

## 행복한 노동자, 신뢰받는 네이버, 함께하는 공동성명

|     |                                                      |
|-----|------------------------------------------------------|
| 제 목 | 네이버지회, 지회 소속 6개 법인 조합원과 함께 2025년 임금단협 체결 촉구 2차 집회 개최 |
| 문 의 | 이수운 네이버지회 사무장(010-2028-1837)                         |
| 일 시 | 2025년 8월 27일(수) 오후 4시 30분                            |

민주노총 화성식품노조 네이버지회(별칭 공동성명)는 27일 오후 4시 30분부터 네이버 본사가 위치한 성남시 분당구 그린팩토리 앞에서 손자회사 6개 법인의 2025년 임금, 단체교섭 체결을 촉구하는 집회를 개최했다.

이번에 집회에 참여한 6개 법인은 그린웹서비스, 스튜디오리코, 엔아이티서비스(NIT), 엔테크서비스(NTS), 인컴즈, 컴파트너스다. 이들 법인은 네이버가 100% 혹은 최대 지분을 가지고 있는 계열사 및 손자회사들로 네이버, 네이버클라우드, 네이버웹툰의 주요 서비스 운영 전반을 담당하고 있다. (\* 법인별 주요 업무 및 네이버와의 지분관계 **별첨1의 표 참고**)

노동조합 측에 따르면 6개 법인의 지분 소유구조와 영업관계에서 종속성을 고려했을 때 2025년 임단협 체결을 위해 최상위 지배기업인 네이버의 적극적인 개입과 의사결정이 필수적이기 때문에 본사가 위치한 네이버 그린팩토리 앞에서 집회를 개최한다. 각 법인들의 사업장은 분당구 서현동, 분당구 수내동, 판교, 부평, 춘천, 광주 등으로 흩어져 있다.

6개 법인 중 스튜디오리코는 2025년 임금교섭이 나머지 5개 법인은 임금, 단체교섭이 결렬되어 지방노동위원회 및 중앙노동위원회의 조정을 거쳐 파업까지 가능한 쟁의권을 얻은 상태다. 네이버지회는 11일에도 6개 법인의 임금, 단체교섭 체결을 요구하며 본사 앞에서 600명 가까운 조합원이 참여한 가운데 집회를 개최했으나 이후 사측으로부터 추가적인 교섭 요구나 논의가 진척되지 않아 2차 집회를 진행하게 되었다. 27일 열린 2차 집회에는 500명에 가까운 조합원들이 참석했으며 일부 조합원들은 헌법에 보장된 합법적인 파업권을 행사해 해당 집회에 참석했다.

6개 법인 2025년 임금, 단체교섭에서 요구하는 것은 ▲특별 인센티브의 통상임금 인정과 연봉 산입과 ▲합리적인 연봉 인상을 확보이다. 올 4월 네이버는 노동조합과 2025년 임금협약을

체결하면서 2021년부터 지급되어온 스톡그랜트(연 1000만원 상당)를 연봉에  
산입(800만원)했다. 6개 법인은 스톡그랜트에 상응하는 보상으로 특별 인센티브 또는 글로벌  
인센티브라는 이름의 성과급을 받았으나 스톡그랜트의 20~60% 수준에 불과했다. 6개 법인의  
임금은 네이버, 네이버 클라우드, 네이버웹툰 등 모기업과 비교할 때 적게는 30% 많이는 50%  
가량 차이난다.

작년에 단체협약을 체결한 스튜디오리코를 제외한 5개 법인은 설, 명절 선물의 상향, 건강검진  
당일 공가 인정과 같이 모기업과 격차가 많이 나는 복지 제도의 현실화를 추가적으로 요구하고  
있다.

노동조합에 따르면 각 법인은 이르게는 작년 12월부터 각 법인 사측과의 교섭을 진행해왔다.  
하지만 각 사측은 ‘비용 부담’을 이유로 네이버의 연봉인상을 보다 낮은 수준의 연봉  
인상률(2.3%~4.2%)만 제시했을 뿐 교섭은 물론이고 노동위원회의 조정 절차에서조차  
구체적인 사측 안조차 제시하지 않았다.

오세훈 지회장은 노란봉투법을 언급하며 네이버가 100% 자회사 구조와 인사·업무 지배를 통해  
6개 법인 노동자들의 근로조건을 실질적으로 결정하는 사용자이며, 따라서 책임을 회피할 수  
없다고 강조했다. 오 지회장은 “네이버 사측은 지금 여기 있는 6개 법인 노동자들의 근로조건을  
실질적으로 지배, 결정할 수 있는 사용자라고 하는 말에 빠져나갈 구멍이 아무 것도 없다”며  
“네이버 사측이 우리는 네이버 및 네이버 계열사 모든 노동자들을 책임지고 가겠다는 선택을  
하는 것이, 오히려 네이버가 IT 산업의 만행으로서 책임감 있는 자세를 보이는 것이라고  
생각합니다”고 강조했다. **(※별첨2. 발언문 참고)**

조합원들의 발언도 이어졌다. 손자법인 소속의 한 조합원은 “오로지 네이버의, 네이버에 의한,  
네이버를 위한 일을 하는 이들이 이 자리에 다시 모였다, 내 임금이, 내 평가에 불이익이 있더라도  
더 나은 내일을 만들기 위해 이 자리에 모이는 결단을 내렸다”며 “그러니 네이버도 계속해서  
의미도, 실속도 없는 시간끌기 협상만 하며 리스크를 키울 것인지, 아니면 직접 나서서 이 사태를  
해결할 것인지 결단을 내리라”고 발언했다.

이날 집회에는 네이버지회와 같이 화성식품노조 소속인 한글과컴퓨터 정균하 지회장이 참석해  
연대 발언으로 네이버지회의 단체행동을 지지했다. 정균하 지회장은 “광고, 검색, 웹툰, 쇼핑,  
페이, 지도 QA, UI, UX, IT인프라, IDC, 보안, 클라우드 제가 언급한 내용을 빼고 네이버를 말할  
수 없다”며 “다 같이 만들어 낸 성과를 왜 손자회사들에 인정하지 않는다”며 현실을 비판했다.  
그는 “법인과 계열사, 모회사와 손자회사의 문제는 단순히 네이버만의 문제가 아니다. 사실상  
본사와 계열사로 나뉘지는 실제 원청 회사와 교섭해야 하는 내용”이라고 강조했다. 한글과컴퓨터  
지회 역시 역대 최고 실적에도 임금협약이 결렬되어 파업을 이어가고 있는 상황이다. 특히,  
3시간 파업했다고, 현재 50일째 근로시간면제자들의 월급을 지급하지 않은 것으로 알려졌다.

네이버지회는 2018년 4월 2일 설립됐으며 설립 초기부터 네이버 본사 뿐만 아니라 46개 계열사를 모두 포괄하는 인터넷, 게임업계 최초의 계열사 노동조합이라는 한국 사회에 전례없는 방식으로 노동조합을 설립했다. 노동조합이라는 단어가 생소한 IT인들을 위해 ‘함께 움직이며 네이버를 밝게 세운다는 뜻’을 담아 공동성명(共動成明)이라는 별칭을 사용하기 시작했다. 설립 이후 사측에 네이버 뿐만 아니라 네이버가 비용절감을 위해 계열사 쪼개기로 분사한 자회사, 손자회사의 노동자들의 노동권 개선을 위해 통합교섭을 요구했지만 사측의 거부로 무산된 바 있다. 이후 꾸준히 법인별 교섭을 진행하면서 필요한 경우 공동의 단체행동을 하며 꾸준히 사내하청 구조에서 오는 차별의 문제에 대응해오고 있다. 일례로 2022년에도 5개 법인(그린웹서비스, 엔아이티서비스(NIT), 엔테크서비스(NTS), 인컴즈, 컴파트너스)의 임금, 단체교섭이 결렬이 되자 연합해 단체행동에 나선 바 있다.

[별첨1] 쟁의행위에 돌입한 6개 법인의 주요 업무 및 네이버와의 지분 관계

| 법인명           | 주요 업무                                                   | 네이버와의 지분 관계                                                                                                                                                    |
|---------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 그린웹서비스        | 검색 서비스, 광고, 커뮤니티 및 콘텐츠 운영, 영상 콘텐츠 제작 등                  | <div> <div>네이버</div> <div>↓ 100% 지분 보유</div> <div>네이버 I&amp;S</div> <div>↓ 100% 지분 보유</div> <div>그린웹, 인컴즈 컴파트너스, NTS</div> </div>                              |
| 인컴즈           | 네이버 서비스, 쇼핑,페이 고객센터 운영, 내부 사내 정보 시스템 UI 개발 등            |                                                                                                                                                                |
| 컴파트너스         | 검색 광고, 쇼핑 서비스 운영 및 광고주 응대, 사내 업무지원센터 운영 등               |                                                                                                                                                                |
| 엔테크서비스 (NTS)  | SW개발, FE개발, UI/UX디자인 설계, 품질 테스트 및 관리(QA), 네이버지도 DB 개발 등 |                                                                                                                                                                |
| 엔아이티서비스 (NIT) | IT 인프라, IDC, 클라우드 시스템 운영, 보안 관제 및 진단 등                  | <div> <div>네이버</div> <div>↓ 100% 지분 보유</div> <div>네이버 클라우드</div> <div>↓ 100% 지분 보유</div> <div>NIT</div> </div>                                                 |
| 스튜디오리코        | 웹툰, 웹소설 등 네이버 웹툰, 시리즈 게재 디지털 콘텐츠 기획·제작 및 애니메이션 제작 등     | <div> <div>네이버</div> <div>↓ 62.5% 지분 보유</div> <div>웹툰 엔터테인먼트</div> <div>↓ 100% 지분 보유</div> <div>네이버 웹툰</div> <div>↓ 100% 지분 보유</div> <div>스튜디오 리코</div> </div> |

[별첨2] 오세윤 지회장 발언문 전문

반갑습니다.

네이버 및 모든 계열사를 포괄하는 사원 노조,

민주노총 화성식품노조 네이버지회,

지회장 오세윤입니다.

정말 세상이 변하고 있다는 것을 느낍니다. 노란봉투법 이야기입니다.

사용자와 노동자는 원래 1:1로 대등하게 근로계약을 맺고, 노동자는 노동력을 제공하는 대신 사용자는 이에 대한 대가를 지불합니다. 대가는 임금 뿐 아니라 복지 등 노동환경을 만드는 것을 포함합니다.

그런데 사용자들이 같은 일을 시키면서도 돈을 적게 지불하기 위해서, 사용자를 권한없는 자회사, 협력회사 사용자로 바꾸기 위해 아웃소싱을 해왔습니다.

이건 일종의 편법 내지 불법에 가까운 것입니다. 자회사, 하청 노동자에 대한 법적 책임을 피하기 위한 것이죠.

그러다보니 자회사, 하청 노동자들은 같은 일을 하면서도 차별적인 처우를 받게 되었고 건설, 제조 현장에서는 안전 설비에 들어가는 비용 조차 절감하면서 많은 노동자들이 산업재해로 목숨을 잃었습니다.

이렇게 하청, 발주 형태로 일을 넘기는 것이 문제라고 이재명 대통령도 언급했습니다.

노란봉투법은 근로계약 상 사용자 뿐 아니라 "근로조건을 실질적으로 지배, 결정할 수 있는 자도 사용자로 볼 수 있다"는 것입니다.

따라서 그간 노동자의 노동에 대한 정당한 대가를 지불하지 않기 위해서, 발주 계약이라는 형태로 실질적인 근로조건은 모회사가 결정하면서도, 실제 계약 상 사용자가 자회사 및 하청 사장이라는 이유로 모회사가 책임을 회피 해온 것을 이제는 하면 안된다는 것입니다.

실제로 입법이 되었음에도, 사용자들이 나는 "근로조건을 실질적으로 결정할 수 있는 사용자"가 아니라고 발뺌하려는 모습이 보입니다.

항간에는 사용자들이 실제 자회사 및 하청의 교섭 요구를 무시하고, 그 때문에 법적 소송이 난무하게 되어 막상 김앤장 등 로펌들이 새로운 시장이 열렸다고 환호하고 있다는 이야기가 들려옵니다.

법은 만들어졌지만, 노동자들은 또 다시 지노위, 중노위, 1심, 2심, 3심까지 언제 끝날지 기약도 없는 지난한 소송을 또 감수해야할지도 모른다는 걱정을 하고 있습니다.

이 자리에서 분명히 말씀드립니다. 이 부분은 분명 정부에서 근로조건을 실질적으로 지배, 결정할 수 있는 사용자의 명확한 조건들을 시행령, 시행규칙을 통해 명확히 규정해서 최대한 소송으로 가는 일이 없도록 해주어야 합니다.

따로 이런 의견 전달해서 받아지도록 노력하려고 합니다.

하지만 이런 절차와 무관하게, 네이버 사측은 지금 여기 있는 6개 법인 노동자들의 근로조건을 실질적으로 지배, 결정할 수 있는 사용자라고 하는 말에 빠져나갈 구멍이 아무 것도 없습니다.

네이버는 다른 하청 구조 처럼, 그냥 아무개를 사장으로 앉혀 협력업체로 둔 것이 아니라 그냥 100% 지분을 가진 자회사로 만들었습니다. 웹툰만 상장때문에 네이버가 62.5%를 갖고 있을 뿐, 모든 회사들이 바로 위 네이버 및 네이버 계열사가 100% 지분을 갖고 있습니다. 네이버가 자회사 대표 이사에 대한 인사 권한을 갖고 있다는 뜻입니다.

게다가 이 회사들은 100% 네이버 및 계열사와 관계된 일을 합니다.

지배 구조에서도, 하는 일에 있어서도 네이버가 사실상 사용자라고 볼 수 밖에 없다는 것입니다.

따라서 네이버가 이 문제에 대해 책임있게 해결을 해야합니다.

기존에도 어떻게 보면 스타트업으로 출발해서 새로운 관점에서 노사 관계를 접근해야할 네이버가 제조업에서 하든 하청 재하청 구조를 그대로 받아들인 것 문제라고 생각합니다.

지나간 것은 어쩔 수 없다 치더라도, 이제라도 새로운 흐름에 발맞춰 갔으면 합니다. 흐름에 역행하기 보다 오히려 선제적으로 나서는 것이 필요한 시점입니다.

지금 까지 오는 다른 새로운 판단으로, 선제적으로 네이버 사측이 우리는 네이버 및 네이버 계열사 모든 노동자들을 우리가 책임지고 가겠다는 선택을 하는 것이,

오히려 네이버가 IT 산업의 만형으로서 책임감 있는 자세를 보이는 것이라고 생각합니다.