

노동시장 격차 해소를 위한 초기업 교섭 활성화에 노사 공동대응 촉구

3차 중앙교섭, 올해 요구안 설명 ... 사용자협의회 “요구안이 어느 해보다 무겁다”



금속노조와 금속산업사용자협의회가 5월 12일 민주노총 부산본부 2층 대강당에서 3차 중앙교섭을 열었다. 이번 교섭은 금속노조 주관으로 사용자 측 질의에 노조가 답변하는 형식으로 진행했다

박근형 금속산업사용자협의회 회장은 “최근 3주 동안 국내에서는 삼성전자 얘기밖에 없었던 것 같다. 이렇게 여야, 언론 가릴 것 없이 한 기업의 문제에 관심을 가진 적이 없었는데, 금속 노사간 교섭에도 정부가 관심을 가져줄까 하는 생각을 하면서 왔다.” 고 인사말을 시작했다. “올해는 우리도 AI문제나 정년연장 등 중요한 이슈들을 담았다. 그런데 중앙교섭에 참가하

는 사업장이 10%도 안되는 상황에서 이런 사안을 다룰 수 있는 문제인지에 대해 상당히 고민스럽다. 지난번 설명해주셨지만 오늘도 다시 여쭙보고 고민해보는 시간을 가지겠다” 고 밝혔다.

황영선 금속노조 수석부위원장은 “지난 4월28일 예정되어 있던 3차 중앙교섭을 서광석 열사 투쟁 일정으로 연기요청 드렸는데 흔쾌히 양해해 주셔서 고맙다. 중앙교섭이 늦은 만큼 향후에 교섭 속도를 냈으면 좋겠다. 오늘 조합요구안에 대한 궁금증은 질의응답에서 충분히 해결되기를 바란다. 특히 조합이 강조한 초기업교섭 활성화와 노사공동 대정부 요구안에 대한 공감

을 해주셨으면 좋겠다” 고 전했다.

김상민 노조 정책실장과 박근형 사용자협의회 회장이 노사 교섭위원 대표로 2026년 교섭요구안에 대한 전반적인 의견을 주고 받았다. 사측은 먼저 “이란 전쟁 등 국제 상황에 따라 자동차업계 분위기가 좋지 않은 것에 비해 최저임금이 너무 높다” 며 최저임금 요구의 근거를 물었다.

김상민 정책실장은 “금속노조 최저임금 요구액은 금속노조의 임금인상 요구액과 기존 산별 최저임금에 근거하여 수립되며, 2026년 임금인상 요구는 경쟁성장률, 물가 상승률 전망치에 코로나19 이후 실질임금 하락에 따른 보정치를 더하여 결정했다” 고 설명했다.

금속산별협약 개정 외 요구 중 초기업교섭에 대해 사측은 “초기업교섭 활성화와 노사공동 대정부 요구안, 정부가 교섭결과의 효력을 확장하도록 하자는 제안은 긍정적인 측면도 있지만 사용자 입장에서는 중앙교섭에 참가하는 사업장을 늘리는 데 도움이 될까 싶다. 또한



중앙교섭에서 지부교섭 관련한 얘기를 하는 것이 맞나 하는 생각이 든다. 중앙교섭에 참가하는 사용자는 69개사 뿐인데 우리가 감당할 수 없는 것 아닌가 하는 생각이 든다” 고 질의했다.

김상민 실장은 “단체협약의 효력이 산업·업종으로 확대되면 해당 산업·업종으로 내 기업간 노동조건 하향을 막을 수 있다. 협약을 적용받지 않는 사용자는 협약이 정한 조건에 구속되지 않으므로 경쟁에서 이익을 누릴 수 있고, 교섭에 참여하는 사용자가 상대적으로 불리한 처지에 놓일 수 있게 된다. 교섭에 성실히 참여해온 사용자 입장에서 효력 확장은 규제를 확대해서 새로운 사용자의 교섭참여를 막는 것이 아니라, 오히려 기울어진 운동장을 바로잡는 제도적 장치가 될 것” 이라고 답변했다.

인공지능(AI)도입 관련하여 사측은 “노사 모두 공통으로 인식하는 AI가 뭔지, 어디까지 AI를 말하는 것인지 확인이 필요하다. 자동차 산업도 그렇고 조선업종도 그렇고

전세계가 AI를 앞다투어 도입하고 있는데, 노사도 적극적으로 도입을 검토하는 것이 낫지 않을까. 알고리즘도 조합이 생각하는 것은 무엇인지, 기업의 내부적인 내용까지 포함하는거라면 기업의 경쟁력이 담보되는 영업비밀일 수도 있다” 며 질문을 이어갔다.

김상민 정책실장은 “노조의 요구안을 꼼꼼히 보면 알겠지만 AI를 도입하지 말라고 요구하는 것이 아니라 인간중심, 노동친화적으로 도입하자는 것이다. 이 방향에 어긋나면 노조와 평가하고 평가결과를 토대로 문제가 있으면 노조가 반대할 권한을 갖겠다는 것” 이라며, “무분별한 도입을 제어하자는 것이 긍정적인 방향의 AI도입을 막겠다는 것이 아니다. 오히려 일터에서 노동자의 권리를 보호하고 인간중심적인 방향의 AI도입이 되었을 때 회사와 사회도 지속가능한 발전을 이룰 수 있다” 고 답했다.

개념에 대한 질문에는 “AI는 학습, 추론, 지각, 판단, 언어이해 등 인공지능 관련 법령상 정의를 참고

하여 판단하면 되고, 인공지능이 탑재된 로봇이나 기계는 그 범주에 들어간다. 알고리즘도 개인정보보호법 등에 명시된 개인정보 처리방식 등을 확인할 수 있도록 공개하는 것 “이라고 설명했다.

국민연금과 연계된 정년연장 조항에 관한 질의에서는 “작년에도 검토했다가 올해도 제출하신 것 같은데, 작년 현대차지부도 합의가 안되었고 중앙교섭 사업장들이 감당할 수 있는지에 대한 고민이 있다” 고 전했다.

김상민 실장은 “금속노사가 중앙교섭에서 대기업·기업별 노사관계에서 이뤄내지 못한 의미있는 노사합의를 꽤 만들었다고 자부한다. 정년연장도 노사의지만 있다면 대기업과 상관없이 합의할 수 있다고 생각하고, 임단협 데이터베이스를 통해 확인했을 때 사례도 있다. 대기업이 안된다는 이유로 중앙교섭에서 다룰 수 없는 것은 아니다” 라고 말했다.

보충협약 관련하여 “중앙교섭 합의내용을 사업장 협약에 반영하라는 요구는 지회에서 노사간 협의나 합의하면 될텐데 굳이 중앙교섭에서 요구하는 이유가 있나” 는 질문에는 “금속산별협약이 ‘모범’ 이 아닌 ‘표준’ 성격으로 자리매김하기 위한 조치이다. 중앙교섭 밖 많은 사업장에서 일정하게 비슷한 수준의 합의들이 이뤄지게 만들고자 하는 것” 이라고 답했다.

4차 중앙교섭은 5월19일 사용자협의회 주관으로 울산에서 열린다.