

## 플랫폼 노동 확대에 대응한 산업인력정책 과제

### 배달라이더에 가려진 플랫폼 노동 현황과 시사점

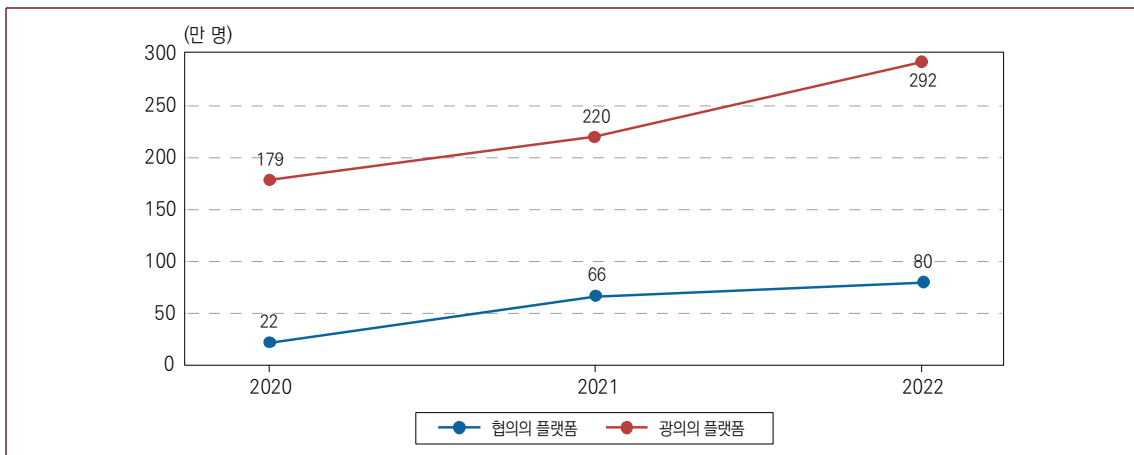
#### | 요약 |

- 디지털 전환과 코로나19의 충격 속 배달대행업을 중심으로 플랫폼 노동이 빠르게 증가
  - 디지털 전환으로 활성화된 플랫폼을 매개로 한 일거리 거래는 코로나19를 계기로 폭발적으로 증가하였으며, 관련 종사자 수 역시 빠르게 증가
  - 대표적 플랫폼 매개 일거리인 배달대행업의 빠른 성장 속에서 다수의 배달라이더는 기존 일자리의 폐업·구조조정으로 인한 비자발적 실직의 대안으로 플랫폼 노동을 선택
- 높은 업무 강도에도 불구하고 배달라이더는 일에 대한 만족도가 높고 이를 지속하려는 경향을 보여 플랫폼 노동 장기화에 따른 인적자원 질 저하와 노동시장 비효율화 우려
  - 배달라이더는 근로 시간이 길고 실질 소득이 높지 않음에도 불구하고 일에 대한 만족도와 미래에도 플랫폼 노동을 계속할 의향이 높은 것으로 관찰됨.
  - 파편화된 일거리를 단순, 반복 수행하는 플랫폼 노동 특성상, 일을 통한 학습이 어렵고 인적자원 개발의 유인이 낮아 플랫폼 노동 장기화는 탈숙련화와 노동경쟁력 저하 야기
- 산업인력정책 관점에서 인력 운용을 효율적으로 하기 위해서는 전통적인 산업과 플랫폼 간 유연한 노동이동이 요구되며, 이를 위해 노동자 특성을 고려한 일자리 전환 지원정책 필요
  - 산업인력 수급에 따라 노동력이 전통적인 일자리와 플랫폼 사이를 유연하게 이동할 경우, 인력난 해소 및 노동생산성 제고, 안정적인 경제활동인구 유지 가능
  - 플랫폼 종사자의 일자리 전환 지원정책에 대한 높은 수요에 대응할 수 있도록, 종사자의 개인적 특성과 일자리 선호를 반영한 구직자 맞춤형 일자리 매칭 프로그램 확대 필요
- 또한, 배달라이더 이슈에 치우친 협의의 플랫폼 노동 논의에서 광의의 플랫폼으로 관점을 확대하여, 플랫폼을 활용하여 소상공인 생산성 향상을 촉진할 수 있는 정책 논의 필요

▣ 디지털 전환과 코로나19 충격 속 배달대행업을 중심으로 플랫폼 노동 증가

- 디지털 전환 확산에 따라 플랫폼을 통한 일거리 거래 활성화
  - 플랫폼 경제는 디지털 플랫폼(스마트폰 앱이나 웹사이트 등)의 중개·소개·알선을 통해 일거리 거래
  - 네트워크를 통해 일거리를 중개하는 형태의 광의의 플랫폼에서, 일자리와 노동 거래에 직접적으로 관여하는 협의의 플랫폼으로 확산 중
  - 광의의 플랫폼의 일반적인 형태는 네이버 스마트스토어 같은 상품·서비스거래 중개 플랫폼
  - 배달대행 앱을 통해 배달 일거리를 배정받고, 플랫폼을 통해 수수료를 수취하는 배달라이더는 협의의 플랫폼 노동의 대표적인 사례
- 코로나19로 인한 사회적 거리두기 및 비대면거래 확산으로 플랫폼 노동이 빠르게 성장
  - 코로나19로 인한 사회적 거리두기와 비대면거래 확산은 온라인 중심의 거래문화 발달과 배달대행 서비스 수요 증가를 견인
  - 고용노동부(2022) 조사에 따르면, 광의의 플랫폼 종사자는 2020년 179만 명에서 2022년 292만 명, 협의의 플랫폼 종사자는 2020년 22만 명에서 2022년 80만 명으로 증가

〈그림 1〉 플랫폼 종사자 수 추이



자료: 고용노동부(2022), 「2022년 플랫폼종사자 규모와 근무실태」.

▣ 배달대행업 확대는 타 산업 인력난의 원인으로 거론되나, 배달라이더 대다수는 비자발적 실직으로 일거리를 찾아 플랫폼 노동을 선택

- 배달대행업과 같은 플랫폼 경제로의 노동력 이탈이 전통적인 산업의 인력난을 초래했다는 논란 존재

- 일각에서는 배달 플랫폼의 활성화로 배달라이더 급증이 가시화되면서 플랫폼 일자리가 전통적인 일자리 구인난의 원인이라는 주장 부상
- 코로나19 이후 택시업, 건설업, 음식점업이 구인난을 겪었으며, 다수의 뉴스 등 미디어는 플랫폼 경제로의 노동력 이탈을 인력난의 원인으로 분석<sup>1)</sup>
- 코로나19로 사라진 일자리가 신규 플랫폼 종사자 규모를 상회한다는 점에서 플랫폼을 인력난의 근본적인 원인으로 보기 어려움.
  - 코로나19 충격으로 인한 산업 전반의 노동수요 격감이 빈 일자리 수(<그림 2> 참조)와 종사자 수(<그림 3> 참조) 감소로 이어짐.<sup>2)</sup>
  - 2020년 1분기 감소한 총종사자 수가 동 기간 배달대행 플랫폼으로 이동한 종사자 수를 상회한다는 점에서 플랫폼이 전통적인 일자리에 인력난을 야기했다고 보기 어려움.
- 플랫폼으로 이동한 배달라이더의 이전 일자리 직종 및 산업, 일자리 이동 사유를 고려할 때, 다수의 비자발적 플랫폼 노동은 전통적인 일자리 사라짐으로 인해 시작
  - 배달대행업을 주업으로 하는 배달라이더 대상 설문조사<sup>3)</sup>(이하 '설문조사') 결과, 35세 이상 응답자 98%, 25~34세 58.3%가 배달 플랫폼 진입 이전 전통적인 산업에 종사
  - 배달라이더의 이전 일자리는 판매영업직과 음식서비스업에 집중되어 있으며(<그림 4> 참조), 해당 직종·산업은 코로나19로 인한 일자리 사라짐이 두드러지게 관찰(<그림 2>, <그림 3> 참조)
  - <그림 5>에서 이전 일자리를 폐업·구조조정 등 비자발적 사유로 그만두었다는 응답<sup>4)</sup>이 가장 많은 점을 고려하면, 팬데믹으로 인한 일자리 감소가 비자발적 실직을 유발했고 실직한 노동자들이 일거리를 찾기 위해 플랫폼으로 이전한 것으로 분석됨.

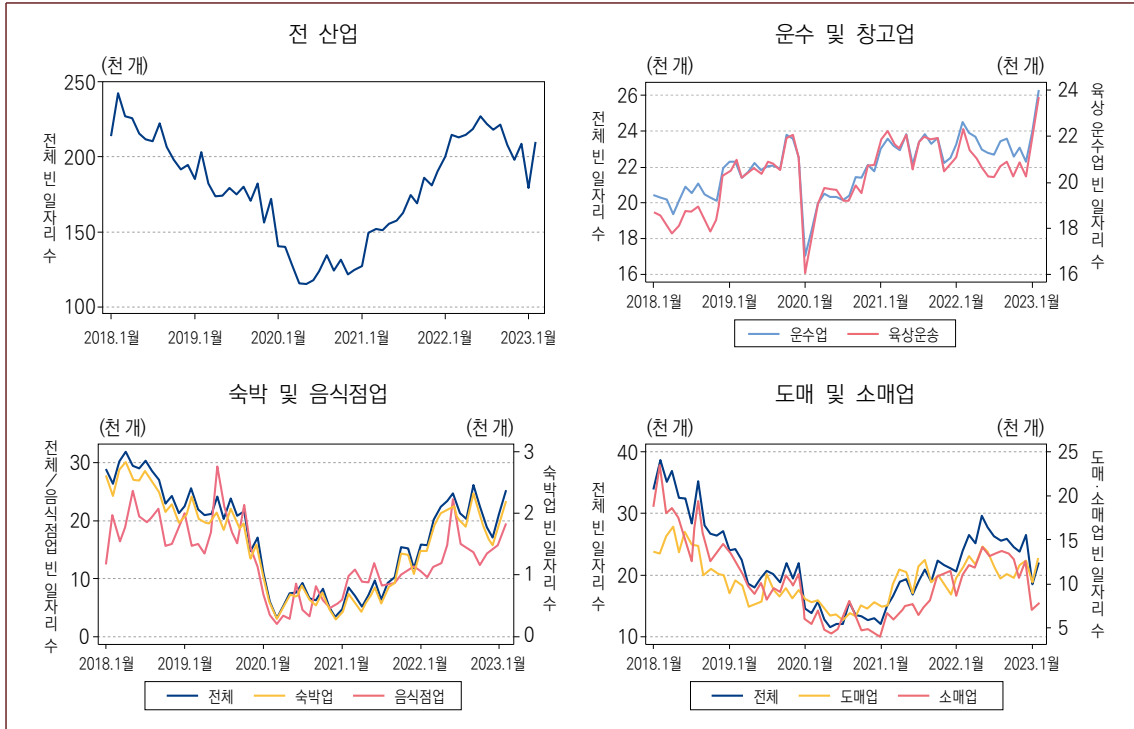
1) 동아일보(2021), "택시 그만두고 '배달맨'... 플랫폼 인력 3배 늘어", 11월 19일, <https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20211119/110326503/1>(접속일: 2023. 4. 28).

2) 「사업체노동력조사-근로실태 부문」 기준, 「사업체노동력조사」는 사업체를 대상으로 수요 측면의 사업체 내 종사자 총량, 구인 총량, 전체 임금 총량을 파악하는 조사로, '총종사자 수'는 조사 대상 사업체의 "조사 시점 마지막 영업일 현재 일하고 있는 종사자 수"이고 '빈 일자리 수'는 "조사 시점 마지막 영업일 현재 구인 활동을 하고 있으며, 한 달 이내 일이 시작될 수 있는 일자리 수"를 의미함.

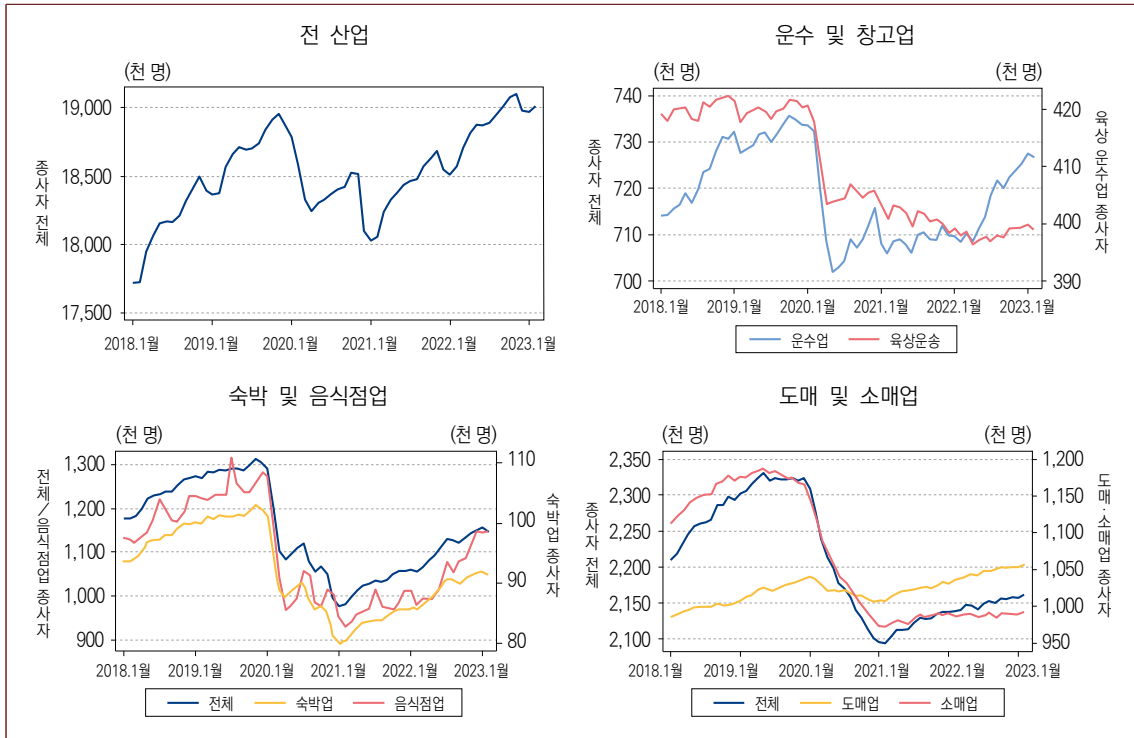
3) 민순홍(2023), "플랫폼 노동선택의 결정 요인과 플랫폼 종사자의 직업 이동 경로 분석" 설문조사 결과 재인용. 2022년 12월 현재 배달대행업을 주업으로 삼는 202명을 대상으로 설문조사 시행.

4) 이전 일자리를 폐업·구조조정 등 비자발적 사유로 그만두게 되었다는 응답 비중은 2020년 이전 플랫폼에 진입한 라이더는 21.4% 수준이었으나 2020년 이후에 진입한 경우 43.7%로 크게 증가.

〈그림 2〉 산업별 빈 일자리 수 추이

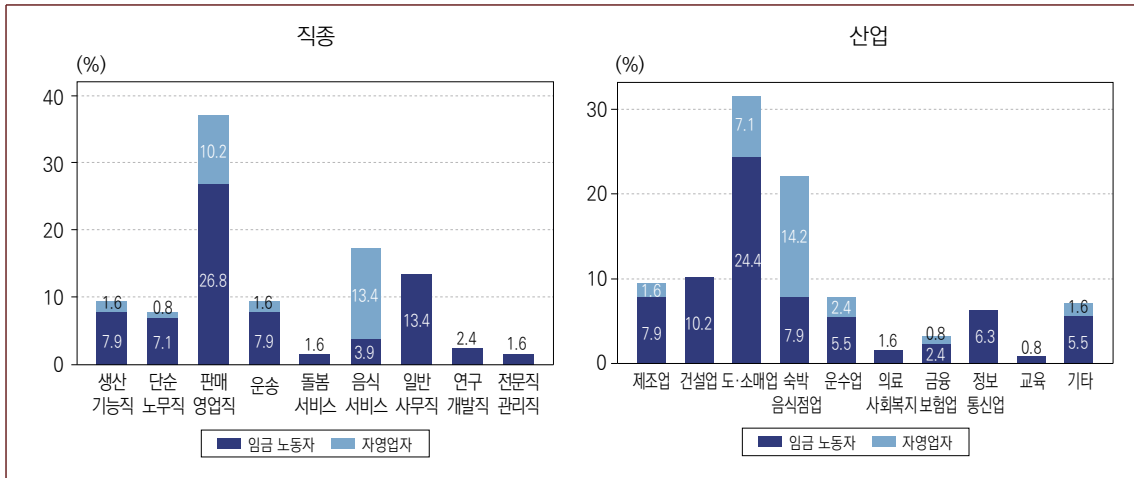


〈그림 3〉 산업별 총종사자 수 추이



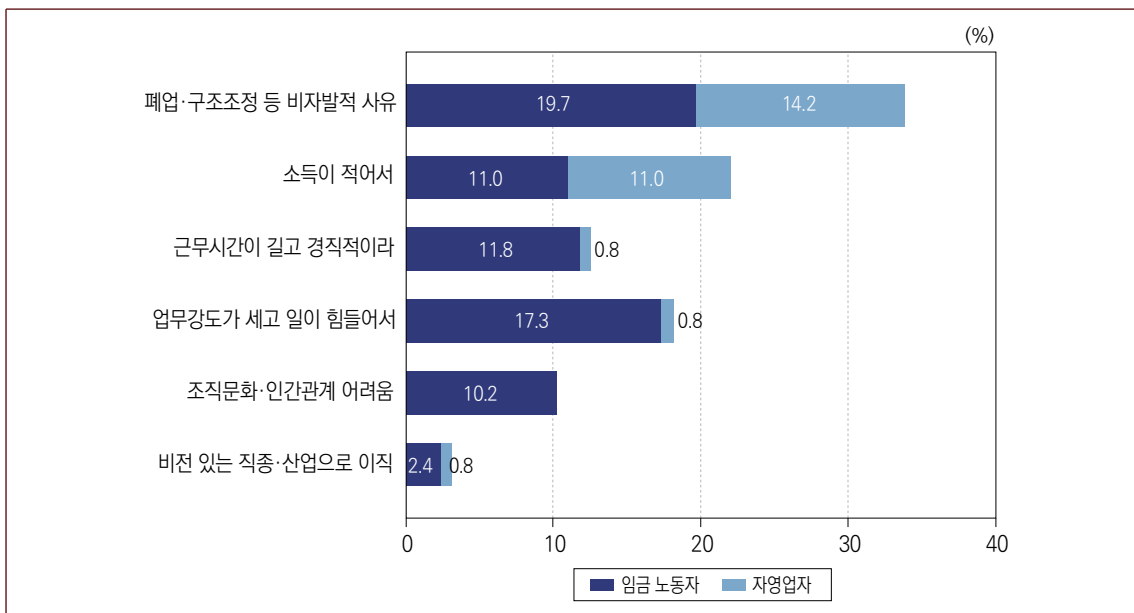
자료: 「사업체노동력조사」<sup>2)</sup>를 활용하여 저자 작성.

〈그림 4〉 배달라이더의 이전 일자리 직종과 산업



자료: 민순홍(2023), 「플랫폼 노동 선택의 결정 요인과 플랫폼 종사자의 직업 이동 경로 분석」, 연구자료 2023-01, 산업연구원.

〈그림 5〉 배달대행업 이전 일자리를 그만둔 이유



자료: 민순홍(2023), 「플랫폼 노동 선택의 결정 요인과 플랫폼 종사자의 직업 이동 경로 분석」, 연구자료 2023-01, 산업연구원.

- **긴 노동시간에도 불구하고, 배달라이더는 일에 대한 만족도가 높고 미래에도 플랫폼 노동을 계속하려는 경향을 보임.**
- 설문조사 결과(〈표 1〉 참조), 전업 배달라이더는 주당 평균 57시간을 일하며 경비 제외 후 월평균 256만 원 소득을 얻는 것으로 나타남.
  - 규칙적으로 일하는 전업 라이더의 89%가 일평균 8시간 일하고, 66.3%가 월평균 24일 이상 일하는 등 노동강도가 비교적 높게 관찰됨.

〈표 1〉 배달라이더 근로시간 및 소득 현황

		합계	근로시간		
			규칙적	불규칙적	
월평균 근로시간	평균 (표준분포)	224 (89.0)	228 (87.0)	137 (91.2)	
	중위	240	240	100	
월평균 소득 (만원)	총소득	평균 (표준분포)	354.2 (143.0)	358.7 (142.1)	257.8 (134.9)
		중위	350	350	200
	경비 제외 후	평균 (표준분포)	255.5 (131.9)	257.7 (132.4)	210 (118.8)
		중위	270	280	170

자료: 민순홍(2023), 「플랫폼 노동 선택의 결정 요인과 플랫폼 종사자의 직업 이동 경로 분석」, 연구자료 2023-01, 산업연구원.

- 플랫폼을 통해 받는 총소득은 월 354만 원 수준이나, 장비 렌탈 및 보험료 등의 비용지출을 제외한 실소득은 256만 원 수준으로, 임금근로자 평균소득<sup>5)</sup> 대비 높은 수준으로 보기 어려움.
- 비교적 높은 업무 강도에도 불구하고, 배달대행업에 대한 만족도와 계속할 의향이 높음.
  - 배달대행 업무에 만족한다는 응답이 전체 57.5%(만족 54.0%, 매우 만족 3.5%)로 불만족하다는 응답 4.5%(불만족 4.0%, 매우 불만족 0.5%)에 비해 매우 높은 수준
  - 미래에도 배달대행업을 계속하겠다는 응답은 62.4%로 나타남.
- 배달대행업을 지속하려는 경향은 플랫폼 노동의 장점을 고려하여 자발적으로 플랫폼에 진입한 경우와 시기적으로 코로나19 이전에 플랫폼 노동에 진입한 경우 높게 관찰됨.
  - 소득이나 자유로운 시간활용 등 플랫폼 노동의 장점 때문에 플랫폼을 선택한 70.2%가 미래에도 배달대행업을 지속하겠다고 응답, 비자발적인 유입(58.1%)에 비해 플랫폼 노동 계속성이 높게 나타남.
  - 2020년 이전 진입한 82.6%(2020년 이후, 60.9%)가 배달대행업을 지속하겠다고 응답하여 코로나19 충격 이전에 진입한 배달라이더의 플랫폼 노동 지속 의향이 높게 관찰됨.
  - 이는 시기적으로 코로나19 충격 이후 다수의 비자발적인 플랫폼 노동 진입에 따른 결과로 추측

5) 2021년(통계청) 임금근로자 평균소득은 333만 원, 중위소득은 250만 원으로 플랫폼 종사자의 경비 제외 후 월 소득은 임금근로자 평균에 미치지 못하나 중위소득은 약간 높은 수준.

## ■ 그러나 플랫폼 노동은 인적자원 개발에 한계가 있는 구조로 장기간 수행 시 종사자의 저숙련화 우려

- 현재 플랫폼 노동은 육체노동 중심으로, 노동자의 숙련도와 무관하게 진입 가능
  - <표 2>에 따르면, 플랫폼 일거리는 배달·운전 또는 가사·돌봄과 같은 육체노동 중심의 직종으로 구성되어 노동자의 학력·숙련 수준과 무관하게 진입이 쉽고 일감 확보가 용이

<표 2> 플랫폼 종사자 직종별 규모 변화

	직종	2021년	2022년		직종	2021년	2022년
지역 기반	배달·배송·운전	502	513	웹 기반	데이터 입력 등 단순작업	31	57
	가사·청소·돌봄	28	53		IT 관련 서비스	14	17
지역/웹	전문서비스 (통·번역·상담 등)	53	85	지역/웹	미술 등 창작활동	19	36

자료: 고용노동부(2022), “플랫폼을 매개로 한 다양한 고용형태 증가-’22년 플랫폼종사자 규모와 근무실태 결과 발표”, 보도자료, 12월 27일.

- 단편적인 과업(task)을 반복 수행하는 플랫폼 노동은 복합적인 인적 역량 개발에 한계
  - 전통적인 노동의 경우 저학력·비숙련 일자리라도 장기적으로 업무 범위 확대 및 직무 성장 가능성이 열려 있지만, 플랫폼 노동은 세분화된 과업(task)의 특정 업무에 고착
  - 단편적인 과업(task)의 반복 수행은 전통적인 의미의 일(job)과 달리 ‘행함을 통한 학습(learning by doing)’으로 다방면의 기술(skill)을 습득하는 데 한계
  - 예를 들어, 음식서비스업을 하는 자영업자는 음식 조리,接客, 가게 운영에 관련된 업무를 동시에 관장하며 육체적(manual)·인지적(cognitive)·사회적(interactive) 기술<sup>6)</sup> 및 조정(cordination) 능력의 발달을 기대할 수 있으나, 배달라이더는 육체적 숙련 외 인지적·사회적 기술 습득 기회가 적음.
- 플랫폼의 초단기 계약 구조와 일거리의 보상체계는 교육·훈련 및 자기개발 유인 저하
  - 초단기 계약을 통해 일감을 거래하는 플랫폼과 플랫폼 사용자(기업)는 노동자에게 인적자본 개발을 위해 직업훈련 및 교육을 제공할 인센티브가 낮음.
  - 육체노동 중심의 플랫폼 일거리는 숙련도 향상에 따른 보상이 낮으므로 종사자 역시 자발적으로 인적자본(human capital)을 개발할 유인이 낮음.

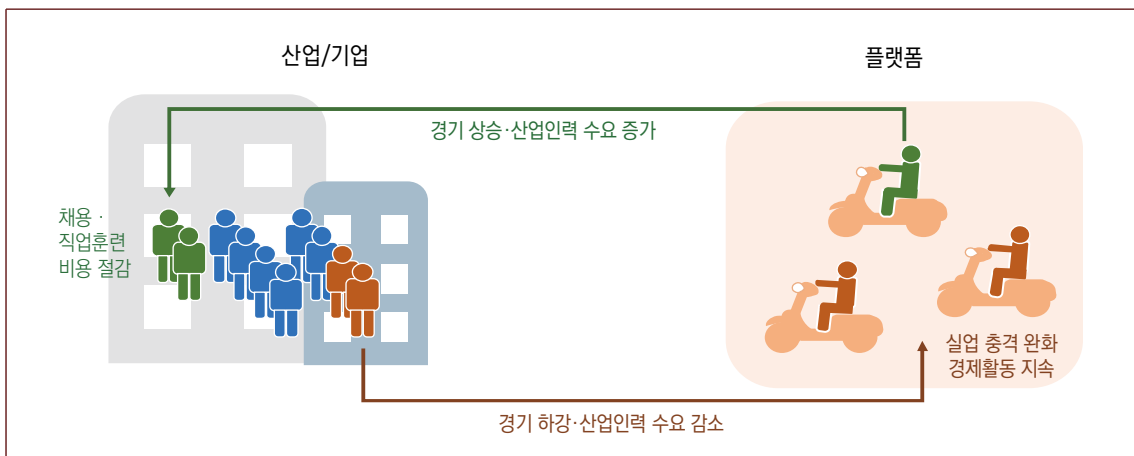
6) 육체적(manual)·인지적(cognitive)·사회적(interactive) 기술은 Autor, Levy, and Murnane(2003)의 과업(task)별 필요 기술(skill)의 정의에 따름.

- 따라서 장기간 플랫폼 노동 수행 시 인적역량 개발 동기 및 기회 부족으로 플랫폼 종사자의 저숙련화<sup>7)</sup> 초래 우려

▣ 플랫폼 노동 확대에 따른 노동시장의 비효율성 방지를 위해 플랫폼과 산업 일자리 간 유연한 노동이동을 유도할 정책적 접근 필요

- 플랫폼 노동의 확대는 노동시장을 저숙련 편향적으로 재편하여 비효율 증가
  - 플랫폼 경제 성장과 플랫폼 노동 장기화로 경제활동인구 내 플랫폼 종사자 비중 증대
  - 인적자원 개발이 어려운 현재 플랫폼 구조하에서 종사자가 기존에 축적한 기술과 숙련의 활용은 제한적이고 장기적으로 저숙련 상태에 머물 우려가 큼.
  - 저숙련 플랫폼 종사자의 증가는 저숙련 노동시장의 초과공급을 야기하고, 플랫폼 고착화는 노동회전율(labor turnover rate)을 떨어뜨려 노동시장의 비효율성을 높임.
- 플랫폼 일자리를 산업 일자리와 상호보완적 관계로 운용하면 고용의 안정성과 노동시장의 생산성을 유지하는 순기능 기대
  - 경기변동·산업전환 등에 따라 산업 일자리가 감소할 때, 플랫폼을 징검다리 일자리로 활용하면 실업 충격을 완화하고 경제활동인구의 안정적 확보 가능
  - 산업인력 수요를 플랫폼으로 이동한 숙련 노동자로 충족하면, 구인 및 직업훈련 비용을 절감하고 빠른 생산성 향상을 기대할 수 있으며 플랫폼 노동 고착에 따른 저숙련화 방지

〈그림 6〉 산업과 플랫폼 간 일자리 이동 흐름



자료: 저자 작성.

7) '저숙련'은 업무를 수행하는 데 필요한 숙련·기술(skill)이 낮은 상태를 의미하며 '저학력'과는 다른 개념으로 사용. 만약 고학력 노동자라도 장기간 플랫폼 노동을 통해 교육·훈련의 기회 부재, 업무상 지식습득 및 복합적 인적역량 개발 부족으로 개인 역량이 감소하여 복합기능이 필요한 업무 수행에 어려움이 있다면 '저숙련'으로 재분류.

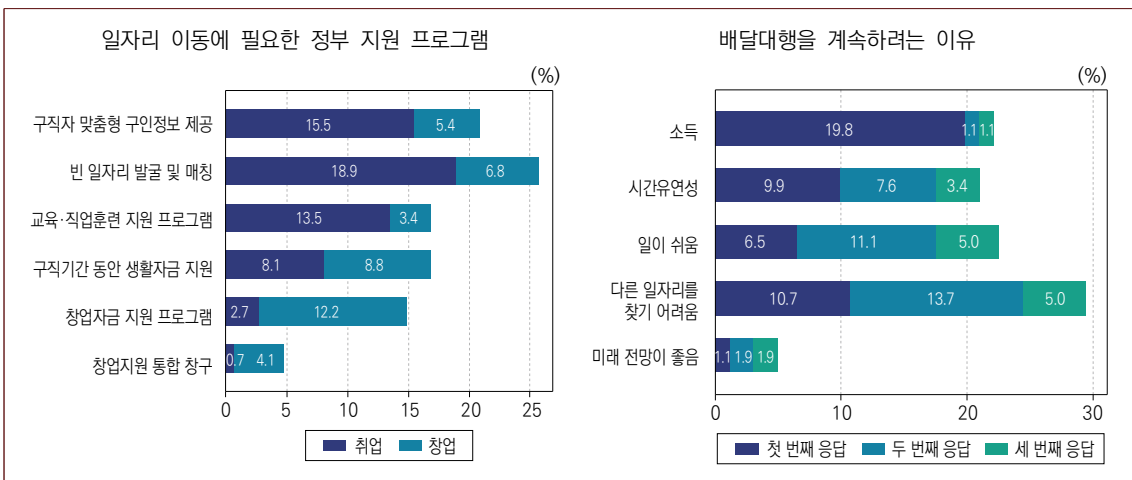


- 전통적인 산업과 플랫폼 간 유연한 노동이동이 필요하며, 이를 위해 플랫폼 종사자를 산업 인력관리 측면에서 접근하여 정책적 지원방안 모색 필요
  - 플랫폼 노동이 초래하는 저숙련화를 예방하고 징검다리 일자리로의 순기능을 촉발하기 위한 전제는 플랫폼과 전통적인 산업 일자리 간 유연한 노동이동임.
  - 이를 위해서는 산업인력의 한 축으로 플랫폼 종사자를 조망하고 플랫폼 노동 지속경향성이 높은 원인 분석을 바탕으로 노동시장 이동을 유인하는 정책적 지원방안 모색 필요

■ 플랫폼에서 산업 일자리로의 일자리 전환 지원 수요가 높음에도 이에 대한 정책은 부족

- 산업 일자리 인력난이 심화하고 있음에도 플랫폼 종사자의 일자리 이동을 지원하는 정책은 부재
  - 2023년 1월 빈 일자리 수는 코로나19 이전 수준으로 회복하였으나(그림 2) 참조, 종사자 수는 이전 수준으로 회복하지 못함(그림 3) 참조).
  - 숙박음식점업과 같이 배달라이더의 일자리 경험이 많은 저숙련 서비스업을 중심으로 플랫폼 종사자 일자리 이동을 통해 인력난의 실마리를 찾을 수 있을 것으로 기대
- 플랫폼 종사자는 일자리 이동에 정책적 지원의 필요성을 강조하나 관련 지원은 부재
  - 전통적인 산업 일자리로 이동을 원하는 플랫폼 종사자에게서 “빈 일자리 발굴 및 매칭”과 “구직자 맞춤형 구인정보 제공” 등 정책적 지원 수요가 높게 관찰(그림 7) 참조)
  - 플랫폼 노동을 계속하겠다고 한 종사자 중 “다른 일자리를 찾기 어렵기 때문”이라고 응답한 비율이 가장 높은 점은 일자리 전환을 위한 정책적 개입이 필요함을 시사

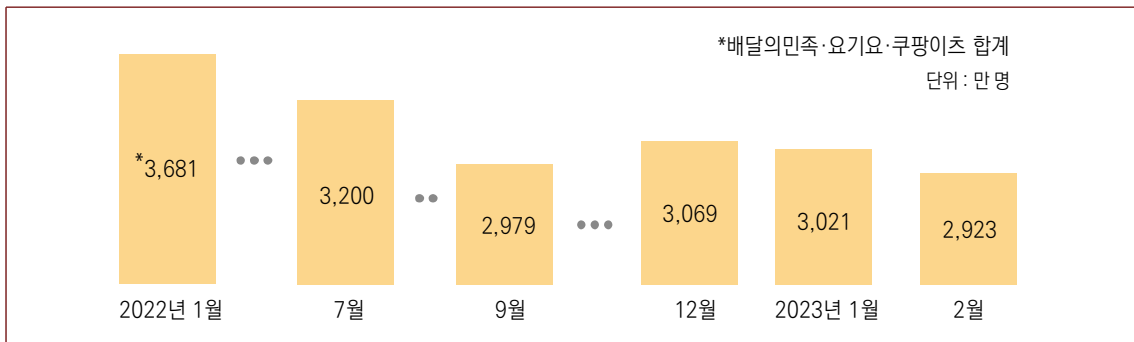
〈그림 7〉 일자리 이동에 필요한 정부 정책과 일자리 이동을 하지 않는 이유



자료: 민순홍(2023), 「플랫폼 노동 선택의 결정 요인과 플랫폼 종사자의 직업 이동 경로 분석」, 연구자료 2023-01, 산업연구원.

- 그러나 플랫폼 종사자의 특성을 고려한 취업 지원 프로그램은 부재<sup>8)</sup>
- 플랫폼 일자리 증가 전망을 바탕으로 시행 중인 「플랫폼종사자 특화훈련과정」<sup>9)</sup>은 오히려 정책의 실효성에 한계
  - 2023년부터 플랫폼 종사자와 종사 희망자를 대상으로 플랫폼-배달·택시, 보육, 청소, 데이트 라벨링-직무능력 향상을 목표로 취업 취약계층의 플랫폼 일자리 확보를 지원
  - 해당 정책은 플랫폼 일자리가 지속적으로 증가할 것이라는 전망을 바탕으로 수립되었으나, 배달대행 플랫폼의 이용 건수 감소(〈그림 8〉 참조)와 같이 일부 플랫폼의 일거리 감소가 나타나고 있는 시점에서 정책의 실효성에 의문
  - 또한, 지원 대상이 직업훈련을 통한 전문성 확보가 어려운 저숙련 직무로 구성되어 구직자가 저임금·고강도 노동에 노출될 가능성이 높아 정책적 육성 지원의 당위성이 낮음.

〈그림 8〉 배달업 이용 현황



자료: 지디넷코리아, “지난달 배달업 이용률도 ‘뚝’...이용자수 3천만명 밀돌아”, <https://zdnet.co.kr/view/?no=20230309155> 153(최종접속일: 2023. 5. 2).

▣ 플랫폼에서 산업 일자리로의 일자리 전환 지원정책은 플랫폼 종사자의 직업 선호, 일자리 계획 등 개인적 특성을 반영하여 설계되어야 함.

- 플랫폼 종사자의 기대소득을 충족할 수 있는 산업 일자리 발굴과 소득 보전 프로그램 활용으로 일자리 전환 유도 필요
  - 배달대행업 월평균 (경비 제외 전) 소득은 354만 원으로, 배달라이더는 플랫폼에서 임금노동자 월평균 소득(333만 원)<sup>10)</sup>보다 높은 소득을 얻고 있다고 인식

8) 일반 취업희망자를 대상으로 진행되는 취업 지원 프로그램은 「고용노동부 취업지원 프로그램」을 통해 확인 가능. <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/support/list.do>

9) 고용노동부 정책자료-직업능력개발-플랫폼 종사자 특화훈련(<http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/reclamation/list16.do>), 관련 보도자료, [https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=14432](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=14432)

10) 2021년 임금근로일자리소득 결과. 임금근로자 일자리 월평균 소득 333만 원, 중위소득 250만 원.

- 일자리 전환을 유도하기 위해 적정 임금을 제시할 수 있는 산업 일자리 발굴과 관련 구인 정보 제공이 선행되어야 함.
- 인력난이 심각한 산업이 제시할 수 있는 임금이 낮아 일자리 이동을 유도하기 어려운 경우, 희망공제·일자리도약장려금<sup>11)</sup>과 같이 실질 소득을 보전해 주는 정책적 지원을 활용
- 자발적 일자리 전환 의사가 있는 플랫폼 종사자를 위해 개인적 특성과 미래 일자리 계획을 바탕으로 한 일자리 이동 방향 설계 필요
  - 설문조사 결과, 일자리 이동을 원하는 플랫폼 종사자는 “안정적인 일자리”와 “비전 있는 직종·산업”을 가장 중요하게 고려하고, 이전 일자리 경험이 있는 경우에는 원직종·산업으로 회귀하려는 경향(72%)을 강하게 보임.
  - 연령대별로 희망 직종에 유의한 차이를 보이는데, 35~44세의 응답자는 주로 음식서비스업 창업(43%)을 원하는 반면, 15~24세의 과거 일자리 경험이 없는 청년층은 생산기능직에 취업하고자 하는 비율(33%)이 상대적으로 높게 나타남.
  - 플랫폼 종사자의 과거 일자리 경험, 연령 및 학력에 따라 미래 직업계획과 일자리 전환 방향이 상이, 이를 고려하여 설계된 구직자 맞춤형 직종·산업 매칭 프로그램 필요

#### ■ 배달대행업 중심 협의의 플랫폼 외에도 확장된 관점에서의 광의의 플랫폼을 일자리에 접목·활용할 방안에 대한 정책적 논의 확대 필요

- 최근 플랫폼 노동 관련 논의는 대부분 협의의 플랫폼에만 집중되어 있어 광의의 플랫폼 사용에 따른 생산성 향상 효과를 간과
  - 일반 자영업자는 상품·서비스를 소비자에게 소개·거래하는 광의의 플랫폼을 사용하여 판촉 및 홍보, 새로운 판로 발굴과 소비자층 확대를 통한 매출 신장 가능
  - 통신판매, 운전 및 배달, 부동산 중개 및 보험 영업 직종에서 광의의 플랫폼을 사용하는 경우, 새로운 플랫폼 일자리를 얻기보다 기존의 일자리(업종)에 플랫폼을 추가로 활용하는 형태가 대다수이고 종사 직종 평균보다 높은 소득을 얻는 것으로 분석<sup>12)</sup>
  - 그러나 최근 플랫폼 노동 논의는 배달라이더와 같이 플랫폼을 통해 새롭게 노동력을 제공하고 직접 소득을 얻는 협의의 플랫폼 측면에 매몰, 광의의 플랫폼을 활용한 기존 일자리와 업종의 생산성 향상 효과에 관한 관심과 논의 부족

11) 인력난이 심각한 조선업의 경우 「조선업 희망공제」를 통해 임금 지원을 시행하고 있으며, 「조선업 일자리도약장려금」을 신설하여 간접적인 임금상승 효과를 누릴 수 있도록 지원.

12) 관련 실증분석 결과는, 민순홍(2023), 「플랫폼 노동 선택의 결정 요인과 플랫폼 종사자의 직업 이동 경로 분석」 참고.

- 소상공인 중심으로 광의의 플랫폼 활용을 확대하여 디지털 전환을 통한 생산성 향상 촉진 방안 모색 및 정책적 지원 방향 논의 확대와 개선 필요
  - 다수의 자영업자가 규모가 영세한 소상공인이고 전자상거래를 경험한 비율이 매우 낮은 현실<sup>13)</sup>을 고려할 때, 플랫폼 활용 시 온라인 판로 개척, 디지털 광고 효과가 높을 것으로 기대
  - 소상공인 플랫폼 활용을 지원하는 현재 「소상공인 O2O 플랫폼 진출 지원 사업」<sup>14)</sup>은 사업 규모가 작고 온라인 신청 및 이러닝(e-learning) 형태로 운영되어 디지털 환경이 낮은 소상공인이 실질적으로 프로그램에 지원, 이용하는 데 한계 존재
  - 플랫폼 활용의 생산성 효과가 크게 기대되는 고령층·저학력·저연차 그룹을 대상으로 한 정책적 관심을 확대하고 정책 지원 대상자 맞춤형 프로그램으로 개선 필요

민순홍 산업혁신정책실 | 부연구위원 | sh\_min@kiet.re.kr | 044-287-3104

13) 통계청(2022), '2021 소상공인실태조사 결과(잠정)' 기준 소상공인 사업체 수 411만 7,000개, 종사자 수 720만 5,000명. 전자상거래 실적이 있는 사업체 11.1%(도소매업 18.3%, 숙박음식점업 14.7%), 대표자 연령이 50대 이상인 경우가 전체의 50.9%(40대 이상 78.8%). 사업체당 영업이익은 평균 2,800만 원 수준.

14) 「2023년 소상공인 O2O 플랫폼 진출 지원 사업」은 중소벤처기업부 소관으로 배달의민족, 당근마켓 등 8개 온라인 플랫폼의 중개 수수료, 판촉 홍보·광고비 지원. 소상공인 약 1만 4,400개 업체 내외를 지원하고 소상공인당 약 50만 원 상당 지원.