

독일 공공인력 보수제도 개혁

양 현 모, 한국행정연구원 연구위원

2006년 6월

1960년대 이후부터 독일에서는 공공부문 인사개혁, 특히 보수제도 개혁의 필요성이 꾸준히 제기되어 왔으며, 실제로 여러 정권에서 의욕적으로 추진해 오던 분야이기도 하다. 하지만 보수제도의 개혁은 공무원 노조 등의 반대로 인해 그동안 큰 성과를 보지 못했다. 그러나 출범부터 인사제도의 개혁을 강조하였던 슈뢰더 정부는 2005년 공무원 및 공공부문 근로자 보수제도 개혁안을 발표하였다. 2005년 5월 공무원 노조와 합의하여 발표한 공무원 법안과, 공공부문 근로자와 합의하여 동년 9월에 제시한 공공부문 근로자 단체협약이 바로 그것이다. 개혁안의 핵심은 공직자의 근무 기간이 길어짐에 따라 자동으로 호봉이 높아지는 기존의 제도를 폐지하고 근무 성과와 자질에 따라 호봉이 높아지는 제도를 도입, 실시하기로 한 것이다. 또한 보수 단계의 승진 또한 근무 기간보다는 근무 성과를 기초로 해서 결정되도록 했다. 즉, 이 개혁안은 모든 공무원의 경쟁을 유도하고 그 성과에 따라 승진하고 보수를 지급하는 것을 골자로 하고 있다.

발행처: 프리드리히 에베르트 재단 주한 협력 사무소

편집인: 페터 가이, 박상희

편집위원: 김영희, 안두순, 안석교, 양민석, 이삼열, 정범구, 정현백, 최연혜 (가나다 순)

주소: 서울시 종로구 운니동 98-5 삼환 빌딩 1101호 ☎ 110-742

Tel: (02) 745-2648/9, Fax: (02) 745-6684

e-mail: feskorea@fes.or.kr & fesrok@fes.or.kr

http://www.fes.or.kr

1. '공직자'의 개념

독일에서는 연방, 주, 지방자치단체 및 기타 공법상의 행정기관에 근무하는 모든 인력을 포괄적으로 '공직자(öffentliche Dienst)'라 칭하고 있다. 즉, 공직자는 공공부문에서 근무하는 모든 인력을 총칭하는 개념이다. 공직자는 공무원(Beamte), 공공부문 사무원(Angestellte) 그리고 공공부문 노무자(Arbeiter)로 구분된다.

공무원은 공직자 중에서 신분상 공무원법의 적용을 받는 자이다. 공무원은 국가의 법률에 따라 임용되며, 국가와 공무원 사이에는 민간부문에서 체결하는 '단체협약'이 아닌 법률에 따라 고용관계가 성립된다.

공공부문 사무원은 공공부문에 근무하는 전문 사무직 근로자이다. 그러나 공무원과는 달리 신분상 공무원법의 적용을 받지 않는다. 즉, 이들은 법률에 따라 임용되지 않으며, 노동조건도 법률에 명시되지 않는다. 대신 국가와 공공부문 사무원 간에는 민간부문에서 처럼 단체협약을 체결하며, 그에 따라 노동 조건이 정해진다.

공공부문 노무자는 공공부문에서 근무하는 단순 기능직 근로자를 의미하며, 신분상 공공부문 사무원과 아무런 차이가 없다. 공공부문 사무원과 공공부문 노무자를 합쳐 공공부문 근로자(Arbeitnehmer)라 부른다. 요약하면 독일 공직자의 신분은 크게 공무원과 공공부문 근로자로 구분할 수 있다. 이 글에서는 독일의 공무원과 공공부문 근로자의 현행 보수제도 및 개혁 내용에 대해 알아보기로 한다.

2. 기존의 공무원 보수제도

2.1. 공무원 보수의 성격

공무원 보수 지급의 원칙은 기본법(제33조 5항)에서 명시하고 있는 공무원과 그 가족에 대한 부양원칙

에 따른다. 국가는 공무원이 공무에 전념할 수 있도록, 공무원과 그의 가족에게 경제생활에 필요한 경비를 지급하여야 한다는 원칙이다. 따라서 공무원 보수는 일반 근로자에게 지급하는 보수와는 달리 자신이 행한 일(근로)에 대한 직접적인 대가가 아니라, 공무원의 신분으로서 공무를 담임한 데 대한 지원과 보상의 의미를 갖는다. 다시 말해서, 공무원 보수란 근로에 대한 직접적 대가가 아니라 평생 동안 국가와 국민에게 봉사한 것에 대한 총체적 대가인 것이다. 이것이 지금까지 공무원 노조가 공무원 보수제도에 경쟁과 성과주의 원칙의 적용에 반대했던 이유 중 하나이다.

2.2. 공무원 보수의 종류

1) 봉급

공무원 봉급은 공무원 보수의 가장 큰 몫을 차지하는 요소로서 보통 물가, 민간부문의 보수, 공공부문 근로자의 보수 수준 등을 고려하여 정해진다. 공무원 봉급은 다음과 같이 그 대상자에 따라 A, B, W, R의 4가지 체계로 분류되어 있다.

봉급체계 A는 공무원과 군인을 대상으로 하며, 최하급 A2에서 최상급 A16까지 15단계로 나뉘어져 있다. 여기서 '공무원'이란 대학 교수와 검사 그리고 법관을 제외한 모든 공무원으로, 행정직 공무원은 물론 기술직·소방직·교정직 공무원, 경찰과 교사를 모두 포함한다. 한국의 경우 이들 공무원들이 대부분 각각 고유의 보수체계를 가지고 있는 것에 비해, 독일에서는 대학 교수와 법관 및 검사를 제외한 모든 공무원이 동일한 보수체계의 적용을 받는다.

봉급체계 B는 A와 마찬가지로 법관과 검사 그리고 교수를 제외한 모든 공무원과 군인을 대상으로 하고 있으나, 연방부처의 차관, 국장, 연방 상급 행정기관의 기관장, 군 장성 등 주로 최고위직 공무원에게만 적용되는 봉급체계이다. 봉급체계 B는 B1에서 B11까지 총 11단계이며, 최상급 B11은 차관의 봉급 단계이다. 봉급체계 W는 대학 교수에게 적용하며, W1에서 W3까지 3단계의 봉급 단계가 있다. 마지막으로

표 1. 독일 공무원 봉급체계

명칭	봉급 단계	대상
A	15단계: A2-A16	공무원 (행정직·기술직·소방직·교정직 공무원, 경찰, 교사 등)
B	11단계: B1-B11	공무원과 군인 중 최고위직 간부 (연방부처의 차관, 국장, 연방 상급 행정기관의 기관장, 군 장성 등)
W	3단계: W1-W3	교수
R	10단계: R1-R10	법관 및 검사

봉급체계 R은 법관과 검사를 대상으로, R1에서 R10까지 10단계로 구분하고 있다. 여기서는 대부분의 공무원에게 적용되는 봉급체계 A에 대해 자세히 알아보기로 한다.

봉급 체계 A는 A2에서 A16까지 15단계로 나뉘며, 동일 봉급 단계에서 호봉만 올라갈 수 있는 ‘호봉 승진’을 인정하고 있다. 각 봉급 단계는 12호봉으로 되어 있어, 일정한 기간이 지나면 호봉 승진이 가능하다. 성과주의보다는 연공 서열에 입각한 보수제도이다. 1호봉 승진에 소요되는 기간은 호봉의 단계에 따라 다른데, 1호봉에서 5호봉까지는 2년마다 1호봉씩 자동적으로 승진하며, 이후 9호봉까지는 3년마다, 그리고 10호봉에서 12호봉까지는 4년마다 1호봉씩 승진한다.

2) 가족 수당

공무원의 보수 중 봉급 이외에 가장 중요한 가족 수당은 제1단계와 제2단계로 나뉜다. 제1단계 가족 수당은 결혼 수당이고, 제2단계 가족 수당은 자녀의 수에 따라 지급되는 이른바 자녀 수당이다. 독일 공무원 중 기혼자(배우자가 사망한 자와 이혼자도 포함)는 가족 수당 제1단계에 따라 매월 일정액을 받는다. 액수는 직급에 따라 약간의 차이가 있으며, 단순직 및 중급직 공무원(봉급 단계 A2에서 A8까지)은 매월 100.24유로를, A9 이상의 상급직 또는 고급직 공무원은 매월 105.28유로를 받는다. 제2단계 가족 수당은 자녀 수당으로, 봉급 단계와 관계없이 자녀 2명까지는 1명당 90.05유로

를 받으며, 3명부터는 1명당 230.58유로가 추가된다.

3) 특별 수당(상여금)

특별 수당이란 일종의 상여금으로 1년에 2회 지급한다. 첫 번째 상여금은 휴가 경비 지원의 명목으로 보통 여름철에 지급되는 소위 ‘휴가 상여금’이며, 두 번째는 연말에 지급되는 상여금으로, 보통 ‘성탄절 상여금’이라고도 한다. 휴가 상여금의 경우, 단순직 및 중급직 공무원은 332.34유로를, 상급직 및 고급직 공무원은 255.65유로를 받는다. 하위직 공무원에게 더 많은 금액을 지급하는 것이 흥미롭다. 한편, 성탄절 상여금은 원래 자신의 1개월 봉급과 같았다. 그러나 1993년 이후 성탄절 상여금이 자신의 봉급 인상과 함께 인상되지 않고 1993년 수준으로 동결되었다. 통일 이후 독일의 재정 적자가 심각해졌기 때문이다.

4) 기타 수당

이미 언급한 가족 수당 이외에도 직무 성격, 근무 성적, 근무처에 따라 차등 지급되는 여러 종류의 수당이 있다. 이에 대한 자세한 설명은 생략한다.

3. 기존의 공공부문 근로자 보수제도

3.1. 공공부문 근로자 보수의 성격

공무 수행에 대한 전반적 대가의 성격을 가지고

있는 공무원 보수와는 달리, 공공부문 근로자(공공부문 사무원+공공부문 노무자)의 보수는 근로에 대한 직접적인 대가의 성격을 띤다. 공공부문 근로자의 보수 수준은 민간부문과 마찬가지로 사용자(국가)와 공공부문 근로자의 임금 협상 결과에 따라 결정된다. 사용자와 공공부문 근로자의 임금 협상은 일정한 기간의 간격(보통 1년)을 두면서 이루어지는데, 일단 정해진 보수는 다음에 새로운 보수가 결정될 때까지만 유효하다. 따라서 협상 과정에서 공공부문 근로자의 성과와 자질 등이 보수를 결정하는 주요한 원인으로 등장하기 마련이다. 그러나 공공부문 근로자의 보수제도 역시 그동안 공무원의 보수제도와 비슷하게 운영되어 왔다. 즉, 근로자의 성과와 자질에 기초해서 보수를 차등 지급하기보다는 공직근무 기간과 연령에 따라 보수를 지급하였다.

3.2. 보수의 종류

1) 기본급

공무원의 봉급에 해당하는 공공부문 사무원의 기본급은 I 단계에서 최저 X 단계까지 18단계로 구분되어 있다. 공공부문 사무원의 보수제도도 공무원 봉급체계(A체계)와 같이 호봉 승진제를 도입하고 있고, 각 기본급에는 다시 여러 단계의 호봉이 있다. 다만 공무원의 호봉 승진과 다른 점은 공무원의 경우 근무 평가 결과에 따라 조기에 호봉 승진을 기대할 수 있으나, 공공부문 근로자의 경우 성과에 관계없이 무조건 2년에 1호봉씩 승진한다는 점이다. 공공부문 노무자의 기본급은 최고 9단계에서 최저 1단계까지 17단계로 구분하며, 호봉 승진을 병행한다는 점에서 공공부문 사무원의 보수체계와 동일하다. 성과체계를 인정하지 않고 있다.

2) 가족 수당

공공부문 사무원의 가족 수당은 기본급과 가족 관계에 따라 구분된다. 미혼인 공공부문 사무원은 제1단계, 기혼인 사람은 제2단계, 그리고 결혼해서 1명의 자녀를 둔 사람은 제3단계의 가족 수당을 받을 수 있다. 2명 이상의 자녀를 둔 경우 자녀 1명당 90.57유로를 추가로 받는다. 그러나 공공부문 노무자는 공공부문

사무원 수준의 가족 수당이 지급되지 않고, 자녀 1인당 공공부문 사무원 자녀 1인 이상 초과 액수에 해당하는 90.57유로를 받을 뿐이다.

3) 기타 수당

공무원이 직위 수당, 직무 수당, 특별근무 수당, 성과 수당 등 여러 종류의 수당을 받는데 반해, 공공부문 근로자에게는 이런 수당이 지급되지 않거나, 지급된다 하더라도 특수한 경우에만 지급된다. 왜냐하면 공공부문 근로자의 경우 대부분 구체적 근무 조건이 고용 계약에 명시되고, 이 계약에 따라 보수의 총액이 결정되기 때문이다. 공공부문 근로자는 다만 공무원과 마찬가지로 1년에 2회에 걸쳐 특별 수당(상여금)을 받는다. 그 시기와 금액도 공무원과 같다.

4. 공직자 보수제도의 개혁

4.1. 공무원 보수제도의 개혁

1) 개혁의 기본방향

부양원칙이 강조되어 있는 현 제도와는 달리 개혁안은 공직 사회의 효율성이 강조되어 공무원의 근무 성과와 자질이 봉급과 연계되기 시작했으며, 이에 따라 동일 직급의 공무원이라도 봉급이 차별되어 지급된다. 2008년부터는 보수 규정이 개정되어 근무 기간이 길어짐에 따라 자동적으로 호봉이 높아지는 현재의 제도를 폐지하고, 근무 성과와 자질에 따라 호봉이 높아지는 제도를 도입, 실시하기로 하였다. 또 보수 단계의 승진도 근무 기간보다는 근무 성과를 기초로 결정되도록 하였다.

2) 개혁의 내용

슈뢰더 정부는 정부 출범 이후 공무원 노조와 꾸준히 대화하여 일차적으로 2004년 10월 공무원 노조와 합의한 개혁안을 발표하였고, 2005년 6월 15일 공무원 인사 개혁을 위한 법안을 내각회의를 통해 최종 결정하였다. 연방의회와 연방상원을 거쳐 법률로 최종 확정되면 2008년부터 효력을 발생할 법안의 주요

내용으로는 임용·연급·승진·보수제도의 개혁 등을 들 수 있다. 이중 보수제도의 개혁은 공무원 인사 개혁의 핵심으로 근무 성과와 자질에 입각한 승진, 보수제도를 구축한 것이다. 물론 현재의 규정에도 능력 있는 자의 우대 규정이 있다. 이 규정에 따르면, 근무 성적이 좋은 공무원의 경우 정해진 호봉 승진 기간에 관계없이 빠른 호봉 승진이 가능한 반면, 근무 성적이 나쁜 공무원인 경우 정해진 기간이 경과하더라도 호봉 승진이 불가능하다. 또한 근무 성적이 특출한 자는 일종의 상급인 성과 수당을 받기도 한다. 그러나 이런 규정에도 불구하고 실제 시행 실적은 극히 낮아, 대부분의 공무원의 호봉은 근무 성적이나 성과에 관계없이 일정 기간이 지나면 자동적으로 높아지고 있다.

그러나 향후 무능한 공무원은 승진이 불가능한 것은 물론 현재의 보수보다 낮은 보수를 받을 수도 있다. 연방정부 보수제도 개혁안은 근무 연한에 따른 자동적 호봉 승진제를 폐지했을 뿐만 아니라, 봉급을 ‘기본 봉급’과 ‘성과 봉급’으로 구분하여 성과 봉급에 대해서는 근무 성과 및 자질에 따라 차등 지급하기 때문이다.

기본 봉급은 봉급체계 A의 경우 최저 F2단계에서 최고 F16단계로 15단계로 구분되어 있으며, 호봉제도를 인정하고 있어 최초 직급 임용 후 5년, 10년, 15년 이후 호봉 승진이 가능하다. 그러나 근무 기간이 경과했다고 해서 무조건 승진하는 것이 아니라, 그동안의 근무 성적이 승진에 더 커다란 영향을 미친다.(표 2와 표 3 참조)

성과 봉급은 연령 및 근무 기간과는 무관하며, 오직 성과에 따라 차등 지급된다. 이것은 공무원의 성과에 따라 4단계로 구분되며, 제2단계가 기준 단계다. 근무 성적이 높은 자는 제3단계 또는 제4단계로 설정되는 반면, 근무 성적이 낮은 자는 제1단계에 설정된다.

4.2. 공공부문 근로자 보수제도 개혁

1) 개혁의 기본 방향

2005년 9월 23일 연방정부(대표: 연방내무부 장관)와 독일의 전체 지방자치단체를 대표하는 ‘지방자치단체사용자연합회(VKA)’는 ‘통합서비스 노조(ver.di)’와 2005년 10월 1일부터 적용될 새로운 단체협약에 합의하였다. 따라서 2005년 10월 1일을 기점으로 공공부문 근로자들에게는 새로운 협약(TVöD)이 그 효력이 발생한다. 그러나 16개 주정부를 대표하여 노동조합과 협약을 체결하는 기구인 ‘독일주연합회(Tarifgemeinschaft deutscher Länder)’가 이번 협약에 참여하지 않았기 때문에 주 소속 공공부문 근로자들에게는 당분간 이전의 단체협약(VAT 또는 MTArb)을 적용한다.

새로운 단체협약의 내용으로 근무시간의 재조정, 민간 기업과의 인력 교환과 탄력적인 근무제도의 강조 등도 있지만, 특히 중요한 사항은 성과 중심의 승진, 보수제도의 도입이다. 즉, 근무 기간이 늘어남에 따라 자동으로 승진하고 이에 따라 높은 보수를 지급받는 기존 제도를 폐지하는 대신 근무 성과에 따라 승진하는 제도를 도입한 것이다. 이와 함께 성과 상여금 제도를 활성화하여 성과가 높은 공직자에 대해 보수의 200%까지 성과 상여금을 지급할 수 있도록 하였다. 또 다른 특징은 공공부문 근로자의 보수제도를 통합한 것이다. 즉, 그동안 공공부문의 사무원과 노무자에게 각각 다르게 적용해 왔던 보수 규정을 통합하여 이들 모두 동일한 보수 규정에 따라 보수를 지급받게 되었다.

그러나 새로운 보수체계를 모든 근로자에게 일률적으로 적용하는 것이 아니라 당분간 근로자 각자의 선택에 따라 구 단체협약(사무원의 경우 VAT)이나 신 단체협약(TVöD)을 선택할 수 있도록 하여 근로자가 큰 손해를 입지 않도록 했다. 장기 근무자에게는 구 협약에 따른 보수체계가, 근무 경력이 짧은 근로자의 경우는 새로운 보수체계가 각각 유리하기 때문에 자기에게 유리한 방향으로 선택하면 된다.

이러한 이유로 노조는 성과급 제도의 도입에도 불구하고 새로운 단체협약에 긍정적인 입장을 보이고 있다. 즉, 전통적으로 보수체계의 개혁에서 성과급의

표 2. 공무원 기본 봉급표(봉급 체계 A, 2008년 1월 1일 이후 유효)

※월급/유로

단 계	임용시 기본봉급	호 봉		
		임용 후 5년	임용 후 10년	임용 후 20년
F 2	1,475	1,523	1,572	1,621
F 3	1,536	1,588	1,641	1,693
F 4	1,571	1,636	1,700	1,765
F 5	1,584	1,666	1,748	1,831
F 6	1,621	1,724	1,827	1,931
F 7	1,692	1,824	1,956	2,087
F 8	1,798	1,959	2,119	2,280
F 9	1,916	2,088	2,260	2,432
F10	2,065	2,289	2,514	2,739
F11	2,380	2,607	2,833	3,060
F12	2,560	2,833	3,107	3,381
F13	3,023	3,270	3,517	3,764
F14	3,182	3,512	3,843	4,173
F15	3,904	4,175	4,446	4,718
F16	4,312	4,628	4,945	5,161

자료: 연방내무부, www.bmi.bund.de

표 3. 공무원 성과 봉급표(봉급 체계 A, 2008년 1월 1일 이후 유효)

※월급/유로

단계	성과 단계			
	제1단계	제2단계	제3단계	제4단계
F 2	34	68	102	136
F 3	36	72	108	144
F 4	37	74	111	148
F 5	39	78	117	156
F 6	41	82	123	164
F 7	44	88	132	176
F 8	48	96	144	192
F 9	51	102	153	204
F10	58	116	174	232
F11	64	128	192	256
F12	71	142	213	284
F13	79	158	237	316
F14	87	174	261	348
F15	99	198	297	396
F16	110	220	330	440

자료: 연방내무부, www.bmi.bund.de

도입은 노조 입장에서 순순히 받아들이기 어려운 제안임에도 불구하고 정부의 개혁 방안이 탄력적이며, 향후 임용되는 근로자에게도 그리 불리하지 않으므로 노조가 개혁에 기꺼이 동참한 것으로 판단된다. 새로운 보수표를 참고로 하면서 변화된 내용을 살펴보기로 한다.

2) 개혁 내용

표 4는 개정된 지방자치단체 소속 공공부문 근로자와 연방 소속 공공부문 근로자의 보수표이다. 구동독 지역에 근무하는 공공부문 근로자들에게 적용되는 보수는 구서독 지역 공직자 동일 단계의 92.5% 수준이다.

가) 보수표의 통합

공공부문 사무원과 노무자의 보수 규정을 통합하여 보수표를 하나로 통일하였다. 표 4는 공공부문 사무원과 노무자에게 모두 적용되는 보수표이다.

나) 보수 단계의 축소

한편, 이전의 공공부문 사무원의 기본급은 최고 I 단계에서 최저 X 단계까지 18단계로, 공공부문 노무자의 경우 최고 9단계에서 최저1단계까지 17단계로 분류되었으며, 각 단계에는 여러 단계의 호봉이 있었다. 특히 공공부문 사무원의 각 기본급에는 21세부터 49세까지 15호봉으로 구분되어 있는 등 상당히 복잡하였다. 그러나 표 5-3의 새로운 통합 보수표에 따르면 기본급단계는 15단계로, 호봉 단계는 6단계로 축소되었다. 보수제도가 그만큼 간단해 진 것이다. 각 기본급의 제1호봉, 제2호봉은 기본 호봉이며, 제3호봉부터 승진 호봉이다. 이것은 보통 공공부문 근로자가 제1호봉 또는 제2호봉에 임용된 이후 호봉이 높아지기 때문이다.

다) 성과에 따른 승진 및 보수 지급

새로운 보수제도의 특징 중의 하나는 성과에 따른

표 4. 공공부문 근로자 보수표(연방과 지방자치단체 소속)

※2005년 10월 1일부터 적용: 유로

기본급	기본호봉		승진단계			
	제1호봉	제2호봉	제3호봉	제4호봉	제5호봉	제6호봉
15단계	3,384	3,760	3,900	4,400	4,780	5,030
14단계	3,060	3,400	3,600	3,900	4,360	4,610
13단계	2,817	3,130	3,300	3,630	4,090	4,280
12단계	2,520	2,800	3,200	3,550	4,000	4,200
11단계	2,430	2,700	2,900	3,200	3,635	3,835
10단계	2,340	2,600	2,800	3,000	3,380	3,470
9단계	2,061	2,290	2,410	2,730	2,980	3,180
8단계	1,926	2,140	2,240	2,330	2,430	2,493
7단계	1,800	2,000	2,130	2,230	2,305	2,375
6단계	1,764	1,960	2,060	2,155	2,220	2,285
5단계	1,688	1,875	1,970	2,065	2,135	2,185
4단계	1,602	1,780	1,900	1,970	2,040	2,081
3단계	1,575	1,750	1,800	1,880	1,940	1,995
2단계	1,449	1,610	1,660	1,710	1,820	1,935
1단계		1,286	1,310	1,340	1,368	1,440

자료: 연방내무부, www.bmi.bund.de

승진 및 보수 차등 지급 원칙의 도입이다. 기본급은 물론 호봉 승진 시 공직자의 성과와 자질에 따른 승진을 원칙으로 하였으나 새로운 보수제도도 근무 기간에 따른 자동적 호봉 승진을 완전히 폐지한 것은 아니다. 원칙적으로 각 보수 단계 1호봉에 임용된 후 2호봉으로 승진하기 위해서는 1년, 3호봉 3년, 4호봉 6년, 5호봉 10년 그리고 6호봉으로 승진하기 위해서는 15년이 경과되어야 한다. 그러나 이런 원칙에도 불구하고 새로운 보수제도 하에서는 공직자의 성과와 자질에 따라 정해진 기간보다 빠른 기간 내에 승진할 수도 있으며, 반대로 정해진 기간이 초과해도 승진을 하지 못할 수도

있다. 물론 승진 여부는 모두 평가를 기초로 결정된다.

이밖에 가족 수당을 폐지하였고, 임용권자가 총인건비의 8% 이내에서 근무 성과가 특출하고 자질이 우수한 공공부문 근로자에게 1회성 성과 수당을 지급할 수 있도록 규정하고 있다. 다만 그 파급성을 고려하여 이 제도는 2007년부터 시행하되 2007년에는 일단 총인건비의 1% 이내에서 수당을 지급하며, 점차 그 비율을 8%까지 높이도록 하였다. 따라서 향후 근무 성과와 자질이 우수한 공직자는 자기 보수의 200% 이내에서 성과 수당을 받을 수 있게 되었다.

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 에베르트 재단의 공식 견해가 아님을 밝힌다. FES-Information-Series는 부정기 간행물로 프리드리히 에베르트 재단 홈페이지(<http://www.fes.or.kr>)에서 전문을 내려 받을 수 있다.

Copyright 1998-2006 © by Friedrich-Ebert-Stiftung, Korea Cooperation Office