EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 26.4.2022
COM(2022) 180 final

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET OCH RÅDET

om tillämpningen av bilaga XI och artikel 66a i tjänsteföreskrifterna

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET OCH RÅDET

om tillämpningen av bilaga XI och artikel 66a i tjänsteföreskrifterna

1. INLEDNING

Enligt artikel 15.2 i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna, senast ändrade 2013[1], ska kommissionen före den 31 mars 2022 lägga fram en rapport till Europaparlamentet och rådet. I rapporten ska det tas hänsyn till den undersökning som gjorts enligt artikel 2 i samma bilaga och bedömas om köpkraftsutvecklingen för unionstjänstemäns löner och pensioner stämmer överens med förändringarna i köpkraften för lönerna för nationella tjänstemän i central statsförvaltning. Utgående från denna rapport ska kommissionen vid behov lägga fram ett förslag om ändring av bilaga XI samt av artikel 66a i tjänsteföreskrifterna på grundval av artikel 336 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

I den här rapporten tillämpas tidigare nämnda bestämmelse för att bedöma om EU-institutionernas rekryteringsbehov har tillgodosetts, beskriva förfarandet för och resultatet av tillämpningen av reglerna för uppdatering av lönerna och pensionerna enligt bilaga XI till tjänsteföreskrifterna (*metoden*) samt solidaritetsavgiften enligt artikel 66a för perioden 2014–2021.

2. EU-INSTITUTIONERNAS REKRYTERINGSBEHOV

2.1. Lagstadgat krav att undersöka rekryteringsbehov

Enligt artikel 2 i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna ska kommissionen regelbundet övervaka institutionernas rekryteringsbehov.

I organisatoriskt hänseende syftar rekrytering till att tillsätta lediga tjänster inom EU-institutionerna. Enligt artikel 27 i tjänsteföreskrifterna och artiklarna 12 och 82 i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen ska tjänstemän och andra anställda å ena sidan uppfylla kraven på högsta kompetens, prestationsförmåga och oberoende ställning, och å andra sidan rekryteras över största möjliga geografiska område bland medborgarna i EU:s medlemsstater.

2.2. Iakttagelser om rekryteringsbehov

Det är Europeiska rekryteringsbyrån (Epso) som har ansvaret att välja ut tjänstemän, som utgör den största andelen av EU:s personal EU-institutionerna underrättar regelbundet Epso om sina rekryteringsbehov. Utifrån detta utarbetar Epso en årlig plan för att genomföra uttagningsprov och välja urvalsmetoder och förfaranden, bland annat regler för hur varje uttagningsprov ska annonseras. Tillsammans med de kontroller som görs vid rekrytering garanterar detta att alla kandidater uppfyller kraven på högsta kompetens, prestationsförmåga och oberoende ställning enligt artikel 27 i tjänsteföreskrifterna.

[1] Europaparlamentets och rådets förordning (EU, Euratom) nr 1023/2013 av den 22 oktober 2013.

2.2.1. Antalet ansökningar till EU:s antagningsprov har minskat

Epso lyckades överlag väl med antagningsproven och ett tillräckligt antal sökande godkändes. Detta framgår av bilaga 1 som innehåller en jämförelse mellan EU-institutionernas rekryteringsbehov avseende handläggare anställda utanför språkenheterna (uttryckt i antalet personer som behövde anställas) med det faktiska resultatet av antagningsproven.

Antalet sökande till uttagningsproven för allmänna AD-tjänster minskade dock för samtliga grupper av medlemsstater (bilaga 2). För de medlemsstater som anslöt sig före 2004 började antalet sökande minska efter 2004 års reform av tjänsteföreskrifterna, meden antalet sökande från de medlemsstater som anslöt sig efter 2004 började minska efter 2014 års reform (bilaga 3)[2]. Detta påverkade EU-institutionernas möjligheter att tillgodose sina rekryteringsbehov och kravet att säkerställa en geografiskt balanserad rekrytering.

2.2.2. Kommissionen tillämpade en praktisk lösning för att tillgodose särskilda rekryteringsbehov

För att tillgodose sina rekryteringsbehov rekryterade kommissionen fler tillfälligt anställda i fasta anställningar som vanligen innehas av fast anställda tjänstemän. Det totala antalet externa språkliga tjänster vid kommissionen ökade från 461 år 2013 (varav 118 på handläggarnivå) till 1 672 år 2020 (varav 825 på handläggarnivå).

2.2.3. Rekrytering med jämn geografisk spridning

Kommissionen har haft svårt att rekrytera personal över största möjliga geografiska område. I 2018 års rapport enligt artikel 27 i tjänsteföreskrifterna[3] konstaterade kommissionen att det fanns problem med attraktionskraften, eftersom deltagandet i EU:s uttagningsprov var lågt jämfört med befolkningsstorleken i vissa medlemsstater. Några av nationaliteterna är därför inte tillräckligt representerade i Epsos förteckningar över kandidater som har klarat uttagningsproven. Bilaga 4 visar att antalet ansökningar till EU:s uttagningsprov fortsatt har varit ojämnt sedan 2018[4], vilket leder till en geografiskt ojämn rekrytering. Antalet kraftigt underrepresenterade nationaliteter bland lägre handläggare har ökat till 13: Österrike, Tjeckien, Estland, Tyskland, Danmark, Finland, Cypern, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Slovakien och Sverige[5].

2.3. Samband mellan EU-institutionernas attraktionskraft och olika makroekonomiska och socioekonomiska faktorer, inbegripet lön

Tabellen nedan ger information om graden av deltagande i EU:s uttagningsprov för varje medlemsstat under perioden 2013–2019. De medlemsstater som inte ingår i analysen är

---

[2] Endast ansökningar från grekiska och cypriotiska medborgare ökade eller låg på en stabil nivå.

[3] Kommissionens rapport till Europaparlamentet och rådet av den 15 juni 2018, korrigerad den 24 augusti 2018 genom COM(2018) 377 final/2.

[4] I denna rapport anges deltagandegraden för varje medlemsstat utifrån förhållandet mellan andelen kandidater och andelen av EU:s befolkning under perioden 2013–2019. En sjuårsperiod används för att jämna ut uppgifterna eftersom EU:s uttagningsprov genomförs med oregelbundna mellanrum. Anordnandet av uttagningsprov påverkades av pandemin och dess konsekvenser. Åren 2020 och 2021 anses därför vara atypiska och undantas från analysen.

[5] Situationen den 31 december 2021.

Belgien, de minsta medlemsstaterna räknat i befolkning och de medlemsstater som ligger inom intervallet 80–120 %, dvs. nära den idealiska ”måldeltagandet”[6]. Följande medlemsstater har undantagits:

- Belgien har inte tagits med eftersom belgiska medborgare är överrepresenterade bland Epso-kandidaterna, vilket beror på Bryssels status som säte för flera EU-institutioner[7].
- Cypern, Luxemburg och Malta har små befolkningar, vilket innebär att analysen av andelen kandidater i EU:s uttagningsprov jämfört med den nationella befolkningen inte blir statistiskt sund.
- Ungerns, Slovakiens och Finlands deltagandegrad (jämfört med procentandelen av EU:s befolkning) ligger mellan 80 % och 120 % mätt över sju år, dvs. nära målet.

Medlems-stat	Deltagandegrad i förhållande till det idealiska målet (2013 – 2019)	
EL	362%	
BG	244%	
LT	277%	
HR	201%	
EE	193%	
RO	184%	Högre
SI	181%	
LV	161%	
PT	160%	
IT	152%	
ES	122%	
AT	73%	
IE	66%	
FR	50%	
DK	49%	Lägre
NL	49%	
CZ	47%	
PL	47%	
SE	36%	
DE	33%	
CY	286%	
BE	279%	
MT	268%	
LU	168%	Undantagna
SK	106%	
HU	97%	
FI	85%	

6 ”Målet” (en deltagandegrad på 100 %) kan aldrig nås av statistiska skäl. Kommissionen valde därför att endast analysera medlemsstater där det inte råder en tydlig obalans. Brytpunkten fastställdes till +/–20 % jämfört med en deltagandegrad på 100 %. Detta ligger i linje med den metod som kommissionen valde i rapporten enlighet med artikel 27 i tjänsteföreskrifterna för tjänstemännen i Europeiska unionen och artikel 12 i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen (geografisk balans) – (COM(2018) 377 final).

7 Samma tendens observeras för andra internationella organisationers säten. Tysk personal är t.ex. överrepresenterad vid Europeiska centralbanken.

För att kunna bedöma vilka faktorer som påverkar graden av deltagande i EU:s uttagningsprov för varje medlemsstat är det nödvändigt att undersöka EU-institutionernas attraktionskraft runtom i EU. Eftersom valet att delta i EU:s uttagningsprov framför allt är personligt och kan bero på flera olika faktorer, bedömde kommissionen eventuella samband mellan en uppsättning makroekonomiska och socioekonomiska faktorer och observerade tendenser i deltagandegraden i medlemsstaterna (bilagorna 5–5.7). Kommissionen bedömde i synnerhet relativ nettoinkomst i medlemsstaterna (bilaga 5.1 och 5.2), arbetslöshet (bilaga 5.3), nationell sysselsättningssituation (bilaga 5.4), bilden av EU (bilaga 5.5), personliga ekonomiska utsikter (bilaga 5.6), och OECD:s *Better Life Index* (bilaga 5.7).

Kommissionen använde dessa uppgifter för att bedöma eventuella samband mellan låg deltagandegrad i EU:s uttagningsprov och dessa socioekonomiska och makroekonomiska faktorer. Följande slutsatser kan dras:

- Det finns ett förhållandevis tydligt samband mellan EU-medborgarnas deltagande i EU:s uttagningsprov och nettoinkomster och uppfattningen om anställningsutsikter på nationell nivå.

- Om analysen begränsas till de medlemsstater som har de högsta och lägsta lönerna motsvarar graden av deltagande i EU:s uttagningsprov och nettoinkomsten varandra nästan exakt[8]. Så är i synnerhet fallet för Tyskland, Frankrike, Nederländerna, Österrike, Danmark, Irland, Sverige, Portugal, Slovenien, Litauen, Rumänien, Kroatien, Lettland och Bulgarien. För medelinkomstmedlemsstater är resultaten dock mer nyanserade, vilket innebär att andra socioekonomiska faktorer måste tillämpas:

- Graden av deltagande i EU:s uttagningsprov har ett starkt samband med OECD:s *Better Life Index*.

- Låg deltagandegrad eller inget samband med arbetslösheten på nationell nivå, medborgarnas bild av EU och uppfattningen om att den ekonomiska situationen kan förbättras nästa år.

3. GENOMFÖRANDE AV ARTIKEL 65 I TJÄNSTEFÖRESKRIFTERNA

3.1. Principen om parallell utveckling

Principen om parallell utveckling av köpkraften innebär att köpkraften för EU:s personal följer utvecklingen, både uppåt och nedåt, för den genomsnittliga köpkraften hos tjänstemän i nationella centrala statsförvaltningar. En bedömning av genomförandet av principen om parallell utveckling under den observerade perioden kan därför ytterligare klargöra orsakerna till de svårigheter som har konstaterats i samband med EU-institutionernas rekryteringsbehov.

[8] Förenta nationerna (FN) beräknar detta genom att tillämpa den så kallade Noblemaire-principen, dvs. en formel där FN:s lönenivå fastställa utifrån lönenivån för tjänstemän i central statsförvaltning i det medlemsland som betalar de högsta lönerna (Förenta staterna under de senaste åren). På så sätt FN kan garantera att kandidater från alla medlemsländer har intresse av att arbeta vid institutionen.

Enligt artikel 65.1 i tjänsteföreskrifterna överensstämmer uppdateringen av löner och pensioner med den årliga utvecklingen mellan den 1 juli föregående år och den 1 juli innevarande år[9] för följande:

- Reallönerna för tjänstemän i central statsförvaltning i tio av medlemsstaterna utgör minst 75 % av EU:s bruttonationalprodukt (BNP)[10]. För var och en av dessa medlemsstater beräknas den årliga förändringen av reallönerna på ett netto av inflationen och kallas då för den särskilda indikatorn. Den ***övergripande särskilda indikatorn*** **(GSI)** är genomsnittet för alla särskilda indikatorer som viktats efter varje medlemsstats respektive BNP.

- Den årliga inflationen i Bryssel och Luxemburg (som motsvarar fördelningen av EU-personal mellan städerna). Denna faktor kallas för ***gemensamt index***.

Den särskilda indikatorn multipliceras med det gemensamma indexet för att beräkna värdet som ska uppdateras. Värdet som ska uppdateras uttrycks i procent och fastställs som ett nettovärde i form av en enhetlig procentsats för nettolöner och nettopensioner för all EU-personal från och med den 1 juli[11].

I detta sammanhang är det viktigt att betona att metoden inte tillåter dubbelräkning av inflationen, men att den garanterar en parallell inflationsrensad löneutveckling för EU-personal och nationella statstjänstemän i medlemsstaterna. Därmed beräknas den övergripande särskilda indikatorn först med inflationsrensning i de tio medlemsstaterna och kan sedan kombineras med det gemensamma indexet. Detaljerad information om utvecklingen av den övergripande särskilda indikatorn och gemensamt index finns i del 3.

3.2. Särskilda indikatorer

I detta kapitel undersöks huruvida det urval av medlemsstater som för närvarande används för att beräkna det gemensamma indexet korrekt motsvarar de verkliga ändringarna i köpkraften för alla tjänstemän i medlemsstaternas centrala statsförvaltning och om allmänna och särskilda undantag från principen om parallell utveckling till följd av metoden har lett till större minskningar av köpkraften för EU:s tjänstemän.

3.2.1. Beräkning av den övergripande särskilda indikatorn som den anges i metoden för 2013

I den metod som antogs 2013 beräknades den övergripande särskilda indikatorn den 1 juli 2015 genom ett urval av elva medlemsstater (viktade efter BNP): Belgien, Tyskland, Spanien, Frankrike, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Österrike, Polen, Sverige och Förenade kungariket.

---

[9] Metoden baseras på en jämförelse av observationer av det nationella lönesystemet i en medlemsstat under juli månad innevarande år med motsvarande observationer i samma medlemsstat i juli månad föregående år.

[10] Belgien, Tyskland, Spanien, Frankrike, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Österrike, Polen och Sverige. Trots Förenade kungarikets utträde från EU motsvarar urvalet av tio medlemsstater fortfarande över 75 % av EU:s BNP enligt vad som föreskrivs i artikel 1.4 i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna.

[11] För att kompensera för väsentliga förändringar av levnadskostnaderna i Bryssel och Luxemburg kan en mellanliggande uppdatering genomföras den 1 januari enligt artiklarna 4–7 i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna.

Från och med den 1 januari 2021 anses Förenade kungariket inte lägre vara medlem i EU och ingår därför inte i urvalet för beräkningen av den övergripande särskilda indikatorn sedan det datumet. Bilaga 6 visar att urvalet efter Förenade kungarikets utträde fortfarande uppfyller det tröskelvärde på 75 % som fastställs i artikel 1.4 i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna och således inte behöver ändras. Enligt den överenskomna interinstitutionella metoden för hänvisningar till Förenade kungariket i EU-lagstiftningen använder Eurostat vid tillämpningen av artikel 1.4 i bilaga XI nu ett urval som består av de tio återstående ovannämnda medlemsstaterna.

Årliga och kumulativa data från medlemsstaterna i urvalet

I bilaga 7 visas tidsserierna sedan den 1 juli 2015 för de särskilda indikatorerna för urvalet av elva medlemsstater och ett enkelt aritmetiskt medelvärde för perioden. I bilaga 8 visas samma uppgifter uttryckta som ett kumulativt index (2014=100).

Övergripande särskild indikator för urvalet

Den kumulativa effekten av den beräknade övergripande särskilda indikatorn och den övergripande särskilda indikator som har tillämpats sedan den 1 juli 2015 anges i bilaga 9. Den beräknade övergripande särskilda indikatorn motsvarar utvecklingen av köpkraften för medlemsstaternas tjänstemän i urvalet av medlemsstater under perioden (viktad efter BNP uttryckt i köpkraftsstandard). Enligt principen om parallell utveckling (se del 3.1) följde köpkraften för EU:s personal samma utveckling som urvalet. Denna tendens förändrades dock efter den 1 juli 2020 till följd av genomförandet av undantagsklausulen (se del 3.2.4).

I bilaga 10 visas tidsserierna sedan den 1 juli 2015 för den övergripande särskilda indikatorn, tillsammans med det gemensamma indexet och den därav följande årliga uppdateringen av lönerna för EU-personal. Den övergripande allmänna indikatorn, som beräknats som ett aritmetiskt medelvärde för sjuårsperioden, är 100,6, och den kumulativa effekten av denna fram till juli 2014 (2014=100) är 103,4.

3.2.2. Den övergripande särskilda indikatorn som den definierats i tidigare metoder

Lagstiftaren har inte alltid använt den nuvarande lagstiftningslösningen med ett urval av tio medlemsstater för att beräkna den övergripande särskilda indikatorn. Före 2004 beräknades den övergripande särskilda indikatorn utifrån referensvärden från samtliga medlemsstaters statistiska uppgifter (dvs. 15 medlemsstater 2003). Under perioden 2004–2012 användes i stället referensvärden från ett urval av åtta medlemsstater.

Lagstiftarens beslut att införa den nya metoden motiverades av en retrospektiv dataanalys där man föreslog att utvecklingar av urvalet skulle spegla samtliga medlemsstaters genomsnittliga utveckling. Det ska emellertid noteras att en efterföljande analys visade att den faktiska utvecklingen av köpkraften i urvalet efter 2004 var lägre än genomsnittet för samtliga medlemsstater. Under 2013 bibehöll medlagstiftaren principen om urval av medlemsstater men ökade antalet från åtta till elva.

För att uppfylla det lagstadgade kravet att analysera huruvida utvecklingen av köpkraften för EU:s tjänstemän har följt ändringarna i köpkraftsutvecklingen för tjänstemän i central statsförvaltning i samtliga medlemsstater, innehåller detta kapitel simuleringar av den övergripande särskilda indikatorns utveckling om ett urval av åtta medlemsstater skulle ha använts respektive om inget urval skulle ha använts under perioden 2015–2021.

Med urvalet av åtta medlemsstater[12] skulle det aritmetiska medelvärdet för den årliga övergripande särskilda indikatorn för perioden 2015–2021 bli 100,4 och den kumulativa effekten (2014=100) skulle då vara 102,5. Med samtliga medlemsstater skulle det aritmetiska medelvärdet av den årliga övergripande särskilda indikatorn för perioden 2015–2021 bli 101,1 och den kumulativa effekten (2014=100) skulle då vara 106,5.

I bilaga 11 till denna rapport jämförs den övergripande särskilda indikatorns utveckling beräknad utifrån de ovanstående alternativa urvalen. Dessa uppgifter visar att EU-personalens köpkraft till följd av det urval av medlemsstater som medlagstiftaren fastställde 2013 endast var hälften så stor som köpkraftsutvecklingen för lönerna för nationella tjänstemän i central statsförvaltning. Detta kan ha lett till att EU uppfattas som en mindre attraktiv arbetsgivare.

3.2.3. Den särskilda indikatorn: utvecklingen för enskilda medlemsstater

Beräkningar och siffror som gäller särskilda indikatorer i medlemsstaterna baseras på de uppgifter som tillhandahålls och valideras av medlemsstaternas ansvariga statistikmyndigheter. För detta ändamål har en årlig löneenkät skapats som uppdateras regelbundet. Landsspecifika metodanvisningar och bedömningsrapporter finns också tillgängliga för att öka transparensen[13].

I bilaga 12 sammanställs de tillgängliga uppgifterna för varje medlemsstat under perioden 2015–2021 tillsammans med ett enkelt aritmetiskt medelvärde för perioden. I bilaga 13 visas samma uppgifter uttryckta som ett kumulativt index (2014=100). Bland de medlemsstater som ingår i urvalet har Polen de största nettoökningarna sedan 2015 (121), Tyskland (109,8), Österrike (109,6) och Nederländerna (109). Mindre ökningar observeras i Luxemburg (101,6) och Belgien (101,8). I urvalet minskade nettoköpkraften för tjänstemän i central statsförvaltning endast i Frankrike (97,9).

Utvecklingen av EU-personalens löner beräknas utifrån ett viktat genomsnitt av ett urval av medlemsstater. Såsom förklaras i del 3.2.1 ökade EU-personalens löner med 103,4 under samma period jämfört med det viktade genomsnittet.

Bland de medlemsstater som inte ingår i urvalet observerades de största nettolöneökningarna i Slovakien (186,4), Tjeckien (167,1), Bulgarien (156,3) och Rumänien (148,1). Bilaga 14 visar att de särskilda indikatorerna för det stora flertalet av de medlemsstater som ingår i urvalet och uppvisar låga deltagandegrader i de EU-uttagningsprov som anordnas av Epso – vilket framgår av del 2 – var mycket högre än den övergripande särskilda indikator som EU-personalens löner har beräknats utifrån. Med andra ord har attraktionskraften hos EU:s relativa köpkraft minskat för dessa länder.

3.2.4. Allmän ändring av principen om parallell utveckling: tillämpning av ändrings- och undantagsklausuler

Genom undantag från principen om parallell utveckling av köpkraft begränsar en ändringsklausul stora ökningar av köpkraften samt eventuella stora förluster i inköpskraft

[12] Belgien, Tyskland, Spanien, Frankrike, Italien, Luxemburg, Nederländerna och Förenade kungariket.

[13] Den allmänna metodanvisningen för att beräkna särskilda indikatorer finns på Eurostats webbplats. Utöver detta har 13 landsspecifika bedömningar redan publicerats sent under 2018 och arbetet fortgår hos de övriga nationella myndigheterna för att öka antalet publicerade bedömningar (se länken https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

under ett visst år. Om den beräknade ökningen i köpkraft (den övergripande särskilda indikatorn) överstiger 2 % eller om köpkraften minskar med mer än 2 % begränsas ökningen av köpkraften för EU-tjänstemän till 2 %. Andelen ökad eller minskad köpkraft som överstiger 2 % träder i kraft nio månader senaste, från den 1 april följande år.

En annan allmän ändring är undantagsklausulen, som begränsar ökningen av köpkraften för EU-personal vid ekonomisk nedgång i unionen. Om en minskning av EU:s BNP i reala termer förutspås och det sker en ökning av köpkraften som mäts med den övergripande särskilda indikatorn kan, beroende på hur omfattande minskningen av BNP i reala termer är, en del av den ökade köpkraften senareläggas. Om EU:s BNP i reala termer minskar med mer än 3 % garanteras den ökade köpkraften genom metoden när EU:s ekonomi återhämtar sig, dvs. när EU:s BNP i reala termer når nivåerna före nedgången (återhämtningsklausulen). Om kommissionens slutliga uppgifter om unionens BNP i reala termer skiljer sig från prognosen i den utsträckningen att de påverkar hur undantagsklausulen tillämpas görs nödvändiga korrigeringar, inklusive retroaktiva korrigeringar, både positiva och negativa[14].

Ändringsklausulen: Mellan 2015 och 2021 verifierade Eurostat siffrorna i uppdateringarna mot villkoren för ändrings- och undantagsklausuler enligt artikel 10 och 11 i bilaga XI. Den övergripande särskilda indikatorn översteg endast den lagstadgade gränsen på +2 %/–2 % under 2020, när den uppmätta övergripande särskilda indikatorn (+2,5 %) var högre det tröskelvärde som krävs för att utlösa ändringsklausulen. Eftersom undantagsklausulen tillämpades samtidigt samma år (2020) var ändringsklausulen inte tillämplig enligt artikel 10 i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna.

Undantagsklausulen: Den årliga tillväxtprognosen för EU:s BNP som fanns tillgänglig vid tidpunkten för Eurostats respektive årsrapporter var positiv, utom 2020 då prognosen för utvecklingen av EU:s BNP i reala termer var negativ till följd av covid-19-pandemin (–7,4 %)[15]. Därför gällde undantagsklausulen enligt artikel 11.1 i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna under 2020. Eftersom unionens BNP-minskning var större än 3 % användes inte den särskilda indikatorn för att beräkna värdet av uppdateringen av löner och pensioner. Därför kommer hela den övergripande särskilda indikatorn som skulle ha beaktats i den årliga uppdateringen för 2020 (+2,5 %) att ligga till grund för beräkningen av en framtida uppdatering när den sammanlagda ökningen av unionens BNP i reala termer blir positiv, i enlighet med artiklarna 10 och 11.4 i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna.

De lagstadgade allmänna undantagen från principen om parallell utveckling, och närmare bestämt av undantagsklausulen 2020, har genomförts strikt. Det har därför varit möjligt att begränsa den årliga uppdateringen till följd av metoden under perioder av ekonomisk nedgång och skapa nettobesparingar för EU:s budget. Tillämpningen av undantagsklausulen påverkade å andra sidan den parallella utvecklingen av EU-tjänstemännens köpkraft, eftersom tjänstemän i medlemsstaternas centrala statsförvaltningar under samma period gynnades av en högre köpkraft på i genomsnitt 2,5 %. Detta har i sin tur lett till att EU:s attraktionskraft som arbetsgivare har minskat sedan 2020.

[14] Arbetsgruppen för artiklarna 64 och 65 i tjänsteföreskrifterna beslutade att de ”slutliga uppgifterna” som presenterades av kommissionen om EU:s BNP för ett visst år skulle tolkas på samma sätt som uppgifterna som fanns tillgängliga den 30 september föregående år. Förtydligandet ansågs vara nödvändigt eftersom uppgifter om BNP ofta kan revideras många år efter referensåret.

[15] För 2021 uppgick Eurostats slutliga mätningssiffra för EU:s BNP-minskning i reala termer 2020 till –5,9 %.

Den årliga uppdateringen 2020 visade likaså att den automatiska ändringsklausul som också infördes 2014 har varit ändamålsenlig. Om undantagsklausulen inte hade utlösts samtidigt skulle ändringsklausulen automatiskt ha minskat ökningen av den övergripande särskilda indikatorn fram till april 2021.

Överlag kan det konstateras att metodens automatik (dvs. löneuppdateringar som baseras på statistiska uppgifter som ger effekter på grundval av tjänsteföreskrifterna utan att någon annan rättsakt är tillämplig) har fungerat väl sedan 2014. Den automatiska metoden var ändamålsenlig och gjorde det möjligt att ta hänsyn till ekonomiska förhållanden och köpkraftens utveckling, samtidigt som den administrativa bördan minskades betydligt jämfört med det ordinarie årliga lagstiftningsförfarande som tillämpades före 2014.

3.2.5. Särskilda ändringar i den allmänna principen om parallell utveckling

För att ta hänsyn till den särskilt svåra ekonomiska och sociala situationen i unionen beslutade man i samband med reformen 2014 även att uppdateringen av löner och pension för all personal i unionens institutioner, andra organ och byråer genom metoden skulle upphöra under 2013 och 2014, och att eventuella fördelar för tjänstemän och andra anställda i Europeiska unionen vid tillämpningen av metoden skulle balanseras av återinförandet av systemet med en solidaritetsavgift som dras av från EU-personalens löner i ökad takt från och med den 1 januari 2014.

3.2.5.1. Utebliven löneuppdatering under två år (2013–2014)

Som en del av reformen av tjänsteföreskrifterna 2013 föreslog Europeiska rådet att justering av löner och pensioner för samtliga anställda i unionens institutioner skulle utebli under två år. Således uppdaterades varken löner eller pensioner under 2013 och 2014[16] enligt den tydliga texten i tjänsteföreskrifterna. Enligt Europeiska revisionsrätten ledde denna tvååriga frysning till 1,5 miljarder euro i besparingar under den fleråriga budgetramen 2014–2020[17].

Samtidigt som den uteblivna uppdateringen innebar att principen om parallell utveckling inte kunde tillämpas under perioden 2013–2014 fortsatte man att uppdatera korrigeringskoefficienterna för att säkerställa likvärdighet i köpkraften på olika tjänstgöringsorter.

3.2.5.2. Effekten av EU:s solidaritetsavgift

Solidaritetsavgiften är ett avdrag från EU-personalens löner som återinfördes på en högre nivå från och med den 1 januari 2014. Solidaritetsavgiften som tillämpas enligt beräkningsgrunden som anges i artikel 66a.3 i tjänsteföreskrifterna är 6 %. Den ökar till 7 % för personal i tjänstegrupp AD 15, steg 2 och uppåt. I utkastet till budgeten för 2022[18] förväntas intäkterna från solidaritetsavgiften uppgå till 106 miljoner euro. I bilaga 15 visas utvecklingen av dessa intäkter sedan 2012.

---

16 Enligt artikel 65.4 i tjänsteföreskrifterna.

17 Europeiska revisionsrätten, särskild rapport nr 15/2019: *Genomförandet av 2014 års paket med personalreformer vid kommissionen – stora besparingar, men inte utan konsekvenser för personalen*.

18 Förslag till Europeiska unionens allmänna budget för budgetåret 2022 (COM(2021) 300).

3.2.5.3. Bedömning av de särskilda undantagen från principen om parallell utveckling

Till följd av dessa särskilda undantag har EU-personalens reala köpkraft minskat betydligt. EU-personalen förlorade omkring 10,3 % av sin köpkraft, främst till följd av den kombinerade effekten av reformerna av tjänsteföreskrifterna år 2004 och år 2013, de minskade lönejusteringarna och tillämpningen av undantagsklausulen 2020. Under samma period ökade köpkraften för tjänstemän i medlemsstaternas centrala statsförvaltningar i genomsnitt med 0,9 %[19].

3.3. Det gemensamma indexet

Det gemensamma indexet mäter ändringar i levnadskostnader i Belgien och Luxemburg för EU:s personal enligt fördelningen av personal i dessa två medlemsstater, mot bakgrund av harmoniserat index för konsumentpriser när det gäller Belgien (HIKP) och konsumentprisindex (KPI) när det gäller Luxemburg, enligt artikel 1 i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna. På grund av särskilda konsumtionsviktningar som används för att sammanställa det gemensamma indexet[20], kan det finnas skillnader mellan utvecklingen och utvecklingsmönstren för harmoniserat index för konsumentpriser för Belgien och konsumentprisindex för Luxemburg[21] för ett visst år.

I bilaga 16 visas tidsserier för det gemensamma indexet (årlig ökning under perioden juni till juni i förhållande till föregående år), tillsammans med information för harmoniserat index för konsumentpriser för Belgien och konsumentprisindex för Luxemburg. Det genomsnittliga gemensamma indexet för perioden 2015–2021 är 101,4. Kumulativt index för hela perioden till juni 2021 (juni 2014 = 100) är 110,6. Som jämförelse är det genomsnittliga harmoniserade indexet för konsumentpriser i Belgien under perioden 101,6 och det totala kumulativa indexet 111,4. Genomsnittligt konsumentprisindex i Luxemburg under perioden är 101,2 och kumulativt totalt index 108,8.

Tack vare införandet av det gemensamma indexet i samband med 2014 års reform av tjänsteföreskrifterna bidrog en del av den uppdatering som motsvarade den uppmätta inflationen i Bryssel och Luxemburg till att säkerställa konsekvens mellan de justeringar som betalades till EU-personalen och den uppmätta inflationen i Bryssel och Luxemburg. Bilaga 17 visar att om Bryssels internationella index även fortsatt hade utgjort grunden för löneuppdateringen, såsom var fallet med den tidigare metoden, skulle den ackumulerade inflationstakten under referensperioden ha varit nästan densamma som den ackumulerade inflationstakt som beräknades på grundval av det gemensamma indexet[22]. Den sammanlagda siffran för det gemensamma indexet är lägre än Belgiens HIKP och Luxemburgs KPI.

---

[19] Rapport från kommissionen till Europaparlamentet och rådet om uppgifter om budgetkonsekvenserna av den årliga uppdateringen för 2021 av löner och pensioner för tjänstemän och övriga anställda i Europeiska unionen och om de på dessa löner och pensioner tillämpliga korrigeringskoefficienterna (COM(2021) 729).

[20] Jämfört med normal viktning som används för prisstatistik är den huvudsakliga skillnaden för att sammanställa ett gemensamt index att man använder viktning för hyror som inkluderar bostadsägare (i stället för endast hyresgäster).

[21] Värdena som visas gäller det totala samlade indexet. De faktiska beräkningarna sker på detaljnivå.

[22] Det bör noteras att inflationstakten under referensperioden var historiskt låg för samtliga komponenters delindex. Det bör även noteras att i beräkningen används endast ett konsumtionsmönster för Belgien, vilket innebär att resultaten skulle kunna skilja sig något om de hade kombinerats med ett särskilt konsumentmönster för Luxemburg.

4. GENOMFÖRANDE AV ARTIKEL 64 I TJÄNSTEFÖRESKRIFTERNA

4.1. Principen om likvärdighet i köpkraften för EU:s tjänstemän – korrigeringskoefficienter

Med korrigeringskoefficienten tillämpas den allmänna principen om likabehandling som i detta särskilda fall rör likvärdighet i köpkraft mellan all personal vid EU:s institutioner, byråer och myndigheter oavsett anställningsort. Samtidigt som samma lönetabeller och basbelopp tillämpas för all EU-personal gäller korrigeringskoefficienter för personal som tjänstgör utanför Bryssel och Luxemburg, som varken ska vara till nackdel på grund av högre levnadskostnader på tjänstgöringsorten sorten eller vara till fördel på grund av lägre levnadskostnader[23].

Korrigeringskoefficienterna används därför som en procentjustering av lönen för att kompensera för skillnaden (antingen positiv eller negativ) i levnadskostnader på varje tjänstgöringsort. Korrigeringskoefficienten tillämpas enligt följande formel:

Lön i Bryssel		**Korrigeringskoefficient**		**Växelkurs**		**Lön på tjänstgöringsort**
(i euro)	X	(= ekonomisk paritet/växelkurs)	X	(=1 för euroländer)	=	(i euro för euroländer)

Korrigeringskoefficienterna uppdateras minst en gång per år och träder i kraft från och med den 1 juli[24].

Metoden för att beräkna korrigeringskoefficienter fastställs och förbättras regelbundet av Eurostat i samarbete med de nationella statistikkontoren. För den aktuella perioden är det viktigt att nämna följande utveckling:

- Genomförande av en mer utvecklad metod för att jämföra kostnader för hälso- och sjukvård och utbildning, inklusive avgiftsbelagda skolor, mellan medlemsstaterna.

- Datainsamlingsarbetet har anpassats till följderna av Brexit och covid-19-pandemin.

- Alltfler organisationer är villiga att samarbeta med Eurostat[25] och använda Eurostats uppgifter för olika ändamål.

---

[23] Personal som arbetar vid delegationer har enligt artikel 11 i bilaga X möjlighet att begära få sin lön utbetalad i euro med den viktning som gäller i Bryssel.

[24] En mellanliggande uppdatering kan genomföras den 1 januari om det uppstår väsentliga förändringar i levnadskostnaderna mellan juni och december.

[25] Till exempel har de ”undersökningar av familjebudget” som genomförts för att fastställa att konsumtionsviktningen harmoniserats till fullo med de samordnade organisationerna (dvs. OECD, Europarådet). FN beslutade 2015 att använda källuppgifter från Eurostat om korrigeringskoefficienter som underlag för att justera lönerna för sin personal i EU (precis som Eurostat, som använder FN-uppgifter för många orter utanför EU).

I bilaga 18 visas korrigeringskoefficienterna för olika tjänstgöringsorter i EU[26] för perioden 2013–2021. Informationen i den här tabellen visar tydligt att korrigeringskoefficienterna för de olika orterna har haft en varierande utveckling under perioden. På 15 orter har de minskat under perioden, medan de ökade på 16 orter.

Sedan den ändrade bilagan XI till tjänsteföreskrifterna trädde i kraft gäller ett nytt förfarande för att skapa eller dra tillbaka korrigeringskoefficienter utanför huvudstaden, enligt artikel 9 i bilagan[27]. Till följd av Förenade kungarikets utträde ur EU beräknas sedan den 1 februari 2020 korrigeringskoefficienten för Förenade kungariket enligt den metod som gäller för tredjeländer[28].

4.2. Frågor som kommissionen ställts inför om systemet med korrigeringskoefficienter

4.2.1. Korrigeringskoefficienter uppfattas som något som påverkar köpkraften och attraktionskraften hos EU:s offentliga förvaltning negativt

Såsom kommissionen konstaterade i sin interimsrapport om tillämpningen av bilaga XI från 2018[29] misstas korrigeringskoefficienterna ofta för att vara en drivkraft för att minska köpkraften hos EU-personalen. Kommissionens avdelningar får ofta frågan om hur korrigeringskoefficienter fungerar och vilken metod som används för beräkningen av dem. Sådana frågor kommer från aktörer, inklusive personal, personalombud, och företrädare för värdstater. Frågan uppkommer ofta i ärenden som rör personal där anställningsorten har en korrigeringskoefficient som ligger under 100, särskilt när koefficienten uppdateras med sänkningar[30].

Syftet med korrigeringskoefficienter är endast att bibehålla en likvärdig köpkraft hos personal i olika medlemsstater och personal i Bryssel över tid. Däremot är syftet med korrigeringskoefficienter inte att bibehålla köpkraften på en viss nivå. Eftersom köpkraften hos personalen i Bryssel har minskat sedan 2004 (del 3.2.5) minskade även köpkraften hos personalen på samtliga anställningsorter med samma siffra. Korrigeringskoefficienter är

---

[26] Enligt artikel 12 och 13 i bilaga X till tjänsteföreskrifterna kan även särskilda viktningar (korrigeringskoefficienter) användas för lönerna för personal med placering utanför EU. Det uppdaterade värdet efter viktningen bifogas de årliga rapporterna som antas av kommissionen om uppgifter som tillhör de uppdateringar som påverkar budgeten. Eurostat har utvecklat en särskild metod i samarbete med de nationella statistikmyndigheterna.

[27] Detta förfarande inkluderar särskilt kommissionens antagande av en delegerad akt efter att en formell begäran har lämnats in av de berörda medlemsstaternas behöriga myndigheter, administrationen för en av unionens institutioner eller unionens företrädare för tjänstemännen på en viss anställningsort. För personal som arbetar i Bonn slutade den tyska nationella statistikmyndigheten att lämna uppgifter för denna korrigeringskoefficient i Bonn 2021. I avsaknad av uppgifter från den berörda nationella statistikmyndigheten och med tanke på att antalet berörda anställda är mycket lågt, upphävdes den korrigeringskoefficient som gäller i Bonn och ersattes 2021 med den korrigeringskoefficient som gäller i Tyskland.

[28] EUT C 211, 25.6.2020, s. 8 och EUT C 501, 13.12.2021.

[29] Rapport från kommissionen till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av bilaga XI och artikel 66a i tjänsteföreskrifterna (COM(2018) 830).

[30] En vanlig fråga är den lokala omfattning som korrigeringskoefficienterna beräknas utifrån. Korrigeringskoefficienterna beräknas utifrån en jämförelse mellan levnadskostnader i medlemsstaternas huvudstäder. För vissa medlemsstater beräknas dock lokala korrigeringskoefficienter, där lokala kostnader avspeglas (se i detta sammanhang mål T-618/20, FZ mot kommissionen).

således endast ett verktyg för att genomföra justeringar för orter utanför Bryssel och Luxemburg.

Samtidigt är uppfattningen om korrigeringskoefficienterna ovan en fråga som även gäller attraktionskraften hos EU:s tjänstemannakår i vissa medlemsstater. Flera EU-byråer i medlemsstater där korrigeringskoefficienten ligger under 100 har rapporterat till kommissionen att man upplevt en märkbar negativ inverkan på sin förmåga att rekrytera och behålla högkvalificerad personal med jämn geografisk spridning. Byråer i medlemsstater med höga korrigeringskoefficienter har rapporterat liknande problem, och påpekar att EU-personalens nettoköpkraft har minskat på många tjänstgöringsorter, oavsett den tillämpliga korrigeringskoefficienten.

Vid varje uppdatering av korrigeringskoefficienterna försäkrar sig kommissionen om att andra institutioner får omfattande information om detaljerna kring uppdateringen och lämnar detaljerade förklaringar av variationerna hos olika korrigeringskoefficienter och utvecklingen av personalens köpkraft.

4.2.2. Utgifter utanför anställningsorten räknas inte in

Enligt tjänsteföreskrifterna är Eurostat och de nationella statistikkontoren ansvariga för att fastställa den statistiska metod som ska användas i beräkningen av korrigeringskoefficienter och hur den ska genomföras. Den befintliga metoden som utvecklats av Eurostat tillsammans med nationella statistikkontor baseras på antagandet att de anställda endast har utgifter på anställningsorten. Denna metod ses över för närvarande, eftersom personalens övergripande konsumtionsmönster även omfattar utgifter utanför anställningsorten (”utgifter på annan ort”).

I detta avseende enades Eurostat och de nationella statistikkontoren om att undersökningarna av familjebudgetar bör uppdateras för att kvantifiera hur utgifterna på annan ort påverkar EU-personalens konsumtion. På grundval av detta diskuterades experimentresultat bland kommissionens och medlemsstaternas statistiker. Eurostat har i synnerhet börjat undersöka om mönster för personalkostnader kan avspeglas bättre genom att inbegripa utgifter som uppstår utanför anställningsorten. Bilaga 19 visar resultaten av detta preliminära arbete. En intressant iakttagelse är att om utgifter på annan ort inbegrips planas EU-personalens konsumtionsmönster ut.

När det gäller EU-personalens konsumtionsmönster inriktas systemet med korrigerings-koefficienter på bilaterala jämförelser mellan Bryssel och tjänstgöringsorten, men man skulle även kunna räkna med utgifter på annan ort. Eurostats pågående experimentarbete med utgifter på annan ort förväntas under de närmaste åren mogna till ett statistiskt mått och kan leda till att den statistiska metoden utvecklas om detta godkänns av statistikerna i arbetsgruppen för artiklarna 64 och 65 i tjänsteföreskrifterna. En del av dessa ändringar skulle dock kunna genomföras enligt den nuvarande rättsliga ramen.

4.2.3. Levnadskostnader i Luxemburg

Vid den senaste reformen av tjänsteföreskrifterna 2014 bibehöll medlagstiftarna den etablerade rättsliga lösningen att ingen korrigeringskoefficient ska tillämpas för lönerna för personal i Bryssel och Luxemburg, med hänsyn till att dessa anställningsorter fungerar som referenspunkt eftersom de flesta av EU:s institutioner finns där. Samtidigt fattade

medlagstiftarna beslutet att räkna in inflationen i Luxemburg genom att skapa det gemensamma indexet.

Avsaknaden av en korrigeringskoefficient i Luxemburg enligt tjänsteföreskrifterna ifrågasätts av aktörer och vissa personalombud. I detta sammanhang beställde kommissionen enligt sin interimsrapport om bilaga XI[31] en undersökning av levnadskostnaden i Luxemburg för att bedöma huruvida den lagstiftningslösning som fastställs i tjänsteföreskrifterna fortfarande var ändamålsenlig. Kommissionen anlitade Airinc för att genomföra undersökningen.

Enligt Airinc var logikostnaderna i Luxemburg stad 2019 cirka 53 % högre än i Bryssel. Hyreskostnaderna har varit den största orsaken till den försämrade köpkraften för anställda som arbetar och bor i Luxemburg jämfört med anställda som arbetar och bor i Bryssel.

Airinc konstaterade dock att situationen i Luxemburg är unik eftersom tusentals av EU-institutionernas anställda bor i angränsande regioner där levnadskostnaderna är betydligt lägre än i Bryssel. Dessa anställda bor dock inte på ett så långt avstånd att tjänsteutövningen hindras[32]. Till följd av detta geografiska särdrag för Luxemburg skulle införandet av en korrigeringskoefficient som beräknas på grundval av de kostnader som har observerats i Luxemburg kanske inte helt avspegla Luxemburgs särdrag som EU-anställningsort[33].

Bostäder är dessutom den rubrik där levnadskostnaden i Luxemburg är klart högre än i Bryssel bland de 80 rubriker som Eurostat använder för att jämföra skillnaderna mellan olika tjänstgöringsorter[34].

En del anställda kan dessutom ha förvärvat sina bostäder vid en tidpunkt då boendekostnaderna var lägre eller liknande i Luxemburg jämfört med Bryssel och kan eventuellt påverkas av prisrörelser som skiljer dem från nyligen anlända eller befintliga anställda som inte tidigare ägde sin bostad[35].

Kommissionen anser därför att införandet av en korrigeringskoefficient i detta skede inte skulle bidra till att säkerställa en likvärdig köpkraft bland EU-personalen. Att införa en korrigeringskoefficient endast på grund av en skiljande prisnivå eller pristrend för en enda komponent skulle dessutom kunna utgöra en osäkerhetsfaktor om skillnaderna i prisnivån eller pristrenden för den enda komponenten upphör i framtiden.

I detta sammanhang bedömer kommissionen tillsammans med de andra berörda institutionerna för närvarande vilka mått som skulle vara lämpliga för att på ett effektivt sätt hantera de höga boendekostnaderna för en del anställda i Luxemburg. Sådana mått skulle

---

31 COM(2018) 830.

32 Detta krav fastställs i artikel 20 i tjänsteföreskrifterna.

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 Eftersom EU är på väg ut ur en period med historiskt låg inflation och Luxemburgs och Bryssels ekonomier fortsätter att utvecklas börjar skillnader bli märkbara för vissa andra varor och tjänster, såsom hälso- och sjukvård, utbildning, möbler, alkoholhaltiga drycker och tobak.

35 Så kan även vara fallet på andra tjänstgöringsorter, men i en mycket mer begränsad utsträckning till följd av personalomsättningen.

göra det möjligt att beakta Luxemburgs särdrag, särskilt situationen för EU-anställda som arbetar i Luxemburg men bor i angränsande länder.

En arbetsgrupp bestående av företrädare för förvaltningarna vid EU-institutioner med personal i Luxemburg diskuterar för närvarande möjligheter för att lösa de problemen för de mest utsatta anställda som arbetar och bor i Luxemburg[36].

Kommissionen undersöker även metodutvecklingen när det gäller utgifter på annan ort som ett bidrag till diskussionerna om huruvida en korrigeringskoefficient bör införas för Luxemburg.

En bedömning av effekterna av en riktad social åtgärd avseende Luxemburgs attraktionskraft som anställningsort tillsammans med statistiskt arbete på området ”utgifter på annan ort” bör ingå i diskussionerna om möjligheterna att utveckla den gällande rättsliga ramen för att komma till rätta med skillnaderna mellan EU-personalens köpkraft.

5. SLUTSATSER

Enligt artikel 15.3 i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna ska metoden och artikel 66a i tjänsteföreskrifterna fortsätta att tillämpas efter 2023 så länge som Europaparlamentet och rådet inte antagit en förordning utgående från ett förslag från kommissionen.

Kommissionen har sedan 2014 observerat att attraktionskraften hos Epsos uttagningsprov till allmänna tjänster skiljer sig åt mellan medlemsstaterna, vilket leder till geografiska obalanser bland kommissionens personal. Under samma period motsvarade löneutvecklingen för EU-personal (+3,4) endast hälften av köpkraften för lönerna för nationella tjänstemän i central statsförvaltning (+ 6,5).

Samtidigt har den automatiska metoden enligt bilaga XI till tjänsteföreskrifterna gett följande resultat:

- Man har kunnat lägga spänningarna mellan institutionerna och tidigare domstolsärenden åt sidan, samtidigt som metoden hela tiden kontrollerades av Europaparlamentet och rådet genom årliga rapporter från kommissionen.

- Metoden har visat sig fungera väl, även under 2020, då den automatiska tillämpningen av undantagsklausulen begränsade löneökningarna under en period av ekonomisk nedgång vilket ledde till besparingar för EU-budgeten.

- Metoden ledde till begränsade löneökningar och bidrog – från och med 2015 – till att undvika att EU:s personal förlorade ytterligare köpkraft genom att säkerställa en sammanlagd årlig uppdatering (114,3) nära den årliga inflationstakten i Luxemburg och Bryssel (110,6) som mäts av det gemensamma indexet.

- Metoden ledde till att EU-personalens köpkraft minskade med 0,2 % under 2021,

- säkerställde EU-personalens fortsatta bidrag till konsolideringen av unionens finanser genom att solidaritetsavgiften återinfördes och höjdes,

[36] En social åtgärd skulle kunna antas enligt artikel 1 e i tjänsteföreskrifterna. En sådan åtgärd skulle begränsas till personalen i de lägsta lönegraderna, med vederbörlig hänsyn till deras individuella situation.

- godkändes i EU-domstolens granskning i de få ärenden rörande metoden som togs upp inför domstolen och bidrog till att undvika sociala spänningar, eftersom inga omfattande strejker genomfördes vid institutionerna under den perioden.

I detta skede anser kommissionen därför att det är nödvändigt att ytterligare överväga eventuella metodförändringar av systemet med korrigeringskoefficienter och bedöma möjligheterna att bredda det urval av medlemsstater som används för beräkningen av det övergripande särskilda indexet innan den lägger fram ett förslag om ändring av bilaga XI till tjänsteföreskrifterna.

Enligt artikel 15.3 i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna kommer kommissionen därför att fortsätta att tillämpa den nuvarande metoden provisoriskt även efter 2023, samtidigt som den säkerställer fortsatt årlig rapportering till Europaparlamentet och rådet av uppgifter om hur lönerna och pensionerna påverkar budgeten.

BILAGOR

Bilaga 1: Epsos uttagningsprov för AD-handläggare utanför språkenheterna (samtliga profiler) per publiceringsår

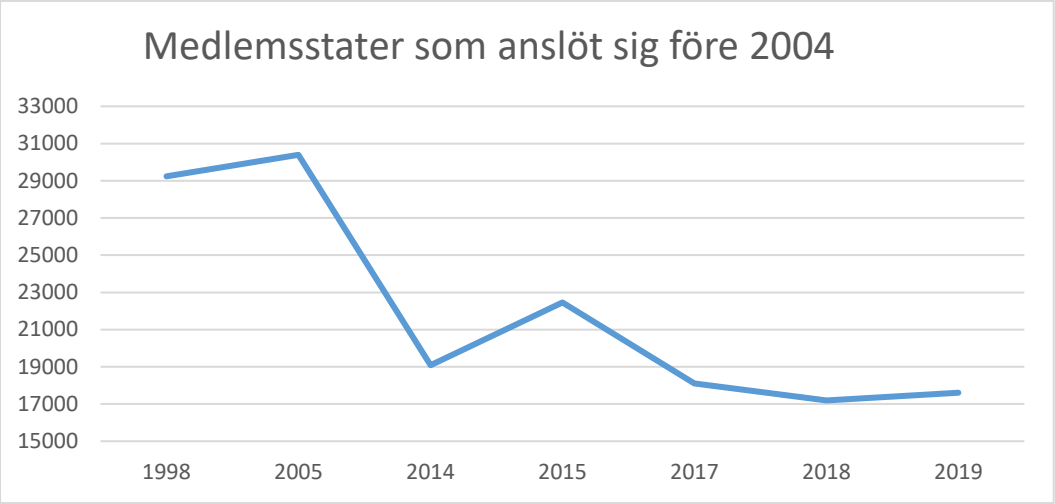
Handläggare	antal tjänster som behövde tillsättas	antal tjänster som tillsattes	Tillgodosedda behov
2013	474	457	96 %
2014	340	359	106 %
2015	375	383	102 %
2016	351	361	103 %
2017	290	313	108 %
2018	423	435	103 %
2019	585	591	101 %

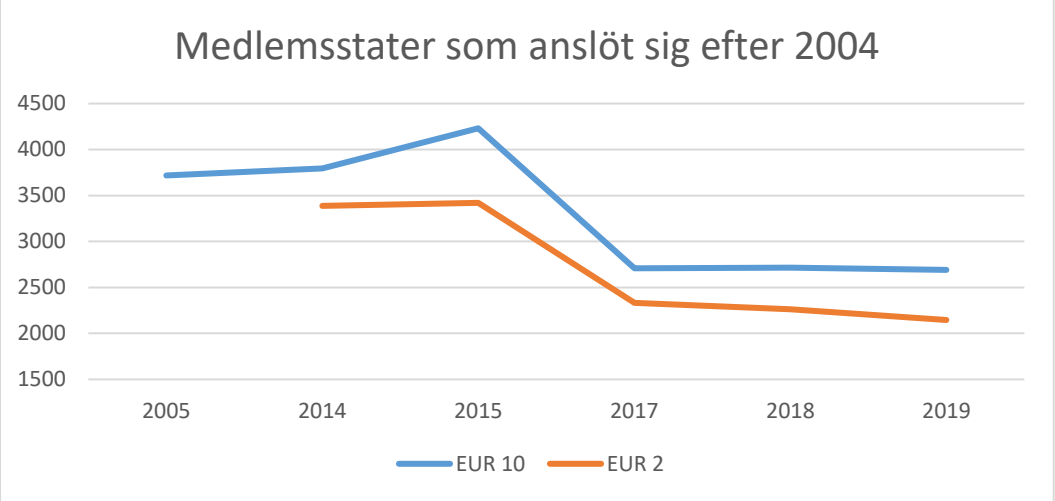
Bilaga 2: Antal deltagare i öppna uttagningsprov till allmänna AD-tjänster (källa: Epso)

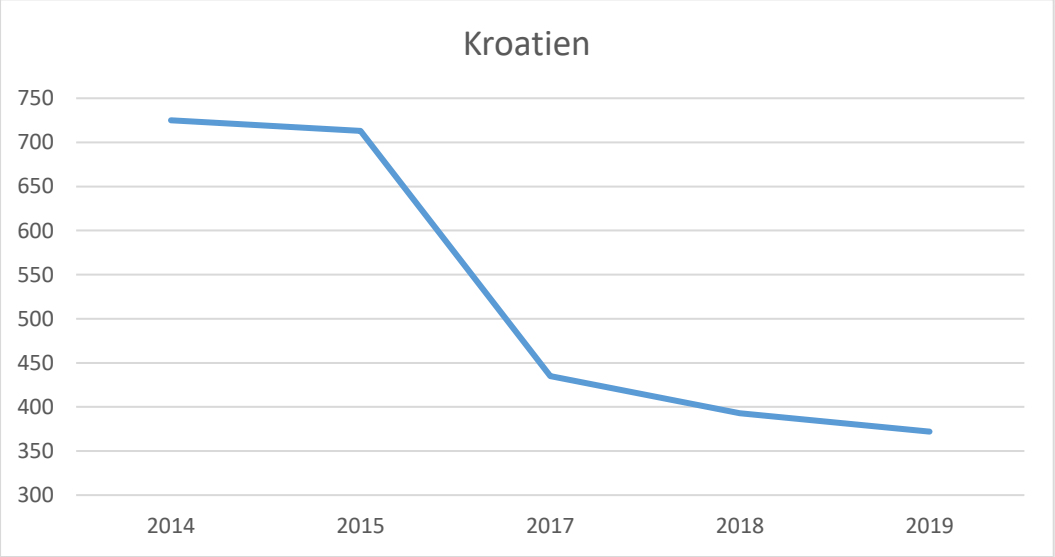
	1998	September 2005	*Mars 2010*	Mars 2014	Mars 2015	Mars 2017	Mars 2018	Mars 2019	Genomsnitt 2017–2019 jämfört med genomsnitt 1998–2005	Genomsnitt 2014–2015 jämfört med genoms. 1998–2005	Genomsnitt 2017–2019 jämfört med genomsnitt 2014–2015
AT	755	1 162	*259*	397	453	376	471	373	**–58 %**	**–56 %**	**–4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

Uttagningsprovet i mars 2010 påverkades av särskilda omständigheter och genomfördes först 2013. Det beaktas därför inte i jämförelsen.

Bilaga 3: Antal deltagare i öppna uttagningsprov för handläggare på allmän nivå (per grupp)







Bilaga 4: Ansökningar till EU:s uttagningsprov per nationalitet

Uttagningsprov 2013–2019	Ansökningar (antal)	Ansökningar per antalet invånare i medlemsstaterna	Ansökningar (andel)	Befolkning (andel)	Vägledande faktor	Ansökningar jämfört med befolkning	Ansökning jämfört m Vägledan faktor
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 %

Bilaga 5: Samband mellan EU-institutionernas attraktionskraft och olika makroekonomiska och socioekonomiska faktorer, inbegripet lön

Korrigeringskoefficienten är ett mått för linjärt samband mellan två datauppsättningar. Den motsvarar förhållandet mellan kovariansen av två variabler och resultatet av deras standardavvikelser. Den motsvarar således ett normaliserat mått av kovariansen, vilket innebär att resultatet alltid har ett värde på mellan –1 och 1. I denna rapport betraktas alla siffror mellan –0,7 och –1 eller mellan 0,7 och 1 som ett starkt samband.

Några av medlemsstaterna undantogs från analysen. Om de hade tagits med hade sambanden inte blivit statistiskt sunda, av följande skäl: Belgien togs inte med eftersom belgiska medborgare är överrepresenterade bland Epso-kandidaterna, vilket beror på Bryssels status som säte för flera EU-institutioner. Cypern, Luxemburg och Malta har små befolkningar, vilket innebär att analysen av andelen kandidater i EU:s uttagningsprov jämfört med den nationella befolkningen inte blir statistiskt sund. Ungerns, Slovakiens och Finlands undantogs eftersom deras deltagandegrad (jämfört med procentandelen av EU:s befolkning) ligger mellan 80 % och 120 % mätt över sju år, dvs. nära målet.

Bilaga 5.1: Samband mellan nettoinkomst och grad av deltagande i EU:s uttagningsprov – Eurostats databas

Uppgifterna om årliga nettoinkomster i medlemsstaterna, dvs. ”nettolön i handen”, kommer från Eurostats databas och motsvarar bruttoinkomst från vilken inkomstskatt och sociala avgifter dras av och familjetillägg läggs till. Analysen rör årliga nettoinkomster i medlemsstaterna 2019. Nettoinkomsterna beräknas utifrån fyra undersökningar som utförs inom både den privata och den offentliga sektorn. För att undanröja effekten av skillnader i prisnivåer mellan medlemsstaterna användes index för köpkraftspariteter, så att inkomsterna uttrycktes i köpkraftsstandarder enligt Eurostats standardmetod. Med tanke på att EU-institutionerna strävar efter att locka till sig både ensamstående personer och personer med familj beaktades två olika datauppsättningar som avspeglar två olika situationer. För det första en ensamstående person utan barn med en inkomst på 167 % jämfört med medelinkomsten, och för det andra ett par med två barn där båda föräldrarna har en inkomst motsvarande 100 % av medelinkomsten.

Medlemsstat	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Andel kandidater jämfört med andel av befolkningen	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Underrepresenterade = –1 **Överrepresenterade = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1

Nettoinkomst 2019 för en ensamstående person utan barn som tjänar 167 % jämfört med medelinkomsten (i köpkraftspariteter). 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
Korrelation	–0,76																			
Nettoinkomst 2019 för ett par med två barn där båda tjänar 100 % jämfört med medelinkomsten (i köpkraftspariteter). 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
Korrelation	–0,76																			

Bilaga 5.2: Samband mellan nettoinkomst i de medlemsstater som har de högsta och lägsta lönerna och grad av deltagande i EU:s uttagningsprov – Eurostats databas

När analysen begränsas till de medlemsstater som har de högsta och lägsta lönerna motsvarar graden av deltagande i EU:s uttagningsprov och nettoinkomsten varandra nästan exakt. Så är i synnerhet fallet för Tyskland, Frankrike, Nederländerna, Österrike, Danmark, Irland, Sverige, Portugal, Slovenien, Litauen, Rumänien, Kroatien, Lettland och Bulgarien. För medelinkomstmedlemsstater är resultaten dock mer nyanserade, vilket innebär att andra socioekonomiska faktorer måste tillämpas.

Medlemsstat	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Andel kandidater jämfört med andel av befolkningen	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Underrepresenterade = –1 **Överrepresenterade = 1**	1	–1	–1	–1	–1	1	1	1	–1	–1	1	1	1	–1

Nettoinkomst 2019 för en ensamstående person utan barn som tjänar 167 % jämfört med medelinkomsten (i köpkraftspariteter). 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
Korrelation	–0,96													
Nettoinkomst 2019 för ett par med två barn där båda tjänar 100 % jämfört med medelinkomsten (i köpkraftspariteter). 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
Korrelation	–0,96													

Bilaga 5.3: Samband mellan arbetslöshetstal och grad av deltagande i EU:s uttagningsprov – Eurostats databas

I denna bilaga görs en bedömning av huruvida den ekonomiska situationen i medlemsstaterna i någon mån inverkar på viljan att arbeta i ett annat land och för EU-institutionerna. En makroekonomisk indikator som kan påverka detta val är arbetslösheten. Dessa siffror kommer också från Eurostat. För att motsvara Epso-kandidaternas demografi togs endast arbetslösa personer i åldern 25–49 år under andra kvartalet 2019 med i analysen.

Medlemsstat	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Andel kandidater jämfört med andel av befolkningen	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Underrepresenterade = –1 **Överrepresenterade = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Arbetslöshet	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 %

Korrelation	0,43

Bilaga 5.4: Samband mellan uppfattningen om den nationella sysselsättningssituationen och graden av deltagande i EU:s uttagningsprov – Eurobarometer 2019

Bland de över 200 frågorna i Eurobarometern[37] handlar en fråga om hur medborgarna ser på sysselsättningssituationen i sina respektive länder.

Medlemsstat	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Andel kandidater jämfört med andel av befolkningen	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Underrepresenterade = –1 **Överrepresenterade = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Procentandel av befolkningen som anser att sysselsättningssituationen i deras land är bra	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Korrelation	–0,73																			

[37] Eurobarometern är en uppsättning undersökningar som EU-institutionerna använder för att övervaka den allmänna opinionen om olika frågor. I denna undersökning kommer uppgifterna från standard Eurobarometer 92, som genomfördes i samtliga medlemsstater i slutet av 2019.

Bilaga 5.5: Samband mellan uppfattningen om EU och graden av deltagande i EU:s uttagningsprov – Eurobarometer 2019

Många frågor i Eurobarometern handlar om vilken bild medborgarna har av EU i allmänhet och av EU-institutionerna i synnerhet. Även om Epso-kandidater inte nödvändigtvis är representativa för EU-medborgarna (särskilt inte när det gäller åldersgrupper) kan det antas att medborgare i medlemsstaterna som är positivt inställda till de flesta EU-projekt också är mer benägna att ansöka till EU-uttagningsprov.

Medlemsstat	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Andel kandidater jämfört med andel av befolkningen	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Underrepresenterade = –1 **Överrepresenterade = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Procentandel av befolkningen som har en positiv bild av EU	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Korrelation	–0,04																			

Bilaga 5.6: Samband mellan personliga ekonomiska utsikter och graden av deltagande i EU:s uttagningsprov – Eurobarometer 2019

I Eurobarometern ombes de svarande att beskriva sina förväntningar på hushållets ekonomiska situation nästa år. Förväntningarna på den personliga ekonomiska situationen är beroende på allmänna sysselsättningsutsikter och personliga avväganden rörande förväntad lönenivå, stabil anställning osv.

Medlemsstat	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Andel kandidater jämfört med andel av befolkningen	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Underrepresenterade = –1 **Överrepresenterade = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Procentandel av befolkningen som anser att deras personliga ekonomiska situation kommer att förbättras under de kommande 12 månaderna	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Korrelation	–0,56																			

Bilaga 5.7: Samband mellan OECD:s *Better Life Index* och graden av deltagande i EU:s uttagningsprov – OECD

OECD:s *Better Life Index* är en statistisk uppsättning som syftar till att jämföra välbefinnandet mellan länder. Välbefinnande omfattar materiella levnadsvillkor, bostadsförhållanden, sysselsättning, utbildning osv. I jämförelsesyfte är den indikator som har valts i undersökningen ”tillfredsställelse med tillvaron överlag”.

Medlemsstat	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Andel kandidater jämfört med andel av befolkningen	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Underrepresenterade = –1 **Överrepresenterade = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
OECD:s *Better Life Index*		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
Korrelation	–0,84																			

Bilaga 6: Utvecklingen av urvalet av medlemsstater och deras respektive vikt (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**

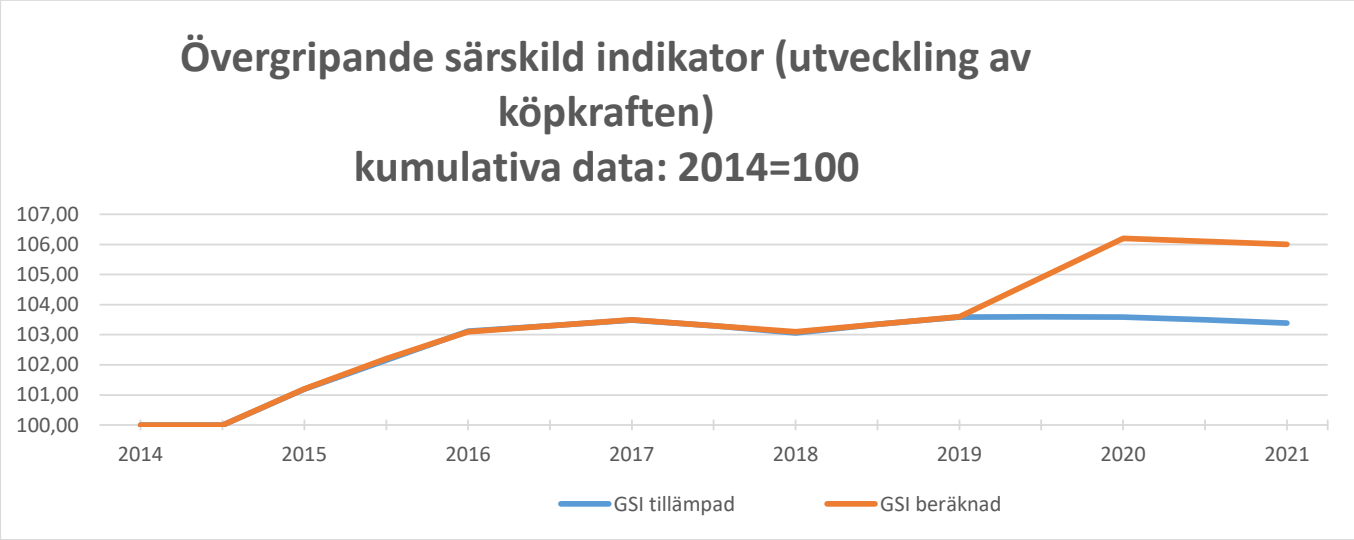
Bilaga 7: Årliga särskilda indikatorer för medlemsstaterna från urvalet (2014=100)

	[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**	**:**
aritmetiskt medelvärde	**100,3**	**101,4**	**101,1**	**99,7**	**100,7**	**100,2**	**101,3**	**101,3**	**102,8**	**101,1**	**100,4**

Bilaga 8: Kumulativa årliga indikatorer för medlemsstaterna från urvalet (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**	**:**

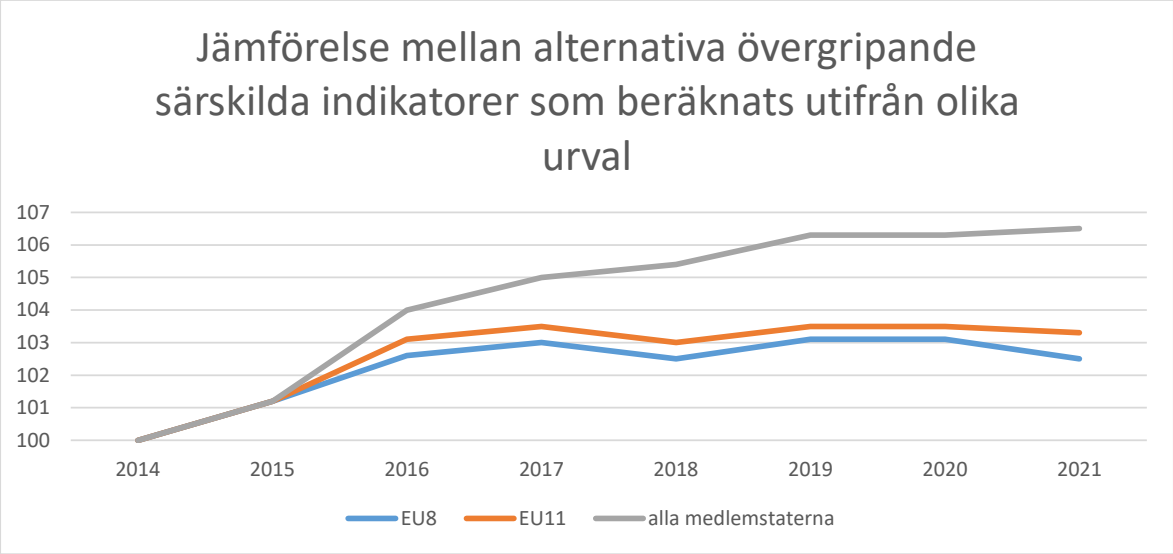
Bilaga 9: Beräknad och tillämpad övergripande särskild indikator



Bilaga 10: Övergripande särskild indikator, gemensamt index och årlig uppdatering (2014=100)

	GSI	Kumulativt värde 2014=100	Gemensamt index	Kumulativt värde 2014=100	Årlig uppdatering	Kumulativt värde 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

Bilaga 11: Jämförelse mellan alternativa övergripande särskilda indikatorer som beräknats utifrån olika urval



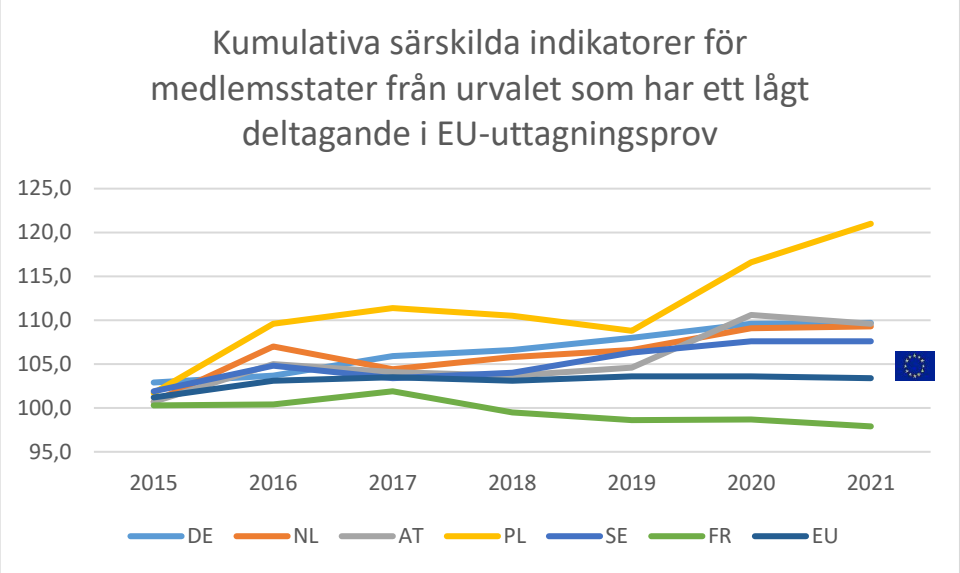
Bilaga 12: Årliga särskilda indikatorer för samtliga medlemsstater (2014=100)

	[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	:

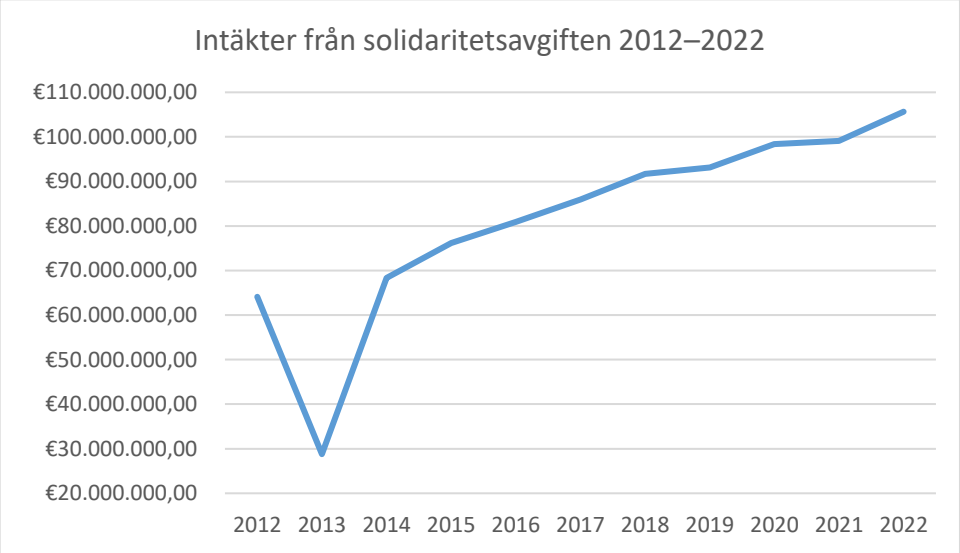
Bilaga 13: Kumulativa årliga indikatorer för samtliga medlemsstater (2014=100)

	[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	:

Bilaga 14: Kumulativa särskilda indikatorer för medlemsstater från urvalet som har ett lågt deltagande i EU-uttagningsprov



Bilaga 15: Intäkter från solidaritetsavgiften 2012–2022

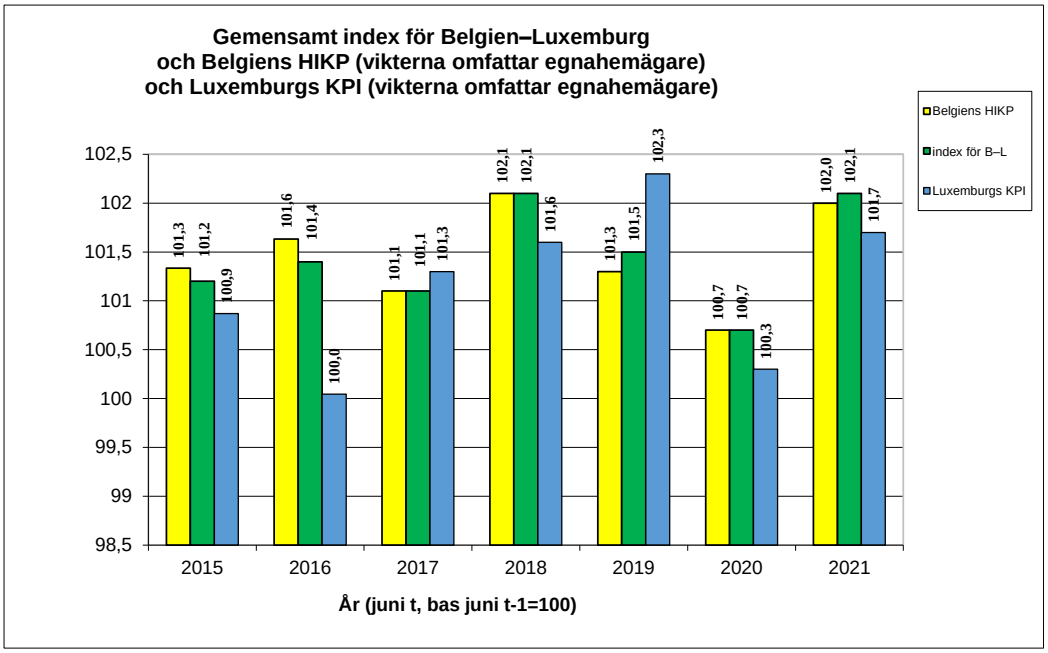


Commission européenne/Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË – Tfn +32 22991111
Kontor: L107 21/007 – Tfn direkt +32 22990515

Commission européenne, 2920 Luxembourg, LUXEMBOURG – Tfn +35243011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Bilaga 16: Gemensamt index för Belgien–Luxemburg, Belgiens HIKP och Luxemburgs KPI



Bilaga 17: Utveckling av levnadskostnader i Bryssel (internationellt index för Bryssel)

År	Mått för ökade levnadskostnader i Bryssel*. Juni t	
	Juni t-1=100	Kumulativt Juni 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**

Bilaga 18: Korrigeringskoefficienternas utveckling

GEO/TID	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		

Bilaga 19: Effekter av Eurostats undersökande arbete om utgifter på annan ort

	Nuvarande korrektionskoefficienter – juli 2021	Uppskattad korrigeringskoefficient inklusive utgifter utanför området	Förändring
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 %