

2019년 기업윤리 브리프스 <12월>

(주제: 공정임금)

기업가치를 높이는 청렴경영 가이드

Cover Story

공정임금은 일반 임금 수준과의 상대 관계를 중시하며 결정한 임금으로서, 특히 최저임금제의 기준이 되는 금액을 의미합니다. 동일노동 동일임금 원칙을 실현하고 근로자의 개별적 속성(성별, 연령, 국적 등)이나 고용형태(임시직, 용역직, 시간제 등)에 따라 발생하는 불합리한 임금 차별을 줄이는 데에 목적이 있습니다.

국내에서도 공정임금은 중요한 담론으로 주목받고 있습니다. 특히 고용노동부는 올해 12월부터 임금정보시스템을 통해 임금분포공시제를 시행할 예정입니다. 업종 별 평균 임금 수준을 누구나 알 수 있도록 공개해, 기업의 자율적인 임금 격차 완화를 유도하기 위한 것입니다. 이번 호에서는 공정임금의 개념과 이를 위한 국내외 동향, 민간의 노력들을 소개하고자 합니다.

Contents

1. 전문가코칭 - “공정임금” (오계택 기획조정실장/임금적무혁신센터 소장, 한국노동연구원)
2. 사례돋보기 - “지속가능한 사회로 가는 디딤돌, 공정임금”
3. 보고서리뷰 - “공정임금 및 임금분포 공시제 연구”
4. ISO 37001 도입해봅시다! - “대우건설”
5. 국내외 동향
6. 국내외 행사
7. 문화 속의 기업윤리 - “『기생충 - 극단적 양극화의 데칼코마니』”
8. 지식 1G - “해외 임금공시제도 소개”
9. 독자에게 물었습니다
10. 독자퀴즈

공정임금



오 계 택
한국노동연구원 기획조정실장/임금직무혁신센터 소장

Q1. 공정임금이란 무엇이며, 최근 주목받고 있는 이유는 무엇인가요?

임금은 근로자가 제공한 일에 대한 합당한 보상을 의미합니다. 공정임금이란 근로자가 제공한 가치와 성과에 대해 공정한 기준으로 임금을 받는 것이라고 할 수 있겠습니다. 이러한 공정임금을 위해서는 사회와 국가 차원의 공정성 확보가 매우 중요합니다. 한 사회나 국가 안에서 비슷한 일을 하며 비슷한 가치와 성과를 창출하는 사람들이 비슷한 임금을 받게 하는 것이 공정임금의 핵심이기 때문입니다.

미국, 영국, 독일 등 많은 서구 국가들은 공정임금법을 제정하여 서로 비슷한 일을 하는 사람들이 비슷한 임금을 받을 수 있도록 노력하고 있습니다. 미국의 공정임금법인 Equal Pay Act(1963)에서도 비슷한 일을 하는 같은 조직의 근로자는 성별에 관계없이 비슷한 임금을 받아야 한다고 규정하고 있습니다. 여기에서 비슷한 일이라는 것은 기술, 노력, 책임, 작업 환경 등이 비슷한 경우를 의미합니다. 서구에서는 이를 '동일가치노동 동일임금'이라고 부르며 임금 공정성을 실현하기 위한 대원칙 중 하나로 추구하고 있습니다.

최근 공정임금이 주목받고 있는 이유는 세 가지로 볼 수 있습니다. 첫째, '촛불혁명' 이후 공정성에 대한 기준이 높아졌습니다. 사회가 발전하면, 사회의 가치 있는 자원들을 배분하기 위한 공정성의 기준도 높아지게 마련입니다. 촛불혁명을 거치면서 우리 국민들이 기대하는 공정성의 기준이 크게 향상된 것으로 보입니다. 둘째, 저성장 사회로의 진입입니다. 과거 고성장 시기에는 서로 성장하고 발전하기 바빠서 다른 사람들의 성장이나 발전 속도에 관심을 가질 여력이 별로 없었습니다. 하지만, 저성장

시대로 들어서면, 점점 다른 사람들과 비교를 하게 됩니다. 유럽과 미국은 1970년대에, 일본은 1990년대에, 우리나라는 2010년에 접어들면서 이러한 현상이 시작된 것으로 보입니다. 이제는 성장보다 다른 사람들과의 비교 즉, 공정성에 더 관심을 쏟게 된 것입니다. 셋째, 임금 자체에 대한 관심도 높아졌습니다. 과거에는 일을 하고 임금을 받으면 그것으로 만족하는 경향이 있었습니다. 그러나 최근에는 내가 하고 있는 일에 대한 합당한 임금을 받고 있는지, 임금 외에 주어지는 복지들은 무엇이 있는지 구체적으로 알고자 하는 사람들이 많아지고 있습니다.

Q2. 공정임금 제도의 올바른 발전과 실천을 위해 기업은 어떻게 해야 할까요?

첫째, 직무중심 인사관리 제도를 구축해야 합니다. 각 조직에서 필요로 하는 개별 직무를 정의하고, 이를 바탕으로 전반적인 인사관리 제도를 설계하고 운영할 수 있어야 합니다. 이를 위해서는 직급, 보상, 평가, 채용, 보직이동, 직원교육 등 인사 시스템의 모든 제도들이 직무를 기준으로 운영되거나, 최소한 직급과 보상을 결정하는 요소가 직무 중심이어야 합니다. 직무 중심 보상제도의 특징은 직무의 가치와 외부 시장에서의 경쟁력입니다. 이를 보상제도에 반영할 수 있어야 합니다.

둘째, 공정임금 제도를 운영할 수 있는 인프라를 구축해야 합니다. 직무관리 인프라와 임금정보 인프라는 공정임금 제도 운영을 위한 필수조건입니다. 직무관리 인프라를 만들기 위해서는, 서로 비슷한 직무들을 분류하고 이를 수평적으로, 또 수직적으로 조직화할 수 있는 체계가 있어야 합니다. 결국 공정임금 제도란, 직무들을 분류하고 비교 가능한 방식으로 인프라를 구축하여 이에 대한 임금 체계를 적용할 수 있는 규약이라고 할 수 있습니다. 즉, 직무 가치에 적절한 임금 체계가 적용되는 임금 제도를 의미합니다. 이를 위해서는 직무 분석 및 직무 평가와 같은 인사관리 제도들이 먼저 정착되어 있어야 합니다. 임금정보 인프라를 만들기 위해서는 전체 노동시장의 임금정보를 파악할 수 있는 시스템이 필요합니다. 시장임금 정보조사 등의 방식을 통해 우리 기업과 경쟁관계에 있는 기업들이 동일한 직무에 어느 정도의 임금을 지급하고 있는지 파악할 수 있어야, 이를 참고로 하여 다른 기업들과 경쟁할 만한 임금 수준을 결정할 수 있기 때문입니다. 물론 기업마다 내부 사정과 전략에 따라 임금 수준을 조절할 수 있을 것입니다.

셋째, 공정임금의 올바른 운영을 위해서는 근로자들의 참여도 필요합니다. 임금제도에서 중요한 것은 '근로자들의 수용도 및 만족도를 어떻게 제고할 것인가'이기 때문입니다. 임금제도의 핵심은 근로자들이 임금제도를 공정하다고 여기고, 근로의지를 높일 수 있느냐 하는 것입니다. 따라서 우리 조직의 근로자들이 어떠한 특성을 가지고 있는지, 어떠한 임금제도를 선호하고 있는지를 파악하고 있어야 공정하고 설득력 있는 임금제도를 운영할 수 있습니다. 따라서 임금제도와 관련하여 근로자들과 지속적인 의사소통을 실시하고, 또 특정 영역에 있어서는 근로자들이 직접 참여해서 임금제도를 함께 만들어가는 노력이 필요할 것입니다.

사례돌보기

지속가능한 사회로 가는 디딤돌, 공정임금

2019년 대한민국의 화두는 단연 공정성이었다. 교육, 취업, 연예계 등 특혜 이슈는 사회 각 계각층에서 터져 나왔다. 공정성 담론의 최전선에는 임금 문제가 있다. 바로 공정임금이다. 공정임금이 등장한 배경에는 저성장 기조가 있다. 더 이상 파이를 키우는 것이 어려워지자 어떻게 공정하게 분배할 것인지가 더 중요하게 된 것이다. 고성장 시대에 도입됐던 연공서열, 즉 호봉제를 기본으로 하는 보상제도도 효용성을 잃고 있다. 대신 직무 가치 중심의 보상제도가 설득력을 가지게 됐다. 여기서 '동일가치노동 동일임금' 원칙에 힘이 실린다. 기업들도 이러한 변화에 주목하고 있다. 호봉제에 의한 인건비 지출이 부담스러워진 지금, 직무를 중심으로 하는 공정임금이 임금 체계를 개선하기 위한 하나의 방법이 될 수 있기 때문이다. 사회 전체적인 측면에서는 양극화 해소와 차별 방지, 궁극적으로 지속가능한 사회로 나아가기 위한 제도적 장치이기도 하다.

이번 사례돌보기에서는 공정임금에 대한 정의와 이를 실현하기 위한 제도, 민간 측면의 노력들을 살펴보고자 한다.

◎ 공정임금의 정의

공정성에 대한 정의는 시대별, 국가별로 다를 것이다. 공정한 임금의 정의 또한 국가, 사회, 개인별로 다를 수 있다. 현재 한국사회에서는 성별, 국적, 나이, 종교 등의 이유로 부당한 차별을 받으면 안 된다는 동일가치노동 동일임금 원칙에 대한 사회적 합의는 생긴 것으로 보인다. 즉, 공정임금이란 불합리한 차별을 받지 않고 최소한의 인간적인 삶을 영위할 수 있는 임금이라고 할 수 있겠다.

공정임금을 실현하기 위한 다양한 제도와 시도들이 있다. 임금공시제도, 최저임금제도, 임금격차 해소운동 등이 대표적이다. 항목 별로 구체적인 사례들을 살펴보자.

◎ 자발적인 최저임금 인상 - 미국 오프라인 1위 유통업체 타깃

최저임금은 임금이 최저생계비보다 낮을 경우, 아동들까지 노동시장에 투입되고 결국 늘어난 노동공급으로 인해 더욱 임금 수준이 낮아지는 악순환을 막기 위해 생겨난 제도다. 공동체 붕괴를 방지하기 위한 안전망인 동시에 시장 규제다. 그래서 시장 원리를 중시하는 미국 사회의 최저임금은 경제규모에 비해 낮은 편이다. 실제 미국의 최저시급은 고작 7.25달러 수준으로 2009년 이후 조금도 인상되지 않았다.

그러나 미국 내 많은 기업들은 자발적으로 최저임금보다 높은 임금을 지불하고 있다. 기업이 공정한 임금을 지불하는지가 미국 시민에게 가장 중요한 기업 평가 요소이기 때문이다. 저스트 캐피털 조사에서 응답자 84%는 기업이 공정임금을 지불해야 한다고 답했다. 이러한 소비자 정서는 제품 구매와 구직자들의 기업 선호도에 영향을 끼친다.

실제로 미국 오프라인 유통기업 1위 기업인 타깃은 2017년 내부 최저임금 규정을 시간당 10달러에서 12달러로 높였다. 2020년까지 15달러로 인상하겠다는 계획도 발표했다. 시급 15달러는 노동운동가들이 정부에 요구하는 최저임금 수준이다. 사실, 타깃의 이러한 결정의 배경에는 월마트의 임금 인상이 있다. 미국 실업률이 감소하면서 인력을 빼앗기지 않기 위해 유통사들끼리 경쟁이 벌어진 것이다. 우수한 인력일수록 더 높은 임금을 주는 곳으로 이동한다. 국가가 정한 최저임금 이상을 지급할 때 기업도 경쟁력을 가지게 되는 것이다.

◎ 임금 정보 공시 - 마이크로소프트 임직원들의 급여 공개 실험

연봉은 친구 사이에서도 선뜻 묻기 어려운 예민한 개인정보다. 대부분의 직장에서는 동료의 급여 수준을 묻는 것이 금지돼있다. 급여 차이로 인한 불화가 예상되기 때문이다. 이러한 우려를 하는 것은 미국 기업들도 마찬가지다.

그런데 최근 마이크로소프트의 직원 400여 명이 자발적으로 급여 공개 실험을 하고 있다. 이들은 '젊은 마이크로소프트 정규직 직원들'이라는 SNS 그룹을 만들고 공개된 구글 스프레드시트에 경력, 기본급, 성과급 등 상세한 정보를 익명으로 모아 공유한다. "우리 모두 함께 더 많은 급여를 받을 수 있도록 당신의 익명 정보를 공유하라." 스프레드시트 맨 위에 적혀 있는 문구다. 이 공개된 정보를 분석한 결과, 급여 공개 실험에 참여한 가장 많은 유형은 경력 5년의 MS 근무기간은 5년 정도의 엔지니어였고 기본급 15만 달러, 현금 보너스 2만 달러, 주식 보너스 1만 5천 달러를 받고 있었다. 경력이나 근무 기간보다는 직급이 보상을 결정하는 가장 중요한 기준인 것으로 나타났다. 흥미로운 점은, MS를 나와 아마존이나 심지어 스타트업 회사로 이직했다가 다시 MS로 돌아왔을 때 전보다 더 높은 레벨로 도약하는 경우가 많았다는 것이다. 이러한 정보는 MS 직원들이 커리어를 설계하는데 매우 유용한 참고 자료가 된다.

뉴욕의 데이터분석 기업 '섬울(SumAll)'은 급여를 완전히 공개하고 있다. 사내 인트라넷에 전 직원의 50여 명의 급여 현황을 게시한다. 섬울 CEO는 이러한 파격적인 정책이 임금 협상 과정에서 직원들이 너무 높은 임금 인상을 요구하는 등의 일들을 유발하기도 하지만, 회사의 개방성과 투명성에 만족하는 순기능도 있다고 밝혔다. 소셜미디어 관리 회사 '버퍼(Buffer)'의 급여공개 수준은 더 높다. 원격 근무 회사인 버퍼는 외부 사람들도 직원 급여를 볼 수 있도록 했다. 그리고 급여 공개 다음 달 입사 원서가 두 배 늘었다고 한다.

한편 영국, 오스트리아, 스위스, 독일 등에서는 정부가 임금 차별을 줄이기 위해 제도적으로 임금공시제를 시행하고 있다. 일례로 독일의 '공정임금법'은 동일노동 동일임금 원칙을 실현하기 위해 사용자가 투명하고 공정하게 임금을 주도록 규제하는 제도다. 사용자는 성별을 이유로 직간접적인 임금차별을 해서는 안 된다. 노동자는 임금정보청구권이 있어, 성별이 다른 노동자의 임금이나 그 기준과 관련된 사항을 사업주에게 요청할 수 있고, 사업주는 이를 고지해야 할 의무가 있다. 우리나라에서도 올해 12월부터 임금정보분포공시제가 시행될 예정이다. 근로자들은 자신의 임금이 업계 어느 정도 수준인지, 적절한 액수를 받고 있는지 보다 쉽게 판단할 수 있게 되는 것이다.

◎ 임금 격차 해소 - CEO의 급여는 일반사원의 5배 이하로 '닥터 브로너스'

자본주의 경제에서 돈은 가치를 평가하는 가장 대표적인 척도다. 임금의 격차는 곧 능력의 격차를 반영한다고 생각할 수 있다. 그러나 미국 파이낸셜타임스에 따르면, 미국 내 CEO 100명 중 11명이 사내에서 중간 수준의 급여를 받는 사원보다 1000배 더 많은 보수를 받아 갔다고 밝혔다. 그리고 기업 대부분은 이 같은 보수의 차이를 논리적으로 명쾌하게 설명하지 못하고 있다. 지난해 CEO 100명은 일반 직원보다 평균 254배를 벌어들였다. CEO의 능력이 일반 직원의 능력보다 1000배 이상이 맞는지 따지는 것보다 더 중요한 것은, 이로 인해 심화되는 양극화 현상이다. 극단적 양극화는 공동체의 붕괴로 이어지기 때문이다. 구성원들이 신뢰하지 않는 체제는 지속가능할 수 없다.

최근 임금격차를 줄이기 위한 다양한 노력들이 시도 중에 있다. 그중 하나가 CEO의 급여 수준 통제다. 친환경 스킨케어 회사인 닥터 브로너스는 가장 높은 임금을 받는 CEO와 가장 낮은 임금을 받는 노동자의 연봉 차이가 5배를 초과하지 않는다. 구성원들 모두가 함께 상생하기 위함이다. 신용카드 결제시스템 회사인 그레비티페이먼트의 설립자이자 CEO인 덴 프라이스도 비슷한 결정을 내렸다. 20억 원에 달하는 자신의 연봉을 90% 삭감해 전 직원들에게 더 많은 몫이 돌아가도록 했다. 프라이스는 개인의 행복지수가 연소득 7만 달러 선을 전후해 크게 달라진다는 기사를 접하고 이러한 결정을 한 것으로 알려졌다.

임금 격차를 좁히기 위한 제도를 만든 국가들도 있다. 미국의 도드-프랭크법은 소기업이나 신성장회사로 분류되는 등을 제외한 상장회사는 CEO의 임금이 종업원 임금 중간값의 몇 배인지 공개하도록 의무화하고 있다. 스위스의 경우, CEO의 급여는 주주총회의 승인을 받아야만 한다고 규정하고 있다. CEO와 일반 근로자간의 임금 격차가 지나치게 벌어지는 것을 막기 위해서다.

◎ 다시 주목받는 '보이지 않는 손'

임금 공정성은 애덤 스미스의 공정성 이론에 입각한 개념이다. 한 개인의 관점에서 자신이 조직에 공헌한 요소와 조직에서 받는 임금 간의 비율을 다른 사람들과 비교하여 평가하는 공정성을 의미한다. 세계경제가 저성장 기조로 들어선 지금, 어떻게 분배하는 것이 공정한 것인가에 대한 고민은 더더욱 깊어지고 있다.

양극화가 심화되면 1대 99가 아니라 0.1대 99.9의 사회가 될 수도 있다. 극단적 양극화는 공동체의 붕괴로 이어진다. 공정임금은 양극화를 완화하고 우리가 함께 살아가기 위해 고민하고 발전시키며 사회적으로 합의해 나가야 할 숙제다. 종종 후퇴하기도 했지만 공동체적 결단은 끝내 진일보해왔다. 지금 불고 있는 변화의 바람이 우리 사회를 어떤 모습으로 이끌어나갈지 주목해야 할 시기다.

*자세한 참고자료 리스트는 국민권익위원회 홈페이지 내 한글파일을 참고하시기 바랍니다.

참고

다시 미국 기업을 이끄는 애덤 스미스
<https://jmagazine.joins.com/forbes/view/324695>

타깃, 다음달부터 최저임금 인상...`시간당 9달러`
<https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=01243126609304960&mediaCodeNo=257>

[Case Study] 美 마이크로소프트 직원 400명의 자발적 급여 공개 실험
http://economy.chosun.com/client/news/view.php?boardName=C01&t_num=13607723

美 CEO 100명 중 11명, 일반 직원보다 1000배 더 벌어
http://www.newsis.com/view/?id=NISX20190416_0000622600&cID=10101&pID=10100

[기고] 최저임금 넘어 공정임금으로 / 데이비드 브로너
<http://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/742166.html>

20억원 수익에도 연봉 90% 자진삭감한 CEO
http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2015/04/15/2015041500789.html

미국, 상장기업 CEO-종업원간 임금격차 공시 의무화
<http://www.sisaweek.com/news/articleView.html?idxno=49509>

고용노동부, 올 12월 임금분포공시제 시행
http://www.newsis.com/view/?id=NISX20190905_0000761488&cID=10201&pID=10200

윤리연구소-보고서 리뷰

공정임금 및 임금분포공시제 연구

올해 12월, 우리나라에도 임금분포공시제가 도입된다. 고용노동부는 임금정보시스템을 통해 매년 정기적으로 기업 규모·산업 등 기업 특성을 기반으로 성·연령·학력·근속년수 등 근로자 속성을 교차 분석해 공개할 예정이다. 구직자 및 근로자들에게도 의미 있는 정보가 제공되고, 임금격차가 줄어들 거라는 기대와 함께 사회 갈등의 불씨가 될 수 있다는 우려도 제기되고 있다. 이번 보고서 리뷰에서는 공정임금 제도의 필요성과 임금차별의 실태, 해외 임금차별 해소 및 임금정보 공개제도를 소개하고자 한다.

▶공정임금 제도의 필요성과 배경

최근 불거지고 있는 임금 공정성 이슈는 '동일가치노동 동일임금'이라는 원칙이 제대로 지켜지지 않고 있다는 인식에서 출발한다. 차별금지 원칙이 지켜지기 위해서는 노동시장 전체가 직무 중심으로 질서가 잡혀있던가 전체 임금근로자들이 동일한 임금체계를 보편적으로 적용받는 상황이어야 한다. 결국 임금 수준은 동일 기업이나 사업장 등 비교 가능한 집단 사이에서 정해지고 또 적용받게 된다.

이렇게 발생하는 임금 격차는 양극화 문제를 심화시키게 된다. 기업들의 생산성이나 인적자원의 속성에서 발생하는 임금 격차는, 비록 어느 정도 합리적이라고 할지라도 극단적으로 확대될 경우 사회통합까지도 위협하게 된다. 따라서 공정성의 확보는 중대한 사회적 과제가 된다. 임금차별이 용인된다면 노동시장에서 고용형태는 계속 악화되거나 왜곡되고, 비정규직 남용 문제도 심각해진다. 기업 간 임금격차 확대는 중소기업에 취업하려는 의지를 약화시켜 청년실업 문제를 더욱 부추기게 된다. 따라서 소득분배 조정, 기업 내 왜곡된 보상체계 및 원하청 간의 부당한 자원 배분 문제 완화를 위한 임금공시제도는 임금 격차 축소를 위한 실질적인 첫걸음이라고 할 수 있다.

▶임금 차별과 임금 격차의 실태

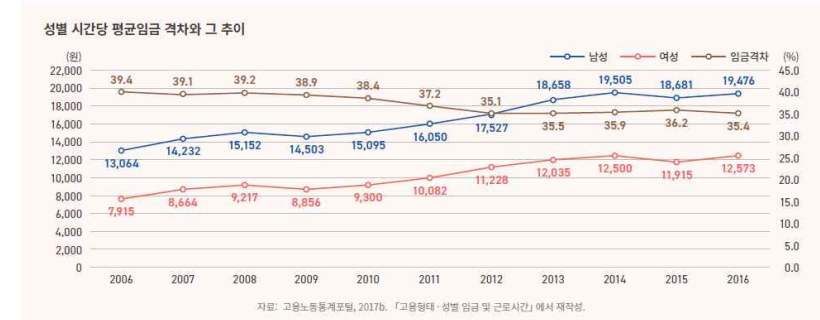
임금 차별과 임금 격차는 주로 성별, 고용형태별, 기업규모(원/하청)별로 이루어지고 있다. 그 종류 별 실태를 알아보자.

▶한국 남녀 임금 격차의 현실

2016년 기준 한국의 남녀노동자 간 월평균 임금 격차는 39.4%(남성 3,364,000원, 여성 2,040,000원)이다. 한국은 OECD 국가 중 성별 임금 격차가 압도적으로 가장 큰 국가로 OECD 평균(2015년 기준 14%)의 거의 세 배에 가까운 수치를 기록하고 있다.

남녀 임금 격차에 영향을 미치는 요인은 다양하게 지적되어 왔다. 높은 비정규직 비율, 높은 중소기업 종사 비율, 성별 직종분리와 여성 집중 직종의 저임금, 출산·육아 등으로 인한 고

용단절과 경력단절, 노동조합 가입률, 교육과 직업훈련의 차이 등이 대표적이다.



▶비정규직 임금 차별과 임금 격차

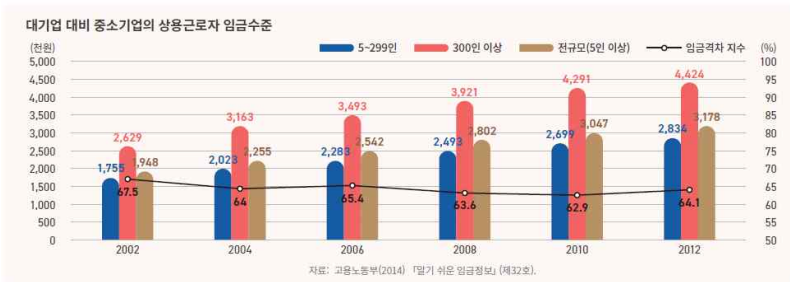
한국의 비정규직 규모는, 2003년 32.6%였던 비정규직 비중이 2004년 37%까지 솟았다가 2016년 32.8%로 유지되고 있다. 정규직/비정규직 간 임금 격차를 보면, 2016년 기준 월평균 임금 격차는 56.0%(정규직 3,283천 원대, 비정규직 1,455천 원)이며 2006년에 51.5%를 기록한 이후 증가하는 추세를 보이고 있다.

정규직/비정규직 임금 격차에 영향을 미치는 요인들로는 높은 여성비율, 높은 중소기업 종사 비율, 높은 저임금 산업/직업 종사 비율, 짧은 근속년수, 낮은 노동조합 가입률, 교육과 직업훈련의 차이 등을 들 수 있다.

▶기업 간/원하청 간 격차의 실태

대·중소기업 사이에 상생을 위한 정책들이 꾸준히 전개되고 있지만 대기업과 중소기업 간 임금 격차는 좀처럼 개선되지 않고 있다. 고용노동부의 「사업체노동력조사」(2013) 조사 결과를 살펴보면 대기업 대비 중소기업의 상용근로자 임금수준¹⁾은 2012년 64.1%로 나타났다. 2012년의 임금격차 수준은 2002년의 67.5% 비해 오히려 3.4% 확대된 것이다. 대기업 대비 중소기업의 월평균 전체임금 비율은 2008년 55.4%에서 2009년 57.6%, 2010년 54.8%, 2011년 52.9%, 2012년 53.2%, 2013년 52.9% 수준으로 각각 조사되었으며, 기업규모에 따른 임금격차 문제가 개선되지 않고 있다.

1) 5~299인 규모 사업체의 상용근로자 임금/300인 이상 규모 사업체의 상용근로자 임금.



▶ 임금 차별 및 임금 격차 해소를 위한 임금 공시

이와 같은 임금 차별 및 격차는 한국의 사회문화 및 노동시장의 구조적인 문제다. 한국은 아직 직무평가가 적립되지 않았을 뿐더러 임금이 높은 대기업과 공공부문에서는 연공급제가 광범위하게 적용되고 있다. 이러한 상황에서 동일가치노동 동일임금 원칙만으로는 임금 차별과 격차를 해결하기 어렵다. 게다가 비교 대상인 반대 성별, 정규직, 원청 근로자의 임금의 수준을 알 수 없는 근로 현실에서는, 임금 차별이 의심되어도 이를 시정해달라는 요구조차 하기 어렵다. 임금 차별 및 격차 해소를 위해서는 비교대상 직무 정규직의 임금에 대한 정보를 청구할 수 있는 권리가 있어야 한다.

▶ 해외 동향

해외 주요국들은 임금정보 공시, 임금정보 청구권, 이를 위한 여러 차별금지 제도를 마련, 공정임금을 위해 여러 노력을 기울이고 있다.

첫째, 임금정보의 수집과 공개를 적극적으로 하고 있다.

영국의 경우, 직무급 기반이 강한 임금체계를 가지고 있다. 임금에서의 임금정보 수집과 공개는 대부분 협회 등의 민간기관들이 자체 조사를 통해 수행하고 있다. 이렇게 수집된 정보는 기업 간 임금 격차 해소를 위해 책자 형태로 매해 배포되고 있다.

미국, 독일 또한 직무급 기반의 임금체계를 가진 나라로서 미국은 정부기관이 임금정보를 수집, 기업 및 개인 모두에게 제공된다. 독일은 산별 단체교섭을 통해 직무별 임금 수준이 결정되며 정부, 전문조직 및 컨설팅 기업 등이 임금정보를 수집, 제공하고 있다.

직무급보다는 직능급, 역할급 등의 임금체계가 발달한 일본도 직급 기준의 임금정보를 지방 정부나 민간전문단체에서 수집, 제공하고 있다.

둘째, 임금정보 청구권을 확대하고 있다.

미국의 경우, '공정임금법'이 발의되었다. 성별 임금차별이 정당화될 수 있는 사유를 교육·훈

련·경험 등으로 한정하고 임금격차가 성차별 때문이 아니라는 입증책임을 사용자에게 부과하며 임금차별을 확인하기 위해 다른 노동자의 임금에 대해 문의·조사·논의하는 것 등을 이유로 한 불이익 처분을 금지하는 것이다.

독일에서는 '보수구조투명화법'을 통해 노동자들이 경영진에게 임금결정기준·절차, 청구자·비교대상자의 임금, 회사의 성별 월평균임금 등의 정보를 공개적으로 청구할 수 있는 권한이 있다. 경영진은 3개월 이내에 청구된 정보를 서면으로 제공해야 한다.

일본은 '동일노동 동일임금 가이드라인'에서 정규직과 비정규직에 대해 기본급, 승급, 수당, 복리후생·교육훈련에 대한 균형대우를 제시하고 있다. 이와 함께 관련법을 개정 움직임이 활발히 진행되고 있는데, 이 개정방향은 ▲노동자가 사법적 판단을 구할 때 근거가 될 수 있는 규정 마련, ▲노동자 대우에 대한 설명 의무를 사용자에게 부여, ▲노동자의 정보접근권·정보청구권 강화, ▲차별 입증에 대한 용이성 개선, ▲재판 이외의 분쟁해결방안 제시 등이 포함돼 있다. 또한 파견노동자 관련법률을 정비해 ▲사용사업체 노동자의 임금 정보를 파견 사업주에게 제공할 의무도 포함하고 있다.

▶ 임금공시제도 도입의 필요성과 방향

한국의 임금격차가 심각한 수준이란 것은 이른바 이중노동시장으로 설명될 수 있다. 노동시장이 1차와 2차로 구성되어 있고 1차는 양호한 근로조건과 높은 임금, 고용안정이 보장되고 2차는 반대로 열악한 근로조건과 낮은 임금, 불안정한 고용으로 나뉘어져 있다는 것이다. 이러한 상황을 해소해나가기 위해서는 개별 기업들이 임금 공정성을 준수하기 위해 어떻게 하고 있는지 알 수 있도록, 성별, 고용 형태 별로 임금분포정보 보고서를 제출하고 공시하도록 하거나, 개별적인 임금정보 청구권을 허용하는 방안을 강구해야 할 것이다.

ISO 37001 도입해봅시다!

대우건설 사례

이번 호에서는 대우건설의 사례를 이어 살펴봅니다. ISO 37001 도입 이후의 변화와 도입을 준비하고 있는 기업을 위한 대우건설만의 팁을 들어보겠습니다.

○ ISO 37001을 도입하게 된 배경은 무엇인가요?

기업의 윤리경영과 자발적인 법규준수에 대한 기대치가 크게 상승하고, 이에 맞춰 규제 당국의 제재 수위가 강화된 점이 부패방지경영시스템을 도입하게 된 가장 큰 배경이라고 볼 수 있습니다.

2016년 9월 청탁금지법 시행으로 뇌물 제공, 수수가 원천적으로 차단됐을 뿐만 아니라, 재건축, 재개발 조항에 금품, 향응을 제공하는 경우 시공권까지 박탈될 수 있도록 관련 법 개정이 이루어졌습니다.

또, 청탁금지법의 양벌규정에서 규정한 바와 같이 뇌물 제공, 수수는 직원의 개인적인 일탈이 아니라 기업에서 체계적으로 관리하지 못한 책임이라는 인식이 사회적으로 확대되었습니다.

대우건설은 이러한 변화에 적극적으로 대응하고 부정부패로 인한 회사의 리스크를 선제적으로 관리하기 위해 부패방지과 관련된 국제 기준인 ISO 37001을 회사에 적용하려 하였습니다.

이를 통해 대우건설의 윤리경영 체계와 컴플라이언스 시스템이 국제 기준에 부합할 수 있도록 내부 절차와 제도를 정비하고, 대우건설에 대한 대외 이미지를 제고하고자 하는 것이 궁극적인 목표였습니다.

○ 도입을 준비하는 과정에서 특히 어려운 점이 있었다면 무엇이었고, 어떻게 극복하셨나요?

부패방지경영시스템(ISO 37001)을 도입하면서 어려웠던 점은 크게 두 가지로 볼 수 있습니다. 하나는 ISO 37001의 세부 요건을 이해하고 대우건설에 어떻게 적용할지에 대한 것이었고, 또 하나는 ISO 37001 도입의 필요성에 대한 임직원들의 인식을 확대하는 것이었습니다. ISO 37001은 국제표준화기구(ISO)에서 다양한 조직에 적용될 수 있도록 만든 규격이기 때문에 세부 요건들이 대우건설의 사업 활동과 어떻게 연결될 수 있을지, 그리고 회사의 규정과 절차 체계에서 어떻게 구현되어야 하는지를 고민하는 것이 어려웠습니다.

이를 극복하기 위해 대우건설은 주관팀인 컴플라이언스팀을 중심으로 ISO 37001에 대한 내부 스터디를 진행하였으며, 외부 전문가와의 협업을 통해 회사 내부 규정, 절차를 검토하고 이를 ISO 37001 규격에 맞게 보완하는 활동을 추진하였습니다.

또, ISO 37001 도입 목적과 효과가 임직원들에게 적절하게 인식되지 않으면 시스템 도입이 그저 인증만을 위한 서류 작업으로만 끝날 가능성이 있었습니다.

이에 ISO 37001 도입 초기부터 각 본부별 대표 임직원을 선정하여 인증 추진을 위한 협의

체를 조직하였습니다. 이를 통해 부패방지과 관련된 다양한 의견을 수렴하였으며 부패방지경영시스템이 대우건설의 사업 환경을 고려하여 효율적으로 운영될 수 있도록 하였습니다.

○ 도입 이후 달라진 점은 무엇인가요?

부패방지경영시스템을 도입한 이후 부정부패에 대한 임직원들의 인식이 달라졌습니다. 회사에서 발생하는 뇌물과 관련된 사건, 사고들을 단순히 당사자의 일탈이나 우발적인 사고로 생각하는 것이 아니라 체계적인 활동을 통해 예방할 수 있는 리스크라는 인식과 자신감이 생겼습니다.

뿐만 아니라 건설업 최초로 부패방지경영시스템을 도입함으로써 대외적으로 대우건설의 선제적인 대응에 대한 관심이 높아지고 있고, 협력회사나 고객의 신뢰도도 얻고 있습니다.

다음 호에서는 그간 진행한 기업들의 ISO 37001 도입 경험담을 종합하여 핵심 인사이트를 정리해 소개하도록 하겠습니다.

국내 동향

1. 2019 기업의 사회공헌 트렌드

전국경제인연합회가 11월 12일 발간한 '2019 주요 기업의 사회적 가치 보고서'를 발표했다. 기업들의 사회공헌 활동 주요 키워드는, 유엔의 지속가능발전 목표 연계(UN SDGs), 문제해결(Problem-solving), 친환경(Green), 관계개선(Relationship), 가치분석(Analysis), 기부(Donation), 교육(Education)으로 분석됐다.

분석 대상 그룹·개별사의 지속가능경영보고서 109개 중 80%(87개)가 유엔의 지속가능발전 목표(U)와 연계성 가지고 자사 경영 및 사회공헌 활동이 활발히 추진되고 있었다. 문제해결(P)의 경우 기업들이 아동·장애인·취업준비생·여성 등 사회적 약자의 문제에 공감하고 이를 해결하려는 노력을 기울이는 것으로 나타났다. 친환경(G) 부문에서 기업들은 환경 보전활동 뿐만 아니라 건강한 사회를 위한 친환경 경영, 환경성 질환 예방, 환경 교육 부문에서도 책임을 이행했다. 관계개선(R)과 관련해서는 기업들이 지역사회, 소비자, 협력사, 비영리단체 등 다양한 이해관계자와 소통하고 상생하기 위한 관계 지향적 사회공헌활동을 활발히 추진 중이다. 가치분석(A) 부문에서 지속가능한 가치를 측정하기 위한 기준을 만들고 내재화하려는 기업들의 움직임이 보였고, 기부(D) 분야에서는 자사의 플랫폼에서 매출이 일어날시 특정 금액을 대신 기부하는 프로그램을 도입하는 등의 노력이 있었다. 교육(E)은 기업들이 오랫동안 가장 주력한 분야로 각 사의 전문성과 개성을 살린 프로그램이 활발히 운영 중이다. 전경련은 "작년 사회공헌 지출액 총규모는 전년보다 줄었지만, 최근 10년간 추세를 보면 꾸준히 증가하다가 2016년 일시적인 조정을 거쳐 다시 반등하는 추세에 있는 것으로 보인다"고 설명했다.

*참고 - 헤럴드경제 2019.11.12

<http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20191112000469>

2. 정부, 인공지능(AI) 첫 윤리원칙 제정

정부가 11월 10일 AI 윤리 원칙을 발표했다. 기업과 국제사회가 아닌 정보 차원에서 AI 윤리 원칙을 제정해 발표한 것은 이번이 처음이다.

방송통신위원회와 정보통신정책연구원(KISDI)은 AI 원칙 마련을 위해 지난해 10회에 걸쳐 '지능정보화 이용자 포럼'을 열고 기초 연구를 수행했다. 이후 원칙의 주요 내용에 대해 삼성전자와 KT, SKT, LG유플러스, 카카오, 구글코리아, 페이스북코리아, 한국 IBM, 한국 마이크로소프트 등 정보통신기술(ICT) 기업과 AI 윤리 전문가들의 의견 수렴과정을 거쳤다.

원칙에는 사람의 자유와 권리를 보장하고 인간의 존엄성을 보장해야 한다는 내용이 담겼다. AI가 이용자에게 큰 영향을 끼치는 경우 기업은 이용자가 이를 이해할 수 있도록 정보를 작성해야 하고 기본권에 피해를 유발하는 경우 AI를 설명할 수 있어야 한다. 지능정보사회 구성원은 이에 관한 책임을 인식하고 법과 계약을 준수해야 한다.

방통위는 "AI 원칙을 토대로 지능정보사회 구성원들의 의견을 듣는 민관협의회를 구성하고 ICT 발달과 서비스 보급 속도에 맞춰 원칙을 지속적으로 보완해 나갈 계획"이라고 밝혔다. 올해 12월에는 '신뢰를 위한 AI'를 주제로 국제컨퍼런스를 열고 해당 원칙을 소개할 방침이다.

*참고 - 동아사이언스, 2019.11.12

AI, 인간 자유와 권리, 존엄성 보장해야" 첫 AI 윤리원칙 제정

<http://dongascience.donga.com/news.php?idx=32314>

해외 동향

1. 먹거리 산업 분야의 지속가능성 이슈 대두

전 세계 모든 산업군에서 '지속가능성'이 화두다. 식음산업 분야도 예외가 아니다. 현재 누리고 있는 먹거리와 환경을 다음 세대에도 누릴 수 있을 것인가가 논의의 핵심이다. Z세대(95년 이후 태어난 세대를)는 이 질문에 비판적이다. 갈수록 체감하는 기후변화와 환경오염의 심각성으로부터 먹거리 환경 자체의 한계를 인식했기 때문이다. Z세대는 기존 세대가 유지해왔던 먹거리 환경이 현행 방식으로는 유지하기 힘들다며, 환경 유지를 위한 '에코 식문화'의 중요성에 공감하고 있다. Z세대를 주요 고객으로 삼는 글로벌 식품유통업계에서도 이러한 트렌드를 분석해 경영 방식과 상품 개발에 적용하고 있다. 2010년 전후로 급부상한 고품질 대체육이 단적인 지표로, 기존에 콩고기 형태의 채식 고기가 있었지만 현재 대체육은 전 세계 식품업계가 주목하는 핵심 산업 트렌드로 눈부신 산업적 성장세를 보이고 있다. 미국의 대체육 기업, '비욘드 미트(Beyond Meat)'는 대체육 패티를 올 한 해만 2500만 장 이상 판매했다고 하니 단순히 연구개발뿐 아니라 일상 소비에도 미치는 규모를 짐작할 수 있다. 매일 마시는 커피의 방식 또한 일상 속 에코 식문화를 실천하는 기회가 된다. 글로벌 프랜차이즈 카페 스타벅스도 2020년까지 전 세계 매장의 플라스틱 빨대를 전면 금지함으로써 해양 생태계를 보호하겠다는 입장을 밝히며 현재 종이 빨대를 제공하고 있다. 이렇듯 트렌드에 맞게 빠르게 변하는 식품 시장을 보면 Z세대들이 목소리 높이는 '지속가능성'이 트렌드가 아닌 당연한 생활의 방식으로 자리 잡을 날이 머지않았음이 예측된다.

*참고 - 매경프리미엄, 2019.11.08

유네스코 미식창의도시 마카오, 지속가능성을 찾다

<https://www.mk.co.kr/premium/life/view/2019/11/27060/>

2. 구글, 페이스북 등 IT 공룡들의 독과점 문제

올해 미 IT업계에서는 반독점 논란이 확대되고 있다. 미 의회와 규제당국은 아마존, 페이스북, 구글 등 미국 공룡들에 대한 독과점 문제에 대응해 해체도 불사하겠다고 선언했다. 반독점 조사와 그에 따른 재판 등의 과정을 거쳐 독점으로 최종 판결을 받게 될 경우, 거대 기업의 분리, 혹은 매출 구조의 전환이 불가피할 예정이다. 미국정부가 대기업 해체론을 제기한 것은 약 20년 전 마이크로소프트에 대한 반독점 조사 이후 처음이다. 미 법무부의 반독점 부문 책임자인 마칸 델라힘 국장은 "의심할 바 없이 소비자들이 기술 혁명의 혜택을 받고 있다"면서 "하지만 시장에서 권력을 남용하는 기업이 있느냐가 큰 문제"라고 강조했다.

반독점 조사는 구글과 페이스북이 소셜미디어 시장의 지배력 확보 과정에서 반경쟁적 행위로 연방정부 또는 주정부의 법률을 위반했는지에 초점을 맞춰져 있다. 구체적으로 구글이 검색엔진 및 시장에 대한 지배력을 배경으로 광고 가격의 독단적 인상 여부 등을 조사하게 된다. 페이스북의 경우 사용자 정보를 이용해 소비자 선택권의 질을 저하시키는 한편 소비자의 이용 관행을 위태롭게 할 수 있느냐는 것이 쟁점이다.

*참고 - 뉴스투데이, 2019.10.23

구글, 페이스북 '초강도' 반독점 조사, '리브라' 등 영향받나

<http://www.news2day.co.kr/139904>

국내외 행사

<국내 행사>

반부패 주간 기념행사

2019년 UN 반부패의 날(12/9)을 중심으로 운영하는 '반부패 주간(12/5~12/11)'을 맞아, 공익 신고, 청렴도 평가 등 반부패 정책을 알리고 청렴에 대한 국민적 관심을 높이기 위한 행사.

주최 국민권익위원회

일시 2019년 12월 9일(월) 14:00~15:10

장소 서울 용산아트홀 대극장

주최 IPS산업정책연구원, 동아일보, 채널A

일시 2019년 12월 4일(수) 10:00~11:40

장소 서울 신라호텔 영빈관 루비홀

모두가 함께, 청렴한 대한민국
2019 반부패 주간
 2019.12.5.~12.11.

2019 반부패 주간 청렴문화행사
 일정·장소: 연(월)마다(12.9~12.11, 용산아트홀)

12.9 반부패 주간 기념행사 14:00~15:10, 대극장 1부 공익신고와 날 가면서 공공기관 청렴도 우수사례 발표 대한민국 공직자 청렴골든벨 10:00~11:00, 소극장 반부패 주간 특별 이동신문고 09:00~17:00, 용산아트홀 앞 광장	12.10 청렴문화캠프 '청렴이! 놀자' 11:00~12:30, 대극장 공공재정원수법, 실명제 14:00~15:00, 소극장 청렴특강 I : 청렴콘서트 16:00~17:40, 대극장
12.10 어린이 비문생일 인형극 10:00~11:00, 소극장	12.11 청렴콘서트 공연전 시상식 14:00~16:00, 소극장 청렴특강 II : 권력(官權) 속에 숨어있는 역사의 함정 16:00~17:40, 대극장

청렴체험 프로그램(12.9~12.11, 용산아트홀 전세영)
 청렴하분 만들기, 청렴 에이지 사격, 추위의 청렴종기, 청렴 진실게임, 신고자 보호제도 홍보부스 등

12.5 비윤(비직)서동 취업지원제도 워크숍 14:00~16:00, KT4천안국제빌딩	12.10 청탁금지법 워크숍 14:00~16:00, 서울 포스트타워
12.5 반부패·청렴 정책 연극 : '라이어' 당일 20시, 주말 15시, 나은씨아트홀 당일 20시, 주말 15시, 서울 대극장	12.5 EBS 권익위 공동 청렴 콘서트 : '계양에서 가장 깨끗한 Food 트럭' 12:30

국민권익위원회

제6회 CSV포터상(6th Porter Prize for Excellence in CSV)

경제적 가치 창출과 사회 문제 해결을 동시에 추구하는 CSV(Creating Shared Value-공유가치 창출) 선도 기업 및 기관에 수여.

문화 속 기업윤리

『기생충: 양극화 시대의 데칼코마니』

“아들아. 넌 계획이 다 있구나!” 영화 <기생충>에서 송강호의 대사다. 이 평범한 한마디의 뒷맛은 참으로 쓰다. 도무지 ‘계획’을 세울 수 없기 때문이다. 우리는 취업, 결혼, 출산이라는 인생의 기승전결을 그릴 수 없는 불안정의 시대를 살아가고 있다.

전원백수인 기택(송강호 분) 가족은 글로벌 IT기업 CEO인 박사장(이선균 분)의 집에 차례차례 들어가 ‘기생’한다. 영화는 ‘가난은 선, 부는 악’이라는 오래된 금기를 거침없이 무너뜨린다. 후안무치한 기택 가족에 비해 박사장 가족들은 순진하기까지 하다. 문제는 기택 가족이 그렇게 ‘인간다움’마저도 빼앗길 만큼 박사장 가족에 비해 무능하지 않다는 데 있다. 과거 기택 또한 사업을 했던 것으로 보인다. 아들 기우가 좋은 집안의 명문대생과 절친한 것으로 볼 때, 처음부터 가난한 형편도 아니었던 것 같다. 박사장과 기택이 가진 능력의 격차가 극중 박사장과 기택의 수입만큼이나 천문학적으로 크지는 않다는 얘기다. 하지만 현실은 그렇지 않다. 평생토록 일해도 기우는 박사장의 집을 살 만큼의 돈을 모으지는 못할 것이다.

지극히 한국적인 영화 <기생충>은 세계 여러 나라에서 찬사를 받으며 흥행 중이다. 그만큼 양극화는 전 세계적인 인류 공동의 문제다. 생명이 아직 붙어있는 이상, 우리는 어떻게든 살아가야 한다. 생존이 보장되지 않는 사회는 결국 실패할 수밖에 없다. 현재의 빈부격차는 과연 능력의 격차가 공정하게 반영된 결과인가? 그렇다면 공정함이란 무엇인가? 고민해보지 않을 수 없다.

이미지출처: <https://movie.daum.net/moviedb/photoviewer?id=111292#1304025>

지식1G

<해외 임금공시제도 소개>

주요국들의 임금공시제도

▶독일 임금투명화법

근로자 반대 성별 동료의 임금 정보를 요구하면, 기업은 해당 임금 정보를 제공해야 할 의무를 가진다.

▶미국 임금정보 공시

미국의 노동통계국은 기업의 임금 정보를 직업, 직무 등급, 세분화된 지역 단위별로 구분해서 제공한다.

▶일본 정기임금조사

일본경제단체연합회(이하 경단련)에서 실시하는 임금 조사. 종업원 임금실태, 승급-베이스업 실시현황, 신규학종자결정초임급 등 다양한 조사를 실시, 경단련 홈페이지 등에 공개하고 있다.

독자에게 물었습니다

Q1. 현재 우리나라의 임금격차, 임금차별에 대해 어떻게 생각하시나요?

I기업, I사원

사실 같은 회사 직원들 사이에서는 임금 차별을 대놓고 하는 일은 거의 없는 것 같아요. 저 도 회사 안에서 직접적인 임금 차별을 겪은 기억은 없어요. 하지만 뉴스를 보면 비정규직 문제라던가, 원하청 문제들이 많이 나오잖아요. 더 힘든 일을 하는 데도 급여나 처우가 안 좋은 경우가 많더라고요. 같은 회사 안에서는 몰라도 사회 구조적인 차원의 임금 차별은 분명히 존재하고 있는 것 같아요. 우리나라에서는 연봉을 높일 수 있는 근거가 대부분 경력인데, 비정규직은 2년 마다 한 번씩 경력이 끊기잖아요. 그러면 아무리 일해도 연봉을 높이기 가 어렵죠. 또 위험한 일은 직원이 하지 않고 파견직이 하는 경우가 많은데, 파견직도 대부분 임금이 적잖아요. 그런 구조적인 문제들은 좀 개선해야 되는 게 아닌가 생각해요. 힘들고 위험한 일일수록 보상이 좋아야 하지 않을까 싶더라고요. 어려운 일이겠지만 사회 전체적으로 개선해나갔으면 하는 바람입니다.

Q2. 우리나라도 올해 12월부터 임금분포공시제를 도입합니다. 어떻게 생각하시나요?

B기업, K과장

우리나라에서도 임금분포공시제가 도입된다고 하니, 개인적으로 환영하는 바입니다. 제가 받는 급여가 제가 근무하는 업계에서 어느 수준인지, 제가 근무하는 업계는 전체 산업군에서 고임금 직군인지, 저임금 직군인지 궁금하기 때문입니다. 사실 연봉은 되게 예민한 정보입니다. 심지어 채용공고에 정확한 연봉을 기재하지 않는 기업들도 많고요. 아마도 급여를 공개했을 때 발생할지 모르는 조직 내부의 갈등, 외부로부터의 평판 하락, 구직자의 감소 등을 우려하는 것이겠지요. 그런 걱정도 이해는 합니다만, 적정 수준의 급여 정보를 모르면 비합리적인 임금 차별이 의심되는 상황에서도 항의할 만한 근거를 찾기가 어렵습니다. 내가 받는 임금이 이 업종 내에서 적절한 수준인지도 알기 어렵죠. 따라서 개별 기업 단위의 임금 공개가 부담스럽다면, 정부 차원에서 데이터를 모아 산업별, 근속기간별 등에 따라 분류를 해서 임금 분포 현황을 알려주는 것이 제법 괜찮은 방법이라고 생각합니다. 12월에 국내 근로자들의 임금 분포 정보가 공개되면, 저도 한번 확인해볼 생각입니다.

독자퀴즈

Q. 다음 중 이번 호에서 소개한 임금 격차 해소를 위한 제도 중 하나가 아닌 것은 무엇인가요?

- ① CEO의 연봉과 일반직원 평균 연봉의 차이를 공개하는 임금격차공시제도
- ② 반대 성별 동료의 임금 정보를 사용자 측에 요구하는 임금정보청구권
- ③ CEO의 급여 수준을 법으로 제한하는 연봉 상한제
- ④ 업종 별로 임금 정보를 조사해 공개하는 임금분포공시제

● 지난 호 정답 : ④번

● 정답 제출처 : 국민권익위원회 민간협력담당관실(acrcbusinessethics@gmail.com)

* 성함, 주소(상품권 수령지), 연락처를 보내주세요(22일까지)

정답을 보내주신 분 중 5명을 추첨하여 문화상품권을 보내드립니다.

● 지난 호 정답자는 송시언 님, 전선령 님, 김성윤 님, 민흥태 님, 장병하 님입니다. 축하드립니다!