EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 2.3.2021.
COM(2021) 94 final

IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU I VIJEĆU

u skladu s člankom 77. Pravilnika o osoblju za dužnosnike

IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU I VIJEĆU

u skladu s člankom 77. Pravilnika o osoblju za dužnosnike

PRAVNA OSNOVA

Člankom 77. Pravilnika o osoblju kako je zadnje izmijenjen 2013.[1] predviđa se da se dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu ocjenjuje svakih pet godina počevši od 1. siječnja 2014. na temelju izvješća Komisije Europskom parlamentu i Vijeću. U izvješću se posebno razmatraju razvoj dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu osoblja u javnim službama država članica i razvoj očekivanog životnog vijeka dužnosnika institucija.

Suzakonodavci su odlučili i da Komisija prema potrebi izrađuje prijedlog o izmjeni dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu u skladu sa zaključcima tog izvješća, pri čemu se posebna pozornost posvećuje razvoju situacije u državama članicama.

U ovom se izvješću prethodno navedena odredba primjenjuje tako da se posebno razmatraju razvoj dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu osoblja u javnim službama država članica i razvoj očekivanog životnog vijeka dužnosnika institucija od 2014. do 2018.

1. PODRUČJE PRIMJENE IZVJEŠĆA

Na temelju članka 77. Pravilnika o osoblju, razvoj dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu osoblja u javnim službama država članica i razvoj očekivanog životnog vijeka dužnosnika institucija trebali bi se ocjenjivati svakih pet godina, čime bi se za potrebe izvješća omogućilo petogodišnje referentno razdoblje od 1. siječnja 2014. do 31. prosinca 2018.

Suzakonodavci su naveli materijalno područje primjene koje obuhvaća i razvoj dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu osoblja u javnim službama država članica i razvoj očekivanog životnog vijeka dužnosnika institucija. Nadalje, u njemu se navodi da bi Komisija pri ocjenjivanju mogućnosti izmjene dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu trebala posebnu pozornost posvetiti kretanjima u državama članicama.

Budući da se Ujedinjena Kraljevina 1. veljače 2020. povukla iz Europske unije, podaci za nju nisu uključeni u ovo izvješće. Naime, analiza provedena u izvješću poslužit će kao osnova za buduće djelovanje. Stoga, uz potpuno uvažavanje činjenice da je Ujedinjena Kraljevina bila država članica tijekom referentnog razdoblja, u ovoj se fazi ne čini primjerenim uključiti podatke koji se odnose na situaciju u Ujedinjenoj Kraljevini.

2. KONTEKST

2.1. Prikupljanje podataka

Eurostat je od stručnjaka iz država članica zatražio da na godišnjoj osnovi dostavljaju podatke u okviru radne skupine za članak 83. Pravilnika o osoblju. Ta je radna skupina nadležna za rješavanje svih pitanja povezanih s metodologijom provedbe Priloga XII. Pravilniku o osoblju u suradnji s Eurostatom.

Kako bi ispunila obvezu izvješćivanja i u skladu s člankom 4. stavkom 3. Ugovora o Europskoj uniji, Europska komisija zatražila je od izaslanika država članica u radnoj skupini za članak 83. da do kraja 2019. dostave podatke koji se odnose na mirovinske sustave

[1] Uredba (EU, Euratom) br. 1023/2013 Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2013.

njihovih javnih službi i potvrde njihovu pouzdanost. To se posebno odnosilo na dob u kojoj je moguće stjecanje prava na odlazak u mirovinu tijekom referentnog razdoblja i na druge načine funkcioniranja mirovinskih sustava.

2.2. Metodološki aspekti

Usporedba mirovinskih prava u svim državama članicama moguća je samo u određenoj mjeri s obzirom na to da postoje strukturne razlike u mirovinskim sustavima. Konkretno, sustavi za službenike u središnjim državnim službama država članica možda ne obuhvaćaju isto stanovništvo, odnosno sustavi u državama članicama mogu obuhvaćati dužnosnike središnjih državnih službi, sve službenike u javnom sektoru ili ukupno radno sposobno stanovništvo zajedno sa službenicima u središnjim državnim službama.

Usto, određeni nacionalni sustavi temelje se na generacijskoj solidarnosti (tj. doprinosi za mirovinsko osiguranje radnika preraspodjeljuju se umirovljenicima), a u drugima zaposlenici uplaćuju doprinose za vlastitu buduću mirovinu. Nadalje, u određenim nacionalnim sustavima dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu razlikuje se među spolovima.

Kako je potvrđeno sudskom praksom sudova EU-a[2], mirovinski je sustav za dužnosnike EU-a fiktivan (virtualan) fond s utvrđenim koristima u kojem doprinosi članova osoblja služe za financiranje budućih mirovina onih koji uplaćuju doprinose. Doprinosi zapravo pokrivaju troškove mirovinskih prava stečenih u određenoj godini i ni na koji način nisu povezani s rashodima za mirovine za tu godinu[3].

2.3. Definicija uobičajene dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu

Članak 77. Pravilnika o osoblju odnosi se na dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu koja se naziva i uobičajenom dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu. Taj termin odgovara dobi u kojoj osoblje EU-a automatski odlazi u mirovinu bez novčane sankcije. Od 1. siječnja 2014. uobičajena dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu za osoblje EU-a povećala se na 66 godina za osoblje zaposleno od 2014. Na osoblje zaposleno prije tog datuma primjenjuju se prijelazne odredbe.

Postoje dva odstupanja od uobičajene dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu:

- prvo, članovi osoblja mogu zatražiti prijevremeni odlazak u mirovinu, odnosno odlazak u mirovinu prije nego što navrše uobičajenu dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu. Od 1. siječnja 2014. dob za stjecanje prava na prijevremeni odlazak u mirovinu povećala se na 58 godina za sve osoblje. Rezultat prijevremenog odlaska u mirovinu uvijek su značajne financijske sankcije[4].
- drugo, članovi osoblja mogu, na vlastiti zahtjev i ako to tijelo za imenovanje smatra opravdanim u interesu službe, raditi do 67. godine. Članovi osoblja iznimno mogu raditi do 70. godine, a u tom slučaju automatski odlaze u mirovinu posljednjeg dana u mjesecu u kojem navrše tu dob.

---

[2] Vidjeti posebno predmet F-105/05 *Wils protiv Parlamenta*, točka 85., i predmet T-439/09 *Purvis protiv Parlamenta*, točka 45.

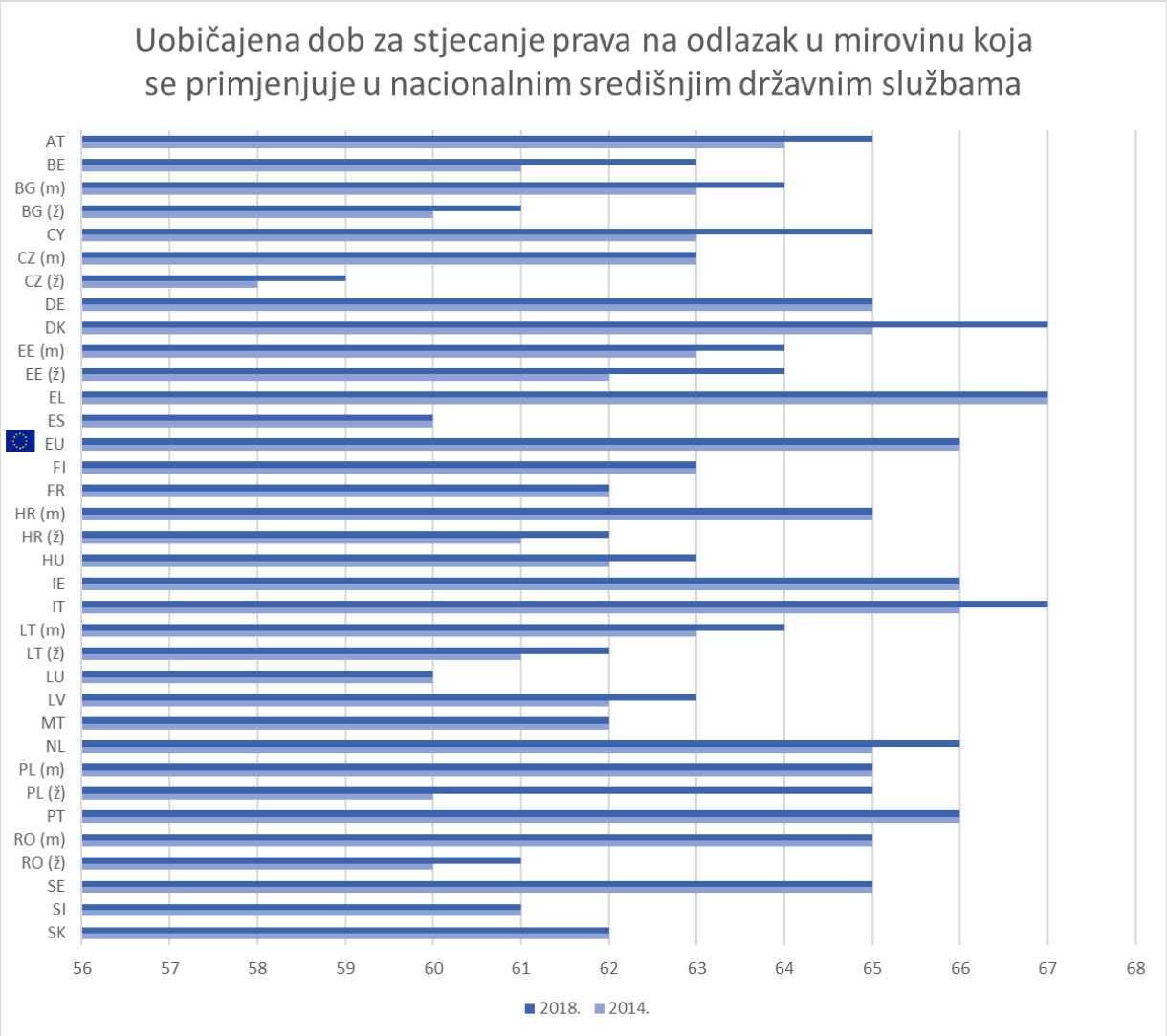
[3] Izvješće Komisije Europskom parlamentu i Vijeću o primjeni Priloga XII. Pravilniku o osoblju, COM(2018) 829 final.

[4] Na temelju članka 9. Priloga VIII. Pravilniku o osoblju, povezana mirovina smanjena je za 3,5 % po godini razlike između uobičajene i stvarne dobi za odlazak u mirovinu.

3. RAZVOJ UOBIČAJENE DOBI ZA STJECANJE PRAVA NA ODLAZAK U MIROVINU SLUŽBENIKA U SREDIŠNJIM SLUŽBAMA DRŽAVA ČLANICA

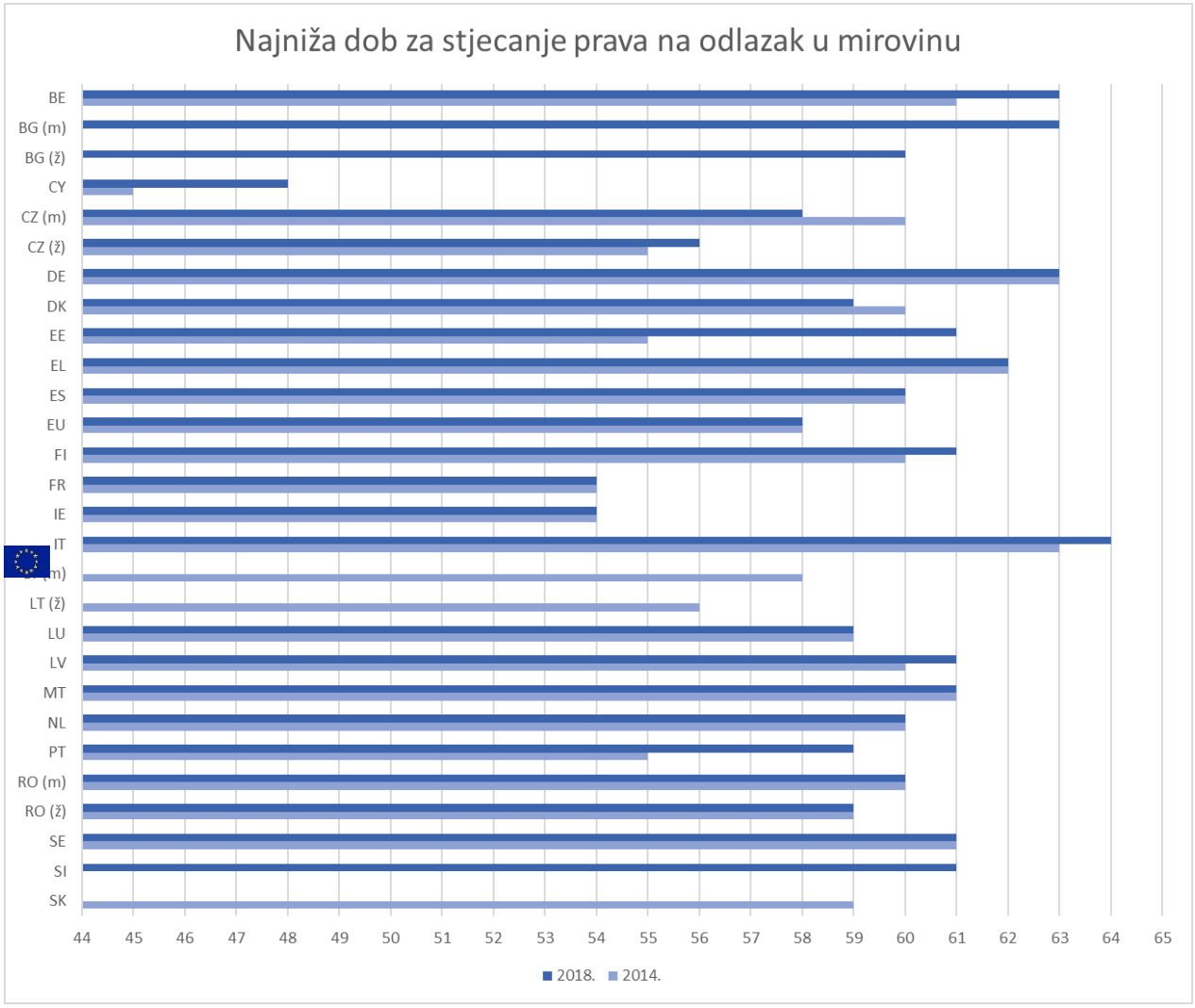
Grafikoni u nastavku prikazuju razvoj uobičajene, najniže i najviše dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu za osoblje u središnjim državnim službama država članica[5]. Države članice koje se ne navode u tablicama nisu dostavile podatke Eurostatu ili nemaju najnižu i najvišu dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu.

3.1. Uobičajena dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu u središnjim javnim službama država članica

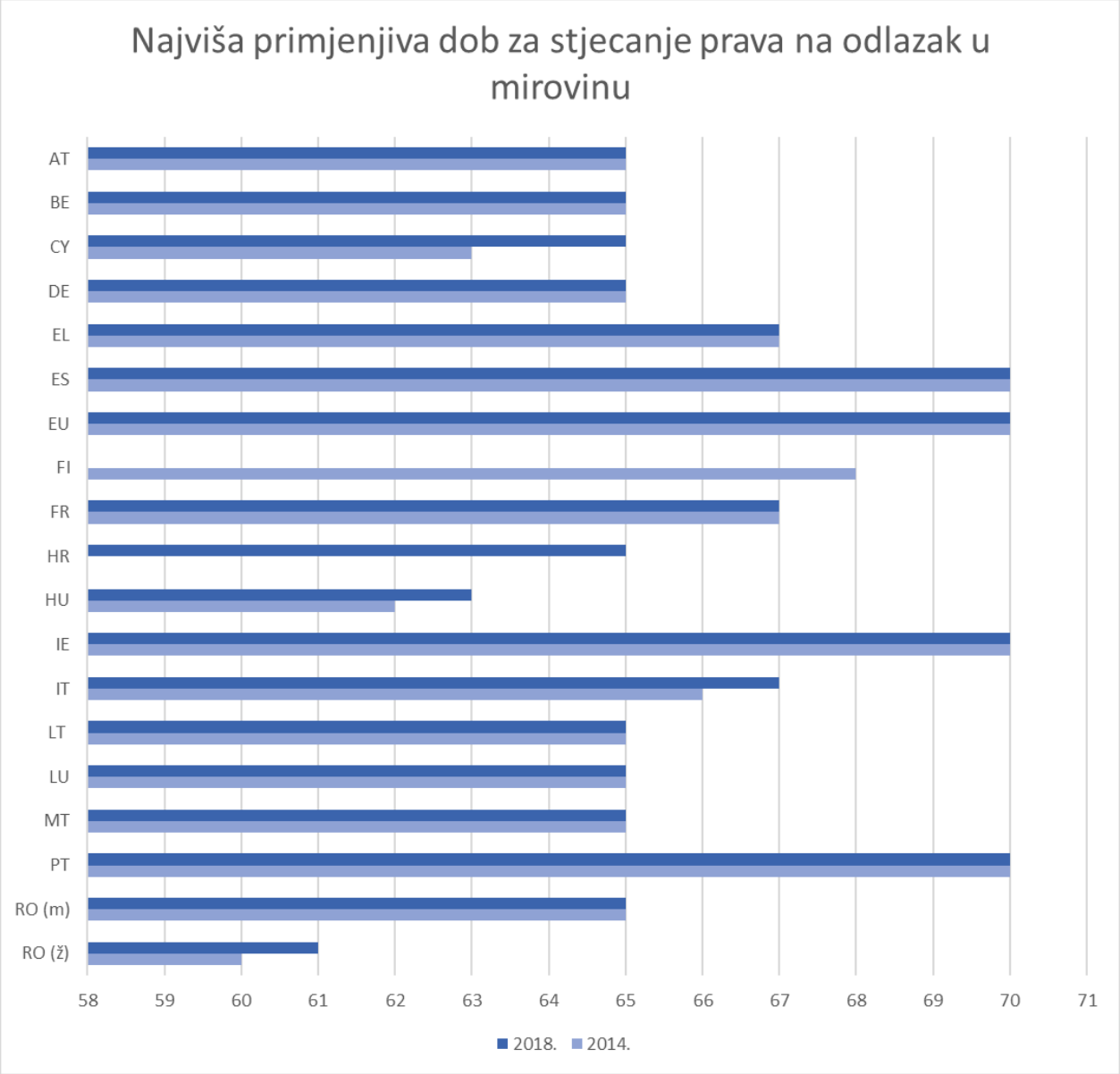


[5] Ako su države članice dostavile podatke u zagradama (odnosno da je najniža dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu od 56 do 60 godina), u grafikonima je navedena viša vrijednost.

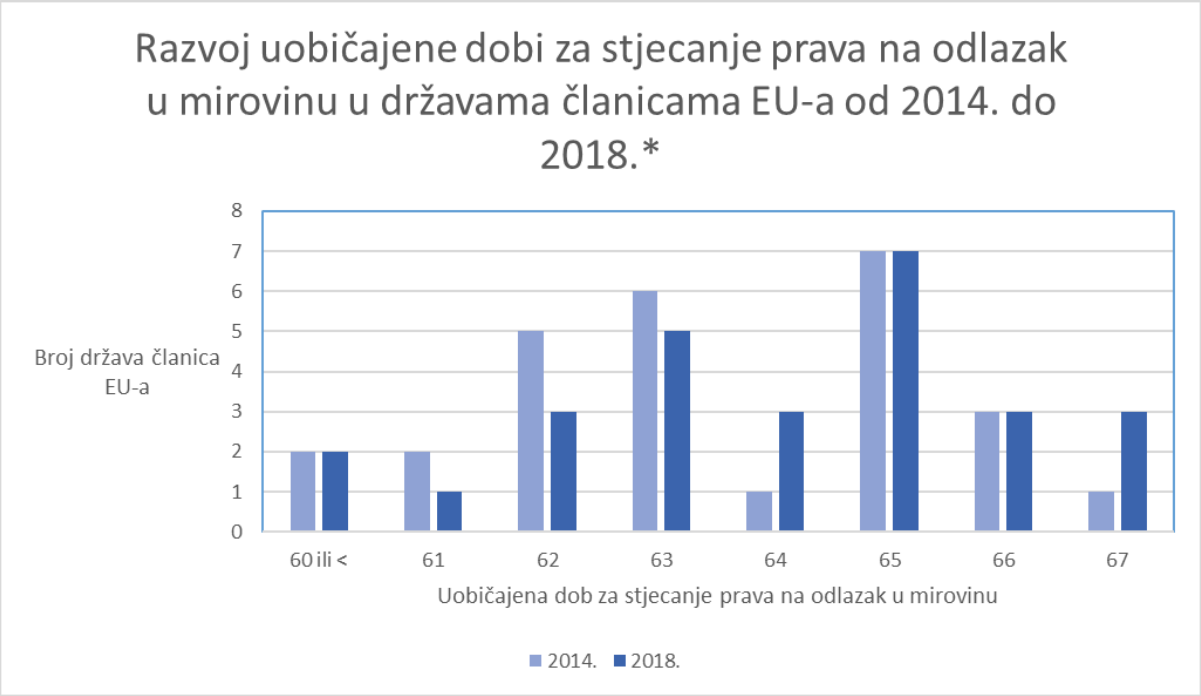
3.2. Najniža dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu



3.3. Najviša dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu



3.4. Procjena razvoja dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu za osoblje u javnim službama država članica



** Ova tablica temelji se na podacima iz tablice 3.2. Za zemlje u kojima se dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu razlikuje između muškaraca i žena viša se vrijednost navodi u prethodno navedenoj tablici.*

Prethodni grafikoni prikazuju razvoj najniže, uobičajene i najviše dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu službenika u središnjim državnim službama u državama članicama EU-a od 2014. do 2018.

Primjetna su odstupanja jer neke države članice nemaju najnižu dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu, a u drugima ne postoji razlika između najviše i uobičajene dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu za službenike u središnjim državnim službama.

Prema tome, iako je to prikupljanje podataka koristan pokazatelj različitih dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu u središnjim državnim službama država članica, usporedbama bi trebalo pristupiti s oprezom.

Ocjena iz 2014. pokazuje da je u jednoj državi članici uobičajena dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu bila viša od uobičajene dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu za osoblje EU-a, koja je 66 godina, te da je uobičajena dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu u svim državama članicama bila od 58 do 67 godina.

Ocjena iz 2018. pokazuje da je u trima državama članicama uobičajena dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu bila viša od uobičajene dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu za osoblje EU-a te da je uobičajena dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu u svim državama članicama bila od 59 do 67 godina.

Prema tome, uočeno je sljedeće:

- trenutačna najviša dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu za osoblje EU-a (70 godina) u skladu je s najvećim standardom primjenjivim u središnjim državnim službama država članica,
- trenutačna najniža dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu za osoblje EU-a (58 godina) niža je od prosječne najniže dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu

koja se primjenjuje u središnjim državnim službama država članica koje su dostavile podatke (59,4 godina)[6].

- nakon povećanja uobičajene dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu osoblja EU-a sa 60 na 66 godina od 2004. do 2014. u državama članicama došlo je do efekta „nadoknađivanja zaostatka”,
- u referentnom su razdoblju vidljive postojane razlike među državama članicama,
- od 2014. do 2018. prosječna uobičajena dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu u državama članicama koje dostavljaju podatke povećala se za manje od jedne godine,
- uobičajena dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu u 89 % država članica koje dostavljaju podatke 2018. bila je jednaka uobičajenoj dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu za osoblje EU-a ili niža od nje,
- od reforme iz 2014. uobičajena dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu koja se primjenjuje na statutarno osoblje u skladu s člankom 77. Pravilnika o osoblju i dalje je među najvišima u odnosu na dob koja se primjenjuje na središnje državne službe država članica.

4. RAZVOJ OČEKIVANOG ŽIVOTNOG VIJEKA DUŽNOSNIKA INSTITUCIJA

Procjena razvoja očekivanog životnog vijeka osoblja institucija EU-a temelji se na demografskim parametrima utvrđenima u Prilogu XII. Pravilniku o osoblju. Isti se parametri upotrebljavaju za godišnje i petogodišnje aktuarske procjene mirovinskog sustava za dužnosnike EU-a.

Eurostat prikuplja te demografske parametre na godišnjoj osnovi na temelju promatranja populacije sudionika u sustavu, koja se sastoji od osoblja u aktivnoj službi i umirovljenika. Informacije dostavljaju institucije i agencije čiji su članovi osoblja sudionici sustava.

Konkretno, očekivani životni vijek dužnosnika i drugih službenika institucija procjenjuje se na temelju tablice duljine života koju je Eurostat utvrdio za aktuarsku procjenu mirovinskog sustava dužnosnika EU-a. U njoj se odražavaju osobine svih članova sustava te se stoga temelji na populaciji koja je u potpunosti relevantna za sustav, čime se sprečava bilo kakva sustavna pogreška. Tablice duljine života u kojima se prikazuju stope mortaliteta ažuriraju se svakih pet godina kako bi uključivale najnovija zapažanja povezana s mortalitetom[7].

4.1. Metodološki aspekti

Eurostat je upotrijebio prospektivne tablice duljine života za pet godišnjih procjena mirovinskog sustava za dužnosnike EU-a za 2013. i 2018. Odobrili su ih vanjski aktuari imenovani na temelju članka 13. stavka 2. Priloga XII. Pravilniku o osoblju.

Prospektivne tablice duljine života uzimaju u obzir stope mortaliteta ovisno o dobi i godini koja se promatra. U obzir se uzimaju očekivane buduće promjene u mortalitetu tako što se vodi računa o uočenim i predviđenim promjenama u mortalitetu određene populacije tijekom njezina životnog vijeka[8].

---

6 Treba imati na umu da je prijevremeni odlazak u mirovinu od 2014. uvijek praćen znatnim financijskim sankcijama jer se povezana mirovina smanjuje za 3,5 % po godini razlike između uobičajene dobi za umirovljenje i stvarne dobi umirovljenja.

7 Članak 9. Priloga XII. Pravilniku o osoblju.

8 Na primjer, očekivani bi se životni vijek od 65 godina 2018. ažurirao s pomoću uočene stope mortaliteta za dob od 65 godina 2018., očekivane stope mortaliteta za dob od 66 godina 2019., za dob od 67 godina 2020. i tako dalje, čime bi se predvidjele buduće promjene uzorka mortaliteta.

Upotreba prospektivnih tablica duljine života najbolja je aktuarska praksa u odnosu na upotrebu tablica duljine života po razdobljima koje se koriste stopama mortaliteta iz jedne godine (ili skupine godina) i za koje se pretpostavlja da će vrijediti do kraja života određene osobe. Za razliku od prospektivnih tablica duljine života, tablice duljine života po razdobljima ne odražavaju naknadne promjene stopa mortaliteta[9]. Stoga je rezultat odabrane metodologije veći porast očekivanog životnog vijeka u odnosu na pristup koji se temelji na tablicama duljine života po razdobljima.

Prospektivne tablice duljine života EU-a (EULT), koje je razvio Eurostat, uključuju trend stalnog povećanja očekivanog životnog vijeka tijekom razdoblja od 20 godina na temelju razvoja mortaliteta iz mirovinskog sustava za populaciju dužnosnika EU-a. Te se tablice temelje na promatranju pojavnosti mortaliteta članova mirovinskog sustava za dužnosnike EU-a, čime se izbjegavaju moguće vanjske pristranosti.

Upotreba prospektivnih tablica duljine života najbolja je aktuarska praksa. Taj očekivani životni vijek odražava se u procjeni mirovinskog sustava za dužnosnike EU-a. Na temelju toga, stopa doprinosa za mirovinsko osiguranje prilagođava se na godišnjoj osnovi kako bi se osigurala uravnoteženost sustava.

4.2. Usporedba očekivanoga životnog vijeka dužnosnika EU-a 2013. i 2018.

Muškarci i žene imaju različitu stopu mortaliteta. Stoga su podaci iz aktuarskih tablica duljine života 2013. i 2018. izračunati zasebno, što je u skladu s najboljom aktuarskom praksom.

Muškarci

Dob	Očekivani životni vijek 2013.	Očekivani životni vijek 2018.	Povećanje očekivanog životnog vijeka (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
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

Žene

Dob	Očekivani životni vijek 2013.	Očekivani životni vijek 2018.	Povećanje očekivanog životnog vijeka (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
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

[9] Tablica duljine života po razdobljima stoga je prosječan broj dodatnih godina koje bi osoba živjela u skladu sa stopama mortaliteta za određenu dob na određenom području i u određenom razdoblju. Iako se u tablicama uzima u obzir to da se mortalitet u prosjeku povećava s godinama, u njima se ne odražava kretanje mortaliteta kroz vrijeme, već se pretpostavlja da će budući mortalitet biti jednak mortalitetu zabilježenom danas.

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

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

Usporedba očekivanog životnog vijeka za aktivne članove osoblja (od 18 do 66 godina[10]) 2013. i 2018.prikazuje blago povećanje očekivanog životnog vijeka.

Tablica duljine života za muškarce iz 2018. pokazuje vrlo blag porast očekivanog životnog vijeka, koji se kreće od 0,078 godina (28 dana) u mlađim aktivnim godinama do 0,184 (dva mjeseca i šest dana) u uobičajenoj dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu.

Tablica duljine života za žene iz 2018. pokazuje vrlo blag porast očekivanog životnog vijeka, koji se kreće od 0,559 godina (šest mjeseci i 24 dana) u mlađim aktivnim godinama do 0,697 (osam mjeseci i 14 dana) u uobičajenoj dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu.

Razvoj tablice duljine života EU-a u prosjeku prikazuje blagi porast očekivanog životnog vijeka članova osoblja institucija, odnosno četiri mjeseca u mlađoj dobi i pet mjeseci u uobičajenoj dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu.

5. KRETANJA U DRŽAVAMA ČLANICAMA

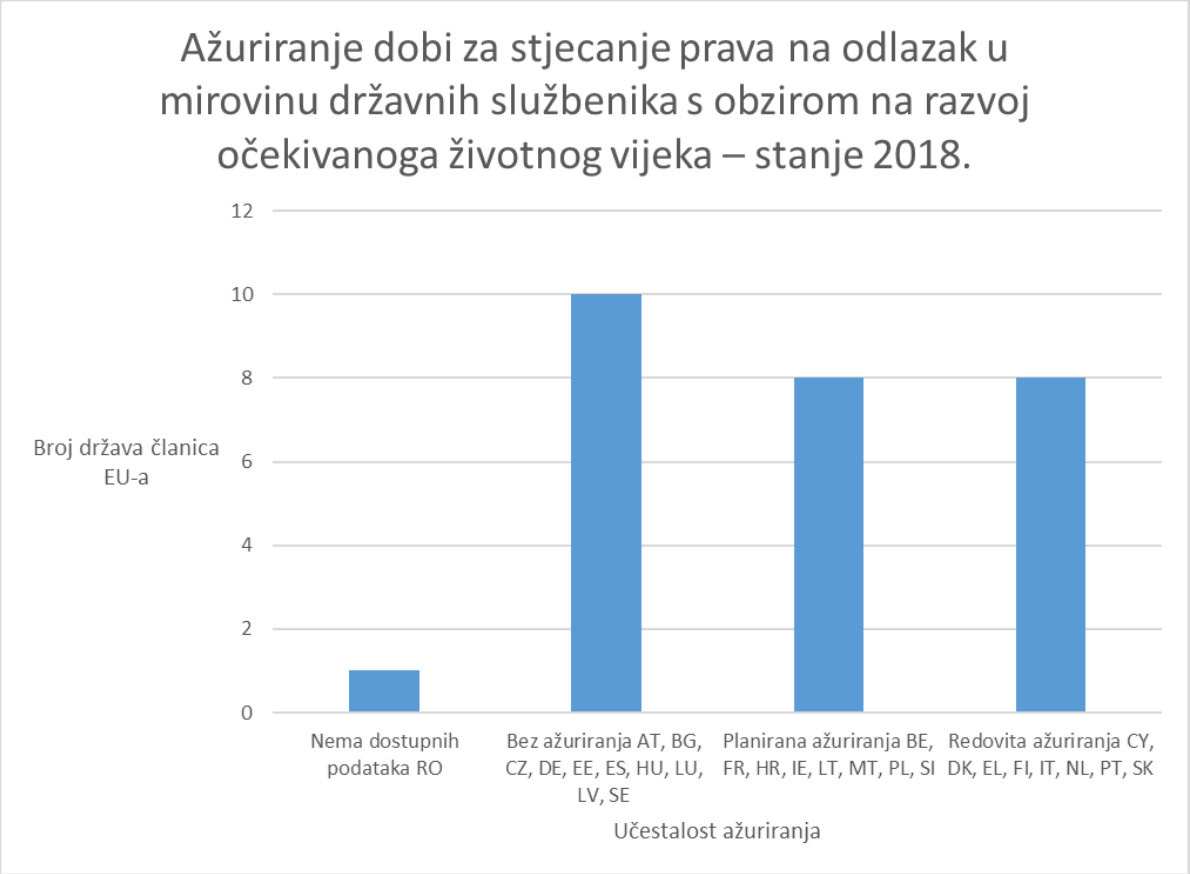
Osim procjene iz točaka 3. i 4. ovog izvješća, Komisija je razmotrila i razvoj mirovinskih sustava u državama članicama.

5.1. Ažuriranje dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu u odnosu na razvoj očekivanog životnog vijeka

U većini država članica dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu ažurira se ili redovito ili povremeno kako bi se u obzir uzeo razvoj očekivanog životnog vijeka.

Na temelju podataka koje su dostavile države članice u okviru radne skupine za članak 83., u državama članicama utvrđene su različite metode koje se odnose na praksu ažuriranja dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu s obzirom na razvoj očekivanog životnog vijeka.

[10] Napominje se da je na temelju članka 52. Pravilnika o osoblju moguće raditi do 67. godine života (ako je opravdano u interesu službe) i 70. godine života (iznimno).



5.2. Uočena kretanja u mirovinskim sustavima država članica

Nakon globalne financijske krize mnoge su zemlje poduzele mjere kako bi unaprijedile financijsku održivost svojih mirovinskih sustava. Konkretno, u skladu s uzorkom reformi provedenih tijekom i nakon krize o kojima se govorilo u Izvješćima o primjerenosti mirovina iz 2015. i 2018. unapređenje održivosti mirovina i dalje je bila ključna tema mirovinskih reformi u referentnom razdoblju. To se većinom pokušavalo ostvariti prilagodbom trajanja mirovina očekivanom životnom vijeku. Ipak, različite države članice krenule su s različitih polaznih točaka, s različitim razinama ambicije i različitim pristupom u odnosu na spol[11]. Dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu u velikoj većini država članica 2020. bila je niža od dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu osoblja EU-a.

Isto tako, neke nedavne mirovinske reforme usmjerene su na ublažavanje zahtjeva u pogledu dobi potrebne za odlazak u mirovinu te povećanje mirovinskih prava, uključujući mirovine prvog stupnja i proširenje pokrivenosti mirovinama[12]. U nekim je slučajevima učinak zakonodavnih reformi obustavljen ili odgođen (npr. primjena „indeksa za revalorizaciju mirovina" i čimbenika održivosti) ili su stvorene nove privremene mogućnosti prijevremenog odlaska u mirovinu[13]. U drugim se slučajevima dinamika uvođenja novih reformi potaknuta financijskom krizom 2008.–2012. u posljednje vrijeme smanjila. Neke države članice čak su poništile uvedene reforme i, u nekim slučajevima, ponovno uvele niže dobne granice za stjecanje prava na odlazak u mirovinu za žene i muškarce.

---

[11] Europska komisija i Odbor za socijalnu zaštitu, „Izvješće o primjerenosti mirovina 2018.", str. 101.–102.

[12] OECD, *Pensions at a Glance 2019*. U zaključcima Vijeća o tematskom izvješću Europskog revizorskog suda br. 15/2019 („Provedba paketa kadrovskih reformi iz 2014. godine u Komisiji: ostvarene su velike uštede, ali ne bez posljedica za osoblje", 8. lipnja 2020., 8635/20) Vijeće je pozvalo Komisiju da prati razvoj stvarne dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu s pomoću najnovijih usporedivih podataka o mirovinskim sustavima država članica, upućivanjem na OECD-ovu studiju *Pensions at a Glance*.

[13] Europska komisija i Odbor za ekonomsku politiku, „Izvješće iz 2021. o starenju stanovništva: temeljne pretpostavke i metodologije projekcija", str. 35.

Nadalje, u dugoročnim projekcijama o kojima je izvijestila većina država članica predviđa se da se dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu neće povećati na iznad 66 godina prije 2030.[14]

Konačno, čini se da je nekoliko država članica nedavno donijelo fleksibilnija pravila za odlazak u mirovinu, uključujući fleksibilne načine prelaska iz zaposlenja u punu mirovinu, čiji je cilj omogućiti dulji radni vijek i pojednostavniti odlazak u mirovinu[15].

ZAKLJUČCI

(1) Neke su države članice od 2014. povećale uobičajenu dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu koja se primjenjuje na njihove službenike u središnjim državnim službama. Međutim, uobičajena dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu u više od 89 % država članica koje su dostavile podatke krajem 2018. bila je jednaka zakonskoj dobi od 66 godina za stjecanje prava na odlazak u mirovinu za članove osoblja EU-a ili niža od nje.

(2) Razvoj tablica duljine života EU-a, koje se temelje na metodologiji koja je u skladu s najboljom aktuarskom praksom, pokazuje vrlo blag prosječni rast očekivanog životnog vijeka članova osoblja institucija tijekom referentnog razdoblja.

(3) S obzirom na uočeni razvoj dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu u nacionalnim središnjim državnim službama i blag rast očekivanog životnog vijeka članova osoblja EU-a, trenutačna dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu od 66 godina za osoblje EU-a ocijenjena je kao primjerena i u skladu s najvišim standardima primjenjivima u nacionalnim državnim službama država članica.

(4) Navedena ocjena potvrđena je i analizom kretanja u državama članicama. Dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu za osoblje EU-a i dalje je jedna od najviših usporedbi s onima koje se primjenjuju u nacionalnim mirovinskim sustavima država članica. Nadalje, nedavna kretanja upućuju na trend ukidanja određenih prošlih odluka o povećanju uobičajene dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu.

(5) U ovoj fazi stoga ne postoji osnova za podnošenje prijedloga o izmjeni zakonske dobi od 66 godina za stjecanje prava na odlazak u mirovinu na temelju članka 77. Pravilnika o osoblju.

[14] Europska komisija i Odbor za socijalnu zaštitu, „Izvješće o primjerenosti mirovina 2018.”, str. 126., tablica 10.

[15] Europska komisija i Odbor za socijalnu zaštitu, „Izvješće o primjerenosti mirovina 2018.”, str. 103.