EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2018.12.14.
COM(2018) 829 final

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS A TANÁCSNAK

a személyzeti szabályzat XII. mellékletének alkalmazásáról

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS A TANÁCSNAK

a személyzeti szabályzat XII. mellékletének alkalmazásáról

1. JOGALAP

A személyzeti szabályzat XII. melléklete 14. cikkének (2) bekezdése értelmében a Bizottság 2018-ban időközi jelentést terjeszt az Európai Parlament és a Tanács elé a XII. melléklet alkalmazásáról.

Ezen időközi jelentés célja, hogy áttekintést nyújtson az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének egyensúlyban tartására vonatkozó szabályok 2014–2018 közötti időszak alatti végrehajtásáról. Ezeket a szabályokat a személyzeti szabályzat 83a. cikke és XII. melléklete[1] állapítja meg.

2. AZ UNIÓS TISZTVISELŐK NYUGDÍJRENDSZERÉNEK ALAPVETŐ JELLEMZŐI

2.1. Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének jogalapja

A személyzeti szabályzat 83. cikke értelmében:

- a nyugdíjrendszer keretében folyósított ellátásokat[2] az Unió költségvetéséből kell fedezni;
- a tagállamoknak együttesen kell garantálniuk az ellátások kifizetését; valamint
- a tisztviselőknek a költségek egyharmadával kell hozzájárulniuk a nyugdíjrendszer finanszírozásához.

A 83a. cikk arról rendelkezik, hogy a nyugdíjbiztosítási rendszer egyensúlyát a nyugdíjkorhatár és a nyugdíjjárulék mértéke biztosítja. Ez a cikk a nyugdíjjárulék mértékének évenkénti és ötévenkénti naprakésszé tételére vonatkozó eljárásokat is megállapítja.

A személyzeti szabályzat XII. melléklete a járulék mértékének kiszámítására vonatkozó, a rendszer egyensúlyának biztosítását célzó biztosításmatematikai szabályokat állapítja meg.

2.2. Az elméleti (virtuális) alap elve

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere olyan, meghatározott ellátásokat tartalmazó elméleti (virtuális) alap, amelyben az alkalmazottak járulékai a jövőbeni nyugdíjuk finanszírozását szolgálják. Noha tényleges befektetési alap nem létezik, az az összeg, amelyet egy ilyen alap beszedett volna, a tagállamok hosszú lejáratú kötvényeibe befektetett összegnek minősül, és ez tükröződik az Európai Unió éves pénzügyi kimutatásában rögzített nyugdíjkötelezettségben. A személyzeti szabályzat 83. cikke és az Európai Unióról szóló szerződés 4. cikkének (3) bekezdése értelmében a tagállamok együttesen garantálják az ellátások kifizetését.

Mivel az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerét elméleti alapként alakították ki, az alkalmazottak járulékai a járulékfizetők jövőbeni nyugdíjának finanszírozására szolgálnak. A járulékok tulajdonképpen egy adott évben megszerzett nyugdíjjogosultságok költségét

[1] A személyzeti szabályzat 83a. cikke értelmében a személyzeti szabályzat XII. melléklete megállapítja az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének egyensúlyban tartására vonatkozó részletes szabályokat.

[2] Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere keretében folyósított ellátásokat a személyzeti szabályzat V. címének 3. fejezete, valamint VIII. melléklete állapítja meg. Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere keretében folyósított ellátások az öregségi nyugdíjat, a nyugdíjjogosultságok átruházását, a távozási díjat, a túlélő hozzátartozói nyugdíjat és a rokkantsági támogatást foglalják magukban.

fedezik, és semmilyen módon nem kapcsolódnak az adott évi nyugdíjkiadásokhoz. Az uniós ítélkezési gyakorlat megerősítette, hogy az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere elméleti alap, noha megállapította, hogy a szolidaritási rendszer néhány elemét is tartalmazza[3].

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere eltér a legtöbb tagállam köztisztviselők számára kialakított nyugdíjrendszerétől, amelyekben a járulék mértékét vagy az ellátásokat kiigazítják annak érdekében, hogy minden évben biztosítsák a beszedett járulékok és a nyugdíjkiadások közötti egyensúlyt. Egy ilyen típusú rendszerben, amennyiben nem érhető el egyensúly, a különbséget a költségvetésből (adókból) fedezik.

Az uniós tisztviselők elméleti nyugdíjrendszerét évenként és ötévenként is úgy értékelik, mintha létezne tényleges alap; így még inkább garantálják a hosszú távú fenntarthatóságát.

2.3. A biztosításmatematikai egyensúly elve

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének egyensúlyát a járulékok mértékének és adott esetben a nyugdíjkorhatárnak a naprakésszé tétele biztosítja rendszeresen.

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere a biztosításmatematikai egyensúly elvét követi, amely szerint az alkalmazottak éves járulékainak fedezniük kell az adott évben megszerzett nyugdíjjogosultságok egyharmadát[4], amelyek az ugyanezen alkalmazottak nyugdíjba vonulása utáni jövőbeni nyugdíjaknak, valamint (bizonyos feltételek mellett) az azokhoz hozzáadódó rokkantsági támogatásnak és túlélő hozzátartozói, illetve árvasági nyugdíjnak felelnek meg. E számítás[5] lehetővé tétele érdekében a járulékok értékelése (leszámítolási) kamatlábbal együtt számított jelenértéken történik. A számítás ezért biztosításmatematikai értékelés.

A nyugdíjjárulék mértéke az a mechanizmus, amely a rendszert évről évre egyensúlyban tartja. A nyugdíjjárulék mértékét automatikusan naprakésszé teszik, ha a személyzeti szabályzat 83a. cikkében említett biztosításmatematikai értékelés szerint ez szükséges az adott évben megszerzett nyugdíjjogosultságok teljes egészében történő fedezéséhez. Következésképpen, ha az alkalmazottak a naprakésszé tett járulék mértékét fizetik, egy adott évre szereznek nyugdíjjogosultságokat, amelyeket a szerzett jogok elve véd.

3. A SZEMÉLYZETI SZABÁLYZAT 2013. ÉVI REFORMJA

Az elmúlt években az uniós közigazgatásban két egymást követő, nagyszabású reform zajlott. A személyzeti szabályzat 2013. évi reformja több olyan intézkedést tartalmazott, amely befolyásolta az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének működését, továbbá jelentős megtakarításokat eredményezett:

- A nyugdíjkorhatár (legfeljebb 66 évre) emelése.
- A növekedési ráta (1,9 %-ról 1,8 %-ra) csökkentése.

---

[3] Lásd például az F-105/05. sz., *Wils kontra Parlament* ügyben hozott ítélet 85. pontját és a T-439/09. sz., *Purvis kontra Parlament* ügyben hozott ítélet 45. pontját.

[4] A személyzeti szabályzat 83. cikkének (2) bekezdése.

[5] A nyugdíjjárulék mértékének kiszámítása (az IPSAS 39 standarddal 2018. január 1-jei hatállyal felváltott) IPSAS 25 nemzetközi költségvetési számviteli standard előírásainak megfelelően a „kivetített jóváírási egység” módszerrel történik. A járulék mértékének megállapításához az aktív alkalmazottak által megszerzett jogosultságok biztosításmatematikai értékének összegét (a biztosításmatematikai gyakorlatban: szolgálati költség) összevetik ezen alkalmazottak összes éves alapilletményével.

– Minden illetmény, nyugdíj és támogatás kétéves befagyasztása 2013-ban és 2014-ben, valamint az illetmények kiigazításának 2011. és 2012. évi minimálisra csökkentésére vonatkozó, visszaható hatályú határozat[6]. Az illetmények naprakésszé tételére vonatkozó módszer alkalmazásának elmaradása következtében ezekben az években nem maradt meg a vásárlóerő nemzeti köztisztviselőkével párhuzamos alakulása.

– Kevesebb szakmai előmeneteli lehetőség az AD és AST besorolási csoportba tartozó alkalmazottak számára, a magasabb besorolási fokozatokhoz való korlátozott hozzáféréssel.

– A titkári és irodai munkakörök alacsonyabb illetménytáblázatának létrehozása, a díjazásuk 13 %-os (40 %-ra történő) tényleges csökkentésével.

– Valamennyi alkalmazott munkaidejének 2,5 órával (40 órára) történő növelése, pénzügyi ellentételezés nélkül.

Ezenfelül a személyzeti szabályzat 2013. évi reformja több, a rendszer működésének javítását célzó intézkedést vezetett be:

– A vonatkozó számviteli standardoknak[7] és a bevált biztosításmatematikai gyakorlatoknak megfelelően, amelyek megkövetelik, hogy a munkaviszony megszűnése utáni juttatási kötelmek becsült lejáratához igazodva múltbeli megfigyelési időszakot kell alkalmazni a kamatlábak és az illetménynövekedés esetében a nyugdíjrendszerek egyensúlyának biztosítása érdekében, az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerében alkalmazott kamatlábak és illetménynövekedés megfigyeléséhez a mozgóátlagokat hét év átmeneti időszak mellett 30 évre meghosszabbította.

– A kiigazítási módszer múltbeli alkalmazása terén tapasztalt nehézségek felszámolása érdekében rendelkezéseket hoztak egy olyan módszerre, amely lehetővé teszi a nyugdíjjárulék mértékének évenkénti automatikus naprakésszé tételét. E célból jogi aktus beiktatása nélkül rendszeresen naprakésszé teszik a nyugdíjjárulék mértékét. A Bizottság ezt követően a nyugdíjjárulék naprakésszé tett mértékét a naprakésszé tételt követő 2 héten belül tájékoztatás céljából közzéteszi az *Európai Unió Hivatalos Lapjának* C sorozatában.

– A személyzeti szabályzat 2013. évi reformja a nyugdíjkorhatárt a rendszer kiegyensúlyozására szolgáló második változóként állapította meg a jövőbeni demográfiai változások megfelelő figyelembevétele érdekében. A Bizottság felhatalmazást kapott különösen arra, hogy – a tagállami köztisztviselőket érintő fejlemények, valamint az uniós alkalmazottak várható élettartama figyelembevételével – ötévenként értékelje a nyugdíjkorhatárt[8]. A Bizottság várhatóan 2019-ben nyújtja be első jelentését az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak.

---

6 Az illetmény-kiigazítások a 2014. április 16-i 422/2014/EU és 423/2014/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet értelmében 2011-ben 0 %-ra, 2012-ben pedig 0,8 %-ra csökkentek.

7 IPSAS 25, 91. és 96. cikk.

8 A személyzeti szabályzat 77. cikkének hatodik és hetedik bekezdése.

4. AZ UNIÓS TISZTVISELŐK NYUGDÍJRENDSZERÉNEK EGYENSÚLYBAN TARTÁSÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK TECHNIKAI VÉGREHAJTÁSA (2014–2018)

A személyzeti szabályzat XII. mellékletének technikai végrehajtásáért felelős hatóság az Eurostat. Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének biztosításmatematikai értékelésében egy vagy több szakképzett független szakértő nyújt segítséget az Eurostat részére. A melléklet végrehajtása révén felmerült módszertani kérdésekkel az Eurostat a tagállamok nemzeti szakértőivel együttműködve foglalkozik, akik legalább évente egyszer egy csoportban (a 83. cikk szerinti munkacsoportban) ülnek össze.

4.1. A 83. cikk szerinti munkacsoport tevékenysége a 2014–2018 közötti időszakban

A 83. cikk szerinti munkacsoport a 2014–2018 közötti időszakban a személyzeti szabályzat előírásainak megfelelően évente ülésezett. A csoport megvitatta és jóváhagyta az Eurostat által kidolgozott módszertani dokumentumokat.

Az Eurostat nemzetközi szervezetekkel, például az ISRP-vel – International Service for Remunerations and Pensions of the Coordinated Organisations (a koordinált szervezetekbeli díjazással és nyugdíjazással foglalkozó nemzetközi szolgálat), amely az OECD-t, a NATO-t, az ESA-t, az Európa Tanácsot és más szervezeteket tömörítiI – az Európai Központi Bankkal, az Európai Beruházási Bankkal, az Európai Beruházási Alappal, az Európai Szabadalmi Hivatallal és az Eurocontrollal is kicseréli a biztosításmatematikai kérdésekre vonatkozó információkat.

4.2. A szakképzett független szakértők által végzett értékelések

A személyzeti szabályzat XII. melléklete 13. cikke (2) bekezdésének megfelelően az Eurostat munkáját egy szakképzett független szakértő segíti a kapcsolódó biztosításmatematikai feltételezések módszertani végrehajtása, valamint azok meghatározása és kiszámítása során.

Egy nyílt ajánlattételi felhívás eredményei nyomán az Eurostat munkáját a következők segítették:

- az EY Actuaires Conseils az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének 2014 és 2016 közötti értékelése esetében;
- az Agilis S.A. és a Prudential Ltd. alkotta konzorcium az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének 2017. és 2018. évi értékelése esetében.

Mindkét aktuárius felülvizsgálta és jóváhagyta az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének értékeléséhez kapcsolódó módszertant, számításokat és jelentéseket. A számításokhoz használt bemeneti adatokat – például az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere által érintett népességet és a biztosításmatematikai feltételezéseket – egyeztették a külső szakértőkkel.

Az Eurostat által elkészített végleges értékelő jelentések tartalmazzák az aktuáriusok ajánlásait.

Az aktuáriusok függetlenül és párhuzamosan végzik el az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere keretében fizetendő nyugdíjjárulék mértékének kiszámítását, és biztosításmatematikai véleményt adnak ki, amely lehet „nem korlátozott” vagy „korlátozott” (ez utóbbira akkor kerül sor, amikor az aktuáriusok eredményei a megengedett 3 %-os lényegességi küszöbnél nagyobb mértékben térnek el az Eurostat eredményeitől).

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének értékelésére vonatkozó, 2014 és 2018 között kiadott valamennyi jelentés esetében az aktuáriusok „nem korlátozott” véleményt adtak ki.

5. PARAMÉTEREK ÉS BIZTOSÍTÁSMATEMATIKAI FELTÉTELEZÉSEK

5.1. Jogszabályban foglalt paraméterek

Ezek elsősorban a személyzeti szabályzat – többek között a nyugellátás kiszámítására vonatkozó szabályok – alkalmazásához kapcsolódó értékek.

E paraméterek némelyike bizonyos, az egyes tisztviselők egyéni helyzetéhez kapcsolódó feltételek szerint változik[9], például:

- Az éves növekedési ráta a 2014. január 1-jétől toborzott alkalmazottak esetében 1,8 %, a 2004. május 1-jétől toborzott alkalmazottak esetében 1,9 %, a 2004. április 30-ig toborzott alkalmazottak esetében pedig 2 %.

- A „rendes” nyugdíjkorhatár, amikor az alkalmazottak a nyugellátás csökkentése nélkül nyugdíjba vonulhatnak, 60 és 66 év között változik.

- A nyugdíjkorhatár elérését követően szolgálatban maradó alkalmazottak számára ellentételezést irányoznak elő (barcelonai ösztönző), míg a nyugdíjkorhatár elérése előtti korengedményes nyugdíjazás esetében szankciók alkalmazandók.

Az 1. táblázat a 2018-ban végzett legutóbbi nyugdíjértékeléshez használt, jogszabályban foglalt főbb paraméterek jegyzékét tartalmazza.

1. táblázat – A 2018-ban végzett biztosításmatematikai értékelés során használt, jogszabályban foglalt főbb paraméterek

Paraméter	Érték
Jogforrás	A 2014. január 1-jétől hatályos személyzeti szabályzat
A népesség számára előírt referenciadátum (a XII. melléklet 1. cikke)	2017.12.31.
Maximális hivatalos nyugdíjkorhatár (a személyzeti szabályzat 52. cikke)	65 (automatikusan – a 2014. január 1. előtt szolgálatban lévő alkalmazottak estében), 66 (automatikusan – az új tisztviselők esetében) vagy 67 (az alkalmazottak kérésére), illetve 70 (kivételes esetben)
Rendes nyugdíjkorhatár (a személyzeti szabályzat 52. cikke és XIII. mellékletének 22. cikke)	60–66 év a szolgálati évektől, az életkortól és a szolgálatba lépés dátumától függően
Minimális nyugdíjkorhatár (a személyzeti szabályzat 52. cikkének b) pontja, VIII. mellékletének 9. cikke és XIII. mellékletének	58

[9] Lásd a személyzeti szabályzat XII. mellékletét.

23. cikke)	
Kategória és besorolási fokozat a létminimum esetében (a VIII. melléklet 6. cikke)	az 1. besorolási fokozat első fizetési fokozata
Maximális öregségi nyugdíj (a személyzeti szabályzat 77. cikke)	az alapilletmény 70 %-a a nyugdíjba vonulás időpontjában
Éves növekedési ráta (a személyzeti szabályzat 77. cikke és XIII. mellékletének 21. cikke)	az alapilletmény 1,8 %-a (a 2014. január 1.-jétől szolgálatban lévő tisztviselők esetében), 1,9 %-a (a 2004. május 1.-jétől szolgálatban lévő tisztviselők esetében), illetve 2 %-a (a 2004. május 1. előtt szolgálatban lévő tisztviselők esetében)
Prémium a rendes nyugdíjkorhatár után szolgálatban lévő tisztviselők esetében (a VIII. melléklet 5. cikke és a XIII. melléklet 22. cikke)	Az alapilletmény 1,5 %-a (az új tisztviselők esetében), illetve 2,5 %-a, vagy a 60 éves korra megszerzett nyugdíjjogosultságok összegének 5 %-a, a tisztviselő szolgálatba lépésének időpontjától, a 2004. május 1-jén meglévő szolgálati éveitől és a 2004. május 1-jei életkorától függően
Minimális öregségi nyugdíj (a személyzeti szabályzat 77. cikke)	A létminimum 4 %-a, minden egyes szolgálati jogviszonyban eltöltött év után
Rokkantsági támogatás (a személyzeti szabályzat 78. cikke)	Az alapilletmény 70 %-a
Minimális rokkantsági támogatás (a személyzeti szabályzat 78. cikke)	A létminimum 100%-a
Özvegyi nyugdíj (a személyzeti szabályzat 79. cikke és VIII. mellékletének 18. cikke)	Az öregségi nyugdíj 60 %-a
Minimális özvegyi nyugdíj (a személyzeti szabályzat 79. cikke és VIII. mellékletének 18. cikke)	Az utolsó alapilletmény 35 %-a
Túlélő hozzátartozói nyugdíj (a személyzeti szabályzat 79. cikke és VIII. mellékletének 17. cikke)	Azon öregségi nyugdíj 60 %-a, amelyet a tisztviselő részére folyósítani kellett volna
Minimális túlélő hozzátartozói nyugdíj (a személyzeti szabályzat 79. cikke)	A legutóbbi alapilletmény 35 %-a, illetve a létminimum

5.2. Biztosításmatematikai feltételezések

Ezek a személyzeti szabályzat rendelkezéseinek, valamint a közösen elfogadott, bevált biztosításmatematikai gyakorlatoknak megfelelően előrejelzendő értékek.

E biztosításmatematikai feltételezések értékeinek becslése az általános biztosításmatematikai gyakorlatok szerint történt, és a tagállamok érintett szervezeti egységeinek nemzeti szakértőivel a 83. cikk szerinti munkacsoport ülésein folytatott egyeztetések tárgyát képezték.

A személyzeti szabályzat XII. melléklete rendelkezéseinek és a munkacsoport által hozott döntéseknek megfelelően e feltételezések némelyikét (például a halandósági táblát) csak a rendszer ötévenkénti értékelésekor teszik naprakésszé, míg másokat évenként. A legutóbbi ötéves értékelésre 2018-ban került sor.

5.3. Demográfiai feltételezések

A demográfiai vonatkozású főbb biztosításmatematikai feltételezések a következők:

– A halandósági táblák: Az Eurostat által kidolgozott 2018. évi uniós élettartamtábla olyan előretekintő táblázat, amely 20 éves időtávra (az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének időtartamával megegyező időtávra) vetítve tartalmazza a várható élettartam alakulását az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere által érintett népesség halálozásának alakulása alapján. A 2018. évi uniós élettartamtábla ezért az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere szempontjából teljesen releváns népességre épül.

A 2. táblázat az uniós élettartamtábla kivonata.

Életkor	Férfiak		Nők	
	X életkorban történő elhalálozás	Várható élettartam	X életkorban történő elhalálozás	Várható élettartam
40	0,00052220	44	0,00040251	47
45	0,00089611	39	0,00069129	42
50	0,00151059	35	0,00118716	37
55	0,00254589	30	0,00203834	32
60	0,00428923	25	0,00349874	27
65	0,00691083	21	0,00600232	23
70	0,01268196	17	0,00923173	19
75	0,02321581	13	0,01561910	15
80	0,04230976	10	0,02977824	11
85	0,07648061	7	0,05640000	8
90	0,13322851	5	0,10771240	5

– Az Eurostat által korábbi megfigyelések alapján kidolgozott rokkantsági táblák.

– A feltételezett nyugdíjkorhatár – a személyzeti szabályzat XII. melléklete 4. cikke (3) bekezdésének megfelelően az a feltételezés, hogy a nyugdíjazások rögzített, átlagos ütemben következnek be, amely az egyes alkalmazottak szolgálatba lépésének időpontja alapján változik.

– A házasság tényének valószínűsége a nyugdíjba vonulás időpontjában.

– Árvák és elvált házastársak esetében alkalmazott együtthatók stb.

A 3. táblázat a 2018-ban végzett legutóbbi nyugdíjértékeléshez használt demográfiai feltételezések jegyzékét tartalmazza.

3. táblázat – A 2018-ban végzett biztosításmatematikai értékelés során használt demográfiai feltételezések

Demográfiai feltételezések	2017.12.31.
Élettartamtábla (egészséges alkalmazottak)	2018. évi uniós élettartamtábla
Élettartamtábla (fogyatékossággal élő alkalmazottak)	2018. évi uniós élettartamtábla + 3 év
Rokkantsági tábla	2018. évi rokkantsági tábla
Aktuális családi állapot	Aktuális családi állapot
A házasság tényének valószínűsége a nyugdíjkorhatár elérésekor, férfiak esetében	82 %
A házasság tényének valószínűsége a nyugdíjkorhatár elérésekor, nők esetében	52 %
A tisztviselő és a házastársa közötti átlagos korkülönbség	1 év
Feltételezett nyugdíjkorhatár	63–66 év
Munkaerő-vándorlás	2018. évi munkaerő-vándorlás

5.4. Pénzügyi és gazdasági feltételezések

A személyzeti szabályzat XII. mellékletének 10. és 11. cikke értelmében a leszámítolási reálkamatlábat (a tagállamok hosszú távú államadósságának kamatlábát) és az általános illetménynövekedést (az illetménytáblázatban szereplő éves változás mértékét) az előző 30 évnek megfelelő kamatláb mozgóátlagaként kell kiszámítani. A XII. melléklet 11a. cikke értelmében azonban 2020-ig a mozgóátlagot konkrét idősáv alapján kell kiszámítani.

2018-ban a leszámítolási reálkamatláb és az általános illetménynövekedés az előző 24 év – 1994 és 2017 közötti évek – releváns kamatlábainak átlagaként került kiszámításra: ennek következtében a 2018. évi naprakésszé tételkor a leszámítolási reálkamatláb 2,9 %, az általános illetménynövekedés mértéke pedig –0,1 % volt.

További fontos gazdasági feltételezés az egyéni illetménynövekedést bemutató táblázat, amely az uniós tisztviselők szakmai előmenetelét (azaz az előléptetéseket és a hivatalban eltöltött idő szerinti fizetési fokozatokat) tükrözi. Az új személyzeti szabályzat 2014. január 1-jei hatálybalépésével az uniós tisztviselők szakmai előmenetele változott, emellett a besorolási fokozat és a besorolási csoport közötti kapcsolat megerősödött; az AD és az AST besorolási csoportban a legmagasabb besorolási fokozathoz való hozzáférés bizonyos feltételek mellett immár korlátozott. Ezenfelül bevezetésre került az AST/SC besorolási csoport.

A 4. táblázat a 2018-ban végzett legutóbbi nyugdíjértékeléshez használt gazdasági és pénzügyi feltételezések jegyzékét tartalmazza.

4. táblázat – A 2018-ban végzett biztosításmatematikai értékelés során használt gazdasági és pénzügyi feltételezések

Pénzügyi feltételezések	2017.12.31.
Illetménytábla	2017. július 1-jétől hatályos
Időtartam	20 év
Névleges leszámítolási kamatláb (NDR)	4,8 %
Inflációs ráta (IR)	1,8 %
Leszámítolási reálkamatláb (RDR)	2,9 %
Általános illetménynövekedés (GSG)	-0,1 %
Nyugdíjak általános újraértékelése (GPR) (megegyezik az általános illetménynövekedéssel)	-0,1 %
Egyéni illetménynövekedés (ISP)	2018. évi ISP-tábla
Az árvasági és az elvált házastársi nyugdíjra alkalmazott együttható	13 %
Korrekciós együtthatók (a XI. melléklet 3. cikkének (5) bekezdése és a XIII. melléklet 20. cikke)	0,0 %

6. EREDMÉNYEK: A NYUGDÍJJÁRULÉK MÉRTÉKÉNEK VÁLTOZÁSA

6.1. 2014 és 2018 közötti nyugdíjértékelések

A 2014–2018 közötti időszakban a rendszer egyensúlyának garantálása érdekében a nyugdíjjárulék mértékét – a személyzeti szabályzat 83. cikke (2) bekezdésének megfelelően – a teljes szolgálati költség és a teljes éves alapilletmények arányának egyharmadaként számították ki.

Az 5. táblázat a 2014 óta végzett összes értékelés eredményeit tartalmazza.

5. táblázat – Évenkénti nyugdíjjárulékok 2014 és 2018 között

Tételek	Nyugdíjértékelések				
	2014	2015	2016	2017	2018
	Referencia-időpont				
	2013.12.31.	2014.12.31.	2015.12.31.	2016.12.31.	2017.12.31.
Nyugdíjazáshoz kapcsolódó szolgálati költség	28,3 %	28,2 %	27,2 %	27,1 %	27,4 %
Rokkantsághoz kapcsolódó szolgálati költség	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,7 %
Elhalálozáshoz kapcsolódó szolgálati költség	0,9 %	0,9 %	1,0 %	0,9 %	0,9 %
A szolgálati költség és az alapilletmény aránya	**30,4 %**	**30,5 %**	**29,5 %**	**29,3 %**	**30,0 %**
Tisztviselői járulék mértéke (a teljes arány 1/3-a)	**10,1 %**	**10,2 %**	**9,8 %**	**9,8 %**	**10,0 %**
Tisztviselői járulék alkalmazott mértéke	**10,1 %**	**10,1 %**	**9,80 %**	**9,80 %**	**10,0 %**

6.2. A legutóbbi nyugdíjértékelés eredményei

Az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének 2018. évi biztosításmatematikai értékeléséből az derül ki, hogy a nyugdíjrendszer egyensúlyának biztosítása érdekében a fizetendő ellátások egyharmadának finanszírozásához szükséges járulék mértéke az alapilletmény (vagy a rokkantsági támogatás) 10,0 %-a.

A fent feltüntetett, kiszámított járulékmérték (10 %) a teljes szolgálati költség (1 424,8 millió EUR) és az összes éves alapilletmény (4 749,2 millió EUR) arányának az egyharmada. Ez a járulékmérték (0,2 %-kal) *magasabb*, mint a 2017-ben kiszámított járulékmérték (9,8 %).

A személyzeti szabályzat 83a. cikke (3) bekezdésének megfelelően a 83. cikk (2) bekezdésében meghatározott referencia-számadatot naprakésszé kell tenni. A Bizottság a naprakésszé tétel után két héten belül tájékoztatás céljából közzéteszi az *Európai Unió Hivatalos Lapjának* C sorozatában az ennek eredményeként kialakított, naprakésszé tett járulékmértéket (10,0 %).

A naprakésszé tétel ugyanazon időponttól hatályos, mint a személyzeti szabályzat 65. cikke szerinti díjazás éves naprakésszé tétele, azaz 2018. július 1-jétől visszaható hatállyal.

7. A NYUGDÍJRENDSZER EGYENSÚLYA

A jelentés 2.3. részében kifejtetteknek megfelelően az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere akkor van egyensúlyban, ha az alkalmazottak által fizetett éves járulékok fedezik az év során megszerzett jogosultságok egyharmadát, azaz a személyzeti szabályzat szerint az öregségi nyugdíj vonatkozásában a nyugdíjazás előtti végső alapilletmény 1,8 %-át, 1,9 %-át vagy 2 %-át. Mivel a nyugdíjjárulék mértékének kiszámítása a rendszer egyensúlyának garantálása érdekében történik, a rendszer akkor van egyensúlyban, ha a kiszámított mértéket alkalmazzák.

E jelentés referenciaidőszakában az Eurostat által kiszámított járulékmérték alapján a nyugdíjjárulék mértékének naprakésszé tételére a személyzeti szabályzat alábbi konkrét rendelkezéseinek figyelembevételét követően került sor:

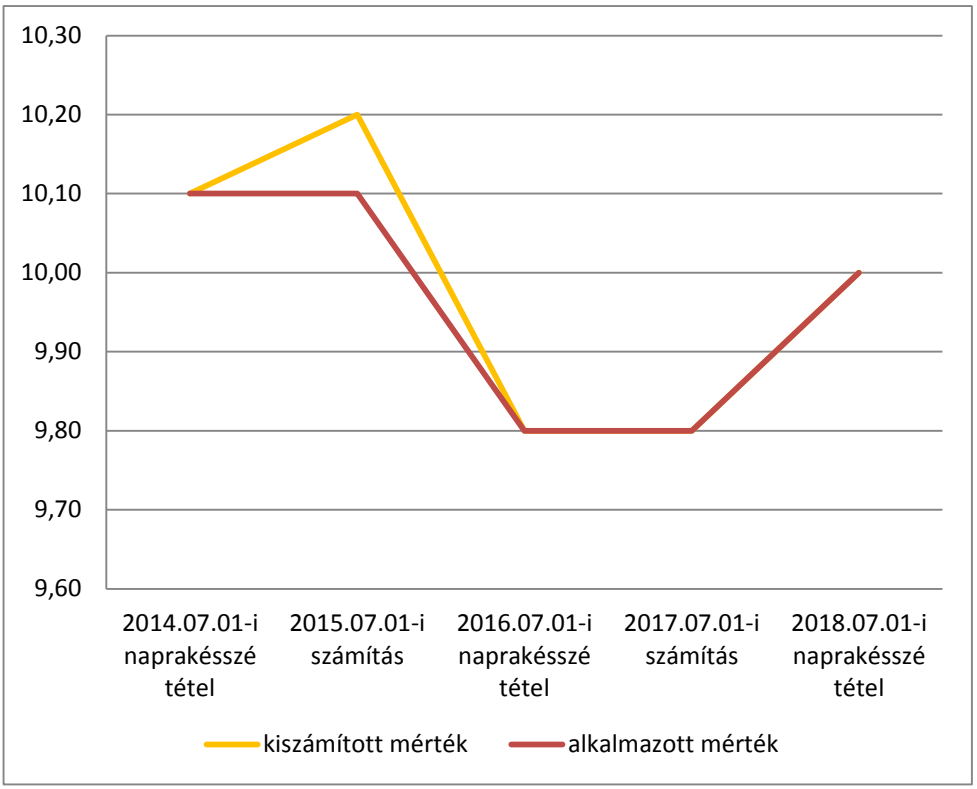
– a személyzeti szabályzat XII. melléklete 2. cikkének (1) bekezdése (a naprakésszé tétel nem vezethet az előző évben érvényes mértéknél egy százalékponttal több vagy kevesebb hozzájáruláshoz);

– a személyzeti szabályzat XII. melléklete 2. cikkének (2) bekezdése (a hozzájárulás naprakésszé tett mértéke – amely a biztosításmatematikai számításból származott volna – és az (1) bekezdés utolsó mondatában említett eltérésből származó naprakésszé tétel között megállapított különbség nem téríthető vissza bármikor, vagy – következésképpen – nem vehető figyelembe a későbbi biztosításmatematikai számításokban);

– a személyzeti szabályzat 83a. cikkének (4) bekezdése (az ötévenkénti biztosításmatematikai értékelés évenkénti naprakésszé tételekor a járulék mértékét kizárólag akkor kell naprakésszé tenni, ha legalább 0,25 százalékpontnyi különbség van a járulék éppen alkalmazott mértéke és a biztosításmatematikai egyensúly fenntartásához szükséges mérték között. Ez a határérték nem alkalmazandó a 2018. évi értékeléshez hasonló ötévenkénti értékeléskor).

Az 1. ábra a kiszámított és alkalmazott járulékmértékeket foglalja össze.

1. ábra – Kiszámított és alkalmazott nyugdíjjárulék-mértékek összefoglalása



Az ábrán látható, hogy az alkalmazott nyugdíjjárulék-mérték nagyon közel volt az Eurostat által kiszámított mértékhez. Megjegyzendő, hogy a személyzeti szabályzat fent említett rendelkezéseinek alkalmazása miatti kisebb eltérések lehetnek pozitívak vagy negatívak; ezek az eltérések hosszú távon általában kiegyenlítődnek.

Ezért a módszer teljesítette annak garantálására vonatkozó konkrét célját, hogy – a személyzeti szabályzat XII. melléklete 1. cikkének (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően – a személyzet által a költségvetésbe befizetett nyugdíjjárulék fedezze a nyugdíjrendszer keretében felmerülő költség egyharmadát, és ennélfogva az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere biztosításmatematikai egyensúlyban van.

8. AZ UNIÓS TISZTVISELŐK NYUGDÍJRENDSZERÉNEK KÖLTSÉGVETÉSI HATÁSA

Az 1960-as években a Tanács úgy határozott, hogy a személyzet járulékai nem tényleges nyugdíjalapban lesznek elkülönítve, hanem ehelyett azokat a beszedésükkor az uniós költségvetésben fogják jóváírni és a költségvetési hatóság határozatainak megfelelően fogják elkölteni, azaz egyetlen konkrét szakpolitikai területhez sem lesznek rendelve. A Tanács ugyanakkor úgy határozott, hogy a járulék munkáltatói részének beszedésére nem kerül sor. Ehelyett az uniós intézmények kötelezettséget vállaltak arra, hogy (az uniós költségvetésre hárítandó) jövőbeni nyugellátást az alkalmazottak nyugdíjba vonulásakor fizetik ki.

Költségvetési szempontból az uniós nyugdíjrendszer így a múltban nettó bevételt termelt, mivel még nem kiforrott, azaz a nyugdíjjogosultságokat szerző aktív alkalmazottak járulékai meghaladták a korlátozott számú nyugdíjas által lehívott ellátásokat. A nyugdíjrendszer bevétele az alkalmazottak és a munkáltatók járulékaiból állt; ez utóbbiakat nem egy alapba

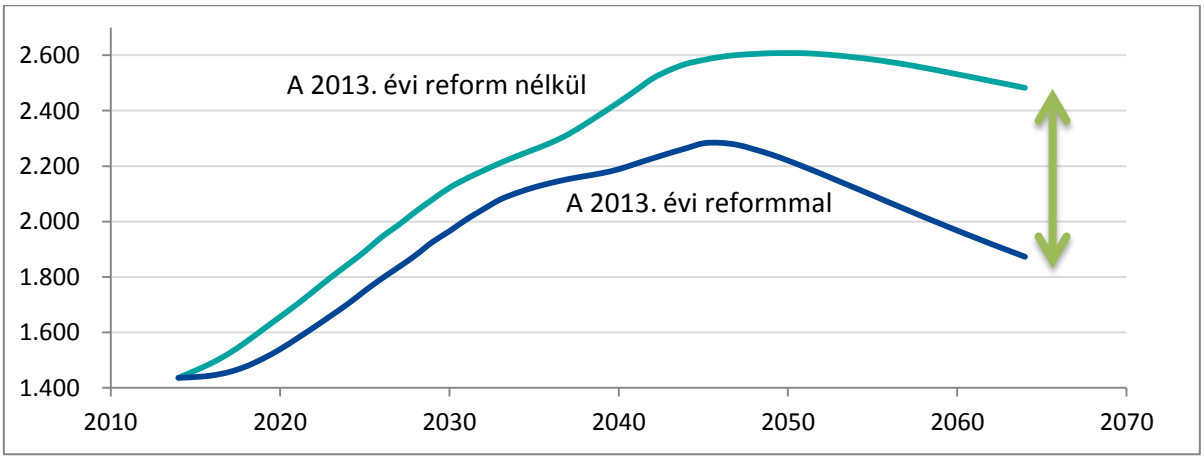
fizették, hanem csak a nyugdíjkötelezettségben tükröződött. Ily módon az **uniós költségvetés tulajdonképpen pénzt kölcsönzött a rendszer tagjaitól a jövőbeni ellátások fizetésére való garanciavállalásért**.

Mivel az EU és a munkaereje a nyugdíjrendszernek az 1960-as években történt létrehozása óta növekedett, a nyugdíjasok nettó száma (a nyugdíjba vonuló alkalmazottak és az elhunyt nyugdíjasok száma közötti különbség) nő, és a következő többéves pénzügyi keret időtartama alatt tovább fog emelkedni. Bár hosszú távon a nyugdíjkiadások az egymást követő reformok miatt jelentősen csökkenni fognak, ezek a reformok átmeneti rendelkezések tárgyát képezték, mivel a nyugdíjjogosultságokat a szerzett jogok elve védi. Ezért a **reformnak a nyugdíjkiadásokra kifejtett költségvetési hatásai idővel csak fokozatosan jelennek meg**. Következésképpen, mivel az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere nem kiforrott, a nyugdíjkiadások növekedése várhatóan a 2040-es évekig folytatódni fog.

A reform miatti jelentős nyugdíjmegtakarítást (lásd a 2. ábrát) a nyugdíjköltségek hosszú távú költségvetési vonzatairól készített Eurostat-tanulmány[10] 2016-ban megerősítette. Ez a tanulmány kedvező fogadtatásra talált a tagállamok körében objektív és realista helyzetértékelésként. Az Eurostat megállapította, hogy a 2013. évi reform **megközelítőleg 30 %-kal fogja csökkenteni a nyugdíjkiadásokat** a nyugdíjrendszer korábbi – 2004-ben elvégzett – átalakításából fakadó megtakarításokon felül. Ezen Eurostat-tanulmányt követően több tagállam kiemelte a nyugdíjakra képzett céltartalékok fontosságát annak biztosításakor, hogy az EU továbbra is vonzó intézmény legyen valamennyi tagállam – és különösen a viszonylag magas egy főre jutó jövedelemmel rendelkező tagállamok – pályázói számára.

Ezenfelül a személyzeti szabályzat két, egymást követő, nagyszabású reformját nagyon rövid időn belül vezették be (2004-től és 2014-től), ami jogi szempontból szükségessé tette azt is, hogy a reformok végrehajtása során a jelenleg szolgálatban lévő alkalmazottak jelentős részét érintő **átmeneti intézkedések** kerüljenek bevezetésre. E jogi korlátozásokon felül a meglévő szabályok jelen pillanatban történő további változtatásai tovább veszélyeztetnék a munkakörülményekkel és a nyugellátásokkal kapcsolatos jogbiztonságot és kiszámíthatóságot. Ez valószínűleg még inkább gátolná azt, hogy az intézmények képesek legyenek kezelni az észlelt jelentős földrajzi egyensúlytalanságokat.

2. ábra – A hosszú távú nyugdíjköltségek alakulása (millió EUR-ban, változatlan árakon kifejezett számadatok) a 2016. évi Eurostat-tanulmány szerint



[10] SWD(2016) 268.

9. KÖVETKEZTETÉSEK

A személyzeti szabályzat XII. mellékletének a Bizottság általi végrehajtása biztosította az uniós tisztviselők nyugdíjrendszerének stabilitását és az elméleti alap egyensúlyát, míg a személyzeti szabályzat 2004. és 2013. évi reformjainak végrehajtása sikeres, fokozatosan növekednek az éves megtakarítások.

A fentiekre tekintettel a személyzeti szabályzat XII. mellékletének alkalmazása elérte az uniós tisztviselők nyugdíjrendszere egyensúlyának garantálására vonatkozó konkrét célját, mivel az alkalmazottak által a költségvetésbe befizetett nyugdíjjárulékok az alábbi okok miatt fedezik a naponta megszerzett jogosultságok egyharmadát:

- az Eurostat által kiszámított járulékmérték az adott évben megszerzett nyugdíjjogosultságok egyharmadát fedezte;

- a kiszámított járulékmértéket nemzeti szakértők és szakképzett független szakértők jóváhagyták;

- az alkalmazott járulékmérték nagyon közel állt a kiszámítotthoz;

- a kiszámított és az alkalmazott mértékek közötti kisebb eltérések a személyzeti szabályzat egyedi rendelkezései miatt merültek fel. Mivel ezek az eltérések lehetnek pozitívak vagy negatívak, hosszú távon általában kiegyenlítődnek.

A társjogalkotók úgy döntöttek, hogy ennek a jelentésnek a nyugdíjrendszer 2014–2018 közötti biztosításmatematikai egyensúlyára, nem pedig a nyugdíjkiadások jövőbeni alakulására kell összpontosítania. Ezzel szemben megjegyzendő, hogy a Bizottság a következő többéves pénzügyi keretről szóló tanácsi rendeletre irányuló javaslatában a 2021–2027 közötti időszakra várható kiadást konkrétan a 8. részben bemutatott évenkénti nyugdíjkiadás-növekedés alapján terjesztette elő. A Bizottság ez alkalommal arra is kötelezettséget vállalt, hogy a többéves pénzügyi keret 2023. évi félidős felülvizsgálatának keretében megvizsgálja az az uniós alkalmazottak tőkealapú nyugdíjalapja létrehozásának megvalósíthatóságát.