

# 게임 생산자의 노동 불안정성 연구: 보상 및 경력전망을 중심으로

## A Study on Precarious Labor of Korean Game Workers : Focusing on reward and career prospect

이상규, 이용관

한국문화관광연구원 콘텐츠산업경제연구센터

Sangkyu Lee(postdoal@kcti.re.kr), Yong-Kwan Lee(lucasie@kcti.re.kr)

### 요약

이 연구는 게임 생산자들의 노동 불안정성(precarity)에 주목하여, 오늘날 한국 게임업계 노동환경의 특징에 대해 탐구하는 것을 목적으로 한다. 이를 위한 연구방법론으로서 질적 연구와 양적 연구를 결합하였다. 구체적으로 게임 생산자들에 대한 심층인터뷰, 그리고 한국근로환경조사(2014/2017)자료를 바탕으로 게임인력들이 인식하는 보상 적절성 및 경력전망에 대한 계량적 분석을 실시했다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 게임 생산자들은 고용불안, 경제적 불안, 과도한 착취 외에도 자율성 상실 및 노동소외가 결합된 방식으로 노동 불안정성을 경험하고 있었다. 둘째, 2014년에서 2017년 사이에, 30인 이상 사업체 소속 인력들의 경우 보상 적절성에 대한 인식이 긍정적으로 개선되었으나, 30인 미만 사업체에서는 악화된 것으로 나타났다. 또한 경력 전망에 대한 인식 측면에서는, 30인 이상 사업체 인력들에서는 유의미한 변화가 나타나지 않았으나, 30인 미만에서는 오히려 악화된 것으로 나타났다. 이러한 결과는 게임 산업 내부에서의 노동 불안정성이 사업체 규모, 직군, 경력 등 다양한 요소에 따라서 각기 다른 양상으로 나타나고 있다는 것을 보여준다. 또한, 국내 게임 산업의 양극화·불평등 구조가 점차 심화되고 있다는 점을 드러낸다.

■ 중심어 : | 게임 생산자 | 노동환경 | 불안정성 | 보상 | 경력전망 |

### Abstract

This study aims to explore the characteristics of the working conditions in Korean game industry, focusing on the precarity of game workers. As a research methodology, qualitative and quantitative methods were combined. Specifically, in addition to in-depth interviews with game workers, we conducted a quantitative analysis on adequacy of reward and career prospects recognized by game workers through the Korean Working Conditions Survey(2014/2017). The major findings are as follows. First, game workers were experiencing labor precarity in a way of job insecurity, economic instability and excessive exploitation, as well as loss of autonomy and labor alienation. Second, between 2014 and 2017, the adequacy of reward recognized by game workers was positively improved for companies with 30 or more employees, but was worsen for those with less than 30 employees. In addition, in terms of career prospects, there were no significant changes in the workers of companies with 30 or more employees, but the were worsened for companies with less than 30 employees. These results show that labor precarity in the game industry appears to be different depending on various factors, such as business size, occupation, and career. It also implies that the polarized and unequal structure of the Korean game industry is gradually deepening.

■ keyword : | Game Worker | Working Condition | Precarity | Reward | Career Prospect |

\* 이 논문은 2019년 문화체육관광부의 재원으로 한국콘텐츠진흥원의 위탁을 받아 수행된 연구의 결과물입니다(KOCCA 19-15 (게임문화 융합연구1)).

## I. 서론

### 1. 연구배경 및 목적

이 연구는 오늘날 국내 게임 생산자들이 처한 노동환경 문제의 구체적 양상과 특징을 분석함으로써 노동 불안정성의 현실을 파악하는 것을 목적으로 한다. 한국 게임 산업의 급격한 성장 이면에 가려져 있던 게임 생산자, 그리고 그들이 처한 노동환경 문제는 그간 진지한 학술적 탐구의 대상이 되지 못했으며, 사회적 이슈로 떠오른 것은 비교적 최근의 일이다.

그렇다면 오늘날 게임 생산자에 대한 연구가 필요한 이유는 무엇인가? 첫째, 이들은 엔지니어, 예술가, 기업가 등 다양한 정체성을 동시에 가진 대표적인 콘텐츠 분야 인력들로서, 변화해가는 콘텐츠 생산자들의 모습을 대표적으로 보여주는 주체들이다. 둘째, 인공지능, 5G, 상용게임엔진 발달과 보급 등 제작과 유통에 영향을 미치는 새로운 기술 및 소프트웨어 도구들이 진화함에 따라서 노동의 양상이 변화하는 대표적인 분야가 바로 게임이다. 이때 기술의 노동대체, 탈숙련, 인력구성의 변화, 외주화 등 노동 조건 및 인력시장에서의 변화에 가장 큰 영향을 받는 것이 게임 생산자들이라 할 수 있다. 이는 다른 콘텐츠 및 IT 분야 생산자들이 앞으로 직면하게 될 변화를 가장 선제적으로 보여주는 사례가 될 수 있다.

한국의 게임 산업은 30여년의 짧은 역사 속에서 눈부신 성장을 기록했다. 2000년대 이후 PC 온라인 게임의 종주국으로 자리매김했고, 2010년대에도 모바일 플랫폼을 중심으로 성장해왔다[1]. 2019년 한국 게임 산업 총 매출액은 약 14조 5,349억 원으로 추산되며, 세계 시장에서의 점유율 또한 높아져 미국, 중국, 일본에 이은 세계 4위 게임 강국으로 꼽힌다[2].

그러나 최근 글로벌 경쟁 격화, 모바일 플랫폼과 양산형 게임으로 편중된 제작관행, 소수 퍼블리셔와 대기업 중심으로 재편된 양극화 구조 등 여러 요인들이 맞물리면서 국내 게임 산업의 불확실성과 리스크가 증대되기 시작했다[3]. 이 과정에서 게임 산업의 '허리'를 이루던 중견 기업들이 쇠약해지기 시작했고, 레드오션화되기 시작한 게임 시장에서 생산자들의 노동환경과 삶의 질 악화 문제가 드러나기 시작했다. 특히 최근 '크런

치(crunch)' 관행을 비롯하여 과도한 초과근무와 임금 체불 문제, 건강 악화, 스트레스 등 열악한 노동환경에 대한 문제제기가 이어지면서 화려한 성장 이면에서 분투하고 있는 게임 생산자들의 가혹한 현실이 사회적 이슈가 되었다[4][5]. 이후 고용노동부의 근로감독이 실시되었고, 업계에서는 '일하는 문화 개선안'을 도입하는 등 노력이 진행되었다[6][7].

또한 최근까지 최근 '주 52시간제'로 대표되는 근로시간 단축제도의 도입을 비롯해 노동환경 관련 논의가 전개되었고, 2018년 9월 국내 대표 게임회사들인 넥슨과 스마일게이트에서 처음으로 노동조합이 설립되었다. 이후 일부 기업들에서는 포괄임금제 폐지를 비롯해 복지 및 근로환경 관련 개선을 위한 노사간 협약이 이루어지기도 했다[8][9]. 이는 자유롭고 유연한 프로젝트 노동과 잦은 이직이 일상이었던 게임업계에 나타난 변화를 상징적으로 보여주는 것이다. 노조 결성은 창작자·예술가·엔지니어로서의 전문성을 획득해온 게임 생산자들이 '노동자'로서의 정체성을 받아들이고 고용안정과 경제적 보상, 그리고 일과 생활의 균형을 우선시하기 시작했다는 점을 시사한다.

이는 또한 게임업계에서 그만큼 노동 불안정성 문제가 심각하다는 것을 의미한다. 그렇다면 구체적으로 무엇이, 어떻게 문제가 되고 있는가? 이 연구는 게임 생산자들의 노동환경에 대한 비판적 문제의식을 파고들어, 그들의 실제 노동경험에 대한 질적 연구와 노동조건에 대한 실증적 연구를 통해 한국 게임 산업 현실의 단면을 밀도 있게 들여다보고자 한다.

### 2. 연구방법 및 분석적 틀

이 논문은 다음과 같은 시각으로 게임업계 노동환경 문제를 파악한다. 노동 주체가 물적 조건의 차원에서 충분하고 안정적인 보상을 받지 못함으로써 불안정해지는 것과 더불어, 창의성과 자율성을 충분히 발휘하지 못함으로써 일을 통한 가치실현에 제약을 받게 되는 문제가 결합된 중층적 양상을 띠는 것이다. 즉, 이 문제의 핵심은 '노동자로서의 권리'를 충분히 보상받지 못하는 측면과, 게임 생산자라는 직업이 추구해온 즐거운 놀이로서의 일, 자아실현으로서의 일과 같은 '일의 가

치가 약화되는 측면이 증첩된 것으로 볼 수 있다.

이 연구는 이러한 문제의식 하에, 노동환경 문제에 대한 맥락적·심층적 분석을 위해 질적·양적 연구방법을 결합하여 접근한다. 첫째, 게임 생산자 13명에 대한 심층인터뷰를 통해 게임업계 노동환경의 구조적 문제와 생산자들이 경험하고 있는 불안정성(precaarity)의 양상에 대해 규명한다. 둘째, 한국근로환경조사 자료에 대한 계량적 분석을 실시한다. 구체적으로 보상(권의 측면)과, 직업 전망(일의 가치 측면)을 주요 변수로 설정하여 최근 게임 산업 노동환경이 어떻게 변화했고, 종사자들 사이에서 그 정도가 어떻게 다르게 받아들여지고 있는지 탐구한다.

분석적 틀은 다음과 같다. 첫째, 심층인터뷰 및 질적 분석을 통해 노동환경이 불안정해지는 배경과 원인, 불안정성의 경험유형, 그리고 차이의 양상 등 3가지 축을 중심으로 파악한다. 특히 여기서 불안정성의 하위 범주는 고용 및 경제적 불안정성, 고도화된 착취로 인한 일상생활의 불안정성, 그리고 자율성 상실과 노동소외로 인한 커리어의 불안정성 이렇게 3가지로 나누어 분석된다.

둘째, 근로환경조사에 대한 계량적 분석에서는 2014년, 2017년 조사 결과를 비교함으로써 시간의 흐름에 따라 '보상'과 '경력전망'이 어떻게 달라졌는가를 파악할 것이며, 특히 이것이 사업체 규모에 따라 어떻게 다른가를 파악하려 한다. 즉, 시간적 축과 사업체 규모에 따른 차이라는 두 가지 축을 중심으로 분석적 틀이 구성되었다.

## II. 선행연구 및 이론적 논의

### 1. 콘텐츠 산업 노동환경에 관한 선행연구

콘텐츠 산업 노동에 관한 기존 연구들을 종합해보면, 콘텐츠 생산자와 그 노동은 다음과 같이 매우 복합적인 양상을 띤다[3][10-14].

첫째, 콘텐츠 노동은 프로젝트 기반의, 유연한 조직에서 이루어지는 프리랜서 노동의 성격이 강하다. 둘째, 자유분방하고 수평적인 노동문화를 지향하며, 캠퍼스적 회사 분위기와 캐주얼한 옷차림이 특징이다. 셋째, 그

생산자들은 예술가·기업가·엔지니어·노동자 등의 주체성이 결합된 성격을 띤다. 넷째, 일과 놀이, 일상생활, 취미 사이의 경계가 흐릿하며, 일을 통한 자아실현이라는 가치를 추구한다. 결국 이들은 '창의적 생산자'의 정체성이 강하기 때문에 자신의 작업물에 대한 강한 애착과, 그 결과물의 의미를 중시한다는 특징이 있다.

특히 콘텐츠 생산자의 주체성과 노동윤리에 대한 연구로 로스(Ross)[10]를 참고할 수 있다. 초기 미국의 인터넷, 온라인 광고 등 뉴미디어 생산자들에 대한 연구에서, 그는 기존의 블루칼라, 화이트칼라와 구별되는 '노-칼라(No-Collar)' 라는 독특한 노동주체를 발견한다. 그들의 특징은 기존 관습에 구애받지 않고, 보헤미안(Bohemian)적이며, 예술가적 창의성, 공유와 협력, 커뮤니케이션을 핵심으로 하는 노동문화를 형성했다는 점이다. 그러나 이들은 일의 즐거움과 문화적 가치를 중시하다보니 장시간 노동이나 낮은 임금 등 열악한 노동환경의 문제에 취약했으며, 자기착취에 빠지기 쉽고 불안정해지기 쉬운 모순적 상황에 처해 있는 것으로 분석되었다[10].

창의노동(creative labor)에 대한 일련의 연구들 또한 미디어 및 문화산업에 종사하는 생산자들이 형성하는 미학적·예술가적 자율성과 정체성, 일에 대한 열정 그리고 특유의 전문가주의 등에 주목했다[15][16]. 그러나 동시에 이들이 일을 통한 자아실현과 가치에 지나치게 몰두한 나머지 '열정페이' 등의 용어가 지칭하듯 자발적 희생과 불안정한 처우를 강요받을 위험에 놓여 있다는 점에 대해서도 지적하고 있다[17][18].

이러한 기존 논의들은 게임 생산자에 대해서도 거의 유사하게 적용될 수 있다. 이들 또한 유연한 프로젝트 기반 조직에서, 정규직으로 일하지만 사실상 프리랜서에 가까운 방식으로 일하며, 자신이 좋아하는 '게임'을 만든다는, 일이자 놀이로서의 게임 생산에 의미를 부여한다는 특징이 있다. 그렇지만 성공의 과실을 크게 누릴 수 있으며 일을 통해 자아실현을 할 수 있다는 장점 이면에는 열악한 노동환경, 사업적 리스크, 불확실한 성공 등 여러 구조적 문제점들이 자리 잡고 있다.

결국 콘텐츠 노동을 둘러싼 주요 쟁점은 창의성, 유연성, 그리고 불안정성이라는 키워드를 중심으로 정리할 수 있다. 박진우[19]에 따르면, 오늘날 창의산업(콘

텐츠 산업) 분야에서 창의성을 내세운 유연한 노동의 확장은 생산전략 및 고용, 노동과정에 대한 통제, 그리고 노동 정체성 차원에서 큰 변화를 일으키며, 이것이 결국 한국적 맥락에서 노동 불안정성을 심화시킨다.

다음 표에서 확인할 수 있듯이 구체적으로는 고용안정성이 무너지고 정규직/비정규직의 격차가 커지며, 프로젝트 기반의 단속적 노동이 전면화되고, 멀티스킬형 전문성이 강조되는 가운데 탈속련의 위험에 빠지기 쉽다. 이는 결국 '경쟁적 개인주의'와 맞물려 착취적 열정 노동의 전면화로 귀결될 수 있다는 분석이다.

표 1. 노동의 양극화와 경쟁적 개인주의의 양상

유연성의 확장	창의성 담론의 요구 증대	불안정성의 전면화
생산전략 및 고용	•프로젝트 기반 노동의 전면화 •성과급제와 유연 근무제의 확산	•고용안정성의 후퇴, 비정규직 확산 •근로빈곤 현상
노동과정 및 통제	•멀티스킬형 전문성의 확장 •협업 네트워크의 강화	•전문직의 탈속련화 •경쟁적 개인주의의 부상
사회성과 정당성 장치 (노동 정체성)	•창의성과 '쿨(cool)'함의 추구 •자기표현적 직업만족도 극대화	•착취적인 열정 노동의 전면화 •자기계발 및 잠재력 배양의 의무

출처 : 박진우(2011, 76쪽)에서 인용 및 재구성

## 2. 게임 산업 노동의 특징과 노동주체의 불안정성

### 2.1. 게임 산업 노동의 특징

게임 산업 노동에 대한 연구들은 주로 노동사회학이나 경영학, 정치경제학, 문화연구 등의 분야에서 수행되었다. 한국에서 출판된 게임 관련 문헌들은, 게임 문화나 그 수용자들에 대한 논의들[20][21], 한국 게임의 역사에 대한 문헌들[1][22-24], 게임 비평[25][26], 게임 업계 관계자들이 게임 개발자라는 직업에 대해 소개하는 문헌들[27][28] 등이 있다. 그러나 콘텐츠 산업 종사자들에 대한 연구에 비해서 '게임 생산자들의 노동환경'에 대한 학술적 연구는 거의 없는 상태다.

게임 산업 노동의 특징과 노동환경을 이해하기 위해서는 국내보다 앞서 북미와 유럽에서 진행된 연구들을 참조할 수 있다. 게임 산업 현장에서 관찰과 인터뷰를 통해 주로 진행된 일련의 연구들에 따르면, 게임 산업 노동문화와 노동환경의 특징은 다음과 같이 정리할 수 있다[29-33].

첫째, 게임 산업 노동은 글로벌 맥락에서 인력 아웃소싱 등 노동의 분업구조 하에 놓여 있다는 점이 특징이다. 예컨대 하나의 게임이 미국 엔지니어, 한국 그래픽 디자이너, 인도의 품질 테스트 인력에 의해 생산될 수 있다. 둘째, 성공가능성이 낮다는 태생적 위험성(risk)과 잦은 이직, 유연화된 노동 등 구조적 불안정성이 상존하고 있다는 것이다. 셋째, 창의적 기획자와 공학적 지식을 가진 엔지니어(프로그래머), 그리고 캐릭터와 배경을 디자인하는 아티스트 등 이질적이고 다양한 전문성을 가진 인력들이 모여서 협업을 하는 독특한 구조이며, 그 경력 형성방식도 매우 다양하고 비공식적이라는 점이다. 넷째, '크런치 모드(crunch mode)'로 대표되는, IT 소프트웨어 산업 특유의 착취적 노동관행이 존재한다는 점이다. 끝으로, 종사자의 특성상 독특한 하위문화적 취향을 가진 개성 있는 사람들이 모여 있으면서도 동시에 매우 남성중심적인 문화가 강하다는 점, 젊은 인력들의 비중이 높다는 점 등이 특징이다.

### 2.2. 게임 생산자의 불안정성(precarity)

이 연구에서는 게임 생산자의 '불안정성(precarity)'에 주목하여, 그 양상과 정도의 차이를 분석해보려 한다. 이것은 콘텐츠 산업 노동 전체를 관통하는 핵심 개념인 동시에, 오늘날 게임 산업 노동환경을 설명해주는 키워드라 할 수 있기 때문이다.

불안정성 개념은 일반적으로 '모든 형태의 불확실하고 보장되지 않은 유연한 착취'를 의미하며, 임시고용, 계약노동, 프리랜서, 자영업 등의 종사자들이 처하게 된 불안정한 상황을 의미한다. 이는 평생고용에 기반을 둔 안정적인 직업정체성, 예측 가능한 스케줄, 안정적 수입, 노조의 보호, 일과 여가 시간의 분명한 구분, 복지, 사회적 안전망 등과 반대되는 개념으로 정의될 수 있다[32][35]. 다시 말해서 안전, 보호, 예측가능성 등과 반대되는 불안전, 취약함 등을 의미하는 것이다. 질과 프랫(Gill & Pratt[36], 두즈(Deuze)[11])는 불안정성이 콘텐츠 노동의 고유한 특징이라고 설명하면서, 이것이 직업적 불안정을 넘어 실존적 불안정으로 확장되고 있다고 설명한다.

그러나 기존 연구들에서 불안정성 개념은, 신자유주의에 대한 비판적 논의나 노동 유연성의 문제 등을 지

적하는 과정에서 다소 거시적이고 추상적인 비평 수준에서 사용되어왔다. 이는 콘텐츠 분야 인력들이나 예술가들이 처한 불확실하고 힘겨운 현실에 대한 문제제기로는 의미가 있지만, 개념적인 정교함은 그만큼 부족했다고 할 수 있다. 따라서 불안정성 개념은 좀 더 분석적으로 정교하게 적용될 필요가 있다[3].

불안정성 문제에 대해 이론적 정교화를 시도했던 Lorey[37]에 따르면, 이 논문에서 주목하고자 하는 구조적 불안정성(프리캐리티, precarity)은, 인간의 실존적이고 보편적인 불안정함( precariousness)의 차원과 구별되는 것이다. 결국 프리캐리티는 정치·경제·사회적으로 자원이나 권력의 위계적 관계 속에서 차등화된 형태로 노동 주체의 불안정성을 심화시키는 개념으로 이해할 수 있다. 즉, 사회적 지위나 성별, 연령 등에 따라 위협에 노출되고 취약해지는 정도의 차이가 '불안정성'에 처하는 정도의 차이와 연결될 수 있다는 것이다.

이러한 이론적 배경을 바탕으로, 게임 노동의 불안정성 문제 역시 좀 더 분석적으로 접근할 수 있다. 특히 불안정한 고용, 낮은 수입, 과도한 노동착취 문제 등으로 인해 취약해지는 게임 생산자의 현실을 파악할 수 있다. 또한 그 내적 차이 양상을 설명할 수 있게 된다. 즉, 그 불안정성은 게임 생산자라면 누구나 똑같이 경험하는 것이 아니라 소속 회사, 활동분야, 직군, 경력, 성별, 사회적 지위 등에 따라서 차이를 보일 수 있다는 것이다.

본 연구에서는 이러한 이론적 배경 하에, 게임 생산자들의 노동 불안정성 문제를 '고용 및 경제적 불안정성', '고도화된 착취로 인한 일상생활의 불안정성', 그리고 '자율성의 상실과 노동소외로 인한 커리어의 불안정성' 차원으로 나누어 분석하려 한다.

### III. 게임 생산자의 불안정성 경험에 대한 질적 분석

#### 1. 심층인터뷰 대상 및 연구과정

게임 생산자의 노동 불안정성 경험에 대한 분석을 위해, [표 2]와 같이 총 13명에 대한 심층인터뷰를 실시했다. 이들은 300인 이상 인력들이 소속된 대기업 및 그

자회사에서부터, 10인 미만의 중소기업까지 다양한 회사에 분포해 있으며, 기획자, 프로그래머, 아티스트/그래픽, 게임운영(GM), QA, CS 등 다양한 직군에 속해 있었다. 경력은 2년부터 15년에 이르기까지 다양하며, 남성 6명, 여성 7명으로 구성되었다.

표 2. 심층인터뷰 참여자

연번	회사 규모	직군	이름 (가명)	경력 (나이)	성별
1	대기업 (자회사 포함)	기획자	혜영	4 (26)	여
2		기획자	명준	9 (37)	남
3		프로그래머	종환	13 (37)	남
4		프로그래머	동현	10 (37)	남
5		프로그래머 (엔진)	동준	15 (40)	남
6		아티스트/그래픽 (원화가)	영주	6 (31)	여
7		사업 담당자/기획자	지희	12 (35)	여
8		QA	인혜	3 (27)	여
9	중소 개발사	기획자	정석	15 (43)	남
10		프로그래머	정훈	11 (37)	남
11		프로그래머	슬아	3 (28)	여
12		아티스트/그래픽 (UI, 3D)	성희	2 (26)	여
13		CS, GM	현지	4 (27)	여

인터뷰 질문은 경력, 직군과 역할에 따른 구체적인 노동과정, 고용, 수입, 노동과정 차원에서의 불안정성, 일을 통해 추구하는 것들, 직업에 대한 전망 및 한국 게임 산업에 대한 생각 등 포괄적으로 구성되었다. 이 연구에서는 이들이 노동과정에서 경험하는 구체적인 불안정성의 양상들을 주요 요인별로 분류하고, 그 배경과 원인, 실제 사례들, 그리고 소속 회사규모·직군·경력·성별 등에 따른 노동 불안정성의 차이를 집중적으로 분석하고자 하였다.

심층인터뷰는 2019년 7월부터 10월 사이에 진행되었으며, 개인별로 약 1시간 30분 정도 소요되었다. 모든 인터뷰 내용은 참여자들의 동의하에 녹취되어 분석 자료로 활용되었다.

#### 2. 불안정성의 유형과 경험 양상

##### 2.1. 고용 및 경제적 불안정성

게임 업계에는 프로젝트 단위로 인력들이 모이고 흩어지는 것이 반복되는 관행이 있다. 따라서 프로젝트가 사라지면 당연히 회사나 팀을 떠나야 한다는 인식이 오랫동안 형성되어왔다. 과거 PC 게임 시절에는 한번 취직하면 그만큼 오래 일할 수 있는 여건이 형성되었으나, 오늘날 모바일 게임에서는 프로젝트 자체의 영속성이 심각하게 약화되었고 고용불안정성의 문제 또한 심화되고 있다.

〈게임 산업 노동환경과 건강실태조사(2017)〉[46]결과를 보면, 621명의 응답자 중 연봉협상 결렬시 회사를 나가야 한다고 생각하는 비율이 33.1%, 팀 해체 시 회사를 나가야 한다고 생각하는 사람이 43.1%로 나타났다. 이러한 결과는 이들이 설령 정규직이라 하더라도 마치 비정규직과 유사한 불안정한 고용상태에 있음을 보여준다. 대기업 소속 기획자이자 노조 관계자인 명준(가명)은 게임 업계 내부에서 여전히 고용불안정 문제가 관행적으로 자리 잡고 있다고 말한다.

“팀 프로젝트가 중단돼서 그 게임을 계속 만들 수 없게 되면 다른 팀으로 전환배치 면접을 봐야 되고, 만약 면접에서 떨어지면 직위가 주어지지 않습니다. 새로운 팀에 소속이 되지 못하면 대기발령 상태로 들어갔다가, 그 상황이 조금 더 지속되면 권고 사직을 하게 되는 경우가 많습니다.” (명준, 대기업 기획자)

2018년 업계에 노조가 생겨나면서 문제의식이 공유되고 있지만, 최근까지도 게임 업계의 고용불안정성은 생산자들에게 자연스러운 관행으로 받아들여지고 있었다.

“예전 팀에서 제가 입사했을 때 초반에 100명 가까이 됐어요. 그런데 팀이 망했을 땐 6개월 사이에 거의 40명으로 줄어들었거든요. 요즘 특히 그런 식으로 팀이 빨리 해체되고, 게임의 수명이 짧아지는 경우가 많아졌죠. (중략) 사실 사직하라고 하면 별말 없이 나가요. 뒷사람들이 인맥으로 연결돼 있고, 내가 다른 회사 가려고 해도 예전 회사에서 문제를 일으켰는지 체크하고 물어본단 말이예요. 그러니까 다른 회사로 별 탈 없이 가기 위해 서라도 그냥 나가는 거죠.” (혜영, 대기업 기획자)

그렇다면 이들이 받는 임금은 어떤가? 인터뷰 참여자들마다 매우 상이한 수준의 수입을 얻고 있었다. 최근 업계에 진출한 QA나 CS직군들의 경우 적게는 월 150만 원 정도였고, 10여년 정도 경력이 되는 프로그래머들의 경우 월 500만 원 이상 버는 경우도 있었다. 그러

나 전반적으로 대기업에 속하지 못한 경우 일하는 시간에 비해서 임금이 매우 낮다는 인식이 팽배해 있었다. 이는 최근까지도 문제로 지적되었던 포괄임금제나 야간수당, 휴일수당 등 초과근로에 대한 보상 문제와 얽혀 있다. 특히 대기업과 달리, 여전히 중소기업계를 중심으로 저임금으로 인한 경제적 불안정성은 심각한 문제로 자리 잡고 있다.

“작은 게임업계에서는 야근수당, 휴일수당 같은 것이 아예 언급이 안돼요. 당연히 없다고 여기는데, 사실 부당하다고 다들 생각은 하거든요. 그런데 불만이 있어도 어쩔 수가 없죠. 주52시간 제도도 남 일이라고 생각해요. 큰 회사들 경우에도 가끔씩 보너스 준다고는 하지만 과연 그 큰 수익을 구성원들에게 제대로 나누는 것인지 모르겠고. 스타트업 같은 경우는 그냥 오래 일하고 돈 못 받는 걸 감수해야 하는 거죠.” (중환, 대기업 프로그래머)

## 2.2 고도화된 착취로 인한 일상생활의 불안정성

불안정성의 또 다른 경험 유형은, 고도화된 착취로 인해 일과 삶의 균형이 무너진다는 점이다. 과도한 일은 결국 삶의 질을 크게 저하시키고 정상적인 휴식 및 여가생활을 누릴 수 없게 만든다. 그것을 더욱 심화시키는 대표적인 사례가 바로 ‘크런치 모드’ 관행이다. 이것은 마감에 맞추기 위해 특정 기간 동안 야근과 밤샘 근무가 집중적으로 이루어지는 방식을 말하며, 속된 말로 ‘개발자를 갈아서 넣는’ 업무 관행을 지칭한다. 이는 정신적·육체적으로 생산자들의 건강을 심각하게 악화시키고 있다.

“저도 작년에 그렇게 업무를 과중하게 하다가 심정지가 와서 실려 갔거든요. 새 프로젝트 런칭을 앞두고 거의 한 달 동안 거의 하루에 2~3시간씩 자고 일을 하는 거예요. 저 같은 경우는 너무 오랫동안 앉아있어서, 다리에 혈전(폐색전증)이 생겼어요. 죽을 뻔 했죠.” (정석, 중소기업 기획자)

“기업에서 리스크 줄이고 출시를 빨리 하려고, 많은 스펙의 제품을 단기간에 만들려고 하니 야근도 많아지고, 의무 크런치 하자, 야근하자 하는데, 당연하게 받아들이는 경향이 있죠. 그만큼 완성도 높은 게임 만들면 인센티브 받고 행복해 질 거라면서. 그런데 지금은 정당한 인센티브 없이 보상 없이 기계취급, 부품 취급하면서 개발자들을 혹사시키는 느낌이 많아졌어요. 저희 같은 중소기업에서는 그게 더 심하고요. (중략) 개발자의 노력을 강요하는 상황이죠.” (장훈, 중소기업 프로그래머)

“저희가 원래 10시 출근인데, 크런치 기간에는 (밤샘근무 후 회사나 근처에서 자고) 아침 6시에 회사에서 일어나 새벽 2시까지 일하고, 잠시 집에 가서 옷 갈아입고 씻고 다시 출근하는 식으로. 5일 중 3일 정도는 그렇게 일했고요. 주말에도 거의 쉬지 않고 출근했습니다.” (인혜, 대기업 자회사 QA)

이와 같이 게임 생산자들은 열정을 강조하며 야근과 초과근무를 장려하는 업계 문화에 대해 비판적 의식을 가지고 있었다. 그러나 이것이 건강을 해치고, 일과 삶의 균형을 무너뜨리는 상황에서도 관행상 어쩔 수 없다는 것이 오랫동안 지배적인 논리였다. <게임 산업 노동환경과 건강실태조사>[46]에 따르면, 종사자의 84.2%가 크런치 모드를 경험했으며, 이 시기 하루 평균 14.4시간 근무했고, 지난 1년 간 회사에 24시간 이상 머무른 적이 있다는 응답이 39% 이상 되는 것으로 조사되었다. 이는 휴가를 충분히 보장받지 못하는 관행과 맞물려 생산자들의 일상생활에 불안정성을 가중시켜왔다. 문제는 후생복지제도가 비교적 잘 마련되어 있는 대기업에 비해, 열악한 노동환경을 감내해야 하는 중소기업의 경우 더 이러한 위험에 노출될 가능성이 높다는 점이다.

### 2.3. 자율성 상실과 노동소외로 인한 커리어의 불안정성

2010년대 한국의 게임 산업은 큰 변화를 맞이하는데, 바로 모바일 플랫폼으로의 편중화다. 모바일 중심의 게임 개발시대가 되면서, 기술발전과 함께 진입장벽이 낮아진 만큼 많은 게임이 쏟아져 나왔고, 게임 기업들은 생존경쟁에 내몰리게 되었다. 이런 상황에서 대기업 및 퍼블리셔 중심의 독과점적 지배구조가 자리잡게 되었고, 구글·애플과 같은 글로벌 플랫폼의 장악력이 확대됨에 따라 시장 양극화가 심화되었다. 또한 이 과정에서 30%에 달하는 마켓 플랫폼 수수료를 비롯해, 대규모 마케팅 비용 등이 특히 중소기업 개발사에게 큰 부담이 되었던 것으로 분석된다[3].

이런 상황에서 게임 개발사들은 점차 검증된 IP를 바탕으로, 확률형 아이템 기반의 부분 유료화 모델 또는 광고수익을 기반으로 한, MMORPG 또는 방치형·클릭커류의 RPG 게임 장르를 결합시키는 게임 제작의 상업적 공식을 만들게 된다. 또한 모바일 편중화가 심화되

는 가운데 점차 개발주기는 짧아지고, 단기간에 트렌트를 좇아서 유사한 패턴의 게임을 ‘찍어내는’ 방식이 퍼지게 되었다.

이제 인디게임 개발자들조차도 생존을 위해서 유저 데이터 분석, 광고 및 마케팅 전략을 고민해야 하는 상황이 되고 있다. 작품성, 장인정신, 예술성, 창의성의 발휘보다는 회사의 생존이 더 중요해졌기 때문이다.

“게임 개발은 공장일 같은 측면이 더 많은 것 같아요. 모바일로 오면서 콘솔이나 PC와는 다르게, 스토리 라인에 따라 쪽가는 게 아니라, 자동 사냥 같은 반복적인 걸 하는 게 많아서, 보통은 정해진 규칙을 사용하고 그걸 응용하는 정도로 만들어요. 기본 규칙을 세우고 나서 소위 ‘찍어낸다’고 얘기를 하거든요. 진짜 찍어내는 작업을 해요. 복사, 붙여넣기, 세팅, 복사, 붙여넣기, 세팅... (중략) 내가 만들고 싶은 어떤 세계관, 스토리, 캐릭터가 아니라 이미 만들어야 할 규칙이 정해져 있는 상태에서...그 틀에서 벗어나는 게 어렵거든요.” (혜영, 대기업 기획자)

게임 생산자의 이상은 본인이 좋아하고 만들고 싶은 게임을 만드는 것이다. 일을 통해 즐거움을 느끼고, 개성을 발휘하고 자아실현을 하는 것이 게임 생산자라는 직업이 갖는 가장 큰 가치라 할 수 있다. 그렇지만 현실은 그렇지 않다. 이것은 경쟁이 격화된 모바일 게임 시대에 더 작은 규모의 사람들이 더 빠르게 게임을 만들어야 하고, 어떤 방식으로든 수익을 내야 하는 구조 속에서 더 심화되고 있다. 이는 결과적으로 자율성의 상실과 노동소외를 발생시킨다.

“사실 (일에 대한) 동기부여가 굉장히 적은 이유가, 개발자 의도가 들어가기 힘들어요. 만들고 있는데, 사업부나 퍼블리셔가 아, 이런 것 좀 들어가면 어때냐, 다른 잘 나가는 게임들도 이런 기능이 있던데, 이런 게 높은 접속률도 유도하고, 팬층은데 어때냐. 이런 식으로 외부 압력이 많이 강해져요. 그래서 내가 왜 여기서 이려고 있지? 이런 경우 때문에 (회사를) 나가는 경우가 많아요. 참지 못하고.” (정석, 중소기업 기획자)

이 과정에서 개발자들의 전문적 역량 또한 쇠퇴하거나 굴절되는 양상을 보인다. 특히 프로그래머들에게서 이런 경향이 나타나는 것을 확인할 수 있다. 저렴한 상용엔진이 지금처럼 보급되기 이전에는 게임엔진을 자체적으로 만들어야 했고, 그것을 담당하는 프로그래머의 역량에 따라 프로젝트의 명운이 결정될 만큼 기술력이 절대적인 중요성을 띠었다. 그러나 점차 여러 개발용

틀이 탑재된 상용엔진이 보급되고, 게임의 사업적·서비스적 측면이 강화됨에 따라서 고품질의 콘텐츠를 만들어내기 위한 장인정신이 쇠퇴하기 시작했고, ‘스페셜리스트’보다는 ‘제너럴리스트’로서의 전문성이 더 강조되는 시대로 변모했다[38][39]. 이런 상황에서 과거에 전문적 기술력을 가지고 중요한 역할을 했던 프로그래머를 비롯한 기획자, 아티스트 등에게 장인정신과 같은 노동윤리는 이제 그만큼의 무게감을 갖기 어렵게 되었다.

“온라인이 주력이던 시절에는 해외에 비해서 경험이나 기술이 앞서있다고 자부하는 편이었는데, 최근에는 그 부분도 중국에 뒤처지고 있어요. 언리얼이나 유니티 같은 상용 엔진을 사용하다보니까 작업을 직접 하는 부분들이 줄어들고, 기술적인 역량이 다 평준화가 돼서, 국내 개발사들만이 갖고 있는 기술적 노하우가 점점 없어지는 상황인 것 같아요. (중략) 모바일로 분위기가 재편 되면서 기술력 부분이 점점 등한시 되는 상황인 것 같고, 이제 숙련공들이 필요가 없어지는 거거든요. 그렇게 되면 정년 시점이라든지 처우와 관련해서도 문제가 생길 수 있죠.” (동준, 대기업 엔진 프로그래머)

자율성과 창의성의 제약, 전문성의 굴절과 밀접하게 얽혀 있는 것이 바로 탈숙련화(de-skilling) 문제다. 이것은 게임 산업이 모바일 플랫폼으로 급속하게 편중되며, 유사한 비즈니스모델, 유사한 장르, 유사한 게임관습을 형성하게 된 상황과 밀접하게 맞물려 있다. 여기서 문제가 되는 것은, 게임 생산자들이 경력을 쌓아 나가는 과정에서 전문성이나 노하우, 그리고 독자적인 기술을 축적하기가 어렵게 되었다는 점이다. 인터뷰 참여자들의 증언에 따르면, 현재 한국 게임업계는 생산자들을 전문가로 키워내기보다는 마치 소모품처럼 써버리는 노동관행을 계속해서 만들어내고 있다.

“신규 진입하는 개발자들이 고급 지식에 접근할 일은 거의 없어요. 지금은 엔진이 원체 잘 되어있으니까요. 엔진을 이해하는 소수의 시니어들이 그걸 혼자 컨트롤 할 수 있거든요. 결국 그 전문 지식은 그들이 독점하는 거죠. 신규 인력들에게는 보통 UI(user interface)작업을 시킵니다. 그게 단순반복적이고 시스템 코어(core)에 악영향을 미치는 게 적거든요. 그래서 요즘 업계가 원하는 게 신규 개발자들은 UI를 다룰 줄 아는 사람이고, 교육기관도 거기에 맞춰 갑니다. (중략) 결국 순식간에 교체 가능한 인력으로 남기 쉬운 거죠.” (장훈, 중소기업사 프로그래머)

### 3. 불안정성의 내적 차이

이제 게임 생산자들의 노동 불안정성이 회사 규모, 직군, 경력, 젠더 등에 따라서 어떤 차이를 보이고 있는지 살펴보려 한다.

기본적으로 대기업의 경우 중소기업에 비해 고용이 안정된 편이며, 연봉도 높다. 인터뷰 결과, 10년차 이상의 대기업 소속 기획자나 프로그래머들의 경우 연봉 6천~8천만 원 정도를 받는 반면에 중소기업의 경우 비슷한 경력자들도 4천~5천만 원 정도를 받는 것으로 나타났다. 그 외 중소기업이나 스타트업에 속한 경력자가 짧은 인력들은 대부분 아르바이트 수입 등을 합쳐 한 해 2천만 원 내외의 수입으로 생활하고 있는 것으로 파악되었다.

기업 규모에 따른 차이는 직군과 경력, 젠더 요소와 맞물리면서 그 격차가 더 벌어진다. 일반적으로 경영자들이나 팀장급 이상 관리자 외에 프로그래머가 가장 좋은 대우를 받는 데 비해, 아티스트, 기획자들은 그보다 처우가 좋지 않고 고용불안도 더 크다.

“실제로 급여도 그렇고요. 기획 직군이 처우가 나쁜 편이에요. 팀이 어려워졌을 때 제일 먼저 쫓겨나는 게 기획 직군이죠. 필요 없다고 생각하는 경우가 많아요. 그래서 저는 후배들에게 이 일을 하라고 권하지 않아요.” (지희, 대기업 사업담당 겸 기획자)

“프로그래밍 같은 경우는 코드를 다루고 유지보수를 계속 해야 되니까 중요한 직군인데, 그래픽이나 아티스트 쪽은 일정한 퀄리티로 만들어낼 수 있다면 기존에 있던 사람들이 얼마든지 대체되기 쉽거든요. 게임 개발과정에서 일시적으로만 필요한 인력이기도 하고요. 결국 작업 특성상 쉽게 대체가능한가 여부에 따라서 처우가 달라지는 것 같아요.” (영주, 대기업 아티스트/원화가)

게임업계 여러 직군 중에서도 QA(Quality Assurance, 품질관리자)나 게임운영자(Game Manager), CS(Customer Service)의 경우에는 처우에 있어서 가장 열악하다고 알려져 있다. 후반작업 및 서비스 관련 직군들의 노동이 열악하다는 문제는 북미에서 진행된 여러 연구에서도 이미 공통적으로 지적된 바 있다[29][30][32].

“QA에서 얼마 근무하지 않고 나가는 사람이 많아요, 생각했던 것과 다르게 히드렛팅 하는 느낌이죠. 회사에 막상 들어서 보니까 너무 힘들다. (다른 직군에 비해) 야근이 너무 많고 돈도 적게 주는데 내가 생각했던 것보다 더 그렇고. 그래서 나가는 사



람이 굉장히 많죠.” (인혜, 대기업 자회사 QA)

또한 기성세대 경력자들과 신입 개발자들 사이의 격차가 큰 편이다. 과거에 비해 신입 개발자들을 뽑지 않는 회사들이 많아졌고, 경력이 짧은 사람들이 대기업에 취직하거나 대형 프로젝트에 진출할 수 있는 기회가 축소되었다는 것이 인터뷰 참여자들의 공통된 진단이었다. 이 과정에서 자연스럽게 연봉 등 처우도 차이가 날 수밖에 없다.

“요즘에는 신입을 안 뽑아요. 기성세대 개발자들이 신입을 선호하지 않아요. 왜냐하면 신입을 뽑으면 경력자 한 명이 그 사람 교육하는데 매달려 있어야 하고, 그건 개발 속도가 굉장히 떨어지는 것을 의미하기 때문에... (중략) 신입 개발자들을 어떻게 대해야 할지, 어떻게 동료로 맞이해야 할지, 그리고 회사가 신입을 전문가로 양성해야 한다는 책임의식 같은 것도 부족하고요.” (중환, 대기업 프로그래머)

특히 앞서 살펴봤던 탈속련화와 노동소외의 위험성은, 업계에 들어온 지 얼마 되지 않은 젊은 생산자들에게서 더 크게 경험되고 있다. 경력이 2~3년 되는 두 여성들의 말을 참고해보자.

“저는 원래 캐릭터나 배경 원화 하려고 왔는데 다른 걸, UI를 시키는 거죠. 안 해본 사람한테 이것저것 다 하라고 시켜놓고 깊이 있는 걸 나한테 바라는 거야. 이런 느낌도 들고, (게임학과) 교수님도 가끔 그러세요. UI를 해야 취직이 잘 되고 좋다. 그런데 제가 하고 싶고 잘할 수 있는 건 그게 아니거든요.” (성희, 중소기업사 아티스트/그래픽)

“회사에서 하고 있는 UI 작업이 프로그래머라면 아무리 신입이어도 어느 정도 할 수 있는 일이거든요. 그런데 과연 앞으로 다른 회사로 이직할 때 ‘그건 누구나 다 할 수 있는 거 아니에요?’ 라는 얘기가 들리진 않을까. 그런 걱정도 있고, 프로그래머 사이에서는 높게 평가되지는 않는 것 같아요. 그 일이 중요해서 라기보다는 누군가는 해야 되는 일인데, 그냥 단순 반복적인 거라서 나한테 온 건 아닌가 하는 생각도 들고.” (슬아, 중소기업사 프로그래머)

마지막으로, 젠더에 따른 차이도 존재한다. 게임 업계는 일반적으로 남성중심의 사회다. 이런 상황에서 여성들은 소외되거나 차별받기 쉽다. 인터뷰 참여자들의 이야기를 종합해보면, 전체적으로 여성 게임 생산자들은 아트, QA, 운영, 기획 직군에 종사하는 경우가 많다. 따라서 게임 업계 여성들의 불안정성은 직군의 차이와 연

관하여 추정해볼 수 있다. 관리자 급에 여성들이 거의 없다는 점, 여성 프로그래머가 거의 없다는 것, 상대적으로 QA나 운영·CS 직군에 여성들이 많다는 것은 그만큼 모든 차원에서 여성들이 훨씬 더 불안정한 상황에 놓여 있다는 것을 의미한다.

“자기는 남성인데 제가 여성이라서 대하기 어렵다고 하는 경우가 꽤나 자주 있어요. 그리고 그걸 입 밖으로 말해요. 내가 여자라서 내가 말하기가 힘들다, 이런 얘기를 하는 거죠. 제가 여자라서 대하기 힘들다면서 일을 주지 않기도 해요. (중략) 남자가 너무 많은 파트 같은 경우는 여성이 있으면 꼴스럽다고 안 뽑기도 하고요.” (지희, 대기업 사업 담당/기획자)

이런 상황에서 가장 취약한 위치에 있는 운영·CS 직군의 여성 생산자는 중첩되는 불안정성을 경험하고 있었다.

“이전 회사에서는 수습이라는 이유로 3개월 동안 월 80만원 받고 광역버스 타고 멀리까지 다녔어요. 열정페이로 강요당한 거죠. 요즘도 혼자 겨우 생활할 수 있는 수준이라 경제적으로 빠듯해요. (중략) 운영이 확실히 전문성이 떨어지는 직업이에요. 누구든 들어와서 배울 수 있는 일이기 때문에. (중략) 감정노동 성격도 있어요. 유저들 불만을 받아야 되고, 욕도 먹고, 스트레스도 많이 받아요.” (현지, 중소기업사 GM/CS)

#### IV. 게임 생산자의 불안정성 대한 실증적 분석 : 보상 및 경력전망 변화

##### 1. 분석자료 설명

게임 업계 노동환경에 대한 실증적 분석을 위해 이 연구에서 특히 주목하는 것은 종사자들이 인식하는 처우 및 직업의 미래에 대한 전망이다. 구체적으로 말하자면 첫째, 자신이 하는 일에 대해서 얼마만큼 적절한 보상을 받고 있는지, 둘째, 게임 생산자라는 직업이 앞으로 경력을 형성하고 발전하는 데 있어서 얼마나 긍정적인 전망이 있는가를 살펴보는 것은 매우 중요하다. 전자는 자신의 일에 대해서 물질적으로 얼마나 적절하게 대우를 받고 있는가에 관한 것이며, 후자는 일을 통한 자아실현 및 커리어의 형성과 구축에 있어서 본인의 직업이 얼마나 가치 있는가를 보여주는 것이기 때문이다. 따라서 노동환경에 대한 실증적 분석 파트에서는 ‘보상

적절성'과 '경력발전 가능성'이라는 두 가지 핵심 변수를 중심으로 분석한다.

분석 대상이 된 자료는 근로자들이 당면한 근로환경에 대한 다양한 정보를 제공하는 한국근로환경조사(Korea working condition survey, KWCS)이다. 이는 전국 만 15세 이상의 취업자의 다양한 근로환경에 대한 정보뿐만 아니라, 산업과 직업의 세분류 수준까지 제공하고 있어 특정 분야 생산자를 추출하여 비교분석하기에 유용하다.

여기서는 2014년과 2017년 2개년 자료를 사용하여 다음과 같이 분석대상을 추출하였다 우선, 노동시장에서 주로 활동하는 연령대인 20~59세로 연령을 제한하였으며, 고용형태는 임금 근로자로 한정했다. 이중 게임 산업 종사자를 포함한 주요 분석대상은 한국표준직업분류를 기준으로 선정했다. 게임 생산인력의 핵심 직군은 크게 기획, 아트, 프로그래밍으로 구분한다. 여기서 게임 기획은 웹기획자, 애니메이션 기획자, 게임, 게임 프로그램 기획자를 포함하는 웹 및 멀티미디어 기획자군으로 분류된다. 게임 아트 분야는 웹 디자이너, 멀티미디어 디자이너, 게임그래픽 디자이너를 포함하는 웹 및 멀티미디어 디자이너군으로 분류된다. 끝으로, 게임 프로그래밍은 응용 소프트웨어 설계분석가, 게임 프로그래머, 네트워크 프로그래머, 그 외 소프트웨어 프로그래머를 포함하는 응용소프트웨어 개발자군에 포함된다.

한편, 게임인력의 보상 적절성 및 경력발전 가능성의 변화를 분석하기 위해서는 비교 가능한 대상이 필요한데, 게임관련 직업이 모두 전문기술직에 포함되어 있는 것을 고려하여 다른 분야 전문기술직을 비교 대상으로 선정하였다. 이상의 직업분류 및 게임 생산자 표본 추출의 기준을 정리하면 [표 3]과 같다.

표 3. 전문기술직 직업 분류 및 게임 생산자 표본 추출 기준

중분류	세분류	게임 생산자
21 과학 전문가 및 관련직		
22 정보통신 전문가 및 기술직	2223 응용소프트웨어 개발자	게임 프로그래머
	2227 웹 및 멀티미디어 기획자	게임 기획자
23 공학 전문가 및 기술직		
24 보건사회복지 및 종교 관련직		
25 교육 전문가 및 관련직		
26 법률 및 행정 전문직		
27 경영금융 전문가 및 관련직		
28 문화예술스포츠 전문가 및 관련직	2855 웹 및 멀티미디어 디자이너	게임 그래픽 디자이너

아래 <표 4>는 앞서 분류한 전문기술직과 게임 생산자 표본의 시기별 기초통계량이다. 각 직업별 표본의 인구사회학적 통계량은 시기별로 거의 비슷한 수준을 유지하고 있다.

다만 직업별로 비교하면 전문기술직의 경우 여성의 비중이 증가하는 반면, 게임 생산자에서는 감소하는 것으로 나타났다. 이는 최근 전문직 여성의 비중이 증가하고 있는 것에 비해, 게임 생산과 관련된 일을 여성들이 지속하기 어려워지는 상황을 반영한 것으로 추정된다.

게임인력에 비해 다른 전문기술직이 연령은 약 3세, 근속연수도 약 1년 많게 나타났다. 이는 게임인력이 상대적으로 연령이 낮고, 근속연수도 짧은 경향이 있다는 기존 연구들의 논의와 일치한다.

노조 등 직원을 대표하는 조직이 있는 비중은 전반적으로 낮은 수치를 보이는데 게임 분야에서 더 낮은 것으로 나타났다. 이는 최근까지 노조가 없었던 것에서 알 수 있듯이 노동유연성과 이직비율이 매우 높은 업계의 현황을 반영한 것으로 해석할 수 있다.

끝으로 사업체규모를 보면 비슷한 경향을 보이는데, 상대적으로 전문기술직은 5인 미만 사업체가, 게임은 10~29인 사업체 비중이 높게 나타났다. 전문기술직에서 5인 미만 사업체가 많은 것은 보건, 교육 법률, 문화 예술 분야의 특징으로 보인다.

표 4. 직업별 시기별 기초통계량

구 분	전문기술직		게임 생산자		
	2014	2017	2014	2017	
성별(%)	남성	43.38	38.56	68.63	77.99
	여성	56.62	61.44	31.37	22.01
연령(세)		38.72	39.17	35.18	36.14
교육수준(%)	고졸	12.06	8.65	9.15	2.52
	초대졸	17.62	20.92	9.15	15.09
	대졸	61.29	64.20	73.20	74.21
	석박사	9.03	6.23	8.50	8.18
근속연수(연)		7.93	7.30	5.66	6.43
역량	보유/필요	35.14	32.74	33.99	30.82
	보유=필요	64.86	67.26	66.01	69.18
	보유/필요	15.20	17.86	12.42	13.84
부하직원	없음	75.94	77.94	61.44	68.55
	있음	24.06	22.06	38.56	31.45
직원을 대표하는 조직	없음	82.95	82.64	87.58	86.16
	있음	17.05	17.36	12.42	13.84
사업체 규모	5인 미만	15.69	19.27	6.54	6.29
	5-9인	18.89	18.54	17.65	17.61

	10~29인	21.21	19.02	30.07	26.42
	20~49인	12.80	11.40	13.73	15.09
	50~99인	13.62	10.66	11.11	9.43
	100~299인	9.05	7.70	11.11	10.06
	300인 이상	8.74	13.41	9.80	15.09
관측치수(개)		4,875	5,168	153	159

2. 변수 구성

한국근로환경조사 자료에는 보상 적절성과 경력발전 가능성에 대한 응답자의 인식을 파악할 수 있는 문항들이 있다. 구체적인 설문 내용은 [표 5]와 같으며, 해당 질문에 매우 또는 대체로 동의하면 1로, 보통 또는 동의하지 않으면 0으로 변환하여 더미변수로 만들었다.

표 5. 보상 적절성과 경력발전 가능성 관련 변수 구성

설문 항목	설문 내용	변수 구성
보상 적절성	내가 하는 일에 대한 노력과 업적을 생각할 때, 나는 적절한 보상을 받고 있다	0 = (3.보통 / 4. 대체로 동의하지 않는다 / 5. 전혀 동의하지 않는다) 1 = (1. 매우 동의한다 / 2. 대체로 동의한다)
경력발전 가능성	나의 직업은 경력 발전에 대한 전망이 좋다	

앞서 언급했듯이 게임 생산자의 노동환경은 매우 빠르게 변하고 있다. 그 속에서도 사업체 규모에 따라 산업 환경 변화에 대응하는 방식이 다르듯이, 그 안에서 일하는 생산자들의 노동환경도 사업체 규모에 따라 다른 양상을 보이고 있다. [표 6]은 직업별·시기별·사업체 규모별 보상의 적절성과 경력발전 가능성의 변화와 차이를 보여준다.

전반적인 결과를 보면, 2014년에 비해 2017년에 보상이 적절하다고 응답한 비중이 높게 나타난다. 직업별로 비교하면, 2014년에는 전문기술직보다 게임 생산자의 보상 적절성이 낮았으나 2017년에는 게임부분이 더 높게 나타나, 보상이 적절하다고 응답한 전체적인 비중은 게임 생산자에서 더 크게 증가했다는 것을 확인할 수 있다.

사업체 규모별로 보면, 전문기술직의 보상 적절성은 시기에 상관없이 사업체 규모가 큰 경우 높게 나타나는 반면, 게임 분야에서는 2014년에는 30인 미만 사업체에서, 2017년에는 30인 이상 사업체에서 높게 나타났다. 사업체 규모별로 보상 적절성에 대한 전문기술직과

게임인력의 응답 변화의 차(H-E)를 보면, 30인 이상 사업체의 경우 상대적으로 게임인력이 크게 증가한 반면, 30인 미만 사업체에서는 게임인력이 감소한 것으로 나타났다. 이는 다른 분야에 비해 게임 업계에서 사업체 규모별로 따라 보상수준의 격차가 심화되고 있다는 것을 보여준다.

한편, 경력발전의 가능성에 대해 긍정적으로 응답한 비중은 2014년에 비해 2017년에 전체적으로 낮아졌다. 직업별로 비교하면, 2014년에는 전문기술직과 게임 생산자가 비슷한 수준이었으나, 2017년에는 전문기술직의 수치가 좀 더 큰 폭으로 하락했다. 사업체 규모별로 보면, 전문기술직과 게임 생산자 모두 30인 이상 사업체가 30인 미만 사업체보다 높게 나타났다.

좀 더 구체적으로 사업체 규모별로 발전 가능성에 대한 전문기술직과 게임 생산자의 응답 변화의 차(H-E)를 보면, 게임 분야에서 30인 이상 사업체의 경우 상대적으로 경력 발전 가능성이 더 높은 반면, 30인 미만 사업체에서는 오히려 크게 떨어지는 것으로 나타났다. 이는 소규모 게임업계 종사자들의 경우 자신의 경력발전 가능성에 대한 전망을 갈수록 부정적으로 가지고 있다는 것을 보여준다. 대기업과 비교해서도, 다른 전문직과 비교해서도 이런 수치가 나타난 것이다.

표 6. 직업별·시기별·사업체 규모별 보상 적절성과 경력발전 가능성의 변화와 차이

구 분		전문기술직(A)			게임인력(B)			H-E
		20114 (C)	2017 (D)	D-C (E)	2014 (F)	2017 (G)	G-F (H)	
보상 적절성	전체	47.88	53.55	5.67	45.39	56.33	10.93	5.26
	30인 이상	55.91	58.45	2.54	38.57	64.56	25.99	23.45
	30인 미만	44.08	37.94	-6.14	63.86	50.00	-13.86	-7.71
경력발전 가능성	전체	92.30	78.48	-13.83	91.61	82.35	-9.26	4.57
	30인 이상	93.15	79.60	-13.55	86.76	80.26	-6.50	7.05
	30인 미만	42.12	50.17	8.05	48.19	40.00	-8.19	-16.24

3. 분석 방법

게임 생산자의 보상 적절성 및 경력발전 가능성의 변화 정도를 파악하기 위해서는 비교 시점과 비교 집단이 필요하다. 여기서는 비교 시점을 2014년과 2017년으로, 비교 집단은 게임인력과 다른 직무를 가진 인력(기

준 집단)으로 구분하여 이중차감추정법(difference-in-differences estimation method)을 활용하였다. 분석방식을 수식으로 표현하면 다음과 같다.

$$WC_i = \gamma_0 + \gamma_1 T_i + \gamma_2 I_i + \gamma_3 T_i \times I_i + \gamma_4 X_i + \epsilon_i \quad (1)$$

여기서 교차항의 계수 값  $\gamma_3$ 는 게임 생산자에 대한 보상 적절성 또는 경력발전 가능성의 방향성과 정도를 보여준다.  $WC_i$ 는 보상이 적절하거나 경력발전 가능성 있는 것에 동의하면 1, 동의하지 않으면 0으로 나타나는 더미변수이다.  $T_i$ 는 시간(2014 = 0, 2017 = 1)을,  $I_i$ 는 산업분야(전문기술직 = 0, 게임 생산자 = 1)를 나타낸다.  $X_i$ 는 인력  $i$ 의 특성변수들의 벡터로, 성별, 연령, 교육수준, 근속연수, 직업, 직위(부하직원 존재 여부), 직원을 대표하는 조직 존재 여부, 개인 역량 수준 등이 포함되어 있다.  $\epsilon_i$ 는 모형의 오차항이다. 이 연구에서는 앞서 제시한 것과 같이 종속변수가 더미변수이나, 교차항을 사용하므로 한계효과로 간편하게 해석할 수 있는 선형확률모형(linear probability model)으로 분석한다[49]. 끝으로, 결과에 나타나는 계수값들은 각 설명변수의 변화에 따른 보상 적절성과 경력발전 가능성에 대하여 긍정적으로 응답할 확률의 변화를 의미한다.

#### 4. 분석 결과

[표 7]은 게임 생산자의 보상 적절성과 경력발전 가능성의 변화를 분석한 결과이다. 여기서 본 연구의 핵심 변수인 교차항(연도×직업)을 보면, 보상 적절성과 경력발전 가능성에서 유의하지 않게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 즉 시기와 직업을 동시에 고려할 때, 게임 생산자의 보상 적절성과 발전 가능성은 전문기술직에 비해 유의미한 변화를 보이지 않았다는 것이다.

그런가 하면, 다른 설명변수의 계수추정치는 보상 적절성과 경력발전 가능성에서 비슷한 경향을 보인다. 2014년에 비해 2017년이 보상 적절성과 경력발전 가능성에 긍정적으로 응답할 가능성이 높게 나타난 반면,

직업별로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 또한 보상 적절성과 경력발전 가능성은 부하 직원이 있는 경우 각각 4.4%, 8.7% 높게 나타나는데 이는 직급이 높거나 관리자인 경우 임금이 높고, 전문성의 숙련을 비롯해 다양한 경험을 할 수 있는 기회가 많기 때문인 것으로 보인다. 노조 등 직원을 대표하는 조직이 있는 경우, 보상 적절성에는 영향이 없는 반면 경력발전 가능성은 높아지는 것으로 나타났으며, 역량 수준은 보상 적절성과 경력발전 가능성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

인구사회학적 특징을 보면, 보상 적절성과 경력발전 가능성에 대한 성별 차이는 유의미하지 않으며, 연령이 높을수록 긍정적으로 응답할 가능성은 증가하지만 증가 폭은 점차 줄어드는 모습을 보인다. 초대졸에 비해 대졸이상인 경우 긍정적으로 응답할 가능성이 각각 7.4%, 7.9% 높게 나타나 개인의 보상과 경력발전에 있어 학력이 중요한 요인으로 작용하고 있음을 보여준다 [14]. 끝으로 근속연수가 길수록 보상 적절성은 긍정적으로 응답할 가능성이 높아지는 반면, 경력발전 가능성에서는 유의미한 영향이 나타나지 않았다.

표 7. 게임 생산자의 보상 적절성과 경력발전 가능성 변화 분석 결과

	보상 적절성		경력발전 가능성	
	계수 추정치	표준 오차	계수 추정치	표준 오차
연도×직업	0.048	(0.063)	-0.033	(0.064)
2017(ref. 2014)	0.068***	(0.011)	0.027**	(0.011)
게임인력 (ref. 전문기술직)	-0.012	(0.053)	0.006	(0.053)
부하직원 있음(ref. 없음)	0.043**	(0.022)	0.087***	(0.021)
직원 대표조직 있음 (ref. 없음)	0.036	(0.023)	0.074***	(0.023)
요구≤보유 (ref. 요구>보유)	0.008	(0.022)	0.018	(0.022)
여성(ref. 남성)	0.003	(0.021)	0.027	(0.021)
연령×100	2.056***	(0.697)	1.614**	(0.701)
연령2×100	-0.022**	(0.009)	-0.022**	(0.009)
대졸이상 (ref. 초대졸 이하)	0.074***	(0.020)	0.079***	(0.020)
근속연수×100	0.421***	(0.147)	0.171	(0.147)
상수항	-0.116	(0.158)	0.124	(0.159)
관측치	10,263		10,288	
R <sup>2</sup>	0.037		0.030	

주: 한국근로환경조사 2014, 2017년 자료를 활용한 결과로 모든 분석에는 산업체규모(7개 분류)와 직업(8개 분류) 더미가 포함됨. 모든 분석에는 조사가중치를 적용했으며 ( )는 강건표준오차(robust standard error)를, \*\*\*, \*\*, \*은 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의미함을 의미함

기업들은 기술 및 산업 환경 변화에 다양하게 대응하고 있으나, 각 기업이 가진 보유한 자원과 경영방식에 따라 그 대응방식에는 큰 차이가 나타나며, 이는 콘텐츠 업계 전반을 비롯해 게임 업계의 노동환경을 결정하는 큰 요인이 된다. 결국 생산자들이 일하는 노동환경은 사업체의 규모에 따라 다른 양상을 보이게 된다[41]. 이는 앞서 질적 연구에서도 파악할 수 있었던 부분이다. 이에 실증적 연구과정에서는 게임업계에서 통상 '중소규모'로 분류되는 30인 인력의 사업체를 기준으로, 그 이상과 미만 사업체를 표본을 구분하여 보상 적절성과 경력발전 가능성의 변화를 분석하였다. 이렇게 분석된 결과인 [표 8]을 보면, [표 7]과 달리 교차항(연도×산업)이 유의미한 효과를 보이는 것을 확인할 수 있다.

보상 적절성은 30인 이상 사업체에서는 22.5% 긍정적으로 응답할 가능성이 증가한 것으로 나타난 반면, 30인 미만 사업체에서는 오히려 15.4% 감소한 것으로 나타났다. 이는 게임 생산자에 대한 보상 적절성이 전문 기술직에 비해 30인 이상의 사업체에서 종사하는 경우는 개선된 반면, 30인 미만 사업체에 종사하는 경우는 악화되었다는 것을 보여준다.

다른 변수는 [표 7]의 결과와 비슷한 경향을 보이는데, 2014년에 비해 2017년에 보상 적절성이 더 긍정적으로 평가되고 있으며, 부하직원 여부와 직원을 대표하는 조직이 있는 경우는 30인 이상 사업체에 종사하는 경우만 유의미한 영향을 보이는 것으로 나타났다. 보상 적절성에 역량 수준과 성별은 영향을 미치지 않으며, 연령이 많을수록 보상 적절성에 긍정적으로 응답할 가능성은 증가하지만 그 증가 폭은 점차 줄어드는 모습을 보인다. 초대졸에 비해 대졸이상인 경우, 근속연수가 길수록 보상 적절성에 긍정적으로 응답할 가능성이 높아지는 것으로 나타나 학력과 근속연수가 보상 정도에 있어 중요한 요인임을 보여준다.

한편, 경력발전 가능성은 30인 이상 사업체에서는 유의미한 영향이 나타나지 않지만 30인 미만 사업체에서는 긍정적으로 응답할 가능성이 20.2% 감소한 것으로 나타났다. 이는 게임 생산자의 경력발전 가능성이 전문 기술직에 비해, 30인 이상의 사업체에서 종사하는 경우는 큰 차이가 없으나 30인 미만 사업체에 종사하는 경우는 낮아졌다는 의미한다.

다른 변수들 또한 앞선 결과와 비슷한 경향을 보이는데, 부하직원 여부는 모든 사업체 규모에서 경력발전 가능성에 긍정적인 영향을 미치나, 직원을 대표하는 조직이 있는 경우는 30인 이상 사업체에 종사하는 경우만 유의미한 영향을 보이는 것으로 나타났다. 또한 30인 이상 사업체에 종사하는 경우는 여성이 남성에 비해 발전 가능성에 긍정적으로 응답할 가능성이 높게 나타나는데, 이것은 상대적으로 규모가 큰 기업에서 성별 근로조건의 격차가 작다는 것을 보여준다. 그 밖에 초대졸에 비해 대졸이상인 경우 발전 가능성에 대해 긍정적으로 응답할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 역량 수준, 연령, 근속연수는 발전 가능성에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

표 8. 사업체 규모별 보상 적절성과 경력발전 가능성 변화 분석 결과

	보상 적절성		경력발전 가능성	
	30인 이상	30인 미만	30인 이상	30인 미만
연도×직업	0.225** (0.088)	-0.154* (0.088)	0.111 (0.089)	-0.202** (0.089)
2017(ref. 2014)	0.033* (0.017)	0.098*** (0.015)	-0.008 (0.017)	0.057*** (0.015)
게임인력(ref. 전문기술직)	-0.084 (0.077)	0.073 (0.072)	-0.065 (0.078)	0.095 (0.071)
부하직원 있음(ref. 없음)	0.056* (0.029)	0.037 (0.032)	0.090*** (0.028)	0.095*** (0.031)
직원 대표조직 있음(ref. 없음)	0.044* (0.026)	-0.002 (0.053)	0.075*** (0.026)	0.064 (0.053)
요구≤보유(ref. 요구)보유	0.001 (0.031)	0.013 (0.029)	0.028 (0.031)	0.007 (0.030)
여성(ref. 남성)	-0.009 (0.030)	0.009 (0.029)	0.053* (0.030)	0.009 (0.029)
연령×100	2.523** (1.135)	1.830** (0.895)	1.412 (1.100)	1.349 (0.903)
연령2×100	-0.029** (0.014)	-0.019* (0.011)	-0.022 (0.014)	-0.018 (0.011)
대졸이상(ref. 초대졸 이하)	0.124*** (0.035)	0.058** (0.025)	0.161*** (0.036)	0.044* (0.025)
근속연수×100	0.355* (0.200)	0.552** (0.231)	0.149 (0.198)	0.279 (0.231)
상수항	-0.182 (0.237)	-0.198 (0.262)	0.066 (0.234)	0.360 (0.225)
관측치	4,507	5,756	4,513	5,775
R <sup>2</sup>	0.041	0.028	0.045	0.023

주: 한국근로환경조사 2014, 2017년 자료를 활용한 결과로 모든 분석에는 사업체규모(7개 분류)와 직업(8개 분류) 더미가 포함됨. 모든 분석에는 조사기준치를 적용했으며 ( )는 강건표준오차(robust standard error)를, \*\*\*, \*\*, \*은 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의미함을 의미함

정리해보면, 게임 생산자에 대한 보상 적절성과 경력 발전 가능성의 변화를 근로환경조사 자료를 통해 분석한 결과, 2014년에서 2017년 사이에 30인 이상 게임 사업체 인력들의 경우 보상 적절성에 대한 인식이 긍정적으로 개선되었으나, 30인 미만 사업체에서는 악화된 것으로 나타났다. 또한 경력발전 가능성에 대한 인식 측면에서는, 30인 이상 사업체 인력들은 유의미한 변화가 나타나지 않았으나, 30인 미만 사업체에 속한 인력은 오히려 악화된 것으로 나타났다. 이는 적어도 게임 생산자에 대한 처우와 경력에 대한 전망 두 가지 변수에 있어서, 게임 업계 대기업과 중소기업 업체들 사이의 격차가 최근 심화되고 있다는 점을 보여준다. 앞서 살펴본 질적 연구 결과와 같이, 게임 생산자의 불안정성이 그들 각자가 처한 환경과 조건에 따라 달라질 수 있음을 다시금 확인할 수 있는 결론이다.

## V. 결론 및 제언

게임 생산자의 노동환경 문제는 최근 한국사회에서 중요한 이슈로 떠올랐으나, 일부 일회성 설문조사나 언론 보도 정도를 제외하고 학술 연구를 통해 체계적으로 탐구된 적이 없었다. 이 연구는 오늘날 한국 게임 산업의 노동 조건을 고려하면서, 그 속에서 게임 생산자들이 어떻게 불안정성(precarity)을 경험하는지 그 구체적인 양상과 차이를 규명하려 하였다. 특히 거시적 관점에서 2010년대 모바일 플랫폼을 중심으로 한 글로벌 게임산업의 경쟁 격화와 그 속에서 생존하기 위해 특정 수익모델과 장르를 중심으로 개발 관행을 형성해 온 국내 게임 산업의 맥락을 고려했다. 그리고 크런치 모드로 상징되는 착취적 노동관행을 비롯한 노동 불안정성이 보다 구조적으로 심화되고 있다는 점에 주목했다.

이 연구는 게임 생산자들의 노동 불안정성 문제를 분석적으로 탐구하기 위해 심층인터뷰를 중심으로 한 질적연구와, 근로환경조사 데이터에 대한 실증연구를 결합하는 연구방법을 수행했다.

우선 질적 연구에서는 게임 생산자들의 불안정성 문제에 대하여 다음과 같은 분석적 범주로 나누어 살펴보고자 했다. 첫째, 고용 및 경제적 불안정성의 차원으로

서, 유연한 프로젝트 노동구조와 열악한 처우의 구체적 양상을 확인했다. 둘째, 고도화된 착취로 인한 일상생활의 불안정성으로서, 이것은 '크런치'로 대표되는 노동관행 속에서 어떻게 일과 생활의 균형이 무너지는가를 보여주었다. 셋째, 자율성 상실과 노동소외로 인한 커리어의 불안정성이다. 이는 극심한 글로벌 경쟁 속에서 살아남기 위해 최근 한국 게임업체가 선택한 양산형 게임의 제작 및 유통공식이 자리잡아감에 따라, 생산자들이 어떻게 '매뉴얼화'되고 '기계부품화'된 노동을 하게 되는지에 주목한다.

이것은 결국 창의적이고 자율적인 콘텐츠 노동으로서 게임 노동이 갖는 일의 가치를 상실하게 만들고, 전문성의 숙련을 가로막음으로써 이들의 직업적 전망을 어렵게 하는 것으로 귀결되고 있었다. 또한, 노동 불안정성의 양상이 소속 회사의 규모, 직군, 경력, 젠더 등에 따라서 매우 다르게 나타나고 있다는 점을 확인할 수 있었다.

그 실증적 근거로서 근로환경조사 데이터를 분석한 결과, 게임 생산자들이 속한 회사 규모에 따라 이들이 경험하는 노동 불안정성의 정도에 차이가 나타났다. 이 연구에서는 구체적으로 이들이 인식하는 처우, 즉 보상의 적절성과, 직업적 가치의 차원, 즉 경력발전의 가능성 측면에 집중하여 검증하였다. 그 결과, 2014년에 비해 2017년 기준으로 30인 이상 게임 사업체의 생산자들은 보상 적절성에 대한 인식이 긍정적으로 개선되었으나, 30인 미만 사업체에서는 악화된 것으로 나타났다. 그리고 경력발전 가능성을 통해 살펴본 직업전망 측면에서도, 큰 규모의 기업에 비해 30인 미만 사업체에 속한 생산자들의 인식은 오히려 악화된 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 게임 생산자의 불안정성이라는 관점을 통해 노동환경의 변화와 문제를 이해하는 중요한 관점을 제공하고 있다. 결국 게임 산업 노동환경 문제는 고용안정성 및 처우와 같은 노동자로서의 권익에 대한 차원과 함께, 콘텐츠 산업 노동으로서 게임 노동이 갖는 유연함, 자율성과 창의성이 발현됨으로써 자아실현을 추구할 수 있는 일 자체의 가치에 대한 차원이 함께 고려되어야 하는 것이다. 그뿐만 아니라 이 연구의 결과는 최근 국내 게임 산업의 '허리'가 사라져간다는

는 증언들처럼, 산업계의 양극화가 실제 노동환경 차원에서 나타나고 있다는 점을 보여준다. 결국 이러한 결론들은 이후 게임 산업 인력과 노동환경에 대한 연구에 중요한 참고가 될 기초적 발견과 시사점을 제공하고 있다.

학술적 차원에서, 이 연구는 다음과 같은 의미가 있다. 첫째, 콘텐츠 생산자 일반을 분석하던 기존 창의노동, 미디어노동의 관점을 게임 산업이라는 구체적인 영역에 적용함으로써, 그 생산자들의 노동환경과 직업적 특성을 심층적으로 파악했다는 것이다. 둘째, 불안정성 (precarity) 개념을 보다 분석적으로 적용하여, 게임 분야 생산자들의 노동이 점점 더 불안정해지는 양상을 다차원적으로 규명했으며, 특히 회사규모나 경력, 직군 등과 같은 내적 차이가 존재한다는 점을 밝혀냈다. 이는 기존 연구들이 다소 평면적으로 콘텐츠 산업 종사자와 그 노동의 특징을 유사한 방식으로 파악했던 것에서 진일보한 성과라 할 수 있다. 무엇보다도 노동 불안정성의 문제를 단지 물리적 처우 차원에서가 아니라 경력 전망 및 발전가능성이라고 하는 일에 대한 가치 차원에서 도 함께 조망했다는 점에서 의의가 있다. 또한, 단발성 보드나 설문조사에 그쳤던 IT 및 콘텐츠 분야 노동환경의 현실에 대한 문제를 본격적인 사회과학적 연구의 틀에서 다루었다는 데 의미가 있을 것이다.

그러나 이 연구는 몇 가지 한계도 남기고 있다. 우선, 질적 연구에서 국내 게임산업 현황에 대한 맥락화가 더 필요하고, 기술의 진화 및 미디어 환경의 변화, 게임 시장 생태계의 변화와 같은 거시적 환경에 대한 탐색이 더 필요하다. 또한 게임 스타트업이나 인디 개발사 등에 대한 사례연구가 뒷받침될 필요가 있다. 둘째, 계량 연구 차원에서는 다음의 한계가 있다. 우선 인력 분류와 표본 크기의 제한으로 나타나는 분석자료의 한계가 존재한다. 근로환경조사에서 구체적인 게임 생산자들을 추출하기 위해서는 세세분류 수준의 직업 분류가 제공되거나 게임사업체를 기반으로 한 별도의 조사가 필요하다. 또한 게임 관련 사업체 및 종사자 수의 비중이 상대적으로 작기 때문에 표본 크기가 작을 수밖에 없었다. 또한 종속변수가 비연속적인 지표 변수라는 한계도 존재했다. 보다 발전적인 후속 연구를 위해서는 결국 패널 자료를 활용하여, 실제 인력의 다양한 노동환경

변화를 명확하게 분석할 필요가 있다.

이러한 한계와 과제를 고려하여, 후속 연구에서 보다 발전된 형태의 게임 생산자들과 그 노동환경에 대한 분석과 논의가 이어지기를 기대한다.

참고 문헌

- [1] 윤형섭 외, *한국 게임의 역사: 세계를 놀라게 한 한국 게임의 기적*, 북코리아, 2012.
- [2] 한국콘텐츠진흥원, *2018 대한민국 게임백서*, 한국콘텐츠진흥원, 2019.
- [3] 이상규, *디지털 창의 노동자는 어떻게 불안정성에 대응하는가? : 한국의 게임 개발자들을 중심으로*, 서울대학교언론정보학과 박사학위논문, 2018.
- [4] [http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?art\\_id=201702060600035](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201702060600035), 2019.9.5.
- [5] <http://weekly.chosun.com/client/news/viw.asp?NewsNumb=002446100009&ctcd=C02>, 2019.9.5
- [6] <https://news.joins.com/article/21593816>, 2019.9.5
- [7] <https://www.hankyung.com/it/article/2017092502311>, 2019.9.19.
- [8] <https://it.donga.com/28126/>, 2019.9.19.
- [9] [http://biz.newdaily.co.kr/site/data/html/2019/04/03/2019\\_040300002.html](http://biz.newdaily.co.kr/site/data/html/2019/04/03/2019_040300002.html), 2019.9.19.
- [10] A. Ross, *No-collar: The humane workplace and its hidden costs*, Temple University Press, 2004.
- [11] M. Deuze, *Media work*, Polity, 2007.
- [12] S. Baker and D. Hesmondhalgh, "Creative labour: Media work in three cultural industries," Routledge, 2013.
- [13] 김예란, "디지털 창의노동: 젊은 세대의 노동 윤리와 주체성에 관한 한 시각," *한국언론정보학보*, 제69권, pp.71-110, 2015.
- [14] 이용관, 김혜인, "콘텐츠 분야의 종사자 특성별 근로조건 변화 분석," *문화정책논총*, 제29권, 제1호, pp.193-215, 2015.
- [15] A. McRobbie, *Holloway to Hollywood: Happiness at work in the cultural economy*, 2002.
- [16] 안채린, "창의 노동자의 다중정체성과 창의적 자율성 간의 상관관계," *예술경영연구*, 제41권, pp.37-65, 2017.

[17] 최태섭, *열정노동과 그 딜레마들*, 인물과사상, 2012.

[18] 정준희 외, *디지털 사회와 커뮤니케이션*, 커뮤니케이션북스, 2014.

[19] 박진우, “유연성, 창의성, 불안정성 : 미디어 노동 연구의 새로운 문제 설정,” *언론과 사회*, 제19권, 제4호, pp.41-86, 2011.

[20] 윤태진, “텍스트로서의 게임, 참여자로서의 게이머,” *언론과 사회*, 제15권, 제3호, pp.96-130, 2007.

[21] 윤혜영, “디지털 게임 모드하기의 문화적 의미 고찰,” *인문콘텐츠*, 제40권, pp.41-60, 2016.

[22] 남영, “한국 온라인 게임 산업의 기원,” *과학기술학연구*, 제11권, 제2호, pp.1-30, 2011.

[23] 남영, “신기술에 대한 추종과 저항 : 한국 온라인게임 산업 형성기 게임개발자들의 대응,” *중앙사론*, 제41권, pp.119-161, 2015.

[24] 윤태진, 나보라, *한국게임문화사의재구성*, 한국 언론학회 심포지움 및 세미나, 2011.

[25] 이상우, *게임, 게이머, 플레이*, 자음과모음, 2012.

[26] 이경혁, *게임, 세상을 보는 또 하나의 창*, 로고폴리스, 2016.

[27] 유영욱, *게임회사 취업 가이드*, 에이콘, 2014.

[28] 박민영, *게임 만드는 사람들의 리얼 수다*, 한빛미디어, 2014.

[29] C. O'Donnell, *The work/play of the interactive new economy: Video game development in the United States and India*. Diss. Rensselaer Polytech Institute, 2008.

[30] N. Dyer-Witheford and De Peuter, *Games of empire: Global capitalism and video games*, U of Minnesota Press, 2009. 남청수 (옮김), *제국의 게임: 전지구적 자본주의와 비디오 게임*, 갈무리, 2015.

[31] A. Kerr, *The culture of gamework*, In Mark Deuze (Ed.), *Managing Media Work*, 2011.

[32] E. Bulut, *Creativity and its discontents: a case study of precarious playbour in the video game industry*, Diss. University of Illinois at Urbana-Champaign, 2014

[33] P. Thompson, P. Rachel, and C. Stephen, “Interrogating creative theory and creative work: Inside the games studio,” *Sociology*, Vol.50, No.2, pp.316-332, 2016.

[34] E. Brophy and Greig De Peuter, “Immaterial labor, precarity, and recomposition,” *Knowledge*

*workers in the information society* 2007, 2007.

[35] 채석진, “테크놀로지, 노동, 그리고 삶의 취약성,” *한국언론정보학보*, 제79권, pp.226-259, 2016.

[36] R. Gill and A. Pratt, “In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work,” *Theory, culture & society*, Vol.25, No.7-8, pp.1-30, 2008.

[37] I. Lorey, *State of insecurity: Government of the precarious*, Verso Books, 2015.

[38] R. Sennett, *The Culture of New Capitalism*, Yale University Press, 2006. 유병선(옮김), *뉴캐퍼탈리즘 : 표류하는 개인과 소멸하는 열정*, 위즈덤하우스, 2009.

[39] R. Sennett, *The craftsman*, Yale University Press, 2008. 김홍식(옮김), *장인 : 현대 문명이 잃어 버린 손*, 21세기북스, 2010.

[40] 이용관, “차별시정제도가 비정규직 근로자의 임금구조에 미친 영향 분석,” *노동정책연구*, 제15권, 제2호, pp.87-111, 2015.

[41] 이용관, “콘텐츠산업 인력의 업무 자율성 변화 분석,” *문화경제연구*, 제20권, 제2호, pp.3-18, 2017.

저 자 소 개

이 상 규(Sangkyu Lee)

정회원



- 2018년 8월 : 서울대학교 언론정보학과(박사)
  - 2018년 10월 ~ 현재 : 한국문화관광연구원 콘텐츠산업경제연구센터 연구원
- 〈관심분야〉 : 게임산업, 콘텐츠 인력 정책, 문화연구

이 용 관(Yong-Kwan Lee)

정회원



- 2013년 8월 : 서강대학교 경제학과(박사)
  - 2010년 1월 ~ 현재 : 한국문화관광연구원 콘텐츠산업경제연구센터 부연구위원
- 〈관심분야〉 : 노동경제, 문화경제, 교육 및 직업연구