

# 濟州地域 택시運輸業의 勞使關係 改善方向에 관한 研究

宋秉軾\*·趙成根\*\*

## 目 次

- I. 序 論
- II. 택시運輸業에 대한 一般的 考察
- III. 濟州地域 택시運輸業의 勞使關係에 대한 一般的 實態
- IV. 濟州地域 택시運輸業의 勞使關係에 대한 改善方案
- V. 結 論

## I. 序 論

오늘날의 노사관계는 개발도상국 뿐만 아니라 선진국에서도 심각한 문제로 대두되고 있으며, 각종의 노사분규로 인하여 발생하는 사회·경제적 손실은 국가적 차원의 중대한 당면과제로 부각되고 있다.

특히 우리나라의 택시운수업에서 표출되는 심각한 노사문제는 국민의 일상생활에 막대한 불편을 초래하고 있다. 따라서 정부당국은 공익사업인 택시운수업에 대하여 여러 가지의 통제를 가하고 있다. 그럼에도 불구하고 택시운수업의 노사관계 당사자인 사업주의 기업윤리의식 결여, 운전기사의 변명과 책임전가 및 정부정책의 일관성과 공정성 미흡 때문에 국민만이 피해자로 방치되고 있는 상태이다. 따라서 택시운수업의 노사관계는 사업주와 운전기사 그리고 정부간의 문제로서만 볼 수는 없으며, 勞·使·政·民의 4자 관계로 간주되어야 할 것이다.

본 연구는 먼저 택시운수업과 그 노사관계의 전반적인 실태에 대하여 기발표된 문헌과 통계자료를 수집하여 고찰한다. 그리고 현실적인 택시운수업의 노사관계에 대한 실태분석의 대상은 제주지역으로 국한하였는데, 그 이유는 제주지역의 경우 육지부와 격리된 지리적 여건과 관광지라는 특

\* 濟州大學校 經商大學 經營學科 副教授

\*\* 濟州大學校 經營大學院 碩士課程

수성으로 인해 택시가 주요 교통수단이 되고 있으며, 여타 지역의 다양한 교통수단(예컨대, 기차·지하철 등)과 비교할 때 택시운수업의 중요성이 크기 때문이다.

따라서 제주지역의 택시운수업에 있어서 현실적인 노사관계의 문제점을 실태분석의 결과를 통하여 사안중심별로 파악하여 그 개선방안을 제시하고자 한다.

## II. 택시運輸業에 대한 一般的 考察

### 1. 택시運輸業體의 特性

일반적으로 교통수단의 이용자는 ① 안정성(safety), ② 신속성(rapidity), ③ 경제성(economy), ④ 편리성(convenience), ⑤ 편안성(comfort) 등을 추구하고 있다. 이러한 조건들을 만족시키는 여러 종류의 교통수단 중에서도 택시는 특히 신속성과 편리성 및 편안성을 동시에 극대화할 수 있는 최선의 교통수단이라고 할 수 있다.<sup>1)</sup>

택시운수사업(Taxicab Transport)이란 소형승용차에 의하여 통상 주행거리 또는 주행시간을 기준으로 요금을 받고 여객을 운송하는 사업을 말한다. 이의 법적인 정의는 1개 운송계약으로 정원 6명 이하의 자동차를 이용하여 여객을 운송하는 사업이라고 할 수 있다.<sup>2)</sup>

다음에서는 택시운수업체의 특성에 대하여 살펴보기로 한다.

(1) 運轉技師 管理上の 限界性 : 수시로 도로상 또는 정차장에서 승객과 단독계약에 의한 운송 형태를 취하는 택시에 대하여 일단 기업의 차고를 나선 후의 택시를 운송회사가 관리하는 것은 불가능하다. 따라서 관리자는 종업원인 운전사를 통제·감독하는 것은 업무종료후에야 가능하다. 비록 택시에 부착된 운행상황을 나타내는 계기<sup>3)</sup>에 의해 업무에 대한 파악은 할 수 있다고 하더라도 종업원에 대한 관리에는 한계가 있다.

(2) 勞動集約的 企業 : 택시회사는 택시라는 고정자산을 수단으로 하고 운전사를 그 조작자로 한 서비스업종인 관계로 인하여 유동자본으로서 인건비의 지출이 전체 지출의 상당부분을 차지하고 있는 노동집약적 기업이다.

(3) 택시에 의한 販賣市場의 形成 : 택시승객이 차량수에 비하여 많은 대도시의 경우 택시가 승객을 선택하여 합승을 하는 고압적 판매시장이라는 현상이 나타나고 있다.

(4) 所有와 經營의 未分離 : 우리나라는 소자본만으로도 택시회사의 창업이 가능하기 때문에 소유와 경영이 미분리상태인 기업이 대부분이다. 자동차운수사업법에 의하면, 운송면허의 허가기준은 차량수가 시지역은 30대, 군지역은 10대 이상이 되어야 사업면허를 받을 수 있게 되어 있다.<sup>4)</sup>

1) 安鍾泰, 택시運輸業 勞使關係의 實態와 課題, 韓國勞動研究院, 1990, p. 5.

2) 自動車運輸事業法施行令 참조.

3) 이는 자동차의 운행상황을 나타내는 계기로서 일명 '타코미터(tachometer)기'라는 기계를 말하는데, 여기에서 총주행거리, 속도, 미터를 찍는 횟수 등을 알 수 있도록 장치되어 있다.

4) 自動車運輸事業法(第13條) 참조.

그러나 제주지역에 있어서 모든 택시회사의 사업영역은 제주도 전역으로 허가되고 있기 때문에 10대 이상의 차량을 보유하면 영업이 가능하다.

## 2. 택시制度의 變遷過程

우리나라에 있어서 택시운수업의 효시는 1920년에 일본인에 의해 설립된 京城택시회사이다. 1921년에는 한국인에 의한 鐘路택시회사가 설립되었다.

1957년의 자동차운송사업면허에 대한 정부의 차적제(T/O) 실시와 1961년 7월의 교통부 고시(제654호) 및 1961년 12월의 자동차운수사업법(법률 제916호)이 제정·공포되면서 택시운수업의 기업화 및 면허제도의 도입이 본격적으로 이루어지기 시작하였다. 그리고 1961년에는 새나라자동차주식회사가 승용차의 수입과 생산을 수행하게 됨에 따라 택시운송사업이 더욱 활발하게 되었으며, 1963년부터 서울시내 영업용택시에 미터제도가 의무화되었고 이는 점차 전국적으로 확대·실시되었다.

한편 1965년 9월부터는 일정기간 동안의 무사고 운전기사에게 개인택시 면허제도가 도입됨으로써 현재까지 택시운수업은 회사(법인)택시와 개인택시로 양분되어 있다. 특히 면허제도와 결부되어 논란을 빚었던 한시택시제도(면허)는 1976년 5월의 노후차량 대체시 직영화 조치와 1979년 4월의 그 보완조치에 의한 것이었다.

택시운송사업의 제도적 개선으로서 1982년 4월의 택시교통종합개선방안에 따른 우수업체(우수택시)제도를 시행하였다. 아시안게임(1986년)과 서울올림픽(1988년)에 대비하고 택시선진화운동의 일환으로써 1985년 10월에 택시수범업체(수범택시)제도가 수립·실시되고, 1987년의 우수택시제도는 수범택시제도로 일원화 되었으나, ”경영부담의 과중에 따른 부작용과 수범업체 선정기준에 있어서 자의적인 평가의 우려로 수범택시제도는 1988년 12월에 폐지되었다. 또한 서울지역의 경우에는 1992년 12월 23일부터 모범택시(고급택시)제도를 도입하였는데, 모범택시는 검은색으로 통일되어 있고 영수증발급기가 부착되어 요금을 내면 동시에 영수증이 교부되며 운전기사는 반드시 재복을 착용하여야 한다.”

이상에서와 같이 우리나라의 택시제도는 경제여건과 생활환경의 개선에 따라 끊임없이 변화하고 있다. 그러나 아직까지도 택시운수업은 정부당국의 행정지도와 감독의 불철저, 경영의 비합리성, 노사간의 불화 및 대시민 서비스의 부재 등과 같은 택시제도(기능)의 문제점을 원만히 해결하지 못하고 있다.

5) 기타 관련된 택시制度의 變遷過程을 보면, 1969년 5월 호텔전용택시(면허)제도의 도입과 그 개선으로 1987년 호텔직영택시 운영, 1972년 8월 공항택시제도, 1979년 4월 호출(call)택시가 등장하였으나 일반 택시와 개인택시로 전환 또는 중형택시(1988년 2월)제도로 흡수되었다.

6) 東亞日報, 1992년 12월 23日字(第22038號), 22面.

### 3. 韓國 택시運輸業 勞使關係의 特性

최근 우리나라는 택시운수업 노사관계의 심각성이 우려되고 있다. 이는 여타 산업과 달리 택시운수업 노사관계의 특성으로서 ① 기업경영의 전근대성, ② 노동조합의 조직력, ③ 노동조합 응집력의 미확립 등의 원인에 기인하고 있다.” 특히 택시운수업의 노사분규는 임금의 주요원인으로 되고 있지만, 보다 근본적인 원인은 노사간의 구조적 문제점에서 찾을 수 있다. 이를 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

① 택시운수업의 임금 및 근로조건이 열악한데 비하여, 이를 해소할 근대적인 인사·노무관리의 부재, 보상제도의 불합리성, 고용관리의 미확립 등을 들 수 있다. 또한 근로기준법과 단체협약이 제대로 이행되지 않을 뿐만 아니라 노조와 운전기사들에 대한 회유 등 부당노동행위가 빈발하고 있다.

② 택시노조의 역사가 일물하고 조합장의 빈번한 교체에 의해 교섭관행이 성숙되어 있지 못함으로써 극단적인 행동으로 진행될 성향이 높다. 따라서 노동운동이 지속적·조직적으로 이어지지 못하고 일시적·폭발적·개별적으로 표출되고 있다.

③ 운전기사의 자유노동형태에 기인한 개인주의적 성향으로 회사에 대한 귀속의식과 단결력이 약하며, 뿐만아니라 지역별로 임금 및 근로조건 등에 있어서도 심한 편차를 보이고 있다.

④ 노사 상호간에 불신감이 심화되어 있고, 노사 모두가 상하부 조직체간 결속력(통제력)이 결여되어 상호 감시체계가 발달되어 있지 못하다.

⑤ 택시운임이 자유시장가격이 아닌 정부정책에 의해서 결정됨으로써 노사간의 교섭범위가 축소되고 사용자에게 노동조합의 요구를 회피할 구실을 제공하는 등 교섭력에 한계가 있다.

⑥ 버스업종과 달리 택시업종은 업적급·합승 등 수입에 있어서 일간 내지 근로자간 편차가 크고 수입에 대한 정확한 정보를 사용자가 파악할 수 없다는 정보 비대칭의 문제도 노사분규 발생의 가능성을 높이고 있다.

이러한 원인들은 어느 하나에 의한다기 보다는 상호 복합적으로 작용함으로써 노사관계를 불안정하게 만들고 있으며, 현실적으로는 택시運輸業 勞使間의 爭點 및 課題로 대두되고 있는 것이다.

## Ⅲ. 濟州地域 택시運輸業의 勞使關係에 대한 一般的 實態

### 1. 택시運輸業의 概觀

일반적인 운수노동의 특징을 살펴보면 다음과 같다. ① 생산활동의 결과가 물질적 형태로 보존

7) 安鍾泰, 前掲書, pp. 26~57 참조

## 濟州地域 택시運輸業의 勞使關係 改善方向에 관한 研究

될 수 없으므로 생산과정 자체는 서비스의 구매자를 만나게 될 때에만 생산으로서의 의미를 지니게 된다. ② 운수서비스 생산과정의 단순성으로 인해 수입이 근로자를 거쳐 자본가에게 투입되므로 잉여가치의 은폐기재에 본질적으로 한계가 있다. ③ 운수노동은 도로에서 이루어지는 분산된 장외노동이므로 운수업체 근로자의 손 노동과정에 대한 직접적인 통제가 불가능하다. 단지 그 노동의 결과 또는 운행의 조건에 대해서만 통제를 행할 수 있다. ④ 운수노동은 근로조건에 있어서 집합적 노동의 특징을 지니고 있다.

### 1) 택시運輸業과 택시運輸勞組의 沿革

택시운수업체의 사용자단체는 전국택시사업조합연합회가 있으며, 이는 다시 일반택시조합과 개인택시조합으로 분류된다. 또한 일반택시조합은 다시 지역별 택시운수사업조합으로 나뉘고 있다. 전국택시사업조합연합회는 택시운수사업의 공익성을 구현하고 정부시책을 적극 추진하여 사업자 상호간의 협력체제를 공고히 함으로써 택시운수사업의 건전한 발전과 공동이익의 도모를 목적으로 하여 1957년 9월 21일에 전국보통여객자동차사업연합회의 창립을 계기로 조직·운영되어 오다가, 1980년 9월 30일에 정부의 자동차운수단체정비지침에 의하여 각 시·도조합이 통합되었다. 1983년 8월 1일에는 개인택시운송사업조합을 시작으로 분리·독립하여 전국적으로 확산되어 현재에 이르고 있다.

5·16혁명 이후 大韓通運株式會社의 육상상업 및 하역업과 철도운수업체의 근로자들을 중심으로 1961년 8월에 전국운수노동조합이 결성되었다. 그러나 자동차운수 근로자들의 고용행태가 일반 운수노동에 종사하는 근로자들과 상이할 뿐만 아니라, 그 근로조건이 많이 달랐기 때문에 자동차운수업은 전국운수노동조합에서 분리·독립하여 1963년 11월 15일에 전국자동차노동조합(위원장 金德亨)을 결성하였다. 전국자동차노조는 1981년에 산업별 체제에서 연맹체제로 바꾸어 그 명칭이 전국자동차노동조합연맹으로 변경되었다. 1984년 4월에는 택시근로자가 분리·독립하여 전국택시노동조합연맹을 결성하고 동년 5월 25일에 노동부로부터 신고필증을 받았다.

### 2) 택시運輸業體와 택시運輸勞組의 現況

제주지역에 있어서 택시운수업체의 현황은 <표 1>과 같은데, 택시운수업체의 종업원수를 직무별로 구분하면 사무직 236명, 운전기사 2천 4백 49명으로 구성되어 있다.

〈표 1〉 제주지역의 택시운수업체 현황

1992. 8. 31현재

조사대상업체	대표자	창립일	종업원 수			노동조합		자동차	
			사무직	운전기사	합계	조합원수	조직률(%)	면허대수	보유대수
조흥자동차	한홍식	1959. 2. 11	5	93	98	76	81.7	66	49
동방운수	이영식	1963. 3. 5	15	103	118	102	99.0	70	59
한영운수	이영민	1966. 3. 14	6	81	87	21	25.9	58	46
신흥운수	현상협	1967. 10. 12	8	94	102	93	98.9	67	55
현대자동차운수	김동규	1968. 3. 14	7	75	82	69	92.0	49	41
세기교통	이용성	1969. 2. 2	5	95	100	70	73.7	71	55
화신교통	김기성	1969. 2. 12	8	97	105	93	95.9	59	50
대명택시운수	박덕구	1969. 8. 18	6	120	126	118	98.3	60	56
백마교통	백원홍	1973. 9. 20	7	86	93	82	95.3	58	46
삼진운수	최경언	1973. 11. 20	5	137	142	132	96.4	66	60
중앙교통	김근형	1979. 8. 4	7	71	78	69	97.2	39	39
성일운수	현계호	1979. 8. 14	7	96	103	92	95.8	46	46
인성운수	현영호	1979. 9. 1	5	75	80	75	100.0	37	37
평화운수	강성지	1979. 9. 15	6	59	65	18	30.5	31	31
국제운수	한성식	1979. 10. 25	6	70	76	47	67.1	35	35
대림교통	문영림	1980. 2. 8	10	93	103	93	100.0	49	49
천일택시운수	김정숙	1980. 2. 16	7	69	76	39	56.5	34	34
남양교통	김두운	1981. 3. 5	8	95	103	87	91.6	45	45
덕남운수	김대선	1981. 3. 23	5	70	75	68	97.1	34	34
영일운수	신관일	1981. 3. 23	6	47	53	35	74.5	32	32
우진운수	윤달웅	1981. 3. 23	6	89	95	89	100.0	46	46
은마교통	홍재만	1982. 10. 28	5	62	67	54	87.1	35	35
대우교통	고경현	1982. 11. 30	6	85	91	85	100.0	41	41
철성교통	김경수	1983. 1. 22	8	49	57	43	87.7	29	29
대안택시	이사진	1983. 9. 13	4	43	47	43	100.0	26	26
유일운수	송문범	1983. 9. 13	8	83	91	80	96.4	44	44
승남택시	문대일	1983. 10. 27	6	54	60	50	92.6	29	29
동성택시운송	강호방	1983. 10. 27	8	41	49	32	78.1	27	27
우일교통	김도준	1983. 11. 4	6	34	40	34	100.0	17	17
대산운수	오원옥	1983. 12. 7	6	39	45	29	74.4	27	27
보은교통	이기춘	1988. 5. 11	6	63	69	63	100.0	32	32
성원택시	김보연	1990. 4. 3	7	29	36	0	0.0	14	14
청용택시	조정웅	1990. 4. 3	7	30	37	30	100.0	14	14
안덕택시	박명준	1991. 12. 21	5	12	17	0	0.0	10	10
우남택시	현천돌	1992. 1. 30	9	10	19	0	0.0	10	10
합	계		236	2,449	2,685	2,111	86.2	1,407	1,300

제주도택시운송사업조합은 1965년 1월 23일에 제주도 택시 및 합승여객자동차운송사업조합이 설립인가 되었으며, 1984년 4월에는 개인택시운송사업조합(이사장 朴應龜)으로 분리·독립되었다.

이에 비하여, 자동차노동조합의 역사는 1963년 7월 15일에 전국운수노동조합 제주도자동차지부로 창립되었다. 1963년 11월 15일에는 전국운수노동조합에서 분리되어 전국자동차노동조합 제주도지부로 개칭되었다. 1985년 4월 23일에는 택시업종 17개 노동조합이 탈퇴하였는데, 이는 전국자동차노동조합연맹 규약(8조)에 의하여 택시업종의 분리됨으로써 전국택시노동조합연맹 제주도지부(지부장 金相紘)가 새롭게 설치되었기 때문이다.

제주지역 노동조합의 구성은 1989년에 읍·면 단위의 택시운수업체 근로자들을 주축으로 16개 업체가 연합하여 전국택시노동조합연맹 제주도택시노동조합(조합장 金玟彰)이라는 신형의 업종별 지역노조의 형태로 운영되고 있으며, 나머지 15개 업체는 기업별 단위노조로 구성되어 있다. 또한 이들은 모두 한국노총 산하의 전국택시노동조합연맹 제주도지부에 속해 있으며, 사안에 따라 공동 대처도 하고 있는 상황이다.

노조결성의 과정을 단위노조로 국한하여 살펴보면, 1980년에 설립이 6개 업체, 1981~1986년에 설립이 6개 업체, 1987년 이후에 설립이 3개 업체와, 16개 업체로 구성된 지역노조가 1989년에 설립되었다. 1990년 9월 현재 제주도내 택시업체의 노조 결성률은 전체 33개 업체 중에서 31개 업체가 노동조합을 결성하고 있어서 94%를 보이고 있으며, 조합 가입률은 전체 근로자 2천 5백 19명중 1천 7백 91명이 가입하여 71%의 노조 가입률을 보이고 있는데, 이는 제주 지역 전산업과 비교할 때 가장 높은 노조 가입률이다. 1992년 8월말 현재 제주도내 택시운수업 노동조합의 구성은 택시업체 총 35개 업체 중에서 노조 설립 업체는 32개 업체이며, 노조미설립업체는 3개업체(성원·우남·안덕택시)이다.

상급단체 가입여부에 대하여 살펴보면, 노조설립 32개 업체 중 1개 업체(대안택시) 노조를 제외한 모든 노동조합이 상급단체인 전국택시노련에 가입하고 있다. 그리고 지역노조 관련회사에는 중앙·천일·국제·평화·영일·우일·동성·철성·대안택시 등 9개 업체이다.

## 2. 택시運輸業 勞使關係의 實態分析

### 1) 實態調査의 方法

본 조사에서는 근로자용(일반근로자, 노조간부)과 사용자용으로 두 종류의 설문지가 사용되었다. 조사기간은 1992년 10월 5일부터 17일까지 12일간으로 하였으며, 조사원이 제주도내 택시운수업체를 직접 방문하였다.

설문지의 배포와 회수는 제주도내 택시운수업체 총 35개 업체 중에서 25개 업체를 무작위로 선정하여 450부(근로자 394부, 사용자 56부)를 배포하고, 279부(근로자 233부, 사용자 46부)를 회수하였다. 이 중에서 불성실하게 응답한 설문지 40부(근로자 25부, 사용자 15부)를 제외하고 239부(근로자 208부, 사용자 31부)의 설문지를 가지고 분석하였다.

실태 분석의 방법은 설문지의 각 문항특성에 적합한 비모수통계분석방법 중에서 교차 분석을

실시하여  $\chi^2$ 값으로 통계적 유의성을 평가하였다. 여기에서 독립변수는 조직구성원별 지위(일반근로자, 노조간부, 사용자)로 하고, 종속변수는 설문외 각 개별항목으로 선정하였다. 또한 설문외 특성상 보조적으로 단순 비율분석을 실시하였다.

2) 勞使間의 意識構造에 대한 分析

(1) 택시運輸業에 대한 認識: 택시운수업에 대한 인식을 살펴보면, <표 2>에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 택시운수업에 대한 인식은 노사쌍방 모두에게 부정적 사고를 갖고 있는데, 이 가운데에서도 사용자가 근로자보다 긍정적 직업관을 가지고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 2> 택시운수업에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	사회공익에 기여함	인정 못 받는 직업	위험하고 고된 직업	금지물 지니는 직업	계
일반근로자	16 (11.2)	56 (39.2)	55 (38.5)	16 (11.2)	143 (61.9)
노조간부	10 (17.2)	19 (32.8)	24 (41.4)	5 (8.6)	58 (25.1)
사 용 자	9 (30.0)	17 (56.7)	2 (6.7)	2 (6.7)	30 (13.0)
합 계	35 (15.2)	92 (39.8)	81 (35.1)	23 (10.0)	231 (100.0)

$\chi^2=17.57215^{***}$ ,  $df=6$ ,  $*** P<0.01$

<표 3> 노동관계법 적용의 형평성에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	사용자측에 유리하다	근로자측에 유리하다	노사쌍방에 유리하다	노사쌍방에 불리하다	계
일반근로자	99 (70.2)	6 (4.3)	16 (11.3)	20 (14.2)	141 (60.5)
노조간부	47 (77.0)	0 (0.0)	5 (8.2)	9 (14.8)	61 (26.2)
사 용 자	6 (19.4)	17 (54.8)	2 (6.5)	6 (19.4)	31 (13.3)
합 계	152 (65.2)	23 (9.9)	23 (9.9)	35 (15.0)	233 (100.0)

$\chi^2=87.17983^{***}$ ,  $df=6$ ,  $*** P<0.01$

(2) 勞働關係法 適用의 衡平性에 대한 認識 : 노동관계법 적용의 형평성에 대한 인식을 살펴보면, <표 3>에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 근로자의 70% 이상은 노동관계법이 사용자측에 유리하게 적용된다고 인식하는 반면에, 사용자측은 54.8%가 근로자측에 유리하게 적용되고 있다고 인식하고 있다.

(3) 勞使關係 實態에 대한 認識 : 자기회사의 노사관계 실태에 대하여 살펴보면, <표 4>에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 근로자는 사용자가 자신들을 조직구성원의 한 도구로 여기고 있다고 많이 응답하는 반면에, 사용자는 가족처럼 여기고 있다고 많이 응답하고 있어서 상호간의 시각차이가 큰 것으로 나타나고 있다. 즉, 운전기사들은 회사의 경영자에 대하여 부정적인 인식을 가지고 있다. 이는 사용자가 근로자를 대등한 협의대상으로 여기고 있다는 응답이 29.0%에 불과한 것에서도 알 수 있듯이 개인기업의 한계를 탈피하지 못한 前근대적인 경영관리방식에 입각하여 회사를 운영하고 있는데 한 원인이 있다.

<표 4> 자기회사의 노사관계 실태에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	조직의 한 부문에 그침	가족처럼 여 기 김	근로자는 경 영자에 감사	대등한 협 의 대상	계
일반근로자	76 (53.1)	31 (21.7)	5 (3.5)	31 (21.7)	143 (61.1)
노조간부	38 (63.3)	8 (13.3)	0 (0.0)	14 (23.3)	60 (25.6)
사 용 자	8 (25.8)	14 (45.2)	0 (0.0)	9 (29.0)	31 (13.2)
합 계	122 (52.1)	53 (22.6)	5 (2.1)	54 (23.1)	243 (100.0)

$\chi^2=18.66895^{***}$ ,  $df=6$ ,  $***P<0.01$

### 3) 勞使關係에 대한 分析

(1) 勞使協力에 대한 認識 : 노사협력에 대한 인식에 대하여 살펴보면, <표 5>에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.05$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 일반근로자의 41.1%, 노조간부의 45.9%, 사용자의 54.8%가 노사협력이 잘 이루어지고 있다고 응답하였다. 또한 일반근로자의 31.3%, 사용자의 32.3%가 유보적인 반응을 보였다. 특히 노조간부의 경우 노사협력이 원활치 못하다는 응답이 36.1%나 되고 있기 때문에 회사에 따라 노사협력이 양극적인 면을 보이고 있음을 알 수 있다.

〈표 5〉 노사협력에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	매 우 원활함	조 금 원활함	그 저 그렇다	별로 원활 하지 못함	매우 원활 하지 못함	계
일반근로자	5 (3.4)	54 (36.7)	46 (31.3)	27 (18.4)	15 (10.2)	147 (61.5)
노조간부	3 (4.9)	25 (41.0)	11 (18.0)	17 (27.9)	5 (8.2)	61 (25.5)
사 용 자	4 (12.9)	13 (41.9)	10 (32.3)	0 (0.0)	4 (12.9)	31 (13.0)
합 계	12 (5.0)	92 (38.5)	67 (28.0)	44 (18.4)	24 (10.0)	239 (100.0)

$\chi^2=16.98282^{**}$ ,  $df=8$ ,  $^{**} P<0.05$

(2) 勞使紛糾에 대한 認識

① 勞使紛糾에 대한 認識 : 노사분규에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 6〉에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 근로자의 경우에 있어서 일반근로자의 61.1%와 노조간부의 49.2%가 노사분규의 필요성을 인정하고 있는 반면에, 사용자는 12.9%만이 필요성을 인정하고 있다.

〈표 6〉 노사분규에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	필요하나 비현실적	요구쟁취는 불필요	경우에 따 라 필요	비생산적· 근로자불리	회사발전에 장 애	계
일반근로자	28 (19.8)	4 (2.8)	88 (61.1)	20 (13.9)	4 (2.8)	144 (61.0)
노조간부	13 (21.3)	2 (3.3)	30 (49.2)	15 (24.6)	1 (1.6)	61 (25.8)
사 용 자	14 (45.2)	0 (0.0)	4 (12.9)	3 (9.7)	10 (32.3)	31 (13.1)
합 계	55 (23.3)	6 (2.5)	122 (51.7)	38 (16.1)	15 (6.4)	236 (100.0)

$\chi^2=61.61800^{***}$ ,  $df=8$ ,  $^{***} P<0.01$

② 勞使紛糾의 發生原因에 대한 認識 : 노사분규의 발생원인에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 7〉에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 노조간부는 경영자의 독선적인 경영(36.7%)과 임금수준(25.0%)을 중요한 원인으로 지적하는 것에 반하여, 사용자

는 외부적으로 잘못된 교통정책(30%), 내부적으로 운전기사의 자질(26.7%) 탓으로 돌리고 있다. 한편 일반근로자는 임금수준(34.2%), 독선적인 경영(24.0%) 등 주로 조직 내부적인 요인에 그 원인이 있다고 지적하고 있다.

<표 7> 노사분규의 발생원인에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	독선적 경 영	작 업 환 경	임 금 계 도	임 금 수 준	운전자 자 질	교 통 정 책	사회적 분위기	인간적 대 우	계
일반근로자	35 (24.0)	6 (4.1)	28 (19.2)	50 (34.2)	3 (2.1)	14 (9.6)	2 (1.4)	8 (5.5)	146 (61.9)
노조간부	22 (36.7)	5 (8.3)	6 (10.0)	15 (25.0)	1 (1.7)	9 (15.0)	0 (0.0)	2 (3.3)	60 (25.4)
사 용 자	3 (10.0)	0 (0.0)	1 (3.3)	4 (13.3)	8 (26.7)	9 (30.0)	3 (10.0)	2 (6.7)	30 (12.7)
합 계	60 (25.4)	11 (4.7)	35 (14.8)	69 (29.2)	12 (5.1)	32 (13.6)	5 (2.1)	12 (5.1)	236 (100.0)

$\chi^2=69.10886^{***}$ ,  $df=14$ ,  $*** P<0.01$

<표 8> 무노동·무임금원칙에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	반드시 준 수	어느 정도 준 수	별로 타당 하지 않음	전혀 타당 하지 않음	계
일반근로자	19 (13.5)	47 (33.3)	23 (16.3)	52 (36.9)	141 (61.3)
노조간부	7 (12.1)	12 (20.7)	12 (20.7)	27 (46.6)	58 (25.2)
사 용 자	24 (77.4)	1 (3.2)	4 (12.9)	2 (6.5)	31 (13.0)
합 계	50 (21.7)	60 (26.1)	39 (17.0)	81 (35.2)	230 (100.0)

$\chi^2=71.15264^{***}$ ,  $df=6$ ,  $*** P<0.01$

③ 無勞動·無賃金原則에 대한 認識: 무노동·무임금원칙에 대하여 살펴보면 <표 8>에서와 같이, 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 즉 사용자의 절대 다수가 무노동·무임금원칙이 지켜져야 한다(80.6%)고 응답하는 반면에, 일반근로자의 53.2%, 노조간부의 67.3%가 타당성이 없는 원칙이라 주장하고 있다.

(3) 勞使間의 力學關係에 대한 認識: 노사간의 역학관계에 대하여 살펴보면, <표 9>에서와

같이 절대 다수가 협조적인 대등한 관계에 있어야 한다고 응답하고 있다. 이는 원칙론적인 측면에서 노사간의 역학관계는 올바르게 이해하고 있으나, 실천적 문제에 있어서 그 견해차이를 보이고 있다.

<표 9> 노사간의 역학관계에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	경영자가 주도	근로자가 주도	대립적 대등관계	협조적 대등관계	정부가 주도	계
일반근로자	3 (2.0)	11 (7.5)	19 (12.9)	111 (75.5)	3 (2.0)	147 (61.5)
노조간부	0 (0.0)	7 (11.5)	6 (9.8)	47 (77.0)	1 (1.6)	61 (25.5)
사 용 자	2 (6.5)	1 (3.2)	1 (3.2)	27 (87.1)	0 (0.0)	31 (13.0)
합 계	5 (2.1)	19 (7.9)	26 (10.9)	185 (77.4)	4 (1.7)	239 (100.0)

$\chi^2=9.33738, df=8$

<표 10> 노사관계의 개선책에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	정부의 노동정책	노사 협의제	단체교섭	노조조직의 강화	경영참가	고충처리	계
일반근로자	84 (57.9)	22 (15.2)	13 (9.0)	10 (6.9)	5 (3.4)	11 (7.6)	145 (61.7)
노조간부	37 (61.7)	10 (16.7)	7 (11.7)	1 (1.7)	2 (3.3)	3 (5.0)	60 (25.5)
사 용 자	17 (56.7)	3 (10.0)	5 (16.7)	0 (0.0)	3 (10.0)	2 (6.7)	30 (12.8)
합 계	138 (58.7)	35 (14.9)	25 (10.6)	11 (4.7)	10 (4.3)	16 (6.8)	235 (100.0)

$\chi^2=9.38299, df=10$

(4) 勞使關係의 改善策에 대한 認識 : 노사관계의 합리적 운영을 위해 가장 우선적으로 개선하여야 할 과제에 대한 인식을 살펴보면, <표 10>에서와 같이 절대 다수의 노사쌍방이 외부적 요인인 정부의 노동정책을 우선 과제로 지적하고 있다. 그 외에도 노사협의제와 단체교섭을 지적하고 있다. 따라서 노동관계제도인 노사협의제나 단체교섭에 대하여 강한 불신감을 보이고 있다.

5) 賃金 및 勤勞條件에 대한 分析

(1) 賃金에 대한 分析

① 賃金水準에 대한 認識 : 현행 택시업체의 임금수준에 대한 인식을 살펴보면, <표 11>에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 사용자는 타업종과 비슷하거나(41.9%) 조금 높다(22.6%)고 인식하고 있는 반면에, 일반근로자의 69.4%, 노조간부의 78.7%가 임금수준이 낮다고 인식하고 있다. 실제 택시업체의 임금수준이 타업종과 비교하여 낮은 수준임에도 불구하고 사용자가 높게 인식하고 있는 이유는 음성적 수입에 기인한 불신감에서 오는 결과라고 할 수 있다.

<표 11> 타업종과 비교한 임금수준에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	매우 높다	조금 높다	비슷하다	조금 낮다	매우 낮다	계
일반근로자	2 (1.4)	5 (3.5)	37 (25.7)	33 (22.9)	67 (46.5)	144 (61.0)
노조간부	2 (3.3)	3 (4.9)	8 (13.1)	10 (16.4)	38 (62.3)	61 (25.8)
사 용 자	0 (0.0)	7 (22.6)	13 (41.9)	7 (22.6)	4 (12.9)	31 (13.1)
합 계	4 (1.7)	15 (6.4)	58 (24.6)	50 (21.2)	109 (46.2)	236 (100.0)

$\chi^2=35.32370^{***}$ ,  $df=8$ ,  $*** P<0.01$

② 賃金制度에 대한 認識 : 현행의 임금제도에 대한 인식을 살펴보면, <표 12>에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 근로자는 약 75%가 완전월급제로의 전환을 요구하고 있는 반면에, 사용자는 32.3%만이 완전월급제의 전환에 대한 필요를 느끼고 있고, 22.6%가 점차적 전환할 의사를 가지고 있는 것으로 나타났다. 특히 사용자의 16.1%가 현행 임금제도를 선호하거나 16.1%가 오히려 업적금을 강화시켜야 한다고 인식하고 있는 것은 문제라고 할 수 없다.

〈표 12〉 현행 임금제도에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	완전월급제 절대 필요	완전월급제 선 호	기본급감소 업적급증대	업적급감소 기본급증대	기본급·업 적급 균등	계
일반근로자	110 (75.3)	10 (6.8)	5 (3.4)	17 (11.6)	4 (2.7)	146 (61.3)
노조간부	46 (75.4)	2 (4.9)	2 (3.3)	7 (11.5)	3 (4.9)	61 (25.6)
사 용 자	10 (32.3)	7 (22.6)	5 (16.1)	4 (12.9)	5 (16.1)	31 (13.0)
합 계	166 (69.7)	20 (8.4)	12 (5.0)	28 (11.8)	12 (5.0)	238 (100.0)

$\chi^2=33.72441^{***}$ ,  $df=8$ ,  $^{***} P<0.01$

(2) 勤勞條件에 대한 分析

① 運轉技師의 疾病에 대한 認識: 운전기사의 질병은 이직률을 높이는 주요한 원인이 되기도 하며, 교통사고의 주요원인이기도 하다. 운전기사가 가장 많이 시달리는 질병에 대하여 살펴보면, <표 13>에서와 같이 위장병(57.0%), 신경성 질환(16.2%), 시력장애 (10.2%) 등이 자주 나타나고 있는 증상이다.

〈표 13〉 운전기사의 질병에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	위장병	두 통	신경성 질 환	시력 장 애	치 질	무 증	성욕 감 퇴	계
일반근로자	90 (61.6)	5 (3.4)	22 (15.1)	18 (12.3)	4 (2.7)	4 (2.7)	3 (2.1)	146 (62.1)
노조간부	30 (49.2)	3 (4.9)	10 (16.4)	5 (8.2)	4 (6.6)	5 (8.2)	4 (6.6)	61 (26.0)
사 용 자	14 (50.0)	3 (10.7)	6 (21.4)	1 (3.6)	1 (3.6)	3 (10.7)	0 (0.0)	28 (11.9)
합 계	134 (57.0)	11 (4.7)	38 (16.2)	24 (10.2)	9 (3.8)	12 (5.1)	7 (3.0)	235 (100.0)

② 勤務制度에 대한 認識: 1일 2교대제의 근무형태에 대한 인식을 살펴보면, <표 14>에서와 같이 일반근로자 50.3%, 노조간부 51.6%, 사용자 45.3%가 각각 부정적 견해를 보이고 있으며 긍정적 견해는 각각 32.4%, 30.0%, 38.7%를 나타내고 있다. 이는 제주지역이 관광지라는 지역적 특성상으로 인하여 교대시간과 관광안내시간과 불일치하기 때문에 현실적으로 노사쌍방 모두가 수입이 감소된다는 차원에서 부정적 견해를 나타내고 있다.

〈표 14〉 1일 2교대제에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	매우 좋다	조금 좋다	그저그렇다	별로 좋지 않다	전혀 좋지 않다	계
일반근로자	26 (17.9)	21 (14.5)	25 (17.2)	39 (26.9)	34 (23.4)	145 (61.4)
노조간부	14 (23.3)	4 (6.7)	11 (18.3)	14 (23.3)	17 (28.3)	60 (25.4)
사 용 자	3 (9.7)	9 (29.0)	5 (16.1)	8 (25.8)	6 (19.4)	31 (13.1)
합 계	43 (18.2)	34 (14.4)	41 (17.4)	61 (25.8)	57 (24.2)	236 (100.0)

$\chi^2 = 10.23643$ ,  $df = 8$

〈표 15〉 부당해고의 위험성에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	매우 많다	조금 많다	그저그렇다	별로 없다	전혀 없다	계
일반근로자	14 (9.6)	39 (26.7)	29 (19.9)	39 (26.7)	25 (17.1)	146 (61.6)
노조간부	9 (14.8)	25 (41.0)	6 (9.8)	9 (14.8)	12 (19.7)	61 (25.7)
사 용 자	1 (3.3)	7 (23.3)	2 (6.7)	10 (33.3)	10 (33.3)	30 (12.7)
합 계	24 (10.1)	71 (30.0)	37 (15.6)	58 (24.5)	47 (19.8)	237 (100.0)

$\chi^2 = 17.57253^{**}$ ,  $df = 8$ ,  $** P < 0.05$

③ 不當解雇의 危險性에 대한 認識 : 비록 현재 제주지역의 택시운수업체가 극심한 운전기사의 부족난에 고민하고 있지만, 고용 안정성의 제고는 근로자에게 무엇보다 중요한 문제가 아닐 수 없다. 해고의 위험성에 대한 인식에 대하여 살펴보면, 〈표 15〉에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha = 0.05$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 사용자의 경우에는 66.6%가 부당해고의 위험성이 없다고 응답한 반면에, 근로자 특히 노조간부의 54.8%가 부당해고의 위험성을 느끼고 있다고 응답하였다. 이는 공식적 협상의 당사자인 노조간부가 사용자에 대한 불신감을 단적으로 나타내는 지표라고 할 수 있다. 특히 이러한 노조간부들의 부당해고에 대한 위기감은 노사분규에서 더욱 투쟁적인 성향으로 진행시킬 소지가 높다고 할 수 있다.

④ 福祉厚生施設에 대한 認識 : 택시운수업체의 복지후생시설에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 16〉에서와 같이 매우 미비하고 낙후되어 있으며 많은 근로자들이 택시운수업체의 설립요건에 필요

한 복지후생시설도 모르고 있다. 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 일반근로자(57.8%)보다 운수사업면허의 획득에 필요한 복지후생시설을 잘 알고 있는 노조간부(68%)가 복지후생에 대한 불만이 더 높게 나타내고 있다. 반면에 사용자는 33%만이 자신이 마련해 놓은 복지후생시설에 미흡함을 인정하고 있는 실정이다.

<표 16> 복지후생시설에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	매우 만족	조금 만족	그저그렇다	약간 불만	매우 불만	계
일반근로자	4 (2.7)	3 (2.0)	55 (37.4)	45 (30.6)	40 (27.2)	147 (62.0)
노조간부	1 (1.7)	3 (5.0)	14 (23.3)	20 (33.3)	22 (34.7)	60 (25.3)
사 용 자	0 (0.0)	9 (30.0)	11 (36.7)	8 (26.7)	2 (6.7)	30 (12.7)
합 계	5 (2.1)	15 (6.3)	80 (33.8)	73 (30.8)	64 (27.0)	237 (100.0)

$\chi^2=41.50063^{***}$ ,  $df=8$ ,  $*** P<0.01$

6) 勞動組合 運營에 대한 分析

(1) 勞動組合에 대한 認識: 회사와 노동조합 중에서 어느 쪽을 신뢰하느냐는 질문에 대한 인식을 살펴보면, <표 17>에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 사용자의 42.5%가 노동조합에 비호의적인 반면에, 일반근로자의 20.6%와 노조간부의 30.5%가 회사에 대하여 비호의적인 태도를 보이고 있다.

<표 17> 회사와 노동조합에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	노조·회사 모두 좋음	회사는좋고 노조는싫음	노조는좋고 회사는싫음	노조·회사 둘다 싫음	잘 모르 겠음	계
일반근로자	103 (70.5)	3 (2.1)	27 (18.5)	3 (2.1)	10 (6.8)	146 (62.1)
노조간부	38 (64.4)	0 (0.0)	18 (30.5)	0 (0.0)	3 (5.1)	59 (25.1)
사 용 자	11 (36.7)	8 (26.7)	2 (6.7)	5 (16.7)	4 (13.3)	30 (12.8)
합 계	152 (64.7)	11 (4.7)	47 (20.0)	8 (3.4)	17 (7.3)	235 (100.0)

$\chi^2=66.63978^{***}$ ,  $df=8$ ,  $*** P<0.01$

(2) 勞動組合의 機能에 대한 認識 : 노동조합의 기능에 대한 인식을 살펴보면, <표 18>에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 일반근로자들은 근로조건 개선, 임금협상 등의 경제적 기능(53.5%, 53.3%)과 조합원의 상부상조, 복지증진 등의 공계적·복지적 기능(41.0%, 36.7%) 등을 들고 있는 반면에, 사용자는 공계적·복지적 기능(36.7%), 경제적 기능(33.3%), 노동조합의 영향력 증대 등 정치적 기능(30.0%)을 골고루 수행하고 있다고 인식하고 있다.

<표 18> 노동조합의 기능에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	경 계 적 기 능	공계적·복 지적 기능	정 치 적 기 능	참 모 적 기 능	계
일반근로자	77 (53.5)	59 (41.0)	5 (3.5)	3 (2.1)	144 (61.5)
노조간부	32 (53.3)	22 (36.7)	3 (5.0)	3 (5.0)	60 (25.6)
사 용 자	10 (33.3)	11 (36.7)	9 (30.0)	0 (0.0)	30 (12.8)
합 계	119 (50.9)	92 (39.3)	17 (7.3)	6 (2.6)	234 (100.0)

$\chi^2=29.23428^{***}$ ,  $df=6$ ,  $*** P<0.01$

(3) 勞動組合 活動의 沮害要因에 대한 認識 : 노동조합 활동의 저해요인에 대한 인식을 살펴보면, <표 19>에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 일반근로자는 경영자의 이해부족(33.3%), 노사관계 전문기관의 부족(28.5%), 근로자 의식의 미성숙(17.4%)을 저해요인으로 들고 있다. 노조간부는 경영자의 이해부족(39%), 근로자 의식의 미성숙(30.5%), 노사관계 전문기관의 부족(20.3%)을 들고 있다. 반면에 사용자는 근로자 의식의 미성숙(67.7%), 사회여건의 미성숙(12.9%), 사용자의 이해부족(16.1%)을 들고 있는 것으로 나타났다. 따라서 노조활동의 저해요인에 대하여 노사쌍방은 각각 상대방에 책임을 전가시키고 있다.

〈표 19〉 노조활동의 저해요인에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	근로자의 식 미성숙	경영자의 이해부족	전문기관 부 족	사회여건 미 성 숙	별 문제 없 음	기 타	계
일반근로자	25 (17.4)	48 (33.3)	41 (28.5)	23 (16.0)	5 (3.3)	2 (1.4)	144 (61.5)
노조간부	18 (30.5)	23 (39.0)	12 (20.3)	4 (6.8)	1 (1.7)	1 (1.7)	59 (25.2)
사 용 자	21 (67.7)	5 (16.1)	1 (3.2)	4 (12.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	31 (13.2)
합 계	64 (27.4)	76 (32.5)	54 (23.1)	31 (13.2)	6 (2.6)	3 (1.3)	234 (100.0)

$\chi^2=39.20802^{***}$ ,  $df=10$ ,  $*** P<0.01$

〈표 20〉 노조의 단체협상 능력에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	매우 능력 있 음	조금 능력 있 음	그 저 그 령 다	별로 능력 없 음	전혀 능력 없 음	계
일반근로자	31 (21.5)	60 (41.7)	39 (27.1)	10 (6.9)	4 (2.8)	144 (61.3)
노조간부	21 (35.0)	20 (33.3)	14 (23.3)	2 (3.3)	3 (5.0)	60 (25.5)
사 용 자	6 (19.4)	12 (38.7)	7 (22.6)	5 (16.1)	1 (3.2)	31 (13.2)
합 계	150 (63.3)	29 (12.2)	27 (11.4)	20 (8.4)	11 (4.6)	237 (100.0)

$\chi^2=9.92013$ ,  $df=8$

(4) 勞動組合의 團體協商 能力에 대한 認識: 노동조합의 단체협상 능력에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 20〉에서와 같이 노사양측 모두 높게 평가하고 있다. 구체적으로는 일반근로자의 63.2%, 노조간부의 68.3%, 사용자의 58.1%가 노동조합의 단체협상 능력을 인정하고 있다.

(5) 團體交渉의 阻害要因에 대한 認識: 실천적인 문제에 있어서 단체교섭의 저해요인에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 21〉에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 단체교섭의 저해요인에 대하여 보다 구체적으로 살펴보면, 일반근로자는 경영자의 소극적 자세(67.1%), 중재·알선기관의 부재(11.0%), 협상능력의 부족(15.0%)을 들고 있다. 그리고 저해요인이 자신들의 책임이라고 응답한 것은 일반근로자의 4.5%, 노조간부의 5.0%에 불과하지만, 사용자는 25.8%가 자신에게도 책임이 있다고 응답하고 있다.

〈표 21〉 단체교섭의 저해요인에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	소극적 경 영자 자세	지나친 노 조의 요구	협상능력 부 족	중재·알선 기관 부재	기 타	계
일반근로자	98 (67.1)	7 (4.8)	15 (10.3)	16 (11.0)	10 (6.8)	146 (61.6)
노조간부	44 (73.3)	3 (5.0)	9 (15.0)	3 (5.0)	1 (1.7)	60 (25.3)
사 용 자	8 (25.8)	19 (61.3)	3 (9.7)	1 (3.2)	0 (0.0)	31 (13.1)
합 계	150 (63.3)	29 (12.2)	27 (11.4)	20 (8.4)	11 (4.6)	237 (100.0)

$\chi^2=86.29458^{***}$ ,  $df=8$ ,  $*** P<0.01$

(6) 團體協約의 履行程度에 대한 認識 : 단체협약의 이행정도에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 21〉에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.05$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 사용자의 74.2%가 노사합의사항을 어느 정도에서 이행되고 있다고 응답하고 있는 반면에, 일반근로자는 사용자가 이행하여야 할 사항을 제대로 이행하고 못하고 있다는 응답이 22.7%가 되고 있으며, 노조간부의 33.4%가 이행되지 못하고 있다고 응답하고 있다. 따라서 합의사항의 성실한 이행이 노사의 상호불신을 해소하는 중요한 방안이 될 수 있다.

〈표 21〉 단체협약의 이행정도에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	충 실 히 이 행 됨	어느 정도 이 행 됨	그 저 그 럴 다	부분적으로 이행 못됨	전혀 이행 되지 못함	계
일반근로자	22 (15.2)	46 (31.7)	44 (30.3)	27 (18.6)	6 (4.1)	145 (61.4)
노조간부	10 (16.7)	19 (31.7)	11 (18.3)	16 (26.7)	4 (6.7)	60 (25.4)
사 용 자	11 (35.5)	12 (38.7)	6 (19.4)	1 (3.2)	1 (3.2)	31 (13.1)
합 계	43 (18.2)	77 (32.6)	61 (25.8)	44 (18.6)	11 (4.7)	236 (100.0)

$\chi^2=16.00903^{**}$ ,  $df=8$ ,  $** P<0.05$

### 7) 勞使協議制 運營에 대한 分析

#### (1) 勞使協議會 運用에 대한 分析

① 勞使協議會 開催에 대한 認識 : 노사협의회 개최에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 22〉에서와

같이 노사쌍방의 협정에 의해서 개최되고 있다는 응답이 절대 다수(일반근로자 82.4%, 노조간부 75.4%, 사용자 80.0%)를 차지하고 있어서 비교적 바람직한 방향에서 개최되고 있음을 알 수 있다. 그리고 비록 소수이지만 수동적으로 개최된다는 응답도 노동조합간부의 24.6%, 사용자의 20%가 있다.

〈표 22〉 노사협의회 개최에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	노사쌍방의 협 정	정부시책에 순 응	전 국 적 협 정	개최되지 않 음	계
일반근로자	117 (82.4)	9 (6.3)	8 (5.6)	8 (5.6)	142 (60.9)
노조간부	46 (75.4)	8 (13.1)	7 (11.5)	0 (0.0)	61 (26.2)
사 용 자	24 (80.0)	3 (10.0)	3 (10.0)	0 (0.0)	30 (12.9)
합 계	187 (80.3)	20 (8.6)	18 (7.7)	8 (3.4)	233 (100.0)

$\chi^2=9.86523$ ,  $df=6$

② 勞使協議會에서의 協議事項에 대한 認識: 노사협의회에서의 협의사항에 대한 인식을 살펴 보면, 〈표 23〉에서와 같이 일반적으로 근로자의 복지증진 및 생산성 향상, 고충처리에 관한 사항이 자주 협의되고 있다. 이를 구체적으로 살펴보면, 일반근로자는 복지후생(40.1%), 기타 생산성 향상(21.8%), 고충처리(13.4%) 등의 순으로 들고 있으며, 노조간부는 복지후생(41.0%), 생산성 향상과 고충처리(각 19.7%), 노사분규의 예방(13.1%) 등의 순으로 응답하고 있다. 사용자는 고충처리(35.7%), 복지후생(32.1%), 생산성 향상(17.9%) 등의 순으로 들고 있다.

〈표 23〉 노사협의회에서의 협의사항에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	생산성 향 상	복지 후생	노사분 규예방	고충 처리	작업환 경, 안전	인사·노 무관리	기 타	계
일반근로자	31 (21.8)	57 (40.1)	13 (9.2)	19 (13.4)	10 (7.0)	6 (4.2)	6 (4.2)	142 (61.5)
노조간부	12 (19.7)	25 (41.0)	8 (13.1)	12 (19.7)	2 (3.3)	2 (3.3)	0 (0.0)	61 (26.4)
사 용 자	5 (17.9)	9 (32.1)	0 (0.0)	10 (35.7)	2 (7.1)	2 (7.1)	0 (0.0)	28 (12.1)
합 계	48 (20.8)	91 (39.4)	21 (9.1)	41 (17.7)	14 (6.1)	10 (4.3)	6 (2.1)	231 (100.0)

$\chi^2=16.52826$ ,  $df=12$

濟州地域 택시運輸業의 勞使關係 改善方向에 관한 研究

③ 勞使協議會에서의 報告事項에 대한 認識 : 노사협의회를 통한 회사 경영상태의 보고사항에 대한 인식을 살펴보면, <표 24>에서와 같이 잘 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 따라서 근로자들이 회사의 경영상태를 알고 있는 정도는 매우 낮게 나타나고 있다. 회사의 공개발표로 어느 정도 알고 있다고 응답한 일반근로자는 34.5%, 노조간부는 42.7% 정도이고, 모른다는 응답은 일반근로자의 40.4%, 노조간부의 37.7%에 이르고 있다. 또한 동료에게 듣고 짐작만 한다는 응답은 일반근로자의 26.0%, 노조간부의 19.7%에 이르고 있다. 반면에 사용자는 회사의 공개발표로 근로자들이 경영상태를 어느 정도 알고 있다는 응답이 60%에 이르고 있으며, 모를 것이라는 응답은 16.7%에 불과한 것으로 나타났다.

이러한 원인은 노사협의회를 통하여 경영자가 회사의 경영상태를 보고하기는 하지만 그 정도가 근로자들이 납득할 정도로 이루어지지 못하고 있으며, 근로자들의 사용자에 대한 불신감으로 인해 회사의 발표내용을 믿으려 하지 않고 있다.

<표 24> 노사협의회에서의 보고사항에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	공개발표로 잘 알고 있음	대충 알고 있음	동료에게 듣고 짐작함	정확히 알 길이 없음	전혀 모름	계
일반근로자	5 (3.4)	44 (30.1)	38 (26.0)	52 (35.6)	7 (4.8)	146 (61.6)
노조간부	4 (6.6)	22 (36.1)	12 (19.7)	19 (31.1)	4 (6.6)	61 (25.7)
사 용 자	4 (13.3)	14 (46.7)	7 (23.3)	3 (10.0)	2 (6.7)	30 (12.7)
합 계	13 (5.5)	80 (33.8)	57 (24.1)	74 (31.2)	13 (5.5)	237 (100.0)

$$\chi^2 = 13.06227, \quad df = 8$$

④ 勞使協議會에서의 問題解決 程度에 대한 認識 : 노사협의회를 통한 문제해결의 정도에 대한 인식을 살펴보면, <표 25>에서와 같이 60% 이상이 해결된다는 응답이 일반근로자는 32.9%, 노조간부는 32.7%, 사용자는 40%에 이르고 있으며, 40~60%정도 해결된다는 응답은 일반근로자의 25.0%, 노조간부의 22.4%, 사용자의 33.3%가 되고 있다.

〈표 25〉 문제해결의 정도에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	20% 미만	20~40%	40~60%	60~80%	80~100%	계
일반종업원	19 (13.6)	30 (21.4)	45 (32.1)	35 (25.0)	11 (7.9)	140 (61.4)
노조간부	13 (22.4)	11 (19.0)	15 (25.9)	13 (22.4)	6 (10.3)	58 (25.4)
사 용 자	1 (3.3)	7 (23.3)	10 (33.3)	6 (20.0)	6 (20.0)	30 (13.2)
합 계	33 (14.5)	48 (21.1)	70 (30.7)	54 (23.7)	23 (10.1)	228 (100.0)

$\chi^2=9.91601$ ,  $df=8$

(2) 苦衷處理制 運用에 대한 分析

① 苦衷問題의 相談對象者에 대한 認識 : 회사내에서 고충문제의 상담대상자에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 26〉에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha=0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 일반근로자의 경우는 노조간부(61.5%)와 동료 및 선배(30.1%)와 상담한다고 응답하고 있으며, 노조간부의 경우는 노조간부(67.8%)와 동료 및 선배(28.8%)와의 상담한다고 응답하고 있다. 반면에 사용자는 노조간부(41.4%), 동료 및 선배(31.0%), 상사 및 회사의 상담원(27.6%)이라고 응답하여 근로자측과의 차이를 보이고 있다. 따라서 사용자는 회사의 상사 및 회사상담원과 상담한다는 응답(27.6%)이 일반근로자의 5.6%, 노조간부의 1.7%에 비하여 매우 높게 나타나고 있다.

〈표 26〉 고충문제의 상담자에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	동료 및 선배	상사 및 상담원	노동조합 간부	가족 및 친척	의논대상 없음	계
일반근로자	43 (30.1)	8 (5.6)	88 (61.5)	1 (0.7)	3 (2.1)	143 (61.9)
노조간부	17 (28.8)	1 (1.7)	40 (67.8)	0 (0.0)	1 (1.7)	59 (25.5)
사 용 자	9 (31.0)	8 (27.6)	12 (41.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	29 (12.6)
합 계	69 (29.9)	17 (7.4)	140 (60.6)	1 (0.4)	4 (1.7)	231 (100.0)

$\chi^2=22.85824^{***}$ ,  $df=8$ ,  $*** P<0.01$

〈표 27〉 근로자 고충문제의 해결방법에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	고충처리위원회 호소	동료들과 사석에서 해소	혼자 참고 견 담	상사에게 사석에서 해소	계
일반근로자	48 (34.0)	72 (51.1)	14 (9.9)	7 (5.0)	141 (61.6)
노조간부	24 (40.7)	31 (52.5)	1 (1.7)	3 (5.1)	59 (25.8)
사 용 자	19 (65.5)	9 (31.0)	0 (0.0)	1 (3.4)	29 (12.7)
합 계	91 (39.7)	112 (48.9)	15 (6.6)	11 (4.8)	229 (100.0)

$\chi^2 = 14.81028^{**}$ ,  $df = 6$ ,  $^{**} P < 0.05$

② 苦衷處理의 解決方法에 대한 認識 : 고충문제의 해결방법에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 27〉에서와 같이 조직구성원별로는  $\alpha = 0.05$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 일반노조원과 노조간부는 각각 동료들과 사석에서 해소한다고 응답이 각각 51.1%와 52.5%이며, 고충처리위원회에 호소한다는 응답은 각각 34.0%와 40.7%로 나타나고 있다. 반면에 사용자의 경우는 고충처리위원회에 호소할 것이라는 응답이 61.5%로 가장 많고, 동료들과 사석에서 해소한다는 응답은 상대적으로 31.0%로 낮게 나타나고 있다.

③ 苦衷問題의 處理速度에 대한 認識 : 고충문제가 고충처리위원회에 접수되었을 경우 그 처리속도에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 28〉에서와 같이 비교적 신속하게 처리되지 못하고 있다. 고충문제의 처리속도에 대하여 조직구성원별로는  $\alpha = 0.01$  수준에서 유의적인 것으로 분석되었다. 즉, 일반노조원의 경우 신속하다는 응답이 19.7%이며 신속하지 못하다는 응답은 38.8%에 달하고 있으며, 노조간부는 각각 17%와 49.1%에 달하고 있다. 반면에 사용자는 신속하다는 응답이 43.4%로 신속하지 못하다는 응답 16.7%에 비하여 월등히 높게 나타나고 있다.

〈표 28〉 고충문제의 처리속도에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	매 우 신속함	약 간 신속함	그 저 그렇다	별로 신속 하지 못함	아주 신속 하지 못함	계
일반근로자	4 (2.8)	24 (16.9)	59 (41.5)	43 (30.3)	12 (8.5)	142 (61.5)
노조간부	1 (1.7)	9 (15.3)	20 (33.9)	17 (28.8)	12 (20.3)	59 (25.5)
사 용 자	6 (20.0)	7 (23.3)	12 (40.0)	5 (16.7)	0 (0.0)	30 (13.0)
합 계	11 (4.8)	40 (17.3)	91 (39.4)	65 (28.1)	24 (10.4)	231 (100.0)

$\chi^2 = 29.22749^{***}$ ,  $df = 8$ ,  $*** P < 0.01$

(3) 經營參加制 運用에 대한 分析

① 勤勞者 經營參加의 程度에 대한 認識: 근로자 경영참가의 정도에 대한 인식을 살펴보면, <표 29>에서 보는 바와 같이 일반근로자의 41.1%, 노조간부의 31.0%, 사용자의 66.7%가 근로자가 경영에 참가하고 있다고 인식하고 있다. 반면에 일반근로자의 34.6%, 노조간부의 39.7%가 자신들이 경영에서 소외되고 있다고 인식하고 있다. 특히 사용자들이 근로자의 경영참가가 높다고 인식하고 있는 것은 그동안 인사권의 침해라는 주장이 대두되어 왔던 운전기사의 배차권이 대부분 노동조합과 합의하에 이루어지고 있으며 일부 택시회사는 경영난으로 인해 택시도급제를 실시하고 있기 때문인 것으로 추측된다.

〈표 29〉 근로자 경영참가의 정도에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	대부분 참가함	어느 정도 참가함	그 저 그렇다	별로 참가 하지 못함	전혀 참가 하지 못함	계
일반근로자	22 (15.1)	38 (26.0)	34 (23.3)	35 (24.0)	17 (11.6)	146 (62.4)
노조간부	9 (15.5)	9 (15.5)	17 (29.3)	16 (27.6)	7 (12.1)	58 (24.8)
사 용 자	8 (26.7)	12 (40.0)	4 (13.3)	5 (16.7)	1 (3.3)	30 (12.8)
합 계	39 (16.7)	59 (25.2)	55 (23.5)	56 (23.9)	25 (10.7)	234 (100.0)

$\chi^2 = 11.76007$ ,  $df = 8$

〈표 30〉 근로자 경영참가의 방법에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	참가범위가 명 시 됨	회사의 통 고로 참가	노조의 요 구로 참가	정기모임을 통해 참가	기 타	계
일반근로자	18 (13.3)	33 (24.4)	40 (29.6)	31 (23.0)	13 (9.6)	135 (61.4)
노조간부	7 (12.3)	13 (22.8)	19 (33.3)	13 (22.8)	5 (8.8)	57 (25.9)
사 용 자	10 (35.7)	6 (21.4)	6 (21.4)	4 (14.3)	2 (7.1)	28 (12.7)
합 계	35 (15.9)	52 (23.6)	65 (29.5)	48 (21.8)	20 (9.1)	220 (100.0)

$\chi^2=9.95247$ ,  $df=8$

② 勤勞者 經營參加의 方法에 대한 認識: 근로자 경영참가의 방법에 대한 인식을 살펴보면, <표 30>에서 보는 바와 같이 일반근로자는 노동조합이나 근로자의 요구로 참가(29.6%), 회사측의 통고로 참가(24.4%), 정기모임을 통해 참가(23.0%), 참가범위가 정해져 해당 내용에만 참가(13.3%) 등으로 나타났으며, 노조간부는 각각 33.3%, 22.8%, 22.8%, 12.3%로 나타났다. 반면에 사용자는 참가범위가 정해진 내용에만 참가(35.7%), 회사측의 통고로 참가(21.4%), 노동조합과 근로자의 요구로 참가(21.4%), 정기모임을 통해 참가(14.3%) 등으로 나타나고 있다.

여기에서도 알 수 있듯이, 사용자의 경우에는 경영권이 존재하고 있기 때문에 자신들의 필요에 따라 경영참가시켜야 한다고 생각하는 반면에, 근로자들은 자신들의 요구에 의하거나 정례화하는 것이 필요하다고 생각하고 있다.

③ 經營參加時 勤勞者代表의 議決權에 대한 認識: 경영참가시에 있어서 근로자의 의결권에 대한 인식을 살펴보면, <표 31>에서 보는 바와 같이 의결권이 있다는 응답은 20.3%이며 의견제시의 수준에 있다는 응답은 18.6%로 나타나고 있는 반면에, 의결권이 없다는 응답이 31.2%나 되고 있다.

〈표 31〉 경영참가시 근로자대표의 의견권에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	의결권이 있 음	의견제시의 수준임	그 저 그렇다	별 로 없 다	전 혀 없 다	계
일반근로자	26 (18.3)	25 (17.6)	46 (32.4)	23 (16.2)	22 (15.5)	142 (61.5)
노조간부	14 (23.7)	9 (15.3)	15 (25.4)	11 (18.6)	10 (16.9)	59 (25.5)
사 용 자	7 (23.3)	9 (30.0)	8 (26.7)	2 (6.7)	4 (13.4)	30 (13.0)
합 계	47 (20.3)	43 (18.6)	69 (26.9)	36 (15.6)	36 (15.6)	231 (100.0)

$\chi^2=6.16225, df=8$

#### IV. 濟州地域 택시運輸業의 勞使關係에 대한 改善方案

제주지역 택시운수업의 노사관계에 대한 실태분석을 통해서 여러 가지 문제점을 파악할 수가 있었다. 다음에서는 제주지역 택시운수업의 노사관계에 있어서 나타난 여러 문제점들에 대한 개선 방안을 사안중심별로 나누어 제시하고자 한다.

##### 1. 勞使間의 意識構造에 대한 改善方案

(1) 勞使 相互間의 信賴性 回復 : 바람직한 노사관계를 정립하기 위해서는 노사간에 상호 신뢰가 전제되어야 하는데, 현실적으로는 노사간의 상호 불신감이 큰 것으로 조사되고 있다. 따라서 사용자는 공개주의를 택하여 회사의 경영상태를 노동조합과 근로자들에게 자세하게 전달하여야 하며, 근로자들은 택시운수업의 특수성(예컨대, 자유노동형태에 따른 노무관리의 한계성)에서 파생되는 회사측의 불신을 불식시키는데 노력하여야 한다. 그리고 노사쌍방은 합의사항에 대하여 충실히 이행하려는 노력이 요구된다.

(2) 택시運輸業에 대한 肯定的 職業觀의 確立 : 택시운수업에 종사하는 사용자와 근로자는 긍정적인 직업관을 갖고 있지 못한 것으로 조사되고 있다. 따라서 택시회사 자체내에서의 교육훈련을 통하여 택시운수업에 대한 올바른 직업관과 함께 자긍심을 증진시킬 수 있는 분위기의 조성에 대한 노력이 필요하다. 또한 이와 함께 일반국민들의 택시운수업에 대한 사회적 인식도 재고되어야 할 것이다.

## 2. 勞使關係에 대한 改善方案

(1) 勞使協力體制의 確立 : 제주지역 택시운수업의 근로자들은 건전한 노사관계관을 가지고 있으면서도 막상 현실적인 문제에 접하게 되면 노동쟁의나 불법적인 방법을 택하여 해결하려는 생각을 가진 것으로 조사되고 있다. 따라서 노사양측은 노사문제를 대화를 통하여 해결하려는 경험의 축적이 중요하다. 특히 사용자는 성과 실현에 따른 공정한 분배에 노력하여야 하며, 노조간부는 투쟁지향적인 성향을 자제하고 회사발전을 위한 협조적 관계로의 노력이 요청된다.

(2) 使用者의 民主的인 經營哲學의 確立 : 대부분 개인기업의 형태인 택시운수업에 있어서 사용자의 리더쉽은 가부장적인 성격을 지니고 있는 것으로 조사되고 있다. 사용자는 노사분규가 발생하였을 경우에 대부분 소극적인 태도를 보이고 있으며, 또한 노사분규의 발생원인도 경영외적인 문제와 근로자들의 자질 탓으로 책임을 전가시키고 있다. 따라서 사용자는 가능한 독선적이며 전근대적인 경영관리방식을 탈피한 민주적 리더쉽의 발휘가 요구된다. 사용자는 회사경영에서 근로자를 동반자로 인식하여 그들의 인격을 존중하고 노동조합의 실체를 인정하는 등 민주적인 경영철학의 정립이 절실히 요구된다.

(3) 勞働政策의 一貫性과 公正性 維持 : 정부의 노동정책은 그동안 여러 차례의 정권교체가 있었음에도 불구하고 일관성과 공정성을 유지하지 못했기 때문에 근로자들은 정부방침에 대한 불신감을 가지고 있다. 최근 민주화의 추진과정에서도 나타난 정부의 자세는 노사문제를 노사자율에 맡기고 책임을 회피 내지 방관하려는 경향을 보이고 있다. 노사문제에 있어서 우리나라의 현실은 아직까지도 대등한 관계가 정립되었다고 보기 어려운 상황에 있기 때문에 정부는 공정하고도 일관성있는 노동정책의 추진과 함께 이에 따른 법적·제도적 정비와 보완에 노력하여야 한다. 정부당국은 중립적인 입장에서 근로감독을 강화시켜 나가면서 노사분규가 발생하였을 경우 적극적인 중재자·조정자로서의 역할을 다하여야 한다.

## 3. 賃金 및 勞働條件에 대한 改善方案

(1) 完全月給制로의 漸進的 轉換 : 임금관리의 내용과 목적은 취급하는 의도에 따라 상이하지만, 기본적인 사고는 적정성과 공정성 및 합리성에 따라서 임금관리시스템이 임금수준관리, 임금체계관리, 임금형태관리의 순으로 전개할 수 있다. 택시운수업의 임금형태 변천과정은 지입제·일일도급제→사납금제→업적급제로 변화하여 왔다.

현행 택시운수업의 임금형태는 기본급과 능률급으로서 구성된 업적급이 5:5로 배분되는 것을 점진적으로 기본급을 높이고 업적급을 줄이는 방향으로 운용하다가 완전월급제로의 전환을 모색하여야 한다. 본 조사에 의하면 근로자의 75%가 완전월급제로의 전환을 원하고 있으며 사용자의 54.9%도 전환의사를 가지고 있는 것으로 나타나고 있다. 완전월급제의 급속한 전환은 제주지역

택시운수업체의 영세성을 감안할 때 인건비의 과다지출에 따른 경영압박을 가져올 소지가 있기 때문에 점진적인 전환이 필요하다.

(2) 經營管理方式의 轉換 : 여타 산업과는 달리 택시운수업체는 운전기사들에 대한 인사·노무 관리상 직접적 통제가 거의 불가능하다. 회사는 자유노동의 특수성 때문에 영업(운행)중에 운전기사의 통제가 곤란하며, 영업후 타코미터기의 기록에 의한 사후관리만이 가능하다. 그리고 업무의 숙련도가 크게 요구되지 않은 현실에서 노동의 대체성이 높기 때문에 운전기사는 자영업과 같은 의식 속에서 회사에 대한 귀속감이 결여되고 고용의 불안정성도 느끼게 된다.

따라서 이와 같은 경영관리방식에 대해서는 미국, 싱가포르, 대만 등의 국가들에서 실시하고 있는 위탁관리제를 점진적으로 도입하는 방안도 모색할 필요가 있다. 현재 일부의 택시운수업체에서 음성적으로 실시하고 있는 차량대여방식을 양성화시켜 월단위로 차량을 대여하고 차량대여비를 수납하는 방법도 검토할 수 있다. 즉, 운전기사는 독립적 계약자로서 승객에 대한 책임과 의무를 임대차계약을 체결함으로써 노사분규를 해소하고, 아울러 독립적으로 자기 책임하에 차량을 운행하게 함으로써 심적 부담감을 경감시키고 교통사고의 감소 및 대승객 서비스향상의 효과를 가져올 수 있다.

(3) 長期勤續誘引制度의 開發 : 장기근속을 유인하기 위한 제도적 장치를 마련한 택시회사는 거의 전무한 것으로 조사되고 있다. 운전기사들의 근속년수가 적은 이유는 열악한 근로환경, 높은 노동강도, 개인택시면허의 취득 등으로 인한 빈번한 이동에도 있겠으나, 근속수당, 퇴직금 등에서 비용절감을 시도하려는 경영의 전근대성에도 있다. 더우기 근속호봉제도가 제대로 정착되지 못하고 있기 때문에 근로의욕을 저하시키고 있다. 예컨대, 제주지역의 경우에 있어서 장기근속자에 대한 우대가 1년 근속자와 10년 근속자의 차이가 근속수당(4만 5천원) 이외에 없으며, 퇴직금의 누진제를 실시하는 회사는 거의 찾아볼 수 없는 실정이다.

따라서 택시운수업에 종사하는 운전기사들의 장기근속과 정착을 유도할 수 있는 제도의 개발이 시급하다. 운전기사들의 회사에 대한 귀속의식을 고취시키고 고용안정을 확보하며 교통사고의 예방과 생활안정에 기여하기 위해서는 근속수당의 증액, 근속호봉제도의 실시, 퇴직금누진제의 도입 등의 검토가 필요하다.

(4) 1日2交代 勤務制度의 漸進的 導入 : 노사양측은 관광지인 제주지역의 여건상 운전기사의 교대시간과 관광객의 수송시간이 불일치하며 현실적으로도 운송수입이 감소한다는 입장에서 1일 2교대제에 대해 부정적인 시각을 가지고 있다.

이러한 가운데 렌터카의 증차, 관광객의 질적 수준향상 등으로 인해서 관광객들은 개인택시를 선호하는 경향에 있다. 그러므로 회사택시는 주민의 택시승차난을 해소한다는 차원에서 단거리 수송을 전담해야 할 것이다. 그러나 이러한 방향으로의 급속한 전환은 회사택시업체의 강한 반발이 예상되기 때문에 제도적 보완이 필요하다. 따라서 지방정부차원에서는 완전월급제의 실시에 따른 회사택시의 경제적 부담을 경감시켜 주기 위해서 개인택시의 심야영업 규제도 검토할 필요가

있다.

(5) 福祉厚生施設의 擴充: 택시운수업체의 복지후생은 설립요건에도 미치지 못하는 수준으로 조사되고 있다. 택시운수업체의 복지후생은 장시간 근무와 위험한 근로환경에도 불구하고 기업규모의 영세성으로 인하여 매우 열악한 상태에 있다. 특히 운전기사들은 노후보장과 자녀교육비에 대한 근심 등을 호소하고 있다. 택시운수업에서 복지후생시설이 미흡하다는 것은 결과적으로 운행중의 교통사고로 직결됨으로써 회사에 대한 막대한 손실을 가져올 것이다.

따라서 회사는 근로자들에 대한 자녀장학금제도, 공제·금융제도, 보험관계(의료보험, 운전자보험, 퇴직보험), 생활원조관계, 보진관계 등의 문제에 세심한 배려를 다하여야 할 것이다. 특히 정기검진·특별검진·건강상담·건강교육 등 예방제도의 확충에도 노력하여야 한다.

#### 4. 勞動組合 運營에 대한 改善方案

(1) 使用者의 勞動組合에 대한 認識의 轉換: 사용자는 노동조합이 근로자들의 권익향상에 기여한다고 인정하면서도 부정적인 노동조합관을 가지고 있는 것으로 조사되고 있다. 이것은 그동안 택시운수업의 노동조합이 투쟁적 성향으로 일관하였다는데도 그 원인이 있으나, 노동조합은 근로자들의 입장을 대변할 수 있는 단체이며 근로자들이 노조간부를 전폭적으로 신뢰하고 있다는 점을 감안한다면 사용자는 노동조합의 존재를 인정하여 진정한 협력대상임을 인식하여야 할 것이다. 사용자는 노동조합과의 긴밀한 관계를 유지하면서 회사의 경영실태를 올바르게 이해시켜야 한다.

(2) 勞組活動의 勞使協調體制로의 轉換: 노동조합의 활동은 그동안 택시운수업의 열악한 근로환경과 저임금으로 인해 단체교섭의 과정에서 투쟁적 성향을 보였다. 이러한 결과로 인해서 노동조합의 요구가 상당히 관철된 것(예컨대, 노조전임제, 배차권의 공동결정 등)도 사실이다. 그러나 이제부터의 노조활동은 회사발전을 위한 생산성 향상의 측면에서 노사협조의 노력이 요구된다.

(3) 團體協約의 誠實한 履行: 근로자는 단체교섭에서 합의된 사항이 충실하게 이행되지 못하고 있다고 조사되고 있다. 이는 노사간의 신뢰성 회복에 있어서 중요한 문제가 아닐 수 없으며, 또한 이후에 이루어지는 단체교섭의 과정에도 커다란 영향을 줄 수 밖에 없다. 실제로 이러한 이유때문에 단체교섭에 임하는 노사쌍방의 태도는 상대방의 존재를 인정하면서도 비호의적인 것으로 나타나고 있다. 따라서 단체협약은 실천가능하면서 구체적인 내용으로 작성하여야 하며, 또한 노사가 합의한 내용에 대해서는 노사 모두가 성실하게 이행하려고 하는 노력이 요청된다.

#### 5. 勞使協議制 運營에 대한 改善方案

(1) 勞使協議制 運用의 強化: 노사관계제도에 대하여 사용자는 노사협의제를 선호하는 반면에, 근로자는 단체교섭을 선호하고 있는 것으로 조사되고 있다. 서구제국에 있어서 노동조합은 기업밖

에서 존재하며 경직된 단체교섭의 문제점을 보완하는 의미에서 노사협의제의 중요성을 찾는 데 반하여, 우리나라에 있어서의 노동조합은 기업별 조직으로서 단체교섭이 기업단위로 이루어지고 있기 때문에 노사협의제와 단체교섭과의 차이가 없다고 할 수도 있다.

그러나 노사협의제는 노사의 공동목표인 생산성 향상을 통해 기업발전을 도모하고 근로자의 복지향상과 인간다운 삶의 추구라는 공동인식하에 노사가 지휘·명령체통을 초월하여 대등한 입장에서 공동목표, 이해의 공통사항을 중심으로 협의하여 이해와 협조증진을 모색하는 제도이기 때문에 그 의의가 크다. 또한 노사협의제는 노동조합이 조직되어 있지 않은 사업(장)의 경우에는 보다 큰 의미를 갖는데, 우선 노사간에 대화의 채널을 보장하고 근로자들에게 정보청취권과 협의권이 주어졌다는 데에서 획기적인 제도라고 할 수 있다. 따라서 단체교섭과는 성격이 판이하게 다른 노사협의제의 운영을 강화시킴으로써 대화의 기회를 확대하고, 노사간 공동목표의 설정과 함께 이해심 및 협조정신을 증진시킬 수 있다.

(2) 苦衷處理委員會 活動의 強化 : 근로자들의 고충문제에 대한 상담대상자는 대부분 노조간부들로 조사되고 있다. 따라서 상대적으로 고충처리위원회의 활동은 형식적이며 활발하지 못한 상태에 있으며, 근로자들은 고충문제에 대한 처리결과에 불만이 많은 것으로 나타나고 있다. 그러므로 사용자는 고충처리위원회의 활성화에 노력하여야 하며, 근로자들과의 인간적인 접촉의 강화를 통해서 그들의 고충문제를 직접 청취하는 것도 필요하다. 또한 고충처리위원회의 권한을 대폭 확대하여 접수된 고충문제는 신속하고 성실하게 처리되어야 할 것이다.

(3) 經營參加에 대한 올바른 認識의 確立 : 근로자들은 경영참가가 협의 역학관계에 의해서 이루어지는 것으로 인식하고 있기 때문에 본래의 취지를 오해하고 있다. 경영참가는 노조의 요구나 경영자의 필요에 의해서 이루어지는 문제가 아니라 노사협력체제의 확립을 통한 주인의식의 함양에 있는 것이므로 경영에 대한 공유의식이 무엇보다 선행되어야 한다. 따라서 종업원지주제도와 이윤분배제도의 정착을 통해서 근로자들에게 회사에 대한 귀속의식을 고취시키고 아울러 근로의욕의 향상을 기대할 수 있다.

## V. 結 論

우리나라의 택시운수업에서 표출되는 심각한 노사문제는 국민의 일상생활에 막대한 영향을 미치고 있다. 그럼에도 불구하고 택시운수업의 노사관계는 택시제도 자체의 문제점과 함께 사업주의 기업윤리의식 결여, 운전기사의 책임전가 및 정부정책의 일관성 미흡 등으로 인하여 여러 가지의 문제점을 내재하고 있다. 더구나 제주지역의 경우는 관광지라는 특수성과 여타 지역의 다양한 교통수단(예컨대, 기차·지하철 등)의 이용과 비교할 때 택시운수업의 중요성이 크다고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 택시운수업의 전반적인 노사관계에 관하여 포괄적으로 고찰하였다. 특히 제주 지역 택시운수업의 현실적인 노사문제는 실태분석을 통해서 사안중심별로 파악하고 그 개선방안을 다음과 같이 제시한다.

첫째, 노사간 의식구조에 대한 개선이다. 택시운수업에 대하여 경영자는 기업윤리의식이 결여되어 있으며 근로자도 부정적인 직업관을 가지고 있다. 따라서 회사의 교육훈련을 통한 긍정적인 직업관을 함양시킴으로써 경영자의 사업의욕과 근로자의 근로의욕을 고취하는데 노력하여야 한다. 노사관계는 노사간의 신뢰성 회복이 전제되어야 하는데, 이를 위해서는 노사가 공유할 수 있는 기업목표의 설정과 함께 성과배분의 공정성이 선행될 때에 노사간의 신뢰성은 점진적으로 회복될 것이다. 따라서 경영자는 공개주의를 택하여 회사의 경영상태를 노동조합과 근로자들에게 상세하게 전달하여야 한다. 노조간부는 단체교섭의 과정에 있어서 힘의 원리를 수반한 투쟁지향적인 성향을 자제하여 협력적 관계로의 전환이 필요하며 자기제발의 노력도 요구된다. 근로자는 택시운수업의 특수성(예컨대, 자유노동과 노무관리의 한계성 및 사납금문제 등)에서 파생되는 회사측의 불신을 불식하는데 노력하여야 한다.

둘째, 노사관계에 대한 개선이다. 노사양측은 노사문제에 있어서 해결능력의 배가와 단체협약에 대한 성실한 이행의 노력 등을 통하여 노사관계의 원칙론적인 것을 현실적 문제에도 연결되도록 하여야 한다. 경영자는 독선적이며 권의주의적인 경영관리방식을 탈피하고 민주적인 경영철학의 정립이 요구되며, 노동조합과 근로자도 생산성 향상에 적극적으로 협력하는 자세를 가져야 한다. 정부당국은 택시운수업의 환경정비(예컨대, 택시회사의 설립요건의 강화, 택시운수업체에 대한 과세특례의 인정 등)와 함께 공정하고도 일관성 있는 노동정책을 추진하여야 하며, 노사분규에 있어서도 중재자로서의 역할에 적극적이어야 한다.

셋째, 임금 및 근로조건에 대한 개선이다. 장기근속과 정확성을 제고시킬 수 있는 제도적 장치들 마련한 택시회사는 거의 전무하다. 물론 운전기사들의 근속년수가 짧은 것은 열악한 근로환경, 노동강도, 개인택시면허의 취득 등으로 인한 빈번한 이동에서도 그 이유가 있겠지만 근속수당, 퇴직금 등에서 비용절감을 시도하려는 기업경영의 전근대성에서도 있다. 결국 회사에 대한 귀속의식을 고취시키며 고용안정을 확보하고 교통사고의 예방과 생활안정에 기여하기 위해서는 근속수당의 증액 뿐만 아니라 근속호봉제와 퇴직금누진제의 도입이 구체화되어야 한다. 임금제도에 있어서는 완전월급제로의 점진적인 전환과 함께 사납금문제의 해결을 위한 위탁관리제의 도입도 고려해볼 필요가 있다. 복지후생 측면에서는 자녀장학금제도, 공제·금융제도, 보건·위생제도, 문화·체육·오락제도 등을 확대·보완하면서, 특히 정기검진·특별검진·건강상담·건강교육 등 예방제도에 대한 세심한 배려가 요청된다.

넷째, 노동조합 운영에 대한 개선이다. 사용자는 노동조합에 대한 부정적 선입관을 불식하고, 노동조합의 유일한 교섭단체로서 그 존재를 인정하여 진정한 협력대상임을 올바르게 인식하여야 한다. 노조활동의 방향도 그동안 힘의 역학관계에 의존한 투쟁지향적인 성향을 자제하고, 회사발전

을 위한 노사협력체제로의 전환이 필요하다. 노사쌍방은 단체협약에 대한 충실한 이행을 위해 노력하여야 한다.

다섯째, 노사협의제 운영에 대한 개선이다. 노사협의제는 노사간 이해의 공통사항에 대하여 서로 협의함으로써 생산성 향상을 도모하고 아울러 성과배분을 증진시키는 것을 목적으로 하고 있다. 이러한 노사협의제의 운영을 강화시킴으로써 노사간에 대화의 기회를 확대하고, 공동목표의 설정과 협조정신의 증진에 노력하여야 한다. 사용자에게는 노사협의회에서의 보고사항에 대하여 근로자들에게 신뢰할 수 있도록 성실하게 임하는 노력이 필요하다. 그리고 고충처리위원회에 대한 대폭적인 권한확대와 함께 접수된 고충문제도 신속하고 성실하게 처리되어야 한다. 또한 노조간부와 일반근로자들에게는 경영참가에 대한 올바른 인식의 확립도 중요하다.