EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 26.4.2022
COM(2022) 180 final

ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ

o uplatňování přílohy XI a článku 66a služebního řádu

ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ

o uplatňování přílohy XI a článku 66a služebního řádu

1. ÚVOD

Ustanovení čl. 15 odst. 2 přílohy XI služebního řádu, naposledy pozměněného v roce 2013[1], stanoví, že Komise do 31. března 2022 předloží Evropskému parlamentu a Radě zprávu s ohledem na průzkum provedený na základě článku 2 téže přílohy, v níž posoudí, zda je vývoj kupní síly odměn a důchodů úředníků Unie v souladu se změnami kupní síly platů v ústředních státních správách států. Komise na základě této zprávy předloží případně návrh na změnu přílohy XI a také článku 66a služebního řádu v souladu s článkem 336 Smlouvy o fungování Evropské unie.

Tato zpráva provádí výše uvedené ustanovení tím, že posuzuje plnění potřeb orgánů EU, pokud jde o přijímání zaměstnanců, popisuje postup a výsledek provádění pravidel pro aktualizaci odměn a důchodů podle přílohy XI služebního řádu (dále jen „metoda“), jakož i pro solidární odvod podle článku 66a za období 2014–2021.

2. POTŘEBA ORGÁNŮ EU, POKUD JDE O PŘIJÍMÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

2.1. Zákonný požadavek na zjišťování potřeb, pokud jde o přijímání zaměstnanců

Článek 2 přílohy XI služebního řádu stanoví, že Komise pravidelně provádí průzkum potřeb orgánů, pokud jde o přijímání zaměstnanců.

Zatímco z provozního hlediska je cílem přijímání zaměstnanců obsazení volných pracovních míst v orgánech EU, článek 27 služebního řádu a články 12 a 82 pracovního řádu ostatních zaměstnanců vyžadují na jedné straně, aby úředníci a zaměstnanci splňovali nejvyšší úroveň způsobilosti, výkonnosti a bezúhonnosti, a na druhé straně, aby byli vybráni na co nejširším zeměpisném základě ze státních příslušníků členských států EU.

2.2. Poznámky k potřebám v oblasti přijímání zaměstnanců

Evropský úřad pro výběr personálu (EPSO) odpovídá za výběr úředníků, kteří představují největší podíl zaměstnanců EU. Orgány EU pravidelně sdělují své potřeby v oblasti přijímání zaměstnanců úřadu EPSO, který zavádí roční plán výběrových řízení a určuje metody a postupy výběru, včetně pravidel označování pro každé výběrové řízení. Společně s kontrolami prováděnými při přijímání do zaměstnání to zaručuje, že všichni nově přijatí zaměstnanci splňují nejvyšší úroveň způsobilosti, výkonnosti a bezúhonnosti v souladu s článkem 27 služebního řádu.

2.2.1. Pokles počtu přihlášek do výběrových řízení EU

Porovnáním potřeb orgánů EU, pokud jde o přijímání jiných než jazykových administrátorů (vyjádřených počtem požadovaných úspěšných kandidátů), se skutečným výsledkem výběrových řízení z přílohy 1 vyplývá, že se úřadu EPSO zpravidla dařilo vybrat požadovaný počet úspěšných kandidátů.

[1] Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU, Euratom) č. 1023/2013 ze dne 22. října 2013.

Počet uchazečů o všeobecná výběrová řízení na místa AD se však u všech skupin členských států snížil (příloha 2). U členských států, které do EU vstoupily před rokem 2004, tento pokles začal po reformě služebního řádu v roce 2004, zatímco u členských států, které přistoupily po roce 2004, pokles začal po reformě služebního řádu z roku 2014 (příloha 3)[2]. To ovlivnilo schopnost orgánů EU plnit potřeby týkající se přijímání zaměstnanců, jakož i zajistit zeměpisnou vyváženost zaměstnanců.

2.2.2. Pragmatické řešení prováděné Komisí za účelem splnění specifických potřeb v oblasti přijímání zaměstnanců

Za účelem uspokojení svých potřeb v oblasti přijímání zaměstnanců Komise stále častěji přijímala dočasné zaměstnance na stálá pracovní místa, která jsou obvykle obsazována stálými úředníky. V Komisi se jejich celkový počet mimo jazykové služby zvýšil ze 461 v roce 2013 (z toho 118 na úrovni administrátorů) na 1 672 v roce 2020 (z toho 825 na úrovni administrátorů).

2.2.3. Zeměpisně nevyvážené přijímání zaměstnanců

Komise se při přijímání zaměstnanců na co nejširším zeměpisném základě setkala s obtížemi. Komise ve své zprávě z roku 2018 přijaté podle článku 27[3] služebního řádu poukázala zejména na otázku přitažlivosti, která se projevuje nízkou mírou účasti na výběrových řízeních EU ve srovnání s velikostí příslušného obyvatelstva některých členských států. V důsledku toho nejsou některé státní příslušnosti na seznamech úspěšných kandidátů úřadu EPSO dostatečně zastoupeny. Příloha 4 ilustruje, jak byly žádosti do výběrových řízení EU od roku 2018 nevyvážené[4], což vedlo k zeměpisně nevyváženému přijímání zaměstnanců. Zejména se zvýšil počet významně nedostatečně zastoupených státních příslušností mezi pomocnými administrátory na třináct: rakouská, česká, estonská, německá, dánská, finská, kyperská, lucemburská, maltská, nizozemská, polská, slovenská a švédská[5].

2.3. Korelace mezi přitažlivostí orgánů EU a různými makroekonomickými a socioekonomickými faktory, včetně odměňování

Níže uvedená tabulka poskytuje informace o úrovni účasti každého členského státu ve výběrových řízeních EU v období 2013–2019. Do analýzy byly zahrnuty všechny členské státy s výjimkou Belgie, nejmenších členských států z hlediska počtu obyvatel a těch, jejichž míra účasti je v rozmezí 80–120 %, tj. v blízkosti ideální „cílové“ účasti[6]. Přesněji řečeno jsou vyloučenými členskými státy tyto:

---

[2] Pouze počet žádostí řeckých a kyperských státních příslušníků vzrostl nebo zůstal stabilní.

[3] Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě ze dne 15. června 2018, ve znění opravy ze dne 24. srpna 2018, COM(2018)377 final/2.

[4] V rámci této zprávy je míra účasti každého členského státu definována poměrem mezi podílem kandidátů a podílem obyvatelstva EU v období 2013–2019. K vyhlazení údajů se používá sedmileté období, neboť výběrová řízení EU se konají nepravidelně. Vzhledem k pandemii a jejím důsledkům pro organizaci těchto výběrových řízení jsou navíc roky 2020 a 2021 považovány za atypické, a proto jsou z analýzy vyloučeny.

[5] Situace k 31. prosinci 2021.

[6] Jelikož „cíle“ (100% míra účasti) nelze ze statistických důvodů nikdy dosáhnout, bylo rozhodnuto analyzovat pouze členské státy, v nichž existuje jasná nerovnováha. Mezní úroveň byla stanovena na +/– 20 % ve srovnání se 100% úrovní účasti. To je v souladu s přístupem zaujatým ve zprávě Komise přijaté

- Belgie, protože nadměrné zastoupení belgických občanů mezi kandidáty na úřad EPSO je spojeno se statusem Bruselu jako sídla několika orgánů EU[7],
- Kypr, Lucembursko a Malta, neboť s ohledem na jejich malý počet obyvatel není analýza podílu kandidátů ve výběrových řízeních EU ve srovnání s počtem obyvatel statisticky průkazná, a
- Maďarsko, Slovensko a Finsko, jelikož jejich míra účasti (porovnávající míru účasti s procentem obyvatelstva EU) se pohybuje mezi 80 % a 120 %, měřeno v průběhu sedmi let, a je tedy blízko cíli.

Členský stát	Míra účasti s ohledem na ideální cíl (2013–2019)	
EL	362%	
BG	244%	
LT	277%	
HR	201%	
EE	193%	
RO	184%	Nad
SI	181%	
LV	161%	
PT	160%	
IT	152%	
ES	122%	
AT	73%	
IE	66%	
FR	50%	
DK	49%	Pod
NL	49%	
CZ	47%	
PL	47%	
SE	36%	
DE	33%	
CY	286%	
BE	279%	
MT	268%	
LU	168%	Vyloučeno
SK	106%	
HU	97%	
FI	85%	

K posouzení faktorů ovlivňujících úroveň účasti každého členského státu ve výběrových řízeních EU je nutné přezkoumat přitažlivost orgánů EU v celé EU. Jelikož volba účastnit se výběrového řízení EU zůstává v konečném důsledku osobní volbou, která může být založena na různých faktorech, posoudila Komise existenci možných korelací mezi souborem makroekonomických a socioekonomických faktorů a pozorovanými trendy v úrovni účasti pozorované ve všech členských státech (příloha 5 až 5.7). Komise zejména posoudila relativní čisté výdělky v členských státech (přílohy 5.1 a 5.2), míru nezaměstnanosti (příloha

podle článku 27 služebního řádu úředníků Evropské unie a článku 12 pracovního řádu ostatních zaměstnanců Evropské unie (zeměpisná rovnováha) – COM(2018) 377 final.

[7] Stejný jev je pozorován v ústředí jiných mezinárodních organizací. Například němečtí zaměstnanci jsou zastoupeni nadměrně v Evropské centrální bance.

5.3), vnitrostátní situaci v oblasti zaměstnanosti (příloha 5.4), obraz EU (příloha 5.5), osobní finanční vyhlídky (příloha 5.6) a index OECD týkající se lepšího života (příloha 5.7).

Na základě těchto údajů Komise posoudila možné souvislosti mezi nízkou účastí ve výběrových řízeních EU a těmito socioekonomickými a makroekonomickými faktory. Lze vyvodit tyto závěry:

- účast státních příslušníků EU ve výběrových řízeních EU poměrně úzce souvisí s čistým výdělkem v členských státech a s tím, jak jsou vyhlídky na zaměstnání vnímány na vnitrostátní úrovni,

- omezíme-li analýzu na členské státy s nejvyššími a nejnižšími mzdami, pak úroveň účasti ve výběrových řízeních EU a úroveň čistých výdělků spolu téměř dokonale korelují[8]. To platí zejména pro Německo, Francii, Nizozemsko, Rakousko, Dánsko, Irsko, Švédsko, Portugalsko, Slovinsko, Litvu, Rumunsko, Chorvatsko, Lotyšsko a Bulharsko. U členských států se střední mzdou jsou však výsledky rozdílnější a vyžadují zohlednění dalších socioekonomických faktorů,

- úroveň účasti ve výběrových řízeních EU vysoce souvisí s indexem OECD týkajícím se lepšího života,

- míra účasti souvisí slabě nebo nesouvisí vůbec s mírou nezaměstnanosti v jednotlivých státech, s obrazem EU mezi občany a s tím, jak občané vnímají zlepšení své finanční situace v příštím roce.

3. PROVÁDĚNÍ ČLÁNKU 65 SLUŽEBNÍHO ŘÁDU

3.1. Zásada paralelního vývoje

Zásada paralelního vývoje kupní síly znamená, že kupní síla zaměstnanců EU sleduje vývoj průměrné kupní síly státních úředníků v ústředních státních správách, a to jak směrem nahoru, tak směrem dolů. Posouzení provádění zásady paralelního vývoje během sledovaného období může dále objasnit obtíže zjištěné v souvislosti s potřebami orgánů EU, pokud jde o přijímání zaměstnanců.

Podle čl. 65 odst. 1 služebního řádu aktualizace odměn a důchodů odráží roční vývoj mezi 1. červencem předchozího roku a 1. červencem běžného roku[9]:

- skutečných platů státních úředníků v ústřední státní správě ve vzorku deseti členských států představujících alespoň 75 % hrubého domácího produktu EU (EU GDP) [10]. Pro každý z těchto členských států se roční změna skutečných

[8] Organizace spojených národů (OSN) řeší tuto otázku použitím takzvané Noblemaireovy zásady, tj. vzorce, který v podstatě stanoví výši platu v OSN podle výše platu vypláceného ve státní správě členského státu, který vyplácí nejvyšší platy (v posledních letech jsou to trvale Spojené státy). V důsledku toho je OSN schopna zaručit zájem ze strany kandidátů ze všech členských států.

[9] Metodika je založena na porovnání přehledu vnitrostátního systému odměňování členského státu za měsíc červenec běžného roku s odpovídajícím přehledem v témže členském státě za měsíc červenec předchozího roku.

[10] Belgie, Německo, Španělsko, Francie, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko, Rakousko, Polsko a Švédsko. Navzdory vystoupení Spojeného království z Evropské unie vzorek deseti členských států stále představuje více než 75 % hrubého domácího produktu EU, jak vyžaduje čl. 1 odst. 4 přílohy XI služebního řádu.

platů počítá bez inflace a nazývá se specifický ukazatel. ***Celkový specifický ukazatel*** **(GSI)** je průměr všech specifických ukazatelů, které jsou váženy dle HDP každého členského státu,

- roční inflace v Bruselu a v Lucemburku (ve stejném poměru jako rozdělení zaměstnanců EU mezi obě města). Tento prvek se nazývá ***společný index***.

Pro výpočet hodnoty aktualizace se celkový specifický ukazatel vynásobí společným indexem. Hodnota aktualizace se vyjadřuje jako procentní sazba, která se použije jednotně na čistou odměnu a důchody všech zaměstnanců EU s účinkem od 1. července[11].

V této souvislosti je důležité zdůraznit, že metoda neumožňuje „dvojí započítání" inflace, ale zároveň zaručuje souběžný vývoj platů zaměstnanců EU a státních zaměstnanců členských států bez inflace. Za tímto účelem je nejprve ve vzorku deseti členských států vypočten celkový specifický ukazatel bez inflace a teprve jako druhý krok je kombinován se společným indexem. Podrobné informace o vývoji celkového specifického ukazatele a společného indexu jsou uvedeny v části 3.

3.2. Specifické ukazatele

Tato kapitola zkoumá, zda vzorek členských států, který se v současné době používá pro výpočet celkového specifického ukazatele, správně odráží skutečné změny kupní síly všech státních úředníků členských států a zda obecné a specifické odchylky od zásady paralelního vývoje, která je metodě vlastní, vedly k významné ztrátě kupní síly úředníků EU.

3.2.1. Výpočet celkového specifického ukazatele, jak je definován v metodě z roku 2013

Podle metody přijaté v roce 2013 se celkový specifický ukazatel počítal od 1. července 2015 za použití vzorku jedenácti referenčních členských států (vážených podle HDP): Belgie, Německo, Španělsko, Francie, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko, Rakousko, Polsko, Švédsko a Spojené království.

Od 1. ledna 2021 se Spojené království již nepovažuje za členský stát EU, a proto od uvedeného data není do vzorku pro výpočet celkového specifického ukazatele zahrnuto. Z přílohy 6 vyplývá, že po vystoupení Spojeného království z Evropské unie vzorek stále splňuje prahovou hodnotu 75 % stanovenou v čl. 1 odst. 4 přílohy XI služebního řádu, a proto není třeba jej měnit. Při provádění dohodnutého interinstitucionálního přístupu, pokud jde o odkazy na Spojené království v právních předpisech EU, používá nyní Eurostat pro účely čl. 1 odst. 4 přílohy XI vzorek sestávající z deseti zbývajících výše uvedených členských států.

Roční a souhrnné údaje podle členských států příslušného vzorku

Příloha 7 uvádí časové řady specifických ukazatelů pro příslušný vzorek jedenácti členských států od 1. července 2015, spolu s jednoduchou aritmetickou střední hodnotou za dané období. Příloha 8 uvádí tytéž údaje, tentokrát vyjádřené jako souhrnný index (2014 = 100).

Celkový specifický ukazatel pro příslušný vzorek

[11] Aby se zohlednily podstatné změny životních nákladů v Bruselu a v Lucemburku, může se mimořádná aktualizace uskutečnit k 1. lednu v souladu s články 4 až 7 přílohy XI služebního řádu.

Souhrnný dopad vypočteného celkového specifického ukazatele a celkového specifického ukazatele uplatňovaného od 1. července 2015 je znázorněn v příloze 9. Vypočtený celkový specifický ukazatel odpovídá vývoji kupní síly státních úředníků ve vzorku členských států za dané období (váženému dle HDP a vyjádřenému ve standardech kupní síly). V souladu se zásadou paralelního vývoje (viz část 3.1) sledovala kupní síla zaměstnanců EU v důsledku provádění ustanovení o výjimce (viz část 3.2.4) stejný vývoj jako vzorek, s výjimkou období od 1. července 2020.

Příloha 10 znázorňuje časové řady celkového specifického ukazatele od 1. července 2015 spolu se společným indexem a následnou každoroční aktualizací pro zaměstnance EU. Celkový specifický ukazatel vypočítaný jako prostý průměr za sedmileté období je 100,6, souhrnný dopad uplatňovaného celkového specifického ukazatele k červenci 2014 (2014 = 100) je 103,4.

3.2.2. Celkový specifický ukazatel definovaný podle předchozích metod

Současné legislativní řešení, kterým je použití vzorku deseti členských států pro výpočet celkového specifického ukazatele, nebylo přístupem, který normotvůrce volil vždy. Před rokem 2004 se celkový specifický ukazatel vypočítával na základě statistických údajů pro všechny členské státy (např. patnáct členských států v roce 2003), zatímco v období 2004–2012 se používal vzorek osmi referenčních členských států.

Rozhodnutí normotvůrce přijmout novou metodu bylo motivováno retrospektivní analýzou údajů, která naznačovala, že vývoj v uvedeném vzorku by úzce odrážel průměrný vývoj ve všech členských státech. Je však třeba poznamenat, že následná analýza prokázala, že skutečný vývoj kupní síly ve vybraném vzorku byl po roce 2004 nižší než průměr pro všechny členské státy. V roce 2013 zachovali spolunormotvůrci zásadu vzorku členských států, přičemž zvýšili velikost vzorku z osmi států na jedenáct.

Aby byl splněn zákonný požadavek analyzovat, zda byl vývoj kupní síly úředníků Unie v souladu se změnami kupní síly státních úředníků v ústředních vládách ze všech členských států, poskytuje tato kapitola simulace vývoje celkového specifického ukazatele v případě, že by v období 2015–2021 byl použit vzorek osmi členských států EU nebo by nebyl použit žádný vzorek.

V případě vzorku osmi členských států[12] by prostý průměr ročních celkových specifických ukazatelů na období 2015–2021 činil 100,4 a souhrnný dopad (2014 = 100) by byl 102,5. Pro všechny členské státy by prostý průměr ročních celkových specifických ukazatelů na období 2015–2021 činil 101,1 a souhrnný dopad (2014 = 100) by byl 106,5.

Příloha 11 této zprávy porovnává vývoj celkového specifického ukazatele vypočítaného na základě výše uvedených alternativních vzorků. Tyto údaje ukazují, že na základě vzorku členských států definovaného v roce 2013 spolunormotvůrcem dosáhla kupní síla zaměstnanců EU pouze poloviny změn kupní síly platů v ústředních státních správách států, což mohlo vést ke snížení vnímané přitažlivosti EU jako zaměstnavatele.

[12] Belgie, Německo, Španělsko, Francie, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko a Spojené království.

3.2.3. *Specifický ukazatel: trendy pro jednotlivé členské státy*

Výpočty a číselné údaje týkající se specifických ukazatelů v členských státech vycházejí z údajů poskytnutých a ověřených odpovědnými statistickými úřady v členských státech. Za tímto účelem byl postupem času vypracován a aktualizován roční dotazník o odměňování. Rovněž se zveřejňuje soubor metodických příruček a zpráv o hodnocení pro jednotlivé země, aby se zvýšila úroveň transparentnosti[13].

Příloha 12 shrnuje dostupné údaje za každý jednotlivý členský stát pro období 2015–2021 spolu s jednoduchou aritmetickou průměrnou hodnotou za dané období. Příloha 13 uvádí tytéž údaje, tentokrát vyjádřené jako souhrnný index (2014 = 100). Mezi členskými státy, které jsou součástí vzorku, je nejvyšší čistý nárůst od roku 2015 zaznamenán v Polsku (121), Německu (109,8), Rakousku (109,6) a Nizozemsku (109). Nižší nárůst byl zaznamenán v Lucembursku (101,6) a Belgii (101,8) a v rámci vzorku zaznamenali pokles čisté kupní síly pouze úředníci ústřední státní správy ve Francii (97,9).

Vzhledem k tomu, že vývoj odměn zaměstnanců EU se vypočítává na základě váženého průměru vzorku členských států, jak je podrobně uvedeno v části 3.2.1, za stejné období se odměny zaměstnanců EU zvýšily na 103,4.

Mezi členskými státy, které nejsou součástí vzorku, je nejvyšší čistý nárůst odměn zaznamenán na Slovensku (186,4), v Česku (167,1), Bulharsku (156,3) a Rumunsku (148,1). Z přílohy 14 vyplývá, že velká většina členských států, které jsou součástí vzorku a mají nízkou míru účasti na výběrových řízeních EU pořádaných úřadem EPSO – jak je uvedeno v části 2 –, měla specifické ukazatele, které byly z velké části vyšší než celkový specifický ukazatel, na jehož základě byly odměny zaměstnanců EU aktualizovány. Jinými slovy, relativní přitažlivost kupní síly EU pro tyto země poklesla.

3.2.4. *Obecná odchylka od zásady paralelního vývoje: uplatňování ustanovení o umírněnosti a výjimce*

Odchylně od zásady paralelního vývoje kupní síly omezuje ustanovení o umírněnosti vysoké nárůsty kupní síly, jakož i vysokou ztrátu kupní síly v daném roce. Pokud vypočtené zvýšení kupní síly (celkový specifický ukazatel) překročí 2 % nebo pokud kupní síla poklesne o více než 2 %, je změna kupní síly zaměstnanců EU omezena na 2 %. Část zisku nebo ztráty kupní síly, která překračuje 2 %, se použije o devět měsíců později, a to od 1. dubna následujícího roku.

Druhou obecnou odchylkou je ustanovení o výjimce, které omezuje zisk kupní síly zaměstnanců EU v případě poklesu hospodářství EU. Předpokládá-li se pokles HDP EU v reálných hodnotách a dochází k zisku kupní síly měřené celkovým specifickým ukazatelem, pak se část zisku kupní síly v závislosti na výši poklesu HDP v reálných hodnotách odkládá. Pokud se HDP EU v reálných hodnotách snížil o více než 3 %, zisk kupní síly v důsledku metody je udělen po oživení ekonomiky EU, tj. jakmile HDP EU v reálných hodnotách dosáhne úrovně před poklesem (doložka o vrácení). Pokud se konečné údaje poskytnuté

[13] Obecná metodická příručka pro výpočet specifických ukazatelů je k dispozici na internetových stránkách Eurostatu. Kromě toho bylo již od konce roku 2018 zveřejněno třináct posouzení specifických pro jednotlivé země a pokračuje práce s ostatními vnitrostátními orgány na zvýšení počtu zveřejněných posouzení (viz následující odkaz: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

Komisí k HDP EU v reálných hodnotách liší od prognózy do té míry, že to ovlivňuje způsob uplatnění ustanovení o výjimce, provedou se nezbytné pozitivní nebo negativní opravy, včetně oprav se zpětnou platností[14].

Ustanovení o umírněnosti: v letech 2015 až 2021 Eurostat náležitě ověřil údaje týkající se aktualizací podle kritérií pro ustanovení o umírněnosti a výjimce stanovených v článcích 10 a 11 přílohy XI služebního řádu. Celkový specifický ukazatel překročil zákonný limit +2 %/–2 % pouze v roce 2020, kdy naměřený celkový specifický ukazatel (+2,5 %) přesahoval prahovou hodnotu požadovanou pro uplatnění ustanovení o umírněnosti. Vzhledem k souběžnému uplatňování ustanovení o výjimce v témže roce (2020) a v souladu s článkem 10 přílohy XI služebního řádu se ustanovení o umírněnosti nepoužilo.

Ustanovení o výjimce: předpověď ročního růstu HDP EU dostupná v době každé roční zprávy Eurostatu byla pozitivní, s výjimkou roku 2020, kdy byl v důsledku pandemie COVID-19 předpokládaný vývoj HDP Unie v reálných hodnotách negativní (–7,4 %)[15]. Ustanovení o výjimce podle čl. 11 odst. 1 přílohy XI služebního řádu se proto v roce 2020 použilo. Vzhledem k tomu, že pokles HDP v Unii byl vyšší než 3 %, nebyl k výpočtu hodnoty aktualizace odměn a důchodů použit celkový specifický ukazatel. Proto celý celkový specifický ukazatel, který by byl zohledněn v roční aktualizaci pro rok 2020 (+2,5 %), bude tvořit základ pro výpočet budoucí aktualizace, jakmile celkové zvýšení HDP Unie v reálných hodnotách bude pozitivní, v souladu s článkem 10 a čl. 11 odst. 4 přílohy XI služebního řádu.

Provádění zákonných obecných odchylek od zásady paralelního vývoje a konkrétněji ustanovení o výjimce v roce 2020 bylo prováděno přísně, což umožnilo omezit roční aktualizaci vyplývající z metody v době hospodářského poklesu, a tím pro rozpočet EU zajistit čisté úspory. Na druhé straně mělo toto uplatnění ustanovení o výjimce dopad na paralelní vývoj kupní síly úředníků EU, neboť ve stejném období státní úředníci ve státních správách ze vzorku skutečně využívali vyšší kupní sílu v průměru 2,5 %, což pro EU od roku 2020 vedlo k poklesu přitažlivosti.

Každoroční aktualizace z roku 2020 podobně prokázala účinnost automatického ustanovení o umírněnosti, které bylo rovněž zavedeno v roce 2014. Pokud by ustanovení o výjimce nebylo uplatněno současně, omezilo by ustanovení o umírněnosti automaticky zvýšení celkového specifického ukazatele do dubna 2021.

Celkově lze konstatovat, že automatičnost metody (tj. aktualizace odměn na základě statistických údajů, které na základě služebního řádu a bez zásahu jiného právního aktu přinášejí výsledky) funguje od roku 2014 dobře. Automatická metoda byla pro daný účel vhodná, což umožnilo zohlednit hospodářskou situaci a vývoj kupní síly a zároveň výrazně snížit administrativní zátěž ve srovnání s každoročním využíváním řádného legislativního postupu používaného před rokem 2014.

[14] Pracovní skupina pro články 64 a 65 služebního řádu rozhodla, že „konečné údaje“, které Komise předložila pro HDP EU za daný rok, budou považovány za údaje dostupné do 30. září následujícího roku. Toto vyjasnění bylo považováno za nezbytné, jelikož údaje o HDP mohou být často revidovány mnoho let po referenčním roce.

[15] V roce 2021 činil konečný údaj měřený Eurostatem pro pokles HDP EU v reálných hodnotách v roce 2020 –5,9 %.

3.2.5. Specifická odchylka od obecné zásady paralelního vývoje

S cílem zohlednit v té době obzvláště obtížnou hospodářskou a sociální situaci v Unii bylo v rámci reformy z roku 2014 rovněž rozhodnuto, že aktualizace odměn a důchodů všech zaměstnanců orgánů, jiných subjektů a agentur Unie prostřednictvím metody bude v letech 2013 a 2014 pozastavena a že případná zvýhodnění úředníků a ostatních zaměstnanců Evropské unie vyplývající z uplatňování této metody budou vyvážena opětovným zavedením solidárního odvodu odečítaného z platů zaměstnanců EU zvýšenou sazbou od 1. ledna 2014.

3.2.5.1. Pozastavení aktualizace platů po dobu dvou let (2013–2014)

V rámci reformy služebního řádu v roce 2013 vyzvala Evropská rada, aby byla na dva roky pozastavena úprava odměn a důchodů všech zaměstnanců orgánů Unie. Podle jasného znění služebního řádu tak v letech 2013 a 2014[16] nedošlo k žádné aktualizaci odměn a důchodů. Podle Evropského účetního dvora přineslo toto dvouleté zmrazení ve víceletém finančním rámci na období 2014–2020 1,5 miliardy úspor[17].

Ačkoli pozastavení aktualizace přerušilo uplatňování zásady paralelního vývoje na období 2013–2014, opravné koeficienty byly i nadále aktualizovány, aby se zajistila rovnost kupní síly mezi různými místy zaměstnání.

3.2.5.2. Dopad solidárního odvodu EU

Solidární odvod je odpočet od odměn zaměstnanců EU, který byl znovu zaveden ve zvýšené sazbě od 1. ledna 2014. Sazba solidárního odvodu, která se použije na základ definovaný v čl. 66a odst. 3 služebního řádu, činí 6 %. V případě zaměstnanců v platových třídách AD 15 stupně 2 a výše se zvyšuje na 7 %. V návrhu rozpočtu na rok 2022[18] se očekává, že příjmy plynoucí ze solidárního odvodu dosáhnou výše 106 milionů EUR. Příloha 15 znázorňuje vývoj těchto příjmů od roku 2012.

3.2.5.3. Posouzení specifických odchylek od zásady paralelního vývoje

V důsledku těchto specifických odchylek utrpěli zaměstnanci EU významnou ztrátu z hlediska reálné kupní síly. Zaměstnanci EU ztratili přibližně 10,3 % své kupní síly, což bylo dáno zejména kombinovanými účinky reforem služebního řádu z let 2004 a 2013, snížením úprav jejich platů a prováděním ustanovení o výjimce v roce 2020. Ve stejném období získali státní úředníci v ústředních státních správách členských států v průměru 0,9 % kupní síly[19].

3.3. Společný index

Společný index měří změny životních nákladů zaměstnanců EU v Belgii a v Lucembursku podle rozdělení zaměstnanců vykonávajících služební povinnosti v těchto dvou členských státech v souladu s článkem 1 přílohy XI služebního řádu, a to na základě harmonizovaných

---

[16] Podle čl. 65 odst. 4 služebního řádu.

[17] Evropský účetní dvůr, zvláštní zpráva č. 15/2019, Provádění balíčku opatření pro personální reformu z roku 2014 v Komisi – Značné úspory, ale nikoli bez následků pro zaměstnance.

[18] Návrh souhrnného rozpočtu Evropské unie na rozpočtový rok 2022, COM(2021) 300.

[19] Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě o údajích týkajících se rozpočtových dopadů každoroční aktualizace odměn a důchodů úředníků a ostatních zaměstnanců Evropské unie a koeficientů použitelných na tyto odměny a důchody v roce 2021, COM(2021) 729.

indexů spotřebitelských cen (HISC) v případě Belgie a indexu spotřebitelských cen (ISC) v případě Lucemburska. Vzhledem ke specifickým vahám spotřeby používaným při agregaci společného indexu[20] mohou existovat rozdíly mezi jeho vývojem a vývojem indexů HISC pro Belgii a ISC pro Lucembursko[21] za daný rok.

Příloha 16 znázorňuje časovou řadu společného indexu (roční zvýšení od června do června s odkazem na předchozí rok) spolu se informacemi pro belgický index HISC a lucemburský index ISC. Průměrný společný index za období od roku 2015 do roku 2021 je 101,4. Souhrnný index za celé období do června 2021 (základ: červen 2014 = 100) je 110,6. Průměrný index HISC v Belgii za celé období je pro srovnání 101,6 a souhrnný součet za dané období činí 111,4. Průměrný index spotřebitelských cen v Lucembursku za celé období činil 101,2 a souhrnný součet za dané období je 108,8.

V důsledku zavedení společného indexu reformou služebního řádu v roce 2014 umožnila část aktualizace odpovídající inflaci měřené v Bruselu a Lucemburku zajistit soulad mezi úpravami placenými zaměstnancům EU a inflacemi měřenými v Bruselu a Lucemburku. Z přílohy 17 vyplývá, že v případě, že by bruselský mezinárodní index nadále sloužil jako základ pro aktualizaci odměn, jak tomu bylo v případě předchozí metody, kumulativní míra inflace měřená během referenčního období by byla téměř stejná jako inflace vypočítaná na základě společného indexu[22]. Souhrnný součet společného indexu je nižší než belgický index HISC a vyšší než lucemburský index ISC.

4. PROVÁDĚNÍ ČLÁNKU 64 SLUŽEBNÍHO ŘÁDU

4.1. Zásada rovnosti kupní síly zaměstnanců EU – opravné koeficienty

Opravný koeficient zavádí do praxe obecnou zásadu rovného zacházení, která v tomto konkrétním případě odpovídá rovnosti kupní síly všech zaměstnanců orgánů, institucí a agentur EU bez ohledu na jejich místo zaměstnání. Vzhledem k tomu, že pro všechny zaměstnance EU platí stejné platové stupnice a základní částky, vztahují se opravné koeficienty na zaměstnance ve funkcích mimo Brusel a Lucemburk, kteří by neměli ve svých pracovních místech ani finančně trpět vyššími životními náklady, ani mít výhodu životních nákladů nižších[23].

Opravný koeficient tedy funguje jako procentuální úprava platu, aby se vyrovnal rozdíl (buď kladný, nebo záporný) v životních nákladech na každém pracovním místě. Opravný koeficient se uplatňuje podle této rovnice:

[20] V porovnání s běžnými vahami používanými pro cenovou statistiku je hlavním rozdílem při agregaci společného indexu používání vah pro pronájmy, které zahrnují bydlící vlastníky (namísto toho, aby se zohledňovali pouze nájemníci).

[21] Uvedené hodnoty platí pro celkový souhrnný index; skutečné výpočty se provádějí na podrobné úrovni.

[22] Je třeba podotknout, že během referenčního období byla míra inflace u všech dílčích indexů historicky nízká. Dále je třeba poznamenat, že výpočet používá strukturu spotřeby pouze pro Belgii a může přinést mírně odlišné výsledky, pokud se zkombinuje se specifickou strukturou spotřeby pro Lucembursko.

[23] V případě zaměstnanců přidělených v delegacích podle článku 11 přílohy X mají zaměstnanci možnost požádat o výplatu svých odměn v eurech s opravným koeficientem použitelným v Bruselu.

Plat v Bruselu (v eurech)	X	**Opravný koeficient** (= hospodářská parita / směnný kurz)	X	**Směnný kurz** (v zemích eurozóny = 1)	=	**Plat v místě zaměstnání** (v zemích eurozóny v eurech)

Opravné koeficienty se aktualizují nejméně jednou ročně s účinností od 1. července[24].

Eurostat ve spolupráci s národními statistickými úřady definuje a pravidelně vylepšuje metodiku výpočtu opravných koeficientů. Pro zvažované období stojí za zmínku tento vývoj:

- provádění rozvinutější metodiky pro srovnávání nákladů na zdravotní péči a vzdělávání mezi členskými státy, včetně zpoplatněných škol,
- práce na shromažďování údajů byly upraveny v souvislosti s brexitem a důsledky pandemie COVID-19,
- rostoucí počet organizací je ochoten spolupracovat s Eurostatem[25] a využívat údaje vydané Eurostatem k různým účelům.

Příloha 18 uvádí hodnoty opravných koeficientů pro jednotlivá místa zaměstnání v EU[26] na období 2013–2021. Z této tabulky je zřejmé, že opravné koeficienty pro různá místa vykazovaly v čase rozdílné trendy. Na 15 místech se v daném období snížily, zatímco na 16 místech došlo ke zvýšení.

Od doby vstupu v platnost pozměněné přílohy XI služebního řádu platí v souladu s článkem 9 přílohy nový postup pro stanovení nebo zrušení opravných koeficientů mimo hlavní město[27]. Po vystoupení Spojeného království z Evropské unie se opravný koeficient použitelný ve Spojeném království vypočítává v souladu s metodikou platnou pro třetí země, a to ode dne 1. února 2020[28].

---

[24] V případě podstatné změny životních nákladů v období mezi červnem a prosincem může proběhnout mimořádná aktualizace s účinností od 1. ledna.

[25] Například „průzkumy rodinného rozpočtu“ které byly provedeny s cílem definovat váhu spotřeby, byly plně harmonizovány s koordinovanými organizacemi (např. s OECD či Radou Evropy) a Organizace spojených národů se v roce 2015 rozhodla použít jako vstupní údaje pro úpravu platů svých zaměstnanců pracujících v EU zdrojové údaje Eurostatu o opravných koeficientech (stejně jako Eurostat používá údaje OSN pro mnoho míst mimo EU).

[26] V souladu s články 12 a 13 přílohy X služebního řádu se specifické koeficienty (opravné koeficienty) mohou použít rovněž na odměny zaměstnanců vyslaných mimo EU. Aktualizovaná hodnota těchto koeficientů je uvedena v příloze výročních zpráv přijatých Komisí o údajích týkajících se rozpočtového dopadu aktualizací. Eurostat vypracoval zvláštní metodiku ve spolupráci s vnitrostátními statistickými úřady.

[27] Tento postup zahrnuje zejména přijetí aktu v přenesené pravomoci Komisí na základě formální žádosti předložené příslušnými orgány dotčených členských států, správním oddělením orgánu Unie nebo zástupci úředníků Unie v daném místě zaměstnání. Pokud jde o zaměstnance přidělené v Bonnu, německý národní statistický úřad přestal v roce 2021 poskytovat údaje pro výpočet tohoto opravného koeficientu v Bonnu. Vzhledem k tomu, že příslušné národní statistické úřady neposkytly údaje, a vzhledem k velmi omezenému počtu dotčených zaměstnanců byl opravný koeficient použitelný v Bonnu pozastaven a od roku 2021 nahrazen opravným koeficientem použitelným v Německu.

[28] Úř. věst. C 211/8, 25.6.2020 a Úř. věst. C 501, 13.12. 2021.

4.2. Problémy, kterým Komise v souvislosti se systémem opravných koeficientů čelí

4.2.1. Vnímání opravných koeficientů jako nástroje, který má negativní dopad na kupní sílu a přitažlivost veřejné služby v EU

Jak je uvedeno v průběžné zprávě Komise o provádění přílohy XI z roku 2018[29], opravné koeficienty jsou často mylně vnímány jako hnací síla poklesu kupní síly zaměstnanců EU. Zúčastněné strany, včetně zaměstnanců, zástupců zaměstnanců, zástupců hostitelských států, se útvarů Komise často dotazují na úlohu opravných koeficientů a metodiky používané pro jejich výpočet. Tato otázka vyvstává především v případech týkajících se zaměstnanců, jejichž místo zaměstnání podléhá opravnému koeficientu nižšímu než 100, zejména pokud je tento konkrétní koeficient aktualizován směrem dolů[30].

Cílem opravných koeficientů je pouze udržování ekvivalence kupní síly zaměstnanců vyslaných do různých členských států a zaměstnanců vyslaných do Bruselu v čase. Jejich cílem naopak není udržování kupní síly na dané úrovni. Jelikož kupní síla zaměstnanců v Bruselu od roku 2004 klesla (část 3.2.5), snížila se ve stejném poměru i kupní síla zaměstnanců na všech pracovních místech. Opravné koeficienty tedy představují pouze prostředek, jehož prostřednictvím se úprava provádí v místech mimo Brusel a Lucemburk.

Výše uvedené vnímání opravných koeficientů zároveň zůstává problémem spojeným s přitažlivostí veřejné služby v EU v některých členských státech. Řada agentur EU se sídlem v členských státech, v nichž se používá opravný koeficient nižší než 100, hlásila v tomto ohledu Komisi zřetelný negativní dopad na jejich schopnost přijímat a udržet si vysoce kvalifikované zaměstnance při zachování zeměpisného vyvážení. Stejně tak agentury se sídlem v členských státech s vysokými opravnými koeficienty oznámily podobné obtíže a zdůraznily pokles čisté kupní síly zaměstnanců EU zaznamenaný v mnoha místech zaměstnání bez ohledu na použitelný opravný koeficient.

V této souvislosti Komise zajišťuje, aby při každé aktualizaci opravných koeficientů byly ostatním orgánům poskytnuty úplné informace o souvislostech aktualizace, a poskytuje podrobné vysvětlení kolísání různých opravných koeficientů a vývoje kupní síly zaměstnanců.

4.2.2. Neexistence protiplnění za výdaje vynaložené mimo místo zaměstnání

Za stanovení statistické metodiky používané při výpočtu opravných koeficientů a jejich provádění odpovídají podle služebního řádu Eurostat a národní statistické úřady. Stávající metodika vypracovaná Eurostatem ve spolupráci s národními statistickými úřady vychází z předpokladu, že výdaje zaměstnance jsou v plné výši vynaloženy v místě zaměstnání. Tento přístup se analyzuje, neboť celková struktura spotřeby zaměstnanců zahrnuje také výdaje mimo místo zaměstnání („výdaje mimo oblast“).

---

[29] Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě o uplatňování přílohy XI a článku 66a služebního řádu, COM(2018) 830.

[30] Obdržená běžná otázka se týká místní oblasti působnosti, na jejímž základě se opravné koeficienty vypočítávají. Opravné koeficienty se vypočítají na základě srovnání životních nákladů v hlavních městech členských států s výjimkou případů, kdy jsou pro některé členské státy vypočítány místní opravné koeficienty, přičemž se zohlední místní náklady (viz v tomto smyslu věc T-618/20, FZ v. Komise).

V tomto ohledu se Eurostat a národní statistické úřady shodly na potřebě aktualizovat průzkumy rodinného rozpočtu s cílem kvantifikovat dopad „výdajů mimo oblast“ na spotřebu zaměstnanců EU v zahraničí. Na tomto základě byly mezi statistiky Komise a členských států projednány výsledky pokusů. Eurostat zejména začal zkoumat možnost lepšího zohlednění struktury výdajů zaměstnanců zahrnutím výdajů vynaložených mimo místo zaměstnání. V příloze 19 jsou uvedeny výsledky této přípravné práce, a zejména efekt zploštění vyplývající ze zahrnutí „výdajů mimo oblast“ do struktury spotřeby zaměstnanců EU.

Pokud jde o strukturu spotřeby zaměstnanců EU, systém opravných koeficientů se zaměřuje na dvoustranná srovnání mezi Bruselem a místem zaměstnání, ale lze předpokládat, že zohlední také výdaje „mimo oblast“. Očekává se, že současná experimentální práce Eurostatu týkající se „výdajů mimo oblast“ bude jako statistické opatření zralá v nadcházejících letech a mohla by vést k vývoji použité statistické metodiky, dokud nedojde k dohodě mezi statistiky v pracovní skupině pro články 64 a 65 služebního řádu. Některé z těchto změn by však mohly být provedeny podle stávajícího právního rámce.

4.2.3. Životní náklady v Lucembursku

Při poslední reformě služebního řádu v roce 2014 zachovali spolunormotvůrci zavedené legislativní řešení, a sice že se na odměny zaměstnanců v Bruselu a Lucemburku nepoužije žádný opravný koeficient, a to s přihlédnutím ke zvláštní referenční úloze těchto míst zaměstnání jako hlavních a původních sídel většiny orgánů. Spolunormotvůrci se zároveň rozhodli náležitě zohlednit inflaci v Lucembursku stanovením společného indexu.

Neexistenci opravného koeficientu v Lucembursku podle služebního řádu zúčastněné strany a někteří zástupci zaměstnanců zpochybňují. V tomto ohledu a na základě průběžné zprávy Komise o příloze XI[31] zadala tato instituce studii o životních nákladech v Lucembursku, aby posoudila, zda legislativní řešení stanovené ve služebním řádu je pro daný účel nadále vhodné. Vypracování studie zadala Komise společnosti AIRINC.

Podle společnosti AIRINC stálo ubytování v Lucemburku v roce 2019 přibližně o 53 % více než v Bruselu. Nájemné je hlavní příčinou zhoršující se kupní síly zaměstnanců pracujících a bydlících v Lucemburku ve srovnání se zaměstnanci pracujícími a bydlícími v Bruselu.

Společnost AIRNC však dospěla k závěru, že Lucembursko se nachází v jedinečné situaci, neboť má tisíce zaměstnanců evropských orgánů s bydlištěm v příhraničních regionech, kde jsou životní náklady podstatně nižší než v Bruselu. Tito zaměstnanci nicméně stále nebydlí ve větší vzdálenosti od místa, které by bylo slučitelné s řádným plněním jejich povinností[32]. V důsledku této zeměpisné zvláštnosti Lucemburska nemusí zavedení opravného koeficientu vypočítaného na základě nákladů zjištěných v Lucembursku plně zohlednit zvláštnosti Lucemburska jako místa zaměstnání v EU[33].

---

31 COM(2018) 830.

32 Tento požadavek je stanoven článkem 20 služebního řádu.

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

Kromě toho mezi 80 okruhy, které Eurostat používá pro srovnání rozdílů mezi místy zaměstnání, je bydlení hlavním okruhem, kde jsou životní náklady v Lucembursku zjevně vyšší než v Bruselu[34].

Někteří zaměstnanci navíc mohli získat bydlení v době, kdy byly náklady na bydlení v Lucemburku nižší nebo podobné ve srovnání s Bruselem, a potenciálně zaznamenali pohyb cen aktiv, který je odlišuje od nově příchozích / stávajících zaměstnanců, kteří dříve nemovitost nevlastnili[35].

Má se tedy za to, že zavedení opravného koeficientu v této fázi by nemuselo přispět k zajištění rovnosti kupní síly zaměstnanců EU. Zavedení opravného koeficientu pouze na základě rozdílné cenové hladiny / trendu pro jednu složku může navíc vést k nestabilitě, pokud se cenová hladina / trend této jedné složky v budoucnu přestane lišit.

V tomto ohledu Komise spolu s dalšími dotčenými institucemi posuzuje opatření umožňující účinně řešit vysoké náklady na bydlení, jimž jsou někteří zaměstnanci s bydlištěm v Lucembursku vystaveni. Tato opatření by umožnila řešit specifika Lucemburska, a zejména situací zaměstnanců EU přidělených do Lucemburska, kteří však mají bydliště v sousedních zemích.

Pracovní skupina zástupců správních útvarů orgánů EU spolu se zaměstnanci v Lucemburku v současné době projednává možnosti řešení výzev, jimž čelí nejzranitelnější zaměstnanci, kteří jsou přiděleni do Lucemburska a pobývají v něm[36].

Současně Komise zkoumá metodický vývoj „výdajů mimo oblast“, který by mohl sloužit jako doplňující prvek při úvahách o zavedení opravného koeficientu pro Lucembursko.

Posouzení účinků cíleného sociálního opatření na přitažlivost Lucemburska jako místa zaměstnání spolu se statistickou prací týkající se „výdajů mimo oblast“ by mělo být součástí úvah o možnosti předvídat jakýkoli vývoj stávajícího právního rámce s cílem posílit rovnost kupní síly zaměstnanců EU.

5. ZÁVĚRY

Ustanovení čl. 15 odst. 3 přílohy XI služebního řádu stanoví, že metoda a článek 66a služebního řádu budou i po roce 2023 nadále uplatňovány, dokud Evropský parlament a Rada nepřijmou nařízení na návrh Komise.

Komise od roku 2014 mezi žadateli zaznamenala nerovnou přitažlivost, pokud jde o všeobecné výběrové řízení na úřad EPSO, což mezi zaměstnanci Komise vedlo k zeměpisné nevyváženosti. Ve stejném období dosáhl vývoj odměn zaměstnanců EU (+3,4) pouze poloviny změny kupní síly platů v ústředních státních správách států (+6,5).

---

[34] Vzhledem k tomu, že EU začíná opouštět dlouhé období historicky nízké inflace a hospodářství Lucemburska a Belgie se nadále vyvíjí, zdá se, že se rozdíly začínají objevovat u některých dalších druhů zboží a služeb, jako jsou zdravotní péče, vzdělávání, bytové zařízení, alkoholické nápoje a tabák.

[35] Pravděpodobně to může být pravda v jiných místech zaměstnání, ale v mnohem omezenějším rozsahu v důsledku fluktuace zaměstnanců.

[36] Sociální opatření by mohlo být přijato podle čl. 1 písm. e) služebního řádu a bylo by omezeno na pracovníky nejnižších platových tříd s náležitým přihlédnutím k jejich individuální situaci.

Zároveň automatická metoda stanovená v příloze XI služebního řádu:

- odstranila interinstitucionální napětí a soudní případy známé z minulosti a zároveň zůstala pod neustálým dohledem Evropského parlamentu a Rady prostřednictvím výročních zpráv předkládaných Komisí,

- prokázala svou účinnost, a to i v roce 2020, kdy automatické provádění ustanovení o výjimce omezilo růst platů v době hospodářského poklesu a pro rozpočet EU přineslo čisté úspory,

- vedla ke zmírnění růstu platů a od roku 2015 zabránila další ztrátě kupní síly zaměstnanců EU tím, že zajistila kumulativní roční aktualizaci (114,3) blízkou kumulativní roční inflaci měřené společným indexem v Bruselu a Lucemburku (110,6),

- vedla v roce 2021 ke snížení kupní síly zaměstnanců EU o 0,2 %,

- zajistila, aby zaměstnanci EU nadále přispívali ke konsolidaci veřejných financí v Unii opětovným zavedením solidárního odvodu se zvýšenou sazbou,

- uspěla v právním přezkumu evropskými soudy v několika jednotlivých případech, které proti ní byly vedeny, a předešla sociálnímu napětí, neboť v orgánech nedošlo v průběhu tohoto období k žádným významným stávkám.

Komise proto v této fázi považuje za nezbytné dále posoudit možná metodická zlepšení systému opravných koeficientů a také posoudit možnost rozšíření vzorku členských států, který se používá pro výpočet celkového specifického ukazatele, před předložením návrhu na změnu přílohy XI služebního řádu.

Komise se proto bude v souladu s čl. 15 odst. 3 přílohy XI služebního řádu spoléhat na prozatímní uplatňování stávající metody i po roce 2023, přičemž zajistí, aby Evropský parlament a Rada i nadále každoročně dostávaly zprávy o údajích týkajících se rozpočtových dopadů na odměny a důchody.

PŘÍLOHY

Příloha 1: Jiná než jazyková výběrová řízení AD úřadu EPSO (všechny profily) podle roku zveřejnění

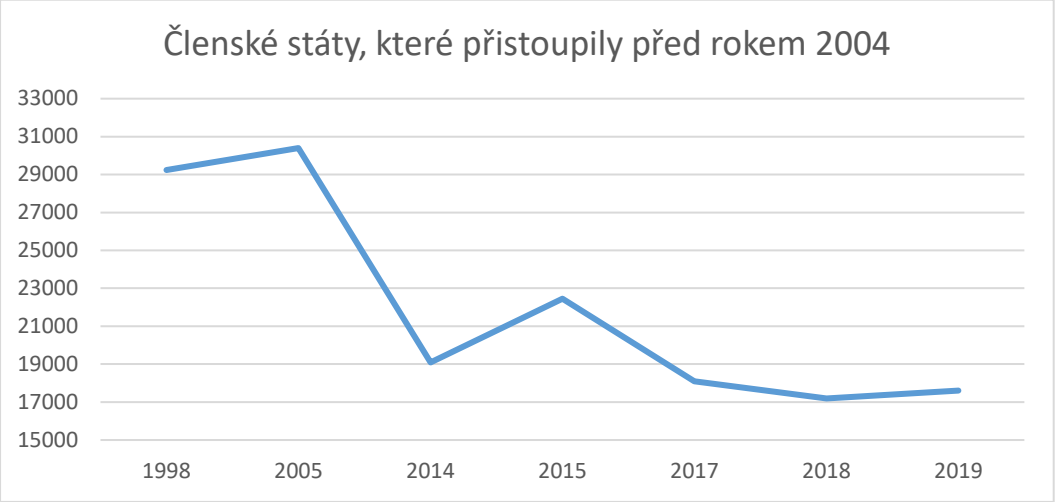
AD	požadovaní úspěšní kandidáti	získaní úspěšní kandidáti	Splnění potřeb
2013	474	457	96 %
2014	340	359	106 %
2015	375	383	102 %
2016	351	361	103 %
2017	290	313	108 %
2018	423	435	103 %
2019	585	591	101 %

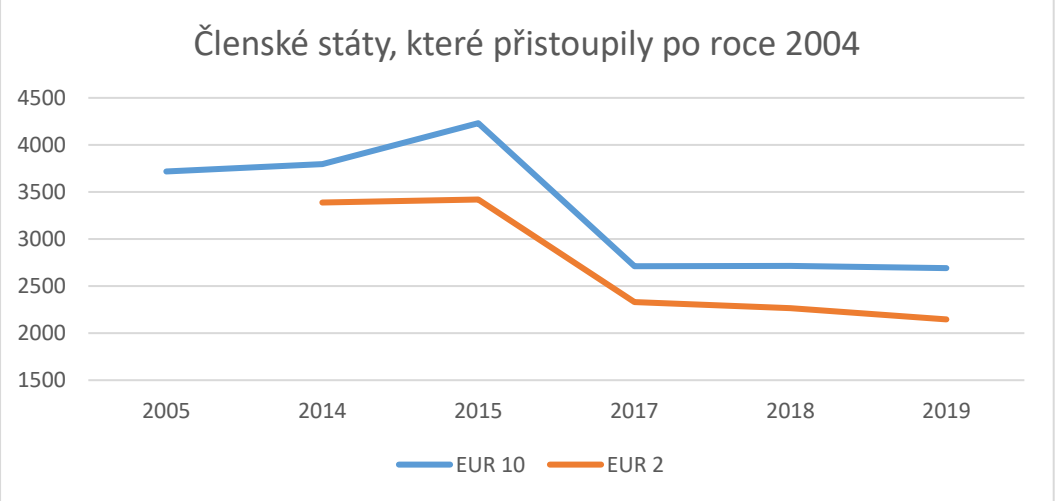
Příloha 2: Počet účastníků všeobecných otevřených výběrových řízení na místa AD (Zdroj: úřad EPSO)

	1998	Září 2005	*Březen 2010*	Březen 2014	Březen 2015	Březen 2017	Březen 2018	Březen 2019	Průměr 2017–2019 vs. průměr 1998–2005	Průměr 2014–2015 vs. průměr 1998–2005	Průměr 2017–2019 vs. průměr 2014–2015
AT	755	1162	*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	1314	943	*276*	248	253	221	208	211	**–81 %**	**–78 %**	**–15 %**
14 EUR	**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 %**
10 EUR	**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 %**
2 EUR			***3 410***	**3 388**	**3 420**	**2 331**	**2 264**	**2 146**			**–34 %**
HR				725	713	435	393	372			**–44 %**

Výběrové řízení z března 2010 bylo ovlivněno zvláštními okolnostmi a uskutečnilo se až v roce 2013. Proto se pro účely srovnání nebere v úvahu.

Příloha 3: Počet účastníků všeobecných otevřených výběrových řízení na úrovni administrátorů (dle skupin)







Příloha 4: Přihlášky do výběrových řízení EU podle státní příslušnosti

Výběrová řízení v období 2013 až 2019	Přihlášky (počet)	Přihlášky podle obyvatel státu	Přihlášky (podíl)	Počet obyvatel (podíl)	Směrný počet	Přihlášky vs. počet obyvatel	Přihlášky vs. směrný počet
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 %

Příloha 5: Korelace mezi přitažlivostí orgánů EU a různými makroekonomickými a socioekonomickými faktory včetně odměňování

Korelační koeficient je měřítkem lineární korelace mezi dvěma soubory dat. Je to poměr mezi kovariancí dvou proměnných a součinem jejich směrodatných odchylek; jedná se tedy v podstatě o normalizované měření kovariance, takže výsledek má vždy hodnotu mezi –1 a 1. Veškeré údaje mezi –0,7 a –1 nebo mezi 0,7 a 1 se v rámci této zprávy považují za ilustraci silné korelace.

Některé z členských států zahrnutých do analýzy byly vyloučeny, neboť jejich zahrnutí by ohrozilo statistickou spolehlivost korelací z těchto důvodů. Belgie byla vyloučena, protože nadměrné zastoupení belgických občanů mezi kandidáty na úřad EPSO je spojeno se statusem Bruselu jako sídla několika orgánů EU. Kypr, Lucembursko a Malta byly vyloučeny, neboť s ohledem na jejich malý počet obyvatel není analýza podílu kandidátů ve výběrových řízeních EU ve srovnání s počtem obyvatel statisticky průkazná. Maďarsko, Slovensko a Finsko byly vyloučeny, jelikož jejich míra účasti (porovnávající míru účasti s procentem obyvatelstva EU) se pohybuje mezi 80 % a 120 %, měřeno v průběhu sedmi let, a je tedy blízko cíli.

Příloha 5.1: Korelace mezi čistými výdělky a úrovní účasti ve výběrových řízeních EU – databáze Eurostatu

Roční čistý příjem v členských státech, tj. „čistá mzda odvedená domů“, pochází z databáze Eurostatu a představuje hrubý příjem, z něhož se odečítají daně z příjmu a sociální příspěvky a k němuž se přičítají rodinné přídavky. Analýza se zabývá ročními čistými příjmy v roce 2019 v členských státech. Čisté výdělky se vypočítávají ze čtyř průzkumů provedených jak v soukromém, tak veřejném sektoru. S cílem odstranit účinek rozdílů v cenových hladinách mezi členskými státy byly použity parity kupní síly, aby byly výdělky vyjádřeny ve standardech kupní síly v souladu se standardní metodikou Eurostatu. Vzhledem k tomu, že orgány EU se snaží přilákat jak svobodné kandidáty, tak kandidáty s rodinami, byly zváženy dva různé soubory dat odrážející dvě různé situace. Zaprvé, svobodná osoba bez dětí, která vydělává 167 % toho co průměrný pracovník, a zadruhé, dvojice dvou výdělečně činných osob se dvěma dětmi, které obě vydělávají 100 % toho co průměrný pracovník.

Členské státy	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podíl kandidátů vs. podíl obyvatelstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nedostatečné zastoupení = –1 **Nadměrné zastoupení = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1

Čistý výdělek v roce 2019 pro svobodnou osobu bez dětí, která vydělává 167 % průměrného výdělku (v paritě kupní síly). 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
Korelace	–0,76																			
Čistý výdělek v roce 2019 pro pár se dvěma dětmi, přičemž oba vydělávají 100 % průměrného výdělku (v paritě kupní síly). 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
Korelace	–0,76																			

Příloha 5.2: Korelace mezi čistými výdělky v členských státech s nejvyššími a nejnižšími mzdami a úrovní účasti ve výběrových řízeních EU – databáze Eurostatu

Omezíme-li analýzu na členské státy s nejvyššími a nejnižšími mzdami, pak úroveň účasti ve výběrových řízeních EU a úroveň čistých výdělků spolu téměř dokonale korelují. To platí zejména pro Německo, Francii, Nizozemsko, Rakousko, Dánsko, Irsko, Švédsko, Portugalsko, Slovinsko, Litvu, Rumunsko, Chorvatsko, Lotyšsko a Bulharsko. U členských států se střední mzdou jsou však výsledky rozdílnější a vyžadují zohlednění dalších socioekonomických faktorů.

Členské státy	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podíl kandidátů vs. podíl obyvatelstva	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nedostatečné zastoupení = –1 **Nadměrné zastoupení = 1**	1	–1	–1	–1	–1	1	1	1	–1	–1	1	1	1	–1

Čistý výdělek v roce 2019 pro svobodnou osobu bez dětí, která vydělává 167 % průměrného výdělku (v paritě kupní síly). 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
Korelace	–0,96													
Čistý výdělek v roce 2019 pro pár se dvěma dětmi, přičemž oba vydělávají 100 % průměrného výdělku (v paritě kupní síly). 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
Korelace	–0,96													

Příloha 5.3: Korelace mezi mírou nezaměstnanosti a úrovní účasti ve výběrových řízeních EU – databáze Eurostatu

V této příloze se posuzuje, zda hospodářská situace v členských státech do určité míry určuje ochotu pracovat v zahraničí a pro orgány EU. Makroekonomickým ukazatelem, který by mohl tuto volbu ovlivnit, je míra nezaměstnanosti, kterou rovněž poskytuje Eurostat. S cílem sladit demografické údaje kandidátů na úřad EPSO byly do analýzy zahrnuty pouze nezaměstnané osoby ve věku od 25 do 49 let ve druhém čtvrtletí roku 2019.

Členské státy	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podíl kandidátů vs. podíl obyvatelstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nedostatečné zastoupení = –1 **Nadměrné zastoupení = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Míra nezaměstnanosti	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 %

Korelace	0,43

Příloha 5.4: Korelace mezi vnímáním vnitrostátní situace v oblasti zaměstnanosti a úrovní účasti ve výběrových řízeních EU – Eurobarometr 2019

Z více než 200 otázek Eurobarometru[37] se jedna týká toho, jak občané hodnotí situaci v oblasti zaměstnanosti ve své zemi.

Členské státy	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podíl kandidátů vs. podíl obyvatelstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nedostatečné zastoupení = –1 **Nadměrné zastoupení = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Procento obyvatelstva, které si myslí, že situace v oblasti zaměstnanosti je v jejich zemi dobrá	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Korelace	–0,73																			

[37] Eurobarometr je soubor průzkumů, které orgány EU využívají ke sledování veřejného mínění na různá témata. V souvislosti s touto studií pocházejí údaje ze standardního průzkumu Eurobarometr 92, který byl proveden ve všech členských státech EU na konci roku 2019.

Příloha 5,5: Korelace mezi vnímáním EU a úrovní účasti ve výběrových řízeních EU – Eurobarometr 2019

Mnoho otázek Eurobarometru se zabývá obrazem, který občané mají o Evropské unii jako celku a zejména o orgánech EU. I když kandidáti na úřad EPSO nemusí nutně zastupovat občany EU (zejména z hlediska věkových skupin), lze předpokládat, že občané v členských státech, které se k evropskému projektu hlásí nejvíce, jsou ti, kteří se do výběrových řízení EU hlásí s větší pravděpodobností.

Členské státy	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podíl kandidátů vs. podíl obyvatelstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nedostatečné zastoupení = –1 **Nadměrné zastoupení = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Procento obyvatel, kteří EU vnímají pozitivně	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Korelace	–0,04																			

Příloha 5,6: Korelace mezi osobními finančními vyhlídkami a úrovní účasti ve výběrových řízeních EU – Eurobarometr 2019

V průzkumu Eurobarometru jsou občané požádáni, aby vyjádřili svá očekávání, pokud jde o finanční situaci jejich domácnosti v následujícím roce. Očekávání ohledně osobní finanční situace závisí na globálních vyhlídkách zaměstnanosti, jakož i na osobních úvahách ohledně očekávané úrovně mezd, stability pracovních míst atd.

Členské státy	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podíl kandidátů vs. podíl obyvatelstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Nedostatečné zastoupení = –1 **Nadměrné zastoupení = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Procento obyvatel, kteří si myslí, že se jejich vlastní finanční situace v příštích 12 měsících zlepší	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Korelace	–0,56																			

Příloha 5.7: Korelace mezi indexem OECD týkajícím se lepšího života a úrovní účasti ve výběrových řízeních EU – OECD

Index OECD týkající se lepšího života je souborem statistik zaměřených na porovnání životních podmínek v jednotlivých zemích. Dobré životní podmínky zahrnují materiální životní podmínky, podmínky bydlení, zaměstnání, vzdělání atd. Pro účely srovnatelnosti je ukazatelem zvoleným v souvislosti se studií celková životní spokojenost.

Členské státy	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podíl kandidátů vs. podíl obyvatelstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nedostatečné zastoupení = –1 **Nadměrné zastoupení = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Index OECD týkající se lepšího života		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
Korelace	–0,84																			

Příloha 6: Vývoj vzorku členských států a jejich odpovídající váha (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**

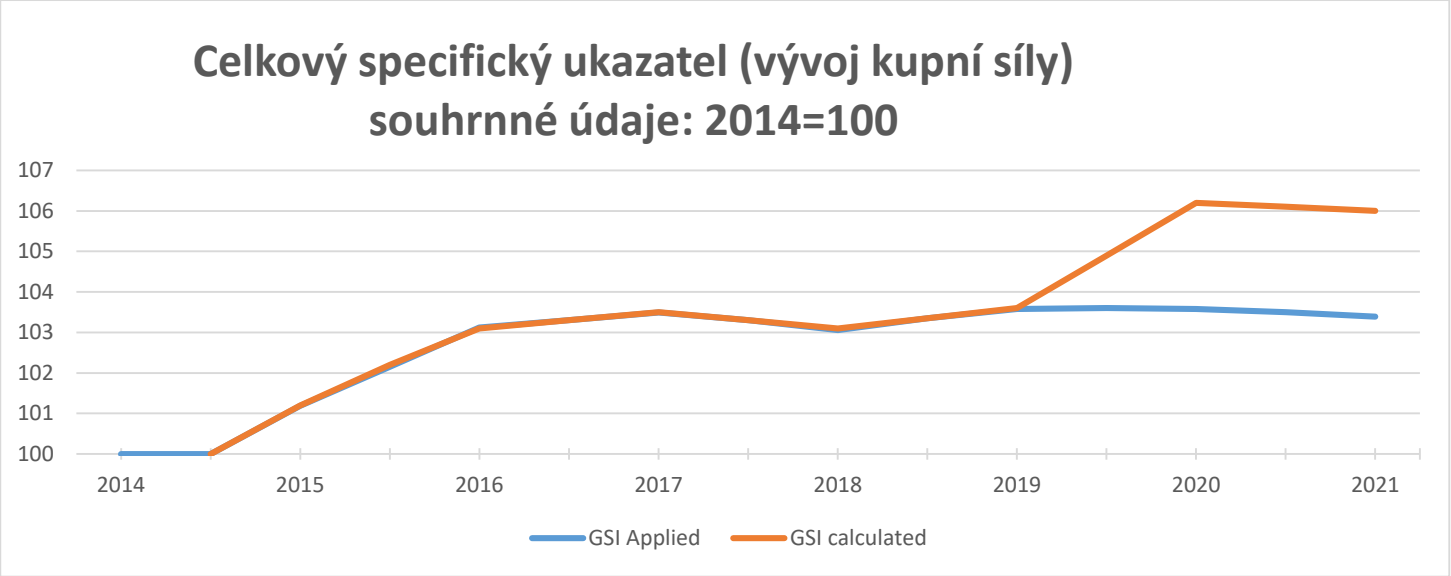
Příloha 7: Roční specifické ukazatele členských států ze vzorku (2014 = 100)

	[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**	**:**
prostý průměr	**100,3**	**101,4**	**101,1**	**99,7**	**100,7**	**100,2**	**101,3**	**101,3**	**102,8**	**101,1**	**100,4**

Příloha 8: Kumulativní roční specifické ukazatele členských států ze vzorku (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**	**:**

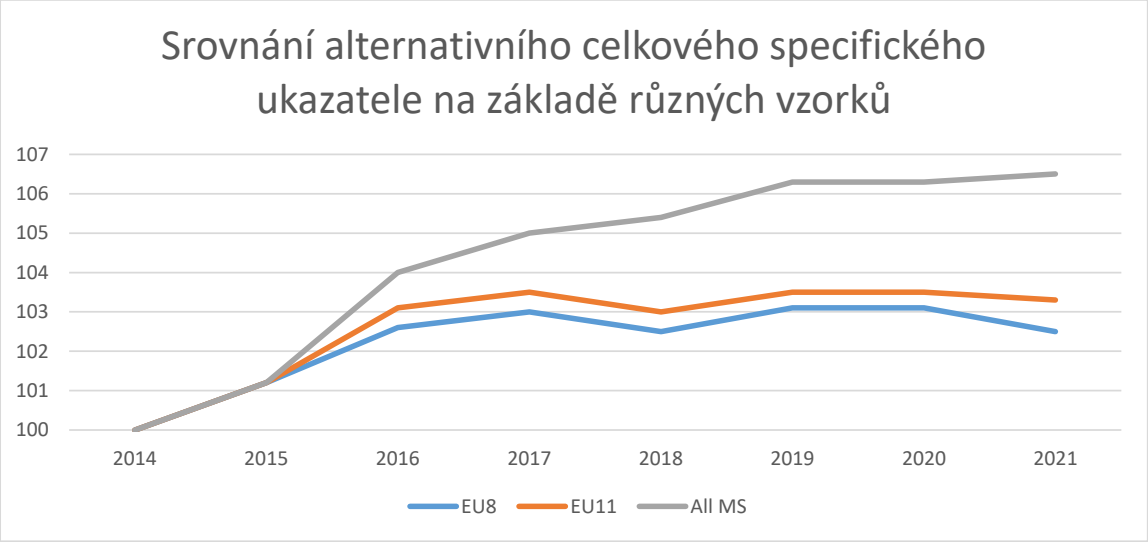
Příloha 9: Vypočítaný a použitý celkový specifický ukazatel



Příloha 10: Celkový specifický ukazatel, společný index a každoroční aktualizace (2014 = 100)

	Celkový specifický ukazatel	Souhrnný 2014 = 100	Společný index	Souhrnný 2014 = 100	Každoroční aktualizace	Souhrnný 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

Příloha 11: Srovnání alternativního celkového specifického ukazatele vypočítaného na základě různých vzorků



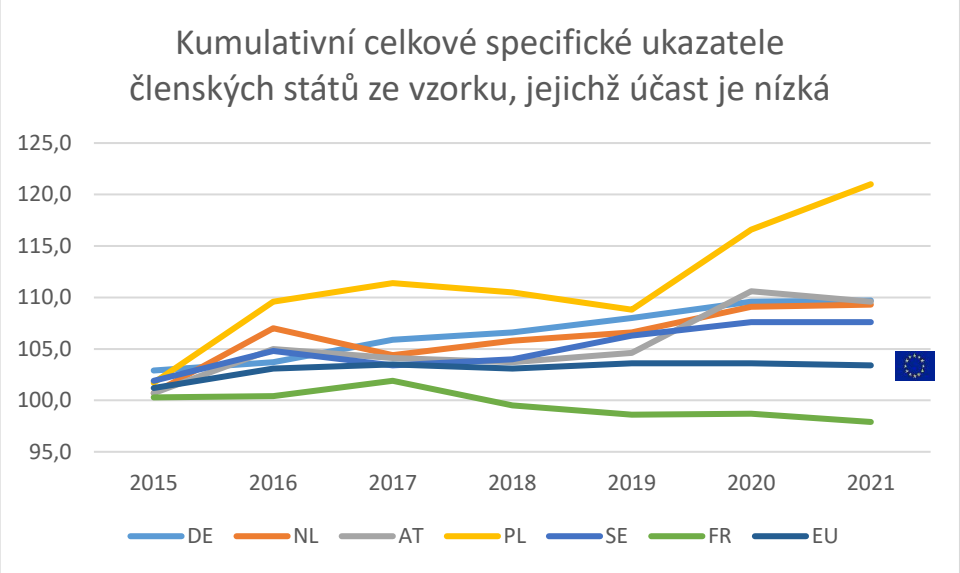
Příloha 12: Roční specifické ukazatele všech členských států (2014 = 100)

	[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	:

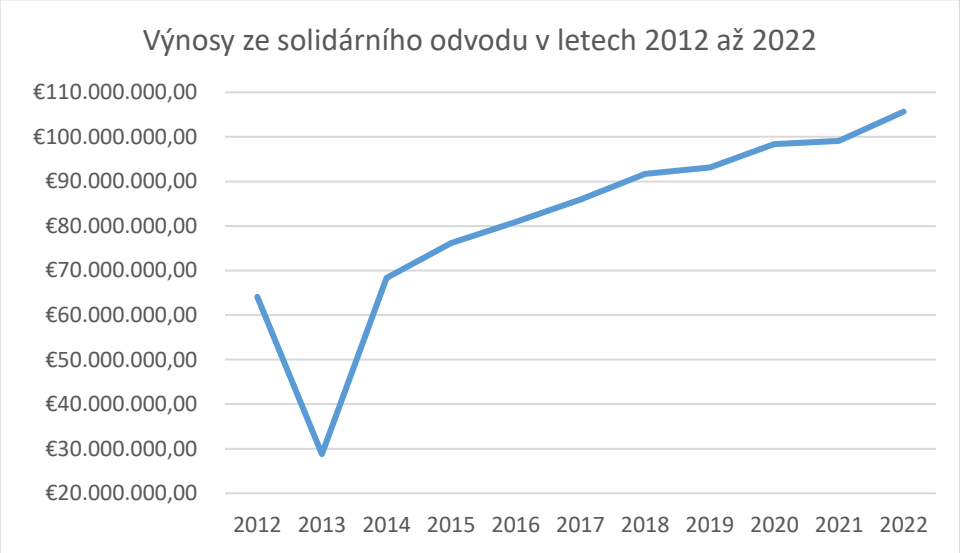
Příloha 13: Kumulativní roční specifické ukazatele všech členských států (2014 = 100)

	[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	:

Příloha 14: Kumulativní specifické ukazatele členských států ze vzorku, jejichž účast ve výběrových řízeních EU je nízká



Příloha 15: Výnosy ze solidárního odvodu v letech 2012 až 2022

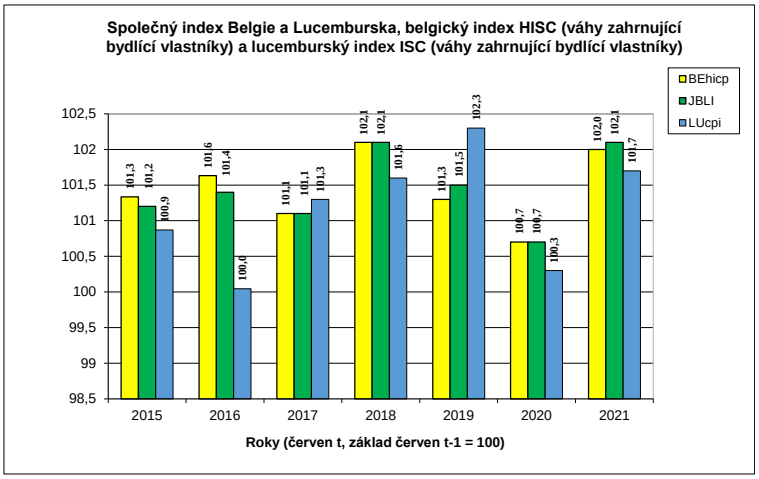


Commission européenne/Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË – Tel. +32 22991111
Office: L107 21/007 – Tel. direct line +32 229-90515

Commission européenne, 2920 Luxembourg, LUXEMBOURG – Tel. +352 43011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Příloha 16: Společný index Belgie a Lucemburska, belgický index HISC a lucemburský index ISC



Příloha 17: Vývoj životních nákladů v Bruselu (bruselský mezinárodní index)

Rok	Měřítko pro zvýšení životních nákladů v Bruselu*. Červen t	
	červen t-1 = 100	Souhrn červen 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**

Příloha 18: Vývoj opravných koeficientů

GEO/TIME	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
Mnichov	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		

Příloha 19: Účinky průzkumné práce úřadu ESTAT mimo oblast

	Současné opravné koeficienty – červenec 2021	Odhadovaný opravný koeficient včetně výdajů mimo oblast	Změna
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 Mnichov	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 %