

법인택시의 경영 및 서비스 개선방안 (서울법인택시운수종사자의 처우개선을 위한 경영개선을 중심으로)

윤준병

I. 서론

LPG가격의 인상 등으로 택시의 원가가 상승하여 택시업계의 경영이 어려워지자, 부산시가 지난해 10월 택시 기본요금을 1,800원에서 2,200원으로 올리는 등 택시요금을 평균 20.5% 인상하였고, 서울시도 금년 6월부터 평균 12.6%를 인상¹⁾하는 등 지방자치단체별로 택시요금을 인상하였다. 이러한 요금인상에도 불구하고 택시의 운수종사자들은 여전히 자신들의 처우가 개선되지 못했다는 불만을 제기하고 있고, 심야승차거부 등이 상존하여 이용승객들에게서는 택시의 서비스 수준이 전과 달라진 것이 없다는 민원이 계속 발생하고 있다. 이는 택시의 경영여건이 나아진다고 하더라도 택시기사의 처우가 개선되지 않는다면 택시서비스가 근본적으로 개선될 수 없고, 중국에는 이용시민으로부터 따돌림을 받아 택시이용수요의 부족으로 택시의 경영여건이 다시 악화되는 악순환과정을 반복하게 된다는 점을 시사하고 있다. 따라서 택시산업의 지속적인 발전을 위해서는 택시서비스의 개선이 뒷받침되어야 하고, 택시서비스의 개선을 위해서는 택시운수종사자의 처우가 양질의 인력이 확보될 수 있는 수준이상으로 개선되어야 한다.

일반적으로 택시운수종사자의 처우개선을 위해서는 필요한 채용의 확보가 필요하므로 택시의 요금이 조정되는 시기가 택시운수종사자의 처우를 개

윤준병 : 서울시 전 교통기획관(현재 중공교 고위정책과정), jb870053@naver.com, H.P.:011-480-0030

1) 서울시는 액화석유가스(LPG) 가격급등으로 요금을 6월 1일부터 12.6% 인상했다. 시는 택시의 km당 순수수입과 운송원가를 분석한 결과 16.8%를 올렸어야 되지만 시민들의 경제적 어려움을 고려해 2005~2008년 물가상승율 12.7%보다 낮은 12.6%를 인상시켰다고 말했다. 기본요금만 따지면 26.3%가 인상된 것이지만 거리+시간 요금을 동결했기 때문에 인상폭은 10%대가 됐다.

선할 수 있는 적기이다. 그러나 금번의 요금조정을 통하여 택시법인의 경영 부담은 완화되는 계기가 되었지만 택시운수종사자의 처우는 개선되지 못하고 오히려 사납금만 인상되어 택시운수종사자의 처우가 악화되었다는 주장도 일부에서 제기되고 있는 실정이다. 택시산업의 악순환구조를 탈피하여 선순환구조로 진입할 수 있는 적기는 현재와 같이 택시의 요금조정 등 택시 업계의 요구사항이 수용되어 업계 자체가 조금이나마 여유가 있는 시점이다. 특히, 택시운수종사자의 처우를 실효성있게 개선할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것은 향후 택시산업의 발전을 정책적으로 유도하는데 있어 매우 중요하다.

본 글에서는 서울법인택시를 중심으로 택시운수종사자의 현행 임금체계의 문제점을 진단하고 택시운수종사자의 처우개선에 기여할 수 있는 제도로 주장되고 있는 완전월급제의 도입여건을 분석한 후에 택시운수종사자의 처우개선을 위한 법인택시의 경영구조 및 행태변화를 위한 제도적 개선방안을 제시함으로써 정부당국과 법인택시의 경영진이 택시운수종사자의 처우를 개선하여 택시서비스를 근본적으로 향상시킬 수 있는 계기를 마련해 보고자 한다.

II. 서울 법인택시 운수종사자의 임금체계와 구조

1. 서울 법인택시의 현황

서울에서 면허된 택시는 2009년 3월 기준으로 개인택시 49,542대(중형 47,144대, 대형 148대, 모범 2,250대), 법인택시 22,800대(255개 업체로 업체 평균 89대)로 총 72,342대이며, 법인택시의 운수종사자인 택시기사는 42,770명이 근무하고 있다.

택시산업의 근거법률인 「여객자동차 운수사업법」의 경우 제21조 제1항에서 여객자동차 운송사업의 운전업무에 종사하고 있는 자가 이용자에게서 받은 운임이나 요금의 전액을 그 운수종사자에게서 받아야 하는 운송사업자를 일반택시운송사업자로 규정한 것을 제외하고는 특별한 규정이 없어 「근로기준법」이나 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의해서 택시운수종사자의

임금구조와 체계가 규율되고 있다고 할 수 있다. 그러나 운송수입금을 전액 수납하여야 하는 『여객자동차 운수사업법』의 수입금전액관리제는 임금체계의 기본적인 토대가 되기 때문에 이의 준수가 매우 중요함에도 잘 지켜지지 않고 있다. 특히, 운전자의 성실운영의 담보, 비용발생에 대한 부담 등 택시 산업의 특성을 이유로 노사 모두가 원칙에서 벗어난 편법적인 운영을 선호하고 있는 실정이다.

2. 서울 법인택시의 임금지급형태와 임금수준

1) 택시의 임금형태의 변천과정

우리나라 법인택시의 임금형태는 80년대까지 『일당 도급제 내지 정액 사납금 제도』의 불완전한 임금체계를 유지하여 왔으며, 80년대 후반에 노조 활동이 활성화되면서 수입금전액관리와 완전월급제에 대한 주장이 강하게 대두되었다.

이에 관계당국에서는 1985년 서울시 택시기사 월급제 지침과 교통부 지침을 마련하여 수입금전액관리와 수납액에 상응한 월급제 또는 노사합의에 의한 업적수당을 배분하는 제도를 채택할 수 있도록 제도적 정비를 하게 된다. 그러나 법인사업자 측에서는 운전기사의 폐습(수납금 미입금, 메타기 불성실 사용 등) 때문에 책정한 월급에도 못미치는 수입금이 납부되고 이로 인해 수익구조가 악화된다는 이유로 월급제 지침을 폐지해 달라고 지속적으로 관계당국에 건의하는 반면 노조에서는 당시의 시대적 흐름에 따라 일반 사무직과 같은 완전월급제를 주장하였다. 법인사업자는 92년까지 성과급식 월급제를 폐지하고 책임수납금 이외의 수입금을 택시기사의 개인 수입으로 하는 소위 정액제를 채택하여 운영하게 된다.

1994년부터 택시노조가 완전월급제의 도입을 강력히 주장하자 정부에서는 이에 대한 타협적인 대안의 하나로 법인사업자의 반대에도 불구하고 1997. 9. 1. 『여객자동차 운수사업법』을 개정하여 “수입금전액관리제”를 법적 제도로 도입한다.²⁾ 그럼에도 완전월급제의 정착은 이루어지지 않고 수입금 전액

2) 수입금전액관리제에 대해 헌법재판소는 헌재 97헌마345(자동차운수사업법 제24조 등 위헌확인)사건에서 합헌결정을 하였다.

관리제하에서 업적급제와 정액제가 유지되고 있는 실정이다. 완전월급제의 도입을 강력히 주장했던 민주노총계열의 법인택시회사 조차 수입금의 전액 관리는 이행하면서도 완전월급제가 아닌 월간수입금을 기준으로 소정의 비율에 따라 성과급을 지급하는 성과급제 형태의 임금형태를 운영하고 있다.

최근까지도 법인사업자 측에서는 운수종사자가 선호한다는 명목으로 정액제를 채택하여 편법으로 운영하고 있는데, 이는 세금 절약, 퇴직금 부담 해소 등에 더 큰 목적이 있는 것으로 판단된다. 이러한 편법적 운영을 은폐하고 단속을 대비하기 위해 서류상으로는 수입금을 전액 입금한 것처럼 위장하는 사례가 많이 존재하고 있으며, 나아가 불법 도급형태로 운영되는 사례도 상존하여 '09년 3월 현재 관계당국에 적발되어 행정처분을 받은 업체가 26개로 전체 업체 255개의 약 10%에 이르고 있다.

2) 임금지급의 형태 및 구조

(1) 수입금전액관리제에서의 업적급제

수입금전액관리제하에서의 업적급제는 택시기사가 운송수입금 전액을 납부한다는 전제아래 운송수입기준금 92,000원/일을 기준으로 26일 근무하여 월 2,392,000원을 입금하면 기본급여로 1,005,879원을 지급하고, 초과수입금에 대해서는 택시기사와 회사간에 6:4의 비율로 배분하는 제도이다. 이 제도는 전국택시노동조합연맹 서울지역본부의 임금단체협약에서 채택하고 있는 제도로서 형식적으로는 전택계열의 229개 업체 20,741대에 적용되도록 되어 있으나 실질적으로는 거의 이행되지 않고 소위 정액제가 적용되고 있는 실정이다.

(2) 정액제

정액제는 근무일인 26일 동안 소위 사납금 92,000원/일~96,000원/일을 입금하도록 하고, 소정의 입금액을 모두 입금하면 기본급으로 580,000원을 지급하고 사납금을 초과한 수입금 전액은 운전자의 수입으로 하는 제도이다. 정액제 하에서 사납금을 제외한 1일 초과수입금이 4만원 내지 8만원 수준으로 유류비용을 제외하면 하루 평균 3만원~5만원의 수입이 되어 기본

급을 포함한 월평균 전체수입은 150만원 수준인 것으로 파악되고 있다.

택시업계는 정액제가 세금과 퇴직금 등의 비용을 감소시킬 수 있는 장점이 있다는 이유로 이를 선호하고 있다. 전국택시노동조합 서울지역본부의 임금단체협약에서 규정하고 있는 업적급제를 택시회사별 사업장 단위에서 임금단체협약을 구체화한다는 명분으로 정액제로 변경하여 편법으로 적용하고 있다. 그러나 정액제에서는 사납금을 채우지 못할 경우 운전자가 부담하여야 하고 정액초과수입금을 극대화하기 위해 택시기사들이 과당 경쟁하기 때문에 이 제도가 택시의 무리한 운행의 원인이 되고 있으며 수입금전액관리제를 위반하거나 불법도급의 원인이 되는 문제점도 안고 있다.

(3) 수입금전액관리제 하에서의 가감누진 성과급제

수입금전액관리제에서의 가감누진성과급제는 월 기준입금액 2,200,000원의 입금시 입금액의 50%를 임금으로 지급하고 입금액의 가감에 따라 비율을 달리 적용하여 임금을 결정하는 제도이다(180만원 : 45% ⇒ 81만원, 260만원 : 52.4% ⇒ 136만원). 이 제도는 민주노총운수사업노조의 임금단체협약에서 채택하고 있는 임금지급형태로서 민택계열의 21개 업체(1,641대)의 택시에 적용되고 있다. 가감누진성과급제에서는 수입금전액관리제가 비교적 잘 지켜지고 있으나 택시기사의 성실근로를 담보할 수 없는 한계가 있고 택시기사가 수입금을 입금시키지 않고 착복하는 문제가 자주 발생하고 있는 것으로 알려져 있다.

Ⅲ. 서울 법인택시의 임금지급형태 개편검토

1. 임금체계 개편의 필요성

1) 택시서비스의 악순환 고리의 단절과 선순환 체계로의 전환

금년도에 이루어진 요금조정을 통하여 택시의 경영여건이 나아진다고 하더라도 택시기사의 처우가 개선되지 않는다면 택시서비스가 근본적으로 개선될 수 없고, 중국에는 이용시민으로부터 따돌림을 받아 택시이용수요의 부족으로

택시의 경영여건이 다시 악화되는 악순환과정을 다시 반복하게 된다. 따라서 택시산업의 지속적인 경영개선과 발전을 위해서는 택시서비스의 근본적인 개선이 뒷받침되어야 하고, 택시서비스의 개선을 위해서는 택시운수종사자의 처우가 양질의 인력이 확보될 수 있는 수준이상으로 개선되어 택시산업이 선순환 구조로 변모되어야 한다. 택시산업의 악순환 고리를 단절하고 선순환 구조로 변화시키는 문제의 해결방안은 시스템의 중요한 순환요소의 하나인 운수종사자의 처우문제를 획기적으로 개선하는 것에서 찾아야 한다고 본다.

2) 최저임금법령의 개정

정부는 그 동안 방치되어 왔던 택시운수 부문의 저임금, 전근대적 임금구조(도급제, 사납금제)³⁾를 개선하기 위하여 택시임금에도 최저임금이 적용될 수 있도록 「최저임금법」과 같은 법 시행령을 개정하였다. 2006년도에 대법원이 “택시기사에 대한 급여에 관하여 형식상 운송수입금 전액관리제를 시행하고 있었을 뿐 실질적으로 종전의 사납금제를 그대로 유지하고 있었다고 인정됨을 이유로, 택시기사의 운송수입 임금자료에 의해 인정되는 최저수입금 초과 납입금만을 기초로 임금을 산정할 수 없다”는 판결⁴⁾을 내리자, 2006년도 국정감사에서 제종길 의원이 택시운수종사자에게 최저임금을 적용할 필요성을 제기하면서 공론화되었고, 제도정비의 필요성이 인정되어 2007년 12월 「최저임금법」 제6조제5항⁵⁾이 신설되어 2009. 7. 1.부터 시행되었으며, 「최저임금법」의 위임에 따라 2009. 6. 26. 개정된 같은 법 시행령⁶⁾에서 수입에서 사납금을 빼고 남은 초과운송수입금(생산고 임금)을 택시운

3) 운전자의 저임금 상태가 지속적으로 악화됨에도 사업주는 영세 경영상태를 유지하며 편법적인 수익 보전책을 지속하여 왔다. 이에 따라 공급과잉상태가 지속되면서 실질적인 구조조정은 이루어지지 않은 채, 업계경영의 전근대성은 고스란히 운전자에게 전가되고 있는 실정이다.

4) 대법원 2006.4.27. 선고 2004다27105판결(임금 등)

5) 제4항에도 불구하고 「여객자동차운수사업법」 제3조 및 같은법 시행령 제3조제2호다목에 따른 일반 택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산정되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다.

6) 제5조의2(일반택시운송사업 운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위) 법 제6조제5항에서 “대통령령으로 정하는 임금”이란 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 말한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입(算入)하지 아니한다.

1. 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금
2. 근로자의 생활 보조와 복리후생을 위하여 지급하는 임금

전사들의 최저임금에 포함하지 않는다는 점을 명확히 하였다. 개정안은 택시운전 근로자의 최저임금에 포함되는 임금을 단체협약·취업규칙·근로계약 등에서 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금으로 규정하고, 특히 초과운송수입금과 복리후생 임금처럼 정해진 근로시간 또는 근로일에 대해 지급하지 않는 임금은 최저임금의 산입 범위에서 제외되었다.

이에 따라 택시 사업주는 초과운송수입금을 뺀 월 임금총액이 월 최저임금보다 낮으면 모자라는 금액을 채워주어야 하기 때문에 택시 근로자의 임금이 일단 안정되고 임금과 퇴직금이 올라갈 여지도 넓어지게 되었다. 최저임금의 경우 매년 인상되어 가고 있는 추세⁷⁾를 감안하면 금번의 최저임금 연동화가 택시운수종사자의 임금체계를 체계적으로 검토할 수 있는 계기가 되었다고 볼 수 있을 것 같다.

2. 택시운수종사자의 완전월급제 시행여건 검토

1) 택시산업에서의 완전월급제

택시운수종사자와 사업자 모두가 정액제를 선호함에도 불구하고 이 제도의 특성상 무리한 운영을 유발하여 불법운영의 요인이 되고 있으므로 택시산업에서 완전월급제⁸⁾를 채택하는 것만이 법인택시의 서비스를 향상시킬 수 있는 유일한 방법이라는 주장이 민주택시 계열의 노조나 일부 전문가 그룹으로부터 제기되어 왔다. 완전월급제의 지지자들은 완전월급제가 시행되면 택시운수종사자의 횡포라는 신호위반, 과속, 급정차 같은 것들이 없어질 것이라고 본다. 사납금을 채우고 자기 뭇을 남길 수 없어 목숨 걸고 신호위

7) '09. 6. 26. 개정된 최저임금법 시행령에서 2010년도에 적용되는 최저임금을 4,110원/시간으로 조정하여 현행 4,000원/시간보다 110원/시간을 인상하였다.

8) 임금형태로서의 완전월급제란 “종사자 개개인의 일의 양과 성과에 관계없이 정해진 월급을 지급하는 제도”로서 동일시간노동 동일임금의 개념에서 나온 제도이다. 시내버스운수종사자, 지하철승무원, 조립생산라인 근로자 등과 공무원, 회사원 등 노동의 업적을 계량화하기 어려운 근로자 대부분의 직종에서 도입하고 있으며 근무연수에 따른 호봉, 영업실적 등 평가결과에 따른 성과급의 지급이 병행되고 있다. 완전월급제의 상대개념으로 운영되고 있는 임금형태인 업적급제(성과급제)는 근로자의 노동성과에 따라 수입이 달라지고 이에 따라 월급을 차등 지급하는 제도이다. 이 제도는 개인의 노력을 필요로 하는 직종에서 많이 채택되어 운영되고 있으며 택시운수종사자, 보험설계사, 각종 화물(신문, 택배, 컵, 음료) 배달업 등에서 적용되고 있다.

반하고 급정차하고 과속해야할 이유가 없어지기 때문이다.

택시산업에 완전월급제를 도입하는 것에 대하여는 택시운행에서 택시운수종사자 개인의 노력과 실적이 중요함에도 이를 감안하지 않고 동일노동 동일임금을 적용 하는 것은 문제가 있다는 평가가 주류를 이루고 있다. 그동안 택시업계는 현행 정액제를 업적급제(수입금 전액관리제 하에서 기준 수입금에 따른 기본급과 초과수입에 따른 업적급을 차등 지급하는 방식)로 발전시키려는 노력을 기울여 왔다고 할 수 있다.

2) 완전월급제 시행의 전제 조건

일부에서 주장하는 바와 같이 택시운수종사자의 임금형태 중 완전월급제가 “정액제” 또는 “수입금 전액관리제를 토대로 한 업적급제”보다 우수하다고 가정하더라도 완전월급제의 시행을 위해서는 운수종사자의 성실근로, 운송수입금의 투명성 확보 등 기본적인 조건이 선행되어야 한다. 즉, 택시운수종사자간 근로시간, 근로의 강도가 동일하여 근로의 정도에 따라 생산성(수입금)에 영향이 없어야 하고 운수종사자의 성실근로가 담보될 수 있는 근무여건이 조성되어야만 시행이 가능하다.

시내버스와 지하철은 운전자와 기관사의 노력에 따라 수입금이 달라지지 않는 구조이므로 완전월급제의 시행이 가능하다. 그러나 택시의 경우 운수종사자의 노력에 따라 상당한 수입금의 차이가 발생하는 특성(성실근로자 월 200만원 이상, 불성실 근로자 월 150만원 미만)을 지니고 있다. 따라서 택시운수종사자에게 동일임금을 지급하기 위해서는 동일 강도의 성실근로를 담보할 수 있는 제도가 마련되어야 한다.

운수종사자가 최대의 노력을 기울일 수 있는 성실근로의 근무여건이 담보된다고 하더라도 운수종사자의 근로결과인 운송수입금 전액이 회사에 납부되는 시스템이 실제로 작동되어야만 이를 재원으로 하는 완전월급제의 시행이 가능하게 된다. 그러나 현실에서는 택시운수종사자가 요금미터기를 사용하지 않을 경우에는 수입금의 누수문제가 발생하게 되며, 불법이지만 합승 등의 경우에 대한 운송수입금 처리에 대해 노사간의 불신이 존재하고 있는 것도 현실이다. 이러한 불신과 갈등을 해소하기 위해서 서울 택시에 택시요금의 카드결제를 도입하였으므로 현재 20%에 머물러 있는 교통카드에

의한 요금결제율을 시내버스 등 대중교통과 같이 95% 이상의 수준까지는 아니더라도 최소한 50%이상으로 올리는 것이 시급하다.

이와 더불어 완전월급제에서의 적정 임금수준을 결정하기 위해서는 법인 회사의 경영에 대한 투명성을 확보할 수 있는 장치가 필요하다. 제도적으로 수입금전액관리제를 통하여 수입금전액을 납부하도록 의무화함으로써 운수 수입의 투명성을 확보할 수 있는 제도적 장치는 마련된만큼, 이 제도가 현장에서 실질적으로 운영되어야 한다. 운송기록수집기의 설치와 기능보강을 통하여 1회계연도의 수입금을 점검할 수 있는 시스템도 정비되어야 한다. 또한 표준원가제를 도입하여 불필요한 경비지출은 인정되지 않도록 하는 등 법인경영의 투명성을 담보할 수 있는 제도적 장치를 마련하고, 부실경영으로 재무잠식상태인 법인회사의 경우에는 사실상 서비스를 담보할 수 없다고 판단하여 면허를 취소할 수 있는 근거도 마련할 필요가 있다.

3) 시행여건분석 및 정책과제

먼저 택시운수종사자의 성실근로를 담보할 수 있는 근무여건이 마련되어 있지 못한 상태이다. 법인택시의 경영진들이 가장 많은 불신을 가지고 있는 부문이 성실근로문제이다. 이러한 불신에 기대어 도입된 것이 일정액의 사납금을 납입하면 그 외의 운송수입에 대해서는 운수종사자의 몫으로 허용하여 자발적으로 성실근로를 하도록 하는 제도인 정액제이다. 업적급제나 가감누진성과급제도 성과근로를 담보하기 위한 제도적 노력의 산물이나 사납금 이상의 수입금에 대하여 노와 사가 일정율의 비율로 나누어 가진다는데 대한 노의 불만이 상존하고 있어 정액제보다 그 선호도가 떨어진다. 따라서 정액제에 익숙해진 택시운수종사자들에게 정액제가 제공하는 성실근로의 유인 효과 이상을 제공할 수 있는 제도적인 장치를 마련하여야만 완전월급제의 도입이 가능할 수 있을 것이다.

택시운수종사자는 미터기의 운송기록(현금영수증+카드영수증)에 나타난 대로 입금하고 연료비는 전액 법인에서 부담(전용카드 사용)하는 원칙을 세워서 경영진이 준수하도록 하며 1일 운송수입기준금(사납금)의 폐지도 신중하게 검토할 필요가 있다. 성실근로에 따른 합리적인 초과수입금에 대해서는 파격적인 업적급과 수당을 지급할 수 있도록 하고, 기대이하의 근로

(해이한 근로 및 이탈, 수입금 착복 사례 등)에 대해서는 엄격한 벌칙을 부과하는 구체적인 기준을 임금단체협약을 통해 마련해야 한다.

성실근로를 담보하는 간접적인 방법의 하나로 적정수준의 임금을 지급하여 운수종사자의 공급이 원활하게 보장받는 여건을 조성하고, 불성실하게 근무하는 택시운수종사자에 대하여 퇴출을 상시화하는 근무체계를 마련하는 방안도 검토할 수 있으나, 택시운수종사자의 임금수준이 너무 낮아 기본적인 서비스도 담보되지 못하고 있는 상태이므로 이 또한 요원한 상태이다. 현행 서울법인택시의 운수종사자의 월평균 임금수준은 월 120만원~160만원 수준으로 최저생계비를 약간 상회하는 수준이다.

택시업계에서는 버스 등 대중교통수단과 같이 재정지원을 통하여 운수종사자의 근로여건을 개선하여 주기를 희망하고 있으나 택시는 1인의 운전자가 소수인원을 수송하는 개인교통수단으로 버스와 같이 1회에 많은 시민을 수송하는 대중교통수단(Mass Transit)으로 볼 수 없다는 한계가 있고 법인택시에 재정지원을 할 경우 개인택시사업자 및 화물운송사업자 등과의 형평성문제도 있으므로 개인교통수단을 준공영제로 하여 재정지원⁹⁾을 하기 위해서는 법적 타당성과 논리 개발이 선행되어야 할 것이다.

나아가 법인택시에 대한 재정지원을 검토하기 위해서는 법인택시의 경영투명성이 확보되어야 하나, 현행의 법인택시 경영구조나 관행은 수입의 투명성이나 지출의 투명성 확보가 용이하지 않은 상태이다. 따라서 운송기록의 원본자료를 수정없이 1년 동안 보관토록 운송기록수집기의 기능을 개선 보강하고, 브랜드 콜택시에의 가입을 의무화하여 법인택시의 모든 차량에 카드결제기를 장착하도록 할 필요가 있다. 나아가 미터기와 카드결제기를 통합한 통합미터기를 개발하면 현금수입과 카드수입금을 분리하여 집계할 수 있는 시스템을 구성하여 수입금 전액을 업체별, 운전자별로 파악할 수 있을 것이다. 버스와 같이 표준원가개념을 도입하고 법인 택시업체의 구조조정을 통해 경영개선을 유도할 수 있는 제도적 장치를 마련할 필요도 있다.

따라서, 현행 여건 아래에서는 완전월급제를 당장 도입하는 것이 어려우

9) 법인택시 운수종사자 42,000명에 대한 임금보전을 할 경우 월 200만원을 보장한다면 연 2,520억원(42,000명×50만원×12월)의 추가재원이 필요하고, 만약 택시운수종사자의 수입도 버스운전기사의 수입(약 250만원)에 맞추어 달라는 요구를 수용한다면 연간 5,000억원 이상의 보조금이 이루어져야 하는 등 엄청난 재원의 확보가 필요하다. 이의 재원을 확보하는 것 자체도 어려울 것이다.

므로 자체적으로 중·장기적인 일정계획을 수립하고 시행여건의 점진적인 조성에 주력하는 것이 타당한 접근인 것 같다. 먼저 법제화되어 있는 수입금 전액관리제가 준수될 수 있도록 업계에 대한 설득과 함께 이를 유인할 수 있는 지원정책을 개발하고, 법인택시의 서비스 개선이 획기적으로 개선될 수 있는 방안을 지속적으로 추진하면서 경영의 투명성이 확보될 수 있는 기반도 마련해 나가야 할 것이다.

Ⅳ. 법인택시의 경영구조 및 행태 개선방안

1. 법인택시 경영진의 경영행태 변화

1) 법인택시의 경영실상

법인택시의 경영여건이 어려울수록 어려운 여건을 극복하거나 해결하기 위한 경영진의 노력이 배가되어야 하는 것이 자연적인 현상이자 당위적인 요청이다. 그러나 법인택시의 경영주들은 대외적으로 택시의 경영여건이 열악하다고 강변하면서도 본인들의 일상생활에서는 열악한 경영여건을 개선하고 운수종사자들의 근로여건을 개선하기 위한 실질적인 노력을 보여주지 못하고 있다. 현실은 아직까지도 구시대적인 경영 행태에서 탈피하지 못하고 있는 것 같다.

일부의 비판자들은 법인택시의 사장들이 골프장에서 그날 운행(교대)한 차량수를 확인하거나 보고받는 것이 업무의 전부가 되다시피 하고 있는 실정이라고 혹평하고 있다. 일부 경영진은 택시산업의 현금수입적 측면을 활용하기 위해 사채업자와 유착되어 현금놀이에 치중하거나 택시경영의 본업을 도외시한 채 부동산 투자 등의 부업에 치중하다가 본업에 부채(빚더미)만을 안겨주어 택시의 경영여건을 악화시키는 문제도 발생하고 있다.

2) 경영마인드의 변화

택시의 이용수요가 줄고, 서비스의 수준마저 낮아 이용고객으로부터 따돌림받는 현실적 어려움을 극복하고 택시산업에 새로운 전기를 마련하기 위

해서는 법인택시 경영진의 경영마인드에 근본적인 변화가 선행되어야 한다.

먼저 택시의 경영진은 운수종사자들에 대해서 같이 한 시대를 생활해 가야 할 동반자적 조직 구성원으로 인정하고 이들의 근로조건 개선을 위해서 앞장서는 모습을 보일 필요가 있다. 경영진이 택시운수종사자를 피동적인 소모품 정도로 생각하고 소극적으로 대우하는 한 근로자의 근로조건은 차치(且置)하고 경영개선의 단초조차 찾기 어려울 것이다. 운수종사자들의 눈에 경영진들이 어려운 경영여건에서도 자기들의 근로조건을 개선시키기 위해 노력하고 있는 모습으로 보여 상호간에 신뢰가 쌓여야만 근본적으로 경영개선이 가능하게 될 것이다.

또한 경영진은 근로자의 부족을 탓하기에 앞서 왜 근로자들이 우리의 회사에 오지 않으려고 하는지에 대한 성찰을 철저히 하여 그 원인을 찾아 이를 해소하려는 노력을 보여야 한다. 현재의 주어진 경영여건에서 어떤 부분을 개선하면 경영개선에 도움이 될 수 있는지 여부에 대한 진지한 고민을 하고, 경영개선에 도움이 될 수 있는 가능성이 있는 방안이 보이면 이를 시도해 보려는 용기와 열정도 가져야 한다. 단기적으로 현재의 근로체계 아래에서 인간적인 대접을 받고 있다는 분위기를 조성하여 운수종사자들의 사기를 진작시키는 방안에는 어떤 것들이 있을까를 모색하여 실천해 보려는 노력을 경주하고, 장기적으로는 운수종사자의 근로조건 개선과 경영개선을 동시에 도모할 수 있는 제도적 보완방안을 마련하여 업계차원에서 전략적·조직적으로 추진해 갈 필요가 있다.

2. 우수 운수종사자의 확보노력 강화

1) 근로조건 개선의 탄력적인 운영과 야간시간대의 초과수요 대응대책 수립

법인택시별로 차이가 있으나 평균적으로 서울법인택시의 운행율이 50% ~ 60% 수준에 머물러 있다. 이는 면허차량의 40% ~ 50%에 해당하는 택시가 운수종사자의 부족으로 운행되지 못하고 있음을 나타낸다. 이와 같이 많은 운휴(運休) 차량이 차고지에서 대기하여 감가상각비 등 고정비가 지출되어 경영악화요인으로 작용하고 있음에도 불구하고 경영진은 운휴차량을 줄이기 위한 자체적인 극복노력이 없이 택시의 이용수요가 없거나 운

수종사자의 근무여건이 열악하기 때문에 발생하는 문제라고 생각한다. 특히, 이러한 현실은 자신들의 문제가 아니라 관계 당국에서 해결해 주어야 하는 사외(社外)적 요인으로 간주하여 관계당국만을 탓한다.

택시의 이용수요는 시간대에 따라 많은 차이가 있는 것이 특징이다. 낮 시간대에는 이용수요가 적으나 밤 10시부터 새벽 2시까지는 택시의 이용수요가 많아 승차난에 대한 택시이용객들의 불만이 끊이지 않고 있다. 택시의 운행율과 이용수요의 특징으로 미루어 보면 주간의 택시이용수요는 면허차량의 60%수준으로도 충족시킬 수 있기 때문에 면허차량의 60%에 대해서는 이를 기본 베이스(base)로 하여 현재와 같이 전일 운행할 수 있는 시스템¹⁰⁾을 유지해야 하지만 이용고객의 불만해소와 대시민서비스의 개선을 위해서는 야간시간대의 초과 수요를 탄력적으로 충족시킬 수 있는 별도의 대안 마련이 절실하다.

운휴차량의 감소와 야간시간대의 초과이용수요의 충족을 위해서는 야간 시간대에 추가적인 차량의 운행이 필요하고, 이를 위해서는 야간시간대 추가 운행차량에 대해서는 전일운행차량과는 다른 근로체계를 마련할 필요가 있다. 『근로기준법』에서 인정하고 있는 단시간 근로제의 도입이나 탄력근무제의 운영 등을 통하여 근로의 탄력성과 유연성을 확보하면서 단시간 근로 운수종사자에 대한 별도의 임금체계(사납금의 수준 포함)도 마련하여 운영하여야 한다.

2) 우수 중·고령자 인력의 활용

최근의 경기침체 등으로 전반적인 근로여건이 악화되는 가운데 사외공이나 오락도로 분류되는 조기 퇴직자들이 많이 발생하고 있다. 이러한 조기 퇴직자들 중에는 우수 인력(특히, 외국어 능력 우수자)들이 많이 포함되어 있으므로 이러한 우수 인력을 적절히 택시업계에서 흡수하여 택시서비스의 수준을 한 단계 향상시키는 중·고령 친화적 신인사관리체계¹¹⁾의 구축을

10) 만일에 전일(全日)운행 소요차량이 운수종사자의 부족으로 운휴차량으로 방치되는 경우에는 사납금의 수준을 낮추어 추가적인 운수종사자를 확보하는 등 탄력적으로 운영하여서라도 운휴차량이 발생하지 않도록 하는 것이 운송수입의 총액을 확대하는 방법이며, 경영개선의 한 방안이 될 수 있다. 항공사나 주차장 사업자 등의 경우에 빈 좌석이나 주차공간에 대해서 할인가격으로 세일을 해서 채우는 경영전략은 택시업계에서도 타산지석으로 삼을 필요가 있다.

적극적으로 검토할 필요가 있다.

우리 사회가 고령사회에 근접해 감에 따라 고령자의 고용문제를 해결하기 위해서 정부차원에서도 중·고령자 고용지원정책을 수립하여 시행하고 있다. 정부의 고용지원정책에는 정년연장용 임금피크제¹²⁾, 중·고령자에 적합한 근무형태 및 근로시간의 유연화¹³⁾ 등이 포함되어 있으며, 「고령자 고용촉진법」에 의거 고령자(50~55세 미만을 준고령자로, 55세 이상을 고령자로 분류)를 위한 우선 고용직종을 제시하여 고용지원 대상을 확대하고 있다.

비영리단체의 일반직원 급여가 대부분 150만원 이하임을 감안할 때 이 정도의 급여는 중·고령 퇴직자가 수용할 만한 수준(퇴직자 설문조사에서 상근직원으로 주 평균 35시간 희망급여는 월 174만원, 유급자원봉사 주 25시간 이상은 월 106만원)¹⁴⁾이므로 중·고령 퇴직자를 타깃으로 하여 우선적으로 채용하고, 이들을 잘 활용하면 택시업계의 인력수급난을 해결하면서 서비스를 한 단계 향상시킬 수 있을 것이다.

3) 장기근로의 장려와 장기근무자의 우대

서울법인택시 운수종사자의 평균 재직기간이 2.92년이다. 이는 운수종사자들 중에 상당수가 취업자격에 있어 한계상황에 처한 자들로서 택시회사에 임시방편으로 취업하고 있는 현실을 반영하고 있는 것이다. 특히, 이러한 운수종사자들이 자기 형편에 따라 회사를 자주 옮겨 다니기 때문에 회사가 안정적이고 질 높은 서비스를 운수종사자에게 요구하기도 어렵고 이를 담보하기도 어렵다. 따라서 택시서비스를 안정화하고 향상시키기 위해서는 우수 근로자가 장기근로를 선호할 수 있도록 장기근무자 우대 등 장기근로 장려

11) 선진기업들은 중·고령자를 미래노동력의 보고(寶庫)로 보고 적극적인 일자리 유지전략을 전개하고 있다. 노동력 부족을 겪고 있는 선진기업들은 중·고령자를 더 이상 진부화된 인력이 아닌 활용 가치가 높은 인적자원으로 인식하고 있다. 중·고령자는 이직율이 낮고 신뢰성이 높아 기술유지가 가능하고 오랜 경륜에 의한 고객과의 커뮤니케이션 기술도 뛰어나다. 따라서 중·고령자에게 적합한 직무를 개발하고 근무시간 축소, 파트타임, 재택근무 등 다양하고 유연한 근무형태를 통해 고용비용 부담을 축소하여 인력활용도를 제고하는 추세에 있다.

12) 임금피크제 보전수당의 지급요건을 “만54세 이상 임금이 10% 이상 삭감된 인력”에서 한시적으로 50세 이상 연령까지 하향조정함으로써 50대 초반의 인력들에 대한 고용유지를 유도하는 제도

13) 중·고령자의 육체적, 신체적 능력을 고려하여 주 4일근무제, 일일 6시간 근무제 등 근무형태를 다양화하는 한편 근로시간 단축과 병행하여 임금의 점진적 축소를 도모하여 중·고령자의 일자리를 유지할 수 있도록 제도적으로 허용(권장)

14) 우국희(2007), “중장년 퇴직자의 비영리단체 참여에 관한 연구”, 희망제작소.

책을 추진할 필요가 있다.

운수종사자의 장기근로를 유도하기 위해서는 퇴직금 체계가 정비될 필요가 있다. 먼저 퇴직금의 산정기초금액이 증액되어 퇴직시에 받는 퇴직금이 운수종사자들의 생활설계에 도움이 될 수 있어야 한다. 다행히, 최저임금법의 개정으로 기본급여가 최저임금의 판단기준이 되도록 규범화됨에 따라 퇴직금의 산정기초가 되는 통상임금이 다소 향상될 수 있을 것이다.

또한 운수종사자가 퇴직시에 퇴직금을 안전하게 지급받을 수 있는 장치를 마련하여 운수종사자들에게 안정감을 심어주는 것도 중요하다. 서울택시의 경우에도 택시의 경영여건이 열악하다는 이유로 운수종사자들의 퇴직금을 정기적으로 적립하여 이를 적절하게 관리하는 회사가 그리 많지 않은 것이 현실이다. 『근로기준법』에서는 퇴직연금제에의 가입을 노·사간의 자율적인 선택사항으로 규정하고 있으나, 운수종사자의 장기근로를 유도하기 위해 이를 강제할 수 있는 제도적인 장치를 마련할 필요가 있다.

3. 근로조건 개선이 담보될 수 있는 단체협상력의 복원

1) 어용노조화에 대한 시비

일반적으로 경영여건이 어려울수록 정직과 신뢰에 바탕을 둔 건전한 노사관계가 난관을 극복하는 첩경이 된다고 알려져 있는데 택시법인 경영진의 대(對)노조관계는 아직도 구태를 벗어나지 못하고 있다. 많은 택시 경영진은 노조집행부가 구성되거나 노조위원장이 선출되면 이들을 회유하여 사실상 노조를 무력화시키거나 형식적인 존재로 전락시키는 전략¹⁵⁾을 구사하고, 이로 말미암아 노조원들과 노조집행부 사이에는 괴리가 발생하여 운수종사자들 사이에서 노조가 운수종사자의 근로조건을 개선시키지 못하고 자기들의 이익만을 챙기고 있다는 허탈감이 만연되어 있다는 지적도 나오고 있다.

많은 택시운수종사자들은 회사의 사납금 강요, 보조택시의 운영, 스페어

15) 2008년 10월에 택시의 기본요금을 1,800원에서 2,200원으로 평균 20.5% 인상한 부산시의 경우에 동년 12월 부산택시노사는 임단협을 통해 사납금을 평균 16.7% 인상했으나 임단협을 진행하면서 뒷돈을 주고받은 혐의로 노사 대표가 검찰에 구속되는 사건은 택시업계의 노사관계를 보여주는 좋은 사례의 하나가 될 것이다.

기사의 운용 등을 통해 인건비를 따먹는 착취구조와 지입차의 음성판매가 만연되어 있고 요금조정 등이 있다고 하더라도 법인들의 배만 불리고 운수종사자의 근로조건은 계속 악화되고 있는 실정임에도 노조가 노사협상과정에서 이를 바로잡지 못하고 있다고 비판을 하면서 자신들의 노조를 불신한다.

서울법인택시의 노사협상은 회사(사업장)별 노조가 전국택시노동조합연합의 서울지부에 협상을 위임하고, 전택연 서울지부와 서울택시사업조합 사이에 협상을 하여 임·단협을 체결하는 절차를 밟는다. 문제는 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 규정하고 있는 근로규범의 유리한 조건 우선의 원칙(Günstigkeitsprinzip)¹⁶⁾에도 불구하고 전택연 서울지부와 서울택시사업조합 사이에 체결된 임·단협의 구속력이 사업장에서 제대로 발휘되지 못하고 있다¹⁷⁾는데 있다.

2) 노조의 단체협상력 복원

노조의 어용화 시비를 불식시키기 위해서는 먼저 회사(사업장)별 노조와 전택연 서울지부 사이의 단체협상에 대한 위임관계를 명확히 하여 전택연 서울지부가 당사자가 되어 체결한 임·단협의 구속력 범위를 재정립할 필요가 있다.

또한 전택연 서울지부에 단체협상권한을 위임한 회사(사업장)별 노조의 경우에는 서울지부가 당사자가 되어 체결한 임·단협의 내용에 대하여 이를 사업장 여건에 부합하도록 구체화한다고 하더라도 상부 노조에서 체결한 임·단협보다 운수종사자의 근로조건이 악화되지 않는 범위 내에서 구체화 작업을 추진하여야 한다.

행정당국에서는 사(使)에 비하여 노(勞)의 지위나 협상력이 취약한 회사

16) 노동규범의 법원 위계는 하위의 법원이 상위의 법원보다 근로자들에게 유리한 내용을 규정하고 있을 때에는 하위의 법원이 그대로 효력을 발휘하고 상위의 법원이 적용되지 않는다는 원칙. 따라서 노동규범의 경우 타 규범과는 달리 상위의 법원은 하위 법원의 기준의 적용이 근로자들에게 불리한 경우에 이를 무효로 하는 효력(편면 적용의 원칙)을 가진다(근로기준법 제28조 참고). (김형배(2002), 노동법, 박영사, pp. 130~131 참조)

17) 전택연 서울지부와 서울택시사업조합 사이에 체결된 임·단협에서는 사납금 92,000원을 납입하여 월 기본급 101만 수준을 지급하는 내용으로 체결하였음에도 회사별 노조와 경영진간에는 현장의 실정을 반영한다는 명분하에 월 기본급이 전택연의 서울지부 차원에서 체결된 수준보다 20만원에서 40만원까지 적은 금액으로 수정된 이면 임·단협을 다시 체결하는 잘못된 관행이 반복되고 있다.

(사업장)별 노조 단위의 현장에서 택시운수종사자의 근로조건이 악화되지 않도록 단체협약의 일반적 효력이나 지역적 효력이 제대로 담보되고 있는지 여부나 근로기준의 편면적 효력이 제대로 준수되고 있는지 여부에 대한 법적 관리·감독을 강화해야 할 것이다.¹⁸⁾

4. 택시산업의 구조조정 추진

1) 택시법인의 영세성으로 인한 서비스의 한계

서울법인택시의 회사별 평균 보유대수는 100대 미만으로 대부분 영세 택시사업자들로 구성되어 있다. 택시회사의 영세한 환경 속에서는 택시의 공공성을 확보하기가 어렵다. 또한 회사 자체가 규모의 경제를 얻을 수 없어 택시회사가 경영의 효율성을 달성하고자 하는 경우에도 한계가 있다. 따라서 택시업계가 개별 택시업체의 영세성을 구조적으로 극복하기 위해서는 택시업체의 구조조정을 업계 차원에서 진행할 필요가 있다.

2) 구조조정을 위한 제도적 정비방향

택시업체의 구조조정은 강제적인 방법과 자율적인 방법의 2가지 방향으로 추진되어야 한다. 먼저 강제적인 방법은 극히 예외적인 경우에 한하여 시행될 수 있도록 하되, 택시업체의 자본잠식으로 인해 기본적인 서비스조차 담보되지 못하여 그 영세성을 조기에 해소할 필요가 있는 대상 업체에 적용되도록 할 필요가 있다. 반면에 서비스 수준이 낮지는 않더라도 영세성으로 인해 효율성에 제약이 있는 업체들에 대해서는 자율적인 방법으로 구조조정이 추진될 수 있도록 지원시스템이 마련되어야 한다.

택시업체의 구조조정 기준은 서비스불량의 요건과 자본잠식의 요건으로

18) 운수행정당국에서 기존의 잘못된 노·사 관행을 바로잡을 수 있는 가장 좋은 시기는 요금조정이 임박한 시점이다. 이를 제대로 관철하기 위해서는 요금조정 전에 행정지도사항을 요금조정의 선행조건으로 부과하고 이를 요금조정 전에 관철하여 이행(완료)하도록 하는 것이 가장 바람직하다. 이러한 관점에서 보면 2009년도의 요금조정시에 사납금 및 기본임금의 조정사항과 요금조정을 연계하여 사납금의 인상폭과 시기를 적절한 방향으로 미리 결정하도록 하고, 요금조정에 따른 운송수입의 증가분 중 일정비율을 기본임금의 인상으로 반영하는 내용의 단체협약이 선행되도록 행정지도를 하였더라면 하는 아쉬움이 남는다.

구분하여 두 요건을 모두 충족시킨 업체에 대해서는 운수행정당국에서 구조조정을 직권으로 강제화할 수 있도록 하고 있는 버스업체의 구조조정제도¹⁹⁾를 준용하되, “국민의 편의를 해치는 경우”에 대한 적용대상을 승차거부, 부당요금징수, 합승, 명의이용금지 위반 등으로 조정하여 보완하는 방향으로 제도적인 정비를 하는 것이 바람직하다고 본다.

3) 구조조정의 추진을 위한 지원대책 마련

법인택시에 대한 구조조정이 현실적으로 이루어질 수 있도록 가시화하기 위해서는 구조조정시에 발생하게 될 문제점들을 해결하기 위한 사전대책을 마련하고 이를 업계나 노동계에 제시하면서 홍보를 할 필요가 있다.

1999년에서 2000년에 걸쳐 진행된 서울시내버스의 구조조정의 경우에 제기된 대표적인 문제는 구조조정의 공정성, 근로자의 고용승계, 차고지의 확보, 퇴직근로자의 퇴직금지급, 중소기업의 보호지위박탈문제 등이었다. 서울시는 과거의 추진경험과 처리사례가 있는 만큼 이를 참고하면서 추진하면 비교적 용이하게 시행할 수도 있을 것으로 판단된다. 다만, 택시의 경우에는 버스와는 달리 자동차정류장(여객자동차터미널)의 이용이 법적으로 담보되어 있지 못하고 차고지 확보가 결여된 업체도 상당수 존재하고 있는 상황이어서 차고지 확보가 용이하지 못하고, 일부 자치구에서는 버스차고지로 사용되고 있는 자동차정류장에 대해 택시 차고로의 사용을 불허하는 경우도 발생하고 있는 실정이므로 보다 전향적인 차고지 대책의 마련이 선행될 필요가 있다.

19) 『여객자동차운수사업법 시행령』 [별표2] 사업면허취소·사업등록취소 및 사업정지 등의 처분기준(제43조제1항관련)의 2. 개별기준의 가목 여객자동차운송사업 및 자동차대여사업의 위반내용란 71호(사업경영의 불확실 또는 자산상태의 현저한 불량이나 그 밖의 사유로 사업을 계속하는 것이 적절하지 아니하여 국민의 교통편의를 해치는 경우)에서 “사업경영의 불확실 또는 자산상태의 현저한 불량”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

가. 『어음법』 또는 『수표법』에 따라 정당하게 지급제시된 어음 또는 수표의 지급에 응하지 못하여 지급거절 상태에 있는 경우

나. 직전 2개 사업연도의 결산 결과 자기자본이 전액 잠식된 경우

다. 직전 5개 사업연도의 결산 결과 자기자본이 3개 사업연도 이상 전액 잠식된 경우

71호의 “국민의 교통편의를 해치는 경우”란 위 표 위반내용란의 제7호·제14호·제22호·제25호·제34호·제36호 또는 제64호에 해당하는 위반사항을 최근 1년간 3회 이상 위반한 경우를 포함한다.

V. 결론

택시업계에서 택시의 경영난 완화를 위해 필요하다는 차원에서 택시의 「대중교통의 육성 및 이용촉진에 관한 법률」의 대중교통 인정, 버스중앙전용차로에서의 운행 허용, 잉여택시의 정부매입인수 등을 요구하는 민원을 제기하여 2008년도에는 정치권에서 이의 채택여부와 법제화여부를 검토한 바 있다. 정부와 정치권에서는 택시의 성격상 이를 모두 수용하기가 어려워 수용이 가능한 대상을 중심으로 개선방안을 마련하는 수준에서 요구사항의 검토를 완료하였고, 각 지방자치단체에서는 유가의 인상에 따른 경영부담을 택시요금의 인상을 통하여 수용함으로써 택시업계의 요구사항을 많은 부분 수용하였다고 볼 수 있을 것이다.

택시업계는 요금인상으로 운송수입이 증가하자 민원의 강도를 낮추면서 형식적인 모양을 보일 뿐 본질적인 문제인 택시서비스의 개선에 대한 실질적인 노력을 기울이지 않고 있으며, 노동조합 측에서도 임금협상이 종료됨에 따라 본질적인 문제인 운수종사자의 근로조건을 개선하기 위한 노력을 사실상 중단한 것 같다. 정책당국에서도 업계의 민원강도가 낮아지자 검토대상에서 택시의 서비스 개선문제가 제외되어 가는 듯하다. 그러나 그 동안에 제기되어 온 택시업계의 문제는 정례적으로 반복되고 있는 실체이기 때문에 근본적인 대책의 마련과 택시업계의 변화가 없는 한 요금조정은 임시방편의 처방전에 불과할 뿐이다. 택시산업을 활성화시킬 수 있는 본질적인 처방전은 운수종사자의 보수수준을 향상시켜 양질의 운수종사자를 확보하고, 택시서비스의 질 향상을 통해 택시의 이용수요를 확대시켜서 종국에는 경영개선기에 기여하도록 하는 선순환구조를 구축하는 것이다.

이를 위해서는 법인택시의 경영진들이 자신의 몫을 근로자에게 좀 더 나누어 주겠다는 호혜의식이 선행되어야 하며, 택시업계의 경영진과 정책당국은 요금인상 등으로 조금 여유가 있는 시점에서 근로자의 처우개선을 본격화할 수 있도록 법인택시의 경영구조 및 행태를 개선하는 노력을 본격화할 필요가 있다. 택시업계의 경영진의 진취적인 참여로 택시산업의 중흥기가 도래하는 것을 기대해 본다.

참고문헌

1. 권혁기·윤영삼·임채웅(2005), “택시업종 운송수입금전액관리제의 활성화방안”, 인적자원관리연구(제12권제3호), 한국인적자원관리협회.
2. 권영석, 대법원 2006.4.27. 선고 2004다27105 판결(임금 등 확인)에 대한 판례평석, 해우법률사무소.
3. 김기학(2003), “택시개혁”, 새로운 사람들, 2003.1.25.
4. 김형배(2002), 노동법, 박영, 서울.
5. 박강완(1997), “택시운송수입금 전액관리제와 완전월급제”, 현장에서 미래를, 10월호, 한국노동이론정책연구소.
6. 우국희(2007), “중장년 퇴직자의 비영리단체 참여에 관한 연구”, 희망제작소.
7. 헌법재판소 97헌마345(자동차운수사업법 제24조 등 위헌확인), 1998.10.29.



윤준병