
資料摘要

德國最低工資制度的補充資料

1. 背景

1.1 人力事務委員會(下稱"事務委員會")在2008年3月20日的會議上討論由資料研究及圖書館服務部(下稱"研究部")擬備題為"選定地方的最低工資制度"的研究報告。在會議上,事務委員會要求研究部提供補充資料,說明德國在特定行業下擴大最低工資制度的涵蓋範圍的法例依據。除委員會要求的資料外,本摘要亦概述德國的最低工資制度,以便與該研究報告所涵蓋的選定地方的情況互相對照。

2. 德國最低工資制度的發展

2.1 德國並無法定的全國最低工資。然而,德國設有行之已久的集體談判制度,讓僱主及僱員可就界定適用範圍內(大多指某一特定地區或全國某個行業¹)的聘用條款及條件進行談判及達成協議。在德國,集體協議主要包括有關薪酬及培訓津貼的工資協議,其次是有關工作條件(例如工作時間及假期)的框架協議。集體協定工資額對協議簽署方的成員具有法律約束力,而原則上實際工資不可低於協定的水平,因此,某一界定適用範圍的集體協定工資額實際上等同於法定最低工資水平。

2.2 現時在德國實施以集體談判主導並按行業釐定的最低工資制度,可追溯至上世紀最初10年,當時德國首次引入相關的法律條文²。不過,在接近20年的納粹統治期間,自由組織工會及相關活動被迫停止,直至1949年4月前西德制定《集體協議法令》(*Collective Agreement Act*)後,集體談判制度才恢復實行。集體談判制度適用範圍日益擴展,在1980年代,前西德逾80%的僱員在該制度的涵蓋範圍之內。

¹ 指某一行業分類或某一橫跨不同行業的職業類別。

² 包括於1916年制定的《愛國服務法令》(*Act on Patriotic Services*)及於1918年制定的《集體協議條例》(*Collective Agreement Ordinance*)。

2.3 1990年10月德國統一後，集體談判制度亦延伸至前東德領土，在此之前當地的工資基本上一直由政府規管。然而，在統一後的德國東部，社會對集體協議的接受程度不及西部，在2006年集體協議涵蓋的僱員比例僅過半數。在失業率持續較高的情況下，德國東部的工人普遍對集體工資談判的做法較有保留，恐怕會因工資過高而淪為失業。基於上述情況，加上外地工人流入造成競爭壓力，以及德國企業的營運基地外遷趨勢，德國西部越來越多工人選擇退出集體談判制度。在2006年，德國西部受集體協議涵蓋的僱員人數下跌至只佔僱員總人數大約三分之二。

2.4 過去十多年來，集體談判權力逐漸下放至個別企業層面，是另一值得注意的發展趨勢。基於靈活處理的考慮，個別僱主會選擇直接與僱員簽定企業層面的協議，而非採用所屬行業層面的協議，這情況正日趨普遍。此外，即使採用行業層面的協議，也出現越來越多僱主與僱員商定在個別環節偏離行業協議條文的做法。

2.5 在集體談判制度的普及性漸減和談判權力逐漸下放的情況下，工會轉趨積極向政府提出訴求，把集體談判的涵蓋範圍強制延伸至適用於整個選定行業，此舉實際上是為有關行業訂定適用於該行業的法定最低工資。過去數年來，這類成功個案雖有數宗，但涉及的行業數目仍然有限。與此同時，各工會已就訂立法定全國最低工資制度的建議達成共識。然而，這項構思除遭僱主反對外，政府亦有保留，而公眾對此則意見分歧。由於備受爭議，故此這建議暫未有清晰的發展路向。

3. 最低工資制度的涵蓋範圍

3.1 由於僱主與僱員可自由組織聯盟進行集體談判，故此最低工資的涵蓋範圍在年齡、性別、學術背景及技能水平等各方面可說是沒有任何預設限制。實際的涵蓋範圍視乎有關集體協議各簽署團體的成員人數，以及僱主在甚麼程度上自願把協定條文延伸至並無加入有關團體的僱員。就不同行業及不同工種觀察所得，最低工資涵蓋範圍的模式不一而足，並無有系統的模式可循。

3.2 雖然德國僱員中只有大約四分之一是工會成員，但逾半數直接及間接受集體協議涵蓋。在2006年，聘用條款及條件受集體協議規管的德國西部及東部的僱員比例分別為65%及54%。雖然原則上只有加入工會的工人才受集體協議涵蓋，但根據一般慣例，受協議約束的僱主會以一視同仁的方式對待工會及非工會員工。

豁免

3.3 根據在行業層面簽定的協議，個別企業可進一步與僱員商討高於或低於協定工資額及偏離其他方面的條文。在雙方同意的情況下，可就某項聘用條款或條件訂立開放條款，即使有關做法表面上不利於僱員，仍屬合法。換言之，透過訂立開放條款，個別僱主可獲豁免支付集體協定的最低工資。

3.4 儘管如此，大部分集體協議均訂明開放條款的差幅限額，若超越此幅度，便須經行業協議各簽署方批准。舉例而言，以集體協定工資的10%為減幅上限的做法，甚為普遍。

3.5 根據非官方的估計³，在2004年，在集體協議所涵蓋的德國企業中，約75%訂立了一項或以上開放條款。當中25%藉開放條款容許降低新聘僱員的入職工資、22%藉此降低或延期發放周年花紅、17%藉此延期實施集體協定的工資增幅、10%藉此降低集體協定的基本工資，以及9%藉此降低或延期發放休假工資。

強制延伸至整個行業

3.6 根據《集體協議法令》第5條，勞工及社會事務部(Ministry of Labour and Social Affairs)獲授權透過發出《延伸令》(Order Imposing Extension)，宣布某項集體協議對界定地域範圍內的某行業具一般約束力。此項宣布所產生的實際效果，就是把集體協定工資定為有關行業的法定最低工資。

³ 《2004年工作及職工議會調查》，德國經濟及社會科學研究所(German Institute for Economics and Social Science)。

3.7 勞工及社會事務部通常不會主動發出《延伸令》，而必須先由集體協議的最少一個簽署方提出申請，才會考慮發出有關命令。有關申請須符合一些基本規定，才會交予一個委員會審核。該委員會由代表僱主及僱員的協調組織各派相同人數的代表組成。實施這項程序，旨在避免對受影響地區其他行業構成不適當的工資壓力及就業影響，以維護公眾利益。勞工及社會事務部與委員會協商後，便會作出最後決定，但由於委員會往往因僱主與僱員代表意見分歧而難以提出建議，故此申請成功的個案數目相當有限，特別是就工資提出的申請。

3.8 德國於1998年12月藉《派駐工人法令》(*Posted Workers Act*)⁴ 引入一項新增條文，就強制延伸集體協議的適用範圍訂定較簡易的程序。按此較簡易的程序，勞工及社會事務部，可根據《派駐工人法令》所授予的權力，通過類似根據《集體協議法令》發出《延伸令》的程序，發出效果相同的部長指令，但過程中無須經審核委員會提出建議。自1999年起，該部透過此方法宣布集體協議對全國6個行業具一般約束力，並正處理若干其他行業(例如郵政服務⁵、保安服務、洗熨業及林業)的申請。

表1 —— 按行業劃分的《派駐工人法令》涵蓋範圍

行業	生效日期
建造	1999年9月1日
鋪蓋屋頂	2005年8月29日
油漆	2005年8月29日
拆除	2005年8月29日
工業清潔	2007年3月9日
電工	2007年9月17日

資料來源：歐洲工業關係網上觀察社 (European Industrial Relations Observatory On-line)。

⁴ 《派駐工人法令》於1996年2月制定，最初是為建造業的派駐工人(即被僱主由某歐洲聯盟成員國暫時派往另一成員國工作的工人)提供保障，確保他們享有德國在工作時間及有薪假期方面所訂定的法定最低標準。該法令亦訂明，派駐工人與德國工人一樣，同樣應受到集體協定最低工資及有關有薪假期的集體協定條文所保障。

⁵ 德國國會於2007年12月通過，由2008年1月1日起，該法令亦適用於郵政服務業。然而，由於一名僱主提出法律訴訟，而法庭其後於2008年3月初裁定禁止實施該項措施，因此須暫時擱置推行。

4. 最低工資額

多元化的集體協定工資額

4.1 在數以萬計⁶的集體協議下，不同行業，甚至不同企業所採用的協定最低工資額也有甚大差異，因而難以得出最低工資的平均數值。即使在同一適用範疇內，有時亦會基於工人的資歷和工作地點不同，採用多於一個最低工資額。舉例而言，在《派駐工人法令》所涵蓋的6個行業中，有3個實施非單一的最低工資水平，差幅由8%至28%不等。

表2 —— 《派駐工人法令》所涵蓋的6個行業的最低工資額

行業	德國西部	德國東部
	截至2008年1月1日的時薪	
建造	10.4歐羅 / 12.5歐羅 ⁽¹⁾ (111.2港元 / 133.6港元)	9.0歐羅 / 9.8歐羅 (96.2港元 / 104.8港元)
鋪蓋屋頂	10.2歐羅 (109.0港元)	10.2歐羅 (109.0港元)
油漆	7.85歐羅 / 10.73歐羅 (83.92港元 / 114.70港元)	7.15歐羅 / 9.37歐羅 (76.43港元 / 100.17港元)
拆除	9.49歐羅 / 11.60歐羅 (101.45港元 / 124.00港元)	8.8歐羅 / 9.8歐羅 (94.1港元 / 104.8港元)
工業清潔	8.15歐羅 (87.12港元)	6.58歐羅 (70.34港元)
電工	9.4歐羅 (100.5港元)	7.9歐羅 (84.5港元)

註：(1) 2007年的平均兌換率為1歐羅=10.69港元。

備註：兩層工資架構適用於行業內工作要求較高及較低的職位。

資料來源：歐洲工業關係網上觀察社。

⁶ 根據官方估計，截至2007年年底，德國約有70 000項已註冊的集體協議。

最低工資額的實際價值

4.2 根據德國聯邦統計處(Federal Statistics Office)編製的集體協定工資指數，由2000至2006年期間，各行各業的體力勞動工人及非體力勞動工人的最低工資平均每年分別增加1.9%及2.0%。這些增長率略高於同期1.5%的平均每年消費通脹率；換言之，最低工資每年約有0.4%至0.5%的實質增長。

最低工資額相對於平均工資額

4.3 在建造業，截至2006年9月1日⁷，《派駐工人法令》之下具一般約束力的最低工資如下：德國西部為每小時10.3歐羅(100.5港元)⁸至12.4歐羅(121.0港元)，德國東部為每小時8.9歐羅(86.9港元)至9歐羅(87.8港元)。這些最低工資額分別相等於2006年建造業平均時薪(13.8歐羅(134.7港元))的75%至90%及64%至65%。雖然欠缺足夠數據分析其他行業的相應情況，但按個別證據粗略判斷，市場工資及薪金高於集體協定工資水平的情況應甚為普遍。根據非官方的估計⁹，在2002年，約三分之二的工作議會¹⁰匯報，其機構所給予的工資及薪金高於集體協定的金額。

4.4 至於工資增長的相對幅度方面，由2000至2006年期間，集體協定工資指數平均每年增加約2%。這速率較製造業同期的時薪每年平均1.8%的增長率略快，但較涵蓋製造業、分銷業、信貸業及保險業的月薪每年平均2.7%的增長率為慢。工資增長的差異，相信是由於工人獲發放與工作表現掛鈎的佣金及與企業盈利掛鈎的花紅，這情況在服務業較為普遍，在製造業則較少，以致服務業的工人往往會在協定工資以外獲得其他額外收入。

⁷ 建造業最低時薪額於每年9月修訂。於2006年作出修訂時，德國東部及西部的最低時薪額只輕微增加0.1歐羅(1.0港元)。

⁸ 2006年的平均兌換率為1歐羅=9.76港元。

⁹ 根據德國經濟及社會科學研究所於2002年進行的一項調查。

¹⁰ 在一所經常僱用5名或以上僱員的機構內，其僱員可決定透過選舉設立一個工作議會，代表其權益。工作議會其中一項主要職能，就是監察僱主有否遵照適用的集體協議行事，但工作議會不得直接參與集體談判。

表3 —— 集體協定工資⁽¹⁾增長與市場工資增長及消費通脹的比較對照

指標	2000年	2006年	2000至2006年間的年均轉變幅度 (%)
體力勞動工人的集體協定工資指數 (2000年的指數為100)	100.0	111.9	1.9
非體力勞動工人的集體協定工資指數 (2000年的指數為100)	100.0	112.4	2.0
消費物價指數 (2005年的指數為100)	92.7	101.6	1.5
製造業的平均時薪	14.0歐羅 ⁽²⁾ (103.2港元)	15.6歐羅 ⁽³⁾ (152.3港元)	1.8
製造業、分銷業、信貸業及保險業的平均月薪	2,984歐羅 (21,992.1港元)	3,510歐羅 (34,257.6港元)	2.7

註：(1) 該指數以製造業、批發及零售業、金融中介業、運輸業、倉庫及通訊業，以及中央、區域及地區機關的選定集體協議為基礎。

(2) 2002年的平均兌換率為1歐羅=7.37港元。

(3) 2006年的平均兌換率為1歐羅=9.76港元。

資料來源：德國聯邦統計處；經濟合作及發展組織。

5. 最低工資工人的特徵

5.1 根據德國聯邦僱傭辦事處(Federal Employment Agency)的資料，在2006年，約65%的德國西部僱員受集體協議涵蓋，德國東部的相應比例則為約54%。

5.2 在2004年，在大部分主要經濟產業，包括農業、製造業、建造業及服務業，多於一半僱員都受到集體協議涵蓋。雖然近年越來越多集體協議是在企業層面商定，但在行業層面達成的集體協議依然佔大多數。

5.3 按企業規模分析，較大型企業的僱員較大可能受到集體協議涵蓋。根據一項估計¹¹，在2004至2006年期間，僱用超過1 000名員工的企業訂有集體協議的比例達82%至89%，高於僱用100至1 000名員工的企業的相應比例(57%至77%)，亦高於僱用少於100名員工的企業的相應比例(22%至48%)。

5.4 據最近進行的一項研究估計¹²，德國現有約140萬名工人從事《派駐工人法令》所涵蓋的6個行業，佔集體協議所涵蓋的總僱員人數約6%，並佔德國全國僱員總數的4%。

表4 —— 2006年僱員受集體談判涵蓋的情況(受涵蓋僱員人數佔行業僱員總數的百分比(%))

行業	達成集體協議的層面：					
	行業層面		企業層面		合計	
	西部	東部	西部	東部	西部	東部
農業	55	14	*	*	55	14
礦業及能源	77	48	14	40	91	88
原材料加工	59	37	12	11	71	48
投資品製造業	59	22	10	17	69	39
消費品製造業	58	31	9	12	67	43
建造業	73	48	3	7	76	55
貿易及維修	50	31	6	6	56	37
運輸及通訊	44	24	15	32	59	56
金融及保險	85	72	2	*	87	72
商業服務	35	42	8	7	43	49
其他服務	56	38	8	15	64	53
非牟利界別	53	30	7	28	60	58
公共機關	87	84	10	14	97	98
總計	57	41	8	13	65	54

註：* 個案極少。

資料來源：德國聯邦僱傭辦事處轄下的僱傭研究所(Institute for Employment Research)。

¹¹ 根據歐洲委員會於2004年9月至2006年9月在其推行的工業關係與社會對話計劃中的一項調查。

¹² 歐洲工業關係網上觀察社於2007年所作的估計。

6. 最低工資額的釐定過程

負責釐定最低工資額的機構

6.1 根據《德國聯邦憲法》(*German Federal Constitution*)所保證的結社自由¹³，人民有權獨立地商談及簽定集體協議。

6.2 集體談判制度的法理來源為於1949年制定並於1969年修訂的《集體協議法令》。該法令訂明，僱主及僱員有權規管聘用條款及條件，屬其各自本身的責任，不受政治影響。換言之，僱主及僱員均有自主權及權力，可訂定關乎其本身權益的最低工資。

6.3 實行上，在簽定集體談判協議時，僱員方面可由工會簽定，而僱主方面則可由某一個別僱主或某一僱主協會簽定。雖然“工會”及“僱主協會”並沒有法定定義，但德國聯邦勞工法庭(*Federal Labour Court*)已訂有一套簽定集體協議各方必須符合的準則。這些準則包括：一直持續營運、具備組織能力、不受政治影響，以及有能力在談判過程中向對方施加壓力及抗衡對方所給予的壓力等等。

6.4 基於公眾利益，政府有權根據《集體協議法令》發出《延伸令》，或根據《派駐工人法令》發出部長指令，宣布某項集體協議對德國某一地域範圍內的某一特定行業具一般約束力。在上述情況下，有關行業內的非簽署方亦有法律責任，必須遵照有關協議內的條文。

最低工資額的釐定準則

6.5 在釐定及調整最低工資額方面，並沒有任何法定準則。一般而言，談判各方會在談判過程中考慮到當時的通脹率、生產力的增長幅度及業務表現。

6.6 政府在決定是否宣布某一集體協定工資額或結構對所屬行業具一般約束力時，必須確保其具有足夠的代表性，可作為該行業的最低工資指標。基於這個原因，受該集體協議約束的僱主必須經已僱用最少50%在與該協議相關的行業及地理範圍內工作的僱員。

¹³ 《德意志聯邦共和國基本法》(即《德國聯邦憲法》)第9條。

最低工資額的釐定程序

6.7 談判結束後，有關各方必須簽定書面的集體協議，而僱主一方必須將協議文本送交僱員存照。每份集體協議均應在勞工及社會事務部所備存的登記冊登記。

6.8 集體協議通常會訂明一段固定的有效時限(例如一至兩年)，待時限屆滿，便會自動失效。

6.9 若談判各方未能達成協議，便須透過涉及官方機構的仲裁程序，以期調解各方之間的利益衝突，避免工業行動。然而，仲裁程序只屬調解性質，不能在有關各方不同意的情況下強制執行仲裁結果。換言之，有關各方均有權拒絕接納在仲裁過程中提出的方案。

6.10 若某項現有集體協議的任何一個簽署方尋求當局將該協議的適用範圍強制延伸至涵蓋整個行業，該簽署方應向勞工及社會事務部申請，要求作出該項宣布。該簽署方可要求當局根據《集體協議法令》發出《延伸令》，或根據《派駐工人法令》發出部長指令。在兩種情況下，有關的協議均必須已涵蓋界定適用範圍內最少50%的僱員。若要求發出《延伸令》，則勞工及社會事務部在因應公眾利益作最後決定前，必須獲得一個分別由代表僱主及僱員的協調組織¹⁴ 各派3名代表組成的6人委員會以大多數批准(即最少4票贊成)，才可發出《延伸令》。若要求當局根據《派駐工人法令》發出部長指令而作出有關宣布，則無須經上述委員會批准。

7. 執行情況及罰則

執行情況

7.1 有關透過集體談判釐定工資的規例，其執行機制基本上依賴持份者自我呈報以保障他們本身的利益，以及隨後就有理據的訴訟採取法律程序。德國的集體協議數目龐大，而且協議架構及細則有極大差異，由此引致的種種實際困難令政府未能在監察方面擔當積極角色。海關當局只會就《派駐工人法令》所涵蓋的6個行業進行定期核查，以防止非法聘用外地工人，以及防止僱主違反適用於個別行業的法定最低工資。

¹⁴ 協調組織指僱主一方的德國全國僱主協會聯會(National Union of German Employer Associations)，以及僱員一方的德國工會聯合會(Confederation of German Trade Unions)。上述兩個團體各提名3名代表及最少3名後備代表，並由勞工及社會事務部委任。為保持中立，處理某項申請的代表不得來自有關集體協議所涉及的行業。若有關代表剛巧來自同一行業，須改由來自其他行業的後備代表加入有關委員會。

7.2 集體談判協議一經簽定，對簽署協議的僱主及僱員雙方的所有成員均具法律約束力。若僱傭雙方沒有議定開放條款，而受協議約束的僱主所給予的工資及其他聘用條款遜於協議所訂明者，僱主即屬違法。若僱員就已在協議中議定的工資問題採取工業行動，僱員亦屬違法。在協議有效期內，僱主及僱員均不能藉脫離代表其簽署協議的團體，以逃避集體協議的約束效力。

7.3 若某名僱主單方面給予少於協定水平的工資及其他附帶福利，該機構內的個別僱員及工作議會可控告其僱主。有關個案可轉交代表其簽定協議的工會，而該工會有權向聯邦勞工法庭或各區域勞工法庭提出呈請，要求作出裁決。

罰則條文

7.4 一般而言，集體協議不會訂明違反協議的罰則。若僱主所給予的工資低於適用的最低工資，僱主只須負向受影響僱員發還工資差額的責任。

7.5 儘管如此，《派駐工人法令》所涵蓋行業內的僱主，若違反協議，不但要負發還工資差額的責任，更可能須支付最高達50萬歐羅(535萬港元)的行政罰款，並且可能被禁止競投有關物料供應、承造工程及提供服務的合約。

8. 有關最低工資制度的實證研究

8.1 應否訂定法定全國最低工資，成為德國近年激烈爭議的話題。支持者普遍認為，訂定法定全國最低工資有助確保在職貧窮人士的生活維持於可接受水平、有助刺激消費，以及激勵失業者重投勞工市場。然而，反對者憂慮，若罔顧不同行業及不同地區的獨特情況，以一刀切的方式訂定最低工資，可能會導致大量工作流失，反令處於就業市場邊緣的工人因工資過高而失去工作。

8.2 德國聯邦僱傭辦事處轄下的研究所就建造業最低工資所造成的影響進行了一項研究¹⁵。該研究顯示，不論在德國西部還是東部，引入最低工資對該行業的低薪僱員的工資水平產生正面影響。然而，在就業影響方面，對德國西部的影響輕微，但對德國東部則造成負面影響。

¹⁵ Konig & Moller (2007).

8.3 至於具爭議性的訂立法定全國最低工資方案，德國政府並沒有就此舉對勞工市場可能造成的影響發表任何研究報告。然而，有學者進行了若干實證研究。根據由勞動及科技研究所(Institute for Work and Technology)¹⁶ 進行的研究，若按德國勞工聯盟(German Labour Alliance)的建議將法定全國最低工資定於每小時7.5歐羅(80.2港元)¹⁷，約15%德國僱員的收入將會增加。受惠僱員主要是女性僱員及低技術工人，尤其是在小型企業及較低技術要求的服務業任職的僱員。然而，由僱主承擔的額外勞工開支將會介乎每年100億歐羅(1,069億港元)至120億歐羅(1,283億港元)之間。粗略計算，這個數額相等於德國每年僱員賠償總額約1%。有一點值得注意，就是這個百分比只是以整個經濟體系計算的平均數字。對一些僱用較多低薪工人的行業及企業而言，實際成本影響將會較大。

8.4 另一項有關此議題的研究由兩位來自慕尼黑大學經濟研究院的經濟學家Joachim Ragnitz及Marcel Thum¹⁸ 進行。該研究認同訂立法定全國最低工資確會惠及那些加薪後仍能繼續受僱的工人，但估計若將法定全國最低工資定於每小時7.5歐羅(80.2港元)的水平，將會令低薪職位減少約110萬個，涉及德國西部約80萬名工人(即3%僱員)及德國東部約30萬名工人(即6.4%僱員)。至於僱主所須承擔的額外勞工成本估計約為32億歐羅(342億港元)，佔德國全國每年支付的工資及薪金總額的0.2%。

李志忠
2008年6月26日
電話：2869 8343

資料摘要為立法會議員及其轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應以該等資料摘要作為上述意見。資料摘要的版權由立法會行政管理委員會(下稱“行政管理委員會”)所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製資料摘要作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響，並須註明出處為立法會秘書處資料研究及圖書館服務部，而且須將一份複製文本送交立法會圖書館備存。

¹⁶ European Industrial Relations Observatory On-line (2006).

¹⁷ 2007年的平均兌換率為1歐羅=10.69港元。

¹⁸ Ragnitz & Thum (2007).

附錄

2006年德國的選定經濟及勞工統計數據

人口	8 240萬人
勞動人口	4 330萬人
就業人口 其中：受薪僱員人數	3 900萬人 3 460萬人
平均失業率	9.8%
以當時市價計算的本地生產總值	29,160億美元
以當時市價計算的人均本地生產總值	35,433美元
消費通脹率	1.6%

資料來源：德國聯邦統計處；國際貨幣基金會。

參考資料

1. Bispinck, R. & Schulten, T. (2003) *Decentralisation of German Collective Bargaining? Current trends and assessments from a works and staff council perspective*. WSI Mitteilungen special issue 2003.
2. Blanpain, R. (2005) *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective*. Kluwer Law International.
3. European Industrial Relations Observatory On-line. (1999) *Dispute over extension of collective agreements in the building industry*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/09/feature/de9909117f.htm> [Accessed April 2008].
4. European Industrial Relations Observatory On-line. (2003) *Thematic feature – posted workers*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/06/feature/de0306207t.htm> [Accessed April 2008].
5. European Industrial Relations Observatory On-line. (2004) *Coverage of collective agreements and works councils assessed*. Available from: <http://www.fr.eurofound.eu.int/eiro/2004/01/feature/de0401106f.htm> [Accessed April 2008].
6. European Industrial Relations Observatory On-line. (2005a) *Key themes in global industrial relations: minimum wages and relocation of production*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/138/en/1/ef05138en.pdf> [Accessed April 2008].
7. European Industrial Relations Observatory On-line. (2005b) *Minimum wages in Europe*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm> [Accessed April 2008].
8. European Industrial Relations Observatory On-line. (2005c) *New data on coverage of collective agreements and works councils*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/09/feature/de0509205f.htm> [Accessed April 2008].
9. European Industrial Relations Observatory On-line. (2005d) *New survey findings on works councils and decentralisation of bargaining*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/10/feature/de0510202t.htm> [Accessed April 2008].

-
10. European Industrial Relations Observatory On-line. (2006) *Study examines possible effects of a national wage*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/articles/de0608059t.htm> [Accessed April 2008].
 11. European Industrial Relations Observatory On-line. (2007) *Minimum wages extended to workers in six sectors under Posted Workers Act*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/10/articles/de0710019i.htm> [Accessed April 2008].
 12. European Industrial Relations Observatory On-line. (2008) *Germany – industrial relations profile*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/Germany.pdf> [Accessed May 2008].
 13. Federal Statistical Office of Germany. (2008) *Statistical Portal*. Available from: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/Navigation/Homepage__NT.psm1 [Accessed April 2008].
 14. Global Politician. (2007) *Impact of minimum wage on Germany's economy*. Available from: <http://www.globalpolitician.com/23019-economics> [Accessed April 2008].
 15. Herald Tribune. (2008) *Germany says 7 sectors seek inclusion in minimum-wage agreement*. Available from: <http://www.iht.com/articles/ap/2008/03/31/business/EU-FIN-ECO-Germany-Minimum-Wage> [Accessed April 2008].
 16. International Labour Organization. (2001) *National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany*. Available from: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm> [Accessed April 2008].
 17. International Labour Organization. (2008) *Minimum wage database*. Available from: <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages?pageClass=org.ilo.legislation.work.web.ReferencePage&LinkId=8715> [Accessed April 2008].
 18. International Monetary Fund. (2008) *World Economic Outlook Database*. Available from: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2008/01/weodata/weoselgr.aspx> [Accessed May 2008].
 19. Ius Laboris. (2005) *Collective bargaining agreements*. Brussels. Available from: <http://www.eapm.org/pdf/CollectiveBargaining.pdf> [Accessed April 2008].
-

-
-
20. Konig, M. & Moller, J. (2007) *Effects of the minimum wage: a micro data analysis for the German construction sector*. Discussion paper no. 30/2007, Institute for Employment Research (IAB), German Federal Employment Agency, November 2007.
 21. Legislationline. (2007) *Freedom of association and labour law in Germany*. Available from: <http://www.legislationline.org/?tid=2221&jid=21&less=false> [Accessed April 2008].
 22. Organisation for Economic Cooperation and Development. (2007) *OECD Employment Outlook 2007*. Paris.
 23. Organisation for Economic Cooperation and Development. (2008) *Statistical profile of Germany*. Available from: <http://stats.oecd.org/wbos/viewhtml.aspx?queryname=464&querytype=view&lang=en> [Accessed April 2008].
 24. Ragnitz, J. & Thum, M. (2007) The empirical relevance of minimum wages for the low-wage sector in Germany. CESifo Forum 2/2007. Munich. Ifo Institute for Economic Research of the University of Munich. Available from: http://www.tu-dresden.de/www/wlfw/media/PDF/WP/Ragnitz_Thum_Minimum%20Wages.pdf [Accessed April 2008].
 25. Reuters. (2008) *Court opposes minimum wage in German postal sector*. Update on 7 March 2008. Available from: <http://www.reuters.com/article/rbssIndustryMaterialsUtilitiesNews/idUSL075585142008030> [Accessed April 2008].
 26. Schulten, T. et al. (2006) *Minimum wages in Europe*. Brussels, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.
 27. Wageindicator Support for Trade Union Bargaining in Europe. (WIBAR) (2007) *Collective Bargaining Coverage*. WIBAR Report No. 5. Available from: <http://www.wageindicator.org/main/documents/publicationslist> [Accessed April 2008].
 28. Weiss, M. & Schmidt, M. (2000) *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. 3rd ed. Kluwer Law International.