



해외 인력 파견과 글로벌 세무 관리

중국과 베트남 사례 중심

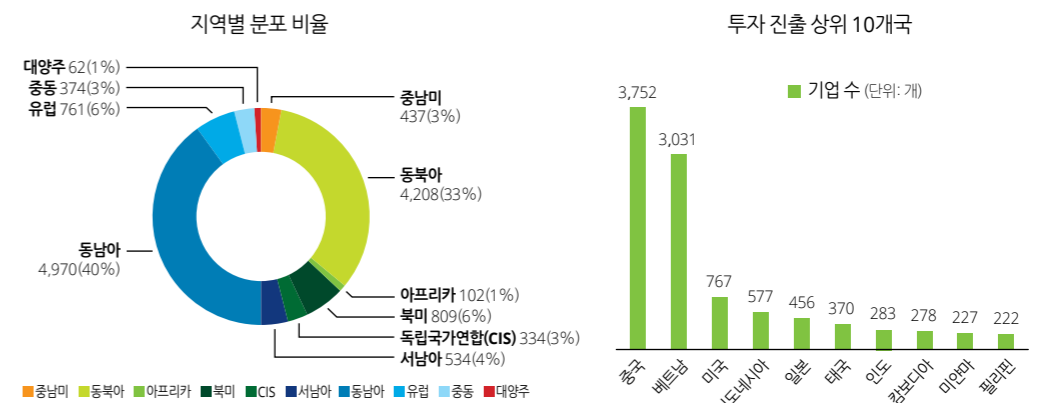
서민수 파트너 세무자문본부 Global Employer Services Group

기업들의 글로벌화가 가속되면서 국가 간 거래, 자원 이동, 인력 이동에 따라 발생하는 세무 이슈는 글로벌 비즈니스에 있어 점점 중요한 고려사항으로 인식되고 있다. 대표적인 예로, 미국 트럼프 정부에서 이루어진 대대적인 법인세율 인하 등 세계 개편 영향으로 세계 곳곳에 나가 있는 미국 기업이 속속 미국으로 복귀하는 경우가 늘면서, 이를 우려한 중국 역시 중국에 재투자하는 외국 기업에 대해 법인세 원천징수를 면제해 주는 조치를 취하는 등 바야흐로 세계는 지금 세금 전쟁의 시대라고 해도 과언이 아니다. 그만큼 세금이 글로벌 비즈니스에서 차지하는 비중이 매우 중요하다는 의미이기도 하다.

인력의 이동에 따른 글로벌 세무 이슈

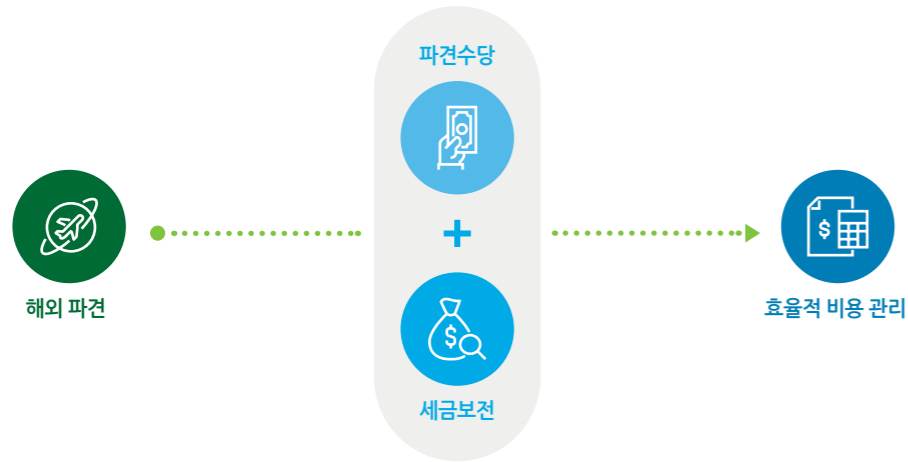
글로벌 비즈니스에서 필수적으로 수반되는 영역 중 하나가 바로 인력의 해외 파견이다. 우리나라의 경우 과거 1970~1980년대에 주로 대기업 위주로 건설·무역 분야에서 해외주재원을 파견하기 시작해서 현재는 중소·중견기업을 포함해 산업 전반에 걸쳐 다양한 목적을 가지고 해외로 인력을 파견하고 있다. 최근 코트라(KOTRA)의 조사 자료(그림1)에 따르면, 2018년 기준 국내 기업들의 해외 진출 현황은 약 90개국 1만2,500여 개에 달한다.

그림 1. 국내 기업의 해외 파견 현황



출처: 코트라(KOTRA), '2018 해외 진출 한국 기업 디렉토리'

그림 2. 효율적인 해외 파견 비용 관리



출처: 딜로이트 애널리시스

해외로 인력을 파견하는 경우가 증가하고 파견지국도 점차 다양해지면서 이에 따른 개인의 세무 이슈도 복잡해졌다. 첫째, 우리나라와 조세협약을 체결한 국가의 경우 통상 해당 국가에 183일 이상 체류하게 되면 대부분의 경우 급여의 지급처와는 무관하게 파견지국에서 소득세가 과세된다. 문제는 국가마다 근로소득에 부과되는 세율이 다르고, 국내 소득세율 및 과세소득 범위에도 차이가 있기에 파견 기간 동일한 급여를 지급한다고 해도 해외 파견으로 인해 개인이 부담해야 하는 세금은 크게 달라질 수 있다. 둘째, 해외 파견으로 인해 부수적으로 지원되는 급여성 비용(주택수당, 자녀학자금, 파견수당, 급지수당 등)이 추가적인 과세소득으로 간주되는 경우 국내는 물론 누진세율 제도를 채택하고 있는 해외 파견지국에서는 그만큼 세금 부담이 늘어날 수밖에 없다.

국내 기업이 가장 많이 진출해 있는 중국과 베트남 해외주재원들을 대상으로 딜로이트가 직급별 샘플링을 통해 분석해 본 결과 해외 파견 기간 동안 적절한 순 급여 수준을 보장해 준다는 전제하에서 해외 파견 인건비에서 기업의 세금보전액이 차지하는 비중은

대략 10~20% 정도로 파악된다. 따라서 해외 파견 비용의 예산 통제라는 목적만 놓고 보더라도 이 세금 비용에 대한 효과적인 관리는 반드시 필요하다.

해외주재원 보상 설계의 출발점-세금

해외주재원의 경우 한국과는 다른 파견지국의 생활환경, 주거지, 자녀 교육, 언어 문제, 현지 물가 수준 등을 고려해 국내에서 근무했을 경우 지급받는 급여에 더해 현지에서의 원활한 정착 지원을 목적으로 각종 수당을 추가로 지급받는 경우가 일반적이다. 특히, 초중고교 자녀를 동반해 비영어권 국가로 파견되는 경우 자녀들의 외국인학교 등록금 지원은 전체 해외주재원 인건비에서 상당한 비중을 차지하기도 한다.

A국가의 주재원으로 부임한 국내 X기업의 김 모 부장의 사례를 보자. 초등학교 자녀를 2명 동반한 김 부장의 경우 X기업에서 자녀의 외국인학교 등록금을 연간 5,000만 원 한도로 지급해 주지만, 별도의 세금보전정책이 없는 경우엔 자녀학자금 5,000만 원

이 A국가에서 급여성 항목으로 과세된다. 또한 A국가에선 과세소득 수준에 따라 누진세율이 적용되고 가정하면, 자녀학자금 5,000만 원에 부과되는 세금에 추가해 자녀학자금이 과세소득에 포함되기 때문에 전체 근로소득에 적용되는 세율 자체가 상승해 기타 다른 기본급과 상여 등에 부과되는 세금도 같이 상승한다. 이러한 자녀학자금에 붙는 세금과 세율 상승으로 인해 증가되는 세금의 합계가 3,000만 원이라고 한다면, 실질적으로 김 부장이 세후 수령하게 되는 자녀학자금은 2,000만 원 수준으로 절반 이상 감소된다.

결국 이 '세금'이라는 변동적 요소를 배제하고 해외 파견 보상 체계를 수립할 경우, 해외주재원은 당초 기대한 수준의 급여를 안정적으로 지급받지 못하게 될 수 있다. 따라서 해외주재원의 보상 설계를 할 때 반드시 전제되어야 할 부분이 세금보전정책이다. '해외 파견으로 인해 증가하는 개인의 세금을 기업이 어떻게 합리적으로 보전해 줄 것인가'가 결국 세금보전정책의 핵심이다.

일반적으로 가장 많이 쓰이는 세금보전정책은

'모국가상세액 기준' 세금보전정책이다. 이 정책의 핵심은 해외주재원은 해외 파견으로 인해 어떠한 세무적 이득이나 손실도 보지 않는다는 'No gain or No loss' 개념이다. 즉, 해외 파견을 가지 않고 국내에서 계속 근무하는 경우에 수령할 급여에 대해서만 국내 세율을 기준으로 가상의 세금을 계산해 주재원에게 부담시키고, 해외 파견으로 인해 부가적으로 지급받는 수당 등은 당초 그 금액을 산정할 시 실수령액 기준으로 산정해 지급한다. 그리고 실제 한국과 파견지국에서 개인이 납부해야 할 세금은 회사에서 전액 부담하는 방식이다.

이 방식은 본국 기준으로 주재원의 세금부담액을 산정하기 때문에 주재원은 파견지국의 세율과는 상관없이 파견 기간 동안 모국가상세액이 차감된 급여를 안정적으로 수령할 수 있고, 기업으로서도 본사에서 세후 기준 실지급 급여를 확정해 관리할 수 있는 장점이 있다. 다만, 이 경우엔 본국과 파견지국에서 납부해야 할 세금을 기업이 부담하기 때문에 세금신고 목적상 관련 세금을 계산해 세전 급여를 역산('Gross-up' for Net to Gross)해야 하는 실무상

그림 3. 해외주재원 보상 설계 예시 - 모국가상세액 기준



출처: 딜로이트 애널리시스

어려움이 있다. 따라서 관련 세무전문가의 도움이 필요한 경우가 많고, 실제 세금을 납부하기 전까지는 정확한 인건비 총액을 파악하기 어렵다는 문제가 있다.

최근 들어 미국에서는 이와 같은 이상적인 세금보전정책에서 벗어나 주재원의 보상 체계를 단순화해 일괄보상(Lump-sum) 방식으로 세전 급여 총액을 주재원에게 지급하고 주재원의 편의에 따라 유연하게 사용하도록 한다. 그 대신 본국과 파견지국에서의 세금 부담은 주재원에게 전액을 부담토록 하는 제도를 도입하는 기업도 있다. 그러나 이 경우엔, 세전 급여의 지급을 위해 파견 전 보상 설계 시 파견지국의 세율을 고려해 세전 일괄보상 급여를 산정해야 하는 번거로움과 실비변상적 요소 없이 보상 총액을 현금으로 지급함으로써 발생하는 세제상 불이익은 여전히 해결해야 할 과제로 남아 있다.

어떤 방식을 택하든 기업은 해외 파견으로 인한 인건비 관리에서 '세금'이라는 항목을 반드시 고려하고 반영해야 할 것이며, 세금보전정책 수립은 그 첫 단계로 이행되어야 한다.

글로벌 컴플라이언스 달성은 선택이 아닌 필수

해외주재원을 파견하고 있는 국내 기업의 인사담당자들이 가장 어려움을 호소하는 부분 중 하나가 바로 '세금'이다. 이들 대부분이 세무 분야 전문가가 아닌 관계로 해외 파견으로 인해 증가하는 개인의 세금부담액을 합리적으로 추정하기 어렵다. 이로 인해 이 부분을 해외 파견 인건비 예산에 적절하게 반영하지 못하고, 파견지국에서 해외주재원들의 세금 신고도 적법하게 이루어지지 못하는 경우가 많다. 이는 법적으로 개인에게 신고 의무가 있는 영역이기에 어느 부서에서 관련 지원을 해주어야 하는지조차 정확하지 않은 경우도 허다하다. 이와 같은 이유로 해외

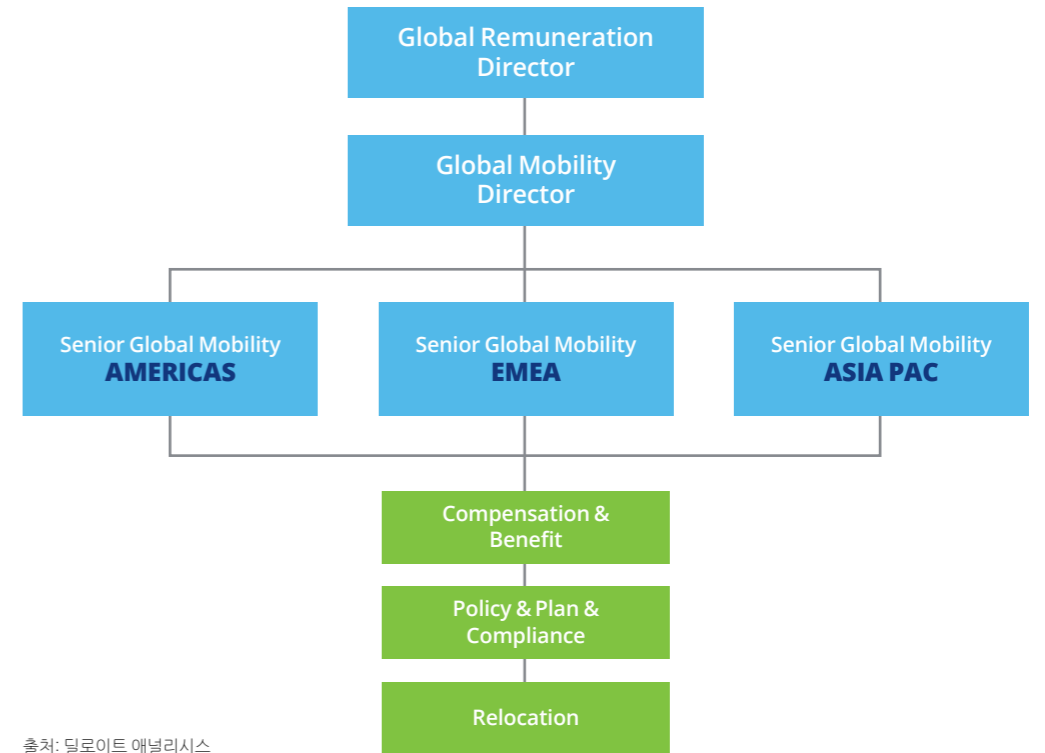
주재원의 세무 컴플라이언스 영역은 상당수의 국내 기업엔 여전히 '뜨거운 감자'로 인식되고 있다.

반면, 미국이나 유럽의 다국적기업들의 경우 해외 진출 역사가 매우 깊고 해외 파견과 관련해 이미 상당한 노하우가 축적되어 있다. 이들 기업 대부분은 기업 내에 글로벌 모빌리티(Global Mobility)라는 별도의 조직을 두어 파견 계획 단계부터 귀임 단계까지 해외 파견과 관련해 필요한 모든 사항(인사, 급여, 이주, 세금 등)을 통합적으로 지원하고 있다. 물론 세금 부분도 별도의 전문가를 두거나 외부 전문가의 도움(아웃소싱)을 통해 파견 프로그램의 필수적인 부분으로 반영해 운영한다. 이들 기업은 더 나아가 전형적인 장기 주재원 파견 형태에서 벗어나 글로벌 비즈니스 성격에 맞게 다양한 파견 프로그램(예를 들어 파견 후 현지 채용, 지역전문가 양성 프로그램, 지역별 순환근무 프로그램 등)을 기획하고 있다. 또한 최근 전 세계적으로 이슈가 되고 있는 장기 해외출장자들에 대한 별도의 컴플라이언스 관리도 병행하고 있다.

글로벌 모빌리티 조직을 별도로 운영하는 가장 큰 이유는 글로벌 인력 관리를 수행하는 데 있어 기존 어느 한 부서에서 주관하기에는 국가별로 상이한 세법, 이민법, 일반 직원과는 다른 보상, 평가 기준 등 특수한 영역이 존재하므로 파견 계획 단계에서부터 각 분야의 전문가들이 팀을 이루어 유기적으로 파견과 관련된 제반사항을 통합적으로 지원하는 동시에 해외 파견지국에서 발생하는 다양하고 복잡한 컴플라이언스 의무를 충실히 이행할 수 있도록 지원하기 위해서다.

컴플라이언스 영역 중 가장 민감하고 중요한 부분이 바로 세금 신고 부분이다. 우리나라의 경우 연말정산이라는 특수한 제도로 인해 근로소득자 대부분의 경우 자발적인 세금 신고에 익숙하지 않다. 반면 '연말정산'이라는 절차가 존재하거나 이를 기업이 임직원을

그림 4. 다국적기업의 글로벌 모빌리티 조직도 예시



출처: 딜로이트 애널리시스

위해 대신 수행하는 제도를 가진 국가는 의외로 찾아보기 힘들다. 상당수 해외 국가들은 우리나라와 달리 근로소득에 대한 월별 소득세 원천징수와는 별도로 개인이 자발적으로 연간소득세를 신고해야 한다. 미국, 일본, 인도 등의 경우 외국인도 거주 기간 등에 따라 해외에 보유하고 있는 금융 자산이나 부동산 등의 현황을 추가로 일정 기한 내에 현지 과세당국에 보고해야 한다. 이를 이행하지 않을 경우 상당한 금액의 과태료를 부과하는 엄격한 컴플라이언스 제도를 운용하고 있다. 따라서 자발적인 세무신고제도에 익숙하지 않은 우리나라 해외주재원들로서는 여간 골치 아픈 일이 아닐 것이다. 이러한 개인의 컴플라이언스 의무는 기업의 비즈니스 목적에 따라 이행되는 해외 파견이라는 특수한 상황에서 발생하는 것이기

에 기업들도 법적 책임 여부를 떠나 관련 컴플라이언스 의무로부터 자유로울 순 없을 것이다.

또한 국가 간 금융 정보와 조세 정보 교환이 투명하게 지속적으로 이루어지고 있는 현 상황에서 특히나 소득에 부과되는 세금에 대한 신고나 이에 기반이 되는 보유 자산에 대한 신고를 해외 파견지국의 법률에 따라 적절하게 이행하지 않을 경우, 현지 과세당국으로부터 적발될 가능성은 과거에 비해 매우 높아졌다고 볼 수 있다. 해외주재원의 경우 파견지국에서 우리 기업을 대표하는 얼굴로 인식된다. 그러므로 이러한 글로벌 컴플라이언스 이행은 해외 파견지국에서 비즈니스를 원활하게 운영하기 위해서 기업 차원에서 반드시 사전적으로, 그리고 적극적으로 관리해 나가야 할 숙제다.

해외주재원의 급여 지급 구조 및 관리 방식

해외주재원을 파견하고 있거나 파견 예정인 기업이 가장 고민하는 부분 가운데 하나가 '파견 기간 동안 주재원의 급여를 어느 국가에서 지급하는가'의 문제다. 많은 국내 대기업들의 경우엔 파견지국 현지 법인에서 주재원의 급여를 전액 부담하고 있는 추세 이기는 하지만, 상당수의 중소기업이나 중견기업, 그리고 아직 해외 비즈니스 규모가 작은 해외 진출 초창기 기업들의 경우나 파견지국에서 자회사가 아닌 합작법인 형태로 비즈니스를 운영하는 경우 등에는 여전히 해외주재원의 급여를 본사에서 전액 또는 일부 지급하며 부담하고 있다.

해외주재원의 입장에서는 국내에 부모 등 부양가족이 남아 있고, 부동산 등 자산이 여전히 남아 있는 경우가 많으므로 국내 계좌로 급여의 일부를 수령하는 것이 관리 목적상 편리할 수 있다. 다만, 이 경우 가장 큰 문제는 국내에서 부담하는 주재원의 급여 비용이 세법상 공제 가능한 비용으로 인정받지 못할 수

있고, 주재원의 경우엔 국내와 파견지국에서 각각의 급여를 합산해 본인이 직접 세무 신고를 이행해야 하는 번거로움이 있다. 실제로 이러한 경우 국내와 파견지국에서 합산 신고가 이루어지지 못하고 각 국가에서 지급되는 소득에 대해서만 세금을 납부해 과소 신고로 인한 세무 위험이 누적되는 경우도 실제로 종종 발생하고 있다. 이러한 세무 위험을 고려할 때 해외주재원이 근무하는 파견지국의 현지법인으로 인건비를 전액 이관하는 것이 장기적 관점에서 바람직하다고 볼 수 있다.

앞서 언급한 바와 같이, 본사에서 해외 파견과 관련된 세금보전정책이 수립되어 있지 않으며 기본급과 상여 등은 파견 기간에도 여전히 국내에서 지급하면서 해외 파견으로 인한 부수적인 수당 등은 해외 파견지국의 현지법인에서 지급하고 있는 기업의 경우, 공통적으로 경험하는 현상 중 하나가 국내 본사에서 주재원의 전체적인 인건비 규모를 정확히 파악하고 있지 못하다는 점이다. 이러한 구조하에서 특히 파견지국 현지법인에서 국내 기업이 주재원에게

지급하는 급여에 대해 소득세 신고를 하지 않는 경우 잠재된 세무 위험이 크다. 즉, 소득세 과소 납부로 인한 추가 세금 및 가산세 등에 대한 회사의 세금 보전 여부 등에 따라 인건비 관리에 있어 변동성이 매우 크다고 볼 수 있다.

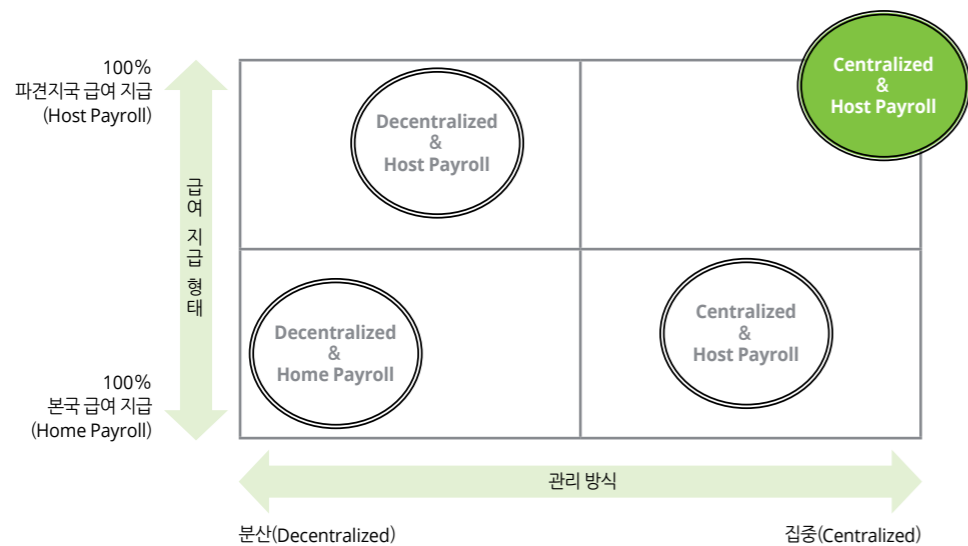
따라서 해외주재원을 파견하고 있거나 파견 예정인 기업의 경우엔 궁극적으로는 파견지국 현지법인에서 주재원의 인건비를 전액 부담하게끔 하고, 주재원의 인건비가 본사의 정책에 맞게 집행되고 있는지, 잠재적인 세무 위험으로 인해 증가할 수 있는 비용은 없는지 본사 차원에서 보다 적극적으로 관리할 필요가 있다.

해외 다국적기업의 경우, 그룹 차원의 해외주재원 인건비 관리 시스템을 도입해 해외 파견지국에서 지급되는 모든 급여성 항목에 대해 그룹의 내부 시스템에 접속해 정형화된 양식에 따라 입력하게끔 해 본사에서 효과적으로 예산을 관리하고 통제하기도 한다. 국내 기업들도 해외 비즈니스 규모가 확대되고 주재원 파견이 지속해서 증가하는 경우엔 이러한 관리 시스템을 벤치마킹해 도입하는 것을 고려할 필요가 있다.

상당수 조사 대상에 포함되어 추가적인 소득세를 추징당하기도 했다. 특히 중국에서 파견근무를 하면서 한국 본사에서 수령하는 급여에 대해 중국에서 신고하지 않는 부분과 과세대상 복리후생성 급여(중국 세법상 비과세 요건을 충족하지 못한 주택수당, 자녀학자금, 귀국휴가비 등)의 과세소득 누락 여부에 대한 점검이 집중적으로 이루어졌다. 현재는 많은 국내 기업들이 본사에서 지급하던 급여를 중국 현지법인 귀속으로 이관하거나 중국 현지 지급분과 합산해 신고하는 사례가 증가함에 따라 중국 과세당국에 전체적인 산업별·직급별 해외주재원의 급여 수준에 대한 데이터베이스가 구축되어 근로소득의 과소 신고(본사 지급분 신고 누락 등)의 경우 관련 소득세를 추징당할 위험이 더욱 증가했다고 볼 수 있다. 또한 그동안 근로소득에 대해 월별로 소득세를 신고·납부하게끔 하던 제도를 보완해 2020년부터(2019년 귀속분부터)는 월별 기업의 원천징수로 인한 세금 납부 외에 추가로 개인이 연간소득세를 신고하게끔 하는 등 외국 사례를 벤치마킹해 제도적으로도 소득세 세원 관리를 강화하고 있다.

베트남은 급속하게 증가하는 해외 유입 인력에 대한 세원을 확보하기 위해 2018년부터 해외주재원 등 외국인들에 대한 세무조사를 더욱 강화하고 있다. 특히, 한국 기업에서 파견된 주재원을 대상으로 중국과 유사하게 파견 기간 중 한국 본사에서 지급받는 급여에 대한 소득세를 베트남 현지에서 신고하지 않은 경우를 집중적으로 조사하고 있다. 조사 대상 도시도 하노이, 호찌민 등 대도시에서 한국 주재원들이 많이 거주하는 하이퐁, 박닌, 타이응유엔 등 전국적으로 확대하고 있다. 베트남이 정책적으로 외국 자본을 유치하기 위해 베트남에 투자하는 외국 기업에 다양한 세제 혜택을 부여하기도 하고, 한류의 영향으로 인해 한국에 대한 국민감정이 그 어느 때보다 우호적인 환경임에도 불구하고, 과세당국은 세무

그림 5. 해외 파견 인력의 급여 지급 및 관리 방식



출처: 딜로이트 애널리시스

중국·베트남에서의 해외주재원에 대한 세무 관리 동향

서두에 언급한 코트라 자료에 따르면, 현재 국내 기업들이 가장 많이 진출해 있는 국가는 중국과 베트남이다. 특히 베트남의 경우 최근 고고도미사일방어체계(THAAD, 사드) 이슈 등 중국과의 외교 마찰 여파로 인해 중국을 대체하는 국내 기업들의 투자 지역으로 대두되어 국내 기업의 진출이 가속화되고 있다.

중국 과세당국은 외국인들이 많이 거주하는 베이징, 상하이 등 대도시를 중심으로 2015년부터 2~3년간 해외주재원의 개인소득세 신고 실태를 대대적으로 점검했고, 국내 기업에서 파견된 주재원들도

그림 6. 베트남 과세당국의 해외주재원 세무조사 동향



출처: 딜로이트 애널리시스

컴플라이언스 의무 위반에 대해서는 엄격한 법적 잣대를 들이대고 있다. 이러한 세원 관리 강화는 당분간 지속될 것으로 예상된다.

두 국가의 과세당국은 이러한 해외주재원의 세무 컴플라이언스 외에도 한국 본사의 책임하에 현지에서 이루어지는 장기 프로젝트에 참여하기 위해 본사 임직원이 출장 형태로 입국해 장기간 업무를 수행하는 경우도 주목하고 있다. 이 경우 프로젝트의 수행 기간과 업무 성격, 본사의 수익 창출 여부 등에 따라 현지에서 고정사업장(Permanent Establishment)을 구성하는 것으로 간주되는 경우에는 체류 기간과 상관없이 현지에서 업무를 수행하는 기간에 본사로부터 지급받는 급여 등에 대해서도 현지에서 소득세가 과세될 수 있으므로 상당한 주의를 요한다.

중국에선 고의적인 조세회피로 간주될 경우, 소멸 시효 없이 모든 과세 기간에 대해 세금을 추징할 수 있고 최대 체납 세금의 5배까지 가산금을 부과할 수 있다. 베트남도 고의적인 조세회피의 경우 소멸 시효 20년, 최대 3배에 달하는 가산세를 부과할 수 있다. 국내 세법의 가산세 규정과 비교해 봐도 어마

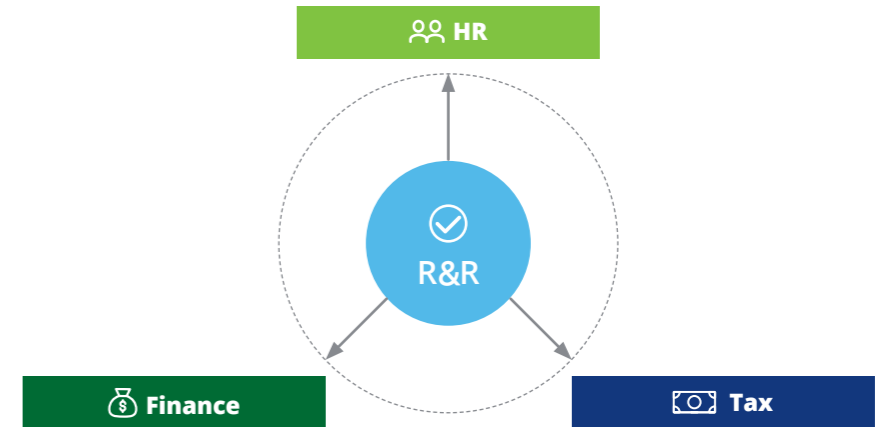
어마하게 높은 수준임을 알 수 있다.

‘로마에 가면 로마법을 따르라’라는 말이 있다. 해외주재원들이 해외에서 성공하기 위해서는 우리와는 다른 현지 문화를 이해하는 것이 필요하다. 그 나라에서의 컴플라이언스 의무도 현지 법률과 동향에 맞추어 냉정하고 객관적으로 이행해야 할 부분이며, 이를 위해 국내 기업도 외국 사례와 같이 전문적이고 적극적인 지원을 아끼지 않아야 한다.

GMS의 역할 및 필요성에 대한 인식의 제고가 필요한 시기

글로벌 기업인 구글, 애플, 아마존, 엑손모빌, 셀의 공통점 중 하나는 모두 본사에 글로벌 모빌리티 서포트(Global Mobility Support, GMS)란 별도 조직을 운영하고 있다는 점이다. GMS는 인력의 해외 파견 계획과 파견 기간 중 운영, 본사 귀임 후 정착까지 해외 인력 파견과 관련된 모든 제반 업무를 충실히 지원하며, 세법이나 이민법 등 파견지국의 특수성에 따라 전문성이 필요한 분야는 철저히 아웃소싱을 통해 자체적으로 부족한 부분을 충당하고 있다.

그림 7. 글로벌 모빌리티 지원 부서



출처: 딜로이트 애널리시스

반면, 아직 국내 기업들은 해외 비즈니스의 규모 및 파견 인력의 규모에 비해 이를 기획하고 지원하는 부서가 별도로 존재하지 않고, 대부분 본사의 인사 부서에서 추가적인 업무 중 하나로 담당하고 있는 경우가 많다. 그러다 보니 해외 파견에 필요한 기본적인 필수적인 정책이 미비해 주관 부서와 주재원 간 갈등, 예상치 못한 이슈로 인한 예산 통제와 관리의 어려움, 날로 엄격해지고 복잡해지는 글로벌 컴플라이언스 이행 문제 등으로 실무담당자들이 어려움을 호소하는 경우가 종종 있다.

해외 비즈니스를 운영하기 위해서 인력 파견은 그 규모의 문제는 차치하더라도 반드시 수반되어야 하는 부분이고, 여기서 발생하는 다양한 인사, 세무, 법률 등의 이슈를 해결하기 위해서는 전문적이고 포괄적인 지원이 반드시 필요하다. 또한 기업 내부에서 역량이 부족한 경우 외부 전문가에게 아웃소싱 하는 것을 더 이상 주저해서는 안 될 것이다. 기업의 해외 파견 규모가 작아서 외국 사례와 같은 전문적인 지원 부서를 별도로 두기 어려운 경우, 주관 부서인 인사 부서뿐만 아니라 유관 부서들도 유기적으로 협력해 각자 역할과 책임을 명확히 분담하고 GMS의 기능을

다할 때, 해외주재원들도 타국에서 좀 더 안정적으로 정착해 본래의 역할과 의무를 충실히 수행하는 데 집중할 수 있을 것이다.

한때 직장생활의 꽃으로 불렸고 출세의 필수 코스로 선망의 대상이었던 해외주재원도 시대가 변하면서 과거에 비해 선호도가 많이 떨어진 것은 부인할 수 없는 현실이다. 또한 일부 직무의 경우 상대적으로 비용이 많이 드는 해외주재원 대신 현지 채용 전략으로 변화를 꾀하고 있는 기업들도 있다.

다만, 국내 기업 본사의 주재원으로서 대체할 수 없는 영역이 남아 있는 한 주재원들이 주어진 환경에서 최대의 성과를 낼 수 있도록 기업은 체계적인 지원을 아끼지 말아야 할 것이다. 그중 세무 관리 부분은 가장 어렵지만 ‘적당히’가 아닌 ‘완전한’ 이행을 필요한 영역임을 잊지 말아야 한다.



Contact
서민수 파트너
세무자문본부 Global Employer Services 그룹
02-6676-2590
mse@deloitte.com