

플랫폼 경제의 젠더 수입 격차: 한국 서베이자료를 이용한 분석

김준영¹

1. 서론

노동시장의 젠더 격차는 사회과학의 오래 연구주제이다. 지난 50년 동안 여성의 교육 수준이 향상되고 노동시장 참여가 증가했음에도 불구하고, 대부분의 선진국에서 젠더 간 임금 격차가 여전히 유지되고 있다. 예를 들어 미국은 1982년에 여성의 수입이 남성의 62%에 불과했으나, 2022년에는 약 82%로 증가했다(Pew Research Center, 2023). 그러나 최근 20년간 남녀 간 임금 격차의 축소는 둔화되어 큰 변화 없이 유지되고 있다. 2022년 미국의 남녀 간 임금 격차(22%)는 여성의 수입이 남성의 약 80% 수준이었던 2002년에 비해 큰 차이가 없다.²

본 연구의 목적은 한국의 플랫폼노동자를 대상으로 성별 수입 격차를 분석하는 것이다. 한국은 선진국 중에서 남녀 간의 임금 격차가 가장 큰 국가 중 하나로 알려져 있다. 한국 여성은 교육 수준이 높지만 높아진 교육 수준을 노동시장 지위 향상으로 전환하는 데 성공하지 못한 것으로 알려져 있다. 경제협력개발기구(OECD, 2023)의 최근 보고서에 따르면, 한국은 회원국 중에서 성별 임금 격차가 가장 큰 국가이다. 이 보고서에 따르면, 2021년 한국은 정규직 노동자 중에서 성별 임금 격차가 31.1%로, 보고서에서 조사된 37개 국가 중 가장 높았다. 한국의 성별 임금 격차는 OECD 회원국 평균인 11.9%보다 약 세 배가 높으며, 두 번째로 높은 국가인 이스라엘의 24.3%보다 6.8%가 높다.

¹ 한국고용정보원 연구위원(ibangin@keis.or.kr)

² 유럽에서는 전통적으로 성별 임금 격차를 줄이려는 노력이 높은 우선순위의 정책목표로 추진되어 왔다. Eurostat(2023)에 따르면 2021년 기준 유럽연합 27개국(EU-27)의 평균 성별 임금 격차는 약 12.7%로 다른 지역에 비해 격차가 작았다. 그러나 유럽 국가 간에는 상당한 성별 임금 격차가 존재한다.

한국은 임금(또는 소득) 외에 노동시장 참여에서도 상당한 남녀 간 격차가 존재하는 국가이다. OECD 보고서(2023)에 따르면, 2021년 한국은 남녀 간 노동시장 참여율 격차가 18.1%이다. 이 수치는 OECD 회원국 평균인 10.9%보다 약 7.7%P가 높다. 해당 보고서에서 조사된 38개 OECD 국가 중에서 한국은 남녀 간 노동시장 참여율 격차가 일곱 번째로 높은 국가이다.

여성 취업자들은 비교적 임금수준이 낮은 개인서비스업, 도소매업, 교육 및 보건 서비스업 등에 집중되어 있다. 또한, 여성들은 남성보다 비정규 일자리(파트타임, 계약직, 임시직 등)에서 더 많이 일하고 있다. 한국 통계청의 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2022.8)」에 따르면, 2022년 8월 기준 한국의 임금근로자 중에서 비정규직 근로자 비율은 여성이 46.0%로 남성의 30.4%보다 15.6%P가 높다. 또한, 같은 시기 여성 비정규직 노동자 수는 4,503천 명으로, 비정규직 근로자 전체인 8,156천 명의 약 55%를 차지하고 있다.

지속되고 있는 젠더 임금 격차는 고용주의 차별, 직종분리(occupational segregation), 기술적 특성, 여성의 높은 파트타임 일자리 및 임시직 일자리 취업 비율, 성적 고정관념과 규범(가사 및 육아 책임 부담이 여성에게 과도하게 집중), 근속기간의 차이, 여성이 수행한 노동과 기술에 대한 저평가, 승진에서의 불이익, 일 가정 양립(work-life balance)의 어려움 등 여러 가지 요인에 의해 설명되고 있다(Cullen et al., 2017; EIEG, 2020:108).

젠더 격차 연구에서 플랫폼 경제는 매우 흥미로운 연구주제이다. 노동자와 고객을 연결하는 디지털 플랫폼의 등장과 성장으로 인해, 깃(gig), 공유(sharing) 또는 협업(collaborative) 경제라는 이름으로도 알려진 플랫폼 경제(platform economy)가 빠르게 성장하고 있다. 플랫폼 경제의 성장은 젠더 수입 격차와 성차별의 감소에 기여할 것으로 기대된다. 플랫폼 경제는 노동자의 익명성에 근거하여 운영되며, 특정 직업은 일감(일거리)의 배분 과정에서 근로자의 성별이 직접 드러나지 않기 때문에 여성의 노동시장 진입을 촉진하여 일자리 기회가 더 공평하게 분배되는데 기여할 수 있다. (Cook et al., 2021). 플랫폼 경제에서의 온라인 채용은 전통적인 기업조직에서 여성이 마주치는 불이익을 완화할 수 있다(Galperin, 2021; 1090). 플랫폼

플랫폼 경제에서 체결되는 스폿 계약은 전통적인 기업의 장기적인 고용계약에 비해 모성 페널티를 감소시킬 것으로 기대된다. 또한, 플랫폼 기업은 더 유연한 근무 형태를 채택함으로써 가사와 돌봄 책임으로 인해 시간과 이동에서 제약을 겪는 그룹, 특히 여성들의 노동시장 참여를 촉진할 수 있다. 또한, 개수급(piece-rate pay) 중심의 보수체계로 운영하는 플랫폼 경제에서는 임금이 근속년수에 비례해서 지급되지 않아, 남녀 간 근속기간의 차이로 인한 성별 임금 격차가 발생하지 않는다.

그러나 최근 연구에 따르면, 플랫폼 경제가 젠더 간 임금 격차에 대한 직접적인 해결책은 아닌 것으로 보인다. 오히려 전통적인 노동시장에서 관찰되는 젠더 격차가 플랫폼 경제 내에서도 재생산되고 있는 것으로 보인다. 플랫폼 경제에서 젠더 간 임금 격차를 분석한 최근 연구의 대부분은 주로 미국과 유럽 국가에서 운영되는 특정 플랫폼(예: Uber, Amazon Mechanical Turk, Cloudflower)이나 특정 직업(예, 운전)에 초점을 맞추고 있고 아시아 국가를 대상으로 이 주제를 분석한 연구는 거의 없다.

본 연구는 2022년에 한국의 고용노동부와 한국고용정보원이 표본조사에서 플랫폼노동자로 확인된 1,112명의 플랫폼노동자를 대상으로 성별 수입 격차와, 그 수입 격차를 초래하는 주요 변수를 분석한다. 본 연구는 교육력, 경력, 혼인 여부, 자녀 유무, 직종처럼 임금 결정에 영향을 미치는 주요 인적 및 일자리 특성을 통제하더라도 플랫폼 경제에서 성별 수입 격차가 존재한다는 것을 제시한다.

2. 플랫폼노동자의 젠더 수입 격차

선행연구는 플랫폼 경제의 성별 임금 격차는 여러 가지 요인과 관련이 있다고 제시한다. 이 요인에는 플랫폼 경제에서의 성별 분리(Galperin, 2019; Balaram et al., 2017; Pesole et al., 2018; Rodrigues-Modrono et al., 2022, 2), 고용주의 차별(Galperin, 2019; Cook et al., 2021), 여성의 불균형한 가사 및 양육 책임(Adams & Berg, 2017; Litman et al., 2020; Gerber, 2022, 7), 남성의 상대적으로 우월한 협상력과 노동시장 지위(Piasna & Drehokoupil, 2017; Abendroth, 2021), 그리고 남성과 여성 사이의 직업 선택 및 행동의 차이(Adam-Prassl et al., 2023, 2) 등이 있다.

첫째, 일부 연구는 플랫폼 경제에서 나타나는 성별 임금 격차의 중요한 요인으로 가사와 양육 책임의 불균형한 배분을 강조한다(Adams and Berg, 2017; Litman et al., 2020; Gerber, 2020; Adam-Prassl et al., 2023). 이 연구들은 여성들의 가사노동과 육아노동에 있어 과도한 책임이 이들이 일을 수행하는 방식에 영향을 미치며, 결국 수입 가능성에도 영향을 미친다는 점을 강조한다(Adams and Berg, 2017). 불균등한 가사책임은 종종 플랫폼노동에 대한 여성의 노력과 몰두에 지장을 주거나 중단을 발생시킬 수 있다(Abendroth, 2020). 이러한 지장과 중단은 여성이 플랫폼노동에 투입할 수 있는 시간과 노력에 영향을 미칠 수 있으며, 결국 잠재적 수입에도 영향을 미친다(Adams and Berg, 2017; Litman et al., 2020; Abendroth, 2020).

Adams-Prassl 등(2023)도 이와 유사한 결론을 제시하였다. 이 연구는 클라우드 노동플랫폼인 Amazon Mechanical Turk (AMT)의 데이터를 이용한 분석을 통해서 여성이 남성보다 평균적으로 시간당 약 20% 적게 번다는 것을 밝혀냈다. 이 연구는 이러한 성별 임금 격차의 주된 원인으로 여성의 상대적으로 단속적인 플랫폼노동 참여를 지목하고 있는데, 이는 여성에게 편중된 양육 책임에 기인하는 것이다.

둘째, 플랫폼 경제에서의 지속적인 성별 임금 격차는 플랫폼 경제 내부와 외부에서의 성별 노동 분할에 기인하는 것으로 볼 수 있다. 이는 전통적인 노동시장에서의 성별 노동 분할과 유사한 것이다(Balaram et al., 2017; Galperin, 2019; Hoang et al., 2020). 플랫폼노동자의 성별 직종분리 및 경제활동 분리는 플랫폼 경제에서의 성별 임금 격차를 발생시키는 중요한 요인이다. 이는 유럽 국가의 성별 임금 격차 중 약 3분의 1이 여성과 남성 사이의 경제활동이나 직업의 불균등한 분배로 인해 발생한다는 사실에 의해서 알 수 있다(Eurostat, 2018).

Galperin (2019)의 연구에 따르면, 여성들은 주로 가사, 번역, 글쓰기와 같은 업무를 선택하는 경향이 있는데 이 직종은 대체로 보상이 상대적으로 적고 보수 수준이 낮다. Pesole 등(2018)은 여성들이 가사, 번역, 교육과 같은 전통적인 "여성적" 직업에서 플랫폼 경제에 참여하는 것에 집중되어 있다고 보고하였다. 더욱이 여성들이 특정 플랫폼 내에서도 일 선택 패턴에서 나타나는 성별 격차로 인해 성별 임금 격차가 발생하게 된다(Cook et al., 2021). Cook 등(2021)의 우버(Uber)를 중심

으로 한 연구에서 여성 운전자들은 남성 운전자들과 비교해 범칙율이 높은 지역으로의 운행이나 심야 운전처럼 안전성은 낮으나 보수가 높은 운행을 기피하는 경향을 보였으며, 이로 인해 여성의 낮은 수입으로 이어지게 된다고 설명하였다.

플랫폼노동자는 플랫폼 노동시장과 일반의 오프라인 노동시장 간에 유연하게 이동을 할 수 있기 때문에, 플랫폼 경제 내의 성별 수입 격차는 일반 경제 내의 성별 임금 격차에 민감하게 반응한다(Cullen et al., p.5). 결과적으로 플랫폼 노동시장은 일반 노동시장에서 성별 노동 분할이 발생하는 것과 유사한 사회적 메커니즘을 통해서 직업 선택에서 전통적인 성 역할을 강화하고 성별 노동 분리를 재생산한다.

셋째, 일부 연구는 플랫폼노동을 수행하는 여성의 행위와 선택이 성별 임금 격차의 원인일 수 있다고 주장한다(Liang et al., 2018). Cook 등(2021)은 우버의 개별 운행 데이터를 분석하여 남자가 여자보다 더 빠르게 운전하고, 덜 안전한 지역으로도 기꺼이 고객을 운송하기 때문에 더 많은 수입을 번다고 결론을 내렸다. 플랫폼 노동자가 일의 보수를 설정하는 플랫폼에서 여자는 남자보다 낮은 보수를 설정하고, 비교적 보수 수준이 낮은 일을 선택하는 경향이 있다(Liang et al., 2018; Foong et al., 2018). 그러나 이와 같은 여성의 상대적으로 소극적인 행위와 선택이 수입에 대한 젠더화된 기대나 남성에 비해 낮은 협상력이 반영된 결과일 수 있어서 신중한 해석이 필요하다.

넷째, 차별에 근거한 평가(rating) 역시 플랫폼노동자의 성별 수입 격차에 영향을 미치는 요인일 수 있다. 일반 노동시장에서 성별 또는 인종에 대한 차별은 임금 격차의 지속에 큰 영향을 미치는 중요한 요소이다. 개인들이 프리랜서나 독립계약자 플랫폼 경제에서도 이러한 차별이 나타날 수 있는데, 이는 여성의 수입에 불리한 영향을 미친다. 차별은 과업이나 프로젝트 할당, 평가 등 다양한 단계에서 발생할 수 있다. 차별은 고객의 편견이나 알고리즘에 의해서도 발생할 수 있다. (Cook et al., 2021; Leung & Koppman, 2018).

3. 자료와 한국 플랫폼노동자 기본 특징

3.1. 자료

본 연구가 플랫폼노동자의 성별 수입 격차 분석에 활용하는 자료는 2022년에 한국고용정보원(KEIS)과 고용노동부가 실시한 한국 2022년 플랫폼종사자 근로실태 조사 (이하 2022 KPWS)이다. 2022 KPWS의 주요 조사항목은 개인의 인적 특성 (성, 연령, 교육수준, 취업 여부, 결혼상태, 15세이하 자녀 유무, 거주지역), 플랫폼노동자 식별 관련 문항, 플랫폼노동 일자리에서의 근로시간, 근로일 및 소득, 플랫폼노동을 하면서 경험한 어려움, 고용보험 및 산재보험 가입상태, 플랫폼 일을 시작한 이유 등에 대한 정보를 포함한다. 2022 KPWS의 장점은 한국의 플랫폼노동자에 대한 대표성을 확보하고 있다는 것이다. 2022 KPWS는 표준 확률추출 방법을 사용하여 한국의 15-69세 인구 중에서 무작위로 추출된 5만명을 대상으로 조사를 실시하여 취업자 중에서 플랫폼노동자의 규모를 추산하였다. 이 조사에서 표본은 무작위 디지털 다이얼링(RDD) 방법을 사용하여 휴대전화 번호를 기반으로 개인을 무작위로 선택하는 방식으로 선택되었으며, 웹(온라인) 및 휴대전화를 통해서 조사가 수행되었다.³

2022 KPWS에서 플랫폼노동은 온라인 플랫폼을 통해 고객에게 서비스를 제공하는 방식의 노동을 의미한다. 따라서 숙박 임대, 소득 창출을 위한 금융 거래, 온라인 제품 판매 등의 활동은 플랫폼노동에서 제외되었다. 플랫폼노동과 다른 온라인 활동을 구별하기 위해 응답자에게 일반적으로 경제활동에서 활용하는 플랫폼, 앱 및 웹사이트의 이름과 해당 활동에 포함된 주요 작업의 내용을 알려 줄 것을 요청하였다.

2022 KPWS는 두 가지 목표가 있다. 첫 번째 목표는 한국의 15~69세 인구 중에서 수입을 벌기 위해 디지털 플랫폼을 활용하고 있는 취업자 규모를 파악하는 것이다. 두 번째 목표는 이렇게 식별된 플랫폼노동자의 사회경제적 특성, 근로 양식 및 근로환경을 조사하는 것이다. 2022 KPWS의 결과는 한국 정부가 추진 중인 플랫폼

³ KPWS는 2022년 10월과 11월에 조사가 진행되었으며, 응답률은 10.0%, 협조율은 69.9%, 거부율은 14.2%이다.

노동자의 사회적 보호 정책 마련에 광범위하게 활용될 예정이다.

2022 KPWS는 플랫폼노동자를 식별하기 위해 응답자에게 세 가지 질문을 하였다. 첫째, 응답자에게 지난 3개월 동안 디지털 플랫폼을 통해 노동 서비스를 제공하여 수입을 벌어들인 적이 있는지를 질문하였다⁴. 둘째, 그렇게 제공한 노동서비스에 대한 수입을 (1) 플랫폼이 전달하는지, (2) 고객이 지급하는지, (3) 고용주가 지급하는지에 대해서 질문하였다. 셋째, 플랫폼을 통해서 일이 할당되는 방식이 (1) 플랫폼이 일방적으로 결정해서 할당하는지, (2) 노동자 본인이 선택하는지, (3) 본인이 제안하고 고객이 결정하는지에 대해 질문하였다. 첫 번째 질문에 대해 '그렇다'라고 답한 응답자 중에서, 두 번째 질문 중에서 (1) 과 (2) 를 응답하였고, 세 번째 질문 중에서 (2) 와 (3) 을 응답한 자를 플랫폼노동자로 식별하였다.⁵

이와 같은 과정을 거쳐서 15-69세 취업자의 3.0%, 표본 수로는 1,112명이 디지털 플랫폼을 통해 유급 노동을 제공하는 플랫폼노동자로 식별되었다. 이 3.0% 중에서 1.4%가 한 주당 20시간 이상을 플랫폼노동 일에 참여하고 수입의 50% 이상을 거기서 얻는 주업형 플랫폼근로자(main platform worker)인 것으로 조사되었다.

3.2. 한국 플랫폼노동자 기본 특징

<표1>은 2022 KPWS 조사에서 플랫폼노동자로 식별된 1,112명의 기본특성을 나타내고 있다. 1,112명 중에서 여자는 311명으로 약 28%를 차지하고 있다. 플랫폼노동자 중에서 배달·배송·운전(음식배달, 퀵서비스, 대리운전 등) 종사자가 전체의 62.7%에 해당하는 697명이었으며, 남자 플랫폼노동자의 76.9%에 이 배달·배송·운전 관련 직종에 종사하는 것으로 나타났다. 반면 여자는 배달·배송·운전 관련 직종 종사 비율이 26%로 남자의 1/3 수준이었다. 여자는 전문서비스, 데이터

⁴ 단, AirB&B 등 시설공유 플랫폼을 통해 노동을 공급하거나 전자상거래를 통해 수입을 얻은 경우는 '디지털 플랫폼을 통해서 노동 서비스를 공급'한 것에서 제외하였다.

⁵ 2022년 KPWS의 플랫폼노동자 식별에 관한 자세한 내용은 김준영 외(2023)를 참고할 것

입력, 가사·청소·돌봄 직종의 종사 비율이 비교적 높았다. 연령별 구성을 보면 여자가 남자보다 30대 이하 청년층 비율과 4년제 대학 졸업 이상의 고학력자 비중이 높았다. 혼인상태는 여자가 남자보다 미혼의 비율이 높은 것으로 나타났다.

<표1> 한국의 성별 플랫폼노동자 주요 특징

단위: 만원, 시간, 명, %

		여자		남자		남녀 계	
월평균 수입(만원)		91.6	[103.7]	162.6	[149.4]	142.8	[141.7]
주당 노동시간(시간)		15.9	[16.4]	29.6	[23.3]	25.8	[22.4]
시간당 수입(만원)		2.1	[3.1]	1.6	[1.6]	1.8	[2.2]
경력 월수(개월)		23.7	[28.2]	28.1	[28.0]	26.9	[28.1]
15 세이하 자녀 여부		27.0	[44.3]	28.1	[45.0]	27.8	[44.9]
직종	배달·배송·운전	81	(26.0)	616	(76.9)	697	(62.7)
	가사·청소·돌봄	59	(19.0)	12	(1.5)	71	(6.4)
	전문서비스(통·번역·강사·상담 등)	77	(24.8)	57	(7.1)	134	(12.1)
	IT 관련 서비스	7	(2.3)	17	(2.1)	24	(2.2)
	미술 등 창작활동	19	(6.1)	35	(4.4)	54	(4.9)
	데이터입력 등 단순 작업	56	(18.0)	28	(3.5)	84	(7.6)
	그 외	12	(3.9)	36	(4.5)	48	(4.3)
혼인상태	미혼	134	(43.1)	291	(36.3)	425	(38.2)
	기혼	145	(46.6)	444	(55.4)	589	(53.0)
	이혼	26	(8.4)	63	(7.9)	89	(8.0)
	사별	6	(1.9)	3	(0.4)	9	(0.8)
학력	중졸 이하	11	(3.5)	15	(1.9)	26	(2.3)
	고졸	79	(25.4)	281	(35.1)	360	(32.4)
	2~3 년제 전문대졸	52	(16.7)	131	(16.4)	183	(16.5)
	4 년제 대졸	130	(41.8)	292	(36.5)	422	(37.9)
	대학원졸 이상	39	(12.5)	82	(10.2)	121	(10.9)
연령	10 대	10	(3.2)	7	(0.9)	17	(1.5)
	20 대	63	(20.3)	95	(11.9)	158	(14.2)
	30 대	98	(31.5)	210	(26.2)	308	(27.7)
	40 대	72	(23.2)	245	(30.6)	317	(28.5)
	50 대	43	(13.8)	179	(22.3)	222	(20.0)
	60 대	25	(8.0)	65	(8.1)	90	(8.1)

계	311	(100.0)	801	(100.0)	1112	(100.0)
---	-----	-------------	-----	-------------	------	-------------

자료: 2022 KWPS(2022년 플랫폼종사자 근로실태조사), 한국고용정보원

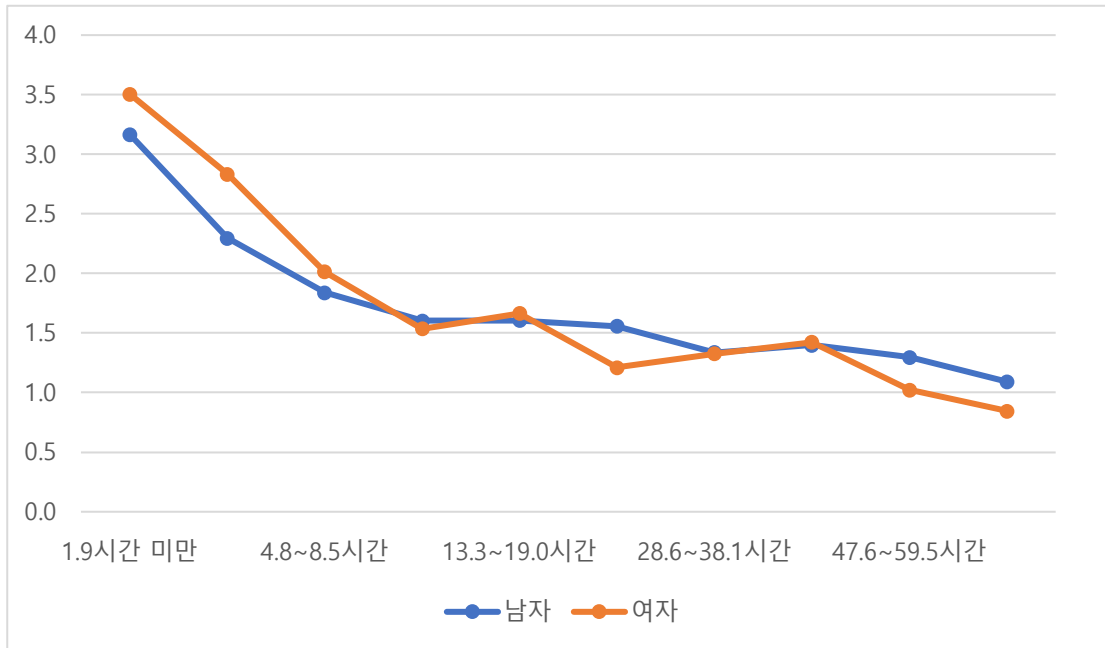
주: []는 표준편차, ()는 집단 내 비율(%)임

한국의 플랫폼노동자 중에서 여자는 남자보다 플랫폼노동에 참여하는 시간은 짧으나 시간당 수입이 더 높다. 플랫폼노동에 참여해서 버는 월 평균수입은 남자가 162.6만원으로 여자의 91.6만원보다 약 78%가 많았다. 플랫폼노동에 참여하는 주당 평균 노동시간은 남자가 29.6시간으로 여자의 15.9시간보다 86%가 길었다. 반면에 플랫폼노동에 참여해서 버는 시간당 평균수입은 여자가 2.1만 원으로 남자의 1.6만 원보다 약 0.5만 원이 많았다.

노동자의 입장에서 플랫폼노동의 장점 중의 하나는 일의 양과 일하는 시간을 스스로 선택할 수 있는 자율성이 있다는 것이다. 고정된 시간 동안 주어진 일을 해야 하는 임금근로자와는 달리 플랫폼노동자는 수입이 높거나 작업에 걸리는 시간이 짧은 좋은 일감을 선별할 수 있다. 이는 한국 여자 플랫폼노동자 중의 일부가 보수가 좋은 일감만을 선별해서 짧은 시간 동안 플랫폼노동에 참여하고 있기 때문으로 보인다.

<그림1>은 주당 플랫폼노동 참여 노동시간과 시간당 평균수입 간의 관계를 보여 준다. 남녀 모두 플랫폼노동에 참여하는 노동시간이 길어질수록 시간당 평균수입이 뚜렷하게 감소하나, 감소의 기울기는 여자가 상대적으로 더욱 가파르다. 주당 플랫폼노동 참여 노동시간이 8.5시간 이하로 짧은 집단에서는 여자가 남자보다 시간당 평균수입이 뚜렷하게 더 많다. 반면 주당 플랫폼노동 참여 노동시간이 8.5시간보다 많은 집단에서는 남자가 여자보다 시간당 수입이 많거나 남녀 간에 거의 비슷하다.

<그림1> 플랫폼노동자의 주당 노동 시간대별 시간당 평균수입(단위: 만원)



자료: 2022 KWPS(2022년 플랫폼종사자 근로실태조사), 한국고용정보원

4. 한국 플랫폼노동자의 성별 수입 격차

4.1. 기본 분석

본 장은 2022년 KPWS에서 식별된 1,112명의 플랫폼노동자의 성별 수입 격차를 분석한다. 먼저 <식1>과 같은 표준적인 임금함수 회귀모형을 추정한다.

$$\ln(\text{earnings}_i) = \alpha_0 + \beta_1 \text{male}_i + \gamma X_i + \varepsilon_i \quad (\text{식1})$$

여기서 종속변수인 $\ln(\text{earnings}_i)$ 은 플랫폼노동에 참여하여 얻은 로그 시간당 수입(만원), male_i 은 플랫폼노동자의 성을 나타내는 더미 변수(남자=1), X_i 는 통제변수의 벡터, i 는 개인을 나타낸다. 통제변수 X_i 는 학력 더미(중졸이하, 고졸, 2~3년제 대학졸업, 4년제대학 졸업, 대학원 졸업이상), 직종 더미(배달·배송·운전, 가사·청소·돌봄, 전문서비스, IT관련 서비스, 미술 등 창작활동, 데이터입력 및 라벨링, 그 외 직종),

지역 더미(17개 특·광역시), 연령(만남이), 혼인상태 더미(기혼, 미혼, 이혼, 사별), 15세이하 자녀 여부 더미(있음=1), 노동시간 더미(5시간 이하, 5-15시간, 15-26시간, 26-40시간, 40시간 이상), 경력 월수(개월) 등을 포함한다.

이 임금함수 추정에서 가장 큰 관심은 앞에서 보았던 여자가 남자보다 더 높은 시간당 평균수입의 격차가 여기서도 유지되는지이다. 성 더미(male) 외에 통제변수로 연령, 연령 제곱 및 학력 더미만을 포함한 기본모형(모형1)의 추정 결과를 보면 성 더미 추정계수는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 연령, 연령 제곱 및 학력 더미 모두 추정계수가 통계적으로 유의하지 않았다.

<표2>의 모형2는 모형1에 혼인상태(더미), 15세이하 자녀 여부(더미), 지역(더미)를 통제변수로 추가한 것이다. 모형2에서도 성 더미의 추정계수는 통계적으로 유의하지 않았다. 모형3은 모형2에 경력월수와 직종 더미를 통제변수로 추가하고 추정한 결과이다. 여기서는 성 더미의 추정계수가 0.173이며 1%의 유의수준에 유의한 것으로 바뀌었다. 즉, 플랫폼 노동시장의 성별 직종분리를 고려하면 남자는 여자보다 약 17% 정도 더 높은 시간당 수입을 얻는 것으로 나타났다.

마지막 모형4는 모형3에 플랫폼노동에 참여하는 노동시간 더미를 통제변수로 추가한 것이다. 이 모형에서 성 변수의 추정계수는 0.241로 증가했으며 1%의 통계적 유의성은 유지되고 있다. 앞에서 플랫폼노동자의 시간당 평균수입은 여자가 2.1만원으로 남자의 1.6만 원보다 0.5만 원이 높았는데, 이는 여자가 남자보다 보수가 높은 일감만을 선별해서 짧은 시간 일하는 이른바 '체리피킹'이 더 두드러지기 때문으로 해석하였다. 노동시간과 직종을 통제하면 실제 남자 플랫폼노동자는 여자 플랫폼노동자보다 시간당 수입이 24.1%가 더 많은 것으로 나타났다.

모형4에서 한가지 주목할만한 결과 중 하나는 플랫폼노동에 참여한 경력월수의 추정계수가 유의한 양(+의 값으로 바뀌었다는 것이다. 플랫폼 경제에서는 경력에 따라 보수가 증가하는 연공급은 존재하지 않으며 대부분 수행한 일거리 1건당 정액의 보수가 지급되는 개수급(piece-rate pay) 형태의 보수체계로 운영된다. 개수급 보수체계에서 경력 월수가 보수에 긍정적인 영향을 미치기 위해서는 경력이 늘어날수록 숙련이 높아지고 일에 익숙해져서 시간당 수행하는 일의 양이 늘어나거나 일

거리 한 건당 수행하는 시간이 단축된다는 것을 의미한다. 이 점은 추가적인 분석을 통해서 세부적으로 검토해 보겠다.

<표2> 한국 플랫폼노동자 수입함수 추정

		모형1	모형2	모형3	모형4	
성 더미 (Ref.=여자)	남자	0.012	0.007	0.173***	0.241***	
		(0.053)	(0.053)	(0.060)	(0.033)	
직종 더미 (Ref.=전문서비스)	배달·배송·운전			-0.726***	-0.698***	
				(0.078)	(0.077)	
	가사·청소·돌봄			-0.522***	-0.513***	
				(0.116)	(0.114)	
	IT 관련 서비스			-0.108	-0.001	
				(0.166)	(0.165)	
	미술 등 창작활동			-0.165	-0.164	
				(0.121)	(0.120)	
	데이터입력 등 단순작업			-0.599***	-0.565***	
				(0.104)	(0.103)	
	그 외			-0.381***	-0.336***	
				(0.128)	(0.127)	
경력 월수				0.001	0.002**	
				(0.001)	(0.001)	
주당 평균 노동시간 더미(Ref.=5시간이하)	5-15시간				-0.182***	
					(0.066)	
	15-26시간				-0.225***	
					(0.078)	
	26-40시간				-0.367***	
					(0.074)	
	40시간이상					-0.459***

					(0.070)
연령		0	0	0	0
연령 제공		0	0	0	0
교육더미		0	0	0	0
혼인상태 더미			0	0	0
15세이하 아동 더미			0	0	0
지역 더미			0	0	0
상수항		0.509* **	0.732**	0.771**	0.787***
		(0.107)	(0.322)	(0.310)	(0.305)
R2		0.013 4	0.0343	0.1272	0.1640
N		1,112	1,112	1,112	1,112

주: 종속 변수는 로그 시간당 수입임

4.2. 성별 분석

<표3>은 남녀 각각에 대해서 수입함수를 추정한 결과가 나타나 있다. 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 경력 월수는 남자의 수입에 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 여자를 대상으로 한 분석에서는 두 변수 간에 유의한 관계가 나타나지 않았다. 이는 경력이 보수 결정에 영향을 미치지 않는 플랫폼 노동이라도 남자는 특정 직종의 플랫폼노동에 참여하는 기간이 늘어날수록 수입도 증가하나, 여자는 플랫폼노동에 참여한 기간이 수입에 영향을 미치지 않는다는 것을 나타낸다. 근속이 수입에 미치는 영향이 남녀 간에 차별적으로 나타난다는 발견은 우버(Uber)의 업무자료를 분석한 Cook 등(2021)과 일치하는 것이다.

<표3> 성별 플랫폼노동자 수입함수 추정

		여자		남자	
		모형5	모형6	모형7	모형8
직종 더미 (Ref.=	배달·배송 ·운전	-0.869***	-0.883***	-0.577***	-0.549***
		(0.155)	(0.153)	(0.096)	(0.095)

전문서비스)	가사·청소 ·돌봄	-0.760***	-0.747***	-0.387*	-0.324
		(0.185)	(0.181)	(0.214)	(0.212)
	IT 관련 서비스	0.061	0.071	-0.078	0.033
		(0.364)	(0.366)	(0.186)	(0.185)
	미술 등 창작활동	-0.450*	-0.356	0.033	0.014
		(0.238)	(0.237)	(0.145)	(0.144)
	데이터입력 등 단순 작업	-0.747***	-0.699***	-0.382**	-0.376**
		(0.165)	(0.165)	(0.156)	(0.154)
그 외	-0.381	-0.524*	-0.253*	-0.18	
	(0.286)	(0.284)	(0.145)	(0.144)	
경력 월수		0.001	0.001	0.002*	0.002**
		(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.001)
주당 평균 노동시간 더미(Ref.= 5시간 이하)	5-15시간		-0.413***		-0.205***
			(0.138)		(0.076)
	15-26시간		-0.415**		-0.116
			(0.171)		(0.088)
	26-40시간		-0.356**		-0.304***
			(0.173)		(0.083)
	40시간이 상		-0.687***		-0.359***
			(0.202)		(0.076)
연령		0	0	0	0
연령 제곱		0	0	0	0
교육 더미		0	0	0	0
혼인상태 더미		0	0	0	0
15세이하 아동 더미		0	0	0	0
지역 더미		0	0	0	0
상수항		1.277*	1.173*	0.790**	0.905***
		(0.708)	(0.700)	(0.348)	(0.345)
R2		0.2066	0.2537	0.1316	0.1609
N		311	311	801	801

주: 종속 변수는 로그 시간당 수입임

둘째, 남녀 모두 플랫폼노동 참여 시간이 길어질수록 시간당 수입은 감소하는 것으로 나타났으나, 감소의 폭은 여자가 더욱 큰 것으로 나타났다. 예를 들어 주당 플랫폼노동 참여 시간 더미 변수(기준변수는 5시간 미만) 중에서 '5-15시간'의 추정계수는 여자가 -0.413으로 남자의 -0.205보다 두 배 이상이고, '40시간 이상'의 추정계수 역시 여자는 -0.687로 남자의 -0.359보다 90% 이상 크다. 이는 여자는 남자보다 보수가 높은 일거리만을 선별해서 짧은 시간 동안 일하려는 성향이 더 높다는 것을 시사한다.

셋째, 남녀별 분석에서도 연령, 학력 더미, 혼인상태 더미, 15세이하 자녀 여부 더미의 추정계수는 통계적으로 유의하지 않다. (각주) 유일한 예외는 표3의 모형7에서 남자 미혼더미(기준변수는 기혼)의 추정계수가 10%의 유의수준에서 -0.127로 추정된 것이다

4.3. 결혼 및 15세이하 자녀 여부 별 분석

<표4>는 15세이하 자녀 여부와 결혼 여부(미혼, 기혼 유배우)를 기준으로 플랫폼노동자를 하부집단으로 구분한 후 집단별로 수입함수를 추정한 결과가 나타나 있다. 성별 임금 격차의 원인에 대한 전통적인 설명 중의 하나가 성적 고정관념과 규범(가사와 돌봄(육아) 부담이 여성에게 편중)이 여성의 노동시장 참여를 저해한다는 것이다.

전통적인 노동시장처럼 플랫폼 경제 노동시장에서도 가사노동과 육아 노동에 대한 부담이 여성에게 집중되어 있다면, 15세이하 아동을 가진 플랫폼노동자는 15세이하 아동이 없는 집단에 비해 성별 임금 격차가 클 것으로 예상할 수 있다. <표4>의 모형9와 모형10은 플랫폼노동자 1,112명 중에서 15세이하 아동이 없다고 응답한 803명과 있다고 응답한 309명을 대상으로 수입함수를 추정한 결과를 나타내고 있다. 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 성 더미(남자=1)의 추정계수는 모형9와 모형10 모두에서 매우 높은 통계적 유의수준에서 양(+)의 값을 갖는 것으로 나타났으나, 동 변수의 추정계수는 15세이하 자녀가 있는 집단(모형10)이 0.336으로 자녀가 없는 집단(모형9)의 0.227보다 약 50%가 더 컸다. 이는 노동시장에서 성별 임금 격차에 대한 전통적인 설명처럼 플랫폼 경제 노동시장에서도 돌봄이 필요한 연령의 자녀가 있는 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 상대적으로 큰 수입 벌칙을 받고 있음을 시사한다.

둘째, 경력 월수는 15세이하 자녀가 있는 집단을 대상으로 분석한 모형9에서만 수입에 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고 15세이하 자녀가 있는 집단에서는 두 변수 간에 유의한 관계가 관찰되지 않았다. Cook 등(2021)은 경력년수가 수입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타난 분석 결과를 플랫폼노동 일에 대한 숙달을 통해 수행 속도가 빨라지는 것으로 해석하였다. 이 해석에 따르면 15세이하 자녀가 있는 집단은 1) 육아 부담으로 경력이 쌓여도 숙달로 이어지지 않거나, 2) 육아 부담으로 인해 플랫폼노동 참여가 단속적(interruptive)으로 이루어지기 때문에 경력의 증가가 수입에 긍정적인 영향을 미치지 않는 것으로 볼 수 있다.

<표4> 자녀 및 결혼 여부별 수입함수 추정 결과

		15세이하 자녀 여부		결혼 여부	
		자녀 없음	자녀 있음	미혼	기혼(유배우)
		모형9	모형10	모형11	모형12
성 더미 (Ref.=여자)	남자	0.227*** (0.066)	0.336** (0.135)	0.369*** (0.090)	0.159** (0.079)
		-0.684*** (0.085)	-0.861*** (0.179)	-0.908*** (0.113)	-0.471*** (0.115)
직종 더미 (Ref.=전문서비스)	배달·배송 ·운전	-0.513***	-0.578**	-0.570**	-0.338**

)	가사·청소 ·돌봄	(0.124)	(0.277)	(0.222)	(0.158)
	IT 관련 서비스	-0.053	0.031	-0.324	0.447*
		(0.179)	(0.400)	(0.238)	(0.241)
	미술 등 창작활동	-0.281**	0.252	-0.504***	0.19
		(0.132)	(0.275)	(0.166)	(0.187)
	데이터입력 등 단순 작업	-0.518***	-0.756***	-0.597***	-0.286*
		(0.114)	(0.241)	(0.151)	(0.156)
그 외	-0.283**	-0.640*	-0.414**	-0.089	
	(0.136)	(0.335)	(0.198)	(0.178)	
경력 월수		0.002**	0.000	0.003*	0.002
		(0.001)	(0.002)	(0.002)	(0.001)
주당 평균 노동시간 더미(Ref.= 5시간 이하)	5-15시간	-0.257***	-0.423***	-0.318***	-0.058
		(0.075)	(0.148)	(0.099)	(0.097)
	15-26시간	-0.169*	-0.478***	-0.266**	-0.077
		(0.088)	(0.180)	(0.125)	(0.111)
	26-40시간	-0.342***	-0.467***	-0.457***	-0.220**
		(0.085)	(0.165)	(0.121)	(0.102)
40시간이 상	-0.424***	-0.598***	-0.495***	-0.294***	
	(0.080)	(0.154)	(0.119)	(0.097)	
상수항		0.899***	0.544	0.980*	-0.451
		(0.310)	(1.211)	(0.525)	(0.641)
R2		0.1897	0.2147	0.2682	0.1379
N		803	309	426	589

주: 1) 모형9와 모형10에는 연령, 연령 제곱, 학력수준(더미), 지역(더미), 결혼상태(더미)가 통제변수로 포함되어 있다. 모형11과 모형12에는 연령, 연령 제곱, 학력수준(더미), 지역(더미), 15세이하 자녀 여부(더미)가 통제변수로 포함되어 있다(결과 생략).

2) 종속 변수는 로그 시간당 수입임

<표4>의 모형11과 모형12는 플랫폼노동자 중에서 미혼자와 기혼자를 대상으로 각각 수입함수를 추정한 결과이다. 여기서 이혼과 사별로 배우자가 없는 사례는 분석에서 제외하였다. 이 두 모형 역시 남자 더미의 추정계수가 통계적으로 유의한 양(+)의 값으로 나타나 남자는 여자에 비해 수입이 더 많은 것을 알 수 있다. 그런데 남자 더미의 추정계수 크기는 미혼(모형11)이 0.369로 기혼(모형12)의 0.159보

다 두 배 이상 커서, 성별 수입 격차는 기혼자보다 미혼자에게서 더 크다는 것을 알 수 있다.]

한편 경력월수의 추정계수는 미혼자에게서는 10%의 유의수준에서 수입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 기혼자를 대상으로 한 분석에서는 두 변수 간에 유의미한 관계가 나타나지 않았다.

5. 요약 및 시사점

본 연구의 목적은 한국 플랫폼종사자의 성별 임금 격차를 분석하는 것이다. 이를 위하여 2022년에 한국고용정보원이 시행한 「2022 플랫폼종사자 실태조사」에서 플랫폼노동자로 식별된 1,112명을 분석 자료로 활용하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 한국 플랫폼종사자 1,112명 중에서 여자는 311명으로 약 28%를 차지하고 있다. 플랫폼노동자 중에서 배달·배송·운전(음식배달, 퀵서비스, 대리운전 등) 종사자가 전체의 62.7%에 해당하는 697명이었으며, 남자 플랫폼노동자의 76.9%가 동 직종에 종사하고 있다. 여자는 배달·배송·운전 관련 직종 외에도 전문서비스, 데이터입력, 가사·청소·돌봄 직종 등에 비교적 균등하게 분포하고 있다. 여자가 남자보다 30대 이하 청년층 비율과 4년제 대학졸업 이상의 고학력자 비중, 미혼 비율이 높았다.

둘째, 여자는 남자보다 플랫폼노동에 참여하는 시간은 짧으나 평균 시간당 수입은 여자가 2.1만 원으로 남자의 1.6만 원보다 많은 것으로 나타났다. 이는 한국의 플랫폼 경제 노동시장에서 여자가 남자보다 수입이 높은 일감을 선별해서 짧은 시간 동안만 일하는 체리피킹(cherry picking) 성향이 더 뚜렷하다는 것을 의미한다.

셋째, 수입함수 추정 결과 플랫폼 노동자에게서도 남자가 여자보다 더 많은 수입을 버는 성별 수입 격차가 존재하는 것으로 나타났다. 특히 수입함수 모형에 직종 변수와 플랫폼노동 참여 노동시간 변수를 포함하면 성별 수입 격차가 뚜렷하게 나타난다.

넷째, 15세이하 자녀 여부와 결혼 여부를 기준으로 플랫폼노동자를 나누고 하부집

단별로 수입함수를 추정하더라도 모든 하부집단에서 남자는 여자보다 뚜렷하게 높은 수입을 얻는 것으로 조사되었다.

플랫폼 경제 노동시장은 전통적인 오프라인 노동시장에 비해 남녀 간 수입의 격차를 없애거나 줄이는데 기여할 것으로 예상된다. 플랫폼경제는 여성의 노동시장 참여를 촉진하고 일자리 기회가 더 공정하게 배분되며, 보수가 일반적으로 남자에게 유리한 경력에 따라 급여가 늘어나는 연공급이 아닌 개수급 방식으로 지급되기 때문에 전통적인 노동시장에서 여성이 경험하는 패널티가 크게 줄어들 것이기 때문이다. 그러나 본 연구의 분석 결과에서 플랫폼경제에서도 적지 않은 남녀 간 수입 격차가 존재하는 것으로 나타났다. 이와 같은 성별 수입 격차의 가장 큰 원인은 플랫폼 경제 노동시장에서도 지속되고 있는 성별 직종분리(occupational segregation)인 것으로 보인다. 아울러 여성에게 편중된 육아 부담 역시 여성의 수입에 부정적 영향을 미치는 것으로 판단된다.

참고문헌

김준영(2023), 최근 플랫폼종사자 노동시장 변화와 시사점, 고용동향브리프 2023년 1호, 한국고용정보원

Abendroth, Anja-Kristin.(2020). The Gender Pay Gap in the Platform Economy: Comparing the Importance of Market and Organisational Dynamics on Two German Crowdfunding Platforms. *Gender a výzkum / Gender and Research* 21 (2): 59–84, <http://dx.doi.org/10.13060/gav.2020.011>.

Adams-Prassl, A. & Berg, J.(2017). When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3048711>

Abi Adams-Prassl, Kotaro Hara, Kristy Milland, Chris Callison-Burch(2023). The Gender Wage Gap in an Online Labor Market: The Cost of Interruptions. *The Review of Economics and Statistics* 2023; doi: https://doi.org/10.1162/rest_a_01282

- Cook, CI, Diamond, R., Hall, J., List, J., and Oyer, R.(2021). The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare driver. *Review of Economics Studies*, 88. pp.2210-2238.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2020). "Gender Equality Index 2020,Digitalisation and the future of work", Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurostat(2023). Gender pay gap statistics
- Galperin, H.(2019). 'This Gig is Not for Women': Gender Stereotyping in Online Hiring. SSRN Journal, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3501207>. Retrieved 3/3/2020 (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3501207).
- Gerber, C.,(2022), Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work., *New Technology, Work and Employment*. Vol. 37, Iss. 2.
- Hoang, L., Blank, G., & Quan-Haase, A. (2020). The winners and the losers of the platform economy: Who participates? *Information, Communication & Society*, 23(5), 681-700. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2020.1720771>
- Litman L, Robinson J, Rosen Z, Rosenzweig C, Waxman J, Bates LM (2020). The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market. *PLoS ONE* 15(2): e0229383. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.022938>.
- OECD (2023). *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/67d48024-en>.
- Rodríguez-Modrono, P. & Pesole, A. & Lopez-Igual, P. (2022). Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe. *Internet Policy Review*, 11(1). <Http://doi.org/10.14763/2022.1.1622>