



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

언론정보학박사학위논문

디지털 창의 노동자는
어떻게 불안정성에 대응하는가?
: 한국의 게임 개발자들을 중심으로

2018년 8월

서울대학교 대학원

언론정보학과

이 상 규

디지털 창의 노동자는
어떻게 불안정성에 대응하는가?
: 한국의 게임 개발자들을 중심으로

지도교수 강 명 구

이 논문을 언론정보학 박사학위논문으로 제출함
2018 년 6 월

서울대학교 대학원
언론정보학과
이 상 규

이상규의 박사학위논문을 인준함
2018 년 7 월

위 원 장 윤 석 민 (인)

부위원장 홍 석 경 (인)

위 원 김 예 란 (인)

위 원 이 준 환 (인)

위 원 강 명 구 (인)

국문초록

이 연구는 오늘날 한국의 게임 개발자들을 중심으로, 디지털 창의 노동자(digital creative worker)들의 불안정성이 어떻게 심화되고 있는지를 규명하고, 그에 대한 대응과 극복의 가능성을 탐구한다.

최근까지 한국의 게임 산업은 양적 규모면에서는 크게 성장했지만, 그 이면에는 노동환경과 관련하여 여러 문제점과 한계를 드러내고 있다. 격화된 글로벌 경쟁과 모바일 게임 시장으로의 급격한 이동 속에서, 한국 게임 산업은 과거보다 더 큰 리스크와 불안정성에 직면하게 되었다. 그 부담은 고스란히 게임 개발자들에게 전달되어, 노동환경과 작업관행에서의 문제점으로 나타나기 시작했다. 특히 최근 한국 사회에서는 과도한 야근과 열악한 처우로 인해 기본적인 노동권을 보장받지 못하거나, 분절화되고 파편화된 단순반복 노동으로 인해 일의 가치와 의미를 상실하게 된 게임 개발자들에 대한 보도가 이어졌다. 이제 더 이상 게임 산업 노동은 자유분방하고 재능 있는 인력들이 수행하는 창의적이고 자율적인 작업이 아니라, 고도화된 착취구조 속에서 좌절과 절망감을 안겨주는 고통스러운 노동이 되어 가고 있었다. 따라서 게임 산업의 현실은 산업규모나 수출 차원이 아닌, 노동환경과 노동주체의 문제에서부터 접근해야 할 필요성이 제기된다.

구체적으로 이 논문은 다음의 세 가지 연구문제를 제기한다. 첫째, 게임 산업의 생산 프로세스 및 노동 조직화의 양상은 어떠한가? 이 물음은 게임 산업의 생산 인력이 어떻게 구성되고 조직화되는지, 개발과정이 어떻게 체계적으로 관리되고 진행되는지, 또 그 과정에서 형성된 개발자들의 노동문화는 어떤 특징을 띠는지 살펴보려는 것이다. 둘째, 게임 생산 환경의 변화 속에서 게임 개발자들의 불안정성(precaarity)은 어떻게 심화되는가? 이것은 2010년대 이후 한국 게임 산업의 변화가 어떻게 일어났으며, 그 과정에서 게임 개발자들이 본래적으로 가지고 있었던 불안정성이 어떻게 심화되었는가를 묻는 것이다. 셋째, 게임 개발자들은 불안정성에 어떻게 대응하는가? 이것은 게임 개발자들이 자신이 처한 노동의 불안정성에 어떻게 대응하고 나아가 그것을 극복할 수 있는가를 모색하려는 것이다.

위의 문제들에 대답하기 위해, 연구자는 유명 대기업 소속 게임 개발자에서부터 중소기업 개발사, 스타트업 및 1인 개발자들에 이르기까지 다양한 직군과 분야의 개발자들 42명에 대한 심층 인터뷰와, 게임 생산이 이루어지는 작업 현장에 대한 참여관찰을 수행했다. 또한 게임 산업 관련 각종 행사와 컨퍼런스, 세미나에 참석하여 현장 관계자들과 교류하며 자료 수집을 진행했다. 이렇게 수집된 자료들을 바탕으로 심층적인 사례연구를 실시했다.

이론적으로, 이 연구는 ‘불안정성(precaarity)’ 개념과 ‘디지털 창의 노동(digital creative work)’ 개념을 중심으로 게임 개발자들이 처한 구조적 한계 조건과, 그것을

극복할 수 있는 잠재력에 대해 탐구하려 했다.

이론적 논의 부분에서는 먼저, 비판적 노동사회학의 전통적인 테마였던, 노동 분업과 탈숙련으로 인한 노동소외 문제를 검토했다. 이어서 오늘날 창의 산업 노동주체를 끊임없이 불안정하게 만들고 있는, 후기 자본주의 시대의 유연화된 노동구조와 신자유주의적 통치성의 문제에 대해 논의했다. 결국 이 연구가 주목하는 게임 개발자들의 불안정성(precarity)의 양상은, 전통적 산업자본주의 시대의 분업화·탈숙련화로 인한 노동소외와, 신자유주의 통치성이 작동하는 후기 자본주의 시대의 근원적인 불안정성, 이 두 가지가 중첩되고 결합된 상태로 나타난다는 점이 특징이다. 연구자는 이러한 중첩된 형태의 불안정성이 당대 한국의 게임 개발자들이 경험하는 고통의 실체라고 해석한다.

다른 한 편으로는, 창의 노동(creative labor), 비물질 노동(immaterial labor), 디지털 노동(digital labor) 등에 관한 기존의 이론적 흐름을 비판적으로 검토하고 중요한 통찰들을 종합하여, '디지털 창의 작업' 개념을 제안하였다. 이것은 게임 개발자들이 파편화된 노동(labor)의 한계를 넘어, 보다 자율적인 융합적 작업(converged work)을 수행할 수 있는, 그리고 네트워크화된 창의적 협업(network creative collaboration)을 통해 게임 생산을 위한 문화적 공동체를 형성할 수 있는 잠재력과 역량을 함축하는 개념이다.

논문의 주요 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 게임생산을 위해 인력이 조직화되는 방식과 개발 프로세스의 및 노동문화의 특징에 대해 탐구했다. 이를 위해 대규모 개발팀의 MMORPG 게임 개발사례, 중소개발사의 모바일 RPG 게임 개발사례, 그리고 소규모 스타트업 및 1인 개발자들의 작업 사례들을 중심으로, 각 프로젝트의 인력구성 및 조직화방식, 기술적 시스템 및 개발 프로세스, 그리고 노동문화를 비교분석했다. 그 결과, 대기업은 각 분야의 전문성을 살리면서도 거대한 개발조직을 관리할 수 있는 고도로 체계화된 분업화 및 관리 시스템을 갖추고 있었다. 다양한 소프트웨어 툴을 통한 업무관리와 협업이 이루어지고 있었고, 개발자들은 세분화된 전문성을 축적해나가고 있었다. 반면, 중소개발사나 1인 개발자로 갈수록 기술력이나 기반 시스템에 대한 체계적인 관리가 미약하거나 부재한 양상을 보였다. 또한 프로젝트의 방향성도 자주 바뀌는 등 일정관리와 인력관리 차원에서 리스크를 훨씬 더 많이 떠안고 있었다. 그러나 개발자들의 자율적이고 참여적인 문화를 비롯해 개성과 창의성의 발휘 기회가 많이 주어진다라는 것이 특징이었다. 또한 신속하고 유연한 개발 프로세스를 진행하는 과정에서 시행착오를 겪으며, 게임 생산에서 유통에 이르는 전 과정을 경험함으로써 제너럴리스트적 전문성과 노하우를 획득할 수 있다는 것이 작은 개발조직의 장점이자 기회로 분석되었다. 한편, 체계적인 협업과 커뮤니케이션을 위한 태도와 스킬은 모든 분야에서 공통적으로 강조되고 있었다.

둘째, 2010년대 이후 한국 게임 산업의 구조적 변화를 검토하면서, 불안정성이 심화되는 배경에 대해 살펴보았다. 모바일 오픈 마켓이 도입되고, 셋다운제가 본격화되는 등의 시장 및 제도적 요인 속에서 한국 게임 산업의 주류는 PC 온라인에서 모바일 플랫폼으로 급격하게 이동했다. 이 과정에서 대기업 및 퍼블리셔 중심의 독과점적 지배구조가 만들어졌고, 확률형 아이템 중심의 비즈니스 모델이 유명 IP를 기반으로 한 MMORPG 게임과 결합함으로써, 수익성이 검증된 유사한 게임들이 대량생산되는 표준적 관행이 형성되었다. 산업 내 경쟁은 치열해졌고, 게임 개발기간과 게임의 생애 주기는 점차 짧아졌다.

이것은 마침내 ‘크런치 모드(crunch mode)’로 불리는 노동착취 관행을 더욱 악화시켰으며, 개발자들은 장시간 노동, 저임금, 자율성과 창의성이 제약되는 구조 속에서 획일적으로 주문에 맞춰 찍어내는 공장 노동자와 같은 일을 하게 되었다. 이는 새로운 형식의 노동소외를 발생시켰고, 그 속에서 개발자들은 그들이 본래 감내했어야 했던 고용 및 커리어의 불안정성, 경제적 불안정성에 더하여 자율성과 창의성의 제약, 전문성의 굴절 및 탈숙련화 등으로 인해 보다 ‘심화된’ 불안정성에 놓이게 되었다.

그들이 경험하는 불안정성은 특히 개발자들이 속한 회사나 조직의 규모, 직군, 세대와 젠더 등에 따라 그 정도와 양상에서 차이를 보였다. 일반적으로 프로그래머보다 아티스트나 기획자들의 불안정성이 더 컸고, QA, 운영, CS 종사자들의 불안정성이 가장 심각했다. 또한 기성세대 개발자들보다 청년 개발자들의 불안정성이 더 컸으며, 여성 개발자들이 남성들보다 더 불안정하고 취약한 상태에 처해 있었다.

셋째, 그렇다면 게임 산업에서의 노동 불안정성을 어떻게 극복할 것인가? 이 연구는 오늘날 게임 개발자들이, 그들이 처한 구조적 한계 속에서도 노동의 자율성을 회복하고 전문성을 축적해나가며 그들만의 창의성을 발휘할 수 있는 역량을 갖추고 있다는 점에 주목한다. 그들은 고립되고 파편화된 개인의 노동에 머물지 않고, 여러 소프트웨어 툴과 플랫폼을 활용하여 자율적이고 융합적인 작업(converged work)을 주도적으로 수행할 수 있다. 또한, 게임 하위문화(game subculture)의 공동체를 함께 구성하고 있는 그들의 동료 및 게임 유저들과의 협업을 통해서 노동의 불안정성을 극복할 수 있는 기회를 마련할 수 있다. 이것은 게임의 본질적 재미와 가치를 추구하는 사람들 사이의 자발적 협력을 통해 사회적 연대와 공동체적 대응을 가능케 하는 것으로서, ‘네트워크화된 창의적 협업(networked creative collaboration)’ 개념으로 파악될 수 있다. 이러한 과정을 통해 그들은 협업과 연대의 네트워크를 강화할 수 있다. 그러나 이를 위해서는 게임 개발자들의 노력만으로는 부족하며, 법적·제도적·정책적 차원의 대응방안이 뒷받침되어야 한다. 예컨대, 근로시간 합리화, 포괄임금제 개선, 표준계약 가이드라인 마련 및 사회보험 확대 등을 통해 노동자로서의 권익을 보호하는 법적·제도적 개선이 요구된다. 뿐만 아니라 게임 개발자들의 창의적 역량을 강화하고 그들이 자율적으로 일할 수 있도록 돕는 지원정책들이 필요하다. 예를 들어

직업교육, 멘토링, 작업공간 및 네트워킹 기회 제공, 유통 및 퍼블리싱 지원 사업 등이 보다 강화될 필요가 있다. 마지막으로 현재 게임 산업 구조에 대한 게임 업계 내부의 자생적 성찰과 혁신이 요구된다. 그것은 개발자들이 처한 ‘불안정성의 심화’라는 문제를 근본적으로 해결하고자 하는 의지를 필요로 한다.

이 모든 대응 방법들은 궁극적으로 게임 개발자들의 노동조합 설립과 같은 조직화 및 교섭력 강화를 도모하는 것이며, 그들의 자율성과 독립성, 협업을 위한 네트워크를 확장하는 것으로 이어질 수 있다. 이것은 게임 개발자들이 집합적(collective), 협업적(collaborative), 공동체적(communal) 창의성을 형성하고, 불안정성에 대하여 사회적 차원에서 대응하며 보다 안정적으로 게임을 만들어낼 수 있는 토대를 형성하도록 해 줄 것이다. 이는 궁극적으로 지속가능한 게임 생태계의 형성을 목표로 한다.

이 연구는 오늘날 사회문화적으로 중요한 연구 주제가 되고 있는, 창의 산업의 노동이 가진 한계와 가능성을 게임 산업이라는 하나의 전형적인 사례 속에서 심층적으로 규명해보려는 시도라는 점에서 큰 의미를 갖는다.

**주요어 : 게임 산업, 게임 개발자, 불안정성, 디지털 창의 작업,
네트워크화된 창의적 협업**

학 번 : 2012-30848

목 차

제1장. 서론	1
1절. 문제제기	1
2절. 연구의 시각 및 논문 구성	4
제2장. 선행연구 검토 및 연구문제	8
1절. 창의 산업과 노동의 변화 : 창의성, 유연성 그리고 불안정성	8
1. 창의 산업의 정치경제적 배경과 특성	8
2. 창의 산업 노동의 특징과 주요 쟁점들	10
2절. 게임 산업의 노동과 게임 개발자들	18
1. 게임 산업 노동과 개발자에 관한 기존 연구들	18
2. 게임 산업 노동의 특성과 기존 연구경향에 대한 정리	27
3절. 연구문제	31
제3장. 이론적 논의	34
1절. 비판적 노동사회학으로 본 노동	34
1. 분업화, 탈숙련, 그리고 노동소외	34
2. 노동 유연화와 포스트포디즘 시대의 노동윤리	38
3. 신자유주의 통치성에 대한 비판적 논의	42
2절. 게임 산업 노동 주체의 불안정성(precaarity)	46
1. 불안정성(precaarity)에 관한 이론적 논의들	46
2. 게임 산업 노동에서의 불안정성 문제	50
3. 불안정성의 극복 가능성에 관한 논의들	54
3절. 창의 산업 노동에 대한 이론적 흐름	60
1. 창의 노동	60
2. 비판적 정치경제학에서 본 디지털 시대의 노동	63
3. 집단 창의성에 대한 이론적 모색	70
4절. 디지털 창의 작업(digital creative work)	75
1. 디지털 창의 작업의 개념화	75
2. 디지털 창의 작업의 구성요소들	77
3. 게임 산업 노동에서의 디지털 창의 작업	85

제4장. 연구대상 및 연구방법	89
1절. 연구대상 : 한국의 게임 개발자 및 게임 생산의 현장	89
2절. 연구방법론과 연구의 과정	93
1. 심층 인터뷰	93
2. 참여관찰	97
3. 문헌자료 및 담론분석	99
3절. 자료의 분석과 해석적 틀	100
제5장. 게임의 생산과정과 노동의 조직화	103
1절. 게임은 누가 어떻게 만들어내는가?	103
1. 게임 산업의 주요 직군들	103
2. 게임 개발의 일반적 과정	106
3. 게임 개발의 기술적 배경	109
2절. 게임 개발 사례분석	
: 게임 규모에 따른 인력구성, 개발 프로세스, 노동문화의 양상	112
1. N사 대형 콘솔게임 개발 사례	113
2. 중소기업사 모바일 게임 개발사례	127
3. 스타트업, 1인 개발사의 모바일 게임개발 사례들	136
3절. 게임 생산과정의 리스크들과 노동 문화를 둘러싼 쟁점들	147
1. 게임 생산과정에서 발생하는 다양한 리스크	147
2. 노동문화를 둘러싼 쟁점들	153
4절. 소결 : 게임 생산과정의 한계와 가능성들	159
1. 게임 생산 프로세스의 주요 특징과 함의	159
2. 인력구성, 개발 프로세스, 노동문화의 특징	160
3. 게임 산업의 리스크와 기회들	162
제6장. 게임 생산 환경의 변화와 개발자들의 불안정성 심화	165
1절. 한국의 게임 산업과 개발자들의 현실	165
1. 한국 게임의 과거와 오늘	165
2. 한국 게임 산업의 현황	166
3. 한국 게임 개발자들의 현실	170
2절. 모바일 게임 시대, 한국 게임 산업의 구조적 문제	173

1. 한국 게임 산업의 모바일 집중화를 둘러싼 문제들	173
2. 대기업·퍼블리셔 중심의 독과점적 지배구조	180
3. 특정 수익모델을 중심으로 획일화되는 게임들	185
4. 모바일 게임 시대의 개발환경과 노동의 변화	192
3절. 더 불안정해진 게임 개발자의 커리어 : 고용 불안정과 경제적 취약성	195
1. 고용 및 커리어 차원의 불안정성	195
2. 경제적 차원의 불안정성	203
4절. 고도화된 착취와 노동 소외	
: ‘갈아 넣어지는’ 개발자들의 파편화된 노동과정	208
1. 고도화된 착취로 인한 삶의 질 하락	
: ‘크런치(crunch)’에 신음하는 개발자들	208
2. 부품화된 노동자와 파편화된 개발 작업 : 개발자들의 노동소외 양상	213
5절. 불안정성의 다양한 층위와 차이의 양상들	224
1. 불안정성의 심연 : 체념과 실망	224
2. 불안정성의 다양한 층위와 차이의 양상	227
6절. 소결 : 각양각색으로 심화되는 게임 개발자들의 불안정성	237
제7장. 불안정성에 어떻게 대응할 것인가?	241
1절. 게임 산업을 둘러싼 기술, 소프트웨어, 플랫폼의 진화	241
1. 새로운 기술 도입과 탈속련화 논의에 대한 재검토	241
2. 상용엔진의 보급과 게임 개발과정의 변화	243
3. 게임 생산을 위한 소프트웨어와 플랫폼의 진화	249
4. 생산과정에서 이루어지는 컨버전스	253
2절. 디지털 창의 작업(digital creative work)으로서의 게임 생산 가능성	
: 분절화된 개발 노동에서 융합적 생산 작업으로	255
1. 디지털 창의 작업의 양상과 가능성	255
2. 다중속련 : 융합적 작업과정의 축적과 확산	260
3. 개인화된 디지털 창의 작업의 양면성과 한계	
: 제너럴리스트, 진정성, 그리고 자기착취의 문제	269
3절. 게임 개발자들의 생존과 연대의 전략들	274
1. 개발자들 개인의 생존 전략들	274
2. 개발자들의 연대와 생존 네트워크	276
3. 자생적 실천의 한계와 남겨진 과제들	284

4절. 네트워크화된 창의적 협업과 공동체적 대응의 모색	287
1. 협업 네트워크의 확산	287
2. 노동에서 작업으로, 그리고 창의적 협업으로 : 공동체적 대응의 모색	293
5절. 불안정성 극복을 위한 제도적·정책적 대응 방안	297
1. 대응과 극복을 위한 방향성	297
2. 제도 개선을 통한 게임 개발자의 권익 보호	299
3. 게임 개발자 역량강화 및 상생을 위한 지원 정책	302
4. 게임 업계의 혁신 노력들	306
6절. 소결 : 디지털 창의 노동자들은 어떻게 불안정성에 대응해야 하는가?	309
제8장. 결론	313
1절. 연구의 주요 결과 및 해석	313
2절. 불안정성 극복과 지속가능한 게임 생태계 형성을 위한 과제들	317
3절. 연구결과에 대한 논의와 성찰	319
참고문헌	323
Abstract	335

표 목차

<표 2-1> 미디어 노동의 문제설정	13
<표 2-2> 좋은 노동과 나쁜 노동의 규범적 기준	15
<표 4-1> 연구 참여자 명단 및 정보	89
<표 5-1> 일반적인 게임 개발 프로세스	106
<표 5-2> 개발팀 인력구성	114
<표 5-3> <CQ> 개발팀 인력구성	128
<표 5-4> 게임 규모에 따른 인력구성, 개발 프로세스, 문화 비교	160
<표 5-5> 게임 규모에 따른 리스크와 기회들	162
<표 6-1> 한국 게임산업 종사자 수 (2014~2016)	169
<표 6-2> 2016년 국내 게임시장의 세계 시장에서의 비중(매출액 기준)	174
<표 6-3> 게임 개발 환경과 노동의 변화	193
<표 6-4> 불안정성의 범주와 차이의 양상	238

그림 목차

<그림 4-1> 연구의 구도 및 해석적 틀	102
<그림 5-1> 개발팀의 마일스톤 목표와 진행상황 관리	118
<그림 5-2> 개발팀 프로그래머에게 분담된 마일스톤 내 일감들	119
<그림 5-3> 게임 개발이 이루어지는 복합적인 과정	123
<그림 5-4> <CQ> 메타 기획파트의 기획문서	129
<그림 5-5> <CQ> 개발팀의 하위문화를 보여주는 사례들	133
<그림 5-6> 2차 창작물을 만들던 유저가 L사에서 발표한 웹툰	134
<그림 5-7> 프로토타이핑 단계의 맵 에디터 작업화면	138
<그림 5-8> <EXR>의 기본 스토리 파이프라인	144
<그림 5-9> <EXR>의 페이스북 홍보 화면	144
<그림 5-10> 모바일 게임산업의 피라미드 구조	148
<그림 6-1> 2017년 콘텐츠산업 장르별 수출액 비중	167
<그림 6-2> 국내 게임시장의 세계시장에서의 비중 (2015~2016)	167
<그림 6-3> 국내 게임시장 전체 규모 및 성장률 (2006~2016년)	168
<그림 6-4> 국내 게임시장의 플랫폼별 비중(2016) 및 추이(최근 6년)	168
<그림 6-5> 국내 게임 제작/배급업체의 연도별 증감 추이	170
<그림 6-6> 플랫폼별 세계 게임시장 점유율(2016)	173
<그림 6-7> 2015~2016년 출시 게임 중 매출 상위 100위에 진입한 게임 장르 분포 비교	174
<그림 6-8> 국내 PC 온라인 게임의 신규 심의 신청건수 및 게임업체 수	179
<그림 6-9> 한국 게임 산업의 공급구조	182
<그림 6-10> 모바일 게임의 수익분배구조	183
<그림 6-11> 연도별 국내 주요 모바일게임의 변화(2013~2017년 상반기)	188
<그림 6-12> <리니지> 3종 사용자 추이 및 사용 연령 비교	189
<그림 6-13> ‘재봉틀에서 컴퓨터로’, 변하지 않은 공장식 노동	227
<그림 6-14> 한국 게임 산업의 불안정성 심화 양상	239
<그림 7-1> 유니티와 언리얼 엔진	245
<그림 7-2> 게임 만들기 영상 및 연구자의 유니티 작업 화면	247
<그림 7-3> 유니티 엔진을 이용한 통합적인 게임 개발	248
<그림 7-4> 기트(git)와 기트허브(github)의 작동구조	250
<그림 7-5> 지국환의 <카툰 999>에 등장한 다른 게임의 주인공들	261

<그림 7-6> <마녀의 샘> 3편 플레이 화면	263
<그림 7-7> 스마트폰 게임 개발자 그룹 페이스북 게시물	278
<그림 7-8> 인디게임개발자 모임 페이스북 게시물	278
<그림 7-9> 네이버 카페 ‘인디게임 개발자 쉼터’와 ‘데브루키’ 게시판	279
<그림 7-10> <CQ> 유저들의 팬아트와 코스프레	289
<그림 7-11> 루리웹 게시판의 댓글 예시	290
<그림 7-12> 개인화된 노동, 융합적 생산 작업, 그리고 네트워크화된 창의적 협업	294
<그림 7-13> 불안정성의 조건과 대응 및 극복을 위한 방안	311

제1장. 서론

1절. 문제제기

창의 산업(creative industry)으로서 한국의 게임 산업은 어떤 생산 프로세스와 노동 문화를 만들어왔는가? 그 속에서 디지털 창의노동자(digital creative worker)로서 게임 개발자들은 당대 게임 산업이 직면한, 그리고 자신들이 실존적으로 직면한 노동의 불안정성(precarity)에 어떻게 대응해나가는가? 이 연구는 이러한 질문들에 답하고자 한다.

30여년의 역사를 가진 한국의 게임 산업¹⁾은 특히 2000년대 이후 비약적 발전을 거듭했고 수많은 성공 신화들을 써내려가며 세계적 수준으로 두각을 나타냈다. 콘텐츠진흥원에 따르면, 2016년 게임 산업은 사상 최초로 11조원 이상 매출과 34억 달러 수출을 달성하며 지속적인 성장세를 이어가고 있다. 특히 최근 5년간 콘텐츠산업 수출액 전체의 54.6%로 가장 큰 비중을 차지하고 있다(한국콘텐츠진흥원, 2017a). 게임 산업이 중요한 것은 단지 매출이나 산업규모의 성장뿐 아니라 하나의 문화적 코드로서 그 파급력과 함의가 크기 때문이다. 게임은 점점 더 많은 이용자들을 확보하고 있고 영화, 방송, 애니메이션, 음악 등 다른 대중문화와도 긴밀히 얽혀 있다. 또한 인공지능이나 AR, VR과 같은 첨단 소프트웨어 기술이나, PC에서 콘솔, 모바일에 이르기까지 다양한 플랫폼, 새로운 형식의 콘텐츠 등을 특징으로 한다는 점에서 게임은 창의 산업 중에서도 첨단에 있다고 할 수 있다.

이 연구는 창의 산업의 노동주체에 대한 관심에서 출발해 그 중에서도 게임 산업 노동자에 주목하게 되었다. 그동안 ‘문화산업’, ‘엔터테인먼트 산업’, ‘지식기반산업’, ‘콘텐츠산업’, ‘창조경제’, ‘ICT 산업’, ‘4차 산업혁명’ 등 다양한 정치경제적·담론적 용어들로 변주되어온 ‘창의 산업’은 최첨단 기술과 문화적 감성, 창의성, 예술성, 자율성, 도전정신 등의 가치를 실현할 수 있는 신성장 동력이자 청년들이 열정을 쏟을 만한 매력적인 산업으로 여겨져 왔다. 미국의 신경제(New Economy), 영국의 창의 경제(creative economy) 등의 담론과 연결되면서, 1990년대 이후 게임 이외에도 음악, 영화, 방송, 패션, 애니메이션, 출판, 소프트웨어 등 다양한 ‘창의’ 영역들은 노동주체의 자발적 열정과 참여로 지탱되었고, 그들에게 자유와 희망, 자아실현의 꿈을 약속하는 듯 보였다(Florida, 2002; Hartley, 2005; Boltanski & Chiapello, 2007)

사실 창의 산업은 현대적 ‘성공 신화’가 탄생하기 좋은 영역이었다. 20세기부터 지금까지 전 세계적으로 수많은 스타 영화감독, 작가, 뮤지션, 배우들이 탄생해왔다. 21세기에 그 무게중심은 새롭게 등장한 혹은 뒤늦게 주목받기 시작한 실리콘밸리의 청년 창업자들, 소프트웨어, ICT, 미디어 산업의 영웅들에게로 옮겨가기 시작했다. 자유분방하고 하위문화

1) 여기서 게임(game)은 통상 학술 담론에서 ‘디지털 게임(digital game)’ 또는 ‘비디오 게임(video game)’, ‘컴퓨터 게임(PC game)’으로 지칭했던 것을 통합하는 용어다. 오늘날 게임의 생산, 유통, 이용 등이 이미 다양한 플랫폼들을 넘나들며 융합되는 방식으로 이루어지고 있기 때문에, 본 연구에서는 이 함의를 전제하여 플랫폼이나 형식을 제한하지 않고 ‘게임’이라고 지칭한다.

에 심취한 괴짜 같지만, 동시에 고도의 소프트웨어 기술력과 상상력을 가진 천재적 사업가들, 스티브 잡스나 마크 주커버그 같은 인물들이 바로 현대적 신화의 새로운 주인공들이었다.

대중적으로 널리 알려지지는 않았지만, 한국에서 그러한 이상과 가치를 실현하고자 하는 꿈이 집중된 영역 중 하나가 게임 산업이다. 엔씨소프트의 김택진, 넥슨의 김정주, 넷마블의 방준혁 등은 2000년대 이후 소위 '1조 클럽'을 달성하며 명실상부 성공한 벤처 사업가이자 문화콘텐츠산업의 거인이 되었다. 여지없이 그들에 대한 성공신화 담론이 뒤따랐다. 한국의 게임 산업은 큰 돈을 번다는 인식과 함께 점차 주목받게 되었고, 첨단 기술을 활용해 자신이 좋아하는 게임을 만들며 돈까지 벌 수 있다는 기대에 많은 청년들이 게임 산업으로 뛰어들었다.

그러나 최근 몇 년 동안 한국 게임 업계에서는 긍정적인 전망들이 급격하게 사라졌고, 사회적 차원에서는 게임 산업을 둘러싼 비판적이고 논쟁적인 담론들이 등장하기 시작했다. '셋다운제'를 비롯하여 '4대 중독법' 발의, '확률형 아이템' 규제 문제 등 게임의 본질을 둘러싼 논란도 있었지만, 무엇보다 두드러졌던 것은 게임 업계의 노동환경과 관련된 이슈였다. 특히 2017년을 전후로 소위 '살인적 중노동'에 시달리다 과로사하거나, 극심한 스트레스로 스스로 목숨을 끊었다는 게임 개발자들에 대한 뉴스 보도가 이어졌고, '구로의 등대'라든지, '크런치'라는 용어들이 회자되기 시작했다. 넷마블을 비롯한 국내 게임 기업들에서 임금체불 문제가 발생했고, 불법적인 초과근무 및 야근관행이 자리 잡고 있다는 고발이 터져 나오면서 사회적으로 큰 반향을 일으켰다. 이러한 일련의 과정들은 게임 산업에 대한 사회적 담론의 지형을 좀 더 확장시킨 것으로 보인다. 말하자면 게임 자체의 본질적 특징이나 문제에 대한 관심, 또는 경제적 성과에 대한 관심에서 더 나아가 게임 산업의 '노동'에 대한 문제가 사회적 관심사로 떠올랐다는 것이다.

그렇다면 한국의 게임 산업은 어떤 상황에 놓여 있는가? 앞서 제시한 시장규모의 성장과는 별개로 업계 내부의 전망은 그다지 밝다고만 할 수 없다. 특히 한국의 게임업계는 2010년대 이후 모바일 플랫폼 중심으로 급격히 전환되는 변화의 시기를 겪으며 양적으로는 꾸준한 성장을 기록하고 있으나, 그 내용을 들여다보면 PC 온라인과 모바일 플랫폼에 치중된 양상을 보이고 있으며, 게임 장르와 비즈니스 모델 차원에서도 상당히 유사한 형태의 게임들이 획일적으로 양산되는 모습을 보이고 있다. 한 때 PC 온라인 게임을 중심으로 글로벌 게임업계를 호령하던 한국은, 강력한 자본과 기술력으로 무장한 중국과의 경쟁에서 밀리기 시작하는 등 여러모로 정체기, 혹은 위기를 맞이하고 있다는 것이 업계 관계자들의 일반적인 평가다. 이러한 업계의 불황 혹은 위기에 대한 인식이 더 심각한 문제가 되는 까닭은 그러한 구조가 게임 개발자들의 꿈과 희망을 제약하고, 그들이 더 이상 자부심을 갖기 어렵게 만들고 있기 때문이다.

이런 현실적 상황을 고려하여, 이 연구는 한국 게임 산업의 현재 상황을 업계의 핵심 노동자들과 할 수 있는 개발자들의 노동경험과 인식을 통해 들여다보려 한다. 과연 국내 게임 산업 현장에서는 무슨 일이 벌어지고 있는가? 개발자들은 어떠한 전문성과 노하우, 기술력을 바탕으로 구체적으로 어떠한 생산 프로세스에 따라 게임을 만들어내고 있는

가? 그들이 형성해 온 노동문화의 특징은 무엇인가? 이 논문은 자연스럽게 이러한 질문들에 대한 답변을 구하게 될 것이다.

그런데 왜 하필 게임 산업에 주목하는가? 그리고 왜 ‘노동’에 대해 탐구하려 하는가? 이는 게임 산업 자체가 갖는 특수성에 대한 문제의식과, 그것을 특히 ‘노동’이라는 주제를 통해 연구해야 할 사회적 필요성이 제기되었기 때문이라 할 수 있다. 한 마디로 요약하자면, 한국 게임 산업의 특징, 특히 그 구조적 한계와 문제점은 노동에 대한 탐구를 통해 가장 명확하게 밝혀낼 수 있다. 또한 그 한계와 어려움을 극복할 수 있는 가능성과 잠재력도 바로 그 개발자들의 노동 양상과 노동 문화에서 찾을 수 있다는 것이 이 연구의 기본적인 관점이다.

게임 산업에서 이루어지는 노동은 문화 콘텐츠를 만들어낸다는 점, 프로젝트 노동으로서 유연성과 불안정성을 본질적으로 내포하고 있다는 점, 정보와 기술의 중요성, 창의성과 자율성, 그리고 열정을 강조하는 노동윤리, 일과 놀이의 경계가 사라지는 등의 특징을 고려할 때 영화, 방송, 소프트웨어, 음악 등 여타 창의 산업 분야와 크게 다르지 않다. 그러나 게임 산업에는 주목해야 할 만한 특수성들이 또한 존재한다.

첫째, 게임엔진을 비롯한 소프트웨어의 진화와 플랫폼의 확장 등 기술 환경의 변화를 가장 직접적이고 민감하게 반영하며, 그와 상호작용하는 분야가 바로 게임 산업이다. 이때 기술은 단지 얼마나 그래픽 성능이 뛰어난 게임을 만들어내느냐를 넘어서 전문 인력의 조직화 방식과 개발 프로세스, 그리고 프로젝트를 관리하고 모니터링 하는 모든 생산 과정 속에 얽혀 있다. 따라서 콘텐츠뿐만 아니라 ‘노동’에서 기술이 갖는 중요성과 함의를 가장 잘 보여주는 영역이 게임이라 할 수 있다. 다만 여기서 기술은 양가성, 모순성을 가진다. 그것은 전혀 없던 고성능의 게임을 효율적으로 생산할 수 있는 기술일 수도 있지만, 반대로 게임 개발자들의 기술력을 대체함으로써 그들의 일자리를 위협하거나 탈숙련과 노동소외를 불러올 수 있는 위험성도 내포하고 있다.

둘째, 창의 산업의 노동이 근원적으로 안고 있는 불안정성(precariety)의 문제가, 게임 산업 노동에서는 더욱 체계화되고 고도화된 관리와 생산 프로세스 속에서 더 심화된 형태로 나타날 수 있다는 점이다. 이것은 게임 산업이 갖는 생산양식 또는 노동과정의 특성에서 비롯된 것이다. 한편으로는 창의성과 자율성, 하위문화적 열정 등이 결합되어 혁신적인 문화콘텐츠를 생산해낼 가능성이 있는 것이 게임이지만, 또 다른 측면에서는 과거 산업사회의 공장 제조업처럼 철저하게 분절화, 파편화되고 컨베이어벨트 노동처럼 정형화된 패턴에 따르는 단순 노동으로 전락할 가능성도 있다.

셋째, 게임 콘텐츠 자체가 갖는 문제적 특징이 또한 존재한다. 일종의 게임 하위문화라고 부를 수 있는 문화적 현상에 대해서, 한 편에서는 신성장 동력으로서 새로운 창의성과 기술을 바탕으로 문화적 잠재력을 키울 수 있는 분야기 때문에 그 가치를 인정하고 진흥해야 한다는 입장이 존재한다. 반면, 다른 한 편에서는 중독을 유발하는 유해 콘텐츠로서 규제해야 한다는 부정적 인식도 존재한다. 게임 콘텐츠는 잘 만들어질 경우 작품성과 예술성을 인정받는 가치 있는 문화상품이 될 수 있지만, 그렇지 않을 경우 그저 규제 대상으로만 전락할 수도 있다.

넷째, 노동자, 예술가, 디자이너, 엔지니어이자 스토리텔러, 그리고 기업가이기도 한 복합적인 역할을 수행하고 있는 게임 개발자라는 주체성은, 그 자체로 다른 창의 산업 영역들의 노동 주체성을 결집시켜놓은 것과 같은 총체적 양상을 띤다. 이렇듯 매우 이질적 스펙트럼에 걸쳐 있는 복합적인 특성은 영화감독, 작가, 뮤지션 등 다른 창의 산업 노동의 주체들과 차별화될 수 있는 게임 개발자만의 특징이라 할 수 있다. 특히 소규모 게임 개발팀이나 1인 개발자들의 경우 이 모든 주체성이 중층적으로 결합되어 나타난다는 점에서 그 복합성이 보다 극적이다. 이 또한 새로운 유형의 창의적 생산자의 모델을 보여줄 수 있다는 점에서 긍정적일 수 있다. 그러나 다른 한 편으로는 극도로 유연화된 후기 자본주의, 포스트포디즘 시대에서 적응하고 살아남기 위해 어쩔 수 없이 여러 가지 역할을 동시에 수행해야 하는 모순적인 주체의 모습을 보여주는 것일 수도 있다. 그럴 경우 그들은 수많은 위험에 대해 오로지 개인으로서 책임져야 하는, 그래서 자기착취에 빠지기 쉬운 취약하고 불안정한(precarious) 주체가 된다.

이처럼 게임 산업과 노동 자체에 내재된 중층성, 모순성, 양면성을 고려해볼 때, 게임이야말로 창의 산업 노동에서 논의되어 온 여러 쟁점들과 문제들이 집약된 영역이라 할 수 있다. 따라서 그것은 한 편으로는 불안정한 노동의 모든 문제와 과제들을 응축해 보여주는 것일 수도 있고, 반대로 그 문제와 과제들을 해결하거나 극복할 경우 ‘좋은 노동’을 통해, 문화적 가치를 인정받는 ‘좋은 게임’을 만들어낼 수 있는 가능성 또한 동시에 갖고 있는 산업이다. 따라서 노동이 조직화되는 양상과 개발자들이 구체적으로 노동을 수행해나가는 양상, 그리고 그 속에서 벌어지는 일들에 대한 면밀한 검토를 통해, 우리는 게임 산업이라는 전형적인 사례를 거쳐 창의 산업의 불안정 노동(precarious labor) 문제의 본질에 한 걸음 더 다가갈 수 있을 것이다.

2절. 연구의 시각 및 논문 구성

그렇다면 어떤 시각과 방법으로 게임 산업 노동이라는 문제를 연구할 것인가? 게임 산업의 현 주소를 파악하기 위해서는 몇 몇 거시적 지표나 수치, 통계, 또는 담론적 차원에서만 접근해서는 한계가 있다. 무엇보다 그 내부를 직접 들여다볼 필요성이 제기된다. 게임 개발자들은 실제로 어떻게 일을 하고 있는가? 그들에게 어떤 전문지식, 태도, 능력이 요구되는가? 그들은 어떤 노동윤리를 내면화하고 있는가? 그들은 게임 개발자라는 일에 대해 스스로 어떻게 인식하는가? 그들은 극심한 불안정성에도 불구하고 왜 게임 개발자로 살아가고 있는가? 그들이 형성하고 있는 노동문화의 특징은 무엇인가? 연구자는 현장으로 들어가서 그들에게 직접 물어보았다.

커뮤니케이션 분야의 기존 연구들은 주로 기자나 PD, 방송작가 등 대중문화 산업의 생산자들에 주목하여 그들의 정체성과 커리어를 비롯해 그들이 일에서 의미를 찾는 과정에 주목했다. 또는 비판적 문화연구자들을 중심으로 디지털 콘텐츠 산업의 애매한 경계에서 취미와 일 사이를 오가며 신자유주의 통치성에 포섭되어 결국 열정을 착취당하게 되는 아

마추어 청년 노동자들에 대한 연구들이 이루어지기도 했다. 그러나 게임 산업에서 구체적으로 노동이 어떻게 이루어지고 있는지, 그것이 갖는 불안정성의 요소는 무엇이며, 더 나아가 그것을 어떻게 극복해나갈 수 있는 것인가에 대한 학술적 논의는 매우 부족한 상황이다.

그래서 구체적으로 이 연구는 크게 세 가지 연구문제를 제기하고 이를 규명하는 과정에서 한국 게임 산업의 독특한 맥락과 노동현실에 대해 이해하려 하고, 그 한계와 잠재력을 동시에 살펴보고자 한다.

첫 번째 연구문제는 “게임 산업 노동의 생산 과정과 조직화의 양상은 어떠한가?”이다. 이것은 게임 산업의 생산 인력이 어떻게 구성되는지, 개발 프로세스가 어떻게 진행되는지, 개발자들의 작업문화는 어떤 특징을 띠는지 탐구하려는 것으로, 게임 생산의 현장에 대한 참여관찰과 개발자들에 대한 심층 인터뷰를 통해 노동과정과 작업양상을 비교분석하려는 것이다. 그리고 이 논문의 핵심 주제인 불안정성(precaarity)을 낳고 있는 구조적 조건과 한계에 대해서 살펴보고 반대로 그것을 극복할 수 있는 기회의 측면은 무엇인지도 함께 탐구한다.

두 번째 연구문제는 “게임 생산 환경의 변화 속에서 게임 개발자들의 불안정성(precaarity)은 어떻게 심화되는가?”라는 것이다. 후기 산업자본주의 시대 유연한 프로젝트 노동으로서 게임 산업의 노동에 본래적으로 내재해 있던 불안정성은, ‘크런치 모드’로 대표되는 고도화된 노동착취의 구조와 창의성 및 자율성의 제약과 전문성의 굴절, 그리고 탈속련이라는 새로운 문제들과 중첩된 형태로 보다 심화되고 있다. 다시 말해, 게임 개발자들의 노동 과정 및 커리어 형성 과정에서, 그리고 구체적인 게임 개발 프로세스와 작업 방식 자체에서 구조적인 ‘불안정성의 심화’가 발생하게 되는 것이다. 개발자의 주체성은 예술가적 기업가라기보다는 분업화된 노동을 담당했던 산업 시대의 탈속련 노동자처럼 변화하는 양상을 보이고 있고, 그러면서도 아이러니하게도 이들은 동시에 극도로 악화된 노동환경에 놓여 있다. 비판적 사회학자, 페미니스트, 미디어 학자들은 이러한 상황에 놓인 현대 사회의 노동자들을 ‘사이버테리어트(cybertariat)’, ‘코그니테리어트(cognitariat)’, ‘프레카리아트(precaariat)’ 등의 명칭으로 부르기도 한다(Huws, 2003; Dyer-Witheford & De Peuter, 2009; Standing, 2011). 이 논문은 그 구체적인 양상을 파악하기 위해 이론적 차원에서 사회 구조적 불안정성의 문제, 즉 ‘프리캐리티티(precaarity)’에 대한 논의를 전개하고, 이것이 어떤 상황에서 그들에게 보다 심화된 형태로 나타나고 있는지를 규명해 볼 것이다. 더 나아가 이러한 불안정성의 문제가 모든 게임 개발자들에게 동등하게 경험되는 것이 아니라, 회사의 규모나 개발 직군, 경력과 세대, 젠더 등에 따라서 각기 다른 양상으로 경험하게 되는 위계적 층위가 존재한다는 것에 대해서도 밝혀내려 한다.

세 번째 연구문제는 “게임 개발자들은 불안정성에 어떻게 대응하는가?”이다. 이 연구는 게임 개발자들을 구조 속에서 결정되는 수동적 존재로 보지 않고, 적극적으로 그에 대응할 수 있는 잠재력과 가능성을 가진 행위 주체(agency)로 파악한다. 따라서 그 잠재적 가능성이 무엇인가를 규명하는 것이 세 번째 문제의식이다. 이론적 차원에서, 이 논문은 ‘디지털 창의 작업(digital creative work)’ 개념을 제안하면서 그 잠재성과 가능성에 대한

이해의 토대를 마련한다. 그리고 게임 개발자들이 자연스럽게 획득하게 되는 기술적 자원들의 능동적 활용을 통해, 또한 '융합적 작업'과 다중숙련을 지향함으로써 분업화 및 탈숙련화로 인한 노동소외의 문제에 대응할 수 있다는 점에 주목한다. 더 나아가 동료 개발자들 및 게임 문화를 공유하는 참여적인 게임 유저들과의 협업 네트워크를 형성함으로써 '창의적 협업'을 실천하고, 그들의 노동을 지탱해줄 수 있는 사회문화적 안전망을 마련할 수 있다는 점에 대해 논의할 것이다. 무엇보다도 이런 과정들을 통해 그들은 개인화된 고립된 개발자로서 불안정성에 맞서는 것이 아니라 네트워크, 커뮤니케이션, 연대, 협력 등을 통해서 사회적 관계를 형성하고 적극적으로 상호작용해나가는 과정에서 '노동'을 보다 확장된 '생산'으로 전환시키며 집단적 창의성(group creativity)을 형성해 나간다는 점에 주목할 것이다.

끝으로, 게임 개발자들이 '심화된 불안정성'에 대응하고 더 나아가 그것을 극복하도록 하기 위해서는 노동자로서의 권익을 보호할 수 있는 법적·제도적 개선책과 동시에 그들의 역량을 강화하는 지원정책 또한 필요하다는 점에 대해 논의할 것이다. 이는 구체적인 정책적 방안들을 통해서 뒷받침되어야 하지만, 동시에 게임 업계의 자체적인 혁신 노력 또한 요구하고 있다. 본문의 마지막에서는 불안정성 극복을 위한 구체적 전략과 지향점에 대해 논의하려 한다.

위의 주제들에 대해 탐구하기 위해서, 연구자는 한국의 게임 개발자들과 그들이 활동하는 현장에 대한 심층적인 질적 연구를 수행했다. 첫째, 게임업계 대기업에서 중소기업, 스타트업 및 1인 개발 등 소규모 개발팀에 이르기까지 다양한 분야에서 활동하고 있는 개발자들 42명에 대한 심층 인터뷰를 실시했다. 또한 게임 생산현장을 찾아 그들의 작업과정을 관찰하기도 하고, 게임 회사의 인사조직에 머물면서 현장연구를 수행함으로써 개발자들 및 업계 관계자들과의 자연스러운 면담과 커뮤니케이션 기회를 가질 수 있었다. 그리고 각종 게임 개발자 컨퍼런스 및 세미나 행사에 참여하여 현장기록물 및 관련 자료 수집을 진행했으며, 그 밖에도 게임 산업 현황 및 개발자 관련 문헌자료들을 수집하여 분석에 활용하였다.

결국 이 연구는 오늘날 사회문화적으로 중요한 연구 주제가 되고 있는, 창의 산업의 노동이 가진 한계와 가능성을 게임 산업이라는 하나의 전형적인 사례 속에서 규명해보려는 시도가 될 것이다. 한국 게임 산업에서는 무슨 일이 벌어지고 있는가? 게임 개발자들이 경험하는 노동의 불안정성은 어떻게 심화되고 있으며, 그들은 그것에 대응하고 극복할 수 있는 자원들을 어떻게 확보하고 있는가? 결국 당대 한국사회에서 게임 개발노동이 창의 산업 및 콘텐츠 산업 전체의 현황에 대해, 그리고 그 미래에 대해 시사하는 바는 무엇인가? 이러한 화두를 가지고 본격적인 논의를 진행해보겠다.

논문의 대략적인 구성은 다음과 같다. 우선 2장에서는 기존문헌 검토를 통해 창의 산업 노동 일반에 대한 연구를 비롯하여 게임 산업과 게임 개발자, 그리고 노동에 대한 기존 연구들의 경향을 살펴보고 무엇이 발견되었고 무엇이 더 연구되어야 하는지에 대해 검토한다. 3장에서는 이론적 논의를 전개하면서 비판적 노동사회학의 문제의식이 어떻게 첨단 디지털 산업인 게임에서의 노동에까지 이어지는지를 검토한다. 이 과정에서 불안정성

(precarity) 및 디지털 창의 작업(digital creative labor)과 같은 핵심 개념들이 정의되고 구체적으로 맥락화될 것이다. 4장에서는 연구대상과 연구방법, 그리고 해석적 틀에 대해 논의한다. 5장부터 7장까지는 앞서 제시한 세 가지 연구문제에 대한 답을 구하는 방식으로 구성되었다. 마지막 8장에서는 전체 연구의 결과에 대해 논의하며 마무리된다.

제2장. 선행연구 검토 및 연구문제

선행연구 검토에서는 우선 창의 산업(creative industries)에서 이루어지는 노동에 대한 기존 연구들을 검토한 뒤에, 이어서 게임 산업 노동에 대한 구체적인 논의를 전개할 것이다. 게임 산업은 좀 더 큰 맥락에서 창의 산업²⁾의 범주에 속한다고 볼 수 있고, 창의 산업에서 보편적으로 제기되는 노동조건과 노동과정에 대한 학술적 쟁점들이 상당부분 게임 산업에도 적용될 수 있기 때문이다. 이에 따라 우선 1절에서는 창의 산업의 정치경제적 배경 및 그 노동을 다룬 기존 문헌들을 검토하고, 게임 노동과 연결되는 쟁점들이 무엇인지 정리해본다. 그리고 2절에서는 게임 산업의 특수한 맥락과 조건을 고려하면서 게임 개발자들과 그들의 노동에 대해 다룬 기존 연구들의 경향과 주요 발견들, 그리고 한계와 과제들을 검토해본다. 이어서 3절에서는 이 논문의 연구문제를 제시한다.

1절. 창의 산업과 노동의 변화 : 창의성, 유연성 그리고 불안정성

1. 창의 산업의 정치경제적 배경과 특성

오늘날 ‘창의 산업’에 관련된 정책들과 담론들은 1997년 영국 신노동당에 의해 추진된 정책이 그 중요한 토대가 되었다. 당시 블레어 정부는 문화미디어육부(Department of Culture, Media and Sport)의 신설과 함께 창의 산업을 중심으로 한 강력한 문화정책을 추진한다. 그 과정에서 창의 산업을 정의하고 설명하는 다양한 문헌들이 만들어졌다. 특히 <Creative Industries Mapping Document>(1998)에서 “개인의 창조성, 솜씨, 재능 등에 기원을 두고 있으며, 지적 재산의 발생 및 이용을 통해 일자리와 부를 창출할 수 있는 가능성을 지닌 활동들”(정종은, 2013, 135쪽)로 창의 산업을 정의하고, 광고, 건축, 미술 및 골동품 시장, 공예, 디자인, 디자이너 패션, 영화, 쌍방향 레저, 음악, 공연예술, 출판, 소프트웨어, 텔레비전 및 라디오라는 13개 핵심 영역을 구체적으로 지칭한 것이 그 대표적이다. 이것은 이후 이어진 창의 산업 담론의 토대를 제공했다. 당시 신노동당 문화정책의 주요목표는 접근(access), 탁월성(excellence), 교육, 창의 경제였는데, 그 중에서도 핵심으로 ‘창의성’을 설정했다.³⁾ 이것은 ‘효율성, 효과, 돈, 시장주의’ 등 정보사회와 지식경제

2) 한국에서 창의 산업은 정책과 학술, 저널리즘 담론에서 대개 ‘문화산업’ 또는 ‘콘텐츠산업’으로 일컬어진다. 국내 맥락만 고려하자면 위의 용어를 사용하는 것이 자연스럽겠지만, ‘문화 산업’은 다소 포괄적이고 넓은 범주라 할 수 있고, ‘콘텐츠’라는 용어는 다른 나라에서 거의 사용되지 않으며, 한국의 문화산업 정책 관계자들이나 일부 연구자들에게만 널리 쓰인다. 이 연구는 ‘창의 산업(creative industry)’이라는 용어가 좀 더 학술적, 이론적 맥락을 두텁게 갖추고 있으며, 글로벌한 차원에서 널리 쓰이는 개념이라는 점을 고려한다. 따라서 게임 산업이 포함된 국내 콘텐츠 산업을 ‘창의 산업’이라는 보편적 틀에서 이해하려 한다.

3) 헤스몬달프와 베이커는 ‘창의성’을 하나의 ‘독트린’이라고 설명한다. 그들에 따르면 창의성은 1950~60년대부터 기업혁신, 신성장동력 등과 관련하여 경영학, 경제학 분야에서 주목받기 시작하다가, 창의적 직업에 대한 선망과 옹호로 이어졌고, 이것이 2000년대 들어서 정책 입안자들을 위한 독트린이 되었

의 촉진을 위한 보수당 정권의 유산을 계승하면서도, 접근성과 교육을 강조함으로써 능동적인 국가의 역할과 개입을 버리지 않는 절충적인 입장이었다. 또한 지식경제 또는 신경제(New Economy)의 중요성에 대한 정부와 산업계의 응답이기도 했다.

한편, 창의성과 창의 산업에 대한 논의는 존 하틀리(John Hartley, 2005)를 참고할 수 있다. 그는 창의 산업을, 재능 있는 개인이 수행하던 ‘창의적 예술’과 대규모의 ‘문화산업’이 개념적·실천적으로 결합된 이념이라고 설명한다(Hartley, 2005). 2000년대 초반 IT 버블이 붕괴한 이후 미국의 리처드 플로리다(Florida, 2002)는 여기서 한 걸음 더 나아가, 새로운 잠재력을 바탕으로 창의 산업 시대를 이끌 새로운 주체인 ‘창의계급(creative class)’에 주목할 것을 제안한다. 여기서 창의계급이란 경제성장의 핵심동력이 될 수 있는 ‘창의성’의 담지자로서, 현대 대중들의 일과 여가, 공동체적 삶과 일상생활의 패러다임을 전면적으로 바꿀 수 있는 집단으로 설정된다.⁴⁾

창의 산업은 특히 위험, 불안정성과 더불어 노동 주체들이 창의성, 예술성, 개성, 열정 등을 공유하는 대표적인 산업 영역으로 인식되어왔다. 박진우(2011)에 따르면, 실제로 창의성과 창의 산업의 담론들은 유연성, 유연노동, 불안정함(precarious) 등의 개념과 거의 모든 층위(취업과 고용, 노동과정, 직업 정체성 형성 등)에서 서로 교차하고 있다. 열악한 노동조건에도 불구하고 사람들이 그 속에 계속 뛰어들고자 하는 현실은, 역설적으로 창의 산업의 새로운 힘을 보여주는 증거로 제시되기도 한다(Oakley, 2014; Ursell, 2006). 창의 산업과 창의성, 그리고 창의 계급과 관련된 일련의 담론들에 따르면, 창의 산업 인력들은 직업적 안정성보다는 자율성을 선택하고, 일의 내용과 일정을 스스로 통제하기를 원하며, 또한 일을 통해 정체성을 표현하려는 집단이다. “디지털 뉴미디어 분야 등 상당수 영역들은 ‘자기통치(self-governing)’의 정신과 ‘자기 투자자(self-investors)’로서의 관점에 의한 독립성과 전문성의 직업 정체성을 통해 자신을 ‘올드’ 미디어 산업과 구별짓고자 한다(박진우, 2011, 58쪽).”

창의 산업이 오늘날과 같이 인식된 계기는, 영국 신노동당 정부가 90년대 말부터 독창적 문화생산물의 창안을 통해 저작권을 생성하고, 이로부터 경제적 수익을 이끌어 내는 창의 산업 부문을 국가가 관리하고 진작시켜야 할 대상으로 공식화한 시점부터라 할 수 있다. 비슷한 무렵 미국 실리콘밸리를 중심으로 시작된 ‘신경제(New Economy)’ 흐름에 호응하는 방식으로, 영국 창의 산업 또는 창의 경제 담론은 여러 나라를 거쳐 중국의 창의 도시계획에도 영향을 주었다. 한국에서도 유사한 산업 정책들이 전개되어 김대중 정부의 지식기반경제, 노무현 정부의 창의 산업을 위한 창의적 인재 육성 정책을 거쳐 마침내 2012년 이후 박근혜 정부의 ‘창조경제’ 정책 기조로 이어졌다(정준희, 2014; 채석진, 2016).⁵⁾

다고 한다. 이 과정에서 1990년대부터 문화산업보다는 ‘창의 산업’이라는 용어가 선호되기 시작했는데, 그것은 과거의 프랑크푸르트학파의 ‘문화산업론 비판’과 같은 끈끄러운 뉘앙스를 정제해주는 용어로 기능했으며, 서서히 쇠퇴해가는 제조업의 역할을 대체하기 위해 등장한 것으로 설명된다. 영국 DCMS(문화매체체육부)와 디자인위원회, 예술위원회 등에서 이러한 담론을 주도했으며, 이는 창의적 직업, 창의 노동(creative labor)에 대한 예찬과 맞물려 있다(Hesmondhalgh & Baker, 2011).

4) 플로리다가 구체적으로 예시하는 집단은 과학자, 엔지니어, 대학교수, 시인과 소설가, 예술가, 연예인, 연기자, 디자이너, 건축가, 사상적 지도자, 비소설 작가, 편집인, 문화계 인물, 종합연구소 연구원, 분석가, 기타 여론 주도자들이다(Florida, 2002).

2. 창의 산업 노동의 특징과 주요 쟁점들

1) 창의 산업 노동의 주요 특징들

마크 두즈(Deuze, 2007)는 광고 산업과 저널리즘 영역, 게임 산업 등에서 이루어지는 노동을 ‘미디어 노동(media work)’이라는 개념으로 파악한 바 있다. 미디어 전문직 종사자들의 일과 삶에 대한 이해가 필요한 이유는, 그들이야말로 현대 자본주의의 가장 최전선에 서 있기 때문이다. 그들은 유연한 노동 레짐, 삶과 노동의 곳곳으로 스며드는 디지털 기술, 멀티미디어적 생산과 다중 속련의 실천 등을 특징으로 하는 산업 현장에서 노동을 둘러싼 급격한 변화들을 경험하고 있다. 유연화와 불안정성의 심화는 그들을 새롭게 묶어 매는 통제일 수도 있지만, 어떤 면에서는 전통적인 노동 관행의 제약들로부터 그들을 해방시키는 것일 수도 있다. 게임 산업에 대한 본격적인 논의를 진행하기에 앞서, 방송, 영화, 음악, 애니메이션 등, 창의 산업 일반 영역들에서 공통적으로 발견되는 주요 특징들과 쟁점들을 살펴보기로 하자.

첫째, 산업 구조 및 제도적 차원의 특징은 다음과 같다. 글로벌 미디어 그룹들의 사례에서도 볼 수 있듯이, 생산 프로세스가 국경을 넘어 긴밀한 관계 속에서 구축되고 있다. 영화나 방송, 음악이 글로벌 공동 작업을 통해 만들어지기도 하고, 소프트웨어 산업이나 애니메이션의 경우 해외 아웃소싱도 많이 이루어진다. 이와 함께 소위 ‘모래시계’ 형태의 산업 양극화 경향도 특징이다. 대형 기업들은 인수·합병을 통해 몸집을 키우고, 그 반대편에는 수많은 작은 기업들이 분투하며, 허리 층에 해당하는 중간 규모의 기업들은 사라져 가는 추세다. 따라서 창의 산업 종사자들 입장에서는 대기업에 들어가지 않으면 대부분 비정규직, 프리랜서로 활동해야 하는 제한된 선택지밖에 없는 경우가 많다(Deuze, 2007).

또한, 창의 산업 노동주체들 간의 권력관계 문제가 있다. 국내외 방송 산업의 사례연구들(Hesmondhalgh & Baker, 2008, 2011; 임영호·홍찬이·김은진, 2009; 강진숙·이광우, 2012 등)에서 볼 수 있듯이, 수익배분 문제, 표현의 자율성 및 독립성의 문제 등이 불평등한 권력관계에서 비롯될 수 있다. 또한 창의 산업 내에는 여러 직군과 직급 및 조직적 분업이 존재하며, 이에 따라 특권과 지위 등에서 상대적 불평등과 격차가 나타난다. 일반적으로 창의 노동자들은 높은 수준의 전문 기술이나 역량을 보유하고 있는 것에 비해 누릴 수 있는 권한이 적은 경우가 많다. 결국 그들 사이에서도 성공한 소수는 막강한 권력

5) 이러한 창의 산업 관련 정책과 담론들에 대한 비판은 매우 다양하게 제기되었다. 이를테면 김어진(2014)은 박근혜 정부의 “창조경제” 개념이 매우 모호하며, 자의적 지수들, 과장된 수치들로 뒷받침되고 있다고 비판한다. 즉, 창조산업 범위가 지나치게 유연하고 광범위하다는 문제가 있으며, “창조경제는 특유의 모호함과 자의적 계량화를 통해, 더딘 성장을 화려한 수사로 포장하고 문화산업과 IT산업 등에서 더 심화되는 국가 간 불평등을 정당화하는, 신자유주의적인 워싱턴 컨센서스를 확신시키는 일종의 ‘연막’에 지나지 않는다.”는 비판이다(김어진, 2014, 105쪽). 또한 기술창업을 통한 일자리 창출이라는 슬로건도 높은 수준의 기술을 가진 유연한 노동을 필요로 하는 일부 직종에만 국한되며, 오히려 일자리의 양극화, 불평등 문제가 심화되는 측면이 있다는 점, 경제위기 상황에서 고용이 감소하는 등 성장 동력으로서도 불분명하다는 점, 사실상 2008년 이후 등장한 ‘한국형 창조경제론’은 일자리 창출을 내세우면서, ‘창업 독려’에 치중되어 있고 안정된 일자리와 학습 등이 보장되지 못하고 있다고 비판하기도 했다.

과 부를 누리는 반면, 그렇지 않은 사람은 상당히 불안정한 위치에 놓고 열악한 노동 조건을 견뎌야 한다.

둘째, 노동 조직화와 노동 관행의 차원에서 가장 큰 특징은 대부분 프로젝트 기반, 프리랜서들의 노동이라는 사실이다(이용관·김혜인, 2015). 영화 한 편, 게임 타이틀 하나, 텔레비전 프로그램 한 시즌 등의 단위로 프로젝트 팀이 만들어지고 사라진다. 이처럼 특정 프로젝트를 위한 조직들이 유연하게 구성되는 과정에서 비공식적 네트워크가 매우 중요해지고, 실력보다는 구성원 간 신뢰가 더 강조된다. 또한 원만한 팀워크를 위해 갈등을 일으키지 않고 함께 일하기에 수월한 품성이나 긍정적 평판이 더 중시된다. 이는 방송사나 기업들이 '팀제 개편' 등을 통해 조직을 재구조화 하면서 탈중심화된, 소형 팀 기반의 업무 스타일을 추구하는 방향으로 변화하는 경향과도 맞물려 있다(임영호, 1999).

셋째, 외주제작 비율이 높아지고 프로젝트 및 임시 노동 형태로 변화하는 과정에서, 노동 주체의 불안정성이 높아지고, 미래를 예측하기 어렵다는 점이다. 창의 산업 노동자들은 지속적으로 새로운 일거리를 찾아야 한다. 그런 점에서 그들은 착취 구조에 취약한 노동 예비인력들이라고 할 수 있다. 특히 자영업 형태로 일하는 사람들은 실패 위험이 높은 상품 비용을 스스로 감당하기 때문에 상당히 높은 생산 초기 비용을 지불하게 된다. 전통적 제조업에서는 여러 상품 라인이나 레퍼토리를 그물망처럼 펼쳐 놓고 그 중 성공하는 소수의 상품 판매를 통해 나머지 비용을 상쇄한다. 그러나 창의 노동자들은 자본력이 없고 성공하기 전까지는 급여를 거의 받지 못하기 때문에, 초기 기획 비용과 자기발전을 위한 훈련 및 유지비용을 스스로 감당해야 한다. 이는 창의 산업의 '투터운 창의 노동 대기 인력(reservoir of creative labor)'이 존재하기 때문에 가능한데, 그 중에서도 특히 예술 활동을 이어가기 위해 다른 직업을 병행해야 하는, 준 전문적 예술가들이 이에 속할 가능성이 크다(Miege, 1989; Hesmondhalgh & Baker, 2011).

넷째, 창의 산업 노동주체는 대개 예술가적·기업가적·노동자적 주체성이 다중적으로 결합된 특성을 띤다.⁶⁾ 창의노동의 핵심은 무엇보다 심미적, 예술적 가치다. 창의 노동자들은

6) 창의 산업은 상징적 가치로부터 이익을 창출해내는 것을 목적으로 하기 때문에 순수 예술성이나 창의성 추구하고 상업성 추구 사이에 많은 긴장관계 및 대립관계들이 생성된다. 이것은 창의 노동의 주체가 '창의적 자율성'을 가장 중요시한다는 점과 관련된다. 헤스몬달프와 베이커(Hesmondhalgh & Baker, 2011)에 따르면, 창의적 자율성은 이중적 성격을 띤다. 첫째, 미학적, 예술적 자율성(aesthetic autonomy)이며, 둘째, 전문가적 자율성(professional autonomy)이다. 예술적 자율성이란 전통적으로 순수한 예술, 낭만적인 개념의 예술 활동의 의미를 함축하는 것이다. 그렇다보니 예술가를 창의적 개인 및 자유로운 지적 노동자로 보는 개인주의적 시각 및 고급/저급 문화를 구분하는 엘리트주의적 시각과 관련된다. 한편, 전문가적 자율성은 미학적이거나 순수 예술적 생산과정과 구별되는 해석적 정보, 지식정보를 만들거나 확산시키는 활동까지 포괄할 수 있으며, 그런 점에서 미디어나 콘텐츠 분야에 종사하는 창의노동자들에게 잘 들어맞는 개념이다. 헤스몬달프와 베이커는 이런 점에서 특히 전문가적 자율성이야말로 전문가주의(professionalism)의 핵심으로서, 언론사를 비롯한 미디어 산업 곳곳에서 전문가 규범을 특정 형태로 발전시키고, 그들만의 전문가 문화를 형성할 수 있게 해준 핵심이라고 설명한다. 안채린(2017a)은 헤스몬달프의 이론을 받아들여, 한국의 예능방송 PD를 사례로 창의 노동자들의 창의적 자율성이 그들의 직업이 갖는 '다중정체성(multiple identity)'과 어떤 관련이 있는가를 탐구한 바 있다. 예능방송 PD들 누구나 창의적 자율성을 최대한 누리하고자 하는 개인적 욕망을 가지고 있지만, 그들은 동시에 조직구성원 정체성을 가짐으로써 조직이 지향하는 상업적 목표에 자신을 맞춰가게 된다. 또한 전문직업인으로서의 정체성을 가지면서 노동시장 내의 인지도와 평판을 관리하여 미래의 커리어를 보장하고자 하는 목표를 갖게 된다. 이처럼 창의노동자들이 자발적으로 창의적 자율성 수준을 낮추거나 타협하는 경향을 보이는 것은 상업적 압박에 단순히 굴복했다기

쉽게 무시할 수 없는 예술적·심미적 가치기준을 가지고 있으며, 이것이 그들의 생산물에 반영된다. 따라서 이들은 자신이 만든 상품, 혹은 작품에 대한 애착이 남다르며, 그것이 만족스럽지 못할 경우 이로 인한 실망감 또한 크게 경험한다. 함께 일하는 동료들, 혹은 관객이나 소비자들의 반응과 평가에도 민감하다. 영화나 드라마 연출자라면 아름다운 화면을 연출하는 것, 뮤지션이라면 사람들에게 감동을 주는 팬츠는 음악을 만들어내는 것이 그들 삶의 목적과 의미를 찾아주는 노동의 기쁨이 될 수 있는 것이다(강진숙·이광우, 2012; 이상길·이정현·김지현, 2013).

그런데 이들에게는 예술가적 창의성 외에도 기업가적 주체성과 매니지먼트 능력이 요구된다. 런던 재즈 뮤지션들의 노동에 대해 연구한 움니와 크레트소스(Umney & Kretsos, 2014)의 연구에서도 나타나듯, 협업을 중시하는 창의 산업 노동의 특성상 효율적이고 합리적인 의사결정과 협의를 이끌어내는 리더십은 매우 중요한 덕목이며, 이것은 순수예술과 구별되는 창의 산업 노동자들만의 역량이라 할 수 있다. 또한 이와 관련해서 중요한 것이 바로 네트워킹이다. 특히 프리랜서들일수록 사회성과 사교성이 필수다(이용관·김혜인, 2015). 이들에게서는 종종 비즈니스를 위한 의무적 네트워킹과 순수하게 사적인 필요에 의한 사교활동의 의미 차이가 모호해지는데 이는 곧 ‘일 하며 살아가는 삶’ 속에서 두 영역 간의 경계를 유지하기 어려워진다는 의미이기도 하다. 그들의 네트워킹은 다른 한편으로 어려운 현실 속에서 동료들과 우정을 쌓음으로써 불안정성과 취약성을 함께 극복하게 해준다는 점에서 매우 긍정적 기능을 하기도 한다(Hesmondhalgh & Baker, 2011).

다섯째, 창의 산업의 노동은 감정노동의 양상을 띤다. 흑실드(Hochschild, 1983)에 따르면 감정노동은 서비스와 상품을 제공하고 감정과 육체를 인위적 방식으로 조형하고 관리하는 노동을 말한다. 그런 점에서 상징적 소비재와 서비스를 만들어내는 창의 산업의 많은 부분은 감정노동으로서, 노동과정에 감정이 투입될 뿐만 아니라 그 생산물 역시 주로 감정적 효과를 창출하는 상품이다. 마라찌(Marazzi, 2011)는 이렇게 경제 중심적 사회 질서 속에서 커뮤니케이션이 노동력으로 환원되는 현상을 ‘봉사 노동(service labor)’ 개념으로 비판한다. 이는 곧 커뮤니케이션의 본연의 의미는 공동체적 삶의 구성과 공유에 있는데, 그것이 후기 자본주의 체제에서는 수익 창출을 위한 노동 행위로 포획되고, 언어가 상품화되며 사회적 관계가 자본화된다는 설명이다(김예란, 2015).⁷⁾

마지막으로, 창의 산업 내의 사회적 불평등 구조를 언급할 수 있다. 여기에는 세대, 계급, 젠더 등이 포함될 수 있는데, 특히 젠더 불평등 문제가 대표적이다. 예컨대 게임 산업의 경우 매우 남성중심적이며, 남성들이 보다 지적이고 창의적인 일들에 많이 고용되는 반면, 애정, 위안, 정신적 응원 등 돌봄노동에 해당하는 영역들, ‘재생산적인 노동’의 측면은 주로 여성들이 담당해왔다(Dyer-Witthoford & de Peuter, 2009). 이는 여성들의 더

보다는, 창의적 생산 과정을 통해 훌륭한 조직구성원, 전문직업인으로서의 또 다른 목표들을 동시에 지향하는 다중적 정체성을 띠게 되었기 때문이라고 설명된다.

7) 이에 따르는 문제는 노동자가 자신의 감정을 억제하기 위해 개인적 노력을 해야 하며, 심지어 노동자의 정신이 피폐해지거나 자존감이 낮아질 수도 있다는 점 등이다. 서비스노동이나 정신노동에서 비롯된 문제점들을 제기한 흑실드 이후, 간호사, 바리스타, 콜센터 노동자들을 비롯한 많은 범위의 직업들에 대한 후속 연구들이 나오게 되었고, 노동자의 감정이 갖는 역할에 대한 관심이 커졌으며, 상호적 서비스 노동의 본질에 대한 관심이 높아졌다.

큰 희생과 고통을 만들어낸다. 또한, 일반적으로 여성들이 수행하는 감정노동들은 다른 일보다 수입이 낮고, 사회적 인식도 좋지 않으며, 육체적인 수고로움을 더 요구한다. 강이수(2015)는 이런 맥락에서, 창의 산업이 과연 여성에게 괜찮은 일자리로서의 대안과 전망이 될 수 있는지에 대해 문제를 제기한다. 그에 따르면, 최근 창의 노동 연구자들은 문화산업의 자유롭고 창의적이며 유연한 업무 특성이 여성에게 유리하고 적합한 일자리가 되기보다는, 오히려 새로운 성불평등을 재생산하는 장소가 되고 있다고 지적한다.

2) 창의 산업 노동을 둘러싼 비판적 쟁점들

(1) 창의성(creativity)과 유연성(flexibility), 그리고 불안정성(precaarity)의 문제

창의 산업의 노동을 둘러싼 비판적 쟁점들은 창의성, 유연성, 불안정성이라는 키워드들을 중심으로 정리해볼 수 있다. 박진우(2011)는 미디어 노동의 쟁점을 다음과 같이 정리했다.

<표 2-1> 미디어 노동의 문제설정 : 노동의 양극화와 경쟁적 개인주의의 양상

유연성의 확장	창의성 담론의 요구 증대	불안정성의 전면화
생산전략 및 고용	<ul style="list-style-type: none"> 프로젝트 기반 노동의 전면화 성과급제와 유연 근무제의 확산 	<ul style="list-style-type: none"> 고용안정성의 후퇴, 비정규직 확산 근로빈곤 현상
노동과정 및 통제	<ul style="list-style-type: none"> 멀티스킬형 전문성의 확장 협업 네트워크의 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 전문직의 탈숙련화 경쟁적 개인주의의 부상
사회성과 정당성 장치 (노동 정체성)	<ul style="list-style-type: none"> 창의성과 '쿨(cool)'함의 추구 자기표현적 직업만족도 극대화 	<ul style="list-style-type: none"> 착취적인 열정 노동의 전면화 자기계발 및 잠재력 배양의 의무

출처 : 박진우(2011, 76쪽)에서 인용 및 재구성

박진우에 따르면, 유연성(flexibility)과 유연화(flexibilization) 개념은 포스트포디즘 시대의 새로운 경영 및 관리기법으로 도입된 것으로, 기존의 타율적 노동관리를 벗어나 '자신의 노동에 대한 계획과 지적 통제'를 강조하는 것이다. 유연성 개념은 크게 세 가지 층위로 나누어볼 수 있는데, 첫째, 취업 및 고용형태 차원에서 정규직 진입장벽 및 경쟁 강화, 비정규직과 임시직의 확산 등으로 나타난다. 둘째, 노동과정의 유연성 측면에서, 유연한 노동 스케줄의 전면화에 따른 '일과 삶의 균형'의 극단적인 붕괴로 나타난다. 셋째, 유연화된 사회성 차원에서 지속적인 노동 유동성(liquidity)의 창출 및 '포섭된 노동 주체성'의 전면화 양상으로 나타난다.

이러한 상황에서 창의성과 창의 산업의 담론은, 노동주체들에게 그만큼이나 '근사하고 멋진' 일을 할 만큼 다양한 자격을 갖추 것을 요구한다. 창의성과 열정을 가지고 자신의 정체성을 표현할 것을 요구하며, 안정성 대신 자율성을 요구하고, 한 분야의 전문지식이 아닌 다양한 위치에서 어떤 일이든 즉각 해낼 수 있는 '멀티스킬'을 요구한다. 또한, 프로

젝트 기반의 노동환경에서 협업 네트워크에 적응하여 살아남기를 강요하고 있으며, 성과급제와 유연 근무제를 받아들이고, 그만큼 남들보다 뛰어난 성과와 ‘퍼포먼스’를 보여줄 것을 기대한다.

박진우(2011)는 이것이 한국적 상황에서는 두 가지 큰 문제와 얽히면서, 노동의 ‘불안정성(precairity)’을 더 심화시키는 결과를 초래하게 된다고 분석한다. 특히 한국의 경우 첫째로, 고용안정성이 후퇴하고 있는 징후들이 많다는 것이다. 우선 ‘취업대란’으로 상징되는 취업난과 비정규직, 근로빈곤의 문제가 있고, 비정규직/정규직이라는 이중 노동시장 간의 격차 문제, 메이저/마이너 노동시장 사이의 분리와, 간극의 고착화 문제가 있다. 두 번째로, 네트워크화 된 노동이 전면화 된 상황에서 그만큼 인맥이 중요해진다. 창의 산업 노동이 대체로 프로젝트 기반 노동으로 바뀌면서 고용 자체가 단기간의 연속적인 계약 갱신의 관계로 바뀌었다는 것은 주지의 사실이다. 그런데 이 과정이 지극히 불투명하다는 것이 문제다. 극심한 취업경쟁에서 이것은 ‘경쟁적 개인주의’를 촉발하고, 노동자들은 멀티스킬 전문가가 되라는 요구에 무리하게 응하거나 그렇지 못하면 탈속련화되어 하도급업자로 살아가야 한다는 것이다.

결국 유연화 시스템의 도입이 개인의 창의성 영역을 매우 협소하게 만들기 때문에, 전통적인 미디어 산업에서도 정규직 언론인의 전문직 모델을 쇠퇴하게 만들고 있다는 비판이 제기된다. 심지어 새로운 노동 패러다임을 보여줄 것으로 기대되는 각종 디지털 뉴미디어·IT 직종들에서조차, 오히려 과거의 위계적 노동이나 극단적 착취가 많아지고 있다는 점도 지적할 만하다. 여기서 창의 노동자들은 ‘자기계발 및 잠재력 배양의 의무’를 내면화하고, 오로지 체제가 요구하는 대로 ‘노오력’만을 계속하게 된다. 박진우는 이러한 일련의 양상들을 검토하면서, 생산의 유연성 확대와 창의성 실현의 담론이 실제 노동현장에서는 노동과 삶의 불안정성 확대라는 역설적인 결과를 낳고 있다는 점을 밝히고 있는 것이다 (박진우, 2011).

(2) 열정과 착취의 문제

창의 산업에서 공공연하게 이루어지는, 열정을 빌미로 한 착취의 문제는 근래 한국사회에서 ‘열정페이’라는 이슈로 다루어졌다. 이와 관련하여 “자기실현을 위한 열정은 결국 노동 착취로 귀결되는가?”라는 화두를 던져볼 수 있다.

‘열정’은 기존의 노동과 창의 노동을 구별 짓는 가장 중요한 요소 중 하나다. PD나 영화감독, 뮤지션 등과 같은 창작 인력은 사회적 존중과 경제적 보상이 높은 인기 직업으로, 열정을 가진 인재들이 자신의 젊음과 모든 것을 바쳐 자아 실현적인 노동을 수행하는 영역으로 표상된다(최태섭, 2012). 그런데 이들의 노동은 그만큼 커다란 자발적 희생과 인내를 요구한다. 예능 프로그램의 스태프들과 출연자들이 밤샘 작업을 밥 먹듯 하며 소위 ‘3D업종’이라는 말이 나올 만큼 어려운 환경에서 일한다는 것은 잘 알려져 있다. 문제는 그 희생과 헌신이 자발적으로 우러나오는 경우가 많고, 심지어 그것을 당연한 의무로 여기는 분위기가 팽배하다는 것이다. 그만큼 멋진 일을 하고 그만큼 돈을 벌려면 그 정도의 위험과 수고로움은 감수해야 한다는 논리다.

그런데 최근 이러한 지배적 시각에 균열을 내는 목소리들이 나오기 시작했다. 일군의 젊은 비평가들은 2010년대 이후 창의노동의 현장에서 벌어지고 있는 열정의 착취 현상에 대한 자조적 비판을 내놓았다(한윤형·최태섭·김정근, 2011; 최태섭, 2012 등). 그리고 디자인 산업이나 방송 산업에서 공공연하게 이루어져 온 소위 ‘열정 착취’ 문제를 제기하며 기성세대와 업계의 선배들에게 잘못된 관행에 대한 해결을 촉구하는 목소리들도 등장했다.

자율성, 독립성, 구상과 실행의 일치, 책임성, 자아실현, 더 높은 보수, 더 나은 미래, 그리고 사회적 인정에 대한 열망들을 결집시킨 창의 노동은 우리사회 청년들의 열정이 투사되는 대상이다. IT 벤처 열풍과 한류를 지나 1인 크리에이터의 시대로 접어들면서 근사한 창의적 노동에 대한 기대는 점차 커져왔지만, 저임금의 과로 노동과, 비인격적 대우, 불안감, 그리고 극소수에게만 막대한 보상이 주어지는 현실은 불안정한 위치로 떨어진 이들의 자괴감과 박탈감을 심화시킨다. 이렇듯 열정을 빌미로 한 착취의 구조는 창의 산업 전반에 걸쳐 고질적 문제로 지적되고 있다. 정준희(2014)는 이 문제에 대한 해법은 ‘자발적 조직화’라고 말한다. 청년유니온과 같은 세대별 노동조합이든 그 밖의 어떤 형태로든 비슷한 상황에 놓인 사람들의 자발적 결사체의 조직, 연대의 형성이 중요하다는 것이다. 또한 법적, 제도적 개선이 필요하다는 점도 지적되고 있다.

(3) 규범적, 실천적 과제

지금까지 살펴본 창의 산업 노동에 관한 논의들은 주로 사회를 분석하는 특정한 이론적 입장에서 출발하여 노동의 상태를 진단하고 분석해왔다. 그런데 헤스몬달프와 베이커(Hesmondhalgh & Baker, 2011)는 여기서 더 나아가 방송, 음악, 잡지 산업 현장에 대한 심도 있는 질적 사례 연구들을 통해서, “무엇이 더 나은 노동을 만드는가?”라는 화두를 던졌다. 이것은 다소 순진하고 단순한 발상처럼 보일 수도 있다. 그렇지만 창의 산업 노동자의 주관적 인식과 경험, 그리고 그들이 자신의 일과 삶에 어떤 의미를 부여하는지를 고려한다면, 이러한 ‘규범적(normative)’인 문제의식은 매우 중요하다. 그들이 파악하는 ‘좋은 노동’과 ‘나쁜 노동’은 다음과 같이 정리된다.

<표 2-2> 좋은 노동과 나쁜 노동의 규범적 기준

	좋은 노동 (good work)	나쁜 노동 (bad work)
노동과정 (process)	<ul style="list-style-type: none"> • 적정 임금, 적정 노동시간, 높은 안정성(safety) • 자율성(autonomy) • 흥미(interest), 관여(invovement) • 사회성(sociality) • 자존감(self-esteem) • 자아실현(self-realization) • 노동-생활 균형 • 안정성(security) 	<ul style="list-style-type: none"> • 부적절한 임금, 부적절한 노동시간, 낮은 안정성 • 무력감(powerlessness) • 무료함(boredom) • 고립(isolation) • 낮은 자존감, 자괴감(shame) • 좌절(frustrated development) • 과로(overwork) • 위험성(risk)

결과물 (product)	<ul style="list-style-type: none"> • 탁월성(excellency) • 공공선에 기여 	<ul style="list-style-type: none"> • 낮은 품질 • 타인의 복리에 기여하지 못함
------------------	--	--

좋은 노동은 무엇보다 자율적이어야 하며, 적절한 임금과 노동시간, 높은 직업적 안정성이 보장되어야 한다. 반면, 무력함은 타자 또는 체제에 의해 통제당하고 이용당하는 상태, 그리고 스스로 상황을 바꾸거나 변화시킬 능력이 없는 상태를 일컫는 것으로서 자율성의 반대 개념으로 설정된다. 적극적으로 노동에 참여할 수 있도록 하는 흥미·관여 요인 또한 중요하며, 이것이 획득되지 못했을 때에는 무료함, 지루함, 무의미함에 시달려야 한다. 노동을 통해 우정, 연대, 협동, 즐거움 등을 경험하기 위해서는 사회성 또한 필요하다. 노동을 하면서 스스로 발전한다는 느낌과 타인의 인정을 받을 수 있다면 자존감이 높아질 것이다. 반대로 개성이 발휘되지 못하고, 노동이 보편적 사회적 활동과 잘 통합될 수 없다면 좌절에 빠지고, 낮아진 자존감으로 힘들어질 것이다. ‘자아실현’의 개념은 경쟁적 개인주의와 연결되거나 자기개발 담론 등에서 신자유주의적 착취구조를 정당화했다는 이유로 비판받기도 했지만, 그것은 반드시 ‘개인의 승리’에 대한 자기애적 환상과 같은 것으로만 귀결되지는 않는다. 헤스몬드알프와 베이커에 따르면, 자아실현은 건강한 삶의 영위를 위한 기반이자 사회정의의 개념 안에서 노동 현장과 창의노동에 대한 윤리적 논의를 이끌어낼 수 있는 토대가 되기 때문이다(Hesmondhalgh & Baker, 2011, p.59). 일과 생활의 균형(working-life balance)이나 직업 안정성의 문제 등은 창의 산업의 고질적 문제로서 많은 학자들이나 정책 결정자들이 이미 관심을 기울이고 있는 문제이기도 하다.

다른 한 편으로, 좋은 노동의 조건은 그것이 얼마나 좋은 결과물을 생산해내는가에도 달려 있다. 다시 말해 노동의 결과물이 사회문화적인 가치를 얼마나 가지고 있는가 하는 점이다. 창의 산업의 특성상 생산자들은 자신이 만든 생산품에 대한 애착이 유난히 강하고, 그 결과물은 상징적, 미학적, 커뮤니케이션적 특징을 갖는 콘텐츠로서 많은 사람들에게 영향을 행사할 수 있기 때문에 그만큼 그에 대한 질적 판단이 중요하다. 즉, ‘좋은 노동’과 ‘나쁜 노동’의 판별은 기본적으로 노동의 과정에 대한 것이지만, 그들이 생산해낸 문화상품이 얼마나 가치가 있느냐는 문제와도 관련된다. 좋은 상품은 잠재적으로 상품을 접하는 이들의 복지증진을 돕고, 나아가 공동선(common good)에도 기여해야 한다. 이와 같은 논의는 창의 산업에서 노동이 어떤 방향으로 나아가는 것이 바람직한가를 논하는 데 일정한 평가 준거를 제공해주는 출발점으로서 의의가 있다. 헤스몬드알프와 베이커는 이러한 틀을 바탕으로 사회적 평등 및 사회정의와 관련해서 창의적 노동의 긍정적이고 해방적인 측면들을 어떻게 더 확대할 수 있을지 논의해야 하며, 노동의 부정적 측면들을 억제하거나 제거할 수 있는 방법들에 대해 고민해야 한다고 주장한다(Hesmondhalgh & Baker, 2011, p. 413).⁸⁾

8) 이와 유사한 문제의식 속에서, 박준식(2002)은 노동 생활의 질(quality of working life)을 향상시키기 위해서는, (1) 적절하고 공정한 보상, (2) 안전하고 건강한 작업 조건, (3) 인간적 능력과 잠재력을 활용하고 개발할 수 있는 기회의 제공, 구상과 실행의 분리에 따른 탈숙련으로부터 자율, 다중숙련(multi-skill), 정보공유, 작업의 통합, 기획 등의 기회를 제공, 확대하는 방향으로의 변화, (4) 지속적 성장과 안정을 위한 미래의 기회, (5) 작업조직에서의 사회적 통합(차별 극복), (6) 작업조직에서의 시

지금까지 살펴본 창의 산업 노동에 대한 기존 논의들은 게임노동에 대한 논의에 대해서도 여러 시사점을 제공하고 있다. 이를테면 프로젝트 노동 형식의 유연한 노동구조와 관행이 자리 잡고 있다는 점, 그에 따라 고용과 커리어 차원에서의 불안정성이 핵심적인 이슈로 떠오르고 있다는 점을 고려할 만하다. 또한 미학적·예술적·창의적 콘텐츠를 만들어내는 노동 자체의 특성상 자율성이나 개인의 창의성 등이 강조되고 그것이 이 산업에 종사하게 만드는 매력으로 작용한다는 점도 특징이며, 특정 분야의 전문성뿐만 아니라 기업가적 수완과 자기경영능력이 또한 중요하다는 점, 인맥과 같은 네트워크를 적극적으로 구축하고 사회적 관계를 잘 맺어야만 경쟁력을 갖출 수 있고 또 불안정성·불확실성을 버텨낼 수 있다는 점 등은 게임 산업에도 공통적으로 적용될 수 있는 특징들이라 하겠다.

민권, 법적 권리의 보장, (7) 일과 총체적 생활공간 개선, (8) (유익한 결과물을 만들어낼 수 있는) 노동 생활의 사회적 적절성 등이 필요하다고 설명한다(박준식, 2002, 15~18쪽). 이용관(2016) 또한 콘텐츠 산업의 노동환경을 평가하기 위해서는 일반적 평가지표로 중요하게 다루어지는 임금수준, 노동시간, 고용안정성, 일-생활의 균형, 흥미와 동기, 만족도 등의 지표들 외에도 창의 산업으로서 콘텐츠 산업이 갖는 상품과 서비스, 인력의 성향 등을 고려한 특수성이 반영되어야 한다고 설명한다. 이들은 제작자이면서 예술가로서 자신의 일에 대한 자부심과 창작의 자율성을 중시하고, 동기와 열정을 가지고 일한다는 특징이 있으며, 그것이 노동의 결과물에 투영되고 반영되는 것이 매우 중요하기 때문이다. 그의 조사결과에 따르면, 특히 청년층, 프리랜서, 저소득층 집단의 콘텐츠산업 종사자들의 경우 의미부여 및 자율성의 지표가 상대적으로 낮게 나타나고 있으며, 생산 결과의 사회적 기여도에 대한 평가 또한 매우 낮다는 것을 확인할 수 있었다. 이는 창의 산업의 인력들이 창작자로서의 정체성보다는 생계를 위한 직업인으로서의 성향이 더 강화되고 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다.

2절. 게임 산업의 노동과 게임 개발자들⁹⁾

이제 이 연구가 주목하는 게임 산업 노동과 게임 개발자들에 대해 살펴보자. 게임 산업의 노동 또한 다른 창의 산업과의 공통점들이 존재한다. 이를테면 젊은 노동자들, 유연한 근무시간, 일과 놀이의 경계가 흐리다는 점, 지속적인 재숙련(re-skilling) 및 업그레йд된 숙련이(up-skilling) 요청된다는 점, 직업 이동성이 매우 높다는 점 등이 그것이다(Kerr, 2010). 그렇다면 게임 산업 노동은 다른 창의 산업과 어떻게 다른가? 게임 산업 노동과 개발자들에 대한 기존 문헌들을 검토하면서 그 특수성과 쟁점들에 대해 살펴보자.

1. 게임 산업 노동과 개발자에 관한 기존 연구들

게임에 관한 학술적 접근이 이루어진 것은 그리 오래되지 않았다. 2000년대를 전후로 등장한 많은 게임평론가, 기자들, 아마추어 게임 역사가들은 게임을 문학이나 영화처럼 풍요로운 매체로 소개하였고, 게임 미학과 서사구조를 진지하게 받아들였으며, 게임 문화에서 복잡성, 유쾌함, 협력 등을 발견하려 했다. 이들은 게임의 속성, 장르, 관습 등을 묘사하며 그것이 이용자들에게 얼마나 긍정적이고 창의적으로 활용될 수 있는가, 역능화(empowerment) 할 수 있는가 하는 측면에 주로 주목했다. 대표적으로 ‘참여문화론’을 펴낸 젠킨스(Jenkins, 2006) 등이 있다. 그러나 이들은 프로-아마추어 관계에서 주로 아마추어들의 새로운 가치 창출이나 생산자로서의 정체성이 강화되는 측면이나 놀이에서 노동으로의 변화양상에만 주목했을 뿐, 게임과 같이 이미 산업화된 부문에서 이루어지는 제도화된 노동 조직화 방식, 협업의 양상, 노동문화 등에 대해서는 거의 관심을 기울이지 않았다.

게임 산업의 노동에 대한 연구들은 주로 비판적 노동사회학이나 경영학 분야를 비롯해서 미디어 정치경제학, 문화연구 등에서 수행되었다. 이들 연구는 구체적인 문제의식보다는 전반적으로 게임 산업의 제도와 조직 변화, 업무환경과 삶의 질 문제, 작업 문화, 젠더 편향성 문제 등 전반적인 노동 환경과 문화를 둘러싼 여러 가지 주제들이 포괄적으로 다루어져 왔다. 한국에서 출판된 게임 관련 문헌들은, 일종의 대중문화로서 게임 문화나 그 수용자들에 대한 논의들(윤태진, 2007; 윤혜영, 2016), 한국 게임의 역사에 대한 문헌들(남영, 2011, 2015; 윤태진·나보라, 2011; 윤형섭 외, 2012), 게임 비평(이상우, 2012; 이경혁, 2016), 게임 업계 관계자들이 게임 개발자라는 직업에 대해 소개하는 문헌

9) 이 논문에서는 게임의 제작을 ‘개발(development)’이라는 개념으로 파악하고, 게임을 실질적으로 만드는 생산자들을 ‘개발자(developer)’라고 지칭한다. 소프트웨어 산업에서 제품을 만드는 과정을 통상 ‘개발’이라고 부르는데, 이것은 제조업의 ‘제작’과 다르게 정해진 틀에 맞춰 규격화된 제품이 예상대로 나오는 것이 아니라, 예상치 못한 문제 해결 및 의사결정 과정을 거치면서, 또 새로운 창의적 아이디어들이 적용되면서 그 결과물이 언제든 바뀔 수 있는 가능성을 함축한다. 또, 개발자들의 능력과 노하우, 창의성에 따라서 동일한 프로젝트에서 게임이 개발되더라도 전혀 다른 결과물이 나올 수 있다(김치수, 2015). 소설이나 시나리오 쓰기를 ‘저술’이라 부르고, 음악 만드는 것을 ‘작곡’이라 부르며, 연극이나 영화, TV 프로그램을 ‘연출’한다고 하는 것처럼, 소프트웨어 제품을 만들어내는 과정은 ‘개발’이라고 부른다면, 그만큼의 독자적인 노동의 성격을 내포하고 있다고 볼 수 있을 것이다.

들(유영욱, 2010, 2012, 2014; 박민영, 2014; 박찬일·최기운, 2014) 등이 있다. 그러나 미디어 산업 종사자들에 대한 연구에 비해서 ‘게임 개발자들의 노동’에 대한 학술적 연구는 거의 없는 상태라고 할 수 있다.¹⁰⁾

주로 북미나 유럽에서 수행된, 게임 산업의 노동을 주제로 한 기존 연구들에서 공통적으로 다루어진 주요 이슈들은 다음과 같이 정리해볼 수 있다.

1) 게임 산업의 구조적 특징

게임의 역사는 저항적이고 자율적인 해커들에 의해 탄생했다고 알려져 있다. 게임은 이후 점차 주류 산업으로 성장해서 이제 ICT 소프트웨어 산업의 주축 중 하나가 되었으며, 게임 기업들은 거대 미디어 그룹들의 일부를 구성하고 있다. 90년대 중반까지도 전 세계 게임 산업의 규모가 지금만큼 크지 않았지만, 이제 주류 게임 산업은 막대한 자본과 기술력이 필요한 대형 산업으로 성장했다(Deuze, 2007).

게임 산업의 발전 과정은 문화권이나 국가별로 차이를 보였다. 이즈시와 아오야마는(Izushi and Aoyama, 2006) 미국, 영국, 일본에서 게임 산업의 역사적 진화과정이 어떻게 다른지 비교한 바 있다. 그들에 따르면, 일본에서는 아케이드와 전자제품들에 대한 기업의 스폰서십이 만화와 애니메이션 분야의 창의적 재능들과 결합되어 게임 산업이 형성된 반면, 미국에서는 PC와 대학의 연구소들이 훨씬 중요한 역할을 했다. 영국의 경우에는 청년들이 자생적인 문화적 맥락 속에서 프로그래밍을 독학하여 ‘베드룸 코더(bedroom coder)’가 되었고 이들이 게임 산업의 주축이 되었다고 한다.

그런데 최근에는 각 나라의 게임 산업들의 발전 궤적이 점차 유사해지고, 글로벌 환경 속에서 서로 결합되기 시작했다. 초기 인디 게임의 산발적 구조는 점차 기업적 맥락으로 흡수되어, 이제 EA, THQ, Activision, Ubisoft, Konami 등 소수의 글로벌 게임 퍼블리셔와, MS, 소니(Sony), 닌텐도(Nintendo) 등 콘솔 게임기 제조업체들이 글로벌 시장을 장악한 상태라는 것이 일반적인 분석이다(Deuze, 2007). 한국에도 넥슨(Nexon), 엔씨소프트(NC Soft), 넷마블(Netmarble), NHN 엔터테인먼트, 스마일게이트(Smilegate), 네오위즈(Neowiz) 등 글로벌한 규모의 게임 퍼블리셔가 있고, 최근 각광받고 있는 블루홀(Blue Hole), 펄어비스(Pearl Abyss) 등 개발사들이 있다. 이들 초일류 기업들은 그 내부에 수많은 게임 스튜디오, 전문가 회사들, 기타 서비스 공급업체들을 포함하고 있고, 각 스튜디오들은 저마다의 독자적 기업문화와 정체성을 가지고 있다.

소수의 대기업들과 그 반대편에 자리한 수많은 게임 개발 스튜디오, 1인 개발자를 포함한 소규모 게임 개발사들은 정치경제학적 권력관계로 얽혀 있고, 서로 경쟁하면서도 상호 의존적인 복잡한 관계를 맺고 있다. 퍼블리셔는 기본적으로 재정 투자, 마케팅, 유통 등을

10) 게임 노동에 대한 연구는 거의 찾아볼 수 없으며, 그 밖에 게임 산업을 거시적으로 파악하는 연구들(정찬용, 2005; 최석균·황보윤·이도연, 2013; 배장은·김승인, 2014), 게임 프로그래밍이나 디자인 관점에서 개발 방법론 및 기술적 부분들을 논의한 연구들(동영, 2014; 박선하, 2015; 김태은, 2016) 정도가 있다.

담당하는데, 이 과정에서 작은 스튜디오들을 인수하거나 게임 개발 과정에 개입하기도 한다. 작은 개발팀 단위에서는 프로젝트가 중단되거나 다른 회사와 합병되는 등 여러 변수들이 발생한다. 회사 입장에서는 핵심 개발자들이 게임 제작 과정에서 회사를 떠나버리는 것이 또한 리스크지만, 개발자 입장에서는 시장의 상황이나 제작조건, 퍼블리셔나 서비스 플랫폼 회사들과의 관계, 관리자와의 관계 등 수많은 이해관계 속에서 순수하게 창작자의 자율적 의지를 발휘할 수 없다는 것이 또한 문제가 될 수 있다. 한 스튜디오 개발팀에서 창의적 게임 개발 작업이 진행되더라도 반드시 그 아이디어나 핵심 콘셉트들은 투자자나 퍼블리셔와 공유되고 교섭되고 승인되어야 하기 때문이다(Kerr, 2010; Deuze, 2007).

이것은 게임 산업만의 특수한 리스크가 존재한다는 것을 의미한다. 일례로 북미 게임 스튜디오에 대한 현장연구를 수행한 오도넬(O'Donnell, 2008)이나 불룻(Bulut, 2014)의 경우, 약 1~2년의 연구기간 중에 그들이 참여관찰을 했던 스튜디오가 다른 회사에 인수·합병되거나 해체되는 일이 발생했다. 개발자들은 끊임없이 이직하고, 스튜디오의 인적구성은 계속 변한다. 게임 개발팀은 이런 상황에서 언제 어떻게 사라지거나 소속이 바뀌게 될지 예측하기가 매우 어려워진다. 또한 끊임없이 새로 도입되는 기술들, 확장되는 플랫폼, 유행의 변화, 대중들의 취향 변화, 해외 대형 게임 출시 등 외부적 요인에 따라서 게임 개발 프로젝트는 언제든지 전혀 다른 방향으로 전환되거나 무산될 위험성을 안고 있다.

이렇듯 게임 산업 자체가 안고 있는 근원적 불확실성과 리스크가 존재하다보니, 최근에는 대형 퍼블리셔들이 서드파티(third party) 개발사들과 아웃소싱, 하청계약 등을 더 많이 맺게 되면서 퍼블리셔의 오너십(ownership) 아래에서 안정적으로 게임 개발이 이루어지도록 하는 경향이 강해지고 있다. 이 과정에서 퍼블리셔들이 게임 개발 과정에 적극 개입하게 되면서, 리스크를 회피하기 위한 경향들이 두드러지게 된다. 그 결과 새롭게 만들어지는 게임의 범위가 제한되고, 시장 동향이나 유행에 따라 관성적으로 유사한 게임들이 양산되는 만들어지는 문제가 발생하기도 한다. 이를테면 기존에 성공했던 프랜차이즈 시리즈를 발매하거나, 인기가 검증된 만화, 애니메이션, 영화의 캐릭터나 스토리를 바탕으로 한 기존 IP 활용하는 방식이다. 이는 시장의 불안정성이 커짐에 따라서 사업자의 마인드에서 리스크를 줄이고 안정적인 수익을 보장하기 위한 퍼블리셔의 이해관계가 많이 반영된 결과다(강신규, 2015; 김환민 2017a, 2017b).

게임업계의 또 다른 중요한 이슈는 인력 아웃소싱을 비롯한 국제적 노동의 분업구조이다. 커(Kerr, 2010)에 따르면, 게임 제작 네트워크의 지리적 확산이 이루어졌음에도 여전히 퍼블리싱 및 개발의 중심은 일본, 미국, 영국, 서유럽과 북유럽이며(2010년대 중후반 이후에는 중국의 영향력도 강해졌다), 인도, 대만, 헝가리 등에서는 아웃소싱 형태로 하드웨어적 생산이 주로 이루어져왔다. 중국의 해안 도시들은 전통적으로 소프트웨어 제조업의 중심지들이 많았고, 다른 한 편으로는 온라인 게임 산업 주변에서 형성된 캐릭터, 아이템 등을 ‘레벨업(level up)’ 시키고 블랙마켓에서 유통시키는 일종의 파생상품시장의 중심지이기도 했다. 또한 대형 게임 업계에서 노동자들을 초과근무의 제한을 받지 않는 지역으로 대규모로 전근시키거나 정리해고 하고, 값싼 해외 노동력을 활용하는 방식으로 ‘자본도피’를 시도하는 방식이 북미 게임업계에서는 관행처럼 되었다(Dyer-Witthford & de

Peuter, 2009).

이처럼 게임 산업의 생산 구조와 글로벌 분업 현상 등이 보여주는 것은, 창의 산업으로 일컬어지는 게임 산업 내부에도 다양한 행위자들과 이해관계로 얽힌 복잡한 권력 구조가 존재하고, 그 인력과 자원이 불평등하게 분배되어 있다는 점이다. 또한 산업이 점차 고도화되고 성숙기로 접어들면서, 게임 산업 내부에서의 경쟁이 치열해지고 그 과정에서 우월한 위치를 점유한 글로벌 대기업과 대형 퍼블리셔들을 중심으로 기술력과 노하우, 자본력이 집중되기 시작했다는 점을 알 수 있다. 중요한 것은 이러한 게임 기업들이 리스크를 회피하고 더 많은 수익을 안정적으로 추구하기 시작하면서 게임 개발 프로세스와 관행, 문화들을 특정한 방향으로 구조화해왔다는 것이다.

2) 개발자들의 직업적 정체성과 커리어

게임 개발자들은 대부분 '게임이 좋아서' 그 일을 하게 된 경우가 많다. 게임의 탄생 과정도 그랬지만, 게임 개발자들의 정체성은 아마추어와 프로가 뒤섞이고, 게이머와 생산자가 뒤섞이는 방향으로 나타난다. 위머와 시트니코바(Wimmer & Sitnikova, 2011)는 심층 인터뷰를 통해 게임 노동자들의 직업적 정체성을 탐구한 바, 그들이 일과 매우 긴밀하게 결합되는 정체성을 가졌다는 점을 밝혀낸다. 개발자들은 스스로를 팀의 일부로 인식하면서 강한 소속감을 표현했는데, 그 이유는 이들이 게임에 대해 강한 애착을 가지고 있었기 때문이다. 그들은 노동을 취미와 강력하게 연결했고, 일을 소명처럼 받아들였다.

이처럼 게임 개발자들은 자신들의 직업적 정체성을 자아 정체성과 매우 밀접하게 연결하는 경향이 강하고, 일을 통해서 자신을 표현하려는 경향이 다른 창의 산업만큼이나 강하다. 애쉬튼(Ashton, 2011)은 게임 제작을 위해 활용되는 소프트웨어 등 끊임없이 변화하는 최신 테크놀로지를 계속 따라잡으면서 개발자들이 스스로 자아를 업그레이드 해나가는 것이 그들의 문화적 에토스(ethos)라고 설명한다. 이렇듯 유연하게 자아를 개발하는 과정은 영속적 혁신을 추구하는 경제적 논리와 밀접하게 연결된다. 그러나 이렇듯 '기업가적 자아'의 에토스를 체화하고 그들 자신의 기술을 발달시켜야 한다는 책임감을 스스로에게 강요하며 열정을 생산성으로 바꾸어내는 것에는 그만큼 여러 어려움과 불안정함이 뒤따를 수 있다.

한편, 두즈 등(Deuze et al., 2007)의 연구에 따르면, 게임 산업의 커리어는 연공서열이나 상급자 우대방식을 따르지 않는다. 그것은 훨씬 더 무작위적이고, 산발적이며, 복잡하다. 게임 노동시장은 젊은 미혼 남성들을 중심으로 구성되며, 2년 정도마다 이직을 하고, 임시 계약인 경우가 대부분이다. 전문 게임 개발자로 진출하는 경로는, 전통적으로는 밑바닥의 게임 테스터부터 시작하여 대형 스튜디오에 진출하는 방식이 주된 경향이었다. 그런데 90년대 후반 이후 게임을 자체 개조하는 모딩(modding) 커뮤니티에서 자생적으로 형성된 게임 개발자들이 게임 개발 관련 공모전이나 대회 등에서 수상하면서 인지도를 얻고 자연스럽게 업계에 진출하는 새로운 루트도 개척되었다. 개발자들의 커리어가 아마추어에서 프로로 이어지는 과정은 조겐슨 등(Jorgensen et al., 2015)의 연구에서도 확인할 수

있다. 이들은 구술사적 방법론으로 90년대에서 2000년대까지 핀란드, 노르웨이, 스웨덴 등 북유럽 게임 산업의 형성과정을 탐구한 결과, 아마추어 컴퓨터 애호가들이 만든 미디어 아트 하위문화인 '데모씬(demoscene)'이 지역 게임 산업의 주요 인력을 공급하고 문화적 배경의 역할을 했다는 점을 밝혀냈다. 게임 하위문화의 구성원들이 한 지역의 게임 산업의 토대를 마련하는 데 결정적인 역할을 했다는 것이다.

한편, 프로 게임 개발자의 직업 정체성과 커리어는 그들이 생산한 결과물인 게임과 떼어놓고 생각할 수가 없는데, 여기서 명확하게 크레딧(credit)의 기준이 마련되어 있지 않을 경우 문제가 발생한다. 즉 '나의 작품'이라는 기여도를 얼마나 인정해줄 것인가가 불분명하다는 것이 고질적인 업계의 문제점 중 하나로 지적된다. 그 원인으로서는 글로벌 아웃소싱, 모드(mod)와 팬 커뮤니티들의 기여, 창의적 노동에 대한 위계적 통제 등을 들 수 있다. 결국 이런 이유들로 인해 정작 산업 내 유망한 게임 개발자들이 '개발자'로서의 정체성 결핍을 경험하는 문제가 발생할 수 있다. 따라서 두즈 등(Deuze et al., 2007)은 조직 내부와 산업 안팎에서의 비공식적 인정(칭찬과 격려)뿐 아니라 공식적 인정(경험을 공식적으로 경력화하는 것)이 중요하다고 주장한다.

라이트(Wright, 2015)는 영국 북서부 지역의 게임 스튜디오들에 대한 연구를 통해서 자영업자인(self-employed) 개발자들의 정체성에 대해 탐구했다. 그가 만난 게임 개발자들은 아웃소싱과 임시고용이 만연한 노동구조 속에서 안정적 고용이 보장되지 않아 어쩔 수 없이 자기 사업을 하게 된 사람들이었다. 노동시장 불안정성이 악화되는 것에 대한 그들의 전형적인 대응은, 나름의 긍정적 전망을 가지고 성공과 만족의 서사를 구축하면서, 오히려 더 진취적으로 기획하고 모험하는 기업가적(entrepreneurial) 전략을 취하는 것으로 나타났다. 그들은 자영업이 가져다주는 일과 시간 관리의 자율성을 긍정적으로 인식하며 막연한 미래의 성공에 대한 기대감을 가지고 있었다. 그러나 그들은 좋은 평판을 쌓고 스스로를 홍보하기 위해 분투하는 과정에서 과도한 자기착취를 정당화하고, 더욱 불안정한 상황에 빠질 위험이 있다는 것이 이 연구의 결론이다.

이렇듯 게임 개발자들의 커리어 형성과 직업 정체성에 대한 연구들은, 커리어 형성의 과정이 비교적 표준화되어 있는 여타 산업들과 달리 게임 산업에서의 커리어는 산발적이고 우연한 방식들로 특징지어지며, 예측하기 어렵다는 점을 드러내고 있다. 또 직업적 정체성이나 주체성 차원에서도 열정적 아마추어와 프로, 그리고 노동자와 사업가 사이를 오가는 다중적·중층적 성격을 띠는 점을 확인시켜주고 있다.

3) 게임 노동의 양상과 문화적 특징 : 자율성, 일과 놀이의 결합, 다양한 협업

게임 노동은 일반적으로 수평적 의사결정구조와 자율성 및 유연성을 바탕으로 한 노동문화가 특징이라고 설명된다. 글로벌 게임회사 EA에 대해 연구한 다이어-위데포드와 드퓨터(Dyer-Witheyford & de Peuter, 2009)에 따르면, 게임 기업들의 유인 전략은 열정을 중시하는 노동 문화를 비롯해 창의성, 협력, 쿨(cool)함 등 일이 갖는 정서적인 매력을 내세운다는 점이다. 창의성은 주로 예술적 기교, 아름다움, 새로움과 관련되고, 협력은 복합

적인 노동 분업 속에서 수많은 일들을 해내는 과정에서 반드시 필요한 자질로 평가되며, 쿨함은 유연한 시간, 완만한 복장, 무료 식사, 체육시설, 파티들, 펑키(funky)한 인테리어 디자인 등으로 부각된다. 또한, '반역적인 태도'도 노동문화와 관련하여 강조된다. 이를테면 게임회사의 노동문화는 일반 기업세계의 경직성과 합리성에 반대하면서, 신나고, 유연하고, 재미있는 일, 일처럼 느껴지지 않는 일을 한다는 자부심을 심어준다는 것이다. 또한 회사를 캠퍼스와 같은 개방적이고 학술적인 스타일의 환경으로 꾸미는 점도 특징이다. 게임 회사들에서는 이처럼 '매력적인' 직장을 떠나지 않고 노는 것처럼 일하도록 만들고, 그렇게 함으로써 상호작용성을 높이고 더욱 오랫동안 열심히 일하도록 만드는 노동문화가 자리잡고 있다(O'Donnell, 2008).

이런 차원에서 일과 놀이, 노동과 일상생활 사이의 경계가 무너지고, 점차 결합되는 양상을 띤다. 장과 평의 연구(Zhang & Fung, 2014)는 소비자들의 게임 이용 행위를 통한 가치 생산을 곧 일이라고 보는데, 제도권 개발자들에 대한 논의에서도 이런 경향은 뚜렷하게 발견된다. 클라인(Kline et al., 2003) 등은 '놀이로서의 일(work as play)'이라는, 오랫동안 게임 산업을 추동해오고 장시간 근무를 정당화해온 이데올로기는 결국 개발자들로 하여금 끊임없이 일에 몰입하고, 결과적으로 과로하게 만드는 기제가 된다고 설명한다. 오도넬(O'Donnell, 2008) 또한 이런 점에서 일과 놀이의 경계가 흐려지는 과정에 주목하며, 이것이 넓게는 미디어 산업에 종사하는 청년들의 자발적 착취를 야기한다고 설명한다. 불룻(Bulut, 2014) 또한 이런 맥락에서, 게임 노동자들이 자신의 노동을 스스로 규제하고 통제함으로써 책임감, 개인적 성취감, 극대화된 삶의 질을 추구하는데 그것이 '놀이로서의 일(playbor = play + labor)'을 통해서 가능해진다고 설명한다.¹¹⁾

그런데 이렇게 자율성을 추구하며 일과 놀이를 결합시키는 노동문화 속에서 개발자들은 자신들의 일에 대한 애증의 복합적인 감정을 갖는다. 한 편으로는 매우 힘겹고 어려운 일이지만 다른 한 편으로는 흥미롭고 열정을 투영할 만한 일이 되는 것이다. 개발자들의 착취를 유발하는 여러 환경적 요인에도 불구하고 그들이 일을 계속하게 되는 데에는 그런 점에서 "정서적 유인(emotional draw)"(Bulut, 2014, p. 132) 또는 정동적(affective) 차원이 매우 중요하게 작용한다. 말하자면 게임 노동이 개인의 포트폴리오를 향상시키고, 동료들과 좋은 관계를 형성하고, 도전정신을 자극하는 매력적인 일이라는 정서적 이미지를 재생산하고 강화하는 과정 속에서 일에 대한 회의감은 사라지고 개발자들은 끊임없이 열정과 에너지를 일에 투여한다. 이렇게 게임 노동은 단순 반복적인 고역이 아니라 쿨함, 열정, 헌신과 같은 느낌들(feelings)의 상호적 구성을 유발하고, 이런 정서적 경험을 통해서 개발자들은 무형의 무엇인가를 보상받는다라는 인식을 갖게 된다.

이런 점에서 게임 개발 노동은 일 자체에 대한 애착과 사랑, 그리고 게임이라는 콘텐츠에 대한 그들의 긍정적 열망을 동력으로 삼는다. 자신이 좋아하는 게임을 만들 수 있고

11) 이와 유사하게 두즈(Deuze, 2007)는 스코틀랜드의 한 개발사를 예로 들면서, 청바지에 티셔츠 차림, 자유분방한 태도 등이 반권위주의적, 무정부주의적 문화를 표현하고 있다는 점을 지적했다. 그러나 결국 자유로운 분위기와 유연한 스케줄이 허용되는 그만큼 적극적 참여와 책임을 요구한다는 점이 위의 연구들에서 공통적으로 언급된다. 앞서 살펴본 창의 산업에서의 '열정 페이' 문제가 여기서도 반복되고 있는 것이다.

창의적이고 자기표현적인 기회를 얻을 수 있다는 점 때문에, 보수가 적거나 안정성이 낮더라도 얼마든지 그것은 가치 있는 일로 여겨지게 되는 것이다.

이러한 노동문화의 특징은 프로그래머, 기획자, 그래픽 아티스트 등 다양한 이질적 배경을 가진 직군으로 구성된 게임 개발자들이 하나의 작품을 만들기 위해 고도로 상호작용적인 협업에 참여하도록 하는 근거가 되기도 한다. 모두가 게임을 사랑하고, 좋은 게임을 만들고 싶어 하며, 자신들이 하는 일에 보람을 느끼도록 하는 것, 그래서 자발적이고 자율적으로 팀에 헌신하는 과정에서 정동적(affective)이고 커뮤니케이션적(communicative)인 노동 양식을 지속적으로 재생산하는 것이 게임 노동문화의 특징이다(O'Donnell, 2008).

한편, '모딩(modding)'¹²⁾을 비롯해 다양한 방식으로 이용자들이 게임 공동생산(co-creation)에 참여하는 양상에 대해서도 주목할 필요가 있다. 이것은 보다 확장된, 네트워크화된 협업의 양상이라고 볼 수 있는데, 일례로 포스티고(Postigo, 2007)는 '팬-프로그래머들'의 적극적인 게임 플레이 및 소비가 경제적·문화적으로 게임 산업에 큰 기여를 했다는 점을 밝히고 있다. 팬들은 게임을 플레이하면서, 동시에 게임에 대한 감각들과 그리고 프로그래밍 지식을 활용해서 다양한 애드온(add-on)들을 만들어낸다. 그것은 게임의 캐릭터, 무기의 디자인을 약간 바꾸는 것에서부터 아예 새로운 도구를 만드는 것까지 다양하다. 유명한 게임 회사인 이드 소프트웨어(Id Software)의 경우 게임의 소스 코드를 공개해서, 팬들이 적극적으로 그것을 변형시키거나 업그레이드 하도록 유도하고, 그 과정에서 눈에 띄는 팬 출신 프로그래머를 고용하기도 했다. 이처럼 팬들이 변형하고 새롭게 만들어낸 파생 작품들이 새로운 가치창출의 재료가 되고 있다. 포스티고에 따르면, 결국 소비자들도 게임산업과 모더 사이의 공생관계로부터 득을 본다. 왜냐하면 모더들은 회사들이 떠맡지 않으려 하는 창의적 리스크를 떠맡고, 제도권에서 시도하지 않는 새로운 장르나 테마를 도입하기에 소비자 입장에서는 선택의 폭이 넓어질 수 있기 때문이다.¹³⁾

4) 노동 환경을 둘러싼 주요 쟁점들

: '크런치(crunch)'와 젠더 이슈, 그리고 불안정성(precaarity)의 문제

마지막으로, 노동환경을 둘러싼 핵심 쟁점으로 빠뜨릴 수 없는 것이 '크런치(crunch)'라고 하는 소프트웨어 산업계, 특히 게임 업계 특유의 노동 관행과 불안정성 문제다. '크런치 모드(crunch mode)' 또는 '크런치 타임(crunch time)'이란, 게임의 출시나 업데이트와 같은 위급한 중대 상황을 앞두고 야근과 밤샘이 반복되는 기간을 말한다. 회사규모나 개발 관행, 노동자의 직군이나 직급 등에 따라 달라지지만, 기본적으로 게임 생산은 "생물학적 주기의 리듬이 정기적으로 파괴되는 산업"(Dyer-Witheford & de Peuter,

12) 여기서 '모드(mod)'란 'modification'의 줄임말이다. 게임 플레이 시스템이나 콘텐츠의 일부를 이용자들이 변형시켜서 개조된, 또는 색다른 버전의 변형 게임을 만들어 내는 것을 의미한다.

13) 이와 유사한 연구로는 아라크지와 랭(Arakji & Lang, 2007)의 소비자 네트워크와 프로듀서-소비자의 협업에 대한 연구, 게바라 빌라로보스(Guevara Villalobos, 2011)의 연구 등이 있다. 게임 산업의 노동에 대한 국내 연구는 매우 드문 편인데, 모딩에 대해서는 위정현(2009), 윤혜영(2016) 등의 연구를 참고할 수 있다.

2009, p.168)으로 불린다. ‘크런치’는 몇 시간 동안 강력하게 집중될 수도 있고, 판매 시즌이나 미디어 이벤트의 마감 기한을 맞출 때는 주당 80~100시간에 이르는 경우도 종종 있다. 특히 소규모 제작사들이 퍼블리셔에 의해서 정해진 개발 기간을 맞추기 위해, 그리고 그들의 설계 변경요구에 대응하면서 부가적인 업무 압박을 경험하는 경우가 많다. 그 과정에서 바로잡아야 할 버그 가능성, 큰 팀들의 생산주기에 맞춰야 하는 어려움 등, 갑작스런 비상사태가 발생할 가능성이 매우 많다. 문제는 스트레스와 건강문제, ‘강요된 일중독’ 문제를 일으키고 젊은 신입 노동자들을 착취하는 이러한 초과근무 메커니즘이 이미 일종의 문화처럼 자리 잡혔다는 점이다. 이는 어느 정도 예측 가능한 것이지만 업계 관행으로 묵인되어 온 것으로 알려져 있다.

페티카-헤리스 등(Peticca-Harris et al., 2015)은 미국 온라인 블로그 및 게시판에서 게임 ‘크런치’ 문제를 공론화한 ‘EA의 배우자(spouse)’의 글을 비롯한 ‘개발자의 배우자들(대부분 아내들)’의 게시물들에 대한 담론분석을 통해 극단적이고 착취가 만연한 게임 산업 노동환경에 대한 비판적 분석을 실시했다. 이들은 성공적인 게임을 만들기 위해서는 장시간 노동이 불가피하다는 업계 관행과 이데올로기에 대해 문제제기하면서, 극단적 업무의 부정적 폐해가 노동자뿐만 아니라 그 가족들에게까지 막대한 폐를 끼친다는 점, 그리고 프로젝트 기반의 게임 개발 구조가 극단적 근무환경을 만들어내는 동시에 개발자들의 저항을 막는다는 점을 밝혔다.

한편, 불안정성의 문제는 테이펜(Teipen, 2008)의 연구에서도 잘 드러난다. 그는 게임 산업에서 고용 불안정성이 심화되고 있음을 지적하면서, 산업에 대한 규제가 강한 것으로 알려진 독일과 스웨덴, 폴란드에서조차 게임 산업의 가치사슬구조 속에서 회사들이 리스크를 감소시키기 위해 유연성을 증가하는 방향으로 사업을 하고 있고, 이에 대한 제도적 차원의 규제가 별다른 소용이 없다는 결론을 내린다. 결국 다른 지역보다 강력하다고 알려진 유럽의 노동조합조차도 게임 산업의 노동 유연성이 낳는 불안정성의 폐해를 막기에 역부족이라는 설명이다. 개발자들의 조직화 내지 집단행동이 어렵다는 것은 레갈트와 웨스트스타(Legault & Weststar, 2015)의 사례 연구에서도 나타나는데, 이들에 따르면 기존의 노동조합 시스템과 프로젝트 기반의 지식정보산업 노동자들의 일하기 방식이 잘 맞지 않는다는 점이 중요한 요인으로 지적된다.

노동 유연성과 그에 따른 불안정성의 이슈는 오도넬(O'Donnell, 2008)이나 불룻(Bulut, 2014)의 게임 스튜디오에 대한 현장 연구들에서도 잘 나타난다. 특히 불룻(Bulut, 2014)은 미국에서 중소규모의 게임 스튜디오 현장 연구를 통해 불안정한 노동이 어떻게 발생하고, 게임 산업의 구조적 한계 속에서 어떻게 창의성이 제약되는가에 대해 탐구했다. 그는 헤스몬드알프와 베이커(Hesmondhalgh & Baker, 2011)의 창의 노동에 대한 논의가 불안정성을 발생시키는 시장의 제약이나 착취적인 노동 시스템의 구조를 파악하기 어렵게 만들며, 오히려 논의를 탈정치화 시킬 우려가 있다는 점에서 비판했다. 여기서 불안정성(precaarity)의 문제가 본격적으로 다루어지는데, 불룻에 따르면 이것은 개방, 자유, 자율성 등 노동의 긍정적인 측면을 강조하는 것만으로는 해결될 수 없는 문제이며, 신자유주의적 통치성의 전략과 긴밀하게 얽혀 있으므로 자기착취로 귀결되는 그 메커니즘을 비판적으로

인식하는 것과 더불어 이루어져야 한다. 그는 무엇보다 불안정성이 일 자체의 즐거움이나 일하는 과정에서 형성되는 사회성(sociality)의 차원들을 없애버리기 때문에, 불안정성을 형성하는 소외, 착취의 구조와 불평등한 정치권력 문제에 주목해야 한다고 주장한다. 그는 게임 테스트를 담당하는 QA 직군 노동자들이 갑작스러운 프로젝트 중단이나 큰 대기업에 개발팀이 인수·합병되는 과정에서 계약직으로 전환되거나 일자리를 잃어버리는 사례를 소개하고 있다. 전문성이나 기술적 숙련을 갖춘 프로그래머 등 안정적 직군들은 유연성과 자유를 즐기면서 창의적 일을 한다는 자부심을 얻는 반면, QA나 하청업체에서 게임 그래픽 디자인의 일부분을 담당하는 아티스트들과 같은 노동 예비인력들은 매우 취약한 상태에서 숙련의 기회를 충분히 얻지 못한 채 불안정한 상황에서 소모되듯 일해야 한다는 것이다(Bulut, 2014).

안드레예비치(Andrejevic, 2009)는 창의 산업의 노동자들에게 주어지는 상대적 자율성도 결국 잉여가치 생산과 착취의 수단이 된다고 하면서, 개발자들은 커뮤니케이션 프로세스를 강화하고 생산성을 높이는 방식으로 수익을 극대화하지만 그 결과물은 IP(지적 재산권)의 형식으로 기업의 사유화된 소유권으로 귀속된다는 점을 지적한다. 게임 산업 맥락으로 바꿔 말하면, 개발자들이 작업 과정에서 얼마나 많은 자율성을 누리는지, 그리고 자신들이 만든 게임에 얼마나 많은 애착을 갖는지에 관계없이 결국 그 게임은 회사의 재산이 된다는 점이다. 사실 게임 산업에서 프리랜서의 비율은 상대적으로 낮은 편이다. 특히 게임업계 유명 대기업들의 경우 고용 조건과 노동환경이 좋은 것으로 알려져 있다. 그러나 기존 연구들에서 볼 수 있듯이 그런 처우 자체가 불안정성을 없애주지는 못한다. 이동성이 매우 높고 자신의 커리어가 어떻게 전개될 지, 자신이 소속된 개발팀의 운명이 어떻게 결정될 지 알 수 없기 때문이다. 수많은 프로젝트들 대부분이 성공을 거두지 못하고 보류되거나 취소된다. 중소기업의 경우엔 그나마 인재를 구하지 못해 힘들어하고 노동환경도 열악하다.

톰슨 등(Thompson et al., 2015)의 연구는 호주의 게임업계 관계자들에 대한 인터뷰를 통해 게임 노동의 불안정성 문제를 다루고 있다. 그들은 창의적 생산자들이 거대 미디어 기업들에 종속되어 가는 경향 속에서 게임 노동자들도 자율성의 제한, 노동의 표준화와 분업화를 경험하게 된다는 점을 발견한다. 이를테면 과거에는 한 사람의 프로그래머가 장인정신을 가지고 하던 일이 복잡한 팀 프로젝트의 분업화를 통한 효율적 생산으로 전환되면서, 숙련과 기술의 위계화가 점차 심화되고 개발자들은 생산 파이프라인에서 매우 좁게 한정된 역할만을 수행하게 된다는 것이다. 그러나 다른 한 편으로 그들은 자본의 일방적인 희생양 또는 열정 노예들이 아니며, 각자의 상황을 어느 정도 인지하고 있는, 목적을 가진 행위주체(agents)로 이해된다. 톰슨 등에 따르면, 그들은 자신이 가진 숙련의 희소성을 활용해서 노동시장에서 다른 회사, 다른 IT분야, 또는 작은 회사들(인디 개발사)로 적극적으로 옮겨간다. 또한 인터넷 게시판, 포럼 등을 통해 ‘오스트레일리아 디지털 노동자 연합’ 등에 가입함으로써 현실에 대한 인식을 공유하기도 한다. 그들은 스스로를 창의적 예술가라고 느끼고 있지만, 동시에 특정한 상업적 논리에 따르는 비즈니스에서 일한다는 것을 잘 알고 있기 때문에, 이처럼 직업적 정체성과 이해관계 사이의 역동적인 상호작용

이 일어나고 있다는 것이다. 이 연구가 주목하고 있는 불안정성의 이슈와, 그것에 능동적으로 대응해가는 개발자의 구도를 잘 보여주고 있다.

노동 문화 관련하여 젠더 이슈도 빈번하게 다루어지는 주제다. 불룻(Bulut, 2014)은 술 마시기, 음담패설 등을 통해서 게임 개발자들이 스튜디오에서 ‘남성적 동지애’를 강조하는 문화를 만들어가고 있다는 것을 관찰했다. 성실하게 일하는 남편의 노동윤리는 그의 과도한 업무시간만큼이나 가사노동을 감당함으로써 그것을 뒷받침하는 아내의 무급 노동이 있음으로써, 결국 배우자의 희생을 통해서 가능하다는 점을 밝히고 있다. 이처럼 게임업계는 전통적으로 젊은 남성들 중심의 인력으로 구성된다. ‘남성 호르몬으로 가득 찬 문화’라는 말이 있을 정도로 대다수의 게임 개발자들은 남성이며, 상대적으로 여성들은 행정, 인사, 마케팅 분야에서 일하는 경향이 있다(Dyer-Witheford & de Peuter, 2009). 그 밖에도 여성으로서 게임 산업에서 일하면서 겪게 되는 성차별, 혹은 남성적 문화를 내면화하거나 그에 적극 동조함으로써 그 차별에 대응하는 방식 등 여성 개발자들의 경험에 대한 연구들도 수행된 바 있다(Johnson, 2010; Newbery, 2013).

2. 게임 산업 노동의 특성과 기존 연구경향에 대한 정리

이제 지금까지 검토한 내용을 바탕으로 창의 산업 노동 일반과 구별되는 게임 산업 노동의 특성들이 무엇인지 좀 더 분명하게 정리하고, 기존 연구들의 발견이 무엇이었는지, 남겨진 과제는 무엇인지에 대해 논의해보겠다. 두즈(Deuze, 2007)는 게임 산업이야말로 ‘포스트포디즘 경제’에서 이루어지는 노동의 특징을 보여주는 가장 완벽한 사례라고 설명한다. 음악(사운드트랙), 영화(시각효과, 이미지 연출 등), 광고, 마케팅까지 모두 결합됨으로써, 인접한 다른 산업들과 협력·융합·상호연결된 형태라는 점에서 주목할 만하다는 것이다. 게임 산업 노동만의 구별되는 특징은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 창의 산업 노동이 일반적으로 개인의 창의성과 예술적 역량을 중요시하는 것에 비해, 게임 산업은 개인의 창의성 못지않게 노동 과정에서의 집단적 협업과 커뮤니케이션, 그리고 공동작업과 공동생산의 네트워크가 크게 발달해 있다는 점이다. 그만큼 조직 커뮤니케이션과 협업이 중요하게 제기된다. 사실 게임 개발노동은 겉으로 보이는 것처럼 작업실에 틀어박혀 혼자서 모니터만 들여다보고 하는 고립된 노동이 아니다. 그것은 일종의 ‘서비스 노동’이기도 하다. 네트워크를 통해 유저들의 반응, 습관, 취향 등을 계속 살펴야 하고, 그에 따라서는 영업도 해야 한다. 이 과정에서 커뮤니케이션 스킬, 자기 PR, 설득 등이 매우 중요하게 요구된다. 유연한 생산원리를 내면화해야 하는 디지털 네트워크 사회에서의 노동이라는 측면도 이와 관련된다(Deuze, 2007).

물론 영화, 방송, 음악, 애니메이션 등 다른 창의 산업 또한 다양한 노동주체들의 협업으로 콘텐츠가 만들어지지만, 게임의 경우 ‘개발자’라 불리는 수평적인, 그러나 이질적인 직군들 사이의 결합과 협업이 전체 생산 프로세스에서 중요하다는 점이 특징이다(O’Donnell, 2008). 말하자면 생산 단계별로 각자의 역할이 분할되거나 작품에 참여할 수 있는 비중이나 의사결정 권한 등이 위계적으로 나뉘어져 있는 다른 창의 산업에 비해, 때

게임의 경우 매우 이질적이면서도 대등한 관계에 있는 ‘개발자’라는 핵심 집단들이 그 자체로 다면적이고 다중적인 주체들로 구성된다. 또한 그 협업과 공동생산의 범주가 프로페셔널 개발자 집단을 넘어서 아마추어 개발자, 더 나아가 게임 플레이어, 유저들까지 확대된다는 점 또한 게임 산업 노동이 갖는 중요한 특징이다.

둘째, 창의 산업 노동이 갖는 불안정성(precaarity)의 문제가, 게임 산업 노동에서는 매우 체계적으로 고도화된 관리 프로그램과 생산 프로세스 속에서 더욱 심화된 형태로 나타날 수 있다는 점이다. 노동 유연화에 따른 고용불안을 비롯한 프리랜서 노동이 갖는 불안정성이 창의 산업 일반에서 발견되는 특징이라면, 게임 산업의 경우 톰슨 등(Thompson et al., 2015)의 연구에서 발견되듯이, 이것이 공장에서 이루어지는 제조업과 같은 분업화되고 정형화된 노동으로 파편화되어가는 경향과 맞물려 더 중첩된 불안정성을 일으킬 수 있다. 특히 최근 들어 빨라진 기술 트렌드 변화, 플랫폼과 시장 변화 등의 환경 속에서 검증된 게임을 표준화된 방식으로 게임을 양산하게 됨으로써 이러한 경향은 더 두드러지고 있다.

셋째, 창의 산업은 일반적으로 기술 및 미디어 환경 변화의 영향을 많이 받고 그에 따라 노동의 방식도 크게 바뀐다는 특징이 있다. 그런데 이러한 기술적 환경과 플랫폼, 소프트웨어의 진화 등에 따른 변화가 가장 직접적이고 민감하게 반영되는 분야가 바로 게임 산업이다. 예컨대 게임 엔진의 성능이나 그래픽 기술, 서버 트래픽(traffic)을 다루는 기술 등이 발전하는 것에 발맞추어 게임 산업에서는 게임의 규모나 형식뿐만 아니라 장르적 속성이나 플레이 관습까지도 변화한다. AR이나 VR 기술이 진화함에 따라 체험성을 강조하는 아케이드 게임들이 발전한다거나, 스마트폰 기능이 향상되면서 과거 고성능 PC에서만 구동되던 게임을 모바일 기기로도 할 수 있게 되는 상황을 예로 들 수 있다. 게임 유저들의 참여적 생산 또한 게임 개발을 위한 소프트웨어의 발달을 그 배경으로 하고 있다. 이처럼 기술 및 소프트웨어의 변화가 작업 프로세스와 개발 방법론에도 영향을 주고, 그 과정에서 게임 산업에서는 새로운 기술적 실험들이 이루어지며 혁신이 추구된다. 즉, 게임 산업은 첨단 기술의 실험장으로서, 일과 기술의 유기적 상호관계가 매우 밀접하게 맺어져 있는 영역이다.

넷째, 노동자이자 예술가, 디자이너, 전문 기술을 갖춘 엔지니어이자 가상의 세계를 만들어내는 스토리텔러, 그리고 사업가이기도 한 복합적 역할을 수행하고 있는 게임 개발자라는 노동 주체성은, 직업적 역량으로서 도제식 숙련과 예술가적 창의성 및 상상력이 동시에 요구된다는 점에서 흥미롭다. 물론 다른 창의 산업 노동에서도 예술가적 주체성과 노동자 주체성, 자기경영하는 기업가적 주체성 등이 결합되는 사례들을 확인할 수 있다. 그런데 게임에서는, 특히 소규모 개발팀이나 1인 개발자의 경우 이 모든 주체성이 중층적으로 결합되어 나타난다는 점에서 보다 극적이다. 이를테면 어떤 측면에서는 매우 세부적으로 분업화되고 매뉴얼화된 제조업의 성격을 띠면서도, 동시에 창의적일 것을 요구한다. 매우 촘촘하고 뻘뻘한 조직을 갖추고 있으면서도 매우 유동적인, 유연성이 크고 불안정성이 높은 산업 영역이기도 하다. 이러한 혼합적이고 모순적인 주체성들이 결합되었다는 점은, 제도화가 많이 진행된 방송이나 영화산업, 또는 매우 느슨하고 불안정한 독립 예술가

들과 구별되는 특징을 보여준다.

끝으로, 게임이라는 콘텐츠 자체가 갖는 복합적인 특성이 있다. 그것은 우선, ‘개발자’라는 범주 속에 속한 매우 이질적인 배경과 전문성을 가진 생산자들이 다원성·이질성을 바탕으로 예술·공학·인문사회적 지식과 가치를 담아 만든 종합적 콘텐츠라는 점에서 그러하다. 게임은 광범위한 하위문화적 저변을 형성하고 있는 대표적인 문화 콘텐츠로서 애니메이션, 캐릭터 산업, 웹툰, 소설, 영화 등 인접한 다른 콘텐츠와 밀접한 관계를 맺고 있다. 그러나 다른 한 편으로, 게임이라는 문화형식 자체가 사회적 맥락 속에서 갖는 논쟁적이고 문제적인, 그리고 양가적인 특성이 존재한다. 그것은 한 편으로 ‘중독’을 유발하는 ‘유해물’로서 규제의 대상이 되어야 한다는 부정적 사회인식과 연결되고, 다른 한 편으로는 신성장 동력으로 새로운 창의성과 문화적 가능성을 함축하고 있는, 산업진흥정책의 대상이라는 성격 또한 가지고 있다. 말하자면 게임을 바라보는 매우 첨예하게 대립되는 관점들이 존재한다는 점이 콘텐츠로서 게임이 갖는 특수성이라 할 수 있을 것이다. 이는 다른 소프트웨어 산업과 구별되는 게임만의 문제적 상황들을 함축한다.

이제 앞서 검토한 기존 연구들의 경향을 정리하고 그 한계에 대해 논의해보겠다. 기존 논의들은 첫째로, 게임 산업의 구조와 노동환경 전반에 대한 비판적 이슈들을 다양한 방식으로 제기했다. 특히 고용 불안정 문제나 구조적 착취의 문제, 젠더 차별 등이 빈번한 이슈였다. 그러나 그 구체적인 양상에 대해 논의하기보다는 추상적 비판 차원에서 그치는 경우가 많았다. 따라서 보다 구체화되고 맥락화된 사례 연구가 필요하다.

둘째, 참여문화 관점에서 아마추어들의 생산에 주목하는 연구들이 많았다. 게임 ‘모당’에 주목한 연구들이 대표적인 사례다. 그에 반해 제도권 개발자들의 창의적 역량이라든지 새로운 기술 숙련과 같은 긍정적 가능성에 대해서는 거의 논의하지 않거나, 이들을 정치경제학적 구도 속에서 마치 산업노동자처럼 결정되어버린 주체로 파악하는 경향이 강했다. 실제로 게임 업계를 이끌어가는 핵심 노동주체는 이들이기 때문에, 그들의 창의성, 전문성의 숙련, 노동문화와 노동윤리가 구체적으로 어떻게 형성되고 축적되는지 파악할 필요가 있고, 그들의 능동적 대응 가능성이 없는지에 대해서도 충분한 논의가 필요하다.

셋째, 기술적 차원에 대한 논의가 부족했다. 게임 산업의 생산에서는 여러 차원의 컨버전스(convergence)가 이루어지고 있다(Deuze, 2007). 이를테면 일과 놀이, 수용자와 생산자, 또 협업 주체들인 기획-아트-프로그램 팀 사이의 융합 등이 게임엔진을 통해 이루어지는 것에서도 확인할 수 있다. 이런 현상들은 특히 기술변화 및 미디어 환경 변화와 밀접하게 관련되어 있는데, 이런 기술적 측면들이 생산 프로세스와 노동 조직화에 어떤 영향을 주는지에 대한 논의가 거의 없다. 따라서 기술과 소프트웨어, 도구들과 게임 개발자들이 관계 맺는 방식을 탐구해야 할 필요성이 제기된다. 이를 통해 게임 관련 기술이 갖는 양가적 속성, 즉 노동을 더더욱 파편화하고 분업화하는 방식으로 이끌어 개발자들의 탈숙련화를 촉진할 것인가, 아니면 기성의 개발관행을 비껴나가는 새로운 생산의 가능성들을 보여줄 것인가 하는 문제에 대한 논의들도 이어갈 수 있을 것이다.

마지막으로, 심층적인 질적 연구나 현장연구가 대체적으로 부족하다는 점을 들 수 있다. 오도넬(O'Donnell, 2008)이나 불룻(Bulut, 2014)의 박사학위 논문 등 일부에서 시도되었

을 뿐, 대부분의 연구는 게임 업계 관계자 일반이나 특정 스튜디오 개발자들에 대한 단편적인 인터뷰로 이루어졌다. 게임 개발조직의 구성, 구체적인 개발 프로세스, 조직 내 커뮤니케이션의 양상 등을 살펴보기 위해서는 심층인터뷰나 문화기술지를 통한 깊이 있는 질적 연구가 요청된다. 또한 그 속에서 실제로 어떻게 불안정성이 각자에게 다른 방식으로 경험되는지도 살펴봐야 한다. 기존 연구들이 주목했던 젠더 차이 외에도 오늘날 특히 청년 세대가 빠진 어려움을 고려한다면, 개발자의 세대별로 직업인식이나 불안정성을 경험하는 방식에서 차이가 있을 수 있다. 또한 해외 연구에서 볼 수 있듯 직군별로도 큰 차이를 보일 것이라는 점을 짐작할 수 있다.

따라서 이 연구에서는 심층인터뷰와 참여관찰을 통한 사례분석을 통해 실제 게임 생산의 현장에 접근하여 개발자들의 작업과정에 대해 이야기를 나누고, 작업현장을 관찰하려 한다. 이 과정에서 기존에 단순하게 다루어져 온, 혹은 비판적 이론 차원에서 추상적으로 다루어져 온 게임 산업의 노동구조와 생산 프로세스, 노동문화 등을 비롯하여 실제 게임 개발자들이 현장에서 어떻게 일하고 있는가를 세밀하게 탐구하려 한다.

3절. 연구문제

이 연구는 창의 산업이자 첨단 ICT 산업의 하나인 한국의 게임 산업 현장에서 이루어지는 노동의 양상에 주목한다. 이를 위해 연구문제는 크게 세 가지로 설정된다. 첫째, 한국의 게임 산업에서 게임이 생산되는 구체적인 방식과 과정에 대한 것이다. 특히 게임 개발 조직의 인력구성이 어떻게 되는지, 생산 프로세스의 양상이 어떠한지, 그리고 노동문화가 어떻게 형성되어 있는지를 분석적으로 탐구할 것이다. 둘째, 2010년대 게임 산업의 구조적 변화 특히 모바일 플랫폼 중심으로의 변화가 어떻게 일어났으며, 그 이후 개발자들의 불안정성(precaarity)이 어떻게 더 심화되었는가의 문제를 다룬다. 셋째, 마지막으로 한국의 게임 개발자들은 이렇게 심화된 불안정성에 어떻게 대응할 수 있으며, 그것을 극복할 수 있는 잠재력 혹은 긍정적 가능성은 무엇인지를 모색해본다. 그와 더불어 정책적 방안에 대해서도 검토해본다. 각 연구문제들은 아래와 같이 정리될 수 있다.

[연구문제 1] 게임 산업의 생산 프로세스 및 노동 조직화의 양상은 어떠한가?

[연구문제 1-1] 게임 산업의 인력구성 및 조직화 방식의 특징은 무엇이며, 그 속에서 분업과 협업은 어떻게 이루어지는가?

[연구문제 1-2] 게임 개발 프로세스는 어떻게 구성되며 기반 시스템, 기술적 환경, 개발방법의 특징은 무엇인가?

[연구문제 1-3] 게임 생산 현장에서 형성된 노동문화와 개발관행의 특징은 무엇인가?

[연구문제 1-4] 게임 생산의 과정에서 발생하는 리스크와 노동윤리를 둘러싼 쟁점들은 무엇인가?

첫 번째 연구문제는 게임 산업의 생산 인력이 어떻게 구성되고 조직화되는지, 개발과정이 어떻게 체계적으로 관리되고 진행되는지, 또 그 과정에서 형성된 개발자들의 작업문화는 어떤 특징을 띠는지를 살펴보려는 것이다. 특히 이것이 대규모 게임개발조직과 중소기업 개발조직, 그리고 소규모의 스타트업이나 1인 개발자들에게서 어떻게 다른 양상으로 나타나는지 비교 분석해보려 한다. 이를 해명하기 위해서는 우선 게임 생산 현장에서 분업 및 협업이 이루어지는 구체적인 조직화 방식과, 개발사나 스튜디오에서 실제 적용되고 있는 생산 프로세스에 대해 알아봐야 할 것이다. 따라서 게임 산업 인력구성 및 조직화 방식의 특징과, 그 속에서 분업과 협업이 이루어지는 양상을 먼저 살펴볼 필요가 있다(연구문제 1-1).

이어서 구체적인 게임 개발 프로세스에 대해 분석적으로 접근하면서 게임 생산을 위한 기반 시스템 및 기술적 환경이 어떻게 구축되어 있는지, 구체적인 개발방법론이 무엇이고 개발 절차들이 어떻게 이루어지는지에 대해 알아볼 것이다(연구문제 1-2). 이를테면 게임 엔진을 비롯하여 소스코드관리시스템, 일정관리시스템 등이 어떻게 구축되고 여기에 어떤 소프트웨어 툴이 사용되는지, 개발의 절차와 방법론은 무엇이며, 전체 개발 일정이 마일스톤(milestone)으로 어떻게 쪼개지고, 빌드(build) 마감 관리 등 스케줄링 작업이 어떻게

이루어지는지, 각 직군 간의 협업이 어떤 방법으로 수행되는지 등을 살펴보려 한다.

여기서 더 나아가 게임 개발자들이 형성해 온 조직문화, 또는 개발자들의 작업문화에는 어떤 특징이 있는가를 살펴본다(연구문제 1-3). 작업현장의 분위기, 생산과정에 참여하는 방식 등이 다루어질 수 있다. 그리고 (연구문제 1-1)에서 (연구문제 1-3)에 걸쳐 다루어지는 게임 산업의 인력구성 및 조직화, 개발 프로세스, 개발문화의 성격과 특징이 개발조직 및 소속 회사의 규모에 따라 어떻게 달라지는지, PC온라인/콘솔/모바일 등 플랫폼에 따라서 어떻게 달라지는지, 또한 MMORPG, 액션, 스토리 중심 RPG, 캐주얼 등 게임 장르에 따라서 어떻게 달라지는지 비교 분석할 것이다.

마지막으로, 게임이 생산되는 과정에서 발생하게 되는 다양한 리스크들은 무엇이며, 생산과정에서 개발자들이 경험하는 노동윤리를 둘러싼 쟁점들, 이를테면 개발자들에게 요구되는 역량과 조건들이 변화하고 있는 상황, 개인의 창의성·자율성과 조직의 질서 및 목표 사이에서 어떤 선택과 결정들이 이루어지는지, 협업과 커뮤니케이션을 강조하는 노동윤리가 갖는 다중적 의미가 무엇인지 등에 대해서 논의해보려 한다(연구문제 1-4).

[연구문제 2] 게임 생산 환경의 변화 속에서 게임 개발자들의 불안정성(precarity)은 어떻게 심화되는가?

[연구문제 2-1] 2010년대 이후 한국 게임 산업 생태계가 모바일 플랫폼 중심으로 전환된 배경은 무엇이며 그것은 어떤 문제점과 한계를 드러냈는가?

[연구문제 2-2] 오늘날 게임의 생산과 서비스 과정에서 개발자들이 경험하는 노동 불안정성은 구체적으로 어떻게 심화되었는가?

[연구문제 2-3] 게임 개발자들의 불안정성은 개발조직, 직군, 세대, 젠더 등에 따라 어떤 차이를 보이는가?

두 번째 연구문제는 2010년대 이후 한국 게임 산업의 변화가 어떻게 일어났으며, 그 과정에서 게임 개발자들이 본래적으로 가지고 있었던 불안정성이 어떻게 심화되었는가를 묻는 것이다. 구체적으로, 먼저 2010년대 이후 한국 게임 산업이 모바일 플랫폼 중심으로 급격하게 전환된 배경에 대해서 살펴보면서 여기서 대기업 및 퍼블리셔 중심의 독점적 구조가 형성되고, 특정 비즈니스 모델과 플랫폼, 장르가 결합된 획일화된 게임들이 양산되는 상황이 어떻게 만들어졌는지 알아볼 것이다(연구문제 2-1).

그리고 이러한 구조적 상황 변화가 게임 개발자들에게 어떤 영향을 주었는지 알아보면 서, 그들의 불안정성이 왜, 그리고 어떻게 더 심화되었는가를 살펴본다. 불안정성은 구체적으로 게임 개발자들의 고용 및 커리어 차원의 불안정성, 경제적 불안정성, 일과 생활의 밸런스 붕괴로 인해 삶의 질이 저하되는 일상생활의 불안정성, 그리고 과도한 분업화 또는 탈숙련화로 인한 노동소외 차원의 불안정성이라는 하위 범주들로 나뉘어 검토될 것이다(연구문제 2-2).

끝으로 게임 개발자들이 경험하는 다양한 차원의 불안정성이 개발조직의 규모와 성격에

따라 어떻게 다른지, 기획·프로그래밍·아트·QA·운영 등 개발자들이 속한 직군에 따라, 그리고 개발 경력과 관련되는 세대에 따라, 젠더에 따라 어떻게 다르게 경험되는지를 비교 분석해보려 한다(연구문제 2-3).

[연구문제 3] 게임 개발자들은 불안정성에 어떻게 대응하는가?

[연구문제 3-1] 게임 개발 기술, 소프트웨어, 플랫폼의 변화는 어떤 가능성과 기회를 함축하는가?

[연구문제 3-2] ‘디지털 창의 작업(digital creative work)’으로서의 게임 개발 양식은 어떻게 불안정성에 대한 대응과 극복의 잠재력을 형성하고 있는가?

[연구문제 3-3] 게임 노동의 불안정성을 극복하고 긍정적 역량을 키우기 위해 어떤 제도적·정책적 방안이 요구되는가?

마지막 연구문제는 게임 개발자들이 불안정성에 어떤 방식으로 대응해나갈 수 있는가를 모색해보는 것이다. 다시 말해 한국 게임 산업이 처한 구조적 문제로 인해 더 극심한 불안정성에 처해 있는 개발자들이 그 어려움을 버텨 나가고, 그에 대응하고, 더 나아가 극복할 수 있는 가능성을 어디서 어떻게 찾을 수 있는가를 묻는 것이다. 이를 위해 먼저, 게임 개발 기술, 소프트웨어, 그리고 플랫폼의 변화 또는 진화가 어떤 가능성과 기회를 열어줄 수 있는가를 검토해본다(연구문제 3-1). 구체적으로 상용 게임 엔진이 가져다주는 과제와 동시에 기회가 무엇인지, 게임 제작을 위해 고안된 소프트웨어들의 진화가 의미하는 것은 무엇인지, 그밖에 컨버전스를 가능케 하는 다양한 네트워크 및 플랫폼의 발달이 열어주는 새로운 기회는 무엇인지를 검토해볼 것이다.

두 번째로는 게임 개발의 구체적인 작업양식이 갖는 특징과 잠재력 자체에서 경력과 수입의 불안정성을 비롯해 노동소외로 인해 생겨나는 자율성과 창의성 상실이라는 문제를 어떻게 극복할 수 있는가를 논의한다(연구문제 3-2). 특히, 이론적 논의에서 제시될 ‘디지털 창의 작업(digital creative work)’의 특성과 관련하여, 게임 개발 작업 자체가 갖는 융합적, 협업적, 공동체적 특성이 갖는 잠재력에 주목한다. 이 과정에서 단순화되고 파편화된 ‘개인화된 노동’이 어떻게 자율적 통제력을 바탕으로 총체적 개발 과정으로 구성되는 ‘융합적 작업’으로 전환되는지, 또한 불안정성을 완화하기 위해 게임 개발자들 사이의 생존과 연대의 네트워크가 어떻게 형성되었는지, 산업 경계의 안팎에서 어떻게 다양한 방식의 협업들이 이루어지고 있으며 이것이 일종의 게임 생산의 하위문화적 공동체를 형성하고 있는지를 검토할 것이다.

셋째, 마지막으로 게임 노동의 불안정성을 극복하고, 동시에 그들이 가지는 대안적이고 잠재적인 역량을 키우기 위해 어떤 제도적·정책적 방안이 필요한가를 논의한다. 우선 제도와 정책이 지향해야 할 방향성과 당위성에 대해 논의하고, 게임 개발자들이 처한 당대 한국 게임산업의 현실 속에서 그것이 어떤 구체적 세부과제들을 통해 이루어질 수 있는가를 모색하려 한다.

제3장. 이론적 논의

이번 장에서는 게임 산업 노동과 그 주체를 이해하기 위한 이론적 논의를 다음과 같이 전개한다. 1절에서는 게임 산업 노동의 구조적 조건을 당대 사회경제적 맥락 속에서 이해하기 위해, 우선 비판적 노동사회학 논의를 검토한다. 특히 노동과정론을 통해 전통적 산업시대 노동소외의 문제가 오늘날 게임 산업 맥락에서 다시 등장하고 있다는 점과, 포스트포디즘 시대 노동유연화의 흐름 속에서 게임 개발자들에게 요구되는 전문성과 노동윤리가 변화하고 있다는 점에 대해 검토한다. 이어서 신자유주의 통치성에 대한 비판적 논의를 되짚어보며 게임 산업 노동자들이 어떻게 신자유주의 논리에 복속되어 자기 자신을 착취할 위험성에 놓이게 되었는지 거시적 맥락을 검토한다. 이어서 2절에서는 이 논문의 핵심 개념인 프리캐리티(precaarity), 즉 불안정성의 문제에 대해 논의하면서, 이론적 배경과 개념을 정리하고 이 연구의 분석에 적용할 구체적 하위범주들을 제시한다. 또한 사회운동의 차원에서, 그리고 이론적 차원에서 프리캐리티의 문제를 극복하기 위해 어떤 시도들이 있었는지를 살펴보면서, 이 연구에서 활용할 수 있는 이론적 근거를 모색한다. 3절에서는 게임 노동의 본질적 특성을 설명해줄 수 있는 창의노동, 비물질노동, 디지털노동에 대한 기존 논의들을 살펴보는 동시에 집단 창의성에 대한 이론을 검토하며 불안정성에 대응하고 그것을 극복할 수 있는 가능성에 대한 모색을 이어간다. 끝으로 4절에서는 기존의 이론적 논의들을 비판적으로 종합하여, 게임 노동이 갖는 한계와 가능성의 모순적 특성을 함축하는 개념이자, 불안정성에 대한 대응과 극복의 잠재성을 모색하는 개념적 틀로서 ‘디지털 창의 작업(digital creative work)’ 개념을 제안한다.

1절. 비판적 노동사회학으로 본 노동

이번 절은 게임 노동을 이해하기 위한 거시적 이론을 파악하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 우선 노동사회학, 산업사회학 논의들을 참고하여 후기 자본주의 시대로 접어들면서 노동 패러다임이 어떻게 바뀌었고, 어떤 이론적 쟁점들이 발생했는지 살펴본다. 먼저, 분업화, 탈숙련화, 그리고 노동소외 개념을 중심으로 전통적 노동사회학의 쟁점들을 검토한 뒤에, 20세기 후반부터 최근에 이르기까지 중요한 쟁점으로 논의되어 온 노동 유연화와 포스트포디즘 시대의 새로운 노동윤리에 대해 살펴볼 것이다. 그리고 이와 유사한 시각에서 후기 자본주의 시대 또는 탈산업사회 시대, 정보화 시대, 신경제 시대의 이데올로기적 배경이라 할 수 있는 신자유주의 통치성에 대한 비판적 논의에 대해 검토해보겠다.

1. 분업화, 탈숙련, 그리고 노동소외

1) 브레이버만의 노동과정론과 노동소외의 문제

노동 개념 자체를 파고들어 방대한 이론체계를 구축한 마르크스에 따르면, 노동은 인간과 동물을 구분하는 근본적 특성으로서 ‘의식된 생명활동’이자 인간이 사회적 존재로서 자기를 표현하고 실현하는 활동으로 설명된다(Marx, 1844/2006). 그만큼 사회적 존재인 인간에게 노동은 매우 중요한 의미를 갖는다. 전통적 노동사회학의 중요한 테마 중 하나는 이렇듯 중요한 노동으로 인해 사람들이 왜 고통 받게 되었는가의 문제다. 그것은 마르크스주의적 관점에서 노동과정론(labor process theory)을 중심으로 전개되었다. 그 핵심은 노동 분업과 탈숙련, 그리고 노동소외(alienated labor) 문제로 압축된다. 마르크스에 따르면 노동 소외란 인간의 활동인 노동이 스스로에게 낯설고 억압적인 외부의 힘으로 느껴지는 과정을 의미하며, 여기에는 노동 결과물로부터의 소외(Alienation of the worker from their product), 노동 활동 자체로부터의 소외(Alienation of the worker from the act of production) 두 가지 측면이 있다(Marx, 1844/2006, pp. 85~91). 이는 노동이 상품화되고, 그들이 노동의 종류나 양을 자발적으로 선택할 수 없는 상황에 접어들면서 강제된 노동을 하게 되는 과정에서 노동자들이 통제력과 자율성을 상실하게 되는 것과 관련된다. 이는 또한 노동자가 노동의 결과물을 획득하지 못한 채 노동력 자체를 상품으로 팔아야 하는 자본주의적 생산체계의 문제이기도 하다(장귀연, 2015).

노동 소외는 노동 분업(division of labor)에 의해 더 심화된다. 자본은 노동력으로부터 최대의 생산성과 효율성을 얻기 위해 노동 과정에서 구상과 실행을 분리하고 노동을 실행하는 과정을 쪼개서 단순 동작으로 세분화된 작업으로 분해한다. 마르크스는 자본가가 노동자를 지배하는 형태가 ‘형식적 포섭’에서 ‘실질적 포섭’으로 이행했다고 주장했다. 즉, 자본가가 노동 과정의 수행에 대한 통제를 통해서 노동자들을 단순작업만 수행하는 기계의 부수적 산물로 전락시킴으로써 노동의 실질적 포섭이 이루어졌다는 것이다(임영호, 1999). 찰리 채플린이 영화 <모던 타임즈(Modern Times)>에서 보여주었던 바와 같은, 컨베이어 벨트 위에서 단순반복적 일을 하도록 만드는 테일러리즘이 그것의 가장 전형적인 사례라 할 수 있다. 자동화된 기계에 종속된 노동이 특징인 테일러주의 하에서 노동자들은 창의성과 사고, 숙련을 박탈당하고 기계의 부속품으로 전락하게 된다. 마르크스는 이렇듯 정신노동과 육체노동의 분리를 비롯한 분업화에 의해서 지배계급이 노동자들의 생산물을 착취하고 노동과정을 통제함으로써 노동 소외가 발생하고 또 산업시대의 계급 사회가 발생한다고 설명했다(장귀연, 2015).

브레이버만(Braverman, 1974)은 마르크스주의 노동과정 개념을 자본주의적 상품 생산 과정의 일반적 분석을 위한 개념틀으로써 활용하면서 ‘노동과정론(labor process theory)’을 제시했다. 브레이버만의 노동과정론은 사회관계를 구성하는 데서 노동과정이 갖는 중요성을 강조했다. 계급관계는 노동과 자본 간의 계약이라는 추상적 형태를 띠는데, 이것이 노동과정이라는 구체적 단계를 거쳐야 잉여가치 증식이라고 하는 자본의 목표가 실현될 수 있다는 것이다. 따라서 노동과정에서 발생하는 사회관계는 생산관계의 부수적 요소에 그치는 것이 아니라 실제 권력관계가 형성되는 중요한 장으로서 정치적 함의를 띠게 된다. 이렇게 되면 전통 마르크스주의에서 말하는 생산수단의 소유나 통제뿐만 아니라, 생산 과정이 중요해진다. 브레이버만은 노동과정의 구조개편과 기술혁신의 역사를 분석하면서

자본의 노동통제 전략의 차원에서 기술과 경영의 역사를 재해석하는데, 그 역사적 분석에서 나온 것이 노동과정론이다(Braverman, 1974; 임영호, 1999).

그는 여기서 노동소외 현상을 탈숙련화(de-skilling) 개념을 중심으로 설명한다. 탈숙련화 명제를 요약하자면, 산업화와 기술혁신으로 인해 정신노동과 육체노동이 결합돼 있었던 종합적인 장인노동이 파괴되고 그것이 대규모 단순노동으로 대체되었다는 것이다. 마르크스의 규범적 노동 개념을 따르자면, 정신적-육체적 요소가 통합된 노동형태가 이상적인 것으로서, 숙련(skill)은 ‘구체적인 생산을 수행하는 데 필요한 실제적인 손재주에, 물질적 요소와 과정에 대한 지식을 결합한 것’으로 설명된다. 장인들의 노동처럼 구상(concept)과 실행(execution)의 통합 및 노동의 자율적 통제가 숙련의 핵심인 것이다. 숙련 개념에는 임무 수행에 요구되는 지적·육체적 기능을 포함하는 실제적 복잡성(substantive-complexity)과, 자율-통제(autonomy-control)라는 차원이 있다. 특히 후자는 “노동자가 행동을 시작해서 완수하고, 작업 수행의 내용, 방식, 속도를 마음대로 정할 수 있는 여지”를 말하며, 이는 기능뿐만 아니라 노동과정에서의 자율적 통제가 숙련을 구성하는 필수 요소라는 점을 밝히고 있다(Braverman, 1974, p. 443; 임영호, 1999, 67~68쪽).

임영호(1999)는 노동과정론과 탈숙련화 명제를 신문노동의 역사를 분석하는 데 적용한 바 있다. 그에 따르면 대표적인 역사적 사례가 될 수 있는 것이 미국 신문산업에서 인쇄공 노동의 변화과정이다. 19세기 말부터 진행된 급격한 기술혁신 속에서, 전통적 장인노동의 형태를 띠던 인쇄공의 노동은 새로운 테크놀로지가 도입되면서 분업화·전문화됨으로써 탈숙련화되고 장인으로서의 위상을 점차 상실하게 된다. 본래 인쇄 장인의 작업에는 훗날 다양한 직종으로 분화되는 식자공, 프레스공, 사진제판공, 석판공, 전기제판공, 연판공 등 다양한 역할들이 통합되어 있었다. 그러나 전신(1861년), 전화기(1877년), 타자기(1872년), 리노타이프(linotype)(1884년) 등의 새로운 기술들이 들어서면서 점차 기능별로 분화되기 시작했다. 20세기 초반까지도 한동안 ‘만능 자질’을 강조하던 장인정신의 전통이 어느 정도 지속되었으나, 점차 전문화가 가속화되었고, 인쇄공의 작업은 기계조작 위주의 단순노동으로 전락하게 된다. 자본가인 경영자들 입장에서 볼 때 느리고 고비용인 수작업 인쇄방식에서 벗어나 생산성과 효율성을 높여야 했고, 장인 인쇄공들의 통제권, 영향력을 약화시킬 필요도 있었기 때문에 이런 변화가 일어난 것으로 설명된다(임영호, 1999, 78~86쪽).

물론 노동과정론의 핵심 개념과 설명적 틀은 맥락화가 필요하다. 임영호(1999)의 논의처럼, 한국 언론 노동의 역사만 보더라도 임노동관계를 중심으로 한 순수한 자본주의적 노동조직 형태로만 설명될 수 있는 게 아니라, 전통적인 유교적 지식의 직업윤리(기자나 PD 저널리즘의 경우) 등과 같이 특정한 노동윤리, 직업의식, 직업 정체성 등 직업에 대한 가치관이나 이데올로기와 긴밀하게 얽혀있기 때문이다(임영호, 1999, 61쪽). 그러나 노동과정론은 그 자체로 기술혁신, 경영혁신이 특정한 산업의 노동과정을 어떻게 바꾸어놓았는가를 살펴보기에 매우 유용한 이론적 자원이다. 즉 모든 산업에 일반적으로 적용될 수는 없지만, 적절한 맥락화가 이루어진다면 장인적 노동이 분업화와 탈숙련화로 인해 어떻

게 노동소외라는 결과를 낳게 되는지, 그 과정을 살펴보기에 매우 중요한 이론이라 할 수 있겠다.

이처럼 노동사회학에서 분업화, 탈숙련화로 인한 노동소외의 문제는 노동과정론을 중심으로 쟁점화된 매우 중요한 연구 주제였으며, 그 핵심은 구상과 실행이라고 하는 노동의 총체적 성격을 유지함으로써 숙련이 가능한가, 그리고 노동과정에서의 주도권, 자율적 통제권을 누가 얼마나 갖고 있느냐의 문제라 할 수 있다. 결국 그것을 어떤 과정을 거쳐 상실했는가에 대한 문제에 대한 비판적 논의들이 전통적 노동사회학의 주요 테마였다.

이 연구에서 주목하는 게임 개발자들은 산업시대 제조업에서와 동일한 방식의 노동소외를 경험하지는 않는다. 그러나 선행연구에서 살펴본 바와 같이, 그와 유사한 또는 새로운 방식의 탈숙련과 노동소외 가능성이 존재한다고 볼 수 있다. 특히 게임 생산 환경과 작업 방식을 크게 바꿔놓은 것으로 평가되는 유니티(Unity), 언리얼(Unreal) 엔진 보급과 같은 기술적 변화들은 개발자들에게 더 많은 가능성을 열어주기도 하지만, 그들의 게임 개발 작업이 가졌던 전문성의 숙련 차원을 매우 협소하게 축소시킬 수도 있다. 마치 미국 신문 산업에서 인쇄공들의 노동이 그러했듯이, 한국의 게임 개발자들에게서도 노동의 분절화, 파편화를 가속화함으로써 결과적으로 21세기형 노동소외를 불러일으킬 위험성도 내포하고 있다. 우리는 산업 자본주의 시대를 설명했던 노동소외라는 테마가 오늘날 첨단 ICT 산업 노동에서 여전히 중요한 이슈로 이어지고 있다는 것을 발견하게 될 것이다.

2) 변화하는 숙련의 개념과 게임 노동

게임 산업 노동의 환경은 기술변화와 플랫폼, 시장 변화에 따라 급변하고 있다. 특히 최근에는 모바일 플랫폼에서 속도경쟁이 가열되면서 개발자들의 노동은 점차 컨베이어 벨트 앞에 선 제조업 노동자들과 같은 방식으로 퇴화할 가능성이 높아지고 있다. 영국의 작업 조직 혁신을 탐구한 키프(Keep, 1999)에 따르면, 문화산업에서 점차 전체 노동자의 지식과 숙련을 경쟁력의 원천으로 사용하는 수평적인 팀 작업 조직 대신에, 소수 엘리트들의 두뇌에 의존하며 사고와 재량의 가능성을 최소화하는 시스템과 절차, 작업방식들이 고안됨에 따라 관리직 이외 노동자들의 참여가 배제되는 경향이 강해지고 있다(비판사회학회, 2012).

아니쉬(Aneesh, 2001)는 ‘탈숙련’ 개념을 재해석하면서 프로그래머들의 기술을 ‘불포화 숙련(unsaturated skill)’이라고 불렀다. 이것은 포화된 숙련과 다르게 미리 결정된 결과물을 내놓는 것이 아니라 모호한 상태에서 숙련이 어떻게 되느냐에 따라 결과물이 얼마든지 달라질 수 있는 것을 의미한다. 그의 설명에 따르면, 불포화 숙련을 요구하는 프로그래머와 같은 직업들은 일에 대한 완결된 설명이나 체계화를 거부하고, 문제와 해결방법들에 대한 암시적이고 함축적인 입장을 내포한다. 말하자면 숙련의 과정과 절차가 정해져 있는 것이 아니라 끊임없이 새로운 요소들이 도입될 수 있고 열려 있다는 것인데, 예컨대 프로그래머들의 코딩(coding) 작업이 그에 해당한다. 따라서 한 개인이 체계적인 커리큘럼에 따라 교육을 받는다고 해서 해결될 문제가 아니라 지속적 커뮤니케이션과 문제에 대한 유

연한 대처능력이 강조된다.

쉴렌(Thelen, 2004)은 최근 정보기술 및 엔지니어링 부문에서 전 세계적으로 숙련을 위한 직업 훈련이 부족하다는 점을 지적한다. 특히 기업들에서 자체적으로 훈련 프로그램을 만들려는 열의가 부족한 경향이 있다. 그 이유는 이직률이 높은 ICT 노동시장의 특성으로 인해, 일자리를 구하려는 청년들이 시간과 돈을 많이 투자해야 하는 훈련을 스스로 하기 어렵고, 기업 입장에서도 훈련에 투자한 결실을 경쟁 업체가 아니라 자신들이 거두게 될 것임을 확신할 수 없기 때문이다. 그래서 기업들 입장에서는 숙련을 자체적으로 시키기보다는 ‘인력 사냥’을 하는 것이 경제적으로 더 이득일 수 있다. 실제로 많은 기업들이 이미 숙련된 노동자들에게 높은 임금을 지급함으로써 직업 훈련을 대체하는 방식을 택하고 있다.¹⁴⁾

결국 숙련의 내용은 이렇듯 변화하고 있다. 과거에는 근면, 성실, 기능적 숙련이 중요했다면 지금은 창의성과 문제해결 능력 등 지적 숙련이나, 팀 작업에 필요한 소통과 협력 등 사회적 숙련이 숙련의 핵심 요소가 되고 있다. 또한 지적 숙련의 요구는 지속적으로 새로운 능력을 개발해야 한다는 압박감을 주고, 직무 또는 직업의 잦은 변화가 일어나 일과 사회적 관계의 안정성과 정체성을 흔들고 있다. 소통과 협력을 강조하는 사회적 숙련은, 갈등을 유발하지 않고 책임감과 충성심이 높은 구성원이 되기를 바라는 기업들의 의도와도 관련된다(비판사회학회, 2012).

그렇다면 숙련을 어떻게 하는가? 위에서 살펴보았듯이, 오늘날 ICT 산업의 경우에는 기본적으로 개인이 알아서 ‘자기계발’ 방식으로 해야 하는 부분이 많다. 게임 산업에서도 마찬가지다. 개발 작업을 위한 새로운 기술들은 독학해야 하고, 네트워킹과 커뮤니케이션을 통해 조직에 잘 적응하고 그 팀에 계속 필요한 존재가 되어야 한다. 특정 팀에서의 개발 경력이, 그 포트폴리오가 그의 ‘숙련’을 상징한다. 숙련의 성격과 내용이 이렇게 달라진다. 개인 차원에서의 끊임없는 혁신, 분투, 적응, 재숙련 과정 등을 거쳐야 한다는 것이다.

2. 노동 유연화와 포스트포디즘 시대의 노동윤리

1) 유연화된 노동구조 : 구조적·제도적 불안정성의 심화

리처드 세넷(Sennett, 2006)은 20세기 후반 미국 사회가 후기 자본주의의 새로운 국면으로 전환되는 과정에서 관료제가 해체되고 노동 유연화가 진행되는 상황에 대해 상세히 설명한 바 있다. 그의 논의에 따르면, 막스 베버가 ‘쇠우리(iron cage)’라고 불렀던 관료제적 모델은 의무와 책임이 분명한 합리적인 ‘피라미드 모델’로서, 장기적으로 예측가능한 ‘합리화된 시간’을 만들어 냈으며, 그만큼 사람들에게 안정감을 주었다. 군대식 시스템을

14) 물론 드물게 회사에서 훈련프로그램을 제공하는 경우도 있다. 불럿(Bulut, 2014)은 미국 게임 스튜디오에 대한 현장연구를 통해, 게임 회사에서 ‘Crucial Conversation’이라 불리는 인-하우스(in-house) 트레이닝 세션을 만들어 개발자들의 커뮤니케이션 역량을 키우도록 했다는 것을 관찰한 바 있다. 여기서 개발자들은 자신의 입장을 분명하게 말하고, 타인의 의도를 잘 파악하는 등 유연한 조직의 구성원으로서 보다 적극적으로 커뮤니케이션에 임할 수 있는, 그런 종류의 스킬을 배운다.

사회적으로 도입했던 관료제는 그 경직성을 비판받기도 했지만 노동의 가치와 의미를 독특한 방식으로 제공했다. 또한 평생에 걸친 직업적 커리어와 함께 '삶의 서사'가 구축될 수 있는 토대를 마련해준 것으로 평가받는다(Sennett, 2006, p. 49).

그런데 이것이 후기 자본주의, 액체화된 자본주의, 포스트포디즘 등으로 불리는 새로운 자본주의 국면으로 접어들면서 점차 해체된다. 세넷의 표현에 따르면 '개인의 삶이 서사적 안정성을 갖추고 설계될 수 있는 제도가 녹아 사라지고', 단기적 투자, 빠른 변화에 대한 대처 등이 중요해진다. 복지가 축소되고, 사회 안전망은 단기화되며, 종신고용제가 막을 내린다. 기업에서는 경영자에서 주주로 권력이 이동하고, 장기실적보다 단기성적을 중시하는 경향이 강해진다. 이러한 급격한 변화 속에서, 장기적 예측가능성을 바탕으로 안정적 일자리를 공급했던 관료제적 기업은 점차 사라지고, 구조조정을 핵심으로 하는 '혁신'이 강조되며 투자자 중심의, 유동적인, 단기실적을 중시하는 불안정한 기업이 그 자리를 대체한다.

노동조직은 유연한 방식으로 변화한다. 특히 ICT 분야의 첨단 소프트웨어 회사들은 노동자 유연성(비정규직화), 조직의 간소화(조직 피라미드의 중간층 없애기), 아웃소싱 등의 경영전략을 앞세운다. 이에 따라 그 때 그 때 바뀌는 주력 업무를 중심으로 고용을 늘리거나 줄이면서 탄력적으로 조직운동을 하는 것이 가능해진다. 기존의 정형화된 근무제도를 탈피해서 자율 출퇴근제, 재택근무제, 집중근무제 등이 도입된다. 노동력은 비정규직화되고, 이직이 잦아지며, 고용계약의 유연성과 불확실성이 확산된다. 3개월, 6개월, 연간 단위로 근로계약이 맺어지고, 기업 입장에서는 신규 채용과 해고를 더 쉽게 할 수 있게 된다. 바야흐로 '노동시장 유연화'가 심화됨에 따라 기존의 '일자리' 개념은 '프로젝트'와 '근무분야'로 대체된다(Sennett, 1998; 2006).

또한 기존에 장기적 관점에서 설정되었던 조직의 시간 구성이 크게 축소되며, 즉각적이고 세분화된 업무들만을 중시하는 분위기로 넘어간다. 장기적 시간관념이 서서히 부정되면서 단기적 사고방식이 사업거래, 기업운용에서 널리 퍼지게 되는데, 세넷에 따르면 현대 조직에서는 이와 같은 단기적 시간 개념 틀 때문에 비공식적 '신뢰'가 성숙될 여유가 없다. 또한 사람들 사이의 유대관계가 약화되는데 그것은 팀워크에서 구체화되는 경향이 있다. 팀 프로젝트 단위로 노동조직이 재편되고 팀원은 수시로 교체되기 때문에, 전통적 노동조직에서 형성되던 강력한 유대관계를 구축하기 어렵게 됨으로써 충성심이나 끈끈한 소속감은 불필요해진다. 이제 노동자들은 한 곳에 충성하고 희생하지 말자, 헌신하지 말자는 표어에 익숙해진다(Sennett, 1998, p. 29~31).

이처럼 유연성을 추구하는 노동 조직으로 변화하면서, 노동자들에게는 급변하는 환경에 대한 적응, 민첩한 대응, 리스크 대응, 문제해결 능력, 원만한 인간관계가 강조된다. 유연하고 간소화되고 불확실성이 높은, 비정규직, 프로젝트 기반의 노동 조건에서 협업을 잘하는 능력이 매우 중요해지는 것이다. 기업들은 새로운 노동의 통제 및 관리 감독 시스템을 도입하여 다양한 방식으로 직원들을 통제·감독하고 관리한다. 그러면서 인센티브 제도를 통해서 자율성을 강조하고 자발적으로 경쟁시스템에 뛰어들기를 요구한다. 승자독식 경쟁에서 이긴 팀은 큰 상을 받고, 그렇지 않은 팀 구성원들은 커다란 스트레스와 불안감

에 시달린다. 결국 이 모든 현상들은 “내일을 기약할 수 없는 불확실성”(Sennett, 2006, p. 68)으로 귀결된다.¹⁵⁾

2) 포스트포드주의 시대의 전문성과 노동윤리

그렇다면 전문성은 어떠한가? 세넷(Sennett, 2006)에 따르면 결국 후기 자본주의 시대 전문성은 한 분야를 잘 하는 것이 아니라, 전반적인 관리 및 경영을 잘 하는 것, 여러 이질적 요소들 사이에서 균형을 맞추고 유연하게 대처할 수 있는 능력과 관련된다. 특히 게임 산업의 경우 기술의 끊임없는 진화와 변화가 창의성과 혁신의 주기를 단축시키고 지속적인 재숙련(re-skill)을 필요로 하는데(Kerr, 2010), 이를테면 게임 산업이 모바일 중심으로 재편됨에 따라서 개발자들도 빨라진 개발 주기와 속도에 스스로를 맞춰야 하고, 그에 필요한 기술과 전문 지식을 재빨리 익혀야 한다. 어떤 개발사들은 애자일(Agile) 개발 방법 등 주류 소프트웨어 산업의 매니지먼트 기법들을 받아들이기도 한다. 이와 같은 끊임 없는 변화에 대한 유연한 적응력이 오늘날 창의 산업에서 전문성의 핵심이라 할 수 있다.

세넷(Sennett, 2006)은 이렇게 전문성의 성격이 바뀌어가면서 전통적인 장인정신(craftsmanship)이 쇠퇴하게 되었다고 진단한다. 일 그 자체를 위해서, 그것을 목적으로 일을 잘 해내는 것을 가치 있게 인정해주던 문화적 관습에 따라 전통적 장인들은 일에 대한 자부심을 얻을 수 있었다. 그것은 필연적으로 한 분야에 대한 오랜 학습과 훈련, 경력을 필요로 하는 것이었으나, 오늘날의 새로운 자본주의에서는 그런 ‘한 우물파기’를 받지 않는다. 세넷이 제시하는 장인 모델의 대척점에 서 있는 전문가가 바로 ‘컨설턴트’다. 그들은 한 가지 일에 몰두하지 않고 여러 업무들을 지체 없이 효율적으로 처리한다. 첨단 기업과 유연한 조직들은 ‘넓은’ 경쟁력만 붙들고 있기보다는 새로운 기술을 계속해서 배우고, 변화하는 정보와 업무들을 제대로 파악하고 수행하는 능력을 강조한다. 또한 자신에게 숨어 있는 에너지를 찾아내는 자기혁신 태도를 높이 평가한다.¹⁶⁾

이처럼 장인정신에서 능력주의로 넘어가면서 전문성의 성격이 바뀌었고, 잠재력, 적응력, 커뮤니케이션, 관리능력, 협업능력 등이 중요해졌다. 이를 게임 산업에 적용할 경우, 자신이 맡은 분야를 얼마나 잘 할 수 있느냐, 얼마나 ‘장인’에 가까운 개발자가 될 수 있

15) 한국에서도 사무직이나 미디어 산업 등의 영역에서 1990년대 들어서 촘촘한 수직적 직급체계에서 수평적 팀제로 전환하는 움직임들이 있었다. 팀장-팀원의 단순화된 직무구조, 자율성과 참여 및 책임과 권한 등이 강화되었으나 다른 한 편으로는 직무 스트레스를 높이는 결과를 낳았다는 평가를 받기도 했다. 연봉제, 평가제도, 성과급 등이 도입되면서 이른바 ‘능력주의’가 전통적 연공서열에 의한 통제를 대체하는 흐름이었다(비판사회학회, 2012, 76~77쪽).

16) 컨설턴트와 같이 여러 일을 옮겨 다니며 다양한 문제를 해결할 수 있는 이동능력 외에도, 어떤 조건에서도 ‘협업’할 수 있는 기술이 요구된다. 결국 유연한 조직이 노동자들에게 요구하는 사회적 기술은, 단기간 헤쳐모여를 반복하는 팀에서 누구인지 알지도 못할 뿐더러 알 시간도 부족한 다른 팀원들과 일을 잘 할 수 있는 능력이라는 것이다. 그러나 이런 요구는 역설적으로 일터에서의 소속감이나 비공식적 신뢰와 같은 사회적 자본을 갉아먹고, 노동자들의 축적된 경험의 가치를 평가절하 하도록 만든다. 기존에 일을 해나가는 과정에서 축적되는 것으로 여겨졌던 전문성들은 공허한 가치로만 남고, 속도가 강조되는 조직 속에서 많은 시간을 들여 뭔가를 배우기보다는 언제나 결과만을 빠르게 도출할 것이 요구된다. 이런 점에서 세넷은 “일이란 그저 부단히 변화하는 네트워크에서 한 개의 ‘위치(position)’에 불과할 따름(Sennett, 2006, p. 167)”이라고 말한다.

느냐 하는 것들이 중요하지 않고 프로젝트 경험을 얼마나 했느냐, 인접한 다른 직군의 업무를 얼마나 이해하느냐, 협업 차원의 노하우를 얼마나 축적했느냐. 리스크 예측과 관리를 얼마나 할 수 있느냐 하는 차원에서의 전문성이 보다 강조된다고 볼 수 있겠다. 물론 게임 산업에서는 그러한 ‘장인’의 범주나 정의, 성격이 어떤 조직에서 어떤 역할을 맡고 있는가, 개발자로서 어떤 커리어를 추구하는가에 따라서 개인마다 달라질 수 있다.

한편, 후기 자본주의 시대 노동의 유연화 과정에서 노동윤리 또한 변화하고 있다. 사람들은 ‘기업가정신’으로 무장하고, 스스로 통제하고 책임져야 한다. 개인의 독립성과 자기 관리가 미덕이 되고, 각자의 커리어에 대해서는 서로 책임져주지 않는다. 세넷(Sennett, 2006)은 노동안전성의 도덕적 위신이 하락했다는 점을 지적한다. 안정성이 갖는 가치가 떨어지고, 위험을 감수하려는(risk-taking) 자세가 요구된다는 것이다. 이것이 자유로움, 자율성, 이동성과 연결되면서 한 직장에 얽매이지 않는 유동성이 바람직하고 자연스러운 노동윤리처럼 받아들여지게 된다. 이에 따라 전통적 프로테스탄트의 노동 윤리는 사라진다.

한편, 현대 사회에서 일(work)의 의미 자체를 되묻고 있는 케이시 워스(Kathy Weeks, 2011)는 포스트포드주의 시대에 접어들면서 신자유주의적 노동윤리가 더 강화되고 있다고 진단한다. 프로테스탄티즘 윤리처럼 세속적 욕망을 종교적으로 승화시키는 등의 특별한 장치 없이, 오히려 일 자체를 삶의 중심이자 순수한 목적으로 받아들이고 헌신하려는 노동의지가 요청되고, 강조되기 시작했다는 것이다. 오늘날의 고용주는 노동자가 그저 손으로 일하는 것이 아니라 머리와 가슴으로 일하기를 요구한다. 그러면서 노동자의 창의성과 정서적 역량을 흡수하고자 한다. 여기서 높이 평가받는 것은 ‘복종’이 아니라 ‘자발적 헌신’이다. 포드주의가 일생에 걸쳐 노동 규율을 따르도록 요구했다면, 포스트포드주의는 수많은 노동자들에게 유연성, 적응력, 끊임없는 재탄생을 요구한다(Weeks, 2011). 전통적 노동윤리가 이미 훈육된 노동자를 착취로 이끌기 위한 수단이었다면, 오늘날은 보다 직접 생산적인 기능을 한다.

이제 개인의 인성(character)이나 의지, 공감능력, 사교성 등 정서적·인격적 특징들이 직업적 역량(competency)과 등치된다. 훌륭한 태도와 인품을 갖춘 사람과 능력 있는 사람이 동일시되는 것이다. 워스는 이러한 노동윤리의 변화가 ‘프로페셔널리즘’과 결합되는 양상으로 이루어지고 있다고 설명한다. “프로가 되라”라는 명령을 스스로 부과하고 그에 따르려는 태도가 부각된다. 과거에 프로페셔널한 일의 범주는 법률, 성직, 의학 등 자기규제 수단을 따르고 특화된 지식이 필요하며, 높은 재량과 판단이 요구되는 일부 영역으로 좁게 규정되어 있었다. 이것이 점차 확장되는 양상을 보이는 것인데, 그런 점에서 프로가 된다는 것은 커리어에 대한 소명개시를 갖는다는 것이자, 일과 삶의 경계를 무너뜨리고, 돈 때문이 아니라 하고 싶은 일을 하겠다는 의지와 인식을 강화하는 것과 관련된다.

포스트포드즘 시대에는 바로 이런 프로페셔널의 노동윤리가 다방면으로 확장된다. 이는 자신의 생각과 정서를 요령껏 잘 관리해야 하며, 일의 내용보다는 심미적 스타일, 정서, 태도에 대한 프로페셔널한 정체성을 요구한다. 이것은 게임 산업에서도 그대로 적용될 수 있다. 이를테면 게임 스튜디오에서 개발자들은 칼라(collar)가 있는 셔츠를 입지 않고 라

운드 티셔츠에 청바지, 그리고 스튜디오에서 개발 중인 게임의 로고가 들어간 후드티를 입는다. 그것은 어떤 의미에서 스튜디오의 멤버십과 더불어 인습을 타파하는 창의성, 자유로움의 상징이 되며, 곧 프로페셔널의 상징이 될 수도 있는 것이다.

3. 신자유주의 통치성에 대한 비판적 논의

1) 신자유주의 통치성과 기업가적 주체

신자유주의는 단지 정치경제적 제도만으로 이루어지는 것이 아니다. 그것은 푸코(Foucault, 2004a)적 의미에서의 통치성(governmentality)과 맞물려, ‘신자유주의적 통치성’의 형태로 개인의 주체화 및 스스로에 대한 통치행위 속에서 더욱 강화되고 발현되는 것으로 설명할 수 있다. 후기 자본주의 체제에서 노동하는 주체는 열정, 개성, 창의성과 같은 가치를 추구하는 동시에, 도전적이고 혁신적인 전략을 수행함으로써 경쟁적으로 실리를 추구하기도 한다. 그러나 궁극적으로 노동 주체는 그의 행동을 관리, 촉진, 평가하는 통제 권력에 종속되어 있다. 또한 그 통제는 주체 스스로 자율적으로 통치하도록 하는 능동적이고 생산적인 방식을 취한다. 즉, 외부에서 가해지는 강제력이 아니라 주체의 자유로운 수행의 형태로 실천된다. 따라서 주체가 자유로울수록 신자유주의적 통치 권력에 그 내부로 밀착해 들어가며, 통치권력이 효율적일수록 주체는 더욱 자기강화되는 역설이 일어난다(김예란, 2015). 이런 점에서 신자유주의 통치성이 노동윤리에 미치는 영향력은 매우 크다고 할 수 있으며, 그것은 우리가 게임 개발자들의 노동에서 일어나는 자기착취의 원인에 대해 이해할 수 있는 하나의 근거를 제공한다.

푸코(Foucault, 2004a)에 따르면, 통치성(governmentality)은 18세기 이후 근대적 자유주의 국가권력이 작동되게 하는 하나의 원리이며, 안전장치를 통해 ‘인구’로 설정된 대상을 통치함으로써 인구와 그들을 둘러싸고 벌어지는 사물들의 조절과 배분을 통해 이루어진다. 다시 말해 ‘인구’로 포착된 사람들에게 일생동안 발생할 수 있는 잠재적 위험을 최적으로 관리하고, 그들의 안녕과 행복이라는 욕망의 자연성을 보존하고 방임함으로써 권력 효과를 발생시키는 방식을 의미한다(도승연, 2013). 보다 일반적 의미에서 통치란 “특정 목적을 성취하기 위해 자신 또는 타인의 ‘행위를 통솔하는(conducting the conduct)’ 전략, 기법 또는 절차들을 아우르는 개념”으로 설명된다(김수정, 2010, 13쪽).

그렇다면 신자유주의적 통치성이란 무엇인가? 신자유주의는 간단히 말하면 기업적 형태가 사회구조를 관통하는 일반화된 원리로 확산되는 것을 말한다. 푸코(Foucault, 2004b)에 따르면 근대 규율권력에서 신자유주의적 권력으로서의 장치/배치(dispositif)의 전환은 복지국가에서 신자유주의 통치로의 이행이기도 하며, 전지구화, 자본의 초국적 흐름, 경쟁, 감세, 규제완화, 민영화, 불평등과 불안정성의 증대 등의 현상들과 맥을 같이 한다. 이 과정에서 경제적인 것이 모든 통치 권력의 중심이 되고, 정치적 심급의 자율성이 상실되고 ‘사회적인 것’이 축소된다. 이에 따라 사회의 모든 국면에 경쟁 메커니즘이 구축되고 그에 따라 사회를 통치하려는 경향이 일반화된다(Yoshiyuki, 2009). 이러한 신자유주의적 통치

에서 규범을 내면화해 자기 관리를 하는 규율적 주체는, 자기를 투자의 대상으로서 철저하게 경영하는 ‘자기 자신의 기업가’로, 즉 시장원리를 내면화하고 그에 기초해 자기를 경영하는 경제적 주체, 즉 ‘호모 이코노미쿠스’로 치환될 수 있다. 요컨대 신자유주의적 통치는 사회를 시장원리로 완전히 뒤엎어버림으로써 쉽게 조련가능하고 조작가능하고 통치 가능한 주체, 즉 시장원리를 내면화한 자기관리 주체를 만들어낸다. 정년보장제 철폐, 성과급 도입, 사회보장 축소는 점점 더 스스로가 자신의 경력을 계획·관리하고 인적자본을 증대시켜 한층 더 향상된 지위를 목표로 하는 자기관리 형태의 자기통제를 강요한다.

신자유주의적인 기업가적 주체 모델을 게임 산업과 같은 창의 산업 영역에 적용해보자면, 그것이 ‘예술가적 주체’와 결합되는 양상을 확인할 수 있다. 본 오스텐(von Osten, 2007)에 따르면, 오늘날 예술가적 주체는 기업가적 주체와 결합되어 신자유주의 통치성의 핵심적 주체화 양상을 보여준다. 과거 화가나 음악가 같은 예술가들은 주류 노동력의 외부에 위치하는, 즉 근대성의 예외적 주체였다. 하지만 플로리다(Florida, 2002)의 논의에서도 확인할 수 있듯, 이들은 창의 산업 담론 속에서 그들은 헤게모니적 주체로 재구성되고 다시 호명된다. 예술가는 이제 혁신적인 삶과 노동의 스타일을 가지고, 열정적으로 헌신하는, 스스로 동기부여 되어 있는, 창의성을 통해서 새로운 생산성을 만들어내는 사람으로 예찬된다. ‘자신들의 삶의 기업가’로서 창의 산업 종사자들은 이러한 예술가적 주체성을 롤 모델로 따르려 하는 경우가 많다. 오스텐은 이러한 낭만화된 이미지가 유목민적 삶에 대한 환상과 결부되어, 결국 예술가적 주체가 ‘자기-취약화(self-precarization)’ 과정과 긴밀하게 연결되었다고 지적한다. 이처럼 신자유주의 통치성의 예술가적-기업가적 주체의 결합은 창의 산업 및 창의 노동자에 대한 긍정적, 신화적 담론들 속에서 그들의 불안정한(precaire) 상태를 간과하도록 만든다는 비판을 받기도 한다(Lovink & Rossiter, 2007; 채석진, 2016).¹⁷⁾

이러한 논의는 게임 산업과 그 생산주체에 대한 연구 맥락에서도 중요한 참조점이 될 수 있다. 예컨대 한국의 게임 산업의 역사에 대해 논의하게 되면, 우리는 자연스럽게 앤씨소프트의 김택진, 넥슨의 김정주, 넷마블의 방준혁 등을 떠올리게 된다. 그들은 ICT 시대의 새로운 성공스토리를 쓴 영웅들처럼 추앙받고 있고, 이들이 이끄는 소위 ‘3N’으로 불리는 대기업들은 그 동안 큰 규모로 성장한 한국 게임 산업을 대표하는 이미지로 자리 잡고 있다.¹⁸⁾ 따라서 ‘훌륭한 개발자’까지는 아니더라도, ‘성공한 게임 생산자’에 대해 이야

17) 서동진(2012)은 김영희라는 유명 방송 PD의 자기서사를 분석하면서, 그의 ‘성공’에 대한 서사 속에서 그가 스스로를 혁신적이고 창의적인 최고경영자(CEO)로 표상하는 경향을 보인다는 점에 주목한다. 흥미로운 것은 그보다 열악하고 불안정한 상태에 처해있는 프리랜서 작가나 연출자들에게도, 자신을 마치 ‘최고경영자’처럼 상상하도록 요구하는 다양한 서사와 테크닉이 작동한다는 점이다. 그의 인터뷰들은 새로운 미디어 노동의 정체성을 표상하는 거의 모든 요소들을 내포하고 있는 것으로 분석됐다. 이를테면 혁신적이고 창의적인 능력, 자기실현으로서의 일, 창의성의 표현으로서의 일, 사회적 협력의 역량의 발현으로서의 일, 자기 프로젝트로서의 일 등의 구호들이다. 그러나 동시에 방송산업의 이면에는 비정규직, 외주, 하청업체들에서 고생하고 있는 막내 구성작가들과 작가 지망생들의 삶이 있다. 문제는 이러한 미디어 노동자들의 열악한 현실이 김영희 PD라는 모델로 환원되거나 대체되어버린다는 점이다. 왜 열악한 상황에도 불구하고 많은 젊은이들이 “임금을 받지 못해도 팬찮으니 일만 시켜 달라”며 다양한 창의 산업 분야의 노동시장에 뛰어드는가? 서동진은 예능 PD나 몇몇 스타 미디어 노동자가 표상하는 노동의 정체성이 바로 그들이 자신의 일에 대한 상상과 체험을 규정하기 때문이라고 해석한다. 신자유주의적 통치성이 여기에서도 작용하는 것을 우리는 확인할 수 있다.

기할 때 이들을 빼놓을 수 없다는 것, 이들의 서사가 중심이 될 수밖에 없다는 것은 한국 게임 산업의 생산주체에 대한 주류의 이미지들도 신자유주의적 기업가 모델을 따르고 있다는 점을 보여준다.

2) '진정성'의 윤리와 자기착취의 문제

우리는 한국사회에서 신자유주의적 통치성이 사회적으로 특정 주체를 통해 발현될 때, 특히 '진정성'과 밀접한 관련을 맺게 된다는 점에 주목할 수 있다.¹⁹⁾ 말하자면 신자유주의적 통치성을 내면화하고, 그것을 실천하는 주체들에게 요구되는 덕목, 그리고 그 주체들이 자발적으로 기꺼이 추구하려고 하는 도덕적·윤리적 태도이자 이념으로서의 진정성이다. 신자유주의적 통치성을 내면화하는 핵심적인 방법은, 자기 자신을 대상으로 '자기와의 관계를 맺는 기법'을 실천하는 것이다. 즉, 자기 스스로를 살펴보고, 진단하고, 통제하고, 행동하는 '자기통치(self-government)'의 테크놀로지를 실천함으로써 스스로를 통치하여 자아 실현이라는 목적을 달성하겠다는 것인데(Foucault, 2004b), 이러한 주체구축의 방식이 '진정성'의 담론과 밀접하게 관련된다는 것이 중요하다. 김홍중(2009)이 푸코의 용어를 빌려 "주체를 만들어내는 담론적인 혹은 비담론적인 요소들의 네트워크이자, 권력의 특수한 요구에 의해서 역사적으로 형성되어 특정 시대에 특정 방식의 인식과 실천의 주체들을 걸러내고, 빚어내고, 결절시키는 구조를 가리키는 일종의 '장치'(dispositif)"(김홍중, 2009, 8쪽)로 '마음의 레짐'을 정의하고, 대표적으로 '진정성'이 바로 이러한 주체화의 장치로 기능하고 있다고 설명했던 것도 같은 맥락이라고 이해할 수 있다.

진정성 담론으로 나타나는 신자유주의적 통치성은 자연스럽게 한국사회에서 90년대 이후 각광받기 시작한 두 가지 차원의 논의를 통해 대표적으로 나타났다. 하나는 경영담론에서, 특히 직업·노동윤리 차원에서 진정성이 논의되는 차원이고, 두 번째로는 이것이 대

18) 이들에 대한 수많은 기사들, 회사의 역사를 소개하는 여러 문헌들이 그 사실을 방증한다. 대표적으로 김재훈·신기주(2015). 《플레이 : 게임 키드들이 모여 글로벌 기업을 만들기까지, 넥슨 사람들 이야기》. 민음사. 김택진·서울대 기초교육원 (2008). 《공학도에서 게임산업 CEO까지 : 엔씨소프트 김택진의 도전과 성취》. 생각의 나무. 등의 저술을 비롯해 다음과 같은 기사를 참고해보자. 박수련·하남현 (2018. 5. 2). 넷마블 방준혁까지... '대기업 총수' 된 포털·게임 창업 4인. 《중앙일보》. <http://news.joins.com/article/22586706>

19) 오늘날 학계에서 통용되는 진정성(authenticity)은 "좋은 삶과 올바른 삶을 규정하는 가치의 체계이자 도덕적 이상으로서, 자신의 참된 자아를 실현하는 것을 가장 큰 미덕으로 삼는 태도"를 의미한다(김홍중, 2009, 3쪽). 정치적·도덕적·윤리적 차원에서 진정성이 논의된 것은 20세기의 실존주의 사조나 1960년대 '신좌파'운동과도 관련되지만 더 멀게는 18세기 낭만주의 정신으로까지 거슬러 올라간다. 이 때 진정성은 루소 이후 낭만주의에서 시작되어 키에르케고르, 하이데거, 사르트르 등의 실존주의 사상 속에 포함된 도덕적 기획으로서, 외부에서 부과되는 사회적 역할과 자신의 고유한 내면적 욕망 사이에 형성된 간극을 극복하려는 "근대적 주체의 자기통치 기획의 한 형태"(김홍중, 2009, 4쪽)로 파악될 수 있다. 테일러(Taylor) 또한 이런 맥락에서 루소를 인용하면서 그가 '자기결정의 자유'라고 부르는, "나에 관한 것이 외부의 영향들에 의하여 형성되기보다는 내가 스스로 그것을 결정할 때 비로소 나는 자유로운 존재라는 사고"(Taylor, 2001, 43쪽)를 강조했다. 그리고 자기 자신의 내면의 목소리를 들으며 내적 본성과의 접촉을 시도하는 것이 이 시대의 서구인들이 가진 강력한 도덕적 이상으로서의 진정성이라고 설명했다. 이는 자신의 본연성·독자성에 충실한 태도로서, 자신이 지켜야 할 삶의 모델을 외부에서 찾을 수 없으며 오로지 내 안에서 찾아야 하고, 그로부터 자아실현이 가능하다는 신념으로 이어진다.

중적으로 일반화되어 소위 자기계발담론으로 이어지는 차원인데, 사실 이 둘은 서로 밀접하게 얽혀 있다. 서동진(2010)에 따르면 1990년대 이후 한국사회에서 활발하게 논의되었던 새로운 경영혁신 기법, 전략경영 담론 등은 단순히 생산성, 이윤을 증대시키는 목적에 그치는 것이 아니라 ‘일에 관한 새로운 정체성을 생산해내고, 노동주체를 새롭게 경제적 목적에 따라 주체화 하는 정치적 기획’이 된다. 고용 유연화에 머물지 않고 노동 주체의 자아를 직접적으로 겨냥하고 동원하는 방식으로 경영이 이루어진다는 것이다. 이를테면 균형성과표, 목표관리제의 도입 등으로 비재무적인 것들까지도 모두 평가 대상으로 삼고 구체적으로 관리, 지배하는 테크닉의 도입은 노동 주체가 자신을 스스로 어떻게 주체화할 것인지 그 자체까지도 관리함으로써 “노동 주체의 자기의 주체화를 지배함으로써 노동주체를 ‘경영’하는 방식으로 이루어진다(서동진, 2010, 193쪽). 스파이서(Spicer, 2011)는 이를 비판적으로 본다. 그는 사람들이 진정성을 추구하면서 그것에 열정적으로 몰두하고 애착을 가질수록 그것이 결국 통제나 억압으로부터의 해방으로 이어지는 것이 아니라 더 더욱 기존의 지배적 구조에 묶여버리고 종속되어 간다고 비판하며 이를 ‘진정성의 덫(authenticity trap)’이라고 설명했다.

이러한 문제의식을 게임업계에 적용해서 해석한 불룻(Bulut, 2014)에 따르면, 게임 산업의 작업장에서도 자발적 헌신과 열정을 매우 강조하는 분위기가 팽배해 있다. 정동적인 작업장의 공간에서 게임 개발자들은 일과 삶의 경계를 허물어가며 진정한 자기자신을 추구하고 드러내려는 과정에서 끊임없이 스스로를 책임지고(self-responsible), 또 훌륭한 개발자로서 다른 노동자들과 조화를 이루며 협업을 해 나가기 위해 커뮤니케이션 역량을 연마하고 자기규율(self-regulation)을 실천한다(Bulut, 2014, pp. 119~120).

중요한 것은 오늘날의 게임 산업 노동에서는 앞서 살펴본 과거 산업시대의 분업화, 탈숙련화에 따른 노동소외 문제뿐만 아니라 위에서 살펴본 신자유주의적 통치성과 노동윤리에 따른 자기착취 및 불안정성의 문제가 뒤섞여 나타난다는 점이다. 이 연구가 주목하는 후기 자본주의 노동으로서의 게임 생산 노동의 특징은, 일반적으로 포스트포드주의에서 말하는 자발적 헌신과 신자유주의적 주체화라는 새로운 노동윤리 외에도 전통 산업사회학에서 말하는 노동소외의 문제로부터도 자유롭지 못하다. 이는 이어지는 불안정성(precaarity)에 대한 이론적 논의에서 더 자세히 규명하게 될 것이다.

2절. 게임 산업 노동 주체의 불안정성(precarity)²⁰⁾

불안정성(precarity)은 필연적으로 유연화된 프로젝트 노동을 할 수밖에 없는 창의 산업, 특히 게임 산업 인력들이 처한 물질적·사회적 삶의 공통적 조건이라 할 수 있다. 이 연구는 노동 자체의 불안정성, 노동 과정에서 심화되는 불안정성이 삶의 조건과 이어진 지점에 주목한다. 이 절에서는 먼저 불안정성에 관한 기존의 이론적 논의들을 검토한 후, 창의 산업에서의 노동, 특히 게임 산업 노동의 불안정성을 이해하기 위해 불안정성 개념을 재구성하고 맥락화하는 논의를 전개할 것이다. 그리고 구체적인 연구 과정에서 분석을 위한 개념의 하위범주를 제시할 것이다.

1. 불안정성(precarity)에 관한 이론적 논의들

1) 불안정성(precarity) 개념의 배경과 전개

‘프리캐리티(precarity)’라는 단어의 어원은 ‘기도(precis)’를 뜻하는 라틴어이며, ‘불안정한(precaious)’이라는 말 역시, 불안정하고 취약한 상태에 있는 사람들이 자신의 미래를 알 수 없기에 세속의 지옥으로부터 구원해줄기를 신에게 기도하고 간청하는 존재라는 뜻이 담겨 있다(Berardi, 2009b, p. 272) 불안정성은 1960년대 이탈리아 노동자주의와 이후 이어진 1970년대 자율주의의 흐름에서 잉태된 관념이다. 노동자주의 및 자율주의 이론가들이 가장 관심을 기울였던 주제가 바로 마르크스가 말한 ‘실질적 포섭’을 통해 자본주의적 생산이 노동과정을 통제하고 규율적·훈육적 권력을 행사한다는 점이었다. 노동뿐만 아니라 사회적 삶의 전체가 자본에 종속되고 통제당하는 상황에 처하면서 생활과 일의 경계는 무너지고 보다 전면화된 착취 구조에 노출되는 상황을 자율주의자들은 ‘사회적 공장(social factory)’이라는 용어로 파악했다. 즉, 모든 사회가 공장 역할을 하고, 공장은 사회 전체에 대한 독점적 지배를 확장함으로써 생산 주변 영역들이 자본의 회로 속으로 통합되고 사회적 활동들이 자본화된다는 것이다. 이러한 비판적 이론을 배경으로 70년대 전후 이탈리아에서는 포드주의적 생산에 반대하고 공장적 기업 모델에 반대하는 적극적인 노동거부, 사보타주 운동이 벌어지기도 했다(Gill & Pratt, 2008; Berardi, 2009a; 채석진, 2016, 231~232쪽).

여기서 이 논문의 핵심 문제의식이자 개념으로서 ‘불안정성(precarity)’에 대해 보다 분명하게 정리할 필요가 있을 것이다. ‘불안정함’의 개념적 차원을 보다 명료하게 논의하기

20) 여기서 프리캐리티(precarity)라는 용어는 ‘불안정성’으로 번역한다. 이어서 논의하게 되겠지만, 김홍중(2016)은 주디스 버틀러(Judith Butler, 2009)의 문헌을 인용하며 ‘precariousness’를 ‘실존적 취약성’으로, ‘precarity’를 ‘정치사회적 취약성’으로 번역한 바 있다. 채석진(2016)의 경우에도 이런 용례를 따라 ‘불안정성’이라는 용어보다는 ‘취약성’ 또는 ‘취약함’으로 프리캐리티를 번역하고 있다. 그러나 이 연구에서는 소외되고 약한 존재들이라는 뉘앙스가 강한 ‘취약성’이라는 말보다는 좀 더 포괄적이고 보편적인 어조를 띤 ‘불안정성’으로 번역하는 것이 타당하다고 보았기에 이렇게 쓰기로 한다.

위해서는 버틀러(Butler, 2009)와 로리(Lorey, 2015)를 참고할 수 있다. 우선 넓은 의미에서 ‘프리캐리어스 함, 또는 프리캐리어스 한 것(the precarious)’의 의미는 불안전(insecurity)과 취약함(vulnerability), 불안정화(destabilization), 위협에 빠진 상태(endangerment) 등을 의미하는 것으로 볼 수 있고, 그와 반대되는 개념은 안전(security), 보호(protection), 예측가능성 등이라고 말할 수 있다(Lorey, 2015).

그런데 버틀러는 ‘프리캐리어스 함’을 인간의 실존적 보편적 불안정성을 의미하는 ‘실존적 불안정성(precariousness)’과, 정치적·사회적 위계화와 차별성을 내포하는 차원의 ‘프리캐리티(precaarity)’로 개념적으로 구별했다(Butler, 2009, pp. 25~26). 버틀러에 따르면, 실존적 불안정성(precariousness) 개념은 인간 실존의 보편적 취약성, 즉 사람이라면 누구나 갖게 되는 불안정성으로서, 본래적으로 인간이 남들의 보살핌을 필요로 하는 사회적 의존성을 가질 수밖에 없는 존재임을 의미한다. 그녀에 따르면 실존적 불안정성은 인간 존재의 유한성을 드러내는 보편적 조건이며, 언제나 관계적인 것이고, 다른 불안정한 삶들과 공통적으로 공유되는 상태라 할 수 있다.

반면, 사회구조 속에서 위계화 된 불안정성을 의미하는 프리캐리티(precaarity)는 정치적·경제적·사회적으로 자원이나 정치권력의 차등화된 분배를 통해서 구조화된 취약성을 의미한다. 따라서 여기에는 불평등, 차별의 문제가 구조적으로 얽혀 있다. 이것은 또한 사회적 ‘타자들(others)’을 설정하고 그들을 배제·추방시키려 하는 타자화(othing)의 프로세스와 관련되는 개념이다. 로리(Lorey, 2015)에 따르면 오늘날 지배 권력은 모든 사람들에게 보편적으로 주어진 실존적 불안정성을 ‘나를 해칠지도 모르는 타자에 대한 불안(anxiety)’으로 바꾸었다. 그래서 지배 권력에 좀 더 가까이 위치한 사람들을 ‘보호’하기 위해, 잠재적 위협이 되는 타자들을 차단해야 한다는 논리가 강화된다. 특히 근대 이후의 사회구조 속에서 이런 방식으로 실존적 불안정성은 위계화되고 재단되었으며, 불안정한 삶은 더욱 분절화, 파편화되었다. 이 분절화의 프로세스는 동시에 상징적 물질적 불안전(insecurities)의 차별화된 분배를 만들어냈는데, 이것이 바로 ‘프리캐리티(precaarity)’이다. 말하자면 위계화된 차이를 발생시키는 프리캐리티는 모두에게 공유된 실존적 불안정성을 분절화, 범주화, 등급화 함으로써 불평등(inequality)을 만들어냈고, 이에 따라 사회구성원들 중 특권을 가진 일부는 안전하게 보호되고 그렇지 않은 타자들은 각종 위협에 노출되게 만드는 차별적 관계가 발생하게 된다(Lorey, 2015, pp. 19~20).²¹⁾

한편, 채석진(2016)의 정리에 따르면, ‘프리캐리티’는 앞서 살펴본 바와 같이 불안정한 상황을 문제화하는 맥락에서 널리 쓰이게 되면서 1970~80년대 이후 이탈리아 노동자주의 운동가들을 비롯해 2000년대 서유럽 사회운동과 반세계화 운동가들에게 핵심 슬로건이 되었다. 여기서 프리캐리티는 일반적으로 ‘모든 형태의 불확실하고 보장되지 않은 유연한 착취를 가리키는 것’으로 받아들여졌고, 임시 고용에서부터 가사노동, 계약노동, 프리랜서,

21) 버틀러의 논의에서 본래적인 실존적 불안정성은 인간 모두에게 공통적인 자연적 조건인데, 문제는 정치사회적 권력이 불안정화(precaarization)를 통해서 차등화된 ‘프리캐리티(precaarity)’를 발생시키는 과정에서 실존적 불안정성이 해결되고 극복되어야 할 불안정성(insecurity)과 등치되고, 이것으로부터 보호받아야 한다는 위기감과 불안감을 조성함으로써 권력이 제공하는 보호, 복지, 안보 등에 의존하게 만든다는 것이 로리의 설명이다.

자영업 등에 종사하는 사람들이 공동적으로 처하게 된 불안정한 상황을 의미했다. 이처럼 사회 운동 맥락 속에서 핵심 문제로 인식된 프리캐리티 개념은 평생고용에 기반을 둔 안정적 정체성, 예측 가능한 스케줄, 안정적 수입, 꾸준한 근무 리듬, 반복적인 육체노동, 노조의 보호, 일과 여가 시간의 분명한 구분, 복지, 기타 사회적 안전망 등 고전적 포드주의의 고용조건들과 대비되는 개념으로 정의되었다(Brophy, 2006; Brophy & de Peuter, 2007). 이제 일은 갑작스러운 공지를 통해 시작되거나 끝나며, 부담은 언제나 노동자 개인의 몫이다. 일할 기회를 만들어내는 것도 노동자 자신의 몫이며, 언제나 준비된 상태로 존재해야 한다. 예상 가능한 수입, 저축, 직업의 고정된 범주는 점차 사라진다. 이렇듯 불안정한 노동자는 어떤 의미에서는 자본주의 역사 내내 있었다고 볼 수도 있다. 그러나 최근에는 임금이 높은 상층 노동자들, 소위 전문직 종사자들까지 이에 편입되는 경향을 보인다는 것이 특징이며, 이러한 불안정성이 전 계급을 가로질러 만연하게 되었다는 것이 중요하다.

치아노스와 파파도풀로스(Tsianos & Papadopoulos, 2006)는 이런 맥락에서 프리캐리티는 단순히 노동력만을 착취하는 것이 아니라 일상이라는 연속체를 착취하는 것을 의미하며, 삶 전체의 시간과 공간을 가로질러 착취가 발생한다고 설명했다. 그들은 프리캐리티의 체화된 경험(embodied experience)을 탐구해야 한다고 주장하는데, 이것은 유연화 과정에서 어떠한 보호도 받지 못하게 되는 취약성(vulnerability), 언제나 일할 준비가 되어 있어야 하는 상태를 의미하는 과도한 활동성(hyperactivity), 한 번에 다양한 업무처리를 요구하는 동시성(simultaneity) 등의 특성을 갖고 있는 것으로 설명된다.

게임 개발자들이 처한 상황 또한 정치적, 사회적, 경제적 불안정성의 구조와 무관하지 않다. 선행연구에서도 확인했듯이, 오늘날의 게임 개발자들은 한 편으로는 큰 규모로 성장한 게임 산업에서 창의적이고 자율적으로 제 꿈을 펼치는 노동 주체로 여겨지기도 하지만, 다른 한 편으로는 임금체불에 노동착취에 노동소외까지 경험하고 있는 매우 열악하고 취약한 주체로 인식되기 때문이다. 한국사회에서의 위치나 회사의 규모에 따라, 퍼블리셔인지 중소기업사인지에 따라, 관리직이나 실무자냐의 직급에 따라, 몇 년 경력을 가진 개발자인지, 여성인지 남성인지 등에 따라서 그들이 처한 불안정성의 양상과 정도는 매우 다를 수 있다. 따라서 이 연구는 버틀러와 로리의 논의에 따라 정교화된 ‘프리캐리티(precarity)’ 개념을 통해 당대 한국 게임 개발자들의 현실을 탐구하고자 한다.²²⁾

2) 구조적으로 심화되고 확장되는 불안정성(precarity)

로리(Lorey, 2015)에 따르면, 구조적 차별과 불평등을 함축하는 불안정성(precarity) 개념은 포스트포디즘 시대 신자유주의적 통치성의 도구로서, 통치성이 발현되는 핵심적인 메커니즘으로서 이해될 수 있다. 즉 통치성이 작용하도록 하는 지배적 논리이자, 자기통치, 자기규율의 노동윤리를 형성시키는 이념으로 볼 수 있다는 것이다. 그녀는 버틀러의

22) 편의상 논문 전반에서는 ‘불안정성(precarity)’이라는 용어를 통해 프리캐리티의 상황을 일반적으로 지칭하되, 이론적인 맥락에서 뉘앙스를 살려야 할 때는 ‘프리캐리티’라는 용어를 사용하고자 한다.

논의를 바탕으로 푸코의 통치성 논의를 받아들여, 통치적 불안정화(governmental precarization)가 신자유주의 사회 전반에 퍼지게 된다는 점에 주목했다.

신자유주의적 통치성 차원에서 이루어지는 불안정성의 심화는 단지 고용 불안정이나 사회적 안전망이 무너지는 차원을 넘어서, 불안정한 상황 자체를 일반화하고 정상화(normalization)한다. 이제 불안정화는 주변부뿐 아니라 부유한 서구 사회들에서도 일어나는 현상이며, 예외적 현상이 아니라 하나의 규칙이 되었다. 이 과정에서 실존적인 불안정성에 대한 걱정과 사회구조적으로 불안정화되어가는 것에 따른 두려움이 더 이상 구별되지 않고 뒤섞이게 되며, 사실상 성별, 인종, 계급 등에 관계없이 모두가 불안정해진다는 것이 자연스럽게 받아들여지게 된다. 그런데 불안정해진 상황은 철저히 개인화(individualize)되어 파편화된 주체들, 사회적 연대나 공동체 구성을 하지 못한 채 오로지 개인으로서만 이 상황에 맞서야 하는 주체들이 자기 힘으로 해결해야 할 몫으로 전가된다. 사회적, 정치적, 경제적 불안정화와 함께 말하자면 ‘리스크의 개인화’가 발생하는 것이다. 로리는 이것을 “불안정성의 개인화(individualization of precariousness)”로 지칭한다(Lorey, 2015, p. 52).

이런 과정들을 거쳐, 프리캐리티는 고용 불안정이 해소되거나 복지가 강화되면 극복될 수 있는 일시적이고 단편적인 조건이 아니라 그 자체가 지배적 레짐(regime)이 되고, 통치성의 헤게모니로 작용하게 된다. 이러한 상황에서 신자유주의 통치성의 도구로서 작용하는 불안정성은 개인들로 하여금 자기통치, 자기계발을 통해 그것을 극복할 수 있을 것이라는 착각을 불러일으킨다. 앞서 논의했던 ‘진정성(authenticity)’ 담론과 결합되면서 ‘스스로의 삶을 자유롭게, 자기 의사에 따라, 자발적으로’ 선택하고 관리하지만 결국 순응적, 예측적 주체가 되는 것이다(Lorey, 2015, p. 25).

조직화되지 못하고 분산된 개인 주체들이 창의 산업의 프로젝트 노동에 뛰어들 경우 이 모순적 상황은 더 심화될 수 있다. 한 편으로는 자아실현, 자기강화, 진정성, 역능감(empowerment)을 추구하고 획득할 수 있지만, 다른 한 편으로는 경쟁논리의 내면화, 순응, 예측화라고 부를 수 있는 ‘진정성의 모순’을 발생시켜 결국 ‘자기착취’로 귀결되는 위험성도 안고 있기 때문이다. 로리는 이것을 극복하기 위해서 사회적 관계 맺기와 정치세력화가 필요하다고 보았다. 뒤에서 다시 살펴보겠지만, 로리는 프리캐리티의 실천적·운동적 차원이 존재하며, 행위주체성(agency)의 형식을 새로운 정치적 형식을 발명해내고 전유할 수 있는 가능성이 있다고 생각한다. 그리고 불안정한 존재들(the precarious)의 총체적인 양상들과 각양각색의 경험들이 모아지면 투쟁의 시작점이 만들어질 수 있다고 본다.

베라르디(Berardi, 2009a)의 시각도 유사하다. 사회의 총체적 불안정화 과정에서 이처럼 불안정성이 당연시되고, 위험을 극복해야 할 책임이 개인에게 주어지며, 극심한 경쟁의 논리를 내면화하고 더 나아가 자발적인 착취까지 유발하게 되는 이 상황에 대해 베라르디(Berardi, 2009a)는 ‘영혼이 노동하도록 강제되고 착취되는 것’이라고 설명한다. 단지 노동력이 착취되는 것을 넘어서 언어, 정서, 소통, 창의성, 상상력과 같은 인간의 심리적·정신적 에너지들마저 착취됨으로써 보다 심화된 소외가 발생하고 그 결과는 정신적 고통,

우울증, 공황, 고독, 넘쳐흐르는 공격성이라고 설명된다. 그런 점에서 그는 90년대 이후 시대가 정신약리학의 시대, 소위 ‘프로작(우울증 치료제) 경제’의 시대라고 평가하기도 했다. 소수만 성공할 수 있는 구조 속에서 성공욕망을 자극하는 경쟁 구조는 매우 위험한 자기도취적 자극을 낳으며, 과도한 자아실현 이데올로기와 ‘행복’할 것을 명령하는 신자유주의적 믿음들이 이런 부정적 결과들을 낳게 되는 것이라는 설명이다. 그는 이러한 과정을 거치며 불안정성이 만연하게 되었다고 주장한다. 노동시간은 자본의 필요에 따라 묶이고 재결합된다. 불안정성은 파편화된 정보와 노동의 흐름이 부단히 순환하는, 전지구적 네트워크의 영역에서 이루어지는 자본주의적 생산의 어두운 핵심이며, 누구도 그로부터 자유로울 수 없다. 노동자들의 임금은 낮아지고 상황은 더 열악해지며, 많은 사람들의 삶이 불안정성의 위협을 받는다(Berardi, 2009a, p. 265). 따라서 그는 창의 산업 노동자들이 자기착취에 맞서 투쟁하고, 자본주의적 삶의 불안정화, 기업 및 금융체제의 전지구적 독재에 맞서 저항함으로써 창의성과 자율을 되찾아야 한다고 주장한다.

2. 게임 산업 노동에서의 불안정성 문제

앞서 논의한 프리캐리티(precariety) 개념은, 당대 게임 개발자들이 그들의 노동과정에서 경험하게 되는 여러 문제들을 이해하는 데 매우 중요한 이론적 관점과 통찰을 제공하고 있다. 여기서는 프리캐리티의 핵심적인 문제의식과 특징, 다시 말해 구조적으로 취약해지고 불안정해진 사람들의 실존적 상황을 전제로, 게임 산업의 맥락을 고려하여 불안정성의 층위와 범주를 재설정하고자 한다.

1) 게임 산업 노동에서의 불안정성

게임 산업 노동에서의 불안정성 개념을 파악하기 위해서는 그 불안정성의 구체적인 양상과 특징에 대해 먼저 정리할 필요가 있다. 핵심은 전통 산업사회에서의 노동소외 문제와 신자유주의적 착취 방식이 결합된 것이 바로 창의 산업 노동에서의 불안정성(precariety)이라는 것이다.

앞서 살펴본 불안정성 논의들은 대부분 전통 산업사회 시대의 포디즘에서 어느 정도 보장되었던 안정성들이 무너지고 유연화된 노동구조 속에서 불확실성과 리스크를 개인이 감내해야 하는 구조로 변화하는 과정이 그 핵심이라 설명되고 있다. 그러면서 일과 놀이의 경계가 무너지고, 삶이 송두리째 노동에 투여되면서도 확실한 보상을 받지 못한 채, 자발적으로 열정을 착취당하는 신자유주의적 노동주체의 어두운 면에 방점을 두고 설명되고 있는 것이다. 말하자면 ‘유동성’, ‘유연성’의 이면에 대한 비판에 집중되어 있는 경향이 있다. 그러나 다른 한편으로는 여전히 산업사회 시대의 분업화, 탈숙련화에 따른 노동소외의 성격 또한 여전히 유지되고 있다는 점을 간과해서는 안 된다. 불안정성이 심화되고 전 사회적으로 확대되었다는 것은, 단지 오늘날의 노동자들이 고용 불안정이나 유연한 근무제도에 따른 각종 취약성에 노출되었다는 것을 의미하는 것을 넘어서, 고도로 분업화되고

체계화된 작업 과정에서 발생하는 창의성과 자율성의 제약, 탈속련화와 연결된 전문성의 상실 및 속련 기회의 상실, 그로인한 노동 소외의 문제가 신자유주의적 통제, 착취의 방식과 결합된 형태로 더욱 심화되고 있다는 것을 의미한다. 말하자면 전통적 노동사회학의 테마였던 노동소외가 신자유주의적 불안정성, 유연화, 불확실성과 결합됨으로써 보다 다층적이고 심화된 불안정성의 형태로 오늘날의 ICT분야를 비롯한 창의 산업 노동자들에게 경험될 수 있다는 것이다.

이러한 시각은 게임 개발자의 불안정성을 연구했던 불룻(Bulut, 2014)의 연구에서도 드러난다. 그는 QA로 불리는 게임 테스터들이 대부분 임시 계약직으로 일하며, 프로젝트 주기에 따라 일시적으로 고용되었다가 재정상태가 나빠지거나 필요성이 사라지면 가장 먼저 해고된다는 점에 주목했다. 이들은 한 편으로는 놀이 즉 게임플레이와 같은 성격의 일을 하면서 자신의 열정을 발휘하고 자유를 즐기는 측면이 있지만, 다른 한편으로는 매우 불안정한 고용 조건을 버텨 나가야 하는 취약한 존재가 되는 것이다. 게다가 이들은 여러 층위의 소외 또한 겪게 된다. 게임 개발조직의 의사결정권자들, 기획자들, 프로그래머들과 달리 QA 담당자들은 상대적으로 창의적 생산 프로세스에 참여하기 어렵다. 또한 그들이 열정적으로 참여하여 만들어낸 게임의 지적 재산권(IP)은 결국 자본을 투자한 기업의 소유권으로 귀속된다. 그들이 회사에 들어갈 때 작성한 기밀유지협약(non-disclosure agreements, NDAs)은 자연스럽게 그들이 만들어내는 것에 대한 지적 재산권을 포기하도록 만들며, 의사결정 권한 차원에서, 다음에 무엇을 만들지, 언제 어떻게 파산을 시킬지, 언제 회사를 매각할지 등에 대해 거의 아무런 권한을 거의 갖지 못한다는 것이다 (Bulut, 2014, p. 24). 창의 산업의 이면에 여전히 산업사회 시대의 ‘노동 소외’ 문제가 자리 잡고 있다는 것을 새삼 환기시켜주는 이야기이다.

베라르디(Berardi, 2009a) 또한 이와 유사한 맥락에서 모니터 앞에서 일하는 정보화 시대 노동자들이 한 편으로는 창의성, 자율성, 탈영토화를 추구할 수도 있지만, 사실 그들 중 대다수는 여전히 매일 똑같은 작업을 반복하면서 산업 시대 노동자들과 유사한 노동소외를 경험한다고 주장한다. 게다가 신경노동자들(neuro-workers)로 이해될 수 있는 이들 정보 노동자들은, 계속 이동해야 하고, 언제든 필요할 때 모든 순간과 장소에서 전 지구적 생산주기 속에 맞춰서 생산적 기능을 수행하도록 호출될 수 있어야 하며, 생산주기가 필요로 하는 그 순간에 매우 편리하게 동원될 수 있어야 한다는 점에서 포스트포디즘 시대의 불안정성 또한 떠안고 있다. 이런 식으로 정보산업의 노동자는 자신의 하루 전체를 자본에 제공하면서도, 자신의 시간이 생산적으로 활용되는 순간들에 대해서만 보상이나 대가를 받는다는 것이다. 이것은 부단한 인지적 스트레스, 우울증, 공황 등 각종 병리현상들을 일으킬 수밖에 없다. 그런 점에서 베라르디는 현대적 생산시스템을 “불행의 공장”이라 불렀다(Berardi, 2009a, p.121).

크라우스(Krause, 2017)에 따르면, 디지털 기술은 생산방식뿐만 아니라 노동생활에 영향을 미치는 다른 요소들의 영향력 역시 강화시킨다. 따라서 디지털화된 노동세계에서 노동자들의 취약성, 불안정성을 제도적·정책적으로 보호해야 한다고 주장한다. 이를테면 업무가 여가시간을 잠식하고 노동의 시공간적 경계가 사라지는 상황을 비롯해, 여가시간에

정보통신기술을 활용해 업무상 활동을 함으로써 언제나 연락 가능한 상태를 유지해야 하는 '대기근로(호출대기)'의 문제, 디지털 환경에서 발생할 수 있는 다양한 정신적 스트레스로 문제, 위치파악이나 커뮤니케이션 행태에 대한 감시 등 노동자의 개인정보 및 자기결정권 침해 문제를 새롭게 법정정책 차원에서 해결해야 할 과제로 제시한다.

이처럼 과도한 노동시간, 지나친 통제, 자율성과 창의성을 제약함으로써 노동과정과 노동생산물로부터의 소외를 발생시키는 디지털 시대 창의 산업 노동의 문제는 근로기준법 등이 전무했던 자본주의 초창기 산업사회의 야만적 노동관행의 역사를 떠올리게 한다. 이것은 포디즘 시대 산업사회에서의 노동 문제가 ICT 시대에도 유령처럼 남아서 새로운 노동윤리 및 통제 시스템과 결합된 형태로 불안정성을 발생시키고 있다는 것을 함축한다.

2) 불안정성의 분석적 범주들

불안정성이라는 것이 정규직이나 비정규직이나, 혹은 어떤 직업을 가졌느냐, 직급이 무엇이나에 따라서만 결정되는 것이 아니기 때문에, 대기업 게임회사에 다니는 개발자들의 경우에도 얼마든지 그의 업무 속에서, 그리고 그의 실존적 고민들 속에서 불안정성 문제가 다루어질 수 있다. 만연한 프로젝트 노동 속에서 그들이 몰두하던 일은 갑작스럽게 취소되기도 하고, 그럴 경우 조직을 옮기거나 회사를 옮겨야 한다. 안전장치가 그를 보호해주는 것이 아니므로, 실패의 부담은 언제나 개발자 개인의 몫으로 돌아온다. 이 연구를 위해 만난 개발자들 중 상당수는 당장 몇 개월 뒤의 자신의 모습이 어떠한 지도 예측하지 못했다. 기회는 알아서 만들어야 하며, 상황이 어떻게 변할지 모르기 때문에 항상 준비되어 있어야 한다. 보다 구체적인 맥락에서 논의해보자면 게임 산업의 구조변화와 그에 따른 게임 제작 프로세스의 변화, 또 그와 맞물린 프로젝트 조직화, 업무관행, 작업문화를 비롯해서 앞서 살펴본 전문성과 숙련, 노동윤리 등 이런 연쇄적 노동관계 및 노동과정 속에서 불안정성은 심화될 수 있는 것이다.

지금까지의 논의를 다시 정리해보면, 불안정성의 문제는 단순히 노동시장에서의 고용안정성뿐만 아니라 노동을 둘러싼 기술적 환경 및 사회적 관계와도 밀접하게 얽혀 있는 것으로 이해할 수 있다. 다시말해 불안정성이 다양한 사회적 집단들 사이에서 다르게 경험된다는 점이다. 이것이 오늘날 창의 산업 노동자들이 처한 보편적 조건이라 할지라도, 비공식적으로 특정 산업 내 직군들 간의 위계와 계급이 나누어진 것처럼 특정 직군의 전문성이나 희귀성, 조직 내에서의 권한, 쉽게 대체될 수 있는 노동력인가의 여부에 따라 그가 경험하는 불안정성의 정도와 수준은 매우 다양할 수 있다. 또한 성별, 세대, 사회적 지위 등에 따라서도 달라질 수 있다.

그런데 지금까지의 논의에서 불안정성은 다소 추상화된 개념 수준에서 더 구체화되지 못하고 일반론 차원에서 설명되어 왔다는 한계가 있다. 이것이 구체적 맥락에서 적용되기 위해서는 보다 분석적 개념으로 쪼개질 필요가 있다. 따라서 이 연구는 지금까지 살펴본 불안정성의 중층적·복합적 의미를 고려하면서, 동시에 이것이 실제 게임 개발자에 대한 사례연구 속에서 그들의 불안정성 정도와 양상을 구체적으로 파악하는 데 활용될 수 있도록

다음과 같이 다섯 가지의 분석적 하위범주로 나누어 설정해보려 한다.

첫째, 고용과 커리어 차원의 불안정성이다. 이것은 특히 게임업계에서 관습적으로 일반화되어 있는 고용제도 및 고용관행, 계약관행, 노동시장의 성격, 취직과 이직의 방식 등과 관련되는 부분이다. 이를테면 대다수의 게임 노동자들은 프로젝트가 해체되면 자발적으로 회사를 나가거나 해고되는 것이 자연스럽다고 받아들이고 있으며, 이로 인한 불안정성의 문제는 모바일 게임 시대가 되면서 개발주기가 빨라지고 트렌드 전환이 빨라지는 환경 속에서 더 가속화되고 있다. 이는 고용안정성문제뿐 아니라 장기적 관점에서 미래를 바라보며 희망을 가지고 커리어를 구상하고 또 추구할 수 있는가의 문제이기도 하다. 거의 모든 게임 개발자들은 자신의 일이 언제까지 어떤 형태로 유지될 수 있을지에 대한 불확실성과 리스크를 안고 살아가고 있다.

둘째, 경제적 불안정성이다. 이것은 현재 한국 게임업계에서 지배적 관행으로 자리잡고 있는 포괄임금제를 비롯한 임금제도 문제, 야간수당이나 초과근무 수당, 인센티브 등을 어떤 방식으로 얼마나 지급하고 있는지의 문제 등과 얽혀 있다. 이는 회사의 규모나 프로젝트의 성공 여부에 따라 크게 달라지는데, 특히 재정적으로 열악한 소규모 스타트업에서 일하는 개발자들의 경우 월급 150만원 미만의 열악한 처우를 견뎌야 한다거나, 회사 사정으로 수 개월간 임금이 밀리는 상황도 빈번하게 벌어진다. 지난 몇 년 사이 크게 이슈가 되었던 ‘열정페이’ 혹은 ‘열정 착취’와도 관련되는 것이 경제적 불안정성이다. 고용 및 커리어의 불안정성과 경제적 불안정성은 개념적으로 엄밀하게 볼 때, 제도적 보호(protection)의 차원에서 해소될 수 있는 불안정성(insecurity)의 차원이라 할 수 있다. 그렇지만 이러한 상황이 게임 업계에 만연하게 되고, 이 문제들에 대해 오로지 고립되고 파편화된 개인들이 자신의 힘으로 대응할 것을 강요받고 있다면, 이는 신자유주의 시대의 구조화된 불안정화(prekarization) 또는 불안정성의 심화로 이해할 수 있을 것이다.

셋째, 일상생활의 불안정성이다. 이것은 고도화된 착취로 인해 일과 생활의 경계가 허물어짐으로써 휴식과 여가를 충분히 누리지 못하는 문제를 비롯하여, 게임 업계 특유의 집중 초과근무 관행인 ‘크런치(crunch)’로 인한 정신적·육체적 건강 악화와 관련된다. 이 문제는 최근 게임 산업을 비롯한 ICT 산업 전반에서 개선해야 할 가장 중요한 이슈로 다루어지고 있으며, 게임 노동 과정에서의 불안정성·취약성을 가장 극명하게 보여주는 부분이다. 여기서 덧붙여 고려해야 할 것은 앞서 살펴본 바와 같이 신자유주의 통치성 및 진정성과 관련하여 이 착취 시스템이 개인의 노동윤리와 맞물리게 되면 자기규율과 자기착취를 발생시킬 수도 있다는 점이다. 그렇게 될 경우, 게임 개발자들은 억압적이고 부당한 구조에 희생당하는 대상의 위치에서 벗어나, ‘자발적 크런치’를 수행함으로써 그 모순성을 오히려 심화시키는 양상을 띠게 될 수도 있다.

넷째, 작업 과정에서 발생하는 노동소외로 인한 불안정성이다. 이는 비판적 노동사회학의 핵심 쟁점이었던 분업화, 탈숙련화에 따른 노동소외가 ICT 시대에도 여전히 이어진다는 것을 보여주는 부분이다. 본론에서 다루게 되겠지만, 자율성, 창의성, 전문성, 자아실현 등을 앞세우는 오늘날의 대표적 창의 산업인 게임 산업에서 사실상 그렇게 자율성과 창의성을 발휘할 여지가 크지 않다는 점에 주목할 필요가 있다. 특정 분야의 전문 지식과 노

하루, 숙련이 체계적으로 쌓이지 못하고 파편화되고, 노동자들에게 할당된 업무만 그 때 그 때 실행함으로써 과거와는 다른 형태의 또 다른 탈숙련화의 문제가 발생할 수 있다는 점도 간과할 수 없다.

다섯째, 정서적 불안정성이다. 이는 앞서 언급한 네 가지 차원의 불안정성을 경험하는 과정에서 노동 주체가 느낄 수 있는 우울증, 두려움, 막막함, 실망감, 희망과 꿈의 상실, 개발자로서의 자부심 상실 등의 차원이다. 프로젝트 노동을 하는 주체라면 누구나 안고 있는 것이 어느 정도의 불안감과 막연함이겠지만, 불안정성이 구조적으로 심화되는 맥락에서라면 그 정도가 훨씬 심각할 수도 있고 그 성격도 달라진다. 이는 리처드 세넷이 말하는 후기 자본주의 시대의 인간성 상실, 그리고 베라르디가 말하는 영혼의 착취 등과 관련된 불안정성이라 할 수 있다.

이 연구는 이렇게 설정된 불안정성의 하위 범주들이 불안정성의 정도와 성격의 차이를 만들어내는 요인에 따라 개발자들에게 각기 다른 양상으로 경험될 것으로 본다. 이를테면 게임 개발자의 경우 그들의 직급, 직군, 경력, 세대, 젠더 등에 따라 달라질 수 있는 것이다. 본론에서는 이런 변수들을 불안정성의 차별화를 발생시키는 주요 요인으로 고려할 것이다.

요컨대, 이 연구는 프리캐리티ty(pecarity), 즉 불안정성 개념의 기본적 가정들을 받아들이는 동시에, 그것이 한국의 게임 개발자라는 구체적인 직업을 가진 사람들의 일과 삶 속에서 어떻게 특징적으로 경험되는지, 또 그 속에서 그들이 처한 구체적 맥락에 따라 그 정도와 양상이 어떻게 다른지를 탐구하고자 한다. 그들의 구체적 맥락은 대기업 소속인지, 게임 개발사 소속인지, 프로그래머인지, 아티스트인지, 또는 품질관리자(QA)인지, 여성인지 남성인지, 경력이 오래된 팀장급 이상의 40대인지 아니면 업계에 발을 들인 지 몇 년 되지 않는 20대인지 등에 따라서 매우 다를 것이다. 따라서 우리는 프리캐리티티를 그저 보편적인 추상적 개념으로, 정치경제학적 개념으로 놔 둘 것이 아니라, 구체적인 창의 산업의 현장에 적용하고 창의 산업의 노동자들 개개인의 삶 속에 적용해서 더 세밀하게 규명해 볼 필요가 있다.

3. 불안정성(pecarity)의 극복 가능성에 관한 논의들

그렇다면 불안정성(pecarity)은 어떻게 극복될 수 있는가? 불안정한 상태에 대한 비판적 논의들, 특히 신자유주의 통치성에 대한 비판론의 흐름은 자기규율 등을 수반하는 고도화된 착취 메커니즘, 미시적 차원에서 작용하는 권력의 재생산 양상을 잘 설명하고 문제가 무엇인지 잘 드러내고 있다. 그러나 그것을 비판하는 데 그쳐서는 한계가 있다. 구조결정론적 시각에 갇힐 수 있고, 대안이 부족하기 때문이다. 따라서 이론적 차원에서도 보다 정교하게 불안정화 되어 가는 상황에 대한 대응과 극복가능성을 모색할 필요가 있고, 그 잠재력을 어디서 찾을 것인지를 검토할 필요가 있다. 그것은 사회운동의 실천적 사례들을 통해, 그리고 이론적으로는 프리캐리티티(pecarity)의 변혁적·실천적 함의에 대한 검토를 통해, 특히 자율주의에서 말하는 ‘다중(multitude)’에 대한 논의를 통해 살펴볼 수

있다.

1) 사회운동 차원 : 프레카리아트(precariat) 담론

질과 프랫(Gill & Pratt, 2008)은 창의 노동자들과 예술가들이야말로 불안정성을 보여주는 전형적인 존재들이라고 설명했다. 그들에 따르면, 프리캐리티 개념은 불안정한 삶의 형식들을 의미하는 동시에, 다른 한 편으로는 새로운 형태의 정치적 투쟁과 연대의 가능성을 함축하는 것으로 이해된다. 기존의 노조나 정당 같은 제도화된 형식이 아니라 새로운 형식의 정치적 주체화 가능성을 보여주며, 새로운 주체성의 잠재력, 새로운 사회성(sociality), 새로운 정치적 가능성을 제공해준다는 것이다.

두즈(Deuze, 2007) 또한 프리캐리티가 창의 산업 노동의 고유한 특징이라고 하면서, 이것이 단지 직업적 불안정을 넘어 실존적 불안정으로 확장되고 있다고 설명한다. 그러나 이러한 상태를 오히려 즐기고 긍정적으로 활용할 가능성을 가진 사람들이 또한 창의 산업의 노동자일 수 있다. 이에 대해서는 긍정적 전망과 비판적 전망이 공존하는데, 이를테면 급격한 사회적 유대의 붕괴, 불확실함과 자율적 통제권을 상실하는 등의 문제들 속에서도 이 변화의 한가운데 있는 노동자들은 그들 삶을 나름대로 통제하고 있다고 생각하고, 그들의 직업적 실천 내에서 나름의 권한을 부여받은 행위자라고 의식한다는 것이다. 그의 논지를 참고하자면 이 모든 융합과 뒤섞임, 유연화의 결과가 반드시 착취, 소외, 절망으로만 귀결될 필요는 없다.

실천적 사회 운동 차원에서 프리캐리티 개념이 구체적으로 다루어진 것은 ‘프레카리아트(precariat)’ 담론을 통해서이다. 2000년대 이후 사회운동 차원에서 주로 청년들의 열악한 노동현실을 자각하고 조직화하기 위해 새롭게 고안된 것이 ‘프레카리아트’ 개념이다. 이것은 불안정하다는 뜻의 ‘precarious’와 ‘노동자(proletariat)’의 합성어로, 한국어로 번역하자면 ‘불안정한 노동자’ 정도로 부를 수 있다. 가이 스탠딩(Standing, 2011)의 논의를 참고하면, 프레카리아트는 고용 형태나 임금 수준의 차이를 넘어 사회와 공동체, 삶의 불안정성 또는 취약성을 기반으로 새롭게 탄생하는 집단을 일컫는다. 2000년대 초반 이탈리아 밀라노에서 시작되어 이후 여러 유럽 도시들에서 진행된 유로메이데이(EuroMayday) 시위가 대표적인 프레카리아트들의 운동 사례로 꼽힌다(Gill & Pratt, 2008). 이것은 밀라노, 리스본, 함부르크 등 10여개 이상 유럽 도시에서 매년 5월 열리는 불안정한 노동자들과 이주 노동자들, 청년들의 시위로 패션쇼, 영화 페스티벌, 음악 공연 등 다양한 이벤트와 함께 열린다. 기본소득, 최저임금 보장을 비롯해, 이주노동자들에 대한 권익 보호, 성소수자들에 대한 권익 보호 등 다양한 이슈들을 다루는 것으로 알려져 있다.

‘프레카리아트’가 탄생한 배경으로는 1970년대 이후 등장한 신자유주의 정치경제 질서와, 그에 수반된 경쟁과 개인주의 담론, 탈규제화와 금융의 성장, 노동시장의 유연화 등이 꼽힌다. 신자유주의 체제의 핵심적인 문제점은 리스크(risk)와 불안을 노동자 개인과 그 가족에게 전가한다는 것이다. 그러나 경쟁력을 갖추지 못한 그들은 노동 양극화의 소용돌이 속에서 하층 계급으로 전락하게 될 가능성이 높다. 스탠딩(Standing, 2011)에 따르면,

‘프레카리아트’는 그 본질적 성격이 분명하게 정의되지 않는, ‘아직 형성 중인 계급’이며, 이들은 노동시장 보장, 고용보장, 직무보장, 근로안전 보장, 소득보장 등의 안전장치로부터 보호받지 못하는 사람들이며, 편의점, 패스트푸드점의 아르바이트생이나 비정규직, 단기 계약 노동자, 프리랜서, 대학생 인턴, 콜센터 직원, 공공근로자, 이주 노동자 등 다양한 형태로 일한다.²³⁾ 거주 불안정성, 노동과 일의 불안정성, 사회적 보호의 불안정성이 이들을 특징짓는다.

무엇보다 이들은 서구 산업사회에서 등장한 노동계급인 프롤레타리아와 달리, 일에 기반을 둔 정체성이 결여되어 있다. 전통적인 의미의 프롤레타리아는 장기적으로 일을 할 수 있었고, 정해진 노동 조건에서 충실히 일한다면 승진도, 저축도, 집장만도 수 있었다. 또, 노동조합을 결성하여 집단적 교섭을 할 수 있었으며, 이를 바탕으로 노동자의 정체성을 형성할 수 있었다. 그러나 새롭게 등장하는 프레카리아트는 세계화와 노동시장 유연화로 인해 기존의 노동자 계급 정체성을 갖지 못한다. 이들은 많은 노동을 하지만 노동자로서 목소리를 낼 수 없다. 또한 누가 자신을 고용했는지 알 수 없고, 볼 수도 없다. 아웃소싱 회사를 통해 돈을 지급받고, 아웃소싱 회사 매니저에 의해 퇴직을 통보받는다. 이들은 같은 장소에서 일을 한다고 할지라도, 분할된 노동 시간으로 인해 장기적인 노동 환경에서 쌓을 수 있는 동료 의식이나 노동자 정체성을 형성하는 데 어려움을 겪는다. 또, 불합리한 일을 당했을 때 그것은 개인의 책임과 권리로 소급되며, 개별적으로 해결해야만 한다. 자영업자나 작은 사업장 소속인 경우에는 노동조합도 존재하지 않는다. 이처럼 많은 장소를 거치면서 단기간의 프로젝트 노동을 한다는 것은 곧, 직장에 대한 장소성 뿐만 아니라 동료들과 연합할 가능성, 그리고 부당한 노동 조건에 대응할 수 있는 저항권을 박탈당한다는 것을 의미한다(장봄·천주희, 2014).

가이 스탠딩은 프레카리아트들이 상시적으로 실업 상태와 취업 상태를 오가며 매우 불안정한 상태에 놓이게 됨으로써, 네 가지의 감정을 경험하게 된다고 설명한다. 그것은 ‘4A’로 지칭되는 것으로서 분노(anger), 아노미(anomie), 불안(anxiety), 소외(alienation)다. 분노는 의미 있는 삶을 진척시키기 위한 길이 막혀 있다는 데서 느끼는 좌절, 그리고 상대적 박탈감에서 유래한다. 아노미는 지속된 패배에서 오는 나른함, 수동적 느낌과 관련된다. 불안은 이들에게는 만성적인 것으로서, 한 번의 실수나 운 나쁨으로도 그나마 소유하고 있던 것을 잃을까봐 생기는 두려움과 관련된다. 소외는 자신이 하고 있는 일이 다른 사람에 의해서 언제든 대체될 수 있다는 감정, 다시 말해 좌절된 직업정체성과 관련된다. 이들은 또한 만성적으로 확신이 없는 상태에 빠져 있으며, 안정감과 예측가능성을 상실했기 때문에 사람들 사이의 연대, 도덕적 호혜관계, 공감, 동지애, 자긍심 등을 갖기 어려운 존재로 설명된다(Standing, 2011, pp. 49~54). 삶의 불안정성은 이처럼 일자리뿐만 아니라 관계망의 단절이나 재생산의 결여에 의해서도 유발된다. 불안정함은 따라서 단순한 일자리의 불안정함이 아니라 총체적 삶의 불안정성으로 이해할 필요가 있다. 가이 스탠딩은 프레카리아트라는 새로 부상하고 있는 사회계급의 존재를 이해해야 한다고 말하면서, 기본소득과 같은 적극적이고 전향적인 특단의 대책이 필요하다고 주장한다.

23) 넓은 범주에서 보면 여기에는 여성, 청년, 노인, 소수민족, 장애인, 범죄자, 이주자 등이 포함된다.

그런데 다른 한 편으로 그들은 확장된 자본주의의 착취 속에서 새롭게 저항의 가능성을 가진 주체로 볼 수 있으며, 그런 점에서 ‘프레카리아트’는 창의적인 기업가적 노동자라는 신자유주의적 주체에 대항하여, 착취에 저항하는 새로운 정치적 주체를 구성하기 위한 프로젝트 속에서 형성된 개념이라 할 수 있다. 뒤에서 다시 논의하게 되겠지만 이런 점에서 라자라토, 네그리, 하트 같은 자율주의 이론가들은 광범위하게 공유된 불안정성이 자본주의 착취의 확장인 동시에 새로운 정치가 탄생하는 지점으로 보고, 다양한 계급 간의 연대의 가능성을 강조한다(채석진, 2016, 245쪽).

프레카리아트는 그들 나름의 표현모델과 집합적 조직화의 형식을 가진 새로운 정치적 주체로서, 다양한 투쟁으로 퍼져 나가며 이주문제, 시민권, LGBT, 페미니스트 운동 등 다양한 투쟁들 속에서 확장되고 있다. 그들은 불안정성 그 자체를 통해서 정치, 삶, 주체성을 다시 상상하는 저항의 도구를 마련하기도 한다. 말하자면 불안정한 위치에 놓인 존재라는 집단적 자각들이, 집합적 플랫폼이자 결집 포인트가 된 것이다. 유로 메이데이 시위를 비롯해서 최근 한국 청년들의 움직임들, 이를테면 신촌의 반찬공동체, 해방촌 빈집공동체, 청년주거협동조합, 청년유니온, 민달팽이유니온, 알바연대 등의 사례도 생각해볼 수 있다. 이처럼 청년들 스스로가 모여 불안정한 삶에 대해 질문하고 정치적인 방향으로 끌어가는 사례를 보면 불안정성에 대한 자각이 새로운 운동으로 전환되는 측면도 발견할 수 있다(Gill & Pratt, 2008; 장봄·천주희, 2014). 결국 개인화된 차원을 벗어나 다른 사람들과 더불어 함께하는 것, 사회적 연대와 같은 것들이 프리캐리티 극복의 한 방식으로 제시되고 있는 것이다.²⁴⁾

2) 자율주의 이론의 저항가능성에 대한 모색

불안정성에 대한 진단은 그 극복과 저항가능성에 대한 논의들과 연결되어 있다. 특히 이탈리아의 비판적 마르크스주의의 계보를 잇는 자율주의 논의는 자본의 힘이나 내적 논리만 강조하는 것이 아니라, 노동의 자율성과 새로운 창의성을 통해 취약해지고 불안정해지는 주체들이 변화를 일으킬 수 있는 힘에 주목한다.

질과 프랫(Gill & Pratt, 2008)의 정리에 따르면 자율주의자들은 오늘날 노동세계에서 나타나는 이중적 과정에 주목한다. 첫째, 문화적이고 지적인 노동의 재-테일러화(re-Taylorization) 또는 플로레타리아화(proletarianisation)의 양상이 하나의 과정이라면(Galetto et al., 2007; Del Re, 2005), 둘째, 비물질노동(immaterial labor)의 커뮤니

24) 그러나 질과 프랫(Gill & Pratt, 2008)은 다른 한 편으로 프레카리아트 개념의 한계를 지적하며 비판하기도 한다. 이를테면 프레카리아트의 전위로 설정된 사람들이 결국에는 싱글, 남성, 도시예술가의 이념화된 상상적 주체에 그치는 것 아닌지, 여성들이나 교외의 주부들과 같이 다른 종류의 불안정성을 가려버리는, 유럽중심주의적, 남성중심주의적 개념이 아니냐는 지적이다. 또, 육체노동자와, 인지노동자(cognitariat), 예컨대 지식노동자, 창의산업 종사자, 예술가들 사이의 연대가 과연 가능한가? 공통의 기반이 만들어질 수 있는가? 이런 문제에 대한 해답이 불분명하다는 문제 등이 쟁점으로 제기되기도 했다. 채석진(2016) 또한 프레카리아트 개념이 각 국가와 사회에 맥락에 따라 보편적으로 적용되기 어렵다는 점을 지적하면서, 특히 한국에서 프리캐리티, 프레카리아트 논의가 청년 세대의 삶, 노동의 취약성 측면으로만 한정되어 논의된다는 점과 고학력 남성 대학생-지식인을 중심으로 확산된 불안정한 세대에 대한 담론으로만 지나치게 편중되어 있다는 점을 지적하기도 했다.

케이션적, 정동적(affective) 역량에 의존하는 방식으로의 변화, 즉 관계적이고 정서적인 요소들로부터 가치를 이끌어내는 방식의 가능성을 모색하는 것이 또 다른 과정이다. 이 중에서 자율주의는 후자의 가능성에 주목한다. 그리고 새로운 저항의 주체가 형성될 수 있는 잠재력에 주목한다. 하트와 네그리(Hardt & Negri, 2004)의 ‘다중(multitude)’에 대한 논의가 대표적이다.

그들이 제시하는 ‘다중’은 획일적으로 통일되지 않는 복수적인 주체이며 능동적인 사회적 집합체로 설정되는데, 그런 점에서 하나의 단일한 정체성 또는 무차별성을 본질로 하는 민중이나 대중 개념, 또는 협소한 의미에서 산업노동자를 지칭하는 노동계급 개념과 구별된다. 다중의 핵심은 비물질노동을 통해 수평적이고 자율적인 네트워크를 형성하고 정동적 노동의 경험들을 통해 축적한 커뮤니케이션 능력과 사회성, 협업의 역량 등을 갖고 있다는 점이다. 그런 점에서 이들은 각자의 특이성, 이질성들을 유지하면서도 서로 소통하고 함께 할 수 있는 공동의 것(the common)을 공유하고 있는 주체들이다. 그런 점에서 하트와 네그리는 “모든 차이들이 자유롭고 평등하게 표현될 수 있는 개방적이고 확장적인 네트워크로, 우리가 공동으로(in common) 일하고 공동으로 살아갈 수 있는 마주침의 수단들을 제공하는 네트워크”로서 다중의 성격을 설명한다(Hardt & Negri, 2004, p. 18).

그들이 보기에 초국경적 네트워크 속에서 유연한 방법으로 세계를 통치하는 소위 ‘제국(empire)’의 시대에 대항할 수 있는 방법은 비물질노동이 가진 사회적 소통, 관계의 생산, 그리고 삶의 형태를 새롭게 만들어내 낼 수 있는 잠재력을 활용하는 것이다. 여기서 그 잠재력에 해당하는 것으로 지칭되는 ‘공통적인 것’은 오늘날의 기술적 환경과 비물질적 생산의 맥락 속에서 형성되는 새로운 네트워크적 공동체에서 비롯되는 것이다. 이는 작업 자체의 즐거움, 대안적 전문성의 축적과 기술적 숙련, 협업을 통해 형성되는 또 다른 창의성, 노하우 등 계급, 젠더, 인종에 관계없이 모두가 누릴 수 있는 어떤 가치 있는 경험들, 공동의 생산물들, 문화적 산물들 등을 의미한다. 예컨대 인터넷으로 지식과 정보를 공유하거나, 소통적인 감정노동의 과정에서 생성되는 사회적 관계를 자원으로 활용하여 새로운 방식의 사회적 협력(cooperation), 협업(collaboration)을 수행할 수 있게 된다는 것이다. 그들이 보기에 비물질노동은 이 시대의 헤게모니적 생산 방식이 되었고, 다른 노동에까지 영향을 미치고 있다. 물론 모든 산업의 영역들이 그렇지는 않겠지만, 적어도 지식, 소통, 정동, 협력, 네트워크 등의 특성은 비물질노동에서 비롯되어 다른 여타 생산의 영역까지 영향을 주고 있다. 정리하자면 “소통, 사회적 관계들, 협력을 생산하는 것, 이것이야말로 진정 비물질노동의 핵심적 특징이다”(Hardt & Negri, 2004, p. 150). 그리고 이것이 ‘다중’의 존재양상과 실천적 가능성으로서 그들이 주목하는 부분이다.²⁵⁾

25) 그들은 그런 점에서 세넷(Sennett)이나 퍼트넘(Putnum) 등의 논의에서 보이는, 잃어버린 과거의 공동체에 대한 회한, 유연화되고 파편화된 노동세계에 대한 안타까움의 정서에 일부 공감하면서도 그것을 넘어서야 한다고 말한다. 전통적 노동형식에 대한 향수나 미련에 사로잡힐 것이 아니라 위기를 기회로 삼아, 변화한 조건을 토대로 또 다른 형태의 공동체, 다른 형태의 삶의 방식들을 모색해야 한다는 것이다. 말하자면 ‘프리캐리티’의 조건과 상황을 받아들이고 인정하고, 그것이 열어준 또 다중적 주체의 또 다른 역량과 실천 가능성에 주목하는 방식으로 접근한다(Hardt & Negri, 2004, p. 236).

요컨대 불안정한 상황으로 내몰린 사회적 주체들이 자신들만의 네트워크와 창의성, 협력, 커뮤니케이션, 정동 등을 공유하고 그것을 바탕으로 전지구적 착취구조에 저항할 수 있다는 것, 그리고 그 자원은 그들이 이미 일상적으로 광범위하게 수행하고 있는 새로운 형태의 노동들 속에서 자리잡고 있다는 것이 자율주의 논의의 요점이라 할 수 있다. 그러나 이러한 논의는 여전히 사변적이고 추상적인 차원에서 논의되다 보니 개념적으로 지나치게 광범위한 주체를 포괄하고 있고, 커다란 방향성만 제시할 뿐 구체적인 사례들이나 방법론을 통해 정교하게 논의되지 못했다는 한계가 있다. 이를 테면 그 저항의 주체가 갖는 ‘공통성’이라는 것이 구체적으로 무엇이며 어떤 사례들이 있는가? 그들이 공통적으로 가지고 있다는 공통적인 생활방식 공통적인 언어들, 소통능력, 공감능력, 디지털 테크놀로지와 네트워크를 활용하는 능력 등은 구체적으로 어떻게 드러나고 있는가? 그들이 주목한 사례들은 정치적 투쟁의 국면에서 인터넷을 비롯한 새로운 기술들을 활용하는 일부 네트워크화된 정치적 저항 차원의 차원들을 소개하는 데 그치고 있다.²⁶⁾

따라서 보다 구체적인 시대, 구체적인 사회적 맥락에서, 구체적인 노동 과정과 양상에 대해서, 구체적인 노동 주체에 대해서 집중하여 논의를 전개할 필요성이 제기된다. 그런 점에서 자율주의의 저항이론은 여전히 지나치게 추상적이고 포괄적이라는 한계를 드러내는 것으로 보인다. 정치적 주체화, 권력투쟁, 정치적 저항, 변혁운동 차원에서 원론적인 논의에 그치고 있기 때문이다. 다만 그들이 변화한 노동환경과 노동양식의 특성들 속에서 능동적 주체화와 변혁의 가능성을 찾았다는 점에는 주목할 만하다. 그 핵심 키워드는 네트워크, 커뮤니케이션, 정동, 사회적 협력, 협업 등이라고 정리할 수 있다. 이 논문은 자율주의가 보여주는 불안정성의 극복가능성에 대한 이러한 개념적 자원들에 주목하여, 한국 게임 산업이라는 구체적인 맥락에 대해 논의하려 한다. 특히 게임 개발자들의 노동과 그들이 형성하는 독특한 노동문화에 주목하려 한다. 이를테면 게임 개발자들이 네트워크, 커뮤니케이션, 정동, 협력, 협업 등의 차원에서 어떤 가능성들을 경험하고 있고 또 잠재력을 형성해가고 있는가? 이에 대답하는 과정에서 불안정성에 대한 극복의 방법들을 모색해볼 수 있을 것이다. 이를 통해 프리캐리티에 대한 능동적 가능성에 주목했던 시각들, 자율주의가 ‘다중’에 대한 논의를 통해 모색했던 잠재력들이 현실적으로 ‘게임’이라는 문화콘텐츠를 생산해내는 주체들 속에서 발견될 수 있는지를 살펴보고자 한다. 이를 위해서는 구체적으로 비물질노동 이론을 중심으로 오늘날 창의 산업, ICT 영역에서 새롭게 나타나고 있는 새로운 노동양상에 대한 보다 자세한 논의를 점검해볼 필요가 있다.

26) 그들이 소개하는 것은 ‘치아빠스의 라깡도’나 ‘정글의 사빠띠스따 민족해방군’, 1968년의 노동자와 학생 운동, 남아프리카에서의 반인종차별 투쟁, 팔레스타인의 인티파다, 페미니즘 및 게이 레즈비언 운동들 등이다(Hardt & Negri, 2004, p. 262~264).

3절. 창의 산업 노동에 대한 이론적 흐름

: 비판적 문제의식과 긍정적 가능성에 대한 모색

이번 절에서는 창의 산업의 노동을 다루었던 여러 갈래의 이론적 논의들을 정리하면서 창의 노동, 비물질 노동, 디지털 노동 등의 개념이 어떤 입장과 배경에서 쓰였는지 점검해 본다. 그리고 창의성에 대한 경영학·심리학적 논의들을 살펴보면서 집단적 창의성이 어떻게 가능한지 검토하면서 게임 노동이 갖는 집합적, 협업적 노동의 특징에 대한 이해의 단초를 마련하려 한다.

1. 창의 노동(creative labor)

‘창의 노동(creative labor)’ 개념은 창의 산업 담론이 유행했던 것과 밀접하게 관련된다. 1997년 영국에서 새로운 노동당 정부가 창의 산업(creative industries)이라는 용어를 채택한 이후, 플로리다(Florida)의 창의 계급(creative class)에 대한 논의를 거쳐 창의성과 창의도시에 대한 담론들이 여러 나라에서 유행하게 되었고, 그것이 한국에까지 이르렀다는 것은 앞서 2장에서도 살펴보았다. 이와 같이 기존에는 경제 생산에서 문화적 주변부에 위치했던 문화적·예술적 노동은 이제 후기 자본주의 시대, 새로운 경제적 가치를 창출할 핵심 자원으로 부상하게 되었고, ‘창의 노동(creative labor)’로 새롭게 명명되었다. 로스(Ross, 2008)에 따르면, 이는 닷컴버블 이후 담론적 힘이 약화된 ‘정보사회’ 논의를 새롭게 브랜드 네이밍(brand naming)하려는 시도이기도 했다.

창의 노동 개념은 주로 영화, 음악, 방송, 신문과 잡지 등 제도화된 문화산업과 미디어 산업의 구체적인 현장들에 대한 연구들 속에서 빈번하게 사용되었다. 후기 자본주의의 착취시스템을 비판하는 등의 이론적 목적에서보다는, 주로 일반적인 창의 산업 내에서 이루어지는 노동의 양상, 노동자들의 주관적인 경험 등을 이해하려는 목적에서 논의되었다.

헤스몬드알프와 베이커는 창의 노동을 “문화 산업에서 주로 발견되는, 상징적 가치를 만드는 일(symbol-making)을 주로 하는 직업군”(Hesmondhalgh & Baker, 2011, p. 15)으로 정의한다. 특히 이들이 말하는 창의 노동은 많은 사람들이 높은 가치를 가지고 있다고 생각하는, 미학적·표현적이면서도 소통적인 형식의 노동으로 설명된다. 여기서 활약하는 문화 생산자들은 다른 직업군과 비교했을 때, 창의적 콘텐츠를 만들어내는 역량을 가진 노동자이며, 그 생산물은 다양한 채널을 통해 광범위한 사람들에게 전달되고 통용된다.

창의노동 연구는 보통 국내 학계에서는 ‘미디어 생산자연구’로 지칭되어 온 연구 흐름에서 발견된다. 강진숙·이광우(2012)에 따르면, 넓은 의미에서 ‘미디어 생산자’란 미디어 분야에서 생산적 활동을 하는 개인, 집단을 포괄하는 것으로 능동적 이용자까지 포함될 수 있다. 기존 연구의 흐름들은 주로 좁은 의미의 생산자들, 전통적인 미디어인 신문, 방송, 영화 분야에서 생산 활동을 하는 전문 제작자들을 중심으로 연구를 수행했다. 여기서 말하는 ‘생산자’가 바로 헤스몬드알프가 말하는 ‘창의 노동자’와 거의 같은 개념이라고 볼 수

있다.

한편, 창의 노동 개념은 창의 산업이 가진 매력 및 특징들과 밀접하게 관련되어 있다. 우선, 대중들에게 그것은 흥미롭고, 근사하고, 예술적이고, 젊고, 쿨(cool)한 이미지로 받아들여지는 일이다. 또 노동 과정 전반이 자율적이며, 작업 환경과 인간관계 역시 유연하고 위계적이지 않은 특징을 갖는 것으로 인식된다. 서구에서는 평등한 젠더관계, 인종문제, 동성애 등 다양한 문화적 코드를 최신의 심미적 감각과 유행 속에서 표출하는 경향에 대하여 종종 ‘보헤미아의 산업화’라는 표현이 사용되기도 한다(Boltanstki & Chiapello, 1999; Ross, 2003; 박진우, 2011). 이러한 이미지는 지루하고 반복적이며 때로는 착취적인 ‘일상적 노동’에 대한 거부에서 출발하는 경우가 많으며, 그 속에서 소위 ‘예술가적인 낭만적 이상주의’, 즉, 끊임없는 자기표현과 자기실현의 이상을 현실화할 수 있는 자율적 주체성의 실현이 중요한 화두가 된다. 맥로비(McRobbie, 2002)가 말하는 것처럼, 작가, 영화감독, 패션 디자이너 등의 사례를 보면 마치 영원한 젊음을 유지할 것만 같은 독립적인 이미지가 이런 방식으로 강화된다. 일에 대한 열정적 집착도 이 같은 경향을 반영한다.

물론 다른 분야에도 비슷한 일들이 존재하지만, 특히 창의 산업은 상징적 가치로부터 이익을 창출해내는 것을 주목적으로 하며, 이 때문에 그 안에서 경제적 이익과 문화 창출, 창의성 추구하고 상업성 추구 사이에 수많은 긴장관계와 대립 관계들이 생성된다. 이것은 창의 노동의 주체가 ‘창의적 자율성’을 가장 중요시한다는 점과 관련된다.

헤스몬달프와 베이커는 창의 노동자들에게 창의적 자율성은 이중적 성격을 띤다고 말한다. 첫 번째가 미학적·예술적 자율성(aesthetic autonomy)이며, 두 번째는 전문가적 자율성(professional autonomy)이다. 예술적 자율성이란 전통적으로 순수한 예술, 낭만적인 개념의 예술, 즉 다른 자연물이나 인간이 만든 상품에 적용되지 않는, 자유롭게 형성된 규칙을 아우르는 예술 활동의 의미를 함축하는 것이다. 그러니까 전통적인 예술가 이미지와 밀접하게 관련되는데, 그렇다보니 개인주의적이고, 고급/저급 문화를 구분하는 엘리트주의적 시각이 들어 있으며, 예술가를 창의적 개인 및 자유로운 지적 노동자로 보는 예술 담론과 연관된다. 한편, 전문가적 자율성은 미학적 또는 순수 예술적인 생산과정과 구별되는 해석적 정보, 지식정보를 만들거나 확산시키는 활동까지 포괄할 수 있으며, 그런 점에서 미디어·언론 분야에 종사하는 창의노동자들에게 잘 들어맞는 개념이다. 헤스몬달프와 베이커는 이런 점에서 특히 전문가적 자율성이야말로 전문가주의(professionalism)의 핵심으로서, 언론사를 비롯한 미디어 산업 곳곳에서 전문가 규범을 특정 형태로 발전시키고, 그들만의 전문가 문화를 형성할 수 있게 해준 핵심이라고 설명한다(Hesmondhalgh & Baker, 2011).

안채린(2017a)은 헤스몬달프의 이론을 받아들여, 한국의 예능방송 PD를 사례로 창의 노동자들의 창의적 자율성이 그들의 직업이 갖는 다중적 정체성과 어떤 관련이 있는가를 탐구한 바 있다. 그에 따르면 창의 노동자들은 작업실에서 영감이 떠오르길 기다리는 예술가도, 경제적 이익이나 수용자의 반응에 무관심한 비영리 활동가도 아니다. 이들은 시장과 소비자로부터 자신의 독창성과 아이디어의 가치를 인정받아야 하며, 그 과정을 통해 노동 시장 내에서 인지도와 명성을 쌓아간다. 또한 창의 노동으로 생계를 유지하기 때문

에 적절한 경제적 보상을 필수 조건으로 받아들이는 노동 집단이다(안채린, 2017a, 44쪽). 따라서 그들의 자율성 또한 여러 가지 현실적 제약에 따라 달라질 수밖에 없다. 이를테면 조직의 요구, 내부 제작관행, 경영관리의 원칙들, 예산의 제약, 효율성, 시장의 수요 등 현실적 조건에 따라서 그들이 실질적으로 기대하고 추구할 수 있는 창의적 자율성의 수준이 조율된다. 안채린은 그것을 ‘다중정체성(multiple identity)’이라는 개념을 통해서 설명한다. 한국 예능방송 PD들의 경우 누구나 개인적 정체성의 차원에서 창의적 자율성을 최대한 누리하고자 하는 욕망을 가지고 있지만, 그들은 동시에 조직구성원 정체성을 가짐으로써 직업훈련 과정을 거치며 조직이 지향하는 상업적 목표에 자신을 맞춰가게 된다. 또한 전문직업인으로서의 정체성을 가지면서 노동시장 내의 인지도와 평판을 관리하여 미래의 커리어를 보장받고자 하는 목표를 갖게 된다는 것이다. 이처럼 창의노동자들이 자발적으로 창의적 자율성 수준을 낮추거나 타협하는 경향을 보이는 것은 상업적 압박에 단순히 굴복했다기보다는, 창의적 생산 과정을 통해 훌륭한 조직구성원, 전문직업인으로서의 또 다른 목표들을 동시에 지향하는 다중적 정체성을 띠게 되었기 때문이라고 설명된다.

이처럼 창의 노동자들은 예술가적 정체성·주체성과 특정 산업의 전문가로서의 주체성을 동시에 가지고 있다. 이들의 특징은 또한 자신이 생산한 문화적 상품(영화, 드라마, 음악 등의 결과물)에 대한 애착이 매우 강하고, 자신의 주관적 취향과 가치관을 강하게 반영하려는 경향이 있으며, 결과물에 자신의 ‘이름’이 부착되는 크레딧(credit)와 관련해서도 매우 민감하다는 점이다. 우리는 이러한 부분을 매우 중시하는 작가, 뮤지션, 기자, 연출가, 기획자, 프로그래머 등의 직업을 떠올려볼 수 있다. 최근에는 인터넷에서 실시간 생방송을 하거나 유튜브에 영상물을 만들어 올리는 ‘콘텐츠 크리에이터’들도 등장했는데, 이들이 마치 연예인들처럼 자신을 브랜드화 하는 모습을 보면 창의 노동자의 독특한 성격을 엿볼 수 있게 된다.

‘창의 노동’에 대한 일련의 연구들은 기존의 제도화된 미디어·문화산업의 노동 경험에 대해 세밀하게 접근했다는 장점이 있다. 그러나 이들이 파악하는 창의 산업 노동의 범주가 대부분 전통적인 미디어 산업에만 갇혀 있다는 점은 한계로 지적할 수 있다. 우리가 앞으로 관심을 기울여야 할 것은 산업 구조의 급격한 변화 속에서 새롭게 등장하고 있는, ICT 분야의 새로운 노동이다. 또한 노동 유연화에 따른 불안정성(precaarity)이나 구조적 착취의 문제 등을 이 ‘창의 노동’ 시각에서는 거의 다루지 않고 있다는 점도 한계로 지적될 수 있다.²⁷⁾ 요컨대 이들이 설정한 ‘창의노동’의 범주는 전통적 미디어 제도와 조직 차원을 넘지 못하고 있기 때문에 한계가 있으며, 노동 구조와 제도에 대한 비판적 관점이

27) 실제로 창의 노동에 대한 비판적 논의들은 적지 않다. 멩거(Menger, 2006)는 문화예술 노동이 현대의 자본주의 패러다임에 지나치게 순응적인 조건들, 즉 극도의 유연성과 자율성, 불평등에 대한 관용, 팀워크의 혁신적 형태로 구성되어 있다고 지적했으며, 어셀(Ursell, 2000)은 미디어 산업 노동자들에게 프로그램 제작 과정은 잠재적 보상을 갖게 해주지만 동시에 끊임없는 자기 착취(self exploitation)를 불러일으킨다고 비판했다. 또한 유연 노동과 소외된 노동을 확대재생산하는 측면에 대해 비판이 제기되기도 한다. 이를테면 불안정한 노동조건, 저임금, 비정규직, 단단계 하도급(특히 소프트웨어 산업의 경우), 높은 이직률, 노동 강도 가중, ‘창의성’을 발휘하기 어려운 노동소외, ‘디지털 테일러리즘’ (단순한 작업들로 조각조각 분리되어 배정되는 일들), 노동에 대한 고도의 감시와 통제 등이 문제점으로 지적되었다(김어진, 2014).

미약하다는 것이 문제다. 따라서 이 개념은 좀 더 넓은 영역으로 확장되고 재결합될 필요가 있다.

2. 비판적 정치경제학에서 본 디지털 시대의 노동

: 비물질 노동(immaterial labor)에서 디지털 노동(digital labor)까지

1) 비물질 노동 (immaterial labor)

흔히 인지자본주의(cognitive capitalism)²⁸⁾로의 패러다임 이행이라고 규정되는 지난 수십 년 사이의 경제 변동은 노동, 가치, 착취 등과 같은 전통적인 마르크스주의 정치경제학 개념들에 중요한 수정을 가하고 있다. 노동과 놀이의 경계가 모호해졌고, 노동의 중심축이 물질재 생산에서 비물질재 생산으로 이행했다. 전통적 관념에 따르면, 노동은 생계를 위해 개인의 육체적·정신적 능력과 시간을 임금과 교환한 것이며, 생존을 위해 불가피하게 하는 것, 강제된 것, 그리고 다른 사람의 처분과 명령에 맡겨진 것으로 여겨졌다. 그런데 인지자본주의론에서 핵심적인 노동형태인 ‘비물질 노동(immaterial labor)’은 고용된 노동자의 일로도 설명되지만, 그 외에도 소비나 여가와 같이 일반적으로 노동으로 간주되지 않은 활동들까지도 포함한다. 이러한 시각은 자율주의자들의 논의를 배경으로 등장했다.²⁹⁾

라자라토(Lazzarato)에 따르면 비물질 노동은 “상품의 정보적, 문화적 내용을 생산하는 노동”(Lazzarato, 1996, p. 133)으로 정의된다. 여기서 ‘정보적 내용’을 생산하는 노동은 노동과 연관된 기술이 점점 더 사이버네틱스와 컴퓨터 통제(그리고 수평적, 수직적 커뮤니케이션)와 관련되는, 2차 산업과 3차 산업의 노동과정에서 일어나는 변화를 지칭한다. ‘문화적 내용’을 생산하는 노동은 일반적으로 ‘노동’으로 인식되지 않는 일련의 활동들, 다

28) ‘인지자본주의(cognitive capitalism)’에 대한 논의는 ‘정보자본주의’와는 대비되는 시각에서 현대사회를 해명하려 한다. ‘인지자본주의’는 인간의 지식과 인지과정 및 정서의 결과물을 생산·유통·분배·소비하는 자본주의 체제를 의미하며, 지식과 정보가 새로운 부의 원천이라고 주장하는 점에서는 지식기반사회론, 정보자본주의론과 유사하다. 그러나 그러한 부가가치 창출이 이루어지는 방식과, 그 결과물이 전유되는 메커니즘에 대해서는 비판적 입장을 취한다(백육인, 2013, 81쪽).

29) 자율주의자들은 자본주의를 비판하는 좌파 운동 진영에서 노동의 자율성, 그리고 노동 주체들이 변화를 일으킬 수 있는 힘에 주목한다. 여기서 핵심이 되는 것이 일(work)과 노동(labor)로서, 이것은 낭만적이고 고상한 것이라기보다는 정치적 투쟁의 도구가 될 수 있다. 이를테면 노동자들은 ‘노동권’을 추구하는 것이 아니라 정치적 행위로서 ‘노동 거부’를 선언하고 자본주의를 통째로 부정할 수도 있다. 자율주의자들의 노동 운동은 본래 잦은 결근, 불법 파업, 게으르고 느슨한 업무, 사보타주 등을 통해서 ‘근면한 일꾼’이 되기를 거부하고 자유와 즐거움, 개인적인 시간을 확보하려 한다는 특징을 띤다(Gill & Pratt, 2008). 그러나 네그리와 하트가 말하는 것처럼 ‘제국’(Hardt & Negri, 2001)으로 상징되는 전지구적 자본주의에 의한 통치가 시작되고, 그 지배가 ‘네트워크 권력’을 통해 탈중심화되고 중층적인 제도적 장치들을 통해 이루어지기 시작하자, 기존의 조직화된 노동운동들은 더 이상 소용없게 되었다. 초국가적 생산과 통치의 레짐이 도래하면서 노동은 탈영토화되고, 해산되고, 탈중심화되었다. 자율주의자들이 신자본주의 통치성론이나 포스트포디즘적 논의와 나는 지점은, 이런 상황에서 오히려 긍정적 희망을 찾으려 한다는 점이다. 그들은 앞서 살펴본 것처럼 ‘다중(multitude)’이자 ‘행위주체(agent)’로서 기존의 노동자, 대중들이 새로운 계급, 주체성을 형성하여 저항할 수 있는 잠재력을 가지고 있다고 주장한다.

시 말해 문화적·예술적 표준, 패션, 취향, 소비자 규범, 그리고 공공 의견을 규정하고 확정하는 것과 같은 활동과 관련된다. ‘정보적 내용’은 주로 컴퓨팅과 네트워킹 기술을 활용하여 다양한 정보문화 재화를 생산해내는 상징 노동자들에 의해 만들어진다고 볼 수 있는 반면, ‘문화적’ 내용은 상품의 생산뿐만 아니라 순환(circulation)과 소비 과정에서도 창출되는 것으로 설명된다. 소비규범, 소비자 취향 및 의견 등은 대개 소비과정을 통해서 만들어지기 때문이다. 그래서 물질적 재화까지도 이러한 비물질 노동의 양식에 따라 생산되면서 정보·문화적인 비물질적 요소를 지니게 된다. 소비 또한 일종의 생산이 될 수 있기 때문에 소비자들 사이의 사회관계, 공유된 의미, 정서적 공감, 소속감 등이 소비 맥락에서 중요하게 형성되고, 생산자들 입장에서도 생산과 소비의 인터페이스(interface)에서 소비자들과 새로운 방식으로 관계 맺고 커뮤니케이션하면서 협력을 추구하는 것이 중요해진다. 라자라토는 이런 점에서 비물질노동과 그 산물은 그것이 유통되고 사용되는 과정에서 사람들을 변형시키고, 기존의 생산자-소비자 관계를 벗어난 새로운 사회적 관계를 생산한다고 주장한다(Lazzarato, 1996).

다른 한 편으로 재화의 생산이라는 점에 초점을 맞춘다면, 비물질 노동은 시장에서 거래되는 특정한 상품의 생산 차원에서도 규정될 수 있다. 네그리와 하트(Negri & Hardt, 2004)는 지식, 정보, 문화, 소통 등을 생산하는 비물질 노동을 지적·언어적 노동과, 정동적(affective) 노동의 두 차원으로 구분한다. 지적·언어적 노동은 주로 아이디어나 상징, 그리고 이미지 등을 생산하는 노동이고, 정동적 노동은 육체적, 정신적 활력과 관련된 편안함, 흥분, 열정 등의 느낌을 제공하는 노동이다. 그들은 고용 추세, 전통적 생산 관행의 변화, 특허권이나 저작권과 같은 비물질적 재산의 중요성, 분산 네트워크 조직의 확산 등을 근거로 비물질노동의 헤게모니를 강조한다. 이와 비슷한 맥락에서 크리스티안 폭스(Christian Fuchs, 2010)는 직접적·간접적 지식 노동자들에 의해 수행되는 노동을 비물질노동으로 설명한다. 그에 따르면 직접적 지식노동은 시장에서 상품으로 팔리는 지식재와 서비스를 생산하는 노동으로서, 예컨대 소프트웨어, 데이터, 통계, 전문성, 광고, 미디어콘텐츠, 영화, 음악 등을 생산하는 것을 말한다. 간접적 지식노동은 교육, 사회관계, 정동, 소통 등과 같이 자본과 임금노동의 존속을 위한 사회적 조건을 생산하고 재생산하는 노동으로 설명된다.

정리해보자면, 비물질 노동은 정보와 의사소통을 수반하는 작업으로서, 상품의 정보적인, 문화적인, 혹은 정동적인 요소를 생산하는 노동이다. 이것은 새로운 상품을 창조하는 것뿐 아니라, 상품을 생산하는 작업장을 관리하는 것을 비롯하여, 상품을 구매하는 소비자의 흥미를 끄는 데 있어서 미디어, 마케팅, 의사소통, 감시가 매우 중요해졌다는 점을 함축한다. 특히 이는 디지털 네트워크를 통해서 가능해졌다고 볼 수 있다. 닉 다이어-위데포드와 그릭 드 퓨터(Dyer-Witheford & de Peuter, 2009)는 비물질 노동 개념이 손에 잘 잡히지 않는 상징적이고 사회적인 상품의 차원을 담고 있으며, 컴퓨터와 네트워크가 작동하는 코드들을 조작하는 첨단기술, 사람들의 마음을 편안하게 하거나 흥분시켜 주는 따위의 감정 생산, 광범위한 새로운 관리(neo-managerial) 업무에서 조정과 소통을 담당하는 작업 등 다양한 하위 목록들을 가지고 있다고 설명한다. 하트와 네그리는 비물질 노

동이 제국의 전지구적 자본주의에서 나타나는 선도적 혹은 헤게모니적 노동 형태라고 주장했는데, 특히 그것은 양적인 우위라기보다 질적인 것으로서, 선진 자본이 가장 역동적이고 전략적인 분야에서 의존하고 있는 활동이라고 설명된다. 다이어-위데포드와 드 퓨터는 비물질 노동의 가장 대표적인 사례로 게임 산업에서의 생산을 탐구했다(Dyer-Witheford & de Peuter, 2009).

다른 한 편으로 정동 노동(affective labor) 개념 또한 중요하게 다루어진다. 정동(affect)은 사실 다양하게 정의되지만, 이 맥락에서는 ‘사람들의 욕망, 감정, 선호에 영향을 미칠 수 있도록 생산적으로 조정되고 조종될 수 있는 감정’(Andrejevic, 2011; 이항우, 2014b, 152쪽에서 재인용)으로 규정될 수 있다. 인지자본주의론의 관점에서 보기에, 현대 경제는 사적 정동의 공적 표출을 유도하고 이를 통해 새로운 부가 가치를 얻으려 한다. 따라서 소비자들 사이의 정서적, 관계적 상호작용이 창출하는 가치, 이를테면 관심, 선호, 애착, 평판 등과 같은 정동을 상품이나 브랜드에 연결시키려는 노력이 이루어진다. 특히 최근 소셜 미디어는 이러한 정동적 가치 창출을 더욱 촉진시켜서, 링크 걸기, 친구 맺기, ‘좋아요’ 누르기, 공유하기, 평가하기, 리트윗 등 다양한 장치를 통해 활발한 정동의 표출을 유도하고, 그로부터 생산되는 가치를 전유한다는 것이다(이항우, 2014b).³⁰⁾

자율주의자들은 노동과 문화, 지식, 커뮤니케이션의 생산에 중점을 두고 비물질 노동과 정동노동에 관한 논의를 발전시켜왔다. 네그리와 하트는 정동노동에 대해서 낙관적 태도를 보였는데, 그들이 보기에 여기에는 협업개념이 내재화되어 있으며, 이를 통해 사회적 네트워크와 공동체를 형성할 수 있는 잠재력을 내포하고 있다. 그들은 이것이 새로운 형태의 비물질적 노동으로 승화될 수 있으며, 자본 권력에 대응하여 투쟁할 수 있는 역량을 제공해준다고 보았다. 말하자면 커뮤니케이션과 감정적 역량에 의존하는 방향으로 노동이 변화하면서 관계적·정서적 요소들과 관련되는 정동노동이 등장하게 되었는데, 이것이 사람들 사이의 직접적 상호작용에서 비롯되는 변화의 잠재력을 형성하고, 그것을 바탕으로 자본의 통제를 벗어난 새로운 주체성이 형성될 수 있다는 논지다(Gill & Pratt, 2008). 앞서 살펴본 것처럼 자율주의자들의 논의 속에는 이렇듯 ‘다중(multitude)’으로 대표되는 새로운 주체들의 소위 ‘저항 가능성’이 내포되어 있다.³¹⁾

그러나 지금까지 검토한 비물질노동 개념은 여러 가지 측면에서 광범위한 비판을 받았다. 이를테면 여전히 작동하고 있는 노동의 물리적 현장에서의 모순과 착취 형태들이 버

30) 헤스몬드알프와 베이커(Hesmondhalgh & Baker, 2011)는 조금 다른 시각으로 접근한다. 그들에 따르면, ‘정동노동’은 인간적 접촉과 상호 교류를 포함하는 노동으로, 여성 노동자의 비중이 높은 보건의료 노동 등을 전형적인 예로 들 수 있다.

31) 이를테면 하트(Hardt, 1999)는 비물질노동 및 정동노동은 그 자체로 공동체들과 집단적 주체성들을 구성하는 것으로서, 새로운 종류의 생산수단과 소모수단을 만들어낸다고 설명한다. 이를테면 포드에서도 요타 생산 모델로의 변화는 커뮤니케이션 시스템의 진화, 생산자와 시장(소비자) 사이의 신속한 피드백, 끊임없는 커뮤니케이션을 낳았다는 것이다. 게임 업계에서 소규모 개발조직이나 1인 개발자들이 유저들과 매우 가까운 거리에서 커뮤니케이션 하면서 유저들의 적극적인 참여를 이끌어내는 것 또한 이와 유사하다. 한편 정동 노동은 또한 인간적 접촉과 상호작용을 늘리게 되는데, 이것이 새로운 창의성, 전문성, 숙련의 계기가 되고 새로운 사회적 네트워크들, 공동체의 형태들, 삶을 창조하고 새로운 잠재성을 창출해내는 삶능력(biopower)을 형성시키는 계기가 된다고 설명한다. 그는 이 과정에서 경제적 생산이라는 ‘도구적 행위’가 인간관계에서 일어나는 ‘소통적 행위’와 융합된다(Hardt, 1999, p. 155).

것이 존재하는데, 그런 지점들을 간과하면서 정보나 문화적 차원의 노동이 갖는 중요성을 너무 강조했다라는 비판이다. 또한 같은 게임 노동이라 하더라도 북미나 서유럽에서 이루어지는 창의적 아이디어를 바탕으로 한 기획·프로그래밍 작업과, 동유럽·인도 등지에서 이루어지는 테스트 중심의 후반 작업 사이에는 차이가 있고, 전지구적 차원에서 소프트웨어를 만드는 지리적 영역과 하드웨어를 담당하는 지리적 영역이 나뉘어 있는 현상. 그에 따라 글로벌 노동인력의 분업화가 발생해왔다는 점 등도 비물질노동 논의가 충분히 정치경제학적 현실을 반영하지 못했다는 비판의 논거가 되기도 한다. 그 외에도 다양한 노동방식들, 노동자 계급들 사이에 존재하는 다양성과 차이, 불평등의 문제를 오히려 간과하게 만든다든지, 노동의 역사적 변화 측면을 드러내지 못한다는 등의 비판도 있었다 (Dyer-Witheford & de Peuter, 2009; Bulut, 2014).³²⁾

그렇지만 여전히 인지자본주의론, 자율주의, 그리고 여기서 주로 다루어지고 있는 비물질노동 개념은 중요한 의미들을 함축하고 있다. 그것은 단지 현대 자본주의의 생산과정만을 의미하는 것이 아니라, 지식노동, 창의노동 같은 용어들로 바로 이해되지 않는, 자본주의를 향한 저항 및 대안에 관한 정치적 기획들과 연결되어 있다. 자본주의 자체가 이러한 비물질적 노동과 그 상품에 의존하게 되면서 자연스럽게 자율을 위한 도구를 만들어 내고, 그것이 오히려 저항의 수단으로 역이용 될 수 있다는 것이다. 비물질노동 논의는 급격히 변화한 생산기술, 생산양식, 미디어 테크놀로지 환경, 사람들의 문화적 관습, 커뮤니케이션 방식 등을 반영하는, 오늘날의 노동양식을 재검토해야 할 필요성을 제기한다는 점에서 의미가 있다.

2) 디지털 노동 (digital labor)

‘디지털 노동(digital labor)’ 또한 비판적 사회학과 마르크스주의 정치경제학의 영향을 받았다는 점에서 비물질노동 개념과 유사한 성격을 띤다. 비판적 사회과학의 입장에서 ‘디지털 노동’은 인터넷과 소셜 미디어, 그리고 디지털 미디어와 관련된 생산, 유통, 소비의 현장들에서 수행되고 있는 이용행위들과 노동행위들을 포괄적으로 지칭하는 용어로 사용된다. 말하자면 노동자들이 수행하는 육체노동, 지식노동, 창의적인 기획뿐만 아니라, 소비자들의 일상적 미디어 이용까지도 포괄하는 것이다. 이들의 분석에 따르면, 노동의 범위는 보다 극적으로 확장된다(Terranova, 2000; Scholz, 2013; Fuchs, 2014a; 2014b 등). 다만 디지털 미디어와 네트워크, 그리고 자본과 주체 간의 권력관계 문제가 더 강조되는 특징이 있다.

솔츠(Scholz, 2013)는 수용자들(audiences)의 일상적 디지털 미디어 이용행위가 사실상 노동과 같은 역할을 하고 있다는 점에 주목한다. 그리고 인터넷 웹 기반의 작업 환경으로

32) 또한 앞서 다루었던 프리캐리티티(precaarity)의 측면이나 여성들의 가사노동, 돌봄노동의 문제 등을 포괄하지 못했다는 비판을 비롯해서, 하트와 네그리의 자율주의 이론의 경우 비물질노동을 통한 혁명적 주체를 난해하게 상정했다는 점 등이 비판받기도 했다. 이를테면 게임 개발자들 사이에서는 노동조합과 같은 조직화가 잘 이루어지지 않는다는 것, 그리고 대안적 노동의 가능성들을 적극적으로 추구하는 사람들이 그리 많지 않다는 점 등도 비판의 논거가 되기도 한다(Bulut, 2014, p. 33).

미디어 노동시장이 옮겨감에 따라서 무불노동/무임금노동(unpaid work/unwaged labor)의 경제가 더욱 강화되고 있다고 설명한다. 그 대표적인 사례 중 하나가 아마존(Amazon.com)의 미케니컬 터크(Mechanical Turk)이다.³³⁾ 솔츠는 이러한 분야에서 최저임금이나 복지가 보장되지 않고, 규제나 정책적 개입도 아직 이루어지지 않는 상황에서 새로운 형식의 착취가 발생한다고 본다. 얼핏 봐서 이 노동들은 그저 인지적 잉여의 소모적 활동 정도로 여겨지고, 마치 여성의 가사노동, 돌봄 노동이 그랬던 것처럼 노동이 아닌 것으로 취급받기 쉽다. 그러나 페이스북이나 트위터, 구글, 아마존과 같은 인터넷 플랫폼들은 그 속에서 이루어지는 사람들의 사회적 활동과 이용자 데이터를 통해서 돈을 벌고 있는데, 사람들은 그에 대한 가치를 충분히 보상받고 있지 못하다. 솔츠는 인터넷과 소셜 미디어 이용자들이 일종의 상품(product)으로 팔리게 되는 상황을 지적하면서, 이 과정에서 프라이버시의 상실 문제, 소셜 미디어에서 이루어지는 모든 생활이 노동하는 것과 같은 기능을 하게 되는 상황에 주목한다. 이를테면 해리포터 팬 픽션을 만들거나, 개인 프로필을 업데이트하고, '좋아요' 누르는 행위들이 생산적인 역할을 하게 된다는 것이다 (Scholz, 2013)³⁴⁾.

이와 유사한 맥락에서 폭스(Fuchs, 2014a)는 인터넷 프로슈머(prosumer)들의 활동이 곧 상품생산의 활동이며, 그런 점에서 수용자, 관객들이 미디어나 문화콘텐츠를 이용하는 것 자체가 곧 '수용자노동(audience labor)'이 된다고 주장한다. 그리고 유저들의 이용 행위와 소비패턴 등에 대한 데이터가 광고주들에게 상품으로 팔리는, 이러한 무임금 노동의 착취에 기반한 새로운 추적 모델이 오늘날 자본주의 시스템에 등장했음을 지적한다. 그러나 역설적으로 이 착취는 괴롭다기보다는 개인의 선택에 따른, 흥미롭고 재미있는 소비의 경험과 얽혀 있기 때문에 아이러니하다. 폭스의 논의에 따르자면, 직장에서만 아니라 일상생활에서 쉬는 시간에 인터넷을 하면서도, 우리는 어떤 면에서 일을 하고 있는 셈이 된다. 진정한 일과 여가의 경계, 일과 놀이의 경계는 여기서 무너진다.

디지털 노동에 대한 또 다른 비판적 논의는 티찌아나 테라노바(Tiziana Terranova, 2000)의 '무불노동(free labor)'³⁵⁾개념을 참고할 수 있다. 그녀의 논의에 따르면, 이용자들이 인터넷 웹사이트를 방문하고 채팅하고, 게시판에 글을 쓰고 참여하는 등의 활동들이 그들의 자유로운 의지와 욕망에 의해서 이루어지지만, 그에 대한 대가가 없고, 노동력이 착취된다는 'free'의 이중적 의미에서 무불노동이라고 볼 수 있다. 무불노동은 자발적으로

33) 원래 미케니컬 터크(Mechanical Turk)란 18세기에 대형 기계장치 안에 사람이 들어가 몰래 체스를 두면서 컴퓨터인 것처럼 행세했던 것에서 유래한다. 컴퓨터보다 사람이 잘 할 수 있는 작업을 사람들에게 비용을 지불하고 시키자는 취지에서 업무와 희망하는 사람을 매칭해주는 서비스이다. 누군가 웹 페이지에 일을 요청하면 불특정 다수의 사람들이 그 일을 찾아 해결하고 돈을 받는 방식이다. 다만 이 과정에서 어떤 개인적 접촉도 없고 보수도 매우 적다는 점이 특징이다.

34) 이런 점에서 알렉산더 갤러웨이(Alexander Galloway)는 놀이의 장에서 이루어지는 비생산적 레저 활동과, 작업장에서 이루어지는 생산적 활동들을 완벽하게 구별하는 것은 이제 불가능하다고 주장한다(Galloway, 2007)

35) 자유노동, 공짜노동, 무불노동, 부분노동 등으로 번역된다. 여기서는 김예란(2015)의 용례를 따라, 무불노동이라는 용어로 번역하려 한다. 사실 테라노바의 논의는 비물질노동 개념과 더 밀접하게 관련되는데, 여기서는 넓은 의미에서의 디지털 노동에 대한 논의들과 그 맥락이 더 가깝다고 판단하여 솔츠, 폭스 등의 논자들과 함께 다루고 있다.

부과되면서 보수를 받지 않고, 즐기면서 포섭되는 양면성을 띠는 것으로, 유혹적이면서도 착취적인 것으로 설명된다(Terranova, 2000; 김예란, 2015, 75쪽). 무불노동의 개념은 조금 더 넓혀서 보면 동료생산(peer production)을 비롯해서 크라우드소싱, '정동경제(affective economy)'에서 '정동노동'을 동원하고 전용하는 방식들³⁶⁾, 다중접속온라인게임(MMORPG)을 통한 실화폐거래 등, 사용자들의 상호작용과 집단적 구성이 결과적으로 인터넷 기업들이나 게임 기업들에 수익을 안겨주는 다양한 활동들까지 포괄할 수 있다. 결국 무불노동 논의는 넓은 의미의 디지털노동과 비물질노동 영역에서 착취가 발생하는 특정 메커니즘을 강조하는 개념이라고 이해할 수 있다.

디지털 노동, 또는 무불노동이 가능케 되는 이유로는, 온라인, 디지털 공간에서 이루어지는 수많은 일들이 대부분 재미있고 즐거운 것이라는 매력을 띠고 있고, 마치 자발적이고 창의적인 여가 활동이나 놀이와 같은 성격을 띠고 있다는 점을 들 수 있다. 그러니까 매우 적은 임금을 받거나 심지어 아무런 대가를 받지 않고서도 기꺼이 그러한 활동에 동참하게 될 수 있는 것이다.

지금까지 살펴본 디지털 노동 관련 논의들은 전통적인 매스 미디어의 틀을 벗어나, 인터넷과 SNS 등 디지털 영역에 등장한 생산양식의 변화, 새로운 권력관계의 양상 등을 살펴볼 수 있다는 점에서 흥미롭다. 새로운 디지털 미디어 환경 속에서, 정보와 콘텐츠들이 어떻게 생성되고 어떤 방식으로 가치를 창출하고 있는가? 그리고 여기서 이용자들, 소비자들의 활동이 어떻게 기업들의 이윤으로 치환되고, 나아가 노동으로 활용되고 있는가? 이러한 진단은 전체적인 경향을 비판적으로 볼 수 있는 이론적 통찰을 제공한다는 점에서 의미가 있다. 그러나 추상적 차원에서의 비평적 진단에 그치는 경향이 있고, 노동 주체의 인식 차원 및 그들이 실제로 경험하는 구체적인 노동의 과정에 대해서는 간과한다는 문제가 있다. 개별 노동자의 실제 경험은 반드시 균질적이지도 통일적이지도 않으며 다양한 갈등과 균열, 긴장과 부조화를 수반할 수 있는 감각적, 심리적 과정이기 때문이다. 이런 측면에서 디지털 노동에 대한 비판적 논의들은 주체의 창의성, 자율성, 대안적 실천의 가능성 등을 아예 차단해버릴 수 있다는 점에서 한계가 있다.

3) 디지털 창의노동(digital creative labor)

앞서 창의 노동에 대한 논의를 비롯하여 비물질 노동, 디지털 노동의 이론적 흐름은 김

36) 이항우 (2014a)에 따르면, 생산자와 소비자를 포함한 디지털 네트워크 속 행위자들의 정동노동을 사적으로 전용하는 것이 정동경제다. 이는 소비자의 관심과 정동을 이윤창출 메커니즘에 통합시키는 방식이다. 정동경제는 네트워크 속 인구들이 플랫폼에서 창출하는 잉여가치를 사적으로 전용할 뿐 아니라, 그들의 활동에서 분출되는 감정의 파동을 실시간으로 포착하고 상업적으로 관리, 활용하는 빅 데이터 경제로 진화하고 있다. 페이스북에서 '좋아요', 트위터에서 '리트윗', 구글 페이지랭크 등이 정동의 가시화 기법으로 설명되는데, 여기서는 기존의 가족, 친구, 연인, 공동체 관계 등과 같은 사회성을 평판, 유명세, 브랜드 구축의 지렛대로 활용하고 프라이버시를 사실상 해체해버린다. 그리고 이를 통해 개인 데이터와 지적 재산이라는 구글 정동경제의 핵심 비물질재를 추출하는데, 이것이 중요한 수익의 원천이 된다는 것이다. 플랫폼 사업을 통해 구글이 유통시키고자 하는 것은 바로 수십억 웹 텍스트와 동영상과 같은, 사용자들이 생산한 지적 재산이며, 이러한 사용자-제작 콘텐츠가 가진 가치는 구글의 정동경제에 의해 사적으로 전용된다(이항우, 2014a, 231쪽).

예란(2015)에 의해 종합적인 ‘디지털 창의 노동(digital creative labor)’으로 개념화 된 바 있다. 여기서 김예란은 기술적 차원에서 디지털 노동, 문화와 경제 차원에서 창의 노동, 사회와 이념 차원에서 후기자본주의 노동윤리와 신자유주의 주체성 문제를 종합한다. 그리고 디지털 창의 노동을 “문화화와 소비주의가 확장하며 노동질서의 유연성과 불안정성이 격화하고 신자유주의적인 이념이 지배적인 자본주의 사회에서, 자유·자율·자발을 추구하는 에토스와 문화적 창의성과 참여를 지향하는 실천들이 디지털 네트워크를 매개로 왕성하게 촉발, 발현, 교통되고, 이들이 정치·경제·문화 권력과 다양한 방식들로 접합 혹은 분절하는 노동 문화”라고 정리한다(김예란, 2015, 88~89쪽).

좀 더 자세히 살펴보면, 첫째, 디지털 창의 노동은 놀이와 같은 참여적·자발적 활동이지만 경제적 가치를 창출하는 자본주의 노동구조에 종속되어 있다. 둘째, 문화적 차원에서는 일상적 커뮤니케이션 활동이 자본화되는 양상을 띤다. 셋째, 노동문화와 노동윤리 관점에서 디지털 창의노동은 기존에 대립적 요소로 설명되어 왔던 문화/경제, 활동/노동, 열정/이해관계와 같은 전통적 대립축을 무너뜨리는 과정에서, 포섭되고 착취될 수도 있지만 동시에 새로운 가치생산 영역을 개척하거나 탈주를 시도할 수 있는 잠재력을 동시에 가지고 있다. 넷째, 노동 주체성과 관련하여, 창의적이고 혁신적인 주체에 대한 신념과 욕망은 신자유주의적 통치 구조와 접합되어 있다. 따라서 기업화된 자본의 논리를 자발적으로 수행하는 자기 통치성의 원리가 드러난다(김예란, 2015).

이 논의는 특히 당대 청년 노동주체를 중심으로, 디지털로 매개된 삶의 변화, 신자유주의적 주체성의 변화 차원까지 포괄한다는 특징이 있다. 즉 당대 한국사회라는 구체적인 맥락 속에서 노동 ‘주체성’을 중요한 요소로 파악하려 했다는 점에서 의미가 있다. 이는 기존의 창의 노동, 비물질 노동, 디지털 노동 등이 논의하지 못했던 영역이기 때문이다. 그러나 실제 사례연구로 뒷받침되기에는 다소 사변적이며 지나치게 넓은 범주를 포괄하고 있다. 또한 기존 논의들이 상세하게 다루었던 노동 프로세스와 작업 방식, 거기서 콘텐츠 혹은 경제적 가치가 생산되는 구체적인 방식, 노동 주체의 전문성이나 숙련 문제 등에 대해서 사례연구를 통해 상세하게 뒷받침되지 못했다는 한계가 있다.

지금까지의 검토한 비물질노동과 디지털 노동 관련 논의들은 새롭게 변화하는 노동의 양상들을 파악할 수 있는 주요 개념들을 제시하면서, 노동이 단지 생업의 수단에 그치는 것이 아니라 우리 삶의 형식과 사회관계를 총체적으로 바꾸고 있다는 점을 설명해준다. 그리고 그것을 비판적으로 바라볼 수 있는 관점을 제공해준다. 자율주의와 같은 일부 이론에서는 불안정한 상황을 넘어설 수 있는 저항과 극복의 가능성에 대해 논의하기도 했다. 그러나 여전히 추상적이고 그 범주가 혼란스럽다. 무엇보다 노동 주체로 포함되는 사람들의 범주가 다소 넓고, 실천과 행동의 범주는 지나치게 정치적 저항 혹은 변혁운동 중심으로 논의되고 있기 때문이다. 따라서 이 논문이 지향하는 답을 얻기 위해서는 게임 노동에 내재된 특성을 잘 살려 불안정성에 대한 대응과 극복의 힘을 만들 수 있는 부분에 대한 또 다른 이론적 논의가 필요해진다. 그것을 우리는 ‘집단 창의성’에 대한 이론적 논의를 통해 모색해볼 수 있다.

3. 집단 창의성에 대한 이론적 모색

: 집합적·협업적·공동체적 창의성의 가능성

1) 창의성 담론의 변화

우선 심리학과 경영학 담론에서 전개된 창의성에 대한 일반적 논의를 정리해보고, 이 연구가 주목하려 하는 집단 창의성에 대한 이론으로 나아가보자. 울리히 브뢰클링(Ulrich Bröckling, 2013)에 따르면, 후기 자본주의 사회에서 창의성은 일종의 이데올로기로 작용한다. 그것은 누구나 가지고 있는 것이자 갖추어야 할 것으로서, 통치되고 관리될 수 있는 것, 훈련되고 학습될 수 있는 어떤 것으로 논의되어왔다. 브뢰클링은 이것이 신자유주의적 통치성의 프로그램 틀로 파악할 수 있으며, 자기계발서나 직장 내 교육프로그램들과 같은 수많은 프로그램, 가이드북 등과 연결되어 있다고 설명한다.

인류학 분야에서 한스 요아스(Hans Joas, 1996; Bröckling, 2013에서 재인용)는 창의성의 형식들을 다음과 같이 유형화했다. 첫째, 예술적 표현 행위와 결합된 창의성으로, 르네상스적, 낭만주의적 천재가 그 모델이다. 둘째, 생산모델 차원의 창의성으로, 인간이 일을 통해서 어떤 생산물을 만들어내는 능력을 갖췄다는 점에 주목하는 것이다. 아리스토텔레스의 프락시스(praxis)나 마르크스의 노동존재론 관점 등이 이와 관련된다. 셋째, 문제 해결행위로서의 창의성으로, 혁신과 도전에 대한 응답, 실용주의 등을 강조하는 것이다. 넷째, 혁명적 창의성으로, 창조적 파괴자, 해방, 위반 등을 특징으로 한다. 다섯째, 삶과 결합되어 생물학적 진화, 에너지의 발현, 충동 등으로 표상되는 창의성이다. 여섯째, 목적의식 없는 놀이로서의 창의성으로, 호이징가의 ‘호모 루덴스’를 연상시키는 것이다. 브뢰클링은 특히 이중에서도 세 번째 창의성, 즉 성공과 혁신을 위한 창의성, 경쟁에서 승리할 수 있는 역량과 관련된 창의성이 오늘날 창의성 담론을 가장 잘 보여주는 유형이라고 설명한다.

한편, 20세기 중반 이후 미국의 심리학계에서는 창의성을 낭만주의적 천재가 가진 재능과 대비되는 것으로, 누구에게나 있는 ‘자원’으로 파악하고, 발굴하고 동원되어야 할 것으로 인식하기 시작했다. 조이 길포드(Joy Guilford)와 같은 심리학자들은 이런 방식으로 50년대 이후 미국에서 창의성 담론을 주도했는데, 이는 냉전 구도 속에서 공산권과 경쟁하던 당시 미국 사회에서 창의적 잠재력을 교육하고 진흥하려고 했던 노력과도 맞닿아 있었다. 그가 제시했던 ‘창의적 비순응자’ 모델은, 번뜩이는 재치를 가진, 혁신적이면서도 제멋대로인 인간으로서, 그저 노력만 하는 평범하고 순응적인 스테레오타입화된 노동자들과 차별화된 존재였다. 말하자면 창의적 도전 없이 살아가는 삶의 태도는 뭔가 모자라고 비도덕적인 것으로 치부되었고, 자기계발과 자기실현의 내적 동기를 가지고 끊임없이 자신의 창의성을 경작(cultivate) 하는 노력을 하는 인간형이 바람직한 것으로 여겨졌다. 이처럼 심리학자들은 창의성을 지능뿐만 아니라 심리적 건강, 인격적 성숙과 등치시키면서 거부할 수 없는 의무이자 미덕으로 승격시켰다.

심리학적 창의성의 모델은 경제학·경영학에도 적용되어 창의적 행위자는 곧 성공적인 기업가라는 등식이 만들어졌으며, 성과를 내기 위해 끊임없이 노력하는 태도와 기질, 대담하고 위험을 감수할 줄 알며, 멀리 앞을 내다보는 능력 등으로 설명되기도 했다(Bröckling, 2013). 창의 산업의 이데올로기를 제공했던 리차드 플로리다(Florida)의 경우, 창의성은 궁극적인 경제적 자원일 뿐 아니라 잠재적으로 무한히 쓸 수 있는 자원이라고 규정했다.

요컨대 오늘날의 심리학·경영학 담론 속에서 창의성은 낭만주의 시대 예술가의 천재성처럼 통제할 수 없고 예측되지 않는 창의성이 아니라, 누구나 갖추고 있기에 경영되고 관리되어야 할 창의성이며, 인격적 성숙의 지표이고, 협업을 위한 사회성의 차원과도 연결되는 것이었다. 따라서 그것은 누구나 추구해야 할 미덕이자 의무가 되었다. 이는 특히 창의 산업 시대에 매우 큰 힘을 발휘한다.

2) 집단의 창의성에 대한 논의

경영학 분야에서 창의성에 대한 개념은 다음 논의들을 참고해볼 수 있다. 브라이언트와 트로스비(Bryant & Throsby, 2006)는 창의성을 ‘다양한 문화를 생성하는데 중요한 역할을 하는 인적 자본으로, 전통적인 방법에 의존하기보다 독창적이고 풍부한 상상력을 이용하여 문제를 해결하는 개인의 능력’으로 정의했고, 스텐버그와 루바트(Sternberg & Lubart, 1999)는 ‘아이디어를 연결하고, 유사점과 차이점을 발견하며, 비정통적이고, 탐구적이며, 사회 규범에 의문을 제기할 수 있는 능력과 결부된 인지적 요소의 결합’으로 정의했다(박찬욱, 2013, 24쪽에서 재인용). 이는 창의성이 단지 개인의 순수한 예술성에서 비롯되는 것이 아니라 다양한 자원들을 융합(convergence) 시키는 것과 관련된다.

치센트미하이(Csikszentmihalyi, 1999)에 따르면 창의성은 창의적 산물을 산출하는 개인(person), 창의적 산물을 평가하는 전문가로 구성된 분야(field), 그리고 창의적 산물을 보존하고 계승하는 영역(domain)의 상호작용의 결과다. 이것은 창의성이 개인 차원이 아니라 사회문화적 맥락과의 상호작용에 의해 발생한다는 관점에서, 개인은 사회문화적 배경 위에서 어떤 변화를 일으키고, 그것이 가치 있는 것으로 간주될 때 비로소 창의적인 것으로 인정받게 되고 다음 세대를 위한 새로운 출발점을 제공하는 것으로 설명된다.

코즈벨트 등(Kozbelt et al., 2010)의 논의에 따르면 창의성 연구는 개인의 심리적 차원을 연구하는 분야를 비롯해 인지적 연구, 문제해결과 전문성에 기반한 연구, 진화론적 연구, 발전주의적 연구, 유형학적 연구, 시스템 이론적 연구 등으로 나눌 수 있다. 창의성 연구를 분석 수준별로 나눌 경우에는 개인적 창의성, 집단 창의성, 조직 창의성의 범주로 나뉘어지기도 한다(노풍두 외, 2011). 개인 수준의 창의성은 앞서 언급한 바와 같이 1950년대 미국심리학회에서 길포드(Guilford)가 발산적 사고(divergent thinking)의 중요성을 역설한 이후에 연구가 활성화되기 시작했고, 주로 새로움(newness), 독창성(originality), 유용성(usefulness) 등의 차원에서 논의되었다.³⁷⁾

초기 창의적 개인의 특성에 관심을 두었던 연구 경향은 1990년대 이후 집단 창의성

(group creativity)과 조직 창의성(organizational creativity) 연구로 확장된다. 창의성에 대한 집단적·조직적 차원의 연구는 주로 체계 이론(system theory) 관점에서 진행되었는데, 창의성이 발휘되기 위한 다양한 맥락들과 복잡한 과정들에 주목하는 경향이 있다. 이를테면 훌륭한 창작자들은 은유의 앙상블(ensemble of metaphors)을 활용하여 다양한 비유적 상상을 한다거나, 네트워크를 활용함으로써 이질적이고 동떨어진 것으로 보이는 다양한 주제들과 프로젝트들을 연결시키면서 ‘관계’에 대한 감각을 발달시킨다는 등의 발견이 있었다(Kozbelt et al., 2010). 푸치오와 카브라(Puccio & Cabra, 2010)의 경우 조직의 창의성을 “복잡한 사회적 시스템 속에서 함께 일하는 개인들에 의해 만들어지는 가치 있고 유용한 새로운 제품, 서비스, 아이디어, 절차, 또는 과정”(p.145)으로 정의하면서, 개인 혼자서가 아니라 여럿이 함께 작업을 진행할 때 창의성을 발휘할 수 있는 역동성이 더 높아진다고 주장하며, 작업장(workplace)에서 창의성이 발현되는 데 영향을 주는 요인들에 대해 탐구하기도 했다.

그 외에도 우드만 등(Woodman et al, 1993)은 ‘복잡한 사회체계 안에서 함께 일하는 사람들에 의해 가치 있고 새로운 제품, 서비스, 아이디어, 절차 또는 과정을 창조해내는 것’을 조직의 창의성이라고 말하면서 조직의 혁신문화(도전적인 문화, 변화를 지향하고 새로움을 추구하는 문화)를 비롯해 충분한 정보와 시설, 자본 등의 자원, 합리적인 경제적·비경제적 보상 시스템, 개인 및 집단의 창의성을 구현하기 위한 다양한 제도와 시스템을 포괄하는 창의경영의 관행들이 그것을 뒷받침하는 주요 요인이라고 설명한다. 그 밖에도 뎀포드(Mumford, 2012)에 따르면 구성원들의 다양성(diversity)을 비롯하여 협업(collaboration), 커뮤니케이션, 신뢰와 심리적 안정감, 후원과 지원, 내부 갈등, 응집력(cohesion), 팀 효능감(team efficacy) 등을 포괄하는 사회적 과정(social process)의 양상들이 창의성에 중요한 영향을 미치는 것으로 논의된다.

집단 및 조직에 대한 창의성 연구들은 이와 같이 집단의 작업문화, 분위기를 비롯해서 조직 내 업무 환경이 창의성에 미치는 긍정적·부정적 영향을 측정하는 방법을 제안하거나 그 요인들을 찾아내는 연구를 진행했다. 아마빌(Amabile, 1996)의 경우 창의력을 발휘할 수 있는 독려, 자율성의 정도, 충분한 자원의 여부, 압력, 조직차원의 방해요인 등이 창의력을 얼마나 발휘할 수 있는가를 결정하는 요인이라고 밝혔다. 이와 유사한 관점에서 노풍두 외(2011)는 구성원들이 각자의 창의성을 바탕으로 상호작용하며, 이를 통해 창의적 아이디어를 도출하고 문제해결 차원에서 실행에 옮기는 것이 집단 창의성이 발현되는 과정이라고 설명한다. 그에 영향을 미치는 주요 요인으로는 다양성, 응집성, 자율성, 리더십 등을 꼽고 있다.³⁸⁾

37) 개인의 창의성에 대한 연구들은 초창기에는 복잡성, 애매모호한 것을 견디는 능력, 문제를 발견하는 능력, 상황을 새로운 시각으로 볼 수 있는 능력 등을 중심으로 탐구되다가, 이후 직업적 특성, 동기, 효능감 등이 창의성에 미치는 영향을 밝히는 데 초점을 맞추는 추세로 변화했다(박찬욱, 2013).

38) 더 자세히 논의해보자면 첫째, 다양성은, 다양한 특성과 경험을 지닌 구성원들로 구성된 집단 특성을 말한다. 특히 조직적 활동과 과학적 연구가 중요한 분야에서는 다양한 전문지식과 기능을 가지고 있는 팀 활동 및 집단 상호작용이 매우 중요하다. 복잡하고 급격한 환경변화에 대처하기 위해서는 다양성과 복잡성에 상응할 만큼의 내부다양성이 확보되어야 하기 때문이다. 이런 측면은 게임 산업에서의 조직적 창의성 차원에도 매우 유용하게 적용할 수 있다. 둘째, 응집성은 조직 내 구성원들 간의

위의 연구 경향을 보면 조직 창의성과 집단 창의성에 대한 논의가 다소 뒤섞여 있으며, 주로 조직 창의성의 차원으로 묶여서 연구된다는 것을 알 수 있다. 다만 게임 개발자들의 노동에 대해 탐구하는 이 연구에서는 ‘집단 창의성(group creativity)’에 주목한다. 왜냐하면 본 연구에서 다루게 될 게임 생산자 집단은 단순한 물리적 집단이 아니라 다양한 디지털 기술과 플랫폼으로 연결되는 네트워크 집단이며, 특수한 직업적 영역(domain)에 국한된 전문가 집단이 아니라 게임문화, 게임하위문화, 게임개발자의 작업문화를 공유하는 이질적이고 다중적인 다양한 노동주체들로 구성되는 집단이기 때문이다.

이런 점에서, 소이어(Sawyer, 2010)의 연구는 게임 개발자들의 협업과 공동작업의 과정에서 창의성이 어떻게 형성되는가에 대한 이론적 통찰을 제공해준다. 그는 즉흥 연극 공연팀과 애니메이션 제작팀, 그리고 재즈 즉흥 공연 등에 대한 폭넓은 사례 연구를 진행했다. 그에 따르면 창의성이란 개인의 정신적 상태나 성격, 행위 등의 차원뿐 아니라 집단의 차원에서 새롭게 생성될 수 있는 것으로서 개인과 집단의 차원이 적절히 융합되면서 생겨나는 것이다. 이런 점에서 그는 ‘협업적 창발(collaborative emergence)’이라는 개념적 틀을 제안하며, 소규모 그룹의 협업, 브레인스토밍, 토론회 등 다양한 과정 속에서 이것이 생겨난다고 보았다.

예컨대, ‘시카고 연극 그룹(Chicago Theater Group)’의 1993년 즉흥극 공연 중 일부 장면에 대해 분석하면서, 그는 배우들이 순간순간 서로에게서 영감을 얻으며 즉흥적으로 연극을 이어가는 과정에 대해 설명한다. 그의 분석에 따르면, 이 과정은 특정 인물에 의해 주도되는 것이 아니라 극에 참여하는 배우들의 수평적이고 평등한 관계 속에서 모두의 참여를 통해 만들어지는 것이었으며, 배우들이 서로의 대사와 행동에 영향을 받으면서 극중 상황을 창의적인 방식으로 구체화 해나가는 과정이었다. 그 어떤 것도 절대적으로 결정되어 있거나 계획되지 않은 상황에서 서로의 정서적 흐름과 발화, 행동 등에 영향을 받으면서 협력적으로 의미를 만들어가는 이러한 과정은 다양한 조합적 가능성(combinatorial possibility)을 확장해나가는 것으로 설명된다. 이러한 흐름 속에서 모든 배우들의 협업적 상호작용과 창의적 기여들이 모여 한 편의 상황극이 작품으로 만들어지게 되는데, 소이어는 이러한 집단적 협업의 힘을 바로 ‘협업적 창발’의 과정이라고 본 것이다.

그는 집단적 창의성과 협업적 창발의 가능성은, 개인의 창의성 차원으로 환원시켜 파악될 수 없으며, 과정적이고 절차적인 것으로, 상호주관성(inter-subjectivity) 차원에서 파악되어야 한다고 주장한다. 물론 개인의 행위능력(agency)과 창의적 잠재력이 요구되지만 그에 못지않게 그룹 구성원들의 창의성이 매우 중요하다는 것이 그 연구의 요지다. 소이

상호작용과 영향정도를 나타내는 차원으로서, 상호신뢰를 바탕으로 서로 협력하고 단결하고 있다는 것을 느끼는 정도를 말한다. 한 사람의 노력보다는 다양한 경험과 지식을 가진 구성원들의 협동적 노력이 중요하므로 집단 창의성이 효과적으로 발휘되기 위해서는 서로 많은 것을 공유하고, 신뢰하며, 상호 협조하는 분위기가 필요하다(노풍두 외, 2011, 125쪽). 셋째, 자율성은 팀 구성원이 평가와 감시를 받지 않고 과업의 목표설정, 수행 시기나 방법에 대한 의사결정을 자유롭게 할 수 있다고 느끼는 정도를 말한다. 이것은 창의성을 위해 가장 필요한 것 중 하나로서 ‘뜻밖의 기회’를 발견할 가능성을 높여주며, 목표에 대한 몰입도를 높여줌으로써 집단의 성과를 높인다. 끝으로 리더십 차원은 비전을 제시하고, 열정을 가진 리더, 구성원들의 아이디어에 관심을 기울이는 리더 등의 덕목과 역할을 의미하는 차원이다.

어의 이러한 연구는, 게임 분야에서 즉흥적으로 소규모 팀을 구성해서 2~3일 동안 즉석에서 게임을 만들어내는 게임잼(game jam)의 상황을 연상시킨다. 실제로 게임 노동에서 창의성은 개개인의 창의적 역량에 의존할 수도 있지만, 기획, 프로그래머, 아티스트 등 다양한 배경의 전문성과 이질적 성향을 가진 개발자들이 모여 어떠한 방식의 협업을 하는가가 매우 중요하다. 그런 점에서 소이어의 연구 사례들은 다양한 방식의 절차와 협업 과정을 거쳐 게임이 만들어질 때 발생하는 창의성의 차원을 설명할 수 있는 유용한 근거가 될 수 있다.

이것을 앞서 2절에서 살펴보았던 자율주의에 대한 논의와 연결해보면, 불안정성을 극복하기 위한 방향성은 자율주의에서 말하는 네트워크, 커뮤니케이션, 사회적 관계 등의 요소가 집단 창의성의 형성에 필요한 수평적 상호작용, 참여, 협업의 차원과 결합되는 방식으로 제시될 수 있을 것이다. 그리고 그것은 이어지는 ‘디지털 창의 작업’ 개념을 통해 종합적으로 결집될 수 있다.

4절. 디지털 창의 작업(digital creative work)

기존 논의들을 다시 정리해보자면, 첫째, 창의 노동 개념은 기존에 경제적 영역과 분리되어 있던 예술·문화가 산업으로 제도화 되는 과정을 잘 드러내고 있으며, 그 안에서 노동자들이 일을 통해 자아실현의 꿈을 이루려는 노력들이 어떻게 이루어지는지, 또 창의성, 자율성과 같은 개인적 욕망들이 어떻게 현실과 제도 안에서 교섭되거나 굴절되고, 조율되는지 잘 드러내고 있다. 둘째, 비물질 노동의 경우 거시적 맥락에서 기존의 물질적 생산에서 비물질적 생산으로, 산업시대의 물질적 생산양식이 콘텐츠 생산으로 이동한 지점을 잘 포착했다. 그래서 이제 노동의 산물은 구체적인 물건이 아니라, 게임, 음악, 드라마, 영화 등 통상 ‘콘텐츠’라고 불리는 상징적·문화적·예술적 산물이라는 점을 잘 드러내고 있다. 셋째, 이와 유사한 맥락에서 전개된 디지털 노동 논의는, 디지털 경제 시대로 접어드는 과정에서 기존에는 취미나 여가 생활 영역에 머물렀던 활동들이 노동의 영역으로 전환되어 가치를 창출하게 된 과정, 그리고 자발적으로 열정을 가지고 생산에 참여하게 된 수용자들이 어떻게 새로운 방식으로 고도화된 착취에 빠지게 되었는가를 잘 보여주고 있다. 다시 말해 아마추어의 프로화, 또는 유저들의 공동생산, 참여문화, 일과 놀이의 융합 등을 비판적 관점에서 설명하고 있다. 끝으로, 디지털 창의 노동은 창의 산업 종사자들의 독특한 주체성과 노동윤리 차원을 포괄했다는 점에서 의미가 있다.

이론적 논의의 마지막 절에서는 그 동안 검토된 디지털, 창의 산업 노동에 대한 다양한 관점들과 이론적 자원들을 종합적으로 정리하여, 게임 개발자들이 ‘불안정성(precariety)’에 대응하고 극복할 수 있는 보다 실천적이고 능동적인 개념을 모색해보고자 한다. 이것은 불안정한 주체들의 네트워크화된, 커뮤니케이션적인, 정동적이고 협력적인 역량들의 생성 가능성을 자율주의와 비물질노동에 대한 논의 속에서 발견하고, 여기에 집단적 창의성에 대한 이론까지 결합시킨 결과다. 말하자면 3장의 1절과 2절이 ‘게임 노동자는 어떻게 불안정해지는가?’, 그리고 ‘불안정성은 극복의 잠재력을 그 내부에 포함하고 있다’는 명제를 도출하는 과정이었다면, 3절에서 4절로 이어지는 논의는 ‘그렇다면 그 불안정성에 대한 대응과 극복은 이론적으로 어떻게 모색될 수 있는가?’에 대한 응답이 될 것이다.

1. ‘디지털 창의 작업(digital creative work)’의 개념화

기존의 창의 산업 노동에 대한 논의들은 미디어 산업 노동의 일부 사례연구를 제외하고는 대부분 구체적인 개념으로 맥락화되거나 사례연구로 뒷받침되지 못한 채, 추상적 이론 수준에 머무는 경우가 많았다. 또한 노동에 대한 거시적 흐름을 비판적 관점에서 조망할 수 있게 해줬지만, 실제 산업현장에서 일하고 있는 노동 주체들이 어떤 성격의 노동을 하고 있는지, 그리고 그 노동이 가진 한계뿐만 아니라 잠재적·긍정적 가능성은 무엇인지에 대한 검토는 충분히 하지 못했다는 한계가 있다. 이론적 차원에서 이 연구의 목표는 크게 두 가지로 압축된다. 첫째, 게임 산업 노동자들, 그 중에서도 게임 개발자들이 실제 그들의 노동세계 안에서 어떤 구조적 불안정성(precariety)에 처해 있고 그것을 개개인들이 구

체적으로 어떻게 경험하는지를 규명하는 것이며, 둘째, 더 나아가 그들이 그러한 한계 조건 위에서 어떻게 불안정성에 대응해나가고 극복해나갈 수 있는지 그 가능성과 실천 양상을 탐구해보는 것이다. 여기서는 후자인 잠재적 가능성에 대해 논의하려 한다.

이 연구는 위에서 검토한 창의 노동, 비물질 노동, 디지털 노동, 그리고 디지털 창의 노동(labor)에 대한 논의들을 비판적으로 재검토하여, ‘디지털 창의 작업(digital creative work)’ 개념을 제안하려 한다. 디지털 창의 작업은 다음과 같이 개념화 될 수 있다. ‘ICT 시대 창의 산업 영역에서 컨버전스 기술 환경을 바탕으로, 네트워크화된 자율적 노동 주체들이 집단적·공동체적 창의성을 형성해가며 융합적 작업(converged work)과 창의적 협업(creative collaboration)을 통해 디지털 문화 콘텐츠를 생산해내는 작업(work).’

여기서 ‘노동(labor)’이라는 용어 대신 ‘작업(work)’이라는 용어를 사용하게 된 배경은 다음과 같다. ‘labor’와 ‘work’의 구분은 한나 아렌트(Hannah Arendt)의 논의를 참고했다. 아렌트는 생물학적 존재로서의 삶을 영위하기 위한 활동으로서의 노동(labor)과, 대상 세계를 창조하는 활동으로서의 일/작업(work)을 구분하였다. 그녀에 따르면, 고대 그리스어, 라틴어, 독일어 어원이나 용례들을 볼 때 ‘labor’에는 고통과 수고라는 부차적 함의가 뚜렷이 드러나고, ‘work’는 장인의 작업에 가까운 일을 지칭하는 의미로 사용되었다(Arendt, 1958/2017; Weeks, 2011; 이성환, 2011).³⁹⁾

노동(labor)은 필요에 의해 수행되는 것이고 소비의 대상을 생산하는 일이다. 인간이 생명을 이어가기 위해서는 끊임없이 물질적 대상을 생산하고 소비해야 하는데 노동은 그것을 위한 활동에 해당된다. 따라서 지루하고 반복적이고, 진정한 보람과 성취를 느끼기 어렵다. 일의 과정과 결과가 표준화되어 있고 개인의 개성을 발휘하기 어렵기 때문이다. 노동 분업화에 따른 탈숙련화 테제가 전형적으로 이 ‘노동’의 한계를 보여준다. 반면, 작업(work)은 이미 존재하는 세계에 도구를 가지고 무언가를 덧붙이거나 변형시키는 것을 의미한다. 독창성을 지니고 있으며, 그 생산의 결과물은 금방 소비되어 사라지지 않는다. 예술이 가장 전형적인 작업 활동의 모델이라 할 수 있다. 이것은 끊임없는 생산과 소비의 반복적 과정이 아니고, 세계에 새로운 것을 만들어내는 창의적 작업에 가깝다. 따라서 개인의 개성을 잘 발현하는 활동이라 할 수 있다(장귀연, 2015, 67쪽).

이처럼 작업(work)이라는 용어를 쓴 이유는, 디지털 창의 작업은 임금 고용관계의 계약적 틀에 한정되지 않는 포괄적 활동으로 볼 수 있기 때문이다. ‘노동’이 생산관계, 공급관계 속에서 결정되고 규정됨으로써 노동 활동의 결과물로부터 소외되고 착취당하는 불평등 구조 속의 산업 노동자와 관련된다면, 상대적으로 ‘작업’은 살아 있는 창의적 노동과 행위 능력을 내포하는 개념이 될 수 있다.

본 연구가 중점적으로 다루고 있는 디지털 창의 노동자, 특히 게임 개발자들의 자율적

39) 리처드 세넷(Sennett, 2008) 또한 현대의 장인에 대해 논의하는 맥락에서, 아렌트를 참고하여 아니말 라보란스(Animal laborans)와 호모 파베르(Homo faber)를 구분한 바 있다. 아니말 라보란스가 굴레를 짊어진 짐승처럼 일 자체에 대한 아무런 자각 없이 고된 일을 되풀이하는 ‘일하는 동물’로서 인간을 의미한다면, 호모 파베르는 르네상스 시기 철학 및 예술과 관련되며, 물질적인 노동과 행위를 판단하고, 공동의 삶을 만들려는 인간의 이미지를 상징하는 것이라고 설명한다(Sennett, 2008, p. 21). 즉, 어떻게 일할 것이냐를 넘어서 ‘왜’ 그렇게 일을 해야 하는가를 성찰하는 존재라 하겠다.

역량에 주목한다면 ‘노동’보다는 ‘작업’이라는 용어가 더 적합할 것이다. 그런데 이 연구에서 다루게 될 한국의 게임 개발자들을 일반적으로 지칭할 때에는 편의상 ‘노동자(worker)’라는 용어로 사용하고자 한다. ‘작업자’라는 단어가 너무 생소할뿐더러 사실 생산주체로서 그들이 가진 사회적 지위는 임금노동자부터 사업자까지 다양하게 걸쳐 있지만, 대부분 사실상 노동자의 위치에 있기 때문이다. 따라서 이 연구가 주목하는 게임 개발의 구체적인 노동의 양상을 나타내는 용어로는 ‘작업’을, 그리고 그 작업의 주체인 개발자들을 일컫는 용어로는 그들이 처한 고용관계 및 임금노동의 형식을 고려하여 ‘노동자’를 사용하고자 한다.

2. 디지털 창의 작업의 구성요소들

그렇다면 이 개념이 어떤 관점과 의미를 함축하는지 하나씩 논의해보자. 먼저 오늘날 게임이 생산되는 전반적인 기술과 미디어 환경 차원에 대해 논의하고, 이어서 생산 조직 및 프로세스 차원에서 개발 작업이 어떤 구체적 실천 양상을 띠는지에 대해 고찰한다. 세 번째로는 게임 개발자가 생산 주체로서 어떤 특징을 갖는지 논의할 것이다. 마지막으로 생산되는 결과물, 즉 ‘게임’이라는 디지털 문화콘텐츠가 갖는 특이성에 대해서 논의한다. 이 과정을 거쳐 ‘디지털 창의 작업’ 개념은 게임 개발자의 노동과정을 총체적으로 이해할 수 있는 함축적 개념으로 제시될 것이다.

1) 기술 및 미디어 환경 : 컨버전스 기술과 참여의 확장 가능성

‘디지털’이 상징하는 것은 생산 기술과 미디어 환경 차원의 특수한 맥락이다. 무엇보다도 디지털 창의 작업은 끊임없이 진화하는 소프트웨어와 업무 관리용 툴, 네트워크 등 ‘컨버전스(convergence)’를 가능케 하는 첨단 기술적 조건 위에서 이루어진다는 특징이 있다. 오늘날 게임 개발 작업의 가장 핵심적인 요소이자 필수적인 기술적 기반은 게임엔진이다. 특히 최근 ‘유니티(Unity)’나 ‘언리얼(Unreal)’과 같은 고성능 상용 게임엔진이 등장한 것은 게임 생산의 기술적 환경에서 큰 의미를 갖는다. 특히 스타트업이나 인디 개발자들에게 저렴한 가격에, 경우에 따라 무료로 제공되기 시작하면서 소위 ‘개발의 민주화’ 논의가 등장하기도 했다. 뿐만 아니라 오픈소스(open source) 소프트웨어나 응용 프로그램 인터페이스(API) 등은 자본이 부족한 개발자들에게 기술적 도구를 제공해주고 협업을 촉진시키며, 맞춤화(customizing)를 가능케 해준다. 접근 가능한 기술과 데이터가 확장되면서 공통의 기술적 기반과 지평이 넓어지게 되는 것이다(Schmidt & Rosenberg, 2014). 이처럼 디지털 창의 작업은 기술적 조건과 환경에 매우 민감하다. 그런데 그 기술적 조건들은 특히 다양한 작업방식과 노동주체의 융합(convergence)을 가능케 한다는 점에 주목할 필요가 있다.

여기서 컨버전스는 미디어와 기술적 배경의 차원에서, 기존에 상호 구별되어 있던 미디어 기기들과 서비스가 디지털 환경에서 서로 융합되어가는 과정으로 이해할 수도 있고,

미디어 이용자들이 자신의 미디어 환경과 융합하는 과정에서 역동적으로 미디어 컨버전스를 현실화해나가는 구체적 양상에 주목하는 관점으로 이해할 수도 있다(정준희·김예란, 2011). 특히 참여문화(participant culture)를 중심으로 문화적 관점에서 컨버전스 현상을 논의한 젠킨스(Jenkins)를 참고하자면, 그는 '다양한 미디어 플랫폼을 가로지르는 콘텐츠의 흐름, 여러 미디어 산업 간의 협력, 그리고 자신이 원하는 경험을 위해 어디라도 기꺼이 찾아가려 하는 미디어 수용자들의 이동 행위'를 컨버전스라고 정의하고, 미디어 이용자들이 적극적으로 미디어를 변형하고 전유하며 정보를 추구하는 현상을 '컨버전스 문화(convergence culture)'라고 개념화한 바 있다(Jenkins, 2006)⁴⁰⁾. 젠킨스의 컨버전스 문화 개념은 대개 하위문화의 팬덤 주제들 또는 다중 미디어 이용자들을 설명하는 데 적용되었다. 본 연구에서는 이 개념을 아마추어 영역에 머물지 않고 프로페셔널 직업 영역으로 끌어와서, 게임 개발자들의 생산이 이루어지는 미디어·기술적 배경을 설명하기 위한 개념으로 활용할 것이다. 여기서 컨버전스를 가능케 하는 디지털 미디어 기술과 네트워크는 단지 도구의 차원을 넘어서 일하는 형식과 내용 자체에 큰 영향을 미친다. 이를테면 작업 과정 자체에서 여러 수준의 융합이 일어나며, 작업 방식은 소프트웨어의 진화 및 발전과 서로 영향을 주고받는다. 불안정성을 관리하며 혁신을 추구하는 과정에서 창의 산업은 수많은 응용 프로그램들과 업무관리용 툴(tool)에 의존하며 때로는 그 도구 자체를 진화시키기도 한다.⁴¹⁾ 물론 이러한 현상은 비단 게임 업계에만 한정되는 것이 아니다.

그런데 빼놓지 말아야 할 것은 이러한 기술이 양면성과 양가성을 갖는다는 점이다. 게임 엔진 및 소프트웨어, 플랫폼의 진화와 같은 기술적 발전들은 그저 일방적으로 긍정적 가능성만을 확장시킨다고 볼 수 없다. 그것이 어떤 결과를 초래할 지는 사실 예측하기 어려우며 매우 논쟁적인 문제다. 그것은 개발자들에 대한 관리자의 통제와 감시를 더욱 강

40) 젠킨스가 보기에 미디어 컨버전스는 단지 기술 변화만을 의미하는 것이 아니라, 기존의 기술, 산업, 시장, 장르, 그리고 문화 수용자 간의 관계를 변화시키는 것이다. 또한 미디어 산업이 운영되는 논리를 변화시키고, 미디어의 수용자들이 콘텐츠를 받아들이는 과정 또한 변화시키는, 말하자면 총체적 변화의 과정으로 파악된다. 그는 컨버전스 문화가 가능케 된 환경에서, 과거의 수동적이었던 소비자들이 능동적으로 바뀌고, 예측가능하고 제작자가 의도한 대로 움직였던 소비자들이 끊임없이 이동하기 시작하며, 고립된 개인들에 머물렀던 소비자들이 보다 긴밀한 그들만의 네트워크, 이를테면 온라인 팬 커뮤니티 등을 구축함으로써 집단지성과 참여문화를 낳게 되었다고 말한다(Jenkins, 2006). 이들은 지식과 정보를 공유하고 문화적 텍스트를 생산할 수 있는 디지털 미디어와 웹을 이용함으로써 미디어 콘텐츠를 축적하고, 주석을 달며, 전유하고, 재유통시킬 수 있는 '풀뿌리 창의성'을 획득했으며, "기존의 상업문화를 다시 쓰고, 개선하고, 수정하고, 확장하고, 더욱 다양한 관점을 추가하고, 주류 미디어에 피드백"(Jenkins, 2006, p. 378)함으로써 '참여문화'를 주도하게 되었다. 젠킨스가 구체적인 사례로 드는 것은 위키피디아에 나타나는 집단지성, 팬 픽션 커뮤니티에서의 창작활동, TV 프로그램의 미 방송분 내용을 스포일링 하는 행위들, <스타워즈>와 같은 널리 알려진 대중문화 텍스트를 재편집하여 전혀 다른 이야기로 새롭게 만드는 것, 다중접속 온라인 롤플레이 게임(MMORPG)에서 발휘되는 소비자의 힘 등이다.

41) 이재현(2013)에 따르면, 이제 소프트웨어는 단순한 연산 도구가 아니라 인간 정신에 직접 작용하는 '인간의 확장'이자, 문화적 산물인 동시에 문화를 만들어내는 에이전트(행위주체)라고 할 수 있다. 소프트웨어를 사용한다는 것은 역동적 수행능력을 갖는 소프트웨어와 상호작용하는 것을 의미한다. 그리고 이에 따라 우리의 경험은 소프트웨어에 의해 실시간으로 구성된다. 이것을 게임 산업에 적용해 보면, 게임제작도구가 되는 소프트웨어들이 일하기 방식을 조직화하고 게임 엔진의 무료화는 개발자들의 경력 자체에도 영향을 주는 것에서 알 수 있듯이, 게임 개발 작업 자체가 소프트웨어에 의해서 구성되는 측면이 있다. 이것이 게임을 만들어내고, 다시 그 게임 자체가 새로운 소프트웨어를 요구하고 변형, 업데이트, 진화를 발생시키기도 하는 것이다.

화함으로써 전통적 산업시대 이상으로 생산체계 및 생산시설에 대한 종속화 또는 예측화를 발생시킬 수도 있다. 예컨대 상용엔진의 발달은 과거에 개발조직에서 큰 역할을 했던 전문 엔진 프로그래머의 입지를 좁히고, 게임엔진의 근본적인 시스템을 다루는 전문적 기술력을 쇠퇴시킴으로써, 개발자들의 상용 소프트웨어에 대한 의존도를 높이고 기술 종속성을 높이는 문제를 초래할 수도 있다. 혹은 그 반대로, 자율적 노동주체들이 이러한 기술과 미디어 환경을 값싸게 활용하면서 컨버전스적 생산을 실천하고, 낡은 노동관행들의 억압으로부터 벗어나 새로운 혁신을 일으킬 수도 있다. 우리는 본문에 이어지는 사례분석들에서 그 양면성을 모두 발견하게 될 것이다.

2) 생산 양식 : 융합적 작업과 네트워크화된 창의적 협업

둘째, 생산 조직과 작업과정의 차원에서, 디지털 창의 작업은 개인 차원에서의 ‘융합적 작업(converged work)’과 집단적 차원에서 집합적, 공동체적으로 이루어지는 ‘네트워크화된 창의적 협업(networked creative collaboration)’을 수행함으로써 노동과정에서 발생하는 불안정성에 대응할 수 있는 잠재적 가능성을 내포하고 있다.

(1) 융합적 작업(converged work)을 통한 다중숙련(multi-skill)의 가능성

게임노동은 기술적 측면과 마찬가지로 매우 복합적이며 양면적이다. 그것은 산업화 시대 컨베이어벨트에서의 노동과 같이 분절화·파편화된 상태로 이루어지거나, 거기에 신자유주의적 통치성에 따른 고도화된 착취 메커니즘이 덧붙여져 불안정성을 더욱 심화시키는 방향으로 흘러갈 수도 있다. 반대로 탈분업화의 방향으로 나아가면서, 노동소외를 극복하고 잘게 쪼개졌던 작업의 과정들을 다시 연결하고 통합함으로써 융합적 작업(converged work)을 가능케 할 수도 있다. 창의 산업이 본래 그러했듯이, 게임 산업의 노동 또한 미리 결정된 것은 없으며 현장에서 실제로 작업이 어떻게 이루어지는가에 따라 여러 갈래의 가능성들이 펼쳐질 수 있다.

중요한 것은 디지털 창의 작업의 자율적이고 능동적인 작업방식은 컨버전스 미디어와 기술 환경을 적극 활용하여 융합적이고 통합적인 작업들을 수행함으로써 탈분업화, 재숙련화(re-skilling), 더 나아가 다중숙련을 통해 노동소외를 극복할 수 있는 가능성을 내재화하고 있다는 점이다. 이를테면 그래픽 아티스트 출신의 1인 개발자가 유니티 게임엔진을 이용하여 간단한 퍼즐 게임을 만든다고 할 때, 그는 이전 게임 개발자들과 같은 심층적인 엔지니어링 지식이 없더라도 ‘구글링’과 ‘유튜브’를 활용해 엔진 기능 활용법을 학습하고 정보를 공유해가며, 몇 가지 핵심적인 소프트웨어 툴을 이용해 비교적 짧은 시간 내에 게임을 만들어낼 수 있다. 본래 자신이 디자인한 배경과 캐릭터에 대한 그래픽 리소스를 제작하고, 거기에 기획 차원에서 1인 개발자로서 자신만의 게임에 대한 아이디어를 구체화하며, 엔진의 도움을 받아 작업하면 게임이 탄생할 수 있는 것이다. 이것은 단순히 여러 가지 작업을 동시에 수행해야 하는 멀티태스킹(multi-tasking)과 차이가 있다. 그 모든 분절화된 작업들이 기획-아트-프로그래밍 각 차원의 창의성, 전문성, 노하우들이 결

집되어야 하는 디지털 게임 제작 과정에서, 한 개인의 자율적 작업 속에서 융합(converge)되기 때문이다.

뿐만 아니라 다양한 ‘협업’들을 수행하는 과정에서 개발자들은 분절화된 작업 요소와 국면들을 창의적으로 재조합하고, 게임이 만들어지는 보다 장기적이고 넓은 과정에 대해 이해하게 됨으로써 게임 생산에 대한 인식 지평을 넓혀갈 수 있다. 말하자면 ‘분절화된 노동’의 차원에 머물렀던 것을 융합적·협업적 작업들을 수행해 나가면서 ‘융합적 작업’으로 확장시켜 갈 수 있는 것이다. 그들은 본인의 커리어를 이어가는 과정에서 계속 새로운 기술을 배우고 익히면서, 동료들과 커뮤니케이션하고 협업하면서, 또는 자기 사업을 하면서, 소규모 개발조직에서 유연하게 다양한 역할을 맡는 과정에서 시행착오를 통한 나름의 숙련과정을 경험하게 된다.

따라서 이 개념은 전통적 의미에서의 예술가적 창의성, 스페셜리스트로서의 전문가, 또는 특정 분야에서 오랫동안 일하면서 형성되는 숙련과는 다른, 대안적 창의성, 전문성, 새로운 방식의 숙련 가능성을 함축한다. 결과적으로, 융합적 작업을 통해서 여러 방면에 걸쳐 전문성이 생겨나고 숙련이 일어나는, 다중숙련(multi-skill)이 가능해질 수 있다. 이는 포스트포드즘 시대 유연전문화(flexible specialization)가 추구하는 하나의 긍정적 가능성이라고 볼 수 있다.⁴²⁾ 유연전문화론은 후기 산업자본주의 시대 미디어·커뮤니케이션 기술이 발달한 배경에서, 불확실한 시장 상황 변화에 보다 신속하고 유연하게 적응할 수 있는 새로운 형태의 소규모 다품종 생산을 지향하면서, 자동화기술을 적극 활용하여 기존의 포드주의적 대량생산체계의 경직성을 극복하고 장인적 생산양식이 가졌던 강점을 되살리려는 시도로 평가된다(한주리, 2006; 장귀연, 2015)⁴³⁾.

(2) 네트워크화된 창의적 협업 (networked creative collaboration)

‘네트워크화된 창의적 협업’ 또한, 생산 조직 및 프로세스 차원에서 디지털 창의 작업을 구성하는 매우 중요한 요소다. 이것은 다시 크게 두 가지 차원으로 나누어 볼 수 있는데,

42) 거칠게 단순화시켜 정리해보자면, 전통적 장인모델이 제조업 중심의 산업화 시대에 분업화, 탈숙련화로 인해 쇠퇴했고, 이것이 최근 첨단 디지털 기술과 컨버전스를 배경으로 한 창의 산업 시대에 다시 통합적 장인, 즉 제너럴리스트적 장인모델로 재탄생하는 것이라고 볼 수도 있을 것이다.

43) 한주리(2006)에 따르면, 유연전문화의 영역은 다음과 같이 다섯 가지로 나누어질 수 있다. 첫째, 생산 시스템의 유연성은 거대기업이 해체되고 소규모 기업들이 네트워크를 통한 상호작용을 통해 생산 체계를 유연하게 조직화하는 것을 말한다. 이를 통해 유연전문화 체제에서는 수요변동에 대응하여 다양한 제품을 개발, 생산할 수 있는 유연전문화된 기업이 등장하며, 이들 간에는 ‘경쟁과 협력’을 기초로 하는 네트워크가 형성된다. 둘째, 노동의 유연성은 새로운 미디어 기술과 융합 등을 통해서 노동자가 한 가지를 단순반복했던 관행에서 벗어나 여러 노동기능을 수행하는 다숙련 노동이 가능해진 것을 의미한다. 이를 통해 노동과정에서의 구상과 실행이 통합됨으로써 노동자의 재숙련화가 가능해진다는 설명이다. 또, 노동시장에서도 다양한 노동인력을 탄력적으로 활용할 수 있는 기반이 마련되었다고 본다. 셋째, 노동시장의 유연성이다. 이것은 파트타임, 임시 계약직, 프리랜서, 자영업 등 다양한 고용 및 노동 형태가 가능해진 것과 관련된다. 넷째, 노사관계의 유연성은 자본과 노동자 관계가 대립적인 것에서 참여적 관계로 변화하는 가능성을 함축하는 것으로 설명된다. 다섯째, 소비의 유연성은 다양한 소비자 취향이 생겨나고 소비를 통한 표현 욕구가 증가하면서 소비가 다양화되는 현상을 지칭한다. 유연전문화가 추구하는 것은 그 명제나 구호만으로 봤을 때는 긍정적 측면들이 많지만, 현실 사회에 적용될 때에는 실현불가능해지거나 여러 부작용을 낳기도 하기 때문에 이에 대한 성찰적 관점과 균형잡힌 시각이 필요하다(한주리, 2006, 91~96쪽).

첫째는 게임 개발자 동료들 사이의 연대와 네트워크를 통해 각종 불안정성, 리스크, 불확실성에 대응하는 방식이며, 두 번째는 게임 하위문화(game subculture)의 형성 및 그 하위문화 장(field)에서의 하위문화자본(subcultural capital)을 활용하여 게임 유저들과의 광범위한 협업 네트워크를 구성하는 것이다.

첫째, 동료들과의 네트워크는 좋은 팀워크와 협업이 필수적으로 요구되는 게임업계에서 리스크를 줄이고 안정적으로 게임을 만들기 위해 필수적인 요소다. 전형적인 협업의 사례를 들자면, 아트를 담당하는 사람이 프로그래머에게 의견을 제시해서 그래픽 작업의 효율성을 향상시킬 수 있는 인-하우스 툴(in-house tool)을 맞춤형으로 만들어내는 과정이 있다. 이처럼 개발 프로세스 자체를 경쟁보다는 협력에, 파편화된 생산보다는 공동 생산 차원에서 바라볼 수 있다.

한편 개발자들은 같은 조직 동료들과도 좋은 관계를 맺어야 하지만, 이직이 잦은 프로젝트 노동의 특성상 언제 함께 일하게 될 지도 모르는 다른 회사나 다른 분야, 직군의 동료들과도 좋은 관계를 맺어야 한다. 이들은 인터넷 커뮤니티, 카페, 소모임, 메신저 단체 채팅방 등 온라인/오프라인의 다양한 채널을 통해서 업계 동향이나 구인·구직정보, 개발 작업과 관련된 노하우나 기술정보 등을 공유하기도 하고, 동료들이나 회사들에 대한 평판을 공유하기도 한다. 개발자들의 크고 작은 네트워크는 실제로 새로운 스타트업을 탄생시키기도 하고, 외주 업무를 나누어준다거나, 기업 채용으로 이어지기도 한다. 그런 점에서 개발자 네트워크는 일종의 생존을 위한 네트워크로 기능할 수도 있다. 또한 동업자정신을 바탕으로 ‘게임개발자연대’와 같은 조직화로 이어질 수도 있고, 개발자의 직업적 정체성과 상호부조의 노동윤리를 형성하고 강화하는 장이 될 수도 있다. 이런 방식으로 경제적·커리어적 측면에서 불안정성을 넘어서기 위한 자원을 마련할 수 있게 되는 것이다.

둘째, 개발자들의 네트워크는 게임 유저들과의 네트워크로까지 확장된다. 이것은 ‘게임 하위문화자본(game subcultural capital)’이라 할 수 있는, 게임 생태계 내의 상징적 자본을 매개로 형성될 수 있는데, 이를테면 게임을 좋아하고 많이 플레이하는 경험들이 쌓여 일종의 문화적 코드들(특정 장르 게임의 세계관, 용어들, 캐릭터들, 핵심적 재미요소, 2차적 파생 창작물 등)을 만들어내고 공유하는 것이 이 하위문화적 장의 특징이다.⁴⁴⁾ 기존 문헌들에서도 살펴볼 수 있었던 것처럼, 제도권의 경계를 넘어 아마추어 수용자들이 자체 제작한 콘텐츠나 게임 모딩(modding)을 통해 생산에 기여하고, 그것을 제도권 기업들이 적절한 방식으로 수용함으로써 결과적으로 공동 생산(co-creation)을 가능케 하는 방식들도 이와 관련된다. 또는 소규모 인디 개발팀이 킥스타터(Kickstarter)와 같은 크라우드펀딩(Crowdfunding)을 통해 개발 자금을 확보하고, 각종 SNS나 인터넷 커뮤니티, 게시판 등을 통해서 개발 중인 게임에 대해 유저들과 커뮤니케이션하는 과정에서 자연스

44) 하위문화자본은 하위문화 집단 내부에서 자신을 차별화하는 차이를 만들기 위해 동원하는 문화자본이다(Thornton, 1995). 하위문화 내에서 사회적 지위를 획득할 수 있는, 독특하고 가치 있는 문화에 대한 지식과 취향 같은 것이 이에 해당한다. 이것은 부르디외(Bourdieu, 1979/2005)의 전통적 문화자본 개념으로는 파악하기 어려운, 하위문화 주체들이 자신들만의 네트워크 속에서 사회적 지위를 교섭하는 방식, 기존 가치나 관습적 문화규범에 간섭받지 않는 그들만의 사회적 공간을 창출하는 방식 등을 탐구할 수 있게 해준다. 하위문화자본, 상징자본 등 부르디외의 자본 개념을 하위문화 주체의 문화적 실천에 적용하여 해석한 예로는 이상규·홍석경 (2014)을 참고할 수 있다.

럽게 피드백을 받고, 유저들의 직간접적 참여를 이끌어내는 과정도 있다. 개발자들은 이를 통해 자신들이 만드는 게임을 브랜드화하고, 하위문화적 장 내에서 팬덤을 형성하기도 한다. 게임 유저들은 그들이 보기에 가치 있고 재미있고 훌륭한 게임이 그들의 관심과 애정, 그리고 재정적 지원을 통해서 만들어지는 과정을 지켜보면서 넓은 의미에서 공동체적 게임 생산에 참여하는 경험을 할 수 있다.

여기서 중요한 것이 협업을 가능케 하는 집단적 창의성(group creativity)이다. 앞서 검토한 바와 같이, 노동과정과 그 결과물을 보다 창의적으로 만드는 데에는 개인의 타고난 재능을 넘어서 집단과 조직 차원의 사회적 관계와 상호작용, 커뮤니케이션 등 다양한 방식의 협업적 실천들이 요구된다. 자율주의 저항이론에서 강조했던 네트워크, 이질성, 다양성들이 게임 하위문화를 바탕으로 서로 교류되면서 게임 개발자들과 유저들 사이의 자유로운 네트워킹과 피드백이 일어나고, 이것이 결과적으로 좋은 게임 생산에 기여하게 된다면 그것이야말로 ‘창의적 협업’이 보여주는 가장 큰 잠재력이라 할 수 있다.

‘네트워크화된 창의적 협업’은 게임 생산현장을 둘러싼 사회적 장 속에서, 광범위한 네트워크를 통해 개발자들이 생존과 커리어 형성, 그리고 게임 프로젝트 성공을 도모하는 과정을 잘 설명해주는 개념이다. 특히 대기업이 아닌 중소기업 조직에서 게임을 만드는 개발자들에게 이것은 불안정성에 대응할 수 있는 매우 중요한 방법이 된다.

3) 생산 주체 : ‘디지털 창의 노동자’의 다중적·모순적 주체성

디지털 창의 작업의 세 번째 차원은 생산 주체의 관점에서 논의할 수 있다. 그렇다면 디지털 창의 작업의 주체인 ‘디지털 창의 노동자(digital creative worker)’는 어떤 존재인가? 구체적으로 이 연구에서 ‘게임 개발자’로 지칭되는 이들은 어떤 존재인가?

우선, 이들은 노동자-엔지니어-예술가-기업가적 주체성이 다중적으로 결합된 주체다. 말하자면 그들은 다중적 직업 정체성을 가지고 있는 융합적인 노동주체라 할 수 있다. 그들은 기업에 고용되어 임금을 받는 노동자이면서, 전문적 소프트웨어 기술을 가진 엔지니어이기도 하다. 또한 창의적 게임을 기획하고 디자인하고 구현해내야 하는 예술가이기도 하고, 그것을 시장에서 상품화하고 유통시켜서 수익을 창출해야 하는 기업가이기도 하다. 그런 점에서 디지털 창의 노동자로서 게임 개발자는 단일한 집단으로 볼 수 없다. 이들은 고정된 하나의 역할을 수행하거나 단일한 직업 정체성을 가진 주체들이 아니며, 이질성, 중층성, 복합성을 특징으로 한다. 기획자가 때로는 엔지니어 역할을 해야 할 때도 있고, 아티스트가 기획자의 역할을 수행할 수도 있기 때문이다. 또 이들은 어느 순간에는 모두 기업가적 역량을 발휘해야 할 수도 있다.

두 번째로, 이들은 프로젝트 기반의 노동을 수행하는 프리랜서에 가까운 주체로서 근원적인 불안정성을 안고 있으며, 특정한 역사적·지리적 맥락의 영향을 받고, 산업 트렌드나 노동시장의 변화, 기술 환경의 변화에 매우 취약하고 민감하다. 또한 그들 내부에는 위계적 차이와 불평등이 존재한다. 그런 점에서 그들은 기본적으로 불안정한 존재라 할 수 있다. 그러나 이 연구는 비판적 사회학 논의에서 주장하듯이 이들을 그저 신자유주의적 프

로그래밍과 노동윤리에 의해 포획되고 포섭되어 자발적으로 착취당하는 비극적 존재로 한정 짓는 시각에서 벗어나려 한다. 이들은 무엇보다 '자율적'일 수 있다. 이들의 자율성 (autonomy)은 자기 통제 및 자기 착취로 귀결될 수도 있지만, 이탈리아 자율주의자들이 프리캐리티(precariety)를 논의했던 맥락에서처럼 기존의 틀을 깨고, 그야말로 자율적인 자신만의 삶의 방식을 추구하는 방향으로 이어질 수도 있다는 것이 이 개념이 가정하는 바이다. 말하자면 그들의 자율성이 실현되는 양상 또한 양가적일 수 있다는 것이다.

셋째, 디지털 창의노동자는 자신들에게 부여된 구조적 한계 속에서, 나름의 행위 주체성 (agency)을 발휘하여 그것을 넘어서려는 지향성을 가지고 있다. 이들은 컨버전스 기술환경과 네트워크, 집단적 창의성과 협업을 통해 그들이 추구하는 이상적이고 바람직한 노동, 즉 '디지털 창의 작업'을 수행할 수 있는 가능성과 잠재력을 가지고 끊임없이 그러한 노동 양식을 추구해나가는 주체들이다. 한 편으로 디지털 창의 노동자들은 여러 구조적 한계에 갇힌 근원적으로 불안정한 존재들이다. 그러나 다른 한 편으로 그들은 오로지 생존경쟁이나 개인화된 파편적 노동에 머물지 않고, 융합적 작업, 네트워크화된 창의적 협업, 문화적 공동체 차원에서의 실천적 대응을 통해서 대안적 전문성과 숙련, 자율성, 창의성을 추구해 나간다는 점에서 매우 역동적으로 불안정성을 넘어설 수 있는 잠재력을 갖는다.

구조적 한계와 행위주체성 사이에서 유동하는, 이러한 디지털 창의 노동자들과 유사한 사례로는 앤드류 로스(Ross, 2003)가 말하는 '노-칼라(No-Collar)' 노동자들이 있다. 90년대 중후반 미국의 인터넷, 온라인 광고 등 뉴미디어 산업 영역에서 활약한 이들은 기존의 블루칼라, 화이트칼라와 구별되는 '노-칼라'의 정체성으로 설명되는 독특한 노동 주체이다. 이들의 특징은 기존의 문화적 관습에 구애받지 않고, 권위를 배격하며, 예술가적 창의성, 공유와 협력, 커뮤니케이션을 핵심으로 하는 노동문화를 형성했다는 점이다. 그들은 노동에 대한 관리감독을 수동적으로 받기를 거부하며, 노동 과정을 자율적으로 선택하고 결정한다. 또한 직장에서 사회적 지위를 나타내는 유니폼을 거부하거나, 자유롭게 진보적인 문화적·정치적 취향과 스타일을 표현하려는 경향이 강하다. 이들의 전반적인 성향은 보헤미안(Bohemian)적이고 예술가적이며, 자유분방함과 반문화, 청년문화 등을 자양분삼아 성장했던 미국 서부 실리콘 벨리의 문화와 노동윤리를 계승한 것으로 평가된다.

그것은 독특한 공동체 문화를 함축하기도 하는데, 이를테면 초기 인터넷과 소프트웨어 개발자였던 해커들의 자율적 노동윤리, 기술애호가들, 웹 애호가들의 열성적 커뮤니티 문화, 정보의 자유로운 공유와 협력 등을 강조하며 자본주의와 상업성의 논리에 비판적인 태도 등이 그 특징이다. 새로운 IT 산업구조에 적합한 자기경영의 역량을 가지고, 유연하며, 일과 삶을 동일시하며 일을 통해 열정과 개성을 발휘하려 한다는 점에서 그들은 미국 신경제(New Economy)를 이끄는 핵심 인력으로 주목받았다. 그들은 장시간 노동이나 낮은 임금 등 열악한 노동환경에 크게 신경 쓰지 않았으며, 오로지 자신의 작업에 대한 자율적 통제권을 비롯해 헤어스타일이나 의복, 자유분방한 직장 문화 등을 강조했다. 그것은 전통, 안전성, 합리성, 순응, 관습 등을 중시했던 기존 제조업이나 초창기 미디어 산업의 노동문화나 가치지향성과 구별되는 것이었다.

이와 같은 성향은 오늘날 ICT 산업에서 활약하는 디지털 창의 노동자들에게서도 발견

된다. 무엇보다 일에 대한 열정과 자발적 집착들이 그들의 유연화된 노동을 더욱 불안정하고 취약하게 만들 수 있다는 점에서도 이 두 노동주체들은 역사적 간격은 있지만, 서로 닮아 있다. 그들은 자신들이 이상적으로 추구하고 도달하고자 하는 자율성, 창의성, 전문성과 그것을 추구하는 과정에서 고집스럽게 형성한 반권위적, 수평적 작업 문화, 자생적 커뮤니티, ‘노동자’라는 틀에 갇히지 않으려는 예술가적, 엔지니어적, 사업가적 성향 등을 지향한다는 본질적 특징을 띤다. 그러나 그들은 현실사회 속에서 구조적 제약에 조건 지워지는 취약한 ‘노동자’인 경우가 많다. 따라서 이 간극에서 비롯되는 문제들이 노동 주체로서의 그들을 더더욱 불안정하고 모순적인 것으로 만들고 있다. 그리고 이러한 모순성, 다중성은 게임뿐만 아니라 다른 창의 산업계에도 만연해지고 있다.

요컨대, 디지털 창의 노동자들은 구조적 불안정성의 조건에 놓여 있지만, 유연화된 노동제도에서 강조되는 창의성, 전문성과 숙련의 내용, 즉, 높은 커뮤니케이션과 네트워킹 역량, 변화하는 상황에 대한 적응력, 문제해결 능력, 학습능력 등을 바탕으로 행위주체성(agency)을 획득할 수도 있다. 세넷(Sennett, 1998/2006)은 후기 자본주의 사회로 접어들면서 생애에 걸친 안정적인 인간성과 정체성 형성이 어려워졌다고 우려했다. 그렇지만 그 현실적 상황 자체를 바꿀 수 없다면 어떻게 해야 할 것인가? 하트와 네그리(Hardt & Negri, 2004)는 이러한 세넷의 시각에 대해 ‘잃어버린 것들’에 초점을 맞춘 ‘상실’의 정조라고 평가했다. 전통적 공동체에 대한 향수와 그리움을 가지고 그 회복을 모색할 수도 있지만, 하트와 네그리는 그것보다는 불안정한 상황을 인정하고 받아들이는 토대 위에서 또 다른 주체화 가능성과 위기 극복의 전략들을 모색해야 한다고 주장한다. 디지털 창의 노동자로서 게임 개발자들은 그 불안정성을 극복하기 위해 다시 선형적이고 안정적인, 예측 가능한 커리어를 구축하려 할 수도 있다. 그러나 다른 방식으로 유동적이고 유연한 노동과정 자체에서 오는 리스크를 적극적으로 떠안으면서 다른 잠재력과 가능성을 형성할 수도 있다. 결국 이들은 모순적이고 양가적이며, 기만당하고 착취당하기 쉬운 불안정한 상황에 놓여 있지만, 그럼에도 불구하고 끊임없이 자율적이고 대안적인 무엇인가를 추구하는 존재라 할 수 있다.

4) 생산 결과물 : 게임이라는 디지털 문화 콘텐츠

끝으로, 생산 결과물의 차원에서 디지털 창의 작업은 ‘디지털 문화 콘텐츠(digital cultural contents)’를 만들어내는 과정이다. 음악, 영화, 게임, 웹툰 등 사실상 창의 산업에서 만들어지는 대부분의 생산 결과물은 디지털의 형식을 띠고 있다. 말하자면 디지털 형식의 상징적·문화적·예술적 상품 및 서비스를 만들어내는 작업인데, 중요한 것은 이 콘텐츠의 형식과 장르, 스타일 자체가 매우 빠르게 변화하고 지속적인 혁신이 일어난다는 것이다. 게임은 그 대표적인 예다. 새로운 시각적 효과와 그래픽, 새로운 조작 방식, 새로운 콘셉트의 게임들이 계속 출시되고 있으며, 인디 게임 영역으로 들어가면 훨씬 더 다양한 아이디어와 세계관, 시스템이 담긴 수많은 게임들이 계속해서 만들어지고 있다. 텔레비전 프로그램은 이제 특수효과와 자막이 덧입혀진 짧은 동영상들로 재생산되어 온라인 플

랫폼에서 유통되고, 유튜브를 중심으로 활동하는 콘텐츠 크리에이터들은 기존의 대중매체가 다루지 않았던 다양한 아이템을 통해 시청자들을 확보하고 있다. 이처럼 디지털 문화 콘텐츠는 계속해서 업그레이드되고 새롭게 혁신되는 대상이다. 전통적 산업과의 차이는 변화와 혁신의 폭과 속도가 현저하게 크고 높다는 것이다.

자율주의 논의가 주목하는 대안적 가능성은 바로 이러한 콘텐츠의 본질적 특성과 관련된다. 그것은 자본가, 경영자가 통제하기 힘들 정도로 새롭게 전문 지식이 형성되고 빠르게 트렌드가 변화하는 영역이며, 하위문화적 공동체와 같은 문화적 토양 속에서 만들어지는 것이기 때문에 자본주의 시스템이나 상업성의 논리가 즉각적으로 침투하기 어렵다. 늘 속도의 격차가 발생하는 것이다. 예컨대 게임을 비롯한 디지털 문화 콘텐츠들은 대기업에서 처음부터 기획해서 만들 수도 있지만, 어떤 아마추어의 획기적인 아이디어에서 출발할 수도 있다. 그것은 대부분 네트워크로 연결된 자생적인 생산 주체들의 커뮤니케이션과 상호작용을 통해 만들어지며, 그 속에서 핵심적인 세계관이나 표현 스타일, 게임 시스템을 구성하는 문화적 코드, 집합적 창의성 등이 탄생하게 된다. 그런 점에서 콘텐츠라는 생산물은 커뮤니케이션, 정동(affect), 공유, 협업 등을 통해 만들어지며, 그것을 가능케 하는 하위문화적 배경을 갖는다는 점에서 다른 문화상품들과 차별화될 수밖에 없다.

3. 게임 산업 노동에서의 디지털 창의 작업

앞서 논의한 노동(labor)과 작업(work)의 구분은 단지 개념적 편의성을 위해 설정된 것이 아니라, 규범적 방향성을 함축하는 것이기도 하다. 이는 창의 산업 노동에서의 불안정성 문제에 대응하고, 그것을 극복하기 위한 방향성을 잡는 데 있어 매우 중요한 기준이 될 수 있다. 폭스와 세비냐니(Fuchs & Seignani, 2013)는 대표적인 SNS인 페이스북을 사례로, 디지털 노동(digital labor)과 디지털 작업(digital work)이 어떻게 개념적으로 구분될 수 있는지 논의하며, ‘노동에서 작업으로의 전환’이 필요하다고 주장한다.⁴⁵⁾

이들은 마르크스주의의 노동과 생산에 대한 변증법적 도식⁴⁶⁾을 적용하여 페이스북 이용자의 활동이 어떻게 ‘소외되고 착취되는 노동’이 되는지, 또는 어떻게 이것이 ‘능동적인 작업’이 될 수 있는지를 구분하여 논의한다. 한 편으로 ‘노동(labor)’ 차원에서 페이스북 이용을 보면, 유저들이 자발적으로 생산해내는 정보와 콘텐츠에 대한 대가를 임금의 형태로 받지 못한다는 것, 페이스북에 대한 긍정적 이미지를 생성함으로써 자연스럽게 홍보를 해준다는 것, 유저들의 사용기록과 등록 데이터들이 부가가치 창출에 이용되며 그 수익은 소수의 지배자들에게 돌아간다는 것 등에 주목할 수 있다. 즉 이용자들이 페이스북 경영자들과 주주들을 위한 공짜 노동을 해주며 착취당한다는 관점에서 파악될 수 있다. 이것

45) 이들에 따르면 한나 아렌트뿐 아니라 이미 마르크스의 저작들에서도 착취와 소외를 함축하는 노동(labor)과, 자기실현적 활동으로서의 작업(work)에 대한 구분이 다루어지고 있다.

46) 그것은 ‘생산주체와 생산수단의 변증법적 결합을 통한 생산결과’라는 도식으로 설명된다. 예컨대 생산주체인 노동자가 생산수단인 공장에서 특정한 기계장치 등의 도구를 활용해서 공산품을 생산해내는 과정이 이러한 도식으로 분석될 수 있고, 그 과정에서 잉여가치가 발생하는데 그것이 자본가에게 사적으로 전유된다는 설명이다(Fuchs & Seignani, 2013).

은 필연적으로 노동소외와 착취가 발생할 수밖에 없는 구조다. 그러나 다른 한 편으로는, 그러한 이해관계나 권력관계에서 벗어날 경우, 주관적 지식과 경험들의 상호교류와 활발한 커뮤니케이션을 통해 새로운 사회적 관계가 형성되고, 공유화 협력 경험들이 축적되면서 마르크스적 의미에서 '사용가치(use-value)'가 발생하게 된다. 이런 점들은 그들의 활동을 '작업(work)'으로 바라볼 수 있는 근거가 된다. 결론적으로 그들은 생산수단과 생산 결과물에 대한 공동소유, 공동통제 등 공유기반의 소셜 네트워킹 플랫폼으로 페이스북을 이용할 경우 진정한 커뮤니케이션, 사회적 관계, 협업이 가능해진다고 설명한다. 그리고 그렇게 될 경우 그 과정에서 생산된 정보, 문화, 콘텐츠들은 사회적 가치를 띠는 공동의 것이 될 것이라 주장한다.

여기서 작업(work)은 다시 세 가지 차원으로 나누어 설명된다. 폭스와 세비냐니에 따르면, 작업은 인지(cognition), 커뮤니케이션(communication), 그리고 협력(co-operation) 차원으로 구분된다. 첫째, 인지적 차원에서 이루어지는 작업의 주체는 인간 개인이고 작업 도구는 두뇌이며, 작업의 대상은 인간의 경험, 그 결과물은 생각, 인지적 패턴, 아이디어 등이다. 둘째, 커뮤니케이션 차원으로 넘어가면 그 주체는 개인이 아닌 인간 집단이 되며, 두뇌뿐만 아니라 입, 귀 등 신체를 활용해서 작업이 진행되고, 그 생산물은 '의미'의 차원에서 만들어진다. 여기서 정보와 지식이 비교·공유되며 상호 해석되고, 생산 주체들 사이의 이해가 이루어지며, 서로 배워가고 대화하는 과정으로 작업이 진행된다. 셋째, 마지막으로 협력은 집단적 협업 차원으로서, 집단적 주체에 의해 이루어지고, 커뮤니케이션이 생산해낸 '의미'를 토대로 작업과정이 이루어진다. 그 생산물은 "공동으로 생산된, 공유된 의미를 함축하는 정보"(Fuchs & Sevignani, 2013, p. 252)가 된다. 이것은 커뮤니케이션 과정에서 형성된 이해와 공유된 지식을 바탕으로, 서로 다른 사람들의 경험과 지식이 결합됨으로써 창의적인 또 다른 결과물을 만들어내는 과정으로 설명된다. 이 세 차원의 프로세스는 변증법적으로 연결되어 있으며, 상징적 콘텐츠나 정보의 생산과정을 잘 설명해 준다. 정리하자면, 인지적 작업을 통해 커뮤니케이션이 가능해지고, 다시 커뮤니케이션에서 형성된 공유된 의미를 토대로 협력과 협업, 공동체적 생산이 이루어질 수 있다.

이러한 분석적 틀은 게임 개발자들의 작업과정에도 적용할 수 있다. 그들의 노동이 디지털 창의 작업의 본질적인 측면에 가까워질수록, 그것은 분업화되고 개인화된 차원의 노동(labor)에서 시작하여 커뮤니케이션, 컨버전을 통해 작업(work)으로 이행한다. 그리고 더 나아가 집합적·협업적·공동체적 차원의 창의성을 형성함으로써 보다 광범위하게, 네트워크화된 창의적 협업(networked creative collaboration)으로 확장된다. 이렇듯 노동이 작업의 의미를 띠는 것으로 이행해가는 방향성은 사회적 연대, 네트워크, 공유, 커뮤니케이션, 융합 등을 통해 노동의 긍정적 가치들을 획득함으로써 불안정성 극복의 가능성을 확대해가는 과정이다. 이러한 도식이 디지털 창의 작업으로서의 게임 생산에 적용된다면, 생산주체는 디지털 창의 노동자인 게임 개발자이고, 생산수단은 게임 엔진, 소프트웨어, 인터넷과 플랫폼, 그리고 그들 각자의 경험과 커뮤니케이션을 통해 공유된 문화적 자원들이 될 것이다. 그 결과물은 디지털 문화 콘텐츠로서의 게임이다. 이와 같이 '디지털 창의 작업'이 지향하는 이념과 목표는 결국 사회적 연대, 집합적 창의성, 공동체적 문화의 형성

과 밀접하게 연결되어 있다. 이것이 게임 개발자들이 지향하는 이상적 노동으로서, 디지털 창의 작업 개념의 요체라 할 수 있다. 다시 말해 그것은 소외되고 착취당하는 노동의 한계를 극복하고, 긍정적 가능성과 잠재력을 살려 나가는 방향성을 의미한다.

디지털 창의 작업이 갖는 자율적 작업의 성격은, 새로운 맥락에서 장인정신을 형성하고 추구해나갈 수 있는 잠재력을 갖기도 한다. 세넷(Sennett, 2008)에 따르면, 장인은 별다른 보상이 없더라도 일 자체에서 보람을 느끼고, 일을 훌륭하게 해내려는 욕망을 가지며, 대충 일하기를 거부하고 최고의 경지를 향해 달려가는 사람을 의미한다(Sennett, 2008, pp. 6~7). 그런 점에서 디지털 창의 작업이 지향하는 이상적 가치는 결국 장인들이 추구했던 지향점과 크게 다르지 않다.⁴⁷⁾

예컨대 세넷은 리눅스(Linux)와 같은 오픈소스 소프트웨어 프로그래머들 현대적 장인의 공동체라고 설명했다. 일 자체를 훌륭히 해내며 높은 품질을 구현하는 것이 이들이 추구하는 목표기 때문이다. 그는 장인의 원초적 정체성이 바로 이런 것이라고 말하면서, 프로그래머들이 버그를 꾸준히 개선하면서 새로운 코드 활용법을 만들어내는 것처럼, 장인의 숙련은 꾸준히 진화하며, 혁신과 변화를 일으킨다고 주장한다. 닫힌 지식 시스템 하에서 주어진 목표와 절차만을 따르는 관료집단과 달리 리눅스 프로그래머는 문제를 푸는 동시에 새로운 문제를 끊임없이 찾아내고, 일 자체에 대해서 성찰한다는 점에서 전통적 의미의 장인들과 공통점이 있다(Sennett, 2008, p. 54). 장인정신의 또 다른 특징은 폐쇄적인 것이 아니라 공동체적 유대와 ‘협업’을 중시한다는 점이다. 장인 문화는 경쟁보다 협력, 공유, 수평적 사고의 노동문화를 강조했다. 장인들은 자신이 마주하는 물건과도 결합되어 있을 뿐 아니라, 동시에 다른 장인들과도 결합되어 있다. 오늘날 알려진 게임 업계의 장인이라면 <슈퍼 마리오>와 <동키콩> 등을 만들어 낸 일본의 미야모토 시게루(Miyamoto Shigeru), <심시티>, <심즈> 등을 만든 윌 라이트(Will Wright), 1인칭 슈팅게임의 원조로 꼽히는 <둠>, <퀘이크> 등을 만든 존 카맥(John Carmack) 등이 있다. 이들은 단지 상업적으로 성공했을 뿐만 아니라 마치 영화계의 스티븐 스필버그, 조지 루카스와 같이 창의성과 탁월함에서도 명성을 쌓았다(Deuze, 2007). 여전히 전 세계의 게임 개발자들은 이러한 게임 업계의 ‘장인들’을 추종하고 있다. 그러나 노동 유연화의 과정 속에서 고전적 의미의 장인정신은 오늘날 크게 인정받거나 장려되지 못하는 상황이다.⁴⁸⁾

47) 세넷은 과거 벽돌공들이 “내가 만들었다”, “이 일에 내가 있었노라”라는 뜻을 함축하는 ‘페키투(facit)’라 불리는, 상징적 서명을 자신이 작업한 결과물마다 새겨 넣었던 것에 주목했다. 제작자가 자신의 존재를 나타내는 개인적인 표시를 물건에 남기는 이 ‘장인적’ 전통의 관습은, 오늘날 헤커들이 코드 속에 숨겨 놓은 자신만의 상징적 표현들이나, 게임 개발자들이 자신이 만든 게임에 재미로 숨겨 놓은 메시지나 기능(실제 플레이와는 별로 상관없는)을 의미하는 ‘이스터 에그(Easter Egg)’로 이어지고 있다. 이처럼 스스로의 작업에 대한 자부심과 동료들의 인정 등을 통해 가치를 찾으려는 경향이 장인 노동의 주요 특징이라 할 수 있다.

48) 여기서 보다 분명하게 논의될 필요가 있는 것은, 오늘날 디지털 시대의 장인정신은 전근대적 공동체에서 형성된 장인정신과 차이가 있다는 것이다. 전통적 장인은 안정적 사회관계와 예측가능성, 정해진 숙련의 과정과 방법들 속에서 개인에게 체화된 기술과 노하우를 바탕으로 탄생했다. 견습생에서 장인이 되기까지 엄격한 위계 관계 속에서 역할과 직분이 정해진다는 점도 특징이다. 그러나 디지털 시대, 게임 업계와 같은 창의 산업에서의 장인정신은 유연하고 느슨한 네트워크, 수평적이고 대등한 관계 속에서도 형성될 수 있으며, 특정 개인 중심이 아니라 공동체적 협업, 그리고 집단적 창의성을 핵심으로 한다. 노하우나 숙련이 축적되는 경로나 방법이 결정되어 있지 않고 매우 다양한 방식으로

디지털 창의 노동자들은 불안정하고 불확실한 노동시장에서 열악한 노동환경의 조건들을 견뎌내며 ‘개발자’라는 독특한 주체성과 노동윤리를 형성해왔다. ‘노-칼라’에 대한 논의에서 살펴보았듯이, 그들에게는 안정적 일자리나 높은 소득보다 자유로움, 창의성, 개성, 자율성 등을 표현할 수 있는 노동문화와 정신(spirit)이 더 중요하며⁴⁹⁾, 이것은 한 편으로는 그들을 끊임없는 위험과 불안정성에 빠뜨리기도 한다. 그러나 다른 한 편으로 그들의 작업 경험들의 역사적 축적, 그리고 디지털, 컨버전스 환경이 부여한 새로운 기술적 가능성들은, ‘그럼에도 불구하고’ 그들로 하여금 그 이상과 방향성을 계속 추구하도록 만들고 있다. 말하자면 노동을 작업으로 바꾸어 나가려는 그들의 노력 속에서 우리는 불안정성에 대한 대응 및 노동환경 개선을 위한 제도적 노력의 기반을 찾아볼 수 있다. ‘개발자’라는 주체성은 그런 점에서 매우 불안하고 위태로운 주체가 될 위험성도 함축하지만, 다른 한 편으로는 네트워크, 커뮤니케이션, 공유, 협업 등을 특징으로 하는 집합적 공동체적 창의성, 자율성, 그리고 자생적 실천 가능성을 또한 함축한다. 현실 구조의 조건 속에서 매우 위태롭게 될 수도 있지만, 반대로 그들의 일 자체가 갖는 속성, 그들의 직업에 대한 공유된 공통적인 주체의식, 기술환경, 노동양상, 일종의 하위문화적 커뮤니티로서 ‘게임’이라는 콘텐츠 산업 영역이 갖는 문화적 가능성 같은 것들이 그들로 하여금 극복할 수 있는 잠재력을 형성하고 유지할 수 있게 해 준다.

요컨대, 디지털 창의 작업 개념은 기존의 창의 산업 노동에 대한 논의들이 강조했던 산업적 특수성과 생산 프로세스의 변화, 노동 주체성의 변화 등을 수용하면서, 여기에 게임 산업의 맥락을 구체적으로 고려하여 기획된 것이다. 이는 디지털 환경, 소프트웨어 기술, 네트워크, 창의적 협업, 예술가·엔지니어·노동자·기업가적 성격이 결합된 자율적 주체성, 그리고 새로운 장인정신의 가능성을 함축하는 개념이다. 디지털 창의 작업 개념은 표준화, 파편화, 탈숙련화 및 창의성의 쇠퇴 등의 문제에 직면한 게임 산업 노동 내에서 자율적이고 자생적인 창의성과 전문성의 숙련 가능성, 그리고 그것을 통한 불안정성에 대한 극복 가능성을 보려는 개념적 시도라 할 수 있다.⁵⁰⁾

이루어진다는 점이 특징이. 전문성과 숙련의 범위 또한 기획이나 생산 단계에서 머물렀던 과거 장인의 노동과 달리, 생산 결과물의 유통과 서비스, 그리고 그것을 수용하는 사람들과의 상호작용에 이르기까지 훨씬 넓은 범위에 걸쳐 있다는 것이 특징이다. 마지막으로 오늘날의 디지털 장인정신은 네트워크, 협업, 커뮤니케이션, 정서의 공유 차원에서 문화적 공동체의식을 바탕으로 형성되고 강화될 수 있으며, 역할과 직분이 정해져 있지 않고 융합되거나 확장될 수 있기 때문에 직업 내의 위계적 관계가 훨씬 덜하다.

49) 볼탕스키와 치아펠로는 이것을 ‘새로운 자본주의 정신(the new spirit of capitalism)’으로 명명했다. 이는 창의 산업의 노동주체들에게 부과되는 새로운 노동윤리를 형성하는 핵심으로서 창의성, 자유, 자율성을 추구하며 일을 즐기고 사랑하라고 요구한다. 그러나 동시에 사회적 불평등, 계급 문제에 대한 비판을 차단하고 심미적 문제의식에만 초점을 맞추도록 함으로써, 결과적으로 자본의 이데올로기적 전략에 복속된다는 설명이다(Boltanski & Chiapello, 2007, p. 265).

50) 다만 그 ‘가능성’이 어디까지나 가능성으로 그치지 않기 위해서는, 제도적·정책적 방안을 통해 현실의 노동조건을 개선하려는 노력이 뒷받침되어야 한다. 고도화된 노동관리 체계 속에서 이루어지는 과도한 초과근무, 노동자들에게 불리한 임금체계나 표준화되지 않은 계약방식 등으로 현실의 게임 개발자들은 여전히 그 권리를 위협받고 있다. 경영자와 노동자 사이의 정보 비대칭성을 비롯해 대형 퍼블리셔와 영세한 중소기업사 사이의 불공정거래 관행도 여전하다. 이런 현실적 환경은 노동 주체의 실천만으로 구조적 변혁이 이루어질 수 있을까 하는 의문을 여전히 남기고 있다. 따라서 디지털 창의 노동자들의 불안정성을 극복하기 위해서는 법제 개편과 지원 사업을 통해 현실을 바꾸기 위한 정책적 변화가 반드시 수반되어야 한다.

제4장. 연구대상 및 연구방법

1절. 연구대상 : 한국의 게임 개발자 및 게임 생산의 현장

주요 연구 대상은 한국의 ‘게임 개발자들(game developers)’과 게임 생산의 현장이다. 좁은 의미에서 개발자는 기획, 아트(그래픽 디자이너), 프로그래머라는 세 가지 직군으로 구성된다. 기획자는 게임의 콘셉트, 세계관과 시나리오 등을 기획하고 게임 기본 규칙과 시스템을 설계한다. 아티스트들은 게임의 시각적 차원을 책임지며, 캐릭터, 배경 등의 원화 작업과, 3D 모델링, UI 디자인 등을 담당한다. 프로그래머는 PC나 모바일 미디어 등에서 실제 게임이 구현되도록 프로그래밍 언어를 활용한 코딩(coding)작업 등을 통해 실제 실행 가능한 게임 프로그램을 제작한다. 게임 개발은 필수적으로 이 세 가지 역할을 담당하는 사람들의 협업을 통해 이루어진다. 그러나 실제 게임 산업의 현장에서는 이들 외에도 게임 개발에 참여하는 중요한 몇 가지 직군들이 존재한다. 한국콘텐츠진흥원이 펴낸 《2017 대한민국 게임백서》에 따르면, 국내 게임 산업의 ‘개발’ 직군에는 위에서 언급한 세 가지 직군 외에도 PD, 게임 사운드, 동영상, TA(Technical Artist), QA(품질관리, Quality Assurance), 게임 엔진 개발자가 포함된다. 그 외에도 게임 영상/애니메이션 연출가, 프로젝트 매니저(PM, Project manager), 운영(GM, Game manager), CS(Customer Service) 담당자들까지도 ‘게임 개발자’의 범주로 포함된다고 볼 수 있다 (유영욱, 2010, 2014; 박민영, 2014; 박찬일·최기운, 2014).

실제로 하나의 게임을 만들고 그것이 시장에 출시되는 과정에서 핵심적인 제작과정, 즉 개발과정에 중요하게 참여하는 인력에는 이처럼 다양한 직군들이 포함된다. 이 연구에서는 위에 명시된 모든 개발자의 범주를 대부분 포괄하여, ‘기획, 아트(TA포함), 프로그래밍, PD, PM, QA, 운영, CS 중에서 한 가지 이상을 담당하는 사람’을 연구대상이자 연구참여자인 게임 개발자로 설정하였다. 여기에는 인사(HR), 사업, 마케팅 등 게임 개발 프로세스의 외적인 부분을 담당하는 기술·인력·서비스 관련 종사자들은 포함되지 않지만, 현장 연구의 과정에서 이들과의 자연스러운 만남과 대화, 인터뷰 등이 이루어지기도 했다. 연구에 참여한 게임 개발자들의 주요 정보는 다음과 같다.

<표 4-1> 연구 참여자 명단 및 정보

번호	회사 규모	소속 (약자 및 가명)	플랫폼	직군 (세부직군/파트)	이름(가명)	경력	나이	성별
1	대	N	PC온라인/콘솔	PD	성민	20	43	남
2	대	N	PC온라인/콘솔	PM	신애	9	40	여
3	대	N	PC온라인/콘솔	기획 (팀장)	진수	15	38	남

4	대	N	PC온라인/콘솔	아트 (팀장)	해규	15	43	남
5	대	N	PC온라인/콘솔	프로그램 (팀장)	동준	15	39	남
6	대	N	PC온라인/콘솔	기획 (콘셉트, 레벨)	현민	12	38	남
7	대	N	PC온라인/콘솔	프로그램 (클라이언트)	동현	10	36	남
8	대	N	PC온라인/콘솔	아트 (배경/월드 모델링)	소은	8	30	여
9	대	N	PC온라인	QA (Fun QA)	민혁	3	34	남
10	대	N	모바일	아트 (캐릭터 원화)	현아	5	31	여
11	대	N	모바일	아트 (UI/UX)	흥준	2	31	남
12	대	BL	모바일	기획/QA	영수	12	37	남
13	대	BL	모바일	기획 (시스템)	혜선	3	25	여
14	대	BL	모바일	QA	예인	2	26	여
15	대	BL	모바일	아트 (배경원화)	수지	1	31	여
16	대	NK	모바일	프로그램/PM (서버)	석현	15	41	남
17	대	NGT	모바일	프로그램 (클라이언트)	종환	13	36	남
18	대	NGT	PC온라인	TA/아트	현진	2	25	여
19	대	SG	모바일	운영/기획	지은	12	35	여
20	중소	JU	PC온라인	TA/아트 (팀장)	재혁	20	46	남
21	중소	JU	PC온라인	기획 (시스템)	기철	10	37	남
22	중소	JU	PC온라인	운영/CS	예나	4	26	여
23	중소	MA	PC온라인	기획/운영	정민	9	36	남
24	중소	MI	HTML5	기획 (팀장)	상협	24	46	남
25	중소	OK	모바일	기획 (팀장)	정석	14	42	남
26	중소	SC	모바일	프로그램 (클라이언트/서버)	장훈	10	35	남
27	중소	LC	모바일	PD/프로그램	태욱	16	36	남
28	중소	CO	모바일	프로그램 (클라이언트)	재형	3	29	남
29	중소	CH (대표)	모바일	PD/기획	승희	5	31	여
30	중소	CV	모바일	프로그램 (클라이언트)	슬아	2	27	여
31	소	DP (대표)	모바일	1인 개발	창민	12	38	남

32	소	H (대표)	모바일	기획	규환	5	35	남
33	소	GPL (공동대표)	모바일	프로그램	경식	7	33	남
34	소	GPL (공동대표)	모바일	기획	승현	7	33	남
35	소	MT (대표)	모바일	1인 개발	지환	5	33	남
36	소	JA	모바일	프로그램	윤호	4	36	남
37	소	EXR	모바일	1인개발	순욱	5	27	남
38	소	EXR (대표)	모바일	1인개발	준경	2	25	여
39	소	PCL	모바일	아트 (캐릭터/배경 원화)	성희	1	25	여
40	소	DD (대표)	모바일	1인개발	용석	2	26	남
41	소	TS (대표)	모바일	1인개발	범수	5	32	남
42	소	BB (대표)	모바일	1인개발	재범	2	29	남

이 논문의 주요 연구대상이 된 이들은 현장에서 게임 개발자로 일하고 있거나 최근까지 일했던 경험이 있는 총 42명의 개발자다. 연구 참여자는 최대한 다양한 회사규모, 플랫폼, 직군, 연령, 경력 등을 두루 반영할 수 있도록 선정하였고, 업계 특성상 여성이 매우 적은 편이지만⁵¹⁾, 그 비율보다 좀 더 많은 여성들을 만나려 했고, PD, 기획, 아트, 프로그램, QA 등 다양한 직군이 반영될 수 있도록 했다. <표 4-1>은 이들에 대한 주요 정보를 간략하게 담고 있는데, 우선 이들이 소속된 개발조직, 그리고 그 조직이 소속된 회사의 규모에 따라 분류했다. 이들 각 회사의 정확한 인원까지 모두 파악된 것은 아니지만 100명 이상 규모의 게임 기업 또는 그 계열사나 자회사를 '대기업'으로, 10명~100명 사이의 두 자릿수 인원으로 구성된 회사를 '중소개발사'로, 그리고 10명 이하의 소규모 스타트업이나 1인 개발자들을 '소규모 개발팀'으로 분류했다.⁵²⁾ 이에 따라 '대', '중소', '소'의 분류가 이루어졌다. 여기서 대기업 및 계열사 소속은 19명, 중소기업 11명, 스타트업 및 1인 개발자들이 12명이다.

51) 《2017 대한민국게임백서》에 따르면 업계 종사자 중 여성 비율이 23.7%, 남성이 76.3%로 집계된다.

52) 참고로 2018년 4월 기준 기업공시자료를 통해 파악한 바에 따르면 N사 임직원은 296명, 넷마블 691명, NGT 172명이다. 여기서 '대기업'이라는 명칭은 큰 규모의 게임 회사인 경우 개발 이외에도 퍼블리싱 등 다양한 사업을 진행하기 때문에 게임업계의 대기업이라는 의미로 사용한 것이다. '중소개발사'라는 명칭을 붙여서 구별한 기업들 중에는 퍼블리싱을 하는 곳도 없지 않다. 그러나 대부분 중소 게임업체들은 퍼블리싱보다는 개발에 주력하며, 업계의 관행상 '중소개발사'라는 용어가 더 널리 쓰이고 있기 때문에 이 용어로 지칭하기로 했다. 한편, 여기서 '인디게임'이라는 명칭 대신 '소규모 개발팀' 또는 '스타트업' 및 '1인 개발자'라는 용어를 채택한 것은, 이들 소규모 개발팀 중에서는 스스로를 '인디'라고 지칭하지 않는 경우도 적지 않고, 인디라는 것이 단지 규모에 따라 결정되는 것이 아니라 개발 주체의 가치지향점이나 성향, 만들어지는 게임의 성격 등에 따라 달라질 수 있기 때문이다. 따라서 처음부터 '인디'라는 말로 규정짓지 않으려 했다.

이어서 이들이 소속된 회사명, 그리고 이들이 개발이나 서비스에 참여했던 게임 플랫폼에 따라 차례로 분류했다. 이 회사들은 주로 경기도 판교, 서울 구로와 상암, 합정 및 홍대입구 주변, 그리고 강남 일대에 위치해 있다. 플랫폼 분류에 따르면 PC온라인 및 콘솔 플랫폼이 13명, 모바일 28명, HTML5 1명이다. 이어서 이들 각자의 직군에 따라 분류했고, 이에 덧붙여 관리자(팀장 등) 위치에 있거나 세부파트가 명확할 경우 해당 정보까지 함께 표기했다. 이렇게 파악해보면 직군별로는 PD 3명, PM 1명, 기획 10명, 아트(TA 포함) 8명, 프로그램 9명, QA 2명, 운영 2명, 두 가지 이상을 동시에 담당하는 1인 개발자 7명이다.⁵³⁾ 이들 중 팀장급 이상의 관리자들이 10명, 스타트업 대표 등 경영자 역할을 동시에 맡고 있는 사람들이 10명이며, 관리자나 경영자 역할 없이 실무만 맡고 있는 개발자들이 22명이다.

전체 인터뷰 참여자들의 평균 나이는 33.86세로, 30대 초중반 정도로 볼 수 있지만, 실제로는 25세부터 46세까지 다양한 연령층을 포괄하고 있다.⁵⁴⁾ 성별로 보면 여성이 13명, 남성이 29명이다. 이들의 평균 경력은 약 8.29년인데, 이 또한 만 1년이 채 되지 않은 신입 개발자부터 24년 경력의 기성세대 개발자까지 고르게 포함되어 있다.

이들에 대해서는 개별적으로 심층 인터뷰가 진행되었고, 인터뷰를 진행하는 과정에서 일정기간동안 현장연구를 함께 수행했다. 현장 참여관찰은 N사, 경기콘텐츠진흥원 산하 경기게임아카데미(G-NEXT), 그리고 스타트업 개발자의 작업현장 2곳(윤호, 창민)을 대상으로 부분적으로 진행되었다. 특히 게임 개발사 및 관계기관에 대한 현장관찰을 통해 본문 5장에서 비교분석하게 될 게임의 생산과정 전반과, 개발 프로세스에 관한 주요 자료들을 수집할 수 있었다.

53) 여기서 두 가지 직군을 한꺼번에 표기한 경우, 이를테면 'PD/프로그램'의 의미는 현재 PD를 담당하고 있거나 주로 PD역할을 하지만 과거에 프로그램을 한 적이 있거나, 현재도 때에 따라서는 프로그래머의 역할을 하고 있다는 것을 의미한다. 《2017 대한민국 게임백서》에 따르면, 게임산업 직종별 종사자 구성비를 살펴보면 기획, 프로그래밍, QA, TA등이 포함된 개발인력이 50.4%, 여기에 아트 그래픽 디자인 분야가 19.3%로 나타나, 이를 합치면 사실상 넓은 의미에서의 개발자가 69.7%로서, 약 70%가량을 차지한다. 나머지는 마케팅, 판매, 서비스, 시스템 인력인데, 여기서 GM(게임 마스터, 게임 매니저), 고객 응대(CS) 등을 담당하는 '서비스'인력이 8.9%를 차지하기 때문에, 이 부문까지 포함하면 약 78.6%라는 수치가 나온다. 이들이 연구자가 만난 개발자들이 전체 게임산업 내에서 차지하는 비중이라고 볼 수 있겠다(한국콘텐츠진흥원, 2017b, 418쪽).

54) 나이는 인터뷰 당시의 한국 나이로 표기했다. 인터뷰는 2017년 3월부터 2018년 2월까지 진행되었다.

2절. 연구방법론과 연구의 과정

1. 심층 인터뷰 (in-depth interview)

심층 인터뷰 방법은 질적 연구 방법 중 광범위한 자료를 대상으로 일반화를 시도하기보다는 상대적으로 적은 수의 사례를 깊이 있게 다룸으로써, 연구 대상이 가지고 있는 특정한 경험이나 사건 등이 어떻게 발생하게 되는지를 탐구하고 관찰할 수 있는 방법이다. 심층 인터뷰를 통해 우리는 개인의 생각과 행동에 대한 상세한 정보를 얻거나, 혹은 특정한 주제에 대해 심층적으로 탐구할 수 있다. 또한 이 과정에서 특정한 현상을 둘러싼 사회문화적 맥락을 파악하게 되고, 연구 참여자로부터 깊고 상세한, 때로는 민감할 수도 있는 현상이나 사안에 대한 상세한 정보를 얻을 수도 있다(DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006). 심층인터뷰는 정교하게 설계되기만 한다면, 연구 참여자가 가지고 있는 생각이나 가치관, 일상생활 문화에서 사용되는 언어, 표현방법, 행동양식 등 다양한 현상학적 데이터를 얻을 수 있다는 장점이 있다(Hesmondhalgh and baker, 2010, 안채린, 2017a). 그러나 시간적 제약이 있는 경우가 많고, 연구자의 역량에 따라 자료의 질이 크게 달라질 수 있기 때문에 적절하게 훈련을 받은 연구자가 수행해야 하며, 인터뷰 과정에서 연구자의 편향성이 영향을 미칠 수 있다는 한계를 갖는다(Boyce & Neale, 2006; 이지영 외, 2016). 국내 언론학 분야에서는 텔레비전 드라마 작가들의 정체성과 노동에 대해 탐구한 김미숙·이기형(2013)의 연구, 지상파 비정규직 노동자들의 직업에 대한 인식과 노동경험에 대해 연구한 이상길·이정현·김지현(2013)의 연구, 해외 영상물에 대한 ‘팬 자막’을 생산하는 인터넷 팬덤 문화에 대해 연구한 강진숙·강연곤·김민철(2012) 등의 연구에서 심층 인터뷰 방법론이 사용된 바 있다.

한편, 이 연구는 2010년대 이후 한국의 게임 산업이 모바일 중심으로 급격하게 변화하게 된 맥락을 배경으로 한다. 여기서 현장의 게임 개발자들이 실제로 어떤 조직화된 방식과 프로세스, 노동관행과 문화를 통해 게임을 생산해내고 있는지 살펴보면, 그 속에서 어떻게 개발자들의 불안정성(precaarity)이 심화되는지를 규명하려 한다. 또한 더 나아가 그들이 그러한 불안정성에 대응하거나 그것을 극복할 수 있는 가능성이 있다면 무엇인지를 모색하려는 것이 연구의 핵심 목표라 할 수 있다. 따라서 뚜렷한 문제의식과 역사적 국면, 게임 산업 현장의 생산자라는 구체적인 사례를 대상으로 하고 있기 때문에 연구의 목적을 이루기 위해서는 심층인터뷰 방법론이 가장 적절하다고 할 수 있다. 다만 위에서 언급한 여러 한계 또한 존재하기 때문에, 가능한 심층 인터뷰가 발생시킬 수 있는 편향성이나 자의적 해석, 또는 지나치게 특수한 사례에 집중하게 되는 위험성을 극복하기 위해 이 연구는 반구조화된(semi-structured) 인터뷰 방식을 채택하였다. 이를 통해 유연성을 가지면서도 현상을 총체적으로 파악할 수 있는 질적 데이터를 얻으려 했다.

심층 인터뷰의 구체적인 과정은 다음과 같다. 먼저, 연구 참여자 모집은 연구윤리심의(IRB)의 승인 이후 절차에 다음과 같이 몇 가지 방법으로 진행되었다. 우선, 게임 업체 관

게이머들을 섭외해서 사내 게시판에 인터뷰 연구 참여자 모집 문건을 올려 자발적 참여 의사가 있는 개발자들을 모았다. 또는 SNS나 인터넷 게시판, 공개된 게임회사 대표의 이메일 주소 등을 통해서 인터뷰 참여를 요청하고 이에 응하게 된 경우도 있었다. 그 밖에도 연구자가 참여관찰을 위해 찾았던 게임 산업 관련 행사장에서 안내 문건을 직접 나누어주며 현장을 찾은 게임 개발자들을 섭외했던 방식도 있었다. 이렇게 모집된 연구 참여자들을 통해, 눈덩이 표집 방법으로 주변의 동료 개발자들이나 지인들을 통해 안내문을 보내고 추가 참여자를 모집하기도 했다. 그렇게 함으로써 연구 참여자들이 편중되지 않도록 했고, 최대한 다양한 연령대의, 다양한 회사 규모를 배경으로 한 참여자들을 모집할 수 있었다. 그리고 PC 온라인, 콘솔, 모바일 등 다양한 플랫폼의 다양한 직군들, 여성의 비율 등을 비교적 적절한 수준으로 맞출 수 있었다. 이렇게 총 42명의 연구 참여자들에 대한 심층 인터뷰가 진행 될 수 있었다. 심층 인터뷰의 주요 질문들을 간략히 정리하면 다음과 같다.

<심층 인터뷰 질문 리스트>

- 본인의 게임 개발 경력과 이력에 대해서 설명 요청

(게임 개발 프로세스와 노동문화)

- 본인의 직군과 역할은 무엇이며 (기획/아트/프로그래밍/QA 등), 그 일은 구체적으로 어떤 도구와 방법을 통해 어떻게 진행되는가?
- 본인이 속한 개발 조직의 인력구성, 분업 상황은 어떠한가?
- 본인이 참여하고 있는 대표적인 프로젝트의 게임 개발 프로세스에 대해 자세히 설명해 본다면? (개발기간, 마일스톤 주기, 하루 일정, 소스코드관리시스템, 빌드시스템, 일정 관리 방식 등)
- 개발자들 사이에 협업과 커뮤니케이션은 주로 어떤 방법으로 이루어지는가?
- 게임 개발 업무를 진행하는 과정에서 나타나는 커뮤니케이션 문제나 갈등이 일어나는 주요 이슈들은 무엇인가? 반대로 협업이 잘 되는 사례들을 설명해본다면?
- 게임회사만의 독특한 기업문화나 개발조직 문화의 특징은 무엇인가?

(개발자 본인의 커리어 경험, 전문성의 차원)

- 본인의 커리어 속에서 어떤 성장 혹은 실패를 경험했는가? 중요한 터닝 포인트에 대해 설명해본다면?
- 본인은 게임 개발자로서 어떤 전문성과 노하우를 갖게 되었는가?
- 오늘날 훌륭한 게임 개발자가 갖추어야 할 요건은 무엇인가? 롤모델로 삼거나 높게 평가하는 개발자가 있다면 누구인가?
- 훌륭한 게임 개발자가 되기 위해서 본인은 어떤 노력을 하고 있는가?
- 게임 개발자로서의 자부심이나 보람을 느끼게 되는 순간은 언제인가? 구체적인 경험과

사례를 들어 이야기해보는다면?

- 게임 개발자로서 스스로를 규정해보는다면, 어떤 개발자라고 생각하는가? 노동자, 예술가, 사업가, 엔지니어 등의 범주에서 어디에 속한다고 생각하는가? 또는 어떤 성격들이 결합된 개발자라고 생각하는가?

(개발자들이 경험하는 불안정성 차원)

- 게임 개발과정에서 발생하는 대표적인 리스크들은 무엇인가?
- 고용 불안정이나 미래에 대한 불안 같은 것들을 느끼지는 않는지?
- 경제적으로 어려움은 없는지?
- 게임 업계의 업무관행이나 노동환경 등에 대해서 어떤 입장과 생각을 가지고 있는가? 본인은 그와 관련해서 어떤 어려움을 겪었는가?
- 게임을 만드는 과정에서 본인의 자율성, 창의성, 개성 등을 어디까지 얼마나 발휘할 수 있다고 보는가?
- 게임 개발자로서 경험하게 되는 심리적, 정서적 어려움은 없는가?

(불안정성의 극복을 위한 노력)

- 고용, 커리어, 경제적 어려움을 비롯해 노동소외로 인해 발생하는 불안정성을 극복하기 위해서 본인은 어떤 노력을 하고 있는가?
- 본인은 왜 게임 개발자로서 살아가고 있는가? 본인이 하는 일에 어떤 매력과 재미가 있다고 생각하는가?
- 개발자들의 불안정성을 줄이기 위해 업계에서는 어떤 노력을 해야 한다고 생각하는가?
- 개발자들의 불안정성을 줄이기 위해 어떤 제도적, 정책적 변화가 필요하다고 보는가?
- 본인은 앞으로 어떤 게임을 만들고 싶은가? 개발자로서 어떤 꿈을 가지고 있는가?

(국내 게임업계에 대한 생각)

- 현재 한국 게임개발방식에 대해서 어떻게 생각하는가? (개발관행, 비즈니스모델, 주류 플랫폼, 엔진, 장르, 크런치 모드 등에 대한 생각)
- PC 온라인에서 모바일 게임으로 변화하면서, 개발 과정이나 방법에서 달라진 점이 있다면 무엇인가?
- 현재 한국에서 만들어지고 있는 게임들의 특징이나 경향은 무엇이라고 보는가?
- 국내 게임업계의 현재 상황에 대해 전반적으로 평가해보고 앞으로의 상황을 전망해보는다면?

인터뷰는 게임 회사 내의 회의실이나 스튜디오 룸, 조용한 카페, 게임 개발자의 개인 작업실 등에서 진행되었으며, 기본적으로 일대일 개별 인터뷰로 진행했다. 인터뷰 시간은 평균 2시간 내외가 소요되었는데, 짧게는 1시간 30분, 길게는 한 회에 3시간 이상 진행되기도 했다. 작업 현장에 대한 연구와 인터뷰가 함께 진행된 윤호의 경우 2시간 내외의 인터

뷰를 3회 실시했으며, 상협, 성민, 창민의 경우 각각 1시간 30분~2시간 정도의 인터뷰를 2회씩 진행하였다. 경식과 승현, 혜선과 예인, 슬아와 성희는 각각 2인이 함께 참여하는 포커스 그룹 인터뷰(FGI) 형식으로 진행되었다. 이들은 같은 개발팀 소속이거나 게임 업계에 진출한 시기가 비슷했던 게임관련 대학 동기들이었다.

심층 인터뷰는 기본적으로 반구조화된 인터뷰 진행을 위해 마련된 질문지를 바탕으로, 준비된 질문들을 차례로 해 나가는 방식으로 진행되었으나, 참여자들의 응답 내용과 방향에 따라서 질문 순서를 바꾸거나 부가적인 질문을 함으로써 유연하고 탄력적으로 진행했다. 또한 인터뷰 과정에서는 부분적으로 영상방법론(visual methodology)이 활용되었다. 예컨대 작업과정에 대해 설명하는 과정에서 모니터 화면을 함께 본다거나, 작업 중인 게임이 구동되는 화면을 보면서 게임의 특징과 개발과정에 대해서 이야기를 나누었다. 소속 개발사에서 서비스 중인 게임을 플레이 해가면서 연구 참여자들은 자신이 어떤 작업을 담당했는지 설명하기도 하고, 아티스트들의 경우 자신이 그린 그림, 원화를 보여주기도 했다. 기획자들은 어떠한 콘셉트, 레벨디자인을 했는지 말해줬고, 프로그래머들은 엔진을 어떻게 다루는지에 대해서 설명하기도 했다. QA 담당자들이나 운영자(GM)들은 자신이 어떻게 업무를 진행하는지 모니터 스크린샷이나 작업 파일의 일부를 공개하며 부연설명을 해주기도 했다. 때에 따라서는 인터뷰가 끝난 이후 별도로 개발 과정을 보여줄 수 있는 이미지나 관련 자료들을 요청하였고, 분업상황이나 개발 프로세스 현황, 작업 과정 등을 보여주는 엑셀, PDF, 작업 중인 모니터 화면을 캡처한 이미지 파일 등을 수집할 수 있었다.

이러한 시각적 자료들을 통해 게임 개발자가 아닌 연구자가 개발 프로세스와 기술적 특징, 개발 작업의 특징에 대해서 보다 심층적으로 접근할 수 있는 가능성을 높이려 했다. 이는 연구자가 게임 업계의 내부자 혹은 전문가라고 할 수 없는 '외부인'이었기 때문에 특히 필요한 과정이었다. 언어로 데이터를 수집하는 인터뷰 형식만으로는 그들이 어떤 작업을 어떤 과정으로 수행하는지, 그 작업들의 특징은 무엇인지 등을 총체적으로 파악하기 어려웠기 때문이다. 따라서 심층 인터뷰 과정은 뒤에서 언급할 참여관찰 연구와 부분적으로 연계되는 방식으로 진행되기도 했다.

2016년 가을부터 2017년 2월까지의 예비 조사기간을 거쳐, 2017년 3월부터 2018년 2월까지 본격적으로 진행된 심층인터뷰 과정에서 연구자는 게임 개발 조직과 개발 프로세스, 그리고 개발자들 개인의 구체적인 경험들에 대해 보다 깊은 이해를 할 수 있게 되었고, 게임 생산의 구조나 게임 산업 생태계의 현황, 그밖에 게임 산업의 현실과 주요 쟁점들에 대해서 보다 분명하게 파악해나갈 수 있었다. 인터뷰는 참여자들의 동의하에 모두 녹음되었고, 전사(transcript)하여 녹취록으로 작성했다. 이렇게 작성된 녹취록은 한 사람당 약 25~30페이지 내외의 분량이며, 전체 인터뷰 참여자들의 녹취록은 한글파일 문서로 1,000페이지 이상의 분량이었다.

녹취된 문서 파일은 면밀하게 다시 검토되면서 연구 참여자의 경력사항, 커리어의 특징, 전문성 등을 개인적인 특성에 대한 정보를 비롯하여 그들이 속한 개발조직의 작업 프로세스와 인력 구성 및 조직화 방식 등에 대한 내용, 불안전성의 구체적인 경험 양상들, 불안정성을 극복하기 위해 노력하고 있는 것들이나 그에 대한 생각들, 한국 게임업계에 대한

생각과 느낌 등 커다란 질문 주제영역에 따라 분류되고 다시 하위영역으로 세분화되어 엑셀(Excel) 문서 양식으로 코딩되었다. 이 과정에서 인터뷰 자료들은 직접 인용되거나 분석될 부분들로 나누어져 다시 주제 영역별로 정리되었다. 이렇게 해서 42명의 인터뷰 녹취 내용은 개인별로 각 주제에 대해 어떤 발언을 했는가를 종합적으로 확인할 수 있도록 다시 정리되었고, 분석과 논문 서술 과정에서 적절한 위치에 인용되거나 분석대상으로 활용되었다.

2. 참여관찰(participant observation)

1) 게임 생산현장

심층 인터뷰를 중심으로 연구가 진행되었지만, 현장에 대한 참여관찰도 함께 진행되었다. 우선 게임회사 및 개발자의 작업현장에 대한 관찰과 기록과정이 있었다. 연구자가 참여관찰을 위해 방문한 게임 생산의 현장은 크게 3곳이었다. 연구가 본격적으로 시작되던 시점에서 연구자는 핵심적인 문제의식을 구체화하기 위해 업계의 상황이나 분위기를 전반적으로 파악할 필요가 있었다. 이에 따라 첫 번째로 연구자는 2017년 2월, 대표적인 한국의 게임 퍼블리셔 및 개발사인 N사를 찾아, 인사총무실 산하 조직에서 약 2개월 간 머물면서 게임업계 현장을 체험할 수 있었다. 이 과정에서 게임 기업의 전반적인 문화와 분위기, 업무환경을 관찰할 수 있었고, 신입교육프로그램, 스튜디오 단위의 월간 회의, 팀 회의, 개발자들의 각종 모임 등에 참여했다. 그리고 개발 조직 지원업무를 보조하기도 했다. 또한 주변 모바일 게임 개발사들에서 어떤 방식으로 개발인력 및 프로세스를 관리하는가에 대한 관계자 인터뷰 및 자료정리 작업을 진행하기도 했다.

그 과정에서 N사 B스튜디오 개발자들과 현장에서 자연스럽게 만나게 되면서, 그 중 8명의 구성원들에 대한 심층 인터뷰를 진행할 수 있었다. 이러한 현장연구를 통해서 게임 회사의 시설, 분위기, 인력관리 프로그램들, 게임 산업 관련 이슈들에 대한 현장 개발자들과 관계자들의 입장을 자연스럽게 접할 수 있었다. 특히 현장연구를 진행하던 당시는 2017년 봄이었는데, 넷마블을 중심으로 한 국내 게임업체들의 과도한 초과근무 관행 등 노동환경 문제에 대한 이슈가 터진 시점이었다. 따라서 자연스럽게 N사 소속의 직원들과도 노동환경 개선에 대한 필요성에 대해 이야기를 나누고, 현재 한국 게임 산업의 문제점이나 과제가 무엇인지에 대해서 토론하기도 했다.

두 번째 현장연구는 경기콘텐츠진흥원 산하의 경기게임아카데미(G-NEXT)에서 스타트업 과정으로 교육 및 지원을 받으며 게임 출시를 준비 중인 스타트업 개발자들의 작업실에서 이루어졌다. 여기서 창민과 범수, 재범, 그리고 용석을 만나 개별 심층 인터뷰를 진행할 수 있었고, 특히 창민의 작업실에서 일부 작업과정을 관찰하고 자세한 설명을 들을 수 있었다. 그 과정에서 작업 내용을 보여주는 스크린샷을 제공받기도 했고, 1인 개발자가 어떤 방법과 절차를 거쳐서 게임을 만들어내는지, 일정 관리는 어떻게 하는지, 사용 게임 엔진을 통해서 얼마나 편리하게 작업을 진행할 수 있는지 등에 대한 정보를 얻을 수

있었다.

세 번째로, 스타트업 개발자 윤호의 개인 작업실에서 진행된 세 차례의 인터뷰 과정에 서 현장연구도 함께 진행할 수 있었다. 윤호는 게임 개발에 대한 전문 지식이 부족했던 연구자에게 매우 기초적인 부분부터 기획자, 아티스트, 프로그래머의 작업에 대해 설명했고, 그 작업들이 어떻게 유기적으로 통합되는지 구체적인 예시 화면을 보여주고 설명해주 기도 했다. 이를 통해 엔진에서 어떻게 그래픽 리소스가 프로그래머의 작업 과정에서 활 용되는지, 빌드(build)가 어떻게 만들어지는지 등 게임 제작에 대한 전반적인 이해 수준을 높일 수 있었다.

2) 게임 전시회 및 게임 개발자 컨퍼런스·세미나 행사 현장

또 다른 참여관찰의 현장은 게임 산업 및 개발자 관련 컨퍼런스나 세미나 행사 현장이 었다. 업계의 외부인 입장에서 심도 있는 관찰과 이해를 위해서는 게임업계 관계자들과 개발자들이 모이는 여러 행사들에 참여해서 핵심적인 이슈를 파악하고 수집 가능한 자료 들을 최대한 모으는 과정이 필요했다.

우선, 2017년 8월부터 2018년 2월까지 경기콘텐츠진흥원에서 열린 G-NEXT 오픈세미 나에 참석했다. 이것은 중소기업이나 인디게임 분야의 유명 게임 개발자들을 초청해서, 노 하우나 경험을 공유하고 게임 개발자들 간의 활발한 네트워킹을 지원하는 목적에서 열린 행사였다. 연구자는 이 세미나에 총 9차례 참여해서 다양한 주제로 진행된 발표와 질의응 답 등에 대한 현장 기록을 작성했다. 주요 주제는 소규모 개발사들의 도전과 생존기, 스크 럼 등의 개발방법론, 유명 RPG 게임의 개발과정에서 겪은 시행착오와 노하우, 미니게임제 작, 모바일 게임의 성공적 출시를 위한 전략 등이었다. 그 밖에도 2017년 11월 부산에서 열린 'G-Star 2017'의 컨퍼런스를 비롯해서, 2017년 12월 서울에서 열린 'KGC(한국국제 게임컨퍼런스) 2017'에도 참석했다. 연구자는 이 기간 동안 진행된 컨퍼런스와 세미나에 참여하면서 현업 개발자들의 발표를 접했고, 한국 게임 산업의 현황과 게임 개발자들의 전문성, 노하우, 그들이 주목하고 있는 새로운 개발방법론, 비즈니스 차원에서 스타트업 개발자들이 겪는 시행착오와 전략 등에 대해 파악할 수 있었다. 이 과정에서도 역시 현장 기록을 작성해 이후 연구의 과정에 반영할 수 있었다.

게임 관련 행사들에 대한 현장연구를 진행하는 과정에서 연구자는 자연스럽게 함께 참 여했던 게임 개발자들을 만나게 되고, 그들이 어떻게 네트워킹하는지, 어떤 고민들을 하고 있는지, 선배 개발자들 혹은 성공한 개발자들에게 무엇을 궁금해하는지 등을 파악할 수 있었다. 그리고 이들과 자연스럽게 인사를 나누면서 심층 인터뷰 참여자들을 모집하기도 했다. 특히 중소기업, 스타트업 소속이거나 1인 개발을 하고 있는 참여자들을 많이 만 날 수 있었던 기회였다. 이 과정에서 게임 매체 기사를 비롯해서, 게임 교육기관 관계자를 만나서 현재 한국 게임 산업의 상황에 대해서, 또 정책적 지원방안에 대해서 여러 이야기 들을 나누기도 하였다.

3. 문헌자료 및 담론 분석

연구방법의 세 번째 차원은 게임 산업 및 개발자 관련 문헌자료와 각종 게임관련 온라인 커뮤니티, 게시판, 페이스북과 트위터 등 SNS 관련 페이지 등의 게시물과 댓글 등에 대한 문헌연구 및 담론분석이었다.

우선, 당대 한국의 게임 산업 현황 및 게임 개발자와 관련된 다양한 문헌자료를 수집했다. 현장에서 실제로 진행되는 게임 개발 프로세스에 대해 충분히 접근할 수 없었던 한계를 보완하기 위해 게임 개발자 컨퍼런스 현장에 직접 찾아갔을 뿐 아니라, 이와 관련하여 생성된 다양한 자료들을 온라인으로 수집했다. 이를테면 ‘Slideshare’ 사이트 등을 통해서 IGC(인벤게임컨퍼런스), KGC(한국국제게임컨퍼런스), NDC(넥슨게임개발자컨퍼런스) 등에서 발표된 최근 자료들을 모두 수집했고, 그 외에도 다양한 게임 개발자들의 행사에서 발표된 PDF 자료들이나 온라인 동영상 자료들을 구글 및 유튜브 등을 통해 수집했다. 콘텐츠 및 게임 산업 관련 보고서들 또한 수집되고 검토되었다. 그 외에도 게임 개발 관련 문헌들과, 게임 개발자들의 경력 관리나 역량과 관련된 다양한 도서 및 논문들을 수집하고 검토했다. 이를 통해 어떤 이슈나 쟁점들이 게임업계에서 중요하게 논의되는지, 개발자들에게 주로 공유되고 있는 지식의 성격이나 내용이 어떤 것인지, 게임 개발자들이 리스크와 불확실성을 극복하기 위한 생존전략은 무엇인지, 이 시대가 요구하는 이상적인 게임 개발자의 이미지가 무엇인지 등을 도출해낼 수 있었다.

두 번째 차원으로는, ‘인디게임 개발자 모임’, ‘스마트폰 게임 개발자 그룹’ 페이스북 페이지를 비롯한 SNS 게시물, ‘데브루키’나 ‘인디게임 개발자 쉼터’와 같은 온라인 커뮤니티, 기타 게임회사나 유저들이 운영하는 홈페이지, 게시판 등의 자료에 대한 담론 분석이다. 이러한 온라인 공간에서는 게임 산업 정책들, 관련 뉴스들을 비롯해서 게임 행사나 컨퍼런스 소식을 공유하기도 하고, 개발 과정에서 경험하는 어려운 점들에 대한 고민을 털어놓기도 한다. 자신들이 만들고 있는 게임 영상을 게시하고 서로에게 평가를 받기도 하며, 개발 방법론에 대한 토론이 이루어지기도 한다. 이러한 온라인 공간에 대한 연구를 통해서 실제 불안정한 상황에 처해 있는 오늘날의 게임 개발자들이 전반적으로 무엇을 고민하고 있는지, 게임 업계에 대해 어떤 생각을 가지고 있는지 등에 대해 파악할 수 있었다.

3절. 자료의 분석과 해석적 틀

자료의 분석과 해석을 위한 틀은 앞서 1절에서 제시한 연구문제에 따라 구성되었다. 먼저 게임 개발 조직과 생산 프로세스의 구체적인 양상에 대해 분석하면서 그것이 대규모 개발조직과 중소기업 모바일 게임, 그리고 소규모 스타트업 및 1인 개발 조직에서 어떻게 다른지를 비교분석했다. 두 번째로는 게임 개발자들이 경험하고 있는 불안정성(precurity)의 양상을 주요 하위범주에 맞추어 정리하고 그것이 개발조직규모, 개발자들의 직군, 세대, 젠더 등에 따라서 어떻게 달라지는지를 비교분석했다. 마지막으로 불안정성에 대응하고 그것을 극복하기 위한 가능성을 각각 기술적 환경, 구체적인 작업과정에서 노동양식이 갖는 특성, 그리고 게임 산업 생태계 내에서의 사회적 관계 맺기 양상 등을 통해 모색한다. 끝으로 게임 산업 생태계의 불안정성을 극복하기 위한 제도와 정책에 어떤 것들이 있는지 고찰해본다.

1. 개발 조직과 생산 프로세스의 구조적 특징에 대한 분석

첫째로, 본론 5장에서는 한국 게임 산업의 주된 플랫폼인 PC 온라인 및 콘솔게임, 그리고 모바일 게임이 만들어지는 과정을 몇 가지 대표적인 사례들을 중심으로 분석한다. 특히 비교분석의 관점을 취하기 위해서 대기업, 중소개발사, 스타트업 및 1인 개발의 세 차원으로 나누어 각 영역에서 조직 규모, 인력구성, 분업의 양상, 개발 프로세스의 구체적 진행과정, 개발에 걸리는 시간, 기술적 배경 및 시스템 구성, 개발조직 문화 등이 어떻게 다른지 비교한다. 또한 개발 과정 자체에서 발생하는 리스크와 기회 측면이 무엇인지를 분석한다. 분석대상이 되는 자료는 심층 인터뷰 자료를 기반으로 하되, 게임 생산 현장에 대한 참여관찰 기록, 그리고 연구 참여자들이 제공해준 작업 관련 자료들을 활용하였다.

여기서 회사 및 게임 개발조직의 ‘규모’에 따라 세 가지 차원으로 나눈 이유는 다음과 같다. 앞서 선행연구에서도 살펴보았듯이, 게임업계는 글로벌 퍼블리셔 역할을 병행하는 거대 게임기업과 그렇지 않은 중소개발사로 크게 나누어져 있고, 그것은 다시 일정규모 이상의 인력과 자본을 갖춘 중소기업 개발사와, 사업을 시작한 지 오래 되지 않거나 극소수의 규모로 유지되고 있는 소규모 개발사 또는 1인 개발사로 나눌 수 있다. 이렇게 분류를 진행한 까닭은 단지 이들의 회사 규모가 인력이나 자본의 차이만 반영하는 것이 아니라 인력구성방식, 개발프로세스, 노동관행, 노동문화, 만들 수 있는 게임의 범위, 주로 만들게 되는 게임의 장르나 플랫폼의 차이 등과 밀접하게 연결되기 때문이다.

이를 통해 한국에서 게임이 생산되는 대표적인 방식들을 유형화하고, 각 유형별로 개발 조직과 생산 프로세스가 어떤 특징적 차이를 보이는지를 밝혀낸다. 또한 국내 게임 산업 현장에서 형성되어 온 작업문화 및 노동윤리가 갖는 특징과 쟁점들에 대해서도 논의하게 될 것이다. 이를테면 각 직군별로, 조직별로 어떤 역량이 강조되고, 어떤 방식의 협업이 강조되는지 살펴본다. 그리고 그것이 조직규모, 게임 규모, 플랫폼, 장르 등에 따라서 실

제 현장에서는 매우 다양한 방식으로 구체화되고, 형성되어왔다는 것을 밝힌다.

2. 불안정성(precarity) 및 그에 대한 대응과 극복

본론 6장에서는 먼저, 한국 게임 산업이 2010년대 이후 어떤 정책적 조치들 및 시장변화를 경험했고, 그 속에서 PC 온라인에서 모바일 플랫폼으로의 급격한 전환이 이루어졌는가를 규명한다. 이어서 그에 따라 게임 개발자들의 노동환경 및 개발작업 관행이 어떤 영향을 받았고, 어떻게 그들의 불안정성이 구조적으로 더 심화될 수밖에 없었는가에 대해 검토한다. 그리고 심층 인터뷰를 통해 수집된 자료를 바탕으로, 각 분야의 게임 개발자들이 그들의 노동환경과 노동과정 속에서 불안정성(precarity)을 어느 정도로, 어떻게 경험하고 있는지 분석적으로 진단한다. 이론적 논의에서 정리한 불안정성의 하위범주인 고용·커리어 차원의 불안정성, 경제적 불안정성, 일상생활의 불안정성, 노동소외로 인한 불안정성, 그리고 정서적 불안정성 차원으로 나누어, 각각의 영역에 대해서 개발자들이 구체적으로 어떻게 불안정성을 경험하고 있는지 논의할 것이다. 이어서 그것이 회사 규모 및 개발조직의 성격에 따라서, 직군별 위계관계에 따라서, 경력 및 세대에 따라서, 젠더에 따라서 어떤 부분에서 어느 정도의 차이를 보이며 나타나는지를 비교분석한다.

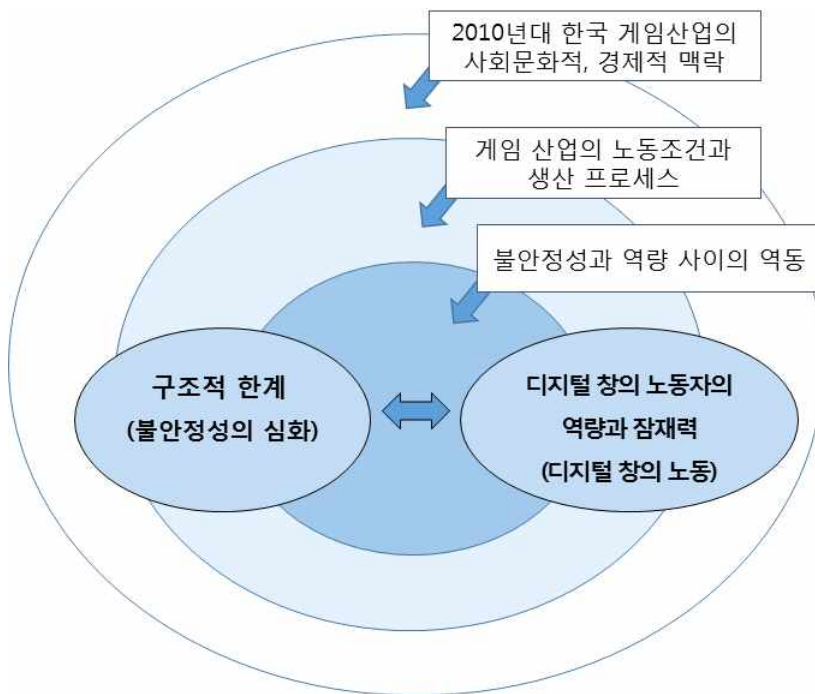
마지막 7장에서는 불안정성의 심화에 대한 대응과 극복 방안을 모색해본다. 7장의 논의는 개발자들의 게임생산을 둘러싼 미디어, 플랫폼, 기술환경의 특징을 검토하고, 개발자들의 노동윤리와 노동문화, 그리고 작업과정의 실천들 속에서 발견되는 그들 특유의 ‘역량(competency)’과 잠재력을 모색한다. 이는 이론적 논의에서 검토했던 디지털 창의 작업(digital creative work) 개념으로 파악될 수 있는 것으로, 구체적으로 노동(labor)에서 융합적 작업(work)으로의 이행가능성, 그리고 게임 산업 생태계 내에서 생산주체들이 자생적으로 공동체를 구성하고 연대하고 협업함으로써 이루어지는 ‘네트워크화된 창의적 협업’의 가능성을 보여주는 사례들을 검토하고 분석한다. 마지막 장에서는 특히 게임 개발자가 개인화(individualized)되고 파편화·분절화 형태로는 구조적으로 심화되고 있는 불안정성을 극복하는 데 한계가 있다고 보고, 수많은 개발자들과 게임 유저들까지 포괄하는 게임 하위문화 공동체의 구성원들 사이에서 다양한 방식으로 집단적 창의성(group creativity)를 바탕으로 이루어지는 연대와 상생, 협업의 과정에 주목한다. 또한 이를 뒷받침하기 위해 실질적으로 요구되는 제도적·정책적 방안들이 무엇인가에 대해 논의한다.

3. 연구의 구도 및 해석적 틀

위의 내용들을 종합해보면, 이 연구의 전체적인 구도 및 해석적 틀은 다음과 같이 설정할 수 있다. 우선 가장 거시적 차원에서 2010년대 한국 게임산업의 사회문화적, 경제적 맥락을 고려하면서 한국 게임 산업의 시장과 제작관행이 어떻게 변하였는지 검토한다. 특히 이 과정에서 게임 생산의 전반적인 환경과 트렌드가 어떻게 변했는지 면밀하게 규명한다. 두 번째 차원은 그 맥락 속에서 게임 개발자들의 노동환경 및 노동조건이 어떻게 형

성되었고, 게임 개발조직의 인력구성 및 개발 프로세스가 어떤 특징을 띠는지를 탐구하는 단계다. 특히 그 속에서 게임 개발자들의 노동 불안정성이 어떻게 심화될 수밖에 없었는가를, 그 조건을 분석한다. 세 번째로 가장 미시적 차원에서는 게임 개발자들이 처한 구조적 한계와, 그 조건 하에서 디지털 창의 노동자들이 특유의 역량과 잠재력을 발휘함으로써 그것을 극복해내려고 하는 실천적 지향성 사이에서 발생하는 역동(dynamics)에 대해 분석한다. 즉, 불안정성의 심화라는 구조적 한계 속에서 게임 개발자들은 디지털 창의 노동의 긍정적 가능성을 추구함으로써 그것을 어떻게 넘어서려고 하는가? 구조는 그들을 어떻게 제약하고, 그들의 실천은 어떻게 그 구조적 제약을 뛰어넘으려 하는가? 이런 문제들에 대해 논의하는 차원이다. 아래의 세 가지 층위는 차례로 논의될 수도 있고, 하나의 분석 속에서 중층적으로 결합되어 논의될 수도 있다. 이어지는 본론의 분석은 이 세 가지 차원을 총체적으로 고려하면서 수행되었고, 그 결과 또한 이러한 해석적 틀 속에서 도출되었다.

<그림 4-1> 연구의 구도 및 해석적 틀



제5장. 게임의 생산과정과 노동의 조직화

이번 장의 목표는 게임 생산현장에 대한 참여관찰과 인터뷰 자료를 통해 실제 게임 산업 현장에서 게임이 어떻게 만들어지는지 세밀하게 분석하는 것이다. 이는 뒤에 이어질 한국 게임 산업의 변화 속에서 개발자들이 직면하게 된 불안정성의 심화 문제, 그리고 그에 대한 대응과 극복 가능성을 모색하기 위해 필수적인 첫 단계의 논의다. 1절에서는 우선 게임 산업의 주요 직군들과 일반적인 개발 과정, 그리고 기술적 요소들에 대해 검토한다. 2절에서는 대기업, 중소개발사, 소규모 스타트업 및 1인 개발의 차원으로 나누어 각 영역에서 개발 프로세스와 인력구성 조직화 방식이 어떠하며 노동문화가 어떤 양상으로 형성되는지 대표적인 사례를 통해 비교분석한다. 3절에서는 게임 생산과정에서 발생하는 리스크와 노동문화를 둘러싼 주요 쟁점들에 대해 검토한다. 마지막으로 사례 연구를 통해 분석된 대표적인 게임 생산 프로세스와 조직화 양상을 살펴보면서 게임 산업에 내재된 한계와 가능성이 무엇인지 정리한다. 이런 과정을 통해 5장에서는 구체적인 게임 개발 프로세스의 특징을 살펴보고, 게임 노동에서 불안정성의 문제가 어떻게 발생하고 또 심화되는지 논의하기 위한 바탕을 마련한다.

1절. 게임은 누가 어떻게 만들어내는가?

1. 게임 산업의 주요 직군들

게임 산업의 조직은 개별 회사들의 규모나 경영방식에 따라 차이가 있지만 일반적으로 다음과 같이 구성된다. 회사나 스튜디오 대표, 개발조직 대표 등 임원들이 있고, 그 아래로 PD, PM 및 개발조직의 각 직군들을 대표하는 관리자들도 존재한다. 핵심 개발인력은 대개 기획, 아트(그래픽), 프로그램(엔지니어)의 3개 영역으로 구성되며, 그 외에도 QA, 운영, 사운드, 영상제작 직군이 넓은 의미에서의 개발 조직에 포함된다. 또한 사업, 마케팅, 홍보 직군이 존재하며, 인사·총무·개발 지원을 담당하는 조직이 있다. 업계 관계자들이 펴낸 문헌들을 참고하여(유영욱, 2010, 2012, 2014; 박민영, 2014; 박찬일·최기운, 2014 등), 핵심적인 개발조직의 직군들에는 무엇이 있으며, 각 파트가 어떤 역할을 담당하는지 먼저 검토해보자.

PD(project director 또는 production director)는 개발 조직의 실질적 리더로서, 전체 프로젝트의 방향성을 잡고 그 과정에서 발생하는 거의 모든 과정에 대해서 의사결정권을 갖는다. 게임의 콘셉트를 잡는 것에서부터 개발의 방향성, 각 마일스톤의 목표와 세부 사항들을 설정하고, 인력관리 및 일정관리까지 책임진다. 중소규모 개발사의 경우에는 스튜디오 대표가 PD 역할을 겸하는 경우도 있으며, 인력 채용과 개발조직의 운영까지 권한을 행사하기도 한다.

PM(project manager)은 조직들이 유기적으로 잘 돌아가도록 하는 관리 및 운영자 역할을 한다. 업무 조율 및 커뮤니케이션을 비롯하여, 예산 예측, 비용 산출, 스케줄 관리 등을 담당한다. 예컨대 개발 일정과 계획이 잡히면 그에 맞게 기획, 프로그램, 아트 등의 각 파트에 구체적인 일감을 배분하고 각각의 업무가 차질 없이 진행되는지 모니터링한다. 특히 사업 파트에 속하는 PM은 개발조직 내부뿐만 아니라 다른 부서나 퍼블리셔 등 외부와의 커뮤니케이션, 요구사항 조율 등을 담당하기도 한다. 퍼블리셔에 소속된 PM이 다른 개발사의 개발과정을 관리하는 경우도 있다.

AD(art director)는 게임의 그래픽 아트 부분을 총괄하는 미술 감독 역할을 하며, 게임 그래픽의 분위기나 일러스트의 화풍, 작업 방식 등을 총괄 지휘한다. 게임 아트 분야는 여러 사람이 담당하기 때문에 콘셉트, 색감, 음영을 사용하는 방식 등이 개발자에 따라 매우 다를 수 있다. AD는 여기서 전체적인 콘셉트와 방향성을 조율하고 중요한 사항들을 결정하며 아트 그래픽 분야의 연출을 담당하게 된다.

기획(game designer)은 영어권에서는 게임 디자이너(designer)라고 불리며, 게임의 장르나 기본 콘셉트(concept), 시나리오, 규칙 등을 설정함으로써 게임을 초기부터 완성 단계까지 기획하는 역할을 담당한다. 기획 분야는 크게 시스템 기획과 콘텐츠 기획으로 나누어지며, 그 외에도 밸런스, 레벨 기획 등의 분야가 있다. 시스템 기획은 게임의 전체 구조와 아키텍처(architecture)를 구성하며, 게임규칙, 기반이 되는 UI(user interface) 구성과 설계, 게임 주요 데이터의 구성과 설계 등을 담당한다. 콘텐츠 기획은 시나리오, 각종 설정(콘셉트), 레벨 등 게임의 내적 구성요소들을 기획함으로써, 실제 유저들이 게임 내에서 감각적으로 경험할 수 있는 콘텐츠들을 설계한다. 그 외에도 게임 내에서 데이터 수치를 조정하는 밸런스(balance) 기획이나, 퀘스트(quest)⁵⁵⁾ 기획, 레벨(level)⁵⁶⁾ 기획, 시나리오 기획, 액션·전투 기획 등이 별도로 나누어지기도 한다(심재근, 2016).

아트 담당자들은 보통 업계에서 아티스트(artist) 또는 그래픽 디자인(graphic design) 직군으로 불린다. 아트 직군 내에서도 다양한 영역들로 나누어지는데, 콘셉트 디자인, 캐릭터 원화, 배경 원화, 일러스트레이터, UI/UX (user interface/user experience) 등 2D 그래픽 디자인이 있고, 모델링(modeling), 매핑(mapping), 애니메이션, 이펙트(effect), 배경 등 3D 그래픽 디자인이 있다. 이들은 게임의 미학적 차원을 책임지며, 캐릭터, 배경, UI 등을 시각적으로 만들어내어, 게임 개발 과정에서 활용될 수 있는 아트/그래픽 리소스(resource)를 제작한다.

엔지니어(engineer)로 불리기도 하는 프로그래머(programmer)는 컴퓨터공학 지식을 바탕으로 하는 기술자들이다. 이들은 C나 C++, C#, 자바(Java) 등 컴퓨터 프로그램 언어를 통해서 코드(code)를 작성하고, 기획, 아트의 작업 결과물들을 통합해서 실질적으로 그것을 프로그래밍을 통해 구현해낸다. 게임 프로그래머는 캐릭터나 배경, 조작 등 눈에 보

55) 게임 내에서 게임의 진행을 위해 플레이어에게 부여되는 임무나 과제를 의미한다. 대부분 롤플레이팅(RPG) 장르 게임에서 거의 필수적으로 등장하며, 유저 캐릭터의 특정한 행동을 유도하고, 결과적으로 캐릭터 성장(level up)과 스토리텔링(storytelling)을 진행하는 방식과도 얽혀 있다.

56) 여기서 레벨(level)은 건물의 '층'을 뜻하는 레벨에서 유래한 '맵(map)', 즉 게임의 특정 국면에서의 배경을 의미하는 개념으로, 캐릭터 성장 정도나 능력치를 측정하는 레벨과 의미가 다르다.

이는 부분을 담당하는 클라이언트(client) 프로그래머와, 각종 데이터베이스(DB) 및 기록을 관리하는 서버(server) 프로그래머, 그리고 게임 엔진의 맞춤화, 업그레이드 등을 담당하는 엔진(engine) 프로그래머 등으로 나누어진다.

한편, TA(Technical Artist)는 아티스트면서 프로그래밍에 대한 기술적인 전문 지식을 갖추고 아트와 프로그램 팀 사이를 연결해주는 역할을 한다. 이를테면 아티스트가 제작한 그래픽 리소스가 게임 엔진에 적용될 때 데이터 형식의 차이로 발생하는 문제를 기술적으로 해결해주거나, 특수 애니메이션 효과를 내기 위해 아티스트를 위한 작업 툴을 별도로 제작해주는 일 등을 담당하기도 한다. TA는 과거에는 거의 없던 직군이지만, 최근 게임개발에서 엔진 활용의 중요성이 커지면서 아티스트가 엔진에 대한 기술적 접근을 더 쉽게 해 주고 프로그래머들과의 커뮤니케이션을 더 원활하게 하는 가교 역할이 필요하게 되면서 중요한 역할로 인정받고, 늘어나고 있는 추세다.

한편, QA(Quality Assurance)라 불리는 품질관리 직군은 게임을 출시하기 전, 개발된 게임을 테스트하는 인력이다. 이들은 새로 만들어진 게임에 버그가 없는지, 밸런스가 제대로 설정되었는지, 충돌이 발생하지 않는지 등을 여러 방법으로 테스트하면서 문제점을 잡아내고 점검한다. QA는 다시 테크니컬 QA(Technical QA)와 편 QA(Fun QA)로 나뉘이기도 한다. 테크니컬 QA는 체계적으로 게임을 실행해보면서 버그(bug)나 에러를 찾아내고, 그것을 처리하는 작업을 한다. 보통 이들은 프로그램 팀에 소속되어 프로그래밍의 마지막 단계에서 코드를 수정하는 역할을 하기도 하는데, 프로그래밍의 전문성을 갖추고 있지 않은 일반적인 QA는 버그 발견 후 프로그래머에게 보고하는 역할까지만 담당하기도 한다. 편 QA는 보다 체계적으로 게임이 재미있는지, 어떤 시스템이 어떤 효과를 낳는지 등을 분석하고 평가하는 역할을 한다. 게임의 전체적인 밸런스나 레벨 디자인, 플레이 진행 중 생겨나는 기술적 문제 이외의 이슈들을 확인하며, 구체적으로 수치화된 게임 평가나 게임 등급에 대한 평가 등을 수행하기도 한다. 그 외에도 게임에 필수적으로 포함되는 사운드, 영상 제작을 담당하는 직군도 있다.

일반적으로 좁은 의미에서의 '개발' 조직에 포함되지는 않지만 게임회사에는 그 외에도 인사(HR)조직을 비롯해서 사업, 마케팅, 홍보 등을 담당하는 직군이 있으며, 온라인 게임 유저들이 보통 '영자'라고 부르는 운영 직군이 있다. 이들은 GM(Game Manager)으로 불리기도 하는데, 보통 CS(Customer Service)라 불리는 고객 서비스 업무까지 담당하는 경우가 많다. 그래서 보통 운영/CS를 묶어서 지칭하는 것이 일반적이다. 이들은 출시 이후 라이브 서비스 중인 게임에서 발생하는 여러 문제들을 모니터링하고, 문제가 생기면 개발팀에 연락해서 수정하게 하며, 어뷰징(abusing)이나 해킹(hacking) 등 게임 밸런스를 무너뜨리고 질서를 해치는 유저들의 부정적 행위를 찾아내기도 한다. 또한 게임 내 이벤트 기획 및 유저들의 커뮤니티 관리를 돕는 역할도 한다.

2. 게임 개발의 일반적 과정

1) 전통적 게임 개발 과정

게임 하나를 개발하는 데에는 그 규모, 장르, 플랫폼에 따라 짧게는 2~3개월에서 길게는 5년 이상의 기간이 소요된다. 개발의 일반적인 과정은 사전제작, 프로토타입 제작, 본 게임 제작, 테스트 등의 단계로 이루어진다. 게임 개발의 프로세스는 회사마다 다르고, 특히 어떤 장르, 어느 규모의 게임을 만드느냐에 따라 크게 다를 수 있다. 그렇지만 공통적으로 통용되는 프로세스는 존재한다. 전통적인 워터폴(waterfall) 모델 방식⁵⁷⁾의 소프트웨어 개발 프로세스에 따라 국내에서 게임이 만들어지는 일반적인 과정을 정리해보면 다음과 같다.

<표 5-1> 일반적인 게임 개발 프로세스

각 단계의 명칭	구체적인 프로세스
프리프로덕션 (pre-production)	<ul style="list-style-type: none"> - 콘셉트 기획단계 - 게임의 핵심 재미 요소에 대해서 간단하게 기획하는 단계 - 시장 조사가 이루어짐 - 기획자들이 자유롭게 아이디어를 짜내며 대략적인 기획을 하게 됨
게임성 및 사업성 평가	<ul style="list-style-type: none"> - 콘셉트 기획안의 재미, 게임 시장 현황 및 경쟁력, 트렌드 등 게임성과 사업성을 평가하는 단계
프로토타이핑 (prototyping)	<ul style="list-style-type: none"> - 기획안의 게임이 실제로 재미있는지 핵심 부분을 프로그래밍해서 만들어보는 단계 - 정해진 기간 동안 프로토타입을 원하는 만큼 만들어보고, 어떤 수를 써도 재미가 없다는 기획안은 폐기됨
팀 세팅 (team setting)	<ul style="list-style-type: none"> - 프로토타입이 재미있고, 게임성과 사업성을 갖췄다고 판단될 경우 실제 개발을 위한 팀 세팅이 시작됨 - 기획자, 그래픽 디자이너, 프로그래머가 팀에 합류하며 개발팀의 모습을 갖추게 되는 단계
알파 빌드 (alpha build) 제작	<ul style="list-style-type: none"> - 실제로 게임을 만들어 나가는 첫 단계 - 게임의 핵심 재미요소부터 개발하고 주변 요소들을 붙여 나가며 게임의 볼륨을 키워 나감
중간 게임 평가 1 (허들 단계)	<ul style="list-style-type: none"> - 게임이 구현되면, 회사 내부의 허들 시스템에서 평가받게 됨 - 게임이 재미가 있으면 허들을 통과해 다음 단계로 넘어가지만, 완성도가 떨어질 경우 이 과정이 수차례 반복됨

57) 워터폴 모델은 선형 순차적(linear sequential) 모델의 일반적인 명칭이다. 마치 폭포에서 물이 떨어지듯 차례대로 표준화된 개발의 공정, 절차에 따라 계획, 요구분석, 설계, 구현, 테스트, 유지보수의 단계가 하향식(top-down)으로 진행되며, 병행되거나 거슬러 반복되지 않고, 각 단계가 끝날 때마다 확실히 매듭이 지어지고 그 결과를 확인한 뒤에 다음 단계로 진행된다. 이것은 소프트웨어 프로세스가 설정되던 초기에 만들어진 가장 전통적인 모델이다(김치수, 2015).

FGT (포커스 그룹 테스트)	<ul style="list-style-type: none"> - 소규모 테스트 단계 - 어느 정도 게임이 개발되면, 게임의 메인 타겟이 되는 유저들을 대상으로 비공개 테스트 진행. 실제 유저들의 게임 플레이 패턴을 분석하면서 게임에서 수정이 필요한 부분을 찾아나가는 단계
베타 빌드 (beta build) 제작	<ul style="list-style-type: none"> - 알파 빌드보다 훨씬 더 많이 게임이 개발된 다음 스텝의 빌드 - 게임성 부분에서 완성도를 높여가는 단계이며, 보통 여기서 연출, 유료화, 아이템, 채팅, 커뮤니티 등 부가요소들이 추가됨
중간 게임 평가 2 (허들 단계)	<ul style="list-style-type: none"> - 회사 내부에서 게임의 완성도를 평가하는 허들이 또다시 진행. 완성도가 부족하면 충분해질 때까지 수정 작업을 반복하게 되고, 끝내 고쳐지지 않으면 프로젝트는 폐기됨
CBT (클로즈 베타 테스트)	<ul style="list-style-type: none"> - 중규모 테스트 단계 - 어느 정도 게임이 완성되면 더 많은 유저들을 모아서 CBT를 진행 (사내 CBT의 형식으로도 진행됨) - 제한된 기간 동안 제한된 인원이 게임을 플레이하는 단계 - 밸런스, 서버 안정성, 콘텐츠 소모속도 등을 체크함
서비스 준비 단계	<ul style="list-style-type: none"> - CBT에서 발견된 문제점들까지 모두 수정을 하고, 완벽한 게임이 완성되면 정식 서비스 준비에 돌입하게 됨 - QA, 운영, 고객대응, 홍보, 마케팅, 사업, 서비스 등 모든 담당자들이 게임 출시를 위해 힘을 모으는 단계
OBT (오픈 베타 테스트)	<ul style="list-style-type: none"> - 대규모 테스트 단계 - 게임이 완성되고 서비스 준비가 완료된 이후, 정식으로 게임을 시장에 출시하는 첫 단계임 - 출시 직후 일정기간 동안 게임 내 유료화를 진행하지 않고 OBT라는 이름으로 무료 서비스를 제공하기도 함
게임 상용화	<ul style="list-style-type: none"> - OBT 기간 동안 게임이 라이브(live, 서비스가 진행 중인) 상황에서 별다른 문제가 없으면, 정식으로 상용 서비스에 돌입하며 유저들에게 과금을 요구하게 됨 - 게임 서비스를 유지하면서 문제점들을 해결하고 유저들을 관리함
라이브 서비스 단계	<ul style="list-style-type: none"> - QA, 운영 등 유지보수 및 유저 관리 작업을 지속하며, 가능한 많은 유저들을 오랫동안 붙잡아두려는 전략들 수행 - 명절, 크리스마스, 기념일 등을 비롯해 주기적으로 게임 내 '이벤트'를 진행하면서 게임 유저들을 확보하고 게임 내 과금을 유도함 - 배경, 캐릭터, 아이템, 시나리오, 퀘스트 등 게임 내 새로운 콘텐츠 요소들을 추가하는 업데이트 개발 작업이 지속됨

자료 : 유영욱 (2014) 179~183쪽에서 재구성.

전통적으로 소프트웨어의 개발과정은 '상용화' 단계 논의에 그치는 경우가 많다. 이는 소프트웨어 상품을 시장에 내놓는 단계를 최종적 단계로 보는 것이다. 그런데 위에 정리한 것처럼 '라이브 서비스 단계' 또한 빠질 수 없다. 특히 오늘날 모바일 게임 개발 및 서비스는 '상품' 상태로 게임을 출시하는데서 끝나는 것이 아니라, 출시 이후 '서비스' 단계

에서의 유지보수, 고객관리, 콘텐츠 업데이트가 필수적이기 때문이다. 대부분 온라인 서버를 기반으로 한 최근의 게임들은 과거와 같은 ‘패키지(package)’ 형태의 기승전결이 완성된 콘텐츠로 판매되기보다는 기본 콘셉트와 시나리오, 그리고 일정 수준의 콘텐츠를 가진 상태에서 약 50~70%정도만 제작된 상태에서 결말이 열린 상태로 출시되는 경우가 많다. 온라인 MMORPG의 경우에는 시간적 제약 없이 캐릭터가 계속 게임 내에서의 과제를 해결하며 성장하는 형식으로 진행된다. 그러므로 사실상 출시 전 제작과정만큼이나 라이브 서비스 단계에서 유저를 상대로 한 이벤트, 시나리오, 캐릭터, 아이템 등의 콘텐츠를 계속 해서 업데이트 해나가는 과정이 중시된다. 이것이 게임이 영화나 드라마, 음악 등 다른 문화 콘텐츠와 가장 차별화되는 지점이다. 게임은 출시 이후에도 지속적인 콘텐츠 업데이트와 다양한 이벤트를 통해서 유저들을 확보하고, 그들이 계속해서 게임을 즐기도록 만들고, 유료구매를 유도하는 다양한 전략들을 구사한다.

2) 작고 빨라진 게임 개발 과정

최근 한국 게임 산업은 PC 온라인 게임 중심에서 스마트폰 등 모바일용 게임으로 급격히 변화했다. 앞서 살펴본 <표 5-1>은 일반적인 게임 개발 프로세스 중에서도 한국의 전통적인 게임이라 할 수 있는 PC 온라인 게임 모델에 가깝다. 모바일의 경우 몇 가지 특징적 차이가 있는데, 우선 프로토타입 제작의 속도가 매우 빠르다. 특히 최근에는 유니티(Unity)와 같은 상용 게임엔진들을 통해 숙련된 프로그래머 없이도 빠른 시일 내에 프로토타입을 만들어낼 수 있는 조건이 갖추어지고 있다. 또한, 중간 평가 및 검증에 해당하는 ‘허들’ 단계가 온라인 게임처럼 자주 대규모로 이루어지지 않지만 몇 차례의 허들을 거치는 동안에 애초의 기획과 달라지거나, 완성도가 낮다고 판단될 경우 프로젝트가 중단되는 경우가 매우 많다. QA의 경우에도 큰 차이를 보이는데, 스마트폰 시대에 접어들면서 QA 테스트는 PC 플랫폼뿐만 아니라 아이폰, 갤럭시, 윈도우폰 등 수많은 제조업체들에서 만들어내는 스마트폰 모두에서 게임이 제대로 구동되는지 확인해야 한다. 또, 모바일 게임의 경우 모바일 어플리케이션 서비스를 위해 일부 스토어(store)에 앱(application) 등록 및 심사 단계를 거쳐야 한다(유영욱, 2012).

한편, 주로 모바일 게임을 작고 신속하게 만들어야 하는 소규모 개발조직에서는 최근 반복 개발법(Iterative Development) 또는 애자일 개발 프로세스(Agile Development Process)라 불리는 개발 방식들을 시도하는 경우가 많다. 반복 개발법이란 대규모의 소프트웨어를 여러 기능 단위의 독립된 하위범주로 분리하고, 각각의 분리된 단위를 병렬적으로 구축하여 개발하는 방식을 말한다. 주로 프로토타입을 제작해서 작동시킨 다음 완벽하게 그것이 작동되어야만 다음 단계로 넘어가는 방식으로, 전통적인 워터폴 개발방식과 보다 민첩한 애자일 방식의 중간정도 단계에 해당하는 개발방법론이다(Lightstone, 2010, p. 314).

애자일 프로세스는 소프트웨어 개발의 기획이나 요구사항이 변경되었을 때 날렵하고 민첩하게 대응하고 그 때 그 때 주어지는 문제를 풀어나가는, 변화를 수용하기 쉬운 가벼운

방법론이다.⁵⁸⁾ 주요 특징은 일일 스크럼, 다부서간 팀의 구성, 매 반복 단위마다 완전한 시험 사이클을 수행하는 것 등 집요하고 반복적이고 빠르게 주어진 과제를 해결해나가듯 개발을 진행하는 것이다. 따라서 가능하면 자주, 신속하게 프로토타입을 만들어 확인하고 추가 요구사항이나 변경사항을 적용하여 수정하는 절차를 거치게 된다. 또한 분석, 설계 구현 등 과거 워터폴 방식에서 나누어졌던 단계가 하나로 합쳐져 매번 특정한 하나의 결과물을 확실히 뽑아내고 그것을 테스트하고 다시 돌아가는 주기가 반복된다(김치수, 2015; Lightstone, 2010).

스크럼(Scrum)이란 협업을 장려하며, 빠른 속도와 피드백을 달성하고 그 속도를 유지시키는 방법으로서 주로 애자일 방법론의 한 구성요소로 수행된다. 개발팀 사람들이 고도로 효율적이고 협력적으로 일할 수 있도록 조직화하는 전략으로서, 스크럼은 총 책임자와 스크럼 마스터, 그리고 각자 역할을 맡아 수행하는 프로젝트 멤버로 구성된다. 이 방식은 보통 매일 일정한 시간동안 정기적으로 회의를 하며, 여기서 정한 목표에 맞추어 몇 주 정도 걸리는 ‘스프린트(sprint)’ 단위로 일을 진행한다. 스크럼에서도 프로토타입 제작과 그에 대한 개발자들 및 이용자들의 초기 피드백을 매우 중시한다(Lightstone, 2010, p. 314). 이러한 반복 개발법, 또는 애자일 방법론 등은 최근 게임 업계에서 작은 개발조직들의 실험적 개발방식 속에서 많이 시도되고 있다.⁵⁹⁾

3. 게임 개발의 기술적 배경

게임 산업의 가장 큰 특징 중 하나는 다른 창의 산업에 비해 기술 변화에 훨씬 더 민감하다는 점이다. 때문에 게임 개발의 기술적 배경과 그에 따른 작업 양상의 특징을 살펴볼 필요가 있다.

먼저, 현대 게임 생산에서 가장 핵심적인 요소인 게임 엔진(game engine)에 대해서 이야기해보자. 이것은 게임 개발에 필요한 여러 기초적인 재료와 도구가 포함되어 있는, 비디오 게임을 개발하기 위해 특별히 고안된 소프트웨어다. 게임 엔진이 보편화, 상용화되기 전에는 각 개발사들이 게임을 만들 때마다 새롭게 엔진을 만들어야 했으며, 이에 시간과 비용이 많이 소요되었다. 그렇지만 2000년대 이후 일부 강력한 엔진들이 상용화되어 게임 회사에서 라이선스를 구매해서 사용할 수 있게 되고, 또 그 중 일부가 오픈 소스로 공개됐다. 더군다나 2015년부터는 게임 엔진계의 양대 산맥으로 불리는 유니티(Unity), 언리얼(Unreal)이 부분적으로 무료화가 되면서, 인디 게임 개발자들에게 많은 기회를 열어주게 되었다.⁶⁰⁾ 규모가 큰 일부 회사들은 사용료를 지불해야 하지만, 그렇지 않은 1인 개발

58) ‘애자일 선언문’에 따르면, 애자일 방법은 “프로세스와 도구 중심이 아닌, 개개인과의 상호소통을 중시한다”, “문서 중심이 아닌, 실행 가능한 소프트웨어를 중시한다”. “계약과 협상 중심이 아닌, 고객과의 협력을 중시한다”, “계획 중심이 아닌, 변화에 대한 민첩한 대응을 중시한다” 등의 가치지향성을 보인다.

59) 일례로 자신들만의 독특한 개발 프로세스를 구축하며 ‘스크럼’을 활용하고 있는 네오스트림의 <리틀 데빌 인사이드> 게임 개발 방식이 여기에 해당한다.

<http://www.inven.co.kr/webzine/news/?news=184912>

60) 완전히 무료가 된 것은 아니며, 언리얼 엔진의 경우 이 엔진으로 게임을 개발한 회사가 분기당

자나 소규모 개발사의 경우는 엔진에 들어가는 비용을 획기적으로 줄일 수 있게 되었다. 이러한 가격 정책 변화는 개발 기술을 가지고 있다면 누구나 큰 자본 없이도 게임을 제작할 수 있게 만들었다는 점에서 '게임 개발의 민주화'를 앞당겼다는 평가를 받기도 했다(이정엽, 2015).

게임 엔진의 보급은 이처럼 많은 변화를 일으켰다. 전체적으로 개발 업무가 빨라지고 효율적으로 바뀌었으며, 아티스트나 기획 직군도 약간의 프로그래밍 지식만 있다면 화려한 그래픽을 연출하거나 프로토타입 생산 작업을 할 수 있게 되었다. 상용 게임 엔진들은 게임 개발의 새로운 도구와 플랫폼 역할을 하면서, 생산적이고 효율적인 협업을 가능케 했다. 모바일 플랫폼 중심으로 게임 시장이 이동하면서, 게임 스쿨들의 교육 커리큘럼에 유니티가 대부분 포함되고, 스타트업 개발사나 소규모 개발사들은 짧은 개발주기에 비용이 비교적 적게 드는, 아이디어로 승부할 수 있는 저사양의 게임들을 유니티를 활용해 만들기 시작했다.

게임 개발과정에 사용되는 소프트웨어는 게임 엔진 외에도 무수히 많다. 우선, 각 직군의 작업을 위해 사용되는 응용 소프트웨어들이 있다. 기획의 경우 주로 엑셀과 워드 작업을 할 수 있는 MS오피스(Office)를 사용하며, 아트의 경우 포토샵(Photoshop), 일러스트레이터(Illustrator), 페인터(Painter), 3D 맥스(Max), 마야(Maya), 지브러시(ZBrush) 등을 사용한다. 프로그래머들은 비주얼 스튜디오(Visual Studio)를 비롯해 프로그래밍을 위한 통합 개발 환경을 제공해주는 소프트웨어들을 주로 활용한다.

한편, 다양한 직군 및 세부 파트의 작업들을 통합하고 공유하기 위한 기술적 기반이 필요한데, 소스코드관리(source code management) 시스템이 여기에 활용된다. 대표적으로는 서브버전(SVN), 기트(Git), 퍼포스(Perforce) 등이 있다. 이는 형상관리, 버전관리 툴 또는 소스 콘트롤(source control) 툴이라고 불리기도 하는데, 일종의 서버를 활용한 공유 저장 폴더 기능을 한다. 여기에 각 파트에서 코드 작업한 것들을 저장하면, 그것을 다른 동료 개발자들이 확인할 수 있고, 서로의 작업 결과물이 공유된다. 개발자들은 서버에 자신의 작업을 업로드하고, 다른 사람의 작업을 다운로드하며, 그 과정에서 작업 및 수정 내역(히스토리 history)이 기록되고, 변형된 각 버전들이 모두 구별되어 저장된다. 여기에 덧붙여 젠킨스(Jenkins)와 같은 CI(Continuous Intergration, 지속적 통합) 도구를 사용하면서 동료 작업자들의 결과물을 수시로 통합하고 배포할 수 있고, 개릿(Gerrit)이나 기트 허브(Github) 같은 도구들을 통해 동료 작업자들에 대한 코드 리뷰를 할 수도 있다.

끝으로, 전체적인 프로젝트를 관리하고 개발자들 사이의 커뮤니케이션 및 작업 현황을 확인할 수 있게 해주는 프로젝트 관리 및 이슈 트래킹(issue tracking) 툴들이 있다. 레드마인(Redmine), 지라(Jira), 컨플루언스(Confluence), MS 프로젝트, 트렐로(Trello), 슬랙(Slack) 등은 팀 내 업무관련 이슈, 마일스톤, 일정 등을 공유하고 관리할 수 있게 해 준

3000달러 이상의 매출을 올릴 경우 그 매출의 5%를 로열티로 지불해야 한다. 유니티 엔진은 유니티 5 발표부터 개인용 버전은 완전히 무료화됐지만, 지난 회계연도의 수익이 10만 달러를 초과하는 회사의 경우 165만 원 상당 혹은 월 75달러 정도의 비용을 들여 유니티 프로 버전을 구입해야 한다. 대부분의 인디 게임 스튜디오는 이러한 요건을 충족시키지 못하는 경우가 많기 때문에 인디 게임 개발자들은 게임 엔진을 활용하는 데 당장은 대부분의 엔진 비용을 거의 들이지 않을 수 있게 된 것이다.

다. 이를 통해 개발자들은 팀 내 작업 분담 상황, 각자의 역할을 확인하고, 누가 얼마나 일을 진행했는지, 중간에 어떤 작업 관련 이슈가 발생했는지 등을 체크할 수 있다. 일종의 업무 공유 게시판이자 공동 게시판, 메신저 등으로 사용된다.

지금까지 게임 개발 조직과 프로세스의 특징에 대해 검토해보았다. 정리해보자면, 게임 개발은 기획, 아트, 프로그래밍 등 각 직군별로 고유한 작업이 할당되지만, 그것이 게임엔진이라는 핵심 소프트웨어를 통해서 통합되고, 그것을 매개체로 협업이 매끄럽게 진행된다는 특징이 있다. 그 외에 형상관리 도구들을 통해서 소스 코드들, 작업내역들이 저장 및 공유되고, 전체적인 개발 프로세스 일정과 업무분담, 이슈 등을 관리하는 소프트웨어가 사용되면서 전체 작업 과정이 모두에게 공유되고 확인된다. 이렇듯 기술적 바탕 위에서 모두가 유기적으로 연결되어 있고, 서로의 작업이 서로에게 모니터링 된다. 이 모든 것은 노동집약적 특징을 가진 게임 산업에서 그 핵심 자원인 인력을 효율적으로 관리하고 생산성을 높이기 위해 이루어진다. ‘노는 사람’이 발생해서는 안 되고, 전체적인 절차가 매끄럽게 진행되어야 하기 때문이다.

요컨대 게임 개발 노동의 특징은 자신이 맡은 일만 신경 써서 되는 것이 아니라 다른 파트, 다른 직군에 대한 이해를 필요로 하며 유기적인 연결 및 상호 커뮤니케이션을 강하게 요구한다. 이질적인 사람들이 모여 있는 조직인 만큼, 게임 개발 조직에서는 공동생산 시스템이 이처럼 정교하게 발달되고 있고, 계속해서 진화하고 있다.

2절. 게임 개발 사례분석

: 게임 규모에 따른 인력구성, 개발 프로세스, 노동문화의 양상

2절에서는 실제 게임 개발 사례들을 비교 분석함으로써, 게임이 누구에 의해서 어떻게 만들어지는지 살펴본다. 구체적으로 게임 규모, 출시되는 플랫폼, 장르 등을 고려하여 대규모의 PC/콘솔용 MMORPG 게임 개발 사례, 중소규모의 모바일 게임 개발 사례, 그리고 스타트업 및 1인 개발사에서 만들어내는 모바일 게임 개발 사례를 다루게 될 것이다.

여기서 게임 생산 조직의 규모에 따라 대표적인 사례들을 3가지 차원으로 나누어 분석하는 이유는 다음과 같다. 회사나 개발조직 규모는 단지 자본이나 인력 규모 차이를 반영하는 데 그치지 않는다. 그것은 어떤 개발 프로세스를 채택할 수 있는지, 인력을 어느 정도 규모로 어떻게 조직화할 수 있는지, 생산할 수 있는 게임 장르의 폭이 어떻게 되는지 등의 문제를 비롯하여 기술력의 차이, 게임을 출시할 수 있는 플랫폼(PC, 콘솔, 모바일 등)의 범위, 일정 규모 이상의 개발조직을 유지할 수 있는 노하우와 자본의 차이 등을 함축한다. 그리고 이러한 차이는 구체적인 개발 일정과 방법론의 차이, 인적 구성의 차이, 더 나아가 만들어지는 게임의 양적 차이뿐 아니라 질적 성격의 차이까지 낳게 되기 때문에 대기업 게임회사와 중소개발사, 그리고 소규모 1인 개발사의 노동환경과 개발관행, 노동문화, 그들이 게임을 바라보는 관점에는 큰 차이가 있을 수밖에 없다. 더 나아가 이러한 차이는 이 논문이 핵심적으로 다루려 하는 구조적 불안정성(precaarity)의 문제와 관련하여, 그 정도와 양상이 어떻게 다르게 나타나고 경험되는지, 그 불안정성을 버텨내고 그에 대응하거나 극복할 수 있는 자원과 잠재력은 무엇인지를 논의하기 위한 차원에서 매우 중요하게 고려되어야 하는 차이일 수밖에 없다.

구체적으로 분석은 다음과 같은 절차로 나누어 진행된다. 첫째, 인력구성 및 조직화는 어떻게 되는가? 이는 해당 게임을 개발하는 과정에서 몇 명의 인력이 참여했으며 그들의 역할분담은 어떠한지에 대한 것이다. 둘째, 구체적인 개발 프로세스는 어떠한가? 여기에는 개발에 걸리는 시간, 개발주기, 개발방법론, 개발팀이 구축한 시스템과 개발 절차, 협업 방식 등이 포함된다. 셋째, 개발조직 문화에 대한 것으로, 개발팀의 분위기, 커뮤니케이션 방식, 개발조직에서 강조하는 덕목, 필요로 하는 역량, 인력 관리방식, 특유의 하위문화 등 전체적인 작업문화에 대한 분석이 이루어질 것이다.

분석을 위한 자료에는 해당 개발팀에 소속된 연구 참여자들과의 심층 인터뷰와 그들이 제공한 개발작업에 관한 스크린샷이나 이미지들, 해당 개발팀에서 생산한 문건이나 기타 자료 등이 포함되며, 특히 대규모 MMORPG 개발조직과 몇몇 스타트업, 1인 개발자에 대한 자료들은 연구자의 현장관찰 기록을 통해서 생산되기도 했다. 그럼 게임의 규모와 플랫폼, 장르 등에 따른 인력구성 및 개발 프로세스, 그리고 노동문화의 양상은 어떠한가? 이들은 어떤 공통점과 차이점을 나타내고 있으며, 이를 통해 우리는 한국에서 게임이 만들어지는 과정을 어떻게 이해할 수 있는가?

1. N사 대형 콘솔게임 개발 사례⁶¹⁾

첫 번째 다룰 것은, N사 B스튜디오에서 개발 중인 대형 MMORPG 이다. 이 게임은 약 7년의 제작기간, 700억 정도의 예산을 들여 2016년에 PC 온라인 플랫폼으로 국내에 출시된 대규모 MMORPG 게임이다.⁶²⁾ 국내 출시 이후 일본을 비롯한 해외 시장에 진출했으며, 현재까지 PC 온라인 플랫폼에서 서비스되고 있다. 여기서 분석하게 되는 대상은, 이 게임의 콘셉트와 틀을 활용해서 콘솔 게임 플랫폼으로 이식⁶³⁾하는 작업을 진행 중인 B 스튜디오 콘솔개발팀의 사례이다(이하 개발팀으로 지칭한다).

1) 인력구성 및 조직화

 개발팀은 2018년 2월 현재 총 70명의 인력으로 구성되어 있다. 이것은 연구자가 2017년 3월 현장연구와 인터뷰를 진행했을 때 47명이었던 것에서 변화한 수치인데, 게임 개발 주기에 따라 인력구성이 변화하는 양상을 잘 보여주고 있다. 일반적으로 게임 개발 초기에는 개발조직 대표를 비롯한 기획, 아트, 프로그램 분야의 소수 인력들로 시작하여, 본격적인 프로덕션 단계로 들어가면서 인력이 늘어난다. 이후 출시가 임박한 시점까지 개발 인력은 계속 늘어나게 되며, 프로덕션 마지막 단계에는 QA, 운영, CS 등을 담당하는 인력들과 외주 인력들까지 동참하게 된다. 이후 출시를 하고 라이브 서비스 단계로 넘어가게 되면 핵심적인 몇몇 직군의 개발자들과 QA, 운영, CS인력이 남고 개발 작업을 담당했던 인력들 중 절반 이상은 자연스럽게 팀에서 나가거나 정리되는 과정으로 이어진다.

는 2016년 PC 온라인 게임이 출시될 시점부터 곧바로 기본 콘셉트를 잡는 과정을 시작으로 프로토타이핑(prototyping) 작업을 약 4개월간 진행했고, 이후 계속해서 프리프로덕션 단계를 7개월간 더 진행했다. 이 무렵이 연구자가 파악했던 47명의 인력으로 구성되었던 시점이었다. 이후 본격적인 프로덕션 단계로 진입하여 약 1년 정도의 시간이 흘렀고, 총 2년 정도의 시간이 흐른 2018년 2월 시점에 70명의 인력으로 구성되기에 이른다. 각 직군별 구성은 다음과 같다.

61) 개발팀 인력구성과 개발 프로세스에 대한 자료는, 소속된 PD, PM, 기획팀장, 아트팀장, 프로그래밍팀장, 그리고 각 하위 팀에 소속된 시스템기획자, 배경/월드 모델러(아티스트), 클라이언트 프로그래머 이렇게 총 8명에 대한 심층인터뷰를 통해 수집되었다. 이 과정에서 주요 마일스톤이나 업무 분업 체계 등에 대한 문서 파일 및 이미지 자료들을 수집하기도 했다. 개발팀 PD와는 특별히 2017년 3월, 2018년 1월 두 차례 인터뷰를 진행했으며, 이를 통해 그 사이에 개발팀 인력이 변화한 과정, 개발 프로세스가 진행된 과정 등을 파악할 수 있었다.

62) MMORPG는 대규모 다중 사용자 온라인 롤플레이팅 게임(Massive Multiplayer Online Role Playing Game)의 약자다. 게임 속의 등장인물의 역할을 수행하는 형식인 RPG 게임이 대규모로 확장되어 온라인 공간에서 연결된 여러 플레이어가 같은 공간에서 동시에 게임을 진행하는 것이 핵심이다.

63) 이렇게 특정 게임을 바꾸어 다른 운영체제, 환경, 플랫폼 등으로 이식하는 것을 ‘포팅(porting)’이라고 한다.

<표 5-2> 개발팀 인력구성 (총 70명)

스튜디오 대표 (1) PD (1) PM (1)		
기획팀 (21)	아트팀 (27)	프로그램팀 (19)
기획팀장 (1) 시스템 기획 (5) 콘텐츠 기획 (5) 전투/밸런스 (10)	아트팀장 (1) AD (1) 캐릭터(모델링) (4) 배경/월드(모델링) (7) 애니메이션 (6) 이펙트 (3) TA (3) UI (2)	프로그램팀장 (1) 엔진 (6) 콘텐츠(클라이언트) (8) 서버 (4)

<표 5-2>와 같이, 개발팀은 스튜디오 대표, PD, PM 이하 기획 21명, 아트 27명, 프로그램 19명으로 구성되어 있다. 기본적으로 세 개의 팀으로 나누어지고, 각 팀 내에서는 파트로 나누어진다. 이를테면 기획팀 내에는 시스템 파트, 콘텐츠 파트, 전투/밸런스 파트가 있는 셈이다. 전투가 중요한 게임 특성상 전투 및 밸런스를 담당하는 기획자가 10명이 배치되어 있고, 아트팀에서는 고사양의 그래픽을 제작해야 하기 때문에 기술력을 갖춘 TA들이 3명 포함되어 있다는 점이 특징이다. 원화 아티스트가 포함되어 있지 않은 것은 본래 이 게임이 PC 온라인 버전으로 제작되었고, 해당 원화 콘셉트와 아트 리소스들을 콘솔 개발팀에서 재활용할 수 있기 때문이다. 사운드 개발자와 QA, 운영 등의 담당자는 회사 내 별도의 팀에 소속되어 있으며, 개발팀과는 필요에 따라 협업을 진행하고 있다. 그럼 각 직군과 파트에서 담당하는 역할에 대해 살펴보자.

먼저, PD는 기본적으로 프로젝트가 시작될 때부터 게임 개발의 방향성과 핵심 콘셉트를 설정하고 그것을 구체화시키는 작업을 책임진다. PD는 라는 게임이 어떤 가치와 특성을 가졌는지 평가하고, 그것이 오리지널 PC버전에서 콘솔 플랫폼으로 넘어갈 때 고려해야 할 유저들의 변화, 시장상황의 변화에 따라 더 강조하거나 추가할 부분들에 대해 고민했다. 이후 어떻게 시장에 출시될 것인지 전략을 짜고, 콘셉트와 방향성이 잡히면 그것이 지속적으로 세부적인 개발과정에서 반영될 수 있도록 가이드라인을 제시하고 의사결정을 한다. 이를테면 기획팀 요구사항을 아트팀이나 프로그램 팀에서 받았을 때 생기는 일정, 계획을 둘러싼 복잡한 문제들, 의견 충돌 등을 조율하고 적절히 타협하여 팀워크가 유지되도록 관리하기도 한다. 그래서 효율적이고 합리적인 조직문화를 만들고, 게임의 방향성과 목표에 대한 의견공유 및 조율을 해나간다. 팀을 꾸려나가는 과정에서 필요한 인력 채용 업무도 담당한다. 성민 PD는 게임의 감독, 연출가로서의 역할 이외에 인력과 조직을 관리하는 커뮤니케이션 측면이 더 크고 부담스러운 역할이라고 말했다.

PM은 개발 조직이 유기적으로 잘 돌아갈 수 있도록 하는 전반적인 일정관리, 조직관리, 운영 부분을 담당한다. 예컨대 개발 일정을 계산해서 각자에게 업무를 분담하고, 비용을 산출하며, 인원이 더 필요한 부분을 파악하는 등 인사와 관련된 리스크 관리를 전반적

으로 한다. 그 밖에도 다양한 스케줄링, 팀 간 커뮤니케이션 및 업무 조율, 외부 조직과의 커뮤니케이션 등을 담당하기도 한다. 특히 신애 PM은 개발자 입장에서 '잘 보여야 하는 대상'이기보다는 '잘 지내야 하는 대상'으로서 업무와 관련된 갈등이나 문제점 등을 허심탄회하게 털어놓도록, 그래서 매끄러운 커뮤니케이션을 통해 극복할 수 있도록 노력한다고 말했다.

기획팀은 시스템, 콘텐츠, 전투/밸런스 기획 파트로 나누어져 있으며, 콘텐츠 기획자가 핵심 콘셉트를 잡으면, 시스템 기획자들은 이것을 구체적으로 어떤 방식으로 구현할 것인지를 데이터로 수치화하는 작업을 진행한다. 전투/밸런스 파트는 특히 전투가 이루어지는 규칙, 캐릭터의 능력치라든지, 특정 기술을 실행했을 때 발생하는 데미지 등을 체계화하고 수치화하는 작업 등을 담당한다.

아트팀에는 팀장 외에도 아트 콘셉트와 방향성을 디렉팅하는 AD가 있으며, 기존에 제작된 원화 콘셉트를 3D 그래픽으로 구현하기 위한 모델링 작업을 수행하는 아티스트들이 있다. 애니메이션 아티스트는 모델링 된 캐릭터나 배경에 움직임을 주는 역할을 하며, 이펙트 아티스트는 각종 특수효과들을 담당한다. UI는 유저들이 게임을 할 때 시각적으로 경험하게 되는 화면 내 정보나 조작 버튼 등의 배치와 디자인을 담당한다.

프로그램팀은 일반적으로 클라이언트와 서버 프로그래머로 구성되는데, 개발팀에서는 특별히 엔진 프로그래머들이 소속되어 있다. 과거 상용엔진이 보급되기 이전 엔진 프로그래머들은 대개 게임 엔진 자체를 개발하는 작업부터 시작했고, 그 기술적 기반작업이 프로젝트와 게임의 성공여부를 좌우할 만큼 매우 핵심적인 역할을 했다. 현재는 국내에서 그런 방식으로 진행되는 경우는 드물지만, 프로젝트는 고사양의 그래픽과 대용량 콘텐츠를 담고 있는 게임이기 때문에 엔진 프로그래머의 역할이 요구되었다. 이들은 프로젝트의 목적에 맞게 엔진을 맞춤화(customizing)하고 다양한 작업용 툴을 추가로 개발하여 엔진의 기본적인 설정만으로 구현할 수 없는 부분들까지 그 기능을 확장시키는 역할을 한다. 오늘날 일반적인 중소개발사에서는 엔진 개발자를 찾아보기 어려울 만큼 희소성 있는 전문 역량을 갖춘 인력들이다.

 개발팀의 인력 구성은 이처럼 다양한 직군의 개발자들이 매우 세부적인 파트로 세밀하게 나누어져 있다는 점이 특징이다. 그리고 프로젝트의 후반으로 가서, 알파 테스트, 베타 테스트를 진행하는 단계에 도달해 가면서 개발자들은 더 늘어날 것으로 예상된다. 그렇다면 이후 개발팀의 인력 구성은 어떻게 변화하게 될까? 이에 대해서는 PC 온라인 버전으로 앞서 제작을 담당했던 개발팀의 사례를 참고해볼 수 있을 것이다.

 게임의 PC 온라인 개발과 이후 콘솔 개발 모두에 참여했던 해규 아트팀장에 따르면, PC 온라인의 경우 초기 프리 프로덕션 단계에서 약 40명 정도의 개발자들이 있었다. 이후 프로덕션 단계로 가면서 대규모 인력 모집이 이루어졌고, 계속 증가하여 약 150명까지 개발자들이 늘어나게 되었다. 그 중 약 50%가 그래픽 아트, 30%가 기획, 20%가 프로그래머로 구성되었다. 이는 순수하게 사내 개발인력이고, 본격적인 개발 단계 및 서비스 직전 상황에서는 많은 아트 리소스를 공급해야 했기 때문에 외주가 진행되기도 했다. 외주 인력까지 포함하면 150명 정도인 개발팀 인원에서 약 20~40명 정도가 더 늘어나게 된

다. 그리고 개발이 어느 정도 궤도에 올라 플레이 가능한 버전이 나오게 되면 테스트 인력이 필요하게 되어 QA 직군이 추가 투입된다. 운영과 CS 인력들은 게임이 출시에 임박하여 외부에 알려지기 시작할 때부터 개발팀과 협업을 하기 시작하는데, 이들이 대략 30여명 정도 되었다고 한다. 따라서 가장 인력이 많을 때는 거의 200명 정도에 육박하는 개발자들이 해당 프로젝트에 참여했던 셈이다. 출시 이후 라이브 서비스 단계에서는 운영 및 CS 인력은 유지되지만 다른 개발인력은 줄어들게 된다. 외주는 출시 전에 종료되며, 기획, 아트, 프로그램 개발자들은 출시 후의 결과에 따라 이직을 하는 경우가 많다. 2018년 봄 현재 PC 버전의 라이브 서비스는 계속되고 있으나, 남은 개발자의 수는 한창 인원이 많을 때에 비해 절반 이하로 줄어들었다고 한다.

2) 개발 프로세스

(1) 개발주기와 개발방식

전체적인 개발주기의 변화를 재구성해보면 다음과 같다. 의 개발 프로세스는 전통적인 워터폴(waterfall) 모델을 따르고 있다. 처음에는 콘셉트 기획 단계에서 출발했다. 여기에는 성민 PD를 포함한 기획팀장, 프로그램팀장 정도의 소수의 인원이 모여 게임의 방향성이나 특성, 목표와 관련된 아이디어를 만들어냈다. 그 과정에서 아이디어는 핵심적인 몇몇 장면이나 거대 몬스터와 게임의 핵심 캐릭터가 대결을 펼치는 간단한 전투 시스템 등으로 구체화되었다. 이렇게 기본 콘셉트를 잡는데 약 1개월이 소요되었다. 이후 4개월간 아이디어를 실제 하나의 사례로 구체화하여 간단하게 표현해보는 프로토타입 개발작업이 진행됐다. 이 과정에서는 사운드 등 이후에 필수적으로 요구되는 부분이 빠지기도 하고, 오픈소스나 기존의 아트 리소스 등을 대충 활용해서 완벽하지 않더라도 모션이나 기능, 진행 방식 등을 시각화하여 확인한다. 이후 팀은 프리프로덕션 단계를 진행했다. 실제 만들어내야 할 요소들을 하나씩 테스트해보면서 비용이 얼마나 들어가고 무엇이 필요할 것인가를 정확하게 파악해내는 단계다.

“예를 들어서 우리가 게임을 만드는데 맵이 40개고, PC 캐릭터가 10종이란 말이에요. 그리고 몬스터가 400마리가 있어요. 그러면 프리 프로덕션은 거기서 맵 하나, 캐릭터 하나, 몬스터 다섯 마리 이렇게 만들어보는 거예요. 그 과정에서 뭐가 있어야 되고, 서드 파티 툴(third party tool)은 뭐를 사야 될 것 같고, 맵 하나 만드는 데 비용이 얼마 드니까 40개 만드는 데 몇 명이 필요할 것 같고, 기간이 얼마나 필요할 것 같다는 세부적인 계획을 거기서 뽑아낼 수 있겠죠. 그렇게 하는 게 프리프로덕션 단계예요. 제일 중요한 단계 중 하나고, 거기서 사실 모든 것들이 결정된다고 보시면 돼요. 기술적으로 어려움이 있는 것들도 거기서 검증을 하고 넘어가구요.” (성민)

프리프로덕션 단계에서는 전체적인 일정, 비용, 제작 속도를 높이기 위한 방안, 기술적으로 해결해야 할 문제들에 대한 검토, 필요한 인력의 구성방안 등이 논의되고 결정된다. 여기서 어떤 프로세스로 갈 것인가, 어떤 시스템 환경 및 제작도구가 필요한가, 어떤 엔진을 쓰는 것이 개발팀에게 유리한가 등을 구체적으로 테스트하고 판단한다. 여기에 약 7개

월이 걸렸다. 이후 1년 동안은 계속해서 프로덕션 단계에서의 본격적인 개발이 이루어지고 있었다.

개발 프로세스는 기본적으로 워터폴 모델을 기반으로 하고 있지만, 여기에 부분적으로 반복개발방법(iteration)이 결합된 형태로 진행됐다. 워터폴 방식은 처음 계획을 세우는 데 많은 시간과 노력을 들이게 되고, 대형 프로젝트를 진행하기 위한 엔진, 서버 프로그래밍 작업과 같은 개발 시스템 기반을 갖추는 데 많은 역량을 투여하게 된다. 그렇지만 예측 불가능한 변수가 발생하고 시행착오를 겪을 수밖에 없는 게임 개발과정의 특성상, 구체적인 과제들을 중심으로 작은 단위의 개발과 테스트가 반복적으로 진행되는 테스트 주도 개발(Test Driven Development, TDD)이 시도되기도 한다. 이를테면 게임의 핵심 요소라 할 수 있는 전투 시스템을 재미있게 만들기 위해서 특정 캐릭터들 사이의 전투과정, 그 중에서도 특정 요소들에 대해서 아이디어를 내고, 간단하게 구현한 뒤에 테스트하고 피드백 받는 과정을 거쳐 문제가 되면 다시 수정하고 반복하는 프로세스를 진행하는 것이다.

(2) 분업 및 업무 관리방식

전체 프로젝트는 3~4개월 단위의 작은 마일스톤(milestone) 단위로 분화되어 관리된다. 일반적으로 모바일 게임의 경우 이 마일스톤 주기는 1개월 내외, 빠르면 1~2주일인 경우도 적지 않다. 해당 마일스톤이 달성하고자 하는 목표에 해당하는 작업 단위를 피쳐(feature)라고 한다. 이 피쳐 리스트가 잡히면, 그 하위항목이 개발자 개개인이 처리될 수 있는 단위인 테스크(task)가 되어 담당자에게 배정된다. 어떤 피쳐는 일주일 단위의 일이 되기도 하고, 한 달이 넘는 대형 피쳐도 있다.

“게임에는 클래스(게임 내 캐릭터의 등급)가 있잖아요. 유저들이 컨트롤 하는 어떤 캐릭터. 그거를 하나의 (최상위) 피쳐(feature)로 잡을 수 있어요. 휴먼 남자 팰러딘(캐릭터 명칭), 이런 하나의 피쳐를 가지고 시작 하는 거예요. 클래스 기획부터 들어갈 것이고. 그 단위 아래로 테스크들이 나오는데요. 그 기획서를 토대로 컨셉이 없다면 비주얼 컨셉을 잡아줘야겠죠? 그럼 원화가가 비주얼을 잡아줄 것이구요. 그걸 가지고 3D 오브젝트로 만들어야 되니까. 캐릭터 모델링 파트로 넘어가면 모델러가 그걸 만들어주고. 그걸 가지고 움직여줘야 되니까 움직여주는 작업을 애니메이션 팀에서 하고. (중략) 단순히 캐릭터가 완성되고 움직이는 데서 끝나는 게 아니라. 그 캐릭터의 성격이 있잖아요. ‘기사’라고 하면, 근접형 전투를 한다고 하면 그가 쓰는 전투 형태. 스킬 이런 것도 이제 기획자들이 기획을 한 걸 가지고 프로그램 쪽에서 구현을 해주면, 거기 나온 걸 가지고 기획자가 계속 테스트를 해보면서 자기의 의도대로 이 클래스가 잘 나왔는지. 이 모든 것들이 지금 설명드린 것이 다 테스크고 이 테스크들을 모아놓은 것이 피쳐. 피쳐는 이런 식으로 발행이 돼요. 그리고 기획, 그래픽, 구현이 다 합쳐진 피쳐도 있고요. 프로그래밍만 하는 기계적 피쳐도 있어요. 예를 들어 엔진 관련된 피쳐 같은 것들. 비동기 로딩작업 이런 것들. 그리고 그래픽이 필요 없이 기획과 프로그램만 작업하는 피쳐도 있고요.” (신애 PM)

<그림 5-1>은 개발팀의 20번째 마일스톤에서 ‘던전’ 작업을 위해 기획, 그래픽, 서버, 클라이언트 프로그램 직군의 각 담당자들에게 어떤 일들이 분담되어 있는지를 보여주는 엑셀 문서의 일부분이다. 여기에는 진행률, 기간(일수), 시작일과 종료일 등이 표기되어 있는 것을 볼 수 있다. 이런 내용들은 ‘던전’뿐만 아니라 ‘전투’, ‘몬스터’, ‘퀘스트’, ‘아이

템’, ‘밸런스(보상/통화/전투)’, ‘캐릭터 커스터마이징/생성’, ‘메뉴, UI’, ‘렌더링/최적화/동기화’ 등의 개발 단위로 쪼개져서 계획되고 배정되고, 관리된다.

<그림 5-1> 개발팀의 마일스톤 목표와 진행상황 관리

M20 Schedule				2018-4-1 오전 1:19				
분류	메모	분야	이름선택	진행률	기간	시작	종료	
* 단전								
기획	일반/장애 단전 구성 변경 컨셉	기획	중	100%				
	단전 쪼개기 시스템 구현 필요사항 정리	기획	복	100%	5	06/12	06/16	
	사피언스 영모(20)- 상	기획	중	0%	10	06/19	06/30	
	사피언스 영모(20)- 하	기획	복	0%	5	06/26	06/30	
	네임드 단전 컨셉	기획	중	100%				
	네임드 단전 1~3 제작	기획	중	0%				
	단전 결과 정보 UI - 완료후 보상창	기획	박기원	복합	0%			
	단전 내부 월드맵 UI	기획	중	90%	3	05/29	05/31	
	단전 내부 파티 플레이 컨셉	기획	중	0%				
	단전 보스 3종 - 스킬 추가	기획	강예원	복합	0%	5	06/26	06/30
	Door 시스템 정상화 및 개선 기획	기획	중	0%	8	06/21	06/30	
	단전 파티 매칭	기획	복	100%	2	03/23	03/24	
	단전입장 - 월드 단전 입장 컨셉	기획	복	0%	8			
	단전입장 - 월드 단전 입장 시스템 기획	기획	복	0%	8			
그래픽	우르투스 광산 상 폴리싱	배경3D	조	0%	5	07/10	07/14	
	우르투스 광산 하 폴리싱	배경3D	조	0%	5	07/17	07/21	
	네임드 단전 1 - 사카라	배경3D	윤	0%	15	06/12	06/30	
	네임드 단전 2 - 아르바 밀림	배경3D	윤	0%	20	06/12	07/07	
	네임드 단전 3 - 영원의 그늘	배경3D	신	0%	20	06/12	07/07	
	사피언스 영모 상/하 환경 이펙트	이펙트	이	0%	3	08/21	08/23	
	네임드 단전 1,2,3 환경 이펙트	이펙트	이	0%	3	08/21	08/23	
	단전 일반용 이펙트	이펙트	홍	0%		08/21	08/25	
	단전 결과창 디자인 및 UMG 작업	UI	조	60%	3	06/19	06/30	
	단전 내부 월드맵 및 미니맵 이동 금지 구역 표시	UI	조	0%	1			
	파티 매칭 UI 수정	UI	조	0%	1			
	단전 내부 월드맵 델스 단계 조정	UI	조	0%	1			

PD와 PM 그리고 모든 작업 담당자들은 일정 및 이슈를 관리해주는 소프트웨어인 레드마인(Redmine)을 통해서 전체 피쳐와 각자에게 분담된 일감 리스트를 확인할 수 있으며, 그것이 이번 마일스톤의 빌드(build)에서 어떤 역할을 하는 부분인지, 전체 게임에서 어떤 시스템, 어떤 콘텐츠에 해당하는 것인지 알 수 있다. 이를테면 3D 모델러가 작업한 내용을 누가 애니메이션 작업으로 이어가는지, 프로그래밍으로 구현하는 담당자는 누구인지 등을 확인할 수 있으며, 모든 개발자들의 작업이 어떤 순서에 따라 연결되어 있는지 등을 파악할 수 있는 것이다.

아래 <그림 5-2>는 한 클라이언트 프로그래머 개인에게 특정 마일스톤에서 배정된 일감들 중 일부 리스트를 보여주는 화면이다. 자세히 살펴보면 ‘보조물 사용 기능’, ‘빈사 관련 모션 보강’, ‘차지 스킬(charge skill) 구조 문제 수정’, ‘화면 상단 NPC HP바 표시 규칙 수정’, ‘월드 인터랙션 우선 순위 개선’ 등의 일감이 분배되었고, 그 중 일부가 해결 또는 완료되었거나 진행 중이라는 것을 확인할 수 있다. 이렇게 마일스톤 내에서 개인별로 주어진 일감을 확인한 개발자는 전체 개발 일정과 인력관리를 담당하고 있는 PM과 협의하며 일의 우선순위를 정해 작업을 진행하게 된다.

각 마일스톤 말기에는 목표가 만족됐는지 확인하고 보완할 것들 검토하며, 중간 중간 실제 게임을 구동할 수 있는 형태인 ‘빌드(build)’⁶⁴를 뽑아내는데, 마일스톤 말기에는 초

64) 소스코드 파일을 컴퓨터에서 실행할 수 있는 소프트웨어로 변환하는 과정.

반에 목표로 했던 중요한 변경사항들, 업데이트 내용 등을 확인하기 위해 ‘프로덕션 빌드’라고 불리기도 하는 최종 빌드를 뽑아낸다. 이러한 주기가 3~4개월 정도로 잡혀 있는 것이다.

<그림 5-2> 개발팀 프로그래머에게 분담된 마일스톤 내 일감들

이	이													
6535	신규	아이템 3자, 전설 옵션-클라											신규	BC - BC_M27
6547	신규	보조를 사용 기능 - 클라											신규	BC - BC_M27
6894	신규	온헤드 태그 개선											신규	BC - BC_M27
6974	신규	빈사 관련 모션 보강											신규	BC - BC_M27
7049	신규	QTE 기능 개선 - PC (클라)											신규	BC - BC_M27
7051	신규	QTE 기능 개선 - Monster (클라)											신규	BC - BC_M27
7504	신규	보물찾기2자-보물지도형 상자											신규	BC - BC_M27
7652	신규	PC 클래스 1차 폴리싱 - 메이지 기능 개선											신규	BC - BC_M27
7242	완료	자지 스킬 구조 문제 수정	2017-12-11										신규	BC - BC_M27
7243	해결	최면 상단 NPC HP 바 표시 규칙 수정	2017-12-19										신규	BC - BC_M27
7262	해결	[클라] 트랩 등 설치되는 순간에만 한번 보이고 발동 후에는 사라지는 사항	2017-12-20										신규	BC - BC_M27
7398	해결	[클라] 보고 싶은 영역에 대한 카데고리를 정리	2017-12-20										신규	BC - BC_M27
7457	완료	블루프린트에 구현된 카메라 연산을 C++로 이전	2017-12-27										신규	BC - BC_M27
7045	해결	Anim Freeze 기능(클라)	2018-01-05										신규	BC - BC_M27
7505	해결	발사체 스킬 동기화 문제 수정	2018-01-05										신규	BC - BC_M27
7552	해결	필드 인터렉션 우선 순위 개선	2018-01-11										신규	BC - BC_M27
7043	해결	Abnormal 및 각 전투 상황별 Text 표현 정책 및 구현	2018-01-15										신규	BC - BC_M27
6803	해결	보스 일함 메시지 구현 (클라)	2018-01-19										신규	BC - BC_M27
7462	해결	보포막 진량 표기	2018-01-24										신규	BC - BC_M27
7047	해결	자단 기능 개선 (클라)	2018-01-26										신규	BC - BC_M27
7653	해결	PC 클래스 1차 폴리싱 - 전투상태에서 이동 속도 테스트 기능	2018-01-30										신규	BC - BC_M27
7647	진행	PC 클래스 1차 폴리싱 - 레인저 곡사, 프리스트 신성한 대지 Decal 기능 개선	2018-02-02										신규	BC - BC_M27

(3) 기반 시스템 및 기술적 배경

는 대형 MMORPG 게임이기 때문에 그만큼 기술적 기반 시스템을 갖추는 것이 중요하다. 특히 큰 규모의 데이터를 다루는 개발 작업이 진행되기 때문에 체계적으로 데이터를 관리하고, 시스템 상의 문제가 발생하지 않도록 준비하는 데 시간과 비용이 많이 투여된다. 작업량의 차이는 단순히 양적 차이를 많은 인력으로 보완하는 방법으로는 해결될 수 없다. 예를 들어 개발 기간도 짧고 목표 스펙이 적은, 작은 개발팀에서 몬스터를 50마리 만들려고 한다면, 와 같은 게임에서는 500마리 이상이 필요하다. 문제는 개발이 진행되는 과정에서 몬스터의 움직임이나 기능을 추가하기로 결정된다면, 이것을 일일이 고칠 수가 없다는 것이다. 따라서 그것을 일괄 반영해서 작업 결과물이 자동 생성될 수 있는 시스템을 프로젝트 초반에 만들어야 한다. 그만큼 비용과 시간이 많이 들어가는 기초 작업이 중요하며, 전반적인 기술 및 시스템 환경을 구축하는 인프라 작업이 필수적이다.

“팀이 크면 큰 만큼 협업이나 대용량 데이터를 다루기에 편리한 방법이나, 수정 가능성을 대비한 시스템을 갖추는 데 시간을 많이 써요. 그래서 작은 팀을 보면 생산성은 되게 좋아요. 빨리빨리 나오거든요, 외부 사람들이 보면 이런 얘기 많이 하죠. 이 게임 1인 개발이라는데, 진짜 빨리 만들었는데 100명 있는 저 팀은 대체 뭐하는 거야, 라고 하는데 그런 게 달라요. 저희가 맵(map)이 되게 넓잖아요. 맵을 쪼개서 담당자별로 작업을 해요. 맵이 크니까 파일이 하나씩 나오잖아요, 작업 파일이. (중략) 뭐가 문제냐면 이 파일로 작업을 하는데 어떤 사람은 여기에 퀘스트 작업만 하고, 어떤 사람은 여기에 몬스터 배치를 해야 하고, 어떤 사람은 보물상자를 배치하고. 담당자가 다 달라요. 그런데 작업하는 파일은 하나잖아요. (작업을) 동시에 할 수가 없잖아요. 그럼 그냥 기다려요. 퀘스트 하는 사람이 끝내고 파일을 풀어줄 때까지 기다리는 거예요. 그 사람이 끝났다 하면 썩썩하게 채가는 거예요. 그런데 예를 들면 몬스터 하는 사람이

하려고 했는데 보물상자 배치하는 사람이 먼저 가져갔어. 또 기다려야 돼. 굉장히 비효율적이죠. 사실 소수개발 팀에서는 일이 별로 안 생겨요. 워낙 한 사람이 담당하는 게 많이 있으니까. 그런데 대규모 팀일수록 분업화가 많이 되어있고 하니까 이런 일이 종종 생기거든요. 그럼 뭘 만드냐 하면 저희는 각각의 작업자들이 작업할 수 있는 파일을 세분화 할 수 있게 하고 그걸 나중에 하나로 합쳐주는(머징 merging) 시스템을 만들어요.” (성민 PD)

 개발팀의 기술적 환경을 더 자세히 살펴보자. 우선, 게임 엔진으로는 언리얼 4 엔진을 사용하고 있다. 일감 분배와 해결해야 할 과제, 버그 등의 이슈를 확인하고 추적하는 이슈 트래킹(issue tracking)을 위해서는 레드마인을 이용하고 있다. 이를 통해 프로젝트의 전체적인 진척도와 주요 과제 등을 파악할 수 있다. 여기에 덧붙여 회사 내에서 제공하는 공유폴더나 메신저 툴 등이 활용되기도 하고, 카카오톡이나 네이버 라인과 같은 상용 메신저들이 활용되기도 한다. 물론 이메일도 빠질 수 없다.

한편, 소스코드관리 시스템으로는 퍼포스(Perforce)를 이용하고 있다. 이것은 작업 과정에서 생산된 소스코드를 안전하게 보관하고, 그 버전들의 작업 및 변경내역(히스토리)를 저장하는 기능을 한다. 개발조직 내의 개발자들 개개인이 각자 진행하는 코딩 작업들의 브랜치(branch)⁶⁵를 자동적으로 빠르게 통합·병합(merging)하는 기능 또한 갖고 있다. 예를 들면, 퍼포스와 연동된 서버 저장 공간에 어떤 개발자 A가 자신이 맡은 작업을 진행하고 그 코드 작업 결과물을 업로드 한다. 그러면 다음날 동료 프로그래머 B가 그 소스코드를 다운로드해서 거기에 덧붙여 다른 작업을 진행한다. 한편, 다른 프로그래머 C 또한 A가 작업한 것에 덧붙여 다른 작업을 이어서 진행하는데, 퍼포스에서는 이 A, B, C 세 가지 코드작업의 버전을 모두 기록할 수 있다. 그리고 이후 빌드 작업을 통해 결과물을 통합할 때 A, B, C 버전으로 분기되었던 브랜치가 다시 자동적으로 통합되도록 해주는 것이다. 이 과정에서 만약 C의 작업에 문제가 생겼다면, 그 작업이 적용되기 이전의 과정으로 되돌릴 수도 있다. 이처럼 퍼포스는 개발팀이 작업하는 주요 파일들의 수많은 버전들을 체계적으로 저장·관리하는 역할을 하며, 여러 개발자들이 방대한 작업을 동시에 진행할 때 필수적으로 요청되는 소스코드관리 시스템의 역할을 담당하고 있다.⁶⁶ 개발자들 간의 코드 리뷰는 기본적으로 퍼포스 등으로도 할 수 있지만 크루서블(Crusible)이라는 솔루션을 통해 문제가 되는 부분에 직접 코멘트를 작성하는 등 보다 손쉬운 리뷰를 진행하고 있다. 경우에 따라서는 리뷰를 거친 코드만 통합하도록 하여 작업 결과물의 품질 향상을 도모하기도 한다. 버그트래킹과 코드리뷰는 위의 전반적인 시스템을 통해서 체계적으로 이루어진다.

한편, 개발팀에서는 작업 결과물을 통합하여 빌드하는 과정을 자동화했고, 주기적으로 매일 빌드가 생성되어, 모든 개발자들이 그것을 공유하고 피드백을 주거나 작업을 이어갈 수 있도록 하는 자동화된 데일리 빌드(daily build) 시스템을 갖추고 있다. 이것은

65) 소스코드를 특정 목적으로 분기하여 각각 따로 개발하는 것.

66) 과거에는 소위 ‘손 머지(merge)’라고 해서 개별 프로그래머들의 작업물을 이메일 등을 통해 특정 관리자가 통합하는 경우도 많았는데, 이 과정에서 많은 비용이 소모되고, 실수가 있을 경우 그동안의 작업 내역이 다 사라져버리는 큰 문제가 발생하기도 했다. (동준 프로그램 팀장 인터뷰)

젠킨스(Jenkins)라는, 지속적인 통합(Continuous Integration, CI)과 배포(distribution)를 오픈소스 솔루션을 활용함으로써 더 편리하게 가능해졌다. 각각의 개발자들이 진행하고 있는 작업 결과물이 지속적으로 자동화된 방식으로 통합되고 배포되는 시스템이다. 젠킨스와 크루서블은 주로 프로그램 팀에서 협업을 위한 핵심 도구이자 기반 시스템으로 관리하고 있다.⁶⁷⁾

그밖에도 각 파트별로 개발을 위해 전문적으로 사용하는 소프트웨어가 있다. 기획은 주로 MS 오피스, 아트는 일러스트레이터, 포토샵, 3D 맥스, 지브러시 등을 사용하며, 프로그램은 코드 에디팅을 위한 톨로 비주얼 스튜디오를 사용하고, 빌드 속도를 향상시켜주는 인크리드 빌드(incred build), 서버 관련 소프트웨어 등을 사용하고 있다.

(4) 개발과정 및 협업양상

프로덕션 단계에서 게임의 개발은 기본적으로 기획서에서 출발한다. 마일스톤의 초기에 기획팀에서는 우선 게임의 개요, 기획의도, 수익모델, 설정, 진행 메커니즘, 플레이 시나리오, 레벨 디자인 등이 포함된 콘셉트 기획서를 작성하는데, 물론 대규모 프로젝트에서 이것은 각 마일스톤의 주기에 맞춰 특정한 범위로 한정된다. 이것은 게임의 비전과 방향성, 그리고 게임의 전반적인 모습과 개발팀 구성원들이 나아가야 할 작업방식을 정해준다. 기본적인 콘셉트가 잡히면 실무 차원에서 구체적으로 어떤 일을 진행할지 스펙(spec) 리스트와 피쳐 리스트들을 만들고 PD 및 PM과의 회의를 거쳐 일이 분담된다. 이후 실제 배정된 일정과 일감에 따라 작업이 진행된다. 기획팀에서는 마일스톤마다 목적했던 바를 확인하고, 변경된 사항을 어떻게 적용시켜서 게임을 더 재미있게 만들 것이냐는 아이디어와 기획서를 계속 만들어간다.

아트팀의 경우, 기획에서 요구하는 캐릭터, 사물, 배경 등에 해당하는 그래픽 리소스들을 작업하게 되는데, 그것은 일반적으로 원화에서 모델링, 애니메이션, 이펙트의 순서로 이어지며 작업이 이루어진다. 보통은 캐릭터(원화→모델링→애니메이션→이펙트), 배경(원화→모델링→월드/레벨구성→이펙트) 등의 방식으로 나누어 진행된다. 예컨대 캐릭터 원화가의 작업 내용이 모델러에게 넘어가면, 캐릭터 모델링 파트에서는 그것을 3D 그래픽 이미지로 제작하는 작업을 한다.⁶⁸⁾ 그러면 여기에 애니메이션 파트가 움직임을 붙여넣고, 이펙터가 특수효과를 부여하는 것이다. 이렇게 작업된 데이터는 아트 리소스(resource)

67) 소프트웨어에서 빌드(build)를 주기적으로 생산하는 것은, 그 사이에 작업된 결과물들을 점검하고 테스트하기 위해서다. 글로벌 게임 기업인 EA의 경우 매일 밤 개발팀에서 설정해놓은 방식으로 빌드가 나오면(“빌드를 뽑는다”라고 현장에서는 표현한다), 그것을 밤 사이에 인도에 있는 외주 QA팀 작업자들이 테스트를 하고, 다시 EA 개발자는 아침에 출근하여 그 결과물을 받아보기도 한다. 상당히 효율적인 시스템인데, 그만큼 ICT 노동의 글로벌 분업화가 고도화되었다는 것을 잘 보여주는 사례다. (성민 PD 인터뷰 내용)

68) 원화가 모델링되는 과정은 대략 다음과 같다. 원화의 원본을 두고 3D 모델러들이 원화를 위쪽, 옆쪽, 다양한 각도에서 입체적으로 보면서, 3D 작업이 가능한 버전으로 소프트웨어 도구를 활용해 다시 그려낸다. 그러니까 주로 45도 각도나 평면으로 그려져 있는 원화를 입체화하는 작업을 진행하면서 보이지 않는 부분의 윤곽과 형태를 잡아야 하는 것이다. 그 과정에서 모델러는 구체적인 작업예시나 콘셉트와 관련된 참고자료들을 보면서 모델링 작업을 한다. 직육면체를 놓고 조각하듯이 윗면, 옆면, 정면 등으로 돌려가면서 톨을 활용해 점, 선을 움직여가며 잡아당겼다 늘렸다 하면서 모양(shape)을 만들어간다(“쉐이프를 탄다”라고 표현한다). (현진 인터뷰)

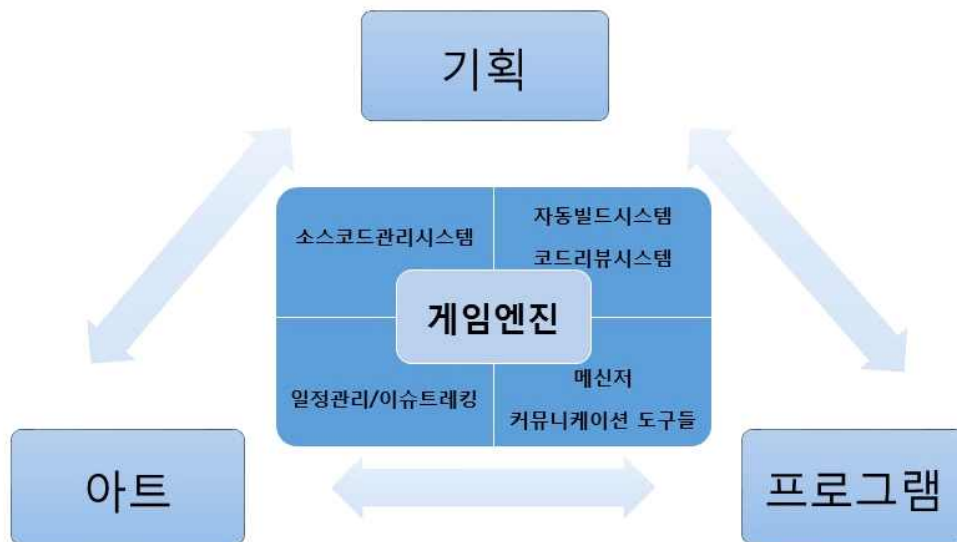
또는 개발팀의 게임 개발을 위한 자산, 즉 애셋(asset)이 되어 프로그램 팀에게 전달된다. 각 작업의 결과물들은 퍼포스(perforce)와 연동된, 개발팀이 공동으로 사용하는 클라우드 형태의 서버, 폴더에 저장되어 공유된다. 배경 파트는 '프롭(prop)'이라 불리는 건물, 나무, 물건 등 게임 내 모든 배경에 해당하는 요소들을 개별적으로 만들어내는 작업을 하며, 월드 파트는 그렇게 만들어진 것들을 조합해서 배치하고 조명을 설정하고, 지형을 만들고 환경을 세팅하는 작업을 한다. 그 과정에서 이펙트 파트는 캐릭터와 배경 양쪽과 커뮤니케이션을 하는데, 배경 쪽으로는 예를 들면 바람이 불고 먼지가 날리고 꽃이 날리는 등의 환경적인 효과를 제작해서 지원해주고, 캐릭터 쪽으로도 애니메이션이 완성되면, 캐릭터들이 쓰는 특수 기술과 같은 효과들을 추가해주는 역할을 한다. 모델링이 기본적인 모습을 만드는 것이라면, 애니메이션은 그것을 움직이게 하는 것이고, 이펙트는 그것에 좀 더 효과를 줌으로써 최종적으로 시각적 효과를 높이는 연출을 한다. 그런데 작업의 방향은 이렇게 기획에서 아트쪽으로 일방향으로만 진행되지 않는다. 기획팀이 요청한 그래픽 작업은 프로그램 팀으로 넘어가기 전 단계에서 기획팀으로 전달되어 시스템 기획자가 만들어놓은 데이터 테이블(data table)에 설정되고 연결되기도 한다.

프로그램팀은 기본적으로 기획에서 생산한 시스템 데이터(주로 엑셀로 작업이 된 이후에 프로그래머가 작업할 수 있는 형태의 파일로 변환된다), 그리고 아티스트들의 작업물을 구체적으로 구현하는 역할을 한다. 프로그램팀에서는 대형 콘솔 플랫폼의 MMORPG라는 게임의 특성상 프로젝트 초기부터 엔진 개발과 관련된 R&D를 진행했다. 이 과정과 더불어 개발팀의 협업을 위한 각종 툴들에 대한 개발도 이루어진다. 이후 세부 기획을 바탕으로 코딩작업을 통해 게임을 구현하는 일이 진행되며, 작업된 아트 리소스들에 대한 여러 가지 처리 작업들이 진행된다. 프로그램팀 내부에서도 개발팀에서 콘텐츠 프로그램이라고 불리는(일반적으로는 클라이언트 프로그램이라 불리는) 개발자들이 시각적으로 게임 내에 표현되는 구현 작업을 한다면, 서버 프로그래머는 그것이 실제로 데이터베이스에 저장되고 그 결과를 되돌려주는 시스템 작업을 한다. 대형 프로젝트의 경우에는 엔진만큼이나 대용량 콘텐츠를 소화할 수 있는 서버 기반작업들이 일찍부터 진행된다. 프로그래머들의 작업이 일정 주기마다 완료되면 자동빌드시스템에 의해 결과물을 통합하고, 코드리뷰를 통해 검토하며, 관리자들은 그에 대해 피드백을 하기도 한다. 이후 기획팀에서는 프로그램팀에서 작업한 내용이 본래 기획서에 따라 적절하게 구현되었는지 확인하고 피드백을 준다.

기본적으로 위에서 설명한 모든 작업과정은 대략적인 순서는 있지만 반드시 그대로 진행되는 것은 아니며, 지속적인 테스트와 피드백, 수정의 과정을 거치게 된다. 직전 단계의 작업이 진행되지 않으면 요청하기도 하고, 넘겨받은 작업 결과물에 버그나 문제가 생기면 이슈를 공유하기도 하며, 수시로 수정 요청이 들어온 것을 해결하는 상호적 과정을 거치게 된다. 기본적으로 매일의 작업 내용과 분량이 어느 정도 정해져 있고, 그것이 레드마인을 통해 공유되고 모니터링 된다. 작업 결과물인 코드나 기타 파일들은 퍼포스를 통해서 공유되고, 각 직군의 개발자들은 여기에 자신의 작업물을 업로드하고, 새로 업데이트된 다른 사람들의 작업물을 다운로드 한다. 보통 9시반~10시에 출근하고, 퇴근 시간은 때에

따라, 직군에 따라 다르지만 보통 빠르면 7시~8시, 늦으면 밤 10~11시 정도에 퇴근하는 것이 일반적이다. 마일스톤 말기에는 목표로 했던 결과를 만들어내야 하기 때문에 크런치가 굉장히 많은 편이다. 지금까지 설명한 내용들을 바탕으로 게임 개발이 이루어지는 양상을 시각화하면 다음과 같다.

<그림 5-3> 게임 개발이 이루어지는 복합적인 과정



이처럼 게임 개발 과정은 기획 → 아트 → 프로그램의 일방적 순서에 따르기보다는 각 직군과 파트 사이의 유기적인 상호작용과 피드백이 반복적으로 이루어지면서 진행된다. 핵심이 되는 기술적 밑바탕에 게임엔진이 있고, 그 밖에도 소스코드관리시스템, 자동빌드 시스템, 코드리뷰 시스템 등을 통해서 개발팀의 작업은 저장되고 통합되고 수정된다. 또한 일정관리를 위한 소프트웨어 도구 및 솔루션을 활용하여 전체 개발주기 속에서 마일스톤에 따라 나뉘어진 개발 업무를 적절히 분담하고, 일의 우선순위와 절차에 따른 진행과정을 지속적으로 모니터링 하게 된다. 개발자들 각자의 작업은 각종 메신저를 비롯한 다양한 커뮤니케이션 도구들을 통해 유기적으로 연결된다.

이 모든 개발과정은 유기적 협업의 형태로 이루어져야 한다. 특히 와 같은 대형 게임을 만드는 개발팀에서는 협업을 위해 다양한 인-하우스 툴(in-house tool)을 자체 제작하고 있었다. 이런 작업은 대부분 프로그래머가 한다. 이를테면 개발팀의 경우 기획자가 설정한 기능을 데이터베이스화 하는 과정에서 게임 시스템의 수치나 밸런스를 맞추는 작업을 프로그래머가 아닌 기획자가 직접 수행하고, 그것이 자동으로 게임 데이터베이스에 반영되도록 하는 툴을 만들었다. 또, 기획자가 전투 개발과정에서 설정된 게임 내 AI 몬스터의 움직임이나 능력치를 계속 테스트하는 상황에서, 관련 데이터 값을 지속적으로 수정해가며 테스트를 할 때 소모시간을 줄여줄 수 있는 자동화된 툴을 만들기도 했다. 유사한 방식으로 아트팀에 대해서도, 아트에서 작업한 어떤 건물에 대한 그래픽 디자인

작업물 중 일부를 모듈(module)화 하여 단순 반복적 작업을 획기적으로 줄여주는 툴을 제작하기도 했다. 이런 작업은 언리얼 엔진에 애드온(add-on)되는 형식으로 기능을 추가하여 만들기도 하고, 독자적인 별도의 프로그램으로 만드는 경우도 있다. 이렇게 협업을 위한 다양한 툴이 만들어지고 그것이 유기적으로 개발 과정에서 각 직군의 협업을 돕게 되면서, 전체적으로 생산성과 효율성이 증가하고 게임에서 매우 중요한 시각적인 부분, 즉 그래픽의 성능과 품질이 향상된다.

3) 노동문화의 특징

 개발팀의 가장 큰 특징은 개발 과정이 매우 체계적으로 조직화, 분업화되고 관리되고 있다는 점이다. 앞서 살펴보았듯이 다양한 시스템, 기술적 기반을 바탕으로 개발 시간, 주기 등 일정이 관리되며, 각자에게 부여된 역할과 작업내용과 작업량이 명확하다. 또 다양한 직군의 사람들이 유기적으로 함께 일을 해야 하기 때문에 소스코드 등을 다루는 시스템 차원뿐 아니라 일정관리 도구와 방법론에서도 매우 정교하게 발달되어 있다는 점을 확인할 수 있다. 따라서 이 모든 것을 관리하는 리더들의 노하우나 커뮤니케이션 기술도 중요하지만, 그에 앞서 기술적 기반 시스템이 탄탄하게 구축되어야 한다.

그렇다면 개발자들의 조직문화, 작업문화는 어떠한가? 개발팀이 소속된 스튜디오에는 개발인력을 다양한 방식으로 지원해주는 복지제도와 회사 내 커뮤니케이션과 문화를 담당하는 조직이 있다. 여기서 주로 하는 일은 보다 긍정적인 조직문화를 만들고, 개발자들의 동기부여를 돕고, 각종 복지 시스템을 구축하는 일이었다. 이를테면 명절, 크리스마스, 동호회 등에는 팀원들을 대상으로 사은품 행사를 하고 선물을 증정한다거나, 동호회 운영 및 지원을 통해 스포츠나 독서 등 다양한 취미를 공유하게 해주기도 한다. 또는 심리 상담을 위한 워크숍을 진행하거나, 목표로 했던 성과를 달성했을 때 다양한 방식으로 인센티브를 부여하는 방안, 격무와 스트레스에 시달리는 개발자들을 위해 스튜디오를 편안하고 화사한 분위기로 꾸미는 일 등을 진행하기도 했다. 다른 게임 회사들처럼 회사 내 휴식공간에 게임기를 설치하여 쉬는 시간에 마음껏 즐기게 하기도 하고, 각종 ‘토크’ 행사를 열어 회사에서 개발 중인 게임에 대한 자유로운 피드백을 받기도 했다. 이러한 개발자 지원과 복지 정책은 사실 정도 규모의 게임을 만들어낼 수 있는 큰 회사기 때문에 가능하다고 볼 수 있다.

그러나 70여명 또는 그 이상의 사람이 모여 있는 조직은 일정관리 및 인력관리 차원에서 여러 어려움과 문제가 발생하기 마련이고, 그것을 해결하는 것이 또한 관리자들과의 중요한 역할이다. 현장의 개발자들에게 기획, 아트, 프로그램 각 파트는 마치 인문, 예술, 공학의 분과학문 영역에 자주 비교되기도 할 만큼 이질적인 성향을 띠는 인력들로 여겨지고 있다. 따라서 대규모 개발팀에서는 각 파트 및 팀원 각자의 세부적인 전문성이 매우 높게 요구되고, 그만큼 각 직군들 사이에 조화가 필요하고, 유기적 협업을 위한 노력이 중요하다. 늘 작업 방향성을 공유해야 하고, 특정 직군이나 파트가 소외되거나 배제되지 않도록 하는 여러 층위의 커뮤니케이션 방법들이 동원된다.

성민 PD는 기획, 프로그램, 아트 세 팀 중에서 특정 팀이 헤게모니를 잡고 일방적으로 지시하거나 주도하는 형태를 경계하려 노력한다고 말했다. 작업과정에서도 특정 직군이 이끄는 방향으로 끌려가는 것이 아니라 모든 구성원들이 자유롭게 자신들이 만들고 있는 게임에 대해 관심을 기울이고, 의견을 제시할 수 있는 기회를 주는 방안을 다각도로 시도 중이었다. 그렇지 않고 예컨대 기획이 주도하게 될 경우에는 게임의 콘셉트를 빨리 구현하게 될 수 있지만 프로그램팀의 의견이 충분히 반영되지 않을 경우, 유지보수 리스크가 증가할 우려가 있다. 또는 프로그램팀이 주도할 경우에는 기획에게 지나치게 체계적이고 완벽한 기획서를 요구하기 때문에 기계적·기능적인 문제가 줄어들지만 오히려 창의적 게임 기획이 이루어지기 어렵게 될 수 있다. 따라서 콘셉트를 기획하는 단계에서부터 게임의 가치나 방향성, 목표 등에 대해 브리핑하고 회의하는 시간을 갖는다. 그리고 함께 의견 조율을 하면서 상세한 기획 단계로 넘어간다. 그 외에도 한 달에 한 차례 전체 프로젝트 진행상황을 공유하는 자리가 있고, 기획, 아트, 프로그램팀이 각 팀 단위로 새롭게 시도하고 있는 게임의 콘셉트, 디자인, 기능 등에 대해서 발표하고 자유롭게 피드백을 받는 시간을 마련하고 있다.

“작업자들 입장에서는 굉장히 시야가 좁아져요. 왜냐면 예를 들어 (게임 내에서 사용되는) 햇불을 만들잖아요. 햇불을 막 이렇게 만드니까 (만드는 사람은) 이게 어디서 이용될지 몰라요. 근데 이제 그게 항상 불만이 있어요. 어떤 사람은 바구니를 만드는데 바구니를 어디에 쓰는지 모르는데 바구니 만들래서 만들었어, 뭐 이렇거든요. 그런데 그런 기회에 와서 보는 거예요. 내가 만든 햇불이 저기 쓰이는구나, 저기 쓰이는 거면 좀 더 활활 타게 만드는 게 좋을 것 같은데. 뭐 이런 것들을 피드백 받고. 내가 봐도 예쁘게 만들었네, 뿌듯하기도 하고 이런 것들이 좀 있어요. 그래서 그런 것들을 만드는 자리를...” (성민 PD)

프로그래머 동현에 따르면 다른 권위적인 대규모 프로젝트와 다르게, 개발팀 문화는 매우 수평적이라고 한다. 소위 ‘탑-다운’형식의 수직적인 구조가 아니라 서로 의견이 다를 경우에도 직급과 관계없이 의견을 제시하고 충분히 다른 사람이 납득할 수 있도록 설득하는 과정을 거치는 경우가 많다. 그런 노력들을 통해서 보다 적극적으로 커뮤니케이션하고, 인접해 있는 다른 직군들에 대한 이해와 포용의 폭을 넓히며, 효율적인 노동문화를 추구하게 되는 것이다.

그런데 중요한 것은 모두의 의견이 자유롭게 표출되고 관철되는 것은 아니라는 점이다. 인력구성에서도 살펴봤듯이 개발과정은 철저하게 각 분야의 전문성을 존중하고 해당 파트에게 맡기는 방식으로 명확하게 분업화되어 있다. 개인이 의견을 제시하고 문제를 제기할 수는 있지만, 전체적인 계획과 방향성, 그리고 시스템 기반작업이 거의 잡혀 있는 상태에서 출발하기 때문에, 개발 프로세스가 진행되는 과정에서 그 방향성이나 콘셉트가 크게 흔들리지는 않는 경향이 있다. 따라서 개인의 창의성·개성·자율성보다는 조직 전체의 목표와 방향성이 더 우선시될 수밖에 없다. 실제로 많은 개발자들이 이에 동의하고 있고, 각자의 전문적 역할에 충실하면서도 큰 방향성에 동의하는 한 조직의 논리에 따라야 한다는 입장들을 가지고 있었다.

“지금같은 경우는 제가 이 프로젝트 전체를 책임질 수는 없기 때문에. 이 프로젝트의 특정 부분에 대해서 내가 하고싶은 게 있다면, 최대한 정성껏 문서를 만들어서 설득을 하겠지만, 안 된다면 그건 포기해야 됩니다. 거기까지만 해야죠. 그 이상을 추구하면 질서를 깨는 행위고요.” (기획팀 현민)

이러한 노동문화에 대한 원칙적 합의는 협업을 하기 위한 열린 마인드와 다른 사람에 대한 배려, 존중, 공손한 태도, 커뮤니케이션 등을 강조하는 문화로 구체화되어 나타난다.

“특출난 1인이 만드는 게 아니라. 굉장히 제너럴하지만 성실하고 게임을 좋아하는 50인의 ‘조직’이 저는 게임을 만든다고 생각해요. 서로 같이 만드는 거거든요. 게임은 혼자 만드는 게 아니라서. 그런 부분들은 이미 채용 단계에서 많이 필터링이 되는 것 같고요. 그래도 들어와서 성향이 안 맞는 사람들이 있어요. 그게 좀 매정하게 들릴 수도 있지만. 개발자 단위에서는 얼마든지 좀 풀어주고 업무에서 서로 부딪히지 않게 배치를 하면서 그런 식으로 내부에서는 융통성 있게 풀 수 있는 출구는 많아요.” (신애 PM)

요컨대, 대규모 개발조직인 N사 스튜디오의 노동문화는 각 분야의 전문성에 따라 분업화된 각 조직의 자율성을 존중하되, 프로젝트 전체의 방향성과 목표 아래에서 그것이 체계적으로 관리되고 모니터링 되고 있었다. 그것은 레드마인, 메신저 등 다양한 업무관리 수단과 커뮤니케이션을 통해 이루어지고 있었고, 보다 합리적이고 효율적인 조직문화를 구축하기 위해 공식적이고 정례화된 업무공유, 회의, 발표 기회가 수시로 마련되었다. 거대한 자본이 투입된 대규모 프로젝트의 성격상, 개인의 자율성을 펼치는 방향보다는 예측가능성을 높이고 리스크를 최대한 줄이는 방향으로 조직문화의 질서가 체계적으로 잡혀있는 양상이었다.

지금까지 2년째 이어져왔고, 앞으로 몇 년간 더 유지될 것으로 예상되는 개발팀의 노동문화는 철저한 분업화와 체계적 관리를 통해, 특정 분야에서의 전문성이 축적될 수 있는 기술적·문화적 토양을 갖추고 있는 것으로 보인다. 그러나 다른 한 편으로는 노동과정이 분업화되고 매뉴얼화 되는 과정에서, 개발자들은 제한된 극히 일부분의 파편화된 노동에 갇힐 우려가 있다. 다시 말해 노동 소외가 발생할 수 있는 가능성 또한 보이고 있었다. 따라서 큰 개발조직으로서 조직화, 체계화, 방향성 공유 등 전문적 역량을 쌓아가는 것에 주력하면서도, 최대한 수평적 커뮤니케이션의 기회를 확대하려는 것이 개발팀의 문화라고 정리할 수 있다.

같은 회사에 소속되었으나 각각 다른 모바일 게임 프로젝트에 소속된 현아, 흥준의 경우에도 협업과 커뮤니케이션을 강조하는 전체적인 개발조직 문화는 유사하게 경험하고 있었지만, 그 관리방식이나 분위기에서는 차이가 있다고 설명했다. 이를테면 흥준이 소속된 10명 안팎의 개발조직에서는 개발팀과 같은 복잡하고 고도화된 일정관리 프로그램을 굳이 사용하지 않고, 보다 효율적이고 빠른 의사결정과 개발 프로세스를 유지하기 위해 개인적 면대면 커뮤니케이션을 활성화하고 있었다. 캐릭터 원화 아트를 담당하고 있는 현아가 속한 팀에서는 이러한 체계적인 분업화와 유기적 연결보다는 독립적인 각자의 작업이 별도의 일정으로 진행되고, 그것이 이후에 특정 시점마다 통합되는 양상을 띠고 있었다. 특히 원화 아티스트로서 현아의 작업은 개발팀에 소속되어 있으면서도 외주와 같은

성격을 띠고 있었다.

한편, 다른 회사에서 MMORPG 게임을 서비스하고 있는 마상소프트의 기획자 정민의 경우, 와 같은 체계적인 소스코드관리시스템, 자동빌드시스템 등을 갖추고 있지 못하며, 개발팀 인적 구성도 훨씬 적은 수의 인원이 많은 것들을 책임지는 방식으로 다르게 이루어지고 있었다. 이처럼 회사에 따라 기술적 기반 시스템을 구축하는 방식이나 노하우에는 큰 차이가 있고, 인력구성 방식에서도 많은 차이를 보인다. 또 같은 회사라 하더라도 어떤 프로젝트에 소속되어 있는지에 따라, 게임의 규모와 플랫폼, 리더의 성향 등에 따라 개발 프로세스와 노동문화는 얼마든지 달라질 수 있다는 점이 확인되었다. 이것은 게임 산업의 구조적 불안정성(precaarity)의 정도와 양상에 영향을 줄 수 있는 개발 과정의 불확실성과 리스크 등의 차이와 관련된다.

2. 중소개발사 모바일 게임 개발사례 : L사 <CQ>의 사례⁶⁹⁾

일반적으로 30~50명 정도의 규모로 구성되는 중소개발사 개발조직의 경우, 대형 MMORPG나 액션 RPG와 같은 장르보다는 스토리 중심의 RPG, 퍼즐, 리듬액션 등 상대적으로 소규모의 캐주얼(casual) 게임들을 만드는 경향이 강하다. 이들은 적은 인력, 유연한 조직운동을 특징으로 하며 대규모 조직과 구별되는 개발 프로세스와 노동문화를 형성해왔다. 여기서는 L사에서 만든 <CQ>의 개발 사례를 중심으로 살펴보고자 하겠다. 사실 각 개발 직군이 담당하는 일반적인 역할이나 구체적으로 작업이 진행되는 절차 등은 일반적 수준에서는 크게 다르지 않으며, 세세한 개발절차를 여기서 모두 비교하는 것은 무리가 있다. 따라서 여기서는 개발팀의 인력구성과 전체적인 개발프로세스를 간략히 살펴본 뒤에 노동문화의 특징을 중심으로 대형 개발조직과의 차이에 대해 논의해보겠다.

1) 인력구성 및 조직화 ⁷⁰⁾

모바일 게임 <CQ>는 수집형 액션 RPG로서, 주어진 미션을 수행하며 다양한 캐릭터를 성장시키고 수집해가는 방식으로 진행되고, 퍼즐 요소를 액션에 도입했다는 것이 특징이다. 또한 과거 2D 게임 분위기를 상징하는 도트(dot) 그래픽과 스토리를 강조했다라는 점이 핵심이라 할 수 있다. <CQ> 개발팀의 인력구성은 대략 다음과 같다.

69) 중소개발사에 대해서는 현장연구를 실시할 수 없었고, 상세한 내부 정보를 파악하는 데 제약이 있었다. 따라서 분석에 활용된 주요 자료들은 해당 회사의 게임개발자가 공개한 컨퍼런스 발표자료, 개발자 인터뷰 기사 등의 자료를 종합하고 재구성하는 과정을 통해 분석되었다.

70) <CQ>의 인력구성과 개발과정에 대해서는 발매 2주년 기념 팬북에 소개된 개발자 인터뷰와 개발 관련 에피소드들을 참조하여 재구성했다. 2주년 기념 팬북은 다음의 링크에서 다운로드받을 수 있다. <https://www.facebook.com/CrusadersQuest.KR/posts/1265674816789212>

<표 5-3> <CQ> 개발팀 인력구성 (52명)⁷¹⁾

PD (1) PM (2)			
기획팀 (16)	아트팀 (13)	기술팀 (프로그래밍) (14)	QA팀 (6)
콘텐츠 기획 메타 (시스템) 기획 전투개발 기획	도트 아티스트 2D 아트 (원화) 3D 아트 (모델링, 애니메이션, 이펙트) UX/UI 디자이너	클라이언트 엔지니어 서버 엔지니어	QA

초기 프로토타입 단계에서는 PD와 기획자 중심으로 3명이 개발을 시작했으며, 이후 점차 인력이 늘어나 2014년 출시 시점에는 15명, 이후 라이브 서비스를 계속 하면서 2015년 23명, 2016년 36명 규모로 늘어났고, 2017년에는 52명까지 이르게 된다. 운영과 CS 부분은 별도의 퍼블리셔 소속 담당자들이 맡고 있었다. 조직의 특징은 원화, 모델링 등의 아트 외에도 게임 장르와 콘셉트의 특성상 도트 아트만 별도로 담당하는 파트가 있다는 점이다. 또한 각 직군 내에서 특정한 파트의 역할만 하기보다 여러 가지 역할을 겸하는 개발자들이 많다는 점이 특징이다. 이를테면 초기 <CQ>에서 기획자로서 중요한 역할을 담당했던 J는 그 전에는 다른 프로젝트의 프로그래머였고, 이후 PD를 맡게 되었다.

각 직군과 파트의 역할에 대해 간략히 살펴보자. PD와 PM의 역할은 N사 팀과 유사하다. 개발 프로젝트 중요 방향 및 의사결정, 퍼블리셔와 의견 조율, 각종 미팅 참석 및 주관, 팀 이슈 해결 및 면담 등을 담당한다.

기획팀의 경우, 콘텐츠 기획 파트에서는 콘셉트와 스토리, 시나리오를 기획한다. 메타 기획(시스템 기획) 파트는 게임 시스템 디자인, 밸런스, 데이터 구조 설계 및 비즈니스 모델(BM), UI 기획 등을 맡고 있다. 전투개발 파트는 특히 게임 내 전투와 관련된 모든 시스템 기획을 책임지는데, 이를테면 용사 스킬 기획 및 제작, 캐릭터의 각종 수치와 기술 밸런싱, 던전과 전투 관련 시스템 제작 등을 담당한다. <그림 5-4>는 메타 기획팀에서 작성한 시스템 기획 문서의 일부분이다. 여기에는 게임의 흐름과 구조, UI 설정 및 보상조건 등 비즈니스 모델의 일부 구성요소들까지 포함되어 있다.

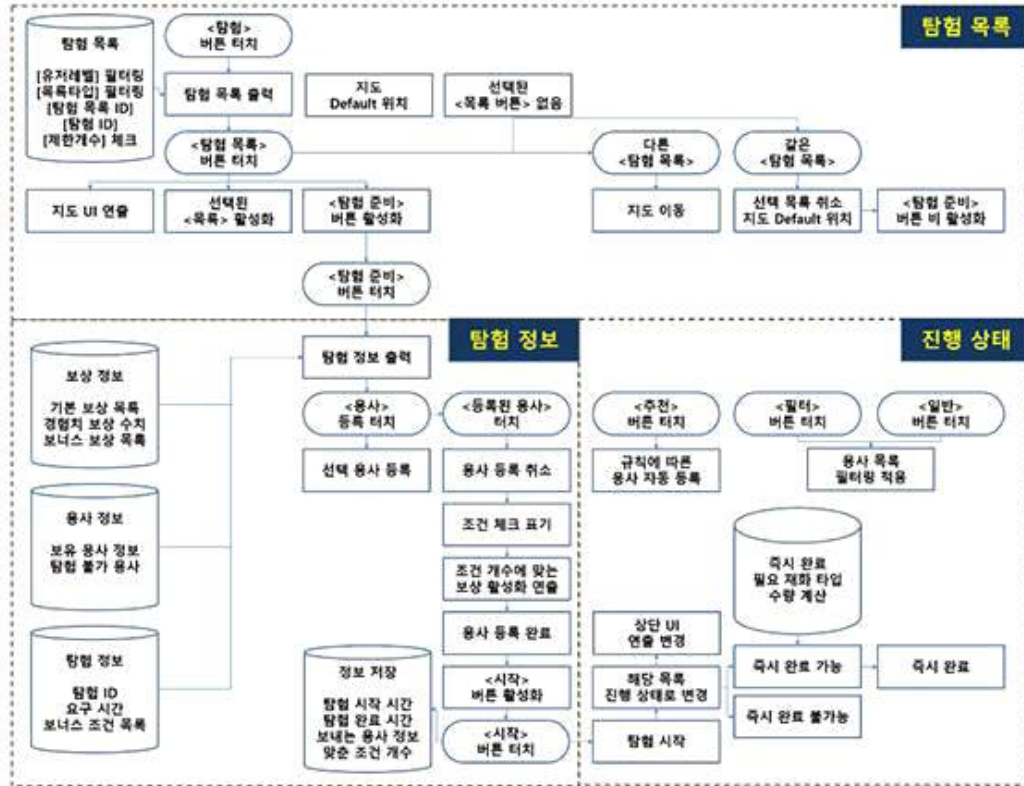
아트팀의 UI/UX 파트는 캐릭터나 배경 아트를 제외한 수많은 시각적 요소들, 이를테면 스테이지 화면의 배치와 전체적인 디자인을 담당하는데, 때에 따라서는 배경 아트를 맡는 경우도 있다. 도트 아트 파트의 경우, 이런 파트가 존재한다는 것 자체가 <CQ> 개발조직의 특이성을 보여준다. 한 도트 아티스트 개발자의 주도로 전체적인 스타일이 잡혔고, 신작 프로젝트에서도 픽셀을 기반으로 한 유사한 그래픽이 활용되고 있다고 한다. 2D 아트 파트는 캐릭터 일러스트, 컨셉 일러스트, 로딩 화면 배경, 홍보용 만화, 회사에서 자체 생

71) 2017년 4월 기준 수치다. 개발팀 PM의 NDC 2017 발표자료에서 참고했다. 각 파트별 인원구성까지는 정확히 파악하기 어려웠다.

https://www.slideshare.net/BoramKim1/ndc-17-1t?from_action=save

산한 게임 굿즈(goods) 제작 등 그림이 필요한 모든 곳에서 활동했다. 3D 아트 파트는 3D 맥스와 기타 이펙트 툴을 사용하여 2D 도트 아트의 효과를 극대화하는 작업을 진행하고, 컷씬(cut scene) 제작, 아트 에셋 관리 등의 작업을 담당했다.

<그림 5-4> <CQ> 메타 기획파트의 기획문서



한편, 클라이언트 엔지니어는 눈에 보이는 게임요소들을 코딩으로 구현하는 역할을 하며, 신기능 개발, 앱 최적화, 버그 수정 등을 주로 담당했다. 서버 엔지니어는 데이터 저장 및 관리 작업, 보수담당, 서버 로그를 바탕으로 유저들에게 스테이지 진입 권한을 부여하거나 제한하는 작업을 한다. 또 게임 내에서 공평하고 원활하게 게임이 이루어지도록 데이터를 관리하는 역할을 한다. 그밖에 QA는 체계적으로 게임플레이를 통해 버그를 찾아내고 해결하는 업무를 담당하며, 퍼블리셔 소속 운영자들은 글로벌 서비스 운영 및 사업 전략 수립, 공식 SNS 운영 및 업데이트와 이벤트 공지, 각종 게임 이벤트 등을 수행하고, 홍보 및 마케팅, 고객 대응(CS)등의 역할을 맡아서 해왔다.

2) 개발 프로세스⁷²⁾

<CQ>는 총 개발기간이 1년 7개월이었다. 대규모 게임에 비해서는 비교적 짧은 개발주

72) 개발과정에 대해서는 <CQ> 2주년 팬북 및 L사 대표의 2015년 IGC 발표영상 및 자료를 참고했다. 아래 링크 참고. <http://igc.inven.co.kr/module/info.php?code=9>
<http://www.inven.co.kr/webzine/news/?news=155526>

기를 가지고 있다. 2013년 3명의 개발자가 만들기 시작하여 게임 장르, 핵심 콘셉트 등을 기획하면서 주말마다 아이디어를 공유하는 과정을 거쳤다. 이후 여러 우여곡절을 거쳐 2014년 기존 게임의 기본 구조를 유지하되 스테이지, 다양한 용사, 용사의 성장구조, 결투장, 고대 던전, 월드 보스 기획 등을 추가한 리뉴얼(renewal) 버전을 개발하기 시작했다. 이후 5개월 간 7개의 시스템 프로토타입을 만들었고, 그 후 6개월은 용사의 배경설정, 전투 시스템, 특수 기술 등의 조합 요소들을 추가했다. 그 과정을 거치며 2014년 가을 CBT를 실시하고, 11월부터 국내 및 글로벌 출시를 진행했다. 이후 지속적으로 글로벌 시장에서 성공을 거두며 2017년 2월 글로벌 2천만 다운로드를 돌파했다. 현재까지 3년 넘게 계속 서비스되고 있다.

<CQ>의 개발 방법은 린 프로그래밍(lean programming)과 유사한 방식의 데이터 주도 개발(Data Driven Development)로 시작했다. 이것은 기획자가 작성한 기획서를 프로그래머가 구현하는 순서가 아니라, 게임의 기본적인 콘셉트와 시스템을 구상하는 기획자가 직접 코딩을 하며 끊임없는 테스트를 거치는 과정으로 진행된다. PD는 기획자에게 많은 자유도를 부여했으며, 용사, 스킬, 전투 시스템 등에서 기획자는 직군의 경계를 허물고 프로그래머에 준하는 역할을 하면서 유연하고 신속한 개발 프로세스를 이어갔다. 기획자의 작업은 프로그래밍의 일부 기능을 맞춤화하여 사용한 스크립팅(scripting)이었다. 그러나 사실상 코딩에 준하는 방식이었다고 한다. 클라이언트 프로그래머의 수정 없이 자유롭게 별도의 데이터를 가지고 기획자가 게임의 밸런스를 수정하거나 새로운 콘텐츠를 추가할 수 있는 개발 방식이었다. 이것은 모바일 게임 특유의 신속한 개발 프로세스를 가능케 했다. 큰 조직이 아니기 때문에 그만큼 그 때 그 때의 판단과 의사결정은 순발력 있게 이루어질 수 있었을 것이다. 그런데 충분한 개발용 소프트웨어 툴의 지원이 없는 상태에서 이렇게 데이터 주도 개발로 진행되다보니 시스템 상의 버그나 문제점을 확인하기 어려웠고, 그 문제들을 뒤늦게 처리하는데 시간이 오래 걸렸다. 이에 따라 개발팀에서는 버그를 찾아내 고칠 수 있는 디버깅(debugging) 툴을 개발, 지원하고 전체적인 개발 속도를 높이기 위한 기술적 노력을 하게 된다. 버그가 많이 발생하게 된 만큼, 더 많은 테스터(QA)들이 필요하게 되었고, 인력은 계속 늘어갔다.

이처럼 <CQ>의 개발 방식은 작은 조직에서 신속하게 프로토타입을 만들고 테스트하는 방법으로 시작하여, 점차 시스템 기반과 기술적 요소들을 보완해가면서 그 규모를 키워가는 방식으로 이루어졌다. 만큼 초반에 방대하고 체계적인 시스템을 구축하지는 못했지만, 시간이 가면서 개발에 참여한 인력들이 문제점을 발견하게 되고, 개선점을 모색하면서 점차 체계적인 노하우를 쌓아가게 되었다고 볼 수 있다. 그렇게 생산 과정에서 조직과 시스템이 지속적으로 업그레이드되는 양상을 보였다.

3) 노동문화

이제 개발팀 문화를 살펴보자. 첫 번째 특징은 대규모 개발조직보다 상대적으로 더 자유롭고, 수평적이고, 모두가 참여하는 문화를 추구한다는 점이다. 개발초기 PS VISTA 게

임기로 다같이 <페르소나>를 플레이했는데, 개발자들이 그 스타일이나 형식의 영향을 받았고, 그것이 <CQ>에 많이 반영되었다고 한다. 이는 특히 마을, 컷씬(cut scene), 시나리오, 스테이지 시나리오 끝에 상대방을 우리 편으로 만드는 컨셉 등에 많은 영향을 주었다. L사 대표는 “개발 초기 팀원들이 함께 모여 다양한 RPG 게임을 플레이했고, 다 같이 플레이한 게임을 분석하고 우리가 만들 게임의 방향성을 고민한 것이 지금까지도 많은 도움이 된 것 같다”고 말한다.⁷³⁾ 또한 이렇게 말했다.

“L사는 누구든지 의견을 낼 수 있는 수평적인 문화를 지향하고 있습니다. 회사 인원이 적었을 땐 팀원들의 의견을 어떻게든 모두 게임에 반영하려고 노력했고, 회사가 커진 지금도 가능하면 이 문화를 유지하려고 노력하고 있습니다. 분위기가 형성되니 좋은 의견도 많이 나오고, 서로 의견을 수렴하여 게임에 잘 녹여내고 있다고 생각합니다. 예를 들면, 최근 마켓 트렌드는 시스템이 세계관과 설정보다 우선시되는 경우가 많은데, 저희는 팀원들이 세계관의 깊이를 유지하고 싶어 하기 때문에 개발 시간이 오래 걸려도 콘텐츠의 컨셉과 유기적 관계를 중요시하고 있습니다. (중략) <CQ> 개발팀엔 저희가 만든 게임을 좋아하고 몰입해서 플레이하는 팀원이 많고, 그러다보니 자신이 맡은 일에 더 애정을 가지고 작업하는 분위기가 있습니다. 새로운 팀원을 찾을 때도, 가능하면 <CQ>를 좋아하는 분을 뽑으려고 노력하고 있습니다. 이게 게임을 오래 서비스하고 팀원들이 사명감을 갖고 작업하는 데 도움이 되는 것 같아요. <CQ>를 좋아하는 사람은 언제나 환영합니다!” (<팬북> 58쪽).

이처럼 <CQ> 개발팀은 개발자들 모두가 적극적으로 참여하고, 각자의 생각과 성향, 개성을 표출하며 가능한 그 모든 의견들을 반영하여 하나의 게임에 녹여내는 문화를 지향하고 있다. 그렇다보니 큰 조직에 비해 개발자들이 의사결정에 참여하는 비중이나 영향력도 크다. 이를테면 메타 기획파트의 한 기획자는 “코스튬(게임 캐릭터의 복장)도 가차(Gacha, がちゃ)로 판매할 뻔 했는데, 개발팀 전원이 막은 기억도 있다”고 말했다.⁷⁴⁾ 개발자의 수가 적다 보니 한 사람이라도 강하게 반대하는 아이디어는 게임에 들어가기 어려웠다. 또 다른 콘텐츠 기획자들은 이렇게 말한다. “용사의 컨셉과 배경을 설정할 때 한 사람당 2명 정도씩 맡아서 하는데, 이걸 저희끼리는 ‘욕망 지분’이라고 부릅니다. 용사를 제작할 때 기획자 각자의 취향을 공평하게 반영하는 것이지요. (중략) 저 또한 용사 컨셉을 잡을 때 개인적인 ‘욕망과 취향’을 많이 반영했고, 지금도 창작욕이 샘솟고 있습니다.”, “저는 제가 자주 쓰는 닉네임을 용사(캐릭터) 이름에 반영한 적이 있습니다. 그게 누구인지는 밝힐 수 없지만요.”(<팬북> 64쪽). 이처럼 개발자 각자의 취향과 정체성을 게임 개발에 마음껏 쏟아 붓고, 게임의 방향성이나 의사결정 과정에도 적극적으로 참여할 수 있다는 것이 <CQ> 노동문화의 특징이다.

그렇다보니 게임이 서비스 된 이후에도 자신들이 만든 게임에 대한 강한 애착을 보이는 개발자들이 많았다. <CQ>의 게임 내 세계를 ‘하슬라’라고 부르는데, 개발팀 내에 소위

73) <CQ 2주년 기념 팬북> 57쪽.

74) <CQ 2주년 기념 팬북> 78쪽. 여기서 ‘가차’란 일본에서 동전을 넣고 ‘철컱’ 소리를 내며 레버를 돌리면 경품이 나오는 뽑기 기계의 이름을 의성어에 맞춰 지은 것에서 유래했으며, 오늘날에는 한국에서 랜덤박스라고 불리는 온라인 게임, 모바일 게임 상의 확률형 아이템 뽑기를 지칭하는 말로 쓰인다. 이 개발자의 말을 다시 풀이하면, 캐릭터의 의상 아이템을 확률형 뽑기 형태로 수익모델화 하려는 것에 반대했다는 뜻이 된다.

‘하슬라이퍼(하슬라 + lifer 한 분야에 일생을 건사람)’라고 하는, 하드코어 게이머들이 많으며, 게임에 대한 자부심도 상당한 편이라고 한다. 말하자면 이들은 개발자이면서 동시에 게이머, 유저이고 스스로가 만드는 게임을 자신부터 즐긴다는 것을 매우 중요한 문화적 장점으로 꼽고 있다. 개발팀 PM은 이렇게 말한다.

“대표님이 ‘우리는 개발자이면서 동시에 유저다’ 라고 발표하셨던 것이 기억에 남아요. 팀원들이 그저 개발자의 입장에서만 게임을 바라보기보다는, 또 하나의 유저로서 게임에 애정을 갖고 만들어어나가는 것이 <CQ> 개발팀이자 <CQ> 자체의 큰 정체성이라고 생각합니다. 단장님들이 즐기시는 하슬라 속 용사들과 여신들의 이야기도 이야기지만, 단장님들의 게임 플레이 경험이나, 이를 개선하기 위해 노력하는 팀원들의 간접적인 소통 또한 다 <CQ>가 갖고있는 하나의 ‘이야기’라고 생각해요. 단장님들이 이런 점을 잘 느낄 수 있도록 함께 애정을 갖고 만들어어나가는 게임으로 더더욱 거듭났으면 하는 바람입니다.” (<팬북>, 116쪽).

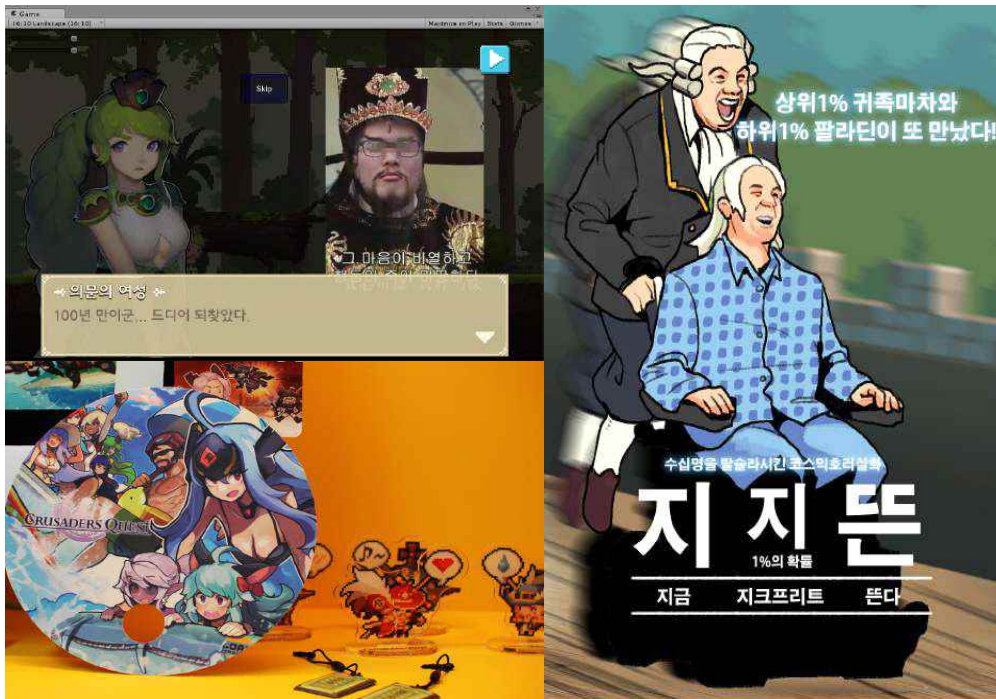
또 다른 특징은 큰 개발조직에 비해 개발자 한 사람이 여러 역할을 동시에 담당하는 멀티태스킹이 많다는 점이다. UI 아티스트 P는, 게임 내 튜토리얼 개편작업의 경우 기획부터 디자인까지 본인이 진행했다. 기획 부분을 배우면서 개발하다보니 일정이 많이 늦어져서 같이 작업한 클라이언트 엔지니어에게 미안한 마음이 들었다고 했다. 협업과 커뮤니케이션은 <CQ> 노동문화에서도 매우 중요한 요소다. 프로그래머들은 업데이트가 끝날 때마다 파트별로 모여서 개발과정을 반추해보는 ‘포스트모텀(postmortem)’ 시간을 갖고, 이후 내용을 문서로 정리해 팀 내부에 공유했다. 또한 코드를 짤 때도 다른 사람들이 쉽게 이해할 수 있도록 변수 이름 설정에 신경을 쓰고, 읽기 쉽게 만들려고 노력했다. 또한 다른 사람의 작업을 이어서 할 경우, 기존 구조를 가능한 고치지 않으면서 작업 중 변경사항들에 대한 주석을 남기고, 개발한 코드가 QA 파트로 넘어가기 전에 최대한 스스로 테스트하려 했다.

그런데 이처럼 적극적으로 자신의 개성과 정체성을 표출하면서 협업을 수행하다보니 자발적으로 크런치를 하게 되고, 자연스럽게 야간 초과근무를 하게 되는 경우가 많았다. 어떤 3D 아티스트는, 일주일동안 새벽까지 작업해서 많은 콘텐츠를 생산해내서 분량을 맞췄을 때 뿌듯했던 경험이 있으며, 회사에서 밤새는 노하우가 많이 쌓여 회사에서 자는 게 편해졌고, 가끔은 ‘월요일’을 극복하려고 일요일에 출근하기도 한다고 말했다. 또, 몇몇 개발자들은 빨래를 위해 회사에 드럼 세탁기가 있었으면 좋겠다고 말하기도 했다(<팬북> 99쪽).

끝으로 주목할 만한 것은, 개발팀 내부에, 그리고 개발자들과 유저들 사이에 <CQ> 게임을 둘러싼 일종의 ‘게임 하위문화(game subculture)’가 형성되고 그것이 공유되고 있다는 점이다. “팀원들이 원하는 일러스트는, 서브컬처와 어울리면서도 진지하고 저희만의 고유한 특색이 있는 일러스트였습니다(<팬북> 91쪽, 2D 아티스트).” 작업과정에서도 팀원들 사이에 다양한 유머 코드가 만들어졌고, 작업 과정에서 창의적인 부수적 생산이 이루어지기도 했다. <그림 5-5>은 개발자들과 유저들의 하위문화 코드를 엿볼 수 있는 사례다. 좌측 상단은 QA 담당자 얼굴이 ‘판관 포청천’과 합성되어 버그를 알려주는 기능을 보

여주는 화면이다. 개발용 툴에서 버그가 감지되면 엄격한 표정의 QA가 등장해서 재미를 유발하는 방식을 보여준다. 좌측 아래는 부채, 노트, 클리어파일, 뱃지 등 <CQ> 게임 캐릭터들을 활용한 굿즈 상품들을 열성팬들에게 판매하기 위해 제작한 것을 보여준다. 우측은 개발자들과 팬들이 게임을 소재로 영화 포스터를 패러디하는 과정에서 만들어진 이미지다.⁷⁵⁾

<그림 5-5> <CQ> 개발팀의 하위문화를 보여주는 사례들



팬들과 게임 하위문화를 공유하는 방식도 흥미롭다. 유저들의 문의사항 중에는 게임에 등장하는 고양이의 이름을 물어보거나 특정 캐릭터의 속옷 색깔, 신체 사이즈를 물어보기도 하는 등, 소위 ‘오타쿠’적 문화 취향이 공유되는 양상이 관찰된다. 개발자들이 그에 응답하고 콘텐츠를 덧붙여가면서 게임 자체가 풍성해진다. 팬인 게임 유저와 개발자들이 함께 게임 하위문화를 형성하고 공유하면서 그를 통해 게임을 둘러싼 문화적 경험들을 늘려가는 것이다. 이것은 다양한 방식의 팬아트, 코스프레를 비롯한 2차 창작물을 낳기도 했다. 사실 이는 처음부터 스토리와 세계관 부분을 강화하면서 개발팀이 기대했던 부분이기도 하다. 실제로 개발자들은 유저들의 다양한 팬아트로부터 영감을 받기도 하고, 영향을 받기도 했다.

“(게임 관련) 만화를 그릴 때 이런저런 마이너한 패러디를 자주 넣는 편인데, 단장님들(유저들)이 패러디를 알아봐주시고 즐겨 주실 때 저 또한 즐겁습니다. 일반적이지 않은 패러디나, 아주 살짝 첨가한 패러디인데도 하나하나 알아봐주시는 분들이 계셔서 문화적 공

75) ‘지금 지르면 뜬다’라는 유저 게시판의 유행어가 계속 다른 방식으로 변용되는 것을 보여준다. 개발자들은 이렇게 작업 중간 중간에 게임 관련 패러디물을 만들어 게임 커뮤니티 게시판에 올릴 때가 있는데, 유저들이 이를 보고 웃으며 공감하면 큰 보람을 느낀다고 한다.

감대를 느끼곤 해요.”(<팬북>, 92쪽, 2D 아티스트) 이처럼 개발자와 팬들과의 거리가 가까우며, 넓은 의미에서의 창의적 협업을 통한 공동생산도 이루어지고 있었다. 여기서 흥미로운 것은 개발자들이 유저들의 반응을 실질적으로 의식하고, 게임 하위문화(game subculture)의 측면에서 예민하게 반응한다는 점, 그리고 공통의 문화적 취향을 공유하는 커뮤니티적 성격을 띠는 점이다.

실제로 개발팀 소속 2명의 아트 개발자들은 <CQ> 유저 커뮤니티에서 활동하다가 L사에 입사하게 되었다고 한다. 한동안 유저 커뮤니티에서도 화제가 되었는데, 그만큼 이들의 작업이 열정과 취미로 시작했던, 놀이였던 것이 프로페셔널로 자연스럽게 전환되고 뒤섞일 수 있다는 것을 잘 보여주는 사례라 하겠다. 이렇게 2차 콘텐츠를 만들던 아티스트는 회사에 들어와서도 <크크툰>으로 불리는 게임 관련 웹툰을 그려냈다.⁷⁶⁾

<그림 5-6> 2차 창작물을 만들던 유저가 L사에서 발표한 웹툰



출처 : 인벤 (www.inven.co.kr)

끝으로, 복리후생 차원에서 L사는 N사만큼의 규모는 아니지만 나름대로 일과 삶의 균형을 추구하는 정책들을 비롯하여 야근식대, 간식제공, 성과에 따른 워크숍 지원, 개발장비 및 도서구입 장려등 자기계발을 위한 복지와 동아리 활동, 직무역량 강화 스터디 지원 등의 정책을 펴고 있다. 근무시간은 N사와 유사하다. 아침 9시 반 출근, 저녁 7시 퇴근을 기준으로 하고 있다.⁷⁷⁾

정리해보자면, 중소기업으로서 L사의 <CQ> 개발 문화는, 개발자 개개인의 취향, 가치관, 게임에 대한 의견을 비롯해 개개인의 역량과 정체성이 더 적극적으로 반영되는 특징

76) <http://www.inven.co.kr/webzine/news/?news=144047>

77) http://www.gamejob.co.kr/List_GI/GI_Info_Read.asp?C_ID=loadcomp

이 있었다. 또 특유의 게임 관련 하위문화가 짙게 형성되었고 그것이 팬들과도 공유되고 있었다. 특정 분야에 스페셜리스트, 전문가가 되기를 요구하기보다는 다양한 창의성, 개성, 자율성이 더 두드러지고 승인되는 분위기라 할 수 있다. 그리고 순발력 있는 멀티태스킹과 소규모 집단 내의 문화적 취향을 바탕으로 한 자유로운 커뮤니케이션 문화가 더 강조된다는 점이 특징이다.

물론 중소기업에서 이루어지는 인력구성 및 개발프로세스와 문화는 회사나 프로젝트마다 큰 차이를 보이기 마련이다. 다만 큰 조직에 비해 규모가 작다보니, 보다 참여적이고 수평적인 커뮤니케이션의 기회가 늘어날 수 있다는 점은 중소기업의 일반적 조건이라고 할 수 있겠다. 45인 규모의 중소기업 개발사 기획팀장을 맡고 있는 정석은 다음과 같이 말한다.

“제가 파이팅을 하는 상대는 우리 회사 개발사예요. ‘아무리 내가 그렇게 얘기해도, 이사라 해도 안 되는 건 안 되는 거야.’라고 파이팅을 할 수가 있어요. 이게 조직문화에서, 그런 제조업 조직문화에서는 있을 수가 없는 일이거든요. 그래서 그냥 다 수평적이에요. (중략) (기획팀의 후배들) 그 사람들도 저하고 파이팅을 해야 해요. ‘내가 이렇게 이렇게 만들고 있는데, 왜 이렇게 했느냐.’라고 얘기를 했을 때, ‘아, 그렇습니까?’ 하고 수궁을 해버리는 게 아니라, ‘이게 이리이러해서 이걸 만들었다. 근데 팀장님이 생각하시는 건 좀 짧은 거 같은데요?’라고 대놓고 얘기를 해요.” (정석)

그런데 중소기업 개발사는 규모나 경영방침, 자본력 등에서 매우 다양하기 때문에 직원 복지, 조직문화, 인력관리 차원에서 사기진작을 위한 장치 등이 매우 부족한 경우가 많고, 인사팀 자체가 없는 회사들도 있다. 또는 개발 프로세스 자체가 체계적이지 못한 경우도 많다. 중소기업에서 클라이언트 프로그래머로 일하고 있는 슬아는 갑작스럽게 주어지는 일에 끊임없는 크런치 모드 경험으로 매우 힘들어했고, 회사를 옮기려는 생각도 했다고 한다.

“(프로세스가) 체계적이지 않아요. 마일스톤을 정하고 일정관리 하는 게 아니라, 갑자기 이거 해야 해, 하는 경우가 있어요. 공유가 잘 안 되다보니까 다른 파트에서도 이번 업데이트 때 뭐 들어가요? 하고 물어보고, 그에 대해서 확실히 답변 못할 때도 있고. 자기가 맡은 건 아는데, 전체적으로 다른 사람들이 어떻게 일하고 있는지, 그리고 내 작업이 게임에서 어떤 부분에 들어가는지 이런 게 공유가 좀 덜 되죠. 개발 속도 자체는 굉장히 빨라요. 노는 사람이 하나도 없고, 빠르는데. 그래서 좀 쉬어가는 타이밍이 부족하지 않았나 생각이 들어요. 거의 2년 반 동안 계속 달려왔어요. 오픈하고서도 계속 바빴고.” (슬아)

이처럼 중소기업은 다양한 내외적 사정과 리더의 스타일, 개발조직의 암묵적 관행, 전체 개발주기 내에서 어느 국면에 개발자가 참여하는가 등의 상황에 따라 노동환경이나 개발 방법, 작업양상 등이 달라질 수 있다. 그런 점은 고도로 체계화되어 있고, 계획적으로 관리되고 있는 대기업의 대규모 개발팀과 가장 차이가 나는 지점이라 할 수 있겠다.

3. 스타트업, 1인 개발자의 모바일 게임개발 사례들

이제 가장 작은 단위로 게임을 생산하고 있는 1인 개발자와 2~3인 규모의 소규모 스타트업에서 특히 모바일 게임을 어떤 방식으로 만들어내고 있는가를 검토해보고자 한다.⁷⁸⁾

작은 게임 개발 조직일수록 개발자 개인이 해야 할 역할의 범위는 늘어난다. 개발 프로세스의 차원에서, 개발자들이 감당해야 할 일의 범위는 양적으로뿐만 아니라 질적으로도 늘어나게 된다. 이를테면 대형 조직의 개발자는 기술적 차원에서 자신에게 주어진 과업만 수행하면 되는 반면, 1인 개발자의 경우에는 기획, 아티스트, 프로그래머 역할을 모두 일정수준 이상 맡아야 하며, 기술적 차원의 개발뿐 아니라 경영자로서 자금을 어떻게 충당할 것인지, 중간에 문제가 생겼을 때 프로젝트를 어떻게 유지할 것인지, 출시는 언제 어떤 방식으로 할 것이며, 시장을 어떻게 공략할 것인지 등 훨씬 폭넓은 범위의 일들을 고민하고 감당해야 한다. 따라서 게임 개발 프로세스의 차원도 동일한 수준에서 분석되기 어렵다. 중소기업이 대형 개발조직을 축소하는 것이라면, 그래서 그 과정에서 유저들과의 거리가 가까워지고, QA라든지 운영 직군의 업무까지 자연스럽게 일정부분 겸하게 된다면, 소규모 스타트업이나 1인 개발자들은 그와는 또 다른 역할까지 포괄적으로 맡아야 한다. 다시 말해, 소규모 개발조직의 개발 프로세스는 단지 ‘개발’ 차원이 아니라 해당 프로젝트 전체의 생애주기 차원으로 확장시켜서 주요 국면별로 나누어 분석되어야 할 것이다.

1) 지환의 <Find D>⁷⁹⁾

(1) 인력구성

먼저 다룰 것은 1인 개발자 지환의 사례이다. 지환은 공업디자인 전공 후 유명 미디어 기업에서 디자이너로 활동했다. 그와 별개로 본인의 1인 기업 MT를 설립하고 5년째 꾸준히 작은 게임들을 계속 만들어왔다. 그는 훌륭한 기획력과 독창적인 아이디어로 작은 게임들을 성공적으로 연달아 안착시킨, 국내 개발자들에게 널리 알려진 대표적인 1인 개발자 중 한 명이다. 본래 전공대로라면 그래픽 아트 분야를 담당하는 것이 자연스럽지만 1인 개발자로서는 특별히 아트에 집중하지 않고 프로그래밍과 기획 역할을 주로 한다. 일러스트 작업을 비롯한 아트 작업 일부는 외주 개발자에게 일정 기간 동안 비용을 지불하고 의뢰하고, 나머지 캐릭터 디자인 등은 직접 작업하거나 애셋 스토어(asset store)를 활용해서 리소스를 구하는 경우가 많다. 2017년 그는 <Find D>라는 스토리 중심형 RPG 게임을 성공적으로 출시하여 좋은 평가를 받았다.

78) 분석 사례는 연구 참여자들의 인터뷰 자료를 바탕으로 하고 있으며, 언론 보도기사 및 개발자 블로그, SNS 등에 공개된 자료, 그리고 개발자들이 직접 제공해준 개발 관련 자료와 이미지 등을 활용했다.

79) 이 부분의 자료는 지환(가명)에 대한 심층인터뷰에 더해 세미나를 비롯하여 지환이 각종 게임 컨퍼런스 발표와 언론 인터뷰 과정에서 공개한 자료들을 참고했다. 또한 지환이 자신의 블로그에 공개한 개발근황 관련 게시물을 참고했다. 블로그 주소는 공개하지 않기로 한다.

(2) 개발 프로세스의 특징

<Find D>의 개발기간은 약 1년 6개월이 걸렸다. 본래는 반년 정도만에 만들 수 있을 것이라고 예상했지만, 이전에 개발했던 소위 ‘클릭(방치형)’⁸⁰⁾류의 작은 게임들보다 좀 더 방대한 콘텐츠를 넣고 싶은 욕심에 개발기간은 예상보다 훨씬 길어지게 되었다. 개발 과정에서는 당연히 여러 우여곡절과 대대적인 수정작업이 수반되었다.

기술적 배경을 살펴보면, 개발 작업은 대부분 유니티 엔진과 코드 작업을 위한 MS 비주얼 스튜디오로 이루어졌다. 유니티에서 일정기간 스타트업 개발자들에게 무료로 제공했던 에셋 서버를 활용했고, 별도의 온라인 게임과 같은 서버 기능이 필요 없었기 때문에 네트워크나 서버 구축을 위한 프로그래밍은 하지 않았다. 작업물을 공유하기 위한 기본적인 클라우드 환경을 갖추었고, 트렐로(trello)와 구글 캘린더를 통해 일정을 관리했다. 기본적인 그래픽 아트 작업은 포토샵으로 했다.

1인 개발자의 개발 방법론은 작고 유연한 조직에서 행하는 끊임없는 반복개발법인 경우가 대부분이다. 워터폴 형태의 체계화된 일정관리와 기반시스템 구축 등은 필요하지 않거나 기대할 수 없다. 따라서 작은 프로토타입들을 계속 만들어 테스트 하는 식으로 개발이 진행되는데, 특정 맵에서의 게임 진행, 캐릭터의 특정한 움직임, 전투방식 등을 그 때 그 때 작은 단위로 구현해보고 나중에 이것을 결합시키는 방향으로 개발되었다.

처음 작업은 2016년 기본적인 프로토타이핑으로 시작했다. 지환은 기존에 만들었던 게임이 꽤 큰 성공을 거두고 있었고, 당시에 제작했던 UI나 애니메이션 모듈은 재활용할 수 있었기 때문에 새로운 기능과 장르에 도전하고 싶었다. RPG 게임을 만들려고 하니, 게임의 배경이 되는 맵(map)을 제작해야 했다. 분량이 많아질 것 같아서 맵을 편하게 구축하기 위해 맵에디터 툴부터 제작했다. 시간이 꽤 걸렸지만 방대한 작업을 반복하기 위해서는 효율적인 방법이였다.⁸¹⁾

한편, <Find D>에는 캐릭터 클래스, 스킬, 몬스터별로 수 백 가지의 아이템이나 기술 등 데이터 변수들이 존재했다. 이 많은 데이터 조합을 어떻게 관리해야 할지 고민하던 그는, 보다 체계적인 데이터 관리를 위해서 게임 내에서 사용할 데이터들의 다양한 값이 들어 있는 데이터 테이블과 게임에서 사용할 데이터의 종류에 대한 것을 담은 기준 테이블을 준비했다. 이러한 작업을 마치고 나니 아이템의 추가가 한층 수월해졌다. 그 전에는 아이템 관련 데이터를 하나씩 추가할 때마다 직접 새로 코딩을 해야 했지만, 많은 작업을 하기에 효율이 떨어졌기 때문이다. 이처럼 그의 개발 프로세스는 배움과 새로운 시도의 연속이었다.

80) 지난 몇 년 사이 등장한 모바일 게임의 경향 중 하나로, 플레이어가 컨트롤하는 게임 내 캐릭터가 시간이 지남에 따라 자동사냥, 자동 플레이, 자동 성장을 하며, 유저는 단지 모바일 미디어의 스크린이나 메뉴 부분을 ‘터치(클릭)’하는 것만으로 게임을 진행시킬 수 있는 형식을 기반으로 한 게임을 말한다. 더 빠른 터치는 성장 속도를 높여준다. 대표적인 것이 <거지 키우기>, <어비스리움> 등이다.

81) 맵 에디터를 개발하온 경험이 없어, 유니티로 맵 만드는 것에 관한 다양한 튜토리얼 동영상 등을 참고했다. 유튜브를 주로 활용했다. 원하는 수준까지 맵 에디터의 기능을 끌어 올리는 데 2~3개월의 시간이 필요했다. 다행히 맵 에디터의 완성 이후에는 그의 예상처럼 스테이지 하나의 개발 시간이 대폭 줄었다. 3일이 필요했던 스테이지 하나의 제작은 3시간이면 충분했다.

<그림 5-7> 프로토타이핑 단계의 맵 에디터 작업화면



이렇게 하다보니 3~4개월이 지났고, 그제서야 본격적으로 콘텐츠 제작 단계에 들어갔다. 본래 횡스크롤 액션게임 형태로 구상했지만, 다양한 콘텐츠를 덧붙이기 어렵다고 판단되어 다른 방식의 게임으로 바꾸게 된다. 이런 저런 테스트를 계속 거쳐서, 세로형 맵을 기반으로 필드에서 퍼즐 같은 미로를 돌아다니면서 아이템을 얻고 게임을 진행하는 방식으로 기획을 바꾸고 개발을 이어간다. 이후 시나리오, 서브 퀘스트 등 콘텐츠와 시스템 기획이 구체화되었다. 2017년 초에는 게임 제목을 결정하고, 첫 타이틀 화면을 제작했다. 초반부 게임 튜토리얼도 구성했다. 이후 기획된 내용에 맞추어 계속 게임 콘텐츠를 추가해가면서 개발을 진행했다. 그런데 문제는 시간이 너무 오래 걸린다는 것이었다. 전문 기획자가 아니다보니 혼자 감당할 수 있는 수준 이상의 데이터 테이블을 구성했고, 작업은 버거웠다. UI의 사소한 부분도 신경이 쓰였고, 과연 사람들이 얼마나 만족할 만큼의 수준에 맞춰 게임을 출시해야 하는가에 대한 고민도 깊어졌다. 결국 모든 유저를 만족시킬 수 있는 게임은 없다고 결론을 내렸지만, 그런 고민들로 꽤 많은 시간을 보냈다.

출시 전까지 그 외에도 다양한 게임 전시회에 참가했다. 2017년 한 해 동안 개발 중이던 게임을 가지고 ‘구글 플레이 인디페스티벌’, ‘게임창조오디션’을 비롯해 ‘부산인디커넥트(BIC) 페스티벌’에도 참가했다. 탑10에 진입했던 구글 플레이 인디페스티벌은 향후 구글 플레이 피쳐드(featured)⁸²⁾를 받을 가능성이 높아진다는 장점이 있었고, 게임창조오디션에서는 1등에게 5천만 원의 상금을 수여하기 때문에 개발자 입장에서 큰 도움이 될 것이라는 판단 때문이었다. 실제로 그는 여기서 상위권에 입상하여 지원금을 받고 작업실을 일정기간 사용할 수 있게 되었다. BIC는 게임을 좋아하는 유저들을 현장에서 만나 직접 개발 중인 게임을 테스트하고 가능성을 확인하는 동시에 유저들의 솔직한 피드백을 받을

82) 구글 플레이스토어에서 가능성 있는 게임에 주목하고, 그것을 ‘추천게임’으로 선정해서 자연스럽게 홍보 효과를 누릴 수 있도록 하는 제도를 말한다.

수 있는 기회였다. 실제 많은 스타트업 개발자들은 이러한 게임 전시회 행사에 참여함으로써 유저들의 반응을 통해 직간접적으로 QA 과정을 해결하는 경우가 많다. 또 이러한 행사들은 온라인에서 인지도가 있는 개발자의 경우 하드코어 게임 유저들에 의해 알려질 기회도 되고, 의외로 개발 중인 게임의 팬을 확보하는 계기가 되기도 한다.

그는 체계적으로 충분히 시간을 두고 테스트를 실시했다. 제대로 오랫동안 게임을 플레이 해줄 지인들을 20명 정도 모아 포커스 그룹 테스트를 했고, 이후 설문지를 구글 시트로 만들어서 200명을 상대로 클로즈 베타 테스트를, 최종 단계인 오픈 베타 테스트에서는 구글 플레이 플랫폼을 활용하여 1만 명 정도를 대상으로 테스트를 진행했다. 이런 과정을 거쳐 마침내 게임은 2017년 연말 출시됐다.

정리해보면 <Find D>의 개발 프로세스는 대규모 게임이나 중소기업사의 개발과정과 달리 모든 과정이 변화와 시행착오의 연속이었다. 시간이 갈수록 개발자금은 줄어들고, 욕심과 기대만큼이나 불안감과 두려움도 커지기 때문에 소위 ‘멘탈’ 관리와 체력 관리가 필수적이었다. 체계적으로 시스템을 갖춘다거나 개발 일정을 미리 정교하게 짤 수도 없었다. 개발 작업 이외에도 재정적 지원을 받고 유저들 사이에서 인지도를 올리기 위해서, 그리고 개발 노하우를 더 습득하기 위해서 네트워킹하고, 홍보하고, 게임 전시 같은 행사에도 참가했다. 요컨대 개발과 퍼블리싱에 해당하는 모든 작업을 홀로 감당해야 했다. 이 모든 과정이 1인 개발, 또는 스타트업이 겪어야 할 개발 프로세스라 할 수 있다.

그것은 타협의 과정이기도 했다. 큰 개발조직에서 서로간의 이해관계나 입장 차이에 따라 갈등과 타협이 일어난다면, 1인 개발에서는 스스로 게임에 대해 갖는 기대치나 고집이 유저들의 피드백에 의해, 또 과금 요소를 포함시켜 수익을 창출해야 하는 현실적 조건에 의해 꺾이고 굴절되고 타협되는 과정을 거친다. 지환은 특히 유저들의 피드백을 통해 계속 실험하고 고치는 작업을 진행하면서 게임의 완성도를 높일 수 있었다. 그는 ‘개발자의 취향 때문에 고민하게 되는 것들을 줄여야 한다’고 말했다. 1인 개발자는 무엇보다 관리자로서, 경영자로서의 역량과 마음가짐을 함께 가져야 한다. 다시 말해 기술만 중요한 것이 아니라 사업가, 경영가로서의 감각이 중요하며, 프로젝트를 온전히 혼자서 이끌어가면서 필요한 노하우들을 계속 습득해가며 성장할 수 있어야 한다. 그 부담과 불안정성을 이겨내지 못하면 프로젝트는 언제든 중도에 끝나버릴 수도 있다. 지환은 이런 과정을 지속적으로 유지하지 않는 이상 생계유지가 어렵다고 말한다. 또 개발 이후 서비스와 운영을 계속하는 것도 쉽지 않은 일이라고 말한다.

“(게임으로 얻는 수익이) 거의 매년 반 토막 난다고 보시면 될 것 같아요. 출시했을 때, 한 가지 게임을 출시했을 때 그 해 매출이 나온다고 하면 매년이 아니라 거의 매달 반 토막이 나는 느낌이에요. 쪽 떨어져서 거의 0에 수렴할 때까지 내려가기 때문에, 사실 게임을 지속적으로 출시하지 않으면 생계를 유지하기가 쉽지 않은 것 같아요. (중략) 지금 출시한지 얼마 안 돼서, 애를 조금만 더 운영을 해 볼 생각은 있고, 그래도 1년은 해야겠더라고요. 왜냐하면 게임 자체의 수명이라는 게... 몇 명이 달라붙어서 계속 운영을 하지 않는 이상은 1년 넘기기가 어렵겠더라고요. 최소 한 1년에 하나는 내야 (게임을 출시해야) 개발로 먹고 살 수 있지 않을까라는 생각이 들어요.” (지환)

소규모 개발의 장점은 다양한 시도를 하고, 실패했을 때 쉽게 바꿀 수 있다는 것이다. 최근에는 유저들의 눈이 높아져 더 쉽지 않은 상황이지만, 결국 시장 트렌드를 잘 파악하고 다른 게임들과 차별화하는 전략, 그리고 자기 회사만의 정체성을 형성하고 브랜드화 하는 전략을 시도함으로써 그는 1인 개발자로서의 성공적 경력을 이어나가고자 했다.

2) GPL 개발팀의 <V>

세 명의 개발자로 구성된 스타트업 개발사 GPL은 2011년부터 본격적으로 게임 개발 작업을 해왔으며 지금까지 5개의 게임을 출시했고, 2017년 <V>를 출시해 주목받았다. 이 게임은 캐릭터가 뒤쪽으로 도망가면서 적들과 싸우는 '도주액션 슈팅' 게임이며, 여기에 방치형 게임요소가 결합되어 있는 것이 특징이다.

(1) 인력구성 및 조직화

GPL의 창립자 세 사람은 고등학교 때 온라인 커뮤니티에서 알게 되었다. 주로 일본 애니메이션을 중심으로 한 하위문화 동호회 형태의 커뮤니티였는데, 여기서 자연스럽게 게임 개발 이야기가 나오면서 기획, 프로그램, 아트 각각 1명씩 멤버가 모이게 되었다.⁸³⁾ 기획자인 승현이 PM역할을 동시에 하고 있으며, 대외적인 활동이나 영상편집 등은 프로그래머인 경식이 분담하고 있다. CS와 운영은 다 같이 하고 있다. 이들은 10년 이상 함께 알고 지낸 사이라 서로에 대한 이해도 높고, 사적으로도 매우 친하다. 또한 함께 숙식을 하며 회사를 운영하고 있었다. 이들은 소규모 회사일수록 더더욱 전체적으로 각 분야에 대한 이해도가 높아야 하며, 심층적 지식보다는 커뮤니케이션과 협업 능력이 더 중요하다고 생각하고 있었다.

(2) 개발 프로세스와 노동문화

<V>의 개발에는 2016년 여름부터 2017년 가을까지 약 1년의 시간이 걸렸다. 이 팀 또한 지환과 마찬가지로 기존에 개발했던 게임의 아트 리소스를 고쳐서 재활용하는 방식으로 그래픽 아트 작업량을 최소화했고, 트렌디한 느낌의 기획을 고민하다가 방치형 액션에, GPL 만의 색깔이라 할 수 있는 도주액션 시스템을 가미했다.

첫 1개월 이내에 자유롭게 아이디어를 내고 의견을 나누는 과정에서 2~3개 콘셉트가 나왔고, 몇 차례 테스트를 해보면서 프로토타입을 계속 만들었다. 개발방법론은 애자일 방법론, 특히 소규모 팀을 중심으로 하는 스크럼(scrum) 방식이었다. 한 달 이내에 핵심 콘셉트와 게임 방향성이 잡혔다. 그 뒤로 전반적인 게임성, 시스템 기획, 시나리오 등을 승현이 만들고 동료들과 공유하는 과정을 거쳤다. 연출, 리소스 분량 등 그래픽 디자인 담당 개발자와 상의를 하고 의견을 조율했다. 이렇게 방향이 공유된 이후에는 본격적인 개발 단계로 들어가는데, 워터폴 방식이 아니기 때문에 그다지 체계적으로 관리되지는 않았다

83) 연구자는 이 중에서 프로그래머 경식과 기획자 승현을 만나 인터뷰했고, 경식의 게임 세미나 강연 기록을 참고하여 이 부분의 내용을 재구성했다.

고 한다. 세 명 다 아마추어에서 시작해 바로 스타트업으로 뛰어들었기 때문에 프로젝트 관리에 대한 체계적이고 문서화된 노하우는 따로 없었다. 다만 대략적인 마일스톤을 그때 그 때 짜고, 일주일 단위로 프로젝트를 나누어 진행했다. 이렇게 필요한 요소들을 매번 상의해서 결정하면 실험하듯이 프로토타이핑을 만들고, 또 괜찮다고 판단되면 이어서 콘텐츠를 개발하는 방식이 반복되었다. 방대한 스케일의 게임이 아니기 때문에 핵심적인 게임 진행방식과 시스템만 잡히게 되면 이후의 작업들에는 속도가 붙게 되었다. 한번 흐름을 타면 다들 몰입해서 온종일 작업하는 경우가 많았다.

“사실 저희가 게임이 좋아서 만드는 거잖아요. 회사일로 만드는 게 아니고 하다보니까. 그냥 아침에 일어날 때부터 누워서 생각하고 있다가 일어나면 바로 만들다가 자기 전까지 얘기하다가 자고. 이런 생활 패턴이다 보니까 아무래도 흐름이 잡히면 좀 빠르게 달리는 편이에요.”(경식)

이들에게는 출퇴근 시간이 따로 없다. 함께 자취하면서 개발해왔고, 현재는 공동사무실에서 거의 함께 생활하기 때문에 온종일 일과 개인시간이 뒤섞여 있었다. 프로젝트 일정 관리나 자료공유는 구글 드라이브를 활용했으며, 오래 손발을 맞춘 팀이라 별도의 스케줄 관리는 그다지 필요하지 않다고 했다. 대략적인 마일스톤 설정이나 빌드 주기 등은 대화로 결정한 후, 구글 스프레드시트를 통해 관리하며, 회의 내용과 주요 결정사항들은 화이트보드와 ‘포스트 잇’으로 주로 정리되었다.

엔진은 코코스 2D 엔진을 사용했으며, 그래픽은 포토샵과 스파인(Spine - 관절 2D로 관절 애니메이션을 할 수 있도록 구현해놓은 프로그램)을 주로 사용했다. SVN이나 퍼포스와 같은 소스코드관리 프로그램은 굳이 필요하지 않았다. 이것은 지환의 경우도 마찬가지인데, 프로그래머가 한 명이기 때문에 특별히 프로그래머들 간의 소스코드를 병합해야 하는 과제 등이 발생하지 않기 때문이다. 따라서 체계적 시스템을 만들기보다는 여기저기 분산시켜 안전하게 보관하고 백업을 하는 편이었다. 서버는 마이크로소프트에서 스타트업에게 무료로 제공하는 ‘비즈스파크(Microsoft BizSpark)’를 이용했다.

GPL 또한 지환과 마찬가지로 사업적 측면에서 전략과 과제들을 해결해야 하며, 게임 서비스 이후 운영과 업데이트 등 관리 부담을 안고 있었다. 지속적인 수익을 통한 개발순환주기를 만들어야 했기 때문에, 1년에 2편을 출시하는 것을 목표로 움직이며, 서비스가 되기 시작한 게임에 대해서는 업데이트 방식을 자동화하여 출시 이후 관리 부담을 최소화하려고 노력했다. 이들이 중요하게 생각하는 것은 개발조직의 역량에 맞춰 현실적 조건에 맞는 개발을 진행한다는 것이다. 각자가 추구하는 게임에 대한 철학과 취향이 있지만, 기본적으로 수익을 올리고 회사가 유지되어야 했기 때문이다.

“다른 스타트업 개발팀을 보면 쉽게 프로젝트가 취소되거나, 틀어지는 경우가 많아요. 저희는 그 생각이 있어요. ‘소규모회사는 퍼블리셔가 눈길을 주는 정도로 큰 규모 게임은 하지 마라’가 맞다고 봐요” (승현)

“사실 역량이 안 되는데 억지로 만들어봐야, 주변 사람들 중에 그런 경우도 있었어요. 퍼블리싱 계약

이 성공을 했는데, 퍼블리셔가 요구하는 패치나 업데이트에 맞춰 계속 해줘야하는데 그러려면 매일 야근하고 밤샘해서 어떻게 맞춰서 꾸역꾸역 하면 이제 콘텐츠 업데이트 보다는 그런 자잘한 업데이트에 신경 쓰다가 나중에 끝나는. 그러다보니 신작을 만들 여력도 없고...”(경식)

지환이 그랬던 것처럼 이들도 개발과정이 일정정도 진행되면서 게임 전시회, 공모전, 지원사업에 응했다. ‘실전창업리그’, ‘드림 프로젝트 지원사업’, ‘게임창조오디션’ 등에 지원해서 괜찮은 성적을 거둔 덕분에 현업에 있는 베테랑 개발자의 멘토링도 받고, 사무실 이용 및 지원금의 혜택도 받을 수 있었다. 이런 과정은 언제 떨어질지 모르는 개발 자금을 확보하는 데 매우 중요한 요소였다. 게임은 자체 퍼블리싱했다. 틈새시장을 공략하고 글로벌로 진출하기 위해서는 자체 브랜드화를 해야 하고, 그렇게 하기 위해서는 ‘GPL’ 이름으로 게임 타이틀을 최대한 많이 출시하는 것이 좋은 전략이라 판단했기 때문이다. 그렇게 인지도를 점점 올리고, 게임 내에서 자신들의 게임을 광고하는 흐름을 만들고, 유저의 풀(pool)을 계속 늘리는 것이 그들의 전략이었다. 사실 이런 방식은 MT의 지환도 동일하게 시도하고 있는 방법이기도 했다.

3) 스타트업 게임 개발 프로세스의 경향과 특징들

앞서 살펴본 개발 프로세스가 극단적으로 간소화된 사례도 찾을 수 있다. DD라는 1인 개발사를 운영하고 있는 용석은 엔진이나 프로그래밍에 대한 전문 지식은 부족하지만, 기획력 하나로 지난 1년 동안 5편의 모바일 게임을 출시했고, 그 중 일부가 성공적인 반응을 얻어 2억 이상의 매출을 기록했다. 그가 게임을 만드는 과정은 매우 단순했다. <탈출>이라는 게임의 경우, 소위 말하는 ‘병맛’ 또는 ‘B급’ 코드가 들어간 매우 이상하고 어설픈 괴물 캐릭터가 앞으로 전진하면서 장애물을 피하고 적들과 싸우는 단순한 게임인데 썩 괜찮은 수익을 올렸다. 이 게임의 개발 과정은 그가 떠올린 단순한 플레이 패턴과 캐릭터 디자인을, 함께 개발하고 있는 프로그래머가 유니티 엔진으로 즉석에서 구현하는 방식이었다. 이런 식으로 1~2개월 내에 핵심 콘셉트가 잡혔고, 캐릭터 디자인, 플레이 방식과 관련된 시스템 기획, 그리고 프로그래머의 손을 거쳐 구현까지 이루어졌다. 몇 차례의 반복적인 테스트를 거친 후, ‘이 정도면 재미있겠다’는 판단이 들면 3~4일 만에 구글 플레이스토어 등록 절차를 거쳐서 바로 출시를 했다. 이후의 관리에 대해서는 심각한 버그가 아닌 이상 신경 쓰지 않고, 방치해 둔 채로 바로 다음 게임 준비로 넘어갔다고 한다.

물론 콘셉트 기획, 포토샵을 활용한 아트 리소스 제작, 프로그래밍 구현 이후의 데이터 테스트, 후반 최적화 및 폴리싱 작업 등의 절차들은 거치게 되지만 기술적 완성도나 그래픽의 화려함을 추구하기보다는 게임의 지극히 기본적인 골격만 갖춘 상태에서 출시를 강행하는 전략이라 할 수 있다. <탈출>이라는 게임의 비즈니스 모델은 게임 내 캐릭터를 강화해주는 아이템을 구매하는 방식, 그리고 광고를 보도록 하는 방식이었다.

용석은 이런 방식으로 어느 정도의 기본적인 수익을 올려줄 수 있는 비즈니스 모델과 게임 시스템을 가지고 지속적인 개발을 통한 수익화 모델을 만들어가고 있었다. 작가정신

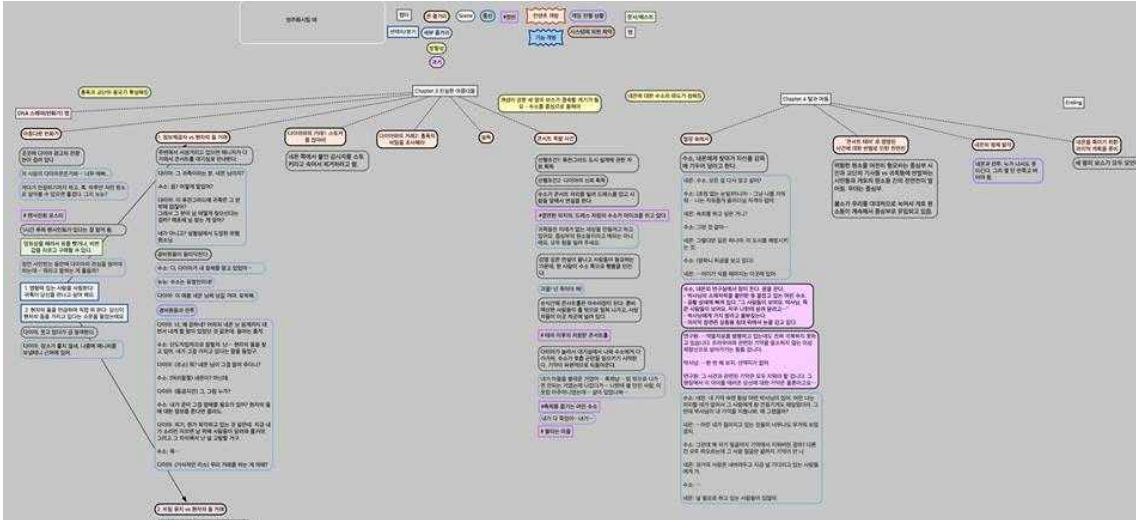
이라거나 위대한 게임을 만들겠다는 것보다는 지극히 현실주의적인 전략이었다. 스타트업 개발은 개발자의 진정성이나 좋은 협업 태도를 갖춘 전문직 노동자로서의 역량, 기술력 같은 것보다는, 기성의 프로세스를 과감하게 생략함으로써 전혀 다른 리듬의 프로세스를 만들어내는 방식으로 가능하다는 것을 보여주는 사례다.

한편, 준경과 순욱 두 사람이 설립한 'EXR' 개발팀은 동명의 게임 <EXR>를 2018년 봄 현재 1년째 개발 중이다. 이 팀의 생존전략은 앞서 살펴본 지환, 'GPL'과 유사하게, 자신들이 만들고 싶은 게임을, 허용되는 범위 안에서 최대한 창의적으로 만들면서 각종 공모전과 게임 전시회, 지원 사업 등의 기회를 활용하는 것이다. 이들에게서 눈에 띄는 점은 아직 공식적으로 게임 출시를 하지 못한 팀인데도 불구하고, 매우 체계적인 개발 프로세스를 구축해가고 있다는 점이다. 물론 기술력이나 자본이 미약하기 때문에 개발 시스템을 구축할 수 있는 역량과는 거리가 있지만, 체계적으로 게임을 기획하고 일정을 관리해나가는 노하우가 축적되고 있었다. 구글 드라이브와 소스트리(source tree), 트렐로(trello) 등을 이용해 일정을 관리하고, 유니티 엔진과 기트허브(github)를 이용해 소스코드와 게임 데이터들을 관리했다. 개발 과정에서 크고 작은 갈등이 생기기도 하고 예기치 못한 난관에 부딪히기도 했지만, 지속적으로 커뮤니케이션 해나가면서 '화학 지식을 활용한 스토리형 RPG 게임'이라는 '기능성 게임'을 표방하며 개발 작업을 이어나가고 있었다. 이 과정에서 기술력도 늘지만 사업가로서의 역량과 관리자로서의 역량 또한 쌓아 나갔다. 그것은 '게임잼' 행사를 통해 즉석에서 짧은 시간에 게임을 만들어보는 경험을 하면서 터득하게 된 노하우이기도 했다.

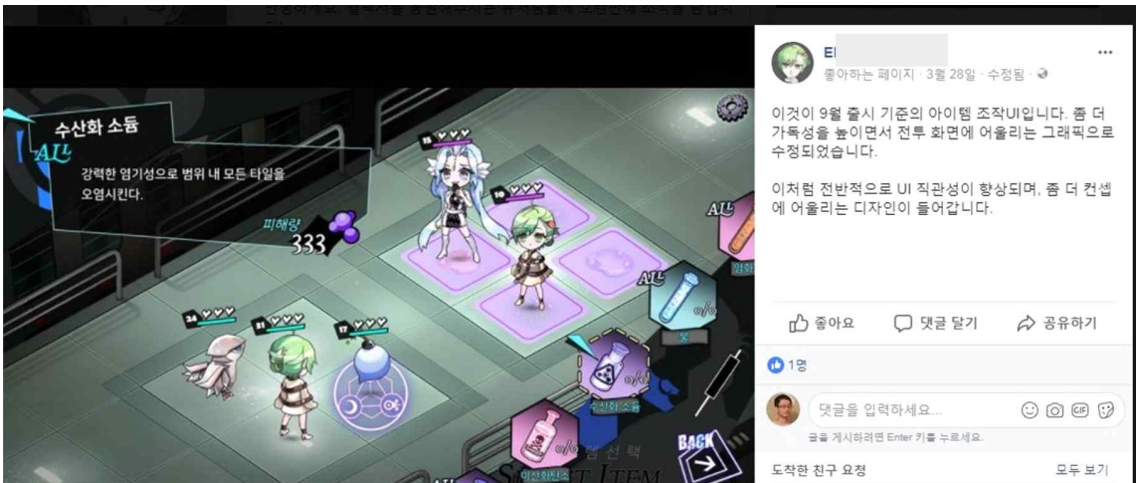
“게임 잼 가면서 많이 느끼는 건데 이제 어떤 게임을 만들겠다고 하면 얘기를 들어본 다음에, ‘아 이 게임을 만들기 위해서는 무엇이 필요하겠구나.’라는 목록이 머릿속에 빨리 나오고요. (중략) 작업량 산출에 대해서, 무엇을 해야 하는지가 머릿속에 떠오르고, 그리고 이 작업들은 어느 정도 걸리겠다는 게 그려져요.”(순욱)

프로그래머 순욱은 엑셀을 활용해 프로젝트 내에서 업무처리를 하는 데 걸린 시간, 예상치, 실제 걸린 시간 등을 모두 기록하고 앞으로 계획을 짤 때 활용하려고 노력하고 있었다. 개인사업자로서 프로젝트 대표를 맡고 있는 준경은 지속적인 조사와 시행착오를 겪으면서 어떤 시장이 존재하고 이들이 어떤 게임을 누구를 타겟으로 만들어야 하는지 수익을 어떻게 낼 수 있는지 등을 구체적으로 고민하고 산출했다. 이 과정에서 게임은 유료 패키지 형태로 출시하고, 자체출시보다 퍼블리셔를 통해 출시하기로 결정했다. <그림 5-8>은 이들이 개발 작업 과정에서 만든 기본 스토리 파이프라인이며, <그림 5-9>은 이들이 개발 과정에서 페이스북을 활용해 잠재적 게임 유저들을 확보하고, 그들과 계속 커뮤니케이션하면서 게임 홍보를 했던 모습이다. SNS 활동을 통해 'EXR' 팀은 어떤 게임이 준비 중이고, 그 게임은 특징이 무엇이며 언제 출시 예정인지, 작업은 어느 정도 진행 중인지 지속적으로 노출시키고 관련 정보를 제공함으로써 게임의 인지도를 높이고 개발자로서 스스로 동기부여를 하기도 했다.

<그림 5-8> <EXR>의 기본 스토리 파이프라인



<그림 5-9> <EXR>의 페이스북 홍보 화면



미래가 지극히 불안정함에도 이런 스타트업 개발을 계속 해나가는 이유에 대해서 프로 그래머 순욱은 이렇게 말한다. “회사의 경우엔 다수의 사람들이 거대한 게임의 한 부분을 맡고 직급을 가진 채 각자 역할과 책임의 크기를 다르게 짊어집니다. 하지만 소규모 팀은 모두 공동의 역할과 책임을 진다고 생각합니다. 때문에 개발에 있어서 저의 영향력이 매우 크고, 이 때문에 좀 더 직접적으로 '내'가 개발한단 느낌이 강하게 듭니다. 당장 수익 면에서도 내 노력만큼 수익으로 보상 받게 된다는 점도 더욱 게임에 대해 애착을 갖게 만드는 것 같습니다.”

준경은 도전의식과 사업가적 비전을 가지고 자발적으로 크런치 모드로 들어가는 것에 대해 다음과 같이 묘사했다. “이 보장이 없는 리스크를 어떻게 채우려면 반이 이제 지원 (받기), 반이 내 몸을 갈아 넣는 거죠. 내 생명력을 갈아 넣는 것. 거기서 더 노력을 한다면, 뭔가 시장조사를 해서 여기에 어느 정도 수요가 있고 저기엔 어느 정도 있으니까 ‘나는 이거를 하면 이 정도의 유저 풀이 생기겠다.’라는 거랑 그 행사 같은 데 나가서 인지

도를 조금씩 쌓아나가고. 뭐 텀블벅이나 크라우드 펀딩 같은 걸 해가지고 뭐 조금씩 저희가 페이스북 페이지 관리하는 것도 그런 거거든요. 지금 200명밖에 없지만, 이 200백 명이라도 처음에 다운을 받아주면, 순위 훅 올라갈 수 있거든요. 그런 내 기반 같은 걸 다 쳐놓는 거. 초반, 개발 중에서의 어떤 마케팅. 저희 수준에서 할 수 있는...”

이처럼 자신이 좋아서 하는 작업이라는 자율적 의식, 그리고 ‘나의 게임을 직접 만든다’라는 참여의식, 게임에 대한 애착, 사업가로서의 욕망 이런 점들이 스타트업 게임 개발의 원동력이자 특유의 노동문화를 만들어내는 요인이라고 볼 수 있을 것이다. 1인 개발자 창민 또한 유사한 맥락에서, 비록 안정적으로 돈을 많이 벌지는 못하더라도 긍정적 미래를 기대하며 게임을 만드는 과정 자체가 즐겁다고 말한다.

“매일 매일 개발 하면서 생활하는 것 자체가 소소한 즐거움이기 때문에, 생활고 면에서는 스트레스라고 볼 수 있지만 내가 회사에 들어가서 받는 스트레스에 비하면서 생활고로 받는 스트레스가 훨씬 저는 개인적으로 덜하거든요. 그러니까 이런 생활고에서 오는 스트레스는 견딜 수 있지만 회사에서 내가 하기 싫은 일을 해야 되고, 개발 작업해야 되고 이런 것들에 관한 스트레스는 저는 못 버티겠더라고요. 그래서 이 길을 선택한 거고. 이제 <DC2>가(개발 중인 게임) 쫓막 망해서 돈을 못 벌면 취업을 해야겠죠. 유일한 길이고 아니면 프리랜서로 어플리케이션을 만들거나. 그것도 각오는 하고 있는데 그렇게 되면 어떨까, 스트레스는 있긴 있지만 크진 않아요. 지금 내가 만들고 싶은 걸 개발하는 만족감과 즐거움이 그걸 상쇄하기 때문에 그래서 그냥 현재에 만족하고 있죠.” (창민)

요컨대, 1인 개발 및 스타트업 게임 개발의 프로세스와 노동문화는 다음과 같이 정리될 수 있다. 첫째, 인력구성 차원에서는 소수의 핵심 인력이 기획, 아트, 프로그램, QA, 운영, CS 등의 거의 모든 직군의 역할을 통합적으로, 융합적으로 해내야 한다. 적어도 기획과 아트를 동시에 담당하거나(준경, 용석), 또는 기획과 프로그램을 담당하거나(지환, 순욱) 또는 세 가지를 다 담당할 수도 있다(창민).

둘째, 개발 프로세스가 단지 프리프로덕션에서 프로덕션으로 이어지는, 그래서 출시까지 하게 되는 게임 소프트웨어 생애주기 중 일부에 한정되는 것이 아니라 최초의 기획에서부터 품질관리 및 출시 이후 서비스와 업데이트, 고객관리 단계까지 확장되어 있다는 것이다. 여기서 더 나아가 어느 정도의 성공을 거둔 게임이 출시되는 시점부터 이미 그 다음 게임에 대한 기획과 개발, 출시 준비를 또 이어가야 한다는 점도 특징적이다.⁸⁴⁾

셋째, 1인 개발 및 스타트업 게임 개발자들의 작업문화는 일과 취미, 그리고 놀이의 경계가 매우 희미해진 소위 ‘덕업일치’의 경향을 띄는 경우가 많고, 게임에 대한 강한 애착과 자부심을 바탕으로 이루어지는 경우가 많다. 바로 그것이 수많은 리스크와 불안정성 속에서도 그들의 아슬아슬한 커리어를 계속 유지하게 만드는 힘이 된다. 스타트업을 선택

84) 이를테면 1인 개발자로서 인디 게임 업계에서 인정받는 개발자 중 한 명인 ‘키위웍스’의 장수영 대표의 스토리 중심의 일본식 PRG(JRPG) 장르로 분류되는 <마녀의 샘> 시리즈로 많은 팬덤을 확보했고, 또 상업적으로도 큰 성공을 연이어 거두고 있는 손꼽히는 스타 개발자다. 2017년 가을 <마녀의 샘 2> 출시를 앞두고 경기콘텐츠진흥원 산하 경기게임아카데미(G-NEXT)에서 했던 오픈 세미나 강연 자리에서 그는 곧 출시될 <마녀의 샘 3>에 대한 이야기와 함께, 바로 다음 프로젝트를 끊임없이 고민하고 또 걱정하고 있는 모습을 보인다.

한 소규모 개발팀의 개발자들은 ‘GPL’처럼 하위문화적 취향도 맞고 오랜 시간 함께 게임을 만들며 호흡이 맞춰진 조직이 아니고서는, 그만큼 게임에 대한 철학이나 시각, 취향이나 성향 등이 맞지 않을 경우 쉽게 흔들리고 해체될 수 있다.

마지막으로, 이들은 대형 개발조직 중심의 메인스트림 게임 생태계와는 구별되는 소규모 인디 게임 생태계에서 자체적으로 인적 네트워크를 구축하면서 그들 나름의 성공모델, 노하우 등이 축적되고 공유되는 문화적 환경을 형성하고 있었다.

3절. 게임 생산과정의 리스크들과 노동 문화를 둘러싼 쟁점들

이번 절에서는 앞서 살펴본 게임 개발 프로세스의 과정에서 발생하는 리스크와 문제점들이 무엇인지 비판적 시각에서 살펴볼 것이다. 이것은 노동현장에서 구조적 불안정성을 발생시키는 요인들이라 할 수 있다. 이어지는 내용에서는 대형 개발조직과 중소기업 규모, 그리고 스타트업이라는 분류의 틀을 유지하면서, 게임 규모에 따라 그 리스크의 정도와 성격이 어떻게 다르게 발현되는지 비교한다. 이어서 게임 노동 문화와 노동윤리를 둘러싼 몇 가지 쟁점들에 대해 검토할 것이다.

1. 게임 생산과정에서 발생하는 다양한 리스크

1) 게임 산업 자체의 불확실성

게임 산업은 성공확률이 너무 낮고, 무산되어 사라지는 프로젝트들이 무수히 많다는 것이 근본적인 한계이자, 산업 자체가 가진 불확실성이다. 이 중 살아남은 극히 일부의 게임들만이 커다란 수익을 가져가게 되는 것이다. 게임 산업의 승자독식 구조는 “12%의 게임이 75%의 매출을 가져간다”⁸⁵⁾는 명제로 나타나기도 한다. 실제로 한국에서 모바일 게임이 얼마나 성공하기 어려운지는 아래 그림 <5-10>을 통해 확인할 수 있다. 이것은 2017년 7월 한 달간 국내 안드로이드에서 모바일 게임 앱의 MAU(Monthly Active User) 즉, 한 달에 한 번이라도 해당 앱을 사용한, 중복되지 않은 사람 수를 계산해 본 결과다. 여기서 한 달에 한번이라도 다운로드 되어 실행되는 앱이 총 25,431개였고 그 중 게임이 6,858개였다. 문제는 그 중에서 MAU가 5만 이상 되는 게임은 366개에 불과해서 약 5%의 게임만이 웬만큼의 수익을 올릴 수 있는 구조라는 것을 알 수 있다. 한 달 사이 100만 이상의 다운로드가 이루어지는 소위 ‘대박’ 게임은 9개에 불과한 것으로 집계되었다.

‘재미’라고 하는, 정량화하기도 어렵고 공식에 맞춰 예측하기도 어려운 요소를 핵심으로 하는 게임 콘텐츠의 특성상 게임의 불확실성은 피하기 힘든宿命과도 같다. 이런 근원적 리스크는 게임 규모나 플랫폼, 장르 등을 가리지 않고 공통적으로 적용된다고 볼 수 있다. 그 불확실성의 요인은 여러 가지가 있는데, 우선 게임 생산과정에서 각종 계획이 바뀌는 경우가 많다. 개발 프로세스 내에서, 개발팀이 자체적으로 게임 플레이 방식을 바꾼다거나, 게임의 배경을 바꾸는 등 내부 결정에 따라 계획이 바뀌기도 하지만 사업 측면에서 수익모델을 고민하는 퍼블리셔의 시각에서 게임 내에 흥행요소나, 보다 돈이 되는 비즈니스 모델을 포함시키라는 요구에 따라 뒤늦게 큰 변화가 일어나는 경우도 있다. 특히 대폭 수정이 일어날 경우 게임의 본래 방향성이나 핵심적 특성 자체가 흔들리는 경우도 있다. 한 때 소규모 스타트업을 운영하며 성공적으로 스튜디오 규모를 키웠던 ‘아라소판단’의 태욱(현재 R사 PD)의 경우, 오랜시간 기대를 모으며 개발 중이던 프로젝트에 투자자가 바뀌

85) ‘넥슨’ 이은석 NDC 2017 키노트 <다가오는 4차 산업혁명 시대의 게임개발> 발표자료 26페이지.

고 투자 금액이 변하게 되면서 그에 맞춰 개발 방향을 몇 차례 전환시켜야 했고, 그 과정에서 여러 갈등과 어려움이 생겨 결국 꽤나 좋은 평가를 받던 프로젝트 자체를 포기해야만 했다.

<그림 5-10> 모바일 게임산업의 피라미드 구조⁸⁶⁾



개발과정에서 기획이 바뀌면 아티스트와 프로그래머 등 다른 직군의 사람들이 모두 거의 비슷한 작업을 되풀이하거나 방대한 분량의 작업을 단기간에 수행해야 하는 경우도 생긴다. 대기업이 아니라면 출시일과 예산이 정해져있는 상태에서 시간을 더 끌며 버틸 수 있는 여력이 없기 때문이다. 문제는 여기서 그치지 않는다. 게임은 그렇게 모두가 고생해서 열심히 만들어지더라도 과연 성공할 수 있는가를 장담할 수 없다.

“제가 근데 십 몇 년 게임 개발을 하면서 느꼈던 거는 글썄요. 어쨌든 게임 쪽은 굉장히 그 아무리 좋은 걸 만들어도 그게 상업적인 가치가 없으면 그냥 아무것도 아닌 게 되어버리더라구요. 왜냐하면 그건 아무런 공헌을 하지 않아요. (연구자 : 쓰임새가 없어지니까.) 네 쓰임새가 제로예요. 사람들이 플레이 하지 않고 플레이 하더라도 매출이나 뭐 그런 거에 전혀 기여를 할 수 없으면 그냥 애는 아무것도 아닌 거가 되는 거예요. 그래서 사실 방법이 없어요.” (석현)

“게임이라는 것은 한마디로 얘기를 해서, 흥행사업이잖아요. 이거는 열심히 만든다고 선택해주는 게 아니예요. 이 게임이 아무리 잘 만들어져도, 시기를 잘못 타고 나오면 망하는 거예요. 게임이 거지 같이 만들어졌어도, 시기를 잘 타고 나오면 흥하는 거고. 흥행사업이예요.” (정석)

현실적인 문제는 흥행에 실패한 게임 개발팀에게 또 다른 기회가 주어지는가 하는 점이다. 스마트폰 게임 초창기 전세계적으로 큰 인기를 끌었던 <앵그리버드>를 만든 핀란드

86) ‘와이즈앱’ 차양명, IGC 2017 <한국 모바일 게임 사용분석 : 2017년 7월 1일~31일, 안드로이드> 발표자료 13페이지 참고.

개발자들은 무려 50회 이상의 실패를 경험했다고 한다(박찬일·최기운, 2014). 개발팀을 이끌고 있는 성민 PD와 프로그램팀장 동준, 그 밖의 몇몇 개발자들은 사실 N사에서 이전에 프로젝트 하나를 함께 진행했으나 무산되었던 경험을 가지고 있다. N사 정도의 회사라면 그 실패를 견디고 새로운 기회를 줄 수 있었다. NC나 넥슨 등 게임계의 대기업이라면 그러한 리스크를 버텨낼 수 있는 여유가 더 많다고 볼 수 있다. 특히 대규모 게임 프로젝트를 진행하는 개발조직은 게임이 만들어지는 과정에서 발생하는 모든 리스크들을 줄이기 위해 고도화, 체계화, 세분화된 관리의 방법들을 계속 발전시켜왔다. 이를테면 <검은사막>의 글로벌한 성공으로 최근 대형 게임업체로 성장하고 있는 ‘펄어비스’의 경우 서버구매 등 개발조직에서 필요로 하는 것들을 최대한 신속하게 지원하고, 개발자들이 개발 업무에만 집중할 수 있도록 복지카드, 거주비, 양육비, 단체보험 등 다양한 복지제도를 마련하고 있다. <배틀그라운드>라는 게임으로 또한 최근 주목받고 있는 ‘블루홀’의 경우에는, 많은 개발비용이 들어가는 아트 리소스의 경우, 기존에 제작이 진행된 프로젝트의 그래픽 작업 결과물들을 아카이브화하고, 자체적으로 만든 웹사이트에 백업하여 다른 기획, 사업, 프로젝트에서 편하게 열람하고 활용할 수 있는 제도를 운영한다. 그래서 IP를 활용한 협력 개발 시 협업하기 수월하도록 하는 방안을 마련하기도 했고, 회사 자산관리 차원에서 기존의 결과물들이 사라지지 않고 잘 활용될 수 있도록 자체적인 관리 툴을 만들기도 했다.⁸⁷⁾ 그 밖에도 앞서 N사의 사례에서 볼 수 있듯이 게임의 방향성을 공유하고 개발자들의 자율적 참여를 유도하는 각종 미팅이나 행사를 마련하기도 한다.

그렇다면 중소기업이나 스타트업은 어떨까? 대규모 조직일수록 불확실성에 대응할 수 있는 인력, 자본, 시스템을 갖추고 있는 반면, 소규모 개발조직일수록 그 리스크를 크게 짊어질 수밖에 없다. 급변하는 시장 트렌드에 맞춰 리스크도 늘어나는데, 그것을 감당할 수 있는 자원이 부족하기 때문이다.

“스타트업을 묘사할 때, 절벽에서 뛰어내리면서 비행기를 조립해서, 다시 날아오르기를 기대하면서 한다고 표현하거든요. 절벽에서 땅에 닿기 전에, 비행기 조립이 안 되면 끝나버리는거예요. 하하. 그런 식으로 표현을 하시더라고요. (중략) 모든 게 한정적이죠. 자원도 한정적이고, 재정적인 것도 한정적이고... 시장은 너무 급격하게 변화하니까. 예를 들어서, 저희가 개발 시작할 때는 이 장르가 트렌드였는데, 출시할 때 보니까 이미 아무도 안 해버리는 장르가 되어버린단다. <애니팡>이 막 성공하면서, 퍼즐게임이 막 나왔어요. 그 중 살아남은 게임은 없고. <블레이드>가 성공하면서, MORPG의 붐이 일어났었고, 또 다 망했고.” (기철)

요컨대 게임 산업은 근원적 불확실성이라는 공통적 리스크를 안고 있다. 대형 개발조직의 경우 예산과 인력, 시간이 많이 투여되는 만큼 하이리스크 하이리턴(high risk, high return)의 성격을 띠며, 그 리스크를 줄이기 위한 여러 가지 관리 방법과 절차, 시스템들이 동원된다. 그러나 작은 조직일수록 체계화되고 예측가능성을 높일 수 있는 관리방법, 시스템, 절차보다는 조직 리더의 판단, 개발자들의 열정, 지향하는 게임의 성격과 방향성

87) 이상의 내용은 연구자가 2017년 N사 인사총무실 산하 소통문화팀 소속으로 현장연구를 진행하며 각 회사의 관계자를 만나 파악한 내용이다.

등이 가져다주는 명분이나 동기부여 등이 중요한 자원이 된다. 당연히 작은 조직은 게임을 출시하는 것 자체가 부담이 된다. 퍼블리셔 계약이 중단되거나, 게임 시스템에 문제가 생기거나, 게임의 성격과 방향성이 변경되면 그만큼 리스크는 커질 수밖에 없다.

2) 일정관리 리스크

생산 과정에서는 아무리 계획된 공정을 따르더라도 예기치 않은 수많은 변수들이 존재하고, 그것이 미리 관리되지 못하는 경우가 대부분이다. 예컨대 퍼블리셔의 개입, 투자 중단, 인력 변화, 사내 정치, 기술적 환경 및 트렌드 변화, 게임 유저들의 취향 또는 시장 트렌드 변화 등의 요인들은 게임 산업의 불확실성을 증가시키는데, 그것이 가장 직접적으로 불러일으키는 효과는 개발 일정이 지연되는 것이다. 관리자급 개발자들이 가장 빈번하게 고민하고 힘들어 하는 부분이 바로 일정관리 리스크다.

“개발 비용문제가 생기면서, 또 개발 기간이 길어지면 초기 개발자들이 많이 이탈을 하세요. 그러면 이제 업무 인수인계 부분도 많이 힘들어지고, 초기 의도하고는 많이 달라지기도 하거든요. 그리고 개발 기간이 길어지면 처음에 어느 정도 공유했던 목표의식이 좀 희미해져요. 그러면서 최종 결과물에 대한 공감대가 좀 사라지고, 어느 정도 이미 개발하고 있고 출시를 해야되니까 (연구자 : 떠밀리듯이?) 네. 떠밀리듯이 진행되는 경향이 좀 생겨서. 가급적이면 개발 기간을 콤팩트하게 가져가는 게 필요하다고 생각하는데, 이제 게임이 점점 규모가 커지고 개발 환경이 복잡해지다보니까 그게 사실 뾰족한 답이 떠오르지 않는 상황이라서 계속 고민 중인 상황이고요.” (동준)

“일단, 우리나라는 되게 타이트하게 운영하잖아요? 휴가 같은 것도 계산 잘 안하는 사람들도 많아요. 그 말이 뭐냐 하면, 캐퍼시티(capacity), 그러니까 일 년에 팀원들이 일할 수 있는 날짜를 계산할 때 원래 다 빼야 되거든요? 휴일이 15일이면 다 빼고 해야 하는데. 그래서 실제로 워킹 데이(working day)가 딱 나오고 그걸 바탕으로 계산해야 되는데. 그걸 안 하는 문화, 관행이 좀 있잖아요. 그래서 휴가 가려면 눈치 주고 그러잖아요? 그러다보니까 문제가 뭐냐 하면 계획을 할 때 딱 짜여져 있어요. 여유가 없어요. 타이트하다는 게 뭐가 문제가 되냐 하면 누가 나가면, 치명적이에요. 한 명이라도 빠지면. 그러면 새로운 사람을 끼워넣기 위해서 보통 2달 이상 소모가 되거든요. 어떤 사람을 찾기도 힘든데. 그 사람을 찾더라도 보통은 입사하는 데 한 달 이상 걸리고, 또 와서 일에 적응하는 데 최소 2주 이상 걸리니까. 두 달 세 달 이상 핑크가 나요.” (성민)

이것은 결국 시간과 비용의 문제와 얽혀 있기 때문에, 출시 일정이 임박해지면서 자연스럽게 ‘크런치 모드’가 빈번해지는 원인이 된다. 크런치는 각 개발주기의 끝부분에 집중적으로 발생하는데, 대규모 조직이 만드는 대형 게임이라면 그 주기가 길고, 개발기간이 길기 때문에 상대적으로 부담이 덜한 편이다. 반면 모바일 게임, 특히 트렌드를 민감하게 잘 따라야 하는 중소규모 개발조직이 만드는 모바일 게임의 경우, 출시 시점을 맞추는 것이 상당히 중요하기 때문에 크런치 부담이 매우 클 수밖에 없다.

그런가 하면, 소규모 스타트업이나 1인 개발의 경우 크런치는 숙명처럼 받아들여지고 있고, 일과 생활이 결합된 형태가 많았다. 큰 조직이라면 PM이 전반적인 일정을 관리하고

계속 모니터링 할 수 있는 시스템을 갖추고 있는 경우가 많다. 전반적으로 일정이 연기되더라도 항상 관리되기 때문에 리스크가 적은 편이다. 반면 작은 조직일수록 그것이 쉽지 않고, 한없이 늘어질 수도 있다. 1인 개발자 지환은 1년 반이 걸려서야 게임을 출시할 수 있었고, 'EXR'의 경우도 예정보다 출시 시점이 반년 이상 늦춰졌다. 또, 조직의 크기와 관계없이 QA와 같은 게임 개발주기의 마지막 부분에서 일시적으로 역할을 하게 되는, 다소 주변화되고 취약한 직군의 개발자들은 이 일정 리스크의 부담을 더 크게 떠안게 된다. 외주회사에서 운영, CS, QA 등을 담당하는 개발자라면 더욱 이런 어려움을 심하게 경험하게 된다.

“사실 개발사가 QA 기간을 잡아놓고 제대로 못 지키는 경우가 대부분이에요. 그래서 일부러 일정을 뽐뽐하게 잡아요. 최대한 개발기간을 시간을 끌면서 먼저 런칭 발표를 해요. 그리고 QA를 시작하는데. (중략) 그 때 겹쳐서 야근을 많이 하게 되는 편이죠. 왜냐면 개발사에서 '4일 간 주말까지 쉬지 말고 실시간으로 일 해', 이런 식으로... 당장 내일 야근해, 라고 얘기하는 경우가 굉장히 많거든요. 아니면 당장 일이 안 끝났으니까, 그걸 한 7시쯤에, 7시는 퇴근 시간이잖아요. 그런데 그쯤에 결과를 보고, 그 당일 날 바로 야근이 결정되는 상태. 그럼 뒤에 약속을 할 수 없고, 뭐 주말 약속도 어떻게 될지 모르는 당장 불안한 상태고. 그래서 여가 시간을 굉장히 많이 방해 받기도 하고. 약속을 잡았다가 취소하는 경우도 굉장히 많아요.” (예인)

3) 인력관리 리스크

게임 개발자들은 그 성향이 매우 이질적이다. 특히 기획, 아트, 프로그램 직군 사이에는 생각보다 큰 간극이 있다. 창의성, 자율성, 자신만이 가진 기술력을 중시하는 개발자들이 모여 일하는 현장에서는 언제나 크고 작은 갈등들이 끊이지 않는다. 이 과정에서 다양한 개성과 욕구들을 조율하는 과제가 발생한다. 참여하고 있는 게임의 방향성이나 성격에 대한 이견이 발생하는가 하면, 여러 가지 오해나 갈등이 생겨나기도 한다. 기획자들은 대개 게임의 거시적 콘셉트와 재미를 추구하는 과정에서 많은 것들을 아티스트나 프로그래머에게 요구하고, 아티스트는 가능한 단순 반복적 작업을 줄이고 자신의 개성을 표현하고 싶어 한다. 프로그래머는 기획서의 형식이나 논리적 체계를 문제 삼기도 하고, 구현된 게임이 재미가 없으면 쉽게 기획자들을 비난하기도 한다.

“게임업계에서 일을 할 때 하는 얘기가 뭐냐 하면, ‘우리들은 같은 한국어를 쓰고 있는 거지, 우리가 같은 언어로 대화하고 있다고 절대 생각하지 마라’고. 항상 그렇게 얘기를 해요. 그래픽이 아트팀이 쓰는 언어와 기획팀이 쓰는 언어와 프로그램팀이 쓰는 언어가 다 달라요. 언어가. 쓰는 단어, 뜻. 이것들이 섞일 때, 누군가의 통역이 필요해요. 그 역할을 보통 기획팀이 하는 거예요. 왜냐하면 프로그램팀 사람이 아트팀 사람한테 무언가를 설명하잖아요? 그럼 이쪽은 다들 무슨 소리인지를 몰라요. (중략) 특히 업무를 할 때는 더 다르죠. 우리 같은 경우에는 “여기에서 장비가 바뀌었으면 좋겠다.”라고 얘기를 했는데, “바뀌면 도대체 뭐가 어떻게 바뀌는 건데. 틀이 바뀌는 거야? 아니면 뭐 전체 모델링이 바뀌는 거야?” 이런 식으로 들어가는 거죠.” (정석)

여기에 크고 작은 '사내정치'나 '파벌'의 문제가 나타나기도 한다. 합리적 의사결정 시스템과 체계적인 조직문화를 갖춘 곳이라면 그 리스크가 다소 감소되겠지만, 작은 조직일수록 이로 인해 발생하는 부작용이 만만치 않다. 캐릭터 원화가 현아는 사내의 파벌싸움 때문에 이전에 다니던 중소기업사를 나와 N사에 취업했고, 이전에 비해 쿨한 조직문화에 문화충격까지 받았다고 했다. 기획자 정석, 프로그래머 동현 등도 심심찮게 여러 게임회사들에서 경험하게 되는 사내정치의 어려움에 대해 언급했다. 기획/운영을 담당하고 있는 여성 개발자 지은은, 게임 개발자의 문화가 수평적이고 자유롭다고 알려져 있지만 실상은 군대문화, 서열문화 등을 특징으로 하는 남성중심적 문화이며 '자유로운척 하는 끈대 문화'라고 비판적으로 인식하고 있었다. 이러한 크고 작은 갈등의 요인들, 개발조직의 관습들로 인해 발생하는 인력관리 리스크는 게임 회사들이 다루어야 할 문제들 중 하나다.

다른 한 편으로, 게임 산업에는 조직문화에 잘 맞지 않거나 상대적으로 다른 업계에 비해서 '사회성'이 떨어진다고 평가받는 사람들의 비중이 좀 더 높은 편이라고 이야기된다. 그에 따라 마음에 들지 않으면 쉽게 이직을 결정하거나, 협업과 커뮤니케이션 과정에서 별 것 아닌 것 같은 사소한 일들로 감정적으로 어려움에 빠지는 경우도 적지 않다. 문제는 게임 산업에서 가장 중요한 자원이 사람이기 때문에, 인력이 이탈하게 될 경우 그 빈 자리를 채우는 것이 쉽지 않은 일이라는 것이다. 그리고 이로 인해 발생하는 부담은 당연히 작은 기업, 작은 개발조직일수록 더 커질 수밖에 없다.

인력관리 리스크는 대기업, 중소기업, 스타트업을 가리지 않고 발생하는 보편적인 문제이기도 하다. 대규모 조직의 경우 성향이 다른 다양한 직군의 사람들을 공통의 방향으로 이끌어가야 하는 거시적 조직문화를 구축하는 것이 부담이고, 좀 더 빠른 의사결정 방식이나 조직문화 등의 차원에서 여러 가지 고민들을 한다. 자본과 인력이 있는 경우 인사, 경영 등의 지원 부서에서 직원복지, 심리적·정서적 관리 등을 담당하기도 한다. 개발자 입장에서는 큰 조직일수록 수입이나 고용 안정성 차원에서 장점이 있기 때문에 조직문화에 잘 융화될 수만 있다면 리스크는 크게 줄어든다. 반대로 개인의 자율성이나 개성, 창의성을 보다 많이 발휘하고자 한다면 타협이 필요하다.

중간 규모의 개발조직이나 작은 모바일 개발조직의 경우 아이디어를 관철시키는 과정이나 의사결정 차원에서 개인이 참여할 수 있는 범위가 넓고, 다양한 역할을 맡으면서 멀티태스킹을 하는 경우가 많다. 그렇게 작업 결과물로부터의 소외가 발생할 가능성은 낮아진다. 또한 프로젝트가 성공적으로 잘 진행될 경우 '블루홀'이나 '떨어비스' 개발자들이 그러했던 것처럼 큰 보상도 얻을 수 있다. 그렇지만 그만큼 많은 책임과 역할이 요구되고, 프로젝트가 잘 되지 않았을 때 실직의 위험성도 커지게 된다. 사내 정치에 따른 부작용도 크고 대기업보다 복지가 좋지 않은 편이다. 대신에 자신들만의 독자적인 노동문화, 취향의 공유, 방향성에 대한 동의가 매우 중요하다. 이것이 잘 맞을 경우 L사의 <CQ>나 뒤에서 소개할 CH의 <수상한 M>처럼 성공적인 프로젝트가 되기도 한다.

소규모 프로젝트의 경우 규모가 작기 때문에 조직 커뮤니케이션이나 협업 과정에 큰 자원을 쏟지 않아도 된다는 장점이 있다. 또한 개발자 각자의 자율성, 창의성, 아이디어, 게임 철학 등을 발휘할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 그만큼 불확실성과 인력 차원에서의

리스크를 개인이 고스란히 떠안아야 한다. 이를테면 개발자들의 사이가 틀어지면 프로젝트 자체가 무산되어버릴 수 있다. 실제 많은 경우 운영이나 처우, 개발조직 문화에 불만을 가지고 이전 회사에서 나온 경우가 많고(창민, 순욱, 영수, 기철 등), 그렇게 주요 인력들이 빠져나가면 프로젝트는 흔적도 없이 사라지게 된다.

“이를테면 한 열 명 되는 조직이에요. 그러면 한 명이 여러 일을 맡게 되잖아요. 한 명이 뭔가 잘못됐다. 업무력이 떨어지거나 소통을 잘 못한다. 그래서 소통문제를 일으킨다. 그러면 이 한 명을 경우에 따라서는 빼야 할 수도 있고, 아니면 다른 조직으로 배치해야 할 수도 있고, 다른 업무를 줘야 할 수도 있어요. 뭔가 조치를 취해야 하는 거죠, 결정권자는. 근데 어쨌든 한 명의 업무가 변경되면서 열 명 규모의 조직은 크게 흔들려요. 그런데 그 쪽(대기업)의 경우 문제는 크지 않을 수 있어요. 다른 사람이 대체할 수 있는 구조로 만들어졌기 때문에... (중략) 이 사람이 문제를 일으켜도 명확한 매뉴얼대로 행동할 수 있게 되죠. 여기는(스타트업은) 매뉴얼대로 행동할 수 없어요. 개개인의 개성이나 성향이 되게 많이 고려해야 하는 거죠.” (태욱)

2. 노동문화를 둘러싼 쟁점들

1) 개발자에게 요구되는 역량과 조건

이제 지금까지 논의한 게임 개발 인력 구성과 개발 프로세스 사례들을 검토하며, 좀 더 구체적으로 노동문화와 노동방식에 대해 초점을 맞춰 이야기해보려 한다. 먼저 대규모, 중소기업, 스타트업 개발조직에서 개발자들에게 어떤 역량과 조건을 요구하게 되는지 살펴보자.

N사 의 사례에서 봤듯이, 대규모 개발조직에서는 매우 세밀하게 분업화된 체계 속에서 자신의 역할을 충실히 해낼 수 있는 전문가로서의 역량, 다시 말해 스페셜리스트 역량이 강조된다. 또한 이질적인 사람들이 모여 있는 조직에서 커뮤니케이션과 협업을 해야 하기 때문에 조직문화에 조화될 수 있는 부드러운 캐릭터가 높이 평가받는 경향이 있다.

중소개발사는 좀 더 멀티태스킹이 가능한 인력을 선호하고, 개발자들에게 어쩔 수 없이 다양한 역할이 요구된다. 예를 들어 클라이언트 프로그래머가 서버 프로그래머 역할까지 해야 한다거나, 그래픽 아티스트가 기획의 일부분을 담당하는 방식이다. 또 분업화 방식도 고정적인 것이 아니라 매우 유연하고, 단기간에 조직의 구성원이 바뀌거나, 조직 규모가 커지거나 줄어들 수도 있다. L사 <CQ> 개발팀의 경우 초기에 3명으로 시작해 출시 후 2년 내에 50여명으로 늘어난 것에서도 확인할 수 있다. 이들 또한 조직문화에 적응해야 하지만, 나름의 개성과 창의성을 발휘할 여지가 좀 더 넓어진다는 점이 특징이다.

스타트업, 1인개발의 경우 단지 좁은 의미에서의 게임개발뿐만 아니라 사업가적 역량까지 갖춰야 한다. 이들은 초기 기획부터 유통, 마케팅에 이르기까지 전 과정을 고민해야 하고, 멀티태스킹의 범위도 그만큼 더 확장된다. 역량이 특정 개인에게 집중되다보니 그만큼 개인의 게임에 대한 비전과 재능, 또는 비즈니스적 역량에 절대적으로 의존하게 되는 양상을 띤다. 이렇듯 생산 프로세스 상에서 도달 가능한 영역이 1인 개발자일수록 더 넓어

진다. 대형 프로젝트의 개발자들은 미시적으로 분화된 일의 특정 부분을 담당한다. 이는 고밀도의 작업이고, 그에 따라 해당 영역에 특화된 전문성이 형성되고 축적될 수 있다. 그런데 1인 개발자로 오면 최초의 콘셉트 기획 단계부터 최종 유통 및 유저들의 피드백을 받아들여서 다시 서비스를 개선시키는 단계까지, 거의 모든 게임 생태계의 영역에서 조금씩 자신의 역할을 할 수밖에 없다. 또한 대규모 게임 개발자들이 잘게 분화된 특정한 일들을 오랜 시간동안 진행한다면, 상대적으로 소규모 개발자들은 총체적인 하나의 프로젝트 전체를 짧게 여러 번 수행하는 방식으로 개발 작업을 경험하게 된다는 점도 차이다. 개발 프로세스 자체도 다르게 이해될 필요가 있다. 대형 조직에서는 그야말로 ‘공정’에 해당하는 것이 중요하다면, 작은 프로젝트는 공정 자체보다도 그 개인이 해결해야 하고 맞닥뜨려야 할 ‘과제’들, 넘어야 할 허들이 무엇인가의 관점으로 이해되어야 한다.

2) 개인의 창의성과 자율성 vs. 조직의 질서와 목표

게임 산업에 종사하는 사람들은 개인의 창의성, 자율성과 조직의 전체 목표와 방향성 사이에서 갈등에 직면하는 경우가 많다. 이는 문헌검토를 통해 살펴본 바와 같이 창의 산업 일반에서 많은 노동자들이 경험하게 되는 문제다. 게임 산업의 경우도 마찬가지다. 큰 조직은 상대적으로 조직의 목표와 논리를 강조할 수밖에 없고, 작은 조직일수록 더 많은 창의성과 자율성이 허용된다. 대신 그만큼 리스크의 총량에서 차이가 난다. 개인적 욕망을 발휘할수록 그 책임 또한 개인에게 주어지기 때문이다. 물론 게임 개발팀의 조직문화는 팀 리더나 회사 상황에 따라 크게 달라지기도 한다. 연구자가 만난 개발자들이 소속된 조직문화도 모두 다른 모습을 보였다. 이를테면 N사를 비롯한 유명 대기업들에서는 일반적으로 직원들에 대한 호칭이 보통 “~님”으로 통일되는데, JU나 MA와 같이 PC 온라인 게임을 중심으로 서비스하고 있는 중견의 중소개발사에서는 과장, 팀장, 대리 등의 일반기업에서와 같은 호칭들이 널리 사용되고 있다. 또, 영어 이름을 호칭으로 대신하는 경우도 많으며, 적은 인원의 스타트업의 경우 이름을 직접 부르거나 “형”과 같은 남성 중심적 호칭이 일반화된 경우도 적지 않다. 그만큼 게임 업계의 조직문화는 표준화되었다기보다는 여전히 다양한 양상을 띤다.

분명해 보이는 것은 게임이 상업적으로 성공해야 하는 ‘흥행산업’이며, 산업 규모가 커지고 좀 더 체계를 갖춘 회사들이 많아지면서 회사 전체의 이익, 조직의 목표 등이 더 강조되는 경향을 띤다는 점이다. 그래서 툭툭 튀는 개성 있는 아이디어나 기술력보다는 조직문화에 잘 적응하고 남들과 협업하려는 태도를 더 중시하는 문화가 점차 일반화되는 양상을 보이고 있다. 이와 관련하여 업계 내에서 바람직한 개발자의 태도나 덕목과 관련된 암묵적 관습이나 에티켓이 생겨나게 된다. 이를테면 다른 직군의 개발자들에게 기분 나쁘게 말하면 안 된다거나, 다른 직군의 전문적 영역을 쉽게 건드려서는 안 된다는 암묵적 규칙, 또는 서로를 잘 배려하고 인맥관리를 잘 해야 한다는 식이다. 따라서 조직문화에 잘 융화되고 그 속에서 경험하는 가치를 높게 평가하는 개발자들은 조직에 남고, 자신만의 창의성, 자율성을 발휘하려는 개발자들은 작은 조직으로 빠져나가거나 1인 개발자로 활동

하는 길을 선택하게 된다.

사실 게임 개발자들은 한 사람 한 사람이 나름의 전문성과 자기 세계를 가진 사람들이기 때문에 쉽게 통제하거나 규제하기 어려울 수 있다. 복장도 자유롭고 사고도 자유롭고 전통적인 '회사원'의 이미지와는 잘 맞지 않는다는 것이 일반적 통념이다. 실제 게임회사에서도 업무 문화 자체는 상당히 자유로운 편이고, 커뮤니케이션도 비교적 수평적인 편이다. 회사의 인테리어나 각종 복지정책, 작업장 분위기 등도 그런 자유로움과 유연함을 지향하는 경우가 많다. 규모가 큰 회사에는 보통 수면실도 있고, 카페테리아에서 언제든 커피를 마실 수 있으며, PC외에도 콘솔 게임기를 곳곳에 비치하여 게임을 즐길 수도 있고, 피트니스 시설을 이용할 수도 있다. 그러나 그러한 외양만큼이나 개발자들의 게임에 대한 사유가 자유로운가는 별개의 문제일 수 있다. 복지 시설이 충분히 제공되는 큰 조직에 속한 개발자들은 개성이나 자신만의 창의성보다는 상업성이나 조직의 논리에 따라야 한다고 생각하는 경향이 강할 수 있다.

“제가 봤을 땐 이게 조금 양날의 검인 게 <리니지M> 같은, 예를 들자면 그렇게 성공한 게임의 팀이라면 회사에서 인센티브나 뭐 금전적인 어떤 대우를 엄청나게 해줄 거잖아요. 사실은 사람들이, 게임만 하는 사람들이 랜덤 박스 강화를 하는 게 도박이라고 하지만 회사를 다니는 사람들도, 게임을 만드는 사람들도, 도박적인 측면이 좀 있는 거죠. 그래서 그렇게 열악한 환경임에도 ‘이거 성공하면 인센티브를 얼마씩 받을 수 있을 거야!’ 이런 기대를 하는 거고. 그런 부분이 없지 않아 있는 것 같아요. 저 같은 경우는 야근도 거의 안 하고 그냥 여유롭게 일을 진행하는 편인데 안 그런 사람들도 굉장히 많고.” (정민)

연구자가 만난 대부분의 관리자들도나 경력이 오래 된 개발자들은 조직의 방향성이 당연히 더 중요하며, 신입 시절에 불만을 가졌던 부분들도 10년 이상 지나면 다 이해가 된다고 말한다. 크런치 모드와 같은 업무방식도 어쩔 수 없으며, 확률형 아이템과 같은 비즈니스모델, 성공하는 게임의 패턴을 답습하는 제작관행도 나름의 합리성 이유가 있다는 것이다. 이러한 인식 경향은 다른 한 편으로는 게임 개발 작업이라는 것이 그만큼 체계화, 표준화, 고도화되었다는 것을 잘 보여준다. 게임은 이미 ‘산업’이 되었고, 그만큼 개발자 개인의 창의성, 자율성 이상으로 조직의 질서와 방향성, 특히 상업성을 중심으로 하는 구조적 제약이 매우 강력해졌다.

3) 협업과 커뮤니케이션의 노동윤리가 갖는 다중적 의미

고도로 산업화된 게임 개발조직의 문화가 갖는 특징은 ‘협업’과 ‘커뮤니케이션’으로 요약될 수 있다. 이 두 가지 단어가 갖는 함의는 다소 복합적이다. 우선 확인할 수 있는 것은 조직 규모의 크고 작음에 관계없이 거의 모든 개발자들이 협업을 할 줄 아는 능력과 협업을 위해 노력하는 태도를 매우 중요한 개발자의 덕목이자 역량으로 꼽았으며, 이와 유사한 맥락에서 다른 개발자들과 커뮤니케이션 하려는 자세, 커뮤니케이션 기술, 말하는 태도, 설득력 등을 매우 중시한다는 점이다. 인터뷰에 참여했던 대다수의 개발자들 또한 협업을 통해 시너지가 났고, 그래서 프로젝트가 성공적으로 이어졌을 때를 가장 일하면서

보람을 느꼈던 순간으로 꼽는 경우가 많았다.

“이전 프로젝트에서 굉장히 힘들었던 부분이 있었어요. (중략) MMORPG 게임의 렌더링 과부하 문제였는데, 캐릭터 머리에 라이트를 하나씩 달아서 조명처리를 하려니까 너무 과부하가 걸려요. 그렇다고 라이트를 끄면 너무 칙칙해지니까 계속 고민이었는데 (중략) 다른 부서 사람이 셰이더(shader)를 활용해서 라이트 같은 발광 효과를 낼 수 있게 하는 방법을 알려줬어요. 결국 ‘노가다’라고 해서 다들 싫어했지만, 텍스처(texture) 수정을 다 같이 손으로 좀 하자고 제가 제안을 했고, 그걸 고맙게도 다 받아들여줘서. 회의를 해서 했는데. 너무나 달라졌어요. 그 전까지는 캐릭터도 흐리멍텅하고 예쁘지 않았는데 그 부분이 해결되니까 완전 퀄리티 업이 됐고. 그게 기준이 돼서 배경도 같이 맞췄어요. 톤 앤 매너를. 그렇게 맞춰서 다 수정을 한 거죠. 그랬더니 전반적으로 게임의 비주얼이 확 올라갔어요. 그 때 진짜, 너무 좋더라고요. 그리고 그 작업을 해줬던 사람들이 너무 고맙고요. (중략) 협업을 자기들끼리 정말 빨리 했어요. 자기들도, 내가 한 결과물이 반영돼서 나왔는데 너무 좋게 눈에 확인이 되니까 신나서 개발하는 경향이 있었어요. 그런 게 제일 보람 있고 좋았어요.” (신애)

결국 이런 방식으로 협업이 잘 될 수 있는 협조적인 태도나 마음가짐이 강조된다.

“이게 나 혼자 만드는 것도 아니고. 게임 개발이라는 게 결국에는 일하는 사람들이 같이 잘 돼서, 이게 결국 상업적인 부분이잖아요. 이걸 잘해서 돈을 벌어서 다음 게임을 만든다거나. 이렇게 할 수 있는. 그런 삶이 이어지기를 바라는 사람들인데. 너무 자기 욕심이나 자기 고집만 피우다가는 결국에는 프로젝트가 잘 진행되지 않을 수도 있고요. 그리고 게임이라는 게 가치각색의 다양한 컨셉의 다양한 게임들이 많은데, 자기 고집만 가지고서 자기 스타일대로만 간다면 그건 이제, 아티스트, 순수미술? 이런 쪽이지 같이 팀워크를 맞추기에는 힘들다고 봐요. 팀워크가 중요하고 협업에 얼마나 맞출 수 있느냐가 제일 중요하죠.” (해규)

이러한 이야기들은 리처드 세넷(Sennett, 1998; 2006)이 말했던, 후기 자본주의 시대 기업조직에서 유연성, 매끄러운 적응력, 능숙한 커뮤니케이션을 통한 타협의 기술 등이 강조되는 맥락에서 이해할 수 있다. 특정 분야의 ‘스페셜리스트’가 가진 기술적 전문성이나 자기만의 소신, 꼬장꼬장한 고집보다는 두루두루 여러 사람들과 일을 함께 하기에 적합한 ‘제너럴리스트’적인 성향이 선호되는 것이다. 일 잘 하는 사람은 곧 협업을 잘 하는 사람이고, 그렇게 하기 위해 노력하는 사람을 의미한다. 즉, 조직 구성원으로서 유기적 협업을 위해 열린 태도를 가진 사람, 좋은 팀워크를 구축하기 위해 끊임없이 커뮤니케이션 하는 사람이 주류 게임업계의 노동윤리를 체화한 사람이라고 이해할 수 있다.

이러한 노동윤리는 다른 동료들을 설득하고, 그들과 화합하고 서로를 배려하며 신뢰관계를 형성하도록 만든다.⁸⁸⁾ 그에 못지않게 중요한 것은, 사업적 측면에서 회사의 이윤추구를 위한 목적에서 특정한 비즈니스 모델을 중심으로 개발 방향을 맞춰야 할 때 그 ‘타협’의 과정을 보다 매끄럽게 만들어준다는 점이다.

88) N사에 입사한 지 얼마 되지 않았던 UI 디자이너 흥준은 연구자와의 인터뷰 과정에서, 다른 디자인 회사에 다닐 때에 비해 N사 사람들이 서로를 존중해주고 배려해주고, 말을 할 때도 좀 더 예의를 갖춰서 대하는 것이 너무 좋았다고 이야기했다. 이렇게 ‘조심하고 배려한다는 것’의 의미 또한 다중적일 수 있다는 생각이다. 그 다중성에 대해서는 이어지는 내용에서 논의할 것이다.

“퍼블리셔 입장에서 퍼블리싱을 하기 위해서는, (게임이) 돈을 벌어야 되잖아요. 근데 이 게임 구조로는 도저히 돈을 벌 수 없어. 돈을 벌어야 하니까. 이 게임 구조를 바꿔야 해요. 그걸 틀기 위해서 ‘(기존 기획을) 얹어주세요’라는 얘기가 나와요. 퍼블리싱 입장에서는. 이해해요, 얹어야 해요 현실적으로. (중략) 그럼 개발자 입장에서는 내 게임이 세상에 이렇게 나오게 하고 싶었는데, 이런 식으로 나오게 하네. 이걸 내가 원한 의도가 아니야, 그런데 위에서는 얹으래. 분노하는 경우가 많아요. 이거는 입장 차이로 이런 건데, 현실적으로 생각을 하면 그들의 말을 따라주는 게 맞아요. 왜냐하면 우리는 이걸 통해서 배고픈 창작자가 되고자 하는 게 아니거든요. 우리 회사를 다니잖아요. 그러면 맞춰주는 게 맞아요... 게임 잘 만들어서 자기 만족할 수 있다면 그거는 인디게임을 해야 하는 거죠. 회사의 구성원이라면 이 관계를 인정을 하고 맞춰주는 게 맞죠. 이런 생각은 사실 어느 정도 시간이 지나고 나서야 하게 될 거예요. 저도 처음에는 왜 바꿔야 해 이런 생각을 많이 했었어요. 그렇지만 결과적으로 성공했고 돈을 많이 벌었잖아요.” (영수)

‘협업’과 ‘커뮤니케이션’의 담론은 두 가지 차원으로 다르게 해석될 수 있다. 첫째, 이것은 게임 산업에서 오랜 기간 나름대로 형성되고 정교화된 개발자 노동윤리의 핵심을 상징하는 것일 수 있다. 창의 산업으로서 게임 산업 종사자들은 게임에 대한 열정, 진정성, 깃 (geek) 또는 너드(nerd)로 상징되는 하위문화적 감성과 취향, 개발자라고 하는 ICT 기술력과 전문성을 가진 독특한 직업군에 속한다는 공동체 의식 등을 일정수준 이상 형성해왔고, 공유해왔다. 그 과정에서 함께 모여 게임을 만들어오면서, 나름대로 체계화하고 발전시켜온 노하우와 윤리적 규범들 중 일부가 바로 협업과 커뮤니케이션의 방법론이다. ‘모름지기 개발자라면 이래야 한다’는 노동윤리 차원에서 형성되어 온 것이다. 게임 개발자로서 즐겁고 보람 있게 일하려면 동료들과의 관계와 협업이 매우 중요하고, 그것을 잘 하기 위해서는 또한 커뮤니케이션을 잘 해야 한다. 다른 개발자의 마음을 상하게 말하면 안 된다거나 다른 직군의 전문성을 존중해야 한다는 등의 논리가 여기서 비롯되었다고 볼 수 있다. 이는 자연스럽게 형성된 규범이자 윤리로 볼 수 있으며, ‘좋은’ 게임 개발자의 자격요건인 동시에, 전문직업인으로서의 정체성을 상징하는 것일 수 있다(안채린, 2017a). 또한 업계 내부에서 동료들로부터 인정받고 살아남기 위한, 다시 말해 불확실성과 리스크를 줄이기 위한 방안이라고도 볼 수 있다. 흥미로운 것은 그 정도에 차이가 있다는 것이다. 대기업 개발자라면 응당 위에서 언급한 조직의 논리를 내면화하고 그 규범을 적극적으로 따르려는 경향이 강하다. 그러나 중소개발사, 스타트업 차원에서는 그러한 프로페셔널한 노동윤리가 덜 강조되며, 본래적인 하위문화적, 오타쿠적 취향을 더 자유롭게 드러내는 분위기가 조금 더 크다는 것이 차이점이다.

그런데 협업과 커뮤니케이션의 윤리는 다른 방향으로 해석할 수도 있다. 말하자면 신자유주의적 자기통치, 열정 착취의 차원에서 비판적으로 바라보는 시각이다. 이는 특히 더 유연해지고 불안정해지는 오늘날 개발자들의 현실상황을 반영하는 레토릭일 수 있다. 왜 그런가? 신자유주의 시대에는 산업계가 관리 잘 되고 융화 잘 되고, 시시각각 변화하는 환경에 잘 적응할 수 있는 인간형을 요구하기 때문이다. 그만큼 앞서 살펴본 전반적인 산업의 리스크가 가져다주는 구조적 압박이 가중되고 있으며 그 상황에서 살아남고 불확실

성을 줄이고자 하는 업계의 요구와 개발자 개인의 요구가 맞아 떨어지면서 이러한 노동윤리가 형성되었다고 볼 수 있다. 특히 모바일 게임 시대로의 진입 이후 이런 상황은 보다 심화되고 있다. 이제 기술력이나 재능보다는 팀워크를 위한 협조적인 태도가 중요하며, 대다수의 업계 관계자들이 ‘스페셜리스트’보다는 ‘제너럴리스트’가 되기를 요구한다.

북미에서 게임 스튜디오에 대한 현장연구를 실시했던 볼룻(Bulut, 2014)에 따르면, 개발조직 구성원들을 더 나은 커뮤니케이터로 만들기 위해 큰 규모의 게임 스튜디오들은 자체적으로 커뮤니케이션 스킬을 향상시키는 프로그램을 만들어 개발자들의 자기계발을 돕는다. 개발과정은 혼란을 조정해나가는 과정이므로 수많은 갈등 상황을 해결하기 위해서, 그리고 팀원들이 전체 프로젝트의 맥락을 이해하도록 하기 위해서 커뮤니케이션 역량을 강화하는 것이 매우 중요하다고 여겨지기 때문이다. 북미의 한 스튜디오에서 ‘Crucial Conversations’라는 이름으로 운영되었던 사내 트레이닝 프로그램은, 개발자들이 갈등 상황에서 남을 탓하기보다는 스스로의 정서를 통제하고, 스스로를 격려하면서 변화도 일으킬 수 있는 훌륭한 팀 구성원으로 성장하기를 유도한다. 이 프로그램의 목표는 자유롭게 다른 구성원들과 소통하고, 비평도 하고, 피드백을 주고, 프로젝트에 자발적으로 나서서 주도할 수 있는 태도를 함양하는 것이었다. 볼룻은 이에 대하여 개발자들이 일 자체에서 흥미와 보람을 느끼고 스스로의 정서와 정동적 측면들을 긍정적 에너지로 일에 쏟아붓도록 만드는 방식으로 기능한다고 분석한다. 협업과 커뮤니케이션의 윤리는 넓은 의미에서 이렇듯 개발자들의 커뮤니케이션 역량을 강화하고 그 자체를 다시 자본화하려는 기업의 고도화된 착취 방식으로 설명될 수도 있다. 결국 신자유주의적 통치성에 대한 비판 논의와 맥이 닿아 있는 셈이다.

이렇게 형성되는 직업에 대한 긍정적 경험과 애착들은 게임 개발자들이 더더욱 자신의 직업을 사랑하고, 그것에 열정을 갖게 만들 수 있다. ‘미성숙한’ 태도나 감정들은 ‘프로페셔널의 노동윤리’ 아래서 통제되고, 동료들과의 원만한 관계, 자발적 헌신과 열정적 노력 등이 중요한 미덕으로 부각되는 것이다(Weeks, 2011). 그렇다면 이러한 협업과 커뮤니케이션의 윤리가 은폐하는 것은 무엇인가? 비판적 시각으로 본다면, 그것은 그만큼 더 강하게 표출되고 발휘되었어야 할 개인의 정체성, 개인의 창의성, 개인의 자율성이라 할 수 있을 것이다. 구조적 시스템 속에서 억압되는 개인의 욕망이라는 것은 창의적 일과는 어울리지 않을 수 있는데, 그로부터 비롯되는 불만이나 갈등을 ‘프로페셔널한 협업과 커뮤니케이션 태도’라고 하는 레토릭으로 우회적으로 경감시키는 효과를 낳는 것은 아닐까?

그러나 이러한 방식도 사실 관리 기술이 고도화된 대기업에서나 가능한 것일지도 모른다. 작은 회사들에서는 여전히 산업사회 방식으로 무차별적인 고강도 노동을 강요하는 경우도 적지 않기 때문이다. 대기업들은 신자유주의적 통치 방식으로 개발자들을 통제하고 더 나아가 착취할지도 모르겠지만, 그런 시스템이나 노하우조차 없는 중소기업들도 적지 않다. 우리는 이러한 냉혹한 노동현장의 세계를 다음 장에서 자세하게 살펴보게 될 것이다.

4절. 소결 : 게임 생산과정의 한계와 가능성들

지금까지 게임 산업 현장관찰과 인터뷰 자료들 및 문헌자료들을 바탕으로 게임의 생산 관계, 노동의 조직화, 생산 프로세스의 특징을 전반적으로 살펴보았으며, 그 과정에서 형성되고 또 분화되어 온 개발 작업문화와 노동관행들을 검토해보았다. 이제 지금까지의 논의를 정리하면서 게임이 누구에 의해 어떻게 만들어지는지, 한국에서 게임이 만들어지는 구체적인 과정은 어떠한지, 또 그 속에서 발생하는 리스크와 쟁점들이 무엇인지를 차례로 재검토해보도록 하자.

1. 게임 생산 프로세스의 주요 특징과 함의

첫째, 다양한 배경, 전문성, 성향을 가진 매우 이질적인 개발자들이 모여서 게임을 만든다. 게임 개발자들은 단순히 ICT 노동자로 묶어서 말할 수 없는 인문사회학적, 예술적, 공학적 배경을 가진 다채로운 집단이다. 이들의 역량이 체계적으로 결합되는 과정에서, 이러한 이질성·다양성으로부터 종합적 디지털 문화콘텐츠인 게임이 탄생한다고 볼 수 있다.

둘째, 게임 개발 프로세스와 구체적인 작업 현장에서는 협업과 커뮤니케이션이 매우 중시된다. 특히 일정 규모 이상의 게임은 개발자 개인의 작업량에 절대적으로 의존하는 노동집약적인 성격을 띠는 동시에, 그 각자의 작업들이 촘촘하게 얽힌 신경망처럼 유기적으로 연결되고 관리되어야만 제대로 만들어질 수 있다. 그런 점에서 게임 개발 현장에서는 개발자들 각자의 작업이 다양한 도구들을 통해 유기적으로 연결되고 모니터링 된다. 그 대표적인 소프트웨어 도구로는 레드마인(Redmine), 트렐로(Trello), 지라(Jira) 등의 일정관리 및 이슈트래킹 도구와 퍼포스(Perforce), 기트(Git) 등의 소스코드관리·형상관리 시스템, 기타 자동빌드 시스템 및 버그트래킹 시스템, 코드 리뷰 시스템 등이 있다. 특히 체계화되고 고도화된 대규모 조직일수록 이런 기반 시스템이 촘촘하게 마련되어 있으며 분업체계와 관리체계가 발달되어 있다.

셋째, 다른 한편으로는 개발자 개인들의 창의성, 자율성을 최대한 발휘하고 수용하려는 게임 개발자들만의 독특한 문화가 존재한다. 대부분 게임개발 조직에서 적어도 명시적으로는 수평적 조직문화, 하위문화적 취향, 모험정신으로 무장된 기업가적 욕망 등을 존중하는 분위기가 있으며, 특히 중소개발사나 스타트업, 1인 개발과 같은 소규모 조직에서 이러한 경향은 조직 논리에 비해 좀 더 자유롭게 발현되는 경향을 보인다.

이처럼 게임 산업에서 개발조직의 문화는 매우 체계화, 고도화된 측면과, 여전히 관리되지 않는 혹은 관리되어서는 안 될 창의성, 자율성, 하위문화적 취향, 욕망 등이 얽혀 그 스펙트럼이 매우 넓다. 그런 점에서 게임 산업은 충분히 성숙하여 안정기에 접어든 산업의 성격을 가지고 있으면서도, 다른 한 편으로는 계속 변화하는 트렌드, 진화하는 기술, 미디어와 플랫폼 환경에서 새로운 기회를 찾으려는 창의적 혁신이 계속 이루어지고 있는, 다양한 생태계로 구성되어 있는 산업이라 할 수 있다.

넷째, 게임 개발 프로세스에서는 게임엔진을 비롯하여 첨단 소프트웨어 기술과 도구들, 솔루션들이 광범위하게 사용되며, 이를 바탕으로 한 개발자들 사이의 유기적 협업과 체계적인 일정관리, 데이터, 코드 등을 관리하기 위한 시스템 기반 작업이 매우 중요하다. 따라서 그것을 활용할 수 있는 기술력이 매우 중요하고, 최신 기술의 변화에 민감하다는 점에서 게임 산업은 가장 앞서나가는 첨단 소프트웨어 산업이라고 할 수 있다.

2. 인력구성, 개발 프로세스, 노동문화의 특징

앞서 살펴보았듯이 게임 개발의 인력구성과 구체적인 개발과정, 그리고 노동문화는 회사, 조직의 규모, 게임 플랫폼, 게임의 장르 등에 따라 매우 다른 양상을 띤다. 이번 장에서는 대규모 개발팀의 MMORPG 게임, 중소 개발사의 모바일 게임, 소규모 스타트업의 모바일 게임을 사례로 비교해보았다. 그 차이의 양상은 다음과 같이 종합하여 비교될 수 있다.

<표 5-4> 게임 규모에 따른 인력구성, 개발 프로세스, 문화 비교

	대기업 (PC/콘솔 MMORPG)	중소 개발사 (모바일)	소규모 스타트업 1인 개발 (모바일)
인력구성 조직화	-고도의 분업화 -각 파트의 전문성 강조	-유연한 분업화 -부분적인 멀티테스킹	-1~3인의 소수가 모든 작업을 담당하고 주도함
시스템, 기술적 배경	-처음부터 데이터, 코드, 시스템 전반을 체계적으로 관리할 수 있는 탄탄한 기술적 기반을 갖추 -협업을 위한 각종 소프트웨어 툴을 구매하거나 자체 개발	-대규모만큼 충분한 시스템, 기술 기반을 갖추지 못함 -게임 규모, 장르의 필요에 따라서 개발 진행에 따라 보완해나가는 방식	-무료 또는 저렴한 소프트웨어를 사용하며 최소한의 필요한 시스템만 갖추게 됨
개발 프로세스 프로젝트 관리	-최소 2~3년 이상 개발 -전통적인 워터폴 개발방식을 기반으로 하고, 최근 경향에 맞추어 반복개발 등 유연한 방법 부분적으로 적용 -모든 절차가 계획에 따라 관리자와 담당자 모두에게 공유되는 방식으로 체계적으로 관리됨 -표준화, 체계화된 관리기법	-짧게는 3~6개월, 길게는 1~2년의 개발기간 -애자일, 린 등 유연하고 신속한 개발방법 -관리기법이나 노하우가 조직규모의 변화에 따라 바뀌거나 진화함 -퍼블리셔, 투자자 등 외부적 요인에 따라 바뀌기 쉬움	-짧게는 1개월~3개월, 길게는 1~2년의 개발기간 -애자일, 린 등 유연하고 신속한 개발방법 -체계화, 표준화된 관리기법이 부재하는 경우가 많음 -개인의 상황에 따라, 퍼블리셔, 투자자 등 외부적 요인에 따라 바뀌기 쉽고 매우 취약함
노동문화	-각종 복지제도, 개발자 지원 프로그램, 인력관리 체계가 존재함 -개발조직 내의 유기적 팀	-복지제도, 개발자 지원 프로그램, 인력관리 체계가 존재하지만 리더의 성향이나 개발사의 규모(예산)에 따라	-초기 기획부터 게임 개발 및 서비스, 유통 차원까지 개발자의 작업과 역할의 범위가 확장됨

	워크를 위해서 협업과 커뮤니케이션 역량, 태도, 열린 자세가 매우 강조됨 -개인의 창의성, 자율성, 욕망보다 조직의 결정사항, 거시적으로 설정된 프로젝트의 목표가 중시됨	미약하기도 함 -유기적 팀워크, 협업과 커뮤니케이션 역량이 강조됨 -대규모 조직에 비해 상대적으로 개인의 취향, 창의성, 정체성, 자율성이 발휘될 가능성이 높음	-기업가적 정신과 역량이 요구됨 -개발자 개인의 게임에 대한 철학, 성향, 기술력 등이 잘 맞아야 프로젝트가 유지될 수 있음
--	---	---	--

게임 개발을 위한 인력구성과 조직화 방식은 규모에 따라 큰 조직에서 작은 조직으로 갈수록 인원이 줄어드는 대신 멀티테스킹을 요구하는 방향으로 한 개인에게 부과되는 역할이 확장된다. 소규모 스타트업이나 1인 개발에 이르러서는 그것이 사업적 차원으로까지 필수적으로 확장됨으로써 그들이 담당해야 할 개발 프로세스의 질적 양적 범위 자체가 달라지게 된다.

기술적 배경에서도 큰 차이를 보인다. 대규모 조직에서는 가능한 비싼 고성능의 소프트웨어와 툴, 솔루션 등을 사용하는 반면, 작은 조직으로 갈수록 저렴하고 간단한, 그리고 가벼운 필수 기능만이 탑재된 소프트웨어를 사용하게 된다. 소규모 개발팀의 경우에는 간단한 메모나 의사소통을 돕기 위한 화이트보드나 포스트잇 등의 오프라인 도구들이 오히려 더 효율적으로 사용되기도 한다. 마찬가지로 큰 조직에서는 체계화된 소스코드관리시스템, 버그트래킹, 빌드시스템 등을 구축하는 반면, 작은 규모의 개발팀으로 갈수록 상대적으로 가볍고 저렴한 시스템을 사용한다. 그러다보니 개발 과정에서 기술 문제와 관련된 여러 시행착오를 겪는 경우도 적지 않다. 따라서 애초에 그들이 가진 기술적 역량으로 감당할 수 있는 범위의 프로젝트를 현실적 판단 하에 시작하게 된다는 점이 특징이다.

개발 프로세스 차원에서, 대규모 개발팀은 전통적인 워터폴형 개발 방법을 통해 철저한 거시적 차원의 예측과 계획을 기반으로 선형적으로 프로젝트를 진행한다. 프로젝트는 일반적으로 2~3년 이상 걸리는 경우가 대부분이기 때문에 명확한 분업화와 일정관리를 통해서 전체 개발조직이 효율적으로 계획된 개발절차를 따르도록 하는 것이 중요하다. 중소개발사에서는 모바일 게임을 보통 짧게는 수개월에서 길게는 1~2년 정도의 시간에 걸쳐 만들어낸다. 세밀한 기반 시스템, 높은 기술력을 갖추는 것보다는 개발조직이 지향하는 게임의 성격에 따라 신속하게 개발을 진행하는 경향이 있으며, 시행착오를 염두에 두고, 중간에 기획과 계획이 크게 바뀌는 경우가 많다. L사의 경우처럼 엔진을 업그레이드 하는 등 기반 시스템 자체가 변경되기도 한다. 조직 관리기법이나 노하우 또한 처음부터 정해진 것이 아니라 프로젝트가 진행되는 과정에서 시행착오와 함께 진화하거나 바뀌게 된다. 스타트업, 1인 개발에서는 짧게는 1~2개월, 길게는 1~2년 정도의 시간에 걸쳐 모바일 게임을 만들어내고 있으며, 조직의 체계화된 관리 노하우나 안정적 기반 시스템, 기술력 등이 떨어진다. 그 대신에 독창적 아이디어, 기업가로서의 열정, 트렌드를 파악하는 사업가적 감각, 사람 개개인의 역량이 매우 중요해진다.

끝으로 노동문화 차원에서 본다면, 대규모 개발팀에서는 개인의 창의성, 자율성보다는 조직의 전체적인 방향성을 강조하는 경향이 있으며, 개발조직 내의 유기적 팀워크를 위해

서 협업과 커뮤니케이션 역량, 태도, 열린 자세가 매우 강조된다. 중소기업의 경우에도 기본적으로 이러한 노동윤리가 강조되지만 상대적으로 개발자 개인의 정체성, 취향, 자율성, 창의성 등이 발휘될 여지가 더 많다. 후생복지의 차원에서는 대규모 기업은 탄탄한 반면 중소기업과 스타트업으로 갈수록 열악해지는 경향이 있다. 스타트업과 1인개발의 경우 개인의 게임에 대한 철학과 소신, 그리고 비전이 매우 강조되며, 게임의 초기 기획부터 본격적인 개발단계를 거쳐 그 이후 게임이 유통되고 서비스되는 단계에 이르기까지 개발프로세스의 범위와 개발자의 역할이 양적·질적으로 확대된다. 따라서 개발자에게 기업가적 감각과 역량이 크게 요구된다는 특징이 있다.

3. 게임 산업의 리스크와 기회들

이제 게임 산업의 리스크가 대규모 개발조직, 중소기업조직, 소규모 스타트업에게 각각 어떻게 발생하며 그 성격과 정도에 어떤 차이가 있는지를 살펴보겠다. 또한 그 리스크의 반대급부로 주어지는 기회의 측면은 무엇이 있는지 정리해보자.

<표 5-5> 게임 규모에 따른 리스크와 기회들

	대기업 (PC/콘솔 MMORPG)	중소 개발사 (모바일)	소규모 스타트업 1인 개발 (모바일)
리스크	-개발자 개인의 자율성, 창의성, 취향의 제한 -지나친 분업화, 도구화에 따른 노동소외 우려 -게임 출시의 기회가 적음 -일정관리, 인력관리 리스크	-상대적인 고용 불안정 -취약한 시스템, 기술 기반 -대형 개발프로세스 경험 쌓기 어려움 -상대적으로 더 커지는 일정관리, 인력관리 리스크	-극심한 고용 불안정 -극심한 경제적 불안정 -극히 취약한 시스템, 기술 기반 -대형 개발 프로세스 경험 쌓기가 거의 불가능 -극심한 일정관리, 인력관리 리스크
기회	-고용안정성 -스페셜리스트로서의 전문성 -대형 게임 개발프로세스 경험, 노하우	-다중숙련의 기회 -게임 출시의 기회 -회사와 나의 성장이 함께함 -개발자 개인의 자율성, 창의성, 취향이 발휘됨	-사업가로서의 성공 기회 -다중숙련의 기회 -게임 출시의 기회 -프로젝트 운영 경험과 노하우

<표 5-5>에 정리된 것처럼, 대기업의 경우 개발자 개인의 자율성, 창의성, 취향이 제한될 수 있고, 지나친 분업화와 도구화된 작업으로 인한 노동소외의 리스크가 있다. 또한 오래 걸리는 프로젝트를 진행하다 그것이 무산되는 경우도 적지 않기 때문에 개발자들이 참여한 게임을 출시해볼 수 있는 기회가 적은 편이다. 그 외에도 일반적인 게임 산업 불확실성에 따른 리스크를 비롯해 일정관리, 인력관리 차원에서의 리스크가 발생한다. 대신 고용안정성, 스페셜리스트로서 특정 분야의 전문성을 형성할 수 있는 기회가 있으며, 대형 조직에서 게임 개발 프로세스를 경험했다는 것은 이후 개발자가 이직하거나 다른 프로젝

트에서 일하게 될 때 큰 자산이자 이점으로 작용할 수 있다.

중소개발사의 경우 대기업에 비해 상대적으로 고용불안정 리스크가 있으며, 기반 시스템과 기술력이 취약하다. 인력관리 및 일정관리 리스크는 대기업보다 더 커지는 경향을 보인다. 대신 개발자 입장에서는 멀티테스킹을 통한 다중숙련의 기회를 얻을 수 있으며, 모바일 게임 개발의 주기가 짧기 때문에 상대적으로 게임 출시 기회를 많이 얻을 수 있다. 또한, 회사가 성장해감에 따라서 개발자 자신의 가치도 함께 상승할 수 있는 기회 요인이 있다. 그리고 대규모 개발조직과 다르게 개인의 자율성, 창의성, 개성, 취향, 의견 등이 게임 개발과정에서 보다 더 많이 반영될 수 있는 기회가 있다.

스타트업, 1인 개발의 경우 극심한 고용불안정, 경제적불안정, 극히 취약한 시스템, 기술력 등이 리스크이며, 대형 개발프로세스의 경험을 쌓기 어렵고, 스타트업 경력을 살려서 대기업에 취직하기도 매우 어렵다는 리스크가 있다. 이것은 사실상 대기업에서의 경력형 성과는 판이하게 다른 경력의 과정이라고 볼 수 있다. 그 외에도 극심한 일정관리, 인력관리 리스크가 있다. 반면 스타트업 개발자들은 그만큼 사업가로서 성공할 경우 그 결실을 본인이 거의 다 누릴 수 있다는 기회가 있으며, 프로젝트 운영 경험과 노하우를 얻을 수 있고, 전체 게임 개발주기를 경험하면서 게임 출시까지 해 볼 수 있다는 점에서 다중숙련의 기회를 얻을 수 있다는 점이 장점으로 꼽힐 수 있다.

이처럼 게임 업계의 상황은 분야나 회사에 따라 매우 상이하지만, 각 부문이 직면하고 있는 구조적 불안정성(precaarity)의 요소들이 다양한 '리스크'의 형태로 존재하며, 또한 동시에 그것을 줄여나가거나 그에 대응해나갈 수 있는 잠재력들이 '기회'의 차원에서 존재하고 있다.

마지막으로 협업과 커뮤니케이션으로 대표되는 게임 개발자의 노동윤리가 의미하는 것에 대해 정리하면서 이번 장을 마무리하고자 한다. 앞서 논의했듯이 이것은 이중적 의미를 띠고 있었다. 한 편으로는 나름의 노하우와 전문성이 축적된 게임 개발조직의 이상적 인재상을 보여주는 측면, 다시 말해 체계화되고 고도화된 게임 산업의 모습을 보여주는 측면이 있다. 반면, 다른 차원에서 보기에 그것은 열정의 착취, 노동유연성 구조 속에 순응하는 노동주체성 형성이라는 성격을 띤 것이기도 했다. 이것은 신자유주의 통치성에 대한 비판론 맥락에서 구조적 불안정성(precaarity)을 통해 통치대상이 되는 주체들을 길들이고, 또 그들로 하여금 개인의 힘으로 끊임없이 그 불안정성에 대한 관리를 해 나가도록 요구하는 방식을 전형적으로 보여주는 것일 수 있다.

이렇듯 게임 생산의 현장에서 관찰되는 노동 조직화, 개발 프로세스, 노동문화의 양상들은 구체적 현장의 맥락에 따라 매우 다양하며, 다층적인 의미를 함축하고 있었다. 개발자에게 요구되는 역량과 덕목 또한 여러 가지가 뒤섞여 있었는데, 전반적인 흐름은 개인의 심미적 창의성이나 특화된 전문성보다는 조직의 유기적인 협업, 급변하는 트렌드에 유연하게 적응하고 다른 동료들과 공존할 수 있는 역량이 강조되는 경향이 강하다. 말하자면 스페셜리스트보다는 제너럴리스트적 역량을 강조하는 방향으로 바뀌고 있는 것이다. 이것은 리스크를 줄이고 회피하기 위한 전략이라 할 수 있지만, 반대로는 오히려 리스크를 더 심화시키는 것이거나, 게임 산업이 그만큼 전통적 의미에서의 장인이나 창의적 인재를 키

워내지 못한다는 사실을 드러내는 것일 수 있다.

이러한 복합적인 게임 산업의 현실 위에서, 개발자들은 다양한 고민과 선택을 하며 각자의 커리어를 구축해나가고 있다. 다음 장에서 우리는 ‘불안정성’ 개념을 중심으로, 개발자들의 현실이 어떤 구조적 조건과 미시적 노동과정 속에서 어떻게 변화하고 있으며, 그들이 경험해온 불안정성의 다양한 양상들이 어떻게 더 심화되고 있는가를 논의할 것이다.

제6장. 게임 생산 환경 변화와 불안정성의 심화

이번 장에서는 한국 게임 산업이 모바일 중심으로 전환되어가는 과정에서 어떻게 게임 생산 환경이 변화하게 되었고, 그 과정에서 산업이 본래 가지고 있던 리스크들이 어떻게 더 증폭되었는지, 개발자들의 불안정성이 어떻게 더 심화되었는지를 논의할 것이다. 우선, 1절에서는 오늘날 한국의 게임 산업과 개발자들의 현실에 대해 살펴본다. 2절에서는 2010년대 이후 한국 게임 산업이 모바일로 집중화되는 과정을 살펴보고, 그것이 어떤 배경에서 이루어졌는지 점검해볼 것이다. 또한 이렇게 급변하면서 생겨난 한국 게임 산업의 구조적 문제를 되짚어보면서, 특히 대기업과 퍼블리셔 중심의 독과점적 지배구조가 형성된 과정, 특정한 비즈니스 모델이 주도하는 대형 MMORPG 중심의 획일적 게임들이 양산됨으로써 여러 가지 우려와 한계를 드러내고 있다는 점에 대해 비판적으로 논의할 것이다. 3절과 4절에서는 그런 구조적 배경 속에서 게임 산업 특유의 고용관행과 임금제도, 개발관행 등이 어떻게 개발자들의 커리어와 고용의 불안정성을 비롯해 경제적 불안정성, 노동과정의 소외를 발생시킴으로써 총체적으로 구조적 불안정성(precaarity)을 심화시키고 있는지에 대해 논의해볼 것이다. 5절에서는 그러한 불안정성이 회사 규모, 직군, 세대, 젠더 등에 따라서 각 개발자들 개인에게 어떻게 다른 정도와 양상으로 경험되고 있는가, 다시 말해 불안정성이 구체적으로 개발자들 개개인에게 처한 환경과 맥락에 따라 어떻게 다르게 나타나고 있는가를 분석해보려 한다.

1절. 한국의 게임 산업과 게임 개발자들의 현실

1. 한국 게임의 과거와 오늘

한국 게임 산업의 역사는 그리 오래되지 않았다. 1987년 최초의 국산 상용게임이 발매된 이후 본격적으로 국내 게임 개발이 시작되었으나, 사실상 초기에는 아마추어 수준이었다. 1990년대 들어서는 몇 몇 소수의 기업들이 수입과 유통 차원에서 게임 산업을 이끌었으며, 이 시기 발매된 게임들은 주로 성공한 해외 히트작을 모방하거나 외국 게임을 번역하는 정도였다. 그러나 90년대 중반부터 자체적인 제작 역량을 발휘하기 시작하는데, 손노리에서 1994년 발매한 <어스토니시아 스토리>는 최초 PC용 게임으로 상용화된 국산 자체개발 RPG로 주목받았고, 한글판 <프린세스 메이커>, <이스 2 스페셜> 등 일본 게임의 라이선스를 취득해 국산 게임 형태로 재개발한 사례들도 많아졌다. 90년대는 PC통신을 중심으로 아마추어 개발자 생태계가 형성된 시기라고도 할 수 있다. 그렇게 PC용 패키지(package) 게임의 시대는 서서히 저물었다. 그러다 90년대 말, 정부에서 추진한 정보통신 사업의 일환으로 초고속 인터넷 통신망이 구축되고, PC방이 확산되면서 <스타크래프트>, <디아블로>, <레인보우 식스> 등 온라인 게임들이 PC방을 중심으로 큰 인기를 끌기 시작한다.

2000년대 이후 한국에서는 PC용 온라인 게임이 본격적으로 성장하기 시작한다. 부분 유료화 요금체계가 마련되었고⁸⁹⁾, 방준혁의 <넷마블> 등 온라인 게임 퍼블리싱 사업이 성공적으로 안착되기 시작했다. 무엇보다도 송재경의 <바람의 나라>(1996)와 그 이후 등장한 <리니지>(1998), <리니지 2>(2003) 등은 한국형 MMORPG 게임(다중접속 롤플레이팅게임)의 성공 모델을 제시하면서, 이후 한국 게임산업이 PC 온라인 산업 중심으로 성장하게 된 발판을 마련하기도 했다. 이 과정에서 국내 최초의 3D MMORPG <뮤>는 새로운 기술적 가능성을 보여주었고, 다른 한 편으로 PC용 캐주얼 게임들도 등장했다. 2000년대 중반은 자동차경주 게임 <카트라이더>, 길거리 농구 게임 <프리스트아일>, 음악 리듬 게임 <오디션>, <디제이 맥스>, FPS 장르인 (1인칭 슈팅게임) <스페셜 포스>, 캐주얼 RPG <메이플 스토리> (2003) 등, 온라인 게임 장르가 다양해진 시기였다⁹⁰⁾. 2010년대 들어서는 몇몇 소수의 대작 PC온라인 게임들과, 다수의 모바일용 게임으로 양분화 되는 추세에 있으며, 점차 모바일 게임의 비중이 높아지는 상황이다. 2000년대 이후 한국 게임 산업은 특히 온라인과 모바일 게임에서 세계적 성장을 기록해왔다. 시장규모는 2015년을 기점으로 10조 원을 돌파했고, 2012년 이후 넥슨을 비롯한 다수의 게임 대기업이 '1조 클럽'에 가입했다. 이처럼 한국 게임 산업은 그 짧은 역사 속에서 여러 시행착오를 겪으며, 괄목할만한 성장을 기록하고 있다.

2. 한국 게임 산업의 현황

2016년 세계 게임시장 규모는 전년 대비 6.4% 가량 성장하여 약 1,428억 달러 이상의 규모로 집계됐다. 꾸준히 성장은 하는 추세지만 성장률은 2014년 13.2%, 2015년 10.4%, 2016년 6.4% 정도로 점차 낮아지고 있는 추세다. 글로벌 게임산업의 주요 트렌드를 살펴보자면 첫째, 아케이드 게임시장의 증가를 꼽을 수 있다. 그 원인으로는 일본, 미국, 유럽 등에서 아케이드 게임 센터가 복합 놀이공간으로 자리 잡고, 네트워크 연결을 통한 플레이 방식이 확산되거나 가상현실(VR)을 중심으로 한 체험형 게임기 확산, 결제방식이 동전 중심에서 카드로 다양화된 것, 소비자층이 청년층 중심에서 어린이나 노인층으로까지 확대된 것 등을 꼽을 수 있다. 그에 반해 글로벌 PC 온라인 게임시장은 전년 대비 8.1% 감소함으로써 마이너스 성장을 기록하며 쇠퇴기에 접어든 것으로 분석된다.

2016년 한 해 동안 전 세계적으로 가장 큰 성장률을 기록한 플랫폼은 모바일 게임이다. 전년대비 26.9% 성장함으로써, 모바일 게임 시장은 그 이전까지 글로벌한 차원에서 가장 큰 시장규모를 유지했던 비디오 게임시장을 추월하게 되었다. 이는 고성능 스마트폰과 태블릿 PC의 지속적인 출시, 네트워크의 진화, 화려한 그래픽을 가진 대형 게임들이 등장하게 되었기 때문으로 분석된다. 대작 MMORPG 모바일 게임들의 장기집권, 다운로드 없이

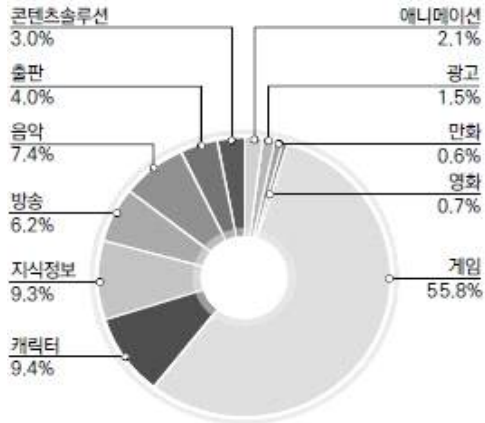
89) 모든 서비스(상품)에 과금을 하는 것이 아니라 무료로 이용하는 부분과 유료로 이용하는 부분으로 나누어 과금하는 방식을 말한다. 일반적으로 캐릭터나 아이템 등을 유료로 판매하는 방식이다.

90) 90년대에서 2000년대에 걸친 한국 게임 산업의 변화과정에 대해서는 김형진(2005), 윤태진·나보라(2011), 남영(2011, 2015)등의 연구를 참고할 수 있다.

즐거이는 미니게임의 부상, 모바일 e-스포츠 시장의 확장 등과 함께 모바일 게임시장의 성장세는 당분간 계속될 것으로 전망되고 있다(한국콘텐츠진흥원, 2017b, 786~787쪽).

이제 국내 게임 산업 현황에 대해 살펴보자. 《2018년 콘텐츠산업 전망》에 따르면 전체 콘텐츠 산업 중 수출액 비중은 게임이 55.8%로 가장 높은 것으로 나타나, 게임 산업이 한국 콘텐츠산업에서 매우 중요한 위치를 차지하고 있다는 것을 증명해주고 있다.

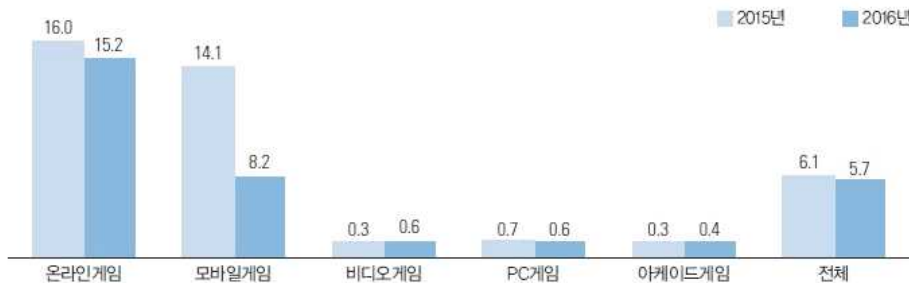
<그림 6-1> 2017년 콘텐츠산업 장르별 수출액 비중



출처 : 한국콘텐츠진흥원(2018a) 《2018년 콘텐츠산업 전망》 7쪽.

《2017 대한민국 게임백서》에 따르면, 한국 게임시장은 미국, 중국, 일본, 영국에 이어 세계시장의 5.7% 점유하고 있으며, 특히 온라인 게임시장은 세계 2위, 모바일 게임시장은 세계 4위의 시장규모를 차지하고 있다. 한국은 평균적으로 세계 5위권에 속하는 게임 강국이라 할 수 있다. 그러나 세계시장 점유율 차원에서 보면 PC 온라인 게임의 경우 1위 중국과의 격차가 점차 벌어지고 있고, 모바일의 경우에도 점유율이 2015년 14.1%에서 2016년 8.2%로 축소되었다. 이처럼 성장세도 한 풀 꺾였고 해외 게임강국과의 경쟁도 점차 치열해지는 상황이다. <그림 6-2>은 국내 게임시장의 세계시장에서의 비중을 비교한 것이다(한국콘텐츠진흥원, 2017b, 9~10쪽).

<그림 6-2> 국내 게임시장의 세계시장에서의 비중 (2015~2016)

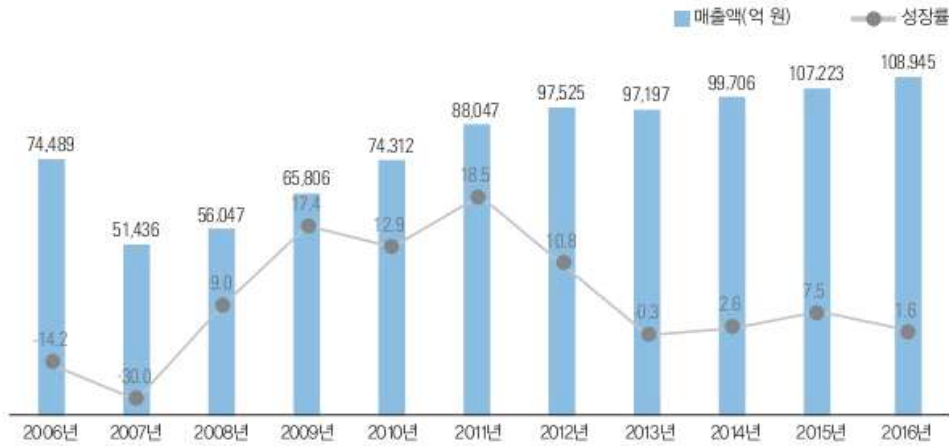


출처 : 한국콘텐츠진흥원(2017b). 《2017 대한민국게임백서》 10쪽.

<그림 6-3>은 국내 게임 시장의 규모와 성장률을 보여준다. 2016년 국내 게임시장 규

모는 10조 8,945억 원으로 전년 대비 1.6% 증가한 것으로 나타났으며, 2007년 큰 폭으로 하락한 이후 2011년까지 지속적인 성장을 보이다가 2012년부터 다소 주춤하는 경향을 보이기 시작했고, 2014년 반등세를 보이는데 이어 최근까지 꾸준히 성장하는 것으로 나타나고 있다(한국콘텐츠진흥원, 2017b, 4~5쪽).

<그림 6-3> 국내 게임시장 전체 규모 및 성장률 (2006~2016년)



출처 : 한국콘텐츠진흥원(2017b). 《2017 대한민국게임백서》 5쪽.

분야별로 살펴보자면, 모바일 게임이 2015년 대비 24.3% 성장하며 높은 성장률을 보였던 반면, PC용 패키지 게임은 -14.8%, 온라인게임은 -12.0% 으로 하락하면서, 플랫폼별 성장세가 각각 다른 경향을 보이는 것을 알 수 있다. 다음의 <그림 6-4>는 국내 게임시장의 플랫폼별 비중(2016)과 그 추이를 보여주는데, 이를 통해 한국 게임은 온라인 게임과 모바일 게임이 양분하는 형태이며, 특히 최근 추세는 온라인 게임의 하락과 모바일 게임의 성장으로 요약될 수 있다는 것을 뚜렷하게 확인할 수 있다.

<그림 6-4> 국내 게임시장의 플랫폼별 비중(2016) 및 추이(최근 6년)



출처 : 한국콘텐츠진흥원(2017b). 《2017 대한민국게임백서》 57쪽.

2013년 무렵부터 급속하게 확장되기 시작한 모바일 게임이 주류 플랫폼으로 자리 잡게 되면서 PC 온라인 개발은 위축되고 있으며, 과거 PC 온라인 게임을 개발하던 중견 개발사들도 대부분 모바일 플랫폼으로 전환한 상태이다. 사실상 새로운 콘셉트, 새로운 장르의 국산 PC 온라인 게임이 나오기는 매우 어려운 상황으로 전망된다. 다만 2017년 기존의 성공방정식에서 탈피한 형태로 크게 성공한 블루홀의 <배틀그라운드>가 흥행하게 되면서 국산 PC 온라인 게임의 새로운 가능성을 일부 보여주기도 했다. 그러나 대다수 게임 개발사들이 개발 리스크가 큰 PC 온라인보다는 모바일 게임에 집중하고 있다.

실제 PC 온라인 게임시장에서는 <리그오브레전드>나 <오버워치> 등이 오랫동안 상위권을 점유하고 있으며, 국내 개발사들의 입지가 상당히 좁아진 상태다. 또한 모바일 게임은 디바이스의 고사양화, 화면 대형화, 상용엔진의 발전과 모바일 개발사들의 노하우 축적, 이용자들의 데이터 이용량의 증가 등의 영향으로 점점 더 PC 게임에 가까운 수준으로 발전하고 있다. 최근 <리니지> 등 온라인 게임 전성기에 흥행했던 PC MMORPG의 IP를 활용한 모바일 게임들이 연이어 출시되면서, 국내 주류 게임업계는 마치 온라인 게임의 전성기를 재현하려는 모습을 보이고 있다. <리니지 2 레볼루션>, <리니지 M>, <서머너즈 워>, <히트>, <세븐나이츠> 등 대형 모바일 게임 강세를 보이는 것이 이를 방증한다(한국콘텐츠진흥원, 2017b, 61~79쪽).

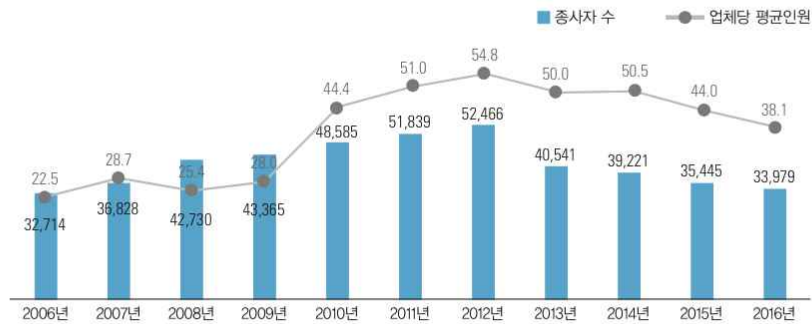
한편, 한국의 모바일 게임시장은 최근 급격히 성장했지만 곧 성숙기에 접어들 것으로 전망되고 있고, 유사한 플랫폼과 장르의 게임들을 앞세운 중국 게임업체들이 막강한 자본력을 바탕으로 대거 국내까지 진출하게 되면서 국내 게임 산업의 입지가 점차 위태로워질 것이라는 추측들이 나오고 있다(한국콘텐츠진흥원, 2017b). 실제로 연구자가 만난 현장의 게임 개발자나 게임업계 관계자들 대다수가 최근 한국 게임 산업이 매우 어려운 시기에 있다고 인식하고 있었다. 한국 게임 산업의 어려움을 단적으로 보여주는 또 다른 사례는 게임 산업 종사자 수가 감소하는 현상이다. 다음의 <표 6-1>과 <그림 6-5>을 보면, 2012년을 기점으로 2016년까지 종사자 수가 꾸준히 감소하는 것을 확인할 수 있다. 게임 산업 종사자들 중 게임제작 및 배급업체 종사자 수는 2016년 기준으로 봤을 때 전년대비 4.1% 감소했으며, 게임 유통업까지 포함한 전체 인력도 약 8%가량 줄어들었다.

<표 6-1> 한국 게임산업 종사자 수 (2014~2016)

(단위 : 명)

구 분	2014년	2015년	2016년	2016년		
				구성비	전년대비 증감률	
게임 제작 및 배급업	온라인게임	28,203	21,198	16,523	22.3%	Δ22.1%
	비디오게임	307	315	382	0.5%	21.8%
	모바일게임	9,985	13,106	16,146	21.8%	23.2%
	PC용 패키지게임	332	385	212	0.3%	Δ45.0%
	아케이드게임	394	441	716	1.0%	62.2%
	소계	39,221	35,445	33,979	45.9%	Δ4.1%
게임 유통업	컴퓨터 게임방 운영업(PC방)	47,145	43,913	38,358	51.8%	Δ12.7%
	전자게임장 운영업 (아케이드게임장)	915	1,030	1,656	2.2%	60.8%
	소계	48,060	44,943	40,014	54.1%	Δ11.0%
합계	87,281	80,388	73,993	100.0%	Δ8.0%	

<그림 6-5> 국내 게임 제작/배급업체의 연도별 증감 추이



출처 : 한국콘텐츠진흥원(2017b). 《2017 대한민국게임백서》

요컨대, 한국 게임 산업이 전체적인 규모로 볼 때는 성장세를 유지하고 있지만 그 내용을 들여다봤을 때는 모바일과 PC온라인이라는 특정 플랫폼에 대한 편중현상이 심하고, 최근 새롭게 성장할 수 있는 동력을 찾지 못한 채 정체기에 접어드는 양상을 보이는 등 여러 불안요소와 과제들을 안고 있다는 점을 다시금 확인할 수 있다.

3. 한국 게임 개발자들의 현실

게임 산업의 불안정성은 많은 업계 관계자들이 지적하고 있는 부분이다. 현재 한국의 게임 시장에서는 많은 개발사들이 실패를 겪고 있고, 소수의 퍼블리셔들이나 개발사들만 대부분의 이익을 가져가는 양극화 구조가 심해지고 있으며, 여기에 2011년부터 시작된 ‘셋다운제’ 같은 정부 정책이 맞물리면서 중소규모의 개발사들이 자체 개발력과 자금이 부족한 상황에서 더욱 살아남기 어렵게 되었다는 지적이 나온다. 말하자면 게임 산업의 ‘허리’가 얇아지고 있다는 것이다(백승지, 2016. 12. 28. 시사위크). 얽힌 데 덮친 격으로, ‘레드오션’화 되어 가고 있는 게임 시장에서 개발자들의 노동환경과 삶의 질이 크게 떨어졌다는 것을 지적하는 보도들도 많이 나오고 있다.

포화에 이른 게임 시장에서 생존을 위한 업체 간 경쟁이 심화되면서 게임 산업 종사자들이 살인적인 중노동에 시달리거나 심한 경우 자살에까지 이르는 비극적 상황이 발생하고 있다. 지난 2016년 표면적으로 알려진 자살 등의 사고사만 4건 정도가 보고되었으며, 개인적 사유를 제외하면 업무 과중에 따른 건강 문제나 스트레스가 주요 원인으로 지적되었다(정채희, 2016. 12. 21, 한경비즈니스). 2017년 2월에는 ‘구로의 등대’라는 별칭을 갖고 있는 넷마블의 ‘크런치’ 관행에 대한 고발 기사가 큰 화제가 되었다(이효상, 2017. 2. 6. 경향비즈). “오후 10시에 퇴근하면 반차, 자정에 퇴근하면 칼퇴, 새벽 2시에 퇴근하면 잔업”이라는 말이 회자될 만큼 넷마블이라는 게임 회사의 살인적인 야근과 초과근무가 문제가 되었고, 넷마블 측에서는 논란이 일자 업무 문화 개선을 약속했다. 이후 고용노동부는 2017년 5월 넷마블과 계열사에 대한 근로감독을 실시한 결과, 넷마블 노동자의 63%가

법정 연장근로 한도를 초과해 일하고 있다고 지적했으며, 직원들에게 미지급된 초과근로 수당 약 44억 원을 지급하라는 시정명령을 내리기도 했다. 넷마블은 이에 초과임금을 지급하고 ‘일하는 문화 개선안’을 도입해 시행하겠다고 발표했다(유하늘, 2017. 9. 25. 한국경제)⁹¹⁾. 그렇지만 많은 사람들은 여전히 이러한 노동관행과 노동환경이 근본적으로 개선되지 않는다고 지적한다.⁹²⁾

살인적 노동시간뿐 아니라 고용 불안정 및 처우 또한 심각한 문제로 지적되고 있다. 대형 게임사들은 대부분 퍼블리셔 역할을 하고 개발까지 직접 하는 경우도 있지만, 일반적으로 게임 개발은 보통 자회사에서 진행되거나 외주 개발사에 맡기는 식으로 진행된다. 처음에는 중개 역할을 하던 퍼블리셔가 점점 커져 이제는 게임 업계 전체를 주무르는 주체가 됐다. 그 그늘 아래에서 개발사들은 정해진 날짜와 비용에 맞게 게임을 생산해내기 위해 하청을 주고 또 재하청을 준다(김효정, 2017. 2. 27. 주간조선). 중소 개발사 입장에서 경쟁이 치열해지면서 광고 등 마케팅이 중요해졌는데 그것을 감당할 자금을 퍼블리셔나 투자자로부터 얻어야 하기 때문에 그들에게 의존할 수밖에 없게 되었다. 그 과정에서 게임 출시에 성공해도 돈을 벌기 어려운 구조가 형성되었다. 게임 출시에 성공하더라도 구글 플레이, 애플 앱스토어 등 모바일 오픈 마켓에서 30%정도를, 그리고 나머지 매출 중에서 60%정도를 퍼블리셔가 챙겨가기 때문이다. 더군다나 유명 IP를 사용할 경우 수수료 지출까지 더해져 수익은 더 줄어든다(이효상, 2017. 2. 6. 경향비즈).

뒤에서 자세히 논의하게 되겠지만, 게임 개발자들의 불안정성은 PC 온라인 게임에서 모바일 게임 중심으로 산업과 시장이 재편되는 과정, 그리고 수익을 내는 데 급급한 게임 회사들이 흥행이 검증된 유사한 게임들을 양산해내는 과정에서 더욱 심화되고 있다. 모바일 게임은 침체에 빠진 업계에 성장의 기회를 제공했지만, 개발자들의 휴식을 빼앗아갔다. 과거 온라인 게임은 3~5년 정도에 걸쳐 개발되었지만, 모바일 게임은 이용자들이 쉽게 접할 수 있는 만큼 유행 주기가 짧아졌고 개발 기간도 대개 1~2년으로 절반 이상 줄어들었다. 이런 상황에서 가끔씩 존재하던 ‘크런치’는 더 반복적으로 자주 발생하게 되었고, 치열한 속도 경쟁에 돌입하게 되었다. 유저들을 계속 끌어들이기 위해 이벤트와 업데이트가 많아지다 보니 그만큼 개발자들은 각종 휴일을 반납하고 야근을 해야만 하는 상황이 된 것이다. 게임 회사들에서도 독창적인 게임을 천천히 만드는 개발인력보다는, 말 잘 듣고 빠릿빠릿하게 일하는 개발자들을 원하는 경향이 강해졌다는 점이 지적되기도 한다. 이런 처우를 견디지 못한 일부 개발자들은 중국 등 해외로 이주하고 있다. 그곳에서 ‘회사의 부품이라는 생각’을 잊고, 좀 더 좋은 처우를 받으며 경력을 쌓는 것이 더 낫다고 생각해서

91) 유하늘(2017. 9. 25). ‘일하는 문화 개선’ 속도 내는 넷마블... 초과근로 임금 추가 지급. 《한국경제》. <http://news.hankyung.com/article/2017092502311>

92) “넷마블게임즈의 퇴직자들은 지금도 지속적인 야근과 과로, 제대로 이뤄지지 않은 보상에 대해 줄지어 증언하고 있다. 더 심각한 사실은 IT 기업의 이 같은 갑질이 비단 넷마블 게임즈만의 문제는 아니라는 점이다. 국내 게임사들 대부분이 임직원에게 초과 근무를 강요하고 있는 것으로 알려져 있다. 지난 4월에는 위메이드 엔터테인먼트의 자회사 위메이드 아이오의 이카루스 모바일팀이 8개월의 크런치 모드를 강요받았다는 소식이 전해져 논란이 되기도 했다.” (최덕수, 2017. 8. 30. IT 업계에도 공공연하게 존재하는 갑의 ‘갑질’. 앱스토리 매거진) <http://monthly.appstory.co.kr/column9992>

해외로 빠져나가는 개발자들이 더 많아진다면 한국의 소프트웨어, ICT 산업의 미래도 어두울 수밖에 없다.

이처럼 한국 게임 산업의 현황과 게임 개발자들의 현실을 보면, 현재 상황이 그리 낙관적이지는 않다는 것을 확인할 수 있다. 무엇보다도 게임 개발자들의 삶이 너무나 피폐해져 가고 있음 우리는 목도하고 있다. 이 연구는 서두에서도 밝혔듯이 게임 개발자들의 불안정성이 단지 이러한 고용관계의 문제나, 열악한 시장 상황에 의해서만 발생한다고 보지 않는다. 게임 개발 관행 자체가 만들어내는 불안정성, 그리고 그 속에서 개발자로 경력을 쌓아가면서 개인들이 체험하고 느끼게 되는 불안정성의 실존적 차원이 존재한다. 그렇다면 이 문제를 어떻게 이해해야 할 것인가? 이어지는 절에서는 우선 2010년대 한국 게임 산업의 구조적 변화과정을 통해 이러한 불안정성 심화가 어떤 배경에서 발생했는지 논의한다.

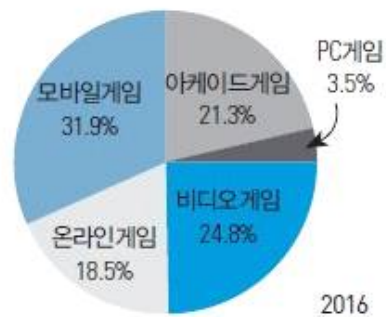
2절. 모바일 게임 시대, 한국 게임 산업의 구조적 문제

1. 한국 게임 산업의 모바일 집중화를 둘러싼 문제들

1) PC 온라인과 모바일 게임에 편중된 국내 게임시장

국내 게임시장은 PC 온라인 게임과 모바일 게임으로 크게 양분되어 있으며, 사실상 그 이외의 게임 플랫폼은 거의 존재하지 않는 것과 마찬가지다. 2016년 현재 국내 게임시장에서는 PC 온라인 게임 42.6%, 모바일 게임 39.7%를 차지하고 있으며, PC방 사업이 13.5%를 차지하고 있다. 그 외에 아케이드게임이 0.8%, 아케이드게임장이 0.7%, PC용 패키지 게임이 0.3%를 차지하는 것으로 분류되고 있다.

<그림 6-6> 플랫폼별 세계 게임시장 점유율(2016)



출처 : 한국콘텐츠진흥원(2017b). 《2017 대한민국 게임백서》 13쪽.

글로벌 게임시장 현황을 살펴보면 2016년 기준으로 모바일 게임이 31.9%, 비디오게임이 24.8%, 그리고 아케이드 게임이 21.3%를 차지하고, PC 온라인 게임이 18.5%로 그 뒤를 잇고 있다. 이처럼 글로벌 차원에서는 비교적 다양한 플랫폼들이 균등한 점유율을 보이고 있다. 그런데 <표 6-2>에서 볼 수 있듯이 국내 게임시장의 세계 시장에서의 비중을 보면, 온라인 게임의 점유율은 15.2%로 상당한 수준인 반면 모바일 게임은 8.2%, 그 밖의 게임은 1%에도 미치지 못하는 편중된 시장구조를 보여주고 있다. 여기서 보면 세계 게임시장은 모바일게임 > 비디오게임 > 아케이드 게임 > PC 온라인 게임 > PC(패키지)게임 순인데, 한국은 PC 온라인 > 모바일 > 비디오 > 아케이드 순이며 대부분 온라인, 모바일에 집중되어 있다는 것을 알 수 있다.

<표 6-2> 2016년 국내 게임시장의 세계 시장에서의 비중(매출액 기준)

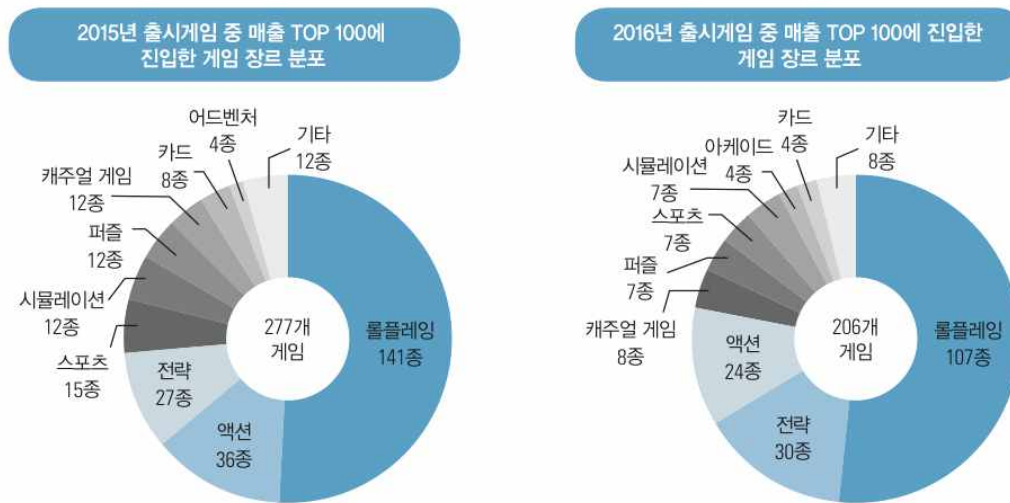
(단위: 백만 달러, %)

구분	온라인게임	모바일게임	비디오게임	PC게임	아케이드게임	전체
세계게임시장	26,417	45,489	35,434	5,044	30,431	142,814
국내게임시장	4,004	3,731	226	28	134	8,124
점유율	15.2	8.2	0.6	0.6	0.4	5.7

출처 : 한국콘텐츠진흥원(2017b). 《2017 대한민국 게임백서》 10쪽.

다른 한 편으로, 게임 장르의 비중은 어떤가? 2015~2016년 출시된 국내 게임 중 매출 상위 100위에 진입한 게임 장르 분포를 비교해보면 다음의 <그림 6-7>와 같다.

<그림 6-7> 2015~2016년 출시 게임 중 매출 상위 100위에 진입한 게임 장르 분포 비교



출처 : 한국콘텐츠진흥원(2017b). 《2017 대한민국 게임백서》 102쪽.

위 그림에서 알 수 있는 것은 우선 성공한 게임 장르의 절반 이상이 롤플레이팅 게임이라는 것이다. 물론 롤플레이팅(RPG) 게임 자체도 여러 하위 장르로 나누어질 수 있지만, 국내에서는 상당부분 MMORPG나 액션 RPG 형태를 띠는 경우가 많다. 이 그림에서 확인할 수 있는 또 다른 사실은 신규 출시되는 게임 중 100위에 진입할 수 있는 게임의 수 자체가 줄어들었다는 것이다. 2015년에는 277개였으나, 2016년에는 207개로 줄어들었고, 짐작컨대 지금과 같은 추세라면 2017년의 통계에서는 더 줄어들 것으로 예상된다. 왜냐하면 MMORPG 장르와 같은 대형 블록버스터급 게임이나, 대기업에서 개발하고 출시하는 검증된 유명 IP와 수익모델을 중심으로 한 <리니지 2 레볼루션>, <리니지 M>, <테라 M>, <블레드 앤 소울 레볼루션>, <세븐나이츠 2> 등의 게임들이 2017년과 그 이후에도 계속해서 출시해서 높은 매출을 올리고 있으며, 당분간은 이러한 추세가 계속될 것으로 전망되고 있기 때문이다(한국콘텐츠진흥원, 2018. 1. <2017년 3분기 콘텐츠산업 동향분석 보

고서>).

물론 게임 산업에서 전반적으로 모바일 게임 시장이 계속 확장되는 추세는 분명해 보인다. 그러나 글로벌한 차원에서는 상대적으로 다양한 게임 플랫폼, 장르, 서비스 등이 존재하는 반면, 한국에서는 그것이 특정한 플랫폼, 즉 PC 온라인이나 모바일, MMORPG라는 특정 장르에 매우 심하게 편중되어 있다는 점이 특징이며, 세계적으로 여전히 점유율이 높은 콘솔 비디오 게임 플랫폼은 한국에서 거의 불모지에 다름없다는 점, 다양한 장르의 게임들이 만들어지거나 성공하지 못하고 있다는 점이 한계라고 할 수 있겠다.

각종 보고서들(한국콘텐츠진흥원, 2017a; 2017b; 2018a 등)을 참고해보면, 글로벌 게임 산업에서 특정 장르, 특정 플랫폼, 특정 게임 IP에 의존하는 한국 게임 산업이 격화된 경쟁을 견뎌야 하는 위기 국면을 맞이하고 있고, 그 성장 속도도 둔화되고 있다는 것을 확인할 수 있다. 특히 중국의 게임 산업은 무서운 속도로 성장하고 있으며, 유사한 분야에서 한국보다 점차 우위를 점해나가는 양상이 곳곳에서 눈에 띈다. 중국의 게임 시장은 이미 2016년 기준 30조원에 육박하는 규모로 성장했으며, 특히 모바일 게임이 전년 대비 55%이상 크게 성장했다. 중국 모바일 게임은 2017년에 약 24% 성장하며 PC 게임의 규모를 넘어설 것이라고 전망되었는데, 이는 PC 게임을 서비스하던 대형 퍼블리셔들이 성장 가능성이 높아 보이는 모바일 게임 분야에서 적극적인 사업을 펼치고 있기 때문인 것으로 분석되었다(한국콘텐츠진흥원, 2017c). 이런 흐름은 한국과 매우 유사하다. 대신 한국보다 중국은 더 크고, 성장속도가 빠르다. 따라서 이와 같은 방식으로 한국 게임이 과연 경쟁력을 확보할 수 있는가 하는 우려가 제기된다. 인터뷰에 참여했던 현장의 개발자들 중 대다수는 이미 한국 게임시장이 중국에게 추월당했으며, 그것을 회복하기는 힘들 것이라는 회의적 전망을 내놓았다.

물론 나름의 성과들도 보인다. 최근 한국 게임 산업의 매출을 이끌고 있는 유명 IP를 기반으로 한 대형 모바일 MMORPG 게임들의 성공이 대표적인 사례들이다. 2016년 12월 출시된 넷마블의 <리니지 2 레볼루션>은 여러 가지 의미에서 상징적이다. 현재 한국게임이 성공하기 위해서는 어떤 플랫폼, 형식, 전략으로 어떻게 만들어져야 한다는 공식과 같은 모델을 제시했기 때문이다. 또 실제로 그만큼의 커다란 매출 성과를 올리기도 했다. 2014년 넷마블은 엔씨소프트와 지분을 상호교환하며 PC온라인 게임 <리니지 2>의 IP를 확보하여 개발 시작 3개월 만에 프로토타입을 만들고, 이후 3개월 만에 알파 빌드를 만들었다. 그리고 그 후 다시 3개월 만에 베타 빌드를 완성해 1년 만에 전체 열개를 짚으며, 이후 6개월 동안 후반작업을 거쳐 규모에 비해 상당히 빠른 시간에 출시를 했다.⁹³⁾ 이후의 성과도 눈부셨다. 한 달 매출액 2,060억 원, 하루 평균 접속자 215만 명의 기록을 올렸다. 2015년 매출 1조원을 달성한 넷마블은 2016년 1조 5,000억, 2017년에는 약 2조 4,300억 원을 벌어들인 것으로 추정되고 있다. 불과 2년 사이에 매출이 두 배 이상 커지는 놀라운 성장을 보인 것이다. 출시한 지 상당한 시간이 흘렀음에도 2017년 3분기 기준 <리니지2 레볼루션>은 넷마블 전체 매출액의 45%를 차지하고 있었다.⁹⁴⁾

93) 김시소 (2017. 7. 16). 리니지2 레볼루션 만든 박범진 "중국게임에 충격 받고 속도전 했다". 전자신문. <http://www.etnews.com/20170714000222>

그런데 과연 이러한 성공모델이 보편적으로 적용 가능한 것일까? 이러한 개발과정과 전략에 문제는 없었을까? 이 성공을 둘러싼 좀 더 복합적인 상황에 대해서 더 논의해볼 필요가 있다. 콘텐츠진흥원이 발간한 <2017년 3분기 콘텐츠산업 동향분석보고서>를 보면, 한국의 게임시장은 더 커졌고, 성장세를 이어가고 있다고 전망하고 있다. 그런데 그 내용을 들여다보면 소위 ‘빅3’(넥슨, 넷마블, 엔씨소프트)를 중심으로 모바일 플랫폼, MMORPG 장르에 지나치게 편중되어 있다는 문제를 다시금 발견할 수 있다.⁹⁵⁾ 넷마블은 <리니지2 레볼루션>이후 2017년 <테라M>을 출시해 기세를 이어갔으며, 엔씨소프트에서도 2017년 <리니지 M>을 출시해 오랫동안 1위를 차지했고, 그 밖에도 넥슨의 <오버히트> 등이 출시되어 모바일용 MMORPG의 전성시대를 열고 있다. 그러나 다른 한 편에서 게임빌, 펠어비스 등 중견 게임업체들은 2017년 상대적으로 부진을 겪었다고 한다.

요약해보면, 현재 한국 게임산업의 상황은 PC 온라인과 모바일 게임으로 양분화되었다는 점이 특징이며, 그 중에서도 PC 온라인은 정체기를 맞이한 반면, 모바일 시장은 가파르게 팽창해왔다. 특히 과거 PC 온라인 시절 영광의 시대를 누렸던 유명 게임들의 IP를 기반으로 한 대규모 모바일 플랫폼의 MMORPG로 수렴되어가고 있다는 점이 그 핵심이라 하겠다.

2) 모바일 집중화의 배경과 한계들

과연 이러한 상황을 낙관적으로 볼 수 있는 것인가? 한국 게임 산업이 어떻게 모바일 플랫폼 중심으로 구조적 변화를 일으켰는지, 그 구체적인 요인들이 무엇인지 검토해보면서 우리는 이 상황을 보다 비판적으로 되짚어볼 수 있다.

이 연구를 위한 심층 인터뷰에 참여한 규환, 종환, 동현 등 많은 개발자들이 공통적으로 지적했고, 또 여러 문헌들에서도 확인할 수 있는 것은 근래 한국 게임 산업의 역사에서 2010년대 초반이 매우 큰 변곡점이 되었다는 점이다. 2010년 이후 국내에 본격적으로 스마트폰이 보급되면서 급속도로 모바일 게임 시장이 성장했는데 여기에는 여러 제도적 요인과 시장적 요인이 복합적으로 작용했던 것으로 평가된다. 먼저 제도적 요인 부분을 살펴보자.

첫째, 2011년 애플 앱스토어 및 구글 플레이스토어 등의 모바일 오픈 마켓이 등장해서 신생 게임 스타트업들에게 새로운 기회를 열어주게 되었다. 당시까지 국내에서 발매되는 모든 게임은 게임물등급위원회의⁹⁶⁾ 심의를 거쳐야만 했으나, 2011년 4월 게임산업진흥에

94) 한 달 매출액 규모는 2016년 세계적인 붐을 일으켰던 <포켓몬 고>의 매출실적(약 2억 650만 달러, 약 2200억 원)에 맞먹는 기록이다. 조성준 (2018. 2. 7). ‘리니지2 레볼루션’ 대박... 단일 게임 매출 1조 시대 연 ‘넷마블’. 이코노미조선.

95) 보고서에 따르면 게임·소프트웨어 업종의 시가총액이 2016년 말 13조 740억 원에서 2017년 11월 25일 종가 기준 39조 996억 원으로 3배 정도 급증한 것으로 나타났는데, 이러한 주가 급등은 빅3 게임업체(넥슨, 넷마블게임즈, 엔씨소프트)의 역대급 실적에 기인하였고, 2017년 겨울 이들 기업들이 신작을 줄줄이 출시하면서 향후 장밋빛 전망을 보여주고 있다고 전망하고 있다. 그리고 이러한 분위기는 2018년에도 계속 이어질 것으로 예상된다. 넷마블에서는 <블레이드 & 소울 M>, <세븐나이츠 2>, <이카루스 M>등을 출시 예정이며, 엔씨에서도 <리니지 2M>, <아이온 템페스트>, <블레이드 & 소울 2> 등 기존 IP와 검증된 MMORPG류의 게임들을 계속 출시할 예정이기 때문이다.

관한 법률 제21조가 개정되면서, 같은 해 7월부터 오픈마켓 사업자가 모바일 게임에 한해 자체적으로 등급분류 뒤 발매할 수 있게 되었다. 사실 한국의 게임 심의는 오락실용 아케이드 게임의 유통과 개발을 단속하던 시절의 형식이 오랫동안 유지되어오면서 여러 규제가 있는 상태였는데, 적어도 모바일 환경에서는 이런 제약이 사라지고 스마트폰의 확산과 더불어 모바일 게임이 팽창할 수 있는 조건이 형성되었던 것이다(김환민, 2017b).⁹⁷⁾

둘째, 섯다운제 시행으로 인해 PC 온라인 산업이 점차 쇠퇴하게 되었다는 점이다. 밤 12시부터 새벽 6시까지 청소년들이 게임을 이용할 수 없도록 한 ‘게임 섯다운 제도(game shutdown policy)’에 따르면, 게임 서비스제공사업자는 ID를 식별해서 청소년일 경우 해당 시간에 게임을 할 수 없도록 강제로 접속을 끊어야 했다. 이 제도는 2011년 11월 여성가족부에서 시행하여 계도를 거쳐 2012년부터 단속했다. 문화체육관광부는 2012년 7월부터 이른바 ‘섯택적 섯다운 제도’를 시행하여, 부모가 자녀와 함께 적절한 게임 이용 차단시간을 정하도록 했다. 청소년의 지나친 게임 몰입에 따른 폐해를 막겠다는 것이 핵심이다.⁹⁸⁾ 이로 인해 특정시간 청소년의 게임이용을 차단하는 시스템을 구축하는 것이 강제되었는데, 섯다운 시스템의 구현 의무는 특히 소규모 게임 개발사에게 개발과 유지 차원에서 많은 부담을 발생시켰던 것으로 평가된다. 이에 많은 게임 회사들은 아예 18세 이용가 게임의 출시를 늘리거나, 섯다운제 의무 도입으로부터 자유로운 모바일 게임 플랫폼으로 대거 이주하는 방식으로 대응하게 되었다.

한편, 섯다운제 도입 이후 게임업계 안팎에서는 이를 둘러싼 논쟁들이 벌어졌다. 섯다운제 찬성 측의 논리는 ‘청소년의 과도한 게임 이용으로 인해 발생하는 역기능을 최소화하고, 성장기 청소년이 일상적으로 균형을 유지할 수 있도록 마련된 최소한의 법적 장치로서 섯다운제가 필요하다’는 것이다. 또한 그것이 게임중독의 예방책으로서 기능하고 있으며, 섯다운제 자체에 대해 합헌 결정이 난 만큼 업계가 그 폐지를 주장하는 것은 적합하지 않다는 의견이다. 반대로 섯다운제 비판 논리의 핵심은 실효성이 없다는 것을 비롯해, 외부 투자는 줄어들고 내부 투자가 늘어나는 과정에서 게임업계 독과점이 심화되었다는 점, 대기업에는 별 타격이 없지만 섯다운제 시스템을 만들고 대응할 자본이나 인력이 부족한 중소기업에게 유독 큰 부담이 지워졌다는 점, 모바일 플랫폼으로의 편중성이 더 심해지고 레드오션화되는 것을 촉진시켰다는 점, 그리고 해외 게임들이 한국에 도입될 때도 섯다운 시스템이 일종의 장벽처럼 작용함으로써 한국 게임의 ‘갈라파고스화’가 발생했다는 점 등이다.⁹⁹⁾ 그런데 이러한 게임 업계의 입장에 대해서 비판적인 목소리도 적지 않

96) 현재는 게임물관리위원회가 그 기능을 대신하고 있다.

97) 기본적으로 한국에서 게임 심의를 받기 위해서는 게임 개발업 또는 배급업으로 허가를 받아야 하고, 허가를 얻기 위해서는 사업자등록증 및 2층 근린생활시설 또는 사업체가 사무실에 주소를 두고 있어야 한다. 심의를 받지 않으면 비영리적 목적의 공개, 배포도 금지되어 있기 때문에 개인 개발자나 학생 개발자 등이 쉽게 게임을 출시할 수 없는 구조였다. 하지만 이러한 상황 변화로 인해 모바일 게임 시장에 대한 기대감이 커졌고, 그만큼 이것은 모바일로의 편중을 가속화하는 결과를 초래하게 된다. (규환, 2017b)

98) 그러나 두 기관이 각각 다른 방식의 섯다운 제도를 시행하여 이중 규제 논란이 있었고, 인터넷 이용자 본인 확인제(인터넷 실명제)가 폐지되는 것과 달리 섯다운제에서는 나이를 인증해야 하는 체계가 존재하기 때문에 규제가 상충된다는 점에 대한 지적도 있었다. 더 나아가 게임 이용자의 자유와 행복 추구권을 침해한다는 지적까지 나왔다.

다. 이를테면 임상훈(2017. 11. 29)은 한국 게임 생태계의 위기는 과거의 낡은 방식을 고수한 탓이며, 게임에 대한 ‘나쁜 인식’이나 ‘셋다운제 시행’, ‘게임중독법 발의’ 등의 외부 요인을 탓할 수만은 없다고 말한다. 개발팀의 전문성과 내부의 신뢰를 강화하기 위한 개발프로세스 개선 방안 등을 성찰적으로 고민해야 할 때 오로지 “남 탓”을 한다고 해결될 문제가 아니라는 것이다.¹⁰⁰⁾ 어쨌든 게임 업계에서 안팎에서 공통적으로 지적되고 있는 문제 핵심을 요약하면, 강제적 셋다운제 정책으로 인해 PC 온라인 게임 시장이 위축되었고, 중소개발사들에게 큰 타격이 갔으며, 이를 회피하거나 이에 대응하기 위한 움직임들 속에서 모바일 쏠림 현상이 갑작스럽게 떠올려가듯 이루어졌다는 것이다.

셋째, 또 다른 제도적 요인으로는 게임 심의제도 변화에 따른 심의로 인한 문제가 있다.¹⁰¹⁾ 흥미로운 것은 청소년이용불가 등급을 제외한 게임들 중, PC 온라인 게임이나 비디오·콘솔 게임물은 게임콘텐츠등급분류위원회(Game Content Rating Board, GCRB)가 등급분류를 하는 반면, 모바일 게임의 경우 애플 앱스토어, 구글 플레이스토어 등 오픈 마켓 사업자가 자체적으로 등급분류를 한다는 점이다. 게임개발자연대 관계자에 따르면, 정부 산하 부처의 심의를 받는 과정이 절차도 까다롭고 그 기준이 명확하지 않아서 매우 어려운 반면에, 모바일 게임은 구글이나 애플이 제시하는 최소한의 조건만 지키면 되기 때문에 상대적으로 수월하다. 게다가 2009년 무렵부터 이 심의 수수료가 대폭 상승했다는 점도 큰 요인으로 지적된다.¹⁰²⁾

<그림 6-8>은 국내 PC 온라인 게임의 신규 심의 신청건수 및 국내 게임업체수를 보여 준다. 심의료가 급상승했던 2009년을 기점으로, 그리고 셋다운제가 본격적으로 시작된 2012년을 기점으로 PC 온라인 게임의 심의 건수와 국내 게임업체수가 가파르게 줄어들었

99) 이를 둘러싼 자세한 논의에 대해서는 다음 기사들을 참고해볼 수 있다.

진현진 (2017. 11. 28). 셋다운제-결제한도... 사안마다 치열한 논리 싸움. 디지털타임스.

http://www.dt.co.kr/contents.html?article_no=2017112902101031102003&ref=naver

남혁우 (2018. 5. 16). 문체부·여가부, 강제적 셋다운제 합의점 못 찾아. 지디넷코리아.

http://www.zdnet.co.kr/news/news_view.asp?artice_id=20180516141557&type=det&re=

윤홍만·유희은 (2017. 3. 10). 게임강국 흑역사 극복방안 “한국 게임산업, 규제라는 우리에서 풀어야 한다”. 인벤. <http://www.inven.co.kr/webzine/news/?news=174055>.

한국경제 사설 (2018. 1. 7). “손바닥으로 하늘 가릴 수 없다” 일깨워준 게임 셋다운제.

<http://news.hankyung.com/article/2018010733981>

이승우 (2018. 1. 5). K게임 '수출 역군'으로 부상했지만... 국내선 여전히 '사회악' 낙인, 한국경제.

<http://news.hankyung.com/article/2018010502891>

엄상현 (2018. 1). (인터뷰) 장병규 4차 산업혁명 위원장 - ‘찍어 누르는’ 전격적 규제 극악무도한 범죄 다룰 때만. 신동아 2018년 1월호. <http://shindonga.donga.com/3/all/13/1179859/1>

100) 임상훈 (2017. 11. 29). 남 탓하다 날선 게임업계. 《한겨레 21》 제1189호.

<http://h21.hani.co.kr/arti/PRINT/44528.html>

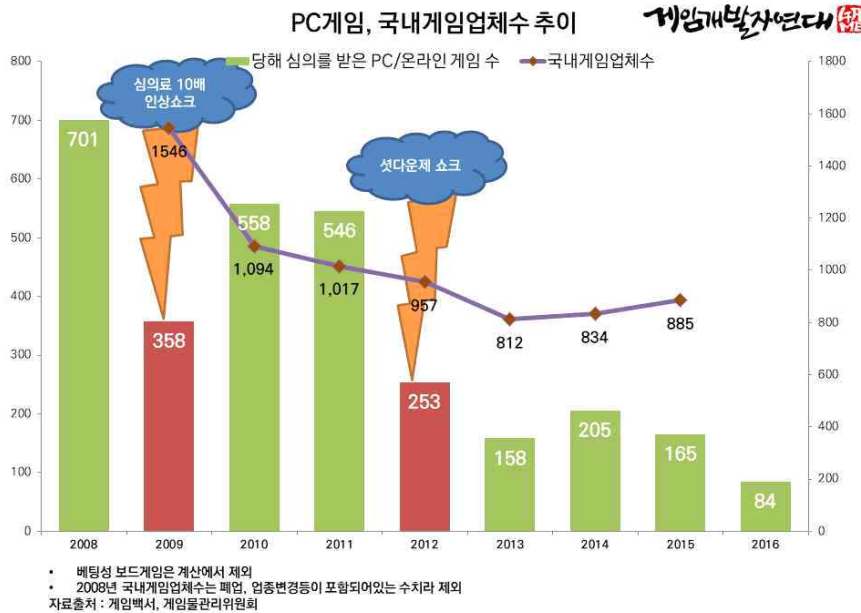
101) 국내에서 유통할 목적으로 제작 또는 배급되는 게임물은 ‘게임산업진흥에 관한 법률’에 따라 게임물관리위원회가 등급분류를 실시하고 있는데, 청소년이용불가 게임의 경우 게임물관리위원회가 심의를 담당하지만, 15세 이용가, 그러니까 청소년이 이용가능한 PC·온라인, 비디오·콘솔 게임물들은 2014년 5월 민간등급분류기관으로 설립된 게임콘텐츠등급분류위원회가 게임물관리위원회로부터 업무를 위탁받아 등급분류를 하고 있다.

102) 2008년~2009년을 기점으로 게임 심의비용이 지속적으로 가파르게 상승했으며, 이 과정에서 특히 중소게임개발사들이 큰 타격을 입었다는 지적들이 많았다. 특히 온라인 RPG 게임들의 경우 2008년까지 13만원이었던 것이 2009년 135만원으로, 2010년 157만원으로, 10배 이상 인상되었다. 이재진 (2008. 12. 30). 게임심의 수수료 최고 10배 이상 오른다. 디스이즈게임.

<http://www.thisisgame.com/webzine/nboard/4/?page=568&n=9921>

던 것을 확인할 수 있다. 이와 같은 상황에서 다수의 국내 중소게임개발업체들은 PC 온라인 게임에 머물면서 부담을 떠안기보다는 모바일 게임으로 옮겨가기를 선택할 수밖에 없었다.

<그림 6-8> 국내 PC 온라인 게임의 신규 심의 신청건수 및 게임업체 수



여기에 PC 온라인 게임 자체가 정체기를 맞이했다는 것도 중요한 요인으로 작용했다. 2011년 말 블리자드의 대작 게임 ‘리그 오브 레전드(LOL)’이 국내 서비스를 개시해 압도적인 PC방 점유율을 1위로 등극하고, 국내 PC 온라인 게임들은 그만큼의 경쟁력을 갖추지 못한 채 정체되는 양상을 보이게 된다.¹⁰³⁾ 이처럼 PC 온라인용 게임의 개발과 출시에 많은 리스크가 발생하게 되었고, 많은 게임회사들은 모바일 게임 플랫폼으로 물리게 된 것이다. 여기에 <애니팡>, <드래곤 플라이트> 같은 카카오톡 플랫폼 기반의 캐주얼 게임들이 연달아 큰 성공을 거두면서 모바일로의 유인 효과는 더 커지게 된다.

지금까지 살펴본 여러 요인들이 결합되어 2010년대 이후 한국에서는 PC 온라인에서 모바일로의 전환이 급격하게 일어나게 된다. 그런데 이는 단순히 플랫폼이 바뀌었다는 의미를 넘어서는 여러 가지 쟁점들과 얽혀 있는 복잡한 현상으로 이해할 필요가 있다. 모바일 중심의 게임 개발시대가 되면서 점차 개발기간과 개발주기는 짧아지고, 단기간에 트렌트를 쫓아서 유사한 패턴의 게임을 ‘찍어내는’ 방식이 널리 퍼지게 되었다. 게임의 생애주기, 유행의 주기, 라이브 서비스의 기간 등이 짧아졌다는 점도 공통적으로 지적된다. 무엇

103) PC 온라인 게임의 위기 요인으로는 여러 가지가 지적되고 있다. 이를테면 대형 게임사의 시장 독점화가 대표적이는데, 넥슨의 경우, 지주회사인 NXC 아래 40여개 계열사를 두게 된 과정에서 공격적 인수 합병 및 지적 재산권 대거 확보 등의 전략이 활용되었다는 점, 그리고 이로부터 비롯된 대작 게임 중심의 서비스 구조, 게임의 다양성 약화, 몇몇 대형 게임의 흥행 실패, 중소형 개발사에 대한 대기업들의 실력 행사 등의 문제가 발생했다는 것이다. 이런 여러 요인들이 복합적으로 PC 온라인 게임의 위기를 발생시켰다는 해석이다(강신규, 2015).

보다도 모바일 게임 산업이 레드오션화 되어가면서 더 격화된 경쟁과 그 속에서 천문학적 으로 치솟은 마케팅 및 광고 부담을 이기지 못하고 많은 중소기업들이 도태되어 사라지 게 되었다. 뿐만 아니라 많은 게임회사들이 생산비용을 줄이는 과정에서 개발자들의 야근, 초과근무 등 노동환경이 더 열악해지는 문제가 발생하게 되었다. 이처럼 산업의 구조적 요인들과 노동현장은 밀접하게 연결될 수밖에 없었다. 현장에서 만난 개발자들은 모두들 게임 업계의 상황이 어렵다고 입을 모아 말했다.

“지금 국내 게임업계의 경제적인 상황 자체가 많이 안 좋다 보니까. 전반적으로 분위기가 많이 침체되고 다운되어 있다는 느낌이 많이 들어요. 너무 모바일에 집중되어 있고, 시장의 다양화나 다변화가 아직 잘 안 되고 있는 것 같아요. 자본에 여유가 있는 큰 회사들이 VR이나 이런 신기술에 대해서 좀 더 연구를 하고 투자를 했으면 좋겠는데... 아직 미비한 것 같고요. 오히려 스타트업에서 VR을 시도하고 있는 것들. VR 같은 경우에는 스타트업에서 사실 성공하기가 꽤나 힘든 환경인데. 결국에는 이것도 성공하지 못하면 스타트업이 사장되거나 아니면 큰 회사들은 그런 걸 눈치만 보고 있다가, 아, 저 회사가 쓰러질 것 같으니 저 회사 기술이 우리는 필요해. 그러면서 인수를 하는 거고. 그런 형태로 진행되는 건 크게 바람직하지 못하다고 보는데. 그런데 그렇게 될 가능성이 크다고 보고 있고요. 그리고 너무 한쪽이 성공한다고 해서 너도나도 모바일 쪽으로 다 뛰어 들고 있는데. 좀... 다양한 플랫폼과 다양한 장르의 게임들이 개발돼야한다고 생각해요.” (해규)

무엇보다 그것이 노동방식의 변화를 일으켰다는 점에 주목해야 할 것이다. 그러한 구조적 변화 속에서 게임 개발자들의 노동과정에서의 불안정성은 더 심화되고 있다. 뒤에서 더 자세히 논의하겠지만 ‘크런치’로 대표되는 노동관행과 노동소외의 문제가 대표적이다.

“모바일로 넘어오면서 ‘노가다’가 더 많아졌어요. 확실히. 예전 게임들 같은 경우에는 복장디자인도 해야 하고 캐릭터도 새로 디자인해서 만들어야 하고. 캐릭터의 배경, 스토리도 있어야 하고 여러 가지가 있는데 모바일로 오면서 그게 가벼워졌고 형식화됐어요. 그러다보니까 콘텐츠를 만들 때 굉장히 고심해서 만든다. 이런 것보다 그냥 콘텐츠 양이 중요한 거죠. 양을 맞추려고 하다보니까 무한히 사람을 ‘갈아 넣으면서’(크런치 모드로) 해야 되는 상황이 온 거죠. 말하자면. 그리고 요즘 모바일 게임 하시면 알겠지만 창발적이다. 뭐 이런 거 필요 없어요. 오히려 제일 많이 중요한 건 BM, 비즈니스 모델이라고 많이 하는데 어떻게 팔아먹을 건지...” (규환)

2. 대기업·퍼블리셔 중심의 독과점적 지배구조

앞서 한국 게임 산업이 모바일로 급속하게 전환된 배경에 대해 살펴보면, 양적으로는 성장하고 있지만 그 이면에는 여러 가지 한계와 위험요소를 안고 있다는 점을 언급했다. 이제 좀 더 구체적으로 한국 게임 산업에 내재된 문제가 무엇인지 몇 가지 쟁점들을 중심으로 검토하려 한다. 여기서는 특히 국내 게임 산업의 대기업 중심, 대형 퍼블리셔 중심의 독과점적 지배 구조에 대해 ‘넷마블’을 중심 사례로 하여 살펴보고자 하겠다.

한국에서 모바일 게임의 성장과정은 넷마블의 성장과 그 궤를 같이 한다고 볼 수 있다. 넷마블은 2012년 <다함께 차차차>를 시작으로 2013년 <마구마구 2013>, <모두의 마블>,

<몬스터 길들이기> 등을 연달아 히트시키며 모바일 게임시장을 선점하기 시작한다. 사업 초기에는 주로 퍼블리셔 역할을 하던 이 회사는 여러 모바일 개발사들을 자회사로 인수·합병하면서 규모를 키웠고, 기존의 외주 계약 퍼블리싱 이외에도 자회사로 합병된 개발사들을 통해 자체개발 비중을 점차 늘리기 시작했다. 일반적으로 게임업계의 퍼블리셔들은 개발사들이 만들어내는 게임들의 성공 가능성을 타진 후, 보다 높은 수익을 올릴 수 있는 방향으로 추가 개발을 요구하고, 그 요구가 충족되었을 때 시장에 출시한다. 개발 수준에 따라 계약금, 중도금, 잔금을 지급하며 중소 개발사들은 이 돈으로 개발과 사업을 지속하게 된다. 그런데 대부분의 중소 개발사들은 계약단계까지 가지 못하는 경우가 많고, 계약 후에도 실제 시장에 출시되지 못하는 경우가 많으며, 출시가 되더라도 반응이 좋지 않을 경우 계약이 해지되거나 사업이 접히는 경우가 많다. 문제는 이 모든 과정을 대형 퍼블리셔가 통제할 수 있다는 것이다.

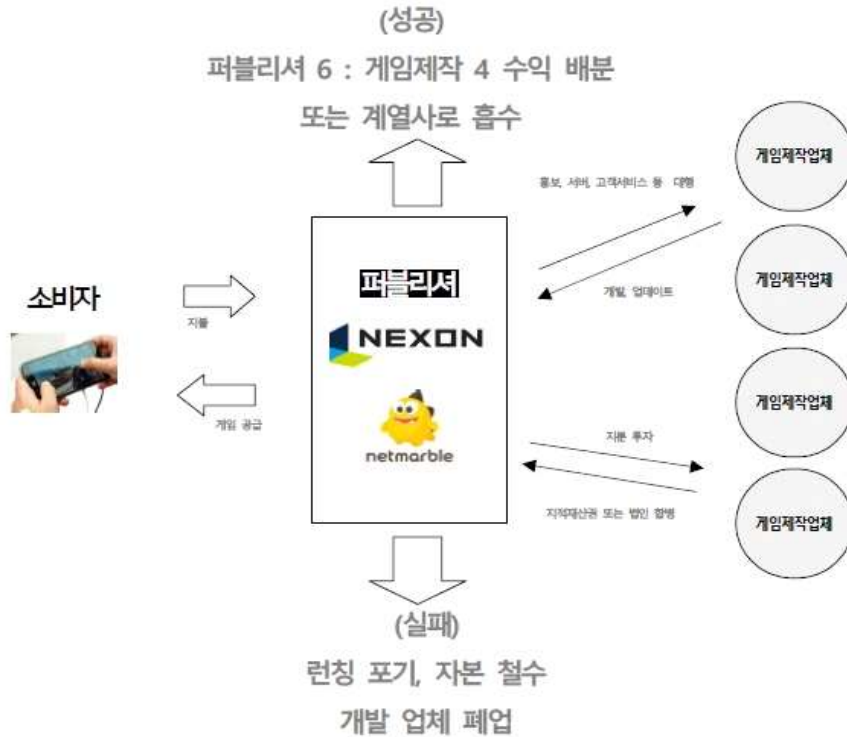
더구나 최근에는 대형 게임들이 모바일 플랫폼에서 경쟁하게 되면서 광고를 비롯한 마케팅 비용이 천문학적 수준으로 증가하게 되었다. 이를 감당하기 힘든 중소 개발사로서는 자체 출시가 점점 어려워지고, 더욱더 대형 퍼블리셔와의 계약에 의존하게 되었다. 한편 퍼블리셔 입장에서는 보다 주도적인 위치에서 여러 중소개발사들을 상대하게 되었다. 이런 상황에서 사업체의 지속가능성이 불안정하다보니 게임을 개발한 후에 회사를 대기업에 팔아버리는 것을 목적으로 하는 개발사 사업주도 적지 않다는 것이 업계의 풍문이다(한지원, 2017, 6쪽).

“게임이 만약에 괜찮다, 이 회사가 그런 게임을 앞으로 하나 더 만들 수 있을 것 같다고 하면, 대기업에서 그 회사를 통으로 사버려요. 그 대표적인 게 ‘넷마블’이예요. 넷마블에는 굉장히 많은 자회사들이 있어요. 그래서 거기서 게임이 나오면, 넷마블에서 마케팅 돌려가지고 게임 순위를 1위까지 띄워요. 그러면 이제 그때부터 이 게임을 하러 유저들이 썩 들어옵니다. 게임을 진짜 잘못 만들어놓지 않는 한, 1위를 한 번 해서 거기에서 일주일 정도 유지가 되면, 매출 1위가 되는 거죠. 그렇게 해서 돈 먹고, 돈 먹기 판이 된 거죠. (중략) 많은 회사들이 그렇게 대기업으로 흡수되는 것을 목표로 두고 많이 개발을 해요. 그러니까 스타트업과 대기업만 있는 거예요. 저희 회사처럼 자체적으로 퍼블리싱하는 회사가 거의 없어요. 자기가 혼자 만들어서 성공시키는 건 2010년도, 2011년도에 끝났어요. 내가 돈을 얼마나 여기에 쏟아 부을 수 있느냐, 홍보를 얼마나 할 수 있느냐가 게임의 성패예요. 근데 이제 게임이 안 좋으면 홍보를 해서 사람을 세워도, 다 나가버리잖아요. 그냥, 밑구멍 빠진 독처럼. 그러니까 그거에 대해서 대기업들이 평가를 계속 하는 거예요. 아무리 지인으로 들어왔다고 하더라도 봐서 게임이 엉망이면 튕겨내는 거예요. 그렇게 됩니다. 그래서 보통 아는 사람들이 게임회사 창업을 한다, 이러면 말리죠.” (정석)

퍼블리셔의 본래 역할은 홍보, 서버관리, 마케팅, 고객센터(CS) 등을 대행하는 것이며, 이를 바탕으로 게임 유저에게 게임 상품 및 서비스를 공급해준다. 다른 한편으로는 시장 상황에 따라 자본투자 형식으로 중소개발사의 IP를 소유하기도 한다. <그림 6-9>는 퍼블리셔를 중심으로 파악되는 한국 게임산업의 공급구조다. 일반적으로 게임이 출시되고 발생하는 수익을 ‘퍼블리셔 6 : 개발사 4’ 또는 7대 3 정도로 배분하는 것이 관행이다. 국내에서는 넷마블, 카카오, NHN 엔터테인먼트, 넥슨, N사, 컴투스, 스마일게이트 등이 이

러한 퍼블리셔 역할을 해왔다.

<그림 6-9> 한국 게임 산업의 공급구조



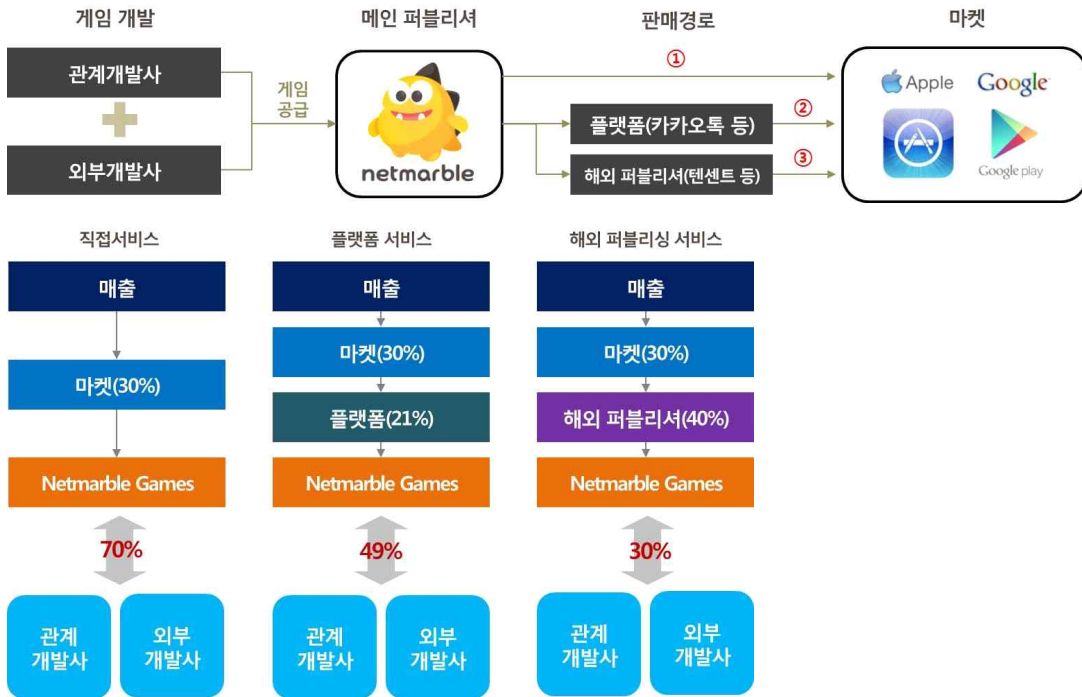
출처 : 한지원(2017), 6쪽

그런데 콘텐츠 산업의 특성상 적은 확률이지만 한 두 개의 게임이 성공하더라도 큰 수익이 발생하기 때문에, 자본력이 있는 퍼블리셔는 흥행가능성이 있는 게임을 만드는 개발사를 인수합병하여 IP를 소유하고 이윤을 내부화하는 경향이 있다. 넷마블은 그런 점에서 공격적이고 전략적인 인수합병을 통해 몸집을 키우고 시장을 독과점했다는 평가를 받고 있는 대표적인 기업이다(한지원, 2017; 규환, 2017b).¹⁰⁴⁾ 다음은 넷마블을 사례로 했을 때

104) 이에 대해서는 명확한 근거를 통해 인과관계를 검증하기는 어렵지만, 여러 자료와 게임 업계 관계자들의 증언이 뒷받침하고 있다. 예를 들면 넷마블의 경우 2012년 8개였던 계열사가 2015년 이후 20여개로 증가했고, 다시 계열사 간 통폐합 등의 과정을 거쳐 2017년 6월 기준으로 13개로 집계되는데, 이런 계열사구조는 미국 EA사가 중소 개발사들을 인수해 지적 재산을 확보한 다음 핵심 계열사들을 통해 런칭하며 퍼블리셔 지위를 이용하여 시장을 장악해갔던 방식과 유사한 것으로 평가된다. 한지원(2017)은 넷마블의 경우 이런 미국식 체계를 한국식 수직적 원하청 구조와 결합시킨 것으로 보인다고 분석했다. 연구 참여자들 중 실제 넷마블 계열사 소속의 개발자이거나 10년 이상 경력이 있는 다수의 개발자들 또한 이런 상황에 대해 인식하고 있었고, 넷마블이 모바일 시장을 장악해간 과정에 대해 비판적 관점을 공통적으로 가지고 있었다. 특히 연구자와의 인터뷰에서 게임개발자연대의 규환은, 넷마블의 계열사 장악 방식이 가능성 있는 게임들을 키워주는 방식이기도 했지만, 다른 측면에서는 경쟁이 될 만한 요소들을 흡수하거나 IP를 사들이는 방향으로 제거하는 방식이기도 했다고 말한다. 또한 퍼블리싱 계약 진행 과정에서 파악한 시장정보와 개발현황에 대한 정보를 활용하여 다른 개발사의 아이디어나 핵심 기술을 발 빠르게 이식하는 식의 행태를 보이거나 정보 비대칭, 정보 불균형의 관계를 전략적으로 활용함으로써 주도적 위치를 점유했다고 분석한다. 결국 이런 방식으로, 불안정한 위치에 놓인 개발사들 혹은 계열사들에게 과도한 권한을 행사함으로써 시장 독과점을 주도했다는 점에서 문제가 된다고 볼 수 있다.

마켓, 퍼블리셔, 개발사의 수익분배구조를 보여주는 그림이다.

<그림 6-10> 모바일 게임의 수익분배구조



출처 : 넷마블 전자공시자료 (넷마블 2017년 11월 분기보고서)

위의 그림에서도 알 수 있듯이 모바일 플랫폼에서 게임이 만들어지고 서비스되는 과정에는 여러 기업들과 이해관계자들이 개입된다. 하나의 게임이 출시되고 수익을 발생시키면, 애플 아이튠즈나 구글 플레이스토어와 같은 마켓에서 전체 수익의 30%를 가져간다. 여기서 중간에 카카오와 같은 플랫폼이 개입되면 여기서 30%를 추가로 가져가며(전체 수익에서는 21% 정도에 해당함), 그럼 49%가 남는다. 다시 이것을 퍼블리셔와 개발사가 6:4으로 나눈다고 하면 결국 개발사에게 돌아가는 것은 20%정도의 수익에 그친다. 만일 여기에 해외 퍼블리셔가 개입되면 전체의 40%를 떼어가게 되므로 개발사에게 돌아가는 비중은 더 줄어들게 된다. 그런데 이 수익 또한 고스란히 개발사의 것이 되는 게 아니다. 이를테면 개발 과정에서 넷마블과 같은 퍼블리셔가 개발비를 투자하거나 대여금을 제공하는 형태로 지배력을 확보할 수도 있고, 미니멈개런티(MG)를 제공하는 대가로 수익분배율을 퍼블리셔에 유리하도록 재조정하는 방식도 가능하기 때문이다.¹⁰⁵⁾ 이런 경우 극단적으로는 7:3에서 더 나아가 8:2 또는 9:1 까지 수익분배 비율이 조정되는 경우도 있다.

“게임개발회사의 90%가 이런 회사를 찾아가서 퍼블리싱을 해달라고 요청해요. 그러면 이 회사에서는

105) 미니멈 개런티(MG)란, 퍼블리셔가 게임의 독점적 서비스 권한을 갖는 대신 최소수익을 배분해서 개발사에게 개발비를 제공해주는 방식이다. 영세한 개발사들의 경우 개발 과정에서 부족한 예산을 충당하기 위한 방편으로 퍼블리셔로부터 미니멈 개런티를 제공받기도 한다.

이 게임이 잘될지 안 될지를 판단을 해가지고, 퍼블리싱을 할 지 안 할지를 결정합니다. 이 과정에서 여러 가지 계약조건이 발생해요. 개발비를 줄 거냐, 혹은 MG(미니멈 개런티)를 줄 거냐. 이런 것들을 결정을 하고, 수입을 8:2 혹은 9:1 이런 식으로 배분을 해요. 그러니까 개발사는 보통 게임을 만들어서 퍼블리셔에 맡기는 것까지를 목표로 많이 해요. 그런데 요즘에는 마케팅 비용이 30억, 40억까지 올라간 거죠. 그걸 하기 위해서 퍼블리싱을 맡기는 겁니다. 왜냐하면 퍼블리셔들은 그런 플랫폼이 있으니까요, 이미. 그래서 퍼블리싱을 맡기게 되고, 그런 식으로 MG를 조금 받고 권리를 거의 포기하는 식으로 해주는 거죠. (중략) 돈이 안돼요. 9:1로 만약에 수익을 세어를 하잖아요. 그러면 게임 하나를 런칭하면, 일단 수익이 났을 때 구글에 30%를 먼저 떼어줘야 해요. 그리고 카카오 플랫폼을 빌렸다, 그럼 21%를 또 떼어줘야 해요. 그리고 나면 49%가 남는데, 이 49%에서 9:1을 하는 거예요. 그럼 개발사에게 4.9%가 떨어지잖아요. 근데 이 4.9%가 뭔가 의미가 있으려면, 10억을 팔아야 해요. 4900만원 들어오는 거예요. 10억 매출을 올리면. 쉽지 않죠. 그럼 결국에는 MG가 그냥 이 게임의 수익인 거예요. 그냥.” (정석)

이런 비대칭적 수익분배 구조 속에서, 마켓을 논외로 한다면 결과적으로 게임 개발 이익의 상당부분은 퍼블리셔가 가져가고, 실패의 손실은 개발업체가 짊어질 수밖에 없는 구조가 만들어진다. 그나마 퍼블리셔도 어려운 경우가 적지 않다. ‘게임빌’이나 ‘웹젠’, ‘네시삼십삼분(4:33)’ 같은 중견 퍼블리셔들은 2017년 매출이 감소하면서 경영악화를 겪고 있고, 그를 이유로 퍼블리셔 사업 비중을 줄이거나 사실상 포기하는 사례도 나오고 있다.¹⁰⁶⁾ 이처럼 한국 게임 산업에서는 빈익빈 부익부가 심화되고 있으며, 사실상 산업의 허리를 구성하는 중견·중소 개발사들의 영향력은 점차 감소하고 있다.¹⁰⁷⁾

국내에서 넷마블을 중심으로 한 대기업, 퍼블리셔들의 성장과 활약은 한국 게임 산업의 규모를 키우고 많은 수익을 발생시켰다는 점에서 긍정적으로 볼 수 있다. 그렇지만 독과점적 지위와 영향력을 행사함에 따라서 중소기업 개발사들 입장에서는 다양한 게임을 만들 수 있는 기회나 많은 수익을 올릴 수 있는 잠재적 가능성이 오히려 축소되었다는 비판적 평가도 가능하다.¹⁰⁸⁾ 대기업과 퍼블리셔 중심의 시장 편중 구조는 게임 자체의 다양성이나 창의적 가능성을 제약한다는 점에서 또 다른 문제를 낳고 있다. 뿐만 아니라 이는

106) 국내 중견, 중소 게임사들의 연이은 실적 악화가 이어지고 있으며 신작 부재 여파로 게임업계의 허리가 무너지고 있다는 평가다. 퍼블리싱 사업을 축소한 대표적인 사례가 네시삼십삼분(4:33)이다. 4:33은 2017년 11월, 배급 사업을 축소하고 개발 중심으로 사업구조를 개편하기로 결정했다. 웹젠과 게임빌 또한 기존 게임 부진과 신작 부재로 2017년 각각 3분기 연속 영업이익 하락 및 4분기 연속 영업 손실을 기록하는 등 우울한 실적을 이어가고 있다(정문경, 2017. 12. 6, 모바일 게임서 설자리 없는 중견·중소 게임사 ‘위기’. 뉴스토마토)

<http://www.newstomato.com/ReadNews.aspx?no=792793>

107) 정혁진(2017. 2. 7). 국내 게임사 중 82%가 연매출 1억 미만... '빈익빈 부익부 심화' - 중소기업 매출이 대폭 축소... 인디, 스타트업 창업 가능성 희박 우려. 디스이즈게임.
<http://www.thisisgame.com/webzine/news/nboard/4/?n=68909>

108) 넷마블식 경영을 한 마디로 요약하면 돈 될 만한 아이템을 가진 중소기업체를 인수합병함으로써 그 수익을 넷마블게임즈 본사와 핵심 계열사에서 남기는 구조다. 이것은 결국 소수 대기업 위주의 산업구조를 더욱 강화시키며 다른 기업들이 설 기회를 상대적으로 빼앗아가는 문제를 발생시킬 수 있는 것이다(한지원, 2017). 사실 이러한 인수 및 확장의 전략은 미국의 대형 게임회사 EA(Electronic Arts)를 비롯한 기업들이 90년대부터 폭발적으로 성장한 독립적인 중소기업 스튜디오들을 2000년대 이후 공격적으로 인수합병한 과정과 유사하다고 평가된다. 특히 이 과정을 주도한 EA사는 작은 개발사들을 인수해 지적재산권을 확보한 다음 자신의 핵심 계열사들을 통해 게임을 런칭하는 방식으로 사회적 비판을 받았고, 독립 스튜디오 업체들로부터 ‘악마의 제국(Evil Empire)’이라 불리기도 했다(한지원, 2017, 10쪽).

더 나아가 2017년부터 본격적으로 사회적 이슈가 되고 있는 ICT 산업에서의 과로사, 임금체불, 과도한 노동착취 등의 문제와도 연결된다는 점에서 매우 중요하다. 이에 대해서는 이번 장 후반부에서 더 자세히 논의하게 될 것이다.

3. 특정 수익모델을 중심으로 획일화되는 게임들

1) ‘확률형 아이템’ 중심의 부분 유료화 비즈니스 모델(BM)¹⁰⁹⁾

한국 게임 산업이 본격적으로 발전하고 해외에서도 두각을 나타낸 시점은 대략 2000년대 온라인 PC 게임을 기반으로 부분 유료화 비즈니스 모델이 등장한 이후라고 볼 수 있다. 그 이전까지 한국 게임의 수익모델은 주로 패키지형 PC 게임이나 월정액 이용료를 기반으로 한 PC 온라인 게임들이었다. 그러나 PC용 패키지 게임의 경우 불법복제가 성행했고, 초고속 인터넷 망이 빠르게 보급된 이후 발달하게 된 PC 온라인 게임 플랫폼에서 보다 차별화된 게임 콘텐츠와 흥미요소를 기반으로 한 수익모델을 찾던 끝에 ‘부분 유료화’라는 시스템이 탄생하게 된 것이다(디지털 게임 교과서 제작위원회, 2012, 188쪽). 2001년 도입된 부분 유료화 모델은 게임 자체는 무료로 서비스하면서 게임 내에서 사용할 수 있는 특정 아이템을 유료로 판매하는 방식이다. 특히 MMORPG 장르에서 널리 활용되었고 이내 다른 장르로 전파되어, 오늘날 국내에서 나오는 대부분의 게임들은 어떤 형식으로도 부분 유료화를 수익모델로 하고 있다. 윤형섭 등(2012)은 이 모델의 도입이 퍼블리싱 사업 시작, 유명 해외 개발자 영입, 3D 그래픽 기반의 MMORPG 장르 개척 및 기술 진전 등과 함께 2000년대 한국 온라인 게임의 폭발적 성장을 이끈 원동력으로 평가하기도 했다.

부분 유료화가 중요한 이유는, 그것이 도입된 이후 한국에서 게임은 점차 ‘패키지 상품’으로서의 콘텐츠적 성격은 약해지고 ‘서비스’로서의 성격이 강해지기 시작했다는 점 때문이다. 넥슨의 정상원 부사장은 “비극의 시작은 (PC)온라인 게임이 잘 된 것”이라 말하며, 현재 국내 게임 산업이 위기를 겪고 있는 이유를 부분 유료화 모델이 성공하면서 게임이 지나치게 ‘서비스화’된 것으로 설명했다. PC 온라인 게임이 특유의 비즈니스 모델로 성공하게 되면서 게임 자체의 작품성보다 사업적으로 얼마나 잘 됐는가가 부각되고 레벨업, 과금 등이 중요해졌다는 것이다. 또한 끝이 없는 온라인 게임의 특성상 “엔딩이 없으니 스토리를 담아도 루즈(느슨)해지고 스토리텔링이 제대로 되는 게임이 없어 유저들이 비판을 하게 된다”며 게임 업계에 대한 자성적 비판을 한 바 있다.¹¹⁰⁾

109) 확률형 아이템이란 ‘가챠(Gacha)’ 또는 ‘랜덤박스(Random box)’로 불리기도 한다. 확정된 상품이 아닌 일종의 박스를 구매하는 방식으로, 구매 후 상자를 오픈하면 아이템이나 재화 등을 랜덤하게 입수하는 형식이다. 여기서 아이템은 게임의 원활한 진행이나 게임 캐릭터 강화를 위해 게임 내에서 사용되는 도구를 말한다. 그런데 이것이 ‘확률형 아이템’이라 불리는 이유는, 게임 회사가 정해놓은 확률에 따라서 게임 이용자가 지불한 금액의 가치에 비해 상대적으로 더 높거나 낮은 가치를 가진 게임 아이템이 나올 수 있기 때문이다. 이용자는 확률형 아이템을 구매해서 열어보기 전까지 그 내용물이 무엇인지 알 수 없으며, 무작위로 상품이 배정되기 때문에 문제가 된다. 좋은 아이템, 고급 아이템이 나올 때까지 반복해서 구매하기 쉽고, 도박과 같은 사행성을 조장할 수 있다는 우려가 제기된다.

110) 이대호 (2017. 4. 6). [게임名人] 온라인게임이 비극의 시작?...1세대 개발자의 소신발언. 디지털데

2000년대 초반 불법 디지털 음원들이 공유되는 과정에서 음반 산업이 큰 위기를 맞이하고, 실질적으로 ‘음반’에서 ‘음원’으로 매체성이 변화했던 것처럼, 게임도 2000년대 이후 한국에서는 ‘유료 상품’이 아닌 ‘무료 서비스’가 되기 시작했다.¹¹¹⁾ 같은 무료 서비스를 이용하지만, 이것이 온라인 게임의 맥락으로 들어오면 차별화 요소를 필요로 하게 된다. 각자 자신의 게임을 하는 것이 아니라, 가상세계에서 다른 플레이어들과 경쟁하고, 본인 캐릭터를 더 강하게 성장시키고, 게임 세계관 내에서 지배력을 행사하려는 욕망이 생겨나기 때문이다. ‘확률형 아이템’은 바로 이런 부분에서 차별화 요소를 제공함으로써 이후 가장 강력한 부분 유료화의 비즈니스 모델(BM)로 자리 잡게 된다. 말하자면 온라인 게임 내에서 주어진 미션을 잘 수행해서 게임의 엔딩을 보는 방식이 아니라, 끊임없이 계속되는 게임 세계 내에서 남들보다 우월한 위치를 점유하려는 욕구를 중심으로 게임이 재편되고, 거기에 플레이어를 강화하는 데 절대적인 효과를 발휘하는 무기, 마법, 장신구 등과 같은 유료 아이템 모델이 강력하게 결합된 것이다. 이렇게 해서 온라인 게임의 세계는 계속되고, 여유가 있는 사람들은 계속해서 유료 아이템 결제를 통해 게임을 이어나가게 된다. 문제는 이러한 요소들이 모바일 플랫폼으로 그대로 옮겨갔다는 것이다.

이처럼 모바일 게임이 성장하면서 동시에 확률형 아이템을 중심으로 한 비즈니스 모델이 가진 잠재적 한계와 문제점 또한 이어지고 있다. 이를테면 대형 게임회사들이 돈 벌기에만 혈안이 되어 소비자의 과소비를 조장한다는 논란이 많다. 특히 고급 아이템의 획득 확률은 복권 당첨 확률에 비유될 정도로 매우 낮는데, 2017년 국감에서 사행성에 대한 문제제기가 있을 만큼 최근 사회적 이슈가 되고 있다(김환민, 2017b).

2) 특정 비즈니스 모델이 주도하는 모바일 게임 개발의 문제

모바일 게임 시대로 접어들면서 경쟁은 가속화되고, 개발사든 퍼블리셔든 모험을 하기에는 너무 많은 리스크들을 떠안게 되었다. 이런 구조 속에서 확률형 아이템을 중심으로 한 부분 유료화 비즈니스 모델은 모바일 플랫폼 환경 속에서 MMORPG라는 한국형 게임 장르가 편중되어가는 상황과 강력하게 결합됨으로써 여러 가지 문제와 한계를 드러내고 있다. 그 핵심 문제는 다음과 같이 정리될 수 있다.

첫째, 비즈니스 모델이 게임 콘텐츠를 결정한다. 특히 최근 모바일 게임에서 가장 성공한 넷마블의 경우 MMORPG 장르와 확률형 아이템을 결합시켜 단기간에 가장 많은 수익을 낸 게임 사업 모델의 전형을 만들어내고 있다.¹¹²⁾ 연구자가 현장에서 만난 수많은 사

일리. <http://www.ddaily.co.kr/news/article.html?no=154641>

111) 여기서 문화콘텐츠의 ‘유료 상품’과 ‘무료 서비스’의 차이는 물질성의 유무라고 할 수도 있고, 그것을 이용하는 사람들의 입장에서 그 콘텐츠를 대하는 태도와 방식의 차이를 말하는 것일 수도 있다. 말하자면 돈을 주고 구매하는 ‘상품’은 그 값어치를 해야 할 가치 있는 그 무엇이며 예술성과 작품성 등이 전제되는 반면, ‘서비스’로서의 콘텐츠는 우선 공짜기 때문에 그 품질보다는 사용의 용이성이나 경험의 가벼움을 함축하는 경우가 많다.

112) 확률형 아이템을 통해 수익을 올리는 것은 모바일 게임의 전형적인 비즈니스 모델이 되어가고 있다. PC와 콘솔의 경우 패키지를 출시하고 DLC(downloadable contents, 패키지 게임 구매 이후 유료나 무료로 추가로 다운로드하여 이용할 수 있는 콘텐츠)로 추가수익을 창출하는 구조였으나, 최근 게임 수명 연장 과 수익 강화를 목적으로 확률형 아이템을 도입하는 시도들이 많이 나타나고 있다. 그리고

람들이 ‘넷마블식 개발관행’과 ‘넷마블식 게임’들을 비판했지만, 비판을 하면서도 그 이상의 성공모델이 나오지 못하고 있다는 사실을 안타까워했다.

“지금 우리나라 큰 게임 업체 중에 사업부 입김이 가장 세고, 또 그 능력을 가장 많이 인정받는 회사가 넷마블이야. 엔씨소프트 정도가 전통적인 게임 개발 조직이 세고, 개발자 입김이 세고. (중략) 그런데 엔씨소프트도 지금 변할 수밖에 없는 게. 자기들이 <리니지>라는 IP를 넷마블에 던져줬는데 거기서 크게 성공해버리고, 뒤늦게 <리니지 M> 만들었는데, 그것도 성공하는 걸 보고. 그러니까 아이템 구매해서 강화하는, 여기에 관련된 비즈니스 모델을 능가하는 콘텐츠가 없어. 시장이 그렇게 반응하니까. 기본적으로 큰 회사일수록 자신들이 순수예술 한다고 절대 생각 안 해. 우리만의 독창적인 게임성을 토대로 시장에서 승부를 보겠다? 절대 안 하지. 할 수가 없지. (중략) 투자자 입장이랑 게임 콘텐츠를 만드는 사람들의 입장은 많이 다를 수도 있어. 그러니까 이게 시장이 콘텐츠를 허가해주지, 콘텐츠가 시장을 설득하는 게 아니야. 그렇게 하려면 진짜 콘솔 게임 회사들처럼 네임 벨류가 있는 회사들은, 자기들만의 콘텐츠를 만들어 볼 수도 있고 그러는데, 일반, 특히 스타트업? 이런 회사들은 턱도 없지. 투자가 뺏세니까. 그러니까 투자부터가 그 쪽으로 맞춰져있고, 그러면 당연히 개발도 그 쪽으로 맞출 수밖에 없고. 일반 작업자들도 그 쪽으로 따라갈 수밖에 없고. 리드가 그 쪽으로 가고 있으니까.” (윤호)

“시장이 콘텐츠를 허가해주지, 콘텐츠가 시장을 설득하는 것이 아니다”는 표현에는 많은 것이 함축되어 있다. 게임 개발자의 창의적 아이디어와 세계관, 스토리, 치열한 고민 끝에 탄생한 독창적 게임 시스템, 새로운 분위기의 그래픽 같은 것들은 이미 수익률, 성공 공식 등이 검증된, 이를테면 ‘넷마블식 개발방법’으로 만들어진, 확률형 아이템에 자동 전투모드가 결합된 MMORPG라면 성공한다’라는 절대적 명제 앞에서 굴복할 수밖에 없다.

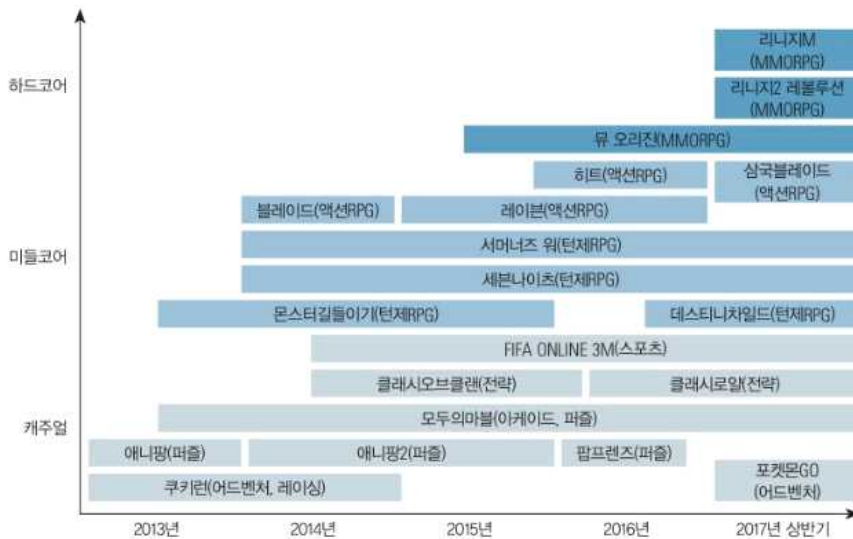
둘째, 유사한 획일화된 게임들이 양산됨으로써 게임의 다양성이 사라지고 질적 하락이 일어난다. 이 때문에 ‘제2의 아타리 쇼크(Atari Shock)’¹¹³⁾가 일어날지도 모른다는 우려

실제로 수익에서 차이를 보이기도 하는데, 이를테면 PC 온라인 게임 <배틀그라운드>의 경우 출시 후 4개월간 매출 1,300억을 달성한 반면 대표적인 모바일 MMORPG <리니지 2 레볼루션>은 출시 한 달 만에 국내에서만 2,060억 매출을 달성했다(KOCCA 이슈분석 17-25호, 6쪽).

113) ‘아타리 쇼크’란, 1983년 북미 게임업계에서 판매 경쟁의 과열로 인해 게임 산업 수익이 크게 하락한 위기 사태로 ‘1983년 북미 비디오 게임 위기’라고도 불린다. 1970년대 후반 미국의 유명 게임 회사인 아타리사에서 제작한 비디오 콘솔 게임기 ‘아타리 VCS’가 미국에서만 2,600만대가 팔릴 만큼 큰 유행을 했다. 이후 아타리는 영화 <E.T.>의 판권을 사서 크리스마스 시즌을 겨냥해 5주만에 VCS 게임을 찍어내는 등 흥행에 편승해 과열된 투자에 무리한 일정으로 게임을 개발하고 물량을 과도하게 쏟아냈다. 또, 높은 수익을 노린 수많은 게임 업체들이 난립하면서 질 낮은 아타리 VCS용 게임들이 대량으로 유통되었으나, 조악한 그래픽과 수많은 오류로 환불 소동이 빚어지는 등 게임은 소비자로부터 완전히 외면을 받았다. 이로 인해 당시 수많은 기업들이 파산했고, 콘솔 게임 시장규모는 2년 만에 39억 달러에서 1억 달러 수준으로 폭락했다(김영선, 2017). 한편, 다이어-위데포드와 드 퓨터(Dyer-Witthford & de Peuter, 2009)는 이 상황이 ‘비물질’ 노동의 자유로움과 놀이로서의 일 등을 강조했던 게임 개발자들과, 하드웨어를 제조하는 조립 노동자들 사이의 긴장, 그리고 비물질노동자인 개발자들과 전통적인 관리직 임원들 사이의 내전으로 인한 갈등상황이 잘 불합되지 않았던 것에서 그 원인을 찾고 있다. 그들의 설명에 따르면 스티브 잡스와 워즈니악도 이 아타리에서 한 때 게임을 만들었을 정도로 혁신적이고 창의적인 개발자 인재들이 몰려 있었던 이 회사가, 개발자의 자율성이나 창의성보다 상업성, 수익성을 앞세우게 되면서 문제가 더 불거졌고, 아타리에서 퇴사한 개발자들과 경쟁업체들이 이 비디오 게임기에 사용할 수 있는 ‘카트리지(일명 게임팩)’를 해적판 소프트웨어 형태로 대량 생산하게 됨에 따라서 과잉생산, 무능한 경영관리 등의 요인이 겹쳐 공멸의 길로 들어섰다는 것이다. 다이어-위데포드와 드 퓨터는 이 사례를 들어 “몇 년 후에 나타날 더 큰 규모의 닷컴 붐과 열풍에 대한 작은 규모의 전조로서, 신생 디지털 산업의 취약성을 드러내는 것”이라고 평가했다(Dyer-Witthford & de Peuter, 2009, p.85).

섞인 목소리들이 나오고 있다. 다음 <그림 6-11>은 2013~2017년까지 연도별 국내 주요 모바일 게임의 변화를 보여준다. 또 2014~2017년 국내 모바일 게임 매출 순위와 종합해 보면 2013년만 하더라도 <애니팡>, <쿠키런>, <모두의 마블> 등 퍼즐, 아케이드, 레이싱, 턴제 RPG 등 비교적 다양한 장르의 모바일용 캐주얼 게임들이 많은 성공을 거두었지만, 2015~2016년 무렵부터는 대형 액션 RPG, 그리고 MMORPG가 대거 등장하면서 매출 상위권을 점령하고 있다는 것을 확인할 수 있다. 특히 2016년 이후 2018년까지는 MMORPG의 시대라 볼 수 있는데, 특징은 유명 PC 온라인 게임의 IP를 기반으로 한, 유사한 부분 유료화 모델을 바탕으로 스토리나 그래픽, 약간의 게임 조작방식, 캐릭터의 기술 등만 바뀐 유사한 게임들이 많다는 점이다.

<그림 6-11> 연도별 국내 주요 모바일게임의 변화(2013~2017년 상반기)



출처 : 한국콘텐츠진흥원(2017b). 《2017 대한민국 게임백서》99쪽

셋째, 시장을 결정짓는 소수의 ‘과금러(유료 결제하는 사람)’들과 특정 게임 플레이 관습의 정형화 문제다. 유사한 방식의 게임들이 계속 출시되는 이유는 그것이 일정 수준 이상의 수익을 보장해준다는 사업적 판단 때문이다. 문제는 그 수익을 발생시키는 주체가 매우 극소수의 30~40대 남성이라는 것이다.¹¹⁴⁾ 다음 <그림 6-12>는 2017년 6월~7월 사이 <리니지2 레볼루션>¹¹⁵⁾과 <리니지M>(12세 이용가 버전), <리니지M>(18세 미만 청소년 이용불가 버전)의 이용자 추이와 연령을 비교한 자료다.

114) 실제로 앱스플라이어(AppsFlyer) 통계에 따르면, 2016년 4~5월 중 전 세계 iOS 모바일 게이머의 인앱 구매(In App Purchase)의 비중은 3.4%에 불과해 소수의 사람들이 모바일 게임업계 대부분의 수익을 올려주는 소위 고래현상(whales phenomenon)이 나타나고 있었다. 또 일반 게이머의 월평균 인앱 구매액이 0.32달러인 반면 고래 게이머의 월평균 인앱 구매액은 약 30배 많은 9.39달러로 나타났다. 따라서 핵심 매출원인 고래 게이머를 잡기 위한 경쟁이 점점 더 격화되고 있다는 것이다. 권역 별로는 아시아 고래 게이머가 월평균 인앱 구매액이 20.83달러, 미국이 8.64달러, 유럽이 4.78달러로 나타나, 이런 현상이 아시아에서 유독 크게 나타나고 있다는 것도 확인되었다. (한국콘텐츠진흥원, 2017 대한민국게임백서 (상), 106쪽).

115) <리니지2 레볼루션>은 12세 이상 이용가능하다.

<그림 6-12> <리니지> 3종 사용자 추이 및 사용 연령 비교



출처 : 차양명 (2017). IGC 2017 발표자료 14~15쪽¹¹⁶⁾

이 그림에서 확인할 수 있는 것은 <리니지 M>의 경우 청불 버전이 나오자 12세 이상 버전을 바로 추월했다는 점이고, 전체적으로 <리니지> 시리즈의 이용자들이 30~40대가 압도적으로 많다는 점이다. <리니지M>(12세 이상)의 경우 68.2%, <리니지M>(18세 이상)의 경우 75.7%, <리니지2 레볼루션>은 69.9%의 이용자들이 30~40대다. 업계 관계자들이나 이 연구의 인터뷰 참여자들에 따르면 실제 대부분의 매출은 이 30~40대 유저들로부터 나오는데, 90년대 말부터 2000년대를 지나며 PC 온라인 게임 시대에 <리니지>를 시작해서 오늘날까지 핵심 유저층을 형성하고 있는 이들은 소위 ‘린저씨(리니지+아저씨)’로 불린다. 인터뷰에 참여한 게임 개발자들은 이러한 형식의 ‘과금’ 방식이 게임 내에서 우월한 지위를 차지하고자 하는 이들 남성의 심리를 노려서 경쟁심을 부추기고, 우월감을 충족시키려는 욕망을 이용하고 있으며, 결과적으로 공정한 게임 플레이를 방해하고 좋지 못한 관습을 만들어내고 있다며 비판적으로 보는 견해가 많았다.

“히트한 게임을 따라가는 경향이 있죠. 원인은 여러 가지가 있다고 생각하는데, 시장 상황도 있지만 거기에 과금 방식이 포함되어 있다고 생각해요. 그리고 국내 게이머들의 심리를 개발사가 이용하는 사례인 건데. 국내 게이머들의 특성상, 돈을 많이 쓰면 내가 짱이야, 라는 인식을 심어주게끔, 게임에서 유도한다는 거죠. 그리고 돈을 많이 쓰고, 안 쓰고는 분명히 차이가 나요. 여기에는 이런 것에 길들여져 있고, 하고 싶어 하는 유저들과 이해관계가 얽힌 개발사들이 맞물려서. 한 쪽에서 돈을 벌어버리니까 다들 이걸 따라간다는 거죠. 이게 문제라는 거예요. (중략) 예를 들어, 매출이 뭐, 한 100억 이에요. 그런데 그 중에 80%를 ‘헤비 과금러’들이 책임을 지고 있거든요? 어떤 사람은 한 게임에 뭐, 2억 3억씩을 막 써요. 우리나라에 그런 사람이 있다는 것도 참 신기한데. 그런 사람들이 돈을 쓰는데, 돈을 많이 쓰면 그 사람들을 더 우대해줄 수밖에 없잖아요? 개발사 입장에서. 그런 사람들을 잃으면 매출이 떨어지는데. 그런 헤비 과금러들을 우대해주다보니, 확률을 조작할 수밖에 없고, 선량한 ‘무과금러’들이나, 그냥 좀 라이트한 과금러들은 상대적으로 손해를 보고 공정하지 못한 그런 게임 플레이를 할 수밖에 없는 상황인거죠. 왜 ‘양아치’라고 표현하냐 하면, 공정하지 못하기 때문이에요.”(동현)¹¹⁷⁾

116) <https://www.slideshare.net/ssuser052dd11/igc-2017-79439237>

117) 이와 유사한 생각을 공유하는 개발자들이 상당히 많았다. 예를 들어 다음의 발언들을 참고해보자.

부분 유료화의 과금방식이 게임의 특정한 재미요소와 결합하여 비즈니스 모델로 만들어지고 그것이 게임 콘텐츠의 형식과 내용을 규정하는 과정은 그 자체로 옳고 그름으로 따지기 힘든 문제다. 사실 이러한 게임 형식은 유저들의 수요에 부응한 것이기 때문이다. 이 모델에서 벗어나는 혁신적인 게임을 만든다면 ‘유저의 편의성’이나 플레이 관습 등을 이유로 그것은 내부 사업부나 관리자 등의 판단에 따라 시장에 출시되기 어려울 것이다. 여기서 빼놓을 수 없는 또 하나의 핵심적인 부분이, 이런 게임의 상당수가 ‘자동플레이(auto play)’(또는 ‘방치형’) 시스템을 갖추고 있다는 것이다.¹¹⁸⁾ 말하자면 게이머가 필수적인 선택만 하고 버튼을 누르면 설정된 방식에 따라 캐릭터가 계속해서 자동전투를 하면서 캐릭터의 레벨을 올리고, 아이템을 수집하고 또 다음 스테이지로 넘어갈 때도 ‘퀘스트’에 해당하는 임무를 선택하면 컴퓨터가 알아서 진행을 하는 것이다. 그래서 요즘 모바일 RPG 게임을 하는 사람들을 지켜보면 가끔 스크린을 터치하는 것 이외에 특별히 몰입해서 적극적인 상호작용을 하는 경우를 잘 보기 어렵다. 이제 적어도 한국에서 확률형 아이템을 기반으로 하는 MMORPG 대작 게임들은 ‘플레이’하고 ‘체험’하는 것이라기보다는 ‘관리’하는 방식의 이용관습으로 자리 잡기 시작했다. 게임이 콘텐츠 상품이라기보다는 서비스화 되는 것과 마찬가지로 말이다. 대기업 계열사에서 프로그래머로 일하다가 퇴사하고 스타트업 프로그래머로 일하고 있는 윤호는 이렇게 설명한다.

“개발할 때, 뭔가 독창적인 것이나 이런 얘기를 할 때, 제일 많이 나오는 반대 피드백이 뭐냐면, 유저가 그걸 학습하는 걸 어려워할 것이다... 우리 콘텐츠를 만드는 개발자들도 그 얘기를 많이 해. 유저들의 편의성이 되게 떨어진다, 새로운 게임을 하려면 학습을 해야 하지 않느냐, 그러니까 RPG를 우리가 계속 만들 수 있는 것도, 유저들이 학습을 안 해도 돼서 그래. 결국 폰이 게임하는 거지 사람이 게임하는 게 아니지. 지금 콘텐츠를 즐기는 게 뭘 탐험하는 영역이라기보다는 관리의 영역으로 간 거지. (중략) 그게 그렇게 될 수밖에 없는 이유가, ‘넷마블’이 해서 통했고. (다른 개발사들은) 따라갈 수밖에 없다고 생각을 해. 어떤 게임을 하든지 간에 요즘은 <리니지2 레볼루션> UI를 다 따라 하거든? UI는 진짜 다 똑같다고 보면 돼. 그게 성공하고 사용자한테 편의성이 너무 중요하다 보니까, 검증된 걸 쓰는 거야. 그러니까 독창성을 가미할 수 있는 건 이제 시스템이랑 BM은 똑같지만 약간 더 화려한 그래픽, 퀄리티에 뭐 (동물이나 차량 등을) 타면서 전투하고, 죽을 때 슬로모션 넣고. 이런 것들로 이제 막 자기들을 차별화하는 거지. (중략) 그러니까 결국은, 근본적으로 찾아보면 게임 시스템은 다 똑같아. 지난 4년 동안, 그 외의 시스템을 성공한 적은 없고, 만들지도 않아. 우선 투자가 안 돼. 투자 받으려 돌아다니면서 많이 느꼈는데, 투자가 안 돼. 그 사람들은 성공 사례가 뭔지 중요하기 때문에.” (윤호)

“거기서 자기가 가장 센 사람이니까. 다른데 가면 안 되고. 회사 측에서도 그 사람들이 중요한 고객 이잖아요. 그래서 좀 케어해주고 있더라고요. 게임하면 대접받는다? 이런 느낌이 있는 것 같아요 유저들을 보면, 아 내가 되게 중요한 사람으로 대접받고 있구나, 그런 느낌이 있는 것 같더라고요.” (기철). “사회에서는 내가 이렇게 보잘것없는 존재지만, 남들이 나를 인정 안 해주지만, 게임 속에 들어가면 사실 남들이 날 우러러보잖아요. 그 아이템을 사면, 다른 사람들이 내게 도움을 요청하고, 말이라도 걸어주고. ‘그거 어떻게 해서 만드신 거예요?’ 우러러보고 관심을 가져주고. 그런 것들? 그러다 보니까 이거를(아이템을) 차게 되면 저 사람들이 날 더 영향력 있는 사람으로 바라봐 줄 수 있지 않을까? 나는 이 게임에서 굉장히 영향력 있는 사람이야. 내가 주도를 하는 사람이야. (중략) 그냥, 돈을 벌기 위해서, 경쟁심을 유발을 하는 거죠. 자극을 한다고 할까요.” (재혁).

118) 자동플레이가 대규모 MMORPG 게임의 좀 더 활동적인 레벨 업 방식이라면, 소규모 모바일 게임에서는 ‘방치형’이라는 방식으로 형식화되었는데, 시간을 흘려보내면 알아서 조금씩 아이템이나 게임 내 기본적인 미션을 천천히 수행하는 방식으로 큰 틀에서는 거의 유사한 구조라고 볼 수 있다.

사실 이러한 관습도 언제까지 갈지 아무도 장담할 수 없으며, 유독 국내에서 성공한 모델이기 때문에, 글로벌한 차원에서 계속 경쟁해야 하는 게임 업계 전체로 봤을 때 과연 바람직한 상황이라 할 수 있는지 돌이켜 볼 필요가 있다. 더군다나 국내 게임의 과금 방식은 성격상 게임 내에서 유리한 위치를 점유할 수 있기 때문에 형평성 문제를 일으킬 수 있으며, 지나치게 높은 과금을 유도함으로써 사행성을 조장한다는 비판까지 나오고 있다.¹¹⁹⁾

끝으로, 유저들과 개발자들이 한국 게임에 대해 자부심을 갖기 어려워졌다는 점 또한 이러한 비즈니스 모델이 가진 한계라 할 수 있다. 유료로 아이템을 구매하면 게임의 형평성이 깨질 만큼 해당 플레이어에게 유리해지는 방식, 소위 ‘P2W(Pay to Win)’ 방식에 대한 강한 반감이 유저들 사이에서 형성되고 있다. 결국 국내 게임 유저들은 국내 게임을 욕하면서 하거나 외면하는 경우가 적지 않다. 또한 이용자들의 경쟁 심리를 이용해 과도한 과금을 유도한다는 지속적인 비판이 일면서 첨예한 논란들이 있었다. 이에 한국게임산업협회(K-Games)는 사행성 논란을 잠재우고자 확률형 아이템 ‘자율규제’를 2015년부터 시행해오고 있었으나 유명무실하다는 비판이 끊이지 않았고, 2017년 7월 보다 강화된 자율규제 강령을 발표함에 따라 사업자들은 보다 상세한 정보를 제공할 의무를 안게 되었다. 그러나 자율규제가 여전히 지켜지지 않고 있다는 평가가 많고 그 실효성에 대한 문제 제기가 계속 일어나고 있다.¹²⁰⁾

게임 자체의 본질적 가치인 재미와 감동이 중요시되지 않고, 그보다 습관적이고 특정한 욕구를 충족시키는 사행성 차원에서 게임이 반복적으로 활용되다보니, 게임을 만드는 사람들은 자신들이 만들고 있는 게임에 대한 자부심과 애착을 상실하기 쉽다.

“넷마블이 선두에서 모바일 업계를 그렇게 만드는 건 사실이니까. 양산형으로 만든 건 사실 넷마블이죠. 전체적으로 게임 업계에 대한 시선이 다 똑같은 게임을 만들어 내고 있고, 새로운 게임이 나와도 기대감이 안 드니까 게임에 대해서 손을 떼게 만드는 것 같아요.” (혜선)

“부정적인 현상들을 더 조장하는 게임을 만들 것인가, 아니면 조금 더 선한 쪽으로 이끄는, 선도하는 게임을 만들 것인가는 개발자와 게임 회사의 책임이라고 생각하거든요. 사명이라고 할 수도 있는 거고. 그건 돈의 가치로 보상해줄 수 없는 영역인거죠. (비판적인) 목소리를 높이고 싶은 건 지금이 산업의 성숙 과정에서 중요한 시점이라고 생각하기 때문이에요. 지금은 과도기고 여기서 우리가 어떤 태도로, 어

119) 예를 들어 블리자드의 <오버워치>나 <리그 오브 레전드>는 유료 아이템의 경우 게임 실행에 영향을 미치지 않는 외형(스킨)을 주 판매 대상으로 하고 있다. 그러니까 특별히 캐릭터의 능력치가 강해지는 것이 아니라 남들과 다른 캐릭터 외형을 통한 차별화를 원하는 이용자들이 현금을 소비해 자신의 캐릭터를 꾸밀 수 있는 것이다. 그런 점에서 게임의 형평성을 위협하지는 않는다. 반면 대다수의 국산 게임들은 현금을 많이 소비할수록 자신의 캐릭터가 강해지는 과금 체계를 갖고 있다. 따라서 게임 플레이 자체에서 형평성의 문제를 불러일으킬 소지가 있다. (2017 대한민국 게임백서, 80쪽).

120) 일례로 2018년 4월 2일 공정거래위원회에 따르면 넥슨, 넷마블, 넥스트플로어 등의 기업이 확률형 아이템을 판매하면서 획득 확률 및 획득 기간과 관련된 정보를 허위로 표기하는 등의 방법으로 소비자들에게 잘못된 정보를 제공해왔다. 2017년 게임업계 자율규제 준수율은 65~71% 정도에 그치고 있으며, 처벌규정이 없기 때문에 큰 실효성이 없다는 지적이다(오동현, 2018. 4. 2. 안지키는 '확률형 아이템' 자율규제...이대로 괜찮나. 뉴시스.

http://www.newsis.com/view/?id=NISX20180402_0000270260&cID=13001&pID=13000)

떤 상품을 만드느냐에 따라서 앞으로 더 우리 국가·사회 내에서 게임 산업의 위치를 결정하거든요. 얼마 전에 마약 취급을 받으면서 제재할 수 있는 법안이 발의될 뻔 한 적이 있었잖아요. 그 때 게임 업계 사람들이 한 목소리로 너무 편협하다. 정부에서 게임을 모르고 하는 소리다. 정치적인 공작이다 이렇게 매도를 했어요. 저도 억울해 했죠. 게임은 그런 마약 같은 산업이 아니라고. 그런데 지금 보세요. 어떻게 됐는지 보시면 알겠지만 우리가 그런 취급을 조장하고 있죠. 취급을 자처하고 있죠. (중략) 확률형 아이템, 알아서 확률을 공개 하라고 법률이 통과 됐잖아요. 그런데 지금 어떻게 하는지 보세요. 아무도 양심적으로 공개하지 않고 있잖아요. 우리 입지 자체를 우리가 더 안 좋은 쪽으로 몰고 가고 있다는 거죠. 그래서 3N 사에서 만드는 게임들은 많이 아쉽고, 조금 더 각성할 필요가 있고, 자정할 필요가 있고. 돈의 문제가 아니라 우리 산업 미래의 모습을 결정한다는 측면에서 조금 더 멀리 보고 사회에 기여하고 조금 더 긍정적인 게임성을 주는 게임을 만들 의무가 있다고 생각해요.” (창민)

4. 모바일 게임 시대의 개발환경과 노동의 변화

지금까지 한국 게임 산업이 2010년대 이후 모바일에 지나치게 집중되는 방식으로 구조적 변화를 겪었고, 그 배경에 여러 가지 정책적·시장적 요인이 작용했다는 점을 살펴보았다. 더 나아가 이러한 구조 속에서 대기업·퍼블리셔 중심의 독과점 구조가 형성되어 여러 문제점을 드러내고 있다는 점을 검토했으며, 특히 그 과정에서 확률형 아이템과 MMORPG, 자동전투가 결합된 특정한 형태의 게임들이 주류를 형성했고 그것이 유저들과 개발자 자신들에게도 여러 부정적 인식과 우려를 낳고 있다는 것을 확인했다.

그런데 모바일로의 급속한 전환과 그와 관련된 구조적 한계들의 문제는 거기서 그치지 않는다. 이것이 중요한 이유는, 이런 상황 속에서 게임 개발자들의 노동환경과 작업양상이 크게 바뀌었다는 점 때문이다. 2017년부터 사회적으로 큰 이슈가 되었던 게임 산업 노동자들의 열악한 처우를 비롯해 노동환경 개선의 필요성이 제기되었던 것도 이런 배경에서 생각해볼 수 있다. 본격적인 논의에 앞서 여기서는 김영선(2017)의 논의를 참고하여, 게임 개발환경과 노동의 양상이 어떻게 변화했는지 간략히 살펴보기로 하자. <표 6-5>는 2010년대 이전과 이후를 기점으로 게임 산업의 주력 플랫폼이 모바일 중심으로 전환됨에 따라서 게임의 개발주기, 노동시간, 개발 프로세스, 개발 규모와 방식, 개발자의 상태, 개발 문화, 노동자 의식 등이 어떻게 변화했는가를 정리하고 있다.

모바일 플랫폼으로 게임의 주력 사업이 이동하게 되면서, 게임 개발주기는 1~2년 이하로 짧아졌다. 문제는 지난 시절 대형 PC 온라인 게임을 만들던 것과 비슷한 고퀄리티의 대규모 게임을 짧은 개발주기 내에 만들어야 한다는 압박이 여전히 남아있다는 점이다. 캐주얼 게임이 주를 이루던 시절 모바일 게임은 소수의 인원으로 금방 만들어내는 게임으로 인식되었는데, 여전히 많은 개발 현장에서 사업체 대표나 관리자들이 이러한 사고방식을 유지하는 경우가 많다는 것이 인터뷰 참여자들의 증언이었다.

<표 6-3> 게임 개발 환경과 노동의 변화

시기	~2010년대	2010년대~
주력 플랫폼	온라인 플랫폼 중심	모바일 플랫폼 중심
개발 주기	3~5년	1~2년 또는 몇 개월
노동시간 크런치 모드	장시간-저임금 빈번 이벤트는 '계절마다' 한 번씩	장시간-저임금 더욱 잦아짐 '언제나' 이벤트
개발 프로세스	워터폴 방식	애자일 방식 일부 시도 중앙 통제식 프로세스 여전
개발 규모·속도 및 방식	대규모화 자체 개발	가속화 모듈 중심
개발자의 태도·상태	성공신화 잔존 '작품' 개발자 프라이드	성공신화 희박 - '타이틀' 얻기 부품화
개발 문화	자유로운 분위기	기계적인 분위기, '직원'일뿐
노동자성	나는 개발자다	표현은 개발자 현실은 '3D노가다'
론칭 및 유통 방식	B2C 또는 퍼블리셔	플랫폼사 및 퍼블리셔 중심
역사적 상황조건	셋다운제 게임 중독 담론 온라인 위기, 모바일 대박 초고속 인터넷 환경 구축	

출처 : 김영선(2017). 52쪽.

'크런치 모드'로 대표되는 장시간 노동 또한 더더욱 문제가 되고 있다. 모바일 게임 시대가 되면서 점차 콘텐츠 자체보다는 '서비스' 측면이 중요해지게 되었고, 라이브 서비스 중인 게임들은 격화되는 경쟁 속에서 유저들을 계속 자신의 게임에 붙잡아두기 위해 갖가지 '이벤트'들을 만들어야 한다. 예를 들어 크리스마스 시즌 며칠 동안 아이템 가격을 낮춘다거나, 명절 중에 특정 아이템이 뽑힐 확률을 올려준다거나, 또는 새로운 게임 캐릭터를 추가한다거나, 특별한 미션을 일정기간 주고 그에 대한 보상을 높여준다거나 하는 방식이다. 따라서 게임을 개발한 이후에도 지속적인 업데이트와 이벤트 업무 때문에 개발자들이 과거에는 다소 여유를 가지고 쉬면서 후속 개발을 준비하던 시간을 운영과 CS, QA 분야에 더 많이 빼앗기게 되었다.

개발 프로세스는 앞서 5장에서 살펴보았듯이 작은 모바일 게임일수록 전통적인 워터폴(waterfall) 방식보다는 애자일 등 반복적으로 실험하는 방법이 적용되는 경향이 크다. 문제는 정해진 비즈니스모델과 형식에 맞춰 신속하게 게임을 양산하는 경향이 강해지면서 주로 회사의 사업부가 주도하는 중앙 통제식 프로세스가 만연해진다는 점이다. 이는 이를테면 개발 일정을 무리하게 잡거나, 갑자기 일정을 예정보다 앞당기거나, 계획에 없던 요구사항을 개발자들에게 들이밀거나 아예 프로젝트를 중단시키는 과정들로 나타나게 된다. 이런 상황에서 개발자들의 부담과 불안정성은 더 심해질 수밖에 없다(김영선, 2017).

개발 규모와 방식 또한 바뀌고 있다. 과거의 방식이 대규모화된 조직 속에서 게임엔진 등 핵심 소프트웨어 및 시스템 기반을 자체 개발하는 방식이었다면, 모바일 시대에는 개발자 한 명 한 명이 모듈화, 부품화되어 게임성이나 세계관을 개발 과정에 녹여내기보다는 과거 제조업 시대처럼 정해진 분업화된 일정한 일을 반복적으로 빠르게 수행해야 하는

방향으로 변화하고 있다.

끝으로 과거 게임 출시 및 유통방식이 B2C(Business to Consumer) 즉, 게임 개발사가 바로 소비자에게 제품을 제공하는 방식이었다면 모바일 시대에는 안드로이드 마켓이나 애플 마켓, 그리고 카카오톡과 같은 플랫폼 및 퍼블리셔 중심으로 변화했다는 것이다. 이 모든 배경에는 셋다운제, 게임 중독담론 등 정책적 변화의 요인들을 비롯해 모바일 게임 플랫폼이 주류가 될 수 있었던 시장 상황과 기술적 환경변화 등이 놓여 있다.

3절. 더 불안정해진 게임 개발자의 커리어

: 고용 불안정과 경제적 취약성

이제, 앞서 살펴봤던 한국 게임 산업의 변화와 현재 상황에 대한 검토를 바탕으로, 게임 개발자들이 실제로 그들의 노동과 삶에서의 불안정성(precaarity)을 어떻게 경험하고 있고, 그것이 어떤 이유로 더 심화되고 있는가를 살펴보려 한다. 주요 분석 자료는 이 연구에 참여한 42명에 대한 심층 인터뷰에서 얻을 수 있었다. 특히 이 절에서는 이론적 논의에서 설정했던 불안정성의 여러 하위범주 중에서 커리어 및 고용 차원에서의 불안정성, 그리고 경제적 불안정성 차원을 중심으로 논의하겠다.

1. 고용 및 커리어 차원의 불안정성

1) 게임 산업계의 ‘유연한’ 고용관행 : 부유하는 개발자들

게임 업계는 다른 ICT 업계와 유사하게 프로젝트 노동이 주된 방식이며, 프로젝트 단위로 인력이 모이고 흩어지는 것이 반복되는 관행을 가지고 있다. 따라서 프로젝트가 사라지면 당연히 그 회사 또는 팀을 떠나야 한다는 인식이 오랫동안 형성되어왔다. 과거 PC 게임 시절에는 기본적으로 2~3년 이상 게임을 만드는 경우가 많았고, 한번 취직하면 그만큼 오래 일할 수 있는 여건이 형성되었으나 오늘날 모바일 게임 중심으로 플랫폼이 옮겨온 뒤로는 프로젝트 자체의 영속성이 심각하게 약화되었고 그에 따라 고용불안정성의 문제는 더 심화되고 있다.

2017년 게임 산업의 노동환경 문제가 사회적으로 큰 이슈가 된 이후, 구로구 근로자복지센터와 한국노동안전보건연구소에서는 게임 산업 노동환경과 건강실태조사를 진행했다¹²¹⁾. 2017년 3~4월에 걸쳐 621명의 게임 개발자들¹²²⁾을 대상으로 설문조사를 실시했는데, 여기서 고용불안정성의 현황을 확인할 수 있다. 이를테면 응답자 중 근로계약기간을 정하지 않았다는 응답이 48.5%, 연봉협상 결렬시 회사를 나가야 한다고 생각하는 비율이 33.1%, 팀 해체 시 회사를 나가야 한다고 생각하는 사람들 43.1% 등으로 나타났다. 이 수치는 다른 업계와 더 자세한 비교를 통해서 해석할 여지는 있지만 적어도 소속된 프로젝트가 사라지면 떠나야 한다고 생각하는 사람이 40%이상 된다는 것은, 이들이 설령 정규직이라 하더라도 마치 비정규직과 유사한 불안정한 고용상태에 있음을 알 수 있다. 그것은 매우 높은 이직률을 통해서도 확인할 수 있는데, 현재의 직업을 갖게 된 시기에 비해서 현재 직장에 입사 시기가 짧다는 점이 그 사례다. 그러니까 경력이 시작된 시기가 5

121) 최민(2017). 게임산업 노동자 노동환경과 건강 실태조사. 구로구근로자복지센터.《게임산업 노동자, 노동환경과 건강 연구 보고서》.

122) 여기에는 기획, 프로그래머, 아티스트, QA, 운영, CS, 인사, 총무, 마케팅 등 사업부, 관리직 등이 망라되었고, PC/온라인 게임, 모바일 게임, 개발과 퍼블리시 등이 함께 조사되었으며, 지역, 연령, 학력 등이 고려되어 비교적 현재 게임 산업 종사자들의 현황을 잘 반영하는 샘플이 수집된 것으로 보인다.

년을 넘는다는 비율이 55.5%로 나타났지만, 현재 직장에 입사한 시기가 3년을 넘는다고 대답한 사람은 22.6%에 그쳤다. 그리고 응답자들의 36.5%가 현재 직장에 입사한 시기가 1년 이내라고 답했고, 전체의 74.2%가 이직 경험이 있다고 답했다. 이처럼 게임 산업계의 고용관행은 프로젝트 주기에 따라 개발자들이 알아서 나가고, 옮겨 다니는 것을 당연시하는 방식으로 자리 잡고 있다.

게임업계에 대한 부정적 전망과 고용상황에 대한 불안감 또한 확인할 수 있다. 조사에 응한 개발자들 중 ‘개발사는 사실상 대형 퍼블리셔의 하청업체’라고 생각하는 응답이 64%나 되었고, ‘본인 업무가 다른 사람으로 쉽게 대체가능하다’는 답변 또한 30.6%였다. ‘지금 개발하는 게임이 성공해도 내 미래가 크게 달라지지 않을 것이다’는 부정적 전망이 62.6%나 되어, ‘리스크의 개인화’가 심각하며 그것이 개발자들의 인식 속에서도 강하게 자리 잡고 있다는 것을 확인할 수 있다. 미래에 대한 전망 부분도 우울한 결과를 보인다. ‘60세가 되었을 때 지금 하고 있는 일과 같은 일을 계속 하고 싶습니까?’ 라는 질문에 ‘그렇다’, 또는 ‘매우 그렇다’고 답변한 사람이 60.7%였지만, 그에 비해 ‘60세가 되었을 때 지금 하고 있는 일과 같은 일을 계속 할 수 있을 것으로 생각한다’에 대해서는 ‘그렇다’는 답변이 6.6%에 그쳤으며, ‘전혀 그렇지 않다’고 생각하는 사람이 무려 72.1%에 달했다. 한 마디로 게임 개발자 일을 60세가 넘어서까지 하고는 싶지만 사실상 할 수 없으리라 생각하는 사람들이 대부분이었다.

게임개발자연대 김환민 사무국장에 따르면, 게임업계 전반에 개발자들의 고용불안을 가중시키는 여러 관행들이 여전히 존재하고 있다. 이를테면 회사 사정상 인원 감축이 불가피하다는 이유로 자진퇴사를 강요하는 사례, 개발자들이 정보가 충분하지 않은 상태에서 좋지 않은 조건에 권고사직에 합의하도록 유도하는 사례, 자회사로 전환배치 이후 자회사를 폐업하는 사례¹²³⁾, 자회사의 다른 팀(프로젝트)로 전환배치 신청을 유도한 이후에 다시 퇴사를 유도하는 사례¹²⁴⁾, QA, CS, 운영 등 개발 핵심인력이 아닌 부수적 직군만을 고용하는 특수 목적의 자회사를 따로 설립해 대부분의 인원을 비정규직으로 다루고, 정규직 전환 및 개발부문 자회사로의 전환배치를 미끼로 노동자 간 갈등을 유도하는 사례 등이 지적되고 있다(김환민, 2017a). 물론 이에 대해서는 더 풍부한 실증적 자료들이 뒷받침되어야 하겠지만, 이러한 내용을 고발하는 익명의 증언들이 끊이지 않고 있다는 것은 실제 게임 업계의 고용관행이 상당히 불합리하거나 편법적 요소들을 갖추고 있다는 점을 간접적으로 드러내고 있다.

123) 대규모 MMORPG와 같은 게임들은 개발비용이 많이 드는 것에 비해 성공을 장담할 수 없다. 이 때문에 많은 대기업들이 스튜디오 형태의 자회사를 설립한 후, 기존에 본사 소속이던 해당 프로젝트의 인원을 전배시켜 본사의 리스크를 줄이는 방향을 택한다. 그 후 프로젝트가 실패하면 스튜디오는 자연스럽게 폐업되고, 개발팀 인원들은 자연스럽게 해고되는 방식이다. 이를 부당해고라고 문제제기를 할 만 하지만, 게임업계에서는 프로젝트가 사라지면 다른 프로젝트를 찾아서 알아서 떠나고, 자신의 개발 경력을 이어가는 문화가 자리잡고 있기 때문에 이를 악용하는 방식으로도 볼 수 있다(김환민, 2017a, 40쪽).

124) 특정 개발자가 팀에 맞지 않는다고 관리자가 판단한 경우, 해당 개발자를 다른 프로젝트로 이직할 수 있다고 이야기해 전환배치 신청을 권유한 뒤, 신청을 받은 팀에서 그를 불합격시킴으로써 그에 대한 평가가 좋지 않다는 이유로 다시 퇴사에 합의하도록 종용하는 경우가 있다고 한다(김환민, 2017a, 40쪽).

연구자와의 인터뷰에 응했던 많은 사람들도 이러한 관행이 존재하며 개발자들을 매우 불안정하고 취약하게 만드는 하나의 요인이라고 생각하고 있었다. 특히 하나의 프로젝트가 마무리되었을 때, 더군다나 게임이 출시되지 못한 채로 프로젝트가 사라지거나 또는 출시를 하더라도 좋은 성과를 올리지 못했을 때, 이후 뿔뿔이 흩어져버리는 팀원들을 바라보는 것은 너무 안타깝고 힘든 경험이다. 이것은 모바일 시대로 접어들면서 더 가속화 되고, 더 빈번한 사례들로 나타나고 있다.

“전 팀에서는 초반에 제가 입사했을 때 100명 가까이 됐었어요. 그런데 게임을 출시하고 팀이 망했을 땐 (6개월 사이에) 거의 40명으로 줄어들었거든요. 60명이 날아간 거죠. (모바일 게임 시대가 되면서) 그런 식으로 팀이 빨리 해체되고 테스트를 빨리 하고, 게임의 수명이랄까. 그런 게 짧아지고 그런 경우가 많아졌죠.” (혜선)

N사 개발팀의 15년차 아티스트 해규 팀장은 이전 게임이 그다지 좋은 성적을 거두지 못한 이후 함께 하던 동료들이 떠나가는 모습을 지켜봐야 했다.

“최근 제 입장에서 보면, (기존에 개발했던 PC온라인 게임이) 크게 성공하지 못하면서 주변에 같이 있었던 동료들이 떠나갈 때가 가장 마음이 아팠고요. 전체 개발자의 약 50% 정도가 사라졌습니다. (중략) 팀워크가 중요한 게, 혼자서 할 수 있는 부분들이 있고, 그렇지 못한 부분들이 있기 때문에... 그래서 동료들이 떠나가면, 이걸 커뮤니케이션 해야 하는 사람들이 새로 생기고, 이 사람들하고 다시 이걸 어떻게 고쳐야 할지에 대한 고민이 생기기 때문에, 그런 부분들이 힘들죠.” (해규)

20년 경력의 TA로 일하고 있는 재혁 또한 주변에서 이런 사례들을 많이 보면서 마음 아팠다고 말한다. 심지어 팀에 맞지 않거나 새 프로젝트를 소화할 역량이 미달된다는 이유로 아무렇지 않게 개발자들을 해고하는 사례도 빈번하게 눈에 띈다고 한다.

“급해서 붙여난 인력들은 계약직으로 들어와서 일을 하다가 바쁜 시즌이 끝나면 계약해지가 되고... 그분들은 뭐 3개월, 6개월, 1년 이렇게 일시적으로만 계약을 하죠. 특히 그래픽이 그런 경우가 많은데요. 여기는 확실히 필요한 시즌이 딱 있어서... (중략) 그런데 여기는 재능이 좀 필요해요. 사실은, 재능이 좀 안 돼서 역량 미달로 퇴사조치 받고 나가게 됐다, 이런 경우를 많이 접해요. 그럴 때마다 너무 마음이 아파요.” (재혁)

문제는 이에 대해서 딱히 대응할 방법이 없다는 것이었다. 대부분 문제라고 인식은 하고 있었지만, 특별한 방법이 없기에 알아서 살아남는 수밖에 없다. 그렇다면 왜 개발자들은 이에 강력하게 대처하지 못하는가? 그것은 크게 두 가지 이유를 들 수 있다. 첫째는 게임업계 자체가 매우 좁은 세계인 상황에서, 윗사람에게 잘못 대들다가 밉보이면 업계 전체에 좋지 않은 소문이 퍼지고 다른 곳으로 옮기려 해도 부정적 낙인이 찍혀 이직이 어렵게 되기 때문이다.

“게임 회사 사람들은 되게 순진해요. 일반 제조업 같으면 뭐 나 쫓아낸다고? 장난하냐? 법적으로 해.

이런 경우가 있을 텐데 게임 회사는 되게 순진해서. 게임이 드롭된다, 너 권고사직 나왔다, 하면 그냥 별 말 안 하고 나가요. 왜냐하면 또 그게 위에서 말하는 사람들이 인맥이 넓거든요. 그러다 보니까 여기서 깡판을 부리거나 내가 반대적인 의견을 내면 딱 데 가기 힘들겠구나. 이런 생각을 하기 때문에, 왜냐하면 게임 회사는 이 회사에 누군가가 지원이 들어왔어요. 누군가가 이 사람을 뽑고 싶어요. 그럼 그 사람 스펙 체크하는 걸 해가지고, 게임 회사는 한 다리 건너면 다 알아요. 그래서 이 사람 뽑고 싶은데, 성격 어때? 왜냐하면 다들 먼저 물어보는 게 이 사람 어때? 왜냐하면 성격이 애매하면, 흔히 말해서 지랄 맞으면, 일하기가 힘들어요. 그러니까 그런 거 체크하려고 많이 물어본단 말이에요. 그래서 이런 얘기 나올까 봐 그냥 별말 안 하고 알았어요, 나갈게요. 하고 나가는 경우가 되게 많아요. 그래서 일하기가 힘들어요. 역지로 남아있어도 일이 잘 안되고, 나가는 경우가 많아요.” (영수)

둘째는 ‘노동자’로서의 권리를 찾아야 한다는 의식이 희박하고, 조직화가 잘 되지 않는다는 점 때문이다. 직업 특성상 원래 개발자들은 자주 이직을 하며, 프로젝트가 끝나면 알아서 이직하는 것이 자연스러운 문화로 받아들여지고 있다.

“이직이라는 거는 뭐... 그 회사가 싫어서 물론 나갈 수도 있겠지만. 여기서 이 회사에서 어떻게 이렇게 했어. 마무리가 됐어, 이제 다른 프로젝트를 찾아서, 찾다보면 이직을 당연히 이제 해야 되는 부분이고... 그 때 생각하면 오히려 직업의 특성상 이직이 잦은 거지. 그게 뭐 좋고 나쁜 건 아닌 것 같다는 생각이 들더라고요.” (재형)

게임개발자연대 관계자인 규환은 이에 대해 “사실 말이 정규직이지 1년짜리 계약직과 다른없는 것”이라고 말한다. 연봉 협상을 보통 1년에 한 번씩 하는데 결렬이 되면 그대로 받을 수도 있는 것을, 퇴사하라는 메시지로 받아들이고 알아서 나가는 분위기가 형성되어 있다는 것이다. 그런 점에서 개발자들이 자신이 가진 노동자로서의 권리를 파악하지 못하고 세력화하지 못하고 있다는 점을 안타까워했다.

위에서 인용했던 구로구 근로자복지센터와 한국노동안전보건연구소 조사결과에 따르면, 현재 게임 산업 노조는 존재하지 않지만, 그와 유사한 형태의 ‘한국정보통신산업노동조합’을 안다는 답변은 전체의 16.4%에 불과했다. 하지만 노조가 필요하냐는 질문에 85%가 긍정적 답변을 해서, 노조의 필요성에 대해서는 공감하고 있다는 것을 알 수 있다(최민, 2017). 그러나 게임 산업 노동자들은 조직화가 잘 되지 않는 것이 오래된 특성이다. 워낙 이직을 많이 하는 것이 관례화되어 있고 여전히 ‘노동자’라는 정체성이 부족하기 때문이다.

업계에서 24년 동안 일해 온 1세대 개발자 상협은 “오히려 상층부 경영진이나 관리부서에서 조직화가 훨씬 더 잘 되고, 정작 연대가 필요한 개발자들 사이에서는 조직화된 연대가 매우 약하다”고 말했다. 적지 않은 사람들이 게임개발자연대를 공공성이 떨어지고 자신들의 이득에 더 관심이 많다고 보고 있으며, 처한 환경이 각자 다르기 때문에, 다른 산업에 비해서 직군별 차이 등이 크고 업무 연관성이 현저하게 떨어져서 그런 것 같다고 추정했다. 공동 프로젝트를 오랫동안 할 수 없는 상황에서, 커리어가 공유되고 함께 연대한다는 인식보다는 오히려 경쟁관계로 다른 동료 개발자들을 인식하는 경우가 많다는 것이다. 이를테면 라이벌인 경쟁 회사로 개발자가 이직하는 경우가 그러하네, 그런 경험을

하다 보니 조직적 연대가 점점 어려워진다는 이야기다.

이처럼 업계의 평판에 대한 두려움, 혹은 부족한 노동자의식, 개발자들의 잦은 이직으로 인해 생겨난 경쟁적 관계 등으로 인해 조직화가 되지 않는다는 점이 이런 커리어와 고용의 불안정성을 해결하지 못하고 심화시키는 중요한 요인으로 분석된다. 상황이 이렇다보니 개발자들은 안정적으로 한 곳에서 일한다는 의식을 갖기 어렵고, 그에 따라 소속된 개발팀이나 회사에 대한 소속감도 크지 않은 것으로 보인다. 특히 예인, 혜선, 슬아, 성희 등 크고 작은 회사들에 최근 1~2년 사이에 취직한 젊은 개발자들일수록 소속감이 매우 약하고 불안하다는 느낌을 가지고 있었다.

“(혜선) 게임 회사는 이직이 되게 자유로워요. 얼마나 자유롭냐면, 중간에 그냥 저는 저희 파트원들한테 ‘저 이직할거예요, 그러니까 제가 만든 포트폴리오 좀 봐주세요’ 이렇게. 저보다 좀 경력이 높으신 분들한테 이렇게 보여주고 검사받고 이런 게 가능할 정도로 이직이 되게 자유로워요. (예인) 그리고 퇴직하면 박수 쳐주지. (혜선) 그렇죠, 하하. 잘 가... (중략) 이번에 퇴사자가 나가시는 날에 ‘여러분 축하할 일이 있으니까 모여, 이분 퇴직하십니다! 와아~’ 이런 거 하고 막, 하하. 송별회 하면서 막 술 마시고. (혜선) 이직이 잦은 만큼 내 회사다, 난 여기서 평생 일할 거다, 이런 생각이 안 들어요. (예인) 절대 그렇지 않아요. 항상 마음 속 어딘가에는 어디로 이직할까 이런 생각을 하면서. (혜선) 맞아요. 항상 이렇게, ‘게임잡’이라고 게임업계 취업 알아보는 사이트가 있거든요. 항상 거기 심심하면 찾아보고, 어디 좋은 자리 없냐.” (예인, 혜선)

2) “이 일을 언제까지 할 수 있을까?” : 미래에 대한 불안감

앞서 살펴본 것이 주로 고용관행에 대한 것이었다면, 이로 인해서 커리어를 형성하고 이어가는 것 자체에 대해 불안정성을 경험하는 사례들도 적지 않다. 그러니까 당장 이번 회사에서는 어떻게든 일을 하겠는데, 그 다음의 내 커리어가 어떻게 될 지에 대해서는 상당한 불안감을 다들 안고 있는 것이다. 특히 빠르게 트렌드가 변화하고, 플랫폼의 중심이 모바일 이후에 어떻게 옮겨갈지 모르는 개발자 개인의 입장에서는 이후의 경력을 위해서 무엇을 어떻게 준비해야 하는지 막막하게 생각하는 경우가 많다. 더군다나 최근 게임업계가 대외적으로는 큰 매출을 올리고 있는 것으로 화려하게 비춰지는 것에 비해, 업계 내부에서는 어렵다는 이야기가 많고 실제로 취업시장, 이직시장이 얼어붙었다는 이야기가 지배적이다. 이런 상황은 게임업계 종사자 수 자체가 공식적인 통계상으로도 감소하고 있는 것에서도 확인할 수 있다. 실제 현장에서도 새로운 인재를 뽑아서 키우기보다는 검증된 경력자들을 뽑아서 당장 일손이 필요한 프로젝트에 투입하는 경우가 적지 않기 때문에 특히 젊은 개발자들일수록 그런 막연한 불안감을 갖고 있는 사례들이 많았다. 스타트업 게임 회사에 들어가 일을 시작한 지 1년 되는 배경원화 아티스트 성희는 특히 이런 어려움에 대해 다음과 같이 토로했다.

“경제적인 건 제가 원래 입사하기 전에는 좀 많이, 정신적으로 많이 힘든 상태여서 그거 때문에 더 절박하게 찾은 건데 지금은 괜찮고요. 이제 무서운 건 그림 자체가 원래 디자인도 그렇고 많이 바뀌잖아

요, 대세가. 트렌드가 많이 바뀌는 상태에서, 지금은 실사고(실사 그래픽 위주의 트렌드), 언제 또 캐주얼이 돌아올지 모르고. 이게 불안한 거죠. 모든 게임 업계가 실사야 하면 다 실사만 뽑는데 저 같은 캐주얼이 들어갈 데는 없고. 그렇다고 캐주얼을 계속 유지하자니 무섭고. 실사로 지금 바꾸는 게 낫지 않을까, 휴직해야 될 것 같은데 바꾸는 게 낫지 않을까. 원화 포폴(포트폴리오)을 이 회사에 맞게 똑같이 스타일링 해야 할까? 아니면 내 스타일대로, 내가 하고 싶은 대로 멋있게 그리는 게 나을까.” (성희)

배경/월드 모델러 소은은 8년 경력에, 대기업의 대형 MMORPG 개발조직인 N사 B 스튜디오에서 일하고 있지만, 치열한 경쟁 속에서 커리어를 언제까지 이어갈 수 있는가에 대한 비슷한 고민을 하고 있었다.

“그게 저는 좀 고민이에요. 만약에 이 업종에서 이 일을 하지 않는다면 뭘 해서 뭘 먹고 살아야 할지. (중략) 나이로 봤을 때, 1세대 분들이 아직까지 은퇴를 하지 않고 그냥 계속 있잖아요? 나이가 많으셔야 40대 중후반? 정도 되셔서 아직은 팀장님 이렇게 하고 계시고, 아직 일을 하고 계시는데. 그 이상이 됐을 때. 그리고 사실 이런 업종은 젊은 사람들이 계속 치고 올라오잖아요? 또 새로운 것도 빨리 습득하고 하는데, 어느 적정 나이가 됐을 때 내가 이 일 아니면 다른 것을 할 수 있는 게 없는 것 같아서. 그래서 사람들이랑 얘기하면서, 은퇴를 하고 내가 이 일을 그만뒀을 때 할 수 있는 게 뭘까? 뭘 해서 먹고 살아야 될까 그런 고민을 이제는 좀 시작하는 것 같아요. 저는 정말 그냥, 뭐 되든 안 되든 난 이걸 계속 할거야 그랬는데. 이제 오래 생활하다보면 사람들 얘기를 많이 듣고, 더 나이 많으신 분들도 얘기 듣고 하다보면 진짜 그 이후에는 뭘 해야 되지? 하는 생각을 하게 되는 것 같아요.” (소은)

한편 중소기업에서 MMORPG 게임의 운영과 CS를 맡고 있는 예나의 경우, 월급 165만원을 받으며 일하고 있었는데, 적은 월급보다도 고객센터와 같은 일을 해야 하는 직군의 특성상 전문성을 키우고 좋은 경력을 쌓아서 미래에 인정받는 모습을 기대하기 힘들다고 했다. 그녀는 금방 이직하고 그만두고, 금방 팀이 해체되는 상황에서 ‘게임잡’ 같은 사이트를 이용해서 그냥 조건에 맞고 괜찮아 보이면 바로 이력서를 넣는다고 했다. 애사심이라든지 미래에 대한 안정성은 애초에 기대하기 힘든 것이었다. 그녀로서는 먼 미래를 기획하고 준비하는 것 자체가 어려운 일이기 때문에, ‘올로(Yolo)’라는 유행어처럼, 하루 하루 버티면서 먼 미래는 생각하지 않는다고 했다. 요즘 젊은 게임 업계 종사자의 라이프 스타일을 엿볼 수 있는 대목이다. 불안정성에 대응하는 과정에서 그들 중 일부는 이렇게 ‘올로족’이 되어간다.

“엄청 모아서 뭘 해야겠다가 아니라, 100만원 모이면 어디 여행가야지. 10만원 모아서 게임 사야지. 피규어 사야지. 이런 식으로... 솔직히 미래는 상당히 불안정하고 운영 일도 언제까지 할 수 있을지 모르겠고. 금방 또 교체될 수 있는 직업이다보니까 정말 먼 일에 대해서 생각 안하고 지금 오늘 딱 주어진 거 처리하고 집에 가자. 그런 식으로 사는 거죠. (중략) 연봉이 얼마나 오를지 모르고, 더 많이 받을 수 있을지도 모르니까 그냥 지금 있는 돈으로 내가 기본 좋은 것에 쓰자.”(예나)

이런 고민은 젊은 개발자들 사이에서만 있는 것이 아니다. 경력이 오래된 시니어, 또는 관리자급 개발자들 또한 자신의 미래에 대한 막막함을 토로했다. 15년 경력의 N사 콘솔

개발팀 프로그래머 동준은, 관리자급이 된 이후 연봉과 같은 처우는 나아졌지만, 요즘은 정년 문제에 대해서 고민하고 있다고 말했다.

“아무래도 저도 가정을 꾸리다보니까 고용불안이나 이런 처우 문제에 대해서는 고민을 안 할 수가 없죠. (정년을 맞이하는 것에 대해서) 저도 이제 좀 나름대로 준비를 하려고 하고 있는데 아직은 뾰족한 방법이 있는 것은 아니고요. 개발자들이 일반적으로 지금 연령대가 올라가고 있는 상황이에요. 예전에는 속된 말로 30대만 지나면 은퇴한다는 얘기도 있었는데, 최근에는 40대, 심지어 50대 분들도 많이 계시고, 60대도 계시는지는 잘 모르겠어요. 아직까지 게임업계에 50대 이후의 고용보장에 대한 사례가 많지 않기 때문에, 은퇴시기에 대한 걱정이 앞섭니다.” (동준)

한국 게임업계의 역사가 짧다 보니, 다른 업계처럼 정년퇴임을 해서 연금을 받으며 안정적 노후를 보내는 사례가 아직은 거의 축적되지 않았다. 현장의 베테랑 개발자들은 다들 비슷한 고민을 하고 있었다. 의 해규 아트 팀장 또한 “일 자체에 대해서는 어느 정도 만족하는 편이고 그 일을 계속 하고 싶지만, 나이가 들어서도 이 일을 계속 할 수 있을까?” 라는 고민을 심각하게 하고 있고, 이직을 하게 될 상황에 놓였을 때 어느 회사에서 자신을 받아줄지도 걱정된다고 했다. 이처럼 일 자체에서 받는 스트레스보다 이 일을 얼마나 더 할 수 있을까에 대한 고민과 불안감이 더 크다는 것이 시니어 개발자들이 처한 문제였다. 업계의 또 다른 베테랑 개발자 재혁의 고민도 비슷했다.

“지금 제 나이포래(46세)에 게임개발에 계시는 분이 거의 없어요. 직접 현업에서 개발 하시는 분이 거의 없드시피 하고. 어디 대표거나 뭐, 어디 회사의 부장이나 이사거나. 다 계세요. 그러니까 옆에 일곱 여덟은 다른 분야에서 일을 하세요. 치킨집을 한다거나 피자집을 한다거나. 그리고 두세 명은 부장, 이사로 가있어요. 근데 이 분들하고 얘기를 하다 보면 이런 말을 하게 돼요. ‘야, 우리 회사 이번에 안 되는데 나 이렇게 나가게 되면 뭘 해야 할지 모르겠다. 다시 현업으로 가려고 하는데, 내가 지금 현업에서 손을 놓은 지가 한 8~9년 돼서.’ 이미 이 업계에서 손을 3~4 년만 놓잖아요? 그럼 못합니다. 감도 잃고 기술도 잃고요. 프로그램이 많이 변화가 되기 때문에 그걸 따라갈 수가 없는 상황이 오게 돼요. 그럼 이 사람이 나가게 되면 부장, 이사 자리가 많이 있나요? 없어요. 근데 장인을 필요로 하는 개발팀들은 있어요. 여기저기에. 하다못해 스타트업에서도 필요로 합니다. 인력이 중요하니까요. 그래서 저는 게임개발 하시는 분들이 외국처럼 60대, 70대까지 남아가지고 장인으로 대우를 받으면서 일했으면 좋겠다고 생각합니다.” (재혁)

상협 또한 시장의 변화와 기술적 진보가 너무 빠르다보니 개발자로서의 노하우보다 사업적으로 성공하는 경험이 더 중요하게 여겨지는 경우가 많고, 그 때문에 개발자로서의 커리어가 쌓인다는 개념이 다른 산업에 비해 많이 낮은 것 같다고 말한다. 실제 게임업계의 관행 중 하나는 개발자들이 10년차 이상 일을 하게 되면 자연스럽게 파트장, 팀장을 거쳐 관리직으로 가는 경우가 많다. 이 상황에서 개발자들은 자신이 현장의 업무를 담당하는 기획자, 아티스트, 프로그래머 개발자로 계속 남을지, 아니면 PD나 스튜디오의 대표, 또는 다른 단위 조직의 장이 되는 길을 택할지 고민하게 되는데, 대부분은 관행상 관리자급으로 승진을 하는 경우가 많다. 이렇게 되면 위에서 재혁이 말한 것처럼 개발자로서의

노하우나 전문적 감각을 상실하고 회사의 간부의 위치에 머물게 된다. 물론 그 중에는 여전히 뛰어난 감각과 기술을 가진 사람도 있지만, 대부분은 여기서 개발자의 경력의 ‘임원’의 경력으로 전환된다고 볼 수 있다.¹²⁵⁾ 만약 그러한 과정을 선택하지 않으면, 후배 개발자나 회사의 다른 임원들이 부담을 느끼는 경우가 많다는 것이 이들 베테랑 개발자들의 공통된 의견이다.¹²⁶⁾ 따라서 시니어 개발자들은 실무를 담당하는 개발자로서 자신이 좋아하는 일을 얼마나 할 수 있는지에 대한 근원적인 불안감을 늘 가지게 된다.

이렇게 커리어의 지속성이 점차 사라지는 현상은 모바일 게임 시대로 접어들면서 개발 주기가 더 빨라지고 트렌드가 더 빨리 바뀌는 상황에서 더욱 악화된다. 이는 업계 전반에서 실패를 용인하지 않는 문화와도 밀접하게 결부되어 있는 것으로 보인다. 프로젝트 하나가 잘못되면 모두들 흩어졌다가 다른 회사에서 다시 만나서 게임을 개발하는 사례가 많으며, 취약한 중소기업이나 스타트업일수록 투자를 못 받거나 투자를 받더라도 오픈하고 성공을 못하면 다음 프로젝트가 힘들어지는 구조로 되어 있다. 그렇게 멤버들이 흩어지는 상황을 겪고, 스스로도 부유하고 있는 모습을 확인하게 되면 “아, 나도 좀 큰 회사 들어가서 안정적으로 다니고 싶다는 마음이 생기기 마련”(해규)이다. 20년 경력의 성민 PD는 이런 점에서 국내 게임 스튜디오의 영속성이 거의 없는 이유가 프로젝트의 운명에 따라 개발팀의 운명이 결정되어버린 다는 데에 있다고 지적한다.

“(해외에서도 개발자들의 이직률이 높지만) 그래도 핵심 개발자들이 그렇게 프로젝트 끝나면 바로 흩어지고 이러지는 않아요. 어느 정도 영속성이 있는 편이고. 그래서 그게 유지가 되는 편이고. 또 차이점이... 이직률을 떠나서, 해외에 좀 잘 하는 게임사들은 스튜디오 체계가 완전히 잡혔는데. 그게 뭐냐 하면 결국 영속성의 차이예요. 우리나라의 팀은 어떤 프로젝트를 위해서 만들어지는 조직이고. 그 프로젝트가 끝나면 거의 흩어지는. 회사를 옮기지 않더라도 그 회사 내에서 다른 프로젝트 팀을 구성해서 거기로 보내거나 이렇게요. 결국 흩어져서 쪼개진다는 얘기고. 그러면 그 노하우의 영속성이 없어요. 쌓이지 않죠. 그러다보니까 뭐, 그 프로젝트를 하면서 쌓였던 팀워크나 이런 것들이 거기서 나오는 건데 그게 없이 새로 시작하는거죠. 그러다보니까 스튜디오 내에서 생산되는 자체엔진 같은 것이 만들어질 수가 없죠. 계속 쪼개지고 다시 생겨나는데 그게 어떻게 생기겠어요.” (성민)

또 다른 큰 문제 중 하나는 회사와 개발자들 사이의 신뢰가 무너져내리고 있다는 점이다. 유명 퍼블리셔인 SG에서 폴리싱 파트장을 맡으며 운영, 기획에 전반적인 관여를 하고 있는 지은은 회사와 개발자들 사이의 신뢰가 깨졌다고 말한다. 즉, 모바일 게임의 경우 개발기간이 조금만 길어져도 인내심이 없는 회사에서는 기다려주기보다는 빨리 나가라고 말

125) 이와 관련하여 김익환·전규현(2011)은 이렇게 설명하고 있다. “우리나라에서는 개발자들이 5~10년 정도 해당 분야에서 일을 하게 되면 대부분 관리자로의 전환에 대해서 고민을 하게 된다. 그 이유는 대부분의 회사에서 개발자로서의 성장이 어렵기 때문이다. 이런 환경이 수많은 우수한 개발자를 관리자로 바꿔버리고 만다. 뛰어난 개발자들은 관리자보다 개발자로서 훨씬 가치가 높다. 관리자는 개발자보다 쉽게 채용할 수 있지만, 뛰어난 개발자는 아무 때나 구할 수 있는 것이 아니다. 회사에서 개발자의 확실한 진로를 제시하지 않으면 수많은 개발자를 잃게 될 것이다.” (김익환·전규현, 2011, 119쪽).

126) 실제로 상협은 경영진과의 인연으로 2017년 한 대기업 소속 개발조직의 기획팀에 입사했지만, 팀장이 자신보다 한참 어린 후배였고 주변 동료들도 난감해했던 경험이 있다. 그는 결국 입사한 지 석달도 되지 않아 회사를 나오게 되었다.

하고, 개발자들 또한 회사가 언제까지 인력을 보존해줄 것인가에 대해 믿지 못한다는 것이다.

“속된 말로 ‘조금 있으면 권고사직 때리겠지, 내년 각 보는 거야. 내년 각 재는 거야’, 이런 느낌? 회사에 대한 신뢰도가 없어요. 개발자들도 개인화가 되게 심해서, 마음에 안 들면 퇴사하고 이직해서 가는 게 되게 심해서 그렇기도 하는데. 기본적으로 회사에 대한 믿음이 없는 상태인거죠. 회사에서는 정말 노예들로 보고 있는 상태고. 언제든 대체 가능한 인력으로 보고, 그 결과가 이제...전체 게임업계 종사자 규모가 줄어드는 걸로 나타났죠. 그런데 매출은 예전의 2배 3배가 많아지는 비현상이 벌어지고 있는? 그런데 그 매출이라는 게, 그러면 재분배가 제대로 되느냐. 회사 투자금으로 쌓이고 있는데.” (지은)

이러한 전반적인 현상들은 현재 게임업계 종사자들이 안정적으로 회사에 고용되어 커리어를 쌓아나가는 것이 매우 어렵다는 것을 보여준다. 무엇보다 그들이 희망적인 미래를 꿈꾸기 어려운 구조라는 것이 그들의 불안정성을 더욱 심화시키고 있는 것으로 보인다.

2. 경제적 차원의 불안정성

개발자들은 경제적 차원에서도 심화되는 불안정성에 직면해 있다. 앞서 인용했던 구로구 근로복지센터와 한국노동안전보건 연구소의 조사에 따르면, 개발자들의 80% 이상이 연봉제로 임금을 받고 있었다. 626명의 샘플들에 대한 간단한 통계를 보면, 월 급여 전체 액수는 세 전 기준 최저 62만원부터 최고 800만원까지 분포하고 있었고, 중위값은 296만원이었다. 200만원 미만이라는 응답이 12.0%, 300만원 미만이 50.1%로 나타났다. 여기서 특히 젠더 격차가 나타나는데 월급 300만원 미만으로 받는 남성 비율이 45.2%인데 비해 여성은 58.7%로 나타났다. 이처럼 게임 개발업계에서도 임금의 성별 격차가 뚜렷이 존재하고 있다.

한편, 개발자들의 불안정성을 경제적 차원에서 심화시키고 있는 가장 큰 요인으로 많이 지적되는 것이 ‘포괄임금제’ 문제다. 포괄임금제는 게임업계에 특히 만연해 있는 임금계약 관행으로서 실제 근로시간이 아닌 일정액의 시간외 근로시간 등을 기본임금에 포함해서 지급하는 제도다. 구체적으로 정리해보자면, 포괄임금제는 “기본임금을 산정하지 아니한 채, 시간외 근로 등에 대한 수당을 월 급여액 또는 일당 임금으로 포함해 지급하거나, 매 월 일정액을 제수당으로 정해 지급하는 임금 산정방식”으로 정의된다(이성민, 2017, 75 쪽). 판례에 따르면 포괄임금제 도입의 배경은 “근로시간·근로형태·업무의 성질에 의하여 근로시간의 산정이 불규칙하거나, 근로자가 재량으로 근로시간을 결정하는 등 근로시간의 산정이 불가능한 경우”, 그리고 “구체적으로 기상·기후에 따른 불규칙 근무, 감시·단속적 근무, 운수업·사업장 밖 근로로서 근로시간 측정이 어려운 경우를 말한다”고 명시되어 있다(하갑래·최미나, 2012; 이성민, 2017, 79쪽에서 재인용). 말하자면 야간 경비원이나 여객버스 운전사처럼 하루에 몇 시간을 일하는 지 측정하는 것이 어려운 직종에게 적용되는 임금제도가 될 수 있다.

그런데 이러한 도입 취지가 실제로 게임 업계의 노동환경과는 잘 맞지 않는다는 지적이

많다. 이를테면 근로시간·근로형태·업무의 성질에 따라 근로시간 산정이나 실제 근로시간 측정이 어렵다는 부분에 대해서는, 특히 모바일 시대에 많은 개발자들이 쫓아진 개발기간 속에서 종일 업무를 하고 있으며, 타이트한 일정 내에서 정해져 있는 방법과 지시에 따라 자율성 없이 개발하고 있다는 점을 들 수 있다. 이런 점들을 감안하면, 게임 개발자의 일은 근로강도나 지속성이 매우 크며, 업무상 재량의 여지도 크지 않아 근로시간 측정이 어렵다고 볼 수 없다는 점을 근거로 포괄임금제에 대한 비판이 가능하다(이성민, 2017, 83 쪽). 또 다른 차원에서 포괄임금제는 근로의욕 고취를 목적으로 제정되었다고 볼 수 있는데(송명호, 2005), 게임 업계 노동자들에게는 그것이 사실상 근로의욕을 ‘고취’시키기보다는 ‘저하’시키고 있다는 것에 주목할 필요가 있다. 적지 않은 개발자들이 스스로 투입한 노동의 양에 대한 정당한 대가를 받지 못한다고 생각하기 때문이다. 따라서 게임 개발업계에서 포괄임금제는 잘못된 임금산정 방식이라는 비판을 받고 있다. 또한 사용자 입장에서 번거로운 법적 규제를 회피하면서 저임금 장시간 노동을 정당화하는 비용절감 전략으로 악용될 소지가 있고, 심화되는 경쟁 속에서 촉박한 개발일정에 개발자들을 밀어 넣고 단순한 소모품으로 전략시킬 수 있는 우려가 있다는 점에서 큰 반감을 일으키고 있다.

이러한 배경에서 2018년 3월에는 ‘포괄임금제 폐지’를 위한 청와대 국민청원이 시작되었다. 이것이 야근의 주된 원인이자 근거로 지목되고 있기 때문이다. 즉, 위에서 살펴본 취지와 다르게 실제 노동현장에서는 사용자의 편의에 맞도록, 아무리 많은 시간을 일해도 주어지는 월급은 똑같다는, “공짜 야근을 가능하게 하는 임금제도”라고 지적받고 있다(김미희, 2018. 3. 20).¹²⁷⁾ 또한 장시간 노동을 상시화하고, 무료노동을 조장할 수 있으며, 휴가권을 박탈하고, 근로계약을 왜곡할 수 있다는 점 등에서 거센 비판을 받고 있다(이성민, 2017, 89~90쪽).¹²⁸⁾

“확실히 IT는, 특히 게임업계는 그런 것 (야근수당, 휴일수당 등) 조치가 언급이 안돼요. 왜냐면 당연히 없다고 생각을 하기 때문에. 근데 사실은 그걸 개인적으로 얘기해보면 다 부당하다고 생각하거든요. 내가 12시까지 야근을 하는데, ‘왜 이렇게 해야 하지?’ 막 불만은 있지만 그걸 해결하려고 노력하는 사람은 되게 적다고 알고 있어요. 그게 당연하다고 생각하는 사람들도 있고. 그러다보니까 문화 자체가 개발자들한테 좀 더 힘들어지는 문화가 아닌가. 물론 회사의 측면에서는 게임이 성공하면 돈을 많이 버는 건 맞는데, 그게 과연 개발자들의 삶의 향상에 도움이 될까라는 그런 의구심이 좀 들어요. (중략) 진짜 일만 하다가 병원비로 다 나간다는 우스갯소리도 많이 들었고... 직업병으로는 만성피로, 불면증, 전자파 많이 쬐다보면 이게 또 성기능도 약간 그렇게 되는 경우도 많다고 들었어요.” (재형)

127) 김미희 (2018. 3. 20). 게임업계 야근 원흉, ‘포괄임금제’ 폐지 청와대 국민청원 시작. 게임메카. <http://www.gamemeca.com/view.php?gid=1443141>

128) 2017년 11월 고용노동부는 ‘포괄임금제 사업장 지도지침’을 통해서 “포괄임금제는 근로기준법의 임금과 근로시간 규정을 사실상 형해화하는 관행”이라며 노동자의 출퇴근시간과 근로시간 산정이 실제로 어려운 경우 등에만 예외적으로 허용돼야 한다고 규정했다. 지침은 포괄임금제는 노동자가 그 성격을 충분히 이해한 뒤 명확하게 합의했을 때에만 적용할 수 있도록 하고, 일반 사무직에는 이 제도를 적용할 수 없도록 했다.(김상범, 2017. 11. 17. 포괄임금, 일반 사무직엔 적용 못한다. 경향신문). 정부에서도 포괄임금제의 문제를 인식하기 시작한 것으로 보이나, 실제로 이러한 법률 혹은 제도가 현장에서 엄격하게 적용되는가는 앞으로 더 지켜봐야 할 문제다.

“포괄임금제가 빨리 없어져야죠. 포괄임금제로 해서 주당 열 두 시간의 야근을 포함한 연봉으로 계약을 하게 되어 있는데 이건 솔직히 게임회사 뿐 아니라 많이들 그렇게 할 거예요. 그런데 이렇게 해놓고 실질적으로 그 이상의 근무를 시키니까... (중략) 솔직히 금전적인 측면에서 충분히 보상을 주고 있느냐 라고 했을 때 그건 아닌 것 같아요. 예를 들어 엔씨소프트가 성장했을 때 초기부터 근무를 했던 사람들을 다 고려해서, 이 사람들이 충분히 보상을 받았느냐, 또는 <블레이드 앤 소울>이나 <리니지M>이나 여태까지 성공했던 성과가 거기에 기여했던 사람들에게 충분히 전달이 됐느냐, 보상이. 저는 그건 전혀 아니라고 생각해요. 이득은 거의 소유주, 창업자들. 그리고 이사진, 상위 이사진 이 사람들에게 쏠려갔고 생각보다 거기 밑에 일했던 사람들에게는 그만큼의 기여가 안 갔다고 봐요.” (민혁)

임금은 포괄임금제 형식으로 제약된 상태에서, 실제 업무량은 상상을 뛰어넘을 만큼 많은 시간을 소화한다. 더군다나 그렇게 해서 성공한 게임의 수익은 대부분 경영진에게 돌아간다. 개발자로서는 잘 되면 회사의 몫이지만, 잘 안 되면 본인 탓을 해야 하는, 말하자면 심각한 ‘리스크의 개인화’를 경험하고 있다.¹²⁹⁾

개발자들의 경제적 불안정성을 더 악화시키는 요인은 그 밖에도 무수히 많다. 대표적인 것이 야간수당, 초과근무수당 등을 지급하지 않거나 편법으로 지급하는 사례들이다. 업계에서 일한 지 2년 된 여성 프로그래머 슬아는 “야근이 너무 많아서 진짜로 탈업(일을 관두는 것)까지 생각할 정도로” 힘들었으며, “(상사에게) 좀 얘기를 하면 그냥 이거죠. 우리 땀 더 심했다. 일주일에 두 번만 집에 들어갔다. 라면만 먹고 했다고 그래요.”라고 말했다. 부당한 관행에 대해 저항하더라도 원래 그런 것이고 다들 그렇게 고생하고 있으니 너도 좀 참으라는 말이었다. 더 심한 경우는 중소기업이나 스타트업에서 빈번하게 발생한다. 임금이 몇 개월에서 심하게는 1년 가까이 밀리는 사례들이 비일비재하다.

“그 월급 1년 밀리신 분은 저랑 되게 친한 형인데. 다 밀려가지고. 밀린다, 밀린다 얘기만 하고 만나면 술 몇 번 사주고 그랬는데 갑자기 회사를 나왔대요. 월급은 받았냐 하니깐 못 받았다고. 어떻게 생활했냐 하니깐 적금을 가지고 대출을 받는 그런 상품들이 있잖아요. 그런 걸로 하고 회사 나왔는데, 어머니 도와서 가락시장에서 야채팔면서 지낸다고...(중략) 제가 일주일에 한두 번을 술을 사줬어요. 그 형이 처음 회사 들어갈 때 사수 같은 사람이었거든요. 되게 좀 냉정하고 일 잘하고 그런. 술을 먹는데 그 형이 저한테 죽으면 편해질까 이렇게 얘기를 하는 거예요. 깜짝 놀라서... (중략) 이게 사실 다니는 입장에서 괜찮겠지, 하던 게 한 달이 넘고 두 달이 넘고 석 달이 넘는 그런 케이스가 되는 거예요.” (정민)

“과거에는 고용안정성이 가장 걱정이었어요. 한 회사에서 장기근무 하면서 안정된 고용환경에서 일할 수 없다는 게 어려운 부분이었고, 실제 스타트업 넘어와서 제가 예전회사에서 급여가 6개월이 밀렸거든요. 그 때 정말 힘들더라고요. 돈이 없으면 많은 부분에서 어려움이 생기니까. (중략) 언제 우리 회사가 없어질까, 언제 월급이 안 나올까 이 생각을 하게 되더라고요. 그런 생존에 대한 문제가 더 앞에 있어버리니까. 커리어에 대한 고민은 사치스러워 보이더라고요. 하하. 월급 나오면 일하고, 월급 안 나오면 딴 데 가야지. 이 생각을 하게 되고, 나는 이 일을 할거야, 라는 생각을 할 수가 없게 되더라고요. 예를 들어 저는 RPG를 하고 싶은데, 회사가 없어지고 이직을 해야 하는데, 이직을 할 회사가 나를 채용을 한다고 하긴 하는데, 장르가 전혀 다른 거예요. 전혀 엉뚱한 거. 그 상황에서 내가 이거 안 할 겁니

129) 성공하더라도 상위 임직원이 보상을 독식하는 문제는 여기저기서 지적된다. 한 보고서에는 개발 초기 멤버였는데, 개발한 게임이 월 매출 3억일 때 인센티브를 5만원 받았다는 사연이 소개되기도 했다 (조영기·정다운, 2018.1.10. KOCCA 이슈분석 17-26호, 3쪽)

다. 라고 할 수 있겠는가, 그건 조금 어렵죠.” (기철)

중소 개발사나 스타트업에서 일하다가 월급이 밀리고, 갑작스럽게 회사가 사라지면 이들은 그 어떤 안전망도 없이 생계 부담을 짊어질 수밖에 없다. 그럴 때는 대출을 받고, 마이너스 통장 만들어 쓰면서 외주를 하거나 아르바이트를 하기도 한다. 그나마 기획이나 QA 같은 직군들은 외주를 하기도 쉽지 않은 구조다.

한편, 월급을 받더라도 그 액수가 턱없이 적은 경우도 많다. 스타트업 ‘EXR’ 창립 멤버로서 출시를 준비하고 있는 프로그래머 순욱은 이전에 다녔던 어떤 스타트업에서는 속식을 제공하는 대신에 50만원의 월급을 받은 적도 있었다. 당시에는 PC방에서 아르바이트를 하며 ‘투잡’을 뛰었다고 한다. 넷마블 계열사에서 파견직으로 QA를 담당하고 있는 예인은 세 전 기준으로 월 150만원을 받으면서도 계속되는 야근, 주기적으로 반복되는 크런치 업무를 견뎌야 했다. 이러한 가혹한 경제적 조건은 특히 최근 몇 년 사이에 업계에 뛰어들어 젊은 개발자들에게 더욱 더 불리한 구조로 고착화되는 양상을 보인다. 업계 1년차 원화 아티스트 성희는 그나마 월 200만원 가까이 받는다고 말했다.

“연봉 2,400 받아요. 사실 이것도 적은거긴 하지만 그나마 주변에 다른 친구들보다 나은 편이고. 예전에 다른 회사 면접 때, 이펙트도 시키고 애니메이션도 시키고 다 시킬거지만 연봉은 짝니다. 그리고 눈치 주면서, 일찍 퇴근하지 마세요. 이런 얘기도 들어봤고요. 되게 좀 뭐랄까, 신입한테 너무 가혹한 느낌을 받았고...(중략) 사실 아예 경험이 없는 상태고 어떻게 해야 하는지 모르는 상태인데, 저한테 완벽한 걸 요구하고 그게 안 되면 나를 깎아내려버리는 그런 형태니까요.” (성희)

그야말로 열정을 착취하는 구조라 할 만 하다. 영수는 회사가 실패하더라도 사업 주체였던 고용주는 파산신청하면 끝이지만, 그 회사에 고용되어 월급이 밀렸던 개발자들은 결국 전혀 보상을 받지 못한 상태로 회사를 나갈 수밖에 없는 사례들이 허다하다고 말했다. 그런 점에서 적어도 밀린 급여에 대해서는 국가에서 어떤 형태로든 보상을 받을 수 있도록 해주는 제도가 필요하다고 주장했다.

그렇다면 스타트업, 특히 1인 개발자들을 비롯하여 당장 돈을 벌지 못하는 인디 개발자들은 어떨까? 업계에서 상당한 인지도를 쌓은 지환은 “회사를 다닐 때는 월급이 나오니까, 게임이 망해도 회사의 타격이지 개인의 타격이 아닌데, 개인으로 회사를 하는 경우에는 그 동안 개발기간에 대한 보상이 전혀 없기 때문에 항상 리스크를 안고 개발을 하고 있다”고 말했다. 범수의 경우, 보드게임을 출시해서 세계적으로 유명한 독일의 보드게임 박람회(Essen Board Game Fair)에 전시까지 한 적도 있지만, 결국 돈을 벌지 못한다면 이 경력을 계속 이어갈 수 없기 때문에 치킨집, 편의점 등 수많은 곳에서 알바를 해왔다고 말했다. 재범 또한 닭공장, 도배알바를 비롯해서 안 해본 일이 없을 정도로 개발 자금을 마련하기 위해 많은 고생을 해왔다. 순욱은 <EXR>의 개발이 늦어지면서 그 과정에서 외주 일을 맡아 하기도 했다.

외주 일은 특히 아트 직군의 개발자들이 많이 하고 있고, 경우에 따라서는 프로그래머들도 하는 경우가 있는데, 사실 정규직으로 큰 기업에 다니면서도 언제까지 안정적 소득

을 올릴지 장담할 수 없는 상황에서 암암리에 이루어지고 있다고 한다. 현아의 경우에도 취직 중에도 일본 게임회사로부터 원화를 그리는 외주 일을 받아서 일주일 간 100여 만원의 수입을 일시적으로 얻은 적도 있고, 자신이 하기 힘들 때는 주변에 있는 사람들과 나누어 분담하기도 한다고 말했다.

이처럼 게임 산업은 겉보기에 화려한 성장을 기록하고 있지만, 그 이면에는 불안정한 고용과 커리어 전망, 그리고 경제적 취약함에 시달려야 하는 게임 노동자들의 애환이 자리 잡고 있다. 고용과 커리어의 불안정성, 그리고 리스크를 개인화시키는 것에 따른 노동자 개개인의 경제적 불안정성, 이 두 가지는 일반적으로 후기 자본주의사회에서 노동유연화에 따른 부작용으로 늘 지적되어 온 것들이다. 특히 프로젝트 노동을 기반으로 하는 창의 산업, 문화콘텐츠 산업 영역에서 이러한 문제들은 기존 업계의 낡은 관행, 그리고 세밀하지 못한 법과 규제정책 등과 맞물려 여러 가지 과제를 남기고 있다. 이번 절에서 논의한 내용들을 통해 우리는 그것이 한국의 게임 산업 현장에서도 그대로 나타나고 있으며, 심지어 모바일 게임 개발 시대가 되면서 전체적인 불안정성이 더 심화되는 경향에 따라 점점 더 악순환되는 형태로 나타나고 있다는 점을 다시금 확인할 수 있다.

4절. 고도화된 착취와 노동 소외

: ‘갈아 넣어지는’ 개발자들의 파편화된 노동과정

여기서는 앞서 검토한 고용 및 커리어 차원의 불안정성, 경제적 불안정성에 이어서 고도화된 착취 시스템으로 인해 개발자들의 삶 전체가 위태롭게 되는 일상생활의 불안정성, 그리고 노동 과정에서 경험하는 창의성과 자율성의 제약 및 탈속련화, 노동과정의 파편화로 인해 발생하는 노동소외라는 차원에 대해 논의해보려 한다.

1. 고도화된 착취로 인한 삶의 질 하락

: ‘크런치(crunch)’에 신음하는 개발자들

일상생활의 불안정성은 무엇보다 일과 삶의 균형이 무너지고, 더 나아가 과도한 일의 삶의 질을 크게 저하시키고 정상적인 휴식 및 여가생활을 누릴 수 없게 만드는 것이다. 그것을 더욱 심화시키는 대표적인 사례가 바로 ‘크런치 모드’ 노동관행이다. 최근 게임 산업 노동의 열악한 현실에 대한 이슈가 제기되면서, ‘크런치’라는 용어가 사회적으로 널리 알려지게 되었다. 크런치 모드는 업계에서 예전부터 사용되어온 은어로, 출시 중간 작업 마감일을 맞추기 위해 몇 주에서 길게는 몇 달 동안 야근과 밤샘을 집중해서 반복하여 작업하는 방식을 말하며, 속된 말로 ‘개발자를 갈아서 넣는’ 업무 관행을 지칭한다. 이런 관행은 이미 오래전부터 형성되었으나 최근에서야 여러 가지 상황이 맞물리면서 본격적으로 문제화되었다고 볼 수 있다. 장시간 노동의 현황과 구체적인 양상에 대해 살펴보자.

2013년 국회사무처에서 발간한 <IT 노동자 근로실태조사 및 법·제도 개선방안>에 따르면, 한국의 IT 노동자 중 주 50시간 이상 일하는 노동자가 63.3%에 달하고, 70시간 이상 일하는 노동자도 19.4%에 이르는 것으로 나타났다. 또한 2016년 넷마블 전현직 노동자를 대상으로 실시한 ‘게임산업종사자의 노동환경 실태에 관한 설문조사’¹³⁰⁾에 따르면, 설문 응답자 중 ‘30시간 연속 근무한’ 사람의 비율이 전현직 각각 54.3%, 30.5%에 달했으며, 대부분 20대 후반에서 30대 초반 남성인 이들이 개발자인 ‘전문직’임에도 불구하고 시간당 임금은 당시 최저임금인 6,030원에 미치지 못한다는 응답이 3.3%, 최저임금보다 더 받지만 임금근로자 중위값인 8,870원에 못 미친다는 응답이 19%였던 것으로 나타났다.

노동시간센터 등이 게임 노동자 621명을 대상으로 실시한 설문조사를 보면, 크런치 모드 시기 게임 노동자는 하루 평균 14.4시간 근무를 했으며, 응답자의 84.2%가 이러한 크런치 모드를 경험했다고 응답했다.¹³¹⁾ 또한 같은 조사결과에 따르면, 이들 중 지난 1년간 12시간 이상 장시간 회사에 머무르며 일했던 경험이 있다는 응답이 87.6%였고, 24시간 이상 머물렀다는 사람이 39.0%, 36시간 이상 17.9%, 48시간 이상 9.2%나 되는 것으

130) 최민(2017). 2016 게임산업 종사자의 노동환경 실태에 관한 설문 조사. 《넷마블 노동자의 돌연사, 우연인가 필연인가? 게임산업 노동환경 실태와 개선과제》(2017. 2. 9. 국회토론회 자료집 5~31쪽.)

131) [보도자료] 정의당 노동부, 2017 게임산업종사자 실태조사 설문조사 결과 발표.

https://www.justice21.org/newhome/board/board_view.html?num=93171

로 조사되었다. 또, 크런치 상황에서 주당 휴일 수가 일주일에 이틀이라는 응답이 23.7%, 일주일에 하루 내외가 41.8%로 나타났고, 심지어 크런치 모드에 들어가면 한 달에 한두 번 정도밖에 휴일이 없다는 응답이 22.3%나 되었다. 이후 휴가를 얼마나 보장해주는가에 대해서는 대체 휴가를 보장받는다라는 응답이 31.8%, 개인적으로 연차 등을 써서 휴식을 취한다는 응답이 34.5%, 거의 쉬지 못하고 바로 출근한다는 응답이 33.7%에 달해, 휴가를 보장받는 비율이 극히 낮다는 것을 또한 확인할 수 있다.

크런치 모드에 대한 사회적 관심이 본격적으로 집중되기 시작한 것은 2017년 2월 경향신문의 ‘게임산업 노동자 잔혹사’ 기사 시리즈¹³²⁾가 보도된 무렵으로 볼 수 있다. 이후 국회 토론회가 열리고 다른 매체에서도 게임 산업 노동에 대한 후속보도를 이어가면서 사회적으로 큰 반향을 일으켰다. 이후 고용노동부는 2017년 5월, 2016년 2월부터 2017년 1월까지 넷마블 계열사 12개사에 대한 근로 감독을 실시한 결과, 넷마블 노동자의 63%가 법정 연장근로 한도를 초과해 일하고 있으며, 연장근로수당 지급 등 44억 원이 미지급됐다고 밝혔다. 이에 넷마블은 해당 건에 대한 지급을 완료하고, 계열사를 포함해 근로감독 이전인 2014~2015년 2년간의 초과근로임금 또한 지급하겠다고 밝힌 바 있다.¹³³⁾

연구자가 만난 개발자들의 상당수가 실제로 야근을 경험하고 있었다. 일반적으로 국내 게임 회사는 아침 9시 30분~10시 정도에 출근하여, 저녁 6시 30분~7시에 퇴근하는 것이 관행이다. 물론 개발 시기에 따라, 직군에 따라, 또는 회사 경영자의 방침에 따라 다르다. 출퇴근 시간이 잘 지켜지는 경우도 있었지만, 규칙과는 별개로 자신이 맡은 일을 기한 내에 해내기 위해서 적지 않은 개발자들이 밤늦게까지 일을 하고 있었다. 관습적으로 때로는 강제적으로 크런치 모드가 시행되고 있는 상황에 대해서 42명의 모든 인터뷰 참여자들이 크고 작은 비판적 목소리를 냈다. 그 중 몇 사람의 이야기를 들어보자.

“같이 넣는다는 말은 이 사람의 어떤 개인적인 삶을 고려하지 않은 채, 무조건 업무, 이 프로젝트의 성공에만 이 사람을 쓰는 거죠. 이 사람의 공간이라든가 어떤 개인적인 생활이라든가, 가족들 간의 사생활을 보장해주지 않고, 오로지 우리 게임에만 그 사람의 모든 것을 쏟도록 만들어버리는 거죠. 그런 것들이 문제라고 생각해요. 근데 더 큰 문제는 그렇게 만든 게임들이 성공한다고 믿는다는 거죠. 막 ‘게임 개발자라면 당연히 그렇게 해야 하는 거 아니야? 당연히 주말 없어야 하는 거 아니야?’ 근데 또 그걸 부당하다고 생각하면서, 하면서도 그 현실에 어떤 해결책은 없는. 그래서 그냥 묵묵히 하라는 대로 하고, 따라가야 하는 거 따라가고, 그런 문화 자체가 조금 어려운 것 같아요. 너무 돈만 쫓아가는 것이 아닐까. 개발자의 어떤, 삶의 수준이라든가 이런 것들이 충분히 고려되어야 장기적으로 발전을 할 수 있을 것 같은데. 이렇게 되면 돈 벌려고 한타 치고 빠지고, 또 돈 벌려고 한타 치고 빠지고. 이 정도로 밖에는 안 될 것 같아요.” (재형)

“제 주변에 많아요. 보통 넷마블 다니는 애들, 그쪽 자회사라든가. 특히 운영 쪽이 되게 심해요. 라이브를 관리하는 조직이 있는데 그게 개발 쪽보다 더 심한 것 같아요. 개발 쪽에서 일정을 아예 짜서 넘겨주기 때문에. 그러니까 보통 협업을 하면 서로 일정을 조율하는데 그게 없이 그냥 일정이 막 넘어와요.

132) http://biz.khan.co.kr/khan_art_view.html?artid=201702060600035&code=920501

133) 김미희(2017. 9. 21) 이정미 의원 고용노동부 국감 증인 신청, 넷마블도 포함. 게임메카. <http://www.gamemeca.com/view.php?gid=1390604>

그 일을 처리해야 하는 경우가 많아요. (중략) 하청업체 한테 일을 떠넘기듯이 그런 느낌으로 넘겨요. QA에서도 버그(bug)라든가 테스트 같은 걸 하는 경우가 많은데 거의 30시간 썩 하더라고요. 잠을 자기는 한다던데...” (현진)

“거의 주말은 쉬지 않고, 아침엔 저희가 원래 10시 출근이거든요. 그런데 새벽 6시에 출근을 해서. 출근했다기보다는 여기서 자죠. 회사에서. 회사에서 자면서 6시에 일어나서 일을 시작해서 다시 새벽 2시까지 하는 거죠. 그리고 다시 회사에서 잠을 자고. 그 상태로 한 3일 정도를 그렇게 하고. 기간을 5일을 주면 이를 동안은 좀 편하게, 정시에 출근해서 한 10시까지만 야근 하다가, 아니면 늦어도 12시까지 야근해서 어쨌든 집에는 갈 수 있게. 그런 상태로 그래서 옷가지를 좀 챙기고. 나머지 3일을 또 그렇게 하고요 (중략) 석 달 중에서 총 한 달 정도는 거의 집에 못 가거나 그런 식으로 보내요.” (예인)

이런 ‘증언’들을 듣다 보면 비현실적이고 비정상적이라 여겨졌던 ‘크런치’ 관행과 그 폐해들이 현실로 다가와 충격을 준다. 크런치 관행은 그저 개발자들 입장에서 힘들어하고 불만을 품는 정도로 넘어갈 수 있는 사안이 아니었다. 정석이나 기철의 경우 실제로 심각하게 건강이 망가지는 경험을 했고, 그 경험이 있는 뒤로 기철은 회사를 옮기기도 했다. 단지 신음을 하는 정도가 아니었다. 그들은 실제로 아팠다.

“저도 작년에 그렇게 업무를 과중하게 하다가 심정지가 와서 실려갔거든요. 거의 일 년 동안 그것 때문에 쉬었어요. 그러니까 3년 동안 만들던 프로젝트가 있었는데, 그거 론칭 작업을 하는데, 거의 한 달 동안은 거의 하루에 2~3시간씩 자고 일을 하는 거예요. 그리고 막판에 쓰러지기 전에는 이를 삼일 동안을 잠도 안자고 계속 같은 자리에 앉아서 계속 데이터 입력하고, 제대로 돌아가는지 확인하고. 그 작업만 계속 하고 있었던 거예요. 그런 일이 비일비재해요. 넷마블에서 일했던 친구들은 한두 번 병원에 안 실려 갔던 애들이 없어요. 그렇게들 얘기를 하더라고요. 저 같은 경우에는 너무 오랫동안 앉아있어 가지고. 다리에 혈전이 생긴 거예요. 이게 관상동맥을 다 막아버려서. 그래서 죽을 뻔했죠... 제가 게임업계에서 일을 하면서 얻은 질병이 당뇨, 고지혈증, 그 다음에 거북목도 좀 있죠. 그리고 사무직에서 혈관 쪽 질환이 심심찮게 있다고 하더라고요. 저 같은 경우에는 폐색전증이었던 거예요.” (정석)

“저는 가정도 있다 보니까, (중략) (돈을 많이 준다기에 들어간) 직전회사에서는 일주일 근무시간이 130시간이었어요. 주 7일 근무를 했어요. 1년 동안 4일 쉬었거든요. 빨간 날 다 포함해서 4일. 여기서는 그래도 급여가 안정적이니까. 일 년 동안 돈 걱정이 없었으니까. 결국 그 회사 그만둔 게, 몸이 맛이 가서 그만뒀거든요. 제가 퇴사 결정하기 3주전에 쓰러졌어요. 출근하다가. 아침에 집 나와서 복도를 걸어가는데 갑자기 심장이 막 빨리 뛰고 느낌이 이상하더라고요. 벽을 딱 짚었는데 그 다음에 기억이 없는 거예요. 정신 차리니까 바닥에 누워서 자고 있더라고요. 그래서 이거 큰일 나겠다 싶어서, 그 전에도 계속 심장 쪽에 느낌 있어서 병원 갔더니 협심증과 부정맥이 의심되니까, 조심하시라고 하더라고요. 그런 와중에 진짜 쓰러져버리니까, 이러다 죽겠구나...” (기철)

구로구 근로자복지센터와 한국노동안전보건연구소의 설문조사(2017)에 따르면, 게임 개발자들 중 지난 1년간 건강문제로 결근한 경험이 있는 사람이 64.6%, 몸이 아픈데도 참고 일한 경험이 있는 사람이 71.6%로 나타났고, 특히 20대 개발자들이 일반 노동자에 비해 건강문제로 인한 결근비율이 3.75배, 몸 아픈데 참고 일한 경험이 4.02배 높은 것으로 나타났다. 구체적인 직업병으로 의심되는 것도 많았는데, 높은 비만 비율, 허리나 목 디스크

크, 손목터널증후군 등에 시달리는 개발자들이 적지 않은 것으로 나타났다. 또 정신건강도 상당히 우려스러운 수준이었다. 의사 상담이 요구되는 중증도 이상의 불면증 비율이 56%, 우울증이 강하게 의심되는 비율이 남성 32.5%, 여성 51.8%로 나타났으며, 전체 응답자 중 자살시도 경험이 있는 사람도 2.1%나 되는 것으로 나타났다. 전체 16.8%가 우울증을 진단받았다고 응답했으며, 현재도 치료 받고 있는 사람은 4%로 나타났는데, 이는 대한신경정신의학회의 2014년 기준 직장 내 우울증 조사에서 우울증 진단비율이 7%로 나왔던 것에 비하면 2배 이상 높은 수치다.¹³⁴⁾

게임 산업에서 크런치 모드는 당연한 관행처럼 정당화되어 온 측면이 있었고, 사회적 이슈가 되고 근로감독 조치까지 이루어진 이후에도 암묵적으로 그 관행이 어떤 형태로든 계속되고 있다는 증언들이 많다. 또한, 이러한 관행들이 모바일 플랫폼으로 편중화되고 대기업과 퍼블리셔에 의해 독과점 상태에 접어든 게임 산업에서 더 심화되고 있기에 문제는 더 심각하다. 사실상 이런 크런치 관행이 그다지 효율성이 없다는 것은 IGDA(국제게임개발자협회)의 자료를 통해서도 확인할 수 있다.¹³⁵⁾ 그럼에도 불구하고 크런치 관행은 여전히 크게 개선되지 않고 있다. 넷마블 계열사에서 QA로 일하고 있는 예인은 근로감독 이후 공식적으로 야근 제도를 바꾸는 과정에서 오히려 비슷한 일을 하면서 돈만 더 못 받게 되었다고 말했다. 보다 정교한 법 집행과 노동관행에 대한 개선의 필요성이 제기된다.

“야근비는 원래 없었는데, 교통비 명목으로 받는 게 있었어요. 7~10시까지 일하면 3시간 걸리잖아요. 저녁 시간 한 시간 빼고 두 시간을 더 일하면 만원을 주고, 12시까지 일하면 15,000원을 줬었어요. (중략) 많이 주는 건 아니었지만 그래도 이걸 계속 받으면 한 달에 20일 정도는 야근을 하니깐, 한 20~30만 원 정도 되는 돈이라고 보면 되죠. 근데 야근 금지가 걸렸잖아요, 그러면서 그 제도를 없애려는 과정에서 야근을 이상하게 줄였는데, 한 달에 야근을 16시간 이상 하면 안 되는 거죠. 그러니까 이제 야근을 신청해야 하는 상황이 됐는데, 그 신청을 16시간 이상을 안 받아주는 거예요. 이제 너희가 야근을 해도 교통비조차 주지 않겠다는 의미예요. 실제 제 몸은 일을 해야 되는데 야근비 신청은 안 되는 거예요. 야근을 공식적으로 할 수 없으니까. 오히려 그것 때문에 계속 일은 똑같이 하는데 돈은 1/3 정도밖에 못 받는 상태가 돼서. 기록에 남는 것도 아니고, 저희가 원래 카드로 출퇴근을 다 찍었었는데, 그 제도를 아예 없앴어요. 밤에 찍으면 안 되니까. 그래서 야근비도 사라지고, 오히려 사람들은 야근을 시켜라, 야근하고 돈을 제대로 주면 열심히 하겠다는 마음인데, 그냥 법적으로 철폐만 때리고 저희는 돈만 못 받고 일은 일대로 하게 된 거예요.” (예인)

134) 최민(2017). 게임산업 노동자 노동환경과 건강 실태 조사. 《게임산업 노동자, 노동환경과 건강 연구 보고서》 22~23쪽.

135) IGDA가 예반 로빈슨(Evan Robinson)의 ‘크런치 모드는 왜 소용 없는가 : 6가지 교훈(Why Crunch Mode Doesn't Work : Six Lessons)’를 인용해 소개한 자료에 따르면 크런치 모드가 효율성이 없다는 것은 다음의 여섯가지 원칙으로 검증된다. 첫째, 생산성은 근무시간에 따라 달라지는데 첫 4-6시간의 효율이 가장 좋고 그 이후에는 생산성이 점점 떨어진다. 둘째, 지식 노동자의 생산성을 정량화하기 어려우며 다른 산업에서의 분석을 참고할 필요가 있다. 셋째, 기존에 진행된 연구들에 따르면, 모든 산업에서 하루 8시간, 주 5일 근무가 장기적 성과를 최대화시킨다. 넷째, 주 60시간 이상 근무했을 때 감소하는 생산성은 추가로 2개월을 근무해야 할 분량을 넘어선다. 다섯째, 쉬지 않고 연속으로 일하면 24시간마다 인지기능의 25%가 감소된다. 따라서 연속적인 야간노동은 심각한 누적적인 인지기능 저하를 초래한다. 여섯째, 잠을 자지 않고 계속 일하면 오류를 일으킬 확률이 높아진다. <http://www.igda.org/?page=crunchsixlessons>

제도만 개선했다고 일거리가 줄어드는 것은 아니다. 개발기간은 정해져 있고, 작업분량 또한 그에 맞추어 설정되어 있다. 인력을 늘리지 않는 이상 그들은 하던 일을 계속 해야 한다. 그런데 공식적으로 야근은 일정시간 이상 할 수 없게 되어 있다. 따라서 야근 신청을 하지 않은 채로 야근을 해야 하는 역설적인 상황이 발생하게 된다. 예인은 야근 시간이 제한되고 그에 대한 간접적 수당도 줄어들게 되면서 야근하며 먹던 밥값도 부담이 되었고, 초과근무 시간이 길어져서 휴가로 주어지는 휴식시간도 무급휴가로 분류되어 월급이 깎이게 된다고 말했다.

지금까지 살펴본 것처럼 크런치 모드 노동관행은 단지 노동시간이 길어져서 피곤해지고 스트레스 받는다는 정도의 부작용에 그치지 않는다. 총체적으로 개발자들의 정신적·육체적 건강을 망가뜨리고 있으며, 개발자들의 일상적 삶의 밸런스를 무너뜨리고 있다. 크런치 노동이 계속되면서 실무를 맡은 개발자들과 관리자급 개발자들 사이에서는 자연스럽게 갈등과 긴장이 생겨나며, 어쩔 수 없이 그러한 노동을 강요해야 하는 관리자들도 매우 극심한 스트레스를 받는다는 것은 업계에 잘 알려진 사실이다. 게임 개발자들이 충분한 휴식을 취하고, 합리적인 노동환경에서 일해야 한다는 점은 상식이다. 크런치 모드는 말 그대로 '비상'의 상황에서 어쩔 수 없이 수행되어 온 일시적이고 비정상적인 업무관행으로 보는 것이 타당할 것이다. 그렇다면 정해진 비용에, 정해진 개발기간에, 정해진 개발 방식에 개발자들을 끼워 맞추는 관습으로부터 탈피할 필요가 있다. 현장에서 만난 개발자들은 크런치 모드에 대해서 모두들 비판하고 있었지만, '어쩔 수 없는 부분이 있긴 있다. 다만 그에 상응하는 보상을 해줬으면 좋겠다.' 또는 '적당히 했으면 좋겠다'는 답변도 적지 않았다. 그러나 이 정도의 생각으로, 더군다나 조직화되지 않은 개개인의 목소리를 통해서는 이 관행은 한동안 바뀌지 않고 지속될 것으로 보인다. 보다 근본적으로 크런치 관행에 대해 성찰하고, 보다 근원적인 조치를 고민해야 할 때다. 왜냐하면 이런 노동 관행이 계속된다는 것은 게임 산업이 가진 첨단 디지털 창의 산업으로서의 가능성, 그리고 게임 산업 노동이 가진 자발성, 창의성, 진정성, 자율성, 전문성 등과 같은 긍정적 가치들을 짓밟는 것과 다름없기 때문이다. 이렇게 일하는 개발자들은 아무리 게임에 대한 열정과 애착을 가지고 일을 시작했더라도, 아무리 부지런하고 아무리 성실하게 자기계발 하는 사람이더라도, 일에 대한 즐거움과 보람을 느끼기 어렵게 된다. 그렇게 게임 개발이라는 작업 자체의 가치를 상실해가면 남는 것은 결국 아무것도 없게 될 것이다.

“기업에서 리스크를 줄이고 출시를 빨리 하려고, 많은 스펙의 제품을 단기간에 만들려고 하니 야근도 많아지고. 의무 크런치 하자, 야근하자, 이렇게 하는데, 당연하게 받아들이는 경향이 있죠. 그만큼 완성도 높은 게임 만들면 인센티브 받고 행복해 질거라면서. 그런데 지금은 개발자의 의지에 반해, 정당한 인센티브 없이 보상 없이 기계취급, 부품 취급하면서 개발자들을 혹사시키는 느낌이 많아졌어요. 작은 차이인데, 야근을 당하는 개발자가 어떻게 받아들이냐는 정말 큰 차이를 낳습니다. 자발성, 정당성, 소속감, 이런 것들 이미 옛날 얘기고요... 지금은 게임 자체도 정형화되고, 일반 제조업 기업에서 제품 찍어내듯이 만드는데, 거기에 개발자의 업무 외적인 노력을 강요하는 상황이죠. 야근 일정을 받아들이는 개발자 자체도 '내가 왜? 이거 잘 되면 회사가 돈 벌고 임원진들이 돈 벌고 이사진들이 돈 벌고 나의 복지는 변하지도 않는데. 난 또 이거 끝나면 다른 프로젝트에, 바쁜 일정에 갈아 넣어질 처지인데 내가 왜

야근을 해야 해?’ 이렇게 받아들이고, (중략) 많이 바뀌어야죠. 만약 야근을 할 상황이 되어도 야근 수당을 줘야 한다고 생각하고. 더 좋은 건 충분한 개발 일정을 확보해야 하는 거고. 만약에 시장 상황이 어쩔 수 없어서 개발 일정이 촉박하다면 개발 인력을 더 투입하는 게 낫죠. 그게 정상이고요.” (창민)

“원칙적으로 일과 생활의 밸런스가 제일 중요하다고 생각해요. 게임 개발하다보면 불가피하게 크런치가 생기는데요. 크런치는 경험상 없던 리소스가 생기는 것이 아니고, 미래에 쓸 리소스를 당겨쓰는 거예요. 그렇기 때문에 결국은 똑같아요. 물론 그게 필요할 때는 있어요. 미래의 자산을 당겨쓰더라도 필요할 때는 있어요. 그렇지만 결국은 경험적으로 보면 똑같아요. 크런치 하고 나면 사람들이 아파서 하루 이틀 막 병가 쓰고 이래요. 그럼 뭐 차이가 있느냐는 거지. (웃음) 그리고 크런치를 오래 했더니 사람들이 나가기 시작해요. 그럼 왜 하느냐는 거죠. 그런 것들이 항상 있어요. 그래서 저는 원칙적으로는 잘 지키는 것이 맞다고 생각하고. 그렇기 위해서는 플래닝이 제일 중요해요. 합리적으로 정확한 플래닝이 되어 있으면 그런 걸 줄일 수는 있겠죠. 뭐, 그런 거고. 그런데 프로젝트 운영하다보면 불가피한 면은 있어요. 그런데 그걸 최소화하기 위해 노력하는 것이 리더의 몫이다. 라고 생각해요. 하나 덧붙이자면, 행복하지 않은 사람들이 재미있는 게임을 만들 수 있겠어요? 자기가 불행한데?” (성민)

2. 부품화된 노동자와 파편화된 개발 작업 : 노동소외 양상

게임 산업은 소프트웨어 산업으로서 뛰어난 소수의 인재가 많은 것들을 해낼 수 있는 분야이기에, 특히 인재 채용과 관리가 매우 중요한 분야다(김익환·전규현, 2011). 따라서 그만큼 개발자들의 창의성, 전문성, 숙련의 문제가 중요한 이슈라고 할 수 있다. 연구자가 만난 현장의 개발자들도 실제로 좋은 실력을 갖춘 훌륭한 동료 개발자를 만나는 일이 매우 중요한 일이며 그만큼 쉽지 않다고 말했다. 그러나 아무리 뛰어난 게임 개발자라 하더라도 그들이 수행해야 할 작업 방식이 어떻게 구조화되어 있느냐에 따라 일을 통해 발휘할 수 있는 역량에는 차이가 날 수도 있다.

여기서는 크런치 모드를 넘어서, 구체적인 노동과정에서 그들이 어떻게 노동소외를 경험하게 되는지에 주목하려 한다. 이것이 중요한 이유는, 앞서 이론적 논의에서 검토했듯이 오늘날 게임 산업 노동에서 개발자들이 경험하게 되는 불안정성(precaarity)의 특징은 노동 유연화에 따른 신자유주의적 착취 메커니즘과 전통 산업사회에서의 노동소외현상이 결합된 형태로 나타난다고 볼 수 있기 때문이다. 우리는 고용 및 커리어의 불안정성, 경제적 불안정성을 통해서 창의 산업에서 프로젝트 노동을 선택했다는 이유로 리스크의 부담을 게임 개발자 개인이 떠안아야 하는 현실을 확인할 수 있다. 이것이 창의 산업이 가진 특유의 유동성, 유연성에 대한 차원이라면, 바로 앞에서 논의한 ‘크런치’ 노동은 70~80년대 공장에서 경험했을 법한 강도 높은 노동이 21세기의 첨단 산업에서도 여전히 남아 있다는 것을 확인케 하는 것이었다.

이어지는 내용에서는 대규모 생산 프로세스 속에서 고도로 분업화되고 체계화된 작업과정에서 발생하는 새로운 노동소외의 양상에 대해 논의할 것이다. 이것은 창의성과 자율성의 제약, 전문성의 굴절, 탈숙련화의 세 가지 차원으로 나누어 볼 수 있다.

1) 자율성과 창의성의 제약

창의 산업의 핵심적 가치라 할 수 있는 자율성과 창의성은 과연 게임 개발 작업에서 얼마나 발휘될 수 있는가? 인터뷰에 응한 대부분의 개발자들이 게임 업계에 뛰어든 중요한 동기는 ‘게임이 좋아서’였다. 어린 시절부터 비디오 게임기로 <마리오>, <파이널 판타지> 등 다양한 장르의 게임을 플레이했던 경험을 비롯해, <리니지>, <마비노기> 등 한국의 대표적인 PC 온라인 게임을 플레이하며 성장했던 개발자들은 대부분 개발자이기 이전에 충실한 유저였고, 게임 자체에 대한 애정을 매우 강하게 가지고 있었다. 이들은 대부분 게임을 즐기지만 할 뿐만 아니라 자신의 아이디어와 이야기를 담아 게임을 만들고 싶어서 업계에 들어왔다. 또한 자신이 참여해 만든 게임을 다른 사람들에게 만들어 내놓고, 좋은 평가를 받는 것이 개발자로서의 즐거움이자 보람이라고 말했다. 좋아하는 일을 함으로써 자존감을 높이고 자율성을 발휘하며, 또한 스스로 만족할 만큼 좋은 품질의 콘텐츠를 생산해내는 것, 더 나아가 그러한 일을 통해서 자아실현을 이루는 것이야말로 창의 산업 노동이 갖는 가장 큰 가치이자 궁극적인 목적이라 할 수 있다. 실제 콘텐츠 분야 노동환경을 분석하고 평가하는 데에도 이런 항목들이 주요한 요소로 설정된 바 있다(이용관, 2016). 그것은 개발자들이 가진, 가장 순수한 의미에서의 꿈이라 할 수 있다. 개발자라면 누구나 그런 꿈을 꾸다. 그러나 현장에서 만난 게임 개발자들은 실제 작업 과정에서 그 꿈을 펼치기에는 너무 많은 제약과 마주하고 있었다.

우선, 어떤 게임을 어떻게 만들 것인가와 관련하여 자신의 자율성을 충분히 펼칠 수 있는 개발자들이 많지 않다. 앞서 5장에서도 논의했던 것처럼, 이것은 특히 게임 산업이 대형화·고도화·체계화됨에 따라서 인력 조직화 방식이 점차 세분화된 영역으로 분업화되고 일의 영역이 특정한 전문 영역으로 쪼개지는 것과 관련된다. 그 과정에서 실제로 게임의 방향성이나 성격, 내용 등을 결정할 수 있는 범위는 위계적 구조 속에서 하층에 위치한 개발자일수록 극히 제한적일 수밖에 없다. 일반적으로 큰 조직의 경우 회사 대표, 개발조직의 장, 사업담당자, PD, AD, 각 직군의 팀장급 정도가 의사결정과정에서 깊이 참여하게 되고 그 외의 개발자들은 주어지는 일을 해야 하는 경우가 많다.

“사실 (개발자로서의 일에 대한) 동기부여가 굉장히 적은 이유가, 개발자 의도가 들어가기 힘들어요. 만들고 있는데, 사업부나 퍼블리셔가 아, 이런 것 좀 들어가면 어떠냐, 다른 잘 나가는 게임들도 이런 기능이 있던데, 이런 게 높은 접속률도 유도하고, 팬층은데 어떠냐. 이런 식으로 외부 입김이 많이 강해져요. 개발자가 자기 의도를 넣기 힘들기 때문에, 개발자들은 기본적으로 창작자 입장에 서려고 하는데 맞지 않는 거죠. 그래서 내가 왜 여기서 이려고 있지? 이런 경우 때문에 나가는 경우가 많아요. 참지 못하고.” (영수)

“이상과 현실은 항상 거리가 있다고 생각해요. 모두 만들고 싶어 하는 게임의 방향이 다르니까. 현재 게임 시장은 대형화 추세로 본인의 재능을 발현하는 것 보다 조직의 방향성에 얼마나 맞게 결과를 만드느냐가 중요한 것이고. PD라고 해도 더 상급리더, 예를 들어 사업관련자의 니즈(needs)에 맞추는 게 최우선 과제기 때문에 그런 (자율성을 발휘한다는) 이상적인 생각은 기대하기 어렵죠.” (상협)

업계에서 10년 이상 경력을 쌓은 영수와 상협은 이미 게임 개발자들의 자율성이 개발 과정에서 반영되기 어렵다는 현실적 상황을 분명하게 인식하고 있었다. 경력 12년차인 지은에게도 마찬가지다. 그녀는 회사를 다니는 사람들은 자율성, 창의성을 다 포기할 수밖에 없다고 본다. 개발자들 스스로가 ‘내 게임’을 만드는 것이 아니며 결국 회장님, 대표님, 사장님, PD님, 팀장님 등의 입장에 따른 게임을 만들게 되기 때문이다. 더 나아가 퍼블리셔의 승낙을 얻어야 하고, 퍼블리셔는 또 유저들의 취향과 시장의 트렌드를 파악해 그에 맞춰야 한다. 특히 최근의 개발관행은 넷마블의 사례와 같이 사업부에 권한이 집중된 중앙 통제식 프로세스의 형태를 띠는 경우가 많다. 이들은 갑작스럽게 개발 공정의 후반부에 게임의 흐름과 관계없는 확률형 아이템 같은 BM을 도입할 것을 요구하는 등의 방식으로 개입함으로써 개발과정의 자율성을 침해한다. 결국 외부적 요인으로부터 자유롭고 독립적으로, 개발자가 자율적으로 만들 수 있는 것은 소규모 개발이나 인디 게임 영역에서나 가능한 일이라는 것이다.

그래서 보통은 ‘만들고 싶은’ 게임을 만드는 것이 아니라 ‘만들어야 하는’ 게임을 개발하게 된다. 그리고 그 안에서 나름의 방식대로 약간 변형을 하거나 개발자 자신만의 창의성을 일부 발휘할 수 있는 제한된 영역에만 집중하게 된다.

“보통 만들 수 있는 게임을 만드시는 분들은 회사 대표님들 분이시고, 하하. 대부분의 개발자들은 만들어야 되는 게임을 만들고 있는 것 같아요. 그 안에서 나름의 일을 찾죠. 예를 들어서, 회사에서 우리는 A라는 게임을 카피해서 A-1로 만들 거니까, 카피해. 그럼 보통 개발자들은 조금씩 뭔가 자기 색깔을 넣어요. 그렇게 자기의 뭔가를 만들어내는 거죠. 그래야 나중에 이직할 때도, 내가 A라는 게임을 벤치마킹한. 표절이라고 표현을 안 하고. 벤치마킹해서 이런 부분을 가미했다, 라고 얘기를 해야 (제가) 팔리겠지요.” (기철)

이 과정에서 창의성 또한 제약될 수밖에 없다. 이론적 논의에서 검토했던 것처럼, 오늘날 창의성의 영역은 개인의 심미적 창의성이 아니라, 유연한 조직 내에서 그 때 그 때 목적에 맞게 관리되고 동원될 수 있는 인력의 한 자원처럼 여겨진다. 더군다나 모바일 게임 시대가 되면서 플랫폼과 장르의 편중도가 심화되고, 개발 프로세스 또한 그에 맞춰 표준화되고 대량생산의 형태를 띠게 되면서 개발자들이 각자의 창의성을 발휘할 수 있는 영역은 점차 줄어들고 있다. 이를테면 검증된 비즈니스모델에 검증된 플랫폼과 장르를 결합시킨 형식을 깨고, 크리에이터로서, 창작자로서의 역량을 발휘해볼 기회 자체가 제한되는 것이다. 그래서 자신이 원하는 게임을 만들 수 있을 것이라는 기대를 품고 개발자로서의 커리어를 시작한 이들은 이내 본인이 하고 있는 일이 그다지 창의적인 일이 아니며, 전체 공정의 한 부속품과 같은 파편화된 개발 작업만을 담당하고 있다는 인식을 하게 된다. 스스로가 창의적인 게임 개발자가 아니라, 부품화된 노동자 역할에 갇혀 있다는 인식이다.

“보통 개발팀에서 이 게임이 어떤 게임인지 아는 사람이 리드기획자 한 명인 경우가 가끔 있어요. 그러니까 ‘이 게임이 전체적으로 만들어졌을 때 어떤 게임이다.’라는 걸 알고 있는 사람이 리드기획자 한

명밖에 없는 거예요. 나머지는 “도대체 우리가 뭘 게임을 만들고 있는 거야?” 이런 질문을 할 때가 정말 많아요. 그러면은 개발팀 전체가 한 가지 그림을 그리고, 그 그림에 조각을 채워나가는 스타일로 얘기를 하면 좋은데. 그 작업이 잘 안 이루어지죠.” (정석)

“게임 개발은 공장일 같은 측면이 더 많은 것 같아요. 사실 모바일로 오면서 콘솔과 PC와는 다르게, 스토리 라인에 따라 쪽 가는 게 아니라, 사실 모바일 같은 경우에는 자동 사냥 같은 반복적인 걸 하는 게 많아서 보통은 정해진 규칙을 사용하고 그걸 응용하는 정도, 예를 들어 스테이지 세 개랑 몬스터 세 마리랑 사용하게 된다. 이런 규칙을 세우고 나서 소위 ‘찍어낸다’고 얘기를 하거든요. 진짜 찍어내는 작업을 해요. 복사, 붙여넣기, 세팅(setting), 복사, 붙여넣기, 세팅. (중략) 그러니까 게임 자체를 내가 만들고 싶은 어떤 세계관이라든지 스토리라든지 캐릭터라든지 이런 걸 새로 만들어내는 게 아니라 이미 이런 조건을 다 있고 이런 규칙으로 만들어야 해, 이런 게 정해져 있는 상태에서 그 안에서 움직이다 보니까...이 틀에서 벗어나는게 어렵거든요.” (혜선)

경력 8년차 아티스트 소은 또한 자신을 아트를 하는 ‘노동자’에 가깝다고 인식하고 있었다. 회사원이기 때문에 조직이 원하는 방향성에 맞춰야 하고, 팀에서 원하는 콘셉트가 이미 결정되어 있기 때문이다. 경력 2년차 클라이언트 프로그래머 슬아는 지난 프로젝트에서 근본적인 시스템을 만드는 일이 아니라 사운드와 UI 작업을 주로 담당했다. 사실상 디자인만 다르고 일 자체가 단순반복적인 성격이 강했다. 계속 정해져 있는 몇 개의 UI를 돌아가며 바꾸어서 적용하는 작업을 계속하다보니 자신이 마치 “공장 기계가 된 느낌”을 받았다고 했다.

그렇다면 소규모 게임은 좀 다를까? 소규모 스타트업이나 1인 개발자들 중 스스로를 ‘인디 개발자’로 지칭하는 지환이나 경식, 승현 등도 사실상 소규모 게임이라고 해서 온전히 개발자가 만들고 싶은 방식대로 자신의 창의성을 다 발휘하여 만들기는 어렵다고 말했다. 나름 큰 성공을 거두었지만 경제적으로는 늘 불안감을 안고 있다는 지환은, 소규모 개발자라면 빠르게 개발하고 글로벌 규모로 출시해서 지속적으로 수익을 낼 수 있는 순환구조를 만들어야 하는데, 그렇게 하려면 자신이 만들고 싶은 볼륨이 큰 RPG같은 게임은 손대기 어렵기 때문에 포기해야 할 것이 많다고 말했다. ‘GPL’의 경식·승현 또한 소규모 게임 개발팀에서 깊은 고민 끝에 결국 선택할 수 있는 게임은 클릭어(clicker) 게임, 방치형 게임 장르였다고 고백한다.

2) 전문성의 굴절

개발자들의 전문적 역량, 즉 프로페셔널한 직업적 능력의 차원 또한 쇠퇴하거나 굴절되는 양상을 보인다. 특히 게임 개발자의 ‘기술’이라는 차원에서 프로그래머들에게서 이런 경향이 뚜렷하게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 저렴한 상용엔진이 지금처럼 보급되기 이전에는 게임엔진을 몇 년 씩 걸려 자체적으로 만들어야 했고, 그것을 담당하는 프로그래머의 역량에 따라 프로젝트의 명운이 결정될 만큼 엔지니어 역할을 하는 프로그래머들의 기술력이 절대적인 중요성을 띠었다. 그러나 점차 여러 개발용 툴을 탑재한 상용엔진이

사용되고, 게임의 사업적·서비스적 측면이 강화됨에 따라서 어떤 완성도 높은 좋은 품질의 콘텐츠를 ‘만들어내는’ 능력과 관련된 장인정신이 쇠퇴하기 시작했고, ‘스페셜리스트(specialist)’보다는 ‘제너럴리스트(generalist)’로서의 전문성이 더 강조되는 시대로 변모했다. 이런 상황에서 과거에 전문적 기술력을 가지고 중요한 역할을 했던 프로그래머, 그리고 그들의 장인정신과 같은 노동윤리는 이제 그만큼의 무게감을 갖기 어렵게 되었다.

기술적 트렌드가 바뀌면서, 업계에서 필요로 하는 개발자의 전문성도 급격하게 바뀌었다. 그 흐름에 맞지 않은 기술을 가진 개발자들이 설 곳은 점점 사라져버리기도 한다. 그러나 이것이 곧 기술력의 향상이나 진화를 의미하는 것은 아니다. 오히려 그것은 어떤 의미에서 기술의 퇴행에 가깝다. 이를테면 현재 가장 많은 게임 개발자들이 이용하고 있는 엔진 중 하나인 유니티의 경우 C# 언어를 사용하는데, 특히 모바일 게임에서 널리 사용되는 까닭에 최근 게임 학원들에서는 대부분 유니티 엔진과 C# 언어만을 가르치는 경향이 있고, 그런 교육을 받은 프로그래머들이 대량으로 취업시장에 나와 있다는 것이 업계 관계자들의 공통된 시각이다. 문제는 그 정도의 교육을 받은 프로그래머들은 C++과 같은 조금 더 복잡한 고급 언어는 알지 못하고, 대용량 게임을 구동시키기 위한 서버와 관련된 전문 지식이라든지, 엔진을 개조해서 사용할 수 있는 정도의 기술력은 갖추지 못하는 경우가 대부분이라는 점이다. 이런 점에서 전통적으로 강조되고 당연히 갖출 것으로 여겨지던 기술력이 퇴행하는 상황에 대한 우려 섞인 시각들도 있다.

“온라인이 주력이던 시절에는 해외에 비해서 경험이나 기술이 그래도 앞서있다고 자부하는 편이었는데, 최근에는 그 부분도 이미 중국에 뒤처지는 것이 아닌가 하는 생각이 들어요. 중국은 여러 환경이 더 열악하기 때문에 그것에 대한 기술적인 챌린지들이 많았고, 그걸 이미 극복한 사례들이 많거든요. 엔진 같은 경우에도 언리얼이나 유니티 같은 상용 엔진을 사용하다보니까 아무래도 직접 하는 부분들이 사라지고, 기술적인 부분들이 다 평준화가 돼서, 국내 개발자들만이 갖고 있는 기술적인 노하우라는 것이 점점 없어지는 상황인 것 같아요. 영화 같은 경우에, 같은 영화지만 헐리웃 영화를 충무로에서 만들 수는 없잖아요. 그런 상황인거죠. 이제, 콘솔이나 PC도 해외에서 만들고 있는 수준의 게임을 국내에서는, 단순히 성향 상의 문제로 못 만드는 것이 아니라, 기술적인 면에서도 만들어내기 좀 부족해지는 게 아닌가. 그리고 다시 모바일 게임시장으로 분위기가 재편 되면서 점점 등한시 되고 있는 상황인 것 같고. 그런 점들이 개발자로서는 안타까운 점입니다. (중략) 그게 개발자 입장에서 보면 어려운 것이, 숙련공들이 많이 필요가 없어지는 거거든요. 그렇게 되면, 아까 말씀드렸듯이 정년 문제라든지 처우 문제하고 엮여서요. 회사입장에서는 5년 전후 정도로 숙련된 사람들만 있으면 충분히 프로젝트를 이끌고 갈 수 있는 상황이 되니까요.” (동준)

이처럼 기술력이 줄어드는 것은 단지 그 문제에 그치는 것이 아니라, 베테랑 엔진 프로그래머인 동준의 말처럼 ‘숙련공’들이 불필요해지고, 그에 따라 자연스레 기술력이 사장될 수도 있기 때문에 게임 산업의 전반적인 역량이 약화될 수 있는 위험요소이기도 하다. 성민 또한 상용엔진이 등장한 이후 개발 작업이 효율화된 측면도 있지만, 기술력이 정체될 수 있다는 점을 경계하고 있었다. 상용엔진이 등장한 이후 게임 자체에 집중할 수 있는 시간이 늘었고, 더 많은 개발자들이 게임을 만들 수 있게 되었다. 그러나 그것이 오히려 위험 요소가 될 수 있는 것은, 엔진이 제공하는 기능에 지나치게 의존함으로써 부족한 부

분을 개선하고 혁신해나갈 수 있는 가능성이 줄어들 수 있기 때문이다. 성민 PD에 따르면, 그 때문에 과거에 비해 ‘실력 없는 개발팀’이 많이 생겨났고, 상용엔진이라는 주어진 틀 내에서만 개발을 하게 됨으로써 더 이상의 기술적인 발전을 도모할 수 없다는 문제가 생겨난다.

15년 경력의 서버 프로그래머인 석현은 최근에는 좋은 기술력을 가진 인재가 게임 업계에 잘 지원하지 않는다고 말했다. 엔지니어 분야는 특히 더 그렇다. 숙련, 기술적 전문성의 전승 같은 것들이 거의 잘 이루어지지 않는다. 게임업계 자체에서 실무자로서 엔지니어로서의 커리어를 계속 이어나가는 것에 회의적이다. 그러다보니 재능 있고 전문적인 역량을 갖춘 개발자들, 특히 프로그래머들이 업계에서 많이 사라져가는 추세이고, 그들이 게임업계에서 일하려 하는 열정도 많이 사라진 것으로 보인다.

“디자인이나 시나리오 이쪽은 잘 모르겠어요. 그쪽은 오히려 영화나 이쪽에서 넘어오니까 괜찮다고 하는데. 프로그래머는 이상하게 좀 약간 비선호 직업 중 하나가 되어버린 것 같아요. 제가 카이스트 전산과니까 후배들을 종종 만날 때가 있는데. 후배들 입장에서도 IT, 그 중에서 게임회사는 굉장히 기피하더라구요. 그럼 뭘 원하나? 라고 하면 약간 좀 어떤 참신한 스타트업이나 창업을 하면 했지 나는 게임 프로그래머는 안 갈거라는 사람들이 압도적으로 많아졌어요. 그 변화가 왜 일어났는지는 저도 모르겠는데 (중략) (예전보다 기술력이 떨어지고) 팀 간의 격차도 점점 커져요. 어떤 전문가를 보유한 팀은 보통 거기에 대해서 원천 기술을 가지고 있는 반면에 아예 모바일 게임, 온라인 게임 만드는 데 서버 프로그램 기술을 하나도 보유하지 않은 팀도 상당수 존재해요. 심지어는 프로그래머를 거의 구걸하다시피 요청을 받아서 개발하는 팀도 있고.” (석현)

이처럼 전통적으로 중시되던 기술력을 중심으로 한 전문성은 점차 그만큼의 영향력을 갖기 어렵게 되었고, 이에 업계에서는 전통적 의미의 전문가들, 말하자면 장인들이 사라져가는 양상을 보이고 있다. 프로그래머 직군에서 벗어나 다른 직군들까지 그 범위를 확대해서 살펴보면, 이것은 스페셜리스트적 역량보다 제너럴리스트 역량을 강조하는 경향으로 나타나고 있다. 그러니까 한 분야를 특별히 잘 하는 전문가보다는 여러 역할을 두루 소화해낼 수 있는 멀티테스킹에 능한 개발자들이 더 중요시된다는 것인데, 이는 리처드 세넷 (Sennett, 1998; 2006)이 말한 전통적인 전문성의 쇠퇴에 대한 진단과도 연결되는 부분이다.

제너럴리스트는 특히 중소기업의 모바일 게임 개발 조직이나 스타트업, 1인 개발 같은 소규모 개발 조직에서는 필수적으로 요청되는 인재상이다. PC나 콘솔 게임을 만드는 큰 조직에서는 일이 좀 더 세분화되어 있고 각자의 전문적 영역에 따라 세밀하게 분배된 경향을 보인다. 따라서 스페셜리스트들의 역할이 중요한 부분이 많다. 반면, 작은 모바일 게임 조직에서는 각자의 일을 엄밀히 구별할 수 없는 경우가 많고, 한 명의 개발자가 최대한 많은 역할을 동시에 담당하기를 요구받는다.

“PC시절에 스페셜리스트가 각광받는 느낌이었는데, 모바일 시대를 겪어서 넘어오면서 제너럴리스트들이 더 평가받는 느낌입니다. 이것저것 다 할 수 있고, 급하면 급할 때 때워줄 수 있는 사람들이 평가를

받는 느낌이더라고요. 그러다가 요즘처럼 다시 대작 모바일 게임이 나오면서 큰 회사에서는 스페셜리스트를 찾고 있고, 특히나 레벨 디자인이나, 밸런스 기획자들은 좀 스페셜리스트를 선호하고, 그 외의 파트들은 좀 이것저것 다 할 수 있는 사람들을 좋아하는 것 같더라고요.” (기철)

그런데 제너럴리스트의 역량은 사실 양가적이다. 여러 업무를 동시에 할 줄 알고 잘 한다는 의미도 있지만, 뒤집어 보면 전문적 역량이나 노하우의 폭이 깊지 못하고, 얇은 전문성을 넓게 가지고 있다는 의미가 되기 때문이다. 흥미로운 것은 이러한 제너럴리스트를 중시하는 개발 문화가 점차 확산되고 있으며, 대기업 조직 소속의 개발자들도 그것을 강조하고 있었다는 점이다. 이는 앞의 5장에서 검토했던 바와 같은 유연한 적응태도, 다시 말해 ‘협업’과 ‘커뮤니케이션’을 강조하는 개발조직 문화와도 밀접하게 관련된다고 말할 수 있다. 업계 3년 경력의 중소기업 개발사 소속 프로그래머 재형은 다음과 같이 말하며 게임 업계에서 ‘인성’ 혹은 ‘태도’가 얼마나 중요하게 여겨지는지에 대해 이야기했다.

“제가 듣기로는, 너무 고집이 세고, 자기주장만 하고, 그런 사람들이 실력이 아무리 좋아도 약간 같이 일하기 싫어지는 경우가 많이 있다고 하더라고요. 예를 들어 누가 이 회사에 지원했어. 근데 이력서를 봤더니, 내가 아는 사람이 일했던 데야. 그러면 전화해서 이 사람 어떠냐? 사실 실력적인 면은 어느 정도 경력이면 다 이제 파악이 된대요. 이력서나 포트폴리오를 보면 ‘아, 이정도 하겠구나’라는 파악이 되는데. 가장 중요한 건 인성적인 면이... 협업이 많다보니까 되게 중요하잖아요. 그런 건 보통 이제 레퍼런스 체크를 인맥을 통해서 하는데. 그 때 이제 이사람 실력은 좋은데 협업하기 힘들다고 하면 실제로 잘 안 뽑는 경우도 많다 그러더라고요. 그래서 너무 조심스러워하는 사람들도 있어요. 제가 봤을 때. 동료가 일을 잘못했을 때, 업무적으로 잘못했으면 비판할 만도 한데, 그냥 허허, 좋은 게 좋은거다, 라고 넘어가는 경향도 많고요.” (재형)

예컨대, 풀어서 말하자면 다음과 같다. 한 분야에 대한 고집스러운 장인정신 같은 것은 요즘 게임 업계에서 별로 인정받지 못한다. 전문적 기술력은 예전만큼 높은 평가를 받지 못하며, 그런 기술을 가진 숙련자들을 예전만큼 좋게 대우해주지도 않는다. 이제 그런 고급 기술은 별로 필요하지 않고 그다지 요구되지도 않는다. 게임업계에 당장 필요한 것은 정해진 게임 형식과 콘셉트, 정해진 개발절차와 개발기간에 맞추어 최대한 효율적으로 신속하게, 크게 욕먹지 않을 정도로 수익을 잘 내는 확률형 아이템 BM을 장착한 모바일용 MMORPG 게임을 ‘뽑아내는’ 것이다.

그래서인지, ‘자신의 전문성이나 노하우가 무엇이라고 생각하는가?’ 또는 ‘훌륭한 개발자가 되기 위해 갖추어야 할 요건이 무엇이라고 생각하는가?’라는 연구자의 질문에 많은 개발자들이 공통적으로, 원활한 커뮤니케이션 능력, 적응력, 다른 직군들과 잘 협업하는 능력, 다른 사람들을 설득시키고, 팀워크에 잘 녹아드는 능력 등이라고 대답했다. 이 또한 여러 의미를 함축하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 협업과 커뮤니케이션을 잘 한다는 것은 분명 좋은 능력이지만, 그만큼 전통적 의미에서의 전문성은 부족하거나 또는 그 가치를 그만큼 인정받지 못하게 되었다는 말일 수도 있기 때문이다. 그런 점에서 ‘제너럴리스트’라는 표현은 전문성의 성격이 변화했다는 의미일 수도 있지만, 사실 스페셜리스트가 자리 잡기 어려워진 상황에서 그 빈 공허함을 대신 채우는 레토릭일 수도 있다. 1년 경력의

원화 아티스트 성희의 말을 들어보자. 그 동안 일하면서 어떤 노하우나 전문성이 생겼냐는 질문에 그녀는 다음과 같이 대답한다.

“저는 딱히 노하우가 생겼다고보다는... 원화 같은 경우에는 사람이 맞춰야 되거든요, 그림을. 한 프로젝트를 할 때에는 맞춰야 하는데 제가, 그분한테 좀 맞추는 그런 노하우가 생겨가지고. (캐릭터 그림을) ‘어떻게 맞출까요?’, ‘이거 어떻게 하면 좋을까요’, ‘아, 그럼 그렇게 할게요’ 그런 식으로 그분한테 좀 맞추고. 대화할 때도 좀. 대화할 때 상대방한테 맞추는 노하우가 좀 생겼어요. 원래 그림 그리다보면 자기 고집이 좀 세지거든요. 그런데 저는 좀 아쉽긴 하지만 협업을 하려면 어쨌든 한 사람 정도는 포기를 해야겠더라고요. 그래서 부드럽게 얘기해서 맞추는 방향으로 그런 노하우가 좀 생긴 것 같아요.” (성희)

3) 탈숙련화 문제

자율성과 창의성의 제약, 전문성의 굴절 문제와 밀접하게 얽혀 있는 것이 바로 게임 노동에서의 탈숙련화(de-skilling) 문제다. 이것은 앞서 논의한 바와 같이 한국 게임 산업이 모바일 플랫폼으로 급속하게 편중되며, 유사한 비즈니스모델, 유사한 장르, 유사한 게임관습을 형성시키고 있는 ‘검증된’ 양산형 게임들이 만들어지게 된 상황과 밀접하게 맞물려 있다. 이런 상황에서 가장 문제가 되는 것은, 게임 개발자들이 열심히 일하고 경력을 쌓아 나가는 과정에서 전문성이나 노하우, 그리고 독자적인 기술 등을 축적해나가기가 매우 어렵게 되었다는 점이다. 우리는 그것을 탈숙련화라고 부를 수 있다. 현재 한국 게임업계는 발달한 기술환경을 배경으로, 개발자들을 전문가로 키워내기보다는 마치 소모품처럼 써버리는 부정적 노동관행을 계속해서 만들어내고 있다.

게임 엔진으로 대표되는 소프트웨어의 진화는 개발의 편의성을 높였고, 엔진을 만들어야 하는 인력과 기술의 부담을 줄였다. 여기서 하나의 시나리오를 그려보자. 어떤 게임 사업가의 입장에서 보기에 이것은 인건비를 줄이고, 개발시간도 단축할 수 있는 유리한 조건으로 보였을지 모른다. 그렇게 판단한 일군의 사업가들은 학원에서 적당히 유니티 엔진을 배우고, 모바일 게임의 시스템 기획 포트폴리오를 잘 만들어 제출한, 포토샵이나 일러스트레이터로 원화를 어느 정도 그릴 줄 아는, 또는 3D Max나 Maya 같은 3D 모델링 툴을 활용하여 모델링을 할 줄 아는 젊은 개발자들을 싼 값에 고용하고, 그들을 이미 기본 콘셉트, 비즈니스모델, 플랫폼, 장르가 결정되어 있는 개발 작업에 투입한다. 이 게임 개발에 투입된 기획자, 프로그래머, 아티스트들은 자신들이 만들고 있는 게임의 세계관이 무엇인지, 스토리의 매력이 무엇인지, 이 게임이 지향하는 핵심적인 재미 요소가 무엇인지, 이 게임이 가진 가치가 무엇인지 생각할 겨를도 없이, 그저 고용주가 그들 각자에게 배분한 일을 정해진 시간 안에 끝낼 것을 요구받는다. 그들은 자신이 만들고 있는 기획서가 구체적으로 어떤 가치지향점을 가지고 있는지 모른 채, 이미 있던 코드 패턴을 재활용해서 유사하게 반복 작업으로 이루어지는 코딩 작업 속에 자신만의 논리적 사고나 코딩 스타일을 녹여내지 못한 채, 기존에 활용된 아트 에셋(asset)을 재활용하여 그와 비슷한 그림을 베껴 그리거나 비슷한 3D 모델링 일을 기계적으로 반복하며 그 속에 자신의 그림체나 창의적 디자인의 요소를 반영하지 못한 채, 그들은 그저 일을 할 뿐이다. 그렇게 그들

은 노동과정으로부터, 그리고 노동 작업의 결과물로부터 소외된다. 더 나아가 그들은 자신이 하는 일에 대한 총체적 이해에 도달하지 못한 채, 탈속련화 되어간다.

새롭게 진입하는 인력들은 기존의 기술들을 배우지 못하고, 배울 필요성도 느끼지 못한다. 그들은 엔진을 다루지 못하고, 기반 시스템을 다룰 기회를 얻지 못한다. 취업을 목적으로 실무 기술들을 가르치는 게임 학원들에서는 심층적인 공학적 전문 지식이나, 아티스트로서 익혀야 하는 드로잉과 같은 기본기를, 또 게임 기획자가 배워야 하는 체계적인 게임 설계와 디자인에 대한 근본 지식을 충분히 가르쳐주지 않는다. 회사는 말할 것도 없이 당장 투입할 수 있는 인력을 찾는다. 심도 있는 기술은 요구하지 않는다. 이렇게 일을 시작하게 된 개발자들은 자신이 다루는 소프트웨어 툴이 어떤 원리로 어떻게 게임 개발에 활용되는지에 대한 근본 지식을 쌓지 못한 채 바쁘게 돌아가는 개발 프로세스에 투입되어 표면적이고 단순반복적인 일만 하게 될 확률이 높다. 윤호는 이 과정에 대해서 아래와 같이 자세히 설명했다.

“신규 진입하는, 개발자들이 고급 지식에 접근할 일은 거의 없다고 보면 돼. 실제로 일할 때는. 옛날에는 신규 인력들이 들어오면, 콘텐츠 작업하면서 엔진을 보고 어깨너머로 배울 수 있는 기회가 있었다면, 지금은 엔진이 원체 잘 되어있으니까 엔진을 이해하는 시니어들이 그걸 혼자 컨트롤 할 수 있거든. 결국 그 전문 지식은 그들이 독점하지. 신규로 진입한 노동자가 특별한 노력을 하지 않고 거기에 접근을 못하면 그 노하우를 받기는 되게 힘들 거야. 왜냐하면 신규 진입하는 사람들은 콘텐츠가 어쨌든 안정적으로 돌아가야 하니까 하는 일이 보통 UI 쪽이거든. 그러니까 UI를 작업시키는 이유는 시스템 코어(core)에 악영향을 미치는 게 조금 적거든. 괜히 건드리도록 시켜봤자 리스크만 커지거든. 그래서 요즘 업계가 원하는 게 신규 개발자들은 UI를 다룰 줄 아는 사람, 그러니까 학원도 거기 맞춰 가. 새로운 노동자들을 배출해야하는 교육기관이 거기에 맞춰가. (중략) 결국 (그들은) 순식간에 교체 가능한 인력이야. UI도 중요한 일이지만 단순하게 쪼개진 경우가 많고, 사실 업무량이 되게 많거든. 그래서 신입들을 뽑아서 UI를 계속 시켜. 몇 년 동안... 그것 말고 다른 작업도 해보고, 엔진도 건드려보고 하면서 스킬이 훌륭해져야되잖아. 그런데 그게 안 되는 거지. 예전에 기술 축적을 많이 했던 사람들이 지금은 다 모바일 콘텐츠를 만들면서 자기 게임 성능이라든지 엔진 콘트롤 이런 걸 다 담당하고 있지. 그 사람들 입장에서는 보이거든. 그 사람들은 노하우가 있거든. 그런데 신입 입장에서는 UI만 보잖아. 그럼 근본적인 건 못 보는 거거든. 코어한 시스템에는 계속 접근을 못 하는 거거든.” (윤호)

실제로 그의 말대로 업계의 젊은 개발자들은 이런 방식의 탈속련 위험성을 안고 있는 것으로 보인다.

“예전 개발자들은 분야가 갈라지지 않은 상태에서 종합적으로 일을 했잖아요. 그래서 이것 저것 할 줄 아는 분이 많은 느낌인데, 저는 그게 이해가 안 돼요. 나는 캐릭터 원화, 배경 원화 하려고 왔는데 왜 나한테 다른 걸, UI를 시켜, 나는 이거밖에 공부 안 했는데. 그런데 얘기를 하면 ‘음, 이런 것도 하시면 좋아요’ 이렇게 얘기를 해요. 저는 사실 그게 이해가 되면서도 기가 막히는 거예요. 아니, 안 해본 사람한테 이것저것 다 하라고 시켜놓고 깊이감 있는 걸 나한테 바라는 거야. 이런 느낌도 들고. 교수님도 가끔 그러세요. 교수님들이 원화가들한테 UI를 시키는 경우가 되게 많아요. ‘저 UI 하기 싫어요’ 이랬더니 UI를 해야 취직이 잘 되고 UI를 하는 게 좋다. 그런데 UI도 솔직히 생각보다 공부할 게 엄청 많은데 공부를 할 수 있는 데가 아무데도 없어요.” (성희)

“저는 아무래도 UI 작업 자체가 플머(프로그래머)라면 아무리 신입이어도 어느 정도 할 수 있는 일이 거든요. 거의 들어가면 UI부터 시작을 하니깐. 그래서 과연 내가 이 회사에서 UI를 전반적으로 다 제 손을 거쳐서 나왔어요. 했지만 이걸 과연 다른 회사에서 평가를 했을 때 ‘그건 누구나 다 할 수 있는 거 아니에요?’ 라는 얘기가 들리진 않을까. 좀 그런 걱정도 있고. 플머 사이에서는 높게 평가되지는 않는 것 같아요. UI 일을 했던 게. 그게 굉장히 중요해서가 아니라, 누군가는 해야 되는 일인데 그냥 남들이 하기 싫어해서 나한테 온 건 아닌가 하는 생각도 들고.” (슬아)

탈숙련화가 가속화되는 배경에는 몇 가지 공통된 인식이나 관행이 있는 것으로 보인다. 석현은 한국 게임업계에서 엔지니어로 경력을 쌓아가는 것에 대한 가치가 그다지 존중받고 있지 못하다고 말한다. 대부분 현장의 시니어들이 나이를 먹으면 경영진에서는 그의 기술력과 노하우를 높이 평가하고 그것이 후배 개발자들에게 전해지기를 기대하기보다는, 고액연봉을 부담스러워하면서 말 잘 듣는 젊은 개발자를 새로 뽑으려 한다는 것이다. 또 시니어 개발자들도 이런 관행 속에서 실무 개발자로 계속 커리어를 이어나가기보다는 자의 반 타의 반으로 관리자급, 임원급으로 넘어가버린다. 성민과 기철 또한 이런 점을 지적했다. 국내 업계에서는, 경력이 쌓이면 해당 분야의 장인으로서 그 전문성을 존중해주는 것이 아니라 그를 관리자로 만들어버리는 관행이 있는데, 이것 때문에 실무에서 전문성을 가진 베테랑들이 관리자가 된 이후 현장에서 쌓았던 경험의 가치들을 발휘할 수 없게 되고 전문성을 상실해나간다. 또 관리자는 관리자대로 전문성을 갖지 못한 그저 업계의 오래된 기성세대가 될 확률이 높다. 관리자로서 애초에 경력을 시작한 것이 아니기 때문이다. 성민은 실무자가 역지로 관리자가 됨으로써 전문성도 떨어지고 여러 가지 갈등상황이 만들어지는 일이 비일비재하다고 말한다.

안정적인 스튜디오시스템이나 개발조직의 영속성이 보장되지 않는 구조 속에서, 각각의 프로젝트마다 그 팀 구성원들에게, 팀 단위로 형성되고 축적된 노하우들과 지식들은 프로젝트가 해산되는 순간 공중분해 되어버린다. 팀워크의 방법, 커뮤니케이션 시스템, 개발 프로세스의 미시적인 노하우들이 한 순간에 사라져버리는 것이다. 또 다른 측면에서, 전문성을 배양하고 숙련하는 몫은 ‘자기계발’이라는 미명 하에 오롯이 개인의 책임으로 돌려버리는 경향도 문제다. 인터뷰에 응했던 대부분의 개발자들은 ‘전문성과 노하우가 어떻게 형성되거나 전승될 수 있다고 보는가?’라는 연구자의 질문에 대해 대부분 ‘결국 자기계발이 가장 중요하다’라고 대답했다. 현재와 같은 구조에서 생각할 수 있는 가장 분명한 대안은 개인의 치열한 자기계발 정도의 차원에 그치고 있다.

게임 업계의 베테랑들은 알 것이다. 결국 기술 축적이 이루어지고, 숙련이 가능해지는 것은 노동 현장에서의 경험이다. 그런데 모바일 게임에 편중된, 효율성만 강조하는 개발프로세스에 무분별한 크런치 모드만을 강요하는 작업현장에서는 숙련이 이루어질 수가 없다. 모바일 게임의 라이프사이클은 너무 짧다. 그래서 반년 혹은 1~2년 개발하다 프로젝트가 무산되거나, 혹은 출시를 하더라도 크게 성공하지 못하면 후속작을 만들 수 없기 때문에 프로젝트는 해산되고, 여기서 파편화된 단순 반복 업무를 맡았던 신입 개발자는 또 다른 곳에 가서 단순화된 UI 작업과 같은 일들만 반복하게 된다. 경력은 크게 인정받지

못하고, 연봉도 오를 수 없다. 무엇보다도 그들은 '전문직 종사자'로서의 기술적 노하우를 충분히 쌓지 못하게 된다. 이런 일들이 계속 반복되면 어떻게 될까? 게임 산업의 신규 인력들은 성장하지 못하고 그들에 대한 처우도 거의 개선되지 못할 것이다. 기성세대와 신입 개발자들 사이의 기술력 격차는 갈수록 심해질 것이다. 업계 현장에서는 다들 인재를 필요로 한다. 그러나 어디서도 좋은 인재로 성장할 수 있는 기회는 너무나 희박하다. 치열한 업체들 간의 경쟁 속에서 훌륭한 개발자가 탄생할 수 있는 토양은 더더욱 척박해져가고 있다.

5절. 불안정성의 다양한 층위와 차이의 양상들

1. 불안정성의 심연 : 체념과 실망

지금까지 검토한 바, 게임 산업자체에 내재된 불확실성과 리스크는 모바일로 급속하게 편중되어간 최근 몇 년 사이의 흐름 속에서 개발자들의 고용불안정성, 커리어의 불안정성, 경제적 불안정성, 과도한 노동착취로 인한 일상적 삶의 불안정성, 그리고 노동소외로 인한 노동과정에서 경험하는 불안정성의 차원을 보다 심화시키고 있다는 점을 확인했다. 그 모든 불안정성의 성격과 종류는 조금씩 다르지만, 공통적으로 밑바탕에 깔려있는 정서적·심리적 차원의 불안정성 또한 논의해볼 수 있다. 그것은 다양한 불안정성 양상들의 심연에 자리하고 있는 것으로 게임 개발자들이 갖는 근원적 불안감을 비롯한 체념과 실망, 열정의 상실, 개발자로서의 자부심을 상실해가는 것으로 나타난다.

게임 산업이 기본적으로 가지고 있는 불확실성과 리스크만큼이나, 게임 개발자들이 본래적으로 가지고 있는 근원적 불안감 또한 상당하다. 1인 개발자로서 수년간 QA외주 업무를 비롯한 여러 가지 아르바이트를 해가며 힘겹게 게임을 만들고 출시를 준비하고 있는 범수는 늘 불안에 시달린다고 했다. 그리고 실패에 대한 불안감은 스스로를 혹사시키고 자기착취하는 방식으로 귀결될 수밖에 없다.

“심리적으로 많이 불안정해요. 지금 그래서 이제 (게임아카데미의) 같은 기수 분들이, 지금 초조함이 너무 보인다고 너무 초조해하지 말라고 계속 얘기를 하는데 제 입장에서는 이걸 마지막이라고 생각을 하고 하기 때문에 초조할 수밖에 없어요. (중략) 그래도 두려운 것을 참고서 계속 '만들 수 있다, 할 수 있다' 스스로 마인드컨트롤을 해요. 6개월 지나도 괜찮아가 아니라 년 무조건 6개월 해야 해. 이제 더 이상 물러날 데가 없어. 배수진 치는 거죠. 조금 내 몸이 혹사당하더라도 좀 더 하자. 그리고 모르면 다 잡고 물어봐. 바짓가랑이 붙잡고 바닥을 기어도 좋으니까 물어봐, 모르면. 스스로 이제 조금 더 열심히 하고 노력해야 된다, 라고 스스로 계속 채찍질... 어떻게 보면 나중에 번아웃이 크게 오긴 할 건데 그 정도 감수는 해야 할 것 같아요.” (범수)

이러한 불안감은 직군과 나이, 직급 등을 가리지 않고 모든 게임업계 종사자들에게 일반화된 형태의 정서적, 심리적 경향이다. 게임이 출시되기 전에 프로젝트가 해체되거나, 게임이 출시되더라도 성과가 나쁘면 어떤 방식으로든 팀을 옮기거나 회사에서 나와야 하고, 새로운 프로젝트 새로운 회사에 또다시 적응하는 과정이 되풀이되기 때문에, 개발자들은 자조 섞인 푸념처럼 “게임 업계에 미래가 없다”라거나, “치킨 집 차려야 된다”라는 등의 말을 자주 하고 있었다.

“(업계에서 떠나면) 보통 치킨 집...? 아예 다른 업계로 가시는 분들도 많고요. 공무원 시험 보러 가시는 분도 보고, 다양해요. 불안해하시는 거죠. 아니면 연봉 깎아서 다른 회사 가시거나. (연구자: 버티는 분들도 많을 것 같은데, 버티는 분들의 마음가짐은 어떨까요?) 다를 것 같아요. 저도 제가 만든 게임 보고 있으면 너무 재밌고 행복했다가, 또 어느 순간 아, 어떡하지 내일 당장 일이 없어질 것 같아, 이려고

있다가... 불안해하는 건 다들 비슷하지 않을까. 하다못해 회장님도 그렇고, 게임 매출 떨어지면 불안감에 휩쓸릴 텐데, 내일 당장 게임 달는 게 아닌가. 주식이 바닥에 치지는 않았나. 이런 걱정 계속 하고 있을 것 같은데. 제 주변에 신입 공채 분들에게는 제가 그냥 농담으로, 야 팀 없어져도 너네는 남아, 걱정하지 마, 너네가 원하는 일을 못할 뿐이야, 라고 위로를 하죠.” (지은)

어려서부터 꿈꿨던, 기대했던 것과 실제 하게 되는 일이 달라서 실망하고 체념하는 경우도 적지 않다. 인터뷰에 참여한 대부분의 개발자들은 한국 게임 산업에서 일하는 것에 대한 일종의 무기력감마저 짙게 깔려 있었다. 1년차 원화 아티스트 성희는 너무 냉혹하고 실망스러운 업계 현실 때문에 자신이 왜 이런 일을 시작했는지에 대한 회의가 든다고 했다.

“저희가 자라는 동안 게임 산업이 점점 커졌잖아요. 이제 일 할 준비가 되었는데 게임 산업은 이미 죽을 때가 다 된 느낌이라... 좀 그런 느낌이 들어요. 너무 당황스러운 거예요. 나는 어렸을 때부터 게임 개발자가 되고 싶어서, 커서 이제 딱 하려고 했는데 주위에서는 경력 같은 신입 뽑고. 더 이상 내가 어디서 클 수 있는 환경이 되지 않고 이미 죽어있는 상태고, 실력 있는 다른 사람들은 다 외국으로 빠져갔고. 그래서 되게 ‘이게 내가 하고 싶었던 일인가?’ 하는 생각이 들더라고요. 나는 그래도 나만의 게임을 만들진 못해도 내가 이 게임의 개발자로 참여해서 구성원이 됐다는 소속감을 가지고 싶었는데 지금 하고 있는 건 공장이고. 그냥 말 그대로. (연구자 : 주문을 하면 그걸 매뉴얼대로 생산하는.) 네. 그냥 톱니바퀴가 된 기분이고. 갖고 있었던 열정이 많이 식은 느낌? 무슨 돈벌이 하는 노예같이 변해서. 어쩌다가 이렇게 일회용처럼 변했지... (중략) 그게 너무 답답한 거예요. 나는 정말 이런 걸 하고 싶지 않지만 돈 벌려고 하는 거니 그걸 계속 하게 되는데. 그렇게 계속 똑같은걸 내는데 그게 (게임이) 왜 성공하는지도 모르겠고. 그걸 계속 만들게 되고. 어쨌든 돈은 윗사람들이 벌잖아요. 근데 왜 이걸 계속 만들어야 하지, 이런 생각이 들었어요. 너무 답답한 느낌. 벽에 가로막힌 느낌이 들었어요.” (성희)

언제부턴가 좋은 개발자를 판단하는 기준도 바뀌어가고 있다. 10년 경력의 기획자 기철은, 과거에는 좋은 실력을 갖춘 뛰어난 사람이 인정받았다면 이제 게임을 성공시킬 수 있는 사람, 게임으로 돈을 벌 수 있는 사람이 좋은 개발자로 인정받는 분위기라고 말했다. 창의적 아이디어로 좋은 게임을 내더라도 시장에서 평가가 좋지 않으면 평가절하되고, 또 그런 게임을 만든 경력으로는 이직을 위해 면접을 볼 때 오히려 지적당하기 쉽다는 것이다. 업계의 이런 관행은 개발자로서 자존감을 갖기 어렵게 만들고 있었다.

“면접을 볼 때 그런 경험을 많이 하게 되거든요. 나에 대해서 궁금하기보다는 내가 했던 일에 대해서 궁금해 하고, 했던 일에서 잘했던 것보다는 못했던 것 궁금해 하고, (연구자 : 어떤 점에서 그럴까요?) 이 사람이 과연 우리 회사에 들어왔을 때, 돈을 벌 수 있는 사람이나? 이걸 따지는 거죠. 근래에 이직할 때 보면 회사에 고해성사 하는 기분이 들어요. 아 내가 잘못해서, 돈도 못 벌었고, 나는 되게 못한 개발자고...되게 자괴감이 많이 들죠.” (기철)

“취업 준비할 때는 게임회사에 들어가면 자부심이 생길 거라고 생각했는데 막상 회사에 들어가서 보니까 자부심은 거의 들지 않습니다. 물론 제 작업물이 게임에 나온 것을 보면 보람을 느끼죠. 하지만 제가 원하는 방향과 스타일의 그림을 그릴 수 없고 한 회사의 부품이 된 느낌이 들어 자부심은 크게 있지 않

아요. 그냥 개발자건 뭐건 직장인이라는 느낌이에요.” (수지)

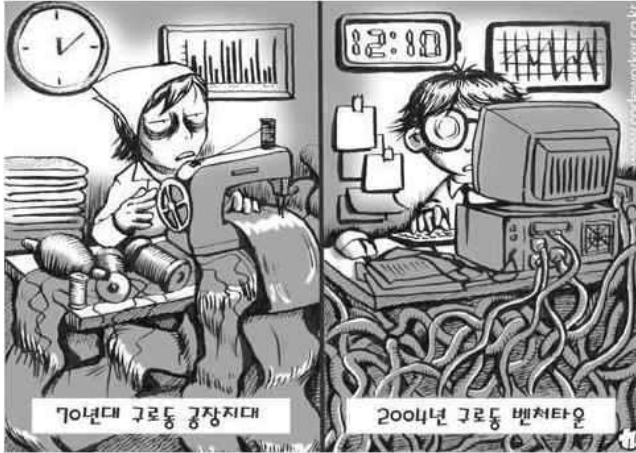
끝으로, 게임과 개발자에 대한 사회적 인식과 평가가 여전히 긍정적이지 않다는 점 또한 이들이 스스로의 일에 자부심과 긍정적 의식을 갖기 어렵게 만드는 요인이었다. 인터뷰 참여자들 중 많은 사람들이 ‘게임 개발자에 대한 사회적 인식이 어떻다고 보는가?’라는 질문에 ‘예전보다는 좋아졌지만 여전히 좋지 않은 시각이 많다’고 응답했다. 게임 중독 관련 담론이라든지, 사행성 논란 속에서 게임이 모두 좋지 않은 위험한 것이라고 규정되는 양상에 대한 불편함, 섯다운제와 같은 강력한 규제 제도에 대한 반감 혹은 피해의식 등이 또한 이들의 정서적·심리적 불안정성을 더 악화시키고 있었다.

게임에 대한 부정적 인식은 과거부터 기성세대나 교육계 등을 중심으로 강하게 형성되어 왔으나, 최근 들어서는 게임 자체의 특성이 더더욱 이런 반감을 강화하는 것으로 보인다. 앞서 살펴본 바와 같이 확률형 아이템을 바탕으로 한, 뚜렷한 내러티브 없이 반복되는 양산형 게임들은 청소년 자녀들 둔 학부모들뿐만 아니라 게임을 만드는 당사자들마저도 자부심을 갖기 어렵게 만드는 중요한 요인이다. 결국 그들이 노동소외로 인해 경험하는 일종의 박탈감 혹은 무기력감은 게임업계에 대한 불신, 그리고 특히 양산형 게임에 대한 사회의 비판적 인식들과 결합되어 더더욱 깊어진다고 볼 수 있다. 그렇다보니 창의 산업으로서의 게임 산업 종사자가 가져야할 법한, 가질 것으로 당연히 기대되는 ‘열정’이 소멸해가는 모습마저 보였다. ‘훌륭한 개발자가 되기 위해서 어떤 노력을 하고 있는가’라는 질문에 2년 경력의 QA 예인은 다음과 같이 말한다.

“좀 창피한 얘긴데, 사실상 하고 있는 게 저 같은 경우는 없다고 볼 수 있을 것 같아요. 시간도 너무 없고. 예전에 회사 동료들끼리 다 같이 자격증 공부를 하자, 이런 얘기도 나왔었는데 거기에도 참가를 못 했고 제가 계속 일하면서 생각하는 건데, 계속 공부를 해가면서 일을 해 나갈 만큼 저한테 열정이 없다는 생각을 가끔 해요. 그런 게 좀 안타깝죠. 이 일이 저한테 그렇게 큰 열정을 불러일으키진 못하는 거죠.” (예인)

아래 그림은 70년대 구로의 공장에서 하던 봉제업 노동과, 2000년대 구로의 벤처타운에서 이루어지는 게임 노동이 본질적으로 달라진 것이 없음을 풍자하고 있다. 창의 산업의 첨단으로 여겨지는 게임 산업의 개발자들은 그 화려한 외양과 달리, 실제로는 거대 공정의 톱니바퀴가 되어 매일 반복되는 매뉴얼 노동과 같은 일을 하는 경우가 많으며, 그 점에 대한 비관적 인식과 자조 섞인 푸념이 적지 않다. 특히 경력이 짧은 젊은 개발자들은 자율성을 발휘할 수 있는 영역이 점점 줄어들고, 스스로의 일에 대해서, 자신이 만들어 내는 게임에 대해서 자부심을 갖고 보람과 의미를 찾기가 점점 어려워지고 있다.

<그림 6-13> ‘재봉틀에서 컴퓨터로’, 변하지 않은 공장식 노동



출처: 만두의 블로그 ‘재봉틀에서 컴퓨터로’ (김영선, 2017, 38쪽에서 재인용)

2. 불안정성의 다양한 층위와 차이의 양상

지금까지 살펴본 여러 층위의 불안정성과 그것이 심화되는 과정은 각 개발자들이 처한 위치와 맥락에 따라 다를 수밖에 없다. 이어지는 내용에서는, 게임 개발자들이 처하게 되고 또 경험하게 되는 불안정성의 구체적인 양상들이 회사 및 개발조직의 규모에 따라, 게임 개발자들의 직군에 따라, 그리고 업계에서 쌓은 경력과 관련되는 세대에 따라, 젠더에 따라 그 정도와 성격이 어떻게 달라지는지 비교분석해본다.

1) 회사 및 개발조직에 따른 차이

회사의 규모나 개발조직의 크기에 따라서 개발팀 인력이 조직화되는 방식과 구체적인 개발 프로세스 및 노동문화는 많은 차이를 보이고 있었다. 이와 관련하여 개발자들이 겪게 되는 불안정성도 차이가 날 수밖에 없었다. 우선 커리어와 고용 차원의 불안정성을 비교해보자. 심층인터뷰에 참여한 42명의 개발자들 소속을 대기업 및 계열사, 중소기업, 소규모 스타트업 및 1인 개발자 세 분야로 나누었을 때 평균 근속연수(경력/취업횟수의 평균값)를 구해보았다. 그 결과 대기업 및 계열사 2.59년, 중소기업 2.54년, 소규모 스타트업/1인 개발자 1.87년으로 나타났다.¹³⁶⁾ 그러니까 대기업에 비해 스타트업, 1인 개발자로 갈수록 한 회사에서 오랫동안 일하지 못한다는 것을 보여주는 수치다.

대기업의 장점은 기본적으로 오랫동안 고용을 유지하며 개발기간도 길게 잡는 경우가 많다는 것이다. NGT 소속의 프로그래머 종환은 3명으로 구성된 매우 유연하고 가벼운 조

136) 물론 이것은 경력을 연 단위로 계산했고, 1~2년 경력의 개발자들이 상당수 포함되었다는 점 등을 고려할 때 정확한 값이라 볼 수는 없다. 그러나 대략적인 경향은 분명히 보여주고 있다. 대기업과 중소기업 사이의 차이가 별로 나지 않는 것은 중소기업으로 분류된 회사에 상당수 경력이 오래된 개발자들이 포함되어 있고, 사실 대기업과 중소기업으로 오가는 경력자들도 상당수 존재하기 때문인 것으로 짐작된다.

직에서 1년 넘게 여러 프로토타입을 개발하면서 상대적으로 여유 있게 작업을 이어가고 있었다. 이 정도 비용을 충당하면서 기다려줄 수 있는 것도 고용안정성과 자본력을 갖춘 회사이기에 가능했다. 그러나 작은 회사들은 퍼블리싱을 할 때 이미 계약조항에 출시일이 명시되는 경우가 대부분이고, 딱딱한 개발일정을 맞춰야 하기 때문에 여러 가지 부담이 발생하고, 그에 따른 리스크도 상당히 크다. 따라서 고용과 커리어의 불안정성은 매우 높아질 수밖에 없다. 넷마블 계열사에서 기획을 맡았던 10년 경력의 영수는, 안정적으로 돈을 벌 수 있는 회사에 개발자들이 훨씬 더 오래 머무는 경향이 있으며 그것은 요즘처럼 스타트업을 하더라도 투자받기가 매우 까다로운 환경일수록 더 그렇다고 말했다. 또 이직을 하거나 새로 창업을 할 때도 큰 회사에서 경력을 쌓았거나 명문대학 출신이라는 스펙이 있어야만 더 유리해지는 경향이 있기 때문에 중소기업이나 스타트업, 혹은 좋지 않은 학벌 출신의 개발자들은 점점 설 자리를 잃어가고 있다고 했다.

경제적 불안정성도 마찬가지다. 대기업은 기본적으로 연봉이 높고 중소기업이나 스타트업으로 갈수록 떨어질 수밖에 없는 구조다. 인터뷰 참여자들 중 대략적인 연봉을 공개한 사람들만 비교해보더라도, 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. 스타트업 및 1인 개발의 경우 게임 출시 이후 꽤 잘 된 용역의 경우에는 2017년 한 해 1억 2천만 원 정도의 수익을 올렸지만, 그 외의 경우 대부분 지원금, 보조금, 아르바이트 수입 등을 합쳐 1년에 2천만 원 내외 정도의 수입으로 생활하고 있는 것으로 파악되었다. 아르바이트와 외주 일을 병행하며 스타트업 'EXR'에서 프로그래머로 일해 온 순욱의 경우 "20대의 인디개발자로 살아오며 느꼈던 가장 절실한 부분은 생활비"라고 말했다. 대기업에서 유명 게임을 개발하고 출시했다가, 현재는 1인 개발자로서의 커리어를 이어가고 있는 12년 경력의 프로그래머 창민은 "온종일 개발해야 한다는 것이 인디개발자의 숙명적인 삶이지만, 그렇더라도 이런 생활이 계속된다면 너무 불행할 것"이라고 말했다. 최소한 상업적으로 어느 정도 성공을 거두고, 생활비를 웃도는 수입을 얻어서 지금보다 윤택한 생활은 할 수 있어야 한다는 것이다.

그렇다면 일상생활의 불안정성 문제는 어떤가? '크런치 모드' 노동으로 살펴봤던 이 문제는 단지 크런치를 얼마나 하느냐를 넘어서 그에 대한 보상을 얼마나 해주는지, 혹은 복리후생과 같은 안전장치가 얼마나 마련되어 있는가를 함께 고려할 필요가 있다. 이 또한 대기업일수록 보다 안정적이고, 중소기업, 스타트업으로 갈수록 더 불안정하다고 볼 수 있다. 특히 중소기업이나 스타트업의 경우 대기업에 비해 적은 인원으로 많은 목표를 달성해야 하고, 여러 불확실성과 리스크를 감당하기 위해서 보다 과도한 크런치를 하게 되는 경우가 많으며, 그에 따라 개발자들이 일에 환멸을 느끼거나 건강을 해치는 사례들이 빈번하게 일어난다. 연구에 참여했던 정석, 기철이 대표적인 사례다. 그러나 대기업에서도 크런치 관행이 존재한다. 넷마블 계열사에서 QA를 하고 있는 예인은 한 달 중 1/3 가까운 시간을 크런치 모드로 일해야 했고, 그 경우 3일 동안 집에 들어가지 못한 날들도 많았다.¹³⁷⁾ 대규모 PC온라인, 콘솔 게임의 경우에도 마일스톤 마감이나 출시일이

137) 대기업 계열사 중에서도 상대적 규모나 회사의 지위에 따라서 복리후생이나 야근관행에 차이가 나

다가오게 되면 거의 밤샘에 가까운 크런치 모드로 일해야 하는 관행이 여전히 남아있다.

노동소의 차원에서 발생하는 불안정성을 보면, 대기업과 중소기업, 그리고 스타트업 및 1인 개발의 경우 각각 다른 사정으로 다른 양상의 노동소의 문제가 발생하고 있다. 대기업의 경우 고도로 세분화되고 체계화된 분업화에 따른 탈숙련의 위험성, 그리고 의사결정 과정에 참여하기 힘든 구조적 제약 등으로 개인의 자율성과 창의성을 발휘하기 어렵다. 중소기업이나 스타트업의 경우는 분업화 때문은 아니지만 기술적 전문성을 축적하기 어려운 상태에서 지나치게 넓은 범주의 역할을 동시에 수행하는 과정에서 숙련기회를 상실하게 되는 경우가 많다. 상대적으로 중소기업이나 스타트업의 경우 개인의 자율성이나 창의성을 발휘할 여지가 많다고 볼 수 있고, 실제 개발프로세스의 사례에서도 좀 더 참여적인 양상이 나타나기도 했다.

그러나 개발조직 리더의 성향이나 게임 플랫폼, 장르, BM 등이 게임의 형식과 성격을 미리 결정하는 경우 그 마저도 제약받는 경우가 많다. 중소기업에서 클라이언트 프로그래머를 담당하는 슬아는 개발팀의 관리가 체계적이지 않으며 업무 공유가 잘 되지 않아서 다른 파트와의 협업이 잘 되지 않거나, 자신이 하고 있는 작업이 게임에서 어떤 부분에 들어가는지에 대한 이해가 어렵다고 했다. 개발 속도 자체는 상당히 빠르고 모두들 열심히 일하는데 노동과정 및 노동결과물로부터의 소외감을 경험하고 있는 것이다. 스타트업에서 배경과 캐릭터 원화를 맡고 있는 성희는 “사장님이 만들고 싶어 하는 걸 공장처럼 뽑아내는 느낌”이라고 하면서, 원래 전혀 다른 게임을 만들다가 정부 지원사업 요건에 맞춰 갑작스럽게 VR 게임을 만들게 되었고, 기획 문서 등이 전혀 작성되지 않은 채로 대표의 판단에 따라 프로젝트가 휘둘리고 있다고 말했다. 스스로 인디 개발자라는 정체성을 가지고 있는 지환, 경식, 승현의 경우에도 완벽하게 그들의 자율성, 창의성이 반영되는 구조라고 보기는 어려웠다.

2) 직군에 따른 차이 : 위계화된 직군 간의 불안정성 차이

이 논문이 다루고 있는 게임 개발자의 범주 안에는 기획, 아트, 프로그램, QA, 운영 등 다양한 직군이 포함된다. 공식적으로 이들 직군들 간에는 위계관계가 없으며, ‘직급’으로 이를 구별하는 경우도 거의 없다. 다만 이들 직군들 중 특정 출신의 ‘관리자’들이 존재할 뿐이다. 회사 대표나, PD, PM, 팀장 등이 그에 해당한다. 그런데 연구를 진행하며 현장에 방문하고 개발자들과의 심층인터뷰를 진행하는 과정에서 이들 직군들 간의 보이지 않는 위계관계가 있다는 것을 확인할 수 있었다. 그것은 일종의 유사 계급 관계라고 말할 수 있을 만큼 업계 내에서는 뚜렷한 것이었다. 그 위계관계는 직군 자체의 희소성과 관련되는 것일 수도 있고, 그와 연결된 고용안정성, 커리어의 안정성, 취직 및 이직의 수월성, 연봉 수준, 작업과정에서의 권한행사 등 다양한 수준과 연결되는 것이기도 하다.

기철(기획), 장훈·종환(프로그래머), 현아(아트 원화), 지은(기획/운영), 예인(QA), 예나(운

고 있음을 알 수 있었다. 같은 넷마블이지만 다른 계열사에 소속된 기획자 혜선의 경우 야근을 합리적으로 제약하는 문화가 자리 잡기 시작했다고 말했다.

영/CS) 등 다양한 직군의 개발자들 인터뷰를 종합해보면, 국내 게임업계 내에서 관리직을 제외한 직군들 간의 위계는 대략 다음과 같이 나누어진다. ‘서버 프로그래머·엔진 프로그래머 > 클라이언트 프로그래머 > 3D 아티스트 (애니메이션, 이펙트, UI 등) > 모델링 아티스트 > 원화 아티스트 > 시스템/밸런스 기획 > 콘셉트 기획 > QA > 운영/CS.’ 그러니까 서버 프로그래머가 가장 안정적인 직군이라면, 운영/CS 직군이 가장 큰 불안정성을 겪는다고 볼 수 있다. 물론 회사 상황이나 개발자들의 판단기준에 따라 위의 순서는 바뀌거나 달라질 수 있겠지만, 전반적으로 이런 위계관계가 나타난다는 것에 대해서는 인터뷰 참여자들 대부분이 동의했다.

먼저 고용 및 커리어 차원에서, 프로그래머들은 비교적 희소성 있는 전문적 역량을 갖춘 인력이기 때문에 안정적인 고용과 커리어를 유지하는 편이다. 특히 서버 프로그래머나 엔진 프로그래머의 경우 고도의 기술력을 갖춘 엔지니어를 구하기 쉽지 않기 때문에 좀 더 가치를 인정받는 편이고, 이직도 수월하다. 아트 직군의 경우 개발 주기에 따라서 특정한 시기에 대량으로 고용되었다가 출시를 하게 되면 자연스럽게 이직하는 사례가 많기 때문에 좀 더 불안정하다. 그 중에서도 3D 아티스트가 2D 원화 아티스트에 비해서는 고용이나 처우 면에서 여건이 조금 나은 편이라고 한다. 기획은 누구나 인정할 만한 경력과 성과를 올리지 못했을 경우 상대적으로 안정성이 보장되지 않는 대표적인 직군이다. 그들의 역량이나 성과를 계량화하거나 평가하기 쉽지 않고, 게임이 좋은 성과를 올리지 못했을 때 가장 쉽게 타하게 되는 관행들이 존재하기 때문이다. 또한 경력이 어느 정도 쌓이더라도 이직이 쉽지 않다고 한다. 다른 측면에서 보면, 프로그래머와 아티스트는 분명한 자신의 전문 작업 영역이 존재하는 반면 상대적으로 기획 직군은 체계적으로 분업화된 대규모 조직이 아닌 경우, 얼핏 보서는 ‘누구나 감각만 있으면 할 수 있을 법한’ 일로 여겨지는 경우도 적지 않다. 따라서 핵심 개발직군이라 할 수 있는 프로그램, 아트, 기획 중에서는 기획 직군의 불안정성이 상대적으로 가장 높은 편이라 할 수 있다. 기획 직군 내에서도 시스템/밸런스 기획과 같이 데이터와 수치를 다루는 쪽이 조금 더 고용이나 커리어에서 안정적인 편이며, 오늘날과 같은 환경에서 스크립트 함수 등 데이터를 다루지 못하는 콘셉트 기획이나 시나리오 담당자와 같은 사람들은 특별히 수요도 많지 않고 그다지 인정받지 못하는 편이다.

경제적 불안정성의 차원 또한 고용 및 커리어의 불안정성 차원과 거의 맞물려 있다. 기본적으로 업계에서 받게 되는 연봉은 경력이 오래될수록 높아지며, 성공한 프로젝트, 성공적으로 출시한 게임에 핵심 인력으로 참여했느냐 등의 여부에 따라 이직을 할 때 연봉협상에서 유리하거나 불리할 수 있다. 개발자들의 말을 들어보자.

“보통 직군들 사이에 상하관계가 있어. 서버(프로그래머)가 1순위, 클라이언트가 2순위, 그 다음에 그래픽이 3순위, 기획자가 4순위... 특히 요즘 게임 개발 환경에서는 기획자들에게 힘이 없는 구조라서 잘하는 기획자가 나올 수가 없지. 기획자들은 어떻게 보면, 부탁하는 입장이라고 해야 하나? 기획을 밀어주지 않는다고 할까? 힘을 안 싫어줘. 괜찮은 아이디어를 내놓아도 이런 저런 이유로 밀려나게 되고, 대부분 검증된 모델을 따라가거나 하니까. 그런 걸 그냥 쫓아가는 게 안정적이고 편하다. 좋다. 그런 생각이 있기 때문에.” (장훈)

“실제로 급여도 그렇고요. 기획 직군이 제일 낮아서. 속된 말로 팀이 어려워졌을 때 제일 먼저 쫓겨나는 게 기획 직군. 필요 없다고 생각하는 경우가 많아요. 잘하면 본전이고 못하면 가장 두들겨 맞기 편한 직군이라서. 그래서 저는 권하지 않아요.” (지은)

“그래픽 리소스 같은 경우는, 만약에 캐릭터 모델을 해서 (일정한) 퀄리티가 나왔어요. 그런데 그 사람을 잘라도 기존에 있었던 사람이 만든 작업물 정도의 퀄리티를 내는 사람을 찾으면 그냥 뽑아서 넣으면 되잖아요. 그런데 프로그래밍 같은 경우는 유지보수를 하기가 힘들어요. 코드로 되어있잖아요. 그냥 한번 코딩 하고 땀이 아니라 이걸 계속 업데이트 하고 서비스하고 하려면 그 위에다 계속 올려야 하잖아요. 자기 작업물을. 그럼 그 안에 있는 코어가 어떻게 돌아가는지 알아야 하는데, 그 사람을 잘라서 새로 뽑은 사람이 그걸 다 공부를 하고 그 위에 올릴 수 있을 정도의 적응 기간을 준다는 게 아까운 일이지 않아요. 결국 작업 특성상 쉽게 대체가능한가 아닌가에 달린 거죠.” (현진)

“QA에서 1년을 겨우 채우고 나가는 사람 되게 많아요, QA가 단순히 게임을 한다고 생각해서 들어오는 사람이 많은데. 생각했던 거랑 다르죠. (중략) 허드렛일 하는 느낌이지. (게임전문) 대학 같은 경우도 QA를 그런 식으로 많이 다뤘는데. 대학에서도 졸작에 (졸업작품 프로젝트에) 들어가지 못한 인원들. 사람들에게 인기가 없거나, 더 이상 들어갈 팀이 없어서 떨어진 사람들을 보통 QA로 다 밀어 넣었거든요. 대학에서부터 QA 직군을 그렇게 취급했고... (회사에) 막상 들어 와서 보니까 너무 힘들다, 야근이 너무 많고 돈도 적게 주는데 내가 생각했던 것보다도 다르고. 그래서 나가는 사람이 굉장히 많죠.” (예인)

그렇다면 일상생활의 불안정성, 즉 일과 삶의 균형에 따른 삶의 질 차원은 어떤가? 이는 개발주기에 따라, 회사 규모에 따라, 만들어지는 게임의 플랫폼이나 장르에 따라 많이 다를 수밖에 없다. 그렇지만 전체적인 경향성은 확인할 수 있다. 구로구 근로복지센터와 한국노동안전보건연구소의 조사결과(최민, 2017)에 따르면 주간 52시간 이상 노동하는 사람들은 대부분 25~34세 사이의 청년들이며, 주로 미혼의 남성, 사업부 관리직이거나 기획, 운영/CS/QA에 종사하는 직군들이므로 나타났다. 특히 기획자들 중 52시간 이상 근무한다는 응답은 전체의 39.7%였고, 프로그래머가 32.2%, 아티스트 28.7%, 운영/CS/QA 직군 담당자들이 37.8%로 나타났다. 앞의 위계관계를 그대로 반영하지는 않았지만 프로그램, 아트에 비해서 기획자들과 운영, CS, QA 담당자들이 전반적으로 초과근무를 많이 한다는 것을 확인할 수 있다.¹³⁸⁾

노동소외 차원에서는 대표나 PD, AD, 기타 각 직군 관리자, 1인 개발자 등을 제외하고는 의사결정에 참여하거나 창의력을 발휘할 수 있는 직군은 극히 제한적이다. 오랜 경력을 가졌거나, 특별히 유연하고 효율적인 조직에서 실험하듯이 게임을 만들어내는 프로그래머, 기획자, 아티스트가 아니고서는 프로젝트 규모나 게임장르, 개발문화 등에 따라 다른 정도의 노동소외를 경험한다. 다만, QA, 운영, CS 직군에서 자율성이나 창의성을 발휘하기는 더더욱 힘들며 분업화, 탈숙련화에 따른 노동소외가 더 심화된다고 볼 수 있다.

지은, 예인, 예나 등의 인터뷰를 종합해보면, 운영, CS나 QA 직군의 경우 계속 연차가

138) 같은 조사에서 자살을 생각해 본 적 없다는 문항에 대해 운영/CS/QA 직군과(63.5%) 기획(58.5%), 프로그래머(57.0%) 등이 그런 적이 있다고 대답했고, 실제 자살 시도자 비율은 운영/CS/QA 부서(3.8%)와 관리직(4.0%)에서 높은 것으로 나타났다(최민, 2017, 25쪽).

쌀여도 처우가 크게 나아지지 않기 때문에, 경력을 발판삼아 기획 직군으로 이동하려는 사람들이 많다. 실제로 지은, 정민이 그런 사례에 속했다. 범수 또한 과거 QA로 일한 적이 있지만 임시로 했던 일이었기에 계속할 생각이 없었다. 특히 운영과 CS의 경우에는 임시 계약직이거나 파견직인 경우도 많고, 고객센터업무와 같은 역할을 하기 때문에 유저들의 불만과 욕설 등을 받아야 하는 감정노동의 성격이 강하다. 또 핵심 개발 직군의 동료들로부터 무시당하는 경우도 많다고 한다. 운영 및 CS를 담당하고 있는 예나 또한 앞으로의 커리어를 생각할 때 되도록 욕심을 내지 않고 안정적으로 자리를 유지하고, 가능하다면 기획자로서 일하고 싶다는 바람을 말하기도 했다. 이래저래 하층에 위치한 개발자들은 중첩적인 불안정성에 시달리고 있는 것이 현실이다.

3) 세대 차이 : 20대와 40대의 각기 다른 불안정성

기성세대 게임개발자와 상대적으로 나이가 어린 20대 개발자들 사이에도 큰 격차가 존재한다. 경력이 많은 기성세대 개발자들은 관리직인 경우도 많고, 업계에서 오래 살아남았기 때문에 고용상태나 수입 등 전반적인 안정성이 이미 보장된 경우가 많았다. 반면 최근 몇 년 사이에 업계에 들어온 젊은 개발자들은 박봉에, 불안정한 고용 및 커리어 전망에 힘들어하고 있었다. 인터뷰 참여자들의 말을 종합해보면 최근 게임 업계에서는 주로 경력직을 선호하며, 신입 개발자들을 잘 뽑지 않는다고 했다. 들어갈 만한 회사가 많지 않다보니 게임 전문대학이나 학원 출신들도 취직에 어려움을 겪는 경우가 많다고 했다. 그 속에서도 경쟁에서 밀리게 되면 프로그래머나 아트 직군에서 기획직군으로, 다시 QA, 운영으로 밀려나 그나마 타협을 해가며 취직자리를 도모하게 된다. 대기업에서도 공채로 뽑는 경우는 거의 없으며 뽑더라도 개발자가 아닌 인사, 사업 분야로 뽑는다. 개발자의 경우는 보통 3년 이상의 경력자들을 선호한다. 이에 따라 전반적으로 업계 종사자들의 연령이 높아지는 추세라고 했다. 현장에서 보면 실무자들이 거의 30대 중후반인 경우가 많고, 젊은 사람들이 역동적으로 유입되는 분위기는 아니었다. 범수는 이를 두고 ‘개발인력들이 고시생화 되었다’고 표현하기도 했다. 최근 한국사회에서 청년들이 전반적으로 취업에 어려움을 겪는 추세와 궤를 같이하는 것으로 보인다.

“연령이 올라갔어요. 40대인데도 여전히 실무자가 많거든요. 제가 맨 처음 게임 들어왔을 때는 30대 중후반만 돼도 다 관리자였거든요. 저도 서른여섯에 실무자고, 저희 회사 실무진분들도 다 40대고요. PM님도 40대고, 역으로 얘기하면 젊은 사람이 안 들어온다는 얘기죠. 젊은 사람이 없어요. 게임 업계가 더 이상 젊은 세대들의 어떤 기회의 땅은 아닌 것 같아요. 차라리 그런 친구들은 인디 개발 가버리더라고요. 1인 개발. (중략) 아무나 데려와서 일을 해도 상관없다는 케이스가 가끔씩 있거든요. 그 때 한 번씩 뽑는 거예요... 문제입니다. 게임업계의 어떤 인력고령화...”(기철)

그렇다보니 괜찮은 게임 회사에 들어가기 위해서 신입 개발자들은 매우 높은 스펙을 갖추어야 한다. 과거에는 대학 간판이나 학과 등을 따지지 않고 게임에 대한 열정과 실력이 있으면 어느 정도 가능했던 취업이 이제는 학벌, 학과 등 스펙에 인맥까지 동원해야 하는

실정이다. 특히 인맥을 활용하는 방식은 구직자나 구인하는 입장에서나 모두가 선호하는 방식이고, 유난히 좁은 게임업계 특유의 오래된 관행이라 할 수 있다. 그런데 경력이 없는 신입 개발자들은 이 네트워크조차 없는 경우가 많아서 더더욱 불리한 위치에 처하게 되는 것이다.

운 좋게 업계에 신입 개발자로 들어온다 하더라도 여러 난관들이 기다리고 있다. 우선 처우가 과거에 비해 크게 개선되지 않아 경제적으로도 불안정한 편이며, 의사결정 권한이나 자율성이 높지 않기 때문에 크런치 노동에 더 많이 노출될 수밖에 없다. 더 큰 문제는 전문성이나 노하우를 전수하고 이들의 숙련을 이끌어줄 시스템이 너무 열악하다는 점이다. 자연스럽게, 주니어 개발자들일수록 자율성과 창의성이 제약되고, 탈숙련화의 위험에 더 많이 노출된다.

“신입을 안 뽑아요. 회사에서 신입을 선호하지 않아요. 예를 들어 삼성 같은 데서 프로그래머를 뽑으면 문과든, 이과든 뽑은 다음에 6개월 동안 가르쳐서 쓰잖아요? 아마 닌텐도도 그런 식으로 했었던 걸로 알고 있고. 국내외 대기업들도 그러는 걸로 알고 있는데, 엔씨나 넥슨은 그런 종류의 학습 커리큘럼이 거의 없어요. 물론 공채로 뽑은 사람들은 한 두 달 정도 교육을 받고 실무에 투입되기는 하는데. 기본적으로 같이 일하는 사람들이 신입을 선호를 안 해요. 왜냐하면 신입을 뽑으면 경력자 한 명이 그 사람 교육하는데 매달려 있어야 하고, 그건 개발 속도가 굉장히 떨어지는 것을 의미하기 때문에... (중략) 어쨌든 신입 개발자에 대한 생각이 거의 없어요. 이 사람들을 어떻게 해야 할지, 어떻게 동료로 맞이해야 할지. 뭐 그리고 회사가 신입개발자를 양성해야 한다라는 책임의식 이런 것도 전혀 없어요.” (종환)

16년 경력의 서버 프로그래머 석현은 기성세대로서 책임감을 느낀다고 말하며 젊은 세대 개발자들의 현실에 대해 안타까운 마음을 표현했다.

“저 같은, 일명 끈대들이 많아서 그래요. 사실 제가 좀 길을 내어줘야 하는데 어느 타이밍에 어떻게 할지는 모르겠지만 내어주려면 저도 어딘가 가야하잖아요, 없어지지 않는 한. 갈 데가 없어요. 그러니까 이게 저도 내어주고 싶은 마음이 굴뚝같은데 ‘난 어디로 가지?’ 가 되는 거예요. (중략) 업계가 양적 성장도 멈춘지 꽤 됐고... 요즘 신입들은 예전보다 더 힘들죠. 미안한 마음도 좀 있어요. (연구자: 아, 성장하기가 많이 어려운 것도 있고요?) 성장 찬스를 많이 잃어버렸죠.” (석현)

그렇다면 시니어들은 어떤가? 시니어들 또한 나름의 고충이 있다. 앞서 2절에서 살펴봤듯이, N사의 동준 팀장, 해규 팀장, 중원소프트의 재혁 팀장, 모비게임의 상협 팀장, 노크 노크의 정석 팀장 등 40대 관리자 겸 개발자들은 업계에서 정년까지 일하고 퇴임하는 선배들의 사례를 거의 보지 못했고, 빠른 기술변화에 적응해야 하는 어려움, 비싼 몸값을 부담스러워하는 회사들 틈에서 눈치를 보며 가능한 현재 직장에서 최대한 하던 일을 이어가고 싶은 마음을 피력했다.

“나름 1세대 개발자로...40대 중반이 넘어서는 관점에서 보면 좀 더 오래 살아남을 수 있는 다른 직종으로 이제라도 전직해야 하지 않나? 또는 창업을 해야 하나? 라는 부분은 늘 고려하고 있어요.”(상협)

“저의 경우 15년 차 개발자인데, 현재 제가 이력서를 다른 회사에 넣어서 갈 수 있는 상황이 아닙니다. 보통 이력서에서 탈락하게 되는 게 대부분이죠. 어떤 개발사에서든 뽑아주지 않습니다. 저보다 나이 어리고, 싸면서도, 좋은 아이들이 많기 때문이죠. 여기서 만약 그만 두게 된다면 게임 쪽이 아닌 다른 쪽으로 먹고살 궁리를 해야 하지 않을까 생각하고 있습니다.”(정석).

N사에서 Fun QA로 2년간 근무했던 민혁에 따르면 업계의 큰 문제 중 하나가 점점 나이 들어가는 인력을 어떻게 관리해야 하는가에 대한 노하우가 없다는 것이다. 현재 창업자로서 대표를 맡고 있는 사람도 대부분 40대인 경우가 많고, 그 밑으로 20~30대가 있다고 했을 때, 30대 후반에서 40대가 되면서 관리직으로 넘어갔어야 할 인력들이 실무자로 남겨졌을 때 그들의 전문성이나 노하우를 활용할 방안을 찾지 못한 채 그들을 퇴직시켜버리는 사례도 적지 않다. 14년 경력의 정석 팀장은 “지금 제가 이력서를 다른 회사에 넣어서 갈 수 있는 상황이 아닙니다. 보통 이력서에서 탈락하게 되는 게 대부분이죠. 어떤 개발사에서든 뽑아주지 않습니다. 저보다 나이 어리고, 싸면서도, 좋은 아이들이 많기 때문이죠. 저는 여기서 만약 그만 두게 된다면 게임 쪽이 아닌 다른 쪽으로 먹고살 궁리를 해야 하지 않을까 생각하고 있습니다.”라고 말했다. 시니어들 또한 나름의 고충이 있는 셈이다. 불안정성은 세대를 가리지 않고 다른 방식으로 심화되고 있다.

4) 젠더 차이

마지막으로, 젠더에 따른 불안정성의 차이에 대해 논의해보겠다. 2016년 기준 국내 게임종사자의 성별 분포를 살펴보면, 남성이 76.3%, 여성이 23.7%로 남성의 비중이 압도적으로 높다. 공식적인 통계에는 드러나지 않지만 여기서 직군들 간의 비중을 보면 남성 개발자와 여성 개발자들 사이의 간극은 더 크게 드러난다. 일반적으로 게임 업계에서 여성 프로그래머는 거의 찾아보기 어렵다. 프로그래머는 주로 남성의 영역으로 인식되고 있다. 반면 아트 직군의 경우에는 여성 개발자들이 상대적으로 많은 비중을 차지하고 있다.

인터뷰 참여자들의 이야기를 종합해보면, 전체적으로 여성 개발자들은 아트, QA, 운영, 기획 직군에 종사하는 경우가 많다. 연구자가 만난 여성 개발자들도 대부분 그러했다. 따라서 여성 개발자들의 불안정성 문제는 직군의 차이와 연관 하여 추정해볼 수 있다. 팀장급 이상 관리자에 여성들이 거의 없다는 점, 그리고 여성 프로그래머가 거의 없다는 것, 상대적으로 QA나 운영·CS 직군에 여성들이 많다는 것은 그만큼 고용과 커리어의 불안정성, 경제적 불안정성, 그리고 노동소외로 인한 불안정성 등 모든 차원에서 여성들이 남성에게 비해 훨씬 더 불안정한 상황에 놓여 있다는 것을 의미한다.

여성들의 불안정성이 더 높을 것이라는 해석은 객관적 지표나 불안정성의 하위항목들에 대한 경험의 정도로만 측정할 수 있는 것은 아니다. 오히려 사회적으로 젠더 차별이 보이지 않는 방식으로 암암리에 일상적 문화, 관습 등을 통해서 나타나는 것처럼 여성 개발자들에 대한 차별 또한 전반적인 개발문화, 조직문화 차원에서 이해할 수 있다.

게임 업계뿐 아니라 일반적으로 소프트웨어산업 전반에서도 대부분 여성들은 남성중심

의 개발문화 속에서 구조적으로 차별받는 경우가 많다. 미국의 대표적인 ICT 업체인 애플은 여성 비율이 약 20%, 트위터는 10%, 구글은 17%, 페이스북은 15% 정도에 불과하다.¹³⁹⁾ 이처럼 남성중심적 문화는 ICT 산업의 전반에 광범위하게 퍼져 있다. 그 속에서 여성들은 일상적으로 크고 작은 차별을 경험하는데, 이를테면 출산과 육아 문제를 들어 권고사직을 권유받거나, ‘여자들이 잘 하는 분야가 많은데 왜 프로그래머를 하려고 하는가’, ‘소프트웨어는 남자들이 더 잘 안다’ 등의 성차별적 발언들을 듣기 일쑤다. 이런 문화는 자연스럽게 게임 업계에도 퍼져 있다.

지은은 게임업계의 전반적인 조직문화가 여전히 남성중심적이며, 다만 “쿨한 척 하는 꼰대문화”일 뿐이라고 비판적으로 인식하고 있었다. 겉으로는 수평적이고 민주적인 것처럼 하지만, 실상은 매우 남성중심적이고 여성에 대한 차별의식이 강하다는 것이다. 크고 작은 차이는 있겠으나 이런 편향된 문화에 대한 느낌은 인터뷰에 참여한 대다수의 여성 개발자들이 가지고 있는 것이었다.

“자기는 남성인데 제가 여성이라서 대하기 어렵다고 하는 경우가 꽤나 자주 있어요. 그리고 그걸 밖으로 말해요. 내가 여자라서 내가 말하기가 힘들다, 이런 얘기를 하는거죠. 그리고 만약에 친해지는 사람이 있으면 남자가 많다 보니까 친해지는 사람도 남성인 경우가 많잖아요. 같이 밥을 먹거나 하면 지나가면서 한 마디씩, 너네 사귀냐 이런 얘기를 꼭 듣는 거죠. 그런 것 때문에 오히려 일을 못 받거나 하는 게 있어요. 제가 여자라서 대하기 힘들다면서 저한테 일을 주지 않는 거죠. 나는 당연히 해야 할 일인데, 나한테 내려와야 될 일인데 그걸 나한테 할당을 안 하고 자기들이 다 하는 경우가 있어요. (중략) 남자가 너무 많은 파트 같은 경우는 여성이 있으면 걸끄럽다고 안 뽑기도 하고요.” (예인)

“이전 회사같은 경우 남자들끼리 커뮤니케이션이 되게 강했어요. 담배 피우러 가는 무리들 사이에서 뭔가 결정을 다 하고 돌아오면 우리는 아무것도 모르고. 여자들끼리 친하게 지내면서 그룹 만들어서 으쌰으쌰 하려고 하면 달갑지 않게 보는 남자들의 시선도 있고요. 여자들끼리 모여서 있으면 험담 나온다고. 사실 남자들끼리 모이면 더 많이 하는데요. 자기들끼리 파벌 만들고, 형 동생 하면서 라인 세우고, 그게 다 남자들 문화 안에서 다 되고, 공개 되는게 아니니까. 그런 게 좀 따라가기조차 힘든 거 있잖아요.” (현아)

조금 더 심한 경우 차별적이고 폭력적인 언행에 괴로워하는 경우도 있다. 성희가 소속된 팀에는 여성 개발자가 4명이 있는데, 회사 대표가 남성들에게는 존대어를 하고, 여성들에게만은 ‘여동생 같아서’ 하대를 하거나 성적 수치심을 불러일으키는 농담을 자주 한다고 했다.

그 밖에도 여성 개발자들은 남성중심적 개발문화에서 만들어지는 게임들의 편중된 경향에 대해서 지적하기도 했다. 게임에서 즐거움을 얻는 지점이나 감각, 취향 등이 차이가 있을 수 있는데, 한국에서 만들어지는 게임들은 대부분 MMORPG의 비즈니스 모델이 추구하는 것과 같은 경쟁, 우월감, 힘을 과시하는 기분 등을 강조하는 경향이 너무 강하다는 것이다. 오히려 젊은 성희, 슬아와 같은 젊은 여성 개발자들은 캐릭터를 ‘룩템(look+item,

139) 김지선(2016. 10. 17). 여성 SW 개발자로서의 삶...‘왜 개발자를 하려고 하니?’. 전자신문.
<http://www.etnews.com/20161017000097>

게임 내 능력치와는 관계없이 스타일이나 외형적인 요소들을 가미하는 아이템)에 돈을 쓰면서 자기 캐릭터를 예쁘게 꾸미고 그로부터 즐거움을 얻는 여성 유저들이 많다는 점을 강조하기도 했다. 그러나 그런 취향이나 가치기준은 특히 기성세대 남성 개발자들에게는 전혀 이해되지 않는 것이기 때문에 개발 과정에서 그들의 취향이나 아이디어는 거의 반영될 수 없게 된다.

31살의 늦깎이 원화 아티스트 수지는 아직 업계에서 40대 이상의 여성 개발자를 거의 본 적 없으며, 있더라도 대부분 프리랜서로 전향을 하는데 그렇게 먹고 살려면 업계에 이름을 알려야 한다고 말했다. “여자로서 나중에 출산을 할 수도 있을 텐데 만약 출산을 하게 되면 지금처럼 그림에 시간을 많이 투자할 수 있을지 걱정도 되고, 애를 키우면서 잘 다닐 수 있는 업계인지 걱정도 된다”고 했다. 여성 개발자로서 느끼는 커리어에 대한 막막함과 두려움이 느껴지는 이야기였다.

6절. 소결 : 각양각색으로 심화되는 게임 개발자들의 불안정성

6장에서는 먼저 2010년대 한국의 게임 산업에서 어떤 구조적 변화가 있었는지를 검토해보았다. PC 온라인 중심의 한국게임은 2010년대 이후 지금까지 모바일 플랫폼 중심의, 기존 IP를 활용하여 대기업들이 생산해내는 대형 MMORPG 게임 중심으로 편중되어가고 있었다. 그 배경은 2011년 애플 앱스토어, 구글 안드로이드 플레이스토어 마켓과 같은 모바일 게임 시장이 열렸고, 공교롭게도 그 무렵에 맞춰 심의료 상승, 섯다운제 도입 등 제도적 요인들이 겹치게 되면서 급속하게 PC 온라인 게임 제작이 쇠퇴하게 된 것으로 정리할 수 있다. 이로써 리스크를 줄이고 새로운 기회를 잡으려는 게임 업체들은 모바일 시장으로 급속하게 몰리기 시작했고 한국 게임의 모바일 편중현상이 심화된 것이다. 이는 글로벌 트렌드나 현황과 맞지 않게 ‘갈라파고스화’되기 시작한 한국 게임의 구조적 문제를 예고하는 것이었다.

이 과정에서 대기업과 대형 퍼블리셔 중심의 독과점적 지배구조가 자리 잡게 되면서 한국 게임 산업에서 중소기업과 스타트업 개발자들은 점차 쇠퇴하기 시작했다. 또한 수익성이 검증된 ‘가차’ 도는 ‘랜덤박스’로 불리는 확률형 아이템 중심의 비즈니스 모델(BM)과 모바일 플랫폼, MMORPG로 대표되는 특정 게임 장르가 결합된 유사한 게임들이 쏟아져 나왔다. 이로 인해 게임시장이 획일화된 경향으로 재편되었을 뿐 아니라, 게임 개발프로세스와 노동관행까지 변화하게 된다. 점차 개발기간과 개발주기는 짧아지고, 단기간에 트렌트에 따라 유사한 패턴의 게임을 찍어내듯 양산하는 방식이 널리 퍼지게 되었다. 게임의 생애주기, 유행의 주기, 라이브 서비스의 기간 등이 짧아졌다는 점도 중요한 변화였다. 모바일 게임시장은 그렇게 레드오션화 되어갔고, 경쟁이 격화되면서 많은 중소기업들은 더 큰 어려움에 직면하게 되었다. 그 속에서 생산비용을 줄이기 위한 목적으로 싼 값에 야근, 초과근무를 견뎌야 했던 것은 오로지 게임 개발자들의 몫이었다.

그러한 구조적 변화 맥락 속에서 게임 개발자들의 삶은 어떻게 더 불안정해져갔는가? 창의 산업으로서의 게임산업에 근원적으로 내재된 불확실성과 리스크가 어떻게 더 깊어졌으며, 그로인해 게임 개발자들의 불안정성이 어떻게 더 심화되었는가? 그들은 고용 및 커리어의 불안정성, 경제적 불안정성에 시달리고 있었다. 이는 창의산업이 근본적으로 가지고 있던 노동유연화와 리스크의 개인화에 따른 위험요소가 발현된 것이기도 했다. 문제는 거기서 그치지 않고 ‘크런치’로 대표되는 과도한 노동착취구조 속에서 개발자들의 일과 생활의 균형이 무너졌고, ‘갈아 넣어지는’ 노동관행 속에서 그들의 정신적·육체적 고통은 더 깊어졌다는 것이다. 또한 공장에서 대량생산으로 제조업이 이루어지던 시대의 노동문제였던, 분업화와 탈숙련화의 문제가 21세기 최첨단의 게임산업현장에서 재현되고 있음을 우리는 확인할 수 있었다. 개발자들은 기대했던 만큼의 자율성과 창의성을 발휘할 수 없었고, 과거와 같은 전문적 기술력을 키울 수 있는 기회는 한정되어 있었다. 숙련의 과제는 그들 자신의 책임으로, ‘자기계발’의 방법을 통해서 알아서 해결해야 하는 것으로 여겨졌다. 그들은 자신만의 창의적 아이디어와 문화취향, 개성을 자신들이 만드는 게임에 반영하고 싶었지만 그럴 기회는 현실적으로 거의 주어지지 않는다는 사실 앞에 좌절해야 했다.

개발자들은 실망했고, 체념했고, 무기력해져가고 있었다.

5절에서는 이 모든 불안정성의 밑바탕에 짙게 깔린 체념과 실망의 정서에 대해 되짚어 보고, 마지막으로 개발자들의 불안정성 경험이, 그들이 속한 회사 또는 개발조직의 규모, 그들 각자의 직군, 경력에 따른 세대, 그리고 젠더에 따라서 어떤 정도와 특성의 차이가 있는지를 비교 분석해보았다. 그 내용은 아래의 <표 6-4>와 같이 요약, 정리될 수 있다.

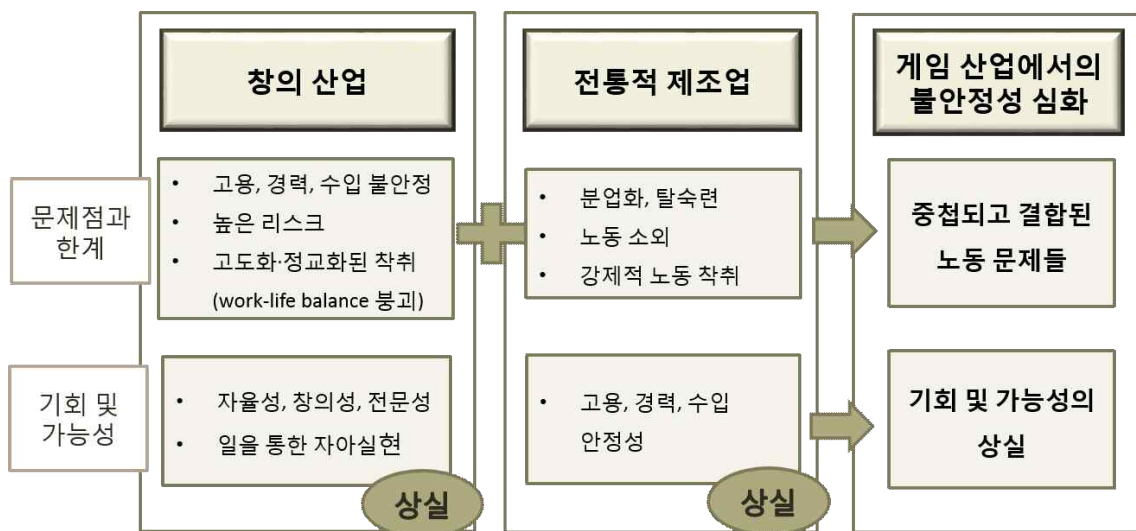
<표 6-4> 불안정성의 범주와 차이의 양상

비교범주 불안정성	회사/개발조직 규모	직군	세대	젠더
고용, 커리어	-대<중<소 작은 회사일수록 불안정 -커리어에 대한 근원 적인 불안감	-프로그래머>기획·아 트>QA>운영/CS순으 로 위계관계 형성	-젊은 개발자일수록 커리어 및 고용이 불 안정함. 취직 및 이직 의 어려움이 심함 -시니어들 또한 미래 의 커리어가 불투명 하다는 점에서 불안 정성 경험	*직군 차이와 관련됨 -여성들은 아트, QA, 운영/CS 비중이 높고, 기획이나 프로그래머는 적음 -남성<여성 여성이 더 불안정
경제적	-대<중<소 작은 회사일수록 불안정 *스타트업, 1인 개발의 극히 드문 사업적 성공 사례	-프로그래머>기획·아 트>QA>운영/CS순으 로 위계관계 형성	-시니어<주니어 어릴수록 불안정	-남성<여성 여성이 더 불안정
일상생활 (일과 삶의 균형에 따른 삶의 질)	-대<중<소 작은 회사일수록 불안정 -개발주기에 따라 달 라질 수 있음	-직군을 가리지 않으 며 개발주기, 프로젝트 에 따라 크게 달라짐 -전반적으로 기획, QA, 운영/CS 등이 초과근 무를 많이 하는 경향이 있음	-시니어<주니어 어릴수록 불안정	-개발주기, 프로젝트등 에 따라 달라지만, 여 성일수록 QA, 운영/CS 를 담당하는 경우가 많 으므로 더 불안정해지 는 경향이 있음
노동소외 -자율성·창 의성 제약 -탈속련화	-대>중>소 작은 회사 일수록 자율성·창의성 제약이 덜함 -개발조직 리더, 플 랫폼, 장르, BM 등에 따라 전반적으로 자 율성 제약 및 탈속련 화될 여지가 많음 -대기업에서는 분업 화에 따른 탈속련화, 중소개발사에서는 지 나친 멀티태스킹에 따 른 속련기회 상실의 문제가 발생	-PD, 관리자, 1인 개 발자 등 의사결정에 참여하거나 창의력을 발휘할 수 있는 직군 은 극히 제한적 -핵심 개발직군 (기획, 아트, 프로그램)을 제 외한 QA, 운영/CS는 제약이 더 심하고 속 련이 어려워 노동소외 심화	-시니어<주니어 어릴수록 자율성·창의 성 제약받음 -시니어<주니어 어릴수록 탈속련화 위 험성 높음	-남성<여성 여성이 더 제약받음 -남성<여성 여성이 더 탈속련화 위험성 높음

전체적으로 요약하자면, 우선 회사/개발조직 규모 면에서는 큰 회사일수록 상대적으로 고용 및 커리어 차원, 경제적 차원, 삶의 질 차원에서는 안정적인 반면 작은 회사일수록 모든 면에서 불안정성이 커지는 것으로 나타났다. 다만 노동소외 차원에서는 큰 회사의 경우 분업화에 따른 탈숙련 이슈가 발생할 수 있는 위험이 있었다. 직군별로는 전체적으로 프로그래머>아티스트>기획>QA>운영·CS 라고 하는 위계관계의 구조가 존재한다는 것을 알 수 있었고, 이 속에서 취약한 위치에 놓인 직군들이 더 불안정성을 크게 경험하는 것으로 나타났다. 세대 차원에서도 젊은 신입 개발자들일수록 모든 면에서 기성세대 개발자들보다 불안정한 것으로 나타났는데, 다른 한 편으로는 시니어 개발자들 또한 미래의 커리어가 불투명하다는 점에서 또 다른 불안정성을 크게 경험하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 마지막으로 게임 개발자들 사이에는 남성중심의 개발문화가 강하게 자리 잡고 있으며, 이에 따라 젠더 관계에서 약자의 위치에 놓인 여성 개발자들일수록 전반적으로 불안정성을 더 크고 심각하게 경험하고 있는 것으로 나타났다. 정리하자면, 결국 한국의 게임 산업은 여러 가지 구조적 요인으로 인해, 그리고 내부의 낙후된 관행들로 인해 그 성장과 발전을 위해 해결해야 할 수많은 과제들에 직면해 있으며, 그 속에서 게임 개발자들은 총체적 어려움에 처해 있다. 또한, 그 불안정성은 피라미드형 위계관계에서 하층에 위치한 개발자들에게 더 크게 경험되고 있다.

끝으로, 이 장 전체의 논의를 통해 확인할 수 있었던, 게임 개발자들의 불안정성이 더 '심화'되고 있다는 것의 의미를 되짚어보면서 논의를 마무리하고자 한다. 이는 다음의 <그림 6-13>으로 정리할 수 있다.

<그림 6-14> 한국 게임 산업의 불안정성 심화 양상



한국 게임 산업에서 불안정성이 심화되는 양상의 특징은, 노동 유연화에 따른 창의 산업 특유의 불안정성 및 고도화된 착취 시스템의 문제가, 전통적 산업시대의 공장노동과 같은 분업화·탈숙련에 따른 노동소외 문제와 중첩되고 결합된 형태로 나타난다는 것이다.

창의 산업은 높은 리스크와 고용불안정, 고도화된 착취 등의 문제점이 있지만, 그 대가로 자율성, 창의성, 전문성을 추구할 수 있고 노동을 통해 자아실현을 할 수 있다는 장점이 있다. 다른 한 편, 제조업의 경우 노동소외, 탈숙련을 일으킨다는 문제가 있었지만, 그 반대급부로 고용안정과 수입보장 등의 장점이 있었다. 불안정성 심화의 양상이 갖는 특징은, 이 가운데 문제점과 한계들은 결합되고 중첩되는 반면, 기회와 장점들은 상실된다는 것이다. 다시 말하면 창의 산업과 전통적 제조업의 측면이 갖는 노동의 불안정성 문제들은 증폭되고, 그 각각의 노동이 보장해주는 기회나 안정성의 차원들은 사라진다는 것이다. 여기서 특히 자율성, 창의성, 전문성, 그리고 노동을 통한 의미 추구하고 자아실현의 차원이 상실되고 있다는 점은 구조적 불안정성과 노동유연화의 위험을 자발적으로 감내하고 있는 게임 개발자들에게 큰 위험 요인이다. 이는 곧 노동의 가치 자체를 상실하게 됨을 의미하기 때문이다.

요컨대, 전통적 산업사회 시대의 분업화 및 탈숙련에 따른 노동소외, 여기에 후기 자본주의 시대 창의적 노동이 갖는 근원적 불안정성이 결합된 형태가 당대 게임 개발자들이 처한 불안정성의 본질이라 할 수 있다. 결국 우리는 디지털 산업, 창의 산업에서 그럴 듯하게 포장된 자율성, 창의성, 개성, 전문성과 같은 것들이, 물질적 조건과 토대의 빈약함과 낙후된 노동관행들로 인해 일그러지는 것을 목격하고 있다. 결국 안정적 고용, 합당한 임금, 합리적인 노동시간, 자신의 일로부터의 소외감이나 괴리감을 느끼지 않을 만큼 참여와 자율성을 실현할 수 있는 개발 프로세스 등 최소한의 제반 노동조건들이 갖추어지는 것이 필요하다. 이런 토대 위에서야 비로소 개발자로서의 자부심, 게임 산업에 대한 애착, 긍정적인 직업 정체성이 형성될 수 있지 않을까?

유명 게임 개발팀의 일원이라거나 여러 가지 역할을 해낸다는 것 자체에 그치지 않고, 노동 주체가 합당한 노동의 대가를 받고 최소한의 인간다운 삶을 누릴 수 있어야 그 산업을 일군 구성원으로서 영광을 누린다고 할 수 있을 것이다. 또한 그들이 만들어내는 게임이라는 콘텐츠가 그 본질적 기능과 특성 면에서 사회적으로 보다 긍정적 인식과 평가를 받는 방향으로 생산되어야 한다는 점도 빼놓을 수 없다. 그럴 때야 게임 개발자들의 정서적 심리적 불안정성 또한 다소나마 해소될 수 있을 것이다. 이것이 ‘중독적’ 재미나 습관적 플레이를 유도하는 획일화된 ‘양산형’ 게임보다는, 좀 더 작품성 있고 독창성 있는 다양한 게임들이 생산되어야 하는 또 하나의 이유라 할 수 있겠다.

제7장. 불안정성에 어떻게 대응할 것인가?

: 디지털 창의 작업과 공동체적 대응 가능성에 대한 모색

마지막 장에서는 게임 개발자들이 처한 구조적 불안정성의 심화라는 한계에 대해서, 그들이 어떻게 대응해나가고 그것을 극복해나갈 수 있는지 그 잠재적 기회, 가능성, 구체적인 실천 양상을 탐구해보려 한다. 먼저 1절에서는 게임 산업을 둘러싼 기술적 환경으로부터 긍정적 가능성을 찾아본다. 2절에서는 게임 개발자들이 그들의 노동과정 자체에서 '디지털 창의 작업(digital creative work)'이라 할 수 있는 구체적인 실천들을 통해서 어떻게 탈속련에 따른 노동소외를 극복하고, 융합적 작업을 통해 '다중속련'을 추구하게 되는지 살펴본다. 이어서 3절에서는 게임 개발자들의 생존과 연대를 위한 구체적인 실천양상들을 검토하면서 그들이 사회적 관계와 네트워크를 통해 어떻게 불안정한 상황에 대처해나가는지 알아본다. 4절에서는 집합적, 협업적, 공동체적 창의성을 바탕으로 한 네트워크화된 창의적 협업을 통해 불안정성을 극복할 수 있는 가능성은 무엇인지 모색해본다. 5절에서는 불안정성의 극복을 위한 제도와 정책 차원에서의 대응방안들에 대해 검토하고, 궁극적으로 불안정성을 극복하기 위한 지향점이 어떠해야 하는지 논의한다.

1절. 게임 산업을 둘러싼 기술, 소프트웨어, 플랫폼의 진화

: 컨버전스 기술과 참여의 확장

이 절에서는 게임 개발자들이 자율적이고 탈분업화된 융합적 작업을 수행함으로써 다중속련으로 나아갈 수 있는 가능성, 그리고 네트워크화된 창의적 협업을 가능케 하는 게임 생산의 기술적 배경에 대해 논의한다. 특히 상용엔진을 비롯해 유기적인 협업과 생산-유통-소비를 사실상 융합시키는 것을 가능케 하는 소프트웨어, 툴 등에 대해서 살펴보면서 게임 생산의 과정에서 컨버전스 기술이 실제로 어떻게 실현되는지 알아볼 것이다. 또한 이런 환경을 바탕으로 참여가 확장됨으로써 노동의 양상과 생산의 방식이 달라지고 있는 상황에 대해 검토해볼 것이다. 말하자면 이 절은 불안정성에 대응하고 극복할 수 있는 가능성을 노동의 기술적 측면에서, 마르크스주의 용어를 빌리자면 생산 수단의 차원에서 모색해보려는 것이다.

1. 새로운 기술 도입과 탈속련화 논의에 대한 재검토

앞서 6장에서 우리는 게임 산업 일부에서 나타나고 있는 탈속련화로 인해 게임 개발자들이 노동소외를 경험하고 있으며, 그것이 특히 모바일 게임 시대에 불안정성을 심화시키는 중요한 요인이 되고 있다는 점을 검토했다. 그 중요한 원인 중의 하나가 바로 상용엔

진으로 대표되는 새로운 기술의 도입이다. 특히 아마추어 개발자어나 스타트업에게 거의 무료로 제공되고 있는 상용 게임엔진은 엔진 자체를 개발해야 하는 기술력이나 비용, 시간에 대한 부담은 줄여주었지만 그만큼 엔지니어 인력들을 필요로 하지 않게 되었고, 어떤 측면에서는 개발 관련 기술력을 정체시키거나 쇠퇴시키는 원인이 되기도 했다.

이를 둘러싼 입장들은 다양하다. 시니어 프로그래머들을 중심으로 한 오랜 경력의 개발자들은 기술력 퇴행에 대해 우려하는 입장이 많고, 스타트업이나 1인 개발자들은 그것이 열어준 새로운 가능성과 기회에 주목한다. 따라서 우리는 엔진으로 대표되는 이 새로운 기술의 도입이 제약하는 것과 새롭게 열어주는 가능성을 동시에 검토할 필요가 있다. 과연 그것이 ‘탈숙련’이라는 문제로만 귀결될 것인가? 아니면 또 다른 방식의, 대안적인 창의성, 전문성, 그리고 숙련을 가능케 하는 기회를 열어줄 것인가? 여기서 단지 기술을 절대적인 독립변수로 볼 것이 아니라, 노동을 둘러싼 사회적 관계 및 일에 부여되는 가치의 변화, 그리고 다른 노동과의 관계, 권력과 이데올로기 등 총체적인 맥락을 살펴야 할 필요성이 제기된다.

이에 대해서는 한국 언론 노동에서의 탈숙련 문제에 대해서 비판적으로 접근했던 임영호(1999)의 논의를 참고할 수 있다. 임영호는 브레이버만(Braverman, 1974)의 노동과정론을 비판적으로 재검토하면서, ‘일반화된 탈숙련화’ 명제의 한계를 지적하며, 다양한 방식의 탈숙련 및 재숙련, 또는 그것을 벗어나는 가능성들이 펼쳐질 수 있음을 논의했다.¹⁴⁰⁾

임영호에 따르면 미국 신문 산업에서 숙련공의 장인적 노동이 쇠퇴하고 탈숙련이 발생하게 된 데에는, 기자 중심의 새로운 저널리즘 관행이 생겨나면서 전문직 기자들의 자율성이 늘어났던 측면을 고려할 필요가 있다. 기자들의 경우 인쇄공과 같은 탈숙련을 경험한 것이 아니라 다른 형태로 오히려 전문직화되어 갔다. 다만, 기술이 불러일으킨 기자노동의 변화는 분명히 있었다. 통신 매체의 발달과 더불어 제작과정이 체계화, 분업화, 가속화되고 출입처 제도 등 공간분할 방식 등이 도입되면서 이것이 ‘객관적 보도’라는 이데올

140) ‘일반화된 탈숙련화’ 명제의 한계는 다음과 같이 정리된다. 첫째, 탈숙련화의 정도나 형태가 시기에 따라 직종에 따라 다양하기 때문에 이를 역사적인 명제로 일반화시키는 것에는 무리가 있다. 둘째, 자본의 입장에서 노동을 통제하고 이윤을 극대화하기 위해 반드시 탈숙련화를 의도하는 것은 아니라는 점이다. 이를 위해 거시적인 시장 구조의 변화와 해당 산업에서 새롭게 숙련화를 요구하는 부문이 무엇인지를 파악할 필요가 있다. 셋째, 브레이버만은 숙련도를 대체로 기술적·기능적 차원에서 파악하는 경향이 강했기 때문에 문화적·사회적 차원에 대한 고려가 부족했다. 다시 말해 기술혁신이 가져오는 경제적 이해관계 재편에 초점을 맞추므로써, 기술과 경제적 요인의 영향력을 과대평가하는 결정론의 한계를 보이고 있다는 것이다. 따라서 기술이 일방적으로 탈노동화를 발생시켰다는 단순화된 논의를 벗어나 산업 내 여러 부문 간의 유기적 분업구조와 사회문화적 차원의 총체적 변화를 고려해야 한다. 또한 탈숙련화를 경험하는 형태나 수준들이 다양할 수 있음을 고려해야 한다. 예를 들어 19세기에 20세기를 거치면서 미국 신문산업에서 인쇄공의 장인적 노동이 쇠퇴하게 된 것은, 산업화된 저널리즘 상황에서 ‘기자’들이 핵심적 노동자로 등장하게 된 변화 맥락 속에서 이해되어야 한다. 기술자가 아닌 저널리스트라는 새로 각광받게 된 노동이 등장했다는 것이다. 이렇듯 신문산업 내에서 다른 분야의 노동이 헤게모니를 잡게 되는 상황, 그리고 신문 자체가 거대한 산업이 되면서 대규모 소비자를 상대로 해야 하는 객관적 보도의 시대가 도래했다는 맥락 또한 고려해야 한다. 이런 상황에서 당시 미국 신문업계는 생산성과 효율성을 높이고, 인쇄공정에 대한 경영진의 통제권을 높이려 했던 것이다. 그것은 오히려 노동자들의 자발적 참여와 노력을 필요로 했던 면이 있으며, 홍보나 마케팅 등 사업적 측면의 강화로 나아갔던 것이지, 반드시 탈숙련화라는 방식으로 이어졌던 것은 아니라는 점이 지적된다(임영호, 1999, 129~132쪽).

로기와 결합되어 역피라미드형 기사작성 절차를 비롯해 제작관행과 언론인의 직업윤리에 큰 영향을 주었다. 또한 언론인의 전문성도 본래 도덕, 윤리, 지식인 의식 등과 결부되었던 것이 보다 기술적이고 기능적인 전문성으로 변해갔다. 그런 점에서 이것까지도 탈숙련으로 볼 것인지 아니면 또 다른 전문직화로 볼 것인지를 두고 다양한 의견과 주장들이 등장했다(임영호, 1999, 113쪽). 그런데 중요한 것은, 탈숙련 논의로 일방적으로 귀결되지 않는 여러 가능성들이 있다는 것이다.

이러한 생산성과 효율성 제고를 위해 인쇄과정에 도입된 CTS와 같은 새로운 기술혁신은 자본의 의도와 다른 역효과를 낳기도 했다. 그것이 기계적 생산과정을 단순화시키고 노조를 약화시켰지만, 편집 노동자들에게는 신문제작에 필요한 전반적인 노하우를 익히게 함으로써 오히려 편집자들을 재숙련시키는 결과를 낳았기 때문이다. 이처럼 새로운 테크놀로지는 특정 노동 부문은 탈숙련화시킬 수 있지만, 다른 부문의 종사자들은 재숙련화시킴으로써 중앙집권적 통제구조를 잠식하고 새롭게 자율적인 통제와 참여를 가능케 하기도 한다(Goldhaber, 1983; 임영호, 1999, 100쪽에서 재인용). 임영호는 이런 시각에서, 1990년대 말의 한국사회 맥락에서 인터넷과 디지털 기술, 모바일 기술 등을 바탕으로 새롭게 등장하기 시작한 온라인 저널리즘의 가능성에 긍정적 가능성에 주목했다. 이것이 취재방식 및 뉴스 전달방식의 변화를 일으킬 수 있고, 기자의 직업문화나 저널리즘의 기존 관행을 바꿀 수 있는 잠재력이 있다는 해석이었다. 이를테면 온라인 저널리즘에서는 분업의 의미가 상당히 퇴색될 수 있으며, 취재에서도 지리적·공간적 한계를 파괴하는 등 탈분업화와 재숙련화가 가능할 수 있다는 점에 주목한 바 있다(임영호, 1999, 121~123쪽).

20여 년 전 논의지만, 우리는 이 관점을 현재 게임 산업에서의 기술도입이라는 맥락에서도 참고해볼 수 있다. 그러니까 게임엔진을 비롯한 첨단 소프트웨어 기술이 단지 기존의 엔지니어를 중심으로 한 숙련공들을 탈숙련화시킴으로써 그들의 노동 통제권을 박탈하고 소외를 발생시킬 것이라고 단정 지을 이유가 없다. 기술의 도입을 둘러싼 시장의 상황, 그리고 새롭게 자율성과 창의성, 전문성 등을 발휘할 수 있는 또 다른 직업 분야의 등장과 같은 측면을 함께 고려할 필요가 있다. 그렇게 할 때 우리는 기술결정론, 경제결정론적 시각에서 벗어나 이 불안정성의 상황에 대응하거나 그것을 극복할 수 있는 가능성을 찾을 수 있을 것이다. 예컨대 상용엔진의 도입은 기술력 쇠퇴에 따른 개발자들의 자부심 하락으로만 귀결될 것이 아니라, 대안적 개발 프로세스 및 기회의 확장, 그에 따른 새로운 사업 영역의 확장, 새로운 사업가로서의 개발자 모델이 등장하는 방식으로 이어질 수도 있다.

2. 상용엔진의 보급과 게임 개발과정의 변화

1) 상용엔진의 등장

게임엔진(Game Engine)은 일반적으로 게임을 구동시키는데 필요한 다양한 핵심 기능들을 담은 소프트웨어를 의미하여, 여기에는 개발에 필요한 여러 구성요소들과 도구들(tools)이 포함되어 있다. 상용엔진이 등장하기 이전까지 게임의 개발은 '게임엔진'이라는

핵심적인 뼈대를 가장 먼저 개발한 이후, 각종 리소스(resource)를 붙여나가면서 완성해 나가는 형식으로 진행되었다. 게임엔진의 개념이 본격적으로 자리를 잡은 것은 1996년 발매된 FPS(first person shooting)게임 <퀘이크(Quake)>이후 3D게임이 보편화 되면서부터였다. 이 게임의 프로그래밍과 엔진 제작을 담당했던 개발자 존 카맥(John Carmack)이 게임엔진을 오픈소스로 공개하면서 범용적으로 사용할 수 있는 게임 엔진이 본격적으로 등장했다. 상용 게임엔진에는 3D 게임의 구동을 위한 렌더링(rendering) 등의 기능이 구현되어있기 때문에, 게임 개발 기간을 획기적으로 단축할 수 있다. 다만 개발자가 엔진을 직접 만드는 것이 아니기 때문에, 엔진을 맞춤화(customizing) 하는 데에는 별도의 기술력과 시간, 자본이 투여되어야 한다.¹⁴¹⁾

게임 엔진에는 3D 그래픽 렌더링(rendering) 엔진, 물체들 간의 충돌과 물리적 환경을 구현하는 물리 엔진, 인공지능 캐릭터의 제작, 빛과 조명 조절, 맵 에디터(map editor), 카메라 효과 구현, 프로그래밍 언어를 쉽게 편집할 수 있는 스크립트 에디터(script editor) 등이 포함된다. 게임 회사들에서는 게임 엔진 내부에 존재하는 라이브러리와 기능들을 그 때 그 때 개발하는 게임에 맞게 조금씩 수정하여 사용하는 것이 일반적이다. 특히 인디 게임 개발자들에게는 인력과 기술의 부족을 게임 엔진의 기능을 통해 보완하고, 게임을 쉽고 빠르게 제작할 수 있기 때문에 매우 중요하다. 게임 엔진 중에서도 가장 널리 사용되는 유니티(Unity)나 언리얼(Unreal)과 같은 엔진들은 모바일, PC, 콘솔 등 여러 플랫폼을 지원하며, 한 번 코딩한 프로그램을 다른 플랫폼으로 비교적 쉽게 전환할 수 있기 때문에 크로스 플랫폼(cross platform) 게임 엔진이라고 부른다. 실제로 개발자들은 이러한 엔진들을 활용하여 하나의 게임을 단일한 플랫폼에서만 출시하지 않고 다양한 플랫폼에서 동시에 구동 가능하도록 게임을 만들고 있다(이정엽, 2015).

<그림 7-1>은 현재 가장 보편적인 상용 엔진으로 쓰이고 있는 유니티와 언리얼 엔진이다. 이들은 소위 ‘코드 한 줄 안 건드리고 게임 개발’하는 것을 점차 가능하게 만들었다고 평가된다.¹⁴²⁾ 유니티가 ‘게임 개발의 민주화’를 외치며 보다 쉬운 개발환경을 만든 이후, 언리얼과 유니티는 경쟁이라도 하듯이 게임 개발의 대중화를 이끌어왔다. 특히 스마트폰 도입 이후 유니티는 C#과 자바 등 국내 개발자들에게 친숙한 언어로 제작할 수 있다는 점과 그래픽 유저 인터페이스(GUI) 기반의 개발 툴을 마련함으로써 코딩에 대한 전문 지식이 부족한 아티스트나 기획 직군 개발자들도 게임 개발에 더욱 쉽게 참여하도록 만들었다. 특히 유니티 엔진은 에셋 스토어(Asset Store)¹⁴³⁾를 통해 개발자 간에 기술과 자료를 공유하도록 하고 있는데, 이것은 그래픽이나 사운드, 이펙트처럼 게임 개발에 필요한 리소스들을 개발자들이 사고 팔 수 있는 상점이다. 에셋 스토어를 통해 소규모 개발팀이나 개인 개발자들도 캐릭터 모델, 소품, 아이템 자료, 질감, 풍경화 도구, 게임 제작 툴,

141) 네이버 지식백과 게임용어사전 ‘게임엔진’ 부분 참고.

<http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2028686&cid=42914&categoryId=42915>

142) 조광민(2017. 8. 30). 코드 한 줄 안 건드리고 게임 개발, 닥아가는 언리얼과 유니티. 동아닷컴

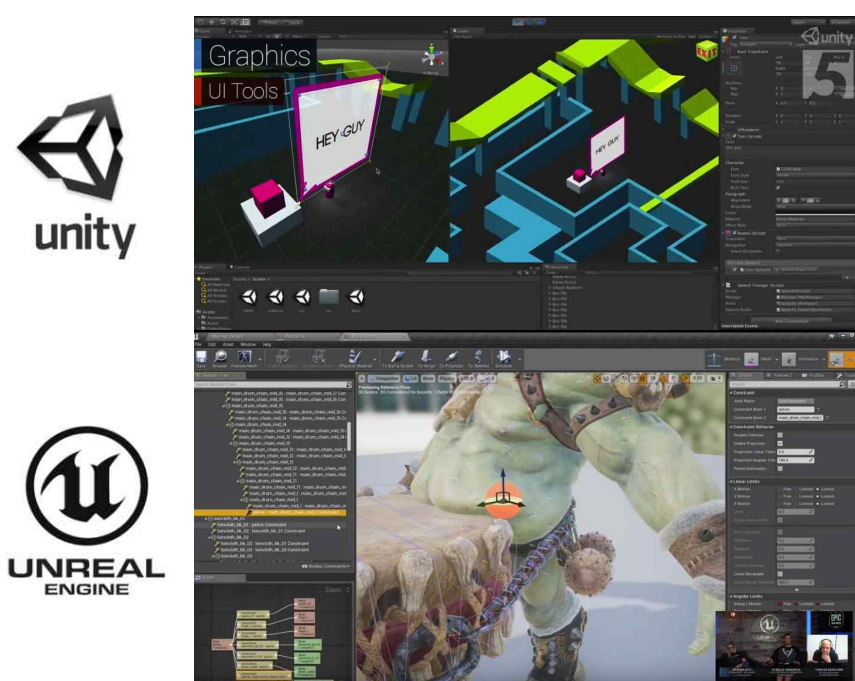
<http://news.donga.com/3/all/20170830/86082477/1>

143) 여기서 에셋(Asset)이란 게임에 필요한 그림, 사운드, 파라미터 데이터(parameter data)와 같은 게임 코드를 제외한 데이터를 의미한다.

<http://www.thisisgame.com/webzine/nboard/212/?series=99&n=58456>

오디오 효과 등 게임 개발에 필요한 각종 자료를 유료 또는 무료로 구할 수 있다.¹⁴⁴⁾ 유니티 엔진의 가장 큰 장점은 하나의 개발환경에서 멀티 플랫폼을 지원함으로써 PC 플랫폼뿐만 아니라, iOS, Android 같은 모바일 플랫폼, PlayStation, Xbox, Wii와 같은 콘솔 게임 플랫폼도 지원하기 시작했다는 점이다. 가격도 저렴하고 다른 엔진에 비해 이용방식도 쉽기 때문에, 특히 소규모 모바일 게임 개발에 많이 이용된다.¹⁴⁵⁾ 그러나 최근에는 대규모 게임들에도 많이 활용되는 추세다. 유니티 엔진으로 만들어진 게임에는 <하스스톤>, <포켓몬GO>, <야생의 땅: 듀랑고> 등이 있다.

<그림 7-1> 유니티와 언리얼 엔진¹⁴⁶⁾



한편, 유니티가 게임 개발의 대중화를 초기에 이끌었다면 에픽 게임즈의 언리얼 엔진은 주로 대규모 프로젝트에 사용되면서 유명해졌다. 국내에서는 2003년 <리니지 2>가 당시 언리얼 엔진 2를 사용하면서 널리 알려졌고, 이후 <블레이드 앤 소울>, <테라>, , <뮤

144) 한국콘텐츠진흥원(2017). 《2017 대한민국 게임백서》 1073~1074쪽.

145) 2018년 4월 기준 유니티 요금제는 유니티 퍼스널(Unity Personal), 유니티 플러스(Unity Plus), 유니티 프로(Unity Pro) 3가지로 나뉜다. 유니티 퍼스널은 입문자, 학생, 인디 개발자 등이 이용할 수 있는 무료 서비스다. 기업의 경우 연 매출이 10만 달러 미만일 때 유니티 퍼스널을 신청할 수 있다. 로열티를 따로 받지 않고, 모든 엔진과 플랫폼을 이용할 수 있으며, 인앱 분석 도구 '유니티 애널리틱스'와 인앱 광고 서비스 '유니티 애즈'도 유니티 퍼스널에서 무료로 제공한다. 유니티 플러스는 연간 매출 또는 투자금 20만 달러 이하인 기업들이 사용할 수 있으며, 월 4만 원 정도의 비용이 든다. 유니티 프로는 자격요건에 한계가 없으며 고급 기능과 커스터마이징 기능을 제공하고 월 14만원 정도의 비용으로 이용할 수 있다.

146) 출처는 유튜브(Youtube)의 유니티 5 공식 트레일러 영상 및 언리얼 엔진 Physics Asset Editor 기능을 설명하는 화면.

<https://www.youtube.com/watch?v=dk8gppz0o5TU>

<https://www.youtube.com/watch?v=1avvVfvK-nc>

레전드>, <리니지 2 레볼루션> 등 대형 MMORPG 게임 개발에 주로 이용되었다. 근래에 언리얼은 특히 파격적인 무료화 선언¹⁴⁷⁾ 등을 비롯해 그간 대형 게임사나 트리플A 급의 게임 개발에만 이용된다는 이미지에서 벗어나 ‘블루프린트(blue print)’라는 비주얼 툴을 내놓았다. 이것은 상호작용적 콘텐츠의 프로토타입 제작과 출시를 빠르게 진행할 수 있는 디자이너 친화적인 툴로서, UI 수정을 비롯해, 레벨 단위 이벤트, 개별적 액터(움직이는 대상들)에 대해서도 각각의 동작을 제어하거나, 시스템 전반에 걸친 복잡한 애니메이션, AI 등, 엔진에서 구동되는 무엇이든지 제어가 가능하므로 프로그래머가 아닌 개발자들도 게임 전반의 스크립팅을 진행할 수 있는 것이 강점이다(조광민, 2017. 8. 30).

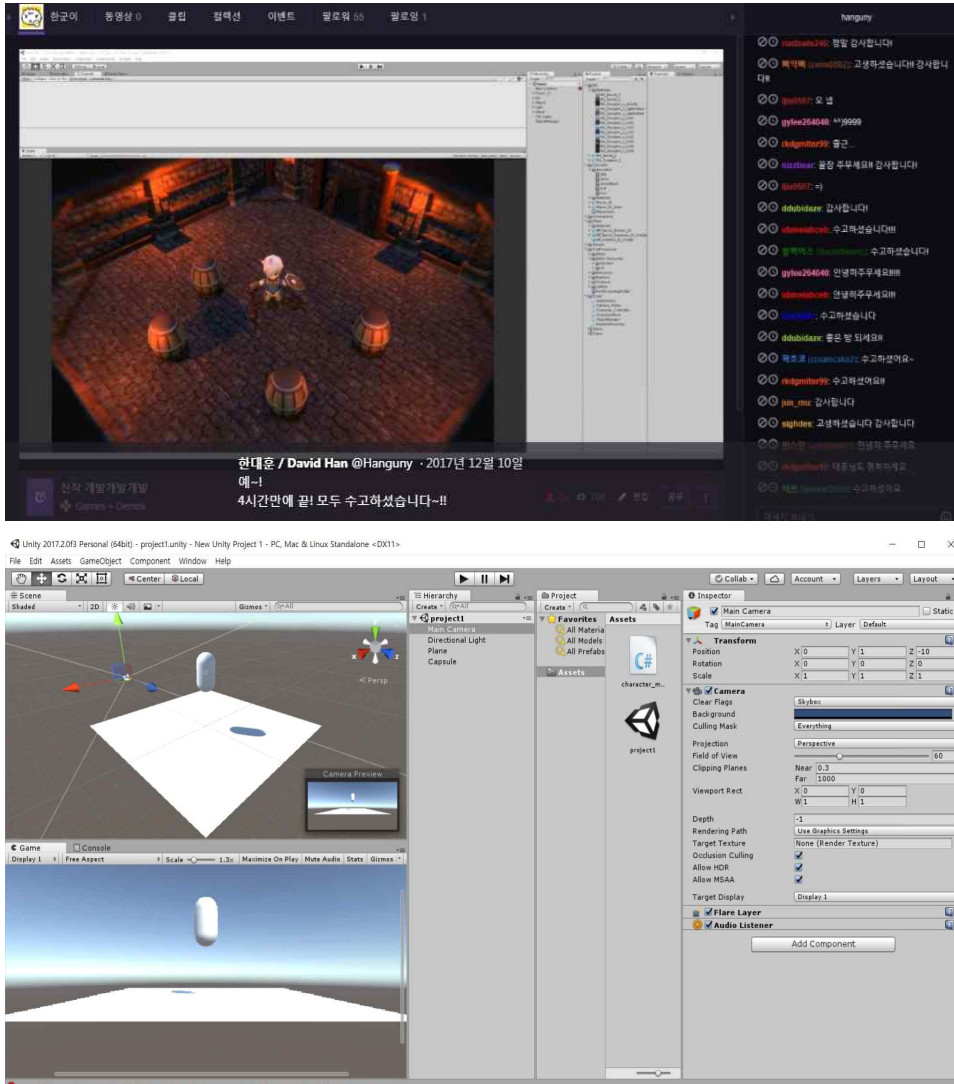
2) 상용엔진 이후의 게임 개발

상용엔진은 무엇보다도 가격, 이용편의성, 접근성 등 모든 면에서 게임 개발 진입 장벽을 낮추었다는 점이 게임 업계에 준 가장 큰 영향이다. 이와 더불어 기반 엔진에 투자되는 비용이나 리스크가 줄어들었다는 점에서는 긍정적으로 평가되지만, 자체 개발 노하우가 많이 사라져 엔진을 다룰 줄 아는 프로그래머의 기술력이나 노하우가 퇴색하게 되었다는 점은 부정적인 면으로 평가되기도 한다. 이처럼 상용엔진은 기술적으로 양가성을 가지고 있다. 그만큼 탈속련의 위험을 불러일으키기도 하지만 동시에 새로운 기회를 부여하고 있는 것이다. 여기서는 상용엔진이 가져다준 새로운 기회 및 게임 개발방식의 변화를 유니티 엔진을 중심으로 간략하게 살펴보려 한다. <그림 7-2>는 그래픽 아티스트 출신 1인 개발자 HG 스튜디오의 한대훈이 트위치를 통해 유니티 엔진을 활용하여 간단한 게임 만들기 노하우를 사람들에게 알려주는 화면이다. 방송을 시청하며 따라 배우던 사람들의 긍정적인 반응을 확인할 수 있다(화면 상단). 프로그래밍을 전혀 할 줄 모르는 연구자 또한 2017년 11월, 한대훈이 진행했던 오픈세미나 특별 강연에 참석하여 2시간 동안 유니티 엔진을 활용한 간단한 게임 만들기 과정에 참여했던 적이 있다. <그림 7-2>의 하단은 연구자가 한대훈의 안내에 따라 물체(오브젝트)에 중력을 부여하고 그것을 일정 속도와 정도로 움직이도록 컨트롤 할 수 있는 기능을 부여하던 화면이다.

이처럼 유니티는 게임 개발에 대한 전문지식이 부족한 사람들도 도전해볼 수 있는 기회를 줬다는 점에서 매우 긍정적으로 평가되며, 그 기술적 활용가능성을 확장시켰다고 볼 수 있다. 1인 개발자 지국환은 유니티의 장점에 대해 이렇게 말한다. “멀티 플랫폼 개발에 특화된 게 가장 큰 장점이라고 생각한다. 그 외에도 다양한 장점이 있는데 상업적으로 게임을 가장 빨리 만드는데 최적화된 엔진이 아닐까 싶다. 유니티 엔진을 포기하지 않는 이유가 소규모로 게임을 개발하는데 최적화됐기 때문이다. 물론 사람이 많다면 어떤 엔진을 써도 상관없겠지만 소규모에서는 유니티만한 엔진이 없다고 생각한다. 그리고 엔진을 쓰는 개발자가 많다는 것 역시 장점이다. 개발자가 많다는 건 다양한 곳에서 레퍼런스와 정보를 얻을 수 있다는 얘기니까.”¹⁴⁸⁾

147) 2015년부터 언리얼 엔진 4는 전면 무료로 제공되고, 게임의 분기별 매출액이 3,000달러를 넘는 경우에만 로열티 5%를 지불하도록 하는 무료화 정책을 시행 중이다.

<그림 7-2> 게임 만들기 영상¹⁴⁹⁾ 및 연구자의 유니티 작업 화면



인터뷰 참여자 지환은 예전에 비해 프로그래밍을 할 수 있는 문턱이 낮아졌다는 점을 언급했다. 특히 유니티의 경우 인터넷에서 구할 수 있는 자료도 많고, 책도 많이 나와 있으며, 온라인 커뮤니티가 활성화되면서 혼자서도 찾아서 공부할 수 있는 좋은 환경이 갖추어진 것 또한 소규모 개발자들에게 유리하게 작용할 수 있다고 말했다.

또한 상용엔진이 도입되면서 작업 능률이 향상된 것 외에도 멀티 플랫폼을 지원하고, 게임 콘텐츠를 생산하는 인터페이스 또는 허브 역할을 하게 되었다는 점도 게임 개발에 큰 영향을 주었다고 볼 수 있다. 이에 대해 10년 경력의 프로그래머 동현은 다음과 같이 설명한다.

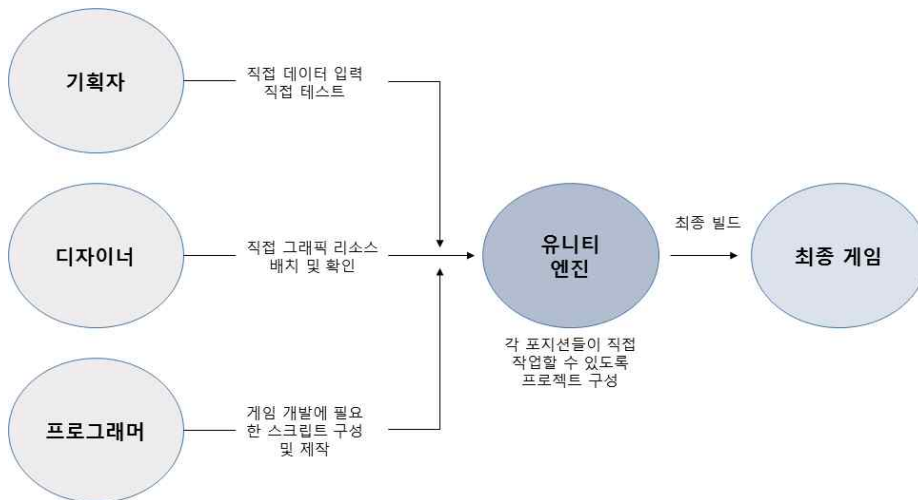
148) 윤홍만(2017.9.17.) “1인 개발자는 피드백이 필요해요”. 인벤. 기사에서 재인용
<http://www.inven.co.kr/webzine/news/?news=185729>

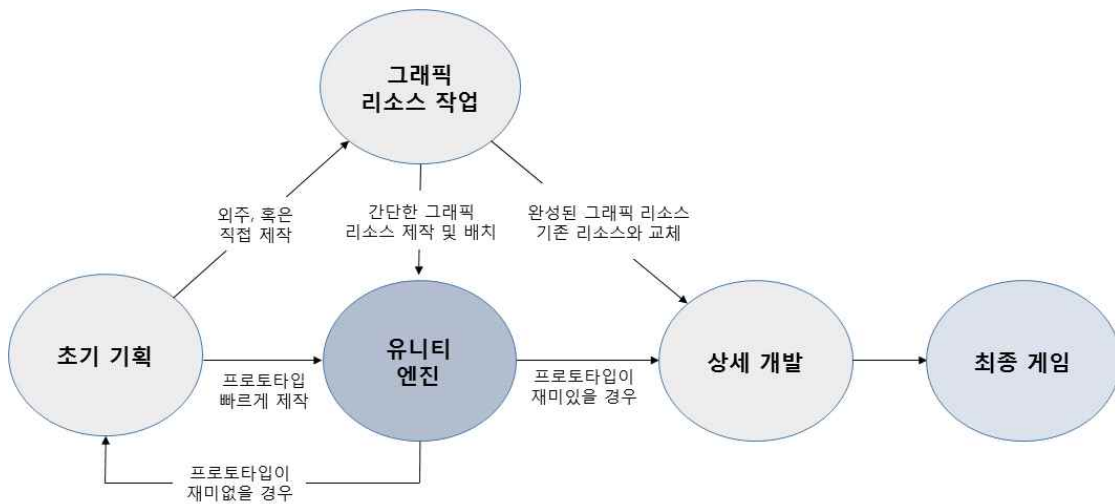
149) 1인 개발자 한대훈이 2017년 12월 10일에 트위치 방송을 통해 진행한 ‘아티스트를 위한 미니 게임 제작 Live’의 화면 <https://twitter.com/Hanguny/status/939890079245393920>

“초기에는 상용엔진을 도입한 프로젝트가 별로 없었어요. 자체엔진으로, Direct X 라는 그래픽 API를 이용해서 Win32 어플리케이션 같은 것들을 이용해서 3D 게임을 만들던 시절이 있었어요. 그런데 그렇게 API만으로 일을 하다보니, 제작 속도가 많이 더뎠고, 제작이 지연된다는 것은 그만큼 시간이 오래 걸린다는 얘기잖아요? 각 파트별로 해야 할 역할들이 있는데, 우리가 만들기로 한 것들을 시스템을 안정화 시키고 사람들을 붙여서 만들기로 약속한 것들만 꾸준히 만들면 게임이 나와야 되는 형태로 파이프라인이 잡혀있어야 하는데, 자체엔진만으로는 툴셋(tool set)을 만들기가 어려워요. 왜냐 하면은 시간이 오래 걸리거든요. 그렇게 시스템을 안정화하기가 어려워요. 아티스트들에게 툴을 제공해줘야 되는데, 이게 다 일일이 하드코딩으로 하나씩 에셋들을 붙여가면서 만들 수는 없으니, 이것 자동화를 해야 되잖아요? 그 자동화가 되려면 툴이 필요한데. 시간이 오래 걸려요. 그래서 개발속도가 지연되면 자연스럽게 개발비 상승으로 이어지고, 회사에서 감당하지 못할 정도로 개발비가 올라가면 프로젝트가 드랍되잖아요? 그런 문제가 있기 때문에, 개발자들이 상용엔진에 대한 니즈가 있었고, 이미 만들어졌고 검증이 해외에서 잘 되어 있는 엔진을 프로젝트에 도입해서 개발 지연속도를 완화시키고, 시간을 줄여서 빨리 결과물을 뽑자. 이런 문화로 바뀌는 추세였어요.” (동현)

이처럼 작업효율이 향상되고 게임을 빠르게 만들어낼 수 있는 여건이 갖추어지면서 보다 유기적으로, 통합적인 작업을 진행할 수 있게 되었다. 다음 <그림 7-3>은 기존의 게임 개발과정이 기획 → 아트 → 프로그래머, 또는 기획 → 프로그래머를 거쳐 프로그래머의 손으로 게임이 빌드되던 것에서, 게임 엔진을 이용하여 기획자, 그래픽 디자이너(아티스트), 그리고 프로그래머의 작업이 통합됨으로써 전체 개발 작업의 허브 역할을 엔진이 담당하게 되는 과정을 보여준다. 즉 기존의 개발방식에서는 프로그래머의 손을 거쳐야만 게임 화면을 확인할 수 있었던 것과 달리, 유니티와 같은 상용엔진으로 개발하면서는 기획자와 아티스트가 모두 직접 프로그래머가 개발하는 화면을 같이 확인할 수 있고, 때에 따라서는 프로그래머 없이도 진행할 수 있다는 장점이 생겨난다. 특히 1인 개발에서는 엔진을 중심으로 프로토타입을 빠르게 진행하고 테스트를 해보면서, 여러 가지 소프트웨어나 툴을 넘나들어야 하는 수고를 덜 수 있고 게임 개발의 신속한 흐름이 가능해진다(지국환, 2014, 23~24쪽).

<그림 7-3> 유니티 엔진을 이용한 통합적인 게임 개발





출처 : 지국환(2014). 23~24쪽

이처럼 유니티와 같은 상용엔진의 통합적 기능은 게임 생산 과정에서 미디어 기술의 융합, 즉, '컨버전스(convergence)'가 이미 가능하게 된 양상을 보여준다. 작업 자체가 각 직군의 전문적 영역별로 쪼개져 있는 것이 아니라 엔진을 통해서 연결되고 재확인되고 피드백 되는 과정은 직군간의 구별을 흐리게 만들고, 직군 간 융합을 가능케 하며 더 나아가 1인 개발이 충분히 가능하게 되는 환경까지 제공하게 되는 것이다.

3. 게임 생산을 위한 소프트웨어와 플랫폼의 진화

1) 협업을 위한 소프트웨어 툴의 진화

실제 게임 생산 현장에서는 수많은 소프트웨어 툴(software tool)이 만들어지고 사용된다. 이것은 기획, 프로그램, 아트와 같은 다양한 직군들의 유기적 협업을 위해서 특히 중요하다. 여기서는 대표적인 사례로 기트(Git)와 기트허브(Github)를 사례로 살펴보려 한다. 기트는 여러 사람들이 공동으로 소프트웨어 개발 프로젝트를 진행할 때, 파일의 변경내역을 추적하거나 파일을 관리하기 위해 만들어진 소프트웨어 툴 또는 솔루션이다.¹⁵⁰⁾ 말하자면 개발팀에서 이용하던 퍼포스(Perforce)와 같은 소스코드관리 시스템의 무료 버전이라 할 수 있다. 아래 <그림 7-4>는 기트의 기본적인 작동구조와 기트허브의 원리를 보여준다.¹⁵¹⁾

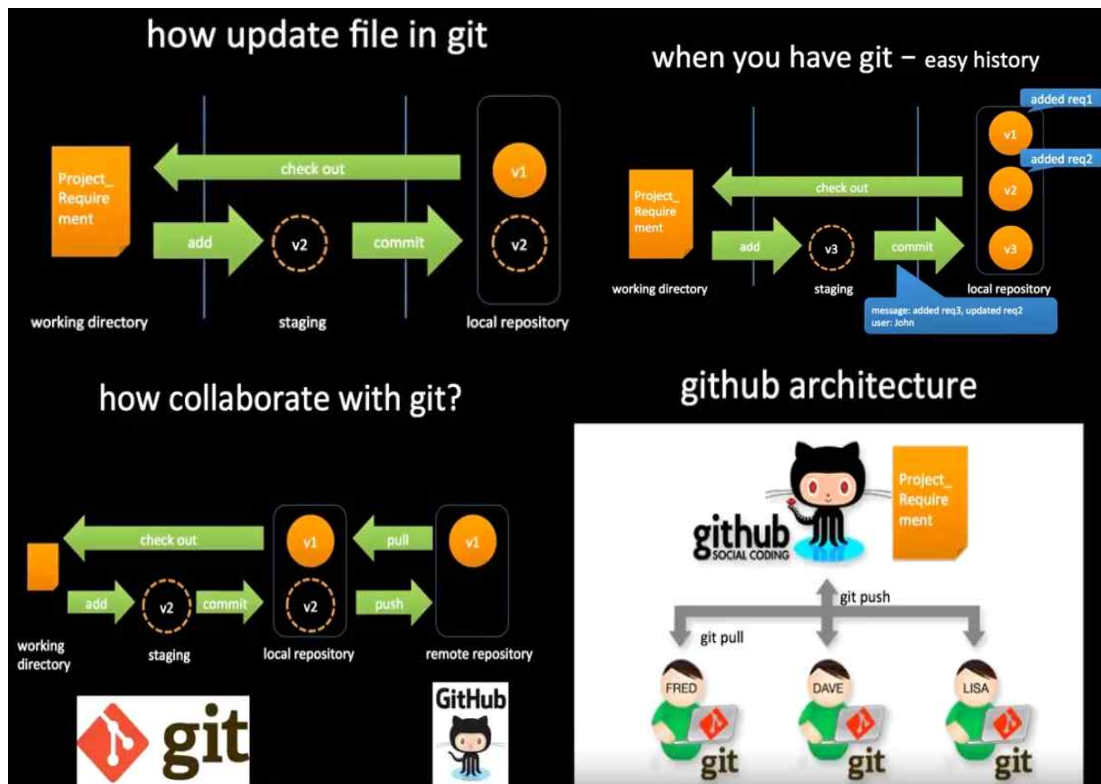
150) 기트허브 관련 내용은 다음 유튜브의 동영상 강의자료를 참조했다.

https://www.youtube.com/watch?v=ImatGhE_9Ho

151) 기트는 크게 작업이 진행중인 파일이 저장되는 워킹 디렉토리(working directory)와 스테이징(staging) 그리고 로컬 저장소(local repository)로 구성되는데, 어떤 작업자가 파일을 로컬 저장소에 저장하기 전 단계에서 애드(add) 명령어를 통해 스테이징에 스냅샷 형태로 임시 저장된다. 그리고 커밋(commit) 명령어를 통해 최종적으로 로컬 저장소에 저장되는 형태인데, 커밋을 할 때 작업자가 메시지를 남길 수 있어서 파일을 누가 변경했는지 몇 번째 버전인지, 무엇을 변경했는지 등을 알 수 있

한편, 기트허브(git hub)는 온라인상의 원격 저장소(remote repository)로서, 이를 통해서 로컬 저장소(local repository)의 작업물을 저장하고 공유할 수 있게 한다. 작업자는 기트 허브에 접근하여 공유된 최근 버전의 파일을 다운받고(git pull 방식), 새로 업데이트된 작업 결과물을 다시 기트허브에 올린다(git push 방식). 이를 통해서 주요 작업 파일 프라인에서 벗어나 별도의 브랜치(branch)로 나누어져 각자 작업되던 내역은 기트, 그리고 기트 허브를 통해서 안전하게 작업 이후에 통합되고, 새로운 작업으로 이어갈 수 있게 된다.

<그림 7-4> 기트(git)와 기트허브(github)의 작동구조



그 밖에도 일정을 관리하거나 메신저와 같이 커뮤니케이션 역할을 돕는 협업을 위한 도구로 슬랙(Slack)과 트렐로(Trello), 레드마인(Redmine) 등이 있다. 프로그래머들이 게임 개발과정에서 여러 개발자들의 작업내역을 통합하여 빌드를 생성할 때 활용되는 도구들도 있다. 예를 들어 '인크리드 빌드(incrd build)'라는 도구를 통해, 큰 프로젝트에서 분산빌드(distributed build)의 속도를 향상시키는 방식이 있고, 젠킨스(Jenkins)와 같은 빌드머신(build machine)을 활용하여 빌드를 자동화하는 시스템을 구축하기도 한다. 그 밖에도 기획자나 아티스트들이 편리하게 작업을 진행하도록 돕고, 전체 프로젝트 작업의 효율성을 높이기 위해 프로그래머들이 개발팀 내에서 이용할 목적으로 만드는 다양한 인하우스

게 한다. 이후 업데이트 된 파일은 체크아웃(check out)을 통해 다운받아서 다시 작업을 이어갈 수 있고, 이렇게 저장된 여러 버전들에는 상세한 정보가 덧붙여져 있어서 해당 정보를 확인해가며 지난 버전을 되돌려(rollback) 볼 수 있게 한다.

툴(in-house tool) 또한 존재한다. 이처럼 게임 생산의 현장에서는 협업을 위한 다양한 툴들이 만들어지고 활용되고 있다. 특히 그래픽이나 하드웨어, 소프트웨어를 망라하며 가장 최신의 기능을 구현하면서 그 부담을 줄이기 위해, 또한 다른 한편으로 효율적이고 유기적인 각 영역의 협업을 도모하기 위해 다양한 실험들이 이루어지고 있는 분야가 바로 게임 산업이다. 그만큼 게임 산업이야말로 대중적 창의 산업 영역 중에서 가장 첨단 기술이 진화하고 실험되고 있는 대표적인 영역이라 할 수 있다.

2) 게임 관련 플랫폼의 확장과 진화

게임 개발자가 게임을 만들어 유통시키고, 그것이 수용자들에게 전달되는 과정 또한 플랫폼 환경의 진화와 더불어 변화하고 있다. 오늘날 모바일 게임 개발자들은 애플과 구글의 표준에만 맞춘다면 모두가 게임을 만들어 글로벌 퍼블리싱(global publishing)을 할 수 있게 되었다. 이들 플랫폼에서는 게임 앱 이용자에게 대한 설문조사를 진행할 수 있게 하거나, 게임의 대표 이미지 아이콘에 대한 A/B 테스트를 할 수 있는 기능을 제공한다. 예를 들어 구글 플레이스토어의 경우, 게임 대표 아이콘 후보를 3~4개 정도 정해서 개발자가 게임을 업로드하면 각 사람들에게 임의적으로 아이콘이 노출되는데, 이 때 가장 많은 사람들이 다운받은 아이콘 화면을 메인 화면의 아이콘으로 설정하는 방식이다. 이렇게 게임 유저들의 반응을 테스트하고 모니터링 할 수 있는 도구들이 제공되고 있다.

특히 소규모 팀이나 1인 개발로 게임을 개발할 때 그래픽 아트 분야, 테스터를 비롯해서 게임 사운드, 내레이션, 홍보, 마케팅 등의 외주 프리랜서 인력을 구할 수 있도록 연결시켜주는 웹사이트 피버닷컴¹⁵²⁾과 같이 독립적으로 활동하는 다양한 직군의 개발자들은 연결시켜 협업을 돕는 플랫폼도 존재한다. 또한 게임 제작 과정에서 다양한 에셋(asset)들을 이용할 수 있는 온라인 스토어들도 많이 있는데, 앞서 언급한 유니티 에셋스토어 외에도 인디 게임 개발자들을 위한 게임데브마켓¹⁵³⁾이나, 이치아이오 게임에셋스토어¹⁵⁴⁾ 등이 있다. 그밖에도 아마존 웹 서비스(AWS)를 비롯해 클라우드 서비스를 통해 서버를 편리하게 활용할 수 있는 방법들도 많이 등장하고 있다.

이런 환경 속에서 게임 개발자들은 실제로 많은 활동들을 할 수 있게 되었고, 또 소규모 개발팀이거나 1인 개발자들일수록 개발업무 외에도 다양한 플랫폼을 활용하여 유저들과 커뮤니케이션하고 게임을 홍보하는 다양한 전략들을 실천하게 된다. 여기서 빼놓을 수 없는 것이 페이스북이나 트위터와 같은 SNS를 활용하면서 게임 유저들과 소통하거나, 온라인 커뮤니티를 활용하여 게임 관련 공지사항들을 올리고, 팬들이 피드백과 질문, 요청사항 등을 받아들이는 창구로 활용하는 사례 등이다. 이처럼 미디어 환경과 플랫폼들을 활용하여 1인 개발자들도 직접 마케팅, 유통, 서비스를 할 수 있는 가능성이 보다 확장된다. 최근에는 인디 게임 개발자들을 중심으로 한 다양한 크라우드 펀딩(Crowd funding) 방법

152) <https://www.fiverr.com/>

153) <https://www.gamedevmarket.net/>

154) <https://itch.io/game-assets>

들이 늘어나고 있다. 미국의 대표적인 크라우드 펀딩 서비스 사이트인 킥스타터(Kick Starter)나 국내의 텀블벅(tumblbug) 등이 있다. 크라우드 펀딩은 국내 1인 개발자 및 소규모 스타트업 개발자들이 많이 이용하고 있는데, 인터뷰에 참여했던 개발자들 중에서도 이용경험이 있는 사람들이 많았다.

그 외에도 소규모 인디게임 개발자들이 유저들의 후원을 받고 게임도 유통시킬 수 있는 플랫폼들이 생겨났는데, 대표적인 것이 바로 스팀(Steam)이다. 최근까지 인디 게임의 가장 중요한 유통 창구로 자리매김 해 온 스팀은 밸브(Valve)사가 2003년 개시한 PC게임 전용 온라인 유통 플랫폼으로, 홈페이지에 게임들을 소개하고 소비자가 구매한 게임을 다운로드할 수 있는 환경을 구축했다. 특히 2012년부터 2017년 6월 서비스가 종료되기까지 인디게임의 성장에서 매우 중요한 역할을 했던 것이 스팀의 ‘그린라이트(greenlight)’ 정책이었다. 이것은 개발자가 게임을 등록하고 그린라이트에 제시하면, 이용자들의 투표에 의해 지지를 얻은 게임이 정식으로 스팀에서 발매되도록 하는 정책이었다. 그린라이트가 적용된 기간 동안 1만개가 넘는 타이틀이 출시되었고, 그 중 100개 넘는 인디 게임들이 11억 원 이상의 매출을 올렸다. 스팀의 얼리 액세스(Early Access), 즉 게임을 미리 해볼 수 있도록 하는 기능 또한 개발 중인 게임을 출시 전에 플레이할 수 있도록 함으로써 여러 인디 개발자들에게 등용문의 기회를 주었다. 특히 개발비가 부족한 스타트업이나 소규모 개발사로서는 개발비를 확보하는 창구가 되기도 했다. 스팀은 단지 유통 채널로서만 기능한 것이 아니라 게임 이용자 커뮤니티 전반에서 인디게임에 대한 관심도와 주목도를 높여주는 기능을 했고, 다양하고 참신한 게임을 접하고 보다 품질 높은 게임을 찾도록 함으로써 유저들의 게임 문화에도 많은 변화를 일으켰다. 특히 인디게임이 가진 창의성, 혁신적 아이디어 등이 이용자들의 게임 플레이 문화를 변화시켜 나가는 데에도 긍정적인 영향을 준 것으로 평가된다(한국콘텐츠진흥원, 2017b, 700쪽).¹⁵⁵⁾

그 밖에도 스팀과 유사한 기능을 하는 플랫폼으로 이치아이오(itch.io)가 있다. 2013년 코코란(Cocoran)에 의해 설립된 인디게임 중심의 이 유통서비스는 스팀의 그린라이트가 폐지되는 상황에서 대안적 플랫폼으로 주목받고 있는데, ‘원하는 만큼 지불하기(pay what you want)’ 모델을 통해, 개발자들이 게임 가격 책정 시 이치아이오의 수수료를 원하는 수준으로 조절할 수 있게 하고, 이용자들은 개발자가 책정해 놓은 최소금액 이상이라면 원하는 만큼 지불하고 게임을 구매할 수 있도록 했다. 또 비트코인으로 게임을 구매할 수 있도록 했다. 이러한 장치들을 이용해서 개발자와 이용자들 사이의 활발한 커뮤니케이션을 통해 개발을 간접적으로 지원하는 것이 특징이다(한국콘텐츠진흥원, 2017b, 707쪽).

한편, 근래에는 모바일 게임에 편중되어 있던 플랫폼에서 벗어나 인터넷 브라우저나 스마트폰 메신저 등을 통해 플레이할 수 있는 HTML5¹⁵⁶⁾ 기반 게임들도 만들어지고 있다.

155) 그런데 2017년 6월, 스팀은 그린라이트 시스템을 폐지하고, 다이렉트(Direct)라는 새로운 시스템을 도입한다. 비록 인디게임의 출시량은 꾸준히 증가했지만, 그럼에도 매출에는 변화가 없거나 오히려 줄어들게 되면서 그린라이트 정책에 대한 보완의 필요성이 제기되었던 것으로 알려졌다. 또한 유저 기반 선택이라는 제도의 약점을 이용해서 지인들을 동원해 투표를 받거나, 남의 게임을 무단 등록하는 등 시스템을 악용하는 사례들이 다수 발생했다는 점도 배경으로 지적된다. 이렇게 새롭게 시작된 스팀 다이렉트는 투표 과정이 없는 오픈마켓 형태이며, 게임별 등록비 100달러와 관련 서류 및 스팀 측의 리뷰 프로세스를 통과하면 게임등록이 가능하다(한국콘텐츠진흥원, 2017, 706쪽).

카카오는 ‘게임별’을 오픈하여 HTML5에서 간단한 게임들을 본격적으로 서비스하기로 했고, 연구 참여자인 상협이 소속된 MI게임 역시 HTML5 게임 전용 포털을 오픈했다. 여기에 페이스북 또한 HTML5로 구동되는 ‘인스턴트 게임’을 2016년 11월부터 서비스하기 시작했다.

그 밖에도 최근의 게임들은 PC 온라인, 콘솔, 모바일 등을 가리지 않고 트위치나 아프리카 TV와 같은 동영상 스트리밍 서비스 사이트나 유튜브(Youtube)를 통해서 스트리머들(streamers) 또는 콘텐츠 크리에이터들(content creators)로 불리는 새로운 동영상 기반의 창작자, 방송인들의 ‘게임방송’ 콘텐츠로 활용됨으로써 새로운 유통 및 홍보 채널의 확장이 이루어지기도 한다. 대표적인 것이 2017년 큰 화제가 되었던 속칭 ‘항아리게임’으로 불렸던 <Getting Over it>인데, 동영상 스트리밍 사이트는 트위치에서 국내외의 다양한 스트리머들이 어렵기로 유명한 이 게임에 도전하는 것을 방송하게 되면서 유명해졌고, 순식간에 전세계적으로 큰 인기를 끌었다.

4. 생산과정에서 이루어지는 컨버전스

앞서 살펴본 것처럼, 상용 게임엔진의 보급과 게임 개발을 위한 소프트웨어 툴의 진화, 그리고 게임 콘텐츠의 생산, 유통, 수용에 영향을 줄 수 있는 여러 플랫폼들이 변화하고 확장되는 일련의 커다란 변화들은 게임 개발자들이 새로운 가능성을 찾고 새로운 시도를 감행할 수 있는 기회를 열어주고 있다. 특히 이러한 변화는 점차 소규모 개발팀이나 1인 개발자들이 특정 분야에 대한 전문성이 없이도 좀 더 수월하게 게임을 만들어낼 수 있는 환경을 제공하고 있다.

이러한 ‘메구스타 게임즈’의 정진섭 대표는 2016년 인벤 개발자 컨퍼런스(IGC 2016)에서 “프로그래밍, 아트, 사운드 혼자 다 하는 법”이라는 제목의 강연을 통해 혼자서 기획뿐만 아니라 프로그래밍, 아트, 사운드까지 다 해내는 노하우에 대해 발표했다. 그에 따르면 1인 개발을 위해서 구할 수 있는 도구들이나 재료들이 무궁무진하다. 물론 최고의 퀄리티를 추구하자면 각 분야의 전문가가 필요하겠지만 그렇지 않을 경우에는 게임과 잘 어울리는 에셋들이나 도구들을 구하면 되기 때문이다.

일례로 그가 발표에서 보여준 ‘프로그래밍 스터디 플로우’에 따르면, 먼저 유니티 공식 웹사이트를 비롯해서 인터넷상에는 유니티의 기능들을 학습할 수 있는 다양한 동영상 자료들이 있다. 이것으로 기본적인 내용을 공부한다. 그리고 실제 유니티로 게임을 만들어 가면서는 유니티 매뉴얼(Unity Documentation) 자료를 활용한다. 자신이 원하는 게임 장르와 관련하여 유튜브에 올라와있는 동영상 튜토리얼들을 참조하고, 유니티에서 운영하는

156) 웹 표준 기관 월드와이드웹 컨소시엄이 만든 차세대 웹 언어 규격의 하나로서, HTML5는 문서 중심으로 구성된 기존 표준에 그림, 동영상, 음악 실행 기능까지 포함시켰다는 점이 특징이다. HTML5를 이용하면 국내 전자상거래에서 많이 쓰이는 액티브X, 동영상 재생에 필요한 어도비 플래시와 같은 플러그인 기반의 프로그램을 별도로 설치할 필요가 없어진다. HTML5는 모바일환경에서 아이폰이나 안드로이드 등의 운영체제를 가리지 않고 모두 호환된다는 장점이 있다. (한경 경제용어사전) <https://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2079845&cid=42107&categoryId=42107>

유나이티(Unite) 행사에서 진행된 기술 노하우 공유와 관련된 자료들을 참조하여 공부한다. 그 외에 아트의 경우 에셋 스토어를 적극 활용하여 UI, 빛과 그림자 구현, 그래픽 아트 관련 특수효과 등을 낼 수 있는 다양한 재료들을 확보하며, 구글 ‘행아웃(hangouts)’을 활용하여 다른 개발자들과 네트워크를 형성하고, 아트 작업 도중 그림을 공유하면서 다른 아티스트에게 평가를 요청하거나 개발 관련 질문과 답변을 주고받기도 한다. 이런 방식으로, 처음부터 완벽한 게임을 만들겠다는 목표를 설정하기보다는 계속 주변사람들이나 온라인 네트워크를 통해서 피드백을 받고, 데이터를 축적해나가면서, 다른 1인 개발자들과 교류하면서 게임을 만들어간다는 것이다.¹⁵⁷⁾

많은 개발자들이 이 모든 과정에서 ‘구글’과 같은 검색 플랫폼을 적극 활용한다. 1인 개발자 재범은 “구글에서 가장 많이 얻죠. 구글이 스승이죠. 작업하다가 막혔을 때 구글로 검색해보면 웬만한 답이 다 있어요”라고 말할 정도였다.

이처럼 상용 게임엔진과 에셋 스토어, 개발에 필수적인 최소한의 소프트웨어, 집단 지성을 활용할 수 있는 네트워크에 사업자로서의 감각, 게임 기획자로서의 감각을 갖춘다면 혼자서도 게임 개발이 가능해진 환경이 마련됐다. 이는 생산 과정에서 다양한 방식의 컨버전스(convergence)가 가능하게 되었다는 것을 의미한다. 헨리 젠킨스(Jenkins, 2006)는 다양한 미디어 플랫폼을 가로지르는 콘텐츠의 흐름, 그리고 여러 미디어 산업 간의 협력에 주목했고, 기술과 산업, 시장, 장르, 문화수용자들의 상호이동, 뒤섞임, 집단지성과 참여문화의 네트워크 형성 등을 일컬어 ‘컨버전스’라고 지칭한 바 있다. 이것은 게임 생산이 이루어지는 기술과 소프트웨어, 플랫폼의 차원에서도 발견할 수 있다. 이를테면 여러 개발자들 간의 정보교류와 협업, 그 과정에서 실질적으로 게임의 재료가 되는 자원들과 중간 작업 결과물들의 흐름이 발생하는 것, 또한 집단지성과 참여문화적인 성격의 네트워크가 방대하게 형성되고 확장되는 것이 그 대표적인 사례다. 게임 개발자들이 미디어 및 기술 환경을 활용하여 서로 융합하기도 하고, 한 개발자 개인 내에서 여러 가지 역할이 융합되기도 한다.

이렇듯 젠킨스가 주목했던 수용자 차원에서뿐 아니라 생산자 차원에서도, 게임이 만들어지는 과정에서 여러 소프트웨어와 도구들, 콘텐츠들이 자유롭게 결합하고 뒤섞이는 과정에서도 컨버전스가 실현될 수 있는 것이다. 이러한 기술적 환경을 바탕으로 게임 개발자들은 ‘디지털 창의 작업’을 할 수 있게 되며, 여기에는 그들의 노동이 갖는 불안정성의 한계를 일정부분 극복할 수 있는 새로운 자원들이 내재되어 있다.

157) 지민호(2016. 10. 18). [IGC2016] "프로그래밍, 아트, 사운드 혼자 다 하는 법" 메구스타 게임즈 정진섭 대표. 인벤. <http://www.inven.co.kr/webzine/news/?news=165120>

2절. 디지털 창의 작업(digital creative work)으로서의 게임 생산

가능성 : 분절화된 개발 노동에서 융합적 생산 작업으로

여기서는 앞서 이론적 논의에서 검토했던 ‘디지털 창의 작업(digital creative work)’으로서 게임의 생산양식이 가진 긍정적 가능성에 대해 구체적인 사례들을 중심으로 검토해 본다. 특히 게임 개발자들이 분업화, 파편화된, 주어진 작업들을 그대로 이행하는 것을 넘어, 그들만의 자율적이고 융합적인 작업을 수행하게 되는 과정에 주목한다. 그리고 이러한 경험들의 축적이 더 나아가 어떻게 다중숙련(multi-skill)으로 이어지고, 탈숙련에 따른 노동소외를 극복할 수 있는 가능성을 보여주는지 논의한다. 이는 구체적인 노동과정, 즉 생산양식의 차원에서 게임 개발자들에게 전통적으로 요구되던 기술력 중심의 전문성이나 예술가적인 창의성이 아닌, 또 다른 의미에서의 대안적 창의성, 전문성이 존재한다는 점을 밝히는 것이다. 더 나아가 회사에서 개발자들을 육성하는 방식이 아니라, 기성개발자들과는 다른 커리어 경험들을 통해서 대안적 숙련을 달성할 수 있다는 점에 주목하는 것이기도 하다.

1. 디지털 창의 작업의 양상과 가능성

1) 융합적·통합적 개발자에 대한 담론

최근 소프트웨어 개발자들에 대한 담론을 살펴보면, ‘소프트웨어 장인정신(software craftsmanship)’에 대한 논의(Mancuso, 2015)를 비롯해서 개발자들에게 통합적인 역량을 강조하는 경향이 강하다는 것을 알 수 있다. 이를테면 만쿠소(Mancuso, 2015)는 오늘날의 소프트웨어 개발자는 프로페셔널리즘, 실용주의, 그리고 자부심을 갖춘 ‘소프트웨어 장인’의 모델을 추구해야 하며, 그렇게 되기 위해서는 전통적인 엔지니어로서의 역할뿐 아니라 새롭게 변화한 현실에 맞는 다중적인 역할을 수행할 수 있어야 한다. 그에 따르면 개발자들이 수행해야 할 역할들의 주요 목록은 다음과 같다. “고객과 대화하기. 테스트/배포 자동화하기. 전체 비즈니스에 영향을 미칠 기술 선정하기. 지리적으로 분산된 팀들과 협업하기. 변경사항과 기대일정 관리하기. 잠재 고객 및 파트너에게 제품 소개하기. 사전 영업활동 지원하기. 개발 일정과 비용 산출하기. 채용 면접하기. 아키텍처 설계하기. 사업 목표 이해하기. 주어진 여건에서 최적의 결정하기. 새로운 기술 주시하기. 더 나은 업무방식 찾기. 고객에게 가치 있는 상품이 전달되고 있는지 고민하기(…)”(Mancuso, 2015, p. 33).

이처럼 훌륭한 개발자의 역할을 수행하기 위해서는 영업 지원을 비롯하여 고객과의 커뮤니케이션과 같은 사업가적 마인드가 요청되며, 협업을 위한 노력과 일정 및 예산에 대한 계획 등 프로젝트 전반을 이해하고 이끌 수 있는 리더십과 관리자로서의 역량까지 요구된다. 또 만쿠소는 개발자가 프로페셔널해지기 위해서는 코딩 실력 외에도 커뮤니케이

선, 비즈니스, 테스트, 분석 능력에 외향적 성격까지 잘 갖추어야 하며, 한 가지밖에 못하는 지엽적 전문가가 아니라 기획과 사업가적 역량을 반드시 갖춰야 한다고 강조한다.

라이트스톤(Lightstone, 2010) 또한, 소프트웨어 프로그래머의 경력에 대해 안내하는 문헌에서 훌륭한 개발자가 되기 위해서는 필수적인 프로그래밍 역량 외에도 조직생활, 의사소통, 제안서 작성과 프리젠테이션, 승진을 위한 목표지향적 경력관리, 시간관리, 개발 일정을 맞추는 노하우, 혁신을 위한 리더십을 갖추는 것이 필요하다고 주장하고 있다.¹⁵⁸⁾

이런 논의들은 개발자들을 위한 일종의 자기계발 담론이라 할 수 있는데, 얼핏 봐서는 어느 자기계발서와 다를 바 없어 보인다. 그런 점에서 이런 담론은 신자유주의 비판론에서 지적하는 자기계발의 전형적 사례로 보이기도 한다. 사실 비판적 시각에서 본다면 이것은 뒤에서 논의할 디지털 창의 작업의 능동적이고 자율적인 작업 양상이나 공동체적 협업과 다소 거리가 있다. 단지 기능적으로 나열된 다양한 역할들을 모두 수행할 것을 요구하는 것이기 때문이다. 그러나 그런 혐의를 갖는 시각에서 약간 벗어나보면, 폭넓은 역량과 기술을 요구하게 되는 상황 자체를 다른 시각으로 바라볼 수도 있다. 그 특징은 훌륭한 소프트웨어 개발자로서의 경력을 쌓기 위해 필요한 것에 대해 말하면서, 정작 기술력 자체에 대해서는 그다지 강조하지 않고 커뮤니케이션, 사회생활의 처세술, 경영능력 등을 요구한다는 점이다. 이것은 개발자의 전문적 역량에 대한 평가 기준이나 가치관이 그만큼 스페셜리스트보다는 제너럴리스트 중심의 방향으로 이동하고 있다는 것을 보여준다. 이번 절은 그렇게 새롭게 요구되는 역량에 대해 이야기해보고자 한다. 그것은 긍정적 가능성을 내포하는 동시에 신자유주의적 자기통치를 통한 착취 구조의 심화로 귀결됨으로써, 불안정성을 오히려 더 악화시키는 결과를 초래할 수도 있다.

2) 분업화의 한계를 넘는 융합적 작업(converged work)

개발자들을 점점 더 불안정하게 만드는 분업화와 탈숙련의 한계를 극복할 수 있는 가능성은 무엇인가? 우선 개발자 역량의 수평적 확장을 들 수 있다. 그러나 위에 나타난 소프트웨어 개발자들에 대한 담론과 같이 지나친 자기계발 차원의 확장이 아니라, 본연의 전문적 역량에서 실질적으로 자율성을 발휘하며 통제 가능한 일정 정도의 수준까지 외연이 확대되는 경우를 생각해볼 수 있다. 그것은 단순히 여러 가지 역할을 동시에 수행해야 하

158) 이런 종류의 개발자 담론은 곳곳에서 발견할 수 있다. 넥슨의 박종천 개발본부부장이 2016년 2월 '스타트업 얼라이언스'에서 했던 강연 내용을 보면, '개발자가 갖추어야 할 9가지 기술'로 그가 제시하는 것은 다음과 같다. "(Hard Skills) 1. Basic Knowledge(기초 지식들), 2. Understanding for product(제품에 대한 이해), 3. Development Cycle(개발 사이클). (Soft Skills) 4. Project Management(프로젝트 관리), 5. Team Management(팀 관리), 6. Process(프로세스), (Business Skills) 7. HR System(인사 시스템), 8. Business Management(사업 관리), 9. Vision/Goals/Culture(비전/목표/문화)." 여기서도 본래 엔지니어가 갖추어야 할 하드스킬에 해당하는 내용 외에도 관리자, 사업가, 경영자로서의 역량이 함께 요구된다. <https://www.youtube.com/watch?v=fHyTA-Ulcqs>

이런 리스트에는 끝이 없다. 2017년 '오픈소스 개발자 포럼 세미나'에서 발표된 '오픈소스와 코드 리뷰' 강연을 살펴보면, 개발자들에게 요구되는 역량이 개발실력 이외에도 업계 흐름읽기, 끊임없는 공부, 균형적 사고, 소통 능력, 문제해결 능력, 영어, 비즈니스 능력 등으로 제시되고 있다.

<https://www.youtube.com/watch?v=pkjnpTH0lwU>

는 멀티테스킹이 아니다. 만약 그렇게 된다면 마치 오늘날 한국의 청년세대에게 취업을 위해 요구하는 높은 스펙(spec)처럼 개발자들에게도 큰 부담만을 지우는 일이 될 것이고, 게임 개발자 입장에서는 그 모든 요구사항을 다 맞춰야 하기에 불안정성이 오히려 증가하게 될 것이다. 여기서 말하는 작업 양상의 특징은 한 사람의 자율적 작업 과정 안에서 각 작업의 단계들과 요소들이 다양한 방식으로 통합되고 재조합될 수 있다는 점이다.

디지털 창의 작업의 주체는 단지 주어진 역할만 하는 것이 아니라, 스스로 작업의 순서와 단계, 그리고 필요한 역량들을 조합해가며 다중적인 일을 수행한다. 그리고 모든 작업 과정이 다양한 소프트웨어 툴과 네트워크 자원을 활용하고 있는 자기 자신으로 수렴된다. 그러한 ‘자기 자신들’이 모여서 또 다른 네트워크를 구성하는데, 그 네트워크의 구성원들은 단지 ‘분업’을 하는 것이 아니라 ‘네트워크화된 창의적 협업’을 수행하는 것이다. 이 연구는 1인 개발자어나 소규모 스타트업 개발자들의 작업 양상에 특히 주목하여 그러한 디지털 창의 작업의 구체적인 양상을 ‘융합적 작업(converged work)’으로 파악한다.

몇 가지 대표적인 사례들을 살펴보자. 연구 참여자들 중 ‘CH’의 대표 겸 PD를 맡고 있는 승희는 모바일 게임 <수상한 M>라는 여성향 게임¹⁵⁹⁾을 개발하고 성공적으로 출시해서 스타트업으로 출발한 회사를 중소기업 규모로 키워가고 있다. 메신저로 다른 캐릭터들과 채팅을 하듯이(답변을 선택하는 방식으로) 진행되는 게임의 특성상 스토리가 매우 중요했다. 승희는 단지 PD만 맡은 것이 아니라 시나리오 작가이기도 했다. ‘여성을 위한 게임’을 만든다는 CH의 설립 목적에서도 알 수 있듯, 10~20대 여성이 주요 플레이어가 될 것이라는 점을 생각하고 여성 취향에 맞춰 스토리텔링을 강조하기 위해 시나리오 집필에만 상당한 공을 들였다. 또한 성우들의 참여를 통해 제작된 내레이션, 사운드 또한 중요한 부분이었다. 개발팀이 초기에 5명으로 구성되었지만 게임 회사 경력을 가진 사람들이 별로 없었고, 유니티 엔진을 다루어야 했으나 전문성도 부족해서 배워가면서 했다고 한다. 승희를 제외하고는 기획 1명, 프로그래머 2명, 그래픽 1명이 전부였다. 당연히 여러 직군의 일들을 맡아 할 수밖에 없었다. 시나리오, 대사, 녹음, 사운드, 게임 OST 제작까지 모든 부분에 대표인 승희가 참여했다. 우여곡절 끝에 1년 5개월에 걸쳐 게임을 개발했고, 퍼블리셔나 외부 투자 없이 출시한 이후 1년 넘게 성공적으로 서비스를 진행 중이다. 이 모든 과정을 거치며 승희는 기존의 직군 혹은 분업의 경계가 무너지는 것을 느꼈다고 했다. 그리고 본래 전문성이 없던 영역까지도 해낼 수 있다는 생각이 들었다고 한다.

“저는 점점 경계가 허물어진다고 생각을 해요. 특히 게임과 다른 영역과의 경계도 허물어지는 것 같다고 생각을 하거든요. 그래서 드라마 작가도 게임을 만들 수 있게 된다든지, 영화를 만드는 사람도 그렇게 될 수 있고, 원하는 사람 누구나 그렇게 될 수 있게 된다고 봐서, 그래서 분리의 개념에서 좀 더 약간 합쳐지는 개념으로 가고 있는 것 같아요.”(승희)

1인 개발의 경우 이러한 융합적 작업의 양상은 좀 더 극적으로 두드러진다. ‘스튜디오

159) ‘여성향 게임’은 ‘오토메 게임(乙女ゲーム)’으로 불리기도 하며, 여성 유저 취향에 맞는 게임을 뜻한다. 아기자기한 꾸밈 요소가 있는 소셜 게임이나 간단해 보이지만 깊이 파고들수록 논리적인 조작을 요구하는 퍼즐 게임, 스토리를 즐기는 비주얼 노벨 등 다양한 장르가 출시돼 있다.

HG'의 1인 개발자 한대훈은 <블레이드 앤 소울>, <마비노기> 등 굵직한 프로젝트에서 PC온라인 게임의 콘셉트 아티스트, 모델러, 이펙터, TA 등으로 활동하다 독립하여 VR을 활용한 액션 게임 <스매싱 더 배틀>(2016)을 만들기에 이른다.¹⁶⁰⁾ 퇴사 이후 1인 개발에 뛰어들었지만, 코딩을 한 번도 해 본적이 없었다. 나이 40이 다 되어가는 시점에 코딩을 배우기 시작했다. 개발 초기에 기본적인 전투 시스템을 프로토타입을 만들고 나니, 스토리가 없었다. 그래서 콘셉트 기획과 아트부터 다시 만들기 시작했다. 동시에 그는 개발과정을 SNS에 공개해서 주변 사람들과 공유했다. 홍보 역할을 하기도 했지만 피드백을 받는 과정이기도 했다. 이후 부산인디커넥트(BIC) 페스티벌에 참가하여 개발 중인 게임을 공개했고, 확장된 SNS 인맥과 네트워크를 활용하여 '팬 아트'를 공개적으로 모집해 이후 게임에 활용하기도 했다. 여기서 다시 큰 변화를 겪게 되는데, 본래 모바일로 만들던 게임을 VR로 전환하게 된 것이다. 인디 커넥트 페스티벌 참가를 계기로, 오쿨러스(Oculus)사로부터 VR 게임으로 만들면 어떻겠느냐는 제안을 받게 된 것이었다. 이런 과정을 거쳐 1년여 개발 끝에 출시를 하게 되고, 게임은 성공작으로 평가받게 되었다.

이렇게 아티스트 입장에서 프로그래밍을 배워 가며 처음으로 1인 개발에 성공한 그는, 게임 개발 이후 진정한 '아티스트'가 될 수 있었다고 회고했다. 보통 업계에서 '아티스트'라 불리는 직군의 개발자들은 실제 '아트'의 의미와 거리가 먼 잡다한 일들을 맡게 되는데, 그 역시 TA라고 하는 직함까지 받았지만 '내가 아티스트가 맞는가?'라는 자문을 하게 될 정도로 정체성에 혼란이 왔었다고 한다. 코딩까지 하게 되면서 아티스트로부터 더 멀어지는 것이 아닌가 하는 의문도 들었지만, 결과는 자신만의 게임을 완성하는 것으로 귀결되었고, 스스로 아티스트의 정체성을 재확인하는 것으로 이어졌다. 1인 개발자 한대훈의 경험은 게임업계에서 융합적 작업이 어떻게 가능한가를 보여주는 전형적인 사례라고 할 수 있다. 연구자가 만난 다른 1인 개발자들도 이 '융합'의 감각에 대해 이야기했다.

“(농구 게임을 만들고 있는데) 크로스 오버(crossover 드리블 기술) 기능을 하나 구현을 해야 돼요. 여기에는 기획적인 구성도 있을 테고 또 프로그래밍적인 코드에 관한 설계도 있을 테고, 또 아트적으로 애니메이션을 어떻게 만드는 게 더 예쁘게 보이고 이런 생각들도 있겠죠. 그런 것들이 각각 다른 사람들이 각자 파트에서 상상해서 회의를 통해서 하나의 완성품을, 크로스 오버 동작을 게임에서 구현하는 것보다, 한 사람의 머리에서 일관된 기준으로 각각의 파트별로... 예를 들어서 애니메이션을 내가 작업 해 보니까 이런 부분은 좀 느낌이 안 나는 것 같아, 이런 걸 프로그래밍 파트에서 어느 정도 커버 할 수 있어요. 이때는 파티클 이펙트(particle effect)를 넣어서 이쪽의 애니메이션의 미미한 부분을 조금 채워주자, 이런 보완적인 장치들이 있거든요 게임 개발에서는. 한 파트가 조금 부족하면 다른 파트가 보완해주는 거죠. 그런걸 아주 긴밀하게 작업할 수 있죠. 혼자 개발 하면, 그러니까 한 분야만 아는 게 아니라 여러 파트의 유기적인 조합을 전반적으로 파악할 수가 있어요” (창민)

위에 인용한 창민은 본래 클라이언트 프로그래머였다. 1인 개발을 하기로 마음먹은 이

160) 한대훈의 1인 개발 이야기는 다음 기사에서 참고했다. 정재훈·양영석 (2016). [NDC2016] '스매싱 더 배틀' 개발자 한대훈, 1년의 기록. 인벤.
<http://www.inven.co.kr/webzine/news/?news=155560#csidxfdbb199be63a131808c0db35c961826>

후부터 독학으로 아트 그래픽 작업을 공부했다. 유튜브에 올라온 그래픽 작업을 위한 소프트웨어 사용방법을 공부했고, 모델링, 애니메이션 등이 어떻게 이루어지는지 주변의 다른 개발자들에게 물어가면서 열심히 영역을 넓혔다고 했다. 그밖에도 해외 게임개발 관련 정보를 얻을 수 있는 ‘가마수트라(www.gamasutra.com)’나 각종 게임컨퍼런스 발표자료, 연구자료 등을 보면서 독학을 이어갔다고 한다. 그러다 1인 개발로 어느 정도 수익을 낼 수 있는 게임을 출시하게 되면서 모든 과정을 자율적으로 통제해가며 자신만의 게임을 만들 수 있게 된 즐거움에 대해 이야기했다. 물론 상업적 성공은 별개의 문제고 여전히 1인 개발자로서의 삶은 불안정했지만, 작업과정 자체가 단순히 분업화되었을 때와는 전혀 다른 감각으로 다가오기 시작한 것이다.

이것은 단지 소규모 개발조직의 작업에만 해당하는 것은 아니다. 넓은 의미에서 탈속련의 한계를 극복할 수 있는 디지털 창의 작업의 한 필수적인 요소로서 융합적 작업은 대기업의 큰 개발조직에서도 이루어질 수 있다. 앞서 5장에서 N사 개발팀의 개발프로세스와 개발문화에 대해 논의하면서, 유기적인 협업과 개발 프로세스의 효율성 향상을 위해 다양한 시도들을 하고 있다는 점을 확인한 바 있다. 이를테면 개발조직 내에서 다양한 인-하우스 툴을 개발하여 프로그래머들이 기획, 아트 등 인접 직군의 작업 효율성을 높여주기도 하고, 개발 과정에서 게임에 대한 방향성과 비전을 공유하기 위해 레드마인, 자체 메신저 등을 활용하며, 최대한 자유롭게 의견을 주고받을 수 있는 정례적인 미팅과 모임 시간을 마련하고 있었다.

적어도 그 의도가 제대로 관철된다면 이 또한 넓은 의미에서 융합적 작업을 강화하는 것으로 이해할 수 있다. 예를 들어 프로그래머가 아티스트의 작업을 도와줄 수 있는 툴을 만들어준다는 것. 또는 기획자가 언리얼 엔진의 블루프린트 기능을 활용하여 프로그래머의 작업 일부를 기획자 차원에서 처리한다는 것. 소스코드관리 프로그램이나 버그트래킹 시스템 등을 활용해서 자신이 맡고 있는 세분화된 작업뿐만 아니라, 전체 프로젝트의 진행과정이나 흐름, 문제점 등을 파악하고 적극적으로 자신의 의견을 개진하면서 참여하는 것. 이 모든 과정들이 컨버전스화된 작업의 과정이라고 파악할 수 있다. 이로써 각기 다른 배경에서 각기 다른 전문성과 문화적 취향을 가진 기획자, 아티스트, 프로그래머들이 유기적으로 상호작용하며 다른 직군의 언어와 생각을 이해하면서 자율적으로 생산 과정에 참여할 수 있게 된다.

이처럼 융합적 작업의 양상은 다양하게 나타나고 있다. 직군의 경계를 넘어 게임 개발에 대한 전문지식과 노하우가 수평적으로 확장되고 다시 작업의 주체인 개발자 자신에게로 융합되는 과정, 실제 담당하는 역할이 다중적이고 그 각각이 깊이가 있으며 유기적으로 연결되는 과정, 특정 분야의 스페셜리스트였던 개발자가 다른 방면의 전문적 기술을 익히면서 보다 ‘장인’에 가까운 게임 개발을 해나가는 과정 등에서 우리는 그 가능성과 단초를 발견할 수 있다.

2. 다중숙련 : 융합적 작업과정의 축적과 확산

융합적 작업이 개발자 개인의 미시적 경험 차원이라면, 이것이 반복되고 축적되면서, 그리고 다른 개발자들과의 상호작용 속에서 거듭되면서 보다 사회적인 차원으로까지 확장될 수 있다. 게임개발자들의 작업 과정의 특성상 그것은 자연스럽게 직군의 경계를 넘고, 한정된 의미에서의 창의성, 전문성을 넘어서는 것이며, 탈숙련을 극복할 가능성을 함축한다. 융합적 작업이 개발자 사회에서 확산되어 어떤 지속적 현상 혹은 경향으로 나타나게 될 때, 우리는 그것을 ‘다중숙련(multi-skill)’ 이라 부를 수 있을 것이다. 여기서는 연구자가 만난 개발자들의 경험과 인터뷰 내용을 바탕으로 다중숙련의 가능성을 모색해보려 하는데, 그 양상을 각각 창의성, 전문성, 숙련 차원으로 나누어서 논의해보려 한다. 이는 제조업 시대의 숙련방식과는 다른 대안적 성격을 띤다.

1) 새로운 창의성의 양상

앞서 6장에서 개발자들이 자율성과 더불어 창의성을 발휘할 수 없는 제약 상황이 결국 노동소외를 발생시킨다는 점에 대해 논의했다. 그것은 불안정성이 심화되는 국면에서 개발자들이 마주하게 되는 분명한 현실적 제약이었다. 여기서는 그럼에도 불구하고 개발자들이 자신들의 디지털 창의 작업 과정 속에서 대안적 창의성을 발휘할 수 있으며, 실제 일부 그러한 사례들이 나타나고 있다는 점에 주목한다. 브뢰클링(Bröckling, 2013)에 따르면 후기 자본주의 사회에서 창의성은 낭만주의 시대 예술가의 천재성과 같이 타고나는 심미적 능력이 아니라, 누구나 그 씨앗을 가지고 있기에 경영되고 관리되어야 할 창의성이라 할 수 있다. 그런 점에서 게임 개발자들에게도 유사한 의미에서의 창의성이 요구된다. 그렇다면 과연 그 내용은 무엇인가? 여기서는 우선 개발자들이 개인적 차원에서 형성하고 또 드러내고 있는 창의성에 대해 논의해보겠다.

첫째로, 게임 개발자들의 창의성은 트렌드에 대한 감각, 그리고 그것을 바탕으로 하는 기획 능력이다. 앞서 기술력 이외에도 다양한 역량과 감각이 소프트웨어 개발자들에게 요구되는 담론에 대해 살펴보았는데, 그것은 게임 개발자들에게도 유사하게 적용될 수 있다. 특히 이것은 중소기업이나 스타트업의 개발자들에게서 발견되는 역량이다. 이를테면 1인 개발자 지국환은 “완전히 독창적인 게임까지는 아니더라도” 자기 회사만의 정체성을 구축하고 브랜드화 하려는 노력을 지속하고 있었다. 그의 경우 경력 초반에 당시 트렌드에 맞춰 작고 심플한, ‘클릭러’류의 게임들을 많이 만들었는데, 여기에 차별화된 요소들을 넣고 브랜드 정체성을 각인시키려는 노력을 했다. 이를테면 ‘999’라는 콘셉트를 시리즈로 기획한 것이다. 그의 대표작들 중에는 <던전 999F>, 그리고 <카툰 999>가 있는데, 이 게임들에서는 999라는 숫자를 중심으로, 게임 플레이 도중 999라는 수치를 채우게 되면 레벨업이 되거나 일시적으로 특별한 능력이 캐릭터에게 부여되는 ‘버프(buff)’ 효과를 발생시키는 것이 공통적인 콘셉트이다. 유저들에게 일관된 시리즈의 정체성을 심어주는 동시에 지국환의 말에 따르면 “정말 단순한 것에서 중독적인 재미를 만드는” 요즘 트렌드에 대한

감각을 바탕으로 기획된 게임이었다. 그의 게임에서 특이한 점은 게임 내에서 자연스럽게 유머 코드를 많이 사용하면서, 본인이 개발한 다른 게임 캐릭터들을 등장시키거나 상호연관성을 계속 만들고, 자연스럽게 홍보를 한다는 점이다. 그래서 유저들이 ‘지국환의 게임’에 대해 이야기할 수 있도록 여러 가지 “드립 포인트”들을 많이 넣으려고 노력한다고 했다. <그림 7-5>를 보면, <카툰 999>라는 게임에 등장한 캐릭터가 사실은 전작인 <던전 999F>의 주인공이라는 것, 그리고 또 다른 캐릭터는 지환의 게임 개발에 많은 영향을 준 또 다른 인디게임의 주인공 <중년기사 김봉식>이라는 것을 확인할 수 있다.

<그림 7-5> 지국환의 <카툰 999>에 등장한 다른 게임의 주인공들



둘째로, 사업가적 마인드와 감각 차원에서의 창의성이다. 정확한 공식으로 설명하기 어려운 비즈니스 모델 설계를 감각적으로 잘한다거나, ‘병맛문화’와 같은 B급 감성을 직관적으로 고려해서 잠재적 유저들의 문화적 취향을 공략하는 틈새시장을 만들어내는 작업이 이에 해당하는데, 그것은 연구자가 만난 스타트업 개발자 용석에게서 발견할 수 있었다. 협업을 하고 있는 프로그래머와 둘이서 만드는 그의 작업과정은 극단적으로 단순화된 프로토타입을 만들고 테스트하는 과정이 주를 이룬다. 2017년에 그는 총 2억 이상의 매출을 기록하고 본인의 순 수입만 1억 이상을 얻게 되었는데, 그 비결은 게임을 하는 사람들의 어떤 욕구에 대한 감각이었다. 이상하게 생긴 몬스터가 나와서 특이한 방식으로 움직이고, 적을 먹어치우면서 몸집을 불리는 방식의 독특한 게임을 만들어 상업적으로 성공한 그의 비결은, 사람들이 게임을 통해서 욕망을 해소하는 지점들을 찾아내 그 부분을 극적으로 구현하는 방식이었다.

“예를 들면, 사람들이 워낙 돈을 벌기 힘들다보니까 클릭어 게임들 보면, 그냥 계속 터치하고 있으면 자산이 늘어나는. 그런 거 보면, 사람들에게 그런 욕구가 있다는 게 보이잖아요. 돈을 계속 벌고 싶어하는... 가상이지만 돈이 쌓이는 경험은 욕망을 해소하는 방식으로 작용하잖아요. 그런 기획을 잘 하고, 타임을 잘 잡으면, 그런 것들은 항상 성공했던 것 같아요.” (용석)

이런 양상은 예술가적 창의성 또는 심미적 창의성과는 거리가 멀다. 완전히 독창적인

오리지널리티를 추구하는 방식이라고 할 수도 없다. 매니지먼트, 기획 차원에서의 창의성, 그리고 편집, 변형, 재조합의 과정에서 작은 아이디어 하나로 사소하면서도 생소한 변주를 만들어내는 방식이다. 인터뷰에 응했던 많은 개발자들이 온전히 창의적인 게임은 드물 것이라 이야기했다. 그러나 미미해 보일 수 있지만, 이런 작은 아이디어나 유머 코드, 감성 등이 게임 개발 작업의 재미와 매력을 규정짓는 매우 중요한 요인이라는 것은 분명해 보인다.

인디 개발자의 경우 특히 교과서적 방식이 아닌 자신만의 브랜드화, 차별화 전략을 비롯해 기존의 주류 게임으로부터 벗어난 다양성의 가치를 추구하는 경향이 강하다. 대표적인 또 하나의 사례가 ‘키위웍스’의 1인 개발자 장수영이다. 그는 3편까지 출시된 스토리 중심 육성 시뮬레이션 <마녀의 샘> 시리즈¹⁶¹)를 통해서 성공하여 한국 인디게임계에서 촉망받는 스타 개발자 중 한 명이 되었다. 마녀와 몬스터, 기사 등이 등장하는 판타지 장르의 촘촘한 세계관에 탄탄한 스토리텔링을 바탕으로 아기자기한 캐릭터와 배경, 아이템, 그래픽 디자인 등 모든 면에서 높은 평가를 받고 있는 이 게임은 일러스트레이트 원화 일부를 제외하고는 기획, 아트, 프로그램 등 거의 모든 부분을 장수영 혼자서 만든 것이다.

공학적 지식이나 전문적인 프로그래밍 지식이 없다 보니, 그의 코딩 작업은 대부분 ‘하드코딩(hard coding)’으로 이루어졌다고 한다. 이것은 데이터 값들을 코드 내부에 직접 입력하는 방식으로, 코드를 짜는 사람은 직관적으로 파악할 수 있지만, 다른 사람들과 협업을 한다거나 프로그램의 유연성 있는 운용, 향후의 유지보수 등의 차원에서는 매우 비효율적인 방식이다. 따라서 대부분 전문 프로그래머들은 하드코딩을 절대 하지 않는 것이 원칙이다. 그런 점에서 장수영은 프로그래밍 전문가라고 할 수 없다. 그러나 이런 ‘막노동’ 같은 방식으로 코드를 짜서, 명작이라 평가받는 시리즈를 만들고 계속 성공시키고 있다.

2017년 10월 경기콘텐츠진흥원 G-NEXT 오픈세미나 강연에서, 그는 자신의 개발 노하우에 대해 이야기하며 “체계적이고 전문적인 기술을 반드시 먼저 익힐 필요는 없다. 도구에 상관없이 일단 만들어보라. 반드시 프로그래밍을 통해서만 게임을 만들 수 있는 것은 아니다”라고 말했다. 그 자신도 초등학교 시절부터 파워포인트로 어드벤처 게임을 만들거나, RPG 쓰꾸르(RPGツクール, RPG 만들기, RPG 메이커 등으로 불림)라고 하는 아마추어 개발자들이 즐겨 사용하는 소프트웨어 툴을 이용해서 간단한 시뮬레이션 게임들을 만들었다고 한다. 그렇게 취미로 제작한 시간들만 13년이 넘었다. 이런 경험들이 쌓이다보니 나름의 독창적인 아이디어, 스토리텔링, 세계관의 구축 등에 대한 창의성을 발휘할 수 있었다. 기술력이 전부가 아니기 때문에 ‘하드코딩’을 해서라도 작품성 있는 게임을 얼마든지 만들 수 있다는 것을 보여주는 사례라 하겠다.

161) 이 게임의 비즈니스 모델은 게임 자체를 유료화해서 판매하는 형식이다. 약 5천 원 정도에 유료 구매하여 플레이하는 패키지 형식이므로, 광고도 붙지 않고 확률형 아이템에 매달릴 필요도 없다. 기승 전결의 구조를 갖추어 게임의 엔딩까지 볼 수 있다.

<그림 7-6> <마녀의 샘> 3편 플레이 화면¹⁶²⁾



2) 대안적 전문성 : 스페셜리스트에서 제너럴리스트로

앞서 장수영의 사례에서도 확인할 수 있었듯, 게임 개발자의 전문성 또한 창의성의 영역과 유사하게 기술력 중심의 스페셜리스트적 전문성으로부터 기획, 비즈니스, 경영 차원까지 포괄하는 제너럴리스트적 전문성으로 변화하고 있다. 동준, 동현 등 경력이 오래된 개발자들, 특히 엔지니어의 정체성이 강한 베테랑 프로그래머들은 유니티로 대표되는 상용엔진 도입 이후 기술력이 퇴행하고 있고, 장인들이 점차 사라져가고 있다고 보는 경향이 강했다. 반면 지환, 장수영, 창민, 범수, 준경, 순욱 등 인디의 정체성을 강하게 가지고 있는 소규모 스타트업 개발자들은 새로운 가능성을 전망하고, 또 믿고 있었다. 이들이 공통적으로 보여주는 또 이야기하는 개발자의 모델이 바로 ‘제너럴리스트’라고 할 수 있다.

“예전 개발자 분들 같은 경우에는 되게 딥(deep)하게 알고 있는, 자기 전문분야를 잘 파는 것이 중요했다면, 요즘 같은 경우에는 확실히 개인의 역량이 얇고 넓게 퍼져있는 것 같다는 생각이 들기는 하더라고요. 그 차이가 아마 세대 차이에서 나오기도 하고, 그래서 요즘 개발자 분들은 예전 분들을 보게 되면 아니 뭐 그것밖에 모르는 사람이라고 볼 수도 있는 것 같고...예전 개발자 분들이 요즘 개발자 분들을 보면, 저렇게 조금밖에 모르는 사람이 있을 수 있냐는 것들로 세대 차이가 발생할 수도 있지 않을까.” (지환)

과연 장인 정신은 쇠퇴하고 사라졌는가? 전통적 소프트웨어 엔지니어 관점에서 보면 그럴 수 있다. 그러나 변화한 기술적 환경과 네트워크를 활용하고, 새로운 창의적 기획과 사업가적 감각을 갖춘 요즘의 게임 개발자 입장에서는 그렇지 않다. 이들은 기술력에 집착하기보다는 자신만의 차별화된 정체성이 담긴 게임을 만들어내고, 그것을 상업적으로 성공시킴으로서 일정한 규모 이상의 유저층, 팬들을 확보하면서 게임을 알리고 또 개발자 자신을 브랜드화한다. 이렇게 일련의 게임들을 출시하는 과정을 반복하고 축적하면서 다른 의미에서의 전문성, 노하우와 숙련이 가능해지는 것이다. 바로 이러한 지점에서 게임

162) 개발자 장수영이 직접 올린 홍보 동영상에서 캡처.

<https://www.youtube.com/watch?v=kBaH7xriU9U>

개발자들의 다중숙련이 가능해질 수 있는 가능성이 발견된다.

“(기술적 전문성이 떨어지고 숙련이 안 된다는 비판에 대하여) 좀 다른 시각으로 보면 긍정적인 면도 있다고 생각하는 게, 예를 들어서 닌텐도 DS가 처음 나왔을 때 많은 사람들이 무시를 했죠. 그 때 한창 3D 게임 기술력이 고도화되던 시점이었어요. 누가 더 좋은 그래픽인가, 누가 더 실사 같은 그래픽인가, 이런 데 집중이 되는 게임 시장의 분위기였는데 뜬금없이 닌텐도가 나와서 구시대적인 2D 그래픽으로 게임이 나왔을 때 많이 황당해 했죠. 하지만 결과적으로 유저들이 더 원하는 게임을 제공해줬고 기술적인 요소가 게임의 본질이 아니라는 걸 증명했죠. 게임은 사람들에게 즐거움을 줘야 하는 엔터테인먼트 상품인데 너무 우리가 기술적인 면에만 치중하지 않았느냐. (중략) 그래서 좀 더 크게 보면 기술적인 영역 이외에도 게임 자체의 본질적인 상품으로서의 가치를 보자면 시선이 넓어진 계기가 된 것 같아요. (중략) 저는 1인 개발 자체가 제가 가진 전문성이라고 생각해요. 다른 회사에 다니는 개발자에 비해서 저의 경쟁력이라고 한다면 게임 하나를 혼자서 만들 수 있는 능력이죠. 만약에 거대 조직에서 한 파트에 있었다면 한 분야에 관해서는 스페셜리스트가 될 수 있었겠지만 지금 같은 제너럴리스트는 될 수 없었겠죠. 그게 저는 꽤 큰 메리트고 경쟁력이라고 느끼는 이유는 지금의 게임 시장 자체가 대규모 회사에서 비용을 많이 들여 만든 게임이 가능성 있다고 보진 않거든요. 앞으로 추세적으로 봤을 때, 앞으로 작은 규모의 참신한 게임, 인디 게임 이런 쪽에 더 비전이 있다고 저는 생각해요. 양산형 게임 보다는. 그래서 저 같은 제너럴리스트가 더 빛을 발하는 시점이 올 거라고 믿고 있죠.” (창민)

그렇다면 제너럴리스트로서의 전문성이란 무엇인가? 이것은 이 시대 창의 산업 노동의 모든 분야에서 요구되는 역량이라 할 수 있다. 앞서 살펴본 소프트웨어 개발자의 통합적 역량과 마찬가지로, 특히 게임 개발자들에게는 협업을 위한 커뮤니케이션 능력, 게임 산업에서 절대적으로 중요한 인재를 발굴하고, 인적 네트워크를 맺고 관리하는 능력, 다양한 직군의 업무 노하우와 작업 프로세스를 이해하는 능력, 대중들의 취향을 파악하는 능력, 사업가로서의 감각, 무한한 자기개발 의지와 능력 등이 절대적으로 중요하며, 제너럴리스트 전문성이란 이런 역량들을 종합적으로 함축하는 것이다. 소속된 조직의 규모나 만들고 있는 게임의 장르, 플랫폼, 경력 등을 가리지 않고 사실상 인터뷰에 참여한 많은 개발자들이 ‘제너럴리스트’라는 키워드를 공통적으로 언급했다.

“(개발자로서의 정체성에 대한 질문에) 개발 말고 다른 데에 신경을 많이 쓰는 개발자. (웃음) 보통 제너럴리스트라고 부르죠? 저는 스페셜리스트가 아니라 제너럴리스트에 가까운 것 같고. 기획자들과의 협업에 능한 개발자라고 할 수 있어요. 가능한 넓게 보려고 하고요.” (종환)

종환은 전통적 의미에서 ‘장인’으로 불릴 만한 뛰어난 소수의 개발자들에게 지나치게 의존하는 구조보다는 팀 조직 차원의 협업과 시스템이 더 중요하다고 본다. 그렇다면 협업을 위한, 호환이 잘 되는 코드를 짜고 누구라도 다른 사람이 이어서 작업하기에 수월한 방식으로 일을 진행하는 사람들을 더 높게 평가할 수밖에 없다는 것이다. 그의 입장에 따르면, 개인의 개성과 철학도 중요하지만, 체계적인, 조직 관리 차원에서 잘 녹아들 수 있는 전문성과 협업능력이 제너럴리스트의 핵심이라고 할 수 있다.

다른 한 편으로 제너럴리스트에게는 계속 영역을 넓혀가면서 자기개발하고, 끊임없이

혁신을 추구하는 자세가 요구된다. 10년 경력의 기획자 영수는, 주변의 동료 프로그래머가 굉장히 실력이 뛰어난에도 새로운 언어나 기술이 나오면 항상 공부하고 개선하려고 노력한다는 점을 언급하며, 자신도 자기 틀 안에 갇히지 않고 계속 동료들로부터 배우려고 노력한다고 밝혔다. 여기서 소통과 설득의 과정 또한 중요하다.

“저는 게임도 조금씩 만들어보기도 해요. 코드를 짜서, 왜냐하면 그거를 약간 이해해야... 게임을 만들 때 그냥 기획서만 쓰는 게 아니라, 이 기획이 구현되면 이 기능은 클라이언트, 하드웨어 안에서만 굴러 갔다가 이 기능을 위해서 서버와 연동을 해서 어떻게 한다는 거까지 저는 생각을 하고 있다고. 그렇게 프로그래머에게 설명을 하고, 프로그래머들은 그걸 듣고, 다시 ‘하지만 이거는 이렇게 해서 이런 구조로 가는 게 효율적인데.’ 하고 이야기를 하면, ‘아 그렇구나.’ 하고 받아서 다시 기획을 수정하고, 이런 식으로 커뮤니케이션을 할 수 있어야한다고 생각을 하거든요. 그렇기 때문에, 약간 코드를 이해하기 위해서 스스로 공부하는 게 좋다. 아니면 차라리 기획서를 잘 꾸미고, 레이아웃을 예쁘게 만져서 상대방이 이해시키는 걸 좋게 하려면 그림을 많이 그려보던가. (연구자 : 실제로 그려서, 이런 느낌이다 라고 보여줄 수 있게끔?) 네. 자기만의 조금 더 독특한 스킬을 가지고 있으면, 기획자로서 좋다고 봐요 저는.”(영수)

정리해보면 제너럴리스트의 역량에는 자신의 직군 범위를 넘어서 다른 영역에 대해 배우려는 자세, 자기계발의 태도, 그리고 게임 산업 전반에 대한 수평적 이해와 경험의 확장이 핵심이다. 또한 유기적 협업을 위한 커뮤니케이션과 팀워크를 위한 태도와 스킬도 강조된다. 여기서 더 나아가 사업가, 경영자로서의 노하우를 축적해나가는 것 또한 제너럴리스트의 중요한 자격요건이다. 앞서 살펴본 장수영과 지환 만큼의 참신한 창의성이 아니더라도, 시행착오를 겪어나가면서 자신만의 사업 모델을 만들어내고 운영 노하우를 쌓아가는 것이다.

“이제 시장이 조금씩 보이기 시작하는 거죠. 트이는 게 있어요. 아 이렇게 하면 이정도 수익이 되겠구나. 그리고 이런 식으로 서비스하고, 이런 식으로 홍보를 하면 가능하겠구나. 그게 솔직히 말하면 2017년에 많이 트였어요.” (승현)

용석의 경우 5편의 게임을 출시하는 과정에서 어떻게 1인 개발자로서 지속가능한 수익을 창출할 것인가에 대한 노하우가 생겼다고 말했다. 인터넷 게시판, 페이스북 같은 것들을 보면서 요즘 젊은 사람들이 어떤 유머코드를 좋아하는지 파악해서 기초적인 핵심 재미요소를 탑재한 간단한 게임을 만들어 출시한다. 그리고 중요한 품질관리 정도만 시행하고 해당 게임은 그냥 방치한다. 왜냐하면 후속작을 만들어서 조금 더 많은 수익을 올리고, 그런 패턴을 몇 번 반복해서 개발자금을 마련하는 사이클을 만드는 것이 중요하다고 판단했기 때문이다. 한 편의 ‘명작’ 게임을 만들어서 이름을 떨치는 것보다 그로서는 이런 식으로 자신이 원하는 일을 계속 해나갈 수 있는 노하우를 구축하는 것이 더 중요했다. 그는 굳이 유니티 엔진을 다루는 법을 익혀서 직접 프로그래밍까지 하려고 노력하지는 않았다. 오히려 사업가이자 프로젝트 매니저로서 예산과 개발기간, 일정 등을 관리하는 데 노하우를 쌓고 그것에 집중함으로써 함께 일하는 프로그래머와의 효율적 협업을 이끌어가는 데

집중하는 것이 더 중요하다고 생각했다. “다른 개발자들이 봐서는 말도 안 된다고 하겠지만” 그는 이렇게 실제로 게임을 만들어 수익을 내고 있다.

“처음에는 엄청 제일 걱정했던 게 그거였어요. ‘아, 이 게임 만들었는데 사람들이 좋아할까? 받아줄까?’ 그 원칙이 맞는지 안 맞는지 결과가 없으니까, 알 수가 없잖아요. 그게 걱정이었죠. 그래서… 막 좀 실험을 해본 거였죠. ‘사람들이 이걸 많이 좋아할까?’ 근데 얼추 걱정이 사라진 거죠, 이제. 이 정도 하면 이 정도가 나온다는 게 어느 정도 검증이 되니까. 그 때부터는 내가 계속 게임 만드는 데 경제적인 부분은 해결되겠구나...”(용석)

대중적 취향에서 트렌드를 읽어내고, 틈새시장을 찾고, 차별화 전략을 통해 작은 게임을 만들어내고 작은 성공의 경험들을 쌓아가는 것이, 제너럴리스트를 표방하는 중소기업 개발자들의 주된 노하우였다. ‘EXR’의 준경과 순욱 또한 사업가적 역량, 그리고 작은 게임을 빠르게 만들어내는 역량을 나름대로 갖추어가고 있다고 자평했다.

“사업적인 역량이 생기는 것 같아요. 어떤 시장이 존재하며, 어떤 식으로 만들어야 어느 정도의 유저 풀이 있을 것 같고, 그런 걸 보는. 그리고 거기서 어느 정도로 가격을 책정해서 얼마 정도 팔아야 하는지. 그리고 내가 예를 들어, 일 년 투자했다고 했을 때 수익이 얼마나 나오고 그런 것들. 여러 번 시행착오를 겪다 보니까 구체적인 기획과 세부 파이프라인을 순서에 맞춰서 잡아가는 노하우도 생겼어요. 그래서 계속 만들다보니까 이전보다 더 나아질 것이라는 생각도 들고, 그런 전문성이 생긴 것 같고요.”(준경)

3) 대안적 숙련 : 표류하며, 모험하며 쌓이는 숙련

소규모 스타트업 개발자들의 숙련은 작업 현장에서 선배들로부터 체계적으로 도제식 교육을 받아가며 형성되는 것과는 거리가 있다. 최근에는 그러한 체계적 도제식 교육을 시켜주는 회사들도 거의 없어지고 있다. 그보다는 새로운 커리어 경험들을 개척하며, 여기저기 떠돌면서 모험하며 숙련을 쌓아가는 경향을 보인다. 이를테면 소규모 개발자들의 경우 ‘구글링’과 유튜브를 활용하거나 개발자 게시판이나 자료 등 집단지성을 활용하여 노하우를 파편적으로 습득하고 모은다. 그들 나름대로 끊임없는 시행착오를 겪고 계속 미지의 영역을 개척해나가면서 앞서 말한 제너럴리스트적 전문성을 획득해나간다. 특정한 분야의 스페셜리스트로서 숙련되는 것이 아니라, 중첩된 여러 국면에 걸쳐 있는 다중적 숙련이 이렇게 가능해진다. 한대훈, 장수영, 승희, 지환 등의 사례가 그것을 잘 보여준다. 그 특징을 몇 가지로 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 정해진 루트를 따라 정해진 수준에 도달하는 것이 아니라 변화에 적응하는 과정에서 유연하게 형성되는 숙련이다. 범수는 전통적인 의미의 장인정신이 게임에 그대로 적용되기는 어렵다고 본다. 그것은 하드웨어적인 기술에 의존하는 방식이기 때문이다. 그에 따르면 오히려 “소프트웨어 기술이 변화하고 플랫폼도 아케이드에서 PC로, 이후 모바일로 갔다가, 이제 VR/AR이 등장하는 등 다양하게 변화하고 있는 상황에 맞추어, 그 진화에

맞춰서 대응할 수 있어야”한다. 그런 점에서 존 카맥, 미야모토 시게루, 시드마이어나와 같은 개발자들이 그러한 새로운 플랫폼에서의 혁신을 보여주었기 때문에 그들을 장인이라고 평가할 수 있다는 것이다.

이러한 자기개발 차원에서 융합적 작업을 함으로써 자연스럽게 다중숙련을 추구하게 되는 경우도 이에 해당될 것이다. 기획자가 엔진을 배우거나, 아티스트가 엔진을 배우면서 프로그래밍 영역까지 전문성을 넓히는 경우가 이에 해당된다. N사의 기획팀장 진수는 좋은 기획자가 되기 위해서는 끊임없이 새로운 영역에 대해 공부해야한다고 말한다.

“유니티를 많이 써왔던 기획자는 언리얼 팀에 오면 다시, 이제 숙련자가 아니라 신병이 되는 거죠. 완전 툴을 새로 배워야 하니까. 그리고 보통 프로그래머들은 저 툴을 뭔가 수정을 해요. 로컬에서. 자기 팀에 맞게, 그리고 자기 코드나 게임에 맞게 튜닝을 막 하는데. 이게 팀마다 가면 다 달라집니다. 같은 툴을 쓰더라도 어느 영역에서 어떻게 쓰지 모르기 때문에. 기획자는 계속, 계속 공부해야 되요. 오히려 프로그래머보다 더, 숙련시키기가 어려운 구조예요.”(진수)

둘째, 구체적인 협업 과정에서 다양한 실험을 통해 몸으로 체화하는 숙련이다. 특히 이와 관련해서 소규모 스타트업 개발자들이 공통적으로 언급한 것은 ‘게임잼(game jam)’ 행사 참여 경험이었다. 일 년에 몇 차례씩 열리는 공식적인 행사 외에도 소규모의 인원들이 모여 2~3일 동안 한정된 자원과 시간을 가지고 작은 게임 하나를 만들어내고, 그 결과를 공유하고 성찰하는 기회를 갖는 방식이다. 이를 통해서 자신이 어떤 스타일의 개발자인지, 어떤 유형의 동료 개발자를 필요로 하는지, 협업을 잘 하기 위해서 어떤 태도와 전략이 필요한지, 자신이 선호하는 게임 장르나 개발 패턴이 무엇인지, 자신이 가진 역량의 장단점은 무엇인지 등을 스스로 발견하고 이해할 수 있게 된다. 게임을 기획하고 출시할 수 있는 단계까지 하나의 완성본을 만들어 보는 경험은 실제로 굉장히 많은 숙련을 이끌어낸다.

“본인의 목표가 약간 큰 게임이고, 좀 다른 사람과의 협업이나 그런 걸 지양한다면 그냥 대기업 가면 될 거 같고. 본인이 이제 본인만의 게임이라든가, 자기만의 독특성이 있어서, 사람들이 잘 끌려 한다거나 그런 것들이 있으면 인디개발로 두세 명이 ‘게임잼’을 하다 보면, 본인이 뭐가 필요한지 많이 알게 될 거 같아요. (중략) 첫 회사에서 한번 대판 싸웠었어요. 그러니까 저는 그 당시까지만 해도 기획자는 아트랑 프로그램을 자기 발밑에 뒀어 된다고 생각하는 사람이었거든요. 그런 생각을 하다가 글로벌 게임잼이라는 행사에 참여하게 돼요. 2박 3일 동안 모르는 사람끼리 팀 빌딩해서 게임을 만드는 건데 제가 그때 아트를 못 구했어요. 그리고 프로그래머가 있었는데 프로그래머도 힘들어하고. 그때 깨달은 게 뭐냐면 아 내가 이 사람들을 받쳐줘야 되는구나. 기획자는...”(범수)

이렇듯 그들은 ‘맨땅에 헤딩하듯이’ 몸으로 부딪혀가며 나름대로 숙련을 하고 있다. 그리고 인디 개발자들에게 또 하나의 중요한 자산이 되는 것은 바로 ‘출시경험’이다. 실제로 대기업에 5년 넘게 있으면서도 게임 하나를 제대로 출시해보지 못한 사람도 적지 않다고 한다. 개발팀이 자의와 관계없이 없어지는 경우도 많고, 출시가 취소되는 경우도 많기 때문이다. 그래서 자신만의 게임을 만들어 출시해본다는 것, 그리고 여러 리스크를 감수하면

서도 그런 경험이 반복되고 쌓임으로써 생겨나는 독자적 경력 형성이 이들 인디 개발자들에게 중요한 숙련의 방법이 되고 있었다.

끝으로, 소규모 스타트업뿐만 아니라 대규모 개발조직 내에서도 다른 방향의 숙련이 또한 형성된다고 볼 수 있는데, 그것은 매니지먼트, 관리자로서의 숙련이다. 이는 전통적인 기술중심의 숙련 논의에서는 그렇게 주목받지 못했지만, 사업가적 역량과 커뮤니케이션이 중시되는 오늘날의 맥락에서는 매우 중요한 지점이다. 특정 직군에 특화된 기술력은 없지만, 전체적인 협업을 이끄는 리더로서의 역량과 전문성의 차원이 분명히 존재하기 때문이다. 적지 않은 현업 개발자들이, ‘관리직’으로 올라가게 되면서 본연의 전문성을 잃어버릴 위험에 대해서 언급하기도 했고, 실제로 그것이 게임 개발자 경력에서 불안정성의 한 요인이 될 수 있음을 앞 장에서 살펴보았다. 그렇지만 그 영역에서 관리자로서의 전문적 노하우가 체계적으로 쌓인다면 그 또한 의미 있는 숙련으로 볼 수 있을 것이다.

“다른 아티스트 직군 개발자들하고 좀 다를 것 같기는 한데. 이것저것 경험을 많이 해봤어요. 한 분야에 대한 깊은 경험보다는 여러 분야에 대해서 경험을 하다 보니, 전문성이라기보다는 다양한 경험이 내 강점이고 그런 것들을 얻었구나 하고 느끼고 있어요. (중략) 특히 그래픽에 집중된 매니징을 할 수 있는 전문성이 생겼다는 느낌? 아트직군 내에서도 다양한 분야를 봐왔고, 다른 기획이나 프로그램 쪽과의 커뮤니케이션도 많이 해왔고. 하기 때문에 그래픽 직군을, 그래서 지금 제가 그래픽 쪽의 리드를 맡을 수 있는 것도. 그것 자체만으로 그래픽 제작의 프로세스를 어느 정도 이해하면서 팀 관리를 할 수 있는 역량이 나에게 생겼구나 하는 느낌. 그리고 지금도 경험하고 있고 아직도 쌓아가고 있고요. 보통 보면 어느정도 역량이 있는 경우에 한쪽 분야에 집중된 사람이 있고, 저와 비슷한 경험을 한 사람들도 있는데요. 한쪽 분야에서, 예를 들어 캐릭터 모델링만 10년을 경험한 사람들은, 그 분들은 ‘장인’이라고 부를 수 있을 것 같아요. 그런데 저는 이제 장인보다는...그렇게 한 분야를 막 파기보다는 그 업무와 관련된 유기적인 관계, 그 업무 전체의 프로세스에 대한 이해를 좀 더 많이 갖게 된 거죠.” (해규)

정리해보면, 오늘날 게임 개발 환경에서는 새로운 종류의 창의성, 전문성, 그리고 숙련의 경험들이 형성되고 있다는 것을 확인할 수 있다. 그들은 개인의 심미적이고 독창적인 역량만을 강조하는 예술가적 창의성에서 벗어나 기획력과 트렌드를 읽어내는 창의성을 발휘하고 있었고, 특정 기술력과 같은 한 분야에 특화된 전문성이 아니라 제너럴리스트적 전문성을 획득해가고 있었으며, 그 숙련의 루트 또한 다양했다. 이러한 경험들은 모두 특정한 분야에서만 숙련을 달성하는 방식이 아닌 ‘다중숙련(multi-skill)’을 지향하는 방향으로 수렴되고 있었다. 이는 디지털 창의 노동자로서 게임 개발자들이 열악한 현실적 환경에서 직면해야 하는 불안정성에 대응하고, 또 그것을 극복할 수 있는 중요한 계기이자 가능성을 제공해준다.

“지금 인디게임에서는 한 개인이 책임져야 할 영역들이 많고 하다보니까, 게임에 대한 애착이나 이런 것도 훨씬 강하고. 그러다 보니까 그만큼 그 과정을 거쳤을 때에 얻게 되는 노하우나 장인정신 수준이 오히려 더 상대적으로 크다고 볼 수 있을 것 같아요. (중략) 한 가지 역량만 집중할 수 없죠. 인디게임 개발자는 제너럴리스트라는 말을 굉장히 많이 해요. 장수영 대표님만 봐도, UI 디자인 자기가 다 하지, 뭐 3D기술 자기가 다 하지, 일러스트도 일부 하지, 근데 그런 거 하나하나 떼어서 보면 넥슨 같은 데서

는 고용 안 해주거든요. 그 하나하나에 스펙셜리티가 깊은 게 아니니까. 그렇지만 그 사람은 인디계에서 돈을 엄청나게 벌 수 있는 사람인 거죠. 그러니까, 한 가지 직군의 기준으로 보자면 전문성이 떨어질 순 있지만, 게임 하나를 인디게임의 영역에서 게임을 만들어내는 어떤 종합적인 능력을 가지고 있는 거니까요. (장수영이 만든) <마녀의 샘>보다 더 고차원의 그래픽으로 만들 수도 있겠죠. 그리고 넥슨 같은 데서는 그런 그래픽보다는 <블레이드 앤 소울> 나오는 것 같은 그런, 실사에 가깝고 구체적인 모델링 할 수 있는 사람을 뽑겠죠. 그렇지만 그런 모델링을 해서 <마녀의 샘>을 만들었다 해서 그게 팔렸을 것이냐? 아닐 거예요, 아마. 왜냐하면 <마녀의 샘>은 귀엽고 아기자기한 어떤 매력, 그거에 반해서 유저들이 하는 것이기 때문에. 이 사람 실력이 유저들은 더 좋을 수도 있는 거죠. 절대적인 실력과 관계없이. 그래서 요즘은 제너럴한 역량인 것 같아요. 인디에선.” (준경)

3. 개인화된(individualized) 디지털 창의 작업의 양면성과 한계 : 제너럴리스트, 진정성, 그리고 자기착취의 문제

지금까지 논의한 디지털 창의 작업의 가능성에 대한 논의는 개발자 개인 차원에서 관찰되는 작업 양상을 바탕으로 한 것이었다. 특히 소규모 개발조직이나 1인 인디 개발자들의 경우, 게임 개발을 위한 새로운 기술들을 익히고, 다방면으로 여러 네트워크와 자원들을 활용하여 개발과 관련된 노하우를 습득하는 과정에서 자연스럽게 디지털 창의 작업의 긍정적 가능성들을 실천하는 모습을 보였다. 이를테면 파편화된 상태로 주어진 특정한 작업만을 단순반복하지 않고 자기 주도적인 ‘융합적 작업’을 수행하며, 그것이 축적되고 또 다른 동료들과의 협업 경험들이 쌓여가면서 아티스트에서 프로그래머로, 기획자로, 관리자, 또 사업가로 전문적 직군의 경계를 넘나들고 확장시키면서 ‘다중숙련’을 향해 진화하는 모습들이 그것을 잘 보여준다. 또한 기성 제도권 개발자들이 익힐 수 없는 사업 노하우, 기술력을 넘어서 트렌디한 감성을 읽어내고 독창적 기획을 해낼 수 있는 새로운 창의성과 대안적 전문성, 대안적 숙련을 형성하고 있는 것 또한 개발자들이 불안정성을 극복해 나갈 수 있는 잠재력을 보여준다.

그들이 이 과정에서 중요하게 여기는 것이 바로 개발자로서의 진정성(authenticity)과 자부심이다. 앞서 인용한 스타트업, 1인 개발자들의 인터뷰들에서도 그들 스스로가 대안적 창의성, 대안적 전문성, 대안적 숙련에 대한 확신을 매우 강하게 가지고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 느낌, 정서, 감정적 차원에서의 에너지가 그들로 하여금 극도로 불안정한 소규모 개발팀을 이어가면서 나름의 경력을 개척해가는 데 매우 중요한 원동력이 되고 있는 것으로 보였다.

그 핵심은 “좋아하는 나의 일”을 한다는 자기 확신, 혹은 열정이라고 할 수 있을 것이다. 또는 최근 유행하는 “덕업일치”라는 말로 이해할 수도 있을 것이다. 이를테면 대기업이 만드는 정형화된 대규모 게임도 가치가 있지만, 나는 내가 가진 작은 기술을 바탕으로 내 문화적 취향과 게임에 대한 감각을 활용해서 자율적으로 나만의 개성이 담긴 게임을 만들겠다는 것이다. 이것이 설령 일종의 레토릭이나 담론 수준에 그치는 것이라 할지라도, 그들에게 실질적으로 다중숙련을 추구하는 개발자로서 계속 나아가도록 만드는 힘을 준다면, 이런 부분은 간과할 수 없다. 게임이 언제 만들어질지도 모르고, 또 그것이 출시된다

고 하더라도 성공하리라는 보장이 없는데, 왜 이 힘겨운 작업을 계속 이어가고 있냐는 질문에 순욱은 다음과 같이 답했다.

“경력을 이어가는 것에 대한 불안감은 없어요. 회사에 고용되지 않더라도 게임 개발이라는 활동은 계속 할 수 있는 거고. 보통은 이제 어떤 회사 근무경력을 보고 이게 경력이라고 말은 하지만 근본적으로 이 업무에 대해서 계속 연구하고 고민하고 시간 쓰고 하는 것들이 저는 다 경력으로 보거든요. 그래서 그런 근본적인 접근으로 본다면 커리어 끊긴 거에 대한 걱정? 별로 없어요. 어차피 제가 의지만 있으면 계속 유지되는 거니까. (중략) 어떤 회사에 고용된 상황이면 잘릴지 말지는 내가 통제할 수 있는 게 아니잖아요. 근데 지금의 상황은 내가 다 통제할 수 있고. 되게 행복하다고 느끼는 건, 보통 일과 여가를 구분지어서 좀 주말에 쉬고, 평일에 일하고 하잖아요. 근데 저한테는 일 자체가 되게 즐거우니까 사실 친구들이랑 얘기할 때 애들이 ‘야 넌 쉬지도 못하고 일만 하나’라고 하는데 사실 그 말 들으면 약간 의아해요. 왜냐면 출근할 때 되게 재밌거든요. ‘가서 어떻게 일하고, 동료랑 무슨 얘기 해야지’하고, 퇴근하면 또 다시 ‘내일 출근하면 뭐 해야지’하면서 그 생각하는 게 재밌고. 그래서 뭔가 일이라는 표현에 대해서 느끼는 바가 너무 다른 것 같아요.” (순욱)

이처럼 그에게 게임을 만드는 것은 즐거운 일이고, 자율적으로 스스로 통제하면서 마음껏 역량을 펼칠 수 있는 일이었다. 그랬기에 하루에 3~4시간씩 자고, PC방 아르바이트 등 여러 가지 부업을 병행하면서도 계속 ‘즐거운’ 게임 개발을 해나갈 수 있었던 것이다. 그는 당장의 게임이 실패하더라도 크게 걱정하지 않고, 안 된다면 다시 아르바이트 하면서 생활비를 벌고 팀을 꾸려 다음 게임을 진행하겠다고 말했다.

게임 개발 작업 자체의 즐거움은 마치 “마약”같은 재미가 있다고 묘사되기도 한다. 해결되지 않아 골머리를 썩던 문제가 어느 순간 해결되면 형언하기 힘들 만큼 기분이 좋아지고 그 동안의 고생에 대한 기억이 잊혀진다는 이야기는 여러 개발자들의 공통적인 레퍼토리였다. 종환은 그 경험에 대해서 “크런치 뽕”이라는 말로 설명하기도 했다. 케이스 오도넬(Casey O’Donnell, 2008)의 연구에서도 “딥 해크 모드(deep hack mode)” 또는 “존(Zone)”라고 불리는, 일 자체에 몰입해서 무아지경의 몰입 상태에 빠지는 현상에 대해 주목한 바 있다. 말하자면 프로그래머가 일 자체에 순수하게 집중하고 그것을 즐기는 과정에서 일과 놀이 사이의 경계가 사라지면서 한참을 일에 몰두하게 되는 상태를 일컫는다. 이것은 훌륭한 개발자라면 한 번쯤 겪어야 하는 것으로 여겨지고, 마치 참선 상태에 들어간 것처럼(zen-like state) 개발자들에게 경험되기 때문에 ‘신비화된’ 자기 착취로 이어질 위험이 있다고 설명했다(O’Donnell, 2008, p. 82~83).

N사의 1년차 UI/UX 디자이너 흥준은 좋은 회사의 기준이 반드시 업무시간으로만 평가되는 것은 아니라고 생각했다. 그는 자기 기준에서 업무를 짧게 한다고 능사는 아니며, 실제로 일을 얼마나 즐겁게 자율적으로 할 수 있게 만들어주는지, 그런 분위기가 중요하다고 말했다. 그런 점에서 그는 자신이 좋아하는 게임 그래픽 디자인을 맡게 되면서 스스로 책임감도 느끼고, 실력을 키우고자 하는 생각에 보통 밤 9시~10시까지 회사에 머문다고 했다. 이런 방식으로 게임 자체에 대한, 그리고 일에 대한 열정과 진정성을 재확인하는 경험이 축적되면서, 그들이 스스로의 일에 대해 갖는 확신과 긍정적 감정도 늘어가는 것으

로 볼 수 있다. 모름지기 게임 개발자라면 게임을 좋아하는 마음이 있어야 하며, 일에 대한 열정이 있어야 한다는 명제는 거의 모든 개발자들이 공통적으로 했던 말이다.

“일단은 게임을 좋아해야 돼요. 정말 게임을 만들고 싶은 사람이 업계에 들어와야돼요. 이게 너무 안 좋은 말로 쓰여서 그렇긴 하지만, 열정이 필요해요.”(정석)

“게임을 좋아해서인 것 같아요. 이게 정말 다시 생각해도, 내가 게임을 안 좋아하는데 게임을 만든다? 이것처럼 힘든 건 없을 것 같아요. 근데 그걸 한다는 건 게임을 좋아하고 또 게임을 출시하고 유저들이 하는 걸 보고, 저 같은 경우는 굉장히 뿌듯할 것 같고.”(재형)

“내가 생각한 새로운 세계를 가상의 공간에 풀어놓을 수 있는 거죠. 유저 한 명이라도 이 게임을 인생 게임으로 여겨졌으면 좋겠다는 마음... (중략) 전 솔직히 거의 게임이 다 망했거든요. 출시 못한 게임도 있었는데, 그래도 유저들의 기억에, 누군가의 기억에 남는 게임을 만든다는 것. 이게 게임 개발을 하는 가장 큰 이유인 것 같아요.”(지은)

“저는 사실 게임 자체를 되게 좋아해서. 롤플레이어라는 것 자체가 제가 캐릭터가 돼서 조작을 하고, 세계관에 들어가서 행동을 하는 건데... 그걸 제가 직접 만든다는 것 자체가. 저는 지금도 일이 재밌거든요. 하다보면 시간 가는 줄 모르겠고 그래서 재미있어서 계속 하게 되는 것 같아요. 취미도 게임이고 특기도 게임이고 만드는 것도 게임이고.” (혜선)

게임에 대한 애착과 열정, 그리고 자신만의 게임을 만들어낸다는 것에서 느끼는 자부심, 게임 개발 일 자체에 대한 즐거움, 이 모든 것들이 그들을 힘겨운 현실에도 불구하고 계속 개발자로서 나아가게 만드는 원동력이었다. 그리고 그 열정과 재미, 자부심, 진정성의 느낌은 무엇보다 그들이 자율적으로, 그들 나름의 전문성을 갖춰 나가며 개발 작업을 진행할 때라야 의미 있게 드러나는 것이었다.

그런데 이 시점에서 연구 참여자들이 매우 빈번하게 공통적으로 언급했던 ‘제너럴리스트’라는 말의 함의에 대해서 좀 더 비판적으로 되짚어볼 필요가 있다. 앞의 내용을 요약하자면, 자신이 좋아하는 게임을 만들기 위해 본인의 열정과 노력을 바쳐서 힘든 상황을 버텨내고 있고, 그렇게 해서 결국 ‘제너럴리스트’적인 무엇을 그들이 추구하고 또 획득해나간다는 말이 된다. 그런데 과연 제너럴리스트라는 말의 본질적 특성은 무엇인가? 그것은 일견 긍정적인 측면들을 포함하고 있고 또 다중숙련으로 나아갈 수 있는 가능성을 분명히 함축하고 있다. 그러나 이미 앞서 5장에서 언급한 바와 같이, 다른 시각에서 본다면 제너럴리스트라는 것은 결국 스페셜리스트가 되지 못하는, 될 수 없는 사람들의 대안적인 차선책이거나, 또는 본질적인 핵심이 빠진 허울 좋은 껍데기에 불과한 레토릭일 수도 있다. 어쩌면 이것은 빨라진 개발주기, 치열해진 경쟁 속에서 어쩔 수 없이 멀티테스킹을 해야 하고 특별한 기술적 깊이는 갖추지 못한 불안정한(precairous) 개발자들의 자기변명 또는 자기위안은 아닐까?

게임에 대한 애착과 열정, 그리고 ‘진정성’이라는 문제 또한 이런 맥락에서 마찬가지로 되짚어 볼 필요가 있다. 이들의 이야기를 들어 보면 게임 자체에 대한 즐거움과 열정은

일종의 ‘열정페이’ 또는 ‘자발적 크런치’를 유발하기도 한다. 그것이 회사에서 일방적으로 강요되는 방식이 아닐지라도, 어떤 면에서는 그렇지 않기 때문에 더더욱 그들은 스스로의 선택으로 자기착취(self-exploitation)에 빠질 위험에 처해 있는 것으로 볼 수 있다.

그들이 말하는 즐거움과 열정의 이면에는, 또한 경쟁에 대한 의식이 자리 잡고 있는 것으로 보인다. 열심히 일해야 하는 이유가 시장에서 성공하고 자신의 가치를 인정받기 위해서이고, 또 그렇게 되기 위해서 ‘제너럴리스트’가 되는 전략을 선택한 것이라면 이것이 과연 ‘진정한 의미에서의’ 진정성이라고 할 수 있을까? 이론적 논의에서 살펴보았던 신자유주의적 통치성의 한 형태로서 진정성이 그랬던 것처럼 그들에게 ‘덧’으로 작용하는 것은 아닐까? 더군다나 이 모든 상황에서 그들은 대부분 ‘개인(individual)’으로서 존재한다. 이런 상황은 로리(Lorey, 2015)가 말했던 것처럼 신자유주의적 통치성의 수단으로 ‘불안정화(precaarity)’가 작용할 때, 그리고 그것이 자기통치와 자기규율의 노동윤리를 강화하면서 ‘개인화된(individualize)’ 형태로 오로지 스스로의 힘으로 그것을 해결해야 한다는 과업을 부여할 때, 이들은 더더욱 불안정한(precaarious) 존재가 되어갈 수밖에 없다. 그런 점에서 그들의 새로운 창의성, 제너럴리스트적 전문성과 숙련은 불안정한 창의성(precaarious creativity), 불안정한 전문성(precaarious professionalism), 그리고 불안정한 숙련(precaarious skill)이라 할 수 있다. 개인화되고 파편화된 프리캐리티의 위험성을 내포하고 있기 때문이다.

따라서 이 ‘제너럴리스트’가 그들의 말처럼 무게감을 갖기 위해서는 실질적으로 그들의 노동이 주어진 과업을 역지로 수행해야 하는 노동(labor)이 아니라, 네트워크, 커뮤니케이션, 새로운 기술 등을 갖추고 자율적으로 수행되는 ‘작업(work)’이 되어야 할 것이다. 그리고 그것이 진정한 융합적 작업 혹은 다중숙련으로 이어지기 위해서는 물리적 작업환경과 여건이 그들 스스로를 취약하게 만들어야 할 필요가 없을 만큼 안정적으로 갖춰질 필요가 있다. 또한 앞서 검토한 조직의 창의성에 대한 논의처럼, 그들이 대안적 창의성과 전문성, 숙련을 추구해 나갈 수 있는 조직 및 집단적 문화가 구축되어야 할 것이다. 이를테면 그들을 고용해서 재능을 활용하고 있는 게임 기업들은, 혹은 게임 산업을 육성하려는 정부 정책 담당자들은, 그들에게 가능한 충분한 정보와 시설, 개발비용, 합리적인 경제적·비경제적 보상 시스템, 후원과 지원, 다양성을 지켜주는 보호 제도 등을 마련해야 할 것이다. 그러한 제도적 정책적 지원이 없는 상태에서는 그들만의 고군분투가 ‘제너럴리스트적인’ 어떤 것으로 포장되는 데 그칠 우려가 크기 때문이다. 이에 대해서 우리는 이 장의 후반부에 다시 검토하려 한다.

그럼에도 불구하고 이 절에서는 그들의 게임 개발 작업이 갖는 잠재력과 가능성을 발견할 수 있었다. 그것은 분절화되고 파편화된, 전체 게임의 생애주기에서 조각난 어떤 일부분만을 단순반복적으로 처리해야 하는 탈숙련의 노동이 아니라, 게임의 생산과정 전체를 주관하고 이해하고 또 그 과정에 참여할 수 있는 융합적 생산으로의 전환을 가능케 하는 양상이라 볼 수 있다. 요컨대 ‘분절화된 개발 노동(fragmented development labor)’이 ‘융합적 생산 작업(converged production work)’으로 전환될 가능성이 있다. 이처럼 우리는 강제적 크런치 모드와 같은 고도화된 착취, 그리고 자율성의 제약 및 지나친 분업화와

탈속련으로 인해 발생하는 노동소외라는 문제들. 그 문제들로 인해 더 심화되고 있는 개발자들의 불안정성에 대응할 하나의 가능성을 이렇게 발견하게 된다.

3절. 게임 개발자들의 생존과 연대의 전략들

이번 절에서는 게임 개발자들이 불안정성에 대응하기 위해 사회적 관계 차원에서 어떤 실천들을 하고 있는가에 주목한다. 3절이 개인 차원에서 형성되는 디지털 창의 작업의 긍정적 잠재력, 그리고 그것이 철저히 ‘개인’의 차원에서만 추구될 경우 잠재적 불안정성을 여전히 내포하고 있는 것에 대한 논의였다면, 4절은 개발자들이 형성하는 사회적 관계에서의 집단적인 실천에 관한 것이다. 노동을 둘러싼 생산 관계의 차원이라고도 할 수 있을 텐데, 이를테면 개인 차원에서 스스로 어떻게 생존을 도모하는가에서 시작하여, 업계에서 인정받고 커리어를 이어가기 위해 어떤 노력을 하는지, 그리고 동료 개발자들과 어떤 자생적 네트워크와 커뮤니티를 구성하는지 살펴볼 것이다. 또한, 동료들과 맺은 네트워크를 통해 어떻게 불안정성에 대응하고, 상생을 위해 노력하고 있는지 살펴볼 것이다. 이는 유연한 창의 산업 노동으로서 게임 산업 자체에 내재된 불안정한 요소들, 이를테면 고용과 경력의 불안정성 및 경제적 불안정성과 같은 요소들을 비롯하여, 파편화되고 분절된 노동만 수행함으로써 소외를 경험하게 되는 게임 개발자들의 구조적 불안정성 문제들을 극복할 수 있는 전략에 대한 논의이다.

1. 개발자들 개인의 생존 전략들

앞 장에서 논의했던 것처럼 오늘날 한국의 게임개발자들은 매우 불안정하며, 그 정도가 점차 심화되고 있다. 이런 상황에서 그들은 기본적으로 ‘리스크의 개인화’에 직면하여, 스스로 모든 난관을 헤쳐나가야 할 부담을 안고 있다. 그에 따라 고용, 커리어 유지, 경제적 안정성 등의 차원에서 각자 생존을 위해 노력하는 다양한 전략들이 존재한다. 대표적인 사례들을 살펴보자.

우선, 대기업이나 안정적인 개발조직의 구성원이 되기 위해 노력하거나, 이미 그 자리에 있는 경우 큰 욕심을 내지 않고 자리를 지키는 방식이 눈에 띈다. N사 B스튜디오의 구성원들이 대부분 그랬고, MMORPG 게임을 서비스 중인 중소개발사 JU의 기철, 예나, 그리고 MA의 정민 등이 그 사례다. 대형 프로젝트의 경우 개발기간이 오래 걸리기 때문에 일정한 역할을 수행할 수 있고 팀원들과의 관계에서 큰 문제가 없으면 한동안 안정적인 직장생활을 이어갈 수 있다. 오랫동안 MMORPG 게임을 서비스하며 안정적인 수익모델을 유지하는 중소개발사의 경우에도 비슷한 이유로 안정성을 추구하는 개발자들이 선호한다. 이것은 과감한 모험을 추구하거나, 좋은 게임을 만들어내겠다는 개발자의 진정성, 열정의 측면보다는 일과 삶의 밸런스, 삶의 질을 일정수준 이상 유지하는 데에 초점을 맞춘 개발자들의 선택지라 할 수 있다.

“안정된 직장으로는 괜찮아요. 6시 퇴근인데 6시 30분 이후에 퇴근한 적도 거의 없어요. 사실 (개발자들이) 이직을 왜 자주 하나하면 이직을 해야 연봉이 올라가거든요. 그런데 제가 그렇게 하고 싶지 않은 이유가 사실은 안정적으로 출퇴근 하고, 집도 가깝고, 제가 밴드 하는데 취미생활도 하기 편하구요. 옛날

처럼 막 낭만적으로 야근하면서, 열심히 일한다는 그런 기분보다는...”(정민)

“(불안정성) 이게 최근 몇 년 동안 엄청 심해져서, 뭔가 하고 싶어도 기존에 회사에 있는 분이 나갈 수가 없는 거예요. 저만해도, 다른 쪽에서 지인이 ‘스타트업 만들었어, 투자도 받았으니까 연봉 지켜줄 테니까 와서 일해, 같이 일해 줬으면 좋겠어’ 라고 해도 저는 계산을 하게 되는 거죠. ‘한 1년 지나면 투자금도 사라질텐데? 1년 뒤에 런칭 못하면 나는 다시 나왔어야되는데? 지금 ‘스마일게이트’는 당분간 안 망할 것 같아 여기, 돈 많아. 내가 조금 더 불만족스러워도 더 앉아있으면 연봉은 계속 올라, 근데 여기는 (지인이 만든 스타트업은) 커질지 안 커질지 몰라, 투자가 언제 될지 몰라, 게다가 퍼블리셔가 생길지 안 생길지 몰라, 이 퍼블리셔가 어떤 갑질을 할지 몰라...’ 이게 계속 반복이 되는 거죠. (중략) 이런 식으로 계속 불안정하니까, 몸을 사리게 되고, 이직도 꺼리게 되는 거죠.” (지은)

좀 더 젊은 개발자들은 오히려 트렌드에 맞춰서 자신의 몸값을 올리며 더 나은 곳으로 이직하기를 원하기도 한다. 스타트업에서 원화 아티스트로 일하고 있는 1년차 개발자 성희는, “공부하고 준비해서 큰 회사 들어가고 싶어요. 복지도 정상적으로 받고 싶고. 큰 회사 들어간 친구들 얘기 들어보면 되게 부러운 거 많아요. 인센(인센티브) 받았다. ‘스위치’ 게임기 준다더라 이러면서...”라고 말했다. 경력은 5년 이상 되었지만, 나이는 아직 30대 초반인 N사의 소은 또한 스스로 경쟁력을 갖추면서 업계에서 살아남는 전략으로 이직을 하거나 팀을 옮기는 경우가 많다고 말했다. 한 프로젝트에서 오래 남아있으면 새로운 툴을 써 볼 기회도 줄어들고, 다른 사람들과의 경쟁에서 밀릴 수도 있다는 것이다. 따라서 변화하는 기술 트렌드에 맞춰서 새롭게 게임을 만드는 팀에 들어가기 위해 준비하고 대기해야 한다는 이야기였다. 상대적으로 직군의 위계질서 속에서 아래쪽에 위치한 QA 개발자 예인은, 직군의 사다리 위로 올라가려는 노력에 대해 다음과 같이 언급했다.

“근래에 두 분이 나가셨는데 한 분은 힘들어서 그냥 나가셨고. 무슨 직군으로 가셨는지 모르겠어요. 한 분은 원래 플머(프로그래머)셨는데 이쪽으로 왔다가 다시 너무 힘들어서 플머로 돌아가셨고요. 아예 QA를 뭔가 발판으로 삼는 경우가 있어요. 기획자가 많이 되거든요, QA들이. QA 경력을 쌓고 기획자로 이동하는 경우가 되게 많아요. (혜선 : 맞아요, 제 주변에도 QA 출신의 기획 분들이나 PM 분들이 되게 많아요.) 왜냐면 QA가 보통 계획을 짜고 플랜을 짜서 뭘 하거나 그래서 PM이랑 어울릴 때도 있고 기획서를 많이 받아 봐요. 기획서에 따라서 테스트를 해야 하니까 그렇다보니 기획자가 되는 경우도 있어요. 그리고 QA를 좀 깊게 하다보면 프로그래밍 코드까지 확인을 하는 경우가 있어요. 기능 QA 쪽에서는요. 그 정도가 되면 플머로 전향을 하시거나 이런 식으로. 아주 오래 QA에 몸을 담는 경우는 되게 극소수라고 보시면 될 것 같아요. 거쳐 가는 직업 같은 느낌을 많이 받죠.” (예인, 혜선)

예인은 보다 안정적인 경력을 확보하기 위해 ‘ISTQB(International Software Testing Qualification Board, 국제 소프트웨어 테스트 자격협회)’에서 부여하는 QA 자격증을 따기 위해서 준비를 한 적도 있지만 쉽지 않다고 말했다. 응시료도 비싸고 영어에 대한 부담도 크기 때문에 많은 사람들이 등용문처럼 여기고 준비하고 있다고 한다.

이처럼 개인적 차원의 대응이라도 그가 현재 어떤 회사, 어떤 개발조직에 몸담고 있는지, 또 그의 경력이나 나이가 어느 정도인지에 따라 그 대응 전략의 양상이 달라지는 것

을 알 수 있다. 상대적으로 경력이 오래되고, 처우가 좋은 직군에 큰 회사에 다니는 개발자들은 자리를 지키려는 경향이 강한 반면, 젊고 앞으로의 커리어가 어떻게 이어질지에 대한 막막함을 가진 개발자들은 조금이라도 더 좋은 대우를 받는 직군으로 옮기거나, 또는 복지 혜택이 좋은 회사로 이직을 꿈꾸고 있었다.

그렇다면 회사를 다니고 있지 않은 1인 개발자들이나 또는 출시를 준비 중인 스타트업 개발자들은 어떤가? 이들 중 성공한 소수는 게임 출시 이후 일정한 소득이 발생하지만 그렇지 않은 경우에는 각종 외주나 아르바이트로 버텨야 했다. 윤호, 순욱, 범수, 재범, 현아 등은 현재도 아르바이트를 하고 있거나, 과거 수입이 매우 부족했던 상태에서 생활비를 충당하기 위해서 외주 아르바이트 등을 했던 경험이 있었다.

이들이 활용할 수 있는 또 다른 방법은 각종 지원사업의 기회를 활용하는 것이다. 연구자가 오픈 세미나에 참석하기도 했고, 작업현장에 대한 연구를 수행할 수도 있었던 경기콘텐츠진흥원 산하 경기게임아카데미(G-NEXT)에서는 소규모 스타트업이나 1인 개발자를 위해 게임 개발자 교육 커리큘럼과 함께 실제로 출시까지 할 수 있는 창업교육 및 인큐베이팅 기능을 하는 프로그램을 운영하고 있다. 여기에 선정되면 약 6개월 간 일정 규모의 개발지원금을 지원받으며 공동 개발 공간 및 개인 PC, 테스트기기 등을 지원받게 되고, 개발 과정에 따른 맞춤형 멘토링도 지원받게 된다.¹⁶³⁾ 연구자와 만났던 'EXR'의 준경과 순욱, 창민, 범수, 재범, 그리고 용석은 모두 여기서 지원받았던 경험이 있었다.

지원금이나 공간이용 등 편의시설도 좋았지만, 이들에게는 무엇보다 '동병상련'의 심정으로 함께 고생하고 있는 동료 개발자들과 정보를 주고받고 서로 위로하고 응원하면서 심리적 위안을 받을 수 있다는 것이 중요했다. 창민처럼 업계 10년 이상 경력을 가진 개발자를 비롯해서, 유명 게임회사에서 오랫동안 경력을 쌓았던 프로그래머, 아티스트, 기획자 등 다양한 배경을 가진 개발자들이 모여 서로의 노하우를 공유하고, 막히는 부분들을 함께 고민해주는 등 네트워킹과 교류의 기회도 마련할 수 있었다. 또한 서로의 게임에 대해서 피드백을 해주거나, 부족한 부분을 서로 가르쳐줄 수 있었다는 것도 중요한 기회였다.

소규모 스타트업이나 1인 개발자들이 불안정성에 대응하는 또 다른 생존 전략 중 하나는 '게임창조오디션', 'BIC', '구글 인디게임 페스티벌' 등의 게임 전시회나 대회에 참가하는 것이다. 이를 통해서 상금 형태로 개발비를 충당할 수도 있고, 자연스럽게 마케팅 및 홍보 효과를 누리기도 하며, 때에 따라서는 멘토와 연결되어 개발 후반작업 및 출시 과정에서 큰 도움을 받을 수도 있었다. 지환이나 GPL의 경식, 승현은 이런 기회를 활용하여 인지도를 높이고 경제적 불안을 해소할 수 있었다.

2. 개발자들의 연대와 생존 네트워크

앞서 논의한 것은 게임 개발자들이 개인적 차원에서 생존하는 방법들에 대한 것이었다. 특별히 게임 업계만의 문제라고는 할 수 없었으며, 그들이 현실에서 각자 선택할 수 있는

163) 자세한 정보는 아래 링크를 참조. https://gnext.or.kr/?page_id=2999

방법들에 대한 모색이었다. 이제 국내 게임 업계에서 그들이 개인 차원이 아니라 집단적 차원에서 실제로 어떻게 네트워크를 형성하고, 그것을 발판으로 삼아 창의적 협업을 실천할 수 있는지 검토해보고자 한다.

1) 상생을 위한 개발자 네트워크

게임 개발자들이 융합적 작업을 수행하며 다중숙련을 추구하고, 또 각자의 커리어에 대해 자부심을 가지고 계속 나아가는 데에는 최소한의 사회적 안전망이 필요하다. 그것은 냉혹한 현실에서 살아남기 위한 개인적 차원의 전략만으로 해결되지 않는다. 그들은 게임 개발과 관련된 기초적인 지식에서부터, 각 직군에 특수한 전문 지식들을 얻고, 이직을 준비하고, 업계 트렌드를 파악하고, 나아가 동료 개발자들을 모으고, 게임 팬들과 소통하기 위해 다양한 방식으로 네트워크를 형성해나가고 있다.

대표적인 것이 페이스북, 트위터 등 SNS나 온라인 카페, 게시판 등에서 형성된 개발자 커뮤니티이다. 이런 온라인 네트워크는 특히 스타트업, 인디 개발자 등에게 매우 중요한 정보 공유 및 인맥 형성의 장이 되고 있다. 대표적인 사이트를 몇 가지 소개하자면, 페이스북에서는 ‘인디라! 인디게임 개발자 모임’을 비롯해 ‘스마트폰 게임 개발자 그룹’이 대표적이다.¹⁶⁴⁾ 이들 사이트에서는 게임업계 동향에 대한 정보를 나누기도 하고, 게임 개발과 정에서 필요한 전문 지식이나 노하우를 서로 묻고 답변해주는 형식으로 공유하기도 한다. 뿐만 아니라 채용 정보, 무료 세미나 정보 등을 공유하기도 하며, 각자가 개발 중인 게임의 진행 상황을 공유하거나, 게임이 출시되면 널리 알려져서 전파해주시기를 요청하는 홍보 채널로도 활용된다. <그림 7-7>과 <그림 7-8>은 ‘스마게’와 ‘인디라’의 대표적인 게시물 유형을 보여준다.



<그림 7-7>은, 중소기업이나 스타트업 개발자들이 본인이 출시한 게임 관련 정보를 올리고 홍보하는 내용이다. 대부분 이런 게시물들이 많은데, 그에 대해서 ‘좋아요’를 누르거나 응원하는 댓글을 달고, 또 아는 개발자들끼리 댓글이나 메시지를 통해 인사를 주고받는 양상을 관찰할 수 있다. <그림 7-7>의 가장 오른쪽은 한 그래픽 디자이너가 배움을 나눌 사람들을 찾고 있다는 게시물을 올린 화면이다. 본인은 포토샵, 일러스트레이터, 3D 맥스 등의 아트 작업을 가르쳐줄 수 있고, 상대방으로부터는 유니티 엔진과 C# 언어를 배우고 싶다는 내용이다.

164) ‘인디라’는 “친목, 공유, 혁신, 실험을 모토로 인디 게임 개발자들의 교류를 위해 태어난 커뮤니티”로서 각 지역별 정기모임과 팟캐스트 방송 등을 통해 인디 게임의 저변을 확대하기 위해 노력해왔다. 2018년 4월 현재 13,220명이 가입되어 있다. <https://www.facebook.com/groups/indiera/about/> 흔히 ‘스마게’로 불리는 스마트폰 게임 개발자 모임은 개발자 간 친목을 중심으로 자생적으로 만들어진 순수 비영리 모임이다. “여기서 ‘개발자’의 의미는 프로그래머에 국한되지 않고, 스마트폰 게임과 관련한 게임 디자이너, 아티스트, 마케터 등 다양한 분야 분들로 구성되어 있습니다.”라며 열린 모임을 표방하고 있다. 2018년 4월 현재 17,511명이 가입되어 있다. <https://www.facebook.com/groups/kmgda/>

<그림 7-7> 스마트폰 게임 개발자 그룹 페이스북 게시물

최승
4월 12일 오후 6:18


안녕하세요. 유엔연태인먼트의 최 승입니다!
포켓시티, 포켓월드에 이어 이번엔 조금 다른 느낌의 방치형 RPG를 개발하게 되어 홍보자 글을 올립니다!
바로 [포켓에이지] 라는 게임인데요,
4X4 구조의 턴을 직접 구성하여 전략적으로 플레이 하는 방식으로, 영웅들을 육성하며 시대를 개척하는 게임입니다.
아직은 추가개발 컨텐츠도 많고 고려아할 점도 많기에...
시간 되시면 한번씩 플레이 해보시고 피드백 주시면 정말정말 감사하겠습니다!
루분도 한장 뿌려주고 갑니다 ([NewPocketAge]
다들로드 링크. <https://play.google.com/store/apps/details...>

좋아요 댓글 달기 공유하기

김낙현
4월 7일 오전 10:54


안녕하세요. 이번에 원티치로 가볍게 출시할 수 있는 UFO 게임을 출시해서 소개드립니다. 잊지않는 유색들을 피해서 도전을 요청하는 작은 UFO를 구하는 간단한 게임이지만 철저한 고충을 바탕으로 사실적으로 구현한 UFO와 비행술로 인해 남이도는 간단하지만 재미있습니다. 감사합니다.
그리고 아래에 1인 개발을 시작 하시는 분들에게 도움이 될만한 무료 프로그램 정보도 함께 올립니다.^^
구글플레이 : <https://play.google.com/store/apps/details...>
오존소스 ##
Tiled (<http://www.mapeditor.org/>)
타일맵 만드는 오픈소스 툴. 유니티는 써보지 않아서 잘 모르지만 GMS1.4 유저들의 경우 타일맵이 많이 들어가는 게임을 만들 때 제작 시간을 획기적으로 줄여줍니다.
gimp (<http://gimp.org/>)
너무나도 유명한 오픈소스 포토샵.
inkscape (<https://inkscape.org/ko/>)
텍스나 최강의 오픈소스 벡터 프로그램. 일러스트레이터 대용.
dragon bone (<http://dragonbones.com/en/index.html#WSRq9IhuZaQ>)
중국산 오픈소스 2D 애니메이션 프로그램. spine 대용으로 추천합니다.
게임용 에셋스토어 ##
그래픽리버 (<https://graphicriver.net/category/game-assets>)
gamedevmarket (<https://www.gamedevmarket.net/>)
16bit rpg sprite (<https://www.oryxdesignlab.com/>)



좋아요 댓글 달기 공유하기

채인권이님이 링크를 공유했습니다.
4월 11일 오후 2:52

안녕하세요
그래픽디자이너로 활동하고 있는 채인권이입니다.
반갑습니다.
배움을 나눔할 분을 찾고 있습니다.
서울지역에서~
저는 상대방에게 포토,일러,3d맥스(모델링 및 애니메이션) 가르쳐 주고 상대방은
저한테 유니티 C#코딩하는 방법을 알려 주시면 됩니다.(중급수준)
관심 있는 분은 카톡주세요




배움나눔
OPEN.KAKAO.COM

좋아요 댓글 달기 공유하기

<그림 7-8> 인디게임개발자 모임 페이스북 게시물

정진민님이 첫 게시물을 공유했습니다.
새로운 멤버 · 4월 13일 오후 1:04

안녕하세요. 아이아이스튜디오 정진민입니다. 이번에 저희가 레트로 디자인 스타일의 액션게임 '최종생존자 : No Survivors'를 출시했습니다. 한 번씩 보시고 평가도 부탁 드립니다.
감사합니다.



최종생존자 : No Survivors

좋아요 댓글 달기 공유하기


19명
공유 1회

Myung-jae Lee 오 원천 플립니더 출시 축하드려요!
좋아요 · 댓글 달기 · 2일

부경준 오 ㅎㅎ 부위가 절망적이네요!
출시 축하드려요! 응원해보았습니다
좋아요 · 댓글 달기 · 23시간

현수민님이 링크를 공유했습니다.
4월 10일 오후 5:42

안녕하세요~! 간단에 글 쓰는데 너무 흥분성인 글이라 원가 죄송하네요 ㅠ ㅠ
게임의 음악을 만드는 현수민(무웬) 이라고 합니다!
고등학교 때부터 인디라에 있으면서 이런저런 게임에 참여도 해보고 항상 좋은 경험이었네요.
게임을 만드면서 이 게임만의 음악이 있었으면 좋겠다고 생각하신다면 저와 같이 해보시는건 어떨까요?
게임에 딱 맞는 음악을 만들어 드립니다
지금까지 작업한 음악들은
<http://yunxy.wixsite.com/muwenportfolio>
이곳에서 만나보실 수 있습니다
시간이 나신다면 잠깐 확인해보시구 편히 연락 부탁드립니다 감사합니다~!



muwenportfolio
메인
FYUNIXY.WIXSITE.COM

좋아요 댓글 달기 공유하기

한편, <그림 7-8>은 인디게임개발자 모임 페이스북 게시물 사례인데, 기본적으로 '스마게'와 유사한 기능을 한다. 왼쪽 그림은 신작 게임출시를 알리는 게시물이고, 아래에 축하와 응원의 메시지가 댓글로 달린 것을 확인할 수 있다. 오른쪽은 외주로 게임음악을 제작하고 있는 뮤지션이 자신을 알리며 함께 일할 게임 개발자를 찾고 있는 게시물이다. 이렇듯 SNS 그룹을 통해서 게임 개발자들은 함께 일할 동료를 찾기도 하고, 업계의 동료들에 대한 정보를 얻기도 한다.

그 밖에 대표적인 온라인 커뮤니티로는 '초중급 게임 개발자 스터디 모임'을 표방하고 있는 '데브루키' 네이버 카페가 있으며, '인디게임 개발자 쉑터(인디터)' 카페 또한 매우

활성화되어 있다.¹⁶⁵⁾ <그림 7-9>는 ‘인디터’와 ‘데브루키’ 사이트의 게시판 화면 일부를 캡처한 것이다. ‘인디터’ 카페에는 질문과 공지사항, 자유게시판 등의 일반적인 게시물 외에 게임 개발 관련 정보를 주고받는 ‘묻고 답해요’ 게시판을 비롯해서 게임 리뷰, 개발일지, 팀원 모집, 직원 모집, 대회 소개 등의 게시판들이 있다. 데브루키는 2006년부터 운영되어 온 게임 개발자들의 대표적인 온라인 커뮤니티로, 현역 개발자들과 업계 전문가들이 모여 초보 개발자들에게 노하우를 전수하고 멘토링 기능도 수행하는 역할을 하고 있다. 매주 토요일 오프라인에서 모임과 세미나, 스터디 등을 진행하는 것으로 알려져 있다.

<그림 7-9> 네이버 카페 ‘인디게임 개발자 쉼터’와 ‘데브루키’ 게시판

22132	허리도 아프고 목도 아프고... [8]	공지	[공지사항] (수정)2018년 1,2분기 스터디 발표자 일정 안내 [20]
22069	우리 모두 힘을 내시죠. [5]	공지	[발표자료] 데브루키 2011~16 발표 자료 통합본.pdf [10]
21802	시력이 계속 떨어지네요 [7]	공지	[공지사항] [필독] 데브루키 페이스북 이용 안내 [5]
21777	퇴근후 혼자 개발하기 6개월차, 점점 [14]		9152 부산서면게임학원에서 프로그래밍 과정 추천! [2]
21757	한달만에 퇴근후에만 게임을 만든다면 그 스코프랑 일정은? [7]		9151 [스터디안내] [464회] 일단 go 해보는 go [8]
21750	자체 무박3일 작업하게 될 것 같네요 하하하... [15]		9150 [발표주제] 일단 go 해보는 go
21712	오랜 번아웃을 딛고 다시 퇴근후 개발 시작해보려고합니다 [13]		9149 [컴투스]게임제작 전 부문 채용(~적격자 채용시)
21680	오늘도 즐거운 프로그래밍 가즈아~ [2]		9148 [스터디안내] [463회] 게임지원사업 잘 받는 방법 [5]
21677	힘을 더 내야할것 같습니다 [4]		9147 [컴투스] 게임사업부분 채용(~적격자 채용시)
21670	날이춡습니다. [1]		9146 [발표주제] 게임지원사업 잘 받는 방법 [2]
21650	코딩 [3]		9145 [컴투스] 2018 원클릭 경력채용(~4/30) [2]
21594	힘내세요 [2]		9144 [스터디안내] [462회] 행동 트리로 게임 시 만들기 [8]
21575	다들 감기 조심하세요~		9143 [발표주제] 행동 트리로 게임 시 만들기 [2]
21559	힘들네요~~		9142 [발표자료] 미아트작업자를 위한 언리얼엔진4 UMG #1 [2]
21546	오늘 유독 출네요... [2]		9141 [스터디안내] [461회] 언리얼엔진4 UMG 디자이너 #1 [10]
			9140 [발표주제] 언리얼엔진4 UMG 디자이너 #1 [2]

<그림 7-9>의 왼쪽은 인디터 게시판 중 ‘힘을 내요’라는 이름의 게시판 화면이다. 개발 작업을 진행하며 시력이 나빠지거나 허리와 목이 아프게 된 사연, 혼자 개발하는 것의 어려움 등을 토로하는 내용들이 즐비하다. 여기서 그들은 저마다의 사연을 공유하며 서로를 격려한다. 오른쪽은 스터디와 발표 등을 통해서 초급, 중급 게임 개발자들이 엔진이나 소프트웨어 기술 등에 대한 지식을 쌓을 수 있도록 하고 있는 데브루키의 게시판 화면이다. “게임 지원 사업 잘 받는 방법”, “UI 아트 작업자를 위한 언리얼 엔진4” 등의 주제로 발표가 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

이처럼 게임 개발자들이 자생적으로 만든 SNS 그룹이나 온라인 커뮤니티는, 대개 모니터 앞에 혼자 앉아서 작업을 진행하게 되는 소규모 스타트업 개발자들이 전문지식과 개발 노하우를 얻고, 인적 네트워크를 만들며, 나아가 협업이나 채용 관련 정보를 얻는 등 개발자들이 상생하고 공생할 수 있는 수단으로 기능하고 있다. 비록 그것이 간접적이고 미약한 방식일지라도, 개발자 일을 해야 할지, 어떻게 도전해야 할지 고민하는 사람들에게는 매우 요긴한 커뮤니티로 작용하고 있다. 인터뷰에 응한 여러 개발자들도 이러한 사이트를

165) 인디터 (<http://cafe.naver.com/indiedev/23974>), 데브루키(<http://cafe.naver.com/devrookie>)

비롯해 구글, 유튜브 등을 활용해서 질문을 올리고 조언을 구하는 경우가 많다고 했다. 재형은 ‘언리얼 엔진’ 커뮤니티에 가입해서 엔진 자체에 대한 노하우를 묻는 질문이라거나 직접 개발하면서 부딪히는 각종 문제에 대해서 해결을 요청하는 글을 올리고 도움을 받은 적도 있다고 말했다. 영수의 경우에도 나중에 스타트업에서 게임을 만들 것을 대비해 밤 시간을 활용하여 혼자 유니티로 게임을 만들면서 ‘데브루키’나 ‘데브코리아’와 같은 사이트에 들어가서 Q&A에 자신이 짠 코드를 올리고 피드백을 받는다고 말했다. 원화가 성희의 경우 계속 자기계발을 하면서 실력을 키우기 위해 온라인 커뮤니티를 활용해 원화 스터디 팀원을 모집하고 주말 시간을 활용해서 그림 작업 및 피드백을 주고받는 활동을 이어나가고 있었다.

인터뷰 참여자들 중에는 온라인 개발자 커뮤니티 외에도 ‘카카오톡’ 등 메신저 채팅을 활용하는 사람들도 많았다. 보통 수십 명에서 많으면 수백 명씩 가입된 직군별 ‘단톡방(단체 카카오톡 채팅방)’에서는 누군가 게임 업계와 관련된 화두를 던져 이야기가 이어지거나, 크고 작은 정보들이 공유되고 있었다. 20년 경력의 재혁은 이 단톡방이 매우 요긴하게 활용된다고 말한다.

“해결을 못한 문제점들을 여기저기 동호회에 많이 가입이 되어 있으니까. 친분이 있는 사람들하고 ‘아, 나 이런 문제에 부딪혔다. 아직 해결을 못했다.’ 얘기를 하는 거죠. 그럼 그 친구들도 ‘아, 이거 이런 방법으로 해결을 해보시면 어떨까요?’ 하면서 얘기를 많이 주고받습니다. 아침에 와서 삼십 분에서 한 시간 정도 사이에 그런 얘기를 합니다. (중략) 저는 사실 TA, 테크니컬 아티스트, 그리고 ... 거기도 가입돼 있고요. 원화, 애니메이션 파트, 배경파트, 3D 모델링 파트, 이펙트 파트 다 가입이 돼가지고. 보통 합치면 한 500명 정도는 됩니다. 그냥 단순히 가입만 돼있는 게 아니라, 그 사람들하고 지금 채팅방에서 원활하게 활동을 하고 있는 상태고요. 문제점이 생길 때마다 화두를 던지는 거죠. 뭐 여기저기서 카톡방에 연계가 돼가지고. ‘저희 방 만들어요. 이쪽으로 오세요.’해가지고. 좀 더 친한 사람들, 좀 더 도움이 되는 사람들끼리 따로 방을 만들어서 이렇게 했어요. (연구자 : 그럼 방이 엄청 많으시겠네요?) 네, 한 열 개 이상. 계속 그거, 카톡 확인하느라고 막... 그거 정말로 중요한 게 뭐냐 하면, 젊은 친구들도, 지금 막 시작하는 3-4년 된 친구들하고도 호흡을 하는 게 뭔가 다른 부분이 있어요. 그 사람들의 생각이라든가, 그 사람들의 문화라든가, 또 그 사람들의 유행이라든가 또는 작업방식이라든가. 그런 걸 제가 오히려 흡수를 하는 거죠 정말로 저한테는 이게 뭐랄까, 도움이 많이 되고 있습니다.” (재혁)

2) 게임 개발자들의 협업 네트워크 구성

지금까지 살펴본 게임 개발자들의 네트워크는 단지 일정한 기능적 유용성만 갖는 데 그치지 않는다. 온라인 커뮤니티에서 시작된 아마추어 모임이 프로 개발팀으로 전환된 사례들도 적지 않다. 대표적인 것이 <애니팡>을 만든 ‘선데이 토즈’인데, 창립 멤버들이 일요일마다 ‘토즈’라는 스터디 카페에서 모임을 한 것에서 유래한 이름이라고 알려져 있다. 또 이 연구에 참여한 GPL의 멤버들 또한 고등학생 때 일본 애니메이션 중심의 하위문화 장르 활동을 테마로 한 온라인 카페에서 운영자 그룹으로 만나 친목을 다지게 된 것이 팀의 시작이었다. 이들은 이후 10년이 넘는 시간동안 문화적 취향을 공유하며 함께 게임을 만드는 팀으로서 결속을 다져왔다. <EXR>을 개발 중인 준경과 순욱 또한 온라인 카페 스터

디 모임에서 처음 알게 되었고, 서로의 열정을 공유하면서 함께 게임을 만들기에 이르렀다. 5장에서 다루었던 <CQ> 개발팀 또한 해당 게임의 팬 커뮤니티에서 활동하던 아티스트를 정식 멤버로 영입한 바 있다. <검은사막>으로 유명한 ‘떨어비스’의 김대일의 경우, 어떤 그래픽 아티스트의 블로그를 구경하다가 깊은 인상을 받아 그에게 연락을 해서 직접 함께하자고 손을 내민 적이 있다고 한다.¹⁶⁶⁾

그밖에도 이런 일화들은 게임 업계에 아주 많다. 이런 방식의 네트워킹은 게임 개발자로서의 꿈과 이념을 함께 응원하고 공유하는 장을 만들어주기도 한다. ‘실력을 쌓고 열심히 노력하고 나를 알리다보면 언젠가는 기회가 올 것이다.’ 또는 ‘내가 만들고 싶은 종류의 게임을 좋아하고, 또 함께 만들고 싶어 하는 동료는 어딘가에는 있을 것이다’라는 기대감을 품게 해주기 때문이다. 실제 이런 네트워킹을 통해 취업에 성공하고, 동료들을 만나고, 자신의 평판을 높일 수 있는 기회가 있다는 것을 확인하면서 개발자들은 더더욱 확장된 네트워킹을 활용하게 된다. 이는 넓은 의미에서 개발자들 간의 협업 네트워킹이라 할 수 있다. 단지 사회적 안전망과 같은 기능만 하는 것이 아니라, 개발자들이 전문적 지식이나 아이디어, 노하우 등을 공유하고, 실질적인 교류와 만남을 통해서 새로운 게임을 탄생시키기도 하기 때문에 집단적 창의성을 형성해 나갈 수 있는, 다르게 말하면 ‘창의적 협업’을 가능케 하는 중요한 기반이 되는 네트워킹이라고 할 수 있다.

외국도 크게 다르지 않겠지만, 한국의 게임업계는 상당히 좁아서 인맥이 결정적인 역할을 하는 경우가 많다. 특히 구직, 이직, 채용 등을 할 때 인맥을 동원해서 정보를 얻고 직장을 얻는 경우가 비일비재하다. 호불호를 떠나서 이런 방식은 이미 상당히 만연해 있고, 업계 특성상 이직이 매우 잦기 때문에 이렇게 맺어진 네트워킹은 생각보다 상당히 촘촘하다. 따라서 동료 개발자를 구하고 협업의 네트워킹을 구축하는 차원에서 오프라인 및 온라인 채널을 활용한 인맥 맺기는 매우 중요한 기능을 한다. 앞서 살펴본 온라인 카페, 페이스북 그룹, 단체 메신저 채팅방 등에서 알게 된 사람들과의 관계는 생각보다 많은 영향력을 행사하는 것이다. 게임 개발자들은 여기서 미래의 잠재적 동료들을 만나기도 하고, 자신의 실력이나 평판을 알릴 기회를 만들기도 한다.

“제일 중요한 것은 좋은 동료를 만나야 한다는 것이죠. 사람이 제일 중요하죠. 이 업계는 사람이 기반이라, 사람이 최고입니다. 제가 할 수 있는 일이 있고, 제가 할 수 없는 영역에서 같이 해줄 수 있는, 믿고 맡길 수 있는 파트너가 제일 중요하죠.” (진수)

“(데브루키 커뮤니티에 대해 말하면서) 상당히 강한 네트워킹이지. 왜냐하면 여기서 채용까지 해줘. 인력 풀이 좁다보니까, 어떤 식으로 하냐면 이런 모임을 주최하는 장급들이 있잖아. 이 쪽 사람들도 어쨌든 경력자인거고. 당장 회사에서도 인력 필요하고, 보고서는, 재 괜찮은데? 하면 데려가는 거고. 스튜디오 모임이자 취업의 장이기도 해. 이런 거 이외는 컨퍼런스나 게임 잼, 이런 게 아니면 거의 없지. 사실 경력자와 신입 간에 이런 식의 관계가 맺어지는 건 상당히 어려워.”(윤호)

한편, 전문적 역량을 일정 수준 이상 갖춘 게임 개발자들은 NDC(넥슨 게임 개발자 컨

166) 이 일화는 그 그래픽 아티스트의 친구였던 재혁으로부터 들은 이야기다.

퍼런스), IGC(인벤 게임 컨퍼런스), KGC(한국 게임 컨퍼런스) 등과 같은 국내 게임 개발자 컨퍼런스 행사에 참여하여 자신의 노하우를 공유하는 경우가 많다. 동료나 후배 개발자들, 그리고 게임 연구자들은 컨퍼런스 행사들에서 생산된 자료들을 통해서 현재 게임 업계의 동향을 비롯해서 경영혁신을 위한 노력, 새로운 기술적 발견 등을 확인하고 공부할 수 있게 된다. 연구자가 만난 많은 개발자들 또한 이러한 자료들을 수시로 찾아보고 참조한다고 했다. 조금 더 전문성을 갖추고 영여실력도 겸비된다면 GDC(Game Developer Conference)와 같은 대표적인 국제 게임 컨퍼런스 관련 자료들을 찾아볼 수도 있다.

이 컨퍼런스 행사들의 기능은 여러 가지가 있겠으나, 게임 개발자들의 입장에서는 두 가지 복합적인 의미를 갖는 것으로 보인다. 첫 번째는 앞서 언급한 네트워크의 차원에서, 다른 동료 개발자들이 무엇을 어떻게 고민하고 어떤 전문성을 쌓아가고 있는지 그 노하우를 공유할 수 있다는 의미가 있다. 두 번째는 실제 컨퍼런스에서 발표하는 사람들의 경우, 개발자로서 스스로의 인지도를 올리고, 개발자 커뮤니티를 향해 화두를 던지는 역할을 할 수 있는 기회가 된다. 연구자가 만난 개발자들 중에서는 넥슨의 종환이 그런 실천들을 보여주었다. 그는 NDC, KGC 등의 행사에서 ‘언리얼 엔진4에서 디버깅하는 지침들’을 주제로 발표하기도 했고, ‘이 게임을 만든 사람들은 누구인가요?’(KGC 2015)라는 화두를 던지며, 게임에 참여한 모든 개발자들의 기여와 참여도를 인정하는 차원에서 그들의 이름(크레딧)을 게임 내에 표기하도록 하자는 운동을 펼치기도 했다.

“근데 그런 것들이 (노하우들이) 공개되어서 기록되는 데서는 이야기가 잘 안 나와요. 트위터 통해서 사람들이 농담 따먹기 하더라도 술 먹자하고 나왔을 때, 같이 무엇이 나오는 그런 종류의 암묵지들이 많아져야죠. 그리고 뭐 트위터에서 계속 개발 이야기하는 사람들도 있는데. 그런 것도 이제 커리어 관련해서 도움이 되는 거죠. 같이 일해보고 싶다는 감각을 주면 뭐 자리가 났을 때 한 번 같이 일해보지 않겠나라는 제안이 들어오기도 하거든요. (종락) 일종의 영업 마인드가 필요하기도 해요. 자신을 브랜드화하는 거죠. 저에 대해서도 이렇게 검색해서 알게 되셨잖아요? 프로그래머 같은 경우에는 오픈소스 활동 같은 것들이 인정되기도 하니까, 요즘에. 오픈소스 활동내역을 이력서 대신 보여주는 경우도 있어요. 기트허브 아이디를 알려주고 이리이러한 활동들을 했으니까 레코드들 다 거기서 있으니까 다 알아서 보세요. 해외에선 이런 것도 되게 많거든요.” (종환)

이러한 활동은 게임 개발자들의 네트워크 안에서, 다르게 말하면 게임 개발자들의 생태계라는 하나의 장(field) 내에서 일종의 상징자본(symbolic capital)을 축적해나가는 과정으로 이해할 수도 있다. 여기서 개발자들은 새로운 개발방법론을 제시하거나 새로운 개발 프로세스의 노하우를 공유하기도 하고, 또는 자신이 만든 새로운 게임의 장르적 특성이나 가치를 설득하기도 한다. 만약 그것이 개발자들의 장(field) 안에서 설득되고, 가치 있는 아이디어 혹은 개발자의 역량으로 승인(recognize)된다면, 부르디외(Bourdieu)적 의미에서 ‘게임개발자 장 내에서의 상징자본’을 획득하게 되는 것이다.¹⁶⁷⁾

167) 부르디외에 따르면, 자본은 사회공간에서 행위자들이 벌이는 투쟁에 동원되는데, 크게 경제자본, 문화자본, 사회(관계)자본으로 유형화해 볼 수 있다. 그리고 어떤 자본이든 실질적이거나 명시적으로 인정을 받게 되면 그것은 상징자본(symbolic capital)으로 기능하는 경향을 보인다. 상징자본이란 실체라기보다는 자본의 독특한 존재양태이며, 자본의 한 유형이라기보다는 그것의 효과로 볼 수 있다

이런 점에서 우리는 그러한 상징자본이 재확인되는 양상을 찾아볼 수 있는데, 성공한 게임의 개발 후기를 발표하는 것이 흔한 사례다. 일례로 게임 개발자 장 내에서의 대표적인 담론적 실천의 형태가 ‘포스트모템(postmortem)’이라는 형식이다. 각종 게임 개발자 컨퍼런스에서 상당히 많은 발표자들이 ‘~게임의 포스트모템’ 또는 ‘~게임 개발기’ 등의 제목으로 발표를 하는데, 이 모든 것이 게임 개발 후기, 회고와 점검에 해당하는 ‘포스트모템’이다. 글쓰기에 소설, 에세이, 시 등의 장르가 있다면, 게임 개발자가 생산하는 담론의 대표적 장르가 바로 이것이다. 성공한 게임의 포스트모템은 마치 그 게임과 한 쌍인 것처럼 개발자 사회에 알려지고 평가받는다. 동료 개발자들은 그 게임의 성공비결과, 그 게임을 만드는 과정에서 고군분투하며 새로운 노하우를 발견한 개발자의 노고를 치하하고 감탄한다. 그가 개발과정에서 겪었던 많은 에피소드는 중요한 참고자료가 되며 그 노력의 결과는 하나의 성공 모델로 자리 잡게 된다. 그런 방식으로 개발자 커뮤니티 내에서는 ‘스타 개발자’가 탄생한다. 예컨대 ‘키위웍스’의 장수영, ‘문틈’의 지국환, ‘버프 스튜디오’의 김도형, ‘스프링컴즈’의 배성곤 같은 ‘인디의 영웅’처럼 여겨지는 개발자들이다.

이렇듯, 게임 개발자의 네트워크는 다양한 수준과 양상을 띠고 있다. 그것은 기본적인 생존 네트워크의 성격을 띠기도 하면서, 더 나아가 상징적 수준에서 시대적으로 요구되는 개발자의 바람직한 역량, 윤리, 혹은 이상적인 개발자의 이미지를 만들어내고 공유하는 데에도 영향을 미칠 수 있다. 무엇보다 이러한 네트워크는 게임 개발자들 사이에서 매우 실효성 있게 작용함으로써 ‘네트워크화된 창의적 협업’을 가능케 하는 토대를 마련하는 기능을 한다.

3) 적극적인 개발자들의 조직화 사례 : 게임개발자연대

게임 업계는 유독 노동조합과 같은 연대를 위한 조직이 없다. 국내에도 업체별 노동조합은 현재까지 알려진 바 없으며, 거의 유일한 게임 업계의 조직은 ‘게임개발자연대’이다. 2013년 출범한 게임개발자연대는 노조는 아니지만 개발자들의 입장에서 그들을 대변하고 그들의 방패가 되어주는 것을 목표로 출범했다(박민영, 2014). 이러한 취지로 크라우드펀딩을 통해 출범한 게임개발자연대는 게임에 대한 대외적 인식 개선, 그리고 게임 업계 내부의 업무환경 개선과 개발자들의 노동관련 문제들을 함께 해결해나가자는 취지로 지금까

(Bourdieu, 1997). 말하자면 특정 장 내의 관습, 의미체계, 상징체계 속에서 어떤 일루지오(illusio)를 거쳐 그 속의 행위자들이 승인을 하는 과정을 거쳐서 작용하게 되는 어떤 자본이다. 그러니까 모든 종류의 자본은 ‘인정’이라는 과정을 통해서 그 영향력을 발휘하는데 그 발휘의 양상이 ‘상징자본’의 형태로 나타나게 되는 것이다. 상징자본은 그것이 작용하는 장의 성격, 가치를 승인한 장 특유의 관습이나 의례 등이 어떠한가에 따라 다른 양상을 띠게 된다. 이를테면 김홍중(2013)에 따르면, 예술 장의 하위 장이라 할 수 있는 문학 장에는 그 장의 관습적 맥락에서 인정되는 매우 특수한 문화자본, 일종의 ‘반(反) 자본’이라는 것이 존재하는데, 예를 들어 다른 장에서는 오로지 부정적인 가치로만 평가되는, 종종 천재적 시인이나 소설가들을 지칭하는 ‘기인’, ‘실패자’, ‘광인’, ‘병자’ 같은 용어들이 표상하는 어떤 자질들이 문학 장 내에서는 매우 귀중한 자본으로 인정받을 수 있다는 것이다. 그렇게 “시인의 고통, 상처, 불운, 질병, 광기는 ‘자본화’된다”(김홍중, 2013, 618쪽). 따라서 상징 자본은 해당 장의 맥락과 행위자의 성격이 어떠하며, 무엇을 실질적으로 영향력 있는 자본으로 동원할 수 있는가의 구체적 현실에 따라 매우 상이하게 달라질 수 있다.

지 약 5년간 활동하고 있다. 초대 대표를 맡은 김종득은 “게임 개발자들은 스스로 아직 ‘노동자’라고 정의하는 것에 서툴다. 자신이 하는 일이 창의적이고 예술적이라고 생각해서 예술가처럼 행동해야 하는 건 아니다. 일의 성격과 자신의 사회적 위치를 착각해서는 안 된다. 게임 회사에서 일하는 게임 개발자는 모두 노동자다. 자신이 노동자라는 것을 인지해야 노동법에도, 자신이 일하고 있는 환경에도, 근무형태에도, 처우에도 관심이 가는 거다.”(박민영, 2014, 89쪽)라고 말하며, 게임 개발자들이 노동자로서의 의식을 강화할 것을 주장했다.

실제로 이후 게임개발자연대는 게임업계 내에서 일어나는 임금 체불, 성차별 등의 관행에 대해 제보를 받고 국회 정의당 등과 연대하면서 가능한 직접 개입을 할 수 있는 방안들을 모색해왔다. 그러던 2017년 게임 업계의 만성적인 ‘크런치 모드’ 노동관행, 즉 과도한 야근과 밤샘근무, 과로사로 추정되는 개발자들의 죽음 등에 문제제기하며, 노동환경 문제를 사회적 이슈로 이끌어내기 시작했다. 특히 ‘넷마블’ 게임 개발자들에 대한 여러 차례의 실태조사를 진행하면서, 장시간 노동으로 인한 건강 악화 피해 사례, 부당한 전환배치, 인권침해 사례 등을 수집하고 체불임금에 대한 문제제기를 하는 등 개발자들이 노동자로서 가져야 할 권리에 대해 목소리를 내기 시작했다. 이처럼 적극적인 조직화를 통해 게임 개발자들을 세력화하고, 열악한 노동환경과 노동관행에 대해 문제제기를 하면서 게임 업계의 현실을 객관화하고 비판적으로 되돌아볼 수 있게 했다는 점에서 게임개발자연대의 활동은 큰 의미를 갖는다고 볼 수 있다. 인터뷰 참여자들 중 규환은 게임개발자연대의 주요 직책을 맡고 있으며, 지은 또한 젠더 문제와 관련하여 적극적으로 활동했던 이력이 있다. 종환 또한 개발자연대의 멤버로서, 게임 개발자들의 ‘크레딧’을 남기는 운동을 전개하는 등 게임업계를 둘러싼 여러 가지 사회적 이슈들을 제기하고 혁신을 위한 자성적 목소리를 내어 왔다.

이러한 조직화된 활동들은 개발자들의 노동자로서의 권익을 적극적으로 되찾는 운동을 통해서 제도적·법률적 차원에서의 안전망을 마련하는 데 크게 기여하고 있다. 비록 여전히 한국사회 다수의 게임 개발자들은 게임개발자연대의 활동에 대해서 별 관심이 없거나 정치집단화 되었다고 비판하기도 한다. 그렇지만 개발자들의 전문적 직업의식을 형성하고 공유하는 일, 표준적인 법제적 틀을 만들어가며 개발자들의 노동을 둘러싼 불안정성 문제를 조금이라도 완화하는 일에 크고 작은 역할을 하고 있는 것은 분명해 보인다.

3. 자생적 실천의 한계와 남겨진 과제들

지금까지 게임 개발자들이 생존과 연대를 모색하며 네트워크를 구성하고 또 그들 간의 적극적인 교류와 협력을 실천하고 있는 양상에 대해 논의했다. 이는 분명, 개인화되고 파편화된 주체로서 홀로 그들이 처한 불안정성을 해결하기 위해 자기착취의 모순에 빠지는 것보다 훨씬 나은 전략이다. 그러나 이러한 방법들 역시 여러 가지 측면에서 한계를 드러내고 있는 것으로 보인다.

첫째, 그들의 네트워크와 연대의 방식들이 일종의 ‘경쟁적 개인주의’에 머무는 것 아닌

가 하는 점이다. 성공한 개발자들이 컨퍼런스에 등장해 ‘게임 개발기’에 대한 포스트모템을 진행하는 것이나 각종 단체에서의 활약을 통해 이름을 알리는 것은 온전히 게임 개발자들의 공동체적 이해를 도모하는 차원이라고만 보기는 어렵다. 게임의 역사에 대한 책 저술에도 공동필자로 참여했고 개발자들의 크레딧을 표기하자는 문제제기를 하기도 했던 프로그래머 종환은 ‘영업 마인드가 필요하며, 자기 브랜드화가 필요하다’고 말했다. 말하자면 이러한 활동들이 어떤 측면에서는 아니 어쩌면 상당 부분 업계에서 자신의 이름값을 알리고 경쟁력을 강화하는 목적으로 이용되는 것이 아닌가 하는 의문이다. 그럴 경우 ‘연대’의 취지는 상대적으로 무색해지며 각자 개인적 차원에서 생존을 위한 전략적 수행을 하는 것으로 귀결될 우려가 남는다.

두 번째로는, 각종 온라인 커뮤니티나 SNS 그룹 등의 모임이 개발자들의 꿈이나 이념 등을 공유하는 측면보다는 다소 도구화되고 단편적 기능에만 그칠 한계가 있다는 점이다. 스타트업 개발자 준경은 게임 개발자들의 게시판이나 온라인 커뮤니티에 올라오는 정보들이 사실은 너무 일반적인 내용밖에 없고 실질적으로 큰 도움이 되지 않는 경우가 많다고 말했다. 게임마다 노하우가 다르고 전문성이 매우 다르기 때문에 일반적인 사항들에 대한 문답만으로는 한계가 있다는 것이었다. 재혁의 경우에도 개발자 커뮤니티가 일반적으로 유익하고 개발자들이 그곳에 정보를 공유하고 서로에게 조언을 해주기도 하지만, 중요한 자신만의 ‘영업비밀’에 해당하는 노하우는 절대로 공유하지 않는 경향이 있다고 말했다. 잠재적으로는 모두가 경쟁자라는 의식이 남아 있기 때문이다.

생각해봐야 할 것은, 이러한 온라인 커뮤니티나 모임들이 의미 있는 네트워크로서 작동하면서, 그 속에서 적지 않은 개발자들이 서로에게 정서적 위안을 주고 정보도 교류하고 있지만 실질적으로 현실의 게임 개발자들이 처한 불안정성의 문제를 얼마만큼 해소해줄 수 있는가 하는 문제다. 연구자가 만난 개발자들 중 일부는 한 때 커뮤니티에서 열심히 활동하기도 했지만, 오프라인 모임으로 나가면 단순한 친목도모나 술자리 모임에 그치는 경우가 많아 최근에는 활동하지 않는다고 말했다. 이처럼 개발자들의 커뮤니티는 유용한 측면들이 많음에도 불구하고 그 자체만으로는 개발자들의 근원적인 불안정성을 해결하는 데는 여전히 한계가 있을 수밖에 없다. 그만큼 취약하고 느슨한 네트워크인 경우가 많다. 따라서 온라인에 잠재된 연대와 협력의 가능성들이 철저하게 오프라인 차원으로 이어지고, 실질적인 개발자들 사이의 협업으로 이어져야만 불안정성 극복 차원에서 의미를 갖게 될 것이다.

게임개발자연대와 같은 조직화 움직임에 대해서도, 관심을 표명하며 지지하는 개발자들이 많지만 여전히 관심이 없거나 또는 조직화의 가능성이나 양상에 대해서 비관적인 입장을 가진 개발자들도 있었다. 상협은 개발자들의 조직화 시도에 대해서 “공공성이 떨어지고 자신들의 이득에 더 관심이 많다”고 평가하면서, 실제로 게임을 만드는 차원에서 공동 프로젝트를 하지 않는 한 노동자 의식을 강화하는 방향으로 연대하는 것은 큰 효과가 없을 것 같다고 말했다. 오히려 개발자들의 조직화보다는 사업부나 관리자급들의 단합된 이해관계가 관철되는 경우가 더 많다는 것이다. 이런 반응들은 어쩌면 연대와 조직화의 경험 자체가 미약한 데서 오는 우려일 수도 있지만, 다른 한 편으로는 그만큼 실질적인 성

과들을 계속 축적해 나가야 하고 파편화된 개발자들 사이에 더 많은 접점들이 만들어져야 할 필요성을 제기하고 있다.

결국 이러한 상황은 역설적으로 디지털 창의 노동자로서 게임 개발자가 처한 구조적, 현실적 한계를 잘 보여주고 있다. 결국 그들의 대응이라는 것이 게임 업계에서 사회적 관계를 구축하고, 필요한 정보를 얻어내기 위한 도구적 차원에 그치는 것이 아닌지 비판적으로 되짚어볼 필요가 있다. ‘제너럴리스트’에 대한 관념이 신자유주의적 착취 구조에 적응하고 생존하기 위해 게임 업계에서 생겨난 일종의 레토릭 혹은 자기기만이 될 위험성을 내포하고 있는 것이라면, 이들이 경험하고 있는 개발자들 간의 사회적 관계 또한 어찌면 진정한 의미에서의 조직화 또는 제도적 해결로 나아가지 못하는 현실에 대한 최소한의 위안에 그치는 것은 아닐까?

생존을 위한 네트워크의 구성은 정서적 공감과 상호부조를 어느 정도 가능케 하지만 이 정도의 실천만으로는 그들이 직면한 구조적 불안정성에 대응하기에는 여전히 부족하다고 할 수 있다. 따라서 그들에게는 자신들의 작업 속에서 가능성과 잠재력을 찾으려는 노력만큼이나, 그들 사이의 보다 강력하고 실제적인 사회적 연대와 조직화의 운동이 요구된다. 또한 그 과정에서 그들이 처한 현실적 조건과 게임 생산을 둘러싼 사회적 관계의 모순을 비판적으로 자각하고 보다 넓은 의미에서의 협업을 위한, 보다 근본적 의미에서의 게임 생산문화를 개선하기 위한 노력이 요구된다. 그렇지 못할 경우 그들은 단지 기존의 게임 업계에서 생산된 성공신화에 대한 순진한 믿음을 재생산하고 그들이 처한 실질적인 노동 조건에 대한 개선을 도모하지 못하게 될 것이다. 진정성, 열정, 자아실현 가능성에 대한 긍정적 전망만으로는 해결될 수 있는 것이 아무것도 없다. 그런 점에서 개발자들의 네트워크와 연대는 제도적·정책적 차원에서의 변화를 이끌어낼 수 있도록 보다 적극적으로, 정치적으로 이루어져야 할 것이다.

4절. 네트워크화된 창의적 협업과 공동체적 대응의 모색

이번 절에서는 생존과 연대를 위해 자생적으로 형성된 개발자들의 사회적 관계가 보다 더 확장되어, 게임 유저 또는 게임 팬들과의 창의적 협업까지 이어질 수 있다는 점에 주목한다. 가장 충실한 게이머들이자 게임 관련 담론을 형성함으로써 그 문화적 가치를 지탱하고, 때로는 소규모 인디 개발자들을 후원하는 역할까지 하고 있는 유저들, 그리고 개발자들 사이의 광범위한 협업 양상은 ‘네트워크화된 창의적 협업(networked creative work)’이라 부를 수 있는 것으로서, 집단적 창의성을 형성하고 게임 생산문화의 공동체를 지탱하는 핵심적인 실천이다. 따라서 이것은 개인화되고 파편화되어 프리캐리티(precairety)의 구조적인 배제 및 착취로 인해 위태로워질 위험에 처한 개발자들이 보다 사회적이고 공동체적이며 협업적인 네트워크를 구성함으로써 그 어려움을 극복해낼 수 있는 가능성을 형성한다.

1. 협업 네트워크의 확산

창의적 협업을 위한 네트워크는 개발자들 사이의 관계에서만 그치지 않는다. 그것은 게임 유저들과의 공동생산으로도 확산되는데, 바로 젠킨스(Jenkins, 2006)가 말하는 컨버전스 문화의 전형적인 사례라고도 할 수 있다. 기존 연구들에서도 팬들이 게임을 변형하는 모드(MOD) 관행에 대해 여러 차례 주목한 바 있지만, 이 연구의 관점은 단지 팬들이 게임을 만들어낸다는 것이 아니라, 개발자의 입장에서 ‘협업’의 범위가 확산되었다는 차원을 말한다. 다시 말해 생산자 연구의 관점에서 보기에 소비자, 팬, 유저들의 적극적 참여문화의 양상들은 협업의 주체들과 네트워크가 광범위하게 확산됨으로써 결과적으로 개발자들의 리스크, 불확실성을 감소시키고, 더 나아가 구조화된 불안정성(precairety)을 보다 적극적으로 타개해 나갈 수 있는 잠재력을 살리는 방안이 될 수 있다.

1) 게임 하위문화(game subculture) 공동체의 형성

그렇다면 유저와의 공동생산은 어떻게 이루어지는가? 우선 그 방식에 대해서는 ‘게임 하위문화’가 형성되고 공유되는 차원부터 논의할 필요가 있다. 오도넬(O’Donnell, 2009)의 연구에 따르면, 게임 개발이 이루어지는 작업 현장에서는 개발자들 사이에서만 통용되는 언어적, 문화적 코드가 존재한다. 일종의 “게임토크(game talk)”라는 것이 개발자들의 작업문화를 이루는 매우 중요한 축이 되는데, 이를테면 동료들에게 추상적인 아이디어나 콘셉트를 설명할 때 담론적 자원이 되는, 기호학적으로 말하자면 일종의 레퍼런스 시스템(reference system)이 여기서 활용된다. 예컨대 게임 제작기법이나 기술, 규칙 같은 것들을 설명할 때 이미 그들이 많이 플레이해 온 게임 캐릭터, 콘셉트, 장르 등을 기반으로 커뮤니케이션을 하는 것이다. 그래서 아트, 기획, 프로그래머 등 다양한 배경을 가진 사람

들이 수많은 게임 플레이를 통해서 형성해 온 공통의 문화적 코드들, 문화적 관습들을 활용해 대화하면서 작업을 진행하고, 그것이 게임 개발자들의 공동체의 경계를 규정짓는 역할을 한다는 것이다.

예를 들자면 “점심식사 버프 받고 열일했다”, 또는 “칭찬 버프를 받았더니 하루가 즐겁다”라고 누군가 말했다 할 때, 버프(buff)라는 것은 게임에 등장하는 캐릭터의 능력치를 일시적으로 증가시키는 스킬, 효과 등을 의미하는 것으로 이를 차용한 표현이 된다. 그 밖에도 게임 문화에서 파생된 용어로는 ‘순삭(순간적으로 삭제되듯이 캐릭터가 죽는 것)’, ‘하드캐리(팀워크가 중요한 게임에서 혼자 팀을 승리로 이끄는 데 핵심적 역할을 하는 행위)’ 등이 있고, 개발자들 용어로는 ‘디버깅(debugging, 오류를 찾아내 고치는 작업)’, ‘만랩(레벨업의 상한선에 도달하는 것)’ 등이 있다. 2017년 8월 경기콘텐츠진흥원에서 진행된 한 세미나 발표의 제목은 “사업은 디버깅이다”였다. 이것은 스타트업 개발자들을 대상으로 한 중소기업 대표의 강연이었다. 이러한 용어를 이해하지 못한다면 게임 공동체의 일원이라고 말하기 어렵다.

“의외로 요즘 개발자들이 게임을 잘 안 해요. ‘만랩’ 찍고, 애니메이션 피규어라든가 게임 캐릭터 피규어 같은 거 갖는 게 기본이거든요. (중략) 여긴 게임을 많이 하는 집단들이 주로 많이 오죠. 저 면접할 때 F-QA는 면접 할 때 질문이 항상 이거예요. ‘게임 뭐뭐하고 오셨냐’, ‘얼마나 했냐’, ‘만랩은 찍었냐’. 이런 걸 항상 물어봐요. 그런 것들이 굉장히 중요한 자리고.” (민혁)

물론 위에서 든 사례들은 게임 하위문화의 일부분이며, 대형 게임부터 소규모 인디게임에 이르기까지 다양한 게임들을 섭렵하며 ‘루리웹’이나 ‘오늘의 유머’, ‘인벤’ 등의 게임과 관련된 사이트들의 게시판에 들어가 오랜 기간 활동을 한다면 그런 하위문화적 취향을 더 깊이 있게 공유할 수 있게 될 것이다. 게임을 주된 담론의 재료로 사용하는 온라인 게시판에서는 게임들에 대한 솔직하고도 심도 있는 리뷰를 비롯해 각종 게임과 관련된 소식들이 공유되고, 게임 플레이 동영상이나 패러디물, 팬아트, 독특한 게임 용어의 변형, 코스프레 등 2차 창작물 등이 공유되기도 한다. 여기서 형성되고 강화된 게임 하위문화는 개발자들과 유저들, 특히 하드코어 게이머들이나 자신이 좋아하는 게임에 대한 적극적인 팬을 자처하는 게이머들 사이를 연결하는 징검다리 역할을 한다.

그러니까 게임 하위문화는 게임 개발자들의 독특한 개발자문화와 열성적인 게임 유저들의 문화 사이의 교집합이라 할 수 있다. 그것은 게임 개발자들 고유의 문화적 정체성을 강화, 유지시키는 것인 동시에, 게임 산업의 중요한 수용자인 게임 유저들이 게임 산업으로 ‘참여’할 수 있게 만드는 문화적 자원이기도 하다. <그림 7-10>은 5장에서 개발 프로세스 분석 사례로 다루었던 모바일 게임 <CQ> 유저들의 팬아트와 코스프레 퍼포먼스를 보여주는 이미지들이다.

<그림 7-10> <CQ> 유저들의 팬아트와 코스프레¹⁶⁸⁾



이러한 2차 창작물들은 개발자들에게 그들이 만드는 게임이 널리 사랑받고 있으며, 이 정도로 문화적 파급효과를 낳고 있다는 점을 알려주는 역할을 한다. 자연스럽게 개발자 입장에서는 이러한 유저들의 호응과 활동들을 보면서 자신이 수행하고 있는 개발 작업에 대한 자부심과 보람을 느낄 수 있게 된다. 앞서 살펴보았던 개발자들의 네트워크가 개인 개발자들의 커리어 구축과 전문지식에 대한 정보들을 공유하는 장이 된다면, 유저들과의 상호작용은 그들이 하는 일 자체의 사회적 문화적 가치를 재확인시켜주는 과정으로서 의미가 있다.

게임 개발자들과 유저들은 게임 하위문화를 매개로 하여 상호작용한다. 더 나아가 공동 생산을 하게 되는데, 이것을 이 연구에서는 ‘네트워크화된 창의적 협업’의 양상으로 파악한다. 사실상 게임 유저와 게임 개발자들은 하위문화의 범주 내로 들어가면 뚜렷하게 구별되지 않는다. 그러니까 여기서 말하는 유저들, 게임 팬들, 하드코어 게이머들은 개발자 자신들일 수도 있는 것이다. 개발자는 게이머의 부분집합이고, 개발자들은 그 바깥에서 자신들에게 응원이나 비난을 보내는 게이머들을 필요로 할 수밖에 없다.

중요한 것은 게임 하위문화 공동체를 구성하는 유저들 상당수가 게임을 그저 편하게 주어진 방식대로 플레이하는 단순한 수동적 소비자에 그치지 않는다는 점이다. 그들은 게임의 본질적 재미라든지 독창적인 요소들, 예술적 작품성 등에 관심을 많이 기울인다. 그래서 그들 사이에서는 획일화된 플랫폼과 장르 문제, BM, 과금방식 문제 등에 대한 비판도 많고, 개발자들 못지않게 기성 게임회사들에 대해서도 냉철한 비판을 하는 경우도 적지 않다. <그림 7-11>은 게임 관련 유명 웹사이트 ‘루리웹’에서 확률형 아이템 문제 관련 기사 링크 아래에 달린 댓글을 캡처한 이미지다. 댓글에는 ‘시장에서 꾸준히 수요가 있는 한

168) <CQ 2주년 기념 팬북>에서 발췌함.

또 다른 3N이 나올 것이다.’ ‘소비자가 가차를 선택하지 않는다면 다른 BM으로 넘어가는 게 당연한 시장 논리다’라는 등의 게임 산업을 둘러싼 적극적인 의견 개진 양상을 볼 수 있다.

<그림 7-11> 루리웹 게시판의 댓글 예시

루리웹-1082530554
 단순히 3N의 문제가 아니죠 사실,
 저렇게 팔아도 사주는 사람이 문제지... 가차 게임 안 한다고 죽는 것도 아닌데,
 시장에서 꾸준히 수요가 있는 한, 3N이 없어진다 한들, 제2 제3의 3N이 나올 뿐이라고 생각해요. <답글> 18.04.10 12:25 | <댓글> 2 | <리플> 0

루리웹-1082530554
 돈을 버는 걸로 머리 좋은 사람들이 모인곳이 3N이예요
 기업미야 매출이 핵심이니 결국 소비자한테 잘 팔리는 가차 위주로 게임을 냈던거죠
 소비자가 가차를 선택하지 않고, 만약 가차가 투자 대비 매출이 미비하다면 다른 BM으로 넘어가는건 당연한 시장 경제예요
 그리고 넥슨 같은 경우는 이미 이블랙토리나 디엔드 같이 가차를 적용하지 않은 게임도 개발해서 출시를 했죠 <답글> 18.04.10 12:33 | <리플> 0 | <댓글> 1

그 밖에도 게임 하위문화의 구성원들은 ‘착한 게임’, ‘좋은 게임’에 대한 나름의 기준들도 가지고 있다. 따라서 이들의 긍정적 평가, 응원, 그리고 후원은 많은 게임 개발자들에게 남다른 의미를 갖는 것일 수밖에 없다. ‘게임 하위문화자본(game subcultural capital)’은 바로 이러한 하위문화 공동체 내에서 가치 있는 것으로 인정되고 부르디외적 의미에서 ‘자본(capital)’으로 기능할 수 있는 특정 게임이 가진 재미, 시스템, 디자인 등 가치 요소라 할 수 있다. 또는 게임 개발자가 게임 하위문화라는 특정 장 내에서 갖는 브랜드 파워 혹은 인지도일 수 있다. 이를테면 ‘그 개발자가 만든 게임이라면 무조건 옳다’라고 믿게 만드는 어떤 힘을 지칭하는 것이다. 그렇게 이해한다면 게임 하위문화 영역에서 활동하고, 유저들과의 접점을 만들어가며 커뮤니케이션을 활발하게 하고, 그렇게 끈끈한 연결 관계와 유대감을 만들어 내는 것이 ‘창의적 협업’을 추구하는 게임 개발자들로서는 매우 중요한 전략이 될 수 있다.

2) 개발자와 유저의 확장된 네트워크와 창의적 협업

개발자들과 유저들 사이에 공통적으로 자리 잡은 특징적인 게임 관습, 상호 레퍼런스, 그리고 자생적으로 형성된 게임 하위문화에 개발자들은 민감할 수밖에 없다. 특히 1인 개발자거나 ‘인디 게임’을 표방하는 개발자라면 유저들과의 관계는 남다르고 각별하다. 이들이 게임을 계속 만들어낼 수 있는 자원과 근거를 유저들이 제공하기 때문이다. 이를테면 지국환의 경우 <카툰 999>를 만드는 과정에서 유저들의 피드백을 받아들이고 반영하는 과정에서 게임이 실제로 많이 개선되고 발전할 수 있었다고 말한다.¹⁶⁹⁾ 그 유저들 속에는

169) <카툰 999>에서 유저들의 피드백을 받아 개발한 사연은 다음 자료를 참고했다. NDC 2016 ‘카툰 999 포스트모템’ 발표자료.

https://www.slideshare.net/gukhwanji/ndc2016-999?qid=9689650f-5c04-43b3-bb5b-38d435d90515&v=&b=&from_search=1

동료 개발자들도 포함되어 있었다. 이들은 ‘명성’이라는 요소를 더 캐주얼하고 친근감 있는 분위기를 자아내는 ‘좋아요’라는 명칭으로 바꾸라는 조언을 하기도 했고, ‘진동알림’, ‘저사양 모드’, ‘도움말 사전’ 등의 기능이 있었으면 좋겠다는 피드백을 받고 게임 내 요소로 제작했다. 사소한 기능들이지만 게임의 세부적인 완성도를 높이는 데 도움이 되었다고 한다. 또, 게임을 진행하게 만드는 핵심적인 시스템이 본래 체력을 갉아먹는 방식이었던 것에서, ‘클릭’을 함으로써 의욕을 끌어올리는 시스템으로 바뀐 것도 유저들이 준 피드백의 힘이었다고 한다.

이것은 인디 개발자 지국환이 유저들과의 확장된 네트워크를 통해 ‘창의적 협업’을 수행한 것으로 해석할 수 있다. 이 사례가 흥미로운 이유는, 평소에 아무 관심도 없던 게임 유저들이 몇 번 게임 플레이를 하면서 평가를 한 것이 아니라, 그의 블로그나 SNS 등을 통해 몇 달, 길게는 1년 이상 개발 과정을 지켜보던 유저들이 그에게 진심어린 진지한 피드백을 주었다는 점이다. 게임을 좋아하고 그 속에서 형성된 독특한 문화적 코드를 공유하는 것에서 시작한 게임 개발자와 유저들의 관계는, 이렇게 적극적으로 상호작용하며 한편의 훌륭한 게임을 함께 탄생시키는 과정으로 나아가게 된다.

또 다른 사례로, ‘아크베어즈’의 1인 개발자 황민중은 <블랙서바이벌>이라는 게임을 만드는 과정에서, 마케팅 없이 게임에만 집중해서 소수의 열광적인 팬층을 형성하고, 라이브 서비스를 1년 넘게 이어가며 그 팬들과 함께 협업하며 게임을 계속 만들어가고 있다고 말했다. 이때 팬들은 일종의 QA 역할을 하고, 팬아트나 코스프레 등 자발적으로 2차 창작물을 만들어냄으로써 게임 콘텐츠를 풍부하게 만드는 역할을 한다. 황민중은 자신의 게임에 관심을 가지고 플레이해주는 팬들에게 회사의 비전, 앞으로의 목표, 앞으로 수정 보완할 게임 패치작업 등에 대한 정보를 수시로 공유하고 있다. 이러한 과정 속에서 사실상 게임의 유저는 공동생산자나 다름없는 역할을 하게 된다. 비유하자면 한국 대중음악에서 ‘아이돌’을 내 손으로 육성시키고 데뷔시키는 것과 같은 ‘국민 프로듀서’로서의 역할을 게임 내에서도 할 수 있게 된 것이다.

구체적인 사례는 그 외에도 무궁무진하다. <마녀의 샘> 시리즈의 스타 개발자 장수영은 2017년 시리즈 3편을 개발하는 과정에서 급하게 일러스트레이터를 모집하게 되었는데, 여기서 합류하게 된 아티스트는 1편부터 그의 광팬을 자처했던 유저였다. 스타 인디개발자와 그가 만들고 있는 게임의 가치는 이미 유저들 사이에서 큰 기대감과 함께 증폭될 수밖에 없고, 그에 대한 믿음과 충성심으로 푹푹 뭉친 팬들은 그 게임 개발의 과정 전체를 지지하고 ‘후원’하게 되는 것이다. 여기서 스타트업 혹은 1인 개발자의 독특한 커리어 유지 방식이 발견된다. 즉, 인디 개발자들이 계속해서 게임 하위문화 내에서 가치 있는 게임을 만들어내도록 직접적으로 후원하는 게임 업계의 ‘팬덤’이 존재한다는 점이다. 바로 그들이 ‘네트워크화된 창의적 협업’의 과정을 통해서 가치 있는, 하지만 경제적 자본이 부족한 게임을 살리고 키워서 출시까지 하게 만드는 데 지대한 역할을 하는 공동 생산의 주체다.

유저들의 이러한 참여는 게임 생태계를 위해서도 나쁠 것이 없다. 유저들은 역능감(empowerment)을 획득하게 되고, 가치 있는 게임에 계속해서 후원자로 나서게 될 것이기 때문이다. 따라서 이런 경험과 사례들이 축적되면, 보다 더 많은 개발자들이 이런 모델

을 따라 커리어 차원의 불안정성이나 경제적 불안정성, 그리고 정서적·심리적 차원의 불안정성까지도 극복할 수 있는 매우 귀중한 잠재력을 획득할 수 있게 된다.

중소개발사 CH의 대표 승희는 이렇듯 게임을 매개로 한 유저들과의 창의적 협업을 통해서 새로운 개발 문화와 게임 문화를 만들어가려 노력하고 있다. 승희는 CH가 지향하는 여성향 게임을 만드는 과정에서 전 세계의 여성 유저들로부터 격려와 감사의 메시지를 받았다. 또한 코스프레, 팬픽, 팬아트 등 수많은 2차 창작물들이 이 과정에서 탄생했다고 한다. 특히 그녀는 ‘여성을 위한 게임’이 단지 상업적으로 성공하고 유명해졌다는 데 의미를 두기보다는 그것이 ‘남성중적 개발문화’를 바꾸는 것으로까지 이어지기를 바라고 있었다.

“확실히 게임은 남성중심적이고, 남성적인 게임은 경쟁, 승리, 비교, 소유, 지배 중심이라면, 여성적인 게임은 공존이 중요해요. BM 설계도 남성 같은 경우에는 돈을 써서 더 강해지는 게 당연하다고 본다며, 여성 같은 경우는 모두에게 기회를 주되, 좀 더 심층적인 것을 하기 위한 방향으로 만들거든요.”(승희)

그녀가 설립하고 대표를 맡아 6년 째 사업 중인 CH는 개발관행이나 문화적 차원에서도 보다 대안적인 방식을 모색하고 있었다. 이를테면 공존을 위한 선순환 구조를 만드는 것이 회사의 최우선 목표이며, 이를 위해서 한 번에 크게 성장하기보다는 구성원들과 끈끈한 공동체관계를 유지하면서 천천히 성장하는 것을 목표로 한다. 기성 기업들의 개발문화를 가능하면 답습하지 않기 위해 기존 게임업계 출신이 아닌 사람들을 채용하고, 유저들과 돈을 모아서 여성단체에 기부를 하기도 했다. 승희는 업무의 효율성, 수익성, 단계별 목표달성 중심의 문화에서 벗어나 서로 돕고 공존하는 문화를 추구하며, 여성이 만든 게임, 여성을 위한 게임을 만드는 회사로서 차별성을 계속 추구하겠다고 말했다. 물론 이것은 그들을 든든하게 뒷받침해주는 여성 유저들이 있었기에 가능했다.

“여성향 게임이 생각 외로 (수익이) 되게 안정적이예요. 유저들도 안정적이고, 그래서 항상 뭔가 은은한 수요가 있는 것 같아요. 진짜 여성이 느끼기에 편안한 게임이 많이 없기 때문에, 다음 세대로 이어지는 느낌이 들어요. 지금까지도, 사실 계속 2년 전 판매량이랑 지금이랑 똑같거든요, 그런 걸 보면, 이런 모델이 계속 이어져가는 것 같은 느낌이 들어요.” (승희)

이론적 논의에서 살펴보았던 ‘디지털 노동(digital labor)’의 관점에서 보자면, 게임 유저들의 이러한 참여는 또 다른 의미에서 ‘노동’이며 그것이 결국 기업의 이윤 착취로 활용되는 것 아니냐고 되물을 수도 있다. 그러나 구글이나 아마존, 페이스북 같은 대형 ICT 기업에서 체계적 방식으로 소비자들의 활동을 자본화하는 방식과, 게임 하위문화를 형성하면서 공통의 경험들을 만들어가고, 그 바탕 위에서 창의적 협업을 수행함으로써 ‘작업(work)’ 그 자체에서 보람을 느끼고 또 자신들이 좋아하는 게임 콘텐츠를 결과물로 만들어내는 활동은 질적으로 차이가 있다. 개발자들과 유저들로 구성된, 넓게 봐서 ‘게임 문화의 생산주체’라 부를 수 있는 이들은, 제도화된 산업 영역의 경계나 그 외부에 위치하여 느슨하고 자생적인 네트워크로 연결되어 있고 이미 게임 기업들과 시장의 수익모델이나 ‘노림수’를 파악하고 있다. 그들은 게임에 대한 상당한 지식과 견해를 가지고 있기 때문에

어느 정도 비판적 인식과 객관화를 할 수 있으며 프로모션이나 이벤트로 동원되는 소비자
들이 아니라, 자생적으로 오랜 시간동안 형성된 게임 하위문화 공동체의 구성원이다. 다시
말하거니와 여기에서는 더 이상 생산자로서의 개발자와 소비자로서의 유저가 구별되지 않
는다. 그들은 함께 게임을 만드는 컨버전스적 생산의 주체가 된다.

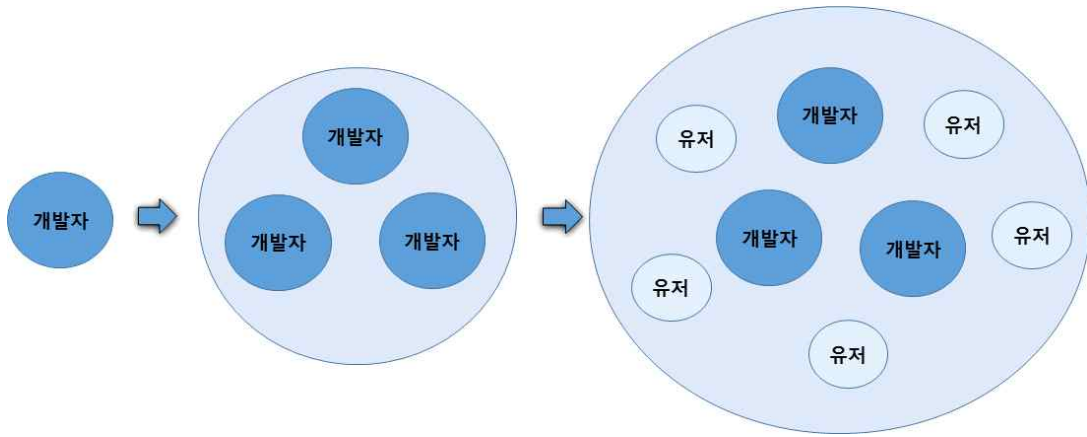
그렇다면 이 시점에서 다시 근본적인 문제를 되짚어보자. 지금까지 살펴본 게임 하위문
화의 자생적 형성과, 네트워크화된 창의적 협업의 확장은 게임 개발자들이 불안정성을 견
디고 그에 대응해나가는 데 실질적으로 얼마나 효과적이며, 얼마나 중요한 의미를 갖는
가? 그것은 혹시 일부 소수의 인정받은 스타트업 1인 개발자들이나, 유명 IP를 기반으로
큰 성공을 거둔 대형 게임들에 국한된 이야기는 아닌가? 네트워크화된 창의적 협업의 긍
정적 가능성과 잠재력은 분명 게임 업계 전체에서 보편적으로 추구되어야 할 방향성이며,
그런 사례들이 나타나고 있다는 점은 확실하다. 그러나 그것이 실질적으로 게임 개발자들
의 삶을 개선시키고, 그들의 노동을 유의미한 생산적 작업의 차원으로 변환시키기 위해서
는, 결국 작업 현장의 개발자들이 하는 일이 바뀌어야 한다. 단지 몇 가지 성공사례를 가
지고 선부르게 긍정적 전망을 내놓아서 안 될 것이다. 이어지는 파트에서는 구체적으로
디지털 창의 작업이 실천되어야 할 방향성과 지향점에 대해 더 자세히 검토해본다.

2. 노동(labor)에서 작업(work)으로, 그리고

창의적 협업(creative collaboration)으로 : 공동체적 대응의 모색

이제 지금까지의 논의를 바탕으로 게임 개발자들이 네트워크와 창의적 협업, 커뮤니케
이션 등 그들이 가진 자원과 역량들을 활용하여 어떻게 집단적 창의성을 형성하고, 분절
화된 게임 노동을 융합적이고 자율적인 게임 생산 차원으로 확대해나갈 수 있는지를 논의
하려 한다. 지금까지 살펴본 개발자 네트워크의 형성과 확장, 그리고 개발자와 유저들의
'네트워크화된 창의적 협업'에 이르기까지의 과정을 다시 정리해보자면 아래 <그림 7-12>
와 같이 표현할 수 있다. 앞서 이론적 논의를 통해서, 그리고 개발자들의 불안정성 심화
양상에 대한 분석적 논의를 통해서, 우리는 게임 개발자들이 개인화(individualized)되고
고립화, 분절화된 상태로 조직화되지 못할 때 그들의 불안정화는 극복되기 어려움을 확인
했다. 신자유주의적 통치성의 도구로서의 불안정화(prekarization)에 대한 로리(Lorey,
2015)의 논의에서 확인했던 것처럼, 개인을 철저히 고립시키고 개인 차원의 불안정성을
넘어서기 위해 경쟁과 생존의 논리를 내면화하고, 고군분투하면서 자기규율과 자기착취의
모순적 상태로 빠지도록 만드는 것이 오늘날 프리캐리티(precaarity)가 작동하는 전형적인
방식이다. 따라서 게임 개발자는 개인 차원으로 남아 있는 한 이 불안정을 극복할 수 없
다.

<그림 7-12> 개인화된 노동, 융합적 생산 작업, 그리고 네트워크화된 창의적 협업



<그림 7-2>의 가장 왼쪽에 위치한 이 고독한 개발자는 구조적 불안정성과 홀로 맞서는 존재로서, 행위주체성(agency)을 획득하기 어렵다. 앞서 6장에서 살펴봤던 고용과 커리어의 불안정성, 경제적 불안정성, 고도화된 노동착취로 인한 일과 삶의 균형이 무너지는 문제 등은 모두 개발자가 개인으로서 구조적 압력을 이기지 못하는 양상을 보여주는 것으로 이해할 수 있다. 이들은 주어진 과업을 수행하는 파편화되고 분업화된 개발 '노동(labor)'을 할 수밖에 없다. 그들은 생존을 위해서 순응해야 하고, 주어진 문제적 조건에 적응해야 한다. 이것은 능동적 협업의 경험이 부족하고, 능동적이고 자율적인 새로운 작업(work)을 실천할 수 있는 자원이 부족한 상태라 할 수 있다.

반면, 가운데는 개발자들 사이의 생존과 연대를 위한 네트워크가 구축되는 상황을 형상화한 것이다. 이들은 온라인 커뮤니티의 개발자 그룹이나 인디 개발자 씬터 등을 통해 정보를 나누고 정서적 위안을 주고받는다. 또한 게임개발자연대와 같은 조직화를 통해서 보다 강화된 연대의 방식을 추구하기도 한다. 이들은 더 이상 고립되어 자신에게 주어진 일만 수행하는 것이 아니라 상용엔진이나 새로운 미디어 플랫폼, 새로운 소프트웨어 저작도구 등을 활용하여 적극적으로 '융합적 작업(converged work)'을 수행할 수 있는 행위주체성(agency)을 형성하기 시작한다. 융합적 작업이 가능하기 위해서는 기술적 환경 못지않게 그것을 습득하고 실험하는 과정에서 서로 피드백을 주고받고, 또 정보를 공유할 수 있는 넓은 의미에서의 동료 개발자들이 필요하기 때문에, 이들은 이미 '협업'을 진행하고 있는 상황이라고 볼 수 있다. 그리고 이러한 융합적 작업과 협업 경험이 축적되면, 이들 중 뛰어난 일부는 다중숙련(multi-skill)을 획득하게 될 수도 있다. 그렇게 되면 게임 산업계의 새로운 유형의 '디지털 장인(digital craftsman)'으로 성장할 수 있는 기회를 얻게 될 것이다.

마지막으로, 개발자들의 이러한 협업 네트워크가 보다 확장되면 유저들을 포괄하는 '게임의 사회적 생산을 위한 문화적 공동체'의 단계로 나아가게 된다. 이렇게 나아가는 과정은 '노동'에서 '작업'으로, '개인화'되고 '파편화', '분절화'된 상태에서 '융합적'이고 '협업적'인 상태로 나아가는 과정이라 할 수 있다. 이렇게 도달하게 된 것은 집단적 창의성이

발현될 수 있는 게임 생산문화의 공동체로서, 여기서는 더 좋은 게임, 더 나은 개발자에 대한 성찰과 비판, 의식적 담론들이 만들어지고 공유된다. 이 공동체 속에서 게임 개발자들은 더 이상 ‘유해한 중독물질’을 생산한다는 자괴감이 아니라, 좀 더 의미 있고 가치 있는 게임을 만들어야 한다는 방향성과 이상을 재확인하거나, 적어도 그런 가치를 지향해야 한다는 압박을 받게 될 것이다. 이 과정에서 비로소 ‘네트워크화된 창의적 협업’이 발생함으로써 집단적 창의성을 바탕으로 한 게임 ‘생산’이 가능해진다.

여기에서 융합적 개발자들 개개인의 ‘작업’은 보다 넓은 의미에서의 ‘사회적·공동체적 생산’으로 확장된다. 그것은 게임 개발이라는 작업의 범주와 성격이 확장되고 개발자 개인이 자율성과 창의성, 전문성을 발휘해서 참여할 수 있는 노동과정의 국면들이 확장되는 것을 의미하기 때문이다. 예를 들어, 대기업의 한 개발팀에 속한 UI 아티스트는 주어진 단순반복적 업무만을 계속해야 하고, 적당한 임금을 받지만 언제 팀이 해체될지 몰라 불안해하며, 외주 작업을 몰래 병행하느라 매일 과로에 시달린다. 그는 자신의 작업이 게임에서 어디에 어떻게 쓰이는지 알지 못하고, 자신이 만들고 있는 게임에 대해서도 큰 관심을 가질 기회도 얻지 못해 노동소외를 경험하고 있다. 이는 이 논문이 설명하는 전형적으로 불안정한 상태에 처한 게임 노동자의 모습이라 할 수 있다. 반면, 다른 개발자의 모습을 가정해보자. 게임 유저 커뮤니티에서 열심히 활동하다가 본인이 좋아하는 게임의 후속작을 개발 중인 중소개발사에 취업한 또 다른 UI 아티스트가 있다. 그는 자신이 무슨 게임을 만드는지 너무나 잘 알고 있고, 동료들과 문화적 취향과 게임에 대한 가치관도 공유하고 있다. UI 아티스트지만 유튜브로 유니티 게임 엔진을 독학하여 단순한 프로그래밍도 할 줄 안다. 동료들과 계속 협업을 해나가면서 전문성의 영역을 넓히고, 게임 유저 커뮤니티 활동도 계속 이어간다. 그의 일은 단순한 ‘노동’이 아니라 ‘융합적 작업’에 점차 가까워가며, 실력도 점점 늘어갈 가능성이 크다. 그는 나아가 한 게임이 만들어지는 과정 내에서 미시적인 하나의 공정 절차에만 한정된 작업을 하는 것이 아니라, 게임 전체가 만들어져 출시가 되고, 유저들의 피드백을 받고, 계속 서비스를 이어가는 등 게임의 전체 생애주기를 함께 할 수 있는 경험들을 쌓아갈 수 있다.

위에서 예시한 두 개발자의 모습을 비교해본다면 우리는 고립된 개발자에서 네트워크화된 창의적 협업의 주체로 나아감으로써 기술적·문화적 차원에서 그의 실존적 불안과 구조적 불안정성을 극복할 수 있는 자원들을 획득하고 그 잠재력을 키워갈 수 있다는 것을 발견하게 된다. 더 나아가, 무엇보다 그에게 사회적·정서적 안전망을 제공해줄 수 있는 동료들과의 네트워크를 확장해나간다는 것 또한 중요한 지점이다. 왜냐 하면, 구조적 불안정성인 프리캐리리티의 경우 단순히 고용 불안정이나 경제적 불안정성을 누그러뜨리는 것으로 해소될 수 없는, 일을 대하는 태도와 노동윤리와 같은 부분들까지 포괄하기 때문이다. 그런 점에서 ‘게임 하위문화’를 바탕으로 하는 창의적 협업의 공동체는 그에게 풍부한 문화적 자원과 정서적 자원을 제공함으로써 불안정성을 버텨 나가고 그것을 극복해나갈 수 있는 가능성을 높여준다.

이렇듯 개인화된 노동에서 융합적 작업을 거쳐 네트워크화된 창의적 협업의 공동체를 형성하는 일련의 과정들은 다른 한 편으로는 ‘창의성’의 양상이 바뀌고 확산되는 양상이라

고도 할 수 있다. 말하자면 일종의 집단 창의성(group creativity)이 형성됨으로써, 그들은 융합적 작업과 협업의 크고 작은 공동체적 관계 속에서 다른 사람들과 더불어 게임을 생산해나가는 경험들을 축적할 수 있게 된다. 소이어(Sawyer, 2010)가 즉흥극 공연팀의 퍼포먼스 과정이나 애니메이션 제작 프로젝트 팀의 브레인스토밍 과정에 대한 연구에서 발견한 것은, 우연적이고 예측불가능한, 그러나 수평적, 참여적이고 상호주관적인 구성원들의 모든 기여가 덧붙여져 ‘협업적 창발(collaborative emergence)’이라 부를 수 있는 창의적인 집단의 생산물이 나오게 된다는 것이었다. 앞서 살펴본 ‘네트워크화된 창의적 협업’은 게임 생산에서도 그러한 협업적 과정이 가능할 수 있다는 점을 시사한다.

그렇다면 이 과정에서 생성되는, 또 이것을 가능케 하는 집단 창의성은 무엇인가? 우리는 이것을 개인주의 모델을 기반으로 한 창의성과 구별하여 집합적 창의성(collective creativity), 공동의 작업을 통해 생성된다는 점에서 협업적 창의성(collaborative creativity), 그리고 공동체적 창의성(communal creativity)이라고 부를 수 있을 것이다. 이러한 창의성이야말로, 고립된 상태로 불안정한 상황에 놓여 있는 오늘날의 게임 개발자들이 추구하고 지향할 수 있는 이상적 가치가 아닐까?

이렇게 도달하게 된 지점은 게임의 사회적 생산을 위한 문화적 공동체라고 부를 수 있다. 이처럼 공동체적 의미에서의 대응과 창의성의 형태가 중요한 이유는 무엇일까? 그 의미는 단지 창의성의 주체나 규모가 바뀐 것에 그치지 않는다. 집합적 창의성이 중요한 이유는, 그것을 기반으로 협업이 이루어질 때, 작업 과정 자체에서 발생하는 커뮤니케이션, 의미와 정보의 공유, 생산 주체들의 서로 간에 대한 이해, 상호주관적 관계의 형성, 지식과 정서, 경험들이 공유되는 과정들 모두가 생산 프로세스에서 매우 핵심적인 역할을 할 수 있기 때문이다. 결국 이러한 집합적·협업적·공동체적 창의성을 바탕으로 게임 개발자들은 또 다른 창의적 산물을 생산할 수 있게 된다. 뿐만 아니라 이것이 일종의 집단지성처럼 작용하고, 판단 및 평가의 준거점을 마련함으로써, 업계 내부에서 형성된 잘못된 관행들이나 불합리한 제도에 대한 문제제기와 성찰이 일어날 계기 또한 마련해줄 수 있게 된다.

결국 이러한 네트워크의 확장과 협업은 게임 개발자들의 실질적인 삶을 증진시키고, 개발 작업의 본래적 의미와 가치를 살리는 방향으로 이어져야 할 것이다. 이때의 협업은 조직의 요구에 따라 수동적으로 부여받는 하나의 역할이 아니라 자율적이고 자생적인 형태로 조직화되어 디지털 창의 노동자로서 게임 개발자들 개개인에게 전문성, 창의성의 자산으로 체화되는 경험이라 할 수 있다. 협업과 네트워킹이 중요한 이유는 결국 게임은 결코 혼자 만들 수 없기 때문에 좋은 동료들을 확보하고, 그들과 연대하는 것이 절대적으로 중요하기 때문이다. 또한 디지털 창의 노동자들의 궁극적인 자本是 자기 자신에게 형성되고 축적되는 전문성과 노하우인데, 그것은 네트워크화된 창의적 협업을 통해서 비로소 개인화된 차원을 벗어나 개발자 공동체에서 ‘사회적인 것’으로 경험되고 축적될 수 있다. 그럴 때 그 전문성과 노하우, 그리고 창의성은 보다 지속가능한 의미를 띠게 될 수 있다.

5절. 불안정성 극복을 위한 제도적·정책적 대응 방안

이번 절에서는 불안정성에 대응하고 나아가 그것을 극복하기 위한 제도와 정책 차원의 방안들이 무엇인지 모색해본다. 게임 개발자들에게 내재된 디지털 창의 작업 역량은 앞서 살펴본 것처럼 다양한 방향으로 발현될 잠재력을 가지고 있다. 우리는 그것이 긍정적으로 발현됨으로써 그들에게 주어진 구조적 한계를 넘어설 수 있는 가능성을 구체적인 사례들을 통해 확인할 수 있었다. 그렇지만 그 노력들은 그들이 작업을 수행하는 토대를 이루는 노동환경의 실질적 변화와 개선 없이는 현실화되기 어렵다. 말하자면 노동의 물적 토대가 변해야 하는데, 그것을 가능케 하는 것이 바로 제도와 정책의 역할이다. 과연 어떤 제도 및 정책적 방안들이 필요하며, 그것은 어떤 방향으로 수행되어야 하는가?

1. 대응과 극복을 위한 방향성

불안정성에 대응하고 그것을 극복하기 위한 방향성은 어떻게 설정되어야 하는가? 여기서는 게임 개발자들이 처한 구조적 불안정성의 문제에 대응해나가기 위해 제도 및 정책의 차원에서 어떤 접근이 필요한가에 대해 논의하려 한다.

창의산업에서 노동의 불안정성을 극복하는 방안은 기본적으로 헤스몬달프와 베이커(Hesmondhalgh & Baker, 2011)가 설명하는 ‘좋은 노동’, 그리고 로스(Ross, 2003)가 실리콘 밸리 지역에서 발견했던 ‘인간다운 노동’을 추구하기 위한 방향성을 지향하는 동시에,¹⁷⁰⁾ 그 물질적 기반이 되는 법과 제도적 차원, 그리고 정책적 차원에서의 지원이 수반

170) 로스는 90년대 말 미국 뉴욕의 실리콘 밸리(Silicon Alley) 지역 인터넷 서비스 기업들의 노동 환경과 노동자들에 대해 연구하면서, 개인의 개성을 존중하는 자유롭고 평등한 직장 문화를 특징으로 하는 ‘인간적(humane)’ 노동 환경의 도입과정과 그 노동 주체들의 독특한 노동윤리 및 문화에 대해 논의했다. 그의 연구에 등장하는 ‘노-칼라’ 노동자들은 격식에 얽매이지 않는 자유분방함과 반권위적 태도, 진보적 정치성향, 비순응성 등을 특징으로 하며, 노동자보다는 예술가 또는 모험가적 태도를 내면화한 독특한 노동 주체이다. 그 배경은 70~80년대까지 유지되던 관습적인 기성 조직의 경직되고 고압적인 근무규칙, 위계, 의례 등의 직장문화가 비판받으며, 노동자들의 참여의식, 창의성, 진취성, 자아실현 등 강조하며 등장한 혁신적 경영 담론들이 ICT 산업의 현장에 적용되기 시작한 맥락이다. 실리콘 밸리를 벤치마킹하며 탄생한 스타트업들은 새로운 기술에 대한 전문성과 노하우를 가진 젊은 창의적 인력들을 끌어들이기 위해 개방성, 협력, 자기관리 등을 핵심으로 하는 노동문화를 내세우며 열린 커뮤니케이션, 자기 주도적 작업, 개성 강하고 독립적인 직장문화 등을 장려했다. 평등한 주차 공간, 사무실의 벽 없애기, 직급이 아닌 이름을 부르는 문화, 대학 캠퍼스 같은 업무 분위기, 도시의 거리 문화를 받아들인 문화시설들과, 직원들에게 주식을 제공하는 스타트업 특유의 경영방식, 빈티지 PC 컬렉션을 전시하거나 주차장 느낌으로 사무실을 꾸미는 등 초창기 실리콘 밸리의 분위기를 연상시키는 인테리어 디자인 등 노동환경 또한 그런 컨셉에 맞추어 마련되었다. 로스는 이러한 상황을 기존의 보헤미안적 기질과 문화적 유산을 경영 차원으로 끌어들이고 콘텐츠 산업 생산의 현장으로 도입한 것으로서 ‘보헤미안의 산업화(industrialization of Bohemian)’라는 용어로 설명했다(Ross, 2003, pp. 9~10). 그러나 자유롭고 혁신적인 노동문화는 그만한 대가를 수반하는 것이었다. 노동에 대한 자기책임성을 강조하고, 일에 대한 열정과 몰두를 특징으로 하는 ICT 노동의 특성상, 일과 생활의 영역이 뒤섞이거나 충분한 임금을 받지 못한 채 열정과 흥미를 발미로 자발적으로 기업의 이윤창출을 위해 착취당하는 관행들이 나타나게 된 것이다. 이러한 직장문화와 노동관행은 노동자들이 시장에서 교섭력을 강하게 유지하거나 조직적으로 정치적 운동을 벌이기 어렵게 만들었고, 그들은 그 속에서 매우 취약하고 불안정한 위치로 내몰리게 되었다. 말하자면 ‘노-칼라’ 노동자들은 기존의 제조업 노동자나 서비스업 노동자들과 구별되는 자유롭고 창의적이며 보다 ‘인간적인’ 직장에서 일하게 됐지만, 그

되어야 한다.

특히 법적·제도적 개선과 정책적 지원은 불안정성에 취약한 디지털 창의 노동자들에게 최소한의 안전망을 마련한다는 점에서 필요한 방안이다. 그러나 동시에 이 분야가 창의 산업의 영역이기에 그들이 노동을 통해서 추구하고자 하는 가치와 의미의 차원을 최대한 장려하고 보호하는 것 또한 필수적으로 요청된다. 말하자면 디지털 창의 노동자는 자신의 위태로움, 즉 불안정성을 대가로 전문가 엔지니어, 창의적 기획자, 예술가, 또 모험심으로 충만한 문화기업가로서의 주체성을 선택한 사람들이다. 따라서 만약 그들의 노동이 테일러주의 시대의 컨베이어 벨트의 노동에 머무른다면, 그들이 자신의 일에서 창의성과 자율성을 발휘할 수 없고, 그 결과물인 콘텐츠로부터도 어떤 자부심이나 감흥을 느끼지 못하게 된다면, 다시 말해 일과 삶이 완전히 괴리되어버린다면, 그것은 곧 이 산업과 직업의 존재 의미 자체가 부정되는 것이다.

따라서, 제도 및 정책의 방향은 게임 산업에서 어떻게 불안정성이 심화되는가를 고려하여, 투 트랙(two tracks)의 전략으로 설정되어야 한다. 첫 번째는, 법적·제도적 개선을 통해 창의 산업으로서 게임 산업에 내재된 고용 및 커리어의 불안정성, 저임금과 불공정 계약으로 인해 발생하는 열악한 처우의 문제, 포괄임금제를 바탕으로 관행적으로 수행되어 온 장시간 노동 문제 등을 제도적으로 해결하는 방법이다. 예컨대 2018년 7월부터 시행된 개정 근로기준법에 따라 주 최대 노동시간이 52시간으로 줄어든 것과 같은 법제적 수단이라고 할 수 있는데, 그 방향성은 개발자들의 인간적 삶을 보장하고 그들의 ‘노동자로서의 권익’을 보호하는 것이 되어야 한다. 이는 기본적으로 게임 개발자들이 처한 구조적 불안정성을 완화하기 위한 방안이라 할 수 있다.

두 번째는 정책적 지원을 통해 디지털 창의 노동자로서 게임 개발자들의 역량을 강화하는 방안이다. 첫 번째 방안이 말 그대로 ‘노동자’로서의 정체성을 강화함으로써 그들을 보호하는 것이라면, 두 번째는 창의 산업 특유의 노동윤리와 노동문화가 추구하는 의미와 가치를 보호하고 강화하는 방안이라 할 수 있다. 예컨대 로스(Ross, 2003)가 말했던 ‘노-칼라’ 노동자들이 그러했듯이, 게임 개발자들 또한 불안정하고 불확실한 상황을 견디며 창의 산업 노동을 수행하는 것은 창의성과 자율성을 발휘하고 일을 통해 꿈을 실현하려는 강한 열망이 있기 때문이다. 이것은 공유와 협력, 네트워크를 지향하는 특유의 공동체적 문화와도 관련된다. 따라서 노동자로서 그들의 권익을 보호하는 차원뿐 아니라, 창의 산업 종사자로서 그들이 추구하는 일의 의미와 가치가 훼손되지 않도록 하는 것이 중요하다.¹⁷¹⁾ 그것은 그들이 ‘디지털 창의 작업’의 긍정적 가능성과 잠재력을 실현할 수 있도록

렇게 됨으로써 오히려 더 교묘하고 모순적인 착취구조에 얽매이게 되는 역설적 상황에 처하게 된 것이다. 그런 점에서 디지털 창의 노동자의 전형적인 한 사례를 보여준다.

171) 이와 관련해 서동진(2012)의 다음 설명을 참고할 만하다. “불안정한 미디어 노동의 현실은 비정규직이란 고용형태를 통해 비판함으로써 효과적으로 해결될 수 없다. 정규직화라는 안정된 고용 형태만으로는 미디어 노동을 지배하는 권력에 효과적으로 대항할 수 없기 때문이다. 비정규직이나 실업 상태에 놓여있던 아니면 정규직으로 고용되어 있든, 노동의 시간적 조직이나 노동 강도를 좌우하는 노동과정의 편제, 노동을 사회적으로 조직하는 방식이나 노동 생산물에 대한 평가 등의 문제는 고용 자체를 넘어선다. 그것은 미디어 노동의 정체성, 특히 미디어 노동자의 주체성과 관련된 다양한 문제들을 아우른다. 우리는 언제부터인가 커피제조노동자란 말보다는 바리스타를, 제빵노동자란 말보다는 파티쉐, 식당종업원이란 말보다는 셰프란 말을 사용하는데 익숙해진 세상에 살고 있다. 자신을 파리

그 역량을 강화하고 뒷받침하는 방향으로 진행될 수 있다. 예컨대 소규모 스타트업이나 1인 개발자들에 대한 각종 제작지원 사업을 비롯해, 그들 스스로 협업과 네트워킹의 기회를 확장할 수 있도록 다양한 행사나 맞춤형 직무교육 또는 멘토링 사업을 진행할 수 있다.

한편, 법적·제도적 개선 또는 지원정책 등 공공 영역에서 수행할 수 있는 대응방안 이외에도, 게임업계의 자생적 혁신이 반드시 필요하다. 아무리 긍정적인 제도와 정책이 도입된다 하더라도 결국 게임 인력들이 실제 활동하는 영역은 민간의 게임 산업이기 때문이다. 따라서 작업 현장에서 어떤 노동문화와 작업관행들이 만들어지고, 어떤 미시적 제도들이 만들어지는가는 거시적 맥락에서 법적 개선이 어떻게 이루어지는가 만큼이나 상당히 중요하다. 결국 게임 업계 자체에서 기존 개발관행에 대한 성찰적 논의를 확대하고, 노동조직화 및 개발 프로세스에 대하여 혁신적 조치들을 수행하는 것이 필요하다고 하겠다.

결국 불안정성 극복을 위한 제도적, 정책적 방안은 크게 세 가지로 나누어 논의될 수 있다. 첫째, 제도 개선을 통해 게임 개발자들의 노동자로서의 권익을 보호하는 방법, 둘째, 게임 개발자들의 역량을 강화하고 상생할 수 있는 지원정책들을 제공함으로써 그들이 디지털 창의 노동자로서 본래 추구하던 가치와 의미를 실질적으로 획득할 수 있도록 돕는 방법, 셋째, 공적 법제나 정책과 관계없이 업계 내부에서 자생적 혁신을 도모하는 방법이다. 이 세 가지 방안은 병렬적인 관계가 아니며, 반드시 상호보완적으로 동시에 추구되어야 한다.

2. 제도 개선을 통한 게임 개발자의 권익 보호

게임 개발자의 노동 불안정성을 극복하기 법적·제도적 차원에서 필요한 정책 방안들은 여러 차원에서 접근할 수 있다. 여기에서는 게임 산업을 둘러싼 모든 제도적 차원을 다룰 수 없기에, 노동환경이나 게임 개발자, 즉 인력과 관련된 정책들을 중심으로 논의하려 한다.

1) 노동시간 단축제도 정착의 문제

우선 노동시간 문제에 대해 검토해보자. 2018년 7월부터 개정 근로기준법이 시행됨에 따라 300인 이상 기업은 휴일 포함 주 최대 52시간까지로 노동시간이 단축되었고, 이것은 게임업계에도 예외가 아닌 사항이 되었다. 법 개정의 취지는 한국 사회 전체로 봤을 때 OECD

목숨과 같은 처지라고 자조하며 ‘파리랜서’라고 부르기도 하지만 또한 동시에 “XXX 작가님”이 새로 시작한 작품을 둘러싼 비평과 논란에 촉각을 곤두세우며 기웃거릴 수도 있다. 재미와 자기실현, 자기표현이자 자기사업(self-enterprise)로서의 노동이란 심미적인 노동 윤리는 비단 미디어 노동뿐 아니라 거의 모든 문화노동에 스며들어 있다. 나아가 거의 모든 분야의 노동을 인식하고 체험하는 표준적인 시점이 되었다고 말할 수 있을지도 모른다. 그렇다면 이처럼 노동을 심미적 윤리에 따라 재구성하는 권력과 대항하는 노동의 전략, 특히 미디어 노동의 운동의 전략 역시 달라져야 하지 않을까“ (서동진, 2012, 43쪽).

평균 노동시간 세계 2위(연간 2,052시간, 2016년 기준)에 해당하는 장시간 노동이 만연해 있으며, 그로 인한 노동자의 건강권 및 휴식권 훼손, 삶의 질 저하, 기업경쟁력 약화, 생산성 저하 등 각종 피해와 부작용이 심각하다는 데서 출발했다. 따라서 그 목적은 장시간 노동에 따른 문제들을 개선하고, 노동생산성 상승, 일자리 창출, 산업재해 감소 등을 도모하기 위한 것으로, ‘일과 삶의 균형’, ‘휴식 있는 삶’ 등으로 요약될 수 있다(고용노동부, 2018. 6; 김근주, 2018a). 문제는 이 제도가 도입되면서 게임 업계를 비롯한 콘텐츠 업계 전체에서 혼란이 일어나고 있다는 것이다. ‘혼란’의 주요 내용은 게임 업계의 경우 마감 직전 버그 테스트나 24시간 글로벌 서버 운용 등을 위해 개발 기간 중 특정 시기 장기간 집중 노동이나 야근이 불가피하다는 점, 특히 중소 제작사의 경우 해당 법제도를 준수하기에는 예산과 인력이 충분하지 않다는 점 등이다.¹⁷²⁾

즉 게임 업계를 비롯해 콘텐츠 업계에서 노동이 수행되는 구체적인 속사정을 잘 이해하지 못한 채 주 52시간 법률을 그대로 적용하는 데는 무리가 있으므로, 생산 방식의 특수성을 감안하여 노동시간 제약에서 제외되는 특례업종으로 분류시키거나, 탄력적 근로시간 제도 등 유연근무제도를 정착해야 한다는 목소리가 높아지고 있다. 그러나 이는 사업자 측의 입장인 경우가 대부분이고, 고용되어 일하는 게임 개발자 입장은 다를 수 있다. 어쨌든 법의 취지가 ‘일과 삶의 균형’을 보장한다는, 거시적 맥락에서 보면 지극히 바람직한 것이거니와, 최근 게임 노동현장에서 초과근무와 야근으로 고통 받는 개발자들이 많아졌기 때문에 노동시간의 합리적 운용은 매우 중요한 과제라 할 수 있다.

중요한 것은, 노동 불안정성을 해소하기 위해서는 고도화된 착취 시스템, 즉 자발적 크런치를 비롯해 게임 개발자들의 정신적·육체적 건강을 위협하는 노동관행이 분명 개선되어야 한다는 점이다. 노동시간 단축으로 업계 전체가 피해를 보는 안 되겠지만 개발자들의 일상적 삶과 건강 또한 보장되어야 하기에, 이와 관련해서는 보다 심도 있는 대책 마련이 요구된다. 보다 실효성 있게 제도가 정착되기 위해서는 게임이 생산되는 프로세스와 개발 조직의 인적구성에 대한 체계적 조사와 통계자료 구축이 필요해 보인다. 그러니까 정책 도입 전 단계에서 업계 현장에 대한 체계적 파악이 먼저 이루어져야 한다는 것이다. 이를 바탕으로 회사 규모별로 노동시간 제도를 좀 더 세분화하여 차별화할 수도 있을 것이다. 현행 300인 이상으로 설정되어 있는 기준을 좀 더 세분화하여, 50인 또는 10인 미만의 중소개발사를 위한 노동시간 제도를 별도로 마련하는 방안 등이 검토될 만 하다.

2) 처우 및 임금 개선

앞서 6장에서도 살펴보았듯이, 게임 개발자들의 낮은 임금과 열악한 처우는 경제적 차원에서의 불안정성을 가속화시킴으로써 그들의 기본적인 생존을 위협하고 있다. 이에 따

172) 이와 관련해서 다음의 기사들을 참고할 수 있다. 손일선·최희석·송민근·이석희 (2018. 5. 17). 노동계 눈치보나... “52시간 고집하던 안전사고” 산업현장 ‘멘붕’: 한달 반 앞으로 다가온 근로시간 단축. 《매일경제》. 손일선·유태양 (2018. 3. 19). 게임업계 “연봉계약 갱신 올스톱”... 주 52시간 근로제 7월 시행에 패닉. 《매일경제》. 김성렬 (2018. 6. 9). ‘노동시간 단축’ 개정 근로기준법, “콘텐츠 업계 특성 제대로 이해하지 못하고 있다”. 《게임포커스》.

라 적지 않은 프리랜서 개발자들이 아르바이트를 병행하는 경우가 많다는 점도 확인할 수 있었다. 이 문제를 개선하기 위해 필요한 조치로는 업계 내에서 최저임금을 설정하는 것을 비롯해, 임금실태조사 및 가이드라인을 제공하는 방안이 있다.

최저임금은 산업 내 인력들이 직업 활동만으로 생활을 유지할 수 있도록 해주는 기본적인 보호제도라 할 수 있다. 국내에서는 시간당 최저임금제도가 보장은 되어 있지만, 게임 업계의 경우 포괄임금제가 광범위하게 시행되면서 장시간 노동이 정당화되고 사실상 최저임금을 보장받지 못하는 경우가 비일비재하다. 따라서 포괄임금제 개선을 포함해 업계 내에서 실질적 최저임금을 보장할 수 있도록 강제하는 방안이 필요해 보인다.

적정 임금기준을 마련하여 현실화한 것으로는 엔지니어링과 소프트웨어 분야에서 임금 실태조사와 노임단가 정보를 공개하는 사례를 참고할 수 있다(이용관, 2016). 엔지니어링과 소프트웨어 분야는 게임 산업과 유사한 방식의 프로젝트 노동이 이루어지고 있고 그 인력들의 전문 분야와 특성 또한 유사하다. 그런데 임금 단가가 대부분 임의적으로 정해지는 게임 산업과 달리 위의 분야는 임금실태조사를 통해서 기술 등급별, 활동 분야별, 기술부문별 평균 임금을 산출하고, 노임단가의 현실적 기준으로서 이를 제시하고 있다.¹⁷³⁾ 게임업계에서도 이처럼 평균 임금에 대한 체계적 조사 및 정보구축이 필요하고, 그것이 업계에 공유됨으로써 최소한의 계약 기준으로 적용될 수 있어야 한다.

임금 미지급 및 지연문제를 해결하기 위해서는, 임금 체불 기업에 대해 정부의 제도적 지원을 못 받게 하는 등 제제조치가 도입될 필요가 있다. 또한 기업들을 지급이행보증 보험에 의무적으로 가입하도록 하거나, 만약 이것을 이행할 수 없을 경우 임금의 일정 부분을 법원 등 제3의 중재기관에 위탁함으로써 임금미지급 사태를 방지하도록 할 수 있다. 또는 공정거래법상 하도급법을 준용하거나 에스크로(escrow) 안전거래 제도¹⁷⁴⁾ 도입을 통해 임금 지급이 안정적으로 이루어질 수 있도록 하는 방안도 제안되고 있다(이용관, 2016; 김규찬, 2013).

3) 계약문제 해소 및 사회안전망 확충

연구자가 만난 게임 개발자들 중 적지 않은 사람들이 계약기간이나 노동조건 등에 대해 어떻게 계약했는지 그 기준이나 내용을 분명하게 기억하지 못하는 경우가 많았다. 스타트업 개발자들의 경우 별도의 서면 계약서 없이 일하는 경우도 적지 않다. 이러한 불명확한 계약관계는 저임금을 비롯해 열악한 처우로 이어질 확률이 높기 때문에, 인력의 권익을 보호할 수 있는 계약관계의 공정성 강화가 요구된다.

이를 위해 가장 현실적인 대안은 표준계약서를 보급하고 확대하는 것이다. 또한 공정거래위원회나 정부 부처에서 가능한 넓은 범위에서 업계 계약관계를 조사함으로써 불합리한

173) 예컨대 다음의 자료를 참고해볼 수 있다.

<http://www.datanet.co.kr/news/articleView.html?idxno=117927>

174) 에스크로는 중립적인 기관에서 임금에 해당하는 금액을 보유하고 있다가 거래 조건이 충족된 경우 지급되도록 하는 방식으로 원청업체에 대한 신용부담을 완화할 수 있는 장치다(이용관, 2016, 137 쪽).

계약 관행을 개선할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 불공정한 계약 관행을 신고하도록 하거나, 대표적인 불공정계약 사례들을 수집 및 분석하여 대안을 찾아낼 필요가 있다 (이승렬 외, 2013).

무엇보다 게임 개발자들을 위한 법적·제도적 안전망을 구축하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 사회보험제도의 사각지대에 있는, 예컨대 대기업이나 일정 규모 이상의 게임 기업에 소속되지 않은 사실상의 프리랜서 개발자들에 대한 사회적 안전망이 요구된다. 이들에 대해서는 고용보험이나 산재보험과 같은 사회보험 가입을 의무화하면서 이를 지원할 수 있는 방안이 필요하다. 고용보험의 경우 사업자 등록을 하지 않은 프리랜서의 경우에도 계약서 확인을 통해 가입할 수 있도록 하거나, 국세청에 제출한 소득신고서 확인을 통해 고용보험이 적용되도록 하는 방안이 가능하다(이승렬 외, 2013). 그 외에도 두리누리 사회보험제도¹⁷⁵⁾에 대한 정보를 소규모 기업과 게임 개발자들에게 제공함으로써 가입률을 높이는 방안도 있다. 이처럼 다양한 고용형태에 놓인 개발자들이 사회보험에 가입할 수 있도록 지원 대상의 범위를 확대하고 맞춤형 서비스를 제공할 필요가 있다. 특히 게임 산업 인력 중에서도 아트나 QA 등 단기 프리랜서 계약이 자주 이루어지는 직군들의 경우 이러한 사회적 안전망이 더욱 필요하다고 볼 수 있다.

3. 게임 개발자 역량강화 및 상생을 위한 지원 정책

제도 및 정책적 방안의 두 번째는, 게임 개발자들이 본래 추구하던 노동의 의미와 가치를 획득할 수 있도록 디지털 창의 작업의 역량을 강화하고, 개발자들이 상생의 생태계를 만들 수 있도록 실질적인 지원을 제공하는 것이다.

1) 소규모·인디 개발자들에 대한 지원 및 교육훈련 프로그램 강화

앞서 논의했던 것처럼, 게임업계 대기업은 자체적으로 후생복지제도를 충분히 갖추고 있는 경우가 많다. 따라서 역량 강화를 위한 지원이 집중적으로 필요한 분야는 소규모·인디 개발자들이다. 현실적으로 가능한 방안은 소규모 인디 게임 제작비 지원 사업의 규모를 늘리고, 실제로 많은 개발자들 혹은 지망자들이 그 혜택을 볼 수 있게 하는 것이다. 이를테면 콘텐츠진흥원에서 최근 운영해온 ‘기능성게임 제작 지원’, ‘첨단 융복합 게임콘텐츠 제작지원’, ‘차세대 게임콘텐츠 제작지원’ 등의 사업이 대표적이다.

지원 사업에는 그 외에도 여러 가지 방법들이 있다. 예컨대 업계 선도 기업이나 시니어 개발자들과 연계하여 스타트업을 지원하거나 1인 개발자를 육성하는 인큐베이팅 사업을

175) 두리누리지원금은 사회적 위험에 대비하여 국민들의 안정적 삶을 보장하는 사회보장제도로 소규모 사업장 근로자들에게 사회보험 가입 확대를 위해서 지원하고 있는 사업이다. 지원대상은 근로자 수가 대표자 제외 10명 미만인 소규모 사업장(법인은 법인등록번호 단위, 개인은 사업자등록번호 단위로 규모 판단)의 경우 근로자 중 월평균 급여가 140만 원 미만인 근로자들에게는 근로자와 사업주가 부담해야 될 고용보험과 국민연금을 국가가 최대 60%(기존 가입자는 40%)까지 지원해 준다(이용관, 2016, 138쪽). <http://insurancesupport.or.kr/insure/main.asp>

확대하는 방안이 있다. 이것은 자연스럽게 직무교육과 멘토링, 글로벌 유통 및 퍼블리싱 지원 사업 등과 연결될 수 있다. 연구자가 관찰할 수 있었던 대표적인 사례는 경기콘텐츠진흥원 산하의 G-NEXT(경기게임아카데미) 스타트업 과정이었다.¹⁷⁶⁾ 6개월에서 길게는 1년 이상 개발자들에게 교육훈련과 멘토링 및 작업시설과 공간을 제공하고, 전폭적인 지원을 아끼지 않음으로써 그들이 게임을 출시하고 자립하는 과정을 돕고 있다. 연구자가 만난 많은 개발자들이 이 기회를 활용하고 있었고, 그것이 더 확장되었으면 좋겠다는 바람을 품고 있었다.

2) 네트워킹과 협업 기회의 확대

게임 개발자들이 ‘디지털 창의 작업’의 긍정적 가능성을 실천할 수 있도록 돕는 데 빠질 수 없는 것이 네트워킹과 협업 기회 확대다. 융합적 작업과 네트워크화된 창의적 협업을 위해서는 말 그대로 동료 개발자들을 자연스럽게 만나고 서로 정보를 교류하며 협력할 수 있는 접점을 최대한 마련하는 것이 중요하기 때문이다.

G-NEXT에서 게임 개발자로서의 커리어에 전환점을 맞이했다고 보는 재범은 다음과 같이 말한다.

“전 여기 온게 정말 큰 터닝포인트거든요. 단순 지원금은 준다? 이걸 떠나서 정말 큰 걸 많이 얻었어요. 말로 형용할 수가 없는데. 예를 들어 드리자면. 저는 (지원금) 350만원을 벌었다고 생각하지 않고. 다음 프로젝트에서 만약에 1억을 벌었다고 생각을 하면 이 아카데미에서 저한테 한 9500만원을 벌어드 준거라고 생각해요. 그 정도로 저한테 많은 거를 생각하게 해줬고 제가 생각하지 못한? 저는 앞만 보고 가던 사람이었는데 좀 옆에 주변을 보게 해 줄 수 있는? 이것도 챙겨야 돼, 저것도 챙겨야 돼. 이런… (중략) 사무실도 좋은데. 여기 교수진 분들한테 멘토링 받는 거? 그런 내용이 되게 질이 되게 높았어요. 저한테는. 정말 생각지도 못한 것들을, 이걸 이래서 별로야. 이걸 이래서 좋네. 이런 거를 딱딱 말씀을 해주시니까. 다음 꺼를 만들 때에도 다음 프로젝트라기 보단 다음 스텝에 뭔가 작은 시스템을 만들 때에도 이 부분을 고려하게 되고 그냥 점점 아웃풋이 좋아지는 걸 스스로 느껴요. 그런 건 진짜 돈으로 환산할 수 없을 정도의 가치죠. 저한테는.” (재범)

마찬가지로 G-NEXT의 스타트업 과정 지원을 받았던 준경 또한 네트워크를 제공한다는 점에서 이러한 지원 사업이 갖는 의미가 크다고 말했다.

“지넥스트에 있다는 게 정보망의 한가운데에 있는 거거든요. 행사, 공모전 같은 것들이요. 그 정보의 중심에서 빚겨나가 있다는 게, 굉장히 마이너스죠. 그런 의미에서 그 솔직히 <마녀의 샘>이나 <오버턴> 등 만드신 굉장히 유명한 네임드 개발자분들도 다 지금 지넥스트 이쪽에 들어와 있어요. 그런 짱짱하

176) 경기게임아카데미의 스타트업 과정에 선발되면, 프로젝트 당 350만원, 개인당 50만원의 지원금이 별도로 지급되며, 공동 개발공간 및 개인 PC를 비롯해 그래픽 태블릿, 테스트 기기 등이 대여된다. 또한 개발 과정에 따른 맞춤형 멘토링이 지원되며, 게임 사업 운영을 위한 창업 특강(세무, 노무, 법무, 홍보마케팅 등)에 참여할 수 있다. 또한 우수 프로젝트로 선정될 시 후속지원이 이어지며, 이는 1년 간 공동개발공간 제공, 추가 지원금 지급, 상용화 지원 등을 제공한다.

https://gnext.or.kr/?page_id=2999

신 분들도 지원이 없으면 힘들다는 거죠. (중략) ‘아, 인디게임들은 이런 식으로 지원이 없으면 양질의 게임이 나오기 너무 힘들겠구나’ 생각을 했고, 저희 같은 경우에는 지원받기 전까지는 그래픽도 이 모양이 풀이었는데, 지원받고 나서 이렇게 양질의 그래픽으로 바뀌고. 그런 게 가능했죠. 퀄리티 업이 확 가능하니까. 그리고 서로서로 품평을 하고 정보교환도 되니까 실력이 늘어요.” (준경)

네트워킹과 협업의 기회를 확대하는 것은 그 밖에도 각종 게임행사나 전시회, 게임잼 등의 행사에서 개발자들 사이의 실질적인 교류의 장을 넓혀가는 방법으로도 가능하다. 예컨대 지스타(G-Star)나 플레이엑스포(PlayX4) 등 국내 유명 게임전시회에서 소규모 스타트업 개발자들을 위한 별도의 네트워킹 프로그램을 마련한다거나 콘텐츠코리아랩(CKL) 등의 인프라를 활용해 입주기업들 간의 네트워킹 기회를 확대하는 방안 등이 요구된다.

3) 조직화 및 교섭력 강화를 위한 지원

세 번째 지원 방안은 개발자들이 보다 강력하게 조직화되고 교섭력을 강화하도록 돕는 것이다. 앞서 언급했듯 게임 개발자들은 ‘노동자’로서의 정체성이 상당히 희박한 편이다. 사실 그런 점에서 조직화와 교섭력의 확보 문제가 말로 게임 업계에서 가장 잘 되지 않고 있는 부분이기도 하다.

“자기는 다 개발자라고 얘기를 해요. 나는 개발자다. 혹은 나는 아티스트다 이렇게 얘기를 하지만 노동자라고 얘기하는 경우는 되게 적습니다. 많은 사람들이, 그러니까 이걸 자기가 사업적 결정에 참여하니까 사업가에 해당한다, 이렇게 생각하는 사람들이 있을 수도 있어요. 실제로 그렇기도 하고. 그런데 착각인 거죠. 뭐 지분을 가지고 있는 것도 아니고. 회사에서 그렇게 대우해주는 것처럼 보이다가도 결국은 단물이 빠지면 나가야 하는. 그런 상황인데... (중략) 퇴직할 때는 자기가 가지고 있던 지적 자산도 전부 다 토해내고 그 끝에는 퇴직밖에 안 남는. 그런 상황이라고 하면 이 사람들을 노동자라고 정의할 수밖에 없지 않은가, 저는 그렇게 보거든요. 그런데 노동자 감수성이 떨어지는 거죠. 말하자면 이해를 못하고 있는 상황인 거죠. 그래서 적극적으로 소위 회사에서 ‘반 노동활동’ 같은 걸 할 때 부역하기도 하고요. 그런 마인드가 되게 세요..” (규환)

게임 개발자들을 비롯한 창의 산업 노동자들은 고용기간이 짧고 단속적이어서, 상대적으로 다른 분야에 비해 단체 구성 및 운영뿐 아니라 교섭해야 할 대상도 다양하기 때문에 조직화와 교섭력을 확보하는 것이 쉽지 않다. 그러나 관행적으로 나타나는 불합리한 처우나 잘못된 노동환경의 문제에 대해 조직화, 세력화를 통해 공동 대응함으로써 그 피해를 최소화하는 방안은 필수적으로 요구된다.

국내 게임업계의 경우 일부 사업가들의 단체가 존재했으나, 노동조합의 형태를 띠는 단체는 거의 찾아볼 수 없었다. 그 중에서도 게임 개발자들의 인권과 복지 문제를 꾸준히 공론화했던 게임개발자연대가 그나마 두드러지는 활동을 해왔는데, 최근 2018년 6월부터는 IT 노조(한국 정보통신산업 노동조합)와 연대함으로써 좀 더 조직화되는 양상을 보이고 있다. 소프트웨어 프로그래머, 디자이너, 영업, 사무/관리, 시스템 관리 등 정보통신산업 일반 분야의 노동자들로 구성된 IT 노조는 그 내부에 ‘게임분과’를 신설하고, 운영에 게임

개발자연대 실무진이 참여하는 형태로 게임 산업 문제를 다루어 나가기로 했다.¹⁷⁷⁾

2017년을 전후로 게임업계의 열악한 노동환경에 대한 고발들이 이어지면서 사회적 관심이 환기된 이후, 좀 더 조직적 대응을 시도하는 흐름들이 나타나고 있다. 이를테면 2018년 5월, 국내에 ‘여성 프리랜서 일러스트레이터 연대(Women freelance illustrators Union of the Republic of Korea)’가 설립되었다. 이들은 업계 내 불공정 계약의 관행에 대해 문제제기하며 ‘표준계약서 및 표준단가’ 관련 정보의 교류와 법적 자문 및 비용 지원을 위한 프로젝트를 진행하고 있으며, ‘업계 내 사상 검증 반대’를 위한 프로젝트에도 관여하고 있다. 또한 해외 업체로부터 외주 작업과 관련하여 불이익을 당하는 사례들에 대한 제보를 모으기도 하고, 게임 업계에 만연한 소위 ‘메갈 사냥’으로 대표되는 여성혐오의 문제에 대해 지적하기도 한다.¹⁷⁸⁾

이러한 움직임은 해외에서도 나타나고 있는데, 지난 2018년 3월, GDC 2018 라운드테이블에서는 게임 개발자 풀뿌리 노동조합, “Game Workers Unite”의 관계자들이 등장해 노동자가 참여하고 주도하는 노조 설립의 필요성에 대해 역설했다. 이 단체의 활동가 엠마(Emma)는 “개발자들이 열정을 빌미로 고용주로부터 착취당하고 있다”고 말하며 ‘열정페이’가 한국사회만의 문제가 아닌 글로벌 게임업계 보편의 문제라는 것을 드러냈다. 그녀는 또한 게임 회사 임원들과 직원들 사이의 임금격차 문제, 정리해고로부터 노동자들이 보호받지 못하는 문제, 크런치 관행 등을 지적하며 이를 해결하기 위해 지역단위의 노동조합부터 설립되어야 한다고 주장했다. 이는 다시 말해 게임 산업의 최첨단이라 할 수 있는 북미에서도 게임 노조가 여전히 존재하지 않고 있다는 것을 방증한다.

그렇다면 게임 업계에서 노조는 어떤 방식으로 설립될 수 있을까? 자세한 방안을 여기서 논하기는 어렵지만, 창의 산업 분야에서 결성된 해외의 몇 가지 프리랜서 조합들의 사례를 참고해볼 수 있다. 디지털 창의 노동자들의 집단적 의사표현 및 사회안전망 구축을 위한 단체 활동은 특히 미국과 유럽에서 활발한 편이다. 대표적으로 미국의 경우 영화감독들의 노동조합 ‘Director’s Guild of America(DGA)’를 비롯해 극장 공연 스텝들의 노동조합인 ‘The International Alliance of Theatrical Stage Employees’, 오랜 역사를 자랑하는 배우들의 노동조합 ‘Screen Actors Guild of America(SAG)’, 영화, 방송 및 케이블 등의 매체에서 활동하는 작가들의 노동조합인 ‘Writer’s Guild of America(WGA)’ 등의 프리랜서 조합들이 있다.¹⁷⁹⁾

영국의 경우는 산업별 노조가 활발한 편인데, 대표적으로 방송·영화·공연계 종사자들의 노조인 ‘Broadcasting Entertainment Cinematograph and Theatre Union (BECTU)’는 미디어 산업 분야 노동환경 및 복지 향상을 도모하기 위한 단체 교섭의 창구가 되고

177) <https://www.facebook.com/gamedevguildofkorea/> (게임개발자연대 페이스북 홈)

178) <https://twitter.com/WFIU2018>

179) 이들은 대개 의료보험 비용부담 및 정부 정책상의 불이익에 대응하기 위해 설립되었으며, 기존의 노동조합과 연대하여 다양한 방식으로 운영되고 있다. 최근에는 법제도 개선, 상호정보교류, 의료보험 공동구매 등의 혜택을 제공하고, 회비를 받지 않음으로써 진입장벽을 없애거나 프리랜서 활동에 필요한 운영과 관련하여 무료 서비스를 제공함으로써 가입 유인을 높이고 조직성을 강화하고 있다. 또한 프리랜서 계약을 무료로 검토해주거나 불공정 계약을 강요한 고용주에 대한 정보를 인터넷 사이트에 공개하는 등 공정한 계약을 얻어낼 수 있는 컨설팅 서비스를 운영하고 있다(이용관, 2016, 123쪽).

있다. 구체적으로는 방송, 영화, 연예, 레저 등의 분야에 종사하는 정규직, 계약직 및 프리랜서들을 포괄하는 노동자들의 권익을 보호하는 것을 목적으로 하고 있으며, 임금기준 결정 및 표준계약 활성화 등의 활동을 펼치고 있다. 그 밖에도 프랑스의 경우 프랑스 조감독 협회(Association Française des Assistants Réalisateurs de fiction, AFAR), 프랑스 촬영감독협회(Association française des directeurs de la photographie cinématographique, AFC), 스크립터협회(Les Scriptes Associés, LSA) 등 각 직종을 대표하는 단체들 존재한다. 독일의 경우에도 방송, 영화 등의 매체를 중심으로 다양한 노조가 설립되어 있으며, 이들은 영상 제작 스태프들의 계약, 임금 및 휴가 조건, 노동시간 등의 다양한 내용에 대해 단체로 교섭하는 역할을 하고 있다(강익희, 2011).

이용관(2016)은 콘텐츠 산업의 경우 특성상 노동조합을 구성하는 것이 매우 어려우므로 다양한 협회, 단체 등이 결성되는 양상을 보이고 있다는 점을 지적하며, 이들이 실질적인 교섭력을 갖추기 위해서는 대표성이 확보되어야 한다고 주장한다. 이를 위해서는 다양한 보험혜택, 교육 및 경력관리, 취업정보 제공 등의 인센티브를 부여하거나, 입회절차 간소화 등을 통해 진입장벽을 낮추는 방안이 제시될 수 있다. 더 나아가 이렇게 형성된 단체들이 교섭력을 강화할 수 있도록 자발적 참여와 노력을 독려하고, 정부 차원에서는 이들의 활동력과 교섭력을 높이기 위한 직간접적 지원이 필요하다.

4. 게임 업계의 혁신 노력들

게임 업계의 대표적인 혁신 노력으로는 조직 및 인력구조를 바꾸거나 개발문화에 혁신적 요소들을 도입하는 사례가 있다. 대표적인 것이 2018년 4월 조직개편을 통해 자율권이 크게 확대된 7개의 독립 스튜디오 체제를 구축한 넥슨(Nexon)이다. 넥슨은 “빠른 속도로 변화하고 있는 게임 시장 트렌드에 보다 유연하게 대처하고 각 조직의 개발 철학과 개성에 기반한 창의적 게임 개발을 독려하기 위한 것으로, 개발 스튜디오에 프로젝트 신설 등 운영 전반에 대한 자율적인 권한을 부여한다”라고 밝히며, 원 스튜디오, 핑 스튜디오, 데브캣 스튜디오, 왓 스튜디오, 넥슨레드, 넥슨GT, 불리언게임즈 이렇게 7개의 독립적인 스튜디오 체제를 만들었다. 스튜디오의 독립성은 단지 조직 구분에 그치지 않고 개발 및 평가, 인사채용 등의 자율권을 부여함으로써 더 확고해졌다.¹⁸⁰⁾

각 스튜디오들은 리더의 성향이나 구성원 개발자들의 취향, 주로 개발하는 게임의 장르 등에서 각기 다른 개성을 가지고 있다. 정상원 부사장은 개발자들로 하여금 ‘내 것’, ‘내 게임’, ‘우리 팀의 게임’이라는 인식을 강화하도록 함으로써 스스로 독창성을 발휘할 수 있는 동기부여를 키우고 자율적 협업을 통한 시너지 효과를 기대한다고 말했다. 인센티브 또한 스튜디오 단위로 부여되고, 출시 이전까지 거의 완전한 자치권을 각 스튜디오에게 부여하는 파격적 조치로 평가된다. 이처럼 비슷한 비전과 취향을 가진 개발자들이 모여

180) 임상훈 (2018. 7. 6). 넥슨은 왜 파격적인 독립 스튜디오 체제를 선택했나? 넥슨 개발 총괄 정상원 부사장 인터뷰 (1). 《디스이즈게임》.

<http://www.thisisgame.com/webzine/game/nboard/11/?n=84350>

더 긴 개발기간을 통해 완성도를 높이고, 더 나아가 스튜디오를 대표할 수 있는 게임을 출시함으로써 ‘브랜드’를 강화하는 것 또한 넥슨이 기대하는 효과 중 하나다. 아직 그 효과를 검증하기엔 이른 시점이지만, 기존의 관성적 개발조직 구성 관행을 깨고 개발자들의 자율성과 참여도를 높일 수 있는 보다 획기적인 시스템을 도입했다는 점에서 주목할 만하다.

참여와 자율성, 그리고 동기부여를 위한 노동문화의 혁신은 넥슨 ‘왓 스튜디오’의 사례에서도 확인할 수 있다. 2018년 초에 출시되어 큰 인기를 모으고 있는 <야생의 땅 듀랑고>를 개발한 넥슨의 ‘왓스튜디오’ 대표 이은석 PD는 NDC 2016 행사 발표¹⁸¹⁾에서 창의적 게임 개발조직을 위한 업무문화의 요소들에 대해 소개하며 비전의 공유, 자발적 참여와 집단 창작이 갖는 힘에 대해 강조했다. 특히 개발 작업은 집단적 협업으로 이루어지기 때문에, 특정 리더의 권위나 통제보다는 집단적 창의성을 발휘할 수 있도록 참여, 존중, 토론의 개방성을 원칙으로 내세웠다. 그에 따르면 왓 스튜디오는 말과 글, 그림, 이미지 등을 통한 다양한 커뮤니케이션을 장려하며, 게임을 비롯한 취미활동을 구성원들에게 권장한다. 이은석은 ‘잉여로움’으로 상징되는, 업무 중 별 생각 없이 재미로 만든 요소들이 후에 중요한 게임 요소로 도입됨으로써 결과적으로 생산성을 향상시키는 결과를 소개하기도 했다. 자유로우면서도 자발적 참여를 보장하다보니 자연스럽게 형성된 집단적 창작의 산물이었다.

인터뷰에 참여했던 CH의 승희 대표의 경우에도, 중소기업 개발사임에도 불구하고 개발자들을 위한 심리 상담 프로그램을 운영했다. 또한 창의적 아이디어가 중요한 (기획 직군의) 작가들의 경우 하루에 일정 시간 이상을 ‘창작을 위한 샘 채우기’에 할당할 것을 권유하며 티타임, 책임기, 명상 등을 하도록 허용하고 있었다.

이와 같은 혁신적 조치들은 스튜디오 단위의 인적 구성 시스템과 운영을 보장함으로써 작업의 안정성과 자율성을 함께 제고시킬 것으로 기대된다. 또한 소위 ‘덕후’로 일컬어지는 게임 개발자들 특유의 문화적 역량과 성향을 고려하여 그들이 보다 자율적으로 노동과정에 참여하고, 소외된 노동보다 직접 주도하는 작업을 지향하도록 보장한다는 점에서 긍정적으로 평가될 수 있다.

게임 업계의 혁신을 위한 노력은 조직 및 노동문화의 혁신 외에도, 게임의 사회적 가치를 높이는 방향으로도 수행될 필요가 있다. 예컨대 2018년 1월 발매된 <야생의 땅 듀랑고>는 여타 모바일 MMORPG 게임처럼 확률형아이템 기반의 부분 유료화 모델을 통해 경쟁과 강함을 추구하기보다는, ‘편의성’과 ‘만족감’을 팔겠다고 밝혔다.¹⁸²⁾ 게임을 개발한 넥슨 왓 스튜디오의 이은석 PD는 매출보다 더 중요하게 생각하는 것이 오래가는 게임이라고 말하면서, 유료 상품을 구성할 때에도 다른 게임과 같은 정량적 지표를 따르기보다

181) 이은석 디렉터의 발표자료는 아래 링크를 참조.

<https://www.slideshare.net/paparanga/ndc-2016?ref=http://www.inven.co.kr/webzine/news/?news=155523>

182) 김승현 (2018. 1. 9) “매출 순위 같은 건 관심 없다” ‘듀랑고’의 유료화 방향성은? - 성능 대신, 감성적 만족감을 얻기 위해 과금하는 게임이 될 것. 《디스이즈게임》

<http://www.thisisgame.com/webzine/news/nboard/4/?n=78985>

는 자체 IP의 개성을 살리고 게임의 편의성을 향상시키는 방향으로 집중했다고 밝혔다. <듀랑고>의 매출은 비록 <리니지 M>과 같은 전형적인 양산형 게임의 규모에는 미치지 못했지만, 2018년 한 해 국내외 게임 유저들로부터 상당히 높은 평가를 받았다. 이처럼 획일적인 게임의 굴레에서 벗어나 고유의 가치와 개성을 드러내는 게임들을 더 많이 만드는 것은 당연히 필요한 일이다. 그러나 오늘날 한국 게임 산업의 현실에서 그것은 ‘혁신’의 한 방향으로 이야기되고 있다.

6절. 소결 : 디지털 창의 노동자들은 어떻게 불안정성에 대응해야 하는가?

디지털 창의 노동자로서 게임 개발자들은 여러 구조적 한계에 직면해 있다. 다시 정리해보자면 그것은 불안정성(precariety)의 심화 양상으로 이해될 수 있었는데, 이는 두 가지 구조적 조건이 중첩됨으로써 발생하고 있었다. 첫 번째는 창의 산업에서 나타나는 프로젝트 노동, 유연화된 노동의 전형적인 문제인 고용 및 커리어의 불안정, 경제적 취약화의 형태였다. 그 구체적인 양상은 저임금, 불공정계약, 그리고 자발적 착취의 문제 등으로 설명될 수 있었다. 두 번째는 자본주의의 초창기 산업노동에서 나타났던 불안정성의 차원으로서는, 한 편으로는 '크런치 모드'로 대표되는 고도화된 착취 과정에서 나타나는 노동시간 증가 등 열악한 노동환경의 차원이었다. 다른 한 편으로는 분업화, 탈숙련 그리고 노동과정에서의 자율성, 통제권 상실로 인해 노동 소외가 발생하고 그에 따라 창의적 노동이 더 이상 창의적일 수 없게 되는 한계로 나타나고 있었다. 이러한 불안정성 문제는 특히 한국적 맥락에서 2010년대 이후 모바일 플랫폼으로의 급격한 전환, 확률형 아이템 중심의 부분유료화 비즈니스 모델의 확산에 따른 획일화, 대형 MMORPG 게임을 중심으로 한 특정 장르 편중성이 결합되는 배경 속에서 더욱 심각하게 나타나고 있었다.

그렇다면 이러한 불안정성의 문제에 디지털 창의 노동자로서 게임 개발자들은 어떻게 대응할 수 있는가? 7장의 1절에서는 상용게임엔진과 게임 생산을 위한 소프트웨어 도구들의 진화, 그리고 플랫폼의 확장이라는 컨버전스(convergence) 미디어 기술 환경의 변화를 전유함으로써 개발자들이 커뮤니케이션과 협업을 통해 구조적 한계를 넘어설 수 있는 가능성에 대해 논의했다. 물론 기술 자체는 양가적이지만 그것을 어떻게 작업과정에서 활용하느냐에 따라 불안정성의 조건에 대응할 수 있는 좋은 도구가 될 수 있다.

2절에서는 게임 개발자들이 개인 수준에서 기존의 '분절화된 개발 노동(labor)'에서 '융합적 생산 작업(work)'으로 일의 성격을 전환시키며 대안적인 창의성, 전문성, 숙련을 형성할 수 있는 잠재력에 대해 논의했다. 특히 국내에서 1인 개발자로 명성을 떨치고 있는 인디 개발자들의 대표적인 사례들은 이들의 노동이 고립되고 소외된 형식이 아닌 보다 장인적이고 총체적인 작업으로 진화할 수 있는 가능성을 보여준다.

3절에서는 게임 개발자들의 생존 전략들을 비롯해서 동료들과 협업 네트워크를 구성함으로써 어떻게 불안정성을 감소시키기 위해 노력하고 연대의 가능성을 모색하는지에 대해 검토했다. 이어서 4절에서는 '네트워크화된 창의적 협업' 개념을 중심으로, 이들의 융합적 작업과 협력이 광범위한 동료들과 게임 유저들까지 포괄하는 사회적·공동체적 차원의 네트워크화된 협업으로 어떻게 진화할 수 있는가에 대해 살펴보았다. 이것은 '게임의 사회적 생산을 위한 문화적 공동체' 차원의 가능성을 확인시켜 주는 것으로서, 개발자들이 고립된 개인들의 창의성을 벗어나 집단적·협업적·공동체적 창의성을 형성할 수 있음을 보여주는 것이기도 했다.

그러나 게임 개발자들이 작업 과정에서 형성해가고 있는 대안적 창의성, 전문성, 숙련을 비롯해 생산적 협업의 가능성은, 노동환경의 물적 토대를 바꾸고 실질적으로 그들의 작업 방식과 경력 형성에 영향을 줄 수 있는 법적·제도적·정책적 방안이 없이는 현실화되기 어

려운 것이었다. 다시 말해 불안정성 극복을 위한 제도적·정책적 대응 방안을 통해 디지털 창의 노동자로서 그들이 가진 잠재적 역량은 비로소 현실화될 수 있다.

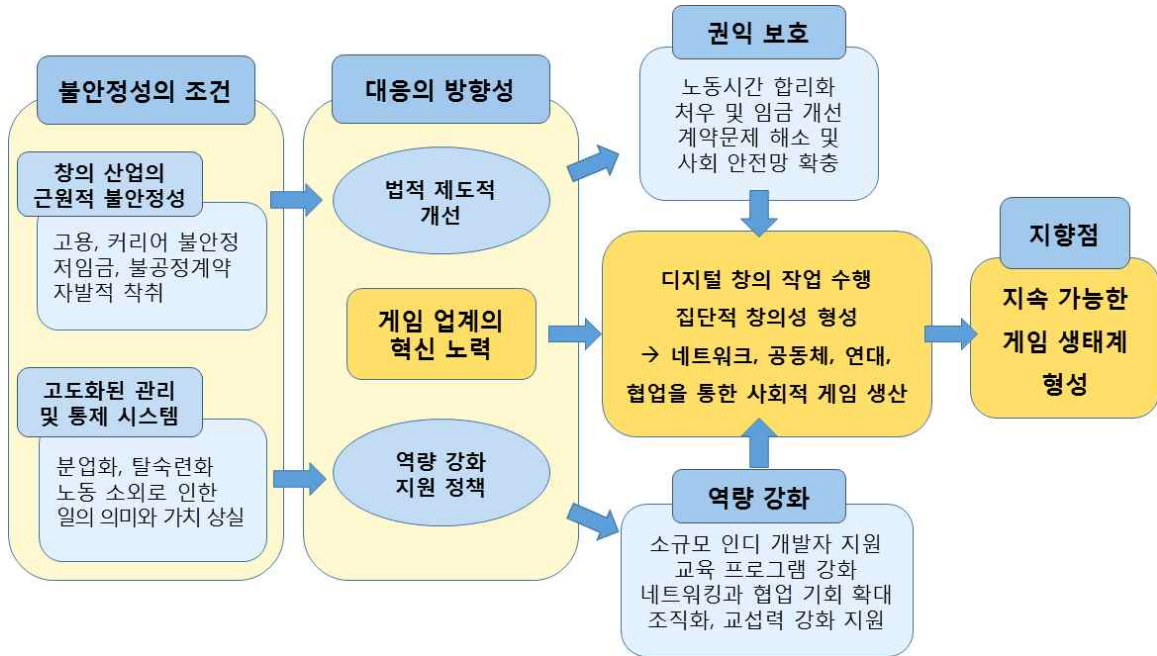
따라서 5절에서는 바로 그러한 제도 및 정책 차원에서의 대응 방안이 무엇인가를 검토했다. 이는 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있었다. 첫째, 각종 제도개선을 통해 게임 개발자들의 ‘노동자로서의’ 권익을 보호하는 것이었다. 구체적으로는 노동시간 단축 제도를 합리적으로 정착시키는 과제를 비롯해, 임금 및 처우개선, 계약 공정성 및 사회적 안전망 확립으로 요약될 수 있다. 둘째, 개발자들이 디지털 창의 작업과 같은 긍정적 잠재력을 실현하고 일의 의미와 가치를 획득할 수 있도록, 그들의 역량을 강화하는 지원정책들이다. 구체적으로는 소규모 인디 개발자들에 대한 제작 지원 및 교육 프로그램 강화, 네트워크 및 협업의 기회 확장, 그리고 노동시장에서의 협상력을 높일 수 있도록 조직화를 장려하고 지원하는 방안이 제시되었다. 끝으로 이러한 노력들은 단지 공공영역에서만 수행되는 것으로는 부족하므로, 게임 업계 내부의 혁신을 위한 자생적 노력들이 필요하다는 점을 논의했다. 예컨대 독립적이고 자율적인 스튜디오 체제를 도입한 넥슨의 변화를 지켜볼 필요가 있다. 이 모든 대응 방안은 결국 지속가능하고 자생적인 게임 생태계를 구축하는 것을 지향한다.

결국 불안정성에 대응하기 위한 방법론은 거시적 차원에서 제도적·정책적 개선을 위한 실질적인 운동을 벌이는 것, 그리고 디지털 창의 노동자들 스스로가 철저한 비판적 인식과 성찰, 반성, 그리고 작업 과정에서의 실천을 통해서 자생적으로 노동의 긍정적 잠재력을 현실화해나가는 것으로 요약될 수 있다. 이는 대기업과 퍼블리셔, 그리고 개발사가, 경영자와 관리자 및 개발자들이 함께 인식하고 해결해야 하는 문제지만, 궁극적으로는 어디까지나 게임 업계에서 스스로 해결해나가는 할 문제이며, 정부나 업계 외부에서 대신해줄 수 없는 문제다. 이는 또한 노동문화, 생산문화의 잠재력과 가능성에서 출발하여 ‘개발자’라고 하는 주체성을 스스로 확립하고 보다 분명한 방향으로 유지하기 위한 과제라 할 수 있다.

그것은 지금까지의 과정을 봤을 때 쉽게 해결하기 어려운 매우 고질적인 문제다. 따라서 오랜 시간을 두고 그 목표와 지향점을 잃지 않은 채 극복해나가는 방법이 요구된다. 결국 위의 문제들을 해결하지 못한다면 불안정성의 심화는 계속될 것이고, 한국 게임 산업의 미래는 어두울 수밖에 없다. 누군가 해결해주기를 바라는 수동적 태도로서는 절대로 극복될 수 없다. 또한 현재 관찰할 수 있는 몇몇 성공사례들을 가지고 선부르게 미래를 낙관할 수도 없다. 한국 게임 산업은, 그리고 디지털 창의 노동자로서의 게임 개발자들은 심각한 구조적 위험 상황에 처해 있고, 그것을 넘어서서 자율적 노동주체로서 혁신적인 산업을 주도할 것인가, 아니면 보다 철저하게 종속되고 예측되는 절망의 늪으로 빠져들 것인가의 기로에 서 있다.

다음의 <그림 7-13>은 6장과 7장의 내용을 종합하여, 당대 한국의 게임개발자들이 처한 불안정성의 조건이 무엇이고 어떤 대응 방법을 통해 그것이 완화될 수 있는지, 그리고 그러한 대응의 방향이 지향하는 바가 무엇인가를 정리한 것이다.

<그림 7-13> 불안정성의 조건과 대응 및 극복을 위한 방안



앞서 확인한 바와 같이 한국 게임 산업에서 노동의 불안정성은, 노동 유연성이 극대화 된 후기 자본주의 시대 창의 산업으로서 게임 산업이 본래적으로 가진 근원적 불안정성의 조건들, 예컨대 고용 및 커리어의 불안정을 비롯해 저임금, 불공정계약, 자발적 착취를 유도하는 시스템의 문제에서 비롯된다. 그런데 이것이 분업화, 탈속련화, 노동 소외로 인한 일의 의미와 가치 상실을 유발하는 과거 산업 시대 제조업과 같은 통제 시스템 및 낙후된 노동관행의 문제와 결합되고 중첩됨으로서 보다 ‘심화’된다는 것이 문제의 핵심이었다.

이 두 가지 구조적 한계 조건에 대응하기 위해서는 법적 제도적 개선의 노력과 동시에 인력들의 역량을 강화할 수 있는 지원정책이 요구된다. 전자가 창의 산업의 근원적 불안정성을 해소하고 노동자들의 권익을 보호하기 위한 방안이라면, 후자는 고도화된 관리 및 통제 시스템 속에서 자율성이나 창의성을 발휘하지 못하고 노동의 의미와 가치를 상실해 가는 게임 개발자들에게 본래적 일의 가치를 추구할 수 있도록 뒷받침하는 방안이다.

그 외에도 게임 업계의 자체적인 혁신 노력이 수반되어야 한다. 이러한 대응의 방향성 들은, 디지털 창의 작업, 집단적 창의성의 형성 등 게임 개발자들의 자생적인 실천 노력들에 힘을 실어줄 수 있다. 이는 네트워크, 공동체, 연대, 협업을 통한 사회적 게임 생산을 가능케 함으로써 그들에게 사회적 안전망을 제공하는 동시에, 창의 산업으로서 게임 산업이 갖는 긍정적 잠재성들을 실현할 수 있도록 만들어준다. 이는 결과적으로 집합적, 협업적, 공동체적 창의성을 형성하고, 보다 좋은 게임을 지속적으로 만들어낼 수 있는 지속 가능한 게임 생태계 형성을 돕는다.

이러한 방법들을 통해 불안정성이 해소되거나 극복되면, 게임 개발자들은 마침내 자신들의 소박한 바람을 실현하거나, 자신이 ‘꿈에 그리던’ 가장 이상적인 개발자의 모습을 지향할 수 있게 되고, 자신이 만들고 싶었던 게임을 만들어볼 수 있게 될 것이다. 개발자의

꿈과 이상은 누구나 가슴에 품고 있는 것으로서, 근본적인 차원에서 그들을 개발자로서 살아갈 수 있게 하는 명분을 준다. 그것은 또한 그들이 자율적이든 타율적이든 이 직업에 헌신하도록 만드는 가장 큰 원인이기도 하다. 마지막으로 이들의 목소리를 들어보자.

“개인적으로 지향을 하는 건 작가, 창작자를 지향하고 있어요. 이걸로 상업적인 성공을 거두고 이런 것도 중요하긴 한데, 그런 것보다는 제가 만들고 싶은 걸 일단 출시하고, 그걸로 소박하게라도 먹고 사는 걸 목표로 항상 생각을 하고 있고요. 이걸 키워서 거대한 사업을 일구겠다는 마음은 크게는 없는 것 같아요. 그보다는 시장 상황이나 주변 여건과 관계없이, 스스로 계속 만들고 싶은 것을 만들고 있고, 제 의도가 가장 잘 담기는 게임을 만든다는 점에서 인디개발자라고 생각합니다.” (지환)

“나도 마찬가지로 자기가 원하는 게임의 모습들이 다 있어. 각자가 그리는. 자기가 머릿속에 정말 최고라고 생각하는 게임의 모습은 다 있는 것 같아. 그리고 이쪽사람들이 기회가 된다면 그런 걸 한번쯤은 만들어보고자 할 것 같아. 현실적인 조건만 충족이 된다면, 경제적인 여유가 있다면 짧게라도 시간을 내서 만들어서 출시해보고 싶다는 생각은 다 있어. 이쪽이 어쨌든 사람들이 모여서 시간과 돈을 투자하면 결과물은 나올 수 있는 쪽이고 설비에 엄청난 자금이 드는 것도 아니고. 그러다보니까 그런 꿈들은 다 보편적으로 가지고 있는 것 같아.” (윤호)

“제 꿈은 원래 작업자로 정년 찍는 게 꿈이었거든요. 정년이 있다면. 작업자로는 인생 마감하는 게 꿈이었는데. 어쩌다보니까 관리자 루트를 타서, 이제는 그냥 개인적으로 딱 마흔까지만 일하고, 회사 생활은 그만하고 싶거든요. 남의 게임 만들어주는 거 더 이상 안하려고요. 제 게임, 인디게임 만들고 싶은 거죠. 뭐, 이제 회장님 대표님 게임 만들어주는 거 말고, 제 게임 만들고 싶어요. 성공하든 실패하든, 제가 오로지 책임져야하는 게임을...” (지은)

“어찌 보면 게임 산업이 많이 고도화가 됐음에도 불구하고. 개발자들의 어떤 삶의 질적인 부분은 더 많이 비참해진 것 같아요. 그러니까 물리적인, 물질적인 풍요가 아니라. 그렇게 풍요롭지 않다는 뜻이 아니라. 그 분들이 (개발자들이) 뭐, 돈이 없어서 자살하고, 돈이 없어서 그런 선택을 한 것은 아닐 거라고 생각하거든요. 자기 삶의 질이 굉장히 많이, 그 정도의 선택을 할 수 밖에 없는 상황이었을 거라고 생각해서. 그런 선택을 막을 수는 없겠지만, 기본적으로 제 위치에서 할 수 있는 것은, 비상식적인 수준으로 개발을 하지 않는 방법을 찾는 게 아닐까... 그리고 그렇게 일을 합리적으로 해서, 좋은 게임 잘 만들어서 대박까지는 아니어도 어느 정도의 성과를 내서, 저희 같은 팀들도 인정을 받고, 그러면 하나의 케이스가 돼서... 재들도 저렇게 했는데 저 정도로 성공했어, 하는 이런 분위기가 점점 더 전파가 됐으면 좋겠어요. 개발자를 무조건 갈아 넣지 않더라도 성공할 수 있다.” (신애)

제8장. 결 론

이 연구는 오늘날 한국의 게임 개발자들을 중심으로, 창의 산업에 종사하는 디지털 창의 노동자들의 노동과정의 특징과 그 속에서 심화되는 불안정성, 그리고 그에 대한 대응과 극복 가능성을 탐구하려 했다. 이 연구의 문제의식은 오늘날 대표적인 ICT 산업인 게임 산업에서의 노동이, 겉으로 보이는 화려한 성공 이면에서 어떤 현실적 제약과 노동관행으로 인해 일그러지고 있는지 규명해보려는 것에서 출발했다. 최근 한국사회는 수많은 창의 산업 노동자들의 고통스러운 절규와 죽음을 목격했다. ‘크런치 모드’라는 용어가 알려지기 시작했고, 게임 산업의 노동은 자유분방한 스타일의 재능 있는 기술자들이 창의성을 발휘해가며 자율적으로 이루어지는 것이 아닌, 1970~80년대 공장 노동자들과 같이 부품화된 톱니바퀴처럼 이루어지고 있다는 고발과 증언이 이어졌다.

연구자는 현장을 찾아 다양한 연령대의, 다양한 규모의 회사에 다니고 있는, 다양한 직군의 개발자들을 만나 심층 인터뷰와 현장 연구를 통해서 그 현실을 들여다보고자 했다. 과연 그 속에서는 무슨 일이 벌어지고 있는가? 그들은 그렇게 가혹한 노동 조건에서 착취당하는 불쌍하고 무기력한 존재들에 그치고 말 것인가? 한국의 게임 산업은 이제 창의성도 메말랐고, 돈벌이만 노리는 사업가들로 가득한, 쇠퇴하거나 퇴행해가는 그저 그런 산업으로 머물고 말 것인가?

이 연구를 위해 국내에서 손꼽히는 대기업의 베테랑 개발자부터, 조그만 작업실에서 커리어를 이어가고 있는 스타트업 1인 개발자까지 각계각층의 개발자들 42명을 만났고 그들로부터 다양한 현실의 조각들을 모을 수 있었다. 게임 회사에 얼마간 머물면서 현장 참여관찰도 진행했고, 게임 개발자들이 전문지식과 노하우를 공유하기 위해 모이는 세미나 및 컨퍼런스에도 참여했다. 그렇게 함으로써 가능한 종합적으로, 다층적인 한국 게임 산업의 현실을 그려보고자 했다. 그리고 그 과정에서, 위에서 던진 화두와 낱선 질문들에 대한 대답을 얻고자 했다. 먼저 이 연구의 주요 결과들을 되짚어보면서 어떠한 결론에 도달했는지 정리해보자.

1절. 연구의 주요 결과 및 해석

우선, 기존문헌 검토를 통해서 창의 산업의 정치경제학적 배경과 담론의 성격에 대해 정리하고, 프로젝트 노동으로서 창의 산업 노동이 일반적으로 가지고 있는 특징들과 쟁점들에 대해 검토했다. 특히 그것은 매우 유연하면서도 불안정한 노동이라는 점을 확인할 수 있었으며, 그 노동주체는 노동자일 뿐 아니라 기술자이기도 하고, 거기에 예술가적·기업가적 주체성이 결합된 특징을 띠는 점에 대해 논의했다. 이 연구는 그 중에서도 게임 산업의 노동주체인 개발자들에 주목하려 했다. 게임은 핵심 ICT 산업으로서 기술 및 소프

트웨어의 트렌드 변화에 민감하고 다른 인접 산업들과도 밀접하게 연결되어 있으며, 다양한 배경을 가진 노동주체들이 모여 창의적 협업이 이루어지는 영역이다. 또한, 게임 개발자들이야말로 장시간 노동과 저임금, 불공정 계약관계, 고도화된 착취 시스템 등, 창의 산업의 노동조건과 불안정한 현실을 가장 극적으로 경험하고 있는 노동주체라 할 수 있다.

이러한 맥락에서, 이론적 논의에서는 후기 자본주의 시대의 유연화된 노동의 양상에 대해 검토하면서, 전통적으로 비판적 노동사회학이 주목했던 탈속련과 노동소외의 문제에 대해 살펴보았다. 그리고 불안정성(precaarity) 개념을 둘러싼 이론적 논의 흐름을 정리하면서, 오늘날 게임 산업에서의 불안정성이 갖는 중층적 특성에 대해서 주목했다. 그 핵심은 바로 앞서 언급한 두 가지의 문제 즉, 전통적 산업자본주의 시대 노동의 한계로 지적되었던 분업화 및 탈속련화로 인한 노동소외와, 신자유주의 통치성이 작동하는 후기 자본주의 시대의 근원적인 불안정성, 이 두 가지가 중첩되고 결합된 상태로 나타난다는 것이었다. 이 연구는 이러한 중첩된 형태의 불안정성이 당대 한국의 게임 개발자들이 경험하는 고통의 실체라고 보았다. 그러나 다른 한 편으로는 '디지털 창의 작업'이라고 개념화할 수 있는, 노동 자체가 갖고 있는 힘과 가능성에 주목하려 했다. 그것은 뒤이어 모색하게 될 불안정성에 대한 대응과 극복의 잠재력과 실천양상을 설명하기 위한 이론적 도구가 되었다.

연구문제는 하나의 핵심 질문으로 요약될 수 있다. 게임 개발자들의 노동이 어떻게 이루어지고 있으며, 개발자들은 도대체 그 속에서 무슨 일을 겪고 있는가? 문제의식의 핵심은 역시 불안정성(precaarity)이었지만, 그것을 이해하기 위해서는 실제 게임 개발의 프로세스와 인력 조직화 양상에 대한 관찰과 분석이 필요했고, 불안정성이 심화되는 상황을 파악한 뒤에는 그것에 어떻게 대응하고 나아가 그것을 극복하는 방안을 모색할 수 있는가에 대한 논의로 이어졌다. 이에 따라 연구문제는 게임 생산 과정에 대한 탐구, 불안정성의 양상에 대한 탐구, 그리고 그것에 대한 대응 가능성, 이렇게 크게 세 가지로 설정되었다.

우선, 첫 번째는 실제 게임 개발 프로세스가 어떻게 이루어지는가를 알아보는 것이었다. 무슨 일이 벌어지고 있는지 확인하기 위해서는 우선 게임이 누구에 의해 어떻게 만들어지는지 체계적으로 살펴볼 필요가 있었다. 이 연구는 비교 관점을 통해 보다 입체적으로 게임이 개발되는 구체적인 과정을 분석하고자 했다. 이를 위해 대기업의 PC/콘솔용 대형 MMORPG 게임 개발사례, 중소기업의 모바일 RPG 게임 개발사례, 그리고 소규모 스타트업 및 1인 개발자들의 게임 개발 사례들을 비교분석했다. 특히 각 프로젝트의 인력구성 및 조직화 방식, 기술적 시스템 및 개발 프로세스, 그리고 노동문화를 검토했다. 그 결과는 다음과 같다.

먼저, 대기업은 각 분야의 세분화된 전문성을 살리면서도 커다란 개발조직을 관리할 수 있도록 고도로 체계화된 분업화 및 관리 시스템을 갖추고 있었다. 다양한 소프트웨어 툴을 통한 업무관리와 협업이 이루어지고 있었고, 개발자들의 역량도 상당히 높은 수준이었다. 이들은 전통적인 소프트웨어 개발 프로세스의 원칙들에 따라 합리화되고 효율화된 생산 시스템을 도입하고 있었다. 반면, 중소기업이나 1인 개발자로 갈수록 기술력이 떨어지고 체계적인 관리가 잘 되지 않는 양상을 보였다. 기술적 기반 시스템 또한 상대적으로

열악했고, 프로젝트의 방향성도 자주 바뀌는 등 일정관리와 인력관리 차원에서의 리스크를 훨씬 더 많이 떠안고 있었다. 그러나 개발자들의 자율적이고 참여적인 문화를 비롯해 개성과 창의성의 발휘 기회가 많이 주어진다는 점이 특징이었다. 또한 신속하고 유연한 개발 프로세스를 진행하는 과정에서 시행착오를 겪으며, 게임 생산에서 유통에 이르는 전 과정을 경험함으로써 제너럴리스트적 전문성과 노하우를 획득할 수 있다는 것이 작은 개발조직의 장점이자 기회로 분석되었다. 한편, 체계적인 협업과 커뮤니케이션을 위한 태도와 스킬은 모든 분야에서 공통적으로 강조되고 있었다.

이처럼 게임 개발 과정에 대한 분석을 통해 확인할 수 있었던 것은, 게임을 만드는 사람들이 매우 이질적이며 다양하다는 것. 그리고 조직 규모와 그들이 만들어내는 게임의 성격에 따라 매우 상이한 방식의 개발 프로세스가 형성된다는 것이다. 말하자면 대기업에서 게임이 만들어지는 과정은 게임이 고도화된 '산업'이 되었음을 보여준다. 그러나 반대편에 있는 스타트업이나 1인 개발자들을 보면, 다른 한편에서는 여전히 골방에서 창고에서 밤 새어가며 성공을 꿈꾸는 청년들이 시행착오를 겪고 있다. 게임 산업에는 그렇게 고도로 산업화된 모습과, 여전히 자유분방하고 다듬어지지 않은 열정적 개발자들의 역동적 실험이 공존하고 있었다. 그것은 한 마디로 일관되게 규정하기 힘든 이질성과 다양성을 보이고 있었으며, 창의 산업 중에서도 유난히 다양한 기술과 전문성을 바탕으로 한, 다양한 직군의 노동주체들이 모여 있기에 그들 사이의 협업과 조화가 상당히 강조되는 노동문화를 형성하고 있었다.

두 번째 연구문제는 게임 개발자들은 얼마나 불안정하고, 그 불안정성은 어떤 구조적 요인들 속에서 어떻게 더 심화되고 있는가 하는 문제였다. 이를 위해 2010년대 이후 한국 게임 산업의 지형도 변화를 먼저 검토했다. '모바일 플랫폼으로의 급격한 전환'으로 요약될 수 있는 그 변화는 생각보다 극적으로, 순식간에 일어났다. 2011년 안드로이드와 애플을 비롯한 모바일 오픈 마켓이 국내에 진출하고, 2012년부터 셋다운제가 본격화되는 등 시장 및 제도적 요인 속에서 한국의 게임 산업은 PC 온라인 플랫폼에서 모바일 플랫폼으로 급격하게 이동했다. 이 과정에서 대기업 및 퍼블리셔 중심의 독과점적 지배구조가 만들어졌고, 확률형 아이템을 중심으로 한 부분 유료화 모델이 모바일 플랫폼에서 유명 IP기반의 MMORPG 게임과 결합함으로써, 유사한 게임들이 양산되는 구조가 만들어졌다. 모바일 플랫폼에서의 경쟁은 치열해졌고, 개발기간은 짧아졌으며, 게임의 생애주기 또한 짧아졌다. 이것은 마침내 '크런치'로 불리는 노동관행을 더욱더 악화시켰으며, 개발자들은 장시간 노동, 저임금, 자율성과 창의성을 발휘할 수 없는 구조 속에서 획일적으로 게임을 주문에 맞춰 찍어내는 공장 노동자와 같은 일을 하게 됨으로써 노동소외를 경험하게 되었다. 그 속에서 개발자들은 그들이 본래 감내했어야 했던 고용 및 커리어의 불안정성, 경제적 불안정성에 더하여 자율성과 창의성의 제약, 전문성의 굴절 및 탈숙련화 등으로 인해 보다 '심화된' 불안정성에 놓이게 되었다.

그런데 이러한 불안정성은 개발자들이 속한 회사나 조직의 규모에 따라 그 양상과 정도가 달랐다. 또한 그가 속한 직군이 무엇인가에 따라 달라졌으며, 세대와 젠더에 따라서 달라졌다. 일반적으로 프로그래머보다 아티스트나 기획자들의 불안정성이 더 컸고, QA, 운

영, CS 직군 종사자들의 불안정성이 가장 심각했다. 전반적으로 기성세대보다 청년 개발자들의 불안정성이 더 컸으며, 여성 개발자들이 또한 남성들보다 더 불안정했다. 이 문제는 창의성, 자율성, 개성 등을 내세우며 장밋빛 전망으로 청년들을 매료시키던 창의 산업이 사실은 매우 취약한 물질적 토대 위에 세워진 것이었다는 점을 일깨우고 있었다.

마지막 연구문제는, 그렇다면 게임 개발자들은 그 심화된 불안정성에 어떻게 대응할 수 있는가의 문제였다. 이 연구는 우선, 생산과정에서 컨버전스를 실현시킬 수 있는 잠재력을 가진 기술적 환경에 주목했다. 상용엔진을 비롯하여 소프트웨어와 툴의 진화, 그리고 게임 콘텐츠를 대안적 방법으로 생산, 유통할 수 있는 새로운 플랫폼들의 확장은 게임 개발자들에게 새로운 가능성과 기회를 열어주고 있었다.

다른 한 편으로, 생산양식의 차원에서 '디지털 창의 작업(digital creative work)'이 가진 능동적 힘에 주목하려 했다. 게임 개발자들은 '융합적 작업(converged work)'을 통해 분업화에 따른 탈속련 문제를 극복할 잠재력을 형성하고 있었다. 상용엔진과 네트워크 등 진화된 기술과 도구들을 활용해 게임 개발자들은 주변 동료들과 협업을 해 나가면서도 게임 개발의 전 과정을 자율적으로 통제하고 혁신해나갈 수 있는 기회들을 만들어냈다. 이러한 작업양상은 새로운 창의성과 전문성을 특징으로 '다중속련'으로 나아갈 수 있는 가능성을 함축하는 것이기도 했다. 말하자면 그것은 협업을 위한 커뮤니케이션 능력, 인적 네트워크를 맺고 관리하는 능력, 다양한 직군의 업무 노하우와 작업 프로세스를 이해하는 능력, 대중들의 취향을 파악하는 능력, 사업가로서의 감각, 무한한 자기개발 의지와 능력 등을 종합적으로 함축하는 것이었다. 그들은 표류하고 몸으로 부딪혀가며 시행착오를 겪고, 기성 개발자들과는 다른 방식의 속련을 추구할 수 있었다. 여기에 게임에 대한 열정 등이 결합되면서 게임 개발자로서의 이상과 꿈을 연료로 삼아 계속 그 위태로운 커리어를 이어갈 수 있었다. 그러나 '개인화'되고 고립된 차원에서는 그 불안정성을 온전히 버티나가는 데 한계가 있었다.

이러한 그들의 희망과 기대감을 지켜주는 안전망 역할을 했던 것이 바로 개발자들의 생존과 공생을 위한 네트워크다. 특히 개발자들과 유저들의 확장된 온·오프라인 커뮤니티 속에서 일종의 '게임 하위문화'가 형성되었으며, 게임을 둘러싼 공통의 취향, 게임에 대한 애정 등을 바탕으로 '네트워크화된 창의적 협업(networked creative work)'이 이루어졌다. 유저들은 일종의 '팬덤'을 형성해 일부 스타 인디개발자들을 직접적으로 후원하는 형태의 실천을 하기도 했고, 게임에 대한 적극적 피드백과 2차 창작물을 통해서 게임 생산 과정에 실제로 참여하는 협업 양상을 보이기도 했다. 개인화된 노동에서 융합적 작업으로, 더 나아가 네트워크화된 창의적 협업으로 나아가는 방향성은 결국 집합적(collective)·협업적(collaborative)·공동체적(communal) 창의성이라고 부를 수 있는 새로운 집단적 창의성을 바탕으로 게임 생산의 문화적 공동체가 형성되는 과정을 보여준다. 이것은 연대와 상생의 다양한 실천들을 통해 개인에게 부여되는 구조적이고 위계적인 불안정성(precaarity)을 극복할 수 있는 가능성을 제공해주고 있었다.

그러나 개발자들의 잠재력과 실천적 노력들은 노동 환경의 물질 토대를 실질적으로 개선하고 그들에게 안전망을 제공할 수 있는 법적·제도적·정책적 노력으로 뒷받침되어야 한

다. 이에 따라 본론의 마지막 절에서는 제도 및 정책 차원에서의 대응방안을 모색했다. 그것은 첫째, 각종 제도개선을 통해 게임 개발자들의 ‘노동자로서의’ 권익을 보호하는 것과 동시에, 둘째, 그들의 가진 디지털 창의 노동자로서의 역량을 충분히 발휘하도록 돕기 위한 각종 지원정책들이 필요하다는 것으로 정리된다. 그리고 이러한 공공영역에서의 법제 개선 및 지원 사업 외에도 무엇보다 게임 업계 내부에서의 혁신을 위한 노력들이 필요하다는 점을 확인했다.

2절. 불안정성 극복과 지속가능한 게임 생태계 형성을 위한 과제들

본론에서 지금까지 한국 게임 산업의 맥락 속에서, 특히 2010년대 이후 노동 불안정성이 어떻게 심화되어 왔는지 검토했다. 그리고 그 속에서 게임 개발자들이 불안정성에 대응하고 그것을 극복하기 위해 어떤 잠재력과 실천적 가능성을 형성하고 있으며, 그것이 제도적·정책적 방안들을 통해 어떻게 뒷받침될 수 있는가에 대해 논의했다. 이것은 결국 지속가능하고 자생력을 갖춘 게임 생태계를 형성하고 그것을 유지하는 것을 목표로 해야 할 것이다.

그렇다면 위에서 검토한 다양한 가능성과 잠재력, 그리고 정책적 방안들이 실현된다면 디지털 창의 노동자로서 게임 개발자들의 불안정성은 극복될 수 있는가? 현재까지의 상황을 봐서는 쉽지 않아 보인다. 앞서 여러 가능성과 잠재력에 대해 모색해보았지만 극복 혹은 해결의 단계에 이르기까지는 아직 먼 길이 남아 있다. 그렇지만 이 연구는 불안정성에 대한 대응의 논리가 분명히 존재하고, 또 그것이 가능하다고 본다. 구조결정론적 시각 또는 신자유주의 비판론의 시각으로 보자면 결국 그 누구도, 아무것도 ‘대안’에 대해 말할 수 없게 되어버린다. 비록 그것이 비판적 진단의 차원에서 창의 산업의 노동자들이 처한 문제를 환기시키는 역할을 하더라도, 그러한 이론적 틀이 일괄적으로 적용될 경우 모든 대안과 가능성에 대한 논의들은 블랙홀과 같은 그 관점 속으로 빨려 들어가 발전적 성찰을 오히려 하지 못하게 될 수도 있다. 따라서 적어도 당위적 규범성의 차원에서 우리는 불안정성의 극복에 대해 끊임없이 고민하고 논의해야 한다. 이를 위해서는 다시금 게임 개발자들 스스로의 역할과 노력이 중요하다.

다시 게임 개발자들의 과제로 돌아와 보자. 게임 산업 노동의, 나아가 게임 산업 전체의 불안정성을 극복하기 위해 이들은 무엇을 어떻게 해야 하는가? 그것은 크게 다음의 세 가지 차원으로 나누어 논의할 수 있다.

첫째, 디지털 창의 노동자로서의 의식적 자각과 스스로의 노동윤리 및 주체성에 대한 반성적 고찰이 필요하다. 게임 개발자들은 스스로 불안정하고 취약한 위치에 놓여 있는 존재임을 자각해야 한다. 특히 그들은 매우 유연하고 불안정한 고용관계 및 임금관계에 종속된 ‘노동자’라는 인식을 강화할 필요가 있으며, 다른 한편으로 그들이 추구하고 있는 창작자, 예술가, 또는 전문 기술자·엔지니어로서의 주체성 또한 이러한 노동자로서의 입지가 약화되면 모두 공허한 신화에 그칠 수 있다는 점을 인식해야 할 것이다. 즉, 스스로가

다중적이며 모순적 주체가 될 수 있다는 점에 대해 성찰적·객관적 관점으로 돌이켜 볼 필요가 있다. 그들은 노동자이면서, 때로는 문화기업가가 될 수도 있고, 동시에 전문성과 숙련을 갖춘 개발자가 될 수도 있다. 그들 스스로가 창의 산업의 노동자로서 어떤 가치와 목적을 지향하는가를 명확하게 인식하는 것도 필요하다. 그러한 인식론적 토대 위에서 그들은 이를테면 게임 산업의 조직화된 노동자가 되거나, 성공한 중소기업사의 사업가, 또는 디지털 시대의 새로운 장인 개발자가 될 수 있을 것이다.

둘째, 그러한 성찰을 바탕으로 게임 산업의 현실에서 나타나고 있는 구조적 문제에 대한 인식과 실질적 개선을 위한 조직적이고 제도적인 실천이 요구된다. 연구자가 만난 대다수의 개발자들은 실제로 확률형 아이템 문제를 비롯해 모바일 플랫폼에서 RPG 장르를 중심으로 획일화된 현재 게임 개발 프로세스에 대해 매우 비판적이었다. 또한 포괄임금제나 과도한 크런치 관행 등 노동현장에서 맞닥뜨리는 게임 산업의 문제점과 앞으로의 과제에 대해서도 비교적 명확하게 인식하고 있었다. 그들은 한 편으로는 성공을 꿈꾸면서도, 다른 한 편으로는 한국 게임 산업의 현주소에 대해 분명하게 ‘간파’하고 있었다. 그러나 그 간파와 비판적 문제의식이 단지 인식이나 생각의 차원에 머물러서는 안 될 것이다. 그들은 자신들이 처한 구조적 불안정성을 조금이라도 넘어서기 위해 제도적 차원에서 계약 관행 및 임금제도 개선, 노동시간 합리화 등 노동환경 조건 전반을 개선시키기 위해 조직화된 운동을 벌여야 한다.

셋째, 노동(labor)에서 작업(work)으로, 그리고 네트워크화된 창의적 협업으로의 변증법적 진화를 통해 게임 생산의 사회적·문화적 공동체를 형성하고, 커뮤니케이션, 공유, 연대, 네트워크, 협업 등 디지털 창의 작업이 함축하고 있는 가치를 지속적으로 추구해야 한다. 이러한 공동체적 대응이야말로 그들이 궁극적으로 지향하는 이상을 현실화하는 방향이다. 말하자면 그것은 게임이 갖는 본연의 긍정적인 문화적 가능성을 강화하고, ‘개발자’로서의 이상을 계속 추구하도록 만드는 방법론일 수 있다. 다만 그것이 개인화된 차원에서 경쟁력을 키우고 업적을 쌓는 방향으로 이루어지기보다는, 디지털 창의 노동자들의 공동체적 윤리와 협업을 통한 상호 이해를 도모하고, 공동의 경험과 노하우를 축적하는 방향으로 나아가야 한다는 것이 이 논문의 결론이다. 게임 개발의 과정은 주어진 조건에 순응하는 방식으로 이루어져서는 안 된다. 지속적인 학습과 성장을 위한 시도들이 이어져야 하고, 그것은 연대, 공유, 협업, 공동체 형성의 방식으로 이루어져야 한다. 다시 말해 창의 산업의 노동주체로서 노동과정에 함축된 공동체적 대응가능성과 자율성에 기반한 노동윤리를 되살리고, 더 이상적인 목표에 근접하도록 이끄는 것이 이들에게 주어진 과제다. 그리고 창의 산업을 바람직한 방향으로 발전시키기 위한 이 사회의 과제라고도 할 수 있다.

그런 점에서 가장 중요한 것은 게임 업계 구성원들의 자발적이고 자생적인 실천이다. 그들 스스로가 자신들이 처한 상황에 대하여 단순히 노동시장 구조나 제도를 탓하는 것만으로는 그 불안정성을 넘어설 수 없다. 모바일 시장으로 편중화 된 과정이나 ‘셋다운제’ 정책에 대한 비판을 비롯해, 대기업과 퍼블리셔의 시장독식에 대한 비판, 확률형 아이템과 모바일 MMORPG 게임이 지배적이 된 경향에 대한 비판들은 대부분 하고 있는데, 그렇다면 그들 자신은 무엇을 하고 있는가? 이에 대한 뾰족한 실천적 대응의 사례들은 사실 잘

보이지 않는다. 제도나 시장 구조를 탓하고 원망하는 것만으로는 앞으로 더 나아갈 수 없다. 그들은 스스로 보다 적극적인 극복 가능성과 잠재성, 그리고 실천방안을 모색해야 한다. 그를 위해서는 철저한 자기반성이 필요하고, 업계 내부의 행위자로서 스스로를 혁신하기 위한 노력들이 필요하다. 의식화와 실천, 제도적 개선이 동시에 이루어져야 하는 것이다.

그 궁극적인 지향점은 결국 디지털 창의 작업을 지속적으로 수행할 수 있는 환경을 만드는 것이고, 개발자들 사이의 실질적인 사회적 연대와 협력관계를 구축함으로써 그들의 작업환경이 보다 영속적이고 참여적인 방향으로 진화하도록 만드는 것이다. 이런 과정을 통해 개인의 파편화된 노동은 자율적인 실천들을 통해 융합적 작업으로, 그리고 더 나아가 사회적 협력과 네트워킹을 통해 창의적 협업으로 이어질 수 있게 된다. 이는 궁극적으로 지속가능하고 자생적인 게임 생태계 형성을 이끌어낼 수 있을 것이다.

3절. 연구결과에 대한 논의와 성찰

이제 이 논문이 기성의 미디어, 커뮤니케이션, 언론학 분야에 어떤 기여를 할 수 있는지 그 의미와 가치에 대해 논의해보려 한다.

우선 이론적인 차원에서 이 연구는 불안정성(프리캐리티, precarity) 개념과 디지털 창의 작업(digital creative work) 개념을 중심으로, 첨단 창의 산업에서 이루어지는 노동이 갖는 근원적 한계와 가능성에 대해 동시에 고찰하고 있다. 다시 말해, 창의 산업 혹은 콘텐츠 산업이 갖는 중층적인 불안정성의 구조를 심도 있게 논의하는 동시에, 반대로 그것을 극복할 수 있는 잠재적 역량에 대해 모색함으로써 이 두 가지 개념들 사이의 역동(dynamics)이 창의 산업 노동의 본질을 설명하는 하나의 해석적 틀이 될 수 있음을 제시했다.

프리캐리티(precariety) 개념의 경우, 기존 논의들은 프레카리아트(precariat) 논의와 같이, 거시적으로 일반화된 새로운 노동 계급과 같은 주체를 설명하거나, 반자본주의적 정치투쟁을 위한 기획에서 이 개념을 동원하는 경우가 많았다. 그러다보니 이 시대의 청년들, 비정규직, 아르바이트생, 프리랜서, 예술가 등이 처한 불안정성의 일반화된 조건에 대한 비판적 분석에 활용되면서 평면적이고 단순화된 논지로 귀결되거나, 단순한 비평적 진단에 그치는 경우가 적지 않았다. 그 결론은 언제나 신자유주의 시대에 내몰린, 자기착취에 빠지고 마는 불쌍한 노동주체라는 것이었다. 또는 불안정 고용이나 일자리 문제, 열악한 수입 등에 초점이 맞춰진 보편적 불확실성(uncertainty) 또는 불안전성(insecurity) 개념과 혼동되어 사용됨으로써, 로리(Lorey, 2015)가 설명하는 사회구조적 불평등 관계를 함축하는 통치성 차원에서의 불안정성이 갖는 개념적 깊이를 상실하게 되는 경우도 적지 않았다. 이 논문은 한국의 게임 산업이라는 구체적인 현실적 맥락을 고려하면서, 노동 현장에 이를 적용하여 그 중층적 양상을 밝혀내려 했다. 그 과정에서 불안정성 개념은 고용과

커리어, 수입, 일과 생활의 밸런스, 노동소외, 정서적 불안정성 등의 하위 범주로 구체화되었고, 구조적 불평등과 격차 요소를 고려하여 게임 개발자가 속한 회사의 규모, 직군별, 세대별, 젠더별 차이 등에 따라 다른 정도와 양상으로 나타날 수 있음을 함축하는 개념으로 맥락화되었다.

한편, 디지털 창의 작업(digital creative work) 개념은, 창의 산업 노동주체로서 게임 개발자들이 그들의 불안정성을 감내하며 수행하는 노동의 본질을 이해하기 위한 개념으로 제시되었다. 그 이론적 레퍼런스가 된 기존의 개념들, 예컨대 창의 노동, 비물질 노동, 디지털 노동 등의 개념은 노동의 거시적 환경 변화, 상업성과 자율성의 충돌 문제, 노동 환경 문제, 일상생활을 노동으로 편입하여 수익을 창출하는 정보자본주의의 문제 등 거시적 맥락에서의 논의 또는 구체적인 특정 쟁점에 대한 논의에 집중된 경향을 띠고 있었다. 기존 이론들은 게임 개발자들의 불안정성과 그 극복 가능성에 대해 고민하는 이 연구에 적용하기에는 보다 정교하게 다듬어질 필요가 있었다. 따라서 기존 논의들을 비판적으로 종합하여, 게임 개발자로 대표되는 디지털 창의 노동자의 역량, 노동윤리, 노동문화, 그리고 다른 한 편으로는 매우 취약해질 수 있는 모순적인 주체성까지 포괄하는 개념으로 제시된 것이 바로 '디지털 창의 작업'이다.

기존의 논의에서 말하는 창의 산업 노동의 주요 목적은 자율성, 창의성, 전문성의 숙련, 그리고 자아실현 정도로 요약할 수 있다. 이는 게임 산업에도 그대로 적용될 수 있다. 제조업 시대 노동계급이 수행했던 파편화되고 분절화된 단순반복 노동이 아니라, 스스로 주도하고 관리하는 노동이라는 점에서 그러하다. 그러나 기존 논의들에서도 주목했던 이런 특성 외에도 디지털 창의 노동 개념은 네트워크, 연대, 공유, 협업 등을 통해 개인 차원에 머물지 않고 사회적 공동체 차원에서 게임과 같은 문화콘텐츠를 생산한다는 점에 주목했다. 그 속에서 노동주체는 진화된 소프트웨어 도구와 확장된 플랫폼을 전유하며 동료들 및 소비자들과 공동으로 자유롭게 콘텐츠를 생산한다. 또한 기존에 인정받지 못하던 '덕후'로 상징되는 게임 하위문화의 공동체적 유산과 하위문화자본(subcultural capital)을 활용하여 불안정한 구조 속에서도 일의 본질적 가치를 재확인하고 강화하고 있다. 말하자면 게임 생산의 문화적 공동체, 또는 집합적·협업적·공동체적 창의성의 형성과정을 설명할 수 있다는 것이 이 개념의 힘이라 할 수 있겠다.

이론적 논의 외에도 이 연구는 다음과 같이 몇 가지 차원에서 연구 의의를 갖는다.

그 첫 번째는, 창의 산업의 노동주체에 대한 심층적 연구를 노동과정 자체에 주목해 실시했다는 것이다. 이를 통해 창의 산업에서 제품, 서비스, 혹은 콘텐츠가 만들어지는 과정과 양상이 구체적으로 어떠한가를 들여다볼 수 있었다. 여기서 분석한 게임의 생산과정은, 매우 이질적이고 다양한 배경을 가진 다원적 주체들과 그 재능들이 모여 이루어지는 것이었다. 그것은 그 동안 잘 알려지지 않았지만 지난 30여 년 간 게임업계에서 형성된 나름의 관리 노하우와 소프트웨어 기술 및 체계적 노동관행과 노동윤리를 바탕으로 가능했다. 창의 산업은 이와 같은 이질성과 다원성의 '창의적 협업' 혹은 '융합'을 바탕으로 이루어지고 있었다. 노동주체인 '개발자'들은 스토리텔러이자 예술가였고, 엔지니어면서 기업가였다. 기획 차원에서 게임의 세계관과 컨셉, 시나리오를 고안해 내는 것이 인문학적 스토

리텔링의 차원이라면, 그것에 형태를 입혀 시각적 그래픽 리소스를 만들어 내는 것은 예술적 디자인의 차원이고, 그것은 프로그래밍이라고 하는 공학적·기술적 작업을 통해 구현되었다. 이 과정에서 작업들을 관리하는 PD, PM, 개발팀의 리더들, 테스트 작업자들(QA), 게임의 운영과 서비스 작업자들(운영/GM/CS)의 역할도 빠질 수 없다.

창의 산업은 생산수단, 기반시설, 투자 등 모든 요소들이 갖추어지더라도 결국 '사람'이 중요하다. 인력의 역량이 사실상 모든 것을 결정짓는 이 산업의 특성을 노동주체에 대한 이해를 통해 탐구했다는 점이 논문의 의의라고 생각한다. 그리고 여기서 발견할 수 있었던 이질성과 다원성의 스펙트럼은, 결국 창의 산업에서 네트워크와 협업이 매우 중요하며, 함께 일하는 동료는 누구인가, 그리고 그 개개인이 어떤 마음가짐으로 어떤 정서를 가지고 일을 하는가가 매우 중요하다는 것을 역설하고 있다. 그 인력의 조합방식과 협업의 노하우는 단기간에 쌓인 것이 아니다. 게임 개발에서의 인력구성, 개발 프로세스의 주기에 따른 소프트웨어 콘텐츠 생산의 공정, 게임의 생애주기 등에 대한 이해를 통해, 다른 인접 산업에 대한 연구도 구상해볼 수 있다. 이를테면 이 연구는 방송, 영화, 애니메이션, 음악, 소프트웨어 등 인접한 여타 창의 산업의 노동과 그 주체에 대한 탐구로 확장될 수 있을 것이다.

둘째, 게임 개발자들의 일에 대해 탐구함으로써 게임 산업을 구성하고 있는 역량(competency)에 대한 이해가 깊어지게 되었다. 이것은 기술적 차원과 문화적 차원으로 나누어 볼 수 있는데, 기술적 차원에서 게임 산업은 특히 상용엔진과 플랫폼의 진화라는 차원에서 매우 잠재성이 크며, 시시각각 변화하고 진화하는 첨단 소프트웨어 도구들을 가장 적극적으로 활용한다는 특징이 있다. 게임 산업에서 그 효용성이 검증된 언리얼 엔진이나 유니티의 경우 VR, AR 산업이나 시각적 특수효과(VFX) 산업, 영화제작 등 인접한 미디어 산업으로 진출할 만큼 높은 기술력을 보유하고 있다.

다른 한 편으로 문화적 차원에서는, 게임 개발자들과 게임 유저들에게 공통분모를 만들어주고 그들의 창의적 협업 네트워크를 만들어 주었던 게임 하위문화의 가치가 매우 중요하다는 것이 확인되었다. 왜냐하면 여기서 게임에 대한 열정, 게임의 재미에 대한 가치관과 기준들, 취향, 패러디, 담론적 실천, 문화적 공동체 등 게임을 생산할 수 있는 문화적 역량의 원천이 형성되고 있기 때문이다. 각자 자기 방에서 PC 모니터를 들여다보며 하던 이상한 짓들이, 부모님에게 꾸중들어가며 이어가던 게임의 경험들이 축적되고 모여서 게임을 생산해내는 매우 중요한 문화적 자원이 되었던 것이다. 지난 30여 년 동안 축적된 게임 하위문화는 언제나 비주류였고, 지탄받고, 손가락질 받아왔으나 이제 매우 강력하게 게임 산업의 핵심에 자리 잡고 있다. 그것은 어떤 의미에서 게임이라는 콘텐츠 자체의 강력한 힘을 형성하는 것이라고도 볼 수 있다. 이 연구에서 주목했던 융합적 작업과 네트워크화된 창의적 협업이라는 디지털 창의 작업의 핵심적인 실천양상들은, 이러한 첨단기술과 게임 하위문화의 유산이 남겨준 네트워크를 통해 이루어지고 있다. 소프트웨어의 힘이 커지고 있고, 사람들이 네트워크로 끊임없이 연결되는 오늘날 이러한 노동의 양상과 분업, 협업, 관리 프로세스는 게임 산업만의 것이 아니라 인접한 다른 ICT 산업이나 문화산업, 미디어산업과도 연결될 수 있을 것이다.

셋째, 게임 산업 노동에서의 불안정성 문제다. 특히 그것이 특정 국면에서 오늘날 더욱 ‘심화’되고 있는 양상을 탐구했다는 점은 매우 중요한 의미를 갖는다. 창의 산업의 불안정성이 프로젝트 노동 또는 프리랜서 노동의 유연성 자체에 기인한 점이 있지만, 그 이상으로 산업사회 시대의 탈속련과 같은 노동소외에서도 비롯되었다는 점에 다시금 주목할 필요가 있다. 이것은 창의 산업 노동의 이상과 존재 가치 자체를 무너뜨릴 수도 있기 때문이다. 한 마디로 디지털 창의 노동의 물질 토대가 갖는 중요성이 매우 크다는 것을 이 연구를 통해 다시 확인할 수 있었다. 그것은 생각보다 약한 토대 위에서 지탱되는 산업이었다. 다시 말해 노동집약적 산업이며 사람의 힘이 모든 것을 결정하는 산업이기에 그 사람들이 일정 수준 이상의 ‘인간적인 삶’을 누릴 수 없다면 그만큼 매우 취약해지는 산업인 것이다.

따라서 제도와 법, 정책을 통해 낡고 불공정한 관행을 개선해야 하고, 불안정하고 취약한 노동주체에 대한 적극적 보호와 지원이 요구된다. 결국 중요한 것은 “‘대박’ 나서 큰돈을 벌 수 있다.” 또는 “멋지고 근사한 일이다”라는 레토릭이 아니라 안정적 고용, 정당한 임금, 적절한 노동시간, 참여의 즐거움과 자율성을 실현할 수 있는 개발 프로세스 등 생산 과정에서 체계화되고 정상화되어야 할 물질적 제반조건이다. 이 시대가 합의할 수 있는 적정선의 생활수준을 유지할 수 있어야 창의 산업에서 훌륭한 콘텐츠가 생산될 수 있다. 결국 이런 제반 조건들이 개발자로서의 자부심과 게임 산업에 대한 애착, 그리고 그들의 긍정적 주체성을 뒷받침해줄 수 있기 때문이다. 또한 그것이 창의 산업이 가진 잠재력과 긍정적 가능성을 확대시킬 수 있는 가장 중요한 요소들이기 때문이다.

넷째, 마지막으로 현장연구를 통해 게임 개발 과정이 실제로 어떻게 진행되고, 인력 구성이 어떻게 이루어지는가를 규명함으로써, 창의 산업 혹은 콘텐츠 산업의 인력들을 지원하기 위한 제도적·정책적 방안의 방향성과 목표를 제시했다. 예컨대 제도 및 정책은 투 트랙(two tracks)으로 시행될 수 있는데, 첫째는 노동자로서 그들의 권익을 보호하기 위한 각종 법제 개편의 차원이라면, 두 번째는 디지털 창의 노동자로서의 역량과 잠재력을 강화하고 발전시킬 수 있도록 적극적 지원정책이 모색되어야 한다는 점이다. 이것은 그들로 하여금 창의 산업의 일에 대한 의미와 가치를 획득하게 함으로써, 결과적으로 우수한 인력들이 이 분야에 계속 진출할 수 있는 토대를 마련할 수 있다. 이는 디지털 창의 노동자들에 대한 정책이, 단순히 그들에게 고용이나 수익의 안정성만 보장하는 차원을 넘어, 그들의 일이 갖는 사회문화적 가치를 제고하는 방향으로 수행되어야 한다는 점을 일깨운다.

참고문헌

1. 국내 문헌

- 강신규 (2015). 한국 게임산업의 재편 : '넥슨(Nexon)'의 독점을 중심으로, 문화과학편집위원회 (역음) 《누가 문화자본을 지배하는가 : 한국 문화산업의 독점구조》, 263~274.
- 강익희 (2011). 《방송영상 제작스태프의 근로환경 개선방안에 관한 연구》. 한국콘텐츠진흥원.
- 강진숙·이광우 (2012). 문화예술 프로그램 생산자에 대한 문화기술지 연구 : EBS <문화공감> 제작진을 중심으로. 《한국언론학보》, 56(4), 339~364.
- 김규찬 (2013). 《콘텐츠 공정거래를 위한 제도 개선방안》. 한국문화관광연구원.
- 김근주 (2018a). 근로시간 단축법의 의의. 《월간 노동리뷰》 2018년 6월호.
- 김근주 (2018b). 근로시간법제의 현황과 과제. 《월간 노동리뷰》 2018년 6월호.
- 김수정(2010). 글로벌 리얼리티 게임쇼에 나타난 '자기통치'의 문화정치 : <프로젝트 런웨이>와 <도전! 슈퍼모델> 프로그램을 중심으로. 《한국방송학보》 24(6), 7~44.
- 김어진 (2014). '창조경제'의 정치경제학. 《마르크스주의 연구》, 11(1), 92~118.
- 김예란 (2015). 디지털 창의노동. 《한국언론정보학보》, 69, 71~110.
- 김익환·전규현 (2011). 《소프트웨어 개발의 모든 것》. 페가수스.
- 김재훈·신기주 (2015). 《플레이 : 게임 키드들이 모여 글로벌 기업을 만들기까지, 넥슨 사람들 이야기》. 민음사.
- 김치수 (2015). 《쉽게 배우는 소프트웨어 공학》. 한빛아카데미.
- 김택진·서울대 기초교육원 (2008). 《공학도에서 게임산업 CEO까지 : 엔씨소프트 김택진의 도전과 성취》.
- 김태은 (2016). 안드로이드를 기반으로 하는 게임 콘텐츠 개발에 대한 연구. 《한국디지털콘텐츠학회논문지》, 17(2), 105~109.
- 김형진 (2005). 개발자 측면에서 본 한국 온라인 게임 산업 개괄. 《정보과학회지》 23(6), 6~11.
- 김홍중 (2009). 진정성의 기원과 구조. 《한국사회학》 43집 5호, 1~29.
- 김홍중 (2013). 기생(寄生) 혹은 죽음의 불가능성 - 「무진기행」의 몇 가지 모티프에 관하여. 《문학동네》 76호, 609~628.
- 김홍중 (2016). 청년 여성 프리카리아트의 얼굴. 《한국문화연구》, 30, 31~66.
- 남영 (2011). 한국 온라인 게임 산업의 기원. 《과학기술학연구》, 11(2), 1~30.
- 남영 (2015). 신기술에 대한 추종과 저항 : 한국 온라인게임 산업 형성기 게임개발자들의 대응. 《중앙사론》, 41, 119~161.
- 노풍두·조용곤·조근태 (2011). 조직의 창의성 수준 평가 모델 개발. 《기술혁신학회지》, 14(1), 109-138.
- 도승연(2013). 영혼의 사목으로부터 인구의 통치로. 《한국여성철학》 20, 231~268.

- 동영 (2014). 모바일 횡스크롤 액션 게임 유저 인터페이스 디자인의 사용성에 관한 연구. 《디지털디자인학연구》, 14(2), 619~627.
- 박민영 (2014). 《게임 만드는 사람들의 리얼 수다》. 한빛미디어.
- 박선하 (2015). 국내외 게임 엔진 사용성 평가를 통한 스마트폰 게임 개발에 관한 연구. 《디지털디자인학연구》, 15(1), 693~702.
- 박준식 (2002). 《경제 발전과 산업민주주의》. 서울: 소학.
- 박진우 (2011). 유연성, 창의성, 불안정성 : 미디어 노동 연구의 새로운 문제 설정. 《언론과 사회》, 19(4), 41~86.
- 박찬욱 (2013). 《지역문화자원 융합을 위한 정책연구》. 한국문화관광연구원.
- 박찬일·최기운 (2014). 《위대한 게임 위대한 기획자》. 한빛미디어.
- 배장은·김승인 (2014). 국내외 게임 산업 동향분석을 통한 가상현실 기반의 기능성 게임 발전방안. 《디지털디자인학연구》, 14(3), 737~748.
- 백옥인 (2013). 《정보자본주의》. 커뮤니케이션북스.
- 비판사회학회 (2012). 《산업사회의 이해 : 노동세계의 탐구》. 한울아카데미.
- 서동진 (2010). 자기계발하는 주체의 해부 혹은 그로부터 무엇을 배울 것인가. 《문화과학》 61호, 37~54.
- 서동진 (2012). 창의적 일로서의 미디어 노동? : 미디어 노동의 문화경제 분석을 위한 시론. 《한국언론정보학보》 57호, 33~48.
- 송명호 (2005). 포괄임금계약에 대한 고찰. 《인권과 정의》 347호, 57~82.
- 심재근 (2016). 《게임 기획자와 시스템 기획》. 에이콘.
- 안채린 (2017a). 창의 노동자의 다중정체성과 창의적 자율성 간의 상관관계 - 한국 예능 프로그램 PD의 사례를 중심으로. 《예술경영연구》 41집, 37~65.
- 안채린 (2017b). 《창의노동》. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 위정현 (2009). 사용자 혁신의 확장 : 다수 유저 참여형 콘텐츠 개발 과정 분석. 《e-비즈니스연구》 10(5), 101-120.
- 유영욱 (2010). 《그래도 우리는 게임을 만든다》. 보리별.
- 유영욱 (2012). 《그래도 우리는 스마트폰 게임을 만든다》. 보리별.
- 유영욱 (2014). 《게임회사 취업 가이드》. 에이콘.
- 윤태진 (2007). 텍스트로서의 게임, 참여자로서의 게이머. 《언론과 사회》, 15(3), 96-130.
- 윤태진·나보라 (2011). 한국 게임문화사의 재구성. 《한국언론학회 심포지움 및 세미나》, 257~282.
- 윤형섭 외(2012). 《한국 게임의 역사 : 세계를 놀라게 한 한국 게임의 기적》. 북코리아.
- 윤희영 (2016). 디지털 게임 모드하기의 문화적 의미 고찰. 인문콘텐츠, (40), 41~60.
- 이경혁 (2016). 《게임, 세상을 보는 또 하나의 창》. 로고폴리스.
- 이상규·홍석경 (2014). '강북' 청소년들의 일상생활 문화와 계급 정체성 형성에 대한 영상 방법론적 연구. 《한국언론정보학보》 68, 87~129.
- 이상길·이정현·김지현. (2013). 지상파 방송사 비정규직 노동자의 직무인식과 노동경험.

- 《방송과 커뮤니케이션》, 14(2), 157-206.
- 이상우 (2012). 《게임, 게이머, 플레이》. 자음과모음.
- 이성환 (2011). 한나 아렌트에게 묻는다 : 당신은 누구나/지금도 '행위'가 가능하다고 생각하는가? 《철학논총》, 65, 249-271.
- 이승렬·김삼수·황준욱·박명준·신현구. (2013). 프리랜서의 노동과 위험 - 프리랜서 사회안 전망 구축을 위한 정책과제. 한국노동연구원.
- 이용관·김혜인 (2015). 콘텐츠 분야의 종사자 특성별 근로조건 변화 분석, 《문화정책논총》, 29(1), 192~215.
- 이용관 (2016). 《콘텐츠 분야 근로환경 분석》. 한국문화관광연구원.
- 이정엽 (2015). 《인디 게임》. 커뮤니케이션북스.
- 이재현 (2013). 소프트웨어 연구 : ICT 융합 연구의 프론티어. 《ICT 인문사회 융합 동향》 4, 2~13.
- 이항우 (2014a). 구글의 정동 경제(Affective Economy). 《경제와사회》, 102, 208~236.
- 이항우 (2014b). 정동 경제의 가치 논리와 빅데이터 폴리네이션. 《경제와사회》, 104, 142-173.
- 임영호 (1999). 《기술혁신과 언론노동 : 노동과정론에서 본 신문 노동의 역사》. 커뮤니케이션북스.
- 임영호·홍찬이·김은진(2009). 문화산업 주변부 종사자의 삶과 커리어. 《언론과 사회》 17(3), 2-50.
- 장귀연 (2015). 대안적 노동원리 - 노동으로부터의 해방과 노동을 통한 해방. 《마르크스주의 연구》 12(1), 47~76.
- 장봄·천주희 (2014). 안녕! 프리캐리아트. 《문화/과학》, 78, 57~72.
- 정종은 (2013). 영국 창조산업 정책의 부상. 《문화정책논총》, 27(1), 122~145.
- 정준희·김예란 (2011). 컨버전스의 현실화 : 다중 미디어 실천에 관한 인간, 문화, 사회적 관점. 이재현 (역음). 《컨버전스와 다중 미디어 이용》
- 정준희 (2014). 디지털 창의노동의 명암. 한국언론학회 (역음). 《디지털 사회와 커뮤니케이션》. 커뮤니케이션 북스.
- 지국환 (2014). 《C# 초보자를 위한 유니티 게임개발 스타트업》. 비엘북스.
- 채석진 (2016). 테크놀로지, 노동, 그리고 삶의 취약성. 《한국언론정보학보》, 79, 226~259.
- 최석균·황보윤·이도연 (2013). 모바일게임 기업의 정성적 평가요인에 관한 연구. 《벤처창업연구》, 8(3), 125~146.
- 최태섭 (2012). 열정노동과 그 딜레마들. 《인물과사상》, 2012년 10월호, 161~172.
- 한윤형·최태섭·김정근 (2011). 《열정은 어떻게 노동이 되는가 : 한국 사회를 움직이는 새로운 명령》. 서울 : 웅진 지식하우스.
- 한주리 (2006). 한국출판산업의 유연전문화 연구. 《한국언론학보》, 50(6), 89~114.

2. 국외 문헌

- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. and Michael Herron (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *The Academy of Management Journal*, 39(5), pp. 1154-1184.
- Andrejevic, M. (2009). Exploiting YouTube: Contradictions of User-Generated Labor. In *The YouTube Reader* (pp. 406~424). Stockholm: National Library of Sweden.
- Aneesh, A. (2001). Skill Saturation: Rationalization and Post-Industrial Work. *Theory and Society*, 30(3), 363~396.
- Arakji, R. Y., & Lang, K. R. (2007). Digital consumer networks and producer-consumer collaboration: innovation and product development in the video game industry. *Journal of Management Information Systems*, 24(2), 195-219.
- Arendt, H. (1958). *The Human Condition*. The University of Chicago Press. 이진우 (옮김). (2017). 《인간의 조건》. 한길사.
- Ashton, D. (2011). Upgrading the self: Technology and the self in the digital games perpetual innovation economy. *Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies*, 17(3), 307 -321.
- Berardi, F. (2009a). The Soul at Work: From Alienation to Autonomy. 서창현 (옮김) (2012). 《노동하는 영혼 : 소외에서 자율로》. 갈무리.
- Berardi, F. (2009b). Precarious rhapsody : semiocapitalism and the pathologies of the post-alpha generation. Minor Compositions. 정유리 (옮김) (2013). 《프레카리아트를 위한 랩소디 : 기호자본주의의 불안정성과 정보노동의 정신병리》. 서울 : 난장.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2007). *A new spirit of capitalism*. (trans. by) Gregory Elliott. Verso.
- Bourdieu, P. (1997). Meditations pascaliennes. 김웅권 (옮김) (2001). 《파스칼적 명상》. 동문선.
- Boyce, C., & Neale, P. (2006). *Conducting in-depth interviews: A guide for designing and conducting in-depth interviews for evaluation input* (pp.3 ~12). Watertown, MA: Pathfinder International.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York, NY: Monthly Review Press. 이한주·강남훈 (옮김). (1993). 《노동과 독점자본 : 20세기에서의 노동의 쇠퇴》. 까치.
- Bröckling, U. (2013). Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform. Suhrkamp Verlag. 김주호 (옮김) (2013). 《기업가적 자

- 아 : 주체화 형식의 사회학》. 한올아카데미.
- Brophy, E. (2006). System Error: Labour Precarity and Collective Organizing at Microsoft. *Canadian Journal of Communication*, 31(3). Retrieved from <http://cjconline.ca/index.php/journal/article/view/1767>
- Brophy, E., & de Peuter, G. (2007). Immaterial Labor, Precarity, and Recomposition. In C. McKercher & V. Mosco (Eds.), *Knowledge Workers in the Information Society* (pp. 177-191). Lanham, MD: Lexington.
- Bulut, E. (2014). Creativity and its discontents: a case study of precarious playbour in the video game industry (Doctoral dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign).
- Butler, J. (2009). *Frames of War*. London, N.Y : Verso,
- Csikszentmihalyi, M. (1999). Implications of a systems perspective for the study of creativity. In R.J. Sternberg(Ed.), *Handbook of Creativity*. Cambridge University Press.
- Del Re, A. (2005) Feminism and Autonomy: Itinerary of Struggle. in T.S. Murphy and A.-K. Mustapha (eds) *Resistance in Practice: The Philosophy of Antonio Negri*. London: Pluto Press. 48~72
- Deuze, M. (2007). *Media work*. Polity.
- Deuze, M., Martin, C. B., & Allen, C. (2007). The professional identity of gameworkers. *Convergence: The international journal of research into new media technologies*, 13(4), 335~353.
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical education*, 40(4), 314~321.
- Dyer-Witheford, N. (2005). Cyber-Negri : General Intellect and Immaterial Labor. in T. S. Murphy and A. K. Mustapha (eds). *Resistance in Practice : The Philosophy of Antonio Negri*. London : Pluto Press.
- Dyer-Witheford, N., & De Peuter, G. (2009). *Games of empire: Global capitalism and video games*. Univ. of Minnesota Press. 남청수 (옮김). (2015) 《제국의 게임 : 전지구적 자본주의와 비디오 게임》. 갈무리.
- Florida, R. (2002). *The rise of the creative class, and how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. 이길태 (옮김) (2002). 《창조적 변화를 주도하는 사람들, 크리에이티브 클래스(creative class)》. 서울 : 전자신문사.
- Foucault, M. (2004a). *Sécurité, territoire, population : cours au Collège de France, 1977-1978*. 오트르망 옮김 (2011). 《안전, 영토, 인구》. 난장.
- Foucault, M. (2004b). *Naissance de la biopolitique : cours au Collège de France, 1978-1979*. 오트르망 옮김 (2012). 《생명관리정치의 탄생》. 난장.

- Fuchs, C. (2010). Labor in Informational Capitalism and on the internet. *The Information Society*, 26. 179~196.
- Fuchs, C. (2013). Digital prosumption labour on social media in the context of the capitalist regime of time. *Time & society*, 23(1), 97~123.
- Fuchs, C. & Sevignani, S. (2013). What is Digital Labour? What is Digital Work? What's their Difference? And why do these Questions Matter for Understanding Social Media? *tripleC* 11(2), 237~293.
- Fuchs, C. (2014a). Digital prosumption labour on social media in the context of the capitalist regime of time. *Time & Society* 23(1), 97~123.
- Fuchs, C. (2014b). *Digital Labour and Karl Marx*. Routledge.
- Galetto, M., C. Lasala, S. Magaraggia, C. Martiucci, O. Elsabetta and F. Pozzi (2007). A Snapshot of Precariousness: Voices, Perspectives, Dialogues. *Feminist Review* 87, 104-12.
- Galloway, A. (2007). We Are All Goldfarmers. Culture and Communication. http://cultureandcommunication.org/galloway/interview_barcelona_sept07.txt.
- Gill, R. & Pratt, A. (2008). In the Social Factory? : Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. *Theory, Culture & Society* 25(7-8), 1~30.
- Guevara-Villalobos, O. (2011). Cultures of independent game production: Examining the relationship between community and labour. In *Proceedings of DiGRA 2011 Conference: Think Design Play*.
- Hardt, M. (1999). Affective Labor. *Boundary 2*, 26(2). 89-100.
- Hardt, M., & Negri, A. (2001). *Empire*. Harvard University Press. 윤수종 (옮김). (2001). 《제국》. 이학사.
- Hardt, M., & Negri, A. (2004). *Multitude: War and democracy in the age of empire*. Penguin. 조정환·정남영·서창현 (옮김). (2008). 《다중 : 제국이 지배하는 시대의 전쟁과 민주주의》. 서울: 세종서적.
- Hartley, J. (Ed.). (2005). *Creative industries*. Oxford: Blackwel.
- Hesmondhalgh, D. & Baker, S. (2008). Creative work and emotional labour in the television industry. *Theory, Culture & Society*, 25(7-8), 97-118.
- Hesmondhalgh, D. & Baker, S. (2011). *Creative Labour : Media work in three cultural industries*. Routledge.
- Hochschild, A. (1983) *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California. 이가람 (옮김) (2003). 《감정노동 : 노동은 우리의 감정을 어떻게 상품으로 만드는가》. 이매진.
- Huws, U. (2003). *The making of a cybertariat: Virtual work in a real world*. New York: Monthly Review Press.

- Izushi, H. & Aoyama, Y. (2006). Industry evolution and cross-sectoral skill transfers : a comparative analysis of the video game industry in Japan, the United States, and the United Kingdom. *Environment and Planning A* 38(10), 1843~1861.
- Jenkins, H. (2006). *Convergence culture : Where old and new media collide*. NY: NYU Press. 김정희원 . 김동신 (역) (2008). 《컨버전스 컬쳐》. 서울: 비즈앤비즈.
- Jenkins (2014)
- Johnson, R. (2010). The Digital Illusio : Gender, work and culture in digital game production. Doctoral dissertation : The University of Iowa.
- Jorgensen, K., Sandqvist, U., & Sotamaa, O. (2015). From hobbyists to entrepreneurs: On the formation of the Nordic game industry. *Convergence : The International Journal of Research into New Media Technologies*, 1~20.
- Kerr, A. (2010). The culture of gamework. In Mark Deuze (Ed.), *Managing Media Work. London (etc.): Sage*.
- Kline, S., Dyer-Witford, N., and Greig de Peuter (2003). *Digital play : the interaction of technology, culture and marketing*. Montreal : McGill-Queen's University Press.
- Kozbelt, A., Beghetto, R. A., & Runco, M. A. (2010). Theories of Creativity. in James C. Kaufman, and Robert J. Sternberg. (eds). *The Cambridge Handbook of Creativity*. Cambridge University Press.
- Krause, R. (2017). 노동세계의 디지털화 : 과제와 규제의 필요성 (한국 노동연구원 번역). 《국제노동브리프》, 15(3), 9-21.
- Lazzarato, M. (1996). Immaterial Labor. in Paolo Virno and Michael Hardt (eds.) *Radical Thought in Italy : A Potential Politics*, 133~150. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Legault, M. & Weststar, J. (2015). The Capacity for Mobilization in Project-Based Cultural Work: A Case of the Video Game Industry. *Canadian Journal of Communication*, 40(2), 203~221.
- Lightstone, S. (2010). *Making it big in software : Get the job, work the org. become great*. 서환수 (옮김) (2012). 《프로그래머로 사는 법 : 프로그래머의 길을 걸어가는 당신을 위한 안내서》. 한빛미디어.
- Lorey, I. (2015). *Die Regierung der Prekären*. (trans by) Aillen Derieg. State of Insecurity : Government of the Precarious. London : Verso.
- Mancuso, S. (2015). *The Softwar Craftsman : Professionalism, Pragmatism, Pride*. Pearson Education. 권오인 (옮김) (2015). 《소프트웨어 장인》. 길벗.
- Marazzi, C. (2011). *Capital and affects: The politics of the language economy*.

Semiotext(e).

- Marx, K. (1844). *Pariser Manuskripte : ökonom. philo. Ms. aus d. Jahre 1844*. 강유원 (옮김) (2006). 《1844년의 경제학-철학 수고》. 서울: 이론과 실천.
- McRobbie, A. (2002). 'From Holloway to Hollywood : happiness at work in the new cultural economy?', in P. du Gay and M. Pryke (eds). *Cultural Economy*, London : Sage.
- Miège, B. (1989). *The capitalization of cultural production*. Intl General.
- Mumford, M. (2012). *Handbook of Organizational Creativity*. London: Academic Press.
- Newbery, M. (2013). Gender and the Games Industry : The Experiences of Female Game Workers. Doctoral dissertation, Communication, Art & Technology: School of Communication.
- Oakley, K. (2014). Good work? Rethinking cultural entrepreneurship. In Chris Bilton and Stephen Cummings (eds.) *Handbook of Management and Creativity*. Cheltenham : Edgar Elgar Publishing.
- O'Donnell, C. (2008). *The work/play of the interactive new economy: Video game development in the United States and India*. ProQuest.
- Peticca-Harris, A., Weststar, J., & McKenna, S. (2015). The perils of project-based work: Attempting resistance to extreme work practices in video game development. *Organization*, 22(4), 570-587.
- Postigo, H. (2007). Of Mods and Modders : Chasing Down the Value of Fan-Based Digital Game Modifications. *Games and Culture*, 2(4). 300~313.
- Puccio, G. J. & Cabra, J. F. (2010). Organizational Creativity. in James C. Kaufman, and Robert J. Sternberg. (eds). *The Cambridge Handbook of Creativity*. Cambridge University Press.
- Ross, A.(2003). No-collar: *The humane workplace and its hidden costs*. Philadelphia: Temple University Press.
- Ross, A. (2008). The new geography of work: Power to the precarious?. *Theory, Culture & Society*, 25(7-8), 31~49.
- Sawyer, K. (2010). Individual and Group Creativity. in James C. Kaufman, and Robert J. Sternberg. (eds). *The Cambridge Handbook of Creativity*. Cambridge University Press.
- Scholz, T. (2013). Why does digital labor matter now? in T. Scholz (eds). *Digital Labor : The Internet as playground and factory*. Routledge.
- Schmidt, E. & Rosenberg, J. (2014). How Google Works. 박병화 (옮김) (2014). 《구글은 어떻게 일하는가》. 파주: 김영사.

- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. WW Norton & Co Inc. 조용 (옮김) (2002). 《신자유주의와 인간성의 파괴》. 서울: 문예.
- Sennett, R. (2006). *The Culture of New Capitalism*. Yale University Press. 유병선 (옮김) (2009). 《뉴캐피털리즘 : 표류하는 개인과 소멸하는 열정》. 위즈덤하우스.
- Sennett, R. (2008). *The craftsman*. Yale University Press. 김홍식 (옮김) (2010). 《장인 : 현대 문명이 잃어버린 손》. 21세기북스.
- Spicer, A. (2011). Guilty lives : The authenticity trap at work. *ephemera* 11(1), 46~62.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. A&C Black.
- Taylor (2001). 송영배 (옮김) (2003) 《불안한 현대사회》. 이학사.
- Teipen, C. (2008). Work and employment in creative industries: The video games industry in Germany, Sweden and Poland. *Economic and Industrial Democracy*, 29(3), 309-335.
- Terranova, T. (2000). Free labor. *Social Text*, 18(2), 33~58.
- Thelen, K. (2004). *How institutions evolve: The political economy of skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*. Cambridge University Press. 신원철 (옮김) (2011) 《제도는 어떻게 진화하는가 : 독일·영국·미국·일본에 의 숙련의 정치경제》. 모티브북.
- Thompson, P., Parker, R., and Stephen Cox. (2015) Interrogating Creative Theory and Creative Work : Inside the Games Studio. *Sociology* 50(2), 316-332.
- Thornton, S. (1995). *Club cultures: Music, media and subcultural capital*. Cambridge: Polity.
- Tsianos, V., & Papadopoulos, D. (2006). Precarity: A savage journey to the heart of embodied capitalism. *Transversal*. Retrieved from <http://eipcp.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/en>
- Umney & Kretsos, (2014). Creative labour and collective interaction: the working lives of young jazz musicians in London. *Work, Employment & Society*, 28(4), 571~588.
- Ursell, G. (2006). Working in the media. In D. Hesmondhalgh (Ed.), *Media production*. 김영한 (옮김) (2010), 《미디어생산》. 서울: 커뮤니케이션북스, 141 ~ 181쪽.
- Weeks, K. (2011). *The problem with work*. Duke University Press. 제현주 (옮김) (2016). 《우리는 왜 이렇게 오래, 열심히 일하는가? 페미니즘, 마르크스주의, 반노동의 정치, 그리고 탈노동의 상상》. 동녘.
- Wimmer, J., & Sitnikova, T. (2012). The professional identity of gameworkers

- revisited. A qualitative inquiry on the case study of German professionals. *Eludamos. Journal for Computer Game Culture*, 6(1), 153-169.
- Woodman, R.W., Saeyer, J.E. & Griffin, R.W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management Review*, 18(2), 293 ~ 321.
- Wright, A. (2015). It's all about games: enterprise and entrepreneurialism in digital games. *New Technology, Work and Employment*, 30(1), 32-46.
- Yoshiyuki, S. (2009). 新自由主義と權力. 김상운 옮김 (2014). 《신자유주의와 권력 : 자기-경영적 주체의 탄생과 소수자-되기》. 서울: 후마니타스.
- Zhang & Fung (2014) Working as playing - Consumer labor, guild and the secondary industry of online gaming in China. *New Media & Society*, 16(1), 38~54.

3. 보고서 및 통계

- 김영선 (2017). 크런치 모드에 압살당하다 - 오래된 관행과 새로운 위협의 중첩. 구로구 근로자복지센터, 《게임산업 노동자, 노동환경과 건강 연구 보고서》 36~53.
- 김환민 (2017a). 한국 게임 산업의 모바일 집중과 독점화. 구로구근로자복지센터, 《게임산업 노동자, 노동환경과 건강 연구 보고서》 92~109.
- 김환민 (2017b). 게임산업 내 독과점이 야기하는 노동 집단의 양극화와 비주체성. 《넷마블 불공정 갑질 - 열정페이가 무너뜨린 청년의 삶》 (국회토론회 2017. 9. 20 자료집) 38~41.
- 이성민 (2017). 게임개발산업과 포괄임금제. 《게임산업 노동자, 노동환경과 건강 연구 보고서》 75~91.
- 조영기·정다운 (2018.1.10.) 국내·외 게임제작 노동환경 현황 및 시사점. <KOCCA 이슈분석> 17-26호, 3쪽.
- 최민 (2017). 게임산업 노동자 노동환경과 건강 실태 조사. 《게임산업 노동자, 노동환경과 건강 연구 보고서》 1~35쪽.
- 한지원 (2017). 넷마블을 통해 본 게임산업 문제점. 《넷마블 불공정 갑질 - 열정페이가 무너뜨린 청년의 삶》 (국회토론회 2017. 9. 20 자료집) 2~13쪽.
- 한국콘텐츠진흥원 (2017a). 《2017년 콘텐츠산업 전망》.
- 한국콘텐츠진흥원 (2017b). 《2017 대한민국 게임백서》.
- 한국콘텐츠진흥원 (2017c). 《2017년 2분기 콘텐츠산업 동향분석 보고서》.
- 한국콘텐츠진흥원 (2017d). 《2017년 3분기 콘텐츠산업 동향분석 보고서》.
- 한국콘텐츠진흥원 (2018a). 《2018년 콘텐츠산업 전망》.

한국콘텐츠진흥원 (2018b). 《2017년 3분기 콘텐츠산업 동향분석 보고서》.

4. 기사 자료

- 김미희 (2018. 3. 20). 게임업계 야근 원흉, '포괄임금제' 폐지 청와대 국민청원 시작. 《게임메카》.
- 김상범 (2017. 11. 17). 포괄임금, 일반 사무직엔 적용 못한다. 《경향신문》.
- 김시소 (2017. 7. 16). 리니지2 레볼루션 만든 박범진 "중국게임에 충격 받고 속도전 했다". 《전자신문》.
- 김지선 (2016. 10. 17). 여성 SW 개발자로서의 삶... '왜 개발자를 하려고 하니?'. 《전자신문》.
- 김효정 (2017. 2. 27.) (심층 취재) 부를 땀 '님' 부릴 땀 '놈'. IT 개발자들의 눈물. 《주간조선》 제2446호.
- 남혁우 (2018. 5. 16). 문체부·여가부, 강제적 섣다운제 합의점 못 찾아. 《지디넷코리아》.
- 박수련·하남현 (2018. 5. 2). 넷마블 방준혁까지... '대기업 총수' 된 포털·게임 창업 4인. 《중앙일보》.
- 백승지 (2016. 12. 28.) (인터뷰) 김환민 게임개발자연대 사무국장 "게임산업, 허리가 없다". 《시사위크》.
- 엄상현 (2018. 1). (인터뷰) 장병규 4차 산업혁명 위원장 - '찍어 누르는' 전격적 규제 극악무도한 범죄 다룰 때만. 《신동아》 2018년 1월호.
- 유하늘 (2017. 9. 25). '일하는 문화 개선' 속도 내는 넷마블... 초과근로 임금 추가 지급. 《한국경제》.
- 윤홍만 (2017.9.17.) "1인 개발자는 피드백이 필요해요". 《인벤》.
- 윤홍만·유희은 (2017. 3. 10). 게임강국 흑역사 극복방안 "한국 게임산업, 규제라는 우리에서 풀어줘야 한다". 《인벤》..
- 오동현, 2018. 4. 2. 안지키는 '확률형 아이템' 자율규제...이대로 괜찮나. 《뉴시스》.
- 이대호 (2017. 4. 6). [게임名人] 온라인게임이 비극의 시작?...1세대 개발자의 소신발언. 《디지털데일리》.
- 이승우 (2018. 1. 5). K게임 '수출 역군'으로 부상했지만... 국내선 여전히 '사회악' 낙인. 《한국경제》.
- 이재진 (2008. 12. 30). 게임심의 수수료 최고 10배 이상 오른다. 《디스플레이게임》.
- 임상훈 (2017. 11. 29). 남 탓하다 날 샌 게임업계. 《한겨레 21》 제1189호.
- 이효상, (2017. 2. 6.) (게임산업 노동자 잔혹사) (1) 밤 10시 퇴근은 반차, 12시가 칼퇴, 새벽 2시 넘어야 잔업. 《경향비즈》.
- 정문경 (2017. 12. 6.) 모바일 게임서 설자리 잃은 중견·중소 게임사 '위기'. 《뉴스토타》.

- 정재훈·양영석 (2016). [NDC2016] '스매싱 더 배틀' 개발자 한대훈, 1년의 기록. 《인벤》.
- 정채희 (2016. 12. 21.) '레드오션' 모바일 시대, 개발자의 눈물. 《한경비즈니스》 제1099호.
- 정혁진 (2017. 2. 7). 국내 게임사 중 82%가 연매출 1억 미만... '빈익빈 부익부 심화' - 중소 게임사의 매출이 대폭 축소... 인디, 스타트업 창업 가능성 희박 우려. 《디스플레이게임》.
- 조광민 (2017. 8. 30). 코드 한 줄 안 건드리고 게임 개발, 닳아가는 언리얼과 유니티. 《동아닷컴》.
- 조성준 (2018. 2. 7). '리니지2 레볼루션' 대박... 단일 게임 매출 1조 시대 연 '넷마블'. 《이코노미조선》.
- 지민호 (2016. 10. 18). [IGC2016] "프로그래밍, 아트, 사운드 혼자 다 하는 법" 메구스타 게임즈 정진섭 대표. 《인벤》.
- 진현진 (2017. 11. 28). 셋다운제·결제한도... 사안마다 치열한 논리 싸움. 《디지털타임스》.
- 최덕수 (2017. 8. 30.) IT 업계에도 공공연하게 존재하는 갑의 '갑질'. 《앱스토리 매거진》.
- 한국경제 사설 (2018. 1. 7). "손바닥으로 하늘 가릴 수 없다" 일깨워준 게임 셋다운제.

Abstract

How do digital creative workers cope with precarity? : A research on Korean game developers

Sangkyu Lee

Department of Communication

The Graduate School

Seoul National University

This study investigates deepening precarity amongst digital creative workers, focusing on game developers in Korea. This research further explores the countermeasures and the potentials of overcoming this precarity.

Although Korean game industry has significantly grown in quantity in recent years, it has shown many issues and constraints in its labor environment. With intense global competition and a rapid shift into the mobile game market, Korean game industry is facing bigger risks and instability than ever before. The situation is directly affecting game developers, with problems arising in concern to their labor environment and work habits. Continued news coverage show how game developers are stripped of their basic labor rights due to excessive overtime work and poor treatment, and how they have lost value of work due to fragmented, simple repetitive labor. Labor of game industry is no longer considered as freewheeling, in which talented workers are able to work creatively and autonomously. Rather, it is now considered as painful labor that brings frustration and despair within a highly exploitative structure. Therefore, it is necessary to approach the reality of the game industry not only from its industry size or exports, but also from the problems of the labor environment that its subjects are facing.

Specifically, this research raises three questions. First, what are the

characteristics of production process and labor organization of the game industry? This question seeks to investigate how labor of the game industry is composed and organized, and how it is systematically managed and progressed. It further examines the characteristics of working culture . Second, how is precarity of game developers deepening in the changing environment? This question is intended to look at how Korean game industry has changed since 2010, and how this change is affecting precarity amongst game developers. Third, how do game developers cope with precarity? This question seeks to observe how game developers react to precarity of their labor and whether there is any potential to overcome it.

To answer these questions, the researcher has conducted an in-depth interview of 42 developers from diverse job categories and fields. The participants range from game developers of well-known large companies to small and medium-sized companies, start-ups, and also independent developers. A participatory observation was also conducted at the actual worksite where game production was in progress. By participating in various game industry events, conferences, and seminars, the researcher was able to interact with and collect data from those engaged in the industry. The collected data was used as a basis for case studies.

Theoretically, this research sought to explore the structural limitations of game developers and the potential to overcome them by focusing on the concepts of 'precarity' and 'digital creative work.'

In the theoretical discussion part, it first examines the problem of alienated labor caused by division of labor and de-skilling, which is a traditional theme in critical labor sociology. Then, the issues of flexible labor structure and neo-liberal governmentality of the post-capitalist era were discussed, which continues to destabilize creative industry workers today. The precarity of game developers that this study focuses on is characterized as a combination of alienated labor in the traditional industrial capitalist era and the fundamental precarity labors face in the neo-liberalist era. The researcher interpreted this overlapping precarity as the substance behind the pain Korean game developers experience today.

By critically examining existing theoretical flow of creative labor, immaterial labor, and digital labor, the concept of 'digital creative work'

was suggested. This concept implies the potential and capacity to form a cultural community for game production through converged work and networked creative collaboration, which can overcome the constraints of fragmented labor of game developers.

The results of this research are as followed.

First, this research explored the organization of game production workforce, the characteristics of game development process, and working culture. To do this, labor composition, organization method, technical system, development process, and working culture were comparatively analyzed using cases of game development projects. MMORPG development cases of large development teams, mobile RPG development cases of small and medium-sized development companies, and also cases of small-sized start-ups and independent developers were analyzed. As a result, large companies were shown to be equipped with a highly structured division of labor and management system, which is capable of managing huge development organizations while maintaining expertise of each field at the same time. Work management and collaboration were achieved through various software and developers were accumulating specialized expertise. On the other hand, in the case of small and medium-sized companies and independent developers, technical skills and systematic management of fundamental systems were weak or even absent. Also, project directions changed frequently, showing more risk in terms of schedule and labor management. However, a lot of opportunities for creativity and autonomy were being provided to the developers. In addition, the advantage of small development organizations is that generalist expertise and know-how could be acquired since developers are able to deal with trial-and-error through the entire process of game production and distribution. In general, attitude and skills for systematic collaboration and communication were emphasized in all cases.

Secondly, the cause of deepened precarity was examined by looking at the structural change of Korean game industry since 2010. Market and institutional factors, including the introduction of mobile open market and the initiation of the 'game shutdown policy', have led Korean game industry to rapidly shift from online PC to mobile platforms. In this shift, a monopolistic governance structure centered on large companies and

publishers was created. A standardized practice of mass-producing profitable products started to form as business models focusing on probabilistic items combined with MMORPG games using famous IPs. Competition within the industry became fierce, resulting in a shortened development period and life cycle of games.

This eventually exacerbated a labor exploitation practice known as 'crunch mode'. Developers are now forced to work long hours within a structure that limits autonomy and creativity, eventually producing similar products like factory workers. This created a new form of alienated labor in which developers face 'deepened' precarity due to their career precarity, economic precarity, autonomy and creativity constraints, expertise distortion, and de-skilling.

The precarity that developers experience differed by the size of the company or organization, job category, and by generation and gender. Generally, precarity of artists and game designers was higher than that of programmers. Precarity amongst QA, operator, and CS employees was seen as the most serious. Also, precarity amongst younger developers was higher than that of older generation developers, and women were more precarious and vulnerable compared to men.

Third, then how should the game industry overcome this labor precarity? This study takes note of the fact that today's game developers have the capacity to restore autonomy, accumulate expertise, and demonstrate creativity despite the structural limitations they face. Developers are able to take the initiative of conducting autonomous and converged work using various software tools and platforms. Also, by collaborating with peers and game users within their game subculture, there is an opportunity to overcome labor precarity. This will strengthen social solidarity and community action through voluntary cooperation with people who share the essential fun and value of games. This can be understood with the concept of 'networked creative collaboration'. In this process, they are able to reinforce their collaboration network and solidarity.

However, in order to achieve this, there must be legal, institutional, and policy countermeasures to support the efforts of game developers. For example, legal and institutional improvements are needed to protect the

rights of workers through rationalization of working hours, improvement of the 'blanket wage system', establishment of standard contract guidelines, and application and expansion of social insurance. In addition, supporting policies are needed to help game developers work autonomously with enhanced creativity. For example, opportunities for vocational training, mentoring, accelerating, and networking are necessary. Also, workspace and support projects for distribution and publishing should be provided.

Finally, the game industry must make an effort to reflect on and innovate the structure of today's game industry. This requires a willingness to fundamentally solve the problem of deepening precarity that developers face.

All of these measures will lead to the enhancement of organizational and bargaining power of game developers through establishment of labor unions, which will help to expand autonomy, independency, and collaborative networks. Game developers will be able to form collective, collaborative, and communal creativity, which will be the foundation for confronting precarity at a social level. Ultimately, these efforts aim to create a sustainable game ecosystem.

This study has great significance in that it attempts to identify the limitations and possibilities of the labor in creative industry by focusing on the case of the game industry, which is an important research topic of today's society and culture.

Keywords : game industry, game developer, precarity, digital creative work, networked creative collaboration

Student Number : 2012-30848