

DOI: 10.23063/2025.09.4

독일의 고령 노동자를 위한 미니잡 및 미디잡 제도 운영 현황 및 평가¹⁾

Current Status of the Mini-Job and Midi-Job Schemes for Older Workers in Germany

김기태 (한국보건사회연구원 사회보장정책연구실 연구위원)
Kim, Ki-tae (Korea Institute for Health and Social Affairs)

산업화한 국가 대부분에서 노령 인구의 경제활동 참여 비율은 꾸준히 늘고 있다. 노인 집단의 건강도 꾸준히 개선됐고, 연금 수급 연령이 늦춰진 결과다. 독일의 미니잡과 미디잡 제도는 고령 노동자를 포함한 노동 취약 집단을 대상으로 하는 고용정책으로 고안됐다. 미니잡은 월 556유로 이하의 소득에 대해 사회보험 부담 없이 일할 수 있는 제도로, 주로 여성, 학생, 고령층이 제도를 활용했다. 미디잡은 월 556~2000유로 소득 구간 집단을 대상으로 하며, 사회보험 보험료를 점진적으로 부과한다. 두 제도는 고령층의 고용률을 높이는 데 기여했으나, 저임금 노동 고착, '미니잡 함정' 등의 부작용도 발생했다. 두 제도에 대한 재정 지원이 소득분배에 미치는 효과에 대한 이견도 제시된다. 독일의 미니잡과 미디잡 정책은 고령 집단의 노동 욕구와 시장의 수요에 부응하는 고용정책으로서 가능성과 한계를 모두 보여 주고 있다.

1. 들어가며

산업화한 다수의 국가에서 지난 20여 년 동안 중고령자 경제활동참가비율(Labor force participation rate)은 꾸준히 늘었다. OECD(2024a) 회원국 55~64세 남성의 경우 경제활동참가비율은 2000년 62.2%에서 2010년 65.3%, 2022년 75.0%로 증가했다. 같은 연령대 여성의 경우 증가폭이 더

1) 이 글은 이승호, 박혁, 양난주, 김기태, 조영민. (2024). 고령 저소득 노동 실태와 정책 대응(한국노동연구원)의 5장 1절과 3절을 일부 수정·보완해 작성한 것이다.

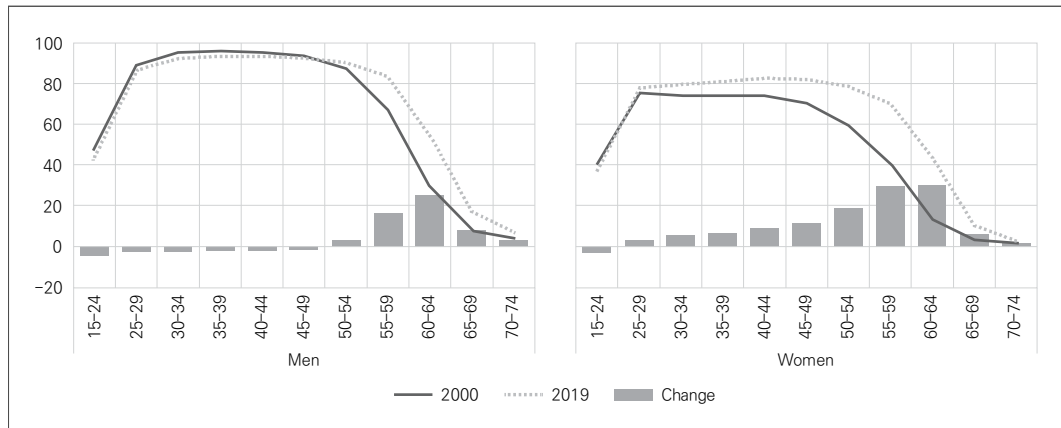
욱 컸다. 2000년 34.2%에서 2022년 60.2%로 늘었다.

유럽에서도 현상은 유사하게 나타난다. 유럽중앙은행이 2022년에 낸 보고서를 보면 2000~2019년 사이 55~64세 연령대 경제활동참가비율은 20%포인트 이상 증가했다(Bodnár, Nerlich, 2022)(그림 1). 특히 여성의 경우 해당 연령대에서 경제활동참가비율이 약 30%포인트 증가했다. 유럽 사회의 전반적인 고령화 추세에도 불구하고 고령 집단 중심의 경제활동참가비율 증가세가 인구구조 변화에 따른 부정적 요인을 상쇄했다(Bodnár, Nerlich, 2022).

유럽에서 고령 인구가 노동시장에 참가하는 비율이 높아진 이유는 크게 두 가지로 추정된다. 연금 개혁 등 제도적인 요인과 건강 상태 등 외부적인 요인이다. 제도적인 요인을 보면 유럽 국가들에서 전반적으로 진행된 연금 개혁은 고령 노동자의 퇴직을 대거 연기하는 결과로 이어졌다. 특히 법정 및 조기 퇴직 연령이 늘었고, 연금 급여의 관대함이 줄었으며, 자격 기준이 강화됐다. 독일의 경우 완전노령연금의 수급 개시 연령이 2007년 국민연금연령변경법을 통해 2년 미뤄졌다(박명준, 2010). 즉 기존 65세이던 법정 연금수급 연령이 2012년부터 단계적으로 상향돼 2029년부터 67세로 높아진다.

| 그림 1. 유로 지역의 성별 및 연령별 2000~2019년 경제활동참가비율 변화 추이 |

(단위: %, %p)



주: 연령대별 인구 대비 경제활동참가인구 비율.

출처: "The Macroeconomic and Fiscal Impact of Population Ageing", Bodnár, K., C. Nerlich, 2022, ECB, p. 12.

서구 복지 국가의 노인 빈곤율도 늘고 있다. 다수의 국가에서 노령연금 수급 개시 연령 연장 및 평균 노령연금 급여 수준 인하가 요인으로 작동했을 가능성이 크다. 독일의 경우 65세 이상

노인의 가처분소득 기준 빈곤율이 2011년 9.0%에서 2020년 14.1%로 크게 늘었다(OECD, 2024b). 연금 수급 연령대에서 공공부조 수급자는 2003년 1.7%에서 2020년 3.2%로 증가했다(이은희, 2021).

고령층의 노동시장 진입을 촉진했던 환경적인 요인으로는 고령층의 건강 개선, 수명 증가가 지목된다(Bodnár, Nerlich, 2022). 이를테면 경제협력개발기구(OECD) 국가 평균 65세 연령 기준으로 기대수명(Life expectancy at 65)은 2019년 19.9년으로 1970년 대비 5.7년 증가했다(OECD, 2021). 두 요인이 서로 연동된 측면도 있다. 수명 연장으로 인해 재정적인 압박을 받는 유럽 국가들이 수급 개시 연령을 조정하는 등 일련의 개혁 조치를 취했기 때문이다.

‘건강한’ 고령 인구의 노동시장 진출에도 불구하고 높아지는 노인 빈곤율은 복지국가에서 고민거리일 수밖에 없다. 이 글에서는 고령 저소득 노동자의 고용과 임금에 영향을 미치는 정책으로 독일의 미디잡(midijob) 및 미니잡(minijob)을 살펴본다. 미니잡 제도에 대해서는 국내에서도 일부 소개가 있었지만(이승현, 2014; 강수돌, 2017), 미니잡이 필연적으로 동반한 미디잡 제도에 대한 국내 연구는 매우 희소했다. 이를 염두에 뒀다. 이 글에서는 먼저 미니잡과 미디잡의 개념과 제도 운영 방식을 각각 살펴보고, 독일 고령 노동자의 저임금 노동 현황을 점검한 뒤, 미니잡과 미디잡 제도의 효과에 대한 분석 결과를 소개했다. 인구 및 노동시장 환경 변화의 폭이 큰 한국에게 독일의 정책 경험이 주는 함의가 클 것이다.

2. 미니잡 개념 및 제도 운영 방식

가. 미니잡의 개념

독일에서 미니잡은 월 538유로 미만의 저임금 일자리(marginal job) 또는 계약 기간이 몇 주 혹은 몇 달 이내로 제한된 단기 일자리를 가리킨다(Handbook Germany, 2025a). 사회법전 제4권(SGB IV) 제8조에 따르면 미니잡의 법률상 정식 명칭은 ‘저임금 고용(Geringfügige Beschäftigung)’이다.

소득과 기간을 기준으로 할 때 미니잡에는 두 가지 유형이 있다(Handbook Germany, 2025a). 첫 번째는 소득의 상한이 있는 유형이다(Minijob mit Verdienstgrenze). 2025년 기준 상한은 월 556유로(2025년 6월 6일 환율 기준 86만 1733원) 또는 연 기준 6672(=12×556)유로다. 1년 기준으로 보면 특정 달에 556유로 이상을 벌 수 있지만, 다른 달에 소득이 적어서 연간 기준액을 넘지 않으면 무방하다. 소득 상한에는 일회성 소득도 포함된다. 이를테면 휴일 수당이나 크리스마스 보너스도 해당된다.

두 번째 유형은 단기 고용(Kurzfristigen Beschäftigung)이라 불린다. 고용 기간이 3개월 미만 또는 근무일 70일 미만이어야 한다.²⁾ 이러한 기간은 계약 초기에 미리 설정돼야 한다. 해당 기간 동안 소득액은 중요하지 않다. ‘미니 잡 종사자’로 간주되려면 짧은 기간 동안만 고용되어야 한다. 강수돌(2017)은 독일의 최저임금 수준 등을 고려할 때, 미니잡은 “한국에서 통상적으로 (초)단시간 근로 또는 알바(Arbeit)라 지칭되는 노동 형태”(p. 278)를 가리킨다고 설명했다.

독일의 민간기업과 개별 가정에서 미니잡 종사자를 고용할 수 있다. 소매 또는 무역 부문에서 수많은 미니잡 일자리가 만들어지고 있는데, 개별 가정에서도 청소 도우미, 가정 도우미 또는 베이비시터를 미니잡으로 고용할 수 있다.

미니잡 종사자는 다른 노동자와 똑같이 노동법의 보호를 받는다. 따라서 법정 최저임금과 휴가에 대한 권리를 가진다. 미니잡의 가장 큰 특징은 미니잡으로 발생한 소득은 사회보험 보험료 부과 대상이 아니라는 점이다(사용자는 일정한 사회보험 보험료를 내야 한다). 따라서 장기요양보험이나 실업보험 등의 보험료를 납부할 필요가 없다. 그래서 실업 상황에서 실업급여에 대한 권리도 없다. 연금 보험료도 원칙적으로 납부해야 한다. 개인이 요청할 경우 연금 보험료를 예외적으로 면제받을 수도 있다. 이를 위해서는 노동자가 고용주에게 의무연금보험 면제를 신청해야 한다. 그렇지 않으면 임금의 일부가 직접 공제되어 연금보험에 납입된다. 연금보험에 기여하면 소득은 줄어들지만 미래 연금 급여에 영향을 미친다.

나. 미니잡의 운영 방식

독일에 거주하는 모든 사람은 미니잡 근로자를 포함하여 건강보험에 가입해야 한다. 다만 미니잡 종사자에게는 건강보험 보험료가 부과되지 않는다. 따라서 미니잡 종사자는 가족보험이나 학생건강보험 등 다른 건강보험을 찾아야 한다. 그렇지 않으면 스스로 공적 혹은 민간 보험에 가입해야 한다.

미니잡 종사자에게는 사회보험 보험료 부담이 없지만, 고용주의 부담은 있다(Sawayo, 2024). 사용자는 미니잡 종사자에게 지급되는 임금의 13%를 건강보험료로 납부해야 한다. 이러한 보험료는 해당 미니잡 종사자를 위한 건강보험료가 아니라 건강보험 운영을 위한 재정 부담액이라는 점이 흥미로운 대목이다(Sawayo, 2024). 해당 미니잡 종사자가 공적 건강보험에

2) 고용 기간은 당초 연간 최대 50일 또는 두 달이었으나, 2014년 이후 현재 수준으로 조정됐다.

가입하지 않았다면 사용자는 13%를 납부할 의무가 없다. 참고로 미니잡 종사자가 업무 외 상병을 앓을 경우 사용자는 최대 6주까지 유급병가를 제공해야 한다. 미니잡 종사자의 유급병가에 대한 권리는 일반 노동자와 동일하다. 업무 외 상병이 6주를 초과해서 지속될 경우 미니잡 종사자가 공적 건강보험에 가입돼 있다면 공적 상병수당 급여를 받을 수 있다.

사용자는 연금 보험료 부담도 진다. 미니잡 종사자 임금의 15%를 보험료로 납부해야 한다.³⁾ 참고로 미니잡 종사자도 면제를 신청하지 않는다면, 임금의 3.6%를 납부해야 한다. 만약 한 달 임금이 556유로라면, 달마다 20.02유로를 연금 보험료로 납부하는 셈이다. 미니잡 종사자가 보험료 납부 면제를 받게 되면, 사용자가 낸 보험료에 대한 권한도 상실하게 된다.

독일의 컨설팅 회사인 Sawayo(2024)는 미니잡 종사자가 연금 보험료 지급 면제를 받을 경우의 장점과 단점에 대해 다음과 같이 정리했다. 장점으로서는 보험료 지급 면제로 인해 순소득이 증가할 수 있다. 그리고 노동자가 장기적으로 연금 수급권이 없을 것으로 예상되는 경우에는 연금 보험료를 납부할 필요가 없다. 단점은 다음과 같다. 미니잡 종사자는 연금 보험료를 납부하지 않음으로써 현재의 일자리와 관련한 연금 수급권을 아예 혹은 거의 받지 못하게 된다. 또한 연금 수급과 연동된 재할급여와 같은 여타 급여의 수급권에도 영향을 미치게 된다.

산업재해보험도 미니잡 종사자에게 적용된다. 다른 노동자들과 마찬가지로 미니잡 종사자에게 보험료 납부 의무는 없다. 사용자가 보험료에 대한 납부 의무를 진다.

미니잡에서 발생하는 소득은 과세 대상이다. 과세 방식은 미니잡 유형에 따라 다르다. 첫 번째 유형인 소득 상한 미니잡의 경우 소위 정률세(Pauschale Versteuerung)가 적용된다. 고용주는 월 급여의 2%를 납부한다. 미니잡 종사자 당사자의 추가적인 세금 납부 의무는 없다. 두 번째 유형인 단기 취업 미니잡의 경우 소득의 25%에 해당하는 정률 과세(연대세 및 일부 해당되는 경우에는 교회세도 과세⁴⁾) 또는 소위 론슈토이어카르테(Lohnsteuerkarte)라 불리는 개별 과세의 두 가지 선택지가 있다. 원칙적으로는 'Lohnsteuerkarte' 또는 소득세 카드를 통하는 방식이 노동자 입장에서는 더 유리하다. 기준 소득(Grundsicherung)보다 더 많은 소득을 올린 경우에만 과세가 적용

3) 연구진이 2024년 독일 출장에서 인터뷰한 한스뵉클러재단(Hans-Böckler-Stiftung) 경제사회과학연구소(WSI: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut)의 토랄프 푸슈(Toralf Pusch)와 플로리안 블랑크(Florian Blank) 박사에 따르면 연금 수급자를 고용한 사용자도 여전히 연금 보험료를 내야 했다. 연금 수급자 채용이 연금 비수급자 채용보다 기업에 재정적으로 더 유리해지는 것을 막기 위한 조치였다.

4) 연대세는 독일에서 통일 비용 부담을 부과한 세금이다(한국조세재정연구원, 2013). 2008~2013년 기간의 경우 소득의 5.5%가 부과됐다. 교회세는 다양한 종교 기관이 신도들에게 징수하는 세금을 말한다(Handbook Germany, 2025b). 신도 소득의 8~9%가 부과된다. 교회세는 독일의 기독교 교회의 주요 수입원이다. 독일에 거주하고 일정한 자격 조건을 갖춘 종교 기관에 소속된 개인은 교회세를 납부해야 한다. 종교 기관이 교회세의 적용을 받으려면 공공 부문 법인(Körperschaft des öffentlichen Rechts)의 지위를 가져야 한다.

되기 때문이다.

미니잡의 큰 장점은 소득세 및 사회보험 보험료의 의무가 가볍다는 것이다. 독일처럼 국민 부담률이 높은 나라에서 이와 같은 혜택은 의미가 크다. 참고로 독일의 국민 부담률은 지난 2022년 기준 39.6%로 OECD 평균(34.0%)이나 한국(32.0%)보다 높다(OECD, 2025). 소득의 약 40%가 조세 및 사회보험 보험료로 납부되는 점을 고려하면 노동자 입장에서 미니잡의 효용은 클 수밖에 없다.

미니잡은 여성이나 청년, 노인들에게 경제적으로 매력적인 선택지다. “경력단절 여성이나 학생, 연금 생활자 등 비경제활동인구의 상당수를 경제활동인구로 유인해 고용률을 높이려는 것이 미니잡의 기본 성격이다.”(강수돌, 2017: 281) 연금 생활을 하는 노인도 정기적으로 받는 연금 외에 미니잡으로 추가 소득이 생긴다.

노동자는 여러 개의 미니잡을 동시에 수행해도 된다. 그렇지만 여러 소득원에서 발생하는 소득이 월 556유로를 초과하거나, 노동 기간이 1년 총합 3개월 혹은 70일 이상일 경우 해당 노동자는 미니잡 종사자로 간주되지 않는다. 따라서 사회보험 보험료를 납부해야 한다.

노동자가 다른 주요한 일을 하면서 부업으로 미니잡에 종사할 수도 있다. 주된 업무를 하는 사업장의 고용주가 동의해야 한다는 조건이 붙는다. 그럴 경우 하나의 미니잡에서 발생하는 소득에 대해서는 사회보험 보험료가 부과되지 않는다. 미니잡 종사자의 정기적인 소득이 월 556유로를 넘거나 1년 기준으로 6672유로를 넘으면 해당 노동자의 일자리는 미니잡이 아니라 미디잡으로 간주된다. 미디잡 종사자는 사회보험 보험료를 납부해야 한다.

3. 미디잡 개념 및 제도 운영 방식

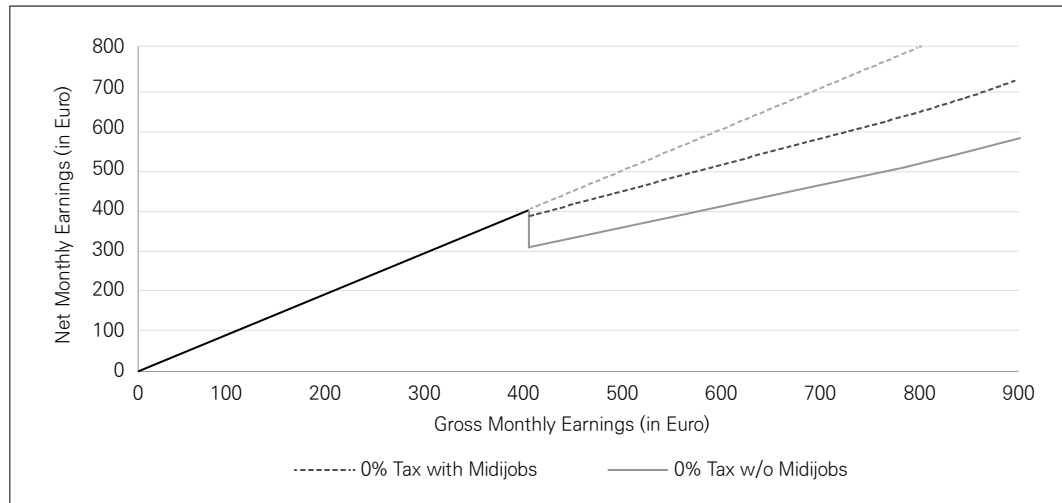
가. 미디잡의 개념

미니잡의 후한 세제 혜택은 필연적으로 미디잡의 등장을 불러왔다. 미니잡과 일반 일자리 사이에서, 즉 2025년 기준으로 월 556유로를 초과하는 수입이 있는 노동자 사이에서 실질소득의 역전이 벌어질 수밖에 없기 때문이다. 따라서 저소득 노동자 입장에서는 소득이 월 556유로를 넘어서는 것을 달가워하지 않았다. 해당 소득 기준 바로 밑에 노동자들이 다수 위치하는 현상이 나타났다. 이는 ‘미니잡의 함정(minijob trap)’이라 불렸다(Leine, 2023). 실제로 [그림 2]를 보면 2002년 기준으로 총소득이 400유로(당시 미니잡 소득 기준)를 넘어서는 순간 사회보험 보험료를 납부하면서 세후 소득이 급감하는 문제가 발생했다. 따라서 사회보험 보험료 비율을 조정하는 방식으로 월소득 400유로를 넘어서는 구간에서도 소득을 평탄하게 조정해야 할 필요성이 대두됐다.

미디잡은 이러한 배경에서 2003년 등장했다. 미디잡은 “미니잡의 소득 상한과 미디잡의 소득 상한 사이에 해당하는 임금을 받는 고용 형태”(Collischon et al., 2024, p. 14)로 정의된다. 저소득 노동자들의 소득 구간별 가치분소득을 평탄화하려는 취지였다. 당시 하르츠 개혁의 일환으로 도입된 미디잡의 도입 목적은 두 가지로 설명됐다(Collischon et al., 2024). 첫째, 불법적인 부업(moonlighting)을 줄이기 위해 합법적인 소규모 일자리를 더 매력적으로 만드는 것, 둘째, 실업자들에게 취업 기회가 되는 디딤돌을 제공함으로써 취약 고용 상태에 있는 사람들이 상향 이동할 수 있는 기회를 제공하는 것이다.

| 그림 2. 미디잡 도입에 따른 세후 소득 변화 추이 |

(단위: 유로)



주: 2002년을 기준으로 설명하므로 미니잡의 경계가 400유로로 설정됨.

출처: “Minijobs as Stepping Stones to Regular Employment: Overall trends and the role of Midijob reforms”, Collischon et al., 2024, Journal for Labour Market Research, p. 18.

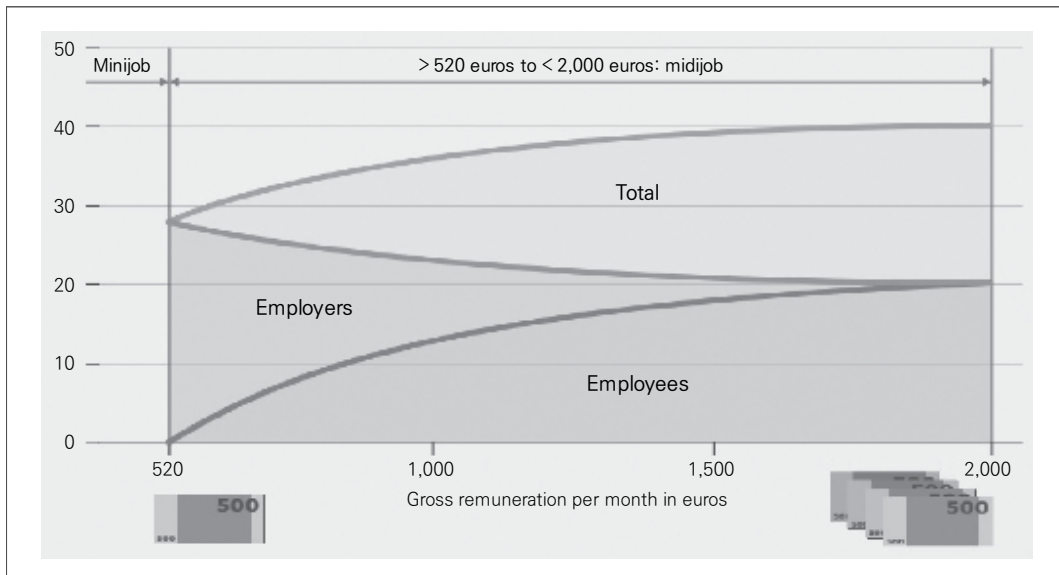
미디잡은 미니잡과 사회보장 보험료 전액을 부담하는 소득 구간 직업의 중간 수준에 위치했다. 따라서 중간에 위치한 미디잡의 소득에는 하한선 및 상한선이 있다. 2025년을 기준으로 보면 미디잡 구간은 월소득 556~2000유로이다(Deutsche Rentenversicherung, 2025. 3. 3.). 소득이 2000유로를 넘어서면 미디잡에서 제공하는 사회보험 보험료 할인이 사라진다.

나. 미디잡의 운영방식

사회보험 기여 수준은 미디잡 종사자의 소득에 따라 완만하게 증가하도록 설계됐다(그림 3). 지난 2023년 기준으로 보면(Leine, 2023) 당시 미디잡과 미니잡 구분의 기준선인 520유로 이하에서는 고용주가 내는 연금(15%)과 건강보험(13%) 보험료를 합한 28%가 정부에 납부하는 모든 사회보험 보험료 액수다. 연금 보험료를 자발적으로 내지 않는다면 노동자에게 의무 납부액은 없다. 그러나 소득이 월 520유로를 초과하면 노동자 대상 사회보험 기여율이 부과되기 시작한다. 소득 총액 약 0.052%의 사회보험 기여율이 부과되는 것이다. 이를테면 미디잡 노동자가 급여 521유로가 되면 해당 노동자의 계정에 520.73유로가 남게 된다. 차액인 0.27유로의 보험료는 521유로×0.052%의 보험료율이 적용된 결과다. 이렇게 사회보험 기여 금액은 급여에 따라 완만하게 증가한다. 소득 한도인 2000유로를 초과하는 경우 일반 노동자와 동일하게 사용자와 동일한 비율의 보험료를 납부해야 한다. 2023년 기준으로 사회보장 기여율의 합은 40.45%였다(Buslei et al., 2023). 2023~2025년 사이 미니잡 한도가 520 → 538 → 556유로로 꾸준히 늘어나기 때문에 수치는 소폭 변동된다.

| 그림 3. 미디잡에서 월소득에 따른 사회보험 보험료 변화 |

(단위: %, 유로)



출처: "Midijob Reform : Increased redistribution in pension insurance—noticeable costs, relief not well targeted", Buslei et al., 2023, DIW, p. 66.

미디잡 노동자가 사회보험 보험료를 상대적으로 덜 내더라도 이에 따른 불이익은 없다(Leine, 2023). 다른 일반적인 직업에 종사해서 연금 보험료를 내는 노동자와 마찬가지로 미디잡 노동자는 연금, 건강보험 및 장기요양보험의 모든 혜택을 받을 자격을 가진다. 연금에 대한 보험료가 감소함에도 불구하고 미디잡 노동자는 여전히 연금에 대한 자격을 얻는다.

미니잡과 미디잡의 소득 구간은 제도 도입 이후 물가나 소득 수준을 상회하는 수준으로 인상됐다(표 1). 1999년 325유로이던 미니잡 기준은 2024년 538유로로 65% 이상 증가했고, 2003년에 도입된 미디잡의 상한은 800유로에서 꾸준히 늘어 2023년부터는 2000유로로 설정됐다(Collischon et al., 2024). 20년 사이 2.5배로 인상된 결과다.

2023년 미디잡의 상한을 2000유로로 올리면서 이러한 혜택을 받는 미디잡 노동자 수는 620만 명으로 추산됐다(Buslei et al., 2023). 독일에서 사회보험료를 납부하는 전체 노동자의 약 18%에 해당한다. 이들에 대한 보조금은 보조를 받는 근로자 1인당 월 27유로에 달한다. 따라서 모든 사회보험기금의 연간 수익 손실은 약 20억 유로(약 3조 원)에 이를 것으로 추정된다.

표 1. 미니잡과 미디잡 적용 소득 구간 변화 추이 |

(단위: 유로)

시행일 기준	미니잡	미디잡
1999. 4.	0~325	-
2003. 4.	0~400	400.01~800
2013. 1.	0~450	450.01~850
2019. 7.	0~450	450.01~1300
2022. 10.	0~520	520.01~1600
2023. 1.	0~520	520.01~2000
2024. 1.	0~538	538.01~2000
2025. 1.	0~556	556.01~2000

출처: “Minijobs as Stepping Stones to Regular Employment: Overall trends and the role of Midijob reforms”, Collischon et al., 2024, Journal for Labour Market Research, p. 16. 자료에 필자가 2005년 수치 추가 입력함.

2019년 7월부터 미디잡 노동자들은 더 유리한 연금 수급 자격을 부여받게 됐다(Buslei et al., 2023). 이들이 비록 낮은 연금 보험료를 내더라도 연금 보험 시스템 내의 재분배를 통해 총 소득 기준으로 산정된 연금 수급 자격을 받도록 했기 때문이다. 즉 연금 수급 자격은 미디잡 규정이 없을 경우 적용되었을 연금 보험 기여율에 기반해 계산된다. 이는 실제 납부한 보험료를

기준으로 연금 수급 자격을 계산했을 때보다 더 높은 수준의 수급 자격을 의미한다. 이 차이는 소득이 높아짐에 따라 줄어들게 된다. 미니잡의 경계 구간, 즉 월 2000유로에 근접할수록 근로자의 사회보험 보험료가 증가하기 때문이다. 미니잡 노동자들에게 연금 보험료를 지원해 준 결과 연금 재정의 연간 손실은 9억 2000만 유로(약 1조 4000억원) 정도로 추산된다(Buslei et al., 2023). 이런 액수는 독일에서 논란을 낳았던 보충연금(Grundrente) 예산⁵⁾의 3분의 2에 해당하는 수준이다.

4. 독일 고령 노동자의 미니잡 노동 현황

가. 미니잡 종사 인구 현황

초점을 다시 미니잡으로 옮겨 보자. 미니잡 고용 인구는 지난 2003년 이후 대체로 증가하는 추세다(Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, 2024a: 이하 IAQ). 2003년 6월 당시 약 560만 명이었던 미니잡 종사자의 수는 2019년까지 약 790만 명으로 늘었다. 이후 코로나19 범유행으로 미니잡 종사자가 소폭 감소한 이후 2023년에는 다시 2019년 수준을 회복했다. 전체 미니잡 종사자 가운데 약 450만 명은 미니잡이 주업, 나머지 약 340만 명은 미니잡이 부업인 경우다.

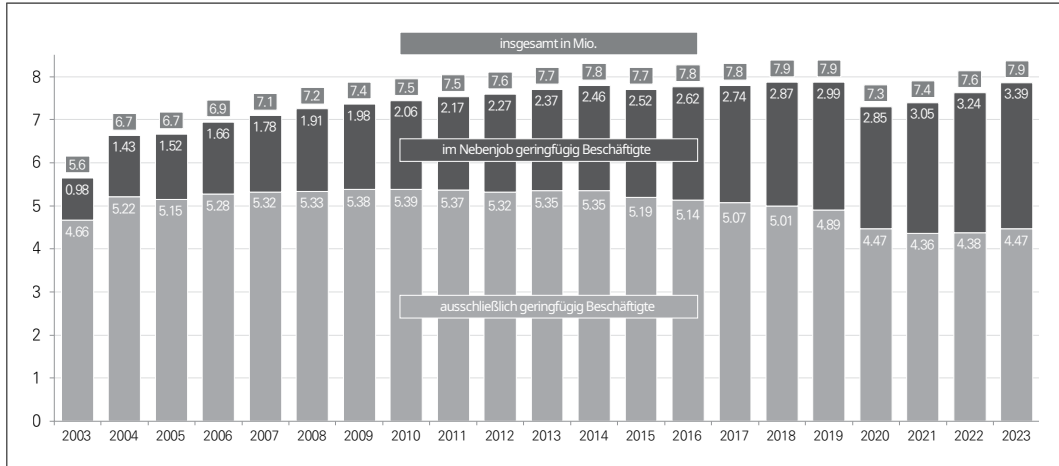
미니잡을 주업과 부업으로 나누면 약간 다른 추세가 관찰된다. 주업 미니잡 종사자는 2010년에 약 540만 명으로 정점을 찍고, 이후 완만한 감소세를 보이고 있다. 특히 2020년 팬데믹 이후 약 40만 명이 급감한 이후 그 수가 회복되지 않고 450만 명 수준을 유지하고 있다. 주업 미니잡 감소 추세의 배경에는 독일의 2015년 법정 최저임금 도입 및 이후 반복적인 인상이 있었다(IAQ, 2024b). 법정 최저임금 인상에 따라 다수의 저임금 노동자들이 미니잡 자격을 상실했기 때문이다.⁶⁾ 실제로 독일에서 사회보험 보험료를 내는 일반 노동인구는 2003년 2670만 명에서 꾸준히 증가해 2023년 3470만 명으로 크게 늘었다(Bundesagentur für Arbeit, 2023). 이러한 노동인구의 증가는 독일 경제의 안정적인 성장에도 기인한 것으로 추정된다.

5) 독일의 보충연금(Grundrente)은 “우리나라의 국민연금 또는 퇴직연금과 같은 별도의 연금 급여가 아니라 소득비례 방식의 공적 연금인 법정연금(gesetzliche Rente-versicherung)에 장기 가입한 저연금자를 대상으로 지급되는 연금에 대한 보충급여(Zuschlag zur Rente)이며, 최저소득보장제도의 한 유형”(정인영, 2024: p. 3)이다. 독일에서는 2021년에 도입됐다.

6) 마찬가지로 앞서 〈표 1〉에서 살펴본 미니잡 임금 구간 조정은 다시 미니잡 인구의 증가에 영향을 미칠 가능성이 있다. 실제로 미니잡 임금 구간은 최저임금 인상과 연동했다. 2022년 10월 최저임금이 시간당 12유로로 인상되면서 월소득 상한선이 520유로로 조정됐다(IAQ, 2024b).

| 그림 4. 미니잡 종사 인구 변화 추이 |

(단위: 백만 명)



주: 그림에서 진한 청색(위)은 부업으로 미니잡에 종사하는 인구, 옅은 청색(아래)은 주업으로 미니잡에 종사하는 인구.

출처: "Geringfügig Beschäftigte nach Haupt- und Nebenbeschäftigung 2003-2023", IAQ, 2024a, IAQ, p. 1.

독일에서 안정적 일자리의 증가는 부업 미니잡 증가세와도 연결된다. [그림 4]를 보면 2003년 100만 명에 못 미치던 부업 미니잡 종사자의 규모가 2023년에는 최고치인 340만 명에 이르고 있다. 전체 미니잡 종사자 가운데 부업 미니잡 종사자가 차지하는 비율도 2003년 17.3%에서 2023년 43.1%로 증가하였다.

나. 고령 미니잡 종사 인구 현황

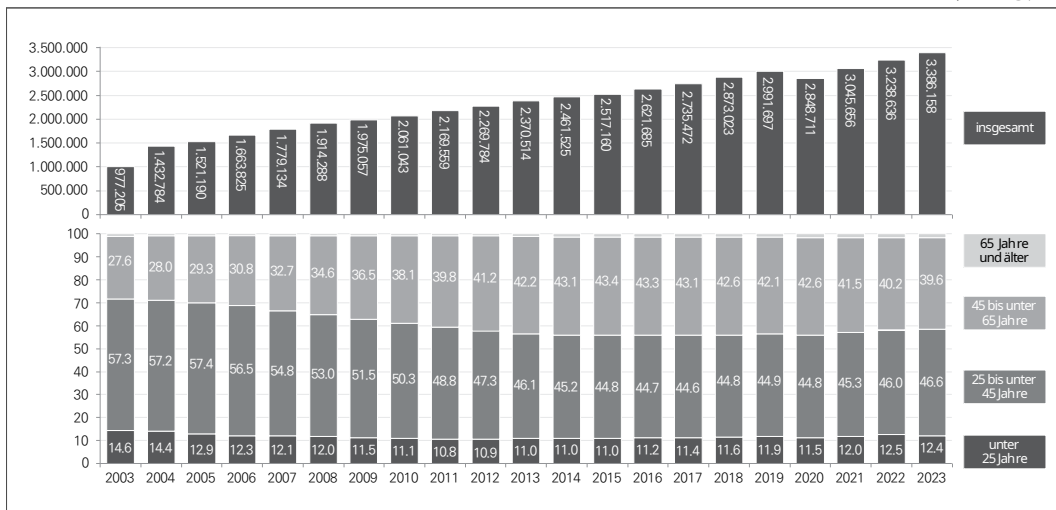
여기서 주목할 대목은 부업 미니잡 종사자 가운데 고령 인구의 비중이다(그림 5). 부업 미니잡 종사자 가운데 65세 노인의 비중은 39.6%로 절반에 가깝다(IAQ, 2024b). 여기에서 45~65세 집단의 비중(46.6%)을 합하면 10명 가운데 9명은 45세 이상 집단이었다. 이들 부업 미니잡 종사자는 부업으로 발생하는 (2024년 기준) 538유로 이하의 소득에 대해 세금 및 사회보험 보험료도 면제된다. 이들 입장에서는 주업을 통해 사회보험 보험료를 이미 납부하기 때문에 굳이 연금에 가입할 이유도 없다.

IAQ(2024a)는 부업 미니잡 종사자 증가의 원인을 네 가지로 꼽았다. 첫째, 독일에서 저임금으로 생계가 어려운 가구들에서 부업 미니잡은 생계를 돕는 방법이 되고 있다. 참고로 독일의 저임노동자비율(low pay incidence)은 2021년 기준 16.3%로 OECD 평균(13.6%)이나 한국(15.6%)보

다 높다(OECD, n.d.). 물론 독일에서 높은 저임노동자비율은 미니잡 발생의 원인이면서 결과 모두로 해석될 수 있다. 둘째, 세금 및 보험료 면제의 장점이다. 노동자 입장에서는 본업에서 초과근무를 해서 세금과 사회보험료를 내는 것보다 부업 미니잡에서 세전 수익을 그대로 받는 것이 더 매력적이기 때문이다. 셋째, 여성의 부업 노동 확대다. 다수 여성이 시간제 노동을 하는 상황에서 부업은 수입을 늘릴 수 있는 기회가 된다. 넷째, 기업의 선호다. 기업 입장에서도 비용 효율적인 미니잡 고용을 선호하는 경향이 나타났다. IAQ(2024a)가 고령 노동 인구를 명시하지는 않았지만, 위의 네 가지 원인은 세 번째를 제외하면 대부분 고령 노동 인구에 적용될 수 있을 것으로 짐작된다.

| 그림 5. 부업 미니잡 증가 추세 및 인구 구성 비율 변화 추이 |

(단위: 명, %)



주: 바닥에 가장 진한 푸른색부터 24세 이하, 25~44세, 45~64세 및 65세 이상 집단을 가리킴.

출처: "Geringfügig Nebenbeschäftigte nach Alter 2003-2023", IAQ, 2024b, IAQ, p. 1.

참고로 주업 미니잡 종사자 가운데에서도 65세 이상 노인의 비중은 26.4%로, 45~64세 (27.1%)에 이어 둘째로 높다. 즉 45세 이상 인구의 비중이 절반을 넘어섰다. 부업 미니잡 종사자 가운데 45세 이상의 비율이 90%에 육박하는 점과 비교하면 대조적이다. 이는 독일 노인의 고용률이 2000년대 들어 독일에서 비약적으로 상승한 것과도 연관되는 것으로 보인다. 2000년대 초반 30%대에 머물던 노인 고용률은 2023년 들어서는 75%에 육박하고 있다(IAQ, 2024c).

65세 노인 집단에 한정해서 미니잡 종사 인구 변화 추이를 살펴보면, 2000년 48만 명 정도

이던 고령 미니잡 종사자의 수는 꾸준히 증가해 2023년에는 123만 명에 육박한다(IAQ, 2024d). 150% 이상의 증가세다. 특히 75세 이상 미니잡 종사자의 수는 6만 2000명에서 19만 7000명으로 세 배 이상으로 증가했다.

독일에서 65세 이상 고령자 가운데 경제활동에 참여하는 비율이 2023년 기준으로 162만 7000명인 점을 고려하면(Statistisches Bundesamt, 2024; IAQ, 2024e 재인용) 65세 이상 경제활동 참가 인구 네 명 가운데 세 명(75.5%)은 미니잡 종사자인 것으로 추정된다.⁷⁾

IAQ(2024d)는 고령층의 경제활동이 미니잡에 집중되는 이유를 명확하게 설명하기는 힘들다고 밝혔다. 특히 2023년 1월까지 조기 퇴직 연금 수급자에게는 추가 소득 제한이 있었던 점도 상기했다. 물론 노령연금 수급 개시 연령에 도달한 연금 수급자는 제한 없이 추가 소득을 벌 수 있었다. 이들은 고용에서 발생하는 소득에 대해 사회보험 보험료를 납부할 필요도 없었으므로 미니잡을 선택할 동기도 다분했을 것으로 보인다. 2024년부터는 조기 퇴직 연금 수급자의 추가 소득 제한도 풀리면서 이들도 미니잡 종사자로 등장했을 가능성이 있다. 이와 같은 변수들이 노령층 미니잡 노동시장 대거 진출을 설명하는 요인이 됐을 것으로 보인다.

5. 미니잡·미디잡 제도의 효과

가. 엇갈리는 분석 결과

미니잡 및 미디잡 노동자에 대한 사회보험 보험료 면제 및 할인의 정책 효과에 대해서는 엇갈리는 분석 결과가 나온다.⁸⁾ Collischon et al.(2024)이 살펴본 선행 연구들에서도 미니잡과 미디잡이 저임금 노동자들이 일반적인 일자리로 이동하는 디딤돌이 됐는지에 대해서는 다소 부정적이었다(표 2). 그나마 Herget and Riphon(2022)의 평가가 상대적으로 긍정적이었다. 이들은 독일 행정 데이터를 활용한 회귀 불연속 설계(regression discontinuity design)와 설문조사 데이터를 활용한 이중차이분석을 통해 제도의 효과를 분석했다. 이들은 미디잡이 미니잡 트랩을 해소하는 데 일부 긍정적인 효과를 보였지만, 긍정적인 효과는 제한된 집단에서만 나타났다고 분석했다.

7) 연방고용청(Bundesagentur für Arbeit)이 발표한 고용 통계에서 65세 이상 미니잡 종사자의 수가 120만 명으로, 독일 연방통계청(Statistisches Bundesamt)이 발표한 65세 이상 종속 근로자의 수(약 110만 명)보다 더 많다. IAQ(2024e)는 65세 이상 종속 근로자 수는 연방통계청의 마이크로 센서스(Mikrozensus) 결과가 보여 주는 수치보다 훨씬 더 많을 것으로 추정했다. 이러한 과소 추정치를 보정하면 65세 이상 경제활동인구 가운데 미니잡 종사자의 비율도 소폭 떨어질 수 있다. 그럼에도 불구하고 65세 이상 노인의 미니잡 종사자 비율은 상당히 높은 편임을 알 수 있다.

8) 한 가지 확인할 점은 미니잡 및 미디잡 제도가 독일 고령 노동자에 대한 영향에 초점을 맞춘 분석은 찾기 어렵다는 것이다. 두 제도가 저임 노동자 일반에 미친 영향에 대한 분석을 통해 고령 저임 노동자에 미친 영향을 간접적으로 유추했다.

| 표 2. 미니잡과 미디잡 제도의 효과 분석 결과 |

선행 연구	분석 결과
Fertig and Kluge(2006)	미니잡이 실업에서 고용으로 이어지는 디딤돌 역할을 하지 못함
Lietzmann et al.(2017)	미니잡이 특정 여건에서만 고용 상황을 개선함
Tazhitdinova(2020)	미니잡 상한이 오른다고 해도 노동 공급의 변화가 거의 없음. 미니잡 트랩 확인
Gudgeon and Trenkle(2023)	미니잡 상한 인상에 따른 효과는 지연됨. 미니잡 트랩 확인
Herget and Riphahn 2023)	미디잡이 미니잡 종사자가 미니잡에서 벗어나는 데 일부 긍정적 영향

출처: “Minijobs as Stepping Stones to Regular Employment: Overall trends and the role of Midijob reforms”, Collischon et al., 2024, Journal for Labour Market Research, p. 15. 내용 요약.

Buslei et al.(2023)이 독일의 사회경제패널(SOEP: Socio-Economic Panel)의 2020년 자료를 분석한 결과 미디잡 제도가 재분배 정책으로는 한계가 있다고 설명했다. 제도의 혜택이 저소득층뿐 아니라 고소득 가구에도 돌아갔기 때문이었다. <표 3>을 보면 가구균등화소득 기준 10분위별 미디잡 사회보험 지원 인구와 지원액이 제시됐는데, 전체 혜택을 받은 인구 가운데 가장 부유한 소득 10분위의 비율이 3.6%였다. 또 9분위, 8분위의 비율도 각각 4.7%씩이었다. 상위 30% 가구에 서 지원을 받는 액수도 전체 예산 가운데 13.9%였다. 시간당 임금 분포를 기준으로 분석한 결

| 표 3. 미디잡에서 사회보험 보험료 지원 대상 인구 및 지원액 소득분위별 분포 |

(단위: 명, %, 1000 유로)

소득 분위	지원 대상 인구	지원 인구 비율	지원 인구 누적 비율	지원액	지원액 비율
1	702,650	11.6	11.6	129,897	14.1
2	1,186,109	19.6	31.2	180,673	19.6
3	849,352	14.0	45.2	135,278	14.7
4	757,034	12.5	57.7	109,356	11.9
5	748,015	12.3	70.0	95,896	10.4
6	573,649	9.5	79.5	77,847	8.5
7	442,530	7.3	86.8	61,913	6.7
8	284,454	4.7	91.5	39,925	4.3
9	284,800	4.7	96.2	48,971	5.3
10	220,631	3.6	99.9	39,725	4.3
Total	6,049,223	99.9	99.9	919,482	100.0

출처: “Midijob Reform : Increased redistribution in pension insurance—noticeable costs, relief not well targeted”, Buslei et al., 2023, DIW, p. 68. 내용 일부 잘라서 제시.

과에서도 비슷한 결과가 나왔다. 반대로 가장 빈곤한 1분위의 비율은 14.1%인 반면 2분위의 비율은 19.6%로 상대적으로 높았다. 수혜 대상이 가장 저임의 미니잡이 아니라 미디잡인 점을 고려하면 그리 놀라운 결과는 아니다.

미디잡 사회보험 지원을 받는 인구는 대체로 여성이 전체 지원 대상자 가운데 74.9%를 차지했고, 가구 유형별로는 한부모 가구(3.7%, 전체 가구 가운데 비율은 2.3%)에서 상대적으로 높았다. Buslei et al.(2023)은 미디잡에 대한 사회보험, 특히 연금 지원의 예산 효과성에 대해서는 의문을 표했다. 이들은 10억 유로에 가까운 현재 예산이 차라리 독일의 보충연금을 확충하는 데 쓰이는 것이 취약계층을 보호하고, 노인 빈곤을 완화하는 데 효율적일 것이라고 제언했다. 다만 미디잡 사회보험 지원이 단지 노동 취약계층에 대한 노후 빈곤 예방에만 목적이 있지 않다는 점도 고려할 필요가 있다. 당초 목적은 미디잡에 대한 지원을 통해 ‘미니잡 트랩’을 깨려는 데 있었다.

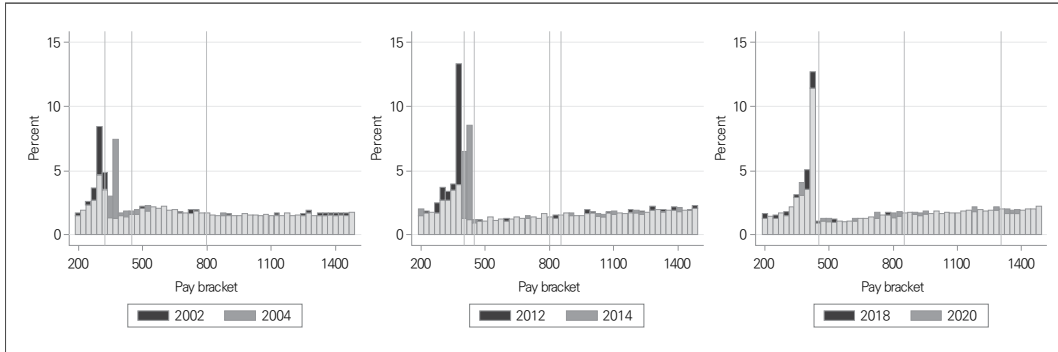
나. 여전한 미니잡 트랩

Collischon et al.(2024)의 연구는 미디잡의 도입 및 개편이 미니잡 트랩을 풀었는지에 대해 집중했다. 미니잡 트랩을 깨지 못한다면 결국 미디잡에 대해 ‘저임금의 덫’ 혹은 ‘빈곤의 덫’이라는 비판으로부터 자유롭기 어렵기 때문이다. 이들은 미디잡 도입(2003년)을 전후한 2002·2004년, 미니잡과 미디잡의 상한 조정 시점(2013년)을 전후한 2012·2014년, 미디잡 상한 확대 시점(2019년)을 전후한 2018·2020년의 소득분포 변화를 분석했다. [그림 6]에서 확인할 수 있듯이 제도 도입 및 변경에 따른 ‘미니잡 트랩’의 해소 효과는 관찰되지 않았다. 세 시점 모두에서 제도가 설정해 놓은 미니잡 상한 바로 밑에 다수의 저임 노동자들이 뭉쳐 분포한 점을 확인할 수 있었다.

Collischon et al.(2024)은 시간이 흐르면서 미니잡에서 정규 고용으로의 전환이 증가한 점을 확인했지만, 이러한 변화가 미디잡과 직접적으로 연관되어 있다는 설득력 있는 증거는 발견되지 않았다고 했다. 오히려 독일의 경제 여건 및 노동시장 상황 등 거시 여건이 이러한 변화에 기여했을 가능성이 높다고 설명했다. 이들은 다음처럼 밝혔다. “정적 분석에서는 미디잡 개혁이 소득 분포에 미친 영향을 확인할 수 없었고, 동적 분석에서는 2003년에 미니잡에서 정규 고용으로의 전환이 증가했지만 이후의 제도적 개혁에는 반응하지 않는 것으로 나타났다. 결과적으로 미디잡 보조금은 ‘미니잡 함정’을 거의 제거하지 못했다.”(p. 25)

| 그림 6. 미디잡 도입 및 개편 이후에도 지속되는 ‘미니잡 함정’ 현황 |

(단위: %)



출처: “Minijobs as Stepping Stones to Regular Employment: Overall trends and the role of Midijob reforms”, Collischon et al., 2024, Journal for Labour Market Research, p. 22. 내용 일부 잘라서 제시.

이들은 미디잡의 ‘실패’에 대해 소득세 규정 때문이라고 지목하고 있다. 일부 근로자의 경우 총소득이 미니잡 소득 상한선을 초과하면 사회보험료뿐만 아니라 소득세도 소득에 부과된다. 이를테면 독일의 세법에 따라 개인이 내야 하는 소득세액은 조금씩 다르다. 더욱이 2023년 기준으로 연소득이 1만 908유로 이하면 소득세는 면제된다(Figueiredo, 2023). 그렇지만 부부합산과세(Ehegattensplitting) 등으로 배우자의 소득이 높으면 미디잡 종사자는 독일의 누진세 시스템에서 최대 40%의 소득세를 내야 한다. 이럴 경우 다수의 미디잡 종사자들에게 일정 수준 이상의 소득을 버는 것이 매력적이지 않을 수 있다(Collischon et al., 2024).

6. 나가며

지금까지 독일의 미니잡·미디잡 제도를 살펴보고, 이들 제도가 저임금 고령자 노동집단의 소득, 고용 등에 미친 영향을 살펴보았다. 지금까지 살펴본 내용을 중심으로 간단히 정책적 함의를 살펴본다.

첫째, 미니잡·미디잡 제도 모두 제도 도입 초기에 의도한 성과를 거두었다고 보기는 힘들다. 미니잡과 미디잡은 독일의 저임 노동시장을 양성화하고, 실업자 및 저소득 노동자를 중·고소득 일자리로 유도하려는 취지로 설계됐다(Collischon et al., 2024). 제도의 취지와 다소 무관하게 ‘미니잡 트랩’은 여전히 유지되었고, 오히려 기업 친화적인 저임 노동시장을 활성화해 독일 사회의 불평등을 심화했다는 평가도 받는다.

둘째, 거시경제 및 노동시장 여건에 따른 유연한 제도 운영이 필요하다. 미니잡과 미디잡은 노동시장을 유연화하면서 저임 노동시장을 활성화하는 데 일정한 성과를 보였다. 저임 고령 노동자의 노동시장 진출을 도운 측면도 엿보인다. 그러나 그 과정에서 노동시장의 불평등을 심화했다는 평가도 받는다(Hess, 2016). 더욱이 제도 도입 초기부터 문제로 지적된 미니잡 트랩 문제는 미디잡 도입 이후에도 여전하다는 것이 일반적인 분석이다(Collischon et al., 2024). 사회 보험 보험료뿐 아니라 소득세까지 고려한 정책적 고려가 이뤄지지 않은 탓이 크다(Collischon et al., 2024).

셋째, 미니잡·미디잡 제도가 사회보장제도, 특히 공적연금과의 연계 속에서 설계된 점, 그리고 운영 과정에서도 제도 연계가 끊임없이 조정된 점도 주목할 필요가 있다. 미니잡과 미디잡은 사회보험 보험료의 면제 혹은 점진적 부담의 방식으로 설계됐다. 저임금 고령 노동자를 위한 일자리 제도의 효과를 극대화하기 위해서는 연금을 중심으로 사회보장제도와와의 융통성 있는 조절·연계 및 환경 변화에 따른 단절을 염두에 둔 설계가 필요하다.

넷째, 고령의 개인이 희망할 경우 노동시장 체류 혹은 진입을 위한 기제는 여전히 필요하다. 노인 집단의 건강 개선, 수명 증가는 은퇴에 대한 새로운 시각을 요구한다(Bodnár, Nerlich, 2022). 독일과 한국의 기대수명은 1970년에 각각 70.7세와 62.3세였다(OECD, 2024c). 2022년 두 나라의 기대수명은 각각 80.7세와 82.7세다. 지난 50여 년 사이 두 나라에서 기대수명은 각각 10년과 20.4년이 늘었다. 노인 개인의 건강한 황혼기를 위해서나, 나라 경제 및 복지재정 안정을 위해서나 건강한 고령자의 노동시장 참여는 필요하다. 미니잡·미디잡 제도가 의도한 목적을 이루는 데 한계를 보였다고 할지라도 노인 인구의 노동권과 적정 수준 소득을 보장하면서 이들이 노동시장에 오래 머물도록 유도하기 위한 제도적 고민은 여전히 필요하다.

독일의 제도적인 시도가 무위로 끝났다고 단정하기도 어렵다. Schmidhuber et al.(2021)은 전통적인 복지국가 유형론에서 보수주의로 구분되는 독일과 오스트리아에서 연금 제도 개혁 및 고령 노동시장에서 나타나는 경향성을 분석했다. 여기에서 오스트리아에 대별되는 독일 고령 노동시장의 특성은 흥미롭다. 먼저 2015년을 기준으로 독일인의 평균 은퇴 연령은 63.2세로 오스트리아(60.6세)보다 높다. 오스트리아에서 여성의 은퇴 연령이 남성보다 2년 정도 이른 반면 독일에서는 오히려 여성의 은퇴 연령이 낮다. Schmidhuber et al.(2021)은 오스트리아가 보수적인 복지 체제 성격을 유지하면서 노동시장에서도 지속적인 성별 차이를 유지한 반면 독일은 하르츠 개혁과 연금 개혁을 거치면서 자유주의적 색채를 강화했다고 설명한다. 즉 오스

트리아 복지국가는 남성 가장, 여성 시간제 근로 모델을 유지하며 생애 전반에 걸쳐 성별 차이를 지속적으로 재생산하는 한편 독일은 노동시장을 유연화하면서 노인과 여성의 노동력 공급을 유도했다. 독일은 1970년대 이후 노동력의 조기 퇴직 모델에서 장기 채용 모델로 전환하고, 미니잡·미디잡 등을 활성화했다. 독일에서 일련의 제도적 시도는 위와 같은 결과로 이어졌을 가능성이 크다.

독일에서 55~65세 연령대의 고용률은 2000년대 초반 30%에서 2023년 74.7%에 이르렀다(IAQ, 2024c). 연령대는 일부 다르지만, 한국에서 60~64세 고용률은 2024년 기준 64.0%까지 올랐다(통계청, 2025). 독일과의 차이점이 있다면 한국에서 노인의 고용률은 2000년대 초에도 50%를 상회했다는 점이다. 고령화 속도는 한국에서 더욱 가파르다. 독일에서의 정책 효과를 분석할 때, 두 나라 사이의 이러한 차이점을 염두에 두고 살펴볼 필요가 있다.

| Abstract |

In most of the world's industrialized countries, labor force participation among the population aged 65 and over has continued to grow as a result of sustained improvement in the health of this demographic group and increases in the age at which individuals begin to receive public pension benefits. Germany's mini-job and midi-job schemes are part of employment policies targeting groups considered more vulnerable in the labor market, including older workers. Individuals in mini jobs must not have monthly earnings exceeding 556 euros and are exempt from paying social insurance contributions. Midi-jobs are defined as monthly earnings falling within the 556-2,000-euro range, with those in these jobs paying social insurance contributions on a sliding scale. The two employment schemes have contributed to raising the employment rate, but they are not without drawbacks, such as entrenching low-wage work or creating what is known as mini-job trap. Also, assessments are mixed about how the fiscal support provided for these programs affects income distribution. Germany's mini-job and midi-job policies have revealed both their potential and limitations as policies intended to meet older people's desire for work and the demands of the market.

참고문헌

- 강수돌. (2017). 독일 미니잡이 여성 고용에 미친 영향. *산업노동연구* 23(2), pp. 277-306.
- 박명준. (2010). 청년연장을 둘러싼 최근 독일에서의 연금개혁 정치. *국제노동브리프* 2010년 10월호, pp. 22-30.
- 이승현. (2014). 독일 미니잡의 고용 현황과 특징. *노동리뷰*, 5-24.
- 이승호, 박혁, 양난주, 김기태, 조영민. (2024). 고령 저소득 노동 실태와 정책 대응. 한국노동연구원.
- 이은희. (2021). 저(低)연금자에게 연금을 추가 지급하는 '기본연금법' 시행 (독일). *세계도시동향*, 서울연구원. <https://www.si.re.kr/node/65398>
- 정인영. (2024). 독일의 보충연금(Grundrente) 도입과 정책적 함의. *사회보장연구* 40(3), pp. 1-27.
- 통계청. (2025). 고용률. 2025. 6. 6. 검색, <https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4212>
- 한국조세재정연구원. (2013). *주요국의 조세동향*, 2013년 제 2호. 한국조세재정연구원.
- Bodnár, K., & Nerlich, C. (2022). The Macroeconomic and Fiscal Impact of Population Ageing (ECB Occasional Paper No. 2022/296). Available at SSRN : <https://ssrn.com/abstract=4144357>
- Bundesagentur für Arbeit. (2023). *Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen* (Zeitreihe Quartalszahlen).
- Bundesagentur für Arbeit. (2024). *Beschäftigungsstatistik* (Sonderauswertung).
- Buslei, H., Geyer, J., & Haan, P. (2023). Midijob Reform : Increased redistribution in pension insurance—noticeable costs, relief not well targeted. *DIW Weekly Report* 13(7), pp. 63-70.
- Collischon, M., Herget, A., & Riphahn, R. T. (2024). Minijobs as Stepping Stones to Regular Employment: Overall trends and the role of Midijob reforms. *Journal for Labour Market Research* 58(1), pp. 15-32.
- Deutsche Rentenversicherung. (2025. 3. 3.). *Midijob: Verdienstgrenze beachten*. <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/UEber-uns-und-Presse/Presse/Meldungen/2025/250303-midijob-verdienstgrenze-beachten.html>
- Fertig, M., & Kluve, J. (2006). Alternative Beschäftigungsformen in Deutschland: Effekte der Neuregelung von Zeitarbeit, Minijobs und Midijobs. *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* 75, pp. 97-117.
- Figueiredo, C. (2023). *Labour Law for Midi-Jobbers in Germany*. <https://degis.info/labour-law-for-midi-jobbers-in-germany/>
- Gudgeon, M., & Trenkle, S. (2024). The speed of earnings responses to taxation and the role of firm labor demand. *Journal of Labor Economics*, 42(3), pp. 793-835.
- Handbook Germany. (2025a). *"Mini-Jobs" in Germany*. <https://handbookgermany.de/en/minijob>
- Handbook Germany. (2025b). *The German Tax System*. <https://handbookgermany.de/en/german-tax-system>
- Herget, A., & Riphahn, R. T. (2022). The untold story of Midijobs. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 242(3), pp. 309-341.
- Herget, A., Riphahn, R. T. (2023). Phasing Out Payroll Tax Subsidies. *Laser Discussion Paper No. 147*, University of Erlangen-Nürnberg.
- Hess, M. (2016). Germany: A successful reversal of early retirement? in D. Hofäcker, M. Hess, & S. König(eds.), *Delaying Retirement* (pp. 147-171). Palgrave Macmillan.
- IAQ. (2024a). *Geringfügig Beschäftigte nach Haupt- und Nebenbeschäftigung 2003-2023*. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV91.pdf
- IAQ. (2024b). *Geringfügig Nebenbeschäftigte nach Alter 2003-2023*. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV67b.pdf
- IAQ. (2024c). *Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen 1991-2023*. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV15.pdf
- IAQ. (2024d). *Geringfügig Beschäftigte im Alter ab 65 Jahre nach Alter 2000-2023*. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV106.pdf
- IAQ. (2024e). *Erwerbstätige und Erwerbstätigenquote im Alter ab 65 Jahre 2000-2023*. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV108.pdf
- Leine, J. (2023). *Seit Januar 2023 verdienst Du im Midijob bis zu 2,000 Euro. Finanztip*. <https://www.finanztip.de/midijob>
- Lietzmann, T., Schmelzer, P., & Wiemers, J. (2017). Marginal Employment for Welfare Recipients: Stepping stone or obstacle? *Labour* 31(4), pp. 394-414.

-
- OECD. (2021). *Health at a Glance*. OECD.
- OECD. (2024a). *Employment: Labour force participation rate, by sex and age group*. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=103872>
- OECD. (2024b). *Income distribution database*. [https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=DF_IDD&pg=0&snb=1&vw=tb&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_WISE_IDD%40DF_IDD&df\[ag\]=OECD.WISE.INE&df\[vs\]=&pd=2001%2C&dq=.A.PR_INC_DI SP...Y_GT65.METH2012.D_CUR.&to\[TIME_PERIOD\]=false&lc=en](https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=DF_IDD&pg=0&snb=1&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_WISE_IDD%40DF_IDD&df[ag]=OECD.WISE.INE&df[vs]=&pd=2001%2C&dq=.A.PR_INC_DI SP...Y_GT65.METH2012.D_CUR.&to[TIME_PERIOD]=false&lc=en)
- OECD. (2024c). *Life Expectancy*. [https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&pg=0&tm=life%20expectancy&snb=20&vw=tb&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_HEALTH_STAT%40DF_LE&df\[ag\]=OECD.ELS.HD&df\[vs\]=1.0&dq=.A...Y0.....&pd=1966%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false&ly\[cl\]=TIME_PERIOD&ly\[rs\]=MEASURE%2CSEX&ly\[rw\]=REF_AREA](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&pg=0&tm=life%20expectancy&snb=20&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_HEALTH_STAT%40DF_LE&df[ag]=OECD.ELS.HD&df[vs]=1.0&dq=.A...Y0.....&pd=1966%2C&to[TIME_PERIOD]=false&ly[cl]=TIME_PERIOD&ly[rs]=MEASURE%2CSEX&ly[rw]=REF_AREA)
- OECD. (2025). *Comparative tables of countries in the global database*. [https://data-explorer.oecd.org/vis?fs\[0\]=Topic%2C1%7CTaxation%23TAX%23%7CGlobal%20tax%20revenues%23TAX_GTR%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=150&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_REV_COMP_GLOBAL%40DF_RSGlobal&df\[ag\]=OECD.CTP.TPS&dq=..S13..PT_B1GQ.A&lom=LASTNPERIODS&lo=10&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?fs[0]=Topic%2C1%7CTaxation%23TAX%23%7CGlobal%20tax%20revenues%23TAX_GTR%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=150&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_REV_COMP_GLOBAL%40DF_RSGlobal&df[ag]=OECD.CTP.TPS&dq=..S13..PT_B1GQ.A&lom=LASTNPERIODS&lo=10&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb)
- OECD. (n.d.). *Incidence of low and high pay*. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/incidence-of-low-and-high-pay.html>
- Sawayo. (2024). *Minijob – Regelungen, die Verdienstgrenze 2025 und nützliche Tipps*. <https://en.sawayo.de/hr-lexikon/minijob#health-insurance>
- Schmidhuber, L., Fechter, C., Schröder, H., & Hess, M. (2021). Active Ageing Policies and Delaying Retirement: Comparing work–retirement transitions in Austria and Germany. *Journal of International and Comparative Social Policy* 37(2), pp. 176–193.
- Statistisches Bundesamt. (2024). *GENESIS–Online Datenbank* (Eigene Berechnungen).
- Tazhitdinova, A. (2020). Do Only Tax Incentives Matter? Labor supply and demand responses to an unusually large and salient tax break. *Journal of Public Economics* 184(April). <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104162>