

# 독일의 저임금 고용과 최저임금에 관한 논의

Gerhard Bosch (독일 뒤스부르크에센대학교 일과숙련연구소 소장)  
Claudia Weinkopf (독일 뒤스부르크에센대학교 일과숙련연구소 부소장)  
Thorsten Kalina (독일 뒤스부르크에센대학교 일과숙련연구소 선임연구원)

## ■ 외부 경쟁 대비 독일 노사관계제도의 취약성

국제 비교에서 독일은 비교적 임금격차가 작은 편이며 저임금 노동의 비율도 높지 않은 국가로 알려져 왔다. 그러나 1990년대 중반 이후 저임금 노동이 크게 증가하여 현재는 미국의 비율에 거의 상응하는 수준이 되었다(Solow, 2008).

주요 원인은 외부 경쟁 대비 독일 단체협약제도의 취약성 때문이다. (전산업에 적용되는 법정 최저임금이나 산업 내에서 적용되는 단체협약과 같은) 구속력이 있는 최저임금이 존재하지 않기 때문에 업계 요율 이하로 임금을 지급하는 것이 가능하다. 독일 통일 이전에는 이러한 점이 단지 부차적인 문제였을 뿐이다. 그러나 1990년대 중반 이후 동독은 물론이고 이후에는 서독에서도 많은 기업이 낮은 임금을 지불하기 위해 사용자협회를 탈퇴하거나 아예 가입하지 않았다. 1990년대 중반 이후 저임금 노동의 증가는 노조조직률이 높은 기업에도 연쇄효과를 가져왔다(Bosch/Weinkopf, 2008). 특히 동독에서 단체협약 적용률이 감소하였다. 독일경제에서 임금격차가 확대되면서 기존의 고임금 업무를 저임금 노동을 사용하는 기업과 산업으로 아웃소싱하는 기회와 유혹도 증가하게 되었다. 그 결과 산업별 단체임금협약의 적용을 받는 근로자의 비율은 서독의 경우 1996년 70%에서 2010년 56%로, 동독의 경우 56%에서 37%로 감소하였다(IAB, 2011a). 2010년 독일에서 기업별 단체협약의 적용을 받는 근로자의 비율은 서독이 7%, 동독이 13%이며, 산별 또는 기업별 단체협약의 적용을 받지 않는 근로자의 비율은 서독이

37%, 동독 51%이다(IAB, 2011b).

이렇게 해서 전통적인 독일의 단체임금모델과 함께 제법 규모가 큰 규제되지 않는 노동시장이 형성되었다. 단체임금협약의 적용을 받던 많은 기업이 비용을 절감하기 위해 단체협약의 구속을 받지 않는 중소기업에 아웃소싱을 주기 시작하였다. 이러한 대부분의 중소기업에는 경영참여제도를 통해 임금협상을 감시하는 역할을 하는 작업장평의회(Works Council)가 없다. 소매업 등과 같이 사용자와 노조 모두 조직률이 낮은 일부 서비스업종의 경우 과거에는 단체임금협약의 산업내 일반적 적용을 인정함으로써 중소기업이 단체임금표준을 준용하도록 해왔다. 그러나 최근 몇 년 동안 사용자협회는 일반적 적용과 전국 단체교섭위원회(Tarifausschuss)의 단체임금협약 구속력에 대해 동의하지 않고 있다.

정치적 개입을 통해 이러한 추세는 강화되어 왔다. 또한 유럽 경쟁규정의 변화로 인해 독일 밖에서 운영되는 기업으로부터의 경쟁이 더욱 치열해졌다. 서비스 제공의 자유는 다시 말해 유럽연합내 다른 국가의 근로자가 임금을 포함해서 출신 국가의 근로조건으로 독일에서 파견근로자로 일할 수 있다는 의미이다. 근로자파견법에서는 건설업에 한해서 단체합의된 최저임금이 일반적인 구속력을 갖는 것으로 적용하고 있다. 과거 공공서비스(우편, 정보통신, 운송 등) 상품시장 개방에 관한 EU 지침은 보다 광범위한 효과를 가졌었다. 다른 유럽 국가 대부분에서 이러한 서비스의 신규 공급업체는 일반적으로 구속력이 있는 단체협약을 준수해야 하지만, 독일에서는 기업과 시장여건에 맞게 자유롭게 임금을 결정할 수 있다.

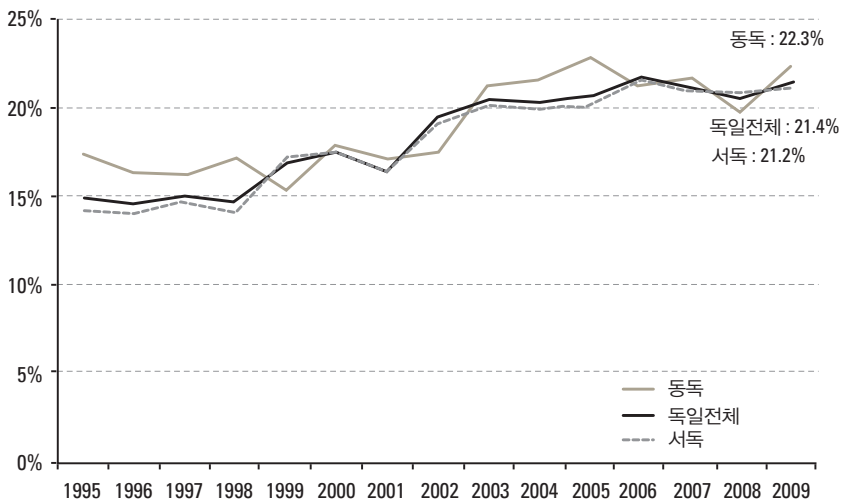
2003년 독일 연립정부가 단행한 하르츠 개혁으로 정치적인 자극이 더해졌다. 특히 세 가지의 법 개정으로 임금 하락 압력이 증가하였다. 첫째, 2004년 이전에는 장기실업자가 임금과 연계된 실업수당 수급권을 가졌으나 2004년 이후부터 표준 최저수당과 집세 보조를 받는 것으로 변화되었다. 이러한 변화는 숙련된 장기실업자까지도 저임금 일자리를 감수하도록 하는 재정 압박으로 작용하였다. 둘째, 임시파견근로자 사용의 시간 제약을 없앴으로써 기업이 장기근무(long-standing) 직원을 저임금의 임시파견근로자로 대체할 수 있는 가능성을 열어 놓았다. 다른 규제조건을 상당히 완화한 것을 보상하기 위해 임시파견 근로자에게 동일한 임금을 제공하도록 하는 법적 의무를 지웠지만, 이는 법의 허점으로 인해 사용자가 임시파견업의 협약하에서 별도의 단체임금협약을 체결해서 동일 임금지급을 피할 수 있었기 때문에 (프랑스와는 달리) 독일에서는 효과가 없는 것으로 나타났다. 실제로 이러한 조항은 동일 임금 원칙의 효과를 전

혀 없애 버리는 결과를 초래했다. 사실상 임시파견근로자를 위한 다수의 단체임금 협약에서는 저임금 경계를 한참 밑도는 시급과 대표적인 산업의 표준 협상임금보다 훨씬 낮은 시급이 허용되고 있다(Weinkopf, 2006). 셋째, 2003년 이후 미니잡의 소득 한도가 월 325유로에서 400유로로 크게 인상되고 기존의 주 15시간의 최대근로시간이 철폐되었다. 이렇게 매우 낮은 시급을 주는 일자리가 최근 몇 년 사이에 크게 증가하였다.

## ■ 1995년 이후 저임금 노동의 증가

이 글에서는 OECD의 기준을 따라 임금 중앙값의 2/3를 저임금의 경계로 보았다(OECD, 1996: 69). 동독과 서독의 저임금 기준을 별도로 설정하여 평가함으로써 동독 노동시장을 하나로 포함시킬 경우 우려되는 구조적 분석의 왜곡을 피하였다. 동일한 기준을 사용하게 되면 저임금 노동의 전체 비율에는 영향을 주지 않으나 동독의 저임금 비율은 배가된다(Kalina and Weinkopf, 2009).

[그림 1] 서독과 동독의 저임금근로자의 비율 (1995~2009)



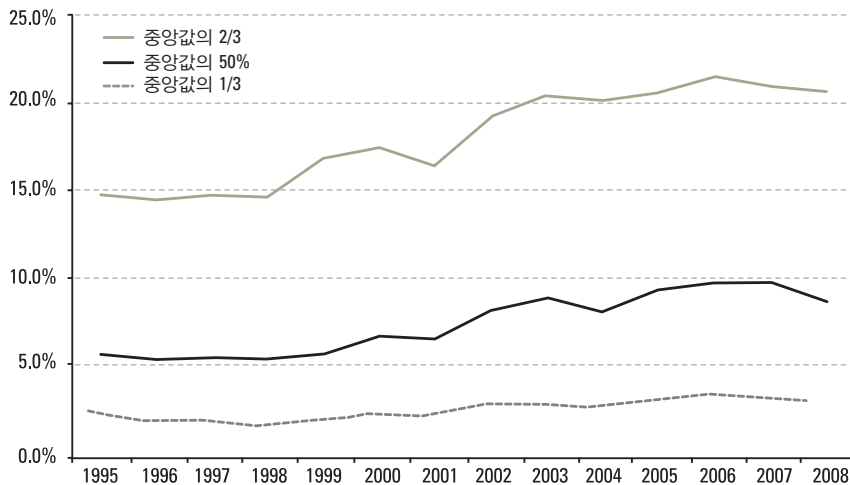
자료: 독일사회경제패널(German Socio-Economic Panel) 2009; IAQ Thorsten Kalina.

[그림 1]에서는 1995년부터 2009년까지 전체 근로자 중 저임금근로자가 차지하는 비율의 연도별 추세를 보여주며 또한 동독과 서독을 나누어서도 보여주고 있다. 독일 전체에서 저임금근로자의 비율이 15%에서 21.4%로 증가한 것은 14년 사이에 거의 43%가 증가한 것이다. 2004~2007년까지의 경제성장기에도 저임금근로자의 수가 증가했다는 사실에 주목할 필요가 있다. 이는 2003년 하르츠 개혁으로 인해 저임금증가가 가속화되었음을 의미한다.

저임금 노동 중에서도 심각한 저임금근로자가 차지하는 비율이 증가하는 추세이다. [그림 2]에서 볼 수 있듯이 임금 중앙값의 50%에 못 미치는 임금을 받고 있는 근로자의 비율은 최근 몇 년 사이에 거의 2배 증가하였다. 게다가 임금 중앙값의 1/3에도 미치지 못하는 임금을 받는 근로자의 비율도 최근 들어서는 소폭 증가하고 있다.

저임금 노동의 특징은 <표 1>에서 잘 설명되어 있다. 저숙련, 청년, 외국인 근로자들 중에서 저임금근로자가 차지하는 비율이 평균 이상이라는 하나 독일 저임금근로자의 대다수가 중년층의 숙련근로자이며 독일인이라는 점은 주목할 만하다. 2009년 독일의 모든 저임금근로자의 1/5만이 저숙련근로자였다. 저임금근로자 중 직업기술학위나 대학학위를 가지고 있는 근로자의 비율은 1995년과 2009년 사이 크게 늘어나 70.9%에서 79.2%로 증가하였다. 따라서 독일

[그림 2] 임금 수준별(중앙값의 2/3, 50%, 1/3) 저임금근로자의 비율(1995~2008)  
(단위: 모든근로자 대비 비율, %)



자료: 독일사회경제패널 2008; IAQ Thorsten Kalina의 산출치.

저임금근로자의 4명 중 3명 이상이 숙련근로자라고 볼 수 있다. 이는 국제 비교에서도 매우 높은 수준이다. 반면 미국의 경우에는 저임금근로자의 70%가 학위가 전혀 없거나 고등학교(독일에서 도제제도를 수료한 것보다 낮은 교육수준)만을 졸업한 것으로 나타났다(CBO, 2006: 18). 저임금근로자의 자격조건이 이렇게 현저한 격차를 보이고 있는 것은 독일에서 높은 실업률이 장기간 지속되었기 때문으로 자격조건이 우수한 근로자도 저임금직을 감수해야 했다는 것으로 부분적으로나마 설명할 수 있다. 다른 한편 국제 비교를 할 때 독일의 경우 저숙련근로자가 비교적 적은 것은 독일의 직업교육과 훈련제도가 잘 발달되어 있기 때문이다.

성별로 살펴보면 저임금근로자의 비율은 여전히 남성보다는 여성에게서 훨씬 높다. 물론 최근에는 남성 저임금근로자의 비율도 큰 폭으로 증가하였다. 그럼에도 불구하고 2008년 저임금

〈표 1〉 유형별 저임금근로자의 비율과 저임금근로자의 구성(1995~2009)

		전체 노동인구 대비 저임금근로자 비율(%)		저임금근로자의 구성	
		1995	2009	1995	2009
자격	기술훈련 받지 않음	29.1	41.9	29.1	20.8
	기술훈련 수료	14.0	22.1	63.3	69.6
	학사	6.0	8.9	7.6	9.6
성별	남성	7.9	13.5	31.6	32.3
	여성	24.9	29.7	68.4	67.7
연령	25세 미만	34.4	51.0	15.3	11.4
	25 ~ 34세	14.0	24.0	26.8	23.2
	35 ~ 44세	12.2	17.5	22.7	22.6
	45 ~ 54세	12.0	17.9	19.1	25.6
	55세 이상	17.5	22.7	16.1	17.2
국적	독일인	14.3	20.1	87.2	85.4
	외국인	20.5	34.9	12.8	14.6
계약	임시	28.3	36.5	11.5	17.6
	상시	13.8	17.6	88.5	82.5
고용 형태	전일제	11.2	13.5	60.9	46.1
	피보험 시간제	21.4	25.3	24.4	22.9
	미니잡	85.1	87.6	14.7	31.0
전체 (독일)		14.9	21.4	100.0	100.0

자료 : 독일사회경제패널 2009; IAQ Thorsten Kalina의 산출치.

근로자의 2/3 이상이 여성이다.

계약유형과 고용형태별로 차이를 살펴보면 임시직 계약과 근로시간 단축의 영향을 받는 저임금근로자의 수가 증가하고 있다는 것을 알 수 있다. 저임금근로자 중 전일제 근로자의 비율은 최근 몇 년 사이에 감소하였다. 그렇다고 1995년에 비해 2009년의 전일제 근로자가 저임금근로자일 가능성이 낮아졌다는 것을 의미하지는 않는다. 오히려 전일제 저임금근로자의 발생 비율은 증가 추세에 있다(11.2%에서 13.5%).

사회정책의 관점에서 보면 저임금 고용의 기간이 짧은 것은 저임금 일자리가 특정 집단에 편중되어 있고 이들 저임금근로자가 임금수준이 높은 일자리로 옮길 수 있는 가능성이 없을 경우와 비교한다면 큰 문제가 아니다. 저임금 노동을 장려하는 목소리 중 하나를 살펴보면 일단 이렇게 진입문턱이 낮은 일자리를 구하게 되면 보다 임금수준이 나은 일자리로 비교적 수월하게 옮길 수 있을 것이라고 한다. 그러나 1975/1976~2004/2005년 사이 서독에서 이러한 상향이동성의 추세를 살펴보면 경제여건에 따라 일시적인 변동이 있기는 하였으나 전반적으로 감소한 것으로 나타났다. 2000~2005년 기간에 대한 구조적 분석에서는 저임금근로자의 15.4%만이 저임금 경계를 뛰어넘은 것으로 나타났다. 상향이동 가능성은 남성(21.7%), 대학졸업자(27.7%), 청년층(25세 미만은 26.0%, 25~34세는 17.9%)이 현격하게 높았다. 직업기술자격이 있는 근로자의 경우는 평균보다 살짝 높아 16.7%였다. 상향이동 가능성은 동독(14.1%)에 비해 서독(15.7%)이 높았다. 여성(12.1%), 저숙련근로자(13.3%), 고령근로자는 상향이동성이 가장 낮은 집단이었다. 비교적 젊은층인 35~44세의 경우에도 상향이동성은 13.3%로 저임금을 벗어날 수 있는 가능성은 평균을 한참 밑돌았다. 반면 고령집단의 상향이동성은 9%와 2.2%로 임금여건이 개선될 수 있는 가능성은 희박하였다(Bosch/Kalina, 2008).

## ■ 독일의 최저임금 정책

1990년대 최저임금 정책은 독일의 건설업에만 국한되어 논의되었다. 많은 독일의 건설업체는 독일보다 임금수준이 낮은 남부유럽, 중앙유럽, 동유럽의 기업에 일자리를 아웃소싱하였다. 이후 1996년 건설업의 노조와 사용자가 업계 전체에 적용되는 최저임금에 합의하였다. EU 과

견근로자 지침에 기초한 근로자파견법(Arbeitnehmer-Entsendegesetz)에 따르면 이러한 최저임금은 독일의 건설현장에서 일하는 다른 EU 국가 출신 근로자에게도 적용된다.

오랫동안 건설업은 예외로 간주되었다. 노조, 사용자연합, 정당은 각 산업의 임금은 각각의 노사당사자들에 의해 배타적으로 협상되어야 하며 정부가 개입해서는 안 된다고 합의하였다. 이러한 사회적 합의는 단체교섭을 통해 임금이 결정되는 제도가 더 이상 여러 산업에서 효과적인 최저임금 기준으로 작동할 수 없다는 것이 분명해지자 무너졌다.

최저임금제도를 수용하는 쪽으로 태도가 변하게 된 주요 요인 중 하나는 독일의 노조운동에서 견해를 바꾸었기 때문이다. 노조는 과거에 전산업에 적용되는 법정 최저임금도입을 반대하는 입장을 포기하는 것을 매우 꺼렸다. 특히 강력한 노조가 있는 제조업의 경우 만일 법정 최저임금이 현재 제조업의 평균임금보다 낮게 도입될 경우 제조업 임금수준이 하락압력을 받게 될 것으로 우려하였다. 2006년이 되어서야 독일노동조합총동맹(DGB) 산하 노조들이 공동으로 법정 최저임금 도입을 요구하기 시작하였다(Bosch/Weinkopf, 2010).

정당들도 또한 정치노선을 변경하였다. 2003년 하르츠 개혁을 통해 저임금 노동의 확대를 여전히 촉진하고 있기는 하지만, 연립정부 임기가 끝날 무렵이자 의회선거 직전인 2005년 사민당과 녹색당은 최저임금을 요구하기 시작하였다(산업별 적용되는 최저임금 또는 전산업에 적용되는 법정 최저임금). 대다수의 독일인이 최저임금 도입에 긍정적으로 응답한 것으로 조사되었음에도 불구하고 2005~2009년 집권한 대연정에서는 전산업에 적용되는 법정 최저임금 도입에 합의하지 못하였다. 이는 여당인 두 정당간 입장차이가 컸기 때문이었다. 대신 산업별로 최저임금을 도입하기로 결정하였다. 이를 위해 2007년 독일정부는 다음 2개의 제도를 도입하는데 합의하였다:

- 단체협약에 기초한 산업별 최저임금: 사용자와 노조는 단체임금협약을 통해 각 산업별 최저임금을 결정한다. 만일 이 단체임금협약이 전국단위에서 이루어지고 해당 산업을 “대표”<sup>1)</sup> 하는 것으로 간주할 수 있다면, 정부는 이를 근로자파견법에 기초하여 일반적으로 적용가

1) 법에서는 대표의 기준을 정하지 않았다. 독일에서 일반적인 구속력이 있는 것으로 선포되는 단체협약의 연장일 경우 전체 근로자의 최소 50%를 대표해야 하지만, 이는 가능조건 중 하나일 뿐 의무사항은 아니다.

능하고 구속력이 있는 것으로 선포할 수 있다.

- 단체교섭이 없거나 효력이 약한 산업의 최저임금: 두 번째 제도는 1952년 최저근로조건법(Mindestarbeitsbedingungengesetz)의 개혁을 통해 추진하고자 한다. 따라서 최저임금은 전술한 조건을 충족하지 못하는 산업에 대해 사용자연합, 노조, 연방정부의 요구에 의해 결정될 수 있다. 노조, 사용자연합, 학계 출신 각각 2인의 대표와 1인의 의장으로 구성된 조정위원회가 특정 산업이 최저임금이 필요한 것으로 판단될 정도로 사회적 분열이 있는 것으로 볼 수 있는지를 조사한다. 조정위원회에서 이러한 필요가 있다고 판단한다면 해당 산업의 사용자 및 노조 대표로 구성된 전문위원회를 구성하여 최저임금을 결정하고 이렇게 결정된 최저임금은 일반적으로 적용가능한 것으로 선포된다. 조정위원회와 전문위원회에서 의장은 교착상태와 팽팽한 의견대립을 해결할 수 있는 권한을 갖게 된다.

## ■ 산업별 최저임금

과거 대연정은 2007년 이후 근로자파견법을 통해 최저임금이 보다 광범위하게 정착되기를 기대하였으나 2008년 초 최저임금을 적용하는 산업은 8개뿐이었다. 그 이유는 분명하였다. 최저임금 조건을 충족시키는 산업이 얼마 되지 않았던 것이다(예: 건설업, 청소업). 정육업 등 저임금근로자의 비율이 높은 여타 산업은 전국적인 단체임금교섭제도가 정착되어 있지 않아 단체임금협약을 도출할 수 없었다. 그 밖의 산업의 경우에는 노조의 경쟁이 “대표적인” 전국단위 협약 체결에 주요 장벽으로 작용하였다. 사용자와 우호적인 관계에 있는 기독교 노조의 경우에는 독일노동조합총동맹 소속 다른 노조의 단체협약 체결을 무산시키려고 했다.<sup>2)</sup>

개정된 최저근로조건법을 통해 최저임금을 도입하는 두 번째 제도의 경우 현재까지 어떠한 결과물도 만들어내지 못하고 있다. 조정위원회가 2009년 9월 의회선거를 며칠 앞두고 단 한 차례 회의를 주재했을 뿐이다. 공무원노조가 최저기준이 필요한 분야로 콜센터를 제안했음에도

2) 최근 있었던 몇 가지 판결을 보면, 법원은 기독교 노조가 단체협약을 체결할 자격이 없는 것으로 판결하였다.

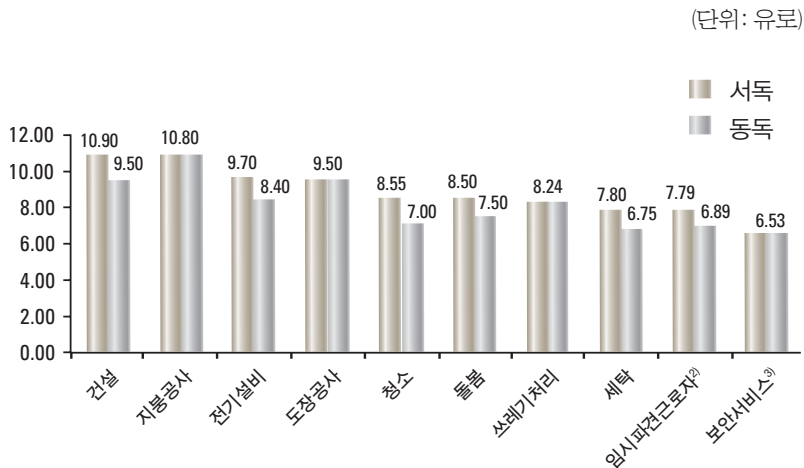


불구하고 본고를 집필하는 시점(2011년 6월)까지 조정위원회의 추가적인 심리나 회의가 열리지 않았다.

2011년까지도 최저임금에 관한 새로운 법의 효과는 매우 제한적이라고 평가할 수 있다. 최근 들어 2011년 6월 1일 이후 보안서비스업에서 최저임금이 시행되었다. 근로자파견법과 별개인 해법을 통해 임시파견근로자를 위한 구속력 있는 임금 하한제의 시행이 2011년 초에 예고되긴 하였으나 2011년 6월까지 아직 현실화되지는 않고 있다. 임시파견근로자의 시간당 최저임금은 서독의 경우 7.79유로, 동독의 경우 6.89유로로 결정될 것으로 예상된다.

대부분의 산업에서 최저임금 기준의 승인과 시행을 위해서는 사용자단체와 노조 양자가 모두 부단한 노력을 해야 했다. 전기설비업과 같은 일부 산업에서는 지역교섭이 전국교섭으로 대체되어야 했는데 이 경우 오랜 기간 교섭이 정체되곤 하였다. 따라서 2011년 6월 현재 9개 산

[그림 3] 독일의 산업별 최저임금(시급), 2011년 6월<sup>1)</sup>



- 주: 1) 그림 속의 수치는 보다 낮은 수준의 최저임금 요율만을 살펴본 것임. 서독의 건설업과 청소업의 경우 숙련근로자를 위한 별도의 최저임금 요율이 있음.  
 2) 임시파견근로자를 위한 최저임금은 아직 시행되지 않았음.  
 3) 서독 보안서비스업의 시간당 최저임금 요율은 주정부마다 차이가 있어 6.53~8.60유로 사이임.

자료: 자체 편집.

업에서 단체협약을 통해 최저임금을 결정하고 근로자과건법에 따라 산업별 최저임금으로 발표하였다.

[그림 3]에서는 최저임금의 차이를 일목요연하게 정리하였다. 서독 건설산업 근로자의 최저임금 수준이 가장 높은 반면 동독 보안서비스업 근로자의 최저임금 수준이 가장 낮다. 3개 산업의 경우 동서독에 공통으로 적용되는 단일 최저임금을 적용하고 있는 반면 그 외 산업은 동독과 서독 간에, 어떠한 경우에는 주정부별로(보안서비스업) 격차가 있다.

## ■ 결 론

1990년대 중반 이후 독일의 임금격차는 크게 확대되었고 저임금 노동이 크게 늘어났다. 이는 미니잡을 가진 근로자를 포함하여 전일제 근로자와 시간제 근로자 모두에게 영향을 미쳤다. 청년층, 저숙련근로자 등 특정 집단의 근로자만이 저임금의 영향을 받는 것이 아니라 장년층, 숙련직 근로자에게도 영향을 미치고 있다. 저임금 노동의 증가와 임금구조 분열의 심화를 막기 위해 최저임금 도입 등과 같은 변화가 최근 논의되고 있다.

그러나 독일에서는 아직 전산업에 적용되는 법정 최저임금제도가 도입되지 않고 있다. 2005년에 지난 대연정에서 최저임금에 관한 다소 복잡한 절충안을 마련하여 두 가지 방법을 통해 산업별 최저임금을 도입하게 되었다. 한 가지 방법은 산업별로 단체합의한 최저임금을 산업 내에서 일반적으로 구속력이 있는 것으로 선포할 수 있다. 다른 하나는 최저근로조건에 관한 1952년 법을 개정해서 단체교섭이 없거나 단체교섭 적용률이 낮아 최저임금 도입 가능성이 매우 낮은 산업에 적용되도록 할 수 있다. 현재까지는 첫 번째 경로만이 사용되었으며 2011년 6월 9개 산업이 근로자과건법에 따라 최저임금을 도입하였다.

현재까지 독일의 최저임금이 현실화되는 과정은 매우 더디게만 진행되었고 최저임금이 제각각인 데다가 구속력이 있는 최저기준이 설정되어 있지 않은 상황에서 임금결정이 규제되지 않는 분야도 매우 많다. 향후 독일의 최저임금 정책에 어떠한 변화가 있을지 예상하기란 참으로 어렵다. 최저임금에 대한 입장을 변경하는 사용자협회의 수가, 특히 저임금 노동 사용이 많은 산업에서 지속적으로 늘어나고 있다. 이들은 불공정한 임금경쟁으로 몸살을 앓고 있으며, 노동

시장에 진입하는 사람의 수가 줄어들면서 노동시장의 수급 불균형이 심화되자 근로자를 채용하는 것이 더욱 어려워지고 있으며, 유럽노동시장 개방으로 최저임금을 도입할 필요를 느끼고 있다. 시간이 흐르면서 정부관계자도 태도를 변경하여 2009년 총선 이후보다는 현재 최저임금 도입에 반대하는 수위가 많이 낮아졌다. 아직까지는 산업별 최저임금을 보다 선호하고 있기는 하나 최근에는 전산업에 일괄 적용되는 법정 최저임금을 요구하는 첫 번째 주장이 제기되기도 했다. 8개 산업에서 최저임금이 기업의 고용과 경쟁력, 근로자의 보호에 미치는 영향에 대한 평가가 현재 진행 중이다. 이러한 평가를 토대로 정부는 2011년 말 최저임금에 관한 정책노선에 대해 논의를 시작할 것이다. **KLI**

---

---

#### 참고문헌

---

---

- Bosch, Gerhard and Thorsten Kalina (2008), “Germany: What role for minimum wages on low-wage work?,” in Daniel Vaughan-Whitehead (ed.), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Geneva: ILO, pp. 149~178.
- Bosch, Gerhard and Claudia Weinkopf (2008) (eds.), *Low-Wage Work in Germany*, Russell Sage: New York.
- \_\_\_\_\_ (2010), Minimum wage systems and changing industrial relations: National report Germany, EC project—Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe, Duisburg. <http://research.mbs.ac.uk/european-employment/Ourresearch/Pastprojects/Minimumwage.aspx>
- CBO (2006), *Changes in the Low-Wage Labor Markets between 1979 and 2005*, Congress of the United States, Congressional Budget Office, Washington.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2011a), Branchentarifbindung der Beschäftigten, Nürnberg.
- \_\_\_\_\_ (2011b), Tarifbindung der Beschäftigten 2010, Nürnberg.
- Kalina, Thorsten und Claudia Weinkopf (2009), Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter

---

gestiegen, zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen, IAQ-Report 2009-05, Duisburg.

- OECD (1996), *OECD Employment Outlook 1996*, Paris.
- Solow, Robert M. (2008), "The German Story," in Gerhard Bosch and Claudia Weinkopf (eds.), *Low-Wage Work in Germany*, Russell Sage: New York, pp.1~14.
- Weinkopf, Claudia (2006), "A Changing Role of Temporary Agency Work in the German Employment Model?," in *International Employment Relations Review* 12(1), pp.77~94.