

# 불안정하고 위험한 노동으로 내몰리는 중국의 플랫폼 배달노동자

International Labor Trends

국제노동동향 ⑤ - 중국

박석진 (중국 칭화대학교 역사학 박사과정)

## ■ 머리말

최근 중국에서는 온라인 플랫폼 기반 배달노동자들의 안전과 노동권 문제에 대해 사회적으로 많은 논의가 있었다. 그동안 배달노동자들의 안전사고가 끊이지 않았기 때문이다. 상하이시 공안국 교통경찰대가 공개한 자료에 의하면 2017년 기준 상하이에서만 평균적으로 2.5일에 한 건꼴로 배달노동자 교통사고가 발생한 것으로 드러났다. 그리고 2020년에는 9월 13일까지만 해도 배달노동자 교통 위반건이 4만 3천여 건에 이르는 것으로 나타났다.<sup>1)</sup> 실제 발생하는 교통 위반과 교통사고는 이보다 훨씬 더 많을 것으로 추정할 수 있다. 급기야 2019년 말에는 배달 과정에서 일어난 마찰로 배달노동자와 마트직원 사이에 살인사건이 발생하기도 했다.<sup>2)</sup> 이에 플랫폼 기반 배달노동자들의 작업 환경과 배달의 위험성, 고용관계 등과 같은 문제들이 다각도로 주목을 받고 있다.

1) 騰訊網(2020.9.13), 「觸目驚心! 外賣騎手已成高危職業, 上海每2.5天就有1名騎手傷亡」, <https://new.qq.com/omn/20200913/20200913A0ENGA00.html?pc>(최종검색일: 2020.9.28)

2) 搜狐網(2019.12.24), 「持刀殺人 誰讓外賣小哥失控了?」, [https://www.sohu.com/a/362509563\\_120065757?scm=1002.580041.1040132.PC\\_ARTICLE\\_FOCUS](https://www.sohu.com/a/362509563_120065757?scm=1002.580041.1040132.PC_ARTICLE_FOCUS)(최종검색일: 2020.9.28)

## ■ 중국의 온라인 플랫폼을 통한 음식배달 산업 현황

중국의 양대 온라인 음식배달 서비스 플랫폼 기업인 메이탄덴핑(美團點評, 아래 메이탄)과 어러머(餓了麼)가 중국 배달업 시장에서 차지하는 시장 점유율은 90%가 넘는다.<sup>3)</sup> 이중 메이탄 소속인 메이탄연구소에서 2020년 6월 발표한 「2019년 및 2020년 상반기 중국 음식배달 산업 발전 보고서」를 보면 현재 중국의 음식배달 산업 현황을 대략 파악할 수 있다. 2019년 말 중국의 음식배달 시장의 소비자 규모는 도시 상주인구의 절반 이상인 약 4억 6천만 명으로 전년대비 12.7% 증가했다. 이는 인터넷 이용자의 50.7%에 달하는 수이다. 그리고 2019년 중국의 음식배달 산업 규모는 총 6천 536억 위안(한화 약 112조 7천 591억 원)으로 전년대비 39.3% 성장했다. 최근에는 음식배달 시장이 더 확대돼 배달 품목이 음식에서 디저트 및 음료, 과일, 생활용품, 의약품 등으로 다양화되고 있다.<sup>4)</sup> 특히 2020년에 들어서는 코로나19의 영향으로 배달 산업의 규모가 급성장하고 있다. 2020년 2분기 메이탄의 영업수익은 247.2억 위안(약 42조 2천 467억 원)으로 전년동기대비 8.9% 증가했고, 하루 평균 배달 건수는 2.4억 건으로 전년동기대비 6.9% 증가했다.<sup>5)</sup> 이를 반영해 2020년 5월에는 메이탄의 시가총액이 1천억 달러를 넘어서 중국에서 알리바바와 텐센트에 이어 세 번째로 큰 IT기업으로 올라섰다.<sup>6)</sup> 이와 더불어 배달노동자의 수도 크게 증가했다. 코로나19의 영향이 가장 컸던 2020년 1월 20일부터 2월 23일 동안 메이탄의 배달노동자 수는 약 7만 5천 명이 증가했다. 좀 더 구체적으로 살펴보면, 그중 37.6%가 요식업과 건강 관련 산업 등 생활 서비스업에서 이직해 왔고, 27.2%는 제조업에서 왔으며, 13.8%는 마이크로 창업자들이었다.<sup>7)</sup> 메이탄이

3) 新浪科技(2020.9.11), 「美團餓了麼市場份額超9成 外賣市場已形成雙巨頭格局」, <https://tech.sina.com.cn/roll/2020-09-11/doc-iivhvpwy6195787.shtml>(최종검색일: 2020.9.28)

4) 網經社(2020.6.29), 「美團研究院:《2019年及2020年上半年中國外賣產業發展報告》(全文)」, <http://www.100ec.cn/detail--6561330.html>(최종검색일: 2020.9.28)

5) 新浪財經(2020.8.21), 「2020年Q2及年中美團點評財報及簡要數據」, <https://finance.sina.com.cn/stock/relnews/hk/2020-08-21/doc-iivhvpwy2314166.shtml>(최종검색일: 2020.9.28)

6) 搜狐網(2020.5.27), 「美團總市值破1000億:僅次於阿里騰訊成互聯網巨頭」, [https://www.sohu.com/a/397985062\\_119620](https://www.sohu.com/a/397985062_119620)(최종검색일: 2020.9.28)

7) 搜狐網(2020.8.13), 「外賣騎手新增百萬人!靈活用工迎來新浪潮!」, [https://www.sohu.com/a/412877581\\_120721473](https://www.sohu.com/a/412877581_120721473)(최종검색일: 2020.9.28)

발표한 「2020년 상반기 배달노동자 고용 보고서」를 보면 메이탄 소속 배달노동자는 전년대비 16.4% 증가한 295만 2천여 명에 이르고, 코로나19의 영향으로 약 40%의 배달노동자가 두 가지 이상의 직업을 가지고 있었는데 그중에는 변호사, 영화감독, 기업 중간 관리자, 금융업 종사자, 소프트웨어 엔지니어 등도 적지 않은 것으로 드러났다.<sup>8)</sup>

## ■ 플랫폼 배달노동자의 노동 현실

언론을 통해 알려진 바에 의하면 플랫폼 기반 배달노동자들의 노동 현실은 생각보다 위험하고 열악한 것으로 드러났다. 이러한 배달노동자의 노동 현실에는 복합적인 원인이 작동하고 있는데 우선 플랫폼의 알고리즘을 첫 번째 원인으로 꼽을 수 있다. 일반적으로 배달노동자는 하루에 평균 30~50건 정도의 주문을 받는 것으로 알려졌는데, 하루에 30건 정도 주문으로만 가정해 봐도 현재 메이탄의 배달 기준 시간인 한 건당 28분이 걸린다고 보면 총 14시간 정도 소요될 것으로 계산된다. 이는 매일 14시간을 쉬지 않고 길에서 배달하고 있다는 의미인데 매우 비현실적인 상황이다. 그리고 하루에 50건 주문을 받았다고 가정하면 배달 시간만 거의 24시간에 이르므로 이는 더욱 비현실적인 계산이 된다. 그래서 배달 플랫폼들은 빅데이터와 인공지능, 딥러닝 등의 기술을 활용해 ‘실시간 스마트 배달 시스템’을 개발해서 배달 프로세스와 경로, 주문 발송 등을 관리하고 있다. 이러한 시스템이 발전하면서 메이탄의 경우 3km 거리의 배달에 소요되는 시간이 2016년에는 1시간이었지만 지금은 28분으로 단축되었다. 그리고 과거에는 5명의 배달노동자가 담당했던 업무를 지금은 4명만으로도 가능하게 되었다. 시스템 알고리즘의 최적화로 배달노동자들의 배달 업무 효율이 향상되었고 심지어 메이탄 시스템은 배달노동자 1인에게 최대 12건의 배달을 동시에 할당할 수 있게 되었다. 그런데 업무 효율이 높아짐에 따라 제한된 시간 내에 완수해야 할 배달 건수가 대폭 늘었기 때문에 노동자가 느끼는 배달 제한시간에 대한 압박은 더욱 커질 수밖에 없다.

8) 鈦媒體(2020.7.20), 「美團發布《2020上半年騎手就業報告》:半數旗手收入4000元以上」, <https://www.tmtpost.com/nictation/4557637.html>(최종검색일: 2020.9.28)

그리고 또 다른 압박은 배달 업무에 대한 플랫폼의 평가 기준이 점점 엄격해졌다는 것이다. 메이완의 경우 노동자에게 중요한 세 가지 평가 지표가 있다. 하나는 이용자가 부여하는 만족도 점수이고, 다른 두 가지는 시간임수율과 주문율이다. 우선 이용자의 만족도 점수와 관련한 상벌제도를 살펴보면,<sup>9)</sup> 메이완과 더불어 또 다른 거대 음식배달 플랫폼인 어러머의 경우 상벌제도는 상·벌점과 현금 제공으로 이루어져 있다. 상점은 배달노동자의 등급으로 이어지는데, 등급이 높으면 플랫폼으로부터 할당받는 주문율도 높아지고 기본 배달 수수료도 등급에 따라 인상된다. 그렇기 때문에 상점은 노동자들에게 매우 중요하다. 만약 배달노동자가 고객으로부터 좋은 평가를 받으면 상점 2점과 1~2위안(약 170~340원) 정도의 현금을 추가로 받을 수 있다. 하지만 만약 나쁜 평가를 받는다면 벌점 20점이 주어지고 수수료에서 10~20위안(약 1천 700원~3천 400원)이 차감된다. 게다가 고객 불만이 발생하면 페널티는 더욱 커진다. 그리고 시간임수율과 주문율의 경우, 배달 시간이 늦어져 시간임수율 점수가 떨어지면 이 유를 불문하고 매달 몇백 위안이 소득에서 공제되고, 주문점수율이 떨어져도 시스템에서 페널티가 부과되므로 마음대로 주문을 거부할 수도 없다. 일을 그만두기 전까지는 노동자가 업무량을 스스로 선택할 수 없고 시스템에 따라 배달 업무를 지속할 수밖에 없다. 이러한 상황에서 시스템의 개선에 따라 배달 제한시간은 점점 짧아졌고 주문량은 점점 많아졌으며 평가는 점점 엄격해졌다. 이에 따라 노동자들은 속도를 올리며 서두를 수밖에 없게 되었고, 그 결과 배달 과정에서 신호등 미준수, 역주행, 과속, 주차위반 등과 같이 교통질서를 쉽게 위반하는 상황으로 내몰리게 되었는데 이는 노동자들의 안전으로 직결되었다. 2018년 1월부터 7월까지 7개월 동안 쓰촨성(四川省) 청두(成都)에서는 교통사고 196건과 사상자 155명을 포함해 1만여 건에 달하는 배달노동자 교통질서 위반 사건을 처리했다. 평균적으로 거의 매일 한 명의 노동자가 교통사고로 다치거나 사망한 것이다.<sup>10)</sup> 어느새 배달 노동은 가장 위험한 직업 중 하나가 되었다. 한 조사 결과에 의하면 플랫폼에서 규정한 배달 시간이 합리적인지에 대한 질문에 24%의 노동자가 합리적이라고 응답했고, 67%는 시간이 조금 촉박하다고 응답했으

9) 陳龍, 「平台經濟的勞動權益保障挑戰與對策建議——以外賣平台的騎手勞動為例」, 『社會治理』 2020年 08期.

10) 騰訊網(2020.9.14), 「也談騎手困於系統:背後的企業價值觀才是解題關鍵」, <https://new.qq.com/rain/a/20200914A05XJT>(최종검색일: 2020.9.28)

며, 9%는 시간이 매우 촉박하다고 응답했다.<sup>11)</sup>

배달 노동이 많은 사람의 주목을 받은 중요한 이유 중 하나는 소득이 상대적으로 높다는 점이었다. 배달노동자의 월 소득이 1만 위안(약 172만 원) 이상으로 알려지면서 고소득으로 주목을 받았지만,<sup>12)</sup> 이는 일부 대도시에서 하루에 12시간 이상 일한 경우에만 가능한 금액이다. 한 통계에 의하면,<sup>13)</sup> 조사에 응한 배달노동자의 40.8%가 월 소득이 7천~1만 위안(약 120만~172만 원)이라고 응답했고, 37.7%는 5천~6천 999위안(약 86만~120만 원), 15.2%는 5천 위안(약 86만 원) 미만이라고 응답했다. 단지 6.3%의 응답자만 월소득이 1만 위안(약 172만 원) 이상이라고 응답했다. 배달 노동이 상대적으로 고소득을 얻을 수 있는 일자리라는 가능성은 배제할 수 없지만, 이는 모두 장시간 노동의 결과라는 것이다. 조사 응답자 중 58.3%의 배달노동자가 매일 8~12시간 일한다고 응답했고, 25.1%는 12시간 이상 일한다고 응답했다. 그리고 52.9%의 응답자가 하루에 30~50건의 주문을 받는다고 응답했고, 30.1%는 50건 이상 주문을 받는다고 응답했다. 근로시간이 길기 때문에 80% 이상의 응답자가 하루 수면시간이 8시간 이하라고 응답했고 그중 63.4%는 6~8시간, 18.9%는 6시간 이하인 것으로 드러났다. 2019년 12월 저장대학(浙江大學) 한 연구팀의 설문조사에 의하면,<sup>14)</sup> 항저우(杭州) 지역의 배달노동자 중 16%의 노동자가 한 달에 하루도 쉬지 않고 일을 한다고 응답했고, 33%가 1~2일, 45%가 3~4일 쉰다고 응답했다. 단지 6%의 노동자만이 한 달에 5일 이상 쉰다고 응답했다.

11) 施紅 等, 「外賣騎手的意外傷害、風險感知及保障需求——基於杭州的調查」, 『中國保險』2020年08期.

12) 국가통계국의 통계에 의하면, 2019년 중국의 일정 규모 이상 기업(연간 주요사업 수익 2천만 위안(약 34억 5천만 원) 이상 기업)의 직원 평균 연봉은 7만 5천 229위안(약 1천 298만 원)으로 월급으로 계산할 경우 대략 6천 269위안(약 108만 원)이다. 國家統計局(2020.5.15), 「2019年規模以上企業分崗位就業人員平均工資情況」, [http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202005/t20200515\\_1745762.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202005/t20200515_1745762.html)

13) 金橋 趙君, 「三重脫嵌:外賣騎手的結構性困境探究——基於上海671份問卷的調查分析」, 『青年學報』2020年03期.

14) 施紅 等, 「外賣騎手的意外傷害、風險感知及保障需求——基於杭州的調查」, 『中國保險』2020年08期.

## ■ 플랫폼 노동자 고용관계의 특징

플랫폼 기반 배달 노동 시장에는 현재 네 가지 고용 형태가 있다.<sup>15)</sup> 첫째는 플랫폼 전속 고용 형태이다. 플랫폼 전속 배달노동자는 전용 배달 장비와 지킴서 등을 갖추고 있고 소득도 비교적 안정적이다. 배달노동자는 음식배달 플랫폼 기업에 소속되어 있고 플랫폼 기업으로부터 노무관리를 받는다. 그리고 플랫폼 기업이 노동자에게 보수를 지급한다. 이는 플랫폼 기반 배달 노동 시장에서 가장 주요한 형태로 알려지고 있다. 둘째는 외주 고용 형태이다. 플랫폼 기업이 인력 문제를 저렴하고 손쉽게 해결하기 위해 일부 배달 업무를 다른 배달업체에 외주를 주는 형태이다. 외주업체는 배달노동자를 직접 모집해 플랫폼으로 파견을 보낸다. 이 경우 배달 건당 수수료가 책정되고 일한 만큼 소득을 얻게 된다. 메이탄의 경우, 외주업체 노동자라고 하더라도 메이탄 유니폼과 같은 유니폼을 입고 메이탄과 같은 장비를 사용하며 매일 메이탄에서 지정한 지점에 모여 업무 관련 교육을 받는다. 셋째는 클라우드소싱 고용 형태이다. 클라우드소싱 형태의 배달노동자는 배달업체에 소속되어 있다고 보기 어렵고 형태상으로는 개인사업자에 가깝다. 주로 파트타임으로 종사하며 배달 업무에 종사할 시간을 스스로 선택하고 결정할 수 있다. 따라서 다른 고용 형태의 노동자에 비해 상대적으로 배달 업무 시간이 더 자유롭고 유연하다. 주문 접수 시간도 제한 없이 스스로 선택할 수 있다. 이 고용 형태는 이러한 특성 때문에 진입 문턱도 낮은 편이다. 넷째는 판매자가 배달노동자를 직접 고용하는 형태이다. 판매자가 배달노동자를 직접 고용해서 임금과 근로시간, 근무장소 등의 노동조건을 자체적으로 결정하게 된다.

이러한 고용 형태에 따라 노동자성의 인정도 달라지므로 업체와의 관계도 달라진다. 전속 고용과 판매자 직접고용 형태에서는 배달노동자의 노동자성이 비교적 쉽게 인정된다. 특히 근로시간이 비교적 고정적이고 업체에의 소속성도 강한 편이기 때문에 노사관계로 인정될 확률이 상대적으로 높다. 반면 외주 고용의 경우 배달노동자가 플랫폼 기업의 유니폼과 장비를 장착하고 플랫폼 기업으로부터 업무 관련 교육을 받더라도 플랫폼 기업과 배달노동자 사

15) 관련 내용은 주로 劉陽, 「互聯網背景下外賣騎手權益保障思考」, 『合作經濟與科技』 2020年08期, 為正義發聲(2020.9.18), 「“外賣騎手”工傷認定的司法審查」, <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1678133935822666896&wfr=spider&for=pc>(최종검색일: 2020.9.28) 참조.

이에는 직접적인 노사관계가 형성되지 않고, 외주업체와 배달노동자 사이에 노사관계가 형성되는 것으로 주로 인식된다. 그리고 클라우드소싱 형태에서도 근로시간이 자유롭고 임금 지급도 고정된 시기에 지급되지 않는 등, 배달노동자가 배달 업체에 소속되어 있다고 보기는 어려운 점이 많기 때문에 클라우드소싱 배달노동자와 업체의 관계는 실제로 종종 노사관계로 인정되지 않는다. 이렇게 고용 형태에 따라 노동자와 업체와의 관계가 조금씩 달라지기는 하지만 고용 관계가 법적으로 그다지 분명하지 않다는 문제는 전반적으로 여전히 남아 있다. 플랫폼 노동이 최근에 새롭게 등장한 노동 형태이기 때문에 관련한 법적 사례 및 사회적 경험도 아직 풍부하지 않아서 제도적 규범을 적용하기도 쉽지 않다. 노동자성이 인정되어 노사관계가 성립되어야만 「노동법」과 「노동계약법」을 통해 기본적인 노동 보호 규정과 연장근로수당, 사회보험 등과 같은 혜택을 적용받을 수 있는데, 새롭게 등장한 고용 형태에 노사관계가 성립된다고 판단할 수 있을지는 여전히 불확실하다. 이에 따라 배달 노동은 점점 더 큰 위험에 노출되고 있는데 노동자가 산재보험을 비롯한 사회보험의 보호를 충분히 받을 수 없다는 점도 문제로 지적되고 있다. 메이탄과 어러머 두 플랫폼 기업이 배달노동자에게 제공하는 보험은 산재보험이 아니라 상해보험인 것으로 알려졌다. 노동자는 사고가 나더라도 복잡한 절차, 회사의 책임 회피 등의 이유로 보험을 청구하기 어렵기 때문에 그 피해는 고스란히 노동자에게 돌아간다. 이는 플랫폼 기업이 가진 ‘복잡한’ 고용 모델의 필연적인 결과이기도 하다. 플랫폼 기업은 ‘경자산화(輕資產化)’ 전략<sup>16)</sup>을 추구하고 있기 때문에 핵심 기술인력 이외에 대부분의 업무는 외주업체에 위탁하고 있다.<sup>17)</sup> 외주업체는 고소득과 자유로운 노동 환경을 내세워 노동자 유입을 유도하지만 정규직 이외에는 사회보험을 제공하지 않는다. 근무 중 사고가 발생하면 플랫폼 기업과 외주업체는 서로 책임을 전가할 것이고, 업체가 사회보험료를 납부하지 않았기 때문에 배달노동자도 산재보험이나 의료보험 등과 같은 사회보장체계의 보호를 받지 못하고 고스란히 피해를 떠맡을 수밖에 없다. 중국에서 발표된 한 연구 보고서를 보면,<sup>18)</sup> 중국의 「노동계약법」은 “노사관계가 성립되기 위해서는 반드시 서면으로 노동계약

16) ‘경자산(Asset-light)화’란 ‘경자산 운영 모델’이라고도 하는데, 기업이 핵심 영역만 직속으로 유지하고 이외의 영역은 모두 외주를 주는 방식의 기업 운영 전략을 의미한다.

17) 陳龍, 「平台經濟的勞動權益保障挑戰與對策建議——以外賣平台的騎手勞動為例」, 『社會治理』 2020年 08期.

18) 澎湃(2020.9.12), 「走出系統之困——專訪鄭廣懷:核心是勞資問題, 算法應以人為本」, <https://www.>

을 맺어야 한다”라고 규정하고 있는데, 현실에서는 플랫폼 기업이 유연한 고용 관계를 추구하고 있기 때문에 실제로 40.82%에 달하는 배달 및 택배노동자가 노동계약을 쓰지 않았거나 자신의 노동계약에 대해 잘 모르고 있었다. 특히 클라우드소싱 고용 형태에서는 플랫폼 기업이 훨씬 더 교묘하게 노동자와의 노동계약서 작성을 피하고 있었다. 그리고 49.31%의 플랫폼 노동자만이 산재보험의 혜택을 받을 수 있었으며, 62.17%는 교통사고 발생 시 산재보험이나 의료보험의 지원을 받을 수 없고 자비로 비용을 부담해야 한다고 응답했다.

## ■ 배달노동자들의 노동권 문제 해결을 위한 다양한 방안들

2020년 7월 14일 중국의 인력자원사회보장부와 상무부 등 13개 부처는 공동으로 「새로운 사업모델의 건강한 발전지원으로 소비시장 활성화와 고용확대에 관한 의견(《关于支持新业态新模式健康发展激活消费市场带动扩大就业的意见》)」을 발표했다.<sup>19)</sup> 이 의견에서는 유연한 고용의 노동권과 사회보장을 강화하기 위한 다양한 정책 모색을 제안했다. 플랫폼 기업의 사회보험료 납부를 제도적으로 모색하고 노동권 보장 책임이 기업에 있음을 분명히 할 것을 지시했다. 그리고 플랫폼 노동자들의 임금에 대한 기본적 권리와 휴식권, 작업 안전 등을 보장하고 각 주체의 권리와 의무 관계를 명확히 할 것도 촉구했다. 사회적으로도 플랫폼 노동자들의 노동권 문제를 해결하기 위한 다양한 제안들이 제시되고 있는데, 천신레이(陈歆磊) 상하이자오통대학(上海交通大學) 교수는 다음과 같은 몇 가지를 제안했다.<sup>20)</sup> 먼저, 플랫폼 기업이 업무로 인한 사회적 비용을 일정 정도 부담하도록 해야 한다고 주장했다. 예를 들어, 배달노동자가 업무 중 교통규칙을 위반했을 때 소속 플랫폼 기업에도 벌점을 물고, 정부는 이러한 벌점에 근거해 플랫폼 기업을 관리해야 한다는 것이다. 이렇게 되면 플랫폼 기업이 사업으로 인

thepaper.cn/newsDetail\_forward\_9127954(최종검색일: 2020.9.28)

19) 中國人民共和國中央人民政府(2020.7.14), 「關於支持新業態新模式健康發展激活消費市場帶動擴大就業的意見」, [http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-07/16/content\\_5527449.htm](http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-07/16/content_5527449.htm)(최종검색일: 2020.9.28)

20) 澎湃(2020.9.11), 「誰來“解放”困在系統裡的外賣小哥」, [https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_9129599](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_9129599)(최종검색일: 2020.9.28)

한 사회적 비용을 좀 더 중시하게 되어 배달 업무에 대해서 더욱 합리적으로 관리하게 될 것이라는 의견이다. 그리고 정부도 보다 적극적인 정책으로 관리할 것을 제안했다. 장거리 운전자가 장시간 연속으로 운전할 수 없도록 제도적으로 규제하고 있는 것과 같이 정부가 안전을 위해 배달노동자의 근무시간이나 업무량을 규제할 수도 있다는 것이다. 그리고 진차오(金橋) 등(2020)은 고용관계상 노사관계인지 노무관계인지 아니면 민사적 협력관계인지 등을 법적으로 더욱 분명히 해 배달노동자의 노동권을 보호하고 노사분쟁 시 적용할 법적 근거를 마련할 것을 제안했다. 또한 표준 고용관계를 기반으로 하지 않는 사회보험의 새로운 유형을 개발하고, 배달노동자들의 소득, 근로시간, 휴식 및 휴가 등에 대한 기본적 권익을 보장해야 한다고 주장했다. 이 외에도 보험회사들이 배달노동자를 위한 상해보험과 제3자 책임보험, 의무적 기업책임보험 등과 같은 상품을 개발하도록 장려하고, 유연한 고용을 대상으로 하는 온라인 사회보험 시스템을 구축할 것을 제안했다. 그리고 정부가 온라인을 기반으로 한 새로운 형태의 기업에 대한 관리 감독을 강화하고, 기업이 사회적 책임을 더 잘 수행하고 플랫폼상의 업무를 보다 효과적으로 관리하도록 정부가 더욱 적극적으로 대처해야 한다고 주장했다. 기업은 적극적으로 배달노동자들과 노동계약 혹은 노동협약을 체결해야 하고, 노동자들이 노동조합을 조직해 활동하도록 지원해야 한다. 그리고 기존의 ‘당근과 채찍’ 류의 단순한 업무관리 방식에서 벗어나 상벌체계의 균형을 맞추고 교통안전 등과 같은 지표도 평가 시스템으로 통합할 것을 제안했다.<sup>21)</sup>

## ■ 맺음말

온라인 플랫폼과 같은 신기술의 개발로 노동시장이 확대되는 듯하지만 대체로 새롭게 등장한 많은 일자리는 열악한 노동조건으로 노동자들의 노동권을 위협하고 있다. 그나마 대량의 일자리가 제공된다는 점에서 실업 상황에 처하는 것보다는 낫다고 볼 수도 있지만, 양질의 일

21) 金橋 趙君, 「三重脫嵌: 外賣騎手的結構性困境探究——基於上海671份問卷的調查分析」, 『青年學報』 2020年03期.

자리는 점점 줄어들고 불안정하고 열악한 일자리가 대거 양산되고 있기 때문에 결과적으로 노동자들은 독이 든 사과임을 알면서도 받아먹을 수밖에 없는 처지로 내몰리고 있다. 그런데도 중국 정부가 2020년 7월 28일 발표한 「고용 유연화와 다각화를 위한 의견」은 시간제 및 새로운 형태의 고용 등과 같은 소위 ‘유연한 고용’을 더욱 적극적으로 확대할 것을 방침으로 삼고 있어 이 시대의 일자리 정책이 처한 곤경을 고스란히 보여주고 있다.<sup>22)</sup> 이에, 독이 든 사과를 거부하는 대신 미래를 잃은 중국의 하층계급 청년들은 ‘싼허(三和)청년’이 되어 하루하루를 그저 ‘소비’하고 있다.<sup>23)</sup> 코로나19 이후 이러한 현실은 더욱 빠르게 확산되고 있는 듯하다. 플랫폼 노동과 같이 새롭게 등장한 노동 형태는 아직 초기 단계이기 때문에 일정한 과도기를 거쳐 개선될 가능성도 배제할 수는 없다. 이를 위해서는 더욱 적극적이고 다각적인 모색이 필요할 것이다. 거대한 변화에 직면해 중국을 비롯한 다른 사회에서는 어떻게 대응해 나가는지 지켜볼 필요가 있다. **KLI**

22) 中華人民共和國中央人民政府(2020.7.28), 「國務院辦公廳關於支持多渠道靈活就業的意見」, [http://www.gov.cn/zhengce/content/2020-07/31/content\\_5531613.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2020-07/31/content_5531613.htm)(최종검색일: 2020.9.28)

23) ‘싼허청년’은 중국 선전(深圳) 지역 싼허인력시장 인근에 모이는 청년세대 농민공의 대명사가 되었는데, 최소한으로 일하고 며칠씩 쉬는 생활을 반복하며 남는 시간엔 주로 컴퓨터 게임과 동영상 등으로 시간을 보내는 청년 집단을 의미한다. 경향신문(2020.9.22), 「[특과원 칼럼]가난 물려받은 ‘싼허청년」, [http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?artid=202009221616001](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=202009221616001)(최종검색일: 2020.9.28), 新京報網(2020.8.14), 「對話社會學者田豐:三和青年都想避免自己成為“大神”」, <http://www.bjnews.com.cn/news/2020/08/14/758986.html>(최종검색일: 2020.9.28)