

第5章 ドイツにおける労働市場改革の問題点

はじめに

ドイツの労働市場は 1990 年代に著しく悪化した。他の工業国との比較においてもそういえる。労働市場危機の本質的な原因として長引く不況、雇用の力強さの不足、失業期間の著しい長期化が挙げられる。1982 年から 2002 年までドイツの年平均成長率は 2.2% に過ぎなかった。「全体経済発展官邸評価専門有識者審議会」によれば、ドイツの経済成長の雇用効果が僅かなものに留まっている最大の原因は、高額な社会保険料、不十分な賃金抑制や賃金項目の細分化、そして労働市場の規制緩和不足にあるとされた (Sachverständigenrat 2002)。

1998 年秋の SPD/緑の党連立政府発足以来、ドイツでは上述の問題に取り組むべくいくつかの重要な改革が議会で可決された。成長と雇用の枠組み条件を改善するため、たとえば法人/所得税の改革、起業促進などが実施され、さらに 2004 年 1 月 1 日からは解雇制限法が緩和された (Walwei 2005)¹。しかしながら労働市場改革の核心はハルツ委員会により推奨された変革で、その一部がハルツ第 I～IV 法として 2002、2003 年に議決されているが、今後さらに検討を加える必要がある。

本稿の目的はハルツ法の主な改革分野について経済面に光を当て、すなわち労働市場の活性化の有効性と効率性を検証するものである。ハルツ改革は本質的に三分野に分けられる (Kemmerling/Bruttel 2005 年参照) :

1. 連邦雇用エージェンシーの改革
2. 失業保険給付制度改革
3. 労働力供給を高める改革

以下にこの三分野について、いくつかの経済的観点を論ずる。ただし、本稿執筆の時点において最近の労働市場改革の効果について研究例が非常に少ないため、以下の論述には十分なデータの裏付けがない場合もあることに留意されたい。

第1節 連邦雇用エージェンシーの改革

内容：かつての連邦雇用庁から連邦雇用エージェンシーに移行する改革の背景には、連邦雇用庁が職業紹介件数を粉飾し、紹介実績とされた件数の 70% が誤り、もしくは疑わしいことを証明した連邦会計検査院の 2002 年 2 月の報告がある。この検査報告はゲアハル

¹ 解雇規制法の改革は本稿で扱うハルツ改革には含まれない (詳細は Weynand/Düwall 2005 年)。それでも解雇規制の緩和ないし強化が 1990 年代、ドイツにおける採用や解雇に影響を及ぼすことはほとんどなく、失業率を好転させることもなかった (IAB 労働市場/職業研究所の実体調査) というのをここで指摘しておくべきだろう (Bauer/Bender/Bonin 2004 年)。

ト・シュレーダー首相率いる政府がハルツ委員会（2002年2月発足）を設置するきっかけとなった。2004年、『労働市場政策現代化第Ⅲ法』（ハルツ第Ⅲ法）により、連邦雇用庁は最終的に『連邦雇用エージェンシー』と名を改め、組織も改編された。例えば、改革により管理委員会（Verwaltungsrat）の業務が、民間企業の監査委員会に類似した、主に監査機能に縮小した。その他の重要な改革は雇用エージェンシーを顧客センター（Kundenzentren）に改編することだ。これにより職業紹介業は多くの管理業務から解放され、失業者の紹介に専念することができるようになる。その他、連邦雇用エージェンシーの新体制の中心分野は、外部委託により市場メカニズムの利用を強化することである。これにより、経済性を高め、職業紹介事業におけるの国と民間の競争を促進する。これに関連して紹介クーポンと人材サービスエージェンシー（PSA）と呼ばれる制度については、最も重要な変更であるため、さらに詳述する。

1 紹介クーポン

内容：職業紹介クーポンは2002年4月1日にすでに緊急対策として導入されている。紹介クーポンは失業者に発行され、民間の職業紹介業者により特定の条件下で換金される。これは経済的観点からみると、民間の職業紹介サービスを割引する国の補助金である。紹介クーポンの目的は、労働市場に失業者を再統合することだ。

評価：紹介クーポンの有効性と効率性に関する最初の研究の結果はあまり思わしくないものだ（Hujer/Klee/Sörgel/Spermann 2005年）：たとえば民間の紹介者の援助で成立した雇用関係の半数は6カ月も続かなかった。紹介クーポンにより成立した雇用関係は、紹介クーポンなしで成立した雇用関係と比べて、職種、年齢、学歴を問わず再び失業するケースが目立っている。紹介クーポンは全体として直接的でポジティブな雇用効果を発揮しているようにはみえるが、その効果の実質は微々たるものだ。また、調査では雇用エージェンシーの86%が悪用を疑い、63%が民間業者による紹介クーポンの換金の際に悪用のチェックが必要としている。これに関連した問題で民間紹介業の3分の2が多くて週3日しか紹介業務を行っていないことが分かった。紹介クーポンで紹介を受けた人の37%がこの制度がなくても仕事を見つけていたと答えている。これらの数字から悪用や乱用がかなりあることが分かる。また最初の費用対効果の分析では紹介クーポンがポジティブな利用価値があったかどうか確かなことは分からなかった。特にこの制度の利用が多い東部ドイツでは、経済的な効果は西部ドイツよりずっと低いようだ。東部ドイツにおける紹介クーポンの利用価値は、給付の抑制と税収増を考慮に入れた最初の計算によれば、3年後に初めて現れるという。このむしろ否定的といえる評価に対して、費用対効果基準による評価は時期尚早で最終的な評価はまだ不可能だとする意見を載せる文献もある（Dann 2005年）。議会では紹介クーポンの試用期間を2006年末まで延長す

ることが決まったが、これはこうした背景を考えると意味のあることであろう。将来、この分野の乱用と闘うには民間の紹介業への支払いの手順を厳しくすることがとくに必要である。

2 人材サービスエージェンシー

内容：社会法典第三編 37 条 c に則って雇用エージェンシーに設置する部署を人材サービスエージェンシー (PSA) という概念で表記する。人材サービスエージェンシーという名称は『労働市場における近代的サービスのための第 I 法』(ハルツ第 I 法) に由来する。これによると各雇用エージェンシーは PSA を少なくとも一カ所設置すると定められている。PSA の役割は失業者に仕事を紹介する目的で派遣業務を行うことと、派遣期間中に彼らに職業訓練・再訓練を施すことである。目標は派遣先企業がこのような元・失業者を引き取ることである。派遣先企業にしてみれば、長期労働契約を求職者との間で結ぶ前に、長期間の企業内訓練の必要なしに、資格のある派遣労働者を雇うことができるため、PSA を利用する価値はある。求職者も資格を応募用紙に記すにとどまらず、自分の技能を現場で証明する機会を得ることになる。失業者の採用には連邦雇用エージェンシーから人数分の定額補助が支払われる。PSA 雇用者が派遣先により、或いは派遣元を経由せず、すなわち企業に直接 3 カ月以上雇われる場合、PSA は雇用エージェンシーから紹介奨励金を受け取る。雇用が 6 カ月以上続く場合は、さらに持続奨励金を受け取る。

PSA の設置にあたっては雇用エージェンシーが民間派遣会社とのあいだで契約を結ぶ。雇用エージェンシーが PSA の業務の報酬を決定することができる。そのような契約が成立しない場合は、雇用エージェンシーが連邦雇用エージェンシーの名において直接事業に関与することもある。この場合、連邦会計検査院が、雇用エージェンシーが連邦雇用エージェンシーの名において過半数関与する PSA の会計・経営の監査を行う。派遣企業への関与が成立しないときには雇用エージェンシーが連邦雇用エージェンシーの名において独自の PSA を設立することもある。

評価：PSA のコンセプトに対しては、最近ドイツのローカルな雇用エージェンシーからの批判が高まっている。2004 年 2 月の時点ですでに『PSA』というモデルは PSA の最大手、オランダの人材派遣会社 Maatwerk 社の破産により、非難の的となっていた。Maatwerk 社は当時全体で 1000 件ある PSA のうち 200 件を営んでいた。PSA の紹介率は他の様々な職業訓練対策より高いように見えたが、費用もずっと高かった。例えば、ノルトライン・ヴェストファーレン州雇用エージェンシーによれば 2004 年度には 6475 万ユーロが PSA に入った。紹介率は 37.4%であったが、他の訓練対策では 23.6%に達したに過ぎなかった。他の訓練対策では費用が 1 件あたり 2100 ユーロしかかからなかったが、PSA

を通じた統合では1万6000ユーロもかかった。このようにPSAの費用対効果の分析も紹介クーポンと同様、ネガティブな結果に終わっている。連邦政府の委託により行われた幾つかのドイツの研究機関による未公開の調査では、PSAを利用したグループの場合、他のグループに比べて失業期間が約1カ月長く、費用も他の給付よりずっと高いという結論に達している（Storbeck/Stratmann 2005）。

第2節 失業保険の給付制度改革

内容：失業保険の給付制度改革の核心にあるのは、従来の失業給付、失業扶助、そして社会扶助の各制度の改革だ。改革により給付が圧縮され、受給のための請求権に厳しい前提（早期申告義務、雇用エージェンシーにより紹介される雇用に関して期待可能性 *Zumutbarkeit* の厳格化、より厳しい制裁を伴う統合の取り決め）を設けることで、失業者に労働への動機づけを行うとされる。

失業した場合、ドイツの被保険者はこれまで—2005年1月1日の『労働市場の近代的サービスのための第IV法』（ハルツ第IV法）の発効まで—最高32カ月の失業給付を受けられた。その際、給付期間は被保険者の年齢と失業前の雇用期間の長さで決まった。失業給付の額は最後の実質賃金の60%（扶養義務のある子供がいる場合は67%）であった。

32カ月以降は、失業者は最後の所得（実質）の53%（扶養義務のある子供がいる場合は57%）の失業扶助（無期限）を受給できた。失業給付／扶助に必要な就業期間に満たない失業者でも無期限の社会扶助を受給することができた。

この制度はハルツ第IV法により大幅に改革された。失業給付は失業給付Iと名づけられ、最大受給期間は12カ月（55歳を越える者は18カ月）に圧縮された。この期間を過ぎると失業者は、金額は従来の社会扶助に匹敵し、失業前の収入とは切り離されている失業給付IIを受給する。すべての労働能力のある失業者は失業給付IIを受けられるが、社会扶助は1日に3時間以上働けない者にのみ支払われる。

1 失業扶助IIに関わる支出の経緯

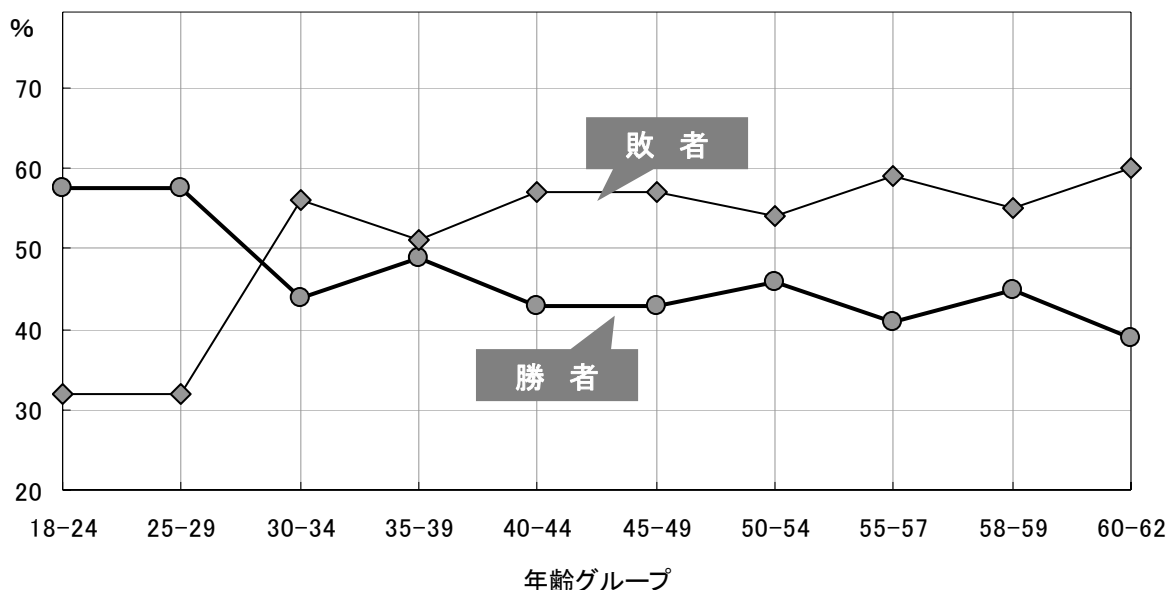
評価：ハルツ第IV法改革の主目的は、失業者に就業を受け容れさせる働きかけを強めることでドイツにおける失業率とその費用を下げることにあった。しかしながらこれまでの初期の経験から、この目的はさらなる法改正なしには達成できないことがわかった。新失業給付IIのための支出は2005年度の予算では146億ユーロと見積もられていたが、実際は2005年10月時点ですでに256億ユーロに達している。予測と現実の落差については一連の要因が考えられる：

- (1) 失業給付Ⅱの推定受給者数は一連邦政府の発表では—2004年はまだ345万人と見積もられていたが、2005年12月にはほぼ500万人に上っている。この伸びは、一方では新規申請の増加で説明できる。ここでは雇用局や福祉局の給付をこれまで受けたことのない人が大部分だった。これまでの社会扶助では、親が、失業していて就業能力のある子供の生計費の支払対象とされた。新失業給付Ⅱは多くの若年者が家から出て、独自の需要共同体を形成するために利用されている。他方、多くの自治体が、自治体予算の費用を連邦に押し付けるために、客観的にみて就業能力がない社会扶助受給者も雇用エージェンシーに送り込んでいるという事実がある。
- (2) さらに、ハルツ第Ⅰ法受給者が予期せぬ高額給付を受け取ってしまう給付の濫用の兆候がある。この濫用の原因は様々な種類の給付（通常給付、追加需要請求権 Mehrbedarfsansprüche、児童手当 Kinderzuschläge）を伴うハルツ第Ⅳ法の複雑な規則とジョブセンターの過剰業務にあると見られている。特に顕著なのは擬似婚姻関係での給付濫用問題だ。十分な収入または資産のある相手と同棲する人には失業給付Ⅱの請求権はない。この理由から多くのペアは自らの関係を単なる住居共同体（住居を複数の人がシェアして使用する）として申告しようとするようだ。新失業給付Ⅱではすべての就業能力のある人に対して年金・疾病・介護保険料が支払われる。このことが、多くの自営業者にとって失業給付Ⅱの恩恵に与かるために自らを低所得者として申告する明らかな動機となっている。

2 ハルツ第Ⅳのかつての失業扶助受給者への影響

評価：社会扶助と失業扶助の新失業給付Ⅱへの統合では、とくにかつての失業扶助受給者の収入が大きく変化した。これに対して現在、生活費を失業扶助Ⅱで賄うかつての社会扶助受給者の収入はほとんど変わっていない。かつての失業扶助受給者には改革の勝者と敗者がいる。勝者は失業給付Ⅱの給付につながる需要共同体の請求権の方が、失業扶助、住宅給付（Wohngeld）、社会扶助からなる以前の給付総額より有利である。IAB（労働市場・職業研究所）の推定によると、扶助を要する失業扶助者家計の83%うち、約47%は勝者だ。これに当たるのは総収入が改革以前にすでに—社会扶助ないし社会法典第Ⅱ編で定義されている—必要最低限の生計費（Existenzminimum）の水準すれすれにあった家計であるようだ。また社会扶助とは反対に、社会法典第Ⅱ編にある「追加需要」（Mehrbedarf）にはより高い基本給付が支払われるが、この単発の支援は特別な前提条件の厳しいチェックを経て個別に行われるもので少数にとどまる。この変更により就業能力のある要支援者の自立が促されるとされたが、実際、社会扶助レベルの家計収入は、単発の給付を考慮に入れなくとも改善したことは確かだ。これに対して失業扶助受給者のおよそ53%は改革の敗者だ。彼らは以前、比較的高い水準の失業扶助を得ていたが、改革後は基本給付に水準を下げられた形だ。

第5-2-1図 請求権をもつ失業扶助受給者のうち勝者と敗者 一年齢別



出所：IAB Kurzbericht, Nr. 17, 07.10.2005

第5-2-1図に見られるように、勝者と敗者の分布は年齢と強い関係がある。中高年就業可能者が改革の敗者であるのに対して、若年層は改革の勝者に分類できる。この効果が本当に一就業への動機を強めるというハルツ改革の目標と一致するかどうかは疑問だ。若年失業者の給付の増強が就業への動機を下げる効果があることは想像に難くない。このグループは扶養家族がない場合が多く、請求権や生活費が中高年の失業者より少ないのが普通で、国の給付で生活し続けるために失業に甘んじる恐れがあることから、ここでの給付拡大は場合によっては非生産的である。

第3節 労働力供給を高める改革

ドイツの就業率は65%で国際比較でも低い方だ。そこでハルツ委員会は低所得者の税負担の引き下げ、自立支援、長期失業者の労働能力向上支援のための新しいプログラムや施策を要求した。目的達成のための最も重要な促進策として、「ミニ・ジョブとミディ・ジョブ」、私会社 (Ich-AG) として知られている「起業助成金」、「1ユーロ・ジョブ」が導入された。

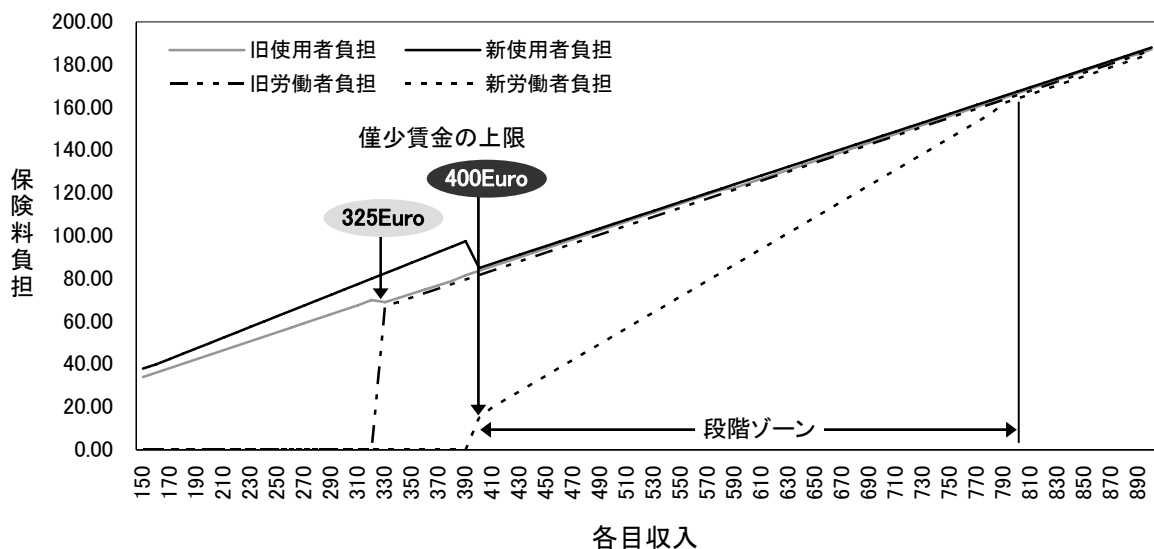
1 ミニ・ジョブとミディ・ジョブ

内容：2003年4月1日に『労働市場政策現代化法第Ⅱ法』(ハルツ第Ⅱ法)により短時間労働者(改正前は週15時間未満の就労を対象)の社会保険料が改定され、労働者負担分の社会保険料を引き下げたミニ/ミディ・ジョブが導入された。この低賃金分野の社会保険料引き下げにより、ドイツの労働市場全体の柔軟化が図られた。ミニ/ミディ・ジ

ジョブの形態をとる僅少賃金雇用とは、報酬が月額 400 ユーロを超えない（改革前は月額 325 ユーロ）のものをいう。使用者は僅少賃金就労に対して 25%の定率社会保険料を支払う。ミニ・ジョブ労働者は 400 ユーロまでの、取り決められた賃金満額を受け取る。その際、僅少雇用就労は従来のように、時によっては存在する本業と合算されることはない。同時に「週 15 時間まで」というこれまでの制限はなくなった。

ミニ・ジョブの形態で報酬が 400～800 ユーロの間のミディ・ジョブは労働者が割引される社会保険料を支払う段階的ゾーンとなっている。これまでは僅少限度を越える場合に満額の保険料支払義務が課せられることが、ミニ・ジョブから社会保険義務のある雇用への移行を妨げていた。労働者の社会保険料は 400 ユーロを越える場合は 16.60 ユーロ（これまでは 66.50 ユーロ）となり、800 ユーロで初めて満額になる。ミディ・ジョブでは使用者は通常の使用負担分の社会保険料を支払う。

第 5-3-1 図 新・旧法による社会保険料 —社会保険料の比較



仮定：旧法では、僅少雇用は課税免除となる。新法では定率で 2%が課される。健康・年金保険料：旧法では 22%、新法では 23%。トータル社会保険料負担：41.7%。

出所：IAB Kurzbericht, Nr. 6, 23.05.2005

評価：ミニ・ジョブの成果を失業者の統合という目的に照らし合わせて判断すれば、改革はネガティブな評価に落ち着くだろう。ミニ・ジョブから正規雇用関係への移行は Walwei (2005 年) によれば全体の 12.5%に過ぎないからだ。

ドイツの僅少賃金就労は大幅に増加した。ミニ・ジョブとミディ・ジョブ労働者の数は 2003 年 12 月から 2004 年 12 月まで 11 パーセント以上増えて 700 万人になった。しかし、これは雇用創出に寄与せず、以前の社会保険義務のある雇用関係がミニ・ジョブに置き換わったに過ぎない。同時にこの労働力の移動が社会保険料収入を大幅に落ち込ませることになった(Rudolph[2003 年]は 6 億 1200 万ユーロの落ち込みになると予測)。

2 私会社 (Ich-AG)

内容：ハルツ委員会によれば「私会社 (Ich-AG)」という概念は、失業者が自分の知識・技能を労働者として提供するばかりではなく、とりわけ自営業として活かし得ることを意味している。Ich-AG の理念の根底には「ドイツには廉価なサービスに大きな需要がある」という考えがあり、この需要は失業者の通常の実用的知識・技能でこなすことが出来るというわけだ。これは今日すでに、但し大抵、闇労働という形で行われている。2003年1月1日に発効した『労働市場における近代的サービスのための第Ⅱ法』(ハルツ第Ⅱ法)は労働市場における Ich-AG の構想を社会法典第Ⅲ編 421 条 I にある『起業助成金』という形で実現した。このように起業のために『起業助成金』を受け取る一人または複数の自然人により設立された企業を Ich-AG と呼ぶ。Ich-AG は失業者が自立するのを助ける労働市場政策の一つだ。2006年7月1日からこの助成金の請求権はそれ以前にすでに存在していた場合に限り、認められる。起業助成金の額は1年毎の更新で最大3年間支給される。金額は失業期間の終了後最初の1年は月額600ユーロ、2年目は360ユーロ、3年目は240ユーロだ。

評価：2004年末までに26万8000件のIch-AGが連邦雇用エージェンシーによる企業助成金の対象になったが、4万8000件のIch-AGはその後、支援から外れた。実際のところ、よくその対象になる建物/事務サービスは十分な需要がないことから、準備不足の起業の大部分は短期間のうちに失敗している。それでも、ドイツのマスコミで言われているように、支援から外れることが、すなわち無条件に失業とは限らない (Der Spiegel 2005 参照)。労働職業研究所 (IAB) の調査 (Wießner 2005) は電話によるアンケート調査で643人のIch-AG 撤退者がいることを突き止めた。そのうち、51.6%が再び失業しているものの、33.6%は社会保険義務のある従属雇用就き、4.5%が支援対象ではない自営業を営んでいることがわかった。連邦政府の委託を受けたドイツの諸経済研究所による未公開の研究も同様に Ich-AG が労働市場政策の有効な手段であるとの結論に至っている (Storbeck/Stratmann 2005 年)。但し、この施策に関しては、自営業を装っているだけ (『見かけ自営業』 Scheinselbständigkeit) という濫用問題も表面化している。この問題はとくに、失業給付 I の請求権を使い切った後、パートナーの収入の関係でそれに続く失業給付 II の請求権がない場合に起こる。将来、給付の乱用や助成金の無駄使いを避けるために Wießner は起業しようとしている人々の潜在力や彼らのビジネスチャンスをもっと現実的に把握できるよう相談サービスを強化することを求めている (2005 年)。これには、例えば2004年11月1日に後から導入された信用性証明書 (Tragfaehigkeitsbescheinigung) も含まれる。そこには起業の信用性を評価する会議所、団体、税理士、会計士、企業コンサルタントなど専門機関の意見が記載される。

3 1 ユーロ・ジョブ

内容：1 ユーロ・ジョブにより特に長期失業者が再び普通の仕事に就くことができるとされる。普通の仕事を見つけることができない就業能力のある要支援者には、当事者が再び仕事の世界（Arbeitswelt）に慣れ、被雇用能力を保持し、一般労働市場への統合の機会が増すように就業機会をつくる必要がある（Bundesagentur für Arbeit 2005）。雇用創出対策として公共の利益に関わる追加労働の機会を促進するというならば、就業能力のある要支援者に失業給付Ⅱに加えて、追加支出に見合う 1～2 ユーロの補てんを支払うべきだ。この仕事は労働法に則った雇用関係に基づくものではないが、労働災害に関する規則や連邦休暇法は適用される。1 ユーロ・ジョブ制度は 2005 年初めに導入された。

評価：1 ユーロ・ジョブの導入以前にドイツ商工会議所の一部や労働組合から、このような公的資金による就業機会が一般労働市場において市場の混乱をもたらし、企業行動を妨げる可能性があり、一般労働市場に対して競争相手を作ってはならないと問題提起していた。そして 1 ユーロ・ジョブという新制度の初期の経験から、この仕事が一般労働市場を歪めるという懸念が一部、真実であることが証明された。すなわち、ドイツの自治体はこれまで 25 万 5000 人の 1 ユーロ労働者を雇っている。これに関して多くのマスコミ（たとえば Der Spiegel 2005）が、自治体がこの低賃金労働者に一法律で「追加的」「公共の利益」「公益性」という基準を満たさなければならないことを定めているにもかかわらず正規の雇用者とほとんど変わらない仕事をさせていることを取り上げている。この分野の情報が不足しており最終的な評価をまだ許さない状況であるとはいえ、この新制度は少なくとも非常に疑わしいものであることは確かなようだ。ただし、地方レベルでは自治体、雇用エージェンシー、福祉／経済団体の代表者で構成する独自に設置された委員会で 1 ユーロ・ジョブの申請についての審査を行っている（BMWA 2005）。

結 論

ハルツ改革の枠内でドイツに導入された新労働市場政策のいくつかについて概要を述べた本稿は、この改革のポジティブ効果への高い期待が恐らく大仰過ぎたことを明らかにした。今のところ数値情報が不十分で最終的な判断はまだ難しいが、これら様々の対策の（暫定的）評価はかなり否定的なものになっている。ハルツ改革の大部分は失業率を下げるという目的を明らかに逸している。上述の「紹介クーポン」「人材サービス・エージェンシー（PSA）」「失業保険給付制度の厳格化」「ミニ／ミディ・ジョブ」「私会社（Ich-AG）」「1 ユーロ・ジョブ」のうち、半ば成功しているのは Ich-AG だけである。だが、ここでもあまり成功しそうなない起業に関して給付の濫用や無駄という問題があるようだ。

このように個別には評価がかなり否定的ではあるものの、ドイツにおける実際の労働市場

改革がまったく失敗だったと見なすべきではない。上述の問題の多くは法修正を加えれば恐らく解消されるだろう。また、連邦雇用庁の構造改革の効果が現れるまでにはまだ時間がかかるという認識も重要だ。労働市場の分野におけるドイツの政治の長年の不作為から見れば、一層の構造上の修正が不可欠だと認識されるに至っただけでも、ハルツ改革の決行を部分的に成功と見るべきだろう。

文献：

- Blos, Kerstin; Rudolph, Helmut (2005): Simulationsrechnungen zum Arbeitslosengeld II-Verlierer aber auch Gewinner. In: *IAB Kurzbericht*, Nr. 17, 07.10.2005.
- Bauer, Thomas; Bender, Stefan; Bonin, Holger (2004): Betriebe reagieren kaum auf Änderungen beim Kündigungsschutz. In: *IAB Kurzbericht*, Nr. 15, 18.10.2005.
- BMWA Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005): Jüngste Arbeitsmarktrefor-men in Deutschland – Antworten auf die Fragen der Delegation des JILPT. Bonn. 04.11.2005.
- Bundesagentur für Arbeit (2005): *SGB II – Arbeitshilfen AGH*. Stand 02.09.2005.
- Dann, Sabine u.a. (2005): Vermittlungsgutscheine auf dem Prüfstand. In: *IAB Kurzbericht*, Nr. 5, 21.04.2005.
- Der Spiegel, Nr. 43, 24.10.2005, S. 24-43.
- Eichhorst, Werner; Walwei, Ulrich (2005): Der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich – Problemlagen und Reformoptionen. In: *Sozialer Fortschritt* 1-2/2005, S.1-12.
- Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg, Industrie- und Handelskammer Rostock (2004): *Positionspapier Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung* (Im Internet unter: http://www.rostock.ihk24.de/HROIHK24/HROIHK24/produktmarken/index.jsp?url=http%3A//www.rostock.ihk24.de/HROIHK24/HROIHK24/produktmarken/standortpolitik/arbeitsmarktpolitik/info_arbeitsmarktpol/Arbeitsgelegenheiten_mit_Mehraufwandsentschaedigung.jsp).
- Hujer, Reinhard; Klee, Günther; Sörgel, Werner; Spermann, Alexander (2005): Vermittlungsgutscheine – Zwischenergebnisse der Beleitforschung 2004 Teil VIII Zusammenfassung der Projektergebnisse. In: *IAB Forschungsbericht* Nr. 8/2005.
- Kemmerling, Achim; Bruttel, Oliver (2005): New Politics in German Labour Market Policy? In: *WZB Discussion Paper*, February 2005.
- Rudolph, Helmut (2003): Mini- und Midi-Jobs: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit. In: *IAB Kurzbericht*, Nr. 6, 23.05.2003.
- Rudolph, Helmut; Blos, Kerstin (2005): Schätzungen der Auswirkungen des Hartz-VI-Gesetzes auf Arbeitslosenhilfe-Bezieher. In: *IAB Forschungsbericht* Nr. 14/2005.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2002): *Was jetzt zu*

tun ist: Eine Politik für Wachstum und Beschäftigung, Stuttgart.

Storbeck, Olaf; Stratmann, Klaus (2005): Die Hartz-Reformen verpuffen. In: *Handelsblatt* 27.12.2005.

Walwei, Ulrich (2005): *Langfristige Arbeitslosigkeit, Kündigungsschutz und Niedriglohnsektor*, Unveröffentlichte Präsentation, 08. November 2005.

Wanko, Christoph (2004): Personal-Service-Agenturen gescheitert? – Leiterin der Landesarbeitsagentur hält Maßnahme für überholt. In: *wdr.de* 13.09.2005.

Weyand, Joachim; Düwell, Franz Josef (2005): *Das neue Arbeitsrecht*, Baden-Baden, 2005.

Wießner, Frank (2005): Neues von der Ich-AG – Nicht jeder Abbruch ist eine Pleite. In: *IAB Kurzbericht*, Nr. 2, 14.02.2005.

