

# 한·중 음식배달 플랫폼의 라이더 임금구조 비교분석: ‘메이투안’과 ‘배달의민족’을 중심으로

이성란\*

| 목 차 |

I. 서론	임금구조 분석
II. 선행연구	IV. 결론과 시사점
III. 한·중 음식배달 플랫폼의 라이더	

| 논문요약 |

플랫폼 관련연구가 활발한 데 반해 플랫폼 거래의 다양성을 간과하는 문제가 있다. 본문은 음식배달 분야를 연구대상으로 삼고, 해당 플랫폼의 운영원리가 오프라인 파트, 특히 배달노동자의 경제적 지위에 어떤 영향을 주는지 살펴보았다. 플랫폼 운영기술이 발전함에 따라 오프라인에 미치는 영향이 달라질 것으로 예상되기 때문에, 우리보다 외식배달이 발달한 중국의 대표 음식배달 플랫폼과 비교 연구를 진행했다.

라이더의 경제적 지위는 해당 플랫폼의 임금구조에 직접적인 영향을 받고 있어 본문은 ‘메이투안’ 라이더의 임금구조와 경제적 지위를 ‘배달의민족’과 비교 분석했다.

비교 결과 배민과 메이투안은 공통적으로 성과급 중심의 임금구조를 갖추고 있었고, 배민의 일부 임금체계는 메이투안의 것을 학습·모방한 것으로 나타났다. 문제는 성과급의 구조를 살펴보면 내적공정성이 낮아 라이더의 경제적 지위를 갈수록 어렵게 하고 있어 라이더 임금구조의 변화가 불가피한 상황이다.

본문이 주목한 해결책은 ‘메이투안’이 실시한 임금구조 개선 조치들이다. 특히 미시적인 개선책들이 국내 배달 플랫폼 임금구조의 일방성 문제에 대한 해

\* 한남대학교 탈메이지교양교육대학 조교수

결안이 될 수 있을 것으로 판단되어 여기부터 변화를 시도할 것을 제안했다.

- 주제어: 배달의민족(배민), 메이투안 배달(美團外賣), 배달종사자(라이더), 임금 구조, 성과급

## I. 서론

코로나로 사회·경제·문화가 바뀌었다. 이제 우리는 온라인 플랫폼에 모여 교류를 하고, 플랫폼을 통해 경제활동을 하는 것이 자연스럽다. 이처럼 우리의 삶이 플랫폼에 의존하는 비중이 커지면서 플랫폼에 대한 관심과 연구도 크게 늘어났다. 문제는 모임의 영역과 교류의 방법이 서로 다르듯 플랫폼을 통한 거래도 성격이 매우 다양하다는 점이 간과되었다. 단지 거래과정에 “플랫폼”으로 통칭되는 수단이 개입되어 있을 뿐 해당 플랫폼의 유형 및 그것이 오프라인 대상과 관계를 맺는 방식 등 모든 것이 차이가 난다. 그래서 플랫폼 관련연구는 보다 세분화된 업종이나 특정 유형의 플랫폼을 개별적으로 연구할 필요가 있다.

코로나로 우리의 일상에서 가장 쉽게 발견되는 변화는 배달문화가 더 친숙해졌다는 점일 것이다. 물건뿐만 아니라 음식도 종류에 상관없이 배달하고 있다. 사실 요식업은 진입장벽이 낮고 급변하는 환경과 소비자 트렌드에 매우 민감한 업종이기 때문에 비대면시대의 변화를 관찰하는 데 적합한 대상이다. 이에 본문은 외식배달관련 플랫폼에 주목했다.

실제로 코로나 이후 배달앱 시장은 2020년과 2021년 폭발적인 성장세를 보였다(『이코노미스트』 2022/01/01). 공정거래위원회에 따르면 2021년 국내 배달음식 시장 규모는 2017년(15조 원)과 비교해 시장 규모가 50% 이상 증가한 23조 원이다.

이런 변화는 우리나라에만 국한된 것이 아니었다. 따라서 이 현상들을 이해하고 플랫폼을 분석함에 있어서 다른 나라와의 비교는 유의미하고 필수로 여겨진다. 구체적으로 중국 외식업도 배달시장의 성장이 매우 두드러진다.

2020년 중국호텔협회가 메이툰(美團)연구원과 공동으로 발표한 “2019년 및 2020년 상반기 중국 음식배달산업 발전 보고서”를 보면, 2019년 말 중국의 배달산업 규모는 총 6536억 위안(한화 약 112조 7591억 원)을 기록했으며, 2020년 말 약 8352억 위안으로 집계됐다(『CBNdata消費站』 2020/06/29).

‘플랫폼 거래’라고 하면 대부분 온라인상의 활동을 주목하지만 배달과정에서 라이더의 노동이 수반된다는 점을 기억해야 한다. 그래서 본문은 외식 플랫폼의 오프라인 배달 노동시장과 라이더에 주목했다.

기존 플랫폼 연구에서 노동영역은 플랫폼 노동자의 권익 보장을 위한 행정·법률적 논의가 주를 이룬다. 왜냐하면 플랫폼 노동은 고용형태가 개인사업자에 가까워 기존의 노동법으로는 종속노동자로 인정받지 못해 사회보장의 사각지대에 놓일 가능성이 크기 때문이다. 그러나 이 종속성을 밝히는 길이 요원하기 때문에 보다 실질적인 개선, 즉 경제적 지위향상을 위한 직접적인 방안을 모색할 필요가 있다.

라이더는 배달 노동의 대가로 플랫폼에서 책정한 임금을 받고 있다. 따라서 플랫폼 기업의 임금구조 분석은 배달노동자의 경제적 지위향상을 모색하는 데 가장 필요한 연구 분야로 판단된다. 특히 외식 플랫폼의 기술수준이 급격히 발전하고 있는 중국과의 비교연구는 우리나라 플랫폼 기업과 노동자 뿐만 아니라 배달 산업 자체에 시사해주는 바가 있을 것이다.

이에 본문은 한·중 외식배달 플랫폼의 임금구조를 비교분석하여 라이더의 경제적 지위를 파악하고, 어떤 문제점이 있는지 살펴보고 양국 플랫폼 배달종사자의 경제적 지위 향상을 위한 정책은 어떠한지 비교하여 개선안을 모색해보고자 한다.

다만 기업별로 경영전략과 임금관련 규정차이가 있어 연구대상을 양국의 대표적인 음식배달 플랫폼인 메이투안(美團)<sup>1)</sup>과 배달의민족<sup>2)</sup>으로 한정하

1) 2006년 왕썩(王興)이 2010년 메이투안(美團)을 설립하고 2013년 온라인 주문배달 전용 플랫폼 ‘메이투안 와이마이(美團外賣)’를 출시했다. 본문에서는 ‘메이투안’으로 통칭한다. 그리고 2015년에는 직접 배달대행을 설립하고 대중의 평가라는 의미의 중국 최대 정보 플랫폼인 다중덴핑(大眾點評)과 합병하면서 음식배달 플랫폼 중 시장점유율이 가장 큰 회사로 성장했다.

2) 김봉진 대표가 2010년 배달기사가 있는 음식점의 배달주문을 중개해주는 앱을 개발하고, 이듬해 3월 배달주문플랫폼 기업을 설립했다. 2015년 ‘배민라이더스’를 설립해 배달기사가 없는 음식점의 배달대행서비스를 제공했다. 주문 중개 플랫폼과 배달대

여 연구를 진행했다.

## II. 선행연구

양국의 플랫폼 설립 시기나 발전양태가 비슷하고 지리적으로도 가깝기 때문에 서로의 플랫폼은 어떤지 관련 비교연구가 다양하게 이루어졌을 것 같지만, 실상은 중국에서는 비교연구가 전무하고, 국내 비교연구는 중국유 학생들이 양국 플랫폼 기업에 대해 경영학적 비교분석한 것이 대부분이며, 배달노동시장에 대한 연구는 매우 드물다.

비교연구는 적지만, 국내기관과 개인연구자들이 중국 플랫폼 기업들에 대한 다각적인 분석은 많이 있다(유한나 2019; 이승훈 2020; 윤재웅 2020 등). 하지만 플랫폼의 유형과 거래형태가 업종이나 업종내 업무에 따라 다른 점이 충분히 반영되지 않아 구체적인 상황 이해와 적용이 어렵다. 그리고 플랫폼의 내부의 한계 또는 문제점은 거의 다뤄지지 않아서 중국의 해당 플랫폼기업에 대한 환상이나 오해를 낳기도 했다.

이제는 플랫폼 연구가 보다 세분된 영역을 심도 깊게 다루어야 할 필요가 있다.

본문은 우리가 실생활에서 자주 접하는 음식배달 플랫폼을 주목했고, 그 중에서도 오프라인 파트인 배달노동자의 경제적 지위에 주목했다.

배달노동자의 경제적 지위는 플랫폼의 라이더 고용 및 임금체제에 의해 결정된다. 배달대행 플랫폼 기업에게 라이더는 배달서비스 품질 결정하는 요인이기 때문에 가장 효율적인 고용 및 임금제도를 선택할 것이다. 고용제도는 쉽게 변화시키지 못하는 데 반해 임금제도는 여러 요인을 활용해 쉽게 변동을 줄 수 있어 이를 통해 라이더 활용의 효율성을 부단히 높여왔다. 이 과정에서 경쟁기업이나 다른 나라의 임금제도를 모방·학습하기도 한다.

본문은 기존 플랫폼은 배달 노동자에 대한 임금구조가 어떻게 형성되어 있고 이것이 라이더의 경제적 지위에 어떤 영향을 끼치는지 살펴보고자 한

---

행 플랫폼이 분리 운영되다가, 2021년 7월 ‘배민라이더스’를 ‘배민1’ 서비스로 이전해 주문중개와 배달대행을 통합운영 중이다.

다. 동시에 중국 음식배달대행 플랫폼의 임금구조에 영향을 받은 국내 플랫폼의 임금구조의 변화 및 라이더의 경제적 지위를 비교하고자 한다.

그러나 이미 언급한 바와 같이 직접적인 비교자료가 희박한 관계로 각국의 플랫폼 연구 중 임금구조에 대한 자료들을 살펴보고, 라이더의 경제적 지위의 특징을 파악하고 유사점과 차이점을 위주로 분석할 것이다.

먼저 국내 플랫폼 노동자 임금연구를 살펴보면, 김준영 외(2019)는 한국 플랫폼 경제 종사자 규모 조사에 이어 플랫폼 노동자의 임금불평등에 요인별 기여도가 다름을 간파하고 정책방향을 임금체계 자체가 아닌 임금결정방식, 즉 고용조건과 인적속성을 개선하는 방안이 임금불평등을 해소하는 데 유리하다고 주장하였다.

곽노안(2020)은 플랫폼 자본주의 개념을 제창하고 플랫폼 노동의 범위를 이용자들까지 확대시켜 모두 임금착취로 보았다. 그래서 공동소유의 플랫폼 창출이 국민들의 소득과 소비를 늘릴 수 있다고 주장한다.

정홍준(『월간교통』 2020/07)은 플랫폼 노동자의 임금수준에 대한 조사결과를 바탕으로 매체에서 고수입자로 부각되지만 실제로는 장시간 노동에 따른 착시현상일 뿐이며 플랫폼 노동은 저임금 노동으로 귀결될 수 있음을 우려했다. 그 이유도 플랫폼이 일방적으로 건당 수수료를 결정하기 때문이며, 이러한 저임금 계약을 타계하기 위해서는 최저임금법 실시 등 보호가 필요하다라고 주장했다.

김종진(2020)은 플랫폼 노동의 유형을 지역 기반과 웹 기반으로 나누어 설명하고 노동형태나 고용방식이 크게 다름을 강조했다. 그중 임금에 대해서는 노동 자체를 위계화함으로써 등급제 수수료 형태로 받고, 그마저도 경쟁과정에서 실제 건당 수수료가 낮아져 플랫폼 노동자의 소득 불안정을 우려했다.

방강수(2021)는 플랫폼 노동자가 근로자성이 인정되는 추세를 반영해 도급근로자로서 통상임금 법리에 대해 논의했다. 일정한 시간에 근로자가 처리할 수 있는 실적의 양도 어느 정도 정해져 있기 때문에 대략적인 금액을 알 수 있다는 것이다. 즉 ‘일률성’이 도급제 임금의 본질인 ‘하나의 비율(price rate)’로 적용되어 도급제가 가능하다고 주장한다.

국내의 플랫폼 임금관련 연구는 플랫폼 전반의 임금제도 불평등 여부나

임금수준 제고를 위한 방안을 모색한다는 점에서 의의가 크다. 본 연구 또한 이러한 연구들에 귀감을 받았다. 다만 업종별로 플랫폼의 유형이 다르고, 심지어 동일 업종이라도 기업의 경영전략에 따라 내부노동자 관리방식이 다름에도 특정업종의 플랫폼 노동시장에 대한 미시적인 부분들, 예를 들면 외식플랫폼의 고용형태의 특징이라든지 임금구조 등에 대한 연구는 미미하다.

반면에 중국의 플랫폼 노동자 임금연구는 업종이 매우 구체적이고 복잡한 임금체계를 상세하게 밝혔다. 심지어 특정 플랫폼 기업의 임금구조를 다룬 자료도 있어 플랫폼 노동자가 경험하는 불안정성 및 문제점을 사실적으로 제기한다.

徐婷(2018)은 기존의 배달기사들의 임금이 기본급+성과급+보조급+공제금으로 구성되어 있지만 실제로 성과급 위주인 점을 주목하고, 이 성과가 충분히 반영되고 보다 효율성을 높일 수 있도록 계단식 인센티브제 도입을 제안했다. 뿐만 아니라 배달기사들의 인적요소를 반영하여 배차할 수 있는 데이터 구축과 관리의 필요성도 주장했다.

周子凡(2018)은 메이투안 임금체계의 문제점을 비판했는데 주로 성과급 위주로 구성되어 있어 속도에 민감할 수밖에 없는 구조와 별점 영향력이 비합리적으로 큰 비중을 차지하는 점을 지적했다. 동시에 노동법 37조<sup>3)</sup>를 근거로 배달기사의 노동안정성을 개선시킬 수 있는 임금제도 개혁을 주장했다.

閔冬(2020)은 ‘2018 플랫폼 배달기사 조사자료’에서 당시 메이투안 배달기사의 월급이 일반 근로자 평균월급보다 많다는 결과에 대해 원인을 분석했다. 그는 이것이 지나친 장시간 노동에 의한 결과일 뿐임을 주장했다. 심지어 노동법에서 보장하는 추가임금도 지급되지 않고 있는 메이투안의 비합리적인 라이더 임금구조를 신랄하게 비판했다.

이상의 비교논문의 필요성에 따라 본문은 중국의 음식배달 플랫폼의 임금구조를 분석하여 국내의 관련 플랫폼 임금구조의 개선과 실질적인 노동자 경제적 지위 향상을 위한 정책을 제시하고자 한다. 이는 외식업종의 플랫폼 연구 분야에 대한 연구의 깊이를 더할 수 있을 뿐 아니라 플랫폼 경제에서 노동임금구조를 연구하는 것은 플랫폼 경제에 대한 학문적 지평을 넓히는데 기여한다는 점에서도 의미가 있을 것으로 기대한다.

3) 모든 분쟁과 소송에 관한 문제를 ‘노동쟁의조정중재법’에 따라 조정 및 해결한다.

### Ⅲ. 한·중 음식 배달 플랫폼의 라이더 임금구조 분석

#### 1. ‘메이투안’과 ‘배달의민족’의 임금형태와 구조

우리는 한국이 배달문화가 가장 발달한 곳으로 알고 있지만, 실제 음식배달천국은 중국이다. 업계에서는 이를 일찌감치 인지했을 뿐만 아니라 심지어 국내외 많은 음식배달 플랫폼은 중국플랫폼의 운영방식을 학습 및 모방하고 있다. 그러나 해당 임금체계가 내적공정성을 갖추고 있는지 여부는 미처 확인하지 못한 상태이다. 이에 본문은 중국의 배달 플랫폼 임금체계를 연구해 학습과정에서 발생할 수 있는 오류를 줄이고 향후 발전방향을 모색하려고 한다.

##### (1) ‘배달의민족’의 임금형태와 구조

플랫폼 ‘배달의민족’(이하 배민으로 칭함)의 배달대행 서비스는 2015년 ‘배민 라이더스’를 설립하면서 시작되었다. 배달 품질이 서비스 품질을 결정짓는 중요한 요소가 되면서, 주문 처리와 배달 서비스에 대한 관리까지 책임지는 ‘OD(Owned Delivery, 자체 배달) 모델’을 도입한 것이다. 초기의 배달 노동자는 배민이 직접 고용하는 월급제 라이더<sup>4)</sup>와 개인 자격으로 참여하는 지입제 라이더<sup>5)</sup>로 구성되었다.

이들의 임금은 기본급+건당수수료+할증으로 구성된다. 직접고용 라이더는 근무시간이 정해져 있다 보니 시간당 7,530원의 기본급을 책정하고, 월 240건<sup>6)</sup> 이상 배달할 경우 건당 수수료를 지급했다. 반면에 지입 라이더는

4) 1년 단위 기간제 1일 8시간(11시부터 8시간 단위 4개조), 1주 40시간 기준으로 근로계약을 체결했었으나 계약기간이 만료되면 본인의 의사에 따라 재계약 또는 지입으로 전환할 수 있다.

5) 지입 라이더는 전일제(1일 10시간 주6일 또는 1일 12시간 주5일 근무), 시간제(1일 4시간 이상 파트타임), 주말 풀타임제(토/일요일 8시간)로 나눌 수 있다.

6) 시간당 1.5건 기준 \* 8시간/일 \* 20일/달 = 240건

기본급 없이 배달 건당 수수료 및 할증금액을 합산하여 매월 15일, 말일 등 2회 정산 지급하며, 사업소득 3.3% 및 특고 산재보험료 중 종사자 부담분 14,540원의 50% 공제(월 단위 100%) 후 지급했다(<표 1> 참조).

<표 1> 라이더 고용형태별 월 평균 보수

시급제(직접고용)	지입제(건당제)	지입제(파트타임)	지입제(주말 풀타임)
200-300만 원	250-500만 원	50-100만 원	100-150만 원

· 이수정(2018, 54)

그러나 수차례 고용관련 조항들이 개정되면서 라이더가 3개월에서 1개월 단위로 ‘배송대행 기본계약서’를 작성하고 연장하는 방식으로 변경되었다. 그래서 현재 고용형태를 보면, 자영업자 신분으로 배민과 계약을 맺은 라이더<sup>7)</sup>와 아르바이트 형식의 커넥터로 정리할 수 있다.

이들의 임금은 기본배달료+거리할증+프로모션지원금으로 구성되어 있다. 이 중 기본배달료는 3,000원으로 10년 전 운임수준이며 이마저도 지역별로 차이가 있어서 부산은 2,600원이다. 그럼에도 라이더가 고수입업종으로 인식되는 이유는 할증과 프로모션 때문이다.

거리할증은 라이더와 커넥터들이 음식점에서 배달장소까지 이동거리에 따라 배달료가 차등 지급되는 것을 의미한다.

라이더의 기본 배달비는 직선거리 반경 1.5km 기준 2,500-3,000원이고 거리가 늘어날수록 추가 할증이 이루어져 왔다. 그러나 직선거리가 실제로는 이동할 수 없는 지형인 경우도 많아 라이더들은 내비게이션 실거리로 산정기준을 변경해줄 것을 지속적으로 요구해 왔었다. 그 결과 2021년 12월 24일 우아한형제들과 민주노총 배달플랫폼지부는 배달료 단체 협상 합의안을 도출해 배달료 산정기준을 변경하였다(<표 2> 참조). 커넥트 라이더도 동일

7) 한동안 지입제를 뽑지 않고 지입과 직고의 중간 형태로 ‘월급제 라이더’를 고용했다. 이들의 임금은 기본급 시간당 8,590원 \* 5일 근무, 주당 근무시간은 52시간 이내로 제한하되, 주휴수당과 연차도 가능했다. 그 외에 한 달에 300건을 채우면 추가 건당 인센티브가 붙고, 최대 500건까지 계속 인센티브를 받을 수 있었다. 현재 추가고용은 없으나 기준인원은 여전히 근무 중이다. 즉, 배민의 라이더를 모두 직접고용라이더로 이해하면 안 된다.

하지만, 도보 커넥터의 경우 배송 거리 500m 이하 2,900원, 초과 시 100m당 100원이 추가된다.

<표 2> 배달의민족 라이더 배달료 산정 기준 변경안

구분	기존배달료	신규배달료
요금산정기준	직선거리기준	내비게이션 실거리 기준
거리별 할증요금	▲ 500m 이내: 3000원 ▲ 500m-1.5km: 3500원 ▲ 1.5km 초과: 500m당 500원 추가할증	▲ 675m 미만: 3000원 ▲ 675m-1.9km: 3500원 1.9km 초과: 100m당 80원 추가할증

· 『이데일리』(2021/12/26)

프로모션이란 일하기 힘든 환경일 때 기본료 외의 상여금을 지급받는 경우로, 정기적인 프로모션과 이벤트성 프로모션이 있다.

정기적 프로모션은 기상할증<sup>8)</sup>과 야간할증이 대표적이다. 배민은 2018년부터 매년 여름 성수기 시즌이 되면 폭염수당을 적용하고 있고,<sup>9)</sup> 겨울철엔 폭설할증이 있다. 이외에 고층 아파트의 오토바이 진입이 막히거나 출입 절차가 까다로운 탓에 배달을 꺼려해 아파트 고층할증<sup>10)</sup>도 실시하고 있는데 이것도 정기적 프로모션에 해당한다.

이벤트성 프로모션은 피크타임 프로모션이나 특별기간 프로모션이 운영되고 있다. 이벤트성은 기간이 불특정하며 상여금의 변동이 큰 특징이 있다.

먼저 피크타임 프로모션은 배달이 몰리는 피크시간대(<표 3>의 굵은 글씨 구간) 추가 금액을 지급하는 것이다. 그러나 지역별로 단가가 다를 뿐만

8) 실제로 배민은 폭우나 폭설 등 기상이 악화된 시기에 입점 업체가 배달 가능지역을 1km 이내로 제한하거나 임시 영업 중지 설정을 할 수 있기 때문에 주문을 받지 않기도 하지만, 이미 수락한 주문에 대해서는 커넥터 위주로 배달비를 1.5-2배로 올려 수요에 대응하고 있다.

9) 2019년 배민라이더스 소속 라이더들에게 500원의 폭염 수당을 지급했고 2020년 낮 기온이 36-37도까지 치솟는 데다 코로나19 재확산에 따른 거리두기 격상으로 배달 음식 수요가 급증하면서 배민은 7월 13일부터 라이더(배민라이더스 전속 계약 배달기사)와 배민커넥터(아르바이트 배달 기사)에게 한낮 기온이 33도 이상일 경우 건당 1000원의 할증 요금을 지급하고 있다.

10) 20-30층짜리 고층 빌딩이나 아파트의 엘리베이터는 놓치면 5분 이상 낭비된다. 이에 현재 배달업 음식점들은 갤러리아포레와 트리마제, 스타시티, 위커희호텔에도 1,000원 가량의 할증료를 요구한다.

아니라 시간대별과 건수별로 추가금액이 달라진다(<표 3> 참조).<sup>11)</sup>

<표 3> 프로모션 포함 구간별 최소 배달비(거리할증 별도)<sup>12)</sup>

번쩍배달 프로모션 2km 초과				
시간	강남구	서초구	송파구	강동구
09:00-09:30	10,900	9,900	10,300	9,100
09:30-10:40	8,700	8,100	8,300	7,500
10:40-11:00	11,500	10,500	10,800	9,500
<b>11:00-11:30</b>	<b>16,600</b>	<b>13,900</b>	<b>14,600</b>	<b>12,600</b>
<b>11:30-12:00</b>	<b>16,700</b>	<b>14,900</b>	<b>15,500</b>	<b>13,300</b>
12:00-12:30	14,400	12,900	13,400	11,600
12:30-13:00	12,000	10,900	11,300	9,900
17:00-17:30	10,900	9,900	10,300	9,100
17:30-18:00	13,100	11,800	12,200	10,700
<b>18:00-18:30</b>	<b>16,300</b>	<b>14,500</b>	<b>15,100</b>	<b>13,000</b>
<b>18:30-19:00</b>	<b>17,600</b>	<b>15,600</b>	<b>16,300</b>	<b>13,900</b>
19:00-19:30	15,400	13,800	14,300	12,300
19:30-20:00	13,800	12,400	12,900	11,200
20:00-21:00	11,700	10,600	11,000	9,700

특별기간 프로모션의 대표적인 예로 2021년 배민은 라이더와 커넥터를 대상으로 약 2500만 원 상당의 금 100돈을 증정하는 ‘배민커넥트 감사 페스티벌’(1차: 5월 24일-6월 20일, 2차: 7월 13일-8월 9일)을 진행했다.<sup>13)</sup> 전속

11) 잠실의 한 지점은 피크타임에 배달 단가가 1,000원씩 높고, 배달 3건에 대한 7,000원의 추가 보너스를 지급했다. 동일한 배달건수와 거리를 기준으로 피크타임이 비 피크타임의 약 1.5-2배다.

12) 부업일기, “배민커넥트 처음 배달이라면 꼭 알아야 할 팁(feat.자동차배달)”, <https://shimstone.tistory.com/33>. (2022년 1월 26일 검색) 프로모션은 이벤트성이라 시기별, 지역별로 잦은 변경이 이루어져 라이더가 직접 올린 블로그를 통해 자료를 얻을 수밖에 없는 한계가 있었다. 다만, 본문의 요지가 시간별 지역별 차이가 존재함을 보여주는 데 있기에 자료로써 가치가 있다고 판단해 사용했음을 밝힌다.

13) 새롭게 배민커넥트에 가입하고, 주차별로 배달을 10건 이상 완료한 커넥터에게 10

라이더의 수가 3,000명 이하를 유지하고 있는 상태에서 한여름 특정 시간대에 라이더 경쟁이 치열하기 때문에 기존 라이더의 이탈도 막고 새로운 라이더를 유입하기 위해 실시된 것이다.

그런데 이런 특별 보너스를 활용해 라이더 수급을 관리하는 방법은 배민의 창조물이 아니다. 유사한 사례가 이미 중국에서 있었다. 춘절기간 전후에 기존라이더가 귀향을 핑계로 기존플랫폼과 계약을 마무리 짓고 자연스럽게 이직하는 경향이 나타나자 중국 배달대행 플랫폼마다 라이더 풀을 안정적으로 확보하기 위해 경쟁적으로 이 기간 신규 배달 라이더를 데려오면 1만 위안(약 180만 원)을 지급하는 내부 행사를 진행했다. 바로 이것을 배민은 여름철 성수기 동안만 라이더 유입이 충분하면 되기 때문에 보너스를 쿠폰적립형식으로 변형해서 도입한 것이다.

이 같은 학습사례는 더 있다. 경쟁업체인 쿠팡잇츠가 21년 6월 베이투안의 승급제도를 변형해 ‘리워드’ 제도<sup>14)</sup>를 도입했다(『비즈니스한국』 2021/06/10). 이에 배민도 11월부터 서울 일부지역에서 시범적으로 달성지수<sup>15)</sup>와 고객만족지수<sup>16)</sup>를 얼마만큼 획득했는지를 바탕으로 라이더에게 등급을 부여(『굿모닝경제』 2021/11/10)하고 등급에 따라 1-4만 원과 전체 배달비의 7%, 15%를 특별 보너스로 지급했다. 그러다가 연말 시즌을 앞두고 서울 전체 지역과 경기 동남점으로 확대하고 이를 체계화했다(『헤럴드경제』 2021/12/08).<sup>17)</sup>

이상에 알 수 있듯이, 전속라이더 비중이 낮은 국내에서는 라이더 수급의 안정성을 높이기 위해 배달선진국의 임금제도를 이미 모방 운영하고 있다. 그러나 양국 라이더 노동시장 특히 임금제도 자체의 차이점과 해당 임금체

건마다 응모권을 1개 자동 적립해주는 것이다. 매주 적립된 응모권을 모아 추첨을 해서 경품을 지급했다.

14) 리워드 제도는 전월 배달 건수에 따라 배달기사에게 마스터(200건)·에픽(300건)·레전드(500건) 등급을 부여하는 제도다. 등급에 따라 배달비는 5,900원(마스터)부터 6,500원(레전드)으로 달라진다. 레전드 등급 라이더의 경우 건당 배달료가 평균 6,500원으로 책정돼 월 500건 배달을 하면 최소 325만 원 수준의 임금이 보장된다.

15) 기간 내 배달 건수와 저녁 피크타임 참여횟수 등을 반영해 산정한다.

16) 배달 라이더가 완료한 모든 배달 건 가운데 고객에게 ‘나쁘다(Bad)’는 평가를 받지 않은 배달 건의 비중이 얼마큼인지를 나타내는 지표다.

17) ‘고객만족지수’와 ‘달성지수’를 충족한 라이더를 총 4개 등급으로 나눠 특별 인센티브를 지급한다. 인센티브금액은 ▷옐로 등급 1만 원 ▷그린 등급 2만 5,000원 ▷퍼플 등급 기본 배달료 7% ▷민트 기본 배달료 15%다. 배달기사들은 일주일간 운영성적에 따라 기본 배달료, 할증·프로모션 이외에 인센티브를 추가로 정산받는다.

계가 내적공정성을 갖추고 있는지는 살펴보지 않았다. 이에 본문은 중국의 배달 플랫폼 임금체계를 연구해 양국 라이더 임금구조의 개선을 모색하고자 한다.

## (2) ‘메이투안배달’의 임금형태와 구조

‘메이투안배달(美團外賣)’(이하 메이투안으로 통칭)의 임금체계는 라이더 고용형태에 따라 다르다. 그런데 라이더 고용은 메이투안이 직접 하지 않고 지역배달대행업체<sup>18)</sup>와 계약관계를 맺으면, 배달대행업체가 지점이나 대리점을 통해 라이더 조직을 담당한다. 고용형태는 전업과 겸직으로 나뉜다. 전업라이더는 배달기수(騎手)라고 부르며 배달 최소 배달건수와 마일리지 그리고 노동시간이 배정되며 이에 상응하는 임금수준과 사회보장을 받을 수 있다. 반면에 겸직라이더는 쑹빠오(衆包)라고 부르고 개인사업자에 가까워 배달건수에 의해 수입이 결정된다. 그러나 임금구조나 형태는 메이투안 측에서 대부분을 결정한다. 구체적인 임금체계 및 관련 규정을 배달대행업체나 지점에 제시하면 지점에서는 이 규정을 기준으로 임금을 지급하고 있다. 다만 구체적인 건당 수수료는 각 도시의 물가와 주문량 등에 따라 달라진다.

즉, 메이투안 플랫폼 측에서 고용형태별로 임금체계를 다르게 설정하고 여러 항목을 통해 배달서비스 품질과 속도를 관리하고 있다. 주로 성과급을 매우 다양하게 변화시켜 라이더 활용의 효율성을 높이고 있다. 이에 본문은 먼저 성과차이를 반영한 4가지 형태의 임금유형을 살펴보고자 한다.

첫째 유형은 기본급+성과급<sup>19)</sup>+보조급<sup>20)</sup>의 형태이다. 기본급은 전업라이더가 최소배달건수를 충족했을 경우에 지급된다. 예를 들면 매월 최소 600건 또는 매일 20건의 배달을 달성하면 기본급 2800위안에 추가 1건당 3위안을 지급하는 것이다.

둘째 유형은 기본급 없이 건당 5위안의 고정 성과급을 받는 경우이다.

셋째 유형은 기본급은 없고 주문건별로 계산하지만 계단식 성과급이라

18) 중국의 방대한 영토를 감안해서 성(省)별, 지역별 대표 배달대행업체들이 많다. 예를 들면 베이징지역은 베이징 샤오홍마오(北京小紅冒)가 메이투안의 외주업체다.

19) 배달건수에 따른 수입을 의미해서 중국 내에서는 업적(業績)이라고 표기되기도 한다.

20) 직접보조급과 성과가 반영되는 보조급으로 나뉜다.

배달량이 많을수록 구간별 단가가 높아지는 경우다.<sup>21)</sup>

네 번째는 플랫폼 전투콜로, 음식점이 배달거리에 따라 배달료를 설정하는 것으로 쑹빠오(美團眾包)들에게 해당된다.<sup>22)</sup> 기본급은 없고 플랫폼 전용 앱에서 전투콜을 많이 잡으면 많이 버는 형식이다. 거리별로 5-10위안에 달하며 거리제한이 없다. 당일에 결산할 수도 있고, 주급으로 계산할 수 있다. 당일 결산할 때 100위안 단위로 바로 현금인출이 가능하다.

이상은 명목상 성과급의 차이에 주목한 유형구분이었다면, 실제 라이더가 성과급으로 느끼는 것이 하나 더 있다. 바로 보조금이다. 명목상 성과급은 배달건수와 수수료를 이용해 측정이 용이하고 확정적인 반면, 이 보조금은 부가적이지만 라이더의 서비스의 품질에 따라 다르게 지급되며 관련 규정을 따라 산출되기 때문에 규정을 정확히 알아야 한다. 해당 관련 규정은 상별 규정, 승급규정, 프로모션과 별점제도 등이 있다.

먼저, 상별규정은 ‘상’과 ‘별’로 나뉜다. ‘상’에는 개근상(全勤獎)이 있다. 전업라이더는 출퇴근 관리가 매우 엄격한데, 1달 동안 법정휴일 2일을 제외하고 모두 출근한 경우에 받는 보조금이다. 대개 100-300위안 수준이다. 그밖에 월 600건 달성할 경우 500위안의 차량보조금(車補)이 지급되기도 하고, 야간배달이나 고액주문의 경우 추가로 건당 1-2위안이 더 지급된다. 이 외에도 지점별로 배달건수와 별점을 근거로 우수사원을 선발해 장려금을 지급하기도 한다. 반면에 ‘별(금)’규정에 따라 급여에서 삭감되어 지급되는 경우가 있다.

이런 벌금규정은 전업라이더뿐 아니라 쑹빠오에게도 동일하게 적용된다(<표 4> 참조). 고객의 피드백 내용이 좋지 않을 경우에도 벌금이 적용되곤 한다.<sup>23)</sup> 실제로 라이더들이 가장 신경 쓰는 성과급 부분이 이런 것들이다.

21) 예를 들면 100-300건은 건당 3위안, 300-450건은 5위안, 450-600건 6위안, 750건까지는 7위안, 900건까지 8위안, 1,000건까지는 9위안, 1,000건 이상은 추가 건당 10위안의 수수료를 받는다.

22) 이유는 전업라이더의 경우 거리가 3km 이내로 제한되어 있을 뿐만 아니라 AI배차 방식을 따르기 때문에 적용되지 않는다.

23) 호평(댓글)은 1개가 늘어날 때마다 0.5-10위안 수준으로 미미한 인센티브인 반면 악평(댓글) 1개 혹은 고객의 불만신고는 벌금이 20-500위안에 달한다. 심지어 지점마다 벌금의 기준과 벌금액수가 달라서 만약 1달 동안 3개의 악성댓글을 받으면 월급의 30%가 삭감되기도 하고, 고객 소송건에 대해서는 걸핏하면 1,000위안이 삭감되거나 바로 해고될 수도 있다.

두 번째로, 승급규정이다. 라이더 등급에 관한 규정으로 배달건수와 별점에 의해 결정된다. 메이투안 라이더의 등급은 메달 색으로 구분되며 일반메달, 동메달, 은메달, 금메달, 다이아몬드로 나뉜다. 제한된 시간 안에 더 많은 주문을 해결하면 등급과 지점 내 랭킹이 올라가는 시스템이다. 등급별로 콜접수권한이 달라 직접적으로 배송건수에 영향을 준다.<sup>24)</sup> 그래서 등급에 따라 인센티브도 차이가 난다. 다이아몬드는급은 280위안, 금메달급은 100위안, 은메달급은 70위안을 매주 추가로 받는다.

<표 4> 임금삭감항목(벌금포함)

항목	금액
보험대납	-3위안/일
콜 거절	-10위안/건
교통법규 위반	-10위안/건
도착시간지연	0-12분, -3위안/건 12-18분, -5위안/건 18분 이상, -7위안/건
사전 배송	-50위안/건
허위 배송	-50위안/건
불만족 콜	누적 불만건=1, -3위안/주 누적 불만건=2, -8위안/주 누적 불만건=3, -15위안/주

▪ 『新報』(2021/05/06)

라이더가 승급하기 위해서는 배달 건수도 많아야 하지만 서비스도 좋아야 한다. 서비스는 별점과 피드백 등 고객평가로 확인되는데, 5점 만점 중 고객평가가 일정 점수에 도달해야 진급이 가능하며, 메달권 라이더는 고객평점이 최소 4.7점 이상이다.<sup>25)</sup> 그런데 고객이 평가하는 서비스에는 시간초

24) 예를 들면 다이아몬드급일 경우 최대 12개의 합배송이 가능하다.

25) 메이투안의 경우 매주 유효 주문량이 35개, 고객평점 4.7, 정시도착율 0.96 이상이어야 동메달기사가 된다. 다음 단계로 진급하려면 고객평점이나 정시도착율은 최소 기준점수가 유지되어야 하고, 주당 유효주문량이 은메달은 120개, 금메달은 180개, 다이아몬드는 280개에 달해야 한다.

과 비율이나 불만건수 등이 포함된다. 즉 이 모든 지표가 매달 변동되는 등급 결정에 영향을 주다보니 라이더 스스로가 배달 서비스의 수준을 계속 끌어올리는 싸움을 할 수밖에 없는 임금구조다.

프로모션에 대해서는 전업라이더의 배달범위가 3km 이내로 설정되어 있어 거리할증은 따로 없고 지역별, 계절별 프로모션이 진행되긴 한다.<sup>26)</sup>

정리해보면, 라이더의 임금구조가 성과급 비중이 커서 많이 배달할수록 수입이 증대되는 공정한 임금구조 같지만, 실제로는 상벌제도나 등급제도를 통해 라이더가 플랫폼의 규칙에 완전히 종속될 뿐 아니라, 플랫폼이 임금 변동폭과 빈도를 일방적으로 결정함에 따라 라이더의 경제적 지위가 매우 불안정한 구조임을 알 수 있다.

## 2. ‘메이투안’ 임금구조의 문제점과 ‘배민’과의 차이점

라이더의 임금은 배달료라고도 부른다. 즉 배달건수가 많을수록 그리고 건당 수수료가 높을수록 수입이 증대되는 구조라는 의미다. 이런 구조라면 라이더의 자발적인 노동참여는 당연지사일 것이다. 그러나 방금 라이더의 실제임금구조에서 보았듯이 양국의 라이더 임금구조는 내적공정성이 낮고, 분명히 고용형태의 차이가 있음에도 직접적인 모방이 나타난다. 그래서 본 절은 메이투안 라이더 임금구조의 문제점을 분석하고 배민 라이더에게 적용하는데 유의할 점이 무엇인지 살펴보려고 한다.

### (1) 메이투안 라이더 임금구조의 문제점

배달 노동은 개인별 성과측정이 용이한 편이기 때문에 배달대행 플랫폼은 라이더의 고용형태와 상관없이 개인성과급 위주로 임금구조를 설정한다. 그래서 임금구조에서도 보았듯이 성과상여금이 라이더 임금에서 핵심적인 부분이다.

물론 전업라이더에게는 매달 고정적으로 지급되는 기본급과 최소배달건

26) 예를 들어, 화난(華南)지역은 매년 무더운 날이나 폭우가 내리는 날이 많기 때문에 약천후수당을 건당 2-3위안 추가로 받을 수 있다.

수수료와 보조금이 있다. 하지만 배달 노동의 활용성을 극대화할 수 있는 보조 장치를 마련했다. 그것이 바로 배달 건수에 따른 성과급의 세분화, 즉 계단식 성과급과 보조금 명목으로 설계된 성과반영 규정들 즉 상별규정, 승급 규정, 별점규정 등이 있다.

개인의 성과를 정확히 반영하는 성과주의 임금관리가 잘못되었다는 게 아니다. 다만 승급제도와 계단식 성과급에서 요구하는 배달건수 기준은 노동시간이나 노동강도를 감안하면 대다수의 라이더가 달성하기 어렵게 설정되었다는 점을 지적하는 것이다.

이는 실제 라이더의 배달 건수를 살펴보면 1일 평균 20-30건 사이에 그치며, 임금수준이 낮은 편<sup>27)</sup>이다. 관련 조사에 따르면, 2018년도 메이투안 270만 명의 라이더 중 30%가량만 월 소득 5,000위안 이상이었고, 단 1%의 라이더만이 월 소득 1만 위안을 받았다(『鳳凰网』 2019/01/17). 그러나 이것은 간단한 계산으로도 짐작할 수 있다. 건당 평균 6위안의 수익이 발생한다고 가정하고, 하루에 30건을 처리하면 1달(26일-평균 업무일수) 동안 실제로 5,000위안이 안 된다. 실제 조사 자료에서도 1일 평균 배달시간이 8-12시간이지만 10시간이 가장 많았고, 평균임금이 6,000위안가량으로, 지역별 근로자 평균임금 수준보다 1,500-4,000위안<sup>28)</sup>가량 적었다. 즉, 라이더의 고수입은 그 뒤의 긴 노동시간을 감춘 착시현상이다. 또한 계단식 성과급 구조 속에 노동강도가 가려졌는데, 더 많은 배달건수를 달성하기 위해 속도를 내고 위험한 운전도 불사할 수밖에 없기 때문이다.

그리고 음식배달 플랫폼의 라이더는 비표준 계약의 결함이 있기 때문에 플랫폼의 자의적이고 일방적인 임금체계를 수용할 수밖에 없다. 라이더 개인이 플랫폼의 임금체계에 불만이 있더라도 자신의 의견을 플랫폼에 어필할 수 있는 루트가 없고 겨우 접촉할 수 있는 사람은 지점의 점장이 전부이다. 결국 그들이 표현할 수 있는 것은 벌금 등 부당한 대우를 받은 사례를 인터넷에 올리는 것이다. 그래서 매일 수십 건의 사례가 업로드되지만, 그중에

27) 라이더의 임금수준 및 노동환경이 매우 열악하다는 칼럼이 온라인을 달구자, 당국에서 이를 조사하는 과정에서 베이징시의 한 부처장이 1일 라이더 체험을 통해 겨우 41위안(한화 7,600원가량)을 벌며 기사화되기도 했다.

28) 2018년도 지역별 임금격차=근로자평균임금-라이더 평균임금: 상하이 1561위안=8,170-5,882위안, 베이징 4,212위안=10,712-6,500위안

극히 일부사건만 사회적으로 주목을 받았고 개별적으로 해결될 뿐이었다.

하지만 내적공정성이 결여된 임금체계를 더 이상 수용하기 힘들어진 라이더들 중 일부는 플랫폼에 직접적으로 불만을 표시했다. 이들은 기존에 주문을 받는 루트를 역으로 이용했다. 실제 배달과정을 생략하고 플랫폼에 주문처리 정보를 입력해 주문과정에 혼선을 주는 일탈행위<sup>29)</sup>를 한 것이다. 그리고 이것이 라이더들 사이에 급속하게 퍼지면서 플랫폼과 주문자에게 큰 타격을 입혔다. 물론 이런 행위는 시장의 근본인 ‘신뢰’를 무너뜨리는 시장 교란 행위이기 때문에 용납되어서는 안 되지만, 기존 질서체계가 일방성 문제를 해결할 수 없음을 역으로 보여준 것 같다.

이 사건으로 결국 메이투안은 2022년 3월 벌금과 관련된 규정을 손봤다. 먼저 샤오썩(紹興), 타이웬(太原), 쿤밍(昆明) 등 15개 도시에서 ‘서비스 스타 등급(服務星級)’ 인센티브제를 실시했다. 이것은 기존의 엄격하고 즉각적인 벌금제도를 벌점제도로 변경해서 라이더가 무고한 벌금부과를 면제받을 수 있는 장치<sup>30)</sup>를 마련한 것이다. 라이더는 소득 안정성이 올라갔다는 점을 주목하겠지만, 실제 이 제도에서 주목해야 할 부분은 최종 스타등급결정을 지점에서 한다는 점이다. 왜냐하면 지점은 전업라이더들이 매일 출근하는 장소이자 언제든지 접근할 수 있는 곳이고, 임금에 영향을 줄 수 있는 사고가 발생했을 때 점장과의 직접면담을 통해 충분히 의사를 전달할 수 있는 임금 구조로 바뀌었다는 점이다.

비록 메이투안에 라이더 노조는 없지만 온라인에서 동조 행위를 통해 라이더의 요구를 관철시킨 것이다. 플랫폼의 일방적인 규정에 대항했다는 점에서 일정 권한을 행사하고 의견을 반영하는 등의 소통이 시작되었다는 점에서 고무적으로 평가한다.

29) 이 일탈행위는 주로 쑹바오에게 일어나는데, 이들은 핸드폰 정보만 입력하면 업무 배정을 받는 점을 이용해서, 자신이 부당하게 여긴 임금만큼 혹은 그 이상에 대해 당일일에 주문을 받기만 하고 실제 배달은 하지 않은 채 배달완료를 클릭하고는 탈퇴해버리는 행위를 복수게임이라고 부른다.

30) 만약 라이더의 기존의 누적점수가 좋은데 심한 혹평을 받았다면 해명할 수 있는 기회도 주어지고 타당성이 인정되면 벌점자체를 적용하지 않을 수 있다. 신입라이더의 경우 실수로 지각 또는 고객 불만이 있을 수 있으므로 2-3차례의 벌점면제권을 부여한다. 그리고 주단위로 평가되던 여러 점수들을 월단위 평가로 권한을 늘렸을 뿐 아니라, 한 달 내에 감점된 부분을 메꿀 수도 있어 배달노동의 스트레스가 줄었다.

## (2) 배민과 메이투안 임금구조의 차이점과 배민 임금체계의 문제점

배민과 메이투안은 표면적으로 고용과 임금구조가 비슷하다. 고용형태가 전업과 겸업으로 나뉘고, 임금구조도 전업라이더에게 기본급+최소배달건 수수료+보조금이 지급되고 겸업라이더는 성과급만 받는다는 점은 동일하지만 각 임금구성 요소와 결정방식은 매우 큰 차이가 있다.

먼저 기본급을 보면 메이투안은 고정액으로 설정되어 있는 반면 배민은 시간당 최저시급 수준으로 설정되어 있다. 즉, 메이투안은 기본급을 생계비 임금제 개념으로, 배민은 생산성 임금제 개념으로 접근했다. 이는 실제 고용 상황이 다르기 때문인데, 메이투안의 전업라이더는 1년 단위 기간제 노동자인 반면에 배민의 전업라이더는 개인사업자로서 3개월 단위로 계약을 갱신하고 있다. 그래서 메이투안의 전업라이더에게 임금소득은 본인 및 가족의 생계비 부담을 해소하고 안정적인 생애소득원이 되어야 하기 때문에 장기적 관점에서 접근하고 있는 반면, 배민의 전업라이더는 단기적인 현금소득으로 간주하기 때문에 임금수준에 따라 근속기간이 변동되기도 한다.

성과급을 살펴보면, 두 플랫폼 모두 일방적인 기준을 적용했다는 점은 동일하지만 배민은 일시적인 프로모션의 내용이나 기간을 임의로 설정하는 반면, 메이투안은 전체 성과급의 기준이나 보조금 규정을 매우 상세하고 빠듯하게 설정한 후 지점별로 일방적 적용이 가능하도록 했다. 실제로 메이투안의 플랫폼을 통해 직접적으로 등급별 배달건수나 정시도착율을 상세하게 분류한 뒤 등급별 라이더의 생산성을 계산해 고스란히 임금에 반영할 뿐만 아니라, 지점별로 랭킹을 매겨서 보조금을 지원하거나 큰 벌금을 책정하기도 한다. 어찌보면 이 성과급은 라이더의 노동에 대해 감시 및 관리하는 비용을 대체하는 것으로 플랫폼이 당연히 일방적으로 결정하는 부분이다. 배민은 배달 수수료나 거리할증의 비율이 일정해 개인별 성과차이가 충분히 반영되지 못하는 한계가 있는데, 이를 타계하고 근속기간을 늘리려고 일종의 유인책으로 피크타임제나 이벤트성 프로모션을 수시로 사용하는 것이다. 그래서 이런 임금프리미엄의 크기나 빈도를 일방적으로 결정하고 있다.

이런 구조적 차이는 각 플랫폼의 라이더 노동시장의 특징이 반영된 것이다. 중국 플랫폼 배달에 종사하는 인적요소를 살펴보면, 라이더의 86.3%가

비도시호구이며, 77.8%가 고졸이하의 학력수준이다. 이들의 평균연령은 30.7세로 젊을 뿐 아니라, 78.1%가 전업라이더로 근속하고 전문화되는 경향도 보였다.<sup>31)</sup> 이들은 고등학교 졸업 후 제조업에 종사했다가 업종특성상 진입장벽은 낮고 업무대비 수입은 많고 출퇴근이 보다 자유롭다는 점에 매력을 느끼고 라이더 시장에 대거 유입되었다. 그 결과 현재 메이투안 라이더의 규모는 527만 명(2021년 12월 말 기준)에 달할 정도로 전업라이더 공급이 충분하다. 따라서 라이더에 대한 직접적 관리 감독을 보다 정교한 수단을 활용하면 충분히 배달효율성을 높일 수 있다. 그래서 전업라이더 중심으로 임금체계에 승급제도나 별점제 등 세분화되고 직접적인 장치를 마련한 것이다.

반면에 한국의 플랫폼 라이더 시장은 겸업 위주로 구성되어 있다. 라이더들은 ‘특수 형태 근로 종사자’ 신분으로 특정 플랫폼에 소속되어 일하지 않을 수 있다. 배민의 경우도 3,000명의 전업라이더 외에 모두 커넥터가 배달을 수행한다. 따라서 라이더들은 다양한 배달플랫폼을 오가면서 보다 많은 수익을 낼 수 있는 배달을 수행한다. 그래서 프로모션을 적극 활용하는 임금체계는 성수기나 피크타임의 단기수요를 해소하기에 매우 적합한 임금체계다.

하지만 번개배달 같은 빠른 배달과 한 번에 1개의 주문만을 처리해야 하는 한집배달의 보편화로 해당 플랫폼에서 소화해야 할 주문량이 폭증했다. 문제는 라이더 확보인데, 라이더 노동시장의 공급량이나 고용형태는 단기적 대응책만 고수하면서 동시에 임금체계는 장기근속 전업라이더에게 적용해야 하는 승급제도를 도입해 ‘특수근로자’를 자사 플랫폼에서 전속으로 일하도록 묶어두려는 모순적인 행태를 보이고 있다.

이처럼 위장된 고용관계 뒤에서 플랫폼이 수시로 일방적으로 임금방식을 변경함으로써 라이더 임금의 안정성을 떨어뜨리고 있다. 실제로 2021년 단건 배달 업체 간 경쟁으로 배달료를 높일 때, 사측이 단기 프로모션을 활용해 배달료를 지급하면서 로컬 라이더를 흡수한 후 2개월 만에 프로모션을 없애버렸다. 여기에 ‘승급제도’까지 도입해 해당 플랫폼의 비전속 라이더는 항상 낮은 등급에 머물게 되는 구조에 갇혀 라이더의 경제적 지위가 매우

31) 協作者研究, “騎手生存與發展需求報告”, <https://mp.weixin.qq.com/s/Z81bAltSDx4J0uyBhj2aOQ>. (2021년 11월 8일 검색)

위태로워지고 있다.

마치 송나라로부터 도입한 과거제가 국내의 신분제를 더 공고히 하는 수단이었다던 것처럼, 승급제도의 도입이나 고액의 프리미엄을 제공하는 임금체계가 겸업 위주인 국내 라이더들의 경제적 지위를 더욱 떨어뜨리는 기제로 작용되는 것 같아 안타깝다.

우리의 라이더 노동시장 및 고용상황과 맞는 공정한 임금체계인지 여부를 판단하고 문제를 해결할 수 있는 소통 창구가 활짝 열리고 더욱 다양화되어야 할 것이다.

#### IV. 결론과 시사점

외식배달은 사람들의 소비생활의 일부로 이미 자리를 잡아가는데 음식배달 플랫폼의 임금구조는 자영업자의 생존을 위협하고 라이더의 경제적 지위를 더욱 불안하게 만들고 있다. 그럼에도 직관적인 임금체계가 공정하다고 여겨지고, 라이더 간의 임금격차는 개인의 노력이나 능력이 반영된 결과일 뿐이며 언제든지 더 높은 임금을 받을 수 있는 길이 열려있다고 생각한다.

하지만 두 플랫폼 기업의 임금구조를 살펴보면 드러난 것과 그 뒤에 실제 움직임은 상반됨을 알 수 있었다. 직관적인 공정한 임금체계로 보이지만, 제한된 업무시간과 물리적인 거리나 교통상황, 조리대기시간 같은 예상치 못한 제약들, 무엇보다 노동자의 육체적인 피로가 분명히 존재하기 때문에 순수하게 자신의 노력이나 능력만으로 안정적인 고수익을 누릴 수 없는 구조라는 점은 가려져 있다. 무엇보다 플랫폼의 일방적인 임금정책이 라이더 임금 안정성과 경제적 지위를 위협하고 있었다.

이상에서 우리는 플랫폼의 성과급 중심 임금구조가 내적공정성이 떨어지고 일부 고수익 라이더를 부각시킴으로써 대다수 라이더의 경제적 지위를 떨어뜨림을 인지하게 되었다. 문제는 갈수록 플랫폼 경제의 규모와 외식배달 수요는 커지는데 해당 오프라인의 노동자들은 심각한 경제적 불평등과 노동 안정성을 침해받고 있다. 이런 정치경제적 문제 등을 해결하기 위해 임금구조와 형태의 변화가 필요하다.

메이투안은 라이더들의 집단적 행위를 통해 기존의 일방적이고 엄격한 벌금제를 없애고 벌점제로 변경했다. 이 벌점제에서는 라이더들의 행동이 일단 점수로 기록되고 혹시 불리한 상황을 맞닥뜨리게 되면 지점과의 소통을 통해 불합리한 평가와 불이익을 피할 수 있다.

본문은 메이투안 라이더들의 행위에 대응해 플랫폼이 자의적으로 경영권을 행사하는 것을 어느 정도 제한하고 일정한 수준의 양방향 소통이 가능한 임금체제로 변화시킨 것에 주목했다. 물론 국내 플랫폼에는 라이더유니온과 같은 노조를 통해 소통하고 있다. 하지만 이번 거리할증액 변경에서도 나타났듯이 노조의 강력한 요구에도 관련기준 및 결정과정에 대한 정보도 공개되지 않았고 픽업거리가 반영되지 않는 등 노조활동이 플랫폼의 경영권 행사에 미치는 영향이 아직은 미약하다. 따라서 노조의 역량과 기능을 강화시켜 임금체제에 대한 일방성 문제를 해소할 필요가 있다. 뿐만 아니라 라이더와 플랫폼간의 직접적인 소통의 창구가 마련될 필요가 있다.

또한 보기엔 사소한 벌점제로의 변화가 라이더 임금의 안정성을 도모했듯이, 임금에 영향을 주는 요인 중 작은 것부터 개선해 보는 것이 중요해 보인다. 예를 들면 국내 라이더의 배달량을 결정하는 배차시스템 중 AI배차모드는 콜거절에 대한 배차 불이익이 존재한다. 기존 플랫폼은 이를 인정하지 않고 있는데, 오히려 명확히 1주일간 최대 거절권한 행사 횟수를 설정하고 공지함으로써 불이익을 받지 않도록 하는 것이 더 투명하고 공정하다. 이는 최근 아젠다로 등장하고 있는 기본소득과 궁극적으로 케를 같이 할 수 있는 방법이기도 하다. 왜냐하면 이런 배차시스템에서 라이더의 노동이 강제까지는 아니지만 콜거절로 배차를 늦게 혹은 적게 받는 불이익을 피하기 위해 '부자유한 노동(unfree labour)'을 선택하게 되기 때문이다. 만약 콜거절 권한을 설정해두면 라이더가 양질의 노동을 선택하는 자기결정권을 일부 확보할 수 있게 될 것으로 예상된다. 노조를 통해 이런 다양한 의견을 적극적으로 전달하고 소통한다면 라이더의 경제적 지위를 조금씩이나마 개선시킬 수 있을 것이다.

이상으로 양국의 대표 음식배달 플랫폼에 종사하고 있는 라이더의 임금구조를 비교분석을 통해 국내 플랫폼 배달종사자의 경제적 지위 향상을 위한 구체적인 방안을 나뉠 모색해보았다.

하지만 본 연구는 많은 한계를 가지고 있다. 먼저 각국의 대표 플랫폼만 다루었다는 점에서 단순한 기업분석으로 간주될 수 있고, 둘째, 분석기법도 단순비교를 진행하면서 관련된 지표들이나 데이터가 여러모로 부족하다. 마지막으로 라이더의 경제적 지위라는 개념이 임금위주로만 다뤄져서 실제 라이더들에게는 의미가 제한적이다. 이러한 한계를 극복할 수 있도록 향후에는 실제 라이더와의 인터뷰를 통한 질적 연구를 병행함으로써 라이더의 임금구조와 관련된 다양한 문제를 보다 심층적으로 연구할 예정이다.

## | 참고문헌 |

### 1. 논문 및 단행본

- 곽노완 (2020). “플랫폼 자본주의 시대의 프레카리아트와 기본소득의 확대: 플랫폼 자본의 인클로저 vs. 플랫폼 공유지배당.” 『마르크스주의 연구』. Vol. 17. No. 1, pp. 98-119.
- 김종진 (2020). “디지털 플랫폼노동 확산과 위험성에 대한 비판적 검토.” 『경제와 사회』. No. 125, pp. 296-322.
- 김준영 외 (2019). “한국 플랫폼 경제 종사자 규모 추정.” 한국고용정보원.
- 박정훈 (2020). 『배달의민족은 배달하지 않는다』. 빨간소금.
- 방강수 (2021). “도급제 임금에서의 통상임금 범위.” 『노동법연구』. No. 51, pp. 163-217.
- 유한나 (2019). 『지금 중국은 스마트 인 차이나-대륙에 부는 4차 산업과 플랫폼 바람』. 북스타.
- \_\_\_\_\_ (2021). 『차이나 디지털 플랫폼 전쟁』. 북스타.
- 윤재웅 (2020). 『차이나 플랫폼이 온다-디지털 패권전쟁의 서막』. 미래의 창.
- 이수정 (2018). “플랫폼 기반의 새로운 노무제공형태와 입법정책적 과제.” 고려대학교 석사학위논문.
- 이승훈 (2020). 『중국 플랫폼의 행동 방식』. 와이즈베리.
- 徐婷 (2018). “外賣行業中外賣騎手薪酬管理模式研究.” 『西部皮革』. 3月, pp. 37-38.
- 孫萍 (2019). “‘算法邏輯’下的數字勞動：一項對平台經濟下外賣送餐員的研究.” 『思想戰線』. Vol. 6, pp. 50-57.
- 閔冬 (2020). “平台用工勞動報酬保護研究：以外賣騎手為樣本”. 『中國人力資源開發』. Vol. 37. No. 2, pp. 114-123.
- 汪林 (2020). “‘生死時速’之外外賣騎手安全VS平台制度.” 『計算機與網絡』. Vol. 18, pp. 6-8.
- 周子凡 (2018). “‘互聯網+’時代外賣騎手薪酬探究.” 『中國勞動關係學報』. Vol. 32. No. 3, pp. 96-104.
- 馮向楠·詹婧 (2019). “人工智能時代互聯網平台勞動過程研究——以平台外賣騎手為例.” 『社會發展研究』. Vol. 6. No. 3, pp. 61-83.

### 2. 기타

- 정홍준 (2020). “생활물류산업(택배·배달대행 및 이륜차 배송) 내 특수고용 노동의

- 특징과 정책 대안.” 『월간교통』. 7월호, pp. 15-19.
- “‘단건배달’배민 vs 쿠팡이츠… 라이더 웃고, 자영업자는 울상.” 『비즈니스한국』. 2021년 6월 10일.
- “‘배달민국’ 12년사… ‘배달앱 오징어 게임’에서 생존하는 법.” 『이코노미스트』. 2022년 1월 1일.
- “배민, 라이더 보험료 지원하고 배달료 현실화.” 『이데일리』. 2021년 12월 26일.
- “배민 라이더, 배달실적에 따른 보너스 지급에 반발.” 『굿모닝경제』. 2021년 11월 10일.
- “‘쿠팡에 ‘양다리’ 걸치지 마요’ 배달의민족, 배달기사에 구애.” 『헤럴드경제』. 2021년 12월 8일.
- “美團外賣騎手超270万: 三個月收入超5千元 1%超1萬元.” 『鳳凰網』. 2019년 1월 17일.
- “外賣騎手行駛在“危險區”, 美團還能繼續“缺位”嗎?” 『新報』. 2021년 5월 6일.
- 부업일기. “배민커넥트 처음 배달이라면 꼭 알아야 할 팁(feat.자동차배달).” <https://shimstone.tistory.com/33>. (2022년 1월 26일 검색)
- CBNdata消費站. “2019年及2020年上半年中國外賣產業發展報告.” <https://www.cbndata.com/report/2335/detail?isReading=report&page=1&readway=stand>. (2022년 2월 2일 검색)
- 協作者研究. “騎手生存與發展需求報告.” <https://mp.weixin.qq.com/s/Z81bAltSDx4J0uyBhj2aOQ>. (2021년 11월 8일 검색)

| 논문투고일 : 2022년 05월 16일 |

| 논문심사일 : 2022년 05월 20일 |

| 게재확정일 : 2022년 06월 12일 |

| ABSTRACT |

**A Comparative Analysis of Rider Wage Structure  
in Food Delivery Platform in Korea and China:  
Focusing on ‘Baemin’ and ‘Meituan’**

**Yi Sung Lan**

(College of Talmage Liberal Arts and Education, Hannam University)

As the platform penetrates deeply into our living area, interest and related research have increased, but it has been difficult to understand exactly how the actual platform economy is affecting offline due to overlooking the diversity of platform transactions. Therefore, the text examined how the principle of operation of the platform affects the economic status of delivery workers, who are offline parts, by using food delivery platforms that we frequently encounter. In particular, as the impact on offline is expected to vary as platform operation technology develops, a comparative study was conducted with China’s representative food delivery platform, which has developed eating out delivery. Since Ryder’s economic status is directly affected by the platform’s wage structure, the text compared and analyzed the wage structure and economic status of “Meituan” Ryder with “Baemin”.

First, each platform examined how the wage structure for delivery workers was formed, and compared how the wage structure affected the economic status of riders.

As a result of the comparison, it was found that Baemin and Meituan had a performance-based wage structure in common, and some of Baemin’s wage systems learned and imitated Meituan’s. The problem is that if you look at the structure of the performance-based pay, the

internal fairness is low, making the economic status of riders increasingly difficult. In order to improve riders' economic instability and deepening inequality, changes in riders' wage structure are inevitable.

What the text paid attention to are measures to improve the wage structure implemented by Meituan among the Chinese government's "Big Tech" regulations. In particular, it is judged that the technical improvement plan can be a solution to the unilateral problem of the domestic delivery platform wage structure.

Accordingly, the text suggested that changes should be attempted from the end of the wage determinants.

- Key words: Baemin, Meituan Waimai(Meituan), Rider, Wage Structure, Incentive (Performance-Related pay)