

KLSI

ISSUE PAPER

www.klsi.org

IT·게임산업 특징과 노사관계 과제 - 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 -

김종진 | 한국노동사회연구소 선임연구위원

[목차]

1. 머리말 - 노조 조직화 촉진
2. IT·게임산업 노동시장과 기업조직 특징
3. IT·게임산업 노동실태, 조합원 지향, 정책과제
4. 맺음말 - 노사관계 과제

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로50(충정로3가, 골든브릿지빌딩) 3층

전화 02) 393-1457

팩스 02) 393-4449

WWW.facebook.com/klsiedit

〈요 약〉

- **첫째**, 국내 주요 IT·게임 기업은 자본 규모에 비해 고용규모나 비정규직 비중이 적은 편임. 이는 IT·게임 기업이 운영·지원 업무를 별도의 자회사 및 손자회사를 통해 운영하고 있기 때문임(*116개 법인, 1개 법인 당 평균 216명, 총 2만4천명). 이런 이유로 IT, 게임 기업들의 대표법인을 제외하고는 300인 미만 고용 규모이거나 간접고용 비정규직은 그리 많지 않음.
- **둘째**, IT·게임분야의 고용불안정성은 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트와 같은 대기업에서도 동일하게 나타나고 있음. IT·게임 노동자의 평균 근속기간은 4년(경력기간 7년)에 불과 했으며, 이직률은 28% 정도임. IT·게임 4사의 유노조 사업장 평균 임금은 5,271만 원이었으나, 미조직 사업장의 평균 임금은 3,980만원에 불과 했고, 3천만 원 미만의 임금을 받는 노동자도 자회사 형태의 지원·운영법인 등에서 확인됨.
- **셋째**, IT·게임 유노조 4사에서는 장시간 노동문제보다 ‘크런치 모드’나 ‘모바일 워’와 같은 업무 특성과 연계된 노동형태가 문제점으로 확인됨. 주당 평균 노동시간은 최근 근로기준법 개정(52시간 상한)으로 장시간 노동은 해소되고 있지만, 모바일 업무가 주 평균 2회 이상이고, 휴게시간을 자유롭게 사용하지 못하는 경우(10% 이상)도 확인됨. 이와 같은 문제는 대표법인이나 유노조 법인보다 IT·게임 법인 중 신설법인, 운영법인, 지원법인 등이 상대적으로 더 열악한 상황임.
- **넷째**, IT·게임 업계 특성상 프로젝트 성패여부에 따른 상시적 구조조정과 조직 내 폐쇄적 의사결정은 개별화된 업무방식이나 성과연봉제 등과 맞물려 내부 구성원이 불신을 갖게 되는 요인 중 하나임. 특히 IT·게임업계의 프로젝트 폭파나 전환배치 및 권고사직의 일상화는 비자발적 이직을 자발적 이직으로 은폐하려는 구조적 요인 중 하나임. 더불어 IT·게임 기업의 조직구조를 자주 바꾸는 경영전략은 노사 갈등의 요인이 되고 있음.
- **다섯째**, IT·게임 유노조 4사의 노사간 저신뢰 관계나 분배와 절차의 불공정성, 그리고 미흡한 인사관리는 노사 갈등의 주요 원인임. 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 사업장에 노조가 설립 된 이후 단체협약 체결에 1년 가까이 소요되거나 노사간 교섭 불일치로 단체행동이 발생한 것을 통해 확인할 수 있음
- **여섯째**, IT·게임 4사 노동조합은 향후 초기업 노사관계 형성과 업종별 교섭구조를 통해 미조직 노동자의 이해대변 포괄성을 높이는 방향으로 정책을 모색할 필요가 있음. 특히 IT·게임 산업 내 지원·신설·운영법인의 비정규직 저임금 여성·청년 노동자들이 다수라는 점을 고려하면 △IT·게임 업종별 공동·집단교섭과 IT업종별 최저임금제, △IT·게임 분야 모바일 단체협약, △IT·게임 교육 및 숙련형성프로그램, △IT 사회적 연대기금과 재단 운영 등을 제시할 필요가 있음.

IT게임산업 특징과 노사관계 과제 - 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 -

김종진 | 한국노동사회연구소 선임연구위원

1. 머리말 - 노조 조직화 촉진

- 최근 IT·게임 산업에서 노동조합이 조직화되면서, 해당 부분의 산업구조와 노동실태에 대한 관심이 높아지고 있음. 특히 네이버, 다음, 넥슨, 스마일게이트 등 해당 분야에서 시장 파워를 갖고 있는 사업장에 노동조합이 조직되면서 노사 당사자 이외에 정부, 학계 등에서도 관심을 갖고 있음.
 - IT·게임 산업에서 노동조합이 조직된 것은 정규직 고용이라도 사업 성패에 따른 항상적 구조조정과 조직개편으로 인한 고용불안, 과도한 장시간 노동, 비민주적 조직문화와 의사결정(조직개편) 등을 꼽을 수 있음. 2016년 정부 조사 결과 10명 중 6명이 1주일 평균 60시간 이상 일하고 있는 현실에도 불구하고 제대로 된 보상조치 받지 못함(포괄임금제).¹⁾
- IT·게임 산업의 또 다른 문제는 일부 기업을 제외하고 거의 대부분 직원들의 성과평가나 보상기준이 투명하게 공개되지 않는 것도 문제점으로 지적되고 있음. IT·게임업체 개발 프로젝트는 성공 확률이 10%도 안 되다 보니 조직개편도 잦고, 조직 내 의사결정도 폐쇄적임. 특히 프로젝트가 끝나면 대기발령, 전환배치, 권고사직 등을 강요하는 것이 일상화되어 있음. IT 및 게임업체가 수평적 조직문화를 표방하나 조직 내 노동 감수성은 낮은 상황임.
 - 특히 네이버나 다음카카오, 넥슨, 스마일게이트 등 기업 지배구조를 보면 수십 개의 계열사(자회사, 분사) 형태에 다수의 업무들이 아웃소싱이나 위탁 형태로 운영되고 있는 중층화된 기업 구조를 갖고 있음. 그럼에도 직원들은 모회사와 자회사간 인사이동이 이루어지고 있는 현실이 일상화되어 있기에 기존 기업별 노사관계로만 접근하기는 어려운 현실적 조건도 있음.

* 이 글은 김종진·장희은·김정훈·김경근(2019), 『IT게임산업 노동실태와 노사관계 개선방향 연구』, 화섬노조의 연구과제 보고서 일부 내용을 발췌·요약한 것임.

1) IT·게임업체의 '크런치모드'(crunch mode)는 게임이나 프로그램 등 제품 출시를 맞추기 위해 야근과 특근을 지속하는 것을 말함. 3개월 이상의 고강도 노동을 하다 보니 일상의 피폐함이 심각한 상황이며, 그간 연장·야간·휴일수당 등은 거의 지급되지 않았고, 벤처정신과 열정이라는 이름하에 노동인권의 사각지대가 바로 IT와 게임업체로 지칭됨.

- 이 글은 최근 확산되고 있는 IT·게임업계의 산업특징 및 기업 지배구조, 해당 노동자의 노동실태(노동 및 휴게시간, 직장 만족도 등)와 조직 및 업무 특성(자율성과 통제, 업무성과, 조직운영) 등을 분석하여, IT·게임 산업 조직화, 교섭구조, 협약 등 노사관계 모델과 노동조합 활동과제를 탐색적 차원에서 제시하는 것임.

2. IT·게임 산업 노동시장 및 기업조직 특징

1) 정보통신 분야 노동시장 특징

- IT·게임 산업은 통계청 표준산업분류상 ‘컴퓨터정보통신산업’이며, 하위 업종은 62번 컴퓨터 프로그래밍, 시스템통합관리업, 63번 정보통신서비스업으로 구분됨. 2018년 기준 정보통신산업 노동자의 평균 연령은 37.6세이며 남성이 73.2%(여성 26.8%)를 차지하고 있음.
 - 정보통신산업 노동자의 인구학적 속성을 보면 20대 20.7%와 30대 39.7%가 전체의 3분의 2 가량 됨. 한편 정보통신산업 노동시장의 교육 이수 상황은 대학 및 대학원 과정 이수자가 77%(대학원 이상 11%)로 대부분을 차지하고 있었음.

[표 1] 정보통신업 노동시장 노동자 인구사회학적 속성 - 연령대(2018)

		10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	전체	성별	
									남성	여성
컴퓨터 정보통신업	빈도	119	37,525	72,118	53,416	17,104	1,415	181,697	132,984	48,712
	%	.1%	20.7%	39.7%	29.4%	9.4%	.8%	100.0%	73.2%	26.8%
1)컴퓨터 프로그래밍, 시스템통합 관리업	빈도	-	20,883	53,063	44,917	12,684	810	132,357	103,370	28,987
	산업 %	.0%	15.8%	40.1%	33.9%	9.6%	.6%	100.0%	78.1%	21.9%
	전체 %	.0%	11.5%	29.2%	24.7%	7.0%	.4%	72.8%	56.9%	16.0%
2)정보통신 서비스업	빈도	119	16,642	19,055	8,499	4,420	605	49,340	29,614	19,725
	산업 %	.2%	33.7%	38.6%	17.2%	9.0%	1.2%	100.0%	60.0%	40.0%
	전체 %	.1%	9.2%	10.5%	4.7%	2.4%	.3%	27.2%	16.3%	10.9%

자료 : 통계청 지역별고용구조 조사(2018.8) 원자료 분석

- 정보통신산업 노동시장의 사업장 속성을 보면, 주 평균 노동시간은 42.3시간(52시간 이상 장시간 비율 6.6%)이었고, 월 평균 총액임금은 367.4만원(시간당 임금 20,226만원)이었음. 컴퓨터·정보통신산업 사업장의 평균 근속기간은 5.9년(컴퓨터프로그래밍·시스템통합관리 6.5년, 정보통신서비스 4.2년)이었음.

[표 2] 정보통신업 노동시장 주요 속성(2018)

산업	평균 연령	1주일 노동시간	월 평균 임금	시간당 임금	근속기간 (년)
컴퓨터정보통신업	37.6	42.3	367.4	20,226	5.9
1)컴퓨터 프로그래밍, 시스템통합관리업	38.6	42.7	390.2	21,417	6.5
2)정보통신서비스업	34.9	41.4	306.9	17,059	4.2

자료 : 통계청 지역별고용구조 조사(2018.8) 원자료 분석

○ 정보통신산업 노동시장의 표준직업 대분류 기준(10개)으로 보면 전문직(73.3%)과 사무직(20%)이 전체의 90% 이상을 차지하고 있었음. 컴퓨터프로그래밍·시스템통합관리 전문직 비율(78.8%)은 정보통신서비스업(58.5%)에 비해 매우 높은 편임.

- 통계청 기준 정보통신산업은 임금노동자(86.4%)가 대부분이었고, 비임금노동자(개인사업자, 프리랜서 등 13.6%)는 10명 중 1명 정도였음. 임금노동자 중 정규직 비중은 83%로 비정규직 비중(16.7%)은 전체 노동시장(43%)에 비해 적은 편임. 다만, 비임금노동자 중 고용주와 1인 자영자 비중을 보면 상대적으로 자영업자(10.9%) 비중이 많았음.

[표 3] 정보통신업 노동시장 노동자 고용관계 구분 - 고용형태(2018)

		임금 및 비임금 노동자		전체	임금노동자 고용형태		전체	고용주와 자영자 구분	
		임금 노동자	비임금 노동자		정규직	비정규직		고용주	자영자
컴퓨터	빈도	156,934	24,762	181,696	130,762	26,171	156,933	4,922	19,840
정보통신업	전체 %	86.4%	13.6%	100.0%	83.3%	16.7%	100.0%	2.7%	10.9%
1)컴퓨터 프로그래밍, 시스템통합관리업	빈도	113,997	18,360	132,357	98,468	15,528	113,996	4,100	14,260
	산업 %	86.1%	13.9%	100.0%	86.4%	13.6%	100.0%	3.1%	10.8%
	전체 %	62.7%	10.1%	72.8%	62.7%	9.9%	72.6%	2.3%	7.8%
2)정보통신서비스업	빈도	42,937	6,402	49,339	32,294	10,643	42,937	822	5,580
	산업 %	87.0%	13.0%	100.0%	75.2%	24.8%	100.0%	1.7%	11.3%
	전체 %	23.6%	3.5%	27.2%	20.6%	6.8%	27.4%	.5%	3.1%

자료 : 통계청 지역별고용구조 조사(2018.8) 원자료 분석

2) 정보통신 대기업 고용형태 주요 특징

○ 정보통신산업의 대기업 사업체 규모는 산업 대분류 기준 2019년 189개였으며, 고용규모는 26만 2천명으로 파악됨. 정보통신산업의 전체 인력 대비 비정규직 규모는 16.3%(4만2천명, 직접고용 8.3%, 간접고용 8%)정도였음. 정보통신 분야 중 주요 IT게임 산업 고용규모 변화추이(2014년 3월-2018년 3월)를 보면 한국MS와 IBM은 총고용 인원이 감소한 것에 비해 조사대상 유노조 4사 사업체는 고용이 증가했음.

- IT·게임 산업 유노조 사업장 대기업 고용현황 추이를 살펴보면 카카오는 다음과 합병 이후

2,087명, 네이버(주)는 602명, 넥슨코리아는 541명 증가한 것으로 확인됨. 2018년 기준 (주)카카오 2,646명(비정규직 198명), (주)넥슨코리아 2,067명(비정규직 43명), 네이버(주) 2,316명(비정규직 18명), (주)스마일게이트메카포트 382명(비정규직 43명)으로 확인됨.

[표 4] 주요 IT·게임사업체 고용형태별 규모 변화 추이(2014~2018, 단위: 명)²⁾

사업체 명	2014년				2018년			
	총원	정규직	비정규직	간접고용	총원	정규직	비정규직	간접고용
(주)넥슨코리아	1,526	1,509	17	56	2,067	2,024	43	43
(주)엔씨소프트	2,226	2,062	164	56	2,588	2,286	302	200
(주)다음서비스	710	437	273	0				
(주)다음커뮤니케이션	1,657	1,557	99	24				
(주)카카오	559	552	7	6	2,646	2,448	198	140
(주)한글과컴퓨터	369	358	11	2	425	407	18	16
네이버비즈니스플랫폼(2주)	930	927	3	11	329	328	1	-
네이버시스템(주)	316	308	8	0	384	314	70	70
네이버(주)	1,714	1,689	25	7	2,316	2,298	18	18
엔에이치엔엔터테인먼트(주)	659	653	6	137	693	647	46	11
엔에이치엔테크놀로지서비스(주)	673	668	5	18	430	429	1	1
한국마이크로소프트(유)	478	454	24	146	449	436	13	13
한국아이비엠(주)	2,324	2,222	102	737	1,828	1,780	48	48

자료 : 고용노동부 고용형태공시제 각 연도별 자료 재분석

○ IT·게임 유노조 4사의 기업 집단³⁾에 소속된 법인 수는 2019년 하반기 기준 총 116개이며, 종사자 수는 약 2만4천명으로 파악됨. 4개 기업집단은 게임기업(28개 법인, 7천7백명)에 비해 IT기업(88개 법인, 1만 7천명)이 고용 규모는 2배 정도 많은 편임(부표 1, 2 참조).

- IT·게임 유노조 4사의 기업 집단은 대표법인(네이버, 카카오, 넥슨코리아, 스마일게이트)이 신설·운영·지원법인에 비해 임금이나 노동조건이 좋은 상황임. 특히, 초기 노조 조직화 및 조합원 다수가 대표법인 중심이며, 자본 및 사업장 규모, 노조 조직화 여부에 따른 임금 수준 및 이직률의 차이가 확인됨.
- IT·게임 유노조 4사 기업 집단의 평균 임금은 5,270만원(조직법인 임금 5천2백만원, 미조직 법인 평균 3천9백만원) 수준이며, 이직률은 16.2%(조직법인 26.2%, 미조직 법인 28.8%) 정도인데, 노동조합이 설립된 조직법인에 비해 미조직 법인의 임금은 낮고, 이직률은 높은 상황임.

2) IT·게임 산업 유노조 사업장의 비정규직 비율이 낮은 이유는 노동시장에서 근속기간이 짧은 이유와 다수의 IT 관련 업무를 자회사 혹은 별도 법인 등을 통해 운영하기 때문임. 더불어 일부 IT·게임 산업의 시설관리·청소 업무 등은 빌딩 관리 소유에서 담당하는 것으로 확인됨.

3) 기업현황자료는 금융감독원의 전자공시자료(<http://dart.fss.or.kr>), 나이스기업정보(<https://www.nicebizinfo.com>), 취업포털 사이트를 참고한 것임.

[부표 1] IT·게임 4사 기업현황 (2018년)

구분	종업원수	법인수	법인당 평균 직원 수	법인별 평균 업력
4사 전체	24,871명	116개	216.3명	7년
IT	17,124명	88개	196.8명	5.8년
↳ 네이버	10,131명	38개	273.8명	5.6년
↳ 카카오	6,993명	50개	139.9명	5.9년
게임	7,747명	28개	276.7명	10.7년
↳ 넥슨	5,214명	13개	401.1명	11.9년
↳ 스마일게이트	2,533명	15개	168.9명	9.6년

자료 : 장희은(2019), 「IT게임산업 기업현황과 특징」, 「IT게임산업 노동실태와 노사관계 개선방향 연구」, 화섬노조(이하 부표 동일).

[부표 2] IT·게임 4사의 고용특성 및 노동조합 조직화 현황

구분	평균임금	이직률	조합원수	노동조합 조직률
4사 전체	5,106만원	26.5%	4,4△△명	1△%
IT	5,168만원	29.6%	2,6△△명	1△%
↳ 네이버	5,531만원	29.2%	2,0△△명	1△%
↳ 카카오	4,642만원	30.1%	6△△명	△%
게임	4,969만원	19.8%	1,7△△명	2△%
↳ 넥슨	5,019만원	19.3%	1,4△△명	2△%
↳ 스마일게이트	4,866만원	20.9%	3△△명	1△%

주: 노동조합 조직률은 가입대상 인원이 아닌 전체 종업원수 대비 조합원수로 계산하였기 때문에 실제 조직률보다 다소 낮음.

[부표 3] IT게임 4사 기업조직 현황 - 조직화 유무 비교

구분		직원 수	법인 수	법인당 평균 직원 수	법인별 평균 업력
4사 전체	조직 법인	21,692명	51개	425.3명	8.1년
	미조직 법인	3,179명	65개	49.7명	6.1년
네이버	조직 법인	9,700명	26개	373.1명	6.3년
	미조직 법인	431명	12개	39.2명	4.1년
카카오	조직 법인	4,856명	9개	539.6명	7년
	미조직 법인	2,137명	41개	52.1명	5.7년
넥슨	조직 법인	5,110명	10개	511명	12.9년
	미조직 법인	104명	3개	34.7명	8.7년
스마일게이트	조직 법인	2,026명	6개	337.7명	9.5년
	미조직 법인	507명	9개	56.3명	9.7년

[부표 4] IT게임 4사 고용특성 및 노동조합 조직화 현황 - 조직화 유무 비교

구분		평균 임금	이직률	조합원 수	노동조합 조직률
4사 전체	조직 법인	5,271만원	26.2%	4,4△△명	2△%
	미조직 법인	3,980만원	28.8%	-	-
네이버	조직 법인	5,588만원	29.3%	2,0△△명	2△%
	미조직 법인	4,229만원	26.5%	-	-
카카오	조직 법인	5,001만원	29.1%	6△△명	1△%
	미조직 법인	3,825만원	32.2%	-	-
넥슨	조직 법인	5,048만원	19.5%	1,4△△명	2△%
	미조직 법인	3,612만원	13.5%	-	-
스마일게이트	조직 법인	4,959만원	21.2%	3△△명	1△%
	미조직 법인	4,496만원	19.5%	-	-

3. IT·게임 산업 노동실태, 조합원 지향, 정책과제4)

1) IT게임 산업 주요 실태와 특징

○ IT·게임 4사 노동자들의 임금 수준 중 3천만원 미만(년간) 비율이 일정하게 확인되며, 업종 특성을 반영하듯 인센티브(2.3%~14.9%) 제도가 조직 내에서 작동하고 있음. 주당 노동시간은 2018년 근로기준법 개정(50조 근로시간, 53조 연장 근로의 제한) 이후 주당 연장근로 상한제(12시간)가 시행되면서 42시간 내외임.

- 문제는 IT·게임 4사에서 공통적으로 시간외 모바일 노동이 주당 평균 1시간에서 2.5시간까지 확인되고, 주 평균 1.6회에서 6.6회까지 발생하고 있고, 이런 이유로 주당 12시간 초과 상한(총 52시간)이 현장에서는 이전과 큰 차이가 없다는 의견이 제기됨. 더불어 휴일휴가(연차휴가 근기법 60조)를 자유롭게 사용하지 못하는 비율이 최대 19%나 되는 것으로 보아 직장에서 휴가제한 문제가 개선되어야 할 사항으로 판단됨.

[표 5] IT·게임 4사 노동조건 - 임금, 노동시간(%), 시간, 회수)

	4천만원 미만 임금		인센티브	1주일 노동시간	시간외 모바일		52시간 상한제 시행 이후 변화		휴게시간 제한 경험
	3천만원 미만	4천만원 미만			노동시간	횟수	이전과 동일	단축	
네이버	5.2%	4.5%	14.9%	41.8	1.8	4.3	53.0%	47.0%	7.6%
카카오	17.4%	9.8%	4.0%	41.7	2.5	6.6	70.7%	29.3%	11.3%
넥슨	-	9.1%	6.6%	42.1	1.1	1.7	42.7%	57.3%	19.6%
스마일게이트	0.7%	24.8%	2.3%	42.8	0.6	1.6	41.6%	58.4%	19.7%

[표 6] IT·게임 4사 직장생활 - 안정성 및 조직변화 인식(단위: 0점~100점)

	감정소진	직무 만족도	이직의사	고용 안정성	조직 변화도	불확실성	동종업 경력	근속기간
네이버	47.6	57.4	41.3	38.5	52.9	51.6	9년 2개월	4년12개월
카카오	49.0	57.7	41.8	39.2	54.6	55.3	8년 2개월	4년 2개월
넥슨	57.2	52.3	41.1	27.6	62.2	61.9	9년 4개월	4년 9개월
스마일게이트	55.7	51.0	42.6	32.9	57.5	54.2	9년 7개월	2년 10개월

자료 : 장희은·김정훈(2019), 「IT게임산업 노동조건 및 직장경험 분석」, 『IT게임산업 노동실태와 노사관계 개선방향 연구』, 화섬노조(이하 표 동일).

4) 2019년 IT게임 4사 노동자 대상 국내 최초로 진행된 실태조사는 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 노동자 및 조합원 대상으로 10월 진행되어 1,259명(네이버 790명, 카카오 133명, 넥슨 199명, 스마일게이트 137명)이 응답한 조사 결과를 분석했음. 조사대상 성별 분포는 여성이 34.3%였고, 30대가 61.6%였으며, 대졸(대학원 포함) 96%(대학 전공: 이공계 63.2%), 개발 및 프로그램 담당 업무가 46.7%였음(부록 참조).

○ IT·게임 4사의 직장생활 현황을 보면 감정소진은 게임사에서 더 많았고, 직무 만족도는 IT 노동자들이 더 높았음. 노동시장 내 이동성을 보면 전체 시장에서 경력(평균 9년)은 비슷하나 현 직장에서 근속기간은 약 4년 내외였음. 이것은 IT게임 4사의 기업 조직이 항상적 구조조정과 고용유연화 전략으로 인해 조직불안정성과 고용불안정성이 높기 때문임.

- 이를 반영하듯 IT·게임 4사의 조직 내 공정성 및 노사관계 인식을 보면 기업들의 자본 성장과 증식 과정에서 내부 직원들에 대한 '분배 공정성'은 약한 것으로 파악(평균 41점~47.9점)되고, 의사결정과정에 중요한 영향을 미치는 '정보 공정성' 또한 절반 수준(평균 40.3점~50.8점)에 그쳤음. 한편 주요 4사 노동자들은 조직 내 인사부서의 인사관리역량(HRM)이 낮은 것으로 인식(평균 25.4점~32.4점)하고 있었고, 노사 신뢰성(평균 20.2점~32.6점)도 낮았음.

[표 7] IT·게임 4사 직장생활 - 공정성 및 노사관계 인식(단위: 0점~100점)

	분배공정성	정보공정성	인사관리역량	노사신뢰
네이버	47.9	48.2	32.4	32.6
카카오	41.8	50.8	32.4	34.5
넥슨	38.4	40.3	25.4	20.2
스마일게이트	41.0	44.6	30.5	31.0

○ IT·게임 4사의 노동조합 활동과 관련해서는 유노조 사업장 특성을 반영하듯 '노조 효과성'(76.1점~82.6점)은 높은 편으로 나타남. 그에 비해 '노조 일체감'(58.7점~67.6점)은 상대적으로 높은 편은 아니었음. IT·게임 노동조합 활동 참여와 관련하여 '직접적인 공식적' 참여활동(평균 47.9점~57점)보다 'SNS와 같은 간접적인 비공식적' 활동(51.7점~59.7점)이 상대적으로 더 높게 나타났음. (연대기금 의향 54.3%~76.6%). 한편 노동조합 단체행동 관련한 파업 참여의향(65.4점~73.8점)은 신생노조라는 점을 고려하면 높은 편이었음.

[표 8] IT·게임 4사 직장생활 - 노동조합 활동 인식(단위: 100점)

	노동조합 효과성, 일체감, 파업			노조 시민행동, 연대의식			연대기금 의향
	노조 효과성	노조 일체감	파업참여 의향	노조활동 참여(공식)	노조활동 참여(비공식)	사회적 연대의식	
네이버	76.1	60.0	65.4	47.9	51.7	66.1	54.3%
카카오	76.9	58.7	71.7	50.5	55.1	70.9	65.3%
넥슨	82.6	61.9	73.8	57.0	57.0	68.7	76.6%
스마일게이트	80.9	67.6	72.4	55.8	59.7	70.7	55.9%

[표 9] IT·게임 4사 노동조합 조합원의 교섭 의제 및 노조 참여활동 방식 선호도(단위: %)

문항	사업장	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위
노조 교섭 의제 선호	네이버	복지개선 (20.8%)	공정보상 시스템 (17.8%)	임금인상 (17.3%)	고용안정 (14.1%)	인사시스템체계화 (9.2%)
	카카오	공정보상시스템 (27.0%)	임금인상 (21.1%)	복지개선 (11.4%)	고용안정 (10.9%)	인사시스템체계화 (9.5%)
	넥슨	고용안정 (33.2%)	공정보상 시스템 (22.7%)	임금인상 (20.9%)	복지개선 (5.3%)	노동시간단축 및 휴가확대 (4.9%)
	스마일게이트	고용안정 (23.4%)	공정보상 시스템 (21.6%)	임금인상 (17.2%)	인사제도 (10.8%)	수평적 조직문화 형성 (9.1%)
노조 참여 활동	네이버	온라인 의견제시 (42.3%)	교육활동 참여 (15.1%)	집단행동 참여 (13.0%)	오프라인 의견제시 (11.3%)	위원/간부 선거 참여 (10.3%)
	카카오	온라인 의견제시 (43.2%)	교육활동 참여 (16.0%)	집단행동 참여 (13.0%)	오프라인 의견제시 (11.8%)	위원장/간부 선거 참여 (7.1%)
	넥슨	온라인 의견제시 (38.2%)	집단행동 참여 (24.7%)	교육활동 참여 (11.7%)	오프라인 의견제시 (9.5%)	위원장/간부 선거 참여 (8.8%)
	스마일게이트	온라인 의견제시 (41.7%)	집단행동 참여 (15.6%)	위원장/간부 선거참여 (13.9%)	오프라인 의견제시 (10.5%)	교육활동 참여 (6.7%)

○ IT·게임 4사의 노동조합 교섭 선호 의제는 각 기업별로 차이가 있고, IT와 게임사별 차이도 확인됨. 주된 조합원 요구사항은 IT 조합원은 공정보상과 경제적 문제가, 게임 조합원은 고용안정성과 공정보상 문제가 높게 나타났음. 네이버는 복지(20.8%)와 공정보상시스템(17.8%), 카카오는 공정보상 시스템(27%)과 임금인상(21.1%), 넥슨은 고용안정(33.2%)과 공정보상시스템(22.7%), 스마일게이트는 고용안정(23.4%)과 공정보상시스템(21.6%)이었음.

○ IT·게임 4사 조합원의 주된 노조 활동 참여는 온라인을 통한 의견 제시가 공통적으로 1순위로 나타났다. 그러나 2순위부터 5순위까지의 노조 활동은 각 지회별로 차이가 확인됨. IT 노조 조합원(네이버, 카카오)은 교육활동 참여가 노조 활동 2순위였던 반면에, 게임 노조 조합원(넥슨, 스마일게이트)은 집단행동이 2순위로 차이가 있음. 또한 스마일게이트는 노조 간부 선거 참여가 상대적으로 높게 나타났다.

2) IT·게임 4사 노사관계 현황과 특징

○ 첫째, IT·게임 4사의 현재 노사관계는 조직 형태상 산별노조의 지회이나 교섭구조는 기업별 교섭과 그룹별 교섭의 중간 형태를 보이고 있음. 기업의 노사관계 시스템은 외부 법무법인에 의뢰할 정도로 제도화되지 않은 상태임. 이는 벤처 및 스타트업 기업조직의 특성으로 창업주나 일부 임원 중심

의 기업운영이 원인으로 판단됨. 이는 기업의 경영 및 의사결정 과정에도 비슷하게 반영되어, 조직 내 의사결정과정이나 소통구조가 수평적이지 않다는 인식이 팽배했고, 노조 조직화 이후 단체협약에 정보공개와 투명성 조항이 포함된 이유임.

[표 10] IT·게임 4사의 단체협약 조항 - 18조 경영 원칙과 공개, 기업의 사회적 책무 조항(2019)

	네이버	카카오
18조 경영원칙과 공개	① 회사는 기업의 건전한 발전과 국민기업으로서 성장을 위해 투명한 경영의 공개를 원칙으로 한다. 아울러 경영에 있어 관계법령을 철저히 준수함과 동시에 합리적이고 공명정대한 신뢰경영을 실현함으로써 기업경쟁력 제고에 노력한다. ② 회사는 필요시 경영의 주요사항에 대해서는 전 직원에게 성실히 설명한다.	회사는 조합원의 알권리 보장을 위해 공개 가능한 경영정보는 최대한 공개 공유한다. 단, 구체적인 방식은 노사협의를 통해 정한다.
18조 기업의 사회적 책무	16조 기업의사회적 책무 ① 노사쌍방은 기업이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써, 전 직원이 일하는 보람과 긍지를 느끼며 국민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다. ② 회사는 노동인권을 존중하고, 노동조건, 노사관계, 일터에서의 안전보건기준, 환경적 실천을 지속적으로 개선하기 위해 노력하며, 조합은 회사의 경영권을 존중하고 상호협조하기 위해 노력한다. ③ 회사는 국제노동기구(ILO)의 기본원칙과 작업장권리선언, ILO의 다국적기업 및 사회정책에 관한 원칙 선언, 유엔세계협약(UN Global Compact), 경제협력개발기구(OECD)의 다국적 기업 가이드라인을 존중하기 위해 노력한다. ④ 회사와 조합은 부당한 이득을 취득하거나 유지할 목적으로 직간접으로 뇌물이나 다른 부당한 이득을 제의하고 약속하거나, 공여 또는 요구해서는 안 된다. 또한 회사 또는 조합에게 뇌물 또는 부당한 이득을 제공하도록 요구하거나 기대해서도 안 된다.	16조 기업의사회적 책무 회사는 노동인권을 존중하며, 노동조건, 노사관계, 일터에서의 안전보건기준, 환경적 실천을 지속적으로 개선하기 위해 노력해야 한다.

자료 : IT·게임 4사 단체협약 각 항목 재구성(이하 표 동일).

- 둘째, IT·게임 노사관계에서 중요한 문제는 업종 특성을 반영한 항상적인 구조조정(조직 및 업무 변화)으로 인한 고용불안정임. IT·게임업계에서는 개발 프로그램이 실패할 경우 해당 조직이 사라져 버리는 현상(프로젝트 폭파)이 문제임. 이는 조직 내 비자발적 이직이 자발적 이직 현상(전환배치, 권고사직 등)으로 정착하게 된 요인임. 특히 기업들이 자회사 및 손자회사 형태의 무분별한 확장 분리·분사 형태로 기업을 운영하면서 내부 직원 간 이동도 나타나 노동조건 저하 문제도 있음. 이는 거의 대부분 정규직이기에 형식적 고용안정성(stability)은 있는 듯하나, 제도적 고용안전성(security)이 부재한 이유임.

[표 11] IT·게임 4사의 단체협약 조항 - 33조 전환배치

네이버	넥슨	스마일게이트
①회사는 사업축소나 중단, 조직해체 등으로 조합원이 전환배치가 필요한 경우 조합원의 의견을 최대한 반영하여 합리적이고 공정하게 실시한다. ②회사는 전환배치 필요가 있는 조합원에게 필요한 경우 새로운 직무 및 부서에 적응할 수 있도록 직무교육을 실시할 수 있다.	①회사는 조합원의 인사이동, 전환배치 등이 필요한 경우 직무교육 등을 통해 새로운 직무/부서에 적응할 수 있도록 노력한다. ②회사는 조직해체 등으로 조합원의 전환배치가 필요한 경우 조합원의 의사를 존중하여 3개월 이내 전환배치가 완료되도록 노력한다.	①회사는 조직해체 등으로 조합원의 전환배치 시, 조합과 협의하여 2개월 이내 전환배치를 완료할 수 있도록 노력한다. ②회사는 전환배치의 필요가 있는 조합원에 대해서 직무교육을 통해서 새로운 직무/부서에 적응할 수 있도록 적극 협력한다. ③전환배치 관련한 제도개선 시 조합의견을 청취한다.

○ 셋째, IT·게임 업종 특성상 프로그램 개발과 홍보 및 운영기획 등의 특성(크런치 모드), 장시간 노동의 일상화와 노동의 미보상 문제는 노조 조직화에 계기가 되었음. 특히 정부의 정책 환경변화(근로기준법 개정 : 1주 12시간 노동시간 상한)와 ‘포괄임금제’ 등이 노조 조직화의 외적 촉매제가 되었음. 특히 노동의 가치 상실(가려진 노동)과 노동과정의 열악함(디지털 노가다)은 IT·게임 업계 현장에서 익숙해진 상태였음. 실제로 IT·게임 기업 4사 대부분의 기업이 외부 환경변화에 대응하기 위한 회의체(노사협의회) 논의 과정에서 비합리적인 운영에 대한 내부 노동자들의 저항감은 노조 조직화 계기로 연결됨.

[표 12] IT·게임 4사 단체협약 비교 - 48조 휴식권 보장 조항(2019)

네이버	카카오	넥슨	스마일 게이트
회사는 통상적인 업무시간이 아닌 퇴근 후 또는 휴가 사용자에 대한 업무 관련 연락이나 SNS 등을 통한 업무지시 등을 하지 않도록 관리, 감독 노력을 다하며 세부 운영 기준은 근무제 운영가이드에 따른다.	①회사는 조합원의 근무외시간에 통신수단을 통한 업무지시로 조합원의 휴식권을 방해하지 않도록 노력해야 하며, 구성원들의 의견을 청취하여 개선이 필요한 부분을 점검하도록 한다. ②제1항의 정함에도 불구하고 부득이하게 업무지시가 발생한 경우 이는 근로시간으로 인정한다.	①통상적인 업무시간이 아닌 퇴근 후 또는 휴가 사용자에 대한 개인연락이나 SNS 등을 통한 업무지시는 금지를 원칙으로 한다. ②특수한 상황으로 부득이하게 업무지시가 필요할 경우 지정된 채널을 통해서만 진행하며, 이 경우 회사는 관계법령에 따른 연장, 야간수당 또는 휴일수당을 지급해야 한다. ③개정된 근로기준법에 따른 주 52시간 상한제도가 안착되도록 노사상호 노력한다.	①통상적인 업무시간이 아닌 퇴근 후 또는 휴가 사용자에 대한 개인연락이나 SNS 등을 통한 업무지시를 금지한다. ②특수한 상황으로 부득이하게 업무지시가 필요할 경우는 개인 연락이나 SNS 등을 통한 업무지시가 가능하나, 동업무에 소요된 시간에 대해서 연장, 야간수당 또는 휴일수당을 지급한다. ③회사는 퇴근 후 또는 휴가 중 업무수행에 관한 절차를 마련하여 시행한다.

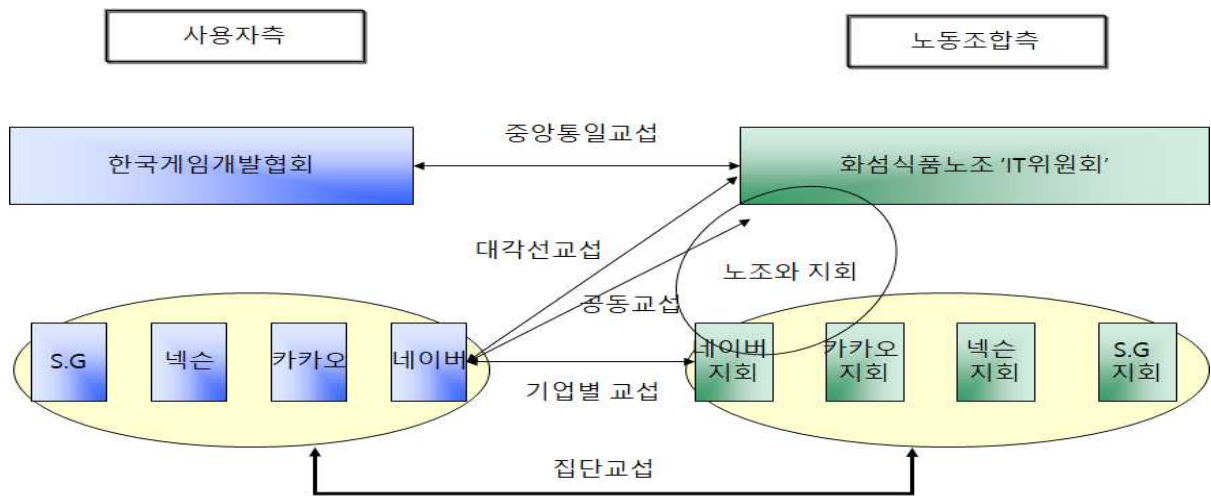
○ 넷째, IT·게임 4사 모두 국내 대기업이고 시장 점유율이 상위 기업임에도 불구하고 ‘분배의 공정성’은 미약하다는 인식이 내부 노동자들 사이에 팽배한 상황이었음. 실제로 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 모두 해당 분야 선도 기업들이지만 내부 직원의 보상체계는 합리적이지 않은 상황임. 설문조사 결과 네이버(14%)를 제외하면 카카오, 넥슨, 스마일게이트 직원 인센티브제도는 4~5% 전후의 수준에서 책정되는 것으로 추정됨. 이는 동일 노동시장에서 상대적 박탈감을 형성할 뿐만 아니라, 내부 노동시장에서도 개인별 성과연봉제와 맞물려 조직 내 보상체계에 의구심을 갖게 하는 이유였음.

4. 맺음말 - 노사관계 과제

1) IT게임 4사 업종별 교섭구조

- 첫째, IT·게임 4사 노조는 ‘업종별 교섭구조’를 목표로 조직과 교섭방향을 지향할 필요가 있음. IT·게임 4사 법인 수가 총 116개(2만 4천명)이며, IT 2사 88개 법인(1만 7천명), 게임 2사 28개 법인(7천 7백 명)으로 1개 기업 당 평균 216명이 근무하고 있음. 이들 기업의 노동조합 조직화 현황에서 4사 전체 조합원 규모는 4천 4백 명 내외로 현재처럼 중층적인 기업 지배구조에서 개별 교섭만으로는 노조 교섭력에 한계(물리적, 시간적, 공간적)가 있음.

[그림 1] IT·게임 업종별 교섭구조 검토(안)



주 : IT게임업체 최소 116개 법인 대상 통일 교섭과 네이버와 카카오 40여개 기업 대상 포괄적 교섭 시행

- 둘째, IT·게임 4사 노조는 초기업별 5대 협약(기본협약, 임금협약, 고용협약, 업종협약, 노동과정협약)을 교섭 목표로 노조 활동을 모색할 필요가 있음. 기본협약은 4사의 노사관계 정착과 정례적인 협의회를 운영하는 협약을 의미함. 임금협약은 현재 3천만원 미만의 손자회사 혹은 지원·운영법인 노동자 현실을 고려하면 'IT·게임 업종별 최저임금'(금속노조와 보건의료노조 산별최저임금)을 제시하는 것이 필요함. 특히 IT·게임 4사 사업장 내 취약층은 '20대·청년·여성 노동자'라는 점은 기업의 착취 구조 현상의 대표적 상징임.
- 셋째, IT·게임 4사의 지배구조 특성과 시장 지배력을 고려하면 현재의 기업 이윤을 사회 공익적 목적으로 활용하도록 노동조합의 사회적 교섭이 필요함. 특히 IT·게임 산업 내 프리랜서나 자발적 이직자 등이 많다는 점을 고려하면 기업의 사회적 책임(CSR)은 국내 IT·게임 선도기업의 주요 역할로 봐야 함. 이는 IT·게임 산업 노동자들의 다양한 제도적 지원 방안을 모색하는 것임. 교육훈련은

IT·게임 노동자들의 숙련형성을 위한 유급교육훈련 시스템제도를 의미하고, 숙련형성이 노동자들의 보상체계와 연동된 프로그램으로 수립해야 함.

- 넷째, IT·게임 4사 노조의 고용안정성이 매우 취약(평균 근속 4년)하다는 점을 고려하면, ‘고용안정’과 ‘고용유지’ 협약을 통해 각 파트별 프로젝트가 실패하더라도 다른 프로젝트로 재설계되는 조직 운영 변화를 제시할 필요가 있음. 아무리 IT·게임 업계의 특수성을 고려하더라도 개인의 실패가 아닌 조직과 기업 혹은 시장의 실패를 개인에게 전가하는 전근대적인 방식은 바뀔 필요가 있음. 이를 위해서는 IT·게임 4사 기업 내 자유로운 노동시장 이동성과 고용유지를 매칭하는 인사관리 제도를 수립해야 함.

[그림 2] IT·게임 업종별 5개 협약 검토(안)

기본협약
<ul style="list-style-type: none"> • IT·게임 노사관계 정착, 업종별 노사운영협의회 설치 등
임금협약
<ul style="list-style-type: none"> • **% - **% 수준의 임금협약, 업종 최저임금 협약
고용협약
<ul style="list-style-type: none"> • 고용안정 및 자회사 전환 시 고용유지 협약
업종협약
<ul style="list-style-type: none"> • IT·게임 사회적 협약(IT·게임 노동자 공익 펀드 출연)
노동과정협약
<ul style="list-style-type: none"> • 노동시간, 휴일휴가 등 노동조건 개선(모바일 협약 등)

- 다섯째, IT·게임 4사의 노동조건을 보면 시간외 모바일 노동이 일상화되어 있고, 장시간 노동의 주요한 원인 중 하나로 판단됨. 실근로시간은 42시간 남짓이나, 주당 평균 2시간 남짓의 모바일 노동을 하고 있고, 횟수도 최소 1회에서 최대 6회까지 파악되고 있음. 결국 모바일을 통합 업무 지시나 작업 규제가 없을 경우 실제 노동시간은 감소되지 않을 것으로 판단됨(휴일휴가 내부 모니터링).

도이치텔레콤(Deutsche Telekom) '모바일 워킹' 단체협약

<ol style="list-style-type: none"> 1. 모바일 (원격)근무의 도입은 자율로 맡기며, 특정 부서에서 모바일 근무 시행 시 모바일 원격근무 권한은 전 직원에게 부여된다. 2. 모바일 근무가 가능한 시간을 지정한다. (월 ~ 금, 06시 ~ 22시) 3. 초과근무, 주말근무 등은 별도 신청한다. 4. 전체 근로시간 등록을 의무화한다. 5. 모든 노동시간을 근로시간으로 인정한다. 6. 모바일 원격근무 시, 근무장소는 노동자가 선택한다. 사용자는 노동자를 작업장으로 출근할 수 있다. 1차적인 근무장소는 작업장이다
--

2) IT게임 4사 조직화 모델과 교섭구조

- 첫째, IT게임 4사의 노조 조직화 사업은 3개 영역으로 구분 가능할 것으로 판단됨. 현재 조직화는 △각 지회별 법인 사업장 조직화(대상1), △미가입 법인의 사업장 조직화(대상2), △대기업 미가입 사업장(대상3)으로 구분될 수 있음. 결국 IT게임 4사의 지배구조와 기업 특성, 노조의 의견과 지향을 토대로 노조 조직화 사업을 검토할 수 있음.

- 둘째, IT게임 4사의 조직화는 직종별 노동시장이 일정하게 형성되어 있다는 점을 고려해야 함. 현재 회사에서 퇴사를 하더라도 다른 곳으로 '이직'을 한다는 점을 고려하면, 산별노조 취지에 부합하게 타 사(타 지회)로의 조합원 이전으로 조직화도 될 수 있도록 각 노조별 내부 시스템 구축을 검토할 수 있음.

[부록] IT·게임산업 유노조 4사 사업장 설문조사 표본 주요 특징(N=1,259)

구분	전체	IT 포털			게임			
		계	네이버	카카오	계	넥슨	스마일게이트	
응답자수	1,259 (100%)	923 (100%)	790 (100%)	133 (100%)	336 (100%)	199 (100%)	137 (100%)	
성별	남성	660 (65.7%)	450 (64.1%)	381 (63.1%)	69 (70.4%) 210 (69.3%)	133 (66.8%)	77 (74%)	
	여성	345 (34.3%)	252 (35.9%)	223 (36.9%)	29 (29.6%) 93 (30.7%)	66 (33.2%)	27 (26%)	
연령대	20대	147 (14.6%)	118 (16.8%)	103 (17.1%)	15 (15.3%) 29 (9.6%)	19 (9.5%)	10 (9.6%)	
	30대	619 (61.6%)	418 (59.5%)	358 (59.3%)	60 (61.2%) 201 (66.3%)	139 (69.8%)	62 (59.6%)	
	40대 이상	239 (23.8%)	166 (23.6%)	143 (23.7%)	23 (23.5%) 73 (24.1%)	41 (20.6%)	32 (30.8%)	
고용 형태	정규직	1,002 (99.7%)	702 (100%)	604 (100%)	98 (100%)	300 (99%)	197 (99%)	103 (99%)
	계약직	3 (0.3%)				3 (1%)	2 (1%)	1 (1%)
업무 직무	프로그래밍	469 (46.7%)	369 (52.6%)	319 (52.8%)	50 (51%)	100 (33%)	69 (34.7%)	31 (29.8%)
	기획	207 (20.6%)	121 (17.2%)	121 (20%)		86 (28.4%)	57 (28.6%)	29 (27.9%)
	디자인	134 (13.3%)	53 (7.5%)	53 (8.8%)		81 (26.7%)	51 (25.6%)	30 (28.8%)
	기획 및 디자인	24 (2.4%)	24 (3.4%)		24 (24.5%)			
	서비스 및 운영	81 (8.1%)	68 (9.7%)	63 (10.4%)	5 (5.1%)	13 (4.3%)	7 (3.5%)	6 (5.8%)
	기타	90 (9%)	67 (9.5%)	48 (7.9%)	19 (19.4%)	23 (7.6%)	15 (7.5%)	8 (7.7%)
직책	팀원	916 (91.1%)	655 (93.3%)	570 (94.4%)	85 (86.7%)	261 (86.1%)	178 (89.4%)	83 (79.8%)
	팀원 이상	89 (8.9%)	47 (6.7%)	34 (5.6%)	13 (13.3%)	42 (13.9%)	21 (10.6%)	21 (20.2%)
법인 형태	대표법인	568 (45.1%)	478 (51.8%)	397 (50.3%)	81 (60.9%)	90 (26.8%)		90 (65.7%)
	신설/분사법인	23 (1.8%)	23 (2.5%)		23 (17.3%)			
	신설/분사/인수법인	261 (20.7%)	261 (28.3%)	261 (33%)				
	운영법인	161 (12.8%)	161 (17.4%)	132 (16.7%)	29 (21.8%)			
	개발법인	11 (0.9%)				11 (3.3%)		11 (8%)
	비개발법인	36 (2.9%)				36 (10.7%)		36 (26.3%)
	넥슨코리아	109 (8.7%)				109 (32.4%)	109 (54.8%)	
그 외 법인	90 (7.1%)				90 (26.8%)	90 (45.2%)		
노조 지위	노조 간부	47 (4.7%)	21 (3%)	15 (2.5%)	6 (6.1%)	26 (8.6%)	15 (7.5%)	11 (10.6%)
	조합원	958 (95.3%)	681 (97%)	589 (97.5%)	92 (93.9%)	277 (91.4%)	184 (92.5%)	93 (89.4%)

최종 학력	고졸	49 (4.9%)	23 (3.3%)	15 (2.5%)	8 (8.2%)	26 (8.6%)	17 (8.5%)	9 (8.7%)
	대졸	817 (81.3%)	560 (79.8%)	485 (80.3%)	75 (76.5%)	257 (84.8%)	171 (85.9%)	86 (82.7%)
	대학원	139 (13.8%)	119 (17%)	104 (17.2%)	15 (15.3%)	20 (6.6%)	11 (5.5%)	9 (8.7%)
전공 영역	이공계	635 (63.2%)	472 (67.2%)	405 (67.1%)	67 (68.4%)	163 (53.8%)	112 (56.3%)	51 (49%)
	인문사회계	217 (21.6%)	157 (22.4%)	130 (21.5%)	27 (27.6%)	60 (19.8%)	37 (18.6%)	23 (22.1%)
	예체능계	153 (15.2%)	73 (10.4%)	69 (11.4%)	4 (4.1%)	80 (26.4%)	50 (25.1%)	30 (28.8%)