



최수연 네이버 대표(좌)와 남궁훈 카카오 대표(우)는 직원들의 의견을 수렴해 새로운 근무체제를 도입을 결정했다.



핵심은 '어디서' 아닌 '어떻게' 근무관리 규정에 따라 호불호

네이버-카카오 내달 '자율근무제' 시행

오는 7월부터 네이버와 카카오가 '자율근무제'에 돌입한다. 코로나19 엔데믹에 따라 일상으로의 복귀가 이어지고 있지만, 이미 원격근무에 익숙해진 직원들에게 새로운 방식의 복지를 제공하는 차원이다. 하지만 카카오는 메타버스 근무제의 내용을 완화했음에도 직원들의 불만이 끊이지 않고 있다.

네이버와 카카오는 7월부터 '사무실 출근'에서 벗어나 각 구성원이 자기가 어디서 일할 것인지 정할 수 있는 '자율근무제'에 돌입한다. 최수연 네이버 대표와 남궁훈 카카오 대표는 일률적인 회사 출근은 맞지 않다고 판단해 직원들의 의견을 수렴해 새로운 근무체제를 도입했다.

코로나 엔데믹 현상에 따라 '사무실로 돌아가자'는 RTO(Return to Office) 정책에 대해 국내에서도 갈등이 증폭되는 모양새여서, 이들 두 기업의 자율근무제도 입은 큰 관심을 모으고 있다.

◆네이버 '커넥티드 워크'

네이버는 직원들이 사무실 출근, 원격 근무 등 근무형태를 자유롭게 선택하는 새 근무제인 '커넥티드 워크(Connected Work)'를 도입했다.

네이버 관계자는 "두 차례 설문조사를 진행해 임직원들이 원하는 최적의 선택지를 뽑았고 그 선택을 개인이 자율적으로 선택하도록 했다"며 "반기 단위로 변경이 가능하도록 해 개인별로 최적의 근무 환경을 구축할 수 있도록 고려해 새 근무제 시행에 만족도도 높은 편"이라고 설명했다.

네이버는 지난 2014년부터 업무 시간을 직원 개인이 자율적으로 운영할 수 있도록 한 것에 이어, 이번 제도로 업무 공간에 대해서도 직원의 자율성을 대폭 확대해, 네이버의 '자율', '책임', '신뢰'에 기반한 일하는 문화를 더욱 강화할 수 있게 됐다.

새 근무체제 하에서 네이버 직원들은 반기에 한 번씩 자신과 조직, 진행 중인 프로젝트 상황을 고려해, 주 3일 이상 사무실 출근을 기반으로 하는 '타입 O(Office-based Work)', 원격을 기

반으로 하는 '타입 R(Remote-based Work)' 중 근무 형태를 자율적으로 선택할 수 있다. '타입 R'을 선택한 이들도 필요한 경우, 사무실에서 업무를 볼 수 있도록 공용좌석을 지원한다.

네이버는 '커넥티드 워크' 제도 하에서도 팀워크 강화, 신규 입사자의 빠른 적응, 협업을 위해 대면 미팅이 필수적인 경우 등 오프라인 대면이 반드시 필요한 상황을 위한 가이드를 마련하는 등 개인의 업무 효율성을 높이면서, 네이버의 문화를 공유하고 팀워크를 통한 시너지를 확대해 나갈 수 있는 방안을 지원해나갈 방침이다.

◆카카오 '메타버스 근무제'

카카오는 지난달 30일 '어디서' 일하는 지 보다 '어떻게' 일하는 지가 더 중요하다고 판단해 '메타버스 근무제'를 다음달 시행한다. 메타버스 근무제는 근무 장소와 관계 없이 가상의 공간에서 동료와 항상 연결돼 온라인으로 모든 일을 해나가는 근무 방식이다. 텍스트·음성·영상 등 적절한 수단을 이용해 동료와 협업할 수 있다. 기존 원격근무와 달라지는 점은 직원이 선택한 장소에서 자유롭게 근무하면서 음성채널에 실시간으로 연결돼 소통한다는 점이다.

카카오 직원들은 "근무 중에 음성채널 연결을 필수화한 점과 주 1회 의무 출근 등이 자율성을 해치고 직원을 감시하는 판옵티콘(원형 감옥) 근무제"라고 반발하고 나섰다. 이에 따라 카카오는 이 규정을 재검토해 열흘 만에 규정을 완화시킨 수정안을 내놓았는데도 아직도 직원들 사이에서는 불만이 터져나오고 있다.

카카오 관계자는 "일부 그라운드룰을 변경하고 격주 놀금 도입을 제안하는 내용을 공지했다"며 "이 방안은 아직 논의 중이며 세부 내용은 확정 전"이라고 설명했다.

새롭게 도입한 규정을 보면 음성협업을 연결사항과 주 1회 오프라인 만남은 권장사항으로 변경했으며, 올체크인타임은 시간을 4시간에서 3시간으로 축소했다. 또 격주 놀금 도입을 논의 중이며, 사내식당은 변경된 근무제 도입 후 운영 계획을 재수립할 예정이다.

카카오 관계자는 "일부 그라운드룰을 변경하고 격주 놀금 도입을 제안하는 내용을 공지했다"며 "이 방안은 아직 논의 중이며 세부 내용은 확정 전"이라고 설명했다.

새롭게 도입한 규정을 보면 음성협업을 연결사항과 주 1회 오프라인 만남은 권장사항으로 변경했으며, 올체크인타임은 시간을 4시간에서 3시간으로 축소했다. 또 격주 놀금 도입을 논의 중이며, 사내식당은 변경된 근무제 도입 후 운영 계획을 재수립할 예정이다.

/채운정 기자 echo@metroseoul.co.kr



네이버의 신사옥 '1784' 외관



카카오 판교 오피스 전경.

/카카오



8일 오후 서울 여의도 전경련 회관에서 '임금피크제 대법 판결 쟁점과 대응방안' 세미나가 진행되고 있다. /뉴스시스

이직 잦고 60대 임직원 전무 IT·포털·게임계 "시기상조"

업종별 '임금피크제' 도입 온도차

최근 국내 산업·재계가 임금피크제 논란으로 시끄러운데 반해 IT·포털·게임업계는 시큰둥한 반응이다. IT·포털·게임업계의 역사가 재계에 비해 비교적 짧아 임직원들이 정년에 이르지 못한데다가 연령대도 낮고 이직률도 잦기 때문에 임금피크제에 해당되지 않는다는 게 해당업계 시선이다.

하지만 일각에서는 임금피크제는 임직원을 보호하기 위한 수단이라며 역사가 짧아 해도 필요성을 인지하고 도입 준비를 실시 해야 한다는 지적도 나온다.

14일 업계에 따르면 넥슨, 넷마블, 엔씨소프트 등 게임업계 뿐만 아니라 네이버와 카카오 등의 포털 업계도 임금피크제를 도입하지 않았다.

임금피크제는 근로자가 일정한 나이에 도달하면 임금을 삭감하는 대신 고용을 보장하는 제도로 국내에는 2000년 초반에 도입됐다. 이는 고령층의 근로를 보장해주면서 기업의 인건비 부담을 줄인다

는 장점이 있지만 기업이 인건비를 절감하기 위한 수단으로만 악용할 수 있어 노동계와 경영계간 잡음은 여전히 끊이지 않고 있다.

최근 임금피크제는 연령차별로서 무효라고 본 대법원의 판결이 해당 논쟁의 불씨를 더욱 지켰다.

이런 가운데 게임·IT업계는 임금피크제 도입은 여전히 '시기상조'라는 입장을 보이고 있다.

그도 그럴것이 고용노동부의 고령자고용법에는 60세를 법적 정년으로 규정하고 있지만 게임사에는 60세가 된 임직원들이 전무할 뿐더러 대부분이 정년에 이르지 못했기 때문이다.

여기에 게임업계 특성상 환경의 변화가 빠르기 때문에 이직이 잦고 연령대가 대부분 낮다 보니 50세를 넘은 임직원을 찾기가 어려운 정도다.

실제 넥슨에서 게임업계 최초로 정년퇴직자가 나오면서 업계 큰 화제가 된 바 있다.

이 같은 이유에 게임업계는 임금피크제 도입 필요성을 느끼지 못하다는 입장이다.

게임업계 한 관계자는 "임금피크제는 연령에 따른 정책으로 알고 있는데, 게임사들의 경우 해당되지 않는다. 연봉, 사내 정책, 복지 모두 3040 세대에 맞춰져 있다"며 "필요성을 느끼지 못하고 있다. 굳이 도입할 이유가 없다고 생각한다. 재계와는 너무 다른 온도다"라고 말했다.

포털업계의 경우는 어떠한가. 1999년에 공식 출범한 네이버는 초창기 멤버였다고 해도 현재 정년 나이인 60세에 미치지 못한다. 카카오의 임직원 연령층은 더욱 낮다.

이 같은 포털업계도 올해 신성장동력 확보를 위해 계열사 분리, B2B 협력 등을 강화하고 나섰다. 이 과정에서 이미 기술력이 있는 젊은 스타트업들을 인수하고 나섰다. 이는 기술력 뿐만 아니라 실무진들이 3040세대기 때문에 비슷한 연령대를 맞추기 위한 의미도 있다는 게 업계 중론이다.

포털 업계 한 관계자는 "사실 임금피크제는 연령대에 맞춰 있어 포털이나 게임사들이 신경 써야 하는 부분은 아니다"며 "프로젝트, 개발 등을 하고 있는 실무진들의 연령대가 점점 낮아지고 있는 이 시기에 임금 피크제라니. 다른 업계와는 다른 시선으로 봐야 할 것. 한다고 해도 아직은 시기상조"라고 말했다.

하지만 일각에서는 기업의 성장과 근로자의 권한을 위해 임금 피크제를 산업계 전반으로 확대 시켜야 한다는 지적도 제기됐다.

게임, IT 업계의 역사가 짧아도 기업의 미래 방향성을 위해 지금부터라도 임금피크제 본질에 대한 근본적인 필요성까지 인지해야 할 때라는 의견이다.

한 업계관계자는 "임금피크제는 근로자를 보호하는 보호 장치로 모든 기업에 대입하지 않으면 결국 본인의 근로문제도 보호받지 못할 것"이라며 "게임업계나 IT기업이 국내 산업계에서 각광받고 있는 만큼 젊은 임직원들이 대부분이지만 그들도 임금피크제가 필요한 때가 온다. 그 때와 다음 세대를 위해 지금부터 필요성을 인지하고 도입해야 할 것"이라고 강조했다.

/최빛나 기자 vitna@



지난8일 민주노총 노조가 용산구 대통령 집무실 앞에서 임금피크제 지침 폐기 촉구 기자회견을 하고 있다. /뉴스시스