유형의 취업자인가? 디지털 플랫폼에 의해 제공되고 조정되는 노동은 어떤 것이 있는가? 디지털 경제 종사자의 노동조건은 어떠한가?

## 제2절 연구의 구성

본고는 다음과 같이 구성된다. 본 과제의 목적과 배경을 설명한 제1장에 이어 제2장은 플랫폼경제종사자의 유형과 관련 개념에 관한 기존의 논의를 설명한다. 제3장은 플랫폼경제종사자가 직면한 사회적 배제와 위험을 중심으로 플랫폼 노동의 특징을 살펴본다. 제4장은 본 조사방법, 조사내용, 설문구성 등 실태 조사와 관련된 사항을 설명하고, 한국의 플랫폼경제종사자 규모추정의 결과를 소개한다. 제5장은 플랫폼경제종사자의 주요 직종인 퀵서비스 종사원, 대리운전, 음식배달원, 택시운전원을 대상으로 이들의 근로실태를 검토한다. 마지막으로 제6장은 플랫폼경제종사자 사회적 보호 확대 방안을 중심으로 향후 과제를 논의한다.



## 제 2 장

# 플랫폼경제와 플랫폼경제종사자 유형

## 제1절 플랫폼경제의 확산과 그 영향

### 가. 디지털 플랫폼

신기술의 사회경제적 영향은 본질적으로 양면적(ambivalent)이다. 신기술은 한편으로 경제성장과 사회 진보의 본질적인 추동자의 역할을 하는 동시에 기존의 사회경제적 구조와 그것을 유지시켜왔던 문화 및 제도 메커니즘을 훼손하기도 한다(Kenney & Zysman, 2016). 대표적인 신기술 중 하나인 디지털 기술 역시 양면성을 가진다. 디지털 기술은 노동세계에 심대한 영향을 미치며, 플랫폼경제는 노동자들 간에 이루어지는 과업 분배와 노동조직 형태에 새로운 기술적 토대를 제공하고 있다.

사전적 의미로 플랫폼은 (1) 역 등에서 손님이 승하차 짐을 쌓고 내리는 위치와 (2) 운영 체제와 하드웨어 등 컴퓨터를 작동시킬 때의 기본 환경이나 설정 등의 의미가 있으며, 클라우드소싱에서는 후자의 의미로 사용되고 있다. 최근 스마트 폰과 태블릿 PC가 보급됨으로써 플랫폼은 마치 재래시장처럼 수요와 공

급을 연결하는 역할을 하고 있다. 대표적인 디지털 플랫폼으로 Uber(배차 서비스), Airbnb(세계 최대의 숙박 예약 사이트), Task Rabbit(심부름), Deliveroo(배달 서비스) 등을 들 수 있다.

디지털 플랫폼은 분권화된 정보 네트워크, 빅데이터 분석과 모바일 디지털 도구의 결합으로 출현한 것이며, 현대자본주의에서 조정자의 역할을 해 왔던 기업(혹은 조직)과 시장을 대신하여 경제활동의 새로운 조정자(coordinator)로서 역할을 한다. 디지털 플랫폼은 특정 재화나 서비스의 수요와 공급을 결합하거나 거래를 직접적으로 관리(manage)하는 방식으로 기업과 시장 역할을 통합하기도 하고, 때로는 더 많은 투명성과 효율성을 제공하거나 경제활동의 영역을 확장하는 방식으로 기업과 시장의 역할을 넘어서기도 한다. 디지털 플랫폼은 알고리즘적인 방식으로 거래를 조정하는 디지털 네트워크로 정의되기도 한다(Fernández-Macias, 2017).

디지털 플랫폼이 노동세계에 미치는 가장 중요한 영향은 노동과정과 생산 과정에서 과업 세분화라는 중요한 재조직화(reorganization)를 발생시킨다는 것이다(Pesole et al, 2018). Pesole 등(2018)은 이와 같은 디지털 플랫폼의 잠재적 효과를 분업의 급진적 심화를 의미하는 것으로 ‘극도의 과업 세분화(ubundling of tasks)’라고 개념화한 바 있다.

디지털 플랫폼경제가 본격화되기 전까지 과업 전문화(task specialisation)는 거래비용과 제한된 시장이라는 한계가 부과되었다. 그런데 디지털 플랫폼은 과업 세분화를 촉진하면서 과업 전문화에 부과된 한계를 확장시키고 있다. 클라우드 컴퓨팅의 출현에 의해 확대된 계산 능력으로 인해 자원의 보다 효율적 배분과 거래비용의 지속적인 절감이 가능해졌다.

더욱이 디지털 플랫폼은 노동시장의 지리적 경계를 확대하였고 그것이 전지구적 규모에서 효율적으로 기능하는 것이 가능해졌다. 증가하는 과업의 해외 이전(offshoring)과 아웃소싱과 더불어 비용을 거의 소요하지 않고 수백만 명의 서비스 공급자를 모으는 디지털 플랫폼의 능력은 전통적 직업(jobs)의 해체로 이어질 수 있는 과업전문화의 심화를 초래하고 있다(Pesole et al, 2018).

## 나. 플랫폼경제와 관련된 용어

플랫폼경제는 디지털 기술의 확산으로 생산과 소비가 새롭게 조직되는 방식과 밀접하게 관련이 있으므로 이러한 현상을 지칭하는 용어도 공유경제(sharing economy), 깃 이코노미(gig economy), 온디맨드 이코노미(on-demand economy), 디지털 워크(Digital Work) 등 다양하다. 학술적으로 아직 명확한 개념이 정립되어 있지 않고 있으나 각 용어가 갖는 뉘앙스는 미묘하게 다르다. 먼저 플랫폼경제가 생산성을 촉진하고 창의성을 촉발하며 과소활용(under-utilization)된 자산의 상업적 활용을 높이거나 보다 효율적이고 유연한 방식으로 노동을 재조직하는 잠재력에 주목하는 측은 이 플랫폼을 지칭하기 위해 공유(sharing)이나 협조(collaborate)와 같은 긍정적 용어를 사용하는 경향이 있다(Kenney & Zysman, 2016).

반면에 플랫폼경제가 촉발하는 고용 불안 심화, 전통적 노사관계의 해체, 과도한 노동통제와 같은 부정적 효과에 주목하는 측은 깃 이코노미나 프리캐리아트(Precariat)<sup>1)</sup>와 같은 부정적 용어를 사용하는 경향이 있다. 깃 이코노미는 특정한 프로젝트나 기간이 정해진 업무(tasks)를 수행하기 위해 노동력이 유연하게 공급되는 경제환경을 의미한다(Friedman, 2014). 깃(gig)이란 용어는 원래 1920년대 미국의 재즈 공연장에서 한 번의 연주회나 하루 저녁 공연을 위해 단발성으로 연주자를 섭외하여 연주(gig)하게 한 데서 유래한 용어이나 이제는 불규칙한 수요에 맞춰서 단발성의 임시노동력을 사용하는 경제를 나타내는 용어로 사용된다(Muntaner, 2018).

온디맨드 이코노미(on-demand economy)는 노동에 대한 수요가 먼저 나타나고(on-demanded) 이어서 노동이 공급된다는 것을 강조하는 용어이다. 표준적인 고용관계에서는 노동자가 사용자에게 제공하는 노동량(주 5일 혹은 주 40시간)과 그것에 조응하는 수입은 고용계약에 의해 사전에 결정되나, 온디맨드 이코노미에서 노동자의 소득은 자신이 실제로 일한 양(노동수요)에 따라 사후적으로 결정된다. 온디맨드 경제가 노동과 관련되어 있는 경우는 노동공급은 노동에 대

1) 프리캐리아트는 ‘불안정한 프롤레타리아트(precaious Proletariat)’를 줄인 말로, 전통적인 노동계급과 이해관계를 달리하는 저임금과 저숙련에 시달리며 불안정한 삶에 노출되고 있는 하층 노동계급을 지칭하는 신조어이다(Standing, 2011).

한 수요(demand)에 좌우되는 불안정성을 강조하는 의도로 흔히 사용되곤 한다. 즉, 온디맨드 이코노미라는 용어에는 노동수요의 변동으로 노동자 소득의 불안정(변동)이 확대될 수 있다는 것에 대한 강조가 포함되어 있다(박찬임, 2018).

이와 같은 용어의 의미와 각각의 관계에 대해서도 아직 일치된 견해가 형성되어 있지 않은 상황이다. 본고는 디지털 기술의 확산으로 생산과 소비가 새롭게 조직되는 방식과 여기서 일하는 노동자를 가리키는 용어로 비교적 중립적인 용어인 ‘디지털 플랫폼경제’를 ‘플랫폼경제종사자’를 사용한다. 본고에서 플랫폼 노동은 Eurofound(2015)를 참고하여 ‘디지털 플랫폼의 중개를 통하여 불특정한 조직이나 개인이 문제해결이나 서비스를 제공하고 보수를 받는 과업 혹은 일거리(tasks)’로 정의한다.

## 다. 플랫폼경제 확산의 경제적 결과

최근 연구를 중심으로 디지털 플랫폼경제가 노동시장에 미치는 영향을 요약하면 다음과 같다.<sup>2)</sup> 첫째, 디지털 플랫폼이 창출하는 일자리의 대부분은 플랫폼을 통해서 노동서비스를 제공하는 노동자와 관련되어 있으며, 플랫폼 그 자체의 기능과 관련되어 창출된 일자리는 아직은 소규모이다(Fabo et al, 2017). 그리고 플랫폼을 통해서 노동서비스를 제공하는 노동자는 일반적으로 독립도급업자(independent contractors)와 같이 간접고용노동자이다.

둘째, 플랫폼경제는 플랫폼의 중개(브로커)를 통하여 개인이 보유한 자원의 효율적 활용을 원하는 또래 혹은 동등한 개인(peers) 간 거래로 구성된다(Jourdain, 2016, 21p). 동시에 플랫폼경제란 기업이 과거에는 한명의 노동자에게 위임하던 특정 과업의 아웃소싱을 디지털 플랫폼을 활용하여 수많은 가상 노동자(virtual workers) 풀에게 위임하는 식으로 아웃소싱을 조직하는 것을 의미한다

2) 디지털 경제의 확산이 노동에 미치는 영향에 관해서 대중적으로 가장 큰 관심이 모이고 있는 주제는 디지털 경제의 확산이 일자리 규모에 미치는 영향이다(황덕순, 2016). Frey & Osborne(2013)은 컴퓨터 기술의 발전에 의해서 향후 20년 이내에 미국의 702개 직업 중에서 47%가 사라질 수도 있다는 연구결과를 발표하였다. World Bank(2016)는 자동화로 인해 OECD 국가에서 57%의 일자리가 사라질 위험이 있고, 중국의 경우 사라질 일자리 규모가 77%에 이를 수도 있다고 경고하였다. 그러나 본 연구의 목적은 디지털 경제화가 고용에 미치는 영향을 검토하는 것이 아니므로 본 연구에서 이 문제를 별도로 검토하지 않는다.

(Eurofound, 2015, 107p).

셋째, 전통적임 임금노동관계의 경우, 정해진 노동시간에 일하는 대가로 임금과 유급 휴가, 그리고 공적 사회 보험 제도와 법정 외 복리 후생 제도가 제공된다. 그러나 일의 연속성이 없어 정기적으로 일을 할 의무를 갖지 않는 플랫폼경제종사자는 기존의 근로자에 제공되는 상기와 같은 제도가 적용되지 않고, 소득이 안정하지 않은 경우가 많음. 이와 같은 의미에서 전통적인 임금노동관계와 비교해 보면 플랫폼 노동이란 불안정 노동(*precarious work*)이라는 성격이 강하다.

넷째, 최근 몇 년간에 플랫폼경제종사자의 규모는 크게 증가하였다. 2020년 경에 미국의 임시직 노동자(*contingent workers*)는 미국 임금노동자의 약 절반을 차지할 것으로 예상한 바 있는데 이 중 11%는 플랫폼경제종사자일 것이라고 전망된 바가 있다(Huws, 2016, 27p).

한편 최근 유럽의회(2016)는 플랫폼경제에 관한 최근까지의 발견과 연구를 종합하여 다음과 같은 몇 가지 결론을 제시한 바 있다.<sup>3)</sup> 그것은 첫째, 플랫폼경제의 규모와 성장에 관한 신뢰할만한 자료가 부족하다. 아울러 협력경제, 공유경제, 깃 경제, 또는 플랫폼경제 등 상이한 정의의 사용은 각 경제 규모에 대한 다른 결론을 이끌어내는 원인이 되고 있기도 하다. 광의의 개념을 적용하여 플랫폼경제를 정의하면 EU와 미국 성인의 약 1/3이 플랫폼경제에 참여한 적이 있다고 응답하였으나, 임금근로(*paid work*)로 한정하면 플랫폼경제에 참가하여 소득의 일부를 번 적이 있는 인구는 EU 성인의 약 1~5% 정도에 불과한 것으로 나타났다(Eurofound, 2016).

디지털 기술이나 온라인 기술의 발전은 플랫폼경제 성장을 추동하는 결정적인 요인은 아니며, 오히려 기술은 플랫폼경제의 단순한 촉진요인(*facilitator*)에 불과하다. 플랫폼경제의 성장을 실제 추동하는 힘은 계절노동이나 비공식 경제부문의 비중 등을 포함하는 노동시장 구성과 같은 넓은 의미의 경제 및 사회 환경이나 지배적 규제환경과 같은 비기술적 요인들이다.

예를 들자면 높은 저임금 노동자 비율은 플랫폼경제의 성장을 촉진할 수 있으나, 임금수준이 높고 노동자에 대한 사회적 보호제도가 잘 마련되어 있는 노동시장 환경은 플랫폼경제의 성장을 저해할 수 있다. 국가의 비즈니스 관행이나 기업의 경영관행 역시 플랫폼경제의 성장에 영향을 미친다. 예를 들어 온라인

3) 플랫폼경제의 특징을 요약한 이하는 European Paliament(2016)의 2-3페이지를 요약한 것임

쇼핑의 성장에 따라 물류기업이 비용절감을 위한 목적으로 플랫폼 기반 운송노동을 도입하고자 하는 기업의 노력은 플랫폼경제의 성장에 기여할 수 있다.

유럽과 미국의 플랫폼경제종사자의 소득수준은 최저임금보다 상당히 낮다. 플랫폼경제종사자는 전반적으로 임금수준이 낮고 고소득자 비율이 낮다. 많은 플랫폼경제종사자는 보수를 늦게 지급받고 있으며, 일을 시작하기 전에 들은 것보다 업무 종료에 많은 시간을 소요하고 있으며, 62%의 플랫폼경제종사자는 다른 일자리나 다른 소득원을 갖고 있는 것으로 알려져 있다(Eurofound, 2016).

플랫폼경제종사자들의 상대적으로 일자리 만족도와 정서적 만족도가 높으나, 일자리 안정성, 급여, 경력(career) 전망 등에서 불만족이 높다. 일자리 안정성에 대한 플랫폼경제종사자의 불만족 수준은 유럽 노동시장의 평균보다 매우 높은 수준이다(Eurofound, 2016).

## 제2절 플랫폼경제종사자의 유형

플랫폼경제종사자의 유형은 디지털 플랫폼의 중개를 통해 구한 과업을 고객과 직접 접촉하지 않고 가상공간인 온라인을 통해서만 수행하는 방식과, 디지털 플랫폼의 중개를 통해서 과업을 구한다는 것은 같으나 직접 고객을 만나서 서비스를 제공하는 방식으로 나눌 수 있다. 본고는 두 유형의 노동 모두를 아우르는 개념으로 플랫폼 노동을 사용하고, 전자를 웹 기반형(web-based) 노동 혹은 클라우드 노동(crowd works)으로, 후자를 지역 기반형(local based) 노동 혹은 주문형 앱 노동(work on-demand via app.)으로 부르곤 한다(De Stefano, 2016; ILO, 2018).

웹 기반형 노동 혹은 클라우드 노동은 가상공간인 온라인을 통해 특정 과제를 불특정 다수에게 위탁하고 완성하는 방식으로 무수히 많은 고객, 기업, 조직을 연결하는 플랫폼을 통해서 업무를 수행한다. 이들은 고객과 직접 대면하지 않고 모든 작업과정(위탁(주문) → 생산 → 전달 → AS)을 온라인에서 수행되므로 이들의 노동시장은 한 국가를 넘어 글로벌 차원에서 형성되는 경향이 있다.

웹 기반형 노동 혹은 클라우드 노동의 수행업무는 데이터 입력, 홈페이지에 사진 업로드와 같은 단순 저숙련 마이크로테스크(micro tasks)부터 IT, 디자인 개발, 법률상담, 회계 등 전문성과 창의성이 요구되는 고속련 업무까지 다양하다(Aloisi, 2015; De Stefano, 2016). 따라서 요구되는 숙련 수준에 따라 고속련 웹 기반형 노동과 저숙련 웹 기반형 노동으로 구분할 수도 있다.

지역 기반형 노동 혹은 주문형 앱 노동은 클라우드 노동과 비교하면, 디지털 플랫폼의 중개를 통해서 노동이 조직된다는 점은 같으나 해당 플랫폼의 운영되는 지역에서 고객에게 직접 노동이나 서비스를 전달한다는 점에서 차이가 있다. 이들이 서비스를 제공하는 범위는 지리적으로 제한되어 있어 지역 수준에서 노동시장이 형성된다. 지역 기반형 노동의 과업 분야는 배달, 운전, 운송, 가사서비스 등 주로 과거부터 이어져 온 전통적 과업이 대부분이다(Aloisi, 2015).<sup>4)</sup>

전통 과업이 플랫폼 노동화되면서 발생한 변화를 가장 잘 보여주는 사례가 음식배달원이다. 과거에는 음식점주가 직접 고용한 배달노동자가 음식을 배달

4) 최근 지역 기반형 노동의 범위가 법률서비스나 경영컨설팅과 같이 전문성이 높은 분야로 확대되고 있다(Aloisi, 2015).

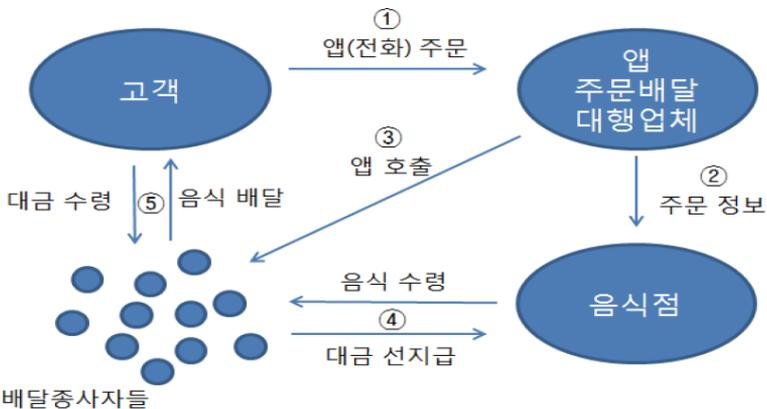
하였으나, 음식주문 앱의 사용이 확대되면서 직접고용 노동자에 의해 수행되었던 음식배달은 주문형 앱 노동으로 대체되었다. 이 과정에서 음식배달원의 고용 계약 형태는 직접고용에서 간접고용으로, 보수는 임금에서 수행한 배달 건당 수수료의 합으로 변경되었다. 음식배달 주문형 앱 노동의 확산은 과거 음식을 배달하지 않던 소규모 음식점까지 배달을 할 수 있게 되어 음식배달업의 성장을 촉발한 요인이기도 하다.

<그림 2-1> 음식배달서비스의 변화

가. 전통적의 음식배달서비스



나. 디지털 플랫폼의 중개를 통한 음식배달서비스(주문과 배달이 하나의 음식 주문플랫폼으로 통합된 유형)



자료: 황덕순(2016), 35p.

디지털 플랫폼을 통해서 일거리를 구한다는 것을 제외하면 주문형 앱 노동자의 작업과정이나 기술수준은 전통적인 노동자와 다르지 않다. 오직 계약관계가 다르고 그에 따라 사회적 관계가 달라질 뿐이다(Friedman, 2014). 이 점에서

주문형 앱 노동은 독립도급계약자(independent contractor)<sup>5)</sup>의 디지털 버전으로 간주되곤 한다(장지연, 2017; 황덕순, 2016). 독립도급노동자는 한국의 특수고용노동자(이하 특고)와 비슷한 고용형태이다. 플랫폼 노동은 독립도급노동자와 마찬가지로 임금노동자와 자영업자의 경계에 위치한다.

〈그림 2-2〉 플랫폼경제종사자의 범위

	종사상지위	유형		주요 직무
플랫폼 이용	임금 노동	노동 플랫폼	지역 기반형 플랫폼경제종사자	대리운전, 배달, 심부름, 의료요양 등
			웹 기반형 플랫폼경제종사자	통번역, IT, 디자인 등
	비임금노동 (자영업 등)	판매플랫폼		ebay
		자산임대 플랫폼		Airbnb
		전통적 자영		

플랫폼 노동에서 주로 거래되는 것은 자본이나 자산이 아닌 노동이므로, 판매 플랫폼이나 자산임대 플랫폼 혹은 금융서비스 플랫폼은 플랫폼 노동에 포함하지 않는다(Eurofound, 2018). 또한 볼런티어(자원봉사), 소셜미디어, 무보수거래(CouchSurfing)와 같은 비상업거래도 플랫폼 노동에서 제외된다(Eurofound, 2018).

디지털 플랫폼(기업)은 단순히 노동의 수요와 공급을 매칭시키는 역할 외에 노동력의 관리와 선별(채용), 서비스의 최소 품질 기준 설정, 서비스 가격 등을 설정하는 데 관여하기도 한다. 일부 디지털 플랫폼은 동일한 서비스에 차별화시켜서 제공하기도 한다. 여기에 해당하는 예로는 프리미엄 운전서비스와 일반 운전서비스를 다른 요금제로 제공하는 우버 등 차량공유 서비스가 있다.

5) 독립도급노동자는 여러 가지로 정의되나 여기서는 Mackinsey Global Institute(2016)에 따라 ‘업무의 자율성, 과업 건당 보수, 단기적 관계’라는 특징을 가지는 고용형태로 정의한다.



## 제 3 장

# 플랫폼경제종사자의 증가와 노동세계의 변화

### 제1절 플랫폼경제종사자의 확산과 사회보험

#### 가. 플랫폼경제종사자와 전통적 임금노동자

제2차 세계대전 이후 형성된 표준적(정규직 풀타임) 고용관계에서 노동자는 사용자와 장기적 고용계약을 맺는다. 이 고용관계에서 노동자의 임금과 지위는 일반적으로 근속에 따라 상승하며, 이들은 노동법과 고용규제에 의해 보호된다. 이와 같은 장기고용계약과 법적 보호에 인해 노동력은 다른 생산요소와 달리 고용량과 가격(임금)이 시장 수요조건의 변화에 의해 즉각 조정되지 않는다. 이는 노동자에게는 고용과 임금의 안정성(stability)을 의미하는 것이나 사용주의 입장에서는 생산요소라는 노동을 수요변동에 조응하여 신속하게 조절할 수 없게 만드는 경직성(rigidity)에 다름 아니다.

점점 많은 수의 노동자는 장기고용과 직무사다리(job ladder)가 보장된 일자

리(job)에 고용되어 있지 않다. 이 노동자들에게 있어 근속은 임금과 지위에 거의 영향을 미치지 않는다. 대신에 이들은 독립도급노동자(independent contractor)나 프리랜서와 같은 유연한 형태로 고용되어 있고, 한정된 기간 동안 특정한 과업만을 수행한다. 이로서 노동자와 고용주 간의 관계는 더 이상 특정 감자 칩 브랜드와 소비자 간의 관계 보다 더 각별하지 않게 되었다(Friedman, 2014).

플랫폼경제에서는 과업의 제안과 채택이 매우 신속하게 이루어지고 과업에 대한 접근(노동시장 참여)이 과거에 비해 용이해진다. 디지털 기술의 발전으로 수많은 사람들이 동시에 그리고 정해진 시간 내에 업무를 처리하는 것이 가능해졌다(Mckinsey, 2018). 플랫폼경제에서는 극단적으로 많은 노동력에 동시에 접촉하는 가능하다. 이것은 기업의 입장에서는 과거 경험한 바가 없는 높은 수준의 높은 노동유연성을 확보한다는 것이다. 노동자는 적기(just in time)에 공급되는 반면 보수는 실제로 일한 만큼(pay-as-you-go)만 지불된다(De Stefano, 2016). 노동플랫폼 기업인 CrowdFlower의 CEO 인터뷰는 플랫폼경제종사자가 처한 현실을 잘 드러낸다.

“인터넷이 사용되기 전에는, 당신은 10분간은 당신을 위해 앉아서 일하다가 그 다음 10분간은 다시 해고될 수 있는 사람을 찾기로 정말로 힘들었을 것이다. 그러나 인터넷 기술이 등장함으로써 당신은 이제 아주 작은 액수의 돈을 지불하고도 필요 없을 때에는 언제든지 해고할 수 있는 사람을 찾을 수 있게 되었다”

(‘before the Internet it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes’. Now instead, ‘you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don’t need them anymore’, quoted in Marvit, 2014, De Stefano, 2016, p4에서 재인용).

노동의 수량적 유연성(numerical flexibility)이 극단적으로 높다는 것 외에도 노동환경의 여러 측면에서 플랫폼 노동은 전통적인 임금노동과 큰 차이가 있다. 전통적 임금노동자는 공장이나 사무실과 같은 공동의 작업공간에 모여서 집합적으로 노동을 하는 반면, 플랫폼경제종사자는 노동자 본인의 집이거나 고객이 요구하는 장소(많은 경우 길거리)에서 혼자서 일을 한다. 전통적 임금노동자의

작업 양과 종류는 고용계약이나 고용주의 명령에 의해 사전적으로 결정되나, 플랫폼경제종사자의 작업은 플랫폼의 증계에 의해 정해지며 노동자 간의 업무 배분은 많은 경우 선착순에 의해 결정된다. 전통적 임금노동자의 노동소득은 고용계약에 의해 사전적으로 정해지므로 시장의 수요조건 변화가 임금에 미치는 영향은 크지 않다. 반면 수행한 노동량에 의해 사후적으로 결정되는 플랫폼경제종사자의 수입은 수요조건 변화에 의해 크게 영향을 받으므로 소득안정성이 낮다.

<표 3-1> 플랫폼경제종사자와 전통 임금노동자 비교

	전통 임금노동자	플랫폼경제종사자
작업 장소	공동 작업공간(기업, 공장)	노동자의 집, 거리 혹은 고객이 요구하는 장소(유동적)
작업 결정	작업시작 전 고용주의 명령	노동플랫폼의 증개(많은 경우 선착순)
노동소득	작업시작 전에 임금 형태로 결정	수행한 노동 양에 의해 사후적으로 결정
고용계약	고용주와 장기계약 체결	고용계약 체결 없음. 플랫폼은 증개만 할 뿐 고용계약을 체결하지 않음

## 나. 플랫폼경제종사자의 증가와 사회보험의 지체

디지털 기술의 발전은 사용자에게 전통적인 고용관계를 맺지 않고도 노동을 조직하고 노동자를 통제 수 있는 기술적 토대를 제공한다(장지연, 2017). 기업은 플랫폼경제종사자와 전통적인 장기고용계약을 맺는 대신 한 달, 한 주, 하루 심지어 과업 건당으로도 계약을 맺을 수 있어 수요조건 변화에 대응하여 고용량은 물론 임금까지도 조정할 수 있게 되었다. 많은 경우 플랫폼 기업과 고객은 자신들은 플랫폼경제종사자의 고용주가 아니므로 이들의 노동조건과 고용보호에 대한 책임이 없다고 주장한다. 플랫폼경제종사자의 노동환경이 점점 불안정해지고 있는 반면에 플랫폼 노동이 제공하는 서비스의 가격은 낮아지고 서비스 공급은 유연해지고 있다(Eurofound, 2018). 플랫폼경제종사자의 유연한 고용과 임금은 플랫폼 기업이 경제적 변동의 위험을 노동자에게 전가할 수 있는 토대가 된다(Collier et al, 2016). 플랫폼경제종사자가 직면한 이와 같은 위험은 사회보장제도의 지체(lag)으로 인해 더욱 심화된다(Friedman, 2014).

19세기 중반 마르크스는 노동자가 고용주에게 노동력을 팔고 고용주가 노동 조건을 통제하는 프롤레타리아적 고용관계가 점점 일반화 될 것으로 예측하였다. 19세기 후반에서 20세기 상반기에 걸쳐서 확립된 노동법의 목적은 주로 이와 같은 프롤레타리아적 고용관계를 규제하고 노동자를 보호하기 위한 것이었다. 사회보험은 프롤레타리아적(표준적) 고용관계에 속한 노동자가 실업, 질병과 같은 위험에 노출되는 것을 보호하기 위한 목적으로 복지자본주의 국가에 의해 만들어진 것이다(Esping-Andersen, 1990). 실업보험, 산재보험, 장애보험, 건강보험 및 퇴직연금은 모두 고용과 연계되어 있고, 부가급여(added benefit) 형태로 노동자에게 제공된다. 이 부가급여의 수혜 자격은 국가마다 차이가 있으나 대체로 노동자가 표준적인 임금노동 일자리에서 일정 기간 이상 일하는 경우에 한해서 주어진다.

그런데 이 자본주의적 고용관계가 포괄하는 노동계급의 범위는 점점 축소되고 있다. 만약 한 노동자가 충분히 오랜 기간 동안 표준적인 일자리에서 고용되어 있었다면 그는 해고가 되더라도 실업급여를 받을 수 있다. 그런데 고용계약을 체결하지 않고 일하는 플랫폼경제종사자의 대부분은 이 고용 연계 사회보험(employment based social insurance)에서 배제된다(Collier et al, 2016). 대부분의 플랫폼경제종사자는 고용법과 고용규제의 적용대상에 포함되지 않으며, 일자리를 잃더라도 실업급여를 받을 수 없으며, 작업 중에 다치더라도 산업재해 보험의 도움을 받지 못한다. 기존의 사회안전망은 플랫폼경제종사자를 보호하기에 충분하지 않다.

기존의 사회보험으로 플랫폼 노동을 비롯한 비정규 노동을 포괄하는 데 한계가 드러나고 있다면 새로운 사회보험의 구축이 필요하다. 이 새로운 사회안전망 구축을 위해서는 우선 다음의 질문이 검토되어야 할 것이다. 사회보험의 적용대상이 되는 노동자의 정의는 확대되거나 새로운 노동자 범주가 만들어져야 하는가? 아니면 고용형태와는 관계없는 모든 일하는 사람에게 적용되는 새로운 사회적 보호가 도입되어야 하는가?

## 제2절 플랫폼경제의 효율성과 위험

### 가. 플랫폼경제의 효율성과 위험

과거의 기술과 마찬가지로 디지털 기술 역시 효율성을 증가시킨다. 그러나 디지털 기술이 노동 플랫폼에 적용되면서 효율성을 증가시킨 방식은 과거의 신기술이 효율성을 증가시킨 것과는 사뭇 다르다. 예를 들어 과거 포드주의 모델에서 대량생산 기술은 노동과정에 적용되면서 노동생산성을 크게 증가시켰다. 포드주의 모델에서는 이와 같은 노동생산성 증가가 노동자의 임금 상승으로 이어질 수 있었다. 그런데 플랫폼 기술은 실제 생산과정의 생산성·즉, 노동자의 생산성을 높이는 것이 아니라 거래비용을 낮춰서 시장을 보다 효율적으로 만드는 방식으로 효율성 증가에 기여한다(Collier et al, 2017). 실제로 많은 플랫폼경제종사자, 특히 주문형 앱 노동자는 디지털 플랫폼을 통해서 일감을 구하는 것을 제외하면 과거 표준적인 고용계약하에서 일하던 노동자들이 하던 일과 동일한 일을 동일한 방식으로 수행하고 있다(Friedman, 2014). 전통적 노동자와 플랫폼경제종사자 간의 구분은 기술이나 작업방식에 있는 것이 아니라 노동의 사회적 관계와 계약 형태의 차이에 의한 것이다(Friedman, 2014).

플랫폼경제종사자는 디지털 기술에 의한 거래비용의 감소에서 기인하는 효율성을 이용하여 수입을 확보한다. 플랫폼경제종사자의 노동은 (1) 일감을 탐색하거나 계약을 체결하는 데 투입되는 무급 노동과 (2) 계약된 일거리를 실행하는 데 투입되는 유급 노동으로 나뉜다. 디지털 기술은 AI기술과 빅데이터 분석 기술과 결합하여 거래비용(즉 이 무급 노동에 투입되는 시간과 비용)을 비약적으로 줄이는 데 성공하였다. 반면 디지털 기술은 유급 노동과정에서 노동자의 생산성 증가에는 기여하지 않는다(Collier et al, 2017). 만약 플랫폼경제종사자가 거래비용의 감소에 의해 주어진 시간 동안 더 많은 유효 유급 노동을 할 수 있다면(즉, 시간당 무급 노동시간이 감소한다면) 노동단가가 유지되거나 심지어 감소하더라도 수입은 증가할 수 있다.

전통적 임금노동에서 플랫폼 노동으로의 전환은 과거 유급 노동의 일부로 당연시되었던 질병휴가, 유급휴가, 점심시간 등이 무급으로 바뀌었다는 것을 의미한다. Collier et al(2017)은 기존에 유급 노동으로 간주되던 노동시간의 일부가

무급으로의 전환되고 있는 것을 ‘노동의 탈상품화(decommodification)’로 개념화하였다. 이는 전자본주의적(pre-capitalistic) 작업관행이었던 개수급(piecework remuneration)의 부활이다.

플랫폼경제의 노동시장이 글로벌 수준으로 확대되고 특히 저임금 국가가 글로벌 노동시장에 통합되면서 플랫폼 노동이 제공하는 서비스의 시장가격은 향후 하락할 가능성이 높다. 많은 플랫폼 기업, 특히 주문형 앱 노동 플랫폼은 시장 경쟁에서 이기고 고객을 확보하기 위해 서비스 단위당 요금을 낮추고자 하는 유인을 갖는다(예: Uber). 이 경우 발생하는 노동자의 수입 감소에 대응할 수 있는 유일한 방법은 유효 유급 노동량을 더욱 늘리는 것뿐이다. 이와 같은 플랫폼 기업 간의 경쟁 격화와 그로 인한 서비스 요금 하락은 플랫폼경제종사자의 유효 유급 노동시간의 증가를 초래하고, 유효 유급 노동을 더 이상 증가시킬 수 없는 한계에 도달하게 되면 노동자의 수입 감소는 불가피할 것이다.

이 점은 플랫폼경제의 확대가 거시 경제에 미치는 영향에 대해서 시사점을 준다. 노동 플랫폼의 서비스 요금을 낮추는 전략(이하 저가격 전략)은 미시(미크로)와 거시(매크로) 간에 모순을 발생시킨다. 미시 수준에서 플랫폼경제종사자에게 지급되는 수입(서비스 요금)은 노동자를 채용할 수 있을 정도로 충분히 높아야 한다. 반면 매크로 수준에서는 서비스 요금은 총 수요의 제약을 충족할 수 있을 정도로 높지 않아야 한다. 매크로 수준에서 플랫폼경제의 확대 잠재력은 총 수요를 증가시키는 것, 즉 결국 소득분배와 중산층의 규모에 달려 있다(Collier et al, 2017). 그런데 포드주의와는 달리, 저가격 전략에 의존하는 플랫폼 경제는 자신들이 생산한 것을 구입해 줄 수 있는 충분한 규모의 중산층을 창출하지 못할 가능성이 높다(Collier et al, 2017).

## 나. 플랫폼경제종사자와 비정규직 노동자

노동시장에서 발생하는 모든 변화와 마찬가지로 플랫폼 노동 역시 노동세계의 연속과 단절이라는 관점에서 이해되어야 한다. 플랫폼 노동은 디지털 기술의 발전에 따른 플랫폼경제의 확산에 힘입어 등장하였다는 점에서 새로운 고용형태이다. 한편 플랫폼 노동의 확산은 제2차 세계대전 이후 성립된 전통적 고용관계가 1970년대 이후 해체되면서 비정규(non-regular) 혹은 비전형(non-standard) 고

용이 증가하고 있는 추세의 연장선상에 있는 것이기도 하다(De Stefano, 2016; Collier et al, 2017).<sup>6)</sup>

1980년대 이후 ‘노동의 임시화(casualization of labor)’와 ‘노동시장 위협의 탈상호화(demutualization of risks)’가 전 세계적으로 진전되고 있다(De Stefano, 2016). 최근 이 탈상호화에서 나타나는 새로운 특징 중 하나는 이른 바 ‘위장된 혹은 모호한 고용관계(disguised or ambiguous employment relations)’와 ‘종속적 자영업자(dependent self-employment)’라고 하는 새로운 고용형태가 확산되고 있는 것이다. 이와 같은 고용형태가 확산되고 있는 배경에는 전통적인 고용관계에서 고용주가 부담해야 하는 고용보호 규제와 사회보장 비용을 회피하려는 기업의 노력이 있다(ILO, 2018).

플랫폼 노동은 ‘위험의 탈상호화’와 ‘노동의 임시화’가 디지털 기술의 발전과 결합하여 나타난 극단적인 고용형태이다. 임시노동은 노동시간과 소득이 지극히 불안정한 주문형(on-demand) 노동의 특징을 갖고 있다는 점에서 플랫폼 노동과 공통점이 있다(Berg & De Stefano, 2015). 노동플랫폼의 고용관계는 노동자와 고용주로 이루어진 전통적인 양자 관계(bilateral relation)이 아니라 플랫폼이 노동자와 고객(노동의 사용자) 간의 거래를 중개하는 일종의 삼자 관계(trilateral relation)를 맺고 있다. 고용주가 누구인지 모호하고 노사 양자 간 고용계약을 맺지 않는다는 점에서 플랫폼 노동은 ‘위장되거나 모호한 고용형태’와 유사하다.

David Weil(2014)는 간접고용, 의존적 자영업, 하청의 확대로 나타나는 전통적 고용관계의 해체를 균열 작업장(fissured workplace)으로 개념화한다. Weil은 현대의 작업장의 균열을 분석하면서, 이러한 작업장의 균열이 노동권 침해로 이어질 뿐만 아니라 사고, 재해, 부상의 문제, 기업의 수익이 노동자에게서 투자자로 이전되는 분배 불평등의 문제까지 초래하고 있음을 지적하고 있다. 균열된 작업장에서 사용자는 오직 비용 최소화에만 관심을 가지며 노동자 보호에 대한

6) 비정규 노동을 어떻게 정의할 것인가는 매우 논쟁적인 주제이다. 비정규 노동에 대한 정의는 국가 간에 상이할 뿐만 아니라 한국처럼 한 국가 내에서도 합의된 기준이 없는 경우도 있다. 본고는 ILO에 따라 비정규 노동을 정의한다. ILO(2015)는 비정규 형태의 고용에는 “고정계약(fixed-term contracts) 및 다른 형태의 임시노동(temporary works), 임시파견노동(temporary agency works) 및 다른 형태의 다자 계약 노동, 위장된 고용관계(disguised employment), 종속적 자영업(dependent self-employment)과 파트타임 노동이 포함”된다고 정의한다(ILO, 2015, p. 50). 플랫폼 노동은 ILO가 정의한 네 가지 유형의 비정규 노동의 특징을 모두 가지고 있다고 판단된다.

책임과 사회적 비용에 대한 고려는 더 이상 이들의 관심이 아니다(Weil, 2014). 플랫폼경제종사자에 대한 관리나 책임은 기업 내부의 인사부서가 아닌 외주 혹은 하청 담당 부서가 맡게 되었다.

한편 플랫폼 노동의 등장이 디지털 기술을 이용하여 노동유연성을 추구하고 고용규제와 사회보험 부담을 회피하려는 기업의 노력만으로 설명될 수는 없다. 플랫폼 노동의 확산은 오프라인 노동시장의 불안정화에 의해 촉진된 측면이 있다. 디지털 기술의 발전으로 거래비용이 낮아지고 탐색 효율성이 크게 향상된 플랫폼경제는 오프라인 노동시장의 불안정성을 보완하는 역할을 한다. 플랫폼경제종사자 중 다수는 주업인 오프라인 노동시장에서 버는 소득의 불안정성을 보완하기 위한 목적으로 플랫폼경제에 참여하고 있다. 실제 한국에서 플랫폼경제종사자의 약 절반은 부업으로 플랫폼경제에 참여하고 있다.

물론 이와 같은 위장된 고용관계나 종속적 자영업자가 플랫폼경제에서만 나타나는 것은 아니다. 특히 한국에서는 상당히 오래 전부터 특수형태종사노동자(이하 특고)로 불려 온 비공식 노동자(informal workers)가 많았는데 이들은 근대적 임노동관계에 포섭되지 않은 전근대적 취업형태로 인식되어 왔다. 이 특고는 임금노동자와 자영업의 중간쯤에 해당하는 유형의 취업형태로 위장된 고용이나 종속적 자영업자와 유사한 존재이다. 최근에는 이 특고가 한국 비정규직 노동문제의 핵심 사안으로 주목을 받고 있다. 왜냐하면 2006년에 비정규직 노동자 보호 관련 법률을 제정할 때 정책대상이 되는 비정규직 노동자는 고용계약기간에 제한이 있는 기간제 노동자였고, 고용주와 직접 고용계약을 체결하지 않는 특고는 정책적 고려 대상이 아니었기 때문이다. 그로부터 13년이 지난 지금은 특고에 대한 사회적 보호를 확대하는 것은 한국 정부가 당면한 가장 중요한 고용정책의 과제이다.

## 다. 노동플랫폼에 의한 노동자의 통제

플랫폼 노동이 자본주의 고용관계의 역사에서 갖는 연속과 단절을 이해하기 위해서는 자본의 욕구를 다음의 두 가지를 구분하여 생각해 볼 필요가 있다. 하나는 이윤창출을 위하여 노동과 노동과정을 지배하고 통제하고자 하는 자본의 욕구이다. 이는 역사적으로 어떤 형태로든 유지될 것이다. 다른 하나는 가능한

자본이 노동에 대한 책임과 의무를 최소화하려는 속성이다. 노동자를 지배하고 통제는 하되 노동자에 대한 의무와 책임에서 벗어나고자 하는 자본의 욕구는 노사관계와 노동관련 법률을 포함한 정치, 법, 제도적 환경과 기술 발전이 허용하는 범위 내에서 실현될 것이다. 노동자를 지배하되 책임을 지고 싶지 않은 자본의 욕구의 실현 가능성을 크게 높여준 기술적 토대가 최근 디지털 기술의 발전이다(장지연, 2017).

전통적인 고용관계가 노동자와 고용주 양자로 구성되어 있다면 플랫폼경제는 노동자, 고객(과업의뢰자), 노동 플랫폼으로 구성된 삼자 관계(tripartite relation)를 이루고 있다. 많은 플랫폼 기업은 자산의 역할이란 단지 고객과 노동자 사이를 중개하는 전자 전광판에 불과하다고 주장하나, 실제로 플랫폼은 노동자와 고객 간의 거래에서 여러 가지 영향력을 행사한다. 노동플랫폼이 갖는 가장 중요한 영향력은 거래되는 노동 및 서비스의 가격을 설정하거나 가격 설정에 개입하는 것이다(Collier et al, 2017). 실제 승객 운수, 화물운송, 배달 등을 수행하는 저속런 주문형(on-demand) 플랫폼은 노동과 서비스의 가격을 직접 설정한다.

가격을 설정하는 것 외에 노동플랫폼은 다양한 방법으로 노동자와 그들이 수행하는 노동과정을 통제한다. 한국의 경우 화물운송이나 승객운수 관련 노동 플랫폼은, 고객의 콜(주문)에 몇 차례 이상 응하지 않거나 고객으로부터의 받은 평가가 낮은 노동자에게 일정 시간 동안 플랫폼 앱을 이용할 수 없도록 하거나 좋은 콜(주문)이 배정되지 않도록 하는 방식으로 노동자에게 불이익을 부가한다. 이와 같은 불이익은 노동플랫폼이 노동자를 통제하는 수단인 동시에 플랫폼 경제종사자의 불만의 원천이다. 노동플랫폼 기업은 플랫폼경제종사자는 종업원이 아니라 자신의 노동시간과 노동량을 자율적으로 결정하는 독립도급계약자(independent contractor)라고 주장한다. 따라서 노동플랫폼에 의한 이와 같은 통제 여부는 한국에서 플랫폼경제종사자의 노동자성을 법적으로 판단하는 중요한 기준이다.

디지털 기술의 발전으로 플랫폼경제종사자가 제공한 서비스에 대해 고객이 실시간으로 평가하고 피드백하는 것이 가능해지면서, 고객의 평가는 노동플랫폼이 플랫폼경제종사자를 통제하고 서비스의 품질을 관리하는 강력한 도구가 되고 있다. 수입이 고객의 평판에 의해 크게 좌우되는 플랫폼경제종사자에게 있

어 고객의 부정적 평가는 큰 위협이다. 고객으로부터 높은 평가를 받기 위해 플랫폼경제종사자는 때때로 과도한 ‘감정노동’(웃는 얼굴, 친절, 활기찬 태도 등)을 해야 한다(De Stefano, 2016). 특히 고객을 직접 만나서 물질적 서비스나 노동을 제공해야 하는 주문형 앱 노동자는 이 감정노동에 대한 부담감을 토로하곤 한다.

전통적으로 노동자의 성과를 평가하는 것은 기업조직 내의 인사부서의 역할이었으나 이제는 실시간 고객평가가 인사부서의 역할을 대신하고 있다. 그 결과 노동플랫폼 기업은 전통적인 기업에 비해 슬림한 조직구조를 유지할 수 있게 되었다(De Stefano, 2016.). 아울러 이 실시간 고객평가시스템으로 인해 플랫폼 기업은 고객 관리의 부담을 노동자에게 전가시킬 수 있게 되었다.<sup>7)</sup> 많은 경우 플랫폼경제종사자는 자신의 과실에서 발생하지 않은 고객의 불만에 대해서도 책임을 져야 한다. 교통체증이나 다른 이유로 물건 배송이 지연된 경우라도 고객은 딜리버리 노동자에게 낮은 평가점수를 부여하는 방식으로 자신의 불만을 표출하곤 하며, 배달, 운송노동자는 노동플랫폼을 대신해서 고객에게 고개를 숙이며 사과를 해야 한다.

7) 퀵서비스 노동자 대상의 인터뷰 조사(2018년 11월 14일)를 요약한 것임

## 제 4 장

# 플랫폼경제종사자 규모추정

## 제1절 조사개요

### 가. 조사과정

플랫폼경제종사자 규모추정은 <표 2>와 같이 총 네 단계의 과정을 거쳐 수행되었다. 첫 번째 단계에서 설문지 초안 작성과 조사방식이 결정되었다. 설문지 작성을 위해 전문가 자문회의를 세 차례 개최하였다. 전문가 자문회의에서는 플랫폼경제종사자의 규모를 추정하고 근로환경을 여러 측면에서 검토하기 위해 어떤 설문문항이 포함되어야 하는지에 관한 의견을 수렴하였다. 전문가 자문회의를 거쳐서 최초 설문조사표의 일부가 바뀌게 되었다. 예를 들어 일자리만족도에 관한 문항이 세분화되어 추가되었고 답변이 어려운 문항(예: 산재보험 가입 여부)과 중요도가 낮은 문항(예: 직업훈련 수행 여부)은 삭제되었다.

플랫폼경제종사자의 규모추정을 위한 조사방법이 논의되어 무작위로 추출된 15세 이상 인구 3만 명 대상의 표본 조사를 실시하여 플랫폼경제종사자의 규모를 추정하기로 결정되었다. 표본조사는 2단계로 나누어 실시하기로 결정되었

다. 1단계에서는 무작위 표본조사(약 3만 명)를 통해서 플랫폼경제종사자의 규모를 추정하며, 이어서 2단계에서는 1단계에서 조사된 플랫폼경제종사자 표본을 대상으로 별도의 조사를 실시하여 플랫폼경제종사자의 근로실태를 추가적으로 조사하기로 하였다.

두 번째 단계에서는 본 조사를 진행하기에 앞서 파일럿 조사를 실시하였다. 본 조사와 동일한 방식으로 추출한 1,005명의 표본을 대상으로 모바일 조사와 전화 조사(상담원 조사)를 병행하여 진행하였다. 조사는 2018년 8월말에 약 10일 동안 진행되었으며 조사결과에 대한 검토를 거쳐서 최종 설문이 확정되었다.

세 번째 단계는 본 조사로 2018년 10월부터 11월까지 약 8주 동안 진행되었다. 총 조사 표본 수는 15세 이상 인구 30,264명이며 이 중 취업자가 20,358명, 미취업자가 9,906명이다. 한편 본 조사 기간 중인 2018년 11월 14일에 퀵서비스 종사자와 대리운전 종사자 각 12명을 대상으로 한 FGI가 진행되었다. 이 FGI에서는 디지털 플랫폼(앱/웹)에 의해 이루어지는 근로통제 사례, 수수료, 수입, 해당 플랫폼경제 직종에 대한 향후 전망, 법제도적 보호 방안 등에 대한 의견을 청취하였다.

<표 4-1> 조사 프로세스

단계	내용	목적
1단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>설문초안 작성</li> <li>조사방법 결정</li> </ul> 3차례의 전문가 자문회의를 거쳐 최초 설문지 수정 전국 15세 이상 3만 명 표본 조사 실시 (기간: 2018년 2~4월)	설문 설계 및 조사방법 결정
2단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>파일럿 조사</li> </ul> 온라인 조사와 전화 조사를 통해 약 1,005명 규모 파일럿 조사 실시 (기간: 2018년 8월 말)	설문문항 오류 점검 및 설문 최종 수정
3단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>본 조사</li> <li>FGI</li> </ul> 온라인 조사와 전화 조사를 통해 30,264명 대상 조사 실시 (기간: 2018년 10~11월) 퀵서비스 종사자와 대리운전 종사자 각 12명 대상 (조사 일시: 2018년 11월 14일)	플랫폼경제종사자 규모 추정 및 근로실태 조사 ■ 인적사항(지역/성별/연령) 및 경제활동인구 비율로 조사

단계	내용	목적	
4단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>플랫폼경제종사자 추가 조사</li> </ul>	<p>눈덩이 표집 방식으로 363명의 플랫폼경제종사자 추가 조사 (4개 직종: 퀵서비스, 음식배달, 대리운전, 택시운전) (기간: 2018년 12월~2019년 3월)</p>	플랫폼경제종사자 표본 추가 확보
	<ul style="list-style-type: none"> <li>본 조사 보완</li> </ul>	본 조사 보완조사 실시 (기간: 2019년 1~3월)	무응답, 응답오류 등 추가 조사를 통해 보완

네 번째 단계에서는 본 조사에서 조사된 사례 외에 플랫폼경제종사자 표본을 일정 규모 이상 확보하기 위한 목적으로 눈덩이(snow balling) 표집 방식으로 363명의 플랫폼경제종사자를 별도로 추가하여 조사하였다. 눈덩이 표집 방식으로 추가 조사한 플랫폼경제종사자는 대리운전기사, 퀵서비스 종사자, 음식배달원, 택시기사 등 4개 직종이다. 이 직종들은 플랫폼경제종사자의 주요 직종 중에서 종사자 규모가 비교적 크고 종사자 간 수행직무의 내용이 동질적일 뿐만 아니라, 대중적으로도 널리 알려져 있는 직종이라는 점을 고려하여 추가 조사 직종으로 선정하였다.<sup>8)</sup>

본 조사의 모집단은 「주민등록연앙인구 통계」(2018년 7월 1일 기준)의 전국 만 15세 이상이다. 표본추출에 사용한 층화변수는 성(2개), 연령(12개, 5세 단위), 시도(17개)이며 조사 목표 표본 수인 3만 명에 해당하는 인원을 모집단 층별 비율과 비례하게 층별로 목표 표본수를 할당하였다. 이어서 표본추출을 위한 표집틀(15세 이상자 명부)이 존재하지 않아 층별 목표 표본이 조사될 때까지 조사대상을 임의로 추출하여 조사를 진행하였다. 그 결과 조사를 위해 활용된 연락처는 약 22만 개의 전화번호였으며, 이 중 결번과 조사대상 연령이 아닌 약 43천

8) 이 네 직종 중에서 음식배달원, 퀵서비스종사자, 대리운전기사 경우 종사자 대부분이 전용 플랫폼 앱을 이용하고 있고 플랫폼 앱을 통해서 구한 일거리에서 대부분의 수입을 얻고 있다. 이와는 달리 택시기사 중에서 많은 인원은 아직 플랫폼 앱(택시 호출 앱)을 거의 이용하지 않고 있으며, 플랫폼 앱을 이용하는 택시기사 중에서도 다수는 플랫폼 앱이 아닌 전통적인 방식(길거리 운행 중 고객 승차, 호출 전화 이용 등에 의존하여 수입의 많은 부분을 벌고 있다. 이와 같은 이유로 택시기사를 플랫폼경제종사자에 포함하는 것이 타당하지 않다는 주장이 있을 수 있다. 본 연구는 플랫폼 앱(택시 호출 앱)을 이용하는 택시기사 역시 '디지털 플랫폼의 중개를 통해서 고객(승객)에게 일회성 유급 노동(운송서비스)하여 수입을 얻는 근로형태'라는 플랫폼경제종사자의 일반적 정의에 부합한다고 판단하여 택시기사를 플랫폼경제종사자에 포함한다.

명을 제외하였고 유효 전화번호 약 177천 명을 접촉하여 전화 조사와 모바일 조사를 병행하여 조사를 진행하였다. 최종 조사된 표본은 모집단 특성이 반영된 30,264명이며 최종응답률은 17.1%이다.<sup>9)</sup>

## 나. 조사 항목

조사를 위한 설문은 취업자의 기본 특성 문항, 플랫폼경제종사자의 규모추정 관련 문항, 식별된 플랫폼경제종사자의 근로조건 파악을 위한 문항으로 구성된다. 취업자의 기본 특성 관련 문항은 성, 연령, 거주지역, 학력, 취업자 여부, 자기선언에 의한 종사상 지위, 직업(주업), 주로 한 일, 주로 일한 장소, 보수/소득을 받는 방식, 소득세 납부 형태, 본인 소유 사업장/점포 여부, 업무내용/업무 수행 종속성 여부, 업무장소/업무시간 종속성 여부, 다른 사업체와 추가 계약 가능 여부 등이다. 플랫폼경제종사자 관련 문항은 과거 디지털 플랫폼 이용 여부, 향후 디지털 플랫폼 이용 의향 여부, 플랫폼경제 일자리의 주부업 여부 등이 있다.

마지막으로 식별된 플랫폼경제종사자 중에서 수입/보수가 ‘정액급여’가 아닌 ‘1건당 받는 수수료’ 또는 ‘1건당 받는 수수료와 정액급여의 혼합’으로 결정된다고 응답한 표본을 대상으로 추가적인 근로실태 조사가 이루어졌다. 근로실태조사 항목으로는 이용하는 디지털 플랫폼 개수, 디지털 플랫폼에 지불되는 수수료 금액, 디지털 플랫폼을 통해 획득한 수입, 비용(중개 수수료 등), 근로일과 근로시간, 만족도, 디지털 플랫폼 일거리(일자리)를 선택한 이유 등이 있다.

9) 최종 조사된 표본의 비율과 표본설계 할당 비율을 비교해 보면, 성별로는 남자가, 연령별로는 25~39세와 60~64세가, 지역별로는 서울, 경기, 인천 등 수도권 거주자가 모집단보다 다소 많이 조사된 것으로 나타났다.

〈표 4-2〉 주요 조사 항목

구분	조사 항목
기본 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 성, 연령(만 나이), 거주 지역</li> <li>■ 취업자 여부</li> <li>■ 종사상 지위(자기선언)</li> <li>■ 직업(주로 한일)</li> <li>■ 일한 장소</li> <li>■ 소득세 납부형태</li> <li>■ 업무내용/업무 방식 종속성 여부</li> <li>■ 업무시간/업무내용 종속성 여부</li> <li>■ 다른 사업체/고객과 추가 거래(계약) 가능 여부</li> </ul>
플랫폼경제종사자 관련	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 지난 1달간 디지털 플랫폼(앱/웹) 이용 여부</li> <li>■ 지난 1년간 디지털 플랫폼(앱/웹) 이용 여부</li> <li>■ 플랫폼경제일자리의 주부업 여부</li> </ul>
플랫폼경제종사자의 근로실태 관련*	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 이용하는 디지털 플랫폼(앱/웹) 개수</li> <li>■ 디지털 플랫폼(앱/웹)에 지불하는 비용(수수료)</li> <li>■ 수입</li> <li>■ 업무시간·출퇴근 시간에 대한 종속성 여부</li> </ul>

\* 수입/보수가 '정액급여'가 아닌 '1건당 받는 수수료' 또는 '1건당 받는 수수료와 정액급여의 혼합'으로 결정된다고 응답한 플랫폼경제종사자를 대상으로 추가 조사 실시

## 다. 플랫폼경제종사자 조작적 정의

플랫폼경제종사자라는 고용형태는 단순노무직에서 고숙련 전문직까지 매우 다양한 직종을 포함하고 있다. 이 다양한 플랫폼경제 직종의 유일한 공통점은 '디지털 플랫폼의 중개를 통해서 고객에게 유급 노동을 제공하여 일거리(일자리)를 얻는다'는 것이다. 본 연구는 이 공통점을 플랫폼경제종사자를 정의하는 중심적인 기준으로 사용한다.

플랫폼경제종사자를 구분하는 기준은 이외에도 다양할 수 있다. 우선 '고용 불안정성'과 같은 노동시장 취약성을 기준으로 플랫폼경제종사자를 구분하는 방법을 생각해 볼 수 있다. 예를 들어 앞에서 제시된 디지털 플랫폼의 중개를 통해서 고객에게 유급 노동을 제공하여 일거리(일자리)를 얻는지 여부 외에도 근로계약 체결 여부에 의한 고용안정성 기준을 추가하여 플랫폼경제종사자를

보다 좁은 개념으로 정의할 수도 있다. 구체적으로 ‘디지털 플랫폼의 중개를 통해서 고객에게 유급 노동을 제공하여 일거리(일자리)를 얻는다’고 응답한 자 중에서 고용주와 근로계약을 맺지 않고 ‘하도급계약을 비롯한 그 외 계약서’를 작성하였거나 ‘특별한 계약을 체결하지 않고’ 일하는 자를 구분하여 이 조건에 해당하는 집단만을 플랫폼경제종사자로 분류하는 것이다. 이들은 ‘근로계약을 체결’하고 노동을 제공하는 전통적인 임금노동자에 비해 고용안정성이 낮은 가능성이 높다. 따라서 ‘하도급계약을 비롯한 그 외 계약서’를 작성하였거나 ‘특별한 계약을 체결하지 않은 것’은 고용안정성 측면에서 보다 취약한 플랫폼경제종사자를 식별하는 기준이 될 수 있다.

그러나 플랫폼경제종사자를 정의하는 기준으로 노동시장 취약성을 사용하기는 어렵다. 전술한 바와 같이 플랫폼경제종사자에는 자료입력, 심부름과 같은 단순노무에서 고도의 기능을 요구하는 전문직(예: IT, 의료 등)까지 포함되어 있다. 만약 노동시장 취약성을 기준으로 플랫폼경제종사자를 정의한다면 고용주와 어떤 형태의 ‘고용계약’을 맺고 임금노동과 가까운 형태로 일하는 플랫폼경제종사자의 다수가 제외될 것이다. 이 경우 플랫폼경제종사자의 규모는 과소 추산될 수 있다. 본 연구에서 검토된 대부분의 외국 선행연구도 플랫폼경제종사자의 특징으로 노동시장 취약성을 주목하고는 있으나 플랫폼경제종사자를 정의하는 기준으로 노동시장 취약성을 사용하고 있지는 않다.

플랫폼경제종사자의 일반적인 정의는 노동자(노동 공급자)와 소비자(노동 수요자)를 연결해 주는 온라인 플랫폼(웹/앱)의 중개를 통해서 유급 노동을 제공하여 수입을 얻는 고용형태이다. 따라서 노동 이외의 일반적인 재화나 자본재가 거래되는 디지털 플랫폼(eBay) 혹은 금융서비스나 숙박시설 이용이 제공되는 플랫폼(Airbnb)은 분석대상에서 제외된다. 또한 비영리적 거래(예: 자원봉사, 소셜 미디어 활동)이나 그 밖에 보수가 동반되지 않는 거래형태 역시 플랫폼경제활동에 포함하지 않는다.

이 기준에 따라 본 연구는 플랫폼경제종사자를 ‘지난 한 달 동안 디지털 플랫폼(웹/앱\*)의 중개를 통해서 고객에게 단기적 유급 노동을 제공하고 소득을 얻는 고용형태’로 정의한다. 이 기준에 따르면 디지털 플랫폼의 중개를 통해서 유급 노동을 제공하고 일거리를 얻고 있다면 플랫폼경제종사자로 분류된다(문 11<sup>10</sup>)의 ① 혹은 ② 혹은 ③ 응답자).

문제는 단기 일회성 아르바이트 앱/웹(예: 알바몬, 알바천국)을 이용하여 단기 일자리(일거리)를 구한 자(문 11의 ④ 응답자) 중에서 플랫폼경제종사자를 선별하는 것이다. 일회성 단기 아르바이트 앱/웹을 통해 일자리를 구한 사례 중에서 ‘편의점/매장 단기 아르바이트’처럼 플랫폼경제종사자로 보기 어려운 경우가 다수 포함되어 있다.

본 연구는 단기 일회성 아르바이트 앱/웹 이용자 중에서 ‘온라인 매체의 중개로 구한 일거리 1건당 수수료/요금’을 받거나 ‘정액급여와 수수료의 혼합방식’으로 수입/소득을 얻고 있다고 응답한 자(문 11의 ④ 응답자 중에서 문 15의 ② 혹은 ③ 응답자)를 플랫폼경제종사자로 간주한다. 이 기준에 따르면 단기 아르바이트 앱/웹 이용자 중에서 ‘정액급여’를 받는다고 응답한 자(문 15의 ① 응답자)는 플랫폼경제종사자에서 제외된다. 이는 단기 아르바이트 앱/웹을 통해 단기 일자리(예: 편의점 단기 아르바이트)를 구하여 정액급여를 받는 자는 비록 디지털 플랫폼을 통해 일거리를 구하기는 했으나 수행 과업(일거리)당 보수를 받는 것이 아니므로 플랫폼경제종사자에서 제외하는 것이 타당하다고 판단되기 때문이다. 이 기준에 따르면 플랫폼경제종사자는 (문 11의 ① 혹은 ② 혹은 ③ 응답자)와 (문 11의 ④ 응답자 중에서 문 15의 ② 혹은 ③ 응답자)의 합으로 정의된다. 이하에서는 이를 정의 1로 부르겠다.

<표 4-3> 플랫폼경제종사자의 식별

	내용	문항*
정의 1	- 지난 한 달 동안 디지털 플랫폼의 중개를 이용하여 고객에게 유급 노동을 제공하고 수입을 얻은 경우	문항 11 ① 또는 ② 또는 ③ 응답
	- 지난 한 달 동안 일거리 1건당 수수료나 수수료와 정액급여 혼합방식으로 소득이 결정되는 단기 아르바이트 앱/웹 이용자	문항 11 ④ 응답 및 (문항 15의 ② 또는 ③ 응답)
정의 2	정의 1 + 플랫폼경제종사자와 지난 1년 동안 디지털 플랫폼의 중개를 이용하여 유급 노동을 제공하고 수입을 얻는 고용형태	정의 1 or [(문항 11의 ⑤ or ⑥ or ⑦ 응답) and (문항 13 ① or ② or ③ 응답자)]

주: 설문문항의 구체적 내용은 <부록 3> 참고

10) 설문문항의 구체적 내용은 <부록 2> 참조

플랫폼경제종사자의 특징 중 하나는 전통적 임금노동자에 비해 노동이 단속적이라는 것이다. 따라서 디지털 플랫폼을 지난 1달 동안 이용하였는지 여부에 대한 조사만으로 플랫폼경제종사자(디지털 플랫폼 이용자) 규모를 온전하게 파악하기 어렵다는 지적이 있을 수 있다. 이와 같은 이유로 조사시점의 취업자 중에서 지난 한 달 동안 디지털 플랫폼의 중개를 통하여 일거리를 구한 적은 없으나(문 11의 ⑤ or ⑥ or ⑦ 응답자) ‘지난 1년 동안 디지털 플랫폼을 이용한 적이 있다’고 응답(문 13의 ① or ② or ③ 응답) 한 사례를 포함하여 플랫폼경제종사자를 정의할 수 있다. 이하에서는 이를 정의 2로 부르고자 한다.<sup>11)</sup>

---

11) ‘지난 1달 동안 디지털 플랫폼을 이용한 경험이 없으나 지난 1년간 디지털 플랫폼을 이용한 경험이 있는 자’는 조사시점의 취업자 중에서 디지털 플랫폼 이용 경험이 없다고 응답한 자(문 11의 ⑤ or ⑦ 응답자)만을 대상으로 조사한 것이다. 즉, 여기에는 조사시점의 미취업자와 정의 1에 포함되지 않은 단기 일회성 아르바이트 앱/웹 이용자가 제외되어 있다. 이 두 집단이 포함할 경우 정의 2의 플랫폼경제종사자 규모는 더 늘어날 수 있다. 따라서 본 연구에서 제시된 정의 2 기준의 플랫폼경제종사자 규모는 정의 1에 ‘과거 1년간 플랫폼경제 이용자’의 최소치가 추가된 것으로 이해되어야 한다.

## 제2절 플랫폼경제종사자의 규모추정

### 가. 규모추정 결과

규모 산출을 위한 모수추정 가중치는 3단계로 적용되었다. 첫째는 모집단인 주민등록연앙인구(2017년) 분포를 추정하기 위한 표본추출 가중치( $WT1$ )가, 둘째는 15세 이상 경제활동인구 분포 추정을 위한 사후 가중치( $WT2$ )가, 마지막으로 경제활동인구 중에서 취업자 분포 추정을 위한 사후 가중치( $WT3$ )가 적용되었다. 본 연구의 플랫폼경제종사자 규모는 이 세 가지 가중치를 곱하여 구한 최종 가중치( $WT4$ )를 적용하여 추산되었다.

조사 완료된 표본 30,264개 중에서 전화 조사로 14,021개(46.3%), 모바일 조사로 16,234개(53.7%)가 조사되었다. 본 조사에서 상담원에 의한 전화 조사 외에 모바일 조사를 병행한 것은 플랫폼경제종사자 중 여러 직종(예: 대리운전, 배달, 화물운송 등)은 일과시간에 전화를 받기 어려운 사정을 고려한 것이었다.

<표 4-4> 조사방식별 응답자

	응답자 수(명)	비율
전화 조사(상담원 조사)	14,021	46.3%
모바일 조사	16,234	53.7%

<표 4-5> 종사상지위별 취업자 수

(단위: 천 명, %)

취업자 전체	임금근로		비임금근로		
	상용 근로자	임시/일용근로자	1인 자영업자	직원을 고용하고 있는 고용주	무급 가족 종사자
27,090	14,435	5,024	3,899	3,332	400
(100.0)	(53.3)	(18.5)	(14.4)	(12.3)	(1.5)

전체 응답자 중에서 지난주에 수입을 목적으로 1시간 이상 일하였다고 응답한 취업자는 27,090천 명이며 이 중에서 본인 스스로를 임금근로자(상용직과 임

시·일용직의 합)와 비임금근로자로 응답한 자의 규모는 취업자의 각각 71.8%와 28.2%에 해당하는 19,456천 명과 7,631천 명이다.<sup>12)</sup> 임금근로자 중에서 상용직과 임시일용직이라고 응답한 규모는 각각 14,435천 명(53.3%)과 5,024천 명(14.4%)이다. 비임금근로자 중에서 1인 자영업자(한 명의 직원도 고용하고 있지 않은 자영업자, 프리랜서, 자유직업인 포함)는 3,899천 명(14.4%), 직원을 고용하고 있는 고용주는 3,332천 명(12.3%), 무급가족종사자는 400천 명(1.5%)로 추산되었다.

본 연구는 앞에서 설명한 정의 1과 정의 2를 기준으로 플랫폼경제종사자를 식별하였다. 그런데 이 기준을 단순 적용하여 식별된 표본 중에서 플랫폼경제종사자로 분류하기 어려운 직업이 포함되어 있을 가능성이 있으므로 이들을 제외하기 위해 사후검증을 실시하였다. 사후검정은 플랫폼경제종사자로 1차 분류된 자의 직업, 이용 앱/웹, ‘디지털 플랫폼을 통해 주로 하는 일’<sup>13)</sup>을 사례별로 살펴해보면서 플랫폼경제종사자로 보기 어려운 응답자를 제외하는 것이다. 대표적인 경우가 보험설계사이며 그 외 단순노무직 일부(예: 학교 홈페이지 공지를 통해 구한 대학교 사무보조 아르바이트 등)도 제외하였다. 이와 같은 과정을 거쳐서 집계된 플랫폼경제종사자 수는 정의 1 기준으로 469천 명, 정의 2 기준으로 538천 명으로 취업자(2018년 10월 기준 27,090천 명)의 각각 1.7%와 2.0%에 해당한다.

<표 4-6> 플랫폼경제종사자 규모

(단위: 천 명, %)

	정의 1	정의 2
플랫폼경제종사자 수	469	538
(취업자 대비 비율)	(1.7)	(2.0)

12) 본 조사의 종사상지위는 자신의 취업형태에 대한 응답자 본인의 판단에 따른 구분이며 고용계약 기간과 퇴직금 등 각종 수당의 지급여부 등을 기준으로 구분된 통계청 경제활동인구조사의 종사상지위와는 차이가 있음. 본 조사와 경제활동인구조사 간 종사상지위별 취업자 수의 차이의 일부는 그와 같은 두 조사 간 개념 차이에서 기인하는 것으로 판단됨

13) ‘문항 11-1. 귀하께서 지난 한 달 동안 활용한 앱/웹을 통해서 얻은 일은 구체적으로 어떤 일이었습니까?’ 의 주관식 응답을 참고하였음

## 나. 외국과의 비교

외국 선행연구에서 추산된 주요 국가의 플랫폼경제종사자 규모는 전체 취업자 대비 0.5~10% 수준으로 편차가 매우 크다. 플랫폼경제종사자에 대한 정의와 분류 등에 대해 국제적으로 합의된 기준이 아직은 없어 대부분의 연구가 개별 연구자들의 주관적인 정의와 상이한 조사방법에 근거한 추정결과만을 발표하고 있다.

플랫폼경제종사자의 규모를 공식적인 노동통계로 추산하여 공표한 국가는 미국이 유일하다. 미국 BLS는 2017년 5월에 실시된 CPS 임시노동자 부가조사(contingent worker survey: CWS)를 통해 플랫폼경제종사자에 해당하는 디지털 중개 노동자(electronically mediated worker) 수를 전체 취업자의 1%에 해당하는 161만 명으로 추산하였다.<sup>14)</sup> 필자가 이는 한 이는 선진국 중에서 정부기관(BLS)이 공식적인 고용통계(CPS-CWS 부가조사)를 통해 공표한 유일한 플랫폼경제종사자 규모추정 결과이다.

<표 4-7> 주요 국가 플랫폼경제종사자 규모추정 조사결과

국가	조사자	조사시점	조사방법	조사결과 (플랫폼경제종사자 규모)
미국	BLS	2017년 5월	CPS 부가조사(CWS)	취업자 수의 1%(161만 명)
	Farrell 외(JP Morgan)	2018년 1분기	은행거래 조사	은행 거래고객 중 1.6%가 최근 1달간 플랫폼경제에 참여
	미 재무부	2014년	조세자료	임금노동자의 0.7%
	Katz & Krueger	2015년	설문조사	취업자 수의 0.5%
영국	Pesole 외	2017년	설문조사	성인 7.7%가 월 1회 이상 플랫폼경제에 참여
	Balaram 외	2017년	설문조사	노동력인구의 2.0%(110만 명)이 주 1회 이상 참여

14) BLS의 임시노동자(contingent worker)의 정의는 다음과 같다. 그들의 일자리가 지속될 것으로 기대하지 않거나 그들의 일자리가 임시적이라고 보고한 노동자이다. 그들의 연속 고용에 대한 명시적, 묵시적 계약을 맺고 있지 않다. 이 대안적 고용형태에는 하도급 계약노동자(independent contractors), 호출 노동자(on-call worker), 파견 및 용역 노동자 등이 포함된다(출처: BLS 홈페이지. <https://www.bls.gov/cps/lfcharacteristics.htm#contingent>).

국가	조사자	조사시점	조사방법	조사결과 (플랫폼경제종사자 규모)
	Huws 외	2017년	설문조사	노동력인구의 4.7%(226만 명)이 주 2회 이상 참여
독일	Pesole 외	2017년	설문조사	성인의 8.1%가 월 1회 이상 참여
	Huws 외	2017년	설문조사	노동력인구의 6.2%(356만 명)이 주 1회 이상 참여

이 보다 2년 전인 2015년에 Katz & Krueger는 CPS 임시노동자 부가조사(contingent worker survey: CWS)와 동일한 방식의 설문을 이용하여 플랫폼경제종사자 규모를 추산하였다. 이들의 조사결과에 의하면 플랫폼경제종사자 수는 미국 취업자의 0.5% 수준이었다. 미국 재무부는 조세자료를 이용한 추정에서 2014년 ‘긱 경제 종사자’ 규모가 임금노동자의 0.7%에 해당한다고 발표하였다. JP Morgan 연구소의 Farrell 등(2018)은 2018년 1분기 은행거래 내역을 조사하여, 은행 고객 중 1.6%가 최근 1달 간 긱 경제에 참여한 적이 있다고 응답하였다.

유럽의 경우 2017년에 EU 14개국 성인의 9.7%가 참여한 적이 있는 것으로 조사되었다(Pesole 외, 2017). Huws 외(2017)는 영국, 독일, 스웨덴 등 유럽 주요 7개국 중에서 주 1회 이상 디지털 경제에 참여하는 인구가 5~7% 수준인 것으로 조사되었다. Balaram 외(2017)은 영국의 플랫폼경제종사자 규모가 생산가능인구의 약 2% 수준인 것으로 추산하였다. 그런데 이와 같은 유럽 국가를 대상으로 한 설문조사는 표본이 웹 이용자 또는 인터넷 사용자 등으로 편향되어 되어 있고, 표본 수가 국가당 1천~2천 명 내외로 적어 조사결과를 신뢰할 만 것인지 판단하기 어렵다. 예를 들어 영국을 대상으로 플랫폼경제종사자 규모추정한 선행 연구를 보면 Balaram 외(2017)는 노동력인구의 2%(110만 명), Huws 외(2017)는 노동력인구의 4.7%(226만 명)으로 추산하였고, Pesole 외<sup>15)</sup>(2017)는 성인의 9.9%가 월 1회 이상 참여한다고 보고하는 등 동일한 연도에 이루어진 조사에서도 결과의 편차가 매우 크다.

15) Pesole 외(2018)은 Eurofound의 의뢰를 받아 유럽 주요 국가의 플랫폼경제종사자의 규모를 추정하였다. 이 연구에서 플랫폼경제종사자는 ① 유급 노동이 온라인 플랫폼을 통해서 조직되며, ② 온라인 플랫폼, 노동자, 고객 3자가 참여하며, ③ 노동이 외주화되고, ④ 일(job)이 세부직무(tasks)로 분할되며, ⑤ 수요에 따라 서비스가 제공되는 것으로 정의되었다.

## 다. 우리나라 플랫폼경제종사자의 주요 특징

남녀별 플랫폼경제종사자의 취업자 수 상위 직업을 보면 남자는 대리운전, 화물운송, 택시운전, 판매·영업의 순으로 취업자 수가 많다. 이와는 달리 여자는 음식점보조서빙, 가사육아도우미, 요양의료, 청소, 건물관리 등의 순으로 많다. 이처럼 플랫폼경제종사자는 남녀 간 직종 분리가 비교적 뚜렷하다.

<표 4-8> 성별 플랫폼경제종사자의 주요 직업(정의 1 기준)

(단위: %)

	남자		여자	
	직업	취업자 비율	직업	취업자 비율
1	대리운전	26.0	음식점보조, 서빙	23.1
2	화물운송	15.6	가사육아도우미	17.4
3	택시운전	8.9	요양의료	14.0
4	판매, 영업	6.5	청소, 건물관리	10.9
5	청소, 건물관리	5.9	판매, 영업	10.0
6	다양한 단순노무	5.7	화물운송	4.1
7	음식배달	5.0	통번역	4.2
8	퀵서비스	3.7	대리운전	2.9
9	음식점보조, 서빙	2.7	사무지원	2.1
10	교육, 강사	2.4	음식배달	1.9

플랫폼경제종사자의 인적특성을 살펴보면 남성이 66.7%로 여성의 33.3%에 비해 약 두 배가 높다. 비플랫폼경제종사자와 플랫폼경제종사자를 비교하면 남성 비율은 후자가 전자(56.9%)보다 9.7%p가 높다. 이는 플랫폼경제종사자 중에서 남성 취업자 비중이 특히 높은 대리운전, 퀵서비스, 음식배달, 화물운송 등 직종이 차지하는 비율이 높기 때문으로 보인다.

〈표 4-9〉 플랫폼경제종사자(정의 1 기준) 인적특성별 분포

(단위: 천 명, %)

		플랫폼경제종사자		비플랫폼경제종사자	
		취업자 수	비율	취업자 수	비율
전체		469	100.0	26,631	100.0
성	남자	313	66.7	15,149	56.9
	여자	156	33.3	11,472	43.1
연령	15~29세	52	11.2	3,855	14.5
	30대	75	15.9	5,490	20.6
	40대	102	21.7	6,543	24.6
	50대	153	32.6	6,241	23.4
	60세 이상	87	18.6	4,492	16.9
지역별	서울권	115	24.5	5,140	19.3
	경인권	163	34.7	8,240	31.0
	충청권	40	8.5	2,866	10.8
	전라권	39	8.2	2,537	9.5
	경상권	101	21.5	6,664	25.0
	강원제주권	12	2.5	1,173	4.4

연령별로 보면 플랫폼경제종사자는 50대 비중이 32.6%로 비플랫폼경제종사자의 동일연령 비중 23.4%에 비해 9.2%p가 높다. 60세 이상 고령자 비중도 플랫폼경제종사자가 18.6%로 같은 연령 비플랫폼경제종사자 비중인 16.9%에 비해 1.7%p가 높다. 반면에 15~29세와 30대 등 청년층 비율은 플랫폼경제종사자가 상대적으로 낮다. 이는 50대 이상 장년종사자 비중이 높은 대리운전, 퀵서비스, 화물운송 종사자가 플랫폼경제종사자 중에서 차지하는 비율이 높기 때문이다.

지역별로 보면 서울과 경기·인천에서 일하는 플랫폼경제종사자 비율은 각각 24.5%와 34.7%로 동일 지역 비플랫폼경제종사자 비율(각각 19.3%, 31.0%)에 비해 각각 5.2%p와 3.7%p가 높다. 이는 플랫폼경제종사자는 대도시와 수도권에 상대적으로 많이 분포하고 있다는 세간의 통념과 일치하는 결과이다.

〈표 4-10〉 플랫폼경제종사자 중 플랫폼경제일자리의 주·부업 여부

(단위: 천 명, %)

	남자		여자		남녀 전체	
	취업자 수	비율	취업자 수	비율	취업자 수	비율
주업	168	53.7	84	53.5	252	53.7
부업	145	46.3	73	46.5	217	46.3
계	313	100.0	156	100.0	469	100.0

플랫폼경제종사자 중에서 절반에 가까운 취업자는 ‘부업’으로 플랫폼경제일 자리에 참여하는 것으로 나타났다. 플랫폼경제종사자(정의 1) 중에서 지난 1달 동안 수행한 플랫폼경제일자리가 주업이라고 응답한 비율은 53.7%, 부업이라고 응답한 비율은 46.3%이다. 성별로 보면 플랫폼경제일자리가 부업이라고 응답한 비율은 남자가 46.3%, 여자가 46.5%로 남녀 간 차이가 거의 없다.

한편 본 조사에서 ‘부업을 하고 있다’고 응답한 비율은 비플랫폼경제종사자로 분류된 임금근로자와 1인 자영업자 22,889천 명 중에서 6.4%(1,473천 명)에 불과하다. 비록 직접적인 비교는 어려우나 이와 같은 결과는 플랫폼경제종사자는 비플랫폼경제종사자에 비해 ‘부업’을 갖고 있는 비율이 크게 높다는 것을 시사하는 것이다.



## 제 5 장

# 플랫폼경제종사자 근로실태

## 제1절 주요 직종별 종사자 특징

### 1.1. 분석 자료 및 내용

본 연구에서는 수입/보수 등의 체계와 디지털 플랫폼 통한 일거리/일자리 획득 여부로 플랫폼경제종사자를 정의하였다. 구체적으로, 대리운전기사, 퀵서비스 종사자, 음식배달원, 택시기사 등 4개 직종<sup>16)</sup> 종사자 중 수입/보수가 ‘정액급여’가 아닌 ‘1건당 받는 수수료’ 또는 ‘1건당 받는 수수료와 정액급여의 혼합’으로 결정되고, 디지털 플랫폼을 통해 일거리/일 자리를 얻은 경우를 플랫폼경제종사자로 정의하고, 해당 취업자에 대한 근로실태를 조사하고 분석하였다.

주요 조사 내용은 이용하는 디지털 플랫폼 개수, 디지털 플랫폼에 지불되는 수수료 금액, 디지털 플랫폼을 통해 획득한 소득, 근로일과 근로시간, 만족도, 디지털 플랫폼 일거리/일 자리를 선택한 이유 등이 포함되어 있다(<부록 3> 설문

16) 플랫폼경제종사자 중 종사자 규모가 비교적 크고, 종사자 간 수행직무가 동질적일 뿐만 아니라, 대중적으로도 널리 알려져 있는 직종을 분석 대상으로 선정함

지 참고).

본 장에서는 실태조사 내용을 기초로 하여 플랫폼경제종사자의 근로환경, 소득 및 지출 그리고 만족도 등에 관한 근로실태를 분석하고 그에 따른 정책과제를 제시하고자 한다.

다만, 플랫폼경제종사자에 대한 표집틀(Sampling Frame)의 부재로 인해 플랫폼경제종사자에 해당하는 취업자를 눈덩이(snow balling) 표집 방식으로 추출 후 조사(비확률표본추출)한 자료를 분석한 것으로 결과의 일반화에는 제약이 있음을 밝힌다.

## 1.2. 분석 표본 특성별 분포

실태조사로 수집된 표본은 총 422명이며, 택시운전(125명), 대리운전(102명), 음식배달(98명), 퀵서비스(97명) 순으로 많았다. 성별로는 남성(413명, 97.9%)이 절대다수이며, 연령대는 50대(121명, 28.7%), 40대(100명, 23.7%), 15~29세(78명, 18.5%) 순으로 많았다.

학력별로는 고졸(254명, 60.2%)이 가장 많고, 전문대졸 이상도 97명(23.0%)으로 4명 중 1명 정도로 적지 않았다.

<표 5-1> 분석 표본 특성별 분포

		(단위: 명, %)	
		사례 수	비율
합계		422	100.0
직업	대리운전	102	24.2
	음식배달	98	23.2
	퀵서비스	97	23.0
	택시운전	125	29.6
성별	남자	413	97.9
	여자	9	2.1
연령대	15~29세	78	18.5
	30대	52	12.3

		사례 수	비율
	40대	100	23.7
	50대	121	28.7
	60대 이상	71	16.8
학력	중졸 이하	71	16.8
	고졸	254	60.2
	전문대졸	51	12.1
	대졸 이상	46	10.9
배우자 소득여부	유소득배우자	150	35.5
	무소득배우자	112	26.5
	무배우자	160	37.9

## 제2절 플랫폼경제종사자 근로환경

### 2.1. 플랫폼경제 종사 이유

플랫폼경제종사 이유로는 ‘A. 일거리 구하기 쉬워서’(28.9%)와 ‘B. 당장 수입이 필요해서’(28.0%)라는 응답비율이 높았고, ‘근무시간 선택가능 등 플랫폼경제 특성[C, E, F]을 선호해서’라는 비율은 25.6%로 4명 중 1명에 해당하였다.

참고로 2018년 8월 통계청 경제활동인구조사 비임금노동자(농림어업제외)의 종사상지위에 관한 선택 동기별 비율<sup>17)</sup>을 보면, ‘자신만의 사업을 직접경영하고 싶어서’가 72.0%인 반면, ‘임금근로자로 취업이 어려워서’가 15.3%로 플랫폼경제종사자에 비해 자발적 선택비율이 높았다.

한편, 근무시간 선택가능 등 플랫폼경제 특성[C, E, F]을 선호해서라는 비율은 대리운전(21.6%), 전문대졸 이상(18.6%), 소득가구원 수가 2명 이상(17.3%)에서 상대적으로 낮았다.

17) ‘기타’가 12.8%임

<표 5-2> 플랫폼경제종사 이유

(단위: 명, %)

		사례	A	B	C	D	E	F	G	H
전 체		422	28.9	28.0	11.4	9.5	7.8	6.4	5.9	2.1
직업	대리운전	102	15.7	51.0	2.9	1.0	12.7	5.9	7.8	2.9
	음식배달	98	27.6	16.3	21.4	22.4	1.0	6.1	2.0	3.1
	퀵서비스	97	26.8	28.9	10.3	8.2	8.2	4.1	10.3	3.1
	택시운전	125	42.4	17.6	11.2	7.2	8.8	8.8	4.0	0.0
성 연령	남성 30대 이하	129	30.2	20.2	18.6	16.3	2.3	6.2	4.7	1.6
	남성 40대 이상 50대 이하	214	26.6	34.1	7.9	5.6	10.3	6.5	6.1	2.8
	남성 60대 이상	70	34.3	22.9	8.6	8.6	10.0	7.1	7.1	1.4
	여성 전 연령	9	22.2	33.3	11.1	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0
교육 수준	고졸 이하	325	31.7	23.1	13.5	8.6	8.0	6.2	6.2	2.8
	전문대졸 이상	97	19.6	44.3	4.1	12.4	7.2	7.2	5.2	0.0
소득 가구원 수	2명 이상	150	31.3	33.3	6.0	9.3	8.0	3.3	6.7	2.0
	1명	272	27.6	25.0	14.3	9.6	7.7	8.1	5.5	2.2

\*A: 일거리 구하기 쉬어서, B: 생활비 등 당장 수입 필요해서, C: 일하는 시간, 수입에 만족해서, D: 일거리가 많아서, E: 일하는 시간을 자유롭게 선택할 수 있어서, F: 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서, G: 원하는 일자리가 없어서, H: 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서

\*\*가로 합이 100%

## 2.2. 계약 여부 및 유형

다음으로 지난 한 달간 활용한 일자리/일거리 플랫폼과 계약을 체결했다는 비율(34.6%)보다 특별한 계약이 없었다는 비율(65.4%)이 2배 더 많았다.

이는 2018년 8월 경제활동인구조사의 임금근로자 근로계약서 작성비율(전체: 68.5%, 비정규직: 63.7%)보다 현저하게 낮음을 알 수 있다.

일자리/일거리 플랫폼과 특별한 계약을 체결하지 않고 일했다는 비율은 택시운전(81.6%), 남성 60대 이상(78.6%), 소득가구원 수 2명 이상(75.3%)에서 상대적으로 높았다.

<표 5-3> 계약 여부 및 유형

(단위: 명, %)

		사례	근로 계약서 작성	그 외 계약서작성 (하도급 계약서 등)	특별한 계약 없었음	계
전 체		422	18.2	16.4	65.4	100.0
직업	대리운전	102	7.8	33.3	58.8	100.0
	음식배달	98	27.6	25.5	46.9	100.0
	퀵서비스	97	22.7	7.2	70.1	100.0
	택시운전	125	16.0	2.4	81.6	100.0
성 연령	남성 30대 이하	129	32.6	17.1	50.4	100.0
	남성 40대 이상 50대 이하	214	10.3	19.6	70.1	100.0
	남성 60대 이상	70	15.7	5.7	78.6	100.0
	여성 전 연령	9	22.2	11.1	66.7	100.0
교육 수준	고졸 이하	325	22.2	12.3	65.5	100.0
	전문대졸 이상	97	5.2	29.9	64.9	100.0
소득 가구원 수	2명 이상	150	8.7	16.0	75.3	100.0
	1명	272	23.5	16.5	59.9	100.0

## 2.3. 주당 평균 플랫폼경제 종사일

플랫폼경제에 주당 평균 종사일이 6일이라는 응답비율(48.6%)이 가장 높았으며 3일 이하라는 응답비율은 13.7%에 그쳤으며, 일주일 평균 플랫폼경제 종사일은 5.2일로 임금근로자의 주당 근무일수와 큰 차이를 보이지는 않았다.

한편, 주당 평균 플랫폼경제 종사일이 6일 이상이라는 응답비율은 음식배달(85.7%), 남성 30대 이하(68.2%)에서 상대적으로 높았다.

<표 5-4> 주당 평균 플랫폼경제 종사일

(단위: 명, %, 일)

		사례	3일 이하	4일	5일	6일	7일	계	평균
전 체		422	13.7	5.9	23.5	48.6	8.3	100.0	5.2
직업	대리운전	102	21.6	7.8	25.5	40.2	4.9	100.0	4.8
	음식배달	98	2.0	1.0	11.2	70.4	15.3	100.0	5.9
	퀵서비스	97	1.0	0.0	29.9	59.8	9.3	100.0	5.8
	택시운전	125	26.4	12.8	26.4	29.6	4.8	100.0	4.6
성 연령	남성 30대 이하	129	10.9	3.1	17.8	58.1	10.1	100.0	5.4
	남성 40대 이상 50대 이하	214	11.7	5.1	24.3	51.9	7.0	100.0	5.3
	남성 60대 이상	70	25.7	14.3	28.6	24.3	7.1	100.0	4.6
	여성 전 연령	9	11.1	0.0	44.4	22.2	22.2	100.0	5.3
교육 수준	고졸 이하	325	12.3	5.8	23.7	49.5	8.6	100.0	5.3
	전문대졸 이상	97	18.6	6.2	22.7	45.4	7.2	100.0	5.0
소득 가구 원 수	2명 이상	150	13.3	7.3	26.7	44.0	8.7	100.0	5.2
	1명	272	14.0	5.1	21.7	51.1	8.1	100.0	5.3

## 2.4. 주당 평균 플랫폼경제 종사시간

주당 평균 플랫폼경제 종사시간이 40~52시간이라는 응답비율(32.7%)이 가장 높았으며 15시간 미만 초단시간이라는 응답비율도 21.1%로 적지 않았고, 일주일 평균 플랫폼경제 종사시간은 36.9시간이었다.

한편, 2018년 8월 경제활동인구조사의 비임금노동자(농림어업제외) 주당 평균 취업시간은 48.6시간, 임금근로자는 36.6시간으로 플랫폼경제 종사시간과 큰 차이를 보이지는 않았다.

주당 평균 플랫폼경제 종사시간이 53시간 이상이라는 응답비율은 음식배달(45.9%), 남성 30대 이하(68.2%), 고졸 이하(25.5%), 소득가구원 수 1명(26.8%)에서 상대적으로 높았다.

<표 5-5> 주당 평균 플랫폼경제 종사시간

(단위: 명, %, 시간)

		사례	15 시간 미만	15~ 39 시간	40~ 52 시간	53 시간 이상	계	평균
전 체		422	21.1	22.7	32.7	23.5	100.0	36.9
직업	대리운전	102	19.6	33.3	34.3	12.7	100.0	33.6
	음식배달	98	3.1	6.1	44.9	45.9	100.0	52.6
	퀵서비스	97	1.0	6.2	50.5	42.3	100.0	51.7
	택시운전	125	52.0	40.0	8.0	0.0	100.0	15.7
성 연령	남성 30대 이하	129	10.9	7.8	40.3	41.1	100.0	48.0
	남성 40대 이상 50대 이하	214	18.7	29.0	35.0	17.3	100.0	35.4
	남성 60대 이상	70	48.6	30.0	10.0	11.4	100.0	21.2
	여성 전 연령	9	11.1	33.3	44.4	11.1	100.0	35.1
교육 수준	고졸 이하	325	20.0	22.2	32.3	25.5	100.0	37.7
	전문대졸 이상	97	24.7	24.7	34.0	16.5	100.0	34.2
소득 가구 원 수	2명 이상	150	20.7	35.3	26.7	17.3	100.0	33.0
	1명	272	21.3	15.8	36.0	26.8	100.0	39.0

## 2.5. 전체 노동시간 중 플랫폼경제 종사시간 비율

전체 노동시간 중 플랫폼경제 종사시간 비율이 100%라는 응답비율(41.0%)이 가장 높았으며, 20% 미만이라는 응답비율은 15.2%였다.

전체 노동시간 중 플랫폼경제 종사시간 비율이 100%라는 응답비율은 퀵서비스(67.0%), 남성 30대 이하(62.0%), 고졸 이하(41.8%), 소득가구원 수 1명(47.8%)에서 상대적으로 높았다.

<표 5-6> 전체 노동시간 중 플랫폼경제 종사시간 비율

(단위: 명, %)

		사례	20% 미만	20~40% 미만	40~60% 미만	60~80% 미만	80~99%	100%	모름	계
전 체		422	15.2	16.8	10.7	8.3	6.9	41.0	1.2	100.0
직업	대리운전	102	14.7	16.7	17.6	4.9	3.9	42.2	0.0	100.0
	음식배달	98	3.1	4.1	3.1	10.2	13.3	63.3	3.1	100.0
	퀵서비스	97	2.1	3.1	1.0	14.4	10.3	67.0	2.1	100.0
	택시운전	125	35.2	37.6	18.4	4.8	1.6	2.4	0.0	100.0
성 연령	남성 30대 이하	129	10.1	6.2	1.6	7.0	10.1	62.0	3.1	100.0
	남성 40대 이상 50대 이하	214	11.2	21.5	14.5	10.7	6.1	36.0	0.0	100.0
	남성 60대 이상	70	37.1	21.4	17.1	4.3	4.3	14.3	1.4	100.0
	여성 전 연령	9	11.1	22.2	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	100.0
교육 수준	고졸 이하	325	13.2	17.5	8.9	8.9	8.3	41.8	1.2	100.0
	전문대졸 이상	97	21.6	14.4	16.5	6.2	2.1	38.1	1.0	100.0
소득 가구 원 수	2명 이상	150	13.3	27.3	14.0	10.0	6.0	28.7	.7	100.0
	1명	272	16.2	11.0	8.8	7.4	7.4	47.8	1.5	100.0

## 2.6. 한 달간 일자리를 얻은 플랫폼 수

지난 한 달간 일자리를 얻은 플랫폼 수가 1개라는 응답비율(57.3%)이 가장 높았으며, 다음으로 2개(23.0%), 3개(16.6%) 순으로 높았고, 일자리를 얻은 플랫폼 평균수는 1.7개로 10명 중 7명이 1~2개의 플랫폼을 이용하고 있었다.

한 달간 일자리를 얻은 플랫폼 수가 1개라는 응답비율은 택시운전(72.0%)과 음식배달(71.4%), 남성 60대 이상(70.0%)과 남성 30대 이하(67.4%)에서 상대적으로 높았다.

향후 연구에서는 플랫폼경제종사자의 근로자성을 판단하는 기준<sup>18)</sup>인 경제적 종속성을 확인하기 위해 다른 플랫폼과의 계약가능성을 조사할 필요가 있다.

<표 5-7> 한 달간 일자리를 얻은 플랫폼 수

(단위: 명, %, 개)

		사례	1개	2개	3개	4개	5개	계	평균
전 체		422	57.3	23.0	16.6	2.4	.7	100.0	1.7
직업	대리운전	102	33.3	38.2	23.5	3.9	1.0	100.0	2.0
	음식배달	98	71.4	18.4	10.2	0.0	0.0	100.0	1.4
	퀵서비스	97	49.5	10.3	33.0	5.2	2.1	100.0	2.0
	택시운전	125	72.0	24.0	3.2	.8	0.0	100.0	1.3
성 연령	남성 30대 이하	129	67.4	16.3	15.5	.8	0.0	100.0	1.5
	남성 40대 이상 50대 이하	214	48.6	27.1	20.6	3.3	.5	100.0	1.8
	남성 60대 이상	70	70.0	20.0	4.3	2.9	2.9	100.0	1.5
	여성 전 연령	9	22.2	44.4	33.3	0.0	0.0	100.0	2.1
교육 수준	고졸 이하	325	59.1	22.2	16.9	1.2	.6	100.0	1.6
	전문대졸 이상	97	51.5	25.8	15.5	6.2	1.0	100.0	1.8
소득 가구 원 수	2명 이상	150	54.0	28.7	14.0	3.3	0.0	100.0	1.7
	1명	272	59.2	19.9	18.0	1.8	1.1	100.0	1.7

18) 대법원 판례(2006. 12. 07., 2004다29736 판결)

## 2.7. 플랫폼경제 종사기간<sup>19)</sup>

플랫폼경제 종사기간이 1년 초과 3년 이하라는 응답비율(48.1%)이 가장 높았으며, 3년 초과라는 응답비율도 34.1%였으며, 플랫폼경제 종사기간 평균은 3.3년이었다. 2018년 8월 경제활동인구조사의 비임금노동자(농림어업제외) 평균 근속기간은 10.7년, 임금근로자는 6년으로 플랫폼경제 종사기간이 상대적으로 짧음을 알 수 있다.

플랫폼경제 종사기간이 3년 초과라는 응답비율은 대리운전(45.1%), 남성 40대 이상 50대 이하(40.7%)에서 상대적으로 높았다.

<표 5-8> 플랫폼경제 종사기간

(단위: 명, %, 년)

		사례	1년 이하	1년 초과 3년 이하	3년 초과	계	평균
전 체		422	17.8	48.1	34.1	100.0	3.3
직업	대리운전	102	17.6	37.3	45.1	100.0	4.1
	음식배달	98	21.4	55.1	23.5	100.0	2.5
	퀵서비스	97	21.6	40.2	38.1	100.0	3.6
	택시운전	125	12.0	57.6	30.4	100.0	3.1
성연령	남성 30대 이하	129	32.6	48.8	18.6	100.0	2.1
	남성 40대 이상 50대 이하	214	11.2	48.1	40.7	100.0	3.8
	남성 60대 이상	70	12.9	47.1	40.0	100.0	3.9
	여성 전 연령	9	0.0	44.4	55.6	100.0	3.6
교육수준	고졸 이하	325	16.6	49.8	33.5	100.0	3.2
	전문대졸 이상	97	21.6	42.3	36.1	100.0	3.5
소득 가구원 수	2명 이상	150	11.3	52.0	36.7	100.0	3.4
	1명	272	21.3	46.0	32.7	100.0	3.2

19) 종사기간 모두는 불완전기간(incomplete spell) 문제로 과소 추정된 값임

## 제3절 플랫폼경제종사자 소득 및 지출

### 3.1. 플랫폼경제종사로 얻은 월평균 소득

플랫폼경제종사로 얻은 월평균 소득(세전)이 100만 원 이하라는 응답비율(36.5%)이 가장 높고, 300만 원 초과라는 응답비율은 3.6%에 그쳤으며, 월평균 소득의 산술평균은 163.9만 원이었다.

플랫폼경제종사로 얻은 월평균 소득의 산술평균은 택시운전(플랫폼 비중계 손님 존재)을 제외하면 대리운전(159.4만 원), 남성 40대 이상 50대 이하(166.4만 원)에서 상대적으로 낮았다.

<표 5-9> 플랫폼경제종사로 얻은 월평균 소득(세전)

(단위: 명, %, 만 원)

		사 례	10 만 원 이하	100만 원 초과 200만 원 이하	200만 원 초과 300만 원 이하	300 만 원 초과	계	평균	중 위 값
전 체		422	36.5	28.7	31.3	3.6	100.0	163.9	152.5
직업	대리운전	102	37.3	33.3	25.5	3.9	100.0	159.4	150.0
	음식배달	98	10.2	35.7	50.0	4.1	100.0	218.3	225.0
	퀵서비스	97	7.2	32.0	54.6	6.2	100.0	230.1	240.0
	택시운전	125	79.2	16.8	3.2	.8	100.0	73.7	50.0
성 연령	남성 30대 이하	129	18.6	36.4	41.9	3.1	100.0	198.8	200.0
	남성 40대 이상 50대 이하	214	36.9	25.7	33.6	3.7	100.0	166.4	150.0
	남성 60대 이상	70	70.0	22.9	5.7	1.4	100.0	88.5	50.0
	여성 전 연령	9	22.2	33.3	22.2	22.2	100.0	191.1	200.0
교육 수준	고졸 이하	325	34.5	29.5	32.3	3.7	100.0	167.3	180.0
	전문대졸 이상	97	43.3	25.8	27.8	3.1	100.0	152.5	150.0
소득 가구 원 수	2명 이상	150	42.7	26.0	26.7	4.7	100.0	150.4	135.0
	1명	272	33.1	30.1	33.8	2.9	100.0	171.4	190.0

### 3.2. 전체 월평균 소득 중 플랫폼경제로 얻은 소득 비율

다음으로 전체 월평균 소득 중 플랫폼경제로 얻은 소득 비율이 90%를 초과한다는 응답비율(41.3%)이 가장 많았고, 30% 이하라는 응답비율도 29.9%였으며, 평균 소득 비율은 65.4%였다.

전체 월평균 소득 중 플랫폼경제로 얻은 평균 소득 비율이 퀵서비스(90.3%)와 음식배달(86.6%), 남성 30대 이하(81.0%), 고졸 이하(67.2%), 소득가구원 수 1명(69.4%)에서 상대적으로 높았다.

<표 5-10> 전체 월평균 소득 중 플랫폼경제로 얻은 소득 비율

(단위: 명, %)

		사 례	30% 이하	31% 이상 60% 이하	61% 이상 90% 이하	90% 초과	계	평균
전 체		421	29.9	14.3	14.5	41.3	100.0	65.4
직업	대리운전	102	30.4	19.6	9.8	40.2	100.0	63.8
	음식배달	97	9.3	4.1	21.6	64.9	100.0	86.6
	퀵서비스	97	2.1	8.2	20.6	69.1	100.0	90.3
	택시운전	125	67.2	22.4	8.0	2.4	100.0	30.8
성 연령	남성 30대 이하	128	16.4	7.0	12.5	64.1	100.0	81.0
	남성 40대 이상 50대 이하	214	29.0	16.4	19.2	35.5	100.0	64.6
	남성 60대 이상	70	57.1	22.9	5.7	14.3	100.0	38.2
	여성 전 연령	9	33.3	0.0	0.0	66.7	100.0	73.3
교육 수준	고졸 이하	324	27.8	14.5	14.8	42.9	100.0	67.2
	전문대졸 이상	97	37.1	13.4	13.4	36.1	100.0	59.4
소득 가구 원 수	2명 이상	150	36.0	20.0	12.7	31.3	100.0	58.1
	1명	271	26.6	11.1	15.5	46.9	100.0	69.4

### 3.3. 플랫폼경제종사자 월평균 총소득

플랫폼경제종사자의 월평균 총소득(플랫폼경제종사로 얻은 월평균 소득과 전체 월평균 소득 중 플랫폼경제로 얻은 소득 비율로 산출)이 200만 원 이하라는 응답비율(41.1%)이 가장 높았으며, 300만 원 초과라는 응답비율은 25.4%에 그쳤으며, 월평균 총소득의 산술평균은 285.2만 원이었다.

한편, 2018년 8월 경제활동인구조사에서 임금근로자 월평균 임금의 산술평균은 255.8만 원으로 조사되어 플랫폼경제종사자의 월평균 총소득이 30여만 원이 많음을 알 수 있다.

플랫폼경제종사자의 월평균 총소득의 산술평균은 퀵서비스(265.9만 원), 남성 60대 이상(266.9만 원), 소득가구원 수 1명(276.6만 원)에서 상대적으로 낮았다.

<표 5-11> 플랫폼경제종사자 월평균 총소득

(단위: 명, %, 만 원)

		사례	200만 원 이하	200만 원 초과 300만원 이하	300만 원 초과- 400만 원 이하	400만 원 초과	계	평균	중위 값
전 체		421	41.1	33.5	15.2	10.2	100.0	285.2	250.0
직업	대리운전	102	46.1	26.5	10.8	16.7	100.0	279.2	245.0
	음식배달	97	29.9	50.5	15.5	4.1	100.0	276.6	266.7
	퀵서비스	97	34.0	36.1	24.7	5.2	100.0	265.9	270.0
	택시운전	125	51.2	24.0	11.2	13.6	100.0	311.8	200.0
성 연령	남성 30대 이하	128	36.7	44.5	11.7	7.0	100.0	267.2	250.0
	남성 40대 이상 50대 이하	214	37.9	31.3	19.6	11.2	100.0	302.4	250.0
	남성 60대 이상	70	60.0	21.4	4.3	14.3	100.0	266.9	200.0
	여성 전 연령	9	33.3	22.2	44.4	0.0	100.0	275.2	280.0
교육 수준	고졸 이하	324	41.7	33.6	14.8	9.9	100.0	283.0	250.0
	전문대졸 이상	97	39.2	33.0	16.5	11.3	100.0	292.8	250.0
소득 가구 원 수	2명 이상	150	44.7	28.0	14.7	12.7	100.0	300.8	250.0
	1명	271	39.1	36.5	15.5	8.9	100.0	276.6	250.0

### 3.4. 플랫폼경제종사에 투입된 월평균 지출

플랫폼경제종사에 투입된 월평균 지출이 10만 원 이하라는 응답비율(41.9%)이 가장 높았으며, 30만 원 초과라는 응답비율도 38.3%로 적지 않고, 월평균 지출의 산술평균은 28만 원이었다.

플랫폼경제종사에 투입된 월평균 지출의 산술평균은 퀵서비스(48만원), 남성 30대 이하(33만 원), 전문대졸 이상(31만 원)에서 상대적으로 높았다.

<표 5-12> 플랫폼경제종사에 투입된 월평균 지출

(단위: 명, %, 원)

		사례	10만 원 이하	10만 원 초과 30만 원 이하	30만 원 초과 50만 원 이하	50만 원 초과	계	평균
전 체		422	41.9	19.7	20.1	18.2	100.0	287,347
직업	대리운전	102	24.5	21.6	26.5	27.5	100.0	393,794
	음식배달	98	19.4	33.7	35.7	11.2	100.0	300,564
	퀵서비스	97	16.5	23.7	22.7	37.1	100.0	481,340
	택시운전	125	93.6	4.0	.8	1.6	100.0	39,584
성 연령	남성 30대 이하	129	24.8	22.5	35.7	17.1	100.0	336,886
	남성 40대 이상 50대 이하	214	39.3	23.4	16.8	20.6	100.0	298,150
	남성 60대 이상	70	82.9	4.3	2.9	10.0	100.0	142,400
	여성 전 연령	9	33.3	11.1	11.1	44.4	100.0	447,778
교육 수준	고졸 이하	325	41.2	20.0	22.2	16.6	100.0	280,469
	전문대졸 이상	97	44.3	18.6	13.4	23.7	100.0	310,392
소득 가구 원 수	2명 이상	150	48.7	16.7	18.7	16.0	100.0	267,853
	1명	272	38.2	21.3	21.0	19.5	100.0	298,097

### 3.5. 플랫폼경제종사로 얻은 수입 중 지출 비율

플랫폼경제종사로 얻은 수입 중 지출 비율이 10% 이상 25% 이하라는 응답 비율(37.0%)이 가장 높았으며, 5% 이하라는 응답비율도 29.4%로 적지 않고, 수입 중 지출 비율의 평균은 15.6%였다.

플랫폼경제종사로 얻은 수입 중 지출 비율은 대리운전(24.8%)에서 상대적으로 높았다.

〈표 5-13〉 플랫폼경제종사로 얻은 수입 중 지출 비율

(단위: 명, %)

		사례	5% 이하	5% 초과 10% 이하	10% 초과 25% 이하	25% 초과	계	평균
전 체		422	29.4	14.9	37.0	18.7	100.0	15.6
직업	대리운전	102	3.9	11.8	46.1	38.2	100.0	24.8
	음식배달	98	14.3	19.4	59.2	7.1	100.0	13.9
	퀵서비스	97	13.4	16.5	42.3	27.8	100.0	20.6
	택시운전	125	74.4	12.8	8.0	4.8	100.0	5.6
성 연령	남성 30대 이하	129	14.7	13.2	56.6	15.5	100.0	16.7
	남성 40대 이상 50대 이하	214	27.1	17.8	32.7	22.4	100.0	16.9
	남성 60대 이상	70	65.7	11.4	12.9	10.0	100.0	9.0
	여성 전 연령	9	11.1	0.0	44.4	44.4	100.0	22.4
교육 수준	고졸 이하	325	32.0	13.8	37.8	16.3	100.0	14.6
	전문대졸 이상	97	20.6	18.6	34.0	26.8	100.0	19.2
소득 가구 원 수	2명 이상	150	34.7	13.3	32.0	20.0	100.0	16.2
	1명	272	26.5	15.8	39.7	18.0	100.0	15.3

### 3.6. 플랫폼 중개 수수료 유무 및 체계

지난 한 달 동안 일거리를 얻은 플랫폼이 중개 수수료가 있었다는 응답비율이 71.3%로 없었다는 응답비율(28.7%)보다 2배가량 높았고, 플랫폼 중개 건당 수수료를 지불했다는 응답비율이 62.6%로 가장 많았다.

플랫폼 중개 수수료가 있었다는 응답비율은 대리운전(97.1%)과 퀵서비스(91.8%)에서 상대적으로 높았다.

<표 5-14> 플랫폼 중개 수수료 유무 및 체계

(단위: 명, %)

		사례	건당 수수료	건당 수수료 율	정해진 기간마다 정액수수료	중개 수수료 없음	계
전 체		422	62.6	7.3	1.4	28.7	100.0
직업	대리운전	102	88.2	3.9	4.9	2.9	100.0
	음식배달	98	78.6	1.0	0.0	20.4	100.0
	퀵서비스	97	66.0	25.8	0.0	8.2	100.0
	택시운전	125	26.4	.8	.8	72.0	100.0
성 연령	남성 30대 이하	129	75.2	7.0	.8	17.1	100.0
	남성 40대 이상 50대 이하	214	67.8	6.5	1.4	24.3	100.0
	남성 60대 이상	70	27.1	5.7	2.9	64.3	100.0
	여성 전 연령	9	33.3	44.4	0.0	22.2	100.0
교육 수준	고졸 이하	325	60.6	7.1	.6	31.7	100.0
	전문대졸 이상	97	69.1	8.2	4.1	18.6	100.0
소득 가구원 수	2명 이상	150	61.3	6.0	.7	32.0	100.0
	1명	272	63.2	8.1	1.8	26.8	100.0

### 3.7. 플랫폼 건당 중개 수수료

플랫폼 건당 중개 수수료가 20~500원 이하라는 응답비율(45.8%)이 가장 높았으며, 3천 원 이상이라는 응답비율도 29.4%로 적지 않고, 건당 평균 중개 수수료는 1,500원이었다.

건당 평균 중개 수수료는 대리운전(2,600원)과 퀵서비스(1,800원)에서 상대적으로 높았다.

<표 5-15> 플랫폼 건당 중개 수수료

(단위: 명, %, 원)

		사례	20~500원 이하	600~1,800원 이하	2,000~2,700원 이하	3,000원 이상	계	평균
전 체		264	45.8	11.5	13.4	29.4	100.0	1,534
직업	대리운전	90	12.5	5.7	13.6	68.2	100.0	2,618
	음식배달	77	94.8	3.9	0.0	1.3	100.0	369
	퀵서비스	64	20.3	28.1	32.8	18.8	100.0	1,812
	택시운전	33	69.7	12.1	6.1	12.1	100.0	824
성 연령	남성 30대 이하	97	69.1	6.2	15.5	9.3	100.0	931
	남성 40대 이상 50대 이하	145	29.0	13.8	13.1	44.1	100.0	1,990
	남성 60대 이상	19	61.1	16.7	0.0	22.2	100.0	1,093
	여성 전 연령	3	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0	1,750
교육 수준	고졸 이하	197	52.0	11.7	12.2	24.0	100.0	1,382
	전문대졸 이상	67	27.3	10.6	16.7	45.5	100.0	1,988
소득 가구 원 수	2명 이상	92	38.5	13.2	14.3	34.1	100.0	1,671
	1명	172	49.7	10.5	12.9	26.9	100.0	1,462

### 3.8. 플랫폼경제종사자 사회보험 가입 비율

플랫폼경제종사자의 사회보험(민간 건강보험과 연금보험 제외) 가입 비율은 건강보험(70.1%), 국민연금(52.6%), 고용보험(34.4%) 순으로 높았다. 이는 2018년 8월 경제활동인구조사 임금근로자의 고용보험 가입비율(71.6%), 고용원이 없는 자영업자(농림어업 제외)의 국민연금 가입비율(72.6%)보다 현저하게 낮음을 알 수 있다.

이러한 사회보험 가입비율은 음식배달과 퀵서비스, 고졸 이하, 소득가구원 수 1명에서 상대적으로 낮았다.

<표 5-16> 플랫폼경제종사자 사회보험 가입 비율

(단위: 명, %)

		사례	고용 보험	국민 연금	건강 보험
전 체		422	34.4	52.6	70.1
직업	대리운전	102	27.5	53.9	71.6
	음식배달	98	10.2	37.8	48.0
	퀵서비스	97	19.6	34.0	54.6
	택시운전	125	70.4	77.6	98.4
성 연령	남성 30대 이하	129	21.7	37.2	50.4
	남성 40대 이상 50대 이하	214	39.7	59.8	74.8
	남성 60대 이상	70	44.3	58.6	91.4
	여성 전 연령	9	11.1	55.6	77.8
교육 수준	고졸 이하	325	34.2	49.5	68.6
	전문대졸 이상	97	35.1	62.9	75.3
소득 가구 원 수	2명 이상	150	44.0	68.7	79.3
	1명	272	29.0	43.8	65.1

## 제4절 플랫폼경제종사자 근로 만족도

### 4.1. 플랫폼경제종사자 전반적 만족도

플랫폼경제 종사에 대해 전반적으로 만족(만족+매우 만족)한다는 응답비율은 34.6%로 불만족(매우 불만족+불만족)한다는 응답비율(18.9%) 보다 높았다.

플랫폼경제 종사에 대해 불만족(매우 불만족+불만족)한다는 응답비율은 대리운전(35.3%), 남성 40대 이상 50대 이하(24.3%), 전문대졸 이상(30.2%)에서 상대적으로 높았다. 대리운전의 경우 앞서 플랫폼경제종사 이유에서 근무시간 선택가능 등 플랫폼경제 특성을 선호해서라는 응답비율(21.6%)이 낮은 것이 전반적 만족도가 상대적으로 낮게 나온 이유라고 추측된다.

<표 5-17> 플랫폼경제종사자 전반적 만족도

(단위: 명, %)

		사례	매우 불만족	불만 족	보통	만족	매우 만족	계
전 체		422	3.3	15.6	46.4	31.3	3.3	100.0
직업	대리운전	102	7.8	27.5	40.2	23.5	1.0	100.0
	음식배달	98	0.0	7.1	43.9	45.9	3.1	100.0
	퀵서비스	97	4.1	13.4	53.6	22.7	6.2	100.0
	택시운전	125	1.6	14.4	48.0	32.8	3.2	100.0
성 연령	남성 30대 이하	129	0.8	7.0	45.7	39.5	7.0	100.0
	남성 40대 이상 50대 이하	214	5.6	18.7	43.9	29.9	1.9	100.0
	남성 60대 이상	70	1.4	20.0	54.3	22.9	1.4	100.0
	여성 전 연령	9	0.0	33.3	55.6	11.1	0.0	100.0
교육 수준	고졸 이하	325	1.5	14.2	48.6	32.0	3.7	100.0
	전문대졸 이상	97	9.3	20.6	39.2	28.9	2.1	100.0
소득 가구 원 수	2명 이상	150	4.7	17.3	45.3	30.7	2.0	100.0
	1명	272	2.6	14.7	47.1	31.6	4.0	100.0

## 4.2. 플랫폼경제종사자 업무내용 만족도

플랫폼경제종사자의 업무내용 중 일의 자율성과 권한에 대해 만족(만족+매우 만족)한다는 응답비율이 42.2%로 일하는 시간의 양에 만족한다는 응답비율(28.4%)보다 높았다.

플랫폼경제종사자 중 일의 자율성과 권한, 일하는 시간의 양에 대해 불만족(매우 불만족+불만족)한다는 응답비율은 대리운전(21.6%, 35.3%), 남성 40대 이상 50대 이하(15.0%, 27.1%), 전문대졸 이상(21.6%, 36.1%)에서 상대적으로 높았다.

<표 5-18> 플랫폼경제종사자 업무내용 만족도

(단위: 명, %)

		사례	일하는 시간의 양		하고 있는 일의 자율성과 권한	
			불만족	만족	불만족	만족
전 체		422	24.2	28.4	12.6	42.2
직업	대리운전	102	35.3	24.5	21.6	41.2
	음식배달	98	22.4	33.7	8.2	46.9
	퀵서비스	97	21.6	23.7	13.4	32.0
	택시운전	125	18.4	31.2	8.0	47.2
성 연령	남성 30대 이하	129	22.5	35.7	8.5	51.9
	남성 40대 이상 50대 이하	214	27.1	26.2	15.0	36.9
	남성 60대 이상	70	20.0	24.3	11.4	44.3
	여성 전 연령	9	11.1	11.1	22.2	11.1
교육 수준	고졸 이하	325	20.6	29.2	9.8	42.2
	전문대졸 이상	97	36.1	25.8	21.6	42.3
소득 가구 원 수	2명 이상	150	25.3	27.3	13.3	41.3
	1명	272	23.5	29.0	12.1	42.6

\*불만족은 매우 불만족+불만족, 만족은 매우 만족+만족임

### 4.3. 플랫폼경제종사자 근무환경 만족도

플랫폼경제종사자의 근무환경 중 일하는 시간대에 만족(만족+매우 만족)한다는 응답비율이 30.6%로 작업환경의 안전성에 만족한다는 응답비율(24.9%)보다 높았다.

플랫폼경제종사자 중 일하는 시간대, 작업환경의 안전성에 대해 불만족(매우 불만족+불만족)한다는 응답비율은 대리운전(35.3%, 55.9%), 남성 40대 이상 50대 이하(24.8%, 41.1%), 전문대졸 이상(33.0%, 48.5%)에서 상대적으로 높았다.

<표 5-19> 플랫폼경제종사자 근무환경 만족도

(단위: 명, %)

		사례	작업환경의 안전성		일하는 시간대	
			불만족	만족	불만족	만족
전 체		422	36.5	24.9	23.0	30.6
직업	대리운전	102	55.9	15.7	35.3	26.5
	음식배달	98	34.7	30.6	28.6	30.6
	퀵서비스	97	38.1	17.5	18.6	23.7
	택시운전	125	20.8	33.6	12.0	39.2
성연령	남성 30대 이하	129	33.3	31.0	24.8	33.3
	남성 40대 이상 50대 이하	214	41.1	21.5	24.8	28.5
	남성 60대 이상	70	25.7	27.1	15.7	34.3
	여성 전 연령	9	55.6	0.0	11.1	11.1
교육수준	고졸 이하	325	32.9	26.2	20.0	32.0
	전문대졸 이상	97	48.5	20.6	33.0	25.8
소득 가구원 수	2명 이상	150	39.3	20.0	24.0	26.0
	1명	272	34.9	27.6	22.4	33.1

\*불만족은 매우 불만족+불만족, 만족은 매우 만족+만족임

#### 4.4. 플랫폼경제종사자 보상 만족도

플랫폼경제종사자의 보상에 관련하여 수입/소득에 만족(만족+매우 만족)한다는 응답비율이 31.0%로 가장 높고, 일과 자신의 적성, 흥미와의 일치성(28.9%), 일거리 안정성(27.3%) 순으로 높았다.

플랫폼경제종사자의 보상에 관련하여 대리운전, 남성 40대 이상, 전문대졸 이상에서 불만족(매우 불만족+불만족)한다는 응답비율이 상대적으로 높았다.

<표 5-20> 플랫폼경제종사자 보상 만족도

(단위: 명, %)

		사례	수입/소득		일거리 안정성		일과 자신의 적성, 흥미와의 일치	
			불만족	만족	불만족	만족	불만족	만족
전 체		422	23.5	31.0	32.7	27.3	16.1	28.9
직업	대리운전	102	36.3	16.7	57.8	16.7	29.4	22.5
	음식배달	98	7.1	54.1	24.5	31.6	11.2	36.7
	퀵서비스	97	29.9	27.8	36.1	21.6	12.4	23.7
	택시운전	125	20.8	27.2	16.0	36.8	12.0	32.0
성 연령	남성 30대 이하	129	8.5	50.4	26.4	36.4	10.1	40.3
	남성 40대 이상 50대 이하	214	29.0	24.3	39.3	22.0	19.2	22.9
	남성 60대 이상	70	30.0	20.0	22.9	30.0	20.0	30.0
	여성 전 연령	9	55.6	0.0	44.4	0.0	0.0	0.0
교육 수준	고졸 이하	325	23.1	31.7	29.5	28.0	12.9	30.8
	전문대졸 이상	97	24.7	28.9	43.3	24.7	26.8	22.7
소득 가구 원 수	2명 이상	150	25.3	26.0	35.3	25.3	20.0	26.7
	1명	272	22.4	33.8	31.3	28.3	14.0	30.1

\*불만족은 매우 불만족+불만족, 만족은 매우 만족+만족임

## 제5절 요약 및 결론

본 장에서는 플랫폼경제종사자의 근로환경, 소득 및 지출 그리고 만족도 등에 관한 근로실태를 기술통계 중심으로 분석하였고, 그 결과를 요약하면 아래와 같다.

먼저, 플랫폼경제종사자의 근로환경 관련하여, 플랫폼경제 종사하는 이유로 4명 중 1명(25.6%)만이 플랫폼경제가 지닌 특성(근무시간 선택가능 등) 때문이라고 응답하여, 경제활동인구조사에서 밝혀진 비임금노동자의 자발적 선택 비율(72.0%)과는 큰 차이를 보였다.

플랫폼경제종사자 3명 중 2명이 아무런 계약 없이 일하고, 일주일 평균 5.2일 36.9시간 종사하고 있었다. 이들 플랫폼경제종사자 5명 중 2명이 전업이며, 5명 중 3명(57.3%)이 하나의 플랫폼에서만 일거리를 얻고 있었다.

플랫폼경제 종사기간은 평균 3.3년으로 경제활동인구조사의 임금근로자(6년)와 비임금노동자(10.7년)보다 짧았다.

이어서, 플랫폼경제종사자의 소득 및 지출 관련하여, 플랫폼경제종사로 월 평균 163.9만 원을 벌고, 이는 전체 소득에서 2/3(65.4%)에 해당하는 것으로 이들의 월평균 총소득은 평균 285.2만 원으로 경제활동인구조사의 임금근로자(255.8만 원)보다 30여만 원 많았다. 한편, 플랫폼경제에 종사하기 위해 투입된 월평균 지출은 28만 원으로 플랫폼경제종사로 얻은 수입의 15.6%에 해당하였다.

일거리를 얻은 플랫폼 3곳 중 2곳(71.3%)이 수수료가 있었으며, 수수료 형태는 3곳 중 2곳(62.6%)이 건당 수수료였으며 평균적인 건당 수수료는 1,500원이었다.

한편, 플랫폼경제종사자의 사회보험 가입비율은 건강보험(70.1%), 국민연금(52.6%), 고용보험(34.4%) 순으로 높았으나, 경제활동인구조사 결과와 비교하면 대체적으로 낮은 수준이다.

플랫폼경제종사자의 만족도를 살펴보면, 플랫폼경제 종사에 대해 3명 중 1명(34.6%)만이 전반적으로 만족(만족+매우 만족)하고 있으며, 작업환경의 안전성과 일하는 시간대와 같은 근무환경에 대한 불만족(매우 불만족+불만족) 비율이 상대적으로 높았다.

제5장의 결과에 근거한 정책 시사점은 다음과 같다. 첫째, 플랫폼경제종사자

와 플랫폼 운영업체 간의 계약 체결을 통해 사전에 각자의 권리와 책임을 명확하게 함으로써 법적 다툼 등을 사전에 방지하고, 계약으로 보호받기 어려운 부분에 대해서는 정부의 지원책(플랫폼 수수료 체계 정비 및 적정성 검토 등)을 마련할 필요가 있다.

두 번째로는 현재 특수형태근로종사자로 인정받고 있는 9개 직종<sup>20)</sup>에 포함되지 않은 음식배달종사자에 관해 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는지 면밀한 검토가 필요하다.

마지막으로는 플랫폼경제종사자의 비자발성, 작업환경의 열악성과 소득 불확실성 등과 같은 플랫폼경제종사자가 지닌 취약성을 보완해줄 사회보험 지원 등의 사회안전망을 강화할 필요가 있다.

---

20) 산업재해보상보험법 상 ① 보험설계사(모집인), ② 콘크리트 믹스트럭 자차기사, ③ 학습지교사, ④ 골프장 캐디, ⑤ 택배기사, ⑥ 퀵서비스기사, ⑦ 대출모집인, ⑧ 신용카드모집인, ⑨ 전속대리기사 등이 특수형태근로종사자임

## 제 6 장

# 정책시사점

### 제1절 향후 플랫폼경제종사자 향후 조사를 위한 제언

본 조사는 우리나라 플랫폼경제종사자의 규모를 추정한 첫 번째 조사라는 의미를 갖는다. 본 조사의 주된 목적이 현재 취업자를 대상으로 한 플랫폼경제종사자 규모를 추정하는 데 있었기 때문에, 앞에서 살펴본 다자 간 고용관계, 과업의 세분화와 임금 보상의 특성, 기술발전예 따른 플랫폼 노동방식과 저임금 노동에 미치는 영향, 기존의 고용관계법에 의해 적용될 수 있는 플랫폼 노동과 그렇지 않은 노동, 특수고용과 플랫폼 노동의 관계 등에 대해서는 보다 심도 있는 조사와 연구가 필요하다. 플랫폼경제종사자들이 임금 노동과 비임금 노동에 광범위하게 걸쳐있다는 점에서 정책대상의 유형화가 선행되어야 할 필요가 있다. 이번 조사결과에 기초하여 향후 조사에서는 다음과 같은 사항이 개선될 필요가 있다.

첫째, 향후 조사에서는 조사대상에 조사시점의 취업자뿐만 아니라 실업자와 비경제활동인구 등 비취업자를 포함할 필요가 있다. 이번 조사의 시점에서는 비취업자여서 조사대상에서는 포함되지 않았지만, 지난 한 달간 또는 지난 1년간

플랫폼 노동을 경험한 사람들이 존재한다. 취업준비생이나 경력단절 비취업 여성의 경우에도 조사시점을 전후하여 플랫폼 노동을 경험할 수 있다. 플랫폼경제 종사자의 특성상 임금근로자나 자영업자의 형태를 취할 수도 있고, 비취업과 취업을 반복할 수 있다. 이를 고려하여 조사시점에서 취업자만이 아니라, 실업자와 비경제활동인구를 포함하여 플랫폼 노동 종사자의 규모를 추정할 필요가 있다. 조사시점에서는 미취업 상태이나 과거 일정 기간 동안 플랫폼경제에 참여하여 소득을 획득한 적이 있는 사람까지 포함하면 플랫폼경제종사자의 규모는 본 조사에서 추산한 결과보다 늘어날 것이다.

둘째, 향후 조사에서는 플랫폼경제종사자와 특수고용종사자의 관계를 비교할 수 있도록 설계할 필요가 있다. 본 조사의 기획단계에서도 플랫폼경제종사자와 특수고용종사자를 각각 추정하여 양자 간의 관계를 추정하고자 했으나, 질문시점의 차이로 인해서 양자의 관계를 직접적으로 비교하지 못했다는 한계가 있다.

셋째, 본 조사는 플랫폼경제종사자 중에서도 대리운전, 퀵서비스, 음식배달 등 지역 기반형 플랫폼 노동에 초점을 두고 있어, 웹 기반형 또는 클라우드워크형 플랫폼 노동의 다양한 모습을 포착할 수 없었다. 이는 플랫폼 노동의 성격상 직업, 직무, 작업(일거리)을 설문조사에 모두 담을 수 없다는 점에서 설문조사 자체의 한계이기도 하다. 웹 기반형 또는 클라우드워크형 노동에 대한 연구는 향후 다양한 조사와 사례연구를 통해서 접근할 필요가 있다.

넷째, 본 조사는 여성 플랫폼경제종사자의 실태를 다양하게 포착하지 못했다는 한계가 있다. 여성 플랫폼경제종사자의 문제는 향후 조사에서 주목해야 할 중요한 문제이다. 1인 프리랜서 자영업자의 규모가 크고, 여성 비정규직 비중이 높은 특성을 고려하면, 우리나라에서 플랫폼경제종사자는 빠르게 확산될 것으로 전망된다. 특히 출산과 육아로 인한 경력단절을 겪고 눈높이에 맞는 안정적 일자리를 발견하기 어려운 고학력 여성에게도 중요한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 조사에서 나타난 바와 같이 여성 플랫폼경제종사자의 직종은 음식점 보조, 가사 육아도우미, 요양의료, 청소 이외에도 통번역, IT, 강사, 디자인 등으로 확산되어 있다. 향후 조사에서는 여성 플랫폼 노동의 실태에 주목할 필요가 있다.

## 제2절 플랫폼경제종사자 확산이 제기하는 문제들

앞서 살펴본 바와 같이 플랫폼경제는 디지털 플랫폼에 의해 생산과 소비가 재조직되는 방식과 관련되어, 공유경제, 깃(Gig) 경제, 온디맨드 경제 등 다양한 호칭으로 사용된다. 본고에서 플랫폼경제종사자는 ‘디지털 플랫폼의 중개를 통해서 불특정한 조직이나 개인이 문제해결이나 서비스를 제공하고 보수를 받는 과업 혹은 일거리(tasks)’로 정의하였다. 본고에서 살펴 본 플랫폼경제는 다음과 같은 문제를 제기한다.

첫째, 플랫폼경제는 노동공급과 노동수요가 노동플랫폼을 매개로 재조직된다는 의미에서, 전통적으로 노동수요자(기업)와 노동공급자(노동자)로 구성된 기존의 2자 간 노사관계에 근본적인 변화를 가져온다. 플랫폼의 소유자, 수요자 및 공급자의 특성에 따라 사용자와 노동자의 정체성이 모두 문제된다.

전통적인 고용관계에서는 사용자는 노동자와 2자 간 고용관계를 맺는 반면, 플랫폼 고용관계에서는 다수의 사용자와 다수의 공급자 간에 계약이 이루어져 삼각 고용관계 또는 그 이상의 다각적 고용관계가 가능하다. 또 플랫폼경제하에서의 계약관계 또는 고용관계는 일시적이고 간헐적이어서, 누가 사용자인지 식별하기 어렵고, 식별이 가능하다고 해도 이미 그 고용관계는 새로운 고용관계로 변화할 수 있다. 법적으로 근로자성을 갖는 플랫폼 노동자의 경우에는 사용자 책임을 물을 수 있겠으나, 이는 대형 플랫폼 업체에 한정될 수밖에 없다. 플랫폼 업체는 창업과 폐업이 빠르게 진행된다는 점을 고려해야 한다.

이러한 상황에서 플랫폼 노동자의 정체성도 모호해지는데, 임금노동과 자영업, 비취업의 상태를 식별하기 어려운 상태에 걸쳐있거나, 식별이 가능한 경우에도 취업과 비취업 상태 간의 잦은 이동으로 노동자 지위에 따른 법적 보호나 사회안전망의 실효성 문제가 발생하게 된다. 플랫폼경제하에서 사용자 책임의 모호성과 일시적 간헐적 노동의 문제를 다룰 수 있는 노사관계와 노동법제도의 변화가 불가피하다.

둘째, 플랫폼 노동은 노동과정과 생산과정에서 다수의 과업으로 세분화될 수 있는 직무를 중심으로 발전하기 때문에, 기존의 직업 또는 직무에 대한 보상으로서의 노동에 대한 가격 결정이 달라진다. 기존에는 다수의 직무로 구성된 직업에 대한 임금(가격)이 존재했다면, 플랫폼경제에서는 다수의 작업으로 쪼개

진 노동에 대하여 각각 보상이 결정된다. 세분화된 작업에 대한 보상이 개수급 또는 건수급 보상으로 변화한다는 점에서 거래비용의 절감을 제외하고도 임금 하락 가능성이 높다. 플랫폼경제에서 임금과 수수료 등을 포함한 가격설정자(price-setter)는 누구이며, 수익자는 누구인가. 이 질문은 특히 사회보험의 개편과 사회보험료의 부과방식과 관련하여 중요하다.

셋째, 플랫폼 노동의 확산에 따라 세분화 될 수 있는 직무를 중심으로 일자리의 질의 문제가 발생하게 될 것은 분명하다. 다만, 플랫폼경제가 가져오게 될 일자리의 총량에 대해서는 전망하기 어렵다. 기존의 일자리가 정규적이든 비정규적이든 일정한 기간 동안 유지될 수 있는 고정적인 일자리의 성격을 가졌다면, 플랫폼경제에서의 일자리는 다수의 작업으로 분할되고 일의 일시성과 간헐성으로 인해서 고정적인 일자리의 성격이 와해될 수 있다. 플랫폼 노동은 IT 활용도가 높고 비정규직 등 저임금 노동자와 자영업자의 비중이 높은 우리나라에서 더욱 빠르게 확산될 것이고, 저숙련, 비정규직, 자영업 노동의 방식을 플랫폼으로 매개하는 범위가 더욱 넓어질 것이다. 플랫폼 노동의 확산속도에 비해서 비정규직, 자영업, 저임금 노동자에 대한 정책은 기존의 고용관계에 기초하고 있다는 점에서, 플랫폼 노동의 부정적 측면을 제어할 수 있는 정책방향이 시급하다.

다른 한편으로, 플랫폼 노동은 고정적이고 정규적인 일자리를 얻기 어려운 취약계층에게 소득의 기회를 제공할 수 있다는 측면도 있다. 특히 일하는 장소나 지역이 정해져 있지 않은 웹 기반형 노동의 경우에는 일하는 사람이 누구인가가 중요하지 않고 비대면적인 노동의 성격을 띠 수 있다. 이런 경우에는 이동의 제약이나 일하는 시간대의 제약, 육아의 부담을 갖는 경력단절 여성, 장애인, 취업준비생, 학생 등에게 소득의 기회를 부여할 수도 있다. 플랫폼 노동정책의 방향은 기존의 고용관계에 적용하기 어려운 플랫폼 노동자들의 소득 창출을 저해하지 않으면서 수립되어야 한다.

다섯째, 지역 기반형 주문형 앱 노동은 웹 기반형 노동(또는 클라우드 노동)과는 달리 앱을 통해서 주문을 받지만, 플랫폼이 운영되는 지역에서 고객에게 직접 노동이나 서비스를 전달한다는 차이가 있다(O2O: Online to Offline). 배달, 운전, 운송, 간병, 가사서비스, 심부름 등이 대표적이다. 기존에 이러한 지역 기반형 주문형 앱 노동의 특성에 기초하여 플랫폼 노동자의 특성을 보면, (1) 다수

의 사용자, (2) 초단기 다수 계약관계, (3) 모호한 근로자 정체성, (4) 임금의 사후적 결정과 평가 페널티, (5) 노동법 및 산재보험 등 사회보험 사각지대, (5) 대표성(노동조합 등) 등이 문제가 드러난다.

여섯째, 플랫폼 노동에서 사용자 책임의 문제는 근로기준법이나 노동3법 이외에도 유료 직업소개와 도급, 근로자 파견의 문제와 결부되어 있다. 최근 나타나고 있는 헤드헌팅, 근로자파견, 직업소개업체의 플랫폼화 문제에 대응해야 한다. 플랫폼업체의 다양한 운영방식에 따라 유료 직업소개나 근로자 파견, 근로자 공급에 해당되거나 혼선이 존재할 수 있는데, 먼저 기존의 관련 법률에 해당할 있는 영역과 그렇지 못한 영역을 구분해야 할 필요가 있다. 기존의 직업소개 등 고용알선이나 근로자 용역은 고용알선업 및 인력공급업에 포함되고 있지만, 플랫폼업체는 그 성격에 따라 이미 운송업, 지식서비스업, ICT 산업, 개인서비스업 등 다양한 산업에 걸쳐 있다. 관련법이 어떻게 적용되는가에 따라 플랫폼 노동은 기존의 고용알선업이나 인력공급업의 변화를 가져올 것으로 예상된다.

## 제3절 플랫폼경제종사자가 직면하고 있는 어려움

2018년 11월 한국고용정보원이 실시한 FGI(2018. 11. 14.)와 2018년 10월 이 회대 서울시의원과 이동노동사업기획단 등이 주최한 「플랫폼 노동의 확산과 사회적 대안마련을 위한 정책토론회」(2018. 10. 31.)에서 제기된 플랫폼경제종사자의 요구사항은 플랫폼 노동 관련 보호 법률의 제정과 노동기본권 보장으로 요약될 수 있다.

### 1. 높은 수수료

퀵서비스 업체들이 건당 23~25%의 정률 수수료를 퀵서비스 종사원에게 요구하고 있다. 이들은 낮은 단가와 높은 수수료, 노동시간 증가로 인한 위험에 대응하여 표준요금제와 출퇴근시간의 산재보험을 요구했다. 표준요금제 요구의 내용은 거리환산제와 급송 및 일반 운송에 따른 차등 적용 표준 요율제에 관련한 것이다(김영태, 2018).

과도한 수수료의 문제는 고용정보원의 조사에서도 확인되는데, 중개 수수료가 있었다는 응답비율이 71.3%였고, 플랫폼 중개 건당 수수료를 지불했다는 응답이 62.6%였다. 플랫폼 중개 수수료가 있었다는 응답비율은 대리운전(97.1%)과 퀵서비스(91.8%)에서 높았으며, 플랫폼 건당 평균 중개 수수료의 액수도 두 직종에서 높게 나타났다. 고용정보원의 FGI 조사에서는 대리운전기사들은 월 평균 50~90만 상당의 수수료를 업체에 지불하고 있으며, 퀵서비스 기사들은 수익의 약 20% 내외를 수수료로 지불했다.

### 2. 평판시스템에 의한 노동통제와 불합리한 패널티

전통기업과는 달리 노동플랫폼 기업은 노동과정을 직접 통제하는 것이 아니라, 고객평가, 온라인 평가 등 실시간 평판 시스템에 기반하여 플랫폼경제종사자의 노동과정을 통제한다. 디지털 기술의 발전으로 플랫폼경제종사자가 제공한 서비스에 대해 고객이 실시간으로 평가하고 피드백하는 것이 가능해지면서, 고객의 실시간 평가는 노동플랫폼이 플랫폼경제종사자를 통제하고 서비스의 품

질을 관리하는 강력한 도구가 되고 있다

자주 플랫폼경제종사자, 특히 배달, 운송 관련 플랫폼경제종사자는 자신의 과실이 아닌 사유로 발생한 소비자의 불만에 대해서도 노동플랫폼 기업을 대신해 사과를 해야 할 뿐만 아니라 고객으로부터의 낮은 평가를 감수해야 한다. 고객으로부터의 낮은 평가를 받거나 고객으로부터의 주문(콜)을 몇 차례 이상 거절할 플랫폼 노동자에게는 일정 기간 동안 앱을 이용할 수 없거나 좋은 일거리가 배당되지 않는 등 경제적 불이익이 부가되곤 한다. 이와 같은 방식의 노동플랫폼 기업의 규제는 특히 주문형 앱 노동형 플랫폼경제종사자의 가장 큰 불만 사항이 되고 있다. 이들은 과도한 패널티에 대한 규제가 필요하다고 주장한다(한국고용정보원 FGI조사(2018. 11. 14)).

### 3. 프로그램사와 중개회사의 담합

퀵서비스 종사자의 경우, 과도한 앱 사용료와 프로그램 회사와 중개회사의 담합을 문제점으로 지적한다. 이들은 복수의 프로그램에 대한 사용료를 퀵서비스 기사에게 전가하고 있어, 프로그램 사용료 무료화, 공공플랫폼으로의 전환 등을 요구하고 있다(김영태, 2018; 한국고용정보원 FGI조사(2018. 11. 14)).

## 제4절 플랫폼경제종사자를 위한 사회보호 확대 방안

기존의 사회보험제도는 표준적 임금노동자의 소득 단절에 대응하기 위한 목적으로 설계된 것으로, 플랫폼경제종사자를 비롯한 다양한 비정규 노동자를 보호하는 데 충분하지 않다는 것에 대해서는 누구도 이견이 없을 것이다. 최근 우리 정부도 플랫폼경제종사자에 대한 사회적 보호확대 방안을 본격적으로 검토하고 있다.

2019년 1월 정부는 공유경제 활성화 방안에서 ‘공유경제 활성화를 통한 신서비스 시장 창출’이라는 긍정적인 목표를 설정하고, 혁신적인 공유 플랫폼의 등장을 촉진하고 활성화하며, 공유경제를 통한 경제의 효율성을 제고하기 위한 제도적 기반을 마련하고자 하였다. 공유경제의 제도적 기반 마련을 위해서 과세체계를 정비하고, 공급자와 소비자 보호 및 공유경제의 혁신지원을 정책과제로 제시했다(경제활력대책회의 관계부처 합동, 2019. 1.).

경제활력대책회의는 공유경제 플랫폼 노동자에 대해서 산재보험 확대와 플랫폼 노동에 적합한 산재보험 부과 징수 체계 마련을 제시하고 있다. 산재보험의 적용범위를 현행 퀵서비스 기사, 건설기계 기사에서 2020년에는 방문서비스 종사자와 A/S기사로, 2021년에는 돌봄서비스 종사자와 IT 업종 프리랜서로 확대할 계획을 수립하고 있다. 장기적으로 산재보험 대상을 현행 근로기준법상 ‘근로자’에서 다양한 종사형태가 포함된 ‘피보험자’ 개념으로 확대하고자 한다.

이 경우 플랫폼경제종사자에 적합한 산재보험 부과징수체계가 필요한데, 고용관계가 모호하고 고정사업장이 없는 특성을 감안하여 거래건별 산재보험 부과징수체계를 마련하고자 한다. 기존에는 평균보수액에 기반하여 고용주가 납부하던 방식을 거래건별로 거래액의 일정비율을 보험료로 부과 징수하는 방안을 모색 중이다(경제활력대책회의 관계부처 합동, 2019. 1.).

이러한 정책방향은 산재보험에 한정된 것이지만, 이미 정부가 사회안전망의 체계를 임금근로자에 한정된 보험체계에서 벗어날 준비를 하고 있음을 의미한다. 플랫폼경제종사자 등 불안정 노동에 대한 사회안전망을 위해서는 중장기적으로 사회보험의 대상을 취업자 전체로 확대할 수밖에 없을 것이다.

## 1. 플랫폼경제종사자의 지구적 방안

플랫폼 노동자의 사회적 권익을 강화하기 위해서는 1) 노동조합을 결성·가입하는 방식, 2) 플랫폼경제종사자 협동조합 또는 사회적 기업 결성을 통한 방식, 3) 플랫폼경제종사자들이 협회 등 느슨한 형태의 조직을 결성하는 방식 등으로 구분하여 생각해 볼 수 있다(Florisson & Mandl, 2018).

이 중 첫 번째 방식과 관련하여 이미 한국에서 민주노총 산하에 라이더유니온과 같은 노동조합을 결성하는 움직임이 나타나고 있다. 이외에 기존의 노조에 대한 가입을 허용하고 노조가 플랫폼경제종사자의 이해를 대변하는 방식을 고려해 볼 수 있을 것이다. 두 번째 방식은 플랫폼경제종사자가 협동조합의 결성하고, 각 종사자는 수익의 일부를 적립하여 일거리가 없는 시기에 기초소득을 제공하고, 조합을 통해서 각종 사회보험과 연금에 가입하는 방식이다. 세 번째 방식은 플랫폼경제종사자가 스스로의 권익을 보호할 수 있는 협회를 결성하여 약덕 플랫폼이나 고객에 관한 정보를 공유하거나 때때로 압력도 행사하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

## 2. 사회보험제도의 개편

플랫폼경제종사자의 사회적 보호 확대를 위한 방안으로 기본소득의 도입, 공공부조의 확대, 사회보험의 보편화 등 세 가지를 생각해 볼 수 있다(장지연, 2017). 본고는 사회보험의 적용확대를 중장기적 정책과제로 제안하고자 한다.

기존의 사회보험제도는 표준적 임금노동자의 소득 단절에 대응하기 위한 목적으로 설계된 것으로, 플랫폼경제종사자를 비롯한 다양한 비정규 노동자를 보호하는 데 충분하지 않다는 것에 대해서는 누구도 이견이 없을 것이다. 우선 산재보험과 고용보험 등 고용연계형사회보험의 적용 대상을 현행 근로기준법상 ‘(임금)근로자’에서 플랫폼경제종사자를 비롯한 다양한 근로형태가 포함된 ‘노동자’ 개념으로 확대할 필요가 있다.<sup>21)</sup> 임금노동자와 자영업자가 모두 사회보험

21) 정부는 플랫폼 노동자에 대해서는 산재보험 확대와 플랫폼 노동에 적합한 산재보험 부과 징수 체계 마련을 제시하고 있다. 산재보험의 적용범위를 현행 퀵서비스 기사, 건설 기계 기사에서 2020년 방문서비스 종사자, A/S기사로, 2021년 돌봄서비스 종사자, IT 업

료를 납부하고 일정한 소득을 보장받는 사회보험체계를 구축한 스웨덴의 사례를 참고할 수 있다.

플랫폼경제종사자가 기존의 사회보험체계에 포괄되기 어려운 이유 중 하나는 플랫폼경제종사자와 함께 사회보험료를 납부할 고용주가 누구인지 분명하지 않다는 것이다. 고용주가 누구인지 밝혀내고 그들에게 사회보험료를 납부하게 만드는 방식 대신에, 플랫폼경제에서 거래를 통해서 발생한 이익금의 일정한 비율을 보험료로 적립하는 방식을 고려해 볼 수 있다. 사회보험료 납부 부담은 플랫폼경제에서 이익을 얻는 모든 행위자가 공동으로 부담을 하는 형식이며, 수익의 일부를 플랫폼경제종사자와 공유한다는 점에서 의의가 있다.

이 경우 플랫폼경제종사자에 대한 적합한 사회보험 부과징수체계가 필요한데, 고용관계가 모호하고 고정사업장이 없는 특성을 감안하여 거래 건별 보험료 부과징수체계 도입을 고려해 볼 수 있다. 즉, 기존에는 평균보수액에 기반하여 고용주가 납부하던 방식을 거래건별로 거래액의 일정비율을 보험료로 부과 징수하는 방안이다.(경제활력대책회의 관계부처 합동, 2019. 1.). 경제활동에서 발생하는 거래와 소득이 투명하게 파악되는 플랫폼경제의 확산은 이와 같은 사회보험제도의 개혁을 가능하게 만드는 기술적 기반이 될 수 있다.

---

중 프리랜서로 확대할 계획을 수립하고 있다(경제활력대책회의 관계부처 합동, 2019. 1.).

## 참고 문헌

- 경제활력대책회의 관계부처 합동(2019),
- 김영태(2018), 「현장증언, 플랫폼 노동, 이대로 괜찮은가!」, 『플랫폼노동의 확산과 사회적 대안 마련을 위한 정책토론회 자료집』, 이호대 서울시의원, 이동노동사업기획단, 전국민주노동조합총연맹 서울본부(2018. 10. 31.).
- 황덕순(2016), 「디지털 기반 사업형태의 다양화와 고용형태의 분화」, 『개원 28주년 기념 세미나 기술변화와 노동의 미래 자료집』, 한국노동연구원.
- 장지연(2017), 「프레카리아트의 확산과 사회보험의 미래-디지털 플랫폼 노동을 중심으로」, 『사회정책연합학술대회 발표문』, (2017. 10. 14.).
- 박제성(2016), 「플랫폼 노동 혹은 클라우드 워크」, 『국제노동브리프』 2016년 8월호, 한국노동연구원.
- Aloisi, A.(2016), “Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of “On-Demand/Gig Economy” Platforms”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 653-690.
- Autor, D.H.(2015), “Why Are There Still So Many Jobs?: The History and Future of Workplace Automation”, *Journal of Economic Perspective*, Vol. 29, No. 3, pp. 3-30.
- Balaram `B., J. Warden & F. Wallace-Stephens(2017). “Good Gigs: A fairer future for the UK’s gig economy”, Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce, April, 2017.
- Berg, J.(2016), “Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 653-690.
- Berg, J. & De Stefano, V.(2015). “Beyond “casual work”: Old and new forms or casualization in developing and developed countries and what to do about it,” presentation at the IV Regulating for Decent Work Conference, ILO, Geneva, 8-10 July 2015, available at <http://www.rdw2015.org/download>.
- Brynjolfsson, E. & A. McAfee(2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technology*, W. W. Norton & Company.
- Collier, R.B., Dubal, V.B.& Carter, C.(2017). “Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate”, IRLE Working Paper NO. 106-17.

- Degryse, G.(2016). “Digitalization of the Economy and Its Impact on Labour Market”, ETUI Working Paper, 2016. 02. ETUI.
- De Stefano, V.(2016). “The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy””, Conditions of Work and Employment Series No. 71.
- Drahokoupil, J. and Fabo, B.(2016), “The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship”, ETUI Policy Brief: European Economic, Employment and Social Policy, No. 5. ETUI.
- Esping-Andersen, Gøsta(1990). The three worlds of welfare capitalism. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Eurofound(2015). New forms of employment, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Farrell, D., F. Greig & A. Hamoudi(2016), The online platform economy in 2018 : drivers, Workers, Sellers, and Lessons, JP Morgan Chase Institute.
- Finkin, M.W.(2016), “Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective”, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, pp. 603-618.
- Frey, C.B. and Osborne, M.A.(2013). “The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization”, Working Paper of the Oxford Martin Programme on Technology and Employment.
- Friedman, G.C.(2014). “Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy”, Review of Keynesian Economics, Vol. 2 No. 2, Summer 2014, pp. 171-188.
- Florisson, R. & Mandl, I.(2018). “Platform work: Types and implications for work and employment - Literature review”, Working paper WPEF18004 Eurofound, Dublin.
- Huws, U., N. Spencer, D.S. Syrdal & K. Holts(2017). “Work in the European Gig Economy”, FEPS, UNI Europa and University of Hertfordshire, November 2017.
- Huws, U. & Simon, J.(2016a), “Size of Sweden’s ‘Gig Economy’ revealed for the first time Around 700,000 crowd workers in Sweden”, Mar. 2016, UNI Europa, FEPS, University of Hertfordshire Crowd working survey.
- Huws, U. & Simon, J.(2016b), “Size of the Germany’s Gig Economy revealed for the first time”. Nov. 2016 , UNI Europa, FEPS, University of Hertfordshire Crowd working survey.
- Huws, U. & Simon, J.(2016c), “Size of the uk’s gig economy revealed for the first time”. Feb.2016, UNI Europa, FEPS, University of Hertfordshire Crowd working survey.
- ILO(2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, International Labour Organization (ILO). Geneva.

- ILO(2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world, Geneva, International Labour Organization.
- Jackson, E., A. Looney, & S. Ramnath(2017). “The Rise of Alternative Work Arrangements: Evidence and Implications for Tax Filing and Benefit Coverage”, Office of Tax Analysis Working Paper 114, The Department of the Treasury, January 2017.
- Johnston, H. & C. Land-Kazlauskas(2018). Organizing on-demand Representation, voice and collective bargaining in the gig economy, Conditions of Work and Employment Series, No. 94, International Labour Organization, Geneva.
- Katz, L. F. & A. B. Krueger(2016). “The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015,” NBER Working Paper 22667 , September 2016.
- Kenney, M. & J. Zysman(2016). “The Rise of the Platform Economy”, Issues in Science and Technology, Vol. XXXII, No.3, Spring 2016.
- Knuth, M.(2015), “No German Modacle!”, Unger, B. ed. The German Model: Seen by its Neighbors ([www.socialeurope.eu/wp-content/uploads/2015/04/German-Model.pdf](http://www.socialeurope.eu/wp-content/uploads/2015/04/German-Model.pdf))
- Martin, C.J.(2016) “The Sharing Economy: A Pathway to Sustainability or a Nightmare Form of Neoliberal Capitalism?”, Ecological Economics, Vol. 121, pp. 149-159
- Marvit, M.Z.(2014). “How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine”, The Nation, 5 February.
- McKinsey(2016). Independent work: Choice, necessity, and the gig economy, McKinsey Global Institute, Brussels, San Francisco, Washington and Zurich.
- Mokyr, J. Vickers, C. and Ziebarth, N.(2015). “The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different?”, Journal of Economic Perspective, Vol. 29, No. 3, pp. 31-50.
- Muntaner, C.(2018). “Digital Platforms, Gig Economy, Precarious Employment, and the Invisible Hand of Social Class”, International Journal of Health Service, Volume 48, Issues 4, pp. 597-600.
- Navarro, V.(2016), “Is the Nation-State and Its Welfare State Dead? A Critique of Varoufakis”, Social Europe: Politics, Economy and Employment & Labor(2016. 8. 4.)
- Prassl, J. and Risak, M.(2016), “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platform asEmployers: Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, pp. 619-652.
- Pesole, A., U. Brancati, M.C, Fernández-Macías, E. Biagi, & F., González Vázquez, I.(2018), “Platform Workers in Europe”, EUR 29275 EN, Publications Office of

- the European Union, Luxembourg, 2018
- Standing, G.(2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic.
- U.S. Bureau of Labor Statistics(2018). “Contingent and Alternative Employment Arrangements - May 2017”, June 2018.
- U.S. Bureau of Labor Statistics(2018). “Electronically mediated work: new questions in the Contingent Worker Supplement”, September 2018.
- Weil, D.(2014). *The Fissured Workplace*, Harvard University Press.
- World Bank(2016). *World Development Report: Digital Dividends*, World Bank.

## 부록 1

## 특수형태근로종사자 규모 및 기본특성

### 제1절 머리말

산업재해보상보험법에 따르면, 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호<sup>1)</sup>의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종<sup>2)</sup>에 종사하는 자를 특수형태근로종사자라고 한다.

특수형태근로종사자의 규모를 산업재해보상보험법이 정한 9개 직종으로 제한하여 추정하기 위해서는 전체 취업자를 대상으로 한국표준직업분류의 4-5digit 수준으로 직종을 세밀하게 조사한 자료가 필요하다.

- 
- 1) ① 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것과 ② 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것
- 2) ① 보험설계사(모집인), ② 콘크리트 믹스트럭 자차기사, ③ 학습지교사, ④ 골프장 캐디, ⑤ 택배기사, ⑥ 퀵서비스기사, ⑦ 대출모집인, ⑧ 신용카드모집인, ⑨ 전속대리기사 등 9개 직종임

현재 이러한 조건에 가장 근접한 자료는 통계청 지역별고용구조조사로 취업자 직종을 파악하기 위해 사업체의 주된 활동, 사업체에서 취업자 본인의 주된 활동 등을 조사한 후 취업자 직종 정보를 한국표준직업분류의 4digit 수준에서만 제공하고 있다. 위의 9개 직종 중 대출모집인, 신용카드모집인, 학습지교사, 택배기사 등은 4digit 수준에서 식별가능하나 골프장캐디, 보험설계사, 전속대리기사, 킷서비스기사, 콘크리트믹스트럭차기사 등은 5digit 수준에서만 식별이 가능하여 공개되는 자료만으로는 규모추정이 불가능한 실정이다.

한편, 통계청 경제활동인구조사 부가조사(2002년 노사정위원회 합의 근거)에서는 독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 형태를 특수형태근로종사자로 정의하고, 임금근로자만을 대상으로 “지난주에 다니던 직장(일)은 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼(실적에 따라) 소득을 얻는 형태에 해당됩니까?(예: 보험설계사, 학습지교사, 킷서비스 배달기사, 골프장 경기보조원 등)”를 통해 규모를 추정하고 있다. 이러한 방식은 법률에서 정한 9개 직종 중 예시되지 않은 직종의 근로자가 누락될 가능성과 9개 직종에 해당하나 응답자 본인이 임금근로자가 아니라고 인식하여 임금근로자를 대상으로 하는 부가조사에서 제외될 가능성으로 인해 실제보다 근로자수가 과소 추정될 우려가 있다.

또 다른 한편인 한국비정규노동센터는 국가인권위원회(2015)의 연구용역 보고서에서 기업 간 경쟁이 심화되면서 기업이 인건비를 사업비로 전환하는 과정에서 특수형태근로종사자가 등장했기 때문에 임금근로자와 비임금노동자 두 범주에서 모두 나타날 수 있다고 주장하였다. 연구자들은 ①임금근로자 중에서 특수형태근로종사자와 ②과거 임금근로자였으나 작업 실적에 따라 보상이 주어지는 방식으로 ‘특수고용화’가 진행된 직종의 비임금노동자를 특수형태근로종사자에 포함하여 규모를 추정하였다. 즉 ①임금근로자 중에서 특수형태근로종사자 규모는 2014년 근로환경조사에서의 직업소분류별 종사상지위별 특수형태근로종사자 비율을 2014년 지역별 고용조사에 적용하여 추정한다. 다음으로 ②특수고용화가 진행된 직종에서 비임금노동자로 종사하는 특수형태근로종사자 규

모는 선행연구와 전문가 인터뷰를 통해 17개 직종(한국표준직업소분류 수준)<sup>3)</sup>과 해당 직종별 특수형태근로종사자 비율을 확정한 후 2014년 지역별 고용조사 의 자영자(피용자가 없는 자영업자)에 적용하여 추정한 후 이를 임금근로자 내 특수형태근로종사자(①)와 합산하여 최종규모를 추정하였다.

이러한 방식은 자영업자로 분류된 특수형태근로종사자를 포함하는 장점은 있지만, 특수고용화가 진행된 직종 선정과 해당 직종에서의 특수형태근로종사자 비율 확정 등이 소수에 의해서 결정되었다는 한계도 있다.

이처럼 지금까지 다양한 자료와 정의를 통해 특수형태근로종사자의 규모를 추정하는 시도가 진행되어 왔으나, 특수형태근로종사자를 판단하는 핵심 기준은 근로자성 여부라고 할 수 있다.

대법원 판례(2006.12.07., 2004다29736 판결)에서는 근로기준법상의 근로자 여부는 계약이 민법상의 고용계약이든 도급계약이든 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하며 여기서 종속적인 관계가 있는지 여부는 아래와 같은 기준에 따라 판단 할 수 있다고 적시하고 있다.

3) 17개 소분류 직종은 정보시스템 개발 전문가(IT 프로그래머), 문리기술 및 예능강사(학원 강사 및 학습지 교사), 작가가자 및 출판 전문가(방송작가), 연극영화 및 영상 전문가(연극 배우, 영화스텝), 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가(스포츠강사, 캐디), 금융 및 보험 관련 사무 종사자(카드모집, 대출상담, 채권추심), 의료복지 관련 서비스 종사자(간병인), 이 미용 및 관련서비스 종사자(헤어디자이너), 여가/스포츠 관련 종사자(관광가이드, 경기보조원), 영업종사자(자동차, 신문광고, 상조, 보험모집인 등), 상품대여 종사자(정수기 등 관리), 방문노점 및 통신 판매종사자(화장품, 도서, 야쿠르트, 텔레마케터, 행사도우미 등), 섬유 및 가죽관련 기능 종사자(미싱 객공), 전기 및 전자기기 설치 및 수리원(A/S기사), 자동차 운전원(물류, 화물, 레미콘, 덤프, 학원, 펌프카, 대리운전 등), 배달원(택배, 퀵, 배 포 등), 계기점검수급 및 주차관련 종사원(점검원) 등 임

〈표 1〉 근로자성 판단 기준 및 세부 기준

판단 기준	세부 기준
업무 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적, 개별적인 지휘·감독을 받는지 여부	업무내용 규정성
	제 규정 적용 여부
	지휘·감독 여부, 거부 가능성
사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부	근무시간, 근무장소
비품, 원자재나 작업도구 등의 소유관계	작업도구 소유 여부
근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무	업무 대체성
보수의 성격이 근로자채의 대상적 성격이 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부	보수의 (근로)대가성
	기본급, 고정급 여부
근로제공 관계의 계속성과 사용자의 전속성의 유무와 정도	근로의 계속성과 전속성
사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부	사회보험 가입 여부 등
근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항	근로소득세 원천징수여부
양 당사자의 경제·사회적 조건 등	양 당사자 조건

본 연구에서는 대법원 판례를 준용하여, 모든 취업자 중에서 사업소득세를 납부(문8-1)하면서, 업무내용이나 업무수행 방법이 주로 사업주/상사에 의해 정해지거나(문8-3), 근무장소나 근무시간이 사업주/상사에 의해 정해지거나(문8-4), 현재 일하는 사업체 외에 다른 사업체와 추가로 근무계약이나 위임계약이나 도급계약이 가능하지 않거나(문9), 업무를 수행할 때 쓰는 작업도구(컴퓨터, 무전기, 의류기기 등)가 주로 사업주 소유(문 10)라고 응답한 경우 모두를 특수형태 근로종사자로 정의<sup>4)</sup>하였다.

4) 조사 목적(플랫폼경제종사자 규모추정)과 조사 방식(전화 조사)의 제약으로 근로자성을 판정하기 위한 질문을 모두 포함하지 못했다는 한계를 지님

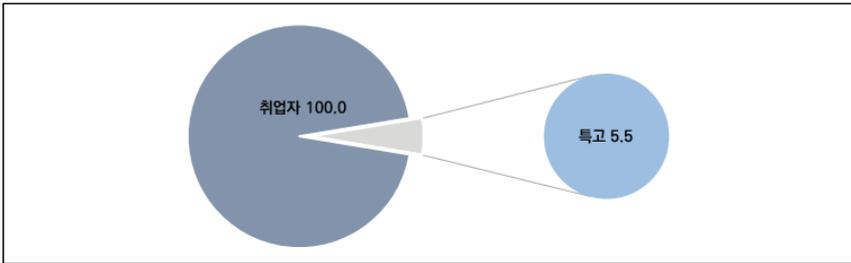
## 제2절 특수형태근로종사자 규모 및 특성

### 1.1. 특수형태근로종사자 규모

전체 취업 인구인 27,090천 명 중 특수형태근로종사자는 1,495천 명으로 취업자 대비 약 5.5% 수준으로 나타났다.

〈그림 1〉 전체 취업자 중 특수형태근로종사자 비율

(단위: %)



전체 취업자에서 특수형태근로종사자가 차지하는 비율을 인구사회학적 특성별로 살펴보면, 성별의 경우 전체 취업자는 남성 비율이 높은 반면, 특수형태근로종사자에서는 여성(6.7%)이 남성(4.6%)에 비해 2.1%p 높았다. 연령대별로는 전체 취업자는 40~50대가 높은 비율을 차지한 반면, 특수형태근로종사자는 50~60대에서 비율이 높았다.

〈표 2〉 전체 취업자 중 특수형태근로종사자 비율

(단위: 천 명, %)

		전체 취업자		특고	
		인원 수	비율(%)	인원 수	비율(%)
전 체		27,090	(100.0)	1,495	(5.5)
성	남	15,462	(57.1)	711	(4.6)
	여	11,628	(42.9)	784	(6.7)
연령	15-29세	3,908	(14.4)	150	(3.8)
	30-39세	5,565	(20.5)	201	(3.6)

		전체 취업자		특고	
		인원 수	비율(%)	인원 수	비율(%)
	40-49세	6,645	(24.5)	412	(6.2)
	50-59세	6,394	(23.6)	430	(6.7)
	60세 이상	4,579	(16.9)	302	(6.6)

## 1.2. 특수형태근로종사자 특성

특수형태근로종사자 특성별 비율을 살펴보면, 성별은 여성이 52.4%로 남성(47.6%)보다 더 많았다. 연령별로는 ‘50대’가 28.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘40대’(27.6%), ‘60대 이상’(20.2%) 등의 순으로 나타났다. 지역별로 살펴보면 ‘경인권’이 31.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘경상권’(26.7%), ‘서울권’(21.6%) 등의 순으로 많았다.

<표 3> 특수형태근로종사자 특성별 비율

(단위: 천 명, %)

		인원 수	비율(%)
전 체		1,495	(100.0)
성	남자	711	(47.6)
	여자	784	(52.4)
연령	15-29세	150	(10.0)
	30-39세	201	(13.5)
	40-49세	412	(27.6)
	50-59세	430	(28.8)
	60세 이상	302	(20.2)
지역	서울권	322	(21.6)
	경인권	473	(31.7)
	충청권(세종시 포함)	131	(8.8)
	전남권	114	(7.6)
	경상권	398	(26.7)
	강원제주	56	(3.7)

## 부록 2

# 플랫폼경제종사자 FGI 결과

‘플랫폼경제종사자의 규모추정 및 특성’을 분석하기 위해 실시한 설문조사로 파악하기 어려운 플랫폼경제종사자의 애로사항, 문제점 등을 알아보고 제도 개선에 필요한 의견을 수렴하기 위해 표적집단면접(FGI: Focus Group Interview)을 실시하였다.

플랫폼경제종사자의 대표적인 직종인 대리운전과 퀵서비스 2개 그룹을 대상으로 2018년 11월 14일에 그룹별로 8명씩 2시간가량 진행하였다.

### 1. 대리운전

#### 1) 주/부업 여부 및 자영업자 여부와 앱 이용 조건

참석자 모두 주업으로서 대리운전업에 종사하는 사람들로, 사업자등록에 대하여 필요성을 인식하지 못하고, 신용과 세금 관련 항목에 매우 민감하여 사업자등록을 신청하지 않는 경우가 대다수로 나타났다.

“저는 대리 기사를 본업으로 하고 있습니다. 제 주위에 모바일 앱, 콜센터와 같은 회사를 창업하여 간이 사업자를 등록하고 직접 대리운전을 하시는 분들도 종종 제섭니다. 하지만 대부분의 기사들이 필요성을 인식하지 못하고 있어 사업 자등록을 하는 경우는 손에 꼽힐 정도로 드물다고 할 수 있습니다. (박○○)”

한편 대리운전기사가 이용하는 프로그램은 최소 2개 이상으로 많게는 7개의 프로그램을 사용하고 있었다. 프로그램에 따라 이용료와 수수료 부과 방식이 다른 것으로 나타났다. 어플리케이션(이하 앱) 이용료로 하루 500원 등 정액제로 지불하고 있었으며, 수수료는 수입에 따라 정액제/정률제 등으로 지불하고 있었다.

“현재 사용하는 프로그램 중에 속해있는 ○○○드라이버는 이용료가 존재하지 않고 나머지 앱은 하루 500원, 한 달 15,000원 정도를 지불하고 있습니다. 이용수수료의 경우, ○○○드라이버는 정률제로 20%, 나머지 앱은 10,000~19,000원, 콜은 3,600원 그 이상은 4,000원 상당의 정액제를 내고 있습니다. (이○○)”

## 2) 수입 및 지출, 근로시간

대리운전기사의 희망수입은 최소 하루에 10만 원, 월 300만 원 이상이지만, 수수료 등 제반비용을 제외한 실제수입액은 희망수입의 50~60% 수준으로 나타났다. 대리운전업의 특성상 야간에 근무하는 등의 업무환경과 노동강도를 고려한 기대수준과 현실적인 수입의 편차가 큰 것으로 보인다.

“수입을 목적으로 심야 노동을 동반하고 있으므로 기대수준이 높습니다. 저는 월평균 350만 원을 희망하고 있지만 최근 월평균을 산출하였을 때 비용 부분을 제외하고는 평균 150~170만 원 정도 벌고 있는 상황입니다. (이○○)”

“저희가 주업으로 종사하는 대리운전의 노동 강도, 환경을 전반적으로 살펴보면 최소 350만 원 이상을 벌어야 한다고 생각합니다. 하지만 현실적으로는 수수료와 비용을 제외하고는 기대수준의 50~60%밖에 벌지 못하는 상황입니다. (김○○)”

프로그램 사용료, 회사에 지불하는 수수료와 이동비, 보험료 등이 주된 지출 항목으로, 대리운전기사들은 월평균 50~90만 원 상당의 수수료를 업체에 지불하고 있다고 응답하였다.

“제가 이용하는 프로그램 중 4개의 업체가 담합을 맺어 특정보험회사에서 대리운전보험을 가입시켜 월 정액료를 부담하고 있습니다. 하지만 그 외 다른 업체들은 자기와 관련 없는 회사라며 건당 보험료를 추가로 받는 불합리한 상황에 처해있습니다. (이○○)”

“고용보험, 상해보험 같은 4대 보험에 가입하시는 분들은 거의 드물다고 할 수 있습니다. 대리운전보험에 산재보험이 적용되긴 하지만 회사와 상관없이 보험료 전액을 부담해야 합니다. (이○○)”

대리운전기사는 평균적으로 일주일에 6일, 일 평균 8~9시간 근무하며, 실질적으로 차량을 운행하는 시간은 2~3시간이며 나머지는 대기시간으로 나타났다. 지역 특성과 업무에 투자하는 시간에 따라 운행건수는 차이가 있으나 일 평균 5~6건이라고 응답하였다.

“실질적으로 손님을 태우고 가는 시간을 제외하고는 다 대기시간이라고 할 수 있습니다. 예를 들면 강남에서 용산까지 손님을 태우고 가면 용산에서 콜을 받을 때까지 대기하는 시간이 존재하기 때문에 돌아오는 시간에 대해서는 의미 부여하지 않습니다. (박○○)”

“손님을 모시는 시간이 3~4시간, 그 외에는 대기시간이라고 할 수 있어 하루 8시간씩 총 6일 일합니다. (이○○)”

“저는 사용하는 프로그램이 다른 분에 비해 적기 때문에 콜을 받는 빈도가 낮습니다. 또한 콜을 이용하기 위해서는 1일 10,000원의 수수료를 선입금으로 지불하는데, 하루에 2~3콜도 받지 못하는 현상이 발생하기 때문에 많은 앱을 사용하지 않습니다. 그래서 하루 평균 5~6명을 모신다고 말씀드릴 수 있습니다. (이○○)”

### 3) 대리운전관련 보험 가입 유무

보험 가입과 관련하여 대리운전기사는 대리운전보험에 무조건 가입해야 하며, 고용보험 등 4대보험에 가입한 경우는 드물다고 응답했다. 업체의 담합 여부에 따라 대리운전보험에 중복가입하는 경우도 있으며, 단체보험의 특성상 개인의 특성이 반영되지 않은 보험료 산정이 발생한다고 응답했다.

“제가 이용하는 프로그램 중 4개의 업체가 담합을 맺어 특정보험회사에서 대리운전보험을 가입시켜 월 정액료를 부담하고 있습니다. 하지만 그 외 다른 업체들은 자기와 관련 없는 회사라며 건당 보험료를 추가로 받는 불합리한 상황에 처해있습니다. (이00)”

“고용보험, 상해보험 같은 4대 보험에 가입하시는 분들은 거의 드물다고 할 수 있습니다. 대리운전보험에 산재보험이 적용되긴 하지만 회사와 상관없이 보험료 전액을 부담해야 합니다. 자동차보험의 경우 운전경력이 쌓일수록, 사고횟수가 적을수록 보험료가 할인되는 경우가 일반적입니다. 하지만 대리운전보험은 높을수록 보험료를 많이 내는 실정입니다. (이00)”

### 4) 근무시간 등 업체의 관리방식

근무지역에 따라 다소 편차는 있으나 대부분 운행하는 근무시간에 대해서는 관여하지 않는 것으로 나타났다. 다만 일정한 시간 동안 수행해야 할 할당량을 부여하며, 비공식적으로 대리기사에 대한 등급을 매기고 관리한다고 응답하였다. 또한 배차를 취소할 경우 건당 수수료를 부과하거나 등급을 매기는 등 업체의 담합을 통해 패널티를 적용한다고 답하였다.

“경남지역의 경우 오후 11시 30분까지 2콜 이상은 받아야 합니다. 업무의 할당량을 지정받기 때문에, 그 시간 내에 하지 못할 경우 업체가 잡아주는 콜을 받을 수 없습니다. (이00)”

“전국의 업체들은 비공식적으로 대리기사들의 등급을 부여합니다. 특정 지역에서 대구지역을 말씀드리자면, 업체에서 서브배차를 할당해주는 경우가 있습니다. 하지만 그것을 거부할 경우가 등급이 하락되어 배차를 제한하는 현상이

나타나 강제적으로 받아야 한다는 압박감에 시달리고 있습니다. (박○○)”

“부산지역을 말씀드리자면, 오후 8시 30분부터 오전 1시까지 4번의 콜을 받을 경우, 차수 방식으로 우선 배차를 받습니다. 시간 내에 업무를 만족시키지 못하면, 미배차가 되면서 콜이 지연되는 현상이 발생합니다. 매일 24시간이 되면 초기화 되면서 업체가 업무량을 관리하고 있습니다. (박○○)”

## 5) 기대사항

대리기사의 업무 특성상 공익성을 인정하여 최소한의 권리, 사회적 위치를 보장하여 근로기준법상의 노동자로 인정받을 수 있기를 바라고 있었다. 또한 플랫폼 노동자들의 노동조건 개선이 필요하다는 의견을 제시하였으며, 단체보험의 일원화, 대리운전법(가칭) 등 법안 발의의 필요성을 주장하였다.

“저희 대리기사들은 새벽에 음주운전 사고를 방지하고 시민들의 안전한 귀가를 돕고 있습니다. 이런 부분을 정부에서 공익성을 인정하여 최소한의 권리, 사회적 지위와 위치를 보장하여 근로기준법상의 노동자로 인정받을 수 있도록 정부에서 행정조치를 취해주셨으면 좋겠습니다. 또한 기업들의 담합이 아닌 무한경쟁을 통해 플랫폼 노동자들의 삶과 노동조건을 개선해주셨으면 좋겠습니다. (이○○)”

“저희는 노조할 권리를 쟁취하기 오랫동안 정부에 요구해왔습니다. 전국적으로 노동필증을 허가받을 수 있도록 정부가 개선해줬으면 좋겠습니다. (이○○)”

## 2. 퀵서비스

### 1) 주부업 여부 및 자영업자 여부와 앱 이용 조건

참석자 모두 주업으로서 퀵서비스에 종사하는 사람들로, 사업자등록증을 소비하고 있는 퀵서비스 기사는 거의 없는 것으로 나타났다.

“저도 퀵서비스 기사를 본업으로 하고 있으며, 사업자등록을 하고 일에 중

사하는 기사분들은 지금까지도 마주친 적이 없습니다. (박○○)”

퀵서비스기사가 이용하는 프로그램은 최소 2개 이상으로 많게는 5개를 사용하고 있었다. 프로그램과 퀵서비스 업체에 따라 이용료와 수수료 부과 방식이 다르지만, 보편적으로 금액의 23% 수준을 부과하며, 대부분 일 550원의 이용료와 사무실 출근비가 별도로 부과된다고 응답했다.

“한 프로그램당 550원의 이용료를 지불해야 하기 때문에 하루 2,200원의 이용료를 부담하고 있습니다. 퀵서비스는 사무실당 출근비가 별도로 부과됩니다. 저는 2개의 사무실을 이용하는데 1개는 일 450원, 나머지 하나는 1,000원의 출근비가 빠져나갑니다. 금액의 20%를 건당 수수료로 지불해야 합니다. (박○○)”

## 2) 수입 및 지출, 근로시간

퀵서비스기사의 희망수입은 월평균 300만 원 이상이지만, 수수료 등 제반비용을 제외한 실제수입액은 희망수입의 50% 수준으로 나타났다. 퀵서비스업의 업무환경과 노동강도를 고려한 기대수준과 현실적인 수입의 편차가 큰 것으로 보인다.

“저는 월평균 희망 수입을 약 200만 원으로 말씀드리고 싶습니다. 하지만 현실적으로 기대수입의 50~60%수준인 110~120만 원 밖에 벌지 못하고 있습니다. (박○○)”

“저는 월 평균 수입이 350만 원이지만, 각종 비용을 제외하면 한 달 생활할 수 있는 비용은 150만 원 수준입니다. (김○○)”

퀵서비스기사는 평균적으로 일주일에 6일, 일 평균 8~10시간 근무하며, 실질적으로 이동시간을 포함한 근무시간은 5~6시간이며 나머지는 대기시간으로 나타났다. 배달 위치나 업무에 투자하는 시간에 따라 배달건수는 차이가 있으나 일 평균 10~12건이라고 응답하였다.

“단거리의 퀵 요금이 합당할 경우 배달을 가곤 하지만, 주로 장거리를 이동하기 때문에 평균적으로 8시간 이동을 하고 약 2시간 정도 대기시간이 소요됩니다. (박〇〇)”

“평균 6일을 일에 종사하고 있는데 집중적으로 이동하는 시간은 5시간 대기시간을 포함해서는 총 10시간 정도입니다. (박〇〇)”

### 3) 퀵서비스관련 보험 가입 유무

보험 가입과 관련하여 퀵서비스기사는 유상운송보험, 적재물보험, 상해보험, 산재보험 등에 가입되어 있음을 알 수 있었다. 개인의 의사에 따라 보험 가입 여부가 달라지나, 특정 프로그램은 보험료를 지불하지 않을 경우 프로그램 사용을 금지시키는 경우도 존재하였다.

“유상운송보험, 상해보험, 산재보험의 경우는 개인에 따라 보험의 여부가 다릅니다. 하지만 적재물보험의 경우 회사에서 단체적으로 들어야 합니다. 처음에는 각 사무실마다 보험료를 지불하였지만 나중에는 통합하여 사무실 개수와 상관없이 가입할 수 있는 환경으로 바뀌었습니다. 특정 보험료를 지불하지 않을 경우 회사에서 자체적으로 프로그램을 막아 공유 오더가 보이지 않아 오더를 잡을 수 없는 현상이 나타납니다. (박〇〇)”

### 4) 근무시간 등 업체의 관리방식

직권기사가 아닐 경우 작업내용이 아닌 근무시간이나 업무량에 대하여 회사가 규제하는 것은 없으나, 근무태도에 대한 내용을 공유하고 있다고 나타났다. 또한 퀵서비스기사가 증가하면서 갑과 을의 관계가 명확해지고 있다고 응답하였으며, 관리방법의 부당함에 대해 문제제기를 한 경우 일자리를 잃는 경우가 대다수라고 나타났다.

“근무시간은 정해져 있지 않지만, 날씨와 상관없이 하루 몇 건 이상을 무조건해야 하는 직권기사가 존재합니다. 다른 회사와 계약을 맺을 수 없으며 전국에 10%밖에 존재하지 않을 정도로 적습니다. 특히 장안평의 자동차부속, 특속에

위치하여 프로그램 앱 없이 직통으로 받아서 이동하고 건당 수수료를 받고 있습니다. 일에 종사하는 사람이 증가하는 추세다 보니까 기사를 확대하고 보호하지 않고 있습니다. (유○○)”

“회사에서 특별한 관리를 하지 않는 것처럼 보이지만, 특정 오더의 경우 적요란에 ‘절대로 고객과는 언쟁하지 말고 언쟁이 생기면 퀵 사무실로 연락 부탁드립니다’와 같은 작업지시가 적혀있는 경우가 존재합니다. (김○○)”

“기사가 사무실로 불만을 제기하였을 경우, 그 회사의 프로그램을 쓰지 못하게 제명합니다. (김○○)”

“관리방법이 부당하다고 생각되어 대응할 경우 오히려 역으로 프로그램을 이용할 수 없게 차단하여 일거리가 사라지기 때문에 가만히 있는 것이 좋습니다. (김○○)”

## 5) 기대사항

퀵서비스기사들은의 업무 특성상 자영업자가 아닌 임금근로자로서 법 제도권 내에서 근무하기를 바라고 있었다. 또한 회사에 종속된 노동자라는 것을 인정해주고, 노조활동을 보장할 수 있는 정부의 개선의지가 중요함을 피력하였다.

“저는 현실적으로 고용보험, 산재보험과 같은 4대 보험의 가입을 일반화하여 세금을 납부할 수 있는 노동자권을 바라며, 이륜자동차 운수 사업법을 개정하여 법 제도권 안에서 법적 보호를 받으면서 일에 종사할 수 있는 환경의 개선을 바랍니다. (박○○)”

“퀵서비스 종사자들이 10년 전만 해도 전속기사였는데, 업체가 기사의 의견을 물어보지도 않고 공유를 하는 현상이 나타나면서 전속기사들이 공유기사로 활성화되었습니다. 그러면서 전속성을 잃어버리는 현상이 발생했습니다. 업체에선 10개, 50개 정도의 연합이 생성되었습니다. 오토바이로 생계를 유지하는 사람들이 300만 명 정도인데 정부에서는 무책임하게 저희를 무법지대에 놔두고 있습니다. 회사에 종속된 노동자라는 것을 인정해줬으면 좋겠습니다. (김○○)”

“정부에게 바라는 점은 크게 세 가지입니다. 첫 번째로는 퀵서비스 노동조합을 설립하여 인성이나 사업자가 관리할 수 있는 여건이 생겼으면 하는 바람

입니다. 두 번째로는 임금노동자로 인정받고 싶습니다. 그러지 않을 경우, 자영업자로 인식되어 개인사업자가 되어버리는 상황입니다. 세 번째로는 쿼서서비스를 관리할 수 있는 정부가 생성되었으면 하는 바람입니다. (김○○)”

## 부록 3 조사설문지

ID 





## 전국민 경제활동 특성 조사

안녕하십니까?

한국고용정보원에서는 경제활동인구를 대상으로 경제활동 특성에 대한 설문조사를 진행하고 있습니다. 본 설문조사는 온라인을 통한 일자리 정보 확인, 일거리 확보 등과 관련하여 설문조사를 실시하고 있습니다. 설문응답시간은 대상에 따라 3분에서 15분 정도 소요됩니다. 잠시 시간을 내시어 응답해주셔서 감사합니다.

- 주관: 한국고용정보원
- 조사기관: (주)코리아데이터네트워크

## I 기본 인적 사항

문1. 귀하의 연령은 만으로 몇 세입니까?      만 (            )세  
☞ 만 15세 이상부터 응답 진행 (상한 연령 제한X)

문2. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남자            ② 여자

문3. 귀하의 거주 지역은 어디입니까? (17개 특광역시도)

- |      |      |      |      |
|------|------|------|------|
| ① 서울 | ② 부산 | ③ 대구 | ④ 인천 |
| ⑤ 광주 | ⑥ 대전 | ⑦ 울산 | ⑧ 경기 |
| ⑨ 강원 | ⑩ 충북 | ⑪ 충남 | ⑫ 전북 |
| ⑬ 전남 | ⑭ 경북 | ⑮ 경남 | ⑯ 제주 |
| ⑰ 세종 |      |      |      |

## II 경제활동 특성

문4. 귀하는 지난주에 수입을 목적으로 1시간 이상 일하였습니까?

- ① 예 (☞문5번으로)                      ② 아니요

문4-1. 귀하는 지난주에 함께 사는 가족의 사업체 또는 농장에서 보수를 받지 않고 18시간 이상 일하였습니까?

- ① 예 (☞문5번으로)                      ② 아니요

문4-2. 귀하는 지난주(일요일부터 토요일)에 일은 안 했지만 직장(일)은 가지고 있었습니까?

- ① 있었음 (☞문5번으로)                      ② 없었음

문4-3. 귀하는 지난 4주 내에 직장(일)을 구해 보았습니까?

\*취업예정자(1개월 이내)는 '구해 보았음'에 해당함

- ① 구해 보았음                                      ② 구해 보지 않았음 (☞설문종료)

문4-4. 귀하는 지난주에 직장(일)이 주어졌다면 일을 시작할 수 있었습니까?

- ① 있었음    ② 없었음

※ 문4-4 응답 후, 설문종료



문7. 귀하가 주로 일하는 장소는 다음 중 어디입니까?

- ① 사업장(건물 및 토지)      ② 자기 집  
 ③ 남의 집(사업장이 집 안에 있는 경우)  
 ④ 거리(방문판매나 방문서비스, 점포 없는 노점상을 하는 경우를 포함)  
 ⑤ 야외 작업 현장      ⑥ 운송수단      ⑦ 기타 \_\_\_\_\_

### Ⅲ 특수고용 근로자 특성 질문

문8. 귀하의 주업의 보수 또는 소득은 어떤 방식으로 받습니까?

- ① 일이 있든 없든 정해진 월급을 받는다(기본급+수당 형태이거나, 연봉제 등)  
 ② 일급/일당, 시급을 받는다(일급이나 시급으로 계산된 노임을 정해진 날짜에 받는 것 포함)  
 ③ 성과급(건당수수료, 건당 요금/보수 등), 성공보수 개념으로 받는다  
 ④ 사업소득으로 사업으로 남은 이익이 소득이(농림어업 경영자의 농림어업사업 소득 포함)  
 ⑤ 기타 \_\_\_\_\_

문8-1. 귀하는 사업주/고객에게서 받는 수입/보수에 대해 어떤 형태의 소득세를 납부하고계십니까?

- ① 근로소득세(연말 정산자료 제출)      ② 사업소득세(5월 말에 신고)  
 ③ 기타 \_\_\_\_\_

문8-2. 귀하께서 주로 하시는 일과 관련하여 본인이 소유하거나 임대한 사업장, 점포, 가게가 있습니까?

- ① 있다      ② 없다

문8.3. 귀하의 업무 내용이나 업무 수행 방법은 주로 누구에 의해 정해지고 있습니까?

- ① 사업주/상사      ② 고객      ③ 본인 재량

문8.4. 귀하의 근무장소나 근무시간은 주로 누구에 의해 정해지고 있습니까?

- ① 사업주/상사      ② 고객      ③ 본인 재량

문9. 귀하는 현재 일하는 사업체 외에 다른 사업체와 추가로 근로계약이나 위임계약이나 도급계약이 가능합니까?

- ① 예      ② 아니요

문10. 귀하가 업무를 수행할 때 쓰는 작업도구(컴퓨터, 무전기, 의료기기 등과 같은 도구·설비·장치)는 누구의 소유입니까?

- ① 주로 사업주 소유      ② 고객 소유      ③ 주로 본인 소유

#### IV 디지털 플랫폼경제 취업 경험 관련 사항

문11. 귀하는 지난 한 달 동안 아래 예시와 같은 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱(플랫폼)의 중개를 통해서 일거리를 얻은 적이 있습니까? (복수응답 가능)

**(예시)** 대리운전 앱, 배달 앱, 콜택시 앱, 가사도우미 앱, 통·번역 앱, 청소용역 앱, 경비용역 앱, IT관련업무주문 앱(홈페이지 제작, 어플리케이션 개발, 웹개발 등), 전문업무의뢰(디자인, 작가, 회계·컨설턴트, 판매·마케팅), 이사 앱, 인테리어주문 앱, 미용서비스 앱, 웨딩서비스 앱, 자동차 정비 앱, 펫 앱, 그 외 일회성 아르바이트(예: 알바몬)

- ① 대리운전 앱/웹, 배달 앱/웹, 퀵서비스 앱/웹 등 운송·물류 관련 앱/웹  
 ② 통·번역, IT관련업무 주문 앱/웹, 숭고 등 전문업무 의뢰 앱/웹  
 ③ 가사도우미, 청소, 펫 앱/웹 등 개인서비스 앱/웹  
 ④ 알바몬, 알바천국 등 일회성 아르바이트 앱/웹



- (2) 통·번역, IT관련업무 주문 앱/웹, 숨고 등 전문업무 의뢰 앱/웹  
① 예    ② 아니요
- (3) 가사도우미, 청소, 팻 앱/웹 등 개인서비스 앱/웹  
① 예    ② 아니요
- (4) 알바몬, 알바천국 등 일회성 아르바이트 앱/웹  
① 예    ② 아니요
- (5) 워크넷, 사람인, 잡코리아 등 온라인 취업정보사이트나 앱을 이용  
① 예    ② 아니요
- (6) 기타1 \_\_\_\_\_  
① 예    ② 아니요
- (7) 기타2 \_\_\_\_\_  
① 예    ② 아니요

※ 응답자 중 문11번에 ⑤ ‘워크넷, 사람인, 잡코리아 등 온라인 취업정보사이트나 앱을 이용’에만 응답했거나, ⑦ ‘없음’에만 응답한 경우에는 설문 종료

## 플랫폼 이용 경험자

문15. 귀하께서 지난 한 달 동안 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱으로 구한 일은 주로 어떤 방식으로 수입/대가가 결정되니까?

- ① 정액급여(월급, 주급, 시급 등) → 설문종료
- ② 온라인 매체의 중개로 구한 일거리(상품과 서비스) 1건당 수수료/요금
- ③ 정액급여와 수수료의 혼합 방식
- ④ 기타 \_\_\_\_\_

문16. 귀하는 지난 한 달 동안 수입이 있는 일거리를 얻은 온라인 앱이 몇 개입니까?

약 (            )개

문17. 귀하께서 지난 한 달 동안 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱을 통해서 구한 일거리에서 얻는 수입은 대략 얼마나 됩니까?

세전 수입으로 약 (            )만 원

문18. 귀하께서 지난 한 달 동안 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱(플랫폼)으로 구한 일에서 번 수입(월평균)이 당신의 전체 수입(월평균)에서 차지하는 비율은 어느 정도입니까?

약 평균 (            )%

문18-1. (비율을 답하지 못하는 경우) 아래의 보기 중에 선택하여 주십시오

- ① 50% 미만      ② 50~100% 미만      ③ 100%      ④ 모름

문19. 귀하께서 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱으로 일거리를 구해서 돈을 벌기 시작한 것은 언제부터입니까?

(    )년 (    )월

문20. 귀하께서 지난 한 달 동안 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱으로 구한 일을 하면서 지불한 비용\*은 한 달 평균 어느 정도입니까?

\*프로그램(앱) 사용료, 운송료, 보험료, 각종 수수료, 교통비(이동비) 등 월평균 (            ) 원

문21. 귀하께서 지난 한 달 동안 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱으로 구한 일거리에 대한 중개 수수료를 지불하였습니까?

- ① 예, 건당 수수료를 지불한다 (☞문21-1번으로)
- ② 예, 일 단위, 주 단위, 월 단위 등의 정액수수료를 지불한다 (☞문21-2번으로)
- ③ 아니다, 중개 수수료가 없다 (☞문22번으로)

문21-1. 귀하께서 지난 한 달 동안 지불한 일거리 한 건당 수수료는 얼마입니까?

건당 수수료 (            ) 원 (☞문22번으로)

문21-2. 귀하께서 지불한 일 단위, 주 단위, 월 단위 정액수수료는 얼마입니까? (중복응답가능)

- (1) 일 단위: (            ) 원,            (2) 주 단위: (            ) 원
- (3) 월 단위: (            ) 원,            (4) 기타 : (            ) 원

문22. 귀하께서 지난 한 달 동안 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱으로 구한 일을 한 날은 일주일에 평균 며칠이나 되십니까?

1주일에 (            ) 일

문23. 귀하께서 지난 한 달 동안 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱으로 구한 일을 한 시간은 주당 평균 몇 시간입니까?

주당 (            )시간

문24. 귀하께서 지난 한 달 동안 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱(플랫폼)으로 구한 일을 한 시간은 귀하의 전체 노동시간 대비 비율은 어느 정도입니까?

- ① 20% 미만            ② 20~40% 미만    ③ 40~60% 미만  
 ④ 60~80% 미만      ⑤ 80~99%        ⑥ 100%        ⑦ 모름

문25. 귀하는 지난 한 달 동안 활용한 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱(플랫폼)\*와 계약(구두계약 포함)을 하였습니다습니까?

- ① 근로계약서 작성    ② 그 외 계약서 작성(하도급계약서 등)  
 ③ 특별한 계약이 없었음

문26. 귀하께서 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱으로 일을 구한 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

- ① 일하는 시간, 수입에 만족해서  
 ② 일거리가 많아서  
 ③ 일거리를 구하기가 쉬어서  
 ④ 생활비 등 당장 수입이 필요해서  
 ⑤ 원하는 일자리가 없어서  
 ⑥ 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서  
 ⑦ 경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위해서  
 ⑧ 육아·가사 등을 병행하기 위해서  
 ⑨ 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서  
 ⑩ 일하는 시간을 자유롭게 선택할 수 있어서  
 ⑪ 학업, 학원수강, 직업훈련, 취업준비 등을 병행하기 위해서  
 ⑫ 기타 \_\_\_\_\_

문27. 귀하는 지난 한 달 동안 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱(플랫폼)\*의 중개를 통해 수입을 얻은 일자리와 관련하여 다음 항목에 대해 어느 정도 만족하십니까?

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1) 수입/소득	①	②	③	④	⑤
2) 일거리(고용) 안정성	①	②	③	④	⑤
3) 작업환경의 안전성	①	②	③	④	⑤
4) 일하는 시간의 양	①	②	③	④	⑤
5) 일하는 시간대	①	②	③	④	⑤
6) 하고 있는 일의 자율성과 권한	①	②	③	④	⑤
7) 하고 있는 일과 자신의 적성, 흥미와의 일치	①	②	③	④	⑤

문28. 귀하는 지난 한 달 동안 온라인/모바일 일거리 중개·알선·취업 사이트/앱(플랫폼)\*의 중개를 통해 수입을 얻은 일자리에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

- ① 매우 불만족    ② 불만족    ③ 보통    ④ 만족    ⑤ 매우 만족

## V 인적 사항

문29. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

학력(졸업기준)	수료 기준
① 무학(☞문30번으로)    ② 초등학교    ③ 중학교	
④ 고등학교    ⑤ 전문대(초급대, 2년·3년제 대학 포함)	
⑥ 대학교(4년제 대학 포함)    ⑦ 대학원(석사)	
⑧ 대학원(박사)	

- ① 졸업    ② 재학  
③ 중퇴    ④ 휴학

문30. 귀하는 배우자가 있습니까?

- ① 예                      ② 아니요 (☞문31로)

문30-1. 귀하의 배우자는 소득이 있습니까?

- ① 예                      ② 아니요

문31. 귀하 가구의 가구원 수는 몇 명입니까? (        )명

문32. 귀하는 다음의 사회보험에 가입해 있습니까?

구분		가입	미가입
1) 고용보험		①	②
2) 국민연금 (민간연금보험 제외)		①	②
3) 건강보험 (민간의료보험 제외)		①	②

- 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다. -



집필진 김준영 (한국고용정보원 고용동향분석팀장)  
권혜자 (한국고용정보원 연구위원)  
최기성 (한국고용정보원 부연구위원)  
연보라 (한국고용정보원 연구원)  
박비곤 (한국고용정보원 연구원)

---

## 플랫폼경제종사자 규모 추정과 특성 분석

인쇄 2018년 12월 20일  
발행 2018년 12월 30일  
발행인 이재흥  
발행처 한국고용정보원  
27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6  
☎ 1577-7114  
홈페이지 [www.keis.or.kr](http://www.keis.or.kr)  
조판 및 인쇄 세일포커스  
☎ 02-2275-6894

• 본 보고서의 내용은 한국고용정보원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.  
ISBN 978-89-6331-891-2 93320