

LG-Nikko, 무분규 임금협상 타결

실무교섭으로 기본급 5% 인상에 합의 ... 투명경영 · 신뢰회복이 비결

울산시 온산국가산업단지 소재 LG-Nikko동제련 노사가 2004년 임금협상을 본 교섭 없이 실무교섭 단계에서 합의하고 7월2일 조인식을 가졌다.

이에 따라 LG-Nikko동제련은 1986년 노-노갈등으로 한 차례 파업한 이후 1987년부터 계속 분규 없이 임금단체협상을 마무리했으며 2004년 5년째 실무교섭만으로 합의에 이르러 18년째 무분규 전통을 이었다.

노사는 교섭에서 기본급 5% 인상과 성과급 360%에 합의했으며, 모범사원 해외연수 확대와 함께 2005년 7월부터 시행하도록 돼 있는 주5일근무제를 임금 및 근로조건 저하 없이 1년 앞당겨 시행하기로 했다.

LG-Nikko동제련 관계자는 “노사간 신뢰가 있었기에 무분규와 실무교섭 타결이 가능했으며, 노조가 회사를 믿고 일본 투자기업도 노조의 특성을 잘 이해하고 있어 상생의 분위기가 자리잡아가고 있다”고 밝혔다.

국내 유일의 동 제련기업인 LG-Nikko동제련은 외환위기 때 심한 경영난과 함께 구조조정의 몸살을 앓은 후 자구책으로 일본의 전문 동 제련기업 日鑛金屬와 50대50으로 합작하면서 다시 출발했다.

이후 전 직원이 회사 살리기에 동참해 고락을 함께하는 과정에서 노사관계가 안정되지 않고서는 회사 발전을 기약할 수 없다는 데 공감하게 됐고, 회사는 회사대로 투명한 경영으로 직원들의 신뢰를 쌓아간 것으로 평가된다.

2000년부터는 사장과 노조위원장이 참여하는 협상이 소모적이고 비효율적이라는 판단 아래 양측의 실무진 3-4명이 자유롭게 대화하면서 합의를 도출해 내는 새로운 노사협상 모델을 만들어 냈다.

LG-Nikko동제련의 임금협상 원칙은 회사의 경쟁력을 강화하기 위해 기본급 인상을 최소화 하는 대신 이익을 많이 내 성과급으로 분배하고 복리후생에 중점을 두는 것이다.

2002년에는 420%, 2003년 150%에 이어 2004년에는 360%의 성과급을 받으며 종업원들 사이에 자연적으로 열심히 일하는 분위기가 조성돼 현재 전사적 혁신운동으로 확산되고 있다.

회사측은 장기발전과 고용안정을 위해 2004년에는 최종 공정인 전련 합리화에 250억원을 투자하는 등 매년 300억-400억원 이상의 신규 투자를 함으로써 직원들의 애사심을 고취시키고 있다.

LG-Nikko동제련 관계자는 “무분규 전통이 이어지면서 생산적인 노사관계가 정착돼 2004년에도 많은 수익을 올릴 수 있을 것이며, 노사관계의 불안을 이유로 떠날 채비를 하거나 신규투자를 중단하고 있는 울산지역 외국인 투자기업들에게도 본보기가 되고 있다”고 밝혔다.

<화학저널 2004/07/05>