

넷마블 노동자의
돌연사,
우연인가 필연인가?

게임산업 노동환경 실태와 개선과제

일시 : 2017.2.9.(목) 오전 10:30

장소 : 국회의원회관 제3간담회실

정의당 이정미 의원실, 노동자의미래

프로그램

사회

구자현 민주노총 서울남부지구협의회 의장

인사

이정미 국회의원 (정의당)

발제

2016 게임산업종사자의 노동환경 실태에 관한 설문조사

[보론] 넷마블 전현직노동자 노동시간 설문조사

_ 최민 직업환경의학전문의를, 한국노동안전보건연구소

보조발제

· 2011~2015 서울디지털산업단지 IT노동자의 노동환경 변화

_ 박준도 노동자의미래 정책기획팀장

· 게임개발환경과 노동조건 변화 : 크런치 모드에 압살당하다

_ 김영선 노동시간센터 연구위원

토론

· 송범식 고용노동부 서울관악지청 근로개선1 과장

· 정최경희 서울근로자건강센터 센터장

· 박상규 한국정보통신산업노동조합 대의원

· 김환민 게임개발자연대 사무국장

플로어 토론

목차

[인사말]

정의당 이정미 국회의원	1
--------------------	---

[발제문]

2016 게임산업종사자의 노동환경 실태에 관한 설문조사 최민 직업환경의학전문의, 한국노동안전보건연구소	5
2011~2015 서울디지털산업단지 IT노동자의 노동환경 박준도 노동자의미래 정책기획팀장	51
게임개발 환경과 노동조건의 변화: 크런치 모드에 압살당하다 김영선 노동시간센터 연구위원	73
게임업계 노동환경 개선을 위한 과제	85

[토론]

송범식 고용노동부 서울관악지청 근로개선1과장	89
정최경희 서울근로자건강센터 센터장	91
박상규 한국정보통신산업노동조합 대의원	97
김환민 게임개발자연대 사무국장	101

[별첨자료]

넷마블 전현직 노동자 노동시간 설문조사 결과

인사말

이정미 | 국회의원

정의당 이정미 의원실

국회 환경노동위원회 정의당 이정미 의원입니다.

게임 산업은 한국IT산업을 이끄는 주요산업으로 그 종사자와 매출 규모에서 과거와는 비교할 수 없을 정도로 성장해 있습니다. PC기반은 물론 모바일에 있어서도 한국 게임 산업은 세계적 기반을 갖는 정도로 자라났습니다.



하지만 화려한 게임 산업의 이면에는 나쁜 노동현실이 있습니다. 노동건강연대와 게임개발자연대가 설문조사하고 한노보연, 노동자의미래 등이 분석한 대로, 게임이 상상을 초월하는 연장근로를 통해 만들어지고, 유통되고 있습니다. 21세기 한국의 콘텐츠산업을 주도하는 게임산업은 노동자의 노동력을 한없이 갈아 넣는 20세기 산업화시기의 방식으로 성장하고 있습니다.

이러한 노동환경으로 인해 게임산업에 종사하는 노동자들은 각종 질환을 호소하고 있으며, 급기야 돌연사까지 발생했습니다. 특히 한국 게임산업을 주도하는 기업인 넷마블에서 일어난 돌연사는 심각한 문제입니다. 업계 1위인 넷마블에서 이러한 일이 일어났다면, 사실상 게임산업에는 근로기준과 룰이 존재하지 않는 것이나 마찬가지라 할 것입니다.

이와 관련해 오늘 ‘노동자의 미래’와 뜻깊은 토론회를 갖게 되었습니다. 오늘 토론회를 계기로 게임산업에 근로기준의 룰이 만들자는 사회적 논의가 개시되기를 바랍니다.

게임산업은 더욱더 발전해 나가야 합니다. 그리고 그 성장에 걸맞는 노동의 기준도 세워져야 합니다. 사람을 끊임없이 소모시키는 방식의 제작환경과 노동환경을 이제 넘어서야 합니다. 그래야 게임산업의 지속가능한 발전도 도모할 수 있습니다.

향후 이 문제에 있어 특별한 관심을 갖도록 하겠다는 점을 약속드립니다. 아울러 게임산업의 노동현실을 바꿀 수 있도록, 더 나아가 대한민국의 장시간 노동 관행을 바꾸는 법률적 대안도 마련하겠다는 점도 또한 약속드립니다. 감사합니다.

2016 게임산업종사자의 노동환경 실태에 관한 설문 조사

최민 | 직업환경의학전문의, 한국노동안전보건연구소

2017.2

게임개발자연대
한국노동안전보건연구소

저희 게임개발자연대에서는 2012년을 기점으로 게임 업계 종사자들에 대한 실질적 처우가 나빠지고 있는 것을 감지하고, 이를 확인하고자 2014년부터 설문 조사를 시행해 오고 있습니다. 이번에 분석해 공개하는 2016년 자료는 이의 연장선으로써, 특히 게임 업계에서 얼마나 부의 배분이 잘 이루어지지 않고 있으며 부조리한지를 보기 위해 기획되었습니다.

보통 게임 업계는 자유로우며 부의 배분이 잘 이루어지고, 새로운 회사들이 많이 등장하고 잘 성장한다고들 생각합니다. 언론의 보도를 통해 그런 시각을 꾸준히 읽을 수 있었습니다. 또한 그러한 인식 덕분에 게임 업계는 새로운 성장 동력, 역동적인 산업으로 흔히 일컬어집니다. 하지만 현실이 실제로 그러한지에 대해서는 합리적 의심이 필요했습니다.

지금껏 흥흥한 소문들이 많았습니다. 제보도 있었습니다. ‘A모 게임이 게임은 성공했는데 사장은 빚더미에 앉았다더라’라는 이야기나 ‘B모 게임은 성공하고 나서 개발자들에게 인센티브를 지급하지 않고 물갈이까지 했다’는 이야기, ‘C모 게임은 성공 후 외주 작업자들과 인센티브 지급 문제가 갈등이 되자 작업물을 대폭 교체했다’는 같은 이야기가 차곡 차곡 쌓여 왔습니다. 하지만 계약의 문제 때문에, 더 큰 불이익을 걱정하기 때문에 나서서 행동하기는 어렵다는 이야기도 많이 쌓였습니다.

본 설문조사는 부족한 부분이 많고, 한계가 명확합니다. 하지만 적어도 지금까지 우리가 당연하게 생각하던 상식을 의심하게 되는 시작점이 될 수는 있을 것입니다. 자세한 내용은 이어지는 분석을 통해 직접 확인하시기 바랍니다. 다방면에서 청취한 자료이므로, 국내의 내로라하는대기업들이 어느 정도의 분배를 하고 있는지, 노동의 대가를 지급하고 있는지에 대한 지표가 될 것이라고 생각합니다.

우리는 이제, 장시간 근로에 시달리는 사람일수록 인센티브나 고액 연봉과는 오히려 거리가 먼 것은 아닌지, 사람의 열정을 단순히 약점으로 삼아 저임금을 강요하고, 성공의 결실이 나오더라도 나누지 않아 왔던 것은 아닌지, 노무 문제를 넘어 사업과 계약 단위에서도 약속이 쉽게 어겨져 왔던 것은 아닌지, 원청이 하청을, 사용자가 사용인을 착취하려 해 왔던 것은 아닌지 이제는 의심하고 보다 적극적으로 얘기할 필요가 있습니다. 최소한의 공정함과 신뢰조차 회복할 수 없다면 역시 역동적인 산업 생태계를 꿈꾸긴 어려울 것입니다.

1. 기초 분석

총 420 명이 설문에 참여하였다. 전체 설문 응답자의 74%는 남성, 26%는 여성이었으며, 현재 실직상태라는 사람은 63명으로 전체 응답자의 15%에 해당하였다. 또, 실직상태가 아니라고 응답한 사람 가운데에도 20명(전체 응답자의 4.8%)은 취업 이력이 없이 현재 학원생, 실습생 등의 신분으로 일하는 중이라고 응답하였다.

현재 노동 환경 실태에 대한 질문에는, 이들 실직자나 취업 경험이 없는 사람들은 거의 응답을 하지 않았기 때문에, 이들을 제외한 현재 재직자 337명(80.2%)와 실직자를 별도로 분석하였다. 설문조사는 기본적으로 현재 재직자 337명의 응답 내용을 기초로 하였다.

(1) 기본 정보

재직중인 337명 중 20대는 27.9%, 30대는 60.0%로 대부분 20~30대로 나타났다. 5세 구간으로 나누어보았을 때, 30~34세가 가장 많은 것으로 나타났다.

	빈도	퍼센트
25세 미만	12	3.6
25~29세	82	24.3
30~34세	136	40.4
35~39세	66	19.6
40세 이상	41	12.2
합계	337	100.0

표 1 재직자 연령 분포

성별로는 남성이 74.4%, 여성이 25.6%로 나타났다.

	빈도	퍼센트
남성	250	74.4
여성	86	25.6
합계	336	100.0

표 2 재직자 성별 분포

직군은 다양하였는데, 게임디자이너, UI 디자이너, 클라이언트 프로그래머 등을 포함하는 개발 전문직(전문직1)이 가장 많았다. 2D 아티스트와 3D 아티스트를 포함한 아티스트(전문직 2)가 그 다음을 차지했고, 마케팅과 퍼블리싱 등 사업부나 PD, 디렉터 등 책임직 등 사무직

도 17%를 차지했다.

	빈도	퍼센트
전문직1(개발자)	178	52.8
전문직2(아티스트)	85	25.2
사무직	56	16.6
고위관리직	8	2.4
기타	10	3.0
합계	337	100.0

표 3 재직자 직군 분포

현재 다니는 회사의 형태는 비상장 주식회사가 51.3%로 가장 많았고, 그 뒤로 상장 주식회사, 개인사업자 순이었다.

	빈도	퍼센트
주식회사(상장)	96	28.5
주식회사(비상장)	173	51.3
개인개발	5	1.5
개인사업자	37	11.0
유한회사	20	5.9
기타	6	1.8
합계	337	100.0

표 4 근무 회사 형태 분포

‘귀하의 경력은 몇 년 정도입니까?’라는 질문에 대해 60.6%가 5년 이상이라고 응답해 연령에 비해 경력이 짧지 않음을 알 수 있었다. 경력이 10년 이상이라는 응답도 28.7%에 달했다.

	빈도	퍼센트
1~2년차	56	16.7
3~4년차	76	22.7
5~9년차	107	31.9
10년 이상	96	28.7
합계	335	100.0

표 5 재직자 경력 분포

그러나 ‘현재 재직 중인 직장에 몇 년 정도 근무하셨습니다?’라는 질문에 대해서는 1년 미

만이 42.4%를 차지했고, 3년 이상은 24.0%에 불과했다. 업계 경력은 길어도, 한 회사에서 장기간 근무하기 어려운 불안정한 고용 상태를 단적으로 보여주는 결과다.

	빈도	퍼센트
6개월미만	73	21.7
6개월~1년미만	70	20.8
1년~2년미만	69	20.5
2~3년미만	44	13.1
3년 이상	81	24.0
합계	337	100.0

표 6 현 직장 근무 기간

근무 중인 회사의 규모는 100인 이상이라는 응답이 41.2%로 가장 많았다. 50인 이상을 모두 합치면 52.5%로 회사의 규모가 생각보다 큰 것으로 나타났다. 20인 미만 사업장에 근무한다는 응답은 전체 응답자의 25.2%에 해당했다.

	빈도	퍼센트
5인 이하	23	6.8
20인 미만	62	18.4
50인 미만	75	22.3
100인 미만	38	11.3
100인 이상	139	41.2
합계	337	100.0

표 7 근무 중인 회사의 규모

그렇다 보니, 이직 경험도 잦았다. 지금까지 몇 회 정도 이직을 경험했느냐는 질문에 대해, 이직 경험이 아예 없다는 응답은 20%에 채 미치지 못 했다. 5회 이상 이직 경험이 있다는 응답이 21.7%에 달했다. 전체 응답자의 절반 가량이 3회 이상 이직 경험이 있었다.

	빈도	퍼센트
이직 이력 없음	67	19.9
1회	59	17.5
2회	51	15.1
3회	48	14.2

4회	39	11.6
5회이상	73	21.7
합계	337	100.0

표 8 이직 경험 여부 및 회수

(2) 노동 시간

근로계약서 상에는 대부분 주 5일 근무로 되어 있고, 정해진 출퇴근 시간이 있지만, 연장근로가 일상적이라는 응답이 37%에 달했고, 휴일 근무를 하지 않는다는 응답은 절반 정도에 불과했다.

	빈도	퍼센트
주 4일	2	0.6
주 5일	326	96.7
주 6일	3	0.9
기타	6	1.8
합계	337	100.0

표 9 계약서 상 주당 근무 일 수

	빈도	퍼센트
정해진 출퇴근 시간이 있다	233	69.1
출퇴근시간을 개인과 회사의 상황에 맞춰 어느 정도 조정할 수 있다	80	23.7
완전 자율 출퇴근제가 시행되고 있다	20	5.9
주로 재택근무를 하고 있다	4	1.2
합계	337	100.0

표 10 출퇴근 규정

	빈도	퍼센트
평상시에는 의미 없는 연장 근무는 없는 편이다	212	62.9
하루 두 시간 이하의 연장 근무가 일상적이다	71	21.1
하루 네 시간 이하의 연장 근무가 일상적이다	32	9.5
하루 네 시간을 초과하는 연장 근무가 일상적이다	22	6.5
합계	337	100.0

표 11 야근 여부

그렇다 보니, 주당 평균 몇 시간 정도 근로하느냐는 응답에 대해 법정 노동시간인 40시간 이내라고 응답한 경우는 25.8%에 불과했다. 52시간을 초과해서 일한다는 응답이 20%를 넘었고, 일상적인 과로 상태라고 할 수 있는 60시간을 초과해서 근무한다는 응답도 6.5%인 22명에 달했다.

	빈도	퍼센트
40시간 이내	87	25.8
40~52시간이내	182	54.0
52~60시간이내	46	13.6
60시간 초과	22	6.5
합계	337	100.0

표 12 주당 노동시간

월 평균 휴일 근로 회수를 물었을 때, 하지 않는 응답도 57%에 달했지만, 4회 이상 한다는 응답도 6%에 해당했다.

	빈도	퍼센트
1회	80	23.7
2~3회	44	13.1
4~5회	14	4.2
5회 초과	6	1.8
하지 않는다	193	57.3
합계	337	100.0

표 13 월 평균 휴일 근로

애초 설문조사에서, 주당 평균 노동 시간을 40시간 이내부터 66시간 초과까지 6개 구간으로 나누어 물어보았기 때문에, 각 구간의 평균값을 취해서 구한 주당 평균 노동시간을 구하고, 각자가 답한 평균 주말 근무 일수에 8을 곱해 월간 평균 노동시간을 구했다. 이렇게 계산한 주당 평균 노동시간은 46.5 시간이었으며, 평균적인 휴일 노동시간을 포함하고 1달은 4.3주로 계산한 월간 평균 노동시간은 205.7시간이었다. 이는 5인 이상 사업체 상용근로자의 2015년 평균 근로시간 178.4시간에 비해 15% 이상 긴 노동시간에 해당한다.

응답자의 35.9%는 노동시간이 회사에서 기록되어 인정받고 있으며 내역을 열람할 수 있다고 응답했으나, 나머지 65%는 노동시간이 기록되지 않거나, 기록되더라도 본인이 자유롭게

열람/ 확인할 수 없다고 응답했다. 노동시간이 불규칙하며 특히 집중적인 초장시간 노동이 흔히 발생하는 게임 개발 업계에서 노동자들이 자신의 노동시간 기록에 접근할 수 없는 것은, 연장근무 수당과 같은 급여 문제나 혹시 발생할지도 모르는 건강 문제에서 업무관련성을 따질 때 불리하게 작용될 수 있다는 점에서 문제가 있다.

	빈도	퍼센트
기록되고 있으며 열람할 수 있다	121	35.9
기록되고 있으나 열람할 수 없다	46	13.6
기록되고 있지 않다	115	34.1
잘 모르겠다	55	16.3
합계	337	100.0

표 14 노동시간 기록 여부

(3) 취업 규칙 및 근로계약서

많은 노동자들이 근로계약서를 작성하고, 1부 교부받을 수 있다는 사실을 모르기도 한다. 게임 개발 노동자들 역시 마찬가지인데, 현재 근무 중인 회사와 근로계약서를 작성하여 1부 교부받았냐는 질문에 대해, 예상보다 높은 80.7%가 근로계약서를 작성하고 1부 교부 받기도 했다고 응답했다.

	빈도	퍼센트
근로계약서를 작성하였으며 계약서를 교부받았다	272	80.7
근로계약서를 작성하였으나 계약서를 교부받지 못했다	29	8.6
근로계약서를 작성하지 않았다	29	8.6
잘 모르겠다	7	2.1
합계	337	100.0

표 15 근로계약서 작성 및 교부

취업규칙에 대해서도 물었는데, 근로계약 작성 당시 취업규칙에 대한 설명을 듣고 내용을 파악하였냐는 질문에 대해서는 65.6%가 그렇다고 응답했다. 근로계약서에 비해 취업규칙에 대해서는 자세한 설명이 부족한 것을 알 수 있었다.

	빈도	퍼센트
그렇다	221	65.6
아니다	61	18.1
취업규칙이 무엇인지 잘 모르겠다	55	16.3
합계	337	100.0

표 16 취업규칙 설명 및 안내

근무 중인 회사에서는 취업규칙을 어떻게 취급하느냐는 질문에 대해, 보관 위치가 공개되어 있고 원한다면 누구나 열람할 수 있다는 응답은 26.1%에 불과했다. 잘 모르겠다는 응답이 절반 가까이 차지하여, 사실상 작업 현장에서 취업규칙은 제대로 관리되고 있지 않다는 것을 알 수 있다.

	빈도	퍼센트
보관위치공개되어있으며,원한다면직원누구나열람할수 있다	88	26.1
보관 위치가 공개되어 있지 않으나 요청하면 열람이 가능하다	74	22.0
보관 위치가 공개되어 있지 않으며 요청해도 열람할 수 없다	8	2.4
잘 모르겠다	162	48.1
기타	5	1.5
합계	337	100.0

표 17 취업규칙 관리 및 취급

(4) 급여

절반 이상의 노동자가 포괄산정임금제로 급여를 받는 것으로 나타났지만, 본인의 급여가 포괄임금제에 해당하는지 잘 모르겠다는 응답도 35.9%에 달했다.

	빈도	퍼센트
포괄산정임금이다	181	53.7
포괄산정임금이 아니다	35	10.4
잘 모르겠다	121	35.9
합계	337	100.0

표 18 연봉 형태

포괄임금제의 경우에도 휴일근로 및 휴가 관련 수당, 취업 규칙에 명시된 기준 이상의 추가 근로에 대한 수당은 별도로 지급되어야 한다. 그러나 휴가 관련 수당이나 야근 수당을 따로 지급받고 있다는 응답은 각각 20%, 10%에 불과했다.

	빈도	퍼센트
지급받고 있다	68	20.2
지급받지 못하고 있다	175	51.9
잘 모르겠다	86	25.5
기타	8	2.4
합계	337	100.0

표 19 휴가 관련 수당 지급 여부

	빈도	퍼센트
지급받고 있다	35	10.4
지급받지 못하고 있다	226	67.1
잘 모르겠다	64	19.0
기타	12	3.6
합계	337	100.0

표 20 연장 근로 수당 지급 여부

이런 응답은 연장 근무하는 경우, 저녁 식대와 교통비만 지급된다는 업계 관행을 반영한 것이다. 게임 개발자들이 이용하는 인터넷 게시판에 올라온 다음 글들 역시 같은 상황을 반영하는 것으로 보인다.

“야근비 점.... 교통비 말구. 글고 12시 넘어서 퇴근하면 택시비만 지원해주는데 이걸 뭐 아무 돈도 안 받고 야근하는 셈. 10시에 퇴근하면 교통비 만원이라도 주는덴.” (재)

“야근? 폭발적인 업무량? 나의 열정과 게임에 대한 책임감으로 얼마든지 일할 수 있습니다. 그렇게 열정으로 일한지 2년차, 노동의 댓가를 돈으로 보상해주세요. 업무 외 시간수당 야근비주세요. 연봉에 포함된 기본 야근시간 제외 후 일한 시간 만큼 돈으로 보상해주세요. 교통비말구요, 교통비는 기본 아닌가요?” (재)

이렇게 일하고 받는 연봉은 여전히 그리 많지 않다. 계약서를 기준으로, 수당을 포함하지 않

왔을 때의 세 전 연봉이 얼마인지 물었을 때, 응답자의 40%는 연봉 2400만원~3600만원 사이에 머물러 있었다. 연봉 6000만원이 넘는다는 응답은 전체 응답자의 9%에도 이르지 못 했다. 업계 경력이 5년 이상인 경우가 60%가 넘었다는 점을 상기해보았을 때 결코 많은 금액이 아니다. 1800만원 미만부터 1억 이상의 14개로 나눈 구간별로 답하도록 했는데, 구간별 평균값을 취해 구한 연봉 평균은 3861만원 가량이다.

	빈도	퍼센트
2400미만	42	12.5
3600미만	133	39.5
4600미만	85	25.2
6000미만	47	13.9
6000이상	30	8.9
합계	337	100.0

표 21 연봉 수준 (만원)

이를 시간당 임금으로 나누어 보면 사태는 더욱 심각하다. 장시간 노동이 흔하고, 상용직 평균 노동시간보다 긴 시간 일하기 때문에, 이들 게임 개발 노동자들의 낮은 임금 수준은 시간당 임금으로 환산했을 때 더욱 낮아진다.

시간당 임금은 유급 휴무 시간과 연장근무수당 등을 포함하여 다음과 같은 식으로 구하였다.

$$\text{시간당임금} = \frac{\frac{\text{월평균임금} \times 12\text{개월}}{365\text{일}} \times 7\text{일}}{\text{주40시간} + \text{유급휴무8시간} + (\text{주당노동시간} - 40\text{시간}) \times 1.5}$$

시간당임금을 계산해봤을 때, 최저임금인 6030원 미만에 해당하는 응답자가 3.3%였고, 최저임금보다는 더 받지만 임금근로자 중위값인 8870원 미만을 받는 비율은 19%나 되었다. 시간당 임금이 상위 10%에 해당하는 경우는 8.3%로 10%에 미치지 못 했다. 시간당 임금 평균은 13,144원이었다.

	빈도	퍼센트
6030 미만 (최저임금미만)	11	3.3
6030~8870원 미만 (중위값)	64	19.0
8870~13305원 미만 (중위값 3/2)	126	37.4

13305~21575원 미만	108	32.0
21,575 원 이상 (상위10%)	28	8.3
합계	337	100.0

표 22 시간당 임금 분포

현재 임금이 체불되고 있느냐는 질문에, 4.7%의 응답자가 체불 중이라고 말했고, 3개월 이상 체불되고 있다는 응답도 5명으로 1.5%에 해당했다.

	빈도	퍼센트
체불되지 않았다	321	95.3
1개월	3	.9
3개월 이하	8	2.4
6개월 이하	4	1.2
7개월 이상	1	.3
합계	337	100.0

표 23 임금체불 여부 및 기간

최근 3년 내 인센티브를 제안받아 본 적이 있느냐는 질문에 대해 54%는 없다고 응답했고, 나머지 46%는 인센티브를 따로 제안받거나, 별도의 제안 없더라도 사규에 따라 인센티브를 받은 적이 있다고 응답했다.

	빈도	퍼센트
있다	99	29.4
없다	183	54.3
별도의 제안 없이 사규에 따라 지급된다	55	16.3
합계	337	100.0

표 24 인센티브 제안 여부

인센티브를 제안받았거나, 사규에 따라 인센티브를 받은 적이 있다는 응답자만 대상으로 그 이유를 물었을 때, 사규에 따라 받게 됐다는 응답이 절반 정도였고, 팀의 연대와 의욕 고취가 30% 정도를 차지했다. 그 외에는 적은 임금을 무마하기 위해, 성공 시 소수의 독식을 예방하기 위해서라는 응답 순이었다. 본인이나 동료들이 먼저 제안했다는 답변도 3.4%였다.

	빈도	퍼센트
사규에 따라	73	49.7
팀의 연대와 의욕 고취를 위해	43	29.3
적은 임금을 무마하기 위해	14	9.5
성공 시 소수의 독식을 예방하기 위해	11	7.5
기타 동료들의 제안에 경영진이 응답하여	3	2.0
본인이 직접 먼저 경영진 측에 제안하였다	2	1.4
프로젝트 실적에 따라 조직장이 배분	1	0.7
합계	147	100.0

표 25 인센티브 제안 이유

그러나 놀랍게도, 인센티브를 제안받았다 하더라도 관련 계약서를 작성하는 경우는 그렇지 않은 경우보다 훨씬 적고, 실제로 인센티브를 받을 수 있는 실적에 도달했는데도 인센티브를 약속한 만큼 받지 못한 경우가 절반 정도에 해당했다.

	빈도	퍼센트
작성하였다	42	28.2
작성하지 않았다	107	71.8
합계	149	100.0

표 26 인센티브 제안시 계약서 작성 여부

	빈도	퍼센트
약속된 만큼이 지급됨	55	44.4
약속된 이상을 지급받음	11	8.9
지급되었으나 약속에 비해 적음	40	32.3
지급되지 않음 (약속 불이행)	18	14.5
합계	124	100.0

표 27 인센티브 실제 지급 여부

인센티브 지급을 약속해놓고도 이를 지키지 않은 이유 경험이 있는 경우, 그 이유는 무엇이 있는지 물었다. 회사 경영상의 이유를 들어 주지 않았다는 답변이 35.5%에 달했다. 제대로 된 이유 설명 없이 주지 않았다는 응답도 22.6%였고, 아직 매출이 발생하기 전이라는 이유로 주지 않았다는 답변도 19.4%나 됐다.

	빈도	퍼센트
회사 경영상의 이유	11	35.5
아직 매출 발생 전	6	19.4
그냥 안 줌, 모름	7	22.6
실적 미도달	2	6.5
기타	5	16.1
합계	31	100.0

표 28 인센티브 지급하지 않은 이유

긴 노동시간과 높은 노동강도에 비해 상대적으로 낮은 임금을 받고 있는 게임개발 노동자들에게, 특히 프로젝트 기반으로 작업이 진행되는 경우가 많아 성과에 따른 인센티브는 고된 노동을 감내하게 되는 ‘당근’이다. 그러나 현실에서는 인센티브가 ‘당근’으로서의 역할조차 제대로 하지 않는 것으로, 약속된 만큼 지급되지 않는 경우조차 많은 것으로 나타난 셈이다. 역시 업계 노동자들이 사용하는 게시판에 올라온 다음 글들의 성과 분배에 대한 불만을 보면, 이런 설문 결과의 실제 모습을 상상해볼 수 있게 된다.

“일 많이 있는건 어쩔 수 없다 매출 만큼의 수당을 달라.” (재)

“이익의 공평한 분배“ (퇴)

“개발사에도 공평한 인센을 나눠주셨으면, 철야 이후에는 쉬게 해주셨으면, 야근 수당을 지급해주셨으면 좋겠습니다.” (재)

“차별을 없애달라, 자기네끼리만 나누지 말라. 다 먹고 남은 거 주지 말고” (재)

“인센도 안 줌.레이븐 초창기(론칭 3개월 후) 매출1500억 달성 때 인센 100만원 나옴 (팀장급)” (재)

“별면 임원&월급도둑들이 채가고, 못 별면 못 번다고 안주고.. 윗대거리들만 잘 먹고 잘살고, 직원은 부품 찌끄레기만도 못한 취급하는데, 오너 마인드 때문에 답이 없어보임...” (퇴)

2. 직무별 분석

게임개발자들의 노동은 직무에 따라서, 성별, 연령별 차이도 뚜렷하고 노동과정과 성과 분배 정도도 크게 달라진다. 직무를 개발전문직, 아티스트 전문직, 사무직, 고위관리직, 기타의 5가지로 구분하여 설문 결과를 비교해보았다.

	남성	여성	계
전문직1(개발자)	145	32	177
	81.9%	18.1%	100.0%
전문직2(아티스트)	42	43	85
	49.4%	50.6%	100.0%
사무직	46	10	56
	82.1%	17.9%	100.0%
고위관리직	8	0	8
	100.0%	0.0%	100.0%
기타	9	1	10
	90.0%	10.0%	100.0%
합계	250	86	336
	74.4%	25.6%	100.0%

표 29 직무에 따른 성별 분포

모든 직종이 남성이 많았지만, 특히 고위 관리직에는 여성이 한 명도 없었고, 사무직 여성 비율이 개발자 중 여성 비율보다 낮아 게임개발업계에서도 성별에 따라 여성들의 승진 등에 차별이 있을 수 있음을 나타냈다.

	25세 미만	25~29세	30~34세	35~39세	40세 이상	계
전문직1(개발자)	5	43	76	33	21	178
	2.8%	24.2%	42.7%	18.5%	11.8%	100.0%
전문직2(아티스트)	7	27	38	9	4	85
	8.2%	31.8%	44.7%	10.6%	4.7%	100.0%
사무직	0	10	15	20	11	56
	0.0%	17.9%	26.8%	35.7%	19.6%	100.0%
고위관리직	0	0	4	2	2	8
	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	25.0%	100.0%
기타	0	2	3	2	3	10
	0.0%	20.0%	30.0%	20.0%	30.0%	100.0%
합계	12	82	136	66	41	337
	3.6%	24.3%	40.4%	19.6%	12.2%	100.0%

표 30 직무에 따른 연령 분포

전체 연령 분포는 가장 다수를 차지하는 개발전문직의 연령 분포와 유사하다. 개발자인 전문직과 비교했을 때 아티스트 전문직이 상대적으로 젊은 연령대로, 20대가 40%를 차지한다. 이에 비해 개발을 책임지거나 기획하는 사무직과 고위관리직은 상대적으로 연령이 높다.

	1~2년차	3~4년차	5~9년차	10년 이상	계
전문직1(개발자)	25	45	59	47	176
	14.2%	25.6%	33.5%	26.7%	100.0%
전문직2(아티스트)	22	22	30	11	85
	25.9%	25.9%	35.3%	12.9%	100.0%
사무직	7	9	9	31	56
	12.5%	16.1%	16.1%	55.4%	100.0%
고위관리직	0	0	4	4	8
	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
기타	2	0	5	3	10
	20.0%	0.0%	50.0%	30.0%	100.0%
합계	56	76	107	96	335
	16.7%	22.7%	31.9%	28.7%	100.0%

표 31 직무에 따른 경력 분포

직무에 따라 연령 차이가 있었던 것처럼, 경력에도 차이가 있었다. 보통 개발자를 거쳐 역할을 맡게 되는 사무직이나 고위 관리직은 각각 10년 이상 경력자가 절반을 넘었고, 아티스트 전문직이 경력이 가장 짧았다.

	6개월 미만	6개월 ~ 1년 미만	1년 ~ 2년 미만	2년 ~ 3년 미만	3년 이상	계
전문직1(개발자)	41	38	36	23	40	178
	23.0%	21.3%	20.2%	12.9%	22.5%	100.0%
전문직2(아티스트)	23	14	18	13	17	85
	27.1%	16.5%	21.2%	15.3%	20.0%	100.0%
사무직	6	14	12	6	18	56
	10.7%	25.0%	21.4%	10.7%	32.1%	100.0%
고위관리직	0	2	2	2	2	8
	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	100.0%
기타	3	2	1	0	4	10
	30.0%	20.0%	10.0%	0.0%	40.0%	100.0%
합계	73	70	69	44	81	337
	21.7%	20.8%	20.5%	13.1%	24.0%	100.0%

표 32 직무에 따른 현 직장 근무 기간 분포

경력 차이에 비해 현 직장 근무 기간 차이는 크지 않은 편이었다. 3년 이상 근무자 비율이 사무직에서 높은 편이었지만, 개발자나 아티스트 전문직은 유사한 분포를 보였다. 업계에서 일한 경력이 오래 되더라도, 한 직장에서 오래 근무하기 어려운 불안정한 고용 상태를 반영한다.

	50인 미만	50인 이상	계
전문직1(개발자)	77 43.3%	101 56.7%	178 100.0%
전문직2(아티스트)	49 57.6%	36 42.4%	85 100.0%
사무직	24 42.9%	32 57.1%	56 100.0%
고위관리직	8 100.0%	0 0.0%	8 100.0%
기타	2 20.0%	8 80.0%	10 100.0%
합계	160 47.5%	177 52.5%	337 100.0%

표 33 직무에 따른 사업체 규모 비교

고위 관리직으로서 설문에 응답한 이들은 대부분 50인 미만 작은 사업체에 속해 있었다. 개발 전문직이나 사무직에 비해 아티스트 전문직은 상대적으로 소규모 사업장에서 일하는 비율이 높았다. 게임 개발 내에서도 아트 부분을 추가로 외주, 하청하는 방식으로 작업이 이루어질 가능성이 있고, 이로 인해 아티스트들이 더 작은 사업체에 고용되어 있을 것으로 보인다. 직무에 따라 하청 정도나 분업 정도 등이 상당히 다를 것으로 보이며, 최근의 변화된 게임 업계 상황이 미친 영향도 직무에 따라 차이가 있을 것으로 보인다.

	40시간 이내	40~52시간 이내	52~60시간 이내	60시간 초과	계
전문직1(개발자)	40 22.5%	98 55.1%	29 16.3%	11 6.2%	178 100.0%
전문직2(아티스트)	32 37.6%	43 50.6%	7 8.2%	3 3.5%	85 100.0%
사무직	13 23.2%	29 51.8%	7 12.5%	7 12.5%	56 100.0%
고위관리직	1 12.5%	6 75.0%	0 0.0%	1 12.5%	8 100.0%
기타	1 10.0%	6 60.0%	3 30.0%	0 0.0%	10 100.0%
합계	87 25.8%	182 54.0%	46 13.6%	22 6.5%	337 100.0%

표 34 직무에 따른 평균 노동시간 분포(주당 노동시간)

사무직과 고위관리직이 장시간 노동을 많이 하는 것으로 나타났고, 개발자인 전문직들 역시 장시간 노동을 많이 하는 것으로 나타났다. 고위관리직의 경우 워낙 소수라서 먼저 개발을 담당하는 전문직과 사무직 노동자들에 관심을 기울여야 할 것으로 보인다. 이에 비해 아티스트 전문직은 상대적으로 노동시간이 짧은 것으로 나타났다.

	2400미만	3600미만	4600미만	6000미만	6000이상	계
전문직1(개발자)	17 9.6%	72 40.4%	53 29.8%	26 14.6%	10 5.6%	178 100.0%
전문직2(아티스트)	19 22.4%	41 48.2%	19 22.4%	2 2.4%	4 4.7%	85 100.0%
사무직	5 8.9%	16 28.6%	10 17.9%	14 25.0%	11 19.6%	56 100.0%
고위관리직	1 12.5%	2 25.0%	0 0.0%	2 25.0%	3 37.5%	8 100.0%
기타	0 0.0%	2 20.0%	3 30.0%	3 30.0%	2 20.0%	10 100.0%
합계	42 12.5%	133 39.5%	85 25.2%	47 13.9%	30 8.9%	337 100.0%

표 35 직무에 따른 연봉 분포(만원)

직무에 따라 연봉 분포도 차이가 있었다. 아티스트가 상대적으로 연봉 수준이 낮은 것으로 나타났고, 사무직과 고위관리직은 연봉 수준이 높은 것으로 나타났다.

그러나 이를 노동시간을 고려하여 시간당 임금으로 나누어 보아도, 상대적으로 여성이 많고 연령이 낮고, 경력이 짧은 아티스트 전문직에서는 최저임금 미만인 경우가 5.9%나 됐다. 사무직의 경우 시간당 임금이 상위 10%에 해당하는 사람 분포가 16%까지 높기도 했지만, 동시에 최저임금 미만으로 낮은 비율도 5.4%로 나타나, 상대적으로 연봉 수준은 높다 하더라도, 긴 노동 시간 때문에 실제 시간당 임금 수준은 낮은 것으로 보였다.

	6030 원 미만	6030 ~8870 원 미만	8870 ~13305 원 미만	13305 ~21575 원 미만	21,575 원 이상	계
전문직1(개발자)	3 1.7%	36 20.2%	70 39.3%	56 31.5%	13 7.3%	178 100.0%
전문직2(아티스트)	5 5.9%	20 23.5%	36 42.4%	22 25.9%	2 2.4%	85 100.0%
사무직	3 5.4%	5 8.9%	16 28.6%	23 41.1%	9 16.1%	56 100.0%
고위관리직	0 0.0%	1 12.5%	3 37.5%	2 25.0%	2 25.0%	8 100.0%
기타	0 0.0%	2 20.0%	1 10.0%	5 50.0%	2 20.0%	10 100.0%
합계	11 3.3%	64 19.0%	126 37.4%	108 32.0%	28 8.3%	337 100.0%

표 36 직무에 따른 시간당 임금 분포

3. 장시간 노동자 추가 분석

게임개발 노동자 중 어떤 사람들이 장시간 노동을 하는가? 장시간 노동을 하는 노동자들은 어떤 사람들인가? 이 질문에 답하기 위해, 주 52시간 초과 근무한다고 응답한 68명(현직 게임 개발자 337명 중 20.18%)를 따로 분석해보았다.

이들은 주로 20대 후반에서 30대 초반이었고, 대부분이 남성이었다.

	52시간 이내 근무	52시간 초과 근무	전체
25세 미만	9 3.3%	3 4.4%	12 3.6%
25~29세	64 23.8%	18 26.5%	82 24.3%
30~34세	109 40.5%	27 39.7%	136 40.4%
35~39세	54 20.1%	12 17.6%	66 19.6%
40세 이상	33 12.3%	8 11.8%	41 12.2%
합계	269 100.0%	68 100.0%	337 100.0%

표 37 주 52시간 초과 근무자의 연령 분포

	52시간 이내 근무	52시간 초과 근무	전체
남성	193 72.0%	57 83.8%	250 74.4%
여성	75 28.0%	11 16.2%	86 25.6%
합계	268 100.0%	68 100.0%	336 100.0%

표 38 주 52시간 초과 근무자의 성별 분포

개발자인 전문직들의 비율이 높았고, 사무직도 52시간 초과 근무자가 많았다. 전문직 중에서도 아티스트의 경우 장시간 노동하는 사람의 비율이 낮았다. 게임개발 업계의 장시간 노동이 주로 게임 출시 직전~직후, 크런치 모드 시기, 이벤트 시기 등에 집중돼 있고, 이 때 요구되는 작업이 주로 개발자들의 역할이기 때문인 것으로 보인다.

	52시간 이내 근무	52시간 초과 근무	전체
전문직1(개발자)	138 51.3%	40 58.8%	178 52.8%
전문직2(아티스트)	75 27.9%	10 14.7%	85 25.2%
사무직	42 15.6%	14 20.6%	56 16.6%
고위관리직	7 2.6%	1 1.5%	8 2.4%
기타	7 2.6%	3 4.4%	10 3.0%
합계	269 100.0%	68 100.0%	337 100.0%

표 39 주 52시간 초과 근무자의 직무 분포

게임개발자들의 장시간 노동에서 가장 중요한 특징은 ‘간헐적/ 집중적인 초장시간 노동’이라는 점이다. 물론 여전히 ‘인센티브 지급 기준이나 연봉 인상기준, 평가기준에 야근을 넣고, ‘위의 입맛을 맞추기 위해 9.30am-10pm 근무를 타당성 및 설명없이 강제로 시켰고 10am 출근 시간인데도 매일 9.30am미팅을 강조하며 업무공유를 강요’하는 등의 일상적인 장시간 노동 문화가 남아 있는 것도 사실이다.

그러나 개발자들이 가장 치를 떠는 것은 크런치 모드 시기의 ‘간헐적/ 집중적인 초장시간 노동’이다.

“근무중 일주일 2번 출근 1년을 일했습니다.. 2번 출근이란 게 아침 회사 나가면 2박3일 내지 3박4일 일한 거임” (재)

“철야 이후에는 쉬게 해주셨으면, 야근수당을 지급해주셨으면 좋겠습니다.” (재)

“야근 철야 주말근무를 너무나 당연시하고 있는 근무 환경은 개선이 필요합니다.

주말까지 근무하는 것을 당연하게 일정을 잡아버리고, 밤새 일해야만 겨우 맞출 수 있는 일정은 살인적입니다. 사람이 죽어나가는 게 이상하지 않을정도져...” (퇴)

이런 상상하기 어려운 초장시간 노동이, 게임 개발이라는 업무의 특성상 반드시 있어야만 하는 것은 아니다. 무리한 개발 일정, 그것도 개발자들이 산출한 개발 일정을 무시하고 내려진 ‘말도 안 되는’ 개발 일정에 완성을 끼워 맞추려다보니 발생하는 일이다.

“말도 안 되는 데드라인 주고 죽길 바라는 건가?” (퇴)

“다른 회사에 비해 일정을 3분의 1로 후려치니 사람들도 안 오고 사람 부족하니 더 힘들고 악순환.” (재)

“일정 반토막 좀 내지 마세요.” (퇴)

“말도 안 되는 스케줄은 이제 그만, 현실적이며 타협가능한 스케줄 필요” (퇴)

그 결과 노동자들은 ‘회사 생활 두 달만에 과호흡과 건강상태가 좋지 않아서 퇴사하게 되었습니다 다니면서 굉장히 힘들었고 자살하신 분 및 과로사하신 분 보면 남의 일 같이 않아 퇴사하게 되었고 후회없다’고 생각하거나, ‘쉬지 못하고 일하다가 우울증 오고 죽어서라도 쉬고싶다는 생각까지 하게되면서 결국 퇴사하는데 퇴사날까지 야근했어요. 어쩔 수 없대요. 일해야 한 대요. 씨발. 어쩔 수 없는 게 어딴어’ 라고 절규한다.

‘사람을 갈아 게임을 만들고 있다’, ‘여기는 노예들이 일하는 곳’, ‘구로의 역사를 재봉틀에서 컴퓨터로 이어 놓은 인간들’이라는 자조가 나오는 이유다. (모두 퇴)

전문직¹의 경우 30~34세가 가장 많았던 것에 비해, 사무직의 경우 35~39세가 가장 많은 등 상대적으로 연령이 높은 편이었다. 나이와 장시간 노동을 함께 고려해 보았을 때, 사무직 노동자들의 건강 상 부담이 가장 큰 직종일 것으로 생각된다. 특히 이들 노동자들이 개발자로 업계 경력을 시작하여 오랜 기간 집중적인 초장시간 노동에 누적 노출됐을 가능성을 고려한다면, 개발자 뿐 아니라 관리나 기획 등을 맡은 사무직 노동자들에 대한 관심과 고려도 필요하다.

나이가 젊은 것에 비해 경력은 오래된 편으로 10년 이상 근무자가 35.8%, 5~9년차가 23.9%다. 52시간 이하 근무자의 경우 10년 이상 경력자가 26.9%, 5~9년 경력자가 34.0%로 차이가 있다.

	52시간 이내 근무	52시간 초과 근무	전체
1~2년차	42 15.7%	14 20.9%	56 16.7%
3~4년차	63 23.5%	13 19.4%	76 22.7%
5~9년차	91 34.0%	16 23.9%	107 31.9%
10년 이상	72 26.9%	24 35.8%	96 28.7%
합계	268 100.0%	67 100.0%	335 100.0%

표 40 주 52시간 초과 근무자의 경력 분포

사업체 규모에 따른 차이는 없었고, 해당 회사에서 근무한 기간도 차이는 없었다. 이직 횟수나 인센티브 여부도 큰 차이는 없었다.

	52시간 이내 근무	52시간 초과 근무	전체
50인 미만	128 47.6%	32 47.1%	160 47.5%
50인 이상	141 52.4%	36 52.9%	177 52.5%
합계	269 100.0%	68 100.0%	337 100.0%

표 41 주 52시간 초과 근무자의 사업체 규모 별 분포

	52시간 이내 근무	52시간 초과 근무	전체
6개월 미만	62 23.0%	11 16.2%	73 21.7%
6개월~1년 미만	52 19.3%	18 26.5%	70 20.8%
1년~2년 미만	54	15	69

	20.1%	22.1%	20.5%
2~3년 미만	35	9	44
	13.0%	13.2%	13.1%
3년 이상	66	15	81
	24.5%	22.1%	24.0%
합계	269	68	337
	100.0%	100.0%	100.0%

표 42 주 52시간 초과 근무자의 현 직장 근무 기간 분포

	52시간 이내 근무	52시간 초과 근무	전체
1회	48	11	59
	17.8%	16.2%	17.5%
2회	39	12	51
	14.5%	17.6%	15.1%
3회	35	13	48
	13.0%	19.1%	14.2%
4회	34	5	39
	12.6%	7.4%	11.6%
5회 이상	58	15	73
	21.6%	22.1%	21.7%
이직 경험 없음	55	12	67
	20.4%	17.6%	19.9%
합계	269	68	337
	100.0%	100.0%	100.0%

표 43 주 52시간 초과 근무자의 이직 경험 비교

	52시간 이내 근무	52시간 초과 근무	전체
있다	79	20	99
	29.4%	29.4%	29.4%
없다	145	38	183

	53.9%	55.9%	54.3%
별도의 제안 없이	45	10	55
사규에 따라 지급된다	16.7%	14.7%	16.3%
합계	269	68	337
	100.0%	100.0%	100.0%

표 44 주 52시간 초과 근무자의 인센티브 경험 분포

대신 주 52시간 초과 근무자가 연봉이 높은 것으로 나타났다. 연봉이 4600만원 이상인 경우가 52시간 초과 근무자에서는 27.9%였으나, 52시간 이내 근무자의 경우 21.6%에 그쳤다. 연봉이 3600만원 미만인 경우가 52시간 초과 근무자에서는 48.6%였고, 52시간 이내 근무자의 경우 52.7%에 달했다.

	52시간 이내 근무	52시간 초과 근무	전체
2400만원 미만	34	8	42
	12.6%	11.8%	12.5%
3600만원 미만	108	25	133
	40.1%	36.8%	39.5%
4600만원 미만	69	16	85
	25.7%	23.5%	25.2%
6000만원 미만	35	12	47
	13.0%	17.6%	13.9%
6000만원 이상	23	7	30
	8.6%	10.3%	8.9%
합계	269	68	337
	100.0%	100.0%	100.0%

표 45 주 52시간 초과 근무자의 연봉 분포

그러나 노동시간이 긴 경우, 시간당 임금으로 계산해보면 오히려 급여가 적은 것이 확인됐다. 52시간 이내 근무자 중 시간당 급여가 중위값(8870원) 미만인 경우는 16.0%였는데, 52시간 초과 노동자의 경우 그 비율이 47.1%로 절반 정도가 시간당 임금 중위값 미만으로 받고 있는 것으로 나타났다. 시간당 임금이 최저임금인 6030원 미만인 경우도 52시간 초과 근무자 중 14.7%에 달했다. 52시간 이내로 근무한다고 응답한 경우, 최저임금 미만에 해당하는 경우가 1건에 그쳤던 것과 대조적이다. 연장근로수당이 제대로 지급되지 못 하기 때문

이다. 노동량과 노동강도에 비해 지나치게 적은 임금을 받고 있다는 불만의 근거가 확인된다.

평균으로 계산했을 때에도, 52시간 이내 근무자의 시간당 임금 평균은 13,902원인데, 52시간 초과 근무자의 시간당 임금 평균은 10,147원으로 30%가량 오히려 적다.

	52시간 이내 근무	52시간 초과 근무	전체
6030원 미만 (최저임금미만)	1 0.4%	10 14.7%	11 3.3%
6030~8870원 미만 (중위값)	42 15.6%	22 32.4%	64 19.0%
8870~13305원 미만 (중위값 3/2)	99 36.8%	27 39.7%	126 37.4%
13305~21575원 미만 (중상위)	101 37.5%	7 10.3%	108 32.0%
21,575 원 이상 (상위10%)	26 9.7%	2 2.9%	28 8.3%
합계	269 100.0%	68 100.0%	337 100.0%

표 46 주 52시간 초과 근무자의 시간당 임금 분포

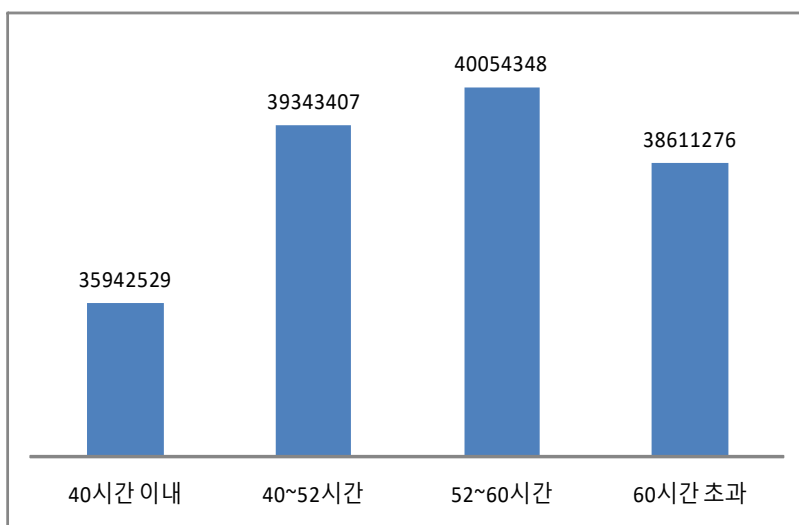


그림 1 주당 노동시간에 따른 평균 연봉

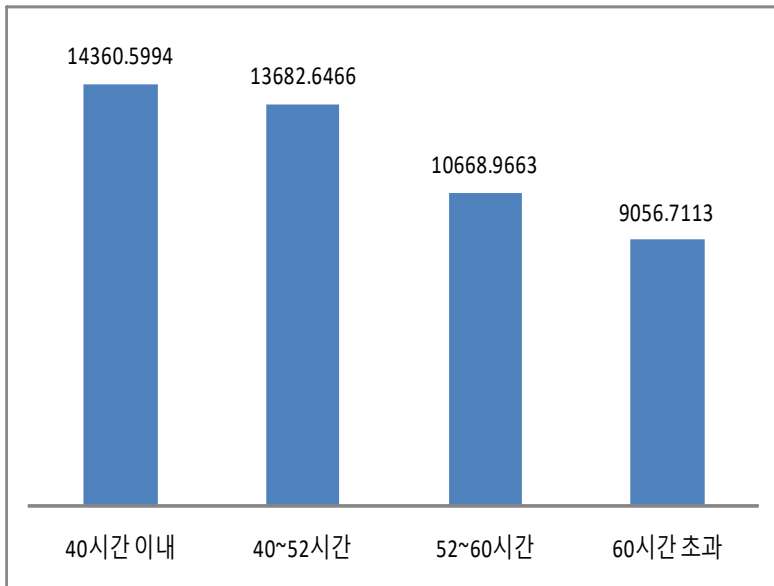


그림 2 주당 노동시간에 따른 시간당 평균 임금

주당 노동시간에 따라 시간당 평균 임금과 평균 연봉을 비교해보면, 주당 노동시간이 증가함에 따라 평균 연봉은 증가하는 경향을 보이고, 시간당 평균 임금은 감소하는 경향을 뚜렷이 보인다.

4. 결론

(1) 설문 응답자 중 20.18%는 주 52시간 이상 근무했고, 6.53%는 60시간 초과 근무했다고 답했다. 20대 후반에서 30대 초반, 남성이 대부분인 이들은 개발자인 ‘전문직’임에도 불구하고, 연장근무 수당이나 휴일 수당도 받지 못하면서, ‘사람을 갈아서’ 게임 만드는 일에 시간과 건강을 바치고 있다. 이들의 시간당 임금은 최저임금인 6030원 미만에 해당하는 응답자가 3.3%였고, 최저임금보다는 더 받지만 임금근로자 중위값인 8870원 미만을 받는 비율은 19%나 되었다. 노동시간이 길어질수록, 시간당 임금이 줄어드는 역설 속에서, 노동자들은 불공정한 보상과 분배 문제로도 깊은 상실감과 자괴감을 느끼게 된다. 대박 성공 신화와 인센티브는 여전히 이들 노동자들을 붙잡아두는 구실을 하는데, 실제로 인센티브를 받을 수 있는 실적에 도달했는데도 인센티브를 약속한 만큼 받지 못한 경우가 절반 정도에 해당했다.

(2) 이런 상황에서 2016년 게임개발자들의 돌연사, 자살, 과로사가 연달아 발생했다. IT 노

동자 특히 게임 개발 업체의 장시간 노동 문제는 어제 오늘의 일이 아니지만, 이렇게 짧은 시간에 죽음이 연속되는 것은, 이전의 장시간 노동 문제에 덧붙여진 새로운 위기가 존재하는 것은 아닌지 의심하게 한다. 게임개발업계의 환경 변화와 이에 따른 노동 과정의 변화, 그 연장선에서 발생한 노동강도 강화나 과로사 등 불건강 유발 요인에 대한 면밀한 관찰과 분석이 필요하다.

(3) 집중적인 초장시간 노동이 언제까지 업계의 관행으로 용인되어서는 안 된다. 한 게시판에서의 간단한 설문 조사에 따르면 ‘한번 출근해서 퇴근까지 최장시간 회사에 머물렀던 시간’이 얼마나 되느냐는 질문에 36시간 이상이라는 응답자가 30%가 넘었다.

‘수련’을 위해, ‘병원 업무 특성상’ 어쩔 수 없는 것으로 여겨지던 전공의 장시간 노동을 현격히 감소시키는 역할을 한 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」 등을 참고하여, 무제한으로 용인되고 있는(2번 출근 등) 초장시간 노동 관행에 제도적 제한을 가하는 것이 필요하다.

전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률(2015.12.11. 제정)과 비교

제7조(수련시간 등) ① 수련병원 등의 장은 전공의에게 4주의 기간을 평균하여 1주일에 80시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 교육적 목적을 위하여 1주일에 8시간 연장이 가능하다.

② 수련병원 등의 장은 전공의에게 연속하여 36시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 응급상황이 발생한 경우에는 연속하여 40시간까지 수련하도록 할 수 있다.

③ 수련병원등의 장은 전공의에게 대통령령으로 정하는 연속수련 후 최소 10시간의 휴식시간을 주어야 한다. [시행일 : 2017.12.23.]

넷마블 노동자의 돌연사, 우연인가 필연인가

넷마블 전현직 근무자 설문조사

2016 게임산업종사자의 노동환경 실태에 관한 설문조사

한국노동안전보건연구소
최민

차례

- 기본 정보
- 노동시간
- 취업 규칙 및 근로계약서
- 급여와 인센티브
- 결론

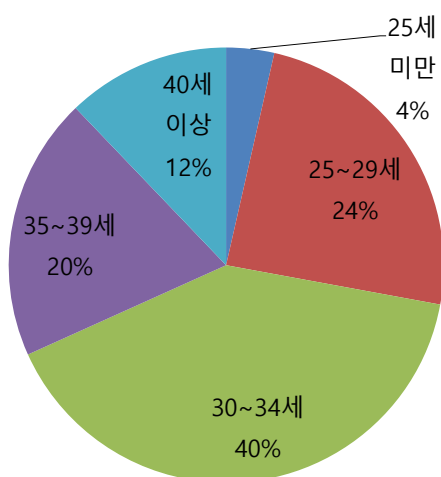
기본 정보

- 2016년 3월 7일~4월 30일
- 게임개발자 연대
- 온라인 설문조사
- 420건 응답
 - 63명이 실직 상태(15%)
 - 20명(4.8%) 취업 이력 없는 학원생, 실습생 신분
- 현재 재직자 337명 응답 분석

넷마블 설문
2016년 11월
노동건강연대, 온라인 설문조사
545명 응답
재직자 277명, 퇴직자 268명

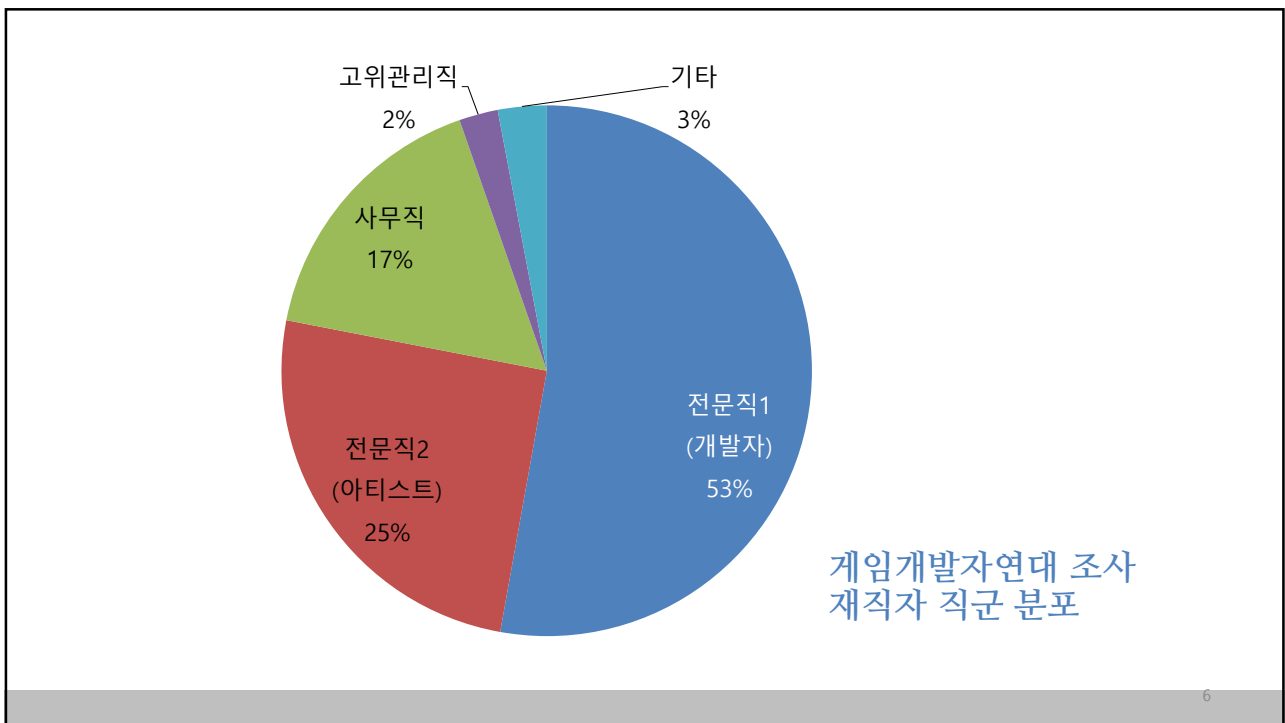
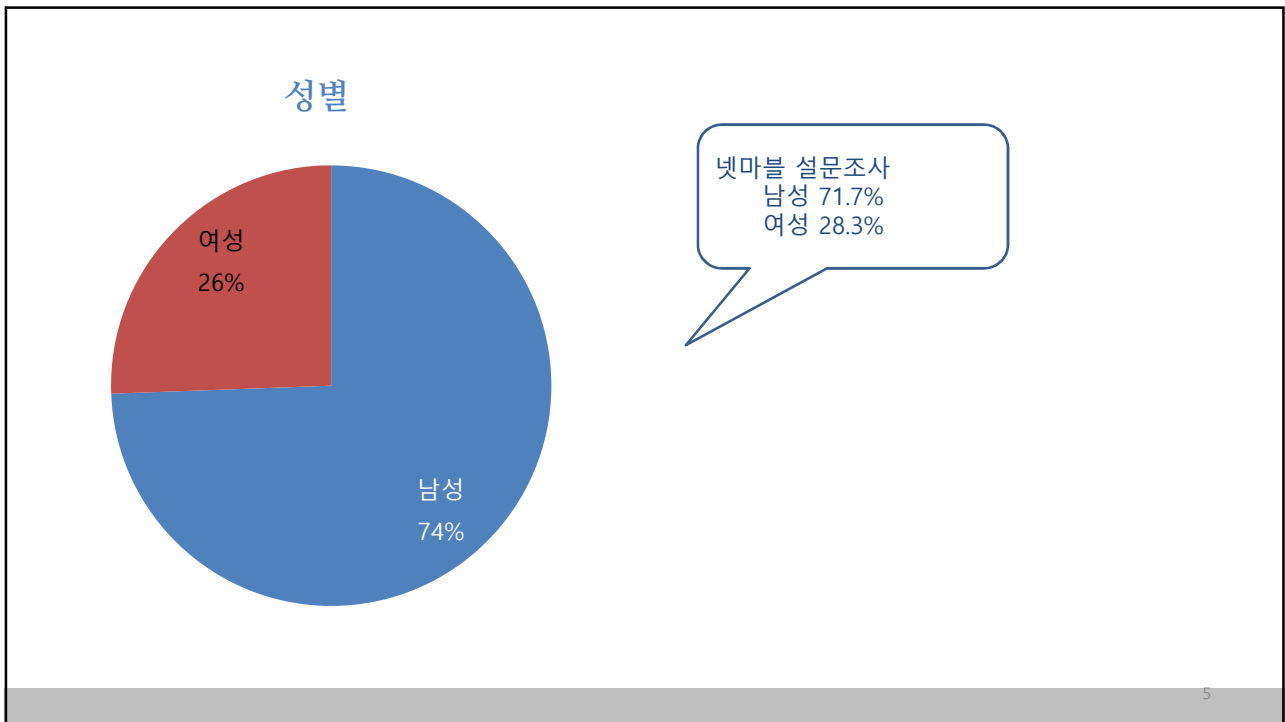
3

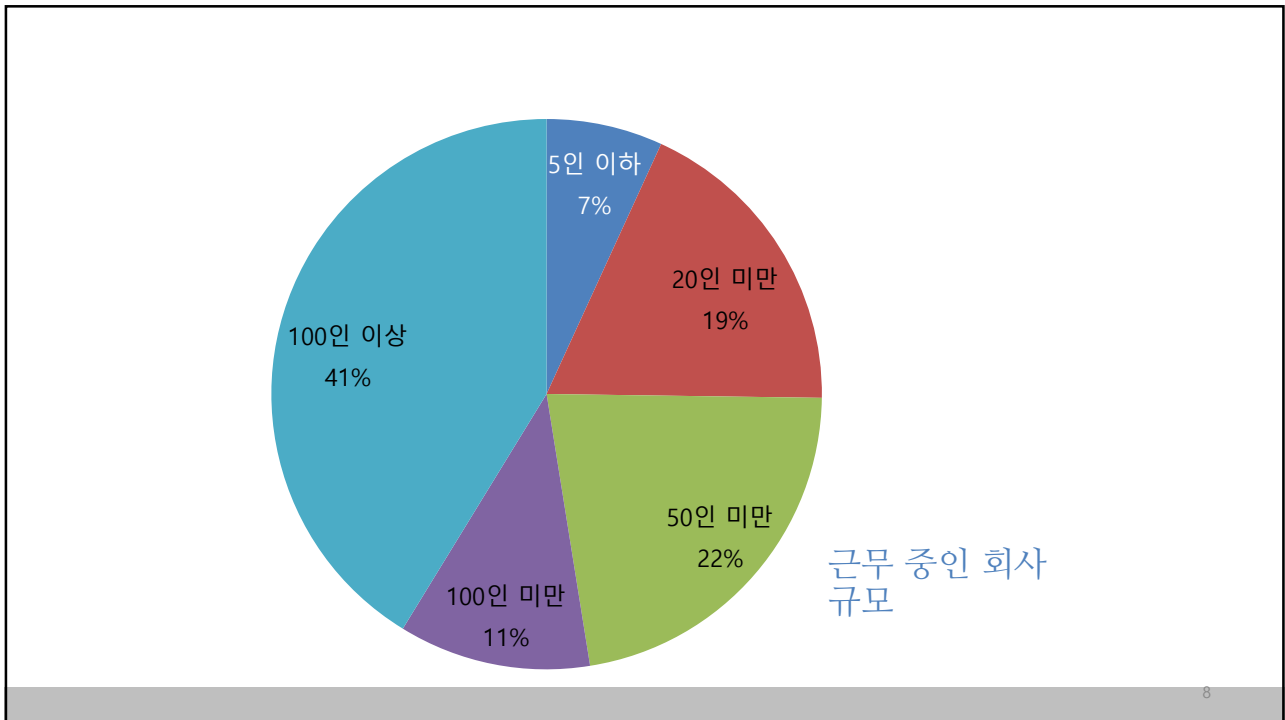
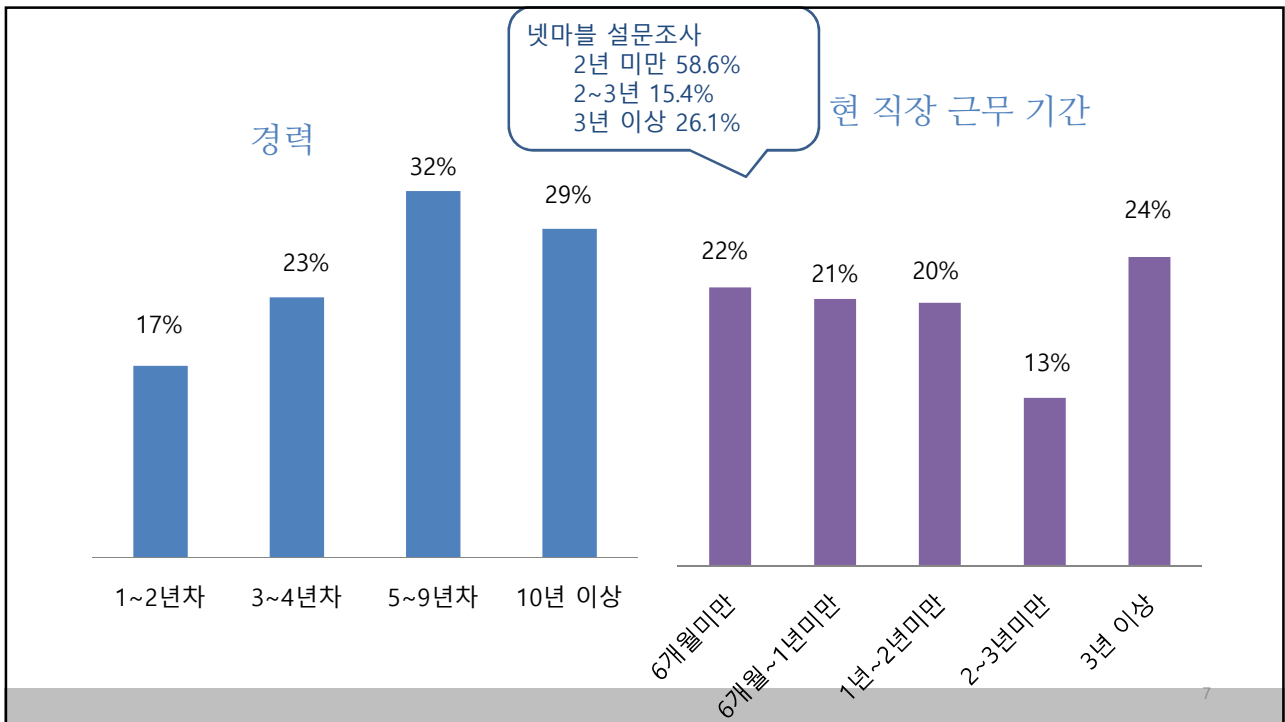
연령대



넷마블 설문조사
30세 미만 28.8%
30~39세 59.4%
40세 이상 11.7%

4





노동시간

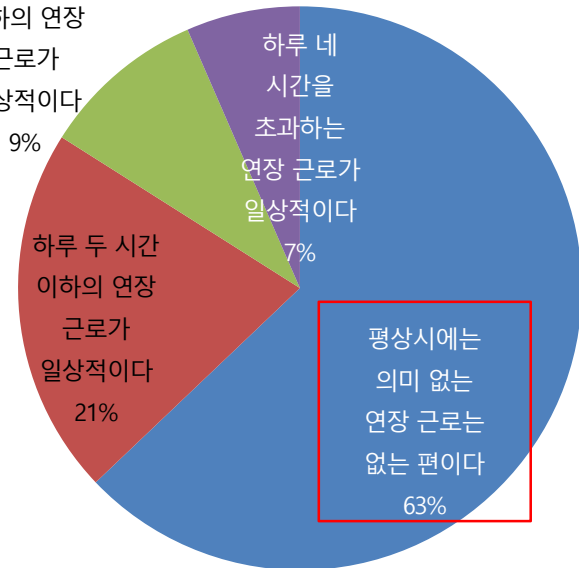
	빈도	퍼센트
주 4일	2	0.6
주 5일	326	96.7
주 6일	3	0.9
기타	6	1.8
합계	337	100.0

계약서 상 주당 근무일수

	빈도	퍼센트
정해진 출퇴근 시간이 있다	233	69.1
출퇴근시간을 개인과 회사의 상황에 맞춰 어느 정도 조정할 수 있다	80	23.7
완전 자율 출퇴근제가 시행되고 있다	20	5.9
주로 재택근무를 하고 있다	4	1.2
합계	337	100.0

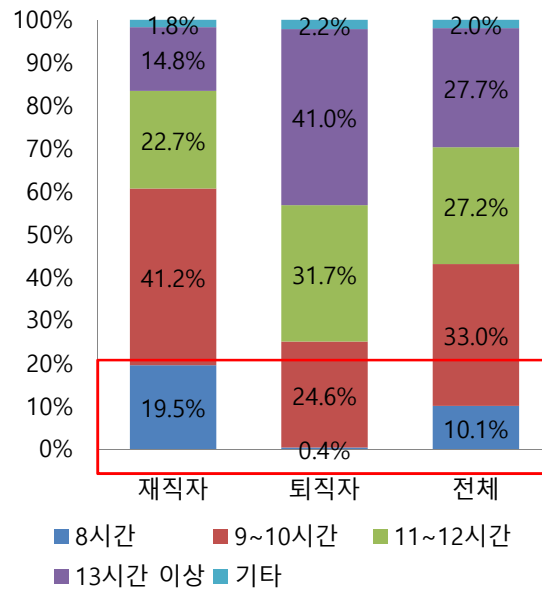
출퇴근 규정

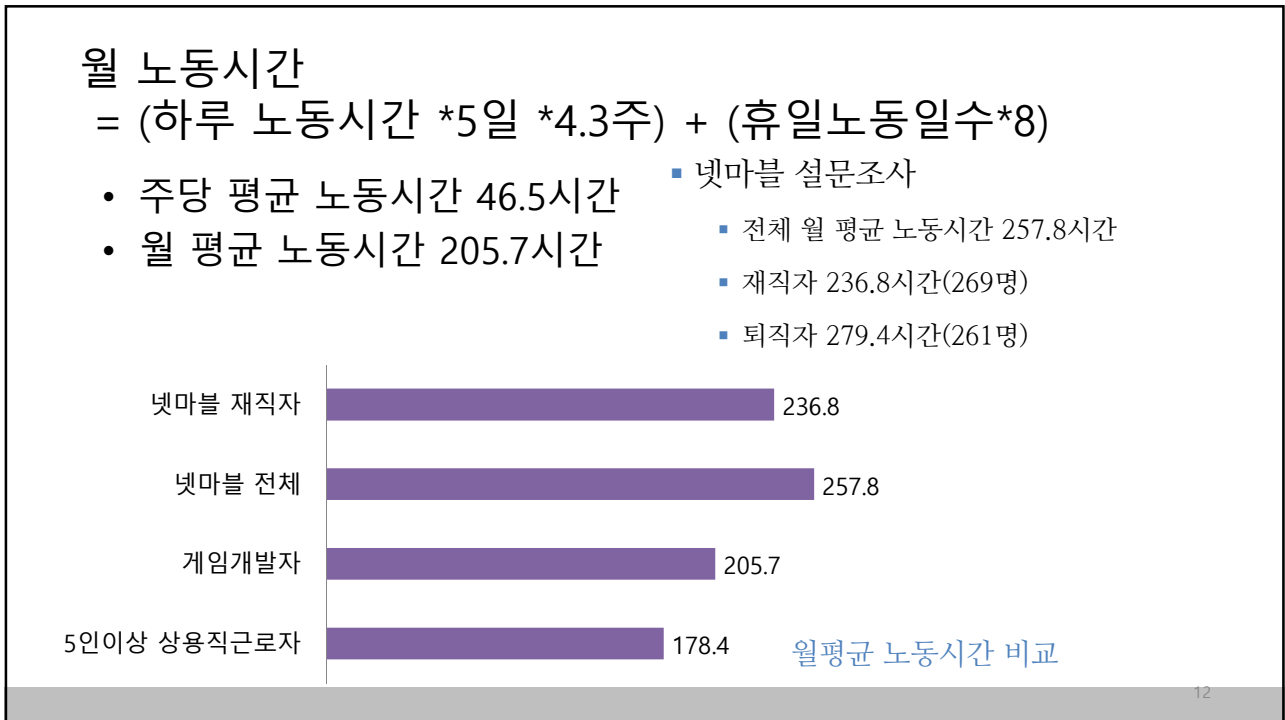
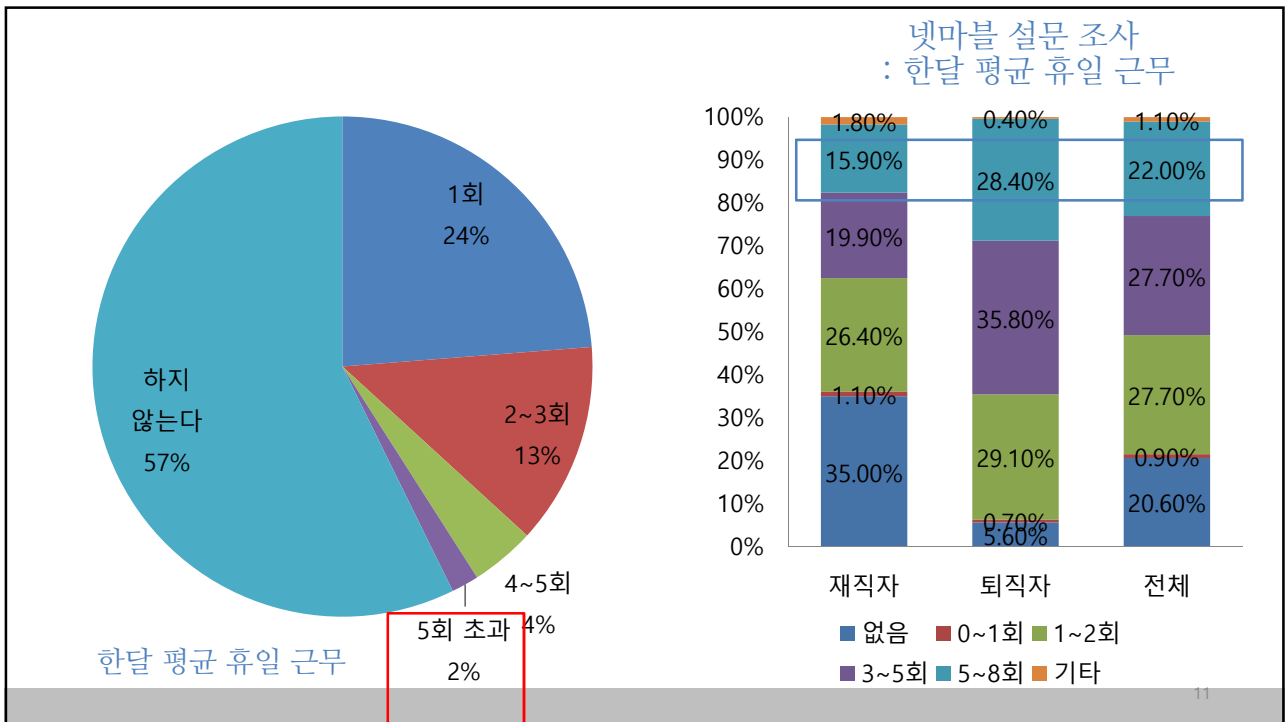
하루 네 시간 이하의 연장근로가 일상적이다



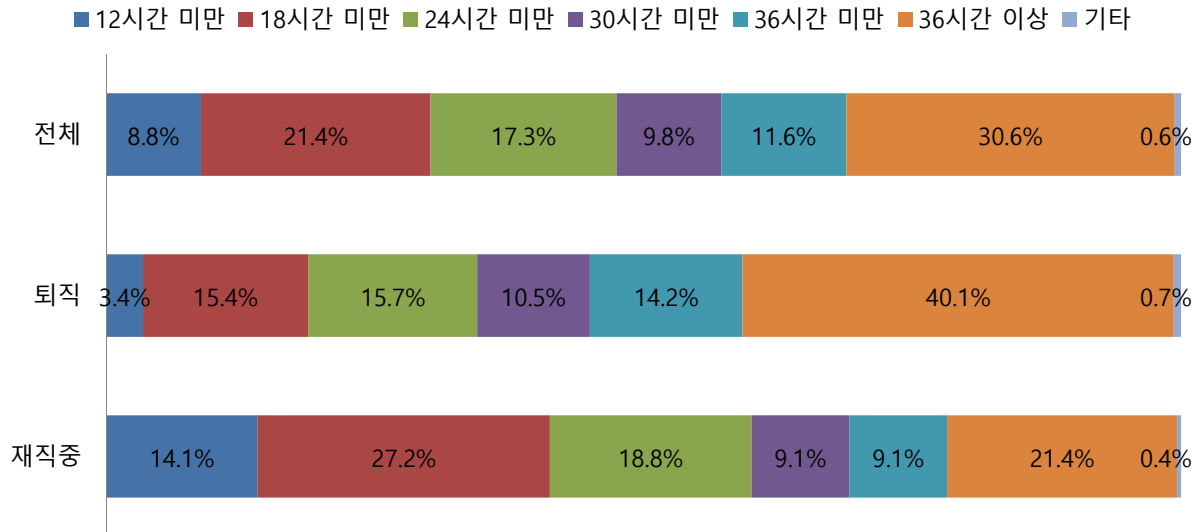
야근 여부

넷마블 설문 조사 : 하루 노동시간





넷마블 설문조사 : 최장연속 근무 시간



13

- 넷마블 근무 중 일주일 2번 출근 1년을 일했습니다.. 2번 출근이란 게 아침 회사 나가면 2박3일 내지 3박4일 일한 거임
- 쉬지 못하고 일하다가 우울증 오고 죽어서라도 쉬고 싶다는 생각 까지 하게되면서 결국 퇴사하는데 퇴사날까지 야근했어요
- 집에 좀 보내줘. 집에 좀 제시간에 보내줘
- 과로사 할 것 같음

넷마블 설문조사 주관식 응답 중

14

넷마블 설문조사 : 장시간 노동에 대한 회사 분위기

	재직중	퇴직	전체
많이, 오래 일하는 것 장려	163 58.8%	244 91.0%	407 74.7%
피곤하면 가서 쉬게 배려	57 20.6%	13 4.9%	70 12.8%
정해진 시간에 퇴근 장려	37 13.4%	4 1.5%	41 7.5%
말로는 야근 말라 하나 오래 일할 수밖에 없음	14 5.1%	6 2.2%	20 3.7%
기타	6 2.2%	1 0.4%	7 1.3%
합계	277 100.0%	268 100.0%	545 100.0%

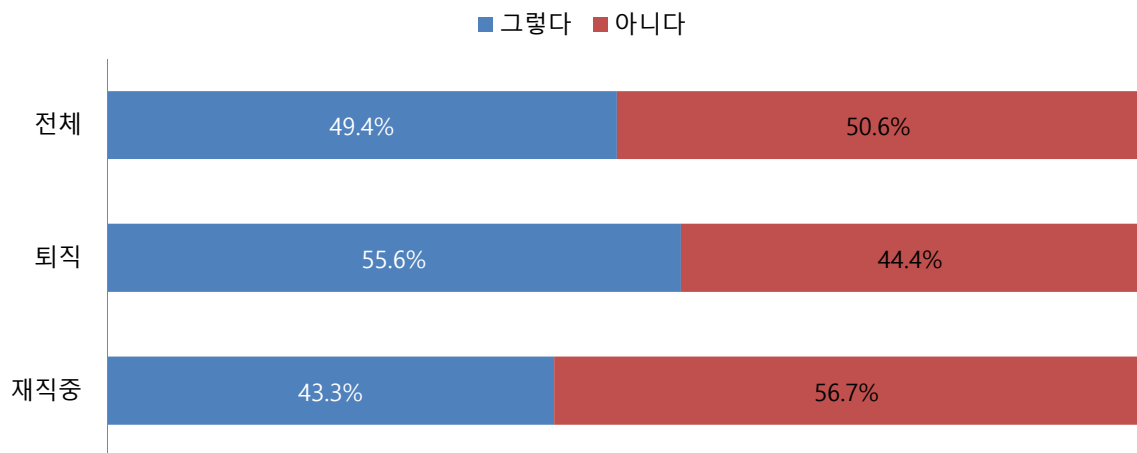
15

- 말로만 불필요한 야근, 주말출근 근절 하지 말고, 업무량을 줄이거나 살인적인 스케줄을 개선하라
- 평가 기준, 인센티브지급 기준, 연봉인상 기준에 야근을 넣지 마세요. 일을 못 해서 야근하는 걸 일을 잘 한다고 생각함.
- 10시면 일하라고 방송. 2시면 일하라고 방송. 7시엔 왜 퇴근하라 안함?
- 다른 회사에 비해 일정을 3분의 1로 후려치니 사람들도 안 오고 사람 부족하니 더 힘들고 악순환, 나도 여건되면 이직한 후 넷마블은 다신 안 올 생각

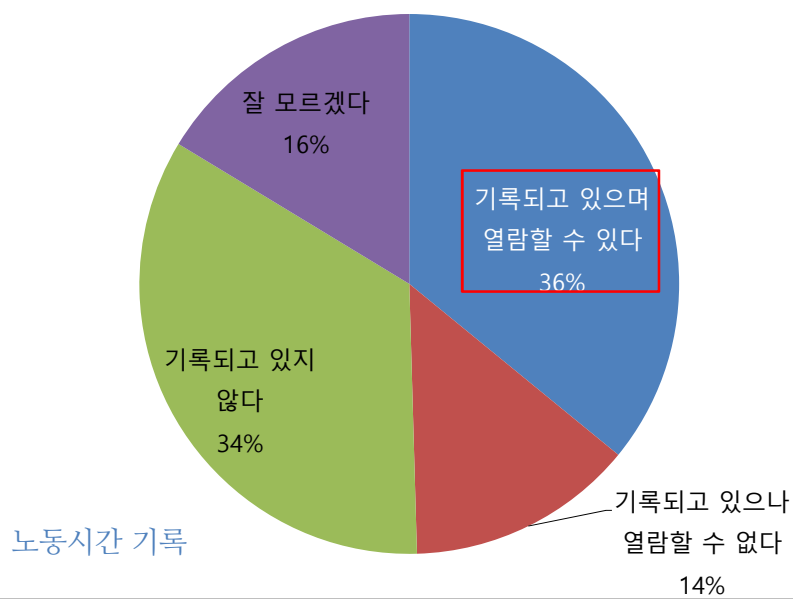
넷마블 설문조사 주관식 응답 중

16

넷마블 설문조사 : 회사 이외 장소에서도 일을 하나요?



17



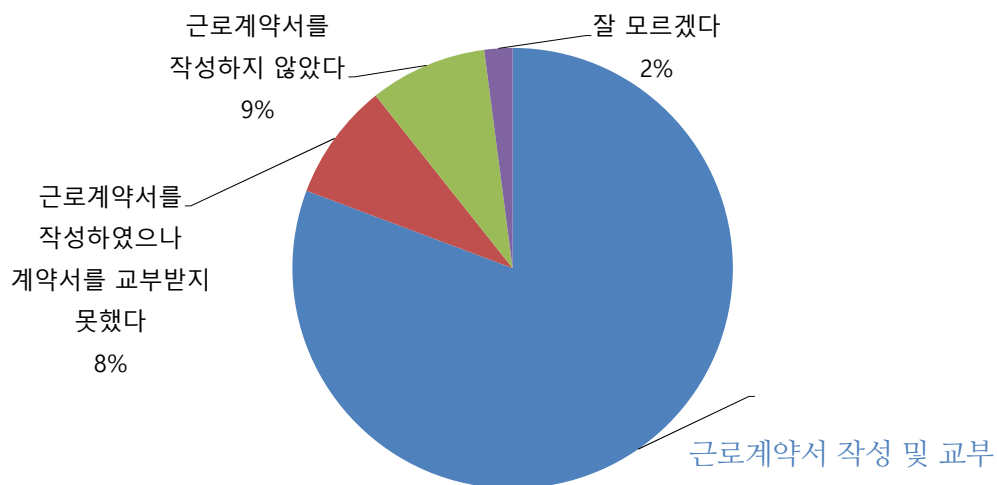
18

넷마블 설문조사 : 업무 자율성

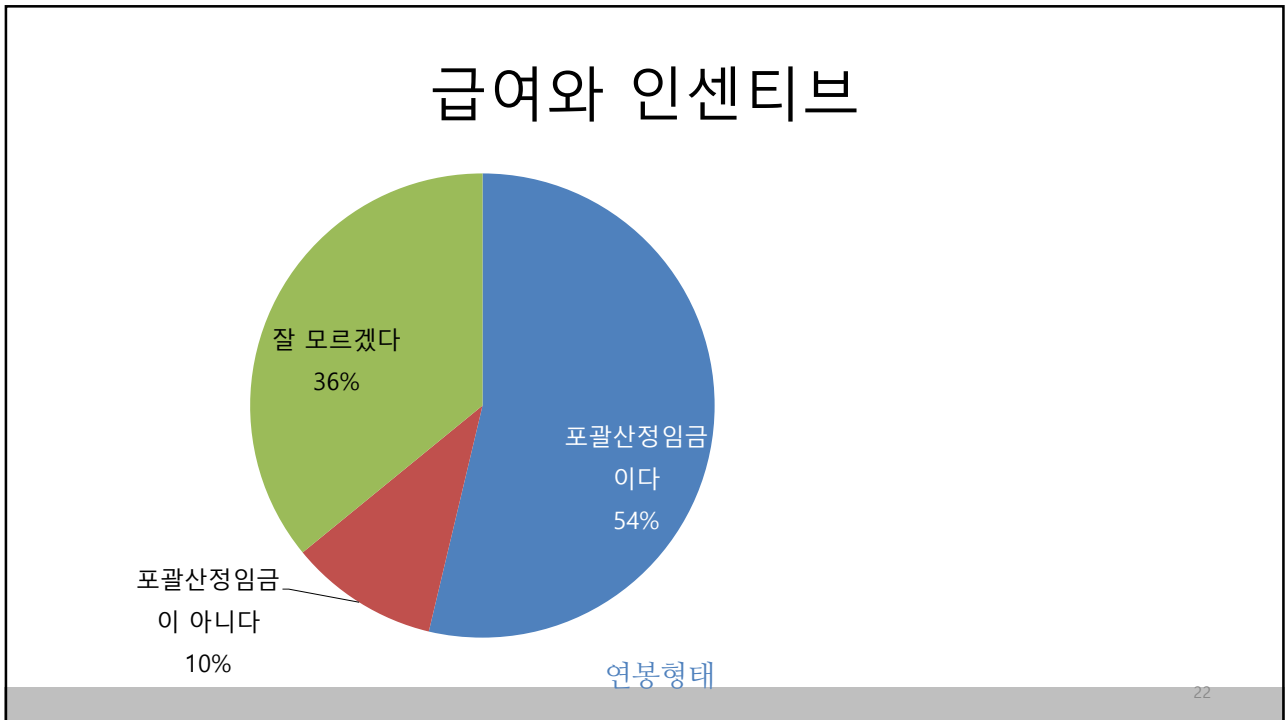
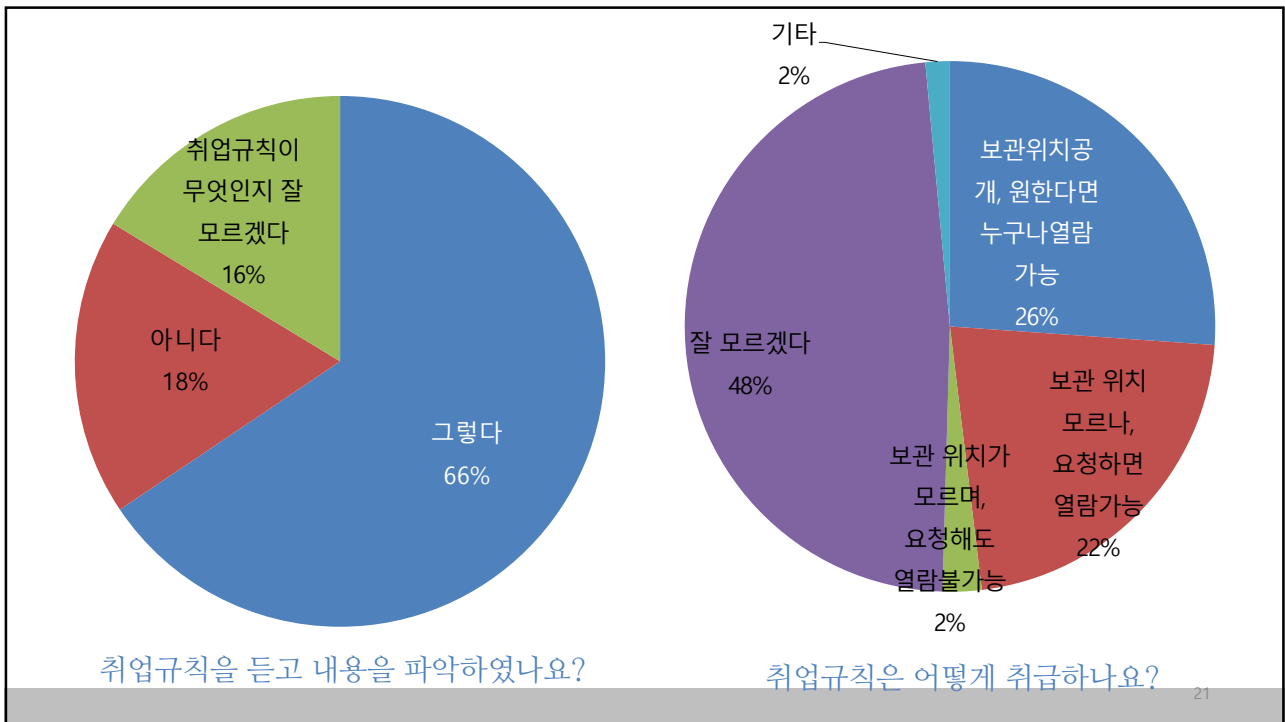
	재직중	퇴직	전체
0~20%	76 27.4%	148 55.2%	224 41.1%
20~40%	70 25.3%	77 28.7%	147 27.0%
40~60%	74 26.7%	25 9.3%	99 18.2%
60~100%	54 19.5%	15 5.6%	69 12.7%
기타	3 1.1%	3 1.1%	6 1.1%
합계	277 100.0%	268 100.0%	545 100.0%

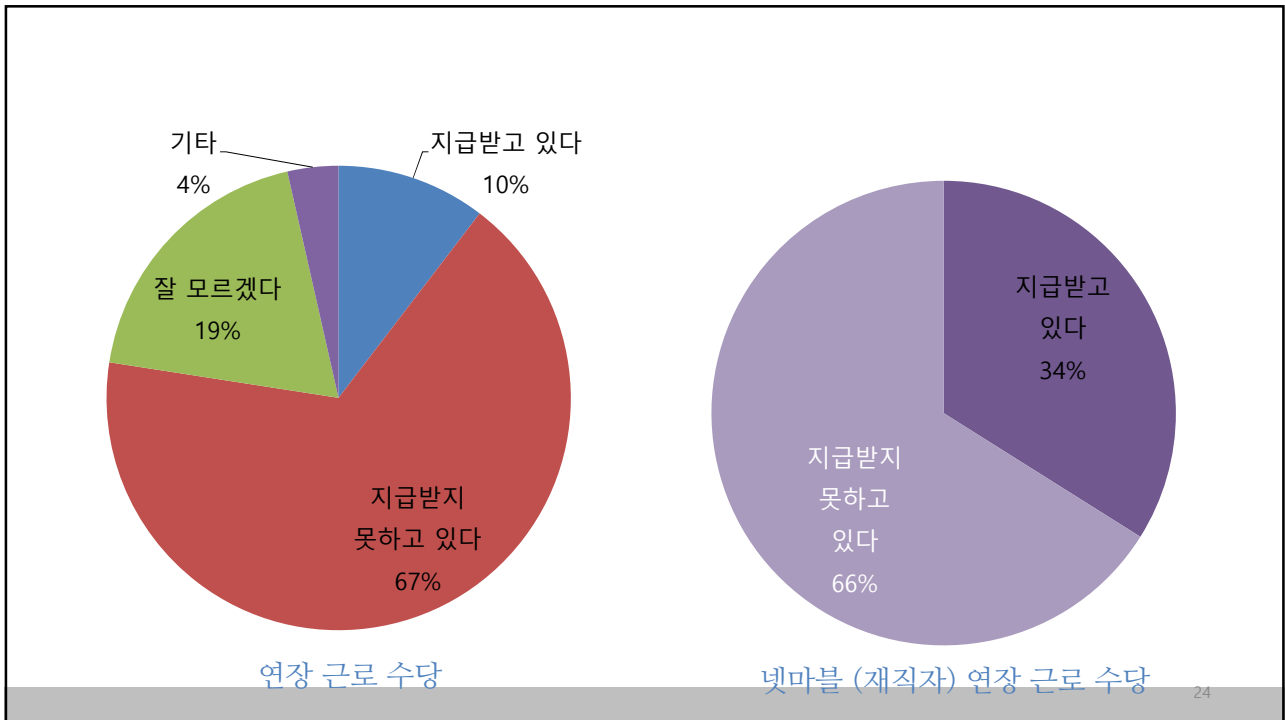
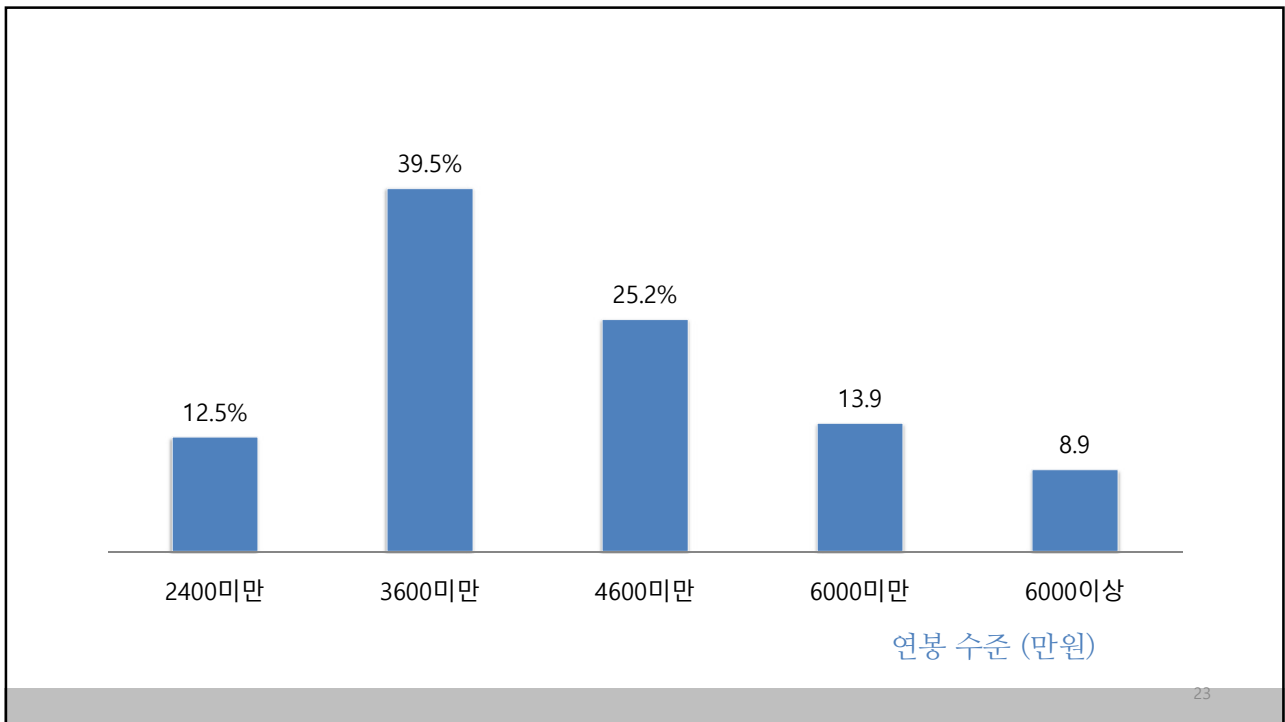
19

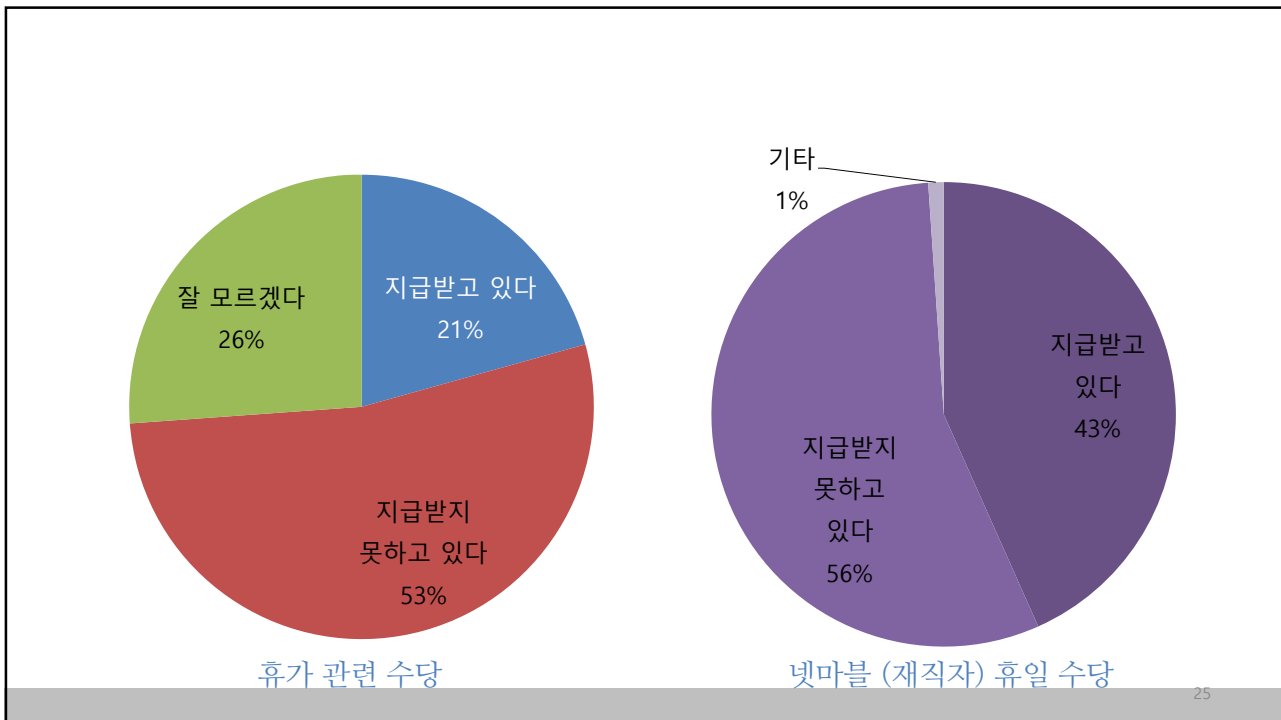
취업 규칙 및 근로계약서



20





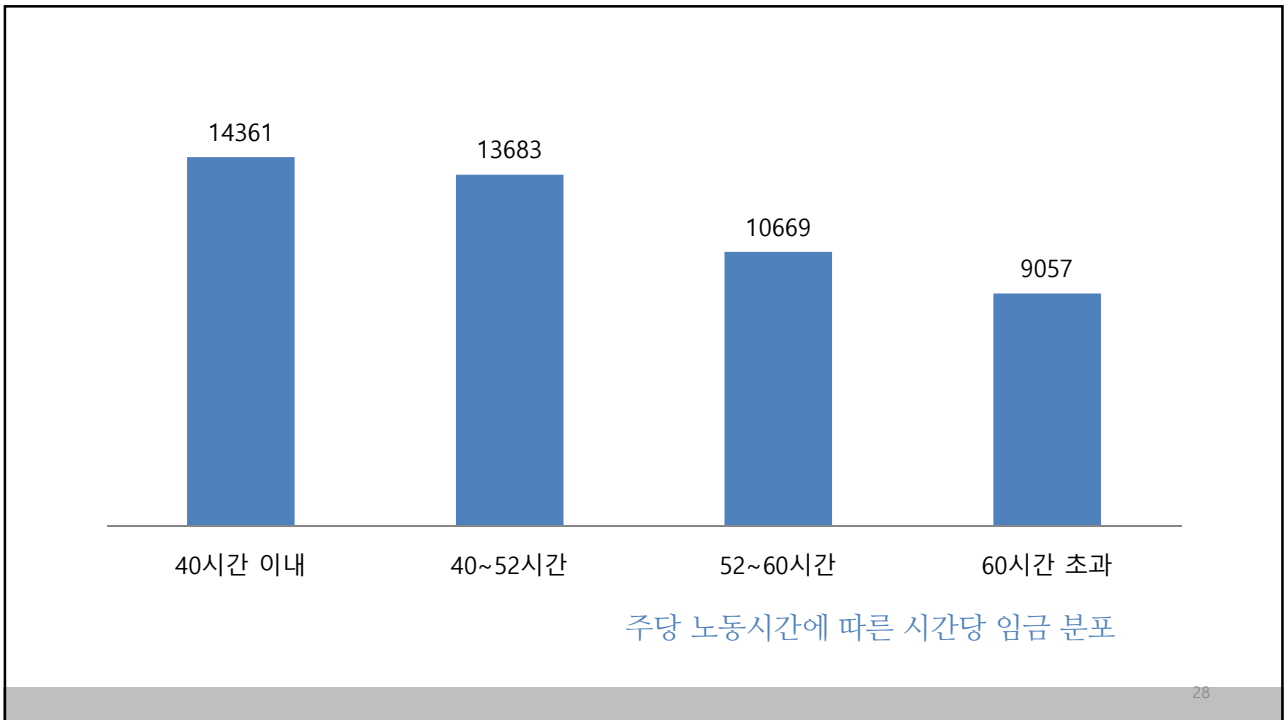
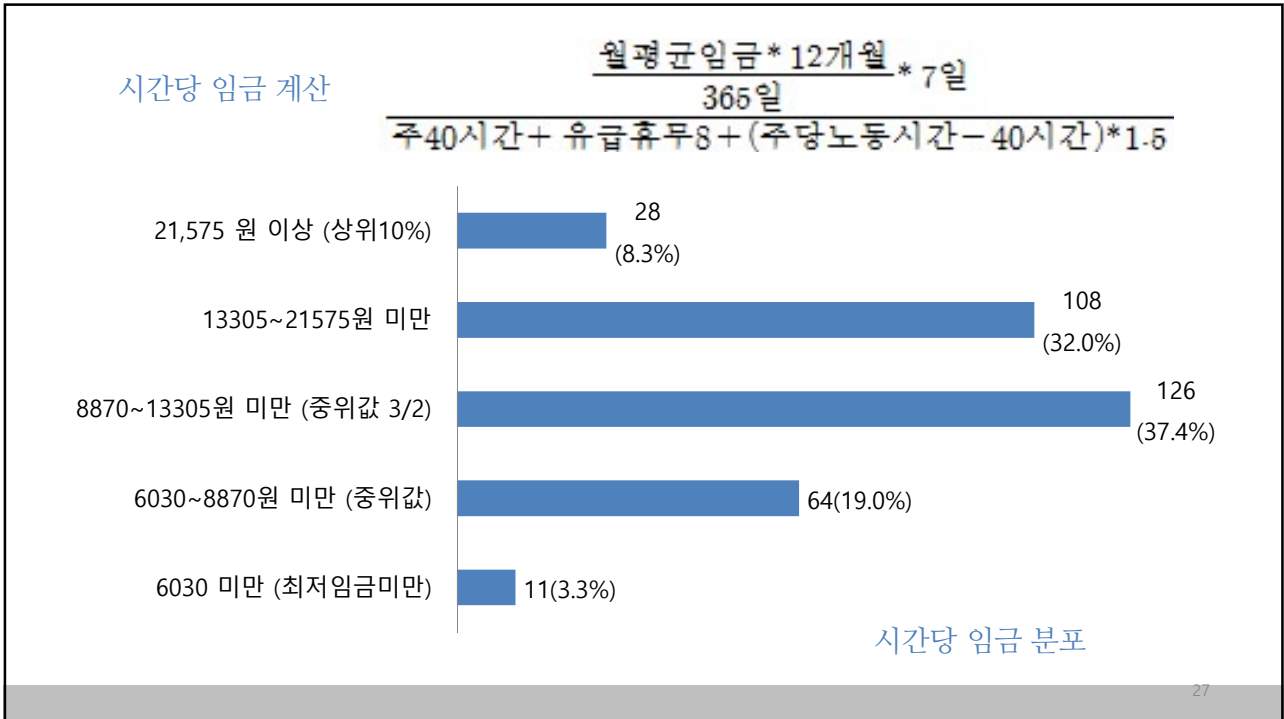


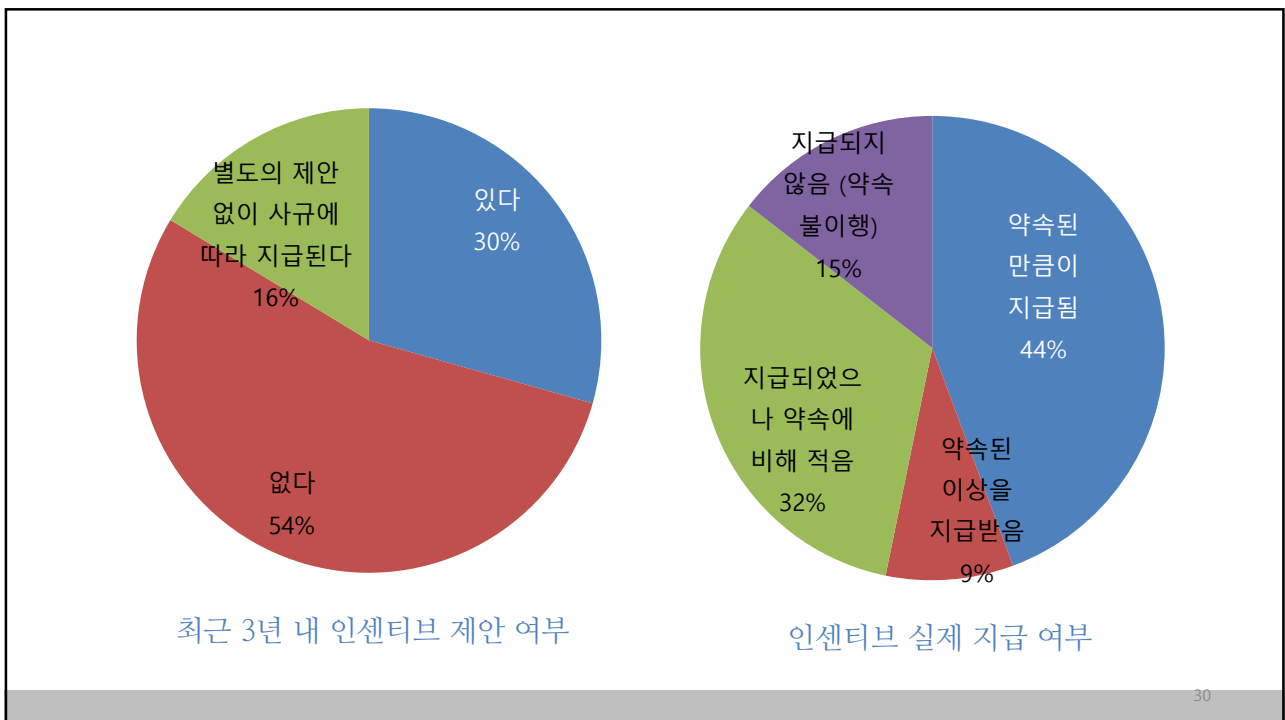
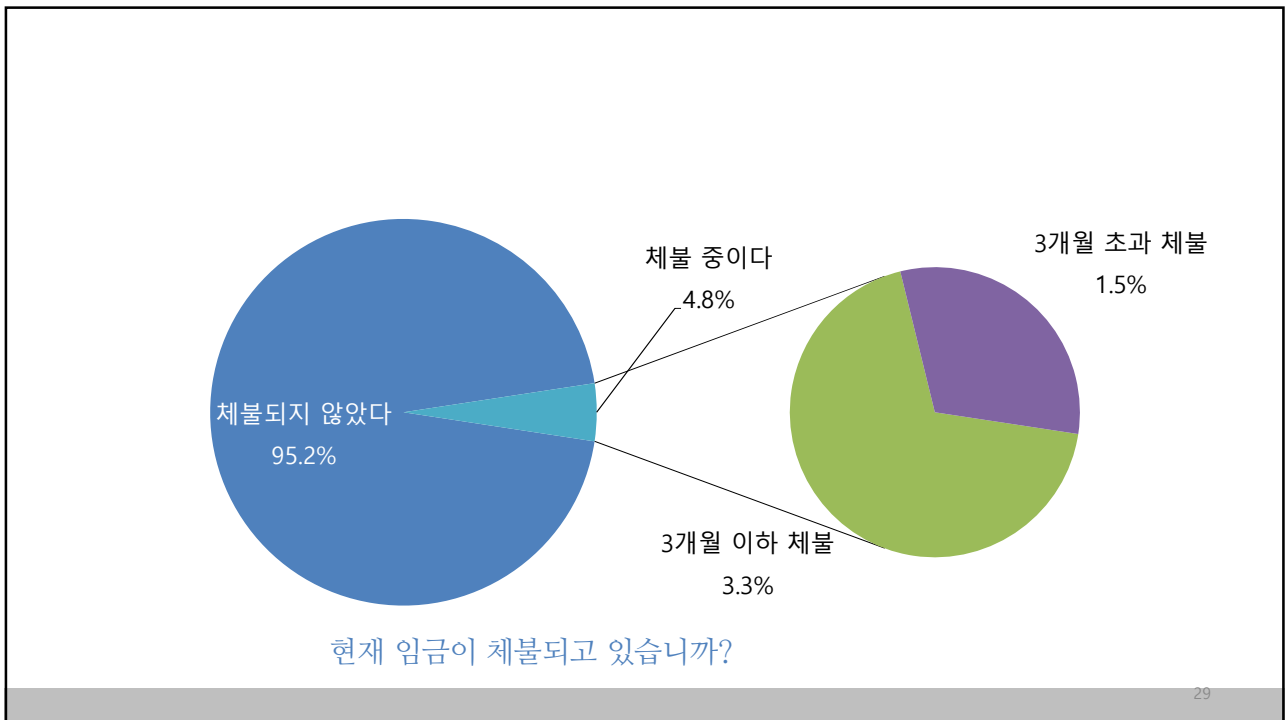
25

- “야근비 점.... 교통비 말구. 글고 12시 넘어서 퇴근하면 택시비만 지원해주는데 이걸 뭐 아무 돈도 안 받고 야근하는 셈. 10시에 퇴근하면 교통비 만원이라도 주는덴.”
- “야근? 폭발적인 업무량? 나의 열정과 게임에 대한 책임감으로 얼마든지 일할 수 있습니다. 그렇게 열정으로 일한지 2년차, 노동의 댓가를 돈으로 보상해주세요. 업무 외 시간수당 야근비주세요. 연봉에 포함된 기본 야근시간 제외 후 일한 시간만큼 돈으로 보상해주세요. 교통비말구요, 교통비는 기본 아닌가요?”

넷마블 설문조사 주관식 응답 중

26





- 일 많이 있는 건 어쩔 수 없다 매출 만큼의 수당을 달라.
- 개발사에도 공평한 인센을 나눠주셨으면, 철야 이후에는 쉬게 해주셨으면, 야근수당을 지급해주셨으면 좋겠습니다.
- 혼자만 벌지 말고 개발사도...

넷마블 설문조사 주관식 응답 중

31

결론

- 초장시간 노동
 - 20.18%는 주 52시간 이상 근무했고, 6.53%는 60시간 초과 근무
 - 연속 노동 시간 제한, 퇴근과 다음 출근 사이에 일정한 휴식 시간 보장
 - 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」
- 낮은 임금, 지켜지지 않는 인센티브 약속
 - 임금근로자 중위값인 8870원 미만을 받는 비율은 22%
 - 절반 이상이 휴가, 휴일, 연장근무 수당 지급 안 됨
 - 노동시간이 길어질수록, 시간당 임금이 줄어드는 역설
 - 인센티브 약속이 지켜지지 않은 경험이 47%

32

과제

- 간헐, 집중적 초장시간 노동 규제
 - 게임개발 업계 집중 조사 및 특별근로감독 : 주당 68시간 초과 근무 등 지도
 - 연장, 휴일 근로 수당 미지급 관리 감독
 - 연속 노동 시간 제한, 퇴근과 다음 출근 사이에 일정한 휴식 시간 보장
 - 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」
- 돌연사 업무관련성 평가와 해당 사업장 역학조사
 - 2016년 게임개발노동자들의 잇따른 과로사/과로자살(추정) 사건 조사 및 업무관련성 평가
 - 해당 사업장 역학조사
 - 게임개발자 직업성 질환 사례 찾기 캠페인

33

- 전면적인 실태조사
 - 일본 '과로사 방지법'의 '과로사 백서'
 - '게임백서'에 노동자 실태조사 추가
 - 과로사 위험 기업 명단 공개
- 위험의 연대 책임제
 - 부는 상층에, 위험은 하층에?
 - 낮은 단가 책정, 비용 지급 지체, 일방적 가격 결정, 계약 내용 불이행 등 불공정 거래
 - 게임 제작, 유통 과정 상의 불공정 거래 차단과 위험 연대 책임

34

감사합니다

www.kilsh.or.kr

minchoi2015@gmail.com

2011~2015

서울디지털산업단지

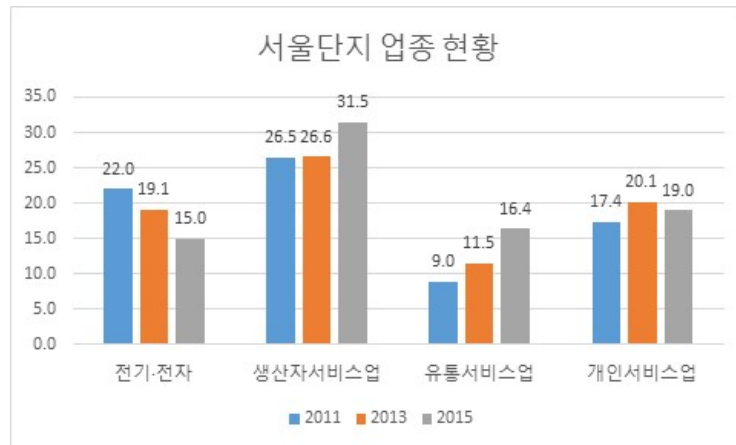
IT노동자의 노동환경

박준도 | 노동자의미래 정책기획팀장, 노동자운동연구소 기획실장

2017.2

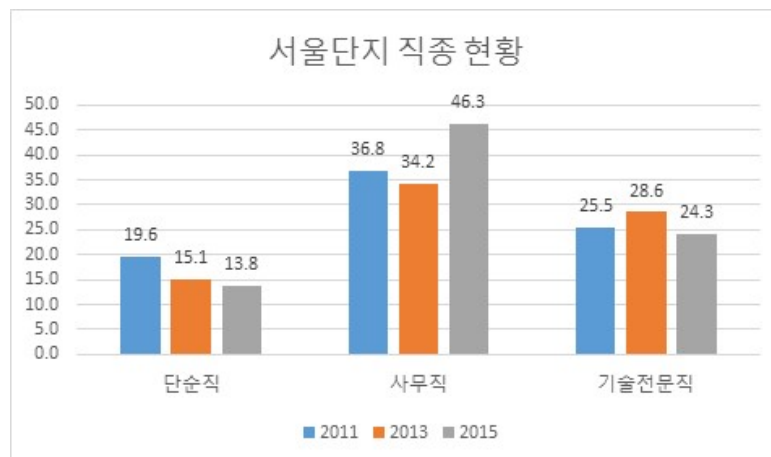
노동자의미래
노동자운동연구소

1. 응답자 특성과 서울단지의 변화¹⁾



<그림 1> 서울단지 노동환경실태조사 응답자의 업종 현황 (2011~2015)

설문조사 응답자 비중을 연도별로 보면 전통적인 제조업 (특히 전기전자업종) 종사자들이 22.0% → 15.0%로 줄고, 생산자서비스업이 26.5% → 31.5%, 유통서비스업이 9.0% → 16.4%로 늘어나고 있다. 2000년 9월 키콕스 벤처센터가 구로공단에 들어온 이후 R&D, IT 등 첨단지식산업 사업체들이 계속 증가하는 추세인데, 그 영향으로 보인다.



<그림 2> 서울단지 노동환경실태조사 응답자의 직종 현황 (2011~2015)

1) 이하는 2011년부터 2015년까지 서울디지털산업단지(이하 서울단지)일대에서 조사했던 노동환경 실태조사 중 IT산업 (표준산업분류코드 582, 620, 631) 종사자만을 뽑아 시계열 흐름을 살펴본 것이다. 노동자의미래에서는 2011년, 2013년 3000여명에 가까운 대규모 설문조사를 통해 조사방법의 객관성을 확인하였다. 2015년에는 조사 장소별 비중은 유지한 채, 조사규모를 줄였다. 사용된 표본은 다음과 같다. 2011년 노동환경실태조사 응답자 3,070명(노동자 2,719명) 중 384명, 2013년 설문조사 응답자 2,809명(노동자 2,685명) 중 450명, 2015년 설문조사 응답자 522명(노동자 499명) 중 89명이다.

직종 변화도 확인된다. 제조업에서 비중이 높은 생산직(단순직)이 19.6% → 13.8%로 줄고 있는 반면, 생산자서비스업에서 비중이 높은 사무직과 전문직군은 늘거나(사무직 36.8% → 46.3%) 일정 수준(기술전문직 25.5% → 24.3%)을 유지하고 있다.

	2011	2013	2015
남성	63.6	54.4	61.8
여성	36.4	45.6	38.2

<표 1> IT업종 성별 비중 현황 (2011~2015)

<표1>은 2011~2015년 설문조사 응답자 중 IT산업 노동자의 성별 비중 현황이다. IT산업은 남성, 특히 기술전문직에서 남성 비중이 높는데, 이번 설문조사 결과에서도 동일하게 관찰된다. 설문조사 응답자는 여성 비중이 높는데, IT업계 노동자만 보면 남성 비중이 60%를 전후할 만큼 더 높다.

	2011	2013	2015
10대	0.5	2.2	0.0
20대	43.2	40.4	40.5
30대	44.8	43.5	44.9
40대	9.9	12.3	12.4
50대	1.0	1.6	2.3
60대~	0.5	0.0	0.0

<표 2> IT업종 세대별 비중 현황(2011~2015)

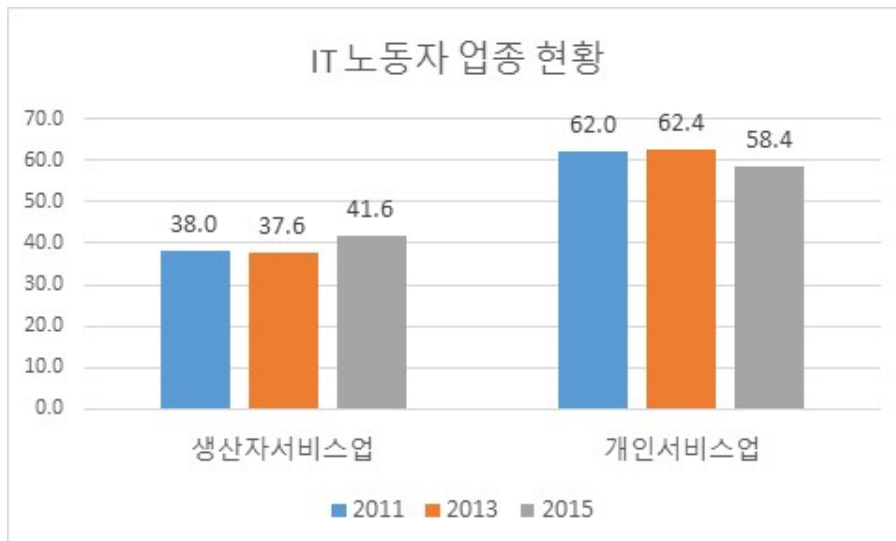
<표2>는 IT업종 노동자의 세대별 비중이다. 주지하다시피 IT업종은 청년고용비중이 높은, 대표적인 업종이다. 역시 이를 반영하듯, 설문조사 응답자, 특히 IT업종 응답자의 20,30대 비중은 매우 높다. 30대는 44% 전후하고, 20대는 40% 이상으로, 이들 세대의 비중이 85%를 전후하고 있다.

2011~2015 노동환경 실태조사는 인구밀집지역에서 무작위로 조사한 설문조사다. 이와 같은 설문조사의 특성상, 응답자 특성을 분석한 것만으로도 우리는 다음을 추론할 수 있다. *2011~2015년 사이 서울단지의 지식첨단산업은 증가 경향은 지속되고 있으며, 이에 따라 관련 업종과 직종, 세대의 고용인구 비중도 늘어나고 있다. 생산자서비스업종, 사무기술직, 20~30대 고용인구가 특히 늘어나고 있는 것이다. 서울단지는 IT업계 종사자가 많은 단지로써 20~30대 청년노동자 비중이 높은 산업단지다.*

2. 서울단지 IT노동자의 노동시장 특성과 변화

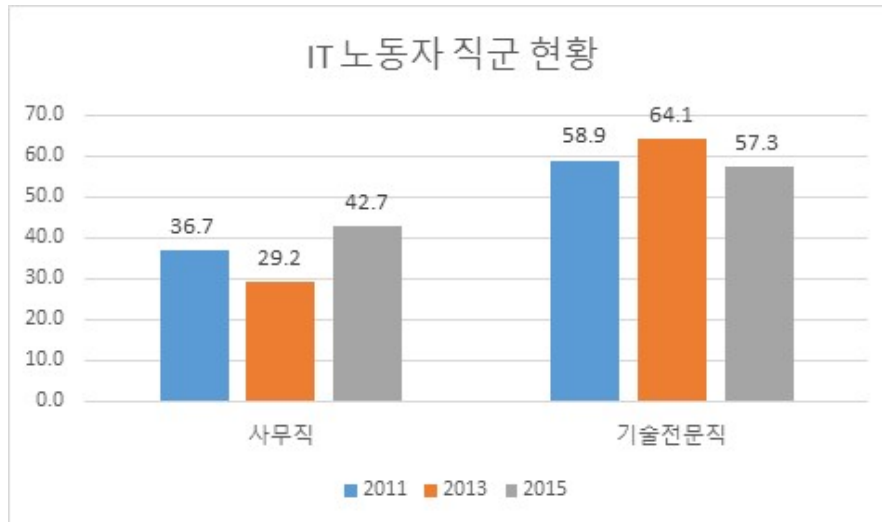
1) 노동시장 특성

서비스업을 수혜자 차원에서 분류하면 생산자 서비스업과 개인 서비스업으로 분류할 수 있다. IT업종 역시 기업을 상대로 자료를 처리하고, 각종 정보를 제공하는 생산자 서비스업과, 개인을 상대로 프로그램을 개발하는 유통판매하는 개인서비스업으로 분류할 수 있다. IT업종 중 생산자서비스업으로 분류할 수 있는 사업은 자료처리, 호스팅, 포털 및 기타 인터넷 정보매개서비스업이나 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업이 대표적이다. 개인서비스업으로 분류되는 사업은 각종 소프트웨어 개발 및 공급업, 한국의 경우 게임 산업이 대표적이다.



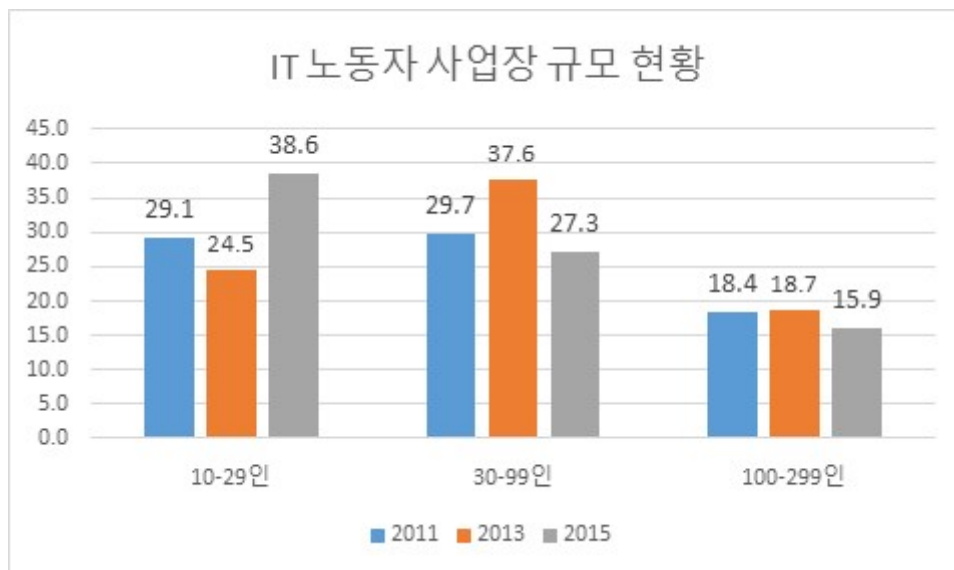
<그림 3> IT노동자 중 생산자서비스업과 개인서비스업 비중 현황
(2011~2015)

<그림 3>을 보면, 생산자서비스업에서 일하는 노동자보다 개인서비스업 분야의 종사자들이 더 많은 것으로 나타나고 있다. 2011~2015년 동안 계속 4:6의 비율을 유지하고 있다. 서울단지에는 SI등 기업을 상대로 프로그램을 개발하는 IT노동자보다, 게임 등 개인을 상대로 하는 IT노동자가 더 많다.



<그림 4> IT노동자의 직군 현황 (2011 ~ 2015)

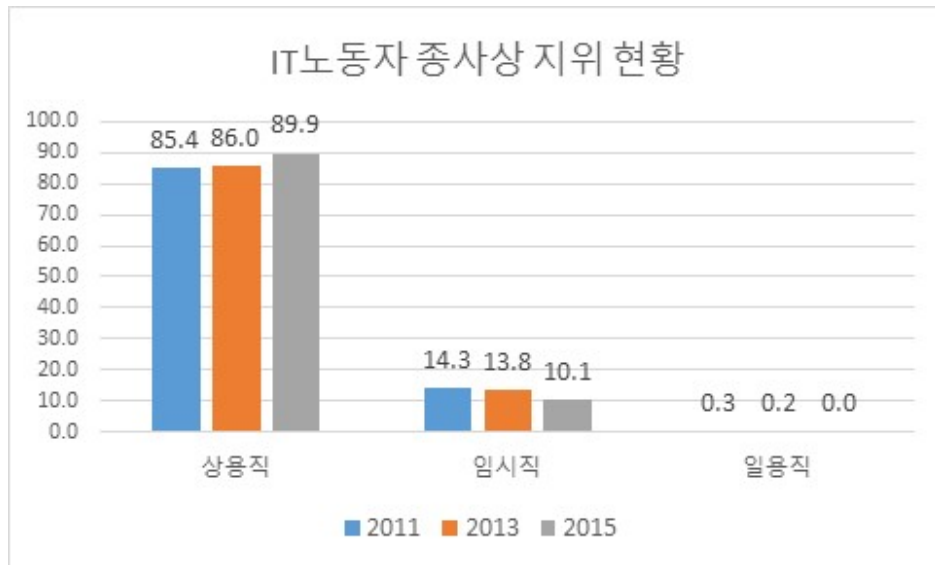
IT노동자의 직군을 살펴보면, 영업기획, 인사회계를 하는 사무직보다는 프로그램을 설계하고 개발하는 기술전문직 직군이 더 많은 것으로 나타났다. 4:6의 비율이다.



<그림 5> IT노동자의 사업장 규모 현황 (2011~2015)

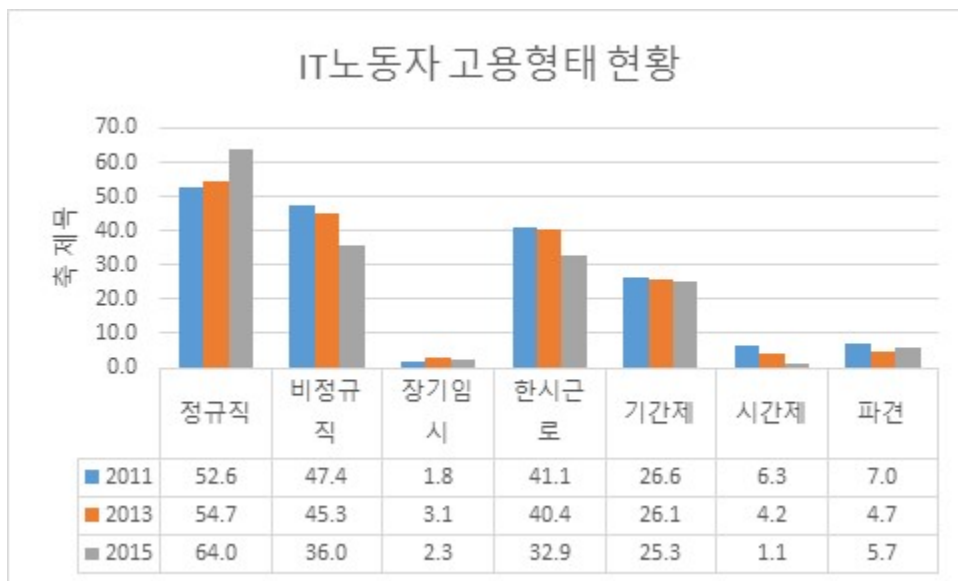
앞서 이야기한대로 서울단지에는 30인 전후의 소규모 IT업체는 물론, 중견규모의 IT업체들도 상당히 많은 것으로 보인다. IT업계에서는 보통 종사자가 100인 전후면 중견규모로 간주되는데, 이들 비중이 40%를 웃돌고 있기 때문이다.

2) 정규직 고용비중



<그림 6> IT노동자 종사상 지위 현황 (2011~2015)

IT노동자의 종사상 지위를 보면 상용직 비중이 85%를 넘으며, 임시직 비중은 15%도 안 된다. 2015년 현재 상용직 비중은 89.9%에 이르고 있다.

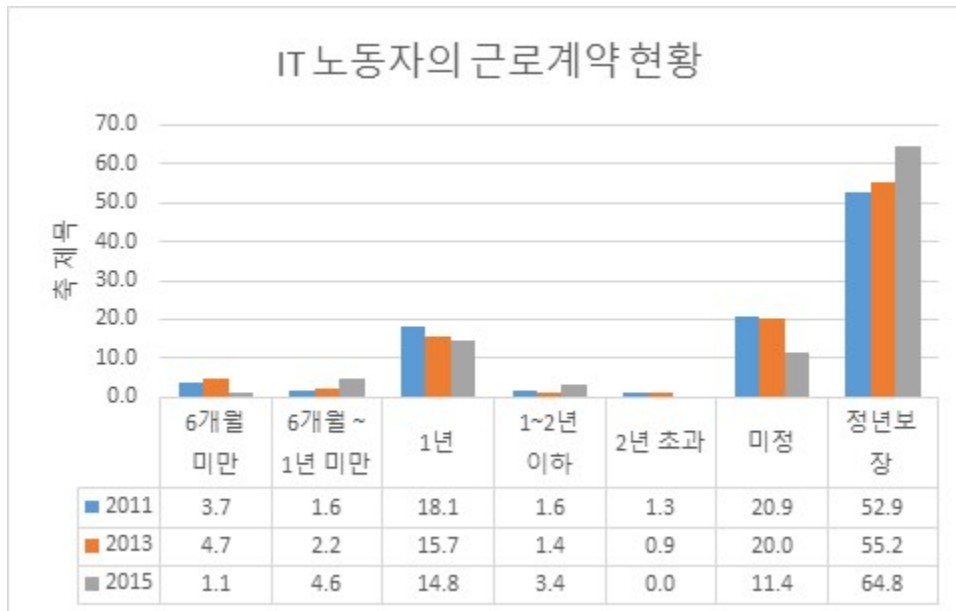


<그림 7> IT노동자의 고용형태 현황 (2011~2015)

상용직 비중이 높은 만큼 정규직 비중도 다른 업종의 노동자에 비해 상대적으로 높다. 게다가 IT노동자의 정규직 비율은 오히려 증가하는 추세인데, 2011년 52.6%였던 것이 2015년 현재 64.0%로 크게 늘어나고 있기 때문이다. 여기에는 비정규직, 특히 한시근로²⁾가 줄

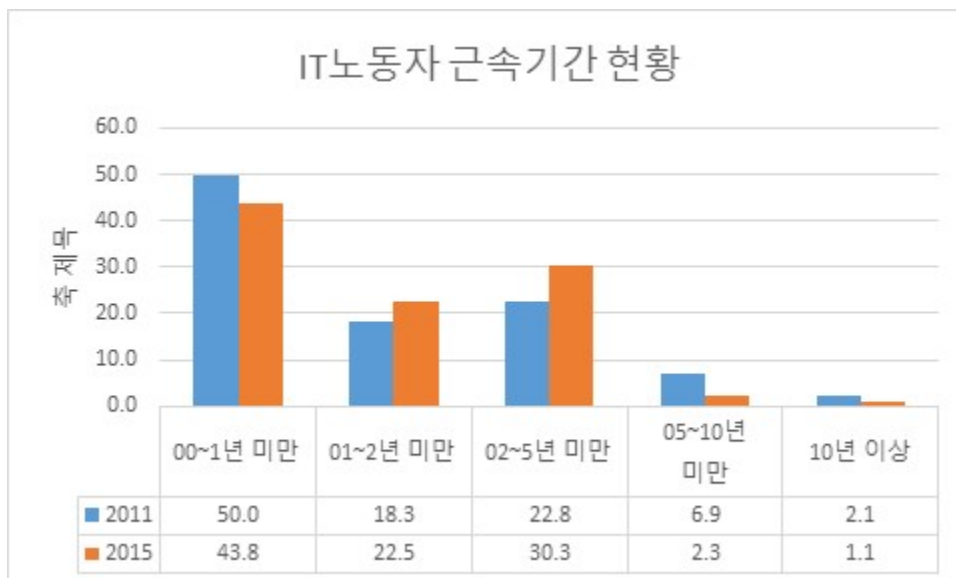
2) 특히 근로계약을 정하지는 않았지만 고용안정이 보장되지 않는 직군이 줄어든 것으로 보인다. 기간제는 거의 제자리이기 때문이다. 이들 직군은 한시근로에서 기간제를 제외한 나머지다.

있기 때문인 것으로 보인다. 시간제와 파견직도 조금씩 줄고 있다.



<그림 8> IT노동자의 근로계약 현황 (2011~2015)

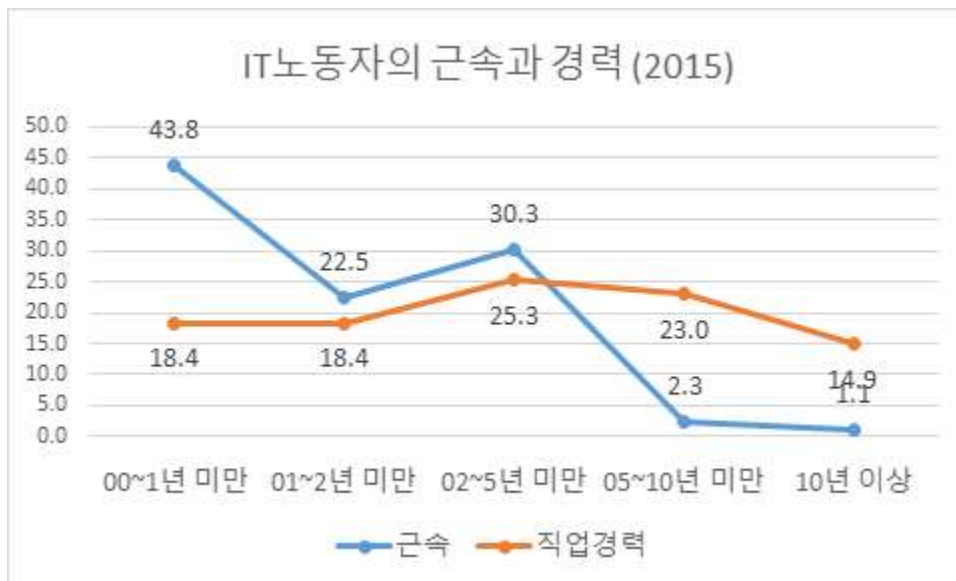
IT노동자의 정규직 비율이 늘어난 데는 근로계약기간의 변화가 가장 큰 요인 것으로 보인다. 2011년에는 근로계약기간을 정하지 않은 비중이 20.9%나 되었는데, 2015년에는 11.4%로 줄어든 것이다. 근로계약을 1년 단위로 맺는 비중도 줄어들었는데 2011년 18.1%였던 것이 2015년에는 14.8%로 줄어든다. 그렇게 해서 정년을 보장받는 정규직 비중이 늘어났다.



<그림 9> IT노동자 근속기간 현황 (2011~2015)

하지만 고용이 안정되었다고 보기는 어려워 보인다. 정규직 비중이 높아졌지만, 평균근속은 낮아졌기 때문이다. 2011년 평균근속이 2.0년이었는데, 4년이 지난 2015년에는 근속이 늘기는커녕 1.8년으로 오히려 더 줄었다.

근속 1년 미만 노동자 비율은 4년이 지났음에도 2015년 현재 여전히 43.8%나 된다. 가장 주목해야 할 것은 근속 5년 이상 비중이 크게 줄었다는 점이다. 2011년에는 9.0%였지만, 4년이 지난 2015년에는 3.4%로 반 토막 났기 때문이다. 장기 근속자 비중이 줄어든 것은 이 기간 동안 상당한 양의 고용조정이 있었음을 시사한다.



<그림 10> IT노동자의 근속과 경력 (2015)

2015년 설문조사에는 근속과 경력을 함께 조사하였다. 이 자료를 보면 직업경력이 1년도 안 되는 신입은 18.4%에 불과하지만 근속이 1년이 안 되는 단기 근속자 비율은 43.8%에 이르고 있다. 25.4%가 유경력자이면서 신규입사자라는 의미다.

반대로 직업경력 5년을 넘긴 노동자 비율이 37.9%에 이르지만, 정착 한 사업장에서 5년 이상 장기 근속한 노동자 비율은 3.4%에 그치고 있다. 직업경력과 근속 사이에 상관성이 없음을 방증한다.

		징계 및 해고	임금체불	퇴직금
	전체	18.3	21.8	21.2
업종	제조업	9.1	4.5	40.9
	생산자서비스	46.2	15.4	19.2
	유통·개인서비스	17.4	25.6	26.7
	사회서비스	20.0	7.5	12.5
	기타_건설	14.6	46.3	17.1
	정규직	34.0	16.7	25.3
	비정규직	22.6	24.5	16.1

<표 3> 내담자의 업종별 상담 비중 (2013~2015)

참고로 서울단지에 위치한 구로구근로복지센터의 상담통계를 분석해 보면, 내담자의 상담 비율 중 가장 높은 것은 임금체불과 퇴직금 문제다. 각각 21.8%와 21.2%로, 징계 및 해고 관련 상담비율(18.3%)보다 조금 더 높다.

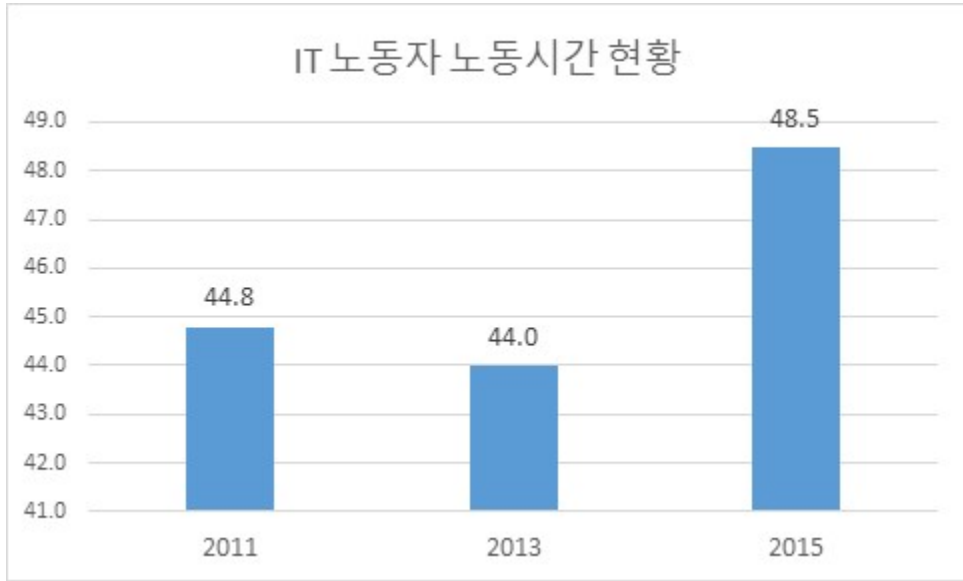
그런데 업종별 상담 비중을 보면, 양상이 급격히 달라진다. 2014~2015년 사이 내담자 중 생산자서비스업에서 일하는 사람들은 상담내용이 징계 및 해고 관련 상담이다. 무려 46.2%나 된다.

서울단지에서 생산자서비스업은 IT산업 비중이 가장 높는데, 이는 IT산업 노동자들이 상담을 하러오면 징계 및 해고 관련 상담을 한다는 것을 의미한다. 우연의 일치일지 모르지만, 징계 및 해고 주제는 정규직의 상담 의제이기도 하다.

IT노동자의 상용직·정규직 비중이 높아지고는 있지만, 이는 근로계약관계만 그렇다는 것이지 실제로 고용안정을 보장받지는 못하고 있다는 의미기도 한다. 장기근속자 비중과 평균근속이 줄어들고 있기 때문이다. 상담내역을 보아도 IT노동자들의 경우 권고사직 등 부당해고를 다 겪어야 하는 상황에 자주 처하는 것으로 추정된다. 무늬만 정규직인 셈이다.

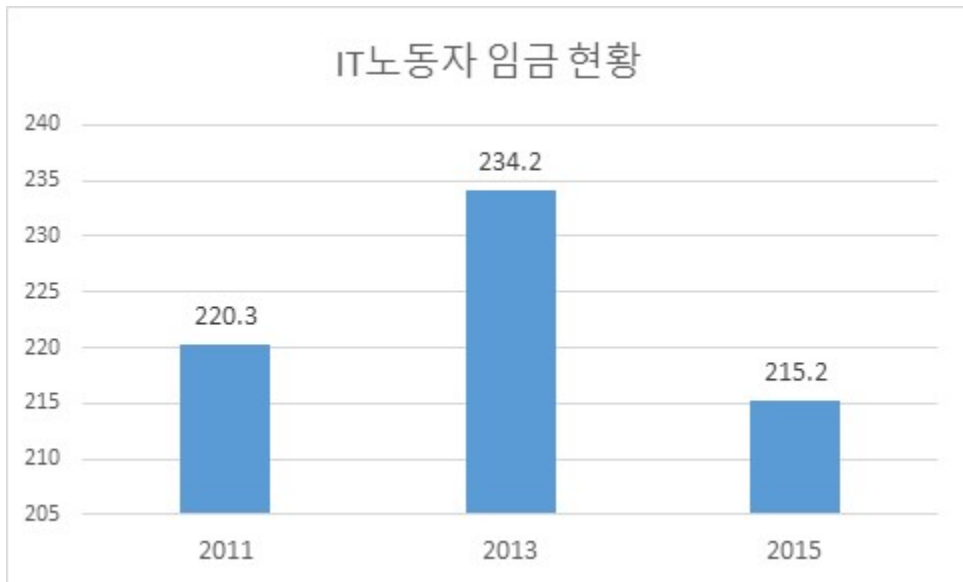
4. 서울단지 IT노동자의 노동조건 특성과 변화

1) IT노동자의 노동시간과 임금



<그림 11> IT노동자의 노동시간 현황 (2011~2015)

2011년과 비교해보면 IT노동자의 노동시간은 크게 증가했다. 2015년 현재 주당 평균노동시간이 48.5시간이다. 이는 52시간 이상 장시간 노동이 확산되어서 그러는데, 2011년 13.3%에 불과했던 장시간 노동이 2013년 11.4%였다가 2015년에 26.1%로 크게 확대된다.

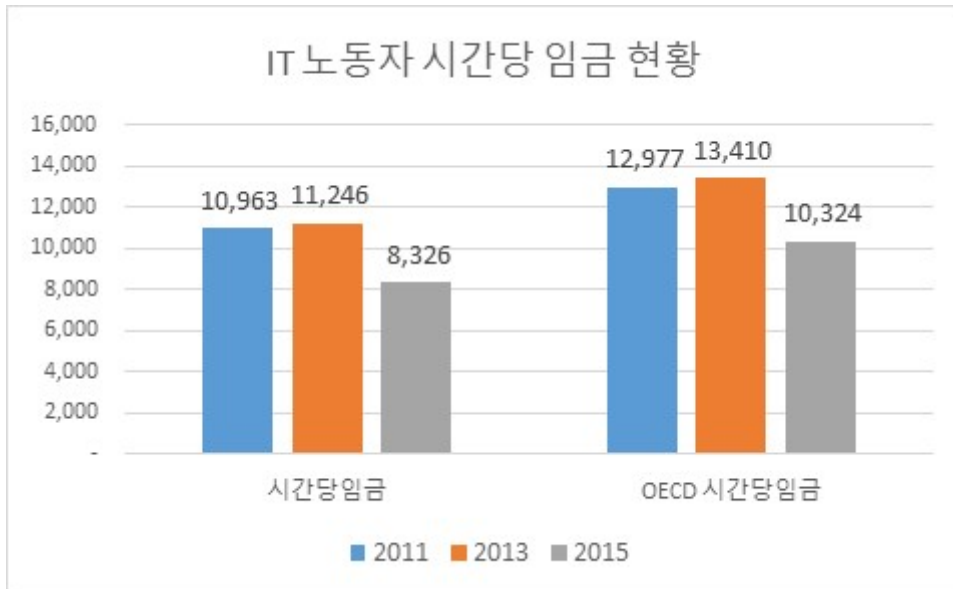


<그림 12> IT노동자의 한 달 평균 임금 현황 (2011~2015)

반대로 IT노동자의 명목임금은 도리어 줄어들고 있는데, 2015년 IT노동자의 한 달 평균 명목임금이 215.2만원으로, 2011년 명목임금 220.3만원보다 5.1만원이나 낮아졌기 때문이다. 특히 2013년에서 2015년 사이의 임금 하락 폭은 무려 19만원이나 된다.

지역노동시장의 명목임금이 이렇게 낮아진 것은 상대적으로 임금을 더 많이 받는 장기근속자가 줄어들면서 나타나는 현상으로 보인다. 앞서 5년 이상 장기근속자 비중이 9.0%에서 3.4% 반 토막 났다는 점은 강조한 바 있다.

2) IT노동자의 시간당 임금 현황과 최저임금 미만을



<그림 13> IT노동자의 시간당 임금 현황 (2011 ~2015)

노동시간은 늘고, 명목임금이 줄어든 만큼, 시간당 임금은 매우 큰 폭으로 하락했을 것이다. 연장근로수당을 가산하고, 휴일근로수당을 지급해야 한다는 점을 감안해서 시간당임금을 계산하면³⁾ 2011년 10,963원에서 8,326원으로 시간당 임금이 하락했음을 알 수 있다.

3) 수식은 다음과 같다.

i. 주 40시간 이상 일하는 경우

$$\text{시간당임금} = \frac{\frac{\text{월평균임금} \times 12\text{개월}}{365\text{일}} \times 7\text{일}}{\text{주}40\text{시간} + \text{유급휴무}8\text{시간} + (\text{주당노동시간} - 40\text{시간}) \times 1.5}$$

ii. 주 15시간 이상 40시간미만 일하는 경우

$$\text{시간당임금} = \frac{\frac{\text{월평균임금} \times 12\text{개월}}{365\text{일}} \times 7\text{일}}{\text{주당노동시간} + 8\text{시간} \times \frac{\text{주당노동시간}}{40\text{시간}}}$$

iii. 주 15시간 미만 일하는 경우

OECD 국제비교를 위해 임금을 노동시간으로 단순히 나누어도(OECD시간당 임금) 2011년 12,977원에서 10,324원으로 하락한다.

※ 소프트웨어 개발 IT 노동자

	나이	노동시간	임금	시간당임금	OECD 시간당임금	(월)고정급
2011	31.0	44.3	221.2	11446.9	13461.9	238.8
2013	31.3	44.8	234.1	11519.5	13655.5	240.3
2015	32.5	49.4	224.1	8511.2	10601.5	177.5

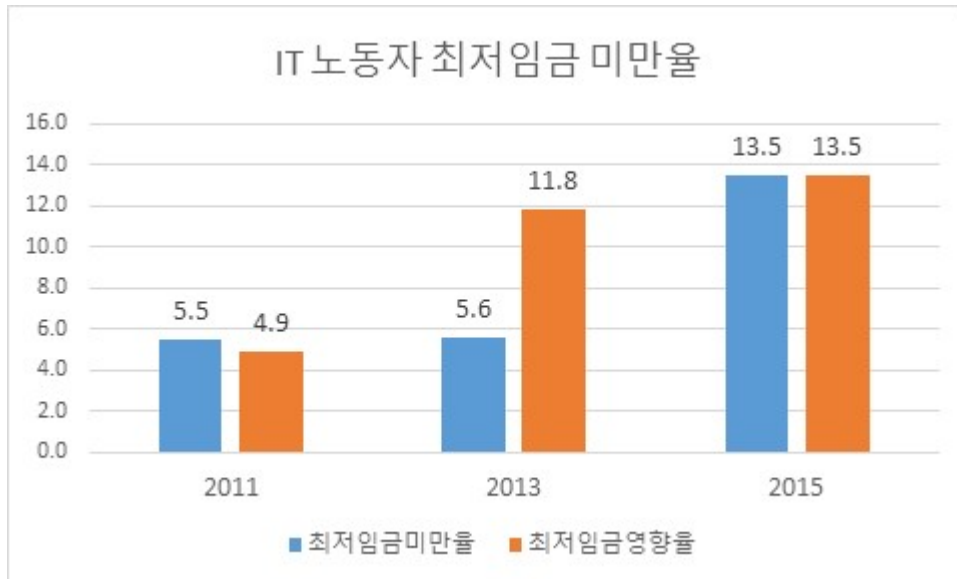
※ 생산자 서비스업 IT노동자

	나이	노동시간	임금	시간당임금	OECD 시간당임금	(월)고정급
2011	32.4	45.4	218.9	10152.6	12164.5	211.8
2013	32.2	42.8	234.4	10789.2	12998.9	225.0
2015	32.0	47.2	203.4	8074.5	9946.1	168.4

SI등 기업을 상대로 하는 프로그램을 개발하는 생산자서비스업 IT노동자 나, 게임 등 개인을 상대로 프로그램을 개발하는 개인서비스업 IT노동자나 모두 비슷하게 노동조건이 하락했다. 프로그램 개발 환경 자체가 모듈화되고 기능직화 되는데다 2000년대 이후 관련 직업군의 노동력 공급이 늘어났기 때문인 것으로 추정된다.

게임개발 관련 종사자들에게는 악재가 하나 더 있는데, 2013년을 기점으로 게임시장이 PC온라인에서 모바일로 이동하는데, 이 때 게임업계의 경쟁은 더욱 격화되었기 때문이다.

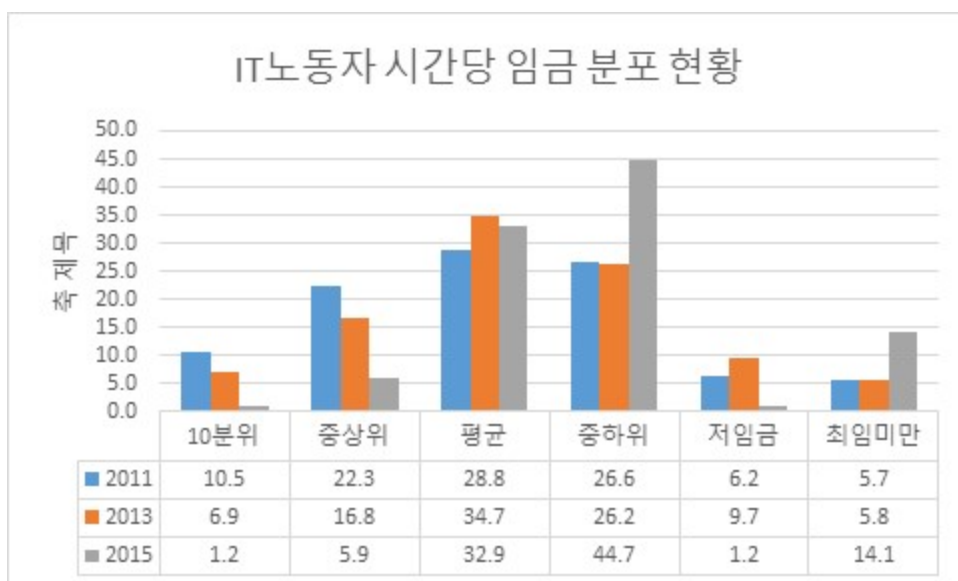
$$\text{시간당임금} = \frac{\text{월평균임금} \times 12\text{개월}}{365\text{일}} \times 7\text{일} \div \text{주당노동시간}$$



<그림 14> IT노동자 최저임금 미만을 현황 (2011~2015)

시간당 임금이 하락했는데, 최저임금 미만을도 살펴보자. 2011년에서 2015년 사이 최저임금 미만을도 2011년 5.5%에서, 2015년 13.5%로 크게 늘어난다. 이렇게 최저임금 미만을이 높아진 것은 장시간 노동이 늘어나서이기 때문일 가능성이 높다. 연장근로수당을 제대로 지급하면 장시간 노동 여부와 관련이 없는데, 게임업계에 만연한 포괄임금제 지급 행태로 인해 그러지 못했을 것이기 때문이다.

최저임금 미만을이 상승할 것임은 2013년에 이미 예견되는 상황이기도 했다. 최저임금 영향률(최저임금 90% ~ 110%)이 2011년 4.9%에서 2013년 11.8%로 이미 크게 높아져 있었기 때문이다.



<그림 15> IT노동자 시간당임금 분포 현황 (2011~2015)

시간당 임금 분포 현황을 보면 중상위, 10분위 이상 비율도 크게 줄었음을 알 수 있다. 10분위는 10.5%에서 1.2%로 줄었고, 중상위권도 2011년 22.3%에서 2015년 5.9%로 크게 줄었다. 반면 중하위권 노동자비중은 26.6%에서 44.7%로 크게 증가한다. 게임업계 노동자의 노동환경은 (양극화보다는) 전반적인 하향평준화 경향이 있는 것으로 보인다.

요약하면, 2013~2015 전후 게임업계 고용조정으로 인해 명목임금이 크게 줄어들었고 2013년을 전후해서 장시간 노동이 일반화되고 그에 따라 서울단지 IT노동자의 노동조건이 크게 악화된 것으로 보인다. 최저임금 구간대의 노동자 비중이 늘어났을 뿐만 아니라 2015년에는 최저임금도 못 받는 노동자 비중이 13.5%로 크게 늘어났다. 중상위 계층의 비중도 크게 줄어들어 노동조건이 전체적으로 하향평준화된 것으로 보인다.

5. 청년노동의 암울한 미래, 서울단지 IT노동자의 노동환경 : 무늬만 정규직, 점점 악화되는 노동조건

- 서울단지는 20~30대 청년고용 비중이 높은 산업단지다. 이들은 생산자서비스업, 특히 IT업종에서 일하는 경우가 많다. 이른바 지식첨단산업에서 일하고 있는 것이다.
- 서울의 청년노동이 집중된 대표적인 산업단지이지만, 서울단지가 청년노동의 미래인지에 대해서는 유보적일 수밖에 없다. IT업종에서 일하는 노동자들의 노동조건이 크게 악화되고 있는 것으로 나타나고 있기 때문이다.
- 대표적인 청년노동이라 할 수 있는 IT산업에서도 최저임금 미만 노동자 비율이 늘어나고 있다. 2015년 현재 13.5%가 최저임금도 못 받고 일하고 있다. 아무리 ‘열정 페이’라 해도, 법정최저임금도 주지 않고 밤늦게까지 연장근로를 시키는 무료노동·무급노동은 심각한 문제다. 더더구나 그로인해 건강을 해치고 목숨마저 잃게 된다면 청년노동을 ‘열정 페이’라 부르는 행태는 당장 중단되어야 한다.
- 노동조건이 악화만이 문제가 아니다. 고용도 지극히 불안해 보인다. 정규직이 늘어났다고는 하지만 이는 근로계약관계로서의 정규직만 늘어났을 뿐, 실질적인 고용안정과는 아무 상관없이 보인다. 1년 이하의 초단기근속자 비중은 여전히 40%를 웃돌고 있으며 5년 이상 장기근속자는 도리어 줄어들어, 2015년 현재 5%도 안 되고 있기 때문이다.
- 서울단지 IT노동자 중 40대 이상 비율이 지극히 낮은 것은 (개발환경의 변화 탓도 있겠지만) 장기근속이 보장되지 않는 환경 때문으로 보인다. 노동조건은 악화되어가고 게임개발환

경마저 바뀌는 상황에서, 근속 5년을 넘긴 IT노동자들은, 그 시점에서 자신의 미래를 재설계해야만 했던 것으로 보인다. 권고사직을 당하든 스스로 사표를 써서 다른 직업을 선택하든 말이다.

· 가장 대표적인 청년노동 분야인 IT업계에서조차 암울하다는 건, 오늘날 청년노동자들이 왜 절망에 빠질 수밖에 없는지를 잘 대변하는 것이기도 하다. 서울단지는 대표적인 청년일자리가 몰려있는 산업단지다. 서울단지가 청년노동의 미래가 될 것인지, 무덤이 되고 말 것인지 갈림길에 서 있다. 지역사회가 나서야 한다.

2011~2015

서울단지 IT노동자의 노동환경

2017.2.6

박준도

정책기획팀장

서울남부지역 노동자 권리찾기 사업단
노동자의 미래

2011~2015 노동환경실태조사

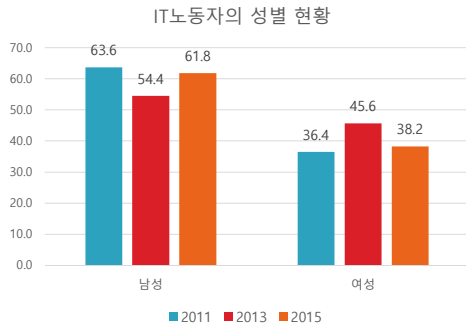
표본과 조사방법

	2011	2013	2015
전체	3,070	2,809	522
노동자	2,791	2,685	499
IT노동자	384	450	89

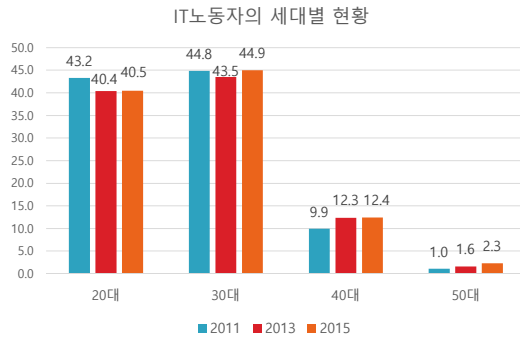
- 조사 방법 : 출퇴근 밀집지역에서 무작위 표집
- 조사 항목
 - 인구학적 특성 : 성, 연령, 거주지
 - 노동시장 특성 : 업종, 직종, 근속, 종사상지위, 고용형태 등
 - 노동조건 특성 : 임금, 근로시간, 임금체계 등

※ 경제활동인구조사 부가조사와 유사하게 설계

서울단지 IT노동자의 인구학적 특성

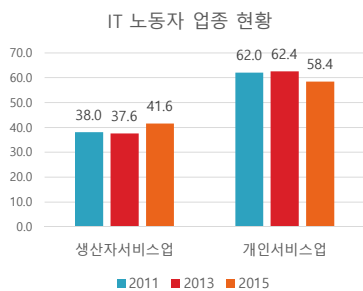


남성 비중이 55~60%.
(서울단지 전체는 남성 비중이 45%)



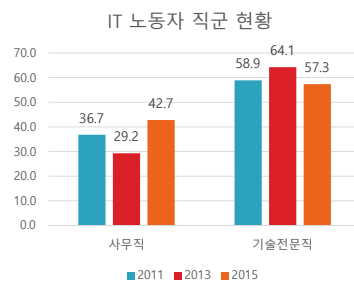
20~30대 비중이 85~90%
(서울단지 전체 20~30대 비중이 65%)

서울단지 IT노동자의 노동시장 특성

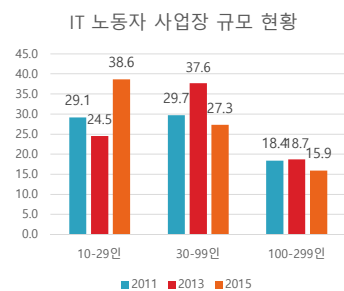


생산자서비스업 : 약 40%
개인서비스업 : 약 60%

생산자서비스업 : 시스템 통합 및 관리, 정보서비스
개인서비스업 : 게임 등 소프트웨어 개발

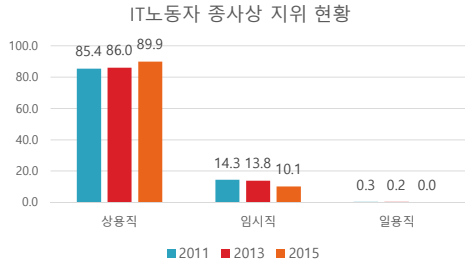


사무직 : 30~40%
기술전문직 : 약 60%

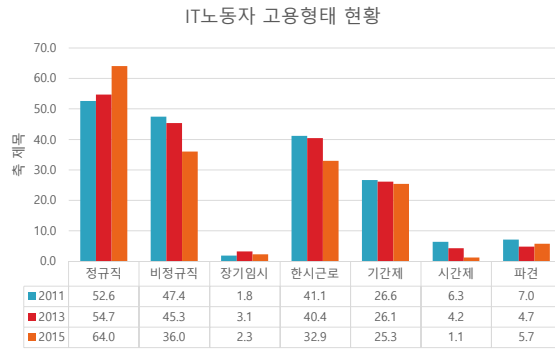


30인 미만 : 35~35%
100인 미만 : 25~35%
300인 미만 : 15~18%

서울단지 IT노동자의 종사상지위와 고용형태



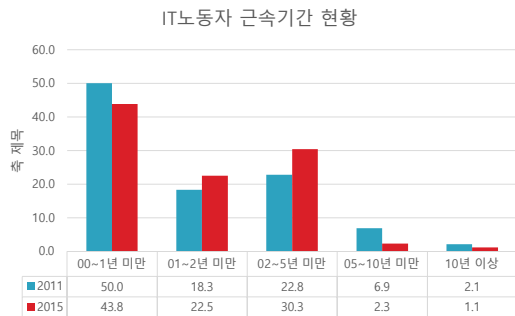
상용직 비중, 85.4% → 89.9%



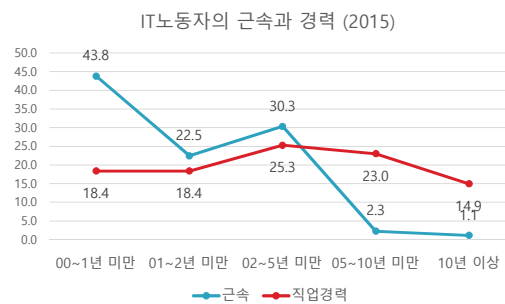
정규직 비중 증가 추세 : 52.6% → 64.0%

※ 근로계약 미정 비율 감소 : 20.9% → 11.4%

서울단지 IT노동자의 근속기간과 직업경력



평균 근속 감소 : 2.0년 → 1.8년
 5년 이상 장기근속 감소 : 9.0% → 3.4%
 1년 미만 단기근속 : 50.0% → 43.8%



직업경력 5년 이상 > 근속 5년 이상
 직업경력 1년 미만 < 근속 1년 미만

→ 근속과 직업경력 사이의 상관성 없음.

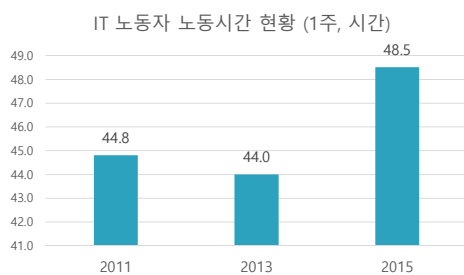
서울단지 정규직 IT노동자란?

무늬만 정규직

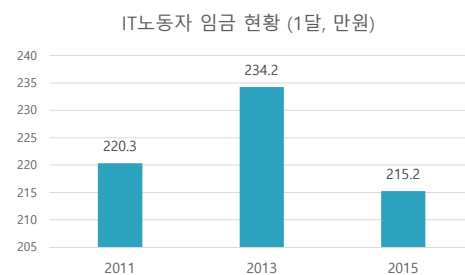
- 근로계약관계에서만 정년을 보장 받았을 뿐임.
- 2011~2015년 사이 고용 안전성 개선 흔적 없음.
- 장기근속자 감소는 고용조정이 있었음을 시사.
- 2013~2015년 사이 노동상담을 받았던 이들 중 생산자서비스업 (IT업종 포함) 노동자들 해고 관련 상담 비중이 무려 46.2%

		징계 및 해고	임금체불	퇴직금
	전체	18.3	21.8	21.2
업종	제조업	9.1	4.5	40.9
	생산자서비스	46.2	15.4	19.2
	유통·개인서비스	17.4	25.6	26.7
	사회서비스	20.0	7.5	12.5
	기타·건설	14.6	46.3	17.1

서울단지 IT노동자의 임금, 노동시간

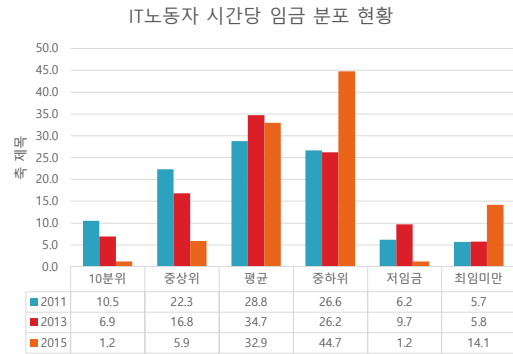
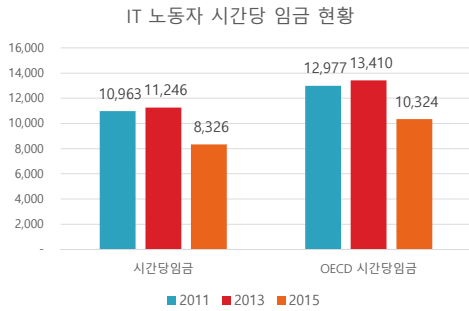


노동시간 급증 : 44.8 → 44.0 → 48.5시간



임금 급감 : 220.3 → 234.2 → 215.2 만원

서울단지 IT노동자의 시간당임금과 구간



시간당 임금 급감 : 10,963 → 11,246 → 8,326 원

중상위권 이상 급감 : 32.8 → 23.7 → 7.1 %
 최저임금 미만 급증 : 5.7 → 5.8 → 14.1 %
 (최저임금 영향률) : 4.9 → 11.8 → 13.5 %

서울단지 IT노동자의 노동조건 악화

저임금
장시간노동
만연

- 중상위권 이상의 임금소득자 감소, 평균임금 급감
 - 5년 이상 장기근속자 비중 감소 : 9.0 → 3.4%
 - 신규 취업자 임금 증가율 감소 : 1.4 → 0.4% (출판업)

- 시간당 임금 급감
 - 52시간 이상 장시간 노동 비중 증가 : 13.3 → 11.4 → 26.1%
 - 명목임금 삭감 : 220.3 → 234.2 → 215.2 만원

- 최저임금 미만 노동자 비율 증가
 - 장시간 노동 비율 증가
 - 명목임금삭감

서울단지, 청년노동의 미래?

열악한 노동조건
암울한 전망

- 서울디지털산업단지는 20~30대 청년고용비중이 높은 산업단지.
 - 13만명의 청년들이 일하고 있고, 이 중 3만 명은 IT업종에서 일하고 있는 것으로 추정됨.
- 대표적인 청년노동이라 할 수 있는 IT산업에서 2015년 현재 최저 임금 미만 노동자 비율이 무려 13.5%.
 - 장시간 노동 증가, 경쟁 확산에 따른 명목임금 증가
 - '열정페이'라는 구실로 밤늦게까지 연장근로시키는 무료·무급노동 때문.
- IT노동자의 불안한 미래, 청년노동의 암울한 전망
 - IT업종에서 장기근속자 비중도 낮고, 40대 이상 IT노동자 비중도 매우 낮아.
 - 권고사직을 당하든 사표를 쓰든, 잦은 고용 조정 속에서 중국에는 다른 직업을 선택하기 때문
 - 청년일자리가 집중된 IT업종에서 미래를 보장받지 못하는 것이 오늘날 청년노동의 현실. 서울 단지는 이를 극적으로 보여주고 있음.

감사합니다

서울남부지역 노동자 권리찾기 사업단 
노동자의 미래

게임개발 환경과 노동조건 변화: 크런치 모드에 압살당하다

김영선 | 노동시간센터 연구위원

2017.2

노동시간센터

목차

- 들어가며: 개발자들의 잇단 죽음
- 위험1: 플랫폼의 변화 → 짧아진 개발 주기 → ‘더욱 잦아진’ 크런치 모드
- 위험2: 급변하는 시장 변화에도 중앙 통제식 관리가 여전
- 위험3: 제작의 대규모화/모듈화로 부품화 심화, 그럼에도 노동자성은 부재
- 위험4: 개발사의 유사-하청화
- 나가며: 과로사의 위험을 차단키 위해서는 직장의 민주주의와 시장 민주화가 동시에 요구된다

○ 들어가며: 개발자들의 잇단 죽음

얼마전 게임 개발자가 연이어 돌연사했다. 우연하게도 사망사고가 잇따라 발생했다. 과로사로 추정된다. 해당 업체는 “돌연사를 과로와 연관지을 근거가 없다”고 못 박지만,⁴⁾ 과로사 추정이 유별날 게 없을 정도로 게임업계의 장시간 노동은 ‘새로운 것도 아니다.’

그런데 ‘지금’ 갑작스럽게 개발자들이 쓰러져 나간 이유는 무엇인가? 우리는 장시간 노동이라는 **만성적인 위험에 ‘새로운 위험 요인들’이 덧대지면서** 발생한 사고라고 유추할 수 있다. 개발 환경의 변화가 노동자의 건강 문제로 어떻게 연결되고 외화되는지 짚어봐야 하는 대목이다. 우연이 반복되면 필연이라고 하지 않던가! 여기서는 잇단 사망사고를 양산하는 새로운 위험의 특징들을 유형화한다.⁵⁾

게임업계의 장시간 노동은 ‘살인적’이라 표현될 만큼 악명 높다. 개발자에게 야근은 숙명이라 할 정도다.⁶⁾ 야근에 밤샘을 밥먹듯 해야 할 형편이어서 스스로 다들 ‘하이테크 노가다’라고 비하하기도 한다. 몇 차례의 구술에선 ‘직원을 갈아 마신다/넣는다’는 자조적 분노가 반복됐다. ‘크런치 모드’라는 말이 있다. 땅콩 크런치처럼 먹을 것이나 복근운동법을 가리키는 게 아니다. 업계 은어로 마감

4) 국제신문, “게임업체 직원 잇단 돌연사·자살 ... 격무로 스트레스 추정”, 2016.11.26. 사망사고와 업무와의 연관성에 대한 현장 조사/분석 없이 돌연사를 과로사로 추정하는 것은 비과학적인 예단일 수 있다. 하지만 반복되는 사건들을 통해 그 죽음의 구조적 특징을 합리적으로 의심해 볼 수는 있다. 관건은 돌연사와 개발 과정 간의 상관관계를 사회과학적으로 분석하는 것이다.

5) 물론 3~4명의 사망사고를 예외들이 우연하게 겹친 것이라고 말할 수 있다. 우연적인 예외라고 하더라도 사망(돌연사/자살) 자체가 그 조직/사회의 구조적 문제를 드러내는 일종의 상징어임을 감안할 때, 더욱이 사망자의 연령대가 20~30대였다는 점을 감안할 때, 3~4회의 잇따른 사망사고와 조직의 구조적 문제들 간의 연관성을 추적해봄은 지극히 상식이다.

6) 야근과 밤샘은 게임업계의 보편적 특성으로 파악된다. 케이스별로 다른 것도, 회사별로 다른 것이 아니다. 국가별로도 크게 다르지도 않아 보인다. 2014년 일본에서 방영된 미야시타 켄사쿠 감독의 TV 드라마 <대도쿄 토이박스>는 ‘게임이 그저 좋아서 뛰어난’ 주인공 모모다 모모가 ‘칼퇴는 금물!’, ‘야근 철야는 기본!’인 게임업계에서 밤낮을 가리지 않고 벌이는 생존투쟁을 그리고 있다.

일을 맞추기 위해 길게는 수개월 동안 야근과 밤샘을 반복(해야)하는 일 패턴을 말한다. 업체들이 오명이라고 말하는 ‘판교의 등대’, ‘구로의 등대’, ‘오징어 잡이 배’라는 표현은 게임업계의 민낯을 그대로 보여주는 상징어일 것이다.

<그림 3-1> ‘재봉틀에서 컴퓨터로’



출처: 만두의 블로그 참조 <http://blog.com21.com/blog/entry/51496?category=2&entryid=51496>

인터뷰 구술들은 드라마에 나올법한 장시간+연속 노동(야근에 밤샘의 반복)으로 채워져 있다. 이를테면, “저는 6개월짜리 프로젝트를 할 때, 월요일 아침에 출근해서 토요일에 퇴근한 적도 있다. 회사는 아예 근처에 전셋집을 구해놓고 남자들은 5~6명이 돼지우리처럼 여기서 잔다.”, “수면 부족에 시달리고, 직원들은 의욕을 상실하고 희망을 잃어버리고, 모든 게 다 무너져버립니다. 주당 100시간씩 9달 동안 (절대 과장이 아닙니다) 인간은 이런 환경에선 동작할 수 없습니다.”는 구술이나 블로그 글을 들 수 있다. 실태조사에서도 비참한 숫자들이 난무하고 있다. <IT노동자 근로실태조사 및 법·제도 개선방안>에 따르면, 주당 50시간 이상 일하는 노동자가 63.3%에 달하고 70시간 이상 일하는 노동자도 19.4%에 육박했다. 또한 넷마블 전현직 개발자를 대상으로 한 설문조사를 보면, ‘30시간 이상 연속 근무한 비율이 전현직 각각 54.3%, 30.5%로 나타났다.’⁷⁾

월급 받은 만큼 일하는 건 쓰레기라고 합니다.

일주일에 ‘2번 출근’ 1년을 일했습니다. 2번 출근이란 게 아침 회사 나가면 2박 3일 내지 3박 4일 일하는

7) 매일일보, “노예처럼 일하고 휴지처럼 버려지는 IT노동자”, 2013.11.1.; 가마수트라, “야근은 게임을 망친다(Crunch Makes Games Worse)”, 2015.1.20.; 시사저널, “저임·격무가 숙명이 된 게임업계. 개발직·비개발직 구분없이 야근이 일상 ... 최저임금도 못 받는 근로자 부지기수”, 2016.8.26.; 더게임스, “게임업계 근무환경 이대로 좋은가”, 2016.12.22.; 서복경, 「IT노동자 근로실태조사 및 법·제도 개선방안」, 국회사무처, 2013, 2쪽, 최민, “보론: 넷마블 전현직 노동자의 노동시간 설문조사”, 「넷마블 노동자의 돌연사, 우연인가 필연인가?」 토론회 자료집, 2017, 36쪽.

거임

주말에는 좀 쉽시다. 기계도 쉬지 않고 돌리면 과열되서 고장납니다.

직원을 갈아 마시는 곳으로 악명 높다 ... 사람을 갈아 게임을 만들고 있어요

오전 10시 출근인데도 매일 9시 반에 미팅을 강조하며 업무 공유를 강요함

죽을 것 같아서 그만뒀다

쉬지 못하고 일하다가 우울증 오고 죽어서라도 쉬고 싶다는 생각까지 하게 되면서 결국 퇴사하는데 퇴사날까지 야근했어요. 어쩔 수 없대요. 일해야 한 대요. 씨발 어쩔 수 없는 게 어딴어?8)

그렇지만 장시간 노동이 문제이기는 했어도 이전시기 게임업계의 장시간 노동은 하나의 ‘감내 과정’으로 여겨지곤 했다. 개발자들은 ‘예전엔’ ‘자유로운 분위기에서’ ‘자신의 작품’을 만들기 위해 ‘예술혼’, ‘헝그리 정신’을 불태웠다고 구술한다. 일종의 장인 노동 같은 ‘인고의 과정’처럼! 장시간 노동은 ‘어쩔 수 없음’이라는 차악의 선택도 아니요, 억압 기제만으로도 설명할 수 없는 것이었다. 물론 지금보다 개발 기간이 상대적으로 길었고 개발 프로세스 상의 자율성이 높았으며 근처에는 성공신화가 넓게 깔려 있었기에 장시간 노동이라는 문제는 **문제화의 대상/범주에 오르지 않았다**. 물론 기업 간 관계도 상대적으로 덜 위계적이었다.

그런데 최근 들어 게임 개발 환경이 급변했다. 시장의 트렌드가 변화하면서 개발 과정도 달라지고 개발자의 태도나 상태도 변했다. 기업 간 관계도 크게 달라졌다. 이러한 가운데 문제화되지 않았던 장시간 노동에 ‘새로운 위험들이’ 덧대지면서 죽음의 행렬을 양산하고 있는 것이다.

○ 새로운 위험1: 플랫폼의 변화 → 짧아진 개발 주기 → ‘더욱 잦아진’ 크런치 모드

첫째, **게임 시장의 흐름이 모바일 플랫폼으로 급변**했다. 해외 유수의 개발사들도 스마트 기기 관련 게임 개발에 관여하고 플랫폼을 모바일로 전환했다. 국내 시장의 흐름도 온라인 환경에서 모바일 중심으로 재편됐다.9) 혹자는 최근 온라인 시장이 초토화됐다고 할 정도로 온라인 게임이 위축됐다고 말한다. 특히, 섯다운제 시행(2011년 11월), 섯다운제 합헌 결정(2014년 4월)으로 온라인 게임의 위기는 더욱 가속화됐다.10) 한편으론 애니팡 대박(국민 게임의 반열)이라는 유인 효과(니치 마켓의

8) 상기 구술은 노동건강연대가 실시한 ‘넷마블 전현직 게임개발자 대상 노동조건 설문조사’의 일부를 인용한 것이다.

9) 한편으로 구글플레이스토어, 앱스토어 등 게임 론칭 수단이 늘어났다. 다른 한편으로 온라인 게임의 배급루트가 점차 축소됐다. 이와 동시에 애니팡, 캔디팡, 드래곤플라이트가 연이어 ‘국민 게임’의 반열에 오르면서 게임 시장에 큰 반향을 불러일으켰다. 대형 게임 업체들은 모바일 게임 개발과 플랫폼 사업에 뛰어 들었다. 자세한 내용은 브릿지경제, “게임업체 모바일 플랫폼 성장 타고 해외로 접속중”, 2014.12.17.와 데일리게임, “카카오톡, 모바일게임 플랫폼 시대 열다”, 2013.7.1.을 참조한다.

발견)도 있었다. 다시 말해, 게임 업체들은 섯다운제를 기점으로 온라인을 접기 시작했고 ‘대박’ 게임을 쫓아 모바일로 뛰어 들었다. 모바일 게임 진출은 위기에 대한 타개책이기도 했다. 일종의 풍선 효과처럼 모바일 게임 규모는 200% 가량 증가했다.

한편, 기술적 조건들도 맞아떨어졌다. 2010년대 들어서면서 세계 최초·최고라 자칭할 만큼 초고속 인터넷 환경이 빠르게 구축됐다. 스마트 기기의 성능이 날로 업그레이드됐다. 기기 교체율도 빨랐다. 기기 보급률도 매해 두배 세배로 증가했다. 2009년 2퍼센트에 머물렀던 보급률이 84.1퍼센트(2014년 기준)까지 치고 올라갔다. ‘일상/사회의 스마트화/디지털화’(혹은 인터스트리 4.0)라고 개념화할 정도로 기술 속도나 파급력은 상당했고 ‘기술 진보’를 앞세운 숫자와 언어들이 넘쳐 흘렀다.

플랫폼의 변화, 기술 속도로 눈에 띄게 달라진 것은 개발 주기가 이전 보다 짧아졌다는 점이다. 온라인 시절에는 개발 기간이 3~5년 정도였던 것에 비해 모바일로 들어서면서 2년도 채 안되는 경우가 많아졌다. 게임을 몇 개월 만에 ‘찍어내기도’ 한다. 유행 주기나 라이브 단계도 훨씬 짧아졌다. 게임의 라이프사이클이 짧아진 것이다. 대형 게임 업체들은 유행을 선도, 시장을 주도한다는 명목으로 ‘선제적으로’ 게임을 출시하고 있다. 공격적으로 찍어낸다는 표현이 더 적절할 것이다. ‘대량으로 찍어나오는’ 형국에 제2의 ‘아타리 쇼크’¹¹⁾가 우려될 정도로 위기감이 감돈다.

그 만큼 노동 과정 상의 흐름 또한 발 빠르게 따라가야 했다. 런칭할 때나 업데이트시 또는 이벤트마다 야근에 밤샘이 반복되는 일명 ‘크런치 모드’의 빈도가 더욱 잦아졌다. 이벤트는 한 달에 한 번 꼴이라고 하는데, 새해, 설날, 벚꽃 필 때, 어린이날, 월말, 월초, 여름방학, 겨울방학, 개학 전후, 휴

10) 위기의 지표를 보면, 온라인 게임은 2013년 들어서면서 시장 규모가 전년대비 19.6% 감소했다. 시장 내 비중도 70%(2012년) 수준에서 56.1%로 떨어졌다(전훈·이학연, “국내 온라인 게임 산업 생태계 분석: 개발사-퍼블리셔 관계를 중심으로”, JKIE 42(2), 2016, 138쪽). 게임 종사자 수도 격감했다. 개발업체 종사자 수는 2012년까지 계속적으로 증가(2012년 48,585명, 2011년 51,839명, 2012년 52,466명)하다 2013년 40,541명으로 떨어졌다. 게임산업 전체 종사자 수도 연속 감소세다. 업체 수도 크게 줄었다(2009년 30,535개, 2010년 20,658개, 2011년 17,344개, 2012년 16,189개, 2013년 15,078개)(한국콘텐츠진흥원, 「2015 게임산업백서」, 2015).

위기의 원인에는 여러 가지가 있겠지만, 넥슨의 시장 독점화(지주회사인 NXC 아래 40여개 계열사, 공격적 인수 합병, 지적 재산권 대거 확보)로부터 비롯한 대작 게임 서비스 중심의 구조조정, 특정 인기 게임에의 몰입, 게임의 다양성 약화, 대형 게임의 흥행 실패, 중소형 개발사에 대한 권력 행사(인기 있는 게임 개발사의 자사 편입, 그렇지 못한 개발사 내치기) 등의 제문제가 위기로 외화됐다는 해석은 새겨볼 만한 대목이다(강신규, “한국 게임산업의 재편”, 『누가 문화자본을 지배하는가』, 2015, 263~274쪽).

11) 당시 게임시장의 70% 가량을 독점하다시피한 게임회사 아타리는 1982년 여름 폭발적인 흥행을 거둔 영화 <E.T.>의 판권을 사서 크리스마스 시즌을 겨냥해 5주 만에 VCS용 게임을 찍어냈다. VCS(Video Computer System)는 가정용 비디오 게임기로 미국에서만 2,600만대가 팔릴 정도로 인기를 누렸고 100만장 이상 불티나게 팔리는 게임 소프트웨어도 많았다. 아타리는 영화 흥행에 편승해 과열된 투자에 무리한 일정으로 게임을 개발하고 물량을 과도하게 쏟아냈다. 그런데 조악한 그래픽과 수많은 오류로 환불 소동이 빚어지는 등 게임은 소비자로부터 완전히 외면을 받았다. 이로 인해 수많은 기업들이 줄도산했고 콘솔 시장 규모가 39억 달러에서 2년 만에 1억 달러로 폭락했다. 이를 아타리 쇼크(Atari Shock)라고 일컫는다.

가시즌 등 사실상 ‘언제나 이벤트라고 할 정도로 빈번하다. 괄호 처진 새로운 위험의 첫 번째 요소 일 것이다. 크런치 모드가 업계의 새로운 풍경은 아니지만 크런치 모드의 ‘더욱 잦음’은 개발자 신체의 회복력을 크게 떨어트리는 원인으로 추정할 수 있다.

플랫폼의 변화, 기술 속도로 눈에 띄게 달라진 또 하나는 서버 기술이 버전업될 때나 엔진(개발툴)의 패러다임이 바뀔 때마다 그 내용들을 학습해야 하는 개발자의 몫이 늘어났다는 것이다. 이를테면, 온라인일 때는 ‘언리얼’에서 모바일일 때는 ‘유니타’로 그리고 모바일 기기의 성능이 업그레이드하면서 다시 ‘언리얼 버전업’으로 변화할 때마다 개발자들은 “이곳저곳 뒤져가며” 알아서 그 내용들을 팔로우업 해야 한다.¹²⁾ 컨퍼런스에 주기적으로 참여해 신기술의 흐름을 파악하는 등 자기계발 또한 개발자가 알아서 챙겨야 하는 ‘업무’다. 그 만큼 개발 주거나 기술 **변화의 속도에 따라 개발자들이 감당해야할 부담이 상당해졌다.** “신자유주의 시대에 자본은 더 이상 노동자의 이용 가능성에 돈을 지불하지 않는다.”는 혹자의 말처럼, 노동력의 재생산비까지 노동자 스스로 챙겨야 하는 상황인 것이다. ‘자기계발의 이름으로’ 또는 ‘뒤쳐지지 않기 위해’!

○ 새로운 위험2: 급변하는 시장 변화에도 중앙 통제식 관리가 여전

둘째, 전통적으로 개발 과정은 폭포수 프로세스에 따라 진행된다. 폭포수 프로세스(waterfall process)는 분석 → 설계 → 개발 → 구현 → (알파 → 클로즈 베타 → 오픈 베타) 테스트 → 유지보수까지 전 과정을 전체 계획 하에 중앙에서 관리·통제하는 방식이다. 그런데 폭포수 프로세스는 빠른 변화를 담아내는데 부족하다는 평가를 받는다.

시장, 유행, 기술의 빠른 흐름에 부합하기 위한 방법론으로 혁신 프로세스들이 언급되고 있다. 그중 하나가 애자일 프로세스다.¹³⁾ 그렇지만 혁신이란 이름으로 새로운 형태의 프로세스가 언급은 되고 있지만, 많은 경우 여전히 중앙 통제식 개입이 잦아 개발자의 부담만 커진 상태다.

프로세스 혁신을 통해 시장 변화, 유행 변화, 기술 변화를 담아내는 방식이 아니라 여전히 중앙 통제식으로 관리하는 형국이다. 개발 과정이 경영진이나 사업팀 주도로 들어지는 경우가 많다. 개발 일정을 공격적으로 강행하고 쥐어짜려 한다. 일정을 무리하게 강요하거나 아예 프로세스를 엮는

12) 디지털데일리, “대형 게임제작, ‘언리얼’ 강제 속 ‘유니타’ 시장진입”, 2017.1.6.; 한경닷컴, “리니지 열풍에 유니타 vs 언리얼 ‘엔진 경쟁도 후끈’”, 2017.1.4.

13) 지난 2~3년 동안 IT 개발 및 관리 프로세스에 눈에 띄는 변화가 일고 있다(고 한다). 그 가운데 애자일 프로세스(agile process)는 계획보다는 변화에 대한 대응을, 공정보다는 상호작용을, 중간관리보다는 시장 흐름에 빠르게 반응할 수 있는 개발 프로세스라고 이야기된다.

경우도 발견된다.

일정을 3분의 1로 후려친다. ... 일정 반토막 좀 내지 마세요.¹⁴⁾

유행에 따라 이렇게 바꾸자 저렇게 바꾸자며 없던 요구들이 훑 들어온다. (구술자 ㅇㄱㅏ)¹⁵⁾

개발자들이 받는 스트레스는 급이 다르다. 새로운 게임 런칭이나 이벤트 타임 전에 쏘아대는 상사와 뽀뽀한 일정에 밤샘 작업해서 만들어냈는데, 이벤트 당일에 버그나 오류 터지면 새벽 3시 4시에도 자다가도 택시타고 회사 달려가서 서버 점검하고 새벽 4시에 개발자 집합해서 버그 찾겠다고 눈에 불켜고 며칠 동안 자리에서 일어나지도 못한다. 항상 문제가 터지면 개발자 책임이고 pm이나 상사들은 “언제까지 가능하냐?”, 기획자들은 “이거 하나 못 바꿔줘?” 니들 입장에선 이거 하나지만 개발자한테 미치는 작업이다.¹⁶⁾

계획에 없던 요구들이 훑 들어오는 경우를 ‘허들’이라고 하는데 개발자들은 “허들 넘기 위해 개발”하는 꼴이라고 자괴한다. “새로운 거 들여와도 똑같다”, “너무 훑 훑 들어온다”, “(단계별) 개입만 잦아졌다”고 푸념한다. **프로세스 혁신을 통해 변화를 흡수하는 방식이 아니라 잦은 개입을 통해 변화를 무마하는 꼴이다.** ‘더욱 잦아진’ 크런치 모드의 성격이 이전과 달라진 지점이다. 개발 과정 상의 책임과 권한을 부여하고 독립성을 최대한 보장하는 해외 스튜디오에 비해 개발 환경이 ‘비합리적’이라고 지적되는 이유다.

○ 새로운 위협3: 제작의 대규모화/모듈화로 부품화 심화, 그림에도 노동자성은 부재

셋째, 이전 시기 ‘자유로운 분위기’에서 ‘자신의 작품’에 ‘예술 혼’을 불태웠던 개발자들은 요즘에는 제작 규모가 커지고 그 속도가 빨라지면서(제작의 대규모화/자본화)로 점차 단순기능공처럼 ‘부품화’되는 경험을 하고 있다고 구술한다. “직원 ... 톱니바퀴”, “사람 ... 소모품”, “구성원 ... 기계부품”이란 표현을 아예 내놓고 하는 경우도 발견된다. 내외적으로 소외가 더 심해졌다. 괄호 처진 위협의 세 번째 요소다.

개발 방식의 변화도 한 몫 한다. 언리얼이나 유니티로 개발한 메인 엔진에 여러 모듈(모듈1+모듈2+모듈3+...모듈n)을 올리는 방식(개발 과정의 모듈화)으로 변화하면서 개발자의 (탈숙련화로 인한) 부품화 경향은 더해졌다. 핵심 개발자의 작업 또한 모듈 관리에 그치는 경우가 많다고 지적한다.

14) 상기 구술은 노동건강연대가 실시한 ‘넷마블 전현직 게임개발자 대상 노동조건 설문조사’의 일부를 인용한 것이다.

15) 구술자 ㅇㄱㅏ은 게임개발자로 35세 남성(미혼, 정규직, 7년차, 4천만원대 후반)이다. 인터뷰는 2017년 1월 3일 화요일에 1시간 반 가량 진행했다. 본 절에서 인용 출처 없이 기술된 인터뷰 내용들은 위 구술에서 인용한 것이다.

16) 기사 “우리네 청춘 저물고 저물도록, 게임은 잘도 도네 돌아가네”(경향신문, 2017.2.6.)에 대한 댓글 참조 (<http://news.naver.com/main/read.naver?categoryId=5202&articleId=92841022373&start=1> 2017.2.6.9:31.)

기술 변화 ~ 개발 과정의 변화 ~ 노동 상태의 변화를 엿볼 수 있는 대목이다. 회사 분위기도 ‘자유롭고’ ‘가족적’이었던 개발 문화에서 ‘기계적인’ 분위기로 눈에 띄게 바뀌었다.¹⁷⁾ 이러한 가운데 개발자들의 성공 신화에 대한 꿈의 크기도 이전만큼 그리 크지 않아 보인다. 1~2세대와도 비교해도 “많이 쪼그라들었다”고 한다. ‘벤처정신 운운하던 시절’에도 못 미친다.

한편, 독창적인 게임의 비율은 떨어지고 ‘돈 되는’ 게임을 공장에서 찍어내듯 쏟아내는 경향이 높아졌다. 콘텐츠 발굴이나 게임성에 기반해 게임을 개발하는 것이 아니라 ‘성공한 유명 캐릭터나 스토리 같은 지적재산권(IP)을 활용해 게임을 출시하는 빈도가 많아졌다.¹⁸⁾ 또한 출시한 게임의 매출이 떨어지더라도 하면 게임 흐름과 관련 없는(게임성을 저해하는) 콘텐츠(확률형 아이템)를 ‘이곳저곳에’ 끼워 넣으라는 주문이 들어온다고 한다. 개발자로서의 자부심보다는 자괴감을 느끼는 지점이다.

물론 개발자들이 부품화되었다고 해서 성공 신화가 완전히 사라진 건 아니다. 1~2세대와 비교해 성공 사례가 줄었을지는 몰라도, ‘터진’ 게임에 따른 인센티브의 낙수 효과가 변변치 않더라도, “성공만 하면 내 인생 편다”, “이 봄이 언제 가라앉을지 모르니까 얼른 대박 하나 터트려야죠”라는 대박 신화(에 대한 믿음/강박)는 여전히 깔려있다. 대박 신화는 어쩌면 ‘이 모양의 헬조선’에서 한방으로 인생 역전을 피하기 위한 탈출 기대로 나타나는 건 아닌가 싶다. 여기서 우리가 문제로 제기할 점은 부품화 경향이 높아짐에도 노동자성은 미약하다는 사실이다. “내가 어떻게 노동자냐”라고 반문하는 경우도 발견된다. **부품화라는 소외 상태와는 모순적인 표현들이 교차**하고 있다. 이러한 모순적인 상황 속에서 ‘더욱 잦아진’ 장시간 노동의 폭력성은 (‘푸념’이나 ‘하소연’ 수준으로만 표출될 뿐) 여전히 재생산되고 있다. 괄호 처진 새로운 위협의 또 다른 요소다.

○ 새로운 위협4: 개발사의 유사-하청화

마지막으로, 전통적으로 게임 업계는 B2C였고 갑이 없는 형태였다. 그런데 언제부턴가 퍼블리셔와 개발사 간의 위계가 생겨났고 중소 개발사들은 마케팅-홍보를 하려면 또는 더 많은 유저를 확보 하려면 대형 퍼블리셔의 요구를 통해야 했다. 물론 중소 개발사의 입장에서 많은 유저를 이미 회원으로 보유하고 있는 대형 퍼블리셔를 통하는 게 매출에 도움이 되겠지만, 이러한 위계는 일종의 구

17) 더게임스, “권위·형그리정신은 이제 그만”, 2016.11.30.

18) 상품의 휘발성이 높고 유저의 요구를 확인하기 쉽지 않은 시장에서 기업들이 구사하는 시장 창출 전략의 하나가 고전적 작품을 재편집해 시장에 내놓는 시장수명주기의 리메이크(remakism) 방식이다(신병현, “애니메이션 산업의 노동 과정에 관한 탐색적 연구”, 『산업노동』 제8권 제2호, 2002, 111~139쪽).

상과 실행의 기업별 분리 이데올로기, 기획은 대형 퍼블리셔가 주도하고 중소 개발사는 지시·명령을 수행하는 형태의 개발을 맡게 되는 구조를 낳고 점차 개발사는 하청업체와 유사한 지위로 떨어지게 됐다(유사-하청화). 특히 모바일 게임의 경우, 개발사와 대형 퍼블리셔 간의 관계가 더욱 수직 구조화되어 중소 개발사들은 대형 퍼블리셔의 권력 행사에 맥 못 추는 게 다반사다.

대형 퍼블리셔는 강력한 유통 파워를 앞세워 게임의 홍보나 마케팅, 유통이나 서비스, 런칭 순서나 시기를 주도적으로 결정하고, 그로 인해 개발사의 매출까지 좌지우지하게 됐다. 이에 따라 개발사 간 런칭 경쟁은 더욱 치열해졌다. 대형 퍼블리셔는 여러 개의 개발사를 ‘거느리면서’ 또는 자회사의 형태는 아니더라도 시장 지배력을 통해 개발사 간 경쟁을 유도하고 결과물을 수시로 평가해서 그 가운데 하나를 선택해 런칭한다는 게 적절하다. 자못 대형 연예기획사의 연습생 데뷔 프로세스와 유사하다. 이는 불확실성이 높은 문화 상품의 유통 과정에 대한 통제 정도를 높이는 일종의 상품 목록화(repertoire) 전략으로 개발 과정 상의 리스크를 나머지 개발사들에 떠넘기는 방식이다.¹⁹⁾

런칭 경쟁에 밀린 개발사는 대형 게임업체에 편입되거나 아예 회사를 접어야 한다. 개발사들은 권고 사직을 당하거나 전환 배치를 받는 경우도 발생한다. 개발자들은 게임이 “접히면” 또는 “잘 안나오면” 알아서 먼저 이직해야 한다고 말한다. 그 정도로 이직율이 높다. 근속기간은 평균 3년에 그친다. 기업 수명도 5년 미만인 비율이 57%에 육박한다.²⁰⁾ 수직적인 위계 구조 아래에서 **개발 과정 상의 위험들을 중소 개발사가 떠안게** 되는 양상이다. 물론 이러한 위험 요인들은 개발사들의 외주 업체들에 흘러갈 가능성이 높다. 개발사의 하청화 심지어는 소작농화²¹⁾라는 표현이 말해주듯 직장 민주주의와 함께 생태계 차원의 분배 정의를 위해서는 기업 간 불공정 거래 관행을 문제화해야 한다. 이에 대한 문제 제기가 함께 뒤따르지 않는다면, 직장 내 민주주의의 가능성은 언제나 요원할

19) 신병현, 2002, “애니메이션 산업의 노동과정의 관한 탐색적 연구”, 『산업노동』 제8권 제2호, 111~139쪽. 문화상품의 특수성은 유통과정에 대한 자본의 통제를 증대시키는 경향을 띠게 한다. 대형 퍼블리셔를 포함한 문화 매개자/편집자들은 문화상품의 마케팅이나 개발(구상) 단계에의 개입, 매점과 독점적 배포 기획 등 유저/수용자들에 대응되는 문화상품 목록을 창출(개발(repertoire, 상품 목록화)해 위험을 회피하게 하고, 생산비와 소비력을 대응시킴으로써 상품의 가치 실현에 우월한 지위를 가지려 한다. 상품 목록화 전략은 불확실성이 높은 문화산업에서 더욱 두드러진다.

20) 게임메카, “국내 게임사 연봉은 4100만원, 근속연수 3년”, 2013.4.8.; 한지원, “게임산업, 청년의 꿈을 담보로 한 신종 사채시장인가?”, 노동자운동연구소 이슈페이퍼, 2017, 6쪽.

21) 아래의 그림과 첫 번째 인용에서 보듯, 모바일 게임의 수익 분배 구조는 불평등하다고 이야기된다. 개발사가 앱마켓 수수료, 플랫폼 수수료, 퍼블리싱 수수료를 이중·삼중으로 중복 부담하는 구조는 수익 분배의 불균형 문제는 말할 것도 없고 유통 파워만 높이는 결과를 낳고 동시에 소위 성공 요소에 콘텐츠 자체 보다는 홍보·마케팅을 위한 자금력이 더 중요해지는 상황을 낳았다. 유통 파워가 뒷받침되지 않는 개발사가 콘텐츠만으로 경쟁하기가 더욱 어려워졌다. 이러한 구조에서 성공한 게임의 수익은 유통 파워로 대거 흡수되는 반면, 실패의 위험은 중소형 개발사에 전가되는 양상으로 이어졌다(장서희, “콘텐츠 유통에서 나타나는 불공정 문제에 관한 고찰”. 『누가 문화자본을 지배하는가』, 2015, 39~42쪽). 아래 그림과 첫 번째 인용은 다음을 참조했다. 주간경향, “한국 게임개발업계 ‘정글의 법칙’: ‘낮은 관행과 시작’의 실태 ... 규제 대상으로 보지 말고 불합리한 이윤 구조 고쳐야”, 2016.8.2.

수밖에 없을 정도로 기업 간 거래 관행은 공정하지 못하다고 이야기된다.



국내에서 통용되는 룰은 7대 3 법칙이다. 어떤 게임으로 100만원의 이익이 났을 때 30만원은 앱스토어, 구글플레이, 올레게임 등이 가져간다. 남은 70만원 중에서도 다시 7대 3 원칙이 적용된다. ‘애니팡’ 등 카카오톡 기반 게임의 경우 브랜드 사용료 개념으로 다시 70만원 중 30%(21만원)를 가져간다. 총수익의 절반도 안 되는 49만원으로 다시 퍼블리싱 업체와 실제 개발자들이 분배한다. 개발과정에 외주나 하청 형식으로 참여한 업체들도 이 ‘49만원’ 안에서 지분을 갖는다.

넥스넷마블 등 대형 퍼블리셔(배급사)가 자본을 쥐고 개발사와 개발자들이 이를 따라가는 구조가 되면서 ... 수직적 관계가 고착화하고 있다” (대형 게임 업체 2곳에서 표면적으로 드러난 자살 등 3~4건의 사망사고는) “한국의 게임 개발 현실(게임사의 수직적 구조)이 그대로 반영된 것이다.²²⁾

○ 나가며: 과로사의 위험을 차단하기 위해서는 직장의 민주주의와 시장 민주화가 동시에 요구된다

게임 업계의 만성적인 장시간 노동에 ‘치열한 경쟁’, ‘짖어진 크런치 모드’, ‘빈번한 허들’, ‘위험의 전가’, ‘부품화’ 등 새로운 위험 요소들이 덧대지면서 장시간 노동의 폭력성은 더욱 커졌다. 턱밑까지 차오른 장시간 노동의 위험(만성적 요인)에 새로운 위험 요인들이 일종의 방아쇠 효과²³⁾로 작용하면서 과로사 위험을 격발시킨 것이다. 이는 전통적인 형태의 과로사(발전주의적 과로사)와는 다른 ‘신자유주의적 과로사’라고 이름지을 수 있을 것이다. 최근 들어 그 빈도가 많아지고 있고 또한 많아질 것이라는 점에서 새로운 형태로 분류해 더욱 면밀하게 분석할 필요가 있다.

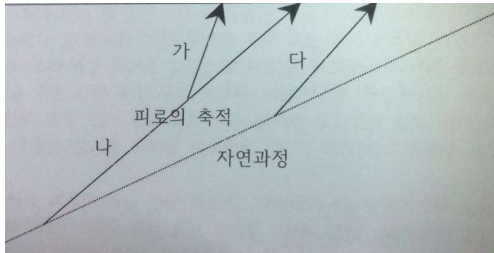
그럼으로 보자면, 발전주의적 (형태의) 과로사는 ‘나의 경우처럼 장시간 노동에 만성적으로 노출돼 기저 요인이 지속되면서 사망하는 경로다. 속칭 만성 과로로 인한 사망이다. 이에 비해 지금의 과로사는 ‘가’ 형태가 잦을 것으로 보인다. 장시간 노동에 노출된 상태에서 치열한 경쟁성과 압박 같은 방아쇠 효과가 작용해 사망하는 경로다. 런칭 경쟁성과 평가 등의 신자유주의적 경쟁 장치는 턱밑까지 차오른 과로사의 위험을 ‘격발시키는’ 요인으로 작용한다고 말 할 수 있다. 신자유주의적

22) 한국경제매거진, “‘레드오션’ 모바일 시대, 개발자의 눈물”, 2016.12.12.

23) 방아쇠 효과(trigger effect)로는 ① 고강도의 정신적 또는 신체적 부하를 돌발적 또는 예측 곤란하게 받은 것, ② 급격하고 현저한 작업 환경의 변화, ③ 단기간의 정신적·신체적 부하 등이 있다. 자세한 내용은 임상혁의 “과로사방지법 초청 강연회 토론문”(「과로사방지법 일본전문가 초청 강연회」, 2015, 25쪽)을 참조한다.

과로사의 특징이다.

<그림 3-1> 혈관병변 등의 진행상태



가. 장시간 노동에 노출된 상태에서 쇼크 등의 방어쇠 효과가 덧대져 사망하는 경우. 상대적으로 빈도가 많아질 것으로 예상되는 경로

나. 만성적인 과로로 사망하는 경우

다. 급성으로 사망하는 경우. 기저 요인 없이 방어쇠 효과에 의해 갑작스럽게 사망하는 경우

출처: 임상혁(2015: 25)

지금까지의 내용을 소결하면, ① 모바일 플랫폼으로 시장 흐름이 급변하면서 개발 주기가 상당히 짧아졌다. 기술 속도, 유행 속도도 빨라졌다. ② 그 만큼 크런치 모드의 빈도가 잦아졌다. ③ 시장 변화, 유행 변화, 기술 변화 속도가 빨라졌음에도 여전히 중앙 통제식 개발 프로세스가 고수되고 있고 일련의 변화를 프로세스 혁신이 아닌 중앙통제식 관리·통제(경영진·사업팀의 잦은 개입)로 무마하는 실정이다. 크런치 모드의 빈도 만큼이나 성격도 달라졌다. ④ 한편, 제작의 대규모화, 제작의 모듈화로 개발자의 ‘부품화’ 경향은 심화됐다. 동시에 대박 신화는 희미해지고 있음에도 노동 자성은 부재한다. 노조의 역할은 기대하기 어려운 상황이다. ⑤ 또한, 개발사와 퍼블리셔 간의 수직 적 위계 관계 속에 계약이 불공정하게 흐를 가능성이 매우 커졌다. 수익 분배 구조도 불평등하다는 비판이 계속 제기되고 있다. ⑥ 마지막으로, 돌연사를 앞에 두고도 “사망사고와 업무는 전혀 무관 하다”는 ‘업무 연관성 없음’ 논리에 가로 막혀있다. 사망사고에 대한 정보 접근 자체가 차단된 상태 다(사망사고의 원인 규명을 위한 ‘정보’ 공개가 요구되는 지점이다). 이와 같은 형국은 과로사의 위 험을 배가시킬 뿐이다. 혹자의 말대로 “제2, 제3의 사망사고가 발생하지 않을 것이라고 보장할 수 없다.” 개발자들의 죽음은 우연히 발생한 예외가 아니라 이러한 구조적 위협들에 노출되면서 발생 한 필연적 비극으로, 개발자 모두의 현실, 게임업계 전체의 실태를 그대로 담아내고 있기 때문이다. 나아가 이러한 죽음이 개발자들에 한정되는 것이 아니라 한국 사회 ‘과로로 인한 이름 모를 수많은 죽음들의 본질을 담고 있다는 점에서 우리는 더욱 주목해야 할 것이다.

<표 3-1> 게임 개발 환경의 변화

	~2010년대	2010년대~
시장 흐름	온라인 중심	모바일 중심
개발 주기	3~5년	1~2년
노동시간 크런치 모드	장시간-저임 빈번	장시간-저임 더욱 잦아짐
이벤트 빈도	계절적	‘언제나’ 상시적
프로세스	워터폴	애자일 방식 일부 시도 - 중앙 통제식 관리 여전
개발 규모 및 방식	대규모화 자체 개발	대규모화 모듈화
개발자의 태도·상태	성공신화高 ‘작품’ 개발자 프라이드	성공신화低 - 일종의 탈출 기대 부품화
개발 문화	자유로운 분위기	기계적인 분위기
노동자성	나는 개발자다	미약
론칭 및 유통 방식	B2C 또는 퍼블리셔	플랫폼사 및 퍼블리셔 중심
역사적 상황조건	↑ 섯다운제, 중독 담론高 온라인 위기, 모바일 대박	

게임업계 노동환경 개선을 위한 과제

○ 과제 1 : 간헐·집중적 장시간노동을 규제해야 한다

게임개발자들의 장시간 노동은 간헐적, 집중적인 초장시간 노동이라는 특징을 가진다. 넷마블 전현직 재직자를 대상으로 한 설문을 보면, 최장연속근무 시간이 36시간 이상이라는 응답이 30.5%에 달한다. 평균적인 노동시간만을 따져서는 이런 비인간적이고 건강을 해치는 노동 관행을 규제할 수 없다. 연속 노동시간에 제한을 두고, 퇴근과 다음 출근 사이에 일정한 쉬는 시간을 보장하는 입법이 필요하다.

비근한 예가 있다. 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」에서는 전공의들이 연속하여 36시간을 초과하여 수련하지 못하도록 규제하고 있고, 연속 수련 후 최소한 10시간의 휴식시간을 주어야 한다고 규정하고 있다.

또, 해당 업계에 대한 집중 조사 및 특별근로감독 등으로 게임개발업계의 간헐·집중적 장시간노동 실태를 조사하고, 주당 68시간 초과 근무 등 현행 장시간 노동 관행에 대해 행정 지도를 실시해야 한다.

○ 과제 2 : 돌연사 사례 업무관련성 평가, 해당 사업장 역학조사가 필요하다

산업재해로 보상하는 것은, 건강을 지키고 예방하는 것과는 다른 차원의 문제이지만, 영향을 주고받는 것도 사실이다. 특정 직종에서 특정 직업병이 많이 발생하면, 이에 대한 사회적 관심이 높아지고, 산재율을 줄이기 위한 노력을 기울이게 된다. 그런 점에서 추정만 있고, 정확한 사인과 업무관련성이 전혀 공개되지 않고 있는 현재의 상황은 문제가 있다. 안타까운 죽음이 예방을 위한 노력으로 이어지지 못 하도록 막는 장벽이 존재하는 것이다.

따라서 2016년 게임개발노동자들의 잇따른 과로사/과로자살(추정) 사건을 이제라도 조사하고, 업무관련성을 밝혀야 한다. 또한 이 과정에서 산재로 밝혀진다면, 이를 보고하지 않은 사업주에 대해 행정지도가 필요하다.

더불어, 이번 조사에서 게임개발노동자 전반이 뇌심혈관질환이나 정신질환의 위험 상황에 처해 있을 가능성이 드러났으므로, 해당 사업장 혹은 구로 지역 게임개발 노동자를 대상으로 역학조사²⁴⁾를 실시할 수 있다. 이 과정에서 고위험 노동자를 찾아내 필요하다면 개입을 도

24) 산업안전보건법 제43조의2(역학조사) ① 고용노동부장관은 직업성 질환의 진단 및 예방, 발생 원인의 규명을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 근로자의 질병과 작업장의 유해요인의 상관관계에 관한 직업성 질환 역학조사를 할 수 있다.

산업안전보건법 시행규칙 제107조의2(역학조사의 대상 및 절차 등) ① 공단은 법 제43조의2에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 역학조사를 할 수 있다.

4. 그 밖에 직업성 질환에 걸렸는지 여부로 사회적 물의를 일으킨 질병에 대하여 작업장 내 유해요인과의 연관성 규명이 필요한 경우 등으로서 지방고용노동관서의 장이 요청하는 경우

을 수 있으며, 노동자들 스스로도 문제의 심각성을 깨달을 수 있다. 또 다른 비극을 막기 위한 조치다.

나아가, 뇌심혈관 질환, 정신 질환 등 스트레스나 장시간 노동과 밀접한 관련이 있는 질병의 산재 승인/ 불승인 사례에 대한 검토, 게임개발자 직업성 질환 사례 찾기 캠페인 등으로 게임개발업계 과로사/과로자살/과로 관련질환을 산재로 인정받도록 하기 위한 노력이 필요하다.

○ 과제 3 : 실태 조사 실시

직장 민주주의를 위한 대안/과제의 하나로 ‘실태 조사’ 실시를 제안한다. 일종의 문제를 가시화하는 방법이다. 실태 조사와 관련해 ① 첫째, 정부 차원에서는 장시간 노동으로 ‘빚어진’ 사망사고에 대한 실태 조사를 실시한다. 일종의 <과로사 백서>의 형태로 과로사의 실태, 원인, 유형 등을 구체화하는 작업일 것이다. 일례로 일본의 ‘과로사방지법’이 제안한 ‘과로사 백서’를 참조할 수 있다. 물론 여기서 장시간 노동으로 ‘인한’ 사망인지 아닌지의 여부를 둘러싼 논쟁이 치열하겠지만, 자연사가 아닌 이상 사망사고의 원인 규명을 위한 ‘정보’가 반드시 공개되도록 한다(정보 공개의 제도화). 그래야 ‘업무 연관성 없음’이라는 거대한 장벽에 가로 막힌 채 ‘이유도 모르는 죽음’으로 내쳐지지 않을 것이다.

② 둘째, ‘실태 조사 실시’를 게임 업계로 국한해 본다면, 현재의 <게임 백서>에 노동자 실태 조사를 추가하는 방안을 생각할 수 있다. 지금까지 백서에는 시장 전망이나 업계 동향, 이용 현황이나 업체별 종사자 현황(성별, 연령, 학력, 종사자 수 등)을 넣고 있다. 여기에 게임업계의 노동시간 실태를 추가한다면 ‘완전한’ 형태의 백서로 평가되지 않을까 싶다. 물론 노동시간 실태를 ‘연간’, ‘분기간’, ‘월간’, ‘주간’, ‘일간’으로 구체화하고 크런치 모드의 빈도나 기간 등까지 담아야 할 것이다.

③ 셋째, 최근 일본 정부는 장시간 노동으로 인한 과로사를 막기 위한 조치로 ‘기업 명단 공개’토록 하는 대책을 내놓았다. 과로사가 발생한 기업은 물론 4분의 1 이상의 직원이 장시간 노동의 기준선(‘월 100시간 이상’에서 ‘월 80시간 이상’으로 하향조정)을 넘었을 경우, 기업명을 공개토록 했다. 이를 참조해 과로사가 발생한 기업을 포함하여 일정(4분의 1 이상의) 직원이 산재기준선(이를테면, 12주 평균 60시간, 4주 평균 64시간)을 넘긴 기업명을 공개토록 하는 것이다. 물론 실효성이 떨어질 것이라는 문제 제기가 있기는 하지만, 고질적인 ‘살인적’ 장시간 노동을 억제케 하는 개선 기제가 될 것임은 분명하다.

○ 과제 4 : 불공정 거래의 차단, 위협의 연대 책임

한편, 시장의 민주화를 위한 대안/과제의 하나로 불공정 거래를 확실히 차단함과 동시에 ‘위협의 연대 책임제’ 도입을 제안한다. “부는 상층에 축적되지만, 위협은 하층에 축적된다”는 말처럼, 개발사, 퍼블리셔, 플랫폼사 간의 수익 양극화가 심화되고 있고 동시에 ‘현저하게 낮은 단가 책정’, ‘비용 지급 지체’, ‘일방적인 가격 정책’, ‘추가 비용 없이 재작업 요구’, ‘계약 내용 불이행’ 등 불공정 거래는 위협수위를 넘고 있다고 지적된다. 개발 과정 상의 위협만 중소형 개발사에 떠넘겨지는 형국이다. 중소형 개발사들의 리스크 부담 상승은 게임 콘텐츠의 다양성을 저해하고 장기적으로는 게임 생태계의 지속가능성을 떨어트릴 것이다.

기업 간 불공정 거래를 차단하고 수익을 공정하게 분배토록 하는 현실적인 장치들이 요청된다. 물론 기업 간 계약자유 원칙은 적용되어야 하나 계약 당사자의 지위가 현저하게 차이는 경우 불공정 거래+수익 양극화로 인한 시장 질서 파괴 등의 문제를 해소키 위해 계약 자유 원칙에 수정을 가할 수 있다. 공정거래법 등의 경제법이 그 역할을 담당할 수 있을 것이다. 또한 게임 산업의 특수성을 반영한 특유한 법률을 제정하는 것도 가능하다. 이를테면, 한국콘텐츠진흥원 내 콘텐츠공정거래위원회를 설립하는 것이다. 또한 게임의 제작·유통 과정 상의 위협을 프로젝트 참여 기업들이 분담토록 하는 ‘위협의 연대 책임제’를 도입할 필요가 있다. 불공정 거래의 차단, 위협의 연대 책임, 수익의 공정한 분배는 게임 생태계의 다양성과 지속가능성을 제고하는 것은 물론 게임 노동자의 건강권을 구현하는 길이다.

토론문

송범식 | 근로개선1과장

고용노동부 서울관악지청

토론문

정최경희 | 센터장

서울근로자건강센터

“국내 소프트웨어 산업 종사자들은 하청, 재하청이 이어지며 갈수록 열악해지는 자신의 처지를 이렇게 표현하곤 한다. ‘4D+3C+ABCD=SW’. 어렵고(Difficult) 더럽고(Dirty) 위험하고(Dangerous) 희망마저 없는(Dreamless) 환경에서 담배(Cigarette)와 캔커피(Can coffee), 컵라면(Cup ramyon)으로 끼니를 때우다 아토피 피부염(Atopy)에 걸리고, 머리가 빠지고(Bald), 통통해지고(Chubby), 우울증에 시달리다(Depressed) 결국 업계를 영영 떠난다는 것이다.”

(동아일보 2013년 10월4일자 기사. http://news.donga.com/NewsStand/3/all/20131003/5_7996188/1)

1. 일개 게임기업체의 연속된 사망사건

1) 우연한 사건으로 볼 수 있는가?

2016년 구로동에 위치한 한 게임기업체에서 사망사건이 3건 발생하였다. 1건은 자살이고 2건은 돌연사로 알려지고 있다. 아래 표는 2015년 국내 순환계통 질환과 자살에 의한 사망률을 연령별로 나타낸다. 심장질환과 뇌혈관질환 (이를 합쳐 순환계통으로 묶는다)은 국내 사망원인 순위 2위와 3위에 해당되고, 자살은 5위에 해당되는 등 사망률이 상대적으로 높은 편이나, 연령대가 낮을수록 사망률이 감소하는 특성을 보인다. 특히, 20-30대 순환계통 질환에 의한 사망률은 십만명당 10명 미만수준임을 확인할 수 있다. 거칠지만, 다른 자료가 없는 상황이므로, 단순히 이 자료를 위 사망사건 발생과 비교해보자. 위 게임기업체에 3,000명이 근무한다고 가정하면 순환계통 질환에 의한 사망률은 2016년 한 해 동안 십만명당 66.7 ($2/3,000 \times 100,000$)인 셈이고, 자살에 의한 사망률은 33.3 ($1/3,000 \times 100,000$)인 셈이다. 사망사건이 ‘우연히’ 발생했을 가능성은 높지 않아 보인다.

표 1 순환계통 질환과 자살에 의한 연령별 사망률 (십만명당)

연령(5세)별	순환계통 질환 (I00-I99)	고의적 자해(자살) (X60-X84)
20 - 24세	1.8	13.2
25 - 29세	2.9	19.9
30 - 34세	4.9	24.7
35 - 39세	9.6	25.5
40 - 44세	17.1	28.5
45 - 49세	29.7	31.2
50 - 54세	43.3	33.7
55 - 59세	61.8	35.0
60 - 64세	102.5	36.7

2) 사적인 사건으로 볼 수 있는가?

유족이 사측과 합의하여 사건을 무마하고 처리하였다면, 이 사건은 이후 아무런 개입이 필요없는 ‘사적인 사건’으로 볼 수 있는가? 만약 직업과 관련된 요인이 사망위험을 높였다면, 이러한 위험은 그 업무에 남아 종사하고 있는 다른 노동자들에게도 상존해있으며, 이들에게 높은 사망위험이 있다는 것을 의미한다. 한 노동자의 사망은 단순히 한 개인의 문제가 아니라 그 회사, 그 직종에 만연되어 있는 위험요인을 알리는 신호탄인 것이다. 산업현장에서 발생한 사고나 질환에 대해 국가의 산업재해보상보험에 따라 보상을 받고 처리하도록 하는 것은, 산업재해보상에 대한 불필요한 다툼의 소지를 없애고자 하는 측면도 있으나, 산업재해 현황을 국가가 관리함으로써 산업재해 예방에 활용하고자 하는 측면 또한 중요하다는 것을 상기할 필요가 있다. 그러므로 유족과 사측의 합의 여부에 관계없이 사업장에서 발생한 돌연사에 대해서는 적극적으로 그 원인을 조사하고 만약 작업환경에 문제가 있다면 이에 대한 적절한 개입이 이루어져야 한다.

3) 정확한 실태조사와 이에 따른 예방 대책이 필요하다.

현재 2016년 한 게임기업체에서 발생한 사망사건과 해당 기업체의 노동환경에 대해서는 정보가 부족하다. 어려운 상황에서 노동건강연대와 한국노동안전보건연구소에서 인터넷을 통해 설문조사한 결과를 통해 일단을 유추해볼 수 있으나, 사망사건과 그 원인에 대한 이해와 이에 따른 대책 마련을 위해서는 정확한 조사가 시급하다. 또한 이후 사업장에서 발생한 돌연

사에 대해서는 경찰청과 공조 체계를 마련하여 사업장 역학조사가 이루어지도록 하는 방안도 고려해볼 수 있다.

2. 게임산업 등의 장시간노동 및 저임금 체계

1) 장시간 노동은 건강을 해친다.

- 근골격계질환, 우울, 불안, 불면증, 수면장애, 손상, 일-가정 생활 균형 (김대성 등, 2011; 정혜선 등, 2005)
- 심혈관질환

표 2 노동시간과 심근경색증 발생에 관한 문헌 요약 (원종욱 등, 2008)

관련 요인	결과	연구방법 비교	참고문헌
하루 노동시간	하루 11시간 이상 근무하는 경우, 7~9시간 근무하는 사람에 비해 심근경색 2.94배(1.39-6.25)	환자대조군 연구, 연령, 직업 보정	working hours as a risk factor for acute myocardial infarction in Japan: case-control study. BMJ 1998; 317:775-80
발생 한달 전 주당 근무시간	60시간 이상 심근경색 1.9배(1.1-3.5)	음주, 흡연, 비만, 고혈압, 당뇨, 고지혈증, 작업 형태 등 보정	overtime work, insufficient sleep, and risk of non-fatal acute myocardial infarction in Japanese men, O E M 2002;59:447-51
휴일	월 2일 미만 심근경색 2.9배(1.3-6.5)		
초과근무	주 5시간 이상 초과 근무하는 사람 5년 이내 사망하는 가능성이 2배 (1.02-3.95)	연령, 결혼상태, 흡연, 음주, 질병력 등 보정	Swedish twin study, 1999

2) 노동시간 제한 (배규식 등, 2011; 김유선, 2016; 한국노총, 2007)

- 근로시간 및 휴게시간의 특례 조항 개정
- 1일 연속 최대노동시간(예: 13시간), 1주일 최대노동시간(예: 주56시간), 1일 연속 최저 휴식시간(예: 10시간) 규제
- 포괄임금제 개선
-

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

3) 근로자건강센터

근로자건강센터는 직업건강 예방서비스를 제공하는 곳이다. 뇌심혈관질환에 대해서는 뇌심혈관질환 발생 위험을 평가하고 위험인자에 대해 관리할 수 있도록 예방서비스를 제공하며, 직무스트레스 완화를 위한 프로그램을 진행하고 있다. 서울 근로자건강센터에서 제공하는 서비스의 만족도와 효과가 상당히 높아 실제로 뇌심혈관질환 위험이나 직무스트레스를 완화하는 데 도움이 될 수 있다. 센터에서 진행하는 프로그램을 참조하여 위험이 높은 사업장에 시행해볼 수 있다. 그러나 이러한 개별적 접근 프로그램은 반드시 노동환경에 대한 근본적인 개입과 병행되어야 실효를 거둘 수 있을 것이다.

토론문

박상규 | 대의원

한국정보통신산업노동조합

1. 넷마블에 대한 특별근로감독 요청

* 지난 2월 6일 파이낸셜 뉴스에는 "넷마블은 6일 지난해 연간매출 1조5061억원, 영업이익 2954억원을 기록했다고 발표했다. 매출은 전년보다 40.4% 늘었고 영업이익도 31.1% 증가했다."라고 기사가 났습니다.

* 한편 작년 2016년에는 '구로의 등대'라 불리는 넷마블에서 3명의 게임 개발자가 죽었습니다.

* 네. 2016년 개발자들은 죽어나가는데, 넷마블은 엄청난 수익을 냈습니다.

* 무슨 위험물 처리반도 아니고, 사무직이라 할 수 있는 게임 개발사에서 한 해에 3명이나 사람이 죽어나간답니까? 도대체 넷마블에서 무슨 일이 일어나고 있는 것입니까? 넷마블은 죽음의 일터입니까?

* 더 이상의 죽음은 막아야 합니다.

* 이를 위해서 IT노조는 노동부에 넷마블에 당장 특별근로감독을 실시할 것을 요청합니다.

* 게임 개발자들이 초장시간의 살인적인 노동 강도에 처해 있는 것은 주지의 사실입니다.

* 3명의 넷마블 게임 개발자들의 죽음과 업무연관성을 규명하는 작업부터 당장 실시되어야 합니다.

* 서울관악지청은 당장 넷마블에 대한 특별근로감독에 즉각 나서주시요.

* 넷마블에서 노동자들이 상시 대기하면서 얼마나 초장시간 노동을 하고 있는지, 근로기준법 상의 노동시간 제한 규정을 어긴 것은 아닌지, 충분한 휴식시간을 주고는 있는지, 부당한 대우가 있었는지에 대한 철저한 실태파악에 나서야 합니다.

* 만일 근로기준법상의 위법사항이 발견된다면 엄중한 법의 잣대로 넷마블에 책임을 물어야 합니다.

* 동시에 게임개발자들이 매우 위험한 직군이라는 점이 드러난 이상, 넷마블에서의 근무환경이 노동자의 돌연사와 인과관계가 없는지 역학 조사를 진행해야 합니다.

2. SW 개발자 등급제 문제

* 최근 정부에서는 그동안 문제가 되어서 폐지되었던 SW 개발자 등급제를 다시 부활하려는 시도를 하고 있습니다.

* 그게 소위 ITSQF로 불리는 것으로, 박근혜 정부가 중점 사업으로 밀어부치고 있는 NCS에 기반한 IT분야 역량인정체계입니다.

* 기존에 초, 중, 고, 특으로 나누었던, 2012년에 폐지된 SW 개발자 등급제가 ITSQF

로 다시 부활한 것입니다.

* ITSQF는 기존 학력과 경력 구분 외에 교육훈련, 대회 수상경력등을 반영해서 기능사에서 마스터까지 9등급으로 나누었다고 합니다.

* 그런데 문제는 이 기준대로라면 하버드대를 중퇴한 페이스북의 마크 주커버그도 고졸에 10년 경력이라서 한국에서는 중급개발자가 된다는 점입니다.

* 학력 경력 자격증 교육이수 등이 개인의 역량에 영향을 줄 수 있는 요인이기는 하나, 그 자체로 실력을 입증해 주지는 못합니다.

* 학력과 경력은 프로그래밍 실력과는 아무런 상관관계를 보여주지 않는다는 많은 연구 논문들이 있습니다.

* 또한 여러 SW 전문업체들은 그동안 수많은 SW개발자들을 보면서 같은 결론을 내린 지 오래입니다.

* 그럼에도 불구하고, 정부가 또다시 등급제를 부활하려는 의도가 의심스럽습니다.

* 이것은 다분히 발주사들만의 머리 두 수에 의한 SW 산정대가에서 활용하고자 할 목적으로 보입니다.

* 이러한 단순한, 머리 두 수에 의한 SW 산정대가를 위한 등급제 부활은 대한민국의 SW 산업에 악영향만 미칠 것입니다.

* 왜냐하면 기업들이 진정 실력있는 개발자들을 찾고, 그에 맞는 보상을 주려는 모든 노력을 단순히 등급제에 의한 보상 체계로 무력화 될 것이기 때문입니다.

* 전혀 실력과는 상관없는 기준으로 보상이 주어지는 이상한 환경에서 과연 대한민국의 IT 산업이 제대로 성장할 수 있을까요?

* ITSQF. 이것은 또 다른 SW 개발자 등급제로서, SW 개발자에 대한 프록루스테스의 침대일 뿐입니다.

3. 분쟁 발생시 입증 책임의 문제점

* 농협산재 양모씨 건에서도 문제가 되었지만, 사용자와 노동자간에 분쟁 발생했을 때 특히 IT산업에서의 문제는 연장근로 등에 대한 사항의 입증 책임이 노동자에 있다는 것입니다.

* 하지만 모든 근태 기록은 회사에 있는데, 이것은 회사가 공개하지 않습니다.

* 농협산재 양모씨 재판에서도 가장 힘들었던 부분중의 하나가 농협이 근태기록을 분명히 갖고 있음에도 전혀 재판부에 제출하지 않았다는 점입니다.

* 이번 넷마블 게임 개발자들의 죽음도 그것이 과로사라는 것이 밝혀지려면 근태기록등을 밝혀야 하는데, 회사에서 근태기록을 주지 않으면 방법이 없는 것입니다.

* 이러한 문제를 해결하기 위한 근본적인 방법은 사용자와 노동자간 분쟁 발생시 연장

근로에 관한 사항등에 대한 입증 책임을 노동자가 아니라 사용자에게 두는 것입니다

* 마치 의료과실의 입증이 환자가 할 수 없기에, 그 입증의 책임을 환자가 아니라 의사에게 두는 것처럼, 연장근로에 대한 분쟁에서 근태기록을 소유하고 있는 사용자측에서 그 입증의 책임이 있는 것으로 봐야 합니다.

* 이와 같이 약자에 대한 법률적 지원이 있어야 분쟁 발생시 개인들이 회사를 상대로 제대로 싸울 수 있을 것입니다.

토론문

“게임 시장에도 민주화가 필요하다”

김환민 | 사무국장

게임개발자연대

게임개발자의 삶은 팍팍합니다. 90년대의 초봉 수준이 지금도 크게 변하지 않고 있고, 야근은 증가하지만 이에 대한 합당한 보상은 주어지지 않고 있습니다. 그뿐이 아닙니다. 시장 상황은 점점 좋은 생태계와는 거리가 멀어지고 있습니다. 대기업의 매출 집중이 강화되고, 허리를 담당해야 할 중소기업들은 자취를 감추고 있습니다. 일부 대기업조차 게임 부문을 정리하면서 게임 업계의 독과점은 강화되는 추세입니다. 상황이 이렇다보니 업계의 총 고용도 감소 추세입니다.

게임개발자연대는 이에 대해 노동문제적 접근을 하면서도 보다 시장 내부적인 문제점을 찾으려 노력했습니다.

예를 들면,

1. 성공할 능력을 가진 이들이 새로운 회사를 창업해 뭉치고,
2. 유의미한 성과를 냈으로써,
3. 독과점이라는 이름의 고인물이 아닌 늘 새로운 창발적 흐름을 이어가는 것은 역동적 시장 생태계의 큰 틀입니다.

하지만 이러한 흐름, 새로운 성공의 구도는 2012년 이후 점점 자취를 감춰 왔습니다. 이에 대해 저희 연대는 정부의 규제 등 외부적 요인이 시장을 압박함으로써 새로운 자금의 유입이 자취를 감추고, 시장에서 이미 어느 정도의 지배적 입지를 차지하고 있던 자본들이 재투자를 통해 몸집 불리기가 이뤄지면서 게임 산업은 정보, 자본, 유통망을 독점한 대형 퍼블리셔가 활개치는 장소가 되지 않았나 의심하고 있습니다.

1. 청소년의 수면권 논란에서 시작됐지만, 게임 섯다운제는 시스템의 추가 개발 비용과 유지 비용, 이에 더해 유저의 이탈과 매출의 감소까지 단기적으로 전부 감당해야 했기때문에 중소기업의 시장 이탈, 탈락을 심화시키는 부작용을 가져왔습니다.
2. 게임의 도박성을 규제하기 위한 심의는 관련법이 너무나도 낡아 시장에 진입하려는 개발사, 개인 개발자들에게는 큰 진입 장벽이 되어 왔습니다.
3. 1과 2에 의해 중소 게임 개발사나 개인 개발자들은 규제가 없는 것이나 마찬가지인 모바일 게임 시장으로 많은 수가 유인됩니다.
4. 이 시기에 웹보드게임(고포류)에 대한 규제는 게임 업계에 쌓인 내부 자본이 새로운 시장으로 흘러들어갈 기회를 만듭니다.
5. 위의 상황 때문에 결국 모바일 게임 시장은 대형 퍼블리셔들의 전쟁터가 됐고, 개발사들은 이 전쟁의 총탄처럼 소멸됐다고 판단됩니다. 그리고 전쟁에서 승리

한 회사들은 결실을 나누지 않았고, 쓸만한 무기(개발사)를 그저 자신들의 자회사로 편입한 경우가 대부분입니다.

6. 게임 개발사에겐 이미 게임을 성공시키고 대형 개발사로 성장하겠다는 비전이 없습니다. 기껏해야 게임을 성공시킨 다음 대형 퍼블리셔의 자회사로 회사를 팔 수 있는 것이 그나마 존재하는 희망적 결말입니다.

이 과정에서 특히 성장한 넷마블 등의 모델은 과연 개발자와 중소 개발사들에게 기회와 결실을 제대로 나눴는지에 대한 합리적 의심을 계속해야만 합니다. 현재 대형 퍼블리셔들의 방식은 적대적 인수합병을 통해 개발사들을 자회사로 편입한 뒤, 소위 단물이 빠지면 내치는 방식이라고도 볼 수 있습니다. 시장 지배적 위치를 통해 파편화되어 있는 각 개발사들의 정보를 취합해 독점할 수 있는 것도 대기업, 즉 대형 퍼블리셔들이며, 자본을 독점하는 것도, 이미 있는 성공 게임들을 통해 고객을 재확보하는 유통망을 가진 것도 대형 퍼블리셔들입니다. 이미 새로운 성공의 기회는 없는 것이나 마찬가지입니다.

성공의 기회가 없는 현실에서 남아 있는 개발자들과 중소 개발사들의 운명은 가혹합니다.

1. 업계를 떠나고, 폐업하거나,
2. 어떻게든 참고 견디며 희망을 버리지 못하거나,
3. 대기업의 하청 회사, 외주 하청 노동자화 되어 그저 생계를 이어갈 뿐입니다.
4. 지금의 게임 시장에서 작은 회사나 노동자들은 그저 부품입니다.

넷마블에서 이제 야근 및 주말 근무를 없애고 퇴근 후 메신저 등을 통한 업무 지시도 금하겠다고 합니다. 하지만 이미 잡힌 일정들을 소화하려면, 성공의 흐름을 계속 이어나가려면 근무 시간을 줄이는 것만으로는 해법이 나오지 않을 수도 있습니다.

1. 노동집약적 작업의 외주화가 증대될 수 있으며,
2. 시간당 비용이 증가한 직고용 정규직의 비용을 축소하려 할 수도 있습니다.

또한 직원들의 건강 상태를 더욱 자세하게 검진할 수 있도록 종합병원의 종합 건강 검진을 전 직원에게 확대 실시하겠다고 하지만,

1. 직원의 신체적, 체력적 상태가 인사평가에 반영되지 않는다고 장담하기 힘들며,
2. 이 또한 회사가 전체 정보를 독점하게 된다면 통제의 수단으로 전략 가능할 것입니다.

약자에게 리스크를 전가하는 것이 현명한 리스크 관리 기법이라고 생각되는 현실 그 자체가 문제입니다. 그래서 ‘개선하겠다’는 말을 그 자체로 받아들일 수 없는 것이기도 합니다. 넷마블의 경영은 굉장히 매력적입니다. 완벽한 중앙 통제식 방법으로 비효율을 없애면서 내부의 혁신은 바로바로 공유하며 상품성에 어느 정도의 일관성을 만드는 것도 성공의 훌륭한 한 예입니다. 하지만 그것이 유일한 성공 모델이어서만은 안 됩니다. 그 과정에서 노동자나 외부 업체가 착취당한다면 이는 성공 모델에서 분리시킬 수도 있어야 합니다.

노동자가 살아야, 중소기업이 살아야 시장이 살고, 성공이 반복되며 생태계가 자리잡을 수 있습니다. 일부 대기업에 의해 과점화된 시장에서는 역동성을 찾기 어렵고, 쉽게 보수화되어 자멸의 길을 걸을 수 있습니다. 한 시장 패러다임이 쇠퇴할 때, 이를 뒷받침할 새로운 패러다임이 나오지 못한다면, 패러다임은 나오더라도 이를 받쳐줄 기술, 노동자들이 부족하다면 해당 산업은 절멸을 피하기 어렵습니다.

이를 위해 정부의 역할이 중요합니다.

1. 상하도급, 퍼블리싱, 외주 등 계약에서의 불공정을 보다 더 관리해야 합니다.
2. 정책은 시원한 사이다여서도 안되고, 책은 표를 위해 하는 것이어서도 안됩니다. 게임에 대한 진흥이든 규제든, 거시적 입장에서 중장기적으로 시장의 질을 개선할 수 있는 정책이 필요합니다. 주먹구구식으로 일부 디테일에만 초점을 맞춰서는 심각한 부작용만 초래할 수 있습니다.
3. 이를 위해 지속적으로 업계의 이야기를 듣되, 대기업에 편중된 정보 취득을 그만두어야 합니다. 중소기업을 죽이는 규제는 대기업에게는 규제가 아니며, 사다리걸어차기로서 오히려 특혜일 수 있습니다.
4. 모든 계약의 질은 노동자에 대한 대우에서부터 시작합니다. 부당한 고용 행위에 대한 감시도 필요합니다.

바로 얼마 전, 굴지의 게임 대기업 NC에서 하청업체를 부당하게 대우하다 공정위의 시정 명령과 함께 과태료를 받았습니다. 게임 업계에는 이러한 관리와 감독이 꾸준히 필요하고, 보다 더 나은 제도 또한 필요합니다. 허리와 뿌리를 살려주십시오. 미래를 꺾아먹는 현재의 수익 창출은 그저 미래를 끌어 쓰는 용자일 뿐입니다. 그 빛은 누가 갚아야 합니까? 이에 대해 탄핵 정국을 앞에 두고, 미래의 정부와 의회에 강한 부탁과 요구를 전하는 바입니다.

넷마블 전현직노동자 노동시간 설문조사 결과

설문 : 노동건강연대 박혜영 활동가(공인노무사)

분석 : 한국노동안전보건연구소 최민 활동가(직업환경의학 전문의)

1. 설문 분석 결과

총 545 명이 설문에 참여하였다. 이 중 남성은 391 명으로 71.7%, 여성은 154 명으로 28.3%였다. 지금도 재직 중이라는 응답이 50.8%, 현재 퇴직 중이라는 답변은 49.2%로 재직자와 퇴직자가 절반 정도 비율로 설문에 참여했다. 퇴직자의 경우 과거 경험을 바탕으로 설문 조사에 응하게 되므로, 회상에서 오는 비뚤림이 있을 수 있고, 반대로 현재 재직 중인 경우 회사에 대한 입장이 다를 수 있고, 최근 크런치 모드가 아니었다면 실제 노동시간보다 적게 적었을 가능성도 있고, 상대적으로 만족도가 높고 좀 더 긍정적인 답변을 했을 가능성이 있다. 직종, 팀, 시기에 따라 노동시간 차이가 크기 때문에, 장시간 노동이 심하다고 느낀 사람들이 퇴직했을 가능성도 있기 때문이다. 따라서, 모든 분석은 기본적으로 재직/ 퇴직 여부에 따른 빈도 분포를 살펴보는 것을 기본으로 하였다.

(1) 기본 정보

설문 응답자 545명 가운데, 재직자는 277명, 퇴직자는 268명이었다.

현재 재직 여부에 따라 성별 분포가 상당히 다른 경향을 보였는데, 퇴직자 중에는 남성이 75%였지만, 재직자 중에는 남성 분포가 69%로 나타났다. 최근 진입한 여성 노동자들이 많을 가능성이 있다. 또 한 편, 2016 게임개발자 설문조사 결과를 보면, 여성 노동자들이 많은 아티스트 계열의 전문직은 개발직에 비해 장시간 노동 비율이 좀 낮았는데 이런 차이가 이번 설문 조사에도 반영 됐을 가능성도 염두에 두어야 한다.

	재직중	퇴직	전체
남성	191	200	391
	69.0%	74.6%	71.7%
여성	86	68	154
	31.0%	25.4%	28.3%
합계	277	268	545
	100.0%	100.0%	100.0%

표 1 성별 분포

퇴직자가 현재 재직자보다 나이가 더 많은 것으로 나타났다. 현재 재직자가 퇴직자에 비해 20대가 더 많았고, 40세 이상자 역시 퇴직자가 조금 더 높은 비율을 보였다.

	재직중	퇴직	전체
30세 미만	91	66	157
	32.9%	24.6%	28.8%
30세 이상 40세 미만	164	160	324
	59.2%	59.7%	59.4%
40세 이상	22	42	64
	7.9%	15.7%	11.7%
합계	277	268	545
	100.0%	100.0%	100.0%

표 2 연령 분포

퇴직자에서 상대적으로 높은 연령대가 많았기 때문인지, 근무기간 역시 퇴직자가 더 길었던 것으로 나타났다. 재직중인 응답자 중에서는 1년 미만자가 35%에 달했지만, 퇴직자의 경우 그 비율이 28.4%였다. 3년 이상 근무했다는 응답 역시 퇴직자가 28%로 24%인 재직자보다 더 높았다. 다만, 질문 자체가 ‘근무기간은?’으로 간단했기 때문에, 이 질문이 넷마블 근무 기간인지, 게임 개발 업계 근무 기간인지 모호하게 받아들여졌을 수 있다.

	재직중	퇴직	전체
1년 미만	96	76	172
	34.7%	28.4%	31.6%
1년~2년 미만	71	76	147
	25.6%	28.4%	27.0%
2년~3년 미만	43	41	84
	15.5%	15.3%	15.4%
3년 이상	67	75	142
	24.2%	28.0%	26.1%
합계	277	268	545
	100.0%	100.0%	100.0%

표 3 근무기간 분포

(2) 노동시간

식사시간을 제외한 하루 노동시간을 물었다. 노동시간에 대해서는 재직자와 퇴직자 사이에 답변 분포가 매우 달랐다. 현재 재직 중이라는 응답자 중에는 하루 8시간 근무한다는 응답이 19.5%나 되었지만, 퇴직자 중 그 비율은 0.4%에 그쳤다. 하루 13시간 이상 근무한다는 비율은 반대로 퇴직자에서는 41.0%나 됐지만, 재직자에서는 14.8%에 불과했다. 10시간 초과 근무자를 모두 합치면 퇴직자는 72.7%나 돼, 절대 다수가 장시간 노동에 시달렸다고 응답했다. 반면 현재 재직자는 그 비율이 37.5%로, 1/3 이상의 노동자가 하루 10시간이 넘는 노동을 했다는 의미로 결코 그 비율이 낮다고 볼 수 없지만, 퇴직자와 비교하면 훨씬 적었다.

	재직중	퇴직	전체
8시간	54 19.5%	1 0.4%	55 10.1%
9~10시간	114 41.2%	66 24.6%	180 33.0%
11~12시간	63 22.7%	85 31.7%	148 27.2%
13시간 이상	41 14.8%	110 41.0%	151 27.7%
기타	5 1.8%	6 2.2%	11 2.0%
합계	277 100.0%	268 100.0%	545 100.0%

표 4 하루 노동시간 분포

야근 회수 역시 하루 노동시간과 비슷한 분포 양상을 보였다. 퇴직자의 경우 일주일에 1회 미만으로 야근했다는 비율은 2%가 채 되지 않았다. 반대로 주 5회 이상 야근을 했다는 응답은 38.1%였다. 재직자 중에는 그 비율이 낮아 12.3%였고, 주 1회 미만으로 야근한다는 응답도 21.7%나 됐다. 그러나, 재직자만 보더라도 일주일에 3회 이상 야근한다는 응답이 전체 응답자의 47.3%에 달해, ‘야근을 밥 먹듯이 한다’는 말이 과장이 아님을 보여준다.

	재직중	퇴직	전체
1회미만	60 21.7%	5 1.9%	65 11.9%
1~3회	83 30.0%	44 16.4%	127 23.3%
3~5회	97 35.0%	115 42.9%	212 38.9%
5회 이상	34	102	136

	12.3%	38.1%	25.0%
기타	3	2	5
	1.1%	0.7%	0.9%
합계	277	268	545
	100.0%	100.0%	100.0%

표 5 일주일 평균 야근 회수

한달 평균 휴일 출근 횟수도 매우 많은 편이었다. 퇴직자의 경우 휴일 출근이 없었던 응답은 5.6%에 불과했고, 평균 5회 이상 출근했다는 응답이 28.4%에 이르렀다. 퇴직응답자 중 64.2%는 월 평균 3회 이상 휴일에 출근했다고 응답해 휴일 근무 역시 매우 많았음을 알 수 있다.

재직 중인 응답자의 경우 휴일 출근이 없다는 응답이 35%로 퇴직자에 비해 훨씬 높았지만, 월 평균 3회 이상 휴일에 출근했다는 응답자 비율은 35%가 넘어, 여전히 휴일 근무가 적지 않음을 알 수 있었다.

	재직중	퇴직	전체
없음	97	15	112
	35.0%	5.6%	20.6%
0~1회	3	2	5
	1.1%	0.7%	0.9%
1~2회	73	78	151
	26.4%	29.1%	27.7%
3~5회	55	96	151
	19.9%	35.8%	27.7%
5~8회	44	76	120
	15.9%	28.4%	22.0%
기타	5	1	6
	1.8%	0.4%	1.1%
합계	277	268	545
	100.0%	100.0%	100.0%

표 6 한달 평균 휴일 출근 회수

응답자들의 한달 노동시간을 계산해봤다. 휴일 근무시에는 8시간 노동한 것으로 가정하여, 계산식은 다음을 이용했다.

$$\text{월 노동시간} = (\text{하루 노동시간} * 5\text{일} * 4.3\text{주}) + (\text{휴일노동일수} * 8)$$

전체 설문 응답자의 월 노동시간 평균은 257.8시간이었고, 재직자 269명(기타를 고르지 않은 경우) 평균 236.8시간, 퇴직자 261명 평균 279.4 시간으로 나타나 퇴직자가 훨씬 노동시간이 길다고 기억하는 것으로 나타났다. 그러나 재직자 평균만 보

더라도, 2016년 게임개발자연대 설문조사 결과 월 평균 노동시간 205.7시간에 비하면 월등히 긴 시간이다. 이는 5인 이상 사업체 상용근로자의 2015년 평균 근로시간 178.4시간에 비해 33% 긴 셈이다. 퇴직자들이 기억이 과장되게 남아있을 가능성이 있지만, 재직자의 응답만으로도 업계 평균보다 훨씬 더 긴 노동시간에 시달리고 있을 가능성이 높다.

더욱이, 현 재직자의 경우 최근 크런치 모드가 아니었다면 실제 노동시간보다 적게 적었을 가능성이 있다. 응답자 ‘하고 싶은 말’에 남긴 다음 메모를 보라. ‘제 경우 요즘은 시기상 좀 덜한 편이라 위의 질문에 근로시간 등을 조금 낮게 응답했습니다만, 런칭 앞두고 2~3개월, 런칭 후에는 매월 업데이트로 1~2주간 정말 누가 죽어나가도 이상하지 않을 분위기(밤 10~12시 근무는 기본)로 사람을 뺏아넣는 악덕 기업입니다.’

또, 재직자인만큼 만족도가 더 높을 가능성도 충분하다. 만족하는 사람이 남아있게 되는 효과가 있기 때문이다. ‘하고 싶은 말’을 묻는 대부분의 응답이 부정적이었으나, 몇 명 소수가 긍정적인 답변을 했는데, 모두 현재 재직자들이었다. “적당히 잘 다니고 있어요”, “정말 편하게 잘 다니고 있습니다”, “디자이너들을 위한 배려 항상 감사합니다. 이번 연말도 기대 할게요. 만족하며 다니고 있어요.”

직종, 팀, 시기에 따라 노동시간 차이가 크기 때문에, 장시간 노동이 심하다고 느낀 사람들이 퇴직했을 가능성도 있다. 퇴직자들이 남긴 하고 싶은 말 중 “다신 가고 싶지 않다”, “그래서 퇴사함”, “탈출하세요”, “회사 생활 2개월 만에 과호흡과 건강상태가 좋지 않아서 퇴사하게 되었습니다. 다니면서 굉장히 힘들었고 자살하신 분 및 과로사하신 분 보면 남의 일 같이 않아 퇴사하게 되었고 후회 없다고 생각합니다” 등의 내용을 보면 이를 넉넉히 짐작할 수 있다.

현재 본인이 다니고 있는 회사를 대상으로 한 조사이기 때문에, 지나치게 나쁜 결과가 나오는 것을 꺼리는 마음도 충분히 있을 수 있다. “저희 팀은 적어도 돌아가면서 야근하고 눈치보지말고 퇴근하라고 하는 팀입니다 모두가 다 주말출근하고 야근하지 않아요 근데 외부에서 그렇게 등대식으로 보니까 마음이 좀 그렇습니다 실제로 입사하고 벌써 세분이 돌아가셨습니다 첫 회사인데 자꾸 저한테도 과로사회사라고 불리는 건 원치 않습니다”와 같은 내용도 있었다.

(3) 연속 노동시간과 휴식시간 및 과로 문화

게임 개발 업계에서는, 평균적인 노동시간 못지않게 중요한 것이 연속 노동시간과 휴식 시간 여부다. 설문 응답 중에도, 평균 노동시간, 평균 야근 회수, 휴일 출근 일수를 묻는 질문에 대해 ‘바쁠땐 5일 내내 야근, 널널할땐 5일 내내 정시퇴근’, ‘그때마다 다름’, ‘오픈이 가까워지면 일주일에 5번도 하고 그렇지 않을 때는 야근을 잘 안’하기 때문에 평균은 의미 없다는 의견도 많았다. 그래서 연속 노동시간 설문이 중요한 의미를 갖는다.

	재직중	퇴직	전체
12시간 미만	39 14.1%	9 3.4%	48 8.8%
18시간 미만	75 27.2%	41 15.4%	116 21.4%
24시간 미만	52 18.8%	42 15.7%	94 17.3%
30시간 미만	25 9.1%	28 10.5%	53 9.8%
36시간 미만	25 9.1%	38 14.2%	63 11.6%
36시간 이상	59 21.4%	107 40.1%	166 30.6%
기타	1 0.4%	2 0.7%	3 0.6%
합계	276 100.0%	267 100.0%	545 100.0%

표 8 최장연속 근무시간

연속 노동시간이 길어지거나, 휴식 시간이 충분하지 못한 것은 피로를 회복할 시간은 줄어들기 때문에 장시간 노동의 건강 악영향이 더 크게 나타날 수 있다. 뇌심혈관질환의 업무관련성을 평가할 때, 연속 근무일수나 휴일 여부 등을 조사하는 이유다.

놀랍게도 전체 응답자의 30.6%가 '퇴근하지 못하고 회사에 가장 오래 있었던 시간이 36시간 이상이라고 응답했다. 이는 당직 근무처럼 24시간 근무하고도 퇴근하지 못했을 뿐 아니라, 이틀째에도 정규 노동시간보다도 더 길게 연장근무를 했다는 뜻이다. 퇴직자의 경우가 그 비율이 훨씬 높아, 36시간 이상 연속 근무한 적이 있다는 응답이 40%가 넘었지만, 재직자의 경우에도 그 비율이 21%가 넘어 지금 재직 중인 노동자 중에도 5명 중 한 명은 한번 출근 후 다음 날 연장 근무 후 퇴근해본 경험이 있는 것으로 나타났다.

응답 중에는 최장으로 회사에 머문 시간이 52시간 이상이었다는 응답도, 재직자에서 10.9%(30명), 퇴직자 중에는 16.5%(44명)이나 됐다.

근무 시간 중 휴식시간에 대한 응답은 재직자와 퇴직자 사이에 차이가 가장 적은 문항이었다. 세 명 중 한 명은 이런 장시간 노동 중에도 30분 이내로 쉴 뿐이라고 응답했다. 1시간 이상 쉰다는 응답자는 16% 뿐이었다. 주관식으로 남긴 응답을 보면 '일이 몰릴땐 당연히 없고, 일이 많지 않을땐 30분이내로 알아서', '없음. 일만 해도 모자람', '매번 다름', '알아서 눈치보며', '별도의 휴식시간이 정해지지 않았다' 등의 진술이 많았다. 휴식 시간의 길어도 문제지만, 따로 휴식시간이 정해져 있지 않아, 같은 시간 쉬더라도 눈치 보지 않고 편안히 쉬기 어려운 구조임을 알 수 있다.

	재직중	퇴직	전체
30분 이내	94	90	184
	33.9%	33.6%	33.8%
1시간 이내	136	120	256
	49.1%	44.8%	47.0%
2시간 이내	39	50	89
	14.1%	18.7%	16.3%
2시간 이상	2	1	3
	0.7%	0.4%	0.6%
기타	6	7	13
	2.2%	2.6%	2.4%
합계	277	268	545
	100.0%	100.0%	100.0%

표 9 근무시간 내 휴식시간

‘회사 이외의 다른 곳에서도 일을 하나요? 예:집’라는 질문에 대해 절반 가까운 응답자가 그렇다고 답했다. ‘야근을 못하면 집에서라도 해야한다’, ‘교통편 이동시는 물론 심야나 휴일에도 자택 등지에서 대응. 본사 격인 넷마블게임즈 직원들이 업무 메일과 문자를 늦은 시간이나 휴일에 보내오면 대응하지 않을 수 없음’, ‘긴급시에만 집에서 업무를 본다’ 등 많은 업무량 때문에, 혹은 24시간 대응해야 하는 업무의 특성상 회사 체류 시간만으로 계산할 수 없는 추가/ 무료 노동을 노동자들이 하고 있음을 알 수 있다. 회사에서만 일한다는 답변자 중에는, ‘집에 있는 시간이 적음’, ‘집은 오로지 잠만 자는 공간’ 등 자조적인 응답도 있었다.

	재직중	퇴직	전체
그렇다	120	149	269
	43.3%	55.6%	49.4%
아니다	157	119	276
	56.7%	44.4%	50.6%
합계	277	268	545
	100.0%	100.0%	100.0%

표 10 회사 이외 장소에서 근무 여부

이런 분위기는 과로를 조장하는 회사 분위기와 연계된다. ‘평소 넷마블의 분위기’라는 설문 문항에 대해 75%의 응답자가 많이, 오래 일하는 것을 장려한다고 응답했다. 퇴직자의 91%가 이렇게 답했지만, 재직자 중에도 59%의 응답자가 많이, 오래 일하는 것을 장려하는 분위기라고 말해, 과로를 조장하는 직장 문화가 존재함을 분명히 보여줬다.

‘말로는 야근 말라 하나 오래 일할 수밖에 없음’이라는 응답까지 합치면 약 80%의

응답자가 넷마블에 장시간 노동을 하도록 하는 문화적, 구조적 제한이 있다고 답한 셈이다. 흥미로운 것은 ‘말로는 야근 말라 하나 오래 일할 수밖에 없’다는 응답이 현 재직자에서 5.5%로 2.2%의 퇴직자보다 많았다는 점이다. 돌연사가 연달아 발생하고, 과로사에 대한 관심이 높아지면서 직접적으로 오래 일하는 것을 장려하던 이전과는 달리 퇴근을 장려하는 듯 한 수사를 사용하면서, 어쩔 수 없이 하는 장시간 노동/ 야근을 자율적인 선택인 것처럼 포장하는 전략을 사용하고 있을 가능성이 엿보인다. ‘많이 오래일할만큼 일주고 야근한다고 뭐라 함’과 같은 주관식 응답도 있었다.

	재직중	퇴직	전체
많이, 오래 일하는 것 장려	163 58.8%	244 91.0%	407 74.7%
피곤하면 가서 쉬게 배려	57 20.6%	13 4.9%	70 12.8%
정해진 시간에 퇴근 장려	37 13.4%	4 1.5%	41 7.5%
말로는 야근 말라 하나 오래 일할 수밖에 없음	14 5.1%	6 2.2%	20 3.7%
기타	6 2.2%	1 0.4%	7 1.3%
합계	277 100.0%	268 100.0%	545 100.0%

표 11 장시간 노동에 대한 회사 분위기

하고 싶은 말에 적힌 내용 중 ‘평가기준, 인센티브 기준, 연봉 인상기준에 야근을 넣지 마세요’, ‘이사는 위의 입맛을 맞추기 위해 9.30am-10pm 근무를 타당성 및 설명 없이 강제로 시켰고 10am 출근 시간인데도 매일 9.30am미팅을 강조하며 업무공유를 강요함’, ‘10시면 일하라고 방송. 2시면 일하라고 방송. 7시엔 왜 퇴근하라 안함?’, ‘오래 일하는 문화만 없애면 참 좋은 회사임’ 등 전체적으로 장시간 노동이 강요되는 분위기임을 유추할 수 있다.

이런 분위기는 노동시간에만 적용되는 것은 아니다. ‘일을 하는 데 어느 정도 자율성이 있나요?’라는 질문에 60% 이상 자율성이 있다는 응답은 전체 응답자의 12.7%에 불과했다. 자율성이 0~20%밖에 되지 않는다는 응답이 전체 응답자의 41%나 됐다. 재직 중인 응답자만 따로 뽑아 봐도 그 비율이 27.4%에 달했다. ‘절대정숙 업무집중’과 같은 구호가 붙어있다고 할 정도로 권위적인 분위기에서 노동자들이 자율성이 없는 ‘노예’와 같다고 느끼는 것도 과장이 아니다.

	재직중	퇴직	전체
0~20%	76 27.4%	148 55.2%	224 41.1%
20~40%	70 25.3%	77 28.7%	147 27.0%
40~60%	74 26.7%	25 9.3%	99 18.2%
60~100%	54 19.5%	15 5.6%	69 12.7%
기타	3 1.1%	3 1.1%	6 1.1%
합계	277 100.0%	268 100.0%	545 100.0%

표 12 업무 자율성(%)

이런 장시간 노동과 높은 노동강도가 고용 인원이 적기 때문은 아닌지 물어보았다. ‘넷마블에서 하고 있는 일의 양 대비 전체 고용 인원이 적당하다고 생각하십니까?’ 라는 질문에 80.6%의 응답자가 적당하지 않다고 응답했다. 재직자 중에도 73.3%가 적당하지 않다고 답했다. 그러나 이 ‘적당하지 않다’는 것이 인원이 부족하다는 뜻만은 아니다. 기타에 남긴 주관식 답변을 보면 물론 인원이 부족하다는 답변도 있지만, ‘인원문제보다는 일정문제’, ‘인원에 대한 보강만으로는 해결할 수 없는 절대적 시간이 소요되는 작업이 많아지고 잦은 업데이트와 사업방향서 변경으로 출시일정에 맞추려다 보니 야근이 많아짐’, ‘단순히 인원의 문제보다는 낮은 인건비로 경험과 기술 수준 낮은 사람을 채용하는 경우도 많고, 일정 압박에 기술적으로 심도 있는 개발을 진행할 수 없어서 계속 일이 불어 날 수밖에 없는 구조’ 등이 있다. 무리한 개발일정, 개발자의 경험과 기술에 대한 투자 등 인원이 부족한 것으로만 설명할 수 없는 노동강도 강화 원인이 있음을 알 수 있다.

(4) 야근 및 휴일 수당과 연차

‘장시간 노동에 따른 추가 야근수당 여부’를 물었을 때 있다는 응답은 26.1%에 그쳤다. 재직 중인 응답자의 경우 그 비율이 높아 33.9%가 있다고 답했지만, 여전히 세 명 중 2명은 야근 수당을 제대로 받지 못 하고 있는 셈이다. 더욱이 ‘10시까지 근무 시 1만원, 이후 1만 오천원의 교통비’가 상당히 많은 답변에서 일관되게 발견되는 점을 보면, 야근 교통비나 저녁 식대 명목으로 존재하는 비용을 수당으로 오해하고 있을 가능성도 있다.

	재직중	퇴직	전체
있다	94 33.9%	48 17.9%	142 26.1%
없다	183 66.1%	220 82.1%	403 73.9%
합계	277 100.0%	268 100.0%	545 100.0%

표 13 야근 수당 여부

휴일 수당은 야근 수당보다는 긍정적인 답변이 많았다. 33.8%의 응답자가 휴일 수당은 있다고 답했으며, 재직 중인 응답자에서는 그 비율이 더 높아 휴일 수당이 있다는 응답이 43.3%였다. 그러나 역시 주관식 답변에서 ‘교통비 명목으로, 시간에 따라 3~5만원’ 정액 지급이라는 답변이 일관되는 것으로 보아, 법정 휴일 수당에 상당한 액수를 제대로 받지 못하고 있을 가능성이 엿보인다.

	재직중	퇴직	전체
있다	120 43.3%	64 23.9%	184 33.8%
없다	154 55.6%	200 74.6%	354 65.0%
기타	3 1.1%	4 1.5%	7 1.3%
합계	277 100.0%	268 100.0%	545 100.0%

표 14 휴일 수당 여부

휴가는 충분히 사용할 수 있는지 확인하기 위해 ‘평균 1년간 연차 사용 일수’를 물었다. 그러나 10일 이상 연차를 사용한다는 응답자는 25%로 네 명 중 한 명에 불과했다. 주관식 응답을 보면 ‘진짜 특별한 가정사 아닌 이상 없었음’, ‘쓸 수 있는 건지 몰랐네요’, ‘입사년도에는 연차가 없으며 차년 연차에서 끌어다 쓰는 거다 보니 잘 안 쓰게 됨’ 등 연차 휴가 역시 자유롭게 쓸 수 있는 분위기는 아닌 것으로 생각된다. 특히 ‘오전반차로 거의 다 소진함’, ‘휴가를 자유롭게 사용할 수는 있으나, 너무 피곤해서 휴가를 의미 없이 잠자는데 사용함’, ‘철야 이후 오전 반차를 쓰는 정도입니다’ 등 휴가를 휴가답게 쓸 수도 없는 노동 조건임을 짐작할 수 있다.

	재직중	퇴직	전체
5일 미만	79 28.5%	98 36.6%	177 32.5%
10일 미만	103 37.2%	105 39.2%	208 38.2%
15일 미만	71 25.6%	50 18.7%	121 22.2%
15일 이상	16 5.8%	4 1.5%	20 3.7%
기타	8 2.9%	11 4.1%	19 3.5%
합계	277 100.0%	268 100.0%	545 100.0%

표 15 1년간 평균 연차 사용 일수

2. 하고 싶은 말 분류

설문 마지막에 ‘넷마블에 하고 싶은 말’을 적을 수 있도록 했다. 여기 적힌 응답을 몇 가지 주제로 분류했다.

(1) 야근 권하는 회사, 소모되는 노동자

무엇보다 지나친 장시간 노동 속에서 소모/ 착취되는 노동자, 자기 자신, 주변 동료에 대한 우려와 분노의 표현이 가장 많았다. 특히 설문조사에서 나타난 것처럼 넷마블이 심각하게 장시간 노동을 권하는 조직 문화를 가지고 있음을 생생하게 알 수 있다.

평가 기준, 인센티브지급 기준, 연봉인상 기준에 야근을 넣지 마세요. 일을 못 해서 야근하는 걸 일을 잘 한다고 생각함.

조직문화가 인성장애를 갖을 수 밖에 없고 정확한 업무스케줄에 따른 일과를 보내면 근태가 나쁘다는 평가를 받음. 본부장으로 입사한 이사는 위의 입맛을 맞추기 위해 9.30am-10pm 근무를 타당성 및 설명없이 강제로 시켰고 10am 출근 시간인데도 매일 9.30am미팅을 강조하며 업무공유를 강요함. 금년만 정확히 3명이 죽음. 인성장애로 서로를 죽여야 개인성장을 이루는 회사망해라

10시면 일하라고 방송. 2시면 일하라고 방송. 7시엔 왜 퇴근하라 안함?

오래 일하는 문화만 없으면 참 좋은 회사임

아침 점심 업무시작 종이나 울리지 말고 퇴근하라고 종을 올려주시길.....

직원들의 저녁이 보장되는 회사로 탈바꿈하시기 바랍니다. 최고경영자라 볼 수 있는 방준혁 회장님도 회사에만 칩거하지 마시고 출퇴근을 정시에 하셔서 타 직원들도 눈치안보게끔 분위기 조성도 해주셔야 할 것으로 봅니다.

표 16 야근 권하는 회사

이런 회사 분위기는 무리한 개발 일정으로 고착화된다. 겉으로는 정시 퇴근을 하라고 하더라도, 무리한 개발 일정 자체가 야근과 장시간 노동, 휴일 노동을 전제로 해서 세워지기 때문이다. 이런 개발 일정에 대한 개발자의 의견은 무시되기 일쑤다.

일정을 넉넉하게 주세요

말로만 불필요한 야근, 주말출근 근절 하지 말고, 업무량을 줄이거나 살인적인 스케줄을 개선하라

야근 철야 주말근무를 너무나 당연시하고 있는 근무 환경은 개선이 필요합니다. 주말까지 근무하는 것을 당연하게 일정을 잡아버리고, 밤새 일해야만 겨우 맞출 수 있는 일정은 살인적입니다. 사람이 죽어나가는 게 이상하지 않을정도져...자 회사끼리도 살인적으로 경쟁시키는 구조로 인하여 대표들도 직원들을 개처럼 부려먹기 바쁘고 그에따른 수당이나 인센티브는 자기들끼리만 챙기기 바쁘니 일하는데 허탈한 마음이었습니다.

말도 안되는 데드라인 주고 죽길 바라는 건가?

사람이 먼저입니다. 날짜 박아놓고, 개발 범위는 무지막지하게 쑤셔넣고, 개발자들이 산출하는 소요일정은 깡그리 무시하는 어이없는 기업문화. 방준혁님이 책임져야합니다. 뼈를 깎는 반성과 기업문화 개선(표어나 포스터가 아니라 행동으로)에 하루빨리 나서길 바랍니다.

조직장이 공식적으로 메일로 야근을 종용하는 메일이 날아옵니다. 이에 대한 합당한 보상 또한 없었는데 이는 모두 근로법 위반으로 보입니다. 긴박한 일정이라고 이번달만 넘기자는 식으로 한달~두달~세달 계속 연장했었는데 근무 시간이 무조건 길다고 작업퀄리티가 올라가는게 아니라는 것을 꼭! 명심 했으면 좋겠습니다.

다른 회사에 비해 일정을 3분의 1로 후려치니 사람들도 안 오고 사람 부족하니 더 힘들고 악순환, 나도 여건되면 이직한 후 넷마블은 다신 안 올 생각 현실적인 일정과 대우가 필요합니다.

일정 좀 넉넉히 잡고 좀 창의적인 게임 개발에도 투자 했으면 좋겠습니다. 공장이란 소리는 너무 지겹습니다.

말도 안되는 스케줄은 이제 그만, 현실적이며 타협가능한 스케줄 필요
일정 반토막 좀 내지 마세요

표 17 무리한 개발 일정

이 결과 노동자들은 심각하게 착취, 소모된다고 느낀다. ‘사람을 갈아 게임을 만든다’는 말이 업계 통용어로 사용되고 있다. 노동자들은 직원을 소모품, 노예, 톱니바퀴라고 대하는 회사에 환멸을 느낀다.

회사를 성장시켜주는 것은 경영자의 결정만이 아니라, 노동자의 노동력과 지적 우수함이 뒷받침 되어야 한다. 노동자는 경영자의 꿈을 이뤄주는 소모품이 아니라 조력자입니다.

무리한 일정으로 노동력 착취 금지, 정당한 성과급 지급

사람을 갈아마시는곳

개발자 좀 그만 갈어 넣으세요. 인원 늘리고 싶어도, 업계 소문이 퍼져 구인도 안되요.

사람을 갈아 게임을 만들고 있어요

주말에는 좀 쉽시다. 기계도 쉬지않고 돌리면 과열되서 고장납니다. 하물며 사람인데 ...

업무시간이 능력은 아닙니다. 팀원야근 시키는 팀장이 능력이 있는건 아닙니다. 인간입니다. 부속품이 아닙니다.

직원을 톱니바퀴라고 비유하는 인간취급 조차 안하는 직언을 하는 방준혁 아저씨 그러지 마세요

사람은 소모품이 아니다

숫자만으로는 게임을 만들지 못합니다.

인간다운 삶을 주시길

강제 주말 출근 야근은 없애야 할듯

구로의 역사를 재봉틀에서 컴퓨터로 이어 놓은 인간들 집에좀보내줘.

집에좀제시간에보내줘

사람 소중한지 알았으면 좋겠다

직원이 사망했으면 회사차원에서 공식적인 입장표명이라도 해라. 그리고 프로젝트가 성공했으면 일한 만큼 혜택으로 돌려줘라.

사람이 있고 게임이 있지 게임이 있고 사람이 있는 게 아닌데 마인드 좀 바꿉시다. 거 상장 앞둔 회사가 노동착취라니

사람 귀한 줄 알아라. 인간은 언제든 교체가능한 부품이 아니다.

외부에서 보면 여러 회사이나 철저히 다수의 회사 지분을 가지고 절대권한을 행사하며 내부적으로는 하나의 회사이며 관리함. 특히 의장이라는 사람의 권한이 절대적이며 사람을 소모품 취급함.

회사를 다니려고 밥을 먹는건지 밥을 먹으려고 회사를 다니는건지

사람 죽도록 굴릴꺼면 복지라도 더 신경 좀 써줬으면 좋겠다.

아직도 구성원을 기계부품으로 취급하고 계신가요? 회사가 크고 성공하는 것도 좋지만 사람은 기계가 아닙니다. 연차가 어리던 시절 오랜 기간을 넷마블에서 낭비한 기분입니다.

표 18 소모품이 된 노동자

이러니 다양한 건강 문제를 호소하게 된다. 특히 ‘죽어서라도 쉬고 싶다’, ‘자살하고 싶다는 생각을 처음 했다’, ‘퇴사 후에도 한 동안 정신과 치료 받음’ 등 정신적 고통이 매우 크다는 것을 알 수 있었다. 시급한 개입이 필요한 이유다. 그 외에도 뇌심혈관질환, 대상포진, 충분한 병가 사용 못한 사례 등 다양한 건강 문제 호소가 있었다.

저도 대상포진에 걸렸으며 건강이 안 좋아지는 게 당연함
 가정 파단 날까봐 단기간에 퇴사했음. 퇴사하자마자 정신과 치료받은 것은 덤.
 과로사 할 것 같음
 사람살 데가 아닙니다. 특히 사업쪽은
 쉬지 못하고 일하다가 우울증 오고 죽어서라도 쉬고 싶다는 생각까지 하게되면
 서 결국 퇴사하는데 퇴사날까지 야근했어요 어쩔수 없대요 일해야 한대요 씨
 발 어쩔수 없는게 어딴어
 건강이 우선
 몸 다상해서 나왔어요.. 벤처정신 운운하던 시절이었는데 다른 벤처 와보니 그
 령게 까지 일안해도 먹고 살 만큼 벌 수 있더군요.
 태어나서 자살하고 싶다는 생각을 넷마블와서 처음으로 했어요.
 저도 퇴사하고 한동안 트라우마로 고생했어요.서로 나도 아픈데 그냥일하고있
 는데말..이런 분위기도 많습니다.그리고 회사를 몇 군데 이직해봤지만 평균적으
 로 정신건강도 별로 좋지 않은 조직입니다. 자살할 것 같아서 그만두겠다.공황
 장애와서 그만두겠다 하는 분들도 몇 명 계셨어요. 갑상선암, 위염 이런분들
 도....
 회사 생활 2개월 만에 과호흡과 건강상태가 좋지 않아서 퇴사하게 되었습니다
 다니면서 굉장히 힘들었고 자살하신 분 및 과로사하신 분 보면 남의 일 같이
 않아 퇴사하게 되었고 후회 없다고 생각합니다
 교통사고가 났는데 정해진 입원기간(전 치 2주이상)을 채우지 못하고 호출되
 어 강제로 출근한 이후 건강을 되찾지 못하고 퇴직했습니다
 스트레스로 인해 심장근처에 통증이 생겼었음.

표 19 건강문제 호소

(2) 인격 모독과 괴롭힘

이렇게 직원들을 소모품으로 대하는 회사에서 괴롭힘이나 인격 모독도 흔하게 벌어
 지는 일이 된다. 회사 분위기가 경쟁적이고 성과를 중심으로 하면서, 노동자들은 강
 한 심리적인 부담을 느끼고 있는 것으로 보인다. 욕설을 당한 경험도 상당히 존재
 하는 것으로 보인다. 이런 가운데 노동자들은 자살한 동료에 대해 공감을 표하기도
 했다.

모든 지상가치가 성공에 달려 있음, 일이 안되면 인생이 무너지게 하지 말라,

자살을 고민하게 하지 마라, 리더에게 무리한 요구를 하고 욕설하지 마라
 실적도 좋지만 너무 사람을 몰아부치지 말았으면
 인권이 결여된 회사
 절대정속 업무집중 넷마블 : 구호 붙어 있음.
 '자발적'인 야근을 한거라고 주장할텐데, 내부에서 경쟁을 강요하는 분위기가 만들어져 있고,따라오지 못하는 사람들에게 거침없이 모멸감을 주는 회사입니다.
 아트전문가로서 취직했으나. 돈이 되면 봉투라도 접어야 한다는 교육을 입사 후 부터 지속적으로 받아왔습니다. 그만큼 심리적인 업무강제성이 있었고. 그런 부담들이모여서 여러 가지 문제들 생긴 거라 생각합니다.
 자본주의사회인데도 불구하고, 월급받은 만큼 일하는 건 쓰레기마인드라고 하는 회사입니다. 노동이 더 필요하면 급여를 더 주고 시키든가, 야근수당도 연봉에 교묘하게 포함시킨 회사입니다. 심지어 보고시간에 쌍욕도 서슴치 않습니다.
 넷마블은 노예들이 일하는 곳입니다. 실제로 높이신 분이 입에 달고 다니는 말이기도 하죠

표 20 인격 모독

(3) 조직 정의가 부재함

이런 분위기는 전체적으로 '정의'와 어울리지 않는다. 인센티브나 임금과 관련되어 분배 정의에 대한 불만도 높았으며, 뿐만 아니라, 그 협상 과정, 평가 과정 등 절차적 정의에 대해서도 불만이 높았다.

인센도 안줌. 레이븐초창기(론칭3개월후)매출 1500억 달성때 인센 100만원 나눔(팀장급)
 같이살자.
 돈 많이 벌었으면 좀 풀어야죠
 일 많이 있는건 어쩔 수 없다 매출 만큼의 수당을 달라
 이익의 공평한 분배
 직원 희생으로 방의장 혼자 돈버는 구조가 그리도 좋냐
 혼자만 벌지 말고 개발사도...
 개발사에도 공평한 인센을 나눠주셨으면, 철야 이후에는 쉬게 해주셨으면, 야근 수당을 지급해주셨으면 좋겠습니다.
 차별을 없애달라, 자기네끼리만 나누지말라 다먹고 남은거주지말고

표 21 성과 분배 불만

말단직원 토사구팽하지 말고 장급들부터 고인물 정화하시길. 게임개발하러 왔습니다 당신들 기쁨조 되려고 입사한거 아닙니다. 이러한 결과에 대해서 심히 반성하고 직원을 인간대접해주셨으면합니다

별면 임원&월급 도둑들이 채가고, 못 별면 못 번다고 안주고... 윗대가리들만 잘먹고 잘살고, 직원은 부품 찌끄레기만도 못한 취급하는데, 오너 마인드 때문에 답이 없어보임...

인사평가 너무 불투명함.

돈도 적고 일 열심히 해도 연봉협상 때 동결 또는 퇴직. 인사평가, 상사평가에 대한 투명성도 없고 열심히 일해서 동료평가가 좋아도 상사랑 사이가 안좋아 상사평가가 안좋을 때 회사를 그만둬야 하는 일도 발생하는 회사

표 22 절차적 정의 불만

이를 자세히 들여다보면 단순한 불만 수준이 아니라, 회사 차원에서 불법적 행위가 상당히 이루어지고 있을 가능성을 엿볼 수 있다. 불법 가능성이 높은 것으로 야근수당, 휴일수당 미지급, 장시간 노동 등이 있다.

근로기준법에 의거한 야근수당 및 휴일수당을 달라 사무직에 포괄임금제를 적용하는 것은 불법이다 당신 자식들도 이렇게 일 시킨다면 좋겠는가?

야근비점....교통비 말구. 글고 12시 넘어서 퇴근하면 택시비만 지원해주는데 이걸 뭐 아무 돈도 안 받고 야근하는 셈. 10시에 퇴근하면 교통비 만원이라도 주는덴

급여좀 올려라 10년전에 받던 초봉이 지금 50만원 오름... 현실적으로 말해주면 지금 애들 신입기준 세금빼고 월 120정도 받음...

조직장이 공식적으로 메일로 야근을 종용하는 메일이 날아옵니다. 이에 대한 합당한 보상 또한 없었는데 이는 모두 근로법 위반으로 보입니다. 긴박한 일정이라고 이번 달만 넘기자는 식으로 한 달~두 달~세달 계속 연장했었는데 근무시간이 무조건 길다고 작업퀄리티가 올라가는 게 아니라는 것을 꼭! 명심했으면 좋겠습니다.

야근? 폭발적인 업무량? 나의열정과 게임에 대한 책임감으로 얼마든지 일할 수 있습니다. 그렇게 열정으로 일한지 2년차, 노동의 댓가를 돈으로 보상해 주세요. 업무외 시간수당 야근비주세요. 연봉에 포함된 기본 야근시간 제외 후 일한 시간만큼 돈으로 보상해주세요. 교통비말구요, 교통비는 기본 아닌가요?

야근 시킬거면 수당이라도 좀 잘 챙겨줘라

특정 자화사에 한정된지는 모르겠지만, 인트라시스템도 제대로 사용하지 않아

휴가 며칠 남았는지 사람에게 물어봐야 하고, 휴가가 허가제인 점은 근로자에게 너무 불리합니다. 권고사직시 노동법을 제대로 지키지 않던데, 자회사에 대한 교육이 필요합니다.
 넷마블 근무 중 일주일 2번 출근 1년을 일했습니다.. 2번 출근이란 게 아침 회사 나가면 2박3일 내지 3박4일 일한 거임

표 23 회사의 불법 행위

(4) 회사 대응에 분노, 노동조합 필요성 공감

돌연사(과로사 추정) 발생 국면에서의 회사 측 대응은 노동자들의 환멸과 분노를 더 키우는 것이었다. 이 응답들에 비친 넷마블은 ‘구로의 등대라는 말을 들으면 블라인드를 내리’고, ‘직원 사망 기사 돈으로 덮을 수’ 있는 근시안적이고 의리도 없는 모습이다.

구로의 등대라는 말을 듣고 블라인드 내리는 짓하지마시고 제대로 퇴근 시켜주세요.
 직원 사망 기사 막고, 밤에 위장막 쳐 가면서 직원들 혹사시키는 사실 감추려고만 하지 마시고, 찢리시는게 있으면 근무 환경을 개선을 하세요
 부끄러운줄 알았으면 좋겠다. 이렇게까지 이미지가 안좋은데 고칠 생각도 안하는게 놀랍다.
 사람은 힘들어 죽어나가도, 사건/사고 다 돈으로 덮을 수 있을만큼 많이 버셔서 너무나 부럽습니다. 어차피 돈 안 받고도 일할 사람 줄을 서있으니 안심되시겠어요.
 그동안 아프고 지병을 얻은 사람은 많았으나 반년도 안 돼서 과로사로 의심되는 2명 자살도 1명 특히 자살은 이례적으로 사건 발생 한시간도 안되서 모든 자회사에 지시가 내려왔으며 책임을 발뺌함
 모든 권력은 국민으로부터 나온다면 모든 이익은 사원으로부터 나온다.

표 24 눈가리고 아웅하는 회사 대응

이런 실망감은 게임 업계에도 노동조합이 필요하다는 인식으로 이어진다. 이런 내용은 주로 ‘고용노동부에 하고 싶은 말’ 란에 쓰여 있었는데, 노동부에 노조가 생길 수 있도록 도와달라는 답변을 보면, 응답자들이 노동조합의 필요성을 적극 인식하고 있으면서도, 노조를 만들거나 가입하기 위해 어디서부터 시작해야 할지 잘 모르고 있다는 점을 보여준다.

게임업계에 노조가 생길 수 있도록 유도 해달라
게임산업에 노조를 만들 수 없나요
강성노조 출범기원
IT는 노조가 없고 불만 있음 나가야 되는게 태반입니다 저희는 돈벌어다주는
기계지 이곳에선 사람이 아닙니다
노조도 없이 말라가고 있습니다. 말로만 일찍 가라고 그러지 일찍 가면 눈치주
네요.

표 25 게임 업계 노동조합의 필요성

3. 소결

(1) 전체 설문 응답자의 월 노동시간 평균은 257.8시간이었고, 재직자 269명(기타를 고르지 않은 경우) 평균 236.8시간, 퇴직자 261명 평균 279.4 시간으로 나타났다. 재직자 평균만 보더라도, 2016년 게임개발자연대 설문조사 결과 월 평균 노동시간 205.7시간에 비하면 월등히 긴 시간이다. 전체 응답자의 30.6%가 '퇴근하지 못하고 회사에 가장 오래 있었던 시간이 36시간 이상이라고 응답했다. 재직자의 경우에도 그 비율이 21%가 넘어 지금 재직 중인 노동자 중에도 5명 중 한 명은 한번 출근 후 다음 날 연장 근무 후 퇴근해본 경험이 있는 것으로 나타났다. 응답 중에는 최장으로 회사에 머문 시간이 52시간 이상이었다는 응답도, 재직자에서 10.9%(30명), 퇴직자 중에는 16.5%(44명)이나 됐다.

(2) 이런 장시간 노동은 야근과 장시간 노동을 강요하는 권위적인 조직문화, 기간을 타기업의 절반으로 후려치는 무리한 개발 일정 등으로 피할 수 없는 조건이 된다. 이런 노동 조건 속에서 노동자들은 '사람을 갈아서' 게임을 만드는 일에 투입되고 있다. 괴롭힘이나 인격 모독도 참아내며, 장시간 노동을 견어내도, 돌아오는 성과는 이해하기 어려울 정도로 적고, 그 평가와 결정 과정 역시 불투명하고 비민주적이다. 또, 이런 노동자들의 불만에 대해 회사는 '구로의 등대라는 말을 들으면 블라인드를 내리'고, '직원 사망 기사 돈으로 덮을 수' 있는 근시안적이고 의리도 없는 모습으로 대응하고 있다. 이에 노동자들은 게임 업계에도 노동조합이 필요하다는 생각을 하게 되지만, 노조를 만들거나 가입하기 위해 어디서부터 시작해야 할지 잘 모른다.

(3) 이런 상황에서 2016년 게임개발자들의 돌연사, 자살, 과로사가 연달아 발생했다. IT 노동자 특히 게임 개발 업체의 장시간 노동 문제는 어제 오늘의 일이 아니지만, 이렇게 짧은 시간에 죽음이 연속되는 것은, 이전의 장시간 노동 문제에 덧붙여진 새로운 위기가 존재하는 것은 아닌지 의심하게 한다. 게임개발업계의 환경 변화와 이에 따른 노동 과정의 변화, 그 연장선에서 발생한 노동강도 강화나 과로사 등 불건강 유발 요인에 대한 면밀한 관찰과 분석이 필요하다.

(4) 동시에, 연장근무 수당이나 휴일근무 수당 미지급 관행에 대한 법적 제재를 가하기 위한 행동, 노동조합 가입 운동 등 장기적으로 노동 조건을 개선하기 위한 토대를 만들기 위한 행동, 거대 플랫폼 업체의 소규모 개발사를 대상으로 한 횡포를 줄이기 위한 제도적 방안 마련을 위한 행동이 필요하다.