

IT산업의 노사관계 평가와 전망*

이 선 미**

이 글은 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트의 노사관계를 중심으로 IT노조들이 어떻게 IT산업 고유의 특성을 반영하며 노사관계의 새로운 틀을 다져가는지 살펴본다. 그리고 2022년 IT산업 단체교섭 특징을 짚어보고 향후 노사관계 방향을 전망해 본다.

I. 들어가는 말

IT산업에는 산업적 특성에 특화된 노사관계가 형성되고 있다. IT산업 노사관계에서 눈에 띄는 특성은 크게 두 가지로 볼 수 있다. 첫째, IT기업들은 법인의 인수·합병·분할로 인한 조직 개편이 매우 빈번하다는 것이다. 그리고 이것은 IT노조가 초기업 단위 산별지회 형태로 설립된 주된 이유이다. IT기업들은 유망 스타트업을 인수·합병하고 내부 조직을 분할하며 변화가 빠른 산업 환경에 대응하고 사업 다각화를 추구한다. 따라서 IT기업의 노동자는 프로젝트를 중심으로 계열사 간 인사이동이 잦다. 이러한 환경에서 한 법인에만 기업별 노조를 만들면 타 법인으로 진출되는 노동자는 조합원의 자격을 잃게 된다. 그룹 계열사를 포괄하는 산별지회 형태는 IT기업의 빈번한 인수·합병·분할과 그에 따른 법인 간 인사이동에 보다 유연하게 대응할 수 있다.

둘째, IT 노동자의 61.2%가 20~30대 청년 노동자에 집중되어 있고, 노조의 활동 방식에도 청년세대의 특성이 보인다. 소위 'MZ세대'라고 불리는 이들은 치열한 대학입시 경험으로 인해

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2022년도 노사관계 실태 분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것으로, 2022년 8월 26일, 11월 8일, 11월 17일, 12월 22일, 2023년 1월 4일 각각 진행된 카카오지회, 넥슨지회, 스마일게이트지회, 네이버지회 관계자 4명과 면접조사한 내용을 기반으로 작성되었다.

** 한국노동사회연구소 연구원(crom912@gmail.com).

개인의 능력을 중시하고(고태경 외, 2021), 노동시장에서의 기회 부족과 사회적 배제로 인해 불공정성에 민감하다(Petersen, 2019; 신민주·정홍준, 2021에서 재인용). 또한 IT 인프라를 능숙하게 사용하여 정보를 빠르게 공유하고, 합리적이고 실제적인 성과를 중시한다(이홍승·김준환, 2021). 이러한 특성은 2018년부터 설립 붐을 일으킨 IT산업 노조들의 설립선언문에서도 잘 드러난다. △공정한 평가시스템 구축 △성과에 따른 투명한 분배 △민주적이고 수평적인 소통은 이들의 공통적인 활동 목표이다. 청년세대의 이러한 성향은 비단 사측에만 요구되는 것이 아니다. 이들은 노동조합의 활동방식에도 일관되게 신속하고 투명한 정보공유와 수평적인 소통을 요구한다. 네이버 지회가 2019년 사내 인트라넷을 통해 교섭 현장을 라이브로 중계한 것은 그것을 단적으로 보여주는 예이다. IT 지회들은 임단협 기간에도 전 조합원이 참여하는 온라인 간담회를 통해 교섭 진행상황을 신속하게 공유하고 의견을 수렴하며 투명한 정보공유에 공을 들인다. 이렇듯 IT 지회들은 보다 수평적이고 열린 의사결정 구조를 추구한다. 청년세대에 집중되어 있는 IT 노동자의 인구학적 특성을 감안할 때, IT산업의 노사관계는 다른 산업부문의 노사관계가 미래에 보편적으로 겪을 일들을 더 일찍 경험한다고 볼 수 있다. 이는 IT산업 부문 노사관계를 주목해야 하는 주요한 이유이다.

II. IT산업의 고용현황과 노사교섭 특징

1. IT산업의 고용현황

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'로 볼 수 있다. 2022년 상반기 기준 IT산업 취업자의 인구학적 속성을 살펴보면, 남성의 비율이 73.9%에 달하고 20~30대 비중이 61.2%에 달해 청년 남성에게 집중해 있음을 알 수 있다. 전체 취업자의 경우 50대의 비율이 가장 높지만¹⁾ IT 노동자는 30대가 가장 많다는 점도 눈에 띈다. IT산업 취업자의 직업별 구성을 살펴보면 '컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가'가 55.9%로 가장 많은 비중을 차지한다. 주목할 점은 취업자 중 상용노동자 비율인데 IT산업 노동자는 88.5%로 전체 취업자 중 상용노동자의 비율 55.7%와 비교하면 매우 높다. 그럼에도 불구하고 다수

1) 전체 취업자 중 50대 비중이 23.6%로 가장 높으며, 그다음으로 40대(22.5%), 60대 이상(20.8%), 30대(18.9%), 20대(13.7%), 19세 이하(0.6%) 순이다.

IT노조들은 고용안정성 확보를 내세우며 설립했다. 이는 IT기업이 상시적으로 조직 개편을 시행하고, 그로 인한 전환배치 및 권고사직이 잦기 때문이다. IT기업의 일상화된 구조조정은 비자발적 이직을 자발적 이직으로 은폐하는 기제이다(김종진, 2020).

〈표 1〉 전국 IT산업¹⁾ 취업자의 인구학적 속성(2022년 상반기)

		19세 이하	20대	30대	40대	50대	60대 이상	전체	성별	
									남성	여성
IT산업*	명	874	153,586	205,223	156,116	58,791	11,128	585,723	432,820	152,903
	%	0.1	26.2	35.0	26.7	10.0	1.9	100.0	73.9	26.1
582. 소프트웨어 개발 및 공급업	명	654	102,310	136,051	102,068	35,813	7,081	383,978	290,649	93,329
	%	0.2	26.6	35.4	26.6	9.3	1.8	100.0	75.7	24.3
620. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	명	0	35,461	52,560	43,830	19,328	3,269	154,448	114,154	40,294
	%	0	23.0	34.0	28.4	12.5	2.1	100.0	73.9	26.1
631. 자료 처리, 호스팅, 포털 및 기타 인터넷 정보	명	220	15,815	16,616	10,217	3,650	778	47,296	28,000	19,237
	%	0.1	33.4	35.1	21.6	7.7	1.6	100.0	59.2	40.8

주 : * 10차 산업분류 코드 582+620+631
 자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 B형 원자료.

〈표 2〉 전국 IT산업 취업자의 직업 구성¹⁾과 고용지위(2022년 상반기)

IT산업 취업자 직업 구성(7차 직업분류)	빈도	비중
1) 222. 컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가	327,654	55.9%
2) 312. 경영 관련 사무원	61,510	10.5%
3) 285. 디자이너	40,908	7.0%
4) 224. 정보 시스템 및 웹 운영자	35,058	6.0%
5) 223. 데이터 및 네트워크 관련 전문가	28,046	4.8%
6) 274. 감정·기술 영업 및 중개 관련 종사자	15,025	2.6%
7) 313. 회계 및 경리 사무원	13,965	2.4%
8) 기타	63,557	10.9%
전 체	585,723	100.0%

		상용근로자	임시근로자	일용근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급가족 종사자	전 체
IT산업	명	518,306	24,687	0	11,746	29,966	1,018	585,723
	%	88.5	4.2	0	2.0	5.1	0.2	100.0

자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 B형 원자료.

2. IT산업 노사교섭의 특징

2018년에 화섬노조 산별지회로 조직된 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 노동조합은 IT 업계 최초의 노동조합은 아니다.²⁾ 그러나 그 규모와 영향력 면에서 IT산업 노사관계에 새로운 장을 열었다. 이들은 화섬노조 수도권지부 산하 업종조직으로서 'IT 위원회'를 구성했는데, IT 위원회는 비슷한 시기에 조직되어 유사한 노동환경을 공유했던 IT 지회들의 네트워크로서 시작되었다. 화섬노조는 향후 업종별 교섭을 목표로 IT 위원회를 확대하고 있으나 그 상대인 사용자 단체는 아직 형성되지 않았다. 대부분의 IT산업 사용자는 산별교섭을 위한 사용자 단체는 물론이고 그룹 계열사를 포괄하는 집단교섭 또한 거부하고 있다. 스마일게이트 노사는 유일하게 집단교섭을 하는데, 5개 주요 계열사의 임금과 노동조건 차이가 거의 없으며, 노조 설립 전에도 동일한 취업규칙이 적용됐던 것이 주요 원인이다.

화섬노조 IT 지회의 교섭 형태는 화섬노조와 개별 법인 간의 대각선 교섭이고 협약 체결권자는 화섬노조 위원장이다. 교섭권은 실무진인 교섭위원이 위임받아서 하는 형태이다. 여기서 IT 위원회는 '교섭위원 Pool'로서의 역할을 갖는다. 지회 간부들은 지회 간에 서로 교차하며 단체 교섭에 참여한다. 대각선 교섭에서 산별노조는 임금과 노동조건을 '조정(coordination)'을 통해 초기업 교섭과 유사한 성과를 도출할 수 있다(임상훈·정혜민, 2013). IT 위원회는 업종 차원에서 교섭이 조정되는 틀로도 볼 수 있다. 2019년 카카오 노사가 육아휴직을 2년으로 확대한 후 네이버, 넥슨, 스마일게이트 노사도 같은 내용에 합의했으며, 2021년 카카오 노사가 직장 내 괴롭힘 조사기구 설치에 합의한 후 2022년 네이버 노사도 이를 참고하여 조사기구 설치에 합의했다. IT 위원회의 지회들은 2018년부터 짧은 시간 동안 서로의 임단협 교섭 경험을 참조하며 발전했고 이는 IT산업 노동조건의 향상으로 이어졌다.

2) IT산업의 노동조합은 네이버 노조 이전에 조직화되어 있었다. IT업계 최초의 노동조합은 1974년에 설립된 한국후지쯔노동조합이며, 노동조합 연맹체로서는 민주노총 한국정보통신산업노동조합(약칭 IT노조)이 2004년에 설립되었다. 한국정보통신산업노동조합은 고용 형태에 관계없이 프로그래머, 디자이너, 영업, 사무 등 업계의 전 직종을 아우르며 설립되었으나 그동안 산업의 규모에 비해 주목할 만한 활동을 보이지 못했다(조혁진, 2020).

Ⅲ. IT산업 노사교섭 현황

1. 네이버

2022년 네이버 노사는 9개 법인의 임단협 교섭을 진행했다. 2021년 10월 네이버 지회는 모 법인 네이버를 포함한 6개 법인, 네이버, 네이버클라우드, 라인플러스, 라인업, 엔테크서비스, 엔아이티서비스의 임단협 갱신을 위한 교섭을 시작했다. 이후 2022년 1월부터 그린웹서비스, 인컴즈,³⁾ 컴파트너스에서도 교섭이 시작되어 총 9개 법인의 교섭이 병행되었다. 네이버 지회는 교섭법인을 둘로 범주화하고 있는데 ‘사업법인’과 ‘운영법인’이 그것이다. 먼저 사업법인은 네이버의 주요 사업을 전개하고 노동자의 임금과 복지 수준이 높다. 네이버 지회가 2022년 교섭한 9개⁴⁾ 법인 중 네이버, 라인플러스, 네이버클라우드, 라인업이 이에 해당한다. 다음으로 ‘운영법인’은 사업법인들과의 용역계약에서 매출의 대부분이 나오는 사내하청 업체에 해당하며 노동자 처우가 상대적으로 낮다. 2022년 교섭한 5개의 운영법인은 네이버 법인이 지분 100%를 소유한 네이버아이앤에스(I&S)의 자회사로 네이버의 검색포털과 메신저 등의 주요 서비스를 운영하는 데 필수적인 업무를 수행한다. 네이버 지회에 따르면 이들 법인의 초임은 연 2,400만

〈표 3〉 네이버 교섭법인 기본 현황

	계열사명	대표 사업내용	직원 수*	단체협약		
				첫 단협	최근	총 횟수
1	네이버주식회사	포털 서비스	4,856	2019	2023	2
2	라인플러스주식회사	라인 플랫폼	1,626	2019	2023	2
3	네이버클라우드주식회사	클라우드	933	2019	2023	2
4	라인업(주)	콘텐츠 제작	89	2021	2023	2
5	컴파트너스	고객센터 운영	377	2020	2023	2
6	엔테크서비스주식회사	개발/디자인/QA	706	2019	2023	2
7	엔아이티서비스주식회사	IT 인프라, 플랫폼 운영	221	2019	2023	2
8	주식회사그린웹서비스	광고 및 서비스 운영	647	2023	2023	1
9	주식회사인컴즈	고객서비스, 콘텐츠 제작	565	2023	2023	1

주: * 국민연금공단, 국민연금 가입 사업장 내역(2022년 9월 22일 기준).

3) 그린웹서비스와 인컴즈는 교섭 대표 노동조합으로 인정받아 2022년 첫 임단협을 체결하게 되었다.

4) 2022년 하반기에 라인업 법인은 라인플러스에 흡수합병되었다.

원 불과하며, 신입 초봉과 재직자의 연봉 차이가 크지 않고 인센티브가 지급되지 않기도 한다. 기업은 사내하청 구조를 통해 인건비를 낮추고 도급과 비교해 업무 지시와 인력관리 면에서 편하다는 이점을 얻는다.

2022년 교섭에서 가장 눈에 띄는 점은 네이버 지회가 이 같은 계열사 간 노동조건 차이를 좁히기 위해 ‘공동요구안’을 설정하여 대응한 것이다. 네이버 지회는 공동요구안을 통해 전 교섭법인에서 동일한 근로조건을 향상을 이루겠다고 밝혔다. 또한 네이버 지회는 전 계열사 집단 교섭을 가장 큰 목표로 밝힌 바 있는데⁵⁾ 공동요구안은 그 방향을 향한 걸음으로 볼 수 있다. 공동요구안에서 눈에 띄는 핵심 사안은 두 가지이다. 우선 지난 2021년 네이버 노동자 사망사건이 계기가 된 ‘직장 내 괴롭힘’ 관련 사안으로, 직장 내 괴롭힘 사건을 접수, 조사, 징계를 담당하는 독립적 전담 기구를 설치하는 것이다. 네이버 지회는 2021년 카카오 노사가 합의한 바 있는, 노사동수로 구성된 조사위원회의 설치를 요구했다. 또 다른 핵심 사안은 분할·합병·양도 및 전환배치에 관한 것이다. 2021년 네이버 브이라이브 사업 부분이 위버스에 양도되면서 대규모 노동자 이동이 있었는데, 이 과정에서 노동자에게 취업규칙과 구체적인 연봉 조건을 확인해주지 않은 채 이동 동의서를 작성하는 등 논란이 있었다. 이를 계기로 분할·합병·양도로 인한 이동 시 구체적인 노동조건을 미리 안내하고, 이동 동의서에 구성원들의 요구가 반영될 수 있도록 조합과 협의하는 요구안을 마련했다.

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 외에 다른 방식의 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 팀원의 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.

5개월이 넘게 교섭이 이어진 결과 2022년 4월 교섭법인 9개 중 4개 사업법인인 네이버, 네이버클라우드, 라인플러스, 라인업 노사가 먼저 합의에 이르렀다. 노사는 △평균 인상률 10~12%⁶⁾

5) 네이버 지회는 첫 단체교섭을 시작하던 2018년부터 노사 양측의 효율적인 교섭 진행과 그룹사 전체 노동환경의 향상을 위해 사측에 교섭권이 확보된 16개 법인의 집단교섭을 요구했다. 그러나 사측은 계열사의 독립경영을 존중한다며 이를 거부했다.

△이사회 산하에 인사팀과 독립적으로 직장 내 괴롭힘 사건의 신청, 조사, 징계가 가능한 전담 기구 설치에 합의했다. 그러나 사측은 노측이 제안한 노사동수의 조사위원 구성은 받아들이지 않았다. 그 대신 조사 과정에서 기구에 노조의 조사 의견과 징계 의견을 전달할 수 있도록 합의했다. 또한 평가 및 보상 방식 개선, 과도한 업무시간 방지 조치 보강 등은 '일하는 방식 개선 TF'라는 상시적 노사 협의체를 구성하여 지속적으로 논의하기로 했다. 분할·합병·양도 및 전환배치 시 조치에 관한 조항은 개선되지 않았다. 사측은 2023년에도 여러 사업부를 네이버클라우드 법인 중심으로 통합할 예정이며⁶⁾ 이로 인해 상당수 노동자의 법인 간 이동이 예고되고 있어 2023년에도 이 문제는 쟁점화할 것으로 보인다.

네이버 법인 2022년 단체협약 주요안

- △ 평균 인상률 10%(최소 인상액 300만 원)
- △ 직장 내 괴롭힘 예방 및 조사 전담기구 설치(노조의 조사·징계에 대한 의견 청취)
- △ 조직문화 개선 노력
- △ 일하는 방식 개선 TF설치(평가 및 보상 방식, 전환배치, 인수·합병·분할에 따른 인사이동, 과도한 업무시간 방지 등을 개선하기 위해 상시적으로 논의하는 노사 협의체 구성)

2022년 4월, 나머지 5개의 운영법인 엔테크서비스, 엔아이티서비스, 그린웹서비스, 인컴즈, 컴파트너스는 각 법인별로 4~7개월 동안 10~16회의 교섭을 진행했으나 결국 교섭이 결렬되었다. 노측은 네이버 법인이 올해 연봉 재원을 10% 인상하고 근로조건 개선을 이룬 만큼 5개 계열사에 대해서도 △연봉인상률 10% △매월 15만 원의 복지포인트 지급 △직장 내 괴롭힘 전담 기구 설치 △조직문화 진단 및 리더십 교육 등을 요구했다. 그러나 사측은 모법인인 네이버와 용역 단가 협상이 전 해 말에 이미 완료됐다는 이유로 노측의 핵심요구안을 모두 거부했다. 사측은 임금 인상률 5.7~7.5%만을 인정했으며, 특히 5개 법인 모두 직장 내 괴롭힘 전담기구 설치 등에 대해 수용 불가 입장을 고수함으로써 교섭이 결렬된 것이다.

네이버 지회는 7월 말부터 5개 운영법인의 공동 단체행동에 들어갔고 전 계열사 직원의 지지 서명, 피케팅, 휴게시간을 이용한 집회를 이어갔다. 그 과정에서 5개 계열사를 중심으로 조합원이 늘었으며, 8월 1일에는 엔테크서비스가 과반노조를 달성했다. 교섭 재개와 결렬이 반복되던

6) 네이버와 네이버클라우드는 평균 인상률 10%(최소 인상액 300만 원)와 개인업무지원금이 확대되었다. 라인플러스, 라인업은 평균 인상률 12%(최소 인상액 500만 원)와 Hybrid work 지원금이 신설되었다. 4개 법인의 평균 인상률이 차이나는 것은 재무마감이 다른 것에 따른 것이고, 최소 인상액이 다른 것은 라인플러스와 라인업이 지금까지 초임인상이 되지 않은 것이 반영되었다.

7) "네이버 AI·B2B 사업조직 개편... 네이버클라우드 중심 통합한다"(파이낸셜뉴스, 2022.11.07.), <https://www.fnnews.com/news/202211071830469493>(2022. 12. 27. 검색).

9월 말 엔아이티서비스 법원에서 임단협에 잠정합의했고, 이어 11월 초에는 컴파트너스, 인컴즈, 그린웹서비스가 합의했다. 과반노조를 달성한 엔테크서비스는 두 차례의 집회 후에도 교섭에 난항을 겪자 파업을 예고하기도 했으나 결국 12월 19일 잠정합의에 이르렀다. 이들 법인에서는 복지 지원의 월 10만 원 수당이 추가됐으나 계열사별로 5.7~7.5% 정도에 그치는 인상률에 합의했다.⁸⁾ 특히 직장 내 괴롭힘 상시기구 설치에는 끝내 합의를 보지 못했고 조사 결과 전달과 예방교육 등의 조항으로 대체되었다.

그러나 원하청 관계에 있는 사업법인과 운영법인 간 격차 해소를 위한 ‘노사 상생협력 TF’를 설치하기로 한 것은 매우 고무적이다. 특히 원청에 해당하는 네이버 법인이 이에 참여하기로 한 것이 눈에 띈다. 사측은 운영법인의 교섭이 장기화되자 사내 원하청 구조에 대한 노측의 문제의식을 받아들여 TF를 구성하는 데 합의했다. 노측은 노사 상생협력 TF에서 사업법인-운영법인 이중 구조로 인한 노동조건 차별을 완화하기 위해 인센티브 배분 문제를 집중적으로 논의할 예정이다. 운영법인에 대한 채용 배분이 네이버 법인이 발주한 용역비 외에도 앞으로는 네이버 성장에 대한 인센티브의 추가 배분이 이루어져야 한다는 입장이다. 네이버의 임단협은 노사 잠정합의 이후 효력이 발생되었으나 정식 체결은 9개 교섭법인을 한꺼번에 하기로 했다. 이로써 네이버 지회는 모든 단체협약을 2023년 1월에 체결하여 갱신주기를 일정하게 맞췄다. 네이버 지회의 이러한 전략이 집단교섭이라는 목표에 유의미한 영향을 미치게 될지 현재는 알 수 없지만, 이러한 시도가 축적되는 것은 향후 교섭들과 방향성에 상당한 영향을 미치게 된다는 점에서 주목할 만한 진전이다.

2. 카카오

카카오 노사는 2018년 6월 10일 카카오 법인의 단체협약을 시작으로 지금까지 총 8개 법인에서⁹⁾ 임단협을 체결했다. 네이버 지회가 2022년 9개 교섭법인의 단체교섭을 동시에 진행한 것과 달리 카카오 지회는 2022년에도 개별 법인마다 순차적으로 교섭을 이어갔다. 카카오는 기업상장과 지분교환, 법인 합병·인수·분할 등으로 인해 매우 복잡한 지배구조를 가진다. 2022년 기준 카카오 계열사 수는 136개에 달하며,¹⁰⁾ 이는 카카오 지회가 우선적으로 교섭법인

8) 이 중 엔테크서비스의 인상률이 7.5%+1%로 가장 높다. +1%는 직원의 80%를 차지하고 이직이 잦은 개발 직군의 보상 개선에 쓰인다.

9) 실제로는 카카오커머스까지 총 9개 법인에서 단협을 체결하였으나, 카카오커머스는 단협 체결 이후 카카오 법인에 합병되었다.

10) 2022년도 공시내용에 따르면 카카오의 계열사는 136개이며, 네이버는 54개이다. 카카오의 계열사는 2018년 72개 → 2019년 121개 → 2020년 97개 → 2021년 118개 → 2022년 136개로 늘었다. 네이버의 계열사는 2018년 45개 → 2019년 42개 → 2020년 43개 → 2021년 45개 → 2022년 54개로 늘었다(전자공시시스템, <https://dart.fss.or.kr/>).

의 수를 늘려가는 데 주력하는 이유이기도 하다. 2022년 카카오 노사는 8개 교섭법인에서 평균 10%의 임금인상률에 합의했다.

〈표 4〉 카카오 교섭법인 기본 현황

계열사명	대표 사업내용	직원 수*	단체협약		
			첫 단협	최근	체결 횟수
1 (주)카카오	포털, 메신저	3,440	2019	2021	2
2 (주)카카오엔터프라이즈	시, 플랫폼 개발	1,193	2021	2021	1
3 (주)카카오뱅크	금융	1,149	2021	2021	1
4 (주)카카오페이	금융	973	2022	2022	1
5 (주)카카오엔터테인먼트	콘텐츠 유통	1,331	2022	2022	1
6 (주)엑스엘게임즈	게임	490	2021	2021	1
7 (주)디케이테크인	인프라 서비스	511	2020	2022	2
8 (주)케이앤웍스	운영	869	2022	2022	1
9 (주)카카오모빌리티	모바일 앱	777	-	교섭중	0

주: * 국민연금공단, 국민연금 가입 사업장 내역(2022년 9월 22일 기준).

2022년 임금협약에서 눈에 띄는 점은 사내하청 업체의 임금인상률이 타 법인에 비해 오히려 높았다는 것이다. 카카오 또한 네이버와 유사하게 매출 대부분이 모법인 카카오와의 용역계약에서 나오는 사내하청 법인이 있다. 교섭 법인 중 디케이테크인과 케이앤웍스가 그에 해당한다. 디케이테크인은 카카오 서비스의 사용자 인터페이스(UI) 개발과 QA업무 등을 담당하는 법인이며, 케이앤웍스는 카카오의 고객센터 업무를 주로 담당하고 고용인원의 대부분이 20대 여성으로 이루어진 법인이다. 두 법인 모두 2022년 체결된 임단협에서 계열사 평균 임금인상률 10%를 상회하는 수준으로 합의되었는데, 특히 케이앤웍스의 경우 새로 도입된 현금성 복지포인트까지 합산하면 2022년 인상률은 14% 정도에 달한다. 사실 두 법인의 임금인상률이 높은 것은 이들이 최저임금 수준의 사업장이기 때문에 인상 여력이 상대적으로 큰 탓이다. 그럼에도 카카오 노사가 계열사 간 임금격차의 하단을 높이는 데 합의하고 있는 점은 고무적이다.¹¹⁾

2022년 카카오 노사가 단체협약을 체결한 법인은 디케이테크인, 케이앤웍스, 카카오페이, 카카오엔터테인먼트로 총 4개 법인이다. 카카오 지회의 단체교섭 요구안은 가장 최근 교섭법인의

11) 카카오 노사는 2021년에도 법정 최저임금보다 높은 '카카오 최저임금'을 협상하며 계열사 간 임금격차를 완화하려는 시도를 이어왔다. 당시 노측은 성남시 생활임금이었던 1만 250원 수준을 요구했으나 결과적으로 성남시 생활임금과 법정 최저임금(8750원)의 중간 수준으로 합의된 바 있다. 카카오 노사는 2022년 임단협에서 카카오 최저임금에 대해서는 따로 논의하지 않았는데, 그보다 훨씬 높은 수준의 인상안에 합의했기 때문이다. 따라서 현재는 카카오 최저임금 설정의 필요성이 낮아진 상황이다.

단체협약안이 그 최저 기준이 된다. 2022년 카카오 지회의 주요 요구안은 2021년에 체결된 모법인 카카오 단체협약에 상응하는 수준이다. △직장 내 괴롭힘 대응기구 마련 △평가제도 개선 및 연봉 책정 기준 공개 △보편적 복지 확대(복지포인트, 육아휴직, 안식휴가)를 골자로 한 주요 요구안은 다음과 같이 정리할 수 있다.

카카오 지회 2022 주요 요구안

1. 직장 내 괴롭힘 윤리위원회 운영 : 노사 동수로 이루어진 공동기구에서 직장 내 괴롭힘 사건을 접수하고 사건 조사부터 징계 절차까지 노사가 함께 대응
2. 빈번한 분사·합병·양도에 대한 대응책 : 조합원의 개별 이동 동기가 필요한 사유 발생 시 조합원이 스스로 이동 여부를 결정할 수 있도록 제공 가능한 정보를 사전에 공유
3. 연봉 책정 기준 공개 : 조합원이 역량 및 그에 따른 보상 수준을 알 수 있도록 개인 평가결과에 따른 연봉 및 인센티브 지급에 대한 객관적 지표를 공개, 평가결과에 대한 이의신청 체계화. 조직장에 대한 상향평가 실시, 조직진단 결과 공유
4. 보편적 복지 확대 : 복지포인트(카카오 베네팩)를 신설하여 정규직, 계약직, 파견직, 기간제 근로자 모두에게 동일하게 지급. 평가등급이나 고용형태에 따른 차이 없이 복지를 제공하여 전체적으로 보상의 상승을 누리기 위함.

2022년 카카오 노사는 4개 교섭법인에서 ‘직장 내 괴롭힘 윤리위원회’와 ‘평가제도’ 관련 조항에서 대부분 2021년 카카오 법인의 단체협약과 유사한 수준의 합의를 이루었다. 눈에 띄는 것은 노측 핵심 요구사항인 ‘직장 내 괴롭힘 윤리위원회’가 명시적으로 기술되지 않고 <표 5>와 같이 “징계 규정에 대한 제정·개정·폐지 시 조합에 관련 내용을 공유하고 상호 협의하여 결정한다”는 포괄적 기술로 대체된 부분이다. 이는 카카오 노사의 타협점으로 볼 수 있는데, 관련 시스템에 대한 세부적인 회사 규정 논의를 노사협의체에서 이어가고 실제 운영과 보안을 거쳐 제도 안정화에 우선 역점을 두자는 것이다. 현재 카카오 법인에서 운영중인 ‘직장 내 괴롭힘 윤리위원회’ 또한 2021년에도 단협 체결 이후 노사협의체에서 관련 규정을 노사 공동제정했으며, ‘노사동수’ 조항 역시 여기에서 확립했다. 노측은 현재 직장 내 괴롭힘 윤리위원회 운영에 대한 사측의 만족도 또한 높다고 밝히며 향후 단체협약에는 구체적인 조항으로 삽입할 수 있을 것으로 본다.

한편, 평가제도 개선 관련 조항은 ‘조직장에 대한 상향평가’, ‘평가결과 등 임금 산정의 객관적 지표 제공’, ‘평가에 대한 조합원의 이의제기시스템 마련’ 등 좀 더 구체적인 조항으로 합의되었다. 이와 관련한 노사의 후속 조치는 ‘평가제도 개선 협의체’를 모든 교섭 법인에서 운영하는 것이다. 이 협의체에서 노사는 성과평가제도 개선을 위한 구체적인 방안을 논의하고 평가의 기록과 열람을 위한 내부 시스템을 구축하기로 했다. 그 진행 상황은 법인별로 다른데, 이미 2차례의 단체협약을 체결한 카카오 법인과 카카오엔터프라이즈 법인의 평가시스템이 비교적 안정된 편이고 나머지 법인은 시작 단계에 있다.

2022년 카카오는 유난히 대외 이미지가 손상되는 악재가 많았다. 그만큼 카카오 지회는 단체

〈표 5〉 카카오 교섭 법인의 징계 및 평가제 관련 단체협약안

	2022년 디케이테크인 협약안	2022년 카카오페이 협약안	2021년 카카오 협약안
징계	징계의 사유와 절차 ① 징계의 사유와 절차는 노사협의하에 결정한 징계 규정에 따른다. ② 회사는 징계 규정에 대한 제정·개정·폐지 시 조합에 관련 내용을 공유하고 상호 협의하여 결정한다	징계의 사유와 절차 ① 징계의 사유와 절차는 회사의 징계 규정에 따른다. ② 회사는 징계 규정에 대한 제정·개정·폐지 시 조합에 관련 내용을 공유하고 상호 협의하여 결정한다.	징계의 사유와 절차 ① 징계의 사유와 절차는 회사의 징계 규정에 따른다. ② 회사는 징계 규정에 대한 제정·개정·폐지 시 조합에 관련 내용을 공유하고 상호 협의하여 결정한다.
평가제	인사평가 회사는 공정하고 합리적인 인사평가를 하기 위해 다음과 같이 실행한다. ① 회사는 조합원에게 개인 평가결과에 따른 연봉 및 인센티브 지급에 대한 객관적 지표를 공개한다. ② 파트장 이상의 조직장에 대해 상향평가를 실시하고, 건강성평가를 통해 조직진단결과를 공유한다. ③ 회사는 당해년도 사업계획과 함께 평가제도 및 기준을 공개한다. ④ 평가결과에 대한 조합원의 이의신청 시 객관적인 검토결과와 피드백을 평가시스템을 통해 제공하기 위해 노력한다. ⑤ 구체적인 평가 프로세스 개선이 필요한 경우 조합의 요청이 있을 시 협의할 수 있으며, 평가 시행전에 공개하여 조합원 의견을 청취할 수 있다.	평가제도 ① 회사는 당해년도 사업계획과 함께 평가제도 및 기준을 공개한다. ② 조직장에 대해 상향평가를 실시하고, 건강성평가를 통해 조직진단결과를 공유한다. ③ 회사는 조합원에게 개인 평가결과에 따른 연봉 및 인센티브 지급에 대한 객관적 지표를 공개한다. ④ 평가결과에 대한 조합원의 이의신청 시 평가결과 수용성 향상 및 성장 지원을 위해 회사는 조직장 면담을 진행하고, 그 피드백 결과를 평가시스템을 통해 제공한다. 단, 구체적인 시기와 방법은 별도 협의한다. ⑤ 구체적인 평가제도 설계 및 개선에 관해서는 조합과 협의하여 결정한다.	평가제도 ① 회사는 당해년도 사업계획과 함께 평가제도 및 기준을 공개한다. ② 셀장 이상의 조직장에 대해 상향평가를 실시하고, 건강성평가를 통해 조직진단결과를 공유한다. ③ 회사는 조합원에게 개인 평가결과에 따른 연봉 및 인센티브 지급에 대한 객관적 지표를 공개한다. ④ 평가결과에 대한 조합원 이의신청 시 평가결과 수용성 향상 및 성장 지원을 위해 회사는 조직장 면담을 진행하고, 그 피드백 결과를 평가시스템을 통해 제공한다. 단, 구체적인 시기와 방법은 별도 협의한다. ⑤ 구체적인 평가제도 설계 및 개선에 관해서는 조합과 협의하여 결정한다.

자료: 저자 구성

협약보다 더 긴박하게 대응할 일이 많았다. 그 대표적인 예가 ‘카카오 먹튀’ 논란과 ‘카카오 먹통사태’이다. 2022년 카카오 법인은 올해 연봉 총액을 15% 증액했으며, 나머지 계열사들도 평균 임금 인상률 10%로 높은 수준으로 합의했다. 특히 카카오페이는 전 직원 연봉 1,000만 원 상상을 결정했는데, 이렇게 카카오 지회가 기대 이상의 교섭결과를 얻은 것은 교섭 중 발생한 경영진의 경영윤리 논란의 영향이 크다. 카카오페이 임원 8명이 스톡옵션으로 받은 회사 지분을 대거 처분하면서 878억 원 규모의 차익을 얻은 것이 밝혀져 대중의 공분을 산 것이다.¹²⁾ 이를 계기로 카카오 노사는 ‘신뢰회복 협의체’¹³⁾를 설립했다. 노사가 함께 카카오의 사회적 신뢰회복을 도모하는 의미가 있지만, 노측은 특히 내부 구성원들의 신뢰회복에 방점을 찍고 있다.

12) 게다가 직원들이 배정받은 우리사주는 보호예수기간 동안 투자금의 심각한 손실이 나면서 논란이 거세졌다. 앞서 카카오뱅크도 전 직원 1,000만 원 인상안을 발표한 바 있는데, 이 또한 사측이 우리사주로 인한 손실을 입게 된 직원들을 달래기에 나선 것이다.

13) △재발방지를 위한 매도 제한 △주식 매매입·이익 환원 △책임경영·사회적 책무 강화 △충실한 의무이행을 위한 재신임 절차 등의 논의가 진행되고 있다.

직원들이 인센티브로 받은 주식보상의 가치가 하락했고, 카카오뱅크와 카카오페이 상장으로 진행된 직원들의 주식투자 손실이 금전적 손실을 입었기 때문이다. 노동계에서는 주식투자조합에 대한 논쟁이 끊이지 않았다. 주식 상승기에는 성장의 이익을 노동자도 함께 나눈다는 장점이 있지만, 많은 경우 노동자와 투자자의 이해는 조화되기 어렵기 때문이다. 노동자는 권리를 실현시키기 위해 파업을 하지만 이는 주가에 부정적 영향을 미친다는 것은 그 단적인 예이다. 주식은 IT기업들이 널리 활용하는 보상 수단이다. 네이버의 경우에도 2023년 일부 법인에 대대적인 주식 보상이 계획되었다. 이러한 업계관행으로 많은 IT 노동자는 투자자이자 노동자라는 이중적 정체성을 갖는다. 이것이 향후 IT산업 노사관계에 어떤 영향을 미칠지 주목해야 할 것이다.

2022년 10월에는 카카오 데이터센터 화재로 인해 '카카오 먹통사태'가 일어났다. 메신저 기능이 멈췄을 뿐만 아니라 카카오모빌리티 등 플랫폼 노동자의 생계 활동에도 문제가 생겼고 카카오와 연결된 행정 민원서비스 등도 모두 멈췄다. 이를 계기로 카카오의 독과점적 위치가 명료하게 드러났고 플랫폼 인프라의 공공성 논의가 이어졌다. 카카오는 이미 '카카오 먹튀 논란'을 잠재우기 위해 대표를 교체한 바 있는데 이 사건을 계기로 다시 한 번 대표 사임이 반복되었고, 결과적으로 카카오는 2022년에만 4번의 대표이사 교체가 단행되어 내부 혼란이 가중되었다. 이러한 경영 불안정성은 노사관계의 긴장도를 높였는데, 카카오 독과점 논란 등 사회적 비판이 강해지자 경영진이 내부 규율을 강화하려는 움직임을 내비쳤기 때문이다. 사측은 100% 재택근무가 가능하고 격주 주4일제로 운영했던 카카오 법인의 현행 근무제를 변경하여 격주 금요일 휴무를 월 1회로 축소하고 근무지 자율성 또한 일부 제약하는 것을 통보했다. 이러한 경영방침 변화는 카카오 노동자의 결집을 촉발시켰고, 2022년 하반기 카카오 지회 조직률은 모법인을 중심으로 현저히 높아졌다. 현재 카카오 법인은 과반노조를 달성한 상태이다(2023년 1월 4일, 노조 추산). 노측은 사측이 근무제를 하나의 노동조건으로 보지 않고 경영적 전략으로 보는 관점에 매몰되어 있다고 주장하면서 근무제 변경이 2023년 단체교섭의 핵심 사안이 될 것임을 예고했다. 카카오는 노동자의 자율성을 최대한 보장하여 업무 몰입도를 향상시킨다는 명목으로 출퇴근 기록을 강제하지 않았으며 일부 노동자는 공간적·시간적 업무 자율성을 카카오의 최대 장점으로 꼽는다. 카카오 노사의 2023년 단체교섭은 근무형태에 대한 IT 노동자의 요구가 어떻게 발현될지, 그리고 노사는 어떠한 합의를 보여줄지 주목된다.

3. 넥슨

넥슨의 단체협약은 형식적으로 대각선·기업별 교섭이지만 내용상으로는 집단교섭에 가까운 특성을 보인다. 넥슨의 6개 교섭법인은 단체협약 체결 시기와 주기가 일정하고, 단체협약의 주요안이 거의 유사하다. 넥슨 노사는 모법인인 넥슨코리아에서 6개 법인에 공통으로 적용될

표준적인 단체협약안에 합의하고 각 법인별 교섭에서 그 특성에 맞춰 세부 사항을 조정한다. 따라서 6개 교섭법인 모두 비슷한 복지 수준을 지닌다. 그러나 임금의 경우 넥슨네트웍스가 타 교섭법인과 비교해 60~65% 정도에 불과한데, 게임을 개발하는 타 법인의 QA¹⁴⁾용역을 주로 수행하는 사내하청 법인에 해당하기 때문이다.

〈표 6〉 넥슨 주요 법인 현황

주요계열사	사업내용	직원 수 ¹⁾	첫 단협	최근 단협
1 넥슨코리아	게임제작	3,259	2019. 3.	2021. 3.
2 네오플	게임제작	1,133	2019. 1.	2021. 3.
3 넥슨게임즈	게임제작	980	2020. 2. ²⁾	2022. 3.
4 니트로스튜디오	게임제작	186	2021. 3.	2021. 3.
5 데브킷	게임제작	131	2021. 3.	2021. 3.
6 넥슨네트웍스	게임QA, 고객센터	554	2021. 3.	2021. 3.

주 : 1) 국민연금공단, 국민연금 가입 사업장 내역(2022년 9월 22일 기준).

2) 넥슨지티 단체협약.

넥슨 지회 측은 넥슨의 노사관계가 IT 위원회의 지회들 중에 가장 협조적이라고 평한다. 2019년 대규모 조직개편을 단행한 영향으로 폐업 처리된 명소프트 법인(네오플 법인 자회사)의 전 직원을 본사에 흡수하는 방식으로 고용승계했고, 2021년 넥슨코리아에서 법인을 분리한 니트로스튜디오와 데브킷 법인이 넥슨코리아의 단체협약을 그대로 승계했다. 또한 단체교섭도 교섭 3회차 안에 체결될 정도로 진행도 비교적 빠른 편이다. 이는 노사협의회를 통해 사측과 어느 정도 이미 협의가 이루어진 상태에서 교섭이 시작되기 때문이다.

넥슨은 2020년 업계 최초로 임금인상률을 공개하면서 주목을 끌었는데, 이는 IT업계의 연봉 상승 경쟁을 본격화했다. 2021년에는 계열사 전 직원 연봉 800만 원 일괄인상(일부 저성과자를 제외)과 신입 개발자 초봉 5,000만 원으로 상향을 발표함으로써 넷마블, 엔씨소프트 등으로 이어진 ‘넥슨 발’ 우수 개발자 확보경쟁을 주도했다. 사측의 이러한 조치는 노조의 요구액을 상회하는 수준이었는데 인상총액을 비율로 환산하면 평균 14% 인상에 해당한다. 그럼에도 불구하고 이는 넥슨 지회의 단체협약 개선에는 긍정적인 영향을 미치지 않았다. 복지 향상과 전환배치 조치 개선 등 노측이 준비한 요구안이 800만 원과 맞바뀐 상황이 됐기 때문이다. 단체협약의 조항 개선이 이루어진 부분은 △육아휴직기간 1년에서 2년으로 연장, △출산휴가 지원금 확대, △신규개발조직 마일스톤 인센티브 개선 정도이다. 2022년 체결된 임협에서는 평균 인상률 7%(기본인상액 240만 원)로 결정됐다.

14) Quality Assurance의 약자로 프로덕트 혹은 서비스의 기능을 검증하고 관리하는 업무이다.

한편 넥슨 단체협약의 핵심사안은 ‘전환배치’ 관련 조항이다. 전환배치 방식 개선은 지난 2021년 단체협약 요구안의 핵심 사안이다. 게임사의 경우 게임 흥행 실패로 프로젝트가 종료되면 200~300명에 달하는 인원이 한꺼번에 일감을 잃게 되는데, 전환배치 대상자는 다른 프로젝트에 소속되기 위해 타 프로젝트가 요구하는 기술을 숙련하여 사내면접을 준비해야 한다. 이는 게임사 노동자에게 고용불안을 야기하는 주원인이다. 노조 설립 전에는 오랫동안 전환배치에 성공하지 못한 노동자는 권고사직을 받는 것이 상시화되어 있었다.

넥슨 지회는 2021년 단체협약 요구안이 고용불안 개선에 초점이 맞춰졌던 만큼, 프로젝트 종료에 따른 전환배치, 사내채용, 대기발령 방식의 개선 내용을 2023년 교섭에서 논의할 예정이다. 우선 프로젝트가 종료되어 일감이 없는 상태가 장기간 지속되는 것을 막기 위해 △전환배치의 의무화와 그 과정을 공개할 것, 노동자가 전환배치 대기팀에 있더라도 일감을 배정받기 위해 △사내 외주팀 격으로 사내 프로젝트에서 필요로 하는 자원을 지원해 주는 ‘리소스 지원실’ 구성, 사내면접을 준비할 때 필요한 업무능력 향상을 위해 직군에 따라 회사가 원하는 실력을 갖추 수 있도록 능동적으로 훈련시키는 △ ‘기술교육훈련시스템’의 설치 등이다. 이러한 요구안은 IT기업의 빈번한 조직개편에서 비롯된 것으로, IT산업에 특화된 단체협약안을 발전시킬 것으로 보인다.

4. 스마일게이트

스마일게이트 노사는 화성노조 IT 지회 중 유일하게 5개 주요 계열사의 집단교섭을 진행한다. 창립자 1인이 100%의 지분을 가지는 단순한 지배구조를 가지며, 5개 주요 계열사의 관계도 종속적이지 않기 때문이다. 이 5개 법인은 노조가 설립되기 전부터 동일한 취업규칙을 적용받고 있었다. 따라서 집단교섭을 통해 교섭 횟수를 줄이는 것이 노사의 이해에 부합하는 방식이었다. 2022년 스마일게이트 노사는 1월 25일 임금협약을 위한 교섭을 시작하고 같은 해 4월

〈표 7〉 스마일게이트 주요 법인 현황

주요계열사	사업내용	직원 수*	첫 단협	최근 단협
(주)스마일게이트스토브	게임 플랫폼	321	2019. 4.	2021. 4.
(주)스마일게이트엔터테인먼트	게임개발	847		
(주)스마일게이트알피지	게임개발	594		
(주)스마일게이트메가포트	게임 퍼블리싱	298		
(주)스마일게이트홀딩스	경영지원	257		
총계 (조직률)	2,317 (약 15%)			

주: * 국민연금공단, 국민연금 가입 사업장 내역(2022년 9월 22일 기준).

11일 임금협약 조인식을 했다. 스마일게이트는 2021년 5개 교섭법인 전체가 흑자를 달성하고 2년 연속 1조 원 넘는 매출을 기록하는 중 역대 최고의 성과를 올렸다. 2022년 임금협약의 주 내용은 △연봉 인상 재원 8% 인상(재량분 제외) △저연차 보상 경쟁력 강화를 위한 추가 재원 1.5% △평가등급 B/B 기준으로 최소 5.0% 인상이다.

스마일게이트의 지난 2021년 임단협은 벡스 발 연봉인상 바람이 변곡점이 되었다. 지회는 △노조 창립기념일 유급 휴가 △조합원 교육시간 확대 △PS(Profit Sharing, 이익분배) 인센티브 개선을 골자로 하는 요구안으로 교섭을 진행하던 중 3월경 벡스에서 전 직원 연봉 800만 원 일괄 인상이 발표되었다. 이후 스마일게이트보다 매출과 영업이익이 훨씬 낮은 넷마블까지 벡스과 동일한 인상안을 발표하자 노측은 요구안을 바꿔 전 직원 800만 원 일괄 인상을 요구했고, 노사가 합의했다. 따라서 스마일게이트 지회는 2023년 단체교섭에서는 대응할 이슈가 많다고 판단한다. 2023년 임단협에서 다룰 주요 요구안은 다음의 세 가지이다.

첫째, 2년 이상 연속 근무하는 일자리를 정규직으로 채용하자는 요구이다. 스마일게이트 QA 업무 노동자는 타사의 동일업무에 비해 임금수준이 낮고 대부분 계약직이나 파견직이다. 경쟁업체가 QA업무를 정규직으로 채용하면서 스마일게이트의 숙련 노동자의 이직이 빈번한 상황이다. 둘째는 “조합은 사내게시판, E-mail 등을 활용하여 정보 등을 송부하지 않는다”는 단체협약 조항을 개선하는 것이다. 노측은 2019년 첫 단협에서 부당노동행위로 비쳐질 수 있는 이 조항을 포괄임금제 폐지와 맞바꿔 합의했다. 그러나 지난 3년간 코로나19 상황이 장기간 지속되면서 노조 홍보활동이 크게 약화되어 조합원 수가 줄어들었고, 이러한 상황에서 단협의 활동 제약 조항은 신규조합원의 확대를 더욱 어렵게 한다고 판단했다. 따라서 지회는 단협 조항을 개선하여 조합원뿐만 아니라 전 직원과 소통할 수 있는 창구를 늘릴 계획이다. 마지막은 메가포트, 스토브, 메가랩 법인을 홀딩스 법인(지주사)으로 합병하는 것에 대한 대응 조치이다. 스마일게이트는 2022년 11월 25일 주주총회에서 업무 효율성 제고의 이유로 앞서 언급한 4개 계열사의 합병 승인을 결의했다. 메가포트와 스토브의 경우 근무지가 홀딩스가 있는 곳으로 이전되고 구조조정의 가능성 등 적지 않은 노동조건 변화가 예고된다. 노조는 이러한 불확실성 속에서 상황을 지속적으로 주시하며 대응해갈 예정이다.

〈표 8〉 스마일게이트 2021년 단체협약 제9조 [홍보활동 보장]

제9조 [홍보활동 보장]

1. 회사는 조합의 정당한 사내 홍보활동을 보장한다. 단, 정당한 조합활동에 한하며 회사의 시설관리권과 반드시 조화를 이루는 범위에 한한다.
2. 회사는 인트라넷 내의 메인화면에 조합 홈페이지 링크를 제공한다.
3. 조합은 사내게시판, E-mail 등을 활용하여 정보 등을 송부하지 않는다.

IV. IT산업 노사관계 평가 및 전망

2022년도 IT산업 노사교섭은 전년과 같이 기업별·대각선 교섭 형태를 유지했으나 조정된 교섭을 이끌려는 노측의 적극적인 시도가 돋보였다. 특히 네이버 지회는 9개 교섭법인의 단체 교섭을 동시에 진행하면서 분리된 여러 협상에서 동일한 노동조건 향상을 이루기 위해 전 법인 공통으로 하나의 ‘공동요구안’을 마련했다. 이는 사내 원하청 관계에 있는 법인 간 노동조건 차이를 좁히려는 네이버 지회의 지향점과 의지를 상징적으로 보여준다. 또한 교섭법인별로 흩어져 있는 갱신주기를 의도적으로 일치시키고 5개 법인에 대해 동시에 노동쟁의 조정신청을 진행했으며, 공동 단체행동을 이어가는 등 시너지를 일으켜 구성원의 관심과 지지를 얻었다. 반면 아쉬운 점은 그 교섭결과로, 단체협약에서 여전히 원하청 법인 간 노동조건 차이를 크게 좁히지 못한 것이다. 그럼에도 네이버 노사는 교섭과정에서 사내하청 법인의 노동조건 차별 문제의 심각성을 인지하고 ‘노사 상생 TF’를 구성하기로 합의한 것은 큰 진전으로 평가할 수 있다. 특히 원하청 관계에서 실질적 책임이 있는 모법인 네이버가 이에 참여하기로 한 것은 근원적인 문제 해결을 위한 발걸음을 떼었음을 의미한다.

함께 주목할 것은, 2022년 IT 노사관계 단체행동에서 기존 노사관계에서 보기 드문 신세대 노조의 창의성이 확연하게 드러났다는 점이다. 네이버 지회는 전 계열사 직원의 지지와 참여를 극대화하기 위해 “이루기 위해 즐기는 투쟁-풀파워업”이라는 게임 형식의 공동 단체행동을 기획했다. 그 핵심은 구성원들의 게임(단체행동) 참여를 통해 단계별로 설정된 목표를 달성하고 단체행동 수위를 점차 높여가는 것이다. 네이버 지회는 ‘순한맛’ 단계에서 5개 법인의 단체협약 체결을 요구하는 서명운동과 피케팅을 시작하고 1주 만에 전 계열사 직원 1,300명의 서명을 받았으며, ‘중간맛’ 단계에서 휴게시간을 이용한 대규모 집회를 이어갔다. 네이버 지회는 조합원 350여 명이 참여했던 두 번째 집회에서 ‘매운맛’ 단계인 파업을 예고하며 사측 압박 수위를 높이기도 했다. 네이버 지회는 2019년에도 IT업계 최초로 근무시간에 쟁의행위를 강행했는데 당시 개봉한 ‘어벤져스: 엔드게임’을 단체로 관람하며 화제가 된 바 있다. 그러나 그 실효성에 대한 의문이 있었다. 그러나 2022년 단체행동 과정에서 구성원의 폭넓은 지지를 얻고 5개 계열사를 중심으로 조합원이 늘었으며, 엔테크서비스 법인은 과반노조를 달성했고 오랜 대립 끝에 전 교섭법인 잠정합의라는 실질적인 성과를 얻었다. 이는 창의적 단체행동의 새로운 가능성을 보여준 사례이다. IT산업 노사관계가 형성되는 과정에서 신세대 노조가 만들어가는 창의적인 쟁의행위와 그 효과가 어떠한 노사문화로 발전할지 주목된다.

한편 2023년은 넥슨과 스마일게이트의 단체교섭이 진행된다. 지난 2021년 임단협에서 두 계

임사의 노사는 임금 800만 원 일괄 인상에 합의하며 노측이 준비한 단체협약 개선 요구가 미뤄진 바 있다. 게임사의 경우 게임의 흥행 실패로 인한 전환배치가 노동자의 고용불안을 야기하는 주원인이다. 넥슨과 스마일게이트 또한 노조 설립 전 프로젝트가 종료 등으로 일감이 없어진 노동자들에 대한 권고사직이 상시화되어 있었다. 두 게임사 노조는 신속한 전환배치에 대한 사측의 책임성을 강화하는 등 일련의 조치를 단체협약으로 명문화했다. 그 결과 넥슨과 스마일게이트에서는 권고사직 거의 사라졌다. 이러한 성과는 아직 권고사직이 횡행하는 중소기업의 IT기업 노동자에게 노조의 효용성을 알려주는 명확한 사례이기도 하다. 더 나아가 넥슨 지회는 장기간 전환배치 대상자에게 일감을 배정하지 않는 것을 ‘직장 내 괴롭힘’의 일종으로 보며, 다가오는 2023년 임단협에서 전환배치를 사측에 의무화하고 그 과정을 공개적으로 진행하는 요구에 주안점을 둘 것으로 보인다. 오랫동안 전환배치에 성공하지 못한 노동자는 일감 없이 방치되다가 비자발적 사직으로 이어지는 사례를 막기 위함이다. 이러한 요구안이 반영되는 단체협약은 전환배치가 빈번한 게임 산업에 특화되는 방향으로 발전할 것이다.

IT 지회들은 2018년에 처음 설립되어 짧은 시간 동안 상당한 영향력을 갖추게 되었으며, 현재 교섭을 거듭하며 역량을 성숙시켜 가는 과정에 있다. 2023년부터 화섬노조는 신규 지회 간부들을 경험이 축적된 지회 임단협에 교섭위원으로 참여시킨다는 지침을 마련했다. 예를 들면, 2023년 세 번째 임단협을 체결하는 스마일게이트 교섭에 2021년 설립된 한글과컴퓨터 지회의 신입 지회장이 교섭위원이 되는 것이다. 이는 화섬노조가 대각선 교섭을 통해 성숙된 교섭경험을 신규 지회장들에게 전달하려는 일종의 트레이닝 전략이다. 그리고 이러한 전략은 IT산업 노동조건에 상향 표준화를 확산시키는 데에도 일조할 수 있다. 후발 IT 지회들은 선발 지회의 교섭현장에서 기존 의제와 새로운 현안을 함께 논의하며 그 경험을 각자의 단체협약안에 녹여낼 것이다.

지금까지 살펴본 바를 간단히 정리해 보면, IT산업 노사관계에서 두드러지는 점은 크게 세 가지이다. 첫째, IT 지회들은 2018년 설립 이후 그룹계열사 간 양극화되어 가는 노동조건 차이를 좁히려는 노력을 지속해왔다. 둘째, 이들의 단체협약이 평가제도, 전환배치, 그리고 직장 내 괴롭힘 등 IT산업 노동조건에 주요 의제가 특성화되는 방향으로 발전하고 있다. 셋째, IT산업이 청년 노동자가 집중된 새로운 산업인 만큼 기존과는 다른 독특한 노사관계를 형성해 간다. 노동조합의 문화적 측면에서도 투명한 정보 공유와 수평적 소통을 강조하며 새롭고 창의적인 단체행동을 전개해 간다는 점이 특히 눈에 띈다. IT산업 노사관계를 단기적으로 전망한다면, 이러한 방향성은 2023년에도 지속될 것으로 보인다. 그러나 장기적으로는 IT산업 노사관계가 2018년부터 본격화됐기 때문에 현재 여전히 형성기에 있으며 향후 어떻게 전개될지 예단할 수 없다. 다만 청년세대가 집중된 새로운 사업인 만큼 IT산업에서 형성되는 노사관계는 다른 새로운 산업 노사관계를 예견함에 있어 참조가 될 수 있을 것이다. 이는 IT산업 노사관계를 주목해야

하는 중요한 이유이다. **KLI**

[참고문헌]

- 고태경 · 임현지 · 왕정하 · 최다은 · 이철승(2021), 「세대 문화와 기업 문화: 기업 내 세대 간 문화적 차이에 따른 일 만족도를 중심으로」, 『문화와 사회』, 29(2), pp.39~96.
- 김종진(2020), 「IT·게임산업 특징과 노사관계 과제 - 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트 -」, KLSI 이슈페이퍼, 제123호.
- 신민주 · 정홍준(2022), 「MZ세대의 노동조합에 대한 태도 변화」, 『경영학연구』, 51(4), pp.1049~1073.
- 이홍승 · 김준환(2021), 「코로나19로 인한 식품 소비행태 변화분석: MZ세대를 중심으로」, 『디지털 융복합연구』, 19(3), pp.47~54.
- Petersen, A. H.(2019), How millennials became the burnout generation. BuzzFeed News.