KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 24.7.2025 r.
COM(2025) 423 final

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

na podstawie art. 77 regulaminu pracowniczego urzędników

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

na podstawie art. 77 regulaminu pracowniczego urzędników

PODSTAWA PRAWNA

Art. 77 regulaminu pracowniczego ostatnio zmienionego w 2013 r.[1] przewiduje, że wiek emerytalny jest weryfikowany co pięć lat, począwszy od dnia 1 stycznia 2014 r., na podstawie sprawozdania Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady. W sprawozdaniu analizowane są w szczególności zmiany wieku emerytalnego pracowników służby cywilnej w państwach członkowskich oraz zmiany średniego trwania życia urzędników instytucji.

Współprawodawcy zdecydowali również, że w stosownych przypadkach Komisja sporządza wniosek w sprawie zmiany wieku emerytalnego zgodnie z ustaleniami zawartymi w sprawozdaniu, zwracając szczególną uwagę na rozwój sytuacji w państwach członkowskich.

Niniejsze sprawozdanie służy wykonaniu wyżej wymienionego przepisu poprzez analizę zmiany wieku emerytalnego pracowników służby cywilnej w państwach członkowskich oraz zmiany średniego trwania życia urzędników instytucji w latach 2019–2023.

1. ZAKRES SPRAWOZDANIA

Na podstawie art. 77 regulaminu pracowniczego zmiany wieku emerytalnego pracowników służby cywilnej w państwach członkowskich oraz zmiany średniego trwania życia urzędników instytucji weryfikuje się co pięć lat, wobec czego przepis ten przewiduje dla niniejszego sprawozdania pięcioletni okres odniesienia przypadający między dniem 1 stycznia 2019 r. a dniem 31 grudnia 2023 r.[2]

Współprawodawcy przewidzieli zakres przedmiotowy obejmujący zarówno zmiany wieku emerytalnego pracowników służby cywilnej w państwach członkowskich, jak i zmiany średniego trwania życia urzędników instytucji. Ponadto określili oni, że przy ocenie możliwości zmiany wieku emerytalnego Komisja powinna zwracać szczególną uwagę na rozwój sytuacji w państwach członkowskich.

2. PODSTAWOWE INFORMACJE

2.1. Zbieranie danych

Eurostat wezwał ekspertów z państw członkowskich do corocznego przekazywania danych w ramach grupy roboczej ds. art. 83 regulaminu pracowniczego (grupa robocza ds. art. 83)[3].

---

1 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r.

2 Zazwyczaj korzystano z danych z 2019 r. Jeśli jednak nie były one dostępne, korzystano z danych z 2018 r.

3 Grupa robocza ds. art. 83 jest grupą ekspertów, w skład której wchodzą urzędy statystyczne rządów państw członkowskich oraz ESTAT Komisji.

Grupa ta jest właściwa do rozpatrywania wszelkich spraw dotyczących metodyki wdrażania załącznika XII do regulaminu pracowniczego we współpracy z Eurostatem.

Celem dopełnienia swojego obowiązku sprawozdawczego i zgodnie z art. 4 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej Komisja Europejska wezwała przedstawicieli państw członkowskich należących do grupy roboczej ds. art. 83 do przedstawienia danych dotyczących ich odpowiednich programów emerytalnych dla służby cywilnej i potwierdzenia wiarygodności tych danych do marca 2025 r. Dotyczyło to w szczególności wieku emerytalnego obowiązującego w okresie odniesienia oraz innych uwarunkowań dotyczących funkcjonowania programów emerytalnych.

2.2. Kwestie związane z metodyką

Porównanie świadczeń emerytalnych we wszystkich państwach członkowskich jest możliwe jedynie w pewnym zakresie, ponieważ między programami emerytalnymi występują różnice strukturalne. W szczególności programy dla urzędników służby cywilnej szczebla administracji centralnej państw członkowskich mogą nie obejmować takich samym populacji, tj. programy w państwach członkowskich obejmują albo urzędników instytucji rządowych na szczeblu centralnym, albo wszystkich urzędników służby cywilnej z sektora publicznego, albo ogólną ludność w wieku produkcyjnym wraz z urzędnikami służby cywilnej w instytucjach rządowych na szczeblu centralnym.

Dodatkowo niektóre programy krajowe mają charakter planów transferowych lub są oparte na „systemie repartycyjnym" (tj. w programach tych składki emerytalne osób aktywnych zawodowo są dystrybuowane wśród osób w wieku emerytalnym) w odróżnieniu od planów oszczędnościowych (w których pracownicy odprowadzają składki na poczet swoich własnych przyszłych emerytur). Ponadto w niektórych programach krajowych przewidziano różnice w wieku emerytalnym ze względu na płeć.

Jak potwierdzono w orzecznictwie sądów UE[4], system emerytalno-rentowy urzędników UE jest funduszem umownym (wirtualnym) o określonych świadczeniach, w którym składki pracowników służą finansowaniu ich własnych przyszłych emerytur. Składki faktycznie pokrywają koszt uprawnień emerytalno-rentowych nabytych w danym roku i nie są w żaden sposób związane z wydatkami na pokrycie emerytur poniesionymi w danym roku[5].

2.3. Definicja powszechnego wieku emerytalnego

W art. 77 regulaminu pracowniczego odniesiono się do wieku emerytalnego, który określa się również mianem powszechnego wieku emerytalnego. Termin ten odpowiada wiekowi, w jakim pracownik UE automatycznie przechodzi na emeryturę bez kary finansowej. Począwszy od dnia 1 stycznia 2014 r. powszechny wiek emerytalny dla pracowników UE wzrósł do 66 lat w przypadku pracowników zatrudnionych od 2014 r. Do pracowników zatrudnionych przed tą datą stosuje się przepisy przejściowe.

Istnieją dwa odstępstwa od powszechnego wieku emerytalnego:

- Po pierwsze, pracownicy mogą wystąpić o wcześniejszą emeryturę, tj. emeryturę przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego. Począwszy od dnia 1 stycznia 2014 r. wiek wcześniejszego przejścia na emeryturę wzrósł do 58 lat

[4] Zob. przykładowo sprawa F-105/05, Wils/Parlament Europejski, pkt 85 i sprawa T-439/09, Purvis/Parlament Europejski, pkt 45.

[5] Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stosowania załącznika XII do regulaminu pracowniczego, COM(2018) 829 final.

w przypadku wszystkich pracowników. Wcześniejsza emerytura zawsze skutkuje znaczną karą pieniężną[6].

- Po drugie, pracownicy mogą – na własny wniosek i gdy organ powołujący uzna, że jest to uzasadnione w interesie służby – kontynuować pracę do 67 roku życia. Wyjątkowo pracownicy mogą pracować do 70 roku życia, w którym to przypadku przechodzą oni na emeryturę automatycznie ostatniego dnia miesiąca, w którym osiągną ten wiek.

W związku z powyższym, w kontekście grupy roboczej ds. art. 83, większość państw członkowskich przedłożyła odpowiednie dane dotyczące powszechnego wieku emerytalnego, minimalnego wieku emerytalnego i maksymalnego wieku emerytalnego.

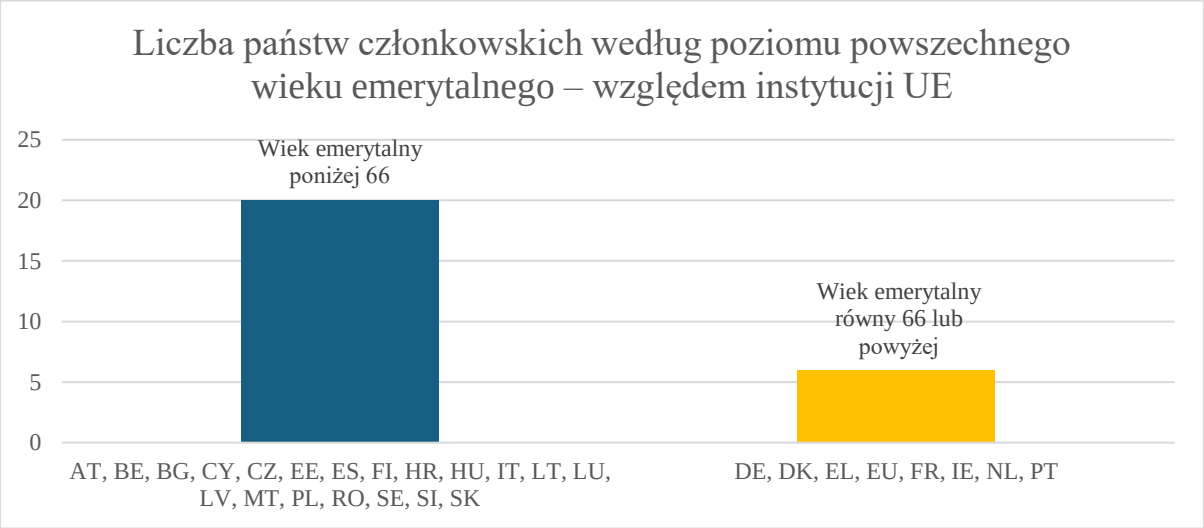
3. ZMIANY ODPOWIEDNIEGO WIEKU EMERYTALNEGO URZĘDNIKÓW ADMINISTRACJI CENTRALNYCH PAŃSTW CZŁONKOWSKICH

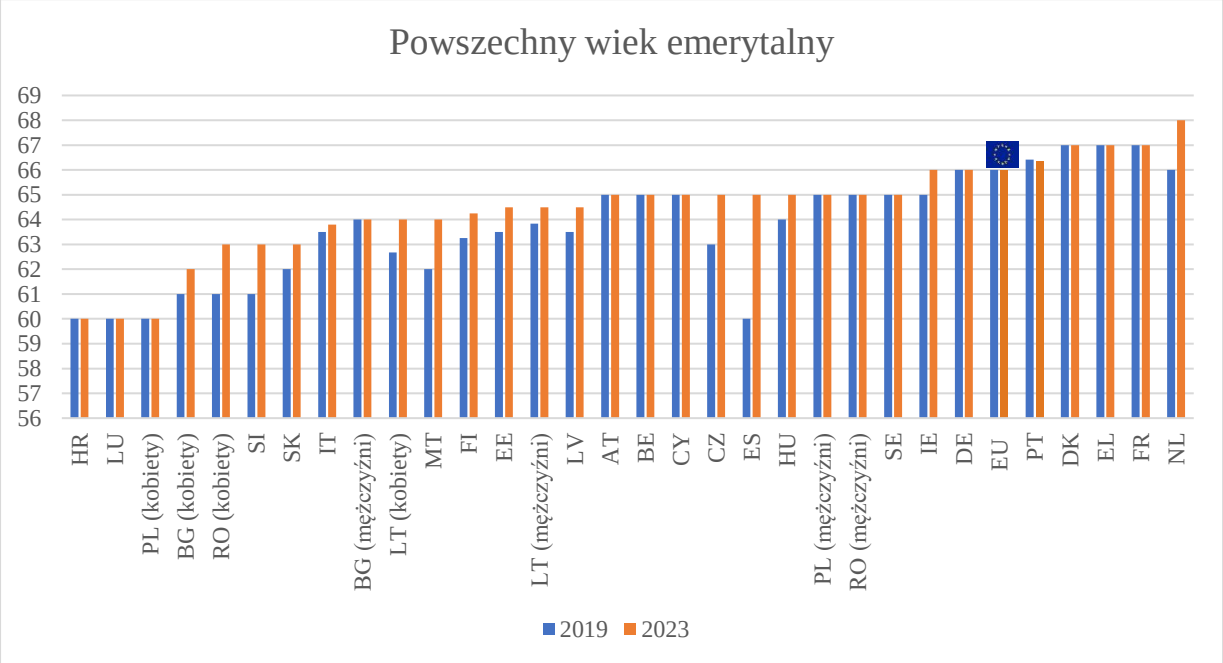
Na poniższych wykresach przedstawiono powszechny wiek emerytalny, minimalny wiek emerytalny oraz maksymalny wiek emerytalny mający zastosowanie do urzędników służby cywilnej szczebla administracji centralnej państw członkowskich. Państwa członkowskie niewymienione w tabelach lub wymienione tylko w odniesieniu do jednego roku albo nie przekazały Eurostatowi danych, albo nie stosują minimalnego lub maksymalnego wieku emerytalnego[7].

[6] Zgodnie z art. 9 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego odnośne uprawnienia emerytalne zostają pomniejszone o 3,5 % za każdy rok różnicy między rzeczywistym wiekiem przejścia na emeryturę a wiekiem emerytalnym.

[7] W przypadku braku dostępnych danych, i o ile było to możliwe, dokonywano analizy odpowiednich przepisów krajowych.

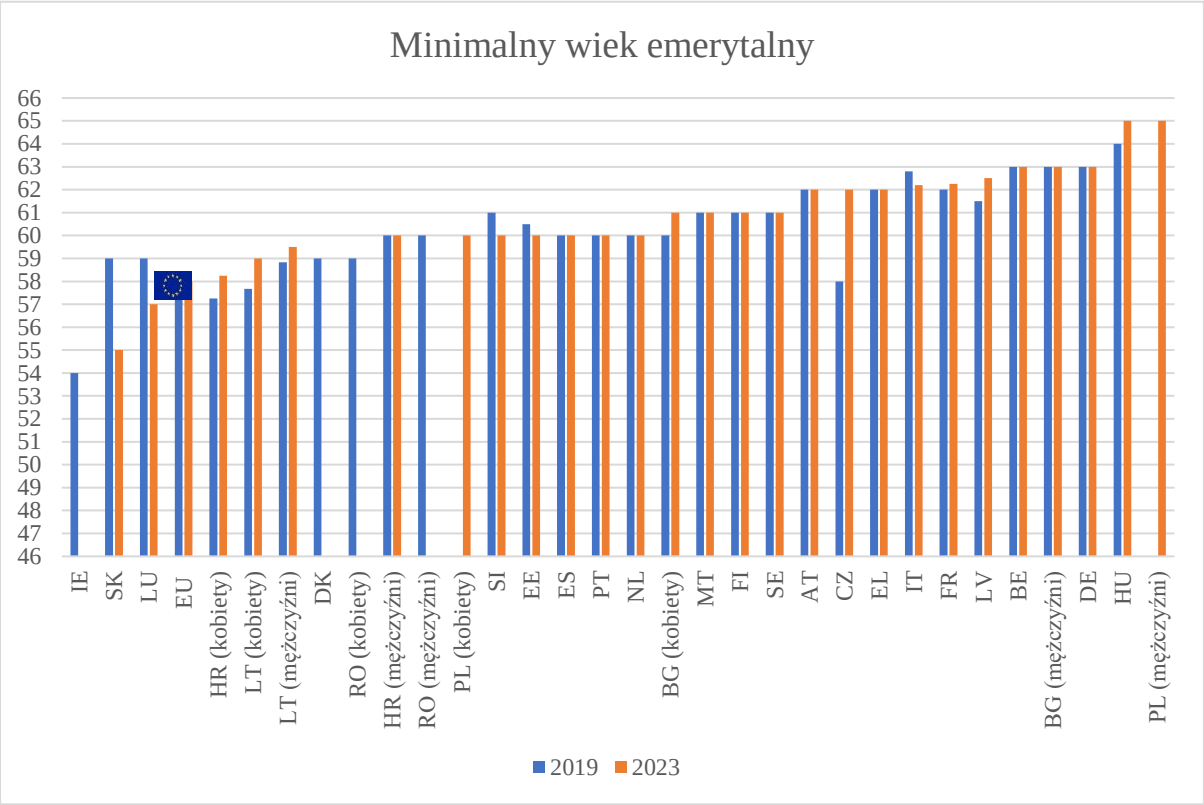
3.1. Powszechny wiek emerytalny w służbach cywilnych szczebla administracji centralnej państw członkowskich





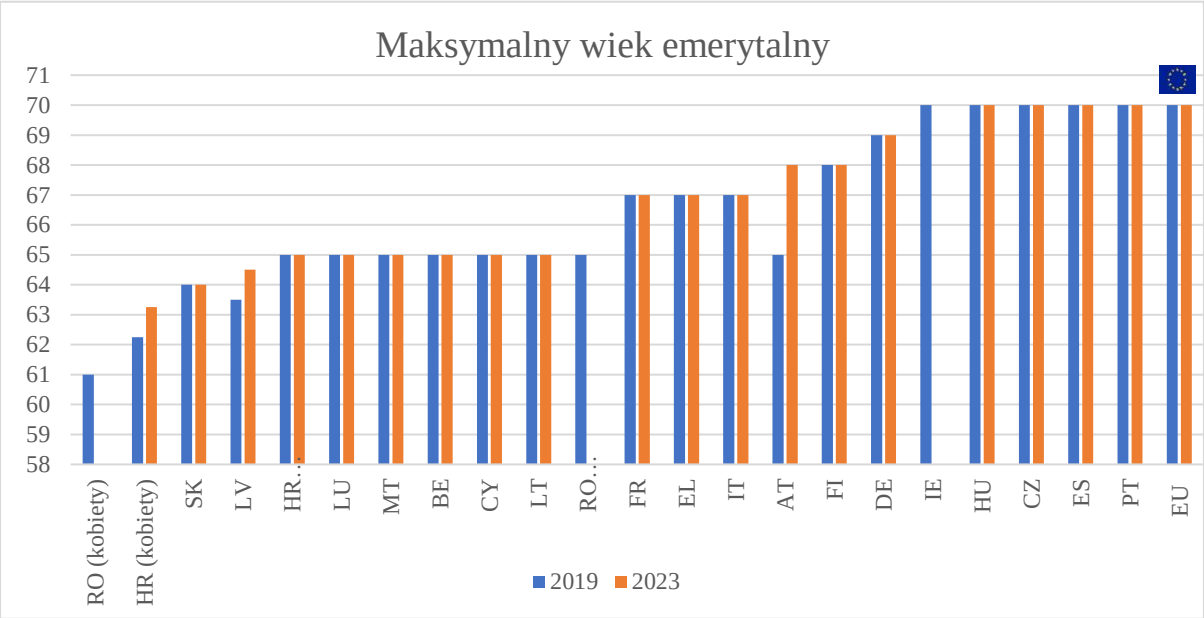
** W przypadku Włoch władze potwierdziły, że dane zostały wyliczone jako średnia, ponieważ w tym kraju warunki przechodzenia na emeryturę są zróżnicowane. W przypadku Francji władze potwierdziły, że „âge d'annulation de la décote" (67 lat) to wiek, w którym można przejść na emeryturę bez obniżenia jej wysokości, nawet jeśli nie odprowadzano składek przez wymaganą liczbę lat. Od osiągnięcia tego wieku przez osobę uprawnioną emerytura jest automatycznie obliczana w pełnej wysokości, niezależnie od liczby uwzględnionych lat składkowych.*

3.2. Minimalny wiek emerytalny

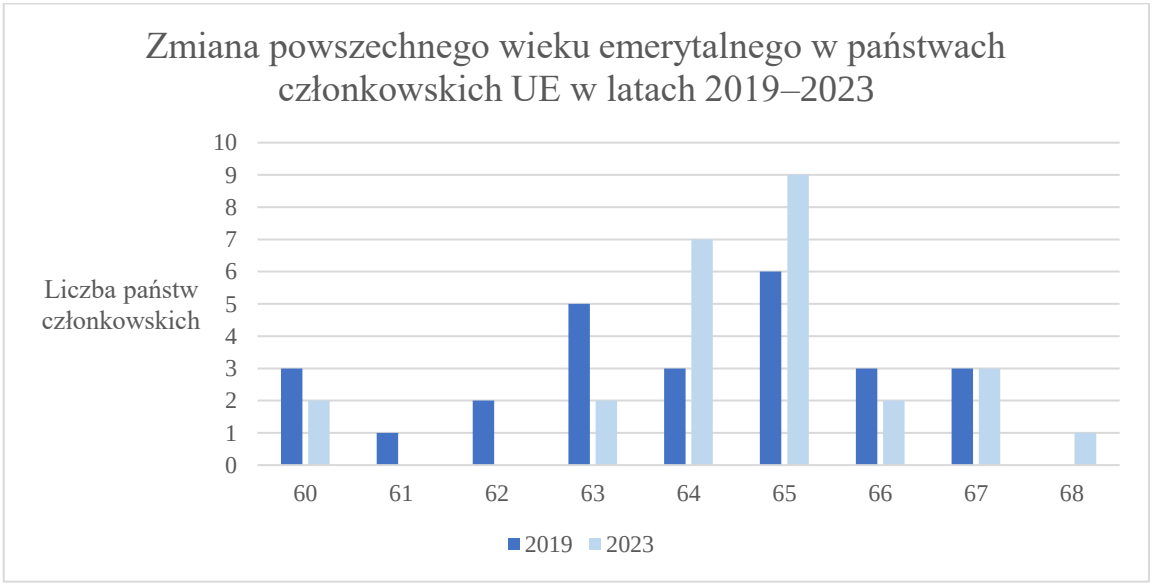


Jak stwierdzono w sekcji 2.3, wcześniejsze przejście na emeryturę w instytucjach UE zawsze skutkuje znaczącymi potrąceniami finansowymi, ponieważ przysługujące uprawnienia emerytalne są pomniejszane o 3,5 % za każdy rok różnicy między rzeczywistym wiekiem przejścia na emeryturę a wiekiem emerytalnym. W rezultacie pracownik przechodzący na emeryturę w wieku 58 lat ma obniżone uprawnienia emerytalne brutto o 28 %. Dla porównania, w przypadku siedmiu spośród służb cywilnych państw członkowskich, w których minimalny wiek emerytalny jest wyższy niż 58 lat, wcześniejsze przejście na emeryturę nie wiąże się z żadnymi sankcjami.

3.3. Maksymalny wiek emerytalny



3.4. Ocena zmian wieku emerytalnego w przypadku pracowników służb cywilnych państw członkowskich



** W przypadku państw, które rozróżniły wiek emerytalny dotyczący kobiet i mężczyzn, w powyższej tabeli uwzględniono wartość najwyższą. W przypadku państw, w których normalny wiek emerytalny podawany jest z dokładnością do części dziesiętnych, zastosowano zaokrąglenie do najbliższej liczby całkowitej.*

Powyższe wykresy przedstawiają zmiany minimalnego, powszechnego i maksymalnego wieku emerytalnego obowiązującego urzędników służby cywilnej w instytucjach rządowych na szczeblu centralnym w państwach członkowskich UE w latach 2019–2023.

Widoczna jest pewna rozbieżność wynikająca z tego, że w służbach cywilnych niektórych państw członkowskich nie stosuje się minimalnego lub maksymalnego wieku emerytalnego, podczas gdy w innych maksymalny wiek emerytalny pokrywa się z powszechnym wiekiem emerytalnym obowiązującym urzędników służby cywilnej szczebla administracji centralnej.

Biorąc to pod uwagę, mimo że przedmiotowe zbieranie danych zapewnia przydatne wskazówki dotyczące odnośnego wieku emerytalnego obowiązującego w administracjach centralnych państw członkowskich, do wszelkich porównań należy podchodzić z ostrożnością.

Ocena przeprowadzona w 2019 r. wykazała, że w czterech państwach członkowskich powszechny wiek emerytalny był wyższy niż wiek emerytalny 66 lat obowiązujący w przypadku pracowników UE, a we wszystkich państwach członkowskich mieścił się on w przedziale 60–67 lat.

Ocena przeprowadzona w 2023 r. wykazała, że w pięciu państwach członkowskich powszechny wiek emerytalny był wyższy niż powszechny wiek emerytalny obowiązujący pracowników UE, a we wszystkich państwach członkowskich mieścił się on w przedziale 60–68 lat.

W świetle powyższego zauważa się, co następuje:

- Od czasu zmiany regulaminu pracowniczego w 2014 r. powszechny wiek emerytalny mający zastosowanie do pracowników etatowych, o których mowa w art. 77 regulaminu pracowniczego, pozostaje jednym z najwyższych obowiązujących w porównaniu z wiekiem emerytalnym obowiązującym w przypadku służb cywilnych szczebla administracji centralnej państw członkowskich.
- W 2023 r. w 81 %[8] państw członkowskich udzielających odpowiedzi powszechny wiek emerytalny ich służb cywilnych nie przekraczał powszechnego wieku emerytalnego dla pracowników UE.
- W okresie odniesienia średni powszechny wiek emerytalny w państwach członkowskich udzielających odpowiedzi wzrósł o mniej niż jeden rok.
- Po podniesieniu powszechnego wieku emerytalnego dla pracowników UE z 60 do 66 lat w latach 2004–2014 w służbach cywilnych państw członkowskich można zaobserwować efekt doganiania.
- W okresie odniesienia można zaobserwować utrzymujące się różnice między służbami cywilnymi państw członkowskich.
- Obecny maksymalny wiek emerytalny w przypadku pracowników UE (70 lat) odpowiada najwyższej normie mającej zastosowanie w służbach cywilnych szczebla administracji centralnej państw członkowskich.
- Minimalny wiek emerytalny pracowników UE należy do najniższych. Jednak dla porównania, w przypadku siedmiu państw członkowskich, w których minimalny wiek

[8] Irlandia nie odpowiedziała na konsultacje pisemne rozpoczęte w marcu 2025 r. Na potrzeby tych obliczeń powszechny wiek emerytalny irlandzkich urzędników służby cywilnej został zweryfikowany na podstawie oficjalnych źródeł internetowych irlandzkiego Departamentu Wydatków Publicznych, Realizacji Krajowego Planu Rozwoju i Reformy, https://www.publicservicepensions.gov.ie/en/topic/retirement-ages-in-the-public-service/.

emerytalny służb cywilnych przekracza 58 lat, wcześniejsze przejście na emeryturę nie wiąże się z żadnymi sankcjami[9].

4. ZMIANY ŚREDNIEGO TRWANIA ŻYCIA URZĘDNIKÓW INSTYTUCJI

Ocena zmian średniego trwania życia pracowników instytucji UE opiera się na parametrach demograficznych określonych w załączniku XII do regulaminu pracowniczego. Te same parametry stosuje się do rocznego i pięcioletniego oszacowania aktuarialnego systemu emerytalno-rentowego urzędników UE.

Eurostat co roku gromadzi wspomniane parametry demograficzne w oparciu o obserwacje populacji uczestników programu, która obejmuje pracowników pełniących czynną służbę i pracowników emerytowanych. Informacje na ten temat pozyskuje się od instytucji i agencji, których pracownicy są członkami programu.

Tablica trwania życia za 2023 r. (EULT) to prospektywna[10] tabela oparta na długoterminowej obserwacji zjawiska umieralności, w podziale na wiek i płeć, wszystkich członków systemu emerytalno-rentowego urzędników UE. Tablice trwania życia wykorzystywane do oceny systemu emerytalno-rentowego urzędników UE są aktualizowane co pięć lat[11], aby odzwierciedlać najnowsze dane dotyczące umieralności.

4.1. Kwestie związane z metodyką

Na potrzeby pięcioletnich ocen systemu emerytalno-rentowego urzędników UE w latach 2019 i 2023 Eurostat wykorzystał prospektywne tablice trwania życia: EULT 2018 i EULT 2023. Obie tablice zostały poddane przeglądowi i zatwierdzone przez dwie różne firmy niezależnych aktuariuszy zewnętrznych, wyznaczone zgodnie z art. 13 ust. 2 załącznika XII do regulaminu pracowniczego.

Prospektywne tablice trwania życia uwzględniają wskaźniki umieralności w zależności zarówno od wieku, płci, jak i rozpatrywanego roku. W tablicach tych wzięto pod uwagę przyszłe zmiany umieralności przez uwzględnienie zaobserwowanych i przewidywanych zmian umieralności w odniesieniu do określonej populacji w całym jej okresie życia. Na przykład średnie trwanie życia dla wieku 65 lat w 2023 r. zostałoby zaktualizowane z wykorzystaniem odnotowanego w 2023 r. wskaźnika umieralności dla wieku 65 lat oraz przewidywanego wskaźnika umieralności dla wieku 66 lat w 2024 r., dla 67 lat w 2025 r. itd., aby umożliwić w ten sposób przewidzenie przyszłych zmian w umieralności.

Natomiast w okresowych tablicach trwania życia stosuje się wskaźniki umieralności z jednego roku (lub z grupy lat) i zakłada się, że wskaźniki te będą obowiązywać przez cały pozostały okres życia danej osoby. Oznacza to, że wszelkie późniejsze zmiany wskaźników umieralności nie są brane pod uwagę. Okresowa tablica trwania życia odpowiada zatem średniej liczbie dodatkowych lat, które dana osoba mogłaby przeżyć, gdyby przez resztę swojego życia podlegała wskaźnikom umieralności charakterystycznym dla jej wieku na danym obszarze i w danym okresie. W tablicach tych uwzględniono fakt, że umieralność przeciętnie rośnie wraz z wiekiem, ale nie wzięto pod uwagę, że umieralność zmienia się w czasie. W takim

[9] Od 2014 r. wcześniejsze przejście na emeryturę w instytucjach UE zawsze wiąże się ze znaczną sankcją finansową, ponieważ przysługujące uprawnienia emerytalne są pomniejszane o 3,5 % za każdy rok różnicy między rzeczywistym wiekiem przejścia na emeryturę a wiekiem emerytalnym.

[10] Prospektywna tablica trwania życia jest rodzajem tabeli, w której wykorzystuje się przyszłe prognozowane wskaźniki umieralności, zamiast opierać się na danych aktualnych lub historycznych. Jej celem jest oszacowanie średniego trwania życia oraz prawdopodobieństwa przeżycia przy założeniu, że umieralność zmienia się w czasie ze względu na postęp w opiece zdrowotnej, w poziomie życia i w technologii.

[11] Art. 9 załącznika XII do regulaminu pracowniczego.

przypadku zakłada się, że przyszła umieralność będzie dokładnie taka sama jak umieralność obserwowana obecnie.

Opracowane przez Eurostat prospektywne tablice trwania życia w UE za 2023 r. (EULT 2023) uwzględniają tendencję stałego wzrostu średniego trwania życia w perspektywie 18 lat w oparciu o zmiany umieralności populacji systemu emerytalno-rentowego urzędników UE. Tablica ta opiera się na obserwacji zjawiska umieralności wśród członków systemu emerytalno-rentowego urzędników UE: podejście to jest możliwe ze względu na wielkość populacji systemu emerytalno-rentowego urzędników UE i pozwala uniknąć potencjalnych zewnętrznych zakłóceń, które wystąpiłyby w przypadku wykorzystania danych zewnętrznych.

Zastosowanie prospektywnej tablicy trwania życia jest zgodne z najlepszą praktyką aktuarialną. Chociaż nie ma pewności co do stałego wzrostu średniego trwania życia, to właśnie te założenia przyjmuje się przy określaniu średniego trwania życia pracowników. Wartość ta znajduje odzwierciedlenie w zobowiązaniu systemu emerytalno-rentowego urzędników UE, na podstawie którego wskaźnik składki emerytalnej jest corocznie korygowany w celu zapewnienia równowagi systemu.

Ponadto przy obliczaniu średniego trwania życia podejście metodyczne Eurostatu (stosowane też przez aktuariuszy zewnętrznych, którzy zatwierdzili zarówno metodykę, jak i wyniki) zmierzało do uniknięcia nadmiernego uwzględnienia lat naznaczonych pandemią COVID-19. Takie podejście odzwierciedla najlepszą praktykę aktuarialną i zostało również zatwierdzone przez państwa członkowskie w ramach grupy roboczej ds. art. 83.

4.2. Porównanie średniego trwania życia pracowników UE w latach 2019 i 2023

Umieralność mężczyzn i kobiet się różni, dlatego zarówno w 2019 r., jak i w 2023 r. aktuarialne tablice trwania życia zostały sporządzone oddzielnie według płci i według wieku.

Mężczyźni

Wiek	Śr. trw. życia 2019	Śr. trw. życia 2023	Wzrost śr. trw. życia (2019 – 2023)
18	65,9	66,1	0,212
19	64,9	65,2	0,216
20	64,0	64,2	0,220
21	63,0	63,2	0,224
22	62,0	62,2	0,229
23	61,0	61,2	0,233
24	60,0	60,3	0,237
25	59,0	59,3	0,242
26	58,1	58,3	0,248
27	57,1	57,3	0,252
28	56,1	56,3	0,255
29	55,1	55,4	0,259
30	54,1	54,4	0,263
31	53,1	53,4	0,266
32	52,1	52,4	0,270
33	51,2	51,4	0,273
34	50,2	50,4	0,275
35	49,2	49,5	0,278
36	48,2	48,5	0,280
37	47,2	47,5	0,282
38	46,2	46,5	0,283

Kobiety

Wiek	Śr. trw. życia 2019	Śr. trw. życia 2023	Wzrost śr. trw. życia (2019 – 2023)
18	68,4	68,9	0,486
19	67,4	67,9	0,486
20	66,4	66,9	0,486
21	65,5	65,9	0,485
22	64,5	65,0	0,484
23	63,5	64,0	0,483
24	62,5	63,0	0,482
25	61,5	62,0	0,482
26	60,5	61,0	0,482
27	59,5	60,0	0,482
28	58,5	59,0	0,482
29	57,5	58,0	0,483
30	56,5	57,0	0,484
31	55,6	56,0	0,484
32	54,6	55,1	0,485
33	53,6	54,1	0,485
34	52,6	53,1	0,486
35	51,6	52,1	0,487
36	50,6	51,1	0,486
37	49,6	50,1	0,487
38	48,6	49,1	0,486

39	45,3	45,5	0,284
40	44,3	44,6	0,282
41	43,3	43,6	0,281
42	42,3	42,6	0,278
43	41,3	41,6	0,274
44	40,4	40,6	0,269
45	39,4	39,7	0,262
46	38,4	38,7	0,253
47	37,5	37,7	0,244
48	36,5	36,8	0,233
49	35,6	35,8	0,223
50	34,6	34,8	0,211
51	33,7	33,9	0,199
52	32,7	32,9	0,186
53	31,8	31,9	0,174
54	30,8	31,0	0,161
55	29,9	30,1	0,148
56	29,0	29,1	0,135
57	28,1	28,2	0,122
58	27,1	27,3	0,109
59	26,2	26,3	0,096
60	25,3	25,4	0,084
61	24,4	24,5	0,073
62	23,6	23,6	0,062
63	22,7	22,7	0,053
64	21,8	21,8	0,045
65	20,9	21,0	0,038
66	20,1	20,1	0,039

39	47,7	48,1	0,486
40	46,7	47,2	0,485
41	45,7	46,2	0,483
42	44,7	45,2	0,481
43	43,7	44,2	0,478
44	42,8	43,2	0,474
45	41,8	42,3	0,470
46	40,8	41,3	0,465
47	39,8	40,3	0,459
48	38,9	39,3	0,453
49	37,9	38,4	0,445
50	37,0	37,4	0,437
51	36,0	36,4	0,429
52	35,0	35,5	0,421
53	34,1	34,5	0,412
54	33,1	33,5	0,402
55	32,2	32,6	0,393
56	31,3	31,6	0,383
57	30,3	30,7	0,372
58	29,4	29,8	0,361
59	28,5	28,8	0,351
60	27,6	27,9	0,340
61	26,7	27,0	0,328
62	25,8	26,1	0,316
63	24,9	25,2	0,305
64	24,0	24,3	0,293
65	23,1	23,4	0,281
66	22,3	22,5	0,270

Porównanie średniego trwania życia z 2019 r. i 2023 r. w przypadku czynnych pracowników (w wieku od 18 do 66 lat[12]) wykazuje ograniczony wzrost średniego trwania życia.

Tablica trwania życia dotycząca mężczyzn z 2023 r. wykazuje bardzo ograniczony wzrost średniego trwania życia wynoszący od 0,212 roku (2 miesiące i 17 dni) we wcześniejszym okresie aktywności zawodowej do 0,039 roku (14 dni) w powszechnym wieku emerytalnym.

Tablica trwania życia dotycząca kobiet z 2023 r. wykazuje ograniczony wzrost średniego trwania życia wynoszący od 0,486 roku (5 miesięcy i 27 dni) we wcześniejszym okresie aktywności zawodowej do 0,270 roku (3 miesiące i 9 dni) w wieku emerytalnym.

Ogólnie rzecz biorąc, zmiany w tablicy trwania życia dotyczącej UE wskazują na bardzo ograniczone wydłużenie średniego trwania życia pracowników instytucji, tj. o 4 miesiące w młodszym wieku i o 2 miesiące w powszechnym wieku emerytalnym.

Z analizy wcześniejszych ocen średniego trwania życia wynika, że tablica trwania życia dotycząca mężczyzn z 2018 r. wykazała bardzo ograniczony wzrost średniego trwania życia wynoszący od 0,078 roku (28 dni) we wcześniejszym okresie aktywności zawodowej do 0,184 roku (2 miesiące i 7 dni) w powszechnym wieku emerytalnym. Tablica trwania życia dotycząca kobiet z 2018 r. wykazała ograniczony wzrost średniego trwania życia wynoszący od 0,559 roku (6 miesięcy i 24 dni) we wcześniejszym okresie aktywności zawodowej do 0,697 roku (8 miesięcy i 14 dni) w wieku emerytalnym. Ogólnie rzecz biorąc, zmiany w tablicy trwania życia dotyczącej UE wskazują na ograniczone wydłużenie średniego trwania

[12] Należy zauważyć, że zgodnie z art. 52 regulaminu pracowniczego możliwe jest wykonywanie pracy do 67 roku życia (jeżeli jest to uzasadnione w interesie służby) i do 70 roku życia (w drodze wyjątku).

życia pracowników instytucji, tj. o 4 miesiące w młodszym wieku i o 5 miesięcy w powszechnym wieku emerytalnym.

W latach 2014–2023 średnie trwanie życia mężczyzn wzrosło o 0,29 roku (3 miesiące i 16 dni) w młodszym wieku aktywności zawodowej i o 0,223 roku (2 miesiące i 21 dni) w powszechnym wieku emerytalnym. Średnie trwanie życia kobiet wzrosło o 1,045 roku (1 rok i 16 dni) w młodszym wieku aktywności zawodowej i o 0,967 roku (11 miesięcy i 18 dni) w powszechnym wieku emerytalnym.

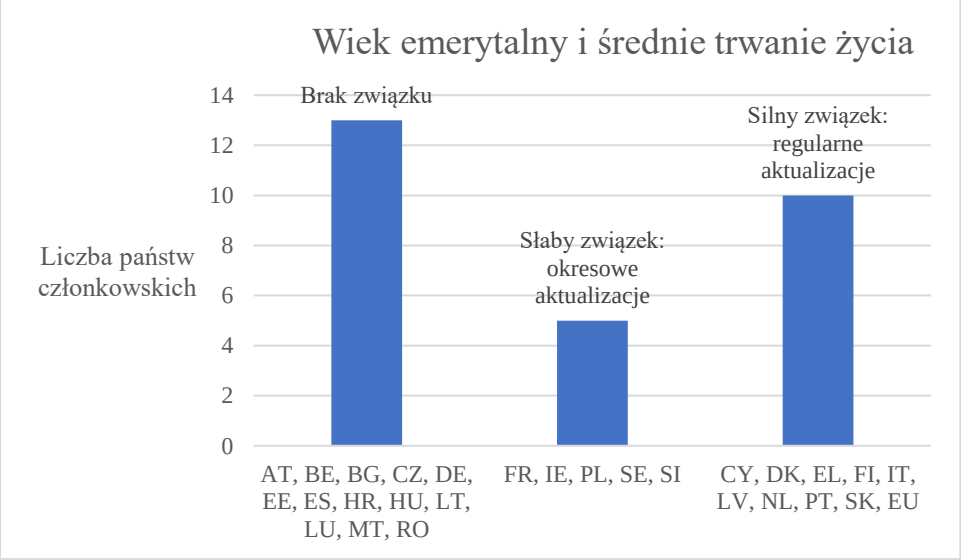
5. ROZWÓJ SYTUACJI W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH

Oprócz oceny w ramach pkt 3 i 4 niniejszego sprawozdania Komisja wzięła również pod uwagę niektóre zmiany w systemach emerytalnych państw członkowskich.

5.1. Aktualizacja wieku emerytalnego w świetle zmian średniego trwania życia

W większości państw członkowskich wiek emerytalny aktualizuje się regularnie lub okazjonalnie w celu odzwierciedlenia zmian średniego trwania życia.

W oparciu o informacje przekazane przez udzielające odpowiedzi państwa członkowskie w ramach grupy roboczej ds. art. 83 stwierdzono, że państwa członkowskie stosują różne metody w odniesieniu do praktyki aktualizowania wieku emerytalnego w świetle zmian średniego trwania życia.



5.2. Zaobserwowane zmiany w systemach emerytalnych państw członkowskich

W okresie objętym sprawozdaniem na systemy emerytalne w UE wpłynęły istotne wydarzenia. Pandemia COVID-19 oraz kryzys energetyczny doprowadziły do okresów rekordowo wysokiej inflacji i niskich wyników gospodarczych, co zagroziło sytuacji ekonomicznej wielu obywateli UE. W odpowiedzi państwa członkowskie zastosowały środki tymczasowe i skoncentrowały się na poprawie mechanizmów indeksacji, podwyższeniu minimalnych poziomów emerytur oraz ochronie osób znajdujących się w trudnej sytuacji[13].

Zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi w wielu państwach członkowskich wiek emerytalny ma wzrosnąć w najbliższych dziesięcioleciach. Do 2030 r. w większości państw członkowskich będzie on jednak niższy niż 66 lat, a średni poziom 67 lat osiągnie dopiero

[13] Komisja Europejska i Komitet Ochrony Socjalnej, *Sprawozdanie nt. adekwatności emerytur z 2024 r.*, s. 60.

około 2070 r. Wynika to głównie z planowanego zrównania wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet lub ze znacznego wydłużenia średniego trwania życia[14]. Takie planowane podwyższenie wieku emerytalnego wynika z przepisów przyjętych w ostatnich latach. Obecnie jednak państwa członkowskie coraz częściej odchodzą od podnoszenia wieku emerytalnego i zaostrzania zasad dotyczących wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, a zamiast tego zachęcają do dłuższego pozostawania na rynku pracy oraz łączenia pracy z emeryturą[15]. W kilku przypadkach, które ilustrują tę zmianę podejścia, państwa członkowskie wprowadziły reformy zmniejszające wiek emerytalny (zamiast wcześniej zaplanowanego podwyższenia)[16].

Ponadto trwające i planowane reformy potwierdzają tendencje wskazane powyżej. W szczególności niektóre państwa członkowskie planują podniesienie wysokości świadczeń lub umożliwienie łączenia wcześniejszej emerytury z pracą. Jednocześnie w niektórych państwach członkowskich toczą się dyskusje na temat środków ograniczających ubóstwo, a plany reform innych państw obejmują kwestie premii i bardziej elastyczne zasady sprzyjające dłuższej aktywności zawodowej – również po osiągnięciu wieku emerytalnego[17].

WNIOSKI

(1) W 2019 r. niektóre państwa członkowskie podwyższyły powszechny wiek emerytalny mający zastosowanie do urzędników służby cywilnej szczebla administracji centralnej. Niemniej pod koniec 2023 r. w około 81 % państw członkowskich udzielających odpowiedzi powszechny wiek emerytalny nie przekraczał wieku emerytalnego ustalonego na poziomie 66 lat dla pracowników UE.

(2) Zmiany unijnych tablic trwania życia wskazują na bardzo ograniczony średni wzrost średniego trwania życia pracowników instytucji w okresie odniesienia.

(3) Biorąc pod uwagę zaobserwowaną ograniczoną zmianę wieku emerytalnego w krajowych służbach cywilnych szczebla administracji centralnej oraz bardzo ograniczony wzrost średniego trwania życia pracowników UE, obecny wiek emerytalny wynoszący 66 lat w przypadku pracowników UE ocenia się jako odpowiedni i odpowiadający najwyższym normom mającym zastosowanie w krajowych służbach cywilnych państw członkowskich.

(4) Powyższą ocenę potwierdza również analiza rozwoju sytuacji w państwach członkowskich. Wiek emerytalny pracowników UE pozostaje jednym z najwyższych w porównaniu z wiekiem obowiązującym w krajowych systemach emerytalnych państw członkowskich, również przy uwzględnieniu planowanych reform emerytalnych. Ponadto ostatnie zmiany wskazują na tendencję do odchodzenia od dalszego podnoszenia wieku emerytalnego na rzecz zapewniania zachęt do dłuższego pozostawania na rynku pracy, również po osiągnięciu wieku emerytalnego, oraz umożliwiania łączenia pracy z emeryturą.

(5) W związku z tym na obecnym etapie nie ma podstaw do przedłożenia wniosku w sprawie zmiany powszechnego wieku emerytalnego ustalonego na poziomie 66 lat, o którym mowa w art. 77 regulaminu pracowniczego.

---

[14] Komisja Europejska i Komitet Polityki Gospodarczej, *Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa z 2024 r.*, s. 22–23.

[15] Komisja Europejska i Komitet Ochrony Socjalnej, *Sprawozdanie nt. adekwatności emerytur z 2024 r.*, s. 61.

[16] Komisja Europejska i Komitet Ochrony Socjalnej, *Sprawozdanie nt. adekwatności emerytur z 2024 r.*, s. 67.

[17] Komisja Europejska i Komitet Ochrony Socjalnej, *Sprawozdanie nt. adekwatności emerytur z 2024 r.*, s. 72.