ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 14.4.2023
COM(2023) 188 final

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

σχετικά με την αναλογιστική ισορροπία του συνταξιοδοτικού καθεστώτος των υπαλλήλων της ΕΕ (PSEO) και τις δημοσιονομικές επιπτώσεις του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

σχετικά με την αναλογιστική ισορροπία του συνταξιοδοτικού καθεστώτος των υπαλλήλων της ΕΕ (PSEO) και τις δημοσιονομικές επιπτώσεις του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης

1. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 14 παράγραφος 1 του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, το 2022 η Επιτροπή θα υποβάλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο σχετικά με την αναλογιστική ισορροπία του συνταξιοδοτικού καθεστώτος των υπαλλήλων της ΕΕ (στο εξής: PSEO) και τις δημοσιονομικές επιπτώσεις του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

Κατ' εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης η παρούσα έκθεση αποτιμά την αναλογιστική ισορροπία του καθεστώτος και αναλύει τις δημοσιονομικές επιπτώσεις του παραρτήματος XII κατά την περίοδο 2014-2021. Όποτε είναι δυνατόν και όταν κρίνεται σκόπιμο, η παρούσα έκθεση αναφέρεται επίσης στις εξελίξεις κατά το 2022.

2. ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ PSEO

2.1. Νομική βάση του PSEO

Σύμφωνα με το άρθρο 83 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης:

- η καταβολή των παροχών που προβλέπονται στο συνταξιοδοτικό καθεστώς[1] βαρύνει τον προϋπολογισμό της Ένωσης·
- τα κράτη μέλη εγγυώνται συλλογικά την καταβολή αυτών των παροχών· και
- οι υπάλληλοι συμβάλλουν κατά το ένα τρίτο στη χρηματοδότηση του καθεστώτος.

Το άρθρο 83α του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης προβλέπει ότι η ισορροπία του συνταξιοδοτικού καθεστώτος εξασφαλίζεται με την ηλικία συνταξιοδότησης και το ποσοστό εισφοράς στο καθεστώς. Προβλέπει επίσης διαδικασίες για ετήσιες και ανά πενταετία επικαιροποιήσεις του ποσοστού εισφοράς στο συνταξιοδοτικό καθεστώς.

[1] Οι παροχές που καταβάλλονται στο πλαίσιο του PSEO ορίζονται στο κεφάλαιο 3 του τίτλου V και στο παράρτημα VIII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης. Στις παροχές που προβλέπονται στο PSEO συγκαταλέγονται οι συντάξεις αρχαιότητας, η μεταφορά συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, τα επιδόματα αποχώρησης, οι συντάξεις επιζώντων και τα επιδόματα αναπηρίας.

Στο παράρτημα XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης καθορίζονται οι αναλογιστικοί κανόνες για τον υπολογισμό του ποσοστού εισφοράς προκειμένου να εξασφαλίζεται η ισορροπία του καθεστώτος.

2.2. Αρχή του πλασματικού (εικονικού) ταμείου

Το PSEO είναι ένα πλασματικό (εικονικό) ταμείο καθορισμένων παροχών, στο πλαίσιο του οποίου οι εισφορές των υπαλλήλων χρησιμοποιούνται για τη χρηματοδότηση των μελλοντικών συντάξεών τους. Αν και στην πραγματικότητα δεν υφίσταται επενδυτικό ταμείο, θεωρείται ότι το ποσό που θα συγκέντρωνε ένα τέτοιο ταμείο επενδύεται σε μακροπρόθεσμα ομόλογα των κρατών μελών και αντικατοπτρίζεται στις συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις που εγγράφονται στους ετήσιους λογαριασμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα κράτη μέλη εγγυώνται συλλογικά την καταβολή αυτών των παροχών σύμφωνα με το άρθρο 83 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης και το άρθρο 4 παράγραφος 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Καθώς το PSEO είναι σχεδιασμένο ως πλασματικό ταμείο, οι εισφορές των υπαλλήλων χρησιμοποιούνται για τη χρηματοδότηση των μελλοντικών συντάξεων όσων καταβάλλουν εισφορές. Στην πραγματικότητα, οι εισφορές καλύπτουν το κόστος των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που αποκτήθηκαν σε ένα δεδομένο έτος και ουδόλως συνδέονται με τις συνταξιοδοτικές δαπάνες του έτους αυτού. Η νομολογία της ΕΕ έχει επιβεβαιώσει ότι το PSEO αποτελεί πλασματικό ταμείο, κρίνοντας παράλληλα ότι παρουσιάζει και ορισμένα χαρακτηριστικά που προσιδιάζουν σε καθεστώς αλληλεγγύης[2].

Το PSEO διαφοροποιείται σε σχέση με τα δημοσιοϋπαλληλικά συνταξιοδοτικά καθεστώτα της πλειονότητας των κρατών μελών, στα οποία το ποσοστό εισφοράς ή οι παροχές αναπροσαρμόζονται ώστε οι εισφορές που εισπράττονται και οι συνταξιοδοτικές δαπάνες να είναι ισοσκελισμένες. Σε αυτό το είδος καθεστώτων που συνδέουν τις εισφορές με τις συνταξιοδοτικές δαπάνες της ίδιας περιόδου (γνωστά ως διανεμητικά συστήματα), εάν δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί ισορροπία, η διαφορά καλύπτεται από τον προϋπολογισμό.

Το πλασματικό ταμείο του PSEO αποτιμάται τόσο σε ετήσια βάση όσο και ανά πενταετία, σαν να υπήρχε πραγματικό ταμείο, ώστε να εξασφαλίζεται έτι περαιτέρω η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητά του.

2.3. Η αρχή της αναλογιστικής ισορροπίας

Η ισορροπία του PSEO εξασφαλίζεται σε τακτική βάση μέσω επικαιροποιήσεων των ποσοστών εισφοράς και, κατά περίπτωση, της ηλικίας συνταξιοδότησης.

Το PSEO τηρεί την αρχή της αναλογιστικής ισορροπίας, βάσει της οποίας οι ετήσιες εισφορές των υπαλλήλων πρέπει να καλύπτουν το ένα τρίτο των δικαιωμάτων που αποκτήθηκαν κατά το υπό εξέταση έτος[3], οι οποίες αντιστοιχούν στις μελλοντικές συντάξεις που οι ίδιοι υπάλληλοι θα λαμβάνουν μετά τη συνταξιοδότηση, συν (υπό ορισμένες προϋποθέσεις) τα επιδόματα αναπηρίας και τις συντάξεις επιζώντων και τις συντάξεις ορφανών. Οι μελλοντικές συνταξιοδοτικές παροχές αποτιμώνται σε κάθε ημερομηνία αναφοράς[4], κάτι που περιλαμβάνει τον υπολογισμό της παρούσας αξίας τους με τη χρήση (προεξοφλητικού) επιτοκίου[5]. Ο υπολογισμός αποτελεί μια αναλογιστική αποτίμηση.

---

2 Βλ., για παράδειγμα, υπόθεση F-105/05, Wils κατά Κοινοβουλίου, σκέψη 85, και υπόθεση T-439/09, Purvis κατά Κοινοβουλίου, σκέψη 45.

3 Άρθρο 83 παράγραφος 2 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

4 31 Δεκεμβρίου του έτους n.

5 Το ποσοστό συνταξιοδοτικής εισφοράς (PCR) υπολογίζεται σύμφωνα με τη μέθοδο των «εκτιμώμενων μονάδων υποχρέωσης», όπως προβλέπεται από το διεθνές λογιστικό πρότυπο IPSAS 39 «Παροχές σε

Το ποσοστό συνταξιοδοτικής εισφοράς (PCR) είναι ένας μηχανισμός που εξασφαλίζει την ισορροπία του καθεστώτος από έτος σε έτος. Επικαιροποιείται αυτόματα αν από την αναλογιστική αποτίμηση που προβλέπεται στο άρθρο 83α του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης προκύψει ότι αυτό είναι αναγκαίο για την πλήρη κάλυψη των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που αποκτήθηκαν εντός συγκεκριμένου έτους. Κατά συνέπεια, όταν οι υπάλληλοι καταβάλλουν το επικαιροποιημένο ποσοστό εισφοράς αποκτούν συνταξιοδοτικά δικαιώματα για ένα συγκεκριμένο έτος που προστατεύονται από την αρχή των κεκτημένων δικαιωμάτων.

3. ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΤΟΥ PSEO

Η αναλογιστική ισορροπία του PSEO διασφαλίζεται με την ετήσια επικαιροποίηση του PCR και, κατά περίπτωση, με την επικαιροποίηση της ηλικίας συνταξιοδότησης. Η μεθοδολογία υπολογισμού του PCR επικυρώνεται από εθνικούς εμπειρογνώμονες των κρατών μελών της ΕΕ και από εξωτερικούς αναλογιστές (3.1). Το PCR αντιστοιχεί στον λόγο μεταξύ του κόστους υπηρεσίας[6] κατά το έτος N και του συνόλου των ετήσιων βασικών μισθών/επιδομάτων στις 31 Δεκεμβρίου του προηγούμενου έτους για τον ίδιο πληθυσμό. Για τον υπολογισμό του κόστους υπηρεσίας χρησιμοποιούνται ορισμένες παράμετροι και αξιολογείται ένα πλήρες σύνολο δημογραφικών και οικονομικών παραδοχών (κεφάλαιο 3.2). Η αναλογιστική ισορροπία του PSEO διασφαλίζεται από το PCR (κεφάλαιο 3.3) και την ηλικία συνταξιοδότησης (κεφάλαιο 3.4).

3.1. Τεχνική εφαρμογή των κανόνων για την εξασφάλιση της ισορροπίας του PSEO

Η Eurostat είναι η αρχή που είναι αρμόδια για την τεχνική εφαρμογή του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

Η Eurostat επικουρείται από:

- εθνικούς εμπειρογνώμονες από τα κράτη μέλη (η «ομάδα εργασίας του άρθρου 83» που συνέρχεται τουλάχιστον μία φορά ετησίως) σχετικά με ζητήματα μεθοδολογίας που ανακύπτουν από την εφαρμογή του παραρτήματος XII, και
- έναν ή περισσότερους ανεξάρτητους ειδικευμένους εμπειρογνώμονες κατά τη διενέργεια των αναλογιστικών αποτιμήσεων του PSEO[7].

Το σύστημα αυτό διασφαλίζει ότι η μεθοδολογία και τα αποτελέσματα των αναλογιστικών αποτιμήσεων του PSEO επανεξετάζονται και επικυρώνονται δεόντως. Αυτό αποτελεί βασική πτυχή για την αξιοπιστία της διαδικασίας.

3.1.1. Δραστηριότητα της ομάδας εργασίας του άρθρου 83 κατά την περίοδο 2014-2022

Κατά την περίοδο 2014-2022, η ομάδα εργασίας του άρθρου 83 συνεδρίαζε ετησίως σύμφωνα με τη σχετική διάταξη του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης[8]. Η ομάδα εργασίας του άρθρου 83 εξέτασε, συζήτησε και ενέκρινε τα μεθοδολογικά έγγραφα που συνέταξε η Eurostat.

εργαζομένους». Το σύνολο των αναλογιστικών αξιών δικαιωμάτων που αποκτήθηκαν από τους συνεισφέροντες υπαλλήλους (καλούμενο «κόστος υπηρεσίας» στην αναλογιστική επιστήμη) συγκρίνεται με το ετήσιο σύνολο των βασικών μισθών/επιδομάτων, προκειμένου να καθοριστεί το ποσοστό εισφοράς.

6 Το σύνολο των αναλογιστικών αξιών δικαιωμάτων που αποκτήθηκαν από τους συνεισφέροντες υπαλλήλους (καλούμενο «κόστος υπηρεσίας» στην αναλογιστική επιστήμη).

7 Άρθρο 13 παράγραφος 2 του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

8 Άρθρο 13 παράγραφος 4 του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

Στις ετήσιες συνεδριάσεις της ομάδας εργασίας του άρθρου 83 συμμετέχουν επίσης οι παρατηρητές που εκπροσωπούν διεθνείς οργανισμούς, όπως το ISRP (κοινό τμήμα διαχείρισης συντάξεων συντονισμένων οργανισμών, που περιλαμβάνουν τον ΟΟΣΑ, το ΝΑΤΟ, τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό Διαστήματος, το Συμβούλιο της Ευρώπης), η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων, το Ευρωπαϊκό Γραφείο Διπλωμάτων Ευρεσιτεχνίας και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια της Αεροναυτιλίας. Η Eurostat ανταλλάσσει πληροφορίες για αναλογιστικά ζητήματα με τους εν λόγω οργανισμούς.

3.1.2. Αποτιμήσεις του ανεξάρτητου ειδικευμένου εμπειρογνώμονα

Σύμφωνα με το άρθρο 13 παράγραφος 2 του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, η Eurostat επικουρείται από έναν ή περισσότερους ανεξάρτητους ειδικευμένους εμπειρογνώμονες για τη μεθοδολογική εφαρμογή του εν λόγω παραρτήματος, καθώς και για τη μοντελοποίηση και τον υπολογισμό τυχόν αντίστοιχων αναλογιστικών παραδοχών.

Μετά την ολοκλήρωση ανοικτής πρόσκλησης υποβολής προσφορών, η Eurostat έχει επικουρηθεί από τις ακόλουθες αναλογιστικές εταιρείες:

- την EY Actuaires Conseils για τις αποτιμήσεις του PSEO από το 2014 έως το 2016·
- την Consortium of Agilis S.A. και την Prudential Ltd. για τις αποτιμήσεις του PSEO από το 2017 έως το 2022.

Κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς, και οι δύο αναλογιστικές εταιρείες επανεξέτασαν και επικύρωσαν τη μεθοδολογία, τους υπολογισμούς και τις εκθέσεις που αφορούσαν την αποτίμηση του PSEO. Ειδικότερα, τα στοιχεία για τους υπολογισμούς, όπως ο πληθυσμός του PSEO και οι αναλογιστικές παραδοχές, συμφωνήθηκαν με τους εν λόγω εξωτερικούς εμπειρογνώμονες.

Η Eurostat εφάρμοσε στις τελικές εκθέσεις αποτίμησης τις συστάσεις των αναλογιστών[9].

3.2. Παράμετροι και αναλογιστικές παραδοχές

Οι κανόνες για την αποτίμηση της αναλογιστικής ισορροπίας του PSEO καθορίζονται στο παράρτημα XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης. Προβλέπει ένα σύστημα που βασίζεται σε βασικές παραμέτρους και παραδοχές, οι οποίες διασφαλίζουν την αναλογιστική ισορροπία του PSEO.

3.2.1. Κανονιστικές παράμετροι

Οι τιμές αυτές συνδέονται κυρίως με την εφαρμογή του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, συμπεριλαμβανομένων των κανόνων σχετικά με τον υπολογισμό των συνταξιοδοτικών παροχών. Ορισμένες από αυτές τις παραμέτρους μεταβάλλονται ανάλογα με ορισμένες συνθήκες που αφορούν την προσωπική κατάσταση κάθε υπαλλήλου. Στο παράρτημα 1 παρουσιάζεται ο κατάλογος των βασικών κανονιστικών παραμέτρων που χρησιμοποιήθηκαν για την τελευταία αποτίμηση των συντάξεων που πραγματοποιήθηκε το 2022.

[9] Οι αναλογιστικές εταιρείες πραγματοποιούν ανεξάρτητους, παράλληλους υπολογισμούς του ποσοστού συνταξιοδοτικής εισφοράς του PSEO και διατυπώνουν αναλογιστική γνώμη, η οποία μπορεί να είναι «ανεπιφύλακτη» ή «με επιφυλάξεις» (η δεύτερη περίπτωση συντρέχει όταν τα αποτελέσματα των αναλογιστικών εταιρειών διαφέρουν από τα αποτελέσματα της Eurostat κατά ποσοστό που υπερβαίνει το ανεκτό όριο σημαντικότητας του 3 %). Οι αναλογιστικές εταιρείες, για το σύνολο των εκθέσεων αποτίμησης του PSEO που εξέδωσαν μεταξύ 2014 και 2022, διατύπωσαν «ανεπιφύλακτη» γνώμη.

3.2.2. Αναλογιστικές παραδοχές

Οι αναλογιστικές παραδοχές χωρίζονται σε δημογραφικές και χρηματοοικονομικές/οικονομικές παραδοχές. Οι αναλογιστικές παραδοχές πρέπει να μοντελοποιούνται και να εκτιμώνται σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης και τις βέλτιστες αναλογιστικές πρακτικές.

Οι τιμές για τις σχετικές αναλογιστικές παραδοχές συμφωνούνται από εθνικούς εμπειρογνώμονες από τις αρμόδιες υπηρεσίες των κρατών μελών στις ετήσιες συνεδριάσεις της ομάδας εργασίας του άρθρου 83.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης και τις αποφάσεις της ομάδας εργασίας, ορισμένες από αυτές τις παραδοχές (π.χ. ο πίνακας θνησιμότητας) επικαιροποιούνται κατά την πενταετή αποτίμηση του καθεστώτος, ενώ άλλες επικαιροποιούνται κάθε έτος. Η τελευταία πενταετής αναλογιστική αποτίμηση πραγματοποιήθηκε το 2018.

3.2.2.1. Δημογραφικές παραδοχές

Οι δημογραφικές παραδοχές αποτελούν ουσιώδες στοιχείο για τον υπολογισμό της αναλογιστικής ισορροπίας του PSEO. Όσον αφορά τις μελλοντικές συνταξιοδοτικές παροχές, οι αναλογιστικές δημογραφικές παραδοχές είναι θεμελιώδους σημασίας για την επικαιροποίηση της διάρθρωσης του πληθυσμού, της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης και του πίνακα αναπηρίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

Οι βασικές δημογραφικές αναλογιστικές παραδοχές είναι οι εξής:

- Οι πίνακες θνησιμότητας: ο πίνακας θνησιμότητας ΕΕ (ΠΘΕΕ) 2018, τον οποίο κατάρτισε η Eurostat, είναι ένας πίνακας προβλέψεων[10] που ενσωματώνει την τάση των προσδόκιμων ζωής με χρονικό ορίζοντα εικοσαετίας (ίδια χρονική διάρκεια με εκείνη του PSEO όπως υπολογίστηκε στο τέλος του 2017) βάσει της εξέλιξης της θνησιμότητας του πληθυσμού του PSEO. Ο ΠΘΕΕ 2018 είναι, επομένως, ένας πίνακας θνησιμότητας που βασίζεται σε πληθυσμό που παρουσιάζει απόλυτη συνάφεια για το PSEO. Το παράρτημα 2 είναι απόσπασμα του ΠΘΕΕ.
- Οι πίνακες αναπηρίας που κατάρτισε η Eurostat βάσει παρατηρήσεων του παρελθόντος.
- Η θεωρητική ηλικία συνταξιοδότησης· σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 3 του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης θεωρείται ότι οι συνταξιοδοτήσεις θα επέλθουν σε καθορισμένη μέση ηλικία που ποικίλει ανάλογα με την ημερομηνία ανάληψης υπηρεσίας από τον κάθε υπάλληλο.
- Η πιθανότητα να είναι έγγαμος/-η ο/η υπάλληλος κατά την ημερομηνία συνταξιοδότησης.
- Οι συντελεστές οι σχετικοί με τα ορφανά και τους διαζευγμένους κ.λπ.

Οι αναλογιστικές δημογραφικές παραδοχές παρεμβαίνουν στον υπολογισμό του κόστους υπηρεσίας βάσει του οποίου υπολογίζεται το PCR, ώστε να διασφαλίζεται η αναλογιστική ισορροπία του PSEO. Στο παράρτημα 3 παρουσιάζεται ο κατάλογος των βασικών

[10] Οι πίνακες πρόβλεψης θνησιμότητας που χρησιμοποιεί η Eurostat αντιστοιχούν στις αναλογιστικές βέλτιστες πρακτικές, καθώς περιλαμβάνουν μελλοντικές μεταβολές στη θνησιμότητα, λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρηθείσες και προβλεπόμενες μεταβολές της θνησιμότητας για τον πληθυσμό του PSEO καθ' όλη τη διάρκεια ζωής του.

δημογραφικών παραδοχών που χρησιμοποιήθηκαν για την τελευταία αποτίμηση των συντάξεων που πραγματοποιήθηκε το 2022.

3.2.2.2. Χρηματοοικονομικές παραδοχές[11]

Οι αναλογιστικές οικονομικές παραδοχές, όπως το πραγματικό προεξοφλητικό επιτόκιο και η γενική αύξηση μισθών, έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη λειτουργία του PSEO.

Το πραγματικό προεξοφλητικό επιτόκιο αντικατοπτρίζει το πραγματικό μέσο επιτόκιο του μακροπρόθεσμου δημόσιου χρέους των κρατών μελών, ενώ η γενική αύξηση των μισθών εξετάζει το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής των μισθολογικών κλιμάκων. Και στις δύο περιπτώσεις χρησιμοποιείται κινητός μέσος όρος τριακονταετίας των αντίστοιχων ποσοστών[12]. Στην ετήσια αποτίμηση του PSEO το 2022, οι τιμές του πραγματικού προεξοφλητικού επιτοκίου και της γενικής αύξησης μισθών ήταν αντίστοιχα 2,7 % και -0,1 %.

Ο πίνακας αύξησης μισθών λόγω αρχαιότητας αποτελεί άλλη μία βασική αναλογιστική οικονομική παραδοχή. Η αύξηση μισθών λόγω αρχαιότητας αποτυπώνει το αποτέλεσμα της μισθολογικής αύξησης που συνδέεται με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των υπαλλήλων της ΕΕ λόγω προαγωγών και κλιμακίων αρχαιότητας. Η μεταρρύθμιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του 2014 ενίσχυσε τη σχέση μεταξύ βαθμού και καθηκόντων. Για παράδειγμα, η πρόσβαση στους υψηλότερους βαθμούς στις ομάδες καθηκόντων AD και AST περιορίστηκε σε μεγάλο βαθμό. Επιπλέον, εισήχθη μια νέα κατηγορία προσωπικού: γραμματείς και υπάλληλοι γραφείου (AST/SC). Οι εξελίξεις αυτές αντικατοπτρίζονται στην αύξηση μισθών λόγω αρχαιότητας.

Στο παράρτημα 4 παρουσιάζεται ο κατάλογος των χρηματοοικονομικών παραδοχών που χρησιμοποιήθηκαν για την τελευταία αποτίμηση των συντάξεων το 2022, καθώς και ανάλυση ευαισθησίας της διακύμανσης των εν λόγω παραδοχών.

3.3. Εφαρμογή της αρχής της αναλογιστικής ισορροπίας

Η ισορροπία του PSEO διασφαλίζεται μέσω των επικαιροποιήσεων του PCR σύμφωνα με τις διατάξεις του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης και, κατά περίπτωση, της ηλικίας συνταξιοδότησης. Υπό το πρίσμα αυτό, το PSEO βρίσκεται εξ ορισμού πάντα σε αναλογιστική ισορροπία. Ενώ η ηλικία συνταξιοδότησης μπορεί να επικαιροποιείται ανά πενταετία, το PCR αποτιμάται κάθε χρόνο από την Eurostat.

Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης θεσπίζει ένα σύστημα για την επικαιροποίηση του PCR με βάση δύο όρια: ένα «κατώτατο όριο» και ένα «ανώτατο όριο». Το κατώτατο όριο αναφέρεται στην ελάχιστη διαφορά μεταξύ του ισχύοντος ποσοστού και του ποσοστού που απαιτείται για τη διατήρηση της αναλογιστικής ισορροπίας (0,25 μονάδες). Η διάταξη αυτή, αφενός, μειώνει σημαντικά τον διοικητικό φόρτο με την επικαιροποίηση του PCR μόνο όταν οι μεταβολές του θα επηρέαζαν σημαντικά την αναλογιστική ισορροπία του PSEO και, αφετέρου, διασφαλίζει ότι το PCR παραμένει σταθερό και προβλέψιμο για το προσωπικό. Το ανώτατο όριο προβλέπει ότι το PCR δεν επικαιροποιείται κατά περισσότερο από μία εκατοστιαία μονάδα πάνω ή κάτω από το ποσοστό που ίσχυε κατά το προηγούμενο έτος. Η διάταξη αυτή διασφαλίζει ότι οι υπάλληλοι προστατεύονται από απότομες μεταβολές του PCR σε σύντομα χρονικά διαστήματα και ότι η συνεισφορά στον προϋπολογισμό της ΕΕ διατηρείται σχετικά σταθερή.

---

11 Ορισμένες φορές αναφέρονται ως «οικονομικές αναλογιστικές παραδοχές».

12 Άρθρα 10 και 11 του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

Από το παράρτημα 5 προκύπτει ότι το PSEO διατηρήθηκε σε αναλογιστική ισορροπία καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου 2014-2022. Η ισορροπία διασφαλίστηκε από τις ετήσιες αποτιμήσεις του PSEO που διενεργήθηκαν από την Eurostat και την επακόλουθη μεταβολή του PCR, δηλαδή η τιμή του PCR αντιστοιχεί στο ένα τρίτο του λόγου μεταξύ του συνολικού κόστους υπηρεσίας και του συνόλου των ετήσιων βασικών μισθών/επιδομάτων. Επιπλέον, η διαφορά μεταξύ του PCR που υπολογίστηκε και αυτού που εφαρμόστηκε δεν είχε σημαντική συνέπεια και, ως εκ τούτου, το PSEO διατηρήθηκε σε αναλογιστική ισορροπία.

3.4. Αξιολόγηση της ηλικίας συνταξιοδότησης

Το σύστημα τακτικών αξιολογήσεων της ηλικίας συνταξιοδότησης που θεσπίστηκε από τον συννομοθέτη το 2014 διασφαλίζει επίσης τη βιωσιμότητα του PSEO. Καθιερώνοντας σαφή σύνδεση μεταξύ του προσδόκιμου ζωής των υπαλλήλων της ΕΕ και της ηλικίας συνταξιοδότησης των υπαλλήλων της ΕΕ, ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης διασφαλίζει ότι το PSEO είναι επαρκές σε ένα πλαίσιο γενικής γήρανσης του πληθυσμού.

Η κανονική ηλικία συνταξιοδότησης, η οποία ορίζεται ως η ηλικία που επιτρέπει στους υπαλλήλους να συνταξιοδοτούνται χωρίς κυρώσεις, ορίζεται στα 66 έτη από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης. Σύμφωνα με το άρθρο 77 εδάφιο 7 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, η ηλικία συνταξιοδότησης επανεξετάζεται ανά πενταετία με βάση έκθεση της Επιτροπής που αξιολογεί την εξέλιξη της ηλικίας συνταξιοδότησης για το προσωπικό του δημόσιου τομέα στα κράτη μέλη και την εξέλιξη του προσδόκιμου ζωής των υπαλλήλων των θεσμικών οργάνων της ΕΕ.

Στην αξιολόγηση του 2021 σχετικά με την ηλικία συνταξιοδότησης[13], η Επιτροπή παρατήρησε ότι το προσδόκιμο ζωής του πληθυσμού του PSEO, όπως αξιολογήθηκε με βάση τους πίνακες θνησιμότητας της Eurostat, δεν αυξήθηκε σημαντικά. Επιπλέον, η ηλικία συνταξιοδότησης των υπαλλήλων της ΕΕ είναι από τις υψηλότερες σε σύγκριση με τις ηλικίες συνταξιοδότησης που ισχύουν στις δημόσιες υπηρεσίες των κρατών μελών της ΕΕ. Ως εκ τούτου, η εν λόγω έκθεση κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η τρέχουσα ηλικία συνταξιοδότησης των 66 ετών για τους υπαλλήλους της ΕΕ ήταν κατάλληλη και ανταποκρινόταν στα υψηλότερα πρότυπα που εφαρμόζονται στις εθνικές δημόσιες υπηρεσίες των κρατών μελών.

4. ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ PSEO

4.1. Ιστορικό

4.1.1. Ιστορικό πλαίσιο του PSEO

Κατά τη δεκαετία του 1960, το Συμβούλιο αποφάσισε ότι οι εισφορές του προσωπικού δεν θα καταβάλλονται σε πραγματικό συνταξιοδοτικό ταμείο, αλλά θα πιστώνονται αντ' αυτού στον προϋπολογισμό της ΕΕ κατά τον χρόνο της είσπραξής τους και θα δαπανώνται σύμφωνα με τις αποφάσεις της αρμόδιας για τον προϋπολογισμό αρχής, δηλ. δεν θα χορηγούνται για ένα συγκεκριμένο πεδίο πολιτικής.

Παράλληλα, το Συμβούλιο αποφάσισε ότι το μέρος των εισφορών της εργοδοσίας δεν θα εισπραχθεί. Αντίθετα, τα όργανα της ΕΕ ανέλαβαν τη δέσμευση να καταβάλλουν μελλοντικές συνταξιοδοτικές παροχές (που πρόκειται να βαρύνουν τον προϋπολογισμό της Ένωσης) κατά τη συνταξιοδότηση του προσωπικού. Παρότι δεν υπάρχει στην πραγματικότητα επενδυτικό ταμείο, θεωρείται ότι το ποσό που θα συγκέντρωνε ένα τέτοιο

[13] Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο δυνάμει του άρθρου 77 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων [COM(2021) 94].

ταμείο επενδύεται σε μακροπρόθεσμα ομόλογα των κρατών μελών και αντικατοπτρίζεται στις συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις που εγγράφονται στους ετήσιους λογαριασμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Δεδομένου ότι τα κράτη μέλη εγγυώνται από κοινού την καταβολή των παροχών σύμφωνα με το άρθρο 83 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης και το άρθρο 4 παράγραφος 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, ο προϋπολογισμός ουσιαστικά δανείζεται τα χρήματα αυτά από τα μέλη του καθεστώτος, έναντι εγγύησης για την καταβολή μελλοντικών παροχών.

4.1.2. Δημιουργία πραγματικού συνταξιοδοτικού ταμείου

Το 2012 η Επιτροπή διερεύνησε τέσσερις δυνατότητες για τη δημιουργία πραγματικού συνταξιοδοτικού ταμείου για τα θεσμικά όργανα της ΕΕ[14]. Κάθε επιλογή συνεπαγόταν διάφορες δαπάνες ανάλογα με την προβλεπόμενη μετάβαση. Ωστόσο, το 2013, όταν συμφώνησε σχετικά με τη μεταρρύθμιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του 2014, ο συννομοθέτης αποφάσισε να διατηρήσει την αρχή ενός πλασματικού συνταξιοδοτικού ταμείου για τα θεσμικά όργανα της ΕΕ.

Προκειμένου να δημιουργηθεί ένα πραγματικό συνταξιοδοτικό ταμείο, ο προϋπολογισμός της ΕΕ θα έπρεπε να μεταφέρει μέρος της υποχρέωσης του PSEO στο ταμείο. Ωστόσο, η τρέχουσα αξία της υποχρέωσης, όπως υπολογίζεται με βάση τα τελευταία επιτόκια, είναι πολύ δυσμενής για μια τέτοια κίνηση. Επιπλέον, η δημιουργία ενός πραγματικού συνταξιοδοτικού ταμείου θα αύξανε αναγκαστικά τις ετήσιες συνταξιοδοτικές δαπάνες και θα μείωνε τα έσοδα στον προϋπολογισμό της ΕΕ. Ως εκ τούτου, υπό το πρίσμα των υφιστάμενων διαθέσιμων πόρων στο πλαίσιο του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου (ΠΔΠ), μια τέτοια προσέγγιση δεν είναι εφικτή. Επιπλέον, ακόμη και αν είχε δημιουργηθεί ένα πραγματικό συνταξιοδοτικό ταμείο, η αστάθεια των χρηματοπιστωτικών αγορών θα μπορούσε να θέσει υπό αμφισβήτηση τη δυνατότητα επένδυσης του αποθεματικού ενός τέτοιου ταμείου.

4.2. Πληθυσμός του PSEO

4.2.1. Εν ενεργεία προσωπικό

4.2.1.1. Εξέλιξη του προσωπικού

Στη διοργανική συμφωνία της 2ας Δεκεμβρίου 2013[15], τα θεσμικά όργανα της ΕΕ συμφώνησαν μείωση των θέσεων στους αντίστοιχους πίνακες προσωπικού της τάξης του 5 %. Το 2017 το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο (ΕΕΣ) επιβεβαίωσε ότι όλα τα θεσμικά όργανα και οι οργανισμοί της ΕΕ εφάρμοσαν τη μείωση του προσωπικού κατά 5 % μεταξύ 2013 και 2017, αν και με ορισμένες καθυστερήσεις[16].

Ταυτόχρονα, όπως το ΕΕΣ παρατήρησε ήδη από το 2017, η αρμόδια για τον προϋπολογισμό αρχή χορήγησε νέες θέσεις και πιστώσεις για την πρόσληψη συμβασιούχων υπαλλήλων στα θεσμικά και λοιπά όργανα και τους οργανισμούς της ΕΕ, στο πλαίσιο της ετήσιας διαδικασίας του προϋπολογισμού. Οι θέσεις αυτές διατέθηκαν κυρίως για να καλυφθούν οι

---

14 Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με το καθεστώς συνταξιοδότησης των υπαλλήλων και του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης [COM(2012) 37 final].

15 Διοργανική συμφωνία της 2ας Δεκεμβρίου 2013 μεταξύ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής για τη δημοσιονομική πειθαρχία, τη συνεργασία σε δημοσιονομικά θέματα και τη χρηστή δημοσιονομική διαχείριση.

16 Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο, Συνοπτική περιπτωσιολογική επισκόπηση για την εφαρμογή της μείωσης των θέσεων εργασίας κατά 5 %.

ανάγκες που δημιουργήθηκαν λόγω των πρόσθετων καθηκόντων που ανατέθηκαν στα θεσμικά όργανα της ΕΕ (έτσι εξηγείται η σημαντική αύξηση του αριθμού των θέσεων που χορηγήθηκαν στους οργανισμούς) και της προσχώρησης της Κροατίας.

Ως εκ τούτου, ενώ το προσωπικό της Επιτροπής μειώθηκε ελαφρώς μεταξύ του 2014 και του 2021, ο συνολικός εν ενεργεία πληθυσμός των θεσμικών οργάνων της ΕΕ αυξήθηκε από 58 567 σε 66 120 (παράρτημα 6). Η αύξηση προέρχεται κυρίως από τους εκτελεστικούς και αποκεντρωμένους οργανισμούς και τις κοινές επιχειρήσεις ως αποτέλεσμα των αποφάσεων που έλαβε η αρμόδια για τον προϋπολογισμό αρχή να επεκτείνει ορισμένους τομείς δραστηριότητας (π.χ. Frontex) και να δημιουργήσει νέα όργανα και οργανισμούς, π.χ. το Ενιαίο Συμβούλιο Εξυγίανσης[17], την Ευρωπαϊκή Εισαγγελία[18], την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας[19] και τον Ευρωπαϊκό Εκτελεστικό Οργανισμό για την Υγεία και τον Ψηφιακό τομέα[20].

4.2.1.2. Σύνθεση του προσωπικού

Η αύξηση του προσωπικού που παρατηρείται σε οργανισμούς και άλλα όργανα επηρεάζει τη συνολική σύνθεση του προσωπικού της ΕΕ αυξάνοντας το ποσοστό των έκτακτων και των συμβασιούχων υπαλλήλων. Οι υπάλληλοι αυτοί, ανεξάρτητα από τη φύση των συμβάσεών τους, έχουν χαμηλότερες αποδοχές και/ή βραδύτερη εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους σε σχέση με τους μόνιμους υπαλλήλους. Επιπλέον, οι συμβασιούχοι υπάλληλοι υπάγονται σε διαφορετική μισθολογική κλίμακα από ό, τι οι μόνιμοι υπάλληλοι[21] και τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα προσαρμόζονται σε περίπτωση που μονιμοποιηθούν[22].

Αμφότερες οι μεταρρυθμίσεις του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του 2004 και του 2014 υπόκειντο σε μεταβατικές διατάξεις, δεδομένου ότι τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα προστατεύονται βάσει της αρχής των κεκτημένων δικαιωμάτων. Με τη θέσπιση μεταβατικών κανόνων βάσει του παραρτήματος XIII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, ο συννομοθέτης προέβλεψε τη συνύπαρξη τριών ομάδων υπαλλήλων. Για παράδειγμα, ενώ ο προκαθορισμένος ετήσιος συντελεστής συσσώρευσης είναι 1,8 % για τους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν μετά την 1η Ιανουαρίου 2014, ανέρχεται σε 1,9 % για τους υπαλλήλους που

---

17 Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 806/2014 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Ιουλίου 2014, περί θεσπίσεως ενιαίων κανόνων και διαδικασίας για την εξυγίανση πιστωτικών ιδρυμάτων και ορισμένων επιχειρήσεων επενδύσεων στο πλαίσιο ενός Ενιαίου Μηχανισμού Εξυγίανσης και ενός Ενιαίου Ταμείου Εξυγίανσης και τροποποιήσεως του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010.

18 Κανονισμός (ΕΕ) 2017/1939 του Συμβουλίου, της 12ης Οκτωβρίου 2017, σχετικά με την εφαρμογή ενισχυμένης συνεργασίας για τη σύσταση της Ευρωπαϊκής Εισαγγελίας.

19 Κανονισμός (ΕΕ) 2019/1149 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για την ίδρυση Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας, την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 883/2004, (ΕΕ) αριθ. 492/2011 και (ΕΕ) 2016/589 και την κατάργηση της απόφασης (ΕΕ) 2016/344.

20 Οι περισσότεροι αποκεντρωμένοι οργανισμοί δημιουργούνται είτε από το Συμβούλιο βάσει του άρθρου 352 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είτε από το Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο βάσει ειδικής διάταξης της Συνθήκης. Επί του παρόντος, έχουν ιδρυθεί 35 αποκεντρωμένοι οργανισμοί σε αυτή τη βάση, εντός των τελευταίων 40 ετών.

21 Άρθρο 93 του ΚΛΠ.

22 Το άρθρο 3 στοιχείο δ) του παραρτήματος VIII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης ορίζει ότι τα συντάξιμα έτη ενός συμβασιούχου υπαλλήλου που μονιμοποιήθηκε πρέπει να υπολογίζονται κατ' αναλογία του τελευταίου βασικού μισθού που εισέπραξε ως συμβασιούχος και του πρώτου βασικού μισθού του ως μόνιμου υπαλλήλου. Με άλλα λόγια, τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που αποκτούν οι συμβασιούχοι υπάλληλοι που μονιμοποιούνται είναι χαμηλότερα από τα δικαιώματα εκείνων που έχουν προσληφθεί ως μόνιμοι υπάλληλοι από την πρώτη ημέρα.

προσλήφθηκαν μεταξύ 1ης Μαΐου 2004 και 31ης Δεκεμβρίου 2013 και σε 2 % για εκείνους που προσλήφθηκαν έως την 30ή Απριλίου 2004.

Μετά τη μεταρρύθμιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του 2014, το ποσοστό των εν ενεργεία υπαλλήλων που εμπίπτουν στους κανόνες πριν από το 2004 μειώθηκε από 36 % σε 19 %, ενώ οι εν ενεργεία υπάλληλοι που εμπίπτουν στους κανόνες που ισχύουν από την 1η Ιανουαρίου 2014 αντιστοιχούν σχεδόν στο 48 % των εν ενεργεία υπαλλήλων (παράρτημα 7).

Ταυτόχρονα, και επειδή οι υπάλληλοι που προσλήφθηκαν μετά τις μεταρρυθμίσεις του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης το 2004 και το 2014 είναι τα πλέον πρόσφατα εν ενεργεία μέλη του PSEO, το ποσοστό των συντάξιμων ετών που απέκτησαν —τα οποία θα υπόκεινται στους αυστηρότερους όρους που θεσπίστηκαν το 2004 και το 2014— σταδιακά αυξάνεται. Αντιπροσωπεύει το 60 % του συνόλου των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που αποκτήθηκαν. Εάν ληφθούν υπόψη μόνο τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που αποκτήθηκαν βάσει των κανόνων που ισχύουν για την περίοδο μετά το 2014, το σχετικό ποσοστό αντιπροσωπεύει ήδη σημαντικό μέρος (22 %) του συνολικού ποσοστού των συντάξιμων ετών που αποκτήθηκαν από τους υπαλλήλους (παραρτήματα 8 και 9). Η κατάσταση αυτή αντικατοπτρίζει τις ολοένα αυξανόμενες επιπτώσεις που θα έχουν στο μέλλον οι μεταρρυθμίσεις του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης που πραγματοποιήθηκαν το 2004 και το 2014.

4.2.2. Συνταξιούχοι

Από το 2014, ο αριθμός των συνταξιούχων έχει αυξηθεί. Η αύξηση αυτή προκύπτει από τη σταδιακή ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού της ΕΕ λόγω των διαδοχικών διευρύνσεων της ΕΕ, αλλά και της διεύρυνσης των καθηκόντων της. Μακροπρόθεσμα, καθώς το εν ενεργεία προσωπικό οδεύει προς τη συνταξιοδότηση, ο αριθμός των συνταξιούχων αναγκαστικά θα αυξηθεί. Η αύξηση θα συνεχιστεί έως ότου ο αριθμός των συνταξιούχων σε ένα δεδομένο έτος ισοσκελίσει τον αριθμό των εν ενεργεία υπαλλήλων[23].

Σύμφωνα με το παράρτημα 10 επί του παρόντος η ομάδα που υπάγεται στο καθεστώς προ της μεταρρύθμισης του 2004 αντιπροσωπεύει σχεδόν το 90 % του συνόλου των συνταξιούχων, ενώ οι συνταξιούχοι που εμπίπτουν στους κανόνες που ίσχυαν προ της μεταρρύθμισης του 2014 αντιπροσωπεύουν το 9 % και εκείνοι που εμπίπτουν στους κανόνες που ισχύουν μετά τη μεταρρύθμιση του 2014 αντιπροσωπεύουν μόνο το 1 % του συνόλου των συνταξιούχων. Για τους τελευταίους, αυτό είναι απολύτως φυσιολογικό, δεδομένου ότι —κατά γενικό κανόνα— απαιτούνται 10 έτη υπηρεσίας για να θεμελιωθεί συνταξιοδοτικό δικαίωμα στο PSEO[24]. Ως εκ τούτου, τα μέλη του προσωπικού που εμπίπτουν σταδιακά στους κανόνες της περιόδου μετά το 2004 και μετά το 2014 θα αντιπροσωπεύουν την πλειονότητα των συνταξιούχων, ενώ οι επιπτώσεις των δύο διαδοχικών μεταρρυθμίσεων που θέσπισε ο συννομοθέτης το 2004 και το 2014 θα ενισχυθούν περαιτέρω σημαντικά.

---

23 Το γεγονός αυτό αντιστοιχεί σε έναν από τους ορισμούς της ωριμότητας για ένα συνταξιοδοτικό καθεστώς.

24 Το 1 % των συνταξιούχων που καλύπτονται από τους κανόνες της περιόδου μετά το 2014 είναι εκείνοι που είτε έχουν συμπληρώσει ηλικία συνταξιοδότησης ενώ έχουν συμπληρώσει λιγότερα από 10 έτη υπηρεσίας είτε εκείνοι οι οποίοι, ενώ έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον δέκα έτη υπηρεσίας, άλλαξαν καθεστώς σύμβασης και, ως εκ τούτου, εμπίπτουν στους κανόνες της περιόδου μετά το 2014.

4.3. Έσοδα από το PSEO

Από το 2014, το PSEO έχει αποφέρει έσοδα ύψους 5,8 δισ. EUR για τον προϋπολογισμό της ΕΕ. Αποτελούνται από τις συνταξιοδοτικές εισφορές των υπαλλήλων, τις μεταφορές συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των υπαλλήλων, τις εισφορές που καταβάλλει το Ηνωμένο Βασίλειο βάσει της συμφωνίας αποχώρησης[25] και τις εισφορές των αποκεντρωμένων οργανισμών και των διεθνών οργανισμών που συμμετέχουν σε προγράμματα της ΕΕ.

4.3.1. Έσοδα από το ποσοστό συνταξιοδοτικής εισφοράς

Οι συνταξιοδοτικές εισφορές βασίζονται σε αναλογιστικούς υπολογισμούς της Eurostat που έχουν ως σκοπό τη διασφάλιση της αναλογιστικής ισορροπίας και της βιωσιμότητας του PSEO. Ενώ σε ορισμένα κράτη μέλη οι εθνικοί δημόσιοι υπάλληλοι δεν καταβάλλουν κανένα ποσοστό συνταξιοδοτικών εισφορών, το PCR που καταβάλλεται από το προσωπικό της ΕΕ αντιπροσωπεύει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά σε σύγκριση με τα συνταξιοδοτικά καθεστώτα στις δημόσιες υπηρεσίες των κρατών μελών (παραρτήματα 17 έως 20).

Η εισφορά που υπολογίζεται σημαίνει ότι οι υπάλληλοι χρηματοδοτούν το ένα τρίτο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που αποκτούν ετησίως. Τα έσοδα από τις εν λόγω εισφορές δεν διατίθενται σε καμία συγκεκριμένη γραμμή του προϋπολογισμού και χρησιμοποιούνται για τη χρηματοδότηση των πολιτικών της ΕΕ, περιορίζοντας τις εισφορές που απαιτούνται από τα κράτη μέλη για τη στήριξη των θεσμικών οργάνων της ΕΕ στην εκτέλεση των πολυάριθμων καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Από το 2014 το ποσό αυτό ανέρχεται σε 4,2 δισ. EUR, τα οποία χρησιμοποιήθηκαν για τη χρηματοδότηση του προϋπολογισμού. Μόνο το 2022 αντιστοιχούσε σε περισσότερα από 500 εκατ. EUR.

4.3.2. Έσοδα από τη μεταφορά συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των υπαλλήλων

Οι υπάλληλοι έχουν τη δυνατότητα να μεταφέρουν στο PSEO τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που απέκτησαν στο πλαίσιο εθνικών συνταξιοδοτικών καθεστώτων ή συνταξιοδοτικών ταμείων[26]. Αυτό συνεπάγεται τη μεταφορά των κεφαλαίων που αντιστοιχούν στα δικαιώματα τα οποία απέκτησαν μέσω των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που ασκούσαν, προτού αναλάβουν καθήκοντα στην ΕΕ. Το κεφάλαιο που αντιστοιχεί στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα μεταφέρεται από το αρχικό συνταξιοδοτικό καθεστώς και μετατρέπεται στο PSEO ως συντάξιμο έτος. Τα εν λόγω συντάξιμα έτη λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της σύνταξης γήρατος στο πλαίσιο του PSEO. Οι μεταφορές αυτές αντιπροσωπεύουν το σύνολο του κεφαλαίου (3/3), το οποίο αντιστοιχεί στο αναλογιστικό ισοδύναμο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στο πλαίσιο του PSEO. Έχουν αποφέρει στον προϋπολογισμό της ΕΕ 950 εκατ. EUR από το 2014, ενώ αποφέρουν κατά μέσο όρο πάνω από 100 εκατ. EUR ετησίως στον προϋπολογισμό της ΕΕ (παράρτημα 12).

4.3.3. Εισφορές του Ηνωμένου Βασιλείου

Η συμφωνία αποχώρησης[27] προβλέπει ότι τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν ότι το Ηνωμένο Βασίλειο θα είναι υπεύθυνο για το μερίδιό του στην υποχρέωση που αναλαμβάνει

---

[25] Συμφωνία για την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας από την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας (2019/C 384 I/01).

[26] Άρθρα 11 και 12 του παραρτήματος VIII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

[27] Βλ. άρθρο 142 παράγραφοι 2 και 6 της συμφωνίας για την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας από την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας (2019/C 384 I/01).

η Ένωση για συνταξιοδοτικά δικαιώματα και δικαιώματα σε άλλες παροχές συνδεόμενες με την απασχόληση που αποκτήθηκαν έως τη λήξη της μεταβατικής περιόδου την 31η Δεκεμβρίου 2020. Η υποχρέωση αυτή καλύπτει τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα όλων των υπαλλήλων ανεξάρτητα από την ιθαγένειά τους.

Η συμφωνία αποχώρησης προβλέπει επίσης ότι το Ηνωμένο Βασίλειο συνεισφέρει ετησίως στις καθαρές πληρωμές που καταβάλλονται από τον προϋπολογισμό της Ένωσης σε κάθε δικαιούχο. Εναλλακτικά, σύμφωνα με το άρθρο 142 παράγραφος 6 τελευταίο εδάφιο, το Ηνωμένο Βασίλειο μπορεί να ζητήσει να καταβάλει το χρέος που εκκρεμεί στις 31 Δεκεμβρίου δεδομένου έτους.

Όσον αφορά τις συντάξεις του προσωπικού, το Ηνωμένο Βασίλειο επέλεξε τη δυνατότητα των ετήσιων δόσεων. Το 2022 το Ηνωμένο Βασίλειο συνεισέφερε 235 εκατ. EUR στις καθαρές πληρωμές που πραγματοποιήθηκαν από τον προϋπολογισμό της Ένωσης για συντάξεις πρώην υπαλλήλων της ΕΕ. Κατά τα επόμενα έτη, το Ηνωμένο Βασίλειο θα συνεχίσει να χρηματοδοτεί το μερίδιό του στις συνταξιοδοτικές δαπάνες, υπολογιζόμενο ως σταθερό ποσοστό των εξελισσόμενων συνταξιοδοτικών δαπανών.

Διασφαλίζοντας ότι το Ηνωμένο Βασίλειο αναγνωρίζει την υποχρέωσή του ως προς τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που αποκτήθηκαν από το σύνολο του προσωπικού της ΕΕ πριν από τη λήξη της μεταβατικής περιόδου, η συμφωνία αποχώρησης εγγυάται τη συνέχιση της εισφοράς του Ηνωμένου Βασιλείου στο πλασματικό ταμείο του PSEO. Ως εκ τούτου, η απόφαση του Ηνωμένου Βασιλείου να αποχωρήσει από την ΕΕ δεν συνεπάγεται πρόσθετο κόστος για τον προϋπολογισμό της ΕΕ.

4.3.4. Εισφορές μη επιδοτούμενων οργανισμών και τρίτων μερών που συμμετέχουν σε προγράμματα της ΕΕ

Σύμφωνα με το άρθρο 83α παράγραφος 2 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, οι οργανισμοί που δεν επιδοτούνται από τον γενικό προϋπολογισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης καταβάλλουν στον εν λόγω προϋπολογισμό πλήρες ποσό των εισφορών που είναι αναγκαίες για τη χρηματοδότηση του καθεστώτος.

Επιπλέον, τα προγράμματα και οι δράσεις της ΕΕ περιλαμβάνουν ενίοτε τη συμμετοχή τρίτων (π.χ. τρίτων χωρών). Επειδή η συμμετοχή τους ενδέχεται να απαιτεί την πρόσληψη πρόσθετων υπαλλήλων για την υλοποίηση των προγραμμάτων, η Επιτροπή διασφαλίζει ότι οι εισφορές τρίτων στον προϋπολογισμό καλύπτουν επίσης το μερίδιο του εργοδότη στα μελλοντικά συνταξιοδοτικά δικαιώματα του προσωπικού.

Οι εισφορές αυτές αποφέρουν έσοδα για τον προϋπολογισμό, διασφαλίζοντας παράλληλα την κάλυψη των μελλοντικών συνταξιοδοτικών δαπανών. Από το 2014, το ποσό αυτό αντιστοιχεί σε έσοδα ύψους σχεδόν 400 εκατ. EUR για τον προϋπολογισμό (παράρτημα 13).

4.4. Δαπάνες του PSEO

Κατά τα πρώτα έτη εφαρμογής του, το συνταξιοδοτικό καθεστώς της ΕΕ απέφερε —από δημοσιονομική άποψη— καθαρά έσοδα, δηλαδή οι εισφορές του εν ενεργεία προσωπικού που αποκτούσε συνταξιοδοτικά δικαιώματα υπερτερούσαν των παροχών που λάμβανε περιορισμένος αριθμός συνταξιούχων. Τα έσοδα του συνταξιοδοτικού καθεστώτος αποτελούνταν από εισφορές που κατέβαλε το προσωπικό και εργοδοτικές εισφορές· οι τελευταίες δεν καταβάλλονταν σε ταμείο, αλλά απλώς αντικατοπτρίζονταν στις συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις. Με αυτόν τον τρόπο, ο προϋπολογισμός της ΕΕ δανειζόταν

στην πράξη χρήματα από τα μέλη του συνταξιοδοτικού καθεστώτος με αντάλλαγμα την εγγύηση ότι θα καταβάλει τις μελλοντικές παροχές.

Στο παράρτημα 14 παρουσιάζεται η εξέλιξη των συνταξιοδοτικών δαπανών μεταξύ 2014 και 2022. Κατά μέσο όρο σημείωσαν αύξηση της τάξης του 6,2 % ετησίως. Η εξέλιξη αυτή περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της επικαιροποίησης των αποδοχών και των συντάξεων.

Το τρέχον επίπεδο των συνταξιοδοτικών δαπανών αντικατοπτρίζει σε πολύ μεγάλο βαθμό την καταβολή των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που αποκτήθηκαν βάσει των κανόνων που ίσχυαν πριν από το 2004, οι οποίοι ισχύουν για το 90 % των συνταξιούχων. Οι κανόνες αυτοί προέβλεπαν ιδίως ετήσιο ποσοστό συσσώρευσης συντάξεων ύψους 2 %, την εφαρμογή διορθωτικών συντελεστών για τις συντάξεις, υψηλότερους βασικούς μισθούς, χαμηλότερη ηλικία συνταξιοδότησης και προσωπικό αποτελούμενο μόνο από μόνιμους και έκτακτους υπαλλήλους. Στο παράρτημα 15 παρουσιάζεται η εξέλιξη των δαπανών που συνδέονται με την καταβολή των διορθωτικών συντελεστών για τις συντάξεις.

Το ποσοστό των συνταξιούχων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των κανόνων που ίσχυαν από το 2004 και μετά έχει σημειώσει σταθερή αύξηση. Ενώ οι υπάλληλοι που προσλήφθηκαν μετά την 1η Μαΐου 2004 αλλά πριν από την 1η Ιανουαρίου 2014 αντιπροσωπεύουν επί του παρόντος το 9 % των συνταξιούχων, όλοι οι εν ενεργεία υπάλληλοι που εμπίπτουν στους εν λόγω κανόνες θα έχουν χαμηλότερα συνταξιοδοτικά δικαιώματα λόγω χαμηλότερων εισαγωγικών βαθμών, χαμηλότερου ποσοστού συσσώρευσης και απουσίας συνταξιοδοτικών συντελεστών. Η κατάσταση αυτή θα αντικατοπτρίζεται πλήρως στις συνταξιοδοτικές δαπάνες μόλις οι εν λόγω υπάλληλοι συμπληρώσουν την ηλικία συνταξιοδότησης. Μακροπρόθεσμα, οι οικονομίες που θα προκύψουν από τη μεταρρύθμιση του 2004 θα συνεχίσουν να αυξάνονται, έως και ένα δισεκατομμύριο ετησίως σε βάθος χρόνου[28].

Δεδομένου ότι μόλις το 1 % των σημερινών συνταξιούχων εμπίπτουν στους κανόνες που ισχύουν από το 2014 και μετά, οι διαρθρωτικές αλλαγές που εισήγαγε ο συννομοθέτης το 2014 (δηλαδή αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης, μείωση του ετήσιου συνταξιοδοτικού συντελεστή συσσώρευσης, περιορισμός της επαγγελματικής εξέλιξης, δημιουργία χαμηλότερης μισθολογικής κλίμακας για τις θέσεις γραμματείας και υπαλλήλων γραφείου) θα υλοποιηθούν πλήρως μόνο όταν λάβουν τις συντάξεις τους οι υπάλληλοι που εμπίπτουν στους συνταξιοδοτικούς κανόνες που ισχύουν από το 2014 και μετά. Αυτό σημαίνει ότι σταδιακά θα αυξηθούν οι επιπτώσεις των πλέον πρόσφατων διαρθρωτικών αλλαγών που εισήγαγε ο συννομοθέτης το 2014 στις συνταξιοδοτικές δαπάνες, καθώς όλο και μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων που προσλήφθηκαν μετά το 2014 θα είναι συνταξιούχοι[29].

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, οι συνταξιοδοτικές δαπάνες θα συνεχίσουν να αυξάνονται, γεγονός που αντικατοπτρίζει την αύξηση του εργατικού δυναμικού στα θεσμικά όργανα της ΕΕ, ιδίως στους οργανισμούς ή μέσω της δημιουργίας νέων φορέων. Ταυτόχρονα, οι δύο διαδοχικές μεταρρυθμίσεις του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης έχουν ήδη αποφέρει σημαντικές εξοικονομήσεις. Οι οικονομίες αυτές θα συνεχίσουν να αυξάνονται, καθώς οι

[28] Μελέτη της Eurostat του 2010 σχετικά με τις μακροπρόθεσμες δημοσιονομικές επιπτώσεις των συνταξιοδοτικών δαπανών.

[29] Για να λάβουν σύνταξη δυνάμει του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, οι υπάλληλοι πρέπει να έχουν αναλάβει υπηρεσία για τουλάχιστον δέκα έτη ή να έχουν συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους.

υπάλληλοι που εμπίπτουν στους αυστηρότερους κανόνες των μεταρρυθμίσεων του 2004 και του 2014 θα αρχίσουν να λαμβάνουν σύνταξη.

4.5. Υποχρεώσεις του PSEO

Το PSEO είναι ένα πλασματικό (εικονικό) ταμείο με καθορισμένες παροχές. Καθώς στην πραγματικότητα δεν υφίσταται επενδυτικό ταμείο, θεωρείται ότι το ποσό που θα συγκέντρωνε ένα τέτοιο ταμείο επενδύεται σε μακροπρόθεσμα ομόλογα των κρατών μελών και αντικατοπτρίζεται στις συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις που εγγράφονται στους ετήσιους λογαριασμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι ετήσιοι λογαριασμοί της ΕΕ καταρτίζονται σύμφωνα με λογιστικούς κανόνες που βασίζονται στα διεθνώς αποδεκτά λογιστικά πρότυπα (IPSAS 39), τα οποία είναι τα υψηλότερα διαθέσιμα. Το ποσό για τις συνταξιοδοτικές και λοιπές υποχρεώσεις μετά την αποχώρηση από την υπηρεσία, όπως παρουσιάζεται στον ισολογισμό της ΕΕ, αντιπροσωπεύει την αναλογιστική αποτίμηση, σε τρέχουσες νομισματικές αξίες, της υποχρέωσης της ΕΕ να καταβάλλει τις μελλοντικές συντάξεις και άλλα δικαιώματα που έχει αποκτήσει το προσωπικό της (εν ενεργεία, ανάπηροι και συνταξιούχοι). Η αποτίμηση αυτή βασίζεται στις προβλεπόμενες πληρωμές που πρέπει να καταβληθούν από τον προϋπολογισμό της ΕΕ στους σημερινούς και μελλοντικούς συνταξιούχους σε βάθος αρκετών δεκαετιών.

Μία από τις βασικές μεταβλητές που απαιτούνται για τους υπολογισμούς είναι το πραγματικό προεξοφλητικό επιτόκιο. Το ποσοστό αυτό είναι απαραίτητο για τον υπολογισμό της παρούσας αξίας των αναμενόμενων μελλοντικών παροχών. Το επιτόκιο προκύπτει από τα ονομαστικά επιτόκια και τα ποσοστά πληθωρισμού[30], με αποτέλεσμα να υπάρχει διπλή πηγή μεταβλητότητας. Από την άποψη αυτή, οι πρόσφατες αυξήσεις της υποχρέωσης οφείλονταν σχεδόν εξ ολοκλήρου στην απότομη μείωση του μακροπρόθεσμου επιτοκίου που χρησιμοποιήθηκε για την αποτίμηση των υποχρεώσεων καταβολής παροχών σε εργαζομένους: το πραγματικό προεξοφλητικό επιτόκιο πρόσφατα απέκτησε μάλιστα αρνητικό πρόσημο, γεγονός που σημαίνει ότι κάθε δεδομένο ποσό έχει μεγαλύτερη αξία σήμερα απ' ό,τι στο μέλλον. Για παράδειγμα, το 2021 το πραγματικό προεξοφλητικό επιτόκιο μειώθηκε από -0,2 % σε -0,8 %. Η μεταβολή αυτή οδήγησε σε αύξηση της υποχρέωσης κατά σχεδόν 14 δισ. EUR (+ 14,5 %) σε 126 δισ. EUR[31].

Το ποσό για τις συνταξιοδοτικές και λοιπές υποχρεώσεις μετά την αποχώρηση από την υπηρεσία που παρουσιάζεται στον ισολογισμό της ΕΕ έχει σαφείς λογιστικούς σκοπούς. Ωστόσο, πρόκειται για ένα πολύ ασταθές ποσό που εξαρτάται από τις συνθήκες της αγοράς και τις μακροοικονομικές διακυμάνσεις. Ως εκ τούτου, έχει περιορισμένη αξία όσον αφορά την εκτίμηση των πραγματικών δημοσιονομικών επιπτώσεων του PSEO.

Το ανωτέρω συμπέρασμα απεικονίζεται περαιτέρω με τις ακόλουθες δύο εκτιμήσεις:

Πρώτον, θα πρέπει να σημειωθεί ότι, ενώ το επιτόκιο επηρεάζει σημαντικά την τρέχουσα αξία των μελλοντικών συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων της ΕΕ, όπως παρουσιάζονται στον ισολογισμό σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή, δεν μεταβάλλει το ποσό των συντάξεων που θα πρέπει να καταβληθούν στην πραγματικότητα — αντικατοπτρίζει μόνο την τρέχουσα αξία των εν λόγω ποσών σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή.

---

30 Οι προσδοκίες της αγοράς όσον αφορά την απόδοση των κρατικών ομολόγων, συν τις προσδοκίες όσον αφορά τον πληθωρισμό.

31 Κεφάλαιο 2.9 «Υποχρεώσεις — Συντάξεις και λοιπές παροχές σε εργαζομένους» των ενοποιημένων ετήσιων λογαριασμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Δεύτερον, η εκτίμηση της ίδιας υποχρέωσης βάσει του επιτοκίου που εφαρμόζεται για τον υπολογισμό του PCR σύμφωνα με τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης θα μείωνε δραστικά το ύψος και τη μεταβλητότητα της υποχρέωσης, όπως υπολογίζεται σύμφωνα με τα πρότυπα IPSAS 39. Για παράδειγμα, με την εφαρμογή του επιτοκίου που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό του PCR (+ 2,7 % το 2021), το οποίο υπολογίζεται σύμφωνα με τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης[32] και σύμφωνα με τα βέλτιστα αναλογιστικά πρότυπα σε έναν μακροπρόθεσμο κινητό μέσο όρο τριακονταετίας των επιτοκίων του μακροπρόθεσμου δημόσιου χρέους των κρατών μελών, η υποθετική αξία της συνταξιοδοτικής υποχρέωσης με τις αναλογιστικές παραδοχές της αποτίμησης των συντάξεων θα μειωθεί από 126 δισ. EUR σε 62,6 δισ. EUR, δηλαδή κατά περισσότερο από το ήμισυ (παράρτημα 16).

5. ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ ΤΟ 2004 ΚΑΙ ΤΟ 2014 ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥΣ

5.1. ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ ΤΟ 2004 ΚΑΙ ΤΟ 2014

Με τη μεταρρύθμιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης το 2004, ο συννομοθέτης αποφάσισε να επιφέρει σημαντικές διαρθρωτικές αλλαγές στις κανονιστικές διατάξεις που επηρεάζουν άμεσα τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Ειδικότερα, οι αλλαγές αφορούσαν τα εξής:

- αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης από τα 60 στα 63 έτη,
- χαμηλότερα επίπεδα εισαγωγικού μισθού — ιδίως για τους διοικητικούς υπαλλήλους,
- μείωση του ετήσιου συνταξιοδοτικού συντελεστή συσσώρευσης (1,9 %),
- νέα κατηγορία προσωπικού χαμηλότερης μισθολογικής κλίμακας (συμβασιούχοι υπάλληλοι),
- σταδιακή κατάργηση των διορθωτικών συντελεστών που εφαρμόζονται στις συντάξεις.

Με τη μεταρρύθμιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης το 2014, ο συννομοθέτης αποφάσισε να εισαγάγει πρόσθετες αλλαγές που επηρεάζουν σημαντικά τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των υπαλλήλων που προσλήφθηκαν μετά το 2014. Οι αλλαγές αυτές αφορούν ειδικότερα:

- αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης στα 66 έτη,
- μείωση του ετήσιου συνταξιοδοτικού συντελεστή συσσώρευσης (1,8 %),
- μείωση των προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης για την εξασφάλιση ισχυρότερης συσχέτισης μεταξύ βαθμού και καθηκόντων,
- νέα κατηγορία προσωπικού χαμηλότερης μισθολογικής κλίμακας (θέσεις γραμματείας και υπαλλήλων γραφείου).

Ταυτόχρονα, ο συννομοθέτης προέβλεψε ευνοϊκότερη μισθολογική κλίμακα για τους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν πριν από το 2014, ως αντιστάθμιση για τους περιορισμούς της επαγγελματικής εξέλιξης που θεσπίστηκαν στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης το 2014[33]. Τέλος, εκτός από αυτές τις διαρθρωτικές αλλαγές, ο συννομοθέτης προέβλεψε πάγωμα (2011, 2013 και 2014) και χαμηλότερη προσαρμογή (2012) των αποδοχών και των συντάξεων.

---

32 Άρθρο 10 του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

33 Άρθρο 30 του παραρτήματος XIII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

5.2. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ ΤΟ 2004 ΚΑΙ ΤΟ 2014

5.2.1. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ

Οι δύο διαδοχικές μεταρρυθμίσεις του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης απέφεραν και θα συνεχίσουν να αποφέρουν σημαντικές οικονομίες. Ως αποτέλεσμα αυτών των μεταρρυθμίσεων, το PSEO διατηρεί το προβάδισμα σε σύγκριση με τα εθνικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Ταυτόχρονα, οι μεταρρυθμίσεις του PSEO επηρέασαν την ελκυστικότητα των θεσμικών οργάνων της ΕΕ, καθώς το PSEO εξακολουθεί να αποτελεί ουσιώδες χαρακτηριστικό του πακέτου αποδοχών των υπαλλήλων της ΕΕ[34].

5.2.1.1. Η ΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ

Το PSEO είναι ένα πολύ ευέλικτο καθεστώς που βρίσκεται υπό συνεχή παρακολούθηση, καθώς βασικές παραδοχές, όπως το PCR και η ηλικία συνταξιοδότησης, αποτιμώνται και επικαιροποιούνται τακτικά, εφόσον απαιτείται.

Το PCR αποτιμάται κάθε χρόνο και επικαιροποιείται, εφόσον απαιτείται. Όπως φαίνεται στο παράρτημα 17, μόνο ένα κράτος μέλος διαθέτει σύστημα που βασίζεται σε αυτόματη επικαιροποίηση του PCR, όπως συμβαίνει στο πλαίσιο του PSEO. Άλλα κράτη μέλη το επικαιροποιούν μόνο περιστασιακά, με βάση πολιτικές αποφάσεις, και όχι αναλογιστικούς υπολογισμούς, ή δεν το επικαιροποιούν καθόλου.

Αυτός ο μηχανισμός αυτόματης επικαιροποίησης διασφαλίζει ότι το επίπεδο της εισφοράς που καταβάλλεται από το προσωπικό της ΕΕ (δηλαδή 10,1 % το 2022) είναι αυτό που απαιτείται για τη χρηματοδότηση των σωρευμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων τους, ώστε να διασφαλίζεται η αναλογιστική ισορροπία του PSEO. Το επίπεδο των εισφορών είναι από τα υψηλότερα σε σύγκριση με το επίπεδο των εισφορών που καταβάλλουν οι δημόσιοι υπάλληλοι των κρατών μελών (παράρτημα 18). Επιπλέον, σε αρκετά κράτη μέλη, οι δημόσιοι υπάλληλοι δεν υποχρεούνται να καταβάλλουν εισφορές για τη χρηματοδότηση των συνταξιοδοτικών τους παροχών.

Σύμφωνα με το άρθρο 77 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, η ηλικία συνταξιοδότησης του προσωπικού της ΕΕ μπορεί να προσαρμοστεί. Όπως φαίνεται στο παράρτημα 19, μόνο ένα κράτος μέλος έχει ηλικία συνταξιοδότησης υψηλότερη από αυτή που προβλέπεται στην ΕΕ. Στα περισσότερα από τα κράτη μέλη της ΕΕ, η ηλικία συνταξιοδότησης επικαιροποιείται, είτε τακτικά είτε περιστασιακά, ώστε να αντικατοπτρίζει την εξέλιξη του προσδόκιμου ζωής. Ταυτόχρονα, για το ένα τρίτο των κρατών μελών της ΕΕ, δεν υπάρχει τέτοια σύνδεση. Από το παράρτημα 20 προκύπτει ότι το PSEO δεν έχει απλώς αυτή τη σύνδεση, αλλά και ότι οι κανόνες που διέπουν το PSEO προβλέπουν την τακτική επικαιροποίηση της ηλικίας συνταξιοδότησης, όπως υπογραμμίζεται στο κεφάλαιο 3.4. Οι επικαιροποιήσεις αυτές βασίζονται σε πίνακες θνησιμότητας, βάσει των οποίων συνδέεται η ηλικία συνταξιοδότησης με το προσδόκιμο ζωής[35].

---

[34] Ειδική έκθεση αριθ. 15/2019 του Ελεγκτικού Συνεδρίου: Εφαρμογή στην Επιτροπή της δέσμης μεταρρυθμίσεων του καθεστώτος των υπαλλήλων του 2014 — Σημαντικές οικονομίες αλλά με επιπτώσεις για το προσωπικό.

[35] Η Eurostat χρησιμοποίησε πίνακες πρόβλεψης θνησιμότητας. Οι πίνακες πρόβλεψης θνησιμότητας στην ΕΕ που ανέπτυξε η Eurostat ενσωματώνουν μια τάση συνεχούς αύξησης του προσδόκιμου ζωής σε διάστημα 20 ετών.

Οι προσαρμογές αυτές διασφαλίζουν ότι το PSEO παραμένει βιώσιμο, ενώ παράλληλα ανταποκρίνεται στα υψηλότερα δυνατά πρότυπα σε σύγκριση με τα συνταξιοδοτικά συστήματα των κρατών μελών.

5.2.1.2. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ PSEO ΣΤΗΝ ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΤΗΣ ΕΕ

Όταν τους προσφέρεται μια θέση εργασίας, οι έμπειροι επαγγελματίες υψηλής εξειδίκευσης που αναζητούν εργασία είναι πιθανό να λαμβάνουν περισσότερο υπόψη τον ρόλο των συντάξεων στο πακέτο ανταμοιβής απ' ό,τι οι νεότεροι υποψήφιοι. Επίσης, οι υποψήφιοι που παλαιότερα είχαν εργαστεί στον ιδιωτικό ή τον δημόσιο τομέα έχουν αποκτήσει κάποια πείρα και ευαισθησία ως προς τον χειρισμό των ζητημάτων συνταξιοδότησης. Οι υποψήφιοι που αποχωρούν από το σύστημα με το οποίο είναι εξοικειωμένοι για να εισέλθουν σε ένα νέο, άγνωστο σύστημα δίνουν συνήθως ιδιαίτερη προσοχή σε αυτό το νέο σύστημα. Τέλος, οι υποψήφιοι που προτιμούν την (εργασιακή) ασφάλεια και την προβλέψιμη επαγγελματική εξέλιξη έναντι των πολύ υψηλών μισθών σε λιγότερο σταθερή απασχόληση θα δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στο συνταξιοδοτικό καθεστώς. Συνήθως, οι νεοπροσληφθέντες στα θεσμικά όργανα της ΕΕ είναι πιθανό να ανήκουν σε μία από αυτές τις κατηγορίες. Δεδομένου ότι τα θεσμικά όργανα συνήθως απασχολούν άτομα που έχουν ξεκινήσει αλλού τη σταδιοδρομία τους και, ως εκ τούτου, είναι κατά μέσο όρο 36 ετών, η σημασία του συνταξιοδοτικού συστήματος για τη συνολική ελκυστικότητα του πακέτου ανταμοιβής θεωρείται ότι είναι υψηλότερη από ό,τι, για παράδειγμα, για τους δημόσιους υπαλλήλους στα κράτη μέλη που ξεκινούν τη σταδιοδρομία τους στη δημόσια διοίκηση αμέσως μετά την αποφοίτησή τους. Το γεγονός ότι σχεδόν όλοι οι νεοπροσληφθέντες έχουν εργαστεί προηγουμένως αλλού αποδεικνύεται επίσης από τον αριθμό των μεταφορών συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που αποκτήθηκαν εκτός των θεσμικών οργάνων της ΕΕ στο PSEO.

5.2.2. ΟΙΚΟΝΟΜΙΕΣ ΠΟΥ ΑΠΕΦΕΡΑΝ ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΟΙ ΟΠΟΙΕΣ ΕΛΑΒΑΝ ΧΩΡΑ ΤΟ 2004 ΚΑΙ ΤΟ 2014

Αμφότερες οι μεταρρυθμίσεις του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης εισήγαγαν διαρθρωτικές αλλαγές που επηρεάζουν τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, όπως η αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης, η μείωση του συντελεστή συσσώρευσης, οι περιορισμοί του επιπέδου αποδοχών με τη μείωση των προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης και η θέσπιση νέων μισθολογικών κλιμάκων (π.χ. συμβασιούχοι υπάλληλοι και γραμματείς και υπάλληλοι γραφείου), καθώς και η κατάργηση των συνταξιοδοτικών συντελεστών. Οι αλλαγές αυτές υπόκειντο σε μεταβατικές διατάξεις, δεδομένου ότι τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα προστατεύονται βάσει της αρχής των κεκτημένων δικαιωμάτων. Η μεταρρύθμιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης το 2014 επέβαλε επίσης πάγωμα αποδοχών που επηρέασε άμεσα το επίπεδο των συντάξεων.

Οι διαρθρωτικές επιπτώσεις της μεταρρύθμισης του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης το 2004 και το 2014 μπορούν να εκτιμηθούν καλύτερα εάν εξετάσουμε τον εν ενεργεία πληθυσμό, δεδομένου ότι μόλις το 9 % των σημερινών δικαιούχων εμπίπτουν στους κανόνες που ισχύουν από το 2004 και μετά, ενώ μόλις το 1 % καλύπτεται από τους κανόνες που ισχύουν από το 2014 και μετά (παράρτημα 10).

Από το 2004, τα μέσα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που απέκτησαν οι δικαιούχοι σύνταξης μειώθηκαν από 64,6 % το 2004 σε 61,7 % στο τέλος του 2021 (παράρτημα 21). Η κατάσταση αυτή προέκυψε από:

- τους χαμηλότερους συντελεστές συσσώρευσης που θεσπίστηκαν το 2004 και το 2014 και
- την ολοένα αυξανόμενη μέση ηλικία εισόδου στον δημόσιο τομέα της ΕΕ.

Δεδομένου ότι στο μέλλον θα αυξηθεί το ποσοστό των συνταξιούχων που εμπίπτουν στους κανόνες που ισχύουν από το 2004 και από το 2014 και μετά, η απότομη μείωση που παρατηρείται στα μέσα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που αποκτούν οι δικαιούχοι θα συνεχίσει να μειώνεται τα επόμενα έτη. Επιπλέον, η σταδιακή κατάργηση των διορθωτικών συντελεστών για τις συντάξεις θα οδηγήσει επίσης σε σημαντική εξοικονόμηση[36] (παράρτημα 15).

Αυτές οι διαρθρωτικές αλλαγές αντικατοπτρίζονται επίσης στην εξέλιξη του μέσου βασικού μισθού κατά την ανάληψη υπηρεσίας (-15 %) και κατά την αποχώρηση από την υπηρεσία (-11 %). Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει τις εκτεταμένες επιπτώσεις των δύο μεταρρυθμίσεων του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης στο επίπεδο των αποδοχών, οι οποίες επηρεάζουν άμεσα το επίπεδο των συνακόλουθων συνταξιοδοτικών παροχών.

Εκτός από αυτές τις διαρθρωτικές αλλαγές, μόνο η μεταρρύθμιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης το 2014 απέφερε ήδη οικονομίες ύψους 1,5 δισ. EUR σε συνταξιοδοτικές δαπάνες σε σύγκριση με τις δημοσιονομικές εκτιμήσεις που προηγήθηκαν της μεταρρύθμισης του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης το 2014 (παράρτημα 22).

Τέλος, πέραν της αναλογιστικής λογικής στην οποία βασίζεται το PSEO, από δημοσιονομική άποψη είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι το τρέχον επίπεδο του κόστους υπηρεσίας (δηλαδή 1 700 εκατ. EUR που αντιπροσωπεύουν το σύνολο των αναλογιστικών αξιών των δικαιωμάτων που αποκτήθηκαν από τους συνεισφέροντες υπαλλήλους σε ένα δεδομένο έτος) είναι χαμηλότερο από το τρέχον επίπεδο των συνταξιοδοτικών δαπανών (2 400 εκατ. EUR). Με άλλα λόγια, αν το σύνολο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που απέκτησαν οι υπάλληλοι το 2022 είχε τηρηθεί σε χρηματοδοτούμενο συνταξιοδοτικό ταμείο, θα ήταν χαμηλότερο από το ποσό των συνταξιοδοτικών δαπανών σε τρέχουσες τιμές. Πρόκειται για ένα ακόμη παράδειγμα της αποτελεσματικότητας των δύο διαδοχικών μεταρρυθμίσεων του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης. Ως εκ τούτου, μολονότι περισσότεροι υπάλληλοι αποκτούν συνταξιοδοτικά δικαιώματα, αποκτούν πολύ χαμηλότερα συνταξιοδοτικά δικαιώματα.

6. Συμπεράσματα

Το σύστημα που θεσπίστηκε με το παράρτημα XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης εξασφάλισε την ορθή εφαρμογή των κανόνων διατηρώντας το PSEO σε αναλογιστική ισορροπία, παρέχοντας σταθερότητα στο προσωπικό και διασφαλίζοντας τη συνεχή σταδιακή καταβολή των συνταξιοδοτικών εισφορών στον προϋπολογισμό της ΕΕ.

Ενώ το PSEO δεν έχει ακόμη ωριμάσει, οι μεταρρυθμίσεις του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης τόσο το 2004 όσο και το 2014 έχουν ήδη αποφέρει σημαντικές οικονομίες στις τρέχουσες συνταξιοδοτικές δαπάνες. Ορισμένοι βασικοί δείκτες, όπως το μέσο επίπεδο των αποκτηθέντων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων καθώς και οι μέσοι βασικοί μισθοί, επιβεβαιώνουν ότι οι διαρθρωτικές αλλαγές που εισήχθησαν με τις μεταρρυθμίσεις του 2004

[36] Από το 2014, οι διορθωτικοί συντελεστές που εφαρμόζονται στις συντάξεις είχαν κόστος 400 εκατ. EUR. Η σταδιακή κατάργησή τους θα επιφέρει σημαντικές εξοικονομήσεις στο μέλλον.

και του 2014 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης θα οδηγήσουν σταδιακά σε αύξηση της εξοικονόμησης και, ως εκ τούτου, θα επιβραδύνουν σημαντικά την εξέλιξη του αντικτύπου του PSEO στον προϋπολογισμό της ΕΕ.

Σε σύγκριση με τα συνταξιοδοτικά συστήματα που εφαρμόζονται στους δημοσίους υπαλλήλους των κρατών μελών, το PSEO διατηρεί το προβάδισμα στους περισσότερους βασικούς δείκτες, όπως η ηλικία συνταξιοδότησης, το επίπεδο των συνταξιοδοτικών εισφορών και η προσαρμογή στην εξέλιξη των αναλογιστικών παραμέτρων. Ταυτόχρονα, οι επιπτώσεις των μεταρρυθμίσεων του 2004 και του 2014 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης στο PSEO αποτελούν πρόκληση για την ελκυστικότητα του δημόσιου τομέα της ΕΕ.

Λαμβάνοντας υπόψη την αξιολόγηση της αναλογιστικής ισορροπίας και των δημοσιονομικών επιπτώσεων του PSEO από την παρούσα έκθεση, η Επιτροπή, σύμφωνα με το άρθρο 14 παράγραφος 1 του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, δεν κρίνει σκόπιμο στο παρόν στάδιο να προτείνει την τροποποίηση του παραρτήματος XII του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1: Βασικές κανονιστικές παράμετροι που χρησιμοποιήθηκαν στην αναλογιστική αποτίμηση του 2022

Παράμετρος	Τιμή
Νομική πηγή	Κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης σε ισχύ από 1.1.2014
Ημερομηνία αναφοράς για τον πληθυσμό (παράρτημα XII άρθρο 1)	31.12.2021
Ανώτατη ηλικία συνταξιοδότησης (κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης άρθρο 52)	65 έτη (αυτοδικαίως υπάλληλοι που υπηρετούν πριν από την 1.1.2014), 66 έτη (αυτοδικαίως νεοπροσληφθέντες υπάλληλοι) ή 67 έτη (κατόπιν αιτήσεως του υπαλλήλου) ή έως τα 70 έτη (σε εξαιρετικές περιπτώσεις)
Κανονική ηλικία συνταξιοδότησης (κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης άρθρο 52 και παράρτημα XIII άρθρο 22)	60 έως 66 έτη ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας, την ηλικία και την ημερομηνία εισόδου στην υπηρεσία
Κατώτατη ηλικία συνταξιοδότησης [κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης άρθρο 52 στοιχείο β), παράρτημα VIII άρθρο 9 και παράρτημα XIII άρθρο 23]	58
Κατηγορία και βαθμός για το ελάχιστο όριο διαβίωσης (παράρτημα VIII άρθρο 6)	Βαθμός AST 1 κλιμάκιο 1
Ανώτατο ύψος σύνταξης αρχαιότητας (κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης άρθρο 77)	70 % του βασικού μισθού κατά την ημερομηνία συνταξιοδότησης
Ετήσιος συντελεστής συσσώρευσης (άρθρο 77 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης και άρθρο 21 του παραρτήματος XIII)	1,8 % (υπάλληλοι που υπηρετούν από 1.1.2014) 1,9 % (για υπαλλήλους που υπηρετούν από 1.5.2004), ή 2 % (για υπαλλήλους που υπηρετούν πριν από 1.5.2004) του βασικού μισθού
Επιπρόσθετη αύξηση για υπαλλήλους που παραμένουν στην υπηρεσία μετά την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης (παράρτημα VIII άρθρο 5 και παράρτημα XIII άρθρο 22)	1,5 % (νεοπροσληφθέντες υπάλληλοι) ή 2,5 % του βασικού μισθού, ή 5 % του ποσού των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που είχαν αποκτήσει στην ηλικία των 60 ετών, ανάλογα με την ημερομηνία εισόδου του υπαλλήλου στην υπηρεσία, τα έτη υπηρεσίας του την 1η Μαΐου 2004 και την ηλικία του την 1η Μαΐου 2004
Πρόστιμο για πρόωρη συνταξιοδότηση (παράρτημα VIII, άρθρο 9 και παράρτημα XIII, άρθρο 22, σημείο 3)	3,5 % (νέοι υπάλληλοι) ή 1,75 % (πρώην υπάλληλοι) της σύνταξης, για κάθε έτος πριν από την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης
Κατώτατο ύψος σύνταξης αρχαιότητας (κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης άρθρο 77)	4 % του ελαχίστου ορίου διαβίωσης ανά έτος υπηρεσίας
Επίδομα αναπηρίας (κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης άρθρο 78)	70 % του βασικού μισθού
Κατώτατο ύψος επιδόματος αναπηρίας (κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης	100 % του ελαχίστου ορίου διαβίωσης

άρθρο 78)	
Ανακληρονομική σύνταξη (κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης άρθρο 79 και παράρτημα VIII άρθρο 18)	60 % της σύνταξης αρχαιότητας
Κατώτατο ύψος ανακληρονομικής σύνταξης (κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης άρθρο 79 και παράρτημα VIII άρθρο 18)	35 % του τελευταίου βασικού μισθού
Σύνταξη επιζώντων (κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης άρθρο 79 και παράρτημα VIII άρθρο 17)	60 % της σύνταξης αρχαιότητας που θα ήταν καταβλητέα στον υπάλληλο
Κατώτατο ύψος σύνταξης επιζώντων (κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης άρθρο 79)	35 % του τελευταίου βασικού μισθού ή του ελαχίστου ορίου διαβίωσης

Παράρτημα 2: Απόσπασμα από τους πίνακες θνησιμότητας της ΕΕ

Ηλικία	**Άνδρες**		**Γυναίκες**	
	Πιθανότητα θανάτου σε ηλικία x	**Προσδόκιμο ζωής**	**Πιθανότητα θανάτου σε ηλικία x**	**Προσδόκιμο ζωής**
40	0,00048544	44	0,00037417	46
45	0,00083219	39	0,00064198	42
50	0,00140284	34	0,00110248	37
55	0,00236193	30	0,00189106	32
60	0,00398328	25	0,00324918	27
65	0,00643074	21	0,00558535	23
70	0,01187197	16	0,00864211	19
75	0,02186383	13	0,01470951	14
80	0,04016587	9	0,02826935	11
85	0,07362888	6	0,05429701	8
90	0,12980921	4	0,10494797	5

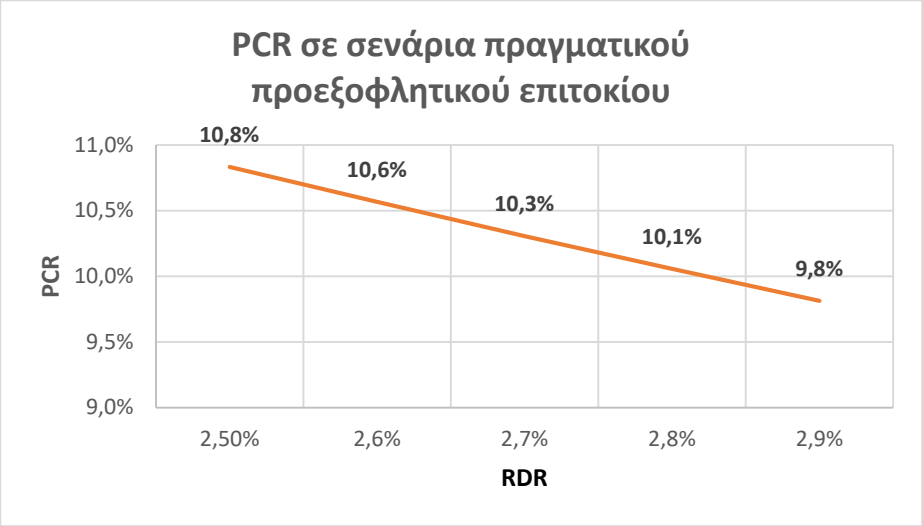
Παράρτημα 3: Δημογραφικές παραδοχές για την αναλογιστική αποτίμηση του 2022

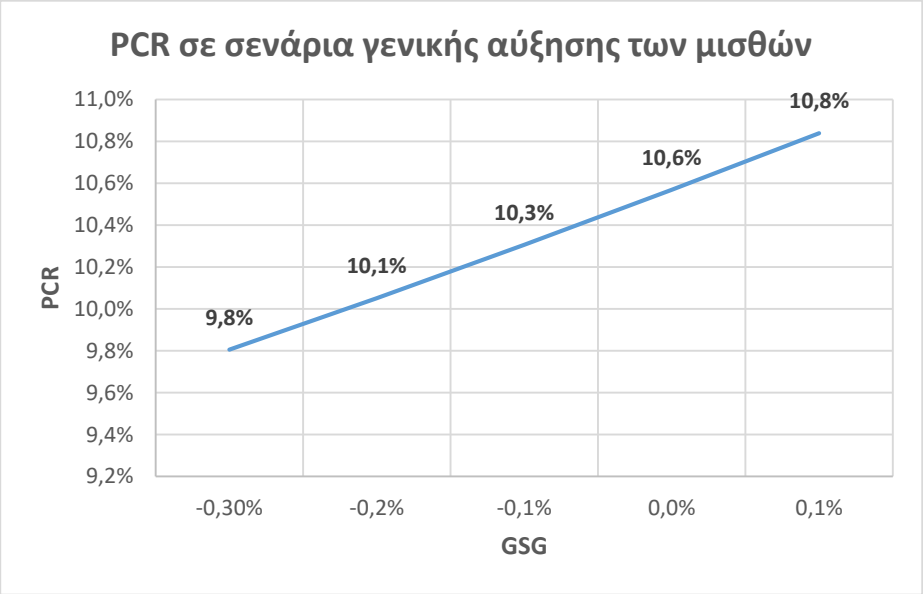
Δημογραφικές παραδοχές	**Αποτίμηση του 2022**
Πίνακας θνησιμότητας (υγιείς υπάλληλοι)	ΠΘΕΕ 2018
Πίνακας θνησιμότητας (υπάλληλοι με αναπηρία)	ΠΘΕΕ 2018 + 3 έτη
Πίνακας αναπηρίας	Πίνακας αναπηρίας ΕΕ 2018
Προσωπική κατάσταση	Οικογενειακή κατάσταση κατά την ημερομηνία αποτίμησης

πιθανότητα ο άνδρας υπάλληλος να είναι έγγαμος κατά την ηλικία συνταξιοδότησης	82,0 %
πιθανότητα η γυναίκα υπάλληλος να είναι έγγαμη κατά την ηλικία συνταξιοδότησης	52,0 %
Μέση ηλικιακή διαφορά μεταξύ υπαλλήλου και του/της συντρόφου του/της	1 έτος
Θεωρητική ηλικία συνταξιοδότησης	63 έως 66
Κινήσεις προσωπικού	Κινήσεις προσωπικού 2018
Συντελεστής για συντάξεις ορφανών και διαζευγμένων	9,6 %

Παράρτημα 4: Χρηματοοικονομικές παραδοχές για την αναλογιστική αποτίμηση του 2022

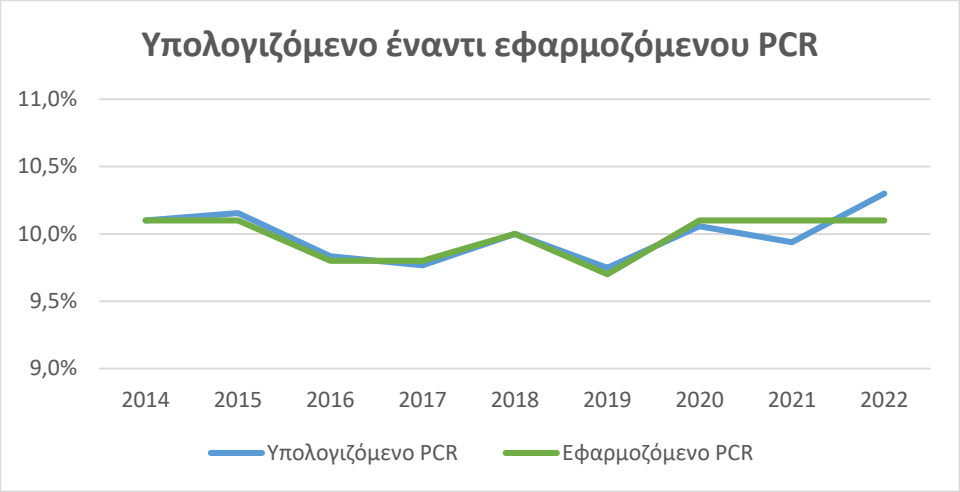
Χρηματοοικονομικές παραδοχές	**Αποτίμηση του 2022**
Μισθολογική κλίμακα	Σε ισχύ από 1.7.2021
Διάρκεια	23 έτη
Ονομαστικό προεξοφλητικό επιτόκιο (NDR)	4,6 %
Ποσοστό πληθωρισμού (IR)	1,8 %
Πραγματικό προεξοφλητικό επιτόκιο (RDR)	2,7 %
Γενική αύξηση μισθών (GSG)	– 0,1 %
Γενική επανεκτίμηση των συντάξεων (GPR)	– 0,1 %
Αύξηση μισθών λόγω αρχαιότητας και προαγωγών (ISP)	Πίνακας αύξησης μισθών λόγω αρχαιότητας και προαγωγών 2018
Διορθωτικοί συντελεστές (άρθρο 3.5 του παραρτήματος XI και άρθρο 20 του παραρτήματος XIII)	0,0 %





Παράρτημα 5: Συνταξιοδοτική εισφορά ανά έτος μεταξύ 2014 και 2022

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Κόστος υπηρεσίας για τη συνταξιοδότηση / Βασικοί μισθοί	28,3 %	28,2 %	27,2 %	27,1 %	27,4 %	26,9 %	27,8 %	27,5 %	28,6 %
Κόστος υπηρεσίας για αναπηρία / Βασικοί μισθοί	1,2 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,6 %	1,7 %	1,7 %	1,7 %	1,7 %
Κόστος υπηρεσίας για θάνατο / Βασικοί μισθοί	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %
Κόστος υπηρεσίας / Βασικοί μισθοί	30,4 %	30,5 %	29,5 %	29,3 %	30,0 %	29,2 %	30,2 %	29,8 %	30,9 %
Υπολογιζόμενο PCR (ποσοστό προσωπικού)	10,1 %	10,2 %	9,8 %	9,8 %	10,0 %	9,7 %	10,1 %	9,9 %	10,3 %
Εφαρμοζόμενο PCR (ποσοστό προσωπικού)	10,1 %	10,1 %	9,8 %	9,8 %	10,0 %	9,7 %	10,1 %	10,1 %	10,1 %

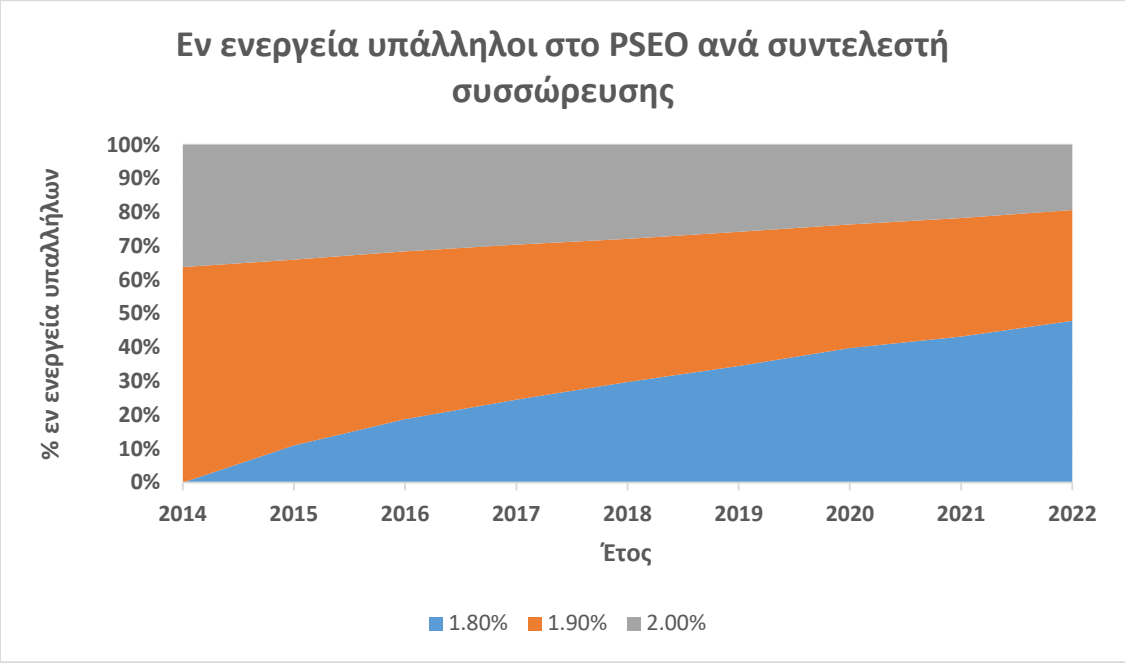


Παράρτημα 6: Εξέλιξη του εν ενεργεία προσωπικού στα θεσμικά όργανα της ΕΕ

Εν ενεργεία πληθυσμός	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**Μεταβολή**
Κοινοβούλιο	9 074	9 464	9 872	9 959	10 305	9 895	9 987	10 357	14,1 %
Συμβούλιο	2 985	3 026	3 162	3 162	3 111	3 160	3 206	3 246	8,7 %
Επιτροπή	31 015	31 359	30 889	30 448	30 765	31 248	31 115	31 005	0,0 %
ΔΕΕ	2 101	2 244	2 273	2 311	2 293	2 327	2 303	2 309	9,9 %
ΕΕΣ	902	931	934	938	943	943	945	950	5,3 %
ΕΟΚΕ	741	739	739	738	737	737	730	727	– 1,9 %
ΕτΠ	542	558	548	552	560	569	560	574	5,9 %
Διαμεσολαβητής	73	73	76	82	78	75	73	74	1,4 %
ΕΕΠΔ	58	62	63	72	96	96	114	128	120,7 %
ΕΥΕΔ	1 988	1 983	2 035	2 016	2 095	2 149	2 234	2 326	17,0 %
Άλλα θεσμικά όργανα και αποκεντρωμένοι οργανισμοί	9 088	9 595	10 337	11 007	11 646	12 272	13 093	14 424	58,7 %
Σύνολο	**58 567**	**60 034**	**60 928**	**61 285**	**62 629**	**63 471**	**64 360**	**66 120**	**12,9 %**

Παράρτημα 7: Εν ενεργεία πληθυσμός του PSEO ανά κατηγορία συσσώρευσης

Συντελεστής συσσώρευσης	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
1,8 %	0	6 438	11 280	14 972	18 250	21 618	25 280	27 815	31 671
1,9 %	36 985	32 226	29 827	27 978	25 998	24 896	23 217	22 576	21 653
2,0 %	20 989	19 903	18 928	17 978	17 037	16 115	14 974	13 969	12 796
Σύνολο	**57 974**	**58 567**	**60 034**	**60 928**	**61 285**	**62 629**	**63 471**	**64 360**	**66 120**

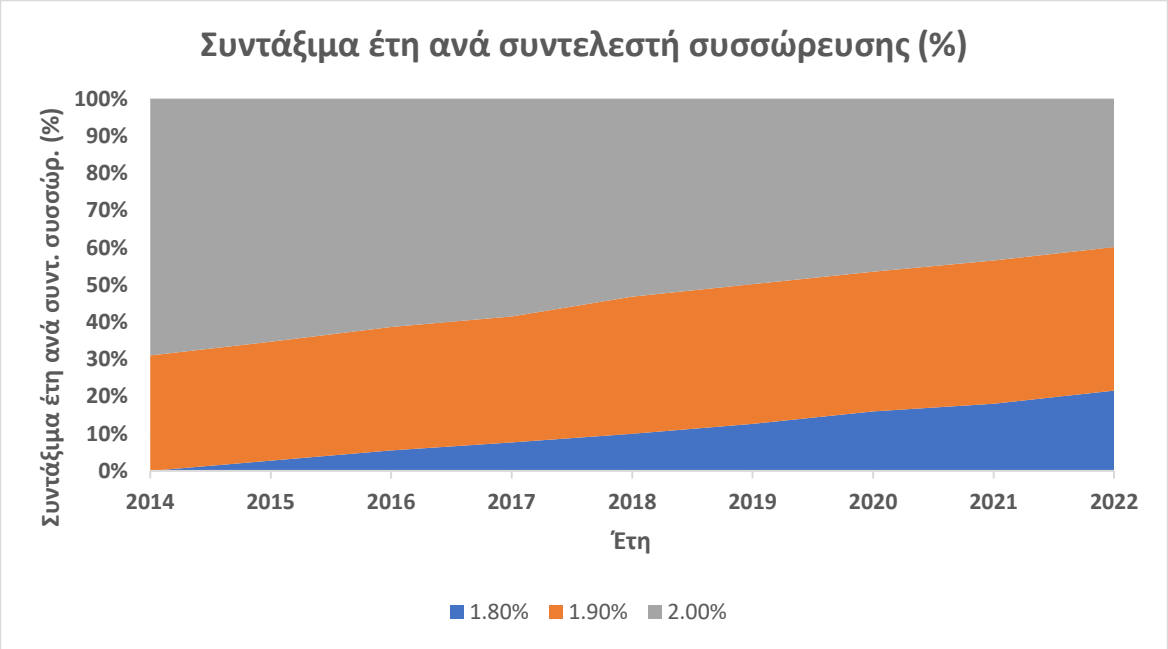


Παράρτημα 8: Αριθμός συντάξιμων ετών που έχουν συμπληρωθεί από διάφορες ομάδες εν ενεργεία υπαλλήλων

Συντελεστής συσσώρευσης	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1,8 %	0	19 476	39 805	57 077	81 336	107 914	139 360	161 680	198 108
1,9 %	209 337	221 645	238 790	253 246	300 615	320 554	326 371	343 688	354 837
2,0 %	464 097	453 572	440 828	436 240	433 162	424 344	403 373	387 626	365 418
Σύνολο	**673 435**	**694 693**	**719 423**	**746 564**	**815 113**	**852 812**	**869 105**	**892 995**	**918 363**

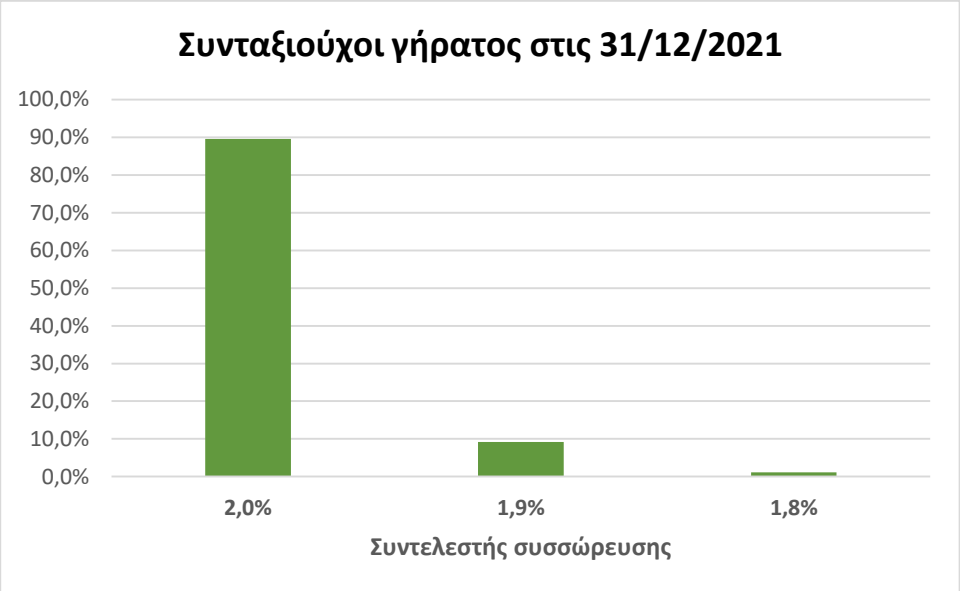
Παράρτημα 9: Ποσοστό συντάξιμων ετών που έχουν συμπληρωθεί από διάφορες ομάδες εν ενεργεία υπαλλήλων

Συντελεστής συσσώρευσης	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1,8 %	0,00 %	2,8 %	5,5 %	7,7 %	10,0 %	12,7 %	16,0 %	18,1 %	21,6 %
1,9 %	31,1 %	31,9 %	33,2 %	34,0 %	36,9 %	37,6 %	37,6 %	38,5 %	38,6 %
2,0 %	68,9 %	65,3 %	61,3 %	58,4 %	53,1 %	49,8 %	46,4 %	43,4 %	39,8 %



Παράρτημα 10: Αριθμός συνταξιούχων ανά ομάδα προσλήψεων (προ του 2004, μετά το 2004 και μετά το 2014)

Ημερομηνία πρόσληψης	Αριθμός συνταξιούχων	Ποσοστό συνταξιούχων
Έως 30.4.2004	18 291	89,6 %
Από 1.5.2004	1 883	9,2 %
Από 1.1.2014	236	1,2 %



Παράρτημα 11: Έσοδα από τις συνταξιοδοτικές εισφορές των υπαλλήλων

Έτος	Έσοδα από τις συνταξιοδοτικές εισφορές των υπαλλήλων (σε εκατ. EUR)
2014	348,7
2015	425,6
2016	441,8
2017	449,2
2018	473,6
2019	485,7
2020	504,4
2021	535,2
2022	553,4
Σύνολο	**4 217,6**

Παράρτημα 12: Συνεισφορές από μεταφορές συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων

Έτος	Συνεισφορές από μεταφορές συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων (σε εκατ. EUR)
2014	109,4
2015	108,6
2016	139,5
2017	127,6
2018	107,3
2019	89,1
2020	82,3
2021	89,8
2022	95,5
Σύνολο	**949,1**

Παράρτημα 13: Εισφορές αποκεντρωμένων οργανισμών και διεθνών οργανισμών

Έτος	Εισφορές αποκεντρωμένων οργανισμών και διεθνών οργανισμών (σε εκατ. EUR)
2014	17,6
2015	22,5
2016	40,3
2017	42,4
2018	52,6
2019	50,6
2020	52,1
2021	56,4
2022	58,2
Σύνολο	**392,7**

Παράρτημα 14: Σύνολο συνταξιοδοτικών δαπανών

Έτος	Συνταξιοδοτικές δαπάνες (σε εκατ. EUR)
2014	1 485,1
2015	1 541,2
2016	1 660,5
2017	1 774,5
2018	1 854,6
2019	1 964,5
2020	2 064,4
2021	2 173,2
2022	2 398,1
Μέση αύξηση	**+6,2 %**

Παράρτημα 15: Συνταξιοδοτικές δαπάνες που προκύπτουν από τους διορθωτικούς συντελεστές για τις συντάξεις

Έτος	Μέρος των συνταξιοδοτικών δαπανών που αντιστοιχούν στους διορθωτικούς συντελεστές (σε εκατ. EUR)
2014	39,3
2015	37,8
2016	42,5
2017	45,4
2018	47,2
2019	48,4
2020	50,7
2021	56,6
2022	57,6
Σύνολο	**425,7**

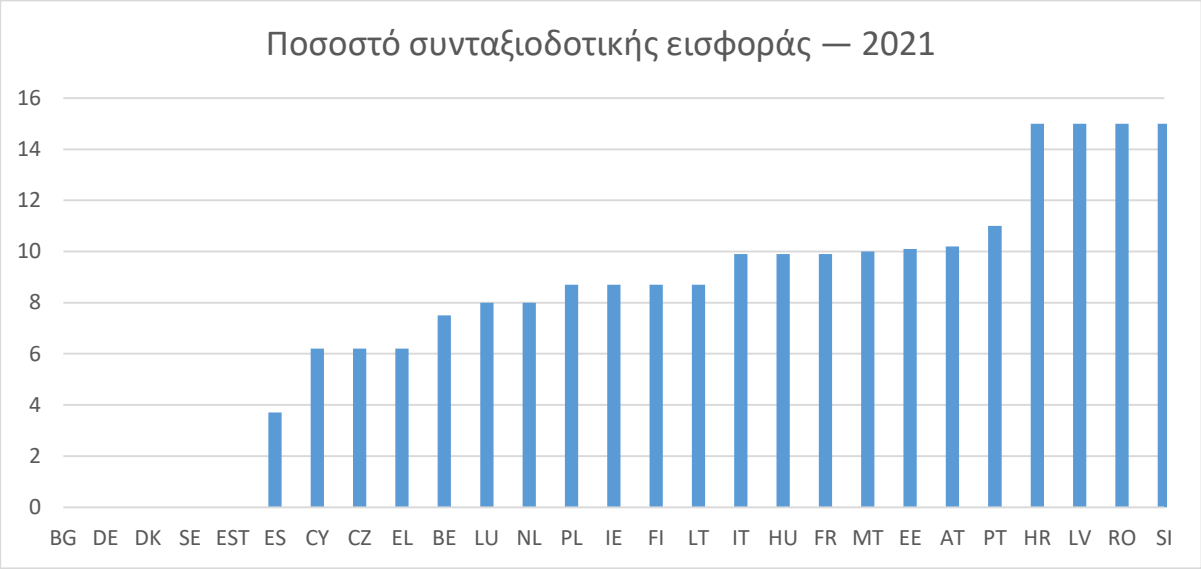
Παράρτημα 16: Συνταξιοδοτική υποχρέωση με τις αναλογιστικές παραδοχές της αποτίμησης συντάξεων την 31η Δεκεμβρίου 2021

Παραδοχή PCR	Υποχρεώσεις του PSEO (σε εκατ. EUR)	Αντίκτυπος (σε εκατ. EUR)	Αντίκτυπος
Αναλογιστικές παραδοχές των υποχρεώσεων	126 068		
Αναλογιστικές παραδοχές αποτίμησης	62 613	– 63 455	– 50,3 %

Παράρτημα 17: Επικαιροποίηση του ποσοστού συνταξιοδοτικής εισφοράς στα κράτη μέλη της ΕΕ[37]

Προϋποθέσεις υπό τις οποίες επικαιροποιούνται τα ποσοστά συνταξιοδοτικής εισφοράς	**Κράτη μέλη**
Τακτικές επικαιροποιήσεις βάσει αναλογιστικών υπολογισμών	NL, EE
Περιστασιακές επικαιροποιήσεις βάσει αναλογιστικών υπολογισμών	AT, BE, HU, LU, PT, SI
Τακτικές επικαιροποιήσεις βάσει πολιτικών αποφάσεων	FI, PL
Περιστασιακές επικαιροποιήσεις βάσει πολιτικών αποφάσεων	BG, FR, HR, IE, LT, LV, MT, RO, SE
Καμία επικαιροποίηση	CY, CZ, DE, ES, EE, DK, IT, SK

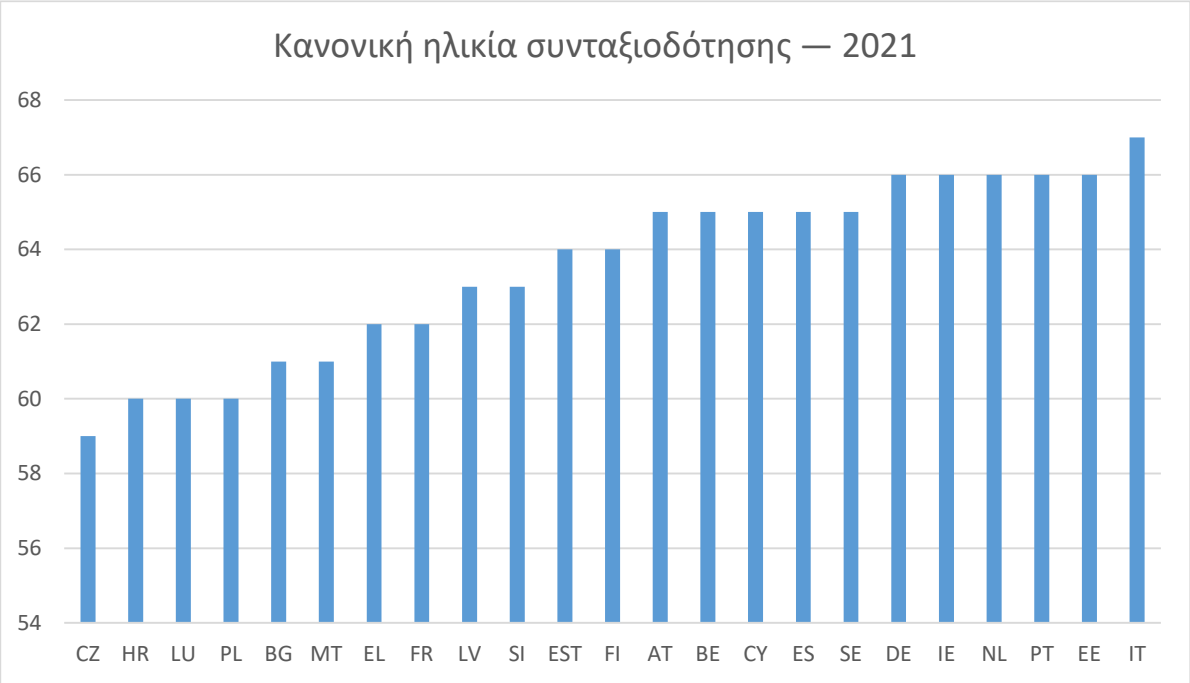
Παράρτημα 18: Ποσοστά συνταξιοδοτικών εισφορών που ίσχυαν στα κράτη μέλη το 2021[38]



37 Τα στοιχεία του παρόντος πίνακα παρέχονται από τους εκπροσώπους των κρατών μελών στην ομάδα εργασίας του άρθρου 83.

38 Οι πίνακες του παραρτήματος 18 αναφέρονται στα στοιχεία που υπέβαλαν τα κράτη μέλη με τη μορφή δελτίων ανά χώρα για την έκθεση της Επιτροπής του 2021 σχετικά με τη γήρανση του πληθυσμού {The 2021 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070) [Έκθεση του 2021 για τη δημογραφική γήρανση: Οικονομικές και δημοσιονομικές προβλέψεις για τα κράτη μέλη της ΕΕ (2019-2070)], η οποία καταρτίστηκε από τη ΓΔ ECFIN}. Επιπλέον, κάθε χρόνο, τα κράτη μέλη της ΕΕ υποβάλλουν στην Eurostat στοιχεία σχετικά με το αντίστοιχο ποσοστό συνταξιοδοτικών εισφορών τους: δεδομένου ότι τα εν λόγω στοιχεία συλλέγονται σε εύρη τιμών, ο πίνακας αναφέρει τη διάμεση τιμή του εύρους, όπου απαιτείται.

Παράρτημα 19: Κανονική ηλικία συνταξιοδότησης που ισχύει για τους δημοσίους υπαλλήλους το 2021[39]



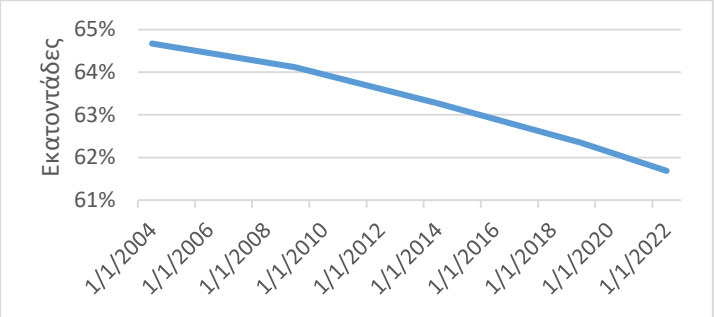
Παράρτημα 20: Επικαιροποίηση της ηλικίας συνταξιοδότησης με βάση το προσδόκιμο ζωής[40]

Σύνδεση μεταξύ της ηλικίας συνταξιοδότησης και του προσδόκιμου ζωής	**Κράτη μέλη**
Καμία σύνδεση	AT, BG, DE, EE, ES, HU, LU, RO, SE
Ασθενής σύνδεση: περιστασιακές επικαιροποιήσεις	BE, CZ, FR, HR, IE, LT, LV, MT, PL, SI
Ισχυρή σύνδεση: τακτικές επικαιροποιήσεις	CY, DK, EL, FI, IT, NL, PT, SK, EU

Παράρτημα 21: Εξέλιξη των μέσων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που έχουν θεμελιώσει οι συνταξιούχοι

39 Τα στοιχεία του παρόντος πίνακα παρέχονται από τους εκπροσώπους των κρατών μελών στην ομάδα εργασίας του άρθρου 83.

40 Τα στοιχεία του παρόντος πίνακα παρέχονται από τους εκπροσώπους των κρατών μελών στην ομάδα εργασίας του άρθρου 83.



Παράρτημα 22: Οικονομίες από τις συνταξιοδοτικές δαπάνες που προκύπτουν από τα μέτρα του 2014 τα οποία επηρεάζουν τη μισθολογική κλίμακα

Έτος	**Εξοικονόμηση που προκύπτει από τα μέτρα της μεταρρύθμισης του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του 2014 τα οποία επηρεάζουν τη μισθολογική κλίμακα (σε εκατ.)**
2011	24,9
2012	34,2
2013	59,6
2014	95,1
2015	116,6
2016	129,2
2017	141,4
2018	150,1
2019	162,0
2020	172,5
2021	184,0
2022	214,7
Σύνολο	**1 484,4**