

## 전치된 자들의 장소 만들기

음식배달 플랫폼 노동자 ‘달배’\* 들의 작업장 지리\*\*

Place-Making of Displaced Beings:  
Workplace Geographies of Food Delivery Platform Workers

정예슬\*\*\*

본 연구는 음식배달 플랫폼 노동자들의 작업장 지리를 전치된 자들이 실천하는 장소 만들기(place-making)의 한 사례로 이해하고자 했다. 본 연구는 전치(displacement)를 보다 넓은 맥락에서 사회변화로 인해 개인 및 집단적 정체성, 사회구성원으로서의 인정 등에서 분리된 존재들의 불안정한 사회정치적 상태로 제시하였다. 그러면서 장소의 재구성을 촉발하는 일시적인 상태이자 과정으로서 전치가 지니는 저항의 가능성에 주목하였다. 이러한 접근에서 현재의 노동법이 전속성을 기준으로 노동자의 지위를 판단하여 플랫폼 노동자들을 노동자로 인정하지 않고 있는 현상은 전치로 분석할 수 있다. 전치된 음식배달 플랫폼 노동자들은 법적 경계로 정의된 ‘노동자들의 장소’ 밖의 작업장에서 관계를 기반으로

\* ‘달배’는 음식배달 플랫폼 노동자의 재현된 이미지 중 하나로 이들을 낮잡아 부르는 멸칭이다. 이 단어를 부제에 사용하는 행위가 이들에 대한 외부적인 범주화로 해석될 여지가 있음에도 불구하고 조심스럽게 사용하는 것은 이들의 전치된 상황이 지닌 저항을 드러내기 위한 전략적인 의도에서이다. 이와 같이 본고는 음식배달 플랫폼 노동자들 사이에 통용되는 은어를 다분히 의도적이고 적극적으로 사용하였다. 이는 하나의 실천으로 이들의 존재 및 행위주체성에 대한 정치적인 복원 작업과 직접적으로 맞닿아 있다. 본문에서 사용한 은어들은 작은따옴표로 구분하고 필요한 경우 본문이나 각주를 통해 설명하였다. 대부분의 설명은 포털사이트 네이버 카페 ‘배달세상’의 관련 게시물을 원문 수정 없이 그대로 옮겨 대체했다.

\*\* 본 논문은 저자의 석사학위 논문의 일부를 수정 및 보완하여 발전시킨 글입니다. 본 논문이 출간되기까지 아낌없는 조언과 도움을 주신 많은 분들과, 심사과정에서 날카롭고 애정 어린 조언을 통해 글을 발전시킬 수 있도록 해주신 세 분의 심사자들에게 감사드립니다.

\*\*\* 이화여자대학교 사회과교육학과 박사과정(yeswill97@gmail.com).

장소를 새롭게 재구성하고 있었다. 구체적으로 이들은 기술 노사관계, 마주침, 공유된 감각, 사회적 규범 등의 각 관계항들에서 형성된, 이질적인 몸들 사이의 물질적이고 비물질적인 관계들을 통해 전치된 작업장에서 노동자들의 장소를 새롭게 만들어가고 있었다.

**주요어:** 전치, 장소 만들기, 모빌리티, 전치된 자들, 플랫폼 노동자, 작업장 지리

## 1. 서론

장소(place)는 권력관계가 펼쳐지는 장이다. Foucault(1980; 1984)에 의하면 권력은 변형시키는 힘(transformative power)인데, 비슷한 맥락에서 앤더슨(2013)은 권력을 행동할 수 있는 능력이자 타인에게 영향을 미치는 힘으로 이해하면서 모든 행위는 권력의 표현으로 언제나 지리적 결과인 흔적을 낳는다고 말했다. 이러한 흔적의 생산은 곧 장소의 생산이며 장소는 흔적들의 지속적이고 반복적인 협상 및 경합으로 구성된다. 이처럼 장소를 생산·점유·변형하는 모든 장소 만들기(place-making) 행위는 정치적 행위로서 행위주체성의 행사로 치환가능하다. 이러한 관점에서 장소의 제거나 소실은 곧 주체성의 소멸, 즉 정치적 주변화로 이해될 수 있다. 따라서 소외되거나 배제된 존재들의 장소를 인식하고 복구하는 것은 이들의 정치적 주체성 회복과 직결되어 있다.

그간 장소가 ‘없다’고 범주화되어 왔던 자들은 이주자(migrant), 노숙자(homeless), 난민(refugee) 등 전치된 사람들(displaced persons)이었다. 그러나 최근 모빌리티 사회에 접어들어 이동이 더욱 일상화되면서 ‘장소 없음(no-place)’ 또한 보다 일반적인 현상이 되어가고 있다. 모빌리티 사회에서 점증하는 이동하는 사람들(mobile persons)의 주변화 문제를 전치(displacement)로 이해하고자 한다. 본 연구는 전치를 강제성을 띤 물리적 이동으로 이해하는 기존의 정의를 확장하여 개인 및 집단적 정체성, 사회구성원으로서의 인정 등에서 분리시키는 이들의 불안정한 사회정치적 상태로 정의한다. 전치의 보

다 넓은 정의는 개개인의 모빌리티를 사회의 주변부와 사회 밖에 위치시켜 주변화하는 공간적 메커니즘을 포착할 수 있도록 한다는 점에서 특히 중요하게 다뤄질 필요가 있다.

특히 플랫폼 경제(platform economy)는 노동공간의 유연성을 증가시키면서 사람들의 이동을 더욱 일상화하고 있다. 자본주의의 장기적인 경향과 경기순환에 따른 결과로 신자유주의의 연장선에서 등장한 플랫폼은 노동의 공급과 수요를 한 데 모으는 디지털 인프라이다(강성호, 2021; 우드코크·그레이엄, 2021; Srnicek, 2017). 플랫폼은 장소의 '제약'에서 벗어난, 4차 산업혁명의 추동을 이끈 일등공신이자 혁신과 진보의 대표주자로 그려지고 있다. '시공간의 제약을 벗어난 혁신'이라는 미사여구들로 인해 플랫폼 경제의 공간성은 사회적으로 도외시되어 왔지만, 사실 플랫폼 경제체제가 가져온 모빌리티의 증대는 작업장(workplace)과 같은 노동자들의 장소를 재구성하면서 '장소 없음'에 대한 새로운 이해를 불러일으키고 있다. 본 연구는 플랫폼 경제체제에서 발견되는 장소의 문제에 주목한다.

다양한 산업들의 상호작용 방식이 점점 더 온라인으로 전환되면서 점차 많은 기업들이 플랫폼 경제개발의 대상이 되고 있다(Srnicek, 2017). 마찬가지로 한국사회 또한 음식서비스업, 숙박업, 법률서비스업, 교육서비스업, 금융업 등 다양한 산업들이 플랫폼 경제로 편입되고 있다. 특히 음식배달서비스는 코로나19 이후 우리의 일상과 불가분한 필수 업종이 되었다. 통계청 「온라인쇼핑 동향조사」에 따르면 온라인쇼핑(모바일 포함) 음식서비스 거래액은 2017년 약 2조 9,624억 원에서 2021년 약 25조 6,847억 원으로 11.5배가량 증가했다. 가파른 성장세에 음식배달 서비스에 종사하는 플랫폼 노동자의 수 또한 폭증해 왔다. 음식배달 산업에 종사하는 플랫폼 노동자의 규모를 독립적으로 추산한 국내 연구는 아직까지 없으나, 대략적인 규모 파악을 위해 가장 최근에 이루어진 한국고용정보원과 고용노동부의 「플랫폼 종사자의 규모와 근무실태 조사」를 참고하면 전국의 배달·배송·운전 직종에 종사하는 플랫폼 노동자는 약 50만 2천 명에서 65만 8천 명 사이로 추산된다. 이는 2021년 12월 기준 취

업자 수인 2,729만 8천 명의 1.8~2.4%에 해당한다.

음식배달 플랫폼 노동자들이 계속해서 증가하고 있는 상황에서 법학, 사회학계 등에서는 음식배달 플랫폼 노동자들의 불안정한 법적 지위에 주목해 왔다(김소영, 2018; 박선희, 2020; 박제성, 2017; 전민경, 2018; 하태희, 2018). 이는 이들을 노동자(employed)로 볼 것인지, 혹은 자영업자(self-employed)나 독립계약자(independent contractor)로 볼 것인지에 대한 지위의 문제를 가리키며 언론과 학계를 막론하고 연일 주요 이슈로 등장하고 있다. 근로기준법상 노동자 지위의 인정 여부는 산재보험, 고용보험 등 노동법의 보호를 받을 수 있는가 없는가를 결정짓는 일이기에 중요한 정치적 문제이다. 본고는 이들을 둘러싼 법적 지위의 문제가 노동자들의 전치에서 비롯되었다는 문제의식에서 출발한다.

이러한 배경에서 본 연구는 음식배달 플랫폼 노동자들의 작업장 지리를 전치된 자들이 경험하고 재구성하는 새로운 장소 만들기의 한 사례로 이해하고자 한다. 연구목적에 따라 이 글에서 다루고자 하는 내용의 범위는 다음과 같다. 첫째, 전치를 보다 넓은 맥락에서 재개념화하면서 플랫폼 노동자를 전치와 장소의 문제와 연결 지어 이해한다(2장). 둘째, 이들이 자신들의 작업장인 이동 경로를 통해 장소를 재구성하는 과정을 기술, 마주침, 공유된 감각, 사회적 규범이라는 네 가지 관계항으로 탐색한다(3장). 셋째, 본 연구의 결론을 정리하고 향후 과제를 논의한다(4장).

소정의 목적을 달성하기 위해 본 연구는 플랫폼 음식 배달노동자들을 대상으로 한 심층인터뷰, 이동방법론(mobile methods)(Büscher and Urry, 2009)에 따른 플랫폼 음식배달노동 참여를 연구방법으로 채택하였다. 첫째, 심층인터뷰는 2021년 8월부터 11월까지 약 네 달에 걸쳐 진행되었다. 인터뷰는 일대일 방식으로 이루어졌으며 회당 대략 1시간 정도 소요되었다. 기본적으로 대면인터뷰를 원칙으로 하되, 코로나19라는 국가적 재난상황으로 인해 연구참여자가 희망할 경우에는 인터넷 화상전화 인터뷰나 전화 인터뷰 등의 비대면 방식으로 인터뷰를 진행하였다. 또한 모든 인터뷰는 응답자의 동의하에 녹취되었

으며 응답자와의 인터뷰 내용에 따라 필요한 경우 전화로 추가 인터뷰를 1회 더 진행하였다. 둘째, 음식배달 플랫폼 노동자들이 고정되어 있지 않고 늘 이동을 수반하는 노동을 수행한다는 점에서 Büscher and Urry(2009)가 제안한 이동방법론을 이용하였다. 이동방법론은 이동 관찰하기, 이동 패턴에 참여하기, 이동 기록하기 등 참여관찰을 보다 이동의 관점에서 시행하는 연구방법론이다(Büscher and Urry, 2009). 지리학자는 작업장 지리의 몸들을 이해하기 위해서 직접 그 실무에 참여할 필요가 있다(McMorran, 2012). 따라서 연구자는 연구참여자들이 주로 이용하고 있는 배민커넥트(배달의민족), 쿠팡이츠 등의 플랫폼 애플리케이션을 이용해 2021년 8월부터 10월까지 약 세 달간 배달노동에 참여하여 플랫폼 음식배달노동 및 노동자에 대한 이해를 제고하고자 했다.

본 연구의 연구참여자는 <표 1>과 같다. 본 연구는 수도권에서 플랫폼 음식배달 노동을 수행한지 인터뷰 시점 기준 1개월이 지난 자를 대상으로 이루어졌다. 연구참여자는 연구목적과의 적합성을 고려하여 참여자의 다양성(성별, 연령, 지역, 운송수단)을 보장하기 위해 의도적 표집을 통해 모집하였다. 그 결과 총 20명의 연구참여자가 모집되었다. 20명의 연구참여자 중 M3, M6, M7 3명은 연구자의 인적네트워크를 활용해 모집하였고, 나머지 17명의 연구참여자는 포털사이트 네이버 블로그 및 카페에 플랫폼 배달에 대한 체험수기 등 관련 게시물 또는 댓글을 올린 사람에게 한해 인터뷰 참여를 요청하는 게시물 혹은 댓글을 남기거나 메일을 보내 모집하였다. 연구참여자를 모집하는 과정에서 연구참여자들에게 연구참여설명서 및 동의서를 배부하고 응답을 받아 연구에 대한 설명 및 정보 이용 동의와 함께 원할 시 언제든지 참여를 중단할 수 있음을 알렸다.

전통적인 배달노동과 달리 연구참여자들은 오토바이(motor cycle), 자동차(car), 도보(foot), 자전거(bike), 전동킥보드(scooter)와 같이 다양한 운송수단을 이용해 배달 일에 임하고 있다. 운송수단은 상이한 공간 경험과 직결되므로 이를 중심으로 연구참여자를 구분하였다. 연구참여자는 각 운송수단 별로 영문의 앞 글자를 따서 구분되었으며 이전에 이용했던 모든 운송수단이 구분

&lt;표 1&gt; 연구참여자 목록

구분	성별	연령	배달지역	직업	주이용 플랫폼	진입 시기
M1	남성	50세	서울 용산구	배달기사	부릉	2017년 8월
M2	여성	26세	경기 안산시	배달기사	공유다연합	2019년 11월
M3	남성	30세	경기 남양주시	중국집 배달원	바로고, 쿠팡이츠	2014년 5월
M4	남성	37세	서울 강북 지역 전체	배달기사 배달라이더	생각대로, 배민라이더스, 쿠팡이츠	2019년 11월
M5	남성	35세	서울 관악구· 영등포구	배달라이더	배민커넥트	2020년 8월
M6	남성	27세	서울 관악구· 동작구·영등포구	배달라이더	배민커넥트	2020년 12월
M7	남성	36세	서울 강남구· 서초구·종로구	목회자	배민커넥트, 쿠팡이츠	2021년 5월
C1	남성	55세	서울 종로구	프리랜서	쿠팡이츠	2020년 1월
C2	여성	53세	경기 남양주시	보험설계사	쿠팡이츠	2021년 4월
C3	남성	36세	경기 화성시· 수원시	수입차회사 사무직	쿠팡이츠	2021년 2월
C4	남성	34세	서울 관악구· 구로구·영등포구, 경기 광명시	식자재회사 영업직	쿠팡이츠	2021년 5월
F1	남성	29세	경기 성남시	취업준비생	배민커넥트	2020년 1월
F2	남성	46세	서울 강남구	프리랜서	배민커넥트	2020년 12월
B1	여성	41세	경기 부천시	작가	배민커넥트	2020년 10월
B2	남성	29세	서울 송파구	노무사 수험생	배민커넥트, 쿠팡이츠	2021년 9월
B3	여성	24세	서울 서대문구· 종로구	예비 대학원생	배민커넥트	2020년 11월
S	여성	28세	경기 성남시	회사 사무직	배민커넥트	2020년 9월
FS	남성	56세	서울 관악구· 구로구·금천구· 동작구·영등포구	배달라이더	배민커넥트, 쿠팡이츠	2021년 1월
BF1	여성	42세	경기 하남시	가정주부	도보60	2021년 4월
BF2	여성	33세	서울 강동구	배달라이더	배민커넥트, 쿠팡이츠	2021년 10월

에 포함되어 있지는 않다. 가령 C3의 경우 전동킥보드에서 자동차로 운송수단을 변경해 현재는 자동차로만 일을 하고 있는데, 이 경우에는 자동차(C)로 라벨링하였다. 두 개 이상의 운송수단을 병행하고 있을 경우 알파벳 순서대로 나열했으며 FS, BF1, BF2가 이에 해당된다.

직업란은 연구참여자들의 직업 및 전·부업·아르바이트 여부를 알려주고 있다. 공정거래위원회에 따르면 현재 국내에 존재하는 음식배달서비스 플랫폼들은 그 특징에 따라 분리형과 통합형의 2개 유형으로 구분할 수 있다.<sup>1)</sup> 직업란의 배달기사는 생각대로, 바르고와 같은 분리형 플랫폼의 일반대행업체에 종사하는 사람을, 배달라이더는 배달의민족, 쿠팡이츠와 같은 통합형 플랫폼에 종사하는 사람을 의미한다.

성별은 남성이 13명, 여성이 7명이다. 연령은 30대(7명), 20대(6명), 50대(5명), 40대(3명) 순으로 많다. 배달지역은 각각 서울권 12명, 경기도권 9명이며, C4의 경우 서울과 경기도에서 모두 일을 하고 있다. 진입 시기는 처음 플랫폼 배달을 시작한 시기를 의미한다. 중간에 배달 일을 쉬거나 중단한 경우도 있기 때문에 반드시 경력과 일치하지는 않는다.

---

1) 분리형은 배달만 중개하는 서비스로, 생각대로, 바르고와 같은 일반대행업체의 배달중개 프로그램(앱)을 통해 음식 배달이 이루어지는 유형이다. 분리형 플랫폼의 일반대행 배달기사들은 플랫폼 기업과 위탁계약을 맺고 지역대행사에서 배달을 수행한다. 통합형은 주문 및 배달 중개가 동시에 이루어지는 통합 서비스로, 배민커넥트(배달의민족), 쿠팡이츠 등이 여기에 속한다. 조규준(2021)에 의하면 통합형은 다시 두 가지로 구분할 수 있다. 첫째, 배달의민족의 배민라이더스나 요기요의 요기요익스프레스와 같이 플랫폼기업 자체에서 오토바이 배달 기사 인력을 고용하는 경우, 둘째, 배달의민족의 배민커넥트[배민1(one)]이나 쿠팡이츠와 같이 일반인을 활용하는 크라우드소싱 형태이다. 통합형의 배달라이더들은 플랫폼 경제 이전의 배달노동자와는 달리 오토바이 외에도 도보, 킥보드, 자전거, 자동차 등 다양한 운송수단을 이용할 수 있다.

## 2. 전치의 재개념화와 적용

점증하고 있는 이동하는 사람들의 모빌리티는 그들의 민족, 계급, 젠더 등에 따라 상이한 형태와 효과를 지닌다. 어떤 모빌리티는 사회경제적 자원으로 활용될 수 있는 반면에 다른 어떤 모빌리티는 오히려 그 행위자를 기존의 사회적 안전망에서 벗어나도록 배치시킬 수 있다(셀러, 2019). 본 연구는 후자의 경우를 전치 개념과 연결 지어 이해하고자 한다. 일반적으로 전치는 사람들이 자신들의 삶의 터에서 비자발적으로 떠나야하는 상황이나 상태를 의미한다. 전치가 전쟁이나 재난, 혹은 경제적 위기 등 격변적인 사회 변화에 의해 발생하는 강압적이고 물리적인 이동으로 이해되어 왔기 때문에 특히 글로벌 난민이나 노숙자, 경제 이주자 등 주로 난민연구나 이주연구에 국한되어 다뤄져 왔다(Horn and Parekh, 2018). 특히 국내에서는 젠트리피케이션으로 인한 원주민의 전치 현상에 대한 연구가 주를 이뤄왔다(신현준, 2016; 이기웅, 2015).

그러나 이동으로 촉발되는 다양한 사회적 문제에 대한 보다 나은 이해를 위해 전치를 강제 이주로 이해하는 제한적인 사고방식에서 벗어나 전치에 대한 이해의 지평을 넓히려는 학문적 시도들이 존재한다. 이는 난민, 이주 등의 사회현상이 아니라 인간 경험의 본질로 바라보는 비교적 급진적인 이해 방식이다(Horn and Parekh, 2018). 보다 넓은 맥락에서 전치는 물리적인 이동으로 정의되기보다 사회와의 관계가 약화되는 것, 가령 문화적이고 정치적인 실천이나 생계유지를 위한 경제활동에 대한 접근이 제약된 혼란적인 상태 등으로 이해된다(Mollett, 2014; Vandergeest, Idahosa, and Bose, 2007; Vaz-Jones, 2018).

난민, 노숙자, 이주자들의 이동은 사실 의미 있는 삶의 터인 장소와의 분리를 의미한다. 결국 전치는 제자리를 벗어난 장소 밖의 존재들에 적용되는 개념이다. Cresswell(1996)은 장소에 어긋나거나 장소를 갖지 않는다고 인식되는 상황을 장소착오(anachronism)라고 개념화했는데, 전치된 사람들 또한 장소착오의 상황에 놓여 있는 것이다. 이들은 질서를 위반(transgression)했다는 이유로 주변화된다. 이처럼 전치와 장소의 문제는 긴밀하게 연결되어 있다.



장소가 사회적이고 집단적인 정체성의 형성과 연결되고, 사회의 일원으로서 소속감을 형성하는 사회적 자원이라는 점에서(Hochschild Jr, 2010), 결국 전치는 단순히 강제성을 띤 물리적 이동을 의미할 뿐만 아니라 사회변화로 인해 개인 및 집단적 정체성, 사회구성원으로서의 인정 등에서 분리된 이들의 불안정한 사회정치적 상태를 포함한다. 전치의 보다 넓은 정의는 개개인의 모빌리티를 사회의 주변부와 사회 밖에 위치시켜 주변화하는 공간적 메커니즘을 포착할 수 있도록 한다는 점에서 특히 중요하다.

모더니티의 영향으로 발생한 사회적 변화들은 특정한 현장에서 발생한 소속감과 정체성의 원천으로서 이해되었던 장소 개념을 일시적이고 불안정한, 불안과 전치의 감각(sense of displacement)으로 이행시켰다(Lyon, 2013). 오제의 비장소, 램프의 장소 상실과 같은 장소 소멸의 내러티브들이 공간연구에서 여전히 중요하게 언급되고 있는 것은 모빌리티 시대에 전치가 더 이상 특별한 사회적 현상이 아니라 보다 일상적으로 이루어지고 있음을 반증하는 것이다. 모빌리티 시대 전치의 일상화는 정치, 사회, 경제 등 사회의 각계 분야에 영향을 미치고 있다.

그렇다면 플랫폼 경제, 플랫폼 노동과 전치, 장소의 문제는 어떤 상관관계를 가지고 있는가? 작업장(workplace)은 노동을 수행함으로써 노동자로서의 정체성을 획득할 수 있는 노동자의 장소이다. 노동자들이 자신들의 장소를 전유할 수 있는 정도는 노동자로서의 권리를 실제로 행사할 수 있는 가능성을 의미한다. 여기서 노동자의 권리는 「노동조합 및 노동관계조정법」이 보호하고 있는 근로3권과 「근로기준법」이 보장하고 있는 일정 수준 이상의 노동조건을 영위할 권리 등이 해당될 수 있다. 그러나 이러한 권리를 누릴 수 있는 노동자가 되는 것은 실제 노동의 수행 여부와는 관련 없이 노동이 그 사회에서 정의된 '노동자들의 장소'라는 경계 안에서 이루어지는지 혹은 밖에서 이루어지는지에 달려 있다. 노동자들이 노동을 수행하는 현장은 사회적으로 정의된 노동자들의 장소와 늘 일치하는 것은 아니기 때문이다.

한국사회에서 정의된 노동자들의 장소는 사회공간적인 고정성을 그 특징

으로 한다. 현재 국내 근로기준법상 노동자 지위의 인정 여부는 고용관계의 존재유무로 판단하고 있다. 고용관계의 유무를 판단하는 여러 가지 기준 중에서 특히 전속성(專屬性)은 산업재해보험 수혜대상여부를 결정하는 중요한 기준이다. 전속성은 사실상의 사용종속관계에 있는 근로자가 하나의 사업장(place of business)에 종속되는 정도를 의미한다. 현재(2022년 2월 기준) 고용노동부는 한 사업장에서 근무한 시간이 월 97시간 이상이고 여기서 발생한 소득이 월 1,164,000원 이상일 때 전속성을 인정하여 산재보험을 적용받을 수 있도록 하고 있다. 이처럼 한국사회에서는 한 사업장에 대한 노동의 사회공간적 고정성이 유의미한 정도로 입증된 사람에게 법적인 노동자의 지위를 인정하고 있다. 다시 말해 한국사회에서 법적으로 규정하고 있는 노동자들의 장소는 사업장과 작업장이 일정 수준 이상 사회공간적으로 일치하는 곳이라고 볼 수 있다. 여기서 사회공간적인 일치란 물리적 위치의 일치만을 의미하지 않는다. 가령 과거의 음식배달노동은 사업장인 음식점 밖에서 이루어지지만 일정 수준 이상 해당 음식점의 일을 고정적으로 수행함으로써 전속성 기준을 충족할 수 있었다.

그러나 노동자들은 변화하는 노동공간의 영향으로 노동자 정체성과 노동자로서의 권리를 담보하는 이들의 장소에서 점차 분리되고 있다. 관련하여 Weil(2014)은 신자유주의 시대에 새롭게 등장한 비즈니스 모델을 균열ilter(fissured workplace)로 설명한 바 있다. 균열ilter는 전통적인 고용형태가 노동자들을 하청업체나 제3자 기업에 의한 도급계약과 같은 간접고용으로 대체되고 있는 현상으로, 신자유주의 시대의 고용 및 노동시장의 유연화를 가리킨다. 균열ilter 현상은 4차 산업혁명의 선두주자인 플랫폼 경제체제에서 더욱 두드러지게 관찰된다(Weil and Goldman, 2016).

균열ilter라는 새롭게 재편되고 있는 노동공간에서 플랫폼 노동자들은 플랫폼 기업에 간접적으로 고용되는데, 이는 이들의 노동을 하나의 사업장에 고정시키기보다 이동하게 한다. 음식배달 플랫폼 노동자를 위시한 플랫폼 노동자들은 한 곳에 일제히 모여 일하지 않으며 수요에 따라(on-demand) 필요한

여러 사업장에 노동력을 유연하게 공급한다. 이렇게 플랫폼 노동자들이 사회 공간적 원자화(socio-spatial atomization)(Wells, Attoh and Cullen, 2021) 과정을 겪으면서 이들의 작업장은 개개의 이동경로로서 시공간적으로 분리되고 개별화되고 있다. 특히 대다수의 음식배달 플랫폼 노동자들은 하나의 플랫폼이 아니라 여러 개의 플랫폼을 옮겨 다니거나 부업 혹은 아르바이트 형식으로 노무를 제공하는 경우가 많다. 따라서 이들이 노동을 수행하는 개별 경로는 전속성을 충족하지 못하기 때문에 법적으로 규정된 노동자들의 장소와 사회공간적으로 거의 대부분 불일치한다.

균열된 작업장에서 법적 고용관계에서 벗어난 플랫폼 기업은 노동자와 소비자 사이의 소극적인 중개자 위치를 점하게 되면서 노동자들에 대한 사회적, 법적 책임을 회피해 수익을 극대화하고 있다(Srnicek, 2017). 반면 플랫폼 노동자들은 법적인 노동자로서 인정받지 못하기 때문에 불안정한 고용상태나 열악한 노동조건에 놓이는 등 노동법의 보호에서 벗어나게 된다. 전치를 사회적 변화에 따른 사회관계의 약화이자 정체성이나 인정의 거부를 의미하는 상태로 바라보는 보다 넓은 정의에서 플랫폼 노동자들은 신자유주의 시대의 전치된 존재들이다. 특히 노동자와 독립계약자 사이 플랫폼 노동자들의 지위의 문제는 이들이 사회적으로 인정되는 노동자들의 장소에서 벗어난, 어울리지 않는 존재(being out of place)로 인식되고 있음을 보여준다.

음식배달 플랫폼 노동자들이 언론과 학계를 막론하고 흔히 ‘불안정’, ‘피해자’, ‘사고’, ‘죽음’과 같은 표현들로 재현되어 온 것처럼 전치된 사람들의 주변화된 상태는 종종 절대적이고 불변한 것으로 이해된다. 그러나 정체성은 이미 언제나 움직이고 있다는 점에서 전치된 존재들을 완전히 장소를 잃어버리고 단절된 존재들로 재현하는 것은 적절하지 않다(Malkkis, 1995; Powell, 2015). 결국 우리 모두는 생활세계에서 관계를 맺고 살아가는 장소적인 존재이기 때문이다(Casey, 2009). 따라서 장소와 전치의 문제는 이분법적으로 접근할 것이 아니라 변증법적 과정이자 하나의 연속체로 바라볼 필요가 있다. 전치를 하나의 과정으로 바라보는 것은 곧 전치를 장소의 재구성으로 이해하는 것을 의미한

다. 즉 점차 일상화되고 있는 전치 현상들을 장소 없음으로 이해하기보다는 장소의 재구성이자 새로운 장소 경험으로 바라보는 것이다. 이는 그간 주변화되었던 전치된 자들이 장소 밖에서 역설적으로 장소를 만들어내고 새로운 정체성을 구성해 가는 이들의 행위주체성을 드러낼 수 있다.

이에 대해 Vigh and Bjarnesen(2016)은 전치를 사람들이 살아가는 일상세계, 즉 장소를 새롭게 재편하는 역동적인 과정으로 이해한다. 즉, 사람들이 주관적인 전치의 경험을 실존적인 삶을 만들어가는 과정으로 분석하는 것이다. 전치가 수반하는 단절과 혼란은 새로운 사회적 질서를 형성하는 가능성으로서 억압적인 사회적 위계질서에 대한 권한 부여 또는 해방이라는 새로운 기회를 낳을 수 있다. 또한 전치된 사람들에게 장소는 연대의 자원이라는 점에서 이들에게 장소 만들기는 그 자체로 공간적인 역량(spatial capability)으로서 기존의 사회구조에 저항할 수 있는 혁신이다(신혜란, 2021; Eckenwiler, 2018). 결국 전치된 자로서 플랫폼 음식배달 노동자들의 장소 만들기는 그간 한국사회에서 전속성으로 규정되어 왔던 노동자 정체성을 새롭게 재구성하고 부정되었던 노동자로서의 권리를 찾는 저항적 실천이자 행위주체성의 단초로 이해될 수 있는 것이다.

장소는 개별 몸들의 일상적인 실천들을 통한 마주침, 만남, 감정, 감각 등의 경험을 통한 연결로 형성되는 관계기반의 공간이다(Cresswell, 2004; Seamon, 1980). 따라서 전치된 자들이 장소를 재구성해가는 과정은 전치의 현장에서 만들어지는 다양한 만남과 관계들을 통해 포착될 수 있다. 즉 다양한 위치성을 지닌 몸들이 인간, 비인간과의 물질 및 비물질적으로 연계되는 과정을 통해 장소를 구성하고 경험하는 것이다. 특히 플랫폼 음식배달 노동자들은 도시라는 거대한 작업장을 장소로서 함께 구성하고 공유하면서 접촉하는데, 이는 이들이 일정정도의 연대감을 형성할 수 있는 지리적 토대가 된다(우드코크·그레이엄, 2021). 가령 플랫폼 음식배달 노동자들이 잠시 대기하는 장소나 휴식공간 등에서의 만남과 교류 등이 그 예가 될 수 있다(Vandaele, 2018). 이처럼 플랫폼 음식배달 노동자들의 장소는 작업장에서의 물질적이고 비물질적인 관계들에

서 관찰될 수 있다.

### 3. 전치된 작업장에서 장소 만들기

전치된 자들인 음식배달 플랫폼 노동자들은 노동자들의 장소 밖에 존재하기 때문에 노동자로 인정받지 못하고 있다. 대신에 음식배달 플랫폼 노동자들은 제3의 존재로서 새로운 노동자의 유형으로 존재하고 있다(Mélypataki, 2019). 가령 BF1은 자신이 노동자도 아니고 개인사업자도 아닌 “애매한” 존재라고 말했다. 이와 같이 연구참여자 중 M1, M7, F2, S 4명을 제외한 나머지 16명은 자신이 노동자라고 생각하거나 노동자와 개인사업자 사이의 어떤 존재라고 인식하고 있었다. 이 장에서는 제3의 존재인 음식배달 플랫폼 노동자들이 법적 경계로 정의된 ‘노동자들의 장소’ 밖의 작업장에서 관계를 기반으로 장소를 새롭게 재구성하고 있는 과정을 탐색해 본다. 이는 구체적으로 기술로 매개된 노사관계, 마주침, 두려움과 통증이라는 공유된 감각, 사회적 규범 등의 각 항들 안에서(in), 각 항들과 함께(with), 각 항들을 통해(through) 맺는 작업장에서의 관계를 통해 장소를 재구성하고 경험하는 방식으로 요약된다.

#### 1) 기술로 매개된 노사관계

전속성 기준에 의하면 플랫폼 기업과 음식배달 플랫폼 노동자들의 관계는 고용관계라고 볼 수 없다. 그러나 음식배달 플랫폼 노동자들은 각자의 작업장에서 정보통신기술의 감시와 규율을 공통적으로 경험하면서 플랫폼 기업과 음식배달 플랫폼 노동자들 사이의 관계를 매개자와 서비스 이용자가 아닌 노사관계로 정의한다. 이는 이들의 원자화된 작업장을 노동자의 장소로 재구성하는 과정과 같다. 우드코크·그레이엄(2021)은 특히 플랫폼 배달노동이 노동을 통제하는 정도인 조정의 명백성이 다른 플랫폼 노동에 비해 높다고 분석했다.

플랫폼 음식배달노동은 플랫폼이 알고리즘을 통해 통제력을 발휘하고 노동자들에게 업무 수행 방법을 지시하는 경향이 있어 다른 플랫폼 노동보다 더욱 위계적이라는 특징을 지닌다(Mandl, 2019). 전통적인 노동공간에서 직접적으로 행해졌던 감시와 규율은 노동공간의 재편으로 정보통신기술을 통해 개개의 작업장인 개별 이동경로에 이식되었다. 특히 통합형 플랫폼의 경우 AI 알고리즘, 평점제도, 프로모션 등의 자기규율적 업무관리 및 통제방식을 통해 노동을 규율하는 적극적인 행위자로 작동한다(프라슬, 2020; Cohen and Sundararajan, 2017).

통합형 플랫폼의 일반배차는 음식배달 플랫폼 노동자가 직접 배달 건을 선택하는 배차형태를, AI배차는 플랫폼 앱 자체의 알고리즘을 통해 노동자에게 일을 분배하는 배차형태를 말한다. 일반배차와 AI배차 중 배민커넥트는 일반배차와 AI배차 시스템을, 쿠팡이츠는 AI배차 시스템만을 제공하고 있다.<sup>2)</sup> AI배차 시스템은 특히 이들에 대한 평점제도를 기반으로 업무를 배정하는데, 크게 ‘고객만족도’, ‘배차수락률’, ‘수락 후 배달 완료율’이라는 세 카테고리로 구분되어 있다. 평점제도는 이들의 노동을 평가하면서 이들의 업무를 관리하고 통제한다. 특히 배민커넥트와 쿠팡이츠는 공통적으로 쿨다운 타임(cool-down time) 제도를 운영하고 있다. 쿨다운 타임은 플랫폼 기업이 자체적으로 마련

---

2) 통합형 플랫폼의 배달라이더들은 AI배차모드를 이용하는 경우가 많은데, 이는 AI의 자동배차의 편리성 때문도 있지만 플랫폼 기업이 일반배차모드와 AI배차모드 간에 혜택 및 서비스 차이를 두고 있기 때문이다. 플랫폼 기업은 AI기술을 확대적용하면서 노동자의 자기규율을 더욱 생산하고자 한다. 관련해서 B2는 다음과 같이 진술하였다. “최근에 배민이 AI 배차로 아예 넘어가고 싶어 하는 것 같아요. (일반배차를) 없애는 건 아닌데 혜택을 엄청 축소하고요. 심지어 이제 어떤 것에서도 차별을 두냐면, AI배차는 지도를 되게 보기 편하게 해놨어요. 내가 가는 방향으로 지도를 회전시켜주는 기능이 있거든요? 근데 일반배차는 그것도 없어요. 사소한 것부터 차별하고. 그리고 원래는 이제 일반 배차를 하면 이렇게 배달완료 전에는 어떤 목록이 있는지, 어떤 주문이 들어와 있는지를 볼 수 있었어요. 그니까 어떤 배달이 기다리고 있는지 볼 수 있어서 배달을 완료하자마자 그거를 딱 집어서 그것만 뽑아갈 수 있었는데 그걸 없애 버렸어요. 배달완료가 떠야지만 다음 배달을 쓸 수 있게 하고. 골라서 맛있었거든요.”

한 ‘합리적인 기준’에 따라 업무위탁을 일시중지하는 것을 의미한다. 여기서 음식배달 플랫폼 노동자들은 그 ‘합리적인 기준’을 알 수 없기 때문에 그것이 정말 합리적인지에 대해서는 판단할 수 없다. C1은 쿠팡이츠에서 ‘도한이형’<sup>3)</sup>을 만나 6박 7일 운행 정지를 당한 적이 있는데, “nobody know”인 기준에 고객센터에 문의를 해보았지만 “뭐 말만 하면 AI시스템이라고 알 수 없는 답을” 받았다. 주로 배민커넥트의 AI배차 모드로 배달하는 B2는 “좀 째째했어요. 약간 길들이는 느낌으로 배차를 거절하면 순간적으로 배차를, 이상한 배차를 주거든요. …… 알고리즘이나 기준 이런 게 공유가 안 돼 있으니까, 의심은 되는데 뭐라고 말을 할 수는 없고”라고 말했다.

이처럼 작업장에서 경험되는 일방적인 성격의 노사관계는 이들 자신을 노동자로서 정체화하게 만든다. FS는 플랫폼 음식배달 시장에 보이지 않는 “상하관계”가 있다고 응답했다. 이를 상위 순서대로 ‘고객-플랫폼-가게-노동자’라고 인식하면서 그 원인으로 “평점시스템”을 꼽았다. 아래 FS의 말처럼 AI, 평점제도와 같은 기술을 통한 감시와 통제는 기술은 비가시화된 노사관계에 대한 인식뿐만 아니라 “우리 노동자”의 위치성에 대한 인식으로 이어지고 있었다. 이 알고리즘 기술은 음식배달 플랫폼 노동자를 적극적으로 배치하고 제어하면서 이들로 하여금 식별되지 않은 노동자로서의 정체성을 인식하게 만든다.

내가 어제 열심히 했다고 생각했는데 1%도 변화가 없어요. 왜 어떤 시스템이길래 변화가 없을까, 그런 좀 궁금증은 있죠. 왜냐면 상세한 건 알려주지 않아요. 자체적인 뭔가가 있을 것 같은데, 분명히. 나는 어제 열심히 했는데, 어제에서 1%도 안 올랐어. 내 예상에는 한 적어도 5%는 올랐을 것 같은데. 근데 이 점수가 암묵적으로 굉장히 스

- 
- 3) “과도한 / 도한이 / 도한이형: 배민 AI 배차의 경우 본인이 원하는 콜을 골라서 잡을 수 없고, 어플에서 배정해 주는 콜을 수락할지 거절할지만 결정할 수 있는데, 너무 많은 콜을 거절한 경우 “과도한 거절로 인해 고객의 어쩌고저쩌고……” 라는 멘트가 뜨며 일정시간 콜을 배차해 주지 않는 경우를 말함. 보통 도한이 왔다. 도한이형 왔다 등으로 표현함”(네이버 카페 배달세상 참고).

트레스를 주는 거죠. 왜냐하면 이게, ‘과연 몇 점부터를 좋게 볼까, 이거 97점 정도면 되게 높은 거 아닐까’ 이렇게 생각하니까. …… 그러다 보니까 가장 중요한 사람은 주문한 고객이고, 그 말단에 우리 노동자가 있게 되는 거죠. \_ FS

한편 음식배달 플랫폼 노동자들은 각자의 작업장에서 기술의 감시와 통제에 포섭되기도 하고 이탈하기도 하면서 플랫폼 기업에 저항하고 노사 간의 권력관계를 유동적으로 조율한다. 플랫폼 기업들은 배달 수요에 따라 공급이 탄력적으로 이루어져야 하기 때문에 자체적으로 마련된 시스템에 따라 프로모션으로 노동력을 유인해 시장을 안정적으로 운용한다. C1은 프로모션을 충족하기 위해 하루에 “10개는 꼭” 배달을 완수한다. 그는 프로모션 제도에 “중독성”을 느껴 추후에 고정적인 일을 하게 되더라도 계속해서 배달 일을 지속하고 싶다고 진술했다. 그는 쿠팡이츠의 프로모션 제도가 다분히 “의도적”이라는 것을 알면서도 “이미 몸이 움직”인다고 표현했다. 프로모션과 같은 기술들은 플랫폼 노동의 게임화(Gamification)(Woodcock and Johnson, 2018)를 야기해 음식배달 플랫폼 노동자들이 마치 게임에 중독되듯 플랫폼에 중독되는 결과를 낳는다. 그러나 이러한 플랫폼의 의도와는 달리 C4는 프로모션 제도에 대해 피로함을 느껴 더 이상 참여하지 않기로 결정했다고 말했다. 그는 하루에 “2만원에서 3만원이 찍히면” 앱을 “꺼버리고” 집으로 돌아가기로 스스로 약속했는데, “더 이상 여기(쿠팡이츠)에 얽매이고 싶지 않”았기 때문이라고 말했다. 그는 “노예”가 되고 싶지 않았다. 이러한 업무의 중단은 작업장이 기술을 통해 규율되는 것에 대한 저항이기도 하다. 그는 이러한 저항의 가능성으로 인해 자신을 노동자라고 정체화하고 있지만 자신과 플랫폼의 관계를 자신이 “유리한 게 많”은 “새로운 개념의 갑을관계”라고 인식하고 있다.<sup>4)</sup>

4) 관련하여 중국음식점의 배달원으로 있으면서 바로고와 쿠팡이츠를 부업으로 하는 M3은 중국음식점에는 소속감을 느끼지만 플랫폼 기업에는 그렇지 않다고 말했다. 동일한 배달업종이어도 소속감에 차이를 느끼는 이유에 대해서 그는 “(플랫폼은) 하다가도 제가 쉬고 싶으면 잠



그러니까 쿠팡에서 별 것도 아닌데 하루에 10건 이상 하면 매일 어떤 뭐랄까, ‘당신한테 프랄리티(priority)가 있을 겁니다’라는 그런 걸 해줘요. 근데 그건 사실 아무 것도 아니거든요? 그런데 꼭 하루에 10건은 해야지라는 생각이 들어요. 7개했으면 ‘에이 3개 더 하고 들어가자’. 그래서 10개는 꼭 해요. \_ C1

그게 이제 하다 보면 느끼는데, 이게 한도 끝도 없거든요, 사실. 사람 욕심이란 게. 그래서 이걸 숫자를 정해놓고 일을 안 하면 전 여기에 뭐라 하나, 노예가 돼버려 가지고. …… 고용, 갑을관계인데 갑이 이제 쿠팡이고, 제가 을인 건데. 새로운 개념의 갑을관계라고 생각하는데. 그런데 일반적인 노사관계라고 보기에는 조금 제가 유리한 게 많죠. 왜냐면 내가 하고 싶으면 하고 안 하고 싶으면 안 하는 거니까. \_ C4

또한 이들의 작업장이 고정적인 노동공간 밖의 각자의 현장에서 존재하기 때문에 기술을 통한 감시와 규율에 이탈하는 경우들이 생긴다. 플랫폼 음식배달 노동은 수요에 따라 일감의 존재 여부가 결정되므로 배달 수요가 많은 지역 인지의 여부가 일의 수행과 존속여부에 중요한 요인이 된다. 가령 강남과 송파 지역은 “단가랑 콜 모든 면에서” “1순위”인 반면에 경기도 남양주시에서 일하는 C2는 “콜이 없는 것”에 대해서 평소에 불만을 가지고 있었다. 경기도 남양주시에서 쿠팡이츠 자동차 배달파트너로 부업을 하는 C2는 보통 한 시간에 2~3건을 하면서 한 건당 기본단가였던 2,500원에서 4,000원 사이를 받았다.<sup>5)</sup> 그러다 한 번은 AI가 평소 단가수준보다 높았던 단가 6,000원의 배달 건을 배

---

간 집에 가서 쉬고 이렇게 할 수가 있는데, 중국집은 다 중국집 안에 일, 또 그런 걸 다 해결해야 되니까.”라고 진술했다. M3의 응답은 동일한 배달노동이더라도 플랫폼 경제체제에서 비롯된 공간적인 변화가 새로운 노사관계를 형성하고 있음을 보여준다.

- 5) 반면에 C1은 플랫폼 음식배달노동에 대해서 “신의 직장”이라고 묘사하며 단가에 만족감을 포함 정도이다. 그는 서울 종로구를 중심으로 ‘차평(쿠팡이츠 자동차 배달파트너)’을 하는데, 그 또한 C2와 마찬가지로 시간당 세 건 정도를 한다. 그러나 그는 시간당 1만 5천 원 정도를 받는다. C1은 인터뷰 후 몇 달 뒤 연구자에게 전화를 걸어 단가상황이 더 좋아졌음을 알리기도 했다.

차해 주었는데, 시간과 비용이 보수에 비해 너무 적어 이후 C2는 AI배차 시스템이 할당하는 비슷한 배차를 계속해서 거절하게 되었다. 플랫폼은 기술을 통해 C2에 대한 규율을 계속해서 시도했지만 사실상 실패했다. 그리고 그 결과 그녀는 플랫폼 기업과의 관계를 소속이 없는 고용관계로 정의하게 되었다. 그녀에게 쿠팡이츠 회사와의 관계를 묻자, “고용관계이긴 하죠. 어쨌든 그쪽에서 주는 걸 가지고 제가 하는 거니까. 근데 내가 그쪽 소속이라는 생각은 1도 안 들어요. 애사심 같은 그런 건 전혀 안 들어요”라고 응답했다.

## 2) 배달노동자, 고객, 음식점주와의 마주침

음식배달 플랫폼 노동자들은 실제 작업장에서 발생하는 마주침을 통해 자신들의 장소를 경험하고 있다. 전통적인 노동공간이 재편되고 있는 상황에서 이들에게 플랫폼 기업의 관리자와 만남은 거의 없는 일이다. 분리형 플랫폼의 경우 관리자들과의 만남이 대행사 사무실에서 가능하기는 하지만 연구참여자들은 이 사무실을 잘 이용하지 않는다고 응답하였다. 가령 M2는 사무실에 방문하면 “소파도 있고”, “일하기가 싫어지니까” 사무실을 이용하지 않고 차라리 “밖에서 쉬는 편”이라고 진술했다. M2는 소속된 지사의 배달기사들이 사무실 “지박령”들 외에는 “다 열심히 하”는 편이라고 덧붙였다. M4는 “사무실에서 모여서 이렇게 놀 시간이나 이런 게 없어요, 솔직히. 그 시간에 길거리에 오토바이 세우고 콜 잡는 경우가 많지. 사무실에서 노는 경우는 거의 없어요.”라며 사무실에 가는 행위를 “노는” 것으로 인식하고 있다. 사무실에 가는 행위는 수익에 즉각적으로 영향을 주면서 나태와 불성실이라는 도덕적 태도로 이해된다. 따라서 이들은 사무실보다 자신들의 실제 작업장인 사무실 밖에서 주로 머무른다.

분리형 플랫폼을 이용하는 연구참여자들은 플랫폼 기업과의 직접적인 대면이나 연락이 부재한 상태가 해당 기업에 대한 소속감에 영향을 미친다고 응

답하기도 했다. 가령 처음 일을 시작하는 ‘입직’ 때도 기존의 노동형태와는 다르게 면접, 계약서 작성 등 직장 관계자와 직접적인 대면으로 이루어지는 상징적인 과정들이 생략된다. 또한 F1은 “제가 직접 문의를 하거나 뭔가 다이렉트로 하지 않으면 사실상 뭔가 여기 직원들이나 혹은 여기 관련된 사람들하고 연락할 일이 없거든요”라며 플랫폼 기업과의 직간접적인 만남이 자신의 자발적인 문의가 있어야만 가능하기 때문에 해당 기업에 소속감을 느끼지 못한다고 말했다. 이들은 배달 중 문제 상황 등이 발생할 경우 고객센터<sup>6)</sup>에 연락을 취해야 하는데, 연구참여자들은 고객센터 상담사의 일괄적이지 않은 대응방식에 불만을 가지고 있었다. 이에 대해 특히 BF2는 “배민커넥트의 가장 큰 문제점은 배민 고객센터이기 때문에. ‘고센’ 때문에 열 받아 하시는 분들이 많죠. …… 매뉴얼이 정책에 따라서 바뀌고, 일괄적이지 않는 매뉴얼이라는 거죠.”라고 언급하면서 이런 점에서 플랫폼 기업에게 “소속된 느낌은 절대” 들지 않는다고 생각하고 있다.

쿠팡이츠 관계자를 대면해 본 적도 없고, 배민커넥트 관계자를 대면해 본 적도 없어요. 그 면접 같은 것도 본 적이 없고, 그냥 앱에서 신청하면, 홈페이지 상에서 신청하면 서류 심사 거쳐서 승인이 떨어져요. 앱을 깔면 바로 일을 시작할 수가 있어요. 그 과정에서 관계자를 본 적이 없어요. …… 그러니 뭔가 일을 하고는 있지만 한 번도 대면해 본 적이 없으니까, 소속감은 없죠. \_ FS

- 
- 6) 배민커넥트는 고객센터 종사자를 구인구직 사이트에 등록해 모집하고 있는데, 구인구직 사이트의 배민커넥트 채용정보를 보면 배민커넥트는 라이더들의 문의 및 컴플레인 처리와 함께 라이더 배차 및 배송처리 확인 관련 업무 등의 관제업무 종사자를 화상면접을 통해 모집하고 있으며 2개월 근무 이후에는 종사자의 재택근무를 허용하고 있다. 이와 관련하여 M4는 “상담원 자체가 기본 매뉴얼만 있기 때문에 상담사마다도 틀려요. 대응방식이랑 처리방식도. 상담원들이 잘 몰라요. (상담원들도 잘 모르는 것 같고.) 네. 잘 몰라요. 모르는 것 같음이 아니라 몰라요. 재택근무라고 그래가지고, 집에서 밥 먹다가도 전화 받아요. 자다가도 받고. 놀다가, 술 먹다가 그런 경우가 있어요”라며 고객센터를 불신하는 모습을 보이기도 했다.

제가 직접 문을 하거나 뭔가 디렉트로 하지 않으면 사실상 뭔가 여기 직원들이나 혹은 여기 관련된 사람들하고 연락할 일이 없거든요. 그래서 소속감이 든다고는 생각이 안 드는데. \_ F1

고센에서 딱 두 가지 버튼만 있으면 그것밖에 누를 수가 없는 거잖아요. 배차 취소, 추가배차. 이 버튼 밖에 없으면 개네들도 저한테 얘기해 줄 수 있는 게 그 두 개밖에 없는 거잖아요. 그런 점에서 오는 아쉬움이 있죠. 그래서 소속된 느낌은 절대 안 들어요. \_ BF2

이처럼 음식배달 플랫폼 노동자들은 자신들의 작업장을 하나의 사업장에 소속된 장소로 정의하고 있지 않다. 대신 이들은 작업장에서 만나는 또 다른 음식배달 플랫폼 노동자나 음식점주, 고객들과의 관계에서부터 자신들의 작업장을 장소로 정의한다. 관련하여 M7은 다른 음식배달 플랫폼 노동자와의 만남을 배달 일을 시작한 이후 가장 인상 깊었던 경험으로 소개했다. 그는 “퇴근길에 저보다 연배 좀 있으신 분이 오늘 열심히 했냐고, 얼마 벌었냐고, 안전 운행 하라고 그런 식으로 격려해” 주었던 “훈훈”했던 기억을 가지고 있었다. 또한 이들은 이러한 만남에 더욱 적극적으로 개입하면서 개별 경로화된 작업장을 공유하고 있다. 가령 C3은 배달 중에 거리에서 마주치는 다른 음식배달 플랫폼 노동자를 도와주며 그들의 작업장에 영향을 주었다. 그는 “가끔 처음 이신 분들이 딱 오면은 보이잖아요. 오지랴이라고 하면 오지랴일 수 있는데 좀 도와드리려 하죠. 뭐 누르는 법이라든지 이런 거 가르쳐 드리죠”라고 진술하였다.

또한 이들은 음식점주와 고객과의 만남을 통해 자신의 작업장에 대한 의미를 구성해 나가기도 한다. BF2는 자신의 노동이 무의미해지지 않기 위해서 그것이 설사 “미운 정”일지라도 사업장이 아닌 음식점주와 고객들과의 감정을 나누는 행위가 중요하다고 말했다. 일을 하면서 인상 깊었던 기억을 소개해 달라는 연구자의 질문에 다수의 연구참여자들은 고객이나 음식점주와의 경

힘 등을 언급했다. 가령 고객이 “내려오셔서 (음식을) 이렇게 가져가시”는 행동이나 음식점주가 “조리대기 안 하도록” 배려해 주는 행위, “인사”나 “박카스나 비타오백” 같은 음료수를 주고받았던 경험들이 이에 해당된다. 연구참여자들이 응답한 이 경험들은 만남의 물리적인 형태보다 그것이 매개하는 감정적 차원의 요소가 이들의 장소를 구성하고 있음을 보여준다.

이 일을 좋아해야 되는데, 좋아하려면 두 개 중에 한 개한테는 미운 정이라도 주는 게 좋을 것 같아요. (회사에게요?) 아니요. 예를 들면 내가 이 음식을 잘 전달하기 위해서 음식점 사장님이란 친해진다든지. 혹은 고객이란 좀 더 친밀감 있게 한다든지.

**\_ BF2**

어떤 고객님이신데 배달을 시키셨어요. 요청사항에 ‘날씨 더우니 시원하게 꺼내 드셔도 됩니다’ 이렇게 해서, 집 앞에 아이스박스를 아예 해서 음료수를 담가놓으신 분들, 그런 분들도 계시고. 그리고 생수에 메모해 가지고, ‘기사님 드시고 힘내세요’ 이렇게 얘기해 주시는 분들, 그런 분들도 있고. 그리고 갔는데 계단인데 5층이에요. 엘리베이터 없어요. 저희한테는 그게 너무 힘들거든요. 근데 도착 전에 전화하면 내려오셔서 이렇게 가져가시고, 박카스나 비타오백 챙겨주시는 분들도 계시고. 그분들 때문에 너무 감사하고 저희가 힘을 내는 부분도 없지 않아요. **\_ M4**

가까운 데 계속 다니면서 좋은 게 하나 더 뭐 있냐면, 식당 사장님들하고 이게 친해져요. 인사도 하고. 밖에서도 강남 그냥 돌아다니고 오거든요, 그냥. (배달 안 하고.) 네. 그러면 마주치면 인사하고 그 정도 사이는 몇 명 있어요. …… 주문이 이만큼 쌓였잖아요. 이게 제일 끝이잖아요. 먼저 이렇게 갈 수 있도록, 조리대기 안 하도록 다른 거 갔다 오라고 해주시기도 하고. 어차피 다 사람 사이잖아요. **\_ F2**

### 3) 공유된 감각: 통증과 두려움

비재현적인 감각으로서 통증이나 두려움과 같은 정동들에 대한 이해는 개별 신체에 집중하기보다 서로간의 관계적 사고를 가능하게 한다(Bissell, 2010). 음식배달 플랫폼 노동자들은 통증이나 두려움과 같은 공유된 신체의 감각을 통해서 자신들의 원자화된 작업장을 노동자의 장소로 함께 전유할 수 있다. 가령 M7처럼 오토바이에 타고 내릴 때 “허리가 막 찌릿찌릿할 때가 있”다든가, 자전거를 주로 이용하는 BF2와 같이 “누적 데미지가 다리 허벅지나 무릎 연골에 계속해서 쌓이”는 통증의 감각들은 정도의 차이는 있을지언정 대부분의 배달노동자들의 공통적인 경험이다. 통증은 분명히 개별적인 몸에서 형성되고 머무르면서도 다른 사람들에게 전이된다. B2는 배달을 하지 않을 때도 길거리에서 마주치는 도보, 자전거, 키보드를 이용하는 음식배달 플랫폼 노동자인 “도자키킴”을 보고 “무릎 연골 나가면서” 배달했던 기억을 환기했다고 말했다.

동료다 이런 걸 느끼는 건 그냥 경험이죠. 예를 들면 제가 운전을 하는데 예전에는 도자킴이 되게 싫었어요. 왜냐하면 자꾸 튀어나오고 희한한 데서 튀어나오고 위험하게 운전을 해가지고 신경이 엄청 쓰였거든요. 요즘에는 막 비올 때, 이제 운전을 하다 보니까 도자킴이 많아요. 특히 자킴이 많아요. 그런 사람들 보면 내가 경험을 해봤으니까, 저 사람이 비올 때 나왔는데 많이 힘들겠다, 이런 공감이 되니까 마음이 너그러워지고 신경 쓰여지고. 그런 게 경험해 본, 경험의 차이인 것 같아요. 내가 이제 무릎 연골 나가면서 했는데, 그런 기억이 막 나니까. \_ B2

또한 몇몇 연구참여자들은 배달 일에 대해 “절대 다치지 말자, 욕심 부리지 말자”, “오늘 하루도 안전운전”, “오늘 하루도 무사히 보내자”와 같은 마음가짐을 갖고 있다. 이들의 작업장에는 늘 교통사고의 위험이 있기 때문이다. 여러 교통수단 중에서도 특히 오토바이를 이용하는 노동자들은 작업장에서의

사고의 위험이 더욱 크다. 특히 M1은 “우리한테 나는 사고들은 자잘한 사고예요. 그런 건 큰 문제는 아니고, 그냥 일상인 거고.”라고 언급할 만큼 위험은 일상적이다.

분리형의 경우 ‘점피’와 ‘저피’라고 하는 점심과 저녁식사 피크시간에는 대행사에서 처리해야하는 배달이 “거의 100건이 넘게” 쌓여 있어 “강배(강제배차)”를 받아 “정신없이” “콜을 빼”야 하는 경우가 잦아 사고의 가능성이 높아진다. ‘강배’와 유사한 맥락에서 통합형에는 프로모션이 있다. 배달노동의 수요와 공급은 특히 우천, 한파, 폭염 등과 같은 기상 상황에 따라 영향을 받기 쉽다. 따라서 플랫폼 기업은 기상 상황이 안 좋을 때 프로모션 제도를 통해 유연하게 시장을 운용한다. 음식배달 플랫폼 노동자들의 입장에서 굶은 날씨는 ‘쿠태식’과 ‘배태식’<sup>7)</sup>이 온 상황이다. 배달 중 교통사고로 인해 인터뷰 당시 손목골절로 입원하고 있던 M5는 비가 오는 날 배달 1건에 단가 1만 7천원(인터뷰 시점 기준 쿠팡이츠 기본 단가 2,500원)을 받은 적이 있다고 진술하기도 했다. 그는 이를 “하늘에서 ‘돈 비’가 내리는” 상황이라고 묘사했다. 이렇듯 플랫폼 기업은 이들을 위험으로 내몰고 있는데, 크고 작은 위험의 경험들은 목숨을 위협할 수 있다는 두려움으로 작동한다. M4는 자신의 수입이 “순간 아차하면 그냥 죽”는 “목숨 값”이라고 표현했다.

콜이 너무 많이 쌓여 있는데 이제 지금 움직일 수 있는 기사님들은 다 너무 한정적이고. 그래서 이제 한 번에 한 대여섯 개씩 강배를 받기도 해요. 심하면 한 8개까지 배차를 받는데, 그걸 거의 한 40~50분 안에 다 끝내야 되는 거예요. 근데 만약에 막 비까지 오고 눈까지 오면 또 노면도 많이 위험하기도 하고, 그래서 그럴 때 사고도 많이 일어나기도 하고. \_ M6

---

7) “쿠태식/배태식: 영화 해바라기에서 ‘오태식이 돌아왔다’라는 대사에서 유래된 표현. 날씨가 피크 시간대에 활증을 많이 주는 경우 쿠팡은 쿠태식이 왔다, 배민은 배태식이 왔다 등으로 표현함”(네이버 카페 배달세상 참고).

비 오는 날을 저는 더 좋아해요, 단가가 높으니까. 왜냐하면 기사들은 없고. 기사들 아무래도 비 오면 위험하다고 안 하는 사람 많겠죠. 킥보드, 자전거, 도보 안 나오겠죠? 없어요. 기사가 없고 단가 높여주니까 완전 그냥, 하늘에서 ‘돈 비’가 내리는 거지, 그냥. \_ M5

이게 배달이라는 일ियो, 솔직히 힘들어요. …… 저희는 비 오면 비 오는 대로 비를 맞아가면서 하죠, 앞은 보이지 않죠, 오토바이는 미끄럽죠, 방어운전 해야 되죠. 오토바이 운전은 이 운전 자체가 되게 좀 스트레스도 많이 받거든요? 왜냐하면 저희는 그냥 순간 아차하면 그냥 죽잖아요, 이게. 목숨 값인 거죠. 정말 4천 원, 5천 원에 진짜 이 한 발 때문에 저희가 죽을 수가 있고 살 수가 있는 그런 거기 때문에 솔직히 좀 어렵죠. \_ M4

이러한 두려움은 오토바이 노동자들에게만 국한되지 않는다. 실제로 본 연구의 20명의 연구참여자 중 절반인 10명(오토바이 6명, 자동차 1명, 자전거 3명)은 교통사고를 경험했다고 응답했으며, 다른 3명(오토바이 1명, 자동차 1명, 킥보드 1명)은 사고가 난 적은 없지만 “사고가 날 뻔한 적”이나 “매일매일 한 번씩 어떤 비슷한 이벤트들”이 있었다고 말했다. 오토바이를 이용하지 않는 음식배달 플랫폼 노동자들 또한 6명이나 사고의 위험을 경험한 것이다. 이처럼 음식배달 플랫폼 노동자들은 두려움이라는 공통된 느낌을 원자화된 각자의 작업장에서 함께 공유하고 있다.

#### 4) 사회적 규범

음식배달 플랫폼 노동자들의 작업장은 이들을 전치된 자로 규정하는 사회적 규범에서 자유롭지 못하다. 그러나 이들은 음식배달 플랫폼 노동자를 둘러싼 사회적 규범을 수동적으로 받아들이는 데서 그치지 않는다. 오히려 이들은 그들의 작업장에서의 실천을 통해 재구성된 장소에서 새로운 노동자 정체성



을 만들어가고 있다. ‘딸배’로 통칭되는 음식배달 노동자에 대한 부정적인 사회적 인식에 대해 이들은 작업장에서의 행위를 통해 이러한 이미지에 균열 내기를 시도하고 있다. C3은 “어느 정도 복장은 좀 챙겨 입으려고 해요. 너무 배달원이라고 해서 막 트레이닝복 질질 끌고 나가고 막 슬리퍼 끌고 나가는 건 좀 너무 아닌 것 같아서” “면바지라든지 청바지”에 “셔츠”를 챙겨 입는다. M7 또한 “복장부터 깔끔하게” 갖춰 입고 “경비아저씨한테 인사 크게”하며 “끼어들거나 하면 인사를” 꼭 한다고 말했다. 그는 “선한 라이더 문화를 만들어 가보자”라는 “포부”를 가지고 있었는데, 그 이유에 대해서 묻자 “나라도 이렇게 좀 바뀌가고 싶”어서 라고 답했다.

좀 ‘선한 라이더 문화를 만들어 가보자’라는, 너무 큰 포부를 가지고 이 바닥에 뛰어 들었는데, 저는. 그래서 보통 끼어들거나 하면 인사를 저는 꼭 하려고 해요. 제가 아직 그런 사람들은 못 봤어요, 끼어들 때 인사하는. 그러니까 이게 뭐 단순히 이렇게 인사 하면 끼어들 때 신고 안 당한다, 딱지 하나 덜 끊는다 그런 것도 있겠지만, 어쨌든 이 인식 자체를 좀 바꾸고 싶기도 했어요. ‘저렇게 배달하는 사람도 있구나.’ \_ M7

또한 한국사회에서 ‘배달원’에 대한 재현은 오토바이를 중심으로 마초적인 문화적 의미를 획득했는데, 이로 인해 특히 젠더규범에서 자유롭지 못하다. 특히 여성으로서 배달노동을 수행하는 데 어려움을 묻자 B1, B3, BF1, BF2는 “오’하고 뭔가 눈빛”, “말을 걸지는 않지만 불편하리만큼 계속 위아래로 훑어 보는 시선”, “되게 신기하게 보는 눈빛” 등 이동 중에 느꼈던 시선들에 대해 동일하게 언급했다. 오토바이가 아닌 자전거와 같은 운송수단을 이용하는 여성들은, 자전거 배달노동자로서 오토바이보다 배달의 질이 떨어질 것이라는 인식과 함께 여성이라는 이유로 남성보다 신체 조건이 떨어진다는 이중적 편견에 저항하고 있다. B1은 8~9개 정도의 된장찌개를 배달했던 날, “너무 길길이 날뛰면서” 자신을 불신했던 음식점주와의 경험을 이야기해 주기도 했다. 그녀는 음식점의 배달을 잘 완료한 후 다시 방문해 “잘 배달했습니다, 걱정하지 마

세요”라고 전했다. 이후 그녀는 그곳에서 몇 차례 더 음식을 ‘픽업’하게 됐을 때 그 점주가 “확실히 절대 그런 식으로 표현은 안” 한다고 느꼈다.<sup>8)</sup>

거기 음식점 점주께서, 남자 아저씨분이 막 소리를 지르고 화를 내시는 거예요. 특히 여자가 왔는데 또 자전거고 하니깐. …… 너무 길길이 날뛰면서 ‘여자가 왔어?’ 이러시니까. 근데 가만히 생각해 보니까 좀 이제 화가 나는 것 같더라고요. 그래가지고 제가 충분히 갈 수 있다고, 그냥 주시라고. \_ B1

한편 음식배달 플랫폼 노동자를 주변화하는 사회적 규범은 오히려 다양한 위치성을 지닌 이들을 노동자로 위치시키고 동료의식을 불러일으키기도 한다. C1은 아파트 경비원, 식당주인, 고객과의 일화를 언급하면서 “아주 나를 자기보다 이거(아래)로 보는 듯한 그런 말투와 이렇게 취급받는. 취급이죠. 자꾸 그렇게 경험하다 보니까 내가 가끔 노동자라는 생각이 많이 들어요. 그러니까 일반 노동자 개념이 아닌, 그냥 언더노동자라는 게 느껴져요.”라고 진술했다. “그때는 제가 위에 있었으니까. 하여튼 그때는 무슨 박사과정 튜토리얼도 제가 했었으니까.”라는 C1의 말처럼 그는 연구참여자들 중 가장 고학력자로 이런 ‘취급’이 드문 사회적 위치에 있었다. 그에게 충격적이었던 경험들은 불쾌한 감정으로 고스란히 “몸에 스며”들어 몸을 변화시켰으며 “언더노동자”라는 정체성뿐만 아니라 모든 “배달원들”이 “나의 동료”라고 인식하게 만드는 기반이 되었다.

8) “혼자 사는 여자는 배달도 못 시켜 먹는 나라” “잠자던 여성은 평생 어떻게 사나요, 제발 벌 좀 엄하게” “자취하는 여성들 배달원이 혼자 사냐고 묻고 두리번거리며 집안 들여다보는 경우 많

이 겪는다고 한다. 이런 일까지 생기니 정말 무서워” 등의 반응을 보였다”(강주일, 2018.9.4.). 이 언론보도의 내용처럼 남성의 경우 범죄피해 등을 중심으로 피해자 페미니즘 담론이 구성된 한국사회의 젠더갈등 현 지형에서(권김현영 외, 2020) 고객에게 자신이 ‘가해자’가 아님을 증명해야한다. M1은 “직접적으로 얘기하는 사람도 있어요, 여성분들이. 그런 식으로 취급 받으면 많이 힘들고 화도 나죠”라고 말하기도 했다.

이거이거 하면서 내 몸에 스며드는 게, 정확히 분석하면 그것도 아닌데, 뭔가 나는 사회적 약자고, 위에서 억압하고 있고. 아파트 경비원 아니면 픽업하는 숲, 때로는 고객한테서 그런 걸 받게 돼요. 사회에 대한 어떤 앵거가, 앵거 게이지가 자꾸 쌓여가는 것 같아. 그래서 말투도 그렇고, 어느 날 가족이 아빠가 좀 터프해졌다는 거예요. ‘아닌 것 같은데?’ 그랬더니 그건 아빠만의 생각이래. …… 차 운전하고 있는데 오토바이가 경찰한테 잡혀 있어요. 그럼 옆에 세우고 툭 던져요. ‘요즘 먹고 살기도 힘든데 그냥 계도하고 보내주세요’, 딱 그래요. …… 나의 동료, 쉽게 말하면 내 동료 아니야, 배달원들이. 내 동료가 앞으로 계속 이런 대접을 받겠다는 생각, 이런 게 많이 들죠. \_ C1

#### 4. 결론 및 논의

본 연구는 음식배달 플랫폼 노동자들의 작업장 지리를 전치된 자들이 실천하는 장소 만들기(place-making)의 한 사례로 이해하고자 했다. 본 연구는 전치(displacement)를 보다 넓은 맥락에서 사회변화로 인해 개인 및 집단적 정체성, 사회구성원으로서의 인정 등에서 분리된 존재들의 불안정한 사회정치적 상태로 제시하였다. 그러면서 장소의 재구성을 촉발하는 일시적인 상태이자 과정으로서 전치가 지니는 저항의 가능성에 주목하였다. 이러한 접근에서 현재의 노동법이 전속성을 기준으로 노동자의 지위를 판단하여 플랫폼 노동자들을 노동자로 인정하지 않고 있는 현상을 전치로 분석하였다. 전치된 음식배달 플랫폼 노동자들은 법적 경계로 정의된 ‘노동자들의 장소’ 밖의 작업장에서 관계를 기반으로 장소를 새롭게 재구성하고 있었다. 구체적으로 이들은 기술로 매개된 노사관계, 마주침, 두려움과 통증이라는 공유된 감각, 사회적 규범 등의 각 관계항들에서 형성된 이질적인 몸들 사이의 물질적이고 비물질적인 관계들을 통해 전치된 작업장에서 노동자들의 장소를 새롭게 만들어가고 있었다.

플랫폼 경제체제는 전통적인 노동공간을 해체하면서 많은 사람들을 전치

의 상태로 밀어 넣고 있다. 플랫폼 경제는 전속성이라는 제도적 근거를 등에 업고 음식배달 플랫폼 노동자들의 작업장을 탈장소화된, 지도 위의 추상적인 경로로 격하시키고 있다. 이로 인해 음식배달 플랫폼 노동자들은 노동자로서 식별되지 않고 법적 보호를 받을 수 없는 전치된 자들로 존재하게 되었다. 그런데 전치의 문제는 제자리에 있지 않은 존재들(beings out of place)을 다룬다는 점에서 규범적인 문제이기도 하다. 노동자 지위 여부의 제도적 판단은 ‘노동자다움’과 ‘노동자답지 않음’을 규정하는 규범적인 노동자성을 형성하는 효과를 발휘한다. 즉 법적으로 규정된 노동자들의 장소 안에서 노동을 수행하지 않는 사람들은 노동자답지 않다고 재현되는 것이다. 도로를 누비며 여러 사업장 사이를 이동하는 음식배달 플랫폼 노동자들은 ‘노동자다움’과 ‘노동자답지 않음’을 정의하는 이 테두리를 넘나들고 있거나 그 경계 밖에 놓여 있다. 최근 SNS 등에서 자주 사용되고 있는 음식배달 플랫폼 노동자들의 멸칭인 ‘딸배’라는 용어는 개별 노동자들의 행위에 대한 도덕적 판단을 음식배달 플랫폼 노동자 전체로 확장하여 재현하고 있다. 이러한 범주화는 전치된 상태에 놓여 있는 이들이 노동자답지 않은 성질로 구분되고 있다는 사실을 잘 드러낸다.

그러나 다양한 위치성을 지닌 몸들은 법적인 노동자들의 장소 밖의 작업장에서 장소 만들기의 행위자로 참여하면서 현재의 법적이고 규범적인 노동자 지위의 경계에 의문을 던지고 있다. 지난 2019년 11월 5일 고용노동부는 요기요 음식배달 플랫폼 노동자를 근로기준법상 노동자로 인정했다(이효상, 2019.11.5). 음식배달 플랫폼 노동자들의 장소 실천이 실제로 현재의 노동자 정체성에 균열을 가하고 있는 것이다. 그리고 그 결과 이전의 노동자성은 점점 부정되고 있으며 이제 장소착오의 상태에 있었던 자들은 ‘위반’이라는 누명을 벗기 시작하였다. 또한 이들은 전치된 작업장에서 법적이고 규범적인 노동자성과 구분되는 새로운 집단적 정체성을 만들어가고 있다. 이는 전치가 함의하는 저항의 가능성이 실제적인 실천으로 이어질 수 있음을 시사한다. 가령 연구참여자들의 응답에서 발견되는 “우리”, “저희”, “우리 노동자”, “동료” 등의 집단적 정체성을 나타내는 표현들은 법의 안전망에 포섭되지 못하고 원자화되었

던 사람들이 스스로를 새로운 정치적 주체로 위치 짓고 있다는 것을 드러낸다.

본 연구는 새롭게 재구성되고 있는 노동자들의 장소가 실제 이들의 장소 만들기 과정이 지니는 저항의 가능성을 드러내 주었지만 그 장소를 기반으로 발생하고 있는 저항적 실천을 구체적으로 다루지 못하였다는 점에서 한계가 있다. 그러나 계속해서 발생하는 이동하는 자들의 주변화 현상을 전치의 개념으로 이해하여 그간 난민연구, 이주연구 등에서 제한적으로 이루어져 왔던 전치에 대한 논의를 확장시켰다는 것은 본 연구의 의의라고 볼 수 있다.

음식배달 플랫폼 노동자는 모빌리티 시대에 점차 증가하고 있는 전치된 자들 중 한 가지 사례일 뿐이다. 전치된 자들은 사회공간의 구조적인 변화로 우리 사회 전반에 계속해서 등장하고 있다. 전치에 대한 보다 넓은 이해는 개개인의 모빌리티를 사회의 주변부와 사회 밖에 위치시켜 주변화하는 공간적 메커니즘을 포착할 수 있도록 한다는 점에서 특히 중요하게 다뤄질 필요가 있다. 또한 전치가 지니는 저항과 해방의 가능성은 전치된 자들을 ‘뿌리 뽑힌 자’가 아니라 새로운 장을 열어가는 정치적 주체로 위치시킬 수 있다. 전치는 장소를 존재하게 하는 힘이자(Olivier, 2019) 모빌리티 시대의 새로운 리듬(Ballinger, 2012)이다. 그러나 이동을 단절, 뿌리내림(rootedness)을 소속으로 연결짓는 암묵적인 인식은 여전히 우리 사회에서 통용되는 사고방식이다(Vigh and Bjarnesen, 2016). 우리 삶에 실질적이고 직접적인 영향을 미치는 법, 정책 등의 제도적 차원에 영향을 준다는 점에서 전치와 전치된 사람들의 장소에 대한 더 많은 후속연구가 이루어져야 할 필요가 있을 것이다. 전치와 장소를 둘러싼 다양한 문제들이 앞으로 학계에서 지속적으로 논의되기를 바란다.

원고접수일: 2022.02.22.

심사완료일: 2022.03.01.

1차수정완료일: 2022.03.06.

게재확정일: 2022.03.12.

최종원고접수일: 2022.03.18.

**Abstract****Place-Making of Displaced Beings:  
Workplace Geographies of Food Delivery Platform Workers**

Yeseul, Jeong

This study attempted to understand the workplace geographies of food delivery platform workers as an example of place-making that displaced persons practice. This study defined displacement as an unstable socio-political state of beings separated from individual and collective identity and recognition as a member of society due to social change in a broader context, paying attention to the possibility of resistance of displacement as a temporary state and process that triggers the reconstruction of the place. In this approach, the phenomenon that the current labor law does not recognize platform workers as workers by judging the status of workers based on their exclusiveness can be analyzed as displacement. Displaced food delivery platform workers were reconstructing their place based on relationships in the workplace outside the 'place of workers' defined by legal boundaries. Specifically, food delivery platform workers were reconstructing the place of workers in the displaced workplace through material and non-material relations between heterogeneous bodies formed in four relatums: technology, encountering, shared senses of fear and pain, and social norms.

**Keywords: Displacement, Place-Making, Mobility, Displaced Beings,  
Platform worker, Workplace Geography**

## 참고문헌

- 강성호. 2021. 『플랫폼 경제와 공짜 점심』. 고양: 미디어숲.
- 김소영. 2018. 「디지털플랫폼에 의한 노무제공자의 근로자성 판단」. 《법학연구》, 29권 4호, 11~39쪽.
- 권김현영·김영옥·김은실·김주희·김현미·민가영·손희정·신경아·이현재·장이정수·전희경·정희진·최현숙. 2020. 『코로나 시대의 페미니즘』. 서울: 휴머니스트.
- 박선희. 2020. 「플랫폼의 전유와 저항: 배달플랫폼 노동과 AI 노동의 사회적 구성」. 《언론과 사회》, 28권 4호, 5~53쪽.
- 박제성. 2017. 「비임금근로자의 법적 지위: 배달대행기사의 사례를 중심으로」. 《사회보장법연구》, 6권 1호, 105~145쪽.
- 신현준. 2016. 「청년'과 '동포'사이의 도시재생과 문화예술: 구로의 산업적 젠트리피케이션/전치와 그 배후의 장소만들기」. 《공간과 사회》, 26권 3호, 77~114쪽.
- 신혜란. 2021. 「비판적 공간연구와 사회적 가치 논의의 만남: 공간적 역량 개념을 매개로」. 《공간과 사회》, 31권 3호, 272~303쪽.
- 셸러, 미미(Mimi Sheller). 2019. 『모빌리티 정의: 왜 이동의 정치학인가?』. 최영석 옮김. 서울: 앨피.
- 우드코크, 제이미·그레이엄, 마크(Jamie Woodcock; Mark Graham). 2021. 『긱경제: 플랫폼 노동의 지리학』. 이재열·박경환 옮김. 광주: 전남대학교출판문화원.
- 이기웅. 2015. 「젠트리피케이션 효과: 홍대지역 문화유민의 흐름과 대안적 장소의 형성」. 《도시연구》, 14권, 43~85쪽.
- 앤더슨, 존(Jon Anderson). 2013. 『문화·장소·흔적: 문화지리로 세상 읽기』. 이영민·이종희 옮김. 파주: 한울아카데미.
- 전민경. 2018. 「스마트폰 애플리케이션 배달업체 배달원의 노동자성에 관한 소고」. 《노동판례비평》, 23권, 95~116쪽.
- 조규준. 2021. 「배달 플랫폼 노동의 특징과 문제」. 한국노동연구원.
- 통계청. 2018~2021. 「온라인쇼핑 동향조사」.
- 프라슬, 제레미아스(Jeremias Prassl). 2020. 『플랫폼 노동은 상품이 아니다』. 이영주 옮김. 서울: 숨쉬는책공방.
- 하태희. 2018. 「디지털 플랫폼 워커의 법적 지위: 배달기사 판례를 중심으로」. 《법학연구》, 58권, 1~33쪽.
- 한국고용정보원·고용노동부. 2021. 「플랫폼 종사자의 규모와 근무실태 조사」.

Ahrentzen, S. B. 1992. "Home as a workplace in the lives of women." in I. Altman and S. M. Low(eds.). *Place Attachment: Human Behavior and Environment*. New

- York: Plenum Press.
- Bissell, D. 2010. "Placing affective relations: uncertain geographies of pain." in B. B. Anderson and P. Harrison(eds.). *Taking-place: non-representational theories and geography*. England: Ashgate.
- Büscher, M. and Urry, J. 2009. "Mobile methods and the empirical." *European journal of social theory*, Vol.12, No.1, pp.99~116.
- Casey, E. S. 2009. *Getting back into place: Toward a renewed understanding of the place-world*. Bloomington: Indiana University Press.
- Cohen, M. and Sundararajan, A. 2017. "Self-regulation and innovation in the peer-to-peer sharing economy." *University of Chicago Law Review Online*, No.82, pp.116~133.
- Cresswell, T. 1996. *In place-out of place: geography, ideology, and transgression*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- . 2004. *Place: a short introduction*. Malden, MA: Blackwell Pub.
- Eckenwiler, L. 2018. "Displacement and solidarity: An ethic of place-making." *Bio-ethics*, Vol. 32, No. 9, pp.562~568.
- Foucault, M. 1980. *Power/knowledge: Selected interviews and other writings, 1972-1977*. New York: Vintage.
- . 1984. *The history of sexuality, vol. 2: The use of pleasure*. New York: Vintage.
- Hochschild Jr, T. R. 2010. "'Our club': Place-work and the negotiation of collective belongingness." *Journal of Contemporary Ethnography*, Vol. 39, No. 6, pp.619~645.
- Horn, D. M., and Parekh, S. 2018. "Introduction to 'Displacement'." *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 43, No. 3, pp.503~514.
- Lyon, J. B. 2013. *Out of Place: German Realism, Displacement and Modernity*. New York: Bloomsbury Publishing USA.
- Malkki, L. H. 1995. "Refugees and exile: From "refugee studies" to the national order of things." *Annual review of anthropology*, Vol. 24, No. 1, pp.495~523.
- Mandl, I. 2019. *Platform Work: Maximising the Potential While Safeguarding Standards?*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- McMorran, C. 2012. "Practising workplace geographies: embodied labour as method in human geography." *Area*, Vol.44, No,4, pp.489~495.
- Mollett, S. 2014. "A modern paradise: Garifuna land, labor, and displacement-in-place." *Latin American Perspectives*, Vol. 41, No. 6, pp.27~45.
- Mélypatakí, G. L. 2019. "Dematerialisation of workplace in non-classical labour law relations." *Zbornik Radova*, No.53, p.671.



- Olivier, A. 2019. "Place and Displacement: Towards a Distopological Approach." *International Journal of Philosophical Studies*, Vol. 27, No. 1, pp.31~56.
- Powell, K. M. 2015. *Identity and power in narratives of displacement*. London: Routledge.
- Seamon, D. 1980. "Body-subject, time-space routines, and place-ballets." *The human experience of space and place*, 148, p.65.
- Srnicek, N. 2017. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity.
- Vandaele, K. 2018. "Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe." *ETUI Research Paper-Working Paper*.
- Vandergeest, P., Idahosa, P., and Bose, P. S. 2010. *Development's Displacements: Economies, Ecologies, and Cultures at Risk*. Vancouver: UBC Press.
- Vaz-Jones, L. 2018. "Struggles over land, livelihood, and future possibilities: Reframing displacement through feminist political ecology." *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 43, No. 3, pp.711~735.
- Vigh, H., and Bjarnesen, J. 2016. "Introduction: the dialectics of displacement and emplacement." *Conflict and Society*, Vol. 2, No. 1, pp.9~15.
- Weil, D. 2014. *The fissured workplace*. MA: Harvard University Press.
- Weil, D., and Goldman, T. 2016. "Labor standards, the fissured workplace, and the on-demand economy." *perspectives on work*. pp.26~77.
- Wells, K. J., Attoh, K., and Cullen, D. 2021. "'Just-in-Place' labor: Driver organizing in the Uber workplace." *Environment and Planning A: Economy and Space*, Vol.53, No.2, pp.315~331.
- Woodcock, J. and Johnson, M. R. 2018. "Gamification: What it is, and how to fight it." *The Sociological Review*, Vol.66, No.3, pp.542~558.
- 강주일. 2018.9.4. "혼자 사는 여성 성폭행 시도한 30대 배달원." 《스포츠경향》, [https://sports.khan.co.kr/bizlife/sk\\_index.html?art\\_id=201809040923003&sec\\_id=560101&pt=mv#csidx17e791d9597de939a270acb3727ccff](https://sports.khan.co.kr/bizlife/sk_index.html?art_id=201809040923003&sec_id=560101&pt=mv#csidx17e791d9597de939a270acb3727ccff)(검색일: 2021.11.1).
- 이효상. 2019.11.5. "노동부 "요기요 라이더는 근로기준법상 노동자" ... 플랫폼 업계 첫 인정." 《경향신문》, <https://www.khan.co.kr/national/labor/article/201911052241005>(검색일: 2022.2.3).
- 공정거래위원회 홈페이지. <https://www.ftc.go.kr>
- 네이버 카페 배달세상. <https://cafe.naver.com/nds07>