

濟州地域 택시運輸業의 勞使關係 改善方案

宋 秉 軾*

〈目 次〉

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

I. 序 論

정부가 1996년 4월에 신노사관계구상을 발표함에 따라 21세기 세계일류국가 도약을 위한 노사관계 개혁작업이 본격화되고 있다. 우리나라는 1996년 6월에 개최된 제 83 차 ILO총회에서 비상임이사국으로 선임되었고, 또한 OECD가입으로 국제사회로부터 노동관계법의 개정에 대한 강한 압력을 받고 있다.

이러한 상황에서 1996년 5월에 출범한 노사관계개혁위원회는 각계의 의견을 수렴하여 12대 개혁과제를 선정하였고, 7월에는 노사 양측이 노동관계법 개정 및 노사관계제도 개선의 7대 기본원칙과 주요부문별 개혁방향 및 입법일정에 대해 합의하였으며, 노사관계발전 대토론회가 개최되고 있다. 정부는 노사관계개혁위원회에서 노사관계 개혁안을 마련할 경우에 노동관계법의 개정을 추진할 예정에 있다.

본 연구는 제주지역의 택시운수업에 있어서 노사관계의 문제점을 실태분석을 통하여 파악하고 그 개선방안을 제시하는데 목적을 두고 있다.

* 濟州大學校 經商大學 經營學科 副教授

II. 택시運輸業에 대한 一般的 考察

1. 택시運輸業의 勞使團體

택시운수업의 사용자단체는 전국택시사업조합연합회가 있으며, 이는 일반택시조합과 개인택시조합으로 분류된다. 전국택시사업조합연합회는 1957년 9월 21일에 전국보통여객자동차사업연합회의 창립을 계기로 조직되었으며, 1983년 8월 1일에는 개인택시운송사업조합이 분리·독립하였다.

택시운수업의 근로자단체는 대한통운주식회사의 육상상업 및 하역업과 철도운수업계의 근로자를 중심으로 1961년 8월에 전국운수노동조합을 결성하였다. 1963년 11월 15일에는 전국운수노동조합에서 분리하여 전국자동차노동조합으로 독립하고, 1981년에는 산업별체제에서 연맹체제로 개편하여 전국자동차노동조합연맹으로 변경되었다. 1988년 4월 15일에는 자동차노련에서 분리·독립하여 전국택시노동조합연맹을 결성하고 5월 25일 노동부로부터 신고필증을 받았다.

2. 택시運輸業의 勞使紛糾 發生原因

택시운수업의 노사분규는 임금관련 문제가 주요원인으로 지적되고 있지만, 보다 근본적인 원인은 다음과 같은 택시운수업의 구조적 문제에서 찾을 수 있다.

첫째, 택시운수업의 임금 및 근로조건이 열악한데 비하여 이를 해소할 현대적인 인사·노무관리의 부재, 보상제도의 불합리성, 고용관리의 미확립 등을 지적할 수 있다.

둘째, 택시노조의 역사가 짧고 노조위원장의 빈번한 교체에 의해 단체교섭 관행이 성숙되지 못함으로써 극단적인 행동으로 진행될 성향이 높다.

셋째, 운전기사의 자유노동형태에 기인한 개인주의적 성향으로 회사에 대한 귀속의식과 단결력이 약하며, 뿐만 아니라 지역별로 임금 및 근로조건 등에서도 극심한 편차를 나타내고 있다.

넷째, 노사간에 불신감이 심화되어 있고 노사 모두가 상하단체간 결속력이 결여되어 상호 감시체제가 발달되어 있지 못하다.

다섯째, 택시운임이 자유시장가격이 아닌 정부정책에 의해 결정됨으로써 노사간의 단

체교섭의 범위가 축소되고 사용자에게 노조 요구를 회피할 구실을 제공하는 등 단체교섭력에 한계가 있다.

여섯째, 버스운수업과 달리 택시운수업은 업적급·합승 등의 수입에 있어서 일간(요일간) 내지 근로자간 편차가 크며 수입에 대한 정확한 정보를 사용자가 파악할 수 없다는 것도 노사분규 발생의 가능성을 높이고 있다.

Ⅲ. 택시運輸業의 勞使關係에 대한 實態分析

본 조사는 제주도내 택시운수업체 중에서 무작위로 선정한 25개업체를 대상으로 조사한 239부(일반근로자 147부, 노조간부 61부, 사용자 31부)의 설문지를 분석자료로 활용하였다.

1. 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 Ⅲ-1>과 같이 노사양측 대부분이 부정적 직업관을 갖고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅲ-1> 택시운수업에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	사회공익에 기여함	인정 받지 못하는 직업	위험하고 고된 직업	금지를 지니는 직업	합 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)

2) 勞動關係法 適用의 衡平性에 대한 認識

노동관계법 적용의 형평성에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-2>와 같이 근로자측의 70% 이상이 사용자에게 유리하게 적용된다고 응답한 반면에, 사용자의 54.8%가 근로자에게 유리하게 적용되고 있다고 응답하고 있어서 노사간의 시각차이가 큰 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅲ-2> 노동관계법 적용의 형평성에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	사용자에게 유리하다	근로자에게 유리하다	노사쌍방에 유리하다	노사쌍방에 불리하다	합 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)

3) 自社의 勞使關係 實態에 대한 認識

자사의 노사관계 실태에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-3>과 같이 근로자측은 사용자가 자신들을 조직의 한 부분으로 생각하고 있다고 응답한 것이 절반이상인 반면, 사용자는 가족처럼 여기고 있다고 많이 응답하고 있다.

〈표 III-3〉 자사의 노사관계 실태에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	조직의 한 부문에 그침	가족처럼 여 김	근로자는 경 영자에 감사	대등한 협 상 대상	합 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)	234 (100.0)

2. 勞使關係 全般에 대한 分析

1) 勞使協力에 대한 認識

노사협력에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 III-4〉와 같이 일반근로자의 40.1%, 노조간부의 45.9%, 사용자의 54.8%가 노사협력이 원활하게 이루어지고 있다고 응답하고 있다.

〈표 III-4〉 노사협력에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	매 우 원활함	조 금 원활함	그 저 그렇다	별로 원활 하지 못함	매우 원활 하지 못함	합 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)

2) 勞使紛糾에 대한 認識

(1) 勞使紛糾에 대한 認識 : 노사분규에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-5>와 같이 일반 근로자의 61.1%와 노조간부의 49.2%가 경우에 따라 노사분규의 필요성을 인정하고 있는 반면에 사용자는 12.9%만이 인정하고 있다.

<표 Ⅲ-5> 노사분규에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	필요하나 비현실적	요구쟁취는 불필요	경우에 따 라 필요	비생산적· 근로자불리	회사발전에 장애	합 계
일반근로자	28 (19.4)	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)

(2) 勞使紛糾의 發生原因에 대한 認識 : 노사분규의 발생원인에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-6>과 같이 근로자측은 독선적인 경영방식과 임금수준 및 임금제도 등 주로 조직 내부적인 요인에 그 원인이 있다고 지적한데 비하여, 사용자는 외부적으로 잘못된 교통정책과 내부적으로 운전기사의 자질문제로 돌리고 있다.

〈표 III-6〉 노사분규의 발생원인에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	독선적 경 영	작 업 환 경	임 금 제 도	임 금 수 준	운전자 자 질	교 통 정 책	사회적 분 위 기	인간적 대 우	합 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)

3) 勞使間의 力學關係에 대한 認識

노사간의 역학관계에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 III-7〉과 같이 절대 다수가 협조적이며 대등한 관계가 되어야 한다고 응답하고 있다.

〈표 III-7〉 노사간의 역학관계에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	경영자 주 도	근로자 주 도	대 립 적 대 등 관계	협 조 적 대 등 관계	정 부 주 도	합 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)

4) 勞使關係의 改善策에 대한 認識

노사관계의 합리적 운영을 위해 가장 우선적으로 개선되어야 할 과제에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-8>과 같이 절대 다수의 노사양측이 외부적 요인인 정부의 노동정책을 우선적인 과제로 지적하고 있다.

<표 Ⅲ-8> 노사관계의 개선책에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	정부의 노동정책	노사협의 제	단체교섭	노조조직 강 화	경영참가 제	고충처리 제	합 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)

3. 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 : 임금수준에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-9>와 같이 사용자는 타업종과 비슷하다고 응답한 반면에, 근로자측은 임금수준이 낮다고 많이 응답하고 있다.

〈표 Ⅲ-9〉 타업종과 비교한 임금수준에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	매우 높다	조금 높다	비슷하다	조금 낮다	매우 낮다	합 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)

(2) 賃金制度에 대한 認識 : 임금제도에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 Ⅲ-10〉과 같이 노사양측이 완전월급제를 많이 선호하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-10〉 임금제도에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	완전월급제 절대 필요	완전월급제 선 호	기본급감소 업적급증대	업적급감소 기본급증대	기본급·업 적급 균등	합 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)

(3) 無勞動·無賃金原則에 대한 認識 : 무노동·무임금원칙에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 Ⅲ-11〉과 같이 사용자의 다수가 무노동·무임금원칙이 지켜져야 한다고 응답한 반면, 근로자측은 타당성이 없는 원칙이라고 많이 응답하고 있다.

〈표 III-11〉 무노동·무임금원칙에 대한 인식

(단위: 명, %)

합 계	반드시 준수	어느 정도 준수	별로 타당 하지 않음	전혀 타당 하지 않음	합 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)

2) 勤勞條件에 대한 分析

(1) 運轉技師의 疾病에 대한 認識 : 운전기사의 질병에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 III-12〉와 같이 전체적으로 위장병, 신경성 질환, 시력장애, 무좀, 두통, 치질 등의 순으로 응답하고 있다.

〈표 III-12〉 운전기사의 질병에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	위장병	두 통	신경성 질 환	시 력 장 애	치 질	무 좀	성 욕 감 퇴	합 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 : 1일2교대제에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-13>과 같이 일반근로자 50.3%, 노조간부 51.6%, 사용자 45.2%가 각각 부정적 견해를 보이고 있다. 이것은 제주도가 관광지라는 지역적 특성으로 인해 운전기사 교대시간과 관광안내 시간과 불일치하기 때문에 현실적으로 수입이 감소된다는 이유에서 노사 모두가 부정적 견해를 나타내고 있다.

<표 Ⅲ-13> 1일2교대제에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	매우 좋다	조금 좋다	그저그렇다	별로 좋지 않다	전혀 좋지 않다	합 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)

(3) 不當解雇의 危險性에 대한 認識 : 부당해고의 위험성에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-14>와 같이 사용자의 66.6%가 부당해고의 위험성이 없다고 응답하였다. 반면에 노조간부의 55.8%가 부당해고의 위험성을 느끼고 있다고 응답하고 있는데, 이러한 인식은 투쟁적 노사관계로 진행될 소지가 있다.

<표 Ⅲ-14> 부당해고의 위험성에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	매우 많다	조금 많다	그저그렇다	별로 없다	전혀 없다	합 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)

(4) 福祉厚生施設에 대한 認識 : 복지후생시설에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-15>와 같이 복지후생시설에 대해 대체로 만족하지 못한 것으로 응답하고 있다.

〈표 Ⅲ-15〉 복지후생시설에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	매우 만족	조금 만족	그저그렇다	약간 미흡	매우 미흡	합 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)

4. 勞動組合 運營에 대한 分析

1) 勞動組合에 대한 認識

노동조합에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-16>과 같이 사용자의 43.4%가 노조에 비호의적인 반면에, 일반근로자의 20.6%와 노조간부의 30.5%가 회사에 대해 비호의적인 태도를 보이고 있다.

〈표 III-16〉 노동조합에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	노조·회사 모두 좋다	회사는 좋고 노조는 싫다	노조는 좋고 회사는 싫다	노조·회사 둘다 싫다	잘 모르 겠다	합 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)

2) 勞動組合의 機能에 대한 認識

노동조합의 기능에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 III-17〉과 같이 근로자측은 경제적 기능과 공제적·복지적 기능을 들고 있는 반면에, 사용자는 공제적·복지적 기능, 경제적 기능, 정치적 기능을 우선 순위로 들고 있다.

〈표 III-17〉 노동조합의 기능에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	경 제 적 기 능	공제적·복 지적 기능	정 치 적 기 능	참 모 적 기 능	합 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)

3) 勞動組合 活動의 阻害要因에 대한 認識

노조활동의 저해요인에 대한 인식을 살펴보면, <표 III-18>과 같이 일반근로자는 경영자의 이해부족(33.3%), 노사관계 전문기관의 부족(28.5%), 근로자의식의 미성숙(17.4%)을 들고 있으며, 노조간부는 경영자의 이해부족(39%), 근로자의식의 미성숙(30.5%), 노사관계 전문기관의 부족(20.3%)을 들고 있다. 반면에 사용자는 근로자의식의 미성숙(67.7%), 경영자의 이해부족(16.1%), 사회여건의 미성숙(12.9%)을 들고 있다. 따라서 노사는 각각 노조활동의 저해요인이 상대측에 있다고 보고 있다.

<표 III-18> 노조활동의 저해요인에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	근로자 의식 미성숙	경영자의 이해부족	전문기관 부 족	사회여건 미 성 숙	별 문제 없 음	기 타	합 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)

4) 勞動組合의 團體協商 能力에 대한 認識

노조의 단체협상 능력에 대한 인식을 살펴보면, <표 III-19>와 같이 노사양측 모두 높게 평가하고 있다. 구체적으로 일반근로자의 63.2%, 노조간부의 68.3%, 사용자의 58.1%가 노조의 단체협상 능력을 인정하고 있다.

〈표 III-19〉 노조의 단체협상 능력에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	매우 능력 있 음	조금 능력 있 음	그 지 그렇다	별로 능력 없 음	전혀 능력 없 음	합 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	58 (24.7)	92 (39.1)	60 (25.5)	17 (7.2)	8 (3.4)	235 (100.0)

5) 團體交渉의 沮害要因에 대한 認識

단체교섭의 저해요인에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 III-20〉과 같이 일반근로자와 노조간부는 경영자의 소극적 자세, 중재·알선기관의 부재 등을 들고 있으며, 반면에 사용자는 노동조합의 지나친 요구, 협상능력의 부족 등을 들고 있다. 그러나 저해요인이 자신들의 책임이라고 응답한 것은 일반근로자의 4.5%, 노조간부의 5.0%에 불과하지만, 사용자는 25.8%가 자신에게도 책임이 있다고 인식하고 있다.

〈표 III-20〉 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	합 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)

6) 團體協約의 履行程度에 대한 認識

단체협약의 이행정도에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-21>과 같이 사용자의 74.2%가 이행되고 있다고 응답한 반면에, 일반근로자의 22.7%와 노조간부의 33.4%가 이행되지 못하고 있다고 응답하고 있다.

<표 Ⅲ-21> 단체협약의 이행정도에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	충실히 이행됨	어느 정도 이행됨	그저 그렇다	부분적으로 이행 못됨	전혀 이행 되지 못함	합 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)

5. 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 Ⅲ-22>와 같이 노사쌍방의 협정에 의해서 개최되고 있다는 응답이 절대 다수를 차지하고 있다.

〈표 Ⅲ-22〉 노사협의회 개최에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	노사쌍방의 협 정	정부시책에 순 응	전 국 적 협 정	개최되지 않 음	합 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)

(2) 勞使協議會의 協議事項에 대한 認識 : 노사협의회의 협의사항에 대한 인식을 살펴 보면, 〈표 Ⅲ-23〉과 같이 근로자측은 복지후생, 생산성향상, 고충처리, 노사분규 예방 등의 순으로 응답한 반면, 사용자는 고충처리, 복지후생, 생산성향상 등의 순으로 응답하고 있다.

〈표 Ⅲ-23〉 노사협의회의 협의사항에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	생산성 향 상	복지 후생	노사분 규예방	고충 처리	작업환 경,안전	인사·노 무관리	기 타	합 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)

(3) 勞使協議會의 報告事項에 대한 認識 : 노사협의회를 통한 회사 경영상태의 보고사항에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-24>와 같이 어느 정도 알고 있다고 응답한 일반근로자는 33.5%, 노조간부는 42.7%이고, 모른다는 응답은 일반근로자의 40.4%, 노조간부의 37.7%에 이르고 있다. 반면에 사용자는 근로자들이 경영상태를 알고 있을 것이라는 응답이 60%로 나타나고 있다.

<표 Ⅲ-24> 노사협의회의 보고사항에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	공개발표로 잘 알고 있음	대충 알고 있음	동료에게 듣고 짐작함	정확히 알 길이 없음	전혀 모름	합 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)

(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 Ⅲ-25>와 같이 60% 이상 해결된다는 응답이 일반근로자는 32.9%, 노조간부는 32.7%, 사용자는 40%이며, 40~60%정도 해결된다는 응답은 일반근로자의 32.1%, 노조간부의 25.9%, 사용자의 33.3%가 되고 있다.

<표 Ⅲ-25> 문제해결의 정도에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	20% 미만	20~40%	40~60%	60~80%	80~100%	합 계
일반근로자	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)

2) 苦衷處理制 運用에 대한 分析

(1) 苦衷問題의 相談者에 대한 認識 : 회사내에서 고충문제의 상담자에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-26>과 같이 일반근로자는 노조간부(61.5%)와 동료 및 선배(30.1%)와 상담하며, 노조간부는 노조간부(67.8%)와 동료 및 선배(28.8%)와 상담한다고 응답하고 있다. 반면에 사용자는 노조간부(41.4%), 동료 및 선배(31.0%), 상사 및 회사의 상담원(27.6%)과 상담한다고 응답하고 있어서 근로자측과는 차이를 보이고 있다.

<표 Ⅲ-26> 고충문제의 상담자에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	동료 및 선배	상사 및 상담원	노동조합 간 부	가족 및 친척	의논대상 없 음	합 계
일반근로자	43 (30.1)	8 (5.6)	88 (61.5)	13 (0.7)	143 (2.1)	(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)

(2) 苦衷處理의 解決方法에 대한 認識 : 고충문제의 해결방법에 대한 인식을 살펴보면, <표 Ⅲ-27>과 같이 일반노조원과 노조간부는 동료들과 사석에서 해소한다고 응답한 것이 각각 51.1%와 52.5%이며, 고충처리위원회에 호소한다는 응답은 각각 34.0%와 40.7%로 나타나고 있다. 반면에 사용자는 고충처리위원회에 호소한다는 응답이 65.5%로 가장 많았다.

〈표 III-27〉 고충문제의 해결방법에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	고충처리위원회 호소	동료들과 사석에서 해소	혼자 참고 견딤	상사에게 사석에서 해소	합 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)

(3) 苦衷問題의 處理速度에 대한 認識: 고충문제가 고충처리위원회에 접수되었을 경우 그 처리속도에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 III-28〉과 같이 비교적 신속하게 처리되지 못하고 있다고 인식하고 있다. 고충문제의 처리속도에 대해 일반노조원의 경우 신속하다는 응답이 19.7%이며 신속하지 못하다는 응답은 38.8%에 달하고 있으며, 노조간부는 각각 17%와 49.1%에 이르고 있다. 반면에 사용자는 신속하다는 응답이 43.3%로 신속하지 못하다는 응답 16.7%에 비하여 월등히 높게 나타나고 있다.

〈표 III-28〉 고충문제의 처리속도에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	매우 신속함	약간 신속함	그저 그렇다	별로 신속하지 못함	아주 신속하지 못함	합 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)

3) 經營參加制 運用에 대한 分析

(1) 經營參加의 程度에 대한 認識 : 경영참가의 정도에 대한 인식을 살펴보면, <표 III-29>에서와 같이 일반근로자의 41.1%, 노조간부의 31.0%, 사용자의 66.7%가 근로자가 경영에 참가하고 있다고 인식하고 있다. 특히 사용자측에서 종업원의 경영참가가 높다고 인식하고 있는 이유는 그동안 인사권의 침해라는 주장이 대두되어 왔던 운전기사에 대한 배차권이 노동조합과 합의하에 이루어지고 있기 때문인 것으로 생각된다.

<표 III-29> 경영참가의 정도에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	대부분 참가함	어느 정도 참가함	그 저 그렇다	별로 참가 하지 못함	전혀 참가 하지 못함	합 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)

(2) 經營參加의 方法에 대한 認識 : 경영참가의 방법에 대한 인식을 살펴보면, <표 III-30>과 같이 근로자측은 노조와 근로자의 요구로 참가, 회사의 통보로 참가, 정기모임을 통해 참가, 참가범위가 정해져 해당 내용에만 참가 등의 순으로 응답한 반면에 사용자는 참가범위가 정해진 내용에만 참가, 회사측의 통보로 참가, 노조와 근로자의 요구로 참가, 정기모임을 통해 참가 순으로 응답하고 있다.

〈표 Ⅲ-30〉 경영참가의 방법에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	참가범위가 명시됨	회사의 통 보로 참가	노조의 요 구로 참가	정기모임을 통해 참가	기 타	합 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)

(3) 經營參加時 勤勞者代表의 議決權에 대한 認識 : 경영참가시에 근로자대표의 의결권에 대한 인식을 살펴보면, 〈표 Ⅲ-31〉과 같이 전체적으로 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 Ⅲ-31〉 경영참가시 근로자대표의 의결권에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	의결권이 있 음	의견제시의 수준임	그 저 그렇다	별 로 없 다	전 히 없 다	합 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)

IV. 택시運輸業의 勞使關係에 대한 改善方案

다음에서는 제주지역 택시운수업의 노사관계에 대한 실태분석에서 나타난 여러 문제 점들에 대한 개선방안을 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 나타나고 있다. 따라서 사용자는 회사의 경영상태를 노동조합과 근로자들에게 자세하게 공개하여야 하며, 근로자들은 택시운수업의 특수성(예컨대, 자유노동형태에 따른 노무관리의 한계성)에서 파생되는 회사측의 불신을 불식시키기 위해 노력하여야 한다.

(2) 택시運輸業에 대한 肯定的 職業觀의 確立 : 택시운수업에 종사하는 사용자와 근로자들은 긍정적인 직업관을 갖고 있지 못한 것으로 나타나고 있다. 따라서 택시회사 자체 내에서 교육훈련을 통하여 올바른 직업관의 정립과 함께 자긍심을 증진시킬 수 있는 분위기를 조성하여야 한다.

2) 勞使關係 全般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 단체행동을 택하여 해결하려는 생각을 가진 것으로 나타나고 있다. 따라서 사용자는 성과실현에 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 定立 : 개인기업의 형태인 택시운수업체에 있어서 사용자의 리더십은 가부장적인 성격을 지니고 있는 것으로 나타나고 있다. 사용자는 노사분규가 발생하였을 경우에 대부분 소극적인 태도를 보이고 있으며, 또한 노사분규의

발생원인도 경영외적인 문제와 근로자들의 자질 탓으로 책임을 전가시키고 있다. 따라서 사용자는 독선적이며 전근대적인 경영관리방식을 탈피한 민주적 리더십을 발휘하여야 하며, 또한 회사경영에서 근로자를 동반자로 인식하여 그들의 인격을 존중하고 노조의 존재를 인정하는 등 민주적인 경영철학의 정립이 절실히 요구된다.

(3) 勞動政策의 一貫性과 公正性 維持 : 정부의 노동정책은 그동안 일관성과 공정성을 유지하지 못했기 때문에 근로자들은 정부방침에 대한 불신감을 가지고 있다. 노사문제에 있어서 우리나라의 현실은 아직까지도 노사간에 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 내지 조정자로서의 역할을 다하여야 한다.

3) 賃金 및 勤勞條件에 대한 改善方案

(1) 完全月給制로의 漸進的 轉換 : 택시운수업체의 임금제도 변천과정은 지입제·일일도급제→사납급제→업적급제로 변화하여 왔다. 본 조사에 의하면 노사양측 모두가 완전월급제를 선호하고 있는 것으로 나타나고 있다. 현행 택시운수업의 임금형태는 기본급과 능률급으로서 구성된 업적급이 5 : 5로 배분되고 있으며, 점진적으로 기본급을 높이고 업적급을 줄이는 방향으로 운용하다가 완전월급제로의 전환을 모색하여야 한다.

(2) 經營管理方式의 轉換 : 다른 산업과는 달리 택시운수업체는 자유노동의 특수성 때문에 운전기사들에 대한 인사·노무관리상 직접적 통제가 거의 불가능하다. 그리고 업무의 숙련도가 크게 요구되지 않은 현실에서 운전기사는 자영업과 같은 의식 속에서 회사에 대한 귀속감이 결여되고 고용의 불안전성도 느끼게 된다.

따라서 이와 같은 경영관리방식에 대해서는 미국, 싱가포르, 대만 등의 국가들에서 실시하고 있는 위탁관리제를 점진적으로 도입하는 방안도 모색할 필요가 있다. 즉 운전기사는 독립적 계약자로서 승객에 대한 책임과 의무를 임대차계약을 체결함으로써 노사

분규를 해소하고, 아울러 독립적으로 자기 책임하에 차량을 운행하게 함으로써 심적 부담감을 경감시키며 교통사고의 감소 및 대승객 서비스 향상의 효과를 가져올 수 있다.

(3) 長期勤續誘引制度의 開發 : 운전기사들의 근속년수가 적은 이유는 열악한 근로환경, 높은 노동강도, 개인택시면허의 취득 등으로 인한 빈번한 이동에도 있겠으나, 근속수당, 퇴직금 등에서 비용절감을 시도하려는 경영의 전근대성에도 그 원인이 있다. 예컨대, 제주지역의 경우 장기근속자에 대한 우대로 근속수당과 퇴직금누진제를 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, 근속호봉제와 퇴직금누진제의 실시 등의 검토가 필요하다.

(4) 1日2交代 勤務制度의 漸進的 導入 : 노사양측은 관광지인 제주지역의 특성상 운전기사의 교대시간과 관광객의 수송시간이 불일치하며 현실적으로도 운송수입이 감소한다는 입장에서 1일2교대 근무제도에 대해 부정적인 시각을 가지고 있다.

이러한 상황에서 렌트카의 증차, 관광객의 질적 수준 향상 등으로 인해서 관광객들은 개인택시를 선호하는 경향에 있다. 그러므로 회사택시는 지역주민의 택시승차난을 해소한다는 차원에서 단거리 수송을 전담해야 할 것이다.

(5) 福祉厚生施設의 擴充 : 택시운수업체의 복지후생은 설립요건에도 미치지 못하는 수준으로 조사되고 있다. 택시운수업체의 복지후생은 위험한 근로환경에도 불구하고 기업규모의 영세성으로 인하여 매우 열악한 상태에 있다. 택시운수업에서 복지후생시설이 미흡하다는 것은 결과적으로 운행중의 교통사고로 직결됨으로써 회사에 대한 막대한 경제적 손실을 가져온다.

따라서 회사는 근로자들에 대한 자녀장학금제도, 공제·보험·금융제도, 생활원조관계, 보건·위생관계 등의 문제에 세심한 배려를 하여야 할 것이다.

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 노조가 근로자들의 권익향상에 기여한다고 인정하면서도 부정적인 노동조합관을 가지고 있는 것으로 조사되고 있다. 노조는 근로자들의 입장을 대표하는 단체라는 점을 감안한다면 사용자는 노조의 존재를 인정하여 진정한 협력대상자임을 인식하여야 할 것이다. 사용자는 노조와의 긴밀한 관계를 유지하면서 회사의 경영실태를 이해시켜야 한다.

(2) 勞組活動의 勞使協調體制로의 轉換 : 노조활동은 그동안 택시운수업의 열악한 근로환경과 저임금으로 인해 단체교섭의 과정에서 투쟁적 성향을 보였다. 이러한 결과로 인해 노조의 요구가 상당히 관철된 것(예컨대, 노조전임제, 배차권의 공동결정 등)도 사실이다. 그러나 이제부터의 노조활동은 회사발전을 위한 생산성향상의 측면에서의 노사협조가 요구된다.

(3) 團體協約의 誠實한 履行 : 근로자는 단체교섭에서 합의된 사항이 충실하게 이행되지 못하고 있다고 인식하고 있다. 이것은 노사간의 신뢰성 회복에 있어서 중요한 문제가 아닐 수 없으며, 이후의 교섭과정에도 영향을 줄 수 밖에 없다. 따라서 단체협약은 실천가능하면서 구체적인 내용으로 작성되어야 하며, 또한 노사가 합의한 내용에 대해서는 노사 모두가 성실하게 이행하여야 한다.

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. 서구제국의 경우 노조는 기업밖에서 존재하여 경직된 단체교섭의 문제점을 보완하는 의미에서 노사협의제의 중요성을 찾는데 반하여, 우리나라의 경우 노조는 기업별 조직으로서 단체교섭이 기업단위로 이루어지고 있기 때문에 노사협의제와 단체교섭과의 차이가 없다고 할 수도 있다.

그러나 노사협의제는 노사의 공동목표인 생산성향상을 통해 기업발전을 도모하고 근로자의 복지향상과 인간다운 삶의 추구라는 공동인식하에 노사가 지휘·명령계통을 초월하여 대등한 입장에서 공동목표와 이해의 공통사항을 중심으로 협의하여 이해와 협조증진을 모색하는 제도이기 때문에 그 의의가 크다. 또한 노사협의제는 노조가 결성되어 있지 않은 사업장의 경우에는 보다 큰 의의를 갖는데, 우선 노사간에 대화의 채널을 보장하고 근로자들에게 정보청취권과 협의권이 주어졌다는 데에서 획기적인 제도라고 할 수 있다. 따라서 단체교섭과는 성격이 다른 노사협의제의 운영을 강화시킴으로써 대화의 기회를 확대하고, 노사간 공동목표의 설정과 함께 이해와 협조정신을 증진시켜야 한다.

(2) 苦衷處理委員會 活動의 強化 : 근로자들의 고충문제에 대한 상담자는 대부분 노조 간부들로 조사되고 있다. 또한 상대적으로 고충처리위원회의 활동에 대하여 근로자들은 고충처리의 결과에 불만이 많은 것으로 나타나고 있다. 그러므로 사용자는 고충처리위원회의 활성화에 노력하여야 하며 근로자들과 인간적인 접촉의 강화를 통해서 그들의 고충문제를 직접 청취하는 것도 필요하다. 또한 고충처리위원회의 권한을 대폭 확대하여 접수된 고충문제는 신속하고 성실하게 처리되도록 하여야 한다.

(3) 經營參加에 대한 올바른 認識의 確立 : 근로자들은 경영참가가 힘의 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 종업원지주제와 이윤분배제의 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. 더구나 제주지역의 경우는 관광지라는 특성과 다른 지역의 다양한 교통수단(예컨대, 기차·지하철 등)과 비교할 때에 택시운수업의 중요성은 상대적으로

크다고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 제주지역 택시운수업의 현실적인 노사관계를 실태분석을 통해 사안중심별로 파악하고 그 개선방안을 다음과 같이 제시한다.

첫째, 노사간의 의식구조에 대한 개선이다. 택시운수업에 대하여 경영자들은 기업윤리의식이 결여되어 있으며 근로자들도 부정적인 직업관을 가지고 있다. 따라서 회사는 교육훈련을 통한 긍정적인 직업관을 함양시킴으로써 경영자의 사업의욕과 근로자의 근로의욕을 고취하는데 노력하여야 한다. 또한 노사관계는 노사간의 신뢰성 회복이 전제되어야 하는데, 이를 위해서는 노사가 공유할 수 있는 기업목표의 설정과 함께 성과배분의 공정성이 선행될 때 노사간의 신뢰성은 점진적으로 회복될 것이다. 따라서 경영자는 공개주의를 택하여 회사의 경영상태를 노조와 근로자들에게 상세하게 전달하여야 한다. 노조는 단체교섭의 과정에 있어서 힘의 원리를 수반한 투쟁지향적인 성향을 자제하여 협력적 관계로 전환해야 하며, 더불어 자기계발의 노력도 요구된다.

둘째, 노사관계 전반에 대한 개선이다. 노사양측은 노사문제에 있어서 해결능력의 향상과 단체협약에 대한 성실한 이행을 통하여 노사관계의 원칙론적인 것을 현실적 문제에도 연결되도록 하여야 한다. 경영자는 독선적이며 권의주의적인 경영방식을 탈피하고 민주적인 경영철학의 정립해야 하며, 노조와 근로자들도 생산성 향상에 적극적으로 협력하는 자세를 가져야 한다. 정부당국은 공정하고도 일관성있는 노동정책을 추진하여야 하며, 노사분규 발생시에는 중재자로서의 역할을 다하여야 한다.

셋째, 임금 및 근로조건에 대한 개선이다. 장기근속과 노동정착을 제고시킬 수 있는 제도적 장치를 마련한 택시회사는 거의 전무하다. 물론 운전기사들의 근속년수가 짧은 것은 열악한 근로환경, 노동강도, 개인택시면허의 취득 등으로 인한 빈번한 이동에서도 그 이유를 찾을 수도 있겠지만 근속수당, 퇴직금 등에서 비용절감을 시도하려는 기업경영의 전근대성에서도 원인이 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 사납금 문제의 해결을 위한 위탁관리제의 도입도 고려해 볼 필요가 있다. 복지후생측면에서는 자녀장학금제도, 공제·금융제도, 보건·위생제도 등을 확대·보완하며, 특히 정기검진·특별검진·건강상담·건강교육 등에

대한 세심한 배려가 요청된다.

넷째, 노동조합 운영에 대한 개선이다. 사용자는 노동조합에 대한 부정적 선입관을 불식하고, 노조의 존재를 인정하여 진정한 협력대상자임을 올바르게 인식하여야 한다. 노조활동의 방향도 그동안 힘의 역학관계에 의존한 투쟁지향적인 성향을 자제하고, 회사 발전을 위한 노사협력체제로의 전환이 필요하다.

다섯째, 노사협의체 운영에 대한 개선이다. 노사협의체의 목적은 노사간 이해의 공통 사항에 대하여 서로 협의함으로써 생산성 향상을 도모하고 아울러 성과배분을 증진시키는 것이다. 이러한 노사협의체의 운영을 강화시킴으로써 노사간에 대화의 기회를 확대하고, 공동목표의 설정과 협조정신의 증진에 노력하여야 한다. 사용자에게 있어서는 노사협의체에서의 보고사항에 대하여 근로자들이 신뢰할 수 있도록 성실하게 임하려는 노력이 필요하다. 그리고 고충처리위원회에 대한 대폭적인 권한확대와 함께, 접수된 고충 문제도 신속하고 성실하게 처리되어야 한다. 또한 노조간부와 일반근로자들에게 있어서는 경영참가에 대한 올바른 인식의 확립도 중요하다.