

5월 11일(금) 네이버 사원노조 '공동성명'은 회사와 2018년 단체 협약의 시작을 알리는 첫 교섭 상건례를 했다. 노동조합 측 교섭위원은 오세운 네

덜 뿐더러 실질적인 합의점을 찾기도 부족하다."고 주장했다. 회사는 "교섭안이 미리 공유 안된 상태에서 교섭 주기를 너무 촘촘하게 잡는 것이 아니냐"

고 답했다. 논의 끝에 신환섭 위원장과 한성숙 대표 이사는 "교섭안 송부 후 2주 이내 본 교섭 개최, 초기 한 달간은 주 1회 교섭, 이후 필요 시 협의에 따라 상시 교섭 개최"하기로 합의했다.

첫 교섭 상건례 주기적 교섭 논의

초기 한 달간 주 1회 교섭 원칙 정해

이버 지회장, 박상희 수석부지회장, 정민철 수석부지회장, 오성준 부지회장, 박경식 부지회장과 신환섭 민주노총 화성식품노조 위원장, 임영국 사무처장이 참석했다. 회사 측 교섭위원으로는 한성숙 네이버 대표이사, 김진희 NAVER I&S 대표, 김필수 People&Cooperation 리더, 최혜원 CEO&Staff 서포트 리더, 홍승재 People&Cooperation, 김형로 법무법인 태평양 변호사가 참여했다.

첫 인사에서 오세운 네이버 지회장은 "직원들이 업무에 집중할 수 있는 환경을 만들어, 회사가 더 발전 하려면 좋겠다."고 말했다. 한성숙 네이버 대표 이사는 "새로운 노사 문화가 만들어지는데 좋은 시작이 되었으면 좋겠다."고 인사말을 전했다.

오늘 주요 안건은 교섭 원칙을 정하는 것이었다. 교섭 주기를 두고 공동성명은 주 1회, 회사는 월 1회 개최를 제시했다. 공동성명은 "월 1회 교섭은 노사 간의 갈등이 있거나 소통이 안된다는 것으로 해석

교섭이 진행되는 동안 네이버 법인 소속 노조 교섭위원들은 교섭 참여 시 근로시간을 인정받게 되며, 타 법인 소속 노조 교섭위원들에 대해서는 네이버가 협조 공문을 발송할 예정이다. 해당 법인에서 협조를 거부할 경우, 공동성명이 직접 공문을 보내 협조를 요청할 계획이다.

공동성명은 단체 교섭권을 확보한 16개 법인에 대해 네이버가 대표성을 가지고 빠르게 교섭을 진행할 것을 제안했다. 회사는 "교섭안이 어떤 것인지 봐야 결정이 될 것 같다."며 이는 추후 교섭과정에서 논의해나가자고 답했다.

한편, 공동성명은 교섭안에 실질적인 직원들의 요구를 담기 위해 각 사옥 간담회에서 소규모 간담회인 대나무숲을 개최한다. 대나무 숲은 5월 18일 금요일까지 열리며, 12시~2시까지 진행된다. 자세한 장소와 시간은 네이버 노조 플러스친구 소식에서 확인할 수 있다.

당당히 노동에 대한 권리를 주장한다

'공동성명'의 손을 잡아 주신 조합원 여러분! 지금의 네이버는 결코 일부가 이뤄낸 성취가 아닙니다. 지금의 네이버는 19년간 자신의 자리에서 묵묵히 일해 온 수많은 사우들의 희생과 헌신을 바탕으로 성장했습니다. 열정이라는 이름으로 희생과 헌신을 강요하며 권리 침해가 묵과되는 일은 더 이상 없어야 합니다. 회사의 이윤은 우리의 노동에서 창출됩니다. 우리의 노동이 없다면 서비스는 멈출 것이고, 역대 최대 실적은 추억 속 단어로 남을 것입니다.

우리는 노동에 대한 권리를 떳떳이 주장할 자격이 있습니다.

더 나은 환경에서 일할 권리, 제대로 된 보상을 받을 권리, 노동의 대가를 나누는 방식의 투명성과 공정성을 요구할 권리를 이제는 노동조합의 이름으로 당당히 요구하려 합니다. 서비스에 대한 중요한 결정은 일부 경영진의 일방적인 판단이 아닌 구성원들의 충분한 고민이 반영되어야 합니다.

업무시간에 오롯이 업무에 집중할 수 있는 환경을 갖추고, 퇴근 이후에는 충분히 휴식할 수 있는 여건이 조성돼 일과 삶의 균형이 맞춰질 때 더 좋은 서비스, 더 좋은 네이버를 만드는 원동력이 생길 것입니다. 지사와 타의가 아닌 구성원의 자발적 열의가 발현될 때 네이버는 이용자들에게 더 큰 만족을 주는 플랫폼으로 성장할 것입니다.

네이버 사원노조
'공동성명' 지회장 오세운



컴파트너스 주말 워크샵 동원 항의 공문 발송

'공동성명'은 지난 8일 '컴파트너스'에 무급 주말 워크샵의 부당함을 지적하는 공문을 발송했다. 지난 4월 컴파트너스 조합원 및 직원들은 '2018년 주말 워크샵(조직 플레이샵)'이 6월 30일(토)부터 7월 1일(일)까지 이틀간 개최된다는 소식을 조직장으로부터 메신저와 구두를 통해 전달받았다. 이 과정에서 조직장이 직접 참석여부를 조사하며 사실상 전원 참석을 강요한 사실이 밝혀졌다. 노동자의 휴식을 보장해야 할 법률적 책임이 있는 회사에서 주말 워크샵 강행은 매우 유감스러운 일이 아닐 수 없다. 진정 직원들을 위한 행사였고 자율적인 참여를 의도했다면 현재와 같은 위압감을 주는 참석 강요를 사측은 즉각 중단해야 한다. 주말 워크샵이 회사 업무의 연장으로 꼭 필요한 행사라면 정식으로 이 사실을 공지하고, 연장근로로 인정해 주말 근무에 해당하는 수당을 지급하는 게 마땅하다. 개인의 자율성을 원천적으로 배제한 채 올해 역시 무급으로 또 다시 직원이 동원되는 주말 워크샵에 대해 '공동성명'은 심각한 우려를 표한다.

기준 없는 연차 소급 적용, 상실감만 남았다

이달 29일 시행되는 개정 근로기준법에 따라 입사 1년 미만인 직원도 최대 연간 11일의 연차휴가가 발생한다. 법 적용 대상은 2017년 5월 30일 이후 입사자부터이지만, 회사는 같은 해 입사자에게 한해 총 7일의 특별휴가를 부여한다고 안내했다. 회사가 법적 하한선을 넘어 직원을 배려하기 위해 노력한 부분은 높이 살 만하다.

선의를 정책에도 불구하고 회사의 '모호한 기준'과 '소통의 부재'는 아쉬움으로 남는다. 일례로 '2017년' 상반기 신입공채 입사자 대부분은 2016년 12월 26일부터 입사 교육이 진행됨에 따라 특별휴가 대상에서 제외됐다. 같은 공채로 선발됐더라도 개인사정으로 입사를 2017년으로 미룬 직원은 7일의 특별휴가를 얻었지만, 정상적으로 입사한 경우는 휴가를 받지 못하는 모순도 발생했다. 변경 사실을 해당 직원에게 메일로만 알려 뒤늦게 사실을 안 비대상자들의 불만을 야기하기도 했다. 명확한 기준과 성실한 소통, 노동자와 회사가 신뢰를 쌓는 출발점임을 잊지 않길 바란다.