EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 26.4.2022
COM(2022) 180 final

KOMISSION KERTOMUS EUROOPAN PARLAMENTILLE JA NEUVOSTOLLE

henkilöstösääntöjen liitteen XI ja 66 a artiklan soveltamisesta

KOMISSION KERTOMUS EUROOPAN PARLAMENTILLE JA NEUVOSTOLLE

henkilöstösääntöjen liitteen XI ja 66 a artiklan soveltamisesta

1. JOHDANTO

Henkilöstösääntöjen, sellaisina kuin ne ovat viimeksi muutettuina vuonna 2013[1], liitteessä XI olevan 15 artiklan 2 kohdan mukaisesti komissio toimittaa Euroopan parlamentille ja neuvostolle viimeistään 31. maaliskuuta 2022 kertomuksen, jossa arvioidaan kyseisen liitteen 2 artiklan mukaista selvitystä ja erityisesti sitä, vastaako unionin virkamiesten palkkojen ja eläkkeiden ostovoiman kehitys valtionhallinnon palveluksessa olevien kansallisten virkamiesten palkkojen ostovoiman kehitystä. Komissio tekee kertomuksensa perusteella tarvittaessa ehdotuksen henkilöstösääntöjen liitteen XI ja 66 a artiklan muuttamiseksi Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 336 artiklan nojalla.

Tällä kertomuksella pannaan edellä mainittu säännös täytäntöön arvioimalla EU:n toimielinten palvelukseen ottoa koskevien tarpeiden täyttymistä, kuvaamalla henkilöstösääntöjen liitteen XI mukaisten palkkojen ja eläkkeiden päivittämistä koskevien sääntöjen, jäljempänä ’menetelmä’, sekä 66 a artiklan mukaisen yhteisvastuumaksun täytäntöönpanoprosessia ja tuloksia vuosina 2014–2021.

2. EU:N TOIMIELINTEN PALVELUKSEEN OTTOA KOSKEVAT TARPEET

2.1. Lakisääteinen vaatimus palvelukseen ottoa koskevien tarpeiden selvittämisestä

Henkilöstösääntöjen liitteessä XI olevassa 2 artiklassa säädetään, että komissio selvittää säännöllisesti toimielinten palvelukseen ottoa koskevat tarpeet.

Toiminnallisesta näkökulmasta palvelukseen oton tavoitteena on täyttää EU:n toimielimissä avoimena olevat virat. Henkilöstösääntöjen 27 artiklassa ja muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 12 ja 82 artiklassa edellytetään kuitenkin toisaalta, että virkamiehet ja toimihenkilöt ovat mahdollisimman päteviä, tehokkaita ja ehdottoman luotettavia, ja toisaalta, että heidät otetaan palvelukseen EU:n jäsenvaltioiden kansalaisten keskuudesta maantieteellisesti mahdollisimman laajalta alueelta.

2.2. Havaintoja palvelukseen ottoa koskevista tarpeista

Euroopan unionin henkilöstövalintatoimiston, jäljempänä ’EPSO’, tehtävänä on valita virkamiehet, jotka edustavat suurinta osuutta EU:n henkilöstöstä. EU:n toimielimet ilmoittavat säännöllisesti palvelukseen ottoa koskevista tarpeistaan EPSOlle, joka laatii vuotuisen kilpailujen järjestämistä koskevan suunnitelman ja määrittelee valintamenetelmät ja -menettelyt, myös kunkin kilpailun arvostelua koskevat säännöt. Yhdessä palvelukseen oton yhteydessä tehtävien tarkastusten kanssa tämä takaa, että kaikki valitut täyttävät henkilöstösääntöjen 27 artiklan mukaisen pätevyyttä, tehokkuutta ja ehdotonta luotettavuutta koskevan vaatimuksen.

[1] Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU, Euratom) N:o 1023/2013, annettu 22 päivänä lokakuuta 2013.

2.2.1. EU:n kilpailuihin saatujen hakemusten väheneminen

Liitteessä 1 verrataan muiden kuin kielialan hallintovirkamiesten palvelukseen ottoa koskevia tarpeita EU:n toimielimissä (ilmaistuna haluttuna kilpailun läpäisseiden hakijoiden lukumääränä) kilpailujen todelliseen tulokseen. Vertailu osoittaa, että EPSO onnistui yleisesti ottaen valitsemaan pyydetyn määrän kilpailun läpäisseitä hakijoita.

Yleisvirkamieskilpailuissa hakijoiden lukumäärä kuitenkin väheni kaikissa jäsenvaltioiden ryhmissä (liite 2). Ennen vuotta 2004 EU:hun liittyneissä jäsenvaltioissa väheneminen alkoi henkilöstösääntöjen vuoden 2014 uudistuksen jälkeen, kun taas vuonna 2004 ja sen jälkeen liittyneissä jäsenvaltioissa väheneminen alkoi henkilöstösääntöjen vuoden 2014 uudistuksen jälkeen (liite 3).[2] Tämä vaikutti EU:n toimielinten kykyyn täyttää palvelukseen ottoa koskevat tarpeensa ja varmistaa palvelukseen oton maantieteellinen tasapaino.

2.2.2. Komission toteuttama käytännön ratkaisu erityisten palvelukseen ottoa koskevien tarpeiden täyttämiseksi

Komissio palkkasi palvelukseen ottoa koskevien tarpeidensa täyttämiseksi yhä enemmän väliaikaisia toimihenkilöitä vakinaisiin toimiin, joita tavallisesti hoitavat vakituiset virkamiehet. Väliaikaisten toimihenkilöiden kokonaismäärä kielipalvelujen ulkopuolella kasvoi komissiossa 461:stä vuonna 2013 (joista 118 hallintovirkamiestasolla) 1 672:een vuonna 2020 (joista 825 hallintovirkamiestasolla).

2.2.3. Maantieteellinen epätasapaino palvelukseen otossa

Komissiolla on ollut vaikeuksia ottaa henkilöstöä palvelukseen mahdollisimman laajalta maantieteelliseltä alueelta. Henkilöstösääntöjen 27 artiklan nojalla vuonna 2018 antamassaan kertomuksessa[3] komissio toi nimenomaisesti esiin houkuttelevuuden puutteen, joka näkyy alhaisena osallistumisena EU:n kilpailuihin, kun osallistumista verrataan kyseeseen tulevan väestön kokoon joissakin jäsenvaltioissa. Tämän seurauksena jotkin kansalaisuudet eivät ole riittävästi edustettuina EPSOn varallaololuetteloissa. Liitteessä 4 kuvaillaan, miten EU:n kilpailuihin tehdyt hakemukset ovat vuodesta 2018 lähtien olleet maantieteellisesti epätasapainossa[4], mikä on johtanut maantieteelliseen epätasapainoon palvelukseen otossa. Erityisesti nuorempien hallintovirkamiesten joukossa merkittävästi aliedustettujen kansalaisuuksien määrä on kasvanut kolmeentoista: Itävalta, Tšekki, Viro, Saksa, Tanska, Suomi, Kypros, Luxemburg, Malta, Alankomaat, Puola, Slovakia ja Ruotsi.[5]

---

[2] Vain Kreikan ja Kyproksen kansalaisten hakemusten määrä kasvoi tai pysyi ennallaan.

[3] Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle 15. kesäkuuta 2018, sellaisena kuin se on oikaistuna 24. elokuuta 2018, COM(2018) 377 final/2.

[4] Tässä kertomuksessa kutakin jäsenvaltiota koskeva osallistumisaste määritellään osuuden hakijoista ja osuuden EU:n väestöstä välisenä suhteena vuosina 2013–2019. Seitsemän vuoden jaksolla pyritään tasoittamaan tietoja, koska EU:n kilpailuja järjestetään epäsäännöllisesti. Lisäksi pandemian ja siitä näiden kilpailujen järjestämiselle aiheutuvien seurausten vuoksi vuosia 2020 ja 2021 pidetään poikkeavina, ja ne on siksi jätetty analyysin ulkopuolelle.

[5] Tilanne 31. joulukuuta 2021.

2.3. EU:n toimielinten houkuttelevuuden ja erilaisten makrotaloudellisten ja sosioekonomisten tekijöiden, myös palkan, välinen korrelaatio

Seuraavassa taulukossa on tietoa EU:n kilpailuihin osallistumisen asteesta kussakin jäsenvaltiossa vuosina 2013–2019. Analyysiin sisällytettiin kaikki jäsenvaltiot lukuun ottamatta Belgiaa, väkiluvultaan pienimpiä jäsenvaltioita ja niitä jäsenvaltioita, joissa osallistumisaste on vaihteluvälillä 80–120 prosenttia eli lähellä ihanteellista tavoiteosallistumista[6]. Analyysin ulkopuolelle jätettiin siis seuraavat jäsenvaltiot:

- Belgia, koska Belgian kansalaisten yliedustus EPSOn hakijoiden joukossa on yhteydessä Brysselin asemaan useiden EU:n toimielinten toimipaikkana[7]
- Kypros, Luxemburg ja Malta, koska niiden pienen väkiluvun vuoksi analyysi EU:n kilpailuihin osallistuvien hakijoiden osuudesta verrattuna kansalliseen väestöön ei ole tilastollisesti luotettava
- Unkari, Slovakia ja Suomi, koska niiden osallistumisaste (vertaamalla osallistumisastetta prosenttiosuuteen EU:n väestöstä) on 80–120 prosenttia seitsemän vuoden aikana mitattuna ja näin ollen lähellä tavoitetta.

Jäsen-valtio	Osallistumisaste suhteessa ihannetavoitteeseen (2013–2019)	
EL	362%	Yläpuolella
BG	244%	
LT	277%	
HR	201%	
EE	193%	
RO	184%	
SI	181%	
LV	161%	
PT	160%	
IT	152%	
ES	122%	
AT	73%	Alapuolella
IE	66%	
FR	50%	
DK	49%	
NL	49%	
CZ	47%	
PL	47%	
SE	36%	
DE	33%	
CY	286%	Jätetty ulkopuolelle
BE	279%	
MT	268%	
LU	168%	
SK	106%	
HU	97%	
FI	85%	

6 Koska tavoitetta (100 %:n osallistumisastetta) ei voida koskaan saavuttaa tilastollisista syistä, päätettiin analysoida vain jäsenvaltioita, joissa on selkeä epätasapaino. Rajaksi asetettiin +/– 20 prosenttia verrattuna 100 prosentin osallistumisasteeseen. Tämä vastaa Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 27 artiklan ja Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 12 artiklan nojalla (maantieteellinen tasapaino) annetussa komission kertomuksessa (COM(2018) 377 final) käytettyä lähestymistapaa.

7 Sama ilmiö on havaittu muiden kansainvälisten organisaatioiden toimipaikoissa. Esimerkiksi saksalaiset työntekijät ovat yliedustettuina Euroopan keskuspankissa.

Jotta voidaan arvioida EU:n kilpailuihin osallistumisasteeseen vaikuttavia tekijöitä kussakin jäsenvaltiossa, on tarkasteltava EU:n toimielinten houkuttelevuutta koko EU:ssa. Koska päätös EU:n kilpailuun hakemisesta on viime kädessä henkilökohtainen ja voi perustua useisiin tekijöihin, komissio arvioi mahdollisten korrelaatioiden olemassaoloa tiettyjen makrotaloudellisten ja sosioekonomisten tekijöiden sekä eri jäsenvaltioissa havaittujen osallistumisastetta koskevien suuntausten välillä (liitteet 5–5.7). Komissio arvioi erityisesti suhteellisia nettoansioita jäsenvaltioissa (liitteet 5.1 ja 5.2), työttömyysasteita (liite 5.3), kansallista työllisyystilannetta (liite 5.4), kuvaa EU:sta (liite 5.5), henkilökohtaisia talousnäkymiä (liite 5.6) ja OECD:n paremman elämän indeksiä (liite 5.7).

Näiden tietojen perusteella komissio arvioi mahdollisia korrelaatioita alhaisen EU:n kilpailuihin osallistumisen ja näiden sosioekonomisten ja makrotaloudellisten tekijöiden välillä. Voitiin tehdä seuraavat päätelmät:

- EU:n kansalaisten osallistuminen EU:n kilpailuihin korreloi melko paljon jäsenvaltioissa saatavien nettoansioiden ja kansallisen tason työllisyysnäkymiä koskevan käsityksen kanssa.

- Jos analyysi rajoitetaan suuri- ja pienipalkkaisimpiin jäsenvaltioihin, EU:n kilpailuihin osallistumisen ja nettoansioiden tason välillä on lähes täydellinen korrelaatio.[8] Tämä koskee erityisesti Saksaa, Ranskaa, Alankomaita, Itävaltaa, Tanskaa, Irlantia, Ruotsia, Portugalia, Sloveniaa, Liettuaa, Romaniaa, Kroatiaa, Latviaa ja Bulgariaa. Keskipalkkaisissa jäsenvaltioissa tulokset ovat kuitenkin monisyisempiä, ja niissä on otettava huomioon muita sosioekonomisia tekijöitä.

- EU:n kilpailuihin osallistumisasteen ja OECD:n paremman elämän indeksin välillä on tiivis korrelaatio.

- Osallistumisaste korreloi heikosti tai ei lainkaan kansallisen työttömyysasteen, kansalaisten EU:sta muodostaman kuvan sekä henkilökohtaisen taloustilanteen parantumista seuraavan vuoden aikana koskevan käsityksen kanssa.

3. HENKILÖSTÖSÄÄNTÖJEN 65 ARTIKLAN TÄYTÄNTÖÖNPANO

3.1. Rinnakkaisuuden periaate

Ostovoiman kehityksen rinnakkaisuuden periaate tarkoittaa, että EU:n työntekijöiden ostovoima seuraa, sekä ylös- että alaspäin, valtionhallinnon kansallisten virkamiesten keskimääräisen ostovoiman kehitystä. Rinnakkaisuuden periaatteen toteuttamisen arviointi tarkasteltavan ajanjakson aikana voi selventää EU:n toimielinten palvelukseen ottoa koskevissa tarpeissa havaittuja vaikeuksia.

[8] Yhdistyneet kansakunnat (YK) käsittelee tätä ongelmaa soveltamalla niin kutsuttua Noblemairen periaatetta eli kaavaa, jolla YK:n palkkataso määritetään sen jäsenvaltion julkishallinnossa maksetun palkan perusteella, joka maksaa eniten (viime vuosina tämä valtio on johdonmukaisesti ollut Yhdysvallat). Tämän seurauksena YK kykenee varmistamaan hakijoiden mielenkiinnon kaikissa jäsenvaltioissa.

Henkilöstösääntöjen 65 artiklan 1 kohdan mukaisesti palkkojen ja eläkkeiden päivitys heijastaa vuotuista kehitystä edellisen vuoden heinäkuun 1 päivän ja kuluvan vuoden heinäkuun 1 päivän välillä[9] seuraavien seikkojen osalta:

- Valtionhallinnon virkamiesten reaalipalkat kymmenestä jäsenvaltiosta muodostetussa otoksessa, joka vastaa vähintään 75:tä prosenttia EU:n bruttokansantuotteesta (EU:n BKT). [10] Reaalipalkkojen vuosimuutos lasketaan näistä jäsenvaltioista jokaisen osalta inflaatiosta puhdistettuna ja siitä käytetään nimitystä erityisindikaattori. ***Yhteinen erityisindikaattori*** on kunkin jäsenvaltion kaikkien bruttokansantuotteella painotettujen erityisindikaattorien keskiarvo.

- Vuotuinen inflaatio Brysselissä ja Luxemburgissa (samassa suhteessa kuin EU:n henkilöstön jakautuminen kyseisten kaupunkien välillä). Tätä elementtiä kutsutaan ***yhteisindeksiksi***.

Yhteinen erityisindikaattori ja yhteisindeksi kerrotaan keskenään päivityksen suuruuden laskemiseksi. Päivityksen suuruus ilmaistaan prosenttilukuna, jota sovelletaan kaikkien EU:n työntekijöiden nettopalkkoihin ja -eläkkeisiin kaikkialla 1. heinäkuuta[11].

Tässä yhteydessä on tärkeää mainita, että menetelmä ei salli inflaation ottamista huomioon kahteen kertaan, mutta se takaa EU:n henkilöstön ja kansallisten virkamiesten palkkojen rinnakkaisen kehityksen, inflaatiosta puhdistettuna. Tätä varten yhteinen erityisindikaattori lasketaan ensin inflaatiosta puhdistettuna kymmenen jäsenvaltion otoksesta ja yhdistetään vasta toisessa vaiheessa yhteisindeksiin. Tarkempia tietoja yhteisen erityisindikaattorin ja yhteisindeksin kehityksestä on kohdassa 3.

3.2. Erityisindikaattorit

Tässä luvussa tarkastellaan, kuvastaako yhteisen erityisindikaattorin laskemiseen tällä hetkellä käytettävä jäsenvaltioiden otos oikein kaikkien kansallisten virkamiesten ostovoiman todellisia muutoksia ja ovatko menetelmään sisältyvästä rinnakkaisuuden periaatteesta tehdyt yleiset ja erityiset poikkeukset heikentäneet merkittävästi EU:n virkamiesten ostovoimaa.

3.2.1. Vuoden 2013 menetelmässä määritellyn yhteisen erityisindikaattorin laskeminen

Vuonna 2013 hyväksytyn menetelmän mukaan yhteinen erityisindikaattori laskettiin heinäkuun 1. päivästä 2015 lähtien käyttäen yhdestätoista viitejäsenvaltiosta muodostettua otosta (BKT:llä painotettuna): Belgia, Saksa, Espanja, Ranska, Italia, Luxemburg, Alankomaat, Itävalta, Puola, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta.

---

[9] Menetelmä perustuu siihen, että tietyn jäsenvaltion kansallisen palkkausjärjestelmän tilannekuvaa kuluvan vuoden heinäkuussa verrataan vastaavaan tilannekuvaan samassa jäsenvaltiossa edellisen vuoden heinäkuussa.

[10] Belgia, Saksa, Espanja, Ranska, Italia, Luxemburg, Alankomaat, Itävalta, Puola ja Ruotsi. Yhdistyneen kuningaskunnan EU:sta eroamisesta huolimatta kymmenen jäsenvaltion otos vastaa edelleen yli 75:tä prosenttia EU:n BKT:stä, kuten henkilöstösääntöjen liitteessä XI olevan 1 artiklan 4 kohdassa edellytetään.

[11] Belgian ja Luxemburgin elinkustannusten kehityksen olennaisten muutosten perusteella voidaan 1. tammikuuta suorittaa väliaikainen päivitys henkilöstösääntöjen liitteessä XI olevan 4–7 artiklan mukaisesti.

Yhdistynyttä kuningaskuntaa ei enää 1. tammikuuta 2021 alkaen pidetä EU:n jäsenvaltiona, joten se ei kyseisestä päivämäärästä lähtien sisälly yhteisen erityisindikaattorin laskemiseen käytettyyn otokseen. Liite 6 osoittaa, että otos täyttää Yhdistyneen kuningaskunnan EU:sta eroamisen jälkeenkin henkilöstösääntöjen liitteessä XI olevan 1 artiklan 4 kohdassa säädetyn 75 prosentin kynnysarvon, eikä otosta tarvitse näin ollen muuttaa. Eurostat soveltaa viittauksia Yhdistyneeseen kuningaskuntaan EU:n lainsäädännössä koskevaa toimielinten välistä lähestymistapaa, minkä seurauksena se käyttää nykyään liitteessä XI olevan 1 artiklan 4 kohdan soveltamista varten otosta, joka koostuu kymmenestä jäljelle jääneestä jäsenvaltiosta, jotka on mainittu edellä.

Sovellettavaan otokseen kuuluvien jäsenvaltioiden vuosittaiset ja kumulatiiviset tiedot

Liitteessä 7 esitetään erityisindikaattorien aikasarja sovellettavan otoksen yhdentoista jäsenvaltion osalta 1. heinäkuuta 2015 lukien sekä aritmeettinen keskiarvo kyseiseltä ajanjaksolta. Liitteessä 8 esitetään samat tiedot muunnettuna kumulatiiviseksi indeksiksi (2014 = 100).

Sovellettavan otoksen yhteinen erityisindikaattori

Lasketun yhteisen erityisindikaattorin ja sovelletun yhteisen erityisindikaattorin kumulatiivinen vaikutus 1. heinäkuuta 2015 lähtien on esitetty liitteessä 9. Laskettu yhteinen erityisindikaattori vastaa jäsenvaltioiden otoksen virkamiesten ostovoiman kehitystä kyseisenä ajanjaksona (painotettu ostovoimastandardina ilmaistulla BKT:llä). Rinnakkaisuuden periaatteen (ks. kohta 3.1) mukaisesti EU:n henkilöstön ostovoima noudatti samaa kehitystä kuin otos, paitsi 1. heinäkuuta 2020 alkaen poikkeuslausekkeen soveltamisen seurauksena (ks. kohta 3.2.4).

Liitteessä 10 näkyy yhteisen erityisindikaattorin aikasarja 1. heinäkuuta 2015 lukien yhdessä yhteisindeksin ja sen seurauksena tehdyn EU:n henkilöstön vuotuisen päivityksen kanssa. Sovelletun yhteisen erityisindikaattorin aritmeettinen keskiarvo seitsenvuotiskauden aikana on 100,6 ja sovelletun yhteisen erityisindikaattorin kumulatiivinen vaikutus heinäkuuhun 2014 (2014 = 100) on 103,4.

3.2.2. Yhteinen erityisindikaattori määriteltynä edellisten menetelmien mukaisesti

Lainsäätäjä ei ole aina käyttänyt nykyistä lainsäädännöllistä ratkaisua, jossa yhteinen erityisindikaattori lasketaan kymmenestä jäsenvaltioista muodostetun otoksen perusteella. Ennen vuotta 2004 yhteinen erityisindikaattori laskettiin viittaamalla kaikkia jäsenvaltioita koskeviin tilastotietoihin (esimerkiksi vuonna 2003 jäsenvaltioita oli 15), kun taas vuosina 2004–2012 käytettiin kahdeksasta viitejäsenvaltiosta muodostettua otosta.

Lainsäätäjän päätös uuden menetelmän käyttöönotosta perustui tietojen retrospektiiviseen analyysiin, joka viittasi siihen, että kyseisen otoksen kehitys vastaisi tarkasti keskimääräistä kehitystä kaikissa jäsenvaltioissa. Myöhempi analyysi on kuitenkin osoittanut, että vuoden 2004 jälkeen ostovoiman todellinen kehitys valitussa otoksessa oli kaikkien jäsenvaltioiden keskiarvoa vähäisempää. Vuonna 2013 lainsäätäjä säilytti jäsenvaltioiden otoksen periaatteen, mutta otoksen kokoa kasvatettiin kahdeksasta yhteentoista.

Jotta voidaan täyttää lakisääteinen vaatimus sen analysoimisesta, onko unionin virkamiesten ostovoiman kehitys vastannut kaikkien jäsenvaltioiden valtionhallinnon virkamiesten ostovoiman kehitystä, tässä luvussa esitetään simulaatioita yhteisen erityisindikaattorin

kehityksestä vuosina 2015–2021 siinä tapauksessa, että olisi käytetty kahdeksan jäsenvaltion muodostamaa otosta (EU8), tai siinä tapauksessa, ettei olisi käytetty mitään otosta.

Kahdeksan jäsenvaltion[12] otoksen perusteella vuotuisen yhteisen erityisindikaattorin aritmeettinen keskiarvo ajanjaksolta 2015–2021 olisi 100,4 ja kumulatiivinen vaikutus (2014 = 100) olisi 102,5. Kaikkien jäsenvaltioiden vuotuisen yhteisen erityisindikaattorin aritmeettinen keskiarvo ajanjaksolta 2015–2021 olisi 101,1 ja kumulatiivinen vaikutus (2014 = 100) olisi 106,5.

Tämän kertomuksen liitteessä 11 verrataan edellä mainittujen vaihtoehtoisten otosten perusteella lasketun yhteisen erityisindikaattorin kehitystä. Kyseiset tiedot osoittavat, että lainsäätäjän vuonna 2013 määrittelemän jäsenvaltioiden otoksen tuloksena EU:n henkilöstön ostovoima saavutti vain puolet valtionhallinnon palveluksessa olevien kansallisten virkamiesten palkkojen ostovoiman kehityksestä, mikä on saattanut heikentää käsitystä EU:n houkuttelevuudesta työnantajana.

3.2.3. Erityisindikaattori: kehityssuunnat eri jäsenvaltioissa

Erityisindikaattoreihin jäsenvaltioissa liittyvät laskelmat ja luvut perustuvat jäsenvaltioiden tilastoviranomaisten toimittamiin ja validoimiin tietoihin. Tätä tarkoitusta varten on kehitetty vuosittainen palkkausta koskeva kyselylomake, jota päivitetään ajan myötä. Avoimuuden lisäämiseksi on julkistettu myös joukko maakohtaisia menetelmäoppaita ja arviointiraportteja.[13]

Liitteessä 12 esitetään aikasarja käytettävissä olevista maakohtaisista tiedoista vuosilta 2015–2021 sekä aritmeettinen keskiarvo kyseiseltä ajanjaksolta. Liitteessä 13 esitetään samat tiedot muunnettuna kumulatiiviseksi indeksiksi (2014 = 100). Otokseen kuuluvista jäsenvaltioista suurimmat nettolisäykset vuodesta 2015 lukien ovat tapahtuneet Puolassa (121), Saksassa (109,8), Itävallassa (109,6) ja Alankomaissa (109). Lisäykset ovat pienimpiä Luxemburgissa (101,6) ja Belgiassa (101,8), ja otokseen kuuluvista valtioista vain Ranskan valtionhallinnon palveluksessa olevien virkamiesten netto-ostovoima väheni (97,9).

Koska EU:n henkilöstön palkkojen kehitys lasketaan jäsenvaltioista muodostetun otoksen samaa ajanjaksoa koskevan painotetun keskiarvon perusteella, mitä kuvaillaan tarkemmin kohdassa 3.2.1, EU:n henkilöstön palkan kasvu oli 103,4.

Otokseen kuulumattomista jäsenvaltioista suurimmat nettolisäykset palkassa ovat tapahtuneet Slovakiassa (186,4), Tšekissä (167,1), Bulgariassa (156,3) ja Romaniassa (148,1). Liitteestä 14 käy ilmi, että valtaosassa jäsenvaltioista, jotka kuuluvat otokseen ja joissa EPSOn järjestämiin EU:n kilpailuihin osallistumisen asteet ovat alhaisia (kuten kohdasta 2 käy ilmi), oli erityisindikaattoreita, jotka olivat paljon suurempia kuin yhteinen erityisindikaattori, jonka perusteella EU:n henkilöstön palkkaa on päivitetty. EU:n suhteellisen ostovoiman houkuttelevuus on toisin sanoen heikentynyt kyseisissä valtioissa.

---

[12] Belgia, Saksa, Espanja, Ranska, Italia, Luxemburg, Alankomaat ja Yhdistynyt kuningaskunta.

[13] Yleinen menetelmäopas erityisindikaattorien laskemiseksi on saatavilla Eurostatin verkkosivustolla. Lisäksi vuoden 2018 lopulla on jo julkaistu 13 maakohtaista arviointia ja toiminta etenee muiden kansallisten viranomaisten kanssa julkaistujen arviointiraporttien määrän nostamiseksi (ks. seuraava linkki: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

3.2.4. Yleinen poikkeus rinnakkaisuuden periaatteeseen: maltillistamis- ja poikkeuslausekkeiden soveltaminen

Poikkeuksena ostovoiman kehityksen rinnakkaisuuden periaatteeseen maltillistamislauseke rajoittaa ostovoiman voimakasta nousua samoin kuin myös ostovoiman voimakasta vähenemistä tietyn vuoden aikana. Mikäli ostovoiman laskettu kasvu (yhteinen erityisindikaattori) ylittää 2 prosenttia tai jos ostovoima laskee yli 2 prosenttia, EU:n henkilöstön ostovoiman muutos rajoitetaan 2 prosenttiin. Sitä osaa ostovoiman noususta tai laskusta, joka ylittää 2 prosenttia, sovelletaan yhdeksän kuukautta myöhemmin eli seuraavan vuoden huhtikuun 1 päivästä.

Toinen yleinen poikkeus on poikkeuslauseke, joka rajoittaa EU:n henkilöstön ostovoiman kasvua EU:n talouden taantuman aikana. Mikäli EU:n reaalisen BKT:n ennustetaan laskevan ja yhteisellä erityisindikaattorilla mitattu ostovoima kasvaa, osa ostovoiman kasvusta siirretään sen mukaan, miten suuri reaalisen BKT:n lasku on. Mikäli EU:n reaalinen BKT laskee yli 3 prosenttia, ostovoiman menetelmän mukainen kasvu taataan EU:n talouden elpyessä eli EU:n BKT:n saavuttaessa taantumaa edeltävän tason (elpymislauseke). Mikäli komission toimittamat lopulliset tiedot EU:n reaalisesta BKT:stä poikkeavat ennusteesta siinä määrin, että se vaikuttaa poikkeuslausekkeen soveltamiseen, suoritetaan tarpeelliset korjaukset, myös taannehtivat positiiviset tai negatiiviset mukautukset.[14]

Maltillistamislauseke: Eurostat tarkisti asianmukaisesti vuosien 2015 ja 2021 välillä päivitysten luvut henkilöstösääntöjen liitteessä XI olevassa 10 ja 11 artiklassa määritettyjen maltillistamis- ja poikkeuslausekkeiden kriteerien perusteella. Yhteinen erityisindikaattori yli +2 prosentin tai –2 prosentin lakisääteisen rajan vain vuonna 2020, kun mitattu yhteinen erityisindikaattori (+2,5 %) oli suurempi kuin maltillistamislausekkeen soveltamisen käynnistämiseen edellytetty raja-arvo. Koska samana vuonna (2020) sovellettiin samanaikaisesti poikkeuslauseketta, maltillistamislauseketta ei sovellettu henkilöstösääntöjen liitteessä XI olevan 10 artiklan nojalla.

Poikkeuslauseke: Eurostatin kunkin vuosittaisen raportin ajankohtana saatavilla olleet vuotuiset EU:n BKT:n kasvuennusteet olivat positiivisia lukuun ottamatta vuotta 2020, jolloin EU:n reaalisen BKT:n ennustettu kehitys oli covid-19-pandemian seurauksena negatiivinen (–7,4 %)[15]. Siksi henkilöstösääntöjen liitteessä XI olevan 11 artiklan 1 kohdan mukaista poikkeuslauseketta sovellettiin vuonna 2020. Koska EU:n BKT:n lasku oli suurempi kuin 3 prosenttia, yhteistä erityisindikaattoria ei käytetty palkkojen ja eläkkeiden päivityksen arvon laskemisessa. Näin ollen koko yhteistä erityisindikaattoria, joka olisi otettu huomioon vuoden 2020 vuotuisessa päivityksessä (+2,5 %), käytetään perustana laskettaessa tulevaa päivitystä, kun EU:n reaalisen BKT:n kumulatiivinen kasvu vuodesta muuttuu positiiviseksi, henkilöstösääntöjen liitteessä XI olevan 10 artiklassa ja 11 artiklan 4 kohdan mukaisesti.

Rinnakkaisuuden periaatteeseen sovellettavat lakisääteiset yleiset poikkeukset ja erityisesti poikkeuslauseke vuonna 2020 on toteutettu tiukasti, minkä seurauksena on voitu rajoittaa

[14] Henkilöstösääntöjen 64 ja 65 artiklaa koskeva työryhmä päätti, että komission EU:n BKT:stä toimittamiksi tiettyä vuotta koskeviksi ”lopullisiksi tiedoiksi” katsotaan seuraavan vuoden 30. syyskuuta saatavilla olevat tiedot. Tämä selvennys katsottiin tarpeelliseksi, koska BKT-tietoja voidaan usein tarkistaa monta vuotta viitevuoden päättymisen jälkeen.

[15] Eurostatin vuonna 2021 mittaama lopullinen luku, joka kuvasti EU:n reaalisen BKT:n laskua vuonna 2020, oli –5,9 prosenttia.

menetelmästä aiheutuvaa vuotuista päivitystä talouden taantuman aikana ja tuottaa nettosäästöjä EU:n talousarvioon. Toisaalta tämä poikkeuslausekkeen soveltaminen vaikutti EU:n virkamiesten ostovoiman rinnakkaiseen kehitykseen, koska samana ajanjaksona otokseen kuuluvien kansallisten hallintojen virkamiehet hyötyivät keskimäärin 2,5 prosenttia korkeammasta ostovoimasta. Tämä on heikentänyt EU:n houkuttelevuutta vuodesta 2020 alkaen.

Myös vuoden 2020 vuotuinen päivitys osoitti vuonna 2014 käyttöönotetun automaattisen maltillistamislausekkeen toimivuuden. Jos poikkeuslausekkeen soveltamista ei olisi käynnistetty samaan aikaan, maltillistamislauseke olisi automaattisesti rajoittanut yhteisen erityisindikaattorin kasvua huhtikuuhun 2021 saakka.

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että menetelmän automaattisuus (eli tilastotietoihin perustuvat palkkojen päivitykset, jotka tuottavat vaikutuksia henkilöstösääntöjen perusteella ja muuta säädöstä antamatta) on toiminut hyvin vuodesta 2014 alkaen. Automaattinen menetelmä oli tarkoituksenmukainen ja mahdollisti taloudellisten olosuhteiden ja ostovoiman kehitysten huomioon ottamisen sekä vähensi samalla merkittävästi hallinnollista rasitetta verrattuna tavallisen lainsäätämismenettelyn vuotuiseen käyttöön, kuten oli toimittu ennen vuotta 2014.

3.2.5. Erityinen poikkeus rinnakkaisuuden yleisperiaatteeseen

Jotta voitiin ottaa huomioon tuohon aikaan EU:ssa vallinnut erityisen vaikea taloudellinen ja sosiaalinen tilanne, osana vuoden 2014 uudistusta päätettiin myös, että EU:n toimielinten, muiden elinten ja virastojen koko henkilöstön palkkojen ja eläkkeiden päivitys menetelmän avulla keskeytettäisiin vuosiksi 2013 ja 2014 ja että menetelmän soveltamisesta EU:n virkamiehille ja muulle henkilöstölle tulevat mahdolliset edut tasapainotettaisiin ottamalla 1. tammikuuta 2014 uudelleen käyttöön yhteisvastuumaksu, joka vähennetään EU:n henkilöstön palkoista korotettuna.

3.2.5.1. Palkkojen päivityksen keskeyttäminen kahden vuoden ajaksi (2013–2014)

Osana henkilöstösääntöjen uudistusta vuonna 2013 Eurooppa-neuvosto kehotti keskeyttämään kahden vuoden ajaksi kaikkien unionin toimielinten työntekijöiden palkkojen ja eläkkeiden mukautuksen menetelmän perusteella. Näin ollen palkkoja ja eläkkeitä ei päivitetty vuosina 2013 ja 2014[16] henkilöstösääntöjen selvän tekstin mukaisesti. Euroopan tilintarkastustuomioistuimen mukaan tämä kahden vuoden jäädytys tuotti 1,5 miljardin euron säästöt vuosien 2014–2020 monivuotisessa rahoituskehyksessä.[17]

Vaikka päivitysten keskeyttäminen keskeytti rinnakkaisuuden periaatteen soveltamisen ajanjaksoksi 2013–2014, korjauskertoimien päivitystä jatkettiin ostovoiman yhtäläisyyden varmistamiseksi eri asemapaikkojen välillä.

---

16 Henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohdan nojalla.

17 Euroopan tilintarkastustuomioistuimen erityiskertomus nro 15/2019 ”Vuoden 2014 henkilöstöuudistuspaketin täytäntöönpano komissiossa – suuria säästöjä, mutta myös seurauksia henkilöstölle”.

3.2.5.2. EU:n yhteisvastuumaksun vaikutus

Yhteisvastuumaksu on EU:n henkilöstön palkasta tehtävä vähennys, joka otettiin korotettuna uudelleen käyttöön 1. tammikuuta 2014. Yhteisvastuumaksua sovelletaan henkilöstösääntöjen 66 a artiklan 3 kohdassa määritettyyn perusteeseen, ja sen määrä on 6 prosenttia. Se nostetaan 7 prosenttiin palkkaluokkaan AD 15, taso 2, ja sitä korkeampiin palkkaluokkiin kuuluvien työntekijöiden osalta. Vuoden 2022 talousarvioesityksessä[18] yhteisvastuumaksun tuoton arvioidaan nousevan 106 miljoonaan euroon. Liitteessä 15 esitetään näiden tulojen kehitys vuodesta 2012 lukien.

3.2.5.3. Rinnakkaisuuden periaatteeseen tehtyjen erityisten poikkeusten arviointi

EU:n henkilöstön todellinen ostovoima väheni merkittävästi erityisten poikkeuksien vuoksi. EU:n henkilöstö menetti noin 10,3 prosenttia ostovoimastaan, mikä johtui pääosin vuosina 2004 ja 2013 toteutettujen henkilöstösääntöuudistusten, palkkojen mukautuksiin tehtyjen leikkausten ja vuonna 2020 sovelletun poikkeuslausekkeen yhteisvaikutuksesta. Saman ajanjakson aikana jäsenvaltioiden valtionhallinnon virkamiesten ostovoima kasvoi keskimäärin 0,9 prosenttia.[19]

3.3. Yhteisindeksi

Yhteisindeksillä mitataan henkilöstösääntöjen liitteessä XI olevan 1 artiklan mukaisesti EU:n henkilöstön elinkustannusten kehitystä Belgiassa ja Luxemburgissa kyseisissä jäsenvaltioissa työskentelevän henkilöstön jakautumisen mukaan, ja se perustuu Belgiassa yhdenmukaistettuun kuluttajahintaindeksiin (YKHI) ja Luxemburgissa kuluttajahintaindeksiin (KHI). Yhteisindeksin laskemiseen[20] käytettyjen erityisten kulutuspainotusten tähden sen kehityksen ja Belgian YKHI:n ja Luxemburgin KHI:n kehitysmallin[21] välillä voi olla tietyn vuoden osalta eroja.

Liitteessä 16 esitetään yhteisindeksin aikasarja (vuotuinen kasvu kesäkuusta kesäkuuhun edelliseen vuoteen verrattuna) sekä tiedot Belgian yhdenmukaistetusta kuluttajahintaindeksistä (YKHI) ja Luxemburgin kuluttajahintaindeksistä (KHI). Yhteisindeksi on ajanjaksona 2015–2021 keskimäärin 101,4. Koko ajanjakson kumulatiivinen indeksi kesäkuuhun 2021 saakka (kesäkuu 2014 = 100) on 110,6. Sen sijaan keskimääräinen YKHI on Belgiassa samana ajanjaksona 101,6 ja kumulatiivinen indeksi koko ajanjakson osalta 111,4. Keskimääräinen KHI oli Luxemburgissa samana ajanjaksona 101,2 ja kumulatiivinen indeksi koko ajanjakson osalta 108,8.

Henkilöstösääntöjen vuoden 2014 uudistuksessa käyttöönotetun yhteisindeksin seurauksena Brysselissä ja Luxemburgissa mitattua inflaatiota vastaava päivityksen osa mahdollisti sen,

---

[18] Esitys Euroopan unionin yleiseksi talousarvioksi varainhoitovuodeksi 2022, COM(2021) 300 final.

[19] Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle Euroopan unionin virkamiesten ja muun henkilöstön palkkojen ja eläkkeiden sekä näihin palkkoihin ja eläkkeisiin sovellettavien korjauskertoimien vuotuisesta päivittämisestä vuonna 2021 aiheutuvia talousarviovaikutuksia koskevista tiedoista, COM(2021) 729 final.

[20] Verrattuna hintatilastoissa käytettyihin tavanomaisiin painotuksiin merkittävin ero yhteisindeksin laskemisessa koskee vuokrien painoarvon käyttöä, jossa mukaan otetaan omistavat asukkaat (sen sijaan, että otettaisiin huomioon ainoastaan vuokralaiset).

[21] Esitetyt arvot koskevat yleistä yhteenlaskettua indeksiä; varsinaiset laskelmat tehdään yksityiskohtien tasolta.

että varmistettiin EU:n henkilöstölle maksettujen mukautusten ja Brysselissä ja Luxemburgissa mitattujen inflaatioiden välinen johdonmukaisuus. Liitteestä 17 käy ilmi, että jos Brysselin kansainvälisen indeksin käyttämistä palkkojen päivityksen perustana olisi jatkettu, kuten edellisessä menetelmässä toimittiin, viiteajanjakson aikana mitattu kumulatiivinen inflaatio olisi ollut lähes sama kuin yhteisindeksin perusteella laskettu kumulatiivinen inflaatio.[22] Kumulatiivinen yhteisindeksi on alhaisempi kuin Belgian YKHI ja korkeampi kuin Luxemburgin KHI.

4. HENKILÖSTÖSÄÄNTÖJEN 64 ARTIKLAN TÄYTÄNTÖÖNPANO

4.1. EU:n henkilöstön ostovoiman yhtäläisyysperiaate – korjauskertoimet

Korjauskerroin toteuttaa yhtäläisen kohtelun periaatteen, joka koskee tässä tapauksessa kaikkien EU:n toimielinten, laitosten ja virastojen työntekijöiden ostovoiman yhtäläisyyttä riippumatta heidän asemapaikastaan. Kun samoja palkkataulukkoja ja perusmääriä sovelletaan kaikkiin EU:n työntekijöihin, korjauskertoimia sovelletaan muualla kuin Brysselissä tai Luxemburgissa työskenteleviin työntekijöihin, joiden ei pitäisi kärsiä taloudellisesti korkeammista elinkustannuksista asemapaikoissaan eikä saada hyötyä alhaisemmista elinkustannuksista.[23]

Täten palkkaa mukautetaan korjauskertoimella prosenttimääräisesti kunkin asemapaikan elinkustannusten (joko positiivisen tai negatiivisen) eron kompensoimiseksi. Korjauskerrointa sovelletaan seuraavan kaavan mukaisesti:

Palkka Brysselissä (euroina)	X	**Korjauskerroin** (= hintapariteetti / vaihtokurssi)	X	**Vaihtokurssi** (= 1 euromaissa)	=	**Palkka asemapaikassa** (euroina euromaissa)

Korjauskertoimet päivitetään vähintään kerran vuodessa, ja ne tulevat voimaan 1. heinäkuuta[24].

Eurostat määrittelee ja parantaa säännöllisesti korjauskertoimien laskentamenetelmää yhteistyössä kansallisten tilastolaitosten kanssa. Nyt käsiteltävän ajanjakson osalta on syytä mainita seuraavat kehityssuunnat:

- kehittyneemmän menetelmän käyttöönotto terveydenhuoltoon ja koulutukseen liittyvien kustannusten, myös maksullisten koulujen, vertailemiseksi jäsenvaltioissa

[22] Viiteajanjaksolla inflaatioasteet olivat historiallisen alhaisella tasolla kaikissa komponenttien alaindikaattoreissa. Lisäksi laskelmassa käytetään ainoastaan Belgiaa koskevaa kulutusmallia, ja se voisi antaa hieman erilaisia tuloksia, jos se yhdistettäisiin erityiseen Luxemburgia koskevaan kulutusmalliin.

[23] Edustustoissa työskentelevällä henkilöstöllä on liitteessä X olevan 11 artiklan nojalla mahdollisuus pyytää palkan maksamista euroina Brysselissä sovellettavan korjauskertoimen mukaisesti.

[24] Väliaikainen päivitys voidaan suorittaa 1. tammikuuta, mikäli elinkustannuksissa tapahtuu olennainen muutos kesä- ja joulukuun välillä.

- tiedonkeruuta on mukautettu brexitin ja covid-19-pandemian seurausten yhteydessä

- yhä useammat organisaatiot haluavat tehdä yhteistyötä Eurostatin kanssa[25] ja käyttää Eurostatin toimittamia tietoja eri tarkoituksiin.

Liitteessä 18 esitetään EU:n yksittäisten asemapaikkojen[26] korjauskerroinluvut vuosilta 2013–2021. Kyseisen taulukon perusteella on selvää, että eri paikkojen korjauskertoimet ovat noudattaneet ajanjakson aikana eri kehityssuuntia. Kertoimet ovat laskeneet 15 paikassa ja nousseet 16 paikassa.

Henkilöstösääntöjen muutetun liitteen XI tultua voimaan on voimassa uusi menettely korjauskertoimien määrittämiseksi tai soveltamisen lopettamiseksi pääkaupungin ulkopuolella kyseisen liitteen 9 artiklan mukaisesti.[27] Yhdistyneen kuningaskunnan EU:sta eroamisen jälkeen Yhdistyneessä kuningaskunnassa sovellettava korjauskerroin lasketaan 1. helmikuuta 2020 alkaen kolmansiin maihin sovellettavan menetelmän mukaisesti.[28]

4.2. Komission kohtaamat korjauskerroinjärjestelmään liittyvät ongelmat

4.2.1. Korjauskertoimien koetaan vaikuttavan negatiivisesti ostovoimaan ja EU:n julkisten palvelujen houkuttelevuuteen

Kuten henkilöstösääntöjen liitteen XI soveltamisesta vuonna 2018 annetussa komission välikertomuksessa[29] todetaan, korjauskertoimien koetaan usein virheellisesti vetävän EU:n henkilöstön ostovoimaa alaspäin. Sidosryhmät, kuten henkilöstö, henkilöstön edustajat ja vastaanottavan jäsenvaltion edustajat, kysyvät usein komission yksiköiltä korjauskertoimien roolista ja niiden laskemisessa käytetyistä menetelmistä. Tämä kysymys nousee esiin etenkin tapauksissa, joissa henkilöstön asemapaikkaan kohdistuu korjauskerroin, joka on alle 100, erityisesti jos tätä korjauskerrointa päivitetään alaspäin.[30]

---

[25] Esimerkiksi kulutusta koskevien painotusten määrittelemiseksi suoritettavat ”tutkimukset kotitalouksien varainkäytöstä” on yhdenmukaistettu kokonaisuudessaan rinnasteisten järjestöjen (esim. OECD, Euroopan neuvosto) kanssa, ja YK päätti vuonna 2015 käyttää korjauskertoimia koskevia Eurostatin tietoja heidän EU:ssa toimivien työntekijöidensä palkkojen mukauttamiseksi elinkustannusten mukaan (kuten Eurostat käyttää YK:n tietoja monissa EU:n ulkopuolella sijaitsevissa paikoissa).

[26] Henkilöstösääntöjen liitteessä X olevan 12 ja 13 artiklan mukaisesti korjauskertoimia voidaan soveltaa myös EU:n ulkopuolella työskentelevän henkilöstön palkkoihin. Näiden kertoimien päivitetty arvo liitetään komission hyväksymiin vuosittaisiin kertomuksiin päivitysten talousarviovaikutuksista. Eurostat on kehittänyt erityisen metodologian yhteistyössä kansallisten tilastoviranomaisten kanssa.

[27] Tämä menettely edellyttää erityisesti, että komissio hyväksyy delegoidun säädöksen, sen jälkeen kun kyseisen jäsenvaltion asiaankuuluvat viranomaiset, unionin toimielimen hallinto tai unionin virkamiesten edustajat kyseisessä asemapaikassa ovat esittäneet muodollisen pyynnön. Bonniin osoitetun henkilöstön osalta Saksan kansallinen tilastovirasto lakkasi toimittamasta tietoja tämän korjauskertoimen laskemista varten Bonnissa vuonna 2021. Koska asiaan liittyvän kansallisen tilastoviraston toimittamat tiedot puuttuvat ja asia koskee hyvin pientä henkilöstömäärää, Bonnissa sovellettavan korjauskertoimen soveltaminen on keskeytetty ja korvattu vuodesta 2021 alkaen Saksassa sovellettavalla korjauskertoimella.

[28] EUVL C 211/8, 25.6.2020, ja EUVL C 501, 13.12.2021.

[29] Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle henkilöstösääntöjen liitteen XI ja 66 a artiklan soveltamisesta, COM(2018) 830 final.

[30] Yksi säännöllisesti kysytty kysymys koskee paikallista laajuutta, jonka perusteella korjauskertoimet lasketaan. Korjauskertoimet lasketaan jäsenvaltioiden pääkaupunkien elinkustannusten vertailun perusteella

Korjauskertoimien tarkoituksena on ainoastaan säilyttää eri jäsenvaltioissa ja Brysselissä toimivien työntekijöiden ostovoiman vastaavuus ajan mittaan. Korjauskertoimet eivät sen sijaan pyri säilyttämään ostovoimaa tietyllä tasolla. Näin ollen henkilöstön ostovoiman laskettua Brysselissä vuodesta 2004 alkaen (kohta 3.2.5) henkilöstön ostovoima laski kaikissa asemapaikoissa samassa suhteessa. Korjauskertoimet ovat näin ollen ainoastaan väline, jonka avulla mukautukset toteutetaan Brysselin ja Luxemburgin ulkopuolella.

Samanaikaisesti yllä mainittu käsitys korjauskertoimista on pysynyt EU:n julkishallinnon houkuttelevuuteen liittyvänä seikkana joissakin jäsenvaltioissa. Tältä osin joukko sellaisissa jäsenvaltioissa sijaitsevia EU:n virastoja, joissa korjauskerroin on alle 100, raportoi komissiolle selvästä kielteisestä vaikutuksesta niiden mahdollisuuksiin rekrytoida ja pitää palveluksessaan korkeasti koulutettua ja maantieteellisesti tasapainotettua henkilöstöä. Vastaavasti sellaisissa jäsenvaltioissa sijaitsevat virastot, joissa korjauskertoimet ovat korkeita, ovat raportoineet samankaltaisista vaikeuksista, mikä korostaa useissa asemapaikoissa havaittua EU:n henkilöstön netto-ostovoiman laskua riippumatta siitä, mitä korjauskerrointa sovelletaan.

Tässä yhteydessä komissio varmistaa, että kunkin korjauskertoimien päivityksen yhteydessä muille toimielimille annetaan kattavasti tietoa päivityksen kontekstista, ja antaa yksityiskohtaisia selvityksiä eri korjauskertoimien vaihtelusta ja henkilöstön ostovoiman kehityksestä.

4.2.2. Asemapaikan ulkopuolisten kulujen jättäminen huomiotta

Henkilöstösääntöjen mukaan Eurostat ja kansalliset tilastolaitokset vastaavat korjauskertoimien laskemisessa käytettävien tilastollisten menetelmien määrittämisestä ja niiden soveltamisesta. Olemassa olevat menetelmät, jotka Eurostat on kehittänyt yhteistyössä kansallisten tilastolaitosten kanssa, perustuvat oletukseen, että työntekijän menot muodostuvat kokonaisuudessaan asemapaikassa. Tätä lähestymistapaa analysoidaan parhaillaan, koska työntekijöiden kokonaiskulutustottumukset koostuvat myös asemapaikan ulkopuolisista menoista (alueen ulkopuolisista menoista).

Eurostat ja kansalliset tilastolaitokset totesivat tältä osin, että on tarpeen päivittää kotitalouksien varainkäyttöä koskevia tutkimuksia, jotta voidaan määrittää alueen ulkopuolisten menojen vaikutus lähetetyn EU:n henkilöstön kulutukseen. Tämän perusteella komission ja jäsenvaltioiden tilastotieteilijät keskustelivat kokeellisista tuloksista. Eurostat on erityisesti alkanut selvittää mahdollisuutta ottaa henkilöstön menotottumukset paremmin huomioon sisällyttämällä niihin asemapaikan ulkopuoliset kulut. Liitteessä 19 esitellään tätä alustavaa työtä ja erityisesti tasoittavaa vaikutusta, joka on seurausta alueen ulkopuolisten menojen sisällyttämisestä EU:n henkilöstön kulutustottumuksiin.

EU:n henkilöstön kulutustottumusten osalta korjauskerroinjärjestelmässä keskitytään Brysselin ja asemapaikan kahdenväliseen vertailuun, mutta siinä olisi mahdollista ottaa huomioon myös alueen ulkopuoliset menot. Eurostatin käynnissä olevan, alueen ulkopuolisia menoja koskevan kokeellisen työn odotetaan tulevina vuosina kehittyvän tilastolliseksi mitaksi. Sen perusteella voitaisiin kehittää sovellettua tilastollista menetelmää edellyttäen, että henkilöstösääntöjen 64 ja 65 artiklaa koskevan työryhmän tilastotieteilijät pääsevät

---

lukuun ottamatta tapauksia, joissa paikalliset korjauskertoimet lasketaan joidenkin jäsenvaltioiden osalta, jolloin paikalliset kustannukset otetaan huomioon (ks. tähän liittyen asia T-618/20, *FZ v. komissio*).

asiasta yksimielisyyteen. Osa näistä muutoksista voitaisiin kuitenkin ottaa käyttöön nykyisen oikeudellisen kehyksen puitteissa.

4.2.3. Luxemburgin elinkustannukset

Henkilöstösääntöjen viimeisen, vuonna 2014 toteutetun uudistuksen yhteydessä lainsäätäjät säilyttivät vakiintuneen lainsäädännöllisen ratkaisun, jonka mukaan mitään korjauskerrointa ei sovelleta Belgiaan eikä Luxemburgiin, koska nämä työskentelypaikat ovat useimpien unionin toimielinten pääasiallisia ja alkuperäisiä toimipaikkoja ja niitä käytetään vertailukohtana. Samanaikaisesti lainsäätäjät päättivät ottaa asianmukaisesti huomioon Luxemburgin inflaation määrittelemällä yhteisindeksin.

Sidosryhmät ja tietyt henkilöstön edustajat ovat kyseenalaistaneet sen, että henkilöstösäännöissä ei ole Luxemburgia koskevaa korjauskerrointa. Tältä osin komissio teetti henkilöstösääntöjen liitteen XI soveltamista koskevan komission välikertomuksen[31] seurauksena tutkimuksen elinkustannuksista Luxemburgissa, jotta voitiin arvioida, oliko henkilöstösäännöissä säädetty lainsäädännöllinen ratkaisu yhä tarkoituksenmukainen. Komissio valitsi AIRINCin toteuttamaan tutkimuksen.

AIRINCin mukaan asuminen Luxemburgin kaupungissa maksoi vuonna 2019 noin 53 prosenttia enemmän kuin Brysselissä. Vuokra on ollut merkittävin tekijä, joka on heikentänyt Luxemburgissa työskentelevien ja asuvien työntekijöiden ostovoimaa Brysselissä työskenteleviin ja asuviin työntekijöihin verrattuna.

AIRNC totesi kuitenkin, että Luxemburgin tilanne on erityislaatuinen, koska tuhansia EU:n toimielinten työntekijöitä asuu Luxemburgin raja-alueilla, joilla elinkustannukset ovat merkittävästi alhaisemmat kuin Brysselissä. Kyseiset työntekijät asuvat kuitenkin sellaisen välimatkan päässä, ettei välimatka häiritse heidän tehtäviensä hoitamista.[32] Tämän Luxemburgin maantieteellisen erityispiirteen vuoksi Luxemburgissa havainnoitujen kustannusten perusteella lasketun korjauskertoimen käyttöönotto ei välttämättä kuvastaisi kaikkia Luxemburgin erityispiirteitä EU:n asemapaikkana.[33]

Lisäksi niiden 80 otsakkeen joukossa, joiden perusteella Eurostat vertailee asemapaikkojen välisiä eroja, asuminen on tärkein otsake, jossa elinkustannukset ovat selvästi suuremmat Luxemburgissa kuin Brysselissä.[34]

Osa työntekijöistä on myös saattanut hankkia asuntonsa aikana, jona asumiskustannukset olivat Luxemburgissa alhaisemmat tai vastaavat kuin Brysselissä, ja he ovat saattaneet kokea

---

31 COM(2018) 830 final.

32 Tästä vaatimuksesta säädetään henkilöstösääntöjen 20 artiklassa.

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 Kun historiallisen alhaisen inflaation pitkä ajanjakso EU:ssa on tulossa päätökseen ja Luxemburgin ja Belgian taloudet jatkavat kehittymistä, vaikuttaa siltä, että eroja alkaa tulla esiin tietyissä muissa tavaroissa ja palveluissa, kuten terveydenhuollossa, koulutuksessa, kalusteissa, alkoholijuomissa ja tupakassa.

omaisuuden hinnanmuutoksen, joka erottaa heidät uusista tulijoista tai sellaisesta henkilöstöstä, joka ei aiemmin omistanut kiinteää omaisuutta.[35]

Näin ollen katsotaan, että korjauskertoimen käyttöönotto ei tässä vaiheessa välttämättä auttaisi varmistamaan EU:n henkilöstön ostovoiman yhtäläisyyttä. Lisäksi yksinomaan yhden osatekijän eri hintatasoon tai kehityssuuntaan perustuvan korjauskertoimen käyttöönottaminen voisi luoda epävakaustekijän, jos kyseisen yksittäisen osatekijän hintataso tai kehityssuunta lakkaisi olemasta erilainen tulevaisuudessa.

Tältä osin komissio arvioi yhdessä muiden asiaan liittyvien toimielinten kanssa toimenpiteitä, joilla voitaisiin puuttua tehokkaasti korkeisiin asumiskustannuksiin, joille osa Luxemburgissa asuvasta henkilöstöstä altistuu. Tällaisten toimenpiteiden avulla voitaisiin ottaa huomioon Luxemburgin erityispiirteet ja varsinkin Luxemburgissa työskentelevän mutta sen naapurimaissa asuvan EU:n henkilöstön tilanne.

Niiden EU:n toimielinten, joilla on henkilöstöä Luxemburgissa, hallinnon edustajista koostuva työryhmä keskustelee parhaillaan mahdollisuuksista puuttua kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevien Luxemburgissa työskentelevien ja asuvien työntekijöiden kohtaamiin haasteisiin.[36]

Samanaikaisesti komissio ottaa selvää alueen ulkopuolisiin menoihin liittyvien menetelmien kehityksestä. Alueen ulkopuoliset menot voisivat toimia lisätekijänä Luxemburgia koskevan korjauskertoimen käyttöönotosta käytävässä keskustelussa.

Kohdennetun sosiaalisen toimenpiteen vaikutuksia Luxemburgin houkuttelevuuteen asemapaikkana tarkastelevaa arviointia ja alueen ulkopuolisia menoja koskevaa tilastollista työtä olisi hyödynnettävä pohdinnassa, jota käydään mahdollisuudesta tehdä muutoksia nykyiseen oikeudelliseen kehykseen EU:n henkilöstön ostovoiman yhtäläisyyden vahvistamiseksi.

5. PÄÄTELMÄT

Henkilöstösääntöjen liitteessä XI olevan 15 artiklan 3 kohdassa säädetään menetelmän ja henkilöstösääntöjen 66 a artiklan soveltamisen jatkamisesta vuoden 2023 jälkeen, kunnes Euroopan parlamentti ja neuvosto ovat hyväksyneet asetuksen komission ehdotuksen pohjalta.

Vuodesta 2014 alkaen komissio on havainnut EPSOn yleisvirkamieskilpailujen hakijoiden joukossa houkuttelevuuteen liittyviä eroja, jotka ovat aiheuttaneet maantieteellistä epätasapainoa komission henkilöstössä. Samalla ajanjaksolla EU:n henkilöstön palkkakehitys (+3,4) oli vain puolet valtionhallinnon palveluksessa olevien kansallisten virkamiesten palkkojen ostovoiman kehityksestä (+6,5).

Samaan aikaan henkilöstösääntöjen liitteessä XI säädetty automaattinen menetelmä on

[35] Tämä voi pitää paikkansa myös muissa asemapaikoissa, mutta paljon vähäisemmässä määrin palvelukseen oton vaihtuvuuden vuoksi.

[36] Henkilöstösääntöjen 1 e artiklan nojalla voitaisiin ottaa käyttöön sosiaalinen toimenpide, jota sovellettaisiin alimpien palkkaluokkien henkilöstöön ja jossa otettaisiin huomioon heidän yksilöllinen tilanteensa.

- siirtänyt syrjään menneisyydestä tunnetut toimielinten väliset jännitteet ja oikeudenkäynnit sekä ollut samanaikaisesti Euroopan parlamentin ja neuvoston jatkuvassa valvonnassa komission toimittamien vuotuisten raporttien välityksellä

- osoittanut tehokkuutensa, myös vuonna 2020, kun poikkeuslausekkeen automaattinen soveltaminen vähensi palkankorotuksia talouden taantuman aikana ja tuotti nettosäästöjä EU:n talousarvioon

- saanut aikaan maltillisia palkankorotuksia ja estänyt (vuodesta 2015 alkaen) EU:n henkilöstön ostovoiman vähenemisen jatkumisen varmistamalla kumulatiivisen vuotuisen päivityksen (114,3), joka on lähellä Brysselin ja Luxemburgin yhteisindeksillä mitattua kumulatiivista vuotuista inflaatiota (110,6)

- aiheuttanut EU:n henkilöstön ostovoiman vähenemisen 0,2 prosentilla vuonna 2021

- varmistanut EU:n henkilöstön jatkuvan panoksen julkisen talouden vakauttamiseen unionissa ottamalla uudelleen käyttöön korotetun yhteisvastuumaksun

- kestänyt oikeudellisen tarkastelun EU:n tuomioistuimissa muutamissa menetelmää koskevissa yksittäisissä tapauksissa sekä torjunut sosiaalisia jännitteitä, koska kyseisenä ajanjaksona toimielimissä ei ollut suuria lakkoja.

Näin ollen komissio pitää tässä vaiheessa tarpeellisena, että arvioidaan tarkemmin mahdollisia korjauskerroinjärjestelmän menetelmiin tehtäviä parannuksia sekä mahdollisuutta laajentaa yhteisen erityisindikaattorin laskemiseen käytettyä jäsenvaltioiden otosta, ennen kuin se tekee ehdotuksen henkilöstösääntöjen liitteen XI muuttamiseksi.

Henkilöstösääntöjen liitteessä XI olevan 15 artiklan 3 kohdan mukaisesti komissio jatkaa nykyisen menetelmän väliaikaista soveltamista vuoden 2023 jälkeen ja varmistaa, että Euroopan parlamentille ja neuvostolle raportoidaan jatkossakin vuosittain palkkojen ja eläkkeiden talousarviovaikutuksia koskevista tiedoista.

LIITTEET

Liite 1: EPSOn muut kuin kielialan AD-kilpailut (kaikki profiilit) julkaisuvuoden mukaan

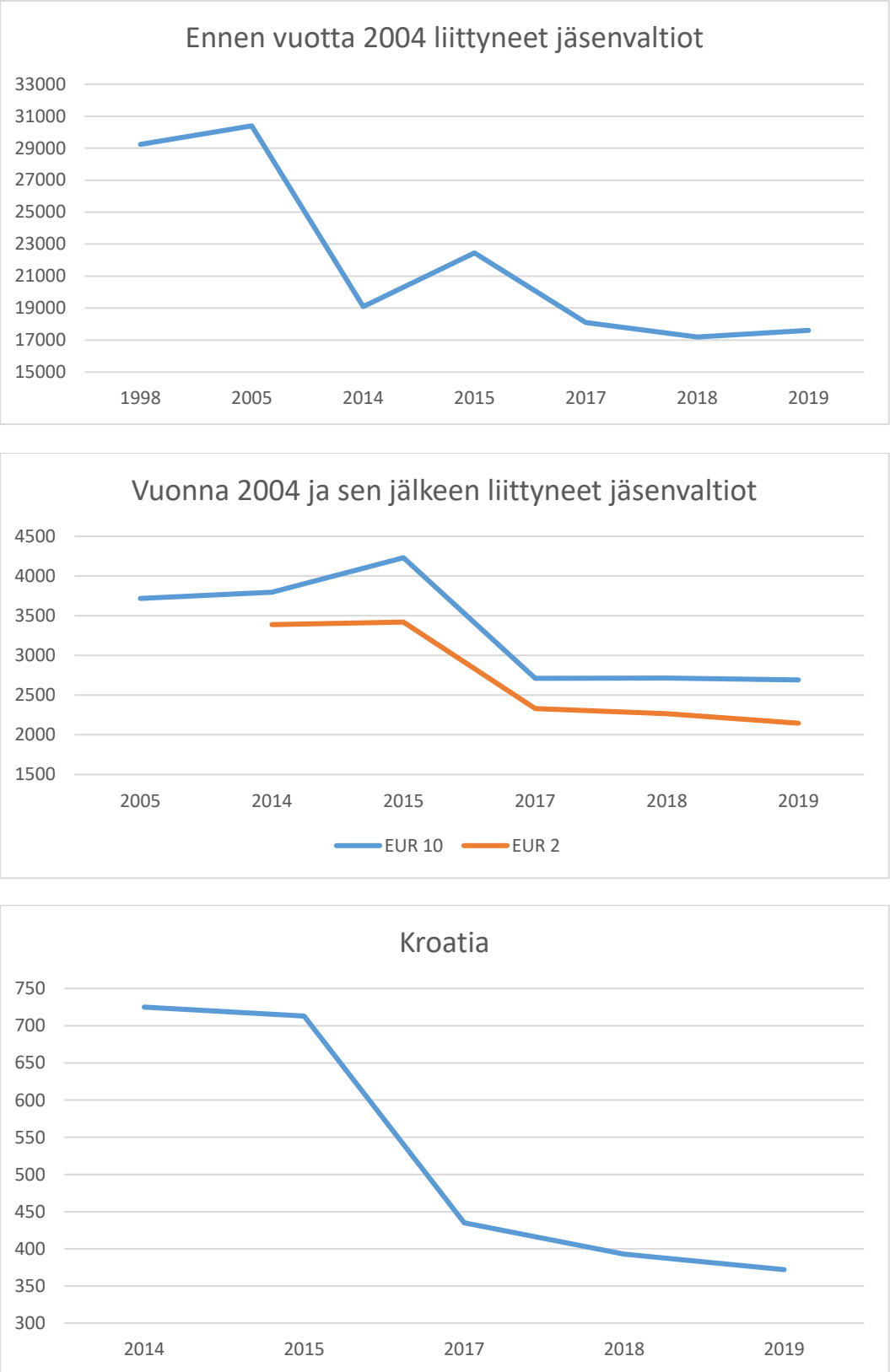
AD	Haluttu kilpailun läpäisseiden hakijoiden määrä	Toteutunut kilpailun läpäisseiden hakijoiden määrä	Tarpeiden täyttyminen
2013	474	457	96 %
2014	340	359	106 %
2015	375	383	102 %
2016	351	361	103 %
2017	290	313	108 %
2018	423	435	103 %
2019	585	591	101 %

Liite 2: AD-tason avointen yleisvirkamieskilpailujen osallistujamäärä (lähde: EPSO)

	1998	Syyskuu 2005	*Maaliskuu 2010*	Maaliskuu 2014	Maaliskuu 2015	Maaliskuu 2017	Maaliskuu 2018	Maaliskuu 2019	Ka. 2017–2019 vs. ka. 1998–2005	Ka. 2014–2015 vs. ka. 1998–2005	Ka. 2017–2019 vs. ka. 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 %**
EU14	**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 %**
EU10	**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 %**
EU2			***3 410***	**3 388**	**3 420**	**2 331**	**2 264**	**2 146**			**–34 %**
HR				725	713	435	393	372			**–44 %**

Maaliskuun 2010 kilpailu toteutui erityisolosuhteiden vuoksi vasta vuonna 2013. Siksi sitä ei oteta huomioon vertailussa.

Liite 3: AD-tason avointen yleisvirkamieskilpailujen osallistujamäärä (ryhmittäin)



Liite 4: EU:n kilpailuihin saadut hakemukset kansalaisuuden mukaan

Kilpailut vuosina 2013–2019	Hakemukset (määrä)	Hakemuksia milj. asukasta kohti	Hakemukset (osuus)	Väestö (osuus)	Ohjeellinen osuus	Hakemukset vs. väestö	Hakemukset vs. ohjeellinen osuus
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 %

Liite 5: EU:n toimielinten houkuttelevuuden ja erilaisten makrotaloudellisten ja sosioekonomisten tekijöiden, myös palkan, välinen korrelaatio

Korrelaatiokerroin on kahden tietojoukon välisen lineaarisen korrelaation mitta. Se on kahden muuttujan kovarianssin ja keskihajontojen tulon välinen suhde eli käytännössä kovarianssin standardoitu mitta, jonka tuloksena on aina välillä –1…1 oleva arvo. Minkä tahansa luvun, joka on arvojen –0,7 ja –1 välillä tai arvojen 0,7 ja 1 välillä, katsotaan tässä kertomuksessa kuvastavan vahvaa korrelaatiota.

Osa analyysiin sisältyneistä jäsenvaltioista jätettiin analyysin ulkopuolelle, koska niiden sisällyttäminen olisi vaarantanut korrelaatioiden tilastollisen luotettavuuden seuraavista syistä. Belgia jätettiin analyysin ulkopuolelle, koska Belgian kansalaisten yliedustus EPSOn hakijoiden joukossa on yhteydessä Brysselin asemaan useiden EU:n toimielinten toimipaikkana. Kypros, Luxemburg ja Malta jätettiin analyysin ulkopuolelle, koska analyysi EU:n kilpailuihin osallistuvien hakijoiden osuudesta verrattuna kansalliseen väestöön ei ole tilastollisesti luotettava niiden pienen väkiluvun vuoksi. Unkari, Slovakia ja Suomi jätettiin analyysin ulkopuolelle, koska niiden osallistumisaste (vertaamalla osallistumisastetta prosenttiosuuteen EU:n väestöstä) on 80–120 prosenttia seitsemän vuoden aikana mitattuna ja näin ollen lähellä tavoitetta.

Liite 5.1: Nettoansioiden ja EU:n kilpailuihin osallistumisasteen välinen korrelaatio – Eurostatin tietokanta

Vuotuiset nettoansiot jäsenvaltioissa eli käteen jäävät nettopalkat ovat peräisin Eurostatin tietokannasta. Niillä tarkoitetaan bruttoansioita, joista on vähennetty tuloverot ja sosiaaliturvamaksut ja joihin on lisätty perhelisät. Analyysissa tarkastellaan vuotuisia nettoansioita jäsenvaltioissa vuonna 2019. Nettoansiot lasketaan neljän yksityisellä ja julkisella sektorilla toteutetun tutkimuksen perusteella. Jotta voidaan poistaa jäsenvaltioiden välisten hintatasojen erot, käytettiin ostovoimapariteetteja ansioiden ilmaisemiseksi ostovoimastandardina (OVS) Eurostatin vakiomenetelmien mukaisesti. Koska EU:n toimielimet pyrkivät houkuttelemaan sekä naimattomia hakijoita että perheellisiä hakijoita, analyysissa otettiin huomioon kaksi eri tietojoukkoa, jotka kuvastavat kahta eri tilannetta. Ensimmäisessä tarkastellaan naimattomia ja lapsettomia henkilöitä, jotka ansaitsevat 167 prosenttia keskiansiosta, ja toisessa kahden tulonsaajan kaksilapsista pariskuntaa, joista molemmat ansaitsevat 100 prosenttia keskimääräisen palkansaajan ansioista.

Jäsenvaltiot	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Osuus hakijoista vs. osuus väestöstä	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Aliedustettu = –1 **Yliedustettu = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1

Sellaisen henkilön nettoansiot vuonna 2019, joka on naimaton ja lapseton ja ansaitsee 167 prosenttia keskiansiosta (OVS:nä ilmaistuna). 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
Korrelaatio	–0,76																			
Sellaisen pariskunnan nettoansiot vuonna 2019, jolla on kaksi lasta ja josta molemmat ansaitsevat 100 prosenttia keskiansiosta (OVS:nä ilmaistuna). 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
Korrelaatio	–0,76																			

Liite 5.2: Suuri- ja pienipalkkaisimmissa jäsenvaltioissa saatujen nettoansioiden ja EU:n kilpailuihin osallistumisasteen välinen korrelaatio – Eurostatin tietokanta

Kun analyysi rajoitetaan suuri- ja pienipalkkaisimpiin jäsenvaltioihin, EU:n kilpailuihin osallistumisen ja nettoansioiden tason välillä on lähes täydellinen korrelaatio. Tämä koskee erityisesti Saksaa, Ranskaa, Alankomaita, Itävaltaa, Tanskaa, Irlantia, Ruotsia, Portugalia, Sloveniaa, Liettuaa, Romaniaa, Kroatiaa, Latviaa ja Bulgariaa. Keskipalkkaisissa jäsenvaltioissa tulokset ovat kuitenkin monisyisempiä, ja niissä on otettava huomioon muita sosioekonomisia tekijöitä.

Jäsenvaltiot	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Osuus hakijoista vs. osuus väestöstä	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Aliedustettu = –1 **Yliedustettu = 1**	1	–1	–1	–1	–1	1	1	1	–1	–1	1	1	1	–1

Sellaisen henkilön nettoansiot vuonna 2019, joka on naimaton ja lapseton ja ansaitsee 167 prosenttia keskiansiosta (OVS:nä ilmaistuna). 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
Korrelaatio	–0,96													
Sellaisen pariskunnan nettoansiot vuonna 2019, jolla on kaksi lasta ja josta molemmat ansaitsevat 100 prosenttia keskiansiosta (OVS:nä ilmaistuna). 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
Korrelaatio	–0,96													

Liite 5.3: Työttömyysasteiden ja EU:n kilpailuihin osallistumisasteen välinen korrelaatio – Eurostatin tietokanta

Tässä liitteessä arvioidaan, vaikuttaako jäsenvaltioiden taloudellinen tilanne jossakin määrin halukkuuteen työskennellä ulkomailla ja EU:n toimielimissä. Yksi makrotaloudellinen indikaattori, joka saattaa vaikuttaa tähän päätökseen, on työttömyysaste. Myös tämän indikaattorin tiedot ovat Eurostatin toimittamia. Jotta analyysi olisi vastannut EPSOn hakijoiden väestörakennetta, siihen sisällytettiin vain vuoden 2019 toisella neljänneksellä 25–49-vuotiaat työttömät henkilöt.

Jäsenvaltiot	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Osuus hakijoista vs. osuus väestöstä	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Aliedustettu = –1 **Yliedustettu = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Työttömyysaste	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 %

Korrelaatio	0,43

Liite 5.4: Kansallista työllisyystilannetta koskevan käsityksen ja EU:n kilpailuihin osallistumisasteen välinen korrelaatio – Eurobarometri 2019

Eurobarometrin[37] yli 200 kysymyksestä yksi liittyy kansalaisten käsitykseen työllisyystilanteesta heidän omassa maassaan.

Jäsenvaltiot	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Osuus hakijoista vs. osuus väestöstä	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Aliedustettu = –1 **Yliedustettu = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Niiden osuus väestöstä, joiden mielestä työllisyystilanne heidän maassaan on hyvä	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Korrelaatio	–0,73																			

[37] Eurobarometri on joukko kyselytutkimuksia, joiden avulla EU:n toimielimet seuraavat yleistä mielipidettä useista aiheista. Tämän tutkimuksen yhteydessä tiedot ovat peräisin eurobarometritutkimuksesta 92, joka tehtiin kaikissa EU:n jäsenvaltioissa vuoden 2019 lopussa.

Liite 5.5: EU:ta koskevan käsityksen ja EU:n kilpailuihin osallistumisasteen välinen korrelaatio – Eurobarometri 2019

Useat eurobarometrin kysymykset koskevat kuvaa, joka kansalaisilla on koko Euroopan unionista ja erityisesti EU:n toimielimistä. Vaikka EPSOn hakijat eivät välttämättä edusta EU:n kansalaisia (erityisesti ikäryhmien osalta), voidaan todeta, että sellaisten jäsenvaltioiden kansalaiset, jotka kannattavat eniten eurooppalaista hanketta, hakevat todennäköisemmin EU:n kilpailuihin.

Jäsenvaltiot	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Osuus hakijoista vs. osuus väestöstä	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Aliedustettu = –1 **Yliedustettu = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Niiden osuus väestöstä, joilla on myönteinen kuva EU:sta	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Korrelaatio	–0,04																			

Liite 5.6: Henkilökohtaisten talousnäkymien ja EU:n kilpailuihin osallistumisasteen välinen korrelaatio – Eurobarometri 2019

Eurobarometrissä kansalaisia pyydetään kertomaan odotuksista, joita heillä on oman kotitaloutensa taloustilanteesta seuraavana vuonna. Henkilökohtaista taloustilannetta koskeviin odotuksiin vaikuttavat yleiset työllisyysnäkymät sekä henkilökohtaiset ajatukset muun muassa odotetusta palkkatasosta ja työpaikan vakaudesta.

Jäsenvaltiot	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Osuus hakijoista vs. osuus väestöstä	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Aliedustettu = –1 **Yliedustettu = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Niiden osuus väestöstä, jotka ajattelevat, että heidän oma taloustilanteensa paranee seuraavien 12 kuukauden aikana	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Korrelaatio	–0,56																			

Liite 5.7: OECD:n paremman elämän indeksin ja EU:n kilpailuihin osallistumisasteen välinen korrelaatio – OECD

OECD:n paremman elämän indeksi on tilastotietojen joukko, jonka tavoitteena on vertailla hyvinvointia eri valtioissa. Hyvinvointi kattaa muun muassa aineelliset elinolot, asuinolot, työllisyyden ja koulutuksen. Vertailtavuuden vuoksi tutkimukseen valittu indikaattori on yleinen tyytyväisyys elämään.

Jäsenvaltiot	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Osuus hakijoista vs. osuus väestöstä	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Aliedustettu = –1 **Yliedustettu = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
OECD:n paremman elämän indeksi		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
Korrelaatio	–0,84																			

Liite 6: Jäsenvaltioista muodostetun otoksen ja jäsenvaltioiden painoarvon kehitys (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**

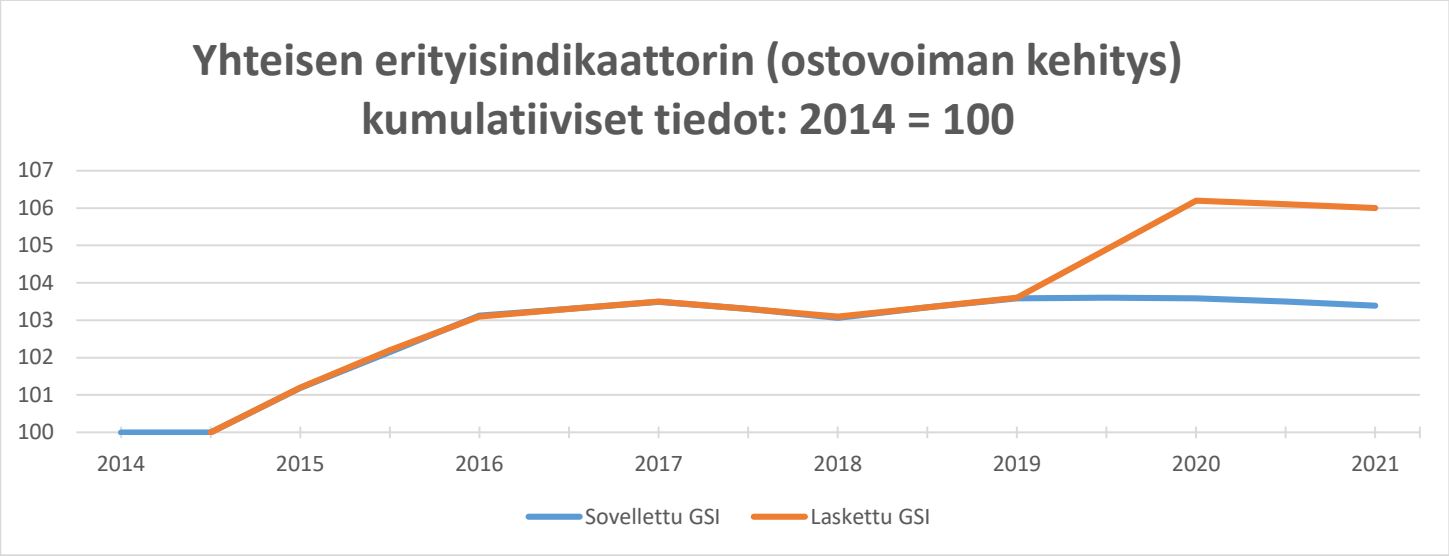
Liite 7: Otokseen kuuluvien jäsenvaltioiden vuotuiset erityisindikaattorit (2014 = 100)

	[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	:
keskiarvo	100,3	101,4	101,1	99,7	100,7	100,2	101,3	101,3	102,8	101,1	100,4

Liite 8: Otokseen kuuluvien jäsenvaltioiden kumulatiiviset vuotuiset erityisindikaattorit (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	:

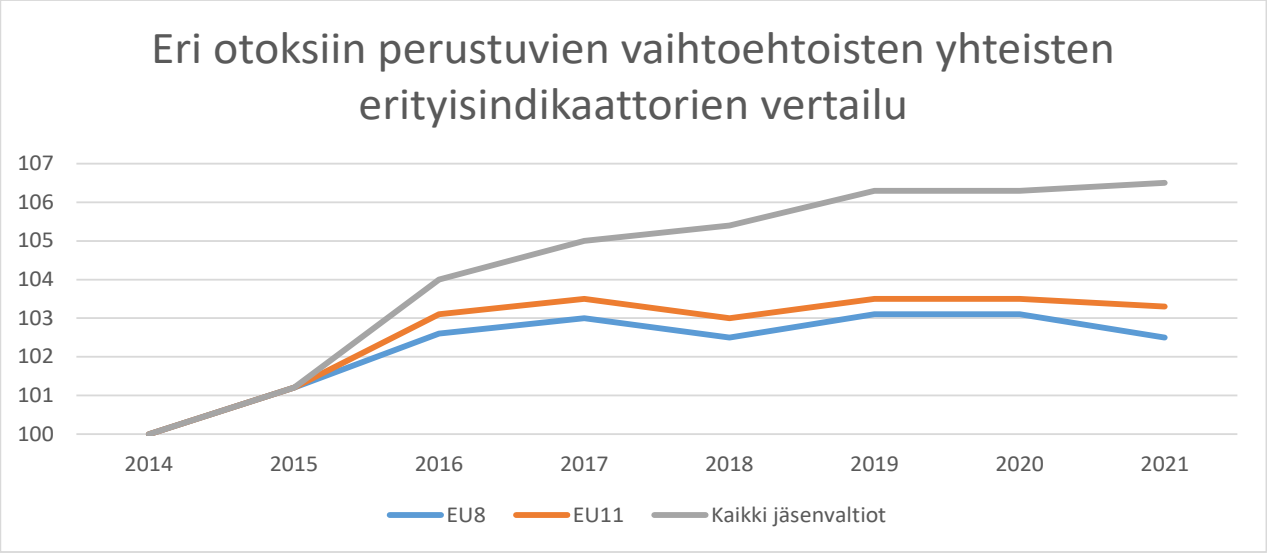
Liite 9: Laskettu ja sovellettu yhteinen erityisindikaattori (GSI)



Liite 10: Yhteinen erityisindikaattori (GSI), yhteisindeksi ja vuotuinen päivitys (2014 = 100)

	GSI	Kumulatiivinen 2014 = 100	Yhteisindeksi	Kumulatiivinen 2014 = 100	Vuotuinen päivitys	Kumulatiivinen 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

Liite 11: Eri otosten perusteella laskettujen vaihtoehtoisten yhteisten erityisindikaattorien vertailu



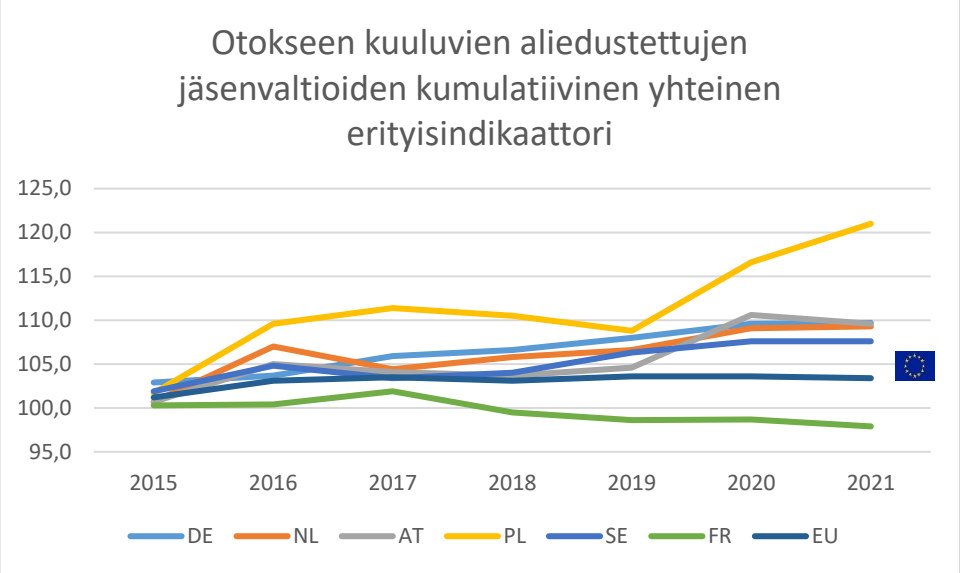
Liite 12: Kaikkien jäsenvaltioiden vuotuiset erityisindikaattorit (2014 = 100)

	[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	:

Liite 13: Kaikkien jäsenvaltioiden kumulatiiviset vuotuiset erityisindikaattorit (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	:

Liite 14: Niiden otokseen kuuluvien jäsenvaltioiden, joiden osallistuminen EU:n kilpailuihin on alhaisella tasolla, kumulatiiviset erityisindikaattorit



Liite 15: Yhteisvastuumaksun tuotot vuosina 2012–2022

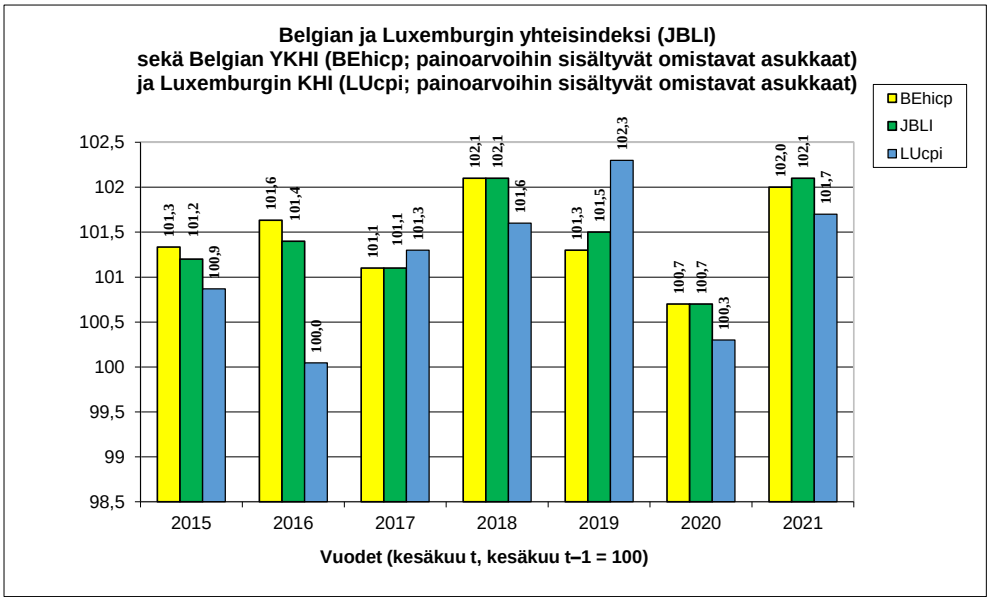


Euroopan komissio, 1049 Bryssel, BELGIA – Puhelin: +32 22991111
Toimisto: L107 21/007 – Puhelin: ohivalinta +32 229-90515

Euroopan komissio, 2920 Luxemburg, LUXEMBURG – Puhelin +352 43011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Liite 16: Belgian ja Luxemburgin yhteisindeksi (JBLI), Belgian YKHI (BEhicp) ja Luxemburgin KHI (LUcpi)



Liite 17: Elinkustannusten kehitys Brysselissä (Brysselin kansainvälinen indeksi)

Vuosi	Elinkustannusten kasvua Brysselissä koskeva mitta*. Kesäkuu t	
	Kesäkuu t–1 = 100	Kumulatiivinen kesäkuu 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**

Liite 18: Korjauskertoimien kehitys

GEO/AIKA	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		

Liite 19: Alueen ulkopuolisista menoista tehdyn Eurostatin selvitystyön vaikutukset

	Nykyiset korjauskertoimet – heinäkuu 2021	Arvioitu korjauskerroin, mukaan lukien alueen ulkopuoliset menot	Muutos
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 %