

IT 산업의 노사관계 평가와 전망*

조 혁 진**

1. 머리말

1990년대 중·후반부터 시작된 IT 산업은 2018년 기준, 약 90조 원에 가까운 시장규모를 형성할 정도로 성장했다. 사람들의 쉽고 편리한 일상생활을 가능케 해온 IT 산업이 기업과 시장 규모를 키워가면서 성장하는 과정에서 IT 노동자들은 사람들의 편리한 일상생활을 위해 프로그램과 게임을 기획하고 개발하고, 홈페이지를 디자인하고 수정하고, 인터넷 서비스를 유지·보수하는 노동을 수행해 왔다. IT 산업은 다단계 하도급 구조가 일반화된 상황 속에서 성장해 왔으며, 노동자들은 밤샘 및 야근이 일상화된 장시간 노동을 해왔다. IT 산업 노동자들은 짧은 근속기간, 프로젝트 기반 업무 진행에 따른 전환 배치 등으로 상시적인 고용 불안정에 시달려 왔다. 또한 장시간 노동에 따른 과로사, 직장 내 괴롭힘, 자살 등의 문제가 빈번히 발생하고 있으며, 이러한 문제는 ‘IT강국 대한민국’의 어두운 이면을 보여준다고 할 수 있다. 그것은 이 산업이 노동법의 사각지대, 비대칭적 노사관계, 노동조합의 불모지임을 잘 보여주고 있다고 할 수 있다.

이러한 상황 속에서 최근 네이버 및 카카오 등의 포털 업체, 스마일게이트와 넥슨 등의 게임 업체의 IT 산업 노동자들은 노동조합을 조직화하여 이 부문에 새로운 노사관계를 구축하려는 움직임을 전개하고 있다. 이 글에서는 최근 IT 산업의 노사관계 쟁점을 신규 노조 조직화, 노동시간 단축 문제와 일·생활 균형 문제를 중심으로 살펴보고자 한다.

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2019년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약·보완한 것이다.

** 한국노동연구원 부연구위원(hyukjincho@kli.re.kr).

II. IT 산업 노동조합의 신규 조직화

1. IT 산업 노동조합의 역사와 현황

2018년 4월, 포털업체 네이버에서 노조가 결성되었을 때 대부분의 언론에서는 “IT업계 최초 노동조합 결성”이라는 표현을 즐겨 사용하였다. IT 산업 또는 업계의 범위를 어느 정도로 설정하느냐에 따라 IT 업계 ‘최초’ 노동조합이라는 표현의 적합성을 따질 수 있다. 포털업체 최초의 노동조합은 네이버이지만, 조금 더 넓은 범위에서 IT 산업의 노동조합은 이미 그 이전에 조직화되어 있었다.¹⁾ 그러나 산업의 규모에 비해 IT 산업 노동조합은 조직의 규모나 활동 면에서 주목할 만한 모습을 보이지 못한 것으로 평가할 수 있다. IT 산업에서 노동조합이 뿌리를 내리기 쉽지 않았던 이유에 대해 한 노조 간부는 산업 자체의 특성과 임금 상승 메커니즘이 타 산업과는 다르다는 것으로 설명한다.

“노조가 생기려면 안정적인 사업장이라는 기반이 있고, 여기서 노조활동을 통해 임금을 상승시킨다는 메커니즘이 작동해야 하는데, IT업계는 안정적인 기반이 있는 회사가 많지도 않고 임금을 노조를 통해 상승시키기보다는 일을 해서 이직을 통해서 상승시키는 메커니즘이 시장에서 작동하고 있기 때문에 노조에 그렇게 우호적인 업종은 아니라고 생각합니다.” (전국IT사무서비스노련 간부 A)

IT 산업 노동조합 역사의 분기점은 2017년으로 평가할 수 있다. 그 해 외국계 IT 기업의 노조 조직화와 이듬해 국내 IT 대표 업체인 네이버 등의 조직화는 그간 노동법의 사각지대, 노동조합의 불모지로서의 IT 산업의 모습을 조금씩 바꿔가고 있다. 아래 <표 1>은 2017년 이후 조직화된 IT 업계 노동조합 현황이다. 2017년 7월 한국마이크로소프트를 시작으로, 2017년 10월에는 한국오라클에서 노조가 조직되었고, 2018년에는 네이버, 넥슨, 스마일게이트, 카카오, 안랩에서 노조가 조직되었다. 2019년에는 SAP코리아에서 노조가 조직되었다.

1) 최초의 IT업계 노동조합은 한국후지쯔노동조합이다. 한국후지쯔노동조합은 1976년 2월, 전국연합노동조합연맹 산하 ‘화콤코리아노동조합’으로 설립되었으며, 2000년 초 “경영 이익을 정당하게 분배하라”는 요구를 하며 전면 파업을 진행하였다. IT 산업의 사업장 단위 노동조합의 연맹체로서 노동조합연맹 이외의 주목할 만한 노동조합은 2004년 결성된 민주노총 한국정보통신산업노동조합(약칭 IT노조)이다. IT노조는 IT 업계의 특성상 정규직, 비정규직, 프리랜서 등의 고용 형태에 관계없이 프로그래머, 디자이너, 영업, 사무/관리, 시스템 관리 직종 등을 모두 아우르면서 IT 업계의 모든 노동자를 조직 대상으로 설정하고 출범하였다. 2003년 출범 초기, 노동부에 설립신고서를 제출한 이후, 노동조합의 부위원장인 프리랜서라는 이유로 노조설립 신고 반려 처분을 받는 등 출범 초기부터 사업장 단위가 아닌 노동조합으로서의 어려움을 겪었다.

〈표 1〉 2017년 이후 결성된 IT 산업 노동조합

사업장	노조 결성시기	노동조합	별칭
한국마이크로소프트	2017. 7	민주노총 전국사무금융노동조합연맹 한국마이크로소프트노동조합	-
한국오라클	2017. 10	민주노총 전국사무금융노동조합연맹 한국오라클노동조합	-
네이버	2018. 4.	민주노총 전국화학섬유식품노조 네이버지회	共動成明
넥슨	2018. 9	민주노총 전국화학섬유식품노조 넥슨지회	Starting Point
스마일게이트	2018. 9	민주노총 전국화학섬유식품노조 스마일게이트지회	SG 길드
카카오	2018. 10	민주노총 전국화학섬유식품노조 카카오지회	크루 유니온
안랩	2018. 10	한국노총 전국IT사무서비스노련 안랩노동조합	-
SAP 코리아	2019. 3	민주노총 전국사무금융노동조합연맹 SAP코리아노동조합	-

자료: 필자 작성.

그간 IT 산업이 노동조합 조직화 및 활동을 하기 어려웠던 이유에 대해 2018년에 조직화된 카카오지회는 다음과 같이 진단하였다.

“그동안 IT 업계에 노조가 없었던 것은 개인주의적 분위기 때문이 아니라 탄력적인 사업구조로 인한 불안한 고용환경이 근본적인 원인입니다. 빈번한 업무 변화에 적응하며 상대평가를 받아야 하고 성과보상에 관해 누구의 도움도 받지 못한 채 개인이 온전히 책임을 져야 하는 환경에서 회사와 크루가 수평적 관계를 유지하는 것은 어렵습니다.” (카카오지회 설립선언문)

카카오지회가 진단한 불안한 고용환경 상황은 노조가 존재하기 어려운 배경 요인이기도 하지만 노조가 필요한 배경 요인이기도 하다. 문제는 그 속에서 해당 산업 노동자들이 어떻게 대응하는가라는 점이다. 불안한 고용환경 속에서 노동자들은 개인적 대응으로서 이직 등을 추구할 수도 있고, 집단적 대응으로 노동조합을 만들어서 활동할 수도 있기 때문이다.

2. IT 산업 노조의 새로운 형성 요인

가. 사업장 내부 요인 1: 소통에 대한 요구

1990년대 중·후반 벤처기업 창업 붐으로 시작된 한국의 IT 산업은 걸음으로는 종사자의 창의적 아이디어를 중시하는 수평적 조직문화, 자유로운 조직문화가 특징인 것처럼 여겨져 왔다.

IT 업계가 점차 확장되고 규모가 커지면서 초기의 조직문화는 결코 수평적이거나 자유롭지 않게 변화해 왔다는 것이 현장의 분위기였다. IT 산업의 인사관리는 ‘일방향’의 ‘통보’가 주를 이루게 되면서 노동자들의 불만이 점차 누적되었다.

“보통 노조를 만드는 이유가 회사가 분사를 한다거나 고용불안이라든가, 임금이 적다든가 보통 그런 이유잖아요. 그런데 그게 아니라 저희는 투명하게 소통하지 않는 문제²⁾가 가장 중요했거든요……” (화섬노조 A지회 간부 인터뷰)

인사관리가 일방향의 소통으로 흐르는 이유에 대해 A지회 간부는 한국의 IT 산업의 태생적 문제라고 지적한다. 1990년대 중·후반 벤처기업으로 출발했던 현재의 IT 기업들의 인사관리 방식이 규모가 커진 이후에도 여전히 지속되고 있다는 진단이다. 소규모 벤처기업에서 소규모의 인원을 대상으로 인사관리 하는 방식이 변하지 않고 대기업으로 성장한 이후에도 여전히 그 방식을 사용하면서 거대 IT 기업의 인사관리는 노동자들로 하여금 “구멍가게가 뺨튀기된 느낌”을 받게 한다고 한다. 즉, 회사의 규모가 커지고 다방면으로 성장하는 것에 비추어 회사의 인사관리는 ‘시스템’이 없고 여전히 주먹구구식이라는 점이다.

IT 산업에서 의사결정이 해당 조직장에게 집중되어 있는 상황은 겉으로 보기에는 수평적인 조직문화로 보일 수 있지만, 그러한 집중은 조직의 구성원으로서 노동자들이 어떤 의사결정이 왜, 그리고 어떻게 이루어졌는지에 대해 알지 못하게 할 수 있다. 또한 견제장치가 존재하지 않기 때문에 조직 내 소통과정에서 문제가 발생하기도 한다. 조직장의 권한이 강하게 작동하기 때문에 조직별 분위기와 성과 분배가 달라져 왔고, 그에 대한 노동자들의 불만이 누적되어 왔다. 이러한 분위기 속에서 새롭게 조직된 노동조합은 ‘조직 내 소통’을 조직화의 필요성으로 강조하게 된다.

나. 사업장 내부 요인 2: 사업구조 개편 - 분사 및 구조조정 계획

IT 업계에서 빈번하게 추진되는 분사 및 사업 개편 과정 역시 노조 조직화의 한 요인이 되었다고 평가할 수 있다. 특히 외국계 IT 기업의 사업구조 개편이 그러하다. 한국마이크로소프트, 한국오라클 등 외국계 기업의 구조조정은 그간 노동조합의 불모지로 여겨지던 IT 산업의 노동자들이 조직화하는 계기가 되었다. 먼저, 한국마이크로소프트의 경우 2017년 본사 차원에서 전 세계의 지사에서 3,000여 명의 인원을 감축하기로 하는 결정이 내려진 후 한국마이크로소프트에서 전체 400명의 직원 중 10%에 해당하는 40명이 퇴사하게 되었다. 그 후 남아 있는 직원들에 대해 무더기 대기발령 조치가 내려지게 되면서 노동자들의 불만이 고조되었다. 한국오라클

2) 굵은 글씨 부분은 인용자가 강조한 것이다.

은 2017년 구조조정을 단행하였고, 총 1,000여 명의 직원 중 100여 명이 퇴사하였다. 구조조정 국면에서 한국오라클 노동자들은 노동조합을 결성하였고, 그동안 수면 아래에 있던 문제를 제기하기 시작하였다. 외국계 IT 기업의 경우 구조조정과 함께 중요하게 제기된 문제는 기업의 형태가 유한회사이기 때문에 매출이나 영업이익 등과 관련된 실적이 공개되지 않는다는 점이 있었다. 회사의 매출액이나 영업이익에 대한 제대로 된 정보가 없는 상태에서 진행된 인력 구조 조정은 정당성을 인정받기 어렵다는 것이 노조 측의 주장이었다.

한국의 대표적인 정보보안업체 안랩 역시 사업부 분사 등의 구조조정 이슈가 노조 조직화의 주요 요인으로 작용한 경우이다. 안랩은 2018년 하반기에 서비스사업부를 ‘안랩 BSP’라는 자회사로 분사시키겠다는 결정을 내렸다. 이에 대해 노동자들은 집단적 대응의 방법으로 노조 조직화를 선택하게 되었다. 당시의 분사 결정은 사측의 ‘경영 효율화’라는 명목으로 진행되었다. 실적이 낮은 사업부를 자회사로 분사하고 나면 경영 실적이 상승하는 효과가 발생한다는 점에서 안랩 노동자들은 ‘실적이 낮은 사업부를 분사시키는 결정’을 일종의 구조조정이라고 받아들여지게 되었다. 안랩의 서비스사업부 분사 결정이 노동자들의 삶을 근본적으로 바꾸는 계기로 작용할 수 있는 상황 속에서, 사측의 결정은 노동자들에게 의견을 묻거나 설명을 하는 방식이 아니라 일방적인 통보로 이루어졌다. 통보 시점 역시 노동자들의 의견이 형성되기 쉽지 않은 추석 연휴 직전에 이루어졌다. 이에 대해 안랩 노동자들은 블라인드 및 카카오톡 단체방을 통해 의견을 개진하기 시작했고, 한국노총의 지원으로 노동조합을 결성하였다. 노조 결성 1주일 후 안랩의 사업부 분할 계획은 철회되었다.

다. 사업장 외부요인 - 정치적 기회구조

노동조합이 결성되는 과정을 사업장 내부 요인으로만 설명하기는 어렵다. 사업장 내부의 문제와 더불어 노동자들이 살고 있는 사회의 현실 역시 노동조합 조직화에 영향을 미친다. 이런 점에서 2016~2017년 촛불운동의 경험과 노동존중사회를 표방한 정부의 출범은 노동조합 불모지였던 IT 업계에서 노동조합 조직화가 활발해질 수 있는 정치적 기회구조를 제공했다. 특히 IT 산업에 만연해 있는 장시간 노동 관행과 관련하여 주 52시간 상한 근무제 시행 정책은 IT 산업 노동자들이 자신들의 요구를 내세울 수 있는 배경이 되었다고 평가할 수 있다.

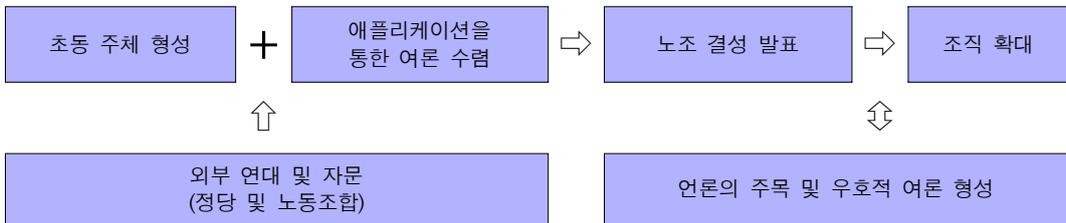
IT 산업 노조 조직화에서 또 한 가지 중요한 사회적 분위기와 정치적 기회구조는 노동조합을 바라보는 청년 세대의 관점이다. IT 산업에서 일하는 노동자들의 연령대가 30대 청년층이 주축인 가운데, 젊은 세대 노동자로서 파리기게트 노동자들이 정의당의 지원을 통해 노동조합을 결성하고 활동을 시작한 것은 IT 산업 노동자들에게도 ‘우리도 노조 할 수 있다’는 인식을 심어주었다.

“저도 이명박·박근혜 시절이었으면 노동조합을 만들려고 시도했을까요? 그래도 노조를 만드는 것에 대해서는 우리가 노조를 만들어서 뭔가를 해야 한다고 이야기를 했으니까. 그래도 적어도 이 정도 사회 분위기에서 노동조합을 한다고 대놓고 탄압하지는 않을 거라고 생각했으니까3)… 파리마켓 노조도 만들어졌고, 일반적인 사람도 할 수 있는 거구나. 예전에는 무슨 노동운동을 해야 노동조합을 해야 하는 거라고 생각했는데… 사실은 그런 게 아니라는 거죠.” (화섬노조 A지회 간부)

라. IT 산업 노조 조직화 경로

IT 산업 노동자들은 노조 조직화를 위한 ‘모이기’를 온라인에서 진행하였다. 블라인드 앱 또는 카카오톡 단체 채팅방을 통해 노조 조직화를 위한 ‘모이기’가 진행되었고, 이 과정에서 노동조합으로 가는 다리를 안전하게 건너기 위해 ‘두드려보기’를 진행하였다. 조직화 사례를 관찰해 보면, 사업장 밖에서 노동조합에 우호적인 사회적 분위기가 조성된 상황 속에서 사업장 내 노동자들의 불만이 팽배해지고, 이를 앱을 통해 공유하고, 노조 조직화와 관련된 참고 사례를 수집하고 관련 기관 및 노조 등에 자문을 구하는 “두드려보기 전략”을 사용한 것으로 해석할 수 있다.

[그림 1] 신규 IT 산업 노조 조직화 경로



자료: 필자 작성.

노동자들은 사업장 내 불만 사항들을 블라인드나 카카오톡 단체 채팅방 등을 이용하여 공유하면서 초동 주체가 형성되었다. 그들은 자신들이 노조를 결성하는 과정에서 참고로 삼을 만한 사례를 수집하고 분석하면서 가장 효과적인 방식은 무엇일지에 대해 정당(정의당)과 노조를 통해 자문을 구하였다. 화섬노조 IT 지회들의 ‘맡이’라고 할 수 있는 네이버지회는 파리마켓 노조 조직화 소식을 참고삼아 정의당 노동상담소 비상구와 접촉했고, 파리마켓 조직화를 담당했던 화섬노조 간부를 통해 노조 조직화를 준비하였다. 네이버 조직화가 이루어진 후 다른 IT 업체 소속 노동자들은 네이버에 노조 설립을 문의했고, 네이버의 사례를 참고하여 노조를 조직화하였다.

3) 굵은 글씨 부분은 인용자가 강조한 것이다.

III. IT 산업 노사관계 주요 쟁점

1. 장시간 노동 문제

노동시간과 노동공간의 측면에서 IT 산업은 컨베이어벨트가 돌아가는 작업장에서 상품을 제조하거나, 식당에서 고객에게 서비스를 제공하는 것과는 다른 형태의 특성을 보인다. 노동자가 제조업 현장이나, 식당이라는 노동공간을 벗어날 경우 노동자의 노동시간이 종료되는 것과는 달리, IT 산업의 노동자들은 공간의 제약을 받지 않는 특성을 가지고 있다. 그들은 회사 윌타리 내에서 장시간 노동을 할 뿐만 아니라 “컴퓨터를 켜면 그곳이 바로 일터”라는 기본 개념 속에서 특정한 장소에 구애받지 않는 노동을 하고 있다. 국내 최대 포털업체 네이버의 ‘일하는 방식’에 대한 한 책은 네이버를 “24시간 편의점”으로 비유한다. 저자는 이 회사 노동자들의 장시간 노동 관행에 대한 일화를 소개하면서 “매 순간 컴퓨터와 인터넷을 할 수 있는 환경을 만들어놓고 생활한다.”고 적는다(신무경, 2018).

IT 업체 밀집 지역인 구로와 판교를 놓고 밤에도 불이 꺼지지 않는 그 지역의 IT 업체들을 빗대어 “구로 등대”, “판교 등대” 등의 말이 존재한다. IT 산업의 노동자들은 세부 업종을 불문하고 대부분 장시간 노동을 하는 것으로 알려져 있다. IT 업계의 장시간 노동은 노동자들의 과로사, 우울증, 자살 등으로 이어지고 있으며, 이는 심각한 사회문제로 여겨지고 있다.

현재 IT 업계에서는 노동시간 문제와 관련하여 대기업을 중심으로 유연근무제도가 차츰 확산되고 있다. <표 2>는 2018년 8월 기준 IT 업계의 유연근무제도 유형 및 내용에 대해 정리한 표이다.

현재까지 유연근무제도를 활용하여 주 52시간 상한 근무제도에 대응하고 있는 IT 기업은 주로 대기업으로 한정되어 있다. IT 산업에서 다단계 하도급 구조가 만연되어 있다는 점을 고려해볼 때, 하도급 구조의 하단부에 있는 노동자들에게까지 주 52시간 상한 근무제가 적용되기까지는 여러 난관이 존재하는 것으로 보인다.

노동시간 문제와 관련하여 IT 산업 사업자협회 중 하나인 한국IT서비스산업협회는 개정 근로시간 일괄적용 시 ①사업기간 연장이 불가피하고, ②사업비가 증가할 것이며, ③ 고객의 요구에 따라 발생한 근로기준미준수 책임이 사용자에게 전가될 것이고 또한 ④영세 IT서비스 기업의 근로기준 위반 사례 및 도산위험성이 증가할 것이라고 우려를 표명하고 나섰다. 그러면서 주 52시간 상한 근무제 시행에 대해 ①근로기준이 보다 산업 특성에 적합하게 적용될 수 있도록 근로시간제 운영의 재량권 강화, ②유연근로시간제의 최대 활용가능기간 확대, ③개

〈표 2〉 IT 업계 유연근무제 적용현황(2018. 8 기준)

업종	사업장	유연근무 유형 및 내용
게임	엔씨소프트	2018년 1월부터 시차출퇴근제 및 선택근무제 운영
게임	넷마블	2018년 3월부터 선택근무제 도입
게임	NHN엔터테인먼트	2017년 8월부터 시차출퇴근제 도입
게임	스마일게이트	일부 유연근무제 도입 예정
게임	웹젠	근무환경 개선안을 통해 유연근무제 시범 실시 예정
게임	넥슨	2018년 7월 선택근무제 실시 다만, 의무 근로시간대를 설정
포털	네이버	2015년부터 시차출퇴근제 실시 최근 재량근무제 실시
포털	카카오	2017년 6월부터 시차출퇴근제 실시
ICT	SK텔레콤	2018년 4월부터 자율적 선택근무제 도입 2주간 총 80시간 범위 내에서 업무성격 및 일정을 고려해 직원 스스로 근무시간을 설계. 시차출퇴근제와 책임근무제 중간형태
전자	LG전자	2018년 2월부터 시차출퇴근제 실시
콘텐츠	우아한형제들	주 35시간 근무, 월요일 오후 1시 출근 실시
콘텐츠	아프리카티비	시차출퇴근제 실시

자료: 이종주(2018), 「근로시간 단축에 따른 SW업계의 현안」, 『월간 SW중심사회』 8월호.

정 근로기준이 반영된 계약체결 및 사업수행 관련 법제도 현실화, ④ IT서비스근로자의 근로환경에 대한 발주자 인식의 시급한 개선 등 네 가지 조치를 취해줄 것을 관계당국에 건의하였다.)

반면 노동계의 입장은 “사용자단체가 정부 정책에 역행하는 태도를 보이고 있다”는 것으로 요약할 수 있다. IT 관련 사용자단체의 근로시간 단축 관련 건의 사항 및 대응에 대하여, 한국노총 전국IT사무서비스노동조합연맹은 “노동시간 단축으로 인해 촉발된 후속 대응으로 ‘개별 기업의 생산성을 향상시키는 일’과 ‘SW생태계의 관행을 개혁’하는 미래지향적 대응에 대해서는 침묵하고, 보다 손쉬운 을(乙) 중의 을(乙)이라 할 수 있는 노동자의 노동시간을 쥐어짜는 과거의 낡은 후진적 행태를 반복하는 것이 SW업계를 살리는 유일한 길인 것처럼 호소하고 있어 이에 깊은 우려를 표한다”⁴⁾는 입장을 내놓았다. 그 내용을 구체적으로 살펴보면, 첫째, SW업종을 비롯한 IT 산업을 근로시간 단축 특례업종으로 지정해 달라는 요구는 사회 전체적인 차원에서 산업 현장에 혼란을 야기할 수 있고, 산업의 특성이 근로시간 단축 특례업종으로 지정될 성질이 아니라는 입장이다. 둘째, 선택적·탄력적 근로시간의 정산 단위기간 확대는 실노

4) 「법정근로시간 단축에 대한 한국IT서비스산업협회 입장」(2018. 4. 24.) (http://www.itsa.or.kr/bbs/board.php?bo_table=mmmm1&wr_id=5387), 「한국IT서비스산업협회 선택적 근로시간제 정산기간 확대 및 근로기준법 개정 촉구 건의문」(2019. 4. 10.) (http://www.itsa.or.kr/bbs/board.php?bo_table=mmmm1&wr_id=5633)
5) 전국IT사무서비스노동조합연맹(2018. 7. 19), 「‘노동시간 단축’에 관한 연맹 의견」.

동시간이 OECD 평균 수준으로 단축된 이후에야 논의가 가능하다는 것이다. 마지막으로 IT 산업이 대국민서비스로서 국가기간산업에 해당한다고 보기 어렵고, IT 업계가 노동시간 단축을 위한 시스템 개편 또는 도입 노력은 하지 않고 특별연장근로 등의 제도를 악용하고자 하는 의도를 보이고 있다는 것이다.

2. 포괄임금제

포괄임금제는 임금산정 과정에서 기본임금을 결정한 후 초과근로에 대한 수당을 별도로 산정하여 지급하는 것이 아니라, 실제 근로시간과는 관계없이 연장근로수당, 야간근로수당 등이 이미 임금에 포함되어 지급된 것으로 간주하여 별도의 초과근로수당 지급을 하지 않는 임금제도이다(정동관 외, 2016). 이는 상시적인 초과근로가 예상되는 업종에서 일정 금액을 수당으로 계산해서 급여로 일괄 지급하는 관행으로 일각에서는 사용자가 노동자를 자유롭게 이용할 수 있는 이른바 “노동자 자유이용권”으로 불리기도 한다. 포괄임금제하에서는 노동자의 연장 근무에 대한 대가를 금전으로도 지급하지 않으며, 휴식으로도 보상하지 않는다. 2018년 1월, 온라인 강의업체에서 웹디자이너로 일하다 장시간 노동과 과도한 업무로 우울증이 악화해 자살한故 장민순 씨의 연봉계약을 살펴보면, 연봉은 기본급, 법정수당을 포함한 포괄임금으로 산정되며, 아직 하지도 않은 연장근로 월 69시간과 야간근로 29시간의 수당이 이미 계산되어 월 급여에 반영되어 있다. 이러한 포괄임금제 형태의 계약은 노동자로 하여금 연장근로를 당연한 것으로 받아들일도록 만들게 하며, 연봉계약서에 연장근로수당과 야간근로수당이 포함되어 있기 때문에 노동자는 초과 근무에 대한 보상을 요구하기 어려운 상황에 몰리게 된다. 포괄임금제에서는 ‘규정된 노동시간’이라는 개념이 없기 때문에, ‘추가 노동시간’이라는 개념도 없다.

이른바 ‘공짜 야근’의 문제에 대한 사회적 여론이 형성되면서 IT 업계에서는 포괄임금제를 폐지하고, 노동자가 초과근무하게 될 경우 초과근무수당을 지급하는 형태로 임금 지급 체도를 바꾸고 있다. 주로 IT 업계 중 이른바 대기업이라고 할 수 있는 기업들에서는 포괄임금제를 점차 폐지하는 추세를 보이고 있다. <표 3>은 IT 업계 주요 기업의 포괄임금제 폐지 시기 및 내용을 정리한 것이다. 각 기업에서는 기존의 고정연장수당 및 포괄수당 등을 기본급에 산입하는 방식으로 포괄임금제를 폐지하였다.

IT 업계에 만연해 있던 포괄임금제가 폐지 수준을 밟고 있는 것은 주 52시간 상한 근무제 도입이 결정적인 것으로 보인다. 포괄임금제에서는 사용자가 노동자의 노동시간을 측정하고 관리할 필요가 없었지만, 주 52시간 상한 근무제 도입 시 유연근무제 등의 제도를 사용하려면, 노동자의 노동시간을 측정해야 한다는 현실적 이유가 작용한 것으로 볼 수 있다. 또한 IT 업계의 포괄임금제 폐지 확대는 정부 정책 시행과 함께 노동조합의 역할이 중요하게 작용했다고

〈표 3〉 IT 업계 주요 기업 포괄임금제 폐지 현황(2019.10 기준)

업종	사업장	폐지 시기 및 내용
SI	LG CNS	2005./초과근로수당 지급
SI	삼성SDS	2018. 7/10분 단위 연장근로 수당 계산
SI	SK C&C	2019. 3/초과근로수당 지급
인터넷	위메프	2018. 6/고정연장수당을 기본급에 산입
포털	네이버	2018. 7/고정연장수당을 기본급에 산입
포털	카카오	2019. 10/고정연장수당을 기본급에 산입
게임	웹젠	2018. 7
게임	엔씨소프트	2019. 10
게임	넥슨	2019. 8/기존 포괄수당을 기본급에 산입
게임	네오플	2019. 8/기존 포괄수당을 기본급에 산입
게임	스마일게이트	2019. 10/기존 포괄수당을 기본급에 산입

자료: 필자 정리.

평가할 수 있다. IT 업계의 노동조합 조직화가 활발해지면서, IT 업계의 만연한 장시간 노동과 포괄임금제에 대한 사회적 관심이 고조되었고, 노동조합은 이러한 환경을 잘 활용하여 단체교섭 시의 교섭 의제로 포괄임금제 폐지를 주장하였다.

IV. IT 산업 노사 교섭 주요 쟁점

아래에서는 2018년 새롭게 조직화된 화섬노조 4개 지회의 교섭 주요 쟁점에 대해서 살펴보고자 한다. 비교적 원만하게 타결된 게임업계 교섭과는 다르게 포털업계에서는 ‘노조 할 권리’를 둘러싼 쟁점이 교섭에서 첨예하게 대립되었다.

1. 게임업계 교섭 쟁점

2018년 노조 조직화 이후 처음 진행된 노사단체교섭에서 특히 중요하게 다루어진 쟁점은 고용안정 방안과 관련되어 있다. 게임업계에서는 신규 게임을 개발하고 신규 게임의 성과에 따라 노동자들의 고용의 안정성이 달라지는 경우가 매우 많았기 때문에 전환 배치 등의 문제와 관련하여 노동조합은 고용 안정성이 보장되어야 함을 요구하였다.

넥슨과 스마일게이트는 각각 2019년 3월과 4월에 단체협약을 체결하였다. 넥슨 단체협약의

주요 내용은 포괄임금제 폐지, 고용안정 방안 마련, 유연근무제도 개선, 모성보호 확대 등이며, 스마일게이트 단체협약의 주요 내용은 포괄임금제 폐지, 리프레시(refresh) 휴가 개선, 고용안정 방안 마련, 유연근무제도 개선, 평가의 공정성과 합리성 보장, 모성보호권 확대 등으로 구성되었다.

2. 포털업계 교섭 쟁점

카카오는 2018년 10월 노조가 결성된 후, 노사 교섭을 통해 2019년 5월 임금체계 개편 및 복지제도 확대를 중심으로 하는 단체협약을 체결하였다. 단체협약의 주요 내용은 임금체계를 기존의 고정연장근무수당을 기본급에 산입하는 방식으로 전환하면서 포괄임금제를 폐지하였고, 조합원의 육아휴직기간을 기존의 1년에서 2년으로 확대하였다.

네이버의 경우, 2018년 4월에 노조가 결성되어 가장 오랫동안 노사 교섭을 진행하였으나, 가장 늦게 단체협약이 체결되었다. 네이버지회는 투명성과 공정성의 확보(사외이사과 감사 추천권, 투명한 정보공개, 징계위원회 노사동수), 휴식시간 보장, 연장 수당 지급, 리프레시 휴가 등의 휴식권 보장, 사내 복지 제도 개선 등을 주요 요구사항으로 하였다. 네이버지회와 사측의 교섭은 결렬되어 2019년 1월 말 쟁의행위 찬반투표를 거쳐 쟁의행위에 돌입하는 것으로 결정되었다. 교섭이 결렬된 가장 큰 이유는 노동조합 가입 및 단체협약 적용 범위와 이른바 ‘협정근로자’ 문제였다.⁶⁾ 노조 측은 이에 대해 단체행동권을 제약할 수 있는 등의 노동법 위반 소지가 있는 협정근로자 지정을 명문화하는 것은 불가능하다는 입장을 보였다. 노조는 네이버가 이러한 필수공익사업장에 해당하지 않는다고 보았기 때문이다.⁷⁾

네이버 단체교섭 결렬 상황에서 문제가 된 협정근로자 이슈와 관련하여, 사측의 ‘사회적 혼란 방지’ 주장과 노조의 ‘노조 할 권리’ 보장 문제가 충돌되고 있는 가운데, 현행 노조법상 협정근로자의 특별한 명문규정은 존재하지 않는다. 다만, 노조법의 쟁의행위 관련 규정에는 ‘작업 시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다.’, ‘사업장의 안전 보호시설에 대하여 정상적인 유지·운행을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.’라고 되어 있다. 이는 쟁의행위 자체를 금지하는 것이 아니라, 생명·안전 및 물적 안전을 보호하는 데 목적이 있는 것이라

6) 국민의 안전이나 생활에 중대한 영향을 미치는 이유로 법적으로 단체행동권의 일부 제한이 가능한 필수공익사업장의 경우가 존재한다. 필수공익사업장이 아니라 하더라도 노사가 합의하여 쟁의행위 참가가 제한되는 협정근로자를 지정할 수 있다.

7) 네이버에 앞서 단체협약을 체결한 넥슨과 스마일게이트는 서비스 중단과 관련하여 협정근로자 조항이 존재하지 않는다. 네이버와 같은 포털업체로서 카카오 역시 쟁의행위에 참가할 수 없는 노동자를 규정하는 조항은 없으며, 비상시 협력 조항이 있다.

는 것이 일반적 시각이다.

네이버 사측의 주장은 협정근로자 문제를 이유로 단체교섭을 회피하려는 시도로 해석될 수 있었다. 네이버 사측이 협정근로자의 범위를 먼저 지정한 후에야 노조의 요구안을 논의할 수 있다는 입장을 내세웠기 때문이다. 그러나 노조의 입장에서는 필수공익사업장이 아닌 IT 사업장에서 협정근로자 조항이 단체협약에 명문화될 경우, 이후 다른 IT 사업장에서도 협정근로자 조항을 요구하게 될 가능성이 높으며, 이는 IT 노동자들의 단체행동권에 심각한 제약이 될 것으로 예상하였다. 이러한 대립 속에서 네이버의 단체교섭은 약 5개월 동안 중단되었다가, 2019년 5월에 다시 교섭이 재개되었다. 재개된 교섭에서 노조는 ‘비상시 협력’조항을 제안했다. 사측은 공동협력의무 대상을 전체 직원의 20%로 제시했으나, 교섭을 통해 최소 유지 수준을 전체 직원의 13%로 정하기로 하면서 협정근로자 조항에 가로막혀 있던 교섭이 2019년 6월에 타결되었다. 공동협력의무 조항에 합의한 후 노사는 교섭을 통해 ‘리프레시’휴가 확대, 육아휴직 기간을 2년으로 확대, 난임치료 유급휴가 3일 등의 사내 복지 확대 및 노동자에게 주어지는 인센티브 지급기준에 대한 회사의 설명, 그리고 주요 경영사항에 대한 사측의 설명의무 등을 합의하였다.

V. IT 산업 노조 조직화의 함의와 향후 노사관계 전망

IT 산업은 그동안 노동법의 사각지대, 비대칭적 노사관계, 노동조합 불모지의 특징을 보여왔다. 산업 외부에서 보기에는 자유로운 옷차림과 수평적인 조직문화로 알려져 있으나, 그 내부에서는 외부의 시각과는 다르게 매우 수직적인 조직문화와 노동자의 목소리가 반영되지 않는 구조가 작동하고 있다. 이러한 구조 속에서 IT 산업의 신규 노동조합들은 일-생활 균형을 추구할 권리를 존중하지 않는 사측의 경영 방식에 의문을 제기하면서 노동조합 활동을 전개하고 있다. 이러한 활동은 일터 민주주의를 향한 청년 세대의 목소리 내기의 출발점의 일환이기도 하다.

보편적으로 일터 민주주의의 요체는 근로조건에 중대한 영향을 끼치는 의사결정과정에서 노동의 이해대변체가 참여하는 것이라고 볼 수 있다. 작게는 조직 내에서의 사업의 구상과 실행 과정에서부터 크게는 사업부 개편 과정 등에서 노동자가 목소리를 낼 수 있는 구조를 만드는 것이다. 2018년부터 신규조직화된 노동조합을 통해 볼 때, IT 산업 노사관계에서 노동자들의 직장 내 민주주의 실현과 경영참가 욕구가 높음이 확인되었다. 이와 관련하여 향후 노동조합의 역할에 대한 논의가 활성화될 필요가 있다.

IT 산업에서 일하고 있는 주 연령대가 청년 세대이고 청년 노동자들이 일터에서 존중받기 위해 스스로 노력을 기울이고 있다는 점에서 향후 청년노동자들의 목소리를 어떻게 듣고 정책에 반영할 것인가의 문제에 관심을 기울일 필요가 있다. IT 산업 종사자는 주로 2030세대를 중심으로 이루어져 있으며, 생애주기상 결혼과 출산을 결정하는 시점이다. 2019년 진행된 IT 업계 교섭 과정 및 결과에서 주목할 점은 2030세대 노동자들이 많은 사업장인 카카오와 네이버에서 육아휴직 사용 가능 기간이 확대되었다는 점이다. 현행법상 육아휴직의 가능 기간이 최대 1년으로 정해져 있는 상황에서, 포털 업계에서 육아휴직 가능 기간을 최대 2년까지 늘린 것은 2030세대의 일-생활 균형 및 현재 한국 사회의 저출생 문제에 시사하는 바가 매우 크다고 할 수 있다. 이러한 것을 통해 놓고 볼 때, 청년 노동자들이 안정적인 고용관계에서 건강하게 노동을 하는 것이 한국 사회의 저출생 해소와 실질적 성평등 구현을 위해서도 매우 중요한 문제라고 할 수 있다.

2019년은 IT 산업 노동조합의 재활성화를 통한 IT 산업 노사관계의 제도화 시기로 판단해 볼 수 있다. 특히 한국 사회 전체적인 관심사인 장시간 노동 문제와 관련하여, 장시간 노동을 특징으로 하는 IT 산업에서 시작된 포괄임금제 폐지 등의 변화가 계속 이어질 것으로 전망할 수 있다. 특히 노동시간 단축 등 정부의 적극적인 정책 추진과 그에 따른 변화는 IT 산업 노사관계에서 IT 기업의 노조 조직화가 활발해지는 방향으로 전개될 가능성이 크다.

IT 산업의 규모에 비해 매우 미약했던 IT 산업 노동조합이 활성화된다면, 기존의 IT 산업의 특징인 비대칭적 노사관계가 차츰 대칭적 노사관계로 발전할 것으로 전망할 수 있다. 이러한 변화 과정에서 2020년 IT 산업 노사관계에서는 현재 노조가 조직되어 있는 사업장 중 세부 업종과 기업 규모에 따라 초(超)기업교섭으로 발전할 가능성을 전망해 볼 수 있다. 이미 조직되어 활동을 전개하고 있는 IT 산업 노동조합들은 장시간 노동 해소 및 일과 삶의 균형 확보, 임금 체계 개편 및 휴식권 확보 등의 공통의 이슈를 가지고 있으며, 세부 업종에 따라 노동의 강도 및 특성이 유사한 특징을 보인다. 이러한 상황 속에서 초(超)기업교섭이 진행된다면 해당 업계 종사자들의 공통적인 노동조건 개선을 기대할 수 있을 것이다.

그러나 2020년 1월부터 주 52시간 상한 근무제가 시행되는 50~299인 사업장에 대한 계도기간 확대 계획이 발표되면서, 중소 규모의 IT 기업의 경우 노동시간을 둘러싼 갈등이 심화될 우려도 존재한다. 2, 3차 하도급업체 등의 소규모 IT 기업에서는 노조가 조직되어 있지 않은 경우가 많고, 이에 따라 일터에서의 여러 문제의 의사결정에 노동자가 참여하기 어려운 현실이다. 이러한 가운데, 2017년부터 시작된 노조 조직화 붐(boom)이 기존의 대기업 규모의 사업장을 넘어 중소규모 IT 사업장으로 확산될 경우 IT 업체 밀집 지역을 하나의 조직단위로 하는 지역산별노조 결성을 전망해 볼 수 있을 것이다. 이러한 지역산별노조는 지역 단위 초(超)기업교섭 등을 통해 일터에서의 문제들을 노사가 함께 논의해 보는 장을 형성할 수 있을 것으로

전망해 볼 수 있다. **KLI**

[참고문헌]

신무경(2018), 『네이버는 어떻게 일하는가』, 미래의창.

이종주(2018), 「근로시간 단축에 따른 SW업계의 현안」, 『월간 SW중심사회』 8월호, pp.15~22.

정동관 외(2016), 『사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안』, 한국노동연구원.

한국노총 전국IT사무서비스노동조합연맹(2018), 「‘노동시간 단축’에 관한 연맹 의견」, 2018. 7. 19.

한국IT서비스산업협회(2018), 「법정근로시간 단축에 대한 한국IT서비스산업협회 입장」, 2018. 4. 24.

_____ (2019), 「선택적 근로시간제 정산기간 확대 및 근로기준법 개정 촉구 건의문」, 2019. 4. 10.