KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 2.3.2021 r.
COM(2021) 94 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 w szczególności zmiany wieku emerytalnego pracowników służby cywilnej w państwach członkowskich oraz zmiany średniego trwania życia urzędników instytucji w latach 2014–2018.

1. ZAKRES SPRAWOZDANIA

Zgodnie z 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 2014 r. a dniem 31 grudnia 2018 r.

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

Po wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej w dniu 1 lutego 2020 r. nie przedkłada się żadnych danych dotyczących Zjednoczonego Królestwa. Należy zauważyć, że analiza przeprowadzona w sprawozdaniu posłuży za podstawę przyszłych działań. Wobec tego mimo pełnego uznania faktu, że w okresie odniesienia Zjednoczone Królestwo było państwem członkowskim, na tym etapie włączenie danych odnoszących się do sytuacji w Zjednoczonym Królestwie nie wydaje się stosowne.

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

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

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 końca 2019 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 są oparte na „systemie repartycyjnym" (tj. w programach tych składki emerytalne osób aktywnych zawodowo są dystrybuowane wśród osób w wieku emerytalnym) w odróżnieniu od programów, 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[2], program emerytalny dla urzędników UE jest funduszem umownym (wirtualnym) o określonych świadczeniach, w którym składki pracowników służą finansowaniu ich własnych przyszłych emerytur. Składki faktycznie pokrywają koszt uprawnień do świadczeń emerytalnych nabytych w danym roku i nie są w żaden sposób związane z wydatkami na pokrycie emerytur poniesionymi w danym roku[3].

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 pracownicy UE automatycznie przechodzą 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 w przypadku wszystkich pracowników. Wcześniejsza emerytura zawsze skutkuje znaczną karą finansową[4].

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

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

[4] Zgodnie z art. 9 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego odnośna emerytura zostaje pomniejszona o 3,5 % za każdy rok różnicy między powszechnym wiekiem emerytalnym a rzeczywistym wiekiem przejścia na emeryturę.

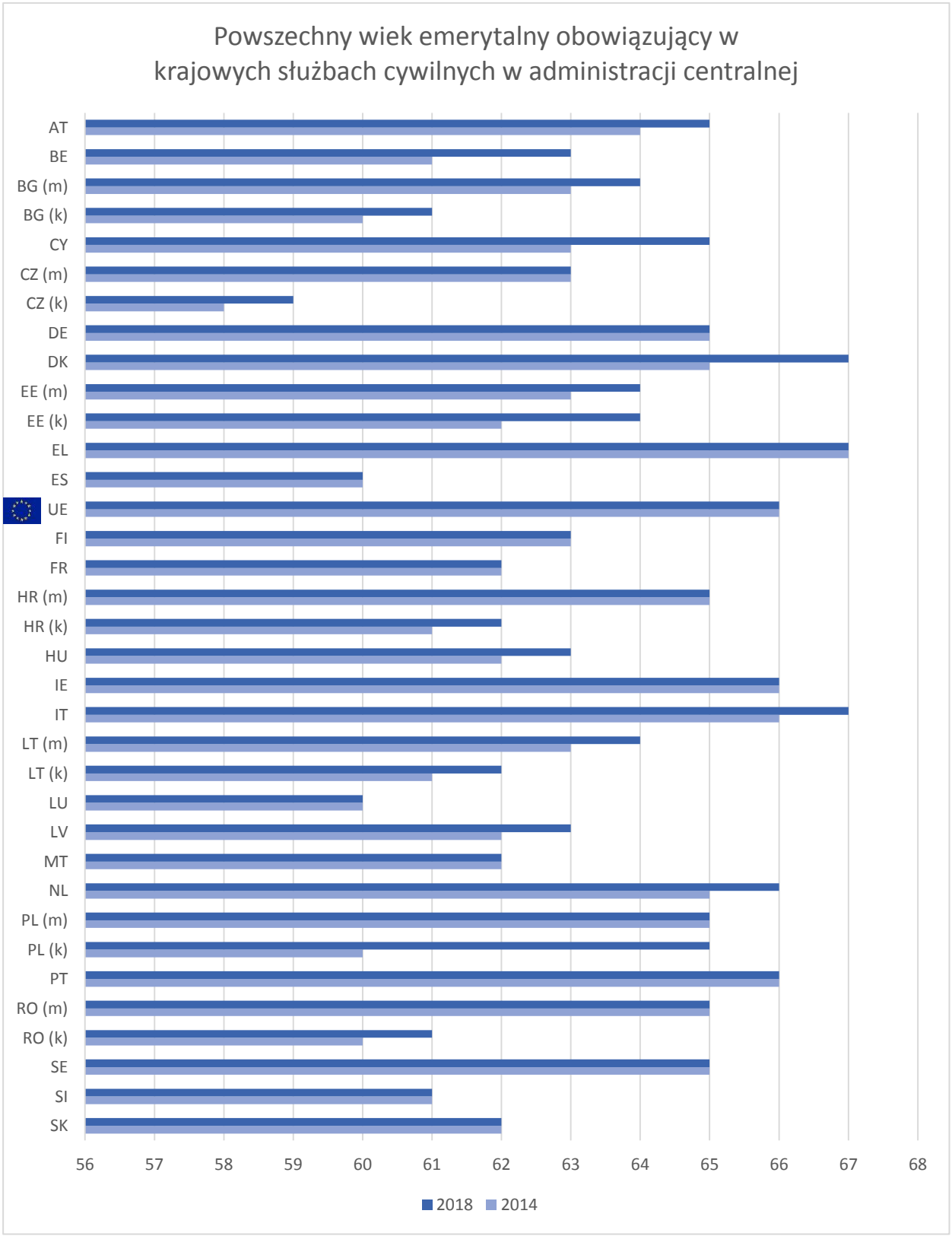
- Po drugie, pracownicy mogą – na swój wniosek i gdy organ powołujący uzna, że jest to uzasadnione w interesie służby – kontynuować pracę do 67 roku życia. Wyjątkowo pracownicy mogą pracować do 70 roku życia, w którym to przypadku przechodzą oni na emeryturę automatycznie ostatniego dnia miesiąca, w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

3. ZMIANY ODPOWIEDNIEGO WIEKU EMERYTALNEGO URZĘDNIKÓW ADMINISTRACJI CENTRALNYCH PAŃSTW CZŁONKOWSKICH

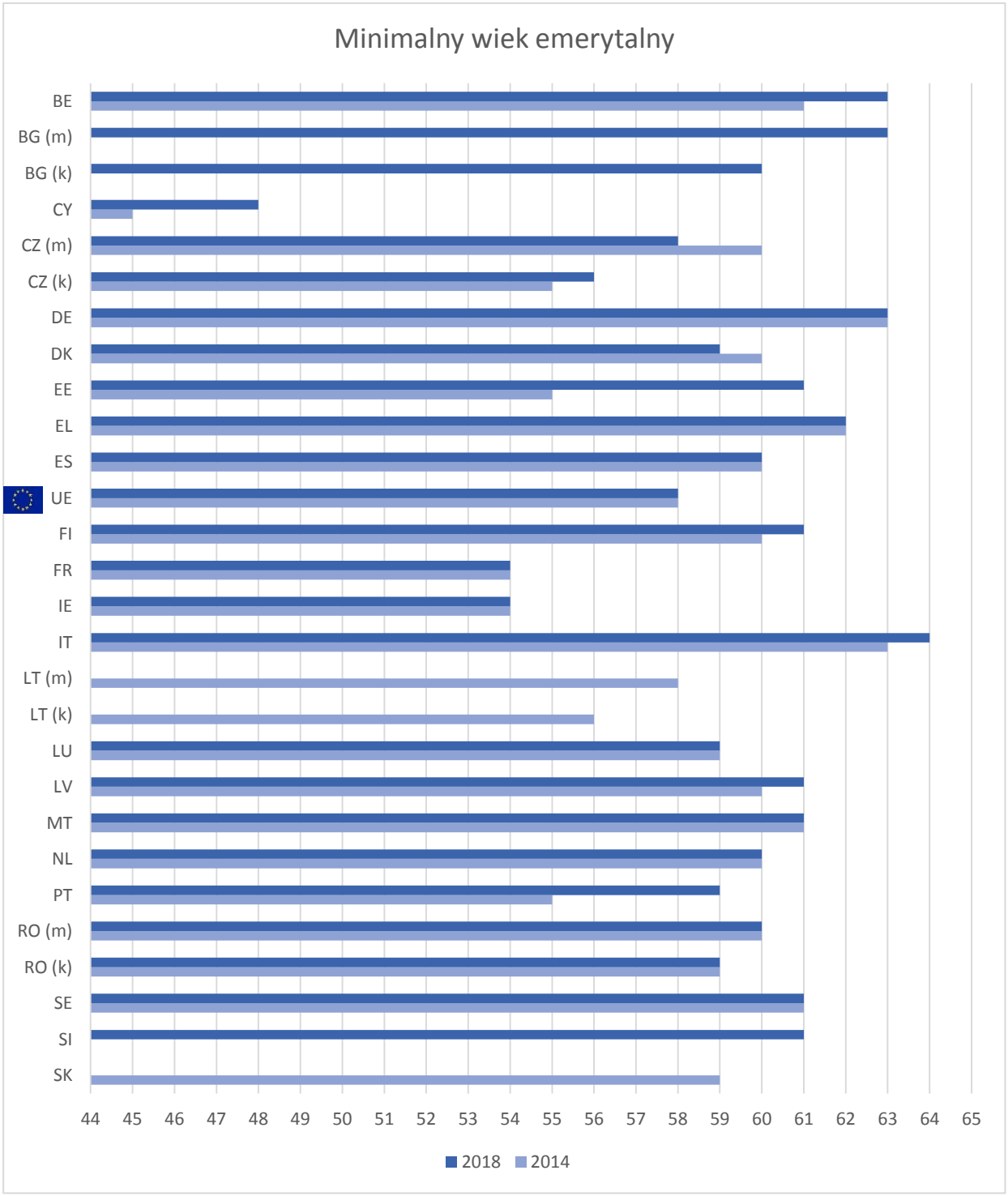
Na poniższych wykresach przedstawiono zmiany powszechnego wieku emerytalnego, minimalnego wieku emerytalnego oraz maksymalnego wieku emerytalnego urzędników służby cywilnej szczebla administracji centralnej państw członkowskich[5]. Państwa członkowskie niewymienione w tabelach albo nie przekazały Eurostatowi danych, albo nie stosują minimalnego lub maksymalnego wieku emerytalnego.

[5] W przypadkach, w których państwa członkowskie przekazały dane w postaci zakresów (tj. minimalny wiek emerytalny między 56 a 60 rokiem życia), w wykresach uwzględniono wartość najwyższą.

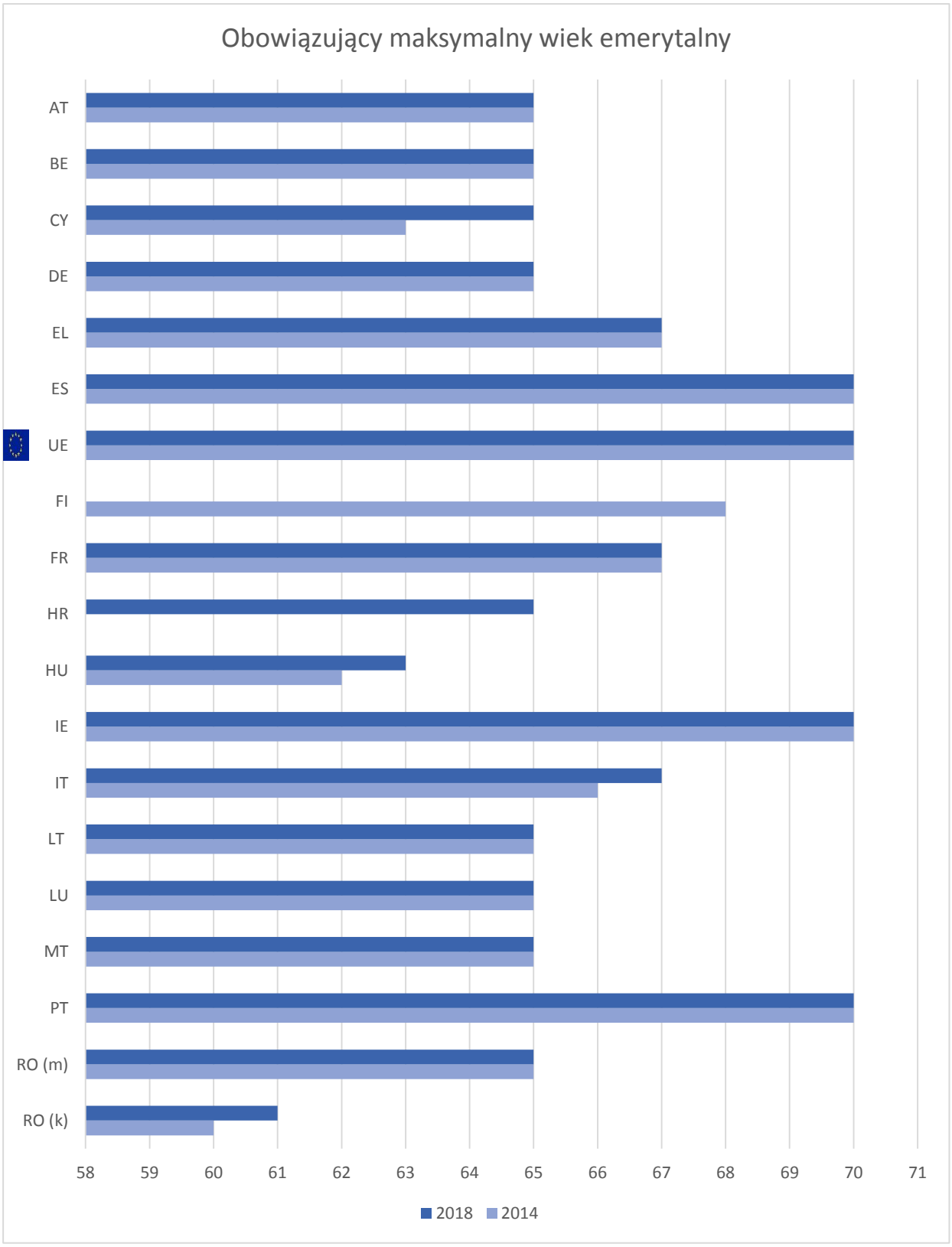
3.1. Powszechny wiek emerytalny w służbach cywilnych szczebla administracji centralnej państw członkowskich



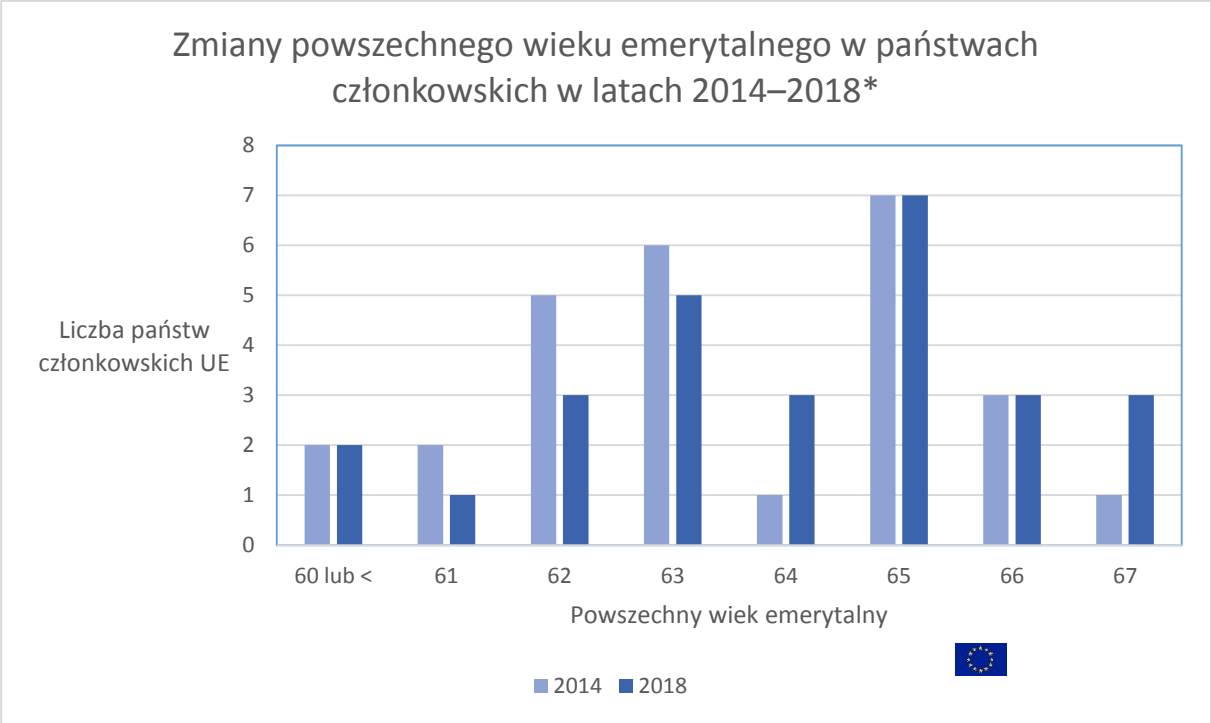
3.2. Minimalny wiek emerytalny



3.3. Maksymalny wiek emerytalny



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



* *Tabela ta opiera się na danych przedstawionych w tabeli 3.2. W przypadku państw, które rozróżniły wiek emerytalny dotyczący kobiet i mężczyzn, w powyższej tabeli uwzględniono wartość najwyższą.*

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 2014–2018.

Widoczna jest pewna rozbieżność wynikająca z tego, że niektóre państwa członkowskie nie stosują minimalnego wieku emerytalnego, natomiast w innych nie ma różnicy między maksymalnym wiekiem emerytalnym a powszechnym wiekiem emerytalnym w przypadku 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 2014 r. wskazuje, że w jednym państwie członkowskim powszechny wiek emerytalny był wyższy niż powszechny wiek emerytalny w przypadku pracowników UE wynoszący 66 lat oraz że powszechny wiek emerytalny we wszystkich państwach członkowskich mieścił się w zakresie 58–67 lat.

Ocena przeprowadzona w 2018 r. wskazuje, że w trzech państwach członkowskich powszechny wiek emerytalny był wyższy niż powszechny wiek emerytalny w przypadku pracowników UE oraz że powszechny wiek emerytalny we wszystkich państwach członkowskich mieścił się w zakresie 59–67 lat.

W świetle powyższego zauważa się, co następuje:

- Obecny maksymalny wiek emerytalny w przypadku pracowników UE (70 lat) odpowiada najwyższej normie mającej zastosowanie w służbach cywilnych szczebla administracji centralnej państw członkowskich.
- Obecny minimalny wiek emerytalny w przypadku pracowników UE (58 lat) jest niższy niż średni minimalny wiek emerytalny mający zastosowanie w służbach cywilnych szczebla administracji centralnej państw członkowskich, które udzieliły odpowiedzi (59,4 roku)[6].
- Po podniesieniu powszechnego wieku emerytalnego dla pracowników UE z 60 do 66 lat w latach 2004–2014 w państwach członkowskich można zaobserwować efekt doganiania.
- W okresie odniesienia obserwuje się utrzymujące się różnice między państwami członkowskimi.
- W latach 2014–2018 średni powszechny wiek emerytalny wśród państw członkowskich udzielających odpowiedzi wzrósł o mniej niż jeden rok.
- W 2018 r. w 89 % państw członkowskich udzielających odpowiedzi powszechny wiek emerytalny nie przekraczał powszechnego wieku emerytalnego dla pracowników UE.
- Od czasu reformy z 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.

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 wykorzystuje się na potrzeby rocznego i pięcioletniego oszacowania aktuarialnego programu emerytalnego dla 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.

W szczególności średnie trwanie życia urzędników i innych pracowników instytucji ocenia się na podstawie tablicy trwania życia sporządzonej przez Eurostat na potrzeby oszacowania aktuarialnego dotyczącego programu emerytalnego dla urzędników UE. Tablica trwania życia przedstawia właściwości pełnej populacji członków programu i wobec tego jest stworzona w oparciu o populację w pełni dotyczącą programu, co wyklucza jakikolwiek efekt zniekształcający. Tablice trwania życia odzwierciedlające umieralność aktualizuje się co pięć lat, aby uwzględnić również najnowsze obserwacje dotyczące umieralności[7].

4.1. Kwestie związane z metodyką

Eurostat wykorzystał prospektywne tablice trwania życia na potrzeby pięcioletnich ocen programu emerytalnego dla urzędników UE zarówno z 2013 r., jak i z 2018 r. Zostały one

[6] Należy przypomnieć, że od 2014 r. wcześniejsza emerytura zawsze skutkuje znaczną karą finansową, ponieważ taka emerytura zostaje pomniejszona o 3,5 % za każdy rok różnicy między powszechnym wiekiem emerytalnym a rzeczywistym wiekiem przejścia na emeryturę.

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

zatwierdzone przez zewnętrznych aktuariuszy wyznaczonych zgodnie z art. 13 ust. 2 załącznika XII do regulaminu pracowniczego.

Prospektywne tablice trwania życia uwzględniają wskaźniki umieralności w zależności zarówno od wieku, jak i rozpatrywanego roku. Tablice te obejmują przewidywane przyszłe zmiany umieralności poprzez uwzględnienie zaobserwowanych i przewidywanych zmian umieralności w odniesieniu do określonej populacji w jej cyklu życia[8].

Stosowanie prospektywnych tablic trwania życia stanowi najlepszą praktykę aktuarialną w porównaniu ze stosowaniem okresowych tablic trwania życia, w których przypadku wykorzystuje się wskaźniki umieralności z jednego roku (lub kilku lat) i zakłada się, że wskaźniki te mają zastosowanie przez resztę życia danej osoby. W przeciwieństwie do prospektywnych tablic trwania życia okresowe tablice trwania życia nie odzwierciedlają żadnych późniejszych zmian we wskaźnikach umieralności[9]. Dlatego też wybrana metodyka skutkuje wyższym wzrostem średniego trwania życia niż w przypadku podejścia opartego na okresowych tablicach trwania życia.

Opracowane przez Eurostat prospektywne tablice trwania życia w UE (EULT) uwzględniają tendencję stałego wzrostu średniego trwania życia w perspektywie 20 lat w oparciu o zmiany umieralności w ramach programu emerytalnego dla populacji urzędników UE. Tablica ta opiera się na obserwacji zjawiska umieralności wśród członków programu emerytalnego dla urzędników UE, co pozwala uniknąć ewentualnych zewnętrznych zniekształceń.

Zastosowanie prospektywnej tablicy trwania życia jest zgodne z najlepszą praktyką aktuarialną. To średnie trwanie życia znajduje odzwierciedlenie w ocenie programu emerytalnego dla urzędników UE. Na tej podstawie wysokość składki emerytalnej jest corocznie dostosowywana w celu zapewnienia równowagi programu.

4.2. Porównanie średniego trwania życia pracowników UE w latach 2013 i 2018

Wskaźniki umieralności różnią się w przypadku mężczyzn i kobiet. W związku z tym aktuarialne tablice trwania życia na rok 2013 i rok 2018 są obliczone oddzielnie, co jest zgodne z najlepszą praktyką aktuarialną.

Mężczyźni

Wiek	Śr. trw. życia 2013	Śr. trw. życia 2018	Wzrost śr. trw. życia (2014–2018)
18	65,7	65,8	0,078
19	64,8	64,8	0,078
20	63,8	63,8	0,078
21	62,8	62,9	0,078
22	61,8	61,9	0,078
23	60,8	60,9	0,078
24	59,8	59,9	0,078

Kobiety

Wiek	Śr. trw. życia 2013	Śr. trw. życia 2018	Wzrost śr. trw. życia (2014–2018)
18	67,8	68,3	0,559
19	66,8	67,3	0,559
20	65,8	66,3	0,559
21	64,8	65,4	0,559
22	63,8	64,4	0,559
23	62,8	63,4	0,559
24	61,8	62,4	0,559

[8] Na przykład średnie trwanie życia dla wieku 65 lat w 2018 r. zostałoby zaktualizowane z wykorzystaniem odnotowanego w 2018 r. wskaźnika umieralności dla wieku 65 lat oraz przewidywanego wskaźnika umieralności dla wieku 66 lat w 2019 r., dla 67 lat w 2020 r. itd., umożliwiając w ten sposób przewidzenie przyszłych zmian we wzorcu umieralności.

[9] Okresowa tablica trwania życia odpowiada zatem średniej liczbie dodatkowych lat, które dana osoba mogłaby przeżyć, gdyby przez resztę swojego życia doświadczała wskaźników umieralności charakterystycznych dla jej wieku na danym obszarze i w danym okresie. Mimo iż tablice te uwzględniają fakt, że średnia umieralność wzrasta wraz z wiekiem, nie odzwierciedlają one zmian umieralności w czasie. W takim przypadku zakłada się, że przyszła umieralność będzie dokładnie taka sama jak umieralność obserwowana obecnie.

25	58,8	58,9	0,078
26	57,9	57,9	0,078
27	56,9	57,0	0,078
28	55,9	56,0	0,078
29	54,9	55,0	0,078
30	53,9	54,0	0,078
31	52,9	53,0	0,078
32	51,9	52,0	0,078
33	51,0	51,0	0,078
34	50,0	50,1	0,078
35	49,0	49,1	0,078
36	48,0	48,1	0,078
37	47,0	47,1	0,078
38	46,0	46,1	0,078
39	45,1	45,1	0,079
40	44,1	44,2	0,079
41	43,1	43,2	0,079
42	42,1	42,2	0,079
43	41,2	41,2	0,079
44	40,2	40,3	0,080
45	39,2	39,3	0,081
46	38,3	38,3	0,082
47	37,3	37,4	0,083
48	36,3	36,4	0,084
49	35,4	35,5	0,086
50	34,4	34,5	0,087
51	33,5	33,6	0,090
52	32,5	32,6	0,092
53	31,6	31,7	0,096
54	30,6	30,7	0,100
55	29,7	29,8	0,105
56	28,8	28,9	0,112
57	27,8	28,0	0,120
58	26,9	27,0	0,129
59	26,0	26,1	0,138
60	25,1	25,2	0,146
61	24,2	24,3	0,155
62	23,3	23,5	0,163
63	22,4	22,6	0,172
64	21,5	21,7	0,179
65	20,7	20,8	0,184
66	19,8	20,0	0,183

25	60,8	61,4	0,559
26	59,8	60,4	0,559
27	58,9	59,4	0,559
28	57,9	58,4	0,560
29	56,9	57,4	0,560
30	55,9	56,4	0,560
31	54,9	55,5	0,560
32	53,9	54,5	0,560
33	52,9	53,5	0,560
34	51,9	52,5	0,560
35	50,9	51,5	0,560
36	50,0	50,5	0,560
37	49,0	49,5	0,560
38	48,0	48,5	0,560
39	47,0	47,6	0,560
40	46,0	46,6	0,560
41	45,0	45,6	0,560
42	44,1	44,6	0,560
43	43,1	43,6	0,561
44	42,1	42,7	0,561
45	41,1	41,7	0,562
46	40,1	40,7	0,563
47	39,2	39,7	0,564
48	38,2	38,8	0,566
49	37,2	37,8	0,568
50	36,3	36,9	0,570
51	35,3	35,9	0,573
52	34,4	34,9	0,577
53	33,4	34,0	0,582
54	32,5	33,0	0,588
55	31,5	32,1	0,596
56	30,6	31,2	0,605
57	29,6	30,2	0,616
58	28,7	29,3	0,629
59	27,8	28,4	0,645
60	26,8	27,5	0,659
61	25,9	26,6	0,672
62	25,0	25,7	0,682
63	24,1	24,8	0,690
64	23,2	23,9	0,695
65	22,3	23,0	0,697
66	21,5	22,2	0,696

Porównanie średniego trwania życia z 2013 r. i 2018 r. w przypadku czynnych pracowników (od 18 do 66 roku życia[10]) wykazuje ograniczony wzrost średniego trwania życia.

Tablica trwania życia dotycząca mężczyzn z 2018 r. wykazuje 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 6 dni) w powszechnym wieku emerytalnym.

Tablica trwania życia dotycząca kobiet z 2018 r. wykazuje 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 życia pracowników instytucji, tj. o 4 miesiące w młodszym wieku i o 5 miesięcy w powszechnym wieku emerytalnym.

[10] 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).

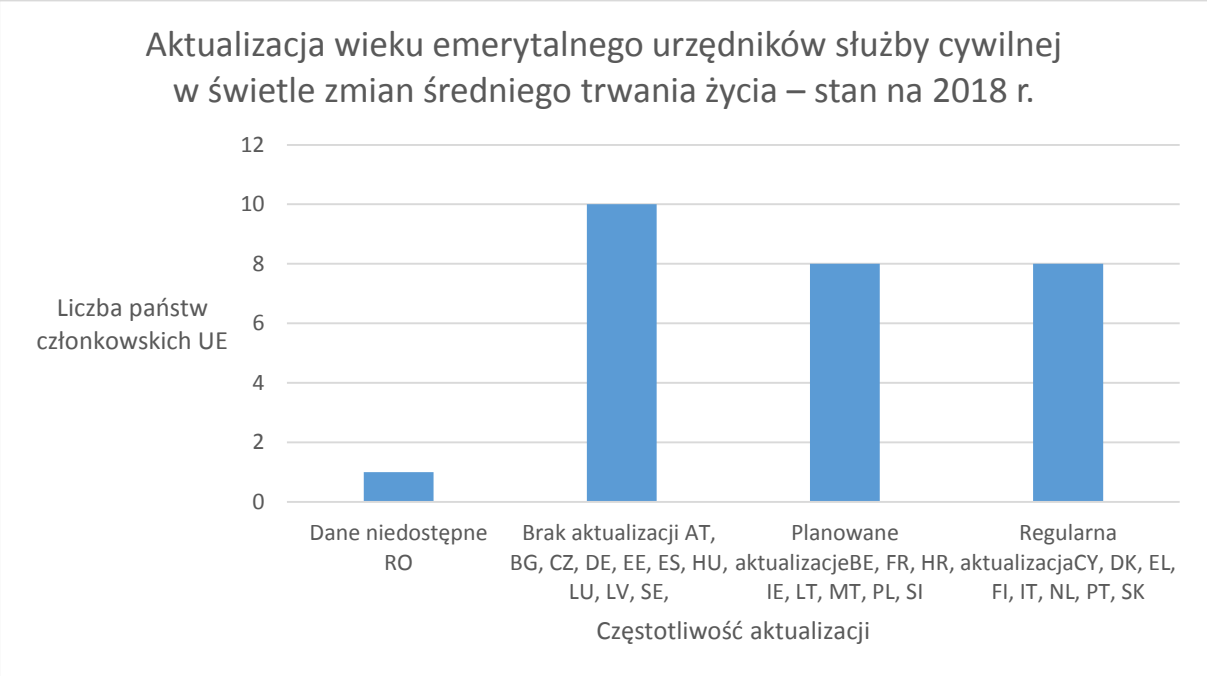
5. ROZWÓJ SYTUACJI W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH

Oprócz oceny w ramach pkt 3 i 4 niniejszego sprawozdania Komisja wzięła również pod uwagę 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 następstwie światowego kryzysu finansowego wiele państw wdrożyło środki mające na celu poprawę stabilności finansowania swoich systemów emerytalnych. W szczególności, zgodnie z przebiegiem reform kryzysowych i pokryzysowych zaobserwowanym w sprawozdaniach nt. adekwatności emerytur z 2015 r. i 2018 r., poprawa zrównoważonego charakteru emerytur nadal była głównym celem reform emerytalnych w okresie odniesienia. Cel ten osiągano głównie poprzez dostosowanie czasu trwania emerytury do średniego trwania życia. Różne państwa członkowskie przeprowadziły jednak te działania z uwzględnieniem różnych punktów wyjścia, przy różnych poziomach ambicji i różnym stopniu uwzględnienia płci[11]. W 2020 r. w zdecydowanej większości państw członkowskich wiek emerytalny jest niższy niż wiek emerytalny pracowników UE.

Dodatkowo niektóre spośród niedawnych reform emerytalnych dotyczyły głównie zmniejszenia wymogów dotyczących wieku emerytalnego, podwyższenia świadczeń emerytalnych, w tym w przypadku emerytur z pierwszego filaru, oraz rozszerzenia zakresu

[11] Komisja Europejska i Komitet Ochrony Socjalnej, Sprawozdanie nt. adekwatności emerytur z 2018 r., s. 101–102.

świadczeń emerytalnych[12]. W niektórych przypadkach wpływ uchwalonych reform został zawieszony lub odroczony (np. zastosowanie „indeksu rewaloryzacji świadczeń emerytalnych" i czynnika zrównoważonego charakteru) lub stworzono nowe tymczasowe możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę[13]. W innych przypadkach tempo reform wywołanych kryzysem finansowym w latach 2008–2012 uległo ostatnio spowolnieniu, a kilka państw członkowskich nawet odwróciło już uchwalone reformy, a w niektórych przypadkach przywróciło niższy wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn.

Ponadto prognozy długoterminowe przekazane przez większość państw członkowskich nie przewidują wzrostu wieku emerytalnego powyżej 66 lat co najmniej do 2030 r.[14]

Ponadto wydaje się, że w kilku państwach członkowskich przyjęto niedawno elastyczne zasady przechodzenia na emeryturę mające na celu ułatwienie wydłużenia życia zawodowego i usprawnienie procesu przechodzenia na emeryturę, w tym elastyczne formy przechodzenia od zatrudnienia do pełnej emerytury[15].

WNIOSKI

1) Od 2014 r. niektóre państwa członkowskie podwyższyły powszechny wiek emerytalny mający zastosowanie do urzędników służby cywilnej szczebla administracji centralnej. Niemniej pod koniec 2018 r. w ponad 89 % państw członkowskich udzielających odpowiedzi powszechny wiek emerytalny nie przekraczał wynoszącego 66 lat powszechnego wieku emerytalnego obowiązującego pracowników UE.

2) Zmiany unijnych tablic trwania życia, opartych na metodyce odpowiadającej najlepszym praktykom aktuarialnym, wskazują na bardzo ograniczony średni wzrost średniego trwania życia pracowników instytucji w okresie odniesienia.

3) Biorąc pod uwagę zaobserwowaną zmianę wieku emerytalnego w krajowych służbach cywilnych szczebla administracji centralnej oraz 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 należy do najwyższych obowiązujących w porównaniu z wiekiem obowiązującym w krajowych systemach emerytalnych państw członkowskich. Ponadto ostatnie wydarzenia wskazują na tendencję polegającą na odwracaniu niektórych wcześniejszych decyzji dotyczących podniesienia powszechnego wieku emerytalnego.

---

[12] OECD, *Przegląd emerytur z 2019 r. [Pensions at a Glance 2019]*. W swoich konkluzjach w sprawie sprawozdania specjalnego Europejskiego Trybunału Obrachunkowego nr 15/2019 z dnia 8 czerwca 2020 r. pt. „Pakiet reform warunków zatrudnienia z 2014 r. – znaczne oszczędności, jednak nie bez konsekwencji dla pracowników", 8635/20, Rada zwróciła się do Komisji o monitorowanie zmian rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę z wykorzystaniem aktualnych danych porównawczych dotyczących systemów emerytalnych państw członkowskich poprzez odniesienie do badania OECD pt. „Emerytury w zarysie".

[13] Komisja Europejska i Komitet Polityki Gospodarczej, Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa z 2021 r.: powiązane założenia i metodyki prognozowania [2021 Ageing Report: underlying assumptions and projection methodologies], s. 35.

[14] Komisja Europejska i Komitet Ochrony Socjalnej, Sprawozdanie nt. adekwatności emerytur z 2018 r., s. 126, tabela 10.

[15] Komisja Europejska i Komitet Ochrony Socjalnej, Sprawozdanie nt. adekwatności emerytur z 2018 r., s. 103.

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