

2006년 독일 노사관계 동향 : 독일식 노사관계 모델의 위축

Till Müller-Schoell (한스베클러재단, 경제사회과학연구소(WSI) 연구원)

■ 독일식 자본주의의 기반 붕괴?

‘독일식 자본주의는 존재하는가? 미래는 있는가?’ 라는 주제의 중요한 독일 정치·경제 분석보고서가 발표된 후 11년이 지났다(Streeck, 1995). 사실 독일은 고임금, 저불평등을 유지하면서도 경쟁력을 지켜 왔다는 측면에서 ‘독일식 자본주의는 존재하는가?’ 라는 질문은 논쟁적이라 할 수는 없을 것이다. 독일의 임금·소득격차는 전반적으로 낮았으며, 대기업과 중소기업 사이에서도 마찬가지로였다. 그리고 경제와 공공 분야의 조직화 및 공동의사결정 구조 덕분에 사회적 계층이나 지위 간 권력 격차 역시 낮았다. 이러한 구조는 품질다변화생산(diversified quality production)의 기초로 유효했다. 그러므로 이는 고유의 고용제도를 가진 독특한 모델로 인식할 수 있을 것이다(Marsden, 1999).

두 번째 질문은 여전히 유효하다. 고임금, 고숙련을 특징으로 하는 독일 경제모델은 여전히 존재하는가? 흔히 ‘독일 노사관계 모델’이라 불리는 이 모델은 사실 최근 몇 년간 사회·경제적, 정치적 변화에 따라 흔들리고 있는 것이 사실이다. 정치적 배경은 다음과 같은 변화를 겪어 왔다.

- 2차 세계대전 이후 독일 노조의 유력한 사회주의 진영과 기독교 진영이 통합되면서 각기 사회민주당(SPD)과 기독교민주당(CDU/CSU)에 대한 연계를 유지하게 되었다. 그러나 시민당과 연계가 더 긴밀하여 노조는 게르하르트 슈뢰더 후보를 적극 지지하였다. 그러나 그 후 몇 년에 걸쳐 노조와 시민당 사이의 노동시장 개혁정책, 사회정

책에 대한 공감대가 약해지면서 노조의 평조합원들이 지지하는 새로운 좌파 정당(WASG)이 출범하게 되었다.

-사민당이 노동시장과 사회정책에 대해 새로운 노동 접근방식을 채택한 것이 결정적인 전환점이 되었다. 노동시장의 현대적 서비스에 관한 4대 법안을 채택하면서 사민당은 법제도를 통한 임금 및 복지수준의 방어를 포기한다는 암묵적인 신호를 보낸 것이다.

-노조와 사민당 사이의 관계 악화에 일부 기인하여 사민당-녹색당 연정은 2005년 다수당 지위를 상실하게 된다. 그리고 사민당과 기민당이 대연정을 이룩하면서 노조는 영향력을 상실했다. 여당인 사민당에 의존할 수도, 전통적인 우호세력을 동원하여 반정부 시위를 일으킬 수도 없는 입장이었다. 그러나 2006년 일부 도시에서 노조가 시위를 조직한 사실을 통해 알 수 있듯이, 실행행사에 대한 억제력이 약화된 것도 사실이다.

그러나 이러한 전반적인 정세 변화는 고용제도 및 노사관계의 기능에 단지 간접적인 영향을 미칠 뿐이다. 이하에서는 노조와 사용자단체의 역량 후퇴, 단체협약의 영향력 감소, 사회정책 및 노동시장 정책 패러다임의 변화 등 독일 노사관계 및 관련 정책의 최근 동향을 살펴보고자 한다. 이러한 요인들은 종합적으로 독일 노동시장은 물론 독일 경제 전반에 영향을 미치게 된다. 이러한 변화가 독일 경제 모델을 혼란스럽게 하지는 않아도 시스템을 지속적으로 잠식하고 소진시키는 점진적 단계로 작용할 수 있다는 암울한 현실을 직시해야 할 것이다.

■ 노조와 사용자단체

독일 모델의 중요한 특징은 경제가 고도로 조직화되었다는 것이다. 그러나 근래 들어 노조와 사용자단체가 세력을 잃어 가고 있다. 이에 대한 원인은 크게 두 가지로 분석할 수 있는데, 신자유주의 진영의 공격이 강도를 더해 가고 있다는 것과, 핵심 기업들의 협력강화로 주변 주체들이 퇴출당하는 불안정 효과가 발생하고 있다는 것이다(Thelen/Kume, 2003: 211).

노조가입률이 대표적인 지표이다. 1990년대 중반만 하더라도 일부 노조 지지자들은 당시 노조가입률 하락은 독일 통일 직후 나타난 현상인 노조의 인위적 팽창 이후 다시 정상화되어 가는 과정이라는 낙관론을 펼쳤다(Tumer, 1998). 그러나 그 후 노조가입률 하락은 둔화되긴 했지만 끝없이 이어졌

다(Beese, 2006a). 2004년 노조 규모는 4.8% 감소했고, 2005년 다시 3.3% 감소하여 현재 노조조합원은 678만 명에 불과하다. 분야별로는 서비스노조가 2004년 5.7%, 2005년 4.3%의 감소율을 보이는 등 가장 큰 손실을 기록하여 근무시간 단축과 인력감소 등이 불가피했다.

사용자단체 역시 같은 문제에 당면했다. 단지 중소기업을 중심으로 가입률이 하락하고 있을 뿐 아니라 조직의 잠식에 대처하는 방편으로 단체협약에 적용되지 않는 회원지위를 별도로 신설해야 했다고 한다(Haipeter/Schilling, 2006). 절박함의 발로인 이러한 방법은 조직에 심각한 문제가 있음을 시사한다.

두 번째 지표는 조직 사이의 경쟁이다. 사용자단체는 이에 해당하지 않는다. 그러나 독일노동조합총연맹(DGB)에 소속된 노조들의 경우 기독교 노동운동의 도전에 직면하고 있다. 기독교 노조들은 사용자의 지원에 힘입어 단체협약에서 DGB 노조들을 대체하려 노력하고 있는 것으로 알려졌다. 한 예로 최근 연방노동법원은 기독교급속노동자연맹(CGM)을 단체협약의 주체로 공식 인정했다(Vogel, 2006a). 이는 특히 독일 동부에서 임금 수준을 저해할 수 있다.

세 번째 지표는 종업원평의회나 노조 대표들의 경영진 참여 형태의 공동의사결정 수용여부이다. 공동의사결정제도는 현재 대연정 정부가 대대적인 개혁을 계획하면서 정치적으로 참여한 관심의 대상이 되고 있다. 노사당사자들은 아직 개혁의 조건에 합의하지 못하였는데¹⁾ 이는 점차 하나의 패턴이 되어 가고 있다. 학계에서는 곧 사회적 주체들의 의견을 수용한 보고서를 발표할 것이다. 이는 각종 여론조사 결과 공동의사결정제도에 대한 여론의 폭넓은 지지가 확인되었음에도 불구하고 개혁방향에 합의하는 시스템상의 능력이 점차 약화되고 있음을 단적으로 보여준다.

■ 단체협약

올해 현재까지 단체협상과정을 전체적으로 살펴보면 심각한 분쟁과 파업, 새로운 형태의 일시불 지급을 포함한 소폭 임금인상, 단체협약 배제 분야의 증가 등으로 특징지어 진다. 신생 노조 및 전문

1) 'Schulduweisungen verstärken Streit um Mitbestimmung' in : Frankfurter Allgemeine Zeitung, 15th november 2006, p14.

〈표 1〉 단체협약 적용 비중

(단위 : %)

		1998	2001	2004
근로자	구 서독지역	76	71	68
	구 동독지역	63	56	53
사업체	구 서독지역	53	48	43
	구 동독지역	33	28	23

자료 : IAB-Betriebspanel(사업체 패널).

직 조직들은 별도의 단체협약을 체결했다.

1990년대 이후 단체협약 적용률은 하락하는 추세이다. 구 서독지역에서는 총 근로자 중 1/3이 단체협약의 적용을 받지 못하고 있으며, 구 동독지역에서는 거의 절반에 육박한다. 대기업의 대부분이 단체협약을 체결하고 중소기업은 대다수가 체결하지 않는다는 사실을 감안하면, 단체협약의 적용을 받는 사업장은 서부에서는 절반 이하, 동부에서는 1/4 이하에 불과함을 의미한다. 단체협약 적용률은 1998~2004년 사이 8~10% 가량 감소했다(Bispinck, 2006).

단체협약 적용률을 확대하기 위해 정부는 노조와 사용자단체의 동의를 받아 이를 의무화할 수도 있다. 그러나 이는 과거부터 대중적인 지지를 받은 경우가 없으며 단체협약이 감소하면서 이러한 장치의 사용빈도는 오히려 더 낮아지는 추세이다. 1991년 의무 단체협약은 총 단체협약 중 5.4%에 달했는데 이 수치는 2000년 2.9%, 2005년 1.8%로 급락했다. 결국 의무 단체협약에 적용되는 근로자는 17만명에 불과하다. 건설노조만이 덤핑에 대항하는 수단으로 이러한 조치를 혁신적으로 사용하고 있을 뿐이다(Bispinck, 2006). 2006년에 나타난 새로운 현상으로, 건설분야에서 단체협약 및 노동법의 최소조건을 등록 근로자들에게 적용하도록 하는 법적의무화 제도가 산업 세정(industrial cleaning) 부문에도 확장되었다는 것이다. 임금에 대한 최저기준 일반화를 위해 의무 단체협약의 추가 확대 적용에 대한 논의가 현재 일부 진행 중이다(Beese, 2006c).

2006년 평균 임금인상률은 1.5%였는데, 임금인상이 이렇게 미미한 수준에 그친 이유는 기존의 협약이 유효기간이 길어 당장의 임금인상이 유예되었기 때문이다. 2006년에 진행한 협상 결과, 가까운 미래에 더 높은 임금인상을 실현한다는 합의가 이루어졌다(Dribbusch, 2006a). 가령 은행권에서는

2007년 3%의 임금인상이 예정되어 있다. 이번 협상은 또한 다른 의미에서 단체협약을 강화할 수 있을 것으로 기대된다. 일부 사례에서는 별도의 직종별 연금제도가 도입되기도 하였다.

2006년에는 파업이 상당히 장기적이고 대립적인 양상을 보였는데, 이는 독일 모델하에서는 비전 형적이라 할 수 있다. 공공분야 협상시 극심한 분쟁으로 공공분야 사상 최장기간 파업으로 이어지기도 했다. 그럼에도 불구하고 공무원노조는 근무시간 연장 및 정부 부문별 단체협약 차별화 추세를 수용해야 했다(Beese, 2006b). 의사노조 역시 매우 극심한 장기분쟁에 돌입하여 일부 성과를 얻어냈다.(Dribbusch, 2006b). 이는 단체협상의 ‘조종사화(cockpitisation)’의 한 단면이기도 하다.

독일 노사관계의 ‘조종사화’란 일부 전문가 집단이 노조에서 탈퇴하여 자체 조직을 결성하고 별도의 단체협상을 체결하는 현상을 의미한다. 최초이자 가장 널리 알려진 사례가 바로 ‘Cockpit’, 즉 항공 공조종사 노조이다. 조종사화의 다른 참여자들은 기관사노조(GDL), 의사노조(Marburger Bund), 공무원노조(dbb)의 일부 소규모 서비스 및 공공 분야 노조 등이다. 이러한 추세는 단체협약의 분권화 및 차별화 현상을 더욱 강화하는 효과를 가져온다(Bispinck, 2006; Dribbusch, 2006b).

노조들은 산별노조 차원에서 상실한 영향력을 회복하기 위해 기업별 노조를 동원하고 있다.²⁾ 이제는 정리해고에 대항하는 기업별 일자리 연대가 하나의 전통으로 자리잡았으며, 올해의 경우에는 독일 포드사 사업장이 좋은 예라 할 수 있다(Stettes, 2006). 이는 노조가 영향력을 유지하는 경우 부분적으로 주효하기도 하지만 두 가지 결과를 초래할 수 있다. 즉 사용자가 산별협약에 재참여하도록 유도하는 유인책으로 작용하거나(아직은 그러한 징조가 나타나지는 않고 있다), 기업별 노조 차원의 연대를 선호하면서 산별협약이 점차 설 자리를 잃을 수도 있다. 어쩌면 당연하게도 이런 전략을 주로 사용하는 기업은 자동차산업에서 고도로 조직화되고 재정상태가 건실한 대기업이다. 자동차산업에서 나타난 새로운 특징은 단체협약의 일부로 자발적 추가지급 조항이 추가되었고 이를 현지에서 이행하기 위해 종업원평의회가 참여한다는 것이다. 이는 경영진과 종업원평의회 사이에 합의 · 조정 가능한 금액의 일시급 지불을 의미한다(Dribbusch, 2006c).

단체협약에서 특히 관심대상인 분야는 자격증명 및 직업훈련이다. 숙련노동자의 과잉양성이야말로

2) ‘Nur unsere eigene Stärke zählt’ (Interview with B. Huber) in: Die Mitbestimmung, 09/2006.

로 독일시스템의 전통적인 강점이었던 만큼, 이는 이전 가능한 능력에 대한 투자를 점차 꺼리는 사용자들에 대한 대응으로 여길 수 있을 것이다. 2001년만 하더라도 인력의 지속적인 능력유지는 첫 단계협약의 일부로 포함되었다(Bahn Müller/Fischbach, 2004). 그러나 올해 단계협상 과정에서 가장 영향력 있는 금속이나 전력산업에서는 숙련근로자 부족에 대한 대안으로서 지속적 교육에 합의가 이루어지지 못했다. 그 결과 사용자는 직종에 유관한 직업훈련이나 구조조정 결과, 훈련이 필요한 경우에만 지속적 교육에 대한 비용을 부담하게 되었다. 근로자의 요청으로 직종과 직접적으로 연관되지 않은 교육을 실시할 경우 비용 및 시간비용을 분담한다(Vogel, 2006b). 이러한 협약사항의 이행을 위해 종업원평의회 역할이 강화되고 그 결과 분권화 과정 역시 가속화될 것으로 보인다.

■ 사회정책 및 노동시장정책

독일의 사회정책, 노동시장정책은 지난 수년간 패러다임의 전환을 겪었다. 독일의 사회정책은 전통적으로 생애주기 위험시에도 사회적 지위를 유지하고 국민 전체가 사회에서 낙오되지 않도록 하는 것을 목표로 했다. 한 가지 중요한 측면은 근로자 및 노조를 복지행정 조직체계에 편입시킨 것이었다. 1969년 법(Arbeitsförderungsgesetz)에 따르면, 전통적인 노동시장정책은 노동공급의 질적 수준을 유지하여 구조적인 변화를 관리하고 경제정책, 성장정책을 뒷받침하는 것을 목적으로 했다. 실업수당 역시 노동수요공급의 균형을 유지하고 반경기적 수요안정화를 꾀하는 긍정적인 투자로 간주되었다.

노동시장의 현대적 서비스에 대한 4대법규(Hartz I-IV)의 제정에 따라 노동시장정책 활성화 및 비용절감을 위한 복지혜택 축소를 지향하는 움직임이 발생했다. 재정부담에 대한 우려가 제기되고 공급경제학이 새로이 각광을 받으면서, 특히 저임금부문에서 임금을 감소하는 정책이 속속 등장하게 되었다. 고임금을 향하는 ‘유리한 제약(beneficial constraint)’ (Streck, 1995)을 포기하고 실업대책으로 심지어 비전형적, 임시직 고용이 공식적으로 장려되기도 했다.

2006년에는 시장원칙을 확대 적용하고 사회계층 사이의 장벽을 제거한 의료보험제도 개혁 이외에는 별다른 사회정책이나 노동시장정책 패러다임의 변화가 있었다고 볼 수는 없다. 그보다 2006년은 지난

수년간 실행한 주요 개혁의 효과가 뒤늦게 발생하거나 새로이 조정되는 한 해였다. 또한 정년퇴직 연령을 높이고 조기퇴직은 점진적으로 없어질 것이다. 이러한 변화는 복지혜택 축소, 통제 강화의 경향을 보이고, 저임금화 및 보조금 지원 근로의 추세를 강화하는 등 고임금 기조에 대한 압박을 가중시키고 있다.

가장 큰 문제는 다양한 형태 및 목적의 보조금 지원 고용이다. 상대적으로 고령의 근로자를 노동시장에 유지하고 퇴직연령 상승을 보완하기 위한 사업인 Initiative 50plus는 55세 이상 근로자 고용시 보조금을 지원한다. 노동력 방출(labour-shedding)의 기회는 모두 점진적으로 제거될 것이다. 그 대신 정부에서 사회보장 기여금을 지급하거나 이직에 따른 소득의 손실을 보전해 줄 수 있다. 고령 근로자의 고용에 대한 유인책으로 51세 이상의 근로자들은 고용보호법 적용대상에서 제외될 것이다. 또한 실업의 위험을 줄이기 위해 45세 이상의 근로자 대상 교육에 대한 지원을 추가로 제공할 것이다(BMAS, 2006).

비전형 고용은 이전수당이라는 지원제도에 포함된다. 특히 건설업에 종사하는 계절 근로자들은 비수기에 이전수당을 지급받는다. 사용자에게 지급하는 보조금은 비수기 때도 고용을 유지하는 것을 목적으로 한다(IAB, 2006a). 또한 실직한 자영업자들도 실업보험에 편입하는 획기적인 방안을 마련하여 자영업을 장려하고 있다(Müller-Schoell, 2006a; IAB, 2006b). 그러나 자영업자들 대다수가 저소득에 홀로 자기착취 수준으로 일을 한다는 것은 잘 알려진 사실이다(Noll/Wieβner, 2006).

이러한 노동시장 활성화 및 비용절감 노력의 궁극적인 목표는 실업자들이 어떠한 일자리든 즉각적으로 받아들일도록 하는 것이다. 일부 조치는 실직자들에 대한 압력을 가중시키기도 한다. 실업수당은 전반적으로 1년으로 단축되고, 55세 이상의 경우 기존 규정의 전환기가 아직 존재한다. 실업수당 계산방식도 과거보다 엄격해진 결과, 금액수준과 기간은 감소할 것이다. 노조는 이러한 조치는 물론 실업수당 지급요건으로 근로의지 입증요건의 도입에 대해 강력 반발한 반면, 사용자단체는 기준을 한층 강화할 것을 요구했다(IAB, 2006b+c). 25세 미만 실업자는 기초복지가 아닌 가족을 통해 지원을 받아야 할 것이다. 제한적 시간제 일자리(marginal part-time jobs)의 경우 수당의 증가 없이 사회보장 납입비만 높아진다(IAB, 2006d).

독일은 2006년 유럽차별금지지침(European directive on Anti-Discrimination)에 따라 새로운 규정을 신설했다. 균등처우에관한포괄법(General Law on Equal Treatment (AGG))하에서 만인은 인종, 성

별, 종교, 세계관, 장애여부, 성적 취향이나 정체성 등과 무관하게 평등한 처우를 보장받는다(IAB, 2006e). 노동시장에서 반차별 노력은 애초에 노조나 노사협의회 등 사회적 주체의 영역이었다. 그러나 이제는 노조가 이러한 법을 활용할 수 있는지 아니면 해당 기능이 국가로 대체되는지 여부가 의문으로 남아 있다.

이러한 논리는 법적구속력이 있는 최저임금 분야에도 적용된다. 노조 스스로도 노동시장에서 임금수준 저하의 긍정적인 효과에 따른 지배능력(governance capability) 상실에 대해 언급하고 있다. 정부 내에서는 저임금 일자리에 대한 보조금의 보편화 및 법정 최저임금에 대한 논쟁이 본격화되고 있다. 이러한 논란의 결과는 아직 확실치 않다. 단지 현재의 추세는 노동시장 최저기준 보호자로서 노조 및 단체협약의 역할의 약화라 할 수 있다.

■ 결론 : 제도적 흐름 및 점진적 혁신

종합적으로 올해는 대대적인 개혁이나 패러다임 전환이 현실화되지는 않았다. 정부나 정치조직들은 기존의 추세를 벗어나지 않은 채 소극적인 변화만을 모색했을 따름이다. 그러나 기본적인 사실은 아직도 유효하다. 즉 노동시장은 비전형 고용을 향해 단체협약을 탈피하는 방향으로 나아가고, 조직화된 자본주의의 기반을 형성하는 조직은 쇠락하는 추세가 지속되고 있으며, 정치적 움직임은 이러한 두 가지 추세를 모두 뒷받침한다. 조직화된 자본주의로부터 멀어지는 제도적 흐름이 지속되고 있는 것이다.

본 연구자는 독일 노사관계의 사회·경제적, 정치적 여건의 변화에 대한 대응으로 사업장 중심 정책 및 최저기준 일반화의 추세 등이 일부 등장하고 있다고 본다. 이는 시장과 양립 가능한 대안의 가능성으로 볼 수도 있으나 기존의 고속런, 고임금 경제 모델의 핵심적 특징으로부터 멀어지는 점진적 이자 일관된 추세를 상쇄하기에는 역부족이다. 독일식 자본주의는 미국식 자본주의와는 상이할 것이 분명하지만 마찬가지로 1980년대 독일 자본주의와도 판이하게 다를 것으로 보인다.

이미 이러한 점진적 변화가 누적된 결과가 일부 나타나고 있다. 독일에서는 노조가 저임금이나 경영진 보상에 대해 통제를 유지해 온 덕분에 전통적으로 임금격차가 크지 않았다. 그러나 이는 더 이

상 사실이 아니다. 소득분포에서 하위 50%에 달하는 계층의 임금격차는 이제 서유럽 국가 중 최고치를 기록하고 있으며 상위 10분위와 하위 10분위의 비율은(D1/D9) 1984년 2.14에서 2002년 2.52로 상승하였으며, 그럼에도 불구하고 실망스럽게도 노동시장에 미친 긍정적인 영향은 전무하다(Schettkat, 2006). 이런 의미에서 노동시장 개혁이란 이미 독일 자본주의의 임금구조와 조직적 기반을 타파할 수 있는 방대하고 비싼 임금보조 및 활성화(activation) 사업인 동시에, 실업자에게 여하한 긍정적인 효과를 부여하지 못한 비용절감 방안이었음이 드러났다(Aust et al, 2006). **KLI**

참고문헌

- Aust, J., Bothfeld, S., Leiber, S., Müller-Schoell, T., B.Seine(2006), Missbrauch und Kostenexplosion bei Hartz IV? WSI-Thesen zur aktuellen Reformdiskussion, http://www.monapoli.de/cps/rde/xbcr/SID-3D0AB75D-4F499320/monapoli/Hartz-Thesen_180806_final.pdf
- Bahnmüller, R./Fischbach, S.(2004), Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, WSI-Mitteilungen 4/2004, pp.182~189.
- Beese, B.(2006a), Union membership decline slows down, EIRO on-line, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/04/articles/de0604039i.html>
- Beese, B.(2006b), New collective agreement for public sector; EIRO on-line; <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/06/articles/de0606029i.html>
- Beese, Birgit(2006c), Posted Workers Act extended to industrial cleaning; EIRO on-line; <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/09/articles/de0609049i.html>
- Bispinck, R.(2006), Abschied vom Flächentarifvertrag? Der Umbruch in der deutschen Tariflandschaft, in: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (ed.): WSI-Tarifhandbuch 2006, Frankfurt, pp.41~66.
- BMAS(2006), Initiative 50plus: Eckpunkte zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungschancen älterer Menschen in Deutschland, Material zur Information, Berlin, 13. September.

- Dribbusch, H.(2006a), Interim Report on 2006 collective bargaining round; EIRO on-line; <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/08/articles/de0608019i.html>
- Dribbusch, Heiner(2006b), Doctors' strike ends in new collective agreement; EIRO on-line; <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/07/articles/de0607019i.html>
- Dribbusch, H.(2006c), New package of agreements signed in metal industry; EIRO on-line; <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/05/articles/de0605039i.html>
- Haipeter, T., G. Schilling(2006), Arbeitgeberverbände in der metall- und Elektroindustrie. Tarifbindung, organisationsentwicklung und Strategiebildung, Hamburg.
- IAB(2006a), Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung. Saison-Kurzarbeitergeld in: Chronik der Arbeitsmarktpolitik.
- ____ (2006b), Änderungen bei Arbeitslosengeld und Arbeitslosenversicherung zum 1. Februar 2006 in: Chronik der Arbeitsmarktpolitik.
- ____ (2006c), Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Kontroverse Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales in: Chronik der Arbeitsmarktpolitik.
- ____ (2006d), Minijobs, Arbeitslosengeld II und Ich-AG. Gesetzliche Neuregelungen zum 1. Juli 2006 in: Chronik der Arbeitsmarktpolitik.
- ____ (2006e), Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll europäische Antidiskriminierungsrichtlinie in deutsches Recht umsetzen in: Chronik der Arbeitsmarktpolitik.
- Marsden, D.(1999), A Theory of Employment Systems. Micro Foundations of Societal Diversity, Oxford.
- Müller-Schoell, T.(2006a), Arbeitslosenversicherung für Selbständige. Ist die freiwillige Weiterversicherung ein positiver Beitrag zu Flexicurity?, http://www.monapoli.de/cps/rde/xbcr/SID-3D0AB75D-49F72ADC/monapoli/Selbstaendige_AV_TMS_1006.pdf
- Müller-Schoell, T.(2006b), Der Gründungszuschuss: Was bleibt von der Ich-AG nach der Zusammenlegung mit dem Überbrückungsgeld?, <http://www.monapoli.de/cps/rde/xchg/SID->

3D0AB75D-49F72ADC/monapoli/hs.xml/217.html

- Noll, S., F. Wießner(2006), Existenzgründung aus Arbeitslosigkeit, in: WSI-Mitteilungen 5/2006, 270~277.
- Schettkat, R.(2006), Lohnspreizung: Mythen und Fakten – Eine Literaturübersicht zu Ausmaß und ökonomischen Wirkungen von Lohnungleichheit, Düsseldorf.
- Stettes, O.(2006), Company-level alliance for jobs agreed at Ford; EIRO on-line; <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/03/articles/de0603049i.html>
- Streeck, W.(1995), German Capitalism: Does It Exist? Can It Survive?, MPIfG Discussion Paper 95/5, Cologne.
- THELEN, Kathleen & KUME, Ikuo(2003), “The future of nationally embedded capitalism : Industrial relations in Germany and Japan”, In : YAMAMURA, Kozo & STREECK, Wolfgang (Eds). *The End of Diversity? Prospects for German and Japanese Capitalism*. Ithaca e Londres : Cornell University Press.
- Tumer, L.(1998), *Fighting for Partnership : Labor and Politics in Unified Germany*, Ithaca, New York : Cornell University Press.
- Vogel, S.(2006a), Federal labour Court endorses union’s rights; EIRO on-line; <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/04/articles/de0604029i.html>
- Vogel, S.(2006b), Impact of collective agreements on continuous training; EIRO on-line; <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/05/articles/de0605029i.html>