

Лизовская Вероника Владимировна

доцент кафедры экономической теории
Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна
Санкт-Петербург, Россия

ГРОЗИТ ЛИ ГЕРМАНИИ НОВОЕ ПОВЫШЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА?**Аннотация**

Немецкая система пенсионного обеспечения сформировалась достаточно давно, но всё ещё является одной из наиболее развитых в Европе. Реформы вносят изменения в эту систему, снижая диспропорции на немецком рынке труда. Статья посвящена анализу сложившейся системы пенсионного страхования Германии, исследованию того, как реформы влияют на ситуацию на рынке труда. На основе статистических данных и прогнозов делает вывод о возможных направлениях дальнейшего реформирования пенсионной системы Германии.

Ключевые слова: рынок труда, пенсионная система, пенсионный возраст

Современная немецкая пенсионная модель учитывает различные группы работающих и может считаться достаточно развитой. Пенсионная система Германии состоит из трёх уровней: государственный, производственный и частный. Ещё в 2012 году пенсионный возраст в Германии для получения базовой государственной пенсии был повышен с 65 до 67 лет, что отражало тенденции развития рынка труда. Этот путь впоследствии повторили многие другие страны, в том числе и Россия. Поэтому изучение опыта Германии по вопросам пенсионного обеспечения вызывает особый интерес.

Пенсионная система Германии начала формироваться ещё в 80-е годы девятнадцатого века при Отто Фон Бисмарке [2]. Задуманная в те годы система социального страхования состояла из четырех столпов: медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, пенсионное страхование и страхование от безработицы. Она должна была решить задачу повышения лояльности населения правительству и действующей власти.

С момента введения государственная пенсия является основой пенсионной системы Германии, она формируется из взносов всех наемных работников на протяжении их трудовой жизни, и ее размер зависит от суммы произведенных пенсионных отчислений. В 2025 году общая ставка взносов составляла 18,6% (по 9,3% от работника и работодателя), что считается средним по Европейскому Союзу.

Второй уровень пенсионного обеспечения в Германии формируется за счёт производственной пенсии (для работников из государственного сектора и крупных

частных компаний), которая определяется решением работодателя, который с одной стороны получает налоговые льготы от государства при реализации дополнительных пенсионных программ, а с другой – повышает лояльность сотрудников организации.

Третий уровень – частное пенсионное страхование, предполагает, что каждый работающий может начать самостоятельно делать отчисления в частные пенсионные фонды [1].

В связи с серьезными диспропорциями на рынке труда Германии, которые были связаны с воссоединением Германии, достаточно высоким уровнем безработицы, постепенным старением населения и высокой распространенностью досрочного выхода на пенсию, в конце двадцатого-начале двадцать первого века был реализован ряд реформ, призванных решить перечисленные проблемы.

Так, например, за последние почти 20 лет значительно сократился гендерный разрыв в пенсионном обеспечении. В целом он обусловлен обязательной системой пенсионного обеспечения, зависящей от заработка, что усугубляется добровольными пенсиями, где разрыв ещё больше. В 2007 году средняя пенсия женщин была на 43% ниже, чем у мужчин, а к 2024 году разница между пенсиями мужчин и женщин сократилась до 26% (почти в 2 раза), что все ещё выше среднего показателя по Европейскому Союзу (23%)¹. При этом гендерный разрыв более выражен в Западной Германии, чем в Восточной. Сокращение гендерного разрыва в немецком пенсионном обеспечении отражает снижение гендерного неравенства на немецком рынке труда, а также некоторые элементы перераспределения в пенсионной системе.

Необходимым условием для получения государственной пенсии в Германии является следующее:

1. Достижение пенсионного возраста. В связи с демографическими изменениями в Германии был повышен возрастной порог для получения базовой пенсии по старости (67 лет – для всех родившихся после 1 января 1964 года, плюс 1

¹ При этом средний заработок женщин за всю трудовую жизнь в Германии в 2022 году был на 43% меньше, чем у мужчин, по сравнению со средним показателем по ОЭСР в 35%. В первую очередь это обусловлено большими различиями в количестве отработанных часов и почасовой заработной плате, а в меньшей степени – различиями в ожидаемой продолжительности трудовой жизни: согласно данным ОЭСР, в 2023 году женщины в среднем работали на 7,5 часов меньше в неделю и зарабатывали на 21% меньше в час, чем мужчины, а продолжительность их карьеры была на 4,2 года короче. При этом, доля женщин в рабочей силе Германии составляет 75,2% [4].

или 2 месяца к 65 годам для родившихся с 1 января 1947 года по 31 декабря 1958 года и с 1959 по 1963 год соответственно).

2. Отработка минимального страхового периода (квалификационный период в пять лет. К нему добавляются периоды уплаты взносов и дополнительные периоды).

3. Выполнение определенных особых требований к страхованию для некоторых видов пенсий по старости.

При наличии 35 лет квалификационных пенсионных взносов можно подать заявление на досрочную пенсию с вычетами начиная с 63 лет (пенсия по старости для лиц, имеющих длительный стаж страхования).

Несмотря на значительный рост занятости пожилых работников в Германии с 2000 года, относительно немного людей совмещают работу и получение пенсии: в 2023 году в Германии продолжали работать 14% недавно вышедших на пенсию, по сравнению с 22% в среднем по европейским странам.

В целом, немецкая обязательная пенсия обеспечивает относительно низкий будущий чистый коэффициент замещения (соотношение размера пенсии с утраченным заработком после выхода на пенсию) в размере 53,3%, что ниже среднего показателя по ОЭСР (63,2%). С учетом добровольных частных пенсионных схем немецкий коэффициент замещения увеличивается до 68,0% при условии взносов в размере 4% за полный стаж работы [4].

До сих пор Германии удавалось компенсировать выход на пенсию на рынке труда благодаря миграции. Кроме того, большой вклад в этом плане стала давать удаленная работа, доля которой за период 2018-2023 год увеличилась с 5% до 12,9% (табл. 1).

Таблица 1 – Данные о доле работников в Германии и Европейском Союзе в 2019-2023 гг., работающих удаленно постоянно или время от времени (иногда)

Доля сотрудников, работающих дистанционно (%)		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Иногда	Германия	6.6	7.4	7.3	7.7	9.6	10.5
	ЕС	8.4	9	8.6	10.7	12.3	13.3
Постоянно	Германия	5	5.2	13.6	17.2	14.4	12.9
	ЕС	5.2	5.4	12.1	13.3	10	8.9

Старение населения в Германии достаточно давно является одной из наиболее значимых проблем немецкого рынка труда. Так, в период с 2011 до 2024 года население Германии увеличилось на 5,25%. По имеющимся прогнозам, выход на [Научный журнал «Бизнес и общество» №3 \(51\), 2026](#)
[СМИ Эл № ФС77-63304, ISSN 2409-6040](#)

пенсию поколения бэби-бумеров к 2036 году приведет к сокращению числа занятых примерно на 7 миллионов человек (по данным Института экономики Германии) [3]. Это может иметь самые разные последствия на местном уровне и в зависимости от отрасли.

При этом, доля населения в возрасте от 20 до 60 лет, например, за 2011-2024 гг. изменилось с 75,3% до 74% (табл. 2). Таким образом, нагрузка на одного трудоспособного жителя за представленные 13 лет выросла.

Таблица 2 – Структура населения Германии по возрастным группам в 2011-2024 гг. [5]

Год	Количество населения	Доля населения, %				
		До 20	20 - 40	40 - 60	60 - 80	80 и более
2024	84,552,242	18,80	24,50	26,80	22,60	7,20
2023	84,669,326	18,80	24,50	26,80	22,60	7,20
2022	84,358,845	18,80	24,50	27,30	22,30	7,20
2021	83,237,124	18,50	24,40	27,70	22,0	7,30
2020	83,155,031	18,40	24,50	28,10	21,80	7,10
2019	83,166,711	18,40	24,60	28,40	21,70	6,80
2018	83,019,213	18,40	24,60	28,80	21,70	6,50
2017	82,792,351	18,40	24,60	29,10	21,70	6,20
2016	82,521,653	18,40	24,50	29,40	21,60	6,00
2015	82,175,684	18,30	24,50	29,80	21,60	5,70
2014	81,197,537	18,20	24,10	30,30	21,80	5,60
2013	80,767,463	18,20	24,00	30,70	21,80	5,40
2012	80,523,746	18,30	23,90	30,90	21,60	5,40
2011	80,327,900	18,40	23,80	31,10	21,40	5,30

Учитывая прогнозируемое сокращение численности трудоспособного населения Германии на 23% в течение следующих 40 лет, что значительно превышает средний показатель по ОЭСР (13%), финансирование пенсий в будущем станет особенно сложной задачей [4].

В связи с этим, продление трудовой жизни станет ключевым фактором финансирования пенсий в будущем. Решением проблемы может стать очередное повышение пенсионного возраста. В то же время, возможности для дальнейшего снижения коэффициентов замещения ограничены, так как налоговая нагрузка уже является второй по величине в странах Европы. Помимо привязки установленного законом пенсионного возраста к ожидаемой продолжительности жизни после

достижения 67 лет и снижения привлекательности программ досрочного выхода на пенсию, Германия могла бы попытаться решить некоторые оставшиеся проблемы, препятствующие отсрочке выхода на пенсию или совмещению работы и получения пенсии.

Список использованных источников

1. Информационный портал Germania-online [Электронный ресурс] URL: <https://germania-online.diplo.de/ru-dz-ru> (Дата обращения 01.06.2026)

2. Bismarck's Institutions [Электронный ресурс] URL: https://www.jstor.org/content/pdf/oa_chapter_monograph/j.ctvf3w2sm.8?refreqid=excelsior%3A5e08140bdef73d9554a57596b455ca2a (Дата обращения 01.06.2026)

3. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [Электронный ресурс] URL: <https://iab.de> (Дата обращения 26.05.2026)

4. Labour Market Information: Germany [Электронный ресурс]. - URL: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-germany_en (Дата обращения: 26.05.2026)

5. Statistisches Bundesamt [Электронный ресурс] URL: https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Employment/_node.html (Дата обращения 26.05.2026)