

복지국가, 비정규근로와 저임금노동¹⁾

Alexandra Wagner (독일 국제노동시장연구소(FIA) 소장)

■ 서론

노동시장 규제, 다양한 형태의 고용 분포, 노동시장 참여 패턴의 사회적 영향, 노동시장 참여 패턴의 개별 도안이 복지국가 모델에 따라 다르다는 것은 이미 잘 알려져 있는 사실이다. 노동시장의 변화는 복지국가 규제와 따로 떼어내 볼 수 없다. 유연성과 사회보장 간의 호혜적 관계를 어떻게 하면 가장 바람직하게 마련할 수 있을지의 문제는 EU가 유럽 사회모델의 현대화와 개선이라는 관점에서 시작한 리스본전략의 주요 관심사였다. 수년 동안 주요 경제학계, 사회학계, 노동조합은 유연안전성, 즉 유급 고용의 보다 유연한 설계와 사회보장 사이의 새로운 관계를 구축할 수 있는 방안에 대해 논의해 왔다(Schmid, 2002).

본고는 사회, 복지모델과 유급 고용 간의 관계에 관한 것으로서 독일의 사례와 독일의 최근 변화를 중점적으로 조망하고 있다. 본고에서는 독일에서 하르츠법("Hartz-Gesetze")²⁾ 시행 이후 노동시장정책이 저임금노동 및 불안정 고용을 확대하는 데 일조하였다는 점을 보여주 고자 한다.

1) 이 글은 2011년 12월 16일 한국노동연구원과 한신대학교 평화와공공성센터 SSK사업단 주최로 개최된 “노동시장 이중구조와 근로빈곤층에 대한 복지국가의 대응” 세미나를 위해 준비된 원고입니다.

2) 하르츠법은 독일 정부의 아젠다(2010) 중 일부였다.

■ 유럽 사회모델의 변화

유럽 사회는 공통점을 가지고 있고 이런 연유로 인해 유럽의 사회모델에 대한 언급을 종종 하곤 한다. 유럽의 사회모델은 2000년 니스 유럽이사회 회의의 의장국 결론 별첨 1에서 단적으로 드러났으며 실증되었다. 의장국 결론에서는 “유럽의 사회모델은 특히 높은 수준의 사회보호를 제공하는 제도, 사회대화의 중요성, 사회통합의 중요한 활동에 관한 보편적인 관심사에 관한 서비스로 특징지을 수 있으며, 회원국의 사회제도의 다양성을 넘어 공통의 핵심 가치를 토대로 한다”(유럽이사회, 2000: 별첨 1의 제11조). 따라서 유럽 사회모델이라는 포괄적인 용어는 사회정책 모델 이상의 어떤 것을 의미한다. 그럼에도 불구하고 유럽 사회모델의 제반 변형을 특징짓는 공통점은 사회적 불평등을 완화하기 위한 일종의 사회적 시민과 함께 복지국가를 재분배한다는 점이다. 유럽 내에 존재하는 엄청난 다양성에도 불구하고 EU 회원국은 사회적 지출이 높고, GDP에서 공공수입이 차지하는 비중이 높다는 점에서 미국과 큰 차이를 보이고 있다.

하지만 유럽의 사회모델은 꽤 오랫동안 변화를 경험해 왔다. 먼저 산업사회에서 서비스 중심 사회로의 전환, 인구학적 변화라는 도전과제, 여성의 노동시장 참여 증가 등으로 인해 사회보장 측면에서 새로운 사안이 제기되었다(Esping-Andersen, 1998, 2002). 둘째, 경제위기는 유럽의 복지국가에 상당한 부담을 안겨주었다. 수입(收入) 측면에서는 실업 증가와 인구 변화로 인해 사회보장제도의 재원이 제약받은 반면, 급여(給與) 측면에서는 수요와 지출이 동시에 증가하였다. 경제위기, 예산 제약, 불리한 인구 변화에 당면하여 각국 정부는 벌써 오래 전부터 노동시장과 사회복지제도의 기능을 재편하기 위해 노력해 왔다(Bieling/Deppe, 1997).

이러한 변화를 겪는 과정에서 사회정책의 경제기반전략은 점차적으로 확산되었다. EU 단일 시장 담당 집행위원인 Frits Bolkestein(2001)은 이러한 점을 통렬하게 지적하였다. “그 누구도 9년 사이에 EU가 미국 대비 경쟁력 우위를 점해야 한다고 강요하지는 않는다. 하지만 이것이 우리가 진정으로 바라는 바라면 편안한 라인 지방을 떠나 앵글로 색슨식 자본주의의 척박한 환경과 차가운 기후에 보다 바짝 접근해야 할 것이다. 그럴 경우 보상은 더욱 커지겠지만 마찬가지로 리스크도 그만큼 커진다.” 2000년 소위 리스본전략 채택 이래 EU는 경제 경쟁력을 중심으로 하는 고용정책 개혁 프로그램을 추진하였다. 리스본전략은 처음에는 고용률을 높이고 양질의 고용기회를 늘리며, 사회통합을 강화하고자 하는 의도를 가지고 마련되었다. 그러나 2005년

이후 이러한 목표는 단순히 노동시장 유연화와 노동공급 증가라는 측면으로 좁혀졌다(Fischer et al, 2010). 유연안전성에 대한 유럽식 해석은 모호해졌고, 유연화와 규제완화로 왜곡되었다. 이러한 변화와 더불어 유럽의 사회모델 및 사회활동모델은 점차 문제시되었다(Haack, 2005). 오늘날 유럽 2020전략(EUROPE 2020 Strategy)은 리스본전략과 연계되어 지속적 성장, 지속가능한 성장, 포용적 성장과 같이 공표된 우선 과제의 실행에 있어 시장 중심의 수단에 거의 배타적으로 의존하고 있다. 일례로 유럽 2020전략은 이동성 증가와 유연성(유연안전성)을 통한 고용증진, 근로시간 확대, 정년연장 등을 강조한다(ETUI, 2011). 또한 유럽 2020전략의 핵심은 사회제도의 삭감, 정부의 축소 등을 초래하는 구조적 개혁이다.

사회정책을 연구하는 학자들은 전통적인 전후 ‘케인즈주의 복지국가’는 ‘생산적 복지국가(Workfare State)’, ‘능력개발국가(Enabling State)’, ‘활성화국가(Activating State)’, ‘조합주의국가(Cooperative State)’로의 변화를 겪었다고 주장한다. 이러한 개념은 모두 국제 및 국가의 의존성 증가뿐 아니라 경제위기 및 예산 제약으로 초래된 각국 정부의 운영 제약 증가의 결과로 복지국가정책의 변화를 주장한다는 공통점이 있다. ‘생산적 복지’라는 논제는 복지국가 고객의 (재)상품화 강화라는 부정적인 시나리오를 강조하는 반면, 능력개발, 활성화, 조합주의 복지국가를 주장하는 학자들은 새로운 복지국가정책의 예방적·해방적 측면을 강조하였다(Dingeldey, 2004, 2009).

■ 독일 사례

과도기 독일의 참여적 모델³⁾

제2차 세계대전 이후 자본주의 핵심 국가에서는 안정적인 경제발전 모델 내에서 사회적 변화를 가능하도록 한 사회경제적 양상이 발전하였다. 독일에게 특징적인 전후 자본주의 모델은

3) 이후 두 단락은 Rainer Land와 Ulrich Busch의 기고문을 토대로 최신 출간된 Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung(2012)의 내용을 토대로 한다.

‘라인강의 자본주의’, ‘라인 자본주의’로 종종 표현되곤 하였다. 거시적 차원에서 이러한 전통적 모델(Fordist Model)은 대량생산과 대량소비 사이의 역동적인 관계로 특징지을 수 있다. 임금의 변화는 생산성 증가와 밀접하게 연결되어 있었다. 노동생산성의 증가는 일부 근로시간 감소로 전환되기도 하였다. 공식적으로 ‘완전고용’의 상황이 일반적이었다. 특정 기업관리 모델이 탄생하였고 이는 내부노동시장이라는 현상으로 대변되었다(Lutz, 2007). 노동자가 한 기업에 장기간 고용되어 있는 것이 일반적이었고, 이는 특히 정책적 규제를 통해 강화되었다. 예를 들어 노동자의 근속연수(기업내 연공서열)를 고려한 해고보호 규정, 근로시간 단축(Kurzarbeit)⁴에 적용되는 규정이 채택되어 내부노동시장의 제도적 통합을 가능하게 하고, 외부노동시장에 대한 장벽을 더욱 견고하게 만들었다(Lutz, 2007: 89). 외부 유연성, 예를 들어 빈번한 채용과 해고, 또는 기간제 고용계약과 임시과견직에 의존하는 인사정책 등이 담당하는 역할이 크게 줄어들기 시작하였고, 개선해야 할 병폐로 간주되곤 하였다(Mayer-Ahuja et al., 29). 노동계는 소위 ‘표준 고용관계(Normalarbeitsverhältnis)’라는 개념으로 오늘날까지도 반영되고 있는 새로운 구속성 규범을 만드는 과정을 겪었던 것으로 보인다(Mückenberger, 1985).

1970년대 중반 이후 이러한 모델은 급진적인 변화를 겪었다. 이는 주로 전후 경제성장 체제의 종식 때문이었다. Busch and Land(2012)는 이러한 변화를 다양한 변인 때문이라고 하였지만, 특히 경제의 역동성 상실에 대응하고자 하는 경제계와 정치계에 의해 참여자본주의가 적극적으로 해체되었기 때문이라고 하였다. Busch and Land는 생산성을 중시하는 근로소득 규정은 점진적으로 폐기되었고, 복지국가는 수입 기반을 빼앗기게 되었으며, 참여자본주의에서도 표준화된 참여자본주의에서 개별화된 참여자본주의로 변화가 일어났고, 수요 증가와 삶의 방식에 관한 자주적 결정을 지향하는 열망이 대량생산과 대량소비의 포드주의 체제와 충돌하여 갈등을 겪게 되었다고 주장하였다.

시간이 지나면서 임금에 있어서도 상당한 변화가 목도되었다. 1950~1975년에는 근로자의 임금인상이 국가 차원에서 노동생산성의 움직임과 명백하게 연관되어 있었다. 반면 1975년 이후에는 그 양상이 변화하였다. 1976~2009년에는 임금은 생산성 증가의 평균 79% 정도 증가

4) 근로시간 단축은 사회정치적 수단으로 보호를 받는 일시적 근로시간 축소제도다. 단축 근무는 기업이 단기적으로 경제적 어려움을 겪을 때 기업을 지원하기 위해 시도되었다. 근로자를 해고하지 않아도 되고, 기업의 상황이 개선되는 즉시 근로자는 전일제 근무를 재개하게 된다.

하였다. 이는 1961~1971년 시기에 임금이 생산성 증가의 116% 정도 증가한 것과 크게 대조적이다. Land and Busch(2012)는 이러한 변화를 가리켜 포드주의식 참여자본주의 정신에 구현된 임금 규정의 침식이라고 하였다. 물론 이러한 변화가 이미 1980년대부터 시작되기는 하였지만 임금의 변화가 극적으로 악화된 것은 2003년 이후였다.

근로자의 임금이 생산성으로부터 분리된 탓에 복지국가는 더 이상 처음 고안된 방식으로 운영될 수 없었다(정부지출 및 이전소득 제공). 특히 가장 종합적인 이전제도인 고령연금으로 대변되듯이 소득을 이전하는 참여자본주의의 대표적인 특징 중 하나는 생산성 증가와 더불어 소득이 증가한다는 것이다. 사회보장부담금이 GDP에서 차지하는 비중은 8%(1950년)에서 22%(1970년대)로 증가하였다. 이러한 평균을 상회하는 증가세는 연금보험제도(Rentenversicherung)와 의료보험제도의 구축 및 확대 때문이었다. 1980년대 이후 사회보장부담금의 증가율은 GDP 성장률에 미치지 못하였으며 그런 이유로 GDP에서 사회보장부담금이 차지하는 비중도 하락하였다. 1998년 이후에는 임금인상이 활발하게 이루어지지 않은 탓에 사회보장부담금의 증가율은 물가상승률에 크게 못미쳤으며, 부담률이 크게 증가하였음에도 불구하고 연간 명목증가율은 1.31%에 머물렀다. 다시 말해 사회보장부담금으로 재정이 충당되는 사회보장제도의 재정기반은 축소되고 있다. 1950년대 사회보장급여가 GDP에서 차지하는 비중은 15% 수준이었다. 1970년대 초반 약 20%로 증가하였다가 1975년 이후에는 현재 수준인 30%로 다시 증가하였다. 결과적으로 보면 사회보장급여의 비중은 GDP 보다 빠르게 증가하였다. 이러한 빠른 증가는 실업률이 증가하여 사회보장급여가 증가한 탓으로 볼 수 있다. 1980년대 사회지출 비율을 떨어뜨리기 위한 시도는 실업률 증가, 그에 동반되는 사회 문제의 증가로 별 효과를 보지 못했다.

과도기의 기업과 고용제도

전후 수십 년간 ‘내부노동시장’이 지속적으로 존재하기는 하였지만 이러한 내부노동시장도 일정한 기능적 변화를 경험했다(D'Alessio/Hackett, 2012; Alda, 2012).

먼저, 현재 기업의 상황에서 핵심 노동력은 지속적으로 증가하는 한계노동력 또는 주변노동력으로 보충되고 있다. 이들 한계노동력 또는 주변노동력은 필요할 때마다 쉽게 해고가 가능

하다. 따라서 고용통계가 크게 상승한 것은 ‘비정규직 고용’이 큰 폭으로 증가한 것과 때를 같이 한다(1998년 18%에서 2008년 25%로 증가. Fromm/Bartelheimer, 2012). 특히 비정규직 고용에서 청년층과 교육수준이 낮은 사람들이 차지하는 비중은 평균 이상으로 많다.

둘째, 오늘날 기업 상황은 이와는 다소 달라진 모습을 보이고 있다. 전후 수십 년간 대규모 생산기업이 내부노동시장을 구축하고 노동세계에 대한 인식을 만들어갔지만 동시에 이들과는 다른 행동양식을 보였던 공예와 서비스 부문에서의 소규모 기업도 존재하였다. 그럼에도 불구하고 지난 몇 년간 상당한 변화가 진행되었다. Alda(2012)에 따르면 독일에서 고임금 및 저임금 기업의 중요성은 상대적으로 증가하였다. 스피노프의 사례가 증가하면서 과거 대규모 통합된 기업에서 목격할 수 있었던 것보다 훨씬 유사한 노동력이 모이게 되었다. “과거에는 기업 내에서 발견할 수 있었던 노동력의 차이가 이제는 기업 간 차이로 진화하였다.” 그러나 중간임금이 여전히 지배적인 것으로 보인다. “유급 노동인구의 절반 정도를 고용하는 서독 기업의 절반과 동독 기업의 3분의 1 이상이 중간임금으로 분류된 기업이다. 노동인구의 나머지 절반은 각각 고임금과 저임금 부문으로 양극화되어 있다. 또한 고임금과 저임금 부문 간의 연관성은 서독에서는 3 대 2, 동독에서는 1 대 4였다. Alda의 연구 결과에 따르면 저임금과 고용안정성 감소가 같이 나타난다. 2004년 전체 유급 노동자의 20%가 저임금직에 종사하였고, 반면 노동자의 40%가 기간제로 고용되어 있었다. 기간제 계약은 고임금 부문이 아니라 중간임금으로 분류되었고, 숙련노동의 비중이 높은 기업에서 비대칭적으로 많은 것으로 나타났다. 따라서 생계를 보장하는 보상(생계임금)과 장기 고용전망을 결합한 내부노동시장은 특히 전통적인 숙련노동의 영역에서는 지속적으로 중요한 역할을 담당하는 것으로 보이지만 이와는 다른 유형의 기업에서는 저임금과 고용안정성 감소의 결합이 더욱 두드러진 경향이 있다.

셋째, 업무 조직 및 관리, 통제에서도 분명한 변화를 찾을 수 있다. 이 또한 ‘내부노동시장’에 고용된 핵심 노동력에 영향을 미친다. 국제적으로 비교한다면 독일 기업은 주문 상황이 변화할 경우 고용관계(계약직이나 임시파견직 활용)나 인력 수의 변화보다는 근로시간의 변화에 보다 의존하는 경향이 있다. 근로시간 단축제도의 활용(Kurzarbeit, 사회정치적 수단으로 보호되는 근로시간 단축)과 근로시간계좌제도의 활용으로 사용자들은 최근 경제위기를 맞아도 정리해고를 하지 않을 수 있었다.

또 다른 추세는 ‘간접 운영’ 또는 ‘간접 관리’의 역할이 증대한 것이다. 다시 말해 성과관리의

경우 상급자가 제시한 방향을 통해 관리되는 대신 미리 정해진 일련의 목표(목표관리, MBO)를 통해 관리되었다.

기업의 책임을 노동자에게 하향 이양시키는 성과 지향적 운영 형태는 시간과 성과에 대한 압박을 증가시켰고 정신적 스트레스와 긴장을 악화시켰다.

하르츠법

노동시장 '활성화' 정책의 시행

2002년과 2003년 독일에서 채택된 '노동시장의 현대적 서비스를 위한 4대법'(흔히들 하르츠 I ~ 하르츠 IV로 불림)으로 인해 노동시장정책의 구조와 내용에 대대적인 변화가 초래되었다. 이러한 노동시장정책의 종합적인 신경향과 더불어 독일 연방공화국은 OECD 등의 국제기구가 지지하고, 시간이 흐르면서 EU의 공통 고용전략으로 현실화된 노동시장 '활성화' 정책이라는 새로운 모델을 실행하였다.

1990년대에 들어서서도 실업은 사회적 수요가 부족한 결과로 간주되곤 했다. 즉 실업은 일자리 제공이라는 측면에서 공급 부족에서 기인한다고 보았다. 반면 노동시장 활성화 정책의 관점에서는 근로 인센티브의 결여, 혹은 실업자의 근로동기 결여 등에서 기인하는 문제라고 해석된다. 실업에 대한 이러한 새로운 해석에 따르면 구직자의 개별 노동시장 행위에 영향을 줌으로써 실업을 줄일 수 있다고 하였다. '개인적 책임'을 다하자는 의무감으로 가득하였고, 특히 일자리 제의를 수용할 때 양보 의사를 보여야 한다고 했다. 구체적으로 제재조치도 마련되어 이러한 양보 의지를 유인하고자 했다. 노동시장 활성화 정책의 논리에서는 실업의 위험은 거시경제적 관점에서 해석된다. 따라서 실업의 사회적 문제는 일반적으로 개인의 문제로 치부되었다.

이러한 패러다임의 변화는 고용의 질에도 영향을 미쳤다. 1969년 도입된 독일고용촉진법(Arbeitsförderungsgesetz)은 완전고용이라는 목적을 향한 사회 전반의 합의를 토대로 제정되어 실업방지, 높은 수준의 고용률 유지뿐 아니라 열악한(표준 이하의) 고용을 방지하는 것도 노동시장정책의 주요 목표로 삼았다. 이와는 대조적으로 현행 노동시장정책에서는 사회법전 제2권(SGB II)에 규정된 대로 근로자의 급여와 고용보호에 대한 권리 축소를 추구하고, 동시에 대체로 보호받지 못하는 고용관계와 권위주의적 입장에서 제공되는 사회부조의 제공을 확대하고

자 했다. 따라서 이는 다소 의도적으로 생활급(living wage)에도 못 미치는 임금을 주는 고용 시
나리오의 근거를 확대하는 데 기여하였다.

실업 증가와 사회보장 약화

소위 하르츠법과 함께 독일의 사회보장 관련 노동시장에 관한 법제는 재조직되었고 엄격해
졌다.

독일의 실업급여는 급여 관련한 물질적 보장을 제공(시간적 제한을 뚫)함으로써 새로이 구직
활동에 나선 실업자를 지원하도록 고안된 보험급여이며, 마찬가지로 물질적인 니즈로 인해 아
무 자리에나 취업하는 것으로부터 구직자를 보호한다. 독일 실업보험의 기본 틀에서는 근로의
품위, 수용성, 합리성의 측면을 가질 수 있도록 하여 해당 근로자에게 (일시적인) 소득보호를 제
공하는 보호장치 메커니즘을 포함시켜 왔다. 실업자가 불합리한 일자리 제안을 거절한다 해도
제재조치가 발동되지 않는다. 이는 매우 의미 있는 제도다. 수많은 다양한 연구를 통해 실업자
가 가능한 한 빨리(따라서 임금수준은 고려하지 않고) 유급 일자리를 다시 구해야 하는 대신에
적절한 일자리를 찾기 위해 충분한 시간을 가질 수 있다면 실업 이후 고용의 질은 개선된다.

이러한 ‘합리성의 법칙’ 외에도 실업보험에서 제공되는 물질적 보장의 수준(급여 금액과 최
대 수급기간)도 일자리 수용 여부에 관한 문제에 당면했을 때 실업자의 의사결정에 상당한 영
향을 미친다. 하르츠 개혁 이후 새로운 일자리를 찾는 기간 동안 지급되었던 이전급여가 과거
에 담당했던 역할은 크게 희석되고 약화되었다. 새로이 구축된 실업급여II(ALG II)는 기본적으
로 물리적으로나 사회법상 위치로 보나 사회부조급여(Sozialhilfe, 사회문화적 최저생계) 선상
에 있으며, 더 이상 해당 노동자의 과거 소득이 토대가 되지 않는다(지금은 폐지된 실업지원
(Arbeitslosenhilfe)에서는 이전근로소득의 비중에 따라 급여 결정). 이는 다시 말해 장기취업자
는 실업이 길어질 경우 더 적은 이전급여를 받는 경향이 있을 뿐 아니라 다른 생계수단(예: 배
우자나 파트너의 소득, 자산)을 활용할 수 없을 경우에만 반드시 필요에 의해 급여를 받을 수 있
다는 의미다. 또한 이에 영향을 받는 많은 이들은 자신의 이전 커리어가 전혀 고려되지 않는다는
점도 받아들이기 어려워한다.

또한 사회제도의 변화는 노동시장에서 사회보호권의 양극화에 대한 법적 기반을 제공하기도
하였다. 현재 실업자의 상당수가 구직자를 위한 기초수당(Grundsicherung für Arbeitsuchende)

을 받게 된다. 구직자를 위한 기초수당은 사회복지 원칙을 모델로 하여 만들어진 것으로서 구직자가 구직활동을 회피할 여지를 허용하지 않기 때문에 구직자는 저임금직이나 불안정한 일자리마저도 수용해야 한다. 단체협상에 의한 임금이나 지역에서 일반적인 임금보다 최소 30% 이상 적은 소위 비도덕적인 임금 계약(contrats contra bonos mores)일 경우에만 별다른 제재없이 거절할 수 있다. 독일의 전체 실업자 중 3분의 2가 현재 구직자를 위한 기초수당을 받고 있으며, 이는 법적으로 사회법전 제2권(SGB II)에 기초한 것이다. 반면 나머지 3분의 1은 여전히 실업보험제도(SGB III)의 지원을 받아 실업급여를 받고 있다(Arbeitslosengeld).

SGB II는 어떠한 종류가 되었건 유급 고용을 통해 현재 실업급여 II(Arbeitslosengeld II, ALG II)로 명명한 기초수당(Grundsicherungsleistung) 제공을 방지·극복·축소·최소화하고자 한다. 이는 다시 말해 실업급여 II(ALG II) 수급자는 어떠한 유형의 유급 고용이라면 그것이 어떠한 유형이건 간에 수용해야 할 의무를 갖는다는 의미가 될 수 있다. 하지만 이러한 조치는 수급자가 그들의 사회적 필요를 극복하는 데 적절한 도움을 주지 못할 수 있으며, 오히려 기초수당 제도하에서 지급되는 금액만 줄어드는 결과를 낳을 수 있고, 그렇기 때문에 해당 수급자는 이렇게 부족한 소득을 보충하기 위해 지속적으로 이전급여에 의존해야 한다. 이들은 불응할 경우 받게 될 제재의 위협⁵⁾을 피하기 위해 저임금직(단체협상된 표준임금을 이하의 보상을 받는 일자리 포함)을 수용해야 할 뿐만 아니라 법적 기준에서 볼 때 진정한 고용관계가 아닌 근로기회도 수용해야 할 의무를 가지고 있을 수도 있다. 따라서 SGB II 하의 급여 수급권은 과거에 실시되었던 사회부조급여(Sozialhilfeleistungen)에 비해 법적으로 확실하게 보장받을 수 있는 정도가 떨어진 것으로 볼 수 있다. 왜냐하면 새로 바뀐 제도 하에서 실제로 급여를 받을 수 있는지는 급여 신청자가 특정 행위관련 적격 기준을 준수하고, 급여의 대가로 ‘답례(quid pro quo)’를 제공할 의지가 있는지에 달려있기 때문이다. 또한 금전적 급여가 일시적으로 축소되거나 전적으로 중단될 수 있기 때문에 이전보다 수급권이 법적으로 확실하게 보장되는 정도가 떨어졌다.

5) 이는 금전적 급여가 최저생계 수준 이하로 감소된다는 것을 의미한다. 급여 제공이 모두 중단될 수도 있다.

빈곤예방: SGB II에서는 목표가 아니다

일반적인 생각과는 달리 사회문화적 최저생계 수준의 보호는 SGB II가 본질적으로 추구하는 목적이 아니다.

1954년 독일연방행정법원이 내린 획기적인 판결 이후, 또한 독일연방공화국 헌법에서 복지국가 의무를 강화한 이후 사회정부이전급여를 시민권으로 보는 개념이 폭넓게 수용되었다. 이는 예를 들어 1961년 채택되어 최저 사회보장에 대한 법적 권리를 확립한 독일연방 사회부조법에 반영되어 있다. 사회부조법률은 사회법전 제7권(SGB XII)에서 사회부조급여가 괜찮은 삶이 가능하도록 고안되었다고 명백히 밝히고 있는 반면, SGB II는 등가의 목표를 공식화하는 데는 실패하였다. 오히려 주요 목표로 특히 고용으로의 통합을 통해 빈곤 여건의 종료 또는 완화를 채택하였다(“Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit insbesondere durch Eingliederung in Arbeit”)(Section 1 of SGB II). SGB II 하에서 마련된 급여수급권은 그 자체로는 존재하지 않는다. 다만 일련의 행동적 요구조건과 답례(quid pro quo)에 연계되어 있으며, 이는 ‘교부와 요구’(이는 또한 ‘촉진과 요구’, ‘지원과 요구’, ‘격려와 요구’, ‘촉진과 활성화’, ‘촉진과 의무’ 등으로 표현되기도 함)의 원칙에 구체화된 의무적인 상호작용에 반영되어 있다(“Fördern und Fordern”). 다양한 절차상의 제약, 특정 조치, 취업센터의 기초 사회보장서비스의 전문가가 내린 취직알선 결정 등은 생계를 보장하는 금전상의 급여제공과 밀접하게 연관되어 있다. 따라서 구직자를 위한 기초수당은 “근로의지가 있는 이전수당 수급자에게 사회문화적 최저생계 수준을 허용하기 위한 제도”라고 표현할 수 있다(“Gewährung des soziokulturellen Existenzminimums für arbeitswillige Transferempfänger/innen”)(Koch/Walwei, 2008: 59).

SGB II는 ‘시장성이 있는 노동하는 시민’ 모델을 지향하는 인간과 인간의 여건에 관한 변화된 인식에 기초한다. “사회적으로 경주되는 노력의 주요 대상은 1960년대 이전 빈곤퇴치의 맥락에서 보는 복지 수급자나, 존엄성을 가지고 삶을 영위하고 자율성을 회복하도록 하기 위해 지원받아야 마땅한 것으로 간주되는 인간(독일연방사회부조법(BSHG, 1961년 도입)의 기초가 되는 인간 이미지를 형성하는 인간)이 아니라, SGB II에서 구체화된 유급 고용 패러다임의 대상이 되는 노동하는 시민(working citizen)으로, 이들은 ‘책임 있고 합리적으로 행동하는 탈공업화 시대의 중산층의 ‘일반’ 노동자가 수행하는 일련의 행동을 보일 것으로 기대된다. [...] 과

거 사회부조법률에 따라 마련된 강제적 조치(강제노동, 헤프거나 게으른 인간에 대한 강제관리)는 다행스럽게도 이러한 모델에서는 폐지되었다. 그러나 동시에 빈곤한 고용 가능성이 있는 인간은 SGB II 하에서 일상생활에서의 시간관리와 자기표현기술과 같은 높은 수준의 자기 통제와 관리, (일자리 제의에 적용되는 합리성 기준의 경계 내에서) 유연성, (예를 들어 현금 일시불로 지급되는 부조수당의 관리에서 드러나듯이) 합리적인 라이프스타일, 순응성을 보이도록 기대된다. 한마디로 SGB II에서 채택한 인간의 이미지는 시장성이 있는 노동하는 시민이다”(Promberger, 2010: 16). 한편으로는 근로소득과 관련되어 무시할 수 없는 금액을 제공하고(근로소득 금액이 실업급여Ⅱ(ALG II) 급여수준을 삭감하지 않는다), 다른 한편으로는 제재를 가함으로써 이러한 목표 내에서 긍정적이고 부정적인 인센티브를 모두 제공한다.

노동시장 활성화 정책의 기본 논리는 이러한 인간의 이미지에 부응하는 것은 단순히 개인적인 의사결정의 문제라는 가정에서 출발한다. 또한 경제 및 사회적 경계의 여건에서, 또한 실업급여Ⅱ(ALG II) 수급자의 개인 프로파일 등에서 맞닥뜨릴 수 있는 실질적 여건과 상황을 고려하지 않는다. 예를 들어 허울 뿐인 일자리 제의, 저임금, 불충분한 이전(일례로 자녀수당, 주택수당 등 생활보조금의 필요를 일반적으로 없애버리는 사회보장제도 등), 불충분한 보육시설 등은 수많은 적극적으로 구직활동을 하는 수급자가 현재의 여건을 벗어나지 못하도록 막는다. 실업급여Ⅱ(ALG II) 수급자 중에는 건강상 어려움을 겪고 있거나 필요한 자격조건이나 교육적 배경을 갖추지 못해 전술한 인간 이미지와 연관되어 기준에 부분적으로만 부응할 수 있기도 하다.

노동시장의 정책적 이전제도와 저임금

높은 근로동기 및 양보 의사

실업급여Ⅱ(ALG II) 수급자의 근로의욕에 대해 끊임없이 의구심이 제기되었다. 실업급여Ⅱ 수급자는 ALG II와 주변부 일자리를 결합한 덕분에 금전·시간의 균형을 최적화하는 일종의 ‘사회보장의 요람’에서 안락한 삶을 영위하는 경향이 있으며, 유급 근로자가 동일한 수준의 가계 소득을 달성하기 위해서는 훨씬 더 많은 노력을 경주해야 하는 경우와 비교하여 훨씬 이득이 있다고 종종 주장된 바 있다. 하지만 경험적 연구에서는 오히려 정반대의 상황을 제시하는 경우가 많다.

근로동기와 양보 의사는 장기실업자뿐 아니라 ALG II를 수령하는 유급직 근로자 사이에서도 매우 높다. ALG II 수급자(SGB II 하에서 재원조달)의 근로동기는 인구 전체에 비해 높으며 사회급여를 받지 못하는 구직자 집단과 비교할 때도 ALG II 수급자는 불리한 조건을 기꺼이 수용하고자 한다(Beste u. a., 2010: 4). 게다가 ALG II 수급자의 대다수는 급여 수령기간 동안, 또한 그 전후에 노동시장에 적극적으로 참여하였다. 표준에 미치지 못하는 고용이나 낮은 시급을 받고도 일하였다. 조사 자료에 따르면 ALG II 수급자 중 적극적으로 구직활동에 나서지 않는 사람은 주로 건강상의 제약으로 일을 하지 않는 것으로 파악되었다(ibid.).

Götz et al.(2009)은 SGB II하의 모든 미혼 유급직 근로자 중 약 12%가 전일제 근로를 하고 있고 시급이 적은 탓에 기본수당을 수령하고 있다는 점을 보여주었다. 시간제 근로를 하거나 미니잡(독일에서 400유로 이하의 임금을 주는 저임금 일자리)을 가지고 있는 근로자의 대다수는 전일제 일자리를 찾고 있다. 또한 조사 자료에 따르면, 일자리가 있고 기본수당을 받는 수급자의 경우 높은 수준의 근로동기를 보이는 것으로 나타났다. 다만, 건강상의 제약, 자격 부족, 부족한 보육시설 등으로 노동시장에 전적으로 참여하는 것이 어려운 경우도 종종 있다. 조사 응답자의 대다수는 가계소득 증대라는 측면 외에도 자아 존중감 증대, 사회참여 등이 주된 근로동기로 작용하였다.

이전과 고용제도 간의 중복

일반적인 생각과는 달리 실업급여 II(ALG III)는 배타적으로 실업자만을 위한 것은 아니다. 그 보다는 오히려 유급 고용과 기초수당 제공 사이에 상당한 교집합이 존재한다. 유급직에 종사하는 근로자라도 근로소득이 최저생계비에 미치지 못한다면 SGB II하의 기초수당을 추가로 신청할 수 있다.

유급 고용과 기초수당 수령의 교집합은 비교적 크다. 독일연방고용국(Bundesagentur für Arbeit)에 따르면, 137만 명의 유급 근로자가 동시에 SGB II하에서 추가 수당을 수령하고 있다. 2009년 9월 기준 60만 명의 수당 수령자가 월 400 유로라는 최저 고용 기준 이상의 임금을 받고 있었으며, 80만 명의 미니잡 종사자도 수당을 수령하였다. 시간이 흐르면서 ALG II 수급자인 유급 근로자 수와 비중은 꾸준히 증가하였다. 이렇게 중복 발생한 이유는 매우 다양하다. 한편으로는 낮은 시급 및/또는 짧은 근로시간(시간제 근로, 미니잡)으로 인해 보상 수준이 ALG II

수준 이하에 머무르게 되었을 수도 있다. 다른 한편으로는 ‘필요 단위’, 또는 ‘필요 공동체’의 구조(예: 필요 단위에서 단 한 명의 유급 근로자 존재)가 근로소득이 가계의 필요를 감당하기에 충분하지 못한 이유가 될 수도 있다.

수요와 공급 측면 모두에서 유급 고용과 ALG II에서 발생하는 소득을 결합해야 하는 인센티브가 존재한다. 공급 측면에서는 소득을 증대시키는 것은 이전소득 수급자의 이해관계에 부응한다. 이렇게 소득이 증대될 수 있는 것은 유급 고용을 통해 발생하는 소득은 이전소득에 전부 합산되지 않기 때문에 가능하다. 따라서 저임금직이라 할지라도 금전적으로는 매력이 존재할 수 있다. 여기에 일자리와 연관된 사회적 인정, 새로운 사회적 관계 등과 같이 긍정적인 측면까지 있다. 수요 측면의 경제적 인센티브는 ALG II가 일반적인 임금보조금의 효과를 유발하고자 한다는 사실에서 찾을 수 있다. 다시 말해, 사용자는 정부가 저임금 근로자를 위해 최저보장을 제공할 것이라는 것을 충분히 인지한 상태에서 지속적으로 임금을 낮출 수 있다. 필요하다면 근로소득은 그것이 아무리 낮을지라도 정부 수당으로 보충될 것이므로 시급은 보장의 하한선도 없이 더욱 인하될 수 있는 것이다. 실업자가 수백만 명에 이르는 상황에서 또한 이들 중 상당수가 일자리를 거절할 경우 수반되는 제재조치로 인해 (최)저임금직일지라도 거부할 수 없는 ALG II 수급자인 상황에서 저임금직의 공급이 부족할 리 만무하다.

임금 인하의 촉진

독일에서 고용가능성이 있는 인구를 위한 기초수당은 (거의) 모든 여건하에서 벌어들이는 임금과 결합할 수 있도록 고안되었다. 따라서 기초수당 모델은 현재 독일의 경우와 같이 법정 최저임금이 정해져 있지 않다면 임금 인하를 조장한다. 독일은 국제기준에서 보았을 때 그간 잘 알려졌던 균형 잡힌 임금 구조를 상실한 지 이미 오래되었다. 1990년대 중반 이후 독일의 저임금 고용의 비율은 크게 증가하였다. “지난 수년간 독일만큼 저임금 부문의 증가, 임금 감소를 경험한 국가는 없다.”(“Kein anderes Land hat in den vergangenen Jahren eine derartige Zunahme des Niedriglohnsektors und eine Ausdifferenzierung der Löhne nach unten wie Deutschland erlebt.”)(Kalina/Weinkopf, 2010: 8).

1995년 독일 전체에서 저임금 노동의 비율은 14.7%였던 반면, 2008년에는 이미 20.7%로 증가하였다. 2008년 660만 명의 근로자는 저임금 기준에도 미치지 못하는 임금을 받고 근무하였

다. 이러한 변화는 저임금 부문 내에서의 강력한 차별화를 동반하였다. 임금 중앙값의 50% 이상에 해당하는 임금을 받는 저임금 근로자의 비율은 지난 10년 사이에 크게 하락하였고 저임금 부문에서 최저임금직(임금 중위값의 30% 이하의 시급) 비중은 1998년 8.3%에서 2006년 14.3%로 증가하였다(ibid.).

이러한 변화가 발생하고 있는 배경을 살펴보면 다른 어떠한 변수보다도 특히 고용구조의 현격한 변화, 특히 소위 '비정규직' 고용관계의 증가(기간제 고용, 시간제 고용, 미니잡, 임시과견직, 근로자를 두지 않는 자영업자 등)를 들 수 있다. 저임금직의 비중은 특히 이러한 유형의 고용 증가 이후 크게 증가하였다. '정규직' 근로자의 비중은 11%인 반면 비정규직의 비중은 49.1%에 달하였다. 저임금 근로자가 가장 높은 비중을 이루는 것은 특히 미니잡(81.2%), 임시과견직(67.2%)이다(Wingerter, 2009: 1088). 비정규직 근로자는 정규직 근로자 시급의 약 3분의 2 수준의 임금을 받는다.

규제 완화와 하르츠법 도입으로 더욱 악화된 고용조건의 불안정성이 대규모로 발생할 수 있다. 그 이유는 첫째, 오늘날까지도 노동시장이 임금과 보상에 대한 전반적인 보장의 하한선으로 보호되지 못하고 있으며(법적 최저임금 부재), 둘째, 독일의 사회법전 제2권(SGB II)에서는 노동시장정책의 소극적 급부의 탈상품화 효과를 크게 제한하고 있다. 실업자들 사이에 '기꺼이 양보하겠다는 분위기가 팽배'하는 것은 결코 우연의 결과가 아니다. 규제의 대상이 되는 생계를 보장하는 고용의 공급이 충분하지 않는 한, 그리고 이를 대신하여 시간제 근로, 미니잡, 임시과견, 기간제 고용 등이 대규모로 공급되는 한 실업과 비교했을 때 이러한 유형의 고용을 차선책으로, 또는 제한 없는 전일제 고용을 찾는 과정에서 잠정적 해결책으로 고려할 수밖에 없다는 것은 충분히 이해가 간다.

그러나 동시에 이러한 시나리오에서는 (정규) 취업 근로자에게 잠재적인 위협도 존재한다. 이들은 잠재적인 실직의 결과를 예상하고 그에 따라 행동을 교정하게 되었다. 실업이 발생할 경우 사회보장 수준이 좋지 않을수록 취업 근로자에 대한 규율적 효과는 더욱 강력하고, 실업의 위협을 피하기 위해 불리한 업무 여건과 보상 수준을 수용할 준비가 되어 있게 된다. Erlinghagen(2010)는 하르츠 개혁 도입 이후 일반적인 고용관계 불안정이 관찰되지는 않았지만 실직 위협이 눈에 띄게 증가하였다는 점을 보여주었다.

■ 결론

유럽과 독일에서 비정규직 저임금 노동이 증가한 것은 유럽의 사회모델의 변화, 참여자본주의의 적극적 해체와 밀접하게 연결되어 있다. Land und Busch(2012)는 다음과 같은 점을 적절하게 지적하였다. 사회적으로 분리된 통합방식 체계는 자본과 노동 간의 관계에 대한 포드주의식 규제를 대체하였고, 따라서 임금과 사회지출에 대해 압력을 가함으로써 1980년대 이미 시작된 가지치기를 통한 변화의 구축을 의미하였다. 포드주의의 침식은 가지치기와 ‘과장의 제거’를 통해 구제하고자 하는 노력의 결과다. 실업자들은 ‘활성화’의 대상이 되면서 성장의 참여로부터 배제되었다. 실업자, 따라서 잉여인력은 취업노동자와 ‘과장된’ 사회국가에 대한 압박의 수단이라는 직무를 맡게 되었다. 이러한 변화는 산업, 노동, 소비의 자원 효율적인 발전과 양립하는 새로운 형태의 사회적 참여가 번성할 수 있는 상황에서라기보다는 과거지향적인 접근법에서 운영되었다.

근본적인 사회정치적 개혁 이후 노동시장과 사회의 분절화 및 분리는 크게 악화되었다. 그 어느 때보다 사회보장은 규율적 조치를 동반하였다. 실업은 종종 행정적으로만 관리 규제되었다(Krätke, 2008: 36). 지난 수년간 노동시장정책은 생계안정에 충분하지 않은 고용관계 확대에 크게 기여했다는 결론을 내릴 수 있다.

‘노동시장 활성화 정책’의 결정적인 약점은 대체로 수요를 육성하는 수단의 활용은 방기한 채 노동시장정책의 개선에 관해서 국가의 고용 부족이라는 문제가 언급되었다는 사실에 있다. Koch et al.(2005: 42)은 “어떠한 유형의 활성화 조치를 채택한다 하더라도 대량실업에 대해서는 일정 수준까지만 대응할 수 있다”고 강조했다며 종합적인 고용정책 접근법의 필요성을 주장한 것은 일리가 있다.

노동시장개혁은 아이디어, 환경, 수단, 목적의 변화를 모두 포함한다. 이러한 패러다임의 변화가 가장 특이한 복지국가 체제에서 발생하고 있다고 해도 복지국가 발전의 수렴현상에 대해서 논하는 것은 적절하지 않을 것이다. Dingeldey(2009)는 비교론적 관점에서 가장 유사한 발전 경향은 ‘복지’와 ‘국가’ 발전이라는 모든 차원에서 수렴 발산으로 규정할 수 있는 노동시장 발전의 현행 경로의존적 궤도와 결합된다고 지적하였다. **KL**

참고문헌

- Alber, Jens (2006), The European Social Model and the USA, *European Union Politics* 3, pp. 393~419.
- Alber, Jens (2010), What – if anything – is undermining the European Social Model?, WZB discussion paper SP I 2010–202, Berlin.
- Alda, Holger (2012), Betriebliche Arbeitsnachfrage und Beschäftigung, in: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung: Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland – Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht, Wiesbaden, S. 387~416.
- Beste, Jonas/ Bethmann, Arne/ Trappmann, Mark (2010), Arbeitsmotivation und Konzessionsbereitschaft. ALG-II-Bezug ist nur selten ein Ruhekissen. IAB-Kurzbericht 15, Nürnberg.
- Bieling, Hans-Jürgen (2005), The New European Economy and Social Welfare Reform, in: Brangsch, Lut z; Hildebrandt, Comelia (ed.): The Prospects of the European Welfare State – Review and Problems. Challenge for the Left, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin.
- Bieling, Hans-Jürgen; Deppe, Frank (1997), Arbeitslosigkeit und Wohlfahrtsstaat in Westeuropa. Neun Länder im Vergleich, Opladen.
- Bolkenstein, Frits (2001), “European Competitiveness”, Ambrosetti Annual Forum, Cemobbio, 8 September,
- Bolkenstein, Frits (2002), “European Economic and Financial Integration: State of Play.
- D’Alessio, Nestor; Hackett, Anne (2012), Flexibilität und Kapitalmarkt – Neue Formen der Arbeitsorganisation und Unternehmenskontrolle, in: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung: Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland – Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht, Wiesbaden, S. 359~386.
- Dingeldey, Irene (2004), Welfare State Transformation between ‘Workfare’ and ‘Enabling’ State. New Forms of Governance. Conference Paper, Bremen.
- Dingeldey, Irene (2009), Activating Labour Market Policies and the Restructuring of ‘Welfare’

and 'State'. A comparative View on Changing Forms of Governance, ZeS–Arbeitspapier Nr. 01/2009, Bremen.

- Erlinghagen, Marcel (2010), Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. IAQ–Report 2010–02, Duisburg.
- Esping–Andersen, Gosta (1998), *Social Foundations of Post–Industrial Economies*, Oxford: Oxford University Press.
- Esping–Andersen, Gosta; Gallie, Duncan; Hemerijck, Anton; Myles, John (2002), *Why We Need a New Welfare State*, Oxford: Oxford University Press.
- ETUI – European Trade Union Institute (2011), *Benchmarking Working Europe 2011*, Brussels.
- European Council (2000), Nice European Council Meeting 7, 8, and 9 December. , Presidency Conclusions. www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressdata/en/ec/00400–r1.%20ann.en0.htm.
- Fischer, Severin; Gran, Stefan; Hacker, Björn; Jakobi, Anja P.; Petzold, Sebastian; Pusch, Toralf, Steinberg, Philipp (2010), “EU 2020” – Impulse für die Post–Lissabon–Strategie. Friedrich–Ebert–Stiftung, Internationale Politikanalyse, Berlin.
- Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (2012), Berichterstattung zur sozio–ökonomischen Entwicklung in Deutschland – Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht, Wiesbaden.
- Fromm, Sabine, Bartelheimer, Peter (2012), Erwerbsteilhabe, in: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung: Berichterstattung zur sozio–ökonomischen Entwicklung in Deutschland – Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht, Wiesbaden, S. 327~358.
- Götz, Susanne/ Ludwig–Mayerhofer, Wolfgang/ Schreyer, Franziska (2010), Unter dem Existenzminimum. Sanktionen im SGB II. IAB–Kurzbericht 10, Nürnberg.
- Haack, Karl–Hermann (2005), Das Europäische Sozialmodell und die Neuordnung der sozialen Sicherung, Diskussionspapier des Gesprächskreises Arbeit und Soziales der Friedrich–

Ebert–Stiftung, Bonn.

- Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia (2010), Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau – Lohnspektrum franst nach unten aus. IAQ–Report 6, Duisburg/Essen.
- Koch, Susanne/ Stephan, Gesine/ Walwei, Ulrich (2005), Workfare: Möglichkeiten und Grenzen. IAB–Discussion Paper Nr. 17, Nürnberg.
- Koch, Susanne/ Walwei, Ulrich (2008), Drei Jahre SGB II. Frischer Wind oder doch nur ein laues Lüftchen für den Arbeitsmarkt. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit Jg. 39, Heft 1, S. 54–68.
- Krätke, Michael (2008), Das Ende des Lohnarbeitersystems wie wir es kannten? Über mögliche und notwendige Reformen des Arbeitsmarkts sowie des Sozialstaats. In: Richter, Wolfgang / Vellay, Irina (Hg.): Von den Ein–Euro–Jobs zum „Dritten Arbeitsmarkt“. Bericht über einen Kongress am 8. September 2007 in Dortmund, Dortmund, S. 33–41.
- Land, Rainer; Busch, Ulrich (2012), Teilhabekapitalismus – Fordistische Wirtschaftsentwicklung und Umbruch in Deutschland 1950–2009, in: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung: Berichterstattung zur sozio–ökonomischen Entwicklung in Deutschland – Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht, Wiesbaden, S. 111–152.
- Lutz, Burkart (2007), Wohlfahrtskapitalismus und die Ausbreitung und Verfestigung interner Arbeitsmärkte nach dem Zweiten Weltkrieg. Forschungsberichte aus dem zsh 07–4. Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin–Luther–Universität Halle–Wittenberg.
- Mayer–Ahuja, Nicole; Bartelheimer, Peter; Kädtler, Jürgen (2012), Teilhabe im Umbruch – Zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands, in: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung: Berichterstattung zur sozio–ökonomischen Entwicklung in Deutschland – Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht, Wiesbaden, S. 15–40.
- Mückenberger, Ulrich (1985), Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? in: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 7/8. 415–434, 457–475.
- Promberger, Markus (2010), Hartz IV im sechsten Jahr. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, Nr. 48 vom 29. November.

-
- Schmid, Günther (2002), *Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*, Frankfurt / New York.
 - Wingerter, Christian (2009), *Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger*. In: *Wirtschaft und Statistik* 11, S.1080~1098.