

연구보고서 2022-02

플랫폼 배달기사 산재안전망 경험 비교와 개선방안

음식점 전속·분리형·통합형 삼자 비교

박정우
양종민
김진희

발 간 사

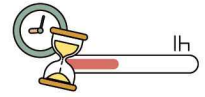
한국의 노동시장은 업무수행에 디지털 플랫폼 기술을 도입하면서 전방위적 변화를 경험하고 있습니다. 배달기사는 이러한 변화를 겪는 대표적인 직종입니다. 과거엔 음식 사업주와 근로계약을 맺어 일하는 경우가 일반적이었지만, 플랫폼 기술 도입 이후에는 별도의 배달 외주업체와 업무계약을 통해 일하는 방식이 더 많아졌습니다. 한편, 생산기술의 변화는 노동자들이 겪는 사회적 위험과 그에 대한 보호 장치에도 영향을 주고 있습니다. 음식점 배달기사보다 플랫폼 배달기사가 경험하는 산재 빈도가 많아지거나, 보편적인 사회안전망 바깥으로 일상적인 배제를 확대시킬 수 있기 때문입니다. 우리는 노동자들을 사회적 위험으로부터 보호하고 권리를 보장받도록 하기 위해, 변화하는 환경에 있는 플랫폼 배달기사에게 발생하는 산재와 산재안전망에 대한 특징을 이해해야 하고, 사회가 어떻게 산재안전망을 변화시켜야 하는지 논의해야 합니다.

본 연구는 '플랫폼 기술 확산은 산재 발생에 어떤 영향을 주었는가, 플랫폼 배달기사의 산업재해를 예방하고 보장하는 산재안전망을 어떻게 개선할 것인가'에 대한 답을 찾고 있습니다. 연구결과는 음식점·통합플랫폼·분리플랫폼 3가지 유형의 배달기사들이 산재안전망 경험에서 차이가 있으며, 이런 차이는 구조적 특징(소득변동성, 업무기반 관계의 차이, 실시간 온라인 감시, 다단계 구조, 대기업화)을 반영한다는 것을 보여주었습니다. 그리고 이러한 사실을 바탕으로, 어떻게 사회안전망을 변화시켜야 하는지 제시하고 있습니다. 본 연구가 보다 안전한 노동 환경을 만드는 것에 기여하길 바랍니다.

본 보고서를 발간하느라 수고해주신 연구진과 자문과 토론으로 기여해주신 한국노동연구원 박종식 부연구위원, 국민건강보험공단 박고은 부연구위원, 라이더유니온 우람 정책국장, 배달플랫폼지부 홍창의 지부장 그리고 현업이 바쁘신 와중에도 조사에 참여해주신 수많은 배달노동자 분들께 감사의 인사를 드립니다.

2022년 12월
서울노동권익센터
소장 이 남 신

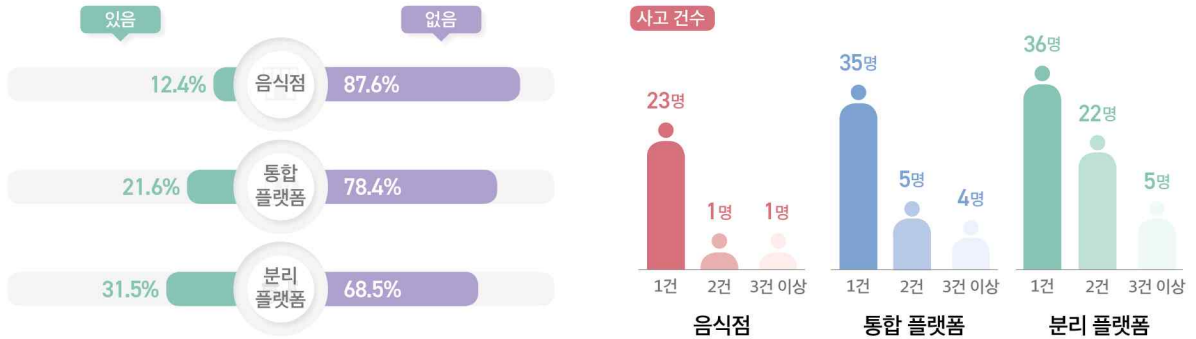
플랫폼 배달기사 산재안전망 경험 설문조사



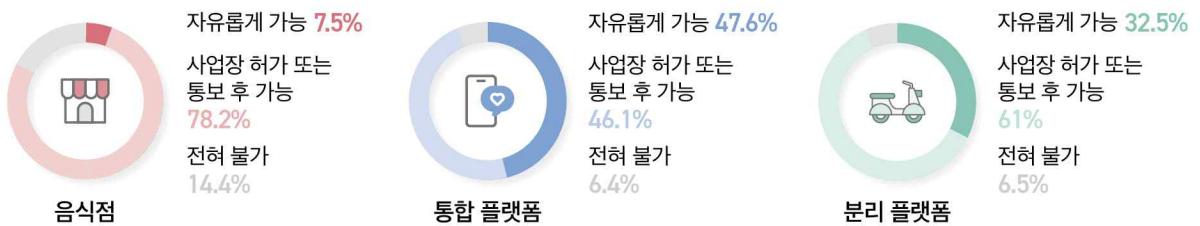
대상 서울지역 음식점, 통합 플랫폼, 분리 플랫폼에 소속된 605명의 배달기사
조사기간 2022년 08월 23일 ~ 09월 23일
주관 서울노동권익센터



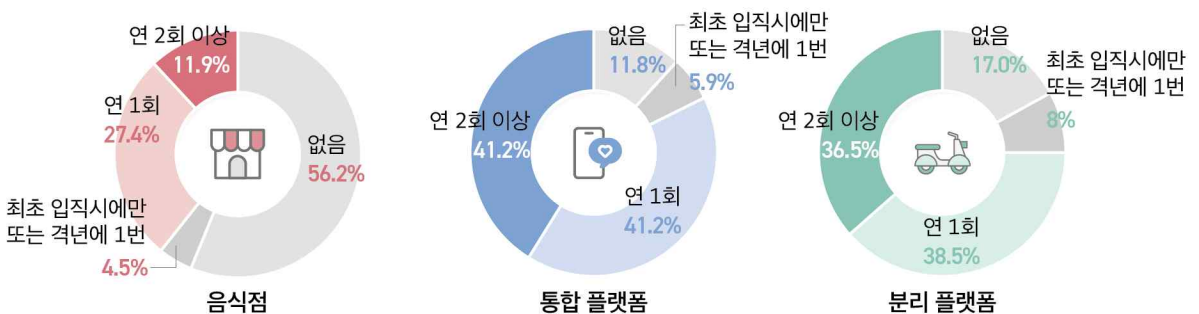
📍 사고 경험



📍 산재 위험 통제 자율성



📍 안전교육 정기성

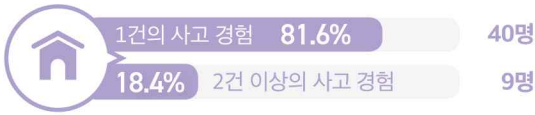


📍 안전교육 정기성별 사고 건수

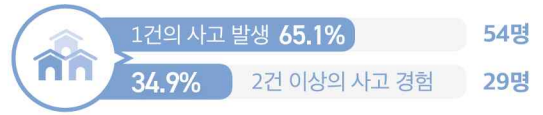


업무구성별 사고건수

단건 배달 100% 총 49건의 사고 경험

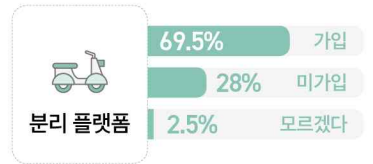
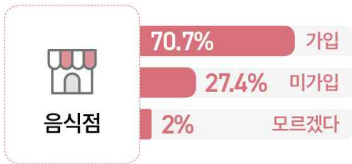


단건 배달 + 묶음 배달 총 83건의 사고 경험



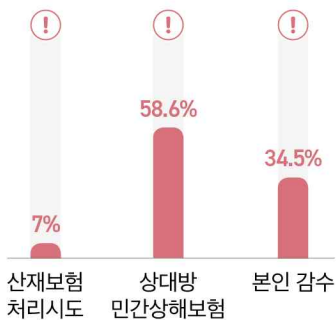
단건 배달과 묶음 배달을 병행하는 경우 2건 이상의 사고를 경험할 가능성이 크다는 사실!

산재보험 가입여부

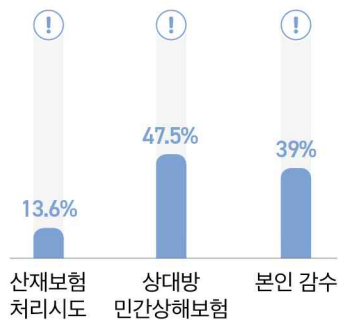


산재처리 시도 여부

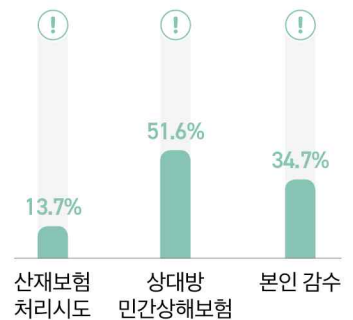
음식점



통합 플랫폼



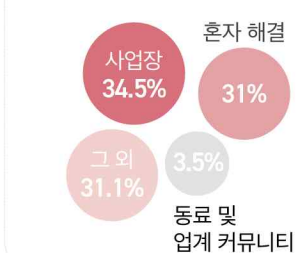
분리 플랫폼



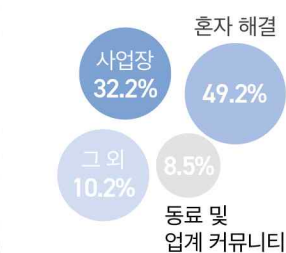
대부분의 산재가 민간보험이나 개인 비용으로 처리됨으로서 은폐되고있다.

산재 도움요청 및 외부알림

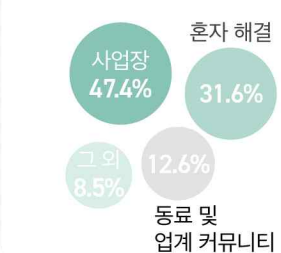
음식점



통합 플랫폼



분리 플랫폼



- 목차 -

I. 서론	1
1. 연구 필요성과 의의	1
2. 연구 목적과 대상	3
II. 산업재해 이론과 플랫폼 배달산업 확산에 따른 산재안전망 변화 논의 · 5	
1. 산재발생에 대한 일반이론	5
1) 연쇄성 이론 : 인적 요인	5
2) 신도미노이론과 스위스치즈 모델 : 제도적 요인	7
2. 플랫폼 노동의 확산과 산재안전망 변화 논의	11
3. 플랫폼 배달산업의 구조와 특성	14
1) 플랫폼 배달산업의 개념	14
2) 플랫폼 배달산업의 구조와 특성	18
3) 플랫폼의 확대와 배달기사의 의의	20
4. 플랫폼 배달기사의 산재발생 및 대응 실태	21
1) 배달기사의 산업재해 통계 현황	21
2) 배달기사의 산재 관련 이슈와 논의	22
3) 배달기사의 산재안전망 정책 현황	25
III. 연구방법 및 구성	32
1. 연구방법	32
2. 분석틀	33
IV. 플랫폼 배달기사의 산재안전망 경험과 영향 요인	36
1. 응답자 특성	36
1) 조사대상 특성	36

2) 성별	37
3) 연령	37
2. 노동 실태	38
1) 경력	38
2) 배달 보수	39
3) 하루 평균 근무시간	40
4) 근태 통제와 업무 압박	41
5) 임금 및 업무 구성	42
6) 노조가입 여부	43
3. 예방적 산재안전망 경험	43
1) 산재위험 통제 자율성	43
2) 산재위험 논의대상	44
3) 안전교육	45
4) 장비 구비 및 점검	47
5) 건강검진 시행주기	47
4. 사후적 산재안전망 경험	48
5. 산재발생 실태	49
1) 사고 경험	49
2) 불안전 행동	51
3) 불안전 환경	52
4) 도움 요청 및 외부알림	53
5) 업무구성에 따른 사고위험	54
6) 안전교육에 따른 사고건수	55
6. 산재안전망과 산재발생에 대한 영향 요인	56
1) 변수의 구성 및 측정방법	56
2) 업무중단·위험논의대상·건강검진 영향 요인	59
3) 교육·훈련 및 위험정보 고지	62
4) 사후적 산재안전망 경험과 영향요인	65
5) 사고 경험 및 사고 처리 경험과 영향 요인	68
7. 소결 및 함의	72

V. 플랫폼 배달기사의 산재안전망 경험과 이해	74
1. 조사개요	74
2. 음식점·분리·통합플랫폼 배달기사의 구조적 차이	76
1) 매우 높은 소득변동성	76
2) 조직구조 차이 : 기업규모 확대와 인사관리	77
3) 업무통제 방식과 실시간 온라인 감시	78
4) 배달방식의 차이	80
3. 예방적 산재안전망 경험과 이해	81
1) 산재위험에 대한 통제	81
2) 장비 소유 및 점검	83
3) 안전 교육 및 위험 정보	85
4) 건강 검진	88
4. 사후적 산재안전망 경험과 이해	90
1) 산재보험 가입	90
2) 산재 처리 도움기제 : 오토바이 소유자에 의한 산재 처리	92
3) 산재 은폐	93
5. 소결 및 함의	98
VI. 플랫폼 배달기사의 산재안전망을 위한 개선 과제	101
1. 산재 해석에 대한 논의	101
2. 산재안전망 개선 과제	102
1) 예방적 측면	102
2) 사후적 측면	105
참고문헌	109
부록1 : 플랫폼 배달기사 설문조사지	112
부록2 : 플랫폼 배달기사 면접조사지	120

- 표 목차 -

〈표 1- 1〉 플랫폼 배달산업의 운영모델	3
〈표 2- 1〉 교통사고를 보는 시스템적 접근	10
〈표 2- 2〉 선행연구의 산재안전망 정의	14
〈표 2- 3〉 플랫폼 배달산업의 운영 형태와 배달기사 계약 방식	17
〈표 2- 4〉 배달 플랫폼 형태별 특징	19
〈표 2- 5〉 2020년 중앙정부의 플랫폼 종사자 보호 대책	26
〈표 2- 6〉 이륜차 음식배달 종사자 보호 가이드라인	27
〈표 3- 1〉 본 연구의 대상과 분류	32
〈표 3- 2〉 본 연구의 산재안전망에 대한 정의	35
〈표 4- 1〉 조사대상 특성	36
〈표 4- 2〉 조사대상의 성별	37
〈표 4- 3〉 응답자의 연령	37
〈표 4- 4〉 세부 유형별 경력	38
〈표 4- 5〉 세부 유형별 플랫폼 배달 소득	39
〈표 4- 6〉 세부 유형별 근무시간·일수·건수	40
〈표 4- 7〉 세부 유형별 전속성과 종속성	42
〈표 4- 8〉 세부 유형별 임금구성	43
〈표 4- 9〉 노조가입 여부	43
〈표 4-10〉 세부 유형별 산재위험 통제 자율성	44
〈표 4-11〉 세부 유형별 산재위험 논의대상	45
〈표 4-12〉 세부 유형별 안전교육 안내	46
〈표 4-13〉 세부 유형별 보호장비 제공 주체	47
〈표 4-14〉 세부 유형별 건강검진 시행주기	48
〈표 4-15〉 세부 유형별 산재보험 가입여부	49
〈표 4-16〉 세부 유형별 사고경험	50

〈표 4-17〉 세부 유형별 사고 발생 요인	52
〈표 4-18〉 세부 유형별 사고 위험 환경	52
〈표 4-19〉 세부 유형별 도움 요청 및 외부알림	54
〈표 4-20〉 업무구성별 사고 발생요인 중 위험행동	55
〈표 4-21〉 회귀분석을 위한 조작적 정의	58
〈표 4-21〉 계속 : 회귀분석을 위한 조작적 정의	59
〈표 4-22〉 예방적 산재안전망에 대한 로짓분석 결과	61
〈표 4-23〉 예방적 산재안전망에 대한 로짓분석 결과	64
〈표 4-24〉 사후적 산재안전망에 대한 로짓분석 결과	67
〈표 4-25〉 사고 경험에 대한 로지스틱 회귀분석 결과	69
〈표 4-26〉 사고처리에 대한 로지스틱 회귀분석 결과	71
〈표 5- 1〉 조사항목	75
〈표 5- 2〉 조사대상	76
〈표 5- 3〉 음식점·분리·통합플랫폼 배달기사의 구조적 차이	81
〈표 5- 4〉 점검 및 수리 판단과 비용 처리	84
〈표 5- 5〉 배달기사들의 안전교육 회피 관점	87
〈표 5- 6〉 예방적 산재안전망 경험 비교	89
〈표 5- 7〉 사고 유형과 보상 관행	94
〈표 5- 8〉 산재 보장을 은폐하는 배달기사의 인식	96
〈표 5- 9〉 사후적 산재안전망 경험 비교	98

- 그림 목차 -

[그림 2- 1] 일반적인 산재 발생 과정	5
[그림 2- 2] 연쇄성이론	6
[그림 2- 3] 심층적 재해방지의 이상과 현실	10
[그림 2- 4] 방어체계의 구멍을 통과하는 재해경로	10
[그림 2- 5] 배달 플랫폼 구조	15
[그림 2- 6] 배달대행 구조	15
[그림 2- 7] 서울형 이륜차 교통안전체험교육	29
[그림 2- 8] 경기도 배달노동자 안전교육 사업	29
[그림 2- 9] 서울형 안심상해보험	30
[그림 2-10] 경기도 산재보험료 지원사업	30
[그림 4- 1] 업무구성별 사고건수	54
[그림 4- 2] 안전교육 안내주기별 사고건수	56
[그림 4- 3] 안전교육 정기성별 사고건수	56
[그림 5- 1] 음식점·통합·분리플랫폼 배달기사 간 조직구조 차이	78
[그림 5- 2] 통합플랫폼 업무흐름도	80
[그림 5- 3] 분리플랫폼 업무흐름도	80
[그림 5- 4] 음식점·통합·분리플랫폼 배달기사의 산재안전망 경험 비교	100

연구 요약문

플랫폼 배달기사의 산재안전망 경험과 영향 요인

- (설문조사 개요) 서울지역 배달기사의 산재안전망 실태를 파악하기 위해 음식점, 통합플랫폼, 분리플랫폼에 소속된 605명의 배달기사를 대상으로 설문을 진행함. 설문
의 주요 내용은 업무 중 사고이력, 예방적 산재안전망 경험, 사후적 산재안전망 경
험, 노사관계 및 비표준성, 일자리 특성, 개인변수 등을 포함하고 있음. 설문조사 기
간은 2022년 8월 23일부터 9월 23일까지이며 대면 설문조사로 진행함.
- (인구학적 배경) 세부 유형을 살펴보면 음식점이 33.2%, 통합플랫폼 배달기사가
33.7%, 분리플랫폼 배달기사가 33.1%를 차지하고 있음. 전업여부와 관련해서는 세
부 유형에 상관없이 대부분 배달을 전업으로 하고 있음. 전체 응답자의 97%는 남성
이며 3%는 여성으로, 응답자 대부분이 남성. 응답자 연령의 전체 평균은 약 40.1세
이며 17세부터 72세까지의 분포를 보여주고 있음. 교육수준과 관련하여 전체 응답
자의 81.5% 정도가 고졸이며 11.1% 정도가 전문대졸임. 세부 유형 중에서는 통합
플랫폼 배달기사의 교육수준이 상대적으로 높음.
- (근무 실태) 총 경력은 평균 7.2년이며 최소 0.17(2개월)년에서 최대 40년까지의 분
포를 보이고 있음. 세부 유형별로 살펴보면 음식점의 평균 경력은 9.6년이며, 통합
플랫폼 배달기사의 경우 평균 경력이 5.7년이고, 분리플랫폼 배달기사의 경우 평균
경력이 6.3년임. 배달소득의 경우 전체 평균이 334만 원이며 최소 60만 원부터 최
대 700만 원까지의 분포를 보이고 있음. 음식점의 평균소득은 307만 원, 통합플랫
폼 배달기사의 평균소득은 336만 원이며, 분리플랫폼 배달기사의 평균소득은 359만
원으로 가장 많음. 하루평균 근무시간의 경우 평균 10시간 정도이며 통합플랫폼 배
달기사가 평균보다 약간 적게 근무하고 있음. 일주일 평균 근무일수는 약 6일 정도
며 세부 유형에 따른 차이가 크지 않음. 하루평균 배달건수는 전체 평균이 40.6건
정도이며 음식점이 38.7건 정도로 가장 적고 분리플랫폼 배달기사가 43.6건으로 가
장 많음. 노조가입 여부를 살펴보면 전체 응답자의 5.1%만이 가입한 상태. 세부 유
형별 계약업체수를 살펴보면 전체 응답자의 87% 정도가 1개 업체와 계약하고 있으
며, 음식점의 100%, 통합플랫폼 배달원의 86.3%, 분리플랫폼 배달원의 74.5%가 1

개의 업체와 계약하고 있음. 근태 통제 수준의 경우 통합플랫폼 배달기사가 가장 낮으며 분리플랫폼, 음식점 배달기사 순으로 높게 나타남. 임금 구성과 관련해서는 음식점의 경우 전체 응답자의 96.5%가 기본고정급 100%라고 응답했으며, 통합플랫폼과 분리플랫폼 배달기사의 경우 전달 배달료 100%라고 응답한 비율이 90%를 웃돌고 있음. 업무 구성에서는 음식점과 통합플랫폼 배달기사의 경우 단건배달 비중이 높지만, 분리플랫폼은 단건배달과 묶음배달 혼합형의 비율이 높음.

- (예방적 산재안전망 경험과 영향요인) 산재위험을 스스로 통제할 수 있는지에 대해서 전체 응답자의 40% 정도는 사업장(허브, 지사)에게 통보 후 가능하다고 응답했으며 30% 정도는 사업장과 관계없이 자유롭게 가능하다고 응답함. 산재위험에 대한 논의대상을 살펴본 결과, 전체 응답자의 45.6%가 사업장과 논의한다고 응답했으며, 29.8%가 동료 및 업계 커뮤니티(온라인 포함)와 논의한다고 응답함. 건강검진 시행주기와 관련하여 2년에 1번씩 정기적으로 받는다는 비율이 32.4%로 가장 많지만 전혀 받지 않는다고 응답한 비율도 30.6%로 높음. 건강검진 제공주체의 경우 전체 응답자의 76% 정도가 국가가 제공하고 있다고 응답했으며, 분리플랫폼 배달기사의 경우 본인이 직접 부담한다는 비율이 24.4%로 다른 배달기사에 비해 상대적으로 높음을 알 수 있음. 안전교육 안내와 관련하여 전체 응답자의 80% 정도는 사업주로부터 간헐적으로 받거나 주기적으로 받고 있지만 20%는 전혀 받지 않고 있음. 그중에서도 음식점 배달기사의 43.3%가 전혀 받지 않고 있다고 응답한 반면, 플랫폼 기반 배달기사의 경우 정기적인 안전교육을 대부분 받고 있음. 안전교육 주체와 관련하여 전체 응답자의 70% 정도가 사업장(허브, 지사)이라고 응답했으며, 28.3% 정도는 없다고 응답함. 안전교육의 방식과 관련하여 교육을 주기적으로 받고 있는 응답자의 62% 정도가 비대면 온라인 교육을 받고 있다고 응답했으며, 38% 정도가 대면 교육을 받고 있다고 응답함. 안전교육 도움정도와 관련하여 전체 응답자의 58% 정도는 안전예방에 도움이 된다고 응답함. 반면 40% 정도의 응답자는 교육에 집중하지 않거나 도움이 되지 않는다고 응답함. 안전교육의 정기성과 관련하여 연 1회와 연 2회라고 응답한 비율의 합이 전체의 90%를 차지하였고, 산재정보를 제공하는 상대와 관련해서는 전체 응답자의 52.6% 정도가 사업장(허브, 지사)이라고 응답했으며, 26.9%는 딱히 없다고 응답함. 보호장비와 관련하여 전체 응답자의 89% 정도는 장비를 스스로 구입했다고 응답했으며 10% 정도만이 사업장에서 제공했다고 응답함. 이륜차 정비와 관련하여 전체 응답자의 56.7% 정도는 주기적으로 받고 있다고

응답했으며 29.8% 정도는 간헐적으로 받고 있다고 응답함.

- (사후적 산재안전망 관련 실태) 산재보험 가입여부와 관련하여 전체 응답자의 77.7% 정도는 가입한 상태이며 22.3% 정도는 아직 가입하지 않았거나 잘 모르겠다고 응답함. 산재보험 미가입사유와 관련하여 전체 응답자의 48% 정도는 산재보험에 가입하면 4대보험료부담이 늘어날 것 같기 때문이라고 응답했으며, 38.5% 정도는 민간 상해보험 등 다른 대책이 마련되어 있기 때문이라고 응답함. 산재보험 가입의 필요성 방법 안내와 관련해서는 응답자의 84% 정도가 받은 적이 있다고 응답함. 민간상해보험 가입여부와 관련해서는 전체 응답자의 86% 정도가 가입했다고 응답했으며, 세부 유형과 상관없이 민간상해보험에 가입한 비율이 80%가 넘는다는 사실을 알 수 있음.
- (사후적 산재안전망 경험과 영향 요인) 사고 경험 유무와 관련하여 전체 응답자의 21.8%가 지난 1년간 사고를 경험한 적이 있으며, 음식점의 12.4%, 통합플랫폼 배달기사의 21.6%, 분리플랫폼 배달기사의 31.5%가 사고를 경험한 적이 있다고 응답하여 상대적으로 분리플랫폼 배달기사가 사고를 경험한 비율이 높음을 알 수 있음. 사고 건수와 관련하여 사고를 경험한 132명 중 94명이 1건의 사고를 경험했으며, 28명이 2건, 7명이 3건, 3명이 4건의 사고를 경험했음. 사고 종류와 관련해서는 통합플랫폼과 배달대행업체 배달기사의 경우 '사륜차(자동차, 트럭 등)와 사고'라고 응답한 비율이 가장 높지만, 음식점의 경우 '다른 오토바이와의 사고'라고 응답한 비율이 가장 높음. 사고 발생 요인과 관련하여 1순위만 분석한 결과 상대방의 과실/위험행동이라고 응답한 비율이 계약 유형에 상관없이 가장 높음. 그러나 분리플랫폼의 경우 이 외에도 운행 중 콜 수신, 운행 중 업무 외 휴대폰 사용, 차간 운행, 신호 위반 등 배달기사의 위험 행동과 관련된 응답 비율 역시 높음. 사고 위험 환경과 관련하여 특별한 위험 환경이 없었다고 응답한 비율이 계약 유형과 상관없이 가장 높고 '비'라고 응답한 비율이 높음. 사고 발생시 도움 요청 및 외부알림 행동과 관련해서는 통합플랫폼 배달기사의 49.2%가 시도하지 않았다고 응답한 반면, 분리플랫폼 배달기사의 47.4%는 사업장(허브, 지사)에 도움을 요청하거나 사고에 대해 알렸다고 응답함. 산재처리 시도 여부와 관련해서는 세부 유형과 상관없이 산재보험 처리를 시도하지 않고 상대방이나 업체/만간상해보험에서 보상을 해줬다는 응답이 가장 높았으며, 산재보험 처리를 시도하였고 실제로 보상받은 비율은 12%에 불과함. 업무구성별 사고건수를 살펴보면 단건배달만 하는 경우보다 단건배달과 묶음배

달을 병행하는 경우 2건의 사고를 경험할 가능성이 큼. 안전교육 정기성별 사고건수를 살펴보면, 안전교육을 정기적으로 받는다고해서 사고를 경험할 가능성이 줄어들지 않음. 따라서 정기적인 안전교육이 자칫 형식적이지 않은지, 실질적으로 사고예방에 도움이 되는지에 대한 진지한 고민이 필요함.

- (산재안전망에 관한 심층분석: 예방적 산재안전망) 예방적 산재안전망과 사후적 산재안전망과 관련된 회귀분석을 실시한 결과 우선 예방적 산재안전망과 관련하여 사업장의 통제가 강해질수록 업무중단자율이 낮으며, 음식점 배달기사에 비해 플랫폼 배달기사의 업무중단자율이 더 높다는 사실을 알 수 있음. 업무통제와 관련해서는 통제유인이 없는 집단에 비해 통제유인의 통제가 있는 집단의 업무중단자율이 낮다. 산재위험 논의대상과 관련해서는 총 경력이 늘어날수록 사업장과 논의를 하기보다는 논의 대상이 없거나 동료나 업계 커뮤니티를 통해 논의할 가능성이 높음. 계약업체수가 1개인 집단에 비해 여러개인 집단은 사업장과 산재위험에 대해 논의를 하기보다 동료 및 업계 커뮤니티와 이야기를 할 가능성이 큼. 건강검진 시행주기와 관련하여 음식점 배달기사에 비해 분리플랫폼 배달기사가 건강검진을 주기적으로 받지 않고 있으며, 계약업체수가 1개인 집단에 비해 여러개인 집단이 건강검진을 주기적으로 받지 않을 가능성이 높음. 안전교육 이수와 관련하여 배달소득과 근무일수가 늘어날수록 안전교육을 주기적으로 받을 가능성이 큰데, 이는 배달을 더 많이 수행할수록 안전교육과 관련된 안내를 접할 기회가 많기 때문이라고 해석할 수 있음. 그러나 하루평균 배달건수가 늘어날수록 안전교육을 주기적으로 받을 가능성이 작다는 결과에 유념하여 해석할 필요가 있음. 음식점 배달기사에 비해 플랫폼 배달기사가 안전교육을 주기적으로 받을 가능성이 큼. 이륜차 정비 역시 음식점 배달기사에 비해 플랫폼 배달기사가 주기적으로 받을 가능성이 크다는 사실을 통해 플랫폼 기업이 형식적으로는 배달기사의 예방적 산재안전망에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 해석할 수 있음. 그러나 사고경험 유무를 분석한 회귀모델에서 알 수 있듯이 음식점 배달기사에 비해 플랫폼 배달기사가 통계적으로 유의미하게 사고를 덜 경험하고 있지 않으며, 정기적인 안전교육 이수여부가 사고경험에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않고 있음. 따라서 형식적인 측면이 아닌 질적인 측면에서 안전교육의 실효성을 높일 수 있는 정책적 대안을 고민해볼 필요가 있음.
- (산재안전망에 관한 심층분석: 사후적 산재안전망) 사후적 산재안전망과 관련해서는 음식점 배달기사에 비해 통합플랫폼 배달기사가 산재보험에 가입할 가능성이 큼. 반

면, 계약업체가 1곳인 집단에 비해 여러 개인 집단은 산재보험에 가입할 가능성이 작음. 산재보험 가입 필요성 안내 유무와 관련해서 음식점 배달기사에 비해 플랫폼 배달기사가 산재보험 가입 필요성 안내를 받을 가능성이 큼. 반면, 계약업체가 1곳인 집단에 비해 여러 곳인 집단일수록, 근태 통제 정도가 강할수록 산재보험 가입 필요성 안내를 받을 가능성이 작음. 예방적 산재안전망과 사후적 산재안전망의 측면에서 계약업체수가 1곳인 배달기사에 비해 여러 곳인 배달기사의 경우 안전교육을 주기적으로 받거나 이륜차 정비를 주기적으로 받을 가능성이 작음. 또한 산재보험에 가입하거나 산재보험 가입 필요성을 안내 받을 가능성도 작음. 따라서 여러 업체에 등록된 배달기사들의 예방적·사후적 산재안전망을 좀 더 체계적으로 관리할 필요가 있음. 한편, 총 경력이 늘어날수록 안전교육과 이륜차 정비에 소홀해지는 경향이 있기 때문에 이러한 경향성을 예방하기 위한 대책 마련이 필요함. 사고 경험 및 사고 처리 경험과 관련하여 묶음배달의 비중이 높아질수록 사고를 경험할 확률이 크다는 점을 통해 배달시간에 대한 압박이 사고를 유발할 가능성이 크다는 사실을 간접적으로 유추해볼 수 있음. 산재처리여부와 관련하여 가구소득이 늘어날수록 산재처리를 시도할 가능성이 낮아지며 민간상해보험을 가입한 경우 가입하지 않은 집단에 비해 산재처리를 시도하지 않거나 은폐할 가능성이 크다는 결과는 산재보험이 사고로 인한 보상적인 측면에서 충분한 보상을 제공하고 있는지 고민해볼 필요가 있음. 다시 말해, 민간상해보험이라는 대안이 존재할 경우 산재를 신청하지 않거나 산재를 은폐할 가능성이 높기 때문에 산재보험이 실질적인 기능을 수행하기 위해서는 어떤 측면이 보완되어야 하는지 정책적으로 고민해볼 필요가 있음.

플랫폼 배달기사의 산재안전망 경험과 이해

1. 조사개요

- (조사목적) 본 연구는 음식점과 통합·분리플랫폼 배달기사의 예방적·사후적 산재안전망에 대한 체감과 이들이 배제되는 구조와 원리의 공통점과 차이점을 비교하고자 면접조사를 진행함. 이를 통해, 과거 형태인 음식점 배달기사를 기준으로 플랫폼 배달기사의 산재안전망에 대한 경험과 실태를 비교하고, 플랫폼 노사관계가 증가하는 해당 산업에서 산재안전망의 문제점과 개선방안을 논하려는 목적이 있음.
- (조사대상과 방법) 조사대상은 최근 1년 내에 1건 이상 산재 경험이 있는 서울지역 음식점·통합·분리플랫폼 소속 배달기사 총 9명으로, 조사방식은 각 1인씩을 하나의 그룹으로 묶어 3그룹(3*3)을 반구조화된 설문지로 FGI 진행
- (조사대상 특성) 전원이 남성이었고, 연령대는 20~30대가 6명, 40~50대가 3명이었음. 고용형태는 일용직 또는 자영업자에 해당하였고, 모두 지난 1년 간 사고 경험이 1~2건씩 있음. 경력을 보면 음식점 배달기사는 전속 배달과 플랫폼 배달 모두 경험했지만, 플랫폼은 양쪽 모두를 가지고 있는 경우와 플랫폼만 가지고 있는 경우 혼합되어 있음. 1일 근무시간은 6~15시간, 근무일수는 4~6일 사이고, 하루건수도 25~80건까지 편차가 나타남.

2. 음식점·분리·통합플랫폼 배달기사의 구조적 차이

- (매우 높은 소득변동성) 조사대상인 세 가지 분류의 배달기사는 모두 일용직이나 특고와 같이 매우 유연한 고용형태를 취하고 있었고, 노동법과 사회보호제도에서도 제외되어 있어서 하루 또는 잠시라도 업무를 수행하지 않으면 보수가 발생하지 않는 극도의 소득변동성 구조에 놓여 있음. 음식점 배달기사는 모두 하루 단위로 계약된 보수를 현금으로 받았고, 일용직으로 계약을 하는 경향이 업계에 더 강해지고 있다고 언급하였음. 그리고 조사한 통합·분리플랫폼 배달기사는 건단위로 보수가 책정되고 있기 때문에, 음식점 배달기사보다 소득변동성이 더 미세한 단위로 나타나고 있음.

- (조직구조 차이) 음식점 배달기사는 1인~10인 정도의 영세사업체에 소속되어 있는 반면, 플랫폼 배달기사는 대형업체에 소속되어 있었음. 통합플랫폼은 대형중개업체의 자회사인 배달대행업체에 1,000인 이상의 수많은 배달기사들이 계약을 맺고 있고, 분리플랫폼은 전국단위의 대행업을 관리하는 업체의 가맹점인 지역대행업체에 배달기사가 30~100인 정도가 계약을 맺고 있음.
- (업무통제 방식과 실시간 온라인 감시) 음식점·분리플랫폼 배달기사는 조직적 인사관리가 일상적으로 이루어지고 있었음. 조사대상인 배달기사들은 사업주 또는 팀장뿐만 아니라 배달기사 동료들의 관계에 의해 근태통제를 경험한다고 언급함. 반면, 통합 플랫폼 배달기사는 조직에 기반을 둔 근태통제가 거의 없으며 알고리즘을 매개로 네트워크 형태로 업무가 수행하기 때문에 직접적인 통제를 일반적으로 경험하지 않았음. 세 유형은 감시 수준에도 차이가 나타나는데, 음식점 배달기사는 업무동선과 소요시간에 대해 미세한 제약을 받지 않지만 통합·분리 플랫폼 배달기사는 앱을 통해 실시간으로 통제받고 있음.
- (배달방식의 차이) 음식점 배달기사는 경우에 따라 2~3건 묶어서 수행하는 경우도 있으나 단건배달이 일반적이었고, 통합플랫폼 배달기사는 단건배달로만 수행하고 있었음. 그러나 분리플랫폼은 기본 3~4개에서 최대 10개까지 묶음으로 배달을 진행하는 경우가 일반적임.

3. 예방적 산재안전망 경험과 이해

1) 산재위험에 대한 통제

- (생계 위협을 감수해야 가능한 위험 통제) 모든 형태의 배달기사는 형식적으로 생계위협을 감수하고라도 업무를 중단할 수는 있음. 그러나 가족부양책임이나 부채상환과 같은 개인을 둘러싼 또 다른 환경이 있는 경우는 불안전 상황이나 개인의 불안전 상태를 인지하더라도 업무를 수행할 수밖에 없음. 이들은 업무를 수행한 만큼 보수를 얻는 소득변동성이 높은 구조이기 때문임. 또한, 업체들은 비나 눈과 같은 불안정한 상황에서 하루 또는 건당 보수를 인상하는데, 이러한 경제적 유인은 배달기사에게 위험한 환경에서도 업무를 수행하도록 하는 합리적 기제가 됨.
- (위험 통제에 대한 관리자 및 동료의 영향 차이) 배달노동자가 산재위험을 자율 규제할 수 있는가는 근태통제방식 및 수준도 차별적인 영향을 줌. 통합플랫폼 배달기사는 사람과 직접적으로 관계를 갖으면서 업무할 필요가 없는 알고리즘 매개관계이

기 때문에 경제적 요소만을 고려해서 산재위험을 통제함. 반면, 음식점과 분리플랫폼은 근태통제에서 조직적인 인사관리와 사적 관계가 작동하기 때문에, 경제적 요인 외에 추가적으로 사회적·감정적·권위적 요소들이 복합적으로 산재위험 자기 규제를 억제함.

2) 장비 소유 및 점검

- (점검은 운전자가, 비용은 소유주가) 배달기사가 일상적인 점검 판단과 수리를 주도하고, 오토바이를 소유하고 있는 소유주는 발생한 비용을 지불하고 있음. 즉, 음식점 배달기사나 임대한 오토바이를 사용하는 플랫폼 배달기사는 일상적인 점검 판단과 수리를 스스로 하고 비용을 음식 점주나 임대 오토바이 소유주가 지불하는 반면, 자가 오토바이를 사용하는 대부분의 통합·분리플랫폼 배달기사는 운행과 소유가 모두 스스로에게 해당하기 때문에 점검·수리·비용을 전적으로 책임져야 함.
- (플랫폼은 장비에 대한 온라인 체크 간단히) 통합플랫폼 업체의 경우 앱 로그인 시 배달기사에게 오토바이 상태점검리스트를 확인하도록 프로그램 상에 띄운다고 언급하였음. 다만, 이는 형식적인 점검으로 실질적으로 안전 예방에 도움이 된다고 보긴 어려워 보임.

3) 안전 교육 및 위험 정보

- (안전 교육은 스스로, 플랫폼은 콘텐츠 정도 제공) 사업주가 안전교육을 유급으로 지급하거나 이수를 권유·강제하는 경험은 거의 부재하며, 배달기사 스스로 개인 판단과 성향에 따라 이수해야 함. 사업주가 제공하는 온라인 콘텐츠는 형식적으로 재생만 시켜놓고 업무를 하는 경우가 대부분이며, 선착순 유급 안전교육은 극소수만이 수행함.
- (안전교육의 효과는 제한적으로 인식) 조사대상의 배달기사 대부분은 안전 교육의 자발적 이수에 대한 의지가 낮았음. 그 이유는 합리적 선택 관점과 효과성 관점으로 두 가지로 크게 나누어살펴볼 수 있음. 합리적 선택 관점은 안전 교육 이수에 대한 기회비용이 높아 업무를 수행하는 것이 합리적이라는 것이고, 효과성 관점에서 안전 교육을 회피하는 이유는 안전 교육의 사고 예방 효과가 크지 않다고 생각하기 때문임.
- (위험 정보는 몸으로 파악) 업무 지역에 위험 요소(가령, 사고다발구간, 위험한 신호

체계)에 대한 정보를 사전에 전달받는 경우는 거의 없고, 업무를 수행하면서 위험 요소들을 직접 파악하고 있었음.

4) 건강검진

- (건강검진은 건강보험으로) 조사대상은 젊은 나이임에도 불구하고 경추, 요통, 팔목 통증과 같은 근골격계와 안구건조질환을 호소하였고, 건강에 대한 염려를 표하였음. 그러나 공통적으로 사업주가 배달기사의 건강관리를 지원해주는 경우는 거의 없었으며, 대부분 국민건강보험에서 2년에 한 번씩 시행하는 일반건강검진을 받는 것을 당연하게 생각함.

4. 사후적 산재안전망 경험과 이해

1) 산재보험 가입

- (사업주에 대한 동조화 및 차별적 산재보험 포괄) 배달기사는 산재보험 가입과 관련해서 사업주 결정에 수긍하고 동조하는 경향을 보이고, 사실상의 결정권을 가지고 있지 않는 것으로 보였음. 음식점 배달기사들은 사업주가 상용직 근로자를 적게 신고하려 보험가입을 회피하는 입장과 보험료를 적게 납부하려 최저임금 수준으로 신고하는 모습을 보이더라도, 그에 수긍하고 납득함. 또한, 통합·분리플랫폼 소속의 조사대상도 사업주의 결정에 따를 수밖에 없는 입장이며, 그에 대한 합리적인 근거를 찾는 경향이 동일하게 나타남. 다만 이들은 2021년 산재가입이 법적으로 의무화되면서 가입에 대한 필요성을 합리화하는 양상으로 나타났음.
- (산재보장 경험의 중요성) 산재보험을 통해 보장을 경험이 없는 사람들은 사륜차와 발생하는 사고가 대부분이고 혼자 발생하는 경우는 많지 않으며, 상대방 있는 사고가 발생하더라도 대부분 상대방의 책임이 큰 사고라고 과신하는 경향을 보임. 반면, 보장을 받아본 사람은 산재보험의 효용성을 체감하여 중요성과 필요성을 크게 인식하는 경향을 보였음.

2) 산재처리 도움 기제

- (오토바이 소유자에 의한 산재 처리) 음식점 배달기사는 일반적으로 사업주 소유의 오토바이를 사용하기 때문에, 음식점 사업주가 가입한 비유상운송보험에서 상대방

치료비와 수리비(대인·대물), 본인 치료비를 보장받을 수 있음. 반면, 플랫폼 배달기사 대부분 자기 오토바이를 사용하고 있기에, 본인이 가입한 유상운송보험에서 상대방 치료비와 수리비(대인·대물)를 일정 한도 내에서 처리할 수 있음. 그러나 본인 오토바이 수리비와 치료비, 생활비는 배달기사 개인이 책임져야 하며, 산재보험을 가입하지 않은 경우 최소한의 치료비와 생활비도 보장받기 어려움.

3) 산재 은폐

- (이겼을 땐 상대방에게, 지면 개인이 처리) 상대방과 발생한 사고는 교통사고처럼 처리되는 경향이 일반적이는데, 과실이 누가 더 큰가에 따라 비율대로 처리하기 때문에 향방이 크게 달라짐. 상대방 과실이 전적으로 크다면 배달기사는 상대방 민간상해보험에서 치료비, 오토바이 수리비, 생활비를 대부분 수령할 수 있음. 그러나 배달기사의 책임 비중이 더 크거나 유사하다면 상대방의 치료비와 수리비를 유상운송보험으로 보상해주고, 상대방 생활비를 개인 재산으로 물어줘야 함. 본인 수리비, 치료비, 생활비도 스스로 책임지는 부분이 커짐. 민간자동차보험과 (비)유상운송보험, 개인 재산으로 처리되는 것은 은폐되는 부분이라고 할 수 있음.
- (생계에 적절하지 못한 보장 수준) 배달기사의 실제 보수를 포착하지 못하거나 최저 임금 수준으로 가입하여, 산재보험의 휴업급여가 실제 임금에 턱없이 부족하다는 사실을 확인하고 신청을 포기하기도 하였음.
- (기여부주의와 위험전제 인식) 산재가 발생하여도 배달기사가 가지고 있는 산업재해에 대한 인식 때문에 신청하지 않는 양산을 확인함. 배달사고가 위험한 행동을 하는 개인 책임이 크고 이미 위험한 것을 알고 일을 시작했기 때문에 사회적으로 예방하고 보장하는 것에 회의적인 태도를 보였음.
- (산재보험에 대한 이해 부족과 사회적 이미지) 산재보험의 무과실책임주의에 대한 이해가 부족하여, 배달기사의 과실이 큰 경우 보상을 받지 못하는 것으로 이해하는 경향을 보임. 또한, 조사대상 중 한 사례는 산재보험으로 보상을 받으면 추후 보험가입에 악영향을 줄 수 있다고 오해하기도 하였음.

플랫폼 배달기사의 산재안전망을 위한 개선 과제

- 본 연구는 음식점·통합플랫폼·분리플랫폼 3가지 유형의 배달기사들이 체감하는 산재 안전망을 설문조사와 FGI를 통해 비교함으로써, 플랫폼 배달기사의 산재안전망을 개선하기 위한 과제들은 무엇인지에 답을 찾을 목적으로 함. 연구결과는 산재안전망 경험에서 차이가 있었으며, 이런 차이는 구조적 특징(소득변동성, 업무기반 관계의 차이, 실시간 온라인 감시, 다단계 구조, 대기업화)을 반영한다는 것을 보여줌.

1. 산재 해석에 대한 논의

- 본 연구는 배달기사의 산업재해는 당사자의 불안정 행동과 위반 및 위험한 환경에 의해서만 논의해서는 안 되며, 위험한 행동과 환경이 허용되는 산재안전망의 결점을 함께 고려하여 다차원적으로 해석해야 한다고 제안함. 산업의 구조적 변화는 배달기사를 더욱 불안정한 행동을 하도록 영향을 주고 있는 것으로 보이고, 조심스럽지만 플랫폼 사업주가 예방적 측면의 조치들을 취하고 있지만 실질적인 효과를 발휘하고 있다고 보긴 어려워 보임.
- 조사 결과에 따르면, 배달기사 당사자조차 개인 책임의 관점으로 사고를 주로 해석하고 있었고, 산재보험을 통한 보상에도 기여부주의 인식(피해를 입은 노동자 측에서 부주의나 과실을 범하였기 때문에 보상을 하지 말아야 한다는 인식)과 위험 전제 인식(노동자가 업무에 내재된 위험을 사전에 인지하고 있었다면 보상을 하지 말아야 한다는 인식)을 표현하였음. 그러나 구조적 측면과 산재안전망의 불완전성을 고려할 때 개인의 불안정한 행동을 통제하고 처벌하는 것으로는 한계가 있으며, 사회가 사업체 구조를 점검하고 위험한 행동을 예방하고 보장하는 정책을 동시에 강화해야 한다는 관점이 가미되어야 할 것임.

2. 산재안전망 개선 과제

1) 예방적 측면

- (분리 플랫폼 내 과도한 인사관리 및 다단계 구조 점검) 분리 플랫폼은 형식적으로

업무 통제가 없는 자유로운 고용형태를 주장하고 있으나 실제로는 인사관리가 암암리에 강하게 이루어지는 상황이었으며, 이러한 구조적 모순은 산재위험을 배달기사 스스로가 통제할 가능성을 더욱 낮게 만든다. 중앙정부와 지방정부는 이처럼 플랫폼 노동으로 위장된 체제를 상시적으로 점검하고 상응하는 조치를 취해야 함.

- (산재안전에 대한 커리큘럼을 갖춘 교육 제공 및 의무화) 배달 안전교육을 '안전 교육 + 수리 및 점검 + 업무 지역에 대한 위험 정보 + 산재보험 인식과 접근성'을 담은 커리큘럼으로 만들어야 한다고 보고, 이를 배달 직무에 종사하는 사람들에게 법적 의무교육으로 만들어 연 1회 이상 대면으로 이수하도록 하는 방안 검토
- (장비 점검 비용과 건강검진 사회화) 공공과 노사가 공동으로 기여하는 배달기사 공제회 및 복지기금을 형성하거나 소득세제 지원을 통해 오토바이 점검과 특수건강검진에 대한 비용을 지원하는 과제가 고려될 수 있음. 이는 개인의 경제적 편차가 오토바이 수리 및 노동자 건강관리에 영향을 주는 것을 완화시켜줄 수 있으며, 건강검진에 대한 실효성과 신뢰성을 향상시켜줄 있음.

2) 사후적 측면

- (산재처리에 대한 정보 제공과 합리적 선택을 위한 교육 및 상담 지원) 본 연구는 배달기사에 대한 산재보험가입이 의무화되면서 가입률이 크게 상승하였지만, 산재처리에 대한 도움 요청 대상이 부족하거나 시대착오적인 인식과 제도적 오해로, 발생한 재해를 산재보험에 신청하지 못하는 경우를 확인하였음. 공공영역에서 배달기사에게 사고 처리에 관해 공신력 있는 정보를 제공하고 합리적 의사결정을 위한 교육 및 상담 기능을 수행하는 것을 고려해볼 수 있음. 배달기사는 사고 처리에 관해 합리적 판단 능력과 산재보험에 대한 이해도가 낮고 산재보장에 대한 경험과 도움을 요청할 대상이 부족하기 때문에, 손해사정 공공 상담, 사고대처 상담 및 잘못된 인식과 신청 방법에 대한 교육을 상시 사업으로 검토해볼 수 있음.
- (민간보험 처리 관행에 대한 제도적 관리 논의) 민간보험으로 보상되는 부분을 제도적으로 어떻게 다룰 것인지 논의가 필요함. 민간보험으로 처리되는 것을 줄이고 산재보험을 확대할 것인지, 현재 관행을 유지시키더라도 최소한 사업체에게 산재 보고 의무를 부과하여 제도적으로 파악할 것인지 등이 의제가 될 것임.
- (산재보험의 휴업급여 현실화) 산재보험의 급여적절성과 실효성을 제고하기 위해, 정부는 일용직과 특수고용형태종사자에 대해 소득파악능력을 높이고 특수형태근로종사

자 직종에 대한 산정월보수액을 현실화해야 하며, 임금을 낮게 신고하는 사업주에 대한 처벌을 강화해야 함. 나아가 산재보험 적용 확대 방안 중 하나로 임금 기반 체제에서 소득 기반 체제로 변경하는 것이 고려될 수 있음.

I. 서론

1. 연구 필요성과 의의

한국의 노동시장은 업무수행에 디지털 플랫폼 기술을 도입하면서 노사관계·근태관리·업무방식·제도 환경 등 전방위적 변화를 경험하고 있다. 대표적 직종인 배달서비스는 과거에 특정한 음식 사업주와 특정 기간의 근로계약을 맺어 생산하는 경우가 일반적이었지만, 기술 도입 이후 음식점 사업주와 분리된 별도의 배달 외주업체와 건당 업무계약으로 생산하는 방식이 더 일반화되었다. 노사관계도 임금노동자가 일반적이었던 상황에서 특수형태근로종사자(인적용역소득자, 이하 특고)로 변화한 것이다. 고용다변화의 흐름 속에서, 배달기사는 노사관계에서 그것이 해체되고 있는 대표적인 직종으로 꼽히고 있다(황덕순 외, 2016).

디지털 기술 도입으로 인한 변화는 형태뿐만 아니라 우리 사회가 그동안 보호해왔던 사회적 위험에도 변화를 수반하고, 특히 정책적으로는 산업재해에 주목하고 있다(김종진, 2019; 박찬임, 2016). 산업재해가 일상적 음식점 배달기사보다 플랫폼 배달기사들이 경험하는 산업재해의 빈도가 높아지거나, 경영자가 취하는 조치와 사회적 보호망에서 배제와 은폐를 일상적으로 경험할 수 있기 때문이다. 이러한 변화를 반영하여, 정부는 2021년 산업재해보상보험제도에 특고에 대한 특례 조항¹⁾을 두어 배달기사를 제도적으로 포괄하였다. 그러나 산재보험에 대한 가입은 소득상실을 보전하는 토대라는 측면에서 매우 긍정적이나, 이로 산재안전망이 충분하다고 볼 수는 없다. 산업재해를 예방하고 은폐를 개선하는 정책적 노력도 간과할 수 없기 때문이다. 또한, 산재보험에 가입하더라도 신청접근성이 떨어지거나, 여러 가지 이유로 신고하지 못하는 미신고 산재가 발생하기도 한다. 이에 따라, 플랫폼 기술 확산은 산재 발생에 어떤 영향을 주었는가, 특고의 산업재해를 예방하고 보장하는 산재안전망을 어떻게 개선할 것인가는 지속적으로 사회적·학술적 관심이 되어야 한다.

1) 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 주로 하나의 사업에서 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며, 노무를 제공함에 있어 타인을 사용하지 아니하나 「근로기준법」에 따른 근로자로 보지 않는 업무종사자(특수형태근로종사자)를 산재보험에서는 근로자로 보아 산재보험을 적용함. 본인이 원하는 경우 사유에 관계없이 산재보험 적용제외신청 가능하였으나, 2021. 7. 1.부터는 특수형태근로종사자 산재보험 적용제외신청사유에 해당 시에만 제외 가능

본 연구의 이러한 문제의식을 체계적으로 검토한 선행연구는 희소하다. 플랫폼 노동자의 산재에 대해 다른 선행연구들은 배달기사의 산재 실태에 대한 연구이거나 산재안전망 중 산재보험중심으로 논의가 이루어졌다(이정봉, 2020; 최용희 외, 2021; 박찬임, 2016). 단순 실태와 특정 제도만을 다룬 선행연구들은 사전에 산재를 예방하고 사후적으로 보장하는 안전망 관점을 폭 넓게 반영하지 못했으며, 어떻게 해야 실효성 있는 산재안전망을 구축할 수 있는지에 대한 시사점을 주지 못하는 한계가 있다. 한편, 돌봄 노동자와 콜센터 노동자들의 산재안전망을 다루거나 플랫폼 기술 확대가 노동 환경에 영향에 주목하는 선행연구들이 나타나기 시작했다(박고은, 2020; 신희주, 2022; 권혜원, 2022; 이찬우 외, 2022). 그러나 이런 연구들은 플랫폼 노동이라는 최근에 변화 늘어나는 형태에 주목하기 보다는 비정규직에 주목하였고, 플랫폼 노사관계에서 산재안전망을 어떻게 구축해야 하는가에 대해서는 시사점을 주지 못하고 있다. 본 보고서의 주요 관심은 배달산업에서 플랫폼 기술의 확대가 배달기사들의 산재 발생에는 어떤 영향을 주고 있고, 이를 예방하고 보장하기 위한 사회안전망에는 어떤 변화를 주었는지 논의하는 것이다.

이러한 관심을 다루는 본 연구는 플랫폼 기술로 인한 고용다변화와 산재안전망 사이의 부정합한 부분을 체계적으로 제시해줌으로서, 향후 중앙·지방정부의 산업재해 예방과 보호를 위한 정책을 수립하는 것에 기여할 것이다. 본 연구를 통해, 중앙정부는 특고의 산재에 대한 예방·보장 접근성·은폐에 대한 정책 논의에 함의를 얻어갈 수 있으며, 지방정부는 플랫폼 노동자 산재정책이라는 새로운 정책 영역을 확장하는 것에 함의를 얻을 수 있다. 특히, 서울시는 플랫폼 배달기사들의 사후보장을 위해 서울형 민간상해보험을 도입하였는데²⁾, 이 연구를 통해 산재 예방과 보상에 대한 접근성을 향상시키는 방안을 모색할 수 있다. 또한, 지역의 이동노동자 쉼터는 이 연구를 통해 실효성 있는 사업을 확장하고 시민 활용도를 제고할 수 있는 방안을 얻을 수 있다.

이론적으로는 플랫폼 배달기사의 산재발생에 대한 개인책임론과 사회책임론 사이의 논쟁과 플랫폼 기술 확대에 따른 산재안전망 변화 방안에 대한 논의에 기여할 수 있을 것이다. 플랫폼 배달기사의 산업재해는 크게 두 가지 관점에서 해석될 수 있다. 하나는 배달기사의 위험 행위 또는 산재를 유발하는 위험 환경에 의해 발생한다고 보는 것이고 또 다른 하나는 행위나 환경이 재해로 이어지도록 허용하는 산재안전망 결함에 의해 발

2) 서울시는 '서울형 플랫폼 배달배달기사 보험'을 2022년 12월까지 운영하고 폐지한다. 산재보험의 개정안이 통과되면서 전속성에 대한 규정이 사라졌기 때문이다. 시는 11월 18일 기준 총 352건과 보험금 2억 2900만 원을 지급했다고 하였다(뉴스핌, 2022.12.01).

생한다고 보는 것이다. 두 이론적 논의는 사회적 논의와 정책 방향에 영향을 주는 것으로, 이러한 논의에 시사점을 주는 것은 중요한 함의라고 할 수 있다.

2. 연구 목적과 대상

본 연구는 '플랫폼 기술 확산은 산재 발생에 어떤 영향을 주었는가, 플랫폼 배달기사의 산업재해를 예방하고 보장하는 산재안전망을 어떻게 개선할 것인가'에 대한 답을 얻고자, 음식점 전속과 통합·분리플랫폼 3집단을 대상으로 구조적 특성·산재 발생 특성·산재안전망 경험에 대한 통계분석과 FGI를 수행할 것이다. 각 집단의 구조적 특성이 산재 발생에 어떠한 영향을 주는지와 산재안전망으로부터 어떻게 배제와 은폐를 일으키는 지 원리를 알아보고, 산재안전망 사각지대의 해소를 위한 정책방안을 모색하고자 한다. 연구 대상은 '특정한 음식점의 음식을 지정된 장소로 배달받기를 원하는 고객과 해당 음식점을 연결시켜주는 직무를 임금 또는 소득을 위해 다른 이를 고용하지 않고 직접 노무를 수행하는 배달기사'이다. 여기에는 <음식점과 임금노동관계를 맺은 배달기사(이하, 음식점 배달기사)>, <중개와 대행을 모두 수행하는 통합형 배달플랫폼에 속한 배달기사(이하, 통합플랫폼 배달기사)>, <중개는 하지 않고 대행만 수행하는 분리형 배달플랫폼에 속한 배달기사(이하, 분리플랫폼 배달기사)> 3가지 분류가 해당하며, 음식 외 일반 물품을 배달하는 퀵서비스 배달기사와 클라우드 방식으로 수행하는 부업 배달기사를 포함하지 않는다.

<표 1-1> 플랫폼 배달산업의 운영모델

	주문-배달플랫폼 통합	주문-배달 플랫폼 분리
아웃소싱	배민라이더스, 요기요익스프레스	지역별 (자영업): 배달 대행사 전국 프랜차이즈: 부릉, 생각대로, 바로고 등 배달 전문 플랫폼 기업
클라우드소싱	배민커넥트, 쿠팡이츠	부릉프렌즈

출처 : 박수민 (2021)

본 연구가 3가지 분류를 모두 포괄한 이유는 배달기사가 고용다변화의 흐름을 반영하는 대표적인 직종이고, 이들을 비교함으로써 플랫폼 기술의 도입이 산재 발생에 미친

영향을 추론해보고 적합한 산재안전망을 제시하는 것에 보편적인 시사점을 주기에 적합하다고 보기 때문이다. 황덕순 외(2016)는 한국 사회에서 플랫폼 노동이 확산되는 양상을 대리운전기사처럼 특수형태근로종사자의 업무방식이 변화하는 것과 배달기사처럼 임금노동자에서 특수형태근로종사자로 전환하는 것으로 나누었고, 배달기사를 플랫폼 기술의 확산으로 노사관계에서 해체되고 있는 대표적인 직종으로 꼽았다. 즉, 세 집단의 비교는 고용다변화의 흐름을 연구모형에 반영하겠다는 것을 의미한다.

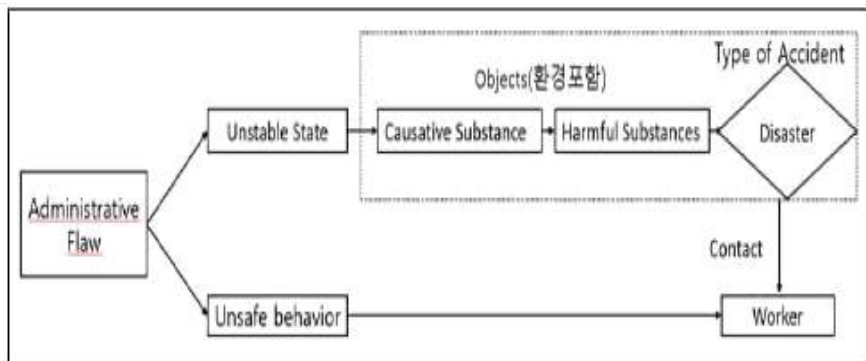
II. 산업재해 이론과 플랫폼 배달산업 확산에 따른 산재안전망 변화 논의

1. 산재발생에 대한 일반이론

1) 연쇄성 이론 : 인적 요인

산업재해는 행정적 빈틈에 의해 허용된 불안정 상황이나 행동에 의해 직접적으로 발생하게 된다(김성지 외, 2022; 이용옥·민성규, 1994). 불안전 상황은 유해한 물질이나 유해한 상황에 의해 노출되는 것을 의미하며, 불안전 행동은 사고·재해를 일으킬 것 같은 또는 그 요인을 만들어낸 작업자의 의도하지 않은 실수(인간적 결함)와 의도적으로 준수하지 않은 위반을 뜻한다.

[그림 2-1] 일반적인 산재 발생 과정



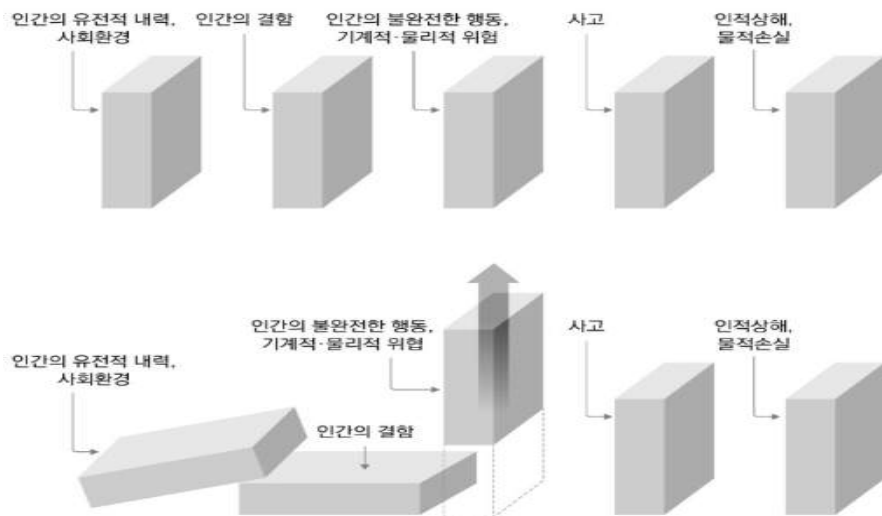
출처 : 김성지 외(2022)

산재발생에 관해 Heinrich는 1931년 연쇄성이론(도미노이론)을 제시하였는데, 산업재해는 언제나 사고요인의 연쇄적 반응 결과로 나타난다는 이론이다. Heinrich는 사고발생이 항상 직접 원인인 불안전 행동과 불안전 상태에서 기인하며, 직접 원인을 제거하면 산업재해 대부분을 방지할 수 있다고 주장하였다. 인적·물적 손실이 발생하기까지는 그 전에 5가지 요인(유전적 내력과 사회적 환경, 인간의 결함, 인간의 불안전 행동

또는 기계적·물리적 위험 상태, 사고, 상해 및 재산손실)이 존재하고, 그 요인이 순차적으로 영향을 미쳐서 결국 산재로 이어진다는 것이다. 맨 앞에 있는 패가 쓰러지면 다른 패들이 연쇄적으로 쓰러지듯이, 바람직스럽지 못한 첫 번째 요인이 나타나면 역시 바람직스럽지 못한 그 다음 요인들이 연쇄적으로 나타나게 된다.

또한, Heinrich는 하나의 통계적 법칙을 발견하였는데, 그것은 바로 산업재해가 발생하여 사망자가 1명 나오면 그 전에 같은 원인으로 발생한 경상자가 29명, 같은 원인으로 부상을 당할 뻔한 잠재적 부상자가 300명 있었다는 것이다. 큰 재해, 작은 재해, 사소한 사고(아차사고)의 발생 비율이 1:29:300이라는 것이다. 단, 중요한 것은 숫자 자체가 아닌 산업재해와 그 징후 비율이다. 이는 대부분의 참사가 사전에 예방할 수 있는 원인을 파악·수정하지 못했거나, 무시했기 때문에 일어났다는 것을 시사한다. 즉, 큰 재해는 항상 사소한 것들을 방치할 때 발생한다는 것이다.

[그림 2-2] 연쇄성이론



연쇄성이론은 5가지 요인 중 어느 한 개만이라도 제거되면 연쇄반응이 정지되어 그 후의 도미노가 쓰러지지 않듯이, 상해 혹은 재산손실이 발생하지 않도록 하기 위해서는 그 이전의 어느 한 요인이라도 제거해야 한다고 보았다. 특히, 이 이론은 산재를 예방하기 위해서는 세 번째 요인인 인간의 불안정 행동이나 기계적·물리적 위험 상태가 억제되어야 한다고 보았다. 첫 번째와 두 번째 요인의 억제는 단시일 내에 개선이나 보완

이 불가능하다고 여겨졌기 때문이다. 그리고 Heinrich는 5단계 사고예방 절차를 제시하였는데, 제1단계는 안전조직(전문기술을 갖춘 안전관리조직을 구성하고 안전 활동 방침 및 계획 수립), 제2단계는 사실의 발견(안전점검, 사고조사, 관찰, 안전토의 및 안전회의 등을 통하여 불안전 요소 발견), 제3단계는 분석(발견한 불안전 요소의 성격을 면밀히 분석하여 점검 요인 분류), 제4단계는 개선(분석한 불안전 요소에 대한 적절한 정책 강구), 제5단계는 정책 적용(시정책을 실제로 적용하여 사고 예방)이다.

Heinrich의 연쇄성 이론에 비추어보면, 플랫폼 배달기사들의 사고는 이들이 위험한 행동을 행하거나 위험한 환경에 놓여 있기 때문으로 해석할 수 있다. 이상준·박준태(2022)에 따르면, 실제로 배달기사의 운행 중 배달 수신, 강제 배달배정, 계약업체 수는 교통사고건수와 유의미한 관계를 보였다. 또한, 연쇄성이론에 따르면, 플랫폼 배달사고를 억제하기 위해서는 사소한 사고 징조를 확인하고, 산재사고에서 확인된 기사들의 불안전 행동 또는 이들을 둘러싼 불안전 환경을 억제하는 것이 필요하다. 가령, 이는 안전 교육·수칙을 개선하고 안전 캠페인을 전개하고, 벌금이나 행정적 제재로 배달기사의 위험한 행동을 억제하도록 하고, 도로 내 사고 유발 요인을 점검 및 수리하는 것이다. 그러나 Heinrich의 연쇄성 이론은 배달기사가 불안전 행동을 하고 불안전 환경에 놓이게 하는 제도적·환경적 요인에 대한 시각이 부족하다는 한계가 있다. 즉, 배달기사에게 불안전 행동을 의도적으로 하게 만들거나 이들이 비의도적으로 실수로 저지르더라도 인적·물적 손실로 이어지지 않도록 하는 제도적·환경적 요인들은 다루어지지 못하는 것이다.

2) 신도미노이론과 스위스치즈 모델 : 제도적 요인

그 이후 여러 학자들은 Heinrich의 연쇄성 이론을 발전시켰다. 마지막 요인인 상해·재산 손실이 발생하기까지, 몇 가지 요인이 연쇄적으로 반응한다는 이론적 기본 골격은 변함이 없다. 다만, Heinrich가 직접적인 요인인 불안전 행동과 불안전 환경에 초점을 둔 것에 비해, 이후 이론들은 불안전 행동과 불안전한 환경을 근본적으로 해결하기 위해서는 제도와 시스템 개선을 강조하면서 초점을 확장하였다(심재익, 2022; 이용욱·민성규, 1994; 유기성·김재문, 2018).

대표적으로 Frank.E.Bird는 Heinrich의 이론을 변형하여 신도미노이론을 제안하였다(이용욱·민성규, 1994). 이 이론은 불안전한 행동과 불안전한 상태를 보다 근본적으로

해결하기 위해서는 기본 원인을 파악하고 지속적으로 이를 제어해야 한다고 주장하였다. 기본 원인의 주요 대상은 4M으로 인적요인(Man), 설비요인(Machine), 작업요인(Medie), 관리요인(Management)이 해당한다. 첫째, 인적 요인은 작업자의 부주의와 착각, 기계의 오조작, 안전위생 보호구 미착용, 비의도적 실수(인간적 결함)에 의한 재해가 해당하고, 인적요인에 의한 위험요인을 제거하기 위해서는 올바른 작업방법에 대한 사전 지식, 효과적 교육훈련 실시, 올바른 보호구착용, 효율적 통제와 관리가 필요하다. 둘째, 설비 요인은 부품의 결함, 구조적인 위험, 부품의 운반 중 위험, 작업의 위험이 있으며, 이를 제거하기 위해서는 작업에 관계되는 기준을 설정하고 정기점검과 기계나 설비의 성능검사가 이루어져야 한다. 셋째, 작업 요인은 작업공정의 복잡함과 작업방법의 혼란, 작업의 잘못된 순서가 있으며, 이를 제거하기 위해서는 작업공정을 단순하게 하고 작업방법과 절차를 보다 명확하게 해야 한다. 넷째, 관리요인은 부적절한 작업 지시와 잘못된 작업 지시에 의한 작업자 혼란이 있을 수 있으며, 이를 제거하기 위해서는 작업관리자를 배치하여 작업계획서를 통한 안전한 작업을 함으로써 작업현장의 위험요인을 사전에 제거해야 한다.

또 다른 이론으로, J. Reason이 제안한 스위스 치즈모델은 사고 원인을 사고에 직간접적으로 관여한 당사자에 한정치 않고, 사고에 기여하는 다양한 주변 요인들까지 확장한 시스템 접근을 기본으로 하고 있다(심재익, 2022; J.Reason, 1997). T.V.Perneger(2005)는 이 이론을 사고 방지의 초점을 개인에서 더 넓게 확장하여 시스템으로 관점을 전환하였다고 평가하였다. 이 이론은 사고 발생 과정을 스위스 치즈에 빗대어 설명하였는데, 치즈 슬라이스(사고 방지체계)는 치즈 숙성과정에서 생성되는 구멍(결함)들이 있으며, 각각의 치즈 슬라이스에 존재하는 구멍들이 순간적이지만 일직선으로 관통하여 사고 궤적을 형성할 때 사고가 발생할 수 있다고 본다. 이 이론은 불안전 행동의 근원을 사전에 차단할 수 있다면, 사고가 일어나지 않는다는 전제하고 있다. 모든 방지체계가 온전하여 가능한 사고 궤적에 의해 관통되지 않는 것이 이상적이지만, 현실에서 각각의 방지체계는 결함을 지니고 있고 그 유형에서도 차이가 있다. 실상 방지체계와 구멍들은 끊임없이 유동적으로, 조직체계 운영자의 행동과 현지 수요에 따라 각각의 방지체계 속에서 구멍들은 이동하며, 있다가 없어지고, 수축하거나 팽창하기도 한다. 방지체계의 결함이라 볼 수 있는 구멍은 활동 결함(active failures)과 잠재 조건(latent conditions)으로 거의 모든 부정적 결과는 이 두 가지의 조합을 이루고 있다([그림 2-3], [그림 2-4] 참고).

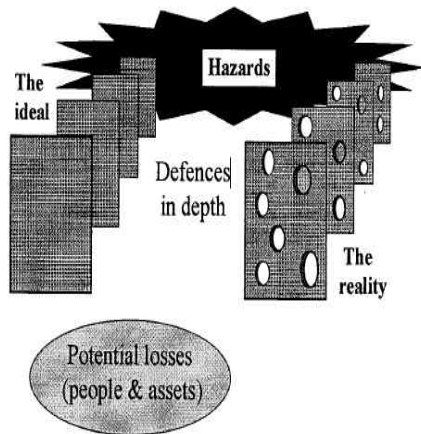
실제 사고 유발 요인인 활동 결함은 Heinrich 이론에서 불안전 행위와 유사하다. 병원으로 비유하면, 활동 결함은 환자나 시스템과 직접 접촉하는 사람들에 의해 범해지는 경미한 실수나 과실, 허둥대기, 절차 위반 등과 같이 다양한 형태를 띠고 있다. 반면, 잠재 조건은 불안전 행동이나 환경과 상호작용하여 방지체계가 깨지기 전까지 특별히 해를 입히지 않고 잠복해 있는 요인들이다. 가령, 이는 병원 내에 상주하는 병원균과 같다. 이들은 설계자, 절차 개발자 및 최상위 관리자 등의 결정에 의해 생성된다. 잠재 조건은 두 종류의 부정적 효과를 가지고 있는데, 예를 들면 시간 압박과 인원 부족, 부적합한 장비, 피로 및 경험 부족 등이 현장에서 인간 결함(비의도적 실수)을 일으키는 조건으로 변질될 수 있고, 방지체계에 있어서 오랫동안 지속되는 구멍(결함)을 생성할 수도 있다. 잠재 조건은 활동 결함과 사고 기회를 만드는 현장의 계기와 결합하기 전에는 수년 동안 시스템 내에서 휴면 상태에 놓여 있을 수 있다. 그러나 구체적인 형태가 종종 예견되기 어려운 활동 결함과 달리, 잠재 조건은 부정적 결과가 일어나기 전에 확인하여 바로잡을 수 있다.

활동 결함과 잠재 조건 사이의 매우 중요한 차이점은 크게 두 가지 조직적 요인에 있다. 첫 번째는 부정적인 영향을 미치는 데 걸리는 시간이다. 활동 결함은 대개 즉각적이고 비교적 짧은 수명 효과가 있는 반면, 잠재 조건은 현지 환경과 상호작용하여 시스템 차원의 방지체계를 깨기 전까지는 특별히 해를 입히지 않고 한동안 잠복해 있을 수 있다. 두 번째는 당사자 또는 관계자의 조직 내 위치와 관련이 있다. 활동 결함은 시스템 인터페이스, 일선 현장에 있는 사람에 의해 발생한다. 반면, 잠재 조건은 정부, 규제자, 조직 관리자와 같은 상위 계층에서 유발한다. 특정 활동 결함이 구체적인 결과를 가져오는 고유한 경향이 있는 반면에, 잠재 조건은 동일한 잠재 조건을 발견하여 개선하지 않으면 다양한 형태로 많은 사고에 기여할 수 있다. 잠재 조건은 인간적 결함과 위반을 조장하는 현장 요인의 생성을 통하여 활동 결함의 가능성을 증가시킬 수 있으며, 시스템 방어체계에 미치는 영향에 따라 불안정한 행동의 결과를 악화시킬 수 있다.

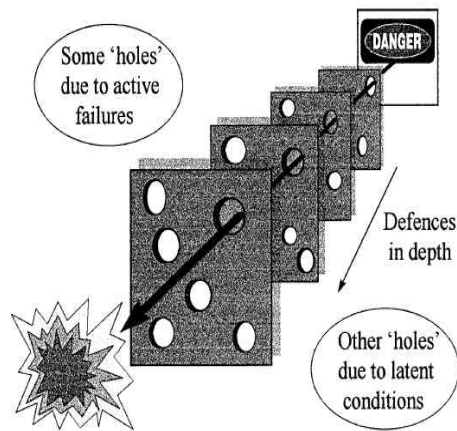
한편 산업재해와 관련된 내용은 아니지만, W.Haddon(1983)이 교통사고를 보는 관점인 시스템 접근 방식은 사고요인을 사람에 국한하지 않고 차량과 장비, 도로 환경, 사회경제적 환경으로 <표 2-1>과 같이 구분하였다. 과거에는 인적 요인에 과도하게 집중하여, 재교육·징계 및 캠페인 등을 통해 과실을 없앤다면 교통사고 없을 것이란 인적 접근이 주류였다. 하지만 완벽하게 사람을 실수와 오류 없게 통제할 수는 없으며 사람은 어떠한 환경에서도 실수가 발생하는 취약한 존재라는 현실적 관점에 기반을 두어,

개인과 조직뿐만 아니라 일과 일하는 공간 및 제도 등 전체적으로 다양한 대상을 목표로 한 시스템 접근이 각광을 받았다. 이후 관련 연구들은 <표 2-1>의 분류체계를 가장 많이 인용하고 있으며, 해당 분석틀에 따라 사고를 방지하거나 사고 후 심각한 정도를 감소시키기 위한 대책을 제시하고 있다(심재익, 2022).

[그림 2-3] 심층적 재해방지의 이상과 현실



[그림 2-4] 방어체계의 구멍을 통과하는 재해경로



자료 : J.Reason (1997)

<표 2-1> 교통사고를 보는 시스템적 접근

구분	인적 요인	차량과 장치	도로 환경적 요인	사회경제적 요인
사고 전	·음주·약물 운전 ·사고를 보는 개인의 심리적 견해	·차량 핸들링·조명장치 ·타이어 ·제동장치 ·차량안전성	·미끄러운 노면 ·신호등 ·날씨 ·도로 조명	·제한속도 ·운전면허제도 ·차량등록제도 ·교통사고를 보는 사회적 태도
사고 단계	·부상에 취약한신체조건 ·충돌 시 신체의 움직임	·사고 시 탑승자를 보호하는 차량 장비 ·보행자 및 타 차량을 보호하는 차량 장치	·시야를 방해하는 도로 환경 ·가드레일·지주	·충돌 대응 자동차 안전표준 ·도로환경 표준 ·안전벨트 제도
사고 후	·치료를 요하는 부상의 종류와 심각도	·사고 후 화재 열리지 않는 문 ·수리를 요하는 차량 피해	·사고 현장까지 접근성 ·도로 위 차량 잔해	·사회적 대응 (경찰·소방·의료)

자료 : W.Haddon(1983)

신도미노이론과 스위스치즈 모델, W.Haddon(1983)의 관점과 같이 제도적 환경에서 초점을 두는 이론에 따르면, 플랫폼 배달기사의 불안전 행위와 환경에 대해 억제하고 사전에 조치를 취할 수 있거나 사고가 발생하더라도 개인과 재산에 심각한 피해를 줄이는 사회경제적 요인들을 점검하고 개선해야 한다. 시스템 접근 이론은 사회학적 관점에 기반을 두고 있어, 플랫폼 배달기사의 산업재해에 대한 사회적·제도적 경험을 다루는 본 연구의 목적을 탐구하기에 적합하다. 따라서 본 연구는 플랫폼 배달기사의 산업재해를 시스템 접근관점으로 바라보고, 이들의 산재안전망 경험 실태와 문제점, 다차원적인 배제 구조를 분석한다. 산재가 당사자의 불안정 행동과 위반 및 위험한 환경에 의해 주되게 발생한다는 고전적 이론을 이해하지만, 그러한 위험한 행동과 환경이 허용되는 산재안전망의 결점은 무엇인지 다차원적 관점에서 논의할 것이다. 이는 플랫폼 배달기사 산재 현상의 해석에 이론적 관점을 넓혀줄 것이며, 정책적으로 지방정부가 수행해야 하는 산재안전망 역할 논의에 시사점을 제시해줄 것이다.

2. 플랫폼 노동의 확산과 산재안전망 변화 논의

역사적으로 사고가 발생하였을 때 누구에게 책임을 묻고 어떻게 보상할 것인가는 늘 관심 있는 주제였다. 자본주의 생산관계가 확대되면서 산업재해에 대한 초기 대응은 다른 손해배상과 마찬가지로 보통법이나 민법에 의거하여 과실이 있는 사람에게 책임을 부과하는 것이었다(이인재·류진석·권문일·김진구, 2010). 역사적으로 산업화 초기에는 재해로 피해를 받은 노동자가 보상을 받기 위해 민사재판을 신청해야 했고, 기여부주의의 원칙, 동료책임의 원칙, 위험전제의 원칙은 중층적으로 노동자가 보상을 받을 가능성을 저해하는 원리였다(송병진, 2015). 기여부주의의 원칙은 피해를 입은 노동자가 부주의나 과실을 범하였는가를 보았다. 만약 노동자의 부주의나 과실이 있었다고 인정되면, 노동자는 피해보상을 받을 자격이 없다고 판단되었다. 다음으로, 동료책임의 원칙은 함께 작업하는 동료 노동자의 부주의나 과실로 인해 사고가 발생하였다면 피해 노동자는 보상을 받지 못한다는 관점이었고, 마지막으로 위험 전제의 원칙은 노동자가 업무에 내재된 위험을 사전에 인지하고 있었다면 보상을 받을 수 없다는 것이다. 즉, 일의 종류와 위험도를 감안해 노동 계약을 할 것인지 말 것인지 선택할 수 있으므로, 그에 따른 책임과 의무도 온전하게 노동자가 짊어져야 한다는 '자유노동'의 관념이 역사적으로 산업

재해에 대한 논쟁의 토대가 되었다. 그러나 이와 같은 자유노동의 인식은 노동자가 완전한 자유를 누리는 위치에 있지 않다는 인식으로 대체되었고, 작업의 규모가 커지고 작업 과정이 복잡해지면서 개인의 주의와 노력만으로 사고를 막을 수 없다는 사실이 사회적·사법적으로 점차 널리 수용되었다. 이러한 사회적 인식의 변화는 재해노동자에 대한 보상을 제도적으로 포괄하는 근간이 된 것이다.

자본주의가 변화하고 노동시장도 바뀌면서, ILO는 2016년 「전 세계 비표준고용 : 새로운 도전에 맞선 대응방안 구축」에서 1980년대 이후 나타나고 있는 다양한 비표준적 고용계약들을 유형화하였다(ILO, 2016). 이 보고서는 표준고용관계를 4가지 구성요소(풀타임 근무, 종신 고용, 단독 사용자 계약, 고용 계약)로 정의하였고, 그 구성요소를 갖추지 못한 비표준고용을 임시고용, 파트타임 및 호출노동, 중층적 노사관계, 종속적 자영업자 4가지로 유형화하였다. 이 4가지 비표준고용은 역사적으로 전통적인 제조업 중심의 산업사회에서 서비스경제로 전환하는 과정에서 등장하였고, 디지털 플랫폼을 통해 다시 한번 변화를 맞이하게 되었다. 즉, 서비스경제로의 전환은 노사관계에서 정규직 노사관계의 비정규직화와 비용과 위험의 외부화를 초래했고, 디지털 플랫폼 확산은 노동의 탈공간화, 노동자의 탈노동자화 그리고 위험의 개인화를 일으키고 있는 것이다(김영선, 2017).

그러나 한국의 사회보장제도는 임금노동과 자영업자라는 이분법 체계에 조응하도록 주로 설계 및 운영되어왔다. 즉, 노사관계에 있는 임금노동자의 탈노동화에 대한 사회적 위험을 보호하려는 사회보험을 위주로 사회안전망이 구조화되어 온 것이다(장지연 외, 2020). 대표적으로, 산재보험과 고용보험은 「근로기준법」상 사업 및 사업장의 적용을 원칙으로, 근로자 사회보험을 명확하게 하고 있다(박은정, 2018; 황덕순, 2017). 이에 따라, 종속적 자영업자가 늘어나는 플랫폼 노동의 확산은 사회보장체제에 포괄되지 않는 대상을 확대시키고 있고, 관련된 선행연구들은 노동 현실과 사회보장제도 간 부정합성에 대해 문제를 지속적으로 제기하고 있다.

큰 틀에서 노동시장 변화에 따른 사회보장 패러다임 재편 원칙을 다룬 노대명 외(2020)은 사회보장 이중화 개혁, 멀티잡 증대에 따라 종사상 지위보다 소득에 기반을 둔 사회보장으로 개편해야하고, 사회보험방식의 사회안전망에서 보편적 사회안전망으로의 전환이 필요하다고 하였다. 그리고 이 보고서는 고용 중심에서 벗어난 사회안전망, 가족 중심에서 개인 중심의 사회안전망, 임의적/시혜적 보장에서 보편적이고 사회권적 사회안전망, 공정한 부담을 전제로 하는 사회안전망이 이루어져야 하였다. 또한, 플랫폼

노사관계에 초점을 맞춘 김종진(2019)은 플랫폼 노동의 유형에 따라 일의 이질성을 고려하여, 사회적 보호 논의에서도 구분된 접근이 필요함을 주장하였다. 이 연구는 지역기반 플랫폼 노동의 경우 '근로자성'과 '산업재해'와 같은 특고와 유사한 문제를 보이는 반면, 웹기반 플랫폼 노동의 경우 표준계약, 수수료, 일과 업무의 성격과 같은 문제를 주요 쟁점으로 지적하였다. 비슷한 맥락에서, 이승윤·백승호·남재욱(2020)도 플랫폼 자본주의로의 전환으로 인해 노동과정에서 변화가 빠르게 나타나고 있는 가운데 이에 적합한 복지체제를 구성하는 것은 시급한 과제라고 보았다. 이 연구는 단기적으로 플랫폼 배달노동자의 경우 근로자 범주로 포괄하는 방안을, 가사서비스 플랫폼노동은 특고지위의 확장 및 사회보장에서의 시간비례원칙 적용을, 그리고 프리랜서 플랫폼 노동은 직업훈련 및 교육서비스의 접근성을 높이고 상병수당의 도입을 통해 질병과 장애로 인한 소득 상실 문제를 대응할 것을 제안하였다.

한편 사회안전망을 개편해야 한다는 논의 중, 특히 산재안전망을 강조하는 연구가 나타나고 있다. 박고은(2020)은 사회적 돌봄이 확대되어 가는 노동시장의 변화를 반영하여, 재가 요양보호사들의 산재안전망을 점검하였다. 이 연구는 산재안전망을 '작업장의 위험으로부터 노동자의 안전과 보건을 보장하기 위하여 산업재해를 예방하고 보상하려는 목적을 가진 제도적 안전장치 전반'으로 정의하고, <표 2-2>와 같이 속성을 구성하였다. 이를 바탕으로 재가요양보호사를 분석한 결과, 예방적 측면에서는 예방지침·작업중지권·업무배치전환 제도, 산재 평가의 부재 및 근로감독의 형식성, 안전보건교육의 부재와 같은 문제점을 드러냈다. 사후적 측면에서는 제도 이해 부족 및 절차적 복잡성, 입증자료 확보의 구조적 난해함, 중고령의 연령대로 인한 질병 인과성 입증의 어려움, 일대일 돌봄관계 및 선판정-후보장 체계, 다중노사관계로 산재보장제도에 대한 접근이 어렵다는 사실을 확인하였다. 이에 따라, 박고은(2020)은 정책적 함의로 재가요양시설의 노동자 보호에 대한 처벌 명시 및 의무 강화, 장기요양보험제도 내 노동현장에 대한 감독 기능 명시, 서비스 이용자에게 노동환경에 내재한 위험에 대한 정보 제공 의무 부과, 산업안전보건교육 내 산재보험 활용법 교육 추가, 지역 내 산재보험 급여 신청관련 전문상담 지원, 2인 1조 업무배치 확대, 업무상 질병에 대한 신속한 판정 규정 및 인프라 마련, 대체인력 투입 인프라 형성함으로써 산재에 대한 초기 대응 유도, 상병수당 도입을 제시하였다. 또 다른 연구인 박종식 외(2021)은 ILO의 비표준고용 유형과 박고은(2020) 분석틀을 참고하여, 각각 조선소 사내하청 노동자, 가사·청소서비스 및 교육서비스업, 방송업·콜센터, 배달업·게임개발업·대리운전업의 산업안전보건 현황과 과제를 다루었다.

<표 2-2> 선행연구의 산재안전망 정의

속성	하위속성
예방적 산재안전망	위험요인에 대한 통제시스템의 수립
	감독 및 제재
	교육 및 훈련 정보의 제공(고지)
사후적 산재안전망	요양지원(치료 및 간병 등)
	소득보장
	재활 및 복귀지원

자료 : 박고은(2020); 박종식 외(2021)을 참고하여 저자 작성

본 연구는 플랫폼 노동의 확산에 따른 노동시장 변화와 사회안전망 개혁에 대한 논의와 맥락을 같이하고 있다. 플랫폼 노동자 중 대다수인 지역기반 플랫폼 노동자에 주목하였고, '산업재해'는 이 직종에서 가장 두드러지는 노동 문제라고 선행연구에서 분석하였다(김종진, 2019). 특히, 지역기반 플랫폼 노동자 중 가장 많은 비중을 차지하는 배달기사는 산업재해에 관해 가장 사회적으로 논쟁적이다. 이에 따라, 본 연구는 '플랫폼 배달기사가 체감하고 있는 산재안전망 경험 실태와 특징은 무엇이고, 다차원적으로 그 경험에 영향을 주는 요인과 배제 받는 원리와 구조는 어떻게 되는가'를 다룬다. 그리고 이러한 결과를 바탕으로, 궁극적으로는 '플랫폼 배달기사가 직무를 안전하게 수행할 수 있고, 사고가 발생하더라도 방치되지 않게 하기 위해서는 산재안전망을 어떻게 개선해야 하는가'를 논의한다.

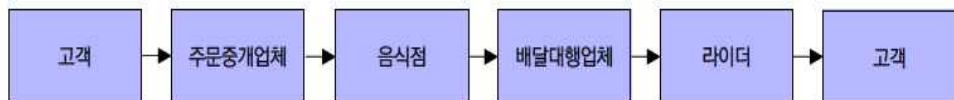
3. 플랫폼 배달산업의 구조와 특성

1) 플랫폼 배달산업의 개념

플랫폼 산업의 발달로 인해 노동은 '일터' 중심에서 '일감' 중심으로 변하고 있다(조규준, 2021). 플랫폼 노동을 클라우드 방식과 온디맨드(On-demand) 방식으로 나눌 때(Schmidt, 2017), 온디맨드 방식은 그때그때 필요한 일감을 앱에 올리고 처리하는 이른바 '호출노동'이라고 할 수 있다. 배달업은 가장 대표적인 온디맨드 방식 플랫폼 노동이라고 할 수 있다. 온디맨드 방식의 경우 필요한 일들을 시간 제약을 두고 처리해야 하기 때문에 지역적 한계를 가질 수밖에 없다. 따라서 온디맨드 노동은 지역기반 플랫폼이라고도 부른다(박정훈, 2020). 대표적으로 배달업계의 경우 기존에는 고객이 직접

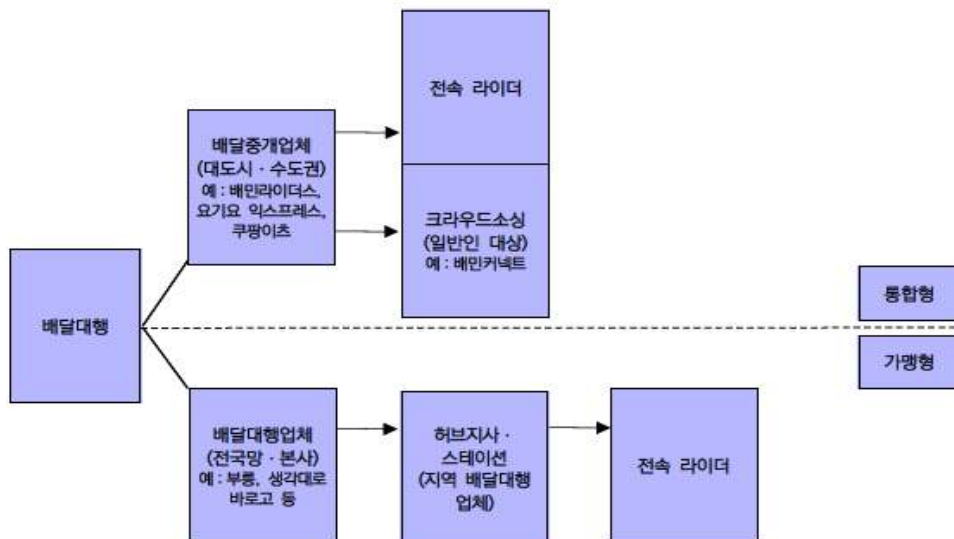
음식점에 전화를 하고 음식점 배달 노동자가 배달을 했다. 그러나 배달 플랫폼의 등장 이후 고객은 주문중개 어플리케이션이나 업체를 통해 음식을 주문하고 음식은 배달대행 플랫폼이나 업체를 통해 고객에게 배달된다. 배달은 3단계(고객, 음식점, 배달기사)에서 주문중개업체와 배달대행업체가 포함된 5단계로 변화하고 있다(그림 2-5] 참고). 여기서 배달대행은 크게 통합형과 가맹형으로 분류할 수 있다(조규준, 2021: 46). 통합형은 주문과 배달대행이 하나로 통합된 형태를 의미한다. 통합형에서 배달은 자회사인 배달중개업체가 수행한다. 그리고 배달중개업체는 전속 배달기사와 크라우드소싱형 배달기사(일반인)을 통해 음식을 배달한다. 가맹형은 고객이 전화로 음식점에 전화하는 방식과 주문중개업체를 통해 주문하는 방식이 혼재된 형태를 의미한다. 배달은 전국망을 가진 배달대행업체가 앱으로 지역배달대행업체에 전달하게 된다(그림 2-6] 참고).

[그림 2-5] 배달 플랫폼 구조



출처: 조규준(2021: 46)

[그림 2-6] 배달대행 구조



출처: 조규준(2021: 46)

김영아(2021)는 플랫폼 배달산업의 운영 형태를 크게 7가지로 유형화했다. <표 2-3>과 같이 유형별로 배달원 계약 방식에 차이가 있다. '유형1'은 대형 주문중개 프로그램업체가 주문중개와 배달대행을 하나의 서비스(one-service) 형태로 직접 운영하는 경우를 의미한다. 이 유형에서 배달기사들은 자회사인 배달대행업체와 위탁계약을 맺어 배달서비스를 수행한다. 대표적으로, 배민라이더스나 쿠팡이 해당한다. '유형2'는 배달중개 프로그램업체가 직영점으로 배달대행업체를 운영하면서, 동시에 유명브랜드의 배달중개 프로그램을 사용하고 싶은 배달대행업체에는 사용료를 받고 배달중개 프로그램만 제공하는 가맹점 방식을 운영하는 형태이다. 전자의 경우 배달기사는 배달중개 프로그램업체의 직영 배달대행업체 계약을 맺고, 후자의 경우에는 배달중개 프로그램업체와 이용계약을 배달대행업체와 계약을 맺는다. 대표적으로, 부릉, 바로고 등이 해당한다. '유형3'은 배달중개 프로그램사가 하나의 법인으로 전국 지점을 직접 운영하는 경우를 의미하고, '유형2-1'만을 운영하는 유형이다. 배달기사는 배달중개 프로그램업체가 운영하는 배달대행업체와 계약을 맺는다. '유형4'는 배달중개 프로그램사가 직접 배달대행업체를 운영하지 않고, 프로그램만 배달대행업체에 제공하는 형태이다. 배달대행업체는 배달중개 프로그램업체에 사용료를 지불한다. 배달기사는 배달대행업체와 계약을 맺는다. '유형5'는 '유형4'를 여러 개로 묶은 형태로, 동일한 배달중개 프로그램업체를 사용하는 배달대행업체의 연합으로, 업체 간에 배달콜을 공유한다. 배달기사는 배달대행업체와 위탁계약을 맺는다. '유형6'은 지방 중소도시에서 독립된 하나의 음식 배달중개 프로그램을 개발하여 이를 기반으로 음식 배달대행업이 이루어지는 형태이다. 이는 지방정부에서 개발한 배달중개 프로그램이 해당할 수 있다. 배달기사는 배달대행업체와 위탁계약을 맺는다. 마지막으로 '유형7'은 '유형6'의 연합형태로, 배달기사는 배달대행업체와 계약을 맺는다.

김영아(2021)은 플랫폼 배달산업의 유형을 7가지로 나누었지만, 배달기사의 계약방식만을 보면 조규준(2021)과 동일하다고 볼 수 있다. 계약방식은 주문중개 프로그램업체와 배달중개 프로그램 두 가지 모두를 직접 운영하는 배달대행업체에 속해있는 통합형 플랫폼 배달기사와 배달중개 프로그램 하나만을 운영하는 업체와 계약을 맺는 분리형 플랫폼 배달기사로 나뉘기 때문이다.

한편, 주문중개와 배달중개 프로그램의 수익 구조를 살펴보면 음식점 자영업자는 주문중개업체와 배달대행업체에 가맹비를 내고 배달 건당 수수료를 지불한다. 플랫폼 배달기사는 음식점 자영업자가 배달대행업체에 지불한 건당 배달비를 수령하고, 그중의

일부를 배달대행업체에 수수료로 지불한다. 배달대행업체는 음식점 자영업자에게 받는 가맹비와 배달기사에게 받는 건당 수수료가 수익이 된다. 배달중개 프로그램업체는 배달대행업체로부터 프로그램 사용료를 받는다. 이는 배달대행업체가 배달기사에게서 받은 수수료에서 배달대행 프로그램 사용료 명목으로 프로그램업체에 전달하는 것이다. 이때 수수료와 프로그램 사용료는 각각 다르며, 배달 건당 수수료 기준도 상이하다.

<표 2-3> 플랫폼 배달산업의 운영 형태와 배달기사 계약 방식

유형	운영 형태		배달기사 계약방식
	유형 구분	특징	
1	주문중개 프로그램업체가 자회사로 배달대행업체도 운영	한 업체가 주문중개 프로그램과 배달중개 프로그램 통합 운영	자회사인 배달대행업체와 계약
2	배달중개 프로그램업체가 자회사로 배달대행업체도 운영하지만, 가맹점으로 외부 배달대행업체도 받음	배달중개 프로그램업체가 직접 배달대행업체 운영	직영점인 배달대행업체와 계약
		가맹점인 배달대행업체에 배달중개 프로그램만 제공	가맹점인 배달대행업체와 계약
3	전국망을 갖춘 배달중개 프로그램업체가 전국 직접 배달대행업체 운영	배달중개 프로그램업체가 전국 지점으로 직접 배달대행업체 운영	직영점인 배달대행업체와 계약
4	배달중개 프로그램업체가 배달대행업체에 프로그램만 제공	배달대행프로그램업체는 배달대행업체에 프로그램을 공급하고 사용료 수취	배달대행업체와 계약
5	유형 4의 연합체	동일한 배달대행프로그램을 사용하는 배달대행업체 간 콜 공유	특정 배달대행업체와 주계약
6	한정된 지역에서 사용가능한 배달중개 프로그램을 배달대행업체에게 제공	독립 프로그램을 특정 지역 배달대행업체에 제공	배달대행업체와 계약
7	유형 6간의 협력관계	동일한 배달대행프로그램을 사용하는 배달대행업체 간 콜 공유	배달대행업체와 계약

출처: 김영애(2021: 10)에서 일부 내용 수정

2) 플랫폼 배달산업의 구조와 특성

배달 플랫폼의 형태를 통합형, 가맹형, 클라우드소싱형으로 구분했을 때 노동과정과 수수료 지급과정에서 <표 2-4>와 같이 차이가 난다. 노동과정에서 통합형은 주문중개업체(배달의 민족, 요기요, 쿠팡 등)가 주문과 배달을 통합관리한다. 배달은 주문중개업체의 자회사인 배달중개업체(배민라이더스, 요기요 익스프레스, 쿠팡이츠 등)가 한다. 가맹형에서는 배달대행업체 본사(부릉, 바르고, 생각대로 등)가 지역배달대행업체에게 배달에 필요한 소프트웨어를 제공한다. 지역배달대행업체(허브지사, 스테이션)는 배달 기사를 관리하고 오토바이를 대여한다. 클라우드소싱형에서는 지역배달대행업체를 통하지 않고 일반인들이 배달한다(조규준, 2021: 47). 통합형과 클라우드소싱형에서는 본사가 음식점들과 직접 계약을 맺고 수수료를 받는다. 프로모션 비용(거리, 우천, 심야 배달 등과 같은 상황에 따른 할증)은 본사가 지원한다. 가맹형의 경우 음식점 주변과 주거지역의 거리, 주변 배달수수료 시세, 지역배달대행사와 가맹점의 친분 관계 등에 따라 배달 수수료가 달라진다. 가맹형 본사는 배달과정에 필요한 소프트웨어만 제공하고 수수료를 받는다. 프로모션은 지역배달대행사의 개별계약에 따라 다르다. 가맹형의 경우 전국망 배달대행업체(부릉, 생각대로, 바르고 등)와 지역배달대행업체(허브지사, 스테이션)가 계약을 맺고 음식을 배달한다. 가맹형 배달기사는 지역배달대행업체와 위탁계약을 맺는다.

조규준(2021)은 음식점과 배달기사가 통합형 대신 가맹형을 선택한 이유에 대해 다음과 같이 설명하고 있다. 우선 음식점 입장에서는 배달 주문에 비해 통합형 배달기사의 수가 부족했다. 특히 성수구나 피크타임에는 통합형만으로 음식 주문을 소화하기 어려웠다. 음식점은 배달 지연으로 인한 주문취소나 고객평점 하락과 같은 어려움으로 가맹형을 선택한다. 배달기사 입장에서는 가맹형을 선택하는 두 가지 이유가 있을 수 있다. 첫째, 통합형보다 가맹형이 거리상으로 커버하는 범위가 좁기 때문에 가맹형 배달기사는 더 빠르게 배달할 수 있고, 여러 건을 묶어서 배달하기가 수월하다. 둘째, 배민라이더스는 더 이상 오토바이 렌트를 하지 않기 때문에 신규 배달기사가 되기 위해서는 자신의 오토바이로 유상종합보험에 가입해야 한다. 따라서 오토바이 구입비용과 보험비용에 대한 부담 때문에 가맹형을 선택한 배달기사도 있다.

<표 2-4> 배달 플랫폼 형태별 특징

	하위분류	전속 배달기사		클라우드 소싱	내용
		통합형	분리형		
노동 과정	근로계약	위탁계약	위탁계약	위탁계약	- 통합형과 클라우드소싱은 자회사와 위탁계약 가맹형은 지역 배달대행업체와 위탁계약 가맹형 본사는 배달과정에 필요한 소프트웨어만 제공
	노동시간 제한	X	X	△	- 배민커넥트의 경우 주 20시간으로 한정
	노동형태	전업	전업	파트타임 (부업형태 지향)	
	오토바이 사용	○	○	△	- 배민커넥트는 전기 자전거 및 전동 킥보드 최대 정격 출력 590W 이하, 최대 속도 25km/h 이하, 오토바이는 250cc 이하만 이용 가능
	오토바이 대여 (리스)	△	○	X	- 배민라이더스는 기존 가입자에 한해 대여는 허용하나 2020년 신규 진입자부터는 유상 종합 보험에 가입되어 있는 자신의 오토바이를 사용해야 함
	묶음배달	△	○	△	- 배민: SI와 일반배차 둘 다 사용 - 요기요: 2020년 8월 이후 SI 배차 - 쿠팡이츠: SI 배차
수수료 지급 과정	지급방식	건당 수수료	건당 수수료	건당 수수료	- 배달 종사자가 배달 오더를 선택하여 수수료를 받는 방식 - 쿠팡이츠의 경우 1:1 매칭 규정에 따라 한 번에 1건만 배달 가능
	수수료 계약 방식 (음식점)	주문중개업체와 음식점 가맹 계약	지역배달대행사(지사와 음식점이 계약)	주문중개업체와 음식점 가맹 계약	- 생각대로, 바로그 같은 배달대행업체 본사는 음식점 배달 수수료에 일절 관여하지 않음 - 부릉은 예외적으로 프로그램을 제공하는 본사 메쉬(코리아)가 음식점과 배달 수수료를 정하고 지역 배달대행사인 각 부릉지사는 이에 관여할 수 없음
	수수료 계약 방식 (라이더)	건당 수수료 (본사)	건당 수수료 (본사, 지사)	건당 수수료 (본사)	- 가맹형은 배달 수수료가 3,000원인 경우 지역 배달대행사가 200원, 배달중개업체가 100원 정도 가져가는 구조라고 할 수 있음
	프로모션	주문 중개업체	개별 계약마다 다름	주문 중개업체	- 통합형과 클라우드소싱형은 본사에서 프로모션 비용을 지원 - 가맹형은 지역 배달대행업체의 개별 계약마다 다름

출처: 조규준(2021: 47) 재인용

플랫폼 배달산업의 음식 배달기사는 대표적인 플랫폼 노동자라고 할 수 있다. 플랫폼을 기반으로 위탁계약을 맺고 배달 일을 수행하기 때문에 음식점에 직접 고용되어 배달을 수행하는 배달원과 유사한 노무를 제공함에도 불구하고 직접 고용(혹은 이자 고용) 배달원이 기본적으로 보장받는 4대 보험에서 배제되어 사각지대에 놓여 있다. 특히 이들은 업무 특성상 교통사고의 위험이 크기 때문에 산재에 대한 제도적 보호의 필요성이 높은 상황이다(김영아, 2021). 이와 더불어 관제시스템의 문제도 제기되고 있다. 배달 플랫폼노동에서 관제시스템은 배달 프로세스에 대한 효율적인 관리라는 측면과 노동자에 대한 통제 및 사고 유발 위험 측면에서 논란이 되고 있다. 특히 문제가 되는 부분은 AI추천배차이다. AI 배차시스템의 경우 관제시스템에서 제공한 도착시간과 실제 네비게이션 도착시간 불일치로 인해 사고를 유발할 수 있다(조규준, 2021). 예컨대, 직선거리로 도착지까지 5분이기 때문에 고객에게는 5분 내 도착이라고 안내가 가지만 실제 배달기사가 물리적으로 가는 도로는 직선이 아니고 정체구간도 있기 때문에 예측시간과 오차가 클 수 있다. 이 경우 배달기사는 배달시간 압박에 시달릴 수밖에 없다. 알고리즘이 배달기사의 위험과 안전을 전혀 고려하지 않고 운영되고 있기 때문에 배달시간이 촉박하게 되면 배달기사의 사고 발생 가능성이 높아지게 된다.

3) 플랫폼의 확대와 배달기사의 의의

현행 근로기준법에 따른 근로자로 정의되지는 않으나 독립적인 자영업자와는 달리 경제적으로 종속된 지위에 있는 자영자를 특수형태근로종사자(이하, 특고)라고 정의할 경우 플랫폼 노동자 역시 특고에 포함될 수 있다(황덕순 외, 2016). 이는 한국 노동시장의 맥락에서 플랫폼 노동이 확산되는 양상이 기존 특고의 노동 방식 혹은 양상이 바뀌면서 등장하거나, 기존의 임금노동자가 특고로 전환되는 과정과 밀접한 관련이 있기 때문이다. 대리운전기사가 전자의 형태라면 플랫폼 배달기사는 후자에 해당한다.

플랫폼 노동자들은 전통적인 노동자와 달리 직접 고용된 근로자의 신분이 아닌 매개된 노사관계에 놓이는 경향이 지배적이다. 이러한 맥락에서 플랫폼 노동자들은 단편적이고 단선적인 업무를 수행하게 되며 각종 비용(오토바이 구입비, 연료비, 보험료, 유지비, 수리비 등)을 본인이 부담하고 사고가 발생했을 경우에도 사고 해결을 본인이 부담해야 하는 경우가 많기 때문에 전형적인 불안정 노동자라고 할 수 있다(이승윤 외, 2020). 또한 데이터에 대한 통제력이 플랫폼 기업에게 있기 때문에 플랫폼 노동자는 한

정적인 정보에만 접근할 수 있으며, 고객과의 상호작용에 있어 영향을 받는다.

본 연구는 플랫폼 기술의 도입이 산재 발생에 미친 영향을 추론해보고 적합한 산재 안전망을 제시하는 것에 궁극적인 목적을 갖는다. 플랫폼 배달기사는 임금노동 노사관계에서 해체되어 플랫폼을 매개한 노사관계로 변화하고 있는 대표적인 직종이고, 산업재해의 주요 이슈로 떠오르고 있다. 플랫폼 노동 중 배달기사를 다루는 것은 플랫폼 노사관계에서 발생하는 산재를 해석하는 이론적 관점뿐만 아니라 정책적으로 전통적 노사관계의 해체로 정부·기업·노동자가 사회적 안전망을 변화시켜야 한다는 논의에도 일반적인 시사점을 줄 수 있을 것이다.

4. 플랫폼 배달기사의 산재발생 및 대응 실태

1) 배달기사의 산업재해 통계 현황

국토교통부는 2022년 12월에 소화물배송대행서비스사업(이하 배달업)에 대한 실태 조사결과를 발표했다. 이 조사는 2021년에 시행된 생활물류서비스산업발전법 이후 최초로 진행된 실태조사로 음식서비스 배달 직종에 근무하는 배달 종사자, 지역 배달대행 업체, 배달플랫폼 업체 현황에 대한 내용을 담고 있다(국토교통부, 2022). 그 중에서 주요 6개 도시 배달 종사자 1,200명을 대상으로 산재발생에 대한 설문조사 결과를 살펴보면 최근 6개월간 배달 종사자 10명 중 4.3명은 교통사고 경험이 있는 것으로 나타났다. 주요 사고 원인에 대해서는, ‘촉박한 배달시간에 따른 무리한 운전’(42.8%), ‘상대 운전자의 미숙 또는 부주의’(41.4%), ‘배달을 많이 하기 위한 무리한 운전’(32.2%) 순으로 답하였다.

한편, 최근 5년 동안 배달기사를 직업 고용하지 않고 플랫폼을 통해 배달주문을 연결해주는 배달대행업체에서 발생한 산업재해가 배달기사를 직접 고용한 업체에서 발생한 산업재해보다 5.4배나 많은 것으로 나타났다.³⁾ 국민의 힘 박대수 의원이 고용노동부로부터 제출받은 자료에 따르면 2016년부터 2021년 6월까지 산재를 당한 배달기사는 7,224명으로 집계됐다. 매년 산재를 당한 배달기사 수는 늘어나고 있다(2016년 396명 → 2020년 2,255명). 통합 플랫폼과 분리 플랫폼으로 나뉘어 살펴보면 분리 플랫폼 업

3) “배달 대행업체 산재, 직고용 업체의 5.4배”. 안전저널. 2021년 10월 6일자(<https://www.anjunj.com/news/articleView.html?idxno=30826>)

체에서 발생한 산재가 확연히 많았다. 분리 플랫폼에서 산재를 경험한 배달기사는 1,168명으로 통합 플랫폼에서 산재를 경험한 배달기사(215명)의 약 5.4배에 달한다. 특히 산재로 인한 사고 사망자는 총 10명이었는데, 90%에 해당하는 9명이 분리 플랫폼 소속 배달기사였다. 또한 전체 산재 발생 건수 중 80.9%를 차지하는 5,841건은 배달기사의 소속 파악이 어려워 기타로 분류가 되었지만, 사실상 분리 플랫폼 소속이 대부분일 것으로 추정된다. 배달기사의 산업재해 통계는 이들의 산재가 빠르게 늘어나 심각하다는 것을 보여주며, 특히 분리 플랫폼 쪽에서의 사고에 유의해야 한다는 것을 보여준다.

2) 배달기사의 산재 관련 이슈와 논의

(1) 사전예방적 산재안전망 관련 이슈

산재 통계에서 확인하였듯, 플랫폼 배달기사의 산재에 관한 사건·사고가 이슈화되었으며, 관련 단체와 연구는 해당 이슈를 주요하게 다루기 시작했다. 사전적인 측면과 사후적인 측면으로 나누어 이슈를 주제별로 살펴보면, 폭우·폭설 등 자연재해가 닥쳤을 때 노동자들이 작업중지권을 행사할 수 있도록 명문화된 규정이 필요하다는 지적이 제기되고 있다.⁴⁾ 2022년 8월에 수도권에 기록적인 폭우가 쏟아졌지만, 배달기사들은 악천후를 뚫고 할당된 물량을 소화할 수밖에 없었는데, 그 이유는 업무 중단을 요구할 수 있는 권리가 없기 때문이다. 집배원의 경우 민주노총 전국집배노동조합의 문제제기로 ‘우편물 이용제한 및 우편업무 일부 정지에 관한 고시’가 2018년에 신설되었다. 그러나 배달과 택배노동자의 경우 아직 이 같은 규정이 없다. 심지어는 태풍과 같은 악천후 가운데 오히려 배달을 독촉하는 업체도 있었다⁵⁾. 2022년 5월에 태풍의 영향권에 있었을 당시 배달대행업체 ‘생각대로’의 지점 중 하나인 강남·서초 운영지원본부에서 출근과 배달 동참을 독려하는 문자를 보냈다. 이에 대해 라이더유니온은 해당 지점이 보낸 문자는 배달기사들에게 굉장한 압박으로 작용할 수 있으며 재난 상황에서는 운영을 중지하고 배달기사 안전을 최우선으로 할 필요가 있다고 주장하였다. 한편 생각대로 본사 측은

4) “폭우 속 배달·택배노동자 안전대책은?...“자연재해시 작업중지권 명문화해야””. 경향신문. 2022년 8월 12일자(<https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202208121636001>)

5) “태풍 속 배달 나가라고 독촉한 배달업체... 라이더 “사고나면 누가 책임지냐””. 조선비즈. 2022년 9월 7일자(https://biz.chosun.com/topics/topics_social/2022/09/07/FP7CX2AUJFF55ADGQE6NH3MYJQ/)

본사 차원에서는 지속해서 배달기사의 안전을 보호할 것과 음식점에 정상 배달이 어려울 수 있다는 점을 안내해 달라고 전 지점에 요청했지만, 일부 지점에서 일탈 행위가 발생하는 이유는 지점이 모두 별도 법인이기 때문이라고 주장했다. 따라서 별도의 법인으로 운영되는 분리형 플랫폼에서 이와 같은 작업중지권에 대한 비협조적인 태도가 언제든지 문제가 될 수 있다. 따라서 중앙정부나 지방정부 차원에서 플랫폼 업체들이 주도하여 기상이 악화될 때 노동자 혹은 노조가 작업중지를 요청하면 이를 즉시 검토할 수 있는 시스템 구축이 필요하다는 지적이 제기되었다.

안전교육과 이륜차 정비와 관련하여 고용노동부가 2021년에 음식배달 플랫폼 업체 17곳의 배달종사자 대상 안전조치 의무 이행사항에 대한 점검한 결과 12곳의 위반사항을 적발하여 8천만 원의 과태료를 부과했다.⁶⁾ 현행 산업안전보건법은 분리형과 통합형에 상관없이 배달플랫폼 업체에 안전운행에 관한 사항을 배달기사에게 정기적으로 안내하고, 산업재해를 유발할 정도의 배달을 독촉하지 않을 의무와 면허증과 안전모 보유 여부 확인 의무를 부과한다. 이와 더불어 배달기사와 직접 노무제공계약을 맺는 통합형 플랫폼업체와 지역배달대행업체에는 안전보건교육 실시, 이륜차 정비 상태 확인, 비정상 작동 이륜차 탑승 금지 지시, 보호구 착용 지시, 고객폭언 대응 지침 제공 등의 의무를 부과하고 있다. 점검결과 배달플랫폼 업체 가운데 10곳이 ‘플랫폼 최초 등록 때 면허증·안전모 보유확인’에 관한 의무를 이행하지 않았고, 2곳이 안전운행·산재예방 관련 사항을 정기적으로 알리지 않은 것으로 나타났다. 통합형 업체 가운데 3곳은 이륜차 정비 상태를 확인하지 않았고, 1곳은 ‘최초 노무제공 때’ 안전보건교육을 실시하지 않은 것으로 확인됐다. 산업안전보건법에 따르면 안전보건교육 의무를 ‘주로 하나의 사업장에 노무를 제공하는’ 전속성이 있는 배달기사를 사용하는 사업주에게만 부과하는데, ‘최초 노무제공’ 당시에는 전속성 유무를 확인할 수 없으므로 산업안전기본법 위반에 해당하는지에 대한 논란이 존재했다. 하지만 노동부는 전속성과 관계없이 ‘최초 노무제공’ 때 안전보건교육을 하지 않은 업체를 산업안전기본법 위반으로 판단했다.

한편, 건강검진과 관련하여 플랫폼 배달기사의 건강검진 비율이 매우 낮으며, 플랫폼 노동자에게 필요한 검진항목이 부족하다는 지적도 있다.⁷⁾ 장진희 한국노총 중앙연구원 연구위원이 2022년 5월에 경제사회노동위원회 산하 비정규직위원회가 개최한 ‘프리

6) “배달기사 안전교육도, 면허증 확인도 안해…플랫폼 12곳 과태료”. 한겨레. 2021년 12월 26일자 (<https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/1024795.html>).

7) “[장시간·야간노동에 우울감 높는데] 플랫폼 배달노동자 19%만 건강검진 받아”. 매일노동뉴스. 2022년 5월 24일자 (<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=209055>).

랜서 노동권 보장 정책토론회'에서 플랫폼 노동자를 대상으로 실태조사한 결과를 공개하면서 배달노동자 건강검진 비율은 19%로 우리나라 평균 수진율 68.2% 3분의 1에도 못 미쳤다고 지적했다. 또한 배달노동자의 경우 산업안전보건법상 '야간작업자'로 분류되지 않아 특수건강진단 대상에 포함되지 않는다고 지적하며 장시간 운행으로 전신진동이나 매연·분진·소음에 노출되고 야간노동으로 인한 신체적 건강 악화 부담도 크지만, 이들에 대한 직업병 보호체계는 제대로 작동하지 않고 있다고 주장했다.

(2) 사후보상적 산재안전망 관련 이슈

사후적 산재안전망과 관련하여 2022년 5월에 국회 본회의를 통과한 산업재해보상보험법과 고용산재보험료징수법 개정안의 핵심은 플랫폼 배달노동자가 업무를 수행하다 다치거나 숨진 경우 정당한 보상을 받을 수 있도록 한 것이다⁸⁾. 그동안 플랫폼 배달노동자는 산재보상을 받기 어려웠는데, 그 이유는 산업재해보상보험법 125조에 포함된 '주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활'이라는 전속성 요건 때문이다. 고용노동부 고시에 따르면 배달기사의 경우 한 업체에서 받은 월 소득이 116만4천 원 이상, 그 업체에서 일한 시간이 월 97시간 이상일 때 전속성이 인정된다. 그러나 플랫폼 배달기사들은 여러 플랫폼 업체로부터 일감을 받아 업무를 수행하기 때문에 전속성 요건을 충족하기 쉽지 않았다. 이번에 법 개정안을 통해 영향을 받는 플랫폼 배달노동자는 19만8천~66만명 수준으로 추산할 수 있다. 이와 더불어 중과실에 따른 수급 배제 조항의 존재, 산재 적용제외 조항 등으로 인해 산재 인정이 어려운 현실을 개선할 필요가 있으며, 실제 소득과 설정된 정액보험료와 정액보상 방식을 수정하여 산재를 당했을 때 실질적인 보상이 이루어지도록 하는 방안이 필요하다⁹⁾.

한편, 플랫폼 중개업체인 쿠팡이츠가 배달 노동자를 대상으로 한 '시간제 유상운송보험' 제도를 2022년 4월에 도입했지만 여전히 의무 가입이 아닌 선택 가입을 하도록 하여 전기 자전거·킥보드 등 개인형 이동 수단에는 적용을 미뤄 '안전 사각지대'로 꼽히고 있다¹⁰⁾. 쿠팡이츠는 시간을 분 단위로 측정해 보험료를 산정하는 '시간제 유상운송

8) "일하다 다치거나 숨진 배달노동자도 산재 보상... '전속성' 폐지". 연합뉴스. 2022년 5월 29일자 (<https://www.yna.co.kr/view/AKR20220529060800530>)

9) "배달 노동자 확 늘었는데... 산재 현황조차 파악 어려워". 오마이뉴스. 2022년 3월 25일자 (http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002820920)

10) "쿠팡이츠 자전거·킥보드 배달노동자는 여전히 보험 '사각지대'", 한겨레. 2022년 10월 13일자

보험'을 도입한다고 대대적으로 홍보했지만, 아직까지 자동차·오토바이 배달에만 적용할 뿐 자전거·킥보드 배달에는 적용하지 않고 있다. 자동차·오토바이 배달 적용 방식 역시 보험 가입을 의무가 아닌 선택 사항으로 유지하고 있다. 이는 또 다른 배달 앱 업체 배달의민족이 시간제 유상운송보험 가입을 의무화하고, 자동차와 오토바이는 물론 전기 자전거와 전기 킥보드 등에도 똑같이 적용하는 것과 차이가 있다.

산재보험 신청과 관련하여, 더불어민주당 김주영 의원이 2021년에 근로복지공단으로부터 제출받은 자료에 따르면 2020년에 교통사고를 당한 플랫폼 기반 배달노동자의 산재 신청 건수는 1,047건으로 이 중 917건이 승인되었다. 참고로 2019년에는 570건이 신청되었으며 이 중 512건이 승인되었다. 산재승인 건수가 2배 가량 증가했고 여전히 실제 산재를 당하고도 승인받지 못한 사례도 있다는 것을 알 수 있다. 또한 산재로 사망한 배달노동자 수는 2020년에 11명으로 2019년의 6명보다 크게 증가했다. 문제는 배달노동자의 교통사고와 관련하여 재해보사를 진행한 경우가 2020년을 기준으로 단 한 건도 없었다는 점이다. 재해보사 의견서가 있어야 노동자의 업무 구조와 환경을 좀 더 구체적으로 파악할 수 있다는 측면에서 플랫폼 배달기사는 여전히 제도의 사각지대에 놓여 있다고 할 수 있다.¹¹⁾

3) 배달기사의 산재안전망 정책 현황

플랫폼 배달기사의 산재가 주요한 이슈로 떠오르자, 정부도 이들의 산재안전망 대한 관심과 대책을 내고 있다. 2020년 12월 중앙정부는 <플랫폼 노동자 보호를 위한 권익 보호>, <사회안전망 확충>, <안전하게 일할 수 있는 환경 조성>, <생태계 조성>의 4가지 주요과제로 종합계획을 <표 2-5>와 같이 발표하였다(관계부처 합동, 2020). 이 중 산재안전망과 관련된 세부과제로는 '산재보험에 대한 확대', '산재예방 대책 수립', '정보공유플랫폼 보급', '이륜차 정비 표준공임제 권고안 마련', '이륜차 보험협의체 구성 및 보험료 부담 완화', '플랫폼 운송 종사자 교통재해보험 지원'이 해당한다. 또한, 2022년 7월 새로 취임한 윤석열 정부도 120대 국정과제 중 하나로 산업재해 취약부문에 대한 예방을 강화하고, 산업현장에 맞게 관련된 법과 제도를 개선하여 기업이 자율적으로 안전관리체계를 구축할 수 있도록 지원하겠다는 목표를 설정하였다(대한민국정

(https://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/1062507.html)

11) "플랫폼 배달노동자, 산재 사망 1년새 2배...김주영 의원 "필수노동자 보호받아야", 아시아타임즈. 2021년 4월 15일자(<https://www.asiatime.co.kr/article/20210415500061>)

부, 2022). 플랫폼 배달기사와 관련된 구상내용은 '산재예방정보 공유 플랫폼 지원 및 확대', '근로자 휴게시설 설치 지원 및 건강센터 확대', '산재보험 사각지대 해소', '업무상 재해 신속 결정을 위한 업무 절차 및 재해 인정기준 개선', '산재 근로자 맞춤형 재활서비스 제공을 통한 직업 복귀 지원', '경영자의 안전 및 보건 확보 의무 명확화'가 해당한다고 볼 수 있다.

<표 2-5> 2020년 중앙정부의 플랫폼 종사자 보호 대책

대책	세부과제	세부사업
플랫폼 종사자 권익 보호	플랫폼 종사자 보호 입법 추진	
	공정한 계약 및 관행 형성	표준계약서 제정·활용
		컨설팅 도입
		배달업 공정거래 기반 마련
	권리보호를 위한 고용형태 명확화	고용형태 자문기구 운영
		근로감독관 역량 강화
		사회보험 자격확인
사회안전망 확충	전국민 산재보험과 고용보험 기반 마련	
	플랫폼 종사자 복지 확충	
안전한 환경 조성	일터에서의 안전 보장	산재예방 대책 수립
		정보공유플랫폼 보급
		이륜차 정비 표준공임제 권고안 마련
	걱정없이 일할 수 있는 환경 조성	이륜차 보험협약체 구성 및 보험료 부담 완화
		대리기사보험 가입조회 시스템 구축
		플랫폼 운송 종사자 교통재해보험 지원
일자리 생태계 조성	온라인 플랫폼 기업의 책임 강화	플랫폼 기업의 책임 강화
		정보제공 및 협의의무
		플랫폼 신고의무 신설
	이해당사자 간 대화·협력 촉진	플랫폼 종사자 이해대변
		플랫폼 종사자 간 협동조합
		다층적 논의 활성화
	정부의 지원	적극적 고용정책 추진
		클라우드워크 처우 개선
		직업훈련 확대

출처 : 관계부처 합동(2020)

또한, 중앙정부는 플랫폼 종사자 보호 대책을 반영하여, 배달기사의 안전을 보다 적극적으로 확보하기 위해 종사자와 업무 중개 또는 근로·고용관계에 있는 관계자들이 지켜야 할 <이륜차 음식배달 종사자 보호 가이드라인>을 발표하였다(국토부·안전보건공단, 2017; 국토부·노동부·경찰청, 2020). 가이드라인은 <표 2-6>와 같이, 종사자 보호를 위한 법적 준수사항과 권고사항으로 나누어 이해당사자별로 제시하였다. 이와 같이 발표된 보호 대책과 권고사항은 중앙정부가 플랫폼 노동자들의 산재안전망에 대한 개선의 필요성을 느끼고 있음을 보여준다.

<표 2-6> 이륜차 음식배달 종사자 보호 가이드라인

	법적 준수사항	권고사항
배달중개업자	면허·승차용 안전모 보유여부 확인	배달대행 종사자의 안전을 고려한 배달프로그램(앱) 제작
	안전운행 및 산재예방사항 정기 고지	배달대행 종사자의 과로 예방을 위한 근로시간 관리
	업무수행 시간제한	-
배달근로자 고용 사업주	안전보건교육 실시	주행 중 불안전행동 사전 예방조치
	보호구 지급·착용 지시 및 근로자의 준수	기상조건을 고려한 배달 주의사항 안내
	고객응대 근로자 건강장해 예방조치	-
	근로자 건강진단 실시	-
	사업주의 보호구 관리	-
	사업주의 탑승 제한조치	-
	종사자 입·이직 신고 및 보험료 납부	-

출처 : 국토부·노동부·경찰청(2020) 이륜차 음식배달 종사자 보호 가이드라인

정책 구상, 권고사항뿐만 아니라 법 개정과 정책적 실행도 예방·사후적 측면에서 나타나고 있다. 2022년 8월 30일 중앙정부는 전문기관을 통한 교육의 내실화와 중복 교육으로 인한 불편을 개선하기 위해 '산업안전보건법 일부개정안'을 국회에 발의하였다. 현행 특수형태근로종사자의 안전보건교육은 사업자별로 각각 실시하도록 규정돼 있어 플랫폼 종사자들이 유사한 내용을 중복으로 교육받는 경우가 있다. 그에 대한 문제의식으로, 이 개정안은 동일한 유형의 안전보건교육을 받은 후 이를 증명한 경우, 중복된 안전보건교육을 실시하지 않도록 하였다. 또한, 고용노동부가 지정하는 교육 전문기관에서 안전보건교육을 받은 후 이를 증명하는 경우에도 추가적인 안전보건교육을 실시하지 않도록 하였다. 아울러 이 개정안은 현재 컴퓨터를 이용하는 방법으로만 제한된 원격안

전보건교육을 이동통신단말장치를 이용한 교육으로 확대하여, 플랫폼 노동자의 불편을 해소한다는 내용을 담고 있다.

지방정부에서도 예방적인 산재안전망을 개선하려는 노력을 보여주고 있다([그림 2-7], [그림 2-8] 참고). 2022년 5월 17일부터 27일까지 서울시와 한국교통안전공단은 공동으로 주관하고 서울경찰청·도로교통공단에게 교육장소 제공 및 홍보를 요청하는 방식으로 <서울형 이륜차 교통안전체험교육>을 무료로 플랫폼 노동자와 일반인 250명에 한정하여 진행하였다(서울시 도시교통실, 2022). 교육내용은 올바른 이륜차 운전자세, 제동방법, 안전주행 방법, 교통사고 시 부상 최소화 방법이고, 기능성 우의와 안전장갑을 지급하였다. 또한, 경기도에서도 2022년 안전한 배달 노동환경 조성을 위해 '배달노동자 안전교육 사업'을 추진하였다(경기도, 2022). 이 사업은 코로나19로 급격히 증가한 배달업종 플랫폼 노동자의 안전 확보와 더불어, 이륜차 면허취득 시 별도 안전교육 부재 등 제도적 미비점을 보완하고자, '배달노동자 강사양성', '배달노동자 안전교육 콘텐츠 개발', '배달노동자 특화 안전교육', '안전배달 생태계 조성 캠페인'을 도내 이륜차 배달기사 및 퀵서비스 배달노동자를 대상으로 진행한다. 교육 강사는 배달노동자, 사업주, 산업안전보건법에서 규정한 안전관리자 및 안전보건교육 강사를 대상으로 육성하고, 교육 내용은 경기도 사회적 대화, 실무협의회 등 현장 목소리를 반영하여 중대재해처벌법 이해, 사고발생 시 대처방법, 안전한 이륜차 운행법 및 직업윤리의식 등의 내용이 담겨 있다. 또한, 수원시도 배달노동자와 직접 배달을 하는 사업자를 대상으로 안전교육을 하고 이수한 배달노동자에게는 이륜차 보호장비(안전용품) 구입·수리비를 지원하였다(수원시, 2022).

정부는 사후보상적인 측면에서 중요한 제도인 산재보험에 플랫폼 배달기사가 의무 가입하도록, 2021년 7월 1일부로 특정한 사유(① 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우, ② 사업주의 귀책사유에 따라 특수형태근로종사자가 1개월 이상 휴업하는 경우, ③ 그 밖에 제1호 또는 제2호에 준하는 사유로서 대통령령으로 정하는 경우)에 해당하는 경우만 적용제외를 신청할 수 있게 <산업재해보상보험법>을 개정하였다. 과거 플랫폼 노동자는 특례 가입을 통해 산재보험에 가입할 수 있었으나, 노사간 합의에 의해 가입을 회피할 수 있었다. 반면, 개정된 법률은 산재보험법 조항 가운데 전속성 요건과 적용 제외 신청 제도를 언급한 특수형태근로종사자 특례조항(제125조)을 삭제했다. 대신 특고와 플랫폼 종사자는 일시적으로 노무를 제공한 이들도 포함하는 '노무제공자'라는 범주를 신설해 묶었다.

[그림 2-7] 서울형 이륜차 교통안전체험교육

2022년 서울형 이륜차 교통안전체험교육
서울형 이륜차 교통안전체험교육 실시 > 접수: 4. 25.(월) ~ 5. 6.(금)

지원자격 만19세 이상 서울시민
*이륜차 운전 가능 면허 소지자에 한함

접수기간 2022년 4월 25일(월) ~ 5월 6일(금)

신청방법 한국교통안전공단 베틀터 홈페이지 (edu.kotsa.or.kr)
홈페이지 접속 → 가맹교육 → 수강신청 → 과정명 "이륜차" 검색 후 본인에 해당하는 일자와 요일/오전/후반 선택하여 가입 완료

교육일시 (1주차) 5월 17(화), 18(수), 20(금)
(2주차) 5월 24(화), 25(수), 27(금)
오전반(09:30~12:30) / 오후반(14:00~17:00)
*총 12회차 진행하며, 피자본 4회대 한함 20명
*당수 정원초과 시 조기 마감 될 수 있음

교육장소 도로교통공단 강남안전체험실기시험장 (주소: 서울시 송파구 잠실동 866-3)
*세부내용 접수 홈페이지서 별도 참조

교육내용 실습위주 이륜차 기초 교육 과정(3시간)
- 법규 및 사고관련 이론교육(30분)
- 실제 이륜차 운전 훈련 실습교육(2시간 30분)

문의사항 한국교통안전공단 서울본부(02-309-5000)

서울특별시 | 강동구청 | 서울경찰청 | 한국교통안전공단 | 도로교통공단

[그림 2-8] 경기도 배달노동자 안전교육 사업

2022년도 경기도 배달노동자 안전교육 사업 '강사양성과정'

교육대상
- (기본교육) 경기도내 배달노동자 종사자 및 배달대행사 사업주 등
- 음식배달, 택배서비스 등 이륜차 배달 노동
- (심화교육) 기본교육 수료자 및 2021년도 배달노동자 안전교육 강사 위촉자

교육수료자 지원내용
- 심화교육까지 수료 후, 22년도 배달노동자 안전교육 강사 위촉장 수여
- '2022 배달노동자 안전교육 사업'의 강사활동 기회 제공
※강사위촉기간: 심화교육 수료일 '22. 12. 31.
※교육일정 기본교육 1회, 심화교육 1회

구분	연월	교육일시	장소	교육내용	구분	연월	교육일시	장소	교육내용
기본1차	25	'22. 5. 13	경기여성안전센터 (수원)	경기여성안전센터 배달노동자 안전 이륜차 안전교육 스트레스 매핑	심화1차	25	'22. 5. 20	경기여성안전센터 (수원)	중대재해처벌법 신입배달노동자 노동인권 도로교통법 강사활동 장려소식
기본2차	25	'22. 5. 31	경기도청서기재관 (분당)		심화2차	25	'22. 6. 8	경기도청서기재관 (분당)	

모집기간 '22.05.09(월)~신청교육과정 전일까지(선착순)
신청방법 온라인접수 (신청주소: <https://naver.me/kafWwWw>) (종료)
접수·문의 (031-270-9854)(문의·접수·문의), 전화 접수가능
※교육장소, 일정한 변경될 수 있으며, 변경시 사전 공지 함

2차 접수

그리고 플랫폼 노동자들의 산재보험 보장과 관련하여 또 다른 중요한 이슈인 전속성 요건은 2023년 7월 1일부터 폐지될 예정이다. 과거 플랫폼 배달기사가 산재보험 보장을 받기 위해서는 한 업체에서 받는 월 소득이 115만 원 이상을 벌거나 93시간 이상을 일해야 산재보험의 적용을 받을 수 있었다. 하지만 배달기사의 경우 여러 업체로부터 일을 받는 경우가 대부분이어서 현실적으로 전속성 요건을 충족시키지 못하는 경우가 많았다. 산재보험법 개정은 복수 사업장의 노무제공내역 및 소득을 모두 신고받아 이에 근거한 보험료 부과와 보상을 하게 되어 보조사업장 산재도 보상받을 수 있도록 하였다.

중앙정부뿐만 아니라 지방정부도 플랫폼 배달기사들의 사고를 보장하는 제도들을 도입하였다. 대표적으로, 2021년 10월 <산업재해보상보험법> 개정 전, 서울시는 산재보험 당연가입대상도 아니고 전속성 요건과 같은 제도적 사각지대를 보완하기 위해 서울형 안심보험을 도입하였다(그림 2-9) 참고). 보험계약자인 서울시가 민간상해보험사에 가입하고, 피보험자인 배달기사 노동자들이 산재발생 시 서울시에 보험료를 신청하는 방식이다. 서울에 거주하는 만16세 이상 플랫폼 배달기사는 자동으로 가입되며, 배달 업

한편, 경기도도 산재보험 사각지대를 해소하고 가입률을 제고하려는 목적으로, 발달노동자의 산재보험료를 최대 1년간 90%까지 지원하는 제도를 도입하였다(그림2-10) 참고). 사업은 분기별로 선착순 신청을 받은 후, 근로복지공단과 국민건강보험공단을 통해 산재보험 가입과 보험료 납부 등이 확인되면 지원금을 지급하는 방식으로 운영하고 있다. 2022년은 2021년보다 200명 늘어난 발달노동자 1,100명, 사업주 1,100명 총 2,200명을 대상으로, 2022년 납부 산재보험료 부담금의 90%를 최대 1년(12개월)까지 지원한다. 또한 경기도와 유사하게, 충청남도도 창원시도 노동자 부담 산재보험료의 90%를 최대 1년 간 지원하는 사업을 추진하였다(충청남도, 2022; 창원시, 2021).

[그림 2-10] 경기도 산재보험료 지원사업




전국 최소로

플랫폼 배달라이더

서울형 안심상해보험

서울에 거주하는 배달노동자가
서울지역 내에서 **배달 업무 중 사망, 상해, 후유장애 시**
소정의 보합료를 제공 받을 수 있는 상품입니다.


지월 대상

서울시 거주한 16세 이상
플랫폼 이용자
배달라이더


지월 기간

2021. 12. 13일(일) 00:00~
2022. 12. 12일(일) 24:00

플랫폼 이용자인 (배달용 오토바이/승용차, 전동킥보드/승용차/전동자전거, 전가자전거) 보유자


사고시 보장범위는?

보험 보합내용을 배송업무 중 교통 상해시 소정의 상해보정(정액보상)

상해보험 보장내용

보상내역	보상금액
교통사고 상해사망	2천만원
교통사고 상해 후유장애 (3~100%)	최대 2천만원
교통사고 수술비(공정료 의한 수술보합)	3천만원
골절발생 진단금	2천만원
헬스나 및 부모보험 상해사망, 후유장애	2백만원

 **상해보험, 타 상해보험과 중복보장 가능**
 **신속한 지급을 위해 청구일로부터 3일 내 지급확정**
 **만 16세 이상 배달노동자 별도 가입절차 없이 자동가입**

 **콜센터** 02.3486.7924

 **이메일** 0234867924@seoulrider.net

 **카카오톡채널** 플랫폼배달라이더 서울형 안심상해보험

 **서비스비** 120 다만원





경기도

배달노동자 산재보험료 신청하세요!

1차 모집

2022.04.25.(월) ~ 05.24.(화)

2차 모집	2022.07.19.(일) ~ 2022.08.16.(화) (휴일)
3차 모집	2022.10.19.(수) ~ 2022.11.14.(화) (휴일)

2022년
배달노동자
산재보험료 지원사업



<대상> 도내 플랫폼 배달노동자 및 사업주 1,100명

- ▶ 음식·음료는 택배회사 배달업무 종사자 및 고령한 사업주의 사업주
- ▶ 사업장 규모는 7인, 이하 3인사업자만
- ▶ 고용형태 구분은 내·내 주·종업원과 기간제·기간제 미만 및 시간제근로 사업주
- ▶ 특수형태근로종사자(특고)로서 시·군·자치단체에 3개월 이상 종사할 사업주
- ▶ 신청대상은 2022년 4월 25일(월) 이후에 특수형태근로종사자(특고)로 종사한 사업주

※ 2022년 4월 25일(월) 이후에 종사한 사업주는 신청 가능하나 신청 시 시·군·자치단체에 3개월 이상 종사한 사업주여야 함

<내용> 산재보험료 90% 최대 12개월 지원

1월 ~ 6월 월 6,830원(단위: 원) 이하 × 산재보험료 납부계정 수

7월 ~ 12월 월 13,670원(단위: 원) 이하 × 산재보험료 납부계정 수

방법 일지리지원사업 통합접수시스템 접속(<https://apply.jobabna.net>)

- ▶ 지원 희망자 본인 신청 또는 사업주 대리신청 가능
- 1) 본인 신청 시 : 사업장명(도·군·구)을 입력하고 신청할 지역별 센터 제출
- 2) 사업주 대리신청 시 : 지원대상 배달노동자명(성명)을 입력 후 www.idcenter.go.kr 접속
- 3) 본인·사업주 신청 시 : 본인·사업주 본인·사업주 본인 ID, 비밀번호, 휴대폰 번호 입력 가능

문의 경기도일자리재단 공익직접지원팀 ☎ 031-270-9791, 9672

배달기사의 산재안전망에 대한 정책 현황들을 보면, 중앙·지방정부 모두는 이에 대한 정책적 관심을 표명하고 있다. 중앙정부는 <산업재해보상보험법>, <산업안전보건법>을 개정하고 <플랫폼 종사자 보호 대책>을 발표하면서, 기틀과 제도 환경을 마련하는 차원의 조치들을 발표하고 있다. 그리고 지방정부도 자체적인 정책계획을 갖고 <상해보험 보장>, <산재보험료 지원>, <안전고용과 장비 지원>과 같은 프로그램 단위의 사업들을 주로 진행하고 있다. 그러나 박정우·양종민(2022)이 지적하였듯이, 중앙정부와 지방정부 간 기획·실천·예산에 대한 관계성이 체계적이지 않아 보이며, 체계적인 연구에 기반을 두고 정책이 구상되고 실행되기보다는 사회적 이슈에 따라 즉흥적이고 단편적으로 이루어지는 경향이 두드러진다.

III. 연구방법 및 구성

1. 연구방법

지금까지 산업재해이론과 플랫폼 배달산업의 확산에 따른 산재안전망 변화 논의에서는 산재에 대한 사회적·제도적 관점의 부족, 플랫폼 기술 확산에 따른 사회안전망 개편 필요성, 배달기사 산재 발생의 심각성 및 산재안전망에 대한 체계성 부족과 같은 문제의식을 확인하였다. 이런 문제의식을 해소하고자, 본 연구는 플랫폼 배달기사의 산재 특수성을 이해하고, 이들이 체감하는 예방적·사후적 산재안전망 경험과 배제되는 구조와 원리를 체계적으로 파악하고자 한다.

연구 대상은 '특정한 음식점의 음식을 지정된 장소로 배달받기를 원하는 고객과 해당 음식점을 연결시켜주는 직무를 임금 또는 소득을 위해 다른 이를 고용하지 않고 직접 노무를 수행하는 배달기사'이다. 여기에는 <음식점과 임금노동관계를 맺은 배달기사(이하, 음식점 배달기사)>, <중개와 대행을 모두 수행하는 통합형 배달플랫폼에 속한 배달기사(이하, 통합플랫폼 배달기사)>, <중개는 하지 않고 대행만 수행하는 분리형 배달플랫폼에 속한 배달기사(이하, 분리플랫폼 배달기사)> 3가지 분류가 해당하며, 음식 외 일반 물품을 배달하는 퀵서비스 배달기사와 크라우드(Crowd) 방식으로 수행하는 부업 배달기사를 포함하지 않는다.

본 연구가 3가지 분류를 모두 포괄한 이유는 배달기사가 고용다변화의 흐름을 반영하는 대표적인 직종이고, 이들을 비교함으로써 플랫폼 기술의 도입이 산재 발생에 미친 영향을 추론해보고 적합한 산재안전망을 제시하는 것에 보편적인 시사점을 주기에 적합하다고 보기 때문이다.

<표 3-1> 본 연구의 대상과 분류

플랫폼 기술 확산 이전	플랫폼 기술 확산 이후	
음식점 전속 배달기사	통합플랫폼 배달기사 (배민라이더스, 요기요익스프레스, 쿠팡이츠)	분리플랫폼 배달기사 (부릉, 생각대로, 바로고, 지역별 배달대행사)

연구 진행은 심도 깊은 분석을 위해 설문과 면접을 혼합하였다. 설문조사는 배달기사의 산재안전망 경험과 영향 요인을 양적 분석을 제시하고, 면접조사는 양적 분석의 내용을 보충·보완하기 위해 조사대상의 산재안전망 경험 차이를 유발하는 요인들과 그 요인들의 관계를 밝히고자 한다. 설문조사는 총 600명을 진행하였고, 서울지역 음식점 소속 배달원(음식점 배달기사) 200명, 주문중개 프로그램 자회사 소속 배달기사(통합플랫폼 배달기사) 200명, 대행사 소속 배달기사 200명으로 할당하였다. 22년 8월 29일~9월 30일까지 설문조사를 시행하였고, 22년 9월 26일~10월 7일까지 면접조사를 진행하였다.

설문조사 결과는 음식점 소속 배달원·배달앱 소속 기사·플랫폼 배달대행사 소속 기사의 산재안전망 경험 및 개인특성·일자리특성·노사관계특성·산재이해수준을 비교 관점에서 기술통계로 제시하고, 배달기사들의 요인들이 산재안전망 경험에 주는 영향을 통계적으로 추론하기 위해 이항·순서형·다항 로짓모형을 분석하고자 한다. 또한, 면접조사는 지난 1년 동안 배달사고 경험을 가진 음식점 소속 배달원·배달앱 소속 기사·플랫폼 배달대행사 소속 기사를 하나의 집단으로 묶어서 3개 집단에게 FGI를 진행한다. 이 분석은 각각 노사관계가 다른 조사대상에게 동일한 질문을 제시한 뒤 세 당사자의 관점과 반응을 비교하는 연구방법이다.

2. 분석틀

산재안전망에 대한 분석틀을 조작적 정의한 대표적인 연구는 박고은(2020)이다. 역사적으로 산재안전망은 산업재해와 공중보건 문제에 경제적 보상뿐만 아니라 영업에 대한 규제를 다각적으로 보여 왔기 때문에(송병진, 2015:90)¹²⁾, 이 연구는 이론적 측면에서도 사후적 측면과 예방적 측면을 포괄해서 논의해야 한다고 보았다. 사후적인 부분과 예방적인 부분을 동시에 다루는 흐름은 다른 선행연구에서도 나타난다(박종식·박고은·신희주·이승윤, 2021; 김호경, 2001). 그리고 예방적·사후적 산재안전망을 구성하는 주요 세부 속성들을 명확히 규명하기 위해, 박고은(2020)은 국제노동기구가 업무에 기인하는 상병, 질병 및 부상으로부터 노동자를 보호하려는 목적을 가지고 체결한 국제노동기준

12) 산업재해와 관련된 최초의 사회정책들이 도입된 역사적 과정은 산재안전망이 산업혁명 시대를 거치면서 사회적 위험으로 대두된 산업재해와 공중보건의 문제에 대응하기 위해 다각적 측면에서 실시되었다는 것을 보여준다. 재해 노동자에 대한 치료와 보상뿐 아니라, 공장법과 같이 규제적 성격을 갖는 근본적인 산재예방제도도 역사적으로 나타났다.

(표준)들을 검토하고 속성을 도출하였고, 이를 한국의 법제도에서도 재확인하였다.

예방적 산재안전망은 위험 요소를 최소화하여 산업재해를 예방하고 안전하고 건강한 노동환경을 촉진하여 노동자를 보호하는 기능이고, 사후적 산재안전망은 산재로 인한 경제적·신체적·사회적 피해를 개선하는 기능이다. 박고은(2020) 분석들은 예방적 산재안전망의 하위 속성으로 위험요인에 대한 통제시스템 수립(업무상 위험의 파악 및 평가, 위험요인 노출 수준·한계 등 통제 기준의 설정, 위험요인 관련 작업조건 및 환경의 통제·관리), 감독 및 제재(적용 및 집행에 대한 감독 시스템과 위반 시 제재 조치), 교육 및 훈련과 위험 정보에 대한 고지를 설정하였다. 한편, 사후적 산재안전망은 요양 지원(업무상 질병 또는 상해를 입은 노동자에게 필요한 치료와 회복 지원), 소득 보장(산재로 인한 소득상실의 위험 보호), 재활 및 복귀 지원(근로 능력의 회복)으로 정하였다.

비록 연구대상은 다르지만 박고은(2020)의 분석들과 분석한 내용들은 플랫폼 배달기사에게도 시사점이 많다. 이에 따라, 본 연구는 연구 목적과 내용에서 유사한 맥락을 가지고 있는 박고은(2020)의 분석들을 차용함으로써, 연구의 체계성을 높이고자 한다. 그러나 플랫폼 배달산업의 구조와 특성을 고려할 때, 이 분석들의 '예방적 차원 중 감독 및 제재'와 '사후적 차원의 모든 하위속성'을 그대로 사용하는 것은 연구결과와 시사점을 도출하는 것에 한계가 있을 것으로 보인다. 첫째, 예방적 산재안전망 중 감독 및 제재에 관한 것을 보면, 플랫폼 사업체가 위험요인에 대한 통제시스템을 수립하지 않았는지 여부를 감독하고 제재하는 법 제도는 확인되지 않는다. 정부는 <이륜차 음식배달 종사자 보호 가이드라인>의 권고사항을 발표하고 있지만, 플랫폼 사업체에서 이를 준수하는지 정기적인 감독과 처벌을 수행하진 않는 것으로 보인다.¹³⁾ 이는 그 자체로 감독 및 제재 강화에 대한 법적·정책적 시사점이 있지만, 현실성을 고려할 때 이 속성을 분석들에 담는 것은 분석이 가능한 자료를 수집할 수 없다는 것을 의미한다.

둘째, 사후적인 산재안전망(산재보험) 이슈를 '산재보험 가입(제도 포괄성) - 산재 신청(제도 접근성) - 산재 승인(제도 관대성) - 급여 지급(제도 충분성)'으로 나누어 볼 때, 박고은(2020)의 사후적 산재안전망은 산재보험제도에 포괄된 이후 '산재보험 신청(제도 접근성) - 산재 승인(제도 관대성)'과 주되게 관련 있고, 연구결과의 서술에서도 드러난다. 그러나 플랫폼 배달기사는 그 앞 단계인 '산재보험 가입(제도 포괄성) - 산재 신청(제도 접근성)'이 더 크게 쟁점이 되고 있다. 실태조사에 따르면, 배달기사의 50%

13) 고용노동부는 2021년 전국 17개 음식 배달플랫폼 업체의 배달종사자 안전조치 의무 이행 점검 결과를 발표하고, 위반사항을 적발하여 12개 업체에 과태료를 부과하였다(고용노동부, 2021). 하지만 이와 같은 점검은 상시·정기적이지 않으며 기획적인 조치이다. 이와 같은 결과를 보도자료로 발표한다는 것은 역설적으로 제도화되지 않았다는 것을 의미하기도 한다.

정도만이 산재보험에 가입해 있는 것으로 나타났다(최용희 외, 2021). 또한, 종속적 자영업자의 산재안전망 경험을 살펴본 박종식 외(2021)도 포괄성에 초점을 두어 연구를 수행하였다. 이는 산재안전망의 분석틀이 고정된 것은 아니며, 연구대상의 현실에 맞춰 가변적일 수 있다는 것을 의미한다. 보험 가입과 산재 은폐 문제가 있는 현실을 고려하면, 본 연구도 '산재보험 가입(제도 포괄성) - 산재보험 신청(제도 접근성)'에 초점을 두는 것이 타당해 보인다.

이에 따라, 본 연구는 분석결과와 함의를 도출하는 분석틀을 <표 3-2>와 같이 정의하고자 한다. 예방적 산재안전망은 박고은(2020)을 참고하되 현실적으로 감독 및 제재를 제외하고, 위험요인에 대한 통제시스템 수립, 교육·훈련 및 위험정보 고지 2가지로 분류한다. 세부적으로, 위험요인에 대한 통제시스템 수립은 업무중단 자율성, 산재위험 논의 대상, 건강검진 관련 사항으로, 교육·훈련 및 위험정보 고지는 안전교육 관련 사항, 보호장비 지급주체, 산재정보 고지, 이륜차 정비 고지로 정의한다. 그리고 사후적 산재안전망은 관련된 사회 이슈와 현실 수준을 고려하여, 산재보험 가입(제도 포괄성), 산재처리 도움요청 및 알릴 기제 및 산재은폐 정도(제도 접근성)로 정의한다. 산재보험 가입은 사업체 산재가입 권유, 산재가입 관련 사항으로, 산재처리 도움기제 및 산재은폐 정도는 각각 산재처리 도움요청 대상으로, 발생한 산재에 대한 산재보험 처리시도를 산재은폐 정도로 조작적 정의한다.

<표 3-2> 본 연구의 산재안전망에 대한 정의

속성	하위속성	조작적 정의
예방적 산재안전망	위험 요인에 대한 통제시스템 수립	·업무중단 자율성 ·산재위험 논의 대상 ·건강검진 관련 사항
	교육·훈련 및 위험정보 고지	·안전교육 관련 사항 ·보호장비 지급주체 ·산재정보 고지 ·이륜차 정비 고지
사후적 산재안전망	산재보험 가입	·사업체의 산재가입 권유 ·산재 가입 관련 사항
	산재처리 도움기제	·산재처리 도움요청 대상
	산재은폐 정도	·발생한 산재에 대한 산재보험 처리시도

IV. 플랫폼 배달기사의 산재안전망 경험과 영향 요인

1. 응답자 특성

수집된 데이터는 서울노동권익센터가 주관하여 2022년 8월 23일부터 9월 23일까지 진행한 대면 설문조사이다. 서울지역 배달기사의 산재안전망 실태를 파악하기 위해 음식점, 통합플랫폼, 분리플랫폼에 소속된 605명의 배달기사를 대상으로 설문을 진행했다. 설문의 주요 내용은 업무 중 사고이력, 예방적 산재안전망 경험, 사후적 산재안전망 경험, 노사관계 및 비표준성, 일자리 특성, 개인변수 등을 포함하고 있다.

1) 조사대상 특성

본 연구는 조사대상을 음식점 배달기사 33.2%, 통합플랫폼 배달기사 33.7%, 분리플랫폼 배달기사 33.1%로 구성하여, 세 가지 세부 유형을 골고루 수집하였고, 오토바이를 사용하는 배달기사만을 조사하였다.

그 결과, 세부 유형에 상관없이 조사대상은 대부분 전업 배달기사에 해당하였다. 교육수준은 81.5% 정도가 고졸이며 대학 이상의 학력이 13.6%로 나타나, 사회적 평균에 비해 낮게 나타났다. 세부 유형으로 보면, 음식점과 분리플랫폼의 학력 수준은 유사한 수준이었지만, 통합플랫폼 배달기사는 대학 이상의 비중이 20.6%로 상대적으로 높았다.

<표 4-1> 조사대상 특성

(단위 : 명, %)

유형		음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
빈도수		201 (33.2)	204 (33.7)	200 (33.1)	605 (100)
전업 여부	배달을 전업으로 하고 있다	199	195	192	586
	배달을 부업으로 하고 있다	1	7	7	15
	배달이 본업이나 다른 부업을 하고 있다	1	2	1	4
학력	중졸이하	9.5	0.5	5.0	5
	고졸	82.6	78.9	83.0	81.5
	전문대졸 및 대졸	8.0	20.6	12.0	13.6

2) 성별

전체 응답자의 97%는 남성이며 3%는 여성으로, 응답자 대부분은 남성이었다. 일반적으로 알려진대로, 본 연구의 조사대상에서도 배달기사는 거의 대다수 남성이 많다는 것을 보여준다.

<표 4-2> 조사대상의 성별

성별	빈도수	백분율
남	587	97.0
여	18	3.0

3) 연령

응답자 연령의 전체 평균은 약 40.1세이며 17세부터 72세까지의 분포를 보여주고 있다. 음식점의 경우 평균연령이 약 43세이며, 전체 평균보다 세 살 정도 많다. 통합플랫폼 배달기사의 평균 연령은 41.3세, 분리플랫폼 배달기사의 평균 연령은 35.9세로 전체 평균보다 네 살 정도 적다. 분리 플랫폼은 다른 세부 유형과 달리 연령이 낮았고, 최솟값이 17세로 청소년도 분포해 있음을 알 수 있다. 반면, 청소년 배달기사가 음식점과 통합플랫폼에서 조사되진 않았지만, 65세가 넘는 노인 배달기사가 음식점에서 조사된 것도 특징이라 할 수 있다.

<표 4-3> 응답자의 연령

연령	빈도수	평균	중간값	표준편차	최솟값	최댓값
전체	605	40.1	40	10.6	17	72
음식점	201	43.0	44	10.8	21	72
통합플랫폼	204	41.3	41	9.7	20	65
분리플랫폼	200	35.9	35	10.1	17	64

2. 노동 실태

1) 경력

조사대상의 총 경력은 평균 7.2년이며 최소 0.2년(2개월)에서 최대 40년까지의 분포를 보이고 있다. 세부 유형별로 살펴보면 음식점 배달기사의 평균 경력은 9.6년이며, 통합플랫폼 배달기사의 경우 평균 경력이 5.7년으로, 분리플랫폼의 경우 평균 경력이 6.3년으로 음식점 배달기사가 눈에 띄게 긴 반면, 플랫폼 배달기사들은 경력이 짧았다. 이는 플랫폼 배달산업의 업력이 짧아서 일수도 있지만, 유연성이 높다는 플랫폼의 특성이 반영된 결과일 수도 있다.

한편, 각 대상들의 음식점 배달과 플랫폼 배달 경력을 살펴보면, 음식점에 속한 대상들은 플랫폼 배달 경험이 거의 없지만, 플랫폼 배달기사들은 음식점 배달 경험도 같이 가지고 있다는 것을 알 수 있다. 즉, 과거 음식점 배달 경력이 있던 대상들이 플랫폼 배달산업으로 이동했다는 것을 알 수 있다. 이들은 과거 평균 3년 정도 음식점 배달 경력을 가지고 있었다.

<표 4-4> 세부 유형별 경력

(단위: 년)

구분		빈도수	평균	중간값	표준편차	최솟값	최댓값
총 경력	전체	605	7.2	5	6.3	0.2	40
	음식점	201	9.6	8	7.6	0.5	40
	통합플랫폼	204	5.7	3.3	5.2	0.2	24
	분리플랫폼	200	6.3	4	5.1	0.4	24
음식점 배달 경력	전체	605	4.9	2	6.3	0	40
	음식점	201	9.1	8	7.4	0.2	40
	통합플랫폼	204	2.6	0	4.4	0	20
	분리플랫폼	200	2.9	0.5	4.5	0	19
플랫폼 배달 경력	전체	605	2.3	2	2.2	0	10
	음식점	201	0.5	0	1.3	0	10
	통합플랫폼	204	3.0	3	2.0	0.2	10
	분리플랫폼	200	3.4	3	2.1	0.3	10

2) 배달 보수

배달기사들의 평균 보수는 334만 원이며 최소 60만 원부터 최대 700만 원까지의 분포를 보이고 있다. 음식점의 평균 보수는 307만 원, 통합플랫폼 배달기사는 336만 원이며, 분리플랫폼 배달기사는 359만 원으로 나타났다. 즉, 음식점 배달기사보다 플랫폼 배달기사가 평균 보수가 높았으며, 특히 분리플랫폼이 가장 높게 나타났다. 이는 배달기사들이 다른 유형보다 분리플랫폼을 선택하는 경제적 근거를 보여주며, 직무를 수행하는 영역이 상대적으로 좁고 묶음배달을 수행하는 특성이 반영된 결과로 보인다(조규준, 2021)

이들의 가구소득을 살펴보면 전체 평균은 약 501만 원 정도이며, 최소 130만 원부터 최대 3000만 원까지의 분포를 보였다. 세부 유형별로 살펴보면, 배달보수와 유사한 순서를 보였다. 음식점의 평균 가구소득은 448만 7천 원이며 통합플랫폼 배달기사의 경우 502만 원, 분리플랫폼 배달기사의 경우 551만 원으로 가장 많았다. 이는 대부분의 배달기사들이 보수가 가구소득의 66.8%를 차지하고 있어, 이들의 소득변동은 가구의 소득변동에 크게 영향을 미친다고 볼 수 있다.

<표 4-5> 세부 유형별 플랫폼 배달 소득

(단위: 만 원)

	구분	빈도수	평균	중간값	표준편차	최솟값	최댓값
배달소득	전체	605	333.9	330	86.3	60	700
	음식점	201	306.9	300	53.0	85	450
	통합플랫폼	204	336.1	350	92.8	60	650
	분리플랫폼	200	358.8	350	98.2	80	700
가구소득	전체	605	500.6	500	201.2	130	3000
	음식점	201	448.7	450	141.5	130	900
	통합플랫폼	204	502.2	500	175.2	170	1500
	분리플랫폼	200	551.1	500	257.1	250	3000

3) 하루 평균 근무시간

하루평균 근무시간의 경우 평균 10시간 정도이며, 세부 유형별로 큰 차이를 보이지 않았다. 마찬가지로 근무일수도 일주일 평균 약 6일 정도며 세부 유형에 따라 큰 차이를 보이지 않았다. 이는 계약 및 업무형태와 상관없이 배달기사들의 업계 평균 근무시간과 근무일수가 10시간, 6일로 형성되어 있음을 짐작할 수 있다. 반면, 하루 평균 배달건수는 전체 평균이 40.6건 정도이지만, 세부 유형별로 차이를 보였다. 음식점 배달 기사와 통합플랫폼은 40건 정도로 유사한 수준의 배달건수를 보였지만, 분리플랫폼은 44건 정도로 하루 4건 가량 더 많았다.

근무시간·일수·건수를 앞서 살펴본 배달 보수와 연관지어 생각해보면, 음식점은 배달 건당 3,190원, 통합플랫폼은 3,510원, 분리플랫폼은 3,390원을 수령하고 있으며, 시간당으로는 음식점은 12,750원, 통합플랫폼은 14,000원, 분리플랫폼은 14,958원 정도를 받고 있었다¹⁴⁾. 즉, 시간당 단가는 통합플랫폼이 가장 높지만, 시간당 보수는 더 좁은 지역을 관리하고 묶음으로 배송하여 더 많은 콜을 처리할 수 있는 분리플랫폼이 가장 높다는 것을 알 수 있다.

<표 4-6> 세부 유형별 근무시간·일수·건수

(단위 : 시간, 일, 건)

	구분	빈도수	평균	중간값	표준편차	최솟값	최댓값
근무시간	전체	605	10.0	10	1.7	2	15
	음식점	201	10.2	10	1.5	4	15
	통합플랫폼	204	9.8	10	1.8	2	13
	분리플랫폼	200	10.1	10	1.7	4	14
근무일수	전체	605	5.9	6	0.5	2	7
	음식점	201	5.8	6	0.5	3	7
	통합플랫폼	204	5.9	6	0.5	4	7
	분리플랫폼	200	5.9	6	0.5	2	7
배달건수	전체	605	40.6	40	11.3	5	100
	음식점	201	38.7	40	10.8	15	80
	통합플랫폼	204	39.6	40	11.1	5	80
	분리플랫폼	200	43.6	44	11.6	15	100

14) 건당 소득은 월 24일을 기준으로 음식점과 통합플랫폼은 40건으로, 분리플랫폼은 44건으로 계산하였다. 시간당 소득은 모든 세부 유형을 월 24일을 기준으로 하루 10시간 근무로 산정하였다.

4) 근태 통제와 업무 압박

세부 유형별 계약업체수를 살펴보면 응답자의 87% 정도가 1개 업체와 계약하고 있었다. 음식점은 100%, 통합플랫폼은 86.3%, 분리플랫폼은 74.5%가 특정 업체와 계약하였다. 2개 업체와 계약한 응답자는 통합플랫폼 12.3%, 분리플랫폼 18.5%로 나타났다. 플랫폼 배달기사들은 하나의 업체하고만 일을 하지 않고 여러 업체와 계약을 체결하는 특성을 보였으며, 특히 분리플랫폼 배달기사는 통합플랫폼보다 더욱 그런 특징이 강했다. 즉, 음식점은 전속성이 강했으나 플랫폼 배달기사는 상대적으로 전속성이 약하다는 것을 알 수 있다.

사업주가 배달기사에게 가하는 근태통제는 통합플랫폼 배달기사가 상대적으로 낮으며, 그 다음으로 분리플랫폼과 음식점 순으로 나타났다. 통합플랫폼 배달기사의 70%가 스스로 통제한다고 응답했고, 분리플랫폼은 46.0%, 음식점은 6.5%가 이에 응답했다. 완전히 통제된다고 보는 경우는 음식점 배달기사가 20.4%로 나타난 반면, 플랫폼 배달기사에서는 거의 나타나지 않았다. 사업장과 절충해서 업무를 조율한다는 의견이 분리플랫폼은 53.5%, 통합플랫폼은 30%로 나타나, 플랫폼 배달기사라고 완전히 자유로운 상황이라기보다는 어느 정도의 사업장 통제를 받는다고 보는 것이 타당해 보이며, 특히 분리플랫폼은 자유롭게 근태를 통제한다고 보긴 어려웠다.

사업주가 배달기사에게 행하는 업무통제방식을 살펴보면, 특정한 통제가 없는 경우가 57.0%로 가장 많았으며, 하루 배달건수를 모두 처리하는 계약을 맺거나 경제적 인센티브를 주는 경우가 21.2%, 20.3%로 나타났다. 세부 유형별로 살펴보면, 음식점은 플랫폼에 비해 처리 계약을 맺어서 업무를 통제하는 방식이 많았으나 플랫폼은 경제적 유인을 가장 많이 쓰고 있었다. 플랫폼 간 차이를 보면, 통합플랫폼은 배달 조건으로 통제하는 경우가 가장 낮았고 분리플랫폼에서 계약을 하거나 강제로 배차하는 경우가 상대적으로 강하게 나타났다. 이러한 결과는 영세 음식점은 경제적 유인보다는 계약에 의한 업무통제를 하고 있으며, 통합플랫폼은 경제적 유인을 강하게 사용하며, 분리플랫폼 계약과 경제적 유인을 혼합해서 사용하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 4-7> 세부 유형별 전속성과 종속성

	구분	음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
업체수	1개	100	86.3	74.5	86.9
	2개	0	12.3	18.5	10.3
	3개 이상	0	1.5	7.0	2.9
근태 통제 수준	귀하가 스스로 통제 (100%)	6.5	70.1	46.0	41.0
	특정한 상황을 빼곤 대부분 스스로 통제 (75%정도)	18.4	17.2	27.0	20.8
	사업장(허브, 지사)와 귀하가 절충해서 결정 (50% 정도)	18.9	12.8	24.5	18.7
	사업장(허브, 지사)가 우선권을 가지고 대부분 결정 (25% 정도)	20.4	0	2.0	7.4
	사업장(허브, 지사)가 완전히 통제 (0%)	35.8	0	0.5	12.1
업무 압박 방식	딱히 없음(스스로 결정)	61.7	50.0	59.5	57.0
	사업장(허브, 지사)과 정해진 배달 조건 (ex. 하루 배달 모두 처리 후 퇴근)	33.3	13.7	16.5	21.2
	사업장(허브, 지사)의 강제적인 배차	3.0	0	1.5	1.5
	사업장(허브, 지사)가 부여하는 배달 건당 할증/인센티브	2.0	36.3	22.5	20.3

주 : 일당제라고 응답한 경우는 기본 고정급 100%로 재코딩함(총 10명이 일당제라고 응답)

5) 임금 및 업무 구성

임금은 음식점의 경우 전체 응답자의 96.5%가 기본고정급 100%라고 응답했으며, 통합플랫폼과 배달대행업체 배달기사의 경우 건달 배달료 100%라고 응답한 비율이 90%를 웃돌고 있다.

한편, 업무 구성과 관련해서는 통합플랫폼 배달기사의 경우 단건배달이라고 응답한 비율이 60.8%로 가장 많았으며, 음식점의 경우에도 단건배달 응답 비율이 50.8%로 가장 많았다. 반면, 분리플랫폼 배달기사의 경우 단건배달 100%, 단건배달 75%/묶음배달 25%, 단건배달 50%/묶음배달 50%라는 응답이 골고루 나왔다. 즉, 음식점과 통합플랫폼은 단건배달이 절반 또는 절반 이상을 차지했으나 분리플랫폼은 묶음배달이 일반적으로 보였다. 묶음배달이 산재 발생에 악영향을 준다는 점을 고려하면, 분리플랫폼 배달기사는 산재 위험에 크게 노출되어 있다는 것을 짐작해볼 수 있다.

<표 4-8> 세부 유형별 임금구성

	구분	음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
임금구성	기본고정급 100%	96.5	2.9	1.0	33.4
	기본고정급 75% / 건당 배달료 25%	2.5	0.5	0	1
	기본고정급 50% / 건당 배달료 50%	0	0.5	0	0.2
	기본고정급 25% / 건당 배달료 75%	0	1.5	0	0.5
	건당 배달료 100%	1.0	94.6	99.0	65.0
업무구성	단건배달 100%	50.8	60.8	26.7	46.3
	단건배달 75% / 묶음배달 25%	41.7	18.1	28.7	29.4
	단건배달 50% / 묶음배달 50%	5.5	11.8	20	12.4
	단건배달 25% / 묶음배달 75%	2.01	7.4	17.4	8.9
	묶음배달 100%	0	2.0	7.2	3.0

주 : 기타 의견으로 단건배달 90% / 묶음배달 10%(2명), 단건배달 10% / 묶음배달 90%(4명), 단건배달 5% / 묶음배달 90%(1명)

6) 노조가입 여부

조사 대상들은 5.1%만이 가입한 상태이며 대부분 노조에 가입하지 않은 상태였다. 세부 유형별로 보면, 통합플랫폼은 10.8%로 상대적으로 노조가입률이 높았으나, 음식점과 분리플랫폼은 2%대로 거의 미미했다.

<표 4-9> 노조가입 여부

노조가입	음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
가입	2.0	10.8	2.5	5.1
미가입	98.0	89.2	97.5	94.9

3. 예방적 산재안전망 경험

1) 산재위험 통제 자율성

자신의 몸 상태가 이상하거나 업무환경이 산재가 발생하기에 위험한 상황이라면 배달기사가 자율적으로 중단할 수 있는지 알아보았다. 조사대상은 사업장에게 통보 없이 자유롭게 업무를 중단할 수 있다고 29.3% 정도가 응답하였고, 통보나 허가 후에 가능하다는 의견이 39.8%, 21.8%로 나타났고, 전혀 가능하지 않다는 의견이 9.1%로 나타

났다.

세부 유형별로 세부적으로 살펴보면 차이를 확인할 수 있는데, 음식점은 자유롭게 산재 위험을 느꼈을 때 사업장에 통보도 없이 중단할 수 비중이 7.5%로 매우 낮았으나, 플랫폼 배달기사는 이에 대한 비중이 30~40%대로 높았다. 그러나 음식점과 분리플랫폼은 통보 후에 가능하다는 비중이 각각 47.3%, 43.5%로 가장 높았지만, 통합플랫폼은 통보 없이도 가능하다는 비중이 47.6%로 가장 높은 차이를 보였다. 산재에 대한 업무 중단 가능성에서 분리 플랫폼은 음식점과 통합플랫폼의 혼합 형태를 보였다.

이러한 결과는 플랫폼 배달기사는 음식점 배달기사보다 스스로 몸 상태가 좋지 않거나 위험한 환경이라는 생각하면 스스로 업무를 중단하기 용이하다고 보는 것이 타당함을 보여준다. 그러나 주의할 것은 이는 형식적인 구조에서 그러한 것이며, 소득변동성이나 배달기사 개인을 둘러싼 환경을 생각하면 다른 추론이 가능할 수 있다는 것이다. 또한, 분리플랫폼은 통합플랫폼보다 상대적으로 덜 하다는 것을 유의해야 한다.

<표 4-10> 세부 유형별 산재위험 통제 자율성

산재위험 통제 자율성	음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
전혀 가능하지 않다	14.4	6.4	6.5	9.1
사업장(허브, 지사)의 허가 후 가능	30.9	17.2	17.5	21.8
사업장(허브, 지사)에게 통보 후 가능	47.3	28.9	43.5	39.8
사업장(허브, 지사)와 관계없이 자유롭게 가능	7.5	47.6	32.5	29.3

2) 산재위험 논의대상

배달기사는 과연 산재위험에 대해 논의할 대상과 업무지역에 관한 산재정보를 제공해주는 대상은 있는지, 있다면 누구인지를 살펴보았다. 산재위험에 대한 논의대상을 살펴본 결과 전체 응답자의 45.6%가 사업장과 논의한다고 응답했으며, 29.8%가 동료 및 업계 커뮤니티(온라인 포함)와 논의한다고 응답했다. 산재정보에 대한 제공도 유사하게 사업장이 52.6%로 가장 많았고, 딱히 없음이 26.9%, 동료 및 업계 커뮤니티가 14.9%로 나타났다. 그 외 가족이 일부 있었고, 노조나 노동자센터는 중요한 비중을 차지하지 못했다.

세부 유형별로 살펴보면, 산재위험 논의대상에서 음식점은 딱히 없다는 응답과 사업장이라는 응답이 높은 특징을, 통합플랫폼은 딱히 없다는 응답과 동료 및 업계 커뮤니티가 높은 특징을, 분리플랫폼은 사업장과 동료 및 업계 커뮤니티가 높은 특징을 보였다.

다. 그리고 산재정보 제공대상에서 음식점과 통합플랫폼은 딱히 없다는 응답이 높은 특징을 보였고, 분리플랫폼은 사업장이라고 높게 응답한 특징을 보였다. 이는 분리플랫폼은 특정한 사업장에 팀을 이루어서 일하는 경우가 많지만, 음식점이나 통합플랫폼은 영세사업장이거나 개별적으로 일하는 구조인 것을 반영한 결과로 보인다.

<표 4-11> 세부 유형별 산재위험 논의대상

구분		음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
산재 위험 논의 대상	딱히 없음	24.4	20.6	11.0	18.7
	사업장 (허브, 지사)	50.3	34.8	52.0	45.6
	동료 및 업계 커뮤니티 (온라인 포함)	21.4	34.8	33.0	29.8
	소속단체 (노조 및 소속단체)	0	1.5	0.5	0.7
	노동자센터 / 이동노동자 쉼터	0	1	0	0.3
	가족 포함 지인(단, 동종업계 제외)	3.5	7.4	3.5	4.8
	보험회사	0.5	0	0	0.2
산재 정보 제공 상대	딱히 없음	29.9	32.4	18.5	26.9
	사업장 (허브, 지사)	46.3	48.5	63.0	52.6
	동료 및 업계 커뮤니티 (온라인 포함)	14.9	14.7	15.0	14.9
	소속단체 (노조 및 소속단체)	0	0	0.5	0.2
	노동자센터 / 이동노동자 쉼터	0.5	2.0	0.5	1.0
	가족 포함 지인 (단, 동종업계 제외)	8.5	2.5	2.5	4.5

3) 안전교육

배달기사의 안전교육에 대한 실태를 확인하기 위해, 조사대상자들에게 안전교육에 대한 안내·제공 주체·방식·정기수준·도움정도를 조사하였다. 조사대상자들은 안전교육에 대한 필요성이나 방법에 대해 43.5%가 정기적으로, 36.7%가 간헐적으로, 19.8%가 전혀 받지 않는다고 응답하였다. 안전교육을 받았던 주체는 69.9% 정도가 사업장이라고 응답하였고, 아무에게도 제공받지 않은 것은 28.3%로 나타났다. 그 외 정부나 노조에서 제공받은 경우는 매우 미비했다.

안전교육을 받은 대상들만을 세부 조사한 결과, 교육방식은 61.7%가 비대면으로, 38.3%가 대면으로 받았으며, 연 1회 이상 정기적으로 제공받은 경우가 90.5%로 거의 대부분이었다. 그리고 이러한 교육은 안전예방에 도움이 되었다는 응답이 60%정도이고,

형식적이고 도움 되지 않았다는 응답이 40% 정도로 나타났다.

세부 유형별 특징을 살펴보면, 음식점 배달기사는 안전교육에 대한 정보 안내를 받거나 교육을 이수하는 경우가 낮았으나, 교육받은 대상들은 비대면보다는 대면 교육을 연 1회 정도 받으며 예방에 대한 도움을 크게 느끼는 특징을 가지고 있었다. 그러나 플랫폼 배달기사들은 통합·분리 유사한 특징을 보였는데, 이들은 음식점 배달기사보다 안전교육을 사업장으로부터 정기적으로 받는 비중은 많았으나 대부분 비대면이었고 상대적으로 산재예방에 도움이 된다고 느끼는 경향이 낮았다. 배달산업에 플랫폼 기술이 확대되면서 안전교육에 대한 형식적 환경은 개선되었으나, 대부분 비대면으로 이수하기 때문에 도움 정도를 체감하는 정도가 떨어지는 것으로 보인다.

<표 4-12> 세부 유형별 안전교육 안내

(단위 : %)						
	안전교육 안내		음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
안전 교육 안내	전혀 받지 않는다		43.3	6.9	9.5	19.8
	간헐적으로 받는다		33.3	34.3	42.5	36.7
	주기적으로 받는다		23.4	58.8	48.0	43.5
안전 교육 이수 경험	제공 주체	없음	56.2	11.8	17.0	28.3
		사업장 (허브, 지사)	40.8	86.3	82.5	69.9
		노조 및 협회	0.5	1.5	0	0.7
		중앙정부 (ex. 고용노동부, 경찰청 등)	0.5	0	0	0.2
		지방정부 (ex. 시청, 구청)	0.5	0	0	0.2
		서울시 노동권익센터/이동노동자 쉼터	1.0	0.5	0.5	0.7
		면허시험장	0.5	0	0	0.2
	교육 방식	대면 교육	67.1	33.9	27.7	38.3
		비대면 온라인 교육	32.9	66.1	72.3	61.7
	정기성	일회성으로만 받음 (최초 업계 진입시 / 입사시 교육)	8.0	6.1	9.0	7.6
		2~3년 1회	2.3	0.6	0.6	0.9
		연 1회	62.5	46.7	46.4	49.8
		연 2회 이상	27.3	46.7	44.0	41.7
	도움 정도	매우 형식적이고 집중하지 않음	12.5	12.2	11.5	12.0
		받았으나 안전예방에 도움이 되지 않음	19.3	28.3	32.5	28.1
		안전예방에 도움이 됨	62.5	58.3	55.4	58.1
		안전예방에 매우 도움되고 주위에 추천 의향 있음	5.7	1.11	0.6	1.8

4) 장비 구비 및 점검

배달기사들의 보호 장비(대표적으로 헬멧)와 이륜차 정비에 대한 실태를 확인하기 위해, 보호 장비에 대한 구비 방법과 이륜차 정비에 대한 안내 지침을 얼마나 고지 받는지 확인하였다. 배달기사들은 대부분 스스로 구입하고 있다는 비중이 89.1%로 대다수였다. 플랫폼 배달기사는 거의 다수라고 볼 수 있으며, 음식점 배달기사는 25.4% 정도가 사업장으로부터 제공받았다고 응답하였다. 한편, 사업체로부터 이륜차 점검에 대한 고지를 받는지에 대해, 56.7%가 주기적으로 받는다는 하였으며, 29.8%가 간헐적으로 받고, 13.6%는 전혀 받지 않는다고 응답하였다. 분석결과는 보호 장비의 경우 플랫폼 배달기사가 음식점 배달기사보다 스스로 구비해야 하는 경향이 강했고, 이륜차 정비의 경우 플랫폼 배달업체가 영세음식점보다 특별히 더 관심을 두고 있다고 보긴 어려웠다.

<표 4-13> 세부 유형별 보호장비 제공 주체

		(단위 : %)			
		음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
보호 장비	보호 장비 착용하지 않음	0.5	0.5	0	0.3
	스스로 구매	73.1	97.6	96.5	89.1
	사업장(허브, 지사)에서 제공	25.4	1.5	2.5	9.8
	동료 및 업계 커뮤니티를 통해 획득	1.0	0.5	1	0.8
이륜차 정비	전혀 받지 않는다	13.4	15.7	11.5	13.6
	간헐적으로 받는다	31.3	31.4	26.5	29.8
	주기적으로 받는다	55.2	52.9	62.0	56.7

5) 건강검진 시행주기

조사대상은 건강검진 시행주기와 관련하여 정기적으로 받는다는 비율이 46.8%로 나타났다. 32.4%가 2년에 1번씩으로, 14.4%가 1년에 1번씩으로 응답하였다. 반면, 정기적으로 받지 않는다는 비중도 53.2%로 나타났는데, 전혀 받지 않거나 간헐적으로 한다는 응답이 30.6%, 22.6%를 보였다. 그리고 제공주체는 대부분 국가건강검진이거나 본인이 직접 부담하는 것이 대부분이었다.

세부 유형별로 살펴보면, 분리플랫폼 배달기사는 전혀 받지 않는다는 응답이 42.5%로 유독 높은 특징을 보이며, 음식점과 통합플랫폼 배달기사는 정기적으로 받는다는 비중이 높은 특징을 보였다. 이는 분리플랫폼에 상대적으로 연령이 낮은 특성이 반영된

것으로 보인다. 한편, 통합플랫폼은 제공주체에서 사업장에서 제공받았다는 비중이 16.7%로 상대적으로 높은 응답을 보였는데, 이에 대해서는 정책적으로 시사점이 있을지 확인이 필요해 보인다. 이와 같은 결과를 볼 때, 배달기사들의 건강검진은 정기적으로 받는 경향과 그렇지 않은 경향이 반반 정도로 있으며 직장에서 제공하기보다는 국가나 개인 판단에 의해 이루어지는 것이 일반적임을 알 수 있다.

<표 4-14> 세부 유형별 건강검진 시행주기

		(단위 : %)			
		음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
시행 주기	전혀 받지 않는다	22.9	26.5	42.5	30.6
	간헐적으로	24.4	24.0	19.5	22.6
	2년에 1번씩 정기적으로	37.8	37.8	21.5	32.4
	1년에 1번씩 정기적으로	14.9	11.8	16.5	14.4
제공 주체	현재 소속된 사업장(허브, 지사)	0.7	16.7	5.2	7.6
	국가 제공 건강검진	85.8	70.0	70.4	76.0
	본인이 직접 부담	13.6	13.3	24.4	16.4

4. 사후적 산재안전망 경험

산재보험 가입여부와 관련하여 전체 응답자의 77.7% 정도는 가입한 상태이며 22.3% 정도는 아직 가입하지 않았거나 잘 모르겠다고 응답했다. 산재보험에 가입에 대해 안내 받은 경우는 83.8%로 나타났다. 가입하지 않은 사람들은 법정 의무사항이라는 사실을 43.7%가 알고 있었으며, 미가입 사유로 다른 4대보험료 부담 증가와 민간 상해보험을 가입했기 때문이라는 꼽았다. 한편, 민간 상해보험은 85.8%로 대부분 가입한 상태였다.

세부 유형별로 산재보험 가입 특징을 살펴보면, 통합플랫폼 배달기사는 산재보험과 민간상해보험에 대부분 가입하였고, 다수가 산재보험에 대한 안내를 받았다. 반면, 음식점과 분리플랫폼 배달기사는 70% 정도가 가입하였으나 30% 정도는 여전히 미가입한 상태이고, 법정 의무사항이라는 사실을 어느 정도 알고 있음에도 산재보험 외 다른 4대 보험료 부담이 늘어날 것이란 경제적 이유로 가입하지 않았다는 것을 알 수 있다. 정책적으로 음식점 배달기사와 분리플랫폼 배달기사를 산재보험에 포괄하는 조치가 필요해 보인다.

<표 4-15> 세부 유형별 산재보험 가입여부

(단위 : %)

		음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
산재보험	가입	70.7	92.7	69.5	77.7
	미가입	27.4	4.9	28.0	20.0
	잘 모르겠음	2.0	2.5	2.5	2.3
산재보험 가입안내	받은 적이 있다	70.2	92.2	89.0	83.8
	받은 적이 없다	29.9	7.8	11.0	16.2
법정의무 사항	예	33.9	13.3	60.7	43.7
	아니오	66.1	86.7	39.3	56.3
미가입 사유	사업장(허브, 지사)에서 보험료를 떠넘겨서 또는 사업주의 가입 방해	1.8	14.3	1.7	3.1
	산재보험에 가입하면 4대 보험료 부담이 늘어날 것 같아서	42.1	57.1	50.9	47.7
	직무수행 시 재해발생 위험이 적어서	1.8	0	10.2	5.4
	민간 상해보험 등 다른 대책이 마련되어 있으므로	45.6	21.4	35.6	38.5
민간상해 보험	가입	86.1	87.8	83.5	85.8
	미가입	13.9	12.3	16.5	14.2

5. 산재발생 실태

배달기사들이 지난 1년(21.8~22.8월) 간 사고이력을 조사하여, 이들이 어떠한 산재를 경험하였는지 정리하고 그 특징을 파악하고자 하였다. 사고경험을 우선 조사하고, 해당 기간에 사고를 경험한 대상에게 경험건수, 사고종류, 피해정도, 불안전 행동 및 환경, 외부요청 기관, 산재보험 처리여부를 추가로 조사하였다.

1) 사고 경험

전체 배달기사 605명 중 21.8%(132명)은 지난 1년 간 사고를 경험한 적이 있으며, 총 발생건수는 183건이다. 사고를 경험한 132명 중 94명이 1건의 사고를 경험했으며, 28명이 2건, 7명이 3건, 3명이 4건의 사고를 경험했다. 사고가 신체에 입힌 피해 정도를 보면, 59.6%(109건)가 산재보상에 해당하지 않는 3일 미만의 치료가 필요한 사고이지만, 40.4%(74건)는 산재보상에 해당하는 4일 초과 치료가 필요한 사고였다. 사고종류는 사륜차나 다른 오토바이처럼 민간상해보험에 적용받을 수 있는 산재가

65.6%(120건)에 해당했지만, 민간상해보험에 적용되지 않을 수 있는 키보드·자전거, 보행자, 물건과 부딪치거나 혼자 발생한 산재가 34.4%(63건)로 적지 않은 비중이었다.

세부 유형별로 살펴보면, 음식점 배달기사보다는 플랫폼 배달기사가 사고를 경험한 비율이 높았으며, 특히 분리플랫폼 기사는 3명 중 1명은 사고를 경험한 것으로 나타났다. 사고건수도 음식점 배달기사는 거의 1건을 경험한 경우가 대다수였으나, 플랫폼 기사는 2건 이상이 늘어나는 것을 확인할 수 있었으며, 특히 분리플랫폼 배달기사는 2건 이상 경험한 비중이 절반 수준에 달했다.

3일 초과와 신체 피해정도는 음식점 배달기사 31.0%, 통합플랫폼 30.5%, 분리플랫폼 49.4%로 나타났으며, 큰 사고가 발생할 수 있는 사륜차와 다른 오토바이와 발생한 사고가 음식점 배달기사는 55.1%, 통합플랫폼 69.5%, 분리플랫폼 66.3%로 나타났다. 사고경험 빈도, 횡수, 신체피해 정도, 사고 종류를 살펴볼 때, 플랫폼 배달기사는 음식점 배달기사보다 산재 발생에서 위험한 사고 경험을 하고 있다고 볼 수 있다.

<표 4-16> 세부 유형별 사고경험

(단위 : %, 명)

		음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
사고 경험	있음	12.4	21.6	31.5	21.8
	없음	87.6	78.4	68.5	78.2
사고 건수 (명)	1건	23	35	36	94
	2건	1	5	22	28
	3건	0	2	5	7
	4건	1	2	0	3
신체 피해 정도	피해 없음	48.3	32.2	25.3	31.2
	1~3일의 치료가 필요	20.7	37.3	25.3	28.4
	4일 이상 ~ 2주 미만 치료	17.2	13.6	26.3	20.8
	2주 이상 ~ 1달 미만 치료	13.8	13.6	16.8	15.3
	1달 이상의 치료가 필요	0	3.4	6.3	4.4
사고 종류	사륜차(자동차, 트럭 등)와 사고	24.1	52.5	46.3	44.8
	다른 오토바이와 사고	31.0	17.0	20.0	20.8
	키프드, 자전거 등과의 사고	17.2	3.4	3.2	5.5
	보행자와의 사고	6.9	8.5	7.4	7.7
	물건, 장애물 등과의 사고	3.5	3.4	13.7	8.7
	주행 중에 넘어지는 사고	17.2	15.3	9.5	12.6

2) 불안전 행동

배달사고를 유발한 요인을 개인의 불안전 행동과 불안전 환경으로 나누어 볼 때 우선, 사고와 연관된 개인 불안전 행동을 살펴보았다. 배달기사가 생각하는 사고발생요인을 보면, 상대방 과실이라고 응답한 비중이 32.2%로 가장 높지만, 휴대폰 조작 25.7%, 위험 운행 23.0%, 법규 위반 19.1%로 뒤를 이었다. 위험운행은 갓길 운행, 차간 운행이 많았으며, 법규위반은 과속과 신호위반이 대표적이었다. 즉, 배달기사의 사고는 1/3 정도는 배달기사의 특별한 불안전 행동 없이도 상대방에 의해 사고가 발생할 수 있다는 것이다. 그리고 2/3 정도는 개인의 불안전 행동에 의해 발생한다고 볼 수 있으나, 유의해야 할 것은 휴대폰 조작·위험 운행·법규 위반을 유발하는 구조는 없는지, 정책적 지원은 이루어지고 있는지를 함께 고려해야 한다는 것이다.

세부 유형별로 불안전 행동의 특성을 살펴보면, 첫째, 플랫폼 배달기사는 휴대폰 조작으로 인한 사고 유발 비중이 높은 특징을 보였고, 음식점은 위험 운행으로 인해 사고가 발생했다는 응답이 많았다. 휴대폰 조작으로 사고가 발생했다고 응답한 비중은 음식점이 17.2%인 반면, 통합플랫폼은 25.4%, 분리플랫폼은 28.4%였다. 이는 휴대폰으로 업무가 이루어지는 특성이 반영된 결과로 보인다. 둘째, 분리플랫폼은 상대방 과실에 의해 발생했다고 보기보다는 자신의 불안전 행동에서 기인했다고 보는 비중이 높았고, 특히 법규 위반으로 사고가 발생했다고 높게 보는 특징이 두드러졌다. 상대방 과실에 의해 사고가 발생했다고 보는 응답에서 음식점은 37.9%, 통합플랫폼은 40.7%로 상대적으로 높게 나타났지만 분리플랫폼은 25.3%로 낮았다. 그에 반면, 법규 위반에 대한 응답은 음식점이 17.2%, 통합플랫폼이 13.6%로 낮았지만, 분리플랫폼이 23.2%로 높게 나타났다.

<표 4-17> 세부 유형별 사고 발생 요인

(단위 : %)

		음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
상대방의 과실/위험행동		37.9	40.7	25.3	32.2
휴대폰 조작	운행 중 쿨 수신	17.2	20.3	16.8	18.0
	운행 중 업무 외 휴대폰 사용	0.0	5.1	11.6	7.7
위험 운행	갓길 운행	10.3	10.2	8.4	9.3
	차간 운행	10.3	3.4	13.7	9.8
	인도 운행	0	6.8	1.1	2.7
	내리막길운행	3.5	0	0	0.6
	골목길운행	3.5	0	0	0.6
법규 위반	과속	10.3	3.4	8.4	7.1
	신호위반	6.9	8.5	11.6	9.8
	차선위반	0	1.7	0	0.6
	안전거리미확보	0	0	3.2	1.6

3) 불안전 환경

배달사고와 연관된 불안전 환경을 살펴보면, 절반정도는 특별한 위험 환경이 없는 경우였지만 나머지 절반은 불안전 환경이 있는 것으로 나타났다. 불안전 환경은 우천으로 인한 자연환경, 배달시간지체 및 사업체 압박이 가장 대표적이다.

세부 유형별로 살펴보면, 플랫폼 배달기사는 배달시간지체 및 사업체 압박에 놓여있었다는 비중이 음식점보다 미세하게 높은 특징을 보였다. 음식점 배달기사는 13.8% 정도가 이에 응답했으나, 통합플랫폼은 17.0%, 분리플랫폼은 15.8%가 나타나 약간 높았다. 이는 플랫폼 배달기사의 사고가 불안전 행동을 유발하는 구조적 압력이 높다는 주장을 뒷받침할 수 있는 결과이다.

<표 4-18> 세부 유형별 사고 위험 환경

(단위 : %)

구분		음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
특별한 위험 환경이 없었음		44.8	50.9	52.6	50.8
자연환경	비	20.7	25.4	21.1	22.4
	눈	6.9	3.4	4.2	4.4
배달시간지체 및 사업체압박 (빠른 배달이 요구되는 상황)		13.8	17.0	15.8	15.9
도로환경	사고다발 지역	10.3	0	4.2	3.8
	도로 위의 구멍 (포트홀 등)	3.5	0	2.1	1.6
기타		0	3.4	0	1.1

4) 도움 요청 및 외부알림

실제 사고가 발생하였을 때 배달기사가 도움을 요청하였는지, 처리를 어떻게 하였는지 살펴보았다. 조사대상은 사고가 발생하고 사업장에 도움을 청하거나 아무것도 시도하지 않고 본인이 처리하는 경우가 40.4%, 37.2%로 가장 대표적으로 나타났다. 그리고 9.9%는 동료 및 업계 커뮤니티를 이용하거나 6.6%는 민간보험회사 및 민간법률상담을 이용한 것으로 나타났다. 정부기관에 대한 비중은 2.7%로 가장 낮았다. 산재처리 실태를 살펴보면, 민간상해보험으로 처리하거나 개인이 감수하는 경우가 50.8%, 36.1%로 가장 대표적으로 나타났다. 산재보험을 처리해서 보상을 받은 경우는 12.0%로 낮았다. 즉, 배달기사는 사고가 발생하면 사업장에 연락을 취해 조언을 구하거나 아무 도움 없이 스스로 대처하며, 본인 사고에 대한 보상은 상대방 민간보험에 의해 처리되지 않으면, 일부 산재보상 받는 것을 제외하면 대부분 스스로 치료하는 상황임을 알 수 있다. 이는 민간보험회사나 개인 비용으로 처리됨으로써, 대부분의 배달사고가 은폐되고 있다는 것을 알 수 있다.

세부 유형별 특징을 살펴보면, 첫째, 플랫폼 배달기사는 음식점 배달기사보다 동료 및 업계 커뮤니티에 도움을 요청하는 경우가 높은 특징을 보였다. 그리고 통합 플랫폼은 아무것도 시도하지 않는 경우가 49.2%로 높다는 특징이 있었고 분리플랫폼은 사업장에 도움을 요청하는 비중이 47.4%로 높았다. 한편, 음식점 배달기사는 민간보험회사나 민간법률자문을 받는 경우가 높은 특징이 있었다. 음식점 배달기사는 점주가 가입하고 있는 민간보험에 자문받을 수 있는 환경이고, 분리플랫폼은 소속 사업장에 요청할 수 있는 환경이지만, 통합플랫폼 배달기사는 아무런 도움을 요청할 곳이 없는 환경임을 보여준다고 할 수 있다.

둘째, 플랫폼 배달기사는 산재보험에서 보상받는 비중이 높았고, 음식점 배달기사는 민간보험에서 보상받는 비중이 높았다. 산재보험에서 보상받는 경우가 음식점 배달기사는 3.5%였지만 통합플랫폼과 분리플랫폼은 각각 13.6%, 13.7%로 나타났고, 민간보험에서 보상받는 비중이 음식점 배달기사는 58.6%로 높았다. 이는 플랫폼 배달기사의 산재보험의 가입률이 높아진 반면, 음식점 배달기사는 산재보험에 가입하지 않고 여전히 업체에서 가입한 민간보험에서 처리하는 구조를 반영한 결과로 보인다.

셋째, 아무 도움을 요청하지 않은 비중이 높았듯이, 통합플랫폼 배달기사는 다른 배달기사보다 사고를 본인이 처리하는 비중이 39.0%로 약간 높은 특징을 보였다. 이 역시 온라인으로 일이 조직되고 개인이 혼자 일하는 통합플랫폼 배달기사의 구조가 반영된 것으로 보인다.

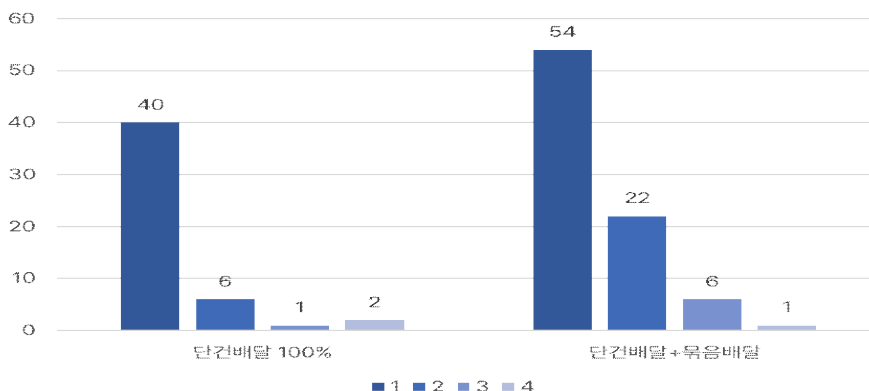
<표 4-19> 세부 유형별 도움 요청 및 외부알림

		(단위 : %)			
		음식점	통합플랫폼	분리플랫폼	전체
도움 요청	시도하지 않음	31.0	49.2	31.6	37.2
	사업장(허브, 지사)	34.5	32.2	47.4	40.4
	동료 및 업계 커뮤니티(온라인 포함)	3.5	8.5	12.6	9.9
	정부기관(경찰)	3.5	1.7	3.2	2.7
	가족, 지인 (단, 동종업계 제외)	6.9	3.4	2.1	3.3
	민간보험회사/민간법률자문	20.7	5.1	3.2	6.6
산재 처리 시도	산재보험 처리 시도하였고 보상받음	3.5	13.6	13.7	12.0
	산재보험 처리 시도하였으나 보상받지 못함	3.5	0	0	0.6
	산재보험 처리 시도하지 않고 사업장(허브,지사)에서 보상해줌 (공상처리)	0	0	1.05	0.6
	산재보험 처리 시도하지 않고 상대방이나 업체/민간상해보험에서 보상해줌	58.6	47.5	50.5	50.8
	산재보험 처리 시도하지 않고 본인이 처리	34.5	39.0	34.7	36.1

5) 업무구성에 따른 사고위험

업무구성에 따른 사고건수를 살펴보면, 단건배달보다 묶음배달이 사고 위험을 높인다는 주장을 뒷받침한다. 업무구성이 단건배달 100%로 하는 경우는 총 49건의 사고를 경험했으며, 81.6%(40명)가 1건의 사고를, 18.4%(9명)가 2건 이상을 경험하였다. 반면, 단건배달과 묶음배달을 병행하는 경우에는 총 83건의 사고를 경험했으며, 이 중 65.1%(54명)가 1건, 34.9%(29명)가 2건 이상의 사고를 경험했다.

[그림 4-1] 업무구성별 사고건수



업무구성별로 사고가 발생했을 때 위험행동을 했는지를 살펴보면, 단건배달 100%인 배달기사는 위험 행동을 했다는 비율이 33.3%이지만, 단건배달과 묶음배달을 병행한다는 배달기사는 위험행동을 했다는 비율이 45%로 높게 나타났다. 그리고 세부 형태별로도 살펴보면, 묶음배달을 하는 분리플랫폼 배달기사가 단건배달 비중이 높은 음식점과 통합플랫폼 배달기사보다 위험행동을 해서 사고가 났다는 비중이 46.3% 상대적으로 높다. 위와 같은 데이터들은 묶음배달이 단건배달보다 개인에게 위험 행동을 하게 함으로써 사고가능성을 높일 수 있다는 것을 보여준다.

<표 4-20> 업무구성별 사고 발생요인 중 위험행동

구분		아니오	예
업무구성	단건배달 100%	66.7	33.3
	단건배달+묶음배달	55.0	45
세부 유형	음식점	62.1	37.9
	통합플랫폼	66.1	33.9
	분리플랫폼	53.7	46.3

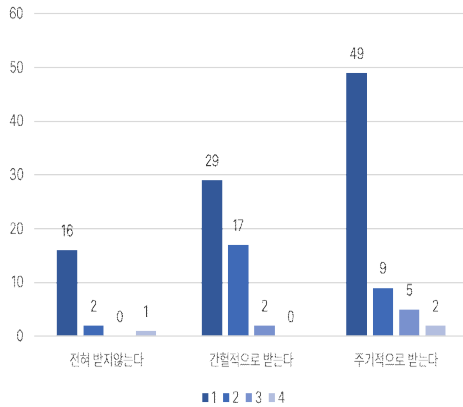
참고: 위험 행동이란 사고발생요인 중 '갓길 운행', '인도 운행', '차간 운행', '과속', '신호위반', '안전거리 미확보', '차선 위반'을 의미함

6) 안전교육에 따른 사고전수

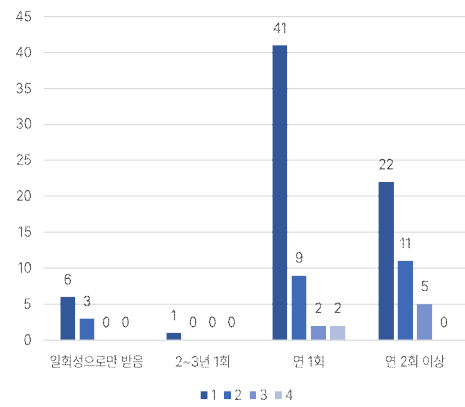
안전교육의 안내주기와 정기성별로 사고전수를 살펴보면, 지금의 안전교육이 사고위험을 낮추고 있다는 근거를 찾기 어려웠다. 안내주기별 사고전수를 보면, 안전교육을 전혀 받지 않는 경우 사고 1건을 경험한 비중이 84.2%, 간헐적으로 받는 경우 60.4%, 주기적으로 받는 경우 75.4%로 나타났다. 2건 이상 경험한 경우는 전혀 받지 않은 경우 15.8%, 간헐적으로 받는 경우 39.6%, 주기적으로 받는 경우 24.6%였다.

또한, 안전교육을 얼마나 정기적으로 받는지와 사고전수와의 관계를 알아본 결과, 안전교육을 연 1회나 2회 이상 받는 집단보다 일회성으로 받거나 2~3년에 1회씩 받는 집단이 절대적인 수치에서 사고를 경험할 가능성이 작았다. 특히 안전교육을 연 2회 이상 받은 집단의 경우 1건의 사고를 경험한 비율이 57.9%, 2건 이상의 사고를 경험한 비율이 29% 정도로 여러 건의 사고를 경험할 가능성이 높았다. 이러한 결과들은 정기적인 안전교육이 자칫 형식적이지 않은지, 실질적으로 사고예방에 도움이 되는지에 대한 진지한 고민이 필요하다는 것을 시사한다.

[그림 4-2] 안전교육 안내주기별 사고건수



[그림 4-3] 안전교육 정기성별 사고건수



6. 산재안전망과 산재발생에 대한 영향 요인

1) 변수의 구성 및 측정방법

본 연구는 배달기사의 예방적·사후적 산재안전망 경험과 산재 관련 경험에 영향을 주는 요인들을 회귀 분석하였고, 주요 변수를 다음과 같이 정의하였다. 우선, 예방적 산재안전망과 관련하여 산재위험 통제 자율성은 4점 척도로 측정하였으며, ‘전혀 가능하지 않다’, ‘사업장(허브, 지사)의 허가 후 가능’, ‘사업장(허브, 지사)에게 통보 후 가능’, ‘사업장(허브, 지사)와 관계없이 자유롭게 가능’ 순으로 코딩하였다. 산재위험 논의대상은 ‘딱히 없음’, ‘사업장’, ‘동료 및 업계커뮤니티(온라인 포함)’, ‘소속단체(노조 및 소속단체)’, ‘노동자센터 / 이동노동자 쉼터’, ‘가족 포함 지인(단, 동종업계 제외)’, ‘보험회사’로 조사하였는데, ‘없음’, ‘사업장’, ‘동료 및 업계커뮤니티’로 코딩하였고, 그 외 변수는 사례수가 작으므로 분석에서 제외하였다. 건강검진 시행주기는 4점 척도로 조사하였으며, ‘전혀 받지 않는다’, ‘간헐적으로’, ‘2년에 1번씩 정기적으로’, ‘1년에 1번씩 정기적으로’로 코딩하여 숫자가 높아질수록 정기성이 강하도록 정의하였다. 안전교육 이수수는 3점 척도로 ‘전혀 받지 않는다’, ‘간헐적으로 받는다’, ‘주기적으로 받는다’로 코딩하여 숫자가 높아질수록 정기성이 강하도록 정의하였고, 산재정보 고지는 산재위험 논의대상과 동일하게 ‘없음’, ‘사업장’, ‘동료 및 업계커뮤니티’ 이외의 변수는 제외하였다. 이론차 정비는 3점 척도로 측정하였으며, ‘전혀 받지 않는다’, ‘간헐적으로 받는다’, ‘주기적으로 받는다’로 코딩하여 숫자가 높아질수록 정기성이 강한 것으로 정의하였다.

사후적 산재안전망과 관련하여, 산재보험 가입여부는 ‘미가입’ 및 ‘모름’을 0으로, ‘가입’을 1로 코딩하였고, 산재처리 도움받을 대상은 앞에서 설명했다시피 ‘딱히 없음’, ‘사업장’, ‘동료 및 업계커뮤니티(온라인 포함)’, ‘소속단체(노조 및 소속단체)’, ‘노동자센터 / 이동노동자 쉼터’, ‘가족 포함 지인(단, 동종업계 제외)’로 측정하였는데, 없음’, ‘사업장’, ‘동료 및 업계커뮤니티’, ‘가족 포함 지인’ 이외의 변수는 사례수가 작으므로 분석에서 제외하였다. 산재보험 가입 필요성 안내는 ‘받은 적 없음’을 0으로, ‘받은 적 있음’을 1로 코딩하였다.

사고 관련 요인 중 사고 경험 유무는 ‘없음’을 0으로 ‘있음’을 1로 코딩했고, 산재보상 여부는 ‘산재보험 처리 시도하였고 보상받음’을 1로, 그 외 나머지 (‘산재보험 처리 시도하였으나 보상받지 못함’, ‘산재보험 처리 시도하지 않고 사업장(허브, 지사)에서 보상해줌 (공상처리)’, ‘산재보험 처리 시도하지 않고 상대방이나 업체/민간상해보험에서 보상해줌’, ‘산재보험 처리 시도하지 않고 본인이 처리’)는 0으로 코딩했다. 산재은폐 여부는 4일 이상 치료가 필요한 사고¹⁵⁾ 중 산재보험 처리 시도하였고 보상받거나 산재보험 처리 시도하였으나 보상받지 못한 경우를 1로, 그 외 나머지 제외한 경우를 0으로 코딩하였다.

독립변수 중 설명이 필요한 변수를 살펴보면 우선 업무구성은 ‘단건배달 100%’, ‘단건배달 75% / 묶음배달 25%’, ‘단건배달 50% / 묶음배달 50%’, ‘단건배달 25% / 묶음배달 75%’, ‘묶음배달100%’로 코딩하였으며 묶음배달의 비중이 높아지도록 정의했다. 근태통제수준은 ‘귀하가 스스로 통제’, ‘특정한 상황을 빼곤 대부분 스스로 통제’, ‘사업장(허브, 지사)과 귀하가 절충해서 결정’, ‘사업장(허브, 지사)가 우선권을 가지고 대부분 결정’, ‘사업장(허브, 지사)이 완전히 통제’로 측정하여 사업장의 통제력이 강할수록 높은 점수를 갖도록 5점 척도로 정의했다. 업무통제방식은 ‘딱히 없음(스스로 결정)’을 ‘없음’으로 기준범주로 코딩하였으며, ‘사업장(허브, 지사)과 정해진 배달 조건(ex. 하루 배달 모두 처리 후 퇴근)’과 ‘사업장(허브, 지사)의 강제적인 배차’를 ‘권력통제’, ‘사업장(허브, 지사)가 부여하는 배달 건당 할증/인센티브’를 ‘경제유인’으로 코딩했다.

사고 특성 중 설명이 필요한 변수는 ‘상대방의 과실/위험행동’을 1로, 그 외 요인(운행 중 콜 수신, 운행 중 업무 외 휴대폰 사용, 갓길 운행, 인도 운행, 차간 운행, 과속, 신호위반)을 0으로 코딩하여 상대방의 과실 여부가 사고 관련 종속변수에 통계적으로

15) 산재보험에서 제도적으로 4일 이상 치료를 요하는 사고만을 보상대상으로 인정하고 있다.

유의미한 영향을 미치는지 살펴보았다. 그리고 사고 위험 환경(비, 눈, 사업체 압박, 사고다발지역, 도로 위 구멍)은 무엇이고 도움 요청 상대가 있었는지(사업장, 동료 및 커뮤니티, 노조, 정부기관, 노동자센터, 가족·지인, 민간보험회사)를 확인하여, 이런 변수가 사고 처리 경험에 어떤 영향을 주는지 확인하였다.

<표 4-21> 회귀분석을 위한 조작적 정의

유형	요인	변수	조작적 정의
종속 변수	예방적 산재 안전망 (n=598)	산재위험 통제 자율성	(1) 전혀 가능하지 않다 (2) 사업장(허브, 지사)의 허가 후 가능 (3) 사업장(허브, 지사)에게 통보 후 가능 (4) 사업장(허브, 지사)와 관계없이 자유롭게 가능
		산재위험 논의대상	(0) 사업장 (1) 없음 (2) 동료 및 커뮤니티
		건강검진 시행주기	(1) 전혀 받지 않는다 (2) 간헐적으로 (3) 2년에 1번씩 정기적으로 (4) 1년에 1번씩 정기적으로
		안전교육 이수	(1) 전혀 받지 않는다 (2) 간헐적으로 받는다 (3) 주기적으로 받는다
		산재정보 고지	(0) 사업장 (1) 없음 (2) 동료 및 커뮤니티
		이륜차 정비	(1) 전혀 받지 않는다 (2) 간헐적으로 받는다 (3) 주기적으로 받는다
	사후적 산재 안전망 (n=598)	산재보험 가입여부	(0) 미가입 및 모름 (1) 가입
		산재처리 도움받을 대상	(0) 사업장 (1) 없음 (2) 동료 및 커뮤니티 (3) 가족 포함 지인
		산재보험 가입 필요성 안내	(0) 받은 적 없음 (1) 받은 적 있음
	사고관련 (n=183)	사고 경험유무	(0) 없음 (1) 있음
		산재보상 여부	(0) 산재보험으로 보상받지 못함 (1) 산재보험으로 보상받음
		산재은폐 여부 (4일 이상 치료 대상, n=74))	(0) 보상여부 관계없이 산재보험 처리 시도 (1) 산재보험 외 다른 방법으로 처리
독립 변수	개인변수	연령	만 연령
		가구소득(logged)	가구소득(logged)
	노사관계	업무구성(단건→묶음)	(1) 단건배달 100% (2) 단건배달 75% / 묶음배달 25% (3) 단건배달 50% / 묶음배달 50% (4) 단건배달 25% / 묶음배달 75% (5) 묶음배달100%
		배달소득(logged)	배달소득(logged)
		근무일수(일주일 평균)	근무일수(일주일 평균)
		배달건수(하루 평균)	배달건수(하루 평균)
		총 경력	전속고용 경력+플랫폼 경력
		노조가입유무	(0) 미가입 (1) 가입

<표 4-21> 계속 : 회귀분석을 위한 조작적 정의

유형	요인	변수	조작적 정의
독립 변수	비표준성	계약 유형	(0) 음식점 (1) 통합플랫폼 (2) 분리플랫폼
		계약업체수	계약을 맺고 업무를 할당받는 업체수
		근태통제 수준	(1) 귀하가 스스로 통제 (2) 특정한 상황을 빼곤 대부분 스스로 통제 (3) 사업장(허브, 지사)와 귀하가 절충해서 결정 (4) 사업장(허브, 지사)가 우선권을 가지고 대부분 결정 (5) 사업장(허브, 지사)가 완전히 통제
		업무 통제 방식	(0) 없음 (1) 권력통제 (2) 경제유인
		안전교육 이수	(0) 받지 않음 (1) 간헐적 교육 (2) 주기적 교육
	산재이해	안전교육 방식	(0) 해당 없음 (1) 대면 교육 (2) 비대면 교육
		민간보험	민간상해보험 가입
	사고특성	본인 신체피해 정도	(1) 피해 없음 (2) 1~3일의 치료가 필요 (3) 4일 이상 ~ 2주 미만 치료 (4) 2주 이상 ~ 1달 미만 치료 (5) 1달 이상의 치료가 필요
		사고 발생 요인	(0) 그 외 (1) 상대방의 과실/위험행동
		사고 위험 환경	(0) 없음 (1) 있음
		도움 요청 상대	(0) 없음 (1) 있음

2) 업무중단·위험논의대상·건강검진 영향 요인

본 연구는 산재 위험에 배달기사가 스스로 통제할 수 있는 정도, 산재위험을 논의할 수 있는 대상, 건강검진 시행주기에 영향을 주는 요인을 분석한 회귀분석을 <표 4-22>에 제시하였다. 우선, 업무 중단정도에 영향을 준 요인을 살펴보면, 첫째, 통합플랫폼과 분리플랫폼 배달기사는 음식점 배달기사보다 산재 위험을 느꼈을 때, 스스로 업무를 중단할 가능성이 높다는 것을 알 수 있다. 그 순서는 통합플랫폼은 가장 높은 수준을 보였으며, 분리플랫폼은 그 뒤를 이었다. 이는 플랫폼 배달이 상대적으로 자유로운 노동이라는 주장을 뒷받침하는 결과라 할 수 있다. 둘째, 업무 통제력이 높거나 경제적 유인이 있을 때, 배달기사가 산재 위험을 느꼈을 때 업무를 중단할 가능성을 떨어뜨리는 것으로 나타났다. 이는 사업장이 배달기사의 근태를 통제하거나 불안정한 환경에 대한 유인으로 경제적 인센티브를 제공할 때, 배달기사가 산재 위험을 스스로 통제하기 어렵다는 것을 시사한다. 셋째, 업무를 단건보다 묶음으로 배달할 때, 업무중단 자율성이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 업무구성 그 자체가 업무중단 자율성에 유의미한 영향을

준다기보다는, 단건배달을 주로 배달하는 음식점보다 묶음으로 배달하는 분리플랫폼이 스스로 업무를 중단할 자율성이 높은 특성이 반영된 결과로 보인다.

다음으로는 산재를 둘러싼 위험에 대해 배달기사가 논의할 수 있는 대상이 누구인지에 영향을 주는 요인을 분석하였다. 첫째, 통합플랫폼 배달기사는 동료 및 업계 커뮤니티와 더 논의하는 경향이 있으며¹⁶⁾, 분리플랫폼은 사업장과 더 논의하는 경향이 강하게 나타났다. 이는 통합플랫폼이 물리적인 사업장에 속해 팀으로 조직된 경우가 일반적이지만, 통합플랫폼은 개별적으로 온라인에서 일하는 구조로부터 기인한 것으로 보인다. 둘째, 계약업체수가 늘어나게 되면 동료 및 커뮤니티에 산재위험을 논의하는 경향이 커졌다. 이는 여러 개의 업체와 일을 할 경우 배달기사의 전속성이 약해져 명확히 어떤 사업체를 대상으로 논의를 해야 할지 모호해지기 때문인 것으로 해석되며, 플랫폼 기술의 확대에 따라 여러 업체와 일하는 배달기사가 늘어나는 환경에서는 사업체 외부의 커뮤니티나 공적 지원이 중요할 수 있다는 것을 시사한다. 셋째, 근태 통제와 관련해서는 사업장의 통제 수준이 높다고 느낄수록 사업장과 논의하는 경향이 커졌으나, 업무 통제와 관련해서는 계약조건이나 강제배차로 업무를 통제하는 방식을 경험하는 경우, 배달기사는 사업장에 논의하기를 기피하는 경향이 나타났다. 다시 말해, 사업체가 근태 관리를 강화하는 것은 배달기사를 사업장과 산재위험에 대해 논의하도록 하지만, 계약이나 강제로 업무 통제를 강화하는 것은 배달기사를 기피하도록 만든다는 것을 의미한다. 넷째, 업무구성이 단건보다 묶음인 경우가 동료 및 커뮤니티보다 사업장에 산재위험을 논의할 가능성이 높았다. 이는 업무구성 그 자체가 의미를 갖기보다는, 분리플랫폼의 특성이 반영된 결과로 보인다. 다섯째로, 배달기사의 경력이 늘어날수록, 산재위험 논의대상이 없거나 동료 및 커뮤니티와 논의하는 경향이 커졌다. 경력은 산재를 다루는 것에 대한 숙련도를 높여줌으로서, 사업장에 논의하기보다는 스스로 판단하게 하거나 유사한 상황에 있는 대상과 주로 논의하는 경향을 강화시키는 것으로 보인다.

마지막으로, 배달기사가 건강검진을 얼마나 자주 받을 수 있는가에 영향을 주는 요인에 대해 살펴보면, 첫째, 분리플랫폼은 음식점보다 건강검진의 정기성이 떨어지는 경향을 보였다. 이는 연령을 통제했음에도 불구하고 나타나는 결과로, 분리플랫폼 배달산업 내에 속하면 연령이 같더라도 건강검진을 정기적으로 수행할 가능성이 떨어진다는 것을 의미한다. 둘째, 계약업체가 늘어날수록 건강검진을 받는 정기성이 낮아지는 것으로 나타났다. 앞서 산재위험 논의대상과 마찬가지로, 특정 사업체에 대한 전속성이 약해짐으로서 건강검진에 대해 논의할 대상이 줄어들어 정기성이 떨어지는 것으로 해석된

16) 다만 유의수준 0.1에서 통계적으로 유의미하기 때문에 해석에 유의할 필요가 있다.

<표 4-22> 예방적 산재안전망에 대한 로짓분석 결과

			산재위험 통제 자율성	산재위험 논의대상(기준=사업장)		건강검진 시행주기
				없음	동료 및 업계커뮤니티	
비표 준성	고용형태 (기준=음식점)	통합 플랫폼	1.167*** (0.276)	0.152 (0.396)	0.726+ (0.377)	-0.393 (0.267)
		분리 플랫폼	0.583* (0.257)	-1.243** (0.409)	0.270 (0.360)	-0.507* (0.256)
	계약업체수(기준=1개)		0.326 (0.257)	0.608 (0.424)	0.738* (0.333)	-0.418+ (0.245)
	근태 통제 수준		-0.246** (0.084)	-0.321* (0.131)	-0.121 (0.119)	-0.114 (0.085)
	업무 통제 방식 (기준=없음)	권력 통제	0.177 (0.205)	0.687* (0.320)	0.251 (0.301)	-0.264 (0.214)
		경제	-0.451* (0.217)	-0.032 (0.371)	0.420 (0.271)	0.007 (0.206)
		유인				
고용 관계	업무구성(단건→묶음)		0.323*** (0.081)	-0.044 (0.129)	-0.261* (0.109)	0.212** (0.078)
	배달소득(logged)		-0.437 (0.425)	-0.441 (0.634)	0.570 (0.568)	-1.012* (0.403)
	근무일수(일주일 평균)		-0.192 (0.169)	-0.375 (0.270)	-0.343 (0.231)	-0.014 (0.166)
	배달건수(하루 평균)		-0.012 (0.010)	0.026+ (0.015)	-0.005 (0.014)	0.009 (0.010)
	총 경력		-0.004 (0.014)	0.126*** (0.022)	0.088*** (0.020)	-0.018 (0.013)
	노조가입유무 (기준=미가입)		0.296 (0.361)	0.019 (0.676)	0.475 (0.512)	0.145 (0.330)
개인 변수	연령		-0.004 (0.008)	-0.023+ (0.013)	-0.012 (0.011)	0.054*** (0.008)
	가구소득(logged)		0.008 (0.242)	0.336 (0.368)	0.159 (0.319)	-0.114 (0.244)
	/cut1		-6.207** (2.337)			-5.387* (2.318)
	/cut2		-4.630* (2.337)			-4.307+ (2.317)
	/cut3		-2.654 (2.330)			-2.515 (2.312)
	Constant			1.615 (3.576)	-2.420 (3.135)	
	Observations		598	562		598
	Model chi-square		116.5***	106.7***		80.64***
	Pseudo R2		0.0763	0.0915		0.0502

주 : *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

다. 셋째, 묶음배달의 비중이 높을수록 건강검진을 주기적으로 받을 가능성이 높아지는 반면, 배달소득이 늘어날수록 오히려 건강검진을 주기적으로 받지 않는 경향성이 나타나고 있다. 다만, 이러한 결과가 나타나는 뚜렷한 이유에 대해서는 더 깊은 이론적 논의가 필요해 보인다.

3) 교육·훈련 및 위험정보 고지

본 연구는 배달기사가 안전교육을 이수하고, 산재에 대한 정보를 제공받고, 이륜차 정비에 대한 관심을 받는 것에 어떤 요소가 영향을 주는지 분석하였고, 이를 회귀분석으로 <표 4-23>에 제시하였다. 우선, 안전교육 이수 수준과 관련하여 첫째, 통합플랫폼과 분리플랫폼 배달기사는 음식점 배달기사보다 안전교육을 주기적으로 받을 가능성이 크게 나타났고, 통합플랫폼과 분리플랫폼이 안전교육 이수 주기에 미치는 영향력은 비슷한 수준이었다. 이는 플랫폼 배달기업들이 배달기사에 대한 안전교육을 상대적으로 잘 수행하고 있다는 것을 보여준다. 둘째, 계약업체수와 관련하여 계약업체가 1개인 집단에 비해 여러 개인 집단은 안전교육을 주기적으로 받을 가능성이 낮아졌다. 이는 전속성이 안전교육 이수에 악영향을 주고 있는 것으로 보이며, 안전교육 제공에 대한 책임이나 의무의 주체가 불명확하기 때문에 여러 업체에 계약된 배달기사의 경우 안전교육을 주기적으로 받을 가능성이 낮다고 해석할 수 있다. 그리고 업무통제방식과 관련하여 해서는 없는 경우보다 권력통제가 있는 경우에 안전교육을 주기적으로 이수할 가능성이 높았다. 이는 배달업체나 플랫폼업체가 배달기사에게 압력을 가할 때, 안전교육을 주기적으로 이수할 가능성이 높아진다는 것을 보여준다. 셋째, 고용관계와 관련하여 업무 구성이 묶음배달의 비중이 높아질수록 안전교육을 주기적으로 받을 가능성이 낮았다. 이는 묶음배달의 특성상 배달시간에 대한 압력을 더 많이 받기 때문에 묶음배달을 더 많이 수행할수록 안전교육 이수 가능성이 낮아진다고 해석할 수 있다. 넷째, 배달소득이 높거나 일주일 평균 근무일수가 많을수록 안전교육을 주기적으로 받을 가능성이 높아지는 반면, 하루 평균 배달건수가 늘어날수록 안전교육을 주기적으로 이수할 가능성이 낮았다. 배달소득과 평균 근무일수와 평균 배달건수의 안전교육 이수에 대한 방향성이 다르게 나타난 이유에 대해 추가적인 논의가 더 필요하겠다. 다섯째, 총 경력이 늘어날수록 안전교육을 주기적으로 받을 가능성이 낮아지는데, 경력이 늘어나게 되면 오토바이 운행에 대한 자신감이 늘어나고 안전교육의 필요성을 상대적으로 덜 느끼기 때문으로 보인다.

다음으로는 산재정보를 고지하는 대상과 관련하여 첫째, 분리플랫폼 배달기사는 음식점 배달기사에 비해 산재정보를 사업장으로부터 받는 경향이 강했다. 둘째, 계약업체가 늘어날수록 사업장에 비해 동료 및 커뮤니티로부터 산재에 대한 정보를 얻는 경향이 강하게 나타났는데, 이는 여러 개의 업체와 일을 할 경우 배달기사의 전속성이 약해져 어떤 사업장으로부터 산재정보를 제공받아야 할지 모호하기 때문이다. 플랫폼 기술의 확대에 따라 여러 업체와 일하는 배달기사가 늘어나고 있기 때문에, 사업체 외부의 커뮤니티를 활성화하고 정확한 산재 정보를 상담하고 콘텐츠를 제공해줄 수 있는 공적 지원이 필요해 보인다. 셋째, 사업장에 대한 업무 통제력이 높은 경우 사업장이 직접 산재정보를 배달기사에게 고지하는 경향이 큰 경향이 나타났다. 넷째, 총 경력이 늘어날수록 산재정보를 고지하는 대상이 없거나 동료 및 커뮤니티일 가능성이 높았다.

마지막으로, 이륜차정비의 주기성에 영향을 미치는 요인에 대해 살펴보면, 첫째, 음식점 배달기사에 비해 통합플랫폼과 분리플랫폼 배달기사가 이륜차정비를 좀 더 주기적으로 받을 가능성이 높음을 알 수 있다. 다만, 통합플랫폼의 경우 유의수준 0.1에서 통계적으로 유의미하기 때문에 해석에 유의할 필요가 있다. 안전교육 이수과 비슷한 맥락에서 플랫폼 배달기업들이 이륜차 정비 역시 주기적으로 관리할 가능성이 상대적으로 높음을 알 수 있다. 둘째, 계약업체수와 관련하여 계약업체가 1개인 집단에 비해 여러 개인 집단은 이륜차정비를 주기적으로 받을 가능성이 낮다. 이는 앞의 예방적 산재안전망의 다른 요인들과 마찬가지로 이륜차정비에 대한 명확한 책임과 의무의 주체가 없기 때문에 여러 업체에 계약된 배달기사들이 이륜차 정비를 주기적으로 받지 못하고 있다고 해석할 수 있다. 셋째, 업무종속성 정도가 높아질수록 이륜차 정비를 주기적으로 받을 가능성이 높으며, 경제적 유인이 있는 경우에도 이륜차 정비를 받을 가능성이 높다. 업무에 대한 업체의 개입이 있는 경우 아무래도 사고를 유발할 수 있는 요인 중 하나인 이륜차 정비를 좀 더 체계적으로 받을 수 있다고 해석할 수 있다. 넷째, 고용관계와 관련하여 업무구성이 단건인 경우에 비해 묶음인 경우 이륜차 정비를 주기적으로 받을 가능성이 낮는데, 이는 묶음배달의 비중이 높아질수록 배달시간에 대한 압박이 더 크기 때문에 이륜차 정비를 주기적으로 받기 어렵다고 해석할 수 있다. 다섯째, 근무일수가 늘어날수록 이륜차를 주기적으로 정비할 가능성이 높지만 총 경력이 늘어날수록 이륜차 정비를 받을 가능성이 낮아진다. 근무일수가 많을수록 아무래도 이륜차를 사용하는 빈도가 늘어나기 때문에 그만큼 이륜차 정비를 좀 더 주기적으로 받는다고 해석할 수 있으며, 총 경력이 늘어날수록 안전에 대한 감각이 무뎌지면서 이륜차 정비에 소홀해질 수 있다고 해석할 수 있다.

<표 4-23> 예방적 산재안전망에 대한 로짓분석 결과

			안전교육 이수	산재정보 고지(기준=사업장)		이륜차 정비
				없음	동료 및 커뮤니티	
비표 준성	고용형태 (기준=음식점)	통합 플랫폼	1.955*** (0.312)	-0.561 (0.357)	-0.484 (0.454)	0.566+ (0.294)
		분리 플랫폼	1.993*** (0.292)	-1.557*** (0.363)	-0.925* (0.432)	1.500*** (0.295)
	계약업체수(기준=1개)		-0.822** (0.253)	0.359 (0.330)	0.672+ (0.364)	-0.904*** (0.259)
	근태 통제 수준		-0.021 (0.096)	-0.363** (0.115)	-0.214 (0.140)	0.334*** (0.096)
	업무 통제 방식 (기준=없음)	권력통제	0.796*** (0.237)	0.053 (0.275)	0.382 (0.327)	0.293 (0.238)
		경제유인	0.265 (0.233)	-0.196 (0.287)	0.277 (0.339)	0.548* (0.239)
고용 관계	업무구성(단건→묶음)		-0.247** (0.084)	0.088 (0.104)	0.090 (0.125)	-0.425*** (0.085)
	배달소득(logged)		1.607*** (0.479)	0.231 (0.549)	-0.034 (0.678)	-0.150 (0.473)
	근무일수(일주일 평균)		0.407* (0.189)	-0.175 (0.222)	0.031 (0.286)	0.407* (0.187)
	배달건수(하루 평균)		-0.062*** (0.012)	0.000 (0.013)	0.004 (0.016)	0.001 (0.011)
	총 경력		-0.079*** (0.016)	0.062*** (0.018)	0.039+ (0.022)	-0.025+ (0.015)
	노조가입업무 (기준=미가입)		0.746+ (0.435)	-0.278 (0.504)	-0.959 (0.791)	0.502 (0.397)
개인 변수	연령		0.005 (0.009)	-0.021+ (0.011)	0.002 (0.013)	0.006 (0.009)
	가구소득(logged)		-0.095 (0.257)	-0.141 (0.312)	0.115 (0.390)	-0.196 (0.258)
	/cut1		7.409** (2.619)			-0.948 (2.491)
	/cut2		9.604*** (2.632)			0.789 (2.490)
	Constant			1.608 (2.971)	-1.939 (3.777)	
	Observations		598	564		598
	Model chi-square		210.6***	49.49**		82.95***
	Pseudo R2		0.168	0.0450		0.0731

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

4) 사후적 산재안전망 경험과 영향요인

본 연구는 사후적 산재안전망에 대한 경험과 영향 요인을 분석하기 위해, 배달기사가 산재보험에 가입하였는지, 산재를 처리할 때 도움받을 수 있는 대상은 누구인지, 산재보험을 가입해야하는 대상이라는 필요성을 안내 받았는지에 영향을 주는 요인을 분석한 회귀분석을 <표 4-24>에 제시하였다. 우선, 산재보험 가입여부와 관련하여 첫째, 통합플랫폼 배달기사가 음식점 배달기사에 비해 산재보험에 가입할 가능성이 크게 나타났다. 이는 통합플랫폼 기업이 분리플랫폼과 음식점에 비해 산재보험 가입에 좀 더 적극적이라 볼 수 있다. 둘째, 계약업체가 1개인 집단에 비해 2개 이상인 집단은 산재보험에 가입할 가능성이 낮은데, 이는 앞서서도 언급했듯이 배달기사에 대한 산재보험 가입을 제공할 주체가 불분명하기 때문에 계약업체가 여러 개인 배달기사의 경우 산재보험 가입이 어렵다고 볼 수 있다. 셋째, 고용관계와 관련하여 노조에 가입한 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 산재보험에 가입할 가능성이 높은데, 물론 유의수준 0.1에서 통계적으로 유의미하기 때문에 해석에 유의할 필요가 있지만, 노동조합에 가입한 배달기사가 산재보험에 가입할 가능성이 높다는 사실은 음식점 배달기사나 플랫폼 배달기사 모두 조직화를 통해 노동자의 권익보장을 주장할 필요가 있다는 점을 간접적으로 암시하고 있다.

다음으로는 산재처리와 관련한 도움을 받을 대상과 관련한 분석을 살펴보면, 첫째, 통합플랫폼과 분리플랫폼 배달기사는 음식점 배달기사에 비해 사업장보다 가족 포함 지인으로부터 도움을 받을 가능성이 낮았다. 다시 말해, 플랫폼 배달기사의 경우 산재가 발생했을 때 사업장으로부터 도움을 받을 가능성이 더 높지만, 음식점 배달기사의 경우 업체보다는 가족 포함 지인과 같은 비공식적 채널을 통해 도움을 받을 가능성이 더 높다는 사실을 보여주고 있다. 둘째, 계약업체수와 관련하여 계약업체가 1개인 집단에 비해 2개 이상인 집단의 경우 산재처리 시 도움을 받을 대상이 사업장에 비해 없음, 동료 및 업계 커뮤니티, 가족 포함 지인이라고 응답할 가능성이 모두 높았다. 이는 산재처리에 대한 주체가 명확하지 않기 때문에 사업장으로부터 도움을 받기보다는 비공식적 채널을 통해 도움을 받거나 아예 도움을 받지 못할 가능성이 높다는 점을 시사한다. 따라서 산재보험 가입과 관련해서 전속성 조항이 폐지되었다고 하더라도 계약업체가 2개 이상인 배달기사에게 산재 처리를 지원해줄 수 있는 정책적 방안이 모색되어야 하겠다. 셋째, 근태 통제 정도가 높을수록 동료 및 업계 커뮤니티나 가족 포함 지인보다 사업장으로부터 도움을 받을 가능성이 높았다. 한편, 강제로 업무를 배차하거나 계약으로 업무

를 통제하는 경우는 동료 및 커뮤니티에서 도움을 받는 경향이 컸다. 근태에 대한 통제가 높을 경우 배달기사의 산재 처리를 지원해주는 사업체일 가능성이 커지고, 업무 수행에 대한 통제가 강할 경우에는 오히려 사업체가 산재 처리에 신경쓰지 않는 특성을 보여준다고 할 수 있다. 넷째, 하루 평균 배달건수가 많을수록 사업장보다는 동료 및 커뮤니티나 가족 포함 지인으로부터 산재처리 도움을 받을 가능성이 높으며, 총 경력이 늘어날수록 사업장보다는 가족 포함 지인으로부터 산재처리 도움을 받을 가능성이 높은 것으로 나타났다.

마지막으로, 산재보험 가입 필요성 안내여부와 관련하여 첫째, 음식점 배달기사에 비해 통합플랫폼과 분리플랫폼 배달기사가 산재보험 가입 필요성 안내를 받을 가능성을 높였다. 다시 말해, 플랫폼 기업이 일반 음식점에 비해 산재보험 가입에 더 적극적이라고 해석할 수 있다. 둘째, 계약업체수와 관련하여 계약업체가 1개인 집단에 비해 2개 이상인 집단의 경우 산재보험 가입 필요성 안내를 받을 가능성이 낮았다. 이는 업체가 여러 업체에 가입되어 있는 배달기사에게 산재보험에 대한 책임성을 느낄 가능성이 낮기 때문에, 가입 안내를 더 소홀히 한다고 해석할 수 있다. 셋째, 근태에 대한 통제가 강하면 산재보험 가입 필요성 안내를 받을 가능성이 낮은 반면, 경제유인이 있는 경우 산재보험 가입 필요성을 안내받을 가능성이 높았다. 이는 통합플랫폼과 같이 근태에 대한 통제가 약하지만 경제적 유인을 활발하게 사용하는 업체가 산재 위험을 적극적으로 사회화시키고 있음을 보여준다. 넷째, 배달소득이 늘어날수록 산재보험 가입 필요성을 안내받을 가능성이 높아졌다.

<표 4-24> 사후적 산재안전망에 대한 로짓분석 결과

			산재보험 가입여부	산재처리 도움받을 대상(기준=사업장)			산재보험 가입 필요성 안내
				없음	동료 및 커뮤니티	가족 포함 지인	
비표준성	고용형태 (기준=음식점)	통합 플랫폼	1.268** (0.420)	-0.228 (0.475)	-0.069 (0.398)	-2.058*** (0.538)	0.858+ (0.443)
		분리 플랫폼	-0.252 (0.345)	-0.720 (0.473)	-0.171 (0.380)	-1.960*** (0.497)	1.229** (0.447)
	계약업체수 (기준=1개)		-1.123*** (0.322)	0.887* (0.452)	0.892** (0.334)	1.189* (0.468)	-2.231*** (0.422)
	근태 통제 수준		-0.163 (0.111)	0.020 (0.142)	-0.473*** (0.135)	-0.639*** (0.169)	-0.354** (0.125)
	업무 통제 방식 (기준=없음)	권력 통제	0.404 (0.283)	0.199 (0.338)	0.828** (0.310)	0.192 (0.448)	-0.181 (0.290)
		경제 유인	0.281 (0.331)	0.157 (0.377)	0.298 (0.291)	0.585 (0.459)	1.282* (0.544)
고용관계	업무구성(단건→묶음)		0.031 (0.111)	0.097 (0.134)	-0.123 (0.110)	-0.131 (0.160)	0.147 (0.147)
	배달소득(logged)		0.336 (0.573)	-0.828 (0.668)	-0.486 (0.628)	-1.756+ (0.896)	1.284* (0.644)
	근무일수(일주일 평균)		0.127 (0.228)	0.459 (0.304)	0.247 (0.266)	-0.468 (0.323)	0.085 (0.267)
	배달건수(하루 평균)		0.006 (0.013)	0.008 (0.017)	0.031* (0.015)	0.091*** (0.019)	-0.012 (0.015)
	총 경력		-0.012 (0.018)	0.014 (0.023)	0.032 (0.020)	0.072** (0.027)	-0.007 (0.019)
	노조가입유무 (기준=미가입)		1.914+ (1.046)	-14.391 (642.526)	-1.876* (0.790)	-0.570 (0.860)	0.954 (0.801)
개인변수	연령		-0.020+ (0.011)	-0.001 (0.014)	0.006 (0.012)	-0.045* (0.019)	-0.029* (0.013)
	가구소득(logged)		-0.015 (0.333)	-0.443 (0.403)	0.569+ (0.340)	0.501 (0.463)	-0.812* (0.393)
	Constant		-0.548 (3.123)	2.959 (3.896)	-3.660 (3.516)	8.057+ (4.463)	0.838 (3.643)
	Observations		598	582			598
	Model chi-square		71.30***	151***			103.1***
	Pseudo R2		0.114	0.109			0.194

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

5) 사고 경험 및 사고 처리 경험과 영향 요인

(1) 사고 경험 유무에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

본 연구는 배달기사가 최근 1년 간 사고 경험을 갖게 된 것에 영향을 주는 요인을 분석하여 <표 4-25>에 제시하였다. 첫째, 계약업체수가 1개인 집단에 비해 2개 이상인 집단이 사고를 경험할 가능성이 높는데, 유의수준 0.1에서 유의미하기 때문에 해석에 유의할 필요가 있다. 둘째, 사업체의 업무 통제가 없는 집단에 비해 권력 통제를 받는 집단이 사고를 경험할 가능성이 높게 나타났다. 이는 사업장으로부터 강제적인 업무 통제를 받는 경우 무리한 운행을 통해 사고를 경험할 가능성이 더 높을 수 있다고 해석 가능하다. 셋째, 업무구성이 묶음배달의 비중이 높을수록 사고를 경험할 가능성이 높게 나타났다. 묶음배달은 배달시간에 대한 압박을 배달기사에게 더 크게 주고, 불안전하고 무리한 운행을 하도록 한다고 해석할 수 있다. 넷째, 노조에 가입한 집단이 가입하지 않은 집단에 비해 사고를 경험할 가능성이 높는데, 이는 추가적인 검증이 필요하다. 다만, 노조 가입 그 자체가 사고 발생 경험을 높인다고 보기보다는, 노조에 가입한 배달기사가 사고 경험에 더 꼼꼼하고 세심하게 응답했을 가능성을 고려해야 할 것이다. 마지막으로 주목할 점은 안전교육을 받지 않은 집단과 안전교육을 주기적으로 받은 집단 간 사고경험 유무에 있어 유의미한 차이가 없다는 점이다. 이는 플랫폼 기업의 배달기사들이 안전교육을 더 주기적으로 받고 있지만, 안전교육을 상대적으로 주기적으로 받고 있지 않는 집단과 사고 경험에 있어 유의미한 차이가 없다는 사실을 의미한다. 따라서 현재 이루어지고 있는 배달기사 대상 안전교육이 과연 실효성이 있는지 고민해볼 필요가 있으며, 사고를 예방할 수 있는 방향으로 현재의 안전교육 내용을 재편할 필요가 있다.

<표 4-25> 사고 경험에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

			사고 경험 유무
비표 준성	고용형태 (기준=음식점)	통합플랫폼	-0.007 (0.428)
		분리플랫폼	0.529 (0.393)
	계약업체수(기준=1개)		0.537+ (0.299)
	근태 통제 수준		-0.119 (0.128)
	업무 통제 방식 (기준=없음)	권력통제	0.666* (0.307)
		경제유인	0.428 (0.275)
고용 관계	업무구성(단건→묶음)		0.264** (0.101)
	배달소득(logged)		0.830 (0.644)
	근무일수(일주일 평균)		-0.102 (0.240)
	배달건수(하루 평균)		-0.010 (0.015)
	총 경력		-0.005 (0.021)
	노조가입 여부(기준=미가입)		1.368*** (0.415)
개인 변수	연령		-0.003 (0.012)
	가구소득(logged)		-0.101 (0.336)
안전교육	교육 정기성 (기준=교육받지 않음)	간헐적 교육	0.080 (0.433)
		주기적 교육	0.322 (0.487)
	교육 정기성 (기준=교육받지 않음)	대면 교육	-0.154 (0.402)
		비대면 교육	-0.084 (0.417)
민간보험	미가입	가입	0.320 (0.330)
Constant			-5.577+ (3.350)
Observations			598
Model chi-square			56.38***
Pseudo R2			0.0897

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

(2) 사고 처리에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

다음으로는 조사대상의 배달기사들이 지난 1년 간 경험한 183건의 사고를 대상으로, 산재보험으로 처리되었는지, 은폐되었는지에 영향을 주는 요인을 <표 4-26>과 같이 분석하였다¹⁷⁾. 첫째, 가구소득이 늘어날수록 산재처리를 할 가능성이 낮았다. 다시 말해, 가구소득이 높은 경우 산재보험 신청을 통해 얻을 수 있는 보상 수준과 격차가 크기 때문에 산재처리 시도를 낮출 수 있다고 해석할 수 있다. 산재보험은 개별 배달기사의 실제 소득에 기반으로 보상하기보다는 고용노동부 장관이 정하는 월평균 보수월액을 기준으로 보상이 이루어지기 때문이다. 이와 같은 분석 결과는 산재보험의 보장성 수준이 실제 소득과 격차로 인한 것으로, 배달기사들의 실제 소득을 파악하는 노력이 중요해 보인다. 둘째, 업체의 근태 통제가 강할수록 사고 발생시 산재처리를 시도할 가능성이 낮았다. 이와 관련하여 업체의 통제력이 높을수록 산재처리 시도를 의도적으로 방해하고 있는 것은 아닌지 그 이유에 대한 추가적인 분석이 필요하다. 셋째, 민간상해보험에 가입한 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 산재처리를 시도할 가능성이 낮았다. 이는 민간상해보험을 통해 받을 수 있는 혜택이 산재보험을 통해 받을 수 있는 혜택보다 더 크기 때문에 이러한 경향성이 나타나고 있는지 심층적인 분석을 통해 알아볼 필요가 있다. 넷째, 사고 특성과 관련하여 본인 신체피해 정도가 크면 산재처리를 시도할 가능성이 높다. 이는 역으로 해석하면 4일 이상 치료가 필요한 사고라도 업무가 불가능하지 않은 경우라면 산재처리 자체를 시도하지 않을 가능성이 있으며, 다른 방식으로 보상을 받거나 개인적으로 해결할 가능성이 높을 것이라고 해석할 수 있다.

다음으로 본인의 신체피해 정도가 4일 이상의 치료가 필요함에도 불구하고, 산재처리를 시도하지 않은 경우를 산재은폐로 정의하고 산재은폐에 영향을 미치는 요인을 살펴해보았다. 그 결과 첫째 가구소득이 늘어날수록 산재를 은폐할 가능성이 높다. 이는 산재처리 여부 모형에서와 유사하게 산재보험의 보장성 수준이 실제 소득과 격차로 인해 나타나는 결과로 보인다. 다만, 유의수준 0.1에서 통계적으로 유의미하기 때문에 해석

17) 산재처리여부는 해당 산재를 '산재보험 처리 시도하였고 보상받음'을 1로, '산재보험 처리 시도하였으나 보상받지 못함', '산재보험 처리 시도하지 않고 사업장(허브, 지사)에서 보상해줌 (공상처리)', '산재보험 처리 시도하지 않고 상대방이나 업체/민간상해보험에서 보상해줌', '산재보험 처리 시도하지 않고 본인이 처리'는 0으로 코딩했다. 산재은폐여부는 산재보험이 제도적으로 보상 대상으로 정의하고 있는 4일 이상 치료가 필요한 사고 중 '산재보험 처리 시도하지 않고 사업장(허브, 지사)에서 보상해줌 (공상처리)', '산재보험 처리 시도하지 않고 상대방이나 업체/민간상해보험에서 보상해줌', '산재보험 처리 시도하지 않고 본인이 처리'를 1로, '산재보험 처리 시도하였고 보상받음'과 '산재보험 처리 시도하였으나 보상받지 못함'을 0으로 코딩했다.

<표 4-26> 사고처리에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

		산재처리 여부	산재은폐 여부
개 인 특 성	가구소득(logged)	-2.765** (1.069)	3.060+ (1.735)
	배달소득(logged)	1.061 (0.919)	-0.949 (1.147)
	노조가입유무(기준=미가입)	-0.243 (1.023)	-0.442 (1.189)
	고용형태 (기준=음식점)	통합플랫폼	-1.427 (1.554)
		분리플랫폼	-1.320 (1.473)
	근태 통제 수준		-1.455** (0.515)
	업무 통제 방식 (기준=없음)	권력통제	1.806+ (1.073)
		경제유인	0.844 (0.809)
사 고 특 성	민간상해보험 가입(기준=미가입)		-1.835* (0.804)
	본인 신체피해 정도		0.559* (0.276)
	상대방의 과실(기준=다른 요인)		-0.250 (0.684)
	사고 위험 환경(기준=없음)		0.126 (0.606)
	도움 요청 상대(기준=없음)		1.186 (0.910)
	Constant		10.753 (7.098)
	Observations		183 74
	Model chi-square		47.15*** 37.90***
	Pseudo R2		0.351 0.475

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

에 유의할 필요가 있다. 둘째, 권력통제가 있는 집단이 통제 유인이 없는 집단에 비해 산재를 은폐할 가능성이 낮게 나타났다. 이는 계약을 바탕으로 정해진 업무를 완료하기로 한 배달기사들이 산재보험에 적극적으로 처리하는 특성이 있다는 것을 의미한다. 셋째, 민간상해보험에 가입되어 있다면 산재를 은폐할 가능성이 높아졌다. 이는 앞에서도 언급했듯이 민간상해보험을 통해 받을 수 있는 혜택이 산재보험보다 더 크기 때문에 이

러한 경향성이 나타나는 건 아닌지 좀 더 심층적으로 실태를 파악할 필요가 있다. 마지막으로 상대방의 과실로 인해 사고가 발생할 경우 산재를 은폐할 가능성이 높다. 이는 상대방의 과실이 클 경우 제도적인 혜택보다 상대방과의 합의나 상대방의 보험을 통해 받는 혜택이 더 크기 때문인지 확인해볼 필요가 있다.

7. 소결 및 함의

예방적 산재안전망과 사후적 산재안전망의 관점에서 회귀분석 결과를 정리하면 다음과 같다. 우선 예방적 산재안전망과 관련하여 사업장의 근태통제가 강해질수록 산재위험에 대응하여 업무를 중단할 자율성이 낮으며, 음식점 배달기사에 비해 플랫폼 배달기사의 업무 중단 자율성이 더 높다는 사실을 알 수 있다. 업무통제와 관련해서는 통제유인이 없는 집단에 비해 경제유인의 통제가 있는 집단의 업무 중단 자율성이 낮다. 산재위험 논의대상과 관련해서는 총 경력이 늘어날수록 사업장과 논의를 하기보다는 동료나 업계 커뮤니티를 통해 논의하거나 아예 논의를 하지 않을 가능성이 높다. 또한 계약업체수가 1개인 집단에 비해 계약업체가 다수인 집단은 사업장과 산재위험에 대해 논의를 하기보다 동료 및 업계 커뮤니티와 이야기를 할 가능성이 크다. 건강검진 시행주기와 관련하여 음식점 배달기사에 비해 분리플랫폼 배달기사가 건강검진을 주기적으로 받지 않고 있으며, 계약업체수가 1개인 집단에 비해 여러개인 집단이 건강검진을 주기적으로 받지 않을 가능성이 높다.

안전교육 이수와 관련하여 배달소득과 근무일수가 늘어날수록 안전교육을 주기적으로 받을 가능성이 큰데, 이는 배달을 더 많이 수행할수록 안전교육과 관련된 안내를 접할 기회가 많기 때문이라고 해석할 수 있다. 그러나 하루평균 배달건수가 늘어날수록 안전교육을 주기적으로 받을 가능성이 작다는 결과에 유념하여 해석할 필요가 있다. 음식점 배달기사에 비해 플랫폼 배달기사가 안전교육을 주기적으로 받을 가능성이 크다. 이륜차 정비 역시 음식점 배달기사에 비해 플랫폼 배달기사가 주기적으로 받을 가능성이 크다는 사실을 통해 플랫폼 기업이 형식적으로는 배달기사의 예방적 산재안전망에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 해석할 수 있다. 그러나 사고경험 유무를 분석한 회귀모델에서 알 수 있듯이 음식점 배달기사에 비해 플랫폼 배달기사가 통계적으로 유의미하게 사고를 덜 경험하고 있지 않으며, 정기적인 안전교육 이수여부가 사고경험에 통계

적으로 유의미한 영향을 미치지 않고 있다. 따라서 형식적인 측면이 아닌 질적인 측면에서 안전교육의 실효성을 높일 수 있는 정책적 대안을 고민해볼 필요가 있다.

사후적 산재안전망과 관련해서는 음식점 배달기사에 비해 통합플랫폼 배달기사가 산재보험에 가입할 가능성이 크다. 반면, 계약업체가 1곳인 집단에 비해 여러 개인 집단은 산재보험에 가입할 가능성이 작다. 산재보험 가입 필요성 안내 유무와 관련해서 음식점 배달기사에 비해 플랫폼 배달기사가 산재보험 가입 필요성 안내를 받을 가능성이 크다. 반면, 계약업체가 1곳인 집단에 비해 여러 곳인 집단일수록, 업무종속성 정도가 높아질수록 산재보험 가입 필요성 안내를 받을 가능성이 적다. 예방적 산재안전망과 사후적 산재안전망의 측면에서 계약업체수가 1곳인 배달기사에 비해 여러 곳인 배달기사의 경우 안전교육을 주기적으로 받거나 이론차 정비를 주기적으로 받을 가능성이 작다. 또한 산재보험에 가입하거나 산재보험 가입 필요성을 안내 받을 가능성도 작다. 따라서 여러 업체에 등록된 배달기사들의 예방적·사후적 산재안전망을 좀 더 체계적으로 관리할 필요가 있다. 한편, 총 경력이 늘어날수록 안전교육과 이론차 정비에 소홀해지는 경향이 있기 때문에 이러한 경향성을 예방하기 위한 대책 마련이 필요하다.

사고 경험 및 사고처리 경험과 관련하여 묶음배달의 비중이 높아질수록 사고를 경험할 확률이 크다는 점을 통해 배달시간에 대한 압박이 사고를 유발할 가능성이 크다는 사실을 간접적으로 유추해볼 수 있다. 산재처리여부와 관련하여 가구소득이 늘어날수록 산재처리를 시도할 가능성이 낮아지며 민간상해보험을 가입한 경우 가입하지 않은 집단에 비해 산재처리를 시도하지 않거나 은폐할 가능성이 크다는 결과는 산재보험이 사고로 인한 보상적인 측면에서 충분한 보상을 제공하고 있는지 고민해볼 필요가 있다. 다시 말해, 민간상해보험이라는 대안이 존재할 경우 산재를 신청하지 않거나 산재를 은폐할 가능성이 높기 때문에, 산재보험이 실질적인 기능을 수행하기 위해서는 어떤 측면이 보완되어야 하는지 정책적으로 고민해볼 필요가 있다.

V. 플랫폼 배달기사의 산재안전망 경험과 이해

1. 조사개요

본 연구는 음식점과 통합·분리플랫폼 배달기사의 예방적·사후적 산재안전망에 대한 체감과 이들이 배제되는 원리와 구조를 공통점과 차이점의 관점에서 비교하고자 면접조사를 진행한다. 이를 통해, 과거 형태인 음식점 배달기사를 기준으로 플랫폼 배달기사의 산재안전망에 대한 경험과 실태를 명확하게 이해하고, 플랫폼 노사관계가 증가하는 해당 산업에서 산재안전망의 문제점과 개선방안을 논하려는 목적이 있다. 연구 질문은 '음식점과 통합·분리플랫폼 배달기사가 예방적 산재안전망 경험(위험에 대한 통제, 모니터링·감독, 교육·정보·보호장비 제공)과 사후적 산재안전망 경험(산재보험 가입 여부, 산재 처리도움요청 및 알릴 기제, 산재보험 처리시도 여부)에 공통점과 차이점이 있는가, 연구대상별 산재안전망 경험의 공통점과 차이점을 구조적인 관점에서 해석할 수 있는가'이다.

조사대상은 최근 1년 내에 1건 이상 산재 경험이 있는 서울지역 음식점·통합·분리플랫폼 소속 배달기사 총 9명으로, 조사방식은 각 1인씩을 하나의 그룹으로 묶어 3그룹(3x3)을 반구조화된 설문지를 활용하여 FGI로 진행하였다. 기간은 2022년 9월 넷째주~10월 첫째주이다. 조사항목은 선행연구를 참고하여 <해당 일자리 진입 경로 및 노동이력>, <일자리 특성 및 비표준성>, <예방적 산재안전망 경험과 영향요인>, <사후적 산재안전망 경험과 영향요인>, <기타 사항 및 정책적 요구사항>을 설정하였다.

유사한 연구 질문을 다룬 선행연구 중 재가요양보호사를 대상으로 한 박고은(2020)은 노동조건 및 노동환경, 건강문제의 경험 및 위험의 발생 경로, 건강위험들에 산재안전망은 어떻게 작동하는지, 산재안전망이 제대로 작동하지 않거나 제도 경험이 부재한 경우 그 이유, 산재안전망 제도에 관한 재가 요양보호사들의 인식 및 신뢰/선호는 어떠한지 그 이유를 수집하였다. 그리고 비표준고용 유형별 안전보건 과제를 질적 연구한 박종식 외(2021)는 일자리 진입 경로 및 노동이력, 노사관계 및 노동조건, 노동환경 및 안전보건위험, 산재안전망 경험 및 실효성, 정책 요구 사항을 조사하였다. 즉, 이 두 연구는 동일하게 노동조건 및 환경, 산재 발생 현황 및 원리, 발생한 산재에 대한 안전망 작동 실태 및 배제 원인을 공통되게 조사하였고, 이에 추가적으로 산재안전망에 대한

인식, 정책 요구 사항을 각각 별도로 조사하였다. 이에 따라, 본 연구는 선행연구들의 내용을 참고하여 <표 5-1>과 같이 조사항목을 구성하였다.

<표 5-1> 조사항목

구분	내용
해당 일자리 진입 경로 및 노동이력	해당 업무수행 동기 및 계기 비교 경력과 근속연수 비교 사업체 특성 비교 - 사업체 규모, 업무 수행 과정, 업무종속성 일자리 특성 비교 - 임금 체계, 고용안정성(계약의 지속성, 계약기간 등) - 노동조합 유무 및 가입 여부, 노동자 지원 제도/기관/단체이용 여부
일자리 특성 및 비표준성	세부 유형 비교
예방적 산재안전망 경험과 영향요인	예방적 산재안전망 제도에 대한 인식 (긍정 / 부정) 위험에 대한 통제 - 위험한 환경 시 업무 중단, 사업주로부터 오토바이 점검 - 건강검진 교육·정보·보호장비 제공 예방적 산재안전망 경험에 영향을 주는 요인 (긍정적/부정적 요인)
사후적 산재안전망 경험과 영향요인	사후적 산재안전망 제도에 대한 인식 (긍정 / 부정) 산재 발생했을 때 도움 요청 및 알릴 기제 산재 처리 (산재보험 가입 여부, 산재 처리 방식) 사후적 산재안전망 경험에 주는 영향
기타 사항 및 정책적 요구사항	정부지원제도 체감도·실효성, 지자체별 지원제도 비교 안전보건 위험 관련 가장 필요하고 시급한 정책에 대한 요구사항(장/단기 개선과제) 사회적 거리두기 해제 이전과 이후의 업무 변화

본 연구는 심층면접으로 수집된 녹취록을 연구진 내에서 반복적으로 읽고 내용을 토론하면서 조사대상의 구술을 개념과 주제별로 분류하고, 의미있는 내용들을 유형화하여 산재안전망 경험에 대한 심층적 이해를 시도하였다. 또한, 음식점 전속·분리·통합플랫폼 배달기사들의 노동조건과 환경을 비교함으로써, 각 조사대상들이 체감하는 산재안전망에 대한 경험을 처한 구조적 배경과 연관시켜 해석하고자 하였다.

<표 5-2>에서 나타난 조사 참가자를 보면, 전원이 남성이었고, 연령대는 20~30대가 6명, 40~50대가 3명이었다. 고용형태는 일용직 또는 자영업자에 해당하였고, 모두

지난 1년 간 사고 경험이 1~2건씩 있다. 경력을 보면 음식점 배달기사는 전속 배달과 플랫폼 배달 모두 경험했지만, 플랫폼은 양쪽 모두를 가지고 있는 경우와 플랫폼만 가지고 있는 경우 혼합되어 있다. 1일 근무시간은 6~15시간, 근무일수는 4~6일 사이고, 하루건수도 25~80건까지 편차를 보였다(〈표 5-2〉 참고).

<표 5-2> 조사대상

집단	업체	고용 형태	성별	연령	1년 간 사고	산재 보험	경력	1일 근무시간 /근무일수	하루 건수
1G	A중국집	일용직	남	50	1건	가입	전속:4년/플랫폼:10년	12시간/6일	30건
	B통합	자영업	남	28	1건	가입	전속:1년/플랫폼:1년	10시간/5.5일	35건
	C분리	자영업	남	26	2건	가입	전속:x/플랫폼:1년	8시간/5일	25건
2G	D치킨집	일용직	남	25	2건	미가입	전속:1년/플랫폼:1년6개월	6시간/4일	25건
	E통합	자영업	남	42	2건	가입	전속:11년/플랫폼:4년	10시간/6일	40건
	F분리	자영업	남	34	2건	가입	전속:x/플랫폼:3년	15시간/6일	80건
3G	G중국집	일용직	남	42	1건	미가입	전속:2개월/플랫폼:2년	8시간/6일	55건
	E통합								
	B통합	자영업	남	38	2건	가입	전속:x/플랫폼:2년6개월	10시간/5일	50건
	E통합								
	H분리	자영업	남	29	1건	미가입	전속:x/플랫폼:1년6개월	11시간/5일	55건

2. 음식점·분리·통합플랫폼 배달기사의 구조적 차이

1) 매우 높은 소득변동성

조사대상인 세 가지 분류의 배달기사는 모두 일용직이나 특고와 같이 매우 유연한 고용형태를 취하고 있었고, 노동법과 사회보호제도에서도 제외되어 있어서 하루 또는 잠시라도 업무를 수행하지 않으면 보수가 발생하지 않는 극도의 소득변동성 구조에 놓여 있었다. 조사한 음식점 배달기사는 모두 일 단위로 계약된 보수를 현금으로 받았고, 일용직으로 계약을 하는 경향이 업계에 더 강해지고 있다고 언급하였다. 그리고 조사한 통합·분리플랫폼 배달기사는 건 단위로 보수가 책정되고 있어 음식점 배달기사보다 소득변동성이 더 미세한 단위로 나타나고 있다고 말하였다. 즉, 이는 음식점 배달기사보다 플랫폼 배달기사에게 점심·저녁시간(피크타임)에 대한 업무성과는 남다른 의미가 있음을 짐작해볼 수 있다. 조사대상 중 과거 플랫폼 경력을 가진 음식점 배달기사는 건 단위

소득변동성을 이유로 플랫폼에서 음식점으로 이직했음을 언급하기도 하였다.

조사대상 모두는 이중노동시장이론의 외부노동시장에 해당하고, 하루 또는 건 단위의 업무수행의 시작과 종료에 따라 보수를 책정하는 방식이 일반적이다. 이를 통해, 하루 단위로 유연했던 배달업에 플랫폼 기술은 건 단위로 업무시작과 종료를 산정가능하게 함으로써 보다 높은 소득변동성과 경쟁을 유발하였다고 추론해볼 수 있다. 또한, 이 영향은 기존 음식점 배달기사의 고용관행에도 영향을 주고 있음을 짐작할 수 있다. 일각에서는 건당 계약을 맺어 업무를 수행하고 보수를 받고, 일하는 사람이 원하는 시간에 일하고 일하지 않으면 보수도 없는 상황을 자유로운 노동으로 해석하기도 하지만, 또 다른 일각에서는 불안정성이 높고 억압적인 노동으로 보기도 한다.

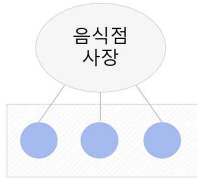
요즘 추세가 거의 일당으로 합니다. 월급제로 안 하고 그냥 일당식으로 해서. 건수가 아니라 1일로. 저희는 좋은 게 뭐냐 하면 어떻게든지 하루 장사가 되든 안 되든 하루가 정해졌잖아요. 받는 금액이 정해졌는데 플랫폼 배달기사들은 열심히 해야지 그만큼 많이 벌거든요. 그러니까 아마 지금 굉장히 더 힘드실 거예요 저희보다는.	-1G A중국집-
임금 같은 경우에는 저희는 건당 다 프로그램에 돈이 쌓이고요.	-2G F분리-
저희는 건을 수행을 해야 수익이 생기는 사람들이니까	-3G B-E통합-

2) 조직구조 차이 : 기업규모 확대와 인사관리

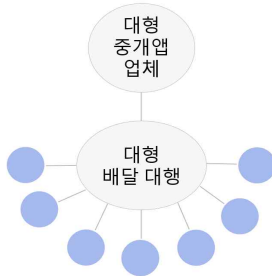
[그림 5-1]과 같이, 조사한 음식점 배달기사는 1인~10인 정도의 영세사업체에 소속되어 있는 반면, 플랫폼 배달기사는 대형업체에 소속되어 있었다. 통합플랫폼은 대형중개업체의 자회사인 배달대행업체에 1,000인 이상의 수많은 배달기사들이 계약을 맺고 있고, 분리플랫폼은 전국단위의 대형업을 관리하는 업체의 가맹점인 지역대행업체에 배달기사가 30~100인 정도가 계약을 맺고 있다. 즉, 이러한 사실은 배달산업이 영세사업체 중심에서 대형기업 및 프랜차이즈 구조로 변화했다는 것을 의미한다.

[그림 5-1] 음식점·통합·분리플랫폼 배달기사 간 조직구조 차이

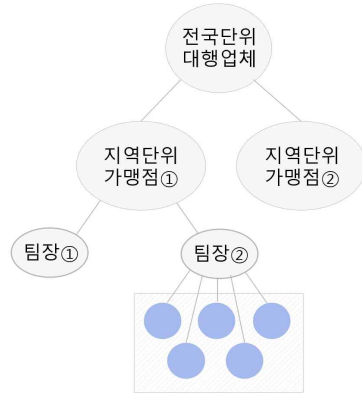
1. 음식점



2. 통합 플랫폼



3. 분리 플랫폼



● : 배달기사

한편, 조사대상은 플랫폼업체 간에도 조직구조에 따라 인사관리에 차이가 있다고 언급하였다. 중개-대행을 통합한 대기업은 개개인의 배달기사를 각각 1:1로 관리하고 중간관리자가 없지만, 중개-대행이 분리된 프랜차이즈들은 중간관리자(팀장)를 두고, 이들에게 업무성과·출퇴근·배차통제 등 인사관리를 수행하게 하였다. 즉, 분리플랫폼은 중간관리자(팀장)의 보상이 이들이 관리하는 배달기사의 성과에 따라 영향을 받는 다단계 구조를 띄고 있었다. 이러한 다단계 구조는 팀장이 팀원의 성과를 극대화하고 성과를 극대화하는 규제와 제약을 무시하는 것이 합리적인 구조를 만든다. 다만, 다단계 구조가 얼마나 일반화되어 있는지, 팀원의 성과가 팀장의 보수에 얼마나 영향을 주는지 등 분리플랫폼의 조직구조는 추가로 조사할 필요가 있다.

구조적으로만 그냥 팀장이 있고 그 밑에 기사들이 쭉 있으면 이 사람들이 콜을 수령해줍니다. 그러면 이 사람 그 음식을 건을 수행할 때마다 기사들도 배달 수수료를 받아가고 그 위 팀장도 수수료를 가져가게 돼요. 팀장은 해당 구역 내 음식 상점들을 관리와 영업을 해야겠죠. 그래서 항상 뽐으려고 하죠.

-3G H분리-

3) 업무통제 방식과 실시간 온라인 감시

조사대상 중 세 유형의 배달기사는 업무통제방식에서도 근본적인 차이를 보였다. 음식점·분리플랫폼 배달기사는 조직적 인사관리가 일상적으로 이루어지고 있었다. 조사대

상인 배달기사들은 사업주 또는 팀장뿐만 아니라 배달기사 동료들의 관계에 의해 업무 통제를 경험한다고 언급하였다. 음식점·분리플랫폼 배달기사는 업무에 대해 시작시간과 마감시간을 사업주와 계약하고 있으며, 근태를 자율적인 판단을 하려고 할 때 계약을 위반하고 동료나 중간관리자에게 미안함과 죄송함을 느껴야 하는 상황으로 표현하였다. 마치 공동 과제를 수행하는 것에 빠져서 피해를 입히는 것 같은 체감을 한다는 것이다. 반면, 통합 플랫폼 배달기사는 조직에 기반을 둔 업무통제가 거의 없으며 알고리즘을 매개로 네트워크 형태로 업무가 수행되기 때문에 조직적 통제를 일반적으로 경험하지 않는다. 통합플랫폼 배달기사는 업무수행과정에서 익명성이 있기 때문에 편안함을 느끼고 동료라 치칭될만한 사람이 없어서 미안함과 죄송함을 체감하지 않는다.

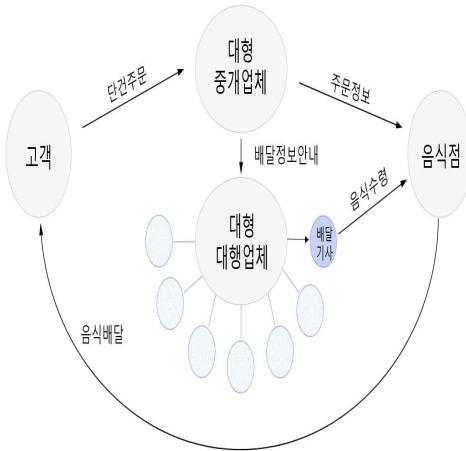
그리고 세 유형은 감시수준에도 차이가 나타나는데, 음식점 배달기사는 업무동선과 소요시간에 대해 미세한 제약을 받지 않지만 통합·분리 플랫폼 배달기사는 앱을 통해 실시간으로 통제를 받고 있다. 사업주 또는 중간관리자는 이러한 미세한 정보를 인사관리에 활용하고 있는 것이다. 특히, 분리플랫폼 배달기사는 조직적인 통제를 통해 근태뿐만 아니라 플랫폼 기술을 통해 미세한 업무 통제를 이중으로 받고 있는 구조이다. 반면, 통합플랫폼도 온라인 감시를 실시간으로 하고 있으나 이 정보를 업무통제나 인사관리에 직접적으로 활용하지 않고 조심스럽고 경계하고 있음을 배달기사들은 언급하였다.

출퇴근 시간 정해져 있죠. 최소 근무일수나 휴일 정하고 들어가요.	-1G C분리-
출근이 늦으면 한마디 듣죠.	-2G F분리-
대행(분리플랫폼)하면 프리랜서라고 해서 갔는데 음식점보다 더 가두는 것 같아요. 동선이 다 보이는 거예요. 팀장이나 지점장이 '얘가 여기 있고 얘가 몇 개 잡고 있고, 얘가 어디서 놀고 있고' 뭐만 하고 있으면 전화 오고. 밥 먹는데 콜 배달라고 전화오고, 단톡방에 욕하고 죽여버린다고 그러고. 그게 싫어서 쿠팡으로 간 거예요.	-3G G중국집·E통합-
직접적인 재촉은 전혀 없고요. 돌려 말한다고 해야 되나? 그러니까 제가 그렇게 느끼는 것뿐인데 '혹시 지금 배달을 수행 중이시냐?' 이런 식으로 따로 메시지가 옵니다.	-1G B통합-
출근을 안하면 다른 사람한테 느끼는 부담은 없습니다. 아시다시피 이분이 옆에서 쿠팡을 하는지 배민 하는지 모르니까. 저는 다른 사람한테 관심을 가질 게 없습니다.	-3G B·E통합-

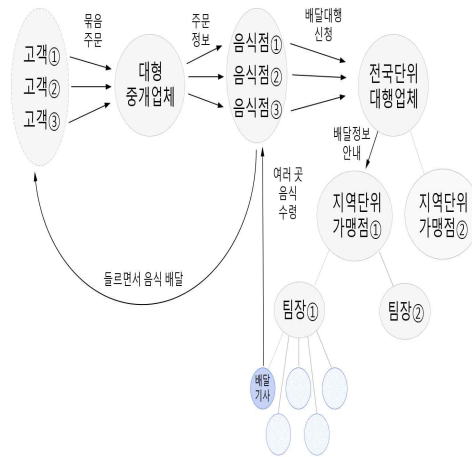
4) 배달방식의 차이

[그림 5-2]와 [그림 5-3]과 같이 조직구조에 따라 배달방식과 업무방식에서도 차이가 있는데, 음식점·통합플랫폼은 단건배달이 일반적이었지만 분리플랫폼은 묶음배달이 지배적이고 그 수에 대한 제한도 없었다. 음식점 배달기사는 경우에 따라 2~3건 묶어서 수행하는 경우도 있었으나 단건배달이 일반적이었고, 통합 플랫폼 배달기사는 단건 배달로만 수행하고 있었다. 그러나 분리플랫폼은 기본 3~4개에서 최대 10개까지 묶음으로 배달을 진행하는 경우가 일반적이었다. 이러한 분리플랫폼의 묶음방식은 업무효율을 높여줌으로써 업체·팀장·배달기사 모두의 보수를 높여줄 수 있으나, 배달기사에게 불안정한 행동을 유발하게 함으로써 사고 위험을 높인다.

[그림 5-2] 통합플랫폼 업무흐름도



[그림 5-3] 분리플랫폼 업무흐름도



제가 가게에 있었을 때 거리가 가깝거나 그러면 묶어서 갈 때도 있고 개별로 갈 때도 있고. 묶어서 가는 거는 6 정도 되고 개별은 한 4정도 되는 것 같아요.

-2G D치킨집-

네. 저희는 단건 안 해요. 아무래도 많이 잡으면 저는 7개, 8개까지 있었는데. 한가할 때는 한 3개 정도.

-2G F분리-

E회사는 하나씩만 가는데. 대행은 사고가 나면 크게 나버리니까. 대행은 저도 해 봐도 위험한 것 같아요.

-3G G중국집·E통합-

네. 묶음으로 하는 건 없어요.

-3G B·E통합-

묵음입니다. 제한이 없어요. 근데 그것도 관리하기에 따라 다른 것 같아요. 제가 들어갔을 때에는 물량을 해결해 줄 사람이 없었기 때문에 할 수 있는 것만큼 다 가져가라고 했을 정도의 상황이었어서 오히려 배차 제한을 없앴죠. 묵음을 가면 단건 할 때보다 더 많이 돈을 벌 수도 있어요. 근데 사고 위험이 높고, 스트레스와 심리적 압박이 너무나 높아요.

-3G H분리-

지금까지 분석한 음식점·분리·통합플랫폼 배달기사의 구조적 차이는 요약하면 <표 5-3>과 같다.

<표 5-3> 음식점·분리·통합플랫폼 배달기사의 구조적 차이

	소득변동성	대기업화	업무통제방식	실시간 온라인 감시	다단계 구조	배달방식
음식점	높음(일별)	영세기업	조직적 인사관리	없음	X	2~3건 묵음·단건 혼용
분리	매우 높음(일별)	프랜차이즈	알고리즘 네트워크 관리	있음	O	3~10건 묵음
통합	매우 높음(건별)	대기업	알고리즘 네트워크 관리		X	단건

3. 예방적 산재안전망 경험과 이해

1) 산재위험에 대한 통제

(1) 생계 위협을 감수해야 가능한 위험 통제

모든 형태의 배달기사는 형식적으로 생계 위협을 감수하고라도 업무를 중단할 수는 있다. 그러나 가족부양책임이나 부채상환과 같은 개인을 둘러싼 환경이 있는 경우는 위험한 환경이나 산재 위험을 인지하더라도 업무를 수행할 수밖에 없다. 이들은 업무를 수행한 만큼 보수를 얻는 소득변동성이 높은 구조이기 때문이다. 또한, 업체들은 비나 눈과 같은 불안정한 외부환경에서 일 또는 건당 보수를 인상하는데, 이러한 경제적 유인은 배달기사에게 위험한 환경에서도 업무를 수행하도록 하는 합리적 기제가 된다. 이러한 경제적 유인은 가족부양책임이나 부채상환에 놓인 개인을 더 자극하는 효과(조절 효과)를 발생시킬 수 있다. 조사대상은 이러한 경제적 유인에 굉장히 탄력적으로 움직이고 있으며, 경제적 이윤을 위해 위험한 환경을 감수해야 하는 대상으로 보고 있다. 사실상 이들은 생계와 안전 둘 중 하나 선택해야하기 때문에, 개인 의지에 따라 자기 규율하기 어려운 구조로 보인다.

일한 날짜만 딱 받고 주말이나 휴일, 공휴일 같은 날은 바쁘니까 그때는 1만 원 더 받고. -1G A중국집-
자유예요. 하고 싶으면 하고 하기 시면 안 하고. 비 올 때는 수당도 세지고 배달도 많이 들어오거든요. 바쁜 시간대랑 안 바쁜 시간대 이렇게 시간대별로 금액이 다르고, 지역에 따라서도 다르고. 그 어떤 기준점이 딱 정해져 있지는 않고 실시간으로 어플 내에서 보여져요. 웬만하면 하는 편이에요. -2G E통합-
본인이 가고 싶으면 가도 되는데 저 같은 경우에는 부채 때문에 돈을 계속 벌어야 되는 입장이어서 계속 일을 했었거든요. -2G F분라-
기상 악화라든지 이런 게 저희한테 그렇게 결정권이 없다고 생각해요. 저희는 건을 수행을 해야 수익이 생기는 사람들이니까 실질적으로 예방적 산재안전망은 받기 어렵지 않나 싶습니다. 잠깐 멈추긴 하지만 그거를 계속 비 온다고 그냥 퇴근해버리고 이럴 수는 없다는 거죠. 제 의지지만 어떻게 보면 실질적으로는 저한테는 직접적으로 타격이 있는 거니까. 제가 결정할 수 있는 사항은 약간 아니라고 저는 생각을 하는 거죠. -3G B·E통합-

(2) 위험 통제에 대한 관리자 및 동료의 영향 차이

배달노동자가 위험에 대한 자율 규제를 제약하는 것에는 업무통제방식도 차별적인 영향을 준다. 통합플랫폼 배달기사는 사람과 직접적으로 관계를 갖으면서 업무할 필요가 없는 알고리즘 매개관계이기 때문에 경제적 요소만을 고려해서 업무를 통제할 수 있다. 즉, 생계비를 줄이고 프로모션과 같은 인센티브를 포기하는 것이다. 반면, 음식점과 분리플랫폼은 업무과정에서 조직적인 인사 및 근태관리가 이루어지고 있기 때문에, 경제적 요인 외에 추가적으로 사회적·감정적·권위적 요소들이 복합적으로 자기 규율을 억제한다. 음식점은 사업주 및 동료 배달기사들 간의 관계가, 분리플랫폼은 팀장 및 동료 배달기사 간의 관계가 영향을 미치는 것이다. 조사대상들은 분리플랫폼 배달기사의 경우 암묵적 인사평가, 업무통제 강화를 대가로 한 수수료 인하, 주변 동료에 대한 미안함을 경험하며, 음식점 배달기사의 경우 대체 인원을 스스로 구해놓지 않으면 업무를 그만하기 어려운 여건이라 언급하였다. 분리플랫폼이 플랫폼 노사관계임에도 불구하고 인사평가와 업무통제가 발생하고 위험요소에 대한 자기규율을 어렵게 하는 원리는 조직 구조에서 추론할 수 있다. 사업주-팀장-팀원의 수직 구조이고 팀장은 팀원의 배달 성과에 따라 보수가 영향을 받는 다단계 구조이기 때문이다. 이에 따라, 다단계 구조에 대한 상시적인 점검이 필요해 보인다.

제가 몸이 안 좋다고 하면 그러면 대체 인원을 저희 같은 경우는 해놓고 쉬어야 돼요. 만약에 주인한테 얘기를 하면 주인이 얘를 들어서 다른 데서 사람을 구할 수 있으면 다행인데 그게 안 되면 웬만하면 빠지면 안 돼요. 같이 일하는 사람들이 피곤하니까. 넷이 할 거를 셋이 하거나 둘이 하거나 그래야 되니까 그러면 그 사람들에게 미안하죠.

-1G A중국집-

갈 수는 있겠죠. 몸 아프다고 하면. 근데 엄청 싫어하죠. 사람이 많은 적든 간에 그렇게 하면 싫어해요. 진짜 많이 싫어요.

-1G C분리-

기사가 다 들어가게 되면 콜 수행을 못하기 때문에 사무실 입장에서는 기사들 못 들어가게끔 얘기를 하고. 안 할 수도 있는데 사무실에서 원래 기본적으로 약속을 해요. 그러니까 저 같은 경우는 12시간, 일주일에만 한 번 휴무해서 계약을 하는 거고. 그러면 수수료가 550원인데. 예를 들어서 프리다 그러면 750원 때는 기사도 있고. 약속을 하고 반나절만 하면 650원 때는 기사. 이런 식으로 수수료가 다르기 때문에 사실 약속을 지켜야죠.

-2G F분리-

2) 장비 소유 및 점검

(1) 점검은 운전자, 비용은 소유주가

소속·계약구조에 관계없이 공통적으로 오토바이를 운전하는 배달기사가 일상적인 점검 판단과 수리를 주도하고, 오토바이를 소유하고 있는 소유주는 발생한 비용을 지불하는 구조를 보였다. 음식점 배달기사나 임대한 오토바이를 사용하는 플랫폼 배달기사는 일상적인 점검 판단과 수리를 스스로 하고 비용을 음식 점주나 임대 오토바이 소유주가 지불하는 양태를 보였다. 반면, 자가 오토바이를 사용하는 대부분의 통합·분리플랫폼 배달기사는 운행과 소유가 모두 스스로에게 해당하기 때문에 점검·수리·비용을 전적으로 책임져야 한다. 이에 따라, 산업재해와 관련성이 높은 오토바이 점검과 수리 판단이 운전하는 배달기사라는 개인에게 전적으로 맡겨져 있으므로, 정비 수준이 개인별 성향에 따라 편차가 발생하고 있다. 이에 따라, 개인적 수리 역량의 편차를 줄이는 동시에 제도적으로 개인에게 맡겨져 있는 수리비용을 기업 또는 사회가 분담할 수 있는 방안이 필요해 보인다.

<표 5-4> 점검 및 수리 판단과 비용 처리

	음식점	통합플랫폼(자가)	분리플랫폼(자가)
점검 및 수리 판단	배달기사	배달기사	배달기사
비용	음식점 사업주	배달기사	배달기사

사업주가 따로 해 주는 건 없어요. 저희는 자기 지정 오토바이가 있으니까 그거 상태 보고 만약에 이상하다 싶으면 바로 센터로 가가지고 고치고, 비용은 가게에서 부담하는 거고.

-1G A중국집-

저는 가게 앞에 센터가 안에 있어서 가게랑 거기 센터랑 친해서 달마다 점검 시켜주는 것 같아요.

-2G D치킨집-

그냥 자기들이 알아서 해요. 만약에 거기 리스를 타면, 사무실 거 타면 소모품 같은 거 다 알아주는 걸로 알고 있는데, 자기 거 타면 거의 신경 안 쓰죠.

-1G C분리-

저도 일주일에 한 번, 오일 갈아야 하니까, 오로지 내가 알아서 다 하는 거예요.

-2G E통합-

(2) 플랫폼은 장비에 대한 온라인 체크 간단히

조사대상은 통합플랫폼 업체의 경우 앱 로그인 시 배달기사에게 오토바이 상태점검 리스트를 확인하도록 프로그램 상에 띄운다고 언급하였다. 다만, 이는 형식적인 점검으로 실질적으로 안전 예방에 도움이 된다고 보긴 어려워 보인다. 대부분의 배달기사가 실제 점검하고 표시하진 않으며, 체크리스트는 이상 없음으로 표시해야 프로그램에 접속할 수 있기 때문이다. 한편, 음식점이나 분리플랫폼은 형식적인 점검조차 수행하지 않는 것으로 보인다.

어플 키면 가끔. 매일 뜨는 건 아닌데 후미등, 전조등이 잘 들어와 있는지 브레이크가 정상 작동하는지 이런 거를 체크를 하고 어플을 시작할 수 있게 그런 건 돼 있고.

-1G B통합-

3) 안전 교육 및 위험 정보

(1) 안전 교육은 스스로, 플랫폼은 콘텐츠 정도 제공

조사대상의 모든 배달기사는 공통적으로 사업주가 안전교육을 유급으로 지급하거나 이수를 권유·강제하는 경험은 거의 부재하며, 배달기사 스스로 개인 판단과 성향에 따라 이수해야 한다. 플랫폼업체는 온라인 콘텐츠 제공, 비대면 안전 교육에 대한 안내, 일부 대상에게 수행하는 선착순 유급 안전교육을 실시하는 경우가 있었다. 그러나 조사대상은 예방적 산재안전망으로서 실질적인 효과를 기대하긴 어려운 수준으로 체감하고 있다. 온라인 콘텐츠는 형식적으로 재생만 시켜놓고 업무를 하는 경우가 대부분이며, 선착순 유급 안전교육은 극소수만이 수행하기 때문이다.

저희는 교육 같은 거는 전혀 없어요. 그냥 본인들이 알아서 자기 몸 관리 잘하고 조심해서 타고 그거지 따로 누가 교육을 시켜주는 사람도 없고요.	-1G A중국잡-
회사에서 이런 교육도 따로 하고 있는 걸로 알고 있고, 어플을 켜올 때 눈이 오거나 비가 오거나 하면 '조심해라' 이런 식으로 따로 알림이 뜨기도 하고 문자가 오기도 하고 그런 식이긴 합니다.	-1G B통합-
가입을 하고 안전 교육을 들어요. 안전 교육을 듣고 바로 일을 시작하는 거예요. 공지가 내려와요 안전 교육 받을 사람 받아라.	-2G E통합-
B사는 1년에 두 번 받으면 자기네 정책에 휴가비 지원이 있어요. 그래서 1년에 두 번 신청할 수 있는데 휴가비를, 100만 원을 줘요. 그러니까 기사들이 그걸 듣기 위해서 난리를 쳐요.	-3G B·E통합-
안전 교육이 저희가 어플을 켜면 매일매일 아침에 영상이 떠요. 교육할 때는 영상이 짧게. 사고 예방을 위해서. 사실 그거를 보고 그대로 하기는 어렵다고 생각을 하고.	-2G F분리-
대형 플랫폼인 B사와 E사는 처음에 가입을 할 때 교육을 하는데 그건 뭐 거의 미비하다고 생각하고요. 여행을 할 때 제가 들어갈 때는 그런 교육마저 없긴 했었어요.	-3G H분리-

(2) 안전교육의 효과는 제한적으로 인식 : 기대 이론

조사대상의 배달기사 대부분은 안전 교육의 자발적 이수에 대한 의지가 낮았다. 그 이유는 합리적 선택 관점과 효과성 관점으로 두 가지로 크게 나누어 살펴볼 수 있다.

합리적 선택 관점은 안전 교육 이수에 대한 기회비용이 높아 업무를 수행하는 것이 합리적이라는 것이다. 공공기관에서 진행하는 안전 교육은 일부 보상(5만 원 전후)이 있으나 업무 수익보다 낮기 때문에, 조사대상은 경제적 유인이 낮다고 인식하였다.

효과성 관점에서 안전 교육을 회피하는 이유를 살펴보면, 조사대상은 안전 교육의 사고 예방 효과가 크지 않다고 생각하고 있었다. 효과성을 낮게 인식하는 것은 세부적으로 교육 내용 및 방식과 관련된 것과 배달 직무의 내재적 특성과 관련된 것으로 나누어 볼 수 있다. 이들은 교육 내용과 방식이 영상을 보여주고 이론 중심의 강의 방식으로 진행되는 것은 큰 도움이 되지 않는다고 보았고, 안전 교육으로 사고를 예방하기 어려운 업무 특성을 가지고 있다는 것에 공감하였다. 즉, 배달 업무는 아무리 안전 교육을 하더라도 무의식적인 인간의 실수와 오류로 사고가 발생하는 부분이 클 뿐만 아니라 배달기사가 위험하지 않은 행동을 하더라도 상대방의 불안정한 행동으로 사고가 발생할 수 있는 부분이 크다는 것이다.

교육이야 뭐 있으면 좋다고 생각하는데 그거 할 시간에 돈을 그냥 벌러 나가겠다는 사람이 훨씬 많을 거라고 생각을 하고, 따로 돈을 내고 교육을 이렇게 받는 경우가 있는데 그 정도 수준의 어떤 교육이 일하면서 필요하지는 않다고 생각을 해서 따로 저는 받을 생각 없어요.	-1G B통합-
개인적인 잘못도 있고 상대방이 실수해서 사고 나는 경우도 많고 내가 운전을 잘해도 상대방이 실수해서 받는 경우도 많고.	-3G G중국집·E통합-
사실 영상을 보여주는 건 저희가 길바닥에서 보는 게 더 많을 거예요. 안전 교육은.	-3G B·E통합 -

배달기사들이 안전교육과 위험정보를 회피하는 현상은 수단성, 기대감, 유의성의 개념을 사용하는 기대이론에 따라 해석해 볼 수 있다. 이들은 안전교육이 보상 수단에 해당하지 않으며, 안전 교육 내용과 방식을 불신하고 있으며, 교육이 실수와 오류를 줄여줌으로써 사고를 줄여줄 수 있다고 생각하고 있다. 한편, 조사대상 중 서울시에서 제공하는 비대면 안전 교육을 이수한 경험이 있는 대상이 포함되어 있었다. 이 대상은 단순 영상시청이나 이론 교육이 아닌 실습 방식으로 진행한 안전 교육의 경우는 사고 예방에 도움이 된다고 언급하였다. 그러나 합리적 선택의 관점에서 안전 교육을 이수하지 않는 경향은 마찬가지로 나타났다. 배달기사의 안전 교육에 대한 경제적 수단성과 효과에 대한 기대감 및 유의성을 높이는 조치들이 필요해 보인다.

<표 5-5> 배달기사들의 안전교육 회피 관점

관점	기대이론	내용
경제적 관점	수단성	안전 교육에서 제공하는 일부 보상이 있으나, 업무 수익보다 낮기 때문에 경제적 유인이 낮음.
효과성 관점	기대감	교육 내용과 방식이 영상을 보여주고 강의 방식으로 진행하는 것은 큰 도움이 되지 않는다고 보고 있음.
	유익성	배달 업무 자체가 안전 교육으로 사고를 예방하기 어려운 특성을 가지고 있다고 공감함.

요즘에는 실제로 타고 오토바이도 타고 운전면허 시험처럼 그렇게 실제로 해놓고 이렇게 설명하기도 하고 올해부터 도입이 된 것 같아요. 바뀌었더라고요. 작년부터인가? 놀랐어요. 그럼 실전 경험은. 네. 좋아진 것 같아요. 그거는 도움이 돼요.

-2G E통합-

근데 이거는 강제성을 띄어야 된다고 봐요. 그러니까 그렇게 느슨하게 하는 게 아니라.

-1G A중국집-

(3) 위험 정보는 몸으로 파악

조사대상은 일반적으로 업무 지역에 위험 요소(가령, 사고다발구간, 위험한 신호체계)에 대한 정보를 사전에 전달받는 경우는 거의 없고, 업무를 수행하면서 위험 요소들을 직접 파악하고 있었다. 일부 음식점이나 분리플랫폼 배달기사는 동료들을 통해 위험에 대한 정보를 획득하는 경우도 있었으나, 이는 보편적인 것이라 보기 어려웠다. 특히, 초기 진입한 배달기사들은 동료를 이용하기 어려우며, 위험 요소가 무엇인지 무지한 많은 상태로 업무를 수행할 수밖에 없는 구조임을 확인할 수 있었다. 배달기사에게 자신이 활동하는 지역 내 위험 정보를 인지시켜줄 수 있는 조치가 상시적으로 필요해 보인다.

안 알려줘요. 처음에 배달대행 들어가면 모르는 사람이에요 다. 기사들 얼굴을 모르잖아요. 다른 기사랑 친하지도 않고 그냥 홀로 그냥 12시간 일을 하는 거예요.

-2G F분리-

거기 단톡방에서 공유하죠. 단톡방에서 어디 위험하다. 일하시는 분들끼리.

-1G C분리-

몰라요. 다발 지역은. 여기가 딱 많다 이런 거 솔직히 모르겠어요.

-3G B·E통합-

알려주는 거는 배달하는 사람들끼리 사고 났다 이런 경험을 토대로 '저기가 위험한 곳이구나.' 이렇게 아는 거지 그런 거를 적극적으로 알려주는 사람은 없고 거의 대부분이 그럴 거예요. 자기가 알아서 경험으로 쌓는 거죠.

-2G E통합-

서로 그런 소통은 해요. '저기가 약간 얼었더라, 미끄럽더라' 서로 이렇게 얘기하는 거지 다른 건 없어요.

-1G A중국집-

조사대상은 업무 지역에 대한 위험 정보를 미리 인지하는 것에 대해서도 긍정적인 반응보다 부정적 반응을 보였다. 안전 교육과 마찬가지로 합리적 선택 관점과 효과성 관점에서 해석할 수 있는데, 이들은 위험 정보를 사전에 인지할 경우 오히려 업무의 과감성이 떨어져 보수에 악영향을 줄 것으로 보았고, 정보를 알더라도 인간의 실수와 오류를 예방하지 못하여 사고를 줄이지 못할 것이라 생각하고 있다.

근데 직접 습득하는 게 더 나을 것 같아요. 왜냐하면 알려주게 돼버리면 '여기 위험하구나' 하고 더 빠른 길, 쉬운 길을 찾아갈 것 같기도 하고.

-2G D치킨집-

저도 그거 알려준다고 해서 지킬 사람은 없을 것 같아요.

-2G E통합-

4) 건강 검진

(1) 건강검진은 건강보험으로

조사대상은 젊은 나이임에도 불구하고 경추, 요통, 팔목통증과 같은 근골격계와 안구건조질환을 호소하였고, 건강에 대한 염려를 표하였다. 그러나 공통적으로 사업주가 배달기사의 건강관리를 지원해주는 경우는 거의 없었으며, 대부분 국민건강보험에서 2년에 한번씩 시행하는 일반건강검진을 받는 것을 당연하게 생각하고 있었다. 한편, 조사대상은 건강보험공단에서 진행되는 일반건강검진에 유의성을 기대하지 않는 모습을 보이기도 하였다. 이는 평소에 본인이 이상을 체감하는 곳을 검진에서 확인하지 못하기 때문이다.

나라에서 나이 됐으니까 건강보험에서 암 검진 받아라 그런 거 밖에 없어요. 자기 몸 아프면 자기가 가야 되고. 그거 밖에 없어요.	-1G A중국집-
안구건조증 정도. 항상 바람 맞으니까 건조해서 안과를 주기적으로 다녀요. 거의 한 달에 두 번. 건강검진은 나라에서 해주는 거	-2G E통합-
허리요. 오토바이 계속 타니까. 손목도 아프고. 나라에서 때 되면 받으라고 하잖아요.	-3G G중국집·E통합-
직장인일 때는 2년에 한 번씩 하는 거 그거 어쨌든 해야 되니까. 사업주가 무조건 하라고 그러니까 그거 받았는데. 근데 배달하면서는 제가 안 한다고 애네한테 피해가 가는 것도 아니고.	-3G B·E통합-

지금까지 분석한 음식점·분리·통합플랫폼 배달기사가 체감하는 예방적 산재안전망 경험을 요약하면 <표 5-6>과 같다.

<표 5-6> 예방적 산재안전망 경험 비교

	위험에 대한 통제		장비 소유 및 점검		안전 교육 및 위험 정보		
음식점	극도의 유 연성으로 인한 높은 소득 불안 정	경제적 통제 + 사회적·권위 적·감정적 통제	점검은 운전 자가, 비용 은 소유주가	일상적 점검 부재	·교육·위험 정보는 스 스로 ·교육 및 위 험 정보의 효과성 의 문	위험 정보에 대한 제한적 공유	교육 콘텐츠 제공 부재
통합		경제적 통제		간단한 온라인 점검리스트		위험 정보에 완전한 개인화	제한적으로 교육 콘텐츠 온라인 제공

4. 사후적 산재안전망 경험과 이해

1) 산재보험 가입

(1) 사업주에 대한 동조화 및 차별적 산재보험 포괄 : 권위에 대한 복종 이론

조사대상들은 산재보험 가입과 관련해서 사업주 결정에 수긍하고 동조하는 경향을 보였다. 이들은 사실상의 결정권을 가지고 있지 않는 것으로 보였으며, 사용자의 결정에 전적으로 달려있는 경향이 두드러지게 나타났다. 조사대상 중 음식점 배달기사들은 사업주가 상용직 근로자를 적게 신고하려 보험가입을 회피하는 입장과 보험료를 적게 납부하기 위해 최저임금 수준으로 신고하는 모습을 보이더라도, 그에 수긍하고 납득하는 경향이 컸다. 이들은 최저임금 수준으로 가입하면 급여적절성이 낮아져 보장이 유명무실하다는 사실을 인지하고 있으면서도, 보험을 가입하지 않는 것이 합리적이라 해석하기도 하였다. 그 근거로는 주로 보험료 절약과 과실에 대한 책임이 크지 않을 것이란 확신이였다. 즉, 산재보험을 가입하지 않으면서 4대 보험료를 모두 아낄 수 있고, 산재가 나더라도 자신의 과실이 있는 사고(상대방보다 본인의 과실이 높거나 혼자 발생하는 사고)는 거의 일어나지 않는다고 생각하는 것이다. 박은정(2020)는 근로복지공단의 제출자료(2014.8. 기준)와 국회입법조사처의 조사결과(산재보험법상 특수형태근로종사자 가입 특례조항의 입법영향분석, 2012)를 언급하면서, 전원적용제외 사업장 수가 전체 가입사업장 수의 절반에 달하고 있고, 적용제외신청이 회사의 주도로 이루어지는 경우가 절반을 넘고 있다. 적용제외 신청제도는 종사자 개인의 자유로운 의사가 반영되지 못함에 따라 산재보험의 적용을 원하는 종사자의 수급권을 부당하게 제한하는 문제점을 가지고 있다고 판단된다.”고 하였다.¹⁸⁾ 즉, 이는 배달기사들의 의사가 산재보험에 반영하기 어려운 현실을 보여준다고 할 수 있다.

월급은 400 가까이 되는데 보험 가입할 때는 160만 원인가 최저금액으로 신고해요. 업주가 돈이 많이 안 나가게 하려고.

-1G A중국집-

보험을 들을 거냐고 물어봤는데 제가 아직 지금 대학생이기도 하고 혼자 살고 이게 일하는 거에서 몇 프로 떼다고 해도 저한테는 그게 생각보다 큰돈이어서 안 했던 것 같아요.

-2G D치킨집-

18) 국가인권위원회, “산재보험 적용범위 확대를 위한 제도개선 권고”, 2015년 1월 26일자 보도자료.

대부분 오토바이 경력자들은 본인이 대부분 이긴다고 생각하죠. 산재보험은 너무 좋은데 가게에서나 주인을 안 들어주려고 그러죠. 국가에서 이게 들어주는 게 당연한 건데 자기들한테 손해가 있나? 심지어 지금 일하는 데도 워낙 일당들을 많이 쓰고 직원을 안 쓰다 보니까 얘기 들어보니까 소득신고 안 잡히려구요.

-3G G중국집·E통합-

또한, 통합·분리플랫폼 소속의 조사대상도 사업주의 결정에 따를 수밖에 없는 입장이며, 그에 대한 합리적인 근거를 찾는 경향이 동일하게 나타났다. 다만 이들은 2021년 산재가입이 법적으로 의무화되면서 가입에 대한 필요성을 합리화하는 양상으로 나타났다.

산재보험에 관해 모든 배달기사들이 공통적으로 사업주 결정에 따를 수밖에 없는 구조에서, 대형 플랫폼 배달업체의 등장과 적용제외 신청제도의 폐지는 결과적으로 배달업체의 산재보험 포괄성에 긍정적인 배경이 되었다. 그러나 이는 업계에 차별적으로 나타나고 있다. 영세음식점은 여전히 산재보험 가입을 회피하는 관행을 지속하고 있기 때문이다. 배달기사가 사업주의 권위에 순응하는 특성을 고려하면, 음식점 배달기사도 산재보험에 포괄하려는 조치가 사업주를 대상으로 필요해 보인다.

산재보험은 매일매일 600원씩 나가는 걸로 돼 있어요. 산재를 의무적으로 든 게 올해부터 시작이 됐고 전에는 저희가 해도 되고 안 해도 되는 거였는데 사실상 관리자들은 산재를 원만하면 넣으라고 했어요. 그 정도면 일단 저는 무조건 들어놓자라고 생각을 하고 근데 실질적으로 저희 다른 기사님 봤을 때 사고가 다른 차량 바아도 사고지만 혼자 나는 경우도 꽤 있어요.

2G F분리 -

그전에는 저도 가입 안 돼 있었고 플랫폼에 공지를 했죠. 계약서에 항목을 추가해서 해야 되니까 플랫폼에서 어플로 공지가 다 날아왔죠. 그래서 '우리는 소속이 어디로 들어갈 거고 얼마씩 댈 거다.' 그렇게 해서 공지가 날라왔어요. 저는 개인적으로 어쨌든 내 돈 떼어 가니까 어쨌든 좋지는 않습니다.

-3G B·E통합-

팀장님이 알려주지도 않고 중간에 가입하려고 하지도 않는데. 그분은 원래 이게 주 수입원이 아니셨고 그리고 제가 사고가 났던 그 비슷한 시기에 두세 분들이 더 났어요 그 팀 안에서. 그러다 보니까 일단은 가입을 하자 해서 신청을 하려고 하시는 거죠.

3G H분리 -

(2) 산재보장 경험의 중요성 : 경험이론, 사회학습이론

산재보험을 통해 보장을 경험이 없는 사람들은 사륜차하고 나는 사고가 대부분이고 혼자 사고가 나는 경우가 많지 않으며, 상대방 있는 사고가 발생하더라도 대부분 배달

기사의 책임보단 상대방의 책임이 크다고 생각하는 경향이 있었다. 이는 산재보험을 가입하지 않는 것을 합리화하는 근거로 여겨졌다.

반면, 보장을 받아본 사람은 산재보험의 효용성을 체감하여 중요성과 필요성을 크게 인식하는 경향을 보였다. 이들은 혼자 발생하는 사고나 본인의 과실이 큰 경우가 있다는 것을 인정하며, 이에 대한 보호로 산재보험이 의미가 크다고 생각하였다. 흥미로운 점은 FGI 조사과정에서 산재보장의 경험을 받아본 다른 배달기사의 경험담을 들으면서, 다른 이들이 산재보험의 필요성을 공감하고 학습하는 경향을 보였다는 것이다. 이는 산재보험에 대한 필요성과 효과성에 대해 이해하고 독려하는 데에 동료 노동자들의 경험담을 나누는 것이 효과가 있다는 것을 시사한다.

저는 죽지 말자가 신조라 말씀하신 대로 사실 전 신호를 제끼거나 이런 걸 안 해요. 그래서 저는 일단 사고 나면 무조건 피해자거든요. 사고 나면 저는 무조건 확산해요. 저도 만약에 산재보험을 혜택을 받았다면 저도 똑같이 통감하고 체감했을 텐데. 아직 그런 일이 없었고 또 이런 일이 안 일어난다고 생각을 하기 때문에 이렇게 생각을 하는 것 같아요.

-3G H분리-

사실 혼자 사고가 날 때 그러니까 자동차처럼 진짜 술을 먹고 가로수를 들이받는대거나 이런 건 오토바이는 없다고 생각하거든요. 오토바이는 사실 혼자 사고 나기가 흔하지 않아요. 아까 말씀드린 것처럼 혼자 미끄러져 넘어지는 그런 거 외에는 혼자 사고 나는 게 쉽지가 않아요.

-3G B·E통합-

승인이 딱 떨어지면 그때부터 치료는 자유롭게 산재에서 다 처리를 해주고, 일당도 최저임금 치고는 많이 줘요. 최저임금 쳐주는데 하루에 8만 2천 원씩 받았어요. 3주 동안 받았어요. 아주 만족스러웠어요.

-2G E통합-

저는 산재가 굉장히 중요하다는 걸 병원 생활에서 한 7개월, 1년 동안 있으면서 웬만한 지식을 다 들었는데 산재가 이렇게 좋은 거구나. 그러니까 전에 한번 무단횡단하다가 사람이 쳐서 다리가 작살났는데. 하여튼 100%로 내가 잘못을 해도 산재가 들어져 있으면 치료는 다 해주고 그리고 또 돈도 나온다고 그랬어요.

-3G G중국집·E통합-

2) 산재 처리 도움기제 : 오토바이 소유자에 의한 산재 처리

조사대상은 사고발생 당시 도움을 요청하고 조연을 구할 대상이 명확히 있지 않으며, 사고 후 보장 과정에서도 어떻게 보장을 받아야 하는지 요청할 곳이 명확하지 않다고 하였다. 다만, 발생한 산재에 대한 비용은 오토바이 소유자에 의해 처리되고 있었다. 음식점 배달기사는 일반적으로 사업주 소유의 오토바이를 사용하기 때문에, 음식점 사업주가 가입한 비유상운송보험에서 상대방 치료비와 수리비(대인·대물), 본인 치료비를

보장받을 수 있다. 반면, 플랫폼 배달기사는 대부분 자기 오토바이를 사용하고 있기에, 본인이 가입한 유상운송보험에서 상대방 치료비와 수리비(대인·대물)를 일정 한도 내에서 처리할 수 있다. 그러나 본인 오토바이 수리비와 치료비, 생활비는 배달기사 개인이 책임져야 하며, 산재보험을 가입하지 않을 경우 최소한의 치료비와 생활비도 보장받기 어려울 수 있다. 즉, 배달기사들은 공통적으로 사고 처리과정에서 누군가의 도움 없이 스스로 사고를 처리해야 하는 상황이며, 사고 후 비용을 보장하는 과정도 스스로 판단해야 한다.

한편, 사고처리 과정에서 분리플랫폼의 구조 특성이 나타나기도 하는데, 통합플랫폼 배달기사는 음식사고를 비용으로 처리하는 것도 가능하지만, 사고가 난 상황에서도 분리플랫폼 배달기사는 음식을 끝까지 배달 완수할 것을 고민해야 한다. 분리플랫폼은 조직적 인사관리가 이루어지고 있기 때문에, 음식점과 주문자 간 문제가 발생하지 않도록 해야 하는 구조이기 때문이다.

저희는 종합보험이에요. 가게에서 종합보험을 들어놔요. 제가 이겼을 때는 상대방 측에서 나오구요. 제가 졌을 때는 다 보험 처리를 해주죠. 몸 다친 거 이런 건 다 해주는데. 일하다 다쳤어도 생활비는 보장은 안 되어 있어요.

- 1G A중국집 -

산재에 대한 그런 게 없고 제가 사고가 났을 때도 팀장을 불렀던 이유는 보험이나 제도적인 측면에서 온 게 아니라 제가 상품을 배달 중에 사고가 났기 때문에 이거 가져가 달라는 의미에서 부른 거지

-3G H분리-

3) 산재 은폐

(1) 이겼을 땐 상대방에게, 지면 개인이 처리

배달기사들의 업무상 사고는 크게 상대방과 발생한 사고와 혼자 발생한 사고로 <표 5-7>처럼 나누어볼 수 있다¹⁹⁾. 상대방과 발생한 사고는 교통사고처럼 처리되는 경향이 일반적이는데, 과실이 누가 더 큰가에 따라 비율대로 처리하기 때문에 향방이 크게 달라

19) 이륜차 보험은 유상운송 배달용, 비유상운송 배달용, 가정 및 기타용으로 나뉘는데, 배달을 하는 음식점은 비유상운송 배달보험에 가입하고, 플랫폼 배달기사는 유상운송 배달보험을 가입해야 한다. 그리고 오토바이보험은 책임보험과 종합보험으로 나뉘는데, 책임보험의 보장항목은 일정 한도 내 상대방신체(대인)와 상대방물체(대물)이며 자기신체(자상)와 자기물체(자손)는 없다. 종합보험은 자상을 포함하고 있으며, 오토바이 종합보험은 보험료가 비싸 가입률이 매우 낮다.

진다. 상대방 과실이 전적으로 크다면 배달기사는 상대방 민간상해보험에서 치료비, 오토바이 수리비, 생활비를 대부분 수령할 수 있다. 그러나 배달기사의 책임 비중이 더 크거나 유사하다면 상대방의 치료비와 수리비를 유상운송보험으로 보상해주고, 상대방 생활비를 개인 재산으로 물어줘야 한다. 본인 수리비, 치료비, 생활비도 스스로 책임지는 부분이 커진다. 한편, 배달기사 혼자 사고가 발생한 경우는 본인이 수리비, 치료비, 생활비를 개인 재산으로 전액 책임져야 한다. 소속에 따라 비교하면, 음식점 소속은 본인의 과실이 크거나 혼자 발생한 사고를 업장에서 가입한 민간상해종합보험으로 본인의 치료비와 오토바이 수리비를 처리할 수 있으나, 통합·분리플랫폼 소속은 전액 본인이 책임져야 한다. 유상운송 종합보험은 자기 치료비를 일정 한도 내에서 보장해주지만, 대부분의 배달기사들이 가입하는 유상운송 책임보험은 자신의 수리비, 치료비, 생활비를 보장해주지 않기 때문이다.

민간자동차보험과 (비)유상운송보험, 개인 재산으로 처리되는 것은 은폐되는 부분이라고 할 수 있다. 일반적으로 제도권 밖에서 사업주가 처리해주는 산재를 공상처리라고 하는데, 플랫폼 배달업체는 산재처리 과정에서 본인을 드러내지 않으면서 공상처리를 사고상대방·배달기사에게 넘기고 있다.

<표 5-7> 사고 유형과 보상 관행

유형	세부내용	소속	배달기사 보상		
			수리비	치료비	휴업수당
상대방 있음	상대방 과실 더 많음	플랫폼	상대방 민간(자동차)보험		
		음식점			
	배달기사 과실 더 많음 (사고책임비율에 따름)	플랫폼	개인 책임 (산재보험 포함)		
		음식점	사업주 민간보험 (비유상운송보험)		개인 책임
혼자	-	플랫폼	개인 책임 (산재보험 포함)		
		음식점	사업주 민간보험 (비유상운송보험)		개인 책임

(2) 생계에 적절하지 못한 보장 수준

조사대상 중 한 사례는 산재보험의 휴업급여가 실제 임금에 턱없이 부족하다는 사실을 확인하고 신청을 포기하기도 하였다. 이 대상은 산재를 당했음에도 불구하고 그 사실을 참으면서 업무를 수행하였다. 이런 현상은 배달기사의 실제 보수를 포착하지 못하

거나 최저임금 수준으로 가입하여 보장 수준이 낮아졌기 때문으로 볼 수 있다. 산재보험의 실효성을 높이기 위해서는 실제 소득을 파악하려는 노력이 필요해 보인다.

월급은 400 가까이 되는데 보험 가입할 때는 160만 원인가 최저금액으로 신고해요. 업주가 돈이 많이 안 나가게 하려고. 그래서 저희가 만약에 산재 경험을 하게 되면 일당을 받는 게 아니라 최저기준으로 돈을 받아요. 산재에 대해서 못 느끼겠어요.

- 1G A중국집-

그때 산재를 쓸 수가 있었는데 산재를 쓰면 제가 일을 하면 안 되더라고요. 근데 산재 나오는 게 치료비 빼고 하루 일당 5만 원 정도 나오는데 그거를 받고 제가 살 수가 없어서 안 받는다고 하고 그냥 갈비뼈 부어잡고 일을 했거든요. 그럴 때는 산재가 필요 없다고 느꼈고.

-2G C분라-

(3) 산업화 초기의 산재 인식 : 기여부주의와 위험전제 인식

최근 산재보험에 의무적으로 가입하도록 제도가 바뀌면서 상당수의 배달기사들이 산재보험에 가입하였다. 그러나 조사대상을 통해 보험에 청구해야 하는 산재가 발생하여도 배달기사가 가지고 있는 산업재해에 대한 인식 때문에 신청하지 않는 양산을 확인하였다. 이들은 업무상 재해에 대해 '기여부주의'와 '위험전제' 인식을 가진 경향을 강하게 보였다²⁰⁾. 조사대상은 배달사고가 위험한 행동을 하는 개인 책임이 크고 이미 위험한 것을 알고 일을 시작했기 때문에, 사회적으로 예방하고 보장하는 것에 회의적인 입장을 보였다. 이런 인식은 나아가, 사회적으로 이슈가 된 배달기사들의 사고를 산재안전망에서 원인을 찾기보다는 개인의 부주의 또는 위험 전제된 직무 특성에서 원인을 찾는 입장의 근거가 되기도 하였다.

과거 산업화 초기 기여부주의의 원칙과 위험전제의 원칙은 노동자가 보상을 받을 가능성을 차단하는 영향을 주었다(송병진, 2015). 당사자들이 가지고 있는 이러한 인식들은 산재에 대한 예방과 보상 체계가 만들어지고 실제 작동하는 것에 부정적 영향을 끼치고 있다는 것을 알 수 있다.

20) 기여부주의의 원칙은 피해를 입은 노동자 측에서 부주의나 과실을 범하였는가이고, 위험 전제의 원칙은 노동자가 업무에 내재된 위험을 사전에 인지하고 있었다면 보상을 받을 수 없다는 인식이다.

<표 5-8> 산재 보장을 은폐하는 배달기사의 인식

개념	내용
기여부주의	배달사고는 배달기사 개인의 위험한 행동으로 기인하는 경우가 많고, 그런 경우는 보장하지 않아도 된다고 봄.
위험전제 인식	배달기사는 이미 위험한 것을 알고 일을 시작했기 때문에, 산재도 기사 개인이 책임져야 한다고 봄.

그냥 감안하고 하는 거예요. 뭐 솔직히 저희가 잘못해서 사고 나는 경우보다도 운전자들이 많이 저절 해요. -1G A중국집-
불의의 사고였다 그렇다 하더라도 어느 정도는 개인의 책임이 있다고 보고 저도 배달하는 입장에서 이런 소리를 하고 싶지는 않은데 어느 정도 개인의 책임이 있지 않나 생각하고 있습니다. 근데 우리는 모두 알고 이 일을 하고 있는 거잖아요. -1G B통합-
조심해서 타면 딱히 사고 날 일은 없을 것 같아요. 자기 책임이 좀 있지 않을까. -1G C분리-
개인이 그런 것 같아요. 안전하게 타시는 분들도 있는데 3천만 원인가 4천만 원 하는 사람들은 신호를 하나도 안 지키고 타야 된다는 걸 제가 알고 있어요. -2G D치킨집-
개인이 많은 것 같죠. 내 잘못으로 치는 경우가 많죠. 저 같은 경우도 내 주위에 지금까지 배달하면서 4명이 죽었어요. 근데 좋은 얘기는 못 들어요. -2G E통합-
제대로 할 수 있는 거는 다 하고 있다고 생각하는데. 어쨌든 타는 사람이 조심해야 되는데. 되게 법을 많이 안 지키긴 하잖아요. -2G F분리-
저는 개인이 8, 사회가 2 정도 되는 것 같습니다. -3G B·E통합-

(4) 산재보험에 대한 이해 부족과 사회적 이미지

조사대상은 산재보험의 무과실책임주의에 대한 이해가 부족하여, 배달기사의 과실이 큰 경우 보상을 받지 못하는 것으로 이해하는 경향을 보였다. 또한, 조사대상 중 한 사례는 산재보험으로 보상을 받으면 추후 보험 가입에 악영향을 줄 수 있다고 오해하기도 하였다.

내가 100% 잘못했는데도 돈이 나오는 거라는 걸 알게 된 거죠. 그때 알게 된 거죠. 주인이 산재를 안 들었는데 그동안에 안 들었던 산재 보험금을 모두 납부해가지고 제가 산재를 받은 거거든요. 그때 안 거죠. 산재가 이렇게 좋은 거구나.

-3G G중국집·E통합-

그런데 산재 신청을 했을 때 시간제 보험 연장이 안 된다는 그런 얘기를 들은 게 있었어서. 정확하지는 않습니다만 아무튼 그런 사람이 있다는 얘기를 들어서 산재 신청은 따로 하지 않으려고.

-1G B통합-

조사대상들은 또한 산재보험의 이미지가 보상받기 까다롭다고 생각하고 있어, 보상 신청을 꺼리고 있었다. 산업재해를 둘러싼 사회적 이슈는 이들에게 산업재해를 인정받는 것은 매우 어렵다는 인식을 하게 하는 계기가 되기도 한다. 그리고 이들은 보상신청 절차도 주변에서 알려주는 사람이 없어서 접근하지 못하기도 하였다. 인터뷰 와중에 이들은 대화를 나누면서 산재보험 가입에 대한 이해도가 높아져 가입 의향이 생기는 모습을 보여주기도 하였다. 이러한 부분들은 산재보험에 대한 오해·이미지가 활용도를 낮추는 부분이라 할 수 있다. 산재보험에 대한 지식을 제고함으로써 제도의 활용 수준을 높이는 조치들이 필요해 보인다.

삼성에서도 삼성 디스크 하다가 백혈병 걸려가지고 TV에 나오잖아. 산재해 주냐 안 해주냐. 가끔 TV에서 보면 이게 산재 되느냐 안 되냐. 그 정도로 산재를 안 해주려고 하는 거죠.

-3G G중국집·E통합-

지금은 할 것 같아요. 지금 하는 데 말고 예전에 저도 중국집을 고등학교 때 했었는데 그때 산재 처리를 너무나도 가게 입장에서 싫어하는 분위기였고 그래가지고 지금까지 제가 머릿속에 박혀 있어서 그런 것도 있는데. 말썬한 걸로만 들으면 다른 데 가면 산재 들어놓을 것 같아요.

-2G D치킨집-

산재는 하기도 힘들고 회사도 원래 안 해주려고 그러고. 이게 이미지가 너무 강하니까. 저도 손해사정 이런 걸 모르니까 그냥 제가 굳이 회사에 알려서 처리를 받아야 되고 이런 노력을 제가 굳이 시간을 들여서 할 필요 있냐는 생각이 들어요. 제가 쿠팡 하다가 사고가 났는데 이거 돌릴 때도 제가 쿠팡 본사까지 갔어요. 안 해주려고 그러니까.

-3G B·E통합-

사실 저런 것도 되게 머리가 아파요. 돌리면 인정을 받아야 되는데 그걸 해주겠냐 이거죠. 근데 얘기 들어 보니까 산재 보험이 좋은 거구나. 좋네.

-3G H분리-

(만약에 산재 신청은 어떻게 해야 되는지 아시나요?) 몰라요. 산재보험 한 번도 받아본 적 없어요. 아니요. 제가 최근에 친구들한테 물어봤는데 없어요. 산재보험 받으려고 해봤었는데 다 모른다고 해서. 그거 할 시간에 일하는 게 더 나을 것 같아서.

-1G C분리-

<표 5-9> 사후적 산재안전망 경험 비교

	산재보험 가입		산재처리 도움기제		산재 은폐
음식점	·사업주 결정 및 이해관계에 대한 동조화 ·산재보장 경험의 중요성	산재미가입 관행 계속 미비	오토바이 소유자에 의한 산재 처리	사업자 치료비 지원	·이겼을 땐 교통사고로, 지면 개인이 처리
분리		산재가입 제도화 확산		개인 치료 책임	·생계에 적절하지 못한 보장 수준
통합					·산업화 초기의 산재 인식 ·산재보험에 대한 이해 부족, 사회적 이미지 및 절차적 복잡성

5. 소결 및 함의

본 연구는 음식점·통합·분리 플랫폼 배달기사는 구조적 특성(소득변동성, 업무기반 관계의 차이, 실시간 온라인 감시, 다단계 구조, 대기업화)에 의해 산재안전망을 체감하는 경험에 어떤 차이가 있음을 비교하였고, 산재안전망과 관련된 주요 결과를 도출하였다. 첫째, 배달플랫폼의 확산은 형식적으로 배달기사의 산재안전망에 우호적인 환경을 조성하였다. 과거 주류였던 음식점 배달기사는 영세한 기업의 여건이었지만, 플랫폼 배달업체는 프랜차이즈·대기업으로 규모가 커지면서 예방적·사후적 산재안전망에 대한 책임을 제도적으로 부과시킬 수 있는 여건이 되었기 때문이다. 플랫폼 기업들은 형식상 산재에 대한 위험을 조직적 압력 없이 배달기사 개인에게 자유롭게 통제할 수 있도록 하였고 안전교육·장비점검에 대한 내용을 온라인으로 제공하였고, 배달기사를 산재보험에 포괄시켰다. 반면, 음식점 배달기사는 여전히 위험에 대한 통제를 자유롭게 할 수 없으며, 안전교육·장비점검과 산재보험 가입이 이루어지지 않고 있다. 산재안전망이 영세사업장에겐 여전히 호의이지만, 플랫폼 사업장에겐 책무로 변화하였다.

반면 둘째, 규모가 커지면서 산재안전망에 우호적인 환경을 조성하였지만, 플랫폼 업체는 교육 및 장비점검 책임과 민간·산재보험 비용을 모두 개인에게 전가함으로써, 형식적인 산재예방조치가 이루어지는 것으로 기업의 책임을 충족시켰고, 실효적인 산재안전망을 조성하기 위한 책임과 비용을 배달기사 개인과 사회에게 이전시켰다. 플랫폼 업체가 제공하는 산재위험 통제의 자율성은 형식적으로 이루어질 수 있으나, 가족부양·부채상환의 외부 환경과 경제적 유인에 의해 제한적인 수준에서 발휘되는 상황이었다. 그리고 음식점 배달기사는 장비점검의 비용과 민간·산재보험 가입비용을 업주가 부담하였

나, 플랫폼 배달기사 개인이 책임지고 있었다. 또한, 플랫폼 기업에서 제공하는 산재예방조치는 온라인 제공으로, 실질적으로 효과를 발휘하기보단 기업 책임을 형식적으로 충족시키는 수준이었다. 즉, 현재까지 플랫폼 업체의 예방 조치는 유의미한 효과를 발휘하긴 어려우며, 유효한 예방책을 위해서는 기업에게 유의미한 효과를 낼 수 있는 책임을 부과하거나 개인과 사회가 조치를 취해야 하는 여건임을 확인하였다.

셋째, 통합·분리플랫폼 배달기사는 체감하는 산재안전망 경험에서 이질성을 극명하게 드러냈다. 분리플랫폼은 중간관리자에게 근태·업무·가입 음식점 등 인사 및 성과관리 역할을 부여하고 있는데, 이에 따라 배달기사에게 '경제적 유인 + 조직적 통제'를 체감하게 함으로써 자율적인 위험 통제를 더욱 어렵게 만들었다. 반면, 통합 플랫폼은 알고리즘 기반으로 업무를 할당함으로써 배달기사에게 '경제적 유인' 만을 느끼게 하고 있었다. 또한, 분리플랫폼의 인사관리는 산재 처리의 과정에도 영향을 주는데, 분리플랫폼은 통합플랫폼보다 음식 손해를 배달기사의 금전적 보상으로 처리되기를 방해하고 있고 최대한 업무를 완료하는 방식으로 처리하도록 하고 있다. 산재를 당한 상황에서도 업무 완수를 신경 써야 하는 상황인 것이다.

넷째, 배달업은 산재보험의 포괄성이 개선되었으나, 산재 은폐에 영향을 주는 관행적·제도적·인식적 요인들이 여전히 상존하고 있다. 본 연구는 산재를 교통사고로 처리하는 관행, 산재보상의 낮은 수준으로 인한 문제, 산재처리에 대한 시대착오적 인식, 제도적 오해와 접근 경로 부족 문제를 확인하였다. 플랫폼 배달기사들이 체감하는 산재안전망을 개선하기 위해서는 위와 같은 요인에 대한 정책적 개입이 필요해 보인다.

[그림 5-4] 음식점·통합·분리플랫폼 배달기사의 산재안전망 경험 비교



VI. 플랫폼 배달기사의 산재안전망을 위한 개선 과제

본 연구는 음식점·통합플랫폼·분리플랫폼 3가지 유형의 배달기사들이 체감하는 산재 안전망의 특징을 설문조사와 FGI를 통해 비교함으로써, 플랫폼 배달기사의 산재안전망을 개선하기 위한 과제들은 무엇인지에 답을 찾을 목적으로 진행하였다. 연구결과는 산재안전망 경험에서 차이가 있었으며, 이런 차이는 구조적 특징(소득변동성, 업무기반 관계의 차이, 실시간 온라인 감시, 다단계 구조, 대기업화)을 반영하는 것으로 보여주었다. 연구결과를 바탕으로, 5장에서는 플랫폼 배달기사에 발생하는 산재를 어떻게 해석해야 하는지에 대한 입장과 산재안전망에 대한 시사점을 예방적 측면과 사후적 측면으로 나누어서 제시하고자 한다.

1. 산재 해석에 대한 논의

배달기사에게 발생한 산업 재해를 바라보는 관점은 크게 두 가지가 있다. 하나는 개인의 책임으로 보는 것과 또 다른 하나는 불안전 환경에 주목하고 환경에 대한 개선을 강조하는 관점이다. 구조적 변화를 고려한 본 연구는 영세사업장인 음식점 노사관계보다 대규모 플랫폼 노사관계는 산재 발생에 긍정적인 제도적 환경을 형성하였고, 실제로 안전 교육과 장비 점검에 대한 관심, 산재보험 가입 확대와 같이 산재안전망을 일부 개선시킨 것을 확인하였다. 이는 법·제도적 변화가 발현할 수 있는 여건이 만들어졌기 때문으로 보인다. 그러나 이러한 환경이 일부 개선되었다고 플랫폼 배달사고와 관련하여, 개인의 불안전 행동으로만 사고를 해석하는 것은 바람직하지 않다. 왜냐하면 플랫폼 노사관계는 건별로 소득이 책정되면서 소득변동성이 더 높아져 피크타임을 더욱 치열하게 만들었다. 그리고 알고리즘에 대한 실시간 업무통제와 조직적 인사관리를 복합적으로 수행하고 있으며, 조직 내 다단계 하청구조를 형성하고, 무제한적인 묶음배달을 일반화했기 때문이다. 즉, 구조적 변화는 배달기사를 더욱 불안전 행동을 하도록 영향을 주고 있는 것이다. 또한 조심스럽지만, 플랫폼 사업주가 예방적 측면의 조치들을 취하고 있지만 실질적인 효과를 발휘하고 있다고 보긴 어려워 보인다. 안전교육은 대부분 비대면 온라인으로 이루어지고 있으며, 안전교육의 경험 정도와 이수 여부가 산재 발생을 완화

시키지 못하는 것으로 나타났기 때문이다.

이러한 결과를 볼 때, 배달기사의 산업재해는 당사자의 불안정 행동과 위반 및 위험한 환경에 의해서만 논의해서는 안 되며, 위험한 행동과 환경이 허용되는 산재안전망의 결점을 함께 고려하여 다차원적으로 해석돼야 한다. 조사 결과에 따르면, 배달기사 당사자조차 개인 책임의 관점으로 사고를 주로 해석하고 있었고, 산재보험을 통한 보상에도 기여부주의 인식(피해를 입은 노동자 측에서 부주의나 과실을 범하였기 때문에 보상을 하지 말아야 한다는 인식)과 위험 전제 인식(노동자가 업무에 내재된 위험을 사전에 인지하고 있었다면 보상을 하지 말아야 한다는 인식)을 표현하였다. 그러나 구조적 측면과 산재안전망의 불완전성을 고려할 때 개인의 불안정한 행동을 통제하고 처벌하는 것으로는 한계가 있다. 산재발생이론 중 신도미노이론, 스위스치즈 모델 등 제도적 환경에 초점을 두는 이론을 참고하여, 사회가 불안정한 행동을 유발하는 구조를 점검하고 불안정한 환경을 개선하고 사고가 발생하였을 때 은폐되지 않고 보장하는 정책을 동시에 강화해야 할 것이다.

2. 산재안전망 개선 과제

1) 예방적 측면

(1) 플랫폼 배달업체 내 산재위험 유발 구조 상시 점검 및 일시적 작업중지권 행사

플랫폼 배달기사는 음식점 배달기사에 비해 상대적으로 산재 위험을 스스로 자유롭게 통제하고 있다고 응답하였다. 산재위험 통제 자율성에 대한 응답에 음식점 배달기사는 사업장과 관계없이 가능하다는 의견이 거의 미미했지만, 통합·분리플랫폼 배달기사는 모두 30% 이상이 응답하였다. 이를 볼 때, 음식점보다는 플랫폼 배달기사가 산재위험을 자유롭게 통제할 수 있다고 보는 게 타당해 보인다.

그러나 같은 플랫폼 배달기사라 할지라도 통합·분리플랫폼 배달기사 사이에서는 체감하는 산재안전망에서 이질성을 극명하게 드러냈다. 설문조사에 따르면, 통합플랫폼에 비해 분리플랫폼 배달기사는 산재 위험을 느꼈을 때 사업장과 관계없이 업무를 중단할 수 있다는 비중이 32.5%로 상대적으로 낮았으며, 통보나 허가가 있을 시에만 가능한 경우가 61%로 다수였다. 면접조사에 따르면 이러한 이질성은 업무기반 관계 및 단단계

구조에서 기인하는 것으로 보인다. 분리플랫폼 배달기사는 업무과정에서 조직적인 인사 및 근태관리를 경험하고 있고, 산재위험을 스스로 통제할 수 없다고 체감하고 있기 때문이다. 또한, 이들은 법적으로 특수형태근로종사자에 해당하지만, 사업자-팀장-팀원의 구조를 이루고 있으며 업무를 위탁하는 다단계 구조를 형성하고 있었다. 경제적 유인 외에 추가적으로 사회적·감정적·권위적 요소들이 복합적으로 자기 규율을 억제하고 있는 것이다. 분리플랫폼의 업무 통제방식과 조직구조에 대한 정책적 개입이 필요해 보인다.

분리 플랫폼은 형식적으로 업무 통제가 없는 자유로운 고용형태를 주장하고 있으나 실제로는 인사관리가 암암리에 강하게 이루어지는 상황이었으며, 이러한 구조적 모순은 산재위험을 배달기사 스스로가 통제할 가능성을 더욱 낮게 만든다. 중앙정부와 지방정부는 이처럼 플랫폼 노동으로 위장된 체제를 상시적으로 점검하고 상응하는 조치를 취해야 한다. 실제로 국토교통부(2021)에 따르면, 국토부·공정위·서울시·경기도는 합동으로 서울·경기 약 150개 지역배달대행업체-배달기사 간 계약서를 점검하였다. 이러한 점검은 상시적으로 이루어져야 하며, 점검 내용도 계약서를 넘어 사업체 내 업무 통제 및 다단계 구조 등으로 확대해야 한다.

또한, 위와 같은 상시적인 점검을 바탕으로, 정부는 기사악화와 같은 불안정한 환경에서 업무를 멈출 수 있는 시스템을 구축해야 한다. 지난 2022년 5월 강력한 태풍 영향권에서도 배달기사에게 업무 압박과 경제적 유인을 제공하는 사건이 있었다. 특히, 별도의 법인으로 운영되는 분리플랫폼에서는 불안전 환경에 대한 업무 중용이 더 노골적으로 발생하고 있다. 이에 따라, 중앙정부나 지방정부 차원에서 플랫폼 배달업체에게 일시적으로 작업 중지를 발동할 수 있는 방안이 필요하다.

(2) 산재안전에 대한 커리큘럼을 갖춘 교육 제공 및 의무화

배달기사의 안전교육은 산재안전망에 대한 전반적인 내용을 다룸으로써 다차원적으로 체계화해야 하고, 대면교육을 법적으로 의무화함으로써 실효성을 제고하기 위한 토대를 마련해야 한다. 설문조사에 따르면, 플랫폼 배달기사는 음식점 배달기사에 비해 안전 교육과 산재보험 가입 등 산재안전망을 빈번하게 경험하고 있었다. 안전교육에 대한 이수 안내와 이수 경험에서 빈도수가 높았으며, 산재보험에 대한 가입률도 높게 나타났다. 특히, 통합플랫폼 배달기사는 그 경험 수준이 유의미하게 차별적이었다.

그러나 플랫폼 배달기사들이 현재 높게 체감하고 있는 산재안전망 경험은 실효성이 있는가에 대해서는 유보적이다. 안전교육을 경험한 조사대상만을 살펴본 결과에 따르면,

플랫폼 배달기사의 안전교육은 대부분 사업장에서 비대면 온라인으로 연 1~2회 이상 정도 진행한 경우가 많았고, 음식점 배달기사는 대면교육으로 연 1회 정도 받는 특징을 보였다. 그리고 안전교육의 도움 정도를 묻는 질문에, 플랫폼 배달기사는 음식점보다 안전 예방에 도움이 된다는 비중이 낮은 특징을 보였을 뿐만 아니라, 안전교육 이수에 대해 얼마나 자주 안내를 받는가(안내주기) 또는 얼마나 정기적으로 이수하는가(정기성)에 대한 응답과 사고건수는 전혀 통계적 관계성을 보이지 않았다. 안전교육을 전혀 받지 않는 경우 사고 1건을 경험한 비중이 84.2%, 간헐적으로 받는 경우 60.4%, 주기적으로 받는 경우 75.4%로 나타났고, 안전교육을 연 1회나 연2회 이상 받는 집단보다 일회성으로 받거나 2~3년에 1회씩 받는 집단이 절대적인 수치에서 사고를 경험할 가능성이 작게 나타났다. 또한 산재보험 가입의 실효성에 대해서도 살펴보면, 기술통계에선 통합 플랫폼은 산재 피해를 스스로 감내해낸 경우가 다른 집단보다 높은 특징을 보였으며, 회귀분석에선 산재보험을 통해 보상(산재보상 여부)받거나 산재를 은폐하였는가에 대해 플랫폼과 음식점 배달기사는 통계적 차이를 보이지 않았고, 오히려 회귀계수만 본다면 산재처리를 하지 못하고 은폐할 가능성이 플랫폼 배달기사에서 더 높게 나타났다. 위와 같은 결과는 플랫폼 배달업체의 산재안전망이 유의미한 효과를 발휘하긴 어려우며, 유효한 예방책을 위해서는 기업에게 유의미한 효과를 낼 수 있는 책임을 부과하거나 개인과 사회가 조치를 취해야 하는 여건이라는 것을 시사한다.

면접조사에 따르면, 배달기사는 안전 교육과 위험 정보에 대한 경제성·효과성 측면에서 기대가 낮았으며, 오토바이 수리 판단을 스스로 해야 하는 상황이었고, 산재보험을 가입하고도 관행적·제도적·인식적 요인들 때문에 활용하지 못하기도 했다. 이에 따라, 본 연구는 배달 직무교육을 '안전 교육 + 수리 및 점검 + 업무 지역에 대한 위험 정보 + 산재보험 인식과 접근성'을 담은 커리큘럼으로 만들어야 한다고 보고, 이를 배달 직무에 종사하는 사람들에게 법적 의무교육으로 만들어 연 1회 이상 대면으로 이수하도록 하는 방안을 제안하고 싶다. 의무화는 이들에게 경제적 유인을 만들어줄 것이고, 교육 방식은 이론과 전문가 강의 중심에서 실습과 직접 수행 및 동료 경험을 중심으로 바꿈으로서 효과성에 대한 기대를 높여줄 수 있다. 안전 교육과 업무 지역에 대한 위험 정보는 개인의 불안전 행동을 감소시켜줄 수 있으며, 수리 및 점검에 대한 교육은 개인 능력에 따른 점검 편차를 줄여줄 것이고, 산재보험 교육은 산재 보장에 대한 자율성을 높여줌으로서 은폐를 감소시키는 의미를 갖는다. 또한, 경력이 늘어나거나 여러 업체에 등록하여 일을 하는 경우 안전 교육과 장비 점검에 소홀해지는 경향을 감소시켜 줄 수 있다.

(3) 장비 점검 비용과 건강검진 사회화

또 다른 과제로는 배달기사들의 장비 점검 비용과 건강검진을 사회화하는 것이다. 설문조사에 따르면, 배달기사들은 사업체로부터 이륜차 점검에 대한 고지를 56.7%가 주기적으로 받는다는 하였으며, 29.8%가 간헐적으로 받고, 13.6%는 전혀 받지 않는다고 세 유형 모두 유사하게 응답하였다. 그리고 면접조사 중 관련된 내용에서 음식점 배달기사는 수리 판단을 스스로 수행하지만 비용은 업주가 책임지는 반면, 플랫폼 배달기사는 수리 판단뿐만 아니라 비용도 스스로 처리하는 상황이라고 언급하였다. 즉, 이와 같은 내용은 플랫폼 배달기사의 경우 개인별 수리 판단 능력뿐만 아니라 경제적 여건에 의해 불안전 편차가 발생할 수 있다는 것을 시사한다.

한편 건강과 관련해서, 많은 배달기사는 공통적으로 경추, 요통, 팔목통증과 같은 근골격계와 안구건조질환을 호소하기도 하였다. 설문조사 중 건강검진에 대한 내용을 보면, 32.4%가 2년에 1번씩으로, 14.4%가 1년에 1번씩으로 응답하였고, 전혀 받지 않거나 간헐적으로 한다는 응답이 30.6%, 22.6%를 보였다. 제공주체는 대부분 국가건강검진이거나 본인이 직접 부담하는 것이 대부분이었다. 면접조사에서는 건강검진에 대한 배달기사들의 체감을 확인할 수 있었는데, 조사대상은 건강보험공단에서 진행되는 일반 건강검진에 유의성을 기대하지 않는 모습을 보이기도 하였다. 왜냐하면 평소에 본인이 이상을 체감하는 곳을 검진에서 확인하지 못하기 때문이다.

이에 따라, 공공과 노사가 공동으로 기여하는 배달기사 공제회 및 복지기금을 형성하거나 소득세제 지원을 통해 오토바이 점검과 특수건강검진에 대한 비용을 지원하는 과제가 고려될 수 있다. 이는 개인의 경제적 편차가 오토바이 수리 및 노동자 건강관리에 영향을 주는 것을 완화시켜줄 수 있으며, 건강검진에 대한 실효성과 신뢰성을 향상시켜줄 있다.

2) 사후적 측면

(1) 산재처리에 대한 정보 제공과 합리적 선택을 위한 교육 및 상담 지원

본 연구는 배달기사에 대한 산재보험가입이 의무화되면서 가입률이 크게 상승하였지만, 산재 처리에 대한 도움 요청 대상이 부족하거나 시대착오적인 인식과 제도적 오해로, 발생한 재해를 산재보험에 신청하지 못하는 경우를 확인하였다. 설문조사에 따르면

플랫폼 배달기사는 음식점 배달기사보다 동료 및 업계 커뮤니티에 도움을 요청 하는 경우가 높은 특징을 보였고, 통합 플랫폼은 도움 요청을 시도하지 않는 경우가 49.2%로 높았을 뿐만 아니라, 다른 배달기사보다 사고를 본인이 감내하는 비중이 39.0%로 약간 높은 특징을 보였다. 온라인으로 일이 조직되고 개인이 혼자 일하는 통합플랫폼 배달기사의 구조적 특징이 반영된 것으로 보인다. 또한, 산재처리 여부와 산재은폐 여부에 대한 로짓분석에서는 본인 신체피해 정도가 크면 산재처리를 시도하고 은폐하지 않을 가능성이 높게 나타났다. 이는 역으로 해석하면 4일 이상 치료가 필요한 사고라도 업무가 불가능한 수준이 아니라면 산재처리 자체를 시도하지 않을 가능성이 있으며, 민간의료보험과 같은 다른 방식으로 보상을 받거나 개인이 감내할 가능성이 크다고 해석할 수 있다.

면접조사에서도 배달기사들은 무과실책임주의에 대한 이해가 부족하여 배달기사의 과실이 큰 경우 보상받지 못하는 것으로 잘못 인식하기도 했으며, 산재보험으로 보상을 받으면 추후 민간보험 가입에 악영향을 줄 수 있다고 오해하기도 하였다. 사회적 이미지와 산재 인식 측면에서도, 산재보험은 인정받기 까다롭다는 인상을 가지고 있었으며, 배달 산재에 대해 '기여부주의'와 '위험전제' 인식을 강하게 보였다.²¹⁾

이러한 조사결과를 보았을 때, 공공영역에서 배달기사에게 사고 처리에 관해 공신력 있는 정보를 제공하고 합리적 의사결정을 위한 교육 및 상담 기능을 수행하는 것을 고려해볼 수 있다. 배달기사는 사고 처리에 관해 합리적 판단 능력과 산재보험에 대한 이해도가 낮고 산재보장에 대한 경험과 도움을 요청할 대상이 부족하기 때문에, 손해사정 공공 상담, 사고대처 상담 및 잘못된 인식과 신청 방법에 대한 교육을 상시 사업으로 검토해볼 수 있다.

(2) 민간보험 처리 관행에 대한 제도적 관리 논의

배달기사의 사고처리 관행은 혼자 발생한 경우 본인이 스스로 책임지고, 상대방과 발생한 사고는 과실이 누가 더 큰가에 따라 비율대로 처리하고 있다. 소속에 따라 비교하면, 음식점 소속은 본인의 과실이 크거나 혼자 발생한 사고를 업장에서 가입한 민간상해종합보험으로 본인의 치료비와 오토바이 수리비를 처리할 수 있으나, 통합·분리플랫폼 소속은 전액 본인이 책임져야 한다. 이렇게 민간자동차보험과 (비)유상운송보험, 개

21) 기여부주의의 원칙은 피해를 입은 노동자 측에서 부주의나 과실을 범하였는가고, 위험 전제의 원칙은 노동자가 업무에 내재된 위험을 사전에 인지하고 있었다면 보상을 받을 수 없다는 인식이다.

인 재산으로 처리되는 것은 은폐되는 부분이라고 할 수 있다. 일반적으로 제도권 밖에서 사업주가 처리해주는 산재를 공상 처리라고 하는데, 본 연구는 플랫폼 배달업체가 산재처리 과정에서 본인을 드러내지 않으면서 사고 상대방·배달기사에게 공상 처리를 넘기고 있음을 확인하였다. 산재처리 여부와 산재은폐 여부에 대한 로짓분석을 보면, 민간상해보험을 가입했다면 산재 처리할 가능성이 낮아졌으며 산재를 은폐할 가능성은 높게 나타났다. 또한 상대방 과실에 의해 사고가 일어났다면 산재를 은폐할 가능성은 커졌다.

이러한 결과를 볼 때, 민간보험으로 보상되는 부분을 제도적으로 어떻게 다룰 것인지 논의가 필요하다. 민간보험으로 처리되는 것을 줄이고 산재보험을 확대할 것인지, 현재 관행을 유지시키더라도 최소한 사업체에게 산재 보고 의무를 부과하여 제도적으로 파악할 것인지 등이 주요 의제가 될 수 있다.

(3) 산재보험의 휴업급여 현실화

산재보험의 급여적절성과 실효성을 제고하기 위해, 정부는 일용직과 특수고용형태종사자에 대해 소득파악능력을 높이고 특수형태근로종사자 직종에 대한 산정월보수액을 현실화해야 하며, 임금을 낮게 신고하는 사업주에 대한 처벌을 강화해야 한다. 사고처리에 대한 로짓분석결과에 따르면, 가구소득이 높아질수록 산재처리할 가능성은 낮아졌으며, 산재를 은폐할 가능성이 높아졌다. 또한 면접조사에서는 배달기사가 산재보험에 대한 사업주 결정에 따르는 경향을 강하게 보인다는 사실을 확인했으며, 음식점 배달기사의 경우 낮은 보수액으로 가입하면 유명무실하다는 사실을 인지하고 있으면서도 의사표현을 하지 못한다는 것을 언급하였다. 이러한 결과는 가구소득이 높은 대상을 산재보험이 제도적으로 활용하지 못하고 있으며, 배달기사가 스스로 이러한 상황을 극복하기 어렵다는 것을 보여준다.

플랫폼 배달기사는 현재 특수형태근로종사자 특례제도를 통해 산재보험을 가입하고, 보험료와 보험급여는 매년 고시되는 '특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금'에 따라 결정된다. 따라서 산정월보수액이 현실과 큰 격차를 보인다면, 산재보상의 실효성이 크게 낮아지게 된다. 이에 따라, 배달기사들의 보수액을 실제 보수와 유사한 수준으로 만들어야 하며, 향후 나아가서는 개별 소득에 따라 보험료와 보험급여가 산정될 수 있도록 해야 한다²²⁾. 이와 관련해서 긍정

22) 2022년 배달기사에 대한 보수월액은 304만 5천 원으로 2021년 159만 9천 4백 원보다 현실화되었다.

적인 변화는 통계청이 2021년부터 시행하고 있는 실시간 소득 파악(RTI)이다. 실시간 소득 파악은 자영업자를 제외한 모든 취업자의 소득을 매월 파악하게 돼 복지행정 지원을 위한 소득 파악 인프라가 완성되고, 이를 기반으로 개인의 월별 소득 정보를 활용한 맞춤형 복지 혜택 마련, 사회보험 사각지대 축소 등을 지원하고 있다. 그럼에도 불구하고 영세사업장인 음식점은 여전히 소득파악이 현실화되지 못하고 있기 때문에 실시간 소득 파악이 영세사업장까지 퍼질 수 있도록 해야 하며, 의도적으로 임금을 적게 신고하는 음식점들을 점검·처벌해야 할 것이다.

나아가 산재보험 적용 확대 방안 중 하나로 임금 기반 체제에서 소득 기반 체제로 변경하는 것이 제시되고 있다(박은정, 2020). 플랫폼 노동자에게 실효성 있는 산재보험 제도를 만들기 위해서는 산정월보수액을 별도로 마련하지 않고, 실소득을 기반으로 운영하는 것이 하나의 방안이라는 것이다. 산재보험제도는 근로기준법상 근로자인가 아닌가에 따라 구별하지 않을 수 있는 포괄적인 방식으로 발전시킬 필요가 있다.

참고문헌

- 경기도. 2022. ‘안전’ 플랫폼 배달노동 환경 조성 나선 경기도·강사양성 등 안전교육 사업 추진. 경기도 노동권익과 플랫폼노동지원팀 보도자료
- 고양시. 2021. 배달종사자 안전교육 실시 및 장비 지원. 고양시 일자리 정책과 보도자료
- 관계부처 합동. 2020. 사람 중심의 플랫폼 경제를 위한 플랫폼 종사자 보호 대책. 관계부처 합동
- 국토교통부. 2022. 소화물배송대행서비스사업에 대한 실태조사
- 국토부·공정위·서울시·경기도. 2021. 지역 배달대행업체-배달기사 간 계약서 점검 추진 -서울·경기 약 150개 업체 계약서 점검으로 배달기사 피해 예방-. 국토부 보도자료 (2021.03.30(화))
- 국토부·노동부·경찰청. 2020. 이륜차 음식배달 종사자 보호 가이드라인. 국토부·노동부·경찰청
- 국토부·안전보건공단. 2017. 이륜차 음식배달 종사자 보호를 위한 안전가이드라인. 국토부·안전보건공단
- 권혜원. 2022. 디지털화가 독립 음악가의 지위와 작업조건에 미친 영향: 불안정화와 리스크 재사회화의 동학. 산업노동연구. 28(3) 5-41
- 김성지·이철기·염병수·갈원모. 2022. Heinrich와 Bird의 도미노 이론을 이용한 철도작업자 사고 원인분석에 관한 연구. 대한설비관리학회지 27(1) 21-32
- 김영선. 2017. 플랫폼노동, 새로운 위험사회를 알리는 징후. 문화과학 92: 74-102
- 김영아. 2021. 음식 배달대행 배달원의 근로 실태와 일자리 비전 -수도권과 비수도권 비교를 중심으로-. 노동리뷰 192호. 7-21
- 김종진·김영욱·김유휘·김윤영·김정훈·노성철·문수연·양경욱·이상아·이찬우·장희은·김진하·윤자호. 2019. 서울시 디지털 플랫폼노동 실태와 정책과제 연구. 서울연구원·한국노동사회연구소
- 김호경. 2001. 산재보험과 사회안전망 : 사회안전망의 효율성 제고를 위한 연구. 한국노동연구원
- 노대명·정세정·곽윤경·이지혜·임지영·이호근. 2020. 고용형태 다변화에 따른 사회보장 패러다임 재편방안 연구. 한국보건사회연구원
- 뉴스핌. 2022.12.01. '서울형 플랫폼 배달라이더 보험' 사라진다..."약자 보호 아쉬워". <https://www.newspim.com/news/view/20221201000481>
- 대한민국정부. 2022. 윤석열 정부 120대 국정과제. 대한민국정부
- 박고은. 2020. 여성 재가 요양보호사의 산재안전망 경험에 대한 연구: 산업안전보건 및 산재보험 제도를 중심으로. 한국사회정책 27(3). 131-163

- 박수민. 2021. 플랫폼 배달 경제를 뒷받침하는 즉시성의 문화와 그림자 노동. 경제와 사회 130. 208-236.
- 박은정. 2018. 특수형태근로종사자와 노동법적 보호. 노동리뷰. 31-42
- 박은정. 2020. 플랫폼 노동자와 고용·산재보험제도. 법학논집 25(2). 665-700
- 박정우·양종민. 2022. 지방정부 플랫폼 노동정책의 방향 및 정부 간 관계 연구. 노동정책연구 22(3). 1-31
- 박정훈. 2020. 배달의 민족은 배달하지 않는다. 빨간소금
- 박종식·박고은·신희주·이승윤. 2021. 비표준고용의 유형과 안전보건 과제. 한국노동연구원
- 박찬임. 2016. 플랫폼 노동의 확산과 새로운 사회적 보호의 모색 : 한국 산재보험제도를 중심으로. 황덕순 외. 2016 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」 11장. 한국노동연구원
- 서울시 도시교통실. 2022. 이륜차 교통안전 체험교육 시행계획. 서울시 도시교통실 교통운영과
- 송병건. 2015. 산업재해의 탄생. 해남
- 수원시. 2022. 배달노동자 안전교육하고 안전장비 지원 안전사각지대 놓인 배달노동자에게 안전한 노동 환경 조성. 수원시 노동정책과 보도자료
- 신희주. 2022. 중층 고용 콜센터 상담노동자들의 산재안전망 배제 실태와 과제. 산업노동연구 28(3). 73-115
- 심재익. 2022. 스위스 치즈 모형 기반의 보행사고 예방대책 연구. 아주대학교 대학원 건설교통 공학과 박사학위 논문
- 유기성·김재문. 2018. 스위스 치즈 모델을 적용한 철도 감전사고 발생형태에 관한 연구. 전기 학회논문지. 67(12). 1711-1716
- 이승윤·백승호·남재욱. 2020. 한국 플랫폼노동시장의 노동과정과 사회보장제의 부정합. 산업노동연구 26(2). 77-135
- 이용욱·민성규. 1994. 해난사고예방을 위한 선상안전활동방안에 관한 소고 -하인리히의 도미노 이론 응용을 중심으로-. 해운물류연구 18. 181-203
- 이인재·류진석·권문일·김진구. 2010. 사회보장론 3판. 나남
- 이정봉. 2020. 마포구 배달노동자 노동실태와 개선방안. 마포구 노동자종합지원센터
- 이찬우·김진두·이상아. 2022. 비공식노동의 플랫폼노동으로의 전환과정 : 플랫폼화의 명과 암. 노동정책연구 22(2). 31-68
- 장지연·이호근·조임영·박은정·김근주·Enzo Weber. 2020. 디지털시대의 고용안전망. 한국노동연구원
- 조규준. 2021. 배달 플랫폼 노동의 특징과 문제. 노동리뷰 191호. 45-58
- 창원시. 2021. 플랫폼 배달노동자 산재보험료 지원 사업 공고. 창원시 경제살리기과
- 최용희·윤동열·정동열·윤진하. 2021. 플랫폼·프리랜서 노동자의 직업능력개발 및 산업안전정책. 도심권 서울특별시 노동자종합지원센터 연구보고서 도심권 2021-02

- 충청남도. 2022. 충청남도 배달노동자 산재보험료 지원 대상자 모집 공고. 충청남도
- 황덕순. 2017. 사각지대 해소를 위한 고용보험의 혁신방향과 과제. 노동리뷰. 32-39
- 황덕순·박찬임·박제성·D.Howcroft·B.B.-Kåreborn·J.Berg·U.Huws·N.H.Spencer·S.Joyce·I. Mandle·V.De.Stefano·J.Prassl·M.A.Cherry. 2016. 고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구. 한국노동연구원 연구보고서
- American medical association conference on prevention of disabling injuries
- Haddon.W. 1983. Approach to prevention of injuries. Prepared for presentation at the
- ILO. 2016. Non-standard Employment Around the World. ILO
- J.Reason. 1997. Managing the Risks of Organizational Accidents. Ashgate
- Perneger.T.V. 2005. The Swiss cheese model of safety incidents: are there holes in the metaphor?. BMC Health Serv Res 5. 71
- Schmidt.F. 2017. Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG.

[부록1 : 플랫폼 배달기사 설문조사지]



서울노동권익센터

ID

**플랫폼 배달대행기사의
산재안전망 실태조사**

본 조사의 결과는 통계법 제33조 및 제34조에 의거하여 절대 비밀이 보장됩니다. 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 무기명으로 처리되며, 통계 분석과 자료 분류의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

안녕하십니까?

서울노동권익센터는 서울지역의 플랫폼 배달대행업에 종사하는 노동자를 대상으로 **산재안전망 실태를 객관적으로 파악하여 정부 정책에 반영하기 위해** 연구를 실시하고 있습니다. 정책적으로 여러분의 의견을 반영하기 위한 조사이므로 번거로우시더라도 잠시만 시간을 내셔서 설문조사에 협조해 주시면 진심으로 감사드리겠습니다.

본 설문은 연구조사/정책수립을 위한 자료로만 사용되며 소속업체를 비롯한 개인정보는 외부로 유출하지 않을 것이기 때문에, 솔직하게 응답하셔도 아무런 문제가 없습니다. 설문조사에 응해주셔서 다시한 번 감사드립니다.

2022년 8월

※ 서울노동권익센터는 일하는 서울시민의 사회·경제적 권리 향상과 복지 증진을 위해 서울시에서 설립하고 (사)한국비정규노동센터가 위탁운영하는 기관입니다.

※ 설문내용에 의문이 있으실 때는 아래의 연락처로 문의하시면 바로 응답드리겠습니다.

수행 기관	 서울노동권익센터 www.labors.or.kr 02-6925-4349	조사담당자 서울노동권익센터 정책연구팀 박정우 연구위원 (070-4610-4051, point4767@labors.or.kr)
조사 기관	오감리서치	담당자:한성미 (02-2038-6618, 이메일 주소)

A. 산재 특성 : 업무 중 사고이력

A. 업무 중 사고가 발생한 귀하의 경험을 파악하고자 합니다.

A1. 사고경험여부	지난 1년 간 산업재해(교통사고 등)를 경험한 적이 있습니까? (21.8~22.8월) ① 예 ② 아니오
A2. 사고경험간수	(1번에서 '예'라고 응답한 경우) 지난 1년 간 몇 건의 산업재해(교통사고 등)를 경험했습니까? (21.8월~22.8월) _____ 건

A3. 사고경험조사	(A-1번에서 ① 예 라고 응답한 경우) 대인·대물/경·중증/본인 신체피해 등 상관없이, 지난 1년간 기억나는 모든 사고 경험(교통사고 등)에 대해서 자세하게 응답해주세요. 사고 1건마다 아래의 박스 응답 란에 보기 항목을 참고하여 응답 해주시기 바랍니다.
------------	--

[보기 항목]

보기.A3-2 사고종류	보기.A3-3 본인신체피해정도	A3-4 사고 발생요인
① 사륜차(자동차, 트럭 등)와 사고 ② 다른 오토바이와 사고 ③ 킥보드, 자전거 등과의 사고 ④ 물건, 장애물 등과의 사고 ⑤ 보행자와의 사고 ⑥ 주행 중에 넘어지는 사고 ⑦ 기타()	① 피해 없음 ② 1~3일의 치료가 필요 ③ 4일 이상 ~ 2주 미만 치료 ④ 2주 이상 ~ 1달 미만 치료 ⑤ 1달 이상의 치료가 필요 ⑥ 기타()	① 운행 중 졸 수신 ② 운행 중 업무 외 휴대폰 사용 ③ 갓길 운행 ④ 인도 운행 ⑤ 차간 운행 ⑥ 과속 ⑦ 신호위반 ⑧ 상대방의 과실/위험행동 ⑨ 기타()
보기.A3-5 위험환경	보기.A3-6도움요청 및 외부알림	보기.A3-7 산재보험 처리여부
① 특별한 위험 환경이 없었음 ② 비 ③ 눈 ④ 배달 시간 지체 및 사업체 압박 (빠른 배달이 요구되는 상황) ⑤ 사고다발 지역 ⑥ 도로 위의 구멍 (포트홀 등) ⑦ 기타	① 시도하지 않음 ② 사업장(허브, 지사) ③ 동료 및 업계 커뮤니티 (온라인 포함) ④ 노조 ⑤ 정부기관 (경찰) ⑥ 노동자센터 / 이동노동자 센터 ⑦ 가족, 지인(단, 동종업계 제외) ⑧ 민간보험회사 / 민간법을 자문	① 산재보험 처리 시도하였고 보상받음 ② 산재보험 처리 시도하였으나 보상받지 못함 ③ 산재보험 처리 시도하지 않고 사업장 (허브,지사)에서 보상해줌 (공상처리) ④ 산재보험 처리 시도하지 않고 상대방 이나 업체/민간상해보험에서 보상해줌 ⑤ 산재보험 처리 시도하지 않고 본인이 처리

[A3-1~A3-7 사고경험 응답-기입]

	A3-1 **년/**월	A3-2 사고종류	A3-3 본인신체 피해정도	A3-4 사고요인 (중복응답가능)	A3-5 위험환경 (중복응답가능)	A3-6 주된 도움요청 및 외부알림	A3-7 산재보험 처리 여부
예시	21년 9월	②	③	①, ⑥	③, ④	③	②
사고1	__년 __월	()	()	()	()	()	()
사고2	__년 __월	()	()	()	()	()	()
사고3	__년 __월	()	()	()	()	()	()
사고4	__년 __월	()	()	()	()	()	()
사고5	__년 __월	()	()	()	()	()	()
사고6	__년 __월	()	()	()	()	()	()
사고7	__년 __월	()	()	()	()	()	()

B5. 안전교육안내	귀하는 사업체로부터 안전교육의 필요성 또는 방법에 대해 안내 받았습니까? ① 전혀 받지 않는다 ② 간헐적으로 받는다 ③ 주기적으로 받는다
B6. 안전교육 주체	귀하는 발달안전교육을 제공받은 적이 있습니까? 받았다면 누구에게 받았습니까? (가장 인상 깊은 경험을 기준으로) ① 없음-B7로 ② 사업장(허브, 지사) ③ 노조 및 협회 ④ 중앙정부 (ex. 고용노동부, 경찰청 등) ⑤ 지방정부 (ex. 시청, 구청) ⑥ 서울시 노동권익센터/이동노동자 센터 ⑦ 기타 ()
L, B6-2. 교육방식	(B6번에서 2~7번 응답자만) 안전교육은 대면으로 받았습니까? 비대면 온라인으로 받았습니까? ① 대면 교육 ② 비대면 온라인 교육
L, B6-3. 도움정도	(B6번에서 2~7번 응답자만) 해당 교육은 형식적이었습니까? 아니면 실질적으로 안전에 도움이 된다고 느끼셨습니까? ① 매우 형식적이고 집중하지 않음 ② 교육은 보았으나 안전에 도움이 되지 않음 ③ 안전예방에 도움이 됨 ④ 안전예방에 매우 도움이 되고 주위에 추천 의향 있음
L, B6-4. 정기성	(B6번에서 2~7번 응답자만) 귀하는 안전교육을 얼마나 자주 받으셨습니까? (귀하에게 제공한 주체가 여럿이더라도 모두 포함해서 응답) ① 일회성으로만 받음 (최초 업계 진입시 / 입사시 교육) ② 2~3년 1회 ③ 연 1회 ④ 연 2회 이상
B7. 산재정보	귀하에게 산업재해와 관련 정보(관할지역 위험구역, 우천이나 눈 같은 위험환경, 헬멧착용, 과속금지, 신호준수 등 위험행위 금지)를 제공하는 상대가 있습니까? (가장 인상 깊은 경험을 기준으로) ① 딱히 없음 ② 사업장(허브, 지사) ③ 동료 및 업계 커뮤니티 (온라인 포함) ④ 소속단체 (노조 및 소속단체) ⑤ 노동자센터 / 이동노동자 센터 ⑥ 가족 포함 지인(단, 동종업계 제외) ⑦ 기타 ()
B8. 보호장비	귀하는 보호장비를 착용하십니까? 착용하시는 장비는 어떻게 갖추셨습니까? (가장 인상 깊은 경험 기준으로) ① 보호 장비 착용하지 않음 ② 스스로 구매 ③ 사업장(허브, 지사)에서 제공 ④ 동료 및 업계 커뮤니티를 통해 획득 ⑤ 소속단체 (노조 및 소속단체) ⑥ 정부기관에서 지급 ⑦ 노동자센터 / 이동노동자 센터에서 지급 ⑧ 기타 ()

D. 고용관계 및 비표준성 : 사업장과의 관계 및 계약 관련

D. 귀하의 플랫폼 사업장(허브, 지사)과의 관계 및 계약에 대해 파악하고자 합니다.

D1. 계약 형태	귀하는 다음 중 어디에 해당하십니까? ① 음식점 전속고용 배달원 ② 플랫폼 배달중개업체(배민라이더스, 요기요 익스프레스, 쿠팡이츠) 소속 라이더 ③ 플랫폼 배달대행업체(부릉, 생각대로, 바르고 등) 소속 라이더 ④ 기타 () * 음식점 전속고용이란 특정한 업장에 전속으로 고용된 경우를 의미합니다(중화요리 전문점, 프랜차이즈 햄버거, 피자 등).
D2. 계약 업체수	귀하가 현재 계약을 맺고 있는 일하고 있는 배달 업체는 몇 개입니까? _____ 개
D3. 경제 종속수준	배달을 통해 얻는 수입 중 주계약업체가 차지하는 비중은 얼마입니까? ① 100% ② 75% 정도 ③ 50% 정도 ④ 25% 미만
D4. 업무 종속수준	배달업무량·출퇴근시간·휴게시간·휴업에 관해 사업체로부터 얼마나 자유롭습니까? ① (100%) 귀하가 스스로 통제 ② (75% 정도) 특정한 상황을 빼곤 대부분 스스로 통제 ③ (50% 정도) 사업장(허브, 지사)과 귀하가 절충해서 결정 ④ (25% 정도) 사업장(허브, 지사)가 우선권을 가지고 대부분 결정 ⑤ (0%) 사업장(허브, 지사)가 완전히 통제
D5. 업무 종속성	업무가 물리는 점심과 저녁 시간에, 귀하에게 배달을 더 빠르게 하는 영향 요인이 있습니까? ① 딱히 없음(스스로 결정) ② 사업장(허브, 지사)과 정해진 배달 조건 (ex. 하루 배달 모두 처리 후 퇴근) ③ 사업장(허브, 지사)의 강제적인 배차 ④ 사업장(허브, 지사)가 부여하는 배달 건당 할증/인센티브

E. 일자리 특성

E. 귀하의 일자리 특성에 대해 파악하고자 합니다.

E1. 임금구성	귀하는 임금은 어떻게 구성되어 있습니까? ① 기본고정급 100% ② 기본고정급 75% / 건당 배달료 25% ③ 기본고정급 50% / 건당 배달료 50% ④ 기본고정급 25% / 건당 배달료 75% ⑤ 건당 배달료 100%
E2. 업무구성	귀하의 배달 종류는 어떻게 구성되어 있습니까? (단건 배달과 묶음 배달의 비중) ① 단건 배달 100% ② 단건 배달 75% / 묶음 배달 25% ③ 단건 배달 50% / 묶음 배달 50% ④ 단건 배달 25% / 묶음 배달 75% ⑤ 묶음 배달 100%

E3. 전업부업여부	귀하는 현재 배달 일을 어떤 형태로 하고 있습니까? ① 배달을 전업으로 하고 있다 ② 배달을 부업으로 하고 있다 ③ 배달이 본업이나 다른 부업을 하고 있다
E4. 배달소득과 가구소득	지금 하시는 배달대행근무의 소득은 월 평균 얼마 정도 임니까?(수수료, 의무보험금, 장비사용료 등 비용 공제 후 순소득) 배달 소득 (월 평균) _____ 만 원 귀댁의 월평균 총소득은 세금공제 이후에 대략 어느 정도 됩니까? 귀하를 포함한 모든 가구원들의 수입을 근로소득, 이자, 재산 및 임대소득과 연금, 각종 보조금 혹은 누군가로부터 개인적으로 받은 돈 등을 모두 합해서 말씀해주시시오. 가구 소득 (월 평균) _____ 만 원
E5. 근무시간/일수	하루 평균 근무시간과 주당 평균 근무일수는? 대기시간까지 포함하여 답해주시시오. 하루 평균 _____ 시간 일한다 일주일 평균 _____ 일 일한다
E6. 전속성	귀하는 주계약업체에서 발생하는 월소득과 근무하는 시간은 얼마입니까? 주계약업체 배달 소득 (월 평균) _____ 만 원 주계약업체 근무 시간 (주 평균) _____ 시간
E7. 배달건수	하루 평균 배달 건수는? 하루 평균 _____ 건 한다
E8. 배달경력	배달기사 경력은 얼마나 되십니까? (현재 일하고 있는 업체뿐만 아니라 배달 업무 경험 모두 포함 해서 응답해 주세요) 전속고용(임금노동) _____ 년 전속 배달기사 : _____ 플랫폼 배달대행기사 : _____ 년 * 전속고용이란 한 기업에 전속으로 고용된 경우를 의미합니다(중화요리 전문점, 프랜차이즈 햄버거, 피자 등)
E9. 가입 조직	귀하는 노동자 조직(노동조합, 협동조합, 공제회, 협회 등)에 가입되어 있습니까? ① 가입되어 있다 ② 가입되어 있지 않다
E10. 소속업체 규모	귀하가 일하고 있는 사업장(허브, 지사)에 등록되어 일하고 있는 배달 근로자 수는 얼마나 됩니까? ① 1~4인 ② 5~9인 ③ 30~99인 ④ 100~299인 ⑤ 300인 이상

F. 개인변수

F1. 성 별	① 남 ② 여	F2. 나이	만 () 세
F3. 학력	① 초졸 이하 ④ 전문대졸	② 중졸 ⑤ 대졸	③ 고졸 ⑥ 대학원 이상

※ **이상으로 설문을 종료하겠습니다. 긴 시간 질문에 성실히 응해주셔서 감사드립니다.**
소중한 자료로 사용하겠습니다.

확 인 란	
서울노동권익센터는 서울지역의 배달기사의 산재안전망 경험에 대해 자세하게 여쭙어볼 수 있는 좌담회 참석자를 모집하고 있습니다. 인터뷰는 약 1시간30분~2시간 정도 이루어질 예정이며, 참석해 주시면 참석사례비를 드릴 예정입니다. 좌담회 참여 의사, 통화 가능시간, 성함, 연락처 등을 확인해 주시면, 일정을 확인한 후 전화를 드리겠습니다.	
좌담회 참여 가능 여부	① 참여가능 ② 참여하기 어려움
전화통화 가능 시간	오전/오후 ()시 ()분 경
응답자 이름	
응답자 연락처	

[부록2 : 플랫폼 배달기사 면접조사지]

구 분	내용	질문
해당 일자리 진입 경로 및 노동이력	○ 해당 업무수행 동기 및 계기 비교	○ 현재 하고 계신 배달업무는 어떻게 시작하게 되셨나요?
	○ 경력과 근속연수 비교	○ 배달업무는 몇 년 동안 하셨고, 현재 직장에서는 몇 년 동안 일하고 있습니까?
일자리 특성 및 비표준성(1)	○ 계약형태 비교	○ 계약형태는 어떻게 되시나요? 근로계약을 맺고 계신지, 위탁계약을 맺고 계신가요?
예방적 산재안전망 경험과 영향요인(1)	○ 예방적 산재안전망 제도에 대한 인식 (긍정 / 부정)	○ 현재 배달기사의 업무상 산업재해를 예방하기 위한 대책이나 제도가 어느 수준이라고 생각하십니까? ↳ 충분하다고 생각한다면 구체적인 이유는 무엇입니까? ↳ 충분하지 않다고 생각한다면 구체적인 이유는 무엇입니까? ○ 본인이 일하시는 곳이 옆에 계신 다른 두 곳과 산재를 예방하는 조치에서 차이가 있다고 생각하시나요?
	○ 위험에 대한 통제 - 우천과 같이 위험한 환경 시 업무 중단 - 사업주로부터 오토바이 장비에 대한 점검 ○ 예방적 산재안전망 경험에 영향을 주는 요인 (긍정적/부정적 요인) - 개인적 특성 - 일자리 특성 - 비표준성(고용관계 및 소속, 전속성, 업무종속성)	○ 비가 너무 많이 오거나 몸이 좋지 않아서 사고의 위험이 크다고 느끼셨을 때 사업주의 허락 혹은 허가와 관계없이 배달업무를 중단할 수 있습니까? ↳ 만약 그렇다면 실제로 중단했던 경험이 있습니까? ↳ 만약 그렇지 않다면 중단을 하지 못하는 이유는 무엇입니까? ↳ 최근 한남노 태풍이 있었을 때 배달 업무 하셨나요? 이때 플랫폼이나 허브(지사)에서 업무 관련 공지 받으신 적이 있으신가요? 한 지사에서 배달업무 중지를 하지 말라는 연락이 왔다고 하는데 이런 부분에 대해서 어떻게 생각하시나요? ↳ 폭염, 폭설 등 기상악화로 인해 배달업무하기가 어려운 날씨 등에 대한 안내, 관련 안전조치사항에 대해 공지를 받으신 경험이 있으신가요? ○ 배달업무 중단을 하지 못하는 이유는 무엇입니까? (상위 문항에 연결)
	○ 교육·정보·보호장비 제공 - 안전 교육 경험 및 보호 장비 - 위험 요인에 대한 정보 제공 ○ 예방적 산재안전망 경험에 영향을 주는 요인 (긍정적/부정적 요인)	○ 헬멧과 같은 보호장비는 어떻게 구비하셨습니까? (구매 주체) ○ 배달을 하시는 지역에 대한 위험 정보를 교류하거나 전달받은 경험이 있습니까?

구 분	내용	질문
	- 개인적 특성 - 일자리 특성 - 비표준성(고용관계 및 소속, 전속성, 업무종속성)	↳ 만약 있다면 누구에게 주로 받으십니까? ↳ 사업체는 위험 정보를 제공하거나 사고주의사항에 신경을 쓰고 있습니까? ↳ 만약 사업주가 보호장비를 제공하지 않거나 위험 정보 및 사고주의사항에 신경을 쓰지 않는다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
	○ 사후적 산재안전망 제도에 대한 인식	○ 전반적으로 현재 배달기사분들의 업무상 산업재해가 발생한 뒤 처리 및 보상에 대한 조치들을 어떻게 생각하십니까? (업체의 대응이나 사고처리 과정에서 의 어려움 등) ○ 본인이 일하시는 곳 옆에 계신 다른 두 곳과 산재 발생 후 처리에서 차이가 있다고 생각하십니까?
	○ 산재 발생했을 때 도움 요청 및 알릴 기제 ○ 사후적 산재안전망 경험에 주는 영향 - 개인적 특성(연령과 학력) - 일자리 특성 - 비표준성(고용관계 및 소속, 전속성, 업무종속성) - 예방적 산재안전망 경험 여부 - 산재사고의 특성	○ 산재(혹은 사고)를 처리하는 과정에서 도움을 요청하거나 도움을 실제로 제공한 사람이 있었습니까? 만약 있다면 귀하와의 관계는 어떻게 됩니까? (사업주, 지인, 동료, 보험사 등) ↳ 만약 없다면 사고 후 주변에 도움을 청하지 않은 이유는 무엇입니까? 특히, 사업주에게 도움을 청하지 못한 이유는 무엇입니까?
사후적 산재안전망 경험과 영향요인	○ 산재 처리 - 산재보험 가입 여부 - 산재 처리 방식 ○ 사후적 산재안전망 경험에 주는 영향 - 개인적 특성(연령과 학력) - 일자리 특성 - 비표준성(고용관계 및 소속, 전속성, 업무종속성) - 예방적 산재안전망 경험 여부 - 산재사고의 특성	○ 산재보험에 가입하셨습니까? ↳ 산재보험에 가입하지 않은 이유는 무엇입니까? 사업체는 산재보험에 어떤 입장을 가지고 있습니까? ○ 만약 가입하셨다면 사고를 산재보험으로 처리하려 시도하셨습니까? ↳ 산재보험 처리를 시도하지 않았다면 그 이유는 무엇입니까? ↳ 산재보험이 아닌 다른 방식으로 처리를 하셨다면 어떤 방식으로 처리를 하셨습니까? (업무 중 재해에 대한 보상 방식에 대해 여쭙고 있습니다) ○ 사고가 배달노동자가 졌을 때 치료비와 생활비는 어떻게 처리하나? - 민간의무보험도 치료비 지급되는지? ○ 사고에 대한 관점 (개인 vs 사회)?

구 분	내용	질문
일자리 특성 및 비표준성(2)	○ 사업체 특성 비교 - 사업체 규모 - 업무 수행 과정 - 업무종속성	○ 사업장 규모는 어떻게 되나요? ○ 배달업무는 어떻게 이루어지나요? 업무과정을 설명 부탁드립니다. ○ 업무를 수행할 때 사업체로부터 업무통제를 얼마나 어떻게 받으시나요?(예를 들어 하루에 목표로 설정된 콜수가 있는지, 출퇴근 시간, 휴게시간, 휴업 등에 대한 통제를 받는지 등을 의미합니다) ○ 배달재촉 받은 경험이 있으신가요?
	○ 일자리 특성 비교 - 임금 체계 - 고용안정성(계약의 지속성, 계약기간 등) - 노동조합 유무 및 가입 여부, 노동자 지원 제도/기관/단체 이용 여부	○ 임금은 어떻게 받나요? 건별로? 월급으로? ○ 배달 보수는 어떤 식으로 결정되나요? 수수료나 배달료 변동이 있을 때 사전에 안내를 받고 동의하에 변동이 이루어지나요? 아니면 일방적 통보 형태로 결정되나요? (근무조건 / 업무수행 변화) ○ 처음 근무할 당시 일의 내용 및 수수료와 관련된 계약서 작성을 하셨나요? (위탁계약서, 약관동의, 공유 오더수행 서약서 등) ○ 앞으로 계속 일하실 수 있을 것으로 보십니까? → 앞으로도 지금 하시는 일을 계속하실 예정입니까? ↳ 만약 그렇지 않다면 그 이유는 무엇입니까?(배달업의 불투명한 미래, 불안정한 고용관계, 개인적인 불만, 개인적인 건강상태 등) ○ 노동조합이나 직무와 관련된 단체에 가입된 곳이 있나요? 혹시 가입의 필요성을 느끼신 적이 있나요? ○ 본인 포함 주변에서 노동조합 또는 관련 기관의 제도를 이용한 경험이 있으신가요? 어떤 점에서 도움을 받으셨고, 이용하면서 불편했던 부분은 무엇이었나요?

구 분	내용	질문
예방적 산재안전망 경험과 영향요인(2)	○ 위험에 대한 통제 - 건강검진	○ 건강검진은 주기적으로 받으십니까? ↳ 만약 그렇다면 얼마나 자주 받으십니까? 그리고 건강검진을 제공하는 주체는 누구입니까?(업체, 국가 등) ↳ 배달업무를 하는 사람들이 건강검진을 받아야 한다고 생각하십니까? ↳ 만약 그렇지 않다면 건강검진을 주기적으로 받지 않는 이유는 무엇입니까?(개인적으로 불필요하다고 인식, 검진 시간의 부족, 검진비용 부담 등) ○ 건강검진을 받지 못하는 이유는 무엇입니까? (상위 문항에 연결)
기타 사항 및 정책적 요구사항	○ 정부지원제도 체감도·실효성, 지자체별 지원제도 비교 ○ 안전보건 위험 관련 가장 필요하고 시급한 정책에 대한 요구사항(장/단기 개선과제)	○ 산업재해 예방 및 보장에 대한 정부지원을 어떻게 생각하십니까? ↳ 공공에서 제공하는 예방교육을 주변에서 얼마나 체감하십니까? ○ 서울시 민간상해보험에 대한 지원은 주변에서 얼마나 체감하십니까? 산재보험 가입료 지원과 비교할 때 장점과 단점은 무엇입니까? ○ 이러한 정책이나 지원제도의 정보를 얻는 루트가 어떻게 되시나요? 어떤 부분으로 안내받으면 더 편하게 이용하실 수 있다고 생각하시나요? ○ 배달기사들의 안전을 위해 필요한 정책은 무엇이라고 생각하십니까? - 사고 발생 후 처리 과정에 대한 공적 상담 기능에 대해 필요하다고 생각하시나요? 정책에 대한 지원에 대한 안내가 배달노동자에게 필요하다고 생각하시나요?
	○ 사회적 거리두기 해제 이전과 이후의 업무 변화	○ 코로나가 한창 심할 때 배달건수가 급증하였는데, 최근에 사회적 거리두기가 완화되면서 배달업무에 변화가 있으십니까?

◎ 집필진

- 박정우 (서울노동권익센터 연구위원)
- 양종민 (서울대학교 사회발전연구소 연구조교수)
- 김진희 (중앙대학교 사회복지학과 석사)

플랫폼 배달기사 산재안전망 경험 비교와 개선방안
-음식점 전속·분리형·통합형 삼자 비교-

- 발행연월일 2022년 12월 31일
- 발행인 이남신
- 발행처 서울노동권익센터
서울시 종로구 청계천로 105 전태일기념관 5층
02)6925-4349, www.labors.or.kr

ISBN 979-11-87917-47-2 (비매품)

연구보고서 2022-02

발행일 2022. 12. 31.

발행인 이남신

발행처 서울노동권익센터

(03191) 서울특별시 종로구 청계천로 105 아름다운청년 전태일기념관 5층

대표전화 02) 6935-4359 상담전화 1661-2020 Fax. 070-8250-4349

www.labors.or.kr

비매품/무료



9 791187 917472

ISBN 979-11-87917-47-2