

독일의 공무원 채용제도

양 현 모, 한국행정연구원 선임연구위원

독일은 연방 또는 주 소속 공무원을 채용할 때 각 부처가 자율적으로 채용하는 이른바 ‘부처별 자율 채용제’를 채택하고 있다. 부처별 자율 채용제란 공무원 채용할 때 부처에게 인재 선택권을 부여하고, 한편으로는 수험생들에게 부처 선택권도 주는 제도이다. 독일은 공무원 채용 시 각 부처가 자신의 부처에서 필요로 하는 인력을 자체 책임 하에, 자체적으로 정한 전형방법을 통해 선발한다. 연방의 인사기관인 연방내무부는 각 부처가 공무원을 채용할 때 관련 법과 규정을 준수하고 있는지를 확인하고 있을 뿐이다.

공무원 채용에서 각 부처가 자율 채용제를 실시하고 있는 배경에는 ‘부처 원칙’이 있다. 연방 행정의 운영의 기본원칙 중 하나인 부처 원칙이란 각 부처의 자율권과 독립권을 인정하는 것으로 「연방수상의 국정운영 기본노선과 내각 결정의 테두리 안에서 각 부처는 장관들의 독자적 책임 하에 운영된다」는 원칙이다. 부처 원칙에 따라 부처가 인사권도 행사하는 것이다.

독일에서 공직에 채용되기를 원하는 사람은 먼저 자신의 적성과 희망이 무엇인지를 생각한 후 일하기 원하는 부처를 골라야 하며, 그 부처가 제시하고 있는 인재상과 채용 방법에 따라 시험을 봐야 한다. 공무원 채용 시 일부 인력(정무직, 비서직 등)을 제외하고는 대부분 공개경쟁 채용을 원칙으로 하고 있으며, 장애인 등 일부 사회적 약자에 대해서는 배려를 하고 있다.

2012년 11월

독일에서 연방차원의 공무원 인사기관은 연방내무부이다. 연방내무부에서 인사에 관한 사항은 연방내무부 인사국에서 담당하고 있다. 8개 과로 구성된 인사국에서는 연방공무원법, 연방공무원보수법, 공무원후생법은 물론 공무원 신분에 관한 법, 경력법 등 인사 관련 모든 법률에 관한 사항을 관장하고 있다.

1. 인사행정 주무기관

1) 연방내무부

독일에서 연방차원의 공무원 인사기관은 연방내무부이다. 연방내무부에서 인사에 관한 사항은 연방내무부 인사국에서 담당하고 있다. 8개 과로 구성된 인사국에서는 연방공무원법, 연방공무원보수법, 공무원후생법은 물론 공무원 신분에 관한 법, 경력법 등 인사 관련 모든 법률에 관한 사항을 관장하고 있다.

즉, 인사에 관한 연방내무부의 주요 업무는 연방 차원에서 인사 관련 법률과 규정을 제정하거나 개정할 때 그 안을 준비하는 것이며, 연방의회의 안에 대해 검토안을 제시하는 것이다. 또한 각 연방부처와 연방행정기관들이 인사 관련 법률들을 올바르게 적용하고 있는가를 감시하며, 각 행정기관들로부터 질의 또는 자문 요청이 있을 시 이에 대해 응답·자문하는 것이다. 반면 인사에 관한 기타의 정책결정 및 집행기능은 각 연방부처 및 산하 행정기관에서 담당하고 있다.

각 주의 경우에도 동일하다. 각 주 차원에서는 주 내무부가 공무원 인사 관련 기능을 담당하고 있다. 그러나 각 주 내무부는 법률의 제·개정과 그 이행에 관한 사무만을 담당할 뿐이며, 구체적인 정책 결정 및 집행 사무는 주의 각 부처에서 담당하고 있다. 공무원 채용에서도 주 내무부의 역할은 극히 미비하며, 각 부처가 독자적으로 계획, 실행하고 있다.

2) 연방인사위원회

연방내무부 이외에 연방 차원에서 공무원 인사에 관한 사항을 담당하는 기관은 연방인사위원회이다. 연방인사위원회는 연방정부의 독립기관으로 공무원 채용할 때 ① 각 행정기관의 공무원 채용 광고의 심의(채용 광고 내용과 기본법 정신의 위배 여부에 대한 심의, 특히, 성적, 종교적 차별 가능성에 대한 심의), ② 공무원 채용에서 '계급군' 학력 원칙의 예외 사항을 심의·결정, ③ 공무원 채용 시보 기간에 대한 예외규정을 설정하고 있는데, 예외 기간에 대한 심의 및 결정, ④ 상위 '계급군' 으로의 승진 시 이에 대한 전제 조건의 충족 여부 심의 및 결정, ⑤ 각 기관에서 실시하는 공무원 채용시험의 정당성 심의 및 결정, ⑥ 각 기관에서 공무원을 채용할 때는 공개 경쟁을 원칙으로 하고 있으나, 특별 채용도 예외적으로 일부 허용하고 있는데,¹⁾ 이에 대한 정당성 심의 및 결정 등의 기능을 수행하고 있다. 각 주 역시 주인사위원회를 두고 있으며, 기능과 구성 역시 연방인사 위원회의와 동일하다. 독일 연방인사위원회의의 구성 인력은 다음과 같다.

〈표 1〉 독일 연방인사위원회의 구성

정위원(7인)	상임 정위원(3인)	- 연방회계 감사원장(위원장) - 연방내무부 인사국장 - 연방국방부 인사국장
	비상임 정위원(4인)	- 연방내무부와 연방국방부를 제외한 다른 부처의 인사국장 1인 - 연방공무원 3인
대리위원(7인)	- 연방감사원 소속 공무원 1인 - 연방내무부 소속 공무원 1인 - 기타 부처 소속 공무원 인사국장 - 연방국방부 소속 공무원 1인 - 독일연방군 직업군인 3인	

※ 당연직이 아닌 비상임 정위원 및 대리위원(민간인)은 연방내무부 장관의 추천으로 연방대통령이 임명하며, 군인의 경우 연방국방부 장관의 추천에 따라 연방대통령이 임명한다. 임기는 4년이다.

2. 채용 원칙

1) 연령 및 국적

성년(만 18세)이 된 독일 국민은 누구나 자신의 의지, 능력, 자격에 따라 공무원의 신분으로 공직에서 근무할 수 있다. 그러나 연령이 32세를 초과한 자는 원칙적으로 공무원 채용 시험에 응시할 수 없다. 단, 장애인의 경우 40세까지 지원이 가능하며, 자식의 양육 또는 장애인 가족의 부양으로 인해 시험 시기를 놓친 자에게는 특별한 배려가 가능하다.

독일 이외 유럽연합(EU) 국가의 국민들도 독일 공무원의 신분으로 근무할 수 있다. 그러나 독일 국민과는 달리 유럽연합 국가의 국민들에게는 모든 직위가 개방되어 있지 않다. 근무 내용과 근무처의 성격상 오직 독일 국적 소유자에 한하여 허용되어야 하는 직위가 있기 때문이다(예를 들어, 정보기관 등). 그러나 이들 직위는 확정되어 있는 것은 아니며, 상황에 따라 변할 수 있기 때문에 요구가 있을 때마다 심사를 통해 정해지게 된다.

2) 학력

독일 공무원 채용의 특징 중 하나는 철저한 계급제를 고수하고 있으며, '계급군²⁾ 제도'라는 특별한 제도를 유지하고 있다는 점이다. 계급군이란 유사한 계급의 군으로서, 독일 공무원의 계급군은 아래 〈표 2〉에서 보는 바와 같이 크게 고위직 공무원, 상급직 공무원, 중급직 그리고 단순직의 4단계로 구분되며, 각 계급군에는 다시 여러 단계의 계급이 있다.

우선 최상위 계급군인 '고위직 공무원' 계급군 안에는 아래 〈표 2〉에서 보는 바와 같이 초급사무관(A13)부터 행정차관(B1)까지 14단계의 계급이 있으며, 다음 단계인 '상급직 공무원' 계급군 안에는 서기보(A9)에서 주사(A13)까지 5단계의 계급이 있다. 마찬가지로 중급직에는 A6에서 A9까지 4단계, 단순직에는 A2에서 A6까지 5단계의 계급이 있다. 요약하면

성년(만 18세)이 된 독일 국민은 누구나 자신의 의지, 능력, 자격에 따라 공무원의 신분으로 공직에서 근무할 수 있다. 그러나 연령이 32세를 초과한 자는 원칙적으로 공무원 채용 시험에 응시할 수 없다. 단, 장애인의 경우 40세까지 지원이 가능하며, 자식의 양육 또는 장애인 가족의 부양으로 인해 시험 시기를 놓친 자에게는 특별한 배려가 가능하다.

독일 공무원 계급은 최상급인 차관(B11)에서 최하급 이등사무조수(A2)까지 총 26단계로 구분되어 있으며, 이는 다시 4단계의 계급군으로 나뉘어져 있다.

〈표 2〉 독일 공무원 계급군 및 계급제도

계급군(4단계)	계급군 내부의 계급(총 26단계)
고위직 공무원	A13~A16, B1~B11(14단계)
상급직 공무원	A9~A13 (5단계)
중급직 공무원	A6~A9 (4단계)
단순직 공무원	A2~A6※(5단계)

※ 각 계급군의 최상급 계급은 차상위 계급군의 최하위 계급이다. 예를 들어, 위의 표에서 A6 계급은 단순직 공무원 계급군의 최상급 계급인 동시에 중급직 공무원의 최하위 계급이다.

독일 인사행정제도의 특징 중 하나는 이들 계급군 간에는 엄격한 구분이 있어, 특정 계급군의 공무원에 채용되기 위해서는 학력, 능력, 적성 등의 요건도 중요하지만 무엇보다도 각 계급군에서 요구하고 있는 학력 조건이 충족되어야 한다. 원칙적으로 채용을 원하는 자의 학력 조건에 충족되지 않으면 해당 계급군에 채용될 수 없다는 의미이다.³⁾ 예를 들어, 고위직 계급군의 최하위 계급인 초급사무관에 임용되기 위해서는 우선 대학 졸업의 학력이 요구되며, 각 부처에서 실시하는 채용 시험에 합격하고 소정의 교육 및 시보 기간을 거쳐야 한다. 채용 응시자가 자신의 학력보다 낮은 학력이 요구되는 하위 계급군으로 지원할 수는 있으나, 흔한 경우는 아니다. 채용시험 응시자에게 기본적으로 요구되는 계급군별 최소 학력은 다음과 같다.

독일 인사행정제도의 특징 중 하나는 이들 계급군 간에는 엄격한 구분이 있어, 특정 계급군의 공무원에 채용되기 위해서는 학력, 능력, 적성 등의 요건도 중요하지만 무엇보다도 각 계급군에서 요구하고 있는 학력 조건이 충족되어야 한다. 원칙적으로 채용을 원하는 자의 학력 조건에 충족되지 않으면 해당 계급군에 채용될 수 없다는 의미이다.

〈표 3〉 독일 공무원 계급군의 채용 학력 조건

계급군	학력요건
고위직	대학교 이상 졸업
상급직	전문대 졸업
중급직	레알슐레 졸업(총 교육기간 10년), 김나지움(총 교육기간 12년, 아비투어)
단순직	초등학교 졸업 이후 하우프트슐레 졸업(총 교육기간 9년)

그러나 최근 성과제도가 강화되면서 이러한 엄격한 ‘계급군 원칙’ 에도 변화가 나타나고 있다. 대학 졸업의 고학력 소지자가 고위직이 아닌 상급직에 지원하는 경우도 있고, 대학 졸업자가 아닌 자가 경력 등으로 인해 고위직에 채용되는 경우도 있다. 또한 자질과 성과를 인정받아 상위 직급군으로 승진하는 경우도 있다. 그러나 이 경우에도 해당 응시자가 학력이 부족해도 이 계급군의 공직 업무를 성공적으로 수행할 수 있다는 점을 증명하여야 한다. 즉, 채용시험 응시자는 학력 부족을 보충할 수 있는 자신의 특출한 경력 및 기타 능력을 증명하여야 한다. 이에 대한 최종적

판단은 연방 차원에서는 연방인사위원회에서, 주는 주인사위원회에서 담당한다.

3) 채용 방법

독일 공무원 신규 채용의 원칙 중 하나는 계급제 국가이면서도 부처별 채용원칙을 채택하고 있다는 점이다. 부처 산하의 행정기관 역시 각 기관에서 필요한 인력을 직접 선발하는 것을 원칙으로 하고 있으나 예외적으로 고위직 공무원 선발은 하급 행정기관에서 하지 않고 대신 상급기관인 해당 부처가 선발하여 산하 행정기관에 배정하고 있는 실정이다. 지방자치단체의 경우에도 행정기관에서 필요로 하는 인력을 자체 책임 하에 선발한다. 따라서 각 부처의 인재상도 각 부처의 특징에 따라 조금씩 다르다.

부처 자율채용 원칙에 따라 인력 계획 역시 모든 부처와 기관에서 자체적으로 수립하고 그 인력 계획에 따라 인력을 채용하고 있다. 물론 인력 채용은 각 기관의 예산과 직접적으로 관련이 있기 때문에 독일 각 행정기관 역시 예산 책정 시 더 많은 예산을 확보하기 위해 담당 부처인 연방재무부와 줄다리기를 한다. 각 부처에서 인재상을 정하고 인력 계획을 수립하고 채용 업무를 담당하는 부서는 총무국 인사과이다. 총무국은 부처의 인사, 조직, 예산 등을 담당하는 부서이다. 채용은 공개 채용을 원칙으로 하지만 일부 인력에 대해서는 특별 채용도 가능하다. 그러나 특별 채용 대상자는 정치적 중립에서 자유로운 차관급, 국장급 공무원, 행정기관의 기관장과 비서 등 일부 인력으로 제한하고 있다. 각 부처 특별 채용 대상자의 적합성에 대한 심의 및 결정은 연방인사위원회에서 담당하고 있다.

독일 공무원 신규 채용의 원칙 중 하나는 계급제 국가이면서도 부처별 채용원칙을 채택하고 있다는 점이다. 부처 산하의 행정기관 역시 각 기관에서 필요한 인력을 직접 선발하는 것을 원칙으로 하고 있으나 예외적으로 고위직 공무원 선발은 하급 행정기관에서 하지 않고 대신 상급기관인 해당 부처가 선발하여 산하 행정기관에 배정하고 있는 실정이다.

3. 채용 공고 및 시험

1) 채용 공고

채용 공고 또한 원칙적으로 각 부처에서 담당하고 있다. 연방정부의 각 부처는 부처에서 발행하고 있는 인쇄물 또는 인터넷을 통해 인력 채용 공고를 하고 있는데, 최근에는 인터넷을 인력 채용 공고의 주요한 매체로 활용하고 있다. 채용 공고는 인력이 필요할 때마다 수시로 하고 있으며, 채용 공고에는 부처에서 선발하고자 하는 인력의 계급군, 응시자의 학력 및 자질에 대한 요건, 채용 시기, 채용 후 임용조건, 시험방법, 채용 후 교육과정 등을 자세히 명시하고 있다. 일부 부처에서는 우수한 인력을 유치하기 위하여 부처 소개를 자세히 하기도 하며 부처에 적합한 인재상에 대해 언급해 놓기도 한다. 또한 응시자들이 부처의 업무 또는

채용시험 과정에서 가질 수 있는 여러 예상 질문을 설정해 놓고 이에 대해 응답해 놓기도 한다. 이밖에 채용공고 내용에는 사회적 형평성을 고려하여 여성과 장애인을 우대한다는 표현도 있으며, 일부 부처의 경우 비록 '우대' 라는 표현은 없지만 여성 또는 장애인 등 사회적 약자의 '적극적인 지원' 을 바란다는 표현도 있다.

최근에는 각 부처에서만 채용에 대한 공고를 하는 것이 아니라 연방정부의 홈페이지(www.bund.de)에서도 모든 연방행정기관의 채용 정보를 제공하고 있으며, 연방내무부 산하기관인 연방행정청도 연방행정기관들의 인력 채용에 대해 공고하고 있다. 따라서 공직 근무를 원하는 지원자는 이들 공고를 통해 자신이 근무하기 원하는 기관에서 언제 인력을 선발하며, 그 채용 요건 및 방법은 무엇인가를 숙지하고, 이에 대해 준비하여야 한다. 공직 희망자는 여전히 많아 시험 경쟁률은 높은 편이나 독일 정부에서는 우수한 인력의 유치를 위해 홍보 등 많은 노력을 기울이고 있다. 특히 연방내무부 산하기관인 연방행정청의 경우 '공직채용 서비스센터'를 설치하여 채용박람회를 개최하는 등 공직 근무를 홍보하고 있으며 채용에 관한 정보도 제공하고 있다.

2) 채용 시험

공무원 채용 시험에 응시하기 위해서는 응시자가 채용 공고에 따라 자신의 이력서와 관련한 증빙 서류 등을 해당 부처에 접수하여야 한다. 이후 해당 부처의 인사담당 부서는 이들 서류를 심사하여 1차 합격자를 선발한다. 즉 서류전형 합격자를 선발한다. 서류전형 합격자는 개별 통지되며 이들만을 대상으로 필기와 면접시험 그리고 기타 시험을 실시하게 된다. 시험에 필요한 기간은 고위직의 경우 보통 2-3일 정도로 상대적으로 긴 시간이 소요되며, 중급직 시험은 3-4시간 걸린다.

공무원 채용 시험에 응시하기 위해서는 응시자가 채용 공고에 따라 자신의 이력서와 관련한 증빙 서류 등을 해당 부처에 접수하여야 한다. 이후 해당 부처의 인사담당 부서는 이들 서류를 심사하여 1차 합격자를 선발한다. 즉 서류전형 합격자를 선발한다.

공정한 전형을 위해 각 부처에서는 전형위원회를 구성하는데, 이 전형위원회는 보통 인사국장, 인사과장 외에 각 부처에 있는 인사문제 대표자회의⁴⁾ 위원이 참여한다. 전형위원회 위원은 모두 부처 내부 인력으로서, 우리나라와 같이 대학교수 등 외부 전문가 또는 타 부처 인력이 전형위원회에 참여하지 않는다는 점이 이채롭다. 전형위원회에서는 채용 시험 내용의 연방공무원법에 저촉 여부를 검토하고, 채용 기준을 정하고, 채용 시험 과정의 공정성 여부를 감독한다. 특히 각 계급군에 따른 학력의 일치 여부, 응시자에 대한 차별 여부 등을 감독한다.

채용 시험의 종류에는 각 부처별로 조금씩 차이는 있으나 보통 필기시험, 면접시험, 그룹토의 등이 있으며, 필요한 경우 심리테스트, 체력검사⁵⁾ 등도 있다. 또한 계급군에 따라 시험의 방법도 차이가 있는데, 고위직 공무원은 서류 전형 합격자에 대해 필기고사, 면접, 집단 토의 등과

같은 다양한 종류의 채용 시험을 실시하는데, 필기고사의 경우 100% 주관식 서술형이다. 그러나 중급직은 주로 필기시험 없이 면접시험만으로, 단순직은 대부분 서류 전형으로만 공무원을 선발한다. 시험은 응시자의 지식 여부를 판단하기보다는 공직자로서 갖추어야 할 자질을 검증하고 판단하는 데 초점을 두고 있다. 또한 종합적 사고에 대한 검증, 주요 시사 문제에 대한 분석과 대응 능력의 검증 등에 초점을 두고 있다.

독일에서는 각 부처가 자율적으로 공무원을 선발하고 있음에도 불구하고 정실 개입 등 인사 비리가 거의 발생하지 않고 있는데, 이는 연방내무부와 인사에 관한 독립적 기구인 '연방인사위원회'의 역할이 크다고 하겠다. 연방인사위원회는 각 부처에서 실시하는 공무원 채용시험의 정당성을 심의하며, 특히 특별 채용에 대한 정당성 여부 등을 심의, 결정한다. 즉, 연방인사위원회는 각 부처의 채용 과정을 감시하고 예외 사항에 대해 심의, 결정하는 기능을 수행한다. 이밖에 각 기관에서도 채용 시 '전형위원회'를 설치하여 인력 채용의 투명성과 정당성을 확보하고 있다.

독일에서는 각 부처가 자율적으로 공무원을 선발하고 있음에도 불구하고 정실 개입 등 인사 비리가 거의 발생하지 않고 있는데, 이는 연방내무부와 인사에 관한 독립적 기구인 '연방인사위원회'의 역할이 크다고 하겠다.

4. 채용 후 교육 및 배치

공무원 채용고시에 최종 합격하면 바로 평생직 공무원으로 임용되어 직무를 수행하는 것이 아니라, 일단 '교육생 공무원'의 신분으로 교육을 받는다. 교육생 공무원은 채용 후 처음으로 교육을 받는 공무원으로, 이 기간에는 교육 성적 등 기타 사유로 인해 채용 차체가 취소될 수도 있다. 연방과 주에서는 교육생 공무원을 대상으로 하는 교육을 위해 여러 교육기관을 설립·운영하고 있는데, 연방은 연방의 주요 사무인 일반행정, 외무행정, 병무행정, 재무행정, 안보행정, 복지행정 등을 교육시키는 전문 교육기관을 운영하고 있다. 반면, 주에서 주의 주요 사무인 경찰행정, 조세행정, 교육행정 등을 전문적으로 담당하는 교육기관이 있다.

교육기관 역시 각 계급군에 따라 다른데 고위직 공무원은 '슈파이어 행정대학원'에서, 상급직 공무원은 '행정전문대학' 그리고 중·하급직 공무원은 각 주의 '행정학교'에서 교육을 받는다.

교육을 성공적으로 마치고 나면 자신이 지원한 계급군의 특정 계급 공무원으로 임용된다. 보통 자신이 지원한 계급군의 최하위 계급에 임용된다. 예를 들면, 고위직은 초급사무관(A13)에 임용된다. 그러나 바로 평생직 공무원으로 임용되는 것이 아니고 일단 시보공무원으로 임용되어 근무하게 된다. 시보 기간 중에도 여러 평가 단계를 거치게 되며, 이 기간을 성공적으로 마쳐야만 비로소 평생직 공무원으로 임용된다.

| 후주 |

- 1) 일부 인사에 대해서는 독일 연방부처 장관이 공개 채용 과정을 거치지 않고 직접(특별 채용) 채용할 수 있다. 독일 연방공무원법(제5조 제2항)에 규정되어 있는 특별 채용의 대상자는 연방부처의 차관, 국장급 관리관, 연방부처 산하기관 기관장, 공공기관의 기관장 등이며, 이 외의 인사를 공개 채용이 아닌 특별 채용 형식으로 채용하려면 연방인사위원회의 심의와 결정이 있어야 한다.
- 2) 독일어로 라우프반(Laufbahn)이란 '경력', '인생력' 등으로 번역할 수 있으며, 동일한 학력과 경력을 자격요건으로 하는 공무원 계급의 집합을 의미한다. 우리의 경우로 예를 들어 보면 군(軍) 계급은 이등병부터 대장까지 여러 단계의 계급이 있는데, 이들 계급을 다시 병, 하사관, 장교, 장군 등의 계급군으로 구분하는 것과 같다고 말할 수 있다. 본 원고에서는 '라우프반'을 '계급군'으로 번역하기로 한다.
- 3) 단 승진을 원칙으로 하는 군인은 이 원칙에서 제외된다.
- 4) 인사문제대표자회의(Personalrat)란 직장 내 인사문제에 대해 논의하고 그 의견을 임용권자에 전달하기 위한 공직자 대표 기구로서, 모든 직장 단위에는 인사문제대표자회의가 조직되어 있다. 인사문제대표자회의는 임용권자의 인사권 남용의 방지를 주목적으로 하고 있으며, 공직자의 임용, 전포 및 파견, 후생 등의 인사문제에 관여한다.
- 5) 심리테스트, 체력검사 등은 주로 연방외교부의 공무원 채용시험에 포함되어 있는데, 근무환경이 열악한 외국에서 근무하여야 할 것을 대비하여 다른 부처와는 차별된 시험방법을 채택하고 있다.

발행처 프리드리히 에버트 재단 한국 사무소

편집인 크리스토프 폴만, 박상희

편집위원 김영희 신진욱 안두순 안석교 안인경 이삼열 정범구 최연혜 (가나다 순)

주소 110-742 서울시 종로구 율곡로 88(운니동 삼환빌딩) 1101호

Tel (02)745-2648/9 / Fax (02)745-6684 / e-mail info@fes-korea.org

<http://www.fes-korea.org>

FES Information Series는 유럽의 통합 과정과 독일의 정치 체제 및 발전을 중심으로 독일과 유럽의 다양한 쟁점들을 소개함으로써 해당 주제의 다양성과 상호 관련성을 부각시키고, 정책 대안에 대한 논의를 촉진할 목적으로 발간한다.

FES Information Series는 특정 정치 노선을 지지하지 않으며, 개별 주제들은 독일이나 유럽의 발전 추세를 관찰하고 평가할 능력을 갖춘 전문가가 집필한다. 여기에 수록된 내용은 필자들의 개인 의견이며, 프리드리히 에버트 재단의 공식 견해가 아님을 밝힌다. FES Information Series는 부정기 간행물로 프리드리히 에버트 재단 홈페이지(<http://www.fes-korea.org>)에서 전문을 내려 받을 수 있다.

Copyright 1998-2012 © by Friedrich-Ebert-Stiftung, Korea Office