EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2022.4.26.
COM(2022) 180 final

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS A TANÁCSNAK

a személyzeti szabályzat XI. melléklete és annak 66a. cikke alkalmazásáról

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS A TANÁCSNAK

a személyzeti szabályzat XI. melléklete és annak 66a. cikke alkalmazásáról

1. BEVEZETÉS

Az utoljára 2013-ban módosított személyzeti szabályzat[1] XI. melléklete 15. cikkének 2. pontja előírja, hogy a Bizottság 2022. március 31-ig jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, figyelembe véve az ugyanazon melléklet 2. cikke értelmében elvégzett felmérést, és azt vizsgálja meg, hogy az uniós tisztviselők által kapott díjazás és nyugdíj vásárlóerejének fejlődése összhangban van-e a központi közigazgatásban dolgozó nemzeti köztisztviselők illetményének vásárlóerejében bekövetkezett változásokkal. E jelentés alapján a Bizottság az Európai Unió működéséről szóló szerződés 336. cikke alapján a személyzeti szabályzat XI. melléklete és 66a. cikke módosítására irányuló javaslatot nyújt be.

Ez az jelentés úgy hajtja végre a fent említett rendelkezést, hogy értékeli az uniós intézmények személyzeti felvételi igényeinek kielégítését, és leírja a díjazásnak és a nyugdíjaknak a személyzeti szabályzat XI. melléklete szerinti naprakésszé tételére vonatkozó szabályok (a továbbiakban: a módszer), valamint a 66a. cikk szerinti szolidaritási adó végrehajtásának a folyamatát és eredményeit a 2014–2021-es időszakra vonatkozóan.

2. AZ UNIÓS INTÉZMÉNYEK SZEMÉLYZETI FELVÉTELI IGÉNYEI

2.1. A személyzeti felvételi igények felmérésére vonatkozó jogszabályi követelmény

A személyzeti szabályzat XI. mellékletének 2. cikke előírja, hogy a Bizottság rendszeresen felméri az intézmények személyzeti felvételi igényeit.

Míg operatív szempontból a felvétel célja az uniós intézményeken belüli üres álláshelyek betöltése, a személyzeti szabályzat 27. cikke, valamint az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 12. és 82. cikke egyrészt azt írja elő, hogy a tisztviselők és alkalmazottak megfeleljenek az alkalmasság, a teljesítmény és a feddhetetlenség legmagasabb követelményeinek, másrészt pedig azt, hogy az Unió tagállamainak állampolgárai közül a lehető legszélesebb földrajzi alapon vegyék fel őket.

2.2. A személyzeti felvételi igényekre vonatkozó észrevételek

Az Európai Személyzeti Felvételi Hivatal (EPSO) feladata az uniós alkalmazottak legnagyobb részét kitevő tisztviselők kiválasztása. Az uniós intézmények rendszeresen tájékoztatják az EPSO-t személyzeti felvételi igényeikről, amely éves tervet dolgoz ki a versenyvizsgák lebonyolítására, és meghatározza a kiválasztási módszereket és eljárásokat, beleértve az egyes versenyvizsgák jelölésre vonatkozó szabályait is. A személyzeti felvétel során végzett ellenőrzésekkel együtt ez garantálja, hogy a személyzeti szabályzat 27. cikkével összhangban valamennyi felvett személy megfelel az alkalmasság, a hatékonyság és a feddhetetlenség legmagasabb követelményeinek.

[1] Az Európai Parlament és a Tanács 1023/2013/EU, Euratom rendelete (2013. október 22.).

2.2.1. Az uniós versenyvizsgákra való jelentkezések számának csökkenése

Az uniós intézmények nem nyelvi tanácsosok iránti (a keresett sikeres pályázók számában kifejezett) személyzeti felvételi igényeinek és a versenyvizsgák tényleges eredményének összehasonlításával az 1. melléklet azt mutatja, hogy az EPSO-nak általános szabályként sikerült kiválasztania a szükséges számú sikeres pályázót.

Ezzel együtt az általános tisztviselői versenyvizsgákra jelentkezők száma a tagállamok minden csoportjában csökkent (2. melléklet). A 2004 előtti tagállamok esetében ez a csökkenés a személyzeti szabályzat 2004-es reformját követően, míg a 2004 utáni tagállamok esetében a csökkenés a személyzeti szabályzat 2014. évi reformját követően kezdődött (3. melléklet)[2]. Ez befolyásolta az uniós intézmények azon képességét, hogy kielégítsék személyzeti felvételi igényeiket, valamint hogy biztosítsák a földrajzi megoszlás szempontjából kiegyensúlyozott személyzeti felvételt.

2.2.2. A Bizottság által a konkrét személyzeti felvételi igények kielégítése érdekében végrehajtott pragmatikus megoldás

Személyzeti felvételi igényeinek kielégítése érdekében a Bizottság egyre több ideiglenes alkalmazottat vett fel olyan állandó álláshelyekre, amelyeket rendes körülmények között állandó tisztviselők töltenek be. A Bizottságban a nyelvi szolgáltatásokon kívüli álláshelyek teljes száma a 2013. évi 461-ről (ebből 118 tanácsosi szintű) 2020-ra 1 672-re nőtt (ebből 825 tanácsosi szintű).

2.2.3. Földrajzi megoszlás szempontjából kiegyensúlyozatlan személyzeti felvétel

A Bizottság nehézségekbe ütközött a személyzet lehető legszélesebb földrajzi alapon történő felvétele terén. A személyzeti szabályzat 27. cikke alapján elfogadott 2018. évi jelentésében[3] a Bizottság konkrétan a vonzerő kérdését vetette fel, azaz hogy egyes tagállamok esetében releváns népességük méretéhez képest alacsony szintű az uniós versenyvizsgákon való részvétel. Ennek következtében egyes nemzetiségek nincsenek megfelelően képviselve az EPSO sikeres pályázókat tartalmazó listáján. A 4. melléklet bemutatja, hogy 2018 óta az uniós versenyvizsgákra benyújtott pályázatok hogyan maradtak kiegyensúlyozatlanok[4], ami földrajzi megoszlás szempontjából kiegyensúlyozatlansághoz vezetett a személyzeti felvétel terén. A pályakezdő tanácsosok körében a jelentősen alulreprezentált nemzetiségek száma 13-ra nőtt, ezek: osztrák, cseh, észt, német, dán, finn, ciprusi, luxemburgi, máltai, holland, lengyel, szlovák és svéd[5].

---

[2] Csak a görög és ciprusi állampolgárok által benyújtott jelentkezések száma nőtt, vagy maradt változatlan.

[3] A Bizottság 2018. augusztus 24-én helyesbített 2018. június 15-i jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, COM(2018) 377 final/2.

[4] E jelentés keretében az egyes tagállamok részvételi szintjét a 2013–2019-es időszakban a jelentkezők aránya és az uniós népesség aránya közötti arány alapján határozzák meg. Az adatok kiegyenlítése érdekében hétéves időszakot alkalmaznak, mivel az uniós versenyvizsgákat nem rendszeres időközönként tartják meg. Emellett a világjárvány és annak a szóban forgó versenyvizsgák szervezésére gyakorolt következményei miatt 2020 és 2021 atipikus évnek minősül, ezért nem tartozik az elemzés hatálya alá.

[5] 2021. december 31-i állapot.

2.3. Az uniós intézmények vonzereje és a különböző makrogazdasági és társadalmi-gazdasági tényezők, köztük a díjazás közötti korreláció

Az alábbi táblázat tájékoztatást nyújt az egyes tagállamok uniós versenyvizsgákon való részvételének szintjéről a 2013–2019-es időszakban. Az elemzésben valamennyi tagállam szerepelt, kivéve Belgiumot, a népesség tekintetében legkisebb tagállamokat, valamint azokat, amelyek részvételi szintje a 80–120 %-os sávon belül van, azaz közel van az ideális részvételi célértékhez[6]. Közelebbről meghatározva az elemzésben nem szereplő tagállamok a következők:

- Belgium, mivel a belga állampolgárok EPSO-jelöltek körében való felülreprezentáltsága azzal függ össze, hogy számos uniós intézmény székhelye Brüsszel[7],
- Ciprus, Luxemburg és Málta, mivel az uniós versenyvizsgákon induló jelöltek nemzeti lakossághoz viszonyított arányára vonatkozó elemzés – figyelembe véve kis népességüket – statisztikailag nem megbízható, és
- Magyarország, Szlovákia és Finnország, mivel részvételi szintjük (a részvételi szintnek az uniós népesség százalékos arányával való összehasonlítása) hét év alatt 80–120 % között volt, ezért közel áll a célkitűzéshez.

Tag-állam	A részvétel szintje az ideális célérték tekintetében (2013–2019)	
EL	362%	Felett
BG	244%	
LT	277%	
HR	201%	
EE	193%	
RO	184%	
SI	181%	
LV	161%	
PT	160%	
IT	152%	
ES	122%	
AT	73%	Alatt
IE	66%	
FR	50%	
DK	49%	
NL	49%	
CZ	47%	
PL	47%	
SE	36%	
DE	33%	
CY	286%	Kizárva
BE	279%	
MT	268%	
LU	168%	
SK	106%	
HU	97%	
FI	85%	

6 Mivel a „cél” (a 100 %-os részvételi szint) statisztikai okokból soha nem érhető el, az a döntés született, hogy csak azokat a tagállamokat elemzik, ahol egyértelmű kiegyenlítetlenség áll fenn. A küszöbérték a 100 %-os részvételi szinthez képest ± 20 %-ban került megállapításra. Ez összhangban van a személyzeti szabályzat 27. cikke és az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 12. cikke (földrajzi egyensúly) alapján elfogadott bizottsági jelentésben – COM(2018) 377 final – alkalmazott megközelítéssel.

7 Ugyanez a jelenség figyelhető meg más nemzetközi szervezetek székhelyén is. Például a német alkalmazottak felülreprezentáltak az Európai Központi Bankban.

Az egyes tagállamok uniós versenyvizsgákon való részvételének szintjét befolyásoló tényezők értékelése érdekében meg kell vizsgálni az uniós intézmények vonzerejét az EU egészében. Mivel az uniós versenyre való jelentkezéssel kapcsolatos döntés végső soron személyes jellegű marad, amely különböző tényezőkön alapulhat, a Bizottság értékelte, hogy vannak-e esetlegesen összefüggések a makrogazdasági és társadalmi-gazdasági tényezők, valamint a részvételi szint tekintetében a tagállamokban megfigyelt tendenciák között (5–5.7. melléklet). A Bizottság különösen a tagállamokban elérhető relatív nettó keresetet (5.1. és 5.2. melléklet), a munkanélküliség szintjét (5.3. melléklet), a nemzeti foglalkoztatási helyzetet (5.4. melléklet), az EU-ról alkotott képet (5.5. melléklet), a személyes pénzügyi kilátásokat (5.6. melléklet) és az OECD élettel való elégedettségi mutatóját (better life index) (5.7. melléklet) értékelte.

Ezen adatok alapján a Bizottság megvizsgálta az uniós versenyvizsgákon való alacsony részvétel és e társadalmi-gazdasági és makrogazdasági tényezők közötti lehetséges összefüggéseket. Az alábbi következtetések vonhatók le:

- az uniós polgárok uniós versenyvizsgákon való részvétele meglehetősen korrelál a tagállamokban elérhető nettó keresettel és a nemzeti szintű foglalkoztatási kilátások megítélésével,

- ha az elemzés a legmagasabb és a legalacsonyabb béreket kínáló tagállamokra korlátozódik, az uniós versenyvizsgákon való részvétel szintje és a nettó kereset szintje szinte tökéletesen korrelál[8]. Ez különösen igaz Ausztriára, Bulgáriára, Dániára, Franciaországra, Hollandiára, Horvátországra, Írországra, Lettországra, Litvániára, Németországra, Portugáliára, Romániára, Svédországra és Szlovéniára. A közepes bérezésű tagállamok esetében azonban az eredmények árnyaltabbak, és más társadalmi-gazdasági tényezők figyelembevételét teszik szükségessé,

- az uniós versenyeken való részvétel szintje szorosan összefügg az OECD élettel való elégedettségi mutatójával,

- a részvétel szintje gyengén vagy egyáltalán nem korrelál a munkanélküliség nemzeti szintjével, az EU-ról a polgárok körében kialakult képpel, valamint a személyes pénzügyi helyzet következő évi javulásának megítélésével.

3. A SZEMÉLYZETI SZABÁLYZAT 65. CIKKÉNEK VÉGREHAJTÁSA

3.1. A párhuzamosság elve

A vásárlóerő párhuzamos fejlődésének elve azt jelenti, hogy az uniós alkalmazottak vásárlóereje követi – felfelé és lefelé is – a központi közigazgatásokban dolgozó nemzeti köztisztviselők átlagos vásárlóerejének alakulását. A párhuzamosság elvének a megfigyelt időszakban történő alkalmazásának értékelése tovább pontosíthatja az uniós intézmények személyzeti felvételi igényei tekintetében megfigyelt nehézségeket.

[8] Az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ) e kérdést az úgynevezett „Noblemaire-elv” alkalmazásával kezeli, vagyis egy olyan képlet alkalmazásával, amely lényegében az ENSZ bérszintjét a legmagasabb bért fizető tagállam közszolgálata által fizetett bérszint alapján határozza meg (az elmúlt években ez következetesen az Egyesült Államok volt). Következésképpen az ENSZ valamennyi tagállamban garantálni tudja a jelöltek érdeklődését.

A személyzeti szabályzat 65. cikkének (1) bekezdése értelmében a díjazás és a nyugdíjak naprakésszé tétele tükrözi az előző év július 1-je és a folyó év július 1-je között[9] a következőkben történt változásokat:

- a központi közigazgatásban dolgozó köztisztviselők reálbére egy, az Európai Unió GDP-jének (uniós GDP) legalább 75 %-át reprezentáló, 10 tagállamból álló mintában[10]. E tagállamok mindegyike esetében a reálbérekben bekövetkezett éves változás meghatározása az inflációtól megtisztítva történik, és azt fajlagos mutatónak nevezzük. ***Az összesített fajlagos*** mutató az egyes tagállamok GDP-je szerint súlyozott összes fajlagos mutató átlaga,

- éves infláció Brüsszelben és Luxembourgban (az uniós tisztviselőknek a két város közötti megoszlása arányában). Ez az elem a ***közös index***.

A naprakésszé tétel értékét az összesített fajlagos mutató és a közös index szorzataként kell kiszámítani. A naprakésszé tétel értékét százalékban fejezzük ki, amely általánosan alkalmazandó minden uniós tisztviselő nettó díjazására és nyugdíjára július 1-jétől kezdődő hatállyal[11].

Ebben az összefüggésben fontos megemlíteni, hogy a módszer nem teszi lehetővé az infláció kétszeres beszámítását, viszont biztosítja az uniós tisztviselők és a nemzeti köztisztviselők bérének párhuzamos fejlődését, az inflációtól megtisztítva. Ennek érdekében először kiszámításra kerül az összesített fajlagos mutató a 10 tagállamból álló mintában, és azt csak második lépésként kapcsolják össze a közös indexszel. Az összesített fajlagos mutató, valamint a közös index alakulására vonatkozó részletes információk a 3. részben találhatók.

3.2. Fajlagos mutatók

Ez a fejezet azt vizsgálja, hogy az összesített fajlagos mutató kiszámításához jelenleg használt tagállami minta megfelelően tükrözi-e az összes nemzeti köztisztviselő vásárlóerejének valós változásait, és hogy a párhuzamosság elvétől való, a módszerben rejlő általános és egyedi eltérések következtében jelentősen csökkent-e az uniós köztisztviselők vásárlóereje.

3.2.1. A 2013. évi módszerben foglalt meghatározás szerinti összesített fajlagos mutató számítása

A 2013-ban elfogadott módszer alapján 2015. július 1-jétől az összesített fajlagos mutatót az alábbi tizenegy referencia-tagállam (GDP szerint súlyozott) adatainak felhasználásával számítják ki: Ausztria, Belgium, az Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Lengyelország, Luxemburg, Németország, Olaszország, Spanyolország és Svédország.

---

[9] A módszer valamely adott tagállam nemzeti díjazási rendszere folyó év júliusa szerinti helyzetének ugyanazon tagállam előző év júliusa szerinti helyzetével történő összehasonlításán alapul.

[10] Ausztria, Belgium, az Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Lengyelország, Luxemburg, Németország, Olaszország és Spanyolország. Az Egyesült Királyság Európai Unióból való kilépése ellenére a 10 tagállamból álló minta továbbra is az EU bruttó hazai termékének több mint 75 %-át képviseli, amint azt a személyzeti szabályzat XI. melléklete 1. cikkének (4) bekezdése előírja.

[11] A brüsszeli és a luxembourgi megélhetési költségek lényeges megváltozásának elszámolása érdekében sor kerülhet időközi naprakésszé tételre január 1-jétől, a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 4–7. cikkével összhangban.

2021. január 1-jétől az Egyesült Királyság már nem minősül uniós tagállamnak, ezért az említett időpont óta nem szerepel az összesített fajlagos mutató kiszámításához használt mintában. A 6. mellékletből kitűnik, hogy az Egyesült Királyság Európai Unióból való kilépését követően a minta továbbra is megfelel a személyzeti szabályzat XI. melléklete 1. cikkének (4) bekezdésében meghatározott 75 %-os küszöbértéknek, ezért nem szükséges módosítani azt. Az uniós jogszabályokban az Egyesült Királyságra való hivatkozások tekintetében elfogadott intézményközi megközelítés végrehajtása során az Eurostat a XI. melléklet 1. cikke (4) bekezdésének alkalmazásában jelenleg a fent említett 10 fennmaradó tagállamból álló mintát használ.

Éves és kumulált adatok az alkalmazandó mintában szereplő tagállamonként

A 7. melléklet a tizenegy tagállamból álló alkalmazandó minta idősorait tartalmazza 2015. július 1-jétől, valamint az időszakra vonatkozó egyszerű számtani középértéket. A 8. melléklet ugyanezeket az adatokat tartalmazza kumulált indexként kifejezve (2014 = 100).

Az alkalmazandó minta összesített fajlagos mutatója

A kiszámított összesített fajlagos mutató és a 2015. július 1-je óta alkalmazott összesített fajlagos mutató kumulált hatását a 9. melléklet szemlélteti. A kiszámított összesített fajlagos mutató megfelel a köztisztviselők vásárlóereje alakulásának az adott időszakban a tagállami mintában (GDP szerint súlyozva, vásárlóerő-egységben kifejezve). A párhuzamosság elvével összhangban (lásd a 3.1. részt) az uniós alkalmazottak vásárlóerejének alakulása a kivételi záradék (lásd a 3.2.4. részt) végrehajtásának eredményeként 2020. július 1. óta a mintával megegyező tendenciát követett.

A 10. melléklet az összesített fajlagos mutató idősorait tartalmazza 2015. július 1-jétől, valamint a közös indexet és az uniós alkalmazottak díjazásának ebből következő éves naprakésszé tételét. A hétéves időszak egyszerű átlagaként kiszámított alkalmazott összesített fajlagos mutató 100,6, a 2014 júliusáig alkalmazott összesített fajlagos mutató kumulált hatása (2014 = 100) 103,4.

3.2.2. A korábbi módszerekben foglalt meghatározás szerinti összesített fajlagos mutató

Az összesített fajlagos mutató kiszámításához a jogalkotó nem mindig azt a jelenlegi jogszabályi megközelítést választotta, hogy egy tíz tagállamból álló mintát alkalmazzon. 2004 előtt az összesített fajlagos mutatót az összes tagállamra vonatkozó statisztikai adatok alapján számították ki (pl. 15 tagállam 2003-ban), míg a 2004–2012-es időszakban 8 referencia-tagállamból álló mintát használtak.

A jogalkotó azon döntését, hogy ezt a módszert alkalmazza, egy visszamenőleges adatelemzés indokolta, amely arra engedett következtetni, hogy az adott mintában végbemenő változások hűen tükröznék az összes tagállamban bekövetkező átlagos fejleményeket. Meg kell jegyezni azonban, hogy egy utólagos elemzés rámutatott arra, hogy a vásárlóerő tényleges alakulása a kiválasztott mintában 2004 után elmaradt az összes tagállam átlagától. 2013-ban a társjogalkotó fenntartotta a tagállamokból álló minta alkalmazásának az elvét, de a mintában szereplő tagállamok számát 8-ról 11-re emelte.

A jogszabályban előírt azon követelmény teljesítése érdekében, amely szerint elemezni kell, hogy az uniós tisztviselők vásárlóerejének alakulása összhangban van-e a tagállamok központi közigazgatásában alkalmazott köztisztviselők díjazásának vásárlóerejében

bekövetkező változásokkal, ez a fejezet szimulációkat tartalmaz az összesített fajlagos mutató alakulásáról arra az esetre, ha 8 uniós tagállamból álló mintát használtak, vagy a 2015–2021-es időszakban nem használtak mintát.

A nyolc tagállamból álló minta[12] figyelembevételével a 2015–2021-es időszakban az éves összesített fajlagos mutató egyszerű átlaga 100,4 lenne, a kumulált hatás (2014 = 100) pedig 102,5 lenne. Az összes tagállam figyelembevételével a 2015–2021-es időszakban az éves összesített fajlagos mutató egyszerű átlaga 101,1 lenne, a kumulált hatás (2014 = 100) pedig 106,5 lenne.

E jelentés 11. melléklete összehasonlítja az összesített fajlagos mutatónak a fent említett alternatív minták alapján kiszámított alakulását. Ezek az adatok azt mutatják, hogy a társjogalkotó által 2013-ban meghatározott tagállami minta eredményeként az uniós alkalmazottak vásárlóereje a tagállamok központi közigazgatásában alkalmazott köztisztviselők díjazásának vásárlóerejében bekövetkező változásoknak csak a felét érte el, ami az EU mint munkáltató érzékelt vonzerejének csökkenéséhez vezethetett.

3.2.3. A fajlagos mutató alakulása az egyes tagállamokban

A tagállamok fajlagos mutatóira vonatkozó számítások és számadatok a tagállamok felelős statisztikai hivatalai által szolgáltatott és hitelesített adatokon alapulnak. E célból éves díjazási kérdőív kidolgozására, majd aktualizálására került sor. Az átláthatóság növelése érdekében továbbá országspecifikus módszertani kézikönyvek és értékelő jelentések nyilvánosságra hozatalára kerül sor[13].

A 12. melléklet tagállamonként összefoglalja a 2015–2021-es időszakra vonatkozóan rendelkezésre álló adatokat, és kiszámítja a vizsgált időszak egyszerű számtani közepét. A 13. melléklet ugyanezeket az adatokat tartalmazza kumulált indexként kifejezve (2014 = 100). A mintában szereplő tagállamok közül 2015 óta a legnagyobb nettó növekedés Lengyelországban (121), Németországban (109,8), Ausztriában (109,6) és Hollandiában (109) figyelhető meg. Alacsonyabb növekedés figyelhető meg Luxemburgban (101,6) és Belgiumban (101,8), és a mintán belül csak Franciaországban csökkent a központi közigazgatásában alkalmazott köztisztviselők nettó vásárlóereje (97,9).

Mivel az uniós alkalmazottak díjazásának alakulását a tagállamokból vett minta súlyozott átlaga alapján számították ki, és a 3.2.1. részben részletezettek szerint ugyanebben az időszakban az uniós alkalmazottak javadalmazása 103,4-del nőtt.

A mintában nem szereplő tagállamok közül a legnagyobb nettó növekedés Szlovákiában (186,4), Csehországban (167,1), Bulgáriában (156,3) és Romániában (148,1) figyelhető meg. A 14. mellékletből kitűnik, hogy a mintában szereplő és az EPSO által szervezett uniós versenyvizsgákon alacsony részvételi aránnyal rendelkező tagállamok túlnyomó többsége – amint azt a 2. rész mutatja – olyan fajlagos mutatókkal rendelkezett, amelyek nagyrészt felülmúlják azt az összesített fajlagos mutatót, amely alapján az uniós alkalmazottak díjazását

[12] Belgium, az Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Luxemburg, Németország, Olaszország és Spanyolország.

[13] A fajlagos mutatók kiszámítására vonatkozó általános módszertani kézikönyv elérhető az Eurostat honlapján. Ezenfelül 2018 végétől már megjelent 13 országspecifikus értékelés, és zajlik a munka más nemzeti hatóságokkal a kiadott értékelések számának növelése érdekében (lásd a következő hivatkozást: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

naprakésszé tették. Más szóval az uniós relatív vásárlóerő vonzereje csökkent ezen országok számára.

3.2.4. A párhuzamosság elvétől való általános eltérés: a módosító és kivételi záradékok alkalmazása

A vásárlóerő alakulásának párhuzamosságára vonatkozó elvtől eltérve a módosító záradék korlátozza a vásárlóerő nagy mértékű növekedését, valamint a vásárlóerő jelentős csökkenését az adott évben. Ha a vásárlóerő számított növekedése (összesített fajlagos mutató) 2 % felett van, vagy ha a vásárlóerő több mint 2 %-kal csökken, akkor az uniós alkalmazottak vásárlóerejében bekövetkezett változás mértéke nem haladhatja meg a 2 %-ot. A vásárlóerőben bekövetkezett növekedés vagy csökkenés 2 %-ot meghaladó része kilenc hónappal később, a következő év április 1-jétől kerül alkalmazásra.

A második általános eltérés a kivételi záradék, amely korlátozza az uniós alkalmazottak vásárlóerejében bekövetkezett növekedést az uniós gazdaság visszaesése esetén. Amennyiben az előrejelzések szerint csökkenni fog az uniós GDP, és növekszik az összesített fajlagos mutatóval mért vásárlóerő, a reálértéken mért GDP-csökkenés mértékétől függően a vásárlóerő növekedésének egy részét elhalasztják. Ha az uniós GDP reálértéken több mint 3 %-kal csökken, akkor a vásárlóerőben a módszerből fakadóan bekövetkező növekedés akkor adható meg, ha helyreáll az uniós gazdaság, vagyis amikor az EU GDP-je eléri a visszaesés előtti szintet (helyreállási záradék). Ha a Bizottság által a reálértéken mért uniós GDP-re vonatkozóan szolgáltatott végleges adatok olyan mértékben eltérnek az előrejelzéstől, hogy az befolyásolja a kivételi záradék alkalmazásának a következményeit, akkor végre kell hajtani a szükséges korrekciókat, ideértve a visszamenőleges pozitív vagy negatív kiigazításokat[14].

Módosító záradék: 2015 és 2021 között az Eurostat megfelelően ellenőrizte a naprakésszé tételek adatait a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. és 11. cikkében meghatározott módosító és kivételi záradékokra vonatkozó kritériumok figyelembevételével. Az összesített fajlagos mutató csak 2020-ban lépte túl a jogszabályban előírt + 2 %/−2 %-os határértéket, amikor a mért összesített fajlagos mutató (+ 2,5 %) meghaladta a módosító záradék alkalmazásához szükséges küszöbértéket. Tekintettel arra, hogy ugyanabban az évben (2020) egyidejűleg alkalmazták a kivételi záradékot, és összhangban a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. cikkével, a módosító záradék nem volt alkalmazandó.

Kivételi záradék: az egyes éves Eurostat-jelentések idején rendelkezésre álló éves uniós GDP-növekedési előrejelzés pozitív volt, kivéve 2020-ban, amikor a Covid19-világjárvány következtében az uniós GDP reálértéken előre jelzett alakulása negatív volt (−7,4 %)[15]. Ennélfogva a személyzeti szabályzat XI. melléklete 11. cikkének (1) bekezdésében meghatározott kivételi záradék 2020-ban alkalmazható volt. Mivel az uniós GDP-csökkenés meghaladta a 3 %-ot, az összesített fajlagos mutatót nem használták fel a díjazás és a nyugdíjak naprakésszé tett értékének számítására. Ezért a 2020. évi éves naprakésszé tétel során figyelembe vett teljes összesített fajlagos mutató (+ 2,5 %) képezi majd a jövőbeli

[14] A személyzeti szabályzat 64. és 65. cikkével foglalkozó munkacsoport úgy határozott, hogy a Bizottság által az uniós GDP-vel kapcsolatban valamely adott évre vonatkozóan szolgáltatott „végleges adatok” a következő év szeptember 30-ig rendelkezésre álló adatokként értelmezendők. Erre a pontosításra azért volt szükség, mert a GDP-adatok sokszor évekkel a referenciaév után is felülvizsgálhatók.

[15] 2021-ben az Eurostat által mért végleges adat az uniós GDP 2020-as, reálértéken kifejezett csökkenése tekintetében −5,9 % volt.

naprakésszé tétel kiszámításának alapját, amint az uniós GDP reálértéken kifejezett kumulatív növekedése pozitívvá válik, a személyzeti szabályzat XI. melléklete 10. cikkének és 11. cikke (4) bekezdésének megfelelően.

A párhuzamosság elvétől és konkrétabban a kivételi záradéktól való általános jogszabályi eltérések 2020-ban szigorúan végrehajtásra kerültek, lehetővé téve a módszerből eredő éves naprakésszé tétel korlátozását gazdasági visszaesés idején, ezáltal nettó megtakarítást biztosítva az uniós költségvetés számára. Másrészt a kivételi záradék alkalmazása hatással volt az uniós köztisztviselők vásárlóerejének párhuzamos fejlődésére, mivel ugyanebben az időszakban a mintában szereplő, a közigazgatásokban dolgozó nemzeti kormányzati köztisztviselők átlagosan 2,5 %-kal magasabb vásárlóerőt élveztek, ami 2020 óta az EU vonzerejének csökkenését eredményezte.

Hasonlóképpen, a 2020. évi éves naprakésszé tétel igazolta a szintén 2014-ben bevezetett automatikus módosító záradék hatékonyságát. Amennyiben a kivételi záradékot nem alkalmazták volna egyidejűleg, a módosítási záradék 2021 áprilisáig automatikusan korlátozta volna az összesített fajlagos mutató növekedését.

Összességében megállapítható, hogy a módszer automatizmusa (azaz a díjazás statisztikai adatokon alapuló naprakésszé tétele, amely a személyzeti szabályzat alapján és bármely más jogi aktus beavatkozása nélkül fejt ki hatást) 2014 óta jól működik. Az automatikus módszer megfelelt a célnak, lehetővé tette a gazdasági körülmények és a vásárlóerő alakulásának figyelembevételét, ugyanakkor jelentősen csökkentette az adminisztratív terheket a 2014 előtt alkalmazott rendes jogalkotási eljáráshoz képest.

3.2.5. A párhuzamosság általános elvétől való egyedi eltérés

Figyelembe véve az Unió akkori különösen nehéz gazdasági és társadalmi helyzetét, a 2014. évi reform részeként továbbá az a döntés született, hogy 2013-ban és 2014-ben felfüggesztik az uniós intézmények, más szervek és ügynökségek minden alkalmazottja díjazásának és nyugdíjának a módszer révén történő naprakésszé tételét, és hogy a módszer alkalmazásából az Európai Unió tisztviselői és egyéb alkalmazottai számára adódó potenciális előnyöket az uniós alkalmazottak illetményéből levont szolidaritási adó 2014. január 1-jétől történő újbóli, gyorsított ütemű bevezetésével egyensúlyozzák ki.

3.2.5.1. Az illetmények naprakésszé tételének felfüggesztése két évre (2013–2014)

A személyzeti szabályzat 2013. évi reformjának részeként az Európai Tanács kérte, hogy két évre függesszék fel az uniós intézmények valamennyi alkalmazottja díjazásának és nyugdíjának a módszer révén történő kiigazítását. Így 2013-ban és 2014-ben a személyzeti szabályzat egyértelmű megfogalmazása szerint nem került sor a díjazás és a nyugdíjak naprakésszé tételére[16]. Az Európai Számvevőszék szerint ez a kétéves befagyasztás 1,5 milliárdos megtakarítást eredményezett a 2014–2020-as többéves pénzügyi keretben[17].

Miközben a naprakésszé tétel felfüggesztése miatt a 2013–2014-es időszakban megszakadt a párhuzamosság elvének alkalmazása, a korrekciós együtthatókat továbbra is naprakésszé

[16] A személyzeti szabályzat 65. cikkének (4) bekezdése szerint.

[17] Európai Számvevőszék, 15/2019. sz. különjelentés: A 2014. évi személyzeti reformcsomag végrehajtása a Bizottságnál: nagy megtakarítások, amelyek azonban nem maradtak következmények nélkül a személyzetre nézve.

tették annak érdekében, hogy biztosítsák a vásárlóerő egyenlőségét a különböző alkalmazási helyek vonatkozásában.

3.2.5.2. Az uniós szolidaritási adó hatása

A szolidaritási adó az uniós alkalmazottak díjazásából történő levonás, ami 2014. január 1-jétől gyorsított ütemben ismét bevezetésre került. A szolidaritási adó mértéke, amelyet a személyzeti szabályzat 66a. cikkének (3) bekezdésében megállapított alap tekintetében kell alkalmazni, 6 %. Az AD 15 besorolási fokozat 2. fizetési fokozatától kezdődően és afelett ezen adó mértéke 7 %. A 2022. évi költségvetési tervezetben[18] a szolidaritási adóból származó bevétel várhatóan eléri a 106 millió EUR-t. A 15. melléklet ennek a bevételnek az alakulását mutatja be 2012-től.

3.2.5.3. A párhuzamosság elvétől való egyedi eltérések értékelése

Ezeknek az egyedi eltéréseknek a következtében az uniós személyzet vásárlóereje jelentős mértékben csökkent reálértéken. Az uniós alkalmazottak vásárlóerejük mintegy 10,3 %-át veszítették el, főként a személyzeti szabályzat 2004-es és 2013-as reformjának, a bérkiigazítások csökkentésének és a kivételi záradék 2020. évi végrehajtásának együttes hatása miatt. Ugyanebben az időszakban a tagállamok központi kormányzataiban dolgozó köztisztviselők vásárlóereje átlagosan 0,9 %-kal nőtt[19].

3.3. A közös index

A közös index az uniós alkalmazottak belgiumi és luxemburgi megélhetési költségeiben bekövetkező változásokat méri az ebben a két tagállamban szolgáló személyzet megoszlása szerint, Belgium esetében a harmonizált fogyasztói árindex (HICP), Luxemburg esetében pedig a fogyasztói árindex (CPI) alapján, a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 1. cikkével összhangban. A közös index összesítése során alkalmazott fajlagos fogyasztási súlyozásoknak[20] köszönhetően eltérések lehetnek az index alakulása, valamint a Belgium esetében alkalmazott HICP és a Luxemburg esetében alkalmazott CPI fejlődési tendenciái között[21], adott év vonatkozásában.

A 16. melléklet a közös index idősorait (júniustól júniusig tartó éves növekedés az előző évhez képest), valamint a belga HICP és a luxemburgi CPI adatait tartalmazza. A 2015 és 2021 közötti időszakra vonatkozó átlagos közös index 101,4. A 2021 júniusáig tartó teljes időszakra vonatkozó kumulált index (alap: 2014. június = 100) 110,6. Összehasonlításképpen, a Belgiumban mért átlagos HICP ebben az időszakban 101,6, a kumulált összérték pedig 111,4 volt. A Luxemburgban mért átlagos CPI ebben az időszakban 101,2, a kumulált összérték pedig 108,8 volt.

---

[18] Az Európai Unió általános költségvetési tervezete a 2022-es pénzügyi évre, COM(2021) 300.

[19] A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak az Európai Unió tisztviselői és egyéb alkalmazottai javadalmazása és nyugdíja, valamint az azokra alkalmazott korrekciós együtthatók 2021. évi éves naprakésszé tételének költségvetési hatására vonatkozó adatokról, COM(2021) 729.

[20] Az árstatisztikában alkalmazott szokásos súlyozásokhoz képest a közös index összesítése tekintetében a fő különbség olyan, bérleti díjakra vonatkozó súlyozások alkalmazása, amelyek kiterjednek a tulajdonos-lakókra is (és nem csak a bérlőket veszik figyelembe).

[21] A feltüntetett értékek az általános összesített indexre vonatkoznak; a tényleges számításokra a részletes értékek alapján kerül sor.

A közös indexnek a személyzeti szabályzat 2014. évi reformja általi bevezetése eredményeként a naprakésszé tételben a Brüsszelben és Luxembourgban mért inflációnak megfelelő része lehetővé tette az uniós alkalmazottaknak fizetett kiigazítások és a Brüsszelben és Luxembourgban mért infláció közötti összhang biztosítását. A 17. mellékletből kiderül, hogy amennyiben továbbra is a Brüsszeli Nemzetközi Index szolgált volna a díjazás naprakésszé tételének alapjául, mint az előző módszer esetében, a referencia-időszakban mért kumulatív infláció majdnem megegyezett volna a közös index alapján számítottal[22]. A közös index kumulatív összege alacsonyabb, mint a belga HICP, és magasabb, mint a luxemburgi CPI.

4. A SZEMÉLYZETI SZABÁLYZAT 64. CIKKÉNEK VÉGREHAJTÁSA

4.1. A vásárlóerő uniós tisztviselők közötti egyenlőségének elve – korrekciós együtthatók

A korrekciós együttható átülteti a gyakorlatba az egyenlő bánásmód általános elvét, amely ebben a konkrét esetben a vásárlóerő egyenlőségét jelenti az uniós intézmények, szervek és ügynökségek összes alkalmazottja vonatkozásában, alkalmazási helyüktől függetlenül. Miközben ugyanazok az illetménytáblázatok és alapösszegek vonatkoznak az összes uniós alkalmazottra, korrekciós együtthatók alkalmazandók a Brüsszelen vagy Luxembourgon kívül szolgálatot teljesítő alkalmazottak esetében, hogy ne érje őket pénzügyi veszteség azért, mert a szolgálati helyükön magasabbak a megélhetési költségek, illetve ne húzhassanak hasznot az alacsonyabb megélhetési költségekből[23].

Következésképpen a korrekciós együttható az illetmény százalékos kiigazításaként működik az egyes szolgálati helyeken megállapított megélhetési költségekben jelentkező pozitív vagy negatív különbségek kompenzálása érdekében. Ez a korrekciós együttható az alábbi egyenlet szerint kerül alkalmazásra:

Illetmény Brüsszelben		**Korrekciós együttható**		**Átváltási árfolyam**		**Illetmény a szolgálati helyen**
(EUR-ban kifejezve)	X	(= Gazdasági paritás/Átváltási árfolyam)	X	(= 1 az euróövezet országai esetében)	=	(EUR-ban kifejezve az euróövezet országai esetében)

A korrekciós együtthatók évente legalább egyszer, július 1-jei hatállyal aktualizálásra kerülnek[24].

---

[22] Megjegyzendő, hogy a referencia-időszakban az inflációs ráták minden összetevő-részindex esetében történelmileg alacsonyak voltak. Szintén megjegyzendő, hogy a számítás kizárólag Belgiumra vonatkozó fogyasztási mintát használ, és kissé eltérő eredményeket adhat, ha azt Luxemburg fajlagos fogyasztási mintájával kombinálják.

[23] A X. melléklet 11. cikke értelmében a küldöttségeken alkalmazott személyzet tagjai kérhetik illetményük euróban történő kifizetését a Brüsszelben alkalmazandó súlyozással.

[24] Sor kerülhet időközi naprakésszé tételre január 1-jei hatállyal, amennyiben a megélhetési költségekben lényeges változás következik be június és december között.

Az Eurostat a nemzeti statisztikai intézetekkel együttműködve határozza meg és rendszeresen fejleszti a korrekciós együtthatók kiszámítása során alkalmazandó módszertant. A vizsgált időszak tekintetében érdemes megemlíteni a következő fejleményeket:

- fejlettebb módszertan megvalósítása a különböző tagállamok egészségügyi és oktatási költségeinek, köztük a fizetős iskolák költségeinek összehasonlítása során,

- az adatgyűjtést a brexittel és a Covid19-világjárvány következményeivel összefüggésben kiigazították,

- egyre több szervezet hajlandó együttműködni az Eurostattal[25], és az Eurostat által kiadott adatokat különböző célokra felhasználni.

A 18. melléklet az egyes uniós szolgálati helyekre vonatkozó, a 2013–2021-es időszakban alkalmazott korrekciós együttható értékeket tartalmazza[26]. Ebből a táblázatból kiderül, hogy a különböző helyszínekre vonatkozó korrekciós együtthatók az idő során különbözőképpen alakultak. 15 helyszínen csökkentek az adott időszakban, míg 16 helyszínen növekedést mutattak.

A személyzeti szabályzat módosított XI. mellékletének hatálybalépése óta, annak 9. cikke értelmében új eljárás van érvényben a korrekciós együtthatók meghatározására és visszavonására vonatkozóan[27]. Az Egyesült Királyság Európai Unióból való kilépését követően az Egyesült Királyságban 2020. február 1-je óta alkalmazandó korrekciós együtthatót a harmadik országokra alkalmazandó módszertannak megfelelően számítják ki[28].

---

[25] Például a fogyasztási súlyozások meghatározására irányuló „családi költségvetés felméréseket” teljes mértékben harmonizálták az összehangolt személyzeti szabályokat alkalmazó szervezetekkel (pl. OECD, Európa Tanács), és az ENSZ 2015-ben úgy határozott, hogy felhasználja az Eurostat korrekciós együtthatókra vonatkozó adatait az Unióban dolgozó alkalmazottai illetményének a megélhetési költségek alapján történő kiigazításához (ahogyan az Eurostat számos, az EU-n kívüli helyszínen az ENSZ adatait használja fel).

[26] A személyzeti szabályzat mellékletének 12. és 13. cikke értelmében fajlagos súlyozások (korrekciós együtthatók) is alkalmazhatók az Unión kívül dolgozó alkalmazottak illetménye vonatkozásában. E súlyozások naprakésszé tett értékét mellékelni kell a Bizottság által elfogadott, a naprakésszé tételek költségvetési hatására vonatkozó adatokról szóló éves jelentésekhez. Az Eurostat a nemzeti statisztikai hatóságokkal együttműködve konkrét módszertant dolgozott ki.

[27] Ez az eljárás elsősorban abból áll, hogy a Bizottság elfogad egy felhatalmazáson alapuló jogi aktust az érintett tagállamok megfelelő hatóságai, valamely uniós intézmény igazgatása vagy valamely adott alkalmazási helyen az uniós tisztviselők képviselői által benyújtott hivatalos kérelmet követően. A bonni alkalmazottak esetében a német nemzeti statisztikai hivatal 2021 óta nem szolgáltat adatot a bonni korrekciós együttható kiszámításához. Az illetékes nemzeti statisztikai hivatal által szolgáltatott adatok hiányában és tekintettel az érintett alkalmazottak igen korlátozott számára, a Bonnban alkalmazandó korrekciós együtthatót felfüggesztették, és 2021 óta a Németországban alkalmazandó korrekciós együtthatóval váltották fel.

[28] HL C 211., 2020.6.25., 8. o. és HL C 501., 2021.12.13.

4.2. Problémák, amelyekkel a Bizottság szembesül a korrekciós együttható rendszerével kapcsolatban

4.2.1. A korrekciós együtthatók megítélése, miszerint kedvezőtlen hatást gyakorolnak a vásárlóerőre és az uniós közszolgálat vonzerejére

Amint azt a XI. melléklet alkalmazásáról szóló időközi bizottsági jelentés[29] 2018-ban megállapította, a korrekciós együtthatókat gyakran tévesen tekintik az uniós alkalmazottak vásárlóereje csökkenése mögött álló hajtóerőnek. A Bizottság szolgálatait gyakran kérdezik az érdekelt felek, köztük az alkalmazottak, a személyzeti képviselők és a fogadó állam képviselői a korrekciós együtthatók szerepéről és az azok kiszámításához használt módszertanról. Ez a probléma különösen olyan alkalmazottak esetében jelentkezik, akiknek az alkalmazási helyére 100 %-nál alacsonyabb korrekciós együttható vonatkozik, különösen akkor, ha ez az együttható lefelé módosul a naprakésszé tétel során[30].

A korrekciós együtthatók célja csak az, hogy tartósan megőrizzék a különböző tagállamokban, valamint a Brüsszelben dolgozó alkalmazottak vásárlóerejének egyenértékűségét. Ezzel szemben a korrekciós együtthatóknak nem célja a vásárlóerő adott szinten tartása. Ennélfogva, mivel a brüsszeli alkalmazottak vásárlóereje 2004 óta csökkent (3.2.5. rész), ugyanilyen arányban csökkent az összes többi alkalmazási helyen dolgozók vásárlóereje is. Így a korrekciós együtthatók csak azt az eszközt jelentik, amelyen keresztül a kiigazítást a Brüsszelen és Luxembourgon kívüli helyeken végrehajtják.

Ugyanakkor a korrekciós együtthatók fenti megítélése továbbra is problémát jelent az uniós közszolgálat vonzerejének vonatkozásában bizonyos tagállamokban. E tekintetben számos olyan tagállamban található uniós ügynökség számolt be a Bizottságnak a magasan képzett és földrajzi megoszlás szempontjából kiegyensúlyozott személyzet felvételére és megtartására való képességükre gyakorolt érzékelhetően negatív hatásról, ahol 100 alatti korrekciós együtthatót kell alkalmazni. Hasonlóképpen a magas korrekciós együtthatóval rendelkező tagállamokban található ügynökségek is hasonló nehézségekről számoltak be, kiemelve, hogy az alkalmazandó korrekciós együtthatótól függetlenül számos munkavégzési helyen csökkent az uniós személyzet nettó vásárlóereje.

Ezzel összefüggésben a Bizottság a korrekciós együtthatók minden egyes naprakésszé tétele alkalmával biztosítja, hogy a többi intézmény átfogó tájékoztatást kapjon a naprakésszé tétel kontextusáról, és részletes magyarázattal szolgáljon a különböző korrekciós együtthatók ingadozásával és az alkalmazottak vásárlóerejének alakulásával kapcsolatban.

4.2.2. Nem veszik figyelembe az alkalmazási helyen kívül felmerülő kiadásokat

A személyzeti szabályzat értelmében az Eurostat és a nemzeti statisztikai hivatalok feladata a korrekciós együtthatók kiszámítására és végrehajtására alkalmazott statisztikai módszertan meghatározása. A jelenlegi módszertan, amelyet az Eurostat a nemzeti statisztikai

---

[29] A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a személyzeti szabályzat XI. mellékletének alkalmazásáról és 66a. cikkéről, COM(2018) 830.

[30] Az egyik rendszeresen feltett kérdés a korrekciós együtthatók kiszámításának helyi hatókörére vonatkozik. A korrekciós együtthatókat a tagállamok fővárosai megélhetési költségeinek összehasonlítása alapján számítják ki, kivéve azokat az eseteket, amikor egyes tagállamok esetében helyi korrekciós együtthatókat számítanak ki, amely esetben a helyi költségek tükröződnek (ebben az értelemben lásd a T-618/20. sz. FZ kontra Bizottság ügyet).

intézetekkel együttműködve dolgozott ki, azon a feltételezésen alapul, hogy az alkalmazottak kiadásai kizárólag az alkalmazási helyen merülnek fel. Ezt a megközelítést elemzik, mivel az alkalmazottak általános fogyasztási mintázata az alkalmazási helyen kívüli kiadásokat is magukban foglalják („területen kívüli kiadások”).

E tekintetben az Eurostat és a nemzeti statisztikai hivatalok egyetértettek abban, hogy naprakésszé kell tenni a családi költségvetés felméréseket annak érdekében, hogy számszerűsíteni lehessen a „területen kívüli kiadások” által a külföldi uniós alkalmazottak fogyasztására gyakorolt hatást. Ennek alapján a Bizottság és a tagállamok statisztikusai megvitatták a kísérleti eredményeket. Az Eurostat mindenekelőtt elkezdte vizsgálni annak lehetőségét, hogy jobban tükrözze az alkalmazottak kiadásainak mintázatát azáltal, hogy az alkalmazási helyen kívül felmerülő kiadásokat is figyelembe veszi. A 19. melléklet bemutatja ezen előkészítő munka eredményeit, és különösen azt az ellaposító hatást, amely abból ered, hogy a „területen kívüli kiadások” bekerülnek az uniós alkalmazotti fogyasztási mintázatokba.

Ami az uniós alkalmazottak fogyasztási mintázatát illeti, a korrekciós együtthatók rendszere a Brüsszel és a munkavégzés helye közötti kétoldalú összehasonlításokra összpontosít, de elképzelhető, hogy figyelembe veszi a „területen kívüli” kiadásokat is. A várakozások szerint az Eurostat „területen kívüli kiadásokkal” kapcsolatos jelenlegi kísérleti munkája az elkövetkező években statisztikai mérőszámként kiforrott lesz, és az alkalmazott statisztikai módszertan fejlődését eredményezheti, amíg a statisztikusok a személyzeti szabályzat 64. és 65. cikkével foglalkozó munkacsoportban megállapodásra nem jutnak. E változtatások egy részét azonban végre lehetne hajtani a jelenlegi jogszabályi keretben.

4.2.3. A luxembourgi megélhetési költségek

A személyzeti szabályzat legutóbbi, 2014-es reformja során a társjogalkotók fenntartották azt a tartós jogszabályi megoldást, hogy a brüsszeli és a luxembourgi alkalmazottak díjazására vonatkozóan nem alkalmazandó korrekciós együttható, tekintettel arra, hogy ezen alkalmazási helyek a legtöbb intézmény fő és eredeti székhelyeiként különleges referenciaszereppel bírnak. Ugyanakkor a társjogalkotók úgy határoztak, hogy megfelelő módon figyelembe veszik a luxembourgi inflációt a közös index létrehozásával.

Az érdekelt felek és egyes személyzeti képviselők megkérdőjelezik, hogy Luxembourgban nem létezik a személyzeti szabályzat szerinti korrekciós együttható. E tekintetben a XI. mellékletről szóló időközi bizottsági jelentés[31] alapján ez az intézmény megbízást adott a luxembourgi megélhetési költségekről szóló tanulmány elkészítésére annak értékelésére, hogy a személyzeti szabályzatban meghatározott jogalkotási megoldás továbbra is megfelel-e a célnak. A Bizottság az AIRINC-et bízta meg a tanulmány elkészítésével.

Az AIRINC szerint 2019-ben Luxembourgban a szállásköltség mintegy 53 %-kal magasabb, mint Brüsszelben. A bérleti díj volt a fő oka annak, hogy a Brüsszelben dolgozó és ott lakóhellyel rendelkező alkalmazottakhoz képest romlik a Luxembourgban dolgozó és ott lakóhellyel rendelkező alkalmazottak vásárlóereje.

Az AIRNC azonban arra a következtetésre jutott, hogy Luxembourg egyedülálló helyzetben van, mivel az európai intézmények több ezer alkalmazottja él a szomszédos régiókban, ahol a megélhetési költségek jelentősen alacsonyabbak, mint Brüsszelben. Ezek az alkalmazottak

[31] COM(2018) 830.

azonban még mindig olyan távolságon belül tartózkodnak, amely összeegyeztethető lenne feladataik elvégzésével[32]. E földrajzi sajátosságai miatt előfordulhat, hogy a Luxembourgban megfigyelt költségek alapján kiszámított korrekciós együttható bevezetése nem veszi teljes mértékben figyelembe Luxembourg mint uniós alkalmazási hely sajátosságait[33].

Ezenkívül az Eurostat által az alkalmazási helyek közötti különbségek összehasonlítására használt 80 fejezet közül a lakhatás az a fő fejezet, ahol a luxembourgi megélhetési költségek nyilvánvalóan magasabbak, mint Brüsszelben[34].

Ezenkívül előfordulhat, hogy egyes alkalmazottak olyan időszakban szerezték meg lakásukat, amikor a lakhatási költségek Luxembourgban alacsonyabbak vagy hasonlóak voltak, mint Brüsszelben, és potenciálisan eszközár-mozgást tapasztaltak, ezért helyzetük különbözik az újonnan érkezett alkalmazottakétól, valamint azon meglévő alkalmazottakétól, akik korábban nem rendelkeztek ingatlannal[35].

Ezért úgy véljük, hogy a korrekciós együttható jelen szakaszban történő bevezetése nem feltétlenül járul hozzá az uniós alkalmazottak vásárlóerejének egyenlőségéhez. Ezenkívül a korrekciós együtthatónak kizárólag egy adott összetevő eltérő árszintje/-tendenciája alapján történő bevezetése instabilitást eredményezhet, ha ezen egyetlen összetevő árszintje/-tendenciája a jövőben nem fog eltérést mutatni.

E tekintetben a Bizottság a többi érintett intézménnyel együtt értékeli azokat az intézkedéseket, amelyek lehetővé teszik a magas lakhatási költségek hatékony kezelését, amelyeknek a Luxembourgban lakó alkalmazottak egy része ki van téve. Ezek az intézkedések lehetővé tennék Luxembourg sajátosságainak és különösen a Luxembourgban dolgozó, de a szomszédos országokban lakóhellyel rendelkező uniós alkalmazottak helyzetének kezelését.

Az uniós intézmények igazgatásának Luxembourgban szolgáló alkalmazottakkal rendelkező képviselőiből álló munkacsoport jelenleg tárgyalja a Luxembourgba beosztott és ott tartózkodó, leginkább kiszolgáltatott helyzetben lévő alkalmazottak előtt álló kihívások kezelésének lehetőségeit[36].

Ezzel párhuzamosan a Bizottság megvizsgálja a „területen kívüli kiadásokkal” kapcsolatos módszertani fejlesztéseket, amelyek kiegészítő elemként szolgálhatnak a Luxembourgra vonatkozó korrekciós együttható bevezetésének mérlegelésében.

---

32 Ezt a követelményt a személyzeti szabályzat 20. cikke határozza meg.

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 Mivel az EU hosszú, sosem látott alacsony inflációjú időszakot kezd maga mögött hagyni, és Luxemburg és Belgium gazdasága folyamatosan fejlődik, úgy tűnik, hogy bizonyos egyéb áruk és szolgáltatások, például az egészségügy, az oktatás, a lakberendezési cikkek, az alkoholtartalmú italok és a dohány esetében különbségek kezdenek megjelenni.

35 Ez kétségtelenül igaz lehet más szolgálati helyekre is, de a személyi állomány fluktuációja miatt sokkal korlátozottabb mértékben.

36 A személyzeti szabályzat 1. cikkének e) pontja alapján szociális intézkedést lehetne elfogadni, amely a legalacsonyabb besorolási fokozatú alkalmazottakra korlátozódna, megfelelően figyelembe véve egyéni helyzetüket.

A célzott szociális intézkedésnek Luxembourg mint alkalmazási hely vonzerejére gyakorolt hatásainak értékelése, valamint a „területen kívüli kiadásokkal” kapcsolatos statisztikai munka is részét kell, hogy képezze annak a lehetőségnek a mérlegelésében, hogy a jelenlegi jogi keretben bármilyen változást lehessen előirányozni az uniós alkalmazottak vásárlóereje egyenlőségének megerősítése érdekében.

5. KÖVETKEZTETÉSEK

A személyzeti szabályzat XI. melléklete 15. cikkének (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a módszert és a személyzeti szabályzat 66a. cikkét 2023 után is alkalmazni kell mindaddig, amíg az Európai Parlament és a Tanács nem fogad el rendeletet a Bizottság javaslata alapján.

2014 óta a Bizottság megállapította, hogy a pályázók nem egyformán vonzónak találták az EPSO általános versenyvizsgáit, ami földrajzi egyenlőtlenségeket eredményezett a bizottsági alkalmazottak között. Ugyanebben az időszakban az uniós alkalmazottak díjazásának alakulása (+ 3,4) a tagállamok központi közigazgatásában alkalmazott köztisztviselők díjazásának vásárlóerejében bekövetkező változásoknak (+ 6,5) csak a felét érte el.

Ugyanakkor a személyzeti szabályzat XI. mellékletében előírt automatikus módszer:

- nem foglalkozott az intézményközi feszültségekkel és a korábbi bírósági ügyekkel, miközben a módszert továbbra is folyamatosan ellenőrizte az Európai Parlament és a Tanács a Bizottság által benyújtott éves jelentések útján,

- bizonyította hatékonyságát, többek között 2020-ban, amikor a kivételi záradék automatikus végrehajtása a gazdasági visszaesés idején korlátozta a fizetések növekedését, és nettó megtakarításokat eredményezett az uniós költségvetés számára,

- mérsékelt béremeléseket eredményezett, és 2015-től megakadályozta az uniós alkalmazottak vásárlóerejének további csökkenését azáltal, hogy kumulált éves naprakésszé tételt (114,3) biztosított, megközelítve a brüsszeli és luxembourgi közös indexszel mért halmozott éves inflációt (110,6),

- 2021-ben az uniós alkalmazottak vásárlóerejének 0,2 %-os csökkenését eredményezte,

- biztosította, hogy az uniós alkalmazottak továbbra is hozzájáruljanak az Unió államháztartásának konszolidációjához azáltal, hogy gyorsított ütemben ismételten bevezette a szolidaritási adót,

- sikeresnek bizonyult az európai bíróságok előtt folytatott jogi vizsgálat során is az ellene indított néhány egyedi ügyben, és elkerülte a társadalmi feszültségeket is, mivel az adott időszakban nem került sor nagyobb sztrájkokra az intézményekben.

Ezért a Bizottság ebben a szakaszban úgy véli, hogy a személyzeti szabályzat XI. mellékletének módosítására irányuló javaslat benyújtása előtt tovább kell értékelni a korrekciós együtthatók rendszerének lehetséges módszertani fejlesztéseit, valamint meg kell vizsgálni annak lehetőségét, hogy kiszélesítsék az összesített fajlagos mutató kiszámításához használt tagállamok mintáját.

Következésképpen a személyzeti szabályzat XI. melléklete 15. cikkének (3) bekezdésével összhangban a Bizottság a jelenlegi módszer 2023 utáni ideiglenes alkalmazására fog támaszkodni, miközben biztosítja a javadalmazás és a nyugdíjak költségvetési hatására vonatkozó adatokról szóló folyamatos éves jelentést az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak.

MELLÉKLETEK

1. melléklet: EPSO nem nyelvi általános (AD) versenyvizsgák (valamennyi profil) a közzététel éve szerint

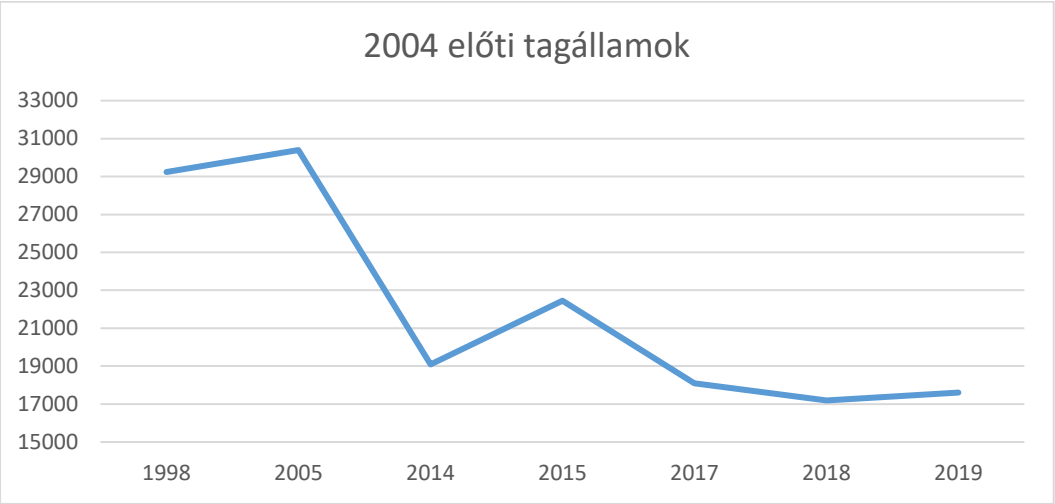
AD	keresett sikeres pályázók	felvett sikeres pályázók	Az igények kielégítése
2013	474	457	96 %
2014	340	359	106 %
2015	375	383	102 %
2016	351	361	103 %
2017	290	313	108 %
2018	423	435	103 %
2019	585	591	101 %

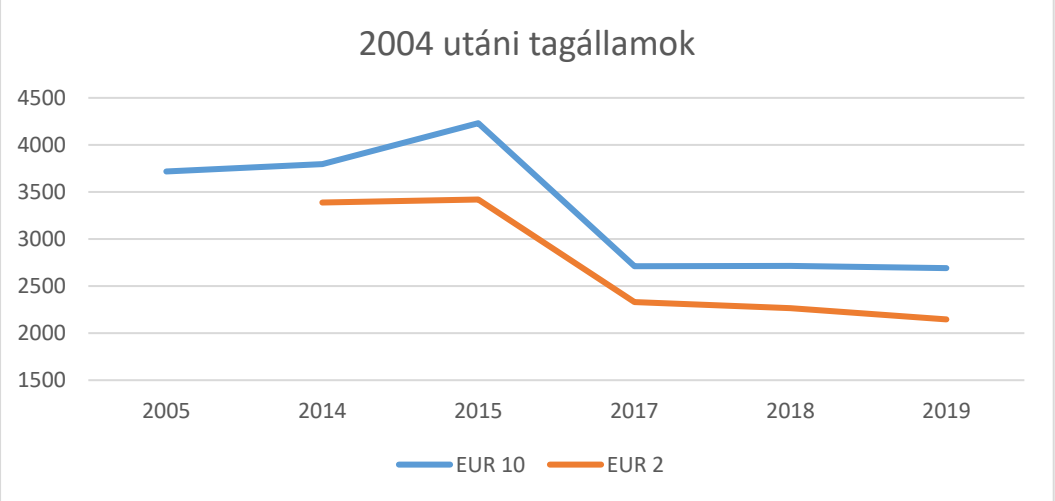
2. melléklet: Az AD-besorolású általános versenyvizsgák résztvevőinek száma (Forrás: EPSO)

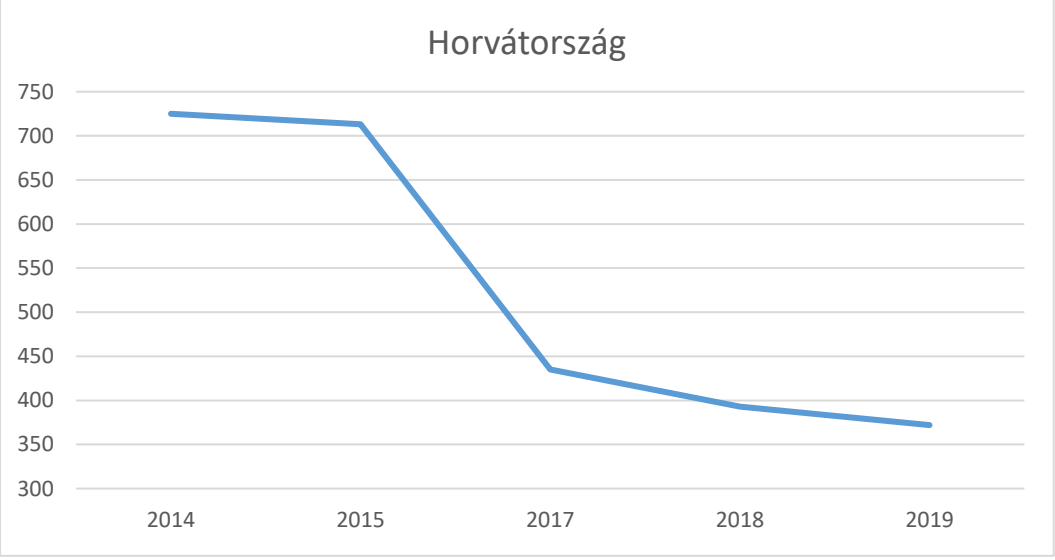
	1998	2005. szeptember	*2010. március*	2014. március	2015. március	2017. március	2018. március	2019. március	2017–2019-es átlag kontra 1998–2005-ös átlag	2014–2015-ös átlag kontra 1998–2005-ös átlag	2017–2019-es átlag kontra 2014–2015-ös átlag
AT	755	1 162	*259*	397	453	376	471	373	**–58 %**	**–56 %**	**–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 %**
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 %**

A 2010. márciusi versenyvizsgára kivételes körülmények miatt csak 2013-ban került sor. Ezért azt összehasonlítás céljából nem veszik figyelembe.

3. melléklet: A tanácsosi szintű általános versenyvizsgák résztvevőinek száma (klaszterenként)







4. melléklet: Az uniós versenyvizsgákra való jelentkezések száma állampolgárság szerint

2013–2019. évi versenyvizsgák	Jelentkezések (száma)	Jelentkezések millió lakosonként	Jelentkezések (aránya)	Népesség (aránya)	Irányadó ráta	Jelentkezések kontra Népesség	Jelentkezések kontra Irányadó ráta
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 %

5. melléklet: Az uniós intézmények vonzereje és a különböző makrogazdasági és társadalmi-gazdasági tényezők köztük a díjazás közötti korreláció

A korrelációs együttható két adatsor közötti lineáris korreláció mértéke. Két változó kovarianciája és szórásuk szorzata közötti arány; így lényegében a kovariancia normalizált méréséről van szó, tehát az eredmény mindig −1 és 1 közötti értéket mutat. A −0,7 és −1 közötti, illetve a 0,7 és 1 közötti számadatokat – e jelentés keretében – erős korrelációnak kell tekinteni.

Az elemzésbe bevont tagállamok közül néhányat kizártak, mivel azok felvétele a következő okok miatt veszélyeztette volna a korrelációk statisztikai megbízhatóságát. Belgiumot azért zárták ki, mivel a belga állampolgárok EPSO-jelöltek körében való felülreprezentáltsága azzal függ össze, hogy több uniós intézmény székhelye Brüsszel. Ciprust, Luxemburgot és Máltát azért zárták ki, mivel az uniós versenyvizsgákon induló jelöltek nemzeti lakossághoz viszonyított arányára vonatkozó elemzés – figyelembe véve kis népességüket – statisztikailag nem megbízható. Magyarországot, Szlovákiát és Finnországot azért zárták ki, mivel részvételi szintjük (a részvételi szintnek az uniós népesség százalékos arányával való összehasonlítása) hét év alatt 80–120 % között volt, ezért közel áll a célkitűzéshez.

5.1. melléklet: A nettó kereset és az uniós versenyvizsgákon való részvétel közötti korreláció – Eurostat adatbázis

A tagállamokban elérhető éves nettó kereset, azaz a „hazavitt nettó fizetés” az Eurostat adatbázisából származik, és a jövedelemadókkal és társadalombiztosítási járulékokkal csökkentett, illetve a családi támogatásokkal növelt bruttó keresetre vonatkozik. Az elemzés a tagállamokban elérhető 2019-es éves nettó keresetet vizsgálja. A nettó keresetet négy, a magán-, valamint a közszférában végzett felmérés alapján számítják ki. A tagállamok közötti árszintkülönbségek hatásának kiküszöbölése érdekében a vásárlóerő-paritásokat arra használták, hogy a kereseteket vásárlóerő-egységben fejezzék ki, összhangban az Eurostat standard módszertanával. Tekintettel arra, hogy az európai intézmények arra törekednek, hogy egyaránt vonzzanak egyedülálló jelölteket és a családos jelölteket is, két különböző helyzetet tükröző két különböző adatkészletet vettek figyelembe. Egyrészt az átlagos munkavállaló 167 %-át kereső gyermek nélküli egyedülálló személy, másrészt pedig egy olyan kétgyermekes pár helyzetét, akik mindketten a munkavállalók átlagkeresetének 100 %-át keresik.

Tagállamok	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
A jelöltek aránya kontra a népesség aránya	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Alulreprezentált = −1 **Felülreprezentált = 1**	1	−1	−1	−1	1	−1	1	1	−1	1	1	1	1	−1	−1	−1	1	1	1	−1

Gyermektelen, egyedülálló, az átlagos kereset 167 %-át kereső személy nettó keresete 2019-ben (PPS-ben). 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
Korreláció	−0,76																			
Kétgyermekes pár nettó keresete 2019-ben (PPS-ben), akik mindketten az átlagos kereset 100 %-át keresik. 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
Korreláció	−0,76																			

5.2. melléklet: A legmagasabb és legalacsonyabb béreket kínáló tagállamokban elérhető nettó kereset és az uniós versenyvizsgákon való részvétel szintje közötti korreláció – Eurostat adatbázis

Ha az elemzést a legmagasabb és a legalacsonyabb béreket kínáló tagállamokra korlátozzuk, az uniós versenyvizsgákon való részvétel szintje és a nettó kereset szintje szinte tökéletesen korrelál. Ez különösen igaz Ausztriára, Bulgáriára, Dániára, Franciaországra, Hollandiára, Horvátországra, Írországra, Lettországra, Litvániára, Németországra, Portugáliára, Romániára, Svédországra és Szlovéniára. A közepes bérezésű tagállamok esetében azonban az eredmények árnyaltabbak, és más társadalmi-gazdasági tényezők figyelembevételét teszik szükségessé.

Tagállamok	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
A jelöltek aránya kontra a népesség aránya	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Alulreprezentált = −1 **Felülreprezentált = 1**	1	−1	−1	−1	−1	1	1	1	−1	−1	1	1	1	−1

Gyermektelen, egyedülálló, az átlagos kereset 167 %-át kereső személy nettó keresete 2019-ben (PPS-ben). 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
Korreláció	−0,96													
Kétgyermekes pár nettó keresete 2019-ben (PPS-ben), akik mindketten az átlagos kereset 100 %-át keresik. 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
Korreláció	−0,96													

5.3. melléklet: A munkanélküliségi szint és az uniós versenyvizsgákon való részvétel szintje közötti korreláció – Eurostat adatbázis

Ez a melléklet azt értékeli, hogy a tagállamok gazdasági helyzete meghatározza-e valamelyest a külföldön és az európai intézményekben való munkavállalásra való hajlandóságot. Az ezt a döntést esetlegesen befolyásoló egyik makrogazdasági mutató a munkanélküliségi ráta, amelyet az Eurostat is megad. Annak érdekében, hogy igazodjon az EPSO-jelöltek demográfiai adataihoz, az elemzés csak a 25 és 49 év közötti munkanélkülieket foglalta magában 2019 második negyedévében.

Tagállamok	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
A jelöltek aránya kontra a népesség aránya	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Alulreprezentált = −1 **Felülreprezentált = 1**	1	−1	−1	−1	1	−1	1	1	−1	1	1	1	1	−1	−1	−1	1	1	1	−1
A munkanélküliség szintje	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 %

Korreláció	0,43

5.4. melléklet: A nemzeti foglalkoztatási helyzet megítélése és az uniós versenyvizsgákon való részvétel szintje közötti korreláció – 2019. évi Eurobarométer felmérés)

Az Eurobarométer[37] több mint 200 kérdése közül az egyik arra vonatkozik, hogy a polgárok hogyan ítélik meg országuk foglalkoztatási helyzetét.

Tagállamok	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
A jelöltek aránya kontra a népesség aránya	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Alulreprezentált = −1 **Felülreprezentált = 1**	1	−1	−1	−1	1	−1	1	1	−1	1	1	1	1	−1	−1	−1	1	1	1	−1
Azon népesség százalékos aránya, akik úgy vélik, hogy országukban jó a foglalkoztatási helyzet	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Korreláció	−0,73																			

[37] Az Eurobarométer felméréssorozat, amelyet az uniós intézmények arra használnak, hogy figyelemmel kísérjék a közvéleményt különböző témákban. E tanulmány keretében az adatok az összes uniós tagállamban 2019 végén elvégzett 92. sz. standard Eurobarométer felmérésből származnak.

5.5. melléklet: Az EU megítélése és az uniós versenyvizsgákon való részvétel szintje közötti korreláció – 2019. évi Eurobarométer felmérés

Az Eurobarométer számos kérdése foglalkozik azzal, hogy a polgárok milyen képet alkotnak az Európai Unió egészéről és különösen az uniós intézményekről. Bár előfordulhat, hogy az EPSO-jelöltek nem feltétlenül reprezentatívak az uniós polgárokra nézve (különösen a korcsoportok tekintetében), feltételezhető, hogy az európai projektet leginkább támogató tagállamok állampolgárai azok, akik nagyobb valószínűséggel pályáznak az uniós versenyvizsgákra.

Tagállamok	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
A jelöltek aránya kontra a népesség aránya	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Alulreprezentált = −1 **Felülreprezentált = 1**	1	−1	−1	−1	1	−1	1	1	−1	1	1	1	1	−1	−1	−1	1	1	1	−1
Az EU-t pozitívan megítélő népesség százalékos aránya	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Korreláció	−0,04																			

5.6. melléklet: A személyes pénzügyi kilátások és az uniós versenyvizsgákon való részvétel szintje közötti korreláció – 2019. évi Eurobarométer felmérés

Az Eurobarométer felmérésben arra kérik a polgárokat, hogy számoljanak be háztartásuk következő évi pénzügyi helyzetével kapcsolatos elvárásaikról. A személyes pénzügyi helyzettel kapcsolatos elvárások a globális foglalkoztatási kilátásoktól, valamint a várható bérszinttel, a munkahely stabilitásával stb. kapcsolatos személyes megfontolásoktól függenek.

Tagállamok	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**

A jelöltek aránya kontra a népesség aránya	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Alulreprezentált = −1 **Felülreprezentált = 1**	1	−1	−1	−1	1	−1	1	1	−1	1	1	1	1	−1	−1	−1	1	1	1	−1
Azon népesség százalékos aránya, akik úgy vélik, hogy saját pénzügyi helyzetük a következő 12 hónapban javulni fog	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Korreláció	−0,56																			

5.7. melléklet: Az OECD élettel való elégedettségi mutatója és az uniós versenyeken való részvétel szintje közötti korreláció – OECD

Az OECD „élettel való elégedettségi mutatója” olyan statisztikák összessége, amelyek célja az országok jóllétének összehasonlítása. A jóllét magában foglalja az életkörülmények anyagi vonzatait, a lakhatási körülményeket, a foglalkoztatást, az oktatást stb. Az összehasonlíthatóság szempontjából a tanulmány összefüggésében választott mutató az élettel való általános elégedettség.

Tagállamok	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
A jelöltek aránya kontra a népesség aránya	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Alulreprezentált = −1 **Felülreprezentált = 1**	1	−1	−1	−1	1	−1	1	1	−1	1	1	1	1	−1	−1	−1	1	1	1	−1
OECD élettel való elégedettség mutatója		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
Korreláció	−0,84																			

6. melléklet: A tagállamok mintájának alakulása és súlyozásuk (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**

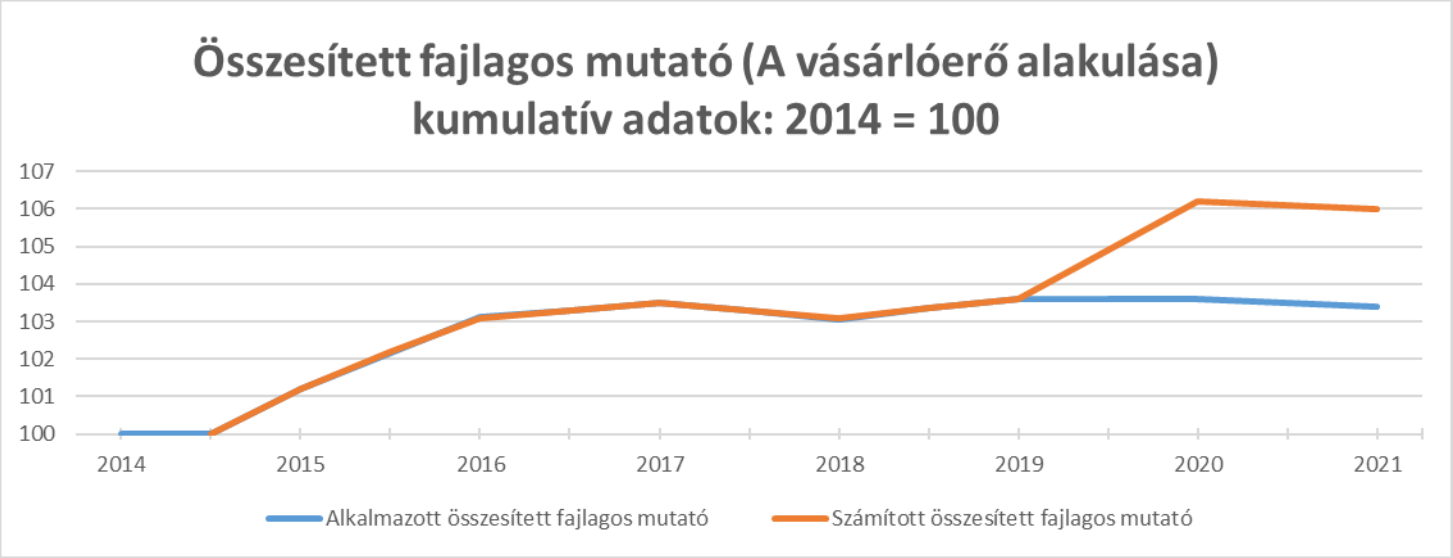
7. melléklet: A mintában szereplő tagállamok éves fajlagos mutatói (2014 = 100)

	[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**	**:**
simple average	**100,3**	**101,4**	**101,1**	**99,7**	**100,7**	**100,2**	**101,3**	**101,3**	**102,8**	**101,1**	**100,4**

8. melléklet: A mintában szereplő tagállamok kumulatív éves fajlagos mutatói (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**	**:**

9. melléklet: Számított és alkalmazott összesített fajlagos mutató

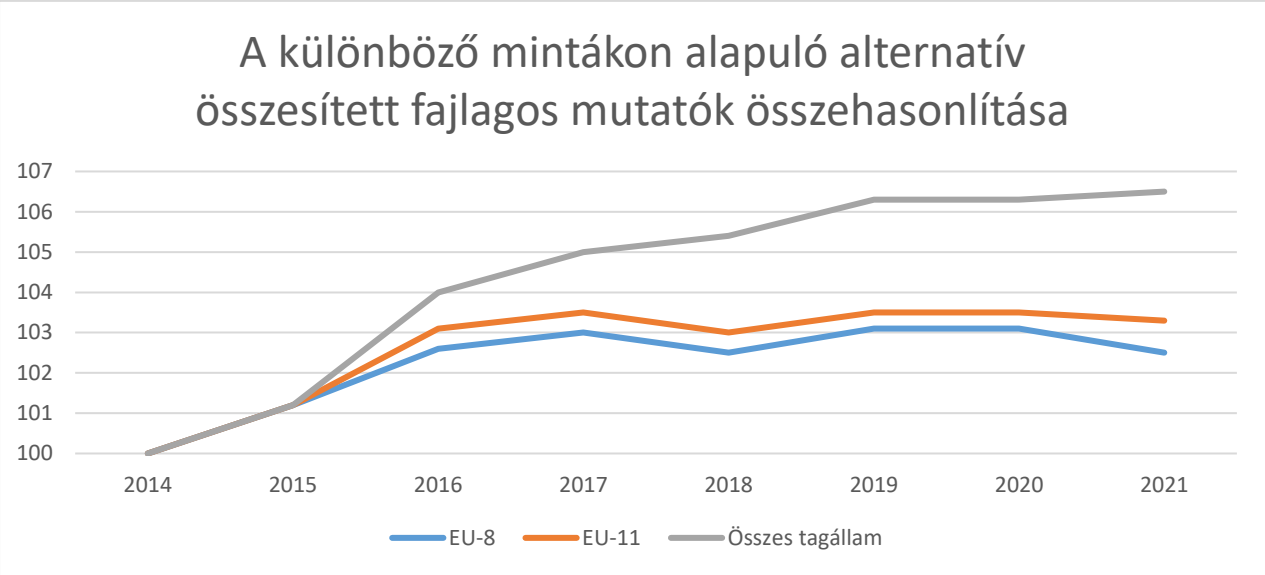


10. melléklet: Összesített fajlagos mutató, közös index és éves naprakésszé tétel (2014 = 100)

	Összesített fajlagos mutató	Kumulált 2014 = 100	Közös index	Kumulált 2014 = 100	Éves naprakésszé tétel	Kumulált 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

11. melléklet: A különböző minták alapján kiszámított alternatív összesített fajlagos mutatók összehasonlítása



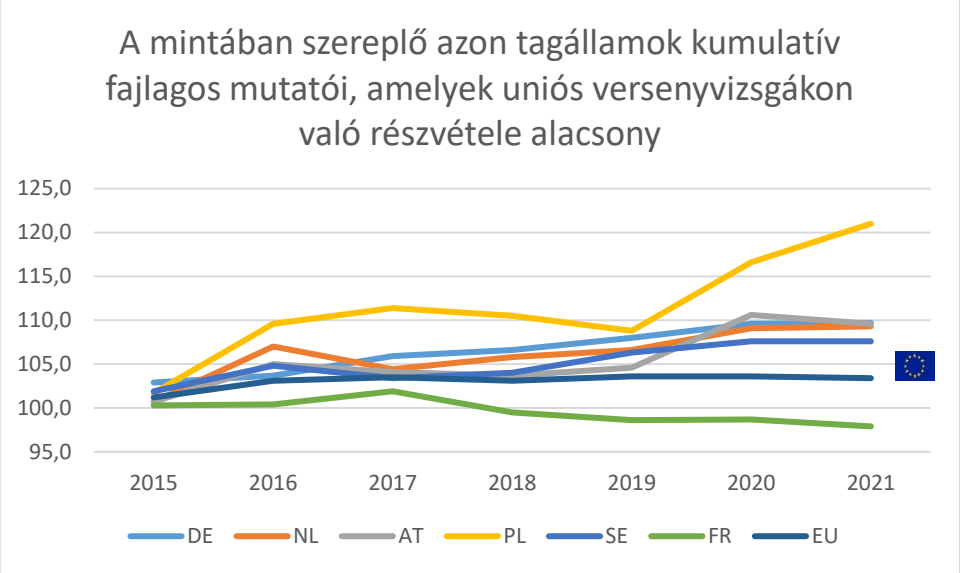
12. melléklet: Az összes tagállam éves fajlagos mutatói (2014 = 100)

	[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	:

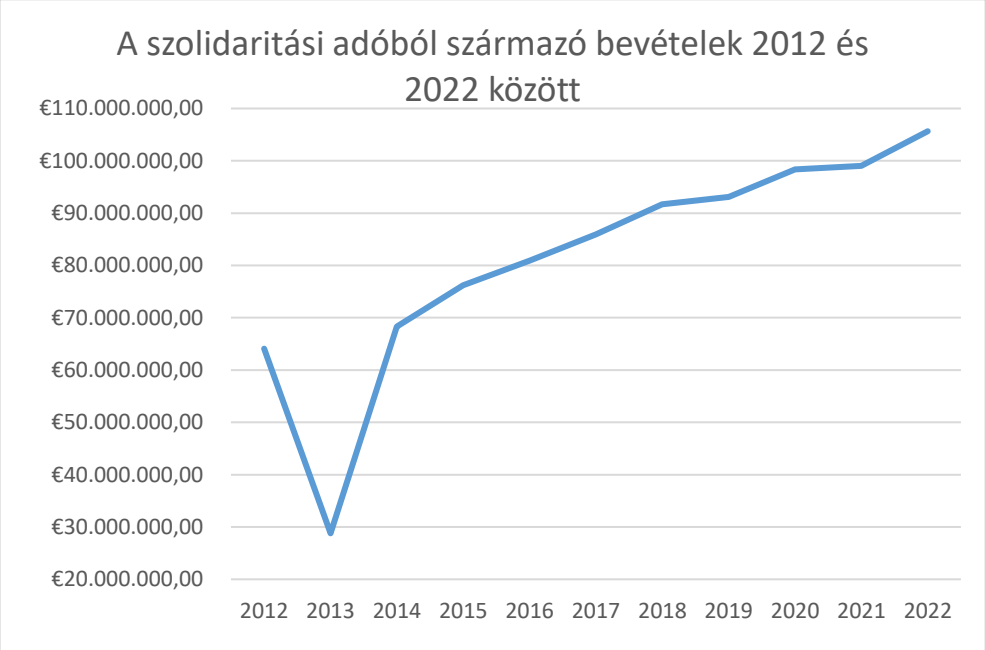
13. melléklet: Az összes tagállam kumulált éves fajlagos mutatói (2014 = 100)

	[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	:

14. melléklet: A mintában szereplő azon tagállamok kumulatív fajlagos mutatói, amelyek uniós versenyvizsgákon való részvétele alacsony



15. melléklet: A szolidaritási adóból származó bevételek 2012 és 2022 között

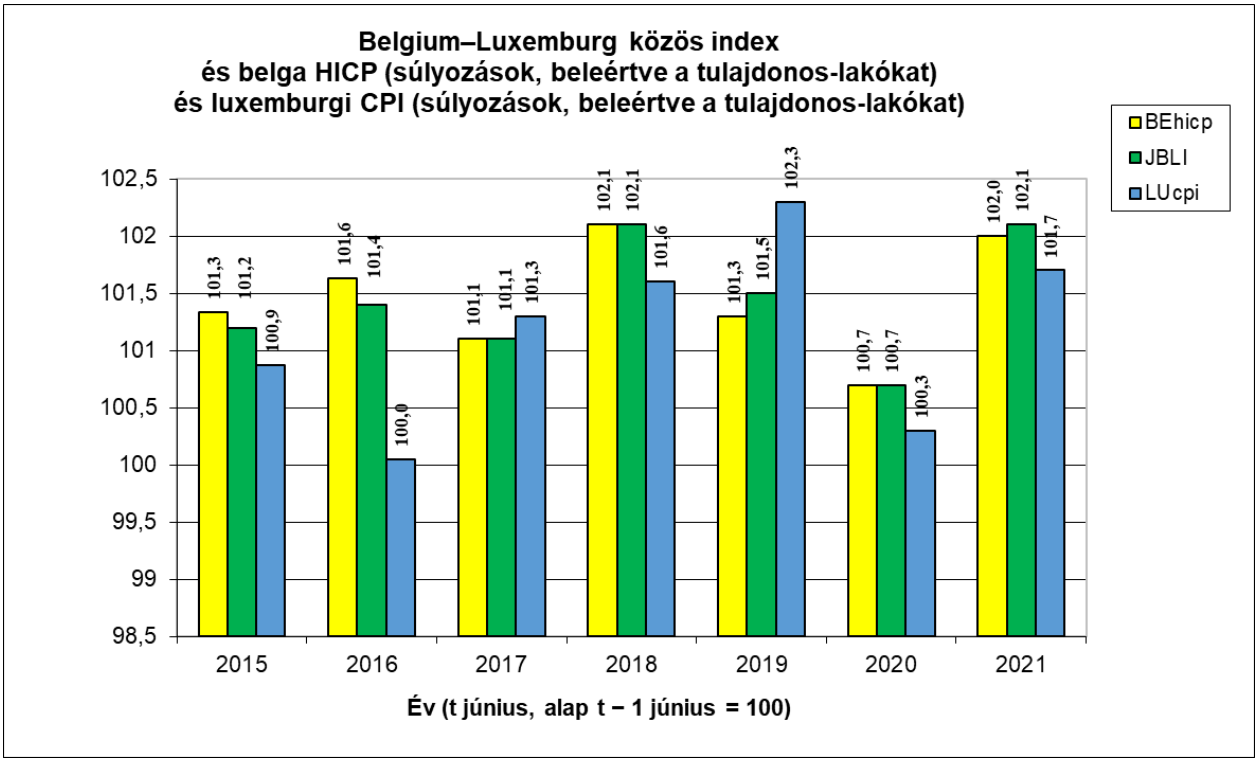


Commission européenne/Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË – Tel. +32 22991111
Office: L107 21/007 – Közvetlen telefonszám: +32 229-90515

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

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

16. melléklet: Belgium–Luxemburg közös index, belga HICP és luxemburgi CPI



17. melléklet: A megélhetési költségek alakulása Brüsszelben (Brüsszeli Nemzetközi Index)

Év	A brüsszeli megélhetési költségek növekedésére irányuló intézkedés*. Június t	
	t – 1 június = 100	Kumulatív Június 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**

18. melléklet: A korrekciós együtthatók alakulása

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
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		

19. melléklet: A területen kívül az ESTAT által végzett felderítő munka hatásai

	Jelenlegi korrekciós együtthatók – 2021. július	Becsült korrekciós együttható a területen kívüli kiadásokkal együtt	Változás
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 %