

# 중국 플랫폼 노동을 통해 본 농민공(農民工)의 불안정 노동\*

이민자\*\*

목 차	
I. 서론	III. 배달 라이더의 불안정 노동
II. 플랫폼 노동과 농민공(農民工)의 관계	IV. 플랫폼 경제에 대한 중국정부 정책
	V. 결론

## | 논문요약 |

이 논문의 연구대상은 플랫폼 노동자 중 음식배달 산업에 고용된 배달 라이더의 노동속성이다. 연구방법은 기존에 노동 속성을 연구하는 데 사용해 온 '불안정 노동' 개념을 적용하여 배달 라이더의 노동 특징을 분석했다. 연구목적은 중국에서 어떤 사람들이 왜 플랫폼 경제에 속하는 음식배달 라이더라는 새로운 업종에 취업하는지 살펴보고, 음식배달 라이더의 노동 특징이 무엇인지 설명하는 것이다.

연구목적 수행하기 위해 다음 세 가지 질문을 제기했다. 첫째, 배달 라이더의 대다수가 왜 제조업과 건축업 노동자로 일하던 신세대 농민공(農民工) 출신인가? 이들이 배달 라이더로 이직하는 현황 및 배경을 소개했다. 둘째, 플랫폼 노동을 하는 배달 라이더의 노동 특징이 어떠한지 이해하기 위해 고용형태, 임금 수준, 사회보험 가입 등 세 가지 측면에서 고찰했다. 연구 결과 배달 라이더들이 '불안정 노동' 상황임을 밝혔다. 셋째, 중국 정부가 추진하는 인공지능(AI) 발전 전략이 플랫폼 노동자의 일자리를 어떤 면에서 위협하고 있는지 살펴보았다. 이런 분석을 통해 신세대 농민공들이 제조업을 탈피하여 배달 라이더로 이직하더라도 여전히 '불안정 노동'을 하고, 계층이동의 길이 막힌 채 도시 빈민층

\* 이 연구는 2024년도 서울디지털대학교 대학 연구비의 지원으로 연구되었음.

\*\* 서울디지털대 국제학과 교수

으로 살아갈 수밖에 없는 상황을 파악하는 데 도움이 되길 기대한다.

- 주제어: 플랫폼 노동, 음식배달 라이더, 신세대 농민공, 불안정 노동, 메이투안 (美團)

## I. 서론

중국에서 디디추싱(滴滴出行, 차량 공유), 메이투안(美團, 음식 배달), 징둥닷컴(京東商城, 전자상거래)과 같은 플랫폼 기반 기업의 발전은 새로운 일자리를 만들고 있다. 플랫폼 경제의 신규 일자리는 전체 도시 신규 일자리의 약 1/3을 차지했다. 2021년 기준 플랫폼 노동 종사자는 약 2억 4천만 명에 달했고, 플랫폼 기업은 약 27% 노동연령인구에게 취업 기회를 제공했다. 예를 들면 2021년 3월 디디추싱은 1,300만 명의 기사를 고용했다(『央視新聞網』 2023/02/25). 중국에서 플랫폼 노동자는 공장 노동자들이 겪는 억압적인 노동을 벗어날 수 있는 자유롭고 새로운 직업으로 주목받았다.

중국의 플랫폼 종사자에 관한 기존연구는 메이투안과 배민을 비교 연구한 이성란의 논문이 유용하다. 기존연구는 플랫폼 노동자의 고용형태 및 임금수준, 사회보장 등 노동환경을 소개하는데 중점을 두었다. 이런 연구들은 플랫폼 노동자의 모호한 법적 지위로 인해 최저임금제, 사회안전법, 노동조합법 등 전통적인 노동자에게 주어지는 권리 보장이 약화되고 있다고 지적했다. 일부 연구자는 위험한 노동, 알고리즘(algorithm) 평점 및 리뷰에 의한 통제, 노조 조직화의 어려움, 숙련노동자로 경력을 쌓을 기회 결여 등을 우려했다. 첨단기술을 활용한 새로운 통제 방식이 플랫폼 노동자의 노동을 감독하게 되었다는 지적도 있다.<sup>1)</sup> 그러나 공장 노동자로 일하던 신세대 농민공(農民工)들이 왜 배달 라이더로 왜 이직하는지를 주목한 연구는 거의 없고, 플랫폼 노동의 특징을 분석한 연구도 미진한 수준이다.

1) 기존 연구에 대한 자세한 내용은 다음 참조(이성란 2022a, 315-347; 이성란 2022b, 135-160; 김현정·임평건 2023, 232).

이 논문의 연구대상은 플랫폼 종사자 중 외식배달 플랫폼에 고용된 배달 라이더(음식 배달 기사)의 노동속성이다. 연구방법은 기존에 노동 속성을 연구하는 데 사용해 온 ‘불안정 노동’ 개념을 적용하여 배달 라이더의 노동 특징을 분석하려 한다. 연구목적은 중국에서 어떤 사람들이 왜 플랫폼 경제에 속하는 음식배달 라이더라는 새로운 업종에 취업하는지 살펴보고, 음식배달 라이더의 노동 특징이 무엇인지 설명하는 것이다. 이런 연구목적은 수행하기 위해 다음 세 가지 질문을 제기했다. 첫째, 배달 라이더의 대다수가 왜 제조업과 건축업 노동자로 일하던 신세대 농민공 출신인가? 이들이 배달 라이더로 이직하는 현황 및 배경을 소개한다. 둘째, 플랫폼 노동을 하는 배달 라이더의 노동 특징이 어떠한지 이해하기 위해 고용형태, 임금 수준, 사회보험 가입 등 세 가지 측면에서 고찰한다. 셋째, 중국 정부가 추진하는 인공지능(AI) 발전 전략이 플랫폼 노동자의 일자리를 어떤 면에서 위협하고 있는지 살펴보려 한다. 이 연구는 플랫폼 노동에 종사하는 사람들이 누구이고, 이들의 노동속성이 어떠한지를 ‘불안정 노동’ 개념을 적용하여 설명한다는 점에서 기존 연구를 보완할 수 있는 차별성이 있다.

## II. 플랫폼 노동과 농민공(農民工)의 관계

### 1. 플랫폼 경제의 새로운 일자리 창출

중국에서 플랫폼 경제가 급속히 발전하자 플랫폼 노동이라는 ‘새로운 취업 형태’가 주목받아 왔다. 플랫폼은 다수의 생산자와 소비자가 인터넷 공간에서 상호작용하여 가치를 창출하는 공간을 의미한다. 플랫폼 노동의 특징은 무엇인가? 디지털 네트워크를 통해 중개되는 플랫폼 노동은 “느슨하게” 노동자와 관계를 유지하며, 플랫폼 경제에서 고용관계와 노동의 의미, 노동자의 정체성은 새로운 방식으로 개념화된다. 플랫폼 노동에서 플랫폼은 고객(소비자)과 노동자를 연결함으로써 노동이 거래되고 제공되는 과정 전체를 관리한다. 알고리즘은 노동자에게 업무를 배분하거나 성과를 평가하는 방식으로 보이지 않게 통제한다(Haidar & Keune 2021).

플랫폼 경제를 기반으로 빠르게 발전한 업종이 음식배달산업이다. 음식배달 서비스는 소비자가 음식배달 앱을 통해 음식을 주문하면 음식점에 주문이 전달되고 음식배달 라이더가 주문된 음식을 지정된 장소로 배달한다(김경환·황선영 2022, 44). 배달 라이더는 플랫폼에서 띄워주는 주문을 수락하여 음식점과 주문자 사이를 연계한다. 중국의 음식배달 산업은 음식배달 플랫폼을 통해 배달 라이더와 소비자, 음식점이 직접 연결되는 것이 아니라, 중간에 배달대행 플랫폼과 배달대행업체가 일종의 관리자로 참여한다. 이런 구조에서 배달 라이더는 개인사업자, 파트너 등으로 불리지만, 배달대행 플랫폼과 배달대행업체에 의해 통제와 관리를 받게 된다(김정수·김남희 2023, 223).

중국 인터넷 정보센터(CNNIC)의 조사에 의하면, 2020년 2월 기준 중국의 음식 배달앱 이용자수는 약 4억 1,900만 명으로 전체 네티즌의 약 42%가 인터넷에서 음식을 주문한다. 전체 도시 상주인구(약 8억 4800만 명)의 약 49.4%가 음식배달 플랫폼 이용자이다(김경환·황선영 2022, 45). 이처럼 인터넷을 활용한 플랫폼 경제가 활성화되자 새로운 형태의 일자리가 만들어지고 있다. 중국 플랫폼 노동시장 현황을 살펴보면 다음과 같다. 2021년 2억 4천만 명의 플랫폼 노동 종사자 중 약 8,400만 명은 음식배달원, 택배원, 인터넷 택시기사 등의 플랫폼 노동자였다. 전체 플랫폼 노동자 중 20-30대는 약 50%이다. 중국에서 플랫폼에 기반한 온라인 배달 수입이 전체 요식업 수입에서 차지하는 비중이 2022년 25.4%였다(艾瑞咨 2021, 64; 『央視新聞網』 2023/02/25). 중국의 온라인 음식 배달 시장은 2009년쯤 형성되어 2015년부터 급성장했고, 2021년 말 배달 라이더는 1,300만 명으로 전체 플랫폼 노동인구의 5.4%를 차지했다(『新浪財經』 2022/02/16). 2022년 기준 메이투안은 배달시장의 약 70%를 점유한 대표적인 음식배달 플랫폼기업이다. 메이투안은 왕썩(王興)이 2013년 메이투안 와이마이(美團外賣)를 출시했고, 2015년 음식배달 플랫폼 중 시장 점유율 1위 회사로 성장했다(이성란 2022a, 322-323; 『沈眸財經』 2023/11/12; 『騰訊網』 2024/12/18).

플랫폼 경제를 기반으로 만들어진 새로운 일자리는 전통적인 2차 산업 노동과는 다른 새로운 노동 방식의 출현을 의미한다. 이에 따라 노동자로서 정체성에도 변화가 나타날 것이다. 일회성 일감을 수행하는 플랫폼 노동자

들 대다수는 고용과 실업 사이에서 안정적인 소득을 보장받기 어려움에도 불구하고 청년층 노동자들은 왜 이런 직종을 선호하는가? 플랫폼 노동에 대한 폭발적인 수요증가의 배경에는 전통적 직장에서의 과도한 억압에서 해방되고자 하는 노동자들의 간절한 희망이 깔려 있다고 볼 수 있다.

## 2. 배달 라이더로 이직한 농민공

중국 국가통계국이 발표한 <2023년 농민공 모니터링 조사 보고>에 따르면, 2023년 말 기준 중국의 농민공 수는 약 2억 9,753만 명이다. 전체 농민공의 월평균 소득은 4,780위안(元)이고, 농민공 월평균 소득이 상대적으로 높은 교통·운수·배송업은 5,469위안으로 건설업 노동자(5,488위안)와 비슷하다. 2022년 농민공 연령분포를 보면 1980년 이후 출생한(21-40세) 신세대 농민공이 45.7%이다. 신세대 농민공들은 2010년대까지 주로 연해지역에서 제조업에 취업했으나 2015년 이후 서비스업으로 이동하고 있다(『연합뉴스』 2024/05/11).<sup>2)</sup>

첫째, 플랫폼 경제에 종사하는 배달 라이더 중 신세대 농민공의 비중을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 2021년 베이징 배달 라이더 조사에 의하면, 배달 라이더의 연령은 대부분 20-30대이고, 약 80% 이상이 농업호구(農業戶口)라는 점에서 절대 다수가 신세대 농민공임을 알 수 있다(조성재 외 2023, 133; 김현정·임평건 2023, 253-254). 중국 최대 플랫폼 음식배달기업 메이투안 배달 라이더는 2022년 약 1,500만 명으로 급증했다. 그 중 70% 이상이 농민공이었다. 메이투안 음식배달 라이더의 이전 취업업종을 보면 제조업 노동자 35%, 자영업자 31%, 건설 노동자 15%이다(『人民日報』 2022/07/07; 김경환·황선영 2022, 48-49). 제조업 및 건축업 노동자 혹은 자영업에 종사하던 농민공들이 메이투안 배달 라이더로 취업했음을 짐작할 수 있다. 이를 통해 볼 때 음식 배달 플랫폼에서 일하는 배달 라이더의 약 70-80%에

2) 그 외 다음 참조[國家統計局 (2024), “2023年農民工監測調查報告”, <http://data.state.gov.cn>. (2024년 9월 7일 검색)]. 20-30대 신세대 농민공은 2010년 때까지 주로 연해 공업도시에서 민영 및 외자기업 노동자였다. 이들은 노동환경을 개선하기 위해 2010년대 초 광둥성(廣東省) 도시에서 다양한 파업 및 시위 등 노동쟁의를 주도하여 사회불안정 요인으로 주목받기도 했다.

해당하는 절대다수가 신세대 농민공임을 알 수 있다.

둘째, 신세대 농민공은 왜 배달 라이더로 이직하는가? 2019년 말 기준 중국 음식배달 플랫폼 시장의 약 90%를 차지하는 메이투안(美團)과 어러머(餓了麼)에 근무하는 노동자 수는 약 700만 명을 넘었고, 그 중 86%가 농민공 출신이었다. 배달 라이더가 진입 장벽이 낮고 업무 대비 고수입이고 출퇴근이 자유롭다는 점에서 농민공들이 매력을 느끼고 대거 유입되었다(『新浪科技』 2020/09/11; 『廣州駿寶信息諮詢』 2020/04/02; 이성란 2022b, 153; 이종희 2022, 149-164). 2020년부터 신세대 농민공들은 경기가 나쁜 건설업이나 제조업을 벗어나 성장세가 빠른 배달 라이더로 이직하는 추세가 빨라졌다. 2021년 부동산기업恒大(恒大)그룹 파산 위기 후 건설업 침체는 더욱 심각해졌다. 농민공을 주로 고용했던 제조업과 건설업이 코로나 시기 작업을 중단하자 농민공 실업은 심각했고, 전체 실업자의 29%를 차지했다. 또한 코로나 시기 임금체불, 초과근무 감소에 따른 실질 소득이 감소하자 신세대 농민공은 새로운 직종인 배달 라이더로 이직했다고 볼 수 있다.

2020년 신징바오(新京報) 조사에 의하면, 배달 라이더의 일자리 만족도는 ‘만족한다’는 응답이 약 50%로 비교적 높게 나타났다. 공장 노동자 농민공의 경우 ‘만족한다’는 의견이 15.9%에 불과한 것과 대조적이다. 음식 배달을 선택하는 이유는 근무시간이 ‘자유롭기 때문’이 63.6%, ‘소득이 높아서’가 40.3%였다(김경환·황선영 2022, 49-51; 『新京報』 2020/11/15). 따라서 2020년까지 농민공이 배달 라이더로 이직했던 이유는 자유로운 작업환경과 상대적인 고수입이라고 볼 수 있다. 특히 신세대 농민공들이 배달 라이더가 된 동기에는 노동 자율성에 대한 만족감이 영향을 미쳤다. 예를 들면 중국 배달앱 노동자 500여 명을 대상으로 한 설문조사에 의하면, 노동자들은 플랫폼 배달앱을 통해 일감을 받는 노동 자율성이 직업 만족도에 긍정적 영향을 준다고 응답했다(Wu 2022; Lei 2021).

정리하면, 플랫폼 노동이 업무 대비 고수입이고, 일에 대한 만족도가 상대적으로 높기 때문에 신세대 농민공들이 배달 라이더로 이직하는 추세이다. 폐쇄적인 공장에서 모든 일을 기계적으로 반복하며 부품처럼 사는 노동자 삶에 대한 불만이 플랫폼 노동으로 탈출을 부추겼다고 볼 수 있다. 그러나 최근 배달 라이더의 증가, 배달앱의 발전으로 이런 희망은 점차 물거품이 되고 있다.

### Ⅲ. 배달 라이더의 불안정 노동

#### 1. ‘불안정 노동’ 개념

기존 연구에서 ‘불안정 노동’이란 표준적 고용관계의 정규직 노동에서 벗어난 비정규적 고용계약 형태를 설명하는 중요한 개념이다. 불안정 노동 개념에 관한 기존연구는 불안정 노동에 속한 사회경제적 집단과 불안정 노동의 속성에 주목했다. 첫째, ‘누가 불안정 노동자인가’에 대해 기간제, 시간제, 파견제 등 비전형 고용을 포함하여 비정규 고용 형태를 중심으로 논의되었다. 이런 연구들은 일용직, 임시직 등 고용이 불안정한 사회경제적 집단을 불안정 노동자로 규정했다. 둘째, ‘무엇이 불안정 노동의 속성인가’에 대해서는 고용계약 형태, 임금 및 소득, 사회보험 등을 중심으로 노동의 불안정성을 설명했다. 노동의 불안정성은 고용, 임금, 사회보장 등이 복합적이고 상호적인 관계 속에서 형성되는 것으로 보인다. 서비스 경제 사회에서 노동의 불안정성은 경제 주체들이 노동비용을 줄이려는 전략적 선택의 차이에 따라서 다르게 구성되게 된다. 예를 들면 기간제, 파견제 등 기간을 정해 계약하는 방법, 시간제처럼 전일제 고용에서 벗어난 고용전략을 활용하는 방법 등 다양하다.<sup>3)</sup> 이 논문에서는 기존연구에서 논의된 ‘불안정 노동’ 개념을 중국 플랫폼 노동 종사자들에게 적용하여 불안정 노동의 속성들이 어떻게 나타나는지 분석하려 한다. 이를 통해 중국 플랫폼 노동자의 대부분을 차지하는 농민공은 공장 노동자에서 이직할지라도 불안정 노동을 벗어날 수 없는 현실을 설명하려 한다.

중국 비공식부문에서 비정규직이 2004년 도시 고용의 58%를 차지하면서 새로운 도시 고용으로 정착되었고, 농민공의 고용형태가 되었다(胡鞍鋼·趙黎 2006, 111-119).<sup>4)</sup> 비정규직 고용 증가는 농민공이 도시에서 취업할 수 있

3) ‘불안정 노동’ 개념에 대한 기존연구에 관해서는 다음 참조(Kalleberg 2009, 1-22; Wayne & Green 1993; Kroon & Paauwe 2013; 이승윤·백승호·김윤영 2017; 백승호 외 2017, 1-29; 백승호 2014; 이승윤 외 2017).

4) 중국에서 공식부문은 당정기관, 인민단체, 정부기관, 사업단위(事業單位: 사회공익적 목적으로 정부 재정이나 국유자본을 이용하여 과학기술, 문화, 스포츠 사업을 운영하는 조직), 국유기업 및 집체기업을 지칭한다. 비공식 부문은 외자기업, 민영기업, 자영업업을 지칭한다(유우·이승윤 2021, 149-186).

는 길을 여는 동시에 도시 빈민층으로 살아가야 하는 불평등한 상황도 만들었다. 농민공은 비공식 부문에서 비정규직 고용관계, 한정된 고용 기간, 높은 이직률을 통해 보여주듯이 불안정 노동 상황이다. 중국에서 불안정 노동은 주요 임시 근로자, 시간제 근로자, 독립적 계약자, 호출 근로자, 파견직 등 지칭하며, 임시직, 유연 고용, 용역근로자 등의 용어가 사용되었다. 농민공은 대부분 비공식 부문에서 단기 계약직으로 일하므로 고용관계가 불안정하고 임금이 낮고 사회보험 혜택에서 배제되어 있다(유우·이승윤 2021, 160). 이처럼 농민공의 노동 속성을 설명하는 데 유용했던 ‘불안정 노동’ 개념을 플랫폼 노동자 중 배달 라이더에 적용하여 플랫폼 노동의 특징을 분석하려 한다. ‘불안정 노동’ 속성은 고용형태와 자율성, 임금 수준, 사회보험 등을 통해 설명할 것이다. 이런 연구는 신세대 농민공이 공장 노동자에서 음식 배달 라이더로 이직할지라도 불안정 노동이 반복되기 때문에 도시 빈민층을 벗어나기 힘들다는 것을 보여줄 수 있을 것으로 기대한다. 이하에서는 중국 플랫폼 노동의 특징을 이해하기 위해 중국 음식배달 플랫폼 시장을 장악한 메이투안 음식 배달 라이더의 노동 특징을 살펴볼 것이다.

## 2. 배달 라이더의 고용형태

중국에서 플랫폼 노동에 종사하는 배달 라이더는 어떤 방식으로 고용되는가? 2014-2015년 공유경제가 급속히 발전하면서 플랫폼 배송업체도 급성장했다. 플랫폼 배송업체는 초기에는 시장을 선점하기 위해 배달 라이더와 정식 노동계약을 체결하는 등 좋은 노동조건을 제시했다. 그러나 2019년부터 배달업계에는 탄력노동이 보급되기 시작했고 배달 라이더의 고용조건이 다양화되었다. 배달 라이더 고용방식은 세 가지 과정을 거치며 변화되었다. ① 음식점이나 음식배달 플랫폼 기업이 직접 고용(自營, 초기 고용방식), ② 플랫폼 기업이 외주업체(배달대행업체)를 통해 라이더를 모집하는 외주 고용(外包, 2020년 이후 지배적 고용방식), ③ 배달 라이더가 플랫폼 앱에 등록 후 배달에 참여하는 크라우드소싱(crowd sourcing, 衆包) 고용이다. 이 경우 개인사업자로 간주되어 플랫폼과 노동계약이 체결되지 않는다(김정수·김남희 2023, 232; 박석진 2020, 89). 최근 중국 음식배달업 고용방식은 주로 배달

대행업체고용이나 클라우드소싱 고용이 증가하고 있다. 이런 고용형태는 플랫폼 기업과 노동자 사이에 직접적인 고용계약을 맺는 경우가 드물어 고용 관계가 형성되지 않으므로 노동자 정체성이 모호하고, 노동자 권익도 보호받기 어렵다. 2021년 중국사회과학원 자료에 의하면, 음식배달 라이더의 60% 이상이 어떤 사회보험에도 가입되어 있지 않았다(『紅星新聞』 2021/11/15; 위명·최미향 2021, 141).

배달 라이더 고용의 특징을 메이투안 사례를 통해 구체적으로 살펴보자. 2018년 이후 메이투안의 배달 라이더 고용 방식은 지역 배달대행업체(외주하청업체)와 계약을 맺으면, 배달대행업체가 지점이나 대리점을 통해 라이더를 조직하는 아웃소싱 방식이 지배적이다. 메이투안 라이더는 전업 라이더(專送騎手)와 부업 라이더(衆包騎手)로 구분된다. 첫째, 메이투안의 전업 라이더 중 정규직은 배달대행업체와 직접 고용관계를 맺고 서면 형식으로 노동계약을 체결한다. 파견제는 용역회사에서 배달대행업체로 파견된 노동자이다. 파견 노동자는 용역회사와 노동계약을 체결하고, 실제 일은 배달대행업체와 한다. 전업라이더(專送騎手)는 출근시간, 업무시간이 정해져 있고, 매일 업무개시 전 단체로 안전교육 및 지침을 전달받고 운송수단을 점검하거나 복장단속을 받는다. 이들은 매달 최소 주문건수와 마일리지와 있고, AI 시스템에 의해 서비스 수준과 업무효율이 감독된다(이성란 2022a, 332-333). 이런 아웃소싱형의 경우 플랫폼 기업은 다수의 배달대행업체에 음식배달 업무를 아웃소싱하고 성과평가를 통해 대행사와 협력 지속 여부를 결정한다. 예컨대 플랫폼은 배달 라이더의 장비착용, 매너, 지각, 나쁜 평가에 대한 벌금 등을 요구한다. 배달대행업체는 배달 라이더가 규범을 준수할 것을 요구하고, 임금지급, 상벌제도 등 일상 관리는 자율성을 갖는다.

둘째, 클라우드소싱형에 속하는 부업 라이더(衆包騎手, 쥘바오)는 개인 사업자와 비슷하고 부업으로 해당 업무를 맡을 수 있다. 메이투안은 2014년 처음으로 쥘바오를 고용하는 클라우드소싱 고용방식을 도입했다. 클라우드소싱은 노동자가 자발적으로 직접 플랫폼이 제공하는 스마트 프로그램(스마트 폰 앱)에서 ‘클라우드소싱 라이더(衆包 쥘바오)’로 등록할 수 있다. 등록 후에는 앱으로 주문을 배정받고 임금도 받는다. 스마트 프로그램은 해당 주문의 배송 시간을 설정한 후 배송을 재촉하기도 하고 배송과정을 기록한다.

클라우드소싱 서비스 기업이 배달 라이더와 계약체결, 임금지급, 교육 등을 관리한다. 클라우드소싱형 배달 라이더는 플랫폼과 협력관계이며 자유롭지만 모든 장비는 스스로 준비해야 한다. 라이더는 시스템에서 분배한 주문을 플랫폼에서 경쟁적으로 가져가는데, 등급이 높은 라이더는 주문이 먼저 배분되고 주문 거절도 가능하지만 거절 횟수가 많으면 주문 배정 우선권에 불이익이 있다. 라이더의 배송 주문 단가는 배송거리, 주문 금액, 무게 등에 따라 결정된다(위명·최미향 2021, 141; 조성재 외 2023, 119; 『新華網』 2023/11/01).

음식배달 라이더는 노동자인가? 아웃소싱과 클라우드소싱 고용방식 모두 플랫폼 기업이 배달 라이더를 직접 고용하지 않기 때문에 라이더는 노동자가 아니다. 주문 플랫폼과 배달대행이 하나로 통합된 플랫폼이 생성된 후 고객이 통합된 앱에서 음식을 선택하는 순간 음식점으로 조리주문이 들어가는 동시에 플랫폼이 클라우드 소싱 방식으로 배달 라이더에게 배달주문 정보를 보내면 그 중 수락한 라이더가 주문을 담당한다. 배달 종사자는 플랫폼 발전 단계에 따라 고용주체가 음식점에서 배달대행업체를 거쳐 플랫폼으로 변화되었고, 클라우드 소싱 방식에서는 결국 라이더 자신이 고용주체이다(이성란 2022a, 321; 정규식 2022, 15-16). 이런 고용주체의 변화 과정을 통해 결국 배달 라이더는 노동자가 아니라 자영업자가 된 셈이다. 따라서 노동자로서 권리를 보호받지 못하게 된다.

음식배달업의 고용방식은 배달대행업체와 직접 고용계약을 하는 전일제 고용(전업 라이더)과 자유롭게 일하는 개인 사업자에 해당하는 클라우드소싱 고용(부업 라이더)이 대세이다. 특히 비공식 부문에서 비정규직으로 일하는 클라우드소싱 고용 형태는 ‘불안정 노동’의 속성을 단적으로 보여준다. 배달 라이더는 노동계약을 맺지 않고 초단기적으로 업무 위탁 형태로 노동을 제공하고 임금이 아닌 수수료를 받기 때문에 고용관계가 모호하다.

### 3. 배달 라이더의 노동 자율성

플랫폼 노동에 종사하는 배달 라이더의 노동은 자유로운가? 다양한 새로운 고용방식의 도입은 플랫폼 노동자 관리방식에도 변화를 가져왔다. AI 알

고리즘<sup>5)</sup> 통제라는 새로운 노동 통제 방법이 도입되었다. 어떤 고용형태든지 모두 배달 라이더는 알고리즘을 통해 배달시간, 배달경로 등을 감시받는다. 배달 라이더는 모두 플랫폼의 지시와 감시를 받고 플랫폼 기업에서 제시한 배달 관련 규칙을 준수해야 한다. 배달 라이더는 공장과는 다르지만 플랫폼 안에서 새로운 방식으로 기업의 통제(배달규칙, 배달 시간, 페널티 적용 등)를 받는 셈이다(김현정·임평건 2023, 247). 예를 들면 메이투안 라이더는 메이투안 유니폼과 장비를 장착하고 매일 지정된 지점에 모여 업무 관련 교육 등 엄격한 관리를 받는다. 하지만 라이더는 메이투안과 직접적인 노동계약을 체결한 것은 아니므로 법적 노사관계는 성립되지 않는다. 메이투안이 배달지시(콜)를 하면 라이더의 핸드폰 앱에 주문이 뜬다. 라이더가 콜을 수락하지 않을 경우 매뉴얼에 따라 다음 콜을 제한받거나 운임이 조정되는 등 다양한 페널티가 적용되므로 라이더의 콜 수락을 강제하는 노동 종속이 발생한다. 이런 면에서 라이더는 메이투안과 고용관계는 없지만 종속적 노동자인 셈이다(이성란 2022a, 324-326).

첫째, 메이투안 배달 라이더의 고용형태에 따라 플랫폼에 대한 자율성 및 종속성을 살펴봄으로써 불안정 노동 상황을 이해해 보자. ① 전업 라이더(專送)는 배달하청업체에 정규직으로 취업하고, 정해진 출퇴근 시간이 있고 최소 주 6일 근무한다. 하청업체에서 일정한 주문 건수를 정해주고 기본급이 있고 상대적으로 안정적이다. 정해진 시간에 배달하지 못할 경우 근무 점수가 차감된다. ② 클라우드 소싱 고용에는 중빠오(衆包)와 러파오(樂跑) 두 종류가 있다. 이들은 플랫폼에 직접 등록하면 일이 시작된다. 중빠오는 정해진 출퇴근 시간이 없고 스케줄 관리가 자유롭지만, 고정적인 수입이 없고 배달 건수에 따라 수입이 달라진다. 러파오는 정해진 출퇴근 시간이 있고, 지정 시간대에 플랫폼에 접속해야 한다. 계약직 형태로 일정한 거래량을 보장하지만 중빠오에 비해 자유롭지 못하다. 러파오에게 지정된 주문을 수락하지 않을 경우 점수가 차감되는 페널티가 있다. 중빠오와 러파오는 모두 계약직이지만, 중빠오에 비해 러파오는 노동 의무 규율이 상대적으로 강하다.<sup>6)</sup>

5) 알고리즘(algorithm)이란 어떤 문제를 해결하기 위해 의사결정을 하는 과정이나 방법을 말한다. 예컨대 스마트 배달 시스템에서 AI 알고리즘은 배달 라이더들의 배송 관련 데이터를 학습하여 최단거리 배송방법, 배송 일감 배분 등을 라이더에게 지시한다.

6) 고용 유형별 배달 기사의 플랫폼에 대한 자유도에 대해서는 다음 참조[김현정·임평

둘째, 플랫폼 기업의 새로운 노동통제 방식을 이해하기 위해 인공지능(AI) 알고리즘을 활용한 자동배차 시스템이 배달 라이더의 고용 및 통제에 어떤 영향을 미치는지 살펴보자. 메이투안은 2017년 인공지능을 이용한 자동배차 시스템인 ‘초뇌(超腦, 실시간 스마트 배달 시스템)’를 개발했다. 초뇌는 배달 음식 정보와 경로를 라이더에게 제공하되 거리 중심으로 가까운 라이더에게 선노출하는 것이 아니라 라이더별 특성(성별, 연령, 신장 등)과 위치, 음식의 특성을 반영하여 배송 일감을 배분하고, 배송경로와 예상소요시간을 지시한다. 메이투안이 개발한 인공지능 헬멧은 배달 중 버튼이나 마이크를 통해 업무를 처리할 수 있다. 블루투스 이어폰에 스피커가 연결되어 있어 마이크를 통해 음성으로 다양한 기능을 제어할 수 있다. 배달과정에서 라이더가 찾아낸 빠른 경로, 배송방식 등 생성된 모든 데이터는 실시간으로 초뇌에 반영되고 알고리즘에 의해 정보가 업그레이드된다. 배달과정 중 라이더의 노동을 더욱 정밀하게 통제하는 시스템이 작동하여 라이더가 최대한 속도로 움직이도록 한다. 예상도착시간을 라이더가 준수하지 못할 경우 벌금이 적용되므로 배달 압박을 받게 된다. 초뇌 알고리즘은 3km에 소요되던 배송시간을 41분에서 28분(2020년 기준)으로 단축했다(이성란 2022a, 329-330; 艾瑞咨 2021, 61; 『新京報』 2020/11/15; 위명·최미향 2021, 139-144). 초뇌 알고리즘 같은 진화된 배차모드는 배달 라이더의 배송시간을 단축하고 유연한 고용을 가능하게 만들어 노동착취와 통제를 강화시킨다. 플랫폼 기업은 배달 라이더를 직접 관리 감독하지 않고 정교한 성과급 수단을 사용하고, 작업 배정·성과 평가·임금을 결정하는데 알고리즘 관리 시스템을 활용하여 배달 효율성을 높인다.

정리하면, 스마트 배달 시스템(초뇌)이 작동되면 배달 라이더는 인공지능 알고리즘에 의해 ‘디지털 전방위 감시(digital panopticon)’에 갇히게 된다. 메이투안은 감시의 강화 및 속도 압박으로 노동 강도를 높이고 있다. 신세대 농민공은 자유로운 노동에 대한 희망으로 플랫폼 노동을 선택하지만, 알

권 2023, 243-246; 美團研究院 (2020), “2020年上半年中國外賣產業發展報告”, <https://about.meituan.com/research/report>. (2022년 8월 17일 검색)]. 러파오 기사는 일주일에 최소 48시간 이상 온라인 상태로 접속되어야 하고, 날씨와 상관없이 최소 이틀 이상 배달 주문이 몰리는 피크 타임 동안 반드시 일해야 하며, 일주일에 최소 150건의 배달 업무를 해야 한다.

고리즘 시스템을 통해 새로운 방식으로 감시와 통제를 받게 된다. 이들에게 자유로운 노동과 안정적인 소득을 보장받는 노동자의 삶은 유토피아에 불과할지도 모른다.

#### 4. 배달 라이더의 임금수준

배달 라이더는 2019년 월 소득 1만 위안으로 상대적으로 소득이 높다고 소문나면서 주목받았다. 그러나 이런 소득은 하루 12시간 이상 일해야 하는 약 6%만이 가능하다. 2021년 조사에 의하면, 2년 이상 경력 라이더가 매일 12시간 이상 일할 때 월수입이 8-9천 위안인데, 여기서 차량 렌트비 600위안, 배터리 대여비 350위안을 제하면 약 7-8천 위안이다. 그러나 갈수록 배달 단가와 주문량이 하락하므로 이전보다 수입이 줄고 있다. 한 달에 30일 동안 쉬없이 일해도 5천위안을 벌기 쉽지 않다(조성재 외 2023, 164; 박석진 2020, 88).

배달 라이더의 장시간 노동과 저임금 상황을 메이투안 사례를 통해 살펴보자. 첫째, 베이징의 조사업체가 2021년 각 도시의 배달원 300여명을 대상으로 조사한 바에 의하면, 약 40%가 한 달에 한 번도 쉬지 못하고 장시간 노동과 낮은 수입에 시달리고 있다. 광저우에서 메이투안 배달기사로 일하는 노모씨(19세)의 수입은 1건당 7위안이고, 매일 약 30건을 배달하여 기숙사 월세를 빼고 나면 한 달 수입이 약 4천 위안을 넘지 않는다. 월수입은 근처 공장에서 일할 때와 비교하면 비슷한 수준이거나 약간 낮다. 고용계약을 맺지 않아 의료 및 실업보험에 가입하지 못한 경우도 많다(『글로벌 이코노믹』 2024/02/27). 광둥성 메이투안 배달기사 A씨 인터뷰에서도 저임금 노동을 확인할 수 있다. “2019년 처음 일을 시작했을 때는 배송단가가 5-6위안이었고 3km 이상 거리는 10위안이었으나 배달기사 숫자가 늘어나자 3km 초과 주문 단가가 4.5위안으로 반토막났다. 여름철 고온 보조금도 사라졌다. 언론에서 청년들이 공장에서 일하기 싫어서, 근무시간이 자유로워서 배달업을 선호한다고 하는데 말도 안 되는 소리다”(『아시아경제』 2024/09/22).

둘째, 메이투안 배달 라이더 임금은 고용형태에 따라 다르다. ① 전업 라이더(專送) 임금은 기본급+성과급+보조금으로 구성된다. 기본급은 전업 라

이더가 최소배달건수를 충족하면 받는다. 예를 들면 매월 최소 600건을 달성하면 기본급 2800위안을 받고 추가 1건당 3위안을 받게 된다. 라이더는 보조금도 성과급으로 느끼는데, 보조금은 라이더의 서비스 품질에 따라 다르게 지급되며 관련 규정(상벌, 승급, 프로모션, 별점 규정 등)에 따라 산출된다. ② 부업 라이더(중빠오, 衆包)들은 음식점이 배달거리에 따라 배달료를 설정하는 플랫폼 전투콜을 주로 받는다. 전업 라이더는 배달거리가 3km 이내로 제한되고 AI 배차 방식에 따르므로 전투콜을 받을 수 없다. 부업 라이더는 기본급은 없고 전투콜을 많이 잡으면 많이 버는 형식이다.<sup>7)</sup>

인터뷰에 의하면 라이더가 겪는 어려움은 음식점의 조리 지연, 비합리적 배달 노선, 관리 사무소와 소통 불편, 교통 상황 등으로 나타났다. 배달 라이더는 자유롭게 보이지만 알고리즘 통제 및 고객 평가로 통제받는다. 반드시 시스템 규정 시간 내 주문 배달을 완료해야 하고 배송 지연 시 별점을 받으므로, 교통 법규를 무시하는 상황도 많고 목숨을 걸고 달려야 한다. 이들은 배달 단가 인하에 저항하기 어렵고, 위험한 업종이지만 사회보험 가입(산재보험, 실업 보험 등)이 드물다(조성재 외 2023 139-141).

위에서 배달 라이더의 임금 수준을 통해 불안정 노동을 살펴보았다. 메이투안 배달 라이더의 임금수준과 노동환경은 고용형태에 따라 다르며, 일부 고수입을 올리는 소수를 제외하면 대체로 장시간, 저임금 노동을 하고 있다. 라이더들은 계단식 성과급을 받기 위해 더 많은 배달 건수를 채우려고 속도를 내고 위험한 질주를 한다. 음식 배달 라이더들은 소득불안정과 안전사고를 가장 걱정한다.

## 5. 배달 라이더의 사회보장

중국의 사회보험은 양로보험(한국의 국민연금에 해당), 건강보험, 실업보험(고용보험), 산재보험, 출산보험 등 5대 보험으로 구성되어 있다. 플랫폼 노동자는 플랫폼 기업과 고용관계가 없어 직장 사회보험에는 가입할 수 없지만, 지역가입자로 의료보험과 양로보험에 가입할 수 있으나 산재보험, 실업보험, 출산보험 대상자에서는 제외되고, 지역보험의 수혜금액도 적다. 지

7) 메이투안 배달 라이더의 임금구조에 관해서는 다음 참조(이성란 2022b, 146-148).

역가입자는 위험한 임시직에 종사하는 플랫폼 노동자들에게 필요한 산재보험과 실업보험에 가입할 수 없다는 문제가 있다. 또한 근무지와 호적지가 분리되어 있는 농민공은 근무지가 아니라 호적지에서만 양로보험 및 의료보험에 가입할 수 있으므로 지역 보험이 무용지물이다(위명·최미향 2021, 142). 이처럼 배달 라이더의 대부분을 구성하는 농민공은 도시 호구가 없기 때문에 양로보험과 건강보험마저도 근무지 지역보험에 가입할 수 없는 차별을 받고 있다.

농민공의 사회보험 가입률은 양로보험 21%, 건강보험 21%, 산재보험 27%, 실업보험 17%에 그쳤다. 농민공의 사회보험 가입률이 매우 낮은 이유는 이직이 잦고 지역 간 직업 유동성이 높기 때문이다. 양로보험은 지역 간 이동이 복잡하므로 지역 간 이동이 많은 농민공의 가입 동기가 약하고, 건강보험 가입 시 양로보험도 같이 가입해야 하므로 건강보험 가입률이 저조하다. 또한 비정규직에 종사하는 농민공은 어렵게 실업보험에 가입하더라도 급여를 쉽게 수급할 수 없기 때문에 가입률이 낮다(凌敏 2016, 129-134; 유우·이승윤 2021, 162). 플랫폼 노동을 하는 배달 라이더는 노동관계가 인정되지 않는 배달대행업체를 통한 외주고용이나 클라우드소싱 고용형태가 대부분을 차지한다. 이것은 배달 라이더의 노동계약 체결과 사회보험 가입을 어렵게 만드는 요인이다. 중국의 <노동계약법>에 의하면 “노사관계가 성립되기 위해서는 반드시 서면으로 노동계약을 맺어야 한다.”고 규정하고 있다. 그런데 유연한 고용상태에 있는 배달 라이더 및 택배 노동자는 약 40% 이상이 노동계약서를 쓰지 않았다(정규식 2022, 15; 陳宇曦 2020). 또한 2021년 상하이시 조사에 의하면, 비정규직 노동자들의 사회보험 가입률은 50%에 미만이고, 그 중 음식배달 라이더와 가사 노동자의 사회보험 가입률은 20% 이하이다(『新浪网』 2021/03/25; 江蘇省 2024). 이를 통해 볼 때 농민공의 사회보험 가입률이 낮은 상황은 배달 라이더로 일하는 과정에서도 반복되어 나타나고 있다. 따라서 배달 라이더로 이직한 농민공 역시 불안정 노동 상황을 벗어나지 못하고 있음을 알 수 있다.

배달 라이더들은 ‘불안정 노동’ 상황에서 노동자의 권익 보호를 위해 어떻게 대응하는가? 첫째 플랫폼 노동자의 대다수를 차지하는 신세대 농민공은 과거 공장이나 건설현장에서 일했던 시기 노동자 권익을 위한 시위, 파업 등

집단행동에 익숙하다. 이런 경험을 바탕으로 노동자 권리를 보호받지 못하는 배달 라이더들의 불만은 집단시위로 표출되고 있다(Lei 2021, 280). <중국 노동통신>에 의하면, 배달 라이더들이 임금인상을 요구하고, 임금 체불, 해고 및 감원, 업무 환경 등에 항의하는 집단시위가 2018-2019년 잦았다. 이 시기는 배달 관련 안전사고 신고 건수가 가장 높았던 시기이기도 한다. 라이더의 분노가 시위로 폭발하여 사회적 이슈가 된 것은 2021년 메이투안 라이더 시위였다. 라이더의 주장은 다음과 같다. “메이투안 유니폼을 입고 메이투안에서 임금을 받아도 직원으로 인정받지 못한다. 벌금이나 차감은 아무 상의 없이 하면서 사회보험은 들지 않는 조항들에 라이더들이 항의했다. 메이투안은 라이더의 산재와 사회보험을 책임지지 않고, 배달 중 사고를 당해도 고용관계를 부인하며 무관한 일로 치부한다.” 배달 라이더들이 배달 중 시간에 쫓겨 과속, 역주행 등 난폭운전을 하다 안전사고를 당하는 일이 빈번하다. 어리머 배달기사 한씨의 사고사건을 보면, 결론은 돌연사이지만 유족들은 플랫폼에 책임이 있고 산재(工傷)라고 주장했다. 그러나 플랫폼측은 한씨와 플랫폼은 고용관계가 아니므로 인도주의 차원에서 2천 위안을 지급하고 다른 배상은 보험 회사와 논의하라고 했다(百度知道 2021; 김정수·김남희 2023, 226-231).<sup>8)</sup> 이처럼 배달 라이더는 고용관계가 없다는 이유로 사고가 나도 손해 배상을 받지 못하는 것처럼 노동자로서 권익을 보호받기 힘들다. 이런 노동환경이 언론을 통해 알려지자 2023년 전국인대에서 배달 라이더의 노동조건 개선이 이슈화되기도 했다. 둘째, 배달 라이더들은 온라인 커뮤니티에서 낮은 급여, 배달료 차감 등 노동 조건에 대한 불만을 표출하거나 미래에 대한 비관적인 입장을 공유한다. 또한 사회보험에 필수적으로 가입해야 하는지, 사고가 났을 때 실제 보험처리가 가능한지 등 정보를 공유하기도 한다. 일부 배달 노동자들은 플랫폼 노동의 자율성이 사실은 새로운 방식의 통제로 전환되고 있다고 토로하기도 한다(김현정·임평건 2023, 247-250).

8) 배달 라이더의 열악한 노동환경을 보여주는 단적인 사례를 보면, 2024년 9월 초 항저우(杭州)에서 오토바이 위에 걸터앉아 휴식을 취하던 배달원이 갑자기 떨어져 사망하는 영상이 온라인을 통해 공유됐다. 비슷한 시기에 다른 배달원은 오토바이 위에 누운 채로 심장마비로 숨졌다. 그는 동네에서 배달왕으로 유명한 배달원이었는데, 하루 평균 40건을 배달하던 그의 월수입은 1만 위안이라 알려졌다(『아시아경제』 2024/09/22).

위에서 살펴본 바에 의하면, 배달 라이더는 비정규직 분야의 임시직에서 장시간, 저임금 노동을 하고, 사회보험 가입률이 낮은 점에서 ‘불안정 노동’을 하고 있다. 배달 라이더의 근로시간은 소득으로 직결되기 때문에 장시간 노동(평균 13시간 노동)을 선택하고, 소득이 불안정하고 위험성이 크다. 노동의 대가는 건당 수수료로 지급받기 때문에 아파도 쉬지 않고 일한다. 또한 플랫폼 노동은 알고리즘을 통해 노동자에게 업무를 지시하고 노동과정을 철저히 통제한다. 배달 라이더는 플랫폼 기업의 디지털화된 통제와 감독을 받기 때문에 사실상 노동 자율성을 보장받지 못한다.

## IV. 플랫폼 경제에 대한 중국정부 정책

### 1. 플랫폼 노동자를 대체하는 AI 기술

미국과 중국의 AI 기술경쟁은 가속화되고 있다. 2024년 기준 전세계 AI 투자는 미국이 전세계 AI 투자의 60%(870억 달러) 이상으로 압도적이고, 중국이 10%(130억 달러)를 차지하고 있다. 중국 빅테크 기업(텐센트, 바이두, 알리바바 등)들이 다양한 생성형 AI 모델을 내놓고 있다(배영자 2025). 특히 2025년 1월 20일 중국 신생 AI 스타트업 딥시크(Deep Seek)는 저비용 고성능의 오픈소스 AI 모델인 ‘딥시크-R1’을 출시하여 세계를 놀라게 했다. 제프리 딩(Jeffrey Ding) 교수는 기술과 강대국의 부상에서 ‘선도기술 주도’보다 ‘범용기술 채택과 확산’을 강조한다. 패권국이 되기 위해서는 단순히 최첨단 선도 기술을 개발하는 것으로는 불충분하고, 범용기술의 채택과 확산에서 차별화된 경쟁력을 확보할 수 있는 제도적 기반과 정책이 중요하다(Ding 2024). 이런 저비용 범용기술의 채택과 확산 가능성을 보여주는 것이 딥시크-R1일 수 있다. 딥시크는 누가 더 적은 비용으로 고성능을 구현할 수 있는지가 승부의 기준이 되는 세계를 열기 시작했다고 볼 수 있다.

중국정부는 2024년 3월 전국인대에서 고품질발전(高質量發展)과 새로운 질적 생산력(新質生產力)을 강조하고, 미래산업 발전 방향을 제시했다. 리창(李強) 총리는 새로운 질적 생산력을 발전시키는 방법으로 <AI 플러스 이니

셔티브>라는 AI 산업 육성책을 발표했다. <AI 플러스 이니셔티브>는 시진핑(習近平) 주석이 강조하는 새로운 고품질 생산력의 첫째 실천항목이다(『證券時報』 2024/03/06; 『중앙일보』 2024/03/06).<sup>9)</sup> 이런 중국정부의 AI 발전 정책은 저임금 단순직 노동자들의 직업을 대체하고 있다.

최근 10여 년 동안 인터넷 발전으로 차량 공유 서비스 운전기사, 택배 기사, 음식 배달 라이더 등 플랫폼 노동자 직업이 새롭게 등장했다. 2013년부터 낮은 진입장벽, 유연한 근무 시간, 막대한 시장 수요 등을 고려하여 차량 공유 서비스 운전기사직이 실업자들의 대안으로 부상했다. 2020년 이후 경기침체 등의 영향으로 타 산업에서 이 분야로 이직하는 인력이 급증했다. 중화전국총공회(中華全國總工會)에 의하면, 2024년 기준 트럭기사, 차량공유 서비스 운전기사, 택배기사, 음식 배달원 등 노동자가 8,400만명에 달한다. 이들 대부분이 신세대 농민공이다. 그런데 택배 및 음식배달 산업에서 자율주행 기술이 상용화되고 있다. 메이투안(美團)의 무인배달 시스템이 여러 도시에서 시작되었고, 징둥(京東), 알리바바의 물류 로봇도 점차 실용화되고 있다(진신(陳晨) 2024, 69-70). 무인 자율주행 기술의 급속한 발전으로 플랫폼 노동자들의 직업이 사라질 위기에 직면하고 있다. 신산업이 더 이상 인간 노동을 필요로 하지 않을 때 구산업에서 밀려난 사람들은 어디로 가야 하는가? 기술혁신과 고용 사이의 균형은 어디인가?

중국정부는 저고도 경제 시범 프로젝트를 활성화하기 위해 우한(武漢) 동후(東湖) 하이테크산업개발구를 중국 최초의 저고도 경제시범구로 선정했다. 이곳에서는 차이나텔레콤의 5G-A 네트워크를 이용해 드론 데이터를 실시간으로 모니터링한다. 2024년 중국 우한에서 아폴로 고(Apollo Go) 서비스가 도입되어 자율주행 기술이 상용화되었다. 자율주행의 선두주자 바이두는 구글에 이어 세계 두 번째로 2024년 6월부터 우한시 전역에서 무인택시를 약 500대 운영 중이다. 또한 메이투안은 2024년 베이징 외곽의 만리장성에서 앱으로 주문받는 방식으로 ‘드론 음식배달’ 서비스를 시작했다(이별찬 2025, 142-143). 만리장성 바다링(八達嶺) 남부 성벽에 2024년 8월 16일 메이투안 드론 음식·의약품 배송 서비스 광고를 붙였다. 이 성벽에 붙은 QR 코

9) 중국의 인공지능 산업 발전 동향에 관해서는 다음 참조(장위안위안·리우페이 2025, 163-173).

드론을 스캔해 샌드위치 등 음식을 주문하면 빠르면 3분 만에 만리장성 위로 메이투안에서 보낸 드론이 날아온다. 한 번에 최대 2.3kg까지 옮길 수 있는데 배달비는 4위안 정도다. 메이투안은 상하이 황싱공원에서 드론 배달 서비스를 제공 중이다. 소비자가 앱으로 커피를 주문하면 10분 만에 2km 거리 쇼핑몰에서 음료가 날아온다(『조선일보』 2024/10/05). 실생활에서 드론과 같은 무인기를 활용하여 신속히 신선식품 등 물자를 배송하는 시험이 진행 중이다. 중국 전역이 첨단기술 시험장이고 국민들이 신기술을 체험하고 검증한다. 첨단기술이 실생활에서 상용화되면 플랫폼 노동자는 실직하게 되고, 농민공은 또다시 다른 직종으로 떠돌아야 할 날이 멀지 않았다.

자율주행 기술 및 드론의 상용화는 플랫폼 노동자들의 직업을 위협하고 있다. AI 기술혁신으로 전문기술 수준이 낮고, 노동집약적이고 고용이 유연한 직종에 종사하는 사람들이 실업 위기에 처하고 있다. 반면 기술혁신으로 생겨나는 새로운 직업은 높은 수준의 기술을 요구하며 일자리도 극히 제한적이므로 수천만 명의 실직자를 고용하기에는 한계가 있다. 기술혁신은 새로운 질적 생산력을 발전시키는 데 필요하지만 중국 정부의 사회관리 능력에 중대한 도전일 수도 있다.

## 2. 중국 정부의 플랫폼기업 정책

중국에서 2020년 11월까지의 국가가 실리콘밸리 모델을 따르면서 플랫폼 시장을 지원하거나 관대한 정책을 실시했다. 2020년 10월 알리바바의 마윈(馬雲)이 상하이 금융정상회의에서 정부의 금융 감독을 비판하자 시진핑 정부는 거대 플랫폼 기업의 과도한 성장을 체제 위협이라 보고 규제와 체제 통합의 필요성을 인식했다. 국가는 거대 플랫폼을 규제함으로써 소비자와 공급자(상가), 플랫폼 노동자의 이익을 보호하는 조치를 취했다. 거대 플랫폼의 독점적 행태로 시장 진입에 좌절된 중소 사업자나 플랫폼 노동자를 보호하는 것을 체제 통합의 수단으로 삼았다. 2021년 시진핑 정부는 ‘공동부유’를 강조하는 정치적 분위기 속에서 빅데이터의 국가 통제 및 반독점 규제를 강화했다. 메이투안은 반독점법 위반 사유로 과징금을 부과받고 관리대상이 되었다. 2021년 4월 알리바바는 반독점법 제정 이래 최고 벌금형을 받았다

(이중희 2022, 152-161; 박우 2021, 176-177). 중국정부가 이런 조치를 취한 이유는 거대 플랫폼 기업을 길들이는 동시에 생계수단을 잃게 된 자영업자의 민심을 다독여 체제 통합에 활용하려는 것으로 볼 수 있다.

플랫폼 기업에 대한 중국 정부의 제재 배경은 다음과 같다. 2020년 단체구매가 유행하자 이런 소비패턴이 신규시장이라 판단한 플랫폼 기업들은 거액을 투자하여 단체구매 시장에 뛰어들었다. 이들은 적자를 내더라도 소비자에게 보조금을 지급하며 시장을 점령했다. 거대 플랫폼 기업의 등장으로 영세 자영업자와 골목상권은 큰 피해를 입었다. 2020년 중반까지 주택가 인근의 채소가게, 상점 등은 모두 폐업하거나 휴업했다. 코로나 이후 일상으로 돌아왔지만 자영업자들은 플랫폼 기업에게 시장을 뺏기고 장사를 그만두게 되었다. 플랫폼 기업의 진출로 골목상권이 무너져 폐업한 자영업자들 중 상당수가 플랫폼 노동자로 취업했다고 볼 수 있다. 중국 정부는 2020년 말 자영업자의 분노를 묵과할 수 없다고 판단하여 플랫폼 기업들에게 행정지도를 내렸다. 국무원 반독점위원회는 2021년 2월 <플랫폼 경제영역의 반독점 지침(關於平台經濟領域的反壟斷指南)>을 발표했다.<sup>10)</sup>

중국 정부는 플랫폼 기업을 대상으로 ‘노동권익 보호’를 위한 규정들을 내놓았다. 2021년 7월 시장감독관리총국 등 7개 기관이 공동으로 <온라인 음식 배달 플랫폼 배달원의 권익 보호를 위한 지도의견(의견)>을 발표했다. 이 문건에서 메이투안의 <초뇌> 알고리즘에 따라 엄격한 기준을 근거로 배달 라이더의 업무수행 정도를 평가하던 것을 폐지하라고 명령했다. 대신 중간수준을 적용하여 배달 라이더의 업무수행 인정 범위를 확대하고, 주문량과 배송시간 설정을 완화해 노동 강도를 낮추도록 했다. 이런 <의견>을 고려하여 메이투안은 배차 시스템에 노동 강도를 조절하는 권한 일부를 배달 라이더에게 넘겼다. 즉, 배달 라이더 어플에 “배차변경”과 “음식 나온 후 조정”이라는 항목을 추가 설치했다. 이런 항목은 배달 라이더가 현장 상황을 플랫폼 배차 시스템이 직접 반영하도록 하여 추가주문이나 조리 대기시간 연장 등의 문제가 발생했을 때 불이익을 받지 않도록 했다(이성란 2022a, 338-340). 이것은 정부 <의견>이 메이투안을 움직여 배달 라이더의 노동환

10) 國務院反壟斷委員會 (2021), “國務院反壟斷委員會關於平台經濟領域的反壟斷指南”, <http://www.gov.cn/xinwen>. (2023년 3월 7일 검색)

경을 개선하는데 효과를 보인 사례이다. 정부 정책이 배달 노동자의 ‘불안정 노동’ 상황을 개선하는 데 중요함을 알 수 있다.

2021년 7월 인력자원사회보장부는 <신취업 형태 노동자의 노동권익 보장 유지에 관한 지도의견>을 발표했다. 또한 2021년 4월 난징시(南京市)가 발표한 <지도의견>에 의하면, 배달 라이더는 모집, 채용하는 업체와 노동계약을 체결함으로써 업체에 소속된 ‘노동자’로서 권익을 보호받을 수 있다. 다만 배달대행업체를 통하지 않고 직접 앱을 통해 플랫폼과 연결하여 배달하는 클라우드소싱 고용 라이더는 유연하게 배달 업무에 참여한다. 이들은 플랫폼과 고용관계가 없으므로 노동자로서 권익을 보호받을 수 없다.<sup>11)</sup> 이런 <지도의견>은 전업 배달 라이더의 노동자 권익을 보호함으로써 사회안정을 유지하려는 것으로 해석할 수 있다.

그러나 중국정부의 플랫폼 기업 규제정책은 일시적 조치에 그칠 가능성이 높다. 빅테크 기업에서 대량 해고가 발생하여 실업자가 증가하고, 청년 실업률 증가, 내수부진으로 인한 경기침체가 심각해지자 2022년 3월부터 빅테크 기업에 대한 고강도 규제에서 제한적 규제로 변화되기 시작했다. 중국 정부도 경제성장을 위해서는 플랫폼 기업 친화적인 정책이 불가피함을 인식하기 때문에 규제 수위 조정이 불가피하다. 특히 2025년에는 민간기업 주도 혁신 및 고품질 생산력 강화가 대세이다. 2월 시진핑 주석이 하이테크 기업(BYD, 화웨이, 알리바바, 텐센트, Deep Seek 등) 대표들을 만나 민간 빅테크 기업의 혁신 역량이 미래의 성장 동력이라고 강조한 후, 플랫폼 기업에 대한 규제가 약화될 가능성이 더욱 높아졌다.

## V. 결론

중국에서 2015년 이후 플랫폼 경제가 활성화되자 새로운 직종인 플랫폼 노동자가 주목받고 있다. 코로나를 거치면서 플랫폼을 기반으로 가장 빠르게 발전한 것이 음식배달산업이다. 음식배달 플랫폼 산업은 산업구조를 업

11) 南京市 公安局 外 (2021), “關於印發<關於規範新就業形態下餐飲網約配送員勞動用工的指導意見>的通知”, <http://rsj.nanjing.gov.cn>. (2023년 5월 9일 검색)

그레이드하고 새로운 일자리를 창출하고 있지만, 노동자 권익 보호를 약화시키기도 한다. 이 논문에서는 플랫폼 경제의 새로운 직종인 음식배달 라이더를 누가 왜 선택하는지 살펴보고, ‘불안정 노동’ 개념을 메이투안 음식배달 라이더에 적용하여 플랫폼 노동의 특징을 분석했다.

연구결과의 핵심내용은 다음과 같다. 첫째, 음식배달 라이더의 80% 이상이 2차 산업에서 이직한 20-30대 신세대 농민공임을 살펴보았다. 이를 통해 신세대 농민공이 바로 플랫폼 경제에서 불안정 노동을 하는 주체임을 보여주었다. 신세대 농민공이 배달 라이더로 이직하는 이유는 노동 자율성에 대한 욕구와 안정된 수입을 기대하기 때문이다. 둘째, 배달 라이더의 노동은 고용 형태와 자율성, 임금수준, 사회보험 가입 여부 등을 중심으로 분석해 보면 ‘불안정 노동’의 속성을 보인다. 배달 라이더는 과중한 배달 건수를 채우기 위해 사고 발생 위험에 노출되어 있고, 사고가 발생해도 어떤 보상도 받지 못하는 경우가 흔하다. 자유롭게 일하며 안정된 수입을 받을 수 있다는 신세대 농민공의 기대와 달리 배달 라이더들은 노동권익 보호에 취약한 ‘불안정 노동’을 하고 있다. 배달 라이더는 플랫폼 기업과 고용관계가 모호하여 노동자로 인정받기 어렵기 때문에 사회보험 가입이 제한되는 등 전통적인 공장 노동자의 권리마저도 보호받지 못하는 사각지대에 놓여 있다. 셋째, AI 기술 발전으로 우한(武漢)에서 자율주행자동차가 시험 운영을 하고, 메이투안은 드론을 이용하여 신속하게 음식 배달 서비스를 하는 무인 배달 시스템을 여러 도시에서 도입하고 있다. 이처럼 AI 기술이 확산될 경우 조만간 차량 공유 서비스 운전기사나 음식 배달 라이더들의 직업을 위협하게 될 것이다.

이 논문은 다음 몇 가지 면에서 기존 연구와 차별성이 있고, 플랫폼 노동의 특징을 이해하는 데 시사점을 던진다. 첫째, 기존 연구는 플랫폼 노동에 대한 사례 소개에 머물러 있었으나 이 논문은 ‘불안정 노동’ 개념을 적용하여 배달 라이더의 노동환경을 분석함으로써 플랫폼 노동의 특징을 보다 명확하게 이해할 수 있도록 했다. 둘째, 중국 정부의 정책방향이 농민공이 처한 현실과 상당한 간격이 있음을 보여주었다. 시진핑 정부는 2022년 20차 당대회에서 ‘중국식 현대화’를 통해 공동부유(共同富裕)와 중국의 꿈(中國夢)을 이루겠다는 국가발전 비전을 제시했다. 중국의 꿈이 이루어지면 공동부유를 희망하는 인민의 꿈도 실현 가능한가? 중국의 꿈에는 인민의 몫도 있

는가? 플랫폼 노동에 종사하는 농민공의 노동을 분석해 보면, 신세대 농민공은 시대 변화에 맞추어 공장 노동자에서 배달 라이더로 이직하더라도 중산층으로 계층이동을 통해 시민으로 정착하기는 매우 힘들다. 이들은 도시에서 소득수준이 낮은 빈곤계층으로 다시 갇히게 될 위험성이 크다. 비공식 분야의 비정규직에서 ‘불안정 노동’을 하는 배달 라이더들에게 시진핑 정부가 강조하는 공동부유는 공허한 깃발에 불과할 뿐이다.<sup>12)</sup> 신세대 농민공의 도시빈민화에는 중국 정부의 허술한 재분배 정책(조세정책과 사회보장정책)도 관련이 있다. 중국의 낮은 개인 소득세율과 사회보장 시스템의 미비는 소득 재분배 기능을 약화시킨다. 중국의 개인 소득세는 노동 소득에 대한 과세가 높고, 아직 개인에게 자본소득세를 부과하지 않는다. 특히 고소득층에 대한 개인 재산세 과세가 없어 소득 재분배 효과가 매우 낮다(장소매·김윤태 2020, 245-253).

셋째, 플랫폼 노동의 새로운 통제 방식으로 AI 알고리즘에 의한 기술적 통제를 설명했다. 억압적이고 폐쇄적인 공장 노동에서 플랫폼 노동으로 이직하는 신세대 농민공들은 자율적 노동을 희망하지만, 플랫폼 노동에서 알고리즘 통제라는 새로운 노동 종속이 나타나고 있다. 예를 들면 메이투안에서 만든 자동배차 시스템은 배달 라이더들이 보다 배송시간을 단축하도록 압박하고 진방위 감시를 한다. 넷째, 집단행동 경험이 있는 신세대 농민공이 플랫폼 노동을 하는 과정에서 노동권익을 보호하기 위한 집단시위 및 파업이 증가할 것이다. 따라서 중국정부는 향후 플랫폼 노동자들이 초래할 사회불안정을 어떻게 관리할지 대응책을 고심해야 할 것이다.

또한 이 논문은 다음과 같은 한계를 지닌다. 첫째, 플랫폼 노동은 전통적인 노동방식과 다른 새로운 노동 방식임을 고려할 때, 향후 플랫폼 노동자의 정체성에 대한 추가연구가 필요하다고 본다. 둘째, 이 연구는 문헌연구를 중심으로 진행했고, 현지 조사 및 인터뷰를 하지 못한 한계를 지닌다. 메이투

12) 농민공에 대한 정책의 한계를 보여주는 다른 사례는 농민공의 시민화(市民化) 정책이다. 2013년 중국정부는 신형도시화 정책으로 농민공의 시민화를 추진하겠다고 선언했다. 그러나 2019년 호구제도 개혁으로 농민공이 중소도시에서는 호구를 취득할 수 있지만, 점수적립제(落戶積分制)를 실시하는 인구 500만명 이상 대도시(상하이, 베이징, 광저우 등)에서는 점수를 채울 수 없으므로 호구 취득이 거의 불가능하다. 대부분 농민공은 대도시에서 시민이 되길 희망하지만 그 길은 열리지 않고 있다(성균중국연구소 2013; 윤종석 2020, 42-45).

안 및 다른 음식배달업체 배달 라이더에 대한 현지조사를 진행한다면, 중국 플랫폼 노동의 특징을 보다 생생하게 이해하는 데 도움이 될 것이다.

## | 참고문헌 |

### 1. 논문 및 단행본

- 김경환·황선영 (2022). “중국 플랫폼 노동자의 노동환경 연구: 음식 배달산업을 중심으로.” 『아시아연구』. 제25집. 제1호, pp. 43-54.
- 김정수·김남희 (2023). “중국 음식배달 플랫폼에서의 노동문제: 중국노동통신에 보고된 사례를 중심으로.” 『中國學報』. 103집, pp. 219-240.
- 김지훈 (2023). “중국 플랫폼 경제의 성장과 노동자 권익 보호.” 『경제사회연구』. 제45권. 2호, pp. 67-90.
- 김현정·린홍지연 (2023). “지역적 현상으로서의 플랫폼 노동: 중국 배달 플랫폼 ‘메이뽀와이마이’ 사례를 중심으로.” 『아시아리뷰』. 제13권. 3호, pp. 231-269.
- 김현정·임평건 (2023). “지역적 현상으로서의 플랫폼 노동: 중국 배달 플랫폼 ‘메이뽀와이마이(美團外賣)’ 사례를 중심으로.” 『아시아리뷰』. 제13권. 제3호, pp. 231-269.
- 노세리 외 (2019). 『중국 디지털 기술 발전과 고용관계: 한중 기업사례를 중심으로』. 세종: 대외경제정책연구원.
- 박 우 (2021). “중국의 플랫폼 기업과 국가의 관리에 관한 탐색적 연구.” 『아시아 리뷰』. 제11권 제3호, pp. 167-198.
- 박석진 (2020). “불안정하고 위험한 노동으로 내몰리는 중국의 플랫폼 배달 노동자.” 『국제노동브리프』. 10월호, pp. 84-93.
- 배영자 (2025). “2025 인공지능 기술 경쟁과 세계정치: 한국의 대응.” 『EAI 신년기획 특별논평 시리즈』. 동아시아연구원, pp. 1-13.
- 백승호 (2014). “서비스경제와 한국사회의 계급, 그리고 불안정 노동 분석.” 『한국사회정책』. 제21권. 제2호, pp. 57-90.
- 백승호·안주영·이승윤 (2017). “한국과 일본의 불안정노동시장 비교연구: 불안정노동의 젠더적·직업계층적 분절.” 『한국사회정책』. 제24권. 제2호, pp. 1-29.
- 성균중국연구소 (2013). “중국의 신형도시화전략: 개발에서 거주로.” 『성균차이나 포커스』. 제7호, pp. 1-43.
- 위명·최미향 (2021). “중국 플랫폼 노동자 보호를 위한 정책 과제.” 『국제사회보장리뷰』. Vol. 18, pp. 139-144.
- 유우·이승윤 (2021). “중국 농민공의 불안정 노동에 대한 실증연구.” 『아시아 리뷰』. 제11권. 제2호, pp. 149-186.
- 윤종석 (2020). “중국 신형도시화의 전환적 함의: 사람의 도시화와 모빌리티 패러다임.” 『중국사회과학논총』. 2권. 2호, pp. 31-55.

- 이별찬 (2025). “중국의 모든 기업은 둘로 나뉜다,” 『성균 차이나 브리프』. 제13권. 제1호, pp. 142-143.
- 이성란 (2022a). “한·중 외식배달 플랫폼 종사자의 고용환경 비교연구: 배민과 메이투안을 중심으로.” 『중국지식네트워크』. 제19호, pp. 315-348.
- 이성란 (2022b). “한·중 음식배달 플랫폼의 라이더 임금구조 비교연구: 메이투안과 배달의 민족을 중심으로.” 『아태연구』. 제29권. 제2호, pp. 135-160.
- 이승윤·백승호·김윤영 (2017). 『한국의 불안정 노동자』. 후마니타스.
- 이중희 (2022). “중국 플랫폼 고강도 규제기간에서 이해당사자와 국가전략: 메이완 사례를 중심으로.” 『아시아연구』. 제25권. 제2호, pp. 149-164.
- 장소매·김윤태 (2020). “왜 중국의 불평등이 증가하는가?” 『아시아 리뷰』. 제10권. 제2호, pp. 229-262.
- 장예한 (2021). “중국 플랫폼 노동자의 직업 만족도와 직무환경.” 『중국사회연구』. 제22권. 2호, pp. 55-78.
- 장위안위안·리우페이 (2025). “중국 인공지능 산업의 발전 동향 및 전망.” 『성균 차이나 브리프』. 제13권. 제1호, pp. 163-173.
- 정규식 (2022). “중국 플랫폼 노동의 특성과 노동통제 구조 분석.” 『중국사회과학논총』. 4권. 2호, pp. 4-30.
- 정민수 (2023). “중국 플랫폼 노동자의 직업 만족도에 영향을 미치는 요인.” 『노동경제연구』. 제42권. 1호, pp. 89-112.
- 조성재 외 (2023). 『중국 고용시스템과 일자리 정책』. 대외경제정책연구원.
- 진 신 (2024). “신기술 대체, 전통적 직업군의 위기와 새로운 직종의 탄생-무인 자율주행 산업 사례로 본 미래 노동시장의 명과 암.” 『성균 차이나 브리프』. 제12권. 제4호, pp. 69-70.
- Chen, Jialu (2022). “How Power Inequality Operates in the Gig Economy: Taking Chinese Food Delivery Platform Meituan as an Example.” The European Conference on Arts & Humanities 2022 Official Conference Proceedings. King’s College London.
- Ding, Jeffrey (2024). *Technology and the Rise of Great Powers: How Diffusion Shapes Economic Competition*. Princeton: Princeton University Press.
- Haidar, J. and M. Keune (2021). “Introduction: Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism.” Julieta Haidar ed. *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing, pp. 1-27.
- Hoang, L., G. Blank and A. Quan-Haase (2020). “The Winners and the Losers of

- the Platform Economy: Who participates?" *Information, Communication & Society*. Vol. 23. No. 5, pp. 681-700.
- Kalleberg, L. (2009). "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition." *American Sociological Review* Vol. 74. No. 1, pp. 1-22.
- Kroon, B. and J. Paauwe (2013). "Structuration of Precarious Employment in Economically Constrained Firms: the Case of Dutch Agriculture." *Human Resource Management Journal*. Vol. 24. No. 1, pp. 19-37.
- Lei, Ya-Wen (2021). "Delivering Solidarity: Platform Architecture and Collective Contention in China's Platform Economy." *American Sociological Review* Vol. 86. No. 2, pp. 279-309.
- Wayne, S. J. and S. A. Green (1993). "The Effects of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior." *Human Relations*. Vol. 46. No. 12, pp. 1431-1440.
- Wu, P. F., Y. Zhao Zheng and Y. Li (2022). "Happy Riders Are Alike? Ambivalent Subjective Experience and Mental Well-Being of Food-Delivery Platform Workers in China." *New Technology, Work and Employment*. Vol. 37, pp. 425-444.
- Zheng, Y. and P. F. Wu (2022). "Producing Speed on Demand: Reconfiguration of Space and Time in Food Delivery Platform Work." *Information Systems Journal* Vol. 32. No. 5, pp. 973-1004.
- 凌敏 (2016). "新生代 農民工 失業保險參與意願及影響因素分析." 『江西農業學報』. 11卷, pp. 129-134.
- 胡鞍鋼·趙黎 (2006). "我國轉型期城鎮非正規就業與非正規經濟(1990-2004)." 『清華大學學報』. Vol. 3, pp. 111-119.

## 2. 기타

- 艾瑞咨 (2021). "2021年中國靈活用工市場發展研究報告." 上海艾瑞市場咨詢有限公司.
- 구나리. "'대졸 배달원 소문, 사실 아냐' 손사래친 배달앱... 월 129만원 받는 中 라 이더 실상." 『아시아경제』. 2024년 9월 22일.
- 노정용. "중국 배달 산업, 265조원 규모 급성장의 그림자: 천만 배달원 장시간 노동에 시달려." 『글로벌 이코노믹』. 2024년 2월 27일.
- 신경진. "리창 '인공지능 플러스'... 전문가들 中, 독자적 AI 생태계 추진." 『중앙일보』. 2024년 3월 6일.

- 정성조. “나이 들어가는 노동자 3억 명… 중국 농민공 문제.” 『연합뉴스』. 2024년 5월 11일.
- 차이나 랩. “2시간이면 바다 건너 주방으로.. 5G-A로 해상도 거뜰한 드론 배송.” 『중앙일보』. 2025년 1월 9일.
- 江蘇省. “平台經濟背景下新業態勞動者權益保護的建議.” 『江蘇法治報』. 2024년 5월 31일.
- 孔德晨. “騎手 成農民工就業新渠道.” 『人民日報』. 2022년 7월 7일.
- 習近平. “中共中央關於進一步全面深化改革, 推進中國式現代化的決定.” 『光明網』. 2024년 8월 15일.
- 楊佩霞. “160萬外賣員之困: 不是勞動者 仍然沒社保.” 『紅星新聞』. 2021년 11월 15일.
- 王春彙. “外賣騎手就業可持續發展調查報告.” 『新京報』. 2020년 11월 15일.
- 陳宇曦. “走出系統之困 專訪鄭廣懷: 核心是勞資問題, 算法應以人為本.” 『澎湃新聞』. 2020년 9월 12일.
- “《中國餐飲業數字化發展報告》發布: 外賣推動餐飲業數字化高質量發展.” 『新華網』. 2023년 11월 1일.
- “1300萬外賣騎手, 從‘零工’走向‘職業’.” 『新浪財經』. 2022년 2월 16일.
- “28部門發文! 推進平台從業人員職業傷害保障試點.” 『新浪網』. 2021년 3월 25일.
- “美團沒入無限戰爭.” 『沈眸財經』. 2023년 11월 12일.
- “美團餓了麼 市場份額超9成 外賣市場已形成雙巨頭格局.” 『新浪科技』. 2020년 9월 11일.
- “數字經濟研究報告: 我國平台企業創造就業約 2.4億.” 『央視新聞網』. 2023년 2월 25일.
- “外賣美團開始一家獨大! 當餓了麼打不過, 我們將迎來大壟斷時代?” 『騰訊網』. 2024년 12월 18일.
- “人數超過700萬的外賣騎手, 為何參保率却不高?” 『廣州駿寶信息諮詢』. 2020년 4월 2일.
- 國家統計局 (2024). “2023年農民工監測調查報告.” <http://data.state.gov.cn>. (2024년 9월 7일 검색)
- 國務院反壟斷委員會 (2021). “國務院反壟斷委員會關於平台經濟領域的反壟斷指南.” <http://www.gov.cn/xinwen>. (2023년 3월 7일 검색)
- 南京市公安局 外 (2021). “關於印發<關於規範新就業形態下餐飲網約配送員勞動用工的指導意見>的通知.” <http://rsj.nanjing.gov.cn>. (2023년 5월 9일 검색)
- 美團研究院 (2020). “2020年上半年中國外賣產業發展報告.” <https://about.meituan.com/research/report>. (2022년 8월 17일 검색)

| 논문투고일 : 2025년 02월 17일 |

| 논문심사일 : 2025년 02월 19일 |

| 게재 확정일 : 2025년 03월 19일 |

| ABSTRACT |

## **The Precarious Labor of Migrant Workers: Platform Labor in China**

**Minja Lee**

(International Studies, Seoul Digital University)

The research subject of this paper is the labor characteristics of delivery riders employed in the food delivery industry, focusing on the concept of “unstable labor”, which has been used to study labor attributes in the past. The purpose of this study is to examine why some people in China are employed as food delivery riders in the platform economy and to explain their labor characteristics.

To achieve this research objective, the following three questions were asked: First, why are the majority of food delivery riders from the new generation of migrant workers who worked in manufacturing and construction? I introduced the background of their transition to becoming food delivery riders. Second, I examined three aspects: employment type, wage level, and social insurance subscription. The research revealed that food delivery riders are in an “unstable labor” situation. Third, I examined how the artificial intelligence (AI) development strategy promoted by the Chinese government threatens the jobs of platform workers. Through this analysis I hope to understand the situation in which new generation workers are forced to live in urban poverty, with unstable employment and no path to upward social mobility even as they escape manufacturing and move to become food delivery riders.

- Key words: Platform Labor, Food Delivery Riders, New Generation Migrant Workers, Precarious Labor, Meituan(美團)