

법인 설립 vs. EOR, 우리 기업에 맞는 선택은?

국경 없는 글로벌 확장을 위한 실전 가이드

시장 진입 속도부터 컴플라이언스 리스크까지, 이 가이드로 두 가지 방식을 비교하고 우리 비즈니스에 가장 적합한 해외 진출 방식을 찾아보세요.

해외 진출 전 필수 점검 체크리스트

아래 체크리스트로 해외 진출 준비 상태를 점검하고, 현지 법인을 직접 설립할 때와 EOR을 활용할 때의 행정 부담을 비교해 보세요.

1. 지배구조 및 법인 실체 요건

- [ ] **현지 거주 이사 및 스폰서 요건:** 현지 국적자나 영주권자를 이사로 두어야 하거나, 법인 스폰서가 있어야 법인 설립이 가능한 국가인지 확인합니다.
- [ ] **명의 이사(Nominee Director) 선임:** 초기 설립 단계에서 제3자를 명의 이사로 선임해야 하는지 확인합니다.
- [ ] **법인 실체(Substance) 요건:** 글로벌 고정사업장(PE) 및 경제적 실체 관련 규정을 충족하기 위해 현지 사무실 설치, 최소 인력 확보 또는 현지 경영진 상주가 필요한지 검토합니다.
- [ ] **실질적 소유자 신고:** 모든 실질적 소유자(UBO)와 지배권을 가진 개인이 현지 법인 등기부에 제대로 등록되어 있는지 확인합니다.

2. 은행 거래 및 자금 흐름

- [ ] **자본금 납입 계좌:** 법인 설립 전 자본금을 납입할 현지 은행 계좌가 필요한지 확인합니다.
- [ ] **KYC/AML 대응 준비:** 글로벌 금융 기준과 자금세탁방지(AML) 규정을 충족할 수 있도록 모든 실질적 소유자의 실시간 신원 확인 및 컴플라이언스 서류를 준비합니다.
- [ ] **전자화폐기관(EMI)과 일반 은행 중 선택:** 일상적인 급여 지급은 EMI로 충분한지, 현지 대출이나 전문 금융 서비스 이용을 위해 제1금융권 은행이 필요한지 확인합니다.

3. 노사관계 및 단체교섭

- [ ] **근로자 대표 기구 설치 기준:** 사내 근로자 협의체, 노사협의회, 노동조합 대표를 의무적으로 두어야 하는 현지 인원 기준을 확인합니다.
- [ ] **다국가 근로자 협의 의무:** 대규모 조직 개편 시 지역 내 근로자 수에 따라 다국가 근로자 협의 의무가 발생하는지 확인합니다.
- [ ] **단체협약(CBA) 적용 여부:** 해당 업종이나 진출 국가가 국가·지역·산업별 단체협약의 적용을 받는지 확인합니다.

4. 컴플라이언스 및 임금 투명성

- [ ] **글로벌 임금 투명성 규제:** 진출 국가에서 고용 공고에 급여 범위 명시나 임금 형평성 보고를 요구하는지 확인합니다. 국가마다 요건이 다르고, 임금 형평성 및 투명성 관련 법규는 전 세계적으로 강화되는 추세입니다.
- [ ] **현지 언어 근로계약서의 법적 효력:** 진출 대상 국가 중 현지어 또는 이중 언어 근로계약서가 필요한 곳을 확인합니다. 많은 국가에서 영문으로만 작성한 계약서는 법적 효력을 인정받지 못합니다.
- [ ] **취업 자격 및 인력 이동:** 원격 근무자와 현지 거주자에게 적용되는 비자 규정을 비교해 확인합니다. 디지털 노마드 비자, 출입국 허가, 전자여행허가 제도는 전 세계적으로 계속 변화하고 있습니다.

5. 복리후생 및 급여 인프라

- [ ] **13·14번째 월급(법정 상여금) 의무 지급:** 진출 지역에 법정 상여금 지급 의무가 있다면 미리 예산에 반영합니다. 특히 중남미와 일부 아시아태평양 지역에 진출할 때 확인해야 할 사항입니다.
- [ ] **현지 의무 보험:** 산재보험, 생명보험, 전문인 배상책임보험 등 지역별 의무 보험에 가입합니다.

6. 유연한 인력 운영

- [ ] **고용 형태 분류 리스크:** 계약자(Contractor)와 근로자를 구분하는 글로벌 기준에 맞춰 고용 모델을 설계해야 추후 소급 과세나 법적 제재를 피할 수 있습니다.

C레벨이 짚어야 할 포인트

기존 방식대로 현지 법인을 설립하면 시장성이 검증되기도 전에 자본이 묶이게 됩니다. 글로벌 EOR로 전환하면 막대한 초기 투자 부담은 줄이고 유연하게 운영할 수 있어, 시장 변화에 빠르게 대응하면서 리스크도 낮출 수 있습니다.

글로벌 확장은 조직 전반에 영향을 미칩니다. 경영, 인사, 재무, 법무, IT, 구매 부문별로 리더의 주요 역할과 고려해야 할 사항을 살펴보겠습니다.

최고경영자 (CEO) – 전략적 확장과 시장 대응력
목표 시장에서 기대하는 성과와 현지 팀을 처음부터 구축하는 데 따르는 운영 부담을 비교해 보세요. 해외 조직 구조를 확정하기 전에, 국가 간 복잡한 이슈를 관리하는 데 필요한 경영진의 시간과 리소스도 고려해야 합니다.

최고재무책임자 (CFO) – 자본 및 유지 비용
자본이 묶이는 데 따른 기회비용을 확인하세요. 법인 설립에 앞서 자본금 납입 요건, 환리스크, 현지 전문가 자문 비용 등 지속적으로 발생하는 비용도 고려해야 합니다.

최고인사책임자 (CHRO) – 고용 속도와 직원 경험
시장 진입 지연에 따른 비용과 인재 고용 계획을 함께 검토해 보세요. 글로벌 인재를 확보하려면 현지 규정을 준수하면서 신속하게 온보딩을 진행하는 것이 중요합니다. 법인 등록이 늦어져 고용이 미뤄지면 우수 인재를 경쟁사에 놓칠 수 있습니다.

최고법무책임자 (CLO) 및 법무총괄 (GC) – 리스크와 법적 책임
근로자와 계약자의 잘못된 분류나 해고 관련 법규 등 현지에서 발생할 수 있는 법적 책임과 리스크를 검토하세요. EOR을 활용하면 신규 시장에 보다 안전하고 수월하게 진입할 수 있습니다.

최고정보보호책임자 (CISO) – 인프라 리스크와 개인정보 보호
새로운 국가에 진출하기 전에 플랫폼 연동 기능, 인증 기준, 국외 데이터 이전 보호 조치를 꼼꼼히 점검해야 합니다.

최고구매책임자 (CPO) – 공급업체 평가와 비용 관리
장기적인 해외 확장 예산을 고려해 글로벌 공급업체 네트워크의 효율성을 평가해 보세요. 자본을 투입하기 전 국가별 공급업체를 평가하는 행정 부담과 글로벌 서비스 수준 계약(SLA)을 통해 확보할 수 있는 법적 보호 장치를 함께 검토해야 합니다.

한눈에 보는 법인 설립 vs. EOR

글로벌 고용 방법은 크게 두 가지입니다. EOR을 활용하거나, 현지 법인을 직접 설립하는 것입니다. 두 방식을 비교하고, 우리 회사의 확장 계획에 어떤 방식이 적합한지 확인해 보세요.

법인 설립: 기업이 상시 관리해야 할 사항



법률 컴플라이언스

현지 세무, 근로자 권리, 법정 부담금을 지속적으로 관리해야 합니다.



지역별 복잡성

중남미의 퇴직금 기금, 유럽의 개인정보보호법, 아시아태평양의 법정 부담금 등 지역마다 다른 의무 사항을 관리해야 합니다.



행정 부담

국가별 경비, 다중 통화 급여, 온보딩 현황을 시차까지 고려하며 일일이 수작업으로 관리해야 합니다.



자본 운용의 제약

현지 은행 계좌에 최소 자본금을 납입해야 하고, 환율 변동 리스크도 감수해야 합니다.

EOR: 든든한 글로벌 고용 파트너



컴플라이언스 자동화

180여 개국의 노동법을 디지털화하고 실시간으로 업데이트해 복잡한 현지 인사 업무의 부담을 덜어줍니다.



급여 처리 자동화

지역별 법정 부담금을 모두 대신 처리합니다.



G-P Gia™

에이전틱 AI가 50개국과 미국 50개 주 전역의 컴플라이언스 관련 질문에 즉시 답하고, 인사 문서를 단 몇 분 만에 작성합니다.



셀프서비스 구성원 포털

온보딩부터 복리후생 관리까지 하나의 통합 플랫폼에서 처리해, 글로벌 팀이 별도로 지원을 요청하고 답변을 기다리는 번거로움을 줄여줍니다.

법인 설립 vs. EOR 상세 비교

항목	EOR	법인 설립
시장 진입 속도	48–72 시간	3–6 months*
현지 거주 이사	필요 없음	필수인 경우가 많음
은행 및 자본	EOR 인프라를 활용하므로 현지 은행 계좌 개설이나 외화 관리가 필요 없음.	현지 은행 계좌, 세무 등록, 자본금 예치 필요
컴플라이언스리스크	법적 고용주인 EOR 이 관리	기업이 직접 부담
전략적 목적	장기적인 행정 부담 없이 신속하게 시장에 진입하려는 모든 규모의 팀	대규모 인력을 안정적으로 운영하는 장기 사업

*국가 및 개별 상황에 따라 달라질 수 있습니다.

G-P 의 글로벌 인프라

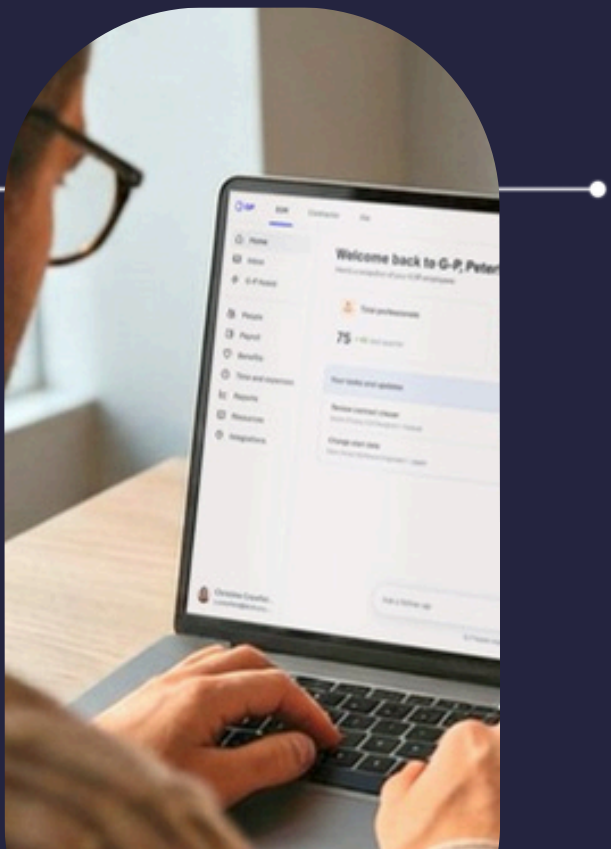
외부 업체에 의존하는 타 서비스와 달리, G-P는 100여 개국에 자체 인프라를 보유하고 있습니다. 거쳐야 할 중간 단계가 적고, 법적 책임 소재도 명확하여 글로벌 고용이 한결 수월합니다.



출구 전략

비즈니스 환경은 언제든 변합니다. 직원의 퇴사 절차를 진행하거나 시장에서 철수해야 할 때, 각 방식에 따라 어떤 절차와 부담이 따르는지 미리 확인해 보세요.

법인 설립	EOR
시장 철수 시 부담 많은 국가에서 사업을 정리하는 과정은 까다롭고, 시간과 비용도 많이 듭니다.	**규정에 맞는 오프보딩** 인사·법률 전문가가 규정에 맞는 오프보딩을 지원해 현지 노동 분쟁 리스크를 줄입니다.
끝나지 않는 법적 책임 법인 청산에 드는 비용을 부담하고 관련 절차도 계속 관리해야 합니다. 현지 청산인 선임, 법원 출석 및 서류 제출, 법정 해고 절차와 자본 본국 송환 관련 법규에 대한 전문 법률 지식이 필요할 수 있습니다.	**신속한 시장 철수** 최종 급여 정산부터 전체 운영 종료까지 빠르면 30일 이내에 완료할 수 있습니다.



G-P 로 더 간편하게 시작하는 글로벌 고용

G-P EOR 을 활용하면 번거로운 법인 설립 절차 없이 곧바로 온보딩을 시작할 수 있습니다. 현지 세무, 복리후생, 끊임없이 바뀌는 글로벌 컴플라이언스 요건은 G-P가 대신 관리합니다.

글로벌 기업의 실제 사례

> 진출하려는 국가에 법인이 없었는데 한두 명 고용하고자 법인까지 세우는 건 부담이 컸습니다. G-P는 바로 그 고민을 해결해 줬습니다. G-P가 갖춘 글로벌 인프라 덕분에 별도 법인 설립 없이 G-P 법인을 통해 필요한 인재를 고용할 수 있었습니다.

Eduardo Ramos
Sr. Staff Total Rewards Analyst at Boston Dynamics

> 이전 업체와 비교하면 G-P는 훨씬 이용하기 편하고, 예외적인 상황에도 유연하게 대응해 줍니다. 계약이나 변경 사항을 추가로 검토하는 절차도 갖추고 있는데, 이전 업체에는 없던 부분입니다. 요금 체계도 훨씬 명확하고, 청구와 지급도 한결 간편해졌고요. 무엇보다 현지 고객 성공 매니저가 적극적으로 지원해 줘서 믿고 의지할 수 있다는 점이 든든합니다.

Steve Kilroe-Smith
Finance Manager at Away Digital

> 스웨덴 법인을 처음부터 직접 설립했다면 상당한 시간과 노력이 들었을 겁니다. 온라인에서 G-P를 알게 되었는데, 빠른 응대와 사업 개시 절차, 비용 등을 알기 쉽게 설명해 준 점이 좋았습니다. 컨설턴트가 상황을 파악해 꼭 맞는 솔루션을 제안해 준 점도 인상적이었습니다. 덕분에 스웨덴 노동법, 연금, 현지 규정을 일일이 공부하지 않고도 적합한 인재를 고용하고 빠르게 온보딩할 수 있었습니다.

Martin Bjorheim
CEO and Founder at Sublimtech

G-P 소개

G-P(Globalization Partners)는 글로벌 고용 분야의 선도 기업입니다. 세계 최초의 에이전틱 글로벌 고용 플랫폼으로서, 글로벌 노동법과 컴플라이언스를 기업의 기존 업무 흐름에 직접 반영해 규모와 관계없이 모든 기업이 직원 생애주기 전반을 관리할 수 있도록 돕습니다.

G-P는 10년 이상 축적한 글로벌 운영 데이터와 업계 최대 규모의 현지 인사·법률·컴플라이언스 전문가 팀을 바탕으로 180여 개국의 팀을 지원합니다. 이렇게 쌓아온 독보적인 자체 노하우는 G-P의 EOR, Contractor, 글로벌 HR 에이전트 G-P Gia™ 제품의 기반이 됩니다.

G-P와 함께 어디서든 고용하고, 어디로든 확장하세요. 지금 바로 제안서를 요청하면 전문가가 자세히 안내해 드립니다.