

노동포럼

IT게임 기업조직 특성과 노사관계 무엇이 문제인가?

- 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 사례 -

- 일시 : 2019.12. 11(수), 15:00-17:00
- 장 소 : 정동 프란치스코 교육회관 211호
- 주 최 : 한국노동사회연구소, 화섬식품노조

• 진행순서 •

14:40-15:00 등록

[사회] 김태현 (한겨레 일과 사람연구소 이사장)

[발표]

15:00-16:00

발표 1. IT게임 기업 조직특성과 노동실태

- 장희은(한국노동사회연구소 객원연구위원)
- 김정훈(고려대 박사수료)

발표 2. IT•게임 노사관계 특징 및 정책 방향 모색

- 김종진(한국노동사회연구소 부소장),
 - 김경근(금속노조 비상임 연구원)
-

16:00-16:15 휴식

[토론]

16:15-17:00

문종찬 (서울노동권익센터소장)

우문숙 (민주노총 정책국장)

서승욱 (카카오 지회장, 화성 IT위원회)

발제문

1. IT게임 기업 조직특성과 노동실태

- 장희은(한국노동사회연구소 객원연구위원)
- 김정훈(고려대 박사수료)

2. IT•게임 노사관계 특징 및 정책 방향 모색

- 김종진(한국노동사회연구소 부소장),
- 김경근(금속노조 비상임 연구원)

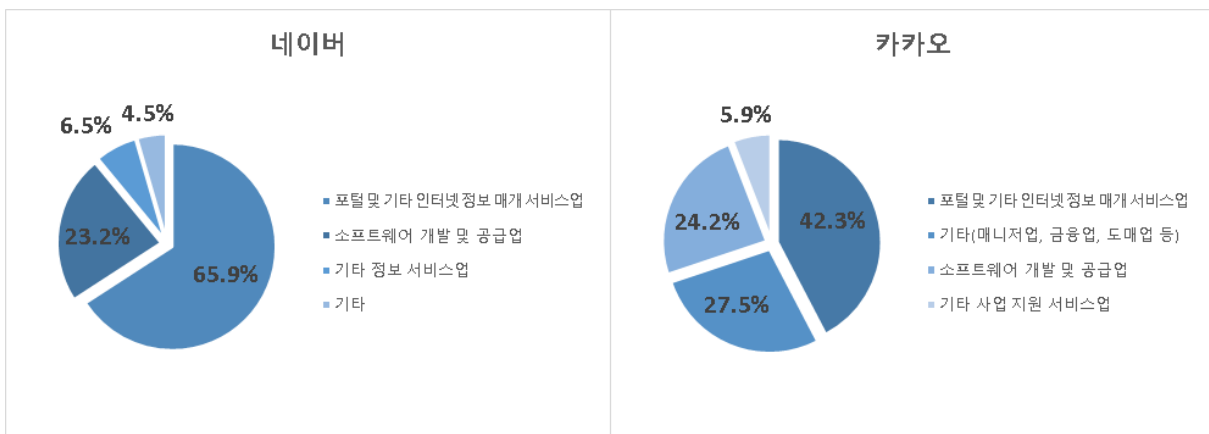
IT게임 기업 조직특성과 노동실태

- 장희은(한국노동사회연구소 객원연구위원)
- 김정훈(고려대 박사수료)

1. IT사의 산업적 특성 및 기업지분구조

- 네이버와 카카오는 검색사업을 기본으로 하여 메신저, 콘텐츠 사업, 부동산업, 음악산업, 금융산업 등 다양한 분야로 다각화하고 있음. 특히 최근 포털의 영향력과 영업이익이 감소함에 따라 신사업분야로 적극적으로 진출하려는 움직임이 활발함. 이에 2사 모두 기존의 서비스를 새로운 법인으로 분리하여 분사하거나 기존의 스타트업의 인수합병 등에 적극적임.
- 단, 네이버의 경우 기존 산업과의 연관성이 높은 분야로 진출하는 관련 다각화에 중점을 두고 있는 반면, 카카오는 금융업, 엔터테인먼트 산업과 같은 기존의 IT산업과 직접적 관련이 없는 타 산업으로 진출하는 비관련 다각화를 추진한다는 차이를 보임.
- [그림 1]에 제시되어 있듯, 네이버는 핵심사업인 포털 및 기타 인터넷 정보 매개 서비스업의 비중(종업원 수 기준)이 66%인 데 반하여 카카오는 해당 산업의 비중이 42.3%에 불과함. 대신 카카오는 엔터테인먼트 산업, 금융업, 도매업 등의 다양한 기타 산업들의 비중이 27.5%에 달함. 반면 네이버는 신사업 진출을 추진할 때에도 기존 산업과의 관련성이 높은 산업을 중심으로 진출하고 있어 비IT분야의 산업비중은 4%에 불과함.

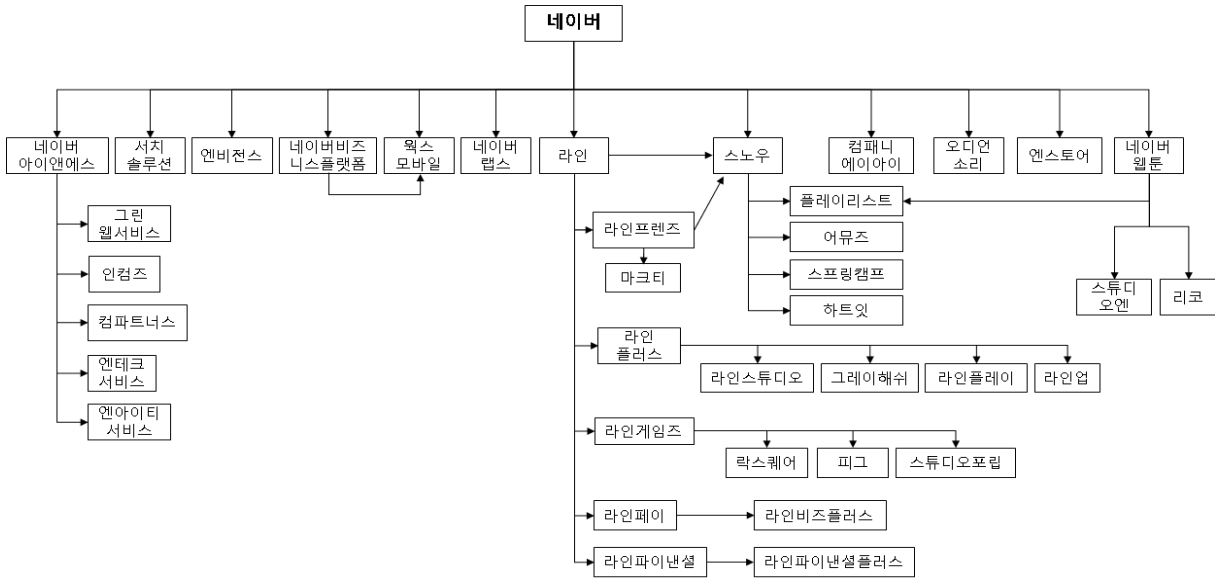
[그림 1] IT사 산업별 비중-표준산업분류 세분류기준



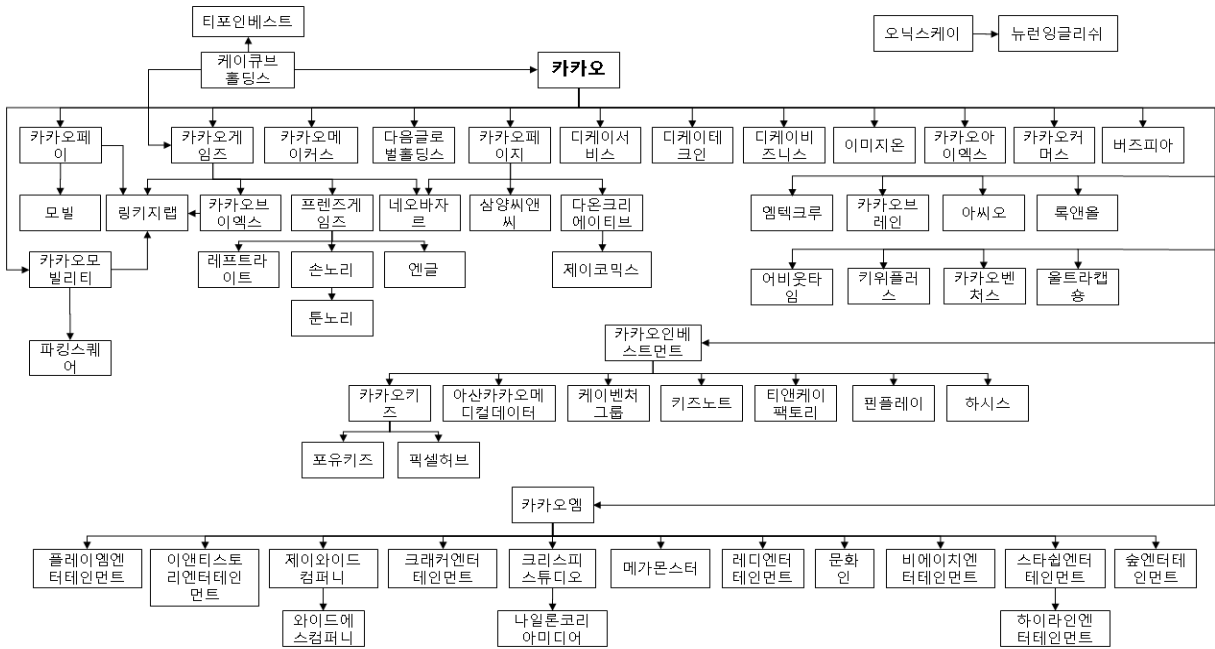
주: 법인별 매출액 정보가 모두 공개되어 있지 않아 종업원 수 기준으로 산업별 비중을 계산함.

- 지분구조 측면에서 IT사들은 게임사보다 지분구조가 복잡하고 계열사의 수가 많다는 특징을 보임. 규모가 큰 모회사와 비교적 작은 규모의 신설 법인들로 구성되어 있음. 이는 최근 IT사들이 시장환경의 변화에 빠르게 대응하기 위하여 조직을 지속해서 분화시켜온 결과임. 이에 2사 모두 더하여 잠재력을 가진 스타트업 기업의 지분인수에도 적극적으로 나서면서 기업집단에 속하는 법인의 수는 지속적으로 증가하고 있음.
- 구체적으로 네이버의 경우 빠른 시장 대응을 목표로 셀(cell)조직의 형태로 운영되어 왔음. 2015년부터는 사내벤처제도의 일종이라고 할 수 있는 CIC(Company-in-Company)를 도입하여 잠재력을 가진 사업부문들을 적극적으로 분사시키는 전략을 취하고 있음. 계열회사의 지분 대부분은 모회사가 가지고 있으며, 사실상 하나의 사업부를 별도의 법인으로 분리해 놓은 구조로 볼 수 있음.
- 카카오의 조직개편과 분화 정도는 네이버보다 더욱 급격하게 이루이고 있음. 카카오는 성장 가능성이 높은 주요 사업부문을 별도 법인으로 분리하는 분사를 통해 외부 투자를 유치하는 전략을 취해옴. 또한, 엔터테인먼트 산업이나 콘텐츠 산업으로의 진출을 위해 다른 기업의 지분을 적극적으로 인수하면서 계열회사의 수가 빠르게 증가하고 있음. 그 결과 2019년 9월 기준 국내 계열사의 수가 네이버의 약 2배에 달하는 76개에 이르고 있으며, 매출 1위인 네이버보다 먼저 대기업(상호출자제한 기업집단)으로 분류된 상황임.
- 또한, 카카오는 네이버보다 기존 기업의 지분인수를 통한 사업확장에 더욱더 적극적임. 하지만 이러한 기업들은 대부분 카카오그룹과 인적·물적 통합이 이루어지지 않은 채 계열사로 새롭게 편입되었다가 지분매각 등의 형태로 쉽게 제외될 수 있어 완전히 카카오그룹으로 통합되었다고 보기는 어려움. 이처럼 지분인수 기업이 많은 만큼 네이버보다 소속 계열회사의 변동성이 매우 높음.
- 2사 모두 지난 20년간 급격한 성장을 지속해오면서도 벤처기업으로서의 정체성을 강조하고 유지하려고 노력하고 있음. 빠른 의사결정과 시장 상황에 대한 능동적 대응이 지나치게 강조되면서 기업의 규모에 맞는 관리역량을 키우는 데 실패함. 기업의 규모나 시장에서의 지위에 부합하는 관리시스템이 부재한 결과로 발생하게 되는 비효율성이나 불확실성 문제가 인사 관리시스템의 역량, 조직 구성원들의 공정성 인식, 고용안정성과 노동조건에도 부정적인 영향을 미치고 있음.
- 특히 기존 사업부문을 분사시키는 데 대한 직원들의 불만과 불안이 높은 상황임. 신규 기업의 특성상 사업실패로 인한 폐업의 가능성이 크기 때문에 고용안정성이 모회사에 비하여 낮을 수밖에 없음. 또한, 신설 법인들의 사업적 불확실성과 낮은 수익성은 급여, 복지, 노동조건 등에서 불이익으로 작용할 수 있음. 특히 분사 과정에서 신규법인으로 이동하는 직원들에게 충분한 설명이 제공되지 않아 불만이 더욱 커지기도 함.

[그림 2] 네이버 기업지분구조 (2019년 7월 기준)



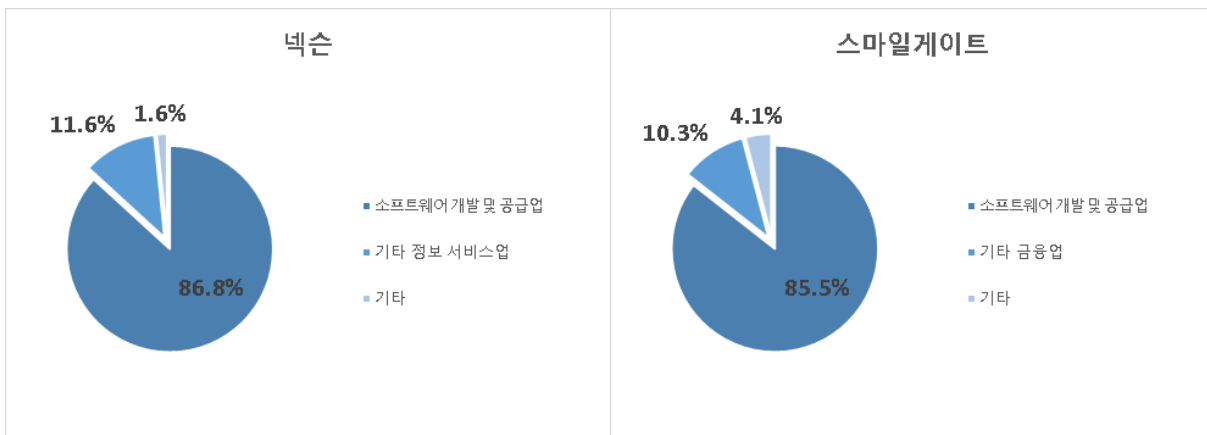
[그림 3] 카카오 기업지분구조



2. 게임사의 산업적 특성 및 기업지분구조

- 게임산업은 대표적인 콘텐츠 산업의 하나로 가치사슬에 따라 게임을 기획·개발하고 개발된 게임을 퍼블리싱하는 ‘제작 및 배급업’과 게임 서비스의 제공과 관련된 ‘유통업’이나 ‘도소매 및 임대업’ 등으로 구분할 수 있음. 게임 제작 및 배급업은 게임의 개발과 게임개발을 위한 투자나 개발 이후의 판매나 영업 관리를 담당하는 배급(publishing)으로 나뉨.
- 넥슨과 스마일게이트는 대표적인 국내 게임개발사로 게임 개발과 배급, 서비스 지원 등이 사업의 중심을 이루고 있음. IT 2사와 달리 게임사들은 단일 산업에 대한 집중도가 높음. 산업의 특성상 게임사들은 새로운 산업 분야에 진출하는 대신 게임산업 내에서의 장르 다각화나 플랫폼 다각화를 통하여 시장 변동에 대응하는 특징을 보이기 때문임.

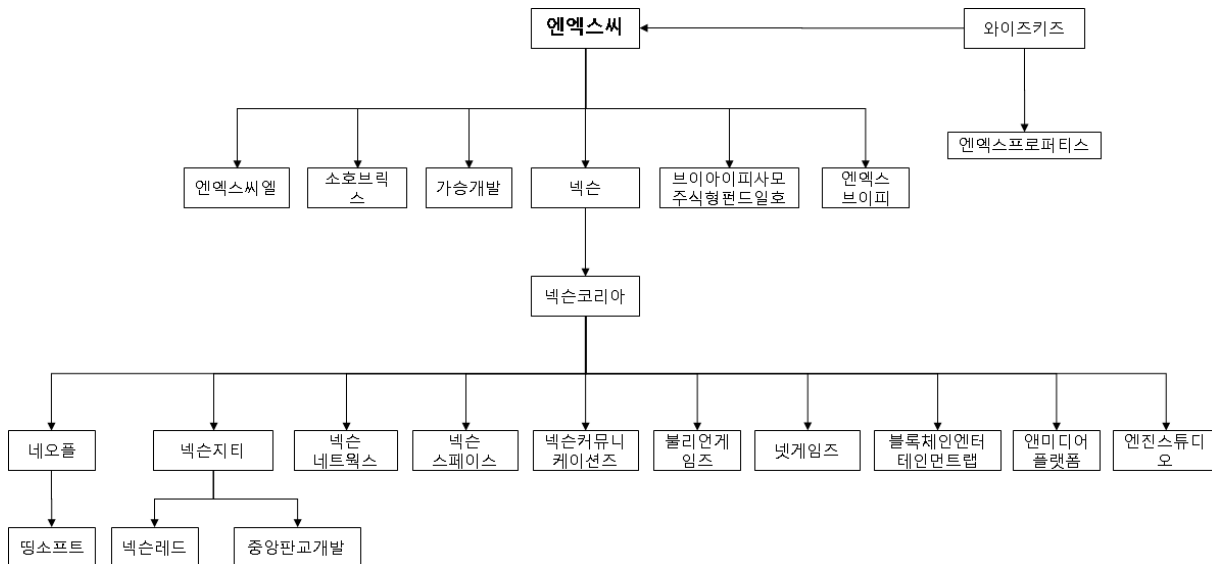
[그림 4] 게임사 산업별 비중-표준산업분류 세분류기준



- [그림 4]에 의하면 넥슨과 스마일게이트 모두 핵심산업이라고 할 수 있는 소프트웨어 개발 및 공급업이 전체의 86~7%를 차지하여 IT사보다 산업적 집중도가 훨씬 높음. 그 외 게임 서비스의 운영 및 지원을 담당하는 기타 정보서비스업 및 금융업(지주회사)이 10% 내외의 비중을 차지하고 있으며 기타 산업의 비중은 매우 낮음.
- 넥슨과 스마일게이트도 사업 다변화를 위해 중소 개발사를 인수하는 데 나서기도 하지만, IT사들이 분사나 지분인수로 기업집단의 지분구조가 지속적으로 변화하는 것에 비하면 전반적으로 지분구조의 변동성은 크지 않음.
- 대신 게임산업은 대표적인 고위험-고수익 산업으로 개발과정에 많은 인력과 R&D 비용이 필요하지만, 성공 가능성은 매우 낮다는 특징을 보임. 개발과정에서 중단되는 프로젝트가 많고 출시 이후에도 성공을 장담할 수 없으므로 성과 측정과 배분의 공정성을 담보하기 매우 어려운 구조임. 때문에 사업 운영상의 불확실성은 IT사보다 더욱 높다고 볼 수 있음.

- 지배구조 측면에서 넥슨은 [그림 5]에서 볼 수 있듯이 김정주→엔엑스씨→넥슨(일본법인)→넥슨코리아로 이어지는 지배구조를 갖추고 있음. 일본 및 아시아 지역의 사업을 총괄하는 넥슨(일본법인)이 중간지주사 역할을 하며 넥슨코리아의 지분 100%를 보유하고 있는 특이한 구조임. 넥슨코리아 아래에는 여러 게임 개발개발사들과 QA, 서버관리, 고객센터 등을 담당하는 운영법인을 두고 있음. 이러한 지배구조를 통하여 넥슨이 국내외 각종 규제를 회피하고 있으며 경영활동의 불투명성은 높아진다는 비판이 제기되고 있음. 지배구조의 특이성으로 인하여 소수의 경영진 이외에 회사 전반의 경영을 파악하기 어려운 상황임.

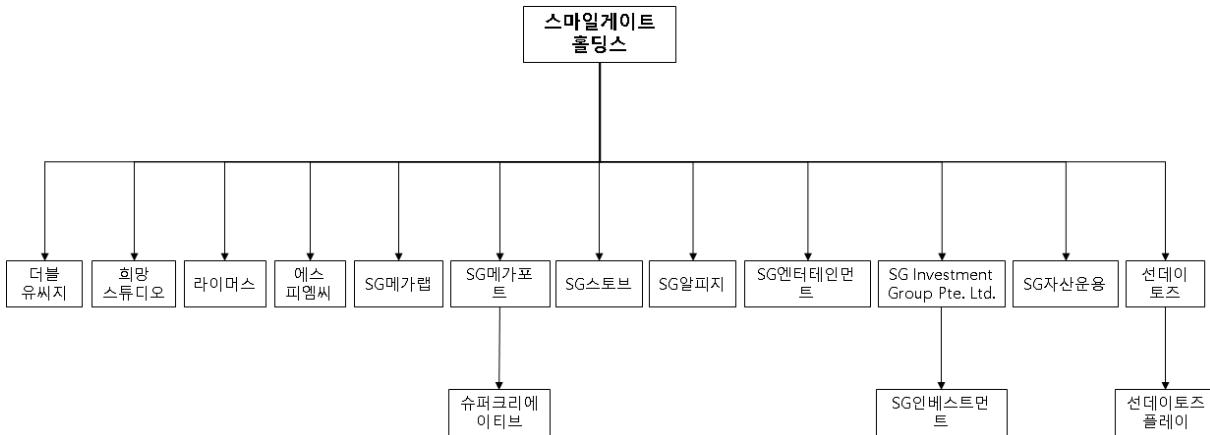
[그림 5] 넥슨 기업지분구조 및 노동조합 조직화 현황



- 스마일게이트는 국내 중견 게임개발사로, 지주회사인 스마일게이트홀딩스를 정점으로 개발사들과 배급사 등의 주요 계열사들이 존재함. 스마일게이트홀딩스는 지주회사인 동시에 사업관리, 보안 등의 업무를 수행하고 있음. 게임 개발과 IP사업을 담당하며 스마일게이트의 대표작인 ‘크로스파이어’의 개발과 배급을 맡고 있는 스마일게이트엔터테인먼트가 실질적인 대표법인이라고 할 수 있음.
- 스마일게이트는 현재 비상장 기업으로 계열사 간 출자구조 등에 대해 알려진 바 없음. 전문경영인 체제로 운영되고 있으나 창업주인 권혁빈 의장의 스마일게이트홀딩스 지분 100%를 소유하여 기업 전반에 대한 지배력이 매우 높고 계열사별 노동조건이나 복리후생의 차이가 크지 않음.
- 넥슨과 스마일게이트 모두 산업적 다각화의 측면과 지배구조 측면에서 모두 IT사보다 단순하고 안정적인 구조를 보임. 그 결과 창업주의 지분율과 실질적 지배력이 매우 높음.
- 게임사들은 구조적인 측면에서 안정성을 보이는 대신 흥행산업의 특성상 게임 개발과정 자체의 불확실성이 대단히 높음. 게임개발은 여러 법인 내부의 스튜디오에서 프로젝트 형태로 동시다발적으로

진행됨. 출시 이전에 언제라도 개발이 중단되는 일은 흔하게 발생하여 고용불안정성이 매우 높음. 또한, 스튜디오별로 독립적으로 개발이 진행되기 때문에 서로 다른 스튜디오 간에 정보 흐름이 차단되어 개발인력에 대한 경영진의 통제력이 강함.

[그림 6] 스마일게이트 기업 지분구조 및 노동조합 조직화 현황



- 창의성 관리에 필수적인 ‘실패로부터 학습(learning from failure)’하는 문화가 부재함. 프로젝트 중단 시 게임사들은 기존 인력을 다른 프로젝트로 전환 배치하기보다는 권고사직의 형태로 내보내는 방식을 주로 취하고 있음. 인력 유출에 따른 비효율성에 대한 재평가가 필요함.

3. IT·게임 4사의 기업현황

- IT·게임 4사의 기업현황자료¹⁾에 의하면 4개 기업집단에 소속된 법인의 수는 총 116개임²⁾. 소속 종업원의 수는 2만 4천여 명에 달함. 이 가운데 IT사가 다수를 차지하여 전체 88개 법인, 1만 7천여 명의 종업원이 고용되어 있음. 게임사의 경우 전체 28개 법인, 7천 7백여 명의 종업원이 고용되어 있음. 인원수 기준 IT사의 종업원 수 기준 약 3배에 이름.
- 기업규모를 의미하는 법인별 평균 종업원의 수는 IT사와 게임사별로 차이가 큰 편이나, 4사 평균 1개 기업에 216명이 근무하고 있음. 게임산업보다는 사업의 다양한 부문으로 다각화해 온 IT기업이 평균 종업원 수가 작은 편임. 조직의 규모를 작게 유지하여 시장 변화에 대응하려는 경향이 IT사들이 더욱 강하다고 볼 수 있음.

1) 기업현황자료는 금융감독원의 전자공시자료(<http://dart.fss.or.kr>), 나이스기업정보(<https://www.nicebizinfo.com>), 취업포털사이트를 참고함.

2) 노동조합의 우선 조직화 대상이 아닌 창업자의 개인기업, 관계사 등은 제외함. 세부적으로 카카오의 경우 카카오 주요 계열사와 사업적 관련성이 낮은 카카오엠을 비롯한 엔터테인먼트 산업 부문을 추가로 제외하였고, 넥슨은 넥슨코리아 산하의 기업들만 분석의 대상으로 하고 부동산업에 속한 중앙판교개발을 추가로 제외함.

[표 1] IT게임 4사의 기업현황 (2018년)

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

- 평균 업력의 경우 4사 전체 7년이며, IT사의 평균 업력이 게임사보다 짧음. 최근 몇 년 동안의 지속적인 분사와 지분매입을 통한 계열사 늘리기의 결과라고 볼 수 있음. 업력이 짧은 기업들의 생존 가능성이 작다는 점에서 IT사들이 조직구조적 측면에서의 불확실성이 높다고 볼 수 있음. 단, 게임사들의 경우 IT사와 달리 조직 수준이 아닌 프로젝트 단위에서 주요 사업이 진행되기 때문에 상대적으로 업력이 높다고 하여 조직 전반의 불확실성이 낮다고 보기는 어려움.

[표 2] IT게임 4사의 고용특성 및 노동조합 조직화 현황

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

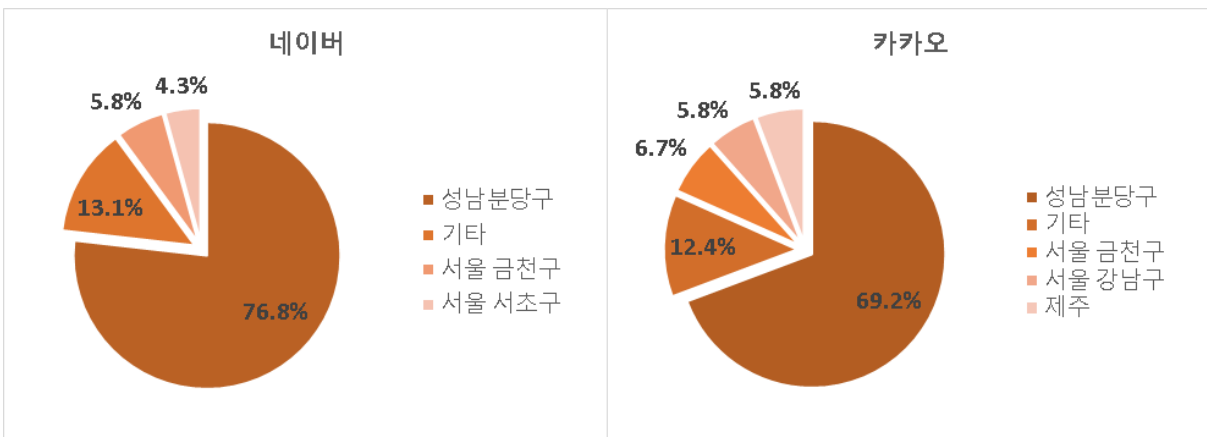
주: 노동조합 조직률은 가입대상 인원이 아닌 전체 종업원수 대비 조합원수로 계산하였기 때문에 실제 조직률보다 다소 낮음.

- 법인별 평균 임금수준³⁾은 5,106만 원으로 <2018년 고용형태별 근로실태조사>의 평균임금 수준인 3,674만원 보다 높음. 평균임금 기준으로는 IT산업보다는 게임산업이 다소 높은 편이나 개별 기업 집단별로 비교하면 네이버의 임금 수준이 가장 높고 카카오의 임금수준이 가장 낮아 IT사 내부에도 큰 편차가 나타남.

3) 법인별 평균임금자료에 해당 법인의 종업원수를 가중하여 평균치를 구함.

- 4사의 평균이직률은 약 26%로 주요 대기업 이직률의 평균 이직률인 10%와 비교할 때 상당히 높은 수치라고 할 수 있음. 특히 4사의 고용형태가 대부분 정규직인 점을 고려하면 매우 높다고 볼 수 있음.
- IT사의 이직률이 약 30%로 게임사의 평균 이직률인 20%보다 더 높게 나타났는데, 이는 계열사 간 전적이 활발히 이루어지고 있기 때문으로 보임. 다만 현재 자료로는 계열사 내에서의 전적과 외부로의 완전한 이직을 구분할 수 없어 IT사의 이직률을 정확하게 계산하기에는 어려움이 있음.
- 노동조합 조직화 현황에서 4사 전체의 조합원 규모는 4천 4백여 명이나 IT·게임사 고유의 높은 이직률과 신생노조의 특성상 조합원의 규모는 지속적으로 변화하고 있음. 전체적인 규모가 크게 변하지 않더라도 이직으로 인한 조합원의 탈퇴와 신규유입이 빈번하게 일어나고 있음.
- 조합원의 규모는 IT사가 게임사보다 더 크다고 볼 수 있으나 조직률은 게임사가 더 높은 특징을 보여줌. 게임사의 높은 고용불안정성과 조직구조적 측면에서의 상대적인 안정성이 조직률에 긍정적인 영향을 미친 것으로 보임.

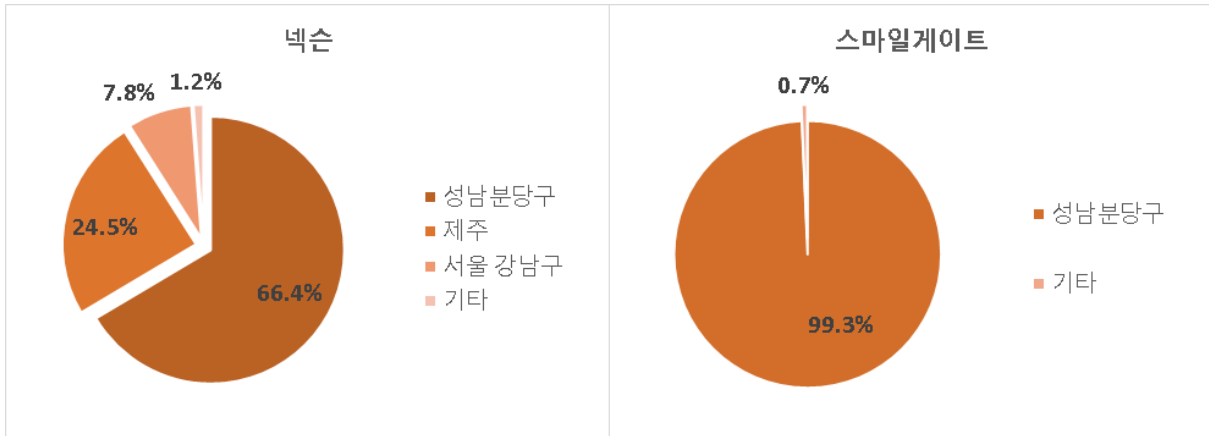
[그림 7] IT사의 지역적 분포 현황



- [그림 7]은 IT사의 지역적 분포 현황을 보여줌⁴⁾. 상대적으로 카카오가 지역적으로 분산된 정도가 더 높다고 볼 수 있지만, 대부분이 경기와 서울지역에 분포하고 있음. 2사 모두 성남 분당구에서 일하는 종업원의 수가 70% 전후로 상당히 높다는 점을 알 수 있음. 이는 본사를 포함한 주요 계열사들의 대부분이 성남 분당구에 위치해 있기 때문이며, 그 외 주요 운영법인들이 위치한 서울 금천구 지역의 비율도 단일 지역으로는 두 번째로 높게 나타남. 지분인수 등의 형태로 계열사로 편입된 회사들의 경우 서울지역에 분포하는 비율이 높음.

4) 본사의 주소지 기준으로 하였으며, 해당 주소지에 속한 종업원의 수를 기준으로 비중을 계산하였음. 단 카카오 본사는 현재 제주로 되어 있으나 실제 사업은 판교오피스에서 이루어지고 있기 때문에 카카오 본사의 주소지는 성남시 분당구로 정정하였음.

[그림 8] 게임사의 지역적 분포 현황



- 게임사의 지역 분포 현황은 IT사보다 좀 더 집중되어 있음. 넥슨의 경우 한때 제주에 본사를 둔 이력이 있고 현재도 일부 자회사가 제주에 있어 상대적으로 성남 분당구의 집중도가 낮음. 스마일게이트는 대부분의 회사가 성남시 분당구에 위치해 있음. 넥슨보다 기업의 규모가 작고 한 사옥 내에 대부분의 계열사들이 위치하고 있기 때문인데, 이처럼 공간적인 집중도가 높다는 점은 스마일게이트 노동조합 조직화 활동의 큰 이점으로 작용할 것으로 보임.

4. IT·게임 4사의 기업현황 세부분석

- 4사의 기업현황을 노동조합 조직화 여부로 구분하여 비교하면, 규모가 큰 법인을 중심으로 노동조합이 조직화되고 있는 현상을 확인할 수 있음. 법인 수를 기준으로 노동조합이 조직화되지 않은 법인이 총 65개로 노동조합이 조직화된 법인의 수보다 더 많음. 하지만 종업원 수를 비교하면 조직화된 법인에 속한 종업원 수는 약 2만 명으로 미조직 법인 법인의 약 7배에 달함.
- 조직규모와 업력의 측면에서는 규모가 크고 업력이 오래된 법인일수록 노동조합이 조직화되는 경향을 보임. 규모가 크고 업력이 길수록 노동조합 결성의 내부적 자원을 동원하기 쉽고 조직적 안정성이 높아 노동조합 가입 유인이 높기 때문으로 보임. 단, 예외적으로 스마일게이트의 경우 기업의 업력과 노동조합 조직화 여부에 상관없이 나타남. 이는 스마일게이트 소속의 각 계열회사가 독립된 법인이기보다는 실질적으로 하나의 사업부처럼 운영되고 있으므로 법인 간 차이가 뚜렷하지 않아서일 수 있음.

[표 3] IT게임 4사의 기업현황 - 조직화 여부에 따른 비교

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

[표 4] IT게임 4사의 고용특성 및 노동조합 조직화 현황 - 조직화 여부에 따른 비교

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

- 조직화된 법인은 기업의 규모뿐만 아니라 임금수준도 더 높게 조사되었음. 4사 전체 조직화된 법인의 평균임금은 약 5천 2백만 원인 데 비하여 미조직 사업장의 평균임금은 4천만 원 수준임. 이직률의 경우에는 조직화된 법인의 이직률이 26% 수준으로 미조직 법인보다 다소 낮은 것으로 나타남.
- 상대적으로 노동조건이 양호한 주요 계열사들을 중심으로 노동조합이 조직화되고 있음을 알 수 있음. 또, 업력이 짧거나 이직률이 높아 조직의 불안정성이 전반적으로 높은 곳에서 노동조합 조직화가 성공적으로 이루어지고 있지 않음. 이는 IT·게임 산업 고유의 높은 이직률과 조직 변동성이 노동조합 조직화의 큰 장애 요인이 될 수 있음을 의미함.
- 노동조합이 조직화된 사업장을 기준으로 한 조직률 현황은 약 20%에 달함. 기업별로 카카오의 조직

률이 가장 낮고 넥슨의 조직률이 가장 높음⁵⁾. IT사의 경우 현재 조직화된 법인의 조직률도 게임사에 비하여 낮은 편이지만, 동시에 노동조합으로 조직화되지 않은 계열사들이 많아 전체적인 조직률이 떨어지고 있음. 즉, 향후 IT사의 조직률을 높이기 위해서 미조직 법인의 조직화가 매우 중요한 과제임.

[표 5] 법인유형별 정의 및 예시

구분	법인유형	유형별 정의	예시
IT	대표법인	사업상 각 기업집단을 대표하는 기업으로 사업의 내용과 규모 면에서 국내 계열사 중 가장 핵심적인 법인	네이버(주), (주)카카오
	신설/분사법인	유망사업에 집중하기 위하여 별도의 법인을 새롭게 만들거나 기존의 사업부문을 분사하여 설립한 법인	네이버웹툰, 카카오커머스
	인수/합병법인	지분 매수에 의하여 계열사로 편입되거나 기존의 계열사에 흡수되어 편입된 법인	서치솔루션, 카카오페이지
	운영법인	CS, 경영지원, 서버관리, 주요 계열사 업무의 외주를 맡은 법인	컴파트너스, 디케이테크인
게임	대표법인	사업상 각 기업집단을 대표하는 기업으로 사업의 내용과 규모 면에서 국내 계열사 중 가장 핵심적인 기업	넥스코리아, 스마일게이트엔터테인먼트
	개발법인	게임의 개발(developing)과 배급(publishing) 사업을 중심으로 하는 법인	네오플, 스마일게이트알피지
	비개발법인	사업전략수립, QA, 서버관리, CS 등의 비개발업무를 담당하는 법인	넥슨네트웍스, 스마일게이트홀딩스

- IT사와 게임사의 개별 법인들의 비교분석을 위하여 각 법인의 설립유형, 사업영역 등을 고려하여 재 분류함. IT사는 설립유형에 따라 대표법인, 신설/분사법인과 인수/합병법인으로 나누고 추가로 CS, 서버관리 등의 운영지원 업무를 담당하는 운영법인으로 구분하였음.
- 게임사는 IT사보다 계열사의 수가 적고 개발 분야와 비개발 분야의 차이가 크다는 점을 감안하여 대표법인, 개발법인, 비개발법인으로 구분하였음. 대표법인의 경우 넥슨은 넥스코리아이며 스마일게이트는 사업의 내용이나 규모 면에서 가장 핵심적인 스마일게이트엔터테인먼트로 하였음.
- IT사의 경우 전반적으로 법인 유형에 따른 편차가 게임사에 비하여 큰 것을 알 수 있음. 대표법인과 신설/분사법인에 속해 있는 종업원의 수가 약 70%에 달하여 대부분을 차지하고 그 외에 운영법인에 속한 인원도 약 20%로 상당한 규모를 차지하고 있음을 알 수 있음. 인수/합병기업의 종업원 수는 네이버의 경우 2%에 불과한 반면, 카카오의 경우 카카오엠 계열사들 제외하고도 약 14% 수준임. 네이버와 카카오의 신산업 진출 전략의 차이에서 비롯한 것으로 볼 수 있음.
- 법인 규모 측면에서 IT사의 대표법인은 네이버 3,500여 명, 카카오 2,700여 명으로 다른 유형의 법인들보다 규모가 월등히 커 편차가 상당함. 대표회사를 제외하고 운영법인의 규모가 신규/분사 법인

5) [표 2-12]에 제시된 전체 종업원 수 대비 조직률과 비교할 때 IT사의 조직화된 법인의 조직률이 더 크게 올라감.

의 규모보다 더 크다는 점도 특징적임. 한편 인수/합병 법인의 경우 2사 모두 규모가 2~30명 수준으로 매우 작음.

[표 6] IT게임 4사의 기업현황 - 법인 유형별 비교

구분		종업원수	법인수	법인 규모 (법인당 종업원수 평균)	법인별 평균 업력
IT	대표법인	6,289명 (36.7%)	2개	3,144.5명	22년
	신설/분사법인	5,904명 (34.5%)	35개	168.7명	4.1년
	인수/합병법인	1,212명 (7.1%)	39개	31.9명	5.9년
	운영법인	3,719명 (21.7%)	12개	309.9명	7.8년
네이버	대표법인	3,529명 (34.8%)	1개	3,529명	20년
	신설/분사법인	4,096명 (40.4%)	20개	204.8명	4.3년
	인수/합병법인	201명 (2%)	11개	20.1명	5.3년
	운영법인	2,305명 (22.8%)	6개	384.2명	8.2년
카카오	대표법인	2,760명 (39.5%)	1개	2,760명	24년
	신설/분사법인	1,808명 (25.9%)	15개	120.5명	3.9년
	인수/합병법인	1,011명 (14.5%)	28개	36.1명	6.1년
	운영법인	1,414명 (20.2%)	6개	235.7명	7.3년
게임	대표법인	3,444명 (44.5%)	2개	1722명	15.5년
	개발법인	2,592명 (33.5%)	12개	216명	10.2년
	비개발법인	1,711명 (22.1%)	14개	122.2명	10.4년
넥슨	대표법인	2,596명 (49.8%)	1개	2596명	14년
	개발법인	1,806명 (34.6%)	8개	225.8명	11.1년
	비개발법인	812명 (15.6%)	4개	203명	13년
스마일게이트	대표법인	848명 (33.5%)	1개	848명	17년
	개발법인	786명 (31%)	4개	196.5명	8.5년
	비개발법인	899명 (35.5%)	10개	89.9명	9.3년

- 업력의 편차도 매우 커서 IT사의 대표법인들은 모두 20년 이상 사업을 지속해오고 있음. 대표법인과 함께 운영법인의 업력 또한 상대적으로 긴 편으로 대표기업과 비교적 안정적인 관계를 맺고 있음을 알 수 있음. 한편 신규/분사 법인의 경우 업력이 4년 수준으로 가장 짧게 나타나 조직적 안정성이 가장 취약함.
- 게임사의 경우도 대표기업과 다른 유형의 법인 간의 편차가 크게 나타났지만, IT사만큼 크게 나타나지는 않음. 먼저 대표기업과 개발법인이 차지하는 비중이 전체의 80%에 이를 정도로 상당히 높은 수준임을 알 수 있음. 스마일게이트의 경우 비개발법인에 속한 인원이 넥슨보다 상대적으로 높음.
- 법인의 규모는 IT사와 마찬가지로 대표법인의 규모가 가장 크지만 IT기업에 비해서는 작은 편임. 그리고 대표법인을 제외한 다른 법인들의 규모는 상대적으로 IT기업에 비하여 큼. 업력은 2사 모두 대표법인이 가장 길었고, 비개발법인보다 개발법인의 업력이 상대적으로 짧게 나타남. 새로운 게임

개발을 위해 새로운 법인을 설립하는 게임사의 특징을 반영하는 것으로 볼 수 있음. 다만 큰 폭의 차이가 아닌 만큼 제한적인 수준의 영향임.

[표 7] IT게임 4사의 고용특성 및 노동조합 조직화 현황 - 법인 유형별 비교

구분		평균임금	이직률	노동조합 조직률
IT	대표법인	6,667만원	31.3%	2△%
	신설/분사법인	4,893만원	31.8%	1△%
	인수/합병법인	4,286만원	27.5%	△%
	운영법인	3,356만원	23.7%	△%
네이버	대표법인	7,157만원	28.2%	3△%
	신설/분사법인	5,254만원	35.4%	1△%
	인수/합병법인	4,876만원	24.9%	△%
	운영법인	3,589만원	20.2%	△%
카카오	대표법인	6,040만원	35.3%	1△%
	신설/분사법인	4,075만원	23.8%	△%
	인수/합병법인	4,169만원	28%	△%
	운영법인	2,976만원	29.3%	△%
게임	대표법인	5,298만원	16.7%	3△%
	개발법인	5,002만원	19.7%	2△%
	비개발법인	4,256만원	26.4%	△%
넥슨	대표법인	5,350만원	16.5%	3△%
	개발법인	5,179만원	21.9%	3△%
	비개발법인	3,605만원	22.7%	△%
스마일게이트	대표법인	5,140만원	17.3%	2△%
	개발법인	4,596만원	14.6%	△%
	비개발법인	4,844만원	29.7%	1△%

- [표 7]의 법인 유형별 고용특성과 노동조합 조직화 현황을 보면, 4사 모두 대표기업의 임금수준이 가장 높음을 알 수 있음. 단 법인 유형에 따른 임금 편차의 경우 IT사가 게임사보다 훨씬 크게 나타남. IT사의 경우 전반적으로 네이버가 카카오보다 임금수준이 높은 편이나 대표법인의 임금이 가장 높고 운영법인의 임금이 가장 낮은 경향은 동일하게 나타남.
- 네이버의 경우 신설/분사법인의 임금 수준은 약 5천 3백만 원으로 대표법인의 임금수준 대비 70% 수준으로 낮게 나타남. 카카오의 경우 신설/분사법인의 임금 수준은 인수/합병 기업보다도 낮은 약 4천만 원으로 대표법인 임금의 약 65% 수준에 불과함.
- 2사 모두 운영법인의 임금수준은 가장 낮아 대표기업의 절반 수준에 불과함. 단 네이버 운영법인의 임금수준이 카카오보다 상대적으로 높게 조사되었는데 이는 각 사의 운영법인이 수행하는 업무의

특성이 다르기 때문임. 네이버의 경우 단순 지원업무 이외에도 개발, 디자인 등의 업무를 외주형태로 수행하기도 해서 카카오에 비해서 다소 임금 수준이 높게 나타남.

- IT사의 이직률은 네이버의 경우 신규/분사법인의 이직률이 35% 수준으로 상당히 높은 편이고, 카카오의 경우 대표법인의 이직률이 35%로 상당히 높음. 네이버의 경우 신규/분사된 법인의 상대적으로 낮은 임금과 불확실성이 높은 이직률과 높은 상관성을 갖는 것으로 보임. 반면 카카오의 경우 경쟁사 대비 낮은 임금, 그리고 다음과의 인수합병 이후 전반적인 인력 운용의 변동성이 높아지면서 이직률이 높게 나타난 것으로 해석됨.
- 조직률은 IT사 모두 <대표법인><신설분사법인><운영법인><인수/합병법인>의 순으로 나타남. 대표법인이 중심이 되어 노동조합 활동이 이루어지고 있고 대표법인에서 여타 자회사로 조직화가 확산되는 과정에 있음. 인수/합병법인들의 경우 지분매입의 형태로 계열사에 편입되면서 다른 법인들과의 사업적/인적 연관성이 낮은 경우가 많아 노동조합 조직률은 현저히 낮은 것으로 나타남.
- 게임사의 경우 대표법인의 임금수준이 가장 높은 경향을 보여주나 법인 유형 간 편차는 IT사에 비하여 적은 편이며 유형별로도 유의미한 차이가 발견되지 않음. 단, 이직률의 경우에는 비개발법인의 이직률이 높게 나타남.
- 게임사의 법인유형별 노동조합 조직화 현황은 각 기업별 차이가 큼. 넥슨의 경우 대표법인과 개발법인 모두 조직률이 32~33% 수준으로 높은 편인데 반하여, 비개발법인의 조직률은 3.9%에 불과함. 스마일게이트는 넥슨에 비하여 비개발법인에 속한 종업원의 수가 상대적으로 더 많기도 하지만 조직률 역시 상대적으로 더 높음. 대신 스마일게이트는 대표법인을 제외한 나머지 개발법인들의 조직률이 낮음.

■ 네이버·카카오·넥슨·스마일게이트 노동실태조사 결과 분석

장희은(한국노동사회연구소 객원연구원)
김정훈(고려대 경영학과 박사수료)

1. 네이버·카카오·넥슨·스마일게이트 노동조건 분석

1) 임금

○ 전반적 분석

- 전반적으로 임금수준은 IT사가 게임사보다 높음. 하지만 임금격차에 있어서는 IT사가 게임사보다 높음. 이는 IT사의 경우 운영법인의 임금수준이 타 법인에 비해 현저히 낮은 데에서 기인하는 것으로 보임.

[표 1] 네이버 조합원 임금 분포

구분	3천만원 미만	3천만원~ 4천만원 미만	4천만원~ 5천만원 미만	5천만원~ 6천만원 미만	6천만원~ 7천만원 미만	7천만원~ 8천만원 미만	8천만원 이상	
전체	41 (5.2%)	35 (4.5%)	92 (11.8%)	122 (15.6%)	119 (15.2%)	115 (14.7%)	257 (32.9%)	
법인	대표법인		27 (6.9%)	66 (16.8%)	59 (15.1%)	72 (18.4%)	168 (42.9%)	
	신설/분사/인 수법인		4 (1.6%)	29 (11.3%)	42 (16.3%)	52 (20.2%)	41 (16%)	89 (34.6%)
	운영법인	41 (31.1%)	31 (23.5%)	36 (27.3%)	14 (10.6%)	8 (6.1%)	2 (1.5%)	
직군	프로그래밍	1 (0.3%)	5 (1.6%)	32 (10.2%)	45 (14.3%)	50 (15.9%)	53 (16.9%)	128 (40.8%)
	기획	2 (1.7%)		13 (10.7%)	21 (17.4%)	24 (19.8%)	23 (19%)	38 (31.4%)
	디자인	1 (1.9%)	3 (5.7%)	17 (32.1%)	16 (30.2%)	6 (11.3%)	6 (11.3%)	4 (7.5%)
	서비스 및 운영	25 (39.7%)	15 (23.8%)	7 (11.1%)	1 (1.6%)	6 (9.5%)	3 (4.8%)	6 (9.5%)
	기타	6 (12.8%)	9 (19.1%)	6 (12.8%)	5 (10.6%)	4 (8.5%)	8 (17%)	9 (19.1%)

[표 2] 카카오 조합원 임금 분포

구분	3천만원 미만	3천만원~ 4천만원 미만	4천만원~ 5천만원 미만	5천만원~ 6천만원 미만	6천만원~ 7천만원 미만	7천만원~ 8천만원 미만	8천만원 이상	
전체	23 (17.4%)	13 (9.8%)	12 (9.1%)	18 (13.6%)	27 (20.5%)	17 (12.9%)	22 (16.7%)	
법인	대표법인		3 (3.8%)	10 (12.5%)	14 (17.5%)	22 (27.5%)	14 (17.5%)	17 (21.2%)
	신설/분사법 인	1 (4.3%)	3 (13%)	2 (8.7%)	4 (17.4%)	5 (21.7%)	3 (13%)	5 (21.7%)
	운영법인	22 (75.9%)	7 (24.1%)					
직군	프로그래밍	3 (6.1%)		5 (10.2%)	9 (18.4%)	15 (30.6%)	6 (12.2%)	11 (22.4%)
	기획 및 디자인*	1 (4.2%)	4 (16.7%)	3 (12.5%)	5 (20.8%)	3 (12.5%)	4 (16.7%)	4 (16.7%)
	서비스 및 운영	2 (40%)	3 (60%)					
	기타	11 (57.9%)	4 (21.1%)	2 (10.5%)		2 (10.5%)		

*디자인 직군 응답자가 낮아 기획 직군과 통합하여 분석함.

[표 3] 넥슨 조합원 임금 분포

구분	3천만원~ 4천만원 미만	4천만원~ 5천만원 미만	5천만원~ 6천만원 미만	6천만원~ 7천만원 미만	7천만원~ 8천만원 미만	8천만원 이상	
전체	18 (9.1%)	60 (30.5%)	62 (31.5%)	29 (14.7%)	15 (7.6%)	13 (6.6%)	
법인	넥슨코리아	9 (8.4%)	33 (30.8%)	37 (34.6%)	14 (13.1%)	7 (6.5%)	7 (6.5%)
	그 외 법인	9 (10%)	27 (30%)	25 (27.8%)	15 (16.7%)	8 (8.9%)	6 (6.7%)
직군	프로그래밍	3 (4.5%)	14 (20.9%)	21 (31.3%)	12 (17.9%)	8 (11.9%)	9 (13.4%)
	기획	6 (10.5%)	26 (45.6%)	13 (22.8%)	8 (14%)	2 (3.5%)	2 (3.5%)
	디자인	4 (7.8%)	14 (27.5%)	21 (41.2%)	7 (13.7%)	4 (7.8%)	1 (2%)
	서비스 및 운영	2 (28.6%)	3 (42.9%)	2 (28.6%)			
	기타	3 (20%)	3 (20%)	5 (33.3%)	2 (13.3%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)

[표 4] 스마일게이트 조합원 임금 분포

구분	3천만원 미만	3천만원~ 4천만원 미만	4천만원~ 5천만원 미만	5천만원~ 6천만원 미만	6천만원~ 7천만원 미만	7천만원~ 8천만원 미만	8천만원 이상	
전체	1 (0.7%)	34 (24.8%)	30 (21.9%)	28 (20.4%)	27 (19.7%)	14 (10.2%)	3 (2.2%)	
법인	대표법인		18 (20%)	18 (20%)	21 (23.3%)	23 (25.6%)	7 (7.8%)	3 (3.3%)
	개발법인		2 (18.2%)	5 (45.5%)	3 (27.3%)		1 (9.1%)	
	비개발법인	1 (2.8%)	14 (38.9%)	7 (19.4%)	4 (11.1%)	4 (11.1%)	6 (16.7%)	
직군	프로그래밍		7 (22.6%)	4 (12.9%)	7 (22.6%)	7 (22.6%)	5 (16.1%)	1 (3.2%)
	기획		3 (10.3%)	8 (27.6%)	8 (27.6%)	8 (27.6%)	2 (6.9%)	
	디자인		7 (23.3%)	10 (33.3%)	4 (13.3%)	7 (23.3%)	2 (6.7%)	
	서비스 및 운영	1 (16.7%)	3 (50%)		1 (16.7%)	1 (16.7%)		
	기타		4 (50%)		2 (25%)		1 (12.5%)	1 (12.5%)

2) 인센티브 비율

- 네이버의 인센티브 비율이 가장 높은 반면 나머지 3사의 인센티브 비율은 2~4% 정도로 낮은 편임.

[표 5] IT사 인센티브 비율

구분		네이버	카카오
전체		14.9%	4%
법인유형	대표법인	15.8%	3.3%
	신설/분사/인수법인	14%	3.2%
	운영법인	14.4%	6.6%
직군	프로그래밍	15.2%	3%
	기획	15.5%	2.7%
	디자인	12.9%	
	서비스 및 운영	13.6%	2%
	기타	14.4%	7.2%

[표 6] 게임사 인센티브 비율

넥슨			스마일게이트		
전체		6.6%	전체		2.3%
법인유형	넥슨코리아	5.7%	법인유형	대표법인	2.7%
	그 외 법인	7.6%		개발법인	2.3%
직군	프로그래밍	7.3%		비개발법인	1.1%
	기획	6.1%	직군	프로그래밍	3.9%
	디자인	5.2%		기획	4.1%
	서비스 및 운영	8.1%		디자인	0%
	기타	9%		서비스 및 운영	4.7%
		기타		3.8%	

3) 주 평균 노동시간 및 시간 외 모바일워크

○ 전반적 분석

- 전반적으로 주 평균 노동시간이 약 41.8시간으로 나타남. 이는 동종업계에 비해 노조가 있는 IT, 게임 기업에서 초과근무가 상대적으로 덜 요구되고 있음을 보여줌.

[표 7] 네이버 주 평균 노동시간 및 시간 외 모바일워크

구분	노동시간	시간 외 모바일워크		
		주 당 평균시간	주 당 평균회수	
전체	41.8시간	1.8시간	4.3회	
법인유형	대표법인	41.5시간	1.7시간	4.1회
	신설/분사/인수법인	42.7시간	2.1시간	5.2회
	운영법인	41.2시간	1.5시간	3.1회

구분		노동시간	시간 외 모바일워크	
			주 당 평균시간	주 당 평균회수
직군	프로그래밍	41.9시간	1.6시간	4.1회
	기획	41.9시간	2.5시간	6.1회
	디자인	40.9시간	1.4시간	2.2회
	서비스 및 운영	41.3시간	1.7시간	2.7회
	기타	42시간	1.8시간	4.7회

[표 8] 카카오 주 평균 노동시간 및 시간 외 모바일워크

		노동시간	시간 외 모바일워크	
			주 당 평균시간	주 당 평균회수
전체		41.7시간	2.5시간	6.6회
법인유형	대표법인	41시간	2.1시간	5.2회
	신설/분사법인	43.3시간	3.8시간	11.5회
	운영법인	42.5시간	2.4시간	7.3회
직군	프로그래밍	40.9시간	2시간	5.6회
	기획 및 디자인	40.9시간	3.8시간	7.6회
	서비스 및 운영	42.6시간	1.6시간	8.8회
	기타	43시간	2.3시간	7.3회

[표 9] 넥슨 주 평균 노동시간 및 시간 외 모바일워크

구분		노동시간	시간 외 모바일워크	
			주 당 평균시간	주 당 평균회수
전체		42.1시간	1.1시간	1.7회
법인유형	넥슨코리아	41.7시간	1.2시간	2회
	그 외 법인	42.6시간	1.1시간	1.3회
직군	프로그래밍	42.3시간	1.3시간	1.6회
	기획	42.3시간	1시간	1.5회
	디자인	41.8시간	0.9시간	1.3회
	서비스 및 운영	40.1시간	0.9시간	1.4회
	기타	42.3시간	1.5시간	4회

[표 10] 스마일게이트 주 평균 노동시간 및 시간 외 모바일워크

구분		노동시간	시간 외 모바일워크	
			주 당 평균시간	주 당 평균회수
전체		42.8시간	0.6시간	1.6회
법인유형	대표법인	42.2시간	0.3시간	0.4회
	개발법인	45.5시간	0시간	0.5회
	비개발법인	43.4시간	1.8시간	5.1회

구분		노동시간	시간 외 모바일워크	
			주 당 평균시간	주 당 평균회수
직군	프로그래밍	43.2시간	0.9시간	1.4회
	기획	44시간	0.4시간	1.1회
	디자인	41.9시간	0.2시간	0.2회
	서비스 및 운영	44.3시간	1.5시간	5.8회
	기타	42.9시간	1.4시간	6.5회

4) 52 시간제 시행 효과

○ 전반적 분석

- IT사에 비해 게임사가 52시간제 도입의 혜택을 더 많이 있는 것으로 보임. IT사가 52시간제 도입에 소극적이라고 해석할 수도 있지만, 반대로 우선 52시간제 도입 이전부터 IT사의 경우 노동시간이 52시간 보다 적어 52시간제 도입 이후에도 노동시간이 단축될 필요가 없을 가능성도 있음.

[표 11] IT사 52시간제 이후 노동시간 단축현황

구분		네이버		카카오	
		단축되었다.	이전과 동일하다.	단축되었다.	이전과 동일하다.
전체		371 (47%)	419 (53%)	39 (29.3%)	94 (70.7%)
법인유형	대표법인	182 (45.8%)	215 (54.2%)	32 (39.5%)	49 (60.5%)
	신설/분사/인수법인	135 (51.7%)	126 (48.3%)	4 (17.4%)	19 (82.6%)
	운영법인	54 (40.9%)	78 (59.1%)	3 (10.3%)	26 (89.7%)
직군	프로그래밍	150 (47%)	169 (53%)	15 (30%)	35 (70%)
	기획	58 (47.9%)	63 (52.1%)	11 (45.8%)	13 (54.2%)
	디자인	23 (43.4%)	30 (56.6%)	0 (0%)	5 (100%)
	서비스 및 운영	29 (46%)	34 (54%)	0 (0%)	5 (100%)
	기타	22 (45.8%)	26 (54.2%)	3 (15.8%)	16 (84.2%)

[표 12] 게임사 52시간제 이후 노동시간 단축현황

넥슨			스마일게이트				
구분	단축되었다.	이전과 동일하다.	구분	단축되었다.	이전과 동일하다.		
전체			전체				
114 (57.3%)			85 (42.7%)				
80 (58.4%)			57 (41.6%)				
법인유형	넥슨코리아	68 (62.4%)	41 (37.6%)	법인유형	대표법인	54 (60%)	36 (40%)
	그 외 법인	46 (51.1%)	44 (48.9%)		개발법인	7 (63.6%)	4 (36.4%)
					비개발법인	19 (52.8%)	17 (47.2%)
직군	프로그래밍	48 (69.6%)	21 (30.4%)	직군	프로그래밍	18 (58.1%)	13 (41.9%)
	기획	30 (52.6%)	27 (47.4%)		기획	15 (51.7%)	14 (48.3%)
	디자인	24 (47.1%)	27 (52.9%)		디자인	18 (60%)	12 (40%)
	서비스 및 운영	3 (42.9%)	4 (57.1%)		서비스및운영	2 (33.3%)	4 (66.7%)
	기타	9 (60%)	6 (40%)		기타	6 (75%)	2 (25%)

5) 휴가사용 제한

○ 전반적 분석

- IT사가 게임사보다 휴가사용 제한 경험이 낮은 것으로 나타남. 상대적으로 IT사보다 게임사에서 휴가사용 제한이 주요한 이슈임.

○ 휴가사용 제한 사유 분석

- 휴가사용 제한 사유 같은 경우 공통적으로 일이 많이 휴가를 사용하지 못한다는 응답이 많았음. 구체적으로는 네이버와 카카오의 경우 주로 대체노동자가 없어 동료에게 페를 끼칠 것 같아 휴가를 사용을 못하는 반면, 넥슨과 스마일게이트 같은 경우 상급자가 휴가사용을 허가하지 않거나, 암묵적으로 휴가사용을 쓰지 않는 분위기 때문에 휴가사용을 못하는 것으로 나타남.

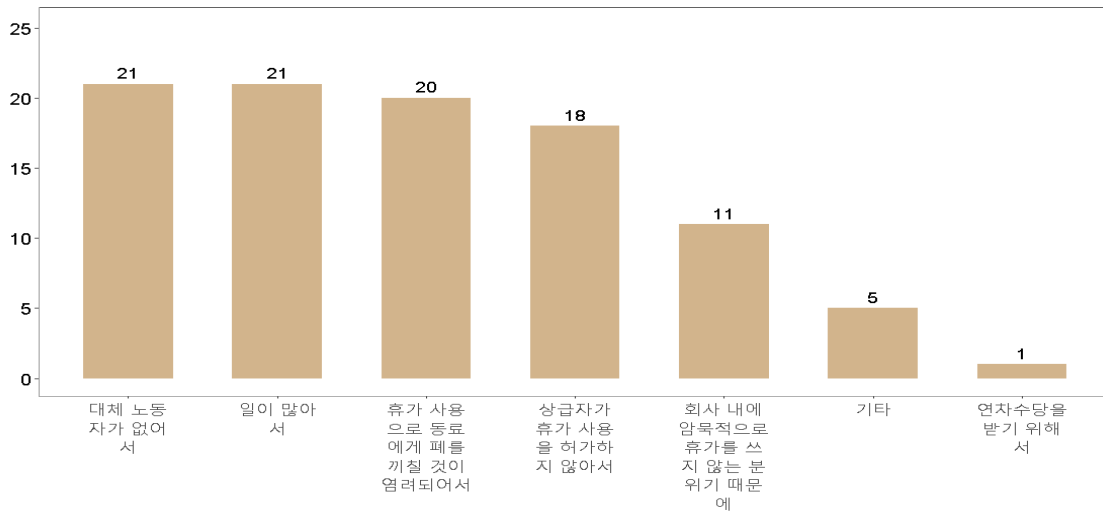
[표 13] IT사 휴가사용 제한 경험 빈도

구분		네이버	카카오
전체		60 (7.6%)	15 (11.3%)
법인유형	대표법인	17 (4.3%)	6 (7.4%)
	신설/분사/인수법인	12 (4.6%)	1 (4.3%)
	운영법인	31 (23.5%)	8 (27.6%)
직군	프로그래밍	10 (3.1%)	0 (0%)
	기획	9 (7.4%)	3 (12.5%)
	디자인	5 (9.4%)	
	서비스 및 운영	21 (33.3%)	3 (60%)
	기타	4 (8.3%)	7 (36.8%)

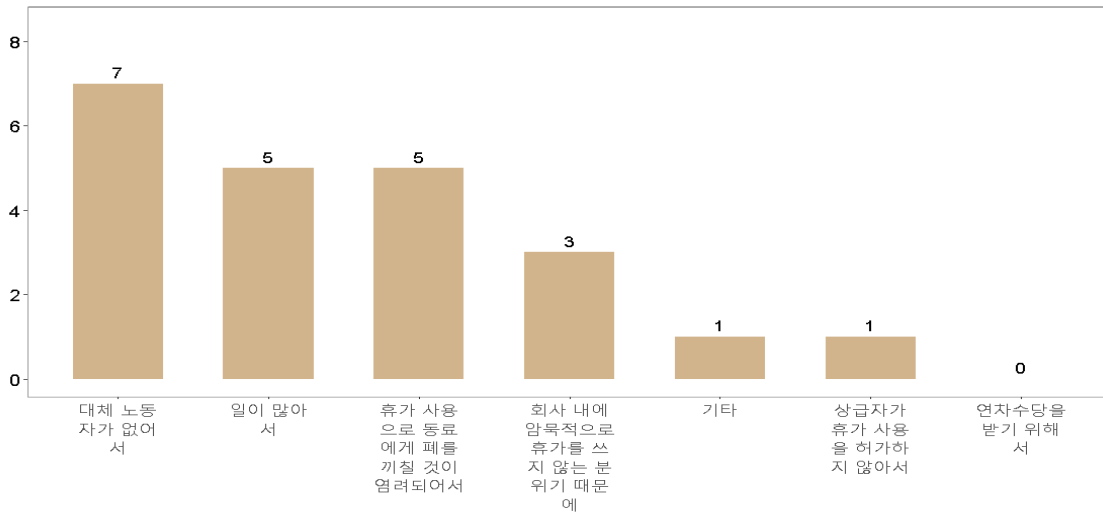
[표 14] 게임사 휴가사용 제한 경험

넥슨			스마일게이트		
전체		39 (19.6%)	전체		27 (19.7%)
법인유형	넥슨코리아	17 (15.6%)	법인유형	대표법인	17 (18.9%)
	그 외 법인	22 (24.4%)		개발법인	3 (27.3%)
직군	프로그래밍	16 (23.2%)		비개발법인	7 (19.4%)
	기획	9 (15.8%)	직군	프로그래밍	5 (16.1%)
	디자인	9 (17.6%)		기획	5 (17.2%)
	서비스 및 운영	0 (0%)		디자인	6 (20%)
	기타	5 (33.3%)		서비스 및 운영	2 (33.3%)
			기타	2 (25%)	

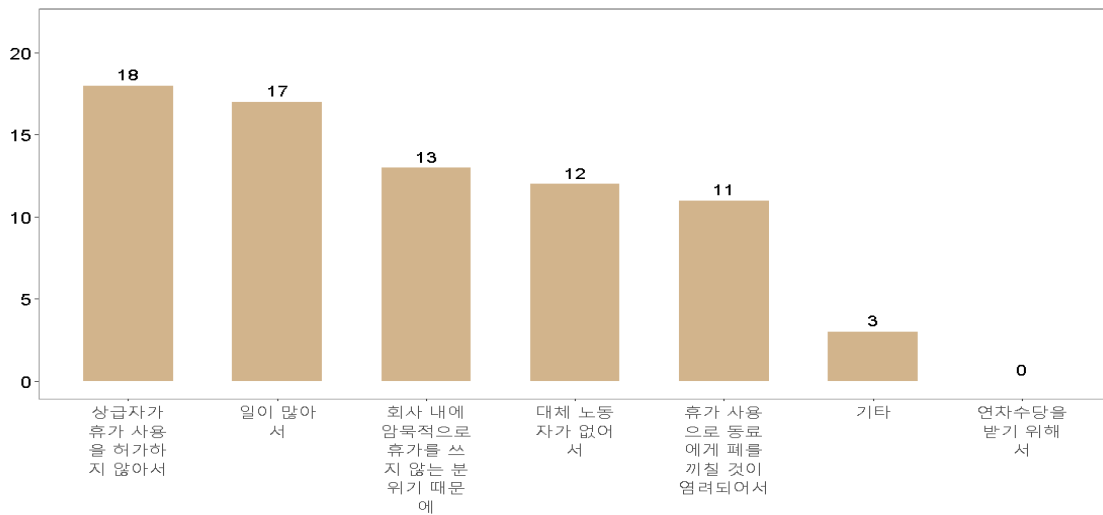
[그림 1] 네이버 휴가사용 제한 사유



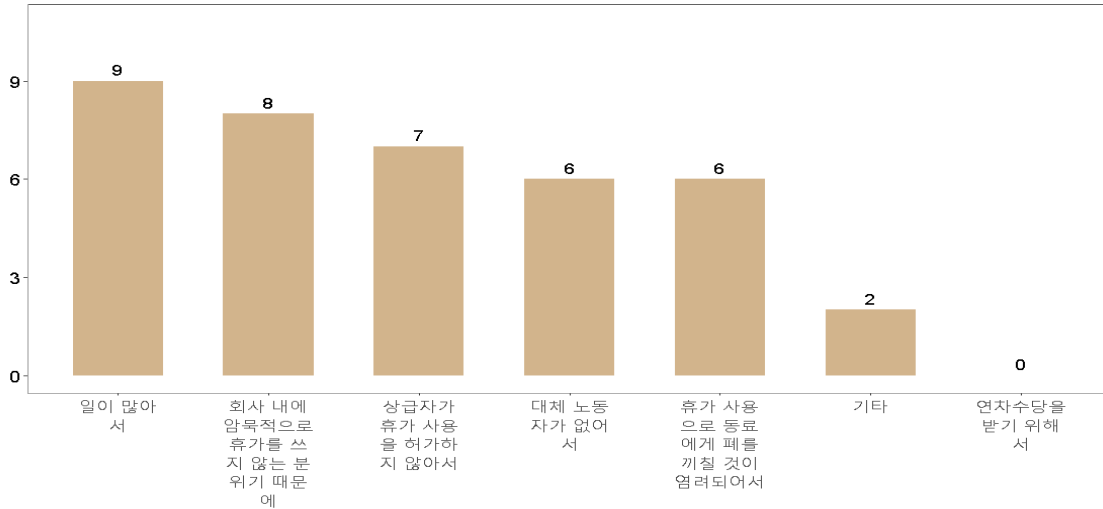
[그림 2] 카카오 휴가사용 제한 사유



[그림 3] 넥슨 휴가사용 제한 사유



[그림 4] 스마일게이트 휴가사용 제한 사유



6) 직장만족도 및 스트레스

○ 전반적 분석

- 전반적으로 IT사가 게임사에 비해 만족도는 높고 스트레스는 낮은 것으로 나타남. 이직의사는 4개사 모두 비슷함.

[표 15] 네이버 조합원 직무만족도 및 스트레스

구분		감정소진	직무만족도	이직의사
전체		47.6	57.4	41.3
법인유형	대표법인	45.7	60.0	38.9
	신설/분사/인수법인	45.6	58.3	41.3
	운영법인	55.9	49.0	47.6
직군	프로그래밍	41.7	62.9	38.4
	기획	51.5	54.2	43.4
	디자인	51.5	52.0	42.0
	서비스 및 운영	60.0	44.8	48.7
	기타	56.0	51.7	44.4

[표 16] 카카오 조합원 직무만족도 및 스트레스

구분		감정소진	직무만족도	이직의사
전체		49.0	57.7	41.8
법인유형	대표법인	45.2	63.1	38.1
	신설/분사법인	50.8	61.7	38.3
	운영법인	58.2	40.2	54.5
직군	프로그래밍	40.2	64.3	37.0
	기획 및 디자인	57.6	56.2	41.7
	서비스 및 운영	62.5	46.7	50.0
	기타	57.7	45.2	52.6

[표 17] 넥슨 조합원 직무만족도 및 스트레스

구분		감정소진	직무만족도	이직의사
전체		57.2	52.3	41.1
법인유형	넥슨코리아	57.2	52.7	41.1
	그 외 법인	57.2	51.9	41.1
직군	프로그래밍	55.1	54.2	41.1
	기획	58.8	52.3	41.1
	디자인	56.9	54.2	39.4
	서비스 및 운영	54.2	33.3	47.6
	기타	63.1	45.6	44.4

[표 18] 스마일게이트 조합원 직무만족도 및 스트레스

구분		감정소진	직무만족도	이직의사
전체		55.7	51.0	42.6
법인유형	대표법인	52.6	53.5	39.3
	개발법인	65.2	57.6	41.7
	비개발법인	59.8	41.7	51.6
직군	프로그래밍	51.3	54.8	41.4
	기획	61.6	47.7	39.7
	디자인	52.5	51.1	44.2
	서비스 및 운영	54.2	45.8	51.4
	기타	64.6	51.0	45.8

7) 안정성 (근속연수, 고용안정성, 조직변화, 불확실성)

○ 전반적 분석

- 전반적으로 조합원들은 100점 만점에 20~30점 수준의 낮은 고용안정성과 50점~60점 수준의 높은 조직변화와 불확실성을 느끼고 있었음. 상대적으로 IT가 게임사에 비해 고용안정성이 높고 조직변화 정도나 조합원들이 느끼는 불확실성 정도가 낮음. 다만 카카오의 경우 불확실성이 게임사인 스마일게이트보다 높았음. 이는 예측하지 못하는 조직개편을 카카오가 많이 겪고 있음을 암시함. 근속연수는 약 4년 정도로 별 차이 없으나, 스마일게이트는 약 2년으로 근속연수가 짧음. 이는 최근 회사가 성장하면서 많은 수의 신규직원을 채용했기 때문임.

[표 19] 네이버 노동시장 이력경력 및 안정성 현황

구분		직업경력	근속연수	고용안정성	조직변화	불확실성
전체		9년 2개월	4년 12개월	38.5	52.9	51.6
법인유형	대표법인	9년 9개월	5년 8개월	39.3	54.5	51.0
	신설/분사/인수법인	10년 2개월	4년 4개월	41.7	50.0	49.7
	운영법인	6년 0개월	4년 6개월	30.9	53.8	56.5
직군	프로그래밍	9년 8개월	4년 12개월	45.0	46.8	45.1
	기획	9년 10개월	5년 4개월	31.9	62.3	57.7
	디자인	8년 9개월	4년 3개월	32.9	61.8	61.6
	서비스 및 운영	6년 7개월	4년 9개월	27.2	58.2	58.2
	기타	8년 7개월	5년 2개월	33.5	52.6	59.7

[표 20] 카카오 노동시장 이력경력 및 안정성 현황

구분	직업경력	근속연수	고용안정성	조직변화	불확실성	
전체	8년 2개월	4년 2개월	39.2	54.6	55.3	
법인유형	대표법인	9년 11개월	5년 4개월	42.3	55.3	54.2
	신설/분사법인	7년 11개월	1년 6개월	50.4	45.6	47.2
	운영법인	3년 7개월	2년 11개월	23.2	58.9	63.6
직군	프로그래밍	9년 7개월	4년 3개월	50.1	42.5	45.0
	기획 및 디자인	8년 9개월	5년 3개월	32.9	67.0	66.3
	서비스 및 운영	5년 7개월	5년 5개월	21.0	70.0	63.3
	기타	4년 5개월	2년 7개월	23.5	66.9	66.2

[표 21] 넥슨 노동시장 이력경력 및 안정성 현황

구분	직업경력	근속연수	고용안정성	조직변화	불확실성	
전체	9년 4개월	4년 9개월	27.6	62.2	61.9	
법인유형	넥슨코리아	9년 5개월	5년 3개월	26.4	60.6	64.8
	그 외 법인	9년 4개월	4년 2개월	29.1	64.2	58.4
직군	프로그래밍	9년 7개월	5년 4개월	31.4	58.9	61.5
	기획	8년 4개월	4년 1개월	28.9	65.9	60.4
	디자인	10년 0개월	4년 6개월	25.6	58.7	60.9
	서비스 및 운영	9년 3개월	5년 11개월	15.0	81.0	72.6
	기타	10년 5개월	4년 10개월	17.7	66.1	68.3

[표 22] 스마일게이트 노동시장 이력경력 및 안정성 현황

구분	직업경력	근속연수	고용안정성	조직변화	불확실성	
전체	9년 7개월	2년 10개월	32.9	57.5	54.2	
법인유형	대표법인	10년 5개월	3년 0개월	32.2	54.6	54.9
	개발법인	7년 9개월	2년 9개월	37.7	43.9	37.9
	비개발법인	8년 3개월	2년 6개월	32.7	70.8	59.6
직군	프로그래밍	9년 8개월	3년 4개월	38.9	47.0	51.6
	기획	10년 2개월	2년 7개월	28.6	64.9	55.2
	디자인	9년 10개월	2년 5개월	31.7	57.8	55.6
	서비스 및 운영	7년 6개월	3년 1개월	19.2	69.4	50.0
	기타	7년 8개월	3년 6개월	40.0	61.5	59.4

8) 공정성

○ 전반적 분석

- 전반적으로 모든 회사에서 공정성 점수가 100점 만점에 50점 미만으로 조합원들이 대부분 회사 운영이 공정하지 않다고 느끼고 있었음. 구체적으로는 IT사에 비해 게임사들의 분배공정성, 정보공정성 인식이 낮았음. IT사들이 비교적 게임사에 비해 규모도 크고 합리적인 규칙에 따라 체계적으로 조직을 운영하는 것으로 볼 수 있음.

[표 23] IT사 조합원 공정성 인식

구분		네이버		카카오	
		분배공정성	정보공정성	분배공정성	정보공정성
전체		47.9	48.2	41.8	50.8
법인유형	대표법인	49.5	51.5	43.9	51.7
	신설/분사/인수법인	47.7	47.3	44.2	64.0
	운영법인	44.0	41.2	34.5	39.3
직군	프로그래밍	51.1	54.5	48.2	61.6
	기획	45.5	41.6	33.9	39.4
	디자인	45.4	38.9		
	서비스 및 운영	41.2	36.7	37.5	24.0
	기타	44.2	48.3	36.2	43.9
직책	팀원급		48.4		50.6
	관리자급		44		52.3

[표 24] 게임사 조합원 공정성 인식

넥슨				스마일게이트			
구분		분배공정성	정보공정성	구분		분배공정성	정보공정성
전체		38.4	40.3	전체		41.0	44.6
법인 유형	넥슨코리아	37.7	39.8	법인 유형	대표법인	43.4	44.9
	그 외 법인	39.2	40.8		개발법인	40.9	51.8
					비개발법인	34.8	41.0
직군	프로그래밍	41.1	43.0	직군	프로그래밍	43.3	51.0
	기획	35.9	39.1		기획	38.8	36.4
	디자인	40.2	38.5		디자인	43.2	47.8
	서비스 및 운영	32.1	37.9		서비스및운영	34.0	45.0
	기타	31.7	39.0		기타	37.0	37.5
직책	팀원급		39.8	직책	팀원급		43.3
	관리자급		44.5		관리자급		49.8

9) 인사관리 역량 및 노사관계

○ 전반적 분석

- 전반적으로 4사 모두 인사관리역량과 노사관계 신뢰도가 100점 만점에 20~30점으로 그 수치가 현저히 낮은 것으로 나타남. 특히 IT사에 비해 게임사들의 인사관리 역량, 노사신뢰가 낮은 것으로 나타남. IT사들이 기업규모가 큰 만큼 체계적으로 조직을 운영하고 있음을 알 수 있으며 상대적으로 게임사에 비해 상대적으로 조합원과 회사 간의 신뢰관계가 구축되어 있음.

[표 25] IT사 인사 및 노사관계 인식

구분		네이버		카카오	
		인사관리역량	노사신뢰	인사관리역량	노사신뢰
전체		32.4	32.6	32.4	34.5
법인유형	대표법인	30.4	30.7	34.4	38.1
	신설/분사/인수법인	34.7	34.5	36.7	33.3
	운영법인	33.2	33.9	23.9	25.4
직군	프로그래밍	33.9	35.0	38.5	38.3
	기획	30.4	29.7	27.1	34.0
	디자인	30.2	29.2		
	서비스 및 운영	31.7	27.5	20.0	13.3
	기타	30.2	34.0	26.3	30.7

[표 26] 게임사 인사 및 노사관계 인식

넥슨			스마일게이트				
구분	인사관리역량	노사신뢰	구분	인사관리역량	노사신뢰		
전체			전체				
		25.4	20.2	30.5		31.0	
법인유형	넥슨코리아	22.9	16.6	법인유형	대표법인	31.3	34.2
	그 외 법인	28.3	24.7		개발법인	40.9	27.3
			비개발법인		24.0	24.4	
직군	프로그래밍	27.2	19.1	직군	프로그래밍	35.5	33.1
	기획	26.8	19.5		기획	31.0	28.2
	디자인	23.0	23.7		디자인	27.5	31.4
	서비스 및 운영	17.9	3.6		서비스및운영	12.5	29.2
	기타	23.3	24.4		기타	34.4	33.3

10) 조합원 노동조합 인식조사

(1) 노동조합 몰입현황

: 노동조합 효과성, 일체감, 파업참여의사, 노동조합 참여(공식, 비공식), 연대의식

○ 전반적 분석

- 전반적으로 대부분 영역에서 50점 이상으로 조합원의 노동조합 몰입 정도가 높음을 알 수 있음. 다만 노동조합 참여(공식) 영역에서 상대적으로 점수가 낮은 것으로 나타남. IT사에 비해 게임사가 효과성, 일체감, 파업참여의사, 노동조합 참여(공식, 비공식) 면에서 높음. 이는 IT사에 비해 게임사가 노동조건이 열악하며 이에 따라 노동조합 활동에 더욱 몰입하기 때문으로 추정됨.

[표 27] 네이버 노동조합 인식조사

구분		노동조합 효과성	노동조합일체감	사회적 연대의식
전체		76.1	60.0	66.1
법인유형	대표법인	75.5	58.9	65.0
	신설/분사/인수법인	76.0	57.9	66.1
	운영법인	77.6	66.5	68.8
직군	프로그래밍	75.0	58.2	65.6
	기획	75.7	59.1	65.2
	디자인	79.0	60.5	67.5
	서비스 및 운영	79.0	68.3	71.3
	기타	77.1	62.8	63.3

[표 28] 네이버 노동조합활동 참여의사

구분		파업참여의사	노동조합 참여 (공식)	노동조합 참여 (비공식)
전체		65.4	47.9	51.7
법인유형	대표법인	67.4	47.9	50.2
	신설/분사/인수법인	61.7	45.6	51.2
	운영법인	66.6	51.9	56.5
직군	프로그래밍	65.0	46.8	50.9
	기획	66.9	48.9	51.5
	디자인	60.2	43.3	47.8
	서비스 및 운영	70.2	56.2	59.0
	기타	63.7	47.0	52.0

[표 29] 카카오 노동조합 인식조사

구분		노동조합 효과성	노동조합일체감	사회적 연대의식
전체		76.9	58.7	70.9
법인유형	대표법인	76.1	58.5	68.7
	신설/분사법인	74.3	52.3	74.7
	운영법인	80.9	63.6	74.3
직군	프로그래밍	74.2	57.4	69.6
	기획 및 디자인	78.5	55.9	69.3
	서비스 및 운영	82.0	65.0	76.0
	기타	80.8	64.3	75.3

[표 30] 카카오 노동조합활동 참여의사

구분		파업참여의사	노동조합 참여 (공식)	노동조합 참여 (비공식)
전체		71.7	50.5	55.1
법인유형	대표법인	72.0	51.5	52.0
	신설/분사법인	67.8	46.3	55.3
	운영법인	73.5	50.5	63.4

구분		파업참여의사	노동조합 참여 (공식)	노동조합 참여 (비공식)
직군	프로그래밍	71.7	49.1	52.3
	기획 및 디자인	72.2	55.6	56.7
	서비스 및 운영	66.7	47.0	61.0
	기타	72.4	48.4	58.9

[표 31] 넥슨 노동조합 인식조사

구분		노동조합 효과성	노동조합일체감	사회적 연대의식
전체		82.6	61.9	68.7
법인유형	넥슨코리아	82.4	62.3	67.7
	그 외 법인	82.8	61.3	70.0
직군	프로그래밍	80.4	63.1	70.7
	기획	83.0	65.4	68.5
	디자인	84.7	59.8	66.3
	서비스 및 운영	80.7	48.2	59.3
	기타	84.7	55.8	73.3

[표 31] 넥슨 노동조합활동 참여의사

구분		파업참여의사	노동조합 참여 (공식)	노동조합 참여 (비공식)
전체		73.8	57.0	57.0
법인유형	넥슨코리아	74.2	56.1	55.9
	그 외 법인	73.4	57.9	58.3
직군	프로그래밍	76.4	58.7	56.2
	기획	73.0	57.7	58.3
	디자인	72.7	53.9	57.8
	서비스 및 운영	75.0	52.1	51.4
	기타	68.3	58.7	55.3

[표 32] 스마일게이트 노동조합 인식조사

구분		노동조합 효과성	노동조합일체감	사회적 연대의식
전체		80.9	67.6	70.7
법인유형	대표법인	82.0	66.9	71.3
	개발법인	77.7	69.3	74.1
	비개발법인	79.4	68.8	67.5
직군	프로그래밍	83.9	68.3	68.2
	기획	79.8	71.7	75.5
	디자인	81.7	65.1	72.7
	서비스 및 운영	80.8	63.2	60.8
	기타	70.6	63.5	62.5

[표 33] 스마일게이트 노동조합활동 참여의사

구분		파업참여의사	노동조합 참여 (공식)	노동조합 참여 (비공식)
전체		72.4	55.8	59.7
법인유형	대표법인	72.5	53.4	59.6
	개발법인	68.9	53.6	55.9
	비개발법인	73.7	62.7	61.7
직군	프로그래밍	71.5	53.5	59.5
	기획	77.0	61.6	64.0
	디자인	70.0	53.3	59.2
	서비스 및 운영	75.0	55.0	54.2
	기타	66.7	53.1	51.2

(2) 연대기금 지불의사

- 4개사 모두 반절 이상의 조합원이 연대기금을 지불할 의사가 있는 것으로 나타남. 노조의 설득 여부에 따라서 조합원의 연대기금 지불의사는 더욱 높아질 수 있을 것으로 예상됨. 전반적으로 노동조건이 열악하고 외부적 연대가 많이 필요한 법인과 직군일수록 연대기금 지불의사가 높은 것으로 나타남.

[표 34] IT사 연대기금 지불의사

구분		네이버		카카오	
		예	아니오	예	아니오
전체		324 (54.3%)	273 (45.7%)	64 (65.3%)	34 (34.7%)
법인유형	대표법인	155 (53.6%)	134 (46.4%)	41 (67.2%)	20 (32.8%)
	신설/분사/인수법인	110 (56.4%)	85 (43.6%)	9 (60%)	6 (40%)
	운영법인	59 (52.2%)	54 (47.8%)	14 (63.6%)	8 (36.4%)
직군	프로그래밍	170 (54%)	145 (46%)	29 (58%)	21 (42%)
	기획	70 (58.8%)	49 (41.2%)	20 (83.3%)	4 (16.7%)
	디자인	25 (47.2%)	28 (52.8%)		
	서비스 및 운영	38 (60.3%)	25 (39.7%)	4 (80%)	1 (20%)
	기타	21 (44.7%)	26 (55.3%)	11 (57.9%)	8 (42.1%)

[표 35] 게임사 연대기금 지불의사

넥슨			스마일게이트				
구분	예	아니오	구분	예	아니오		
전체			전체				
		151 (76.6%)	46 (23.4%)	57 (55.9%)		45 (44.1%)	
법인 유형	넥슨코리아	81 (75%)	27 (25%)	법인 유형	대표법인	35 (53.8%)	30 (46.2%)
	그 외 법인	70 (78.7%)	19 (21.3%)		개발법인	9 (81.8%)	2 (18.2%)
					비개발법인	13 (50%)	13 (50%)

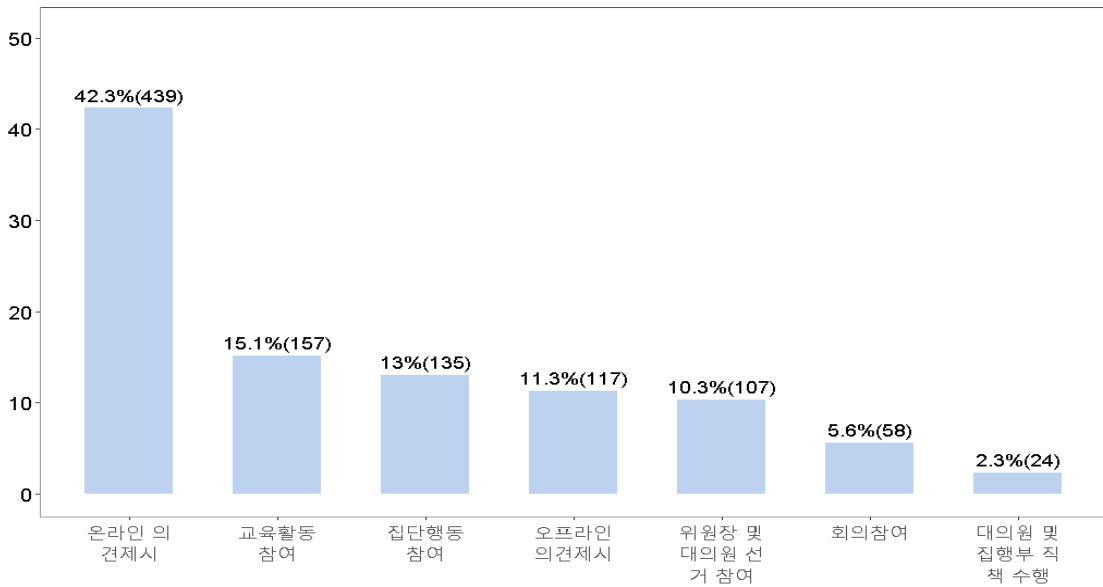
넥슨				스마일게이트			
구분		예	아니오	구분		예	아니오
직군	프로그래밍	55 (79.7%)	14 (20.3%)	직군	프로그래밍	14 (46.7%)	16 (53.3%)
	기획	42 (75%)	14 (25%)		기획	23 (79.3%)	6 (20.7%)
	디자인	39 (76.5%)	12 (23.5%)		디자인	15 (51.7%)	14 (48.3%)
	서비스 및 운영	4 (57.1%)	3 (42.9%)		서비스및운영	3 (50%)	3 (50%)
	기타	11 (78.6%)	3 (21.4%)		기타	2 (25%)	6 (75%)

(3) 선호하는 노동조합 활동

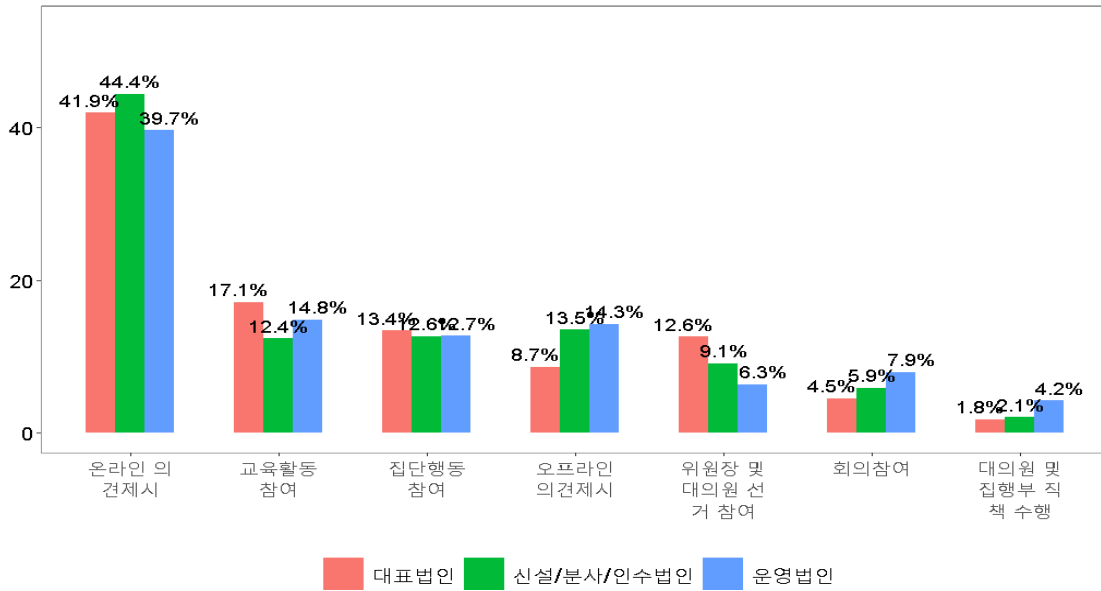
○ 네이버

- 네이버의 경우 온라인 의견제시가 가장 선호하는 노동조합 활동으로 나타남. 다음으로 교육활동과 집단행동 참여 역시 선호하는 활동으로 나타남. 반면 대의원 및 집행부 직책 수행하는 가장 선호하지 않는 활동으로 나타남. 법인별로는 대표법인이 위원장 및 대의원 선거에 가장 많은 관심을 보였고 운영법인은 대의원 및 집행부 직책 수행과 오프라인 의견 제시, 회의참여에 많은 관심을 보였다.

[그림 5] 네이버 선호하는 노동조합 활동



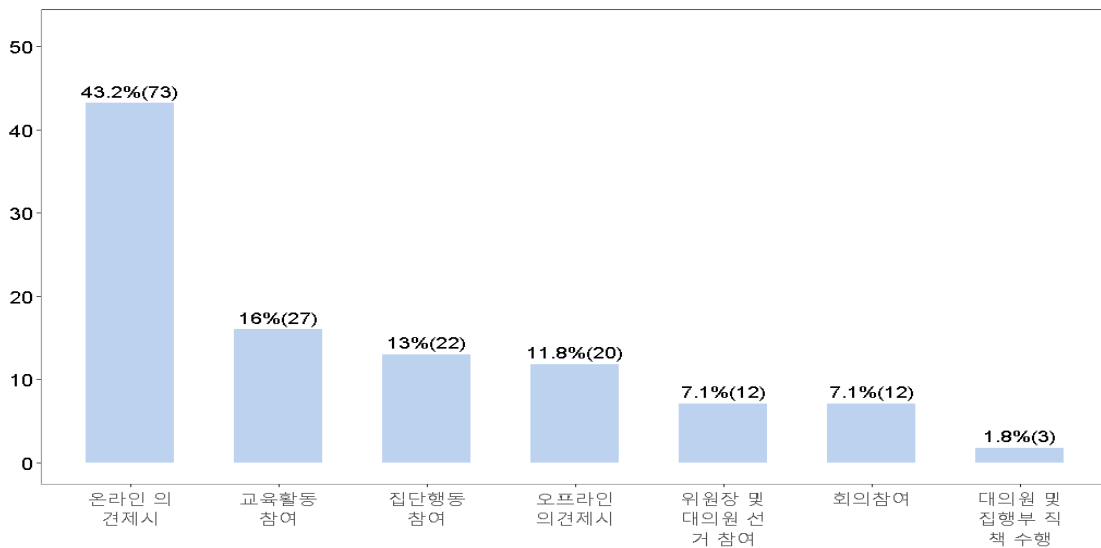
[그림 6] 네이버 법인유형별 선호하는 노동조합 활동



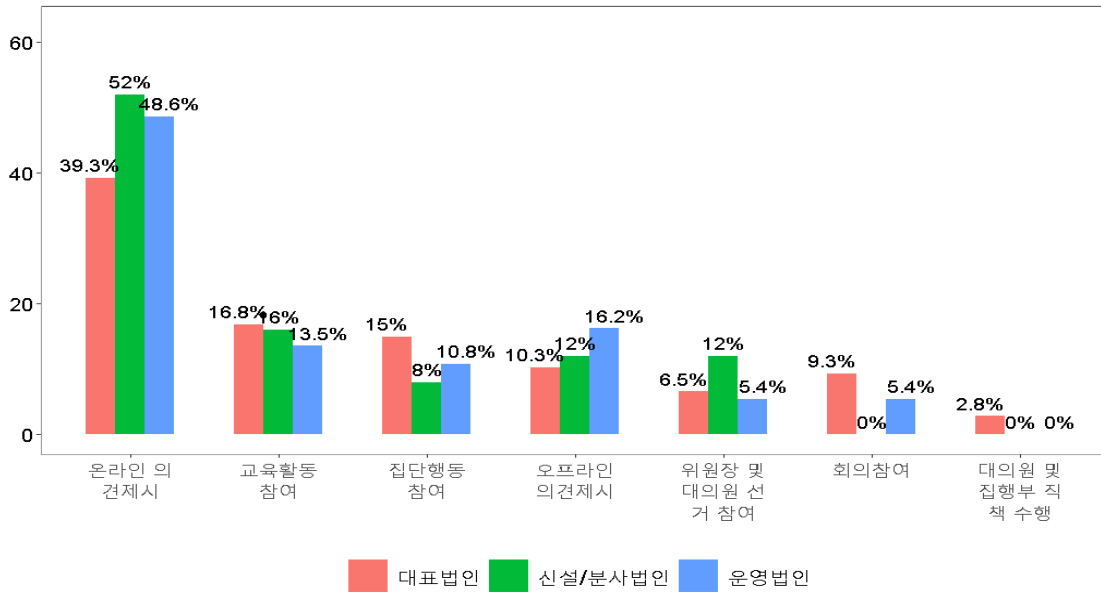
○ 카카오

- 카카오의 경우 네이버와 마찬가지로 온라인 의견제시가 가장 선호하는 노동조합 활동으로 나타남. 다음으로 교육활동과 집단행동 참여 역시 선호하는 활동으로 나타남. 반면 대의원 및 집행부 직책 수행하는 가장 선호하지 않는 활동으로 나타남. 법인별로는 대표법인은 집단행동 참여와 회의 참여를 선호했으며 신설/분사 법인은 위원장 및 대의원 선거에 운영법인은 오프라인 의견제시를 선호했음.

[그림 7] 카카오 선호하는 노동조합 활동



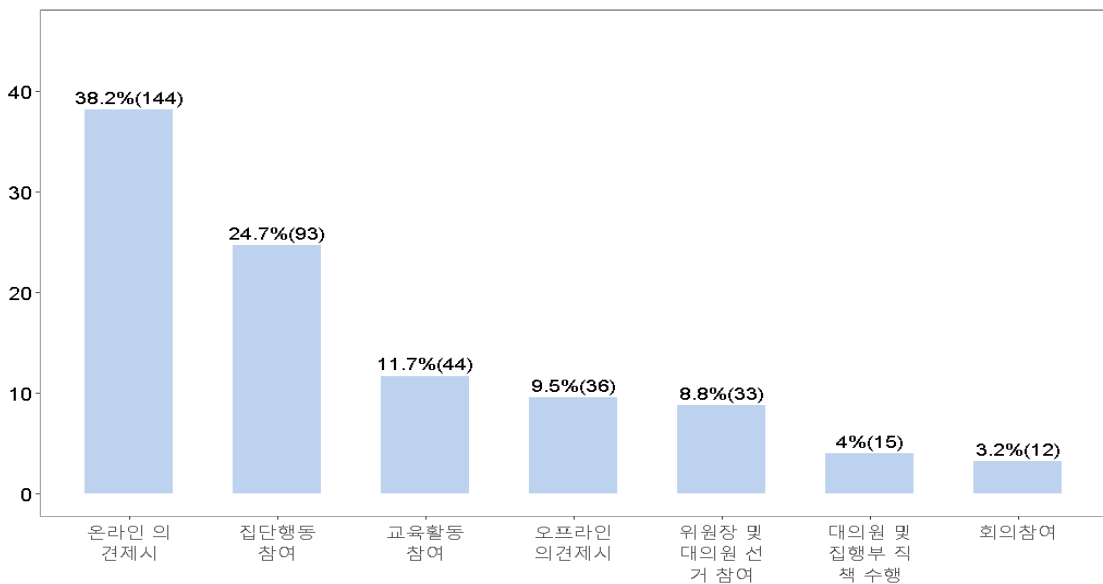
[그림 8] 카카오 법인유형별 선호하는 노동조합 활동



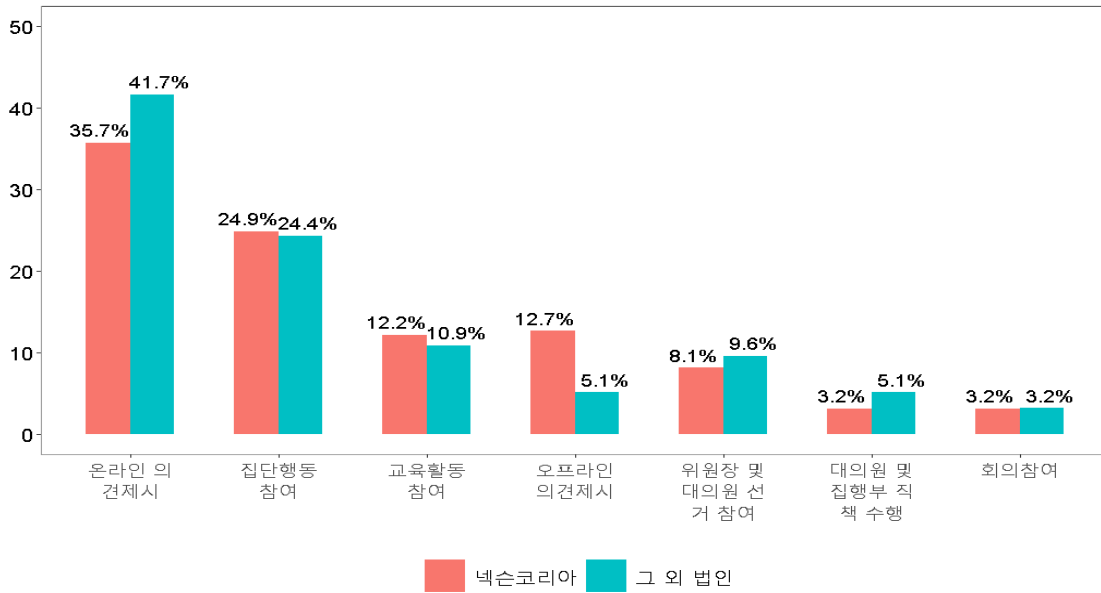
○ 넥슨

- 넥슨의 경우 온라인 의견제시에 이어 집단행동 참여가 가장 선호하는 노동조합 활동으로 나타남. IT사 보다 좀 더 적극적인 노조활동에 대한 선호가 높은 것으로 보임. 반면 대표법인과 비대표법인 사이의 차이는 명확하지 않음. 대표법인인 넥슨코리아가 비대표법인보다 오프라인 의견제시를 더 선호하는 것으로 나타남.

[그림 9] 넥슨 선호하는 노동조합 활동



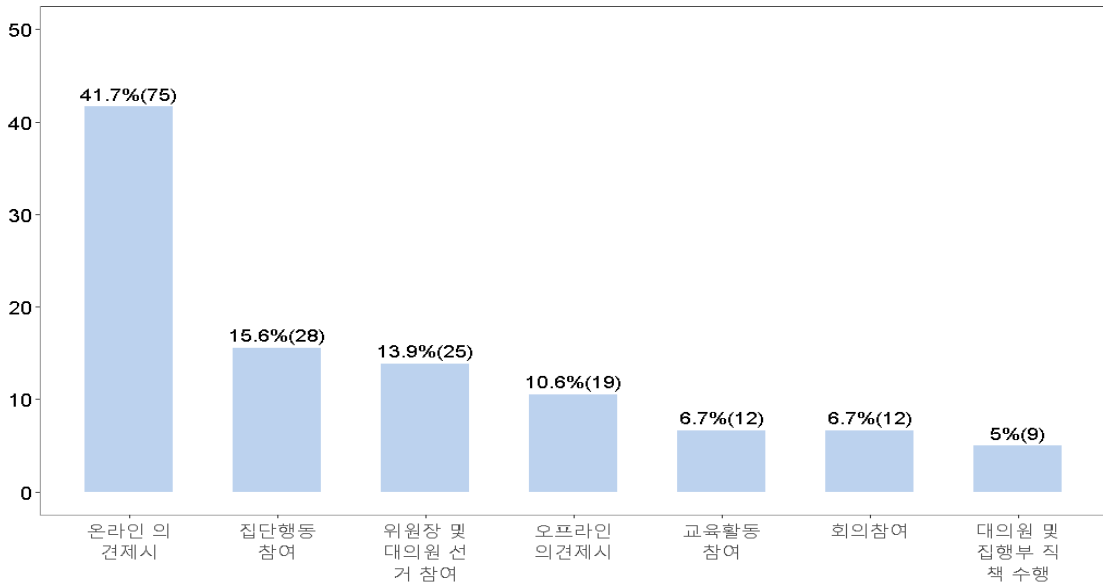
[그림 10] 넥슨 법인유형별 선호하는 노동조합 활동



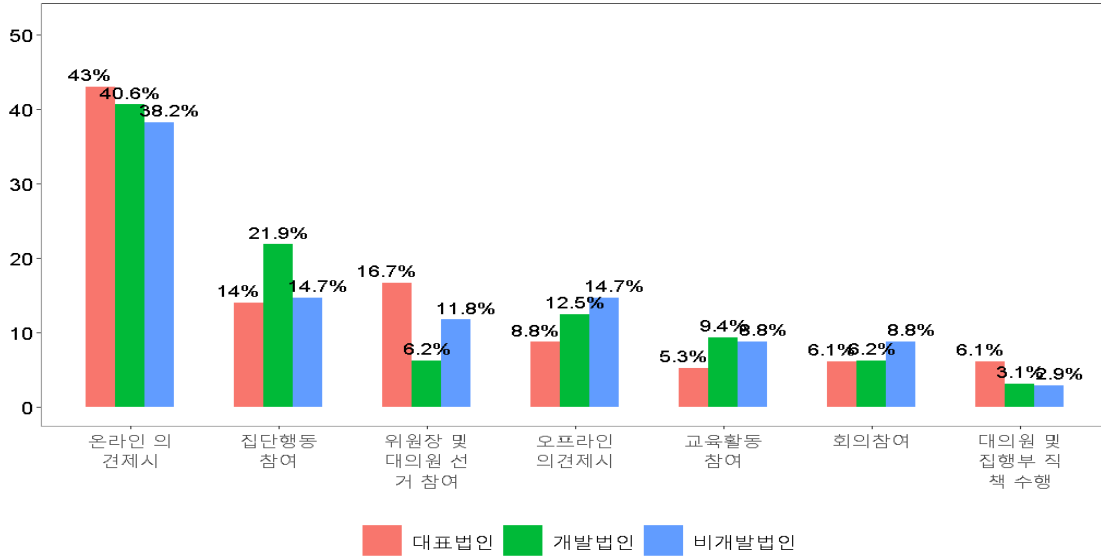
○ 스마일게이트

- 스마일게이트의 경우 넥슨과 유사하게 집단행동 참여를 선호하는 것으로 나타났으나, 위원장 및 대의원 선거를 선호하는 비율이 높게 나타남. 대표법인의 경우 위원장 및 대의원 선거를 선호한 반면, 개발법인은 집단행동 참여를 선호하고 비개발법인은 오프라인 의견제시를 선호하는 것으로 나타남.

[그림 11] 스마일게이트 선호하는 노동조합 활동



[그림 12] 스마일게이트 법인유형별 선호하는 노동조합 활동

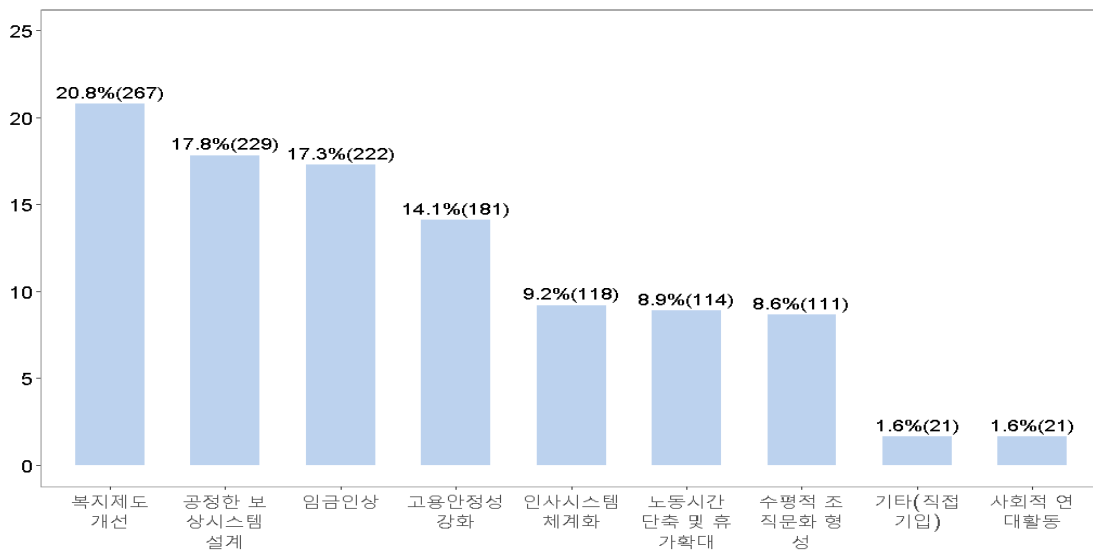


(4) 노동조합 의제

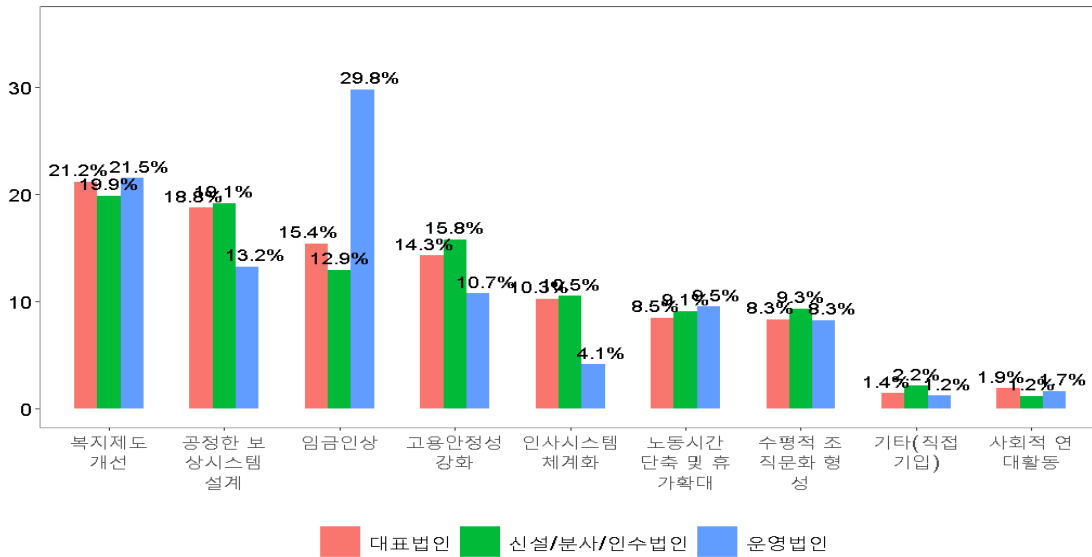
○ 네이버

- 네이버의 경우 전반적으로 복지제도 개선, 공정한 보상시스템 설계, 임금인상, 고용안정성 강화 순으로 선호하는 의제로 나타남. 대표법인 및 신설/분사/인수 법인의 경우 공정한 보상시스템 설계와 인사시스템 체계화를 선호하는 반면 운영법인은 임금인상 의제를 가장 선호하는 의제로 꼽았음. 20대 조합원의 경우 복지제도와 수평적 조직문화 형성을 주요 의제로 선정한 반면 30대 이상 조합원의 경우 고용안정성을 주요 의제로 선정함.

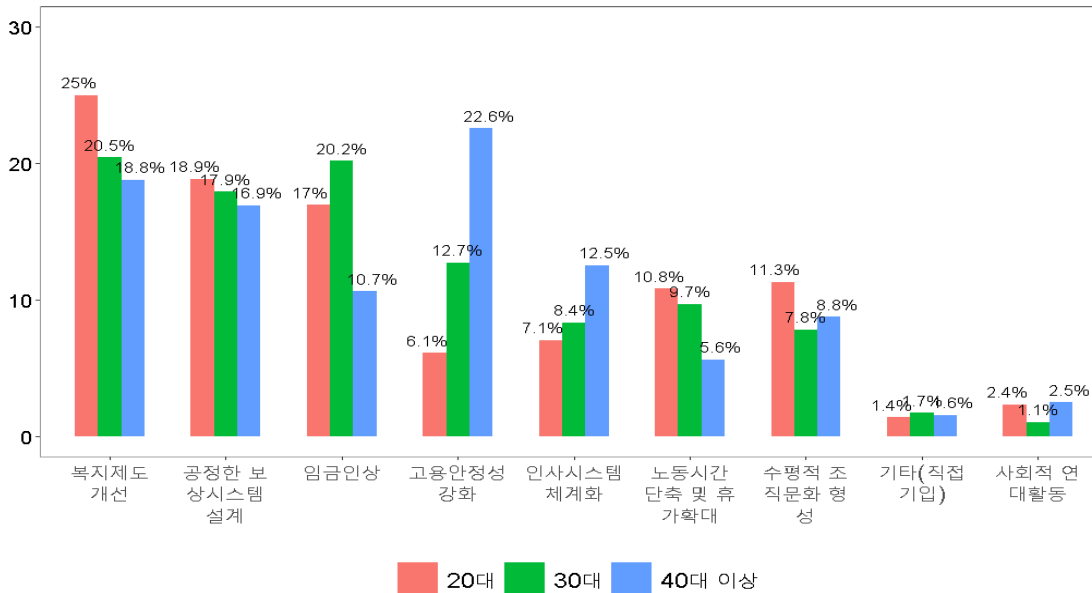
[그림 13] 네이버 조합원 선호 의제



[그림 14] 네이버 법인유형별조합원 선호 의제



[그림 15] 네이버 연령별 조합원 선호 의제

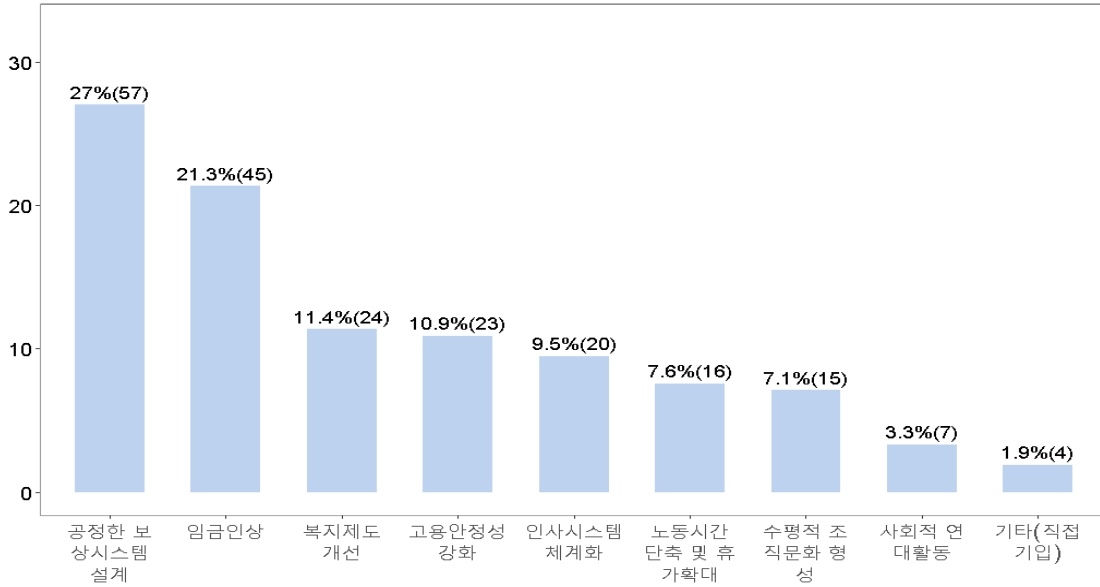


○ 카카오

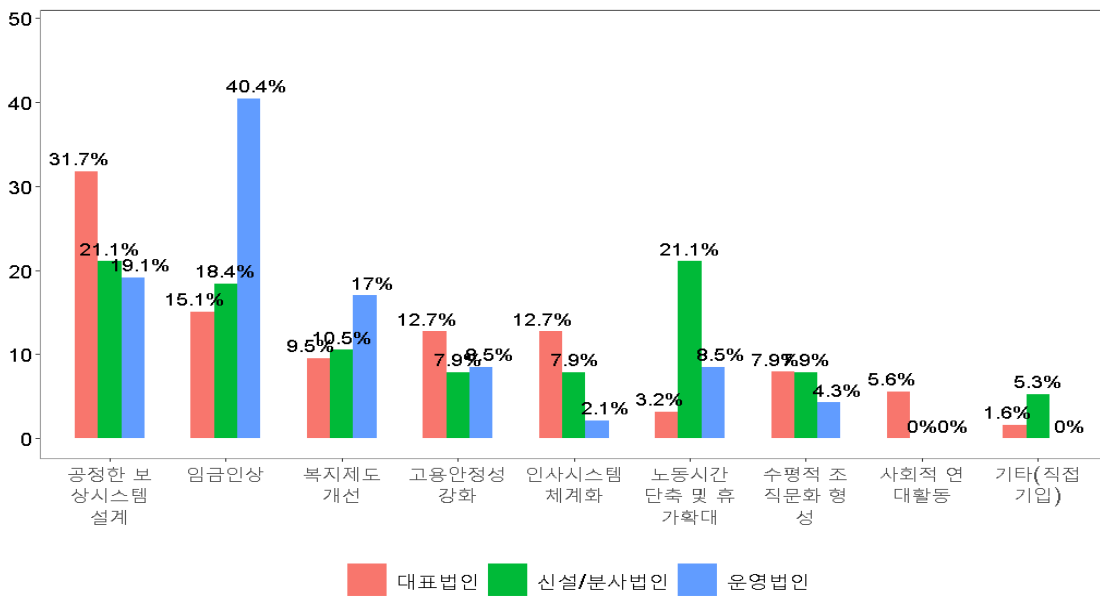
- 네이버와 유사하게 전체적으로 공정한 보상시스템 설계와 임금인상을 조합원들이 선호하는 의제로 뽑았음. 법인 별로는 대표법인의 경우 공정한 보상시스템 설계를 가장 선호하는 것으로 보아 조직장의 임의에 따라 성과가 결정되는 시스템에 대해 불만이 축적되어 있음을 알 수 있음. 또한 신설/분사 법인의 경우 노동시간 단축을 주요 의제로 선호하고 있음. 이는 다른 데이터에서 보여주고 있듯이 신설/분사 법인이 장시간 노동에 많이 노출되어 있음을 시사함.
- 마지막으로 운영법인의 경우 네이버와 마찬가지로 임금인상을 중요 의제로 선호함. 하지만 네이버와 달리 복지제도 개선 역시 주요 의제로 선호하고 있어 카카오 운영법인의 열악한 상황이 반영된 결과로 보임. 20대 조합원의 경우 임금인상을 가장 선호하는 반면, 30대 조합원은 공정한 보상시

스텝 설계, 임금인상을 주요 의제로 선정함. 40대 이상 조합원은 공정한 보상시스템 설계, 고용안정성 강화, 인사시스템 체계화 의제를 선호하는 것으로 나타남.

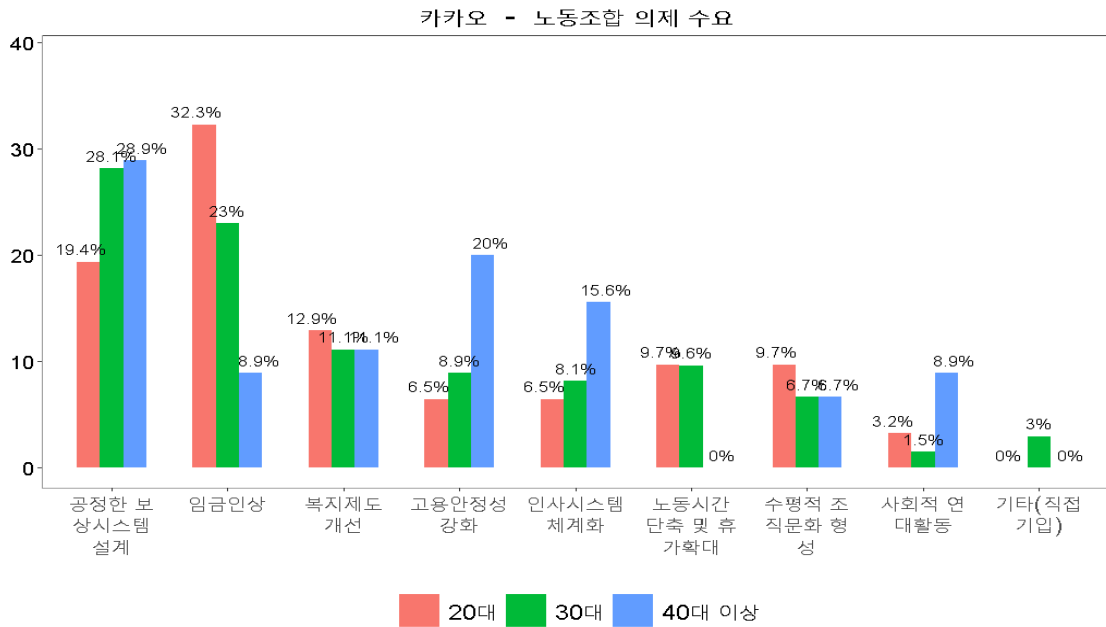
[그림 16] 카카오 조합원 선호 의제



[그림 17] 카카오 법인유형별조합원 선호 의제



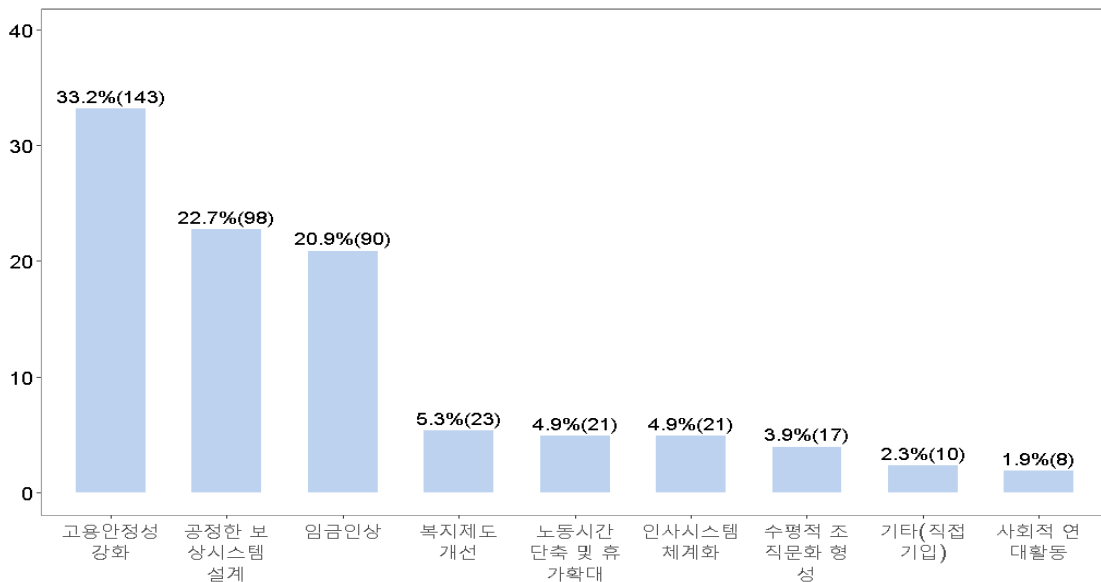
[그림 18] 카카오 연령별 조합원 선호 의제



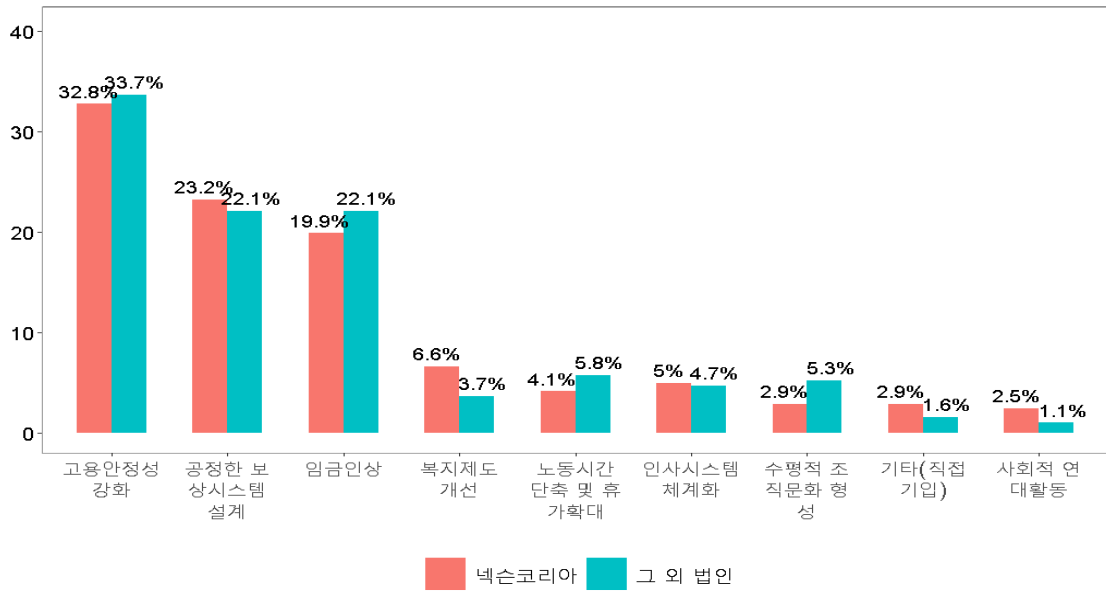
○ 넥슨

- 넥슨의 경우 IT사와 다르게 고용안정성 강화, 공정한 보상시스템 설계, 임금인상 순으로 선호하는 의제가 나타남. 법인유형별 선호 의제는 크게 두드러진 차이가 없었음. 넥슨은 연령별 의제 차이가 크게 차이가 나지 않았지만 40대 이상 조합원의 경우 고용안정성 강화를 뚜렷히 선호하는 것으로 나타남.

[그림 19] 넥슨 조합원 선호 의제

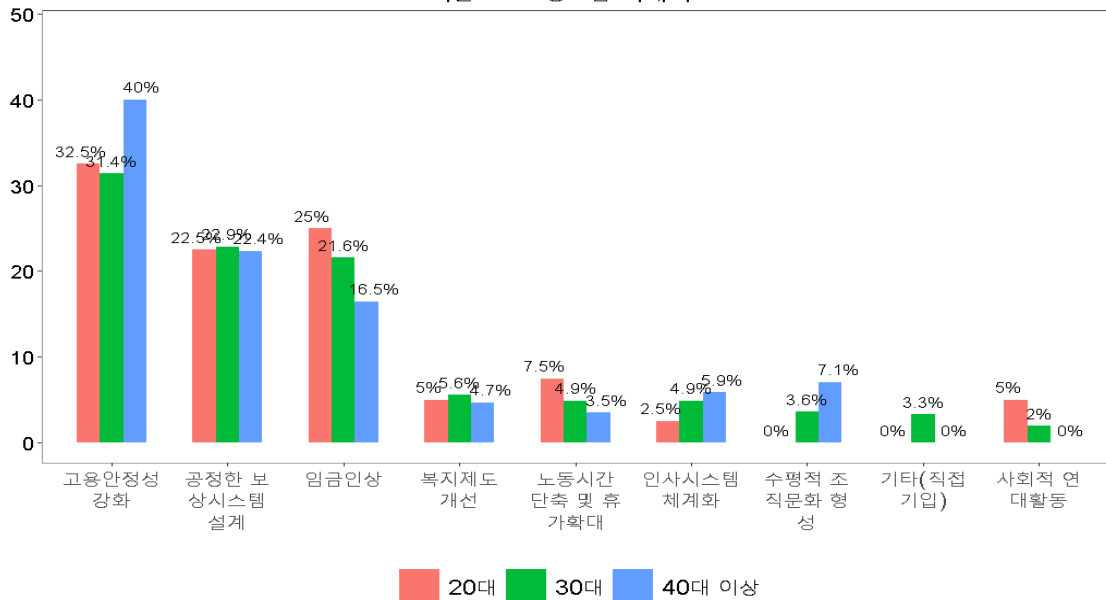


[그림 20] 넥슨 법인유형별조합원 선호 의제



[그림 21] 넥슨 연령별 조합원 선호 의제

넥슨 - 노동조합 의제 수요

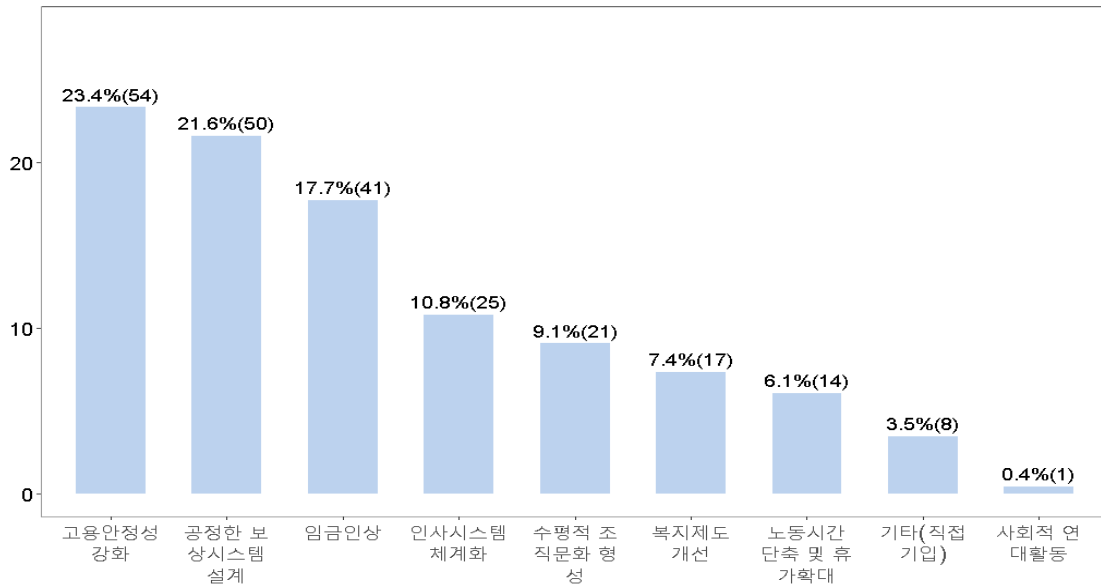


○ 스마일게이트

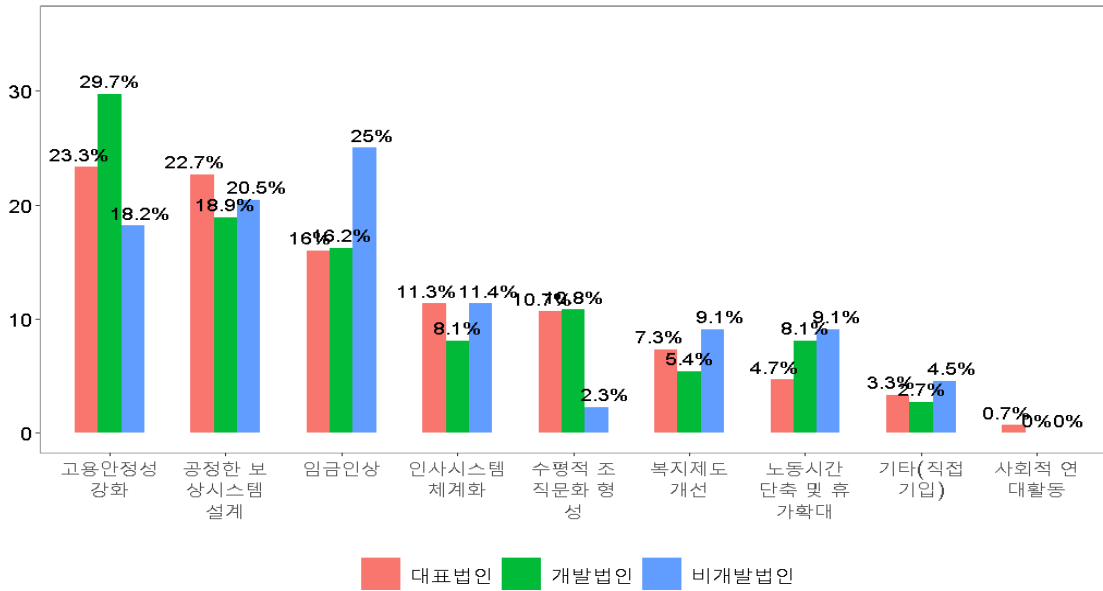
- 스마일게이트의 경우 넥슨과 유사하게 고용안정성 강화, 공정한 보상시스템 설계, 임금인상 순으로 선호하는 의제가 나타남. 다만 그 뒤를 이어 인사시스템 체계화가 등장하는 것으로 보아 주먹구구 식으로 조직을 운영하는 것에 대한 불만이 상당히 누적된 것으로 보임. 대표법인은 공정한 보상시스템 설계를 선호하는 반면, 개발법인은 고용안정성 강화를 비개발법인은 임금인상 의제를 선호하는 것으로 나타남.
- 개발법인의 프로그래머들의 경우 고용불안정성을 크게 느끼는 것으로 나타났으며 비개발법인은 낮은 임금과 처우에 불만을 느끼는 것을 알 수 있음. 20대 조합원의 경우 임금인상, 인사시스템 체계

화, 복지제도 개선을 선호하고, 30대는 수평적 조직문화 형성을, 40대는 압도적으로 고용안정성 강화를 선호하는 것으로 나타남.

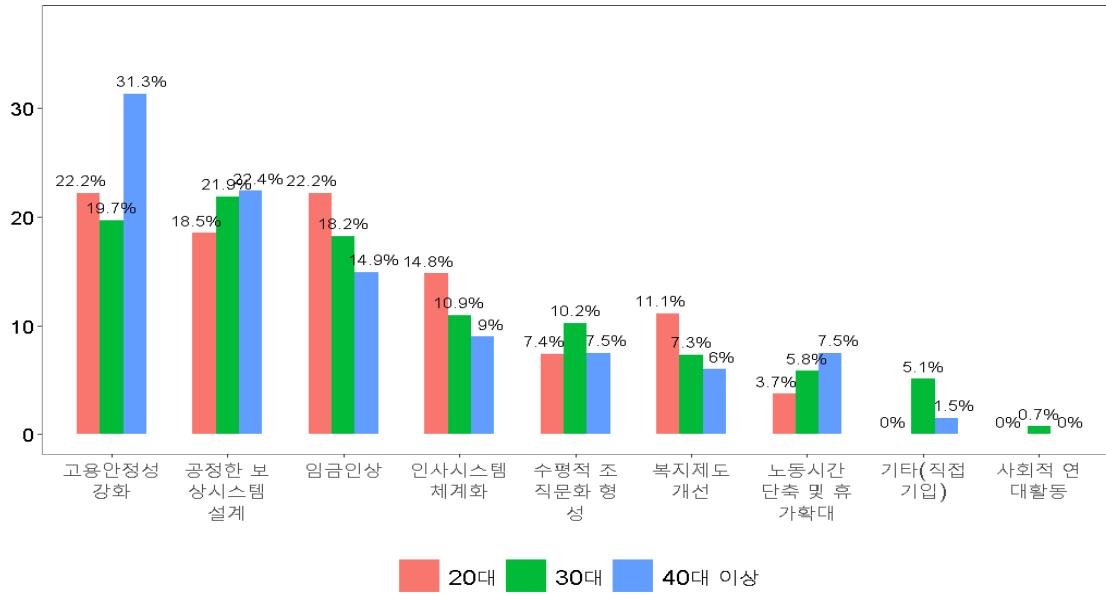
[그림 22] 스마일게이트 조합원 선호 의제



[그림 23] 스마일게이트 법인유형별조합원 선호 의제



[그림 24] 스마일게이트 연령별 조합원 선호 의제



IT·게임 노사관계 특징 및 정책 방향 모색

- 김종진(한국노동사회연구소 부소장),
- 김경근(금속노조 비상임 연구원)

1. IT·게임 노동시장 및 기업조직 특징

1) IT게임산업 노동시장 특징

가. 기초 특성 및 노동시장

- IT·게임산업은 2018년 기준 정보통신산업 노동자의 평균 연령은 37.6세이며 남성이 73.2%(여성 26.8%)를 차지하고 있음. 교육 이수 상황은 대학 및 대학원 과정 이수자가 77%(대학원 이상 11%) 대부분을 차지하고 있었음. 노동시장의 사업장 속성을 보면, 1주일 평균 노동시장은 42.3시간(52시간 이상 장시간 비율 6.6%)이었고, 월 평균 총액임금은 367.4만원(시간당 임금 20,226만원)이었음. 컴퓨터·정보통신산업 사업장의 평균 근속기간은 5.9년이었음.
- 정보통신업의 임금노동자(86.4%)가 대부분이었고, 비임금노동자(개인사업자, 프리랜서 등 13.6%)는 10명 중 1명 정도였음. 임금노동자 중 정규직 비중은 83%로 비정규직 비중(16.7%)은 전체 노동시장(43%)에 비해 적은 편임. 다만, 비임금노동자 중 고용주와 1인 자영자 비중을 보면 상대적으로 자영자(10.9%) 비중이 많았음.

나. 사업장 규모별 고용형태

- 정보통신업 300인 이상 대기업 현황은 2016년 156개 대기업 사업체가 확인되고, 2019년 189개 사업체로 증가(전체 산업 대비 5.5%). 300인 이상 대기업의 고용규모는 2016년 기준 22만7천명에서 2019년 26만2천명으로 4만명 정도 증가했음. 정보통신산업의 전체 인력 대비 비정규직 규모는 2016년 5만5천명에서 2019년 4만2천명 수준으로 9천명 정도 감소한 것으로 확인됨.
- 300인 이상 대기업의 비정규직 비율은 2016년 22.6%(직접고용 11.2%, 간접고용 11.4%)에서 2019년 16.3%(직접고용 8.3%, 간접고용 8%) 수준으로 감소했음. 정보통신 분야 중 주요 IT게임 산업 고용규모 변화추이(2014년 3월-2018년 3월)를 보면 한국MS와 IBM는 총고용 인원이 감소한 것에 비해 유노조 4사 조사대상 사업체는 고용이 증가했음.

- 한편 IT·게임 산업 유노조 사업장 대기업 고용현황 추이를 살펴보면 카카오는 다음과 합병이후 2,087명, 네이버(주)는 602명, 넥슨코리아는 541명 증가한 것으로 확인됨. 2018년 기준 (주)카카오 2,646명(비정규직 198명), (주)넥슨코리아 2,067명(비정규직 43명), 네이버(주) 2,316명(비정규직 18명), (주)스마일게이트메카포트 382명(비정규직 43명)으로 확인됨.

2) IT게임산업 기업조직 특징

가. IT 유노조 기업 특징

- IT 포털 기업인 네이버와 카카오는 검색사업을 바탕으로 두고 메신저, 콘텐츠 사업, 부동산업, 음악산업, 금융산업 등 다양한 분야로 다각화하고 있음. 최근 포털의 영향력과 영업이익이 감소함에 따라 신사업분야로 적극적으로 진출하려는 움직임이 활발히 이루어지고 있음. 이에 따라 2사 모두 기존의 서비스를 새로운 법인으로 분리하여 분사하거나 기존의 스타트업의 인수합병 등에 적극적임.
- 지분구조 측면에서 IT사들은 게임사보다 지분구조가 복잡하고 계열사의 수가 많다는 특징을 보임. 규모가 큰 모회사와 비교적 작은 규모의 신규법인들이 많음. 환경의 변화에 빠르게 대응하기 위하여 조직을 지속적으로 분화시켜온 결과임. 이에 더하여 잠재력을 가진 스타트업의 지분인수에도 적극적으로 나서면서 기업집단에 속하는 법인의 수가 꾸준히 증가하고 있음.
- 2사 모두 급격한 성장을 지속해온 가운데 지속적으로 벤처기업으로서의 정체성을 강조해 왔음. 때문에 기업의 규모에 맞는 관리역량을 키우기 보다는 빠른 의사결정과 시장상황에 대한 능동적 대응을 강조해옴. 그 결과 기업의 규모나 시장에서의 지위에 부합하는 관리시스템이 부재한 결과로 발생하게 되는 비효율성이나 불확실성 문제는 상대적으로 간과되어 옴.

나. 게임 유노조 기업 특징

- 게임사인 넥슨과 스마일게이트는 게임 개발과 배급, 서비스 지원 등이 중심을 이루고 있음. 게임사들은 새로운 산업분야에 진출하는 대신 게임산업 내에서의 장르 다각화나 플랫폼 다각화를 통하여 시장 변동에 대응하는 특징을 보임. 넥슨과 스마일게이트 모두 산업적 다각화의 측면과 지배구조 측면에서 모두 IT사보다 단순하고 안정적인 구조를 보이고 있음. 그 결과 창업주의 지분율과 실질적 지배력이 매우 높은 편임.
- 게임사들은 구조적인 측면에서 안정성을 보이는 대신 흥행산업의 특성상 게임 개발과정 자체의 불확실성이 대단히 높음. 게임개발은 여러 법인들 내부의 스튜디오에서 프로젝트 형태로 동시다발적으

로 진행됨. 출시 이전에 언제라도 개발이 중단되는 일은 흔하게 발생하여 고용불안정성이 매우 높음. 또한 스튜디오별로 독립적으로 개발이 진행되기 때문에 서로 다른 스튜디오 간에 정보흐름이 차단되어 개발인력에 대한 경영진의 통제력이 더욱 강해짐.

다. 유노조 4사 기업 기초 현황

- 4개 기업집단에 소속된 법인의 수는 총 116개이며, 소속 종업원의 수는 2만 4천여 명에 달함. 이 가운데 IT사가 다수를 차지하여 전체 88개 법인, 1만 7천여 명의 종업원이 고용되어 있음. 게임사의 경우 전체 28개 법인, 7천 7백여 명의 종업원이 고용되어 있음. 인원 수 기준 IT사의 종업원 수 기준 약 3배에 이룸. 노동조합 조직화 현황에서 4사 전체의 조합원 규모는 4천 4백 여명 내외임.
- 기업규모를 의미하는 법인별 평균 종업원의 수는 IT사와 게임사별로 차이가 큰 편이나, 4사 평균 1개 기업에 216명이 근무하고 있음. 게임산업보다는 사업의 다양한 부문으로 다각화해 온 IT기업이 평균 종업원 수가 작은 편임. 평균 업력의 경우 4사 전체 7년이며, IT사의 평균 업력이 게임사보다 짧은 편임.
- 법인별 평균 임금수준은 5,106만 원으로 일반 노동자 평균임금 수준인 3,674만원(2018년 고용형태별 근로실태조사) 보다 높은 편임. 4사의 평균이직률은 약 26%이며, IT사의 이직율이 약 30%로 게임사의 평균이직율인 20%보다 더 높음. 주요 대기업 이직률의 평균 이직율인 10% 내외라는 점을 감안할 때 상당히 높은 수준의 이직율로 볼 수 있음. 특히 4사의 고용형태가 대부분 정규직인 점을 감안하면 상당히 높은 수치임.⁶⁾
- 유노조 사업장은 기업의 규모뿐만 아니라 임금수준도 더 높게 조사되었음. 4사 전체 유노조 사업장의 평균임금은 약 5천 2백만 원인데 반하여 무노조 사업장의 평균임금은 4천만 원 수준임. 이직률의 경우에는 유노조 사업장의 이직율이 26% 수준으로 무노조 사업장보다 다소 낮은 것으로 나타남. 노동조합 조직된 사업장을 기준으로 한 조직률 현황은 약 20%에 달함.

라. 유노조 4사 기업 노조 유무별 현황

- 4사 규모가 큰 법인을 중심으로 노동조합이 조직화되고 있는 현상을 확인됨. 법인 수를 기준으로 노동조합이 조직화되지 않은 법인의 수가 65개로 노동조합이 조직화된 법인의 수보다 더 많음. 하지만 종업원 수를 비교하면 유노조 법인에 속한 종업원 수는 약 2만 명으로 무노조 법인의 약 7배에 달함.
- IT사의 경우 전반적으로 법인 유형에 따른 편차가 게임사에 비하여 큰 상태임. 대표법인과 신설/분사

6) IT사의 이직률은 네이버의 경우 신규/분사법인의 이직률이 35% 수준으로 상당히 높은 편이고, 카카오의 경우 대표법인의 이직률이 35%로 상당히 높은 편임.

법인에 속해 있는 종업원의 수가 약 70%에 달하여 대부분을 차지하고 그 외에 운영법인에 속한 인원도 약 20%로 상당한 규모를 차지하고 있음. 게임사의 경우도 대표기업과 다른 유형의 법인들 간의 편차가 크게 나타났지만, IT사만큼 크게 나타나지는 않음. 먼저 대표기업과 개발법인이 차지하는 비중이 전체의 80%에 이를 정도로 상당히 높은 수준임.

- 조직률은 IT사 모두 대표법인>신설분사법인>운영법인>인수/합병법인의 순으로 나타남. 대표법인이 중심이 되어 노동조합 활동이 이루어지고 있고 대표법인에서 여타 자회사로 조직화가 확산되는 과정에 있음. 인수/합병법인들의 경우 지분매입의 형태로 계열사에 편입되면서 다른 법인들과의 사업적/인적 연관성이 낮은 경우가 많아 노동조합 조직률은 현저히 낮은 것으로 나타남. 게임사의 법인 유형별 노동조합 조직화 현황은 각 기업별 차이가 큼.

3) IT게임산업 설문조사 특징

가. 실태조사

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

나. 노동조건 특징

- IT게임 4사 노동자들의 임금 수준 중 3천만원 미만(년간) 비율이 일정하게 확인되며, 업종 특성을 반영하듯 인센티브(2.3%~14.9%) 제도가 임금제도로 조직 내에서 작동하고 있음. 주당 노동시간은 2018년 근로기준법 개정(50조 근로시간, 53조 연장 근로의 제한) 이후 1주일 연장근로 상한제(12시간)가 시행되면서 42시간 내외로 측정되고 있음.

[표 1] IT게임 4사 노동조건

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

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

[표 2] IT게임 4사 직장생활 - 안정성 및 조직변화 인식(단위: 100점)

	감정소진	직무만족도	이직의사	고용안정성	조직변화도	불확실성	동종업경력	근속기간
네이버	47.6	57.4	41.3	38.5	52.9	51.6	9년2개월	4년12개월
카카오	49	57.7	41.8	39.2	54.6	55.3	8년2개월	4년2개월
넥슨	57.2	52.3	41.1	27.6	62.2	61.9	9년4개월	4년9개월
스마일게이트	55.7	51	42.6	32.9	57.5	54.2	9년7개월	2년 10개월

다. 노사관계 특징

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

[표 3] IT게임 4사 직장생활 - 공정성 및 노사관계 인식(단위: 100점)

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

- IT게임 4사의 노동조합 활동과 관련해서는 유노조 사업장 특성을 반영하듯 ‘노조 효과성’(76.1점~82.6점)은 높은 편으로 나타남. 그에 비해 ‘노조 일체감’(58.7점~67.6점)은 상대적으로 높은 편은 아니었음. 한편 노동조합의 단체행동 관련한 파업 참여의향(65.4점~73.8점)은 신생노조라는 점을

고려하면 높은 편이었음. 한편 IT게임 노동조합 활동 참여와 관련하여 ‘직접적인 공식적’ 참여활동 (평균 47.9점~57점)보다 ‘SNS와 같은 간접적인 비공식적’ 활동(51.7점~59.7점)이 상대적으로 더 높게 나타났음. (연대기금 의향 54.3%~76.6%)

[표 4] IT게임 4사 직장생활 - 노동조합 활동 인식(단위: 100점)

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

[표 5] IT게임 4사 노동조합 교섭 의제 선호도(단위: %)

	1위	2위	3위	4위	5위
네이버	복지개선 (20.8)	공정보상 시스템 (17.8)	임금인상 (17.3%)	고용안정 (14.1%)	인사시스템체계화 (9.2%)
카카오	공정보상시스템 (27%)	임금인상 (21.1)	복지개선 (11.4%)	고용안정 (10.9%)	인사시스템체계화 (9.5%)
넥슨	고용안정 (33.2)	공정보상 시스템 (22.7)	임금인상 (20.9%)	복지개선 (5.3%)	노동시간단축 및 휴가확대 (4.9%)
스마일게이트	고용안정 (23.4)	공정보상 시스템 (21.6%)	임금인상 (17.2%)	인사제도 (10.8%)	수평적 조직문화 형성 (9.1%)

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

[표 6] IT게임 4사 노동조합 참여 방식 선호도(단위: %)

	1위	2위	3위	4위	5위
네이버	온라인 의견제시(42.3)	교육활동 참여(15.1)	집단행동 참여(13)	오프라인 의견제시(11.3)	위원장 및 대의원 선거 참여(10.3)
카카오	온라인 의견제시(43.2)	교육활동 참여(16)	집단행동 참여(13)	오프라인 의견제시(11.8)	위원장 및 대의원 선거 참여(7.1)
넥슨	온라인 의견제시(38.2)	집단행동 참여(24.7)	교육활동 참여(11.7)	오프라인 의견제시(9.5)	위원장 및 대의원 선거 참여(8.8)
스마일게이트	온라인 의견제시(41.7)	집단행동 참여(15.6)	위원장 및 대의원 선거 참여(13.9)	오프라인 의견제시(10.5)	교육활동 참여(6.7)

- IT게임 4사의 노동조합 노동자들의 주된 노동조합 활동 참여는 온라인을 통한 의견 제시가 공통적으로 1순위로 나타났음. 그러나 2순위부터 5순위까지의 노조활동은 각 지회별로 차이가 확인됨. IT(네이버, 카카오) 2사는 교육활동 참여가 노조 활동 2순위였던 반면에, 게임 2사는 집단행동이 2순위로 업체별 차이가 있음. 또한 스마일게이트는 노조 간부 선거 참여에 상대적으로 높은 의향이 확인됨.

2. 정책방향 - 교섭구조 및 정책과제

1) IT게임 4사 노사관계 방향

- 첫째, IT게임 4사의 현재의 노사관계는 조직 형태상 산별노조의 지회이나 교섭구조는 기업별 교섭과 그룹별 교섭의 중간형태를 보이고 있음. 기업의 노사관계 시스템은 외부 법률법인에 의뢰할 정도로 시스템화되어 있지 않은 상태임. 이는 벤처 및 스타트업 조직 특성처럼 창업주나 일부 임원 중심의 기업운영이 되는 요인이 큰 것으로 판단됨. 이는 해당 기업의 경영 및 의사결정 과정에도 비슷하게 반영되어, 조직 내 의사결정과정이나 소통구조가 수평적이지 못한 채 작동되었다는 인식이 팽배했고, 노조 조직화 이후 단체협약 조항에도 투명한 정보공개 사항이 들어가 이유임(조규준, 2019: 조혁진, 2019).

[표 7] IT게임 4사의 단체협약 조항 - 18조 경영 원칙과 공개

네이버	카카오
① 회사는 기업의 건전한 발전과 국민기업으로서 성장을 위해 투명한 경영의 공개를 원칙으로 한다. 아울러 경영에 있어 관계법령을 철저히 준수함과 동시에 합리적이고 공명정대한 신뢰경영을 실현함으로써 기업 경쟁력 제고에 노력한다. ② 회사는 필요시 경영의 주요 사항에 대해서는 전 직원에게 성실히 설명한다.	회사는 조합원의 알권리 보장을 위해 공개 가능한 경영정보는 최대한 공개 공유한다. 단, 구체적인 방식은 노사협의를 통해 정한다.

- 둘째, IT게임 노사관계 차원에서 중요한 문제는 업종 특성을 반영한 향상적인 구조조정(조직 및 업무 변화)으로 인한 고용불안정성임. 개발 프로그램이 성공적으로 진행되지 않았을 경우 해당 조직이 사라져 버리는 현상(프로젝트 폭파)는 조직 내 일상화된 문화로 인식되어 비자발적 이직을 자발적 이직 현상(전환배치, 권고사직 등)으로 인식하게 하는 것으로 정착(평균 근속기간은 4.4년)되었음. 특히 조직 운영을 자회사 및 손자회사 형태로 무분별하게 확장 분리·분사 형태로 운영하면서 내부 직원간 이동 형태로 나타나 노동조건 저하문제도 확인됨. 이러한 문제는 거의 대부분 정규직이라는 고용안정성(stability)은 있지만, 제도적 고용안전성(job security)은 부재했던 것임.

[표 8] IT게임 4사의 단체협약 조항 - 33조 전환배치

네이버	넥슨	스마일게이트
① 회사는 사업 축소나 중단, 조직해체 등으로 조합원이 전환배치가 필요한 경우 조합원의 의견을 최대한 반영하여 합리적이고 공정하게 실시한다. ② 회사는 전환배치 필요가 있는 조합원에게 필요한 경우 새로운 직무 및 부서에 적응할 수 있도록 직무교육을 실시할 수 있다.	① 회사는 조합원의 인사 이동, 전환배치 등이 필요한 경우 직무교육 등을 통해 새로운 직무/부서에 적응할 수 있도록 노력한다. ② 회사는 조직해체 등으로 조합원의 전환배치가 필요한 경우 조합원의 의사를 존중하여 3개월 이내 전환배치가 완료되도록 노력한다.	① 회사는 조직해체 등으로 조합원의 전환배치 시, 조합과 협의하여 2개월 이내 전환배치를 완료할 수 있도록 노력한다. ② 회사는 전환배치의 필요가 있는 조합원에게 해서 직무교육을 통해 새로운 직무/부서에 적응할 수 있도록 적극 협력한다. ③ 전환배치 관련 한 제도 개선 시 조합의 의견을 청취한다.

- 셋째, IT게임 업종 특성상 프로그램 개발과 홍보 및 운영기획 등의 특성상(크런치 모드) 장시간 노동

의 일상화와 노동의 미보상 문제는 노조 조직화에 계기가 되었음. 특히 정부의 정책 환경변화(근로 기준법 개정 : 1주 12시간 노동시간 상한)와 ‘포괄임금제’ 등이 노조 조직화의 외적 촉매가 되었음. 실제로 IT게임기업 4사 대부분 기업이 외부 환경변화에 대응하기 위한 회의체(노사협의회) 논의 과정에서 비합리적인 운영 등에 내부 노동자들의 저항감은 노조 조직화이 계기로 연결된 것임.

[표 9] IT게임 4사 단체협약 비교 - 48조 휴식권 보장 조항(2019)

네이버	카카오	넥슨	스마일게이트
회사는 통상적인 업무시간이 아닌 퇴근 후 또는 휴가 사용자에 대한 업무 관련 연락이나 SNS 등을 통한 업무지시 등을 하지 않도록 관리, 감독 노력을 다하며 세부 운영 기준은 근무제 운영가이드에 따른다.	① 회사는 조합원의 근무외시간에 통신수단을 통한 업무지시로 조합원의 휴식권을 방해하지 않도록 노력해야 하며, 구성원들의 의견을 청취하여 개선이 필요한 부분을 점검하도록 한다. ② 제1항의 정함에도 불구하고 부득이하게 업무지시가 발생하면 경우는 근로시간으로 인정한다.	① 통상적인 업무시간이 아닌 퇴근 후 또는 휴가 사용자에 대한 개인 연락이나 SNS 등을 통한 업무지시는 금지를 원칙으로 한다. ② 특수한 상황으로 부득이하게 업무지시가 필요할 경우 지정된 채널을 통해서만 진행하며, 이 경우 회사는 관계 법령에 따른 연장, 야간수당 또는 휴일수당을 지급해야 한다. ③ 개정된 근로기준법에 따른 주52시간 상한제도가 안착 되도록 노사 상호 노력한다.	① 통상적인 업무시간이 아닌 퇴근 후 또는 휴가 사용자에 대한 개인 연락이나 SNS 등을 통한 업무지시를 금지한다. ② 특수한 상황으로 부득이하게 업무지시가 필요할 경우는 개인 연락이나 SNS 등을 통한 업무지시가 가능하다. 동 업무에 소요된 시간에 대해 연장, 야간수당 또는 휴일수당을 지급한다. ③ 회사는 퇴근 후 또는 휴가 중 업무 수행에 관한 질서를 마련하여 시행한다.

- 넷째, IT게임 4사 모두 국내 대기업뿐만 아니라, 시장 점유율이 상위 기업임에도 불구하고 ‘분배의 공정성’은 미약하다는 인식이 내부 노동자들 사이에 팽배한 상황이었음. 실제로 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 모두 해당 분야 선도 기업들이지만 내부 직원의 보상체계는 합리적인지 않은 상황임. 2019년 설문조사 결과 네이버(14%)를 제외하면 카카오, 넥슨, 스마일게이트 직원 인센티브제도는 4~5% 전후의 수준에서 책정되어 있는 것으로 추정됨. 이는 동일 노동시장에서 상대적 박탈감이 형성될 뿐만 아니라, 내부 노동시장에서도 개인별 성과연봉제 임금체계와 맞물려 조직 내 보상체계의 비합리성에 의구심을 갖게 하는 이유가 될 수 있었던 것임.

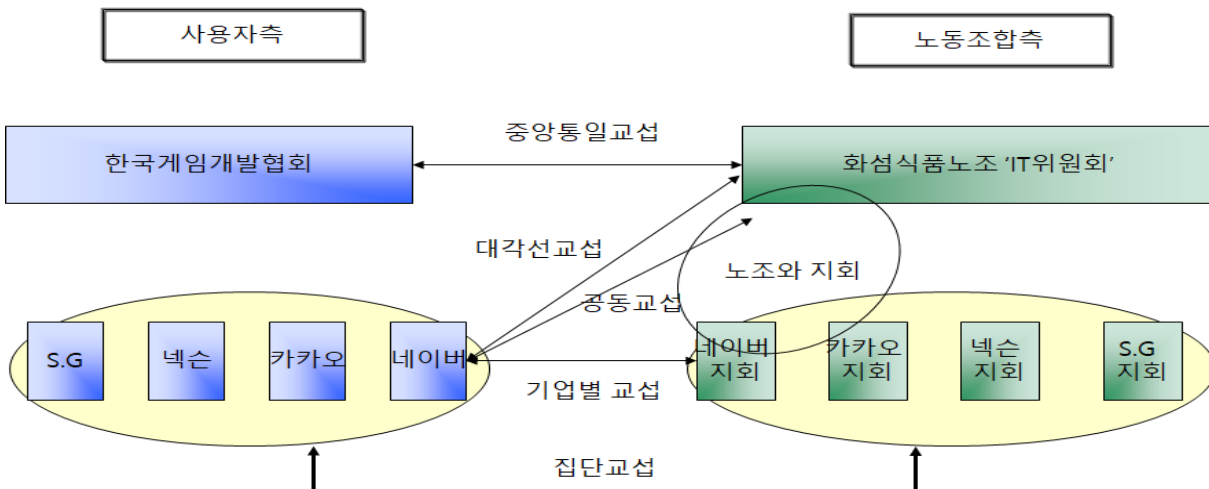
[표 10] IT게임 4사 단체협약 비교 - 기업의 사회적 책무 조항(2019)

네이버	카카오
<p>16조 기업의 사회적 책무</p> <p>① 노사쌍방은 기업이 사회적 책무를 다하고 사회 발전에 기여함으로써, 전 직원이 일하는 보람과 긍지를 느끼며 국민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다.</p> <p>② 회사는 노동인권을 존중하고, 노동조건, 노사관계, 일터에서의 안전보건기준, 환경적 실천을 지속적으로 개선하기 위해 노력하며, 조합은 회사의 경영권을 존중하고 상호 협조하기 위해 노력한다.</p> <p>③ 회사는 국제노동기구(ILO)의 기본 원칙과 작업장 권리선언, ILO의 다국적 기업 및 사회정책에 관한 원칙선언, 유엔 세계협약(UNGlobalCompact), 경제협력개발기구(OECD)의 다국적기업 가이드라인을 존중하기 위해 노력한다.</p> <p>④ 회사와 조합은 부당한 이득을 취득하거나 유지할 목적으로 직간접으로 뇌물이나 다른 부당한 이득을 제의하고 약속하거나, 공여 또는 요구해서는 안 된다. 또한 회사 또는 조합에게 뇌물 또는 부당한 이득을 제공하도록 요구하거나 기대해서도 안 된다.</p>	<p>16조 기업의 사회적 책무</p> <p>회사는 노동인권을 존중하며, 노동조건, 노사관계, 일터에서의 안전보건기준, 환경적 실천을 지속적으로 개선하기 위해 노력해야 한다.</p>

2) IT게임 4사 업종별 교섭구조

- 첫째, T게임 4사 노조는 ‘업종별 교섭구조’를 목표로 조직과 교섭방향을 지향할 필요가 있음. IT게임 4사의 법인 수가 총 116개(2만 4천명)이며, IT 2사 88개 법인(1만 7천명), 게임 2사 28개 법인(7천 7백명)으로 1개 기업당 평균 216명이 근무하고 있는 상황임. 이들 기업 조직에 노동조합 조직화 현황에서 4사 전체의 조합원 규모는 4천4백명 내외인 상태에서 노동조합은 현재처럼 중층적인 기업 지배구조에서 개별 교섭만으로는 한계(물리적, 시간적, 공간적)가 있기 때문임.
- 둘째, 일반적 수준에서 IT게임 4사 노조를 기초로 하여, 5대 협약(기본협약, 임금협약, 고용협약, 업종협약, 노동과정협약)과 같은 공통의 교섭 방향을 목표로 노조 활동을 모색할 필요가 있음. 기본협약은 4사의 노사관계 정착과 정례적인 협의회를 운영하는 협약을 의미함. 임금협약은 현재 3천만원 미만의 노동자손자회사 혹은 지원서비스 영역) 집단이 있다는 점을 고려하면 ‘IT게임 업종별 최저임금’을 제시하는 것이 필요함.

[그림 1] IT게임 업종별 교섭구조 검토(안)



[그림 2] IT게임 업종별 5개 협약 검토(안)

기본협약

- IT게임 노사관계 정착, 업종별 노사운영협의회 설치 등

임금협약

- **% - **% 수준의 임금협약, 업종 최저임금 협약

고용협약

- 고용안정 및 자회사 전환 시 고용유지 협약

업종협약

- IT게임 사회적 협약(IT게임 노동자 공익 펀드 출연)

노동과정협약

- 노동시간, 휴일휴가 등 노동조건 개선(모바일 협약 등)

- 셋째, 한편 IT게임 4사의 지배구조의 특성(116개 법인)과 시장 지배력(MS 선도 기업)을 고려하면 현재의 기업 이윤을 사회 공익적 목적으로 활용하도록 하는 노동조합의 사회적 활동(공익펀드)을 통해 IT게임 산업 노동자들의 노동시장 다양한 제도적 지원(교육, 전직, 사회안전망 등) 방안을 제시할 필요가 있음. 특히 IT게임 산업 내 프리랜서나 자발적 이직자 등이 많다는 점을 고려하면 기업의 사회적 책임(CSR)은 국내 IT게임 선도기업의 주요 역할로 봐야 함.
- 넷째, 더불어 IT게임 4사 노조의 고용안정성이 매우 취약(평균 근속 2년~5년, 고용안정성 30점대)하다는 점을 고려하면, 고용안정과 유지 협약을 통해 각 파트별 프로젝트가 실패하더라도 다른 프로젝트 설계로 다시 재설계되는 방식으로 조직 운영 변화를 요구할 필요가 있음. 아무리 IT게임 특수성을 고려하더라도 개인의 실패가 아닌 조직과 기업 혹은 시장의 실패를 개인에게 전가하는 전근대적인 방식(고용유지와 안정성)은 바뀔 필요가 있음.
- 다섯째, IT게임 4사의 노동조건을 보면 시간외 모바일 노동이 일상화되어 있고, 장시간 노동의 주요한 원인 중 하나로 판단됨. 실근로시간은 42시간 남짓이나, 1주일 평균 2시간 남짓의 모바일 노동을 하고 있고, 횟수도 최소 1회에서 최대 6회 까지 파악되고 있음. 결국 모바일을 통합 업무 지시나 작업 규제가 진행되지 않을 경우 실제 노동시간은 감소되지 않을 것으로 판단됨.(휴일휴가 제안도 내부 모니터링 필요) 독일의 주요 기업들은 모바일 협약을 통해 일과 삶의 균형을 실현하고 있음.

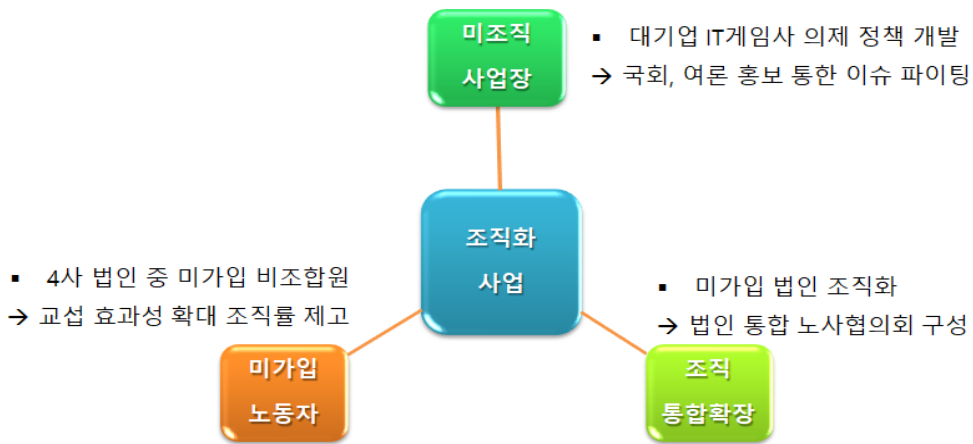
도이치텔레콤(Deutsche Telekom) '모바일 워킹' 단체협약

1. 모바일 (원격)근무의 도입은 자율로 맡기며, 특정 부서에서 모바일 근무 시행 시 모바일 원격근무 권한은 전 직원에게 부여된다.
2. 모바일 근무가 가능한 시간을 지정한다. (월 ~ 금, 06시 ~ 22시)
3. 초과근무, 주말근무 등은 별도 신청한다.
4. 전체 근로시간 등록을 의무화한다.
5. 모든 노동시간을 근로시간으로 인정한다.
6. 모바일 원격근무 시, 근무장소는 노동자가 선택한다. 사용자는 노동자를 작업장으로 출할 수 있다. 1차적인 근무장소는 작업장이다

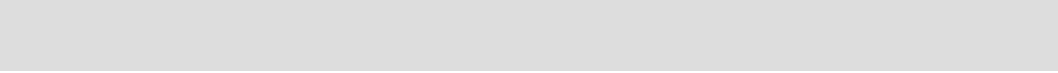
3) IT게임 4사 조직화 모델과 교섭구조

- 첫째, IT게임 4사의 노조 조직화 사업은 3개 영역으로 크게 구분 가능할 것으로 판단됨. 현재 조직화는 △각 지회별 법인 사업장 조직화(대상1), △미가입 법인의 사업장 조직화(대상2), △대기업 미가입 사업장(대상3)으로 구분될 수 있음. 이를 기초로 하면 보고서 2장 2절에서 확인된 바와 같이 IT게임 4사의 지배구조와 기업 특성, 3장과 4장에서 확인된 설문조사를 기초로 노조 조직화 사업을 검토할 수 있음.

[그림 3] IT게임 미조직 조직화 사업 방향과 검토



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

- 
1. 문종찬 _ 서울노동권익센터소장
 2. 우문숙 _ 민주노총 정책국장
 3. 서승욱 _ 카카오지회(장), 화섬 IT위원회.....

토론 1

서울노동권익센터장 문종찬

토론 2

민주노총 정책국장 **우 문 속**

토론 3

카카오지회(장), 화섬 IT 위원회 서 승 욱

IT·게임산업 조직 특성과 노사관계, 무엇이 문제인가?



네이버·카카오
넥슨·스마일게이트
사례를 중심으로

2019.12.11(수)
15:00-17:00

정동 프란치스코
교육회관 211호

한국노동사회연구소
화섬식품노조



사회

김태현 (한겨레 일과 사람연구소 이사장)

발표 1

IT게임 기업 조직특성과 노동실태

장희은 한국노동사회연구소 객원연구위원
김정훈 고려대 박사수료

발표 2

IT게임기업 조직화 및 노사관계 특징

김종진 한국노동사회연구소 부소장
김경근 금속노조 비상임 연구원

토론

문종찬 서울노동권익센터소장
우문숙 민주노총 정책국장
서승욱 카카오 지회장, 화섬 IT위원회(장)

문의 한국노동사회연구소(02-393-1457) 화섬식품노조(02-2632-4754)