

“계약기간 동안 이 게임만 개발해!” ... 고용자 · 피고용자 모두가 마이너스

여러분이 게임 개발 스튜디오의 소유자인데 차기 타이틀을 협상하는 발매자가 계약 기간 동안 뿐 아니라 그 이후까지 일체 다른 업체의 게임을 만들지 못하도록 하는 작은 조항을 고집함에 따라, 둘 사이의 관계가 지속되는 동안 효과적으로 사업이 쪼그라들게 된다고 가정해 보자. 아마 누구도 이런 어처구니 없고 불공평한 계약은 절대 체결하지 않을 것이다. 그렇다면 고용 계약에서 불완전한 조항은 다르게 처리해야 하는 것일까? 지난 9월 Ubi Soft Montreal은 계약상 1년 동안 복미 내의 다른 어떤 게임 업체와도 협력할 수 없도록 되어있다고 주장하며, 전임 직원들이 시내의 신규 EA 업체에 취업하는 것을 금지해 달라는 소송을 냈다. 필자는 어리석게도 노비 문서 제도가 폐지된 줄 알고 있었던 것이다.

무 경쟁은 누구에게도 이득 안 돼

Ubi-Soft 소송의 법적 가치와는 별개로, 고용자와 비 고용자간의 무 경쟁 계약은 개발자 개인에게도 안 좋은 뿐 아니라 회사 입장에서도 나을 게 없고, 업계 전반적인 측면에서는 끔찍한 일이다.

한 명의 개인으로써 미래의 생계를 위해 자신의 권리를 포기하는 계약을 맺는 것이다. 아무리 고용 시장이 얼어붙었다고는 하지만 이것은 안 좋은 거래이다. (극한 상황을 제외하고는 무 경쟁 조항을 강제하지 못하도록 법률로 정하고 있는 캘리포니아와 같이) 일부 현명한 사법부에서는 지나치게 공격적인 계약을 집행하기를 거부하기도 하지만, 여기서 빠져 나오기 위해서는 추하고 비용도 많이 들어가는 법정 싸움을 피할 수 없다. 게다가 판사가 여러분에게 불리한 판결을 내린다면, 적어도 게임 제작 업계에서는 취직도 할 수 없다. 특히 두 아이가 딸려있고 저당까지 잡힌 신세라면 그리 아름답지 못한 모습일 것이다.

만일 여러분이 스튜디오 관리자라면 무 경쟁 원칙이야말로 가장 떨어지는 인적 자원 전략이다. 그런 식으로 고용을 한다면 지원자들의 기분을 상하게 하고 최상의 능력을 활용할 의욕을 떨어뜨리며, 한층 자유로운 경쟁 업체들에 비해 주목을 덜 받을 수밖에 없는 사람들만이 여러분 주위에 득실댈 것이다. 반면 불만을

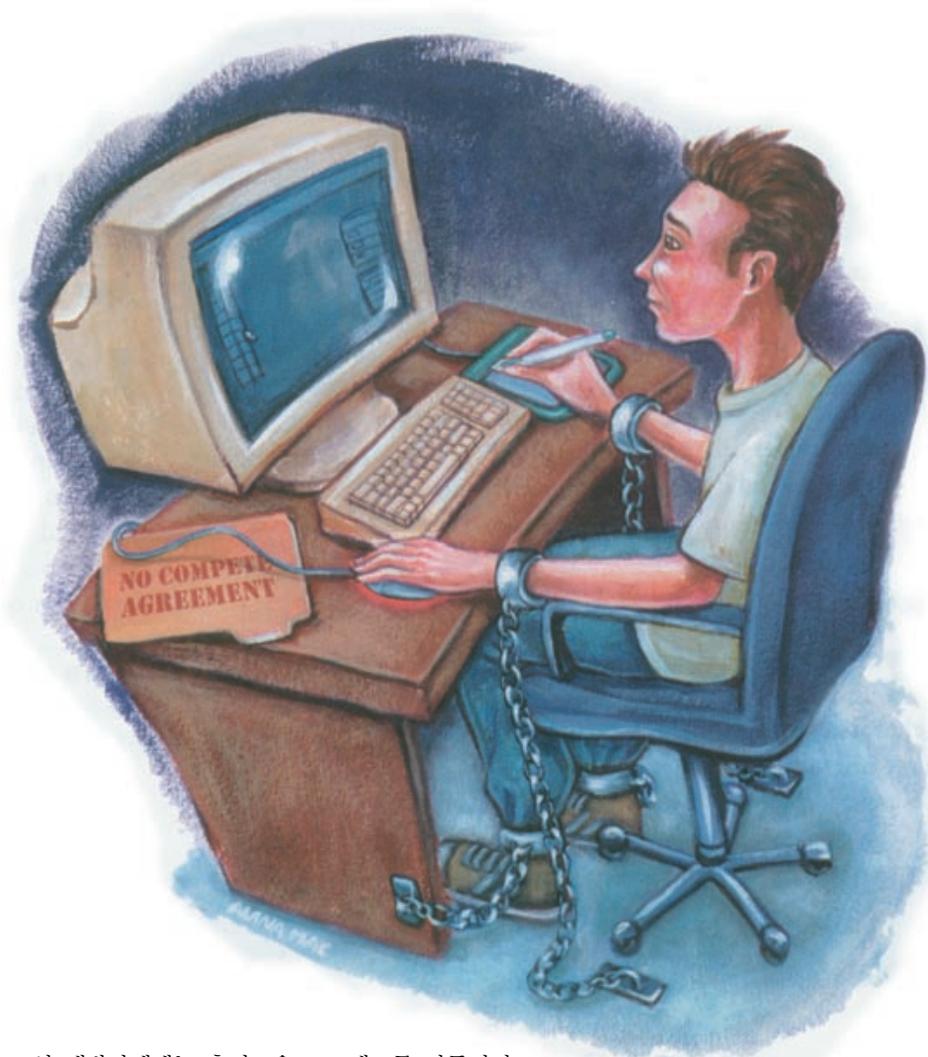
품은 직원들도 법적으로 달리 갈 데가 없으므로 애당초보다 오래 여러분 곁에 붙어있을 것이다. 특히 마감일이 얼마 남지 않아 전력을 다해 마무리 작업을 하는 동안 그들의 사기와 실적에 미칠 영향을 예상하는 것이야말로 필수적인 지도자 훈련이다. 완벽하게 일을 처리할 줄 아는 뛰어난 직원일지라도 두려움이 지배하는 환경에서는 머뭇거릴 수 밖에 없을 것이다. 성공적인 기업은 하렘이 아니라 팀이나 가족처럼 행동한다.

또한 마지막으로, 과연 하나의 산업으로써 최고의 사람들을 구속할 여유가 진정 있는 것일까? 현실을 직시하자. 평생 동안 게임을 만들어왔고 진정으로 그 이외에는 생각조차 해 본 일이 없는 한 개발자가 법적 조치라는 위협 하에 1, 2년을 더 소모해야 한다고 치자. 그에게는 급료도 더 낮고 밤샘 작업을 해야 할 필요도 적은 게임 이외 직업을 찾을 수 있는 좋은 기회가 있다. 기존에 가진 돈이 있고 와이프도 보다 자주 볼 수 있다면 다시는 돌아오지 않을 것이다.

또 어떤 스튜디오는 초보자들을 고용하면서 이정표를 잃어버리는 경우도 있다.

직원들의 행복을 지켜주는 것이 여러분의 일

결론: 무 경쟁은 기업을 보호하는 길이 아니다. 변호사는 팽개치고 직원들이 행복해 하는 환경을 만들어야 한다. 게



불한 것만큼 얻는 것이 있는데, 업계의 오랜 임금 체불 경향을 감안하면 아마 그보다 훨씬 많은 것을 얻게 될 것이다. 고용자에게 그 이상의 자격은 없다.

피고용자가 무서운 경쟁 업체를 위해 일하는 것을 원치 않는다고? 좋다. 그럼 집구석에 틀어박혀 소설이나 쓸 수 있도록 돈을 쥐라. 이렇게 하면 피고용자가 알고 있는 영업 비밀을 안전하게 지킬 수 있으며, 고용자에게는 이것이 유일하게 신경 쓸 수 있는 권리다. 또한 피고용자를 법정까지 끌고 가는 것보다 비용도 훨씬 덜 들어갈 것이다.

임 개발자에게는 흥미로운 프로젝트를 만들면서 일반적인 예의로 대우 받는 것이 곧 행복이다. 팀의 절반이 같은 날 실패하고 해도 그건 그들의 잘못이 아니라 여러분의 잘못이며, 이 문제를 교정할 수 있는 고압적인 계약은 이 세상에 없다. 그러나 만일 그들을 자신의 장자처럼 대우하고 직원들은 어떻게 해서든 떠나려 한다면 어떨까?

그럼 그렇게 하도록 두면 된다. 그 사람이 팀의 성공에 중요하다고 해서 무 경쟁 원칙을 강제한다고 해도 그를 되 돌이킬 수는 없다. 사실 더 큰 이탈을 촉발시킬 뿐이다. 만일 그들이 중요하지 않다면 문을 닫아 거는 데 시간과 돈을 낭비하는 것이다. 다른 누군가를 고용하면 될 일이다.

뭔가 하라!

게임 업계의 무질서한 취업 관행이 우려된다면 IDGA의 '삶의 질 위원회'가 GDC 2004에서 배포할 예정이며, 비 경쟁을 비롯한 많은 사안들을 다루고 있는 백서를 볼 것을 권장한다. 이들은 또한 업계의 의견들을 종합할 수 있는 회의도 주최하고 그 노력을 2004년과 2005년까지 이어갈 것이다. 또한 웹 포럼에서 삶의 질과 관련된 경험이나 아이디어를 발표할 수도 있다.

(copyright CMP Media LLC)

대가 보복

취업은 자발적인 것이다. 일한 만큼에 대한 대가를 지불하는 것이다. 피고용자가 일을 마치면 고용자는 자신이 지

Francois Dominic Laramee | 업계에서 12년동안 일해온 베테랑이자 프리랜서 디자이너 겸 작가인 Laramee는 IGDA 삶의 질 위원회 의장기도 하다. 또한 "게임 디자인 전망과 게임 산업의 비밀(Charls River Media)"의 편집과 책임 집필을 맡았고 게임개발자 컨퍼런스의 정식 연사이기도 하다.