2019 테크노미디어포럼 기획시리즈 ×
서울과학기술대학교 디지털문화정책전공 정기 콜로키엄

산업 논리에 가려진 게임산업 개발자의 노동환경

문화연대 기술미디어문화위원회 × 서울과학기술대학교 IT정책전문대학원 디지털문화정책전공

[행사개요]

〈2019 테크노미디어포럼 기획시리즈 × 서울과학기술대학교 디지털문화정책전공 정기 콜로키엄〉

산업 논리에 가려진 게임산업 개발자의 노동환경

○ 일시 : 2019년 11월 22일(금) 15:00~18:00
○ 장소 : 프란치스코 교육회관 420호(서울시 중구 정동길 9번지, 4층)

○ 사 회
- 설진아(한국방송통신대학교 미디어영상학과 교수)

○ 발 제 : “여성 게임 개발자로 살아간다는 것”
- 이종임(숙명여대 미디어학부 초빙교수)

○ 토 론
- 김영선(고려대 한국사회연구소 연구교수/노동시간센터 연구위원)
- 박소현(서울과학기술대학교 IT정책전문대학원 디지털문화정책전공 교수)
- 오경미(오픈넷 연구원)
- 윤준희(한국게임개발자협회 고문)
- 조장은(서울과학기술대학교 IT정책전문대학원 디지털문화정책전공 박사과정)
- 홍주현(국민대학교 언론정보학부 교수)

○ 공동주최
- 문화연대 기술미디어문화위원회
- 서울과학기술대학교 IT정책전문대학원 디지털문화정책전공

[발제]

여성 게임 개발자로 살아간다는 것[1)]

이종임[2)]
(숙명여자대학교 미디어학부 초빙대우교수)

1. 들어가며

문화산업은 각 영역별 경쟁이 치열한 상황인데, 그 중 게임산업에 대한 관심은 그 어느 때보다 높다. 스마트 미디어의 대중화로, 노트북뿐만 아니라 스마트폰으로도 게임을 즐길 수 있는 시대가 되었기 때문이다. 정보통신정책연구원(KISDI)이 2017년 전국 16개 시도 5천여 가구와 가구원 약 1만 2천명을 대상으로 실시한 한국 미디어 패널 조사 결과에 따르면 대중교통을 이용하면서 한 가지 이상의 미디어를 이용하는 비율이 56.63%였고, 2011년부터 2017년까지 대중교통에서 이용되는 매체별 점유율의 변화를 살펴보면 스마트폰 등 전화기는 2011년 67.52%에서 2017년 90.29%까지 상승했다. 온라인 콘텐츠 이용 장르도 1위는 음악, 2위는 게임, 3위는 동영상 순으로 나타났다.[3)] 방송통신위원회의 2018년 2월 1일 발표된 <2017년도 방송매체 이용 행태 조사 결과>를 살펴보면, 스마트폰을 필수 매체로 선택한 응답자는 전체의 56.4%로 TV(38.1%), PC·노트북(3.4%)보다 높았다. 스마트폰의 매체 중요성은 2015년(46.4%)에 처음 TV를 제쳤고 2016년 50%대에 진입한 뒤 매년 높아지고 있다.[4)]

실제로 우리는 스마트폰으로 게임을 하는 이용자를 버스나 지하철 공간에서 쉽게 볼 수 있다. 그리고 일상적으로 게임을 하는 사람들을 쉽게 볼 수 있게 했던 게임으로는 포켓몬고를 들 수 있다. 증강현실 게임으로 현실과 스마트폰 화면이 겹쳐지는 방식으로 게임을 이용할 수 있게 되었다. 지난 2017년 1월 국내에 출시된 모바일 게임 포켓몬고(Pokémon GO)의 열풍은 테크놀로지가 현실과 가상의 경계를 넘어서는 체험을 이용자에게 제공하게 되었음을 인지하게 하는 중요한 계기를 제공하기도 했다.

'포켓몬 고(Pokémon GO)'는 게임 개발사인 나이안틱 랩스(Niantic Labs)에서 개발한 게임으로 호주·뉴질랜드를 시작으로 출시한 위치기반 증강현실(AR, Augmented Reality) 모바일 게임이다. 현실에 디지털 콘텐츠를 중첩하는 증강현실 기술을 적용한 게임이며, 사용자의 환경과 상호작용할 수 있다는 게 장점이다. 뉴스에서는 포켓몬고 게임에 집중하게 되면, 모바일 화면만 바라보고 걷거나

1) 본 발표문은 2018년 출간된 『디지털미디어와 페미니즘』(공저)에 수록된 글을 재구성한 것입니다.
2) happydayljn@naver.com
3) 정보통신정책연구원, <2017 한국 미디어패널 조사>, 2017, 25-28쪽.
4) 정보통신정책연구원, <KISDI STAR REPORT>, 18-3, 2018.2.15., 3-6쪽.
신동진(2018.2.2.). 스마트폰 없인 못살아, <동아일보>.

운전을 하게 되는데, 이 과정에서 다수의 사건사고가 발생하게 되었고, 증강현실 게임의 위험성에 대해 우려를 표명하기도 했다. 하지만 또 다른 한편에서는 현대사회는 모바일/미디어가 매개된 놀이문화가 다양한 방식으로 구현되고 있음을 인지하게 했고, 현실생활과 가상현실의 중첩이 가능한 테크놀로지가 구현되었다는 것 역시 대중들에게 알리는 계기가 되었다. 현실세계에서는 눈에 보이지 않지만, 모바일이 매개된 스크린에서는 포켓몬의 캐릭터가 보인다는 경험은 기존의 미디어 환경에서는 경험할 수 없었기 때문이다. 이러한 전조는 스마트 미디어의 대중화와 SNS중심의 인적 네트워크 구축, 이용자 중심의 콘텐츠 소비 환경 선택 가능한 미디어 생태계가 구축되면서 이미 시작되었다고 볼 수 있다. 그만큼 게임은 우리 일상생활 깊숙이 들어와 있다는 것을 보여주는 사례는 무궁무진하다.

그렇다면 이용자의 라이프스타일이 빠르게 변화하고, 다양한 형태의 게임을 이용하기 쉬운 지금의 상황에서, 국내 게임산업은 현재 어디까지 성장했을까? 게임산업의 2017년 2분기 매출액을 살펴보면, 2조 8,142억원으로 추정되는데, 이는 전년동기대비 15.0%가 증가한 수준이다.[5] 2017년 상반기 통계를 살펴보면, 게임산업 종사자수는 전체 콘텐츠 산업 종사자수에서 12.9%를 차지하는 것으로 나타났다.[6] 게임은 직접 게임을 플레이하는 이용자들의 증가로도 주목을 받고 있지만, e-스포츠 산업의 성장, 그리고 게임 중계 동영상 사이트의 증가 등은 게임 영역의 확장을 짐작하게 한다. 현재 게임 관련 산업의 종사자수도 적지 않으며, 게임을 즐기고 향유하는 이용자들도 크게 증가했다.

이러한 상황에서도 알 수 있듯이, 게임은 오랫동안 새로운 문화콘텐츠 영역으로, 산업을 성장시킬 수 있는 산업으로 논의어왔다. 하지만 게임산업의 성장이라는 결과와 현상에만 집중한 만큼 게임산업 종사자들의 노동환경에 대한 논의는 간과되어왔다.

e-스포츠 시장의 확장, 새로운 게임의 출시, 그리고 세계 게임 시장에서의 국내 게임산업의 영향력과 순위 등이 언론을 통해 자주 접할 수 있었지만, 노동환경과 근무환경 등에 대한 논의는 거의 부재했다. 하지만 이제는 두 눈 질끈 감고, 고통받고 있는 노동환경의 현장을 지나치기는 어렵다. 지난 몇 년 사이 게임을 만드는 일에 종사하는 게임산업 종사자들이 돌연사가 적지 않게 일어나고 있고, 게임 노동생태계의 위기가 감지되고 있기 때문이다. 넷마블의 자회사에서 일하던 노동자 중 2016년 7월과 11월 잇따라 직원들이 돌연사했으며, 2016년 10월에는 안타깝게도 직원이 사옥에서 스스로 뛰어내리는 일이 발생했다.

이후 본격적으로 IT 업계 노동자들의 장시간 노동과 과로사가 늘어나면서, 노동현장을 들여다보려는 노력도 꾸준히 이루어졌다. 국회 환경노동위원회 소속 정의당 이정미 의원실이 국민건강보험공단으로부터 입수한 <지난 5년간 넷마블게임즈와 그 계열사 직원들의 과로 관련 질병 진료 기록 현황>을 보면, 2012년부터 2017년까지 과로와 관련된다고 보이는 뇌혈관질환, 심장질환, 정신질환으로 진료받은 직원 수가 모두 증가하고 있었다. 2012년부터 2015년까지 1~2명이던 뇌혈관질환 질환 진료인원은 2016년 9명, 2017년 8월까지 4명으로 나타났다.[7] 정의당 IT노동상담센터(디버그), 구로구근로자복지센터, 게임개발자연대, 노동시간센터, 노동자의미래, 그리고 한국노동안전보건연구소와 함께 지난 2017년 3월부터 4월에 걸쳐 총 621명을 조사한 <2017 게임산업종사자 실태조사 설문조사 결과>를 발표했다. 조사결과 게임산업 종사자들은 크런치 모드(Crunch Mode)[8]와 포괄

---

5) 한국콘텐츠진흥원의 동향분석 보고서에 따르면, 약간의 차이는 있으나 대체적으로 매년 성장세를 보이고 있다.

6) 한국콘텐츠진흥원, 『2017년 2분기 콘텐츠산업 동향분석 보고서-게임산업편』, 2017.6, 8쪽. www.kocca.ac.kr

7) 최민(2017.10.12.), 넷마블 과로질병, 2017년에는 줄지 않았다, <오마이뉴스>.

8) 소프트웨어 개발 마감 시한을 맞추기 위하여 수면, 영양 섭취, 위생, 기타 사회활동 등을 포기하고 연장 근무하는 것을 말한다. 크런치 타임(Crunch Time)이라고도 불린다. 몇몇 게임 개발자들의 과로사

임금제로 대표되는 장시간 저임금체계하에서 우울증과 자살생각 위험비율이 높았으며 작업장 폭력 또한 심각한 상황인 것으로 드러났다.[9] 2017년 5월 고용노동부의 국내 게임사에 대한 근로감독결과 발표 후 게임업계의 크런치 모드에 대한 언론의 관심은 더욱 커졌다.[10]

이런 작업환경 속에서 제작되는 게임은 어떤 스토리텔링으로 구성될 수 있을까? 그리고 게임개발자로 참여하는 노동자 중 여성 개발자들의 비중은 얼마나 될까?.[11] 결국 노동환경의 위기와 위험성을 줄이기 위해서는 다양한 이슈에 대한 논의가 이루어져야 한다. 노동시간, 젠더문제, 조직 내의 의사소통 방식, 게임 이용자들이 형성하는 문화 등이 이에 해당된다.

본 논문에서는 게임 콘텐츠를 생산하는 문화노동자이자 게임개발자 그리고 여성[12]이라는 세가지 키워드가 결합된 개발자의 정체성이 어떤 노동환경 속에서 형성되고 있는지를 논의하고자 했다. 이를 분석하기 위해 게임개발자 중 여성개발자들을 대상으로 심층인터뷰도 진행했다. 게임산업의 높은 경제적 수익과 수많은 이용자 수를 거느린 게임업체 등 화려한 수식어에 가려진 문화 노동자, 특히 여성 문화노동자들이 산업구조에 어떻게 유입되고 이탈하는지, 게임제작과정에 젠더적 시선의 적용가능성은 어느 정도인지 등 그 상황을 살펴보고 노동과정에서 나타나는 문제들을 살펴보았다.

등 사건이 발생하면서 국내 개발 업계의 근로 환경이 이슈가 되었으며, 크런치 모드는 연장 근무와 고강도 노동을 당연시하는 관행을 단적으로 보여주는 개념으로서 대중적으로 알려졌다. 개발 업무 특성상 특정 시기에 노동의 집중이 필요하기는 하지만, 게임 개발 경쟁이 심화되면서 개발 기간을 줄이고자 하는 회사의 지시로 과용된다는 비판을 받는다.
http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=3595647&cid=43667&categoryId=43667.

9) 강인석(2017.5.26.) 게임업계 종사자 55.6% '자살 생각해봤다', <더게임즈>.
정의당 보도자료. https://www.justice21.org/newhome/board/board_view.html?num=93171.

10) 조영기·정다운, <KOCCA 이슈분석-국내외 게임제작 노동환경 현황 및 시사점>, 17-26호, 한국콘텐츠진흥원, 2018.1.10. 3쪽.

11) 전국디바협회 측은 "현재 한국 시장에 출시된 게임 대부분은 혐오와 성 상품화로 점철돼 있다. 게임업계 자체에 여성 개발자가 설 자리가 많지 않다"며 "페미니스트 게이머들과 개발자들이 모여, 성차별을 고발하고 페미니즘적 관점에서 바라 본 게임산업에 대해 이야기를 나누는 화합의 장을 만들기 위해" 이번 행사를 열었다고 밝혔다.- 기사 중 일부
이세아, 페미니스트 게이머와 개발자가 만나다, <여성신문>, 2017.11.26.
http://www.womennews.co.kr/news/128277

12) 게임 개발업계 발전을 위해 설립된 비영리 기구 IGDA(International Game Developers Association)는 지난 1월 8일, 2017년 전세계 개발자의 근로현황 설문조사 결과를 공개했다. 이 자료에는 미국을 중심으로 한 전세계 개발자들의 성별, 나이, 가족관계 분포비율은 물론, 급여, 복지, 이직률 등이 담겨있다. 캐나다 온타리오 웨스턴 대학 주도로 이루어진 이 연구는 IGDA를 통해 2017년 2월부터 3월까지 이루어진 인터넷 설문조사를 분석한 결과다. 제시된 설문양식에 부합하지 않는 응답을 제외한 총 963명을 표본집단으로 삼았다. 표본의 직업은 코어 개발자, 개발 기술 지원, 전 개발자, 아마추어 개발자는 물론, 학술적 동기로 게임을 개발하는 연구자, 예술매체로 게임을 개발하는 예술가까지 포함됐다. 전체 응답자 중 42%는 자신이 미국에서 근로하고 있다고 응답했다. 응답한 개발자 평균 나이는 30대 중반으로 조사됐다. 30~34세가 24%로 가장 높은 비율을 차지했으며, 25~29세가 20%로 그 다음을 차지했다. 40대는 17%에 불과했다. 미국 노동통계국의 2016년 조사에 따르면 미국 노동인구 평균 연령은 42세다. 즉, 미국을 기준으로 게임 개발업계는 평균보다 10살 정도 젊은 셈이다. 이는 국내 개발자의 평균 나이와 비슷한 수준이다. 개발자 성별은 남성이 크게 우세했다. 응답자 중 74%가 자신을 남성이라고 답했으며, 21%만이 여성이라고 대답했다. 이는 미국 노동통계국이 2016년 남성 노동자를 49%, 여성 노동자를 51%로 조사한 결과에 비해 크게 높은 수치다.
이새벽, "해외 개발자 설문조사, 가혹한 근로환경과 높은 이직률 보여", <게임메카>, 2018.1.10.
http://www.gamemeca.com/view.php?gid=1427189.

2. 대중적 놀이 수단으로서의 게임

오락실에서 하던 게임은 PC방의 온라인 게임으로 이동했고, 지금은 모바일 게임까지 가세하였다. 닌텐도의 게임 위(Wii) 출시 이후 다양한 연령대의 이용자가 게임을 이용할 수 있게 되었다. 국내에서 스마트폰을 소유한 개인들이 게임에 열광하게 한 게임이 출시되면서, 다양한 연령대의 게임 이용자 등장을 가능하게 했다. 지난 2012년 선데이토즈가 만든 싸이월드 앱스토어와 네이버 소셜 앱스를 기반으로 한 플래시 게임 <애니팡>(Anipang)이 출시되면서 서비스 시작 74일만에 다운로드 건수가 2천만을 기록하였는데, 애니팡은 이를 계기로 국내 사용자만으로도 2천만을 넘긴 게임으로도 기록되었다.[13] 이 시기는 모바일 메신저를 매개로 소통을 하는 방식이 급격하게 대중화되었던 시기이며, <애니팡>이 메신저나 전화번호로 연결되어 있는 이용자들 간 게임 아이템을 주고받을 수 있는 게임이 지닌 특성으로 인해 짧은 기간에 폭발적인 관심을 받으면서 큰 인기를 끌기도 했다.

이와 동시에 최근에는 아케이드 게임에 대한 관심도 다시 높아지고 있는데, 젊은 세대가 자주 가는 카페 한편엔 아케이드 게임기가 자리하고 있는 곳을 종종 발견할 수 있다. 스마트폰, 소셜미디어 이용이 익숙한 세대지만, 아케이드 게임기를 능숙하게 이용하는 젊은 연인들을 자주 볼 수 있다는 점은 흥미롭다. 아케이드 게임과 온라인 게임처럼 플랫폼별 분류되는 게임의 특성은 세대를 구분하는 중요한 징표였기 때문이다. 하지만 이제 게임은 아케이드 게임부터 증강현실 게임까지 동시에 이용가능 한 것이 되었고, 취향에 따라 선택 가능한 명실상부한 놀이문화가 되었음을 이러한 사례들을 통해 짐작해볼 수 있다.

아케이드 게임기를 다루는 젊은 세대뿐만 아니라 온라인 게임을 즐겨하는 실버세대의 등장도 이를 증명하는 사례일 것이다. 스웨덴 스톡홀름에서 개최된 '드림핵 디지털 페스티벌((DreamHack Digital Festival)' <카운더 스트라이크Counter Strike: 글로벌 오펜시브Global Offensive> e-스포츠 대회에 참여한 '실버 스나이퍼'(Silver Snipers)가 그렇다. 평균 연령 70세의 노인 팀으로 성적은 좋지 않지만 젊은 선수들과 대등한 경기력을 보여주며 e-스포츠 업계에서 긍정적인 평가를 받았다. 팀원들은 게임을 통해 손자 손녀들과 이야기를 공유할 수 있으며 경쟁이라는 목표가 생겨 인생의 새로운 활력소가 되고 있다고 답했는데, 이러한 다양한 세대의 이용자층의 증가는 게임의 긍정적 효과 사례로 볼 수 있다. [14] 이처럼 다양한 연령대가 함께 즐길 수 있는 게임과 게임이용자 수의 증가는 게임산업 성장의 중요한 근거다. 이후 온라인 게임뿐만 아니라 모바일로 이용가능한 게임이 증가하면서, 게임산업계에는 다양한 수익구조 모델이 등장하게 되었다.

이와 동시에 국내 게임산업에서 등장한 대형 게임 퍼블리셔의 부상도 주목하지 않을 수 없다. 국내에서 개발한 게임이 국내뿐만 아니라 해외에서도 큰 인기를 끌게 되면서, 게임 <리니지 M>의 엔씨소프트, <FIFA Online 4M>의 넥슨 <리니지 2 레볼루션>의 넷마블 등이 다양한 게임을 출시하며 대형 퍼블리셔로서의 위치를 점유하고 있으며, <검은 사막>이 큰 인기를 끌면서 이 게임을 출시한 펄어비스가 새롭게 대형 퍼블리셔로서의 위치를 갖게 되었다. 카카오게임즈도 빼놓을 수 없다.

<표1> 게임산업의 종사자 수(2015-2017) (단위:명, %)

구분		2015년	2016년	2017년	구성비	증감율
게임 제작 및 배급업	PC게임	21,583	16,735	13,287	16.2	-20.6
	모바일게임	13,106	16,146	19,686	24.0	21.9

13) 김현수(2012.10.13.). 애니팡 이용자 2000만명 돌파, <한국일보>.

14) The Federalist, Meet A Team of Senior Gamers who take on the kids counter-strike, 2017.12.18.; 한국콘텐츠진흥원,『2018 글로벌 게임산업 트렌드』, 1월 1호, 2018, 29쪽.

	콘솔게임	315	382	447	0.6	24.6
	아케이드게임	441	716	1,215	1.5	69.7
	소계	35,445	33,979	34,666	42.3	2.0
게임유통업	컴퓨터 게임방 운영업(PC방)	43,913	38,358	45,378	55.4	18.3
	전체 게임장 운영업 (아케이드 게임장)	1,030	1,656	1,889	2.3	14.0
	소계	44,943	40,014	47,266	57.7	18.1
합계		80,388	73,993	81,932	100.0	10.7

※ 출처: 한국콘텐츠진흥원(2019). <2018 대한민국게임백서>, 9쪽.

국내 게임산업 전체 매출은 매년 증가하고 있지만, 매출기준으로 볼 때 넥슨, 넷마블, 엔씨소프트의 과점 형태라는 구조적 문제가 존재한다. 2018년도 기준으로 3사의 매출액은 6조 2660억원으로 전체 게임매출액(추정)인 13조 9000억원의 45%를 차지했다. 게임 제작 및 배급업체 종사자와 업체당 평균 인원의 변화 추이를 살펴보면, 2012년까지 증가하다 2013년부터 지속적으로 감소했다. 이후 2017년 증가세(2016년 대비 10.7% 증가)로 돌아섰는데, 2017년 업체당 평균 종사자 수가 38.1명으로 증가한 것은 게임 업체 수의 감소와 게임 산업의 부익부빈익빈 현상을 반영한 것이다.[15)]

게임 개발자들이 게임을 창작하는 과정에서 수행하는 노동을 일반적인 회사의 노동구조와 논의할 수 없는 창작의 독특한 지점이 있을 것이다. 하지만 그럼에도 불구하고, 최근 몇 년 사이 IT업계에 종사하는 노동자들의 과로사 등의 문제가 기사를 통해 보도되면서, 게임 개발자들이 수행하는 노동의 현실적 상황에 대한 논의가 이루어져야 한다는 담론이 형성되기 시작했다.

3. 게임 개발자들의 노동환경: 불이 꺼지지 않는 게임회사

2016년은 게임 개발자들에게는 우울한 한해였다. 구로공단의 넷마블 사와 넷마블 자회사에서 일하던 20대, 30대의 노동자들이 연이어 돌연사, 과로사로 사망 보도가 잇따랐기 때문이다. 넷마블은 잦은 야근으로 밤에도 회사의 불빛이 꺼지지 않는다고 해서 '구로의 등대'라고 불린다. 이러한 장시간 노동은 넷마블뿐만 아니라 많은 회사에서 일하는 노동자들이 겪는 일반적 상황일 뿐이라는 것이 정설이다.[16)]

IT산업 관련 노동현장에서 노동자들이 경험하는 장시간 노동과 노동강도의 문제가 지적되어온지는 이미 오래된 문제다. 해외에서도 논란이 된 사례가 있기 때문이다.

중국사회의 눈부신 경제 성장이 어떻게 하층민들의 고통과 죽음을 발판으로 이루어진 것인지를 고발한 지아 장커 감독의 영화 <천주정, A Touch of Sin>(2013)은 중국사회 내에서 실제 일어났던 사건들을 에피소드로 엮어 제작한 영화다. 그리고 이 에피소드 중에는 청년 노동자의 자살을 다룬 이야기가 등장하는데, 이 소재는 지난 2010년 중국 광둥성 선전에 있는 대만계 전자 대기업 폭스

15) 한국콘텐츠진흥원, <2018 대한민국게임백서>, 2019, 9-10쪽.
16) 2016 청년허브 기획연구, 『구로공단 노동자의 일과 삶에 관한 연구: 첨단지식산업 청년노동자를 중심으로』, 3쪽.

콘 공장의 노동자들이 죽음을 다룬 내용이다. 2010년 한 해 동안 이 회사에서 근무하던 노동자들은 8명이 사옥에서 뛰어내렸다. 폭스콘은 애플의 아이폰, 아이팟, 아이패드를 주로 생산하고 있으며, 인텔의 머더보드, 휴랫패커드 컴퓨터, 소니의 플레이스테이션 등 전 세계 유명 전자제품의 완제품 또는 부품을 생산하는 회사였다. 하지만 노동자들을 군대식으로 관리하고 장시간 노동으로 악명 높은 회사의 문제적 시스템이 노동자들의 죽음을 통해 알려지게 되었다.[17]

국내의 경우는 어떨까? 2017년 4월 1일, MBC 예능 프로그램 <무한도전-국민내각특집>에서는 하루 22시간 노동을 했다는 일반인 출연자의 발언이 방송을 타면서, IT업계에 만연한 장시간 노동과 부당한 처우 등이 대중적으로 알려지게 되었다. 이날 방송에서는 하루 22시간 근무했지만 그에 부합하는 월급도 받지 못했다는 이야기도 다뤄졌다. IT업계에 종사했던 경험을 가진 많은 일반인 출연자들은 열악한 노동환경 속에서 일한 경험을 스튜디오에 출연한 국회의원들에게 성토했다.

결국 이러한 문제가 일상화되어왔지만, 게임 개발자들은 자신의 부당함과 억울한 노동체험을 고발하거나 전달할 수 있는 어떤 채널도 마주하지 못했다는 것을 영화를 통해서, 방송을 통해서, 그리고 언론 기사를 통해서 우리는 알 수 있다. 이러한 담론이 형성되면서 게임회사의 노동환경에 대한 문제를 개선해야 한다는 것에 모두가 목소리를 높이기 시작했다. 스스로 노동환경의 고통을 호소할 수 없었던 게임산업 노동자들의 현실이 알려지기 시작한 것이다.

지난 2017년 2월, 이정미 의원실과 노동자의미래에서 주최한 세미나 <넷마블 노동자의 돌연사, 우연인가 필연인가> 자료에 따르면 넷마블사에서 일하던 노동자의 돌연사는 '장시간 노동'이라는 만성적인 위험에 새로운 위험 요인들이 덧붙여지면서 발생한 것이라 진단하고 있다.[18] 이정미 의원실은 이후 2018년 10월에 IT업계의 근무시스템에 대해서 비판하기도 했다. 지난 2018년 7월, 주 52시간 등 개정된 근로기준법에 따라 IT업계와 일부 제조업 사무직에서 유연근로제를 도입하였으나, 주 40시간 외 월 52시간, 주 평균 12시간 초과근무를 하는 경우 실근무시간 입력을 못하도록 한 IT회사의 '불법적인 근로시간 셧다운제'가 적용되는 것을 비판하기도 했다.[19] 주 52시간 근무 제도가 도입된 이후 실제로 게임산업의 노동현장에서는 어떤 효과가 나타나고 있는지 한국노동조합총연맹과 김태년 더불어민주당 의원실에서 지난 2019년 11월 8일, IT노동자 총 1,360명 대상 설문과 심층인터뷰 조사 결과를 발표했다. 주 52시간 도입 이후 평균 노동시간이 줄어든 것은 긍정적 변화로 제시되어 있지만, 여러 가지 업무를 동시에 수행하고 있으며, 1시간 미만의 점심시간, 퇴근때 번아웃을 경험한 경우가 거의 과반수 이상으로 나타났다.[20] 게임업계를 포함한 IT업계의 노동환경의 문제를 개선하기 위해서는 앞으로 더 많은 연구와 제도 개선이 이루어져야 함을 보여주는 결과라 할 것이다.

4. 노동환경의 어려움과 페미니즘 '사상검증'의 이중고

2006년 발간된『젠더리뷰』기획특집글 "게임산업에서 여성으로 살아남기"라는 글을 주목할 필요가 있다. 게임 개발자로서의 여성 종사자들의 현실적 상황들을 정리해놓았는데, 현재의 게임 개발환경

17) 이러한 노동착취 문제가 세계에 알려지면서 미국 TV프로그램 SNL에서도 애플사의 문제를 꼬집에 비판하기도 했다. 스콧 갤러웨이 지음, 이경식 옮김,『플랫폼 제국의 미래』, 비즈니스북. 참고.

18) 이정미의원실·노동자미래, <넷마블 노동자의 돌연사, 우연인가 필연인가?- 게임산업 노동환경 실태와 개선과제>, 40-41쪽.

19) 정의당 국회의원 이정미 의원 블로그, https://www.leejm.co.kr/1151?category=653442.

20) 금준경(2019.11.8.). IT 노동자 절반 하루 한 시간도 못쉰다, <미디어오늘>.

에서의 여성 종사자들이 겪는 상황과 크게 다르지 않다는 점에서 국내 게임산업의 노동환경에 대한 논의가 필요함을 다시 한번 느끼게 한다.

『젠더비평』의 내용에 따르면, 2006년도는 게임업계 내의 여성 게임개발자의 회사생활은 남녀의 구분없이 모두가 밤샘작업을 통해 게임을 개발하고 출시하는 과정에 몰두해왔고, 실제로 엔시 소프트와 넥슨 등의 유명 게임회사의 탄생을 경험한 시기이기도 하다. 게임산업이 짧은 기간 동안 폭발적으로 성장한 탓에, "남자랑 똑같이 일하기만 한다면 여자라고 따로 구분하지 않겠다"는 태도가 게임업계에 정설이었다는 것이다. 하지만 20대의 게임 개발자들이 시간이 흐르고 30대가 된 후 겪게 되는 결혼과 출산, 자녀교육의 문제는 여성 종사자들이 게임업계에 계속 남을 수 있을 것인가라는 현실적 고민을 하게 만든다는 것이다. 20대 초반에 게임 회사에 들어와 미친 듯이 밤샘을 하고, 하루에 16시간씩 노동하는 주말도 즐길 수 없었던 생활은 결혼 후 기혼자가 되어서도 계속 지속되었다고 설명한다. 삶의 주요 축은 변화를 겪고 있는데, 이러한 상황을 함께 논의하고 고민할 멘토도 인적 네트워크도 없는 회사 생활을 오랫동안 하게 되면서 게임 회사에서의 여성인력의 중심축은 점차 흔들리게 된다는 현실을 논한다.[21)]

게임 개발업무를 담당하는 여성 종사자들의 근무 환경에 대한 최근 몇 년 사이의 사례를 중심으로 할 수 있는 평가는 2006년도의 논의와 크게 다르지 않다는 점이다. 최근 게임 업계에서 여성으로 일하며 겪는 고충, 여성 개발자들이나 여성 플레이어들을 바라보는 고정관념이나 편견 등에 대한 성토를 하는 자리가 많아지고 있다는 점은 게임 회사 종사자들의 정체성에 부합하는 노동환경이 제공되고 있는지에 대한 부정적 시선을 갖게 한다. 앞서 2006년 <젠더비평>의 글에서 논의되던 주제들은 최근 만들어지고 있는 다양한 글에서도 비슷한 이슈가 반복적으로 등장하고 있기 때문이다.[22)]

장시간 노동의 문제, 회사 조직 내에서 여성 개발자로서 겪는 어려움뿐만 아니라 게임 플레이어들로부터 공격을 받는 페미니즘 사상검증이 새로운 이슈다. 조직 내에서의 어려움뿐만 아니라 게임을 이용하는 플레이어들의 윤리적 기준에 부합하지 않으면, 회사 조직 구성원으로서의 위치를 유지하기 어려운 사례가 등장하고 있는 것이다.

게임업계는 노동환경의 현실적 문제와는 별개로 새로운 트렌드를 주도하기 위한 노력을 하고 있다. 2017년 자료에 따르면, 인도, 동남아시아, 대만, 북미, 유럽 등 다양한 국가로 외연을 넓혔고, 모바일 게임 중심에서 최근 PC게임이 다시 주목받으면서 국내 게임산업은 최대 성장을 이뤄냈다고 평가받았다. 최근 국내 게임사들은 AI기반 이용자 맞춤형 게임 서비스 엔진을 개발하는 노력까지 하고 있다.[23)]

하지만 게임 업계 내에서 나타나는 문제들은 장시간 노동이라는 노동시간의 문제뿐만 아니라 여성 혐오에 가까운 사건들이 계속 나타나고 있다는 점에서 여성 게임개발자 혹은 게임 산업 여성 종사자들은 이중고를 겪고 있다고 볼 수 있다.

대표적인 사례는 지난 2018년 3월 26일, 온라인 PC게임 '트리 오브 세이비어' (Tree of Savior)의 원화 작가인 일러스트레이터가 메갈 트위터 이용자로 의심된다는 게임 이용자의 항의로 커뮤니티 내부에서 문제가 커졌고, 일러스트레이터가 본인의 SNS계정에 직접 사과문을 올린 사건이다. 그리고 이 사건을 통해 우리가 짐작할 수 있는 것은 게임 이용자들이 지닌 가치관이 게임 제작자들에

---

21) 이수인, 게임산업에서 여성으로 살아남기, 『젠더리뷰』, 24-30쪽 정리.

22) 유니티 코리아에서 주최한 네트워킹 행사에서 참석자들을 대상으로 '업계에서 여성으로 일하며 겪은 고충과 더 이야기해 보아야 할 점' 에 대한 설문조사를 실시했다. 결과를 살펴보면, 회사 내에 같은 여성 동료가 많지 않다는 점, 인적 네트워크의 부재, '여성'에 대한 편협한 사회 시선 등이 주요 답변이었다. <블로터>, 2017.7.14..

23) 우상규(2019.11.8.). 게임을 더 제미있게, 그래픽, 룰 개발, '종횡무진', <세계일보>.

게 직접적으로 영향을 미치는 구조가 형성되었다는 것과 동시에, 페미니즘 사상검증이 일상화되었다는 것을 보여준다.

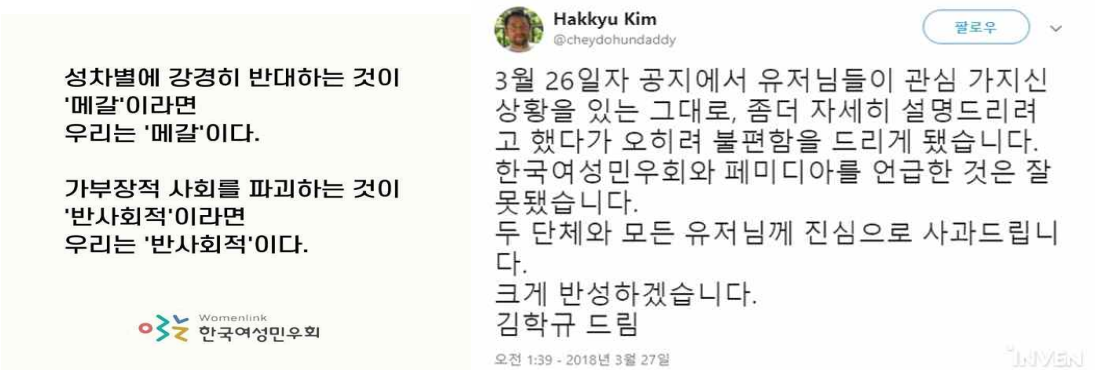
좀 더 자세히 살펴보자. 이 사건이 게임 플레이어와 게임 생산자들에게는 중요한 사건이 되었다. 게임 이용자들의 수많은 항의로 이용자의 피드백에 충실해야 하는 구조에 놓여있는 게임회사의 직원으로서의 일러스트레이터는 회사로부터 아무런 보호를 받지 못했다. '트리 오브 세이비어'의 일러스트레이터는 답변을 작성하기에 이른다. 답변의 주요 요지는 '자신은 페미니스트가 아니다'라는 것, 그리고 자신은 평범한 가정주부이자 직장인이며 페미니스트와는 거리가 멀다는 것이다. 우연히 '부적절한 글, 메갈을 옹호하는 팔로워를 접하게 되었을 뿐 자신은 메갈을 옹호할 생각도 없다는 것'을 설명하는 내용의 글이었다.

논란의 대상이 된 이유와 과정도 문제였지만, 더 큰 문제는 이 논란이 여기서 끝나지 않았다는 점이다. 일러스트레이터의 사과문이 SNS에 올라온 것 뿐만 아니라 IMC게임즈 대표가 직접 이와 관련한 공지글을 올렸기 때문이다. 그는 사회적 분열과 증오를 야기하는 반사회적 혐오 논리에 대해서는 적극적인 방지와 대응이 필요하다고 생각한다"라며 직원과 나눈 일대일 면담 내용이라며 일러스트레이터와 면담한 내용을 SNS에 공개했다. '여성민우회, 페미디아 같은 계정은 왜 팔로우했는지', '한남이라는 단어가 들어간 트윗을 리트윗한 이유가 무엇인지', '과격한 메갈 내용이 들어간 글에 마음에 들어요를 찍은 이유는 무엇인지'를 묻고 답한 내용이었다.

우리가 알 수 있는 것은, 게임 관련 커뮤니티 이용자들의 페미니즘 사상검증 요구에 대한 내용에 답하기 위해 지목된 일러스트레이터를 만났고, 항의 내용에 대한 답을 전달한 것이라 할 수 있다. '트리 오브 세이비어' (Tree of Savior) 게임 창작자 집단 내부에는 '그런 문제의 사상을 가진 인력이 참여하지 않았다'는 것을 더욱 명백하게 증명하기 위한 글이었다.

실제로 몇 년 전부터 인터넷 공간에서 심각하게 이루어지고 있는 '젠더 갈등'은 자신의 가치관에 반하는 대상을 검증하는 방식으로 이루어지고 있으며, 구별짓기는 SNS에서 표현되는 생각과 감정을 통해 이루어진다. 이러한 상황이 벌어지게 된 근본적인 원인 중 하나는 자본주의 사회의 무한경쟁과 승자독식이 가져오는 경기불황과 불안감이며, 국내에서는 젠더 간 갈등으로 표출되고 있다.

이후 한국여성민우회는 IMC게임즈 대표가 SNS에 올린 글에 항의했고, 논란이 커지자 IMC 게임즈 대표는 사과의 글을 올렸고 논의는 소강상태가 되었다.



※한국여성민우회의 성명서 글과 김학규 대표의 트위터 사과글

SNS를 일상적으로 이용할 수 있는 지금의 미디어 환경에서 이용자의 사적인 것과 공적인 것의 구분은 모호하다. '항상 연결되어 있는 상태'를 이용자에게 제공하기 때문이며, 자신의 경험과 체험이

타인과의 정보공유가 빠르고 쉽게 이루어지면서, 더 감정적인 자신의 생각을 표현하기 쉬운 환경이다. 따라서 SNS는 더욱 사적이고 감정적인 방식으로 나의 편과 나의 반대편을 구분하게 만든다. 현재 게임 이용자들이 게임 개발자, 창작자들에게 항의하는 내용의 기준도 이러한 논의의 연장선상에 있다고 봐야할 것이다.

그리고 지난 2018년 3월, IMC게임즈의 대표가 게시판에 올린 글은 이러한 논리에 충실한 결과다. 게임 개발자에게 항의하는 이용자들의 요구에 맞춰 사상을 검증하고, 반사회적 단체, 반사회적 사상을 지닌 사람들과는 함께 할 수 없다고 답한 것이 이에 해당된다. IMC게임즈 대표가 올린 글 속의 '반사회적'이라는 것의 기준도 명확하지 않음에도 불구하고 이러한 과정을 상세히 인터넷에 게시한 이유는 직원 개인의 인권과 정치적 활동의 보장을 인지하기보다, 이용자들의 요구에 충실하려는 경제적 논리를 더 중요하게 생각했기 때문이다.[24)]

미국에서도 이와 유사한 '게이머게이트'가 발생하였다. 게임 커뮤니티 이용자들이 주축이 되어 게임회사 여성종사자들을 특정해 공격한 사건이다. '게이머게이트'는 2013년 게임 이용자들이 여성 게임 개발자인 조 퀸을 공격하면서 시작됐다. 퀸이 개발한 게임 '디프레션 퀘스트(Depression Quest)'는 우울증을 주제로 한 텍스트 기반 게임이었는데, 자전적인 우울증 경험이 게임에 담긴 것이기도 했다. 이후 게임 매체에서 이 게임에 대한 긍정적인 평가가 이루어졌지만 남성 게임 이용자들은 반발했고, 게임 개발자에 대한 공격을 가하기 시작했다. 이후 불확실한 논란이 온라인에서 계속 생산되고 소비되면서 사이버불링(온라인 괴롭힘)까지 가해졌다. 개발자인 퀸의 집주소와 전화번호 등 신상 정보가 공개되기도 했다. 이 문제가 알려지면서 남성 이용자들의 공격은 다른 여성 게임 개발자와 여성 저널리스트, 페미니스트 미디어 비평가 등으로 확산되었다. 특히, 아니타 사키시안은 2013년부터 비디오게임 속 여성 캐릭터가 얼마나 성차별적으로 묘사돼있는지를 분석한 영상을 제작하면서 게임 비평을 계속해온 비평인데, 이러한 내용에 반발하는 게임 이용자들로부터 살해협박을 받는 등 사이버불링을 당하기도 했다.[25)]

결국 이러한 사례들을 통해 여성 개발자와 플레이어들이 겪는 문제적 상황은 국내만의 문제가 아니라는 것을 알 수 있다. 여성 게임 개발자들이 겪는 페미니즘 사상 검증은 같은 플레이어들 사이에서도 무분별하게 지속적으로 나타나고 있다. 게임이 지닌 젠더 차별적 시선은 게임회사에서 일하는 여성 개발자가 겪는 문제뿐만 아니라 게임을 하는 여성 게이머들도 비슷한 상황에 놓이곤 한다. 특히 온라인 게임을 하는 여성 게이머들은 폭력적 발화에 노출되기 쉽다. 여성 게이머들은 이러한 상황에 맞서기로 하지만, 대체적으로는 자신의 성별을 숨기거나 불편한 상황을 마주치면 게임에서 이탈하곤 한다.

여성 게이머들의 성차별적 경험을 구체적으로 분석한 범유경·이병호·이예슬(2017)은 2016년 출시된 블리자드 사의 하이퍼 FPS(First-Person-Shooter) 게임 <오버워치>가 흥미로운 세계관과 낮은 진입장벽으로 여성 게이머들을 대거 유입시켰다고 봤다. 소위 남성적이라고 여겨왔던 FPS게임에서는 이례적인 현상이었다. <오버워치>가 지닌 음성대화(팀보이스) 시스템이 '여성 게이머'를 게임 내에서 가시화했고, 여성 게이머들이 게임 내 상황을 브리핑하거나 전략을 짜기 위해 목소리를 내기 시작했다. 하지만 이와 동시에 여성 게이머에 대한 폭력적 '발화'를 가져왔다. 발화는 개인의 정체성을 구축하고 드러내는 중요한 수단이며 게이머들은 게임 내에서 지속적으로 발화하고 해석함으로써 다른 사람들과 자기 자신을 규정한다. 결국 여성 게이머의 자기 발화는 남성 게이머들이 지닌 여성에 대한 편견과 부정적 시각이 그대로 드러나게 만들었다. Kuznekoff&Rose(2013)는 FPS 게임 중

---

24) 이종임, SNS를 통한 사상검증의 일상화, 젠더 갈등을 더욱 부추기다- IMC게임즈의 페미니즘 사상 검증 사건을 중심으로, 『문화빵』, 2018.

25) 박다해·이유진(2018.6.29.). 5년 전 미국에서도 게임업계, '메갈사냥'있었다, <한겨레>.

하나인 <Halo3>에 대한 연구를 진행하였다. 연구 결과 여성 목소리로 게이머가 인사했을 때와 남성으로 인식되었을 때보다 부정적인 코멘트를 받은 경우가 세배 더 높게 나왔고, 여성 목소리로 인사했을 때 더 많은 질문을 받은 것으로 나타났다.[26]

국내에서도 여성혐오에 저항하겠다며 남성에게 공격적인 발언을 한 여성 게이머이자 유튜버에게 살해위협을 한 사건이 있었다. 이 사건은 게임 플레이 과정에서 여성에게 불리한 발언이 반복적으로 발생하는 상황에 대해 여성 게이머들이 여성에 대한 폭력적 발화를 그대로 전유한 것에서 시작되었다. 남성혐오, 여성우월주의를 표방한 유튜브 채널을 운영하기도 했다. 그 결과 이 여성 유투버는 2017년 8월 10일, 남성 유투버로부터 살해협박을 받았다. 살해 협박 전날 한 남성이 해당 여성 유투버의 신상정보를 알아냈다는 영상을 올렸고, 이 영상을 본 다른 남성 유튜버들이 해당 여성의 집으로 가는 과정을 중계하는 위험한 상황이 연출되었다.[27]

앞서 살펴본 사례를 통해서도 알 수 있듯이, 게임 회사 조직 내부에서 여성 개발자가 경험하는 조직의 문화와 게임 개발 방식, 게임 플레이어들 간의 여성 혐오 문화 등이 동시다발적으로 나타나고 있다. 2006년 여성 개발자로 살아간다는 것에 대해 질문을 던졌던 상황이나, 증강현실 게임까지 등장한 현재의 시점에서는 감정적이고 혐오에 가까운 발언을 하기 더 쉬워진 상황에서의 여성 개발자와 여성 플레이어들이 겪는 문제적 상황은 더욱 일상적으로 형성되고 있다는 것을 알 수 있다.

---

26) Jeffrey H. Kuznekoff and Lindsey M. Rose, “Reactions to a woman’s voice in an FPS game”, VGResearcher, 8 Feb. 2013.
https://vgresearcher.wordpress.com/2013/02/08/reactions-to-a-womans-voice-in-an-fps-game-kuznekoff-rose-in-press/, 범유경·이병호·이예슬, 오버워치, 그리고 다른 목소리-게임 오버워치 내 여성 게이머에 대한 폭력적 발화 분석, 2017, 287쪽 재인용.

27) 이 중 한사람은 파출소로 연행되었으나 <경범죄처벌법>상의 ‘불안감조성’에 해당된다는 이유로 범칙금 5만원 처분을 받고 귀가하였다. <한겨레>, 2017.8.10.

5. 여성 게임 개발자의 노동환경

게임은 산업, 콘텐츠로서의 장르적 특성 그리고 게임이용자들간의 문화 등 다양한 논의가 이루어지고 있지만, 게임 회사 종사자들의 과로사 등의 죽음, 임금지급 방식, 계약서, 게임 출시 이후의 보상에 대한 조건의 부재 등은 필요한 정책입안으로까지 이어지지 못할 만큼 관심 받지 못하고 있다. 크런치 모드, 히트할 게임을 출시하지 못하면 아무런 보상도 없이 회사를 나가야 하는 상황을 해결하기 위해서는 게임 창작과 개발과정이 게임 회사 문화와 노동환경을 좀 더 구체적으로 살펴봐야 할 것이다. 이러한 문제적 노동환경 속에서 젠더이슈, 여성이라는 정체성은 적용되기 어려울 것이라 생각했다. 앞서 살펴본 게임은 이용자로서의 여성, 게임 개발자와 종사자로서의 여성이라는 정체성은 또 다른 차별을 받는 조건이 되고 있었다. 이러한 문제 해결을 찾기 위해 우선 게임 개발/제작에 참여하는 여성 종사자들을 대상으로 인터뷰를 진행했다. 주로 여성 게임 개발자로서의 회사생활, 결혼과 육아 문제가 회사생활에 미치는 영향, 계약서, 과노동에 대한 인식 등을 중심으로 질문하고 이야기를 풀어갔다.

두 명의 여성 개발자는 국내에 게임 산업이 막 형성될 때 게임산업에 유입된 13년차 경력의 A와 PC게임에서 모바일 게임으로의 전환되던 시기에 일을 시작한 8년차 B다.[28)]

인터뷰 대상자들은 학부 때 이공계 전공을 살려 취업을 준비하면서 게임회사에 취업을 하게 되었다는 답을 하기도 했고, 웹디자이너로 게임회사에 취업했지만 게임 업무를 지켜보면서 관심을 갖게 된 이후 게임 그래픽 디자이너로 전환해 일을 하게 되었다고 답했다.

> 24살에 처음으로 게임회사에 취업을 했어요. 게임회사 웹디자인 일로 들어갔다가 게임 개발 과정을 지켜보면서, 여기서 일해도 좋겠다는 생각을 하게 되었죠. 게임 디자인일에 관심을 갖게 되었어요. 처음 게임 회사에 취업을 했을 때 회사는 중소기업이었어요. 전체 직원 30명 중에 여자 직원은 3명이었죠. 그때는 게임 개발 관련 종사자 중 여성의 수가 정말 적었어요(A).

> 학부때 전공이 이공계열이었어요. 첫 직장은 사무직으로 시작을 했는데요. 적성에도 맞지 않고 부당한 일도 있고 해서, 다시 취업 준비를 했어요. 전공을 살리면서 취업 할 수 있는 곳을 알아보다가 게임회사를 선택하게 되었어요. 취업 준비를 하기 위해서 1년 정도 게임 아카데미를 다녔구요. 당시 게임에 대한 관심은 매니아 수준은 아니었지만, 출시된 게임은 대부분 해봤었어요. 그때 저는 게임을 즐기는 편이었죠. 처음 취업한 회사는 중소 게임 제작사였어요.(B)

개발자들은 모두 게임업계의 장시간 노동에 대해서는 문제라고 인식했지만, 게임 개발 과정의 특성을 고려한다면 바뀌기 어려울 것 같다는 답변을 했다. 게임 개발과정이 협업이고, 단계별 과정이 모두 끝나야 게임으로 출시될 수 있는 제작 과정의 특수성이 있기 때문에 개인이 맡은 일이 완전히 끝나 퇴근 할 수 있는 상황이 아니라고 답했다. 또한 새로운 게임 개발이나 출시된 게임의 문제를 해결하고 게임 이용자들의 불만사항을 반영한 게임을 만들어야 하기 때문에, 개발자들의 애정과

28) 인터뷰 대상자A: 40세/기혼/게임 그래픽디자인, 인터뷰 대상자B: 32세/미혼/게임 개발자

관심은 열정적 노동과정을 자발적으로 선택하게 만들었다.

제가 게임 회사에서 일을 시작했을 때 2005-2006년?, 그때 회사 안에 간이침대가 있었어요. 2층 침대요. 저도 밤새 야근하고 간이 침대가 있는 공간에서 쪽잠을 자고 일하곤 했었어요. 그때는 게임을 만들고 싶은 사람들이 모였기 때문에 모두가 야근을 자발적으로 받아들이는 분위기였어요, 근데 문제는 그게 문화가 되었다는 점이라고 생각이 들더라구요. 그때 시작된 밤샘 분위기가 지금까지 '되물림'이 된 것 같아서요. 그래서 지금 게임 공부하는 친구들, 취업을 준비하는 친구들에게는 좀 미안한 생각도 들어요. 상사들이 빨리 가라고는 하지만, 눈치도 보이고 해서 일찍 퇴근을 할 수 없었어요. 예를 들면, 개발 오픈 기간 전 6개월, 오픈 후 6개월은 너무 힘든 시기에요. 오픈 후에 유저들로부터 피드백이 많이 들어오는 시간이고, 그러한 불만에 맞춰 수정을 모두 해야 하거든요. 유저들의 피드백에 충실하지 않으면, 게임은 자리잡기 어려워요. 게임 출시 준비를 하는 1년 정도가 체력적으로 소모가 엄청 심한 시기에요. 이 시기를 잘 버티지 못하면, 게임 준비에 들인 노력이 모두 사라져요.(A)

회사 분위기는 '업무를 하는 다른 직원을 위해서 일이 끝났다고 퇴근하면 안된다'였어요. 금요일에 밤 11시까지 일을 했어도, 문제가 생기면 주말이라고 해도 호출이 와요. 지금 생각해보면 인간으로서 기본적으로 누려야 하는 사항에 대한 침해가 많았어요. 휴식도 마음대로 못하고, 장시간 노동을 그대로 받아들어야 하고, 게임 회사 생활은 마치 공동체 생활을 하는 것 같이 느껴졌어요. 출근하는 매일을 회식을 하는 회사에도 있어봤거든요. 뭐든 함께 해야 하는 문화가 있었어요.(B)

인터뷰 대상자들은 게임 산업에 종사자로 유입되는 과정은 '우연'이라고 했지만, 게임에 대한 관심과 게임을 이용하는 과정에서의 즐거움 등이 직업 선택의 중요한 동기라는 것을 인터뷰 결과 알 수 있었다. 게임 개발에 대한 동료들과의 협업과정에 몰두하면서 자발적으로 장시간 노동을 받아들이기도 했고, 이미 굳혀진 장시간 노동문화, 공동체 문화가 주는 불편함과 어려움이 있다고 느끼지만 거부할 수 없는 상황에까지 이르렀다는 것을 알 수 있었다.
게임 회사에 취업할 때 작성하는 근로계약서에 대한 질문도 진행하였는데, 근로 기한을 명시하지 않고, 연봉에 연장근무, 야간그로 등 시간 외 근로에 대한 수당이 모두 포함되어 있는 방식인 포괄임금제에 따른 계약이 이루어지고 있다는 것을 알 수 있었다.

야근 수당은 따로 없어요. 심지어 대형 게임 회사에서도 없어요. 제가 처음에는 중소 게임 회사에서 일했지만, 몇 년 뒤에 대형 게임회사로 옮겼는데요. 그때도 저는 연봉계약에 그런 사항이 들어가야 하는지 잘 몰랐어요. 나중에 물어보니까 연봉 계약할 때 계약서에 있는 연봉에 야근수당이 모두 들어간 방식으로 구성되어 있다고 하더라구요. 계약할 때 저는 제 근로 계약서를 꼼꼼하게 보지 않았어요. 대형 게임 회사도 그런데, 중소회사들은 더 하겠죠. ....게임을 힘들게 만들어도 나중에 보상을 크게 받을 수 있다는 시각이 있지만, 실제로 그 보상금은 병원비로 다 들어가는 편이에요. 참여한 게임이 성공해서 대박이 났고, 수익금을 받았는데, 그 돈을 모두 병원비로 날린 사람들이 많았어요. 퇴직한 사람들은 퇴

> 직금이 병원비로 모두 들어갔고, 저도 병원비로 모두 사용했어요. 게임회사는 내 몸으로는 개발을 할 수 없겠구나..그런 생각이 들었어요. 그래서 나중에는 대학 강의를 좀 열심히 하게 되었죠. 게임개발을 다시 집중적으로 해보려고 했는데요. 체력적으로 힘들더라구요. 보통 10시 출근이구요, 퇴근시간은 특별히 정해져 있지 않아요. (A)

10년 이상 게임 회사에서 일을 한 게임 개발자도 근로계약서에 자신의 연봉에 시간 외 근로 수당이 포함되어 있지 않다는 것이 왜 문제인지를 명확하게 인지하지 못했다. 또한 게임 개발자들이 수행하는 노동의 특수성, 예를 들면 협업으로 하나의 완성된 게임콘테츠를 개발하게 되고, 출시 이후에도 여러 가지 오류를 다시 수정해야 하는 과정이 필요하기 때문에, 개인의 일과 노동시간을 명확하게 구분하기 어렵다는 점이 장시간 노동에 대한 문제제기를 적극적으로 못하게 만드는 구조적 문제가 크다. 또한 게임 출시 이후 큰 인기를 끌게 되면 받게 되는 수당을 바라보고 장시간 노동을 수행하고 있지만, 그에 대한 명확한 계약 내용도 연봉계약과정에서 논의하지 못하고 있었다. 아침 10시 출근 시간은 대체적으로 정해져있지만, 퇴근 시간이 명확하지 않다는 것은 대부분 게임 회사의 근무환경이라는 답변을 했다. 20대부터 시작한 게임 회사에서의 노동방식은 지금까지 계속 이루어지고 있었고, 결국 체력적 한계를 얻게 되고 성공한 게임을 출시해 얻은 수익배당금은 결국 병원비로 모두 지출하는 방식이 보편적이라고 답했다.

> 저는 게임회사에서 정말 오래 일을 한 경우구요. 보통은 오래 일하기가 어려워요. 왜냐면 대박난 게임이 없으면 개발하다가 그 팀이 없어지는 경우가 정말 많아서요. MMORPG개발에는 보통 개발업무 관련해서 100명이 참여를 하는데요. 게임 테스트 과정에서 평가가 좋지 않으면 하루 아침에 그 팀이 없어지는 거죠. 참여했던 직원들에게 다른 회사로 옮길 수 있는 시간을 좀 주지만, 대게 3개월 후에는 결국 회사를 나가야 해요. 3개월의 유예기간을 주는 회사는 다른 회사에 비해 '신사적인' 거죠. 그래서 계약서를 작성할 때 근무기간에 대한 기한이 명확하게 표기되지 않아요. 게임이 드랍되면 개발자는 실력이 없다고 판단되는 거고, 그럼 회사에서 나가야 해요. 만약 참여한 게임이 대박이 나면, 인센티브를 받게 되는데요. 돈 번 만큼 회사에서 알아서 나눠줘요. 참여자는 자기가 얼마나 받아야 하는지 정확하게는 잘 몰라요. 회사에서 주는 만큼 받아요. 사실 게임 주요 CEO들이 가져가는 수익률에 비하면 게임 개발자들에게는 정말 적은 수익만 돌아와요, 위에서 다 가져가요.(A)

> 보통 밤10시에 퇴근한다고 봐야 하구요. 하지만 대게 밤 11시, 12시까지 회사에 남아 있는 개발자들이 많아요. 그리고 게임 개발과 테스트가 시작되는 기간에는 새벽에 퇴근, 아침에 출근하는 생활을 계속 반복하고 이러한 생활을 1년 정도 하게 되요.(B)

인터뷰 내용에서도 알 수 있듯이, 게임 개발의 성공에만 집중하는 회사의 조직문화로 인해 게임 개발자들은 계약과정에서의 문제를 인지하거나 개선을 요구하는 발언 조차 하기 어려운 상황이라는 것을 알 수 있다. 개발자는 인센티브만을 바라보고 일을 하고 있지만, 언제 일을 그만두게 될지 알 수 없는 불안한 상황이기 때문에 성과를 내는데에만 집중할 수 밖에 없게 된다.

새벽까지 일을 하지 않으면 게임 개발일을 계속 유지하기 어려워요. 대기업은 어떨지 모르겠는데요..보통 게임 개발할 때 프로젝트 마감기한을 윗선에서 결정을 하는데, 실무자가 생각하는 소요시간과 윗선에서 생각하는 결과물 도출 시간이 달라요. 그래서 게임 작업을 하는 후반 파트에서는 거의 매일 야근을 하게 되는 구조에요. 사실 밤샘 작업은 비효율적이에요. 게임 출시에 맞춰서 작업을 해야 하니까 시간에 쫓겨서 일을 하는건데, 밤샘 작업이 계속 되면 일에 집중하기가 정말 힘들어요(B).

사실상 회사 조직 내규가 정해져 있지 않다면, 개발자는 게임을 개발하는데에만 집중할 수 밖에 없다. 따라서 장시간 노동에 대한 문제제기를 할 수 있는 문화 자체가 부재하다는 것을 알 수 있다. 이와 함께 여성 게임 개발자로서 회사 내에서 겪는 문제는 무엇인지도 질문하였다. 아리러니하게도 2006년 『젠더비평』의 글에서 논의되었던 여성 개발자들의 인적 네트워크의 부재, 발화 기회의 부재 등의 논의와 크게 다르지 않다는 것을 알 수 있었다.

여성 개발자들이 엄청 많아졌어요. 예전에는 30명 중 2-3명이 여자였다면, 지금은 거의 50%에 육박한다고 봐야 해요. 게임을 배우고 싶어하는 여학생들이 많고, 제가 출강나가는 대학에서도 게임을 배우려고 입학한 여학생들이 많아요. (A)

게임 산업에 유입되는 여성의 증가는 계속 이루어지고 있지만, 게임 회사의 근무환경이나 조직문화는 여성 개발자의 증가에 맞게 조직문화가 형성되고 있는지에 여성 게임 개발자의 노동환경에 대해 질문하였다. 다른 분야에서도 여성이 오랫동안 자신의 커리어를 쌓아간다는 것이 어려운 만큼 게임 분야도 크게 다르지 않았다.

저는 일을 하면서 봤던 분 중에 유일하게 한분이 결혼과 임신 이후에도 게임 개발자 일을 계속했어요. 그 분은 팀장이었는데요. 예전에는 "저렇게까지 독하게 일을 해야 할까" 그랬는데..지금 생각해보니까 그 사람도 "회사의 구성원이 되려고, 인정받으려고 그렇게 열심히 노력을 했구나"이런 생각이 들었어요. (B)

예전에는 유축실이 없어서 육아휴직을 끝내고 출근한 사람들은 모유 유축을 해야 하는데, 장소가 없으니까 화장실에서 하기도 했어요. 그런데 지금은 여성 휴게실도 있고, 병원이나 카페, 구내식당 등 모두 갖춰져 있어서 제반시설은 좋아졌다고 할 수 있어요. 그런데 일 강도가 세서 체력적으로 너무 힘들어요. 분명 좋아지기는 했는데요. 저는 13년 중 8년을 대형 게임 회사에서 일했는데요. 지금 회사 환경이 분명히 효율적 근무환경이기는 한데, 다르게 생각해보면 최소한의 여가 시간만을 쓸 수 있게 하는 것 같아요..밖으로 나가는 시간을 줄이는?..그리고 여성 개발자들을 물어보셨는데요...독한 사람들이 많은 것 같아요. 여성의 경우 결혼을 하면 확실히 승진하기가 좀 어려운 것 같아요. 그래서 인지 자신의 일에 대한 성과, 인정을 받아야 하니까, 일에 미쳐 있는 사람들이 많아요. (A)

저와 똑같이 입사한 남자 동기가 있었는데요. 남자 직원을 더 선호했던 것 같아요, 제 생

각에는 실력은 큰 차이가 없었던 것 같은데, 나이, 남성이라는 조건이 긍정적으로 작용했다고 생각되요. 1주일 내내 회식을 하는 분위기여서 술을 잘 못 먹는 저보다는 그 남성 동기를 회사에서는 더 선호했던 것 같았어요. 그리고 회사 구성원 중 여성 개발자가 할 수 있는 일의 역할이 약했던 것 같아요. MMORPG 게임은 거의 남성 중심의 게임이고, 기획, 개발자도 대부분 남성이었고, 조직문화에서도 여성이 뭔가를 주도해서 하기는 좀 어려웠던 것 같아요. 조직 내에서 발언을 할 수 있는 위치에 있는 사람들은 거의 남성이었어요. 그래도 저는 여성 동료들과 커뮤니티를 만들어보고 싶었는데, 잘되지 않았어요. (B)

여성 개발자가 다른 여성 개발자와 소통할 수 있는 기회를 갖기 쉽지 않았고, 회사에서 오랜 시간 남아 게임 관련 종사자로 남아 있는 여성들은 남성과 동등한 방식으로 오랜시간 노동을 수행하는 것으로서만 보여지거나 남성의 소통방식에 합류하는 방식으로서만 허용가능했다. 여성 개발자는 게임 회사에서 오랫동안 일을 하기 어렵다라던지, 결혼과 임신이라는 과정을 겪게 되면 회사일에 집중하기 어렵다는 고정관념에 기반해 여성 개발자를 대하는 것에서 어려움을 겪고 있었다.

"네가 여성성을 어필해서 일을 하면 안된다. 남성에게 기대서 일을 하면 안된다. 실력을 키워라" 이런 말을 제게 했는데요...그런데 지금 생각해보면, 성희롱에 가까운 발언이었던 것 같아요, 그때는 매뉴얼이 없어서 방어를 잘 하지 못했어요. "나는 정말 그런 문제가 있는 사람인가" 이런 생각을 했었죠. 다른 직장에서도 "너는 여기서 더 못큰다. 네가 결혼을 하면 결국 떠날 거 아니냐? 임신을 하면 떠날 거 아니냐?" 이런 말을 하던지, 아니면 제 업무 능력보다는 "남자친구 있냐? 결혼은 언제 할거냐?", 이런 질문이 많았던 것 같아요...그리고 회의가 공적인 장소가 아니라 흡연실, 회식 장소 이런 곳에서 많이 이루어지니까, 그런 장소에 참석하기 어려운 저는 회의 결과만 통보받는 경우도 적지 않아서, 일을 진행하기가 정말 힘들었어요.(B)

대형 게임 개발사는 여성 개발자에게 필요한 휴게 공간을 마련하는 등 회사 내의 공간이나 편의사항 등을 마련하고 있지만, 장시간 노동이나 인센티브 지급 방식 등과 같은 구체적인 노동환경의 문제를 해결할 수 있는 조건이 마련되었다고 평가하기는 어려웠다. 혹은 여성 개발자들이 경험하는 사회적 편견이나 차별도 적지 않았다. 여성 개발자들 간의 커뮤니티 구성이 현실적으로 어려워지면서 업무 수행에서의 적극적 발화를 할 수 있는 기회를 얻기 쉽지 않고, 차별적 상황에 대해 적극적으로 저항하기도 쉽지 않다는 것을 알 수 있다.

6. 나가며

게임은 새로운 콘텐츠, 새로운 문화, 새로운 테크놀로지 등으로 연상되는 장르이자 산업 영역으로 주목받아왔지만, 게임이 어떤 과정을 통해서 만들어지는지, 노동환경의 구체적 비판과 논의가 그 중요성에 비해 체계적으로 이루어지지 못했다. 최근 몇 년 사이 게임산업에서 장시간 노동의 문제나 포괄임금제 등이 논의의 대상이 되었고, 여성 개발자들이나 여성 플레이어들이 경험하는 게임문화가 폭력적이고 혐오에 가까운 발언에 쉽게 노출되는 복잡한 상황이 도래하면서 게임개발자의 노동환경, 게임 회사의 조직문화 그리고 여성이라는 정체성을 지닌 여성 게임 개발자에 대한 관심이 필요한 상황이 되었다. 따라서 이 글에서는 게임문화를 여성 게임 개발자를 중심으로 관찰하였다. 그리고 여성 게임 개발자들의 삶을 통해 조금 더 현실적 문제를 구체화하고자 했다.

게임 개발자들에게 지속적으로 논의가 되어왔던 장시간 노동이나 포괄임금제에 대한 문제는 개발자들 스스로도 문제라도 인식은 했지만 게임 개발/출시를 위해서는 당연히 수행해야 하는 것으로 인식하고 있었다. 계약서에 명시된 연봉 안에 야근수당이 포함되어 있다는 것, 그리고 장시간 노동은 기본이며 어느 누구도 퇴근 시간이 일정하지 않은 밤샘 노동에 대한 문제제기를 하지 못하고 있다는 것을 알 수 있었다. 젠더의 정체성을 고려해 살펴본 결과 의사결정 과정에 참여하는 젠더 불균형에서 오는 커뮤니케이션의 어려움이 있었다. 게임 산업에 참여하는 여성의 숫자가 많이 늘어나고 있지만 회사 내에서 여성들 간의 '연대/소통/공감'이 쉽지 않다는 것이 공통적인 답변이었다. 게임 개발 업무가 협업이라는 특수성이 장시간 노동을 수행하게 만드는 가장 큰 요인이었다. 게임출시 전 보통 6개월의 테스트 기간을 갖게 되는데, 특히 이 기간 동안 협업에 '내'가 방해가 되면 안된다는 인식이 크게 작용했다. 보통 밤 10시에 퇴근하고 게임 개발과 테스트가 시작되는 기간에는 새벽에 퇴근, 아침에 출근하는 생활을 계속 반복하는 것이 공통적이었다. 성과 중심의 인사평가가 주를 이루고, 게임 평가가 좋지 않으면 참여 개발자들은 모두 회사를 나가야 하는 구조가 대형 게임회사든 중소게임회사든 동일했다. 모바일 MMORPG를 개발하는 여성개발자가 있는데, 게임회사에서 여성임에도 불구하고 성공을 하고 계속 일을 하기 위해서는 '일중독'자가 되어야했다는 답변에서 여성 개발자의 삶을 가장 잘 읽어낼 수 있었다. 여성의 경우, 결혼을 하게 되면 많은 것들을 포기해야 하기 때문에 결혼을 선택하지 않는 경우가 많았고, 대형 게임 개발사일지라도 결혼과 출산한 여성을 위한 공간이나 정책 등이 만들어진 것은 최근 몇 년 사이에 마련되었다는 점도 여성 개발자의 노동환경을 보여주는 사례일 것이다. 현재의 여성 게임개발자의 노동환경은 어렵다면 어렵다고 할 수 있지만, 그럼에도 불구하고 문제를 해결하기 위한 노력도 이루어지고 있다. 넷마블에서 근무하던 개발자의 '과로사'가 산업재해로 인정되었고[29], 이를 계기로 크런치 모드에 대한 문제가 심각하다는 것에 대한 대중적 담론을 형성하게 되었다.

최근 국내 게임사에도 노조가 결성되어 고용안정화에 대한 목소리를 내고 있다. 넥슨 노조 '스타팅 포인트'가, 스마일 게이트 노조 'SG길드'가 결성되어 구조조정 반대와 고용안정화에 대한 목소리를 내는 추세다. 2018년 여성가족부의 보고서 <게임문화산업 특정성별영향평가>에서는 대형 게임사에 종사하는 노동자들은 자율출퇴근제 도입이나 회사 내의 복지 시스템, 호칭의 변화 등을 통해 회사생활에 만족한다고 답했다.[30] 하지만 주 52시간 근무 적용이나 자율출퇴근제 적용은 개발자들에게도 적용되고 있는지 좀 더 조사가 이루어져야 할 것이다. 또한 주 52시간 근무 적용은 300명 이상의 작업장에 적용되는 기준으로 인해 중소게임사에는 적용되기 힘들다는 점도 고려해야 할 것이다.[31]

---

29) 박태우(2017.8.3.). '크런치 모드'로 넷마블노동자 과로사...산재 첫 인정, <한겨레>.
30) 김아름·강현수(2019.8.26.). 공짜야근 사라지니 6시면 칼퇴, 불켜진 사무실이 없다, <파이낸셜 뉴스>.

따라서 게임개발자의 노동환경 개선을 위해서는 근로계약서 내용의 구체화, 게임 개발관련 노동시간 개선, 게임 개발 과정에서 수행되는 노동의 특수성, 게임 개발이라는 창작작업이라는 특수성 그리고 여성 게임 개발자라는 젠더 정체성도 게임 개발자의 업무수행과정에서 고려해야 할 중요한 항목이 되어야 할 것이다.

31) 윤태진·이종임·조해인 외, 『게임문화산업 특정성별영향평가』, 여성가족부. 참고.
보고서에는 대형게임사와 중소 게임사 근무자들을 대상으로 심층인터뷰를 진행하였고, 게임산업 내 여성인력의 양적 확대, 게임개발사 조직 내 성차별적 행위에 대한 적극적인 제재 등을 조직문화의 개선책으로 제시하기도 했다.

참고문헌

강이수, 문화노동의 특성과 젠더의 문제-영국 창조산업 논의를 중심으로, 『한국여성학』, 31(2), 2015.6. 181-211.

권도경(2011). 한국 게임에 나타난 여성캐릭터의 형상과 그 특성, 『인문사회과학연구』 제12권 2호, 부경대학교 인문사회과학연구소.

데이비드 헤스몬달프· 사라 베이커 지음, 안채린 옮김, 『창의 노동과 미디어 산업』, 커뮤니케이션북스, 2016

마르스크 저, 강유원 역(2014). 『경제학-철학수고』, 이론과 실천.

범유경·이병호·이예슬(2017). <오버워치>, 그리고 다른 목소리-게임 <오버워치> 내 여성 게이머에 대한 폭력적 발화 분석, 『공익과 인권』, 통권 제17호, 284-337.

송호근 외 (2010). 『위기의 청년세대: 출구를 찾다』, 나남.

안선영·심재웅(2013), e-스포츠 산업 종사자의 노동자성에 관한 연구, 『한국언론정보학보』 2013년 여름 통권 62호, 264-285.

윤태진·이종임·조해인 외. 『게임문화산업특정성별영향평가』, 여성가족부, 2018.

이새벽, “해외 개발자 설문조사, 가혹한 근로환경과 높은 이직률 보여”, <게임메카>, 2018.1.10.

이수인(2006). 게임산업에서 여성으로 살아남기, 『젠더리뷰』, 24-30.

이정미 의원실·노동자미래, <넷마블 노동자의 돌연사, 우연인가 필연인가?-게임산업 노동환경 실태와 개선과제>, 2017.2.9.

이종임, 『디지털 세대· 문화· 정체성』, 커뮤니케이션북스, 2015.

------, SNS를 통한 사상검증의 일상화, 젠더 갈등을 더욱 부추기다- IMC게임즈의 페미니즘 사상검증 사건을 중심으로, 『문화빵』, 2018.4.2.

2016 청년허브 기획연구, 『구로공단 노동자의 일과 삶에 관한 연구: 첨단지식산업 청년노동자를 중심으로』. 2016.

정보통신정책연구원, <2017 한국 미디어패널 조사>, 2017.

정보통신정책연구원, <KISDI STAR REPORT>, 18-3, 2018.2.15.

정의당 국회의원 이정미 의원 블로그. https://www.leejm.co.kr/1151?category=653442.

조영기·정다운, <KOCCA 이슈분석-국내외 게임제작 노동환경 현황 및 시사점>, 17-26호, 한국콘텐츠진흥원, 2018.1.10.

한국여성커뮤니케이션학회. 『디지털미디어와 페미니즘』, 이화출판, 2018.

한국콘텐츠진흥원, 『2017년 2분기 콘텐츠산업 동향분석 보고서-게임산업편』, 2017.6.

Banks, M. *The Politics of Cultural Work*, New York: Palgrave Macmillan, 2007.

Kuznekoff, H. Jeffery &Lindsey M. Rose(2013). Communication in Multiplayer Gaming: Examing Player Responses to Gender Cues, Ohlo University.

Oakley, K. *Research Article:In ite own image* : New Labour and the cultural workforce, Cultural trends, 20(3-4), 2011, p.281.(281-289).

Scott, G. *The Four : The Hidden DNA of Amazon, Apple, Facebook, and Google (The Hidden DNA of Amazon, Apple, Facebook, and Google),* 이경식 옮김, 『플랫폼 제국의 미래』, 비즈니스북.

<인터넷 기사>

강인석(2017.5.26.) 게임업계 종사자 55.6^ ‘자살 생각해봤다’, <더게임즈>.
금준경(2019.11.8.). IT 노동자 절반 하루 한 시간도 못쉰다, <미디어오늘>.
김아름·강현수(2019.8.26.). 공짜야근 사라지니 6시면 칼퇴, 불켜진 사무실이 없다, <파이낸셜 뉴스>.
김현수 (2012. 10. 13). “'애니팡' 이용자 2000만명 돌파”. <한국일보>.
박다해·이유진(2018.6.29.). 5년 전 미국에서도 게임업계 ‘메갈 사냥’이 있었다, <한겨레>.
박민희(2010.5.13.). 벌써 8번째…아이폰공장의 연쇄자살 악몽, 한겨레.
박태우(2017.8.3.). ‘크런치 모드’로 넷마블노동자 과로사...산재 첫 인정, <한겨레>.
신동진(2018.2.2.). “스마트폰 없인 못살아”, <동아일보>.
신지민(2017.8.10.). ‘여혐’ 살해 협박…여성 게이머 ‘갓건배’ 신상 털고 추적 생중계, <한겨레>.
오원석, “ 88만원 세대? 이젠 78만원 세대...청년층 소득 감소”, <중앙일보>, 2017.12.26.
우상규(2019.11.8.). 게임을 더 제미있게, 그래픽, 룰 개발, ‘종횡무진’, <세계일보>.
이성봉(2017.7.26.). “노동법 위반, 하루 22시간 근무 발언에, 이정미 열정페이다”,<한국스포츠경제>.
이세아(2017.11.26.), 페미니스트 게이머와 개발자가 만나다, <여성신문>.
정의당 보도자료. “정의당 노동부, 2017 게임산업종사자 실태조사 설문조사 결과 발표” https://www.justice21.org/newhome/board/board_view.html?num=93171.
최민(2017.10.12.). “넷마블 과로질병, 2017년에도 줄지 않았다 ”, <오마이뉴스>.
한수연(2017.7.14.). “게임 업계에서 여성으로 일한다는 건…”, <블로터>.

[토론1]

개발자의 노동환경

김영선
(고려대 한국사회연구소 연구교수/노동시간센터 연구위원)

<표 1> 게임 개발 환경과 노동의 변화

시기	~2010년대	2010년대~
주력 플랫폼	온라인 플랫폼 중심	모바일 플랫폼 중심
개발 주기	3~5년	1~2년 또는 몇 개월
노동시간 크런치 모드	장시간-저임금 빈번 이벤트는 '계절마다' 한 번씩	장시간-저임금 더욱 잦아짐 '언제나' 이벤트
개발 프로세스	워터폴 방식	애자일 방식 일부 시도 중앙 통제식 프로세스 여전
개발 규모·속도 및 방식	대규모화 자체 개발	가속화 모듈 중심
개발자의 태도·상태	성공신화 잔존 '작품' 개발자 프라이드	성공신화 희박 - '타이틀' 얻기 부품화
개발 문화	자유로운 분위기	기계적인 분위기, '직원'일뿐
노동자성	나는 개발자다	표현은 개발자 현실은 '3D노가다'
론칭 및 유통 방식 기업관계	B2C 또는 퍼블리셔 위계적	플랫폼사 및 퍼블리셔 중심 유사-하청화, 소작농화
임금산정 방식	포괄임금제	
역사적 상황조건	↑ 셧다운제 게임 중독 담론高 온라인 위기, 모바일 대박 초고속 인터넷 환경 구축	

김영선, 2017, "크런치 모드에 압살당하다: 게임개발환경과 노동조건의 변화", <넷마블 노동자의 돌연사, 우연인가 필연인가?> 국회토론회 자료집, 2017.2.9.

‣ 플랫폼의 변화 & '잦아진' 크런치 모드 & 유사-하청화, 소작농화

- 온라인에서 모바일로 주력 **플랫폼이 변화**하면서 달라진 지점들을 요약하면, **개발주기**가 상당히 짧아졌다. **유행 속도**도 빨라졌다. 라이브 단계도 짧아졌다. 그 만큼 노동자에게 부담으로 여겨지는 크런치 모드의 빈도가 **'잦아졌다'**. 업데이트 주기도 이전보다 빨라졌다. 예전엔

이벤트가 계절마다 한 번씩이었지만, 지금은 '언제나' 이벤트 기간이라고 말할 정도다.

- 한편, 시장 변화, 유행 변화, 기술 변화의 속도가 빨라져 개발 프로세스 또한 변화를 모색해야함에도 여전히 중앙 통제식 프로세스가 고수되고 있다. 프로세스 혁신을 통해 시장·유행·기술의 변화를 흡수하는 방식이 아닌 기존의 중앙 통제식 관리가 계속되는 실정이다.
- 또한 개발의 가속화로 개발자의 **부품화' 경향**이 높아졌다. 대박 신화도 희미해지고 있다. 더욱 잦아진 야근+밤샘 노동에 대한 **보상도 '포괄임금제'란 이유로 극히 미미**한 실정이다. 고질적인 제도를 매개로 한 자본의 노골적인 저비용 전략에 게임 노동자들은 '무제한적으로 사용' 당하고 있는 형국이다.
- 마지막으로, 개발사와 퍼블리셔 간의 **위계적 관계가 불공정하게 흐를** 가능성이 매우 커졌다. "출시하려면 퍼블리셔의 말을 들을 수밖에 없다", '소작농화'되었다는 표현은 게임 시장 내 개발사의 위치를 극명하게 드러낸다.
- 만성적인 장시간 노동에 **'잦아진 크런치 모드', '무리한 일정', '갑작스런 요구', '이벤트의 상시화', '위험의 전가', '부품화', '언제든지 대체될 수 있다는 불안감', '유사-하청화 또는 소작농화'** 등 온라인에서 모바일로의 플랫폼 변화와 함께 야기된 새로운 위험 요소들이 덧대지면서 게임 노동자에게 가해지는 부담+스트레스의 결은 이전과 많이 달라졌다. 턱밑까지 차오른 장시간 노동의 관행에 새로운 위험 요인들이 일종의 방아쇠처럼 작용하면서 과로사의 위험성을 격발시키고 있다.

‣ **<2017년 실태조사> 여성 개발노동자 인터뷰들**

- "짤림. 이유가 여자라서 야근에 차질이 있을 것 같다해서 짤림", "야근을 많이 해 왔음에도 야근을 못 한다는 핑계로 짜름, 회사 말로는 체력상의 문제가 남자 사원들에 비해 있을 것이라는 이유",
- "라꾸라꾸 놓고 밤샘", "밤샘 작업에 남녀 차이나 구분 등은 따로 두거나 느끼지는 않았음", "입사시 우리 야근 많은데, 버틸 수 있겠어요?라는 질문 받음", "근데 이게 여성에게만 질문하는 특수한 것은 아니었다고 판단",
- "소규모 회사인 경우 여성은 야근 어렵겠단 이유를 들어 꺼려", "현재 30대 초반인데, 결혼 후 일을 이어가기는 힘들다고 봄",
- "6년차인데 출산 이후 활동하는 사람은 2명 봄", "출산과 관련해 힘들어하는 경우 많이 봄", "회사가 육아와 관련한 지원이 전무하다보니까",
- "늦으면 밤을 샌다던가,,, 되게 많았어요,,, 어쩔 수 없이 이쪽으로 집을 옮김"

<표 2> 넷마블의 입·퇴사율

	회사명	인원(명)	입사율(%)	퇴사율(%)
본사	넷마블게임즈	675	16.7	13.8
자회사	넷마블네오	361	56.5	19.4
	넷마블넥서스	330	38.5	27.6
	넷마블몬스터	444	27.9	18.9
	넷마블블루	76	39.5	168.4
	넷마블앤파크	115	66.1	108.7
	넷마블엔투	343	27.1	10.2
	아이지에스	300	40.0	22.0

	이츠게임즈	91	23.1	11.0
	천백십일	54	27.8	20.4
	체리벅스	79	41.8	7.6
	크레노바	27	3.7	25.9
	이데아게임즈	84	119.0	14.3

출처: 박준도, 2017, “21세기 신흥부자 명예, 이런 곳에 줄 순 없다”, 오마이뉴스, 2017.10.17.

[토론2]

남자랑 똑같이 일하기만 한다면 여자라고 따로 구분하지 않겠다

박소현
(서울과학기술대학교 IT정책전문대학원 디지털문화정책전공 교수)

이종임 선생님의 귀중한 발표에 감사드립니다.

선생님께서는 먼저 게임산업의 성장에 가려져 종사자들의 열악한 노동환경에 관한 논의가 간과되어 왔음을 지적하셨습니다. 크런치 모드와 포괄임금제로 대변되는 장시간 저임금 노동, 높은 노동 강도와 짧은 휴게시간, 임금 미지급 또는 체불, 작업장 폭력 등의 문제가 게임업계 종사자들이 만성적으로 겪는 문제임을 말씀해 주셨습니다.
두 번째로 여성 종사자들이 처한 상황에 초점을 맞추어서 말씀을 해주셨습니다. 이와 관련해서 “남자랑 똑같이 일하기만 한다면 여자라고 따로 구분하지 않겠다.”라는 게임업계의 정설이 작동하는 방식에 대해 생각해 보게 됩니다. 무엇보다도 이 정설이 문제적인 이유는 열악한 노동조건의 개선이 아니라 그것을 감내하고 견디는 것을 요구하는 논리로서 사용된다는 데에 있다고 생각합니다. 여기에는 “여자도 똑같이 견디고 일하니 남자들도 계속해서 견디고 일해라”라는 무언의 언명이 잠복해 있어서, 여성뿐 아니라 남성에게도 가혹한 노동조건을 강요하는 형태로 작용할 것이기 때문입니다. 따라서 ‘평등’해 보이는 게임업계의 정설(또는 노동관행)은 남성 종사자에게도 여성 종사자에게도 긍정적으로 작동하지 않는, 노동의 착취와 부당노동을 유지시키는 데에만 유용한 논리라 할 것입니다. 결국 ‘게임산업의 성장’이라고 한 덩어리로 언급되지만 실질적으로는 이해관계를 달리 하는 지점들이 가려지고, 종사자(노동자)가 아닌 사용자와 투자자의 이해관계를 대변하는 성장논리가 ‘남자/여자’라는 성별의 논리로 대체된 것이 소위 게임업계의 정설이라고 볼 수 있습니다. 그렇게 본다면, 게임업계에서의 부당한 노동관행과 열악한 노동환경 자체가 이 위장된 성별 정치학 위에서 작동해 왔다고 말할 수 있습니다.
두 번째로 이 정설은 “남자랑 똑같이 일하기만 한다면”이라고 말하지만, 똑같이 일할 수 있는 조건인지에 관해서는 무관심하며, 오히려 조건의 상이함을 무화시키고 질문에 부치지 않도록 한다는 점에서 문제적입니다. 조건의 차이는 개인의 ‘노오력’(또는 무리)을 통해서 극복되어야 하는 것이 되며, 조건의 차이를 말하는 것은 게으름이나 무능력을 드러내는 것이자, 가뜩이나 열악한 노동조건 하에서 여성임을 특권처럼 활용하려는 교활함으로 낙인찍히기 십상입니다. 하지만 이종임 선생님께서 말씀하신 것처럼, 출산과 육아, 자녀교육을 여전히 ‘여성의 일’로 간주하는 사회에서, 또한 과중한 업무량과 업무강도를 상수로 보는 노동현장에서, 게임업계 여성 종사자들이 남자랑 똑같이 일하기 위해서는 이 ‘여성의 일’을 포기하거나 다른 사람에게 전적으로 맡길 수밖에 없을 것입니다. 이 역시 개인적인 문제로 치부하고, 그럼으로써 여성

종사자 개개인에게 남자랑 똑같이 일할 수 있는 조건을 만들도록 강요한다는 점에서 사용자나 투자자의 '비용'을 절감하는 효과적인 방법이 된다고 하겠습니다. 그리고 이러한 사용자나 투자자의 이해관계에 남성 종사자를 공모자로 만듦으로써 강력한 노동관리의 규율로 작동하는 것이 이 정설의 효과라 생각됩니다.
세 번째로 "남자랑 똑같이 일하기만 한다면"이라는 언명은 남자랑 똑같이 일하지 못한다면 여성 종사자를 언제든지 배제하고 해고하고 축출할 수 있는 정당화의 논리로 작동한다는 것입니다. 페미니즘 '사상검증'의 문제는 그런 점에서 우선 여성 종사자들의 노동권 침해에 관한 문제라 할 것입니다. 이와 동시에 지극히 자의적, 포괄적, 유동적인 방식으로 페미니스트인가 아닌가를 확정하고 심지어는 날조해내는 '사상검증'은 게임산업을 비롯한 콘텐츠산업 영역에서 노동과 그 생산물로서의 상품의 범위나 실체가 어떻게 확장되고 있는지를 반증하는 사태로 보입니다. 그런 의미에서 여성혐오가 여성 종사자의 노동권을 침해하는 요인으로서만이 아니라, 산업성장과 노동관리 차원에서 점점 비중 있는 '자원'으로 동원되고 있는 콘텐츠산업의 변화, 즉 콘텐츠산업에서 '상품'의 성격과 범위가 노동자의 신원/정체성, 노동자 및 소비자의 신원/정체성 및 정동 등을 포괄하는 방식으로 확장되는 상황 속에서 함께 논의할 필요가 있다는 생각이 듭니다. 이는 이종임 선생님의 발표에 대한 논평을 넘어서 개인적으로 고민하고 있는 연구과제를 공유하는 차원에서 드리는 말씀이기도 합니다.

다시 한 번 의미 있는 발표에 감사드립니다.

[토론3]

여성 게임 개발자의 '노동의 풍화

오경미
(오픈넷 연구원)

지금까지 게임산업에 대한 전반적인 평가는 매출규모를 중심으로 이루어져 한국 경제에 효자 역할을 하는 산업으로 손꼽히며 긍정적인 평가를 받아왔다. 게임산업은 국내시장에서는 2018년 약 14조원의 매출을 올리며 승승장구했고, 해외시장에서는 2017년 약 6조 7천억원의 수익을 올리며 꾸준히 성장세를 타고 있다. 부정적인 평가는 주로 게임과몰입이나 청소년 발달 이슈처럼 사회가 '보편적으로' 수용할 수 있는 문제에만 국한되어 제기되어 왔다. 그러나 2018년 한국콘텐츠진흥원 집계에 의하면 2017년 한해 국내 매출 1조원, 해외 매출 6000억원 가량의 수익을 올리며 급상승세를 타고 있는 웹툰산업과 함께 게임산업은 해당 업계에 종사하고 있는 콘텐츠 창작노동자들의 불안정한 노동자로서의 지위를 악용해 이들의 노동력을 소위 갈아넣으면서 성장하고 있다. 한국 사회 전반에 깔린 노동에 대한 혐오 분위기는 특정 산업에서 종사하는 노동자들의 처우 개선 문제를 논외로 사라지게 만드는 최고의 환각제였다. 이러한 흐름을 전환시키고자 하는 움직임들이 곳곳에서 일어나는 중이나 웹콘텐츠 분야에서 이와 같은 담론이 형성되기 시작한 것은 아주 최근이다. 이종임 선생님의 오늘 발표는 소수의 웹콘텐츠 창작자들을 만나오며 그들의 불안정하고 불합리한 노동조건을 듣고 봐오며 개선 필요성을 느껴오던 제게 아주 뜻 깊으며 그래서 매우 감사하다.

발표를 통해 게임산업계 종사자들이 처해있는 공통적인, 그래서 타분야와 다를 수밖에 없는 게임업계의 특수한 노동현실과 조건을 아주 세밀하게 정리해주셨습니다. 그리고 여성 게임 개발자들과의 인터뷰를 통해 이 특수한 상황과 구조적인 조건이 여성들이 처한 보편적인 상황과 맞물리면서 여성의 사회적 활동을 좌절시키거나 사회적 활동을 위해 여성으로서의 삶을 포기하도록 강제하고 있음을 밝혀주셨습니다. 그리고 이에 더해 이용자들의 사이버불링으로 개인적인 사상이나 신념을 상시적으로 검열당하고 통제당하고 있다는 사실도 아울러 밝혀주셨습니다.

크런치모드는 게임산업에서 나타나는 특수한 작업 방식입니다. 많은 사람들이 크런치모드의 심각성과 위험성에 대해 공통적으로 우려를 표하고 있습니다. 그러나 우려를 표하면서도 게임개발이 그렇게 이루어질 수밖에 없는 것이 게임개발의 특성이라고도 이야기를 합니다. 이종임 선생님께서 여성 게임 개발자분들과의 인터뷰 중 여성 게임 개발자들이 생각하는 혹은 바라는 게임 개발 방식에 대해 들으신바는 없는지 궁금합니다.

게임은 출시 후 일정정도 이용자들의 피드백을 받으면서 수정 기간을 거칠 수밖에 없습니다. 그리고 개발자뿐만 아니라 게임업계 직종 중 하나인 일러스트레이터들은 자기 홍보를 위해

SNS를 활용할 수밖에 없어 사이버공간 내에서 이용자들과의 거리가 아주 가까울 수밖에 없습니다. 이와 같은 조건으로 인해 게임산업 내 여성종사자들은 사이버불링에 아주 취약할 수밖에 없습니다. 사이버불링은 근절이 아주 어려울 것이라는 생각이 드는데, 혹시 연구를 진행하시면서 사이버불링에 관한 해결책에 대해 생각해보신 부분은 없으신지도 궁금합니다.

[토론4]

토 론 문

윤준희
(한국게임개발자협회 고문)

1. 게임 산업의 특성

1) **서비스** 산업

○ 서비스를 제공하는 산업의 속성 내포 (게임 산업은 제품(물건)의 유통 및 판매 X)

※ 30명 개발 + 서비스 관련 인원 50명 이상 참여

2) 하이 리스크 하이 리턴의 **흥행** 산업

○ 다양한 많은 시도들이 있으나 서비스 안착하는 게임 콘텐츠는 극소수

※ 방송/영화의 경우, 다양한 시도 중에서 소수의 작품성 인정받는 영상과 대중의 선택을 받는 막장 드라마 공존

3) **영웅**에게 의존하는 개발 프로세스가 존재

※ 메이저 기업의 경우 자사 개발 흥행작이 존재하지 않아 기업을 인수하면서 회사 성장

2. 근로 환경

1) 20~50명 내외 회사의 52시간 근무제

- 근로자(노동자) / 오너 (대표자, 임원급 리더(기획, 프로그램, 아트))

2) 중소기업 환경에서 약간의 실력만 있다면, 회사는 골라서 갈 수 있음

- 사람은 너무나 구하기 어렵기 때문
- 페이도 많지 않음
- 메이저의 경우에는 근로 압박이 가능

3. 아이디어

1) 영화 산업의 근로 환경 개선

예) 촬영 스케줄링, 해외 로케이션 촬영 스케줄링 사례

2) 각 분야별 전문 회사가 프로젝트에 따라 협업하는 구조

○ 각각의 오너쉽을 가진 주체의 협력

○ 프로젝트 이후에도 분야별 노하우 축적

[토론5]

여성 게임 개발자의 ‘노동의 풍화

조장은
(서울과학기술대학 IT 문화정책학 박사과정)

원고 잘 읽었습니다. 한국에서 게임 산업의 규모가 2018년 현재 세계 4위일 정도로 엄청나게 커졌음에도 불구하고 이 산업에 종사하고 있는 노동자의 노동 환경에 대해 연구가 적었었는데 이 연구로 그에 대한 학문적 관심이 많아졌으면 좋겠습니다. 특히 이 연구는 ‘내가 좋아하는 일’, ‘재미있는 일’을 우선으로 삼는 새로운 ‘즐거운 노동’ 윤리 아래에 은폐되고 있는 비합법적/불법적 임금 보상 체제, 승자 독식 체제 등, 창조 산업의 열악한 노동 환경을 드러내고 있다는 점에서 의의가 있습니다. 또, 흔히 ‘남성들의 직업 세계’라고 여겨지는 게임 개발자 직업군에서 ‘있지만 보이지 않았던’ 여성 노동자를 드러내고 그들의 경험을 이야기하고 있다는 점에서 의의가 있습니다.

페미니즘 관점에서 제 의견을 제시하고 싶습니다. 저는, ‘여성 상위 시대’의 담론의 가면 속에서 노동 영역서의 여성의 지위 향상을 위한 페미니즘의 정치적 개입이 여전히 필요하다고 생각합니다. 근대 자본주의 사회서 일의 공적 영역에서 배제되었었지만 지금 여성들과 젊은 청년들(젊은 여성들)은 노동자로서의 사회적 정체성을 가지고 있습니다. 그러나, 기존의 가부장적 노동 체제의 성별 역할 분담 체제가 유지되는 한, ‘질적 차원’ 측면에서 여성의 노동은 양적 진출과 상관없이 열악한 조건에 놓여 있을 수 밖에 없습니다. 이 연구를 보면 이것은 게임 산업에서도 유효한 현상입니다. 이 연구가 참고한 연구를 보면, 여성 게임 개발자들은 감독이나 프로그래밍 직군에는 거의 없고 그래픽 디자이너와 (여성이 상대적으로 뛰어나다고 여겨지는 커뮤니케이션 능력이 필요한) 게임 운영자, 그리고 마케팅 분야에서 집중되어 있는데(이수임, 2006), 이러한 성별화된 직업 분리는 성차별적 임금 보상 체제를 강화시킬 수 있는 위험이 있습니다. ‘일만 잘하면 남자 여자 구분을 안 하는’ 노동 환경이라도, 여성 인터뷰이들이 경험하는 장기간의 노동과 상대적으로 대체가 어렵지 않은 고용 형태, 일과 관련된 의사 결정권의 부재 등을 볼 때, 그들은 전문 인력이 되기보다 일회적 노동력으로 동원, 소모되게 할 가능성이 매우 높습니다. 비합법적/불법적 임금/노동 보상 체제, 승자 독식 체제, 능력 우선주의, 열정 노동 등이라는 게임 산업 전반적 열악한 노동 환경에서도 여성에게 더 열악한 노동 환경 구조로 인해 나타나는 ‘가난의 여성화’, 또는 여성의 ‘노동의 풍화’ 관점에서 분석하면, 이 연구의 논의가 좀 더 풍부해질 것 같습니다.

[토론6]

게임산업 개발자의 근무 환경

홍주현
(국민대학교 언론정보학부 교수)

이종임 선생님의 '여성 게임 개발자로 살아간다는 것'에 대한 논문을 잘 읽었습니다. 우리가 짐작만 하고 있었을 뿐 실제 게임업계 여성 종사자(게임 개발자로서 또는 게임 플레이서로서)가 어떤 경험을 하고 어떻게 느끼고 있는지 실증적으로 파악하기 어려웠는데 이들에 대한 심층 인터뷰를 통해 실체를 드러내 주었다는 점에 깊이 감사드립니다.

논문에서 게임산업의 발전상황과 모바일과 AI 기술의 결합으로 게임의 중심이 어떻게 이동했는지 알 수 있었고, 게임산업 종사자가 겪고 있는 문제점- 열악한 근무 환경, 불공정한 계약-과 특히 여성 개발자의 페미니즘 사상검증이라는 독특한 점도 알 수 있었습니다.

다른 분야도 마찬가지겠지만 초반, 태동기에는 열정으로 뭉친 사람들에 의해 시작되었고, 규격화된 계약이나 근로조건에 대한 논의가 이루어질 수 있는 상황이 아니었을 것으로 짐작됩니다. 연구자께서도 언급하셨지만 오늘날 게임산업 규모는 폭발적으로 커졌고, 중국에 이어 한국의 게임산업은 전 세계적으로도 주목을 받고 있습니다. 그러나, 외형적인 성장에 비해 현재 게임산업의 노동환경은 게임산업의 태동기 때와 크게 다르지 않은 것 같습니다.

게임 개발이라는 특수성을 고려하더라도 남성 중심의 조직문화와 퇴근 시간이 일정하지 않은 장시간 근로 환경과 육체적 피로 호소, 주요 의사결정과정에서의 배제, 게임 개발에 대한 저작권 내지는 인센티브 보장의 어려움 등의 문제를 알 수 있었습니다. 한 번의 논의를 통해 사회를 변화시킬 수는 없겠지만, 이종임 선생님께서 하신 것처럼 지속적인 문제 제기를 통해 쟁점화하면 조금씩 나아질 것으로 기대하고 토론을 합니다.

- 남성 중심의 조직문화에서 여성 개발자는 주요 의사결정과정에서 배제되는 현상을 볼 수 있으며, 성희롱으로 볼 수 있는 발언, 술을 마셔야 하는 회식 문화, 출산과 육아로 인한 업무 영향 등의 문제를 지적하셨습니다.
-

이러한 문제를 드러내고 쟁점화하는 것 자체도 충분히 의의가 있다고 생각합니다. 다만, 한발 더 나아가 이제는 게임산업 종사들이 처한 상황을 개선하기 위한 법적, 제도적인 논의가 이루어져야 한다고 생각합니다. 연구자께서 국내 게임사에 노조가 결정되었다는 말씀을 해주셨찌만 근로계약서 내용의 구체화, 노동시간 개선, 게임 개발이라는 노동의 특수성을 고려한 대안이 마련되어야 할 것 같습니다. 저는 이와 관련해서 몇 가지 의견을 드리려고 합니다. 큰 틀에서는 법저、제도적인 보완이 이루어져야 하고, 세부적으로 들어가서는 여성 게임 개발자의

특성을 고려한 근무 환경 개선이 이루어져야겠습니다.

- 해외에서도 게임회사의 근로 환경이 심각한 이슈가 되었는데, “에픽게임즈 전, 현직 직원을 취재해 1주일에 평균 70시간을 일하고 있으며, 100시간 넘게 근무한 사람도 있다고 보도한 것이다. 아울러 주말 근무를 거부한 직원을 해고했다‘는 내용을 기사를 통해 알 수 있습니다. ”QA 테스터로 일했던 아이작 토레즈는 PCgamer를 통해 ‘1주일에 90시간에서 100시간 동안 일했으며 단 하루도 쉬지 않았다[32)]“고 했습니다.

- 제가 방송산업 비정규직 노동자에 대한 심층 인터뷰를 진행한 적이 있습니다. 작가와 외주제작사 PD, 스태프 등 8명을 인터뷰했습니다. 몇 년 전부터 문제제기를 계속 했고 표준 계약서도 만들었지만 여전히 실천이 어렵고 독립제작사의 열악한 재원과 일을 하려는 수요는 많은데 자리는 한정되어 있다는 구조적인 이유 때문이었습니다. 작가와 PD가 프리랜서이므로 고용노동부에서는 노동자로 인정해주지 않는 문제도 있었습니다. 해외 사례를 통해 보면 해결방안은 이들이 힘을 합쳐서 회사와 대응하는 수밖에 없었습니다. 영국의 경우 작가 노조가 이미 결성되어 있고, 정부도 개별 방송사와 작가 노조 간의 협약을 요구합니다. 이러한 점에서 게임 노조가 결성된 것은 바람직한 일이라고 생각합니다. 넥슨과 스마일게이트 노조가 단체 협약을 맺었다고 하는데, 큰 게임 회사를 중심으로 점차 법적, 제도적인 범위내에서 업무 협약을 맺고, 근로시간이 준수되어야 할 것 같습니다.

- 자료를 찾아보니 이미 2017년 고용노동부는 근로자와 근로계약서를 작성하고, 크런치 모드, 포괄임금계약 등 문제를 해소하기 위해 게임산업협회와 협의해 자율적인 근로 환경 개선을 유도하기로 했다고 하지만 앞서 말씀드린 대로 과연 제대로 실천이 될 것인가에 대해 게임업계 종사자들이 의문을 제기하고 있습니다. 개인이 아닌 노조를 통한 협약이 활성화되어야 하겠습니다. 수익 배분도 명확한 기준이 없는데 이러한 세부 사항에 대한 논의도 점차 가능할 것으로 생각합니다.

- 과거에 비해 외형적인 근무 환경은 개선이 많이 된 것 같습니다만 여성들의 게임산업 유입이 증가한 상황에서 여성들의 업무와 능력에 대한 평가가 제대로 이루어지고 있는지 여전히 의문이 듭니다. 이러한 문제가 여성 한 개인의 문제가 아니라 남성 중심의 게인 산업에서 이루어지고 있는 구조적인 문제인 만큼 오늘과 같은 자리를 통해 지속적으로 쟁점화되고 사회적 관심을 이끄는 일이 중요하다고 생각합니다.

- 고민은 많지만 함께 문제를 인식하고 공감하는 것 이상의 제안을 못 드려 죄송합니다. 게임산업 개발자, 게임 프로그래머뿐만 아니라 게임회사와 고용노동부가 문제를 함께 인식하고 해결하려는 노력이 중요한만큼 앞으로 이런 자리가 지속적으로 마련되었으면 하고 특히 여성 개발자와 프로그래머에게 많은 응원을 해주셨으면 합니다.

끝으로 여성 개발자 두 분을 인터뷰했는데, 지면 관계상 인터뷰 결과를 상세하게 다루지 못한 것 같아 아쉬운 마음이 듭니다. 8년이상 경력이 많은 분들을 대상으로 하셨는데 최근 입사한 2년 이내의 경력을 가진, 젊은 여성 개발자의 의견도 궁금합니다. 정부가 2017년 경부터 게임

32) https://www.gamemeca.com/view.php?gid=1550029

산업 종사자들의 근무 환경에 관심을 갖고 자율적인 개선안을 모색해 보라는 시도를 했기 때문입니다.

마지막으로 방송 작가의 경우 사전 자료조사, 기획단계 등 작가의 업무 단계별로 업무를 정의하고, 아이디어 제안 등 창작 업무에 대한 인정을 요구하고 있습니다. 영국에서는 작가 업무의 특수성을 인정해서 기획 단계의 업무에 대해서도 임금을 지급하고 있습니다. 우리나라도 예능 작가의 경우 이 부분에 대해 인건비를 지급합니다. 게임도 게임산업의 특수성을 고려한 업무 프로세스를 만들고 단계별 업무를 정의하고, 참여 인력에 대한 보상체계를 요구해야 한다고 생각합니다. 글에서 다루긴 했지만 게임 개발자의 1차 저작권이나 권리를 인정해주려는 노력도 함께 이루어졌으면 합니다.