EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 26.4.2022.
COM(2022) 180 final

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM UN PADOMEI

par Civildienesta noteikumu XI pielikuma un 66.a panta piemērošanu

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM UN PADOMEI

par Civildienesta noteikumu XI pielikuma un 66.a panta piemērošanu

1. IEVADS

Civildienesta noteikumos (CN), kuros jaunākie grozījumi izdarīti 2013. gadā[1], XI pielikuma 15. panta 2. punktā ir paredzēts, ka Komisija pirms 2022. gada 31. marta iesniedz ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei, ņemot vērā apsekojumu, kas veikts saskaņā ar šā paša pielikuma 2. pantu un izvērtējot, vai Savienības ierēdņu atalgojuma un pensiju pirktspējas izmaiņas atbilst centrālajā pārvaldē strādājošo valsts civildienesta ierēdņu algu pirktspējas izmaiņām. Pamatojoties uz šo ziņojumu, attiecīgā gadījumā Komisija iesniedz priekšlikumu veikt grozījumus CN XI pielikumā un 66.a pantā, pamatojoties uz Līguma par Eiropas Savienības darbību 336. pantu.

Ar šo ziņojumu tiek izpildīts iepriekš minētais noteikums, izvērtējot ES iestāžu personāla atlases vajadzību nodrošināšanu, izklāstot CN XI pielikumā paredzēto noteikumu par atalgojuma un pensiju pārskatīšanu izpildes procesu un iznākumu (turpmāk — metode), kā arī par 66.a pantā paredzētās solidaritātes nodevas piemērošanas procesu un iznākumu 2014.–2021. gadā.

2. ES IESTĀŽU PERSONĀLA ATLASES VAJADZĪBAS

2.1. Tiesību aktos noteikta prasība apzināt personāla atlases vajadzības

CN XI pielikuma 2. pantā paredzēts, ka Komisija regulāri apzina iestāžu personāla atlases vajadzības.

Lai gan no darbības viedokļa personāla atlases mērķis ir aizpildīt vakances ES iestādēs, CN 27. pants un Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības 12. un 82. pants, no vienas puses, paredz, ka ierēdņiem un darbiniekiem jāatbilst visaugstākajiem spēju, efektivitātes un godprātības standartiem, un, no otras puses, paredz, ka viņi tiek iecelti amatā, ņemot vērā pēc iespējas plašāku ģeogrāfisko teritoriju, un izraudzīti no ES dalībvalstu pilsoņiem.

2.2. Novērojumi par personāla atlases vajadzībām

Eiropas Personāla atlases birojs (*EPSO*) ir atbildīgs par to ierēdņu atlasi, kuri pārstāv lielāko ES personāla daļu. ES iestādes regulāri paziņo par savām personāla atlases vajadzībām *EPSO*, kas nosaka gada plānu konkursu organizēšanai un atlases metodes un procedūras, tai skaitā katra konkursa vērtēšanas noteikumus. Kopā ar pārbaudēm, kas tiek veiktas, pieņemot darbā jaunus darbiniekus, tas garantē, ka visi darbā pieņemtie darbinieki atbilst augstākajiem spēju, efektivitātes un godprātības standartiem atbilstīgi CN 27. pantam.

2.2.1. Pieteikumu ES konkursiem skaita samazināšanās

Salīdzinot ES iestāžu personāla atlases vajadzības nelingvistiskiem administratoriem (izteiktas kā vēlamo uzvarētāju skaits) ar konkursa faktiskajiem rezultātiem, 1. pielikumā ir redzams, ka parasti *EPSO* ir izdevies atlasīt prasīto uzvarētāju skaitu.

[1] Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES, Euratom) Nr. 1023/2013 (2013. gada 22. oktobris).

Tomēr pretendentu skaits funkciju grupā *AD* vispārējiem konkursiem ir samazinājies visās dalībvalstu grupās (2. pielikums). Attiecībā uz dalībvalstīm, kas iestājās pirms 2004. gada, šāds samazinājums sākās pēc CN 2004. gada reformas, savukārt dalībvalstīm, kas iestājās pēc 2004. gada, samazinājums sākās pēc CN 2014. gada reformas (3. pielikums)[2]. Tas ietekmēja ES iestāžu spēju apmierināt savas personāla atlases vajadzības, kā arī nodrošināt ģeogrāfiski līdzsvarotu personāla atlasi.

2.2.2. Pragmatisks risinājums, ko ieviesusi Komisija, lai nodrošinātu specifiskas personāla atlases vajadzības

Lai nodrošinātu savas personāla atlases vajadzības, Komisija arvien vairāk pieņēma darbā pagaidu darbiniekus pastāvīgos amatos, kurus parasti ieņem pastāvīgie ierēdņi. Komisijā to kopējais skaits ārpus lingvistiskajiem dienestiem pieauga no 461 2013. gadā (no kuriem 118 ir administratora līmenī) līdz 1672 2020. gadā (no kuriem 825 ir administratora līmenī).

2.2.3. Personāla atlase, kas ģeogrāfiskā sadalījuma ziņā nav līdzsvarota

Komisijai ir radušās grūtības pieņemt darbā darbiniekus, aptverot pēc iespējas plašāku ģeogrāfisko teritoriju. Savā 2018. gada ziņojumā, kas pieņemts saskaņā ar CN 27. pantu[3], Komisija īpaši norādīja uz pievilcības problēmu, kas izpaužas kā zems dalības līmenisES konkursos salīdzinājumā ar attiecīgo iedzīvotāju skaitu dažās dalībvalstīs. Tādējādi dažu valstu pilsoņi nav pietiekami pārstāvēti *EPSO* uzvarētāju sarakstos. 4. pielikumā ir parādīts, kā kopš 2018. gada pieteikumu ES konkursiem sadalījums ir bijis nelīdzsvarots[4], tādējādi radot darbinieku atlasi, kas ģeogrāfiskā sadalījuma ziņā nav līdzsvarota Proti, zemākā līmeņa administratoru vidū ievērojami nepietiekami pārstāvēto valstu pilsoņu skaits ir pieaudzis līdz 13: Austrija, Čehija, Igaunija, Vācija, Dānija, Somija, Kipra, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Polija, Slovākija un Zviedrija[5].

2.3. Korelācija starp ES iestāžu pievilcību un dažādiem makroekonomiskajiem un sociālekonomiskajiem faktoriem, tai skaitā atalgojumu

Turpmāk tabulā ir sniegta informācija par katras dalībvalsts dalības līmeni ES konkursos laikposmā no 2013. gada līdz 2019. gadam. Analīzē tika iekļautas visas dalībvalstis, izņemot Beļģiju, mazākās dalībvalstis iedzīvotāju skaita ziņā un tās, kuru dalības līmenis ir 80–120 % robežās, t. i., tuvu ideālajai dalības "mērķvērtībai"[6]. Precīzāk, izslēgtās dalībvalstis ir:

---

[2] Tikai Grieķijas un Kipras pilsoņu pieteikumu skaits palielinājās vai palika nemainīgs.

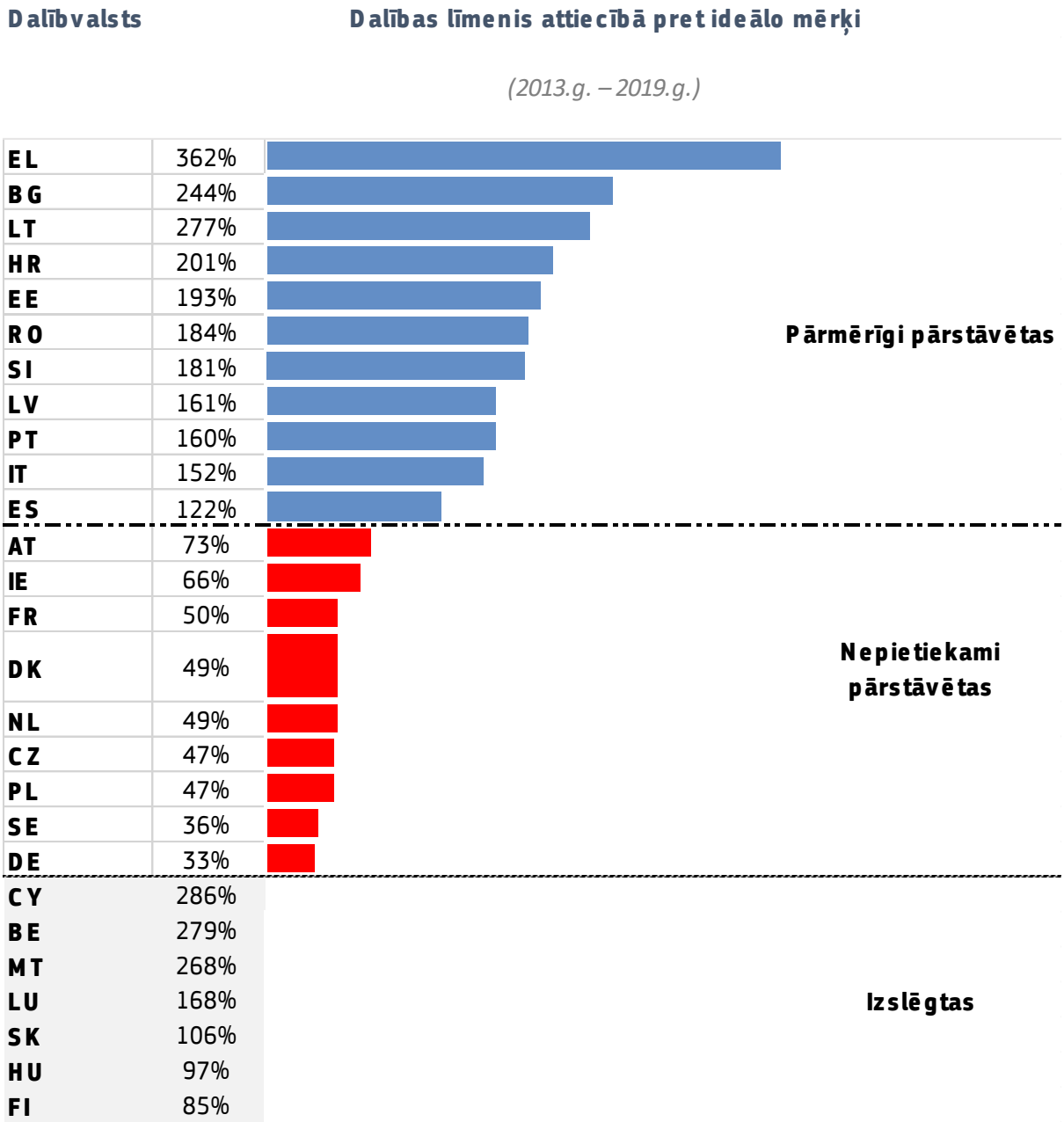
[3] Komisijas 2018. gada 15. jūnija ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei, labots 2018. gada 24. augustā ar COM(2018)377 final/2.

[4] Šajā ziņojumā katras dalībvalsts dalības līmeni nosaka attiecība starp kandidātu īpatsvaru un ES iedzīvotāju īpatsvaru laikposmā no 2013. gada līdz 2019. gadam. Datu izlīdzināšanai tiek izmantots septiņu gadu periods, jo ES konkursi notiek neregulāri. Turklāt saistībā ar pandēmijas un tās seku ietekmi uz šo konkursu organizēšanu 2020. un 2021. gads tiek uzskatīti par netipiskiem gadiem un tāpēc izslēgti no analīzes.

[5] Situācija 2021. gada 31. decembrī.

[6] Tā kā "mērķvērtību" (100 %) nekad nevar sasniegt statistikas iemeslu dēļ, tika izvēlēts analizēt tikai tās dalībvalstis, kurās ir acīmredzma nelīdzsvarotība. Robežvērtība tika noteikta +/- 20 % salīdzinājumā ar 100 % dalības līmeni. Tas atbilst pieejai, kas izmantota Komisijas ziņojumā, kurš pieņemts saskaņā ar Eiropas Savienības Civildienesta noteikumu 27. pantu un Eiropas Savienības pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības 12. pantu (ģeogrāfiskais līdzsvars) — COM(2018) 377 final.

- Beļģija, jo Beļģijas pilsoņu pārmērīgā pārstāvība *EPSO* kandidātu vidū ir saistīta ar Briseles kā vairāku ES iestāžu mītnes statusu[7],
- Kipra, Luksemburga un Malta, jo, ņemot vērā to nelielo iedzīvotāju skaitu, analīze par kandidātu īpatsvaru ES konkursos salīdzinājumā ar valsts iedzīvotājiem nav statistiski pamatota, un
- Ungārija, Slovākija un Somija, jo to dalības līmenis (salīdzinot dalības līmeni ar ES iedzīvotāju īpatsvaru) ir no 80 % līdz 120 %, mērīts septiņu gadu laikā, un tādējādi tuvu mērķvērtībai.



Lai novērtētu faktorus, kas ietekmē katras dalībvalsts dalības ES konkursos līmeni, ir jāizpēta ES iestāžu pievilcība visā ES. Tā kā izvēle pieteikties ES konkursam galu galā ir personiska

[7] Tāda pati parādība vērojama arī citu starptautisko organizāciju galvenajās mītnēs. Piemēram, Vācijas darbinieki Eiropas Centrālajā bankā ir pārmērīgi pārstāvēti.

izvēle, ko var pamatot ar dažādiem faktoriem, Komisija novērtēja iespējamās korelācijas esību starp makroekonomisko un sociālekonomisko faktoru kopumu un ņēma vērā dalībvalstīs novērotās tendences to dalības līmenī. (5.–5.7. pielikums). Proti, Komisija novērtēja relatīvo neto algu dalībvalstīs (5.1. un 5.2. pielikums), bezdarba līmeni (5.3. pielikums), nodarbinātības situāciju valstī (5.4. pielikums), ES tēlu (5.5. pielikums), personisko finanšu perspektīvu (5.6. pielikums) un ESAO dzīves kvalitātes uzlabošanas indeksu(5.7. pielikums).

Pamatojoties uz šiem datiem, Komisija novērtēja iespējamo korelāciju starp zemo dalību ES konkursos un šiem sociālekonomiskajiem un makroekonomiskajiem faktoriem. Attiecīgi var izdarīt šādus secinājumus:

- ES pilsoņu dalība ES konkursos ir cieši saistīta ar neto algu dalībvalstīs un priekšstatu par nodarbinātības perspektīvām valsts līmenī;

- ja analīze aptver tikai dalībvalstis ar augstāko un zemāko atalgojumu, tad dalības līmenis ES konkursos un neto algas līmenis gandrīz ideāli korelē[8]. Tas īpaši attiecas uz Vāciju, Franciju, Nīderlandi, Austriju, Dāniju, Īriju, Zviedriju, Portugāli, Slovēniju, Lietuvu, Rumāniju, Horvātiju, Latviju un Bulgāriju. Tomēr vidēja atalgojuma dalībvalstīs rezultāti ir daudz niansētāki, un tajās papildus jāņem vērā citi sociālekonomiskie faktori;

- dalības līmenis ES konkursos lielā mērā korelē ar ESAO dzīves kvalitātes uzlabošanas indeksu;

- dalības līmenis vāji korelē vai nemaz nekorelē ar valsts bezdarba līmeni, ES tēlu iedzīvotāju vidū un priekšstatu par pašas personas finansiālā stāvokļa uzlabošanos nākamajā gadā.

3. CIVILDIENESTA NOTEIKUMU 65. PANTA ĪSTENOŠANA

3.1. Paralēlisma princips

Pirktspējas paralēlas attīstības princips nozīmē to, ka ES darbinieku pirktspēja — gan tās samazinājums, gan pieaugums — ir atkarīga no centrālajā pārvaldē strādājošo valsts civildienesta ierēdņu vidējās pirktspējas izmaiņām. Paralēlisma principa ieviešanas novērtēšana apskatītajā periodā var vēl vairāk palīdzēt izprast grūtības, kas novērotas saistībā ar ES iestāžu personāla atlases vajadzībām.

Saskaņā ar CN 65. panta 1. punktu atalgojuma un pensiju pārskatīšanā tiek atainotas gada izmaiņas, kas notikušas no iepriekšējā gada 1. jūlija līdz kārtējā gada 1. jūlijam[9]:

- 10 dalībvalstu izlasē centrālajā pārvaldē strādājošo valsts civildienesta ierēdņu reālās algas veido vismaz 75 % ES iekšzemes kopprodukta (ES IKP) [10]. Katrai

[8] Apvienoto Nāciju Organizācija (ANO) risina šo jautājumu, piemērojot tā saukto "Noblemaire" principu, t. i., formulu, kas būtībā nosaka ANO algu līmeni, atsaucoties uz algas līmeni, ko maksā tās dalībvalsts civildienests, kura maksā visvairāk (pēdējos gados tās pastāvīgi ir bijušas ASV). Tāpēc ANO spēj garantēt visu dalībvalstu kandidātu ieinteresētību.

[9] Metodikas pamatā ir dalībvalsts atalgojuma sistēmas kārtējā gada jūlija "momentuzņēmuma" salīdzinājums ar attiecīgu tās pašas dalībvalsts "momentuzņēmumu" no iepriekšējā gada jūlija.

no šīm dalībvalstīm reālo algu gada izmaiņas tiek aprēķinātas, atskaitot inflāciju, un tiek sauktas par specifisko rādītāju. ***Globālais specifiskais rādītājs*** **(GSR)** ir visu specifisko rādītāju svērtais vidējais, vērtējot pēc katras dalībvalsts attiecīgā IKP;

- gada inflācija Briselē un Luksemburgā (proporcijā, kas atbilst ES personāla sadalījumam starp abām vietām). Šo elementu dēvē par ***apvienoto indeksu***.

GSR un apvienotais indekss tiek reizināti, lai aprēķinātu pārskatīšanas izmaiņas lielumu. Pārskatīšanas izmaiņas lielumu izsaka procentos un to piemēro vienādi visa ES personāla neto atalgojumam un pensijām no 1. jūlija[11].

Šajā saistībā ir svarīgi norādīt, ka metode neļauj "divkārši uzskaitīt" inflāciju, bet garantē ES personāla un valstu civildienesta ierēdņu algu paralēlu attīstību, atskaitot inflāciju. Tāpēc GSR vispirms tiek aprēķināts, atskaitot inflāciju, 10 dalībvalstu izlasē, un tikai pēc tam tas tiek apvienots ar apvienoto indeksu. Sīkāka informācija par GSR un apvienotā indeksa attīstību ir sniegta 3. daļā.

3.2. Specifiskie rādītāji

Šajā nodaļā tiek pētīts, vai dalībvalstu izlase, ko pašlaik izmanto GSR aprēķināšanai, pareizi atspoguļo visu valsts civildienesta ierēdņu reālās pirktspējas izmaiņas un vai metodei raksturīgās vispārējās un īpašās atkāpes no paralēlisma principa nav radījušas ES civildienesta ierēdņu pirktspējas ievērojamus zaudējumus.

3.2.1. Globālā specifiskā rādītāja aprēķins, kā noteikts 2013. gada metodē

Saskaņā ar 2013. gadā apstiprināto metodi GSR tika aprēķināts kopš 2015. gada 1. jūlija, izmantojot vienpadsmit atsauces dalībvalstu izlasi (vērtējot pēc IKP): Beļģija, Vācija, Spānija, Francija, Itālija, Luksemburga, Nīderlande, Austrija, Polija, Zviedrija un Apvienotā Karaliste.

Kopš 2021. gada 1. janvāra Apvienotā Karaliste vairs netiek uzskatīta par ES dalībvalsti, tāpēc, sākot no šā datuma, tā nav iekļauta izlasē GSR aprēķināšanai. 6. pielikumā ir redzams, ka pēc Apvienotās Karalistes izstāšanās no Eiropas Savienības izlase joprojām atbilst CN XI pielikuma 1. panta 4. punktā noteiktajam 75 % slieksnim, tāpēc tā nav jāmaina. Īstenojot saskaņoto starpiestāžu pieeju attiecībā uz atsaucēm uz Apvienoto Karalisti ES tiesību aktos, XI pielikuma 1. panta 4. punkta vajadzībām *Eurostat* tagad izmanto izlasi, kas sastāv no 10 pārējām iepriekš minētajām dalībvalstīm.

Gada un kumulatīvie dati sadalījumā pa attiecīgās izlases dalībvalstīm

7. pielikumā ir redzamas attiecīgajā izlasē iekļauto vienpadsmit dalībvalstu specifisko rādītāju laikrindas kopš 2015. gada 1. jūlija, kā arī vienkāršā aritmētiskā vidējā vērtība šajā

---

[10] Beļģija, Vācija, Spānija, Francija, Itālija, Luksemburga, Nīderlande, Austrija, Polija un Zviedrija. Lai gan Apvienotā Karaliste izstājās no Eiropas Savienības, 10 dalībvalstu izlase joprojām pārstāv vairāk nekā 75 % no ES iekšzemes kopprodukta, kā noteikts CN XI pielikuma 1. panta 4. punktā.

[11] Lai ņemtu vērā būtiskas dzīves dārdzības izmaiņas Briselē un Luksemburgā, starpposma pārskatīšanu var veikt no 1. janvāra saskaņā ar CN XI pielikuma 4.–7. pantu.

periodā. 8. pielikumā ir redzami tie paši dati, tikai izteikti kā kumulatīvs indekss (2014. gads = 100).

Attiecīgās izlases globālais specifiskais rādītājs

Kopš 2015. gada 1. jūlija aprēķinātā GSR un piemērotā GSR kumulatīvā ietekme ir parādīta 9. pielikumā. Aprēķinātais GSR atbilst civildienesta ierēdņu pirktspējas izmaiņām izlasē iekļautajās dalībvalstīs minētajā periodā (vērtējot pēc IKP, kas izteikts pirktspējas līmeņos). Saskaņā ar paralēlisma principu (sk. 3.1. daļu) ES darbinieku pirktspējai bija tāds pats attīstības virziens kā izlasei, izņemot pēc 2020. gada 1. jūlija, kad tika īstenota izņēmuma klauzula (sk. 3.2.4. daļu).

10. pielikumā ir redzamas GSR laikrindas kopš 2015. gada 1. jūlija kopā ar apvienoto indeksu un attiecīgi izrietošo gada pārskatīšanu attiecībā uz ES personālu. Piemērotais GSR, kas aprēķināts kā septiņu gadu perioda vienkāršais vidējais, ir 100,6, savukārt GSR kumulatīvā ietekme, kas piemērota 2014. gada jūlijam (2014. gads = 100), ir 103,4.

3.2.2. Globālais specifiskais rādītājs, kas noteikts saskaņā ar iepriekšējām metodēm

Pašreizējais tiesiskais risinājums izmantot 10 dalībvalstu izlasi ne vienmēr ir bijusi likumdevēja izvēlētā metode GSR aprēķināšanai. Līdz 2004. gadam GSR tika aprēķināts, atsaucoties uz visu dalībvalstu statistikas datiem (piemēram, 15 dalībvalstis 2003. gadā), savukārt laikposmā no 2004. gada līdz 2012. gadam tika izmantota astoņu atsauces dalībvalstu izlase.

Likumdevēja lēmums pieņemt jauno metodi tika pamatots ar retrospektīvu datu analīzi, kas liecināja, ka izmaiņas šajā izlasē precīzi atainotu vidējās izmaiņas visās dalībvalstīs. Tomēr jānorāda, ka nākamā analīze pierādīja, ka faktiskās pirktspējas izmaiņas atlasītajā izlasē pēc 2004. gada bija zemākas nekā vidēji visās dalībvalstīs. Līdztiesīgie likumdevēji 2013. gadā saglabāja dalībvalstu izlases principu, palielinot izlases izmēru no astoņām līdz vienpadsmit dalībvalstīm.

Lai izpildītu tiesību aktos noteikto prasību analizēt, vai Savienības ierēdņu pirktspējas izmaiņas ir bijušas saskaņā ar izmaiņām visu dalībvalstu centrālās pārvaldes valsts civildienesta ierēdņu pirktspējā, šajā nodaļā ir sniegtas GSR attīstības simulācija gadījumā, ja laikposmā no 2015. gada līdz 2021. gadam tiktu izmantota ES astoņu dalībvalstu izlase vai ja neviena izlase nebūtu izmantota.

Astoņu dalībvalstu izlasē[12] vienkāršā vidējā gada GSR vērtība 2015.–2021. gadā būtu 100,4 un kumulatīvā ietekme (2014. gads = 100) būtu 102,5. Visām dalībvalstīm vienkāršā vidējā gada GSR vērtība 2015.–2021. gadā būtu 101,1 un kumulatīvā ietekme (2014. gads = 100) būtu 106,5.

Šā ziņojuma 11. pielikumā ir salīdzināta GSR attīstība, kas aprēķināta, pamatojoties uz iepriekš minētajām alternatīvajām izlasēm. Šie dati liecina, ka līdztiesīgā likumdevēja 2013. gadā definētās dalībvalstu izlases rezultātā ES darbinieku pirktspēja sasniedza tikai pusi no algu pirktspējas izmaiņām valstu centrālo valdību civildienestos, kā rezultātā ES kā darba devēja pievilcība, iespējams, ir samazinājusies.

[12] Beļģija, Vācija, Spānija, Francija, Itālija, Luksemburga, Nīderlande un Apvienotā Karaliste.

3.2.3. *Specifiskais rādītājs: tendences atsevišķās dalībvalstīs*

Dalībvalstīs ar specifiskajiem rādītājiem saistīto aprēķinu un skaitļu pamatā ir dati, ko iesniegušas un apstiprinājušas atbildīgās dalībvalstu statistikas iestādes. Šajā saistībā ir izstrādāta un laika gaitā atjaunināta ikgadējā aptauja par atalgojumu. Ir publiskotas arī konkrētām valstīm paredzētas metodikas rokasgrāmatas un novērtējuma ziņojumi, lai palielinātu pārredzamības līmeni[13].

12. pielikumā ir apkopoti pieejamie dati par katru dalībvalsti 2015.–2021. gadam ar vienkāršo aritmētisko vidējo vērtību šajā periodā. 13. pielikumā ir redzami tie paši dati, tikai izteikti kā kumulatīvs indekss (2014. gads = 100). No izlasē iekļautajām dalībvalstīm lielākais neto pieaugums kopš 2015. gada ir novērots Polijā (121), Vācijā (109,8), Austrijā (109,6) un Nīderlandē (109). Mazāks pieaugums ir vērojams Luksemburgā (101,6) un Beļģijā (101,8), un izlases ietvaros tikai Francijas centrālo civildienesta ierēdņu neto pirktspēja samazinājās (97,9).

Tā kā ES darbinieku atalgojuma izmaiņas tiek aprēķinātas, pamatojoties uz dalībvalstu izlases vidējo svērto lielumu, konstatēts, ka ES darbinieku atalgojums tajā pašā periodā palielinājās par 103,4, kā norādīts 3.2.1. daļā.

No dalībvalstīm, kas nav iekļautas izlasē, lielākais atalgojuma neto pieaugums ir vērojams Slovākijā (186,4), Čehijā (167,1), Bulgārijā (156,3) un Rumānijā (148,1). 14. pielikumā ir redzams, ka lielākajai daļai dalībvalstu, kuras ir iekļautas izlasē un kurās ir zems dalības līmenis *EPSO* rīkotajos ES konkursos (kā parādīts 2. daļā), bija specifiskie rādītāji, kas ievērojami pārsniedza GSR, pamatojoties uz kuru ES personāla atalgojums tika pārskatīts. Citiem vārdiem sakot, ES relatīvā pirktspējas pievilcība šīm valstīm ir samazinājusies.

3.2.4. *Vispārējas atkāpes no paralēlisma principa: starpniecības un izņēmuma klauzulu piemērošana*

Atkāpjoties no pirktspējas izmaiņu paralēlisma principa, starpniecības klauzula ierobežo pirktspējas pārmērīgu palielināšanos vai samazināšanos attiecīgajā gadā. Ja aprēķinātais pirktspējas pieaugums (GSR) pārsniedz 2 % vai ja pirktspēja samazinās par vairāk nekā 2 %, ES personāla pirktspējas izmaiņa tiek ierobežota līdz 2 %. Pirktspējas pieauguma vai samazinājuma daļa, kas pārsniedz 2 %, tiek piemērota pēc deviņiem mēnešiem – no nākamā gada 1. aprīļa.

Otrā atkāpe ir izņēmuma klauzula, kas ierobežo ES personāla pirktspējas pieaugumu laikā, kad ES ekonomikā notiek lejupslīde. Ja tiek prognozēts ES IKP reālais samazinājums un, mērot ar GSR, pirktspēja ir pieaugusi, tad atkarībā no IKP reālā samazinājuma apmēra daļa pirktspējas pieauguma tiek pārcelta. Ja ES IKP reālais samazinājums ir vairāk nekā 3 %, metodes piemērošanas dēļ iegūtais pirktspējas pieaugums tiek piešķirts tad, kad ES ekonomika atgūstas, t. i., kad ES IKP reālajā izteiksmē sasniedz līmeni, kāds bija pirms lejupslīdes (atgūšanās klauzula). Ja Komisijas iesniegtie galīgie dati par ES IKP reālajā izteiksmē atšķiras no prognozes tādā apmērā, ka tas ietekmē izņēmuma klauzulas

[13] Specifisko rādītāju aprēķināšanas vispārējās metodikas rokasgrāmata ir pieejama *Eurostat* tīmekļvietnē. Turklāt 2018. gada beigās jau ir publicēti 13 valstu novērtējumi, un turpinās darbs ar valstu iestādēm, lai palielinātu publicēto novērtējumu skaitu (skatīt saiti: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

piemērošanu, tiek veiktas vajadzīgās korekcijas, tostarp retroaktīvas korekcijas — vai nu pozitīvas, vai negatīvas[14].

Starpniecības klauzula: laikposmā no 2015. gada līdz 2021. gadam *Eurostat* pienācīgi pārbaudīja pārskatītos skaitļus attiecībā pret starpniecības un izņēmuma klauzulas kritērijiem, kā noteikts CN XI pielikuma 10. un 11. pantā. GSR pārsniedza tiesību aktos noteikto +2 % / -2 % robežu tikai 2020. gadā, kad izmērītais GSR (+2,5 %) pārsniedza slieksni, kas nepieciešams, lai izraisītu starpniecības klauzulas piemērošanu. Ņemot vērā izņēmuma klauzulas vienlaicīgu piemērošanu tajā pašā gadā (2020. gadā) un saskaņā ar CN XI pielikuma 10. pantu, starpniecības klauzula netika piemērota.

Izņēmuma klauzula: katra ES IKP gada pieauguma prognoze, kas bija pieejama *Eurostat* gada pārskata sagatavošanas laikā, bija pozitīva, izņemot 2020. gadu, kad Covid-19 pandēmijas rezultātā Savienības IKP prognozētā attīstība reālajā izteiksmē bija negatīva (-7,4 %)[15]. Tāpēc CN XI pielikuma 11. panta 1. punktā paredzētā izņēmuma klauzula tika piemērota 2020. gadā. Tā kā Savienības IKP samazinājums bija lielāks par 3 %, GSR netika izmantots, lai aprēķinātu atjaunināto atalgojuma un pensiju vērtību. Tādējādi viss GSR, kas būtu jāņem vērā ikgadējā pārskatīšanā 2020. gadam (+2,5 %), veidos pamatu turpmākās pārskatīšanas aprēķinam, tiklīdz Savienības IKP kumulatīvais pieaugums reālajā izteiksmē kļūs pozitīvs saskaņā ar CN XI pielikuma 10. pantu un 11. panta 4. punktu.

Tiesību aktos paredzēto vispārīgo atkāpju no paralēlisma principa un konkrētāk — izņēmuma klauzulas — piemērošana 2020. gadā ir īstenota stingri, ļaujot ierobežot ikgadējo pārskatīšanu, kas izriet no metodes ekonomikas lejupslīdes laikā, un tādējādi radot ES budžeta neto ietaupījumu. No otras puses, šī izņēmuma klauzulas piemērošana ietekmēja ES civildienesta ierēdņu pirktspējas paralēlām izmaiņām, jo tajā pašā laikposmā izlases valstu valdību civildienesta ierēdņi faktiski guva labumu no augstākas — vidēji 2,5 % — pirktspējas, tādējādi kopš 2020. gada ES pievilcība samazinās.

Tāpat 2020. gada ikgadējā pārskatīšana parādīja, cik liela efektivitāte ir automātiskajai starpniecības klauzulai, kas arī tika ieviesta 2014. gadā. Ja vienlaikus netiktu aktivizēta izņēmuma klauzula, starpniecības klauzula automātiski ierobežotu GSR palielināšanu līdz 2021. gada aprīlim.

Kopumā var secināt, ka metodes automātiskums (t. i., atalgojuma pārskatīšana, kuras pamatā ir statistikas dati, kas rada ietekmi, pamatojoties uz CN un bez jebkāda cita tiesību akta piemērošanas) kopš 2014. gada ir darbojies labi. Automātiskā metode bija piemērota mērķim, jo ļāva ņemt vērā ekonomiskos apstākļus un pirktspējas izmaiņas, vienlaikus ievērojami samazinot administratīvo slogu salīdzinājumā ar ikgadējo parastās likumdošanas procedūru, kas tika izmantota pirms 2014. gada.

3.2.5. Specifiska atkāpe no vispārējā paralēlisma principa

Lai ņemtu vērā toreizējo īpaši sarežģīto ekonomisko un sociālo kontekstu Savienībā, 2014. gada reformas ietvaros tika arī nolemts, ka visu Savienības iestāžu, citu struktūru un

[14] Darba grupa CN 64. un 65. panta jautājumos nolēma, ka Komisijas iesniegtie "galīgie dati" par ES IKP attiecīgajā gadā būtu jāinterpretē kā dati, kas pieejami līdz nākamā gada 30. septembrim. Šis precizējums šķita vajadzīgs, jo IKP dati bieži var tikt pārskatīti daudzus gadus pēc atsauces gada.

[15] 2021. gadā *Eurostat* noteiktais galīgais rādītājs ES IKP samazinājumam 2020. gadā reālajā izteiksmē bija -5,9 %.

aģentūru darbinieku atalgojuma un pensiju pārskatīšana, izmantojot metodi, tiks apturēta 2013. un 2014. gadā un ka potenciālās priekšrocības Eiropas Savienības ierēdņiem un citiem darbiniekiem, kas izriet no metodes piemērošanas, tiktu līdzsvarotas, no 2014. gada 1. janvāra atkārtoti ieviešot solidaritātes nodevu, kas ieturēta no ES darbinieku algām, ar paaugstinātu likmi.

3.2.5.1. Algu pārskatīšanas atcelšana uz diviem gadiem (2013. un 2014. gadā)

CN reformas ietvaros 2013. gadā Eiropadome aicināja visa Savienības iestāžu personāla atalgojuma un pensiju korekciju, izmantojot metodi, atlikt uz diviem gadiem. Tādējādi 2013. un 2014. gadā[16] atalgojuma un pensiju pārskatīšana atbilstoši tikai CN noteikumiem nav veikta. Saskaņā ar Eiropas Revīzijas palātas datiem šī divu gadu iesaldēšana 2014.–2020. gada daudzgadu finanšu shēmā radīja ietaupījumus 1,5 miljardu apmērā[17].

Lai gan pārskatīšanas atcelšana pārtrauca paralēlisma principa piemērošanu 2013. un 2014. gadā, korekcijas koeficientus turpināja pārskatīt, lai nodrošinātu pirktspējas vienlīdzību dažādās dienesta vietās.

3.2.5.2. ES solidaritātes nodevas ietekme

Solidaritātes nodeva ir atskaitījums no ES personāla atalgojuma, kas tika atkal ieviesta ar paaugstinātu likmi, sākot no 2014. gada 1. janvāra. Solidaritātes nodevas likme, ko piemēro CN 66.a panta 3. punktā noteiktajai bāzei, ir 6 %. Tā ir palielināta līdz 7 % personālam ar AD 15 otro un augstāku pakāpi. Paredzams, ka 2022. gada budžeta projektā[18] ieņēmumi no solidaritātes nodevas sasniegs 106 miljonus EUR. 15. pielikumā ir redzama šo ieņēmumu attīstība kopš 2012. gada.

3.2.5.3. Specifisko atkāpju no paralēlisma principa novērtējums

Šo specifisko atkāpju rezultātā ES darbinieki cieta ievērojamus reālās pirktspējas zaudējumus. ES darbinieki zaudēja aptuveni 10,3 % no savas pirktspējas, galvenokārt CN reformu 2004. un 2013. gadā, algu korekciju samazināšanas un izņēmuma klauzulas ieviešanas 2020. gadā kopējās ietekmes dēļ. Tajā pašā laika periodā dalībvalstu centrālajā pārvaldē strādājošajiem civildienesta ierēdņiem pirktspējas palielinājums vidēji bija 0,9 %[19].

3.3. Apvienotais indekss

Apvienotais indekss mēra dzīves dārdzības izmaiņas Beļģijā un Luksemburgā ES darbiniekiem saskaņā ar šajās divās dalībvalstīs strādājošo darbinieku sadalījumu, pamatojoties uz saskaņotajiem patēriņa cenu indeksiem (SPCI) Beļģijas gadījumā un patēriņa cenu indeksu (PCI) Luksemburgas gadījumā atbilstoši CN XI pielikuma 1. pantā noteiktajam.

---

16 Kā norādīts CN 65. panta 4. punktā.

17 Eiropas Revīzijas palāta, Īpašais ziņojums Nr. 15/2019 "2014. gada civildienesta reformu kopuma īstenošana Komisijā. Lieli ietaupījumi, tomēr ne bez sekām personālam".

18 Eiropas Savienības Vispārējā budžeta 2022. finanšu gadam projekts, COM (2021) 300.

19 Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei attiecībā uz datiem par Eiropas Savienības ierēdņu un pārējo darbinieku atalgojuma un pensiju, kā arī korekcijas koeficientu, kurus piemēro šim atalgojumam un pensijām, 2021. gada pārskatīšanas ietekmi uz budžetu, COM(2021) 729.

Apvienotā indeksa[20] apkopošanai izmantoto specifisko patēriņa svērumu dēļ var būt atšķirības starp tā attīstību un Beļģijas SPCI un Luksemburgas PCI[21] attīstības modeli attiecīgajā gadā.

16. pielikumā ir redzamas apvienotā indeksa laikrindas (gada pieaugums laikposmā no jūnija līdz jūnijam, atsaucoties uz iepriekšējo gadu) kopā ar informāciju par Beļģijas SPCI un Luksemburgas PCI. Vidējais apvienotais indekss laikposmā no 2015. gada līdz 2021. gadam ir 101,4. Kumulatīvais indekss par visu periodu līdz 2021. gada jūnijam (bāze 2014. gada jūnijs = 100) ir 110,6. Salīdzinājumam — vidējais SPCI Beļģijā šajā periodā ir 101,6, un kumulatīvais indekss par visu periodu ir 111,4. Vidējais PCI Luksemburgā šajā periodā ir 101,2, un kopējais kumulatīvais indekss par periodu ir 108,8.

Tā kā CN 2014. gada reformas rezultātā tika ieviests apvienotais indekss, daļa no pārskatīšanas, kas atbilst Briselē un Luksemburgā mērītajai inflācijai, ļāva nodrošināt konsekvenci starp ES personālam izmaksātajām korekcijām un Briselē un Luksemburgā mērītajām inflācijām. 17. pielikumā ir redzams, ka gadījumā, ja Briseles starptautiskais indekss būtu turpinājis kalpot par pamatu atalgojuma pārskatīšanai, kā tas bija saskaņā ar iepriekšējo metodi, kumulatīvā inflācija, ko mēra pārskata periodā, būtu bijusi gandrīz tāda pati kā tā, kas aprēķināta apvienotā indeksa pamatā[22]. Apvienotā indeksa kumulatīvā kopsumma ir zemāka par Beļģijas SPCI un augstāka par Luksemburgas PCI.

4. CIVILDIENESTA NOTEIKUMU 64. PANTA ĪSTENOŠANA

4.1. ES personāla pirktspējas vienlīdzības princips — korekcijas koeficienti

Korekcijas koeficients ievieš praksē vispārīgo vienlīdzīgas attieksmes principu, kas šajā konkrētajā gadījumā atbilst visu ES iestāžu, struktūru un aģentūru personāla pirktspējas vienlīdzībai neatkarīgi no dienesta vietas. Tā kā visam ES personālam tiek piemērotas tās pašas algu tabulas un pamatsummas, korekcijas koeficientus piemēro personālam, kas pilda savus pienākumus dienestā ārpus Briseles un Luksemburgas un kas nedrīkstētu ne finansiāli ciest lielākas dzīves dārdzības dēļ savā dienesta vietā, ne gūt labumu no mazākas dzīves dārdzības[23].

Tādējādi korekcijas koeficients darbojas kā algas procentuāla korekcija nolūkā kompensēt dzīves dārdzības starpību (pozitīvu vai negatīvu) katrā dienesta vietā. Korekcijas koeficientu piemēro atbilstīgi šādai formulai:

Alga Briselē (EUR)	**Korekcijas koeficients** (= pirktspējas paritāte / maiņas kurss)	**Maiņas kurss** (=1 eirozonas valstīm)	**Alga dienesta vietā** (EUR eirozonas valstīm)

[20] Salīdzinājumā ar parastajiem svērumiem, ko izmanto cenu statistikā, galvenā atšķirība, apkopojot apvienoto indeksu, ir īres maksas svērumu izmantošana, kas ietver īpašniekus-iemītniekus (nevis tikai īrniekus).

[21] Norādītās vērtības attiecas uz vispārējo apkopoto indeksu; faktiskie aprēķini tiek veikti sīkākā līmenī.

[22] Jānorāda, ka pārskata periodā visu elementu apakšindeksu inflācijas līmenis bija vēsturiski zems. Jāņem vērā arī tas, ka aprēķinos tiek izmantots tikai Beļģijas patēriņa modelis un tas var sniegt nedaudz atšķirīgus rezultātus, ja to apvieno ar specifisku Luksemburgas patēriņa modeli.

[23] Attiecībā uz delegācijās norīkotajiem darbiniekiem norādāms, ka saskaņā ar X pielikuma 11. pantu darbiniekiem ir iespēja pieprasīt atalgojuma izmaksu *euro* ar Briselē piemērojamo korekcijas koeficientu.

X X =

Korekcijas koeficienti tiek pārskatīti vismaz vienu reizi gadā un stājas spēkā 1. jūlijā[24].

Metodiku korekcijas koeficientu aprēķināšanai ir noteicis un regulāri atjaunina *Eurostat* sadarbībā ar valstu statistikas institūtiem. Attiecībā uz aplūkojamo periodu ir vērts pieminēt šādas izmaiņas:

- labāk izstrādātas metodikas ieviešana veselības aprūpes un izglītības izmaksu, tai skaitā maksas skolu, salīdzināšanai dalībvalstīs;

- datu apkopošanas darbs ir pielāgots *Brexit* un Covid-19 pandēmijas radīto seku kontekstā;

- arvien vairāk organizāciju vēlas sadarboties ar *Eurostat*[25] un izmantot *Eurostat* sniegtos datus dažādiem mērķiem.

18. pielikumā ir redzamas korekcijas koeficientu vērtības atsevišķās dienesta vietās ES[26] 2013.–2021. gadā. No šīs tabulas izriet, ka laika gaitā korekcijas koeficientiem dažādās vietās ir bijušas dažādas attīstības tendences. Šajā periodā 15 vietās korekcijas koeficienti ir samazinājušies, bet 16 vietās palielinājušies.

Kopš spēkā r stājies CN grozītais XI pielikums — saskaņā ar tā 9. pantu[27] — auna kārtība korekcijas koeficientu izveidošanai vai atsaukšanai ārpus galvaspilsētas. Pēc Apvienotās Karalistes izstāšanās no Eiropas Savienības Apvienotajā Karalistē piemērojamais korekcijas koeficients tiek aprēķināts saskaņā ar metodiku, kas piemērojama trešām valstīm, sākot no 2020. gada 1. februāra[28].

---

[24] Ja laikposmā no jūnija līdz decembrim notiek būtiskas izmaiņas dzīves dārdzībā, var tikt veikta starpposma pārskatīšana, kas stājas spēkā no 1. janvāra.

[25] Piemēram, "ģimenes budžeta apsekojumi", kas veikti, lai noteiktu patēriņa svērumu, ir pilnībā saskaņoti ar koordinētajām organizācijām (piemēram, ESAO, Eiropas Padomi), un Apvienoto Nāciju Organizācija 2015. gadā nolēma izmantot *Eurostat* avota datus par korekcijas koeficientiem kā ievaddatus, lai koriģētu tās ES strādājošo darbinieku algas (tāpat kā *Eurostat* izmanto ANO datus par daudzām vietām ārpus ES).

[26] Saskaņā ar CN X pielikuma 12. un 13. pantu konkrētu korekciju (korekcijas koeficientus) var piemērot arī tāda personāla atalgojumam, kas ir norīkots darbā ārpus ES. Šo korekcijas koeficientu atjauninātā vērtība ir pievienota Komisijas apstiprinātajiem gada ziņojumiem par datiem, kas attiecas uz pārskatīšanas ietekmi uz budžetu. *Eurostat* sadarbībā ar valstu statistikas iestādēm ir izstrādājis īpašu metodiku.

[27] Šī procedūra galvenokārt paredz to, ka Komisija pieņem deleģēto aktu pēc oficiāla pieprasījuma, ko iesniedz atbilstīgo dalībvalstu attiecīgās iestādes, Savienības iestādes administrācija vai Savienības ierēdņu pārstāvji attiecīgajā dienesta vietā. Par Bonnā norīkotajiem darbiniekiem Vācijas valsts statistikas birojs 2021. gadā pārtrauca sniegt datus šā korekcijas koeficienta aprēķināšanai Bonnā. Tā kā attiecīgās valsts statistikas birojs nav sniedzis datus un ņemot vērā ļoti ierobežoto attiecīgo darbinieku skaitu, Bonnā piemērojamais korekcijas koeficients ir apturēts un kopš 2021. gada aizstāts ar Vācijā piemērojamo korekcijas koeficientu.

[28] OV C 211/8, 15.6.2020. , un OV C 501, 13.12.2021..

4.2. Problēmas, ar kurām Komisija saskaras saistībā ar korekcijas koeficientu sistēmu

4.2.1. Korekcijas koeficienti tiek uztverti kā tādi, kas negatīvi ietekmē ES publiskā dienesta pirktspēju un pievilcību

Kā norādīts 2018. gadā Komisijas starpposma ziņojumā par XI pielikuma ieviešanu[29], korekcijas koeficienti bieži tiek kļūdaini uzskatīti par ES personāla pirktspējas samazināšanās virzītājspēku. Ieinteresētās personas, tai skaitā personāls, personāla pārstāvji un uzņēmējas valsts pārstāvji, bieži jautā Komisijas dienestiem par korekcijas koeficientu nozīmi un to aprēķināšanai izmantoto metodiku. Šī problēma ir īpaši aktuāla gadījumos, kad ir iesaistīts personāls, kura dienesta vietai tiek piemērots korekcijas koeficients, kas mazāks par 100, jo īpaši tad, kad šā specifiskā koeficienta pārskatīšana ir lejupvērsta[30].

Korekcijas koeficientu vienīgais mērķis ir laika gaitā saglabāt darbam dažādās dalībvalstīs un darbam Briselē norīkotā personāla pirktspējas vienlīdzību. Tomēr korekcijas koeficientu mērķis nav saglabāt pirktspēju noteiktā līmenī. Tādēļ, ja personāla pirktspēja Briselē samazinājās kopš 2004. gada (3.2.5. punkts), personāla pirktspēja visās citās dienesta vietās samazinājās tādā pašā apmērā. Tādējādi korekcijas koeficienti atspoguļo tikai līdzekli, ar kuru tiek īstenota korekcija ārpus Briseles un Luksemburgas.

Vienlaikus iepriekš minētā korekcijas koeficientu uztvere aizvien ir problemātiska attiecībā uz ES civildienesta pievilcību dažās dalībvalstīs. Šajā saistībā vairākas ES aģentūras, kas atrodas dalībvalstīs, kurās piemēro korekcijas koeficientu, kas mazāks par 100, ziņoja Komisijai par acīmredzami negatīvu ietekmi uz to spēju pieņemt un paturēt darbā augsti kvalificētu un ģeogrāfiskā ziņā līdzsvarotu personālu. T'āpat arī aģentūras, kas atrodas dalībvalstīs ar augstiem korekcijas koeficientiem, arī ziņoja par līdzīgām grūtībām, uzsverot ES personāla neto pirktspējas samazināšanos daudzās pienākumu veikšanas vietās neatkarīgi no piemērojamā korekcijas koeficienta.

Šajā ziņā Komisija nodrošina, ka katrā korekcijas koeficientu pārskatīšanas reizē pārējām iestādēm tiek sniegta visaptveroša informācija par pārskatīšanas kontekstu un nodrošināts sīki izstrādāts skaidrojums par dažādu korekcijas koeficientu svārstībām un personāla pirktspējas izmaiņām.

4.2.2. Nepietiekami ņemti vērā izdevumi, kas radušies ārpus dienesta vietas

Saskaņā ar CN *Eurostat* un valstu statistikas institūti ir atbildīgi par statistikas metodikas noteikšanu, ko piemēro korekcijas koeficientu aprēķināšanai, un tās ieviešanu. Pašreizējai metodikai, ko izstrādājis *Eurostat* sadarbībā ar valstu statistikas iestādēm, pamatā ir pieņēmums, kas visi personāla izdevumi rodas dienesta vietā. Šī pieeja tiek analizēta, jo personāla locekļu vispārējie patēriņa modeļi ietver arī izdevumus ārpus dienesta vietas (“ārpus teritorijas izdevumi”).

---

[29] Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei par Civildienesta noteikumu XI pielikuma un 66.a panta piemērošanu (COM(2018) 830).

[30] Regulāri saņemts jautājums par vietējo tvērumu, uz kura pamata tiek aprēķināti korekcijas koeficienti. Korekcijas koeficientus aprēķina, pamatojoties uz dzīves dārdzības salīdzinājumu dalībvalstu galvaspilsētās, izņemot gadījumus, kad dažām dalībvalstīm aprēķina vietējos korekcijas koeficientus, kuros tiek atspoguļotas vietējās izmaksas (šajā ziņā sk. lietu T-618/20 *FZ* / Komisija).

Šajā saistībā *Eurostat* un valstu statistikas institūti vienojās par nepieciešamību pārskatīt ģimeņu budžeta apsekojumus, lai kvantitatīvi noteiktu "ārpus teritorijas izdevumu" ietekmi uz ārvalsts ES personāla patēriņu. Pamatojoties uz minēto, Komisijas un dalībvalstu statistiķi apsprieda eksperimentālos rezultātus. Proti, *Eurostat* ir sācis izpētīt iespēju labāk atspoguļot personāla izdevumu modeļus, iekļaujot izdevumus, kas rodas ārpus dienesta vietas. 19. pielikumā ir parādīti šā sagatavošanās darba rezultāti, jo īpaši izlīdzinošais efekts, kas izriet no "ārpus teritorijas izdevumu" iekļaušanas ES personāla patēriņa modeļos.

ES personāla patēriņa modeļos korekcijas koeficientu sistēma ir vērsta uz divpusējiem salīdzinājumiem starp Briseli un pienākumu veikšanas vietu, taču varētu paredzēt, ka tiek ņemti vērā arī "ārpus teritorijas" izdevumi. Gaidāms, ka *Eurostat* pašreizējais eksperimentālais darbs saistībā ar "ārpus teritorijas izdevumiem" būs pilnveidots nākamajos gados par statistikas pasākumu un varētu tikt izstrādāta piemērota statistikas metode, kamēr tiek gaidīta vienošanās starp statistiķiem CN 64. un 65. panta darba grupā. Tomēr dažas no šīm izmaiņām varētu īstenot saskaņā ar pašreizējo tiesību aktu sistēmu.

4.2.3. Dzīves dārdzība Luksemburgā

Saistībā ar pēdējo CN reformu 2014. gadā līdztiesīgie likumdevēji saglabāja iedibināto likumdošanas risinājumu, ar ko personāla atalgojumam Briselē un Luksemburgā nepiemēro korekcijas koeficientu, ņemot vērā to, ka šīs dienesta vietas ir galvenā un sākotnējā atrašanās vieta vairumam iestāžu. Vienlaikus līdztiesīgie likumdevēji pieņēma lēmumu pienācīgi ņemt vērā inflāciju Luksemburgā, izveidojot apvienoto indeksu.

Ieinteresētās personas un daži personāla pārstāvji apšauba korekcijas koeficienta neesību Luksemburgā saskaņā ar CN. Šajā saistībā pēc Komisijas starpposma ziņojuma par XI pielikumu[31] šī iestāde pasūtīja pētījumu par dzīves dārdzību Luksemburgā, lai novērtētu, vai CN paredzētais likumdošanas risinājums joprojām atbilst mērķim. Komisija noslēdza līgumu ar *AIRINC*, lai veiktu pētījumu.

Saskaņā ar *AIRINC* datiem izmitināšana Luksemburgas pilsētā 2019. gadā maksāja par aptuveni 53 % vairāk nekā Briselē. Īres maksa ir bijusi galvenais Luksemburgā strādājošo un dzīvojošo darbinieku pirktspējas pasliktināšanās iemesls salīdzinājumā ar darbiniekiem, kuri strādā un dzīvo Briselē.

Tomēr *AIRINC* secināja, ka Luksemburga atrodas īpašā situācijā, jo tajā ir tūkstošiem Eiropas iestāžu darbinieku, kas dzīvo pierobežas reģionos, kuros dzīves dārdzība ir ievērojami zemāka nekā Briselē. Turklāt šo darbinieku dzīvesvieta joprojām atrodas tādā attālumā, kas neliedz viņiem pienācīgi veikt savus pienākumus[32]. Šīs Luksemburgas ģeogrāfiskās īpatnības dēļ tāda korekcijas koeficienta ieviešana, ko aprēķina, pamatojoties uz Luksemburgā novērotajām izmaksām, var pilnībā neatspoguļot Luksemburgas kā ES dienesta vietas īpatnības[33].

---

31 COM(2018) 830.

32 Šī prasība ir noteikta CN 20. pantā.

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

Turklāt no 80 pozīcijām, ko *Eurostat* izmanto, lai salīdzinātu atšķirības starp dienesta vietām, mājoklis ir galvenā pozīcija, kurā dzīves dārdzība Luksemburgā ir acīmredzami augstāka nekā Briselē[34].

Turklāt daži darbinieki, iespējams, ir iegādājušies mājokli laikā, kad mājokļa izmaksas Luksemburgā bija zemākas vai līdzīgas salīdzinājumā ar Briseli, un, iespējams, ir piedzīvojuši aktīvu cenu izmaiņas, kas viņus atšķir no jaunpienākušajiem/esošajiem darbiniekiem, kuriem iepriekš nepiederēja īpašums[35].

Tādējādi tiek uzskatīts, ka korekcijas koeficienta ieviešana šajā posmā varētu neveicināt ES personāla pirktspējas vienlīdzību. Turklāt korekcijas koeficienta ieviešana, pamatojoties tikai uz viena elementa atšķirīgu cenu līmeni/tendenci, var radīt nestabilitātes elementu, ja šī atsevišķā elementa cenu līmenis/tendence nākotnē pārstās atšķirties.

Šajā saistībā Komisija kopā ar citām attiecīgajām iestādēm izvērtē pasākumus, kas ļautu efektīvi risināt mājokļa augsto izmaksu problēmu, ar kuru sastopas daži Luksemburgā dzīvojošie darbinieki. Šādi pasākumi palīdzētu risināt Luksemburgas specifisko situāciju, jo īpaši to ES darbinieku situāciju, kas norīkoti Luksemburgā, bet dzīvo kaimiņvalstīs.

ES iestāžu administrāciju pārstāvju darba grupa pašlaik kopā ar darbiniekiem Luksemburgā apspriež iespējas, kā risināt problēmas, ar kurām saskaras vismazāk aizsargātie darbinieki, kas ir norīkoti un dzīvo Luksemburgā[36].

Paralēli Komisija pēta metodikas pilnveidošanu attiecībā uz "ārpus teritorijas izdevumiem", kas varētu kalpot kā papildu elements pārdomu procesā par korekcijas koeficienta ieviešanu Luksemburgai.

Novērtējums par mērķtiecīga sociālā pasākuma ietekmi uz Luksemburgas kā dienesta vietas pievilcību un "ārpus teritorijas izdevumu" statistikas dati būtu jāņem vērā, pārdomājot iespējas, kā pašreizējā tiesiskajā regulējumā paredzēt jebkādas turpmākas izmaiņas, lai stiprinātu ES personāla pirktspējas vienlīdzību.

5. SECINĀJUMI

CN XI pielikuma 15. panta 3. punkts paredz arī turpmāk pēc 2023. gada piemērot šo metodi un CN 66.a pantu, kamēr Eiropas Parlaments un Padome nav pieņēmuši noteikumus, pamatojoties uz Komisijas priekšlikumu.

Kopš 2014. gada Komisija ir novērojusi, ka *EPSO* vispārējo konkursu pretendentu priekšstats par ES iestāžu pievilcību ir diezgan nevienāds, kā rezultātā ir radusies ģeogrāfiska nelīdzsvarotība attiecībā uz Komisijas darbiniekiem. Tajā pašā laika periodā ES personāla atalgojuma palielinājums (+3,4) sasniedza tikai pusi no algu pirktspējas izmaiņām valstu centrālo valdību civildienestos (+ 6,5).

---

[34] Tā kā ES sāk iziet no ilgstoša vēsturiski zemas inflācijas perioda un Luksemburgas un Beļģijas ekonomika turpina attīstīties, šķiet, sāk parādīties atšķirības attiecībā uz dažām citām precēm un pakalpojumiem, piemēram, veselības aprūpi, izglītību, mēbelēm, alkoholiskajiem dzērieniem un tabaku.

[35] Iespējams, tā var būt arī citās pienākumu veikšanas vietās, taču daudz mazākā mērā personāla mainības rezultātā.

[36] Sociālu pasākumu varētu pieņemt saskaņā ar CN 1. panta e) apakšpunktu, un to attiecinātu tikai uz zemākās pakāpes darbiniekiem, pienācīgi ņemot vērā viņu individuālo situāciju.

Tomēr CN XI pielikumā paredzētās automātiskās metodes izmantošana:

- palīdzēja atrisināt starpiestāžu spriedzi un novērst tiesvedības, kas bija ierasta parādība iepriekšējos gados, tomēr Eiropas Parlaments un Padome pastāvīgi uzraudzīja tās piemērošanu, izmantojot Komisijas sniegtos gada ziņojumus;

- pierādīja savu efektivitāti, tostarp 2020. gadā, kad automātiska izņēmuma klauzulas ieviešana ierobežoja algu pieaugumu ekonomikas lejupslīdes laikā un radīja neto ietaupījumu ES budžetam;

- nodrošināja mērenu algu pieaugumu un kopš 2015. gada palīdzēja novērst ES darbinieku pirktspējas turpmāku zaudēšanu, jo ietvēra kumulatīvo ikgadējo pārskatīšanu (114,3), kas ir tuvu kumulatīvajai gada inflācijai, kuru Briselē un Luksemburgā mēra ar apvienoto indeksu (110,6);

- izraisīja ES darbinieku pirktspējas samazināšanos par 0,2 % 2021. gadā;

- nodrošināja ES darbinieku pastāvīgu ieguldījumu publisko finanšu konsolidācijā Savienībā, proti, atkārtoti tika ieviesta solidaritātes nodeva ar paaugstinātu likmi;

- tika atzīta par juridiski pareizu Eiropas tiesās dažās atsevišķās lietās, kas bija ierosinātas pret šīs metodes izmantošanu, un palīdzēja novērst sociālo spriedzi, jo šajā periodā iestādēs nenotika neviens liels streiks.

Tādējādi šajā posmā Komisija uzskata, ka ir jāturpina izvērtēt iespējamos metodiskos uzlabojumus korekcijas koeficientu sistēmā, kā arī izvērtēt iespēju paplašināt GSR aprēķināšanai izmantoto dalībvalstu izlasi, pirms tiek iesniegts priekšlikums grozīt CN XI pielikumu.

Tāpēc saskaņā ar CN XI pielikuma 15. panta 3. punktu Komisija paļausies uz pašreizējās metodes provizorisku piemērošanu arī pēc 2023. gada, vienlaikus nodrošinot pastāvīgu ikgadēju ziņojumu sniegšanu Eiropas Parlamentam un Padomei par datiem, kas attiecas uz atalgojuma un pensiju ietekmi uz budžetu.

PIELIKUMI

1. pielikums. *EPSO* nelingvistiskie AD konkursi (visi profili) pēc publicēšanas gada

AD	Vēlamie uzvarētāji	Akceptētie uzvarētāji	Vajadzību nodrošināšana
2013. g.	474	457	96 %
2014. g.	340	359	106 %
2015. g.	375	383	102 %
2016. g.	351	361	103 %
2017. g.	290	313	108 %
2018. g.	423	435	103 %
2019. g.	585	591	101 %

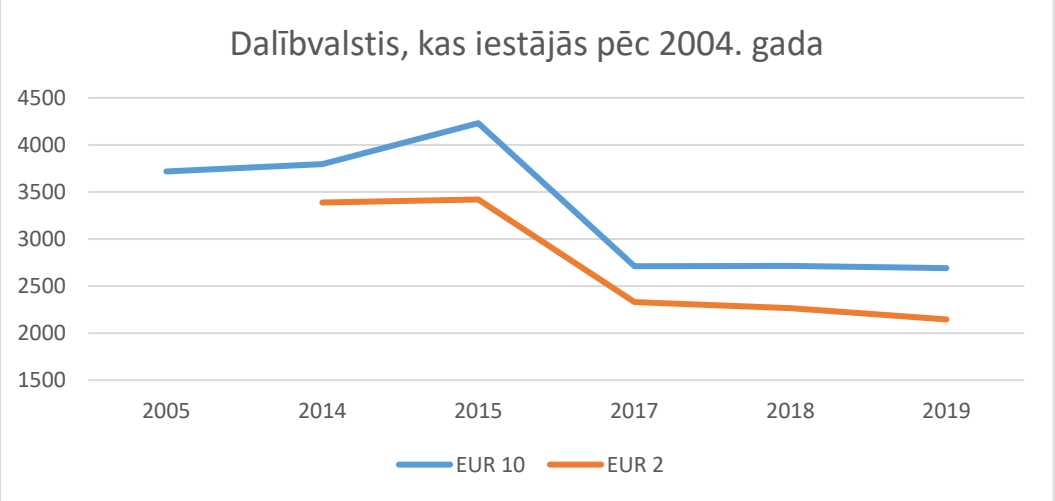
2. pielikums. Pretendentu skaits AD līmeņa vispārējos atklātajos konkursos (Avots: *EPSO*)

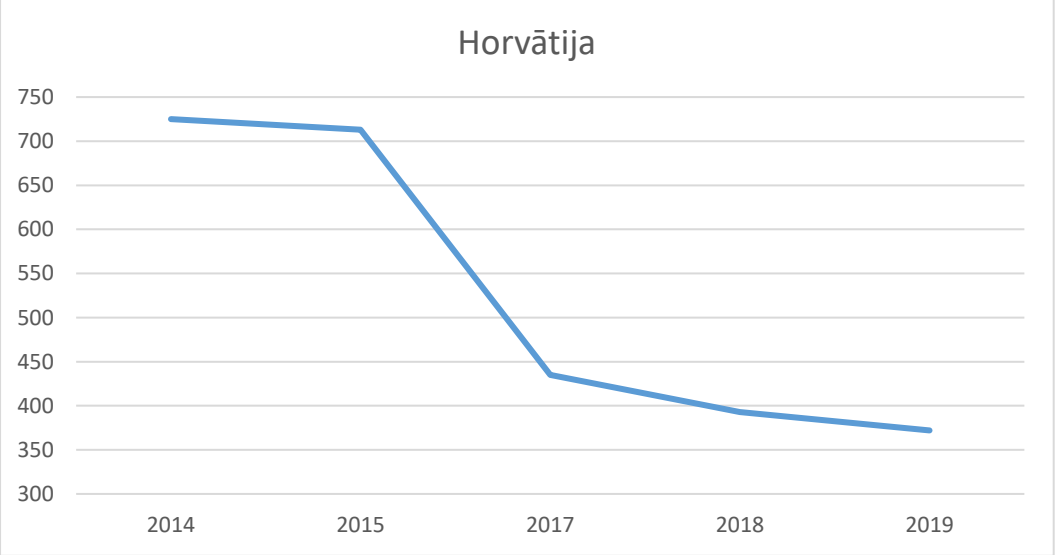
	1998. gads	2005. gada septembris	*2010. gada marts*	2014. gada marts	2015. gada marts	2017. gada marts	2018. gada marts	2019. gada marts	Vid. 2017.–2019. gadā pret vid. 1998.–2005. gadā	Vid. 2014.–2015. gadā pret vid. 1998.–2005. gadā	
AT	755	1162	*259*	397	453	376	471	373	**-58 %**	**-56 %**	-
BE	2735	3905	*1745*	2036	2111	1635	1537	1423	**-54 %**	**-38 %**	-2
DK	531	1179	*130*	273	233	153	161	169	**-81 %**	**-70 %**	-3
FI	795	538	*298*	258	265	304	223	330	**-57 %**	**-61 %**	9
FR	3647	4745	*1696*	2015	2176	1668	1643	1623	**-61 %**	**-50 %**	-2
DE	2836	3573	*1418*	1947	2115	1473	1521	1464	**-54 %**	**-37 %**	-2
EL	1075	873	*1381*	1812	2146	2533	2164	1844	**124 %**	**103 %**	1
IE	425	279	*153*	182	172	167	176	191	**-49 %**	**-50 %**	1
IT	8918	7212	*3676*	4608	6982	5071	4712	5331	**-38 %**	**-28 %**	-1
LU	106	92	*33*	42	70	56	54	67	**-40 %**	**-43 %**	3
NL	662	750	*252*	584	530	602	642	622	**-12 %**	**-21 %**	1
PT	1098	1746	*556*	1083	1133	736	629	595	**-54 %**	**-22 %**	-4
ES	4335	3397	*1786*	3602	3818	3108	3050	3356	**-18 %**	**-4 %**	-1
SE	1314	943	*276*	248	253	221	208	211	**-81 %**	**-78 %**	-1
14 EUR	**29 232**	**30 394**	***13 659***	**19 087**	**22 457**	**18 103**	**17 191**	**17 599**	**-41 %**	**-30 %**	-1
CY		189	*84*	117	157	123	143	143			0
CZ		420	*319*	283	348	214	235	404			-1
EE		105	*140*	234	279	111	92	91			-6
HU		667	*572*	747	673	459	442	380			-4
LV		145	*247*	193	197	128	146	118			-3
LT		342	*447*	377	468	290	302	267			-3
MT		174	*79*	91	100	70	78	74			-2
PL		1097	*1086*	1146	1300	855	838	778			-3
SK		378	*454*	370	391	259	243	274			-3
SI		201	*209*	237	318	201	196	162			-3
10 EUR	**29 232**	**3718**	***3637***	**3795**	**4231**	**2710**	**2715**	**2691**			-3
BG			*1078*	1065	1142	773	734	656			-2
RO			*2332*	2323	2278	1558	1530	1490			-3
2 EUR			***3410***	**3388**	**3420**	**2331**	**2264**	**2146**			-3
HR				725	713	435	393	372			-4

2010. gada marta konkursu ietekmēja īpaši apstākļi, un tas notika tikai 2013. gadā. Tāpēc tas netiek ņemts vērā salīdzināšanas nolūkos.

3. pielikums. Dalībnieku skaits administratora līmeņa vispārējiem atklātajiem konkursiem (pa grupām)







4. pielikums. Pieteikšanās ES konkursiem pēc valstspiederības

Konkursi no 2013. gada līdz 2019. gadam	Pieteikumi (skaits)	Pieteikumi uz milj. iedzīvotāju	Pieteikumi (īpatsvars)	Iedzīvotāji (īpatsvars)	Ieteicamā proporcija	Pieteikumi pret iedzīvotājiem	Pieteikumi pret ieteicamo proporciju
EL	19 847	1851	8,7 %	2,4 %	3,1 %	362 %	281 %
CY	1278	1459	0,6 %	0,2 %	0,8 %	286 %	72 %
BE	16 314	1423	7,1 %	2,6 %	3,1 %	279 %	229 %
MT	676	1370	0,3 %	0,1 %	0,6 %	268 %	46 %
BG	8722	1246	3,8 %	1,6 %	2,4 %	244 %	158 %
LT	3235	1158	1,4 %	0,6 %	1,5 %	227 %	95 %
HR	4185	1027	1,8 %	0,9 %	1,6 %	201 %	116 %
EE	1304	984	0,6 %	0,3 %	0,8 %	193 %	71 %
RO	18 236	940	8,0 %	4,3 %	4,5 %	184 %	177 %
SI	1927	926	0,8 %	0,5 %	1,0 %	181 %	88 %
LU	524	856	0,2 %	0,1 %	0,8 %	168 %	31 %
LV	1577	821	0,7 %	0,4 %	1,0 %	161 %	72 %
PT	8397	817	3,7 %	2,3 %	3,1 %	160 %	120 %
IT	47 460	777	20,8 %	13,6 %	11,2 %	152 %	186 %
ES	29 352	625	12,8 %	10,5 %	8,9 %	122 %	144 %
SK	2963	544	1,3 %	1,2 %	1,8 %	106 %	73 %
HU	4862	498	2,1 %	2,2 %	3,0 %	97 %	71 %
FI	2402	436	1,1 %	1,2 %	1,8 %	85 %	59 %
AT	3296	373	1,4 %	2,0 %	2,6 %	73 %	56 %
IE	1656	338	0,7 %	1,1 %	1,6 %	66 %	45 %
FR	17 009	254	7,4 %	15,0 %	11,6 %	50 %	64 %
DK	1459	252	0,6 %	1,3 %	1,8 %	49 %	36 %
NL	4338	249	1,9 %	3,9 %	3,9 %	49 %	49 %
CZ	2539	241	1,1 %	2,4 %	3,1 %	47 %	36 %
PL	9025	238	3,9 %	8,5 %	8,2 %	47 %	48 %
SE	1880	184	0,8 %	2,3 %	2,7 %	36 %	30 %
DE	14 057	169	6,2 %	18,5 %	13,8 %	33 %	45 %

5. pielikums. Korelācija starp ES iestāžu pievilcību un dažādiem makroekonomiskajiem un sociālekonomiskajiem faktoriem, tai skaitā atalgojumu

Korelācijas koeficients ir lineāras korelācijas mērījums starp divām datu kopām. Tā ir attiecība starp divu mainīgo kovariāciju un to standartnoviržu reizinājumu; tādējādi tas būtībā ir normalizēts kovariācijas mērījums, lai rezultāta vērtība vienmēr būtu no -1 līdz 1. Jebkurš skaitlis no -0,7 līdz -1 vai no 0,7 līdz 1 šajā ziņojumā tiek uzskatīts par spēcīgas korelācijas ilustrāciju.

Dažas no analīzē iekļautajām dalībvalstīm tika izslēgtas, jo to iekļaušana būtu apdraudējusi korelāciju statistisko ticamību turpmāk minēto iemeslu dēļ. Beļģija tika izslēgta, jo Beļģijas pilsoņu pārmērīgā pārstāvība *EPSO* kandidātu vidū ir saistīta ar Briseles kā vairāku ES iestāžu mītnes statusu. Kipra, Luksemburga un Malta tika izslēgtas, jo ES konkursos kandidātu īpatsvara analīze salīdzinājumā ar valsts iedzīvotājiem nav statistiski pamatota, ņemot vērā to nelielo iedzīvotāju skaitu. Ungārija, Slovākija un Somija tika izslēgtas, jo to līdzdalības līmenis (salīdzinot līdzdalības līmeni ar ES iedzīvotāju īpatsvaru) ir no 80 % līdz 120 %, mērīts septiņu gadu laikposmā, un tādējādi tuvu mērķvērtībai.

5.1. pielikums. Korelācija starp neto algu un dalības līmeni ES konkursos – *Eurostat* datubāze

Gada neto alga dalībvalstīs, t. i., "neto alga, kas aiznesta mājās", tiek iegūta no *Eurostat* datubāzes, un to veido bruto ienākumi, no kuriem tiek atskaitīti ienākuma nodokļi un sociālās iemaksas un kuriem tiek pievienoti ģimenes pabalsti. Analīzē aplūkota gada neto alga 2019. gadā dalībvalstīs. Neto alga tiek aprēķināta no četriem apsekojumiem, kas veikti gan privātajā, gan valsts sektorā. Lai novērstu starp dalībvalstīm esošo cenu līmeņu atšķirību radīto ietekmi, saskaņā ar *Eurostat* standarta metodiku tika izmantotas pirktspējas paritātes, lai algu izteiktu pirktspējas līmeņos. Ņemot vērā to, ka Eiropas iestādes cenšas piesaistīt gan neprecētus kandidātus, gan kandidātus ar ģimenēm, tika ņemtas vērā divas dažādas datu kopas, kas atspoguļo divas dažādas situācijas. Pirmkārt, viena persona bez bērniem, kas pelna 167 % no vidējā darba ņēmēja algas, un, otrkārt, pāris, kurā ir divi pelnītāji, divi bērni un kurā abi nopelna 100 % no vidējā darba ņēmēja algas.

Dalībvalstis	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Kandidātu īpatsvars pret iedzīvotāju īpatsvaru	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nepietiekami pārstāvēta = -1 **Pārmērīgi pārstāvēta = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1

Neto alga 2019. gadā neprecētai personai bez bērniem, kas nopelna 167 % no vidējās algas (PSL). 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
Korelācija	-0,76																			
Neto alga 2019. gadā pārim, kuram ir divi bērni un kurā abi nopelna 100 % no vidējās algas (PSL). 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
Korelācija	-0,76																			

5.2. pielikums. Korelācija starp neto algu dalībvalstīs ar visaugstāko un zemāko atalgojumu un dalības līmeni ES konkursos — *Eurostat* datubāze

Ja analīze aptver tikai dalībvalstis ar augstāko un zemāko atalgojumu, tad dalības līmenis ES konkursos un neto algas līmenis gandrīz ideāli korelē. Tas īpaši attiecas uz Vāciju, Franciju, Nīderlandi, Austriju, Dāniju, Īriju, Zviedriju, Portugāli, Slovēniju, Lietuvu, Rumāniju, Horvātiju, Latviju un Bulgāriju. Tomēr vidēja atalgojuma dalībvalstīs rezultāti ir daudz niansētāki, un tajās ir jāņem vērā citi sociālekonomiskie faktori.

Dalībvalstis	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Kandidātu īpatsvars pret iedzīvotāju īpatsvaru	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nepietiekami pārstāvēta = -1 **Pārmērīgi pārstāvēta = 1**	1	-1	-1	-1	-1	1	1	1	-1	-1	1	1	1	-1
Neto alga 2019. gadā neprecētai personai bez bērniem, kas nopelna 167 % no vidējās algas (PSL). 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

Korelācija	-0,96													
Neto alga 2019. gadā pārim, kuram ir divi bērni un kurā abi nopelna 100 % no vidējās algas (PSL). 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
Korelācija	-0,96													

5.3. pielikums. Korelācija starp bezdarba līmeni un dalības līmeni ES konkursos — *Eurostat* datubāze

Šajā pielikumā ir izvērtēts, vai ekonomiskā situācija dalībvalstīs zināmā mērā ietekmē vēlmi strādāt ārvalstī un Eiropas iestādēs. Makroekonomiskais rādītājs, kas varētu ietekmēt šo izvēli, ir bezdarba līmenis, un to norāda arī *Eurostat*. Lai atbilstu *EPSO* kandidātu demogrāfiskajai situācijai, analīzē tika iekļauti tikai bezdarbnieki vecumā no 25 līdz 49 gadiem 2019. gada otrajā ceturksnī.

Dalībvalstis	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Kandidātu īpatsvars pret iedzīvotāju īpatsvaru	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nepietiekami pārstāvēta = -1 **Pārmērīgi pārstāvēta = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Bezdarba līmenis	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 %
Korelācija	0,43																			

5.4. pielikums. Korelācija starp priekšstatu par valsts nodarbinātības situāciju un dalības līmeni ES konkursos — 2019. gada Eirobarometrs

No vairāk nekā 200 Eirobarometra[37] jautājumiem viens attiecas uz pilsoņu vērtējumu par nodarbinātības situāciju savā valstī.

Dalībvalstis	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Kandidātu īpatsvars pret iedzīvotāju īpatsvaru	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nepietiekami pārstāvēta = -1 **Pārmērīgi pārstāvēta = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
To iedzīvotāju īpatsvars, kuri uzskata, ka nodarbinātības situācija viņu valstī ir laba	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Korelācija	-0,73																			

[37] Eirobarometrs ir apsekojumu kopums, ko ES iestādes izmanto, lai pārbaudītu sabiedrības viedokli par dažādām tēmām. Šajā pētījumā dati iegūti no aptaujas "Standarta Eirobarometrs 92", kas tika veikta visās ES dalībvalstīs 2019. gada beigās.

5.5. pielikums. Korelācija starp priekšstatu par ES un dalības līmeni ES konkursos — 2019. gada Eirobarometrs

Daudzu Eirobarometra jautājumu nolūks ir noskaidrot, kāds priekšstats pilsoņiem ir par Eiropas Savienību kopumā, jo īpaši par ES iestādēm. Lai gan *EPSO* kandidāti ne vienmēr pārstāv ES pilsoņus (jo īpaši attiecībā uz vecuma grupām), var uzskatīt, ka tie dalībvalstu pilsoņi, kuri visvairāk piesakās Eiropas projektam, visticamāk, pieteiksies arī ES konkursiem.

Dalībvalstis	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Kandidātu īpatsvars pret iedzīvotāju īpatsvaru	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nepietiekami pārstāvēta = -1 **Pārmērīgi pārstāvēta = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
To iedzīvotāju īpatsvars, kuriem ir pozitīvs priekšstats par ES	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Korelācija	-0,04																			

5.6. pielikums. Korelācija starp personisko finanšu perspektīvu un dalības līmeni ES konkursos — 2019. gada Eirobarometrs

Eirobarometrā iedzīvotāji tika aicināti norādīt savas gaidas par viņu mājsaimniecības finansiālo stāvokli nākamajā gadā. Gaidas attiecībā uz personisko finansiālo situāciju ir atkarīgas no globālajām nodarbinātības izredzēm, kā arī no personiskajiem apsvērumiem par gaidāmo algas līmeni, darba stabilitāti utt.

Dalībvalstis	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Kandidātu īpatsvars pret iedzīvotāju īpatsvaru	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Nepietiekami pārstāvēta = -1 **Pārmērīgi pārstāvēta = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
To iedzīvotāju īpatsvars, kuri domā, ka tuvāko 12 mēnešu laikā viņu finansiālais stāvoklis uzlabosies	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Korelācija	-0,56																			

5.7. pielikums. Korelācija starp ESAO dzīves kvalitātes uzlabošanas indeksu un dalības līmeni ES konkursos — ESAO

ESAO "dzīves kvalitātes uzlabošanas indekss" ir statistikas datu kopums, kura mērķis ir salīdzināt labklājību dažādās valstīs. Labklājība ietver materiālos dzīves apstākļus, mājokļa apstākļus, nodarbinātību, izglītību utt. Salīdzināmības nolūkos pētījuma kontekstā izvēlētais rādītājs ir vispārējā apmierinātība ar dzīvi.

Dalībvalstis	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Kandidātu īpatsvars pret iedzīvotāju īpatsvaru	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nepietiekami pārstāvēta = -1 **Pārmērīgi pārstāvēta = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
ESAO dzīves kvalitātes uzlabošanas indekss		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
Korelācija	-0,84																			

6. pielikums. Izlases dalībvalstu attīstība un to attiecīgais procentuālais sadalījums (2014. gads = 100)

	BE	DE	ES	FR	IT	LU	NL	AT	PL	SE	UK	ES 11
2014.g.	**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.g.	**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.g.	**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.g.	**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.g.	**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.g.	**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.g.	**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.g.	**3,0**	**22,5**	**9,1**	**15,7**	**12,4**	**0,4**	**5,2**	**2,5**	**6,5**	**2,8**		**80,1**

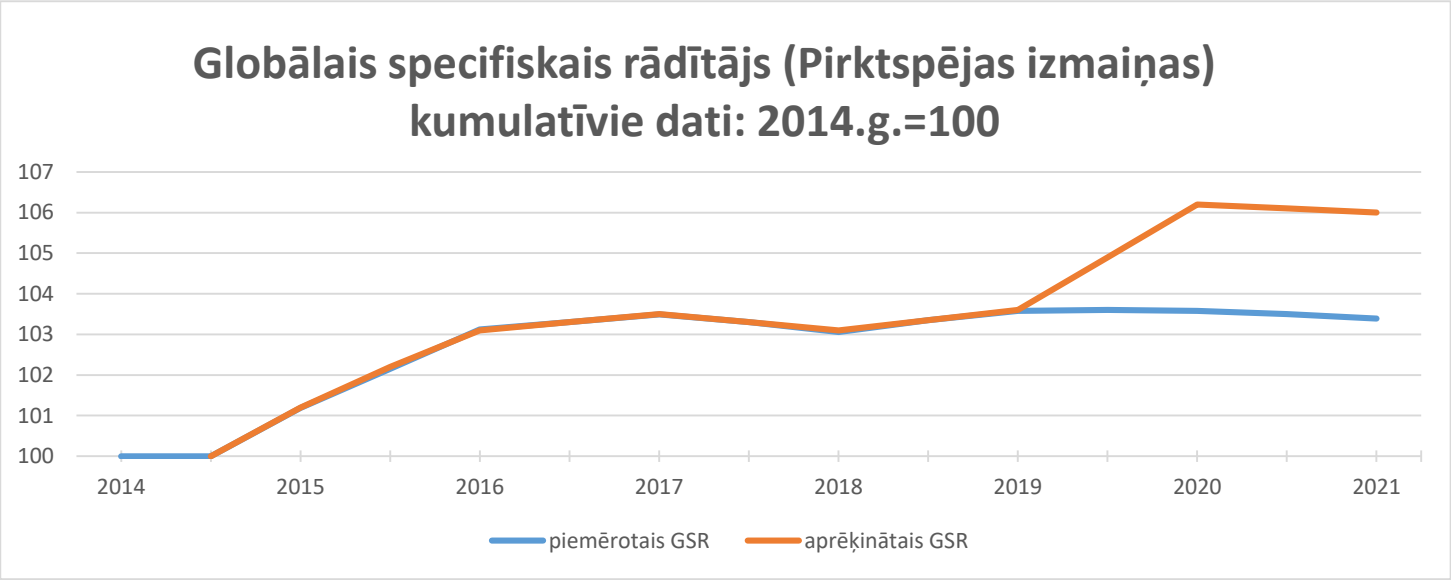
7. pielikums. Izlases dalībvalstu gada specifiskie rādītāji (2014. gads = 100)

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] AT	[9] PL	[10] SE	[11] UK
2015.g.	**99,6**	**102,9**	**101,2**	**100,3**	**100,4**	**101,2**	**100,7**	**100,7**	**101,7**	**101,9**	**100,5**
2016.g.	**101,2**	**100,8**	**105,9**	**100,1**	**100,2**	**99,2**	**106,2**	**104,3**	**107,7**	**102,9**	**100,6**
2017.g.	**100,5**	**102,2**	**99,3**	**101,5**	**99,5**	**102,3**	**97,5**	**99,1**	**101,7**	**98,6**	**98,8**
2018.g.	**99,2**	**100,7**	**96,8**	**97,6**	**102,4**	**98,6**	**101,3**	**99,6**	**99,2**	**100,6**	**98,7**
2019.g.	**102,1**	**101,3**	**102,3**	**99,1**	**99,5**	**101,5**	**100,8**	**100,9**	**98,5**	**102,2**	**100,6**
2020.g.	**101,6**	**101,5**	**102,5**	**100,1**	**104,3**	**102,2**	**102,3**	**105,7**	**107,2**	**101,2**	**103,2**
2021.g.	**97,7**	**100,1**	**99,5**	**99,2**	**98,7**	**96,7**	**100,2**	**99,1**	**103,8**	**100,0**	**:**
Vienkāršais vidējais aritmētiskais	**100,3**	**101,4**	**101,1**	**99,7**	**100,7**	**100,2**	**101,3**	**101,3**	**102,8**	**101,1**	**100,4**

8. pielikums. Izlases dalībvalstu kumulatīvie gada specifiskie rādītāji (2014. gads = 100)

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] AT	[9] PL	[10] SE	[11] UK
2015.g.	**99,6**	**102,9**	**101,2**	**100,3**	**100,4**	**101,2**	**100,7**	**100,7**	**101,7**	**101,9**	**100,5**
2016.g.	**100,8**	**103,7**	**107,2**	**100,4**	**100,6**	**100,4**	**106,9**	**105,0**	**109,5**	**104,9**	**101,1**
2017.g.	**101,3**	**106,0**	**106,4**	**101,9**	**100,1**	**102,7**	**104,2**	**104,1**	**111,4**	**103,4**	**99,9**
2018.g.	**100,5**	**106,7**	**103,0**	**99,5**	**102,5**	**101,3**	**105,6**	**103,7**	**110,5**	**104,0**	**98,6**
2019.g.	**102,6**	**108,1**	**105,4**	**98,6**	**102,0**	**102,8**	**106,4**	**104,6**	**108,8**	**106,3**	**99,2**
2020.g.	**104,2**	**109,7**	**108,0**	**98,7**	**106,4**	**105,1**	**108,8**	**110,6**	**116,6**	**107,6**	**102,4**
2021.g.	**101,8**	**109,8**	**107,5**	**97,9**	**105,0**	**101,6**	**109,0**	**109,6**	**121,0**	**107,6**	**:**

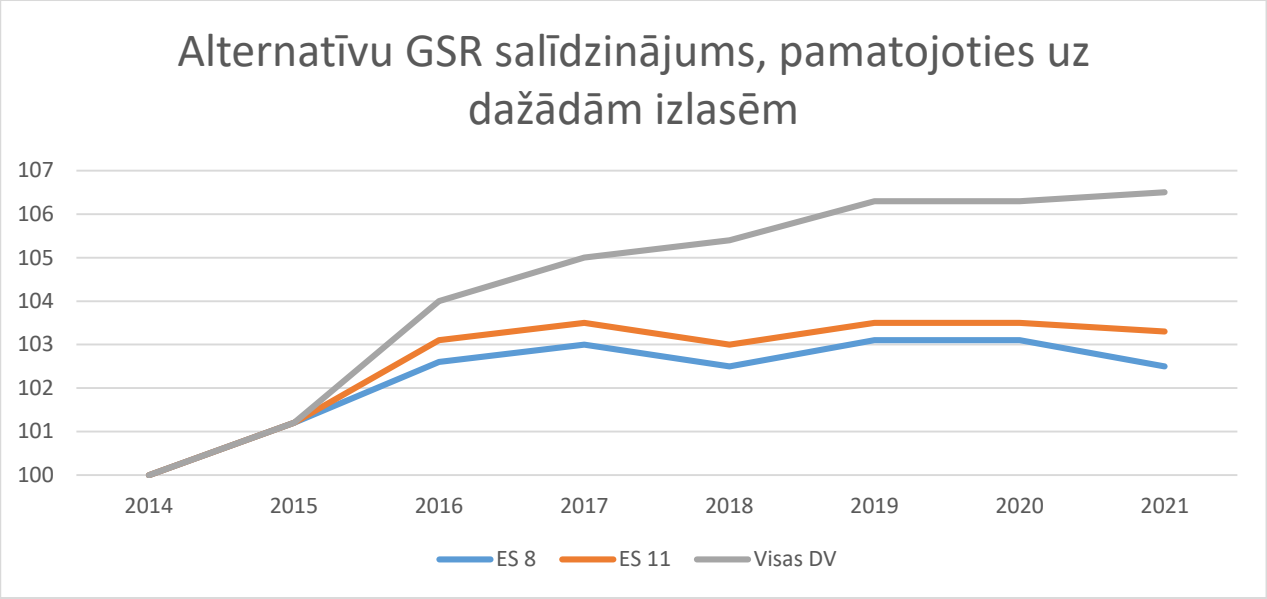
9. pielikums. Aprēķinātais un piemērotais globālais specifiskais rādītājs



10. pielikums. Globālais specifiskais rādītājs, apvienotais indekss un ikgadējā pārskatīšana (2014. gads = 100)

	GSR	Kumulatīvs 2014 = 100	Apvienotais indekss	Kumulatīvs 2014 = 100	Ikgadējā pārskatīšana	Kumulatīvs 2014 = 100
2015. g.	101,2	101,2	101,2	101,2	102,4	102,4
2016. g.	101,9	103,1	101,4	102,6	103,3	105,8
2017.g.	100,4	103,5	101,1	103,7	101,5	107,4
2018. g.	99,6	103,1	102,1	105,9	101,7	109,2
2019. g.	100,5	103,6	101,5	107,5	102,0	111,4
2020. g.	102,5	103,6	100,7	108,3	100,7	112,2
2021. g.	99,8	103,4	102,1	110,6	101,9	114,3

11. pielikums. Alternatīvu GSR salīdzinājums, kas aprēķināts, pamatojoties uz dažādām izlasēm



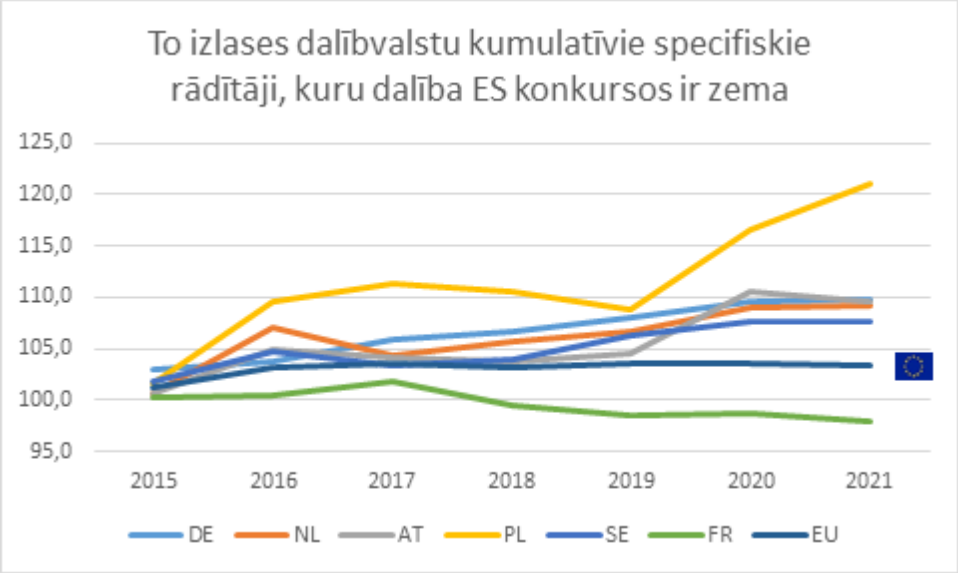
12. pielikums. Visu dalībvalstu gada specifiskie rādītāji (2014. gads = 100)

	[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.g.	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.g.	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.g.	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.g.	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.g.	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.g.	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.g.	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	:

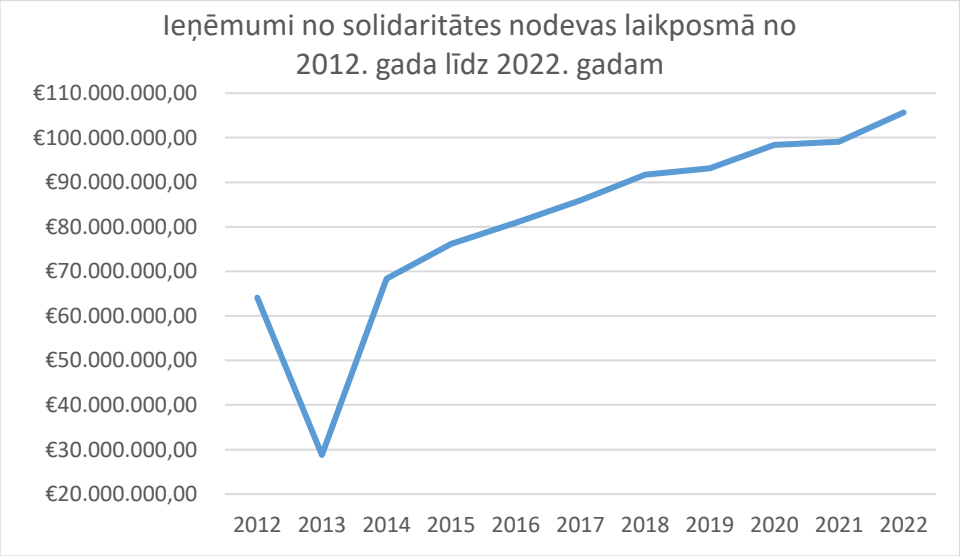
13. pielikums. Visu dalībvalstu kumulatīvie gada specifiskie rādītāji (2014. gads = 100)

	[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. pielikums. To izlases dalībvalstu kumulatīvie specifiskie rādītāji, kuru dalība ES konkursos ir zema



15. pielikums. Ieņēmumi no solidaritātes nodevas laikposmā no 2012. gada līdz 2022. gadam

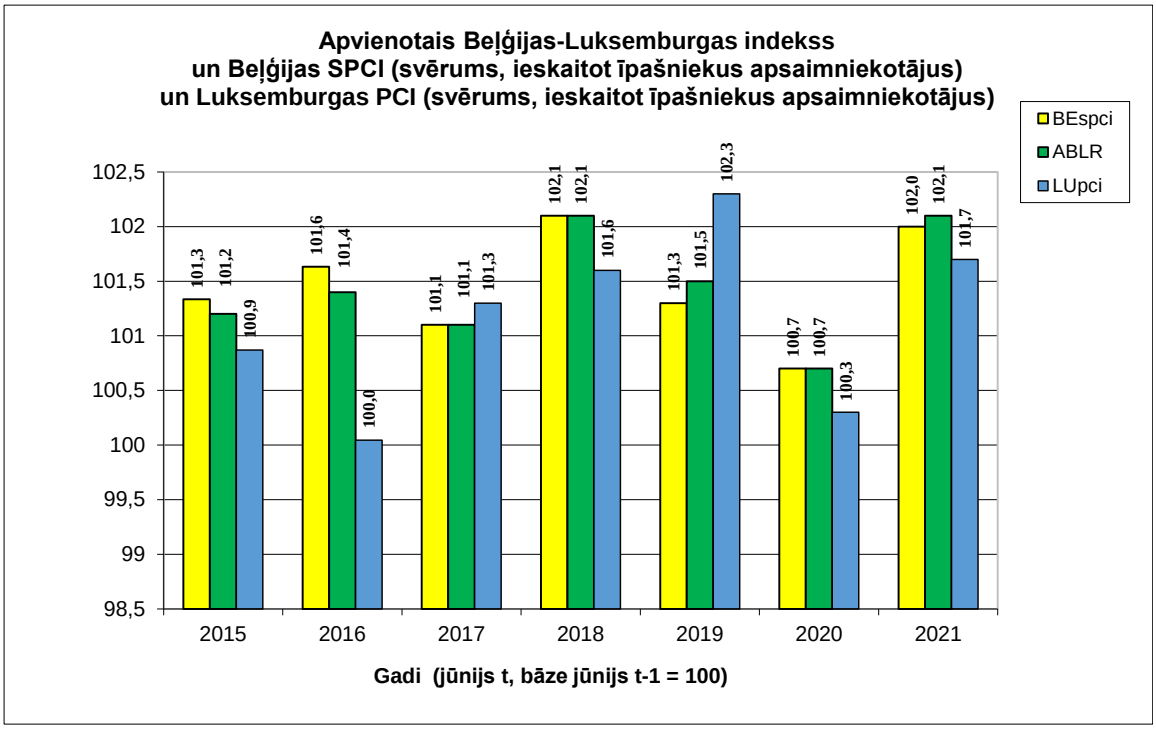


Commission européenne/Europese Commissie, 1049 *Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË*; tālr.: +32 22991111
Birojs: L107 21/007 - Tālr. tiešā līnija +32 229 90515

Commission européenne, 2920 *Luxembourg, LUXEMBOURG*, tālr. +352 43011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

16. pielikums. Beļģijas un Luksemburgas apvienotais indekss, Beļģijas SPCI un Luksemburgas PCI



17. pielikums. Dzīves dārdzības attīstība Briselē (Briseles starptautiskais indekss)

Gads	Pasākums dzīves dārdzības pieaugumam Briselē*. Jūnijs t	
	Jūnijs t-1 = 100	Kumulatīvais 2014.g.jūnijs=100
2015.g.	**101,2**	**101,2**
2016.g.	**101,4**	**102,6**
2017.g.	**101,1**	**103,7**
2018.g.	**102,1**	**105,9**
2019.g.	**101,5**	**107,5**
2020.g.	**100,7**	**108,3**
2021.g.	**102,1**	**110,5**

18. pielikums. Korekcijas koeficientu attīstība

GEO/LAIK	2012.g.	2013.g.	2014.g.	2015.g.	2016.g.	2017.g.	2018.g.	2019.g.	2020.g.	2021.g.
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
Karlsrūe	93,8	92,8	95,0	93,8	93,0	94,6	96,7	96,5	98,0	96,9
Minhene	106,4	108,2	107,7	106,0	105,5	107,5	110	110,3	113,9	113,4
Bonna	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
Varēze	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		
Kalema	112,5	107,6	116,7	127,7	107,3	100,5	102,6	102,0		

19. pielikums. *ESTAT* izpētes ārpus teritorijas darba ietekme

	Pašreizējie korekcijas koeficienti — 2021. gada jūlijs	**Paredzamais korekcijas koeficients, ieskaitot ārpus teritorijas izdevumus**	**Izmaiņas**
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 Karlsrūe	96,9	96,8	-0,1 %
DE Minhene	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 Varēze	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 %