택시업의 노사관계 평가와 전망*

이 문 범**

Ⅰ. 들어가며

택시는 1990년대 중반 이후 개인교통과 도시철도의 발전으로 그리고 2000년 이후는 버스에 대한 정부지원으로 대중교통이 발전하고 소위 '유사택시'의 성장으로 택시의 역할이 많이 축소되었지만, 아직도 여객수송에서 수송인원의 약 25%를 차지할 정도로 중요한 교통수단이다. 특히 심야시간 등 취약시간대에 운송을 담당하는 유일한 교통수단이다.

문제는 이러한 택시의 역할이 축소되면서 운전자의 근로조건이 저하되고 있다는 것이다. 그리고 이러한 근로조건 저하는 최소한의 근로조건인 근로기준법과 최저임금법 등이 지켜지지 않아 발생하는 문제이다. 택시의 경우 노조의 조직률이 높고, 노조의 연원도 길다. 일반적으로 노조의 조직률이 높고 노조연원이 길수록 최소한의 노동법은 지켜지고 그 이상의 근로조건을 확보하고 있다. 그러나 택시노조는 이러한 법위반이 택시회사의 경영이 어렵기 때문에 어쩔 수 없다고 하면서 법을 위반한 노사합의에 응하고 있고, 정부도 이를 묵인하고 방관하고 있어 택시는 근로조건에서 탈법화되고 있는 영역이 되고 있다. 정상적인 노사관계와 정부하에 발생할 수 없는 일이 택시에서 벌어지고 있는 것이다. 따라서 이러한 비정상적인 일이 왜 발생했고, 향후 정상화될 수 있는 방법은 있는가 하는 물음에서 2019년 택시노사관계를 살펴보고 2020년을 전망하고자 한다. 이 글의 구성은 다음과 같다.

택시는 2000년 이후 과잉공급과 수요축소라는 구조적인 문제에 직면하여 구조조정을 하고 있으며, 이러한 구조조정 속에서 노사관계의 특징이 나타나고 있다. 따라서 먼저 2000년 이후 택시 구조조정의 원인과 과정을 살펴보고자 한다. 그리고 이러한 구조조정이 시민, 근로조건, 운전자의 인적구성에 어떠한 영향을 미치고 있는지 살펴보고자 한다. 그리고 2018년까지의 단

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2019년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약·보완한 것이다.
** 법무법인 이산 공인노무사(dunam2002@daum.net).

체교섭의 특징을 살펴보고, 2019년 카플, 타다 등 유사택시와 택시플랫폼으로 인해 발생했던 노사정 갈등과 최저임금과 근로시간규제 등 제도적 부분이 2019년 단체교섭에 어떻게 반영되는가를 살펴보고자 한다. 그리고 마지막으로 2020년 택시노사관계를 전망하고자 한다.

Ⅱ. 택시 현황과 특성

1. 택시 구조조정의 특성

여객수송에서 비중이 적은 해운과 항공을 제외하고, 택시는 육상여객교통수송에서 2000년까지는 중요한 교통수단이었다. 그러나 개인교통수단인 자가용이 1980년대 중반 이후 급증하였고, 대중교통인 도시철도와 광역도시철도가 단계적으로 완공되어 수송인원이 증가하였고, 시내버스 수송도 준공영제 등 정부지원으로 확대되면서 택시승객이 감소하였고, 여기에 일명 '유사택시'라고 불리는 대리운전, 렌트카, 콜밴 등이 진출하면서 택시의 역할은 더욱 축소되면서 여객수송에 있어 택시의 비중은 점점 줄어드는 양상을 보이고 있다.

〈표 1〉 교통수단별 여객수송인원 추이

(단위 : 백만 명)

		1985	1990	1995	2000	2005	2015	2017
철도	철도	503	645	790	837	951	1,269	1,490
	비중(%)	4.4	4.5	5.7	6.2	8.1	9.3	10.1
	지하철	325	1102	1,693	2,235	2,020	2,523	3,605
	비중(%)	2.8	7.6	12.3	16.5	17.1	18.4	24.6
공로	버스	7,581	8,219	6,369	5,372	4,978	6,212	5,968
	비중(%)	66.3	56.7	46.1	39.7	42.2	45.4	40.7
	택시	3,020	4,503	4,920	5,039	3,824	3,683	3,617
	비중(%)	26.4	31.1	35.6	37.3	32.4	26.9	24.6

자료 : 국토교통부, 『통계연보』, 각 연도.

따라서 택시는 1985년 약 30억 명을 수송하였고 1990년대 중반까지 수송인원이 급속히 증가하였으나 이후 택시승객 증가는 둔화되어 2000년 약 50억 명을 수송하였다. 그러나 2000년 이후 승객은 계속 감소하여 2017년에는 약 36억 명을 수송하는 데 그쳤다. 문제는 이와 같이 택시승객이 감소되고 있음에도 택시대수는 10.1% 증가하여 수요는 감소하는데 택시 공급은 증가하

는 모순이 발생하게 되었다는 것이다.

이러한 모순과 대체교통수단의 발달은 요금인상이 있어도 운송수입이 증가하지 않거나 오히려 운송수입을 감소시키는 요인으로 작용하고 있다. 따라서 2000년 이전까지는 요금인상⇨실차율 저하, 운송수입금 증가⇨실차율 증가, 운송수입금 증가⇨지속적인 노사배분이 가능한 선순환구조였으나, 2000년 이후에는 대중교통수단과 개인교통수단 그리고 유사택시의 발달로 택시수요가 감소함에 따라 요금인상⇨급격한 실차율 저하, 운송수입 감소⇨노사배분 불가능⇨경영악화, 근로조건 악화라는 악순환이 현실화되고 있어, 이제는 요금인상=운송수입 증가가 아니라 요금인상이 반대로 운송수입 감소로 이어져 택시문제를 훨씬 복잡하게 만들고 있다.

이러한 악순환구조 속에서 진행되는 택시구조조정은 여기서 나타나는 문제를 택시운전자가 모두 떠안고 있는 구조라는 데 문제점이 있다. 일반적인 구조조정이라면 생산시설과 인력을 감축시키고 있지만, 택시는 1인1차제로 전환하여 생산설비인 택시를 감소시키지 않고 회사의 수입을 보존하는 방법으로 진행하고 있는 것이다.[1)]

2. 택시 구조조정의 문제점

이러한 구조조정이 되면서 택시는 법이 정상적으로 시행되지 못하고 있다. 1997년 9월부터 시행되어야 할 수입금전액관리가 시행되지 않고 있으며, 2015년부터 시행되어야 하는 주40시간제는 1일 근로시간을 7시간 20분에서 6시간 40분으로 유지하는 것으로 주6일제 근무제가 그대로 유지되었으며, 새로운 최저임금제도도 사납금인상과 임금지급시간 감소라는 편법으로 무력화되었으며, 연료비 등 운송비용전가금지도 사납금인상으로 법취지와 다른 결과를 갖게 하였다. 이와 같이 구조조정의 문제가 운전자에게만 전가되고, 법이 준수되지 않으면서 다음과 같은 문제점이 나타나게 되었다.

첫째, 시민의 안전을 저해하는 교통사고의 증가다. 2000년 이후 자가용, 시내버스 등의 운전자 1인당 사고율은 50% 이상 감소되었으나, 법인택시 교통사고율은 택시공제조합 자료에 따르면 반대로 50% 이상 증가하였다. 특히 1차제가 많은 대구, 광주 등은 사고율이 100% 이상 증가하여 택시교통사고의 원인이 장시간 근로와 수입감소임을 보여주고 있다.

둘째, 운전자의 근로조건 악화이다. 택시를 제외한 다른 산업은 전반적으로 주40시간 실시로 근로시간이 감소하는 경향을 보였지만, 택시는 2교대의 근로시간 증가와 1차제 확산으로 근로

1) 택시는 상당부분 1일 2교대에서 1차제로 전환하였는데, 1차제는 2교대보다 1일 근로시간이 약 2~3시간 정도 길고 사납금도 2교대보다 2~3만 원 더 많아 운전자에게는 근로시간 증가와 수입감소로 근로조건이 악화되지만, 회사의 입장에서는 2교대로 운행하는 효과를 가져올 수 있다.

시간이 많이 증가하였고, 운전자의 수입도 다른 산업과 업종에 비하여 인상폭이 현저히 감소하는 경향을 보이고 있다.

셋째, 운전자의 근로조건이 악화되면서 운전자의 인적구성에 다음과 같은 변화를 보이고 있다. ① 운전자의 감소이다. 통계청 및 택시연합회의 자료에 따르면, 2001년 185,405명에서 점차 감소하여 2019년 7월에는 103,311명으로 2001년 운전자보다 44.3%가 감소하였다. 택시대수는 감소하지 않고 운전자만 감소하는 구조조정이 진행되고 있음을 보여주고 있다. ② 고령화 추세가 심화되고 있다. 서울택시운송사업조합 자료에 따르면, 서울택시 운전자의 연령대 분포는 1996년에 20대는 14.6%였고 60대는 1.1%였으나, 20대는 급속히 감소하고 60대 이상은 급속히 증가하여 2018년에는 20대가 0.1%, 60대 이상이 48.5%로 고령화추세가 심각하다. 택시는 힘들고 전망 있는 직업이 못되기 때문에 청년층이 아예 진입 자체를 거부하고, 정년 이후 체력이 되는 고령자가 마지막으로 선택하는 직장이 되었다. ③ 택시는 근로조건이 나빠지면서 이직률이 높아지고 신규입사자가 급속히 감소하고 있다. 한국교통안전공단 자료에 따르면 경기도의 이직률은 39.1%로 상대적으로 적은 편이지만 대구의 경우 79.0%로 대단히 높다. 전국의 이직률은 2009년 46.4%에서 2018년 51.9%로 증가하였고, 반면 신규입사자는 2009년 전체 입사자의 26.2%였으나 2018년에는 13.5%로 급속히 감소하는 경향을 보이고 있다. 따라서 택시 노동시장은 폐쇄성이 강화되고 있으며 이러한 경향이 지속된다면 운전자의 부족현상은 더욱 커질 전망이다.

Ⅲ. 2019년 노사관계의 쟁점과 택시 단체교섭

2019년 택시 업계는 급박한 한 해였다. 카플, 타다 등 유사택시와 택시플랫폼을 둘러싸고 택시노사와 정부 그리고 유사택시업체 등과의 극한적인 갈등이 전개되었다. 그리고 2018년 9월부터 시행되는 근로시간규제, 소정근로시간을 줄여 최저임금을 지급한 것은 무효라는 대법원 판결, 2020년 1월부터 새롭게 시행되어야 하는 수입금전액관리, 2021년 1월부터 서울을 시작으로 5년 이내에 시행되는 월급제가 2019년 택시노사가 단체교섭 등을 통하여 해결할 문제이다.

1. 유사택시와 택시플랫폼

카플택시는 원칙적으로 출퇴근 시에 한하여 허용되는 것이나 카카오는 2018년 12월 이를 24시간 영업으로 전환하겠다고 하였고, 타다는 2018년 10월부터 VCNC는 고객 관리와 플랫폼

만 제공하며 모회사인 쏘카에서 대여한 11인승 카니발 차량을 자사의 운전기사가 아닌 타다와 제휴한 업체에서 전문 운전기사를 파견하여 서비스를 제공하였다. 이러한 유사택시는 택시승객 감소를 우려한 개인택시와 택시노사의 집단반발을 불러일으켰고 운전자분신 등 격한 투쟁이 전개되었다. 이에 국토부는 이 문제를 해결하기 위하여 사회적 대타협을 위한 택시·카풀 TF를 구성하여 논의 끝에 2019년 3월 합의를 이루어냈다. 중요한 내용은 다음과 같다. ① 플랫폼 기술 택시와 결합하여 편리한 택시서비스를 제공함과 동시에 택시산업과 공유경제의 상생 발전 도모, ② 규제혁신형 플랫폼 택시 출시, ③ 카풀은 현행법상의 본래 취지에 맞게 출퇴근 시간(오전 7시~9시, 오후 6시~8시)에 허용하되 토요일, 일요일, 공휴일은 제외, ④ 택시노동자의 처우개선을 위해 근로시간에 부합하는 월급제 시행 등이다. 이러한 합의안은 택시노사의 입장을 적극 반영하고 일부 유사택시 입장을 반영하면서 유사택시와 택시플랫폼을 법적 테두리 내에서 관리한다는 것이다.

이러한 노사정합의를 이루었으나 타다의 영업이 확대되면서 또다시 택시운전자 분신 등으로 택시와 타다의 갈등이 심화되었고, 이를 반영하여 2019년 7월 17일 국토부는 '택시제도개편'을 발표하는데 그 내용은 ① 택시플랫폼사업제도로 규제혁신형, 가맹사업형, 중개사업형으로 나누어 제도 내로 편입하고, ② 법인택시는 수입금전액관리와 월급제 시행, ③ 개인택시에게는 양도양수 조건을 완화한다는 것이다.

택시제도 개편방안은 택시플랫폼제도를 통하여 가맹사업형과 중개사업형은 기존에 운영하던 방식을 정리하고, 진입이 용이하도록 규제를 완화하는 내용으로 법제화하자는 것이다. 그리고 규제혁신형은 플랫폼 사업자가 운송사업을 할 수 있도록 허가하고, 차량, 요금 등 규제를 전향적으로 완화하고, 이를 통해 플랫폼 사업자는 다양한 고객 수요에 맞추어 혁신적인 사업모델을 출시할 수 있고, 이용자들은 새롭고 다양한 서비스를 선택할 수 있도록 한다는 내용이다. 그리고 규제혁신형의 기본취지가 택시 총량제이기 때문에 타다도 택시플랫폼에 진입하기 위해선 기여금을 내든가 아니면 택시면허를 인수해서 운영하여야 한다는 내용이다.

이러한 개편안과 노사정합의에 따라 유사택시는 입법적으로 정리되는 과정을 거치게 된다. 카플택시는 '영업시간이 오전 7~9시, 18~20시로 제한되고 토요일, 일요일, 공휴일 영업은 제외'하는 방향으로 입법화되어 택시노사의 요구대로 일단락되었다. 타다는 합법성 논란이 진행 중이었지만 검찰이 '타다가 차량의 운전자를 알선해 주는 서비스가 아닌 콜택시와 유사한 유상운송이다'고 기소하였고 국회도 2019년 12월 6일 국토교통위원회에서 '이용자가 관광 목적으로 6시간 이상 임차할 때만 렌터카 기사 알선 호출을 할 수 있고 호출 장소도 공항과 항만으로 제한된다'는 입법안이 통과되었고 법사위와 본회의만 남겨두어 타다의 합법성 여부는 2019년 12월 안으로 입법적으로 해결될 것으로 전망되었다. 그러나 이에 대하여 타다 등은 강력히 반발하였고 국토부는 이를 무마하고자 택시진입 시 기여금 완화라는 카드를 제시하였으나 택시

노사는 이를 강력히 반대하여 또다시 갈등이 지속되고 있다.

택시플랫폼사업은 플랫폼운송사업, 플랫폼가맹사업, 플랫폼중개사업 등 세 가지 유형으로 구분하여 2019년 12월 6일 국토교통위원회를 통과하여 법사위와 본회의 통과를 앞두고 있어 시행에 큰 문제는 없을 것으로 전망되고 있다.

따라서 2017년부터 문제 되었던 카플, 타다 등의 유사택시와 택시플랫폼사업은 기여금 문제를 제외하고 2019년 12월까지 입법적으로 해결될 것으로 보인다.

2. 2019년 택시 노사관계

앞에서 살펴본 바와같이 2000년 이후 택시는 구조조정 중이고 이에 따라 이전과 다른 단체교섭의 특징을 보여주고 있다. 이러한 특징을 살펴보고 2019년 진행된 택시 단체교섭 진행사항을 살펴보고자 한다.

가. 구조조정기의 택시 단체교섭 특징

2000년 이후 택시구조조정 시기에 택시는 이전과 다른 단체교섭의 양상을 보이고 있으며, 2009년 이후 이러한 특징은 강화되는 양상을 보이고 있다. 먼저, 택시단체교섭의 특징은 교섭의 분절화이다. 2000년 이전에는 매년 단체교섭이 이루어졌지만, 2000년 이후에는 주40시간제, 새로운 최저임금제 실시, 운송비용전가금지 등 제도개선이나 요금인상이 없으면 단체교섭을 진행하지 않고 있어 단체교섭권을 행사하지 않는 해가 증가하고 있다.

둘째, 제도적인 부분이 단체교섭의 중요이슈로 등장하면서, 지역 및 사업장 단위의 단체교섭 이슈가 감소하였다. 지역적 여건이나 사업장 모두 근로조건 악화로 여러 가지 이슈들이 발생하지만, 이러한 이슈들은 사장되어 지역 혹은 사업장 단위의 문제들을 단체교섭에서 해결하지 못하는 양상을 보이고 있다.

셋째, 지역별 교섭은 약화되었지만 유지되었고 전반적으로 분권화 양상을 보이고 있다. 1997년 민주택시노조의 등장으로 인천 등 일부 지역은 지역별 교섭이 약화되는 양상을 보이기도 하였으나 2000년 중반을 넘어가면서 대도시 지역별 교섭은 복원되는 양상을 보이고 있다. 대도시의 경우 택시사업주의 입장에서 개별 사업장 통제보다 지역별 통제의 필요성이 있기 때문이다. 그러나 도지역 내의 소지역별 단체교섭은 노조가 지역별 교섭을 요구하고 있으나 사업주는 이를 응하지 않아 단체교섭은 더욱 분권화되는 양상을 보이고 있다.

넷째, 노사분규가 현저히 감소하였다. 이는 택시노사의 역학관계 변화로 택시노조의 교섭력이 저하되어 기존 임금체계나 근로조건도 지키지 못할 정도가 되었기 때문이다. 택시사업주

주도로 임금제도가 사납금제나 도급제로 전환되었고, 1인 1차제의 확산에도 불구하고 여기에 효과적으로 대응하지 못하는 등 사업주 우위의 노사관계가 유지되어 노사분규는 2000년 이전에 비하여 급속히 감소하였다.

다섯째, 단체교섭에 대한 근로자의 관심이 감소하였다. 근로자들은 단체교섭은 결국 사납금 인상으로 이어져 단체교섭이 근로조건 개선보다는 악화를 가져오고 있다고 인식하고 있다. 실제 2000년 이후 택시요금 인상으로 수입금증가효과가 없음에도 새로운 최저임금제 시행 등으로 사납금은 계속 인상되어 운전자의 수입은 증가하지 못했고, 이러한 수입감소는 운전자의 이직으로 나타나고 있기 때문이다. 따라서 운전자 감소, 즉 노동시장에 의하여 운전자 수입이 보존되고 있는 것이지 단체교섭에 의하여 운전자의 수입이 유지되는 것이 아니기 때문이다.

여섯째, 법을 위반한 단체교섭을 진행하고 있다. 1997년 9월부터 시행하여야 할 수입금전액관리, 2015년도 시행되는 주40시간제, 2009년부터 시행하여야 할 택시최저임금제, 2018년 9월부터 시행되는 근로시간규제, 2016년부터 시행되는 운송비용전가금지 등 법으로 정한 것을 단체교섭에서 법의 취지와 다른 노사합의를 하고 있다.

일곱째, 지자체의 단체교섭 개입이 강화되고 있다. 서울의 경우 2013년 요금인상 시 수입금증가분의 노사배분을 정해준다든지, 2019년 요금인상 시 6개월간 사납금인상을 못하게 하고 수입금증가분 배분을 정해주었고, 경기도의 경우도 요금인상 시 1년간 사납금인상을 금지시키고 사납금인상 상한선을 정하는 등 단체교섭에 개입하는 양상이 강화되고 있다. 이러한 지자체의 개입은 노사역량의 불균형으로 요금인상이 되어도 택시노사가 적정한 배분을 못하여 근로자의 근로조건이 개선되지 못하고 있다는 판단에 따른 것이다.

나. 2019년 단체교섭의 이슈

2019년 택시노사가 해결하여야 하는 이슈는 네 가지로 첫째, 2018년 9월부터 시행되어야 할 근로시간규제이다. 근로기준법 제59조가 개정됨에 따라 특례에 관한 합의가 있다고 하더라도 연속 11시간의 휴식시간을 보장하여야 한다. 둘째, 최저임금에 대한 대법원의 판결이다. '소정근로시간을 줄여 최저임금을 지급해도 이는 무효가 아니다'라는 노동부지침을 택시노사가 수용하여 2009년부터 새로운 최저임금제를 시행하였으나, 대법원은 이러한 노동부의 지침에 쐐기를 박은 것으로 주40시간에 해당하는 최저임금을 지급하여야 한다. 셋째, 전액관리제 시행으로, 새롭게 개정된 법률로 전액관리제를 2020년 1월부터 시행하여야 한다. 넷째 서울, 대전, 광주 등이 요금인상이 됨에 따라 이에 따른 단체교섭을 진행하여야 한다. 이러한 이슈가 2019년 택시노사에서 어떻게 진행되었는가를 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 2018년 9월부터 시행되는 근로시간규제이다. 2018년 9월부터 특례제도가 적용되는 택

시는 노사합의로 특례제도를 도입한다고 하더라도 근무종료시부터 다음 근무시작시까지 연속적으로 11시간 휴식시간을 부여하여야 한다. 현재의 택시 근무제도 중 연속 11시간 휴식을 보장할 수 없는 근무제도는 1차제와 복격일제이다. 특히 1차제는 운전자 부족으로 운전자 중 50% 이상 근무하는 근무제도이고, 복격일제의 비중은 적지만 강원도 등에서 일반화된 근무제도이다. 따라서 택시노사는 단체교섭을 통하여 특례제도 도입에 따른 노사합의를 하여야 하고, 1일 2교대나 격일제로의 전환이 필요하다고 하겠다. 그러나 택시노사는 특례제도도 합의하지 않고 근무제도 변경도 하지 않고 있다.

둘째로, 대법원 판결에 따른 최저임금 문제이다. 대법원은 2019년 4월, '실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 합의한 경우, 이러한 합의는 강행법규인 최저임금법상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효'(2016다2451 전원합의체 판결)라고 판결하였다. 따라서 택시노사 모두가 소정근로시간을 줄여 최저임금을 지급한 것은 무효이고 이에 따라 택시사업주는 지급된 임금과 주40시간분 최저임금 차액분을 지급하여야 한다. 따라서 현재까지의 최저임금미달분을 어떻게 할 것인가, 그리고 이후 최저임금에 위반되지 않는 임금협정을 어떻게 만들 것인가 하는 두 가지 문제가 택시노사에게 발생하였다.

최저임금미달분은 사업장별, 지역별로 많은 편차를 보이는데 적게는 몇 백만 원에서 많게는 2천만 원 정도 발생한다. 이러한 문제는 크게 세 가지 방식으로 해결하고 있는데, 첫 번째 방식은 노사가 합의하여 일정한 금액(최대 3백만 원 이하)으로 합의하는 것이고 주로 경기도와 충남지역이 많다. 두 번째 방식은 사업주를 상대로 소송을 하는 것이다. 대구와 같이 지역별로 집단소송을 하는 경우도 있고, 노조별로 소송을 하는 경우도 있고, 노조 개입 없이 근로자들이 모여서 소송을 하는 경우도 있다. 세 번째 방식은 그냥 소송도 안하고 포기하는 형태이다. 이런 사업장은 노노 간의 갈등이 심하지 않고, 사업주의 힘이 우위에 있는 사업장이다. 이러한 최저임금에 따른 미지급 문제는 택시노사에서 2019년 가장 큰 쟁점이 되고 있다.

최저임금 미달문제를 해결하기 위한 단체교섭은 지지부진한데, 광주, 대전, 서울에서만 노사합의가 진행되었고, 나머지 지역은 아직까지 교섭진척이 이루어지지 않고 있어 별다른 합의를 내놓지 못하고 있는 실정이다.

셋째로, 2020년부터 시행해야 하는 수입금전액관리이다. 운송수입금을 전액 납부하고 수납해야 하는 수입금전액관리는 운송수입 중 일부를 입금시키고 나머지 운송수입은 운전자의 개인수입으로 하는 사납금제와 다르기 때문에 새로운 임금제도가 필요하다. 그리고 사납금에 의하여 운전자들을 통제하였고, 사납금 인상이 곧 회사의 이윤 증가라는 경영방식에서 운전자를 관리하고, 운송수입 증가가 곧 이윤의 증가로 직결된다는 인식으로 경영방식이 전환되어야 한다. 이러한 내용에 대한 택시노사의 단체교섭이 필요한데 이에 대한 단체교섭은 서울이 유일하다. 다른 지역은 눈치만 보고 있고 최저임금과 연관된 단체교섭이 정상적으로 진행되지 못하고

있다. 따라서 전국택시사업조합연합회는 수입금전액관리제 준비가 미흡하다는 이유로 수입금전액관리 시행연기(처벌유예)를 요청할 것이라는 소문이 돌고 있을 정도로 수입금전액관리제에 따른 단체교섭은 지지부진하다.

넷째로, 요금인상이다. 요금인상이 있으면 운송수입증가 여부에 관계없이 단체교섭을 통하여 사납금을 올리는 것이 일반적이고 사업주가 단체교섭을 서두르는 것이 일반적이다. 택시요금인상은 부산이 2017년 9월 인상되었고, 대구는 2018년 11월, 나머지 지역은 2019년 1월부터 7월까지 택시요금이 13.2~20.1%까지 인상되었다. 이전 같으면 대부분 지역의 단체교섭이 마무리되었겠지만 2019년에는 서울, 광주, 대전만이 단체교섭을 마무리하였다. 이와 같이 요금인상이 있어도 단체교섭이 지연되고 있는 것은 첫째, 지자체에서 요금인상 시 일정기간(서울 6개월, 경기 1년 등) 사납금 인상을 못하도록 정하고 일부는 일정금액 이상의 사납금을 인상하지 못하도록 하고 있기 때문이다. 이러한 지자체의 조치는 운전자의 근로조건 개선을 위하여 택시요금을 인상하지만 노사역량의 차이로 노조가 사업주의 요구를 수용하는 것을 일정정도 막자고 하는 고육책이라고 할 수 있다. 둘째, 최저임금에 대한 대법원 판결과 수입금전액관리는 단체교섭의 양상을 복잡하게 하고 있다. 주40시간에 따른 최저임금을 준수하기 위해서는 높은 사납금 인상이 필요하고 여기에 수입금전액관리를 해야 하기 때문에 단체교섭의 내용이 상당히 복잡하고 이로 인해 단체교섭 진행이 지연되고 있다고 하겠다.

다. 2019년 택시 단체교섭

위에서 살펴본 바와 같이 택시노사는 이슈가 많고 요금인상에 따른 단체교섭을 진행하여야 하지만 단체교섭 진행은 지지부진하다. 단체교섭이 진행된 서울, 광주, 대전을 살펴보면 아래와 같다.

2019년 7대도시 중 단체교섭을 진행하여 광주(2019년 8월부터 시행), 대전(2019년 9월부터 시행), 서울(2019년 12월부터 시행)이 임금협정을 체결하였다. 2019년 1월에 대전이 17.86%의 요금인상이 있었고, 광주가 13.86%, 그리고 서울이 2월에 18.6%의 요금인상이 있었고, 4월에는 최저임금을 맞추기 위하여 소정근로시간을 줄인 것은 무효라는 대법원 판결이 있었다. 따라서 2019년 단체교섭은 요금인상과 주40시간에 따른 최저임금을 어떻게 맞추는가에 초점이 맞추어져, 대폭적인 입금액인상과 고정급인상이 이루어졌다. 가장 먼저 체결된 광주의 경우 입금액을 월 962,500원 인상하고 임금은 월 462,467원 인상하여 월 만근 시 그리고 입금액을 채웠을 경우 월 175만 원을 지급받을 수 있어 주40시간에 따른 최저임금을 맞추었다. 대전의 경우도 월 입금액을 1,443,000원 인상하고 월 만근 시 187만 원을 받는 것으로 하여 주40시간에 따른 최저임금을 맞추었다. 이들 대전과 광주는 2019년 4월 대법원 판결에 따라 최저임금을 맞춘

것으로, 기존의 임금협정에서 입금액을 올리고 임금을 인상한 것으로 입금액 미달 시 임금에서 공제하도록 한 사납금제를 유지하였다. 따라서 2020년 1월부터 시행되는 수입금전액관리제에 따라 새롭게 단체교섭을 진행하여야 한다는 문제점이 있고, 또한 1일 입금액을 채우기 위해서 광주나 대전 모두 약 10시간이 필요하다는 점에서 1일 10시간을 근무해야 1일 6시간 40분의 최저임금을 받게 되므로 여전히 협정근로시간에 따른 최저임금이 실근로시간에 따른 최저임금과 상당한 차이가 있다는 문제점이 있다고 하겠다.

〈표 2〉 2019년 임금협정에 따른 입금액과 임금

	2019년 이전			2019년		
	1일 입금액	월간 임금액	만근시 임금	1일 입금액	월간 임금액	만근시 임금
서 울	130,500	3,393,000	1,438,375	159,615*	4,150,000	1,900,842
광 주	119,000	2,975,000	1,225,000	157,500	3,937,500	1,750,000
대 전	111,500	2,899,000	898,000	167,000	4,342,000	1,870,930

주 : * 서울은 1일 입금액을 정한 바는 없으나 월간 입금액을 26일 만근일수로 나눈 것임.
자료 : 각 지역 임금협정.

서울의 임금협정은 2019년 11월에 체결하였으며 수입금전액관리의 형식을 취하고 있고, 주 40시간에 따른 최저임금수준에 맞추기 위하여 월간임금액을 757,000원 인상하고 임금은 462,467원을 인상하여 월 1,788,133원(야간근로수당 합산하면 190만 원임)으로 하였다. 이러한 서울 임금협정의 특징은 월간 운송수입금(월간운송수입금 이상의 운송수입은 노사 6:4배분)을 정하고 이를 강제하기 위하여 1일 영업시간을 이용하고 있다. 1일 영업시간 5시간 30분을 채워야 6시간 40분의 소정근로를 인정한다는 것으로, 사납금으로 운전자를 통제하는 것이 아니라 영업시간으로 통제한다는 것이다. 그런데 시간실차율이 약 60% 정도인 서울에서 5시간 30분의 영업시간을 맞추기 위해서는 9시간이 넘는 운행시간(준비 및 정리시간 등 운행에 부수적인 업무시간을 포함하면 근로시간은 약 10시간)이 필요하다는 점에서 서울도 10시간 이상을 근무해야만 6시간 40분의 임금을 지급한다는 것으로 대전, 광주와 통제방식만 영업시간이냐, 사납금이냐의 차이이지 실제 장시간 근로를 강제하는 통제방식은 같다고 볼 수 있다.

이와 같이 2019년 택시의 단체교섭은 근로시간규제, 최저임금, 수입금전액관리, 요금인상 등 네 가지 현안문제를 해결하여야 하는데, 대부분 지역에서 이들 네 가지 현안문제에 대한 단체교섭이 지지부진하게 진행되어 마무리되지 못하고 있다. 단체교섭이 마무리된 서울, 대전, 광주는 실근로시간에 따른 최저임금이 아니라 주40시간에 따른 최저임금제를 시행하는 것으로 하였고, 전액관리도 서울은 월 입금액을 광주와 대전도 1일 입금액을 정하여 이에 미달 시 임금에서 공제하거나 임금을 지급하지 않도록 규정하고 있어 정상적인 전액관리제와는 거리가

있는 제도가 노사합의로 시행되고 있다. 또한 택시운전자에게 가장 큰 문제 중의 하나인 장시간 근로를 규제할 수 있는 근로시간특례제도와 이에 따른 근무제도 개편은 아예 단체교섭의 현안으로 오르지 못하고 있다. 따라서 2019년 이전과 같이 택시는 법에 따른 제도를 편법으로 시행하거나 아예 시행하지 않는 방식이 재현되고 있다고 하겠다.

Ⅳ. 노사관계 평가와 전망

택시는 노조조직률도 상당히 높고 조직연원도 길다. 그러나 운전자의 근로조건은 점점 악화되고 있다. 택시승객이 감소하기 때문에 구조조정이 필요하지만, 구조조정의 문제를 모두 운전자가 떠안기 때문에 문제가 심각하다. 일본도 대중교통과 개인교통의 발달로 택시의 역할이 축소되면서도 운전자의 근로조건이 급속히 악화되지는 않았다. 그것은 수입이 감소하면서도 수입금전액관리제로 노사가 같이 고통을 분담했기 때문이며, 최저임금, 근로시간규제로 운전자들을 보호했기 때문이다. 이에 반해 한국택시는 법은 만들지만 지키지 않는다. 노조는 근로조건 개선을 위하여 최저임금, 근로시간규제, 수입금전액관리 등 택시근로와 관련된 제도를 만들지만 정상적으로 시행하지 않고 있고, 여기에 정부 또한 법이 지켜지지 않아도 개입하지 않고 있는데, 이러한 과정은 2009년 이후 더욱 확대되는 양상을 보이고 있다. 2019년도에도 최저임금제, 새로운 수입금전액관리제, 근로시간규제, 요금인상 등이 있었고, 이에 따라 서울, 광주, 대전에서 단체교섭을 진행하였고 나머지 지역은 새로운 제도 도입을 위한 단체교섭이 지지부진하였다. 단체교섭이 합의로 끝난 대전과 광주는 주40시간 최저임금을 맞추기 위한 사납금 인상과 임금인상에 그쳤고, 서울도 형식적인 전액관리시행에 그치고 있어 법을 정상적으로 준수하지 않는 2009년 이후의 단체교섭과 비슷한 양상을 보여주었다.

따라서 2020년 택시의 노사관계는 이전의 문제가 그대로 남아 있는 상태에서 새로이 문제해결방식을 모색해야 한다. 2020년에도 개인 및 대중교통수단의 발달, 저녁문화의 변화에 따라 택시역할의 축소는 불가피하고, 택시플랫폼에 따른 새로운 택시의 출현은 큰 부분은 아니지만 택시역할을 일부 감소시키는 요인으로 작용하게 될 것으로 보이며, 아직 유사택시의 갈등이 남아 있는 상태이다. 그리고 이러한 택시환경 속에서 대법원 판례에 따른 최저임금 보장과 주40시간제 최저임금 보장문제, 근로시간규제에 따른 1차제 및 복격일제의 1일 2교대 전환문제, 수입금전액관리 시행에 따른 임금제도와 불성실 근로자의 제재방안 문제 등이 전국 모든 택시노사의 단체교섭 현안문제로 대두하게 될 것이고, 서울은 여기에 더하여 2021년부터 시행되는 월급제 시행의 문제 등이 단체교섭에서 해결해야 할 것으로 보인다. 이는 법 준수 차원이지

법보다 더 나은 근로조건을 시행하는 것도 아닌 기본적인 것이다.

따라서 택시노사는 내외부적인 영향으로 2020년에는 어느 해보다 어려운 국면을 맞이할 것으로 보이고, 2020년 단체교섭에서 합의된 내용이 이후의 노사관계를 정립하게 될 것으로 보인다. 그러나 이러한 문제를 정상적으로 해결할 주체가 사실상 없다는 점에서 2020년 전망은 밝지 않다고 할 것이다. 사업주는 근본적인 개혁인 법준수를 등한시할 것이고, 노동조합도 사업주의 이해관계에서 벗어나는 행위는 적극적으로 나서지 않을 것으로 예상되며, 정부도 적극 개입하여 중재하기보다는 문제가 생기는 경우에 한하여 대처하는 소극적인 자세를 보일 것이기 때문이다. 2020년 택시노사는 어느 해보다도 복잡다단한 한 해를 보낼 것으로 보인다. KLI

[참고문헌]

국토교통부, 『통계연보』, 각 연도.
서울, 광주, 대전, 「2019년도 임금협정서」.
서울택시운송사업조합, 내부자료.
전국택시공제조합연합회, 내부자료.
전국택시운송사업조합연합회, 내부자료.
통계청, 「운수사업보고서」, 각 연도.
한국교통안전관리공단, 통계자료.