EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 26.4.2022.
COM(2022) 180 final

IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU I VIJEĆU

o primjeni Priloga XI. Pravilniku o osoblju i njegova članka 66.a

IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU I VIJEĆU

o primjeni Priloga XI. Pravilniku o osoblju i njegova članka 66.a

1. UVOD

U skladu s člankom 15. stavkom 2. Priloga XI. Pravilniku o osoblju kako je zadnje izmijenjen 2013.[1] Komisija je do 31. ožujka 2022. dužna podnijeti izvješće Europskom parlamentu i Vijeću u kojem će uzeti u obzir istraživanje provedeno u skladu s člankom 2. tog priloga i procijeniti usklađenost razvoja kupovne moći primitaka od rada i mirovina dužnosnika Unije s promjenama kupovne moći plaća u nacionalnim središnjim državnim službama. Na temelju tog izvješća Komisija prema potrebi na temelju članka 336. Ugovora o funkcioniranju Europske unije podnosi prijedlog izmjene Priloga XI. Pravilniku o osoblju i njegova članka 66.a.

Ovim se izvješćem provodi prethodno spomenuta odredba procjenom ispunjavanja potreba institucija EU-a za zapošljavanjem na način da se opisuje postupak i ishod provedbe pravila za ažuriranje primitaka od rada i mirovina na temelju Priloga XI. Pravilniku o osoblju (dalje u tekstu „metoda”) te nameta solidarnosti u skladu s člankom 66.a za razdoblje od 2014. do 2021.

2. POTREBE INSTITUCIJA EU-A ZA ZAPOŠLJAVANJEM

2.1. Zakonska obveza ispitivanja potreba za zapošljavanjem

Člankom 2. Priloga XI. Pravilniku o osoblju predviđeno je da Komisija redovito ispituje potrebe institucija za zapošljavanjem.

Iako je cilj zapošljavanja s operativnog stajališta popunjavanje slobodnih radnih mjesta u institucijama EU-a, člankom 27. Pravilnika o osoblju te člancima 12. i 82. Uvjeta zaposlenja ostalih službenika zahtijeva se, s jedne strane, da dužnosnici i službenici zadovoljavaju najviše standarde sposobnosti, učinkovitosti i integriteta te, s druge strane, da se zapošljavaju na najširoj mogućoj zemljopisnoj osnovi među državljanima država članica EU-a.

2.2. Zapažanja o potrebama za zapošljavanjem

Za odabir dužnosnika, koji čine najveći udio osoblja EU-a, zadužen je Europski ured za odabir osoblja (EPSO). Institucije EU-a redovito ga obavješćuju o svojim potrebama za zapošljavanjem, a on utvrđuje godišnji plan za provođenje natječaja te definira metode i postupke odabira, uključujući pravila ocjenjivanja za svaki natječaj. Kao i provjerama koje se provode pri zapošljavanju, time se osigurava da svi zaposlenici zadovoljavaju najviše standarde sposobnosti, učinkovitosti i integriteta, u skladu s člankom 27. Pravilnika o osoblju.

2.2.1. Smanjenje broja prijava na natječaje EU-a

Usporedba potreba institucija EU-a za zapošljavanjem nejezičnih administratora (izraženih brojem traženih uspješnih kandidata) sa stvarnim ishodom natječaja iz Priloga 1. pokazuje da je EPSO u pravilu uspio odabrati traženi broj uspješnih kandidata.

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

Međutim, broj kandidata za opće natječaje u razredu AD smanjio se za sve skupine država članica (Prilog 2.). Za države koje su postale članice prije 2004. takvo je smanjenje započelo nakon reforme Pravilnika o osoblju iz 2004., dok je za one koje su postale članice nakon 2004. smanjenje započelo nakon reforme Pravilnika o osoblju iz 2014. (Prilog 3.)[2]. To je utjecalo na sposobnost institucija EU-a da ispune svoje potrebe za zapošljavanjem i osiguraju zemljopisno uravnoteženo zapošljavanje.

2.2.2. Pragmatično rješenje koje Komisija primjenjuje kako bi se ispunile posebne potrebe za zapošljavanjem

Kako bi odgovorila na svoje potrebe za zapošljavanjem, Komisija je na stalnim radnim mjestima koja obično popunjavaju stalno zaposleni dužnosnici sve više zapošljavala privremene djelatnike. U Komisiji se njihov ukupan broj izvan jezičnih usluga povećao s 461 u 2013. (od čega 118 na administrativnoj razini) na 1 672 u 2020. (od čega 825 na administrativnoj razini).

2.2.3. Zemljopisno neuravnoteženo zapošljavanje

Komisija je naišla na poteškoće pri zapošljavanju osoblja na najširoj mogućoj zemljopisnoj osnovi. U izvješću iz 2018., donesenom u skladu s člankom 27. Pravilnika o osoblju[3], Komisija je posebno utvrdila problem privlačnosti, koji je doveo do niske razine sudjelovanja u natječajima EU-a u usporedbi s brojem relevantnog stanovništva nekih država članica. Zbog toga neka državljanstva nisu dovoljno zastupljena na EPSO-ovim popisima uspješnih kandidata. U Prilogu 4. prikazano je kako su od 2018. prijave na natječaje EU-a ostale neuravnotežene[4], što je dovelo do zemljopisno neuravnoteženog zapošljavanja. Konkretno, broj znatno podzastupljenih nacionalnosti među mlađim administratorima porastao je na 13, a to su: austrijska, češka, estonska, njemačka, danska, finska, ciparska, luksemburška, malteška, nizozemska, poljska, slovačka i švedska[5].

2.3. Korelacija između privlačnosti institucija EU-a i različitih makroekonomskih i socioekonomskih čimbenika, uključujući primitke od rada

Tablica u nastavku sadržava informacije o razini sudjelovanja u natječajima EU-a za svaku državu članicu u razdoblju od 2013. do 2019. U analizu su uključene sve države članice osim Belgije, država članica s najmanjim brojem stanovnika te onih čija je razina sudjelovanja od 80 do 120 %, tj. blizu idealnog „ciljanog” sudjelovanja[6]. Točnije, isključene su sljedeće države članice:

---

[2] Samo se broj grčkih i ciparskih kandidata povećao ili ostao stabilan.

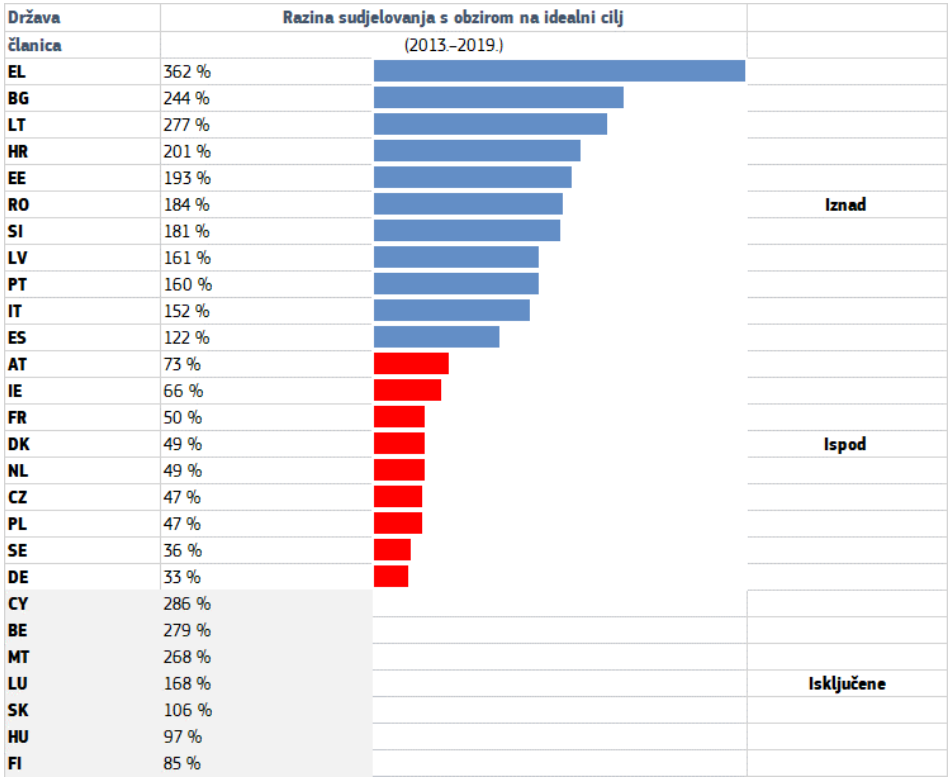
[3] Izvješće Komisije Europskom parlamentu i Vijeću od 15. lipnja 2018. kako je ispravljeno 24. kolovoza 2018. izvješćem COM(2018) 377 final/2.

[4] U okviru ovog izvješća razina sudjelovanja svake države članice definirana je omjerom između udjela kandidata i udjela stanovništva EU-a u razdoblju 2013.–2019. Za pojednostavnjivanje podataka upotrebljava se sedmogodišnje razdoblje jer se natječaji EU-a ne raspisuju redovito. Nadalje, zbog pandemije i njezinih posljedica za organizaciju tih natječaja 2020. i 2021. smatraju se netipičnim godinama, stoga su isključene iz analize.

[5] Stanje na dan 31. prosinca 2021.

[6] Budući da se „cilj” (razina sudjelovanja 100 %) iz statističkih razloga nikad ne može dostići, odlučeno je da će se analizirati samo države članice u kojima postoji jasna neravnoteža. Razina granične vrijednosti

- Belgija zato što je prekomjerna zastupljenost belgijskih građana među kandidatima EPSO-a povezana sa statusom Bruxellesa kao sjedišta nekoliko institucija EU-a[7],
- Cipar, Luksemburg i Malta zato što analiza udjela kandidata na natječajima EU-a u usporedbi s nacionalnim stanovništvom nije statistički pouzdana s obzirom na njihov mali broj stanovnika, te
- Mađarska, Slovačka i Finska s obzirom na to da je njihova razina sudjelovanja (kad se razina sudjelovanja usporedi s postotkom stanovništva EU-a) mjerena tijekom sedam godina između 80 % i 120 % te je stoga blizu cilja.



Kako bi se procijenili čimbenici koji utječu na razinu sudjelovanja u natječajima EU-a za svaku državu članicu, potrebno je ispitati privlačnost institucija EU-a u cijeloj Uniji. S obzirom na to da su prijave na natječaj EU-a i dalje osobni izbor koji se može temeljiti na raznim čimbenicima, Komisija je razmotrila postojanje mogućih korelacija između skupa makroekonomskih i socioekonomskih čimbenika te zapaženih kretanja u pogledu razine sudjelovanja među državama članicama (prilozi od 5. do 5.7.). Konkretno, Komisija je razmotrila relativne neto dohotke u državama članicama (prilozi 5.1. i 5.2.), razine nezaposlenosti (Prilog 5.3.), stanje zaposlenosti na nacionalnoj razini (Prilog 5.4.), predodžbu o EU-u (Prilog 5.5.), osobne financijske izglede (Prilog 5.6.) i OECD-ov indeks poboljšanja životnih uvjeta (Prilog 5.7.).

---

utvrđena je na ±20 % u usporedbi s razinom sudjelovanja od 100 %. To je u skladu s pristupom primijenjenim u izvješću Komisije donesenom u skladu s člankom 27. Pravilnika o osoblju za dužnosnike i člankom 12. Uvjeta zaposlenja ostalih službenika Europske unije (zemljopisna uravnoteženost) – COM(2018) 377 final.

[7] Ista pojava zabilježena je u sjedištima drugih međunarodnih organizacija. Na primjer, njemačko osoblje prekomjerno je zastupljeno u Europskoj središnjoj banci.

Na temelju tih podataka Komisija je procijenila moguće korelacije između niske razine sudjelovanja u natječajima EU-a i tih socioekonomskih i makroekonomskih čimbenika. Doneseni su sljedeći zaključci:

- sudjelovanje državljana EU-a u natječajima EU-a prilično je povezano s neto dohotkom u državama članicama i percepcijom izgleda za zapošljavanje na nacionalnoj razini,

- ako je analiza ograničena na države članice s najvišim i najnižim plaćama, razina sudjelovanja u natječajima EU-a i razina neto dohotka u gotovo su savršenoj korelaciji[8]. To posebno vrijedi za Njemačku, Francusku, Nizozemsku, Austriju, Dansku, Irsku, Švedsku, Portugal, Sloveniju, Litvu, Rumunjsku, Hrvatsku, Latviju i Bugarsku. Međutim, kad je riječ o državama članicama sa srednjim plaćama, rezultati su složeniji te je u obzir potrebno uzeti i druge socioekonomske čimbenike,

- razina sudjelovanja u natječajima EU-a usko je povezana s OECD-ovim indeksom poboljšanja životnih uvjeta,

- razina sudjelovanja slabo je povezana ili nije povezana s razinom nezaposlenosti na nacionalnoj razini, predodžbom o EU-u među građanima te percepcijom poboljšanja osobne financijske situacije u nadolazećoj godini.

3. PROVEDBA ČLANKA 65. PRAVILNIKA O OSOBLJU

3.1. Načelo paralelizma

Načelo paralelnog razvoja kupovne moći znači da kupovna moć članova osoblja EU-a prati, prema gore i prema dolje, razvoj prosječne kupovne moći državnih službenika u nacionalnim središnjim vladama. Procjenom provedbe načela paralelizma tijekom promatranog razdoblja mogu se dodatno razjasniti poteškoće uočene kad je riječ o potrebama institucija EU-a za zapošljavanjem.

U skladu s člankom 65. stavkom 1. Pravilnika o osoblju ažuriranja primitaka od rada i mirovina odražavaju godišnja kretanja od 1. srpnja prethodne godine do 1. srpnja tekuće godine[9]:

- realnih plaća državnih službenika u središnjim državnim službama u uzorku od 10 država članica koje čine najmanje 75 % bruto domaćeg proizvoda EU-a (EU BDP)[10]. Za svaku od tih država članica godišnja promjena realnih plaća

[8] Ujedinjeni narodi (UN) rješavaju taj problem primjenom takozvanog „načela Noblemaire”, tj. formule kojom se u osnovi razina plaće UN-a određuje s obzirom na visinu plaće koju isplaćuje javna služba države članice s najvećim plaćama (u posljednjih nekoliko godina to su stalno bile Sjedinjene Američke Države). Slijedom toga UN može jamčiti interes kandidata iz svih država članica.

[9] Metodologija se temelji na usporedbi prikaza nacionalnog sustava primitaka od rada države članice u srpnju tekuće godine s jednakovrijednim prikazom iste države članice u srpnju prethodne godine.

[10] Belgija, Njemačka, Španjolska, Francuska, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Austrija, Poljska i Švedska. Unatoč povlačenju Ujedinjene Kraljevine iz Europske unije uzorak od 10 država članica i dalje čini više od 75 % bruto domaćeg proizvoda EU-a, kako se zahtijeva člankom 1. stavkom 4. Priloga XI. Pravilniku o osoblju.

izračunava se bez inflacije i naziva se posebni pokazatelj. ***Ukupni posebni pokazatelj*** **(GSI)** je prosjek svih posebnih pokazatelja ponderiranih BDP-om svake države članice,

- godišnje inflacije u Bruxellesu i Luxembourgu (razmjerno raspodjeli osoblja EU-a između tih dvaju gradova). Taj se element naziva ***zajednički indeks***.

GSI i zajednički indeks množe se kako bi se izračunala vrijednost ažuriranja. Vrijednost ažuriranja izražena je kao postotak koji se primjenjuje na sve neto primitke od rada i mirovine cjelokupnog osoblja EU-a s učinkom od 1. srpnja[11].

U tom je kontekstu važno istaknuti da se metodom ne dopušta „dvostruko računanje" inflacije, već se njome jamči usporedni razvoj plaća osoblja EU-a i nacionalnih državnih službenika, bez inflacije. U tu svrhu GSI se najprije izračunava bez inflacije na uzorku od 10 država članica te se tek nakon toga kombinira sa zajedničkim indeksom. Podrobne informacije o razvoju GSI-ja i zajedničkog indeksa nalaze se u dijelu 3.

3.2. Posebni pokazatelji

U ovom se poglavlju istražuje odražava li uzorak država članica koji se trenutačno upotrebljava za izračun GSI-ja stvarne promjene kupovne moći svih nacionalnih državnih službenika te jesu li opća i posebna odstupanja od načela paralelizma svojstvena metodi dovela do znatnog gubitka kupovne moći javnih službenika EU-a.

3.2.1. Izračun ukupnog posebnog pokazatelja kako je utvrđen metodom iz 2013.

U skladu s metodom donesenom 2013. GSI se od 1. srpnja 2015. izračunava primjenom uzorka od jedanaest referentnih država članica (ponderiranih s BDP-om): Belgija, Njemačka, Španjolska, Francuska, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Austrija, Poljska, Švedska i Ujedinjena Kraljevina.

Od 1. siječnja 2021. Ujedinjena Kraljevina više se ne smatra državom članicom EU-a te stoga od tog datuma nije uključena u uzorak za izračun GSI-ja. U Prilogu 6. prikazano je da nakon povlačenja Ujedinjene Kraljevine iz Europske unije uzorak i dalje dostiže prag od 75 % utvrđen u članku 1. stavku 4. Priloga XI. Pravilniku o osoblju te ga stoga ne treba mijenjati. U provedbi dogovorenog međuinstitucijskog pristupa u pogledu upućivanja na Ujedinjenu Kraljevinu u zakonodavstvu EU-a za potrebe članka 1. stavka 4. Priloga XI. Eurostat sada koristi uzorak koji se sastoji od deset preostalih država članica.

<u>Godišnji i kumulativni podaci po državi članici iz primjenjivog uzorka</u>

U Prilogu 7. prikazani su vremenski nizovi posebnih pokazatelja za primjenjivi uzorak od jedanaest država članica od 1. srpnja 2015., zajedno s jednostavnom aritmetičkom srednjom vrijednošću za to razdoblje. U Prilogu 8. prikazani su isti podaci, ali iskazani kao kumulativni indeks (2014. = 100).

<u>Ukupni posebni pokazatelj za primjenjivi uzorak</u>

[11] Kako bi se uzele u obzir znatne promjene troškova života u Bruxellesu i Luxembourgu, od 1. siječnja može se provesti intermedijarno ažuriranje u skladu s člancima od 4. do 7. Priloga XI. Pravilniku o osoblju.

Kumulativni učinak izračunanog GSI-ja i GSI-ja koji se primjenjuje od 1. srpnja 2015. prikazan je u Prilogu 9. Izračunani GSI odgovara razvoju kupovne moći državnih službenika u uzorku država članica tijekom razdoblja (ponderiranog s BDP-om izraženim u standardima kupovne moći). U skladu s načelom paralelizma (vidjeti dio 3.1.) kupovna moć osoblja EU-a pratila je isti razvoj kao i uzorak, osim od 1. srpnja 2020., što je posljedica provedbe klauzule o izuzećima (vidjeti dio 3.2.4.).

U Prilogu 10. prikazan je vremenski niz GSI-ja od 1. srpnja 2015., zajedno sa zajedničkim indeksom i naknadnim godišnjim ažuriranjem za osoblje EU-a. Primijenjeni GSI izračunan kao jednostavan prosjek za sedmogodišnje razdoblje iznosi 100,6, a kumulativni učinak GSI-ja primijenjenog na srpanj 2014. (2014. = 100) iznosi 103,4.

3.2.2. Ukupni posebni pokazatelj kako je utvrđen primjenom prethodnih metoda

Trenutačno zakonodavno rješenje koje se oslanja na korištenje uzorka od 10 država članica za izračunavanje GSI-ja nije oduvijek bio pristup koji je primjenjivao zakonodavac. Prije 2004. GSI se izračunavao na temelju statističkih podataka za sve države članice (npr. 15 država članica 2003.), a u razdoblju od 2004. do 2012. upotrebljavao se uzorak od osam referentnih država članica.

Odluka zakonodavca o donošenju nove metode bila je motivirana retrospektivnom analizom podataka koja je upućivala na to da bi kretanja u tom uzorku vjerno odražavala prosječni razvoj u svim državama članicama. Međutim, treba napomenuti da je naknadna analiza pokazala da je stvarni razvoj kupovne moći u odabranom uzorku nakon 2004. bio manji od prosjeka za sve države članice. Suzakonodavac je 2013. odlučio zadržati načelo primjene uzorka država članica, ali ga je povećao s 8 na 11 država članica.

Kako bi se ispunio zakonski zahtjev da se analizira je li razvoj kupovne moći dužnosnika Unije bio u skladu s promjenama kupovne moći državnih službenika u središnjim državnim službama iz svih država članica, u ovom se poglavlju navode simulacije razvoja GSI-ja u slučajevima da je u razdoblju od 2015. do 2021. upotrijebljen uzorak EU 8 odnosno da nije upotrijebljen nikakav uzorak.

S uzorkom od osam država članica[12] jednostavni prosjek godišnjeg GSI-ja za razdoblje od 2015. do 2021. iznosio bi 100,4, a kumulativni učinak (2014. = 100) iznosio bi 102,5. Sa svim državama članicama jednostavni prosjek godišnjeg GSI-ja za razdoblje od 2015. do 2021. iznosio bi 101,1, a kumulativni učinak (2014. = 100) iznosio bi 106,5.

U Prilogu 11. ovom izvješću uspoređuje se razvoj GSI-ja izračunanog na temelju prethodno spomenutih alternativnih uzoraka. Ti podaci pokazuju da je kao posljedica uzorka država članica koji je 2013. definirao suzakonodavac kupovna moć osoblja EU-a dosegla tek polovinu promjena kupovne moći plaća u nacionalnim središnjim državnim službama, što je možda smanjilo privlačnost EU-a kao poslodavca.

3.2.3. Posebni pokazatelj: kretanja za pojedinačne države članice

Izračuni i brojke koji se odnose na određene pokazatelje u državama članicama temelje se na podacima koje dostavljaju i potvrđuju nadležna statistička tijela u državama članicama. U tu svrhu s vremenom je razvijen i ažuriran upitnik o primitcima. Metodološki priručnici za

[12] Belgija, Njemačka, Španjolska, Francuska, Italija, Luksemburg, Nizozemska i Ujedinjena Kraljevina.

pojedine zemlje i izvješća o procjeni isto tako se objavljuju kako bi se podigla razina transparentnosti[13].

U Prilogu 12. prikazan je sažetak dostupnih podataka za svaku državu članicu za razdoblje od 2015. do 2021. zajedno s jednostavnom aritmetičkom prosječnom vrijednošću za to razdoblje. U Prilogu 13. prikazani su isti podaci, ali iskazani kao kumulativni indeks (2014. = 100). Među državama članicama koje čine dio uzorka najveća neto povećanja od 2015. zabilježena su u Poljskoj (121), Njemačkoj (109,8), Austriji (109,6) i Nizozemskoj (109). Manja povećanja zabilježena su u Luksemburgu (101,6) i Belgiji (101,8), a unutar uzorka samo su središnji državni službenici u Francuskoj doživjeli smanjenje svoje neto kupovne moći (97,9).

Budući da se razvoj primitaka od rada osoblja EU-a izračunava na temelju ponderiranog prosjeka uzorka država članica i, kako je detaljno opisano u dijelu 3.2.1., tijekom istog razdoblja, primici od rada osoblja EU-a povećali su se za 103,4.

Među državama članicama koje ne čine dio uzorka najveća neto povećanja primitaka od rada zabilježena su u Slovačkoj (186,4), Češkoj (167,1), Bugarskoj (156,3) i Rumunjskoj (148,1). Iz Priloga 14. vidljivo je da su posebni pokazatelji većine država članica koje čine dio uzorka i koje imaju niske stope sudjelovanja u natječajima EU-a koje organizira EPSO bili puno bolji od GSI-ja na temelju kojih su bile ažurirane plaće osoblja EU-a, kao što je prikazano u dijelu 2. Drugim riječima, relativna privlačnost kupovne moći EU-a za te se zemlje smanjila.

3.2.4. Opće odstupanje od načela paralelizma: primjena klauzula o ograničenju i izuzećima

Odstupajući od načela paralelizma razvoja kupovne moći, klauzulom o ograničenju ograničavaju se velika povećanja i veliki gubici kupovne moći za određenu godinu. Ako izračunano povećanje kupovne moći (GSI) prelazi 2 % ili ako se kupovna moć smanji za više od 2 %, promjena kupovne moći za osoblje EU-a ograničava se na 2 %. Dio povećanja ili gubitka kupovne moći koji prelazi 2 % primjenjuje se devet mjeseci kasnije, od 1. travnja sljedeće godine.

Drugo je opće odstupanje klauzula o izuzećima kojom se ograničava povećanje kupovne moći osoblja EU-a kad dođe do gospodarskog pada na razini EU-a. Ako je u realnom BDP-u Unije predviđeno smanjenje, a zabilježeno je povećanje kupovne moći koja se mjeri GSI-jem, tada se ovisno o veličini smanjenja realnog BDP-a dio povećanja kupovne moći odgađa. Ako se realni BDP EU-a smanjio za više od 3 %, povećanje kupovne moći na temelju metode odobrava se kad se gospodarstvo EU-a oporavi, odnosno kad realni BDP EU-a dostigne razinu na kojoj je bio prije pada (klauzula o oporavku). Ako se konačni podaci o realnom BDP-u Unije koje je dostavila Komisija razlikuju od predviđanja do te mjere da to utječe na način primjene klauzule o izuzećima, provode se potrebni ispravci, uključujući pozitivna ili negativna retroaktivna usklađivanja[14].

---

[13] Opći metodološki priručnik za izračun posebnih pokazatelja dostupan je na internetskim stranicama Eurostata. Osim toga, od kraja 2018. već je objavljeno 13 procjena pojedinih zemalja, a trenutačno se u suradnji s drugim državnim tijelima radi na povećanju broja objavljenih procjena (vidjeti sljedeću poveznicu: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

[14] Radna skupina za članke 64. i 65. Pravilnika o osoblju odlučila je da će se „konačni podaci” koje je Komisija dostavila o BDP-u EU-a za određenu godinu tumačiti kao podaci dostupni do 30. rujna sljedeće

Klauzula o ograničavanju: u razdoblju od 2015. do 2021. Eurostat je propisno provjerio iznose ažuriranja u odnosu na kriterije za klauzule o ograničavanju i izuzećima, kako je utvrđeno u člancima 10. i 11. Priloga XI. Pravilniku o osoblju. GSI je premašio zakonsko ograničenje od + 2 %/–2 % samo u 2020., kad je izmjereni GSI (+ 2,5 %) bio iznad praga potrebnog za aktiviranje klauzule o ograničavanju. S obzirom na istodobnu primjenu klauzule o izuzećima u istoj godini (2020.) i u skladu s člankom 10. Priloga XI. Pravilniku o osoblju klauzula o ograničavanju nije se primjenjivala.

Klauzula o izuzećima: godišnja prognoza rasta BDP-a EU-a dostupna u vrijeme svakog godišnjeg izvješća Eurostata bila je pozitivna, osim 2020. kad je zbog pandemije bolesti COVID-19 predviđeni razvoj realnog BDP-a Unije bio negativan (–7,4 %)[15]. Stoga se klauzula o izuzećima iz članka 11. stavka 1. Priloga XI. Pravilniku o osoblju primjenjivala 2020. Budući da je smanjenje BDP-a Unije bilo veće od 3 %, GSI nije upotrijebljen za izračunavanje vrijednosti ažuriranja primitaka od rada i mirovina. Stoga će cijeli GSI koji bi se uzeo u obzir u godišnjem ažuriranju za 2020. (+2,5 %) biti osnova za izračun budućeg ažuriranja nakon što kumulativno povećanje realnog BDP-a Unije bude pozitivno, u skladu s člankom 10. i člankom 11. stavkom 4. Priloga XI. Pravilniku o osoblju.

Primjena zakonskih općih odstupanja od načela paralelizma i, konkretnije, klauzule o izuzećima 2020. strogo je provedena, čime je omogućeno ograničavanje godišnjeg ažuriranja koje proizlazi iz metode u vrijeme gospodarskog pada te su tako ostvarene neto uštede za proračun EU-a. S druge strane, ta primjena klauzule o izuzećima utjecala je na usporedni razvoj kupovne moći javnih službenika EU-a jer je u istom razdoblju kupovna moć državnih službenika nacionalnih vlada iz uzorka praktički u prosjeku porasla za 2,5 %, zbog čega se privlačnost EU-a nakon 2020. smanjila.

Isto tako, godišnje ažuriranje za 2020. pokazalo je djelotvornost klauzule o automatskom ograničavanju koja je također uvedena 2014. Da se istodobno nije aktivirala klauzula o izuzećima, klauzulom o ograničavanju automatski bi se ograničilo povećanje GSI-ja do travnja 2021.

Općenito se može zaključiti da automatizam metode (tj. ažuriranja primitaka od rada na temelju statističkih podataka koja proizvode učinke na temelju Pravilnika o osoblju i bez intervencije bilo kojeg drugog pravnog akta) od 2014. dobro funkcionira. Automatska metoda bila je svrsishodna i omogućila je da se uzmu u obzir gospodarske okolnosti i kretanja kupovne moći uz znatno smanjenje administrativnog opterećenja u usporedbi s godišnjom upotrebom redovnog zakonodavnog postupka koji se primjenjivao prije 2014.

3.2.5. Posebno odstupanje od općeg načela paralelizma

Kako bi se uzeo u obzir tadašnji izuzetno težak gospodarski i društveni kontekst Unije, u okviru reforme iz 2014. odlučeno je i da će se ažuriranje primitaka od rada i mirovina cjelokupnog osoblja institucija te drugih tijela i agencija Unije primjenom metode obustaviti za 2013. i 2014. te da će se moguće prednosti za dužnosnike i ostale službenike Europske unije proizišle iz primjene metode dovesti u ravnotežu tako što će se od 1. siječnja 2014. ponovno uvesti namet solidarnosti koji se oduzima od plaća osoblja EU-a po povećanoj stopi.

---

godine. Smatralo se da je to pojašnjenje potrebno jer se podaci o BDP-u često mogu revidirati mnogo godina nakon referentne godine.

[15] Konačni iznos koji je Eurostat izmjerio za smanjenje realnog BDP-a EU-a 2020. iznosio je –5,9 % u 2021.

3.2.5.1. Dvogodišnja obustava ažuriranja plaća (2013.–2014.)

U okviru reforme Pravilnika o osoblju iz 2013. Europsko vijeće pozvalo je na dvogodišnju obustavu usklađivanja primitaka od rada i mirovina cjelokupnog osoblja institucija Unije koje se provodi primjenom metode. Stoga 2013. i 2014. nije bilo ažuriranja primitaka od rada i mirovina[16] u skladu s jasnim tekstom Pravilnika o osoblju. Prema Europskom revizorskom sudu, tim zamrzavanjem na dvije godine ostvarena je ušteda od 1,5 milijardi EUR u višegodišnjem financijskom okviru za razdoblje od 2014. do 2020.[17]

Iako se zbog obustave ažuriranja prestalo primjenjivati načelo paralelizma za razdoblje od 2013. do 2014., koeficijenti ispravka nastavili su se ažurirati kako bi se osigurala jednaka kupovna moć na različitim mjestima zaposlenja.

3.2.5.2. Učinak nameta solidarnosti EU-a

Namet solidarnosti je odbitak od primitaka od rada osoblja EU-a koji je od 1. siječnja 2014. ponovno uveden po uvećanoj stopi. Stopa nameta solidarnosti, koja se primjenjuje na osnovicu utvrđenu u članku 66.a stavku 3. Pravilnika o osoblju, iznosi 6 %. Povećana je na 7 % za osoblje u razredu AD 15, stupnju 2 i više. U nacrtu proračuna za 2022.[18] očekuje se da će prihodi od nameta solidarnosti dosegnuti 106 milijuna EUR. U Prilogu 15. prikazan je razvoj tih prihoda od 2012.

3.2.5.3. Procjena posebnih odstupanja od načela paralelizma

Zbog tih posebnih odstupanja osoblje EU-a doživjelo je znatan gubitak stvarne kupovne moći. Osoblje EU-a izgubilo je oko 10,3 % svoje kupovne moći, uglavnom zbog kombiniranog učinka reformi Pravilnika o osoblju iz 2004. i 2013., smanjenja usklađivanja plaća i provedbe klauzule o izuzećima 2020. U istom razdoblju kupovna moć državnih službenika u središnjim državnim službama država članica povećala se za prosječno 0,9 %[19].

3.3. Zajednički indeks

Zajedničkim indeksom mjere se promjene troškova života osoblja EU-a u Belgiji i Luksemburgu u skladu s raspodjelom osoblja koje radi u tim dvjema državama članicama, na temelju harmoniziranih indeksa potrošačkih cijena (HIPC) kad je riječ o Belgiji te indeksa potrošačkih cijena (CPI) kad je riječ o Luksemburgu, u skladu s člankom 1. Priloga XI. Pravilniku o osoblju. Zbog specifičnih pondera potrošnje koji se upotrebljavaju za objedinjavanje zajedničkog indeksa[20] mogu se pojaviti razlike između njegova razvoja i

[16] U skladu s člankom 65. stavkom 4. Pravilnika o osoblju.

[17] Europski revizorski sud, Tematsko izvješće br. 15/2019, Provedba paketa kadrovskih reformi iz 2014. godine u Komisiji: ostvarene su velike uštede, ali ne bez posljedica za osoblje.

[18] Nacrt općeg proračuna Europske unije za financijsku godinu 2022., COM(2021) 300.

[19] Izvješće Komisije Europskom parlamentu i Vijeću o podacima koji se odnose na utjecaj koji na proračun ima godišnje ažuriranje za 2021. primitaka od rada i mirovina dužnosnika i ostalih službenika Europske unije te koeficijenti ispravka koji se na njih primjenjuju, COM(2021) 729.

[20] U usporedbi s redovnim ponderima koji se upotrebljavaju za statističke podatke o cijenama, glavna je razlika u objedinjavanju zajedničkog indeksa upotreba pondera za stanarine kojima su obuhvaćeni vlasnici-stanari (umjesto da se uzimaju u obzir samo stanari).

strukture razvoja HIPC-a u slučaju Belgije i CPI-ja u slučaju Luksemburga[21] za određenu godinu.

U Prilogu 16. prikazani su vremenski nizovi zajedničkog indeksa (godišnje povećanje od lipnja do lipnja u odnosu na prethodnu godinu), zajedno s informacijama za belgijski HIPC i luksemburški CPI. Prosječni zajednički indeks za razdoblje od 2015. do 2021. iznosi 101,4. Kumulativni indeks za cijelo razdoblje do lipnja 2021. (osnovica za lipanj 2014. = 100) iznosi 110,6. Za usporedbu, prosječni HIPC u Belgiji u tom razdoblju iznosio je 101,6, a kumulativni iznos za to razdoblje iznosio je 111,4. Prosječni CPI u Luksemburgu u tom razdoblju iznosio je 101,2, a kumulativni iznos za to razdoblje iznosio je 108,8.

Kao posljedica uvođenja zajedničkog indeksa reformom Pravilnika o osoblju iz 2014. dio ažuriranja koji odgovara inflaciji izmjerenoj u Bruxellesu i Luxembourgu omogućio je dosljednost između usklađivanja plaća osoblja EU-a i inflacije izmjerene u Bruxellesu i Luxembourgu. U Prilogu 17. prikazano je da bi, da je kao osnova za ažuriranje primitaka od rada i dalje služio međunarodni indeks za Bruxelles kao što je to bio slučaj u okviru prethodne metode, kumulativna inflacija izmjerena tijekom referentnog razdoblja bila gotovo jednaka onoj izračunanoj na temelju zajedničkog indeksa[22]. Kumulativni iznos zajedničkog indeksa niži je od belgijskog HIPC-a i viši od luksemburškog CPI-ja.

4. PROVEDBA ČLANKA 64. PRAVILNIKA O OSOBLJU

4.1. Načelo jednake kupovne moći osoblja EU-a – koeficijenti ispravka

Koeficijentom ispravka provodi se opće načelo jednakog postupanja u praksi, što u ovom konkretnom slučaju odgovara osiguranju jednake kupovne moći cjelokupnog osoblja institucija, tijela i agencija EU-a, neovisno o njihovu mjestu zaposlenja. Dok se iste tablice plaća i osnovni iznosi primjenjuju na cjelokupno osoblje EU-a, koeficijenti ispravka primjenjuju se na osoblje koje radi na mjestima rada izvan Bruxellesa i Luxembourga, koje ne bi smjelo biti u težem financijskom položaju zbog većih troškova života u svojim mjestima zaposlenja ili pak ostvarivati financijsku korist zbog nižih troškova života[23].

Stoga koeficijent ispravka djeluje kao postotak usklađivanja plaća kako bi se nadoknadila razlika (pozitivna ili negativna) u troškovima života u svakom mjestu zaposlenja. Koeficijent ispravka primjenjuje se prema sljedećoj formuli:

Plaća u Bruxellesu		**Koeficijent ispravka**		**Devizni tečaj**		**Plaće u mjestu zaposlenja**
(u EUR)	X	(= gospodarski paritet/devizni tečajevi)	X	(= 1 za zemlje europodručja)	=	(u EUR za zemlje europodručja)

[21] Prikazane vrijednosti odnose se na ukupni agregatni indeks; stvarni izračuni provode se na detaljnoj razini.

[22] Valja napomenuti da su u referentnom razdoblju stope inflacije bile povijesno niske za sve sastavne podindekse. Treba napomenuti i da se u izračunu upotrebljava obrazac potrošnje samo za Belgiju te da bi mogao dati neznatno drugačije rezultate ako se primijeni kombinacija s posebnim obrascem potrošnje za Luksemburg.

[23] Članovi osoblja raspoređeni u delegacijama mogu u skladu s člankom 11. Priloga X. zatražiti isplatu svojih primitaka od rada u eurima s ponderom koji se primjenjuje u Bruxellesu.

Koeficijenti ispravka ažuriraju se barem jednom godišnje s učinkom od 1. srpnja[24].

Eurostat u suradnji s nacionalnim zavodima za statistiku utvrđuje i redovito poboljšava metodologiju za izračun koeficijenata ispravaka. Za promatrano razdoblje vrijedi spomenuti sljedeća kretanja:

- provedba razvijenije metodologije za usporedbu troškova zdravstvene skrbi i obrazovanja, uključujući škole za koje se plaća naknada, u državama članicama,

- rad na prikupljanju podataka prilagođen je u kontekstu Brexita i posljedica pandemije bolesti COVID-19,

- sve više organizacija spremno je surađivati s Eurostatom[25] i upotrebljavati podatke Eurostata u različite svrhe.

U Prilogu 18. prikazane su vrijednosti koeficijenta ispravka za pojedina mjesta zaposlenja u EU-u[26] za razdoblje od 2013. do 2021. Iz te je tablice očito da su tijekom vremena koeficijenti ispravka za različita mjesta pratili različita kretanja. Tijekom tog razdoblja smanjili su se na 15 mjesta, dok je na 16 mjesta zabilježeno njihovo povećanje.

Od stupanja na snagu izmijenjenog Priloga XI. Pravilniku o osoblju na snazi je novi postupak za izradu ili ukidanje koeficijenata ispravka izvan glavnog grada, u skladu s njegovim člankom 9.[27] Nakon povlačenja Ujedinjene Kraljevine iz Europske unije koeficijent ispravka koji se primjenjuje u Ujedinjenoj Kraljevini od 1. veljače 2020. izračunava se u skladu s metodologijom koja se primjenjuje na treće zemlje[28].

---

[24] U slučaju znatne promjene troškova života između lipnja i prosinca može se provesti intermedijarno ažuriranje s učinkom od 1. siječnja.

[25] Na primjer, „istraživanja o obiteljskom proračunu" provedena radi utvrđivanja pondera potrošnje u potpunosti su usklađena s koordiniranim organizacijama (npr. OECD, Vijeće Europe) te su Ujedinjeni narodi 2015. odlučili upotrijebiti izvorne podatke Eurostata o koeficijentima ispravka kao ulazne podatke za usklađivanje plaća njihova osoblja koje radi u EU-u (kao što Eurostat upotrebljava podatke UN-a za brojne lokacije izvan EU-a).

[26] U skladu s člancima 12. i 13. Priloga X. Pravilniku o osoblju posebni ponderi (koeficijenti ispravka) mogu se primjenjivati i na primitke od rada osoblja zaposlenog izvan EU-a. Ažurirana vrijednost tih ponderiranja dodana je godišnjim izvješćima koje je donijela Komisija o podacima koji se odnose na proračunski učinak ažuriranja. Eurostat je razvio posebnu metodologiju u suradnji s nacionalnim statističkim tijelima.

[27] Taj postupak posebice uključuje donošenje delegiranog akta Komisije na temelju službenog zahtjeva koji su podnijela nadležna tijela predmetnih država članica, uprava institucije Unije ili predstavnici dužnosnika Unije na određenom mjestu zaposlenja. Kad je riječ o osoblju raspoređenom u Bonnu, njemački nacionalni zavodi za statistiku prestali su dostavljati podatke za izračun tog koeficijenta ispravka u Bonnu 2021. Budući da relevantni nacionalni zavodi za statistiku nisu dostavili podatke i s obzirom na vrlo ograničen broj predmetnog osoblja, koeficijent ispravka koji se primjenjuje u Bonnu obustavljen je te se od 2021. zamjenjuje koeficijentom ispravka koji se primjenjuje u Njemačkoj.

[28] SL C 211/8 od 25. lipnja 2020. i SL C 501, 13. prosinca 2021.

4.2. Problemi sa sustavom koeficijenata ispravka s kojima se suočava Komisija

4.2.1. Percepcija koeficijenata ispravka kao negativnog učinka na kupovnu moć i privlačnost javne službe EU-a

Kako je utvrđeno 2018. u privremenom izvješću Komisije o provedbi Priloga XI.[29], koeficijenti ispravka često se pogrešno percipiraju kao pokretači smanjenja kupovne moći osoblja EU-a. Dionici, uključujući osoblje, predstavnike osoblja i predstavnike država domaćina, službama Komisije često postavljaju pitanja o ulozi koeficijenata ispravka i metodologiji za njihovo izračunavanje. Taj se problem posebice javlja u slučajevima koji uključuju osoblje čije mjesto zaposlenja podliježe koeficijentu ispravka manjem od 100, osobito kad je taj određeni koeficijent podložan ažuriranju na manje iznose[30].

Koeficijenti ispravka namijenjeni su isključivo održavanju jednake kupovne moći osoblja zaposlenog u različitim državama članicama i osoblja zaposlenog u Bruxellesu tijekom vremena. S druge strane, koeficijenti ispravka nisu namijenjeni održavanju kupovne moći na određenoj razini. Stoga je, s obzirom na smanjenu kupovnu moć osoblja u Bruxellesu od 2004. (dio 3.2.5.), razmjerno smanjena kupovna moć osoblja na svim mjestima zaposlenja. Koeficijenti ispravka stoga su samo sredstvo putem kojeg se provodi usklađivanje na mjestima izvan Bruxellesa i Luxembourga.

Istodobno, prethodno spomenuta percepcija koeficijenata ispravka i dalje ostaje pitanje koje je povezano s privlačnošću javne službe EU-a u nekim državama članicama. Brojne agencije EU-a smještene u državama članicama u kojima se primjenjuje koeficijent ispravka manji od 100 u tom su pogledu Komisiji prijavile vidljivi negativni učinak koeficijenata ispravka na njihovu sposobnost zapošljavanja i zadržavanja visoko kvalificiranog i zemljopisno uravnoteženog osoblja. Isto tako, i agencije smještene u državama članicama s visokim koeficijentima ispravka prijavile su slične poteškoće, ističući pritom smanjenje neto kupovne moći osoblja EU-a zabilježeno u mnogim mjestima zaposlenja, neovisno o primjenjivom koeficijentu ispravka.

U tom kontekstu Komisija osigurava da se pri svakom ažuriranju koeficijenata ispravka drugim institucijama pruže sveobuhvatne informacije o kontekstu ažuriranja te dostave detaljna objašnjenja o oscilaciji različitih koeficijenata ispravka i razvoju kupovne moći osoblja.

4.2.2. Zanemarivanje troškova nastalih izvan mjesta zaposlenja

U skladu s Pravilnikom o osoblju Eurostat i nacionalni zavodi za statistiku odgovorni su za određivanje statističke metodologije koja se primjenjuje na izračun koeficijenata ispravka i njezinu provedbu. Postojeća metodologija koju je razvio Eurostat u suradnji s nacionalnim zavodima za statistiku temelji se na pretpostavci da troškovi članova osoblja u potpunosti nastaju na njihovu mjestu zaposlenja. Taj se pristup trenutačno analizira jer ukupni obrasci

---

[29] Izvješće Komisije Europskom parlamentu i Vijeću o primjeni Priloga XI. Pravilniku o osoblju i njegova članka 66.a, COM(2018) 830.

[30] Pitanje koje se redovito postavlja odnosi se na lokalno područje primjene na temelju kojeg se izračunavaju koeficijenti ispravka. Koeficijenti ispravka izračunavaju se na temelju usporedbe troškova života u glavnim gradovima država članica, osim u slučajevima u kojima se za neke države članice izračunavaju lokalni koeficijenti ispravka; u tom se slučaju odražavaju lokalni troškovi (u tom smislu vidjeti predmet T-618/20, *FZ protiv Komisije*).

potrošnje članova osoblja obuhvaćaju i troškove izvan mjesta zaposlenja („troškovi izvan područja”).

Eurostat i nacionalni zavodi za statistiku u tom su se pogledu složili se da je potrebno ažurirati istraživanja o obiteljskom proračunu kako bi se kvantificirao učinak „troškova izvan područja” na potrošnju osoblja EU-a u inozemstvu. Na temelju toga, statističari Komisije i država članica raspravljali su o rezultatima ispitivanja. Konkretno, Eurostat je počeo istraživati mogućnost boljeg odražavanja obrazaca izdataka osoblja uključivanjem troškova nastalih izvan mjesta zaposlenja. U Prilogu 19. prikazani su rezultati tog preliminarnog rada, a posebno učinak poravnavanja koji proizlazi iz uključivanja „troškova izvan područja” u obrasce potrošnje osoblja EU-a.

Kad je riječ o obrascima potrošnje osoblja EU-a, sustav koeficijenata ispravka usmjeren je na bilateralne usporedbe između Bruxellesa i mjesta zaposlenja, no moguće je zamisliti da se njime uzmu u obzir i troškovi „izvan područja”. Očekuje se da će trenutačni eksperimentalni rad Eurostata na „troškovima izvan područja” u narednim godinama biti razrađen kao statistička mjera te da bi mogao dovesti do razvoja primijenjene statističke metodologije, ovisno o dogovoru statističara u radnoj skupini za članke 64. i 65. Pravilnika o osoblju. Međutim, neke od tih promjena mogle bi se provesti u okviru postojećeg zakonskog okvira.

4.2.3. Troškovi života u Luxembourgu

Povodom posljednje reforme Pravilnika o osoblju 2014., suzakonodavci su ostali pri trajnom zakonskom rješenju da se nijedan koeficijent ispravka ne primjenjuje na primitke od rada osoblja u Bruxellesu i Luxembourgu, uzimajući u obzir posebne referentne uloge tih mjesta zaposlenja kao glavnih i izvornih sjedišta većine institucija. Istodobno su odlučili izraditi zajednički indeks kako bi uzeli u obzir inflaciju u Luxembourgu.

Dionici i određeni predstavnici osoblja dovode u pitanje nedostatak koeficijenta ispravka u Luxembourgu na temelju Pravilnika o osoblju. U tom je pogledu nakon privremenog izvješća Komisije o Prilogu XI.[31] ta institucija naručila studiju o troškovima života u Luxembourgu kako bi procijenila je li zakonodavno rješenje utvrđeno u Pravilniku o osoblju i dalje svrsishodno. Komisija je angažirala AIRINC za provedbu studije.

Prema AIRINC-u, troškovi smještaja u gradu Luxembourgu 2019. bili su oko 53 % veći nego u Bruxellesu. Najamnina je glavni pokretač sve slabije kupovne moći članova osoblja koji rade i borave u Luxembourgu u usporedbi s članovima osoblja koji rade i borave u Bruxellesu.

Međutim, AIRNC je zaključio da se Luxembourg nalazi u jedinstvenoj situaciji jer ima tisuće zaposlenika europskih institucija koji borave u pograničnim regijama, u kojima su troškovi života znatno niži nego u Bruxellesu. Međutim, ti članovi osoblja i dalje ne borave na udaljenosti većoj od one koja bi bila u skladu s pravilnim obavljanjem njihovih dužnosti[32]. Zbog te zemljopisne posebnosti Luxembourga uvođenjem koeficijenta ispravka izračunanog

[31] COM(2018) 830.

[32] Taj je zahtjev utvrđen člankom 20. Pravilnika o osoblju.

na temelju troškova zabilježenih u Luxembourgu možda se neće u potpunosti obuhvatiti posebnosti tog grada kao mjesta zaposlenja EU-a[33].

Osim toga, među 80 kategorija koje je Eurostat upotrijebio za usporedbu razlika između mjesta zaposlenja stanovanje je glavna kategorija u kojoj su troškovi života u Luxembourgu očito veći od onih u Bruxellesu[34].

Nadalje, neki članovi osoblja svoje su stambene objekte možda stekli u vrijeme kad su troškovi stanovanja u Luxembourgu bili niži ili slični onima u Bruxellesu te su možda doživjeli kretanje cijena imovine zbog kojeg se razlikuju od novozaposlenog/postojećeg osoblja koje prije nije posjedovalo imovinu[35].

Stoga se smatra da uvođenje koeficijenta ispravka u ovoj fazi možda neće doprinijeti osiguravanju jednake kupovne moći među osobljem EU-a. Osim toga, uvođenjem koeficijenta ispravka isključivo na temelju različitih razina/kretanja cijena za pojedinačnu komponentu, može se unijeti element nestabilnosti, ako razina/kretanje cijene te pojedinačne komponente više ne bude odstupala u budućnosti.

Komisija u tom pogledu zajedno s drugim predmetnim institucijama procjenjuje mjere kojima se omogućuje djelotvorno rješavanje problema visokih troškova stanovanja s kojim se suočava dio osoblja s boravištem u Luxembourgu. Takvim bi se mjerama omogućio pronalazak rješenja za posebnosti Luxembourga, a posebno situacije osoblja EU-a koje je zaposleno u Luxembourgu, ali boravi u susjednim zemljama.

Radna skupina predstavnika uprava institucija EU-a s osobljem u Luxembourgu trenutačno raspravlja o mogućnostima za rješavanje problema s kojima se suočavaju najranjiviji članovi osoblja koji rade i borave u Luxembourgu[36].

Komisija istodobno razmatra metodološki razvoj „troškova izvan područja” koji bi mogao poslužiti kao dodatni element u razmatranju uvođenja koeficijenta ispravka za Luxembourg.

Procjena učinaka ciljane socijalne mjere na privlačnost Luxembourga kao mjesta zaposlenja, zajedno sa statističkim radom na „troškovima izvan područja”, trebala bi biti dio razmatranja mogućnosti za predviđanje bilo kakvog razvoja postojećeg pravnog okvira radi jačanja jednakosti kupovne moći među osobljem EU-a.

---

33 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/study_on_the_cost_of_living_for_eu_staff_posted_in_luxembourg_-_final_report_v26-09-2019_0_0.pdf

34 Budući da EU počinje izlaziti iz dugog razdoblja povijesno niske inflacije, a gospodarstva Luksemburga i Belgije i dalje se razvijaju, čini se da se počinju javljati razlike kod nekih drugih proizvoda i usluga kao što su zdravstvena skrb, obrazovanje, opremanje, alkoholna pića i duhan.

35 To bi se moglo dogoditi i u drugim mjestima zaposlenja, ali u puno manjoj mjeri zbog fluktuacije pri zapošljavanju.

36 U skladu s člankom 1. točkom (e) Pravilnika o osoblju mogla bi se donijeti socijalna mjera koja bi bila ograničena na osoblje najnižeg ranga, uzimajući u obzir njegovu pojedinačnu situaciju.

5. ZAKLJUČCI

Člankom 15. stavkom 3. Priloga XI. Pravilniku o osoblju predviđeno je da se metoda i članak 66.a Pravilnika o osoblju nastave primjenjivati i nakon 2023., sve dok Europski parlament i Vijeće ne donesu uredbu na temelju prijedloga Komisije.

Komisija od 2014. primjećuje da opći natječaji EPSO-a nisu jednako privlačni svim kandidatima, što je dovelo do zemljopisne neravnoteže među osobljem Komisije. Tijekom istog razdoblja primici od rada osoblja EU-a porasli su (+3,4) upola manje od kupovne moći plaća u nacionalnim središnjim državnim službama (+6,5).

Istodobno je automatskom metodom iz Priloga XI. Pravilniku o osoblju ostvareno sljedeće:

- uklonjene su međuinstitucijske napetosti i izbjegnuti sudski sporovi kakvi su pokretani u prošlosti, a metoda je pritom ostala pod stalnim nadzorom Europskog parlamenta i Vijeća putem godišnjih izvješća Komisije,

- dokazana je učinkovitost metode, među ostalim 2020., kad su automatskom provedbom klauzule o izuzećima ograničena povećanja plaća u vrijeme gospodarskog pada i ostvarene neto uštede za proračun EU-a,

- došlo je do umjerenog povećanja plaća te je, počevši od 2015., spriječen daljnji gubitak kupovne moći osoblja EU-a zahvaljujući kumulativnom godišnjem ažuriranju (114,3) uz kumulativnu godišnju inflaciju mjerenu zajedničkim indeksom u Bruxellesu i Luxembourgu (110,6),

- kupovna moć osoblja EU-a 2021. smanjena je za 0,2 %,

- osiguran je kontinuirani doprinos osoblja EU-a konsolidaciji javnih financija u Uniji ponovnim uvođenjem nameta solidarnosti uz povećanu stopu,

- metoda je uspješno prošla pravnu kontrolu pred europskim sudovima u nekoliko pojedinačnih predmeta pokrenutih protiv nje te su izbjegnute društvene napetosti jer u tom razdoblju u institucijama nije bilo većih štrajkova.

Stoga Komisija u ovoj fazi smatra da je prije podnošenja prijedloga za izmjenu Priloga XI. Pravilniku o osoblju potrebno dodatno ocijeniti moguća metodološka poboljšanja sustava koeficijenata ispravka te procijeniti mogućnost proširenja uzorka država članica koji se upotrebljava za izračun GSI-ja.

Slijedom toga i u skladu s člankom 15. stavkom 3. Priloga XI. Pravilniku o osoblju Komisija će se nakon 2023. oslanjati na privremenu primjenu postojeće metode i nastaviti izvješćivati Europski parlament i Vijeće o podacima koji se odnose na proračunski učinak primitaka od rada i mirovina.

PRILOZI

Prilog 1.: EPSO-ovi nejezični AD natječaji (svi profili) po godini objave

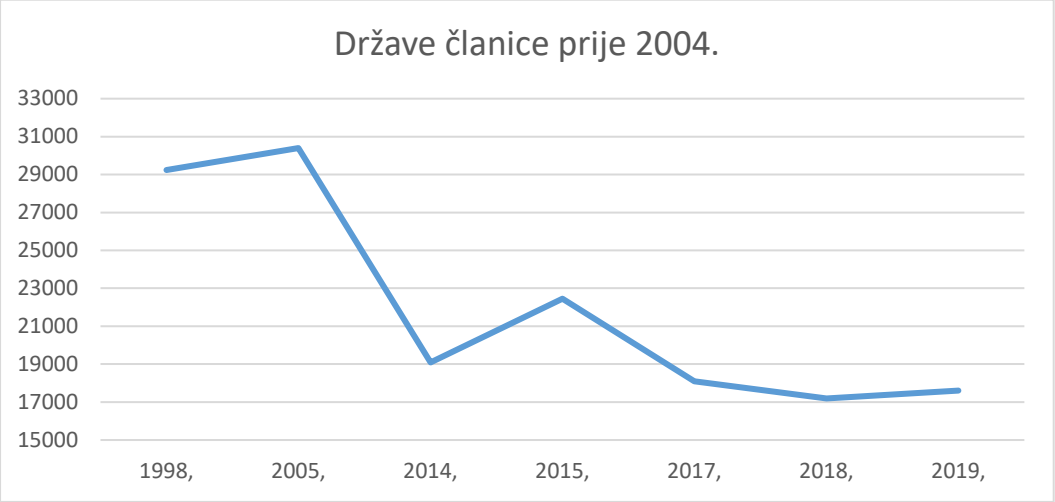
AD	Traženi uspješni kandidati	Zaposleni uspješni kandidati	Ispunjavanje potreba
2013.	474	457	96 %
2014.	340	359	106 %
2015.	375	383	102 %
2016.	351	361	103 %
2017.	290	313	108 %
2018.	423	435	103 %
2019.	585	591	101 %

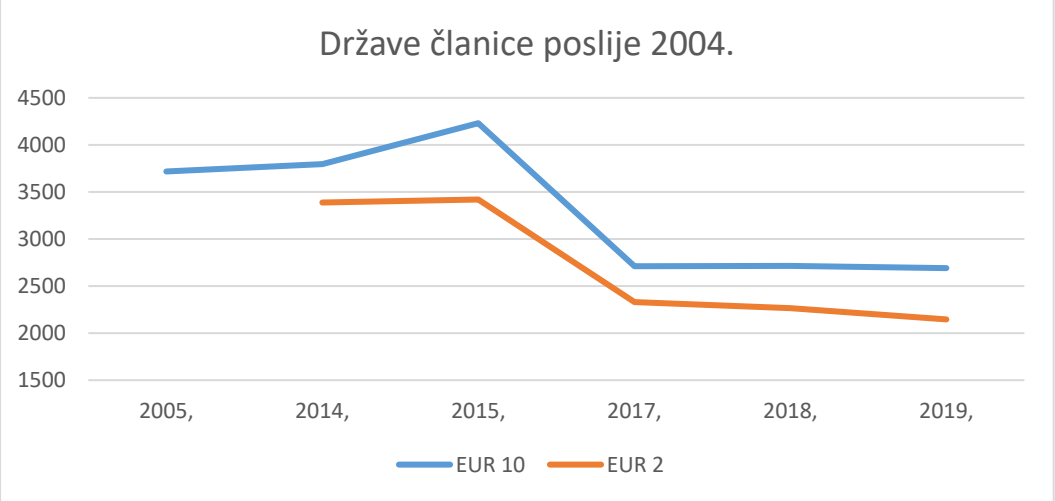
Prilog 2.: Broj sudionika općih otvorenih natječaja razine AD (Izvor: EPSO)

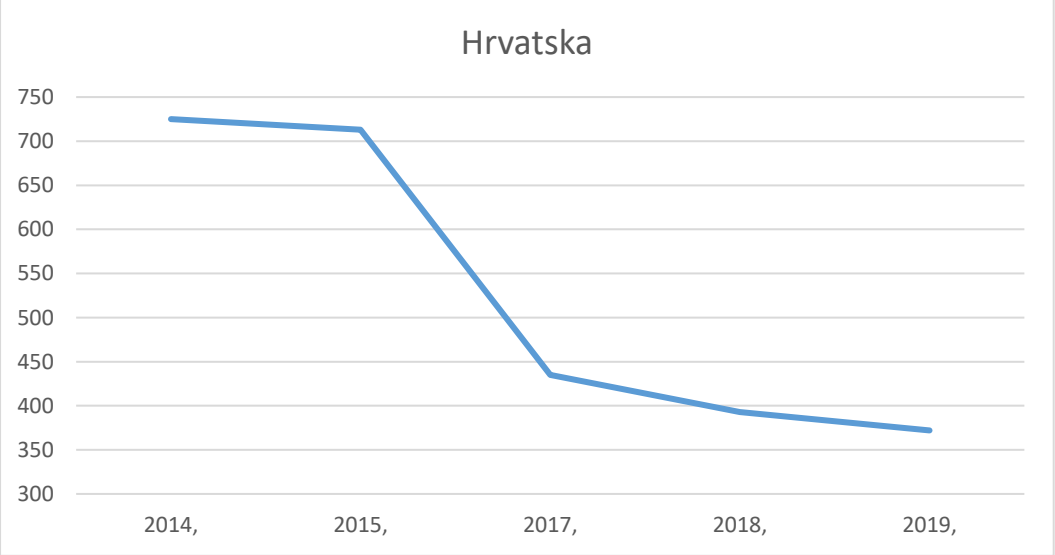
	1998.	rujan 2005.	*ožujak 2010.*	ožujak 2014.	ožujak 2015.	ožujak 2017.	ožujak 2018.	ožujak 2019.	prosjek 2017.–2019. naspram prosjeka 1998.–2005.	prosjek 2014.-2015. naspram prosjeka 1998.–2005.	prosjek 2017.–2019. naspram prosjeka 2014.–2015.
AT	755	1 162	*259*	397	453	376	471	373	**–58 %**	**–56 %**	**–4 %**
BE	2 735	3 905	*1 745*	2 036	2 111	1 635	1 537	1 423	**–54 %**	**–38 %**	**–26 %**
DK	531	1 179	*130*	273	233	153	161	169	**–81 %**	**–70 %**	**–36 %**
FI	795	538	*298*	258	265	304	223	330	**–57 %**	**–61 %**	**9 %**
FR	3 647	4 745	*1 696*	2 015	2 176	1 668	1 643	1 623	**–61 %**	**–50 %**	**–22 %**
DE	2 836	3 573	*1 418*	1 947	2 115	1 473	1 521	1 464	**–54 %**	**–37 %**	**–27 %**
EL	1 075	873	*1 381*	1 812	2 146	2 533	2 164	1 844	**124 %**	**103 %**	**10 %**
IE	425	279	*153*	182	172	167	176	191	**–49 %**	**–50 %**	**1 %**
IT	8 918	7 212	*3 676*	4 608	6 982	5 071	4 712	5 331	**–38 %**	**–28 %**	**–13 %**
LU	106	92	*33*	42	70	56	54	67	**–40 %**	**–43 %**	**5 %**
NL	662	750	*252*	584	530	602	642	622	**–12 %**	**–21 %**	**12 %**
PT	1 098	1 746	*556*	1 083	1 133	736	629	595	**–54 %**	**–22 %**	**–41 %**
ES	4 335	3 397	*1 786*	3 602	3 818	3 108	3 050	3 356	**–18 %**	**–4 %**	**–15 %**
SE	1 314	943	*276*	248	253	221	208	211	**–81 %**	**–78 %**	**–15 %**
EUR 14	**29 232**	**30 394**	***13 659***	**19 087**	**22 457**	**18 103**	**17 191**	**17 599**	**–41 %**	**–30 %**	**–15 %**
CY		189	*84*	117	157	123	143	143			**0 %**
CZ		420	*319*	283	348	214	235	404			**–10 %**
EE		105	*140*	234	279	111	92	91			**–62 %**
HU		667	*572*	747	673	459	442	380			**–40 %**
LV		145	*247*	193	197	128	146	118			**–33 %**
LT		342	*447*	377	468	290	302	267			**–32 %**
MT		174	*79*	91	100	70	78	74			**–23 %**
PL		1 097	*1 086*	1 146	1 300	855	838	778			**–33 %**
SK		378	*454*	370	391	259	243	274			**–32 %**
SI		201	*209*	237	318	201	196	162			**–33 %**
EUR 10	**29 232**	**3 718**	***3 637***	**3 795**	**4 231**	**2 710**	**2 715**	**2 691**			**–33 %**
BG			*1 078*	1 065	1 142	773	734	656			**–35 %**
RO			*2 332*	2 323	2 278	1 558	1 530	1 490			**–34 %**
EUR 2			***3 410***	**3 388**	**3 420**	**2 331**	**2 264**	**2 146**			**–34 %**
HR				725	713	435	393	372			**–44 %**

Na natječaj iz ožujka 2010. utjecale su posebne okolnosti te se održao tek 2013. Stoga se ne uzima u obzir za potrebe usporedbe.

Prilog 3.: Broj sudionika općih otvorenih natječaja razine administratora (po funkcijskim skupinama)







Prilog 4.: Prijave na natječaje EU-a prema državljanstvu

Natječaji od 2013. do 2019.	Prijave (broj)	Prijave po stanovniku	Prijave (udio)	Stanovništvo (udio)	Orijentacijska stopa	Prijave u odnosu na stanovništvo	Prijave u odnosu na orijentacijsku stopu
EL	19 847	1 851	8,7 %	2,4 %	3,1 %	362 %	281 %
CY	1 278	1 459	0,6 %	0,2 %	0,8 %	286 %	72 %
BE	16 314	1 423	7,1 %	2,6 %	3,1 %	279 %	229 %
MT	676	1 370	0,3 %	0,1 %	0,6 %	268 %	46 %
BG	8 722	1 246	3,8 %	1,6 %	2,4 %	244 %	158 %
LT	3 235	1 158	1,4 %	0,6 %	1,5 %	227 %	95 %
HR	4 185	1 027	1,8 %	0,9 %	1,6 %	201 %	116 %
EE	1 304	984	0,6 %	0,3 %	0,8 %	193 %	71 %
RO	18 236	940	8,0 %	4,3 %	4,5 %	184 %	177 %
SI	1 927	926	0,8 %	0,5 %	1,0 %	181 %	88 %
LU	524	856	0,2 %	0,1 %	0,8 %	168 %	31 %
LV	1 577	821	0,7 %	0,4 %	1,0 %	161 %	72 %
PT	8 397	817	3,7 %	2,3 %	3,1 %	160 %	120 %
IT	47 460	777	20,8 %	13,6 %	11,2 %	152 %	186 %
ES	29 352	625	12,8 %	10,5 %	8,9 %	122 %	144 %
SK	2 963	544	1,3 %	1,2 %	1,8 %	106 %	73 %
HU	4 862	498	2,1 %	2,2 %	3,0 %	97 %	71 %
FI	2 402	436	1,1 %	1,2 %	1,8 %	85 %	59 %
AT	3 296	373	1,4 %	2,0 %	2,6 %	73 %	56 %
IE	1 656	338	0,7 %	1,1 %	1,6 %	66 %	45 %
FR	17 009	254	7,4 %	15,0 %	11,6 %	50 %	64 %
DK	1 459	252	0,6 %	1,3 %	1,8 %	49 %	36 %
NL	4 338	249	1,9 %	3,9 %	3,9 %	49 %	49 %
CZ	2 539	241	1,1 %	2,4 %	3,1 %	47 %	36 %
PL	9 025	238	3,9 %	8,5 %	8,2 %	47 %	48 %
SE	1 880	184	0,8 %	2,3 %	2,7 %	36 %	30 %
DE	14 057	169	6,2 %	18,5 %	13,8 %	33 %	45 %

Prilog 5.: Korelacija između privlačnosti institucija EU-a i različitih makroekonomskih i socioekonomskih čimbenika, uključujući primitke od rada

Koeficijent korelacije je mjera linearne korelacije između dva skupa podataka. Riječ je o omjeru između kovarijance dviju varijabli i rezultata njihovih standardnih devijacija; stoga je to u osnovi normalizirano mjerenje kovarijance na način da je vrijednost rezultata uvijek između –1 i 1. U okviru ovog izvješća svaka brojka između –0,7 i –1 odnosno između 0,7 i 1 upućuje na snažnu korelaciju.

Od država članica uključenih u analizu neke su isključene jer bi njihovo uključivanje ugrozilo statističku pouzdanost korelacija iz sljedećih razloga. Belgija je isključena jer je prekomjerna zastupljenost belgijskih građana među kandidatima EPSO-a povezana sa statusom Bruxellesa kao sjedišta nekoliko institucija EU-a. Cipar, Luksemburg i Malta isključeni su jer analiza udjela kandidata na natječajima EU-a u usporedbi s nacionalnim stanovništvom nije statistički pouzdana s obzirom na njihov mali broj stanovnika. Mađarska, Slovačka i Finska isključene su s obzirom na to da je njihova razina sudjelovanja (kad se razina sudjelovanja usporedi s postotkom stanovništva EU-a) mjerena tijekom sedam godina između 80 % i 120 % te je stoga blizu cilja.

Prilog 5.1.: Korelacija između neto dohotka i razine sudjelovanja u natječajima EU-a – baza podataka Eurostata

Godišnji neto prihodi u državama članicama, tj. „neto plaća”, potječu iz baze podataka Eurostata i označavaju bruto dohodak od kojeg su odbijeni porezi na dohodak i socijalni doprinosi te kojima su dodani obiteljski doplatci. U analizi se u obzir uzima godišnji neto dohodak 2019. u državama članicama. Neto dohodak izračunava se na temelju četiriju istraživanja provedenih u privatnom i javnom sektoru. Da bi se uklonio učinak razlika u razinama cijena među državama članicama, upotrijebljeni su pariteti kupovne moći kako bi se zarada izrazila u standardima kupovne moći, u skladu sa standardnom metodologijom Eurostata. S obzirom na to da europske institucije nastoje privući kandidate bez partnera i kandidate s obiteljima, razmotrena su dva različita skupa podataka koji odražavaju dvije različite situacije. Prva situacija odnosi se na osobu bez partnera i djece koja zarađuje 167 % prosječne plaće radnika, a druga na par s dvoje djece u kojem obje osobe zarađuju 100 % prosječne plaće radnika.

Države članice	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udio kandidata naspram udjela stanovništva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Podzastupljene = –1 **Prezastupljene = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1

Neto dohodak 2019. za osobu bez partnera i djece koja zarađuje 167 % prosječne plaće (u PPS-u). BG = 1	1	1,33	2,12	2,40	1,36	2,03	1,46	1,81	2,00	1,09	1,64	1,02	1,20	2,49	2,30	1,48	1,28	1,15	1,26	1,98
Korelacija	–0,76																			
Neto dohodak 2019. za par s dvoje djece u kojem obje osobe zarađuju 100 % prosječne plaće (u PPS-u). BG = 1	1	1,48	2,43	2,80	1,54	2,44	1,76	1,99	2,29	1,29	1,93	1,12	1,32	2,99	2,79	1,69	1,46	1,18	1,44	2,41
Korelacija	–0,76																			

Prilog 5.2.: Korelacija između neto dohotka u državama članicama s najvišim i najnižim plaćama i razine sudjelovanja u natječajima EU-a – baza podataka Eurostata

Kad se analiza ograniči na države članice s najvišim i najnižim plaćama, razina sudjelovanja u natječajima EU-a i razina neto dohotka u gotovo su savršenoj korelaciji. To posebno vrijedi za Njemačku, Francusku, Nizozemsku, Austriju, Dansku, Irsku, Švedsku, Portugal, Sloveniju, Litvu, Rumunjsku, Hrvatsku, Latviju i Bugarsku. Međutim, kad je riječ o državama članicama sa srednjim plaćama, rezultati su složeniji te je u obzir potrebno uzeti i druge socioekonomske čimbenike.

Države članice	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udio kandidata naspram udjela stanovništva	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Podzastupljene = –1 **Prezastupljene = 1**	1	–1	–1	–1	–1	1	1	1	–1	–1	1	1	1	–1
Neto dohodak 2019. za osobu bez partnera i djece koja zarađuje 167 %	1	2,12	2,40	2,03	2,00	1,09	1,02	1,20	2,49	2,30	1,28	1,15	1,26	1,98

prosječne plaće (u PPS-u). BG = 1														
Korelacija	–0,96													
Neto dohodak 2019. za par s dvoje djece u kojem obje osobe zarađuju 100 % prosječne plaće (u PPS-u). BG = 1	1	2,43	2,80	2,44	2,29	1,29	1,12	1,32	2,99	2,79	1,46	1,18	1,44	2,41
Korelacija	–0,96													

Prilog 5.3.: Korelacija između razina nezaposlenosti i razine sudjelovanja u natječajima EU-a – baza podataka Eurostata

U ovom se Prilogu procjenjuje određuje li gospodarsko stanje u državama članicama, u određenoj mjeri, spremnost na rad u stranoj zemlji i za europske institucije. Makroekonomski pokazatelj koji bi mogao utjecati na taj izbor je stopa nezaposlenosti, koju je dostavio i Eurostat. Kako bi se postigla usklađenost s demografskim podacima kandidata EPSO-a, u analizu su uključene samo nezaposlene osobe u dobi između 25 i 49 godina u drugom tromjesečju 2019.

Države članice	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udio kandidata naspram udjela stanovništva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Podzastupljene = –1 **Prezastupljene = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Razina nezaposlenosti	4,3 %	1,8 %	4,8 %	3,2 %	4,0 %	4,2 %	17,6 %	12,7 %	7,5 %	6,9 %	10,5 %	6,1 %	6,0 %	2,5 %	4,5 %	2,9 %	5,3 %	3,2 %	3,9 %	5,3 %

Korelacija	0,43

Prilog 5.4.: Korelacija između percepcije stanja zaposlenosti na nacionalnoj razini i razine sudjelovanja u natječajima EU-a – Eurobarometar 2019.

Među više od 200 pitanja u Eurobarometru[37], jedno se odnosi na mišljenje građana o stanju zaposlenosti u svojoj zemlji.

Države članice	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udio kandidata naspram udjela stanovništva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Podzastupljene = –1 **Prezastupljene = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Postotak stanovništva koje smatra da je stanje zaposlenosti u njihovoj zemlji dobro	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Korelacija	–0,73																			

[37] Eurobarometar je skup anketa koje institucije EU-a upotrebljavaju za praćenje javnog mnijenja o različitim temama. U kontekstu te studije podaci potječu iz standardnog Eurobarometra br. 92 provedenog u svim državama članicama EU-a krajem 2019.

Prilog 5.5.: Korelacija između percepcije EU-a i razine sudjelovanja u natječajima EU-a – Eurobarometar 2019.

Brojna pitanja u Eurobarometru odnose se na predodžbu građana o Europskoj uniji kao cjelini, a posebno o institucijama EU-a. Iako kandidati EPSO-a ne predstavljaju nužno građane EU-a (osobito u pogledu dobnih skupina), može se pretpostaviti da građani država članica koje najviše sudjeluju u europskom projektu imaju veće izglede da se prijave na natječaje EU-a.

Države članice	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udio kandidata naspram udjela stanovništva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Podzastupljene = –1 **Prezastupljene = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Postotak stanovništva koje ima pozitivnu predodžbu o EU-u	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Korelacija	–0,04																			

Prilog 5.6.: Korelacija između osobnih financijskih izgleda i razine sudjelovanja u natječajima EU-a – Eurobarometar 2019.

U okviru Eurobarometra od građana se traži da navedu svoja očekivanja u pogledu financijske situacije svojeg kućanstva u nadolazećoj godini. Očekivanja u pogledu osobne financijske situacije ovise o globalnim izgledima za zapošljavanje, kao i o osobnim stavovima u vezi s očekivanom razinom plaće, stabilnošću radnog mjesta itd.

Države članice	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udio kandidata naspram udjela stanovništva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Podzastupljene = –1 **Prezastupljene = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Postotak stanovništva koje smatra da će se njihova financijska situacija poboljšati u sljedećih 12 mjeseci	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Korelacija	–0,56																			

Prilog 5.7.: Korelacija između indeksa poboljšanja životnih uvjeta OECD-a i razine sudjelovanja u natječajima EU-a – OECD

OECD-ov „indeks poboljšanja životnih uvjeta" skup je statističkih podataka namijenjen uspoređivanju dobrobiti među zemljama. Dobrobit obuhvaća materijalne životne uvjete, uvjete stanovanja, zapošljavanje, obrazovanje itd. Za potrebe usporedbe, pokazatelj odabran u kontekstu studije je ukupno zadovoljstvo životom.

Države članice	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udio kandidata naspram udjela stanovništva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Podzastupljene = –1 **Prezastupljene = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
OECD-ov indeks poboljšanja životnih uvjeta		6,7	7,6	7,0	5,7	7,0	5,4	6,3	6,5		6,0	5,9	5,9	7,4	7,1	6,1	5,4		5,9	7,3
Korelacija	–0,84																			

Prilog 6.: Razvoj uzorka država članica i njihov odgovarajući ponder (2014. = 100)

	BE	DE	ES	FR	IT	LU	NL	AT	PL	SE	UK	EU 11
2014.	2,6	19,6	8,2	14,1	11,8	0,3	4,5	2,2	5,0	2,4	13,8	84,5
2015.	2,6	19,9	8,2	13,9	11,5	0,3	4,3	2,2	5,1	2,4	14,0	84,4
2016.	2,6	19,7	8,2	13,8	11,3	0,3	4,3	2,2	5,2	2,4	14,0	84,0
2017.	2,6	19,9	8,3	13,7	11,5	0,3	4,2	2,2	5,1	2,4	13,8	84,0
2018.	2,6	19,9	8,3	13,5	11,4	0,3	4,3	2,2	5,2	2,4	13,7	83,8
2019.	2,6	19,8	8,2	13,5	11,3	0,3	4,3	2,2	5,3	2,4	13,6	83,5
2020.	2,6	19,4	8,2	13,8	11,1	0,3	4,3	2,2	5,4	2,4	13,5	83,2
2021.	3,0	22,5	9,1	15,7	12,4	0,4	5,2	2,5	6,5	2,8		80,1

Prilog 7.: Godišnji posebni pokazatelji država članica iz uzorka (2014. = 100)

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] AT	[9] PL	[10] SE	[11] UK
2015.	99,6	102,9	101,2	100,3	100,4	101,2	100,7	100,7	101,7	101,9	100,5
2016.	101,2	100,8	105,9	100,1	100,2	99,2	106,2	104,3	107,7	102,9	100,6
2017.	100,5	102,2	99,3	101,5	99,5	102,3	97,5	99,1	101,7	98,6	98,8
2018.	99,2	100,7	96,8	97,6	102,4	98,6	101,3	99,6	99,2	100,6	98,7
2019.	102,1	101,3	102,3	99,1	99,5	101,5	100,8	100,9	98,5	102,2	100,6
2020.	101,6	101,5	102,5	100,1	104,3	102,2	102,3	105,7	107,2	101,2	103,2
2021.	97,7	100,1	99,5	99,2	98,7	96,7	100,2	99,1	103,8	100,0	:
jednostavan prosjek	100,3	101,4	101,1	99,7	100,7	100,2	101,3	101,3	102,8	101,1	100,4

Prilog 8.: Kumulativni godišnji posebni pokazatelji država članica iz uzorka (2014. = 100)

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] AT	[9] PL	[10] SE	[11] UK
2015.	99,6	102,9	101,2	100,3	100,4	101,2	100,7	100,7	101,7	101,9	100,5
2016.	100,8	103,7	107,2	100,4	100,6	100,4	106,9	105,0	109,5	104,9	101,1
2017.	101,3	106,0	106,4	101,9	100,1	102,7	104,2	104,1	111,4	103,4	99,9
2018.	100,5	106,7	103,0	99,5	102,5	101,3	105,6	103,7	110,5	104,0	98,6
2019.	102,6	108,1	105,4	98,6	102,0	102,8	106,4	104,6	108,8	106,3	99,2
2020.	104,2	109,7	108,0	98,7	106,4	105,1	108,8	110,6	116,6	107,6	102,4
2021.	101,8	109,8	107,5	97,9	105,0	101,6	109,0	109,6	121,0	107,6	:

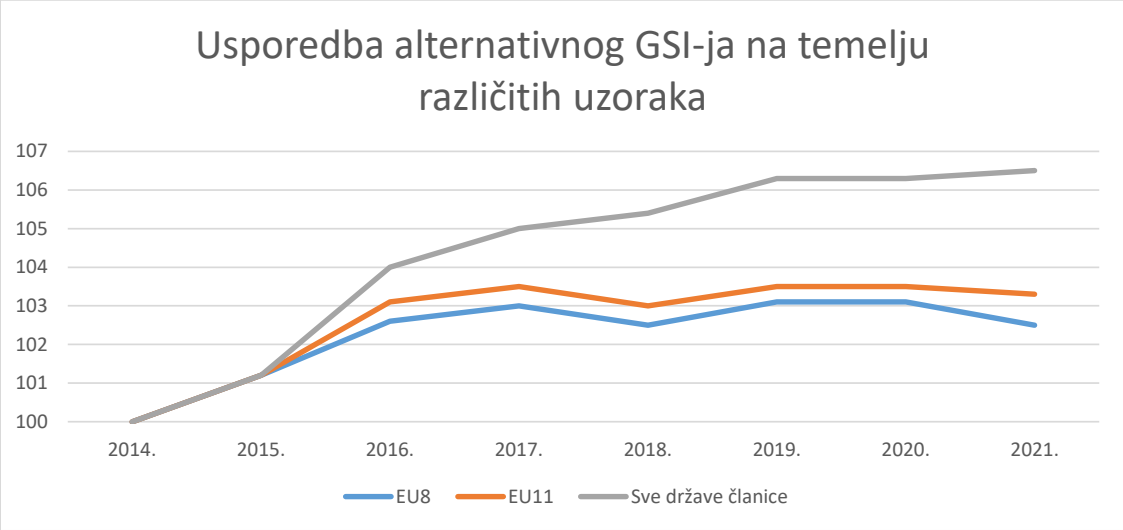
Prilog 9.: Izračunani i primijenjeni globalni posebni pokazatelj



Prilog 10.: Globalni posebni pokazatelj, zajednički indeks i godišnje ažuriranje (2014. = 100)

	GSI	Kumulativno 2014. = 100	Zajednički indeks	Kumulativno 2014. = 100	Godišnje ažuriranje	Kumulativno 2014. = 100
2015.	101,2	101,2	101,2	101,2	102,4	102,4
2016.	101,9	103,1	101,4	102,6	103,3	105,8
2017.	100,4	103,5	101,1	103,7	101,5	107,4
2018.	99,6	103,1	102,1	105,9	101,7	109,2
2019.	100,5	103,6	101,5	107,5	102,0	111,4
2020.	102,5	103,6	100,7	108,3	100,7	112,2
2021.	99,8	103,4	102,1	110,6	101,9	114,3

Prilog 11.: Usporedba alternativnog GSI-ja izračunanog na temelju različitih uzoraka



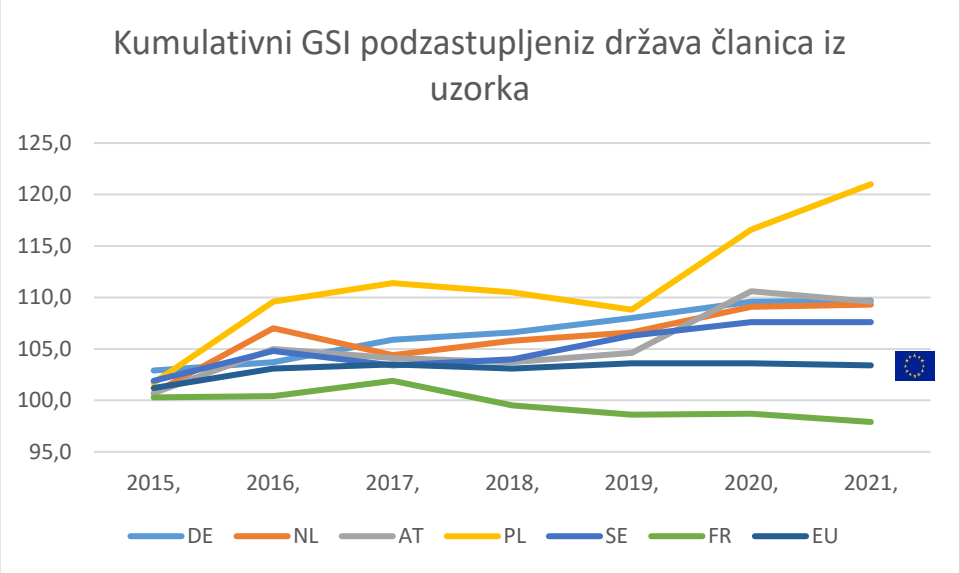
Prilog 12.: Godišnji posebni pokazatelji svih država članica (2014. = 100)

	[1] BE	[2] BG	[3] CZ	[4] DK	[5] DE	[6] EE	[7] IE	[8] EL	[9] ES	[10] FR	[11] HR	[12] IT	[13] CY	[14] LV	[15] LT	[16] LU	[17] HU	[18] MT	[19] NL	[20] AT	[21] PL	[22] PT	[23] RO	[24] SI	[25] SK	[26] FI	[27] SE	[28] UK
2015.	**99,6**	**101,8**	**101,2**	**99,7**	**102,9**	**105,4**	**100,9**	**101,1**	**101,2**	**100,3**	**99,9**	**100,4**	**102,1**	**108,8**	**102,4**	**101,2**	**100,6**	**101,1**	**100,7**	**100,7**	**101,7**	**96,7**	**104,7**	**100,8**	**101,0**	**100,0**	**101,9**	**100,5**
2016.	**101,2**	**105,9**	**134,9**	**100,7**	**100,8**	**113,3**	**103,6**	**100,0**	**105,9**	**100,1**	**102,3**	**100,2**	**102,0**	**106,3**	**102,7**	**99,2**	**101,9**	**101,8**	**106,2**	**104,3**	**107,7**	**101,9**	**111,9**	**101,9**	**108,5**	**100,3**	**102,9**	**100,6**
2017.	**100,5**	**102,5**	**106,9**	**101,0**	**102,2**	**98,7**	**103,7**	**99,1**	**99,3**	**101,5**	**102,4**	**99,5**	**100,3**	**95,0**	**99,3**	**102,3**	**109,1**	**101,1**	**97,5**	**99,1**	**101,7**	**101,0**	**111,0**	**100,5**	**109,2**	**99,1**	**98,6**	**98,8**
2018.	**99,2**	**117,3**	**110,7**	**102,0**	**100,7**	**100,5**	**102,7**	**98,9**	**96,8**	**97,6**	**108,7**	**102,4**	**100,0**	**103,7**	**100,2**	**98,6**	**100,5**	**102,2**	**101,3**	**99,6**	**99,2**	**99,2**	**109,2**	**98,6**	**113,5**	**99,9**	**100,6**	**98,7**
2019.	**102,1**	**104,3**	**97,9**	**100,5**	**101,3**	**108,5**	**99,9**	**100,1**	**102,3**	**99,1**	**102,5**	**99,5**	**101,2**	**100,7**	**113,6**	**101,5**	**97,4**	**100,9**	**100,8**	**100,9**	**98,5**	**99,8**	**108,3**	**102,0**	**112,3**	**102,7**	**102,2**	**100,6**
2020.	**101,6**	**104,7**	**99,5**	**101,7**	**101,5**	**102,1**	**102,2**	**102,9**	**102,5**	**100,1**	**104,7**	**104,3**	**103,2**	**104,1**	**107,3**	**102,2**	**102,1**	**102,0**	**102,3**	**105,7**	**107,2**	**100,2**	**98,1**	**105,4**	**115,0**	**101,1**	**101,2**	**103,2**
2021.	**97,7**	**110,4**	**106,2**	**99,6**	**100,1**	**112,5**	**100,3**	**99,4**	**99,5**	**99,2**	**102,3**	**98,7**	**99,3**	**100,8**	**100,7**	**96,7**	**101,7**	**105,0**	**100,2**	**99,1**	**103,8**	**101,2**	**98,1**	**98,9**	**106,2**	**100,6**	**100,0**	**:**

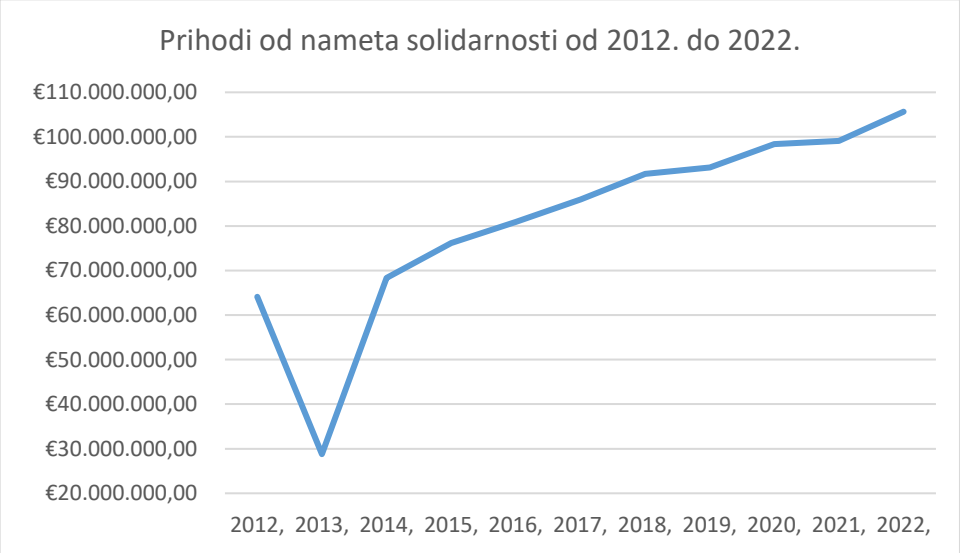
Prilog 13.: Kumulativni godišnji posebni pokazatelji svih država članica (2014. = 100)

	[1] BE	[2] BG	[3] CZ	[4] DK	[5] DE	[6] EE	[7] IE	[8] EL	[9] ES	[10] FR	[11] HR	[12] IT	[13] CY	[14] LV	[15] LT	[16] LU	[17] HU	[18] MT	[19] NL	[20] AT	[21] PL	[22] PT	[23] RO	[24] SI	[25] SK	[26] FI	[27] SE	[28] UK
2015.	**99,6**	**101,8**	**101,2**	**99,7**	**102,9**	**105,4**	**100,9**	**101,1**	**101,2**	**100,3**	**99,9**	**100,4**	**102,1**	**108,8**	**102,4**	**101,2**	**100,6**	**101,1**	**100,7**	**100,7**	**101,7**	**96,7**	**104,7**	**100,8**	**101,0**	**100,0**	**101,9**	**100,5**
2016.	**100,8**	**107,8**	**136,5**	**100,4**	**103,7**	**119,4**	**104,5**	**101,1**	**107,2**	**100,4**	**102,2**	**100,6**	**104,1**	**115,7**	**105,2**	**100,4**	**102,5**	**102,9**	**106,9**	**105,0**	**109,5**	**98,5**	**117,2**	**102,7**	**109,6**	**100,3**	**104,9**	**101,1**
2017.	**101,3**	**110,5**	**145,9**	**101,4**	**106,0**	**117,8**	**108,4**	**100,2**	**106,4**	**101,9**	**104,7**	**100,1**	**104,4**	**109,9**	**104,5**	**102,7**	**111,8**	**104,0**	**104,2**	**104,1**	**111,4**	**99,5**	**130,1**	**103,2**	**119,7**	**99,4**	**103,4**	**99,9**
2018.	**100,5**	**129,6**	**161,5**	**103,4**	**106,7**	**118,4**	**111,3**	**99,1**	**103,0**	**99,5**	**113,8**	**102,5**	**104,4**	**114,0**	**104,7**	**101,3**	**112,4**	**106,3**	**105,6**	**103,7**	**110,5**	**98,7**	**142,1**	**101,8**	**135,9**	**99,3**	**104,0**	**98,6**
2019.	**102,6**	**135,2**	**158,1**	**103,9**	**108,1**	**128,5**	**111,2**	**99,2**	**105,4**	**98,6**	**116,6**	**102,0**	**105,7**	**114,8**	**118,9**	**102,8**	**109,5**	**107,3**	**106,4**	**104,6**	**108,8**	**98,5**	**153,9**	**103,8**	**152,6**	**102,0**	**106,3**	**99,2**
2020.	**104,2**	**141,6**	**157,3**	**105,7**	**109,7**	**131,2**	**113,6**	**102,1**	**108,0**	**98,7**	**122,1**	**106,4**	**109,1**	**119,5**	**127,6**	**105,1**	**111,8**	**109,4**	**108,8**	**110,6**	**116,6**	**98,7**	**151,0**	**109,4**	**175,5**	**103,1**	**107,6**	**102,4**
2021.	**101,8**	**156,3**	**167,1**	**105,3**	**109,8**	**147,6**	**113,9**	**101,5**	**107,5**	**97,9**	**124,9**	**105,0**	**108,3**	**120,5**	**128,5**	**101,6**	**113,7**	**114,9**	**109,0**	**109,6**	**121,0**	**99,9**	**148,1**	**108,2**	**186,4**	**103,7**	**107,6**	**:**

Prilog 14.: Kumulativni posebni pokazatelji država članica iz uzorka i država članica čije je sudjelovanje u natječajima EU-a na niskoj razini



Prilog 15.: Prihodi od nameta solidarnosti od 2012. do 2022.

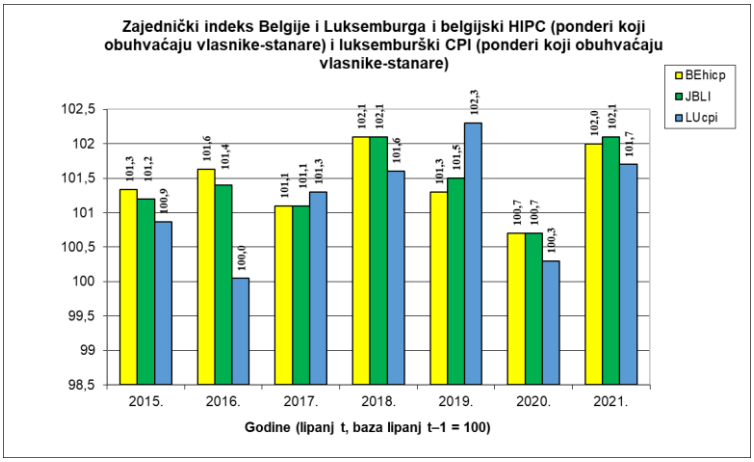


Commission européenne/Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË – Tel. +32 22991111
Ured: L107 21/007 – Izravna tel. linija +32 229-90515

Europska komisija, 2920 Luxembourg, LUKSEMBURG – Tel. +352 43011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Prilog 16.: Zajednički indeks Belgije i Luksemburga, belgijski indeks HIPC i luksemburški CPI



Prilog 17.: Razvoj troškova života u Bruxellesu (međunarodni indeks za Bruxelles)

Godina	Mjera za povećanje troškova života u Bruxellesu*. lipanj t	
	lipanj t–1 = 100	Kumulativno lipanj 2014. = 100
2015.	**101,2**	**101,2**
2016.	**101,4**	**102,6**
2017.	**101,1**	**103,7**
2018.	**102,1**	**105,9**
2019.	**101,5**	**107,5**
2020.	**100,7**	**108,3**
2021.	**102,1**	**110,5**

Prilog 18.: Razvoj koeficijenata ispravka

LOKACIJA/VRIJEME	2012.	2013.	2014.	2015.	2016	2017	2018	2019	2020	2021
BE/LU	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0	100,0
BG	58,4	57,5	55,1	52,1	51,1	53,4	55,2	57,5	59,1	61,7
CZ	80,6	80,0	75,0	73,4	73,2	78,3	83	85,5	85,2	88,1
DK	135,3	134,8	133,0	131,8	133,1	133,9	131,9	129,3	131,3	134,2
DE	95,8	96,8	97,2	96,6	96,1	97,5	99,3	99,4	101,9	101,4
Karlsruhe	93,8	92,8	95,0	93,8	93,0	94,6	96,7	96,5	98,0	96,9
München	106,4	108,2	107,7	106,0	105,5	107,5	110	110,3	113,9	113,4
Bonn	94,1	94,9	94,6	93,4	92,6	93,9	95,6	95,1	95,8	
EE	77,6	78,9	78,6	78,0	77,6	80,3	82,2	83,3	82,3	86,3
IE	110,6	113,0	115,9	116,6	118,3	119,8	117,7	119,2	129,0	133,6
EL	90,5	91,2	86,8	79,9	79,3	79,9	81,8	81,8	81,4	85,2
ES	97,1	96,3	94,5	90,2	88,1	88,7	91,7	91,6	94,2	96,3
FR	117,7	117,4	116,8	114,6	113,8	114,8	116,7	117,7	120,5	119,9
HR	:	80,0	77,6	74,6	73,5	74,9	76,4	75,9	75,8	78,3
IT	104,2	104,4	100,4	99,4	97,9	97,3	96,5	95,2	95,0	95,2
Varese	93,4	92,8	93,1	92,2	90,4	90,9	90,9	90,0	90,7	91,2
CY	84,1	83,7	81,2	77,3	74,3	74,4	77,9	78,9	78,2	82,2
LV	77,6	76,1	76,5	74,2	73,0	74,9	77,6	78,6	77,5	80,0
LT	71,5	71,9	71,4	69,0	69,7	74,3	73,6	75,1	76,6	80,1
HU	78,3	76,1	71,4	69,0	70,0	74,5	71,9	75,3	71,9	76,1
MT	83,3	84,4	83,4	84,5	85,7	86,5	90,2	92,0	94,7	94,0
NL	105,3	108,9	107,8	107,8	108,0	108,3	109,9	111,5	113,9	111,4
AT	106,4	108,3	107,2	105,9	104,7	106,3	106,3	106,0	107,9	109,6
PL	74,2	73,0	74,1	71,8	66,7	70,6	68,6	71,1	70,9	70,6
PT	83,5	83,1	82,2	79,2	80,6	82,4	85,7	88,6	91,1	91,4
RO	68,8	69,8	69,5	64,8	63,8	63,9	64	65,3	66,6	68,5
SI	85,3	85,4	84,7	81,2	80,7	81,5	84,6	84,6	86,1	84,9
SK	79,7	80,2	79,0	76,4	75,7	77,3	78,5	79,0	80,6	79,9
FI	122,1	123,7	123,0	119,7	118,6	119,9	118,5	118,1	118,4	118,6
SE	131,9	132,9	127,5	127,9	127,4	127,9	122	120,5	124,3	130,3
UK	147,8	139,2	150,7	166,9	141,8	133,5	134,7	132,9		
Culham	112,5	107,6	116,7	127,7	107,3	100,5	102,6	102,0		

Prilog 19.: Učinci istraživačkog rada ESTAT-a u pogledu troškova izvan područja

	Trenutačni koeficijenti ispravka – srpanj 2021.	Predviđeni koeficijent ispravka uključujući troškove izvan područja	Promjena
BE	100	100	0,0 %
BG	61,7	64,8	5,0 %
CZ	88,1	89,4	1,5 %
DK	134,2	129,8	–3,3 %
DE	101,4	100,9	–0,5 %
DE Karlsruhe	96,9	96,8	–0,1 %
DE München	113,4	111,6	–1,6 %
EE	86,3	87,7	1,6 %
IE	133,6	128,7	–3,7 %
EL	85,2	86,2	1,2 %
ES	96,3	96,4	0,1 %
FR	119,9	117,2	–2,3 %
HR	78,3	80,3	2,6 %
IT	95,2	95,3	0,1 %
IT Varese	91,2	91,8	0,7 %
CY	82,2	83,7	1,8 %
LV	80,0	82,1	2,6 %
LT	80,1	81,8	2,1 %
HU	76,1	78,6	3,3 %
MT	94,0	94,5	0,5 %
NL	111,4	109,6	–1,6 %
AT	109,6	107,3	–2,1 %
PL	70,6	73,7	4,4 %
PT	91,4	91,9	0,5 %
RO	68,5	71,2	3,9 %
SI	84,9	86,1	1,4 %
SK	79,9	81,6	2,1 %
FI	118,6	115,7	–2,4 %
SE	130,3	126,4	–3,0 %