

플랫폼 노동자의 노동시장 이행 분석*

이희정**

목 차

- | | |
|-----------------|----------|
| 1. 서론 | 4. 분석 결과 |
| 2. 이론적 논의 | 5. 결론 |
| 3. 분석자료 및 분석 방법 | |
-

■ 국문초록

본 연구는 우버나 에어비앤비와 같은 공유경제 플랫폼에서 잘 드러나는 플랫폼의 특성에 주목해 플랫폼의 행위자 중 하나인 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 과정과 그 결정요인을 분석한다. 한국노동패널조사 1차~26차 자료와 21차 부가조사 자료를 활용하여 집단기반궤적분석을 통해 동태적 이행 경로를 추적하고 다항로지트회귀분석으로 플랫폼 노동의 특성이 노동시장 이행 과정에서 어떠한 역할을 하는지 탐색한다. 분석 결과, 첫째, 플랫폼 노동이 전일제 불안정한 일자리의 특성을 보이고, 둘째, 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 경로가 다양하고 차별화된 양상으로 나타난다. 셋째, 플랫폼 노동이 노동시장 이행의 디딤돌 또는 함정이라고 단정하기 어렵고, 마지막으로 경제적 의존성과 자율성이 노동시장 이행 과정에 미치는 영향이 확인된다. 이러한 결과는 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 유형별 특성에 따른 맞춤형 정책 집행과 정기적이고 체계적 실태조사의 필요성을 시사한다.

주제어: 플랫폼 노동, 플랫폼 노동자, 공유경제, 행위자, 노동시장 이행

* 이 논문은 2022년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 인문사회분야 신진연구자지원 사업의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2022S1A5A8050405).

** 국립공주대학교 일반사회교육과 부교수

1. 서론

아마존, 알파벳, 메타, 우버, 에어비앤비 등과 같은 플랫폼이 사회의 전 영역에 깊이 스며 들어 있다. 플랫폼이 인간이나 사물을 시간과 공간의 장벽 없이 빠르고 쉽게 연결해 주는 필수적인 인프라로 기능하고 있는 것이다. 이에 따라 일, 여가, 소비, 교육, 금융, 교통, 문화 등과 같은 우리 일상의 양식과 상호작용이 송두리째 바뀌고 있다. 최근에는 다양한 공유경제 플랫폼이 출현하여 소규모 친밀한 공동체 내에서 행해지던 공유(sharing)를 느슨한 디지털 공동체에서 이루어지는 공유경제(sharing economy)로 확장시키고 있다.

플랫폼의 급속한 성장에 따라 우버 운전기사 등과 같이 플랫폼의 행위자 중 하나인 플랫폼 노동자가 빠르게 확대되고 있다. 예를 들어 미국의 경우 플랫폼 노동자의 규모가 2016년 미국인의 8%에서 2021년엔 16%로 증가하였다.¹⁾ 한국의 플랫폼 노동자 규모도 2021년 66.1만 명에서 2023년 88.3만 명으로 늘어났다.²⁾ 급속한 플랫폼 노동의 확산은 고숙련·고임금 일자리와 저숙련·저임금 일자리로의 양극화가 심화되는 현실에서 중요한 질문을 제기한다. 유연하지만 불안정한 플랫폼 노동이 안정적인 일자리로 이행하는 디딤돌(steping stone)로 작용하는 유토피아인가 아니면 불안정한 노동으로 고착되는 함정(entrapment)으로 기능하는 디스토피아인가? 그리고 그 이유는 무엇인가? 이러한 질문에 답하기 위해 본 연구는 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 궤적을 분석하여 플랫폼 노동에 대한 이해를 확장하고 사회정책적 시사점을 도출하고자 한다.

특히 본 연구는 플랫폼 노동을 단기적이고 정태적인 시각이 아니라 장기적이고 동태적인 차원에서 접근하여 기존 연구의 성과를 보완한다. 기존 연구는 주된 관심을 플랫폼 노동의 불안정성과 사회적 보호 부족 등과 같은 노동자의 취약성에 두고³⁾ 특정 시점의 플랫폼 노동 실태를 분석하는 경향을 보인

1) Pew Research Center, 『Gig work, Online Selling and Home Sharing』, November 2016. Pew Research Center, 『The State of Gig Work in 2021』, December 2021.

2) 고용노동부, 「플랫폼종사자 88.3만명으로 전년 대비 11.1% 증가」, 보도자료, 2024. 8.6.

3) 정인관, 「코로나19 이후 플랫폼 경제의 확대와 고용 및 일의 세계 변화」, 『한국의

다. 그러나 노동자들은 일반적으로 플랫폼 노동을 일시적으로 선택하고 단기적으로 수행할 것으로 기대한다.⁴⁾ 예를 들어 2023년 현재 한국 플랫폼 노동자의 50.5%가 플랫폼 노동에서 이직을 희망하고 이들 중 49.6%가 임금근로자로 이동하기를 원한다고 조사되었다.⁵⁾ 또한 플랫폼 노동의 반복적이고 파편화된 작업, 임금노동과 자영업의 중간 지대로서 비정형적이고 비연속적인 노동 등의 특성은 노동자의 인적자본, 노동 경력 등에 누적적인 영향을 미칠 수 있다. 이에 본 연구는 플랫폼 노동자의 노동시장 이행을 분석함으로써 플랫폼 노동의 실질적인 취약성과 불안정성을 탐색한다.

이 과정에서 본 연구는 플랫폼 노동자의 동태적인 노동시장 이행 과정을 추적한다. 노동시장 이행을 분석하는 방법은 이행을 하나의 사건(event)으로 보는 접근법과 일련의 과정(process)으로 보는 접근법으로 나눌 수 있다. 이행 사건 중심의 접근법은 안정적 일자리로 이동이나 미취업으로 전환 등과 같은 노동시장에서의 노동 상태 변화 여부, 변화 시기, 결정요인 등을 분석한다. 하지만 이러한 접근법은 플랫폼 노동자의 노동시장 이행의 다양한 양태와 노동자 집단 내 이행의 차별화 양상을 포착해 내기 어렵다. 반면에 이행 과정 중심의 접근법은 플랫폼 노동을 안정적인 일자리로 가는 디딤돌 혹은 플랫폼 노동에 고착되거나 미취업으로 이탈하는 함정으로 단순화하지 않는다. 따라서 비선형적이고 다양한 이행 경로를 추적할 수 있는 이점을 가진다.

마지막으로 본 연구는 플랫폼 노동자 집단의 이질성에 주목한다. 기존 연구는 노동자들의 플랫폼 노동 경험이 유사할 것으로 예측한다.⁶⁾ 그러나 플랫폼 노동자들의 사회경제적 배경과 노동 동기가 다양하고 플랫폼에 대한 종속 수준, 특히 경제적 의존성이 노동자 집단 내에서 차별화되어 있다.⁷⁾ 노동자

사회동향 2022』, 통계청, 2022, 174면.

- 4) Newlands, G., 「'This isn't forever for me': Perceived employability and migrant gig work in Norway and Sweden」, 『Environment and Planning A: Economy and Space』, 2024, 56(4), p.1263.
- 5) 박보람·김준영·김태환 외, 『플랫폼종사자 직종별 근무실태와 정책 과제』, 한국고용정보원, 2023, 72~73면.
- 6) Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., et al., 「Dependence and precarity in the platform economy」, 『Theory and society』, 2020, 49(5), p.833.
- 7) *ibid.*, p.838.

간 상이한 플랫폼 종속 수준은 노동자의 노동시장 이행 과정에서 중요한 제약 요인으로 작용할 개연성을 내포한다. 이에 본 연구는 플랫폼에 대한 차별화된 경제적 의존성이 노동자의 노동시장 이행에 미치는 영향을 탐색한다.

2. 이론적 논의

1) 플랫폼 노동 연구

플랫폼의 정의가 다양하지만, 플랫폼은 “알고리즘 방식으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크”로 이해할 수 있다.⁸⁾ 플랫폼의 특성은 우버나 에어비앤비와 같은 공유경제 플랫폼에서 잘 드러난다.⁹⁾ 공유경제 플랫폼은 자원을 소유하지 않으면서도 알고리즘을 통해 자원의 제공자와 사용자를 정확하고 빠르고 쉽게 연결해 준다. 자원 제공자는 플랫폼을 통한 거래에서 자신의 생산 도구를 사용하고 운영 비용과 위험을 부담하지만, 작업 일정과 자율성 측면에서 유연성을 갖게 된다. 사용자는 줄어든 거래비용으로 원하는 자원을 효율적이고 편리하게 얻을 수 있고 자원의 소유를 넘어선 접근(access)을 통해 자원을 이용할 수 있게 된다. 플랫폼 사회로의 급속한 전환은 플랫폼 기업의 가파른 성장세에서 잘 확인된다. 예를 들어 글로벌 상위 10대 기업 중 플랫폼 기업 수가 2008년 1개에서 2018년에는 7개로 증가한 것으로 조사되었다.¹⁰⁾

플랫폼의 폭발적인 성장은 플랫폼을 매개로 거래되는 재화, 콘텐츠, 정보의 증가뿐만 아니라 플랫폼을 매개로 한 노동의 확대로 이어졌다. 플랫폼을 통해 거래되는 플랫폼 노동의 정의 역시 다양하다.¹¹⁾ OECD는 앱이나 웹사

8) Eurofound, 『Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment』, Publications Office of the European Union, 2018, p.19. 장지연·이호근·조임영 외, 『디지털 시대의 고용안전망: 플랫폼 노동 확산에 대한 대응을 중심으로』, 한국노동연구원, 2020, 2면.

9) 이재열, 「플랫폼 사회, 코로나19가 재촉한 변화와 대응」, 이재열 편, 『플랫폼 사회가 온다』, 한울, 2021, 21면.

10) Schenker, J. L., 「The Platform Economy」, 『Medium』, January 19, 2019.

11) 플랫폼 노동의 다양한 정의에 대한 논의는 장지연·이호근·조임영 외, 2020, 8~19면.

이트를 매개로 거래되고 알고리즘을 통해 용역 제공자와 이용자를 연결하여 금전을 지급 받는 노동이라고 규정한다.¹²⁾ EU는 온라인 플랫폼을 통해 용역을 제공함으로써 소득을 얻고 디지털 방식으로 용역 제공자와 이용자 간 매개되며 플랫폼을 통한 디지털 결제가 수행되는 노동이라고 정의한다.¹³⁾ 한국의 경우 “디지털 플랫폼을 통해 거래되는 서비스(용역) 또는 가상재화 생산 노동”이라고 설명한다.¹⁴⁾ 플랫폼 노동자 수는 전 세계적으로 2015년에 4천8백만 명으로 추정되었으나 2023년에는 1억 5천4백만 명에서 4억 3천5백만 명 수준에 달한다고 추산되고 있다.¹⁵⁾ 이러한 플랫폼 노동의 급증은 학계와 사회의 지대한 관심을 불러일으켰다. 플랫폼 노동이 현재는 전 세계적으로 전체 취업자의 0.5~10.0% 수준에 불과하지만¹⁶⁾ 꾸준한 성장세가 예측되고 그 영향력이 사회와 경제 전반에 중층적으로 파급될 것으로 전망되었기 때문이다.¹⁷⁾

플랫폼 노동에 관한 연구는 주로 플랫폼 노동의 정의와 유형을 파악하고 규모를 추정하는 연구, 플랫폼 노동의 일자리, 소득, 노동조건 등의 불안정성을 분석하고 사회적 안정망 등의 정책 대응을 모색하는 연구, 플랫폼 노동의 고용 지위 분류와 노동관계법상 근로자성 인정 여부를 검토하고 법적 쟁점과 규율 방안을 고찰하는 연구, 플랫폼 노동의 노동과정에 대한 알고리즘 방식의 관리와 통제를 분석하는 연구 등으로 구분된다.¹⁸⁾ 이들 연구는 플랫폼 노

박보람·김준영·김태환 외, 2023, 11~20면, 참조.

12) OECD, Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, 2019, p.14.

13) Urzi Brancati, C., Pesole, A. and Fernandez-Macias, E., 『New evidence on platform workers in Europe』, Publications Office of the European Union, 2020, p.14.

14) 장지연·이호근·조임영 외, 2020, 9면. 이는 협의의 플랫폼 노동 정의이며 광의의 플랫폼 노동은 ‘지난 3개월 동안 스마트폰 앱(어플)이나 웹사이트 등의 온라인 플랫폼의 중개 또는 알선을 통해 일감을 얻고 고객에게 서비스를 제공하여 수입을 얻은 적이 한번이라도’ 있는지 여부로 정의되기도 한다. 김준영·장재호·김강호·박상현, 2021, 16면, 참조.

15) Datta, N., Chen, R., Singh, S., et al., 『Working without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work』, World Bank, 2023, p.19.

16) 박보람·김준영·김태환 외, 2023, 21면.

17) 장지연·이호근·조임영 외, 2020, 2~3면.

18) 김종진, 「디지털 플랫폼노동 확산과 위험성에 대한 비판적 검토」, 『경제와 사회』,

동의 실태와 노동자의 사회인구학적 특성을 분석하고 법·제도적 한계와 대안을 탐색함으로써 플랫폼 노동의 사회경제적 의미를 이해하는 데 도움을 준다.

이들 선행 연구가 플랫폼 노동을 이해하는 관점은 유토피아적 기대와 디스토피아적 우려로 양분된다. 유토피아적 관점은 플랫폼 노동이 노동 진입장벽을 낮춤으로써 거의 모든 사람에게 노동 참여 기회를 부여하고, 노동자에게 언제, 얼마나 자주 일할지에 대한 유연성과 자율성을 행사할 수 있는 권한을 허용한다고 주장한다.¹⁹⁾ 반면에 디스토피아적 관점은 플랫폼 노동이 일자리, 소득, 노동조건 등의 불안정성을 가속화하는 한편, 노동과정에 대한 알고리즘 방식의 관리와 통제를 통해 약탈적으로 노동자의 자율성을 제약하고 종속성을 심화시키고 있다고 비판한다.²⁰⁾

흥미로운 점은 상반된 두 관점에 따른 연구들이 플랫폼 노동자를 특정 시점에서 정태적인 상태로 설명하는 경향을 보인다는 것이다. 하지만 정태적인 접근법으로는 플랫폼 노동의 특성이 노동자의 인적자본 축적과 노동 경력의 형성 과정에 미치는 장기적이고 누적적인 영향을 탐색하기 어렵다. 플랫폼 노동은 전통적인 임금노동과 자영업의 경계에 위치한 비정형적·비연속적 노동이다. 또한 플랫폼 알고리즘은 작업을 세분화하여 다수의 노동자에게 배분할 수 있으므로 플랫폼 노동을 단순·반복적이며 고도로 파편화된 형태로 조직되도록 만든다. 이러한 플랫폼 노동의 특성은 노동자의 인적자본 축적과 경력의 연속성에 장기적이고 누적적인 영향을 미치고 플랫폼 노동의 불안정성을 심화시키는 잠재적 요인이다. 이를테면 일시적이고 유연한 플랫폼 노동이 소득 창출 기회를 부여하고 더 나은 일자리로 이동할 수 있는 디딤돌(steping stone)일 수 있다. 하지만 단편적인 저숙련 플랫폼 노동은 인적자본 축적에 부정적인 영향을 미치고 불안정한 플랫폼 노동에 장기간 머물거나 실

2020, 125, 300~302면. 이승운·백승호·남재욱, 「한국 플랫폼노동시장의 노동과정과 사회보장제의 부정합」, 『산업노동연구』, 2020, 26(2), 79면. 방미현·이영민, 「플랫폼노동 연구 동향 분석」, 『한국콘텐츠학회논문지』, 2021, 21(3), 430~440면.

19) Sundararajan, A., 『The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism』, Cambridge: MIT Press, 2016.

20) Ravenelle, A. J., 『Hustle and gig: Struggling and surviving in the sharing economy』, Berkeley: University of California Press, 2019.

업 상태로 이행하게 되는 함정(entrapment)이 될 수도 있다. 이는 플랫폼 노동의 실질적인 불안정성을 이해하기 위해서는 플랫폼 노동에 대한 단기적이고 정태적인 접근을 넘어서 장기적이고 동태적인 접근이 필요함을 의미한다.

이에 해외 학계는 플랫폼 노동자의 노동시장 이동 인식 연구, 종단 데이터를 활용한 노동시장 이행 분석 등을 진행하고 있다. 예를 들어 플랫폼 노동 경험 이력서의 반응을 실험을 통해 플랫폼 노동 경험이 전통적인 노동 경험보다 유용하지 않음을 확인한 연구²¹⁾, 가사노동자 인터뷰를 통해 플랫폼 노동이 안정적인 일자리로의 디딤돌로 인식하지 않음을 밝힌 분석²²⁾, 플랫폼 노동자와의 인터뷰를 분석하여 플랫폼 노동이 장기적으로 함정이 될 수 있음을 인식하게 됨을 발견한 연구²³⁾ 등을 발표하고 있다. 또한 칠레의 국가고용조사 종단 데이터를 활용한 연구는 플랫폼 노동, 전통적 노동, 실업 간의 전환 확률을 분석한 결과 플랫폼 노동이 일반적으로 과도기적 일자리이지만 비공식 일자리 종사자들은 플랫폼 노동에 진입하여 머무는 경향이 있음을 보고한다.²⁴⁾ 국내 학계에서도 일부 연구가 플랫폼 노동자의 노동 경험에 대한 분석을 시도한다. 하지만 패널조사 자료를 이용하여 플랫폼 노동으로 진입하기 이전의 경력을 분석하여 플랫폼 노동 결정요인을 탐색하거나 미래 진로 계획과 희망 근로 조건을 설문 조사하는 수준에 머물고 있다.²⁵⁾ 이와 같이 국내 플랫폼 노동에 대한 장기적이고 동태적으로 분석하는 연구는 부족하다. 해외 연구들도 노동 상태의 변화에 주목하는 이행 사건 중심의 분석이라는 한계를

21) Adermon, A., and Hensvik, L., 「Gig-jobs: stepping stones or dead ends?」, 『Labour Economics』, 2022, 76, 102171.

22) Floros, K., and Galis, V., 「Platform Labour as a Stepping Stone? Challenging the Dominant Narrative for Danish Housecleaning Platforms」, 『Critical Sociology』, 2024.

23) Lam L. and Triandafyllidou A., 「An unlikely stepping stone? Exploring how platform work shapes newcomer migrant integration」, 『Transitions: Journal of Transient Migration』, 2021, 5(1), pp.11~29.

24) Fuentes, A., and Gonzalez, R., 「Transitions into and out of the gig economy」, 『Information, Communication & Society』, 2025.

25) 신인철, 「플랫폼노동은 새로운 일자리인가: 플랫폼노동의 일자리 특성과 생애 직업력 분석」, 『KLI패널 워킹페이퍼』, 2022(7), 한국노동연구원, 2022. 민순홍, 『플랫폼 노동 선택의 결정 요인과 플랫폼 종사자의 직업 이동 경로 분석』, 산업연구원, 2023.

보인다. 이에 다양한 이행 궤적을 포착해 내고 노동자 집단 내 차별화된 이행 양상을 탐색할 수 있도록 이행 과정 중심의 접근이 요구된다.

2) 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 결정 요인

플랫폼 노동이 노동시장 이행 과정에서 디딤돌로 작용할지 아니면 함정으로 기능할지를 결정하는 요인을 알아보기 위해 노동시장 이행에 대한 이론적 논의를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 인적자본 이론(human capital theory)에 따르면 교육, 훈련, 경험 등의 인적자본은 생산성과 임금을 결정하고 높은 인적자본이 성공적인 노동시장 이행으로 이어질 수 있다. 그러나 플랫폼 노동은 일반적으로 단순 반복적인 작업을 수행하거나 비정형적·비연속적 노동이므로 경험을 통한 학습(learning by doing)이 어렵고 플랫폼이 노동자를 위한 교육·훈련을 제공할 유인도 부족하다.²⁶⁾ 이에 플랫폼 노동의 특성이 노동자의 안정적인 일자리로의 이행을 제약할 수 있다는 잠정적인 추론이 가능하다.

신호이론(signaling theory)은 노동자의 생산성에 대한 정확한 정보를 획득하기 어렵기 때문에 학력, 경력, 인종 등의 신호를 근거로 고용과 임금이 결정된다고 설명한다. 그런데 플랫폼 노동의 낮은 진입장벽과 비대면 상호작용이라는 특성은 노동시장에서의 정보 비대칭성을 더욱 심화시킬 수 있다.²⁷⁾ 또한 알고리즘에 의한 노동 관리, 비정형적·비연속적인 노동 등의 특성은 고객 평점이나 후기와 같은 플랫폼 특유의 디지털 신호가 전통적인 고용시장에서 유효한 신호로 작동하지 못할 가능성을 높인다. 이는 플랫폼 노동의 특성이 플랫폼 노동자의 노동시장 이행에 부정적으로 작용할 수 있음을 시사한다.

이중노동시장 이론(dual labor market theory)은 고임금과 고용 안정성을 갖는 1차 노동시장과 저임금과 고용 불안정성을 지닌 2차 노동시장이 분절되어 있고 두 시장 간 이동이 구조적으로 어렵다고 본다. 이 관점에 따르면 고

26) 민순홍, 2023, 16면. Fuentes, A., and Gonzalez, R., 2025, p.3. Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., and Hjorth, I., 「Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy」, 『Work, Employment and Society』, 2019, 33(1), p.59.

27) Gussek, L., and Wiesche, M., 「IT Professionals in the Gig Economy」, 『Business & Information Systems Engineering』, 2023, 65(5), p.558.

용 불안정성이 내재된 플랫폼 노동의 경력은 안정적인 일자리로 이행을 촉진하기보다 불안정한 플랫폼 노동으로의 고착을 초래할 수 있다.²⁸⁾

플랫폼 노동에 대한 또 다른 경제학적 관점 중의 하나는 플랫폼 노동의 효율성과 기회를 강조한다.²⁹⁾ 낮은 노동 진입장벽 때문에 플랫폼 노동자는 새로운 노동 기회를 통해 소득을 창출하고, 유연하고 자율적인 노동 경험을 누릴 수 있다. 이러한 유연성과 자율성은 플랫폼 노동에 대한 반복적인 진입과 이탈을 가능하게 함으로써, 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 경로가 단순한 선형적인 경로보다는 복잡한 비선형적 양상을 보일 수 있음을 시사한다.

이상의 이론적 논의들은 학력, 노동 경력, 자율성 등의 플랫폼 노동의 특성이 노동자의 노동시장 이행 과정에서 중요한 결정요인으로 작용할 수 있음을 보여준다. 하지만 이들 논의는 플랫폼 노동자의 노동 경험이 동일하다고 전제하고 노동자 간 이질성에는 충분한 주의를 기울이지 않는다. 일부 연구는 플랫폼 노동의 불안정성을 이해하기 위해서는 노동자의 이질성에 주목해야 한다고 강조한다.³⁰⁾ 플랫폼 노동이 노동의 유연성과 자율성을 허용함에 따라 다양한 배경과 동기를 지닌 노동자가 참여하고 노동자 간 플랫폼 종속성도 차별화된다는 것이다. 특히 경제적 자원과 생계의 의존도에 따라 플랫폼 의존 수준이 달라지고, 이는 노동자가 언제, 어디서 일하며 어떤 직업을 선택할 수 있는지에 대한 통제력에 영향을 미친다고 주장한다. 7개 플랫폼 노동자 112명을 대상으로 한 심층 인터뷰를 분석한 결과, 의존성이 낮은 노동자는 상대적으로 양호한 노동조건을 누리지만, 의존성이 높은 노동자는 노동 불안정성과 함께 다른 일자리를 선택할 수 없다는 무력감을 경험한다고 보고한다.

이상의 논의를 토대로 본 연구는 플랫폼 노동자의 노동시장 이행이 어떻게 차별화되고 있는지, 노동시장 이행 과정에서 플랫폼 노동의 역할은 무엇인지 그리고 노동시장 이행의 결정요인은 무엇인지 분석하고자 한다. 구체적으로 본 연구가 탐색하고자 하는 연구 문제를 정리해 보면 다음과 같다.

28) Cieslik, J., and van Stel, A., 「Solo selfemployment-Key policy challenges」, 『Journal of Economic Surveys』, 38(3), 2024, p.763.

29) Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., et al., 2020, p.835.

30) *ibid.*, p.835.

연구문제 1: 플랫폼 노동자의 노동시장 이행이 차별화되고 있는가?

연구문제 2: 플랫폼 노동은 안정적인 일자리로 이행의 디딤돌인가? 아니면 불안정한 일자리의 함정인가?

연구문제 3: 플랫폼 노동자의 노동시장 이행에 노동자의 경제적 의존성과 자율성은 어떻게 작용하고 있는가?

3. 분석자료 및 분석 방법

1) 분석자료 및 분석 대상

본 연구는 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 과정을 분석하기 위하여 한국노동패널조사의 1차~26차 조사자료와 21차 부가조사 자료를 활용한다. 한국노동패널조사가 21차 부가조사를 통해 플랫폼 노동 관련 정보를 조사하고 이들의 노동 이력 정보를 제공하고 있기 때문이다. 21차 부가조사 자료로 분석대상을 선별하고 기본조사와 직업력 자료를 토대로 노동시장 이행 경로를 추적하고, 인구학적 특성, 가구 특성, 일자리 특성 등의 데이터를 수집한다.

본 연구의 분석 대상은 플랫폼 노동자이다. 노동패널조사에는 협의의 플랫폼 노동을 식별하는 문항³¹⁾이 포함되지 않았으므로 노동패널조사를 활용한 선행 연구의 기준³²⁾을 토대로 플랫폼 노동자를 선별한다. 구체적으로는 21차 부가조사 응답자 중에서 명백한 자영업자와 임금근로자가 아니고, ‘고객이나 일감을 얻기 위해서 컴퓨터나 핸드폰, PDA 등의 기기를 이용’하며, 상품의 생산·판매나 자산 임대와 달리 서비스를 제공하고, 일하는 장소가 ‘내 점포(사무소)’, ‘내 집’, ‘고객이 있는 곳’이라고 대답한 노동자로 한정한다. 이에 따라 주요 변수의 결측치가 없는 356명이 최종 분석 대상으로 선정되었다.

31) 협의의 플랫폼 노동의 식별 조건은 “① 디지털 플랫폼에서 거래되는 것이 서비스나 가상재화일 것 ② 플랫폼을 통해서 일거리를 구할 것 ③ 플랫폼이 노동의 대가(보수)를 중개함 ④ 플랫폼을 통해 연결되는 일거리가 불특정 다수에게 열려있어야 함”이다. 장지연·정민주, 2019, 8면, 참조.

32) 김윤중·백준봉·이재홍, 『경기도 플랫폼노동자 지원방안 연구-이론배달노동자를 중심으로』, 경기도일자리재단, 2020, 47면. 신인철, 2022, 5면.

〈표 1〉 분석 대상 주요 특성

(단위: %)

		플랫폼 노동 진입 시기				계
		1998 ~2000	2001 ~2006	2007 ~2012	2013 ~2018	
계		7.3	16.3	23.6	52.8	100.0
성별	남성	73.1	60.3	72.6	60.1	64.0
	여성	26.9	39.7	27.4	39.9	36.0
연령	34세 이하	0.0	0.0	6.0	11.7	7.6
	35~44세	3.8	15.5	25.0	33.5	26.4
	45~54세	38.5	39.7	40.5	30.9	35.1
	55~64세	38.5	32.8	17.9	19.7	22.8
	65세 이상	19.2	12.1	10.7	4.3	8.1
일 평균 근로 시간	4시간 미만	3.8	5.2	6.0	6.9	6.2
	4~8시간 미만	11.5	20.7	20.2	21.8	20.5
	8~10시간 미만	61.5	43.1	36.9	41.5	42.1
	10시간이상	23.1	31.0	36.9	29.8	31.2
연간 개인 소득	2000만원 미만	19.2	32.8	35.7	30.3	31.2
	2000~4000만원 미만	34.6	34.5	31.0	42.0	37.6
	4000~6000만원 미만	30.8	12.1	16.7	12.8	14.9
	6000만원 이상	15.4	20.7	16.7	14.9	16.3
노동 지위	상용·고용 자영업	34.6	24.1	22.6	29.3	27.2
	임시·일용·1인 자영업	65.4	75.9	77.4	70.7	72.8

이들의 주요 특성은 〈표 1〉과 같다. 플랫폼 노동 조사 시점이 2018년인 점을 고려해 플랫폼 노동의 진입 시기를 5년 단위로 구분하여 살펴보면, 최근 들어 플랫폼 노동자의 급증 추세가 확인된다. 플랫폼 노동자의 연도별 진입 비중이 2001~2006년 16.3%에서 2013~2018년 52.8%로 크게 상승하고 있다. 상대적으로 비중(64.0%)이 큰 남성 노동자는 2007년부터 플랫폼 노동 참여가 늘어난 반면에, 여성 노동자는 2013년부터 크게 증가하고 있다.

연령별로는 45~54세 집단이 가장 많고 다음으로 많은 집단이 35~44세이며, 두 집단에 속한 노동자가 61.5%에 달한다. 1997년 외환위기 이후 주로 45세 이상 집단이 플랫폼 노동에 진입하였다면, 점차 진입 연령대가 40대와 30대로 하락하고 최근 들어 34세 이하 청년의 진입도 증가하고 있다.

8시간 미만 종사하는 노동자가 26.7%에 달하지만 8~10시간 종사하는 노동자 비중(42.1%)이 가장 많고, 다음으로 10시간 이상 종사하는 노동자 비중(31.2%)도 많다. 연 소득이 2000만원 미만인 노동자 비중이 31.2%로 2000년대 들어 크게 증가한 후 30% 수준으로 하락하였다. 노동패널조사의 비(非)플랫폼 노동자의 해당 비중(29.4%)보다 소폭 크다. 상용임금·종업원 고용 자영업자의 비중이 27.2%로 최근 들어 약 30% 수준으로 상승하였으나, 여전히 노동패널조사의 비(非)플랫폼 노동자의 해당 비중(58.3%)보다 크게 낮다.

2) 분석 방법

본 연구는 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 과정을 추적하기 위하여 집단기반궤적분석(group-based trajectory analysis)을 활용하여 노동시장 이행 궤적을 유형화하고, 노동시장 이행의 결정요인을 탐색하기 위하여 다항로지트회귀 분석을 시행한다. 집단기반궤적분석은 변화 궤적의 상이한 유형을 식별하고 각 유형 내 특성을 체계적으로 분석하는 방법이다.³³⁾ 동태적인 변화 과정을 분석한다는 점에서 배열분석과 유사하지만, 통계 기법 등을 활용하여 변화 궤적 형태와 수를 결정한다는 점에서 차이가 있다. 분석 절차는 이행 과정의 측정, 최적의 이행 궤적 도출, 이행 과정의 특성 분석 순으로 진행된다.

먼저 이행 과정을 측정하기 위해 분석단위 시점별 이행 상태를 노동 안정성 기준으로 파악한다. 이는 본 연구의 목적이 플랫폼 노동자의 안정적인 일자리로의 이행 가능성을 탐색하는 것이기 때문이다. 노동 안정성은 선행 연구를 토대로 종사자 지위와 임금을 기준으로 측정한다.³⁴⁾ 종사자 지위 차원

33) Nagin, D. S., 「Analyzing Developmental Trajectories: A Semiparametric, Group-Based Approach」, 『Psychological Methods』, 1999, 4(2), p.139.

34) 이승윤·백승호·김미경·김윤영, 「한국 청년노동시장의 불안정성 분석」, 『비판사회정책』, 2017, 54, 500~501면. 변금선, 「학교에서 노동시장으로 이행의 계층화」, 『한국사회복지학』, 2018, 70(3), 121~122면.

에서는 실업과 비경제활동은 미취업 상태로, 임시·일용 임금근로자와 무급가족종사자·종업원 없는 자영업자는 불안정 고용 상태로, 상용 임금근로자와 종업원을 고용한 자영업자는 안정 고용 상태로 분류한다. 임금 차원에서는 연도별로 임금근로자의 월평균임금 또는 비임금근로자의 월평균소득을 중위임금 수준³⁵⁾과 비교하고, 중위임금의 2/3미만인 저임금, 중위임금의 2/3 이상 중위임금 미만인 중간임금, 중위임금 이상인 고임금으로 구분한다. 이와 같은 종사자 지위 차원과 임금 차원을 교차함으로써 분석단위 시점의 노동 안정성을 미취업, 저임금 불안정 고용, 중간임금 불안정 고용, 고임금 불안정 고용, 고임금 안정 고용으로 분류한다. 노동 안정성은 1차~26차 노동패널조사 기간인 312개월을 대상으로 월 단위로 측정하되, 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 분석이라는 연구 목적을 고려하여 측정은 플랫폼 노동 진입 시점부터 시작한다.

다음으로 이행 궤적 함수와 궤적 유형 수를 다르게 설정하면서 모형의 적합도를 평가하고 최적의 모형을 선정한다. 이행 궤적 함수는 기본적으로 3차 함수로 설정한다. 이행 궤적의 복잡성과 312개월의 장기 분석 기간에 나타날 수 있는 다양한 변화를 반영할 필요가 있기 때문이다. 모형의 적합도는 선행 연구의 기준을 원용해 Bayesian Information Criterion(BIC) 절댓값이 낮을수록, 베이지 요인(Bayes factor) 제곱의 자연로그값($2\log_e(B_{10})$)이 6 이상일 경우, 집단 분류율이 5% 이상일 경우 그리고 효율적인 비교 분석이 가능할수록 적합하다고 평가한다.³⁶⁾ 마지막으로 선정된 최적의 모형을 활용하여 이행 궤적을 유형화하고 유형별 특성을 비교 분석함으로써 노동시장 이행의 차별화 양상을 탐색한다. 다항로지회귀분석은 인구학적 요인, 가구 배경 요인, 일자리 요인 등을 통제하고, 플랫폼 노동 요인으로 경제적 의존성과 자율성을 포함함으로써 플랫폼 노동이 노동시장 이행에 미치는 영향을 탐색한다.

35) 중위임금은 노동패널에서 조사된 임금·비임금근로자 소득의 중위값으로 산출한다.

36) Jones, B. L., Nagin, D. S., and Roeder, K., 「A SAS Procedure Based on Mixture Models for Estimating Developmental Trajectories」, 『Sociological Methods & Research』, 2001, 29(3), pp.389~390. Nagin, D. S., Jones, B. L., Passos, V. L. and Tremblay, R. E., 「Group-based multi-trajectory modeling」, 『Statistical Methods in Medical Research』, 2018, 27(7), p.2019.

3) 분석 변수

본 연구의 종속변수는 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 유형이다. 집단기반 궤적분석으로 이행 궤적을 식별하여 유형화함으로써 도출된다. 독립변수는 선행 연구와 이론적 논의를 토대로 선정한다. 구체적으로는 성별, 연령, 학력, 결혼 여부 등의 인구학적 변수, 고교 이하 자녀 가구 여부, 가구 자산, 가구 부채, 수도권 거주 여부 등의 가구 배경 변수, 플랫폼 노동 진입 이전의 일자리 수와 2018년 플랫폼의 종사 기간 등의 노동 경력 변수, 일평균 근무시간, 직무만족도, 직업 종류 등의 일자리 변수³⁷⁾, 경제적 의존성, 자율성, 플랫폼 노동 유형 등의 플랫폼 노동 변수 등으로 구성한다. 플랫폼 노동의 경제적 의존성은 플랫폼 노동 소득이 가구소득에서 차지하는 비중으로 측정³⁸⁾하고, 자율성은 “일자리의 일하는 방법, 근로시간, 근로장소 등에 대한 지시나 규율이 있습니까?”라는 질문에 대한 응답으로 측정한다. 플랫폼 노동 유형은 일하는 장소에 대한 질문에 ‘내 점포(사무소)’ 또는 ‘내 집’이라고 답한 ‘웹 기반 플랫폼 노동’과 ‘고객이 있는 곳’이라고 답한 ‘지역기반 플랫폼 노동’으로 나눈다.

4. 분석 결과

1) 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 유형 분석

① 노동시장 이행 궤적

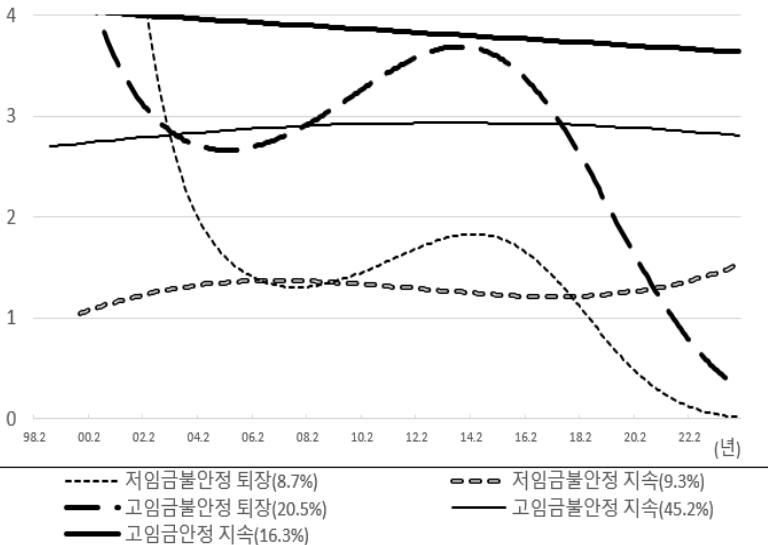
노동시장 이행 궤적을 식별하는 모형별 적합도는 <표 2>와 같다. 최적의 분석 모형은 5개 궤적을 3차, 3차, 3차, 2차, 1차 함수로 추정된 모형으로 결정한다. 궤적 수가 증가할수록 BIC 절댓값이 감소하고 $2\log_c(B_{10})$ 도 6 이상이지만, 6개 궤적에서 집단 분류율이 5% 미만인 집단이 존재하기 때문이다.

37) 일자리 특성이 비정규직에서 정규직으로 이동 등에 미치는 영향을 분석한 연구(이태·안준홍, 2023, 62면 참조), 첫 직장 특성이 노동시장 이행에 미치는 영향을 분석한 연구(남재욱, 2021, 141면 참조) 등을 바탕으로 일자리 변수를 분석 모형에 포함한다.

38) Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., et al., 2020, p.841.

〈표 2〉 모형적합도

궤적수	함수식	BIC	2log _e (B ₁₀)	집단 분류율(%)					
				1	2	3	4	5	6
1	3	-91923.1		100					
2	31	-84866.1	7056.97	31.7	68.3				
3	331	-82512.7	2353.40	14.6	23.6	61.8			
4	3331	-81833.4	679.33	14.3	23.3	45.8	16.6		
5	33331	-81054.9	778.49	8.7	9.3	20.5	45.2	16.3	
5	33321	-81052.0	781.39	8.7	9.3	20.5	45.2	16.3	
6	333321	-80880.9	171.09	9.3	4.8	8.7	20.5	40.5	16.3



[그림 1] 플랫폼 노동자 유형별 노동시장 이행 궤적

5개 유형의 이행 궤적은 [그림 1]과 같다. Y축은 노동 안정성으로 0은 미취업, 1은 저임금 불안정, 2는 중간임금 불안정, 3은 고임금 불안정, 4는 고임금 안정을 뜻한다. 5개 유형은 저임금 불안정 상태로 급격히 하락한 후 미취업으로 이행하는 ‘저임금불안정 퇴장형’, 저임금 불안정 상태를 벗어나지

못하는 ‘저임금불안정 지속형’, 안정성의 하락과 상승을 보이다가 고임금의 고용불안정 상태를 거쳐 미취업으로 이행하는 ‘고임금불안정 퇴장형’, 고임금의 고용불안정이 유지되는 ‘고임금불안정 지속형’, 안정성이 점차 하락하지만 고임금의 고용안정을 유지하는 ‘고임금안정 지속형’으로 각각 명명한다.

② 노동시장 이행 유형별 특성

노동시장 이행의 차별화 양상을 살펴보기 위해 5개 이행 유형별 특성을 정리해 보면 <표 3>과 같다. 가장 많은 플랫폼 노동자(45.22%)가 속해 있는 유형은 ‘고임금불안정 지속형’이다. 고임금의 임시직·일용직·1인 자영업 상태 비중이 전체 기간 중 43.91%를 차지하고, 2018년 플랫폼 노동 당시와 2023년 현재도 각각 77.02%, 67.70%로 현저히 높다. 남성이 많고(67.70%), 평균 연령(47.36세)도 낮으며, 고졸 이하 학력이 가장 많다(61.49%). 상대적으로 결혼과 고교 이하 자녀 가구 비율이 높고, 소득, 자산 등 경제적 배경이 양호하다. 이전 일자리 수가 3.2개로 가장 많은 이직 경험을 보이고, 운송배달·노무업 종사 비율(37.89%)이 높다. 이처럼 이 유형은 낮은 학력 수준과 빈번한 이직 경험을 가지고 임시직·일용직·1인 자영업에 종사할 확률이 높은 집단이다.

플랫폼 노동자 비중이 두 번째로 많은(20.51%) ‘고임금불안정 퇴장형’은 플랫폼 노동 당시에는 고임금의 임시직·일용직·1인 자영업 상태(58.90%)와 고임금의 상용직·고용 자영업 상태(28.77%) 비중이 높았으나, 2023년 현재 미취업(65.75%)과 저임금의 불안정 상태(32.88%)로 이행한 집단이다. 남성(64.38%)이 많고, 대졸이상 학력(39.73%) 비중도 큰 편이다. 플랫폼 노동 당시 상대적으로 근무시간(8.58시간)이 길고 전문사무직 비율도 높은 집단이다.

16.29%의 노동자가 속한 ‘고임금안정 지속형’은 전체 기간, 플랫폼 노동 당시, 2023년 현재 모두 고임금의 상용직·고용 자영업 상태 비중이 가장 큰 집단이다. 여성(25.86%)과 고졸 이하 (39.66%) 비율이 가장 낮다. 결혼과 고교 이하 자녀 가구 비율이 가장 높고, 소득과 자산 등 경제적 배경이 가장 양호하다. 플랫폼 노동 당시 종사 기간이 가장 길고(151.9개월), 자율성이 가장 크며, 전문사무직 비중(55.17%)이 가장 많다. 이처럼 고학력과

〈표 3〉 노동시장 이행 유형별 주요 특징

		저임금 불안정 퇴장형	저임금 불안정 지속형	고임금 불안정 퇴장형	고임금 불안정 지속형	고임금 안정 지속형
관측값 수		8.71	9.27	20.51	45.22	16.29
안정성 비중	미취업	39.24	18.18	29.84	11.90	7.76
	저임금불안정	31.65	37.50	19.90	20.40	12.07
	중간임금불안정	2.53	4.55	2.09	2.55	4.31
	고임금불안정	17.72	27.27	29.84	43.91	25.86
	고임금안정	8.86	12.50	18.32	21.25	50.00
18년 플랫폼 안정성	저임금불안정	48.39	84.85	10.96	11.18	3.45
	중간임금불안정	0.00	3.03	1.37	0.62	0.00
	고임금불안정	35.48	12.12	58.90	77.02	20.69
	고임금안정	16.13	0.00	28.77	11.18	75.86
23년 안정성	미취업	83.87	24.24	65.75	6.21	3.45
	저임금불안정	16.13	39.39	32.88	8.07	3.45
	중간임금불안정	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	고임금불안정	0.00	24.24	1.37	67.70	22.41
	고임금안정	0.00	12.12	0.00	18.01	70.69
여성		38.71	69.70	35.62	32.30	25.86
연령 ¹⁾		57.10	51.18	50.41	47.36	46.79
학력	고졸이하	64.52	54.55	49.32	61.49	39.66
	전문대졸	3.23	12.12	10.96	12.42	22.41
	대졸이상	32.26	33.33	39.73	26.09	37.93
결혼		70.97	69.70	75.34	79.50	87.93
고교 이하 자녀 가구		25.81	30.30	32.88	49.69	53.45
수도권 거주		58.06	66.67	50.68	59.63	56.90
개인 소득 ²⁾		17.35	12.02	34.29	35.47	53.55
가구 소득 ²⁾		47.16	46.20	64.06	61.82	77.21
가구 자산 ²⁾		228.58	123.57	263.55	200.05	278.81
가구 부채 ²⁾		54.03	32.18	79.37	63.06	118.33
이전 일자리수 ³⁾		2.48	2.82	2.86	3.20	2.14
18년 플랫폼 종사기간 ⁴⁾		81.71	138.45	121.97	131.30	151.90
일평균 근무시간 ⁵⁾		7.61	5.91	8.58	8.33	8.55
직무만족도 ⁶⁾		2.77	2.76	2.73	2.71	2.50
자율성		41.94	33.33	35.62	34.16	70.69
직업	전문사무직	35.48	45.45	45.21	40.99	55.17
	서비스직	19.35	30.30	30.14	21.12	22.41
	운송배달노무	45.16	24.24	24.66	37.89	22.41
지역기반 플랫폼 종사		48.39	54.55	45.21	43.48	32.76

주) 단위는 1)세 2)백만원 3)개 4)개월 5)시간 6)점이며 그외 나머지 단위는 %

양호한 경제적 배경을 가지고 고임금의 안정적 노동 지위를 유지하는 유형이다.

‘저임금불안정 지속형’과 ‘저임금불안정 퇴장형’은 각각 9.27%, 8.71%를 차지한다. ‘저임금불안정 지속형’은 저임금의 불안정 상태(37.50%)나 미취업 상태(18.18%)에 머물 가능성이 높다. 저임금의 불안정 상태의 비중이 플랫폼 노동 당시(84.85%)와 2023년 현재(39.39%) 전체 유형 중 가장 많다. 여성 비중(69.70%)이 가장 크고 결혼 비율(69.70%)은 가장 낮다. 수도권 거주자 비율(66.67%)이 가장 높고, 소득과 자산 등 경제적 배경이 가장 열악하며, 일평균 근무시간(5.91시간)이 가장 짧다. ‘저임금불안정 퇴장형’은 미취업 상태 비중(39.24%)이 가장 큰 유형으로 가장 낮은 학력 수준과 가장 높은 평균 연령을 보인 집단이다. ‘저임금불안정 지속형’에 사무직 종사자(45.45%)가 많은 반면에, ‘저임금불안정 퇴장형’에는 운송배달노무직 종사자(45.16%)가 많다.

2) 플랫폼 노동자의 노동시장 이행의 결정요인

플랫폼 노동자의 노동시장 이행 양상이 다양하고 차별화되어 있으므로 사회정책적 시사점을 도출하기 위해서는 그 결정요인을 분석할 필요가 있다. 5개 유형이 존재하므로 다항로짓회귀분석을 실시하고, 준거집단은 플랫폼 노동의 불안정성을 보여주는 ‘저임금불안정 지속형’으로 설정한다.

〈표 4〉에 따르면, 플랫폼 노동자의 노동시장 이행에서 통계적으로 유의미한 요인은 성별, 연령, 결혼 여부, 가구소득 중 개인소득의 비중, 가구 자산, 가구 부채, 플랫폼 노동 진입 이전의 일자리 수, 2018년 플랫폼의 종사 기간, 일평균 근무시간, 자율성, 직업 종류이다. 남성에 비해 여성은 ‘저임금불안정 지속형’보다 ‘저임금불안정 퇴장형’이나 ‘고임금불안정 퇴장형’에 속할 확률이 낮다. 나이가 많을수록 ‘저임금불안정 지속형’보다 ‘저임금불안정 퇴장형’이 될 가능성이 커지고, ‘고임금불안정 지속형’과 ‘고임금안정 지속형’에 속할 확률은 낮아진다. 결혼한 노동자는 ‘저임금불안정 지속형’에 비해 ‘고임금불안정 퇴장형’, ‘고임금불안정 지속형’, ‘고임금안정 지속형’에 속할 확률이 높다.

〈표 4〉 플랫폼 노동자 노동시장 이행 요인(준거집단: 저임금불안정 지속형)

	저임금 불안정 퇴장형	고임금 불안정 퇴장형	고임금 불안정 지속형	고임금 안정 지속형
여성	-1.763** (0.888)	-1.084* (0.636)	-0.893 (0.615)	-0.741 (0.692)
연령	0.094** (0.040)	-0.017 (0.034)	-0.075** (0.032)	-0.060* (0.036)
학력 고졸 이하	1.882 (1.218)	0.935 (0.953)	1.267 (0.868)	0.039 (0.947)
대졸 이상	1.560 (1.084)	0.393 (0.842)	-0.091 (0.750)	-0.657 (0.813)
결혼	-0.058 (0.749)	1.322* (0.727)	1.614** (0.685)	2.561*** (0.823)
고교 이하 자녀 가구	0.860 (0.850)	0.291 (0.727)	0.936 (0.702)	0.401 (0.798)
개인소득 비중	-0.071 (1.597)	4.350*** (1.315)	4.960*** (1.235)	7.106*** (1.367)
자산	0.280*** (0.100)	0.147* (0.082)	0.061 (0.070)	0.102 (0.087)
부채	0.070 (0.070)	0.043 (0.052)	0.035 (0.047)	0.100* (0.058)
수도권 거주	0.015 (0.588)	-0.432 (0.532)	0.072 (0.498)	-0.226 (0.597)
이전 일자리 수	-0.264** (0.126)	-0.035 (0.108)	0.081 (0.100)	-0.077 (0.120)
18년 플랫폼 종사기간	-0.025*** (0.006)	-0.005 (0.004)	0.001 (0.004)	0.005 (0.004)
일평균 근무시간	0.106 (0.155)	0.355*** (0.100)	0.280*** (0.092)	0.358*** (0.123)
직무만족도	0.105 (0.529)	-0.096 (0.446)	-0.172 (0.434)	-0.560 (0.500)
자율성	0.138 (0.557)	0.087 (0.508)	-0.075 (0.475)	-1.809*** (0.548)
직업 서비스직	-0.288 (0.778)	-0.832 (0.696)	-1.369** (0.690)	-1.128 (0.772)
운송배달노무	-0.330 (0.992)	-1.792* (0.928)	-0.818 (0.861)	-1.458 (0.976)
지역기반 플랫폼 종사	-0.393 (0.571)	-0.058 (0.533)	-0.442 (0.474)	-0.676 (0.569)
상수	-6.019* (3.409)	-3.529 (2.735)	-0.487 (2.461)	-2.721 (2.808)
Wald test	$\chi^2(72)=224.41***$			
관측값 수	356			

주 1) * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

2) ()은 robust standard error.

3) 학력과 직업의 기준 범주는 각각 전문대졸과 전문사무직.

가구소득 중 개인소득 비중이 높아 플랫폼에 대한 경제적 의존성이 클수록 ‘저임금불안정 지속형’보다 ‘고임금불안정 퇴장형’, ‘고임금불안정 지속형’, ‘고임금안정 지속형’에 속할 확률이 높다. ‘저임금불안정 지속형’보다 가구 자산이 많을수록 ‘저임금불안정 퇴장형’이나 ‘고임금불안정 퇴장형’일 가능성이 크고, 가구 부채가 많을수록 ‘고임금안정 지속형’에 포함될 확률이 높다.

플랫폼 노동의 일평균 근무시간이 많을수록 ‘저임금불안정 지속형’보다 ‘고임금불안정 퇴장형’, ‘고임금불안정 지속형’, ‘고임금안정 지속형’에 속할 가능성이 크다. 노동의 자율성이 클수록 ‘저임금불안정 지속형’에 포함될 확률이 높다. 전문사무직이 아닌 서비스직에 종사하면 ‘고임금불안정 지속형’보다 ‘저임금불안정 지속형’에 속할 확률이 커진다. 운송배달노무직에 종사하면 ‘고임금불안정 퇴장형’보다 ‘저임금불안정 지속형’에 포함될 확률이 높아진다.

5. 결론

본 연구는 플랫폼 행위자인 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 과정과 그 결정요인을 분석함으로써 플랫폼 노동에 대한 유토피아적 기대와 디스토피아적 우려가 어떻게 실현되고 전개되는지를 탐색하였다. 구체적으로는 한국노동패널조사 1차~26차 자료를 활용하여 집단기반귀분분석으로 플랫폼 노동자의 노동시장 이동 경로를 추적하고, 다항로지회귀분석으로 이행의 결정요인을 추정하였다. 이를 통해 플랫폼 노동이 자율적이고 유연하게 추가 소득을 얻고 안정적인 일자리로 가는 디딤돌인지 아니면 불안정 노동으로 고착되는 함정인지를 살펴보았다. 분석 결과와 시사점을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 플랫폼 노동이 전일제의 불안정한 일자리의 특성을 보인다. 플랫폼 노동자 가운데 일평균 8시간 미만 근무자는 약 4명 중 1명 수준에 그친 반면에, 다수는 8시간 이상 근로하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 플랫폼 노동자의 55.6%가 플랫폼 노동을 주업으로 종사한다는 분석³⁹⁾과 맥을 같이 한다. 유럽의 노동자 중 플랫폼 노동을 주업으로 인식하는 비율이 12.7~

39) 박보람·김준영·김태환 외, 2023, 58면.

24.5%에 불과⁴⁰⁾한 것과는 대비된다. 한국의 플랫폼 노동이 일정 수준의 유연성을 제공하고 있음에도 불구하고, 이러한 유연성은 제한적으로 작동한다고 추론할 수 있다. 또한 플랫폼 노동자는 비(非)플랫폼 노동자에 비해 연 소득 2,000만 원 미만의 저소득층 비중이 소폭 높고, 상용임금근로자나 종업원을 고용한 자영업자와 같은 안정적인 고용 형태의 비중은 현저히 낮았다.

이와 같은 장시간 근로 구조, 취약한 노동 지위 등은 한국의 플랫폼 노동이 지니는 구조적 불안정성을 단적으로 보여준다고 할 수 있다. 이는 플랫폼 노동이 새로운 고용 대안이라기보다 기존의 불안정 노동의 위험을 재생산할 가능성을 시사한다. 플랫폼 노동자에 대한 정기적인 실태조사를 기반으로 노동시간 보호, 사회보험 적용 범위 확대 등의 정책을 수립·집행할 필요가 있다.

둘째, 플랫폼 노동자의 노동시장 이행이 다양하고 차별화되고 있다. 노동시장 이행 과정은 고용 안정성과 경제 안정성의 결합 양상에 따라 5개 이행 유형으로 구분되었다. 이들 유형은 노동 안정성의 변동성이 크고 노동시장 이탈로 귀결되는 집단과 변동성이 상대적으로 낮으며 노동시장 내 지위 변화가 제한적인 집단으로 크게 나눌 수 있다. 특히 저임금불안정 퇴장형과 고임금불안정 퇴장형은 노동 안정성의 변동 폭이 크고 결국에는 노동시장 이탈로 이어지는 이행 궤적을 보여준다. 이러한 이행 양상은 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 경로가 단선적이거나 선형적인 과정이 아니라, 다층적이고 비선형적인 구조를 지닌다는 점을 시사한다. 노동 안정성의 변동성이 낮은 집단은 저임금·불안정 상태에 머무는 집단과 고임금 노동 지위를 비교적 안정적으로 유지하는 집단으로 구분된다. 이는 노동시장 이행 과정에서 플랫폼 노동의 양극화가 누적적으로 전개되고 있을 가능성을 시사한다.

이와 같은 분석 결과는 플랫폼 노동 정책의 설계에 있어 정태적인 접근이나 선형적인 이행 경로를 전제로 한 접근의 한계를 잘 드러내 준다. 노동시장 이탈로 귀결되는 집단에서 알 수 있듯이 노동시장 이행 과정에서 불안정성의 누적을 완화하는 정책적 대응이 없다면, 노동시장 주변부로의 이탈 위험이 구조적으로 증대될 수 있기 때문이다. 이는 소득 수준이나 고용 형태를 기준으로 한 획일적인 정책 대응보다는, 이행 유형별 위험 수준과 이행 궤적의

40) Urzi Brancati, C., Pesole, A. and Fernandez-Macias, E., 2020, p.16.

특성을 고려한 차별화되고 장기적인 관점의 정책 집행이 필요함을 시사한다. 특히 노동시장 이탈 위험이 높은 이행 집단에 대한 맞춤형 정책과 저임금·불안정 상태에 고착된 집단을 대상으로 한 노동시장 이행지원 정책이 요구된다.

셋째, 플랫폼 노동이 노동시장 이행의 디딤돌 또는 함정이라고 단정하기 어렵다. 플랫폼 노동자의 다양하고 비선형적인 이행 경로는 플랫폼 노동의 역할을 디딤돌 또는 함정으로 단순히 규정하는 접근이 부적절함을 방증한다. 구체적으로 보면 저임금·불안정 상태에 머물러 있거나 노동시장 이탈로 이어지는 집단은 플랫폼 노동이 노동시장 이행 과정에서 함정으로 작용할 가능성을 시사한다. 고임금·불안정 상태에서 미취업으로 이행하는 집단은 노동안정성이 일시 하락했다가 다시 상승하는 경로를 보인 후 노동시장 이탈로 이어지므로, 플랫폼 노동의 역할이 디딤돌인지 함정인지 단정하기 어렵다. 고임금 일자리를 유지하는 집단에는 플랫폼 노동이 일시적으로 디딤돌 역할을 할 수 있다고 추론할 수 있다. 주목할 점은 고임금·불안정 상태를 유지하는 집단의 노동안정성이 점차 감소하고, 고임금·불안정 상태를 유지하는 집단 역시 임시·일용·1인 자영업 형태의 고용 불안정성을 경험한다는 것이다.

이러한 결과는 플랫폼 노동 정책 설계에 있어 집단별 특성과 노동시장 경로의 다양성을 반영한 맞춤형 접근이 필요함을 시사한다. 플랫폼 노동의 디딤돌 역할을 강화하기 위해 경력 인정 제도 지원, 전통적 노동시장과의 연계 프로그램 확대, 노동자별 맞춤형 정보 제공, 역량 강화 프로그램 지원 등이 필요하다. 또한 플랫폼 노동의 함정 기능을 축소하기 위해 사회보험 등 안전망 강화, 재취업 지원과 직업훈련 확대 등의 노력도 요구된다.

넷째, 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 과정에 경제적 의존성과 자율성 효과가 발견된다. 플랫폼에 대한 경제적 의존성이 높은 노동자는 불안정한 일자리를 지속하기보다는 노동시장에서 이탈하거나 고임금 일자리를 유지하는 경향을 보인다. 경제적 의존성이 높은 노동자가 불안정한 노동에 머물고 있다는 선행 연구 결과⁴¹⁾와 다른 결과이다. 이에 대한 잠정적인 설명의 단서는 플랫폼 노동자의 임금 수준에서 찾을 수 있다. 선행 연구의 경우 경제적 의존성이 높은 플랫폼 노동자 가운데 고임금 노동자의 비중이 크지 않은 것으로

41) Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., et al., 2020, p.849.

보고한다. 반면에 한국의 경우 고임금 일자리를 유지하는 집단에서 2018년 플랫폼 노동 당시 고임금의 비율이 상대적으로 높게 나타난다.⁴²⁾ 이러한 차이는 한국의 플랫폼 노동자의 경제적 의존성이 고임금 일자리를 유지하는 경향과 관련되어 있음을 시사한다. 플랫폼 노동의 자율성은 고임금·안정 일자리보다는 저임금·불안정 일자리를 지속하게 만드는 역할을 한다고 추정된다. 노동 소득, 근무시간, 경제적 배경 등이 동일하다고 가정한다면 노동자는 유연한 노동조건을 허용하는 저임금불안정 노동을 선호한다고 추론할 수 있다. 이는 플랫폼 노동의 자율성이 노동의 불안정성을 강화할 수 있음을 의미한다.

마지막으로, 노동시장 이행에 대한 자산 효과도 확인된다. 자산이 많을수록 저임금·불안정 일자리에 머무르기보다 노동시장 이탈로 이어질 가능성이 높게 나타난다. 여성은 남성에 비해 노동시장 이탈보다 저임금 불안정 노동에 종사할 확률이 높다. 최근 들어 여성의 플랫폼 노동 참여가 증가하고 있는 점을 고려하면, 플랫폼 여성노동자의 특성에 맞는 정책 대응이 필요함을 시사한다. 결혼은 플랫폼 노동자의 노동시장 이탈 또는 안정적인 일자리로의 이행 확률을 높이는 요인으로 추정된다. 이는 불안정한 플랫폼 노동의 노동시장 이행 과정에 결혼이 상이한 방식으로 영향을 미치고 있음을 보여준다.

이상의 연구 결과는 향후 추가적인 분석과 후속 연구를 통해 보완될 필요가 있다. 먼저 본 연구는 분석자료의 제약상 플랫폼 노동의 엄밀한 정의를 적용하는 데 한계가 있었다. 향후 연구에서는 다양한 플랫폼 노동 정의를 적용하여 플랫폼 노동의 이질성을 보다 체계적이고 입체적으로 분석할 필요가 있다. 이를 위해 다양한 플랫폼 노동 정의에 따라 플랫폼 노동의 실태를 체계적으로 조사하는 정기적인 실태조사가 필요하다. 본 연구는 최소 집단 분류를 등의 통계 기법을 활용하여 플랫폼 노동자의 노동시장 이행 유형을 분류·분석하였으나, 보다 확충된 표본을 바탕으로 노동시장 이행을 분석하는 후속 작업도 필요하다. 또한 본 연구는 분석자료의 한계상 임금 차원의 노동 안정성을 충수입 기준으로 측정하였다. 후속 연구에서는 플랫폼 노동자의 다양한

42) Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., et al., 2020, p.844. <표 3>에 따르면 고임금·불안정 지속형과 고임금·안정 지속형의 18년 플랫폼 노동의 고임금 비중이 각각 88.2%, 96.65%이다.

비용 부담을 고려한 순수입 기준 등을 활용함으로써 노동 안정성을 보다 정교하게 분석할 필요가 있다. 아울러 플랫폼 노동의 진입, 활동, 이탈 과정을 종단적으로 추적할 수 있는 분석도 중요하다. 본 연구는 2018년 시점의 일회적 조사자료를 활용하여 플랫폼 노동 진입 시점부터의 노동시장 이행을 분석하였다. 향후 연구에서는 플랫폼 노동시장 내부의 이행 과정을 추적하거나 플랫폼 노동시장과 전통적 노동시장 간의 연계 양상을 포괄적으로 탐색하는 작업이 요구된다. 이 또한 종단적인 플랫폼 노동에 대한 종단조사 자료의 축적이 선행되어야 한다. ‘퇴장형’으로 분류된 집단에서 높은 학력 수준이나 전문사무직 종사 비중이 관찰된다는 점을 고려할 때, 노동시장 이행 유형별로 플랫폼 노동의 특성이 어떠한 차별적 효과를 나타내는지를 규명하기 위한 추가 분석도 요청된다. 플랫폼 노동자가 안정적인 일자리로 이행하기 위해 활용하는 전략과 플랫폼 노동의 관리·통제 방식에 대한 대응하는 이야기를 심층적으로 분석하는 연구는 플랫폼 노동에 대한 이해를 더욱 심화시키는 데 기여할 것으로 기대된다.

■ 참고문헌

- 고용노동부, 「플랫폼종사자 88.3만명으로 전년 대비 11.1% 증가」, 보도자료, 2024.8.6.
- 김윤중·백준봉·이재홍, 『경기도 플랫폼노동자 지원방안 연구-이륜배달노동자를 중심으로』, 경기도일자리재단, 2020.
- 김종진, 「디지털 플랫폼노동 확산과 위험성에 대한 비판적 검토」, 『경제와 사회』, 2020, 125, 296~322면.
- 김준영·장재호·김강호·박상현, 『플랫폼종사자 규모와 근무실태』, 한국고용정보원, 2021.
- 남재욱, 「청년의 노동시장 진입 이후 이행과정의 불평등 연구」, 『한국사회정책』, 2021, 28(1), 133~160면.
- 민순홍, 『플랫폼 노동 선택의 결정 요인과 플랫폼 종사자의 직업 이동 경로 분석』, 산업연구원, 2023.
- 박보람·김준영·김태환·황광훈·박상현·조영은·신수림·전이영·김강호, 『플랫폼종사자 직종별 근무실태와 정책 과제』, 한국고용정보원, 2023.
- 방미현·이영민, 「플랫폼노동 연구 동향 분석」, 『한국콘텐츠학회논문지』, 2021, 21(3), 430~440면.
- 변금선, 「학교에서 노동시장으로 이행의 계층화」, 『한국사회복지학』, 2018, 70(3), 113~137면.
- 신인철, 「플랫폼노동은 새로운 일자리인가: 플랫폼노동의 일자리 특성과 생애 직업력 분석」, 『KLI패널 워킹페이퍼』, 2022(7), 한국노동연구원, 2022.
- 이승윤·백승호·김미경·김윤영, 「한국 청년노동시장의 불안정성 분석」, 『비판사회정책』, 2017, 54, 487~521면.
- 이승윤·백승호·남재욱, 「한국 플랫폼노동시장의 노동과정과 사회보장제의 부정합」, 『산업노동연구』, 2020, 26(2), 77~135면.
- 이재열, 「플랫폼 사회, 코로나19가 재촉한 변화와 대응」, 이재열 편, 『플랫폼 사회가 온다』, 한울, 2021, 21면.
- 이태·안준홍, 「한국의 분절된 노동시장과 노동이동 분석」, 『노동경제논집』, 2023, 46(4), 41~84면.
- 장지연·이호근·조인영·박은정·김근주·Weber, E., 『디지털 시대의 고용안전망: 플랫폼 노동 확산에 대한 대응을 중심으로』, 한국노동연구원, 2020.
- 장지연·정민주, 『플랫폼 노동 실태파악을 위한 통계 설문 방안 검토』, 일자리기획단, 한국노동연구원, 2019.

정인관, 「코로나19 이후 플랫폼 경제의 확대와 고용 및 일의 세계 변화」, 『한국의 사회 동향 2022』, 통계청, 2022, 170~178면.

Adermon, A., and Hensvik, L., 「Gig-jobs: stepping stones or dead ends?」, 『Labour Economics』, 76, 2022. 102171.

Cieslik, J., and van Stel, A., 「Solo selfemployment—Key policy challenges」, 『Journal of Economic Surveys』, 38(3), 2024, pp.759~792.

Datta, N., Chen, R., Singh, S., et al., 『Working without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work』, World Bank, 2023.

Eurofound, 『Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment』, Publications Office of the European Union, 2018.

Floros, K., and Galis, V., 「Platform Labour as a Stepping Stone? Challenging the Dominant Narrative for Danish Housecleaning Platforms」, 『Critical Sociology』, 2024.

Fuentes, A., and Gonzalez, R., 「Transitions into and out of the gig economy」, 『Information, Communication & Society』, 2025, pp.1~17.

Gussek, L., and Wiesche, M., 「IT Professionals in the Gig Economy」, 『Business & Information Systems Engineering』, 2023, 65(5), pp.555~575.

Jones, B. L., Nagin, D. S., and Roeder, K., 「A SAS Procedure Based on Mixture Models for Estimating Developmental Trajectories」, 『Sociological Methods & Research』, 2001, 29(3), pp.374~393.

Lam L. and Triandafyllidou A., 「An unlikely stepping stone? Exploring how platform work shapes newcomer migrant integration」, 『Transitions: Journal of Transient Migration』, 2021, 5(1), pp.11~29.

Nagin, D. S., 「Analyzing Developmental Trajectories: A Semiparametric, Group-Based Approach」, 『Psychological Methods』, 1999, 4(2), pp.139-157.

Nagin, D. S., Jones, B. L., Passos, V. L. and Tremblay, R. E., 「Group-based multi-trajectory modeling」, 『Statistical Methods in Medical Research』, 2018, 27(7), pp. 2015~2023.

Newlands, G., 「This isn't forever for me': Perceived employability and migrant gig work in Norway and Sweden」, 『Environment and Planning A: Economy and Space』, 2024, 56(4), p.1262~1279.

- OECD, Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, 2019.
- Pew Research Center, 『Gig work, Online Selling and Home Sharing』, November 2016.
- Pew Research Center, 『The State of Gig Work in 2021』, December 2021.
- Ravenelle, A. J., 『Hustle and gig: Struggling and surviving in the sharing economy』, Berkeley: University of California Press, 2019.
- Schenker, J. L., 『The Platform Economy』, 『Medium』, January 19, 2019.
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., et al., 『Dependence and precarity in the platform economy』, 『Theory and society』, 2020, 49(5), pp.833~861.
- Sundararajan, A., 『The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism』, Cambridge: MIT Press, 2016.
- Urzi Brancati, C., Pesole, A. and Fernandez-Macias, E., 『New evidence on platform workers in Europe』, Publications Office of the European Union, 2020.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., and Hjorth, I., 『Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy』, 『Work, Employment and Society』, 2019, 33(1), pp.56~75.

| Abstract |

An Analysis of Platform Workers' Labor Market Transition

Lee, Hee-Jeong

Focusing on the distinctive characteristics of platforms exemplified by sharing economy platforms such as Uber and Airbnb, this study examines the labor market transition processes of platform workers as a key agency and identifies the determinants shaping these transitions. Drawing on data from waves 1-26 of the Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) and the 21st wave supplementary survey, I employ group-based trajectory analysis to trace dynamic transition pathways and multinomial logistic regression analysis to explore how the characteristics of platform work shape labor market transition processes. The findings are as follows: First, platform work exhibits characteristics of full-time precarious employment. Second, platform workers' labor market transition trajectories demonstrate considerable diversity and differentiation. Third, platform work cannot be definitively characterized as either a stepping stone or a trap in labor market transitions. Finally, economic dependence and autonomy are found to exert significant influence on labor market transition processes. These results suggest the necessity of implementing long-term, customized policies that reflect the characteristics of different types of labor market transitions among platform workers, as well as conducting regular and systematic platform work surveys.

Key Words: Platform work, Platform worker, Sharing economy, Agency, Labor market transition