



Observatori de la pime

Abril 2013

Minijobs

Índex

1. Introducció.....	2
2. Reformes històriques.....	2
3. Característiques dels minijobs.....	3
4. Diferències entre els minijobs i els altres contractes.....	4
5. Els minijobs per als seus titulars.....	5
6. Els minijobs per a l'empresari	7
7. Els minijobs per a l'Estat.....	8
8. Els minijobs per dimensió d'empresa i sectors econòmics.....	8
9. Possibilitats d'implantació dels minijobs a Espanya	12
Bibliografia	14

1. Introducció

Aquest és el segon informe que té com a protagonista Alemanya, un país líder en molts aspectes econòmics, després del que vam elaborar sobre les Mittelstand¹. En aquest informe s'estudia una forma particular de contractació, el que es coneix com a *minijobs*, o "treballs petits".

Alemanya és un referent en el mercat laboral ja que té una de les taxes d'atur més baixes del món i perquè des de 2006 fins a l'actualitat ha reduït, malgrat la crisi, el nombre d'aturats en quasi 2 milions de persones.

Els minijobs són una forma particular de contractació que pretén facilitar l'ocupació a base d'impulsar la contractació i de reduir els costos laborals totals de petites feines a temps parcial. Aquesta fórmula contractual es va introduir al 1960, per intentar que les mestresses de casa s'incorporessin al mercat de treball per suplir mancances de mà d'obra en algunes indústries, i es va regular, tal com la coneixem ara, al 2003, en el marc d'un seguit de reformes del mercat laboral conegudes com a Hartz, pel nom del director de personal de l'empresa Volkswagen que va ser cap de la "Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" que assessorava el llavors canceller Schröder en temes laborals.

2. Reformes històriques

Els minijobs són un element més dins d'un mercat de treball que progressivament ha anat incorporant reformes importants. Entre els canvis es poden destacar les quatre fases de les reformes Hartz, entre 2003 i 2005, fruit de l'anomenada agenda 2010. Anteriorment a aquest període ja s'havien iniciat canvis, i des d'aleshores se n'han introduït més. Aquests són els principals:²

- Millora de l'eficiència en la cerca de feina i augment dels incentius per acceptar vacants. Per tal d'augmentar l'eficiència en la cerca de feina i col·locació, es desenvolupen uns perfils qualitatius amb les característiques personals dels aturats per trobar una vacant. Això permet oferir feines més adients a les característiques de l'aturat, que d'altra banda ha d'acceptar la vacant que se li ofereix si no vol

¹ INFORMES PIMEC 4/2013

² Seguim en part l'article "10 anys de miracle alemany" a *El Punt Avui*, 12 de març del 2013

perdre les prestacions socials, encara que aquesta vacant sigui per a una qualificació inferior o a una certa distància del lloc de residència.

- Retallades a les prestacions d'atur. Es fixa el període màxim amb dret a subsidi d'atur en un any per als menors de 55 anys, i en un any i mig per als majors de 55 anys.
- Equiparació dels aturats de llarga durada als perceptors de subsidi social.³ Es retalla la quantia dels subsidis per tal de reduir el salari de reserva (el salari a partir del qual una persona té incentius per treballar) i incentivar la cerca de feina entre els aturats.
- Augment de l'edat de jubilació. S'allarga l'edat de jubilació dels 65 als 67 anys. A més, es redueixen els avantatges fiscals per a la jubilació anticipada, incentivant l'acceptació de feines a mitja jornada i amb un salari inferior durant els darrers anys de vida laboral. També s'incrementa l'edat de prejubilació dels 60 als 63 anys.
- Flexibilització dels acomiadaments per a les microempreses. Si bé a Alemanya els acomiadaments procedents es basen en el comportament del treballador, en la seva incapacitat per treballar o en la situació econòmica de l'empresa⁴, cap d'aquestes exigències afecta les empreses de fins a 8 treballadors.

3. Característiques dels minijobs

El que es coneix com a minijobs consisteix en contractes amb una remuneració no superior a 450€ al mes (400€ fins a finals de 2012), sense limitació horària ni retribució mínima general (Alemanya no té salari mínim general). No existeix cap limitació horària en aquest tipus de contracte.

El titular d'un minijob no paga impost de la renda personal ni cotitzacions a la Seguretat Social. Com a treballador té cobertes les vacances i les baixes per malaltia mitjançant la cotització de les empreses a la Seguretat Social, com es veurà després.⁵

Una altra característica rellevant dels minijobs és que el contracte no té cap limitació temporal i que es poden encadenar un rere l'altre. Tot i que està

³ Equivalent en certa manera a Espanya als plans Prepara i RAI (Renda Activa d'Inserció), d'uns 425€ mensuals.

⁴ "Alemanya: flexibilidad para la pequeña empresa"; *El País*, 19 de febrer del 2012.

⁵ Abans de la implantació dels minijobs, les persones que treballaven i guanyaven menys de 400€ mensuals no tenien cobertura en cas de malaltia, ni tampoc dret a pensió.

pensada com a solució temporal, els treballadors es podrien regir sempre per aquesta modalitat.

És un tipus de contracte indicat per a:

- *Les persones que volen treballar poques hores.*
- *Les persones que volen complementar altres feines.* Els minijobs com a complement d'un treball principal mantenen l'exempció impositiva per al seu titular, de manera que és una bona manera d'obtenir un complement salarial augmentant el nombre d'hores treballades.
- *Regularitzar feines que altrament es podrien fer en economia submergida.* El treballador no paga ni impostos ni cotitzacions per aquest treball, i té dret a cobertura sanitària i a pensió; a l'empresa li costa un 30% més, però té els seus empleats declarats.
- *Per complementar els ingressos de persones amb risc d'exclusió social.* El minijob permet rebre prestacions socials si és d'una retribució inferior a 160€. Un dels col·lectius més lligats als minijobs és el d'aturats de llarga durada, que mantenen les prestacions socials, a la vegada que complementen la seva renda amb una petita feina; un dels requisits per seguir mantenint l'ajuda és acceptar una minijob quan surt.

4. Diferències entre els minijobs i els altres contractes

Aquestes són les diferències entre la contractació estàndard i la contractació a través d'un minijob:

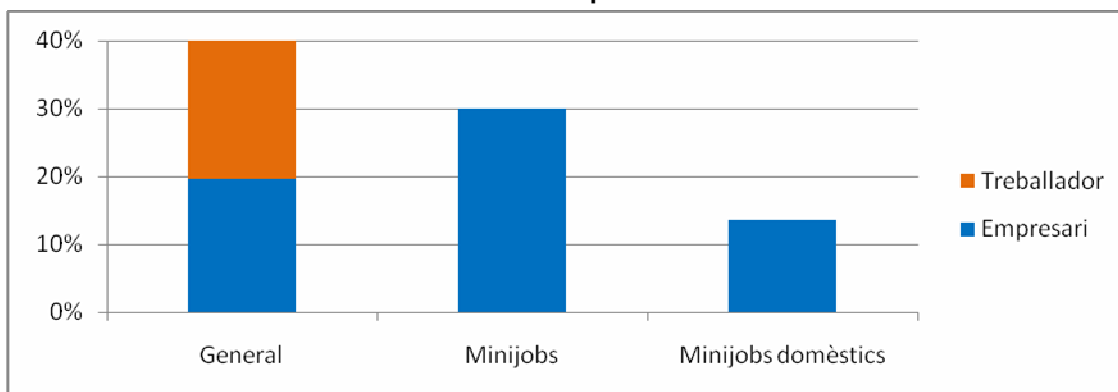
- 1) Pel que fa als *costos no salarials*, els empresaris han de pagar un 30% del salari en concepte de:
 - a. 15% pensió,
 - b. 13% assegurança per malaltia, i
 - c. un 2% impost sobre la renda.

Per a l'empresari, aquests costos (30%), com acabem de dir, són més elevats que els d'un contracte normal, que són del 20%. En el contracte normal els treballadors paguen també un 20% del seu salari. En total, doncs, els costos no salarials pugen fins al 40%.

- 2) Al treballador, el minijob no li genera cap obligació de cotitzar a la Seguretat Social ni de pagar en concepte d'impost sobre la renda del minijob.

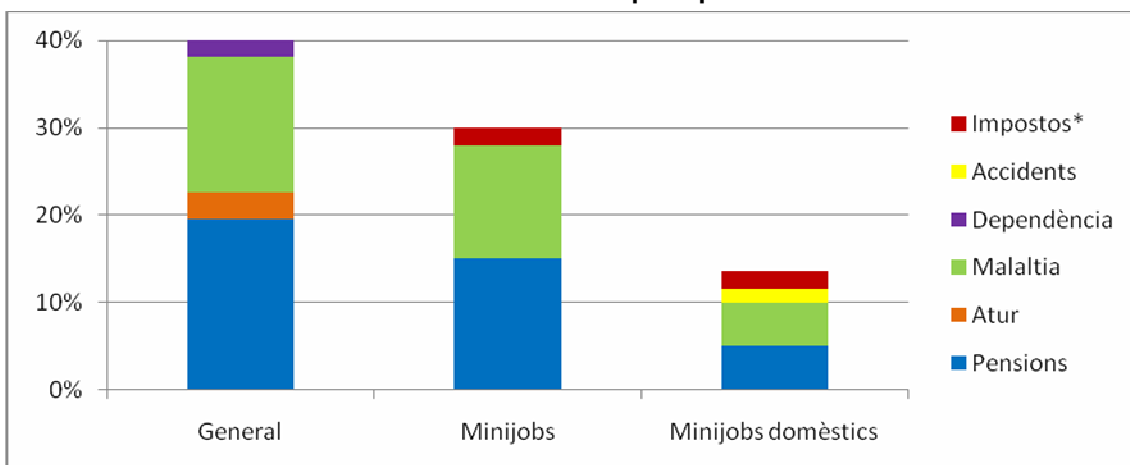
3) Un cas particular de minijob és el servei domèstic en llars privades, amb un tractament més favorable, que fixa les cotitzacions totals a càrrec de l'ocupador en el 13,6% del salari (veure gràfics 1 i 2).

Gràfic 1. Cotitzacions per contribuent



Font:elaboració pròpia a partir de López i Rubio (2012)

Gràfic 2. Cotitzacions per tipus



*En el cas dels minijobs existeix un impost únic i proporcional del 2% a càrrec de l'empresari. En les contractacions generals aquest impost dependrà de la renda del treballador així com de les seves característiques personals.

Font:Elaboració pròpia a partir de López i Rubio (2012)

5. Els minijobs per als seus titulars

Actualment els minijobs a Alemanya ocupen 7,4 milions de persones. Al voltant de 2/3 d'aquests llocs de treball corresponen a dones (dels quals, també, en dos de cada tres casos el minijob és l'única font d'ingrés).

Pel que fa a les edats, entre els homes els minijobs es concentren en els joves i en els d'edat avançada. En canvi, entre les dones, les titulars de

minijobs són de mitjana edat. Destaca, en conjunt, que uns 800.000 jubilats, homes i dones, complementen les seves pensions amb minijobs.⁶

Tot i que en algunes ocasions es vincula l'existència de minijobs a l'interès dels empresaris, el cert és que hi ha col·lectius de persones que busquen específicament aquest tipus de contracte. Són aquelles que per la seva situació personal, familiar o professional, cerquen treballs a mitja jornada i/o flexibles: estudiants que volen obtenir uns ingressos mentre estudien; jubilats o aturats que volen complementar les prestacions socials; aquells treballadors que volen augmentar els seus ingressos mitjançant una feina compatible amb la seva font principal d'ingressos; mares de família que volen obtenir uns ingressos sense deixar de cuidar els seus fills. Dit això, també és cert que una part dels titulars de minijobs desitjarien poder treballar més hores.

Davant d'aquesta diversitat d'interessos, entre els titulars de minijobs hi ha els que d'aquesta manera poden sufragar les despeses bàsiques de manutenció i aquells que destinen els ingressos a despeses especials o extres (IAB, 2012). En aquest punt cal destacar el paper dels incentius fiscals, ja que Alemanya penalitza les parelles amb dos sous "complets", el que fa que, especialment les dones, optin pels minijobs (amb tractament fiscal favorable) per tal de complementar el salari principal.

Els minijobs faciliten l'entrada al mercat de treball de col·lectius que d'una altra manera difícilment ho farien, com són els estudiants i les mestresses de casa. Al mateix temps permet mantenir mà d'obra que abandonaria el mercat de treball i que gràcies als minijobs segueix treballant encara que sigui en jornada reduïda, com ara els jubilats.

Des del punt de vista fiscal, els minijobs són atractius perquè permeten obtenir salaris sense haver de pagar impostos ni tampoc cotitzacions a la Seguretat Social. D'aquesta manera, especialment els treballadors menys qualificats, tenen incentius per buscar feina, ja que aquest sistema els permet obtenir ingressos superiors als de les prestacions socials més bàsiques, a la vegada que tenen un major grau de cobertura sanitària, de pensions i vacances remunerades. I els treballadors amb salaris més modestos poden obtenir ingressos complementaris lliures de càrregues tributàries de forma senzilla i flexible.

⁶ "800.000 jubilados alemanes tienen un 'minijob' para aumentar sus ingresos"; Diario Público 28 d'agost del 2012

Per altra banda, els minijobs poden ser compatibles amb certs complements que l'Estat aporta a treballadors de rendes baixes (lloguer, calefacció, transport públic, etc.). Però aquestes ajudes no estan lligades específicament als minijobs, sinó que són compatibles quan el salari percebut és especialment baix.

Els minijobs també poden entendre's com un mecanisme temporal per formar-se, bé sigui inicialment, bé sigui per tornar al mercat laboral després d'un període d'inactivitat; és a dir, permet millorar la situació professional futura del treballador.

Malgrat els punts anteriors, no hi ha consens acadèmic sobre si els minijobs actuen com a pont entre la percepció de subsidis i l'obtenció de feines "normals". D'altra banda, alguns estudis demostren que, per al cas alemany, els minijobs han suposat que els treballadors amb jornades reduïdes veïessin com la regulació d'aquesta fórmula contractual els castiga en forma de salaris més baixos i més hores treballades.

Un dels problemes principals que presenten els minijobs pot aparèixer a llarg termini, ja que les contribucions a la Seguretat Social que paga l'empresari pels seus treballadors amb minijob són inferiors a les d'un contracte normal, de manera que si una persona treballa habitualment a través de minijobs, al final de la seva vida laboral haurà cotitzat molt poc, i la seva serà una pensió mínima. Això pot corregir-se si el treballador complementa l'aportació a les pensions amb una deducció salarial voluntària, però evidentment es tracta de decidir augmentar els ingressos futurs a canvi de reduir els presents, ja de per si reduïts en el cas dels minijobs. Aquesta aportació voluntària s'observa únicament en el 5% d'aquests contractes en el comerç.

Finalment, tot i que la protecció per acomiadament dels minijobs és equivalent a la d'altres formes contractuals, s'observa una menor estabilitat entre els seus treballadors. Això, però, també pot atribuir-se a les característiques i necessitats dels titulars de minijobs, que poden preferir una major flexibilitat.

6. Els minijobs per a l'empresari

A priori, podria semblar que per a l'empresari un minijob no hauria de ser atractiu, ja que el percentatge de costos no salarials que suporta directament són més elevats. Però sí que ho és, per dos motius:

- 1) Els salaris que es pacten per hora i mensuals són inferiors als d'altres formes contractuals.
- 2) És un contracte amb menys requisits burocràtics i més flexibilitat que els contractes corrents, que afavoreixen la flexibilitat davant variacions en les necessitats de personal. Aquesta flexibilitat també s'aplica en els casos de jornades irregulars, ja que es pot disposar de molts treballadors de minijobs, en lloc de menys treballadors a jornada completa, el que permet una major flexibilitat en el repartiment de les hores diàries, setmanals o anuals.

Sovint es relacionen els minijobs amb la possibilitat de contractar per sota del salari mínim. No és el cas, perquè a Alemanya no hi ha salari mínim.

7. Els minijobs per a l'Estat

Com que el titular d'un minijob no tributa per renda ni per cotitzacions socials, això per a ell li representa un avantatge fiscal. És l'empresari qui paga un 30% del cost salarial, com s'ha vist anteriorment.

En conjunt, per a l'Estat, els minijobs poden suposar una reducció d'ingressos, tant a través dels impostos com de la Seguretat Social. Però això depèn: si els minijobs substitueixen contractes "normals" cauen els ingressos; si, per contra, s'utilitzen com a contractació de persones que no treballaven i que altrament no treballarien, o de persones que treballaven en l'economia submergida, aleshores l'efecte sobre la recaptació és positiu.

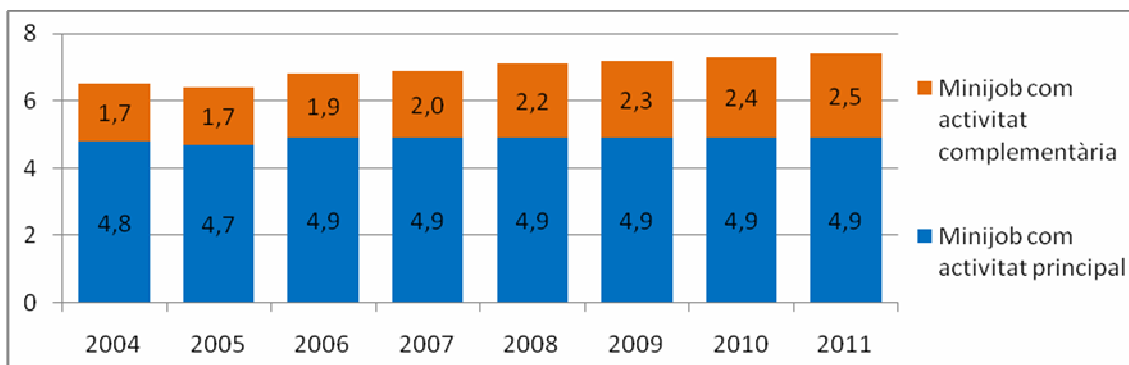
En general, els estudis disponibles ens diuen que, a les grans empreses, els minijobs evolucionen de forma complementària amb altres formes contractuals, de manera que les cotitzacions totals augmenten gràcies a les primeres. Això no passaria a les petites i mitjanes empreses, on s'estaria produint una substitució de contractes, de manera que la recaptació tributària disminueix a mesura que els minijobs creixen.

8. Els minijobs per dimensió d'empresa i sectors econòmics

Dels 7,4 milions de minijobs que hi ha Alemanya, 2,5 corresponen a treballs complementaris, i 4,9 milions són la principal font d'ingressos.

A nivell històric, entre 2006 i 2011 el nombre de minijobs com a principal font d'ingressos és constant, el que ha augmentat és el nombre de minijobs com a complement (gràfic 3).

Gràfic 3. Nombre de minijobs com a activitat principal i complementària. Milions de treballadors



Font: Elaboració pròpia a partir de IAB (2012)

Per dimensió d'empresa, els minijobs tenen un comportament clarament diferenciat, ja que són molt més presents en les petites empreses que en les grans. Així, mentre els treballadors alemanys es distribueixen entre petita, mitjana i gran empresa⁷ en un 20%, 38% i 43% respectivament, els minijobs es distribueixen per dimensió en 33% a les petites, 48% a les mitjanes i 19% a les grans (Taula 1).

Taula 1. Distribució dels treballadors per dimensió d'empresa. Minijobs i total

	Minijobs	Total
Petita (1-9 treballadors)	33%	20%
Mitjana (10-99 treballadors)	48%	38%
Gran (100 o més treballadors)	19%	43%

Font: IAB (2012)

Per activitats, els minijobs tampoc es distribueixen de manera uniforme. A la taula 2 podem veure com l'hoteleria, altres serveis, venda minorista, alimentació i productes relacionats, serveis econòmics i professionals, i sanitat i serveis socials tenen una porció de minijobs superior a la seva ocupació total. Aquestes activitats concentren el 66% del total de minijobs a Alemanya.

Taula 2. Distribució dels treballadors per activitat de l'empresa. Minijobs i total

	Minijobs	Total
Primari	1%	1%
Indústries extractives, energia i aigua	0%	2%
Alimentació i productes relacionats	3%	2%
Béns de consum	1%	2%

⁷ Les dades disponibles no es basen en la classificació habitual. En aquest informe, quan parlem de la dimensió de les empreses farem referència al següent: petita (entre 1 i 9 treballadors), mitjana (entre 10 i 99 treballadors) i gran (100 o més treballadors).

Elements de producció	1%	4%
Inversió i béns de consum	4%	12%
Construcció	5%	6%
Venda a l'engròs, comerç i reparació del motor	6%	7%
Venda minorista	16%	8%
Transport i emmagatzematge	5%	5%
Informació i comunicació	2%	2%
Hoteleria	12%	4%
Serveis financers i assegurances	2%	3%
Serveis econòmics i professionals	17%	14%
Educació	2%	4%
Salut i serveis socials	13%	12%
Altres serveis	5%	2%
Defensa	2%	2%
Administració pública	2%	7%
Total	100%	100%

Font: IAB (2012)

La taula 3 complementa la informació de la taula 2 oferint-nos el pes que els minijobs tenen sobre l'ocupació i les empreses de cada sector. D'aquesta manera, observem que a l'hoteleria, altres serveis i comerç minorista, els minijobs representen més del 20% de l'ocupació total. D'altra banda, més del 60% de les empreses d'alimentació i productes relacionats, l'hoteleria, la venda minorista i la sanitat i serveis socials utilitzen, en major o menor grau, els minijobs com a forma contractual.

Taula 3. Empreses amb algun minijob i minijobs sobre l'ocupació total per activitats. %

	Empreses amb algun minijob	Minijobs / Total ocupació
Primari	39%	17%
Indústries extractives, energia i aigua	37%	3%
Alimentació i productes relacionats	75%	16%
Béns de consum	58%	8%
Elements de producció	51%	3%
Inversió i béns de consum	54%	4%
Construcció	43%	9%
Venda a l'engròs, comerç i reparació del motor	48%	10%
Venda minorista	63%	23%
Transport i emmagatzematge	52%	11%
Informació i comunicació	43%	7%
Hoteleria	70%	34%
Serveis financers i assegurances	38%	6%

Serveis econòmics i professionals	48%	14%
Educació	47%	7%
Salut i serveis socials	62%	12%
Altres serveis	47%	25%
Defensa	44%	12%
Administració pública	40%	4%
Total ⁸	52%	11%

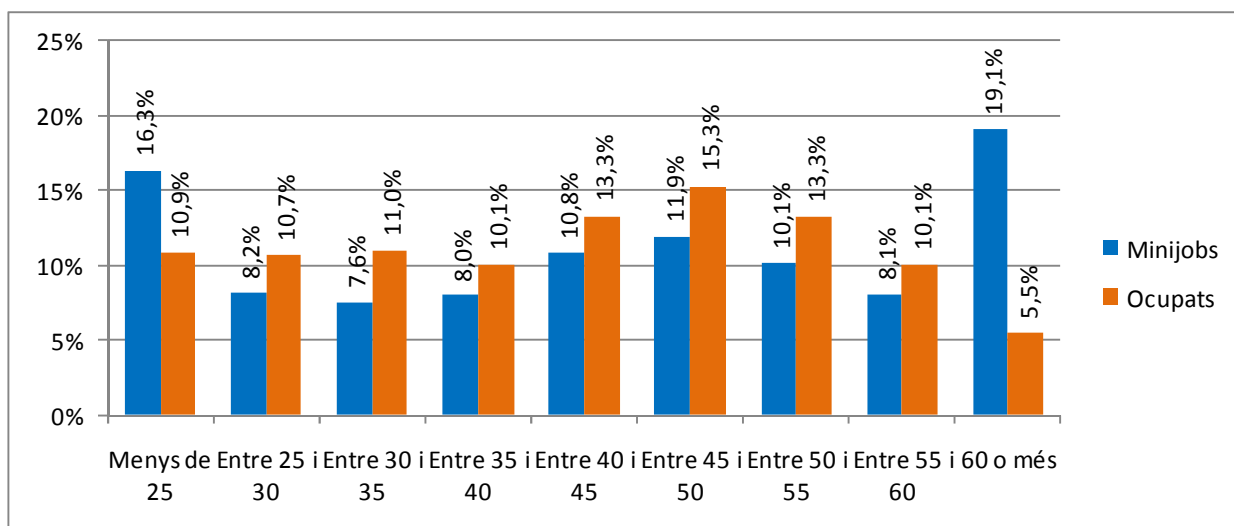
Font: IAB (2012)

L'estacionalitat de les activitats i les fluctuacions de demanda poden justificar el recurs als minijobs. En l'altre plat de la balança cal dir que els minijobs van contra la inversió en formació, per raó de la temporalitat. També poden exercir algun efecte sobre les feines amb millor remuneració.

A nivell geogràfic, la importància dels minijobs a l'Alemanya occidental és superior a l'Alemanya de l'Est, tant en percentatge de treballadors com en empreses amb algun contracte d'aquest tipus. Aquesta diferència pot explicar-se per la major tradició de les dones a treballar a temps complet a l'Alemanya oriental.

Finalment, pel que fa a l'edat dels titulars dels minijobs, destaquen els menors de 25 anys i els majors de 65, ja que la xifra de minijobs entre aquests col·lectius és clarament superior al percentatge d'ocupats sobre el total, i perquè suposen el 35,4% del total de minijobs (Gràfic 4).

Gràfic 4. Percentatge de minijobs i ocupats sobre el total per grups d'edat. 2011



Font: Elaboració pròpia a partir de Destatis (Statistisches Bundesamt)

⁸Estimació pròpia a partir de les dades de la fundació Hans Bockler i l'IAB.

9. Possibilitats d'implantació dels minijobs a Espanya

Si a Espanya s'apliquessin els minijobs caldria tenir present que el salari mínim (645€ al 2013) fa referència a una jornada completa, mentre que els minijobs estan dissenyades per a treballs amb jornades reduïdes. D'altra banda, la legislació espanyola ja permet fer contractes per sota de 450€, concretament per a jornades reduïdes. Si aquests contractes es fessin sota una fórmula semblant als minijobs, els costos no salarials serien inferiors als d'un contracte de jornada reduïda.

La figura dels minijobs alemanys no es pot traspasar al mercat laboral espanyol sense calibrar detingudament la seva aplicabilitat i, sobretot, sense tenir present que el minijob és una peça més d'una reforma profunda en el sistema alemany, que ve de lluny i que va afectar, entre altres aspectes, l'edat de jubilació, les prestacions d'atur i els subsidis socials. Per tant, el minijob no és una peça aïllada.

El minijob estableix un salari mensual màxim de 450€ i un cost no salarial per a l'empresari del 30%. El treballador no paga impostos ni cotitzacions, té dret a pensió però no a prestacions d'atur. El minijob es pot compatibilitzar amb subsidis socials i amb altres feines per part dels treballadors.

És conegut que a Espanya hi ha una gran quantitat de fórmules contractuals, molt probablement excessiva, amb una gran casuística d'incentius que, a més, són variables en el temps, la qual cosa configura un marc normatiu complex.

La fórmula del minijob a Alemanya s'ha demostrat eficaç en la lluita contra l'atur i en aconseguir l'encaix de moltes feines que altrament no es farien (complementació de treball) o que es farien en economia submergida. Si l'Estat espanyol s'avingués a estudiar-la hauria de fer-ho no tant amb l'objectiu de transposar la figura directament, sinó d'introduir en el mercat laboral uns principis subjacents bàsics en els minijobs que podrien ser efectius. Les dues característiques principals dels minijobs que caldria sospesar són incentivar fiscalment les feines petites i permetre la seva compatibilitat:

- 1) Incentivar fiscalment l'empresariat en els contractes a temps parcial. Aquest tipus de contracte ha tingut poc èxit (14,8% dels contractes al 2012)⁹ per diferents motius, entre els quals que l'empresari paga més

⁹ Al 2012 a Holanda significaven el 49,8% dels contractes, a Alemanya el 26,7%, al Regne Unit el 27,2%, a França el 18% i a Itàlia, el 17,1%, (dades d'Eurostat).

cotització per dos contractes temporals a temps parcial que per un contracte temporal a temps complet que sumi les mateixes hores, perquè pot comportar haver de duplicar despeses d'equipament laboral, hi ha més costos de coordinació, etc.

- 2) Incentivar fiscalment els treballadors per a feines a temps parcial. En els minijobs els treballadors no tributen, ni cotitzacions ni renda.
- 3) Permetre a la persona que treballa compatibilitzar feines petites (amb tractament fiscal favorable) amb:
 - a. Prestacions socials, en el cas d'un minijob de molt baixa retribució
 - b. Altres feines (principals)
 - c. Pensió de jubilació

Cal recordar que en els seus inicis als anys 60, els minijobs havien d'afavorir l'entrada de les dones al mercat de treball (avui encara $\frac{3}{4}$ parts dels minijobs els tenen dones). Després aquesta fórmula contractual s'ha estès a aturats de llarga durada, col·lectius amb risc d'exclusió, jubilats (que complementen les seves pensions), estudiants, etcètera. Entre 2005 i 2012 ha augmentat en 1 milió el nombre de minijobs a Alemanya.

No hi ha dubte dels efectes positius dels minijobs sobre la flexibilització del mercat, sobre l'ocupació d'alguns col·lectius amb preferències per ocupacions a temps parcial (persones amb obligacions familiars, estudiants, jubilats¹⁰) i, també molt important, sobre la regularització d'activitats d'economia submergida.

Atesa la dificultat existent en el mercat de treball espanyol de crear ocupació mentre no hi hagi creixement, és imperatiu explorar totes les possibilitats de compartir més el treball i de fer aflorar el que està submergit, amb tractaments fiscals atractius.

Una transposició de les característiques dels minijobs al mercat espanyol es pot fer creant un nou tipus de contracte o simplement introduint aquestes característiques en els contractes ja existents. Sempre caldrà, lògicament, diàleg social per un projecte de notable transcendència com aquest.

¹⁰ Actualment, només un 37,8% dels espanyols d'entre 60 i 64 anys es mantenen actius, davant el 79,8% a Alemanya; un 3,8% a Espanya i un 7,9% a Alemanya dels que tenen entre 65 i 74 anys; i a Espanya només un 0,4% dels majors de 74 anys segueixen actius, mentre que a Alemanya són un 1,5%. D'aquesta manera, els anys de vida laboral a Espanya se situen en els 34,5 anys, mentre que a Alemanya la xifra és de 37,4.

Bibliografía

- DINGELDEY, SOPP i WAGNER: *Governance of the income mix: means-tested UB II transfers in combination with marginal part-time employment*; WSI-Mitteilungen 2012, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut; http://www.boeckler.de/wsimit_eng_2012_01_summary.pdf.
- HOHENDANNER i STEGMAIER (IAB) (2012): *Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung*; IAB-Kurzbericht 24/2012; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- HÜFNER i KLEIN (2012): "The German Labour Market: Preparing for the Future", OECD Economics Department Working Papers, núm. 983.
- KLENNER i SCHMIDT: *Mini-jobs: a risky form of employment in the transfer to the "adult worker model"*; WSI-Mitteilungen 2012, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut; http://www.boeckler.de/wsimit_eng_2012_01_summary.pdf.
- LÓPEZ i RUBIO (2012): *Bases y tipos de cotización en Alemania año 2012*; Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, Embajada de España, Berlín.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: *Los miniempleos en Alemania*, Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, Embajada de España, Berlín.
- VOSS i WEINKOPF: *Mini-jobs: the low-wage trap*; WSI-Mitteilungen 2012, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut; http://www.boeckler.de/wsimit_eng_2012_01_summary.pdf.
- WEINKOPF: GERMANY: *Precarious employment and rise of mini-jobs*; <http://www.genderwork.ca/cpdworkingpapers/weinkopf.pdf>.
- WUNSCH (2006): *Labour Market Policy in Germany: Institutions, Instruments and Reforms since Unification*; https://www.alexandria.unisg.ch/export/DL/Conny_Wunsch/31870.pdf.
- ZIMMER: *Payment equality and limiting the flexibilisation of marginal part-time work through collective agreements*; WSI-Mitteilungen 2012, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut; http://www.boeckler.de/wsimit_eng_2012_01_summary.pdf.
- Destatis (Statistisches Bundesamt): <https://www.destatis.de>.
- Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- Hans BöcklerStiftung: <http://www.boeckler.de>.
- Institut Nacional d'Estadística (INE): www.ine.es