

독일 공적연금제도의 개혁 추이와 기업연금

김 상 호, 관동대학교 경영학부 교수

2005년 6월

신중도 가치를 걸고 등장한 사민당/녹색당 연합정권은 공적연금제도 개혁을 중요한 목표로 설정하고 연금제도 개혁을 단행하였다. '연금법 개혁 2001'은 1957년의 연금법 대개정 이후 가장 의미 있고 포괄적이며 혁신적인 법률로 평가받고 있다. '연금법 개혁 2001'의 핵심내용은 공적연금제도 내에서의 제도 개선과 사적연금 활성화를 위한 정부지원의 확대에 있다.

'연금법 개혁 2001'의 가장 큰 특징은 부과방식으로 운영되는 공적연금에만 의존하던 기존의 정책에서 탈피하여, 적립방식으로 운영되는 사적연금제도(기업연금 및 개인연금) 역시 노후소득을 보장하는 중요한 구성요소로 인정하고, 정부가 다양한 형태의 정부보조금과 세제 혜택을 주어 사적연금제도를 적극 지원하는 점이다. 이는 공적연금에만 의존하여 노후소득을 보장하던 기존정책과 큰 차이가 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. 서론

노후소득을 정부가 제도적으로 보장하기 시작한 것은 산업화 이후의 새로운 현상이다. 19세기 말까지 근로자들은 일반적으로 근로능력을 상실할 때까지 취업했으며, 근로능력을 완전히 상실할 때에는 일반적으로 가족의 도움(family insurance)에 의존했다. 19세기 말부터 도입되기 시작한 공적연금제도는 연금 지급을 통하여 은퇴할 수 있다는 근로자의 꿈이 이루어지게 하였으며, 노후의 빈곤 완화에도 기여하였다.

독일의 공적연금제도는, 비스마르크(Bismarck)가 법률을 제정함으로써 1889년 세계 최초로 도입되었으며, 이후 서구 선진국들이 공적연금제도를 도입하는데 기여하였다. 공적연금을 구성하는 중요한 제도로 생산직근로자연금제도(1889년 도입), 사무직근로자연금제도(1911년 도입) 및 광부연금제도(1923년 도입)가 있다. 또한 공적연금제도에는 직업별 연금제도의 특수직종에 속하는 공무원연금제도, 농민노령부조 및 수공업종사자연금제도가 있지만 이들의 비중은 낮았다. 보험원칙을 중시하는 비스마르크의 독일식 제도는 부조원칙을 중시하는 베버리지의 영국식 제도와 함께 공적연금제도의 중요한 두 축을 구성하고 있다. 독일의 공적연금제도는 우리나라가 공적연금제도(공무원연금제도; 1960년, 군인연금제도; 1963년, 사학연금제도; 1975년, 국민연금제도; 1988년)를 도입할 때 모범제도의 역할을 하였다. 따라서 독일 공적연금제도의 변화는 우리에게 중요한 의미를 갖는다.

공적연금제도를 개혁하기 위한 중요한 법 개정은

1957년, 1972년, 1992년 및 2001년에 있었다. 초기의 법 개정이 급여확대를 목적으로 진행된 것과 달리 1990년 이후의 법 개정은 재정안정화에 초점을 맞추고 있다. 첫째, 1957년의 연금법 대개정(大改正)에서 재원조달방식이 적립방식에서 부과방식(적립금을 축적하지 않고 현재의 근로세대가 납부하는 보험료로 은퇴세대를 부양하는 방법)으로 전환하였다. 또한 기초부분과 소득비례부분으로 이원화되었던 연금산식을 소득비례방식으로 일원화하였고, 임금상승률에 비례하여 연금을 인상하는 제도로 전환하였다. 그러나 이러한 저부담-고급여 구조로의 제도 변경은 과도한 세대간 소득재분배를 통하여 형평성 문제를 야기했다.

둘째, 1972년 법 개정에서는 가입대상자가 확대되었으며, 연금급여 수준이 추가로 인상되었고, 조기노령연금(여성, 실업자 및 장애근로자는 60세에, 그리고 35년 이상의 장기가입자는 63세에 수급 가능)과 최저임금에 맞춘 연금을 신설하였다. 그러나 이러한 과도한 급여확대는 70년대의 석유파동으로 발생한 장기 경기침체 때문에 재정을 악화시켰고, 이에 따라 시행된 지 얼마 되지 않아 원상복귀되었다.

셋째, 1992년 법 개정은 당면한 문제인 재정안정화에 중점을 두었다. 80년대 이후의 낮은 경제성장률과 고령화 추세의 가속화는 부과방식으로 운영되는 연금재정을 위협하였다. 우선 재정안정화를 위하여 1972년의 법 개정에서 낮추어진 연금수급 개시연령을 점진적으로 이전의 65세로 연장하였다. 또한 단기재정 위기를 극복하기 위하여 가입자는 보험료 인상을 통하여, 연금수급자는 급여 수준의 인하를 통하여, 그리고 정부는 국가보조금 비율을

인상해서 재정을 안정시키려 하였다. 그러나 재정 악화가 예상했던 것보다 빨리 발생하자 재정안정화 방안의 실시시기를 1992년의 법 개정에서 계획했던 것보다 앞당겨 실시하였다. 아울러 1997년에 보험료율이 18.7%에서 심리적 한계선으로 간주되던 20%를 초과하여 20.3%가 되자, 독일의 정치가들은 부가가치세 인상을 통하여 연금재원을 조달하는데 합의하였다. 이에 따라 1997년 12월에 부가가치세를 15%에서 16%로 인상하였고, 이렇게 조달된 재원의 일부를 활용하여 연금재정을 지원하고 있다.

높은 재원조달 비용이 기업의 국제경쟁력을 약화시키고, 가처분소득을 축소시켜 근로의욕을 상실케 하는 요인이라는 비판이 제기되었다. 새로 집권한 사민당/녹색당(SPD/Grüne) 연립정권은 이러한 비판을 수용하여 법을 개정하였다. 이에 따라 유류소비 억제 등을 통한 생태계 보호를 위하여 신설한 환경세 재원의 일부를 연금재정을 지원하는데 사용하여 2000년 1월에 19.3%로, 그리고 2001년 1월에는 19.1%로 보험료율을 소폭 인하했다. 그러나 이러한 방안 역시 공적연금제도가 직면한 수급불균형 문제를 근본적으로 해결할 수는 없었다.

독일 공적연금제도에서 발생한 재정 위기의 근본적인 원인은 고령화의 진전과 장기 경기침체이다. 다양한 출산장려정책에도 불구하고 출생률은 낮은 반면, 보건의료 수준의 발달로 수명은 지속적으로 늘어나고 있다. 2003년에는 20세~64세의 취업자 3.6명이 65세 이상의 연금수령자 1명을 지원하지만, 2030년에는 20세~64세의 취업자 2.2명이 65세 이상의 연금수령자 1명을 지원해야 하는 인구구조로 변하게 된다. 이러한 고령화 사회의 진전은 인

구구조 변화에 민감한 부과방식으로 운영되는 공적 연금의 재원조달에 직접적인 영향을 주고 있다.

2. '연금법 개혁 2001'의 개요

신중도 기치를 걸고 등장한 사민당/녹색당 연합정권은 공적연금제도 개혁을 중요한 목표로 설정하고 연금제도 개혁을 단행하였다. 이를 주무부처인 보건사회부 장관의 이름(Walter Riester)을 따 '리스터 개혁'으로, 또한 정부가 지원하는 사적연금을 '리스터 연금'이라 부르기도 한다. 공적연금제도, 사적연금제도 및 개인연금제도로 이루어진 3층 보장망을 활용한 노후보장을 주요내용으로 하는 '연금법 개혁 2001'은 1957년의 연금법 대개정 이후 가장 의미 있고 포괄적이며 혁신적인 법률로 평가받고 있다.

'연금법 개혁 2001'의 핵심내용은 공적연금제도 내에서의 제도 개선과 사적연금 활성화를 위한 정부지원의 확대에 있다. 먼저 공적연금제도 내에서의 제도 개선 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 보험료율의 인상을 억제하기 위하여 급여수준을 단계적으로 인하하였다. 이에 따라 급여 수준이 2010년에 약 5%, 그리고 2030년에 약 7% 인하될 전망이다. 둘째, 유족연금인 배우자연금을 축소하는 반면, 육아기간을 연금산정에서 높게 평가하여 자녀를 양육한 여성에게 유리하도록 하였다. 1992년 이후 출생한 자녀에 대해 3년간 보험료를 납부한 것으로 인정해 주는 인정육아 기간에 취업하여 보험료를 납부한 가입자에게는 실제로 납부한 보험료에 추가하여 연금에서 인정하는 소득(전체가입자 평균소득)을 합산하여 보험료를 납부한 것으로 인정토록

하였다. 셋째, 이혼한 사람에게 제공되는 분할연금과는 별도로, 혼인기간 중에 취업하여 획득한 연금수급을 위한 최소가입기간 역시 부부가 희망하면 분할할 수 있도록 하였다. 이에 따라 이혼하지 않은 부부 역시 본인들이 희망하면 배우자의 연금수급을 위한 인정기간을 분할하여 본인의 최소가입기간을 충족시키는데 사용할 수 있게 되었다.

한편 사적연금제도의 활성화를 지원하는 방안은 '연금법 개혁 2001'에서 매우 중요하다. '연금법 개혁 2001'의 가장 큰 특징은 완전부과방식으로 운영되는 공적연금에만 의존하던 기존의 정책에서 탈피하여, 적립방식으로 운영되는 사적연금제도(기업연금 및 개인연금) 역시 노후소득을 보장하는 중요한 구성요소로 인정하고 정부가 다양한 형태의 정부보조금과 세제 혜택을 주어 사적연금제도를 적극 지원하는 점이다. 이는 공적연금에만 의존하여 노후소득을 보장하던 기존정책과 큰 차이가 있다.

연금법 개정으로 더 많은 기업연금과 개인연금을 수급하기 위하여 임금 중의 일부를 보험료로 납부하는 근로자에게 제공되는 정부보조금과 세제 혜택은 저소득 근로자와 자녀가 많은 가정에 유리하다. 또한 정부가 근로자에게 제공하는 지원 규모가 2002년부터 2008년까지 단계적으로 늘어나도록 설계하였다. '연금법 개혁 2001'은 보험료율의 안정에 중점을 두어 보험료율이 2020년까지 최대 20%, 그리고 2030년까지 최대 22%를 초과하지 않도록 규정하고 있다. 이를 위하여 2020년까지 보험료율이 20%를 상회할 것으로, 그리고 2030년까지 22%를 상회할 것으로 전망되면 연방정부가 국회에 보험료율의 인상을 억제할 수 있는 적절한 방안을 제시하도록 규정하고 있다.

3. '연금법 개혁 2001'과 기업연금제도

'연금법 개혁 2001' 이전의 기업연금제도의 중요한 문제점은 근로자가 전직하여 다른 기업에 취업할 때 이전 기업에서 받은 기업연금 수급권을 잃을 수 있다는 것이다. 이는 한 기업에 10년 이상 근무하고 동시에 35세 이상인 근로자가 전직할 경우에만 이전 기업에서 확보된 기업연금 수급권을 인정하였기 때문이다. 독일은 이러한 최소근무 기간과 최소연령 규정을 통하여 장기근속을 유도하였지만, 이는 평생직장 개념에서 벗어나 전직이 자주 일어나는 최근의 취업패턴에는 맞지 않았다. 이 엄격한 규정 때문에 결혼 후 자녀 양육 등으로 휴직을 하는 여성 근로자들은 기업연금 수급권을 상실하는 경우가 많았다. 이를 반영하여 독일은 '연금법 개혁 2001'에서 기업연금 수급권과 관련된 규정을 다음과 같이 변경하였다. 첫째, 근로자가 납부한 기업연금 보험료는 전직하더라도 그대로 유지하여 연금 또는 일시금으로 돌려받는다. 둘째, 2001년 이후 기업의 비용으로 조성된 기업연금의 경우 이전 기업에서 확보된 기업연금 수급권 인정을 위한 최소근무 기간을 10년에서 5년으로, 그리고 최소연령을 35세에서 30세로 하향조정 하였다. 또한 경과규정으로 2005년까지 수급권이 확보되는 기업연금에 대해서는 30세 이상이지만 하면 전직하더라도 이전 기업에서의 연금수급권을 그대로 보장하기로 하였다. 또한 잦은 전직으로 여러 회사에서 기업연금을 수급하는 근로자를 위해 연금수급권을 희망하는 회사로 옮겨 합산하여 받을 수 있도록 하였다.

독일의 기업연금에는 다음의 5가지 종류가 있다. 이는 직접보장과 지원금고로 구성되는 내부적 실행방법과 직접보험, 연금금고, 연금기금으로 구성

되는 외부적 실행방법으로 양분된다. 전통적인 내부적 실행방법과 외부적 실행방법의 중요한 차이는 외부적 실행방법에 더 많은 정부지원이 제공되는데 있다. 한편, 독일의 기업연금에서는 보험료를 납입할 때 세제상의 혜택 등 다양한 지원이 제공되지만, 근로자가 기업연금을 수급할 때에는 소득세가 부과된다(이는 우리나라의 국민연금과 유사함).

4. 기업연금의 종류 및 내용

1) 직접보장

<표 1>은 사용자가 자발적으로 근로자에게 약속하고 연금지급을 책임지는 직접보장이 독일에서 가장 많이 사용되는 기업연금임을 보여준다(2002년 말 기준으로 650만 명 가입). 직접보장은 대부분의 대기업에서 활용되고 있는데 우리나라의 퇴직금제도와 유사하게 사용자가 전적으로 소요재원을 조달하며, 적립된 기금이 사내에 유보되어 기업의 운영자금으로 사용되기도 한다. 또한 적립금 운용방법에 제한이 없기 때문에 다양한 형태의 금융자산에 투자하기도 한다. 이처럼 적립금 운용에 대한 정부 규제가 없는 것이 직접보장의 특징이다. 직접보장의 재원조달을 위한 충당금에는 세제혜택이 주어지며, 근로자가 기업에 대해 연금지급 청구권을 가진다.

'연금법 개혁 2001'에 따라 기업이 보장하는 기업연금 외에 추가로 직접보장에 가입하기를 희망하는 근로자는 임금 중의 일부를 기업연금 보험료로 사용할 수 있으며, 이 목적으로 사용되는 임금에는 세제 혜택이 주어진다. 이를 구체적으로 살펴보면 근로자는 공적연금제도 보험료납부 상한선의 4%에 해당하는 금액(이는 2003년의 경우 연 2,448유로임)까지 소득세를 면제받고 기업연금 보험료로 납입할 수 있다. 또한 2008년까지 한시적으로 기업연금 보험료로 사용되는 소득에 대해서 사회보험료 납부대상에서도 제외되는 혜택이 주어진다. 한편, 사용자의 부도에 대비하기 위해 사용자는 연금보장조합에 가입하여야 하며, 사용자가 파산하여 지급능력이 없을 때에는 연금보장조합이 대신 지급하게 된다.

2) 지원금고

지원금고는 19세기 중반에 시작된 가장 오래된 기업연금으로 직접보장과 비슷하다. 다만 여기서는 연금지급을 위한 적립금이 사내에 유보될 뿐만 아니라 동시에 일정한 규모의 적립금이 외부의 독립기관에 의해 운영되는 점에서 차이가 있다. 이 운영기관은 단일기업 또는 여러 기업에 의해 설립되며, 운영기금을 회원기업에 대출해 주기도 한다. 여기서도 근로자가 기업에 대해 연금지급 청구권을 가지며, 연금보장조합을 통하여 기업의 파산 위험에

표 1. 독일 기업연금의 운영규모(2002년 말 기준)

(단위: 억 유로)

기업연금의 종류	직접보장	지원금고	직접보험	연금금고	연금기금
운영규모	2,096 (59.2%)	248 (7.0%)	450 (12.7%)	745 (21.0%)	2 (0.1%)

대비하는 것 역시 직접보장에서와 동일하다. 직접 보장과 지원금고로 구성되는 내부적 실행방법에서 사용자가 부담하는 보험료는 모두 법인세 납부대상에서 제외된다.

사용자 부담으로 제공되는 기업연금에 추가하여 근로자가 더 많은 기업연금을 받기위해 임금의 일부를 기업연금 보험료로 사용할 때 주어지는 소득세와 사회보험료 면제의 혜택은 직접보장에서와 동일하다. 그러나 근로자가 본인임금의 일부를 직접보장과 지원금고에 보험료로 납부하여도 뒤에서 설명하는 리스터 지원금이 제공되지는 않는다. 다만 사용자가 근로자와 합의 하에 직접보장과 지원금고에 있는 기업연금 적립금을 다음에서 설명하는 연금기금으로 전환하고, 여기에 본인임금의 일부를 기업연금 보험료로 납입하여야 리스터 지원금이 제공된다.

3) 직접보험

직접보험은 사용자가 피용자를 위하여 민영보험 회사와 생명보험이나 연금보험 계약을 체결하는 형태로 이루어진다. 피보험자수가 많은 보험회사와 계약을 체결하여 위험이 분산되기 때문에 직접보험

은 소규모기업에 적합하며, 근로자는 보험회사에 대하여 연금지급 청구권을 갖는다. 직접보험에서도 사용자가 전적으로 보험료를 지불하였지만 '연금법 개혁 2001'에 따라 근로자가 더 많은 기업연금을 수급하기 위하여 본인 소득의 일부를 기업연금 보험료로 납부하면, 이 보험료에 대해 정부 지원이 제공된다.

4) 연금금고

독립법인인 외부기관(예: 주식회사 형태)이 운영하는 연금금고는 보험과 동일한 원리로 작동하며, 원칙적으로 사용자가 전적으로 보험료를 부담한다. 보험사고가 발생하면 납부한 보험료와 이의 운용수익으로 연금을 지급한다. 연금금고에서는 운용자산에 대하여 일정한 수준의 수익률을 안정적으로 확보하는 것이 중요하기 때문에 운용자금의 35%까지만 주식에 투자할 수 있도록 제한하고 있다. 여기서도 근로자가 연금금고에 대하여 연금지급 청구권을 갖는다.

5) 연금기금

연금기금은 '연금법 개혁 2001'로 새로이 도입된

표 2. 기업연금제도의 요약

기업 연금	내부적 실행 방법 (내부적립, 리스터 지원금 없음)	직접 보장	가장 많이 활용되며, 적립금 사내 유보, 기업에 대해 청구권을 가짐, 우리나라의 퇴직금 제도와 유사
		지원 금고	가장 오래된 제도, 직접 보장과 유사, 적립금의 사내 유보뿐만 아니라 외부 운용 가능
	외부적 실행 방법 (외부적립, 리스터 지원금 제공)	직접보험	민영보험회사와 계약 체결, 소규모 기업에 적합, 보험회사에 대해 청구권 가짐
		연금금고	외부기관이 운영, 주식투자 제한, 연금금고에 대해 청구권 가짐
		연금기금	새로 도입된 제도, 외부 독립 기관이 적립금 운용, 연금 형태로만 지급, 연금 기금에 대한 청구권 가짐

기업연금이다. 연금기금에서는 외부의 독립기관인 연금기금 운영기관이 적립된 기금을 독자적으로 자본시장에서 운용하여 얻은 수익과 원금으로 보험사고가 발생한 피보험자에게 사망할 때까지 연금형태로 지급한다. 연금기금은 주식투자에 대한 제한이 없기 때문에 자본시장을 적극적으로 활용할 수 있는 장점이 있다. 여기서도 원칙적으로 사용자가 전적으로 보험료를 부담하지만, 더 많은 기업연금을 수급하기 위해 근로자가 희망하면 소득의 일부를 보험료로 납부할 수 있다. 연금기금에 보험료를 납부하는 근로자에게 제공되는 정부 지원 내용은 연금기금고에서와 동일하며, 근로자가 연금기금에 대하여 연금지급 청구권을 갖는다. 한편 자본시장에서의 높은 투자위험에 따른 파산을 예방하기 위해 연금기금 운영기관은 연방보험감독청의 감독을 받을 뿐만 아니라 연금보장조합에 가입하여야 한다.

5. 기업연금에 대한 정부지원의 내용

1) 개요

5가지의 기업연금 중에서 리스터 지원금이 근로자에게 제공되는 기업연금은 직접보험, 연금기금고, 연금기금으로 구성되는 외부적 실행방법 뿐이다. 또한 일시금으로 지급되는 기업연금에도 정부지원이 없으며, 오직 연금형태로 지급되는 기업연금에만 근로자에게 정부지원이 제공된다. 이를 통하여 독일은 사내유보가 아닌 외부기관이 운영하는 외부적 실행방법의 기업연금이 활성화되어 기업파산으로 기업연금을 지급할 수 없는 사태가 발생하는 것을 예방하며, 동시에 기업연금이 연금 형태로 지급되어 안정적인 노후보장이 제공될 수 있도록

유도하고 있다.

2) 정부보조금 및 특별소득공제(리스터 지원금)

직접보험, 연금기금고 및 연금기금에 임금의 일부를 보험료로 납부하는 근로자는 2002년부터 리스터 지원금이라 불리는 정부보조금이나 특별소득공제 혜택 중의 하나를 선택할 수 있다. 자격요건을 충족시키는 근로자가 신청할 때 지원되는 정부보조금은 본인의 연금보험통장으로 지급되기 때문에 근로자는 본래의 보험료에서 이 지원금을 차감한 액만 납입하면 된다. 근로자가 사회보험료 납부대상의 본인소득 중에서 2002년부터 소득의 1%를, 2004년부터 2%를, 2006년부터 3%를, 그리고 2008년부터 4%를 기업연금 보험료로 납부하면 최대의 정부보조금을 지급 받는다. 보험료가 이 기준에 미달하면 리스터 지원금은 미달된 금액에 비례하여 감소하는데, 이 규정은 정부보조금과 특별소득공제에 적용한다.

정부보조금 액수는 혼인관계, 자녀수 및 본인소득에서 차지하는 납입보험료의 비중을 따라 차등적으로 결정된다. 예를 들면 2008년 연소득이 30,000유로이면서 두 명의 자녀가 있는 근로자가 소득의 4%에 해당하는 1,200유로를 기업연금 보험료로 납부하면 정부가 지원하는 최대 정부보조금인 678를 지급 받는 된다(표 3 참조). 이는 기혼자에게 주어지는 보조금 308유로와 두 명의 자녀에게 주어지는 자녀보조금 370유로를 합산한 금액이다. 따라서 이 근로자가 기업연금을 위하여 실제로 부담하는 보험료는 522유로이다. 이처럼 소득수준에 관계없이 혼인관계와 자녀수에 따라 동일한 금액의 정부보조금이 제공되어 저소득층일수록 본인이 부담하는 보험료가 적어진다.

표 3. 기업연금에 대한 정부보조금의 확대 추이(1년 기준)

(단위: 유로)

기간	미혼	기혼	자녀보조금(1인당)
2002-2003년	38	76	46
2004-2005년	75	152	92
2006-2007년	114	228	138
2008년 이후	154	308	185

이러한 정부보조금 대신 근로자는 특별소득공제 혜택을 받을 수도 있다. 연금보험료 납부상한선 이내의 본인소득 중에서 2002년부터 소득의 1%를, 2004년부터 2%를, 2006년부터 3%를, 그리고 2008년부터 4%를 기업연금 보험료로 납부한 근로자는 본인의 소득수준에 관계없이 일정한 금액을 소득세에서 공제 받을 수 있다(표 4 참조). 따라서 높은

세율이 적용되는 고소득 근로자일수록, 그리고 자녀가 없는 근로자일수록 특별소득공제를 선택하는 것이 유리하다. 정부보조금 또는 특별소득공제 중에서 본인에게 유리한 것을 선택할 수 있는데, 일반적으로 소득이 높지 않으면서 가족 수가 많은 근로자의 경우 정부보조금을 선택하는 것이 유리하다.

표 4. 기간별 특별소득공제 상한액(1년 기준)

(단위: 유로)

기간	특별소득공제 상한액
2002-2003년	525
2004-2005년	1,050
2006-2007년	1,575
2008년 이후	2,100

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 1998-2005 © by Friedrich-Ebert-Stiftung, Korea Cooperation Office