

IT산업 노사관계 평가와 전망*

이 선 미**

최근 IT산업 노사관계를 이끌어 온 화섬노조 IT 지회들은 2018년 설립 이후 활동 7년 차를 맞게 된다. IT산업 노사관계에 아직 산별교섭이 형성되지 않았지만, 이들은 그동안 여러 사업장의 단체교섭을 조정하며 포괄임금제 폐지, 장시간 노동 금지, 직장 내 괴롭힘 대응, 고용불안 해소 등 실제적 성과를 얻었다. 그러나 여전히 이중구조 문제가 과제로 남아 있으며, 산업 경기 하락에 따른 구조조정 문제 등이 새로운 과제로 부상했다.

I. 머리말

IT산업 부문은 AI, 클라우드, 게임·소프트웨어 등과 같이 그 자체로 새로운 영역이 개척되었을 뿐만 아니라, 빅데이터를 이용한 금융, 유통, 중개업 등 기존의 산업과 활발히 융합하며 디지털 전환을 이끄는 핵심 분야이다. 2018년 후반부터 IT산업은 눈에 띄는 성장세를 보여 왔는데, 특히 코로나19 확산으로 인해 비대면·온라인 서비스 수요가 급증하며 소위 '팬데믹 특수'를 누리기도 했다. 그러나 사회적 거리두기 종료 이후 언택트 수요가 제자리로 회귀하면서 대부분 IT기업이 이익 정체 혹은 역성장을 보였고, 그러한 흐름은 2023년 IT산업 노사관계에 전년보다 낮은 임금 상승률과 희망퇴직, 그리고 조직 개편 이슈를 등장시켰다.

여기에서는 그러한 변화 한가운데 있는 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 노동조합을 중심으로 IT산업 노사관계를 짚어본다. 이들은 IT산업 최초의 노동조합은 아니지만¹⁾ 국내 IT산업을

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2023년도 노사관계 실태 분석 및 평가』 보고서 중 제7장의 내용을 요약·정리한 것이다.

** 한국노동사회연구소 연구원(crom912@gmail.com).

1) IT업계 최초의 노동조합은 1974년 조직화된 한국후지쯔노동조합이며, 연맹체로는 2003년 IT업계 전체 직종의 노동자를 아우르며 설립된 한국정보통신산업노동조합이 있다. 그러나 이들은 산업규모에 비해 주목할 만한 활동을

대표하는 기업에서 2018년 민주노총 화섬식품노조(이하 화섬노조) 산별지회 형태로 잇달아 설립되어 이목을 집중시켰다. 그리고 이듬해 첫 단체협약을 시작으로 포괄임금제 폐지, 고용불안(전환배치·권고사직 등) 개선, 장시간 노동 개선, 분배공정성 개선, 직장 내 괴롭힘 개선 등의 실질적인 성과를 거두었다. 이들은 그 규모와 영향력 면에서 IT산업 노사관계의 새로운 장을 열었다고 평가할 수 있다. 특히 눈에 띄는 부분은, 이들이 아직 산별교섭 형태를 형성하지 않았음에도 불구하고 초기업 교섭과 유사한 성과를 도출해 온 것이다. 이것이 가능했던 데는 화섬노조 IT 지회들이 업종조직으로서 구성한 'IT위원회'²⁾의 역할이 크다.

화섬노조 IT 지회의 교섭 형태는 화섬노조와 개별 회사 간의 대각선 교섭이다. IT위원회는 개별 사업장 단위 교섭의 영향력을 확장시키는 데 핵심적인 역할을 한다. IT위원회는 대외적으로 IT노동 이슈에 공동으로 대응하고, 매달 정례회의를 통해 각 지회의 노사관계 현안을 공유하며 공동 교섭 의제를 개발한다. 그리고 이러한 의제는 각 지회의 교섭 요구안으로 만들어져 여러 사업장의 단체협약에 녹아든다. 또한 지회 간부들은 지회 간에 서로 교차하며 교섭위원으로 참여하는데, 이때 IT위원회는 '교섭위원 Pool'로서 기능한다. 이러한 교섭 경험의 증점은 지회들의 단체협약안이 서로를 참조하며 발전하는 계기가 되며, 또한 교섭 경험이 축적된 지회 간부가 신규 지회의 간부에게 교섭 노하우를 전달하는 통로이기도 하다. 이렇게 IT위원회는 자연스럽게 IT산업의 표준적 노동조건을 제시하는 역할과, 여러 분리된 교섭을 수평적으로 '조정(coordination)'하는(임상훈·정혜민, 2013) 역할을 띠게 되었다. 이러한 점에서 IT위원회는 IT산업 노사관계의 중요 행위자라 할 수 있다.

이 글은 IT산업 노사관계를 대표하는 핵심 당사자인 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트와 IT위원회 활동을 중심으로 2023년 IT산업 노사관계를 평가하고 향후 전망을 해본다. 이 글의 구성은 다음과 같다. 우선 제Ⅱ장 IT산업 노사관계 기본현황에서 IT산업 노동력 현황과 교섭 구조의 특성을 살펴본다. 제Ⅲ장 IT산업 노사관계 현황에서는 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 지회를 중심으로 2023년 IT산업 노사관계 현황과 쟁점을 살펴본다. 마지막 제Ⅳ장에서는 최근 IT산업 노사관계의 흐름을 짚어보고, 향후 발전방향을 전망한다.

보이지 못했다(조혁진, 2020). 한국정보통신산업노동조합의 상급단체는 민주노총 전국정보경제서비스노동조합연맹이다.

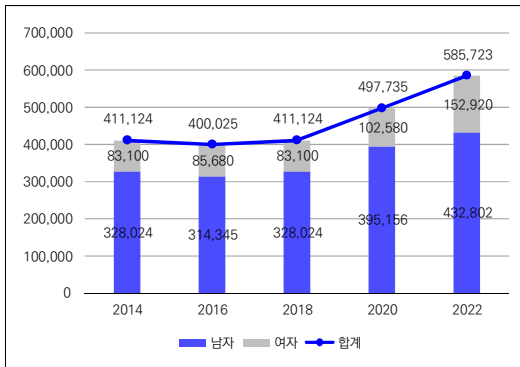
- 2) 화섬노조 IT위원회는 2023년 12월 현재 총 12개 IT 지회의 조합원 1만 6천여 명(2023년 11월 기준)을 포괄한다. 화섬노조는 2022년 조직 개편의 일환으로 이전에는 포함되지 않았던 SK하이닉스 기술사무직 지회, 씨디네트웍스 지회, 포스코DX 지회, ASML KOREA 지회, LIG넥스원 사무연구직 지회를 IT위원회에 편입시켰다. 2023년에는 엔씨소프트에서 신규 노조가 설립되어 합류했다.

II. IT산업 노사관계 기본현황

1. IT산업³⁾ 노동력 현황

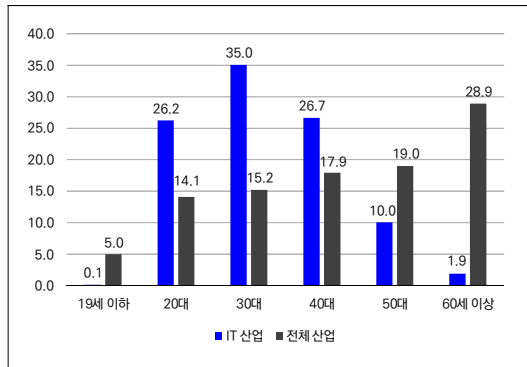
IT산업 취업자 수는 2018년부터 상승 추세가 두드러져 2022년 585,723명을 기록했다. 연령

[그림 1] 2014~2022년 IT산업 노동자 수 변화 추이
(단위: 명)



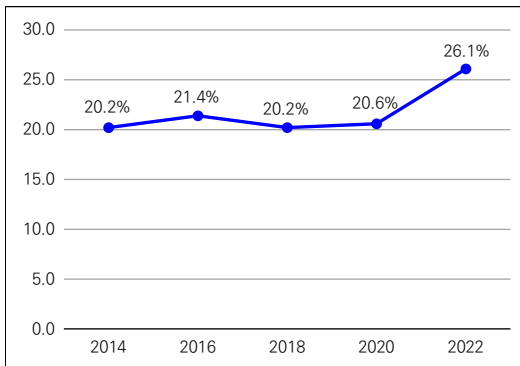
자료: 통계청, 「지역별고용조사(B형)」 원자료,

[그림 2] 2022년 IT산업 취업자 연령대 분포 비교
(단위: %)



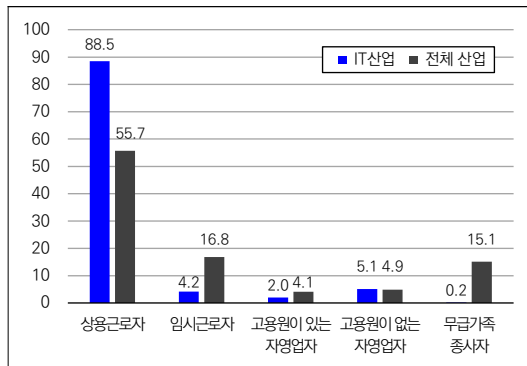
자료: [그림 1]과 동일

[그림 3] 2014~2022년 IT산업 취업자 여성 비율
(단위: %)



자료: [그림 1]과 동일

[그림 4] IT산업 취업자의 고용지위 비교(2022년 상반기)
(단위: %)



자료: [그림 1]과 동일

3) IT산업은 한국표준산업분류 10차 개정 소분류 [582. 소프트웨어 개발 및 공급업]+[620. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업]+[631. 자료 처리, 호스팅, 포털 및 기타 인터넷 정보 매개 서비스업]으로 볼 수 있다.

대는 30대 비중이 35%로 가장 높으며, 20~30대 노동자가 전체 중 절반을 넘을 정도로(61.2%) 청년 세대에 집중되어 있다. IT 노동자의 대학 졸업자 비율은 68.3%로 전체 산업 노동자 평균인 30.3%에 비해 2배 이상으로 높다. 취업자의 성별은 여성 비율이 2022년 기준 26.1%로 매우 낮다.

IT산업 취업자의 고용 지위 특성을 살펴보면(그림 4 참조), 상용근로자의 비율이 88.5%로 전체 취업자와 비교하여 월등히 높다. 그러나 이를 두고 IT산업 취업자의 고용안정성이 높다고 판단하기는 어렵다. IT산업 노동자에게 고용불안정을 유발하는 ‘전환배치’, ‘전직(법인 간 이동)’, ‘권고사직’ 등은 고용 지위 데이터에 드러나지 않기 때문이다.

2. IT산업 특성과 교섭구조

IT산별지회 형태는 노동자 이동이 잦은 IT산업 특성과 관련하여 함의를 갖는다. IT기업은 변화가 빠른 산업 환경에 대응하기 위해 기존 기업을 인수·합병하거나 내부 조직을 분할·이동하는 등 조직 개편이 빈번하다. 공정거래위원회가 발표하는 대기업집단 계열회사 변동 현황에 따르면 네이버와 카카오의 경우 2019년부터 최근 5년간 매년 계열사 수가 변했으며, 그에 따른 조직 개편과 노동자 이동이 상시적으로 일어난다. 화섬노조 IT 지회들이 그룹 계열사를 포괄하는 산별지회 형태로 설립된 것은 이 때문이다. 기업별 노조인 경우 노동자가 타 법인으로 이동하면 조합원의 자격을 잃게 되지만, 그룹 계열사를 포괄하는 산별지회 형태의 경우 이러한 문제에 유연하게 대처할 수 있다.

한편, IT산별지회 형태는 IT그룹에서 보이는 계열사 간 이중구조 문제를 해소하기 위한 것이기도 하다. 계열사 간 임금과 노동조건 격차가 고착화된 이중구조 문제는 특히 네이버와 카카오에서 심각한데, 많은 계열사들이 사내 원하청 관계에 있기 때문이다. 네이버 지회는 2022년 전 교섭법인에서 동일한 노동조건 향상을 이루겠다는 목표로 ‘공동요구안’을 제시하여 교섭에 임했으며, 하청법인의 성과급 협상 테이블에 모법인 네이버의 참여를 끌어낸 바 있다. 카카오 지회 또한 9개 교섭법인에서 이뤄지는 모든 교섭을 ‘공동체 교섭’으로 지칭하며 큰 틀의 교섭 목표와 방향을 공통으로 설정했다. 이렇듯 화섬 IT 지회는 기업별 노조의 한계를 벗어난 활동을 보인다.

그러나 문제는 노동조합의 카운터파트너인 사용자 교섭단체가 형성되지 않았다는 점이다. 화섬 IT 노조 중에서 가장 먼저 설립된 네이버 지회는 2018년 설립 당시부터 ‘IT업계의 동반성장, 타 법인으로 진출되는 조합원 보호, 비용 낭비를 막기 위험’이라는 이유로 사용자 측에 통합교섭⁴⁾을 요구해 왔다. 그러나 사측은 ‘자회사 대표의 고유 권한을 존중해야 한다.’는 명

4) ‘통합교섭’은 화섬노조 내부에서 통용되는 용어로, 화섬노조와 각 IT 지회에 대응하는 사용자 그룹(예: 카카오 9개 교섭법인의 사용자 그룹) 간의 교섭 구조를 지칭한다.

분으로 노측의 제안을 거부했으며 이후 입장 변화는 없었다. 현 대각선 교섭구조는 이중구조 문제를 해결하는 데 한계를 노정하고 있으며, 또한 노사 모두에게 상당한 교섭비용을 부과한다.

먼저 노측의 경우 교섭법인이 많으면 법인별로 분리된 교섭을 각각 수차례 진행하므로 집행부의 실무 부담이 가중된다. 카카오 지회 지회장의 경우, 총 9개의 교섭법인에서 하루에 많으면 3번, 연간 100회 이상 교섭에 참여하며 ‘한국에서 가장 교섭을 많이 하는 노조위원장’으로 불린다.⁵⁾ 또한 사측의 경우에도 교섭비용은 위험 요인으로 작용하는데, 하청 법인 사용자는 발주처인 모기업의 승인 없이 독립적인 의사결정이 어렵기 때문이다. 이런 경우 사측은 노조와의 협상에 능동적으로 대처할 수 없고 물밑에서 모기업의 결정을 기다리며 시간 자원을 고갈시킨다. 2022년 네이버 하청 법인의 교섭이 장기화되면서 노동자 결집이 고조되었고 일부 법인에서 과반노조를 형성한 바 있다. 결과적으로 이는 사용자의 협상력에 부정적으로 작용했다.

화섬노조는 장기적으로 IT산업으로 묶이는 업종별 교섭구조를 목표하고 있다. 그리고 산별교섭의 전 단계이자 중단기 과제로 통합교섭으로 교섭구조를 개선하여 교섭비용 낭비를 막고 이중구조를 해소하는 것을 목표하고 있다.

Ⅲ. IT산업 노사관계 현황

1. 네이버 단체교섭 현황

네이버 단체교섭의 핵심 쟁점은 계열사 간 이중구조 개선이다. 네이버 지회는 최근 단체교섭에서 9개 교섭법인의 복지 수준을 차별 없이 향상하겠다는 목표로 모든 교섭법인 사용자에게 동일한 내용의 ‘공동요구안’을 제시했다. 2021년 10월에 시작한 단체교섭은 노사 합의에 이르기까지 총 14개월이 걸렸다. 노조는 모법인 네이버를 중심으로 협약의 큰 틀을 논의하고, 세부 조항은 각 법인별 논의를 이어가는 방식으로 교섭을 진행했다.

가. 교섭 과정

공동요구안의 핵심 사안 중 하나는 2021년 네이버 노동자 사망사건이 계기가 된 직장 내 괴

5) 경향신문(2023. 3. 2.자), 「“노조왔송!” 카카오노조는 오늘도 쫓다, ‘격차 해소’ 위해」 (2023. 12. 11. 검색). <https://m.khan.co.kr/national/labor/article/202303021445001#c2b>

롭힘에 대한 것으로, 직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 노사 공동 조사 위원회를 설치하자는 요구이다. 2023년 4월, 네이버와 네이버클라우드, 라인플러스, 라인업 법인 사용자는 이를 일부 수용하면서 비교적 일찍 합의했다. 이 4개 법인은 네이버 그룹에서 원청 법인에 해당하며 네이버의 주요 서비스를 개발하고 노동자의 임금과 복지 수준이 높다. 나머지 5개 법인(컴파트너스, 엔테크서비스, 그린웹서비스, 인컴즈, 엔아이티서비스)은 하청 법인으로 네이버 서비스의 운영, 검수(QA), 고객 응대 등이 주 업무이며 임금과 노동조건이 원청 법인과는 발주 계약에 의존된다.

〈표 1〉 네이버 교섭법인 기본 현황

	계열사명	대표 사업내용	직원 수*	단체협약	
				체결연도	갱신연도
원청법인	1 네이버주식회사	네이버앱(쇼핑, 지도, 페이 등), 네이버호텔 등의 서비스	4,295	2019	2022.04.
	2 라인플러스주식회사	일본을 거점으로 하는 라인을 비롯한 글로벌 플랫폼 서비스	1,769	2019	2022.04.
	3 네이버클라우드주식회사	클라우드, 네이버클로버, AI, 웹브라우저 웨일 등	1,921	2019	2022.04.
하청법인	4 컴파트너스	네이버쇼핑 판매자, 광고주 고객 대상 고객센터, 업무지원	373	2020	2023.01.
	5 엔테크서비스주식회사	개발/디자인/QA	721	2019	2023.01.
	6 엔아이티서비스주식회사	IT인프라, 데이터센터 운영, 서버관리, 보안	233	2019	2023.01.
	7 주식회사그린웹서비스	광고 및 서비스 운영	616	2023.01.	-
	8 주식회사인컴즈	일반고객서비스, 콘텐츠 제작	594	2023.01.	-

주: * 국민연금공단 국민연금 가입 사업장 내역(2023년 9월 23일 기준).
 자료: 저자 구성.

원청 법인과는 달리 5개 하청 법인의 교섭은 법인별로 4~7개월 동안 10~16회의 교섭이 진행되는 등 지난한 과정을 거쳤다. 결과적으로 네이버 지회의 ‘공식요구안’은 9개 교섭법인에 대해 똑같이 적용되지 않았고, 직장 내 괴롭힘 방지 기구의 설치에 대해 하청 법인 사용자는 모두 수용 불가 입장을 고수했다. 네이버 지회는 교섭이 처음 결렬된 7월 말부터 5개월간 5개 법인 공동으로 지지서명, 피케팅, 휴게시간 집회 등 단체행동을 이어갔다. 그 과정에서 조합원 수가 급격히 늘어나 엔테크서비스 법인이 과반노조를 달성했다. 이러한 노동자 결집에 네이버 법인의 사용자 측은 TF팀을 구성하여 네이버 지회와 비공식적으로 물밑 협상을 벌인 것으로 알려졌다. 네이버 지회는 단협조항을 통해 ‘네이버 본사가 참여하는 5개 계열사 공통 논의기구’인 ‘상생협의체’를 구성하는 것에 합의했다. ‘상생협의체’는 네이버의 성장을 모든 계열사가 공유해야 한다는 노측의 일관된 요구가 만든 첫 결과이다.

네이버 2022년 단체교섭 공동요구안

1. 직장 내 괴롭힘 예방 및 조치 신설: 노사동수로 구성된 기구에서 신고, 조사, 징계를 조치하고 직장 내 괴롭힘 예방교육을 정례화할 것.
2. 과도한 업무시간 방지 보강: 일반적인 업무시간 외에 있던 업무지시를 최대한 금지하자는 것. 24시간 운영되는 서비스에서 장애가 발생한 경우 공식적인 대응시스템을 통한 업무지시 외의 업무지시 금지.
3. 분할·합병·양도 및 전환배치 시 조치 보강: 분할·합병·양도나 전환배치가 있을 경우에 미리 노조에 알려주고 인원 재배치가 필요할 때 노조와 협의할 것. 분할·합병·양도 시 단체협약을 승계할 것.
4. 평가 및 보상 방식 개선: 업무평가자와 비평가자가 서로 동의할 수 있는 객관적인 평가방식을 만들어야 함. 현재 조직장의 팀원에 대한 업무평가가 보상 수준에 절대적인 영향을 미침에도 평가기준이 모호함.
5. 공통 복지제도 신설: 네이버의 모든 계열사의 직원들이 보편적으로 누릴 수 있는 복지를 만드는 것임. 실현방안으로 복지포인트 신설을 요구함.

나. 교섭 결과

네이버 법인을 비롯한 네이버클라우드, 라인플러스, 라인업, 이렇게 4개 원청 법인의 2022년 단체협약 주요안은 다음과 같다. 먼저 △직장 내 괴롭힘 사건의 신청, 조사, 징계가 가능한 전담 기구 설치에 합의했다. 그러나 사측은 노측이 제안한 노사동수의 조사위원 구성은 받아들이지 않았다. 그 대신 이사회 산하에 인사팀과 독립적인 기구로 구성하고 조사와 징계 과정에서 노동조합의 의견을 청취하는 것으로 합의했다. 다음 주요 안은 조직문화를 개선하기 위한 노력으로 △회사가 조직문화진단을 실시하고 △리더급을 대상으로 리더십 교육을 진행한다는 내용을 명문화했다. 또한 평가 및 보상 방식 개선, 과도한 업무시간 방지 조치 보강 등은 △‘일하는 방식 개선 TF’라는 노사 협의체를 구성하여 상시적으로 논의하기로 했다.

노사합의가 이뤄지지 않은 부분은 먼저 분할·합병·양도 및 전환배치 시 조치에 관한 조항이다. 사측은 노동자 전환배치에 대해 경영권에 관한 부분이라는 입장을 고수하고 있다. 2023년에도 네이버 법인의 사업부를 네이버클라우드 법인 중심으로 통합하는 등 노동자의 법인 간 이동이 예고되었으나 실제로 처우 차이가 거의 없는 원청 법인 간 이동이었기 때문에 노사갈등이 불거진 바는 없다. 눈에 띄는 점은 ‘일하는 방식 개선 TF’의 경우 4개 원청 법인에서만 구성하기로 한 것이다. 이는 하청 법인의 경우 ‘상생협의체’를 통해 원청 법인과 격차가 큰 현 임금 수준을 의미 있게 올리는 것에 우선순위를 둔 것으로 볼 수 있다.

다. 2023년 상생협의체 합의 결과

네이버 노사는 2023년 1월 9개 법인의 교섭을 모두 마무리짓고 5월부터 상생협의체의 첫 논의를 시작했다. 그간 사측은 노측의 통합교섭 요구를 비롯해 통합 논의기구 등의 제안을 받아

들이지 않았으나 2022년 노사갈등이 깊어지며 노조 가입이 급등하자 리스크를 관리할 수단으로 노측의 TF 제안을 받아들였다고 볼 수 있다. 노조는 상생협의체에서 △5개 법인에 대한 성과 공유(인센티브 재원을 원청 법인에만 추가 배분하는 기존 방식을 개선하여 운영 법인까지 배분되도록 하는 것), △단협구조 개선, △복지 개선 등을 안건으로 제시했다. 그러나 사측은 특별 인센티브만을 논의하자는 초기 입장을 견지하며 초기 협상부터 난항이 예상되었다.

수차례의 회의 끝에 2023년 9월 노사합의를 완료했다. 그 결과 첫째, △법인별 특별인센티브 프로그램을 2025년까지 2년간 연장하는 것에 합의했으며, 둘째, △당시 원청 법인 노동자에게만 제공되었던 네이버 서비스 이용권 패키지(85만 원 상당)를 하청 법인 노동자에게도 제공하기로 했다. 합의서는 하청 법인의 단체협약에 명시된 '상시협의체 구성'에 대한 조항에 근거하여 작성되었다. 아쉬운 점은 이것이 상시 기구가 아닌 일회성 협의체에 그쳤다는 점이다.

2. 카카오 단체교섭 현황

카카오의 최근 단체교섭의 핵심 쟁점은 고용불안 해소이다. 2023년 7월 26일 카카오 지회는 설립 이후 첫 집회를 열어 사측에 고용불안 해소를 촉구했다. 이는 카카오엔터테인먼트와 카카오엔터프라이즈, 엑스엘게임즈 등 실적 악화를 보인 계열사에서 진행되고 있는 대규모 구조조정 등에 대한 반대 집회이다. 카카오엔터테인먼트는 2023년 6~8월에 NCP(Next Chapter Program)이라는 이름으로 희망퇴직 제도를 시행했으며, 카카오엔터프라이즈는 2023년 7~9월에 1차, 11월에 2차 희망퇴직을 실시했다. 엑스엘게임즈에서는 2023년 7월 아키에이지 팀을 대상으로 희망퇴직자를 모집하여 20여 명이 회사를 나갔다.

카카오엔터프라이즈의 경우 누적된 경영난으로 분사와 조직개편을 진행하였는데, 전체 직원 수가 1년 사이 1,200명에서 687명으로 대폭 줄었다(2022년, 2023년 국민연금 가입 사업자 내역 기준). 카카오엔터프라이즈에서 현재(2023년 11월) 진행되고 있는 조직 개편은 희망퇴직 외에도 조직 개편에 따른 대규모 전적이다. 카카오엔터프라이즈의 사업부가 쪼개져 카카오, 카카오브레인, 디케이테크인 법인으로 이동하면서 대규모 노동자 전적이 발생하고 있으며, 구성원들의 반발이 큰 상태이다.

카카오엔터프라이즈 노동자 전적으로 인한 노사갈등은 카카오의 이중구조와 큰 관련이 있다. 네이버와 같이 카카오 그룹에도 계열사 간 사내 원하청 구조가 있다. 먼저 원청 법인은 법인명에 '카카오'가 포함된 곳으로, 본래 모법인 카카오를 사업부별로 분사하며 설립됐기 때문에 모법인 카카오와 유사한 체제와 노동조건을 갖는다. 반면 디케이테크인과 케이앤웍스 등이 하청 계열사에 속한다. 디케이테크인은 매출의 전부가 원청 계열사와의 내부 거래에서 발생한다. 따라서 원청 계열사인 카카오엔터프라이즈 노동자가 디케이테크인으로 이동하는 것은 원청 노

동자가 하청 업체로 이동하는 것과 유사하다.

노동자는 전적 시 이동 동의서 작성을 위해 회사와 협상하고 전과 동일한 임금조건을 약속 받을 수 있지만, 향후 두 회사의 노동조건 향상이 상이한 수준으로 이루어질 가능성이 크다. 또한 노동자는 임금 외에도 직간접적인 여러 변화를 감당해야 한다. 직원 대출의 경우, 카카오라는 브랜드가 붙은 회사 소속인 것과 그렇지 않은 계열사 소속인 것은 이자율 차이가 있으며, 카카오 공동체 복지의 일부인 어린이집, 피트니스 시설, 사내식당 등은 계열사별 이용 권한이 다르다. 카카오 노사는 이러한 부차적 근로조건 변경을 어떻게 풀어갈지 협의해야 한다.

가. 교섭 과정

카카오엔터프라이즈는 희망퇴직과 조직개편 이슈가 불거지며 과반노조가 형성되었다. 카카오는 2022년 하반기부터 데이터센터 화재로 인한 카톡 먹통 사태, 경영진 주식 먹튀 사건, 노사 협의 없는 재택근무 철회, 실적 악화로 인한 구조 조정 등 연이은 노사갈등 이슈가 터지면서 노동자 결집에 불을 지폈다. 그러나 동시에 이러한 어수선한 환경은 단체교섭에 집중해야 할 노조의 역량을 분산시키는 효과를 갖는다. 2023년 전반기에 카카오의 주요 원청 법인인 카카오, 카카오뱅크의 단체협약 갱신주기가 지났으나 현안에 밀려 12월에야 교섭 공문을 보냈다. 2023년 카카오 노사가 체결한 단체협약은 2022년에 교섭을 시작한 카카오모빌리티의 첫 단체협약과 엑스엘게임즈의 갱신협약이다.

먼저 카카오모빌리티는 2022년 7월부터 총 15차례의 교섭 끝에 2023년 4월 13일에 임단협이

〈표 2〉 카카오 교섭법인 기본 현황

	계열사명	대표 사업내용	직원 수*	단체협약	
				체결연도	갱신연도
원청법인	1 (주)카카오	포털, 메신저	3,859	2019	2021
	2 (주)카카오엔터테인먼트	콘텐츠 유통	1,138	2021	2021
	3 (주)카카오엔터프라이즈	클라우드, AI, 플랫폼 개발	687	2022	2022
	4 (주)카카오뱅크	금융(인터넷 뱅킹)	1,521	2021	2021
	5 (주)카카오페이	금융(핀테크)	1,159	2022	2022
	6 (주)카카오모빌리티	모바일 앱	935	2023	2023
하청법인	7 (주)엑스엘게임즈	'아키에이지', '달빛조각사' 개발사(카카오게임즈 자회사)	475	2021	2023
	8 (주)디케이테크인	기업 인프라 등 IT 솔루션 개발	644	2020	2022
	9 (주)케이엔웍스	검색/쇼핑 운영, DB/콘텐츠 구축, 모니터링/고객지원 등	875	2022	2022

주 : * 국민연금공단 국민연금 가입 사업장 내역(2023년 9월 23일 기준).
 자료 : 저자 구성.

체결됐다. 2022년 카카오 경영진은 ‘문어발식’ 사업 확장과 골목상권 침해라는 비판 여론을 받아들여 카카오모빌리티의 매각을 추진했다. 이에 대해 노조는 사측이 무분별한 사업 확장과 이윤에 치우친 경영 판단에 책임을 지기보다 매각이라는 무책임한 선택을 한다며 규탄했다. 이를 계기로 내부 노동자 결집이 촉발되었고, 결국 매각이 무산되었다. 카카오모빌리티의 노사관계 당사자는 전국대리운전노동조합, 라이더유니온, 공공운수노조택시지부까지 4개 노조이다. 카카오 지회는 사무직 노조로서 교섭단위 분리를 통해 교섭을 시작했다.

카카오 지회는 △직장 내 괴롭힘 윤리위원회 운영, △분사·합병·양도에 따른 노동자 이동 대응책, △연봉 책정 기준 공개, △보편적 복지 확대 등 카카오 지회의 교섭 법인 모두에 적용해 온 카카오 공동체 기본 요구안과 함께 △노사 간 근무제도 협의, △경영진 고통 분담과 같이 카카오 그룹의 현안을 담은 요구안으로 교섭을 진행했다. 카카오모빌리티 노사는 근로조건에 대해 합의점을 찾지 못하고 2023년 3월 경기지방노동위원회에 조정을 신청했다. 조정 과정에서 카카오 지회는 사측 임금·인센티브 안을 수용하는 조건으로 △노사 간 근무제도 협의, △경영진 고통 분담, △복지포인트 지급을 최종 제안했으나 사측에서 수용하지 않아 결렬됐다. 그러나 이후 합의가 이뤄지면서 4월 13일 임단협이 체결되었다.

다음으로 카카오게임즈의 자회사인 엑스엘게임즈는 2022년 12월 단체교섭을 시작하여 10개월여 만인 2023년 11월 단체협약을 맺었다. 사측은 단체교섭 중이었던 7월 PC게임 ‘아키에이지’ 팀을 대상으로 희망퇴직 신청을 받았는데, 이 과정에서 사측이 추가 권고사직 가능성을 시사하면서 노사갈등이 촉발됐다. 이로 인해 노동자의 고용불안감이 커져 노조 가입이 늘어났다. 또한 엑스엘게임즈가 2023년 3월 2년 만에 분기 흑자전환을 기록했음에도 불구하고 사측이 구조조정을 진행한다는 사실은 노조 결집력을 더욱 높이는 결과로 이어졌다.

나. 교섭 결과

카카오모빌리티의 교섭에서 노사가 합의를 이루지 못한 부분은 근무제도에 대한 것이다. 카카오의 근무제는 지난 2022년 완전 재택근무가 가능했던 카카오의 근무제를 경영진이 조직 쇄신의 일환으로 변경 통보한 이후 카카오의 주요 갈등 이슈로 떠올랐다. 사회적 거리두기 이후에도 부분 재택근무를 유지한 네이버와 달리, 카카오에서는 수차례의 근무제 변경이 있었기 때문에 내부 불만이 쌓여갔다. 노사는 결국 단체협약에서 근무제 조항에 합의하지 못했고, 그 대신 별도 협의체(TF)를 만들어 논의를 이어가기로 했다. 카카오모빌리티 임단협은 △근무제도 논의를 위한 상시 협의체인 TF를 만들고, △임직원 연봉 재원 6% 인상하는 것으로 마무리되었다.

엑스엘게임즈 교섭의 주요 요구안은 고용불안에 관한 내용이다. 가장 큰 교섭 성과는 단체협약과 함께 ‘노사 상생 합의서’를 작성한 것이다. 이는 사측이 구조조정 시 노측과의 사전 협의를

통해 정확한 규모와 보상 방안을 협의해야 한다는 내용이다. 게임이라는 흥행 사업의 특성으로 인해 전환배치와 권고사직이 만연한 게임 업계에서 전례 없는 내용으로 평가할 수 있다. 게임 업계 최초의 '상생합의서'이자 단체협약에 기초하여 작성한 합의서인 만큼 사측의 일방적인 인사 조치 가능성을 낮췄다는 데 의미가 있다. 또한 △평가 제도 개선을 위한 평가 협의체 구성, △노사가 함께 참여하는 연봉 이의 제기 조정위원회 설치, △윤리·징계 관련 문제에서 노사가 함께 조사 절차를 진행하는 것에 합의했다.

3. 게임사 단체교섭 현황

넥슨과 스마일게이트의 경우 첫 교섭부터 통합교섭을 통해 단체협약을 체결했다. 게임사의 경우 계열사들이 사내 원하청 관계보다는 게임 상품에 따라 법인이 분리된 구조이기 때문에, 계열사 모두 동일한 취업규칙과 임금체계를 갖거나 지주사의 인사팀이 전 계열사를 관리하는 등 수평적 구조를 보인다. 따라서 넥슨과 스마일게이트의 모든 교섭 법인 단체협약은 갱신주기가 일정하고 대부분의 조항이 통일되어 있다.

가. 넥슨

넥슨은 6개 교섭법인이 있다. 그중 네오플 노사는 2019년 게임사 최초의 단체협약을 맺은 바 있으며, 네오플과 니트로스튜디오 법인은 과반노조이다. 넥슨은 6개 교섭법인을 모아서 통합교섭을 진행한다. 넥슨의 모든 교섭법인은 복지 등 노동조건이 통일되어 있으며 넥슨네트웍스를 제외한 5개 개발 법인의 임금 수준이 같다. 넥슨네트웍스의 경우 게임의 QA업무와 게임 운영, 고객센터를 담당하는 사내 하청 법인으로, 개발 직군의 비율이 낮아 평균 임금 수준이 낮은 편이다.

〈표 3〉 넥슨 주요 법인 현황

	주요계열사	사업내용	직원 수*	단체협약 체결연도	최근 갱신연도
1	넥슨코리아	메이플스토리	3,699	2019. 03.	2023. 03.
2	네오플	던전앤파이터	1,251	2019. 01.	2023. 03.
3	넥슨게임즈	서든어택	1,184	2020. 02.	2023. 03.
4	니트로스튜디오	카트라이더	200	2021. 03.	2023. 03.
5	주식회사 데브킷	마비노기	249	2021. 03.	
6	넥슨네트웍스(사내하청법인)	게임 운영, QA, 고객센터	585	2021. 03.	2023. 03.

주 : * 국민연금공단 국민연금 가입 사업장 내역(2023년 9월 23일 기준).
 자료 : 저자 구성.

넥슨 지회는 2023년 단체협약에서 △전 교섭법인 복지 상향 평준화, △243시간으로 되어 있던 시수를 209시간으로 교정, △복지포인트와 명절포인트 상향, △재택근무 제도화를 주요 요구안으로 제시했다. 노사 합의가 이뤄지지 않은 부분은 재택근무에 관한 내용이다. 넥슨 지회는 일주일에 하루 정도 팀 전체가 같은 날 재택하는 것을 노동자 선택사항으로 요구했다. 넥슨 노동자 대부분이 재택근무의 제도화를 원하지만, 사측은 집합 회의의 필요성 등을 들어 노측 안을 수용하지 않았다.

교섭 법인 중 넥슨게임즈는 2023년 첫 단협을 체결했다. 넥슨게임즈는 넥슨GT와 넷게임즈가 2022년에 합병하여 만든 법인으로, 타 교섭법인 수준의 임금과 복지 수준에 노사가 합의했다. 합병 당시 넷게임즈 소속 노동자의 처우가 상대적으로 낮았으나 2023년 임단협을 통해 상향평준화시켰다. 2023년 임단협 교섭의 핵심은 시수를 209시간으로 변경하면서 초과 수당이 약 16% 늘어나는 효과가 난 것이다. 임금 협약에서는 연봉 재원을 8% 늘리는 데 합의했다. 시수를 변경한 효과까지 더하면 10% 정도가 올랐다. 넥슨은 2020년부터 2023년까지 4개 교섭법인(분회인 네오플과 하청 법인인 넥슨네트웍스 법인을 제외)에서 임금협약 기준으로 평균 연봉이 약 1,572만 원 늘어났다. 이는 노조의 협상력과 팬데믹 특수로 인한 IT산업의 성장세가 더해진 결과이다.

나. 스마일게이트

스마일게이트는 6개의 교섭법인이 있으며 지주회사인 스마일게이트홀딩스의 인사팀에서 통합교섭의 사측 위원으로 참여한다. 스마일게이트 노사는 2023년 1월 5일 교섭을 시작하여 2023년 3월 20일 임단협 잠정 합의안을 도출했다. 노조는 홍보와 전환배치(고용안전) 관련 조항의 개선에 초점을 두고 교섭에 임했다. 2023년 단체협약에서 개선된 부분은 제9조 홍보활동

〈표 4〉 스마일게이트 주요 법인 현황

	주요계열사	사업내용	직원 수*	단체협약 체결연도	최근 갱신연도
1	(주)스마일게이트엔터테인먼트	크로스파이어	944	2019. 04.	2023. 03.
2	(주)스마일게이트알피지	로스트아크	650		
3	(주)스마일게이트홀딩스	경영지원	295		
4	(주)스마일게이트홀딩스스토브지점	게임 플랫폼	317		
5	(주)스마일게이트홀딩스메가포트지점	게임퍼블리싱	371		
6	(주)스마일게이트홀딩스슈퍼크리에이티브지점	에픽세븐	248		

주 : * 국민연금공단 국민연금 가입 사업장 내역(2023년 9월 23일 기준).
자료 : 저자 구성.

보장에 관한 내용이다. 노사는 단체협약을 처음 체결할 때 노조의 소식을 사내게시판이나 이메일 등을 통해 송부할 수 없다고 합의했다. 이는 노측이 당시 포괄임금제 폐지를 얻어내기 위한 발 물러났던 부분이다. 노조는 이 부분이 노조의 확장력에 영향을 미친다고 평가하고, 내용을 바꾸기 위한 요구안을 제시했다. 첫 단협을 체결하고 4년 만에 '사내게시판, E-Mail 정보 송부 금지' 내용에서 '사내게시판' 문구를 삭제하기로 노사가 합의했다. 또 다른 개선 사항은 제55조 직장 내 괴롭힘으로 직장 내 괴롭힘 예방교육을 '연1회'로 구체적으로 규정했으며, 교육 후 괴롭힘 피해 여부와 교육만족도를 묻는 설문조사를 병행할 것을 명시했다.

IV. IT산업 노사관계 평가와 전망

1. 2018~2023년 IT산업 노사관계 평가

화섬노조 IT위원회의 주축인 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 지회는 2018년 설립 후 올해로 7년 차가 되었다. 집단적 노사관계가 형성되던 초기에는 IT산업의 급격한 성장세와 달리 노동 환경이 후진적 상태에 머물러 있다는 내부 비판이 거셌다. 2019년 넥슨 지회가 게임업계의 첫 단체행동으로 '고용안정' 집회를 벌이면서 권고사직과 전환배치가 일상화된 IT산업의 고용불안이 가시화되었고, 2021년 네이버 노동자 사망 사건을 계기로 IT업계의 직장 내 괴롭힘과 지나친 성과주의에 대한 논란이 불거졌다.

화섬노조 IT 지회는 설립 초기, 특히 사용자의 미성숙한 노동관에 대해 문제를 제기하며 단체교섭에 적극적인 대응을 촉구했다. 실제로 일부 IT기업은 단체교섭을 노무 법인에게 외주화시키는 등 노사관계에 대한 낮은 인식 수준을 보이는가 하면, 상당수 기업이 노조의 교섭 요구에 대응하며 처음으로 직군별, 연차별 연봉 테이블을 작성했을 정도로 규모에 걸맞지 않은 허술한 노무 관리 체계를 가지고 있었다. IT노조 설립에는 주52시간 근무상한제 시행이 방아쇠를 당겼지만, 근본적인 이유는 IT산업의 규모와 성장세에 부합하는 선진적 노동환경에 대한 노동자의 응축된 요구가 터져나온 것이다.

화섬 IT 노조가 2019년 첫 단체교섭을 체결한 이후 4년여가 지났고, 그동안 여러 사업장에서 단체교섭이 거듭된 만큼 IT산업 노사관계도 어느 정도 안정기에 접어들었다고 볼 수 있다. IT산업 노동자와 사용자는 교섭을 통해 갈등을 조정하고 협력하며 실질적으로 노동환경을 개선해 왔다. 대표적으로 포괄임금제 폐지, 직장 내 괴롭힘 대응 체계 마련, 전환배치 대응을 들 수 있다.

첫째, 포괄임금제 폐지와 장시간 노동 문제를 해소하는 것은 화성노조 IT 지회 설립 당시 그들이 가장 주안점을 둔 사안이다. 포괄임금제는 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트의 첫 단체교섭에서 잇따라 폐지되며 성남시 인근 IT 사업장으로 퍼져나갔다. 가장 최근에는 카카오모빌리티 법인의 첫 단체협약에서도 포괄임금제가 폐지됨으로써 노조가 있는 사업장에서는 포괄임금제 폐지가 기본적인 노사 합의 사안이 되었다고 볼 수 있다. 장시간 노동 문제의 경우, 주52시간 근무상한제 시행 이후에도 위법한 초과근무가 드러나는 등 노사갈등을 유발했으나, 그사이 제도가 정착하면서 노조가 있는 사업장에서 주52시간을 초과하는 노동은 거의 자취를 감췄다.

둘째, 직장 내 괴롭힘 관련 단협 조항을 구체화하고 대응 체계를 마련했다. 2021년 5월 네이버 노동자 사망사건을 계기로 IT업계의 지나친 성과 압박과 직장 내 괴롭힘 문제가 주목받았다. 특히 성과 압박으로 인한 직장 내 괴롭힘은 업무평가의 권한이 팀장에게 집중된 것에 비롯된 구조적인 문제라는 비판이 일었다. 업무평가의 경우 연봉제인 IT 노동자의 임금에 절대적인 영향력을 미치기 때문에 강력한 통제수단이다. 각 노조는 팀장의 주관적인 판단에 의존하는 평가제에 대해 문제를 제기하고 노사협의를 통한 평가제 정비를 요구했다. 그 결과 단체협약안에 팀장에 대한 상향평가 보강, 이의신청 절차 보강 등 구체적인 대응책을 마련했으며, 평가제 개선을 위한 상시 협의기구를 설치했다. 또한 네이버와 카카오의 경우 사후적 대응 측면으로 직장 내 괴롭힘 전담 기구를 설치하고, 직장 내 괴롭힘 사건의 신고, 조사, 징계를 노사가 함께 조처하기로 했다.

셋째, 전환배치 관련 조항을 구체화하고, 고용불안정을 낮췄다. 전환배치는 게임사 노사관계에서 중요한 사안이다. 넥슨의 경우 2019년 게임의 흥행 실패로 인해 대규모 프로젝트가 종료되면서 200명의 노동자가 한 번에 일감을 잃고 전환배치 대상자가 된 사건이 있었다. 이런 경우 노조 설립 전까지는 권고사직을 통한 구조조정이 일상화되어 있었으며, 전환 배치 대상자는 사내 면접을 보는 조건으로 '전환배치에 실패하면 권고사직에 응한다'는 내용의 서류에 서명을 요구받기도 했다. 게임사 노조는 전환 배치 대상자에게 장기간 일감을 주지 않으면서, 사내 면접을 권고사직의 수단으로 써온 관례를 '직장 내 괴롭힘'의 한 종류로 봐야 한다고 주장했다.

600여 명의 노동자가 집회에 결집하여 사측에 고용안정을 촉구하자, 사측도 협력의 움직임을 보였다. 그 결과 노사는 전환배치가 완료되어야 하는 기간을 2~3개월로 한정하고, 새로운 직무를 위한 교육을 받는 등 전환배치에서 고용안정을 강화하는 단협조항에 합의했다. 이를 통해 넥슨과 스마일게이트에서는 권고사직이 거의 사라졌다. 정리하면, 포괄임금제 폐지, 직장 내 괴롭힘 대응 체계 마련, 전환배치 대응은 IT산업 노사관계의 긍정적 성과로 평가할 수 있다.

반면 노사 간 입장 차이가 좁혀지지 않고 첨예한 쟁점으로 남아 있는 것은, 계열사 간 이중구조를 해소하기 위해 교섭구조를 개선하자는 요구이다. 계열사 간 이중구조 문제는 게임사보다

포털사인 네이버와 카카오에서 중요한 이슈이다. 카카오의 경우 '카카오'라는 브랜드 이름이 법인명에 포함되고 주요 서비스를 개발하는 법인이 원청 법인이며, 주로 서비스의 운영, 관리를 맡는 법인을 하청 법인으로 구분할 수 있다. 카카오 이중구조는 2022년 여러 곳에 흩어져 있던 계열사들이 판교 신사옥에 입주할 때 계열사 간 처우 차별 논란이 일면서 주목받은 바 있다. 신사옥에 노동자 복지시설로 마련된 구내식당, 어린이집, 피트니스 등의 시설 모두 소속 법인별로 각기 다른 이용 권한이 주어졌기 때문이다.

네이버 지회와 카카오 지회 모두 계열사 간 노동조건 격차 완화를 위해 여러 시도를 했다. 네이버 지회가 전 교섭법인에 동일하게 적용되는 '공동요구안'을 제시했고, 모법인을 하청법인들의 공동협상 테이블인 '상생협의체'에 참여시켰다. 카카오 또한 이를 참조하여 최근 계열사 법인의 노무 이슈를 노사가 통합적으로 논의하기 위한 TF를 구성했다. 특히 네이버의 '상생협의체'는 네이버의 성장을 모든 계열사가 공유해야 한다는 노조의 일관된 요구에 대한 사측의 첫 응답으로 볼 수 있다.

상생협의체와 같은 TF는 임단협 교섭과 비교하여 노사가 긴 호흡으로 접점을 찾아볼 수 있는 협의 형태이다. 무엇보다 네이버 지회와 그 카운터파트너로서 네이버 사용자 그룹이 한 협상 테이블에 모여 사업-하청 법인의 이중구조에 관한 협의를 진행했다는 점은 매우 의미 있는 진전으로 평가할 수 있다. 다만 이러한 TF가 상시협의체가 아닌, 현안 해결을 위한 일회성 협의체에 그쳤다는 점은 아쉬운 부분이다. 이를 계기로 네이버 노사가 지속적 협력 관계를 유지할 것이라 예단하기는 어렵다. 그러나 노사가 참여한 대립을 풀기 위해 공동 기구를 구성하고 대화를 통해 합의서를 채택했다는 점은 매우 고무적이다.

2. 2024년 IT산업 노사관계 전망

2023년 IT산업 노사관계 쟁점은 2024년에도 지속될 것으로 보인다. 앞서 언급한 교섭 구조의 개선을 추진하는 노동조합 측의 움직임은 뚜렷한 단기 성과를 보이지 않아도 장기적으로 계속될 것으로 보인다. IT산업을 대표하는 네이버, 카카오 그룹이 노동조건 격차가 고착화된 이중구조를 갖기 때문에 이를 해소하고 노동조건 표준화에 다가서기 위해서는 기업별 교섭의 한계를 넘어서는 것이 관건이다. 노조 측은 장기적으로는 산별교섭을 활성화하는 법·제도 개선을 추진하면서도, 지회 단위 혹은 화섬 IT업종 단위로 '공동요구안'을 제시하고 분리된 여러 협상에서 동일한 효과를 얻는 등의 조정 전략을 적극적으로 펼쳐나갈 것으로 보인다.

화섬노조는 2024년 새로운 조정 전략을 추진할 계획이다. 2023년 12월 6일 임금협약을 앞두고 '2024년 임금협약 연대'를 발표한 것이 그것이다. 화섬노조 내 7개 IT노조(네이버지회, 넥슨지회, 스마일게이트지회, 카카오지회, 엔씨소프트지회, 웹젠지회, 한글과컴퓨터지회)는 IT 임금

협약 연대를 구성하고 교섭법인 32곳의 임금협약 체결에 공동 대응하기로 했다. 이는 여러 사업장의 노동조건을 간접적인 방식으로 조정하는 화섬노조 IT위원회 역할을 공식화한 것으로 이해할 수 있다. IT 임금협약 연대의 활동 목적은 '공정한 성과 배분과 인사평가'이다. 구체적으로는 IT기업들이 성과급을 지급하는 기존의 방식을 개선하고, 투명하고 체계적인 분배 시스템의 구축을 논의하자는 것이다. 화섬 IT 지회들이 임금협약을 위해 최초로 공동대응을 선언하게 된 상황에서 어떠한 결과를 얻을 수 있을지 주목된다. **KL**

[참고문헌]

임상훈·정혜민(2013), 「유연조정교섭 메커니즘에 관한 연구:보건의료산업의 교섭사례를 중심으로」, 『인사조직연구』 21(4), pp.159~190.