ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 26.4.2022
COM(2022) 180 final

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

σχετικά με την εφαρμογή του παραρτήματος XI και του άρθρου 66α του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

σχετικά με την εφαρμογή του παραρτήματος XI και του άρθρου 66α του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το άρθρο 15 παράγραφος 2 του παραρτήματος XI του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης (ΚΥΚ), όπως τροποποιήθηκε τελευταία φορά το 2013[1], προβλέπει ότι, πριν από την 31η Μαρτίου 2022, η Επιτροπή υποβάλλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο όσον αφορά την έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο του άρθρου 2 του ίδιου παραρτήματος, η οποία εκτιμά αν η εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των αποδοχών και των συντάξεων των υπαλλήλων της Ένωσης συμβαδίζει με την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των αποδοχών των εθνικών δημόσιων υπαλλήλων των κεντρικών διοικήσεων. Βάσει της έκθεσης αυτής, εάν απαιτείται, η Επιτροπή υποβάλλει πρόταση τροποποίησης του παραρτήματος XI, καθώς και του άρθρου 66α του ΚΥΚ, βάσει του άρθρου 336 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η προαναφερθείσα διάταξη εφαρμόζεται με την παρούσα έκθεση, στην οποία αξιολογείται η εκπλήρωση των αναγκών πρόσληψης προσωπικού στα θεσμικά όργανα της ΕΕ και περιγράφεται η διαδικασία και το αποτέλεσμα της εφαρμογής των κανόνων για την επικαιροποίηση των αποδοχών και των συντάξεων βάσει του παραρτήματος XI του ΚΥΚ (στο εξής: μέθοδος), καθώς και της εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 66α για την περίοδο 2014-2021.

2. ΑΝΑΓΚΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΤΗΣ ΕΕ

2.1. Νομική απαίτηση έρευνας των αναγκών πρόσληψης προσωπικού

Το άρθρο 2 του παραρτήματος XI του ΚΥΚ προβλέπει ότι η Επιτροπή ερευνά τακτικά τις ανάγκες πρόσληψης προσωπικού στα θεσμικά όργανα.

Ενώ από επιχειρησιακή άποψη οι προσλήψεις αποσκοπούν στην πλήρωση κενών θέσεων στα θεσμικά όργανα της ΕΕ, το άρθρο 27 του ΚΥΚ και τα άρθρα 12 και 82 του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό απαιτούν, αφενός, οι μόνιμοι και λοιποί υπάλληλοι να πληρούν τα υψηλότερα δυνατά πρότυπα ικανότητας, απόδοσης και ακεραιότητας και, αφετέρου, να προσλαμβάνονται με βάση την ευρύτερη δυνατή γεωγραφική αντιπροσώπευση μεταξύ των πολιτών των κρατών μελών της ΕΕ.

2.2. Παρατηρήσεις σχετικά με τις ανάγκες προσλήψεων

Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (EPSO) είναι αρμόδια για την επιλογή των μόνιμων υπαλλήλων, οι οποίοι αντιστοιχούν στο μεγαλύτερο ποσοστό του προσωπικού της ΕΕ. Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ κοινοποιούν τακτικά τις ανάγκες τους σε προσλήψεις στην EPSO, η οποία καταρτίζει ετήσιο σχέδιο για τη διεξαγωγή διαγωνισμών και καθορίζει τις

[1] Κανονισμός (ΕΕ, Ευρατόμ) αριθ. 1023/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22ας Οκτωβρίου 2013.

μεθόδους και διαδικασίες επιλογής, συμπεριλαμβανομένων των κανόνων βαθμολόγησης για κάθε διαγωνισμό. Μαζί με τους ελέγχους που διενεργούνται κατά την πρόσληψη, η διαδικασία αυτή εγγυάται ότι όλοι όσοι προσλαμβάνονται πληρούν τα υψηλότερα δυνατά πρότυπα ικανότητας, απόδοσης και ακεραιότητας, σύμφωνα με το άρθρο 27 του ΚΥΚ.

2.2.1. Μείωση των αιτήσεων συμμετοχής σε διαγωνισμούς της ΕΕ

Συγκρίνοντας τις ανάγκες πρόσληψης μη γλωσσικών διοικητικών υπαλλήλων στα θεσμικά όργανα της ΕΕ (εκφραζόμενες σε αριθμό επιτυχόντων που αναζητούνται) με το πραγματικό αποτέλεσμα των διαγωνισμών, το παράρτημα 1 δείχνει ότι, κατά γενικό κανόνα, η EPSO κατόρθωσε να επιλέξει τον αιτούμενο αριθμό επιτυχόντων.

Ωστόσο, ο αριθμός των υποψηφίων σε διαγωνισμούς γενικών καθηκόντων AD μειώθηκε για όλες τις ομάδες κρατών μελών (παράρτημα 2). Για τα κράτη που ήταν μέλη της ΕΕ πριν από το 2004, η μείωση αυτή άρχισε μετά τη μεταρρύθμιση του ΚΥΚ το 2004, ενώ για τα κράτη που έγιναν μέλη μετά το 2004, η μείωση άρχισε μετά τη μεταρρύθμιση του ΚΥΚ το 2014 (παράρτημα 3)[2]. Το γεγονός αυτό επηρέασε την ικανότητα των θεσμικών οργάνων της ΕΕ να καλύπτουν τις ανάγκες τους σε προσλήψεις, καθώς και να διασφαλίζουν προσλήψεις με γεωγραφικά ισόρροπη κατανομή.

2.2.2. Ρεαλιστική λύση που εφαρμόζει η Επιτροπή για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών σε προσλήψεις

Για την αντιμετώπιση των αναγκών της σε προσλήψεις, η Επιτροπή προσλάμβανε όλο και περισσότερο έκτακτους υπαλλήλους σε μόνιμες θέσεις που συνήθως καταλαμβάνονται από μόνιμους υπαλλήλους. Στην Επιτροπή, ο συνολικός αριθμός τους εκτός γλωσσικών υπηρεσιών αυξήθηκε από 461 το 2013 (εκ των οποίων 118 σε επίπεδο διοικητικού υπαλλήλου) σε 1672 το 2020 (εκ των οποίων 825 σε επίπεδο διοικητικού υπαλλήλου).

2.2.3. Προσλήψεις με βάση γεωγραφικά ανισόρροπη κατανομή

Η Επιτροπή έχει αντιμετωπίσει δυσκολίες στην πρόσληψη προσωπικού με βάση την ευρύτερη δυνατή γεωγραφική αντιπροσώπευση. Σε έκθεσή της το 2018, η οποία εγκρίθηκε σύμφωνα με το άρθρο 27 του ΚΥΚ[3], η Επιτροπή εντόπισε ιδίως το ζήτημα της ελκυστικότητας, το οποίο μεταφράζεται σε χαμηλά επίπεδα συμμετοχής σε διαγωνισμούς της ΕΕ σε σύγκριση με το μέγεθος του σχετικού πληθυσμού ορισμένων κρατών μελών. Ως αποτέλεσμα, ορισμένες εθνικότητες δεν εκπροσωπούνται επαρκώς στους καταλόγους επιτυχόντων της EPSO. Στο παράρτημα 4 παρουσιάζεται ο τρόπος με τον οποίον, από το 2018, οι αιτήσεις σε διαγωνισμούς της ΕΕ παρέμειναν μη ισορροπημένες[4], με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ισόρροπη γεωγραφική αντιπροσώπευση στις προσλήψεις. Ειδικότερα, ο αριθμός των εθνικοτήτων με σημαντική υποεκπροσώπηση μεταξύ των κατώτερων διοικητικών

---

[2] Μόνο οι αιτήσεις Ελλήνων και Κυπρίων υπηκόων αυξήθηκαν ή παρέμειναν σταθερές.

[3] Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, της 15ης Ιουνίου 2018, όπως διορθώθηκε στις 24 Αυγούστου 2018 με το έγγραφο COM(2018) 377 final/2.

[4] Στο πλαίσιο της παρούσας έκθεσης, το επίπεδο συμμετοχής για κάθε κράτος μέλος καθορίζεται από την αναλογία μεταξύ του ποσοστού των υποψηφίων και του ποσοστού του πληθυσμού της ΕΕ κατά την περίοδο 2013-2019. Για την εξομάλυνση των δεδομένων χρησιμοποιείται επταετής περίοδος, καθώς οι διαγωνισμοί της ΕΕ δεν διεξάγονται σε τακτική βάση. Επιπλέον, λόγω της πανδημίας και των συνεπειών της στη διοργάνωση των εν λόγω διαγωνισμών, το 2020 και το 2021 θεωρούνται μη αντιπροσωπευτικά έτη και, ως εκ τούτου, εξαιρούνται από την ανάλυση.

υπαλλήλων έχει αυξηθεί σε 13: αυστριακή, τσεχική, εσθονική, γερμανική, δανική, φινλανδική, κυπριακή, λουξεμβουργιανή, μαλτέζικη, ολλανδική, πολωνική, σλοβακική και σουηδική[5].

2.3. Συσχέτιση μεταξύ της ελκυστικότητας των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και των διαφόρων μακροοικονομικών και κοινωνικοοικονομικών παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών

Ο πίνακας που ακολουθεί παρέχει πληροφορίες σχετικά με το επίπεδο συμμετοχής σε διαγωνισμούς της ΕΕ για κάθε κράτος μέλος κατά την περίοδο 2013-2019. Όλα τα κράτη μέλη συμπεριλήφθηκαν στην ανάλυση εκτός από το Βέλγιο, τα μικρότερα κράτη μέλη από άποψη πληθυσμού και εκείνα των οποίων το επίπεδο συμμετοχής βρίσκεται εντός της τάξης του 80-120 %, δηλαδή κοντά στην ιδανική επιδιωκόμενη συμμετοχή[6]. Πιο συγκεκριμένα, τα κράτη μέλη που εξαιρούνται είναι τα εξής:

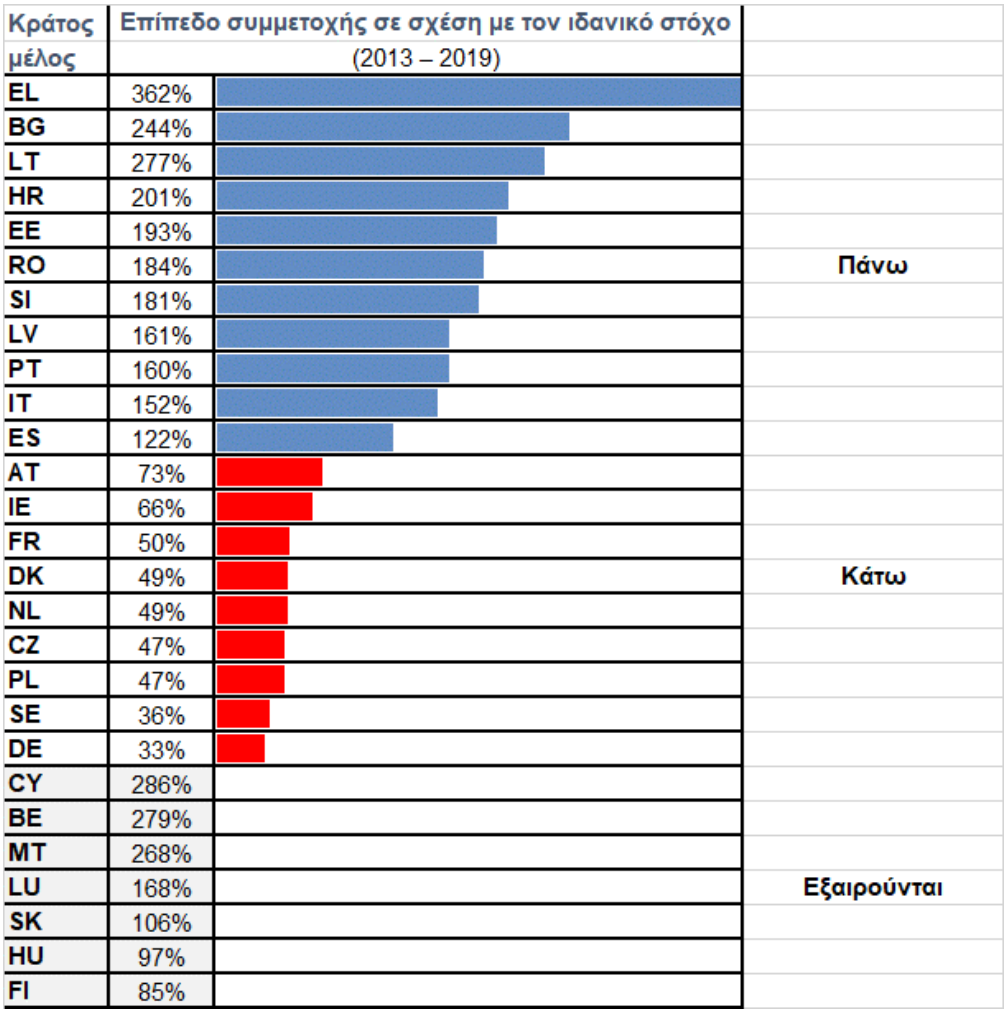
- το Βέλγιο, επειδή η υπερεκπροσώπηση των Βέλγων πολιτών μεταξύ των υποψηφίων της EPSO συνδέεται με το καθεστώς των Βρυξελλών ως έδρας διαφόρων θεσμικών οργάνων της ΕΕ[7],
- η Κύπρος, το Λουξεμβούργο και η Μάλτα, δεδομένου ότι, λόγω του μικρού μεγέθους του πληθυσμού τους, η ανάλυση του ποσοστού των υποψηφίων σε διαγωνισμούς της ΕΕ σε σύγκριση με τον εθνικό πληθυσμό δεν είναι στατιστικά ορθή, και
- η Ουγγαρία, η Σλοβακία και η Φινλανδία, καθώς το επίπεδο συμμετοχής τους (συγκριτικό επίπεδο συμμετοχής με το ποσοστό του πληθυσμού της ΕΕ) κυμαίνεται μεταξύ 80 % και 120 % σε διάστημα επτά ετών και, ως εκ τούτου, προσεγγίζει τον στόχο.

---

5 Κατάσταση στις 31 Δεκεμβρίου 2021.

6 Δεδομένου ότι η επιδιωκόμενη συμμετοχή (ποσοστό συμμετοχής 100 %) δεν μπορεί ποτέ να επιτευχθεί για στατιστικούς λόγους, για την ανάλυση επιλέχθηκαν μόνο τα κράτη μέλη στα οποία υπάρχει εμφανής ανισορροπία. Το κατώτατο όριο ορίστηκε στο +/-20 % σε σύγκριση με το ποσοστό συμμετοχής της τάξης του 100 %. Το επίπεδο αυτό συνάδει με την προσέγγιση που υιοθετήθηκε στην έκθεση της Επιτροπής που εγκρίθηκε σύμφωνα με το άρθρο 27 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και το άρθρο 12 του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης (γεωγραφική ισορροπία) – COM(2018) 377 final.

7 Το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται και στις έδρες άλλων διεθνών οργανισμών. Για παράδειγμα, οι υπάλληλοι γερμανικής υπηκοότητας υπερεκπροσωπούνται στην Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα.



Προκειμένου να αξιολογηθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν το επίπεδο συμμετοχής σε διαγωνισμούς της ΕΕ για κάθε κράτος μέλος, είναι αναγκαίο να εξεταστεί η ελκυστικότητα των θεσμικών οργάνων της ΕΕ σε ολόκληρη την ΕΕ. Δεδομένου ότι η επιλογή υποβολής αίτησης σε διαγωνισμό της ΕΕ παραμένει τελικά προσωπική επιλογή που μπορεί να βασίζεται σε διάφορους παράγοντες, η Επιτροπή αξιολόγησε την ύπαρξη πιθανών συσχετισμών μεταξύ ενός συνόλου μακροοικονομικών και κοινωνικοοικονομικών παραγόντων και των παρατηρούμενων τάσεων στο επίπεδο συμμετοχής που παρατηρείται στα κράτη μέλη (παράρτημα 5 έως 5.7). Ειδικότερα, η Επιτροπή αξιολόγησε τις σχετικές καθαρές αποδοχές στα κράτη μέλη (παραρτήματα 5.1 και 5.2), τα επίπεδα ανεργίας (παράρτημα 5.3), την κατάσταση της απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο (παράρτημα 5.4), την εικόνα της ΕΕ (παράρτημα 5.5), τις προσωπικές οικονομικές προοπτικές (παράρτημα 5.6) και τον δείκτη καλύτερης ζωής του ΟΟΣΑ (παράρτημα 5.7).

Με βάση τα στοιχεία αυτά, η Επιτροπή αξιολόγησε πιθανούς συσχετισμούς μεταξύ της χαμηλής συμμετοχής σε διαγωνισμούς της ΕΕ και των εν λόγω κοινωνικοοικονομικών και μακροοικονομικών παραγόντων. Ήταν δυνατή η εξαγωγή των ακόλουθων συμπερασμάτων:

- η συμμετοχή υπηκόων της ΕΕ σε διαγωνισμούς της ΕΕ συσχετίζεται αρκετά με τις καθαρές αποδοχές στα κράτη μέλη και την αντίληψη των προοπτικών απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο,

- εάν η ανάλυση περιοριστεί στα κράτη μέλη με τους υψηλότερους και τους χαμηλότερους μισθούς, το επίπεδο συμμετοχής στους διαγωνισμούς της ΕΕ και το επίπεδο των καθαρών αποδοχών συνδέονται σχεδόν απόλυτα[8]. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τη Βουλγαρία, τη Δανία, τη Γερμανία, την Ιρλανδία, τη Γαλλία, την Κροατία, τη Λετονία, τη Λιθουανία, τις Κάτω Χώρες, την Αυστρία, την Πορτογαλία, τη Ρουμανία, τη Σλοβενία και τη Σουηδία. Ωστόσο, για τα κράτη μέλη με μεσαία επίπεδα αποδοχών, τα αποτελέσματα είναι πιο διαφοροποιημένα και απαιτούν να ληφθούν υπόψη και άλλοι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες,

- το επίπεδο συμμετοχής σε διαγωνισμούς της ΕΕ συσχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με τον δείκτη καλύτερης ζωής του ΟΟΣΑ,

- το επίπεδο συμμετοχής είναι χαμηλό ή δεν συσχετίζεται με το εθνικό επίπεδο ανεργίας, την εικόνα της ΕΕ μεταξύ των πολιτών και την αντίληψη για τη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης του ατόμου κατά το επόμενο έτος.

3. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 65 ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

3.1. Αρχή του παραλληλισμού

Η αρχή της παράλληλης ανάπτυξης της αγοραστικής δύναμης σημαίνει ότι η αγοραστική δύναμη των υπαλλήλων της ΕΕ ακολουθεί, τόσο προς τα πάνω όσο και προς τα κάτω, την εξέλιξη της μέσης αγοραστικής δύναμης των δημόσιων υπαλλήλων των εθνικών κεντρικών διοικήσεων. Η αξιολόγηση της εφαρμογής της αρχής του παραλληλισμού κατά την υπό εξέταση περίοδο μπορεί να αποσαφηνίσει περαιτέρω τις δυσκολίες που παρατηρούνται όσον αφορά τις ανάγκες των θεσμικών οργάνων της ΕΕ σε προσλήψεις.

Βάσει του άρθρου 65 παράγραφος 1 του ΚΥΚ, η επικαιροποίηση των αποδοχών και των συντάξεων αντικατοπτρίζει την ετήσια εξέλιξη που παρουσιάζουν μεταξύ της 1ης Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 1ης Ιουλίου του τρέχοντος έτους[9]:

- οι πραγματικοί μισθοί των δημόσιων υπαλλήλων των κεντρικών διοικήσεων σε δείγμα 10 κρατών μελών που αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 75 % του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) της ΕΕ[10]. Για το καθένα από αυτά τα κράτη μέλη, η ετήσια μεταβολή των πραγματικών μισθών υπολογίζεται αποπληθωρισμένη και ονομάζεται ειδικός δείκτης. Ο ***συνολικός ειδικός δείκτης*** **(ΣΕΔ)** είναι ο μέσος όρος όλων των ειδικών δεικτών (με στάθμιση ανάλογα με το αντίστοιχο ΑΕΠ κάθε κράτους μέλους)·

---

[8] Τα Ηνωμένα Έθνη (ΟΗΕ) ασχολούνται με το θέμα αυτό εφαρμόζοντας την αποκαλούμενη «αρχή του Noblemaire», δηλαδή έναν τύπο που καθορίζει ουσιαστικά το μισθολογικό επίπεδο των Ηνωμένων Εθνών σε συνάρτηση με το επίπεδο των μισθών που καταβάλλει η δημόσια διοίκηση του κράτους μέλους που καταβάλλει τους υψηλότερους μισθούς (τα τελευταία χρόνια αυτό ήταν σταθερά οι Ηνωμένες Πολιτείες). Κατά συνέπεια, ο ΟΗΕ είναι σε θέση να εγγυηθεί το ενδιαφέρον των υποψηφίων από όλα τα κράτη μέλη.

[9] Η μεθοδολογία βασίζεται στην αντιπαραβολή της εικόνας του εθνικού συστήματος αποδοχών ενός κράτους μέλους όπως αυτή καταγράφεται τον μήνα Ιούλιο του τρέχοντος έτους με την αντίστοιχη εικόνα στο ίδιο κράτος μέλος όπως καταγράφηκε τον μήνα Ιούλιο του προηγούμενου έτους.

[10] Βέλγιο, Γερμανία, Ισπανία, Γαλλία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Πολωνία και Σουηδία. Παρά την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ευρωπαϊκή Ένωση, το δείγμα των 10 κρατών μελών εξακολουθεί να αντιπροσωπεύει πάνω από το 75 % του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος της ΕΕ, όπως απαιτείται βάσει του άρθρου 1 παράγραφος 4 του παραρτήματος XI του ΚΥΚ.

- ο ετήσιος πληθωρισμός στις Βρυξέλλες και στο Λουξεμβούργο (στην ίδια αναλογία με την κατανομή των υπαλλήλων της ΕΕ στις δύο πόλεις). Το στοιχείο αυτό ονομάζεται ***κοινός δείκτης***.

Η τιμή της επικαιροποίησης προκύπτει ως το γινόμενο του ΣΕΔ και του κοινού δείκτη. Η τιμή της επικαιροποίησης εκφράζεται ως ποσοστό το οποίο εφαρμόζεται οριζόντια στις καθαρές αποδοχές και συντάξεις όλων των υπαλλήλων της ΕΕ με ισχύ από την 1η Ιουλίου[11].

Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι η μέθοδος δεν επιτρέπει τον «διπλό υπολογισμό» του πληθωρισμού, αλλά εξασφαλίζει την παράλληλη εξέλιξη των μισθών των υπαλλήλων της ΕΕ και των εθνικών δημόσιων υπαλλήλων, σε αποπληθωρισμένη βάση. Προς τούτο, ο ΣΕΔ πρώτα υπολογίζεται σε αποπληθωρισμένη βάση στο δείγμα των 10 κρατών μελών και ο συνδυασμός του με τον κοινό δείκτη γίνεται σε δεύτερο στάδιο. Λεπτομερείς πληροφορίες για την εξέλιξη του ΣΕΔ και του κοινού δείκτη παρέχονται στο τμήμα 3.

3.2. Ειδικοί δείκτες

Το παρόν κεφάλαιο εξετάζει αν το δείγμα των κρατών μελών που χρησιμοποιείται επί του παρόντος για τον υπολογισμό του ΣΕΔ μεταφράζει ορθά τις πραγματικές μεταβολές της αγοραστικής δύναμης όλων των εθνικών δημόσιων υπαλλήλων και αν οι γενικές και ειδικές παρεκκλίσεις από την αρχή του παραλληλισμού που είναι εγγενείς στη μέθοδο έχουν οδηγήσει σε σημαντική απώλεια αγοραστικής δύναμης για τους δημόσιους υπαλλήλους της ΕΕ.

3.2.1. Υπολογισμός του συνολικού ειδικού δείκτη όπως ορίζεται στη μέθοδο του 2013

Βάσει της μεθόδου που θεσπίστηκε το 2013, ο ΣΕΔ, από την 1η Ιουλίου 2015 κι έπειτα, υπολογιζόταν με τη χρήση δείγματος έντεκα κρατών μελών αναφοράς (με στάθμιση ανάλογα με το ΑΕΠ): Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Λουξεμβούργο, Πολωνία και Σουηδία.

Από την 1η Ιανουαρίου 2021 το Ηνωμένο Βασίλειο δεν θεωρείται πλέον κράτος μέλος της ΕΕ και, ως εκ τούτου, από τη συγκεκριμένη ημερομηνία δεν περιλαμβάνεται στο δείγμα για τον υπολογισμό του ΣΕΔ. Από το παράρτημα 6 προκύπτει ότι, μετά την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ευρωπαϊκή Ένωση, το δείγμα εξακολουθεί να πληροί το όριο του 75 % που προβλέπεται στο άρθρο 1 παράγραφος 4 του παραρτήματος XI του ΚΥΚ και, ως εκ τούτου, δεν χρειάζεται να τροποποιηθεί. Κατ' εφαρμογή της διοργανικής προσέγγισης που έχει συμφωνηθεί όσον αφορά τις αναφορές στο Ηνωμένο Βασίλειο στη νομοθεσία της ΕΕ, για τους σκοπούς του άρθρου 1 παράγραφος 4 του παραρτήματος XI, η Eurostat χρησιμοποιεί πλέον δείγμα που αποτελείται από τα υπόλοιπα προαναφερόμενα 10 κράτη μέλη.

Ετήσια και σωρευτικά στοιχεία ανά κράτος μέλος του εφαρμοστέου δείγματος

Το παράρτημα 7 περιλαμβάνει τις χρονολογικές σειρές των ειδικών δεικτών για το εφαρμοστέο δείγμα των έντεκα χωρών από την 1η Ιουλίου 2015, καθώς και τον απλό

[11] Προκειμένου να συνεκτιμηθούν ουσιώδεις μεταβολές του κόστους διαβίωσης στις Βρυξέλλες και στο Λουξεμβούργο μπορεί να πραγματοποιείται ενδιάμεση επικαιροποίηση την 1η Ιανουαρίου, σύμφωνα με τα άρθρα 4 έως 7 του παραρτήματος XI του ΚΥΚ.

αριθμητικό μέσο για την περίοδο αυτή. Στο παράρτημα 8 παρουσιάζονται τα ίδια δεδομένα εκφρασμένα με τη μορφή σωρευτικού δείκτη (2014=100).

Συνολικός ειδικός δείκτης για το εφαρμοστέο δείγμα

Οι σωρευτικές επιπτώσεις του ΣΕΔ που έχει υπολογιστεί και του ΣΕΔ που εφαρμόζεται από την 1η Ιουλίου 2015 παρουσιάζονται στο παράρτημα 9. Ο ΣΕΔ που έχει υπολογιστεί αντιστοιχεί στην εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των δημόσιων υπαλλήλων στο δείγμα των κρατών μελών κατά την εν λόγω περίοδο (με στάθμιση ανάλογα με το ΑΕΠ εκφρασμένο σε πρότυπα αγοραστικής δύναμης). Σύμφωνα με την αρχή του παραλληλισμού (βλ. μέρος 3.1), η αγοραστική δύναμη του προσωπικού της ΕΕ ακολούθησε την ίδια εξέλιξη με το δείγμα, εκτός από την περίοδο μετά την 1η Ιουλίου 2020, ως αποτέλεσμα της εφαρμογής της ρήτρας εξαίρεσης (βλ. μέρος 3.2.4).

Στο παράρτημα 10 παρουσιάζονται οι χρονολογικές σειρές του ΣΕΔ από την 1η Ιουλίου 2015, καθώς και ο κοινός δείκτης και η αντίστοιχη ετήσια αναπροσαρμογή για τους υπαλλήλους της ΕΕ. Ο ΣΕΔ που εφαρμόζεται, υπολογιζόμενος ως απλός μέσος όρος για την επταετή περίοδο, είναι 100,6, ενώ οι σωρευτικές επιπτώσεις του ΣΕΔ που εφαρμόστηκε τον Ιούλιο του 2014 (2014=100) είναι 103,4.

3.2.2. Τάση του συνολικού ειδικού δείκτη όπως ορίζεται βάσει προηγούμενων μεθόδων

Η τρέχουσα νομοθετική λύση χρήσης δείγματος 10 κρατών μελών για τον υπολογισμό του ΣΕΔ δεν ήταν ανέκαθεν η προσέγγιση που είχε επιλέξει ο νομοθέτης. Πριν από το 2004 ο συνολικός ειδικός δείκτης υπολογιζόταν με αναφορά στα στατιστικά δεδομένα του συνόλου των κρατών μελών (π.χ. 15 κράτη μέλη το 2003), ενώ κατά την περίοδο 2004-2012 χρησιμοποιήθηκε δείγμα 8 κρατών μελών αναφοράς.

Η απόφαση του νομοθέτη να υιοθετήσει τη νέα μέθοδο βασίστηκε σε αναδρομική ανάλυση δεδομένων από την οποία προέκυπτε ότι η εξέλιξη του συγκεκριμένου δείγματος θα αντικατόπτριζε πιστά τη μέση εξέλιξη του συνόλου των κρατών μελών. Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι μεταγενέστερη ανάλυση κατέδειξε ότι η πραγματική εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης στο επιλεγμένο δείγμα μετά το 2004 ήταν χαμηλότερη σε σχέση με τον μέσο όρο του συνόλου των κρατών μελών. Το 2013 οι συννομοθέτες διατήρησαν την αρχή του δείγματος των κρατών μελών, αυξάνοντας όμως το μέγεθός του από τα 8 στα 11 κράτη μέλη.

Για την εκπλήρωση της κανονιστικής απαίτησης για ανάλυση του αν η εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των υπαλλήλων της Ένωσης ήταν σύμφωνη με τις μεταβολές στην αγοραστική δύναμη των δημόσιων υπαλλήλων των κεντρικών διοικήσεων από όλα τα κράτη μέλη, το παρόν κεφάλαιο παρέχει προσομοιώσεις της εξέλιξης του ΣΕΔ σε περίπτωση που κατά την περίοδο 2015-2021 είχε χρησιμοποιηθεί δείγμα 8 κρατών μελών της ΕΕ ή δεν είχε χρησιμοποιηθεί κανένα δείγμα.

Με το δείγμα των οκτώ κρατών μελών[12], ο απλός μέσος όρος του ετήσιου ΣΕΔ για την περίοδο 2015-2021 θα ήταν 100,4 και οι σωρευτικές επιπτώσεις (2014=100) θα ήταν 102,5. Με το σύνολο των κρατών μελών, ο απλός μέσος όρος του ετήσιου ΣΕΔ για την περίοδο 2015-2021 θα ήταν 101,1 και οι σωρευτικές επιπτώσεις (2014=100) θα ήταν 106,5.

[12] Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία, Ιταλία, Κάτω Χώρες και Λουξεμβούργο.

Το παράρτημα 11 της παρούσας έκθεσης συγκρίνει την εξέλιξη του ΣΕΔ που υπολογίστηκε με βάση τα προαναφερθέντα εναλλακτικά δείγματα. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι, ως αποτέλεσμα του δείγματος των κρατών μελών που καθορίστηκε το 2013 από τους συννομοθέτες, η αγοραστική δύναμη των υπαλλήλων της ΕΕ έφθασε μόνο το ήμισυ των μεταβολών της αγοραστικής δύναμης των μισθών στις εθνικές δημόσιες υπηρεσίες των κεντρικών διοικήσεων, γεγονός που μπορεί να είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση της ελκυστικότητας της ΕΕ ως εργοδότη.

3.2.3. Ειδικός δείκτης: τάσεις σε συγκεκριμένα κράτη μέλη

Οι υπολογισμοί και τα αριθμητικά στοιχεία που αφορούν ειδικούς δείκτες στα κράτη μέλη βασίζονται σε δεδομένα που παρέχονται και επικυρώνονται από τις αρμόδιες στατιστικές αρχές των κρατών μελών. Για τον σκοπό αυτό έχει δημιουργηθεί και επικαιροποιείται σε βάθος χρόνου ετήσιο ερωτηματολόγιο για τις αποδοχές. Επίσης, για λόγους μεγαλύτερης διαφάνειας δίνεται στη δημοσιότητα σειρά ειδικών ανά χώρα εγχειριδίων μεθοδολογίας και εκθέσεων αξιολόγησης[13].

Στον παράρτημα 12 παρουσιάζονται συνοπτικά τα διαθέσιμα δεδομένα για κάθε κράτος μέλος, για την περίοδο 2015-2021, καθώς και ο απλός αριθμητικός μέσος για την εν λόγω περίοδο. Στο παράρτημα 13 παρουσιάζονται τα ίδια δεδομένα εκφρασμένα με τη μορφή σωρευτικού δείκτη (2014=100). Μεταξύ των κρατών μελών που αποτελούν μέρος του δείγματος, οι υψηλότερες καθαρές αυξήσεις από το 2015 παρατηρούνται στην Πολωνία (121), τη Γερμανία (109,8), την Αυστρία (109,6) και τις Κάτω Χώρες (109). Οι χαμηλότερες αυξήσεις παρατηρούνται στο Λουξεμβούργο (101,6) και στο Βέλγιο (101,8) ενώ, εντός του δείγματος, μόνο οι υπάλληλοι της κεντρικής διοίκησης στη Γαλλία παρατήρησαν μείωση της καθαρής αγοραστικής τους δύναμης (97,9).

Επειδή η εξέλιξη των αποδοχών του προσωπικού της ΕΕ υπολογίζεται με βάση τον σταθμισμένο μέσο όρο δείγματος κρατών μελών, και όπως περιγράφεται λεπτομερώς στο μέρος 3.2.1, κατά την ίδια περίοδο, οι αποδοχές του προσωπικού της ΕΕ αυξήθηκαν κατά 103,4.

Μεταξύ των κρατών μελών που δεν αποτελούν μέρος του δείγματος, οι υψηλότερες καθαρές αυξήσεις παρατηρούνται στη Σλοβακία (186,4), την Τσεχία (167,1), τη Βουλγαρία (156,3) και τη Ρουμανία (148,1). Το παράρτημα 14 δείχνει ότι στη συντριπτική πλειονότητα των κρατών μελών που αποτελούν μέρος του δείγματος και έχουν χαμηλά ποσοστά συμμετοχής σε διαγωνισμούς της ΕΕ που διοργανώνονται από την EPSO —όπως φαίνεται στο μέρος 2— οι ειδικοί δείκτες τους υπερέβαιναν σε μεγάλο βαθμό τον ΣΕΔ βάσει του οποίου επικαιροποιήθηκαν οι αποδοχές του προσωπικού της ΕΕ. Με άλλα λόγια, η σχετική ελκυστικότητα της ΕΕ σε όρους αγοραστικής δύναμης έχει μειωθεί για τις συγκεκριμένες χώρες.

---

[13] Το γενικό εγχειρίδιο μεθοδολογίας για τον υπολογισμό των ειδικών δεικτών είναι διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο της Eurostat. Επιπλέον 13 ειδικές ανά χώρα αξιολογήσεις είχαν ήδη δημοσιευθεί στο τέλος του 2018 και βρίσκεται σε εξέλιξη συνεργασία με άλλες εθνικές αρχές για την αύξηση του αριθμού των δημοσιευμένων αξιολογήσεων (βλ. ακόλουθο σύνδεσμο: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

3.2.4. Γενική παρέκκλιση από την αρχή του παραλληλισμού: εφαρμογή της ρήτρας συγκράτησης και της ρήτρας εξαίρεσης

Κατά παρέκκλιση από την αρχή του παραλληλισμού της εξέλιξης της αγοραστικής δύναμης, μια ρήτρα συγκράτησης περιορίζει τις υψηλές αυξήσεις της αγοραστικής δύναμης, αλλά και τις τυχόν υψηλές απώλειες αγοραστικής δύναμης για ένα συγκεκριμένο έτος. Αν η υπολογισθείσα αύξηση της αγοραστικής δύναμης (ΣΕΔ) υπερβεί το 2 % ή αν η αγοραστική δύναμη μειωθεί κατά περισσότερο από 2 %, τότε η μεταβολή της αγοραστικής δύναμης για τους υπαλλήλους της ΕΕ περιορίζεται σε 2 %. Το τμήμα της αύξησης ή της μείωσης της αγοραστικής δύναμης καθ' υπέρβαση του 2 % εφαρμόζεται εννέα μήνες αργότερα, από 1ης Απριλίου του επόμενου έτους.

Μια δεύτερη γενική παρέκκλιση είναι η ρήτρα εξαίρεσης, η οποία περιορίζει την αύξηση της αγοραστικής δύναμης των υπαλλήλων της ΕΕ όταν η οικονομία της ΕΕ παρουσιάζει κάμψη. Αν με βάση τις προβλέψεις αναμένεται μείωση του ΑΕΠ στην ΕΕ σε πραγματικούς όρους και προκύπτει αύξηση της αγοραστικής δύναμης βάσει της μέτρησής της μέσω του ΣΕΔ, τότε, ανάλογα με το μέγεθος της μείωσης του ΑΕΠ σε πραγματικούς όρους, μέρος της αύξησης της αγοραστικής δύναμης μετατίθεται. Αν το ΑΕΠ στην ΕΕ σε πραγματικούς όρους μειωθεί κατά περισσότερο από 3 %, τότε η αύξηση της αγοραστικής δύναμης που επιφέρει η μέθοδος θα χορηγηθεί όταν η οικονομία της ΕΕ ανακάμψει, δηλαδή όταν το ΑΕΠ της ΕΕ σε πραγματικούς όρους επανέλθει στα προ της κάμψης επίπεδα (ρήτρα ανάκαμψης). Αν τα τελικά δεδομένα για το ΑΕΠ στην ΕΕ σε πραγματικούς όρους που παρέχει η Επιτροπή διαφοροποιούνται σε σχέση με τις προβλέψεις σε τέτοιο βαθμό ώστε να επηρεάζουν τον τρόπο εφαρμογής της ρήτρας εξαίρεσης, τότε πραγματοποιούνται οι απαραίτητες θετικές ή αρνητικές διορθώσεις, μεταξύ άλλων και αναδρομικές προσαρμογές[14].

Ρήτρα συγκράτησης: μεταξύ 2015 και 2021, η Eurostat επαλήθευσε δεόντως τα αριθμητικά στοιχεία των επικαιροποιήσεων με βάση τα κριτήρια για τις ρήτρες συγκράτησης και εξαίρεσης, όπως ορίζονται στα άρθρα 10 και 11 του παραρτήματος XI του ΚΥΚ. Ο ΣΕΔ υπερέβη το νόμιμο όριο του + 2 %/-2 % μόνο το 2020, όταν ο μετρούμενος ΣΕΔ (+ 2,5 %) υπερέβαινε το όριο που απαιτείται για την ενεργοποίηση της ρήτρας συγκράτησης. Δεδομένης της ταυτόχρονης εφαρμογής της ρήτρας εξαίρεσης κατά το ίδιο έτος (2020), και σύμφωνα με το άρθρο 10 του παραρτήματος XI του ΚΥΚ, η ρήτρα συγκράτησης δεν εφαρμόστηκε.

Ρήτρα εξαίρεσης: η ετήσια πρόβλεψη για την αύξηση του ΑΕΠ στην ΕΕ που ήταν διαθέσιμη κατά τον χρόνο κάθε ετήσιας έκθεσης της Eurostat ήταν θετική, με εξαίρεση το 2020, όταν, ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19, η προβλεπόμενη εξέλιξη του ΑΕΠ της Ένωσης σε πραγματικούς όρους ήταν αρνητική (-7,4 %)[15]. Ως εκ τούτου, η ρήτρα εξαίρεσης βάσει του άρθρου 11 παράγραφος 1 του παραρτήματος XI του ΚΥΚ εφαρμόστηκε το 2020. Δεδομένου ότι η μείωση του ΑΕΠ της Ένωσης ήταν μεγαλύτερη από 3 %, ο ΣΕΔ δεν χρησιμοποιήθηκε για τον υπολογισμό της αξίας της επικαιροποίησης των αποδοχών και των συντάξεων. Ως εκ τούτου, το σύνολο του ΣΕΔ που θα είχε ληφθεί υπόψη στην ετήσια επικαιροποίηση για το 2020 (+ 2,5 %) θα αποτελέσει τη βάση για τον υπολογισμό μελλοντικής επικαιροποίησης

---

[14] Η ομάδα εργασίας για τα άρθρα 64 και 65 του ΚΥΚ αποφάνθηκε ότι τα «τελικά δεδομένα» που παρέχει η Επιτροπή για το ΑΕΠ στην ΕΕ σε ένα συγκεκριμένο έτος θα ερμηνεύονται ως τα δεδομένα που είναι διαθέσιμα έως τις 30 Σεπτεμβρίου του επόμενου έτους. Η αποσαφήνιση αυτή κρίθηκε αναγκαία δεδομένου ότι συμβαίνει συχνά τα δεδομένα για το ΑΕΠ να αναθεωρούνται πολλά έτη μετά το έτος αναφοράς.

[15] Το 2021, το τελικό ποσοστό που μετρήθηκε από την Eurostat για τη μείωση του ΑΕΠ της ΕΕ σε πραγματικούς όρους το 2020 ήταν -5,9 %.

μόλις η σωρευτική αύξηση του ΑΕΠ της Ένωσης σε πραγματικούς όρους αποκτήσει θετικό πρόσημο, σύμφωνα με το άρθρο 10 και το άρθρο 11 παράγραφος 4 του παραρτήματος XI του ΚΥΚ.

Η εφαρμογή των νομικών γενικών παρεκκλίσεων από την αρχή του παραλληλισμού και, ειδικότερα, της ρήτρας εξαίρεσης το 2020 εφαρμόστηκε αυστηρά, με αποτέλεσμα να καταστεί δυνατός ο περιορισμός της ετήσιας επικαιροποίησης που προκύπτει από τη μέθοδο σε περιόδους οικονομικής ύφεσης και, ως εκ τούτου, να προκύψει καθαρή εξοικονόμηση για τον προϋπολογισμό της ΕΕ. Αφετέρου, η εν λόγω εφαρμογή της ρήτρας εξαίρεσης επηρέασε την παράλληλη εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των δημόσιων υπαλλήλων της ΕΕ, καθώς, για την ίδια περίοδο, οι δημόσιοι υπάλληλοι των εθνικών διοικήσεων του δείγματος ουσιαστικά επωφελήθηκαν από υψηλότερη αγοραστική δύναμη της τάξης του 2,5 % κατά μέσο όρο, με αποτέλεσμα τη μείωση της ελκυστικότητας της ΕΕ από το 2020.

Ομοίως, η ετήσια επικαιροποίηση του 2020 κατέδειξε την αποτελεσματικότητα της αυτόματης ρήτρας συγκράτησης, η οποία θεσπίστηκε επίσης το 2014. Εάν δεν είχε ενεργοποιηθεί ταυτόχρονα η ρήτρα εξαίρεσης, η ρήτρα συγκράτησης θα περιόριζε αυτομάτως την αύξηση του ΣΕΔ έως τον Απρίλιο του 2021.

Συνολικά, θα μπορούσε να συναχθεί το συμπέρασμα ότι ο αυτόματος χαρακτήρας της μεθόδου (δηλαδή οι επικαιροποιήσεις των αποδοχών βάσει στατιστικών στοιχείων που παράγουν αποτελέσματα βάσει του ΚΥΚ και χωρίς την παρέμβαση οποιασδήποτε άλλης νομικής πράξης) έχει λειτουργήσει ικανοποιητικά από το 2014. Η αυτόματη μέθοδος ήταν κατάλληλη για τον επιδιωκόμενο σκοπό, καθώς κατέστησε δυνατό να ληφθούν υπόψη οι οικονομικές συνθήκες και οι εξελίξεις της αγοραστικής δύναμης, μειώνοντας παράλληλα σημαντικά τον διοικητικό φόρτο σε σύγκριση με την ετήσια προσφυγή στη συνήθη νομοθετική διαδικασία που χρησιμοποιούταν πριν από το 2014.

3.2.5. Ειδική απόκλιση από τη γενική αρχή του παραλληλισμού

Για να ληφθούν υπόψη οι ιδιαίτερα δύσκολες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούσαν τότε στην Ένωση, στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης του 2014, αποφασίστηκε επίσης ότι η επικαιροποίηση των αποδοχών και των συντάξεων του συνόλου του προσωπικού των θεσμικών και λοιπών οργάνων και οργανισμών της Ένωσης μέσω της μεθόδου θα αναστελλόταν το 2013 και το 2014 και ότι τα δυνητικά πλεονεκτήματα που θα προέκυπταν για τους υπαλλήλους και το λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης από την εφαρμογή της μεθόδου θα εξισορροπούνταν με την επαναφορά, από την 1η Ιανουαρίου 2014, εισφοράς αλληλεγγύης που θα παρακρατούταν από τους μισθούς του προσωπικού της ΕΕ με αυξημένο συντελεστή.

3.2.5.1. Η αναστολή των επικαιροποιήσεων των μισθών για δύο έτη (2013-2014)

Στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης του ΚΥΚ το 2013, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ζήτησε να ανασταλεί για δύο έτη η αναπροσαρμογή των αποδοχών και των συντάξεων όλων των υπαλλήλων των θεσμικών και λοιπών οργάνων και οργανισμών της Ένωσης για δύο έτη. Ως εκ τούτου, δεν πραγματοποιήθηκε επικαιροποίηση των αποδοχών και των συντάξεων το 2013 και το 2014[16], σύμφωνα με το σαφές κείμενο του ΚΥΚ. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό

[16] Δυνάμει του άρθρου 65 παράγραφος 4 του ΚΥΚ.

Ελεγκτικό Συνέδριο, αυτό το διετές πάγωμα οδήγησε σε εξοικονόμηση ύψους 1,5 δισ. EUR κατά τη διάρκεια του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου 2014-2020[17].

Ενώ λόγω της αναστολής της επικαιροποίησης διακόπηκε η εφαρμογή της αρχής του παραλληλισμού για την περίοδο 2013-2014, οι διορθωτικοί συντελεστές συνέχισαν να επικαιροποιούνται προκειμένου να διασφαλιστεί η ισότητα αγοραστικής δύναμης μεταξύ των διαφόρων τόπων υπηρεσίας.

3.2.5.2. Οι επιπτώσεις της εισφοράς αλληλεγγύης της ΕΕ

Η εισφορά αλληλεγγύης είναι μια μείωση των αποδοχών των υπαλλήλων της ΕΕ η οποία επανήλθε με αυξημένο συντελεστή από την 1η Ιανουαρίου 2014. Ο συντελεστής της εισφοράς αλληλεγγύης, ο οποίος εφαρμόζεται στη βάση που ορίζεται στο άρθρο 66α παράγραφος 3 του ΚΥΚ, καθορίζεται σε 6 %. Για τους υπαλλήλους βαθμού AD 15, κλιμάκιο 2, και ανώτερου ο συντελεστής αυτός αυξάνεται σε 7 %. Στο σχέδιο προϋπολογισμού για το 2022[18], τα έσοδα από την εισφορά αλληλεγγύης αναμένεται να ανέλθουν σε 106 εκατ. EUR. Στο παράρτημα 15 παρουσιάζεται η εξέλιξη αυτών των εσόδων από το 2012.

3.2.5.3. Αξιολόγηση των ειδικών παρεκκλίσεων από την αρχή του παραλληλισμού

Ως αποτέλεσμα αυτών των ειδικών παρεκκλίσεων, το προσωπικό της ΕΕ υπέστη σημαντική απώλεια όσον αφορά την πραγματική αγοραστική δύναμη. Οι υπάλληλοι της ΕΕ έχασαν περίπου το 10,3 % της αγοραστικής τους δύναμης, κυρίως λόγω του συνδυασμένου αποτελέσματος των μεταρρυθμίσεων του ΚΥΚ το 2004 και το 2013, των περικοπών στις μισθολογικές προσαρμογές και της εφαρμογής της ρήτρας εξαίρεσης το 2020. Κατά την ίδια περίοδο, οι δημόσιοι υπάλληλοι των κεντρικών διοικήσεων των κρατών μελών απέκτησαν κατά μέσο όρο 0,9 % μεγαλύτερη αγοραστική δύναμη[19].

3.3. Κοινός δείκτης

Ο κοινός δείκτης μετρά την εξέλιξη του κόστους διαβίωσης στο Βέλγιο και το Λουξεμβούργο για τους υπαλλήλους της ΕΕ σύμφωνα με την κατανομή του προσωπικού που υπηρετεί σε αυτά τα δύο κράτη μέλη, με βάση τους εναρμονισμένους δείκτες τιμών καταναλωτή (ΕνΔΤΚ) στην περίπτωση του Βελγίου και τον δείκτη τιμών καταναλωτή (ΔΤΚ) στην περίπτωση του Λουξεμβούργου, σύμφωνα με το άρθρο 1 του παραρτήματος XI του ΚΥΚ. Λόγω των ειδικών συντελεστών στάθμισης κατανάλωσης που χρησιμοποιούνται για την άθροιση του κοινού δείκτη[20], ενδέχεται να υπάρχουν διαφορές μεταξύ της εξέλιξής του

---

[17] Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο, Ειδική έκθεση αριθ. 15/2019, Εφαρμογή στην Επιτροπή της δέσμης μεταρρυθμίσεων του καθεστώτος των υπαλλήλων του 2014 — Σημαντικές οικονομίες αλλά με επιπτώσεις για το προσωπικό.

[18] Σχέδιο του γενικού προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το οικονομικό έτος 2022 [COM(2021) 300].

[19] Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την παροχή στοιχείων που αφορούν τις δημοσιονομικές επιπτώσεις από την επικαιροποίηση του 2021 στις αποδοχές και τις συντάξεις των υπαλλήλων και του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και στους διορθωτικούς συντελεστές που εφαρμόζονται σε αυτές [COM(2021) 729].

[20] Συγκριτικά με τους κανονικούς συντελεστές στάθμισης που χρησιμοποιούνται για τις στατιστικές των τιμών, η κύρια διαφορά για την άθροιση του κοινού δείκτη συνίσταται στη χρήση συντελεστών στάθμισης για τα μισθώματα που περιλαμβάνουν τους ιδιοκατοικούντες (αντί να λαμβάνουν μόνο υπόψη τους μισθωτές).

και του μοτίβου εξέλιξης του ΕνΔΤΚ του Βελγίου και του ΔΤΚ του Λουξεμβούργου[21] για ένα συγκεκριμένο έτος.

Στο παράρτημα 16 απεικονίζονται οι χρονολογικές σειρές του κοινού δείκτη (ετήσια αύξηση από Ιούνιο σε Ιούνιο με αναφορά στο προηγούμενο έτος), καθώς και πληροφορίες για τον ΕνΔΤΚ του Βελγίου και τον ΔΤΚ του Λουξεμβούργου. Ο μέσος κοινός δείκτης για την περίοδο από το 2015 έως το 2021 είναι 101,4. Ο σωρευτικός δείκτης για τη συνολική περίοδο έως τον Ιούνιο του 2021 (βάση Ιουνίου 2014 = 100) είναι 110,6. Συγκριτικά, ο μέσος ΕνΔΤΚ στο Βέλγιο κατά την εν λόγω περίοδο είναι 101,6 και το σωρευτικό σύνολο για την περίοδο είναι 111,4. Ο μέσος ΔΤΚ στο Λουξεμβούργο κατά την εν λόγω περίοδο ήταν 101,2 και το σωρευτικό σύνολο για την περίοδο είναι 108,8.

Ως αποτέλεσμα της θέσπισης του κοινού δείκτη με τη μεταρρύθμιση του ΚΥΚ το 2014, μέρος της επικαιροποίησης που αντιστοιχεί στον πληθωρισμό που καταγράφεται στις Βρυξέλλες και το Λουξεμβούργο κατάστησε δυνατή τη διασφάλιση της συνοχής μεταξύ των αναπροσαρμογών που καταβάλλονται στο προσωπικό της ΕΕ και των ποσοστών πληθωρισμού που καταγράφονται στις Βρυξέλλες και το Λουξεμβούργο. Το παράρτημα 17 δείχνει ότι σε περίπτωση που ο διεθνής δείκτης Βρυξελλών εξακολουθούσε να χρησιμεύει ως βάση για την επικαιροποίηση των αποδοχών, όπως συνέβαινε με την προηγούμενη μέθοδο, ο σωρευτικός πληθωρισμός που καταγράφηκε κατά την περίοδο αναφοράς θα ήταν σχεδόν ο ίδιος με εκείνον που υπολογίστηκε βάσει του κοινού δείκτη[22]. Το σωρευτικό σύνολο για τον κοινό δείκτη είναι χαμηλότερο από τον ΕνΔΤΚ του Βελγίου και υψηλότερο από τον ΔΤΚ του Λουξεμβούργου.

4. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 64 ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

4.1. Αρχή της ισότητας της αγοραστικής δύναμης μεταξύ των υπαλλήλων της ΕΕ – διορθωτικοί συντελεστές

Με τον διορθωτικό συντελεστή εφαρμόζεται στην πράξη η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης, που στη συγκεκριμένη περίπτωση συνίσταται στην ισότητα αγοραστικής δύναμης μεταξύ όλων των υπαλλήλων των θεσμικών και λοιπών οργάνων και οργανισμών της ΕΕ ανεξαρτήτως του τόπου υπηρεσίας τους. Ενώ στο σύνολο των υπαλλήλων της ΕΕ εφαρμόζονται οι ίδιες μισθολογικές κλίμακες και τα ίδια βασικά ποσά, οι διορθωτικοί συντελεστές εφαρμόζονται στους υπαλλήλους που υπηρετούν σε θέσεις εκτός Βρυξελλών και Λουξεμβούργου, οι οποίοι δεν θα πρέπει ούτε να πλήττονται οικονομικά από το υψηλότερο κόστος διαβίωσης στους τόπους υπηρεσίας τους ούτε να επωφελούνται από το χαμηλότερο κόστος διαβίωσης[23].

Ως εκ τούτου, ο διορθωτικός συντελεστής λειτουργεί ως ποσοστιαία αναπροσαρμογή του μισθού που αντισταθμίζει τη διαφορά (είτε θετική είτε αρνητική) στο κόστος διαβίωσης σε

---

[21] Οι τιμές που παρουσιάζονται αφορούν τον συνολικό συγκεντρωτικό δείκτη. Οι πραγματικοί υπολογισμοί γίνονται σε αναλυτικό επίπεδο.

[22] Επισημαίνεται ότι, κατά την περίοδο αναφοράς, τα ποσοστά πληθωρισμού έπεσαν σε ιστορικά χαμηλά επίπεδα για όλους τους επιμέρους υποδείκτες. Επισημαίνεται επίσης ότι ο υπολογισμός χρησιμοποιεί πρότυπο κατανάλωσης μόνο για το Βέλγιο και μπορεί να δώσει ελαφρώς διαφορετικά αποτελέσματα εάν συνδυαστεί με συγκεκριμένο πρότυπο κατανάλωσης για το Λουξεμβούργο.

[23] Όσον αφορά τους υπαλλήλους που τοποθετούνται στις αντιπροσωπείες, σύμφωνα με το άρθρο 11 του παραρτήματος Χ, αυτοί έχουν τη δυνατότητα να ζητούν την καταβολή των αποδοχών τους σε ευρώ με τον συντελεστή στάθμισης που εφαρμόζεται στις Βρυξέλλες.

κάθε τόπο υπηρεσίας. Ο συντελεστής διόρθωσης εφαρμόζεται σύμφωνα με την ακόλουθη εξίσωση:

Μισθός στις Βρυξέλλες (σε ευρώ)	X	**Διορθωτικός συντελεστής** (= οικονομική ισοτιμία / τιμή συναλλάγματος)	X	**Τιμή συναλλάγματος** (=1 για τις χώρες του ευρώ)	=	**Μισθός στον τόπο υπηρεσίας** (σε ευρώ για τις χώρες του ευρώ)

Οι διορθωτικοί συντελεστές επικαιροποιούνται τουλάχιστον μία φορά ετησίως, με ισχύ από την 1η Ιουλίου[24].

Η μεθοδολογία για τον υπολογισμό των διορθωτικών συντελεστών καθορίζεται και βελτιώνεται τακτικά από την Eurostat σε συνεργασία με τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες. Για την περίοδο υπό εξέταση αξίζει να σημειωθούν οι ακόλουθες εξελίξεις:

- η εφαρμογή μιας περισσότερο ανεπτυγμένης μεθοδολογίας για τη σύγκριση των δαπανών υγειονομικής περίθαλψης και εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των ιδιωτικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, μεταξύ των κρατών μελών,

- το έργο συλλογής δεδομένων έχει προσαρμοστεί στο πλαίσιο του Brexit και των συνεπειών της πανδημίας COVID-19,

- όλο και περισσότεροι οργανισμοί είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν με την Eurostat[25] και να χρησιμοποιήσουν τα δεδομένα που εκδίδει η Eurostat για διάφορους σκοπούς.

Στο παράρτημα 18 παρουσιάζονται οι τιμές των διορθωτικών συντελεστών για κάθε τόπο υπηρεσίας στην ΕΕ[26], για την περίοδο 2013-2021. Από τον εν λόγω πίνακα προκύπτει σαφώς ότι οι διορθωτικοί συντελεστές για διαφορετικούς τόπους υπηρεσίας έχουν ακολουθήσει, με την πάροδο του χρόνου, διαφορετικές τάσεις. Κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, έχουν μειωθεί σε 15 τόπους υπηρεσίας, ενώ έχουν αυξηθεί σε 16 τόπους.

Από την έναρξη ισχύος του τροποποιημένου παραρτήματος XI του ΚΥΚ έχει τεθεί σε ισχύ μια νέα διαδικασία για τη δημιουργία ή την απόσυρση διορθωτικών συντελεστών εκτός της

---

[24] Μπορεί να πραγματοποιείται ενδιάμεση επικαιροποίηση, με ισχύ από την 1η Ιανουαρίου, σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής του κόστους διαβίωσης μεταξύ Ιουνίου και Δεκεμβρίου.

[25] Για παράδειγμα, οι «έρευνες για τον οικογενειακό προϋπολογισμό» που διεξήχθησαν για τον καθορισμό των συντελεστών στάθμισης της κατανάλωσης έχουν εναρμονιστεί πλήρως με τους συντονισμένους οργανισμούς (π.χ. ΟΟΣΑ, Συμβούλιο της Ευρώπης), ενώ τα Ηνωμένα Έθνη αποφάσισαν το 2015 να χρησιμοποιήσουν βασικά δεδομένα της Eurostat σχετικά με τους διορθωτικούς συντελεστές ως στοιχεία για την προσαρμογή των μισθών των υπαλλήλων τους που εργάζονται στην ΕΕ (όπως η Eurostat χρησιμοποιεί δεδομένα του ΟΗΕ για πολλές τοποθεσίες εκτός της ΕΕ).

[26] Σύμφωνα με τα άρθρα 12 και 13 του παραρτήματος X του ΚΥΚ, ειδικοί συντελεστές αναπροσαρμογής (διορθωτικοί συντελεστές) μπορεί να εφαρμόζονται επίσης σε υπαλλήλους που είναι τοποθετημένοι εκτός ΕΕ. Οι επικαιροποιημένες τιμές αυτών των συντελεστών αναπροσαρμογής προσαρτώνται στις ετήσιες εκθέσεις που εκδίδει η Επιτροπή σχετικά με τα δεδομένα που αφορούν τον δημοσιονομικό αντίκτυπο των επικαιροποιήσεων. Η Eurostat έχει αναπτύξει ειδική μεθοδολογία σε συνεργασία με τις εθνικές στατιστικές αρχές.

πρωτεύουσας, σύμφωνα με το άρθρο 9 του εν λόγω παραρτήματος[27]. Μετά την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ο διορθωτικός συντελεστής που εφαρμόζεται στο Ηνωμένο Βασίλειο υπολογίζεται σύμφωνα με τη μεθοδολογία που εφαρμόζεται σε τρίτες χώρες, από την 1η Φεβρουαρίου 2020[28].

4.2. Προβλήματα που αντιμετωπίζει η Επιτροπή με το σύστημα των διορθωτικών συντελεστών

4.2.1. Αντίληψη ότι οι διορθωτικοί συντελεστές επηρεάζουν δυσμενώς την αγοραστική δύναμη και την ελκυστικότητα της δημόσιας διοίκησης της ΕΕ

Όπως προσδιορίστηκε το 2018 στην ενδιάμεση έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή του παραρτήματος XI[29], οι διορθωτικοί συντελεστές συχνά εκλαμβάνονται εσφαλμένα ως παράγοντας που συμβάλλει στη μείωση της αγοραστικής δύναμης των υπαλλήλων της ΕΕ. Οι υπηρεσίες της Επιτροπής συχνά ερωτώνται από τα ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων, των εκπροσώπων τους και των εκπροσώπων των κρατών υποδοχής, σχετικά με τον ρόλο των διορθωτικών συντελεστών και τη μεθοδολογία που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό τους. Το ζήτημα αυτό προκύπτει ιδιαιτέρως σε περιπτώσεις που αφορούν υπαλλήλους των οποίων ο τόπος υπηρεσίας υπόκειται σε διορθωτικό συντελεστή κατώτερο του 100, ιδίως όταν αυτός ο συγκεκριμένος συντελεστής υπόκειται σε επικαιροποιήσεις προς τα κάτω[30].

Μοναδικός στόχος των διορθωτικών συντελεστών είναι να διατηρούν, προϊόντος του χρόνου, την ισοδυναμία της αγοραστικής δύναμης μεταξύ των υπαλλήλων που είναι τοποθετημένοι σε διάφορα κράτη μέλη και των υπαλλήλων που είναι τοποθετημένοι στις Βρυξέλλες. Αντιστρόφως, οι διορθωτικοί συντελεστές δεν έχουν στόχο τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο. Ως εκ τούτου, καθώς η αγοραστική δύναμη των υπαλλήλων στις Βρυξέλλες μειώθηκε από το 2004 (μέρος 3.2.5), η αγοραστική δύναμη των υπαλλήλων σε άλλους τόπους υπηρεσίας μειώθηκε κατά το ίδιο ποσοστό. Επομένως, οι διορθωτικοί συντελεστές αντιπροσωπεύουν μόνο το μέσο μέσω του οποίου η προσαρμογή εφαρμόζεται σε τόπους εκτός Βρυξελλών και Λουξεμβούργου.

Παράλληλα, η παραπάνω αντίληψη που υπάρχει για τους διορθωτικούς συντελεστές παραμένει ένα πρόβλημα που σχετίζεται με την ελκυστικότητα της δημόσιας διοίκησης της

---

[27] Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει κυρίως την έκδοση από την Επιτροπή κατ' εξουσιοδότηση πράξης σε συνέχεια επίσημου αιτήματος που υποβάλλουν οι αρμόδιες αρχές των οικείων κρατών μελών, η διοίκηση θεσμικού οργάνου της Ένωσης ή εκπρόσωποι υπαλλήλων της Ένωσης σε συγκεκριμένο τόπο υπηρεσίας. Όσον αφορά τους υπαλλήλους που είναι τοποθετημένοι στη Βόννη, η γερμανική εθνική στατιστική υπηρεσία σταμάτησε να παρέχει στοιχεία για τον υπολογισμό του εν λόγω διορθωτικού συντελεστή στη Βόννη το 2021. Ελλείψει στοιχείων από την αρμόδια εθνική στατιστική υπηρεσία, και όσον αφορά τον πολύ περιορισμένο αριθμό του σχετικού προσωπικού, ο διορθωτικός συντελεστής που εφαρμόζεται στη Βόννη έχει ανασταλεί και έχει αντικατασταθεί από το 2021 από τον διορθωτικό συντελεστή που εφαρμόζεται στη Γερμανία.

[28] ΕΕ C 211 της 25.6.2020, σ. 8 και ΕΕ C 501 της 13.12.2021.

[29] Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την εφαρμογή του παραρτήματος XI και του άρθρου 66α του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης [COM(2018) 830].

[30] Μια τακτική ερώτηση που υποβάλλεται αφορά το τοπικό πεδίο εφαρμογής βάσει του οποίου υπολογίζονται οι διορθωτικοί συντελεστές. Οι διορθωτικοί συντελεστές υπολογίζονται με βάση τη σύγκριση του κόστους διαβίωσης στις πρωτεύουσες των κρατών μελών, εκτός από τις περιπτώσεις στις οποίες για ορισμένα κράτη μέλη υπολογίζονται τοπικοί διορθωτικοί συντελεστές, οπότε αντικατοπτρίζεται το τοπικό κόστος (βλ. υπό την έννοια αυτή την υπόθεση T-618/20, FZ κατά Επιτροπής).

ΕΕ σε ορισμένα κράτη μέλη. Στο πλαίσιο αυτό, σειρά οργανισμών της ΕΕ που βρίσκονται σε κράτη μέλη όπου εφαρμόζεται διορθωτικός συντελεστής κάτω του 100 ανέφεραν στην Επιτροπή την ύπαρξη εμφανούς αρνητικής επίπτωσης στην ικανότητά τους να προσλαμβάνουν και να διατηρούν υπαλλήλους υψηλής εξειδίκευσης με γεωγραφικά ισόρροπη κατανομή. Κατά τον ίδιο τρόπο, οι οργανισμοί που είναι εγκατεστημένοι σε κράτη μέλη με υψηλούς διορθωτικούς συντελεστές ανέφεραν επίσης ότι αντιμετωπίζουν παρόμοιες δυσκολίες, επισημαίνοντας τη μείωση της καθαρής αγοραστικής δύναμης των υπαλλήλων της ΕΕ που παρατηρείται σε πολλούς τόπους εργασίας, ανεξάρτητα από τον εφαρμοστέο διορθωτικό συντελεστή.

Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή διασφαλίζει, με την ευκαιρία κάθε επικαιροποίησης των διορθωτικών συντελεστών, την παροχή ολοκληρωμένων πληροφοριών σε άλλα θεσμικά όργανα σχετικά με το πλαίσιο της επικαιροποίησης και παρέχει λεπτομερείς εξηγήσεις σχετικά με τη διακύμανση των διαφόρων διορθωτικών συντελεστών και την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των υπαλλήλων.

4.2.2. Μη συνεκτίμηση των δαπανών που πραγματοποιούνται εκτός του τόπου υπηρεσίας

Σύμφωνα με τον ΚΥΚ, η Eurostat και οι εθνικές στατιστικές υπηρεσίες είναι υπεύθυνες για τον καθορισμό της στατιστικής μεθοδολογίας που εφαρμόζεται στον υπολογισμό των διορθωτικών συντελεστών και την εφαρμογή της. Η υφιστάμενη μεθοδολογία που αναπτύχθηκε από την Eurostat σε συνεργασία με τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες βασίζεται στην παραδοχή ότι οι δαπάνες των μελών του προσωπικού πραγματοποιούνται στο σύνολό τους στον τόπο υπηρεσίας. Η προσέγγιση αυτή αναλύεται επί του παρόντος, καθώς οι συνολικές καταναλωτικές συνήθειες των υπαλλήλων περιλαμβάνουν επίσης δαπάνες εκτός του τόπου υπηρεσίας («δαπάνες εκτός περιοχής»).

Στο πλαίσιο αυτό, η Eurostat και οι εθνικές στατιστικές υπηρεσίες συμφώνησαν σχετικά με την ανάγκη επικαιροποίησης των ερευνών για τους οικογενειακούς προϋπολογισμούς, προκειμένου να ποσοτικοποιηθεί ο αντίκτυπος των «δαπανών εκτός περιοχής» στην κατανάλωση των εκπατρισμένων υπαλλήλων της ΕΕ. Σε αυτήν τη βάση, τα πειραματικά αποτελέσματα συζητήθηκαν μεταξύ των στατιστικολόγων της Επιτροπής και των κρατών μελών. Ειδικότερα, η Eurostat έχει αρχίσει να διερευνά τη δυνατότητα καλύτερης αποτύπωσης των μοτίβων των δαπανών του προσωπικού, συμπεριλαμβάνοντας δαπάνες που πραγματοποιούνται εκτός του τόπου απασχόλησης. Στο παράρτημα 19 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των εν λόγω προκαταρκτικών εργασιών και ιδίως η ισοπεδωτική επίδραση που προκύπτει από τη συμπερίληψη των «δαπανών εκτός περιοχής» στα καταναλωτικά μοτίβα του προσωπικού της ΕΕ.

Όσον αφορά τα καταναλωτικά πρότυπα του προσωπικού της ΕΕ, το σύστημα των διορθωτικών συντελεστών επικεντρώνεται σε διμερείς συγκρίσεις μεταξύ Βρυξελλών και τόπου εργασίας, αλλά θα μπορούσε να προβλεφθεί ώστε να λαμβάνει επίσης υπόψη τις «δαπάνες εκτός περιοχής». Αναμένεται ότι οι τρέχουσες πειραματικές εργασίες της Eurostat σχετικά με τις «δαπάνες εκτός περιοχής» θα ωριμάσουν τα επόμενα έτη ως στατιστικό μέτρο και θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε εξέλιξη της εφαρμοζόμενης στατιστικής μεθοδολογίας, εν αναμονή συμφωνίας μεταξύ των στατιστικολόγων στο πλαίσιο της ομάδας εργασίας για τα άρθρα 64 και 65 του ΚΥΚ. Ορισμένες από αυτές τις αλλαγές θα μπορούσαν, ωστόσο, να εφαρμοστούν δυνάμει του τρέχοντος θεσμικού πλαισίου.

4.2.3. Κόστος διαβίωσης στο Λουξεμβούργο

Με την ευκαιρία της τελευταίας μεταρρύθμισης του ΚΥΚ το 2014, οι συννομοθέτες διατήρησαν την καθιερωμένη νομοθετική λύση, ήτοι ότι δεν εφαρμόζεται διορθωτικός συντελεστής στις αποδοχές του προσωπικού στις Βρυξέλλες και το Λουξεμβούργο, δεδομένου του ειδικού ρόλου αυτών των τόπων υπηρεσίας ως σημείων αναφοράς λόγω του γεγονότος ότι είναι οι κύριες και αρχικές έδρες των περισσότερων ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων. Παράλληλα, οι συννομοθέτες αποφάσισαν να λαμβάνεται δεόντως υπόψη ο πληθωρισμός στο Λουξεμβούργο μέσω της δημιουργίας του κοινού δείκτη.

Η απουσία διορθωτικού συντελεστή στο Λουξεμβούργο βάσει του ΚΥΚ αμφισβητείται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και ορισμένους εκπροσώπους του προσωπικού. Στο πλαίσιο αυτό, σε συνέχεια της ενδιάμεσης έκθεσης της Επιτροπής σχετικά με το παράρτημα XI[31], το εν λόγω θεσμικό όργανο ανέθεσε την εκπόνηση μελέτης σχετικά με το κόστος ζωής στο Λουξεμβούργο προκειμένου να αξιολογηθεί αν η νομοθετική λύση που προβλέπεται στον ΚΥΚ εξακολουθεί να είναι κατάλληλη για τον επιδιωκόμενο σκοπό. Η Επιτροπή ανέθεσε στην AIRINC την εκπόνηση της μελέτης.

Σύμφωνα με την AIRINC, η στέγαση στην πόλη του Λουξεμβούργου το 2019 κόστιζε περίπου 53 % περισσότερο απ᾽ ό,τι στις Βρυξέλλες. Τα ενοίκια είναι ο κύριος παράγοντας που συμβάλλει στην επιδείνωση της αγοραστικής δύναμης των υπαλλήλων που εργάζονται και διαμένουν στο Λουξεμβούργο σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που εργάζονται και διαμένουν στις Βρυξέλλες.

Ωστόσο, η AIRNC κατέληξε στο συμπέρασμα ότι στο Λουξεμβούργο οι συνθήκες είναι ιδιαίτερες, καθώς χιλιάδες υπάλληλοι των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων διαμένουν σε παραμεθόριες περιοχές, όπου το κόστος ζωής είναι σημαντικά χαμηλότερο απ᾽ ό,τι στις Βρυξέλλες. Οι εν λόγω υπάλληλοι δεν διαμένουν εντούτοις σε μεγαλύτερη απόσταση απ᾽ ό,τι θα ήταν σκόπιμο για την ορθή άσκηση των καθηκόντων τους[32]. Λόγω αυτής της γεωγραφικής ιδιαιτερότητας του Λουξεμβούργου, η θέσπιση διορθωτικού συντελεστή που υπολογίζεται με βάση τις δαπάνες που παρατηρούνται στο Λουξεμβούργο ενδέχεται να μην λαμβάνει πλήρως υπόψη τις ιδιαιτερότητες του Λουξεμβούργου ως τόπου υπηρεσίας στην ΕΕ[33].

Επιπλέον, μεταξύ των 80 τομέων που χρησιμοποιεί η Eurostat για τη σύγκριση των διαφορών μεταξύ των τόπων υπηρεσίας, η στέγαση είναι ο κύριος τομέας όπου το κόστος διαβίωσης στο Λουξεμβούργο είναι προδήλως υψηλότερο από εκείνο των Βρυξελλών[34].

Επιπλέον, ορισμένοι υπάλληλοι μπορεί να έχουν αγοράσει τις κατοικίες τους σε χρονική στιγμή κατά την οποία το κόστος στέγασης ήταν χαμηλότερο ή παρόμοιο στο Λουξεμβούργο σε σύγκριση με τις Βρυξέλλες και ενδέχεται να έχουν δει μεταβολή της τιμής των

---

31 COM(2018) 830.

32 Η απαίτηση αυτή προβλέπεται στο άρθρο 20 του ΚΥΚ.

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 Καθώς η ΕΕ αρχίζει να εξέρχεται από μια μακρά περίοδο ιστορικά χαμηλού πληθωρισμού και οι οικονομίες του Λουξεμβούργου και του Βελγίου εξακολουθούν να εξελίσσονται, φαίνεται ότι αρχίζουν να εμφανίζονται διαφορές για ορισμένα άλλα αγαθά και υπηρεσίες, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση, τα είδη επίπλωσης, τα αλκοολούχα ποτά και ο καπνός.

περιουσιακών στοιχείων, η οποία τους διαφοροποιεί από τους νεοαφιχθέντες/υφιστάμενους υπαλλήλους που δεν ήταν προηγουμένως ιδιοκτήτες ακινήτων[35].

Ως εκ τούτου, θεωρείται ότι η θέσπιση διορθωτικού συντελεστή στο παρόν στάδιο ενδέχεται να μη συμβάλει στη διασφάλιση της ισότητας της αγοραστικής δύναμης μεταξύ των υπαλλήλων της ΕΕ. Επιπλέον, η θέσπιση διορθωτικού συντελεστή αποκλειστικά βάσει αποκλίνοντος επιπέδου τιμών ή αποκλίνουσας τάσης για μία μόνο συνιστώσα ενδέχεται να εισαγάγει στοιχείο αστάθειας, εάν το επίπεδο ή η τάση των τιμών της συγκεκριμένης συνιστώσας παύσει να αποκλίνει στο μέλλον.

Στο πλαίσιο αυτό, από κοινού με άλλα ενδιαφερόμενα θεσμικά όργανα, η Επιτροπή αξιολογεί μέτρα που καθιστούν δυνατή την αποτελεσματική αντιμετώπιση του υψηλού κόστους στέγασης, στο οποίο εκτίθεται μέρος του προσωπικού που διαμένει στο Λουξεμβούργο. Τα μέτρα αυτά θα επιτρέψουν την αντιμετώπιση των ιδιαιτεροτήτων του Λουξεμβούργου και ιδίως της κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ που εργάζονται στο Λουξεμβούργο αλλά διαμένουν σε γειτονικές χώρες.

Μια ομάδα εργασίας αποτελούμενη από εκπροσώπους των διοικήσεων των θεσμικών οργάνων της ΕΕ μαζί με προσωπικό στο Λουξεμβούργο συζητά επί του παρόντος τις δυνατότητες αντιμετώπισης των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι πλέον ευάλωτοι υπάλληλοι που τοποθετούνται και διαμένουν στο Λουξεμβούργο[36].

Παράλληλα, η Επιτροπή εξετάζει τις μεθοδολογικές εξελίξεις σχετικά με τις «δαπάνες εκτός περιοχής», οι οποίες θα μπορούσαν να χρησιμεύσουν ως πρόσθετο στοιχείο στη συζήτηση σχετικά με τη θέσπιση διορθωτικού συντελεστή για το Λουξεμβούργο.

Η αξιολόγηση των επιπτώσεων του στοχευμένου κοινωνικού μέτρου στην ελκυστικότητα του Λουξεμβούργου ως τόπου υπηρεσίας, σε συνδυασμό με τη στατιστική εργασία σχετικά με τις «δαπάνες εκτός περιοχής», θα πρέπει να αποτελέσει μέρος της συζήτησης σχετικά με την ευκαιρία να προβλεφθεί οποιαδήποτε εξέλιξη στο ισχύον νομικό πλαίσιο με σκοπό την ενίσχυση της ισότητας της αγοραστικής δύναμης μεταξύ του προσωπικού της ΕΕ.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το άρθρο 15 παράγραφος 3 του παραρτήματος XI του ΚΥΚ προβλέπει τη συνέχιση της εφαρμογής της μεθόδου και του άρθρου 66α του ΚΥΚ μετά το 2023, εφόσον το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο δεν εκδώσουν κανονισμό βάσει πρότασης της Επιτροπής.

Από το 2014, η Επιτροπή διαπίστωσε ότι υπάρχει άνιση ελκυστικότητα μεταξύ των υποψηφίων στους γενικούς διαγωνισμούς της EPSO, με αποτέλεσμα να παρατηρούνται γεωγραφικές ανισορροπίες μεταξύ των υπαλλήλων της Επιτροπής. Κατά την ίδια περίοδο, η εξέλιξη των αποδοχών του προσωπικού της ΕΕ (+ 3,4) έφθασε μόνο το ήμισυ της μεταβολής της αγοραστικής δύναμης των μισθών στις εθνικές δημόσιες υπηρεσίες των κεντρικών διοικήσεων (+ 6,5).

---

[35] Αυτό μπορεί να ισχύει σε άλλους τόπους εργασίας, αλλά σε πολύ πιο περιορισμένο βαθμό λόγω της εναλλαγής των προσλήψεων.

[36] Θα μπορούσε να θεσπιστεί κοινωνικό μέτρο σύμφωνα με το άρθρο 1 στοιχείο ε) του ΚΥΚ, το οποίο θα περιορίζεται στους υπαλλήλους με τους χαμηλότερους βαθμούς, λαμβανομένης δεόντως υπόψη της ατομικής τους κατάστασης.

Ταυτόχρονα, η αυτόματη μέθοδος που προβλέπεται στο παράρτημα XI του ΚΥΚ:

- παραμέρισε τις διοργανικές εντάσεις και τις δικαστικές υποθέσεις που είναι γνωστές από το παρελθόν, παραμένοντας ταυτόχρονα υπό τον συνεχή έλεγχο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου μέσω των ετήσιων εκθέσεων που υποβάλλει η Επιτροπή,

- απέδειξε την αποτελεσματικότητά της, μεταξύ άλλων το 2020, όταν η αυτόματη εφαρμογή της ρήτρας εξαίρεσης περιόρισε τις μισθολογικές αυξήσεις σε περίοδο οικονομικής ύφεσης και δημιούργησε καθαρές εξοικονομήσεις για τον προϋπολογισμό της ΕΕ,

- είχε ως αποτέλεσμα μέτριες μισθολογικές αυξήσεις και απέτρεψε —από το 2015—την περαιτέρω απώλεια αγοραστικής δύναμης για το προσωπικό της ΕΕ, διασφαλίζοντας σωρευτική ετήσια επικαιροποίηση (114.3) που προσεγγίζει τον σωρευτικό ετήσιο πληθωρισμό που μετράται με τον κοινό δείκτη στις Βρυξέλλες και το Λουξεμβούργο (110.6),

- είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση της αγοραστικής δύναμης του προσωπικού της ΕΕ κατά 0,2 % το 2021,

- διασφάλισε τη συνεχή συνεισφορά του προσωπικού της ΕΕ στην εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών της Ένωσης με την εκ νέου επιβολή εισφοράς αλληλεγγύης με αυξημένο συντελεστή,

- υποβλήθηκε επιτυχώς σε νομικό έλεγχο ενώπιον των Ευρωπαϊκών Δικαστηρίων στις λίγες μεμονωμένες υποθέσεις που κινήθηκαν εναντίον της και απέτρεψε κοινωνικές εντάσεις, καθώς κατά την εν λόγω περίοδο δεν πραγματοποιήθηκαν σημαντικές απεργίες στα θεσμικά όργανα.

Ως εκ τούτου, στο παρόν στάδιο, η Επιτροπή θεωρεί αναγκαίο να αξιολογήσει περαιτέρω πιθανές μεθοδολογικές βελτιώσεις στο σύστημα διορθωτικών συντελεστών, καθώς και να αξιολογήσει τη δυνατότητα διεύρυνσης του δείγματος των κρατών μελών που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό του ΣΕΔ, πριν υποβάλει πρόταση τροποποίησης του παραρτήματος XI του ΚΥΚ.

Κατά συνέπεια, σύμφωνα με το άρθρο 15 παράγραφος 3 του παραρτήματος XI του ΚΥΚ, η Επιτροπή θα βασιστεί στην προσωρινή εφαρμογή της τρέχουσας μεθόδου μετά το 2023, διασφαλίζοντας παράλληλα τη συνεχή ετήσια υποβολή εκθέσεων στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με τα στοιχεία που αφορούν τις δημοσιονομικές επιπτώσεις των αποδοχών και των συντάξεων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1: Μη γλωσσικοί διαγωνισμοί της EPSO βαθμού AD (όλα τα προφίλ) ανά έτος δημοσίευσης

AD	ζητηθέντες επιτυχόντες	προσφερθέντες επιτυχόντες	Κάλυψη αναγκών
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 %

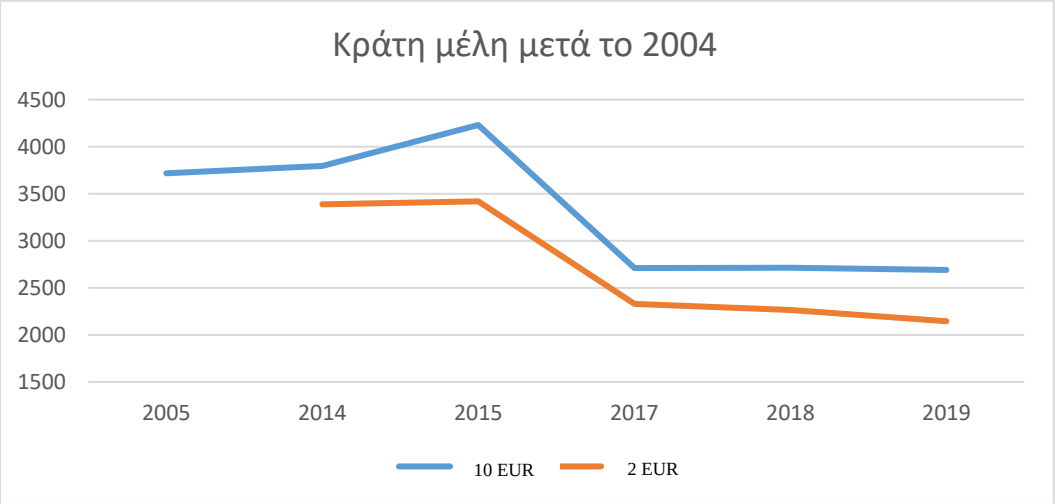
Παράρτημα 2: Αριθμός συμμετεχόντων σε γενικούς διαγωνισμούς επιπέδου AD (Πηγή: EPSO)

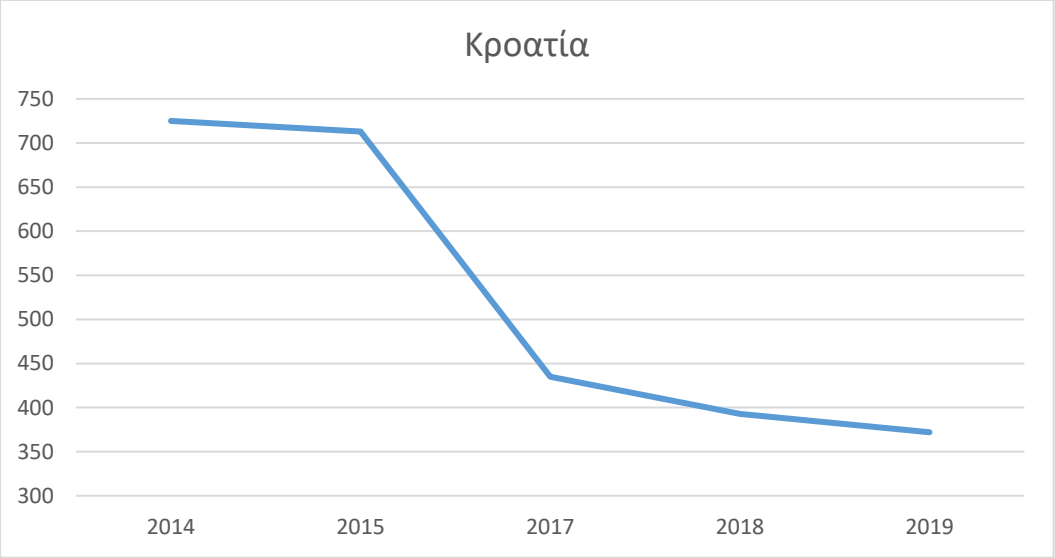
	1998	Σεπτέμβριος 2005	*Μάρτιος 2010*	Μάρτιος 2014	Μάρτιος 2015	Μάρτιος 2017	Μάρτιος 2018	Μάρτιος 2019	Μ.ό. 2017-19 έναντι μ.ό. 1998-05	Μ.ό. 2014-15 έναντι μ.ό. 1998-05	Μ.ό. 2017-19 έναντι μ.ό. 2014-15
AT	755	1162	*259*	397	453	376	471	373	**– 58 %**	**– 56 %**	**– 4 %**
BE	2735	3905	*1745*	2036	2111	1635	1537	1423	**– 54 %**	**– 38 %**	**– 26 %**
DK	531	1179	*130*	273	233	153	161	169	**– 81 %**	**– 70 %**	**– 36 %**
FI	795	538	*298*	258	265	304	223	330	**– 57 %**	**– 61 %**	**9 %**
FR	3647	4745	*1696*	2015	2176	1668	1643	1623	**– 61 %**	**– 50 %**	**– 22 %**
DE	2836	3573	*1418*	1947	2115	1473	1521	1464	**– 54 %**	**– 37 %**	**– 27 %**
EL	1075	873	*1381*	1812	2146	2533	2164	1844	**124 %**	**103 %**	**10 %**
IE	425	279	*153*	182	172	167	176	191	**– 49 %**	**– 50 %**	**1 %**
IT	8918	7212	*3676*	4608	6982	5071	4712	5331	**– 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	1098	1746	*556*	1083	1133	736	629	595	**– 54 %**	**– 22 %**	**– 41 %**
ES	4335	3397	*1786*	3602	3818	3108	3050	3356	**– 18 %**	**– 4 %**	**– 15 %**
SE	1314	943	*276*	248	253	221	208	211	**– 81 %**	**– 78 %**	**– 15 %**
14 EUR	**29232**	**30394**	***13659***	**19087**	**22457**	**18103**	**17191**	**17599**	**– 41 %**	**– 30 %**	**– 15 %**
CY		189	*84*	117	157	123	143	143			**0 %**
CZ		420	*319*	283	348	214	235	404			**– 10 %**
EST		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		1097	*1086*	1146	1300	855	838	778			**– 33 %**
SK		378	*454*	370	391	259	243	274			**– 32 %**
SI		201	*209*	237	318	201	196	162			**– 33 %**
10 EUR	**29232**	**3718**	***3637***	**3795**	**4231**	**2710**	**2715**	**2691**			**– 33 %**
BG			*1078*	1065	1142	773	734	656			**– 35 %**
RO			*2332*	2323	2278	1558	1530	1490			**– 34 %**
2 EUR			***3410***	**3388**	**3420**	**2331**	**2264**	**2146**			**– 34 %**
HR				725	713	435	393	372			**– 44 %**

Ο διαγωνισμός του Μαρτίου 2010 επηρεάστηκε από ειδικές περιστάσεις και διεξήχθη μόλις το 2013. Ως εκ τούτου, δεν λαμβάνεται υπόψη για σκοπούς σύγκρισης.

Παράρτημα 3: Αριθμός συμμετεχόντων σε γενικούς διαγωνισμούς επιπέδου διοικητικού υπαλλήλου (ανά ομάδα)







Παράρτημα 4: Αιτήσεις συμμετοχής σε διαγωνισμούς της ΕΕ ανά εθνικότητα

Διαγωνισμοί από το 2013 έως το 2019	Αιτήσεις (αριθμός)	Αιτήσεις ανά εκατ. κατοίκους	Αιτήσεις (ποσοστό)	Πληθυσμός (ποσοστό)	Κατευθυντήρια τιμή	Αιτήσεις έναντι πληθυσμού	Αιτήσεις έναντι κατευθυντήριας τιμής
EL	19847	1851	8,7 %	2,4 %	3,1 %	362 %	281 %
CY	1278	1459	0,6 %	0,2 %	0,8 %	286 %	72 %
BE	16314	1423	7,1 %	2,6 %	3,1 %	279 %	229 %
MT	676	1370	0,3 %	0,1 %	0,6 %	268 %	46 %
BG	8722	1246	3,8 %	1,6 %	2,4 %	244 %	158 %
LT	3235	1158	1,4 %	0,6 %	1,5 %	227 %	95 %
HR	4185	1027	1,8 %	0,9 %	1,6 %	201 %	116 %
EST	1304	984	0,6 %	0,3 %	0,8 %	193 %	71 %
RO	18236	940	8,0 %	4,3 %	4,5 %	184 %	177 %
SI	1927	926	0,8 %	0,5 %	1,0 %	181 %	88 %
LU	524	856	0,2 %	0,1 %	0,8 %	168 %	31 %
LV	1577	821	0,7 %	0,4 %	1,0 %	161 %	72 %
PT	8397	817	3,7 %	2,3 %	3,1 %	160 %	120 %
IT	47460	777	20,8 %	13,6 %	11,2 %	152 %	186 %
ES	29352	625	12,8 %	10,5 %	8,9 %	122 %	144 %
SK	2963	544	1,3 %	1,2 %	1,8 %	106 %	73 %
HU	4862	498	2,1 %	2,2 %	3,0 %	97 %	71 %
FI	2402	436	1,1 %	1,2 %	1,8 %	85 %	59 %
AT	3296	373	1,4 %	2,0 %	2,6 %	73 %	56 %
IE	1656	338	0,7 %	1,1 %	1,6 %	66 %	45 %
FR	17009	254	7,4 %	15,0 %	11,6 %	50 %	64 %
DK	1459	252	0,6 %	1,3 %	1,8 %	49 %	36 %
NL	4338	249	1,9 %	3,9 %	3,9 %	49 %	49 %
CZ	2539	241	1,1 %	2,4 %	3,1 %	47 %	36 %
PL	9025	238	3,9 %	8,5 %	8,2 %	47 %	48 %
SE	1880	184	0,8 %	2,3 %	2,7 %	36 %	30 %
DE	14057	169	6,2 %	18,5 %	13,8 %	33 %	45 %

Παράρτημα 5: Συσχέτιση μεταξύ της ελκυστικότητας των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και των διαφόρων μακροοικονομικών και κοινωνικοοικονομικών παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών

Ο συντελεστής συσχέτισης αποτελεί δείκτη μέτρησης της γραμμικής συσχέτισης μεταξύ δύο συνόλων δεδομένων. Είναι ο λόγος μεταξύ της συνδιακύμανσης δύο μεταβλητών και του γινομένου των τυπικών τους αποκλίσεων· επομένως, πρόκειται ουσιαστικά για κανονικοποιημένη μέτρηση της συνδιακύμανσης, έτσι ώστε το αποτέλεσμα να έχει πάντοτε τιμή μεταξύ -1 και 1. Οποιαδήποτε τιμή μεταξύ -0,7 και -1 ή μεταξύ 0,7 και 1 θεωρείται —στο πλαίσιο της παρούσας έκθεσης— ως ένδειξη ισχυρής συσχέτισης.

Μεταξύ των κρατών μελών που συμπεριλήφθηκαν στην ανάλυση, ορισμένα αποκλείστηκαν, καθώς η συμπερίληψή τους θα έθετε σε κίνδυνο τη στατιστική αρτιότητα των συσχετίσεων για τους ακόλουθους λόγους. Το Βέλγιο αποκλείστηκε επειδή η υπερεκπροσώπηση των Βέλγων πολιτών μεταξύ των υποψηφίων της EPSO συνδέεται με το καθεστώς των Βρυξελλών ως έδρας διαφόρων θεσμικών οργάνων της ΕΕ. Η Κύπρος, το Λουξεμβούργο και η Μάλτα αποκλείστηκαν επειδή η ανάλυση του ποσοστού των υποψηφίων σε διαγωνισμούς της ΕΕ σε σύγκριση με τον εθνικό πληθυσμό δεν είναι στατιστικά ορθή, δεδομένου του μικρού μεγέθους του πληθυσμού τους. Η Ουγγαρία, η Σλοβακία και η Φινλανδία αποκλείστηκαν καθώς το επίπεδο συμμετοχής τους (συγκριτικό επίπεδο συμμετοχής με το ποσοστό του πληθυσμού της ΕΕ) κυμαίνεται μεταξύ 80 % και 120 % σε διάστημα επτά ετών και, ως εκ τούτου, προσεγγίζει τον στόχο.

Παράρτημα 5.1: Συσχέτιση μεταξύ των καθαρών αποδοχών και του επιπέδου συμμετοχής στους διαγωνισμούς της ΕΕ — βάση δεδομένων της Eurostat

Οι ετήσιες καθαρές αποδοχές στα κράτη μέλη προέρχονται από τη βάση δεδομένων της Eurostat και αντιστοιχούν στις ακαθάριστες αποδοχές από τις οποίες αφαιρούνται οι φόροι εισοδήματος και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και στις οποίες προστίθενται τα οικογενειακά επιδόματα. Η ανάλυση εξετάζει τις ετήσιες καθαρές αποδοχές το 2019 στα κράτη μέλη. Τα καθαρά έσοδα υπολογίζονται από τέσσερις έρευνες που διενεργήθηκαν τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Για να εξαλειφθούν οι επιπτώσεις των διαφορών στα επίπεδα τιμών μεταξύ των κρατών μελών, χρησιμοποιήθηκαν οι ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης για την έκφραση των αποδοχών σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, σύμφωνα με την τυποποιημένη μεθοδολογία της Eurostat. Δεδομένου ότι τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα προσπαθούν να προσελκύσουν τόσο άγαμους υποψηφίους όσο και υποψηφίους με οικογένειες, εξετάστηκαν δύο διαφορετικά σύνολα δεδομένων που αντικατοπτρίζουν δύο διαφορετικές καταστάσεις. Πρώτον, άγαμο άτομο χωρίς τέκνα που αμείβεται με το 167 % του μέσου εργαζομένου και, δεύτερον, ζευγάρι με δύο μισθούς και δύο τέκνα, και οι δύο εκ των οποίων αμείβονται με το 100 % των αποδοχών του μέσου εργαζομένου.

Κράτη μέλη	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EST**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Ποσοστό υποψηφίων έναντι ποσοστού πληθυσμού	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Υποεκπροσώπηση = -1 **Υπερεκπροσώπηση = 1**	1	– 1	– 1	– 1	1	– 1	1	1	– 1	1	1	1	1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1
Καθαρές αποδοχές το 2019 για άγαμο άτομο χωρίς τέκνα που αμείβεται με το 167 % του μέσου εισοδήματος (σε ΜΑΔ). 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
Συσχέτιση	– 0,76																			
Καθαρές αποδοχές το 2019 για ζευγάρι με δύο τέκνα, και οι δύο εκ των οποίων αμείβονται με το 100 % του μέσου εισοδήματος (σε ΜΑΔ). 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
Συσχέτιση	– 0,76																			

Παράρτημα 5.2: Συσχέτιση μεταξύ των καθαρών αποδοχών στα κράτη μέλη με τους υψηλότερους και τους χαμηλότερους μισθούς και του επιπέδου συμμετοχής στους διαγωνισμούς της ΕΕ — βάση δεδομένων της Eurostat

Όταν η ανάλυση περιοριστεί στα κράτη μέλη με τους υψηλότερους και τους χαμηλότερους μισθούς, το επίπεδο συμμετοχής στους διαγωνισμούς της ΕΕ και το επίπεδο των καθαρών αποδοχών συνδέονται σχεδόν απόλυτα. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τη Βουλγαρία, τη Δανία, τη Γερμανία, την Ιρλανδία, τη Γαλλία, την Κροατία, τη Λετονία, τη Λιθουανία, τις Κάτω Χώρες, την Αυστρία, την Πορτογαλία, τη Ρουμανία, τη Σλοβενία και τη Σουηδία. Ωστόσο, για τα κράτη μέλη με μεσαία επίπεδα αποδοχών, τα αποτελέσματα είναι πιο διαφοροποιημένα και απαιτούν να ληφθούν υπόψη και άλλοι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες.

Κράτη μέλη	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Ποσοστό υποψηφίων έναντι ποσοστού πληθυσμού	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Υποεκπροσώπηση = -1 **Υπερεκπροσώπηση = 1**	1	– 1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1	– 1	1	1	1	– 1
Καθαρές αποδοχές το 2019 για άγαμο άτομο χωρίς τέκνα που αμείβεται με το 167 % του μέσου εισοδήματος (σε ΜΑΔ). BG = 1	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
Συσχέτιση	– 0,96													
Καθαρές αποδοχές το 2019 για ζευγάρι με δύο τέκνα, και οι δύο εκ των οποίων αμείβονται με το 100 % του μέσου εισοδήματος (σε ΜΑΔ). 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
Συσχέτιση	– 0,96													

Παράρτημα 5.3: Συσχέτιση μεταξύ των επιπέδων ανεργίας και του επιπέδου συμμετοχής στους διαγωνισμούς της ΕΕ — βάση δεδομένων της Eurostat

Στο παρόν παράρτημα αξιολογείται αν η οικονομική κατάσταση στα κράτη μέλη καθορίζει, σε κάποιο βαθμό, την προθυμία εργασίας σε μια ξένη χώρα και για τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα. Ένας μακροοικονομικός δείκτης που θα μπορούσε να επηρεάσει την επιλογή αυτή είναι το ποσοστό ανεργίας, που επίσης παρέχεται από την Eurostat. Προκειμένου να υπάρχει αντιστοιχία με τα δημογραφικά στοιχεία των υποψηφίων της EPSO, στην ανάλυση ενσωματώθηκαν μόνο οι άνεργοι ηλικίας μεταξύ 25 και 49 ετών κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2019.

Κράτη μέλη	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EST**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Ποσοστό υποψηφίων έναντι ποσοστού πληθυσμού	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Υποεκπροσώπηση = -1 **Υπερεκπροσώπηση = 1**	1	– 1	– 1	– 1	1	– 1	1	1	– 1	1	1	1	1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1
Επίπεδο ανεργίας	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 %
Συσχέτιση	0,43																			

Παράρτημα 5.4: Συσχέτιση μεταξύ της αντίληψης για την κατάσταση της απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο και του επιπέδου συμμετοχής στους διαγωνισμούς της ΕΕ — Ευρωβαρόμετρο 2019

Από τις περισσότερες από 200 ερωτήσεις του Ευρωβαρόμετρου[37], μία αφορά την κρίση των πολιτών σχετικά με την κατάσταση της απασχόλησης στη χώρα τους.

Κράτη μέλη	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EST**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Ποσοστό υποψηφίων έναντι ποσοστού πληθυσμού	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Υποεκπροσώπηση = -1	1	– 1	– 1	– 1	1	– 1	1	1	– 1	1	1	1	1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1

[37] Το Ευρωβαρόμετρο είναι ένα σύνολο ερευνών που χρησιμοποιούνται από τα θεσμικά όργανα της ΕΕ για την παρακολούθηση της κοινής γνώμης σχετικά με διάφορα θέματα. Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, τα στοιχεία προέρχονται από το τακτικό Ευρωβαρόμετρο 92 που διενεργήθηκε σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ στο τέλος του 2019.

Υπερεκπροσώπηση = 1																			
Ποσοστό του πληθυσμού που θεωρεί ότι η κατάσταση της απασχόλησης στη χώρα του είναι καλή	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Συσχέτιση	– 0,73																		

Παράρτημα 5.5: Συσχέτιση μεταξύ της αντίληψης για την ΕΕ και του επιπέδου συμμετοχής στους διαγωνισμούς της ΕΕ — Ευρωβαρόμετρο 2019

Πολλές ερωτήσεις του Ευρωβαρόμετρου αφορούν την εικόνα που έχουν οι πολίτες για την Ευρωπαϊκή Ένωση στο σύνολό της και για τα θεσμικά όργανα της ΕΕ ειδικότερα. Παρόλο που οι υποψήφιοι της EPSO ενδέχεται να μην είναι κατ' ανάγκη αντιπροσωπευτικοί των πολιτών της ΕΕ (ιδίως όσον αφορά τις ηλικιακές ομάδες), μπορεί να θεωρηθεί ότι οι πολίτες των κρατών μελών που συμμετέχουν περισσότερο στο ευρωπαϊκό εγχείρημα είναι εκείνοι που είναι πιθανότερο να υποβάλουν αίτηση στους διαγωνισμούς της ΕΕ.

Κράτη μέλη	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EST**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Ποσοστό υποψηφίων έναντι ποσοστού πληθυσμού	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Υποεκπροσώπηση = -1 **Υπερεκπροσώπηση = 1**	1	– 1	– 1	– 1	1	– 1	1	1	– 1	1	1	1	1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1
Ποσοστό του πληθυσμού που έχει θετική εικόνα για την ΕΕ	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Συσχέτιση	– 0,04																			

Παράρτημα 5.6: Συσχέτιση μεταξύ των προσωπικών οικονομικών προοπτικών και του επιπέδου συμμετοχής στους διαγωνισμούς της ΕΕ — Ευρωβαρόμετρο 2019

Στο Ευρωβαρόμετρο, οι πολίτες καλούνται να αναφέρουν τις προσδοκίες τους σχετικά με την οικονομική κατάσταση του νοικοκυριού τους κατά το επόμενο έτος. Οι προσδοκίες σχετικά με την προσωπική οικονομική κατάσταση εξαρτώνται από τις παγκόσμιες προοπτικές απασχόλησης, καθώς και από προσωπικές παραμέτρους όσον αφορά το αναμενόμενο μισθολογικό επίπεδο, τη σταθερότητα της απασχόλησης κ.λπ.

Κράτη μέλη	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EST**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Ποσοστό υποψηφίων έναντι ποσοστού πληθυσμού	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Υποεκπροσώπηση = -1 **Υπερεκπροσώπηση = 1**	1	– 1	– 1	– 1	1	– 1	1	1	– 1	1	1	1	1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1
Ποσοστό του πληθυσμού που πιστεύει ότι η οικονομική του κατάσταση θα βελτιωθεί κατά τους επόμενους 12 μήνες	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Συσχέτιση	– 0,56																			

Παράρτημα 5.7: Συσχέτιση μεταξύ του δείκτη καλύτερης ζωής του ΟΟΣΑ και του επιπέδου συμμετοχής στους διαγωνισμούς της ΕΕ — ΟΟΣΑ

Ο «δείκτης καλύτερης ζωής» του ΟΟΣΑ είναι ένα σύνολο στατιστικών που αποσκοπούν στη σύγκριση της ευημερίας μεταξύ των χωρών. Η ευημερία περιλαμβάνει τις υλικές συνθήκες διαβίωσης, τις συνθήκες στέγασης, την απασχόληση, την εκπαίδευση κ.λπ. Για λόγους συγκρισιμότητας, ο δείκτης που επιλέγεται στο πλαίσιο της μελέτης είναι η συνολική ικανοποίηση από τη ζωή.

Κράτη μέλη	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EST**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Ποσοστό υποψηφίων έναντι ποσοστού πληθυσμού	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Υποεκπροσώπηση = -1 **Υπερεκπροσώπηση = 1**	1	– 1	– 1	– 1	1	– 1	1	1	– 1	1	1	1	1	– 1	– 1	– 1	1	1	1	– 1
Δείκτης καλύτερης ζωής του ΟΟΣΑ		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
Συσχέτιση	– 0,84																			

Παράρτημα 6: Εξέλιξη του δείγματος των κρατών μελών και αντίστοιχη βαρύτητά τους (2014 = 100)

	BE	**DE**	**ES**	**FR**	**IT**	**LU**	**NL**	**AT**	**PL**	**SE**	**UK**	**EE 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**

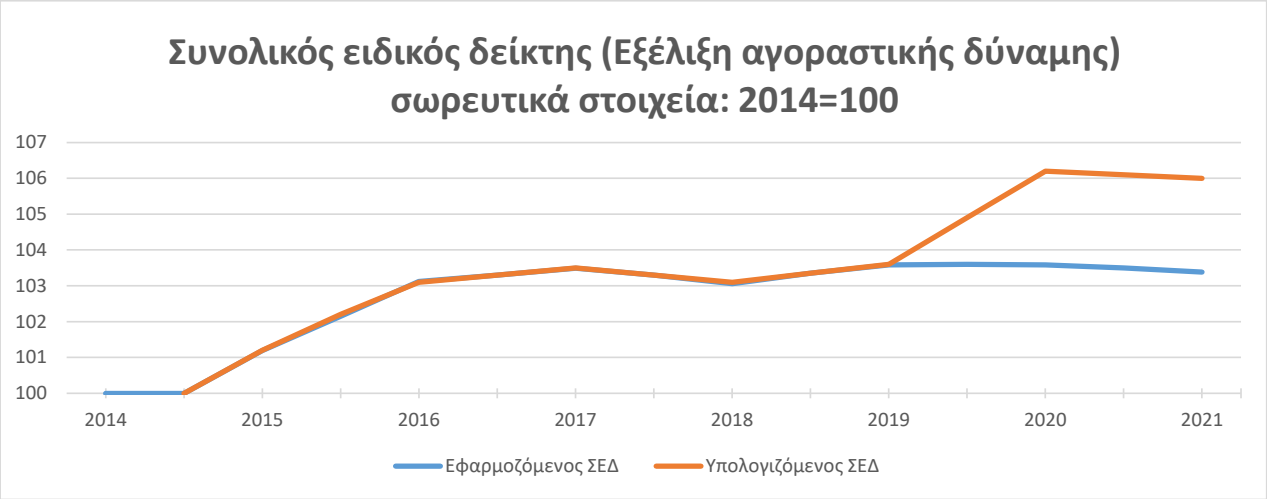
Παράρτημα 7: Ετήσιοι ειδικοί δείκτες των κρατών μελών του δείγματος (2014 = 100)

	[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**	**:**
απλός μέσος όρος	**100,3**	**101,4**	**101,1**	**99,7**	**100,7**	**100,2**	**101,3**	**101,3**	**102,8**	**101,1**	**100,4**

Παράρτημα 8: Σωρευτικοί ετήσιοι ειδικοί δείκτες των κρατών μελών του δείγματος (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**	**:**

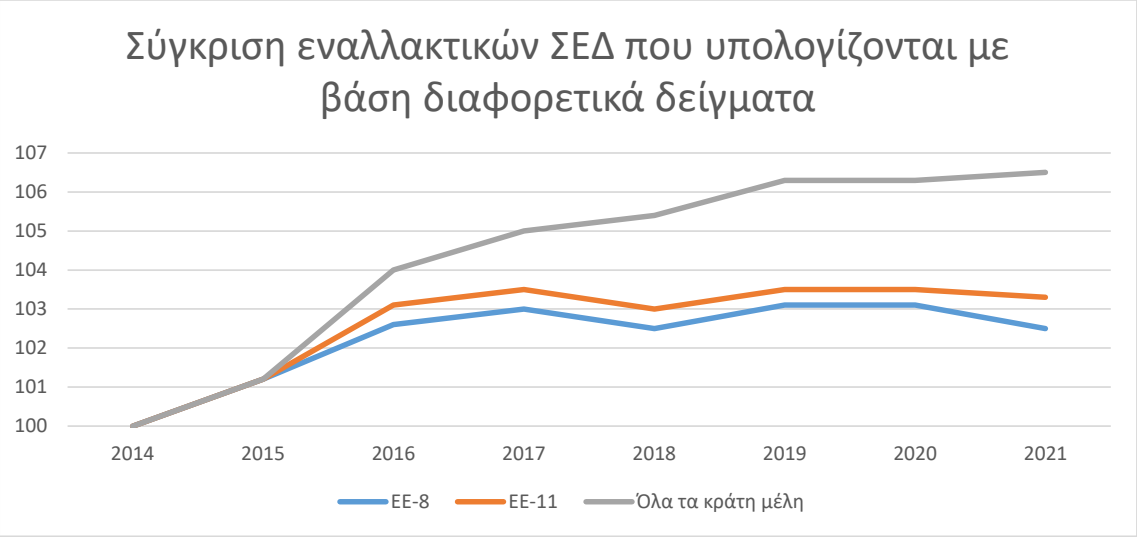
Παράρτημα 9: Υπολογιζόμενος και εφαρμοζόμενος συνολικός ειδικός δείκτης



Παράρτημα 10: Συνολικός ειδικός δείκτης, κοινός δείκτης και ετήσια επικαιροποίηση (2014 = 100)

	ΣΕΔ	Σωρευτικός 2014 = 100	Κοινός δείκτης	Σωρευτικός 2014 = 100	Ετήσια επικαιροποίηση	Σωρευτικός 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

Παράρτημα 11: Σύγκριση εναλλακτικών ΣΕΔ που υπολογίζονται με βάση διαφορετικά δείγματα



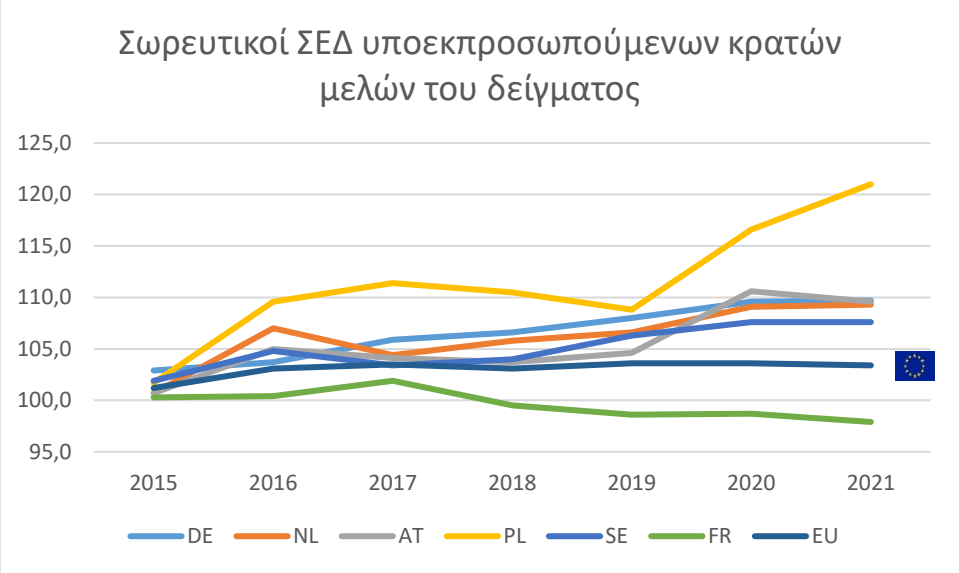
Παράρτημα 12: Ετήσιοι ειδικοί δείκτες όλων των κρατών μελών (2014 = 100)

	[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	:

Παράρτημα 13: Σωρευτικοί ετήσιοι ειδικοί δείκτες όλων των κρατών μελών (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	:

Παράρτημα 14: Σωρευτικοί ειδικοί δείκτες των κρατών μελών του δείγματος και των οποίων η συμμετοχή στους διαγωνισμούς της ΕΕ είναι χαμηλή



Παράρτημα 15: Έσοδα από την εισφορά αλληλεγγύης από το 2012 έως το 2022

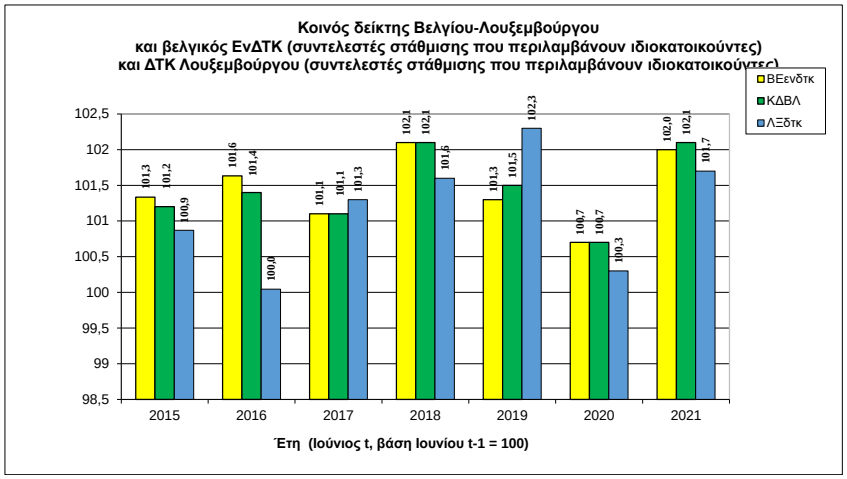


Commission européenne/Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË - Τηλ. +32 22991111
Γραφείο: L107 21/007 - Τηλ (απευθείας γραμμή) +32 229-90515

Commission européenne, 2920 Luxembourg, LUXEMBOURG - Τηλ. +352 43011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Παράρτημα 16: Κοινός δείκτης Βελγίου-Λουξεμβούργου, βελγικός ΕνΔΤΚ και ΔΤΚ Λουξεμβούργου



Παράρτημα 17: Εξέλιξη του κόστους ζωής στις Βρυξέλλες (διεθνής δείκτης Βρυξελλών)

Έτος	Μέτρηση αύξησης κόστους διαβίωσης στις Βρυξέλλες*. Ιούνιος t	
	Ιούνιος t-1 = 100	Σωρευτικός Ιούνιος 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**

Παράρτημα 18: Εξέλιξη των διορθωτικών συντελεστών

ΓΕΩ/ΧΡΟΝΟΣ	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
Καρλσρούη	93,8	92,8	95,0	93,8	93,0	94,6	96,7	96,5	98,0	96,9
Μόναχο	106,4	108,2	107,7	106,0	105,5	107,5	110	110,3	113,9	113,4
Βόννη	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
Βαρέζε	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		

Παράρτημα 19: Επιπτώσεις της διερευνητικής εκτός περιοχής εργασίας της ESTAT

	Τρέχοντες διορθωτικοί συντελεστές — Ιούλιος 2021	**Εκτιμώμενος διορθωτικός συντελεστής συμπεριλαμβανομένων των δαπανών εκτός περιοχής**	**Μεταβολή**
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 Καρλσρούη	96,9	96,8	– 0,1 %
DE Μόναχο	113,4	111,6	– 1,6 %
EST	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 Βαρέζε	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 %