

FIP-2009-0017 (통권 제 141호, 2009. 07. 24)

# 2009년 임단협 주요쟁점과 과제

– 2009년 임단협 사례조사 –

ISSUE  
PAPER



**< 요약 >**

<b>I. 2009년 임단협 환경 .....</b>	<b>1</b>
1. 2009년 임단협 주요 변수 .....	1
2. 노동계의 임단협 목표 .....	2
3. 경제계 임단협 대책 .....	7
<b>II. 임금협상 동향 .....</b>	<b>9</b>
1. 2008년 임금동향과 2009년 노·사 가이드라인 .....	9
2. 개별 사업장 임금협상 현황 .....	11
3. 임금타결 현황 .....	12
<b>III. 단체협상의 주요 쟁점 .....</b>	<b>14</b>
1. 상급단체 단위 단체협상 주요 쟁점 .....	14
2. 사업장 단위 단체협상 주요 쟁점 사례 .....	15
<b>IV. 노사상생을 위한 과제 .....</b>	<b>20</b>
1. 경제계는 종업원 고용안정을 위해 노력 .....	20
2. 노동계는 무리한 고용보장 및 임금인상 요구 자제 .....	20
3. 정부는 법질서 확립 및 노사관계 법·제도 선진화 추진 ...	21

- FKI Issue Paper는 경제 및 정치·사회분야에서 우리 모두가 대비해야 할 현안에 대한 문제를 제기하고 정책대안에 대한 공감대를 만들어 나가고자 발간하고 있습니다.
- 이 자료는 본회 노사정책팀 신덕정 연구원이 작성한 것입니다.  
내용과 관련하여 의견이나 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.  
TEL : 3771-0364    FAX : 6234-5332    E-mail : djwave@fki.or.kr



## 1. 2009년 임단협 환경

### □ 대외 경제 변수

- 경제 위기에 따른 고용환경 악화로 우리나라의 실업률이 2008년 12월 3.3%에서 2009년 6월 현재 3.9%로 높아지는 등 고용불안 심화
- '04년 이후 최근 5개년간 실업률이 지속적으로 하락하는 고용안정화 추세를 보였으나, '08년 12월 이후 고용환경 악화로 실업률 증가
- \* 5개년 실업률 : '04년(3.7%) → '05년(3.7%) → '06년(3.5%) → '07년(3.2%) → '08년(3.2%)

### □ 노동시장 변수

- 노측은 임금 동결, 반납 및 절감에 노력하고, 사측은 고용유지에 최선을 다하자는 내용의 경제위기 극복을 위한 노사민정 합의 체결(2.23)
- 비정규직법, 노조전임자·복수노조, 근로기준법 등 노동관련 법 개정 예정
- 비정규직 사용기한에 대한 연장 및 유예 방안 등이 검토 중이며, 노조 전임자 임금지급 금지·복수노조 허용 문제가 2010년부터 시행될 예정
- 노동계 상급단체의 도덕성 및 리더십 위기로 현장 인원의 파업 동원력 약화
- 민주노총은 성폭력 사건으로 지도부가 총사퇴하는 등 도덕성 논란이 일어났으며, 인천지하철노조 등 10여개의 사업장이 도덕성 및 정치투쟁 등을 이유로 민주노총 탈퇴하는 사태 발생

### □ 노동계의 임단협 목표

- 노사민정 합의에 참여하고 있는 한국노총은 당장의 임금인상보다는 일자리 나누기를 통한 고용안정 쟁취에 최선을 다하겠다는 입장
- 노사민정 합의에 참여하고 있지 않은 민주노총은 위기 극복을 위한 동참보다는 경영상 이유에 의한 합리적 고용 조정마저 받아들이지 않겠다는 자세

### □ 경제계의 임단협 목표

- 노사민정 합의 사항의 실천을 위해 임금조정 가이드라인을 제시하지 않고 임금조정 기본원칙만 표명

## 2. 임금협상 전망

### □ 임금 동향과 임금인상 지침

- 2008년 협약임금인상률은 4.8%를 기록하였으며, 2005년 이후 최근 4년간 전반적으로 안정적인 임금결정 추세가 이어지고 있음
- 2009년 노사단체의 임금인상 가이드라인을 경제계(경제단체협의회)와 한국노총은 노사민정 합의를 존중하여 제시하지 않은 반면, 민노총은 4.9%(비정규직 20.8%)의 인상안을 제시

### □ 개별 사업장 임금협상 현황

- 임금협상을 사측에 위임하거나, 무교섭으로 진행하는 등 대부분의 사업장에서 양보교섭 분위기가 확산되고 있어 개별 사업장 단위에서는 원만한 협상 전개
- 일부 사업장에서는 상급단체의 일률적인 임금인상 지침 등의 영향으로 노측의 임금인상안과 사측의 임금동결안을 두고 갈등

#### 〈 민주노총 금속노조 임금인상안 요구 사례 〉

- 금속노조 임금인상안(기본급 87,709원) + 성과급 300%
- 금속노조 임금인상안(기본급 87,709원) + 영업이익 10%
- 금속노조 임금인상안(기본급 87,709원) + 영업이익 3%

- 6월말 현재 임금교섭 타결 사업장의 46.1%가 임금을 동결 또는 삭감
- 노동부가 지도대상 사업장(6,781개)의 6월말 현재 임금교섭 타결현황에 따르면, 임금을 동결하거나 삭감한 사업장은 교섭 타결사업장 전체의 46.1%인 1,129개소로 전년 동기(149개소) 대비 7.6배 증가

### 3. 단체협상 주요 쟁점

#### □ 노동계 상급단체 차원의 주요 요구

- 고용보장을 위해 구조조정 반대 파업을 주도하면서, 산하 노조가 단체협약 개정을 통한 제도적인 고용안정을 보장받도록 상급단체 차원의 지침을 마련하여 하달
- 비정규직법, 노조전임자·복수노조, 최저임금법 등 노동법·제도 개정 현안에 노동계의 입장을 최대한 반영하기 위해 노력

#### □ 사업장 단위의 주요 쟁점

- 고용보장 요구
  - 고용안정협약, 정년연장, 임금피크제
  - 고용보장선언서 체결
  - 정년연장(56세→60세)
- 인사·경영권 요구
  - 노사합의 없이 전환배치 및 직무재교육 불가
  - 본인 동의 없이 근무형태변경 및 전환배치 불가
  - 휴업·폐업, 분할, 합병 및 양도 시 90일전 노조에 사전통보 및 합의
  - 승격연한제 도입(해당 직급의 승격자격을 갖춘 자에 한하여 차상위 승격연한의 2배수가 도래하기 이전 전원 승격)
  - 국내생산물량 해외이전 금지
  - 해외인력 채용중지 및 감축
- 조합활동 및 노조전임자 요구
  - 노조전임자를 안전관리자로 선임
  - 노조전임자·복수노조 관련 법개정 시 특별단체교섭 진행
  - 노조전임자가 상급단체 전임으로 취임 시 즉시 조합전임 추가
- 비정규직 관련 요구
  - 비정규직 인원 조정 시 조합과 사전 합의
  - 비정규직의 노조활동 및 노동쟁의 관련 사항을 정규직과 동일하게 적용

## ● ● ● 요약 ● ● ●

- 복리후생 요구
  - 유급휴일 확대(하기휴가 4→5일)
  - 경조휴가 및 경조금 확대(배우자 사망 10일, 배우자 형제자매, 백숙부모 3일)
  - 경조금, 경조휴가 증가, 휴게시설 확충, 근속포상 확대
  - 조합원 중국 현지법인 연수
- 교육비 보조 요구
  - 해외 유학생까지 학자금 지원 확대
  - 유치원비 지원, 탁아지원비 신설
  - 10년이상 근속 시, 전 자녀대상 대학 학자금 전액 지원

### 4. 노사상생을 위한 과제

- 경제계는 종업원 고용안정을 위해 노력
  - 임금 조정을 포함해 종업원 고용안정을 위해 노력하고, 인원 조정이 불가피한 경우 합리적인 절차를 통해 부작용 최소화
- 노동계는 무리한 고용보장 및 임금인상 요구 자제
  - 고용보장이 중요하지만 심각한 경제위기 상황임을 감안, 무조건적 고용보장 요구는 자제하고, 고용보장을 위한 인사·경영권 침해 보다는 기업 경쟁력 회복에 동참하는 성숙한 자세 필요
  - 고용안정은 노조가 쟁취하는 것이 아니라 노사화합을 통해 경영성과의 결과물
- 정부는 법질서 확립 및 노사관계 법·제도 선진화 추진
  - 합리적 노사문화가 정착될 수 있도록 불법 파업에 대해 엄정하게 법을 집행하며, 노동시장 경직성을 완화하여 인위적 구조조정이 최소화될 수 있도록 제도 개선



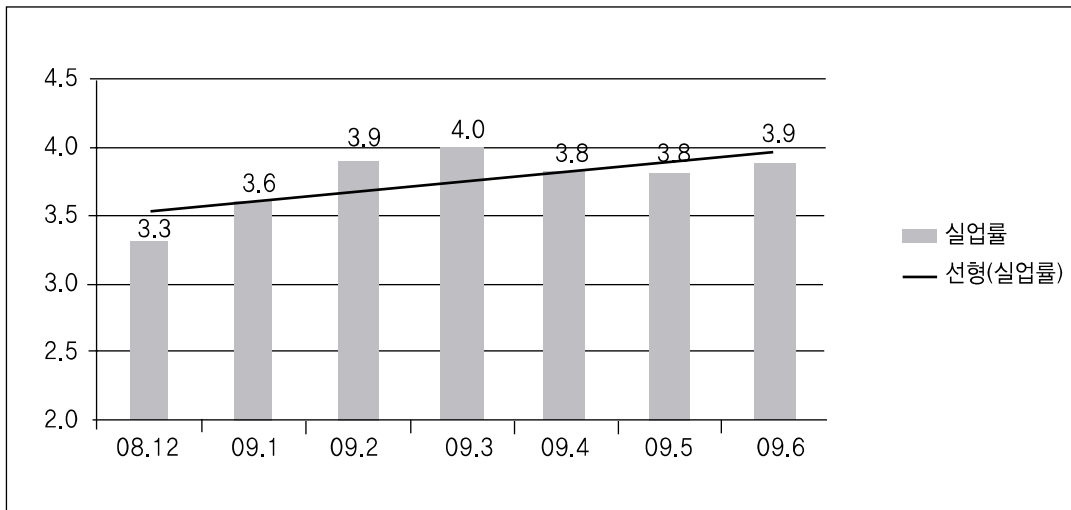
# I. 2009년 임단협 환경

## 1. 2009년 임단협 주요 변수

### (1) 경제 변수

- 경제 위기에 따른 고용환경 악화로 2009년 6월 현재 우리나라의 실업률이 3.9%에 달하게 되는 등 일자리 감소 추세 지속되는 상황
- '04년 이후 최근 5개년간 실업률이 지속적으로 하락하는 고용안정화 추세를 보였으나, '08년 12월 이후 고용환경 악화로 실업률 증가
- \* 최근 실업률 변화: '08년 12월(3.3%) → '09년 1월(3.6%) → '09년 6월(3.9%)
- \* 5개년 실업률 : '04년(3.7%) → '05년(3.7%) → '06년(3.5%) → '07년(3.2%) → '08년(3.2%)

〈최근 실업률 추이〉



\* 자료 : 통계청 국가통계포털(www.kosis.kr)

### (2) 노동시장 변수

- 위기 극복에 대한 사회적 공감대가 확산된 결과, 노사민정의 각 주체가 고통을 나눠 위기 극복에 최선의 노력을 다하겠다는 사회적 합의 도출
- 사측은 고용유지에 최선을 다하고, 노측은 임금 동결, 반납 또는 절감에 노력하며 정부 및 시민단체가 이를 지원한다는 내용의 「경제위기 극복을 위한 노사민정 합의문」 채택('09.2.23)
- \* 민주노총은 노동자에 대한 고통 전가 등을 이유로 합의에 불참

- 비정규직보호법, 노조전임자·복수노조 등 노동관련 법·제도 개정 추진
- 금년 7월 비정규직보호법 시행 2년이 도래함에 따라 대량 해고사태가 예상되고 있으나, 노동계는 사용기한 제한 연장에 대하여 여전히 반대 입장
- 노조전임자 임금지급 금지 및 복수노조 허용이 2010년부터 시행될 예정 이어서 노동계는 전임자 임금을 사실상 지급받고 복수노조가 허용될 수 있도록 법개정을 추진할 것으로 예상

### (3) 노동계 상급단체 도덕성 및 리더십 위기

- 민주노총 지도부가 성폭력 사건으로 사퇴하는 등 노동계 상급단체의 도덕성에 대한 문제 제기 및 산하 노조에 대한 리더십 위기 발생
- 성폭력 사건으로 인하여 민주노총 지도부가 총사퇴하였음에도 불구하고, 진상조사 과정에서의 피해자 회유 및 조직적 은폐 시도 논란으로 불신 초래
- 올해 들어 민주노총 산하 인천지하철노조, 영진약품, 그랜드힐튼호텔, 단국대 등 10여개 사업장이 지도부의 도덕성 문제, 정치투쟁 등을 이유로 민주노총 탈퇴
- 민주노총을 탈퇴한 지하철노조 등은 금년 9월 결성 예정인 ‘전국지하철 노동조합연맹’(가칭)을 중심으로 한 제3노총 출범을 시도할 계획

## 2. 노동계의 임단협 목표

### (1) 한국노총

- 노사민정 대타협에 동참하고 있는 한국노총은 경제위기에 따라 일자리 나누기를 통해 고용안정을 쟁취하겠다는 입장
- 노사민정 합의에 의해 노동계가 일자리 나누기·유지에 노력하기로 약속한 만큼 임금인상보다는 고용안정을 확보하는데 총력을 기울이겠다는 입장
- 한국노총은 2009년 임단투 5대 원칙으로 ‘경제위기하의 일자리 나누기를 통한 고용안정 쟁취’, ‘복수노조·노조전임자 노사자율 완전 쟁취’ 등을 제시
- 2008년에 비해 고용불안감이 확산됨에 따라 일자리 나누기를 통한 고용안정과 구조조정 저지 등 고용안정과 관련된 사항이 임단투 원칙으로 등장
- 2008년 임단투 원칙이었던 ‘노동시장 유연화 및 공공부문의 사회공공성 축소 저지’, ‘평생교육훈련 확충으로 양질의 일자리 창출과 지속가능한 고용 확보’는 2009년 임단투 5대 원칙에서 제외

〈 한국노총 임단투 5대 원칙1) 〉

2008	2009
① 비정규직·특수고용직 노동자 고용안정 및 차별철폐 쟁취 ② 저임금 일소와 실노동시간 단축 관철 - 최저임금 현실화 및 비정규직 임금인상 요구율 별도 요구 - 연간 실노동시간 2,000시간 이내 단계적 축소 ③ 평생교육훈련 확충으로 양질의 일자리 창출과 지속가능한 고용 확보 ④ 노동시장 유연화 및 공공부문의 사회공공성 축소 저지 ⑤ 생활임금 확보를 위한 주거·의료·교육 등 사회개혁투쟁과의 결합	① 경제위기하의 일자리 나누기를 통한 고용안정 쟁취 ② 복수노조·전임자 노사자율 완전 쟁취 ③ 일방적 구조조정 및 임금삭감 강력 저지 ④ 비정규직·특수고용직 노동자 고용안정 및 차별철폐 쟁취 ⑤ 생활임금 확보를 위한 주거·의료·교육 등 사회개혁투쟁과의 결합

- 한국노총은 2009년 상급단체 차원 제도개선 5대 목표로 비정규직법, 최저임금법, 노조전임자·복수노조 관련 노동관계법 개정 등을 제시
- 제도개선 5대 목표로 ‘비정규직 개악저지 및 특수고용노동자 노동 3권 쟁취’, ‘최저임금법 개악 저지 및 실질 최저임금 확보’, ‘전임자·복수노조 해결을 위한 노동관계법 개정’, ‘해고유연화, 취업규칙 개악 등 근로기준법 개악 저지’, ‘산별조직체계 전환 및 산별교섭 제도화 개선’을 제시
- 2008년과 마찬가지로 비정규직 및 특수고용노동자 문제를 첫째 목표로 제시하였으며, 최저임금법 개정 움직임과 노조전임자·복수노조 시행이 가까워짐에 따라 이에 대한 대응 문제를 새로이 추가

〈 한국노총 제도개선 5대 목표2) 〉

2008	2009
① 비정규직 보완입법 및 특수고용노동자 노동 3권 쟁취 ② 실근로시간 단축과 평생교육훈련시간 쟁취 ③ 원하청 구조개선과 불공정거래 단절 및 원청사용자성 쟁취 ④ 공공부문 자율교섭권 확보를 위한 공공부문 노사관계법 쟁취 ⑤ 산별조직체계 전환 및 산별교섭 제도화 개선	① 비정규직법 개악저지 및 특수고용노동자 노동 3권 쟁취 ② 최저임금법 개악 저지 및 실질 최저임금 확보 ③ 전임자·복수노조 해결을 위한 노동관계법 개정 ④ 해고유연화, 취업규칙 개악 등 근로기준법 개악 저지 ⑤ 산별조직체계 전환 및 산별교섭 제도화 개선

1) 한국노총, 『2009년 한국노총 공동 임단투 지침』(2009.3)  
 2) 한국노총, 『2009년 한국노총 공동 임단투 지침』(2009.3)

- 사업장 단위 임단투 5대 목표로 ‘실근로시간 단축을 통한 고용유지 등 고용안정협약 확보’, ‘경제위기 하 노사 신뢰구축을 통한 기업회생을 위해 경영참가협약 관철’ 등을 제시
- 임단투 5대 목표로 고용안정협약, 경영참가협약 등의 요구와 민간 및 공공부문 구조조정 반대 및 비정규직 노조화 등을 제시
- 2008년에 임단투 첫 번째 항목이었던 ‘생활임금(표준생계비) 요구율 쟁취’ 문제가 2009년 목표에서 제외된 것은 경제위기 상황인 점을 감안, 임금 인상보다 고용안정을 이루겠다는 한국노총의 입장이 반영된 것으로 해석

〈 한국노총 임단투의 5대 목표(단위 사업장)<sup>3)</sup> 〉

2008	2009
① 생활임금(표준생계비) 요구율 쟁취를 통한 삶의 질 개선	① 실근로시간 단축을 통한 고용유지 등 고용안정협약 확보
② 비정규직 조직화와 지속가능한 고용안정 및 차별해소 확보	② 경제위기하 노사 신뢰구축을 통한 기업회생을 위해 경영참가협약 관철
③ 직업능력개발을 위한 유급교육훈련기간 확보	③ 일방적 구조조정 저지를 위한 산별·지역별 연대활동 적극 참여
④ 정년 연장과 해고·노동시간·산업안전 등의 규제 강화 확보	④ 비정규직 조직화와 지속가능한 고용안정 및 차별해소 확보
⑤ 공공부문 구조조정 저지 및 고용안정 확보	⑤ 공공부문 구조조정 저지 및 고용안정 확보

- 단체협약 갱신 요구 사항으로는 정년 연장, 비정규직 노조화 등을 포함
- 단협 갱신 사항 : ▲비정규직 고용안정 및 차별개선 쟁취 ▲비정규직 조직화 ▲퇴직급여보장법 및 퇴직금 안정적 확보 ▲정년보장 및 정년 연장 확보 ▲임금피크제 대응 ▲노동친화적 직업능력개발 및 노동자의 학습권 확보 ▲여성 노동권 확보와 양성평등 실현 ▲노동자 건강권 확보 ▲기업의 사회적 책임 강화와 노조의 역할 등

(2) 민주노총

- 노사민정 대타협에 동참하지 않은 민주노총은 경제위기 상황임에도 위기 극복을 위한 대안 제시보다는 여전히 사회 이슈를 주요 요구사항으로 제시
- 민주노총은 2008년 5개였던 제도개선 과제를 2009년에는 9개로 확대하여, ‘총고용 보장 및 확대’, ‘국민기본생활보장’, ‘신자유주의 노동법개악 중단 및 노동기본권 강화’ 등을 추가적으로 제시

3) 한국노총, 『2009년 한국노총 공동 임단투 지침』(2009.3)

- ‘신자유주의 노동법개악 및 노동기본권 강화’ 항목을 통해 최저임금법 개정 반대, 노조전임자·복수노조 문제에 관한 노동계 입장, 근로기준법 개정 반대 등 금년도 법·제도 개정 현안에 대한 입장 제시
- \* 2009년 7월 시행 2년을 맞이하는 비정규직보호법의 경우 사용기간 2년 제한이 문제되고 있으며, 노조전임자·복수노조 문제는 2010년부터 시행될 예정
- 기타 신자유주의, 반민주, 부자감세, 반복냉전 반대 등 노동조합과 직접 관계없는 이념적 주장을 기치로 내세워 제도개선 요구
- ‘총고용 보장 및 확대’, ‘국민기본생활 보장’, ‘신자유주의 노동법개악 및 노동기본권 강화’, ‘부자감세, 재벌·금융 규제완화 중단’ 등을 제시

〈 민주노총 제도개선 과제와 요구4) 〉

2008	2009
① 비정규직법 재개정, 정규직 전환 특별법 제정 등 ② 공공부문 민영화 반대, 무상의료/교육 실현 등 ③ 모든 노동자에게 노동기본권과 단체협약 보장 ④ 한미 FTA 저지와 신자유주의 세계화 중단 ⑤ 주한미군 없는 평화협정 체결, 국가보안법 폐지 등	① 총고용 보장 및 확대 ② 국민기본생활 보장 ③ 신자유주의 노동법개악 중단 및 노동기본권 강화 ④ 부자감세, 재벌·금융 규제완화 중단 ⑤ 공공부문 시장화·사유화 악법 폐기 ⑥ 반민주 5대 악법 폐기 ⑦ 반복냉전 반평화정책 폐기 ⑧ 금융 및 재벌에 대한 규제 강화 ⑨ 고용창출 및 내수확대에 기반한 선순환 경제구조 수립

- 단체협약 요구사항으로 ‘고용안정협약 및 고용안정위원회 설치’, ‘실노동시간 단축’, ‘비정규직 정규직화·차별철폐와 노동기본권 보장’ 등을 제시
- 2008년도와 비교할 때, ‘필수유지업무 관련 대응’이 단체협약 요구사항에서 제외되었으며, 경제위기에 따른 고용불안이 확산됨에 따라 ‘고용안정협약 및 고용안정위원회 설치’를 새로이 추가
- ‘실근로시간 단축’을 통한 일자리 나누기를 이유로 프랑스에서 실패한 경험이 있는 주 35시간제 도입을 주장
- \* 1998년 프랑스가 도입했던 주 35시간 근로제는 실패한 노동정책의 대표적 사례로서, 사르코지 대통령이 이를 국가 경쟁력 저해 요소로 지적

4) 민주노총, 『2009 민주노총 요구와 과제』(2009.4)

〈 민주노총 단체협약 요구5) 〉

2008	2009
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 비정규직 정규직화·차별철폐와 노동 기본권 보장</li> <li>② 노동자 건강권 및 노동안전 보장</li> <li>③ 여성노동권 확보와 일·가족 균형·성평등 실현</li> <li>④ 실노동시간 단축·주5일제와 연2,000시간 제</li> <li>⑤ 산별퇴직연금 도입</li> <li>⑥ 기업의 사회적 책임과 경영참가</li> <li>⑦ 해고노동자 원상회복 및 복직</li> <li>⑧ 필수유지업무 관련 대응</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 고용안정협약 및 고용안정위원회 설치</li> <li>② 실노동시간 단축</li> <li>③ 비정규직 정규직화·차별철폐와 노동 기본권 보장</li> <li>④ 노동자건강권 및 노동안전 확보</li> <li>⑤ 경제위기 속 여성노동권과 생존권 보장·성평등 실현</li> <li>⑥ 산별 퇴직연금 도입</li> <li>⑦ 기업의 사회적 책임과 경영참가</li> <li>⑧ 해고노동자 원상회복 및 복직</li> </ul>

- 민주노총 산하 최대 노조인 금속노조는 기업 이익잉여금 10% 특별기금 출연, 노사공동결정제 도입 등 비현실적인 요구사항을 5대 요구안으로 제시
  - 경영상 이유에 의한 합리적 고용 조정마저도 받아들일 수 없다는 입장<sup>6)</sup>
  - 고용보장 뿐만 아니라 주 35시간 근로제 실시, 기업 이익잉여금의 특별기금 출연, 금속산업 최저임금 107만 350원 및 기본급 8만 7,709원 인상 등을 주장

〈 금속노조 5대 요구안7) 〉

- 국민기본생활 보장
  - 최저생계비 기준을 평균가구소득의 50%로, 지원대상을 500만명으로 확대하라!
  - 실업자의 실업급여 수급기간과 수급대상을 확대하라!
- 모든 해고 금지, 총고용 보장
  - 정부는 고용안정특별법을 제정하고 고용유지지원금을 확대하라!
  - 사용자는 해당사업장의 비정규직을 포함한 현재 총고용인원의 고용을 보장하라!

5) 민주노총, 『2009 민주노총 요구와 과제』(2009.4)

6) 민주노총과 금속노조는 인력 구조조정이 진행중인 쌍용차에 개입하여 ‘단 한명의 정리해고도 받아들일 수 없다’는 자세로 일관하여 사태 악화와 장기화의 원인을 제공

7) 금속노조, 『09년 5대 요구안 발송 기자회견문』(2009.2.26)

- 노동시간 단축을 통한 일자리 만들기
  - 주 35시간 노동제를 실시하고 노동시간 상한제를 도입하라!
  - 교대제를 개선하고 월급제로 임금체계를 전환하라!
- 기업 잉여금의 사회 환원, 투기자본 규제
  - 기업 이익잉여금의 10%를 경제회생을 위한 특별기금으로 출연하라!
  - 투기자본을 규제하고 국가기간산업에 대한 해외매각을 제한하라!
- 제조업·중소기업 기반강화
  - 특별법 제정을 통해 원하청의 불공정거래를 막고 원하청의 성과공유제, 납품단가의 원가·물가연동제를 시행하라!
  - 해외공장 확장을 중단하고 제조업 국내기반 강화를 위해 노력하라!
  - 노사공동결정제를 도입하여 노동자 경영참여를 보장하라!

### 3. 경제계 임단협 대책

#### (1) 임금

- 임금 하향안정화를 통한 일자리 나누기/지키기 추진
  - 30대 그룹을 중심으로 임금 하향 안정화를 통해 고용안정과 일자리 나누기/지키기를 추진한다는 ‘고용안정을 위한 경제계 대책’ 발표(2.25)
- 노사민정 합의 사항의 실천을 위해 임금조정 가이드라인을 제시하지 않고 임금조정 기본원칙만 표명
  - ‘노사 상생을 위한 일자리 나누기와 임금절감’, ‘청년실업 해소를 위해 대졸초임 안정 도모’ 등의 임금조정 기본원칙을 제시
  - 2008년에는 임금을 2.6% 인상(고임대기업은 동결)하는 가이드라인을 제시 하였으나, 올해는 노사민정 합의에 따라 일률적 가이드라인을 제시하지 않음

〈 경단협 임금조정 지침8) 〉

2008	2009
① 올해 임금은 2.6% 인상·조정한다. (단, 대기업 임금은 동결) ② 물가와 임금상승간의 악순환 고리를 단절한다. ③ 임금안정과 유연성 증대를 통해 일자리 창출을 도모한다. ④ 사후적 임금결정체계로 전환한다. ⑤ 직무급 도입, 정기승급제 폐지 등 임금 체계 혁신을 도모한다 ⑥ 최저임금 동결과 결정체계의 합리적 개선을 도모한다	① 노사 상생을 위한 일자리 나누기와 임금 절감을 실천한다 ② 청년실업 해소를 위해 대졸초임 안정을 도모한다 ③ 취약계층 고용문제 해결을 위해 최저임금 안정을 도모한다 ④ 생산성 향상과 고용안정을 위해 임금체계를 혁신한다

(2) 단체협약

- 노동계가 고용보장을 요구함에 따라 ‘총고용보장 요구에 대한 대비’가 단체협약 체결 지침의 첫 번째 항목으로 등장
- 2008년 제시된 비정규직 문제, 필수유지업무, 기업의 사회적 책임 등의 사항이 빠진 반면, 복수노조, 노조전임자 문제 등의 현안이 새로 추가
- 복수노조 허용, 노조전임자 임금지급 금지 반대를 주장하는 노동계와 달리 전임자 급여지급 금지 규정이 시행되고, 복수노조가 허용될 경우 교섭창구 단일화가 전제되어야 한다는 입장을 표명

〈 경단협 단체협약 체결지침9) 〉

2008	2009
① 비정규직법 시행 확대에 따른 기업의 인력 운영 방안 강구 ② 정년연장과 고용보장 요구에 대한 대비 ③ 산별노조·산별교섭 확산에 대비한 대응 체계 구축 ④ 필수유지업무 시행에 따른 혼란에 대한 대응체계 마련 ⑤ 기업의 사회적 책임 관련 요구에 대한 대응 ⑥ 산별노조 지회 등을 통한 복수노조 설립에 대한 대비 ⑦ 전임자 급여지급 금지 실행 ⑧ 인사·경영권 침해에 대한 대비 ⑨ 건강권 보장과 관련한 요구에 대응	① 총고용보장 요구에 대한 대비 ② 복수노조 허용 시를 대비한 요구에 대한 대응 ③ 전임자 급여지급 금지 실행 ④ 산별노조·산별교섭 확산에 대비한 대응 체계 구축 ⑤ 기업의 인력운명을 제한하는 요구에 대한 대응방안 강구 ⑥ 불법쟁의행위에 대한 엄정 대응 ⑦ 인사·경영권 침해에 대한 대비 ⑧ 건강권 보장과 관련한 요구에 대응

8) 경제단체협의회, 『2009 임금협약 체결지침』(2009.4)

9) 경제단체협의회, 『2009 민주노총 요구와 과제』(2009.4)



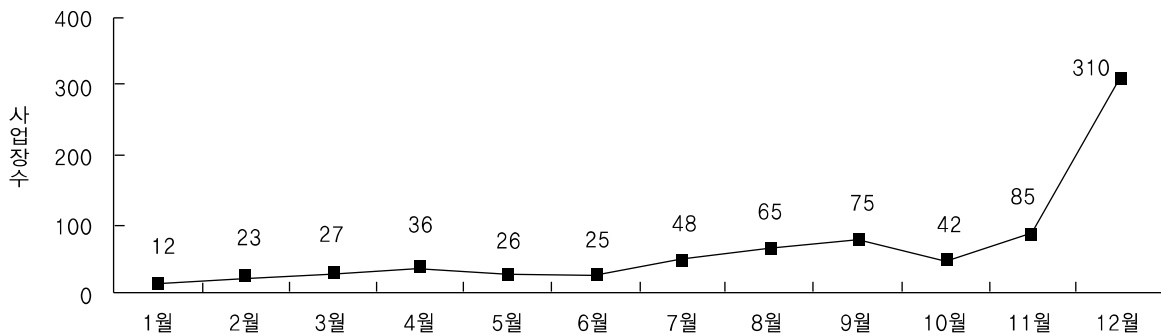
## Ⅱ. 임금협상 동향

### 1. 2008년 임금동향과 2009년 노·사 가이드라인

#### (1) 2008년 임금동향

- 2008년 협약임금인상률은 4.9%로서 전년에 이어 임금 안정화 추세가 지속된 가운데 11월 이후 임금동결·삭감 사업장 수 대폭 확대
- 2005년 4.7%, 2006년 4.8%, 2007년 4.8%에 이어 2008년도에도 4.9%를 기록, 4년간 4%대 수준의 안정화 유지
- 경제위기가 가시화된 12월의 임금동결·삭감 사업장 수는 전월의 3.7배로 대폭 확대

〈 2008년 월별 임금 동결·삭감 사업장 수 〉



\* 자료 : 노동부 보도자료(2009.1)

#### (2) 2009년 노사단체의 임금인상 가이드라인

- 2009년 사용자단체의 모임인 경제단체협의회와 한국노총은 노사민정 합의 정신을 존중한다는 원칙에 따라 일률적인 임금인상 가이드라인을 제시하지 않은 반면, 민주노총은 여전히 일률적 임금인상안을 제시
- 한국노총은 임금 인상 여력이 있는 사업장은 각 기업 실정을 고려하여 임금인상을 쟁취해야 한다는 입장<sup>10)</sup>
- 민주노총은 4.9% 인상률을 근거로 각 가맹·산하조직별 자체 요구안을 수립하여 임금 협상을 하도록 가이드라인을 제시<sup>11)</sup>

10) 한국노총, 『2009년 한국노총 공동 임단투 지침』(2009.3)

11) 『2009 민주노총 요구와 과제』(2009.4)

〈 노사의 임금인상 가이드라인 및 임금인상률<sup>12)</sup> 〉

(단위 : %)

	경제계	한국노총	민주노총	협약임금인상률	명목임금상승률
2000	5.4	13.2	15.2(±2)	7.6	8.0
2001	3.5	12	12.7(±2)	6.0	5.1
2002	4.1	12.3	12.5(±1.5)	6.7	11.2
2003	4.3	11.4	11.1(±2)	6.4	9.2
2004	대기업 : 동결 중소기업 : 3.8	10.7	10.5(±2)	5.2	6.0
2005	3.9 (천인 이상 동결)	정규직 : 9.4 비정규직 : 19.9	정규직 : 9.3(±2) 비정규직 : 15.6	4.7	6.6
2006	2.6 (수익성 저하 기업, 고임 대기업 동결)	정규직 : 9.6 비정규직 : 19.2	정규직 : 9.1 비정규직 : 17.4	4.8	5.7
2007	2.4 (대졸 초임, 고임 대기업 동결)	정규직 : 9.3 비정규직 : 18.2	정규직 : 9.0 비정규직 : 19.5	4.8	5.6
2008	2.6 (고임 대기업, 최저임금 동결)	정규직 : 9.1 비정규직 : 18.1	정규직 : 8.0 비정규직 : 20.2	4.9	3.4
2009	노사민정 합의에 따라 제시하지 않음		정규직 : 4.9 비정규직 : 20.8	-	-

\* 주 : 2009년 민주노총 요구안은 4.9% 인상률(물가상승률 전망치 3% + 노동자 가처분소득 보전 차원의 노동소득분배 개선률 1.9%)을 근거로 각 가맹·산하조직별 자체 요구안 수립

12) ‘협약임금인상률’은 100인 이상 기업의 노사가 임금협약을 통해 인상하기로 사전합의한 인상률로서 정액 급여와 고정상여금 등이며, 호봉승급분, 승진에 따른 인상분, 초과급여, 특별상여금 등은 제외된 것임. 노동부의 매월노동통계조사에서 사용되는 ‘명목임금상승률’은 정액급여, 초과급여 특별급여 등 근로 기준법상의 모든 임금을 포함하는 것으로 5인 이상 사업장에서 실제로 근로자에게 지급한 임금을 기준으로 산정하는 사후적인 임금인상률임

## 2. 개별 사업장 임금협상 현황

- 경제 위기 극복에 대한 공감대 확산으로 개별 사업장 단위의 임금인상 자제가 확산되고 있으나, 일부 사업장의 경우 노동계 상급단체의 지침에 의한 일률적 임금인상을 요구하여 사측의 임금동결 방침과 갈등을 겪고 있음

### (1) 경제위기 극복에 대한 노·사 공감 확산<sup>13)</sup>

- 사업장에 따라 임금교섭을 사측에 위임하는 등 노사 양보 교섭 확산
- 고통분담에 솔선수범하기 위하여 임원임금 반납을 통한 노조의 동참 촉구 및 경제위기 극복을 위하여 노조가 자발적으로 임금협상을 사측에 위임하는 등 양보교섭 사례 급증

#### 〈 노사 양보 교섭 사례(완료) 〉

- 임금동결 및 고용안정협약 체결
- 임금협상 사측에 위임
- 노조의 임금동결에 따른 사측의 구조조정 계획 철회
- 임금협상 사측에 위임, 정기상여 100% 반납
- 상여금 200% 반납
- \* 대부분의 기업에서 임금동결에 합의

### (2) 임금 인상-동결 갈등

- 기업에 따라 상급단체 지침 등에 의한 노측의 임금인상 요구안 제시와 사측의 임금동결 방침을 놓고 갈등

#### 〈 임금 인상-동결 갈등 사례 〉

- 성과급, 격려금 지급 확대 요구
- 노 6.68% 인상, 사 동결
- 노 총액대비 7.0% 인상, 사 동결
- 영업이익의 고정률(%)을 성과급으로 지급
- 노 7.48% 인상, 사 임금동결
- 노 5.7% 인상 및 상여금 100% 인상, 사 동결

13) 본회 회원사 인사·노무담당 부서장을 대상으로 2009. 6. 15 ~ 6. 19 사이 실시한 「2009년 임단협 쟁점 과제 조사」 결과를 정리한 것임

- 갈등을 겪고 있는 사업장은 경제위기 상황임에도 투쟁 동력 확보를 위한 상급단체 지침의 영향을 받았기 때문으로 풀이됨
- 민주노총은 경제위기 상황임에도 노사화합선언을 금지하고, 금속노조는 개별 기업의 사정과 관계없는 일률적인 87,709원 임금 인상안을 산하 사업장에 하달
  - \* 2004년 민주노총을 탈퇴했던 현대중공업이 금년도 임금협상을 무교섭으로 타결한 데 대하여 민주노총이 비난하였으며, 민주노총 화학섬유연맹 소속의 영진약품 노조와 NCC 노조는 노사화합선언을 하고, 민주노총을 탈퇴
  - \* 금속노조 임금인상 요구안 : 요구임금인상은 기본급기준 월 87,709원 인상, 금속산업 최저임금은 전체 노동자 통상임금의 50% 수준인 1,037,350원
- 금속노조 가입 사업장은 금속노조 임금인상지침에 따라 월 87,709원의 일률적 임금인상안에 기업에 따라 추가적으로 상여금 300%, 영업이익 3%, 10% 지급 등을 각각 요구

〈 금속노조 임금인상안 요구 사례 〉

- 금속노조 임금인상안(기본급 87,709원) + 성과급 300%
- 금속노조 임금인상안(기본급 87,709원) + 영업이익 10%
- 금속노조 임금인상안(기본급 87,709원) + 영업이익 3%

### 3. 임금타결 현황<sup>14)</sup>

- 노동부 지도대상 사업장의 6월말 현재 협약임금인상률은 1.4%로서, 외환위기 이후 최저 수준을 기록
- 100인 이상 사업장 6,781개소 중 임금교섭을 타결한 2,451개소의 타결 현황을 분석한 결과 6월말 현재 협약임금인상률은 1.4%로 외환위기 때인 '98년(-3.4%)과 '99년(1.4%) 이후 가장 낮은 수준
- 최근 5년간 4~5%대의 안정적인 협약임금인상률을 보였으나, 2009년도에는 글로벌 경제위기로 협약임금인상률이 크게 하락
  - \* 최근 5년간 6월말 협약임금인상률 : '05년(4.8%) → '06년(5.4%) → '07년(4.8%) → '08년(5.1%) → '09년(1.4%)

14) 노동부 보도자료(2009.7.13)

- 6월말 현재 임금교섭타결 진행률은 36.1%로 전년동기(26.7%)에 비해 9.4%p나 빠르게 임금교섭타결이 진행 중
- \* 최근 협약임금인상률 변화 현황 : '09년 2월(2.2%) → 3월(1.8%) → 4월(1.6%) → 5월 1.5% → 6월 1.4%

〈 2009년 6월말 임금교섭 타결 현황 〉

(단위 : 개소, %)

구 분	사업장수(A)	타결사업장수(B)	타결률(B/A×100)	임금 인상률
총 계	6,781 (6,745)	2,451 (1,804)	36.1 (26.7)	1.4 (5.1)
민간부문	6,506 (6,494)	2,408 (1,760)	37.0 (27.1)	1.4 (5.3)
공공부문	275 (251)	43 (37)	15.6 (17.5)	1.4 (2.6)

\* 주 : ( ) 안은 전년 동기

\* 자료 : 노동부

- 대체로 규모가 큰 사업장일수록 협약임금인상률이 낮게 조사
- \* 규모별 협약임금인상률 : 300인 미만(2.1%), 300~499(1.9%), 500~999(1.1%)  
1,000~4,999(1.5%), 5,000인 이상(0.3%)
- 6월말 현재 임금동결·삭감 사업장은 1,129개소로 전체 임금교섭 타결사업장 2,451개소의 46.1%를 차지하여, 전년 동기(149개소) 대비 7.6배 이상 증가

〈 6월말 현재 임금·동결 삭감 사업장 현황 〉

(단위 : 개소, %)

타결 사업장	임금동결·삭감 사업장				임금인상 사업장
	소계	비율	동결	삭감	
2,451 (1,804)		1,129 (149)			46.1 (8.3)

\* 주 : ( ) 안은 전년 동기

\* 자료 : 노동부

### Ⅲ. 단체협상의 주요 쟁점

#### 1. 상급단체 단위 단체협상 주요 쟁점<sup>15)</sup>

##### (1) 고용안정 보장

- 노동계는 구조조정에 공동 대응하기 위한 지침 마련 및 연대 투쟁을 할 계획
  - 공동 대응 지침에 따라 경기 악화에 따라 휴업 및 구조조정이 불가피한 사업장까지 무리하게 고용안정 보장을 요구하도록 하고 있어 논란
  - \*쌍용차 채권단은 쌍용차의 회생을 위해 잉여인력에 대한 감축이 불가피하다는 입장이나, 노조는 총고용 보장을 주장하며 불법 점거파업을 진행
- 노동계는 단체협약 개정을 통한 제도적인 고용안정을 약속받도록 상급단체 차원의 지침을 마련하여 산하 사업장에 하달
  - 고용안정위원회의 설치 및 고용안정협약 체결을 통한 고용안정 보장을 얻어 내거나, 인력 조정에 관해 노조와 합의하도록 하는 단협 개정 요구

##### (2) 노동법제도 개정 현안

- 금년 7월 비정규직보호법 시행 2년이 도래에 따른 해고사태 우려에도 불구하고 노동계는 사용기한 2년 제한에 대한 연장에 반대
- 노동계는 노조전임자 임금이 사실상 지급되고, 복수노조가 허용될 수 있도록 노동조합 및 노동관계조정법 개정을 추진한다는 방침
  - 노조전임자 임금지급 금지가 되면, 노조활동이 위축될 수 있으므로 노동계는 전임자 임금지급 금지 규정의 시행을 필사적으로 반대
  - 노조법 부칙에서는 복수노조 허용에 대비해 교섭창구단일화 방안을 마련하도록 규정하고 있으나, 노동계는 노사자율을 이유로 각각의 복수노조에게 교섭권을 허용해야 한다고 주장
- 최저임금의 산입범위 합리화, 지역별·연령별 최저임금제 도입에 반대 입장
  - 우리나라는 임금체계가 복잡하여 최저임금보다 훨씬 많은 임금을 수령하고 있으므로, 숙식비를 최저임금 산입범위에 포함할 필요가 있으나, 노동계는 최저임금 합리화에 반대 입장

15) 본회가 주요기업 인사·노무 담당자를 대상으로 조사한 '2009년 노사관계 전망조사'시 고용불안(52.0%), 비정규직보호법, 복수노조·노조전임자 문제 등 노동법 개정(32.2%), 임금 인상과 동결을 둘러싼 갈등(14.9%) 순으로 응답된 바 있음

- 상대적으로 낮은 임금으로라도 일하고 싶은 노인과 지방 중소기업의 부담을 줄이기 위한 지역별·연령별 최저임금제 도입에 반대 입장

### (3) 사회 이슈를 부각한 연대 투쟁

- 비정규직·특수고용직 근로자 등의 문제에 관한 제시를 통하여 여론의 관심 제고 및 투쟁동력 확보를 위해 노력
- 경제 위기로 약화된 내부의 투쟁 동력 손실을 보완하기 위하여 정치권 및 시민사회단체 등과 연대한 대정부 정책 반대 투쟁을 전개

## 2. 사업장 단위 단체협상 주요 쟁점 사례<sup>16)</sup>

### (1) 고용보장

- 고용 불안감 확산으로 금년도 임단협 주요 요구사항은 고용안정 문제<sup>17)</sup>
  - 대부분의 사업장에서 노사 합의에 의해 노조는 임금 동결·삭감, 사측은 고용안정 보장을 위해 노력하기로 합의
  - 고용 불안으로 정년연장을 요구하는 노조가 늘고 있어 사측과 마찰
- 경영상 이유에 의한 해고시에도 60일 이전 노조와의 사전 합의를 거치게 하는 등 근로기준법 수준 이상의 고용보호가 담긴 단협 개정 요구
  - \* 근로기준법 24조는 경영상 이유에 의한 해고 시 50일전까지 노조에 통보하여 협의하도록 규정하였으나, 노조 측은 합의 수준을 요구

#### 〈 고용보장 요구 사례 〉

- 고용안정 및 정년연장 요구
- 고용안정협약, 정년연장, 임금피크제
- 고용보장선언서 체결
- 정년연장을 위한 임금피크제 도입
- 경영상 이유에 의한 해고시 60일 이전에 노조와 합의
- 정년연장(56세→60세)

16) 본회 회원사 인사·노무담당 부서장을 대상으로 2009. 6. 15~6. 19 사이 실시한 「2009년 임단협 쟁점 과제 조사」 결과를 정리한 것임

17) 본회가 '2009년 노사관계 전망조사'에서는 주요기업 인사·노무 담당자는 2009년 임단협의 중점 요구사항으로 고용안정 보장(29.5%), 복리후생 강화(21.9%), 임금 인상(20.9%) 등을 예상하였음

## (2) 인사·경영권 관련사항

- 휴업·폐업, 분할, 합병 및 양도 등에 대한 노조 합의, 사전에 노조의 합의 없이는 전환배치 및 직무재교육이 불가하다는 조항 요구
- 기업의 생산 및 인력 활용이 국제화됨에 따라 해외인력 채용중지 및 공장 해외이전 금지 조항을 통해 국내 생산물량을 지키려는 사례
- 국제적인 생산 및 서비스의 결합이 필수적인 상황에서 국내 생산물량의 해외이전 금지나 해외인력 채용중지 및 감축 요구는 불합리

### 〈 인사·경영권 요구 사례 〉

- 노사합의 없이 전환배치 및 직무재교육 불가, 본인 동의 없이 근무형태 변경 및 전환 배치 불가
- 휴업·폐업, 분할, 합병 및 양도 시 90일전 노조에 사전통보 및 노조 합의
- 승격연한제 도입(해당 직급의 승격자격을 갖춘 자에 한하여 차상위 승격연한의 2배수가 도래하기 이전 전원 승격)
- 국내 생산물량 해외 이전 금지
- 해외인력 채용중지 및 감축
- 이사회 관련 사항, 경영상 중요 사항, 경영현황 등 공개 및 설명회

## (3) 조합활동 및 노조전임자

- 노조전임자 채우는 법개정 이후에 본격 논의될 것으로 보이나, 이를 앞두고 오히려 조합원 범위 확대 및 노조전임자 수 증대 요구
- 안전관리요원, 각종 위원회 등을 통해 노조전임자를 유지하려 하거나, 법개정이 이루어질 경우 특별단체교섭을 실시할 것 등을 사전에 준비
- \* 금속노조는 전임자 임금지급 금지 및 복수노조에 대한 노동법 개정 즉시 특별단체교섭을 진행할 것을 요구하도록 하는 공동지침을 하달



〈 조합활동 및 노조전임자 요구 사례 〉

- 노조전임자를 안전관리자로 선임
- 노조전임자·복수노조 법개정 시 특별단체교섭 진행
- 노조전임자가 상급단체 전임으로 취임 시 즉시 조합전임 추가
- 노조원 범위 확대
- 노조전임자 추가 요구
- 조합원 교육시간 확대(8시간→16시간)
- 해고자 복직

(4) 비정규직 문제

- 비정규직의 정규직 전환 문제, 비정규직 노조활동 관련 사항 등 요구
  - 인턴 기간 만료 후 정규직 전환이나 사내 계약직 근로자의 정규직 전환을 요구하거나, 비정규직의 노조활동 관련 사항을 정규직과 동일한 수준 적용, 기타 귀성여비, 조문지원 등의 정규직 처우를 비정규직에게도 동일 적용 등을 요구

〈 비정규직 관련 요구 사례 〉

- 비정규직 인원 조정 시 조합과 사전 합의
- 비정규직의 노조활동 및 노동쟁의 관련 사항을 정규직과 동일하게 적용
- 사내 비정규직 처우 개선, 비정규직 복지시설 확충
- 인턴직원 정규직 전환 또는 계약 연장
- 사내 계약직 근로자의 정규직 전환
- 귀성여비, 조문지원, 보험료 정규직과 동일 적용
- 비정규직 휴직 종료 시 원직 복직

(5) 복리후생

- 경영 환경 악화를 고려, 노조 측에서 복리후생에 관한 특별한 요구가 없는 경우가 대부분이나, 일부는 공휴일 감소에 따른 휴일확대 등을 요구
- 각종 행사, 선물, 단합대회에 대한 지원을 한시적으로 중단하기로 하거나, 장기근속 포상도 1년 연기하기로 하는 등 노조의 복리후생 양보가 많이 나타난 가운데 일부 사업장에서는 여전히 무리한 복리후생 요구
- 금년도에는 공휴일과 국경일의 중복일수 증가로 휴일수가 감소한 결과, 복리후생 차원에서 유급휴일 확대를 요구하는 사례 급증

\*주5일제 기준 연간 휴일수 : 2008년 115일, 2009년 110일, 2010년 112일

〈 복리후생 요구 사례 〉

- 유급휴일 확대(하절기 휴가 4일→5일)
- 경조휴가 및 경조금 확대(배우자 사망 10일, 배우자 형제자매, 백숙부모 3일)
- 경조금, 경조휴가 증가, 휴게시설 확충, 근속포상 확대
- 조합원 중국 현지법인 연수
- 의료비 지원 신설 및 개선, 건강검진 항목 추가
- 장기근속자 처우개선(근속 기념 여행 등)
- 정년퇴직예정자 고정특근 시행
- 휴가비 및 식대 인상

## (6) 교육비 보조

- 최근 일부 사업장의 경우 해외유학생 학자금까지 요구하는 등 사교육비 증대에 따른 가계 부담을 사측의 보조로 해결하려는 시도 강화
  - 복리 후생차원에서 일부 임원들에게 지원하던 교육비 지원에 대한 요구가 최근에는 전 직원 차원으로 확대되는 등 부작용 심화
  - 자녀 육아비 및 학비는 근로자 본인이 부담할 사항임에도 불구하고 유치원비 및 해외 자녀 학비까지 지원을 요구하는 사례 발생
- \*공교육만으로 충족되지 못한 교육열에 따른 사교육비 증대가 기업의 부담으로까지 전가되고 있는 현상이므로, 정부의 교육인프라 확충 및 교육비 지원 확대 정책 등을 통한 해결책 제시가 필요

## 〈 교육비 보조 요구 사례 〉

- 해외 유학생까지 학자금 지원 확대
- 유치원비 지원, 장애인학교 취학자녀 지원
- 10년이상 근속 시, 전 자녀대상 대학 학자금 전액 지원
- 자녀 학자금 지원대상 확대
- 복지기금 출연 확대를 통한 학자금 증액
- 탁아지원비 신설
- 가족수당 신설

## IV. 노사상생을 위한 과제

### 1. 경제계는 종업원 고용안정을 위해 노력

- 기업은 고용보장 노력을 통하여 노사 간의 신뢰를 구축함으로써 위기 극복 이후의 안정적 노사관계의 토대 마련을 위해 노력
  - IMF 시절 갑작스런 경제 위기 및 인위적 구조조정 등에 의한 폐해 경험을 바탕으로 노사 신뢰를 회복하여 위기 극복 이후의 안정적 노사관계 토대를 형성할 필요
- 감원이 불가피한 경우 합리적인 절차를 통해 부작용 최소화
  - 불가피한 구조조정 시 근로자에게 필요성 및 절차 등을 사전에 충분히 고지하고, 대상자 선정을 공정하게 하여 부작용을 최소화하도록 노력

### 2. 노동계는 무리한 고용보장 및 임금인상 요구 자제

- 무리한 고용보장 및 임금인상 요구 자제하고 경쟁력 회복에 최우선 노력하는 성숙한 자세를 통해 경제위기 조기 극복에 기여
  - 심각한 경제위기 상황임을 감안하여 무리한 고용보장을 요구하기 보다는 경쟁력 회복에 최우선을 두고, 기업의 지급 여력이 현저히 하락한 점을 고려하여 임금 인상 요구를 최대한 자제
  - 고용안정은 노조가 쟁취하는 것이 아니라 노사화합을 통해 경영성과의 결과물로 나타나는 것이므로 경쟁력 회복에 최우선 노력
- 인사·경영권 등 무리한 요구 자제를 통해 기업의 의사결정에 유연성을 제공하여 급변하고 있는 외부환경에 대한 기업 적응력 제고 기회 부여
  - 전환배치나 직무 재교육 등 기업 고유 권한마저 노조의 동의를 요구하게 되면 기업의 효율적인 인적자원 활용을 저해함으로써 경쟁력을 하락시켜 장기적으로 종업원에게 부정적인 영향을 초래
  - 기업의 각종 전략적 의사결정에 대한 노조의 사전 합의는 기업의 적시 의사결정을 침해하여 결국 노조원의 피해로 연결될 소지

- 사회적으로 책임있는 주체로서의 노조의 역할 수행을 위해 불법 정치 파업 선동을 자제하고 경제위기 극복을 위한 생산성 향상 노력에 동참
- 당장의 임금인상보다는 기업 경쟁력 제고를 통한 성장과 발전으로 일자리 창출 및 유지와 임금 및 복리후생 증진을 도모하는 장기적 관점 견지

### 3. 정부는 법질서 확립 및 노사관계 법·제도 선진화 추진

- 노조의 불법 파업에 대한 엄정한 대처를 통한 법질서 확립
  - 불법 정치 파업 등에 정부가 엄정히 대처함으로써 관행적으로 매년 반복하는 파업을 근절하고 합리적 노사문화가 정착되도록 유인
- 노동시장 경직성 완화로 위기 상황 시 인위적 구조조정을 최소화
  - 평상 시 효율적인 인력관리를 가능하게 하여 위기 상황 시 인위적 구조조정을 하지 않을 수 있도록 임금 및 근로시간, 해고 요건 등에 관한 노동법·제도상의 각종 경직적 제약 요인을 완화
  - 노동시장 경직성 완화를 통한 기업의 일자리 창출 여건을 조성하는 근본적 대책을 마련하도록 노동관련 법·제도 개선을 지속적으로 추진
- 실효성있는 일자리 정책으로 노사의 일자리 나누기·지키기 노력 지원
  - 이벤트적 사업 및 긴급대책 위주의 사업을 자제하고 고용예산 추가 편성을 통해 일자리 확대 및 유지 기업에 대한 세제를 지원하는 등 고용유지 노력 기업에 대한 실질적 인센티브 강화