
ЕВРАЗИЙСКОЕ ПРОСТРАНСТВО: ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 364:368.4
ББК 65.272

DOI 10.22394/1682-2358-2021-3-4-12

*Elke Gaugel, Professor,
Doctor at the Faculty of Management
and Law, University of Applied Sci-
ences — Public Administration and
Finance, Ludwigsburg, Germany*

WOMEN'S PENSION PROVISION IN THE FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY

The issue of whether there are equal rights in Germany between women and men in terms of pensions. The differences in the amount of pensions to which women and men are entitled are analyzed. It is argued that one of the main reasons for these disparities is the persisting gender pay gap between men and women in Germany. It is postulated that the recently introduced "basic pension" for long-time employees will be a step toward solving the problem.

Key words and word-combinations:
equal rights, Germany, pensions, gender
pay gap, basic pension.

*Эльке Гаугель, профессор, доктор фа-
культета менеджмента и права Высшей школы
государственного управления и финансов, г. Люд-
вигсбург, ФРГ (email: elke.gaugel@hs-ludwigsburg.de)*

ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖЕНЩИН В ФЕДЕРАТИВНОЙ РЕСПУБЛИКЕ ГЕРМАНИЯ

Аннотация. Исследуется проблема равных пенсионных прав между мужчинами и женщинами в Германии. Анализируются причины, которые обуславливают различия в размерах пенсий женщин и мужчин. Доказывается, что одна из основных причин таких диспропорций – сохраняющийся гендерный разрыв в оплате труда мужчин и женщин. Постулируется, что введенная недавно «базовая пенсия» для постоянных сотрудников станет шагом к решению проблемы.

Ключевые слова и словосочетания: равные права, Германия, пенсии, гендерный разрыв в оплате труда, базовая пенсия.

В соответствии с п. 2 ст. 3 Основного Закона ФРГ женщины и мужчины равноправны. Возникает вопрос, существует ли такое же равенство полов в сфере пенсионного обеспечения? Отличаются ли права на пенсию среди женщин и мужчин? Прежде чем выявить различия, необходимо показать, какие требования к пенсиям по возрасту существуют согласно Закону о пенсионном обеспечении в ФРГ.

Для женщин Германии отменена единая пенсия по возрасту. Это решение было принято для рожденных до 1952 г. и ранее (§ 237, п. 1, абз. 1 кн. VI Социального кодекса ФРГ «Установленное законом пенсионное страхование»). Женщины и мужчины имеют равные права на виды пенсий по возрасту (рис. 1).

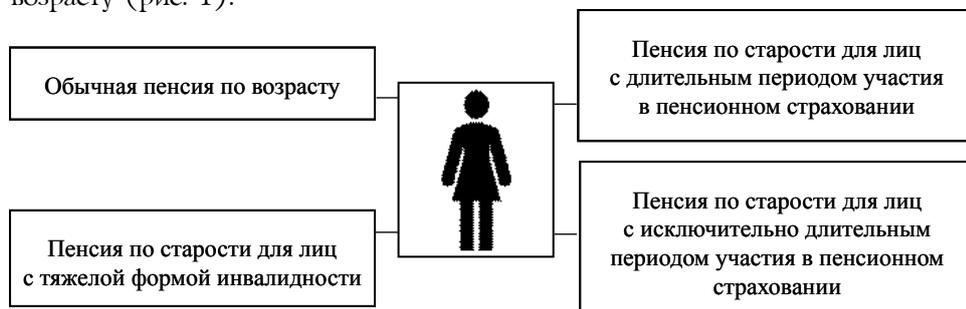


Рис. 1. Виды пенсий по возрасту

Условия для получения права на пенсию изложены в законодательных нормах. Например, для женщин и мужчин 1955 г. рождения пенсионный возраст составляет 65 лет и девять месяцев. Эта категория лиц имеет право на получение обычной пенсии по возрасту. Далее год выхода на пенсию постепенно повышается, и все рожденные с 1964 г. достигают пенсионного возраста только в 67 лет (§ 35 и § 235 кн. VI Социального кодекса ФРГ) [1]. Еще одно условие на получение пенсии по возрасту — наличие трудового стажа: пять полных лет (§ 35, с. 1, № 2 кн. VI Социального кодекса ФРГ). Кроме обычной пенсии по возрасту, существует пенсия по возрасту для тех, кто осуществлял выплаты в пенсионное страхование не менее 35 лет [1]. На такую пенсию имеют право и мужчины, и женщины. В этом случае они получают возможность выхода на пенсию в более раннем возрасте — по достижении 63 лет, но только с отчислениями от причитающейся суммы. Например, если пенсия по возрасту запрашивается в 63 года (для тех, кто родился в 1957 г.), ее размер составит за вычетом 10,5%.

Существует также пенсия по возрасту для лиц с тяжелой формой инвалидности. Право на такую пенсию имеют застрахованные лица, признанные инвалидами с тяжелой степенью инвалидности с наступлением пенсионного возраста и отработавшие 35 лет (§ 37, предложения 1—3 кн. VI Социального кодекса ФРГ) [2, s. 179]. Рожденные в 1956 г. могут претендовать на такую пенсию по возрасту по достижении 63 лет и 11 месяцев (причитающаяся пенсия без вычетов). Если же родившийся в 1956 г. выходит на пенсию (имеет право) по достижении 60 лет и 10 месяцев, то в этом случае из суммы пенсии будет производиться вычет.

С 1 января 2012 г. в соответствии с Законом о корректировке пенсионных страховых лимитов по возрасту была введена еще одна пенсия по возрасту — пенсия по возрасту для лиц с особенно длительным стажем работы [3, s. 554]. Предпосылка для получения такой пенсии по возрасту

предполагает особенно длительный период участия в пенсионном страховании, сроком в 45 лет (§ 38 кн. VI Социального кодекса ФРГ) [2, s. 181]. С 1 января 2012 г. пенсия по возрасту в этом случае может назначаться по достижении 63 лет и без отчислений. Ее размер будет постепенно повышаться до 65-летнего возраста.

Родившиеся в 1957 г. могут претендовать на такую пенсию по возрасту по достижении 63 лет и 11 месяцев (табл. к § 236а, абз. 2, предложение 2 кн. VI Социального кодекса ФРГ).

После представления основных видов пенсии по возрасту, существующих в Германии, проанализируем, как производится расчет пенсий и их дифференциация между мужчинами и женщинами.

В немецком государственном пенсионном страховании размер пенсии зависит прежде всего от длительности времени пенсионного страхования в течение трудовой деятельности человека (§ 63, абз. 1 кн. VI Социального кодекса ФРГ). Трудовой стаж преобразуется в заработанные единицы. Одна единица заработка (один балл) соответствует средней заработной плате за календарный год (§ 63, абз. 2 кн. VI Социального кодекса ФРГ). Сумма накопленных пенсионных баллов страхового лица умножается на фактор вида пенсии (§ 67 кн. VI Социального кодекса ФРГ) и на текущую стоимость пенсионного балла (§ 64 кн. VI Социального кодекса ФРГ). Текущая стоимость пенсионного балла соответствует ежемесячному пенсионному пособию за один год уплаты взносов среднестатистическим работником (ст. 68, абз. 1, предложение 1 кн. VI Социального кодекса ФРГ). В 2020 г. стоимость пенсионного балла составила 34,19 евро. Это означает, что в случае работы со средним годовым заработком в 40 551 евро (среднестатистическая заработная плата по стране в 2020 г.) пенсионное пособие увеличится на 34,19 евро в месяц.

Немецкая система социального обеспечения базируется на прочной взаимосвязи уровня заработной платы (как основы для начисления взносов) и продолжительности трудовой деятельности [4, s. 14]. Это отражает принцип эквивалентности, который является связующим звеном между заработанным пенсионным правом и сроком уплаты взносов [5, s. 127]. Средний размер пенсии для мужчин и женщин ФРГ в графическом изображении представлен на рис. 2.

Как видно из приведенной гистограммы, средний размер месячной пенсии женщин значительно ниже пенсии мужчин. В 2019 г. 40,3% женщин получали пенсию по возрасту, которая была ниже 600 евро в месяц. Размер пенсии среди мужчин также небольшой, при этом мужчин-пенсионеров на 16,8% меньше, чем женщин-пенсионеров. У 23,5% мужчин пенсия составляет менее 600 евро в месяц. Лишь 19,3% женщин получали ежемесячную пенсию более 1200 евро. Доля мужчин в этом сегменте составила 48,2%. Доля женщин с ежемесячной пенсией более 1800 евро в месяц — 2,6%. Среди мужчин такую пенсию получают 15,4%.

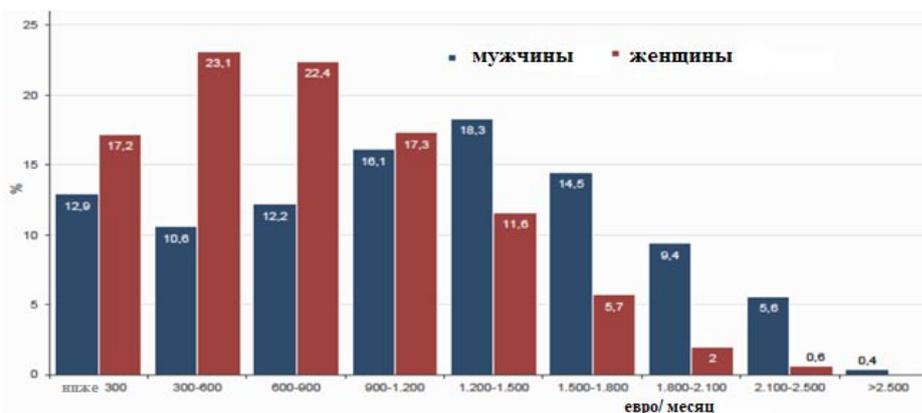


Рис. 2. Распределение пенсий по старости в ФРГ, 2019 г., включая ежемесячные размеры платежа на конец года; мужчины и женщины, % [6]

Исследование Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) также показывает, что размер пенсии по государственному пенсионному страхованию в Германии ниже среднего показателя стран ОЭСР. Это продемонстрировано на рис. 3.

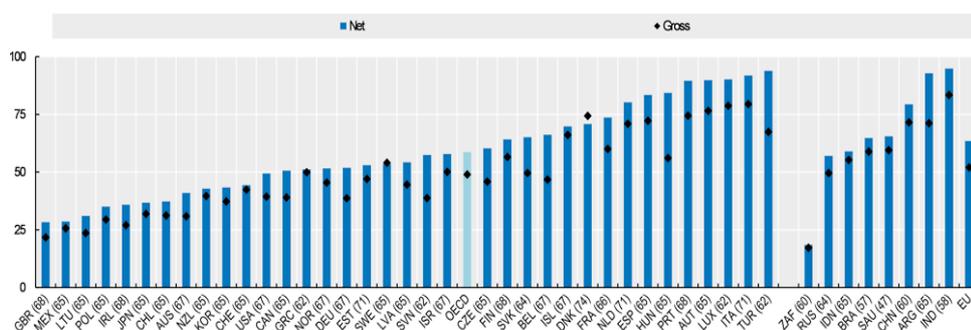


Рис. 3. Чистые коэффициенты замещения (отношение выданной на руки пенсии к последней заработной плате за вычетом процентов) без дополнительной пенсионной схемы среднестатистических доходов, % [7, s. 155]

Из приведенного рисунка видно, что чистый коэффициент замещения пенсионных пособий из обязательного пенсионного страхования, за исключением средств от дополнительного частного пенсионного страхования, составляет 51,9%, что ниже среднего показателя по ОЭСР, составляющего 58,6% [7, s. 155].

Среди низкооплачиваемых работников разница еще больше. Здесь средний показатель по странам ОЭСР составляет 68,3%, а по Германии — 56,1% [7, s. 155]. Если проанализировать долю низкооплачиваемых работников, Германия на 12,2% отстает от среднего показателя по ОЭСР, что является неудовлетворительным результатом для одной из богатейших стран Европы.

Включение «нижнего предела» в книгу VI Социального кодекса ФРГ призвано противодействовать дальнейшему снижению уровня пенсий. В § 154, абз. 3 книги VI Социального кодекса ФРГ зафиксировано, что до 2025 г. уровень пенсии в обязательном пенсионном страховании не должен опуститься ниже 48% от заработной платы. Необходимо иметь в виду, что эта степень защиты основана на предположении так называемого «условного труженика», отработавшего 45 лет и получавшего среднюю заработную плату (§ 154, абз. 3а, предложение 3 кн. VI Социального кодекса ФРГ). Здесь часто терпят неудачу женщины, так как их трудовая биография отличается от рабочего стажа мужчин. Рюруповская пенсия (приватная форма дополнительного пенсионного страхования с государственной поддержкой) также ориентирована на то, чтобы дополнить «уровень пенсии» более значимыми показателями [8, s. 356].

Прежде чем анализировать причины разного трудового участия пенсионеров, необходимо исследовать существующий в Германии разрыв в размере пенсий между мужчинами и женщинами, результаты сравнения которого приводят еще к одному весьма поразительному и отрезвляющему выводу. По этому показателю ситуация в Германии хуже всех стран ОЭСР. Пенсии женщин в среднем на 46% ниже, чем у мужчин, что со странами ОЭСР составляет разницу в среднем 25% (рис. 4).

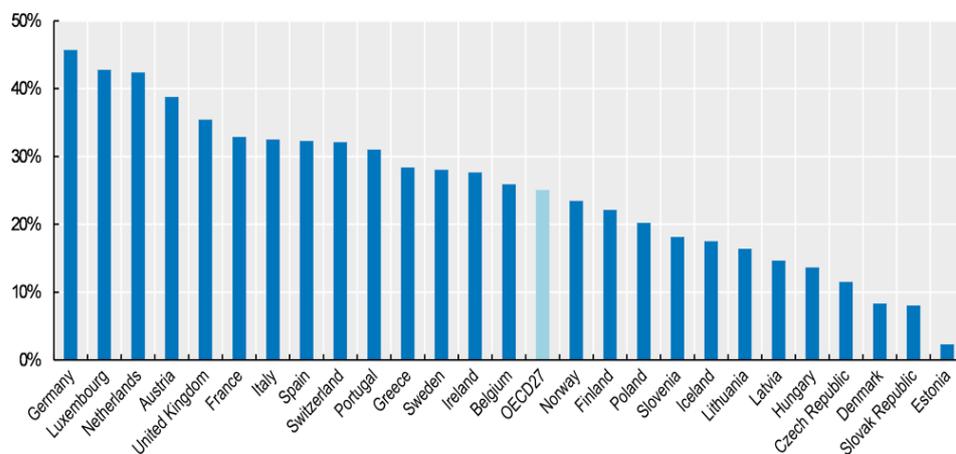


Рис. 4. Разрыв в размере пенсий между мужчинами и женщинами [7, s. 22]

Как уже упоминалось, установленный законом размер пенсии в Германии отражает трудовой стаж. Это означает, что разные условия между женщинами и мужчинами в период трудовой жизни компенсируются во время выплаты пенсий. В связи с этим целесообразно выявить, в чем заключаются различия в трудовой деятельности женщин и мужчин.

Образование. Современные женщины наверстали некогда упущенное в образовании. Более половины из них, около 57%, получили аттестат зрелости или закончили специализированное образовательное учреждение, дающее право на поступление в вуз. В течение многих лет доля женщин, окончивших вуз, превышает долю мужчин [9, s. 67–68].

Работа и доходы. Уровень участия женщин в составе рабочей силы значительно увеличился. В 1977 г. около 55% женщин трудоспособного возраста устроились на работу, а в 2017 г. эта доля возросла до 72%. В настоящее время рабочий стаж мужчин составляет в среднем 42 года, женщин — 38 лет. Однако заработная плата женщин значительно ниже заработка мужчин. В 2018 г. женщины зарабатывали в среднем 17,33, а мужчины — 21,70 евро / ч. Этот гендерный разрыв в оплате труда [10] по сравнению с Европой в Германии чрезвычайно велик. В среднем немецкие женщины зарабатывают на 21% меньше, чем мужчины. Причины гендерного разрыва в оплате труда: различное распределение по отраслям и профессиям; более частые краткосрочные и долгосрочные перерывы в профессиональной деятельности у женщин; увеличение числа женщин, занятых неполный рабочий день.

Рабочее время. В Германии почти 40% женщин и около 10% мужчин заняты неполный рабочий день. Средний показатель по странам ОЭСР составляет около 25%. В последние годы резко выросла доля занятости женщин на условиях неполного рабочего времени. Причина заключается в том, что после рождения и воспитания детей им часто не удается вернуться на полную ставку. Таким образом, частичная занятость, как правило, вынужденная мера и не всегда является желанной. Для нивелирования этой тенденции в рамках реформы Гарца были созданы так называемые «мини» рабочие места. Первоначально они предназначались для постепенного возвращения к трудовой деятельности после перерыва в работе — например, в связи с воспитанием детей. В основном женщины остаются на «мини» рабочих местах и не возвращаются к полной занятости [11].

Работа по уходу. Под работой по уходу подразумевается деятельность, связанная с воспитанием детей или уходом за больными, престарелыми, находящимися на иждивении членами семьи. «Гендерный разрыв» в работе по уходу показывает, что женщины выполняют в среднем на 50% больше неоплачиваемой работы по уходу, чем мужчины. В этой сфере по-прежнему преобладают женщины. Они чаще всего оформляют отпуск по уходу за ребенком сроком более трех месяцев и берут на себя уход за родственниками [12, s. 25].

Для обеспечения надлежащего уровня жизни в старости одного государственного социального пенсионного страхования уже недостаточно. Не-

обходимо дополнительно предусмотреть самостоятельные вклады. В каком объеме это делается, можно ли обнаружить разницу между женщинами и мужчинами?

В 2019 г. около 53,9% работников получили производственное пенсионное обеспечение по старости (пенсия от предприятия) [6, s. 140]. Здесь около 53% женщин имеют более низкий уровень вклада на сберегательный счет по сравнению со своими коллегами-мужчинами, доля которых составляет чуть менее 55% [6, s. 161].

С 2018 г. заключение договоров по системе Ристера (частное страхование) несколько сократилось. Предполагается, что это связано с продолжающейся фазой низких процентных ставок [6, s. 146]. От заключения договоров в финансовом плане выигрывает больше женщин (57%), чем мужчин (43%) [6, s. 148]. В целом распространенность договоров Ристера среди женщин выше (34%), нежели среди мужчин (26%). Одна из причин этого — государственная дотация, от которой женщины в большем выигрыше. Низкий уровень частных накоплений к пенсии приходится на сотрудников, работающих неполный рабочий день, а также на лиц с низким или средним уровнем дохода.

Базовая пенсия — это не отдельное пособие, а надбавка к существующей пенсии. Она выплачивается вместе с предусмотренной законом пенсией. Ее размер устанавливается в индивидуальном порядке. Закон о базовой пенсии вступил в силу 1 января 2021 г. Для получения надбавки к существующей пенсии следует иметь не менее 33 лет стажа, на протяжении которых велась выплата пенсионных взносов. Сюда входят, например, периоды выплаты обязательных пенсионных взносов во время трудовой деятельности, воспитания детей и ухода за родственниками, а также периоды, когда предоставлялись пособия в случае болезни или реабилитации.

Цель закона о базовой пенсии состоит в том, чтобы предоставить надбавку к базовой пенсии застрахованным лицам, которые работали в течение длительного времени, воспитывали детей или ухаживали за родственниками. В обязательном пенсионном страховании необходимо более активно учитывать помощь и поддержку, оказываемую на протяжении всей жизни, особенно женщинами, которые много лет работали и мало заработали. Предпосылкой для получения права на базовую пенсию является трудовой стаж не менее 33 лет (к этим основным пенсионным периодам относятся календарные месяцы с обязательными периодами уплаты взносов, периоды воспитания детей или уход за ними, а также периоды обязательного страхования в связи с воспитанием детей или уходом за ними (§ 76g, абз. 2 и § 51 (3a), предложения 1–3 кн. VI Социального кодекса ФРГ). Имеющийся доход выше существующего социального пособия зачитывается в счет базовой пенсии.

Действующие пенсионеры также получают базовую пенсию, если существуют условия для ее получения. Предполагается, что 1,3 млн пенсионеров получат базовую пенсионную надбавку [13, s. 1–2], которая будет

рассчитываться индивидуально и предположительно составит минимум 75 и максимум 420 евро в месяц. Предполагается, что почти 70% женщин получают выгоду от базовой пенсии [13, s. 2]. Однако в любом случае найдется немало женщин, не отвечающих требованиям, необходимым для получения базовой пенсии. Критики этой пенсионной надбавки высказывают мнение, будто базовая пенсия повлечет за собой несправедливость, не окажет целенаправленного воздействия на бедность в старости, не будет финансироваться в достаточном объеме [14, s. 1–2].

Возвращаясь к вопросу исследования, следует отметить, что по видам пособий в государственной пенсионной системе уже нет различий между полами. Как женщины, так и мужчины должны отвечать одним и тем же требованиям, чтобы получить право на соответствующий вид пенсии по старости. Однако, если анализировать размеры пенсий, то налицо явные различия. Безусловно, гендерный разрыв в пенсионном обеспечении связан с трудовой деятельностью женщин. Эти различия переносятся из трудовой жизни в последующую, что объясняется существующим принципом эквивалентности. Размер пенсии зависит от размера взноса и продолжительности выплат в период трудовой деятельности.

В последние десятилетия политики пытались противодействовать этим различиям как с помощью мер семейной политики (создание учреждений по уходу за детьми), так и путем расширения льгот в рамках установленного законом пенсионного страхования (Mütterrente I — пенсия пожилым матерям I, Mütterrente II — пенсия пожилым матерям II), Grundrente — минимальная пенсия). Предпринимаемые меры в целом достигают положительных результатов. Однако с их помощью пока не удалось нивелировать недостатки, о чем свидетельствует крайний гендерный разрыв в оплате труда, выявленный в исследовании стран ОЭСР. Вероятно, не удастся предотвратить рост бедности в пожилом возрасте среди женщин, особенно среди поколения бэби-бумеров. Представляется необходимым дальнейшее развитие системы ликвидации гендерного разрыва в аспекте общественно-политического, семейного и пенсионного равенства.

Библиографический список

1. *Dünn S., Bilgen C., Heckenberger S.-C.* Das Grundrentengesetz. Deutsche Rentenversicherung. 2020. № 3. S. 325–346.
2. *Fasshauer S.* Handlungsbedarf im Bereich der privaten und betrieblichen Vorsorge. Deutsche Rentenversicherung. 2020 №1. S. 169–185 S. 179.
3. Deutscher Sozialgerichtstag e.V. Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Grundrentengesetzes nach dem Stand vom 16.01.2020. Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Grundrentengesetzes nach dem Stand vom 16.01.2020 – Deutscher Sozialgerichtstag (Zugriff am 10.01.2021).
4. *Werdning M.* Soziales Sicherungssystem im Wandel // Kommission Verlässlicher Generationenvertrag (Hrsg.), Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag Band II – Materialien. Bonn: Hausdruckerei Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020. S. 14–18.

5. *Cremer G.* Armut im Alter: zum Verantwortungsbereich von Rentenversicherung und Sozialhilfe. Deutsche Rentenversicherung. 2020. № 1. S. 127–144.
6. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2020). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020. Alterssicherungsbericht 2020 (bmas.de) (Zugriff am 10.01.2021).
7. OECD, 2019. Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators. Paris: OECD Publishing. b6d3dcfc-en.pdf (oecd-ilibrary.org) (Zugriff am 12.01.2021).
8. *Rürup B.* „Rentenniveau“: nur sinnvoll mit ergänzenden Zusatzindikatoren // Deutsche Rentenversicherung. 2020. № 3. S. 347–357.
9. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020: Bildung in Deutschland 2020: Ein indikatorengeprägter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: wbv Publikation. Bildung in Deutschland 2020 (destatis.de) (Zugriff am 17.01.2021).
10. Statistisches Bundesamt: Gender Pay Gap 2019: Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen erstmals unter 20%. Pressemitteilung Nr. 484 vom 8. Dezember 2020. Gender Pay Gap 2019: Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen erstmals unter 20% - Statistisches Bundesamt (destatis.de) (Zugriff am 17.01.2021).
11. Statistisches Bundesamt: Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen (atypisch Beschäftigte) nach soziodemografischen Merkmalen und Wirtschaftsabschnitten. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atypische-beschaeftigung.html?view=main%5bPrint%5d> Statistisches Bundesamt – Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen (atypisch Beschäftigte) nach soziodemografischen Merkmalen und Wirtschaftsabschnitten (destatis.de) (Zugriff am 17.01.2021)
12. *Klammer U., Menke K.* Gender-Datenreport. Informationen zur politischen Bildung: Geschlechterdemokratie. 2020. № 1. S. 20–33.
13. Deutscher Bundestag, 2020: Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der Grundrente für langjährige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung mit unterdurchschnittlichem Einkommen und für weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Alterseinkommen (Grundrentengesetz), Drucksache 19/18473 vom 08.04.2020.
14. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, 2019: Verteilung der Altersrenten im Rentenzugang, Männer und Frauen, Deutschland 2019. abbVIII25.pdf (sozialpolitik-aktuell.de) (Zugriff am 10.01.2021).