

LG화학 “파업해봤자 실이 크다”

울산 대형사업장 파업 최소화 ... 주5일 근무제 수용이 효과

2003년 장기파업 사태를 겪어 2004년 <중점관리사업장>에 포함된 LG화학과 현대자동차의 임금단체협상이 쉽게 마무리되면서 이유에 관심이 모아지고 있다.

울산지방노동사무소에 따르면, LG화학과 현대자동차가 2004년 파업을 최소화하거나 분규 없이 임금단체협상을 빨리 이룰 수 있었던 것은 2003년에 비해 안전이나 쟁점이 적었기 때문이기도 하지만 무엇보다 상생을 바라는 노사의 적극적인 의지가 있었기에 가능했던 것으로 평가됐다.

매년 수차례에 걸쳐 조금씩 진전된 안을 내놓던 회사측이 2004년에는 초기에 과격적인 안을 던지며 파업 명분을 주지 않았다.

LG화학은 매년 엇비슷한 폭의 임금인상보다 주5일 근무제가 2004년 조합원의 최대 관심사라는 점을 직시하고 협상초기에 “토요일 유급휴무”안을 과감하게 던진 것이 효과를 본 것으로 분석된다.

실질임금의 삭감 없는 주5일제가 불가피한 현실에서 노조의 요구를 수용한 공격적 안을 내놓았고 노조도 임금은 임금대로 올리고 주5일제까지 얻어내 파업할 이유가 크지 않았다.

2003년 18차 교섭에서 1차 제시안을 내며 임금 부문은 언급하지도 않았던 현대자동차는 2004년 조합원의 최대 관심사가 성과급이란 점을 직시하고 11차 교섭에서 성과급 300%(최종합의는 +100만원)의 제시안을 냈다.

그동안의 협상을 돌이켜 볼 때 버텨봐야 파업은 파업대로 하고 돈은 줄대로 다 주어왔기 때문에 어차피 줄돈이라면 처음부터 내놓아 파업에 의한 생산손실이라도 줄여보자는 의도로 풀이된다.

노조원들도 일거양득의 효과를 얻었는데, 임금인상과 성과급 외에 “무노동 무임금”을 적용하는 파업일수가 적어 2003년에 비해 1인당 최소 100만원 이상의 임금손실을 줄일 수 있었다.

울산에서는 “현대자동차와 LG화학 등의 임금단체협상이 잘 마무리 됐지만 대립과 갈등의 관계를 종식시킨 것이 아니어서 불안하기는 마찬가지이며, 앞으로는 한층 성숙한 자세로 상생적 노사관계의 틀을 만들기 바란다”는 의견이 제기되고 있다.

<화학저널 2004/07/09>