



## 게임 개발자들은 권리를 위해 일어서는가?

(Are Game Developers Standing Up for Their Rights?)

작성자: Marie-Josée Legault, Johanna Weststar

작성일: 2013 년 1 월 9 일

비디오 게임 업계에서 일한다는 것은 멋진 일이다. 게임으로 돈을 버는 것이다. 최신의 타이틀을 만들어내는 근사하고 멋진, 재미있는 곳이라는 이미지는 어느 정도 사실이기도 하지만, 숨겨진 어두운 면도 있다.

이 어두운 면이 때때로 밝은 부분을 가린다 -- 이런 양상은 에린 호프먼(Erin Hoffman)이 쓴 [EA 배우자](#) 건에서도 나타나 있다. 그 외에도 [락스타의 배우자](#), [38 스튜디오의 배우자](#), 그리고 앤드류 맥밀런의 탐사 저널리즘이 돋보이는 [LA 누아르 제작에 대한 기사](#), IGDA 에서 실시한 [삶의 질 조사](#), 그리고 컨퍼런스 패널, 블로그, 포럼 등에서도 반복적으로 나타나고 있다.

또한 여러분이 개개의 게임 개발자와 작업 환경이나 그들이 처해있는 위험에 대해 이야기를 해보아도 어두운 면을 엿볼 수 있다. 개발자들은 지속적인 과로 ("강행군"), 끝도 없고 보수도 없는 초과근무, 일과 생활의 밸런스 붕괴, 간과되곤 하는 지적 재산권, 제한적 참여도 평가, 이직금지 - 비밀엄수 조항, 없거나 제한적인 훈련 기회 등의 고충을 토로한다.

대부분의 개발자들은 긴 근무시간에 대한 무용담이 있다. "하루 평균 10 시간씩 일했어. 16 시간 일한 날도 있고, 밤을 샌 날도 있지. 진짜 바쁠 때는 자리를 뜬다고 한 소리 들었다니까." 누군가 말한다.

다른 이는 작업에 대한 의지는 일에 대한 의지와 연결돼 있지만, 이것이 악용되고 있다고 설명한다. “문제를 이런 식으로 덮고 있어요. 만일 프로젝트가 재미있다면, 개발자는 뭐라도 만들어냅니다. 프로젝트에 애정이 있으면 미친 듯이 일할 겁니다. 그리곤 이렇게 말하겠죠. ‘아, 완전 훌륭한 게임이 될 거야.’ 그래서 이걸 이용하는 겁니다 -- 회사가 이를 이용해, 개발자가 일해야 하는 것보다 더 많은 시간을 일하게 만드는 거죠...” 관리자들은 이런 식으로 악용되고 있는 상황을 잘 알고 있는 것으로 보인다. 한 책임자는 이렇게 말했다. “한 번도 ‘남아서 일하세요’ 라고 한 적이 없습니다” 하지만 더 교묘한 전략을 사용했음을 인정했다:

여러분과 여러분 팀이 원만한 관계라면 여러분은 그들을 이해시키는 방향으로, 남아서 일할 수 있어주면 너무 좋겠고, 정말 고마울 거라는 식으로 얘기되는 게 보통일겁니다. 하지만 어떤 프로젝트에서 사람들은 지쳐있고, 프로젝트는 연기되고, 강행군이 끝도 없이 이어지면 사람들이 나가떨어지기 직전이 되고, 아시다시피, 문자 그대로 사무실에서 자고, 그러면...

경력을 쌓아나가며 맞닥뜨리는 이 죄책감 기반의 전략과 숨겨진 협박은 또한 초과근무 강요로 인한 법적인 분쟁을 피하게 해준다. “사무실에 물리적으로 묶여있지는 않았습시다, 하지만 사회적인 그 어떤 영향 -- 딱히 동료의 압박 같은 사회적인 것 뿐만 아니라, 자신의 경력이 회사에 달려 있으니까, 만약에... 그러니까 팀 멤버로서, 회사에서 눈 밖에 나고 싶지 않은 거죠.” 한 개발자가 설명한다.

비디오 게임 개발자는 이러한 시련에 대처하고 있는가?

캐나다 몬트리올의 비디오 게임 개발자 면담과 2009 IGDA 조사의 프리뷰 데이터, 소셜 웹에서 이뤄진 조사는 불만을 품은 사원들의 개인적, 혹은 집단적인 다양한 발언과 저항을 보여주고 있다.

피고용인이 업무 조건에 만족하지 못한다면 개인적으로 취할 수 있는 조치는 아주 많다. 가장 쉬운 것은 사표를 쓰고 다른 곳으로 옮기는 것이다. “절이 싫으면 종이 떠나는” 이런 자세는 게임 업계에서 흔히 볼 수 있는 것이다. “어떤 면에선 차라리 내 회사를 만들고 하청을 받아서 일하는 게 더 쉬울 수도 있어요. 큰 회사를 바꾸려고 발버둥치는 것보다요.” 어떤 개발자는

말한다. 갈등에 휘말렸을 때, 회사를 고소하거나 “노동조합”을 찾아 다니느니, “그냥 업계 다른 일감을 찾는 쪽이 더 쉽고 편할 거예요. 이 바닥에선 잘리고 다른 데 가서 붙는 일이 늘상 일어나니까요.”

일부 사람들은 상상을 초월하는 강행군을 “견뎌낸” 무용담을 과시하기도 하고, 이런 에피소드는 업계의 전설이 되었다. “내가 소싯적에는...” 이란 말은 결국 견뎌내지 못했거나 불만을 품은 사람들을 자질이 없는 사람으로 단정해버리곤 한다 -- “너는 이 업계와 맞지 않아.”라고 말이다.

어떤 비디오 게임 개발자는 업계의 유동성을 개인적으로 이용하기도 한다. 특히 많은 스튜디오가 몰려있는 지역이나 단지에서 이런 일이 많이 일어난다. 여기서는 좋은 개발자가 경쟁사의 헤드헌터에게 스카웃되기도 하고, 불만족한 개발자가 더 나은 환경을 찾아 눈을 돌릴 때도 있다. “고용주가 제 방문 앞에 줄을 서 있다니까요” 한 개발자가 말한다. “네, 전화를 많이 받고 있습니다.” 다른 개발자가 말하며 덧붙인다. “헤드헌터가 정말 많아요. 인력 도둑질이죠... 심지어는 이 안에도 있어요.”

그러나 이런 자세는 장기적으로 봤을 때 아무런 문제도 해결하지 못한다. 여러분이 회사가 마음에 들지 않아 그만두면, 여러분의 고용주는 다른 사람을 채용하면 그만이다. 고용주가 정책을 바꾸리라 마음먹기 전까지 이직률이 높을 수밖에 없다. 업계에서 더 나은 일거리를 찾을 수도 있지만, 대부분의 스튜디오는 같은 방식으로 운영되므로 결국 여러분은 똑같은 환경에서 다시 시작하게 될 것이다. 더 나빠질 수도 있다 -- 여우 피하려다 호랑이를 만난 격이다. 영원히 업계를 떠나는 수도 있지만, 그건 좋은 선택이 아니다. 여러분은 게임 제작을 좋아하기 때문이다. 여러분이 대단한 능력자라 헤드헌팅을 당해 개인적 요구를 관철시킬만한 위치에 있다면, 다행스런 일이다. 하지만 그것은 다른 누구에게도 도움을 주지 못한다.

끊임없는 이직은 총체적으로 봤을 때 업계에도 도움이 되지 않는다. 스튜디오에 특화된 지식을 습득한 사람을 자꾸 내보내고, 새로운 사람을 다시 가르치는 것은 낭비이다. 유동성이 높으면 업계가 성숙하고 안정화되는 데 방해가 된다. 이는 또한 현상태를 지지하는 사람이 성공하고, 다른 다양한 의견은 외면받는 분위기를 만든다. -- 어떤 일을 수행할 때 다른 방법으로 해 본 사람이 없기 때문에, 집단 사고와 침체가 만연한다.

그럼, 개발자는 또 어떤 일을 하고 있는가?

어떤 이는 방해공작에 가담할 수도 있다. 모든 사람이 하는 일은 아니다. 방해공작은 사소한 것(사무실 비품을 집으로 가져온다거나)부터 좀 더 본격적인 것(장비 파손)에 이르기까지 다양하다. 화이트 칼라나 지식 노동자들이 할 수 있는 본격적인 방해공작은 중요한 기밀을 경쟁사 혹은 언론에 흘리는 것이다. 하지만 이는 당사자의 평판에 해를 끼칠 뿐 아니라, 비디오 게임 업계의 영업 비밀 유지 각서 때문에 고소를 당할 수도 있기 때문에 매우 위험한 일이다. 이는 흔한 일도 아닐뿐더러 불만족스럽더라도 업계에서 계속 일하고자 하는 개발자에게 효용이 있는 일도 아니다.

게임 업계에서 이뤄지는 독특한 형태의 방해공작은 “이스터 에그”를 심는 것이다. 이는 특히 작업물에 대해 인정받고자 할 때 쓰이는 방법이다. 지적 재산권에 대한 인식과 각 게임에 공헌한 사람들에 대한 합당한 인정은 게임 업계의 오랜 논쟁거리이다.

명성에는 대체로 정해진 규약이 없기에, 개인 개발자는 맨땅에서부터 자신의 명성을 두고 흥정을 해야 한다. 그들의 성공은 전적으로 각자의 기술이나, 특정한 경력적 맥락에 달려있다. 이런 암호화된 표식을 게임 안에 심는 관습은 개발자나 팀에게 그들만의 표식을 만드는 방법이 될 수 있다.

이런 방법은 명성을 쌓는 문제에 있어서 확실한 효과를 보여주며, 이스터 에그를 찾고 그 의미를 해독하는 것은 하드코어 팬들에게 커다란 재미요소이다. 그러나 이는 문제에 대응하는 한가지 방법일 뿐이며 이제 예전만큼 흔하지도, 쉽지도 않다.

어떤 개발자들은 작업 환경에 만족하지 못할 때 불만을 제기하거나 제안을 하기도 한다. 소위 말하는 “건의사항”이다. 우리가 인터뷰한 몇몇 개발자들은 스튜디오에 관리자가 사원의 의견을 듣도록 하는 공식 규정이 있다고 이야기했다. 몇몇은 “열린 문” 정책을 언급했다. 어떤 이는 더 구체적이었다: “보통은 관리자가, 예를 들면 자기 시간의 30 퍼센트 혹은 그 이상을 사원의 질의에 응답하도록 되어있습니다.”

인터뷰 대상자들은 총회나 열린문 정책과 같은 건의사항 시스템의 규모와 목적에 대해 뒤섞인 반응을 보였다. 임원진이나 인력관리자가 이런 일대일 토의에 개방적이라고 생각하는 이도 있다. 한 개발자는 이렇게 말한다. “의견을 가지는 것은 중요합니다. 그렇지 않으면 그저... 그러니까 그냥 거기 있을 뿐, 기여하는 바가 없는 거죠. 그런 생각이 들면 저는 대체로 제 의견을 제시하는 편입니다. 고위 관리자의 주의를 환기시키려고 노력했습니다.” 또한, 어떤 여성들은 특히 일과 가정 생활의 균형을 유지할 수 있도록 받은 배려에 감사를 표하기도 했다.

다른 사람들은 피고용인을 돕는 인사팀의 역할에 회의적인 감정을 가지고 있었다. 어느 누군가는, “가끔 그들이 우리를 돕기 위해 거기 있는 게 아니라, 회사에 고용이 돼 있기 때문에 거기 있는 것 같아요” 라고 말하기도 했다. 다른 이는 인사팀이 회사의 부정적 규범을 지속시키는 역할을 하고 있다고 말하기도 했다. --“왜냐면 인사팀을 포함해서 많은 사람들이, ‘원래 이런거 알잖아요’ 식의 시각을 가지고 있으니까요.” 라면서.

열린 문 정책과 피고용인을 위한 다른 의견 개선 시스템은 다른 업계와 마찬가지로 이 업계에서도 일반적인 것은 아니며, 성공 여부는 종종 관여하고 있는 관리자나 팀의 책임자에 따라 달라지기도 한다. 2010 년에 쓰여져 많은 지지와 호응을 얻었던 한 [블로그 포스트](#)에서, 인섬니아 게임즈(Insomniac Games)의 마이크 액튼(Mike Acton)은 좋은 관리자가 되기 위한 그만의 방법을 이렇게 이야기했다. 그는 이렇게 썼다:

일 대 일: 이것은 아마 내 업무 중 가장 중요한 측면일 것이다. 나는 20 여 명을 최소한 2 주에 한 번은 30 분 이상 만나려고 노력하고 있다. 물론 시간이 많이 든다. 하지만 여기에 시간을 쓰는 것보다 중요한 일은 없다. 이 시간은 의견을 들을 기회이다. 각각의 사람이 다르고, 모든 사람에게 적용되는 일정한 “형식” 같은 것이 없다. 가끔은 기술적인 도움말이나 피드백에 관한 것일 때도 있고, 가끔은 개인적 문제에 관한 것일 수도 있다. 어떨 때는 하루하루 이어지는 개발 상의 어려움에 관한 것일 때도 있다. 그러나 그것이 무엇이든 사람들이 마음 속에 있는 말을 내게 꺼낼 수 있도록 하고, 그들을 돕기 위해 최선을 다한다. 내가 최선을 다하는 동안 그들이 프로로 성장하는 것이다.

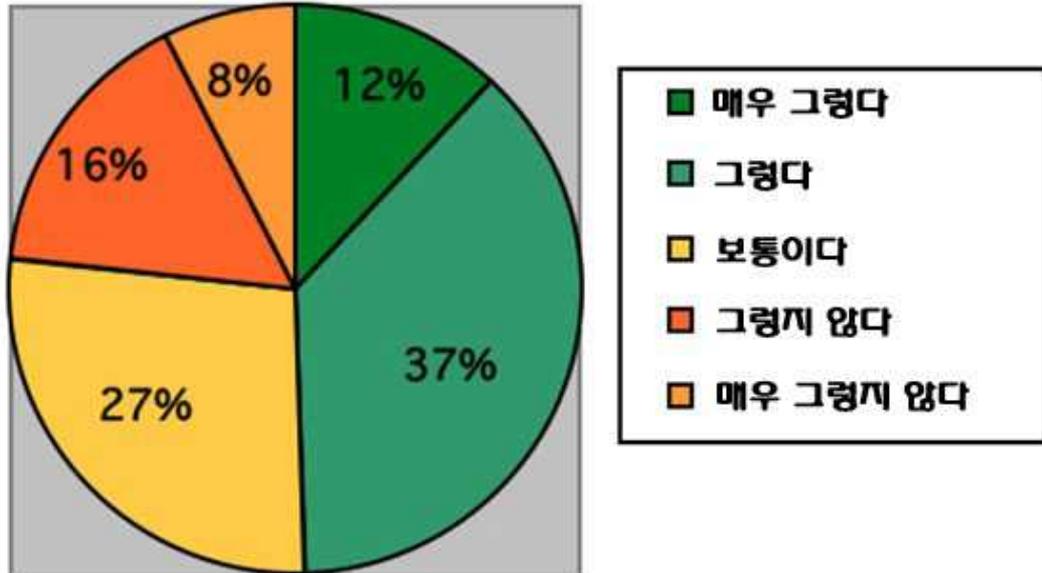
액튼은 이러한 일 대 일의 방법이 충분치 않을 때 쓰는 방법을 제시한다. “열린문 정책’을 활용하는 것도 좋은 방법입니다. 하지만 그것보다 피드백을 지속적으로 찾는 것이 더 필요합니다. 누군가가 문제나 제안을 들고 찾아오기를 마냥 기다릴 수는 없습니다. 사람들이 어떤 마음을 가지고 있는지 알아내기 위해 나름의 방법을 사용해야 합니다. 그것이 절대적으로 내가 말아야 하는 영역이니까요.”

이는 성공적으로 피고용인의 의견을 수집하려면 관리 부서와 양방향으로 신뢰와 약속이 확립돼 있어야 한다는 것을 보여준다. 언제나 어려운 일이며 또한 갈등 중에는 결코 확립할 수 없는 것이다. 의견을 성공적으로 개선하기 위해 피고용인은 타당하고 합리적인 쟁점을 제시해야 하며, 고용주는 그들의 말을 진정성있게 고려해야 한다.

비디오 게임 업계에서 같은 실수가 계속 반복되는 이유는, 포스트모템이 있음에도 불구하고 관리자와 책임자가 실수를 통해 아무것도 배우려 하지 않기 때문이다. 2009 년도에 IGDA 에서 삶의 질에 대한 설문조사를 실시했는데, 관리 체계가 의견을 듣고, 이에 따르고 있는지를 묻는 질문에 1/4 의 개발자가 아니라고 대답했다. 1/4 이 넘는 개발자가 확답하지 못하고 “보통” 이라고 답했고, 매우 그렇다는 응답은 12 퍼센트에 불과했다.



## 관리자는 나의 의견에 귀 기울이며 이에 따르기 위해 노력한다



불만사항이나 건의가 받아들여져서 긍정적인 결과를 도출해 낼 수만 있다면 의견 개진이 일을 그만두거나 방해공작을 펼치는 것보다 더 좋은 선택이다. 의견을 가다듬는 연습은 한 사람 이상에게 해당되는 문제를 해결하는 입장에서 도피(퇴직)보다 더 큰 잠재력을 가진다.

관리자가 피고용인들이 제기한 문제에 귀 기울이고 이를 피고용인의 입장에서 해결하기 위해 노력한다면, 회사의 정책을 피고용인을 위해 영구적으로 바꾸거나, 최소한 처우의 형평성을 유지하기 위해 그들의 과거 결정을 되돌아보기도 할 것이다. 우리가 인터뷰했던 사람들 중 몇몇은, 쉽고 매끄러운 변화는 힘들지만 다수의 피고용인들에게 지지를 받거나 특별히 민감한 사안이라면 변화가 있을 것이라 말했다. "그래서 사전 대책 위주로 사람들에 응하는 경향이 생겨났습니다. 전체적인 경우에 한해서지만요" 라고 누군가 말한다.

총체적으로 봤을 때, 우리 인터뷰의 응답자들 중 불만을 제기한 경험이 있는 사람들에 따르면, 직장은 끊임없는 논쟁의 장이다. 그 말은, 불만을 제기했다고 해서 그것이 곧 수용된다는 뜻이 아니라는 것이다. 또한 관리자들은 당사자 이외에는 이득을 볼 수 없는 부가 조항을 삭제할 수도 있는데, 이를 임의 조정이라고 한다. 소위 말하는 "능력자"나 관리자가 요구를 들어주고자

하는 다른 사람들에게 커다란 보상을 주는 것이라 하더라도 이것이 보장된 것이 아니며, 또 많은 불평등을 초래할 수도 있기 때문이다. 아래에서 논의를 더 진행시켜 나가겠지만, 의견의 맥락도 중요하다. 한 개발자는 이렇게 말했다.

관리자와 사적으로 만나서 급여나 업무에 대해 이야기한다면, 혹은 인사팀에 가서 할 말이 있다면 그들도 기꺼이 말을 들을 겁니다. 그러나 밖에서 대고 이야기를 하거나, 할 말을 블로그에 쓴다거나, 당신과 동료의 얼마나 혹사를 당하는지 이야기한다면 -- 그건 문제를 해결하기 위해 그들을 압박하는 게 돼버립니다. 의견을 표출하는 것도 맥락 의존적이라는 겁니다. 당신이 의견이 있다면, 그들은 당신이 그들에게 직접 말하게끔 할 것입니다. 그 편이 당신에게 지지기반이 더 적으니까요. 공개적 방법은 위협이 되므로, 절대 좋아하지 않습니다... 그러니까 반대 의견을 공개적으로 표현하는 건 그들로서는 좋은 방법이 아닙니다... 이로 인해 회사에 타격을 줄 수도 있습니다. 상상사나, 그런 거라면 타격은 더욱 심하겠죠.

불만을 가지고 있는 피고용인이 취할 수 있는 다른 방법은 고용주를 고소하는 것이다. 그러나 고용주는 피고용인보다 활용할 수 있는 자원이 훨씬 더 많고, 또 법이 피고용인의 불만을 지지해줄 만큼 강력하지도 못할 때도 많다. 법적인 조치에는 전체적으로 더 높은 성공률과 더 낮은 부담이 따른다. 이는 또한 더 큰 집단의 문제 해결에 적합한 방법이며, 시스템을 영구히 변화시키는 면이 있다. 게임 업계에는 성공적으로 끝난 집단 소송의 사례가 많이 있는데, 이는 주로 무보수 초과근무에 대한 것이다.

프로그래머와 그래픽 아티스트들은 소송을 걸어 소니([Wilson v. Sony Computer Entertainment, Inc.](#)), 일렉트로닉 아트([Hasty v. Electronic Arts, Inc.](#); [Kirschenbaum v. Electronic Arts, Inc.](#)), 비벤디([Aitken vs. Vivendi Universal Games](#)) 등을 상대로 여러 번 승소한 적이 있다. 이 소송의 합의금은 총 3천 9백만 달러에 이르며, 1200명 이상의 피고용인들에게 영향을 미쳤다. 또한 이 합의를 통해 초과근무 수당을 받지 못했던 많은 피고용인들이 급여와 직급 재산정을 받을 수 있게 되었다.

비디오 게임 개발자들에게는 또 다른 집단적 방법이 있다.

업계에는 IGDA (국제 게임 개발자 연맹, International Game Developers Association)라는 비영리 전문가 단체가 있다. 웹페이지에 게시된 바에 따르면, IGDA 의 사명은 “동료들과의 연합을 통해 게임 개발자의 삶의 질을 개선하고 커리어를 발전시키며, 전문 능력을 개발하고 개발자 집단에 영향을 미치는 여러 논점들을 대변한다.”라고 명시되어있다.

뉴 미디어나 비디오 게임 개발 등의 첨단 기술 인력 시장에서는 이직률이 높고 고용주들이 직업 훈련에 투자하길 주저한다는 면에서 중요한 의미를 가진다. 즉, 전문가 단체가 구성원이 지역의 노동시장에서 직장을 찾고, 그들의 기술을 발전시키며 협상에서 유리한 위치를 점하도록 돕는 중요한 역할을 하다는 것이다.

UC Davis 의 조교수 크리스 베너(Chris Benner)의 연구에 따르면, 전문가 단체나 조합은 첨단 기술 분야에서 부활(예를 들어 시스템 관리자 길드, HTML 사용자 길드, 실리콘 밸리 웹 길드 등)을 눈앞에 두고 있다.

2003 년 쓴 글에서 베너는 HTML 사용자 조합을 만든 킨 바틀릿 (Kynn Bartlett)의 말을 인용한다. “'길드' 라는 용어는 오래 전 존재했던, 중세의 길드를 되돌아 보기 위해 선택한 용어이다. 앞서 존재했던 본보기에서 우리가 맘에 들었던 것은 지식 공유에 대한 관념인데, 웹 디자인을 구축하는 것은 정성을 필요로 하는 것이었기 때문에 ['길드'라는 용어]는 우리로 하여금 본래의 목적을 잊지 않도록 해주었다. 정보를 공유하여 모든 이를 성공으로 이끄는 것 말이다.”

하지만 이러한 현재의 길드와 IGDA 는 법적 단체로서 동일한 영향력을 가지고 있다고 할 수 없다. 가장 중요한 것으로, IGDA 는 숙련 노동자에 대한 독과점을 제재할 능력이 결여돼 있다는 것이다. IGDA 는 다른 전문직종처럼 (예를 들어 의사나 변호사) 자격증이나 시험 등을 통해 업계 진입을 막거나 조절하지 않으며, 다른 전문가 단체처럼 견습 제도를 두지도 않는다. 또 생산 표준을 제한시켜 구속력을 행사하거나, 구성원을 대신하여 근로 조건을 협상하지도 못한다.

최근 몇 년간, IGDA 는 더 직접적 집단 행동에 관심을 보여왔다. 이를 통해 구성원의 건강과 복지에 대한 계획이 누적되었고, 핵심 주제 별로 특별 관심 분야(SIGs, special interest groups)를 생성하여 여기 속한 사람들을 지원하게 되었다. 삶의 질 분야에서는 "IGDA 표준에 상충되는 고용정책에 대한 불만을 처리하는" 고충처리 위원회를 홍보하는 일을 하고 있다.

표준규약을 만드는 위원회의 예로 지적 재산권 위원회, 반독점 조항 위원회, 삶의 질 위원회 등을 들 수 있다. 다수의 사례에서 IGDA 는 보도자료를 내보내 소송 중인 스튜디오가 초과 근무와 다른 불리한 근로조건을 억제하도록 유도하고 있으며, 피고용인에게 더 많이 투자 해 줄 것을 요구하고 있다는 사실을 알리고 있다 (예: [KAOS 스튜디오](#), [락스타 샌디에고](#), [Team Bondi](#)).

IGDA 가 당면한 과제는 이 기구가 지원자들의 봉사에 의존하고 있다는 점이며, 강제력을 행사할 진정한 힘이 없다는 것이다. IGDA 는 유감을 표명할 수 있고, 그러면 많은 스튜디오는 부정적인 "동료 압박"과 신문기사의 혹평에 반응할 것이다. 어찌되더라도, 스튜디오들은 가장 뛰어난 사람들을 끌어 모아 일하게 만들고자 할 것이다. 하지만 IGDA 를 무시한다고 해서 후환 같은 것은 남지 않는다. 이 기구는 이런 경우에 대비해 더욱 강력한 힘을 키워야 한다.

게임업계에서 쓰여왔던 다른 형태의 집단 행동은 "내부 고발"이나 인터넷을 통한 동원이다. 첫번째 방법은 1998 년 12 월, 가상의 익명 단체인 "[Ubifree](#)"의 출현으로 시작되었다. 이 단체는 프랑스의 유비소프트(Ubisoft)의 근로조건을 알리며 전 세계 유비소프트의 피고용인들에게 집결할 것을 권하는 메시지를 보냈다. 이 작은 움직임에 대해 수많은 지지 답변이 도착했고 그 중 다수는 근로 조건에 대한 비판을 담고 있었다.

불과 몇 달 후, 유비소프트 관리자는 개선안을 발표하였고 익명의 단체는 웹사이트와 조합 자체를 폐쇄했다. 한 가지 개선안은 몇몇 위원회에 피고용인 대표를 참석시키는 것이었다; 그러나 이 대표는 어떤 의사결정권도 가지지 못했다. 최근에 [Ubifree 2.0](#) 의 사이트가 새로 열렸고, 이는 유비소프트 몬트리올의 근로 조건이 개개인에게 어떻게 적용되는지에 관한 내용을 담고 있다.

업계에 알려진 더 성공적인 일화는 "EA 배우자" 건이다. 2004 년 11 월, 한 개발자의 약혼자 (후에 에린 호프먼으로 알려짐)은 자신의 라이브저널 블로그에 EA 로스엔젤레스의 근무 상황과 이에 따른 끝없는 야근을 비판하는 글을 썼다. Ubifree 운동과 비슷하게, 그녀의 글에는 게임 팬들과 EA 및 다른 스튜디오에서 비슷한 상황에 놓여있는 여러 개발자들로부터 수천 개의 댓글이 달렸다. 이 움직임은 미시적으로는 EA 에 맞선 것이었지만, 거시적으로는 과중한 업무에 관한 것이었다. EA 는 후에 일요일 근무를 금지하고 주 5 일제를 실시하게 되었다.

다른 것들을 더 폭로하자면, [락스타 배우자](#)건과 [38 Studios 배우자](#)건, 그리고 탐사 저널리스트 앤드류 맥밀런이 [Team Bond](#) 스튜디오에 대해 쓴 기사를 언급할 수 있다. 각각의 글은 수많은 지지와 감사의 댓글을 받았고, 게임 커뮤니티와 기자들에게 심도있는 논쟁을 장을 제공해주었다. 그러나 이들 중 EA 배우자 건보다 더 큰 파급력을 가진 것은 없었다.

이런 행동이 과연 효과적인가 하는 의문이 제기되는 대목이다. 변화를 불러온 EA 배우자건의 성공은 여러 요소가 결합되었기 때문이라고 볼 수도 있다. 이 건은 무보수 초과근무와 과중 업무에 대해 처음 내부 고발이 이루어진 사례였기 때문에, 업계 내의 사람들에게는 카타르시스를 주었고 게임 업계가 그저 새롭고 세련된 지식기반 산업이라고 알고 있던 업계 바깥 사람들에게는 충격을 주었던 것이다. 글이 올라온 시점 또한 EA 에 대한 집단 소송이 시작된 바로 그 순간이었다. 물론 EA 배우자건의 남편이 소송의 대표 원고였음도 이제는 밝혀졌다. 또한 2004 년 IGDA 가 삶의 질 백서를 처음으로 펴내기도 했다. 이 모든 것이 모여 그 당시의 강행군(crunch)에 대한 논쟁에 불을 붙인 에너지가 되었다는 뜻이다.

최근의 점거 운동은 공식적 책임자가 없이도 사람들의 의식을 바꾸고 많은 사람들을 움직일 수 있다는 점에서 놀라웠다. 실제로 정해진 책임자나 대변인이 없다는 점이 풀뿌리 민주주의 사회의 중심 특징이 될 거라는 전망도 있었다. 그러나, 대부분의 사회적 움직임에는 집단을 모으고 힘을 확대할, 또 추종자의 불만을 처리할 책임자를 필요로 한다.

EA 배우자 건이 경종을 울림으로 해서, 에린 호프먼은 삶의 질 운동의 책임자 혹은 대변인의 역할을 맡게 되었다. 그러나 추가의, 계속적인, 공식적인 리더십은 부재했다. 호프먼의 업계에 대한 자체 감시성 블로그인 [Gamewatch](#) 에 몇 년에 걸쳐 가끔씩 올라오는 글만이 전부였다.

IGDA 레벨에서, 기구는 과도기에 있었고 행정을 맡은 사람들은 넘쳐났으며, 여러 위원회에선 들쭉날쭉한 결과물을 내놓았다. 말하건대, 에너지가 소진된 것이다.

과중한 업무와 무보수 초과근무에 대한 더 최근의 움직임으로는 락스타 샌디에고에서 있었던 "락스타의 배우자"가 있다. 이는 근본적으로는 에린 호프먼의 호소와 같은 것이었지만, 상대적 관심은 더 적었다. 한 락스타의 피고용인이 코드 몽키(Code Monkey)라는 이름으로 배우자들의 원래 글 밑에 댓글을 달았다. 이는 이 운동의 소심함과 나약함, 또 불만을 가진 근로자를 달래려 더 나은 조건을 제시하는 관리 능력을 보여주는 단적인 예이다.

...R\* 관리팀은 샌디에고의 피고용인에게 제품 생산이 완료되면 모든 이에게 충분한 연장 휴가를 줄 것임을 고지해 왔습니다. 아마 저는 제가 여전히 애정을 가지고 있는 직장을 공개 비판한 것이 대해 죄책감을 가지고 있을지도 모릅니다. 특히 맥락을 무시하고 제 말을 인용해다 쓴 단신을 읽을 때 말입니다. 제가 한 말 중에 "거지같다" 는 식으로 말한 적은 없습니다.

아무도 나서는 사람이 없으니 내가 말하자면, 우리의 요구는 이런 저런 경로로 응답을 받아왔으며 대부분 호의적이었습니다. 또 이 프로젝트에서 요구했던 긴 노동시간은, 최소한 내가 몸담고 있던 동안 샌디에고에서는 전례가 없던 것이라는 점을 분명히 하고 싶습니다. 그들은 내게 노동 시간 연장은 절대 의도한 것이 아니라고 했으며, 나 또한 그들을 믿고 있습니다. 우리 모두는 잘 헤쳐나갈 것이며, 휴식을 얻을 것이며, 다시는 이런 불상사가 일어나지 않으리라고 봅니다.

내가 언급한 것으로 인해 발생할 수도 있는 부정적 파급력을 예상치 못한 것에 대해 Rockstar 에게 사과를 해야 할 것 같습니다.

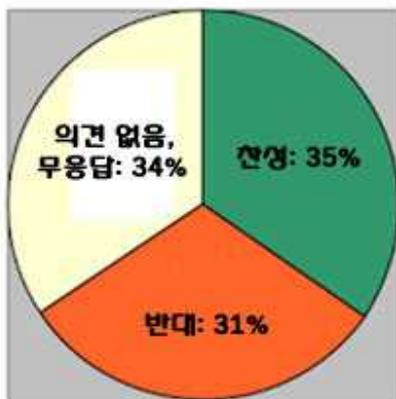
이 경우에 관리팀은 사과를 하고, 일회성의 보상을 주어 비난을 피했다. 개발자들로 하여금 "죽음의 행군"을 하게 만드는 개발 과정과 의사결정의 위계 안에서 과연 지속적인 변화가 이뤄지고 있는지는 아무도 알 수 없다. Ubifree 는 대중 이뤄진 유화정책에 의해 손쉽게 진화되었다.

인터넷상의 자발적인 움직임은 고무적인 현상이지만, 미디어가 단기적으로 변죽만 울린다거나 지지 발언이 익명의 투서로만 이뤄진다면, 거기에는 지속적인 구심점이 존재할 수 없다. 2008 년 가마수트라 의 특집 기사에서 폴 하이만(Paul Hyman)은 "[삶의 질: 아직도 누가 엿을 먹입니까?](#)"라고 물었다.

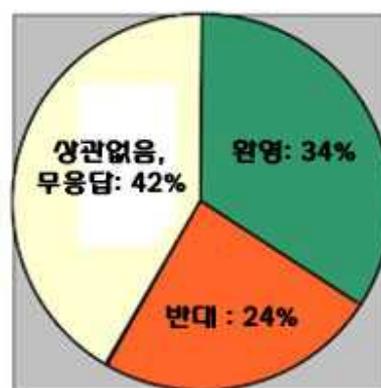
그러면 비디오 게임 개발자는 어떻게 해야 하는가? 어떻게 하길 원하는가?

2005 년 3 월, [노조결성에 대한 가마수트라 의 글](#) 에서, 폴 하이만은 변호사인 톰 버스카글리아(Tom Buscaglia)의 말을 인용하여 이렇게 말했다. "올바른 길이라는 게 있는지 잘 모르겠습니다." 이 글에서, 에린 호프먼을 인용한 바에 따르면, "퍼블리셔의 주의를 환기시킬 수 있는 것은 노조결성뿐입니다. 제가 최선의 해결책이라고 생각하기도 하고요."라고 말했다. 또 2009 년 IGDA 삶의 질 설문조사는 개발자가 외톨이가 아님을 보여준다. 아래의 그래프는 노조 결성에 대한 두 가지 질문에 대한 응답을 나타낸 것이다.

**어떤 개발자는 삶의 질을 향상시키는 유일한 방법이 노조결성이라고 주장합니다. 오늘 투표를 안다면, 어떻게 응답하시겠습니까?**



**만일 피고용인 단체가 당신의 회사에 노조를 결성하고자 한다면, 어떻게 반응하시겠습니까?**



이 결과는 예상보다 긍정적인 것이지만, 전통적 노조의 활동이 게임 개발이라는 업무와 대치된다고 여기는 사람도 많이 있음이 드러났다.

비디오 게임 업계의 높은 이직률은 노동조합 결성에 강력한 방해요소로 작용한다. 북미에서 검증과 협상은 “기업중심” 모델을 따르고 있기 때문이다. 이는 동일한 상위 노조 밑의 개별 노조나 지역 노조는 스튜디오 별로 결성되고, 따라서 모든 협상 성과는 그 스튜디오와의 고용 관계에 귀속됨을 의미한다. 이런 모델은 근로자들이 스튜디오에서 스튜디오로, 프로젝트에서 프로젝트로 옮겨 다니는 이직률이 높은 업계에서는 잘 맞지 않는다. 장기 근속할 의사가 없다면 한 스튜디오에서 여건 향상을 위해 투쟁하는 것은 가치가 높지 않기 때문이다. 사람들이 흔히들 얘기하는, 노동조합은 그 스튜디오의 생산비용을 높이는 원인이고, 인접한 다른 곳에 비해 경쟁력을 떨어지게 한다는 것이 이런 이유이다.

이직률은 전형적인 노조 임금 체계에도 난제가 된다. 연장자와 장기 근속자를 우대하는 구조를, 많은 이들은 기술기반 산업의 근간이 되는 능력위주 체계의 부정과 반-창의성이라고 파악한다.

연장자 우대는 지속적으로 공부하고, 도전적 과제를 즐기며, 성취를 통해 발전하는 고급 인력이라는 개발자의 자기 인식, 그리고 능력 인정에 대한 직접적 부정으로 비춰진다. 이런 환경에서, 성공의 열쇠는 평판과 능력이지 근속 기간은 아니다. 이것이 바로 락스타 샌디에고가 주는 위로상이다.

“배우자” 글타래의 댓글은 궁지에 몰린 팀에게 위안이 되었다. 가혹한 여건에서 놀라운 게임을 만들어내면 평판에 큰 가산점이 주어지고, 이것이 결국엔 제 값을 하리라는 이야기였다. 어떤 이는 이를 장차 이력서의 “황금 티켓”이 되리라고 했다. 그들은 평판 구축과 연결된 비공식적 보상과 처벌 체계에 붙잡힌 것이다. 야근에 동의하면 미래의 보상과 혜택을 약속 받지만, 그렇지 않으면 경력상의 불이익을 받으리라 위협받았다. 그러면 노조는 타당한 대안일까? 아마도 전통적 노조의 형태는 아닐지라도, 다른 모델은 가능할 것이다.

업계 전체와 피고용인 다수에 의한 인증과 협상 절차가 있다면 노조 결성을 방해하는 위 요인들을 다룰 수 있을 것이다. 하지만 이는 개인 개발자는 스튜디오 단위 노조에 가입할 수 없다는 것을 의미한다. IGDA의 범위와 유사하게, 그들은 국내, 혹은 국제 업계 전체를 대표하는 비디오 게임 개발자 조합에 가입해야 할 것이다. 노조와 게임업계 피고용인 연맹은 업계에 표준을 세울 것이고, 결과적으로 각각 상호 경쟁하는 스튜디오 사이의 문제를 제거할 것이다.

이와 같은 시스템은 다른 곳에서도 효과적이다. 유럽 국가들은 집중적 산업 관계 체계로 유명하다. 이 체계에서는 노조와 피고용인 연맹 사이의 최소 표준이 업계 전체 수준에서 협상된다. 북미 자동차 업계는 정기적으로 "단체협약"을 제정하여, 주요 자동차 업체 전체에 표준 약관이 적용되어 어느 누구도 불이익을 받지 않도록 하고 있다. 영화와 TV 업계의 노조에서도 수십년간 유사한 체계가 작동하고 있다.

향후 법제정의 방향은 [1980년 유네스코 권고안](#)에 따른 예술가의 지위에 대한 입법안에서 찾을 수 있다. 이 법안 양식은 캐나다의 연방 사법부에서 볼 수 있다. 캐나다 퀘벡주에는 여기에서 파생된 공연, 음악, 영화 예술가의 전문적 지위와 여건에 대한 법률([RSQ c. S-32.1](#))이 존재한다. 공연 종사자를 위한 이 체계는 고용주가 여러 번 바뀌더라도 지속적으로 보장해 주는 사회 보험을 계획할 수 있게 만들며, 이는 미국 영화 산업과 함께 직업 선택의 자유를 구현한 선례 중 하나이다.

이 체계 하에서, 예술가들은 국가의 보건 및 보안 정책의 혜택 또한 받을 수 있게 되었으며, 수익 배분에 대한 상호 조정도 가능해졌다. 거기에 더하여, 이 법안에 의한 전문적 지위 보장은 가치 평가까지도 포함한다. 이 체계는 고용 계약시 최저 조건을 규정하지만, 해야 할 일이 많거나 명성이 높은 경우에는 더 나은 조건으로 계약하도록 허용한다. 이와 유사하게 개별 협상이나 "거액 출연료" 등은 영화와 TV 노조에서 오랫동안 계속돼 온 업계 관행이다.

IGDA의 2009년 삶의 질 조사에서, 조사에 응한 2,506명의 개발자 중 64.2 퍼센트가 자신에게 적용되는 고용법에 대한 정보가 부족하다고 하였으며, 63.4 퍼센트는 법률로 보호를 받지 못하고 있으며 고용주에 불만이 생길 것이라 응답하였다. 자료상으로 볼 때 개발자들은 집단 행동의 동기가 없는 것이 아니며, 그들에게 현재 주어진 개인적, 집단적 수단이 업계의 구조적 문제를 해결할 수 없다고 여길 뿐이다.

노조 결성은 가능한 수단 중 하나지만, 이는 노조 구성에 어떤 선택이 가능한지에 대한 정보가 개발자들 사이에서 공유되지 않거나, 기존의 노조에서 개발자들에게 필요한 것에 대한 깊은 이해가 없다면 성공하지 못할 것이다. 아마도 민주적 제도가 다 그렇겠지만, 노조는 그

구성원들의 수준을 반영하기 때문이다. 그러는 동안, 개발자들은 평판과 협상력을 구축하기 위해 고용주의 선의와 게임의 성공에 의존하게 될 것이다. 그러면 다음 번 폭탄이 온라인 게시판에서 터지는 것은 시간 문제일 뿐이다.