

## 택시협동조합 조합원의 노동과 건강실태

김재민(서울노동권익센터 연구위원)

### I. 들어가며

2012년 12월 협동조합기본법 시행 이후 한국사회에는 협동조합 설립 열풍이 일어났다. 협동조합기본법에 따르면 금융 및 보험업을 제외하고 5인 이상이 모이면 어떤 산업분야에 서도 협동조합을 설립할 수 있다. 2012년 이후 전국적으로 10,763개 협동조합이 설립되었고, 이 중 서울지역에서 가장 많이 설립되었는데 총 2,558개가 설립되었다.<sup>1)</sup> 그러나 2015년 현재 서울에서 실제로 운영되는 협동조합은 전체 설립된 협동조합 중 53.9%에 불과한 것으로 나타났다. 협동조합을 운영하지 않는 이유는 사업모델 미비(30.4%), 조합원수 부족(18.1%), 사업운영자금 부족(10.7%) 때문이었다.<sup>2)</sup> 게다가 정부와 지방자치단체가 한 시적이지만 인건비를 지원했던 사회적기업과 달리 협동조합에 대한 직접적인 재정 지원을 않으면서 과열된 협동조합에 대한 관심도 점차 줄어들었다.

협동조합에 대한 관심이 잦아들었던 2015년이었지만 한국택시협동조합의 출범이 다시 화제가 되었다. 한국택시협동조합 출범이 화제가 된 이유는 택시업체의 무리한 사납금으로 인해 열악한 택시노동자의 노동이 개선될 수 있다는 기대 때문이었다(박강태 외, 2016:122-123). 한국택시협동조합은 택시기사들이 직접 출자하여 운영하는 노동자협동조합<sup>3)</sup>으로, 사납금이나 회사수익 모두 택시기사 조합원에게 배분한다. 또한 노동환경이 개선되면서 택시서비스의 질제고 이루어질 것으로 예상된다.

1980년대에 설립되어 일반화된 소비자생활협동조합(일명 생협)에 비교할 때, 2012년부터 본격적으로 설립된 노동자협동조합은 이제 시작단계이다. 서울지역에 있는 협동조합 중 노동자(직원)협동조합은 3.3%에 불과하며 성공적으로 운영하기 쉽지 않은 협동조합 유형으로 알려져 있다(레이들로, 2005[1980]). 또한 노동자협동조합이 동종업계의 일반기업과 동등하게 경쟁할 수 있는지에 대해서 우려를 표한다.

그럼에도 불구하고 협동조합 전문가들은 노동자협동조합은 노동집약적 산업분야에서 강점을 가진다고 말한다(박강태 외, 2016:62-64). 일반 기업은 수익 극대화가 목적이고, 인

1) 한국사회적기업진흥원 홈페이지(<http://www.socialenterprise.or.kr/>).

2) 전국적으로 살펴보면 협동조합 중 실제로 사업자 등록을 마친 협동조합 중 운영 중인 협동조합은 68.6%에 불과하다. 사업 중단 및 폐업 이유는 사업모델 미비(27.2%), 조합원 미충족(14.6%), 사업운영자금 부족(14.3%) 때문이었다(이철선 외, 2015: 4).

3) 한국택시협동조합 박계동 이사장은 직원협동조합으로 표현한다.

간이 수행하는 노동은 수익 추구를 위한 수단에 불과하다. 일반기업에서 수익은 기업 소유주가 주로 독점한다. 반면에 노동자협동조합은 조합원이 협동조합 소유주이자 노동자이기 때문에 협동조합의 수익은 조합원의 수익이 된다. 개별 조합원별 수익 차이에 따른 노동보상액은 협동조합 조합원이 같이 결정한다. 따라서 노동자협동조합의 조합원은 수익을 더 올리기 위해 노동을 더 하거나 또는 원하는 만큼만 일하고 그에 상응하는 보상을 받는 노동자윤성을 갖게 된다. 노동자협동조합이 성공한다면 저임금·장시간 관행이 고착화된 나쁜 일자리로 알려진 노동집약적 산업 분야가 인간이 원하는 수익을 얻고 노동시간을 조절할 수 있는 좋은 일자리로 전환이 가능하다는 의미를 갖는다.

이 글의 목적은 택시노동자협동조합의 사례와 노동과 건강실태조사 결과 분석을 통해 노동자협동조합이 노동자의 노동환경 개선에 영향을 끼치고 있는지 살펴보고자 한다. 이 글의 구성은 우선 노동자협동조합의 정체성과 제시하고 있는 운영원칙을 살펴보면서 노동자협동조합의 고유한 특성을 정리하였다. 그 다음 국내외 택시노동자협동조합 사례를 살펴보고, 서울지역 택시노동자협동조합 조합원과 법인택시 노동자의 노동실태와 건강실태를 비교분석하였다. 마지막으로 택시노동자협동조합사례와 실태조사 비교분석 결과가 주는 함의가 무엇인지 서술하고, 향후 노동자협동조합의 발전을 위해 정부와 지방자치단체의 역할에 대해 제언하였다.

## Ⅱ. 노동자협동조합의 정체성과 현황

### 1. 노동자협동조합의 정의와 유형

#### 1) 협동조합의 정의와 특성

노동자협동조합이 어떤 정체성을 갖는지 파악하기 위해서는 먼저 협동조합의 개념과 운영원칙, 고유한 특성이 무엇인지 이해해야 한다. 국제협동조합연맹(ICA: International Co-operative Alliance)은 1995년 ‘협동조합 정체성에 관한 ICA성명서’를 발표했다. ICA 성명서에 의하면 협동조합은 “조합원이 공동으로 소유하고 민주적으로 운영하는 사업체이자 공동의 경제적·문화적·사회적 염원을 충족하고자 자발적으로 결합한 결사체”라고 정의한다. 특히 협동조합이 일반적 기업과 구별되는 지점은 개인이나 주주가 아닌 조합원이 공동으로 소유하는 조직이라는 점, 협동조합의 수익보다는 조합원의 이익이 우선하는 조직이라는 점, 지역사회에 기여하는 것을 의무로 하는 조직이라는 것을 강조한다.

1995년 ICA성명서에 명시된 협동조합 7대 운영원칙도 협동조합을 사업체이자 자발적 결사체 조직은 기본적으로 어떻게 운영해야 하는지를 보여준다.<sup>4)</sup> 협동조합 7대 운영원칙의 내용은 ‘자발적이고 개방적인 조합원 제도’, ‘조합원에 의한 민주적 관리’, ‘(조합원의 출자, 협동조합 자산 조성, 배분에서) 조합원의 경제적 참여’, ‘(정부, 지방자치단체, 민간 단체와 협동조합 협력 시 협력 협동조합과 조합원에 대한) 자율성과 독립성 보장’, ‘(조합원, 경영진 등) 교육, 훈련 및 정보 제공’, ‘협동조합 간 협동’, ‘지역사회에 대한 기여’이다.<sup>5)</sup> 우리나라의 협동조합기본법도 ICA성명서에 의한 정의와 7대 운영원칙을 따른다(<표 1> 참조).<sup>6)</sup>

4) 1995년 개정된 내용은 협동조합 태동기 철학적 기초에 기반한 가치와 원칙을 담아 명시했다. 협동조합의 철학적 기초는 인간에 대한 믿음, 상호자조에 대한 신뢰, 민주주의에 대한 확신이다(김기섭, 2012).

5) 한국사회적기업진흥원 홈페이지([http://www.socialenterprise.or.kr/cooperative/coop\\_princ.do](http://www.socialenterprise.or.kr/cooperative/coop_princ.do))

6) 협동조합 7대 운영원칙의 내용을 살펴보면 자발적 결사체로서의 활동을 주로 강조하고 있다. 그 배경은 다음과 같다. 1995년 ICA의 성명서가 발표되기 전까지 협동조합의 운영원칙은 사업체로서의 성장을 위한 효율성과 전문경영을 강조하였다. 제2차 세계대전 이후 협동조합의 성공으로, 기업체로서 다국적 기업과 경쟁할 수 있게 되자 협동조합의 성장과 수익 증대에 중점을 둔 운영원칙에 대한 요구가 나타났다. 1966년 당시 ICA는 경영에 조합원의 직접 참여 일부 제한, 전문경영 방식 도입, 협동조합 성장을 위한 사업자금 축적 등 성장과 수익을 극대화할 수 있는 사업체 중심의 운영원칙을 성명서에 담았다. 그러나 1980년대에 들어서서 세계적으로 협동조합 파산이 증가하고, 기업에 인수합병 되는 협동조합이 증가하면서 협동조합의 존립 자체가 위협 받기 시작했다. 당시 ICA중앙위원회는 레이들로 박사에게 현재 협동조합이 처한 위기를 극복하고, 지속가능하기 위해서는 어떤 변화가 필요한지에 대한 연구를 요청하였다. 그 결과물이 현재 협동조합 운영원칙과 향후 전망을 논의하는데 가장 근거가 되고 있는 보고서가 바로 『21세기의 협동조합』, 일명 레이들로 보고서이다. 레이들로는 협동조합이 처한 위기에 처한 근본 원인은 사업체로서 경영에 미숙했던 것이 아니라 협동조합의 기본 원칙인 자발적인 결사체라는 가치를 지키지 않았기 때문이라고 지적하였다. 레이들로 보고서는 1995년 ICA가 협동조합의 자발적 결사체로서의 정체성과 운영원칙을 강조하는 성명서를 발표하는 근거가 되었다.

〈표 1〉 협동조합 기본법과 ICA성명서 운영원칙 비교

구분	협동조합 기본법 내용	ICA 성명서 정의와 7대 운영원칙
정의 (제2조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협동조합: 재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역 사회에 공헌하고자 하는 사업조직</li> <li>- 사회적협동조합: 협동조합 중 지역주민들의 권익·복리 증진과 관련된 사업을 수행하거나 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하는 등 영리를 목적으로 하지 아니하는 협동조합</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조합원이 공동으로 소유하고 민주적으로 운영하는 사업체이자 공동의 경제적·문화적·사회적 염원을 충족하고자 자발적으로 결합한 결사체</li> <li>- 지역사회에 대한 기여</li> </ul>
기본 운영원칙 (제6조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조합원을 위하여 최대한 봉사하고 자발적 결성, 공동 소유, 민주적 운영</li> <li>- 투기, 일부 조합원만의 이익 목적 금지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조합원에 의한 민주적 관리</li> <li>- 조합원의 경제적 참여</li> </ul>
의결권·선거권 (제23조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조합원은 출자액수와 상관없이 1인 1표</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조합원에 의한 민주적 관리</li> </ul>
가입 및 탈퇴 (제21조, 24조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조합원은 가입과 탈퇴가 자유로우나, 조합원의 동질성을 제한하기 위해 가입자격은 제한 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조합원에 의한 민주적 관리</li> <li>- 자발적이고 개방적인 조합원 제도</li> </ul>
사업범위 (제45조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공동의 목적을 가진 5인 이상의 구성원이 모여 조직한 사업체로서 그 사업의 종류에 원칙적으로 제한이 없음, 다만 금융 및 보험업 제외</li> <li>- 조합원과 직원에 대한 상담, 교육, 훈련 제공</li> <li>- 협동조합 간 협력사업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자율성과 독립성 보장</li> <li>- 교육, 훈련 및 정보 제공</li> <li>- 협동조합 간 협동</li> </ul>
손실금의 보전과 잉여금의 배당 (제51조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 잉여금은 정관에 의해 배당하되 전체 배당액의 50% 이상을 이용실적 배당으로 하여 이용자 이익을 최대한 확보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조합원의 경제적 참여</li> </ul>

자료: 협동조합기본법(<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=122380#0000>).

서울시협동조합지원센터([http://www.15445077.net/cooper/cooper\\_info.html](http://www.15445077.net/cooper/cooper_info.html)) 재구성.

협동조합 정의와 7대 운영원칙에서 주목해야 할 것은 수익을 추구하는 기업체와 자발적 결사체라는 이질적 조직 특성을 동시에 가진다는 점이다. 협동조합 연구자들은 협동조합이 가진 이질적인 조직 특성을 ‘혼종성(混種性, hybridity)’으로 정의하고, 혼종성 사이의 균형이 협동조합을 지속 발전시킬 수 있는 특성이라고 지적한다(레이들로, 2015[1980]; 박승욱, 2012; 김기섭, 2012; 김재민, 2013; 한신갑, 2016). 레이들로(2015[1980]:112-117)는 협동조합은 상반된 두 조직적인 개념 속에서 ‘균형’을 찾아가는 운영되어야 하는 조직이고, 경제적 조직 또는 사회적 조직 중 한 쪽에만 치우치는 경우 협동조합으로서 오래 유지되기 어렵다고 말한다. 따라서 레이들로는 사업수익활동과 사회기여 활동, 전문경영인과 협동조합 활동가를 섞어 혼종성의 균형을 유지하는 것이 필요하다고 강조한다.

현실적으로 기업조직으로서의 경제성과 자발적 결사조직으로서의 사회성을 다 충족하는 이상적 협동조합이 되기란 쉽지 않다. 오죽하면 협동조합을 하는 것이 일반기업을 운영하는 것보다 더 어렵다는 말이 나오겠는가? 그러나 협동조합이 사업체 수익을 내는 데만 집중하다가 위기를 극복하지 못하거나 자발적 결사체에 치우쳐 적자를 내 실패한 사례는 협동조합 역사에서 쉽게 볼 수 있다.7) 정리하면 협동조합의 혼종성은 사업체로서의 약점과

결사체로서의 약점을 상호보완하면서 협동조합의 지속가능성을 높일 수 있을 것이다.

다음 장에서는 노동자협동조합의 정체성과 운영원칙을 살펴보면서 노동자협동조합의 혼종성은 구체적으로 무엇인지 살펴볼 것이다.

## 2) 노동자협동조합의 정체성과 운영원칙

어떤 협동조합이 노동자협동조합인가? 일반적으로 협동조합은 운영목적과 참여집단에 따라 <표 2>와 같이 분류한다. 노동자협동조합은 일반적으로 직원협동조합으로 지칭되는데, 직원협동조합은 어떤 분야의 사업을 영위하기 위해 직원이 협동조합을 소유·관리·일자리 마련하는 협동조합을 의미한다. 또한 노동자협동조합은 조합원의 2/3이 이상이 노동자이거나 또는 조합원 노동자가 전체 직원의 2/3 이상이어야 한다.<sup>8)</sup>

<표 2> 협동조합 유형

구분	유형	참여집단과 운영목적	협동조합의 예
조합원 이익 목적	사업주 협동조합	- 사업자(개인사업자, 소규모 법인 등) 주축 - 원재료 공동구매, 공동브랜드 설립, 공동공간, 생산장비 등 소유 및 운영, 사업적보완관계 협업(한우농가+정육점+식당) 등을 통한 생산비 절감, 업계 경쟁력 제고	전통시장상인협동조합 빵생산자 협동조합 제화생산자협동조합 등
	직원협동조합 (노동자 협동조합)	- 직원(노동자)이 협동조합 소유·관리·일자리 마련 - 조합원의 2/3이 이상이 노동자 또는 조합원 노동자가 전체 직원의 2/3 이상이어야 함 - 조합원과 협동조합 고용관계 근로기준법 적용	대리운전자협동조합 청소노동자협동조합 퀵서비스노동자협동조합 택시노동자협동조합 가사노동자협동조합 등
	소비자 협동조합	- 조합원(소비자)은 협동조합을 통해 물품구매 또는 서비스 이용 - 공동구매를 통한 단가 및 배송비 절감, 서비스의 질제고	와인소비자협동조합 통신협동조합 공동육아협동조합 등
	다중이해 협동조합	- 둘 이상 유형 조합원 참여 - 사업자, 직원, 소비자 외에도 재정 후원자, 자원봉사자 참여 가능 - 다양한 이해관계자 복리증진 기여	독거노인도시락배달협동조합 소비자생활협동조합(아이쿵, 한 살림, 행복중심생협 등)
공익적 기여 목적	사회적 협동조합 <sup>9)</sup>	- 전체 사업의 40% 이상 공익사업 수행 - 지역주민 권익·복리 증진, 취약계층 사회 서비스 제공 등	보육사회적협동조합 동물병원생명사회적협동조합
	의료복지 사회적 협동조합	- 의료의 공공성 실현을 위한 협동조합으로 다양한 이해관계자로 구성, 지역주민 참여 - 조합원 500명 이상 최소 출자금 1억원 이상, 1인당 최소출자금 5만원 이상	한국의료복지사회적협동조합 연합회 소속 협동조합 등

자료: 서울특별시 협동조합상담지원센터(2015), 김재민(2013: 20) 재구성

7) 일반기업처럼 운영하다가 기업 간 경쟁 속에서 조합원의 도움을 받지 못해 파산한 몬드라곤 파고르 사례와 1840년대 영국의 협동조합 운동 태동초기에 가난한 조합원을 외면할 수 없어 외상판매를 실시하다가 적자를 내 파산했던 소비자협동조합 사례는 협동조합이 사업체와 결사체라는 혼종성의 균형을 잡지 않으면 언제든 위기에 처할 수 있음을 보여준다.

8) 협동조합 기본법 시행령 제8조(협동조합 등 임직원의 겸직) 참조.

‘직원협동조합’을 일반적으로 사용하게 된 이유는 “노동자협동조합”, “근로자협동조합”, “직원협동조합”이라는 세 가지 명칭의 혼용 사용에 따른 혼란과 갈등 때문이었다.<sup>10)</sup> 그러나 법령에 의한 직원협동조합의 개념은 직원이 소유하고 직원이 일하는 협동조합이라는 의미만 담고 있기 때문에 노동자협동조합이 가지고 있는 의미를 다 담아낸다고 보기 어렵다(송용한, 2013). 노동자협동조합은 기업의 이윤 추구를 위한 수단이 되어있는 노동이 협동조합을 통해 노동자 스스로 노동을 조절하는 자율적 노동으로 전환이라는 의미를 포함한다(레이들로, 2015[1980]; 박강태 외, 2016). 따라서 이 글은 노동자협동조합은 노동자가 노동자율을 가질 수 있다는 의미를 포괄하기 위해 노동자협동조합으로 표기하고자 한다.

그렇다면 노동자협동조합은 기존 협동조합과 구별되는 어떤 정체성과 운영원칙을 가지는가? 국제협동조합연맹(ICA)의 부문조직인 산업, 장인, 서비스생산자 협동조합국제기구 시코파(CICOPA: International Organisation of Industrial and Service Cooperatives)<sup>11)</sup> 집행위원회는 2014년 2월 17일 ‘노동자협동조합에 관한 세계선언(World Declaration on Worker Cooperatives)’을 발표하였다. 이 선언은 2005년 ICA총회에서 공식 승인되었는데, 노동자협동조합의 정체성과 원칙을 정의하고, 빈곤, 고용 등 사회문제 해결하기 위한 노동자협동조합의 역할을 제시한다(<표 3> 참조).<sup>12)</sup>

노동자협동조합이 일반기업 및 타 부문 협동조합과 구별되는 특성은 다음과 같다. 첫째, 노동자협동조합의 최우선 목적은 적절한 노동환경과 노동조건을 노동자 조합원에게 제공하여 수익을 내는 것이다. 수익 창출과 경영방식에 있어서도 노동자협동조합은 기업체로서의 이익 보다는 조합원의 이익을 우선으로 한다. 기업체로서의 수익은 노동자협동조합에서 조합원과 노동자에게 적정 임금을 지급하고, 유지·발전하는데 필요한 정도로 추구한다. 따라서 노동자협동조합은 이윤을 위해 노동자협동조합을 노동유연화와 비정규직화 수단으로 이용하는 것에 저항한다.

둘째, 노동자협동조합은 조합원이 소유주이자 노동자라는 독특한 위치에 있다. 조합원과 협동조합의 관계는 기존 기업의 노사관계/자영노동과 다르다. 노동자협동조합은 일반 기업과 달리 협동조합 조합원들이 민주적 절차와 제도를 통해 경영에 직접 참여하는 것을 의무이자 권리로 규정하고 있다.

셋째, 노동자협동조합은 협동조합 운영 과정에서 노동기본권 보장을 우선으로 한다. 노동자협동조합은 조합원의 직무, 숙련 정도, 생산성, 협동조합 경제적 능력을 고려하여 보

9) 사회적협동조합은 공익사업을 목적으로 운영하기 때문에 일반협동조합에서 별도로 분류하였고, 의료 복지사회적협동조합은 사회적협동조합에 속하지만 협동조합 기본법에 의해 의료서비스를 제공하는 공익사업으로 규정한다는 점에서 별도로 분류하였다.

10) 협동조합운동 현장에서는 worker cooperatives를 주로 ‘노동자협동조합’으로 사용한 반면, 일부 학계와 행정에서는 ‘근로자협동조합’, ‘직원협동조합’ 등으로, 법조계에서는 ‘근로자협동조합’으로 사용하였다. 이에 협동조합 사회를 비롯한 행정 전반에서는 직원협동조합을 중립적인 용어로 채택하여 일반적으로 사용하고 있다(김기태, 2016:100).

11) 1947년부터 창설되어 국제협동조합연맹(ICA)에서 노동자협동조합을 지원하는 기구이다.

12) CICOPA. 2005. “World Declaration on Worker Cooperatives”.

상한다. 동시에 소유주인 조합원 간 평등을 위해 노동보상액 격차를 최소화하여 제공해야 한다. 또한 일하는 조합원에게 복지/사회적 안전망/산재시스템/모성보호시스템을 제공해야 하고, 비조합원이라도 협동조합 노동자인 경우에는 노동법에 근거하여 노동환경을 제공하는 것을 구체적으로 명시한다. 이 밖에도 노동법에 따라 아동과 미성년에 대한 노동착취를 금지한다.

〈표 3〉 노동자협동조합의 정체성과 운영원칙

구분	주요내용
목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지속가능한 일자리 제공</li> <li>- 조합원의 삶의 질 향상을 위한 자산 생산</li> <li>- 노동자의 민주적 자가 경영</li> <li>- 지역사회의 발전 도모</li> </ul>
기본 성격	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협동조합 노동은 조합원에 의해 수행</li> <li>- 조합원 참여 민주적 절차를 통해 협동조합 내부규정 만들</li> <li>- 조합원과 협동조합 관계는 기존 노사관계/자영노동 관계와 구별</li> <li>- (협동조합 내) 노동관계, 경영, 생산수단 사용 및 관리에서 국가 등에서 자율적이고 독립적</li> </ul>
내부 운영 원칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조합원 직무, 숙련, 생산성, 협동조합 경제적 능력 고려하면서도 조합원 간 격차를 최소화한 임금 지급</li> <li>- 자산 증식, 내부보유금과 기금의 적절한 증가를 위해 노력</li> <li>- 적절한 기능과 좋은 작업환경을 갖추 수 있도록 물리적, 기술적 설비 제공</li> <li>- 조합원에 복지/산재/모성보호 제공, 법에 의한 아동과 미성년 노동 보호 준수</li> <li>- 조직 결정과 경영과정 모든 단계에서 민주주의 실천</li> <li>- 조합원 숙련 지원</li> <li>- 협동조합 이해를 위한 교육/훈련/정보 제공</li> <li>- 조합원의 일가족 양립과 지역사회 지속가능 발전에 기여</li> <li>- 노동자협동조합을 노동유연화와 비정규화 수단으로 이용하는 의도에 저항</li> </ul>

주: [http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/CICOPA\\_WORLD\\_DECLARATION\\_Korean.pdf](http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/CICOPA_WORLD_DECLARATION_Korean.pdf) 재구성.

노동자협동조합의 정체성과 운영원칙에 비추어볼 때, 노동자협동조합의 혼종성은 다음과 같은 성격을 가진다. 우선 자발적 결사체로서 노동자협동조합의 혼종성은 경영에서의 직접 참여를 위한 제도 마련, 조합원의 경제적 능력을 고려한 보상액을 제공하지만 조합원노동자 간 격차 최소화, 복지와 산재보험 제공, 젠더형평성(equity)을 위한 제도 마련, 아동과 미성년자 노동착취 금지, 협동조합을 수단으로 이용한 노동유연화와 비정규직화 저항, 지역사회 기여로 볼 수 있다. 사업체로서 노동자협동조합의 혼종성은 안정적인 수익을 올리기 위해 협동조합의 자산 증식/내부보유금/기금의 적절한 증가, 적절한 작업환경을 갖추기 위한 물리적, 기술적 설비 제공, 조합원의 숙련 지원과 협동조합 운영 이해를 위한 교육/훈련/정보를 제공하는 것이다.

실제로 노동자협동조합이 결사체로서 조합원의 경영참여와 복지를 제공하고, 지역사회에 기여하며 동시에 기업체로서 수익을 내는 혼종성의 균형을 유지하는 일은 쉽지 않다. 대표적으로 노동자협동조합그룹 몬드라곤 파고르(Fagor)가 프랑스 가전기업 브란트 인수 당시 보여준 구조조정 방식은 일반 다국적 기업과 같았다.<sup>13)</sup> 그러나 다국적 기업으로 성장하는 것처럼 보였던 노동자협동조합 파고르는 결국 2013년에 파산했다. 노동자협동조합

의 역사가 아직 걸음마 단계에 있는 우리나라에서 몬드라곤 파고르 사례는 먼 미래처럼 보인다. 그러나 협동조합형 노동자자주관리기업의 모범사례로 꼽히는 우진교통도 2008년 노사 간 갈등으로 심각한 경영위기에 처한 적이 있었다(박정미, 2016).<sup>14)</sup> 몬드라곤 파산과 우진교통의 갈등에 대해 관계자들은 조합원 협동조합 경영 참여라는 운영원칙이 제대로 이루어지지 않았던 것으로 평가한다(이냐시오 이리사르 외, 2016; 박정미, 2016).<sup>15)</sup>

그럼에도 불구하고 협동조합 운동 분야에서는 21세기에 노동자협동조합의 설립과 운영을 집중해야 할 우선 과제로 꼽는다. 레이들로 박사는 노동자협동조합은 운영하기 어렵지만 열악해지는 노동환경과 줄어드는 일자리 문제를 해결할 수 있고, 노동자가 기업을 소유하는 산업민주주의를 확대할 수 있다. 더 나아가 노동자협동조합은 정신노동과 육체노동의 조화, 일상과 노동이 결합하여 기존의 자본주의 패러다임을 바꾸는 인간적 노동모형을 만들 수 있을 것으로 전망하였다(레이들로, 2015[1980]:178).

현존하는 노동자협동조합에서 안정적인 수익을 내는 기업체와 노동자조합원의 노동환경 개선과 경영참여라는 자발적 결사체로서 혼종성의 균형이 유지되는 사례를 발견할 수 있다면 취약계층 노동자의 노동권익 증진을 위한 대안이 될 수 있을 것이다. 이탈리아 동종업종의 일반기업과 협동조합의 생산성, 임금, 고용관계를 비교분석한 연구에 의하면 두 조직 노동자 간 임금 차이는 없거나 협동조합이 더 낮은 것으로 나타났다. 하지만 일반기업에 비해 협동조합은 고용안정성이 높고, 좀 더 나은 노동환경에서 일하고 있고, 노동자 간 임금격차도 적은 것으로 나타났다(Bartett et al., 1992; Pencavel et al., 2006). 노동환경이 열악한 것으로 알려진 택시산업 분야에서 노동자협동조합의 사례와 조합원과 법인택시 소속 노동자의 실태조사 결과에 대한 분석은 택시노동자협동조합이 가지고 있는 혼종성을 통해 어떻게 택시노동자의 노동과 건강이 개선되고 있는지 보여줄 것이다.

## 2. 국내외 택시노동자협동조합 사례

### 1) 해외 택시노동자협동조합 사례

시코파에 소속되어 있는 노동자협동조합은 총 29개국 68,000여개 기업이 400만명을 고

13) 2007년 프랑스 다큐멘터리 『파고르 사람들, 브란트 사람들(Les Fagor, Et Les Brandt)』은 몬드라곤 그룹이 프랑스 브란트 기업을 인수하면서 정리해고를 시도하자 이에 저항하는 브란트 노동자들의 투쟁을 담았다. 몬드라곤 협동조합은 자국 내 노동자조합원은 협동조합 조합원으로 인정해도 인수한 프랑스 가전기업 브란트 노동자는 조합원으로 인정하지 않았다고 한다.

14) 우진교통은 2012년 협동조합기본법이 제정되기 이전에 설립되었기 때문에 협동조합으로 설립할 수 없었다. 따라서 주식의 50%는 지역인사에게 조건을 걸어 무상양도하고, 나머지 주식 50%를 노동자가 소유하여 의결권을 행사하는 노동자자주관리기업으로 설립하였다(박정미, 2016).

15) 몬드라곤 그룹 파고르 전자·가전 부문 파산에 대해 저명한 협동조합 연구자 이탈리아 볼로냐 대학 자마니 교수는 협동조합 경영 원칙을 지키지 않은 것이 원인이라고 평가하였다(“‘몬드라곤 뿌리’ 파고르 파산의 교훈은?”, 『프레시안』, 2013년 12월 31일 기사.).

용하는 것으로 알려져 있다. 시코파 회원조직이 아닌 노동자협동조합 등을 포함할 때, 16백만명이 노동자협동조합, 사회적협동조합, 자영업자협동조합에 고용되어 있다고 추정한다.<sup>16)</sup>

해외에는 오래된 역사를 자랑하는 택시노동자협동조합이 많은 것으로 보인다. 이 중 캐나다, 미국, 프랑스, 영국 등에서 택시노동자협동조합이 활발하게 운영되고 있다. 캐나다는 퀘벡, 토론토 등 주요 도시에서 지역 택시협동조합이 있는 것으로 알려진다. 미국에는 택시노동자협동조합이 7개소가 운영되고 있다(Palmer, 2015). 영국은 현재 지역별로 택시노동자협동조합 24개소가 운영되고 있다.<sup>17)</sup>

다음의 <표 4>는 주요 국가의 해외 택시노동자협동조합 특성과 제공하고 있는 서비스를 간략하게 정리하였다. 이들의 주요 특성을 살펴보면 택시노동자협동조합으로서 사업체로서 수익 추구하고 결사체로서 조합원의 노동환경 개선, 노동자의 경영참여, 지역사회 기여를 동시에 하는 혼종성이 나타나고 있었다.

첫째, 택시노동자협동조합은 수익성 악화로 인한 폐업 또는 열악한 노동환경으로 인한 노사 간 파업 과정 속에서 택시노동자의 생계를 보장하고 노동환경을 개선하기 위한 대안으로 협동조합을 선택하였다. 택시업체의 수익 악화에 따른 업체 간 통폐합 속에서 설립된 프랑스 제스콥-알파택시의 경우 조합원 평균 임금(24백만원)은 높지 않지만 프랑스 노동자의 평균 임금 수준을 보장한다(강민수, 2015:258-259).

둘째, 택시노동자협동조합은 승무서비스의 질을 엄격히 관리한다. 질 높은 승무서비스는 택시노동자협동조합의 수익에도 영향을 끼친다는 것이 이들의 입장이다. 프랑스 제스콥-알파 택시는 조합원들의 영업 자율성을 보장하지만 조합원들이 필수로 지켜야 하는 서비스 규칙을 지키지 않을 경우 영업을 제한한다. 미국의 유니온 택시협동조합은 운전하기 전 조합원의 범죄이력 조회, 장애인 등 인권 감수성 교육 이수, 방어운전코스 통과를 필수로 요구한다.

셋째, 택시노동자협동조합은 경영에 조합원들이 직접 참여하도록 1인 1표제 민주주의 외에도 다양한 제도를 도입하고 있다. 미국의 매디슨 유니온택시협동조합은 지난 30년 동안 조합원들이 직접 뽑은 이사회에서 경영진을 고용한다. 조합원들(worker-owners)은 매년 열리는 정기총회에 참여할 수 있고, 전체 조합원의 20% 이상이 발의하여 비상총회를 개최할 수 있다. 최근(2011년)에는 조합원의 사고와 징계 처리 시 동료 조합원이 참여하는 고충처리 제도(The Peer Review System)를 설치하였다. 고충처리 제도는 사고 및 징계와 관련하여 조합원의 항소를 검토하는 노동자위원회(Workers' Council)를 포함한 6개의 개별 위원회로 구성되어 있다. 6개의 위원회 중 사고검토위원회(Accident Review Council)는 검토의 공정성을 보장하기 위해 동료 조합원이 위원회 관리자로 참여하고 있다. 또한 노동자위원회 의장과 운영위원의 1/3이 협동조합 조합원이다. 향후 택시노동자

16) CICOPA홈페이지(<http://www.cicopa.coop/What-is-CICOPA.html>)

17) <http://www.uk.coop/directory>

협동조합에서는 민주적 경영 관리를 위해 노동조합과 유사한 경영 감시 시스템이 만들어질 수 있다고 전망한다(Palmer, 2016: 6-7).

넷째, 수익을 올리면서도 지역사회에 기여하는 다양한 서비스를 개발하여 제공하고 있다. 캐나다 택시쿵 퀘벡은 아동 등하교 서비스, 교통약자 이동서비스, 자동차 긴급출동서비스, 지역관광서비스, 단체 승무서비스 등 다양한 서비스를 제공한다.

다섯째, 프랑스 제스콥-알파택시는 택시운행에 필요한 기능이 있는 기업을 자회사로 운영하여 택시조합원을 위한 적절한 운행환경을 지원하는 것으로 보인다. 콜센터, 차량정비, 택시장비, 택시면허시험, 운전자교육센터, 부동산, 전산 등 AXYGEST기업에 외주화 하였으나 AXYGEST 지분의 49% 보유하고 있다.

〈표 4〉 해외 택시노동자협동조합 사례

협동조합명	설립	운영 특성	국가
택시쿵 퀘벡 TAXIS COOP QUEBEC ( <a href="http://www.taxi-scoop-quebec.com/">http://www.taxi-scoop-quebec.com/</a> )	- 1945년 설립 - 조합원 300명	- 장애인 이동서비스 - 승용차 위급상황 (차키 분실, 배터리 방전) 지원 - 택배 서비스 제공 - 아동 등하교 서비스 제공 - 지역 행사 개최 시 참여자 안전교통, 운송물류 서비스 제공 - 퀘벡 관광 택시 상품 운영 - 식당 등과 연계한 발렛 서비스	캐나다
유니온 택시 협동조합 UNION CAB CO-OP ( <a href="http://www.unioncab.com/">http://www.unioncab.com/</a> )	- 1979년 설립 - 노동자 조합원 260명	- 매디슨 택시업체 중 가장 규모가 큼 - 연 400,000회 승무서비스 제공 - 택시회사 폐업위기 과정에서 설립 - 노동환경 개선과 서비스 질제고 목적 - 장애인, 아이 등을 위한 교통서비스 제공 - 인권감수성 교육 및 방어운전코스 통과, 범죄이력 조회 등 특정 자격통과자만 운전 - 1인 1표 노동자 민주주의 실행 - 사고와 징계를 다루는 노동자위원회 설치 및 조합원이 위원회 관리자로 참여	미국
제스콥-알파 택시 GES COP-ALPHA TAXI <sup>18)</sup> ( <a href="http://www.gescop.fr/">http://www.gescop.fr/</a> )	- 1977년 BARCO, CAP, TAXCOP 3개 기업에서 노동자들이 인수 설립 - 1인당 출자금 평균 9만 유로 (약 1.1억원)	- 승용차 보급 등에 따른 택시업 수익성 악화 - 영업 자율성 보장 - 협동조합의 고객 서비스 마인드, 지업윤리, 규칙 준수를 하지 않을 경우 콜 제한 - 노동자조합원 1년 평균 수입(24백만원) - 조합원이 직접 경영 참여 - 사무실 이전을 위한 출자 증대에 조합원 60%가 찬성하는 등 조합에 대한 신뢰 높음 - 택시운영에 필요한 콜센터, 차량정비, 택시장비, 택시면허시험, 운전자교육센터, 부동산, 전산 등 각 분야를 AXYGEST에 외주화 하였으나 AXYGEST 지분의 49% 보유	프랑스

18) 자세한 내용은 강민수(2015) 참조.

## 2) 국내 택시노동자협동조합 사례

한편 국내 택시노동자협동조합 현황은 어떠한가? 우리나라의 노동자협동조합은 1990년대 봉제, 건설, 청소 분야에서 생겨나 한때 20여개에 달했고 수익을 내기도 하였으나 법적 근거의 부재에 따른 운영의 어려움,<sup>19)</sup> 조합원 참여에 대한 이해 부족, 수익악화로 인해 2005년 자취를 감췄다(이성수, 2012).

이후 협동조합에 대한 관심이 가장 뜨거웠던 2013년, 박계동 전 국회의원은 협동조합을 통해 경제적 약자 보호와 서민경제에 도움이 될 것이라고 보고 한국협동조합연대를 설립하였다. 한국협동조합연대가 협동조합을 가장 먼저 설립을 결정한 업종은 택시업종이었다. 택시업은 매출이 바로 현금으로 입금되는 업종이고, 60%이상 가동하면 흑자를 내는 업종이다. 그러나 해외에 비해 상대적으로 낮은 요금으로 인해 수익성이 낮고, 사업자들은 안정적 수익을 얻기 위해 매월 정해진 택시영업금을 납입하는 사납금제를 운영하였다. 택시노동자들은 매일 정해진 사납금<sup>20)</sup>을 채우기 어려워 장시간 노동을 할 수 밖에 없었고, 최저임금에도 못 미치는 임금을 받는 실정이었다. 또한 장시간 노동과 저임금은 택시서비스의 질을 낮게 하는 원인이었다(박계동, 2016). 한국협동조합연대는 택시업종에서 조합원의 경영 참여를 통한 안정적인 투명한 수익 창출, 시민들의 불만인 서비스의 질제고, 노동환경 개선을 목표로 2015년 7월 서울지역에 최초로 '한국택시협동조합'을 설립하였다. 한국택시협동조합은 노동자협동조합으로 정체성을 확립하고 있으며, 국내 시코파의 유일한 회원조직이자 직업협동조합, 사업자협동조합, 노동자협동조합 간 연합체인 '일하는 사람들의 협동조합연합회(KWFC: Korea Federation of Workers Cooperatives)'에 가입하였다.

한국택시협동조합 설립 당시 가입 조합원 대부분이 택시노동자로 취약계층이었기 때문에 신용등급이 낮아 조합비를 마련하는 것이 않았다.<sup>21)</sup>이에 한국택시협동조합은 조합원 중 신용등급 7등급 이상자에 한해 서울보증보험이 5년 분할 원리금 상환방식으로 보증하면 조합출자금을 하나은행이 대출해주고, 한국택시협동조합이 매월 임금 지급 날짜에 상환을 약속하는 3자 협약을 만들었다. 이를 통해 신용이 낮은 택시기사들도 조합에 가입할 수 있게 하였고, 택시협동조합 설립을 위한 출자금을 조달할 수 있었다(박계동, 2015:119).<sup>22)</sup>

현재 한국택시협동조합의 2015년 하반기 평균 매출액은 4억8천2백만원이다. 평균 가동률은 74.9%에 달하며 월별 매출과 가동률은 상승 추세에 있다(<표 5> 참조). 설립 이후

19) 이 당시 노동자협동조합은 일반 사실상 개인사업자나 주식회사로 등록하여 운영하였다.

20) 2015년 현재 사납금은 1일 평균 15만원으로 알려져 있다.

21) 서울지역 1구좌 당 출자금은 2,500만원이다(한국협동조합연대 내부자료).

22) 2015년 서울지역 협동조합 조사결과 금융기관 대출 경험이 있는 협동조합은 11.1%에 불과했다. 대출이 어려웠던 이유는 매출 실적 부재(13.0%), 담보 부족(11.1%), 조합원 전원 보증(11.1%) 문제 때문이었다. 박계동 이사장은 한국택시협동조합 설립을 위한 택시회사 인수금 마련을 위해 일반 금융기관을 방문했지만 대출을 받지 못했고, 결국 일반 사채시장에서 자금을 조달하였다고 말한다(박계동, 2016:119).

한국택시협동조합 조합원의 평균 임금은 일반 법인택시기업 보다 높은 것으로 알려지고 있으며 수익률도 점차 증가하고 있어 부가적으로 조합원 배당금이 추가로 지급된다고 한다.<sup>23)</sup>

2016년 7월 현재 한국택시협동조합 가입신청자는 637명이고, 한국택시협동조합 근무자는 170명인 것으로 파악된다. 서울지역 외 포항, 경주 지역에도 지역 택시노동자협동조합을 운영 중에 있다. 한국택시협동조합 소속은 아니지만 대구지역에도 택시노동자협동조합이 설립되어 운영 중이다. 향후 광주에서도 택시노동자협동조합 출범을 준비 중이다. 한국택시협동조합은 그 역사가 짧으나 택시노동자의 사납금 부담을 덜고 택시노동자의 노동환경과 택시서비스의 질을 개선하면서 안정적인 수익을 낼 수 있는 성공모델로 확산 중이다.

〈표 5〉 2015년 하반기 한국택시협동조합 월별 매출 및 가동률

구분(월)	2015. 7월	8	9	10	11	12	평균
매출액(천원)	251,198	307,128	503,453	603,844	598,736	630,034	482,399
가동률(%)	43.0	51.3	77.2	90.8	92.8	94.2	74.9

주 1: (박계동, 2015: 120).

주 2: 천원 이하 반올림.

23) 2015년 9월 서울시가 255개 법인택시업체의 임금을 분석한 결과, 법인택시 기사들은 월평균 정액급여 141만4000원에 사납금을 제외한 초과 운송수입 75만4000원을 합해 약 217만원을 벌었다. 그에 비해 한국택시협동조합 조합원들의 배당금을 합한 지난달 평균 수입은 이보다 많은 224만원이었다. (“뛰뛰빵빵 쿵택시의 행선지는 평생직장”, 『한겨레신문』, 2015년 10월 30일 기사.)

### Ⅲ. 한국택시협동조합 조합원의 노동실태와 건강실태

#### 1. 조사개요

이 장에서는 2016년 5~6월 서울지역 법인택시 노동자와 한국택시협동조합 조합원을 대상으로 노동과 건강실태를 조사한 결과를 비교분석하였다. 서울시 법인택시 소속 노동자는 704명을 설문조사하였고, 동일 설문지로 서울시 소재 한국택시협동조합(1개소) 조합원 102명을 조사하였다. 법인택시 응답자는 모집단의 0.8%에 해당하는 인원이고,<sup>24)</sup> 협동조합 조합원은 170명 중(2016년 7월 16일 현재) 60.0%에 해당하는 102명을 조사하였다.

〈표 6〉 실태조사 주요내용

구분	주요 내용
I. 일반 특성	- 연령, 성별, 학력, 부채 여부, 주거형태, 거주지 등
II. 근로환경 일반	- 근속년수, 운전경력, 근로계약형태, 근무형태, 근로시간, 입출고시간, 휴게시간, 근무일수, 운행거리, 임금형태, 근무기간, 업무만족도, 운행비용 등
III. 운행환경	- 교통법규 위반 여부, 승무 서비스 시 고객과 애로사항 - 교통사고 산재처리, 연간 교통사고 발생 건수 및 원인, 교통사고 비용부담 여부, 교통사고 개선방안
IV. 직무만족 및 이직	- 직무만족도, 이직 선호 여부 및 이유, 원하는 급여수준 및 노동시간
V. 교육	- 교육 횟수, 교육내용, 교육만족도
VI. 건강	- 주관적 건강평가, 의약품 복용 여부, 병원 방문 여부, 현재 주요 병증, 건강증진을 위한 노력

설문조사 외에도 협동조합 조합원과 택시노동자의 실태를 심층적으로 파악하기 위해 17명의 법인택시회사 노동조합 간부, 법인택시 노동자, 협동조합 조합원을 대상으로 초점집단 심층면접(FGI:Focus Group Interview, 이하 심층면접)을 실시하였다. 이를 통해 설문조사만으로 알기 어려운 법인택시노동자와 협동조합 조합원의 노동실태와 건강실태를 심층적으로 파악할 수 있었다(<표 7> 참조).

24) 2016년 현재 서울시 택시회사 종사자는 84,818명이다(한국교통안전관리공단, 2016).

〈표 7〉 초점집단 심층면접 조사 대상자

구분	성별	연령	소속 또는 지위	구분	성별	연령	소속 또는 지위
사례1	남	56	"가" 기업 노조간부	사례10	남	65	협동조합
사례2	남	66	"나" 기업 노조간부	사례11	남	63	협동조합
사례3	남	54	"다" 기업 노조간부	사례12	남	57	협동조합
사례4	남	44	A연맹 노조간부	사례13	남	47	협동조합
사례5	남	54	"라" 기업 노조 간부	사례14	남	52	법인택시 노동자
사례6	남	58	"마" 기업 노조 간부	사례15	남	62	법인택시 노동자
사례7	남	52	"바" 기업 노조 간부	사례16	남	49	법인택시 노동자
사례8	남	46	"사" 기업 노조 간부	사례17	남	58	법인택시 노동자
사례9	남	52	B연맹 노조간부				

## 2. 응답자의 일반적 특성

다음의 <표 8>은 설문조사 응답자의 일반적 특성을 보여준다. 택시노동자협동조합 응답자의 연령별 비율을 살펴보면 60대 이상 비율이 49.0%로, 법인택시 노동자(32.6%) 보다 노년층 노동자의 비율이 상당히 높다. 노년층 조합원이 법인택시 기업보다 많은 이유는 고용이 안정되고, 자율적으로 일할 수 있기 때문인 것으로 보인다. 부채비율의 경우 협동조합 조합원이 67.0%로 법인택시 노동자 보다 높지만 조합원의 평균 부채금액(6620만원)은 법인택시(7937만원)에 비해 낮다. 근무형태의 경우 택시협동조합은 1인 2교대제와 유사한 2.4인 1차제<sup>25)</sup>를 운영하고 있고, 택시업체는 주로 1인 2교대제(93.7%, 이하 2교대제)와 일부 1인 1차제(7.0%, 이하 1차제)를 운영하고 있다. 서울시는 장시간 운행에 따른 교통사고 위험을 방지하기 위해 차량 출고 후 12시간 이내에 입고하도록 하여 1인 1차제를 폐지하도록 사업개선명령을 하고 있다. 그러나 실제로는 운전자가 부족한 지역을 중심으로 1인 1차제가 운행되고 있으며, 그 비중은 다른 지역에 비해 적은 편이지만 점차 증가하고 있는 것으로 알려져 있다.

따라서 이 글은 택시기사의 노동실태를 분석할 때, 일부 문항은 2.4인 1차제로 운행하는 협동조합 조합원, 1차제 법인택시 노동자, 2교대제 법인택시 노동자로 나누어 비교분석하여 현재 협동조합 조합원의 노동현황이 어떠한지 보고자 한다.

25) 사실상 1차 당 2명을 배치하는 1일 2교대제와 같다. 그러나 택시협동조합에서는 조합원들이 휴가를 쓸 수 있도록 대체인력을 임시가 아닌 고정인력을 투입하여 1차 당 약 2.4명을 배치한다. 또한 1일 2교대제는 택시노동자들이 6일 일하고 1일 쉬도록 설계되었으나 2.4인 1차제는 5일 일하고 1일을 쉬도록 설계되었다.

〈표 8〉 응답자의 인적 특성

단위: %, (명)

구분		협동조합	법인택시	구분		협동조합	법인택시
성별	여성	0(0.0)	1.0(7)	거주지	서울	76.5(75)	86.1(600)
	남성	100(101)	99.0(692)		기타지역	23.5(23)	13.9(97)
	합계	100(101)	100(699)		합계	100(98)	100(697)
학력	중졸 이하	9.0(9)	12.0(82)	주거형태	월세	25.0(24)	33.2(228)
	고졸	51.0(51)	66.0(453)		전세	20.8(20)	32.2(221)
	전문대졸	8.0(8)	10.1(71)		영구임대	7.3(7)	5.7(39)
	대졸	27.0(27)	12.7(73)		자가	42.7(41)	24.3(167)
	대학원 이상	5.0(5)	1.0(7)		기타	4.2(4)	4.5(31)
	합계	100(100)	100(686)		합계	100.0(96)	100(686)
연령	20-29세	1.0(1)	0(0.0)	회사 근속 연수	1년 미만	100(102)	7.2(49)
	30-39세	0(0)	1.4(10)		1년~3년 미만	0(0)	21.1(143)
	40-49세	5.9(6)	14.9(104)		3년~5년 미만	0(0)	17.1(116)
	50-59세	44.1(45)	51.1(357)		5년~10년 미만	0(0)	24.9(169)
	60-69세	40.2(41)	30.5(213)		10년~15년 미만	0(0)	14.9(101)
	70세 이상	8.8(9)	2.1(15)		15년 이상	0(0)	14.7(100)
	합계	100(102)	100(699)		합계	100(102)	100(678)
부채	없다	33.0(32)	40.3(274)	영업용 운전 경력	3년 미만	21.5(20)	13.5(90)
	있다	67.0(65)	59.7(406)		3년~5년 미만	11.8(11)	9.3(62)
	합계	100(97)	100(680)		5년~10년 미만	16.1(15)	11.1(74)
	평균(만원)	6620만원	7937만원		10년~20년 미만	24.7(23)	19.1(127)
					20년 이상	17.2(16)	11.1(74)
					없다	8.6(8)	35.8(238)
					합계	100(93)	100(665)
근로 계약 형태	정규	0(0)	87.5(569)	근무 형태	1일 2교대제	0(0)	93.0(655)
	계약	0(0)	11.8(77)		1인 1차제	0(0)	7(49)
	기타 (조합원 등)	102(100)	0.6(4)		2.4인 1차제	100(102)	0(0)
	전체	102(100)	100(650)		합계	100(102)	100(704)

### 3. 협동조합 조합원과 법인택시 노동자의 노동실태 비교

#### 1) 운행거리와 평균노동시간

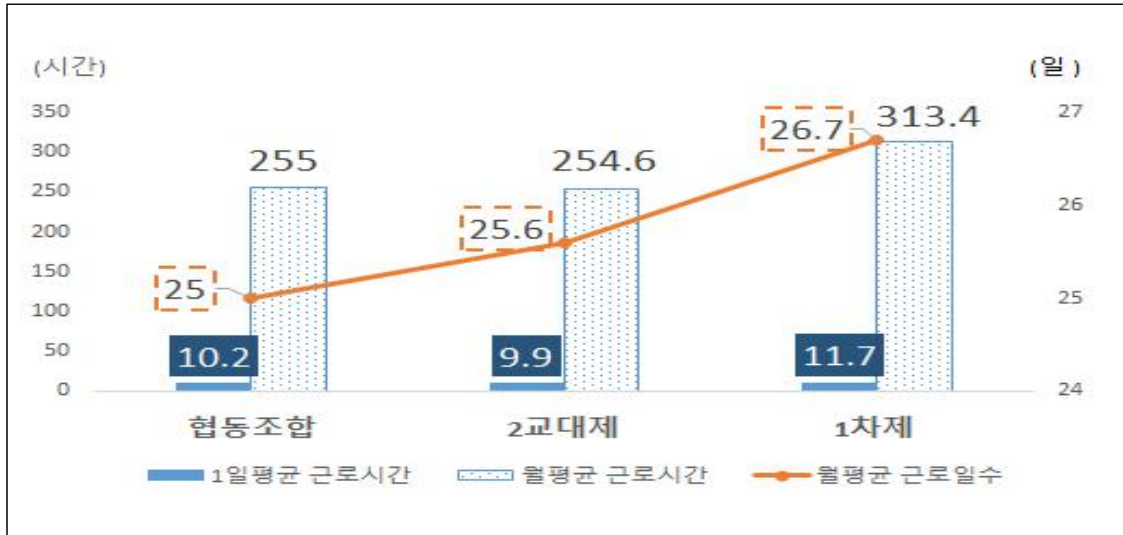
다음의 <표 9>는 택시노동자협동조합 조합원과 법인택시 노동자의 1일 평균 운행거리, 1일 동안 승객을 태우는 영업거리, 영업률, 평균운송수입금을 비교하였다. 1일 평균 운행거리는 1차제 노동자(268.3km)들이 가장 길었고, 1일 영업거리(152.4km)와 1일 운송수입금도 17만 7천원으로 가장 높았다. 그러나 영업거리를 운행거리로 나눈 영업률을 살펴보면 협동조합 조합원의 1일 평균 영업률이 71.1%로 가장 높았고, 그 다음으로 법인택시 2교대제 노동자들이 65.6%, 가장 낮은 것은 1차제 노동자(64.5%)로 나타났다. 따라서 영업효율이 가장 높은 집단은 협동조합 조합원이었다.

<표 9> 근무형태별 1일 평균 운행거리, 영업거리, 영업률 평균 운송수입

단위: km, %, 천원

구분	운행거리(A)	영업거리(B)	영업률(B/A)	평균운송수입	
협동조합 (2.4인 1차제)	220.9	157.0	71.1	157	
법인 택시	2교대제	232.2	152.4	65.6	152
	1차제	268.3	173.0	64.5	177
	법인 평균	236.1	153.8	65.1	154

그렇다면 협동조합 조합원의 평균 근로시간은 어떠한가? 조사결과 협동조합 조합원의 월평균 근로일수는 25일, 2교대제 노동자는 25.6일, 1차제는 26.7일로, 협동조합 조합원의 월평균 근로일수가 가장 짧았고, 1차제 노동자의 근무일수가 약 1일 정도 더 길었다. 1일 평균 근로시간을 살펴보면 협동조합 조합원은 10.2시간으로 2교대 노동자(9.9시간)와는 별 차이가 없으나 가장 긴 1차제 노동자(11.7시간) 보다 1.5시간 정도 짧았다. 하지만 월평균 근로시간을 살펴보면 그 차이가 명확하게 드러난다. 협동조합 조합원은 월평균 근로시간은 255시간으로 가장 긴 1차제 노동자(313.4시간)에 비해 무려 58.4시간을 덜 일하는 것으로 나타났다. 그러나 2교대제 노동자의 월평균 근로시간(254.6시간)과는 비교했을 때, 20분 정도만 차이가 났다(<그림 1> 참조). 협동조합 조합원에 대한 심층면접 결과 법인택시에서 일할 때와 노동환경은 비슷했지만 운행 시 상대적으로 근무시간을 조정할 수 있는 자율성이 있기 때문에 노동환경이 훨씬 더 낫다고 생각하였다.



〈그림 1〉 근무형태별 1일 평균 근로시간, 영업률 평균 운송수입

주: 1일 평균 근로시간= (1일 평균 근무시간-1일 평균 휴게시간)+1일 평균 입출고소요시간

(운영 중 휴식 및 노동강도에 대해 법인택시 근무 때와 비교하여) 달라지지 않았어요. 다만 사납금에 대한 스트레스를 안 받아서 좀 여유가 생긴 거죠.

(사례 10, 협동조합 조합원)

그래도 (협동조합은) 내 회사니까 스트레스 덜 받고...(중략)...(노동시간을) 우리가 자율적으로 조절할 수 있다는 것과 그렇지 않다는 것은 엄청난 거죠.

(사례 11, 협동조합 조합원)

법인택시는 일정표가 짜여 있어요. 만약 하루 못 나가면 사납금을 (개인적으로) 때려 박든가, 추가로 일해야 하든가 해야 해요. 결국 쉬지 못하고 더 일하는 셈이죠. (사례 14, 협동조합 조합원)

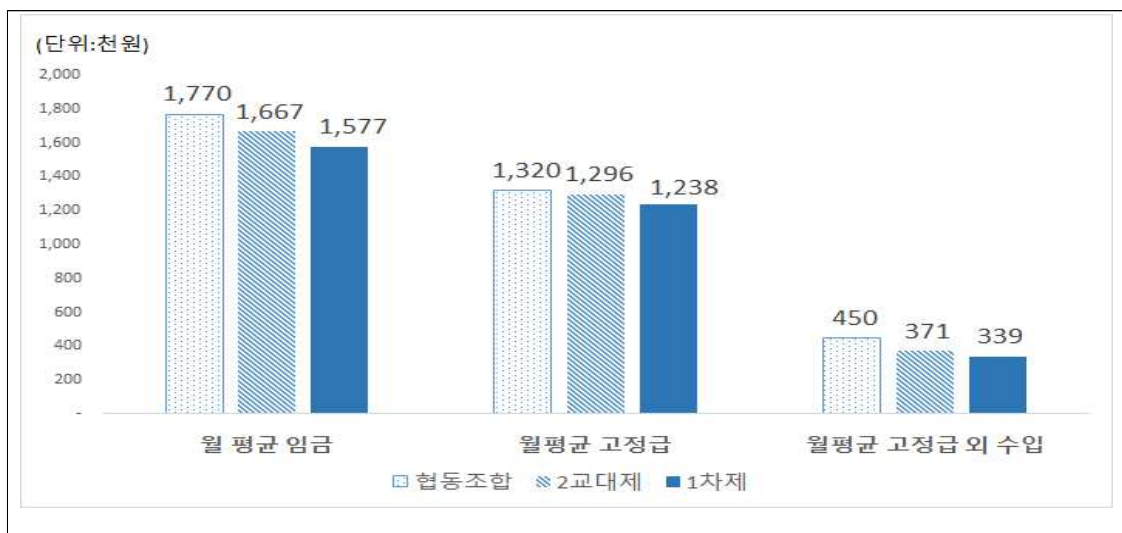
## 2) 임금제도의 특성과 평균 임금

택시 임금제도는 여객자동차운수사업법에 따라 택시기사의 수입금 전액을 관리하여 임금으로 지급하는 제도를 도입해야 한다. 그러나 실제로는 업체마다 다른 임금제도를 운영하고 있었다. 택시업체의 임금제도에는 고정급과 성과수당을 받는 성과급식 월급제, 고정급 외에 입금액 기준 초과액 60%는 운전자 수입이 되는 업적급제, 근무일수에 따라 사납금을 입금하는 정액사납금제, 26일 만근 후 휴일 동안 자율적으로 일한 수익을 가질 수 있는 책임만근제 등 다양한 임금제도가 존재한다. 조사 결과 응답한 법인택시 노동자 대부분 일반적으로 사납금 제도로 알려진 정액사납금제(42.3%)와 책임만근제(41.2%)의 적용

을 받고 있었다.

한국택시협동조합은 현재 수입금전액관리제를 시행하고 있으며, 그 방식은 고정급식 월급제와 유사하다. 물론 협동조합에도 매일 또는 매달 납입해야 하는 사납금처럼 매월 달성해야 하는 기준금이 있지만 금액이 상대적으로 낮다고 알려져 있다. 또한 협동조합에서 제시하는 기준금 보다 수익이 날 경우에는 성과수당으로 돌려받는다. 그러나 기존 법인택시와 구별되는 점은 협동조합에서 매월 수익이 날 경우 추가적으로 조합원에게 배당금을 지급한다는 것이다. 따라서 택시노동자협동조합 조합원의 임금은 월급(기본급+성과수당)과 추가적으로 배당금으로 구성되어 있다. 임금은 법인 택시회사와 비슷한 수준에서 지급한다고 알려져 있지만 협동조합은 매월 수익이 날 경우 수익 배당금을 별도로 배당 받는다는 점에서 협동조합 조합원의 임금이 조금 더 높을 것으로 예상된다.

월 평균 임금 조사결과에 의하면 협동조합 조합원의 월평균 기본급(고정급)은 평균 132만원, 2교대제는 129만6천원, 1차제는 123만8천원으로 약간 높은 것으로 나타났다. 협동조합 조합원의 월 평균 기본급은 2교대제 노동자 보다 2만4천원, 1차제 노동자 보다 8만2천원이 높았다. 고정급(또는 기본급) 외 수입을 살펴보면 협동조합 조합원은 월평균 45만원의 수익을 올리고 있는 것으로 나타났으며, 법인택시 소속 2교대제 노동자(37만1천원) 보다 7만9천원, 1차제 노동자(33만9천원) 보다 11만1천원을 더 벌고 있는 것으로 나타났다. 그 결과 협동조합 조합원의 월 평균 임금(운영비용 제외)은 1,770천원으로 가장 높았으며 2차제 노동자(1,667천원)에 비해 10만3천원, 1차제 노동자에 비해 무려 19만 3천원이 높은 것으로 나타났다. 협동조합 조합원 심층면접 결과 사납금과 유사한 기준금이 있지만 법인택시 보다 금액이 낮아 크게 부담을 느끼지 않고 있었다. 또한 협동조합 조합원들은 법인택시에서도 오래 근속하면 협동조합보다 더 많이 받을 수 있지만 직접 경영에 참여할 수 있기 때문에 현재 임금과 근로조건에 대해 만족하고 있었다.



〈그림 2〉 근무형태별 월평균 임금

예전에 외국인 택시를 했고 1인 1차제였어요. 사납금이 일단 훨씬 높죠(20만원). 25만원을 벌려면 하루에 쉬지 않고 16시간 일해야 했어요. 그렇게 해서 가져간 돈이 겨우 200만원 이었어요. (협동조합) 와서 거의 300만원 수준 이예요. 임금에서 100만원 차이가 나는데다가 일하는 시간도, 일수도 적어요. 일하는 건 (법인택시와) 같지만 상당히 만족스러워요.

(사례 11, 협동조합 조합원)

여기는 사납금이 아니라 기준금이라고 불리는데 사납금과 마찬가지로 형태이긴 해요. 기준금이 모자라면 모자란 만큼 빼요. 그런데 과도한 부담은 아니죠.

(사례 10, 협동조합 조합원)

법인택시는 19년 차 정도면 각종 수당이 많아요. 장기근속수당 같은 거 많이 받으면 협동조합의 수익이 더 높다고 볼 순 없어요. 그렇지만 협동조합에 온 것은 (우리가 소유하고 경영하기 때문에) 미래를 그릴 수 있어요.

(사례 13, 협동조합 조합원)

### 3) 사고 발생비율

택시 노동자는 장시간 노동을 하고 휴게시간이 짧은 경우가 많아 피로가 누적되어 사고가 발생할 가능성이 높다. 교통사고 유형 중 하나로 아차사고가 있는데, 아차사고란 피로로 인해 교통사고가 날 뻔했던 상황을 의미한다. 협동조합 조합원 중 아차사고가 없다고 응답한 비율은 51.0%로 법인택시 노동자(30.2%)에 비해 무려 20.8%p가 높았다. 이는 상대적으로 나은 근로조건에 인해 졸거나 피로감을 느끼는 상황이 감소한 것이 원인으로 보인다. 하지만 협동조합 조합원의 1회 이상 아차사고 비율도 49.1%로 상당히 높아 택시기사의 아차사고를 최소화하기 위한 지원이 필요하다.

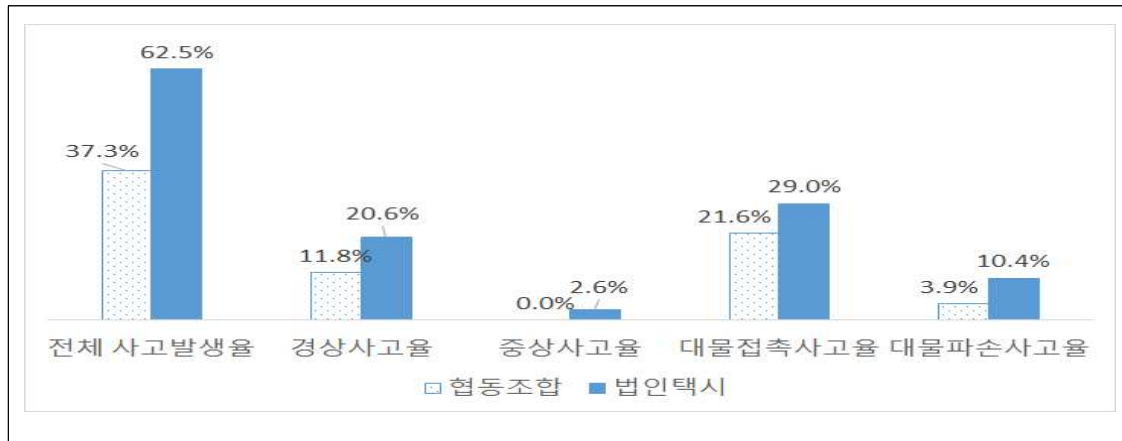
〈표 10〉 최근 1개월 간 택시운행 중 아차사고 비율

단위: %

구 분	협동조합조합원	법인택시노동자
없다	51.0	30.2
1회	21.6	24.3
2회	17.6	21.9
3회 이상	9.9	23.6

그렇다면 실제 가해사고 비율은 어떠한가? 지난 1년 간(2015년 5월~ 2016년 6월 기준) 협동조합 조합원의 가해 교통사고 발생비율은 37.3%로, 법인택시(62.5%)에 비해 무려 25.2%p나 낮았다(<그림 3> 참조). 협동조합 조합원의 사고발생비율이 낮은 이유에 대해

조합원들은 근로조건 개선,<sup>26)</sup> 가해사고에 대한 지속적인 교육과 엄격한 관리를 하고 있기 때문이고 말한다.



<그림 3> 지난 1년 간 택시운행 중 사고유형별 가해사고 비율

사고처리 위원을 맡고 있습니다. (보험금을 낮추기 위해) 사고처리 규정에 사고 낸 사람에게 대해 엄격한 (관리)규정을 넣었어요. 무사고자는 포상도 해요.  
(사례 13, 협동조합 조합원)

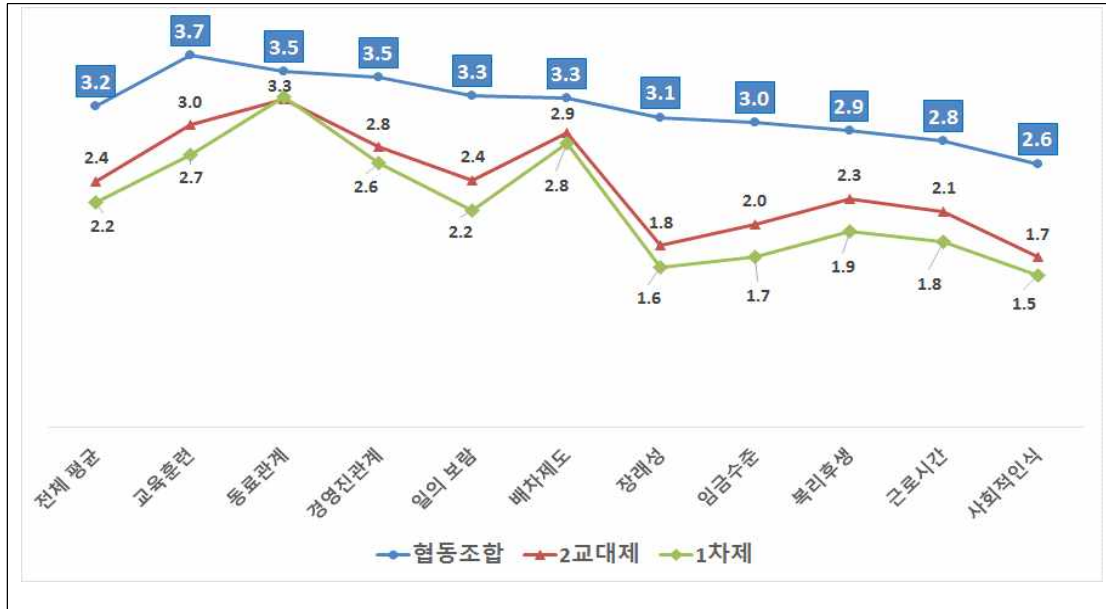
#### 4) 직무만족도와 이직에 대한 생각

서울지역 택시기사의 직무만족도는 10개 항목으로 나누어 5점 척도로 조사하였다. 5점에 가까울수록 직무에 대한 만족도가 높다. 전체적으로 살펴보면 협동조합 조합원의 직무만족도는 법인택시 노동자보다 높은 것으로 나타났다. 협동조합 조합원의 직무만족도는 3.2점으로 법인택시 2교대제 노동자(2.4점) 보다 0.8점, 1차제(2.2점)노동자 보다 1점 정도 높았다. 항목별로 살펴보면 협동조합 조합원들이 가장 만족하는 상위 3개 항목은 교육훈련(3.7점), 동료관계(3.5점), 경영진과의 관계(3.5점)인 것으로 나타났다(<그림 4> 참조). 이는 협동조합의 운영특성 상 조합원 간 소통이 많고, 조합원들이 직접 경영에 참여하기 때문에 만족도가 높은 것으로 보인다.

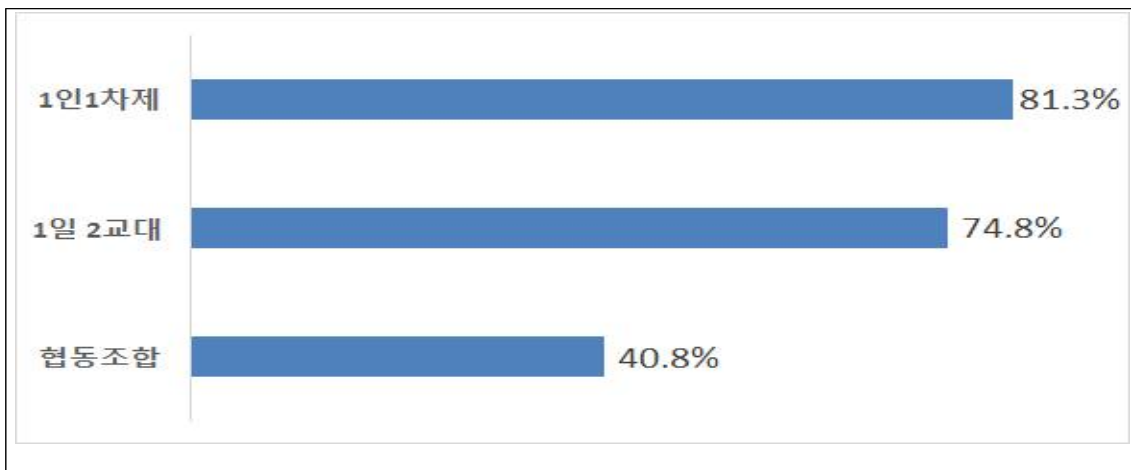
협동조합 조합원의 직무만족도가 가장 낮은 하위 3개 항목은 사회적 인식(2.6점), 근로시간(2.8점), 복리후생(2.9점)으로 나타났다. 이직고려율과 연계하여 봤을 때 협동조합 조합원의 이직고려율은 40.8%로, 2교대제 노동자(74.8%)나 1차제 노동자(81.3%)에 비해 훨씬 낮음에도 불구하고 10명 중 4명이 이직을 고려했다는 점에서 낮다고 보기는 어렵다 (<그림 5> 참조). 향후 택시업계의 열악한 노동환경 개선과 택시노동자에 대한 사회적 차

26) “협동한다, 고로 존재한다.”, 『한겨레21』, 제1087호, 2015년 11월 18일자 기사.

별 인식 해소가 전 사회적 차원에서 이루어지지 않는 한 노동자협동조합도 택시업계의 잦은 이직 문제를 해결하기는 어려울 것이다.



〈그림 4〉 협동조합과 법인택시 노동자의 근무형태별 직무만족도



〈그림 5〉 협동조합과 법인택시 노동자의 근무형태별 이직고려율

#### 4. 협동조합 조합원과 법인택시 노동자의 건강실태

##### 1) 운행 중 휴게시간과 쉬는 습관

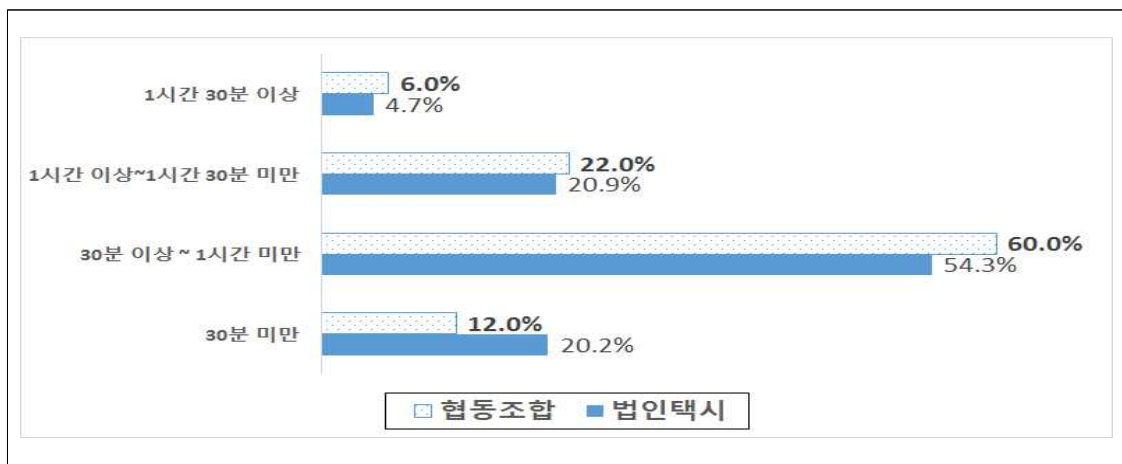
택시 운행 중 건강에 가장 영향을 미치는 습관은 바로 휴식이다. 어느 정도 쉴 수 있는

지 제대로 쉴 수 있는 지 여부에 따라 택시기사의 건강에 영향을 미친다. 택시노동자들은 사납금을 채우기 위해 대부분 장시간 노동을 하는 경우가 많다. 근로기준법에 의하면 8시간 근로 시 1시간 이상 휴식을 주도록 하고 있으나 택시업은 휴게시간이 노사 간 합의에 의해 정해지는 특례 업종<sup>27)</sup>으로 쉬는 시간이 노사 간 합의에 의해 결정된다.

조사 결과에 의하면 법인택시 노동자는 사납금에 대한 부담으로 인해 운행 중 제대로 쉬지 못했다. 노사 간 합의에 따라 운행 중 자율적으로 쉴 수 있는 것처럼 보이지만 실제 법인택시 노동자의 휴식시간은 운행 중 30분 미만으로 쉰다는 경우가 무려 20.2%에 달했다. 협동조합 조합원의 경우에도 30분 미만으로 쉬는 비율이 12.0%에 달했다. 그러나 법인택시 노동자에 비하면 8.2%p 낮았다. 협동조합 조합원의 28.0%와 법인택시 노동자의 25.6%만 1시간 이상 쉴 수 있었다.

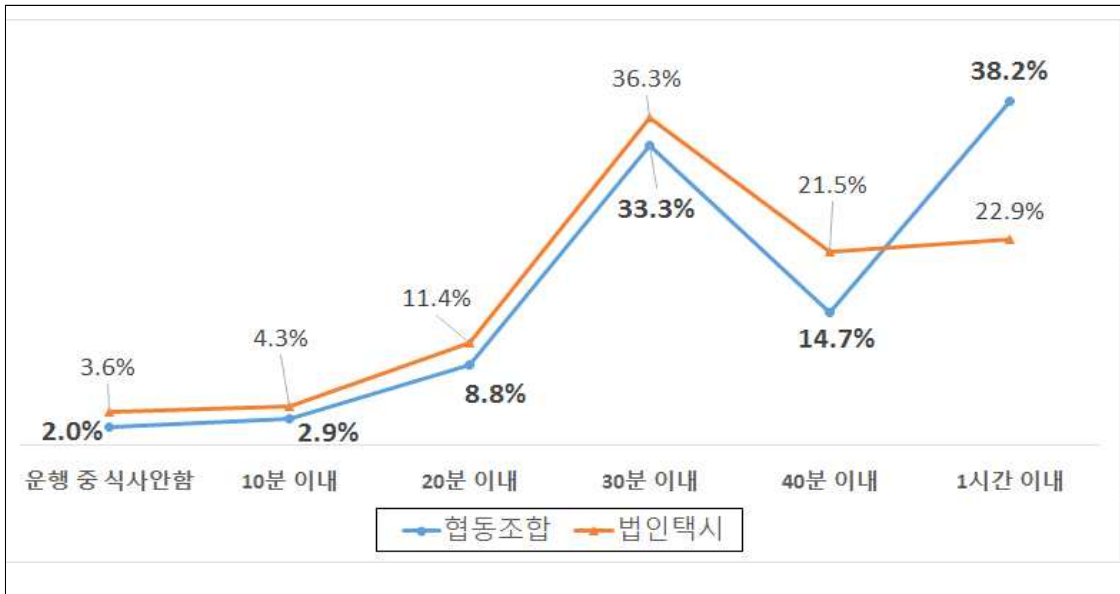
총 휴게시간 중 식사시간(식사 후 휴식시간 포함)은 어느 정도 사용하는지 조사한 결과 협동조합 조합원의 2.0%, 법인택시 노동자의 3.6%는 식사조차 하지 않는 것으로 나타났다. 또한 10분~30분 이내에 식사하는 비율은 협동조합 조합원 45.0%, 법인택시 노동자 52.0%에 달했다. 다만 협동조합 조합원의 21.5%가 40분 이내, 38.2%가 1시간 이내로 식사를 한다고 응답하여 법인택시 노동자에 비해 식사시간이 약간 여유가 있는 것으로 보인다(<그림 7> 참조).

택시노동자 심층면접 결과에 따르면 평일 주간운행 시에는 사납금을 채우기도 어려워 교대 시간 전까지 계속해서 노동을 수행하거나 휴일에도 일하는 경우가 많았다. 또한 법인택시 노동자와 협동조합 조합원 모두 식사를 하려고 해도 주차장 부족, 주차 단속, 고객 승무 등으로 인해 규칙적인 식사시간을 확보하기 쉽지 않았다.



<그림 6> 운행 중 총 휴게시간(휴식시간, 식사시간, 개인용무 시간 포함)

27) '간주근로시간' 제도란 근로기준법 제58조에 근거하여 택시업과 같이 노동자가 사업장 외에서 근무하여 노동시간을 산정하기 어려운 경우 노사가 근무시간과 휴게시간을 합의하여 결정할 수 있도록 하는 제도이다. 예를 들어 전국택시노동조합연맹 서울지역본부와 서울시택시운송사업자조합의 「2015년 임금협정서」에 의하면 택시노동자의 1일 근로시간은 6시간, 휴게시간은 4시간을 자유롭게 사용하도록 명시하고 있다.



〈그림 7〉 운행 중 총 식사시간(식사 후 휴식시간 포함)

개인택시는 그나마 쉴 여유나 있어요. 법인택시는 (사납금 부담 때문에) 없어요. 주유소 앞에 세우고 화장실 갈 때도 비상등 켜고 가요.

(사례 3, 법인택시 노조간부)

(법인)택시기사는 쉼터 있어도 (사납금 부담으로 인해) 편히 쉴 수 없어요.

(사례 17, 1인 가구 택시 노동자)

운전을 하다보면 11시~1시 사이에 식사를 하게 되는데 주정차 딱지를 끊고 있어요. 기사식당은 주차 공간이 부족해서 대로변에 세우는데 불안해서 식사를 할 수가 없어요.

(사례 16, 법인택시 노동자)

대부분 택시기사는 휴게시간이 부족함에도 불구하고 택시 운행 중 마음 놓고 차를 세워 쉴 수 있는 주차장이나 이용할 수 있는 화장실이 없다. 또한 고객이 타는 경우에는 도착지까지 소변을 참는 경우가 많았다.<sup>28)</sup> 오경진 외 연구(2004)에 의하면 운행 중 소변을 오래 참는 경우가 많은 택시직군은 사무직에 비해 전립선비대증과 전립선염, 방광염 등의 비뇨기계 질환의 발병률이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 사무직군은 배뇨감을 느낀 후 10분 이내에 화장실에 갈 확률이 69.2%나 되지만 택시직군은 13.0%에 불과한 것으로 나

28) “택시기사 휴대용 소변통 웬 말인가?”, 『교통신문』, 2016. 6.21 기사.  
(<http://www.gyotongn.com/news/articleView.html?idxno=166447>)

타났다.

본 설문조사 결과에 의하면 협동조합 조합원의 93.0%, 법인 택시 노동자의 96.1%가 운행 중 소변을 일부러 참는 것으로 나타났다. 다만 택시 운행 중 협동조합 조합원 38.4%는 법인택시 노동자(58.7%)에 비해 일부러 물·음료수를 적게 마시는 습관(20.3%p)은 상대적으로 적었다. 그러나 택시기사의 비뇨기계 질환 발병을 줄이기 위해서는 서울시 전역에 택시기사가 운행 중 주차장이나 화장실을 마음 편히 이용할 수 있도록 해야 한다. 즉 서울시 전역에 운송노동자의 비뇨기계 건강에 악영향을 미치는 습관을 최소화하는 노동친화적 ‘쉽’환경이 조성되어야 할 것이다.

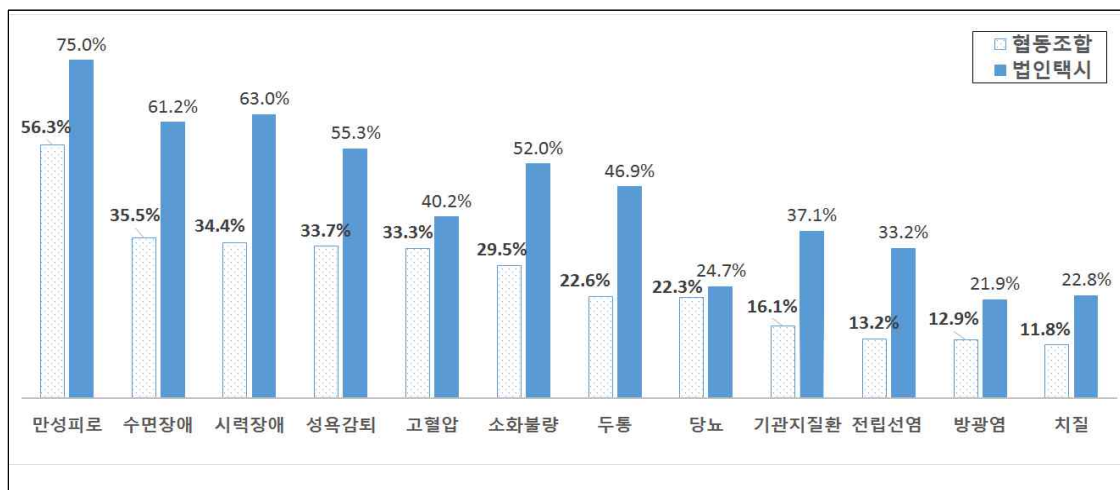
〈표 11〉 택시 운행 시 배뇨 관련 습관

단위: %

구분	협동조합	법인택시
일부러 소변 참음	93.0%	96.1%
일부러 물·음료수 적게 마심	38.4%	58.7%

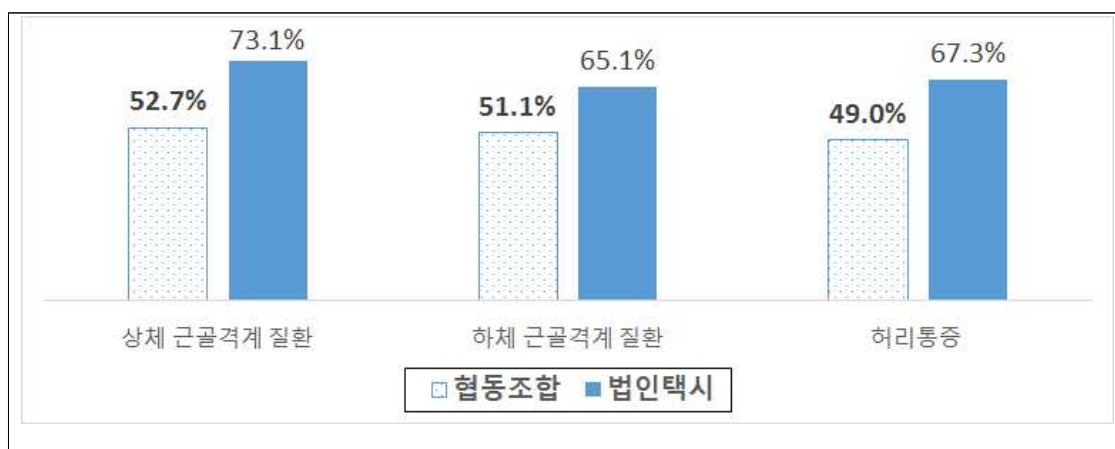
## 2) 질환 발생률

다음의 <그림 8>은 택시노동자들이 주로 갖고 있는 질환의 유무에 대한 응답결과이다. 조사결과 모든 질환에서 협동조합 조합원의 질환 발생률은 법인택시노동자의 질환 발생률보다 낮은 것으로 나타났다. 협동조합 조합원과 법인택시 노동자 모두 발생이 높은 질환은 만성피로(56.3%), 수면장애(35.5%), 시력장애(34.4%)이다. 하지만 협동조합 조합원의 만성피로 발생비율은 법인택시 노동자보다 18.7%p 낮고, 수면장애 발생비율은 25.7%p, 시력장애 발생비율은 28.6%p가 낮은 것으로 나타났다.



〈그림 8〉 법인택시 노동자와 협동조합 조합원의 질환 발생률 비교

특히 운행 중 택시노동자들이 흔히 하게 되는 불편한 운전자세, 고정적인 자세로 앉아 있기, 운전장치 접촉, 진동, 장시간 운전 행위는 근골격계 질환을 야기하는 유해 원인이다(한국산업안전공단, 2008). 협동조합 조합원에게 근골격계 질환 유무를 상반신 근골격계 질환, 하반신 근골격계 질환, 허리 통증으로 나누어 물어본 결과 어깨 등 상체 근골격계 질환(52.7%)이 가장 많았고, 그 다음으로 다리 등 하반신통증(51.0%), 허리통증(49.0%) 순으로 나타난다고 응답하였다. 근골격계 질환 발생률의 경우에도 법인택시 노동자에 비해 협동조합 조합원이 상체는 20.4%p, 하체는 14.0%p, 허리통증은 18.0%p가 낮았다(위의 <그림 2> 참조). 전반적으로 협동조합 조합원의 근골격계 질환 발생률은 법인택시 노동자에 비해 낮은 것으로 나타났다.



<그림 9> 근골격계 질환 발생률

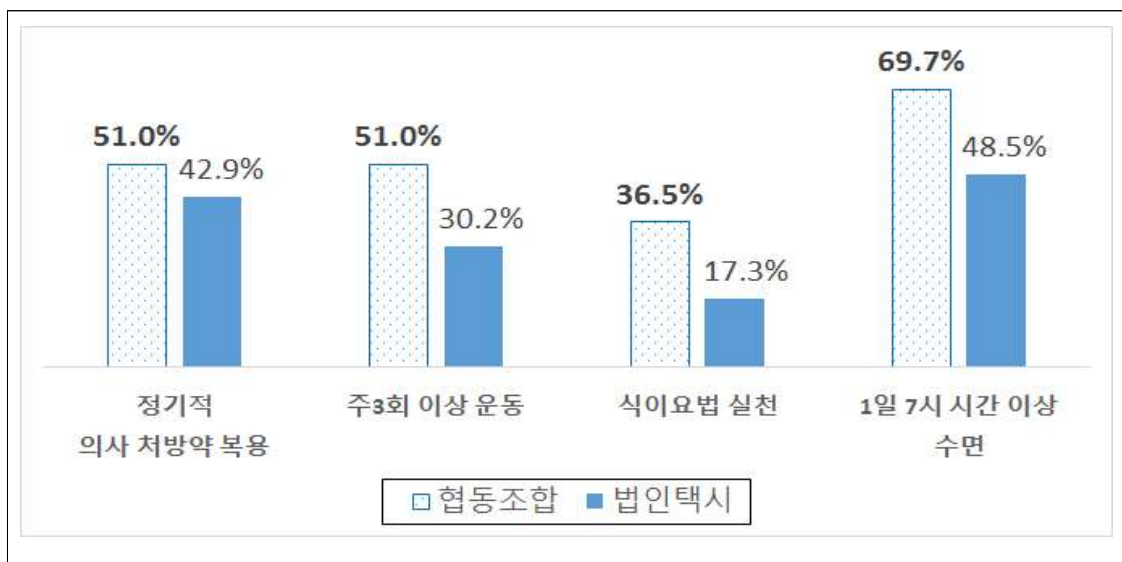
### 3) 건강관리와 건강평가

2016년 현재 교통안전공단 통계에 의하면 서울시 택시 노동자의 52.0%는 60세 이상이다. 이 중 65세 이상 택시 노동자는 26.8%에 달한다. 택시업종은 60세 이상 고령노동자 비율이 높은 만큼 여러 질환을 갖고 있거나 치료받을 확률이 높다.<sup>29)</sup> 특히 고령일수록 고혈압, 당뇨 등 만성질환 발생이 증가한다는 점에서 정기적으로 의사를 만나 처방약을 복용하는 비율이 높을 수 있다. 이번 조사 결과에 의하면 법인택시 노동자의 42.9%가 정기적으로 의사처방약을 복용하고 있었다. 협동조합 조합원의 정기적인 의사처방약 복용 비율은 51.0%로 법인 택시 노동자 보다 높았다. 또한 협동조합 조합원들의 건강습관 실천비율을 살펴보면 평소 주 3회 이상 운동하는 비율은 51.0%(법인택시 노동자는 30.2%), 식이요법을 실천하는 비율은 36.5%(17.3%), 하루 7시간 이상 수면하는 비율은 69.7%(48.5%)로 나

29) 2014년 현재 65세 이상 고령자 진료비는 19조 3,551억원으로 전체 진료비의 35.5%(54조 5,275억원)에 달한다. 65세 이상 1인당 진료비는 322만원(평균 108만원)으로 전체 1인당 진료비보다 3배 많다(통계청, 2015).

타났다.

협동조합 조합원은 질환 발생률이 법인택시노동자 보다 낮고 건강습관 실천률이 높음에도 불구하고 정기적인 의사처방약을 복용하는 비율이 높은 이유는 무엇인가? 심층면접 결과 협동조합 조합원들은 협동조합으로 옮긴 이후 근무시간을 법인택시 노동자에 비해 상대적으로 자유롭게 쓸 수 있어 건강이 많이 좋아졌다고 말한다. 즉 협동조합 조합원의 의사 처방약 복용 비율이 높은 이유는 만성질환을 치료하기 위해 병원을 정기적으로 방문하여 관리할 여유가 있기 때문이었다. 협동조합 조합원들의 건강습관 실천비율이 높은 이유도 자율적으로 노동시간과 근무요일을 조정하여 쉴 수 있기 때문이었다(<그림 10> 참조).



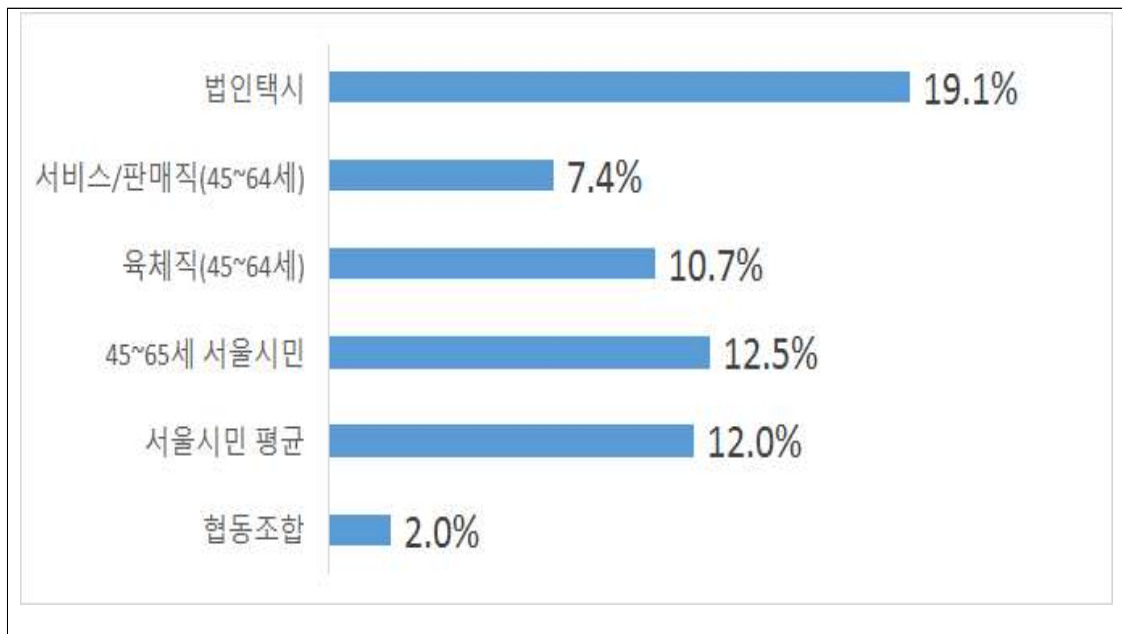
<그림 10> 일상적인 건강관리 비율

법인에서 1인 1차제로 근무하다가 건강이 나빠졌어요. 하루 16시간 썩 일을 했고 한 달에 하루 쉬었어요. 입금을 해야 하니까 스트레스가 엄청났어요. ...(<중략>)...협동조합에서는 저녁에 근무가 끝나요. 그래서 운동도 자유롭게 할 수 있게 되었죠. 배도 들어가고 혈압도 정상으로 돌아가고요. 그만큼 시간을 내 시간을 내가 자유롭게 쓸 수 있고, 내 건강도 챙길 수 있는 시간이 있어요.

(사례12, 협동조합 조합원)

그렇다면 협동조합 조합원의 주관적 건강평가는 어떠한가? 주관적 건강평가란 개인이 스스로의 건강을 평가한 결과로, 인구집단의 건강상태를 보여주는 주요 지표로 활용한다. 2014년 현재 서울시민의 주관적 건강 나쁨 비율<sup>30)</sup>은 평균 12.0%이며, 30~64세 육체직 노동자는 10.7%, 서비스·판매직은 5.0%로 나타난다.<sup>31)32)</sup>

설문조사 결과 협동조합 조합원의 건강 나쁨 비율은 놀랍게도 2.0%에 불과하였다. 그러나 법인택시 노동자의 주관적 건강 나쁨 평가 비율은 19.1%로, 서울 시민의 주관적 건강 나쁨 비율에 비해 6.6%p, 육체직 노동자에 비해 8.4%p가 높은 것으로 나타났다. 협동조합 조합원의 주관적 건강 나쁨 비율이 2%라는 비율은 처음 조사되었고 전수조사가 아니기 때문에 일반화하는데 주의를 요한다. 그러나 협동조합 조합원의 주관적 건강 나쁨 비율이 법인택시 노동자, 서울시민 평균에 비해 현저히 낮다는 것은 협동조합에서 일하는 것이 택시기사의 건강에 좋은 영향을 끼치고 있다는 것을 보여준다. 심층면접 결과 법인택시 노동자들이 택시회사를 그만두고 협동조합에 가입한 이유가 회사 사납금으로 인한 스트레스, 장시간 노동으로 인한 운동부족으로 건강이 나빠졌기 때문이었다.



〈그림 11〉 주관적 건강 나쁨 비율

주 1: 2014년 서울시 건강격차 모니터링(<http://stat.seoul.go.kr/octagonweb/jsp/WWS7/WWSDS7100.jsp>)  
 주 2: 협동조합 조합원과 법인택시 노동자의 주관적 건강평가 비율은 설문조사 결과.

30) 평소에 자신의 건강이 나쁘거나 매우 나쁘다고 응답한 사람의 비율을 의미한다.

31) 서울시 건강격차 모니터링(<http://stat.seoul.go.kr>)

32) 참고로 서울시민 45~64세의 주관적 건강 나쁨 비율은 12.5%로 나타난다. 65세 이상은 35.7%로 가장 높은 편이다.

(건강을 위해서) 운동을 해야 하는데 솔직히 시간이 없어요. 12시간 일하고 잠자기 바빠요. 하루 빠지면 사납금을 메꿔야하기 때문에 그렇게 하기(운동) 힘들어요.

(사례 17, 법인택시 노동자)

법인에서 일할 때 1일 1차제로 하루에 1일 16시간씩 일했어요. 하루에 회사 납입금을 채우는 것 자체가 스트레스였어요. 운동을 전혀 하지 못해 건강상태도 너무 안 좋아졌어요. 그래서 (택시회사를) 그만 두었죠.

(사례 12, 택시협동조합 조합원)

전에 있던 곳(법인 택시회사) 보다 좋은 건 자전거로 출퇴근을 할 수 있다는 거죠. 여기는 자전거로 출퇴근해서 운동시간이 30분이 되었어요.

(사례 11, 택시협동조합 조합원)

## IV. 나오며

### 1. 시사점

택시노동자협동조합의 국내외 사례를 살펴본 결과 성공한 택시노동자협동조합 일수록 혼종성의 균형이 나타나고 있었다. 역사가 오래된 택시노동자협동조합은 사업체로서 다양한 서비스 개발을 통한 수익 추구하고 서비스의 질 관리를 하였다. 또한 결사체로서 조합원의 입장을 반영하기 위한 경영참여 제도 도입, 교통약자 서비스 제공으로 지역사회에 기여하였다. 특히 공공에 기여하면서 수익을 낼 수 있는 다양한 서비스 개발과 운영의 예는 노동자협동조합의 혼종성이 무엇인지 보여준다.

한편 서울지역에 있는 한국택시협동조합 조합원과 법인택시 노동자의 노동실태를 비교한 결과 장시간 노동조건은 유사했으나 사납금의 부담이 감소되면서 자신의 노동을 조절할 수 있는 자율성이 나타났다. 또한 협동조합 조합원이 법인택시 노동자에 비해 훨씬 더 건강한 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 택시노동자협동조합 조합원도 여전히 장시간 노동에 시달렸고, 택시운행 시 쉴 수 있는 환경이 조성되지 않았다. 장시간 노동의 관행과 운행 중 쉴 수 있는 환경 조성은 개별 노동자협동조합 보다는 정부와 지방자치단체 차원에서의 대안이 필요하다.

노동자의 노동권익 향상과 건강증진에 도움이 되는 노동자협동조합이 확산되기 위해서는 향후 해결해야 할 과제도 많다. 첫째, 노동자협동조합의 설립과 성장이 필요한 자금을 확보할 수 있는 재정 지원 정책이 필요하다. 노동자협동조합은 조합원들의 안정적 일자리를 만드는 것이 목적이기 때문에 설립 초기에 기업이나 관련 설비를 인수해야 하는 경우가 많아 초창기 많은 사업자금이 필요하다. 한국택시협동조합의 경우 기존 택시회사를 인수하여 만들었는데, 설립과정에서 택시회사 인수 자금 등 자본 조달 시 대출을 받기 쉽지 않았다. 이에 한국택시협동조합은 3자 협약 모델을 개발하여 조합원의 출자금 대출 문제를 해결하였다. 노동자협동조합이 성공하기 위해서는 이와 같은 새로운 방식의 신용대출 사례를 확대하는 것이 필요하다. 또한 미국의 SBL(Small Business Loan) 대출과 같이 융자금으로 사들인 자산을 사후담보로 잡고, 사업자금 미유출을 조건으로 현금유동성 담보를 인정하는 대출제도가 도입된다면 사업자금을 당장 마련하기 어렵지만 사업적으로 전도유망한 노동자협동조합을 설립하고 운영하는데 도움이 될 것이다(박계동, 2016: 119). 그 외에도 노동자협동조합 스스로 자생할 수 있도록 하는 노동자협동조합 투자기금 조성 지원 정책이 필요하다. 캐나다 퀘벡지역은 퀘벡노동연맹(FTQ:Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec)이 노동연대기금(Fond de Solidarité)을 조성하여 지역 노동자협동조합 설립, 은퇴 노동자의 안정적인 수익 창출, 해고노동자의 일자리 창출에 기여하였다(김창진, 2015:188).<sup>33)</sup> 기존 금융 산업에서 건강한 협동조합에 대한 직접적인 재정 지원

정책 제시하는 것도 중요하지만 협동조합연합회 등이 자생할 수 있는 투자자산 인프라를 형성하여 노동자협동조합 생태계를 만들도록 하는 간접 재정 지원 정책도 필요하다.

둘째, 협동조합만으로 해결하기 어려운 택시업계의 열악한 노동환경 개선을 지원해야 한다. 한국택시협동조합 조합원들은 사납금 부담이 줄어 임금, 자율적 노동시간과 요일 선택 확대 등 일부 노동환경을 개선할 수 있었으나 택시업계의 장시간 고용관행을 해결하는데 한계가 있었다. 2016년 OECD고용동향에 의하면 한국 취업자의 연간 1인당 노동시간은 2,113시간으로 OECD국가 중 2위인 것으로 나타났다. 또한 서울지역은 택시기사들이 마음 놓고 화장실을 가거나 식사를 할 수 있는 쉼환경이 조성되어 있지 않다. 택시업계의 노동시간 단축과 쉴 수 있는 운행환경 조성을 위해서는 서울시 차원에서의 정책적 지원이 필요하다. 이를 위해 택시 노사민정협약체와 협력하여 서울형 택시노동시간 단축모델을 개발하여 보급하고, 서울시 전역에 택시노동 친화적 쉼환경을 조성하는 것이 필요하다.

셋째, 노동자협동조합에 참여하는 조합원에 대한 협동조합 교육 지원과 조합원의 협동조합 경영 참여를 위한 모델 개발이 필요하다. 한국택시협동조합은 설립 이후에도 조합원들이 조합운영진을 기존 택시회사 관리자처럼 대하는 경우가 많았다. 협동조합형 노동자 자주관리기업 우진교통은 경영이 투명했으나 노동자의 경영 참여 제도가 확립되지 않아 노사 간 갈등의 원인이 되었다. 몬드라곤 그룹의 파고르 파산 이유는 조합원 참여를 제한하는 폐쇄적 경영구조였기 때문이다. 조합원의 직접 경영참여 원칙이 실현되기 위해서는 조합원들이 협동조합 정신을 이해하고, 협동조합 운영 참여를 지속적으로 독려하는 교육이 필요하다. 또한 각각 노동자협동조합에 맞는 조합원 경영참여 제도가 만들어질 수 있도록 현장맞춤형 조합원 경영참여 모델을 개발하고 보급해야 한다.

넷째, 향후 노동자협동조합의 지속가능을 위해 다양한 택시서비스 개발이 필요하다. 택시노동자협동조합이 지속적인 노동환경 개선과 서비스의 질 개선이라는 두 마리 토끼를 잡기 위해서는 수익을 증대할 수 있는 고객맞춤형 서비스를 개발해야 한다. 현재 우리나라는 스마트폰을 이용한 리무진서비스 우버(Uber)의 진출이 좌절되었지만 대리기사 서비스 등 스마트폰을 이용한 유사 승무서비스 시장이 커지고 있으며, 해외의 경우도 스마트폰을 이용한 우버, 자동차 공유 서비스 등으로 택시업계의 존립을 위협하고 있는 상황이다(Palmer, 2015). 퀘백의 택시노동자협동조합이 제공하고 있는 교통약자를 위한 이동 서비스, 아동을 위한 정기 등하교 서비스, 택시를 이용한 지역관광서비스, 지역에서 열리는 세미나, 박람회 등 단체행사 참석자를 위한 단체 승무서비스와 행사물품 배송 서비스, 배터리 방전이나 자동차키 분실 시 긴급 출동 서비스 제공 사례와 같이 조합원들이 지역사회에 기여하면서 일정 정도 수익을 올릴 수 있는 서비스 개발 지원이 필요하다.

---

33) 퀘백의 노동연대기금은 출범 이래 116,644의 일자리를 창출했다고 알려진다(김창진, 2015).

## 2. 노동자협동조합을 위한 중앙정부와 지방자치단체의 역할

레이들로 박사는 노동자협동조합을 미래 협동조합의 희망으로 보았지만 한편으로는 운영하기 가장 복잡하고 어려워 가장 성공하기 쉽지 않은 협동조합 유형이라고 말한다(레이들로, 2015[1980]: 183). 노동자의 노동과 건강에 도움이 되는 노동자협동조합이 성공하기 위해서는 노동자협동조합이 자생하며 성장할 수 있는 노동자협동조합 생태계 조성 필요하다. 2012년 협동조합기본법 시행 이후 서울시는 사회적경제지원센터와 협동조합지원센터를 설립하였고, 1차 협동조합기본계획(2013~2016)을 마련하여 전반적인 협동조합 생태계 조성을 위한 지원 정책을 펼치고 있다. 또한 2017년에는 2차 협동조합 기본계획을 수립할 예정이다. 그러나 노동자협동조합은 사업자협동조합이나 소비자협동조합과 같이 다른 부문의 협동조합에 비해 설립이나 운영이 쉽지 않지만 성공할 경우 고용문제와 노동문제를 같이 해결하는 효과가 큰 협동조합 유형이다. 이러한 점에서 노동자협동조합의 지속가능 조건이 무엇이고, 어떤 지원과 제도가 필요한지 파악하여 ‘서울형 노동자협동조합 생태계’ 조성 정책을 촘촘히 설계해야 할 것이다.<sup>34)</sup>

마지막으로 시코파가 제시하는 노동자협동조합을 위한 정부와 지방자치단체에 대한 요구를 간략히 소개하고자 한다. 시코파의 요구 과제는 노동자협동조합 생태계 조성하기 위해 정부와 지방자치단체의 기본적으로 가져야 할 관점과 역할이 무엇인지 제시한다.

시코파는 ‘노동자협동조합에 관한 세계선언(World Declaration on Worker Cooperatives)’에서 노동자협동조합의 지속가능을 위한 타 부문 협동조합 운동, 정부, 지방자치단체, 공공기관, 사용자조직, 노동조합조직의 역할을 각각 명시한다. 이 중 정부와 지방자치단체에 대한 역할을 중심으로 살펴보면 우선 중앙정부와 지방자치단체는 노동자협동조합이 경제위기 시 일자리 창출 문제, 열악한 노동환경 문제, 사회안전망 문제를 해결할 수 있는 대안으로 인식해야 한다. 또한 노동자협동조합의 성장을 위해 노동자협동조합에 협동조합 교육 지원, 노동자협동조합에 괜찮은 일자리 개념과 법적 노동기준 적용, 노동자협동조합 활성화를 위한 법적·제도적 정비, 금융 지원 방안 마련, 협동조합의 설립과 운영을 관리감독, 성평등, 일자리 창출, 빈곤 등 사회적 문제해결을 위한 국내외 교류와 연대 활성화 지원, 기업 구조조정, 민영화, 도산, 공공서비스 위탁 및 조달 시 노동자협동조합 대안으로 인식하고 활성화 지원을 해야 한다고 말한다(<표 12> 참조).<sup>35)</sup>

34) 일본은 돌봄노동자협동조합인 워커즈 콜렉티브와 협력하여 복지 분야에서 일자리 창출과 노인복지 문제를 함께 해결하고 있다. 또한 이탈리아 볼로냐 정부는 카라박 프로젝트를 통해 볼로냐 정부, 보육노동자협동조합, 건설노동자협동조합, 급식노동자협동조합이 함께 협력하여 어린이집을 짓고, 급식, 보육 등 서비스를 제공하도록 하고 있다. 볼로냐 정부는 카라박 프로젝트를 통해 질 높은 공공보육서비스를 제공하고, 노동자를 위한 좋은 일자리를 창출하였다. 다른 한편으로 볼로냐 정부는 카라박 프로젝트를 통해 지속가능한 노동자협동조합 생태계를 조성하는 성과를 내었다.

35) 원본은 CICOPA. 2005. “World Declaration on Worker Cooperatives”.

〈표 12〉 노동자협동조합 지속가능성을 위한 시코파의 요구과제

구분	주요내용
국가, 지역정부, 정부기관에 대한 요구	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일자리 창출과 실업문제 해결의 주체로 노동자협동조합 필요성 인식</li> <li>- 노동자협동조합에 대한 차별금지과 활성화 정책</li> <li>- 노동자 공동소유 실현 위한 법적 지위와 경영 지원 제도화</li> <li>- 노동자협동조합과 기존 임금노동, 자영업 구별 및 맞춤형 규범과 제도 적용</li> <li>- 노동자협동조합의 비조합원 노동자는 노동법 기준 적용</li> <li>- ILO의 관철은 일자리(Decent Work)개념 적용 및 사회보험, 사회안전망 제공</li> <li>- 노동자협동조합 재정체계와 자율경영 뒷받침을 위한 법적 제도 마련</li> <li>- 노동자협동조합 설립 지원 및 관리감독 제도화</li> <li>- 공공기금, 신용보증 등 금융 지원 정책 마련</li> <li>- 성평등, 일자리 창출, 빈곤과 차별 해결 위한 국내외 교류와 연대 지원</li> <li>- 기업 구조조정, 민영화, 도산, 공공서비스 위탁 및 조달 시 노동자협동조합 대안으로 인식하고 활성화 지원</li> <li>- 노동자협동조합은 연대/참여/경제 민주주의 조직으로 접근(ILO 권고 193)</li> </ul>
(타 부문) 협동조합 운동에 요구	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동자협동조합은 세계협동조합 운동의 우선 과제로 이해</li> <li>- 노동자협동조합 발전을 위한 전략적 협력과 재정 지원</li> <li>- 노동자협동조합 생산 서비스와 상품의 제조·판매 활성화</li> <li>- 지속적 자본 형성과 경제적 보상, 경영 참여 보장</li> <li>- 노동자협동조합의 자율성과 독립성을 위협하지 않는 자본형성 매커니즘 형성</li> <li>- 지원조직/경영그룹/국가/협동조합 간 협력을 통한 사회적 통합과 연대 모델 실현</li> <li>- 노동자협동조합 발전을 위한 법제화와 설립 지원</li> <li>- 협동조합은 임금노동자를 노동자조합원으로 통합 노력</li> </ul>
고용주 조직 관계에서의 요구	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용주는 노동자 협동조합을 지속가능한 좋은 일자리 창출 기업으로 인식</li> <li>- 기업 구조조정과 도산위기 출구전략의 일환으로 노동자협동조합 이해</li> <li>- 노동자협동조합 자율성을 이해하고 기업체로서 발전 허용</li> <li>- 협동조합 노동형태로 노동자의 노동권 침해 금지</li> </ul>
노동자 조직 관계에서의 요구	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동자협동조합 운동은 기존 노사관계를 극복할 수 있는 노동관계</li> <li>- 노동자 소유와 노동자협동조합을 이해하고 지원 할 수 있도록 노동조합과 소통</li> </ul>

주 1: 장종익(2016[2005]:294-299)  
 2: [http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/CICOPA\\_WORLD\\_DECLARATION\\_Korean.pdf](http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/CICOPA_WORLD_DECLARATION_Korean.pdf) 자료 재구성.  
 3: 시코파의 “노동자협동조합에 대한 세계선언”에 대한 번역본은 장종익(2016)과 시코파의 한국어판 두 종류가 있으며 번역 내용에 약간의 차이가 있어 원본과 두 번역을 비교하면서 재구성하였다.

이 글의 한계는 다음과 같다. 서울지역 택시협동조합은 현재 1개소 밖에 없으며 설립된 지 이제 1년이 좀 넘었다. 그에 비해 서울지역 법인택시 업체는 255개소가 있고, 30년 이상 오래된 기업이 많으며, 그 중 일부 업체만 설문조사를 하였다. 연구 설계도 법인택시노동자의 노동과 건강실태조사에 초점이 맞춰져 있다. 따라서 이 글의 비교분석 결과를 가지고 협동조합 조합원의 노동환경이 법인택시노동자 보다 더 낫다고 하는 것은 일반화 하는 것은 아직까지 무리가 있다. 다만 이 글을 시작으로 노동자협동조합이 노동환경 개선에 끼치는 영향에 대한 후속 논의가 활발해지기를 기대한다.

## 참고문헌

- 강민수. 2015. “[외국 협동조합 토크아보기] 택시노동자가 자부심을 갖고 일할 수 있는 직장, 프랑스 택시협동조합 제스콥-알파택시”, 『협동조합네트워크』. 8월호. 한국협동조합연구소: 257-260.
- 김기섭. 2012. 『깨어나라! 협동조합』, 들녘.
- 김기태. 2016. “[이론]직원협동조합의 특징과 성공요인”, 『협동조합네트워크』. 6월호. 한국협동조합연구소: 99-114.
- 김재민. 2013. 『서울 여성 협동조합 생태계 연구』. 서울시여성가족재단.
- 김창진. 2015. 『퀘백모델』, 가을의 아침.
- 레이들로, A. F.(Laidlaw, Alexander F.), 염찬희 옮김. 2015[1980]. 『21세기의 협동조합 -레이들로 보고서』. 알마.
- 박강태. 2016. “한국택시협동조합, 뽀뽀뽀뽀~ ‘쿵택시’가 달린다”, 박강태 외. 『협동담론-일하는 사람들의 협동조합 이야기 2015-2016』. (주)버리커뮤니케이션.
- 박강태·박정미·손인수·문철·우은주·후안 마틴. 2016a. 『일하는 사람들의 협동조합 이야기 2015-2016-협동담론』. (주)버리커뮤니케이션.
- 박강태·서종식·김기태·강민수·황지애. 2016b. “[좌담회]노동자협동조합 및 노동자협동조합 연합회의 현재와 미래”, 『협동조합네트워크』. 한국협동조합연구소. 6월호:125-143.
- 박계동. 2016. “[사례] 한국택시협동조합 설립과정 및 의미와 성과에 대하여”, 『협동조합네트워크』. 6월호. 한국협동조합연구소: 115-124.
- 박승욱. 2012. “왜 협동조합 ‘운동’인가”, 『녹색평론』. 녹색평론사. 125호(7-8월): 43-44.
- 박정미. 2016. “우진교통, 협동조합 전환 앞둔 노동자자주관리기업”, 박강태 외. 『일하는 사람들의 협동조합 이야기 2015-2016-협동담론』. (주)버리커뮤니케이션.
- 서울특별시. 2015. 『2015 협동조합 실태조사 결과(서울시) 보고서』.
- 서울특별시 협동조합상담지원센터. 2015. 『협동조합 한걸음 자료-협동조합 이해하기』. 서울특별시.
- 오경진.오봉렬.류수방. 2004. “택시운전 직업군에서 전립선과 관련된 요로증상에 관한 연구”, 『대한비뇨기과학회지』, 45(2):125-129.
- 이나시오 이리사르·그레그 맥레오드, 송성호 옮김. 2016. 『몬드라곤은 어떻게 두 마리 토끼를 잡았나』, 착한책가게.(Irizar, Iñazio&MacLeod G. 2010 *32 claves empresariales de Mondragón el Polo de Innovación Garaia.*)
- 이성수. 2012. “우리나라 노동자협동조합의 경험과 전망”, 『협동조합네트워크』. 한국협동조합연구소. 6월호: 65-68.
- 이철선·김란수·김영란·황준욱·남상호·임성은. 2015. 『2015년 협동조합 실태조사』. 기획재정

부·한국보건사회연구원.

송용한. 2013. “노동자(직원)협동조합 현황 및 위치”. 한국비정규노동센터 21회 월례포럼 자료집.

장종익 역. 2016[2005]. “노동자협동조합에 관한 세계 선언”, 박강태 외. 『일하는 사람들의 협동조합 이야기 2015-2016-협동담론』. (주)벼리커뮤니케이션:294-299.

한국산업안전공단 산업보건국. 2008. 『근골격계 질환 예방관리 프로그램 운영매뉴얼』. 한국산업안전공단.

한신갑. 2016. “협동조합의 조직생태학-혼종성의 공간, 혼종성의 시간”, 『한국사회학』. 50(2). 한국사회학회: 165~198.

한국택시협동조합. 2016. 『한국택시협동조합 개요』. 한국택시협동조합 내부자료.

Bartlett, Will, John Cable, Saul Estrin, Derek C. Jones and Stephen C. Smith. 1992. “Labor-Managed Cooperatives and Private Firms in North Central Italy: An Empirical Comparison”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1 , pp. 103-118.

CICOPA. 2005. “World Declaration on Worker Cooperatives”,  
(한국어판: [http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/CICOPA\\_WORLD\\_DECLARATION\\_Korean.pdf](http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/CICOPA_WORLD_DECLARATION_Korean.pdf))

Palmer, Tim. 2015. *Industry Research Series: Taxis Democracy at Work* Institute(<http://institute.coop/resources/industry-research-series-taxis>)

Pencavel, John, Luigi Pistaferri and Fabiano Schivardi. 2006. “Wages, Employment, and Capital in Capitalist and Worker-Owned Firms”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 1, pp. 23-44.

## 홈페이지

교통안전정보관리시스템 <https://tmacs.ts2020.kr/>

서울통계 <http://stat.seoul.go.kr/>

시코파(CICOPA) 홈페이지 <http://www.cicopa.coop/>

영국협동조합연합회 <http://www.uk.coop/>

통계청 <http://kosis.kr/>

한국택시협동조합 홈페이지(<http://coop-taxi.kr/>)

## 신문기사

“뛰뛰빵빵 쿵택시의 행선지는 평생직장”, 『한겨레신문』, 2015년 10월 30일 기사.

([http://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/715331.html#csidx87b485c5f740b93984d8ca0d7406c67](http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/715331.html#csidx87b485c5f740b93984d8ca0d7406c67))

“택시기사 휴대용 소변통 웬 말인가?”, 『교통신문』, 2016. 6.21 기사.  
(<http://www.gyotongn.com/news/articleView.html?idxno=166447>)  
“협동한다, 고로 존재한다”, 『한겨레21』, 제1087호, 2015. 11. 18 기사.  
([http://h21.hani.co.kr/arti/special/special\\_general/40684.html](http://h21.hani.co.kr/arti/special/special_general/40684.html))