



KOREA
STARTUP
FORUM

스타트업 이니셔티브

ISSUE PAPER Vol.2

스타트업의 고용촉진을 위한 노동정책 개선 방안

저자 : 박지순 교수(고려대)

발간 : 코리아스타트업포럼

목차

1 배경

2 스타트업의 생존에 영향을 미치는 노동정책

3 노동정책 개선방안

- 1) 근로시간 규제의 개선 방향
- 2) 임금제도의 개선 방향
- 3) 인력 운영의 유연성 확보 방안

4 맺음말

1 배경

디지털을 기반으로 한 IT산업과 콘텐츠 산업, 그리고 창의적 아이디어를 바탕으로 하는 벤처·스타트업은 물론, 기존 산업도 디지털화에 발맞추지 않으면 살아남기 어려운 현실이다. 디지털 산업은 빠른 기술발전 속도를 따라가기 위해 전문인력을 단기간 내에 투입해야 하는 특징을 가진다. 이러한 특징에 따라 벤처·스타트업으로 시작하기 쉽지만, 노동 정책은 발전의 걸림돌이 될 수 있다. 기존의 노동 정책은 대단위 기간 산업이나 굴뚝 산업을 규율할 목적으로 마련되었기 때문이다.

외국인투자기업과 중소기업들은 기업의 투자를 가로막고 노동생산성에 걸림돌이 되는 가장 큰 장애물로 노동 정책을 꼽고 있다. 한국경영자총협회(경총)가 국내 50인 이상 외국인투자기업 220개사를 대상으로 '외투기업 규제 인식 및 애로조사'를 실시한 결과 외국인 투자 활성화를 위해 개선이 필요한 규제 분야로 노동규제(51.4%)가 가장 많이 꼽혔다. 중소기업중앙회가 중소기업 600곳을 대상으로 실시한 '차기 대통령에 바라는 중소기업·소상공인 의견조사'에서도 근로시간 유연화가 개선이 가장 필요한 분야로 나타났다.

2 스타트업의 생존에 영향을 미치는 노동정책

스타트업 기업 발전을 위해 극복해야 할 노동 정책은 대표적으로 근로시간 규제, 임금 규제, 인력 운영의 유연성 확보를 들 수 있다.

1) 근로시간 규제는 대표적인 노동 정책으로 꼽힌다. 스타트업 기업의 생존과 성장은 시간에 달려 있기 때문에 주당 52시간 근무를 강제하는 현행 규제는 스타트업에 치명적이다. 좋은 사업 아이디어도 시장 진입 타이밍을 놓치면 성공하기 어렵고, 제품 출시 등을 위해 시간과 싸워야 한다. 고객 피드백 수용과 개선이 수시로 이루어져야 하기 때문에 근로시간을 예측하여 사전에 결정하는 것이 어렵다.

2) 임금 관련 규제도 큰 장애물로 작용한다. 현행 근로기준법은 임금의 일부라도 지급이 지연될 경우 벌칙과 사업주 명단 공개 및 관련 자료를 금융기관에 제공할 수 있도록 정하고 있다. 하지만 스타트업 종사자들은 일반적으로 낮은 임금을 받되, 일정 기간 매도가 불가능한 스톡옵션을 받고 회사가 성과를 내면 큰 보상을 받는 방식을 취하고 있다. 초기 기업 단계에서는 급여지급이 불규칙할 수도 있지만 현행법상 임금체불에 해당하여 사업자는 재도전이 불가능할 정도의 타격을 받을 수도 있다. 스타트업 기업에 대해 임금 관련 규제를 유연하게 적용하는 방안을 모색할 필요가 있다.

3) 인력 운영의 유연성 확보를 위해 기존 제도를 보완하고, 더 나아가 기간제 근로자 고용을 용이하게 할 필요가 있다. 스타트업의 생존과 성장을 결정짓는 가장 중요한 요소는 역시 사람이다. 더 유연하고 합리적인 인력 운영이 필요하지만 현행법은 획일적인 기준을 적용하고 있다. 인력운영방식에 변화를 주어 고용의 유연성을 확보할 필요가 있다. 나아가 절차나 비용 발생을 줄이기 위해서는 기간제 근로자 고용을 용이하게 할 필요가 있다. 현재는 2년의 기간 동안만 기간제 근로자 고용을 허용하고 있지만, 스타트업 기업에는 예외를 인정할 필요가 있다.

3 노동정책 개선방향

1) 근로시간 규제의 개선 방향

스타트업과 같은 신생 분야의 경우 생존과 성장을 위해 사투를 벌여야 한다. 이미 정상궤도에 오른 기업들에게 적용될법한 노동규제를 신생 기업에 동일하게 적용하는데 한계가 있다. 스타트업 기업들의 요구를 파악하여 효과적인 유연근무 방식이 도입되어야 한다. 근로시간의 규모를 연간 또는 반기를 기준으로 총량 형식에 따라 관리하고, 근로시간 선택과 집중을 쉽게 하여 근로시간을 현실에 맞게 편성할 수 있어야 한다. 일본은 연간 최대 720시간의 범위에서 월별로 나누어 사용할 수 있는 제도를 새롭게 도입했고, 유럽은 근로시간 저축계좌제를 도입하여 1년 단위로 초과근로시간을 휴가나 금전으로 보상받을 수 있도록 했다. 미국의 화이트 칼라 이그젬션(White Collar Exemption)제도와 일본의 고도 프로페셔널 제도와 같이 당사자 간의 근로계약을 통해 법정 근로시간과 달리 약정할 수 있도록 허용하는 방안도 필요하다.

2) 임금제도의 개선 방향

스타트업 기업은 정부의 재정지원과 민간 투자에 의존할 수밖에 없어 성과가 나타나기 전에는 임금 부담능력이 불규칙할 수도 있다. 이 경우 임금체불에 해당, 재도전 기회가 봉쇄될 정도로 큰 타격을 입을 수 있다. 임금채권보장기금에서 지급금을 받을 수 있는 요건을 확대하는 방안, 그리고 가칭 임금연대기금을 조성하여 사업주를 대신하여 일정 기간의 체불 임금을 지급하는 방안에 대한 검토가 필요하다.

임금 관련 문제는 시간을 기준으로 하는 법제도에 의해 발생하고 있다. 기준을 시간이 아닌 결과 또는 성과에 따라 지급하는 제도를 도입할 필요가 있다. 기업 설립 초기에 불안정한 회사의 재정 상황과 경영위험을 근로자가 함께 부담하면서 기업의 생존과 성장을 위한 목적의식을 가지게 된다는 장점이 있다.

3) 인력 운영의 유연성 확보 방안

스타트업 기업은 소수의 동료직원들과 신뢰에 기반하여 긴밀하게 협업해야 한다. 이와 같은 특성에 따라 개인의 능력이 발휘되지 않거나 동료 간에 문제가 발생하는 등 시너지 효과를 내지 못하는 경우가 생길 수 있다. 하지만 대법원 판례에 따르면 근무능력 불량 등에 따른 해고 사례에서 정당성을 인정받으려면 상당한 장기간에 걸친 평가와 조치가 이루어져야 한다. 스타트업 전반의 실정과는 부합하지 않은 상황이다.

우리나라 기간제 근로자법과 달리 독일의 경우는 기간제 근로자 고용을 2년동안 허용하는 동시에 신생 기업의 경우는 합리적 사유가 없다고 하더라도 최대 4년까지 기간제 근로계약이 가능하도록 예외를 정하고 있다. 창의적인 아이디어 하나로 시작하는 스타트업 기업의 성공 가능성을 확보하기 위해 도입한 제도이다. 독일의 예외 규정을 우리 상황에 맞게 도입할 수 있는지에 대한 검토가 필요하다.

4 맺음말

IT 산업, 콘텐츠 산업, 그리고 벤처·스타트업으로 대표되는 디지털 산업은 우리 경제의 미래이자 청년 일자리의 미래이기도 하다. 세계적 차원에서 산업구조와 노동시장 구조의 근본적 변화가 시작된 지금, 경쟁력 있는 스타트업의 촉진은 가장 중요한 정책이라 할 수 있다. 스타트업이 더 혁신적인 아이디어와 제품으로 성과를 내기 위해서는 직면해 있는 여러 문제점을 극복할 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 노동 정책의 합리적 개선과 디지털 산업에 대한 맞춤형 규제 완화는 스타트업의 고용을 촉진할 수 있는 절실한 과제라 할 수 있다. 차기 정부의 첫 번째 노동개혁 과제는 스타트업에 대한 노동 정책 혁신이 되어야 할 것이다.



스타트업 이니셔티브 ISSUE PAPER Vol.2

THANK YOU

감사합니다



**KOREA
STARTUP
FORUM**