KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 26.4.2022 r.
COM(2022) 180 final

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie stosowania załącznika XI do regulaminu pracowniczego i art. 66a tego regulaminu

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie stosowania załącznika XI do regulaminu pracowniczego i art. 66a tego regulaminu

1. WPROWADZENIE

Art. 15 ust. 2 załącznika XI do regulaminu pracowniczego – ostatnio zmienionego w 2013 r.[1] – stanowi, że przed dniem 31 marca 2022 r. Komisja przedłoży sprawozdanie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie, w którym uwzględnione zostanie badanie przeprowadzone zgodnie z art. 2 tego samego załącznika i zawarta zostanie ocena tego, czy ewolucja siły nabywczej wynagrodzeń i emerytur urzędników Unii odpowiada zmianom w sile nabywczej płac krajowych służb cywilnych w instytucjach rządowych na szczeblu centralnym. Na podstawie tego sprawozdania, w stosownych przypadkach, Komisja przedkłada wniosek o zmianę załącznika XI i art. 66a regulaminu pracowniczego na podstawie art. 336 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Niniejsze sprawozdanie służy wdrożeniu wyżej wymienionego przepisu w drodze oceny zaspokojenia potrzeb instytucji Unii w zakresie naboru pracowników oraz opisu procesu i wyniku wdrażania zasad aktualizowania wynagrodzeń i emerytur zgodnie z załącznikiem XI do regulaminu pracowniczego (zwane dalej „metodą"), a także składki solidarnościowej zgodnie z art. 66a za okres 2014–2021.

2. POTRZEBY INSTYTUCJI UNII W ZAKRESIE NABORU PRACOWNIKÓW

2.1. Wymóg ustawowy dotyczący badania potrzeb w zakresie naboru

Art. 2 załącznika XI do regulaminu pracowniczego stanowi, że Komisja regularnie bada potrzeby instytucji w zakresie naboru.

Chociaż z operacyjnego punktu widzenia celem naboru jest obsadzenie wolnych stanowisk w instytucjach Unii, w art. 27 regulaminu pracowniczego oraz w art. 12 i 82 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej wprowadzono wymóg, aby urzędnicy i pracownicy spełniali najwyższe wymogi w zakresie kwalifikacji, wydajności i uczciwości z jednej strony, a z drugiej strony – aby byli rekrutowani spośród obywateli państw członkowskich UE z uwzględnieniem możliwie szerokiego zasięgu geograficznego.

2.2. Uwagi na temat potrzeb w zakresie naboru

Europejski Urząd Doboru Kadr (EPSO) odpowiada za dobór urzędników, którzy stanowią najliczniejszą grupę pracowników UE. Instytucje Unii regularnie informują o swoich potrzebach w zakresie naboru EPSO, który opracowuje roczny plan konkursów oraz określa metody i procedury naboru, w tym zasady oceniania dotyczące każdego konkursu. Wraz z kontrolami przeprowadzanymi podczas naboru gwarantuje to, że wszyscy zatrudnieni spełniają najwyższe wymogi w zakresie kwalifikacji, wydajności i uczciwości, zgodnie z art. 27 regulaminu pracowniczego.

[1] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r.

2.2.1. Spadek liczby zgłoszeń do konkursów UE

Z przedstawionego w załączniku 1 porównania potrzeb instytucji Unii w zakresie naboru pracowników innych niż pracownicy ds. lingwistycznych (wyrażonych liczbą poszukiwanych laureatów) z rzeczywistymi wynikami konkursów wynika, że EPSO udało się zasadniczo wybrać wymaganą liczbę laureatów.

Niemniej liczba osób zgłaszających się do udziału w konkursach ogólnych na stanowiska w grupie funkcyjnej AD zmniejszyła się we wszystkich klastrach państw członkowskich (załącznik 2). W przypadku państw członkowskich, które przystąpiły do UE przed 2004 r., spadek ten rozpoczął się po reformie regulaminu pracowniczego z 2004 r., natomiast w przypadku państw członkowskich, które przystąpiły do UE od 2004 r., spadek ten rozpoczął się po reformie regulaminu pracowniczego z 2014 r. (załącznik 3)[2]. Miało to wpływ na zdolność instytucji Unii do zaspokajania swoich potrzeb w zakresie naboru, a także do zachowania równowagi geograficznej przy naborze.

2.2.2. Pragmatyczne rozwiązanie wdrożone przez Komisję w celu zaspokojenia konkretnych potrzeb w zakresie naboru

Aby zaspokoić swoje potrzeby w zakresie naboru, Komisja w coraz większym stopniu zatrudniała pracowników zatrudnionych na czas określony na stanowiskach stałych, które zazwyczaj są zajmowane przez urzędników zatrudnionych na stałe. W Komisji ich łączna liczba poza służbami językowymi wzrosła z 461 w 2013 r. (z czego 118 na poziomie administratora) do 1 672 w 2020 r. (z czego 825 na poziomie administratora).

2.2.3. Rekrutacja niezrównoważona pod względem geograficznym

Komisja napotyka trudności w naborze pracowników z uwzględnieniem możliwie szerokiego zasięgu geograficznego. W swoim sprawozdaniu z 2018 r. przyjętym na podstawie art. 27 regulaminu pracowniczego[3] Komisja zwróciła uwagę na kwestię atrakcyjności, która przekłada się na niski poziom udziału w konkursach UE w porównaniu z liczbą ludności niektórych państw członkowskich. W związku z tym niektóre narodowości nie są dostatecznie reprezentowane na listach laureatów EPSO. W załączniku 4 widać, że od 2018 r. rozkład zgłoszeń do konkursów UE pozostawał niezrównoważony[4], co skutkowało niezachowaniem równowagi geograficznej przy naborze. W szczególności liczba znacząco niedostatecznie reprezentowanych narodowości wśród administratorów niższego szczebla wzrosła do 13; dotyczy to narodowości austriackiej, czeskiej, estońskiej, niemieckiej, duńskiej, fińskiej, cypryjskiej, luksemburskiej, maltańskiej, niderlandzkiej, polskiej, słowackiej i szwedzkiej[5].

---

[2] Jedynie liczba zgłoszeń składanych przez obywateli Grecji i Cypru wzrosła lub pozostała na tym samym poziomie.

[3] Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 czerwca 2018 r., sprostowane 24 sierpnia 2018 r. dokumentem COM(2018)377 final/2.

[4] W niniejszym sprawozdaniu poziom udziału w przypadku każdego państwa członkowskiego określa się jako stosunek udziału kandydatów do udziału populacji UE w latach 2013–2019. W celu uspójnienia danych zastosowano okres siedmiu lat, ponieważ konkursy UE nie odbywają się regularnie. Ponadto ze względu na pandemię i jej skutki dla organizacji tych konkursów lata 2020 i 2021 uznano za atypowe, w związku z tym wyłączono je z analizy.

[5] Stan na 31 grudnia 2021 r.

2.3. Korelacja między atrakcyjnością instytucji Unii a różnymi czynnikami makroekonomicznymi i społeczno-gospodarczymi, z uwzględnieniem wynagrodzeń

W poniższej tabeli przedstawiono informacje dotyczące poziomu udziału w konkursach unijnych w przypadku każdego państwa członkowskiego w latach 2013–2019. W analizie uwzględniono wszystkie państwa członkowskie, z wyjątkiem Belgii, najmniejszych pod względem liczby ludności państw członkowskich oraz tych, w których poziom udziału mieści się w przedziale 80–120 %, tj. blisko idealnego „docelowego" udziału[6]. Dokładniej mówiąc, wyłączone państwa członkowskie to:

- Belgia – ponieważ nadmierna reprezentacja obywateli belgijskich wśród kandydatów EPSO jest związana ze statusem Brukseli jako siedziby wielu instytucji Unii[7];
- Cypr, Luksemburg i Malta – ponieważ, ze względu na niewielką liczbę ludności tych państw, analiza udziału kandydatów w konkursach UE w porównaniu z liczbą ludności danego kraju nie jest statystycznie wiarygodna oraz
- Węgry, Słowacja i Finlandia – ponieważ ich poziom udziału (porównując poziom udziału z odsetkiem populacji UE), mierzony na przestrzeni siedmiu lat, wynosi 80–120 %, a zatem jest zbliżony do docelowego.

[6] Ponieważ ze względów statystycznych „poziom docelowy" (poziom udziału wynoszący 100 %) nigdy nie może zostać osiągnięty, zdecydowano się poddać analizie tylko te państwa członkowskie, w których występuje wyraźna nierównowaga. Poziom odcięcia ustalono na +/-20 % w porównaniu z poziomem udziału wynoszącym 100 %. Jest to zgodne z podejściem ustanowionym w sprawozdaniu Komisji, które przyjęto na podstawie art. 27 regulaminu pracowniczego urzędników i art. 12 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (równowaga geograficzna) – COM(2018) 377 final.

[7] To samo zjawisko zaobserwowano w siedzibach innych organizacji międzynarodowych. Na przykład pracownicy niemieccy są nadmiernie reprezentowani w Europejskim Banku Centralnym.

Państwo członkowskie	Poziom udziału w porównaniu z poziomem docelowym (2013–2019)	
EL	362%	
BG	244%	
LT	277%	
HR	201%	
EE	193%	
RO	184%	Powyżej
SI	181%	
LV	161%	
PT	160%	
IT	152%	
ES	122%	
AT	73%	
IE	66%	
FR	50%	
DK	49%	Poniżej
NL	49%	
CZ	47%	
PL	47%	
SE	36%	
DE	33%	
CY	286%	
BE	279%	
MT	268%	
LU	168%	Wykluczone
SK	106%	
HU	97%	
FI	85%	

Aby ocenić czynniki wpływające na poziom udziału w konkursach UE dla poszczególnych państw członkowskich, należy zbadać atrakcyjność instytucji Unii w całej UE. Z uwagi na fakt, iż decyzja o zgłoszeniu się do konkursu UE pozostaje ostatecznie decyzją indywidualną, która może opierać się na różnych czynnikach, Komisja oceniła istnienie możliwych korelacji między zestawem czynników makroekonomicznych i społeczno-gospodarczych a obserwowanymi tendencjami dotyczącymi poziomu udziału we wszystkich państwach członkowskich (załączniki 5–5.7). W szczególności Komisja oceniła względne zarobki netto w państwach członkowskich (załączniki 5.1 i 5.2), poziomy bezrobocia (załącznik 5.3), krajową sytuację zatrudnienia (załącznik 5.4), wyobrażenie o UE (załącznik 5.5), osobiste perspektywy finansowe (załącznik 5.6) oraz wskaźnik poprawy jakości życia OECD (załącznik 5.7).

Na podstawie tych danych Komisja oceniła możliwe korelacje między niskim poziomem udziału w konkursach UE a wspomnianymi czynnikami społeczno-gospodarczymi i makroekonomicznymi. Przeprowadzone oceny pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków:

- udział obywateli Unii w konkursach UE jest dość dobrze skorelowany z zarobkami netto w państwach członkowskich i postrzeganiem perspektyw zatrudnienia na poziomie krajowym;

- przy ograniczeniu analizy do państw członkowskich o najwyższych i najniższych płacach poziom udziału w konkursach UE i poziom zarobków netto będą niemal

idealnie skorelowane[8]. Dotyczy to w szczególności Niemiec, Francji, Niderlandów, Austrii, Danii, Irlandii, Szwecji, Portugalii, Słowenii, Litwy, Rumunii, Chorwacji, Łotwy i Bułgarii. W przypadku państw członkowskich o średnim poziomie płac wyniki są jednak bardziej zniuansowane i wymagają uwzględnienia innych czynników społeczno-gospodarczych;

- poziom udziału w konkursach UE jest silnie skorelowany z opracowanym przez OECD wskaźnikiem poprawy jakości życia;

- poziom udziału jest słabo skorelowany lub wcale nie jest skorelowany z krajowym poziomem bezrobocia, wyobrażeniem obywateli o UE oraz oczekiwaniem poprawy własnej sytuacji finansowej w nadchodzącym roku.

3. WYKONYWANIE ART. 65 REGULAMINU PRACOWNICZEGO

3.1. Zasada paralelizmu

Zasada równoległego rozwoju siły nabywczej oznacza, że siła nabywcza pracowników UE zmienia się, rosnąco, jak i malejąco, zgodnie ze zmianą średniej siły nabywczej urzędników służby cywilnej w krajowych instytucjach rządowych na szczeblu centralnym. Ocena stosowania zasady paralelizmu w obserwowanym okresie może pomóc w wyjaśnieniu trudności w zaspokojeniu potrzeb instytucji Unii w zakresie naboru.

Zgodnie z art. 65 ust. 1 regulaminu pracowniczego aktualizacja wynagrodzeń i emerytur odzwierciedla roczną zmianę od 1 lipca poprzedniego roku do 1 lipca bieżącego roku[9]:

- realnego wynagrodzenia urzędników służby cywilnej w instytucjach rządowych na szczeblu centralnym w próbie 10 państw członkowskich reprezentujących co najmniej 75 % produktu krajowego brutto UE (PKB UE) [10]. W przypadku każdego z tych państw członkowskich roczną zmianę realnego wynagrodzenia oblicza się bez uwzględnienia inflacji i nazywa wskaźnikiem szczególnym. ***Globalny wskaźnik szczególny*** jest średnią wszystkich szczególnych wskaźników ważonych na podstawie odpowiedniego PKB każdego państwa członkowskiego;

- rocznej inflacji w Brukseli i Luksemburgu (w takim samym stosunku jak podział pracowników UE między te dwa miasta). Element ten nazywa się ***wspólnym wskaźnikiem***.

---

[8] Organizacja Narodów Zjednoczonych (ONZ) rozwiązuje tę kwestię, stosując tzw. zasadę Noblemaire'a, tj. formułę, na podstawie której zasadniczo określa się poziom wynagrodzeń w ONZ przez odniesienie do poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej państwa członkowskiego, które płaci najwięcej (w ostatnich latach były to niezmiennie Stany Zjednoczone). W związku z tym ONZ jest w stanie zagwarantować zainteresowanie kandydatów ze wszystkich państw członkowskich.

[9] Metodyka opiera się na porównaniu z danymi punktowymi z krajowego systemu wynagrodzeń danego państwa członkowskiego w lipcu bieżącego roku z równoważnymi danymi punktowymi w tym samym państwie członkowskim w lipcu poprzedniego roku.

[10] Belgia, Niemcy, Hiszpania, Francja, Włochy, Luksemburg, Niderlandy, Austria, Polska i Szwecja. Pomimo wystąpienia Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej próba 10 państw członkowskich nadal stanowi ponad 75 % produktu krajowego brutto UE, zgodnie z wymogami określonymi w art. 1 ust. 4 załącznika XI do regulaminu pracowniczego.

W celu obliczenia wartości aktualizacji mnoży się globalny wskaźnik szczególny i wspólny wskaźnik. Wartość aktualizacji wyraża się jako odsetek stosowany ogólnie do wynagrodzenia i emerytur netto wszystkich pracowników UE ze skutkiem od 1 lipca[11].

W tym kontekście należy podkreślić, że metoda nie pozwala na „podwójne liczenie" inflacji, ale gwarantuje równoległą zmianę wynagrodzeń pracowników UE i krajowych urzędników służby cywilnej bez uwzględniania inflacji. W tym celu globalny wskaźnik szczególny oblicza się najpierw bez uwzględniania inflacji w próbie 10 państw członkowskich, a dopiero w drugiej kolejności łączy się go ze wspólnym wskaźnikiem. Szczegółowe informacje na temat zmian globalnego wskaźnika szczególnego i wspólnego wskaźnika znajdują się w części 3.

3.2. Wskaźniki szczególne

W niniejszym rozdziale przeanalizowano, czy próba państw członkowskich wykorzystywana obecnie do obliczania globalnego wskaźnika szczególnego prawidłowo odzwierciedla rzeczywiste zmiany siły nabywczej wszystkich krajowych urzędników służby cywilnej oraz czy ogólne i szczególne odstępstwa od zasady paralelizmu nieodłącznie związanej z metodą doprowadziły do znacznej utraty siły nabywczej urzędników służby cywilnej UE.

3.2.1. Obliczanie globalnego wskaźnika szczególnego określonego w metodzie z 2013 r.

Zgodnie z metodą przyjętą w 2013 r. począwszy od 1 lipca 2015 r. globalny wskaźnik szczególny obliczano, stosując próbę jedenastu referencyjnych państw członkowskich (ważonych na podstawie PKB): Belgii, Niemiec, Hiszpanii, Francji, Włoch, Luksemburga, Niderlandów, Austrii, Polski, Szwecji i Zjednoczonego Królestwa.

Od 1 stycznia 2021 r. Zjednoczone Królestwo nie jest już uznawane za państwo członkowskie, w związku z czym od tego dnia nie jest uwzględniane w próbie służącej do obliczania globalnego wskaźnika szczególnego. Jak przedstawiono w załączniku 6, po wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej próba nadal spełnia próg 75 % określony w art. 1 ust. 4 załącznika XI do regulaminu pracowniczego, a zatem nie ma potrzeby wprowadzania zmian. W wykonaniu uzgodnionego podejścia międzyinstytucjonalnego dotyczącego odniesień do Zjednoczonego Królestwa w przepisach UE do celów art. 1 ust. 4 załącznika XI Eurostat stosuje obecnie próbę obejmującą 10 pozostałych państw członkowskich, o których mowa powyżej.

Dane roczne i zbiorcze z podziałem na państwa członkowskie zastosowanej próby

W załączniku 7 przedstawiono szeregi czasowe dla wskaźników szczególnych w odniesieniu do zastosowanej próby jedenastu państw członkowskich od 1 lipca 2015 r. wraz z prostą średnią arytmetyczną dla tego okresu. W załączniku 8 przedstawiono te same dane wyrażone jako wskaźnik zbiorczy (2014 = 100).

Globalny wskaźnik szczególny dla zastosowanej próby

[11] W celu uwzględnienia znaczących zmian w kosztach utrzymania w Brukseli i Luksemburgu tymczasowa aktualizacja może mieć miejsce od 1 stycznia zgodnie z art. 4–7 załącznika XI do regulaminu pracowniczego.

Łączny wpływ obliczonego globalnego wskaźnika szczególnego i globalnego wskaźnika szczególnego stosowanego od 1 lipca 2015 r. przedstawiono w załączniku 9. Obliczony globalny wskaźnik szczególny odpowiada zmianom siły nabywczej urzędników służby cywilnej w próbie państw członkowskich w tym okresie (ważonym na podstawie PKB wyrażonego w standardach siły nabywczej). Zgodnie z zasadą paralelizmu (zob. część 3.1) siła nabywcza pracowników UE podlegała takim samym zmianom jak w przypadku państw objętych próbą, z wyjątkiem okresu od 1 lipca 2020 r., co wynika z wdrożenia klauzuli wyjątkowej (zob. część 3.2.4).

W załączniku 10 przedstawiono szereg czasowy od 1 lipca 2015 r. dla globalnego wskaźnika szczególnego, a także wspólny wskaźnik i odpowiednią aktualizację roczną dla pracowników UE. Zastosowany globalny wskaźnik szczególny, obliczony jako zwykła średnia dla okresu siedmiu lat, wynosi 100,6, z kolei łączny wpływ globalnego wskaźnika szczególnego stosowanego do lipca 2014 r. (2014=100) wynosi 103,4.

3.2.2. Globalny wskaźnik szczególny określony we wcześniejszych metodach

Prawodawca nie zawsze stosował aktualne rozwiązanie legislacyjne polegające na wykorzystaniu próby 10 państw członkowskich do obliczania globalnego wskaźnika szczególnego. Przed 2004 r. globalny wskaźnik szczególny obliczano przez odniesienie do danych statystycznych dotyczących wszystkich państw członkowskich (np. 15 państw członkowskich w 2003 r.), natomiast w latach 2004–2012 wykorzystano próbę 8 referencyjnych państw członkowskich.

Decyzję prawodawcy o przyjęciu nowej metody uzasadniono retrospektywną analizą danych sugerującą, że zmiany w tej próbie odzwierciedlałyby możliwie dokładnie średnią zmianę we wszystkich państwach członkowskich. Należy jednak zauważyć, że późniejsza analiza wykazała, iż rzeczywista zmiana siły nabywczej w wybranej próbie po 2004 r. była niższa od średniej dla wszystkich państw członkowskich. W 2013 r. współprawodawca utrzymał zasadę próby państw członkowskich, zwiększając jej wielkość z 8 do 11.

Aby spełnić ustawowy wymóg przeprowadzenia analizy, czy zmiany siły nabywczej urzędników unijnych odzwierciedlały zmiany siły nabywczej urzędników służby cywilnej w instytucjach rządowych na szczeblu centralnym ze wszystkich państw członkowskich, w niniejszym rozdziale przedstawiono symulacje zmian globalnego wskaźnika szczególnego w przypadku, gdyby w latach 2015–2021 wykorzystano próbę obejmującą 8 państw członkowskich UE lub nie wykorzystano żadnej próby.

Przy próbie obejmującej 8 państw członkowskich[12] zwykła średnia rocznego globalnego wskaźnika szczególnego dla okresu 2015–2021 wyniosłaby 100,4, a wskaźnik narastający (2014 = 100) wyniósłby 102,5. Przy wszystkich państwach członkowskich zwykła średnia rocznego globalnego wskaźnika szczególnego dla okresu 2015-2021 wyniosłaby 101,1, a wskaźnik narastający (2014 = 100) wyniósłby 106,5.

W załączniku 11 do niniejszego sprawozdania porównano zmiany globalnego wskaźnika szczególnego obliczonego na podstawie wyżej wymienionych prób alternatywnych. Dane te pokazują, że przy wykorzystaniu próby państw członkowskich określonej w 2013 r. przez współprawodawcę siła nabywcza pracowników UE osiągnęła jedynie w połowie poziom zmian siły nabywczej płac krajowych służb cywilnych w instytucjach rządowych na szczeblu

[12] Belgia, Niemcy, Hiszpania, Francja, Włochy, Luksemburg, Niderlandy i Zjednoczone Królestwo.

centralnym, co mogło skutkować pogorszeniem postrzeganej atrakcyjności UE jako pracodawcy.

3.2.3. Wskaźnik szczególny: tendencje dla poszczególnych państw członkowskich

Wyliczenia i dane liczbowe dotyczące wskaźników szczególnych w państwach członkowskich oparte są na danych dostarczonych i zatwierdzonych przez odpowiedzialne urzędy statystyczne w państwach członkowskich. W tym celu opracowano i z czasem zaktualizowano roczny kwestionariusz dotyczący wynagrodzeń. W celu zwiększenia poziomu przejrzystości udostępnia się również publicznie zestaw podręczników metodycznych i sprawozdań z oszacowania dotyczących poszczególnych państw[13].

W załączniku 12 zestawiono dostępne dane dla każdego państwa członkowskiego za okres 2015-2021, podając również wartość zwykłej średniej arytmetycznej dla tego okresu. W załączniku 13 przedstawiono te same dane wyrażone jako wskaźnik zbiorczy (2014 = 100). Wśród państw członkowskich, które wybrano do próby, największy wzrost netto od 2015 r. odnotowano w Polsce (121), Niemczech (109,8), Austrii (109,6) i Niderlandach (109). Mniejszy wzrost odnotowano w Luksemburgu (101,6) i Belgii (101,8), a w obrębie próby utrata siły nabywczej netto dotknęła jedynie urzędników służby cywilnej szczebla administracji centralnej we Francji (97,9).

Z racji tego, że zmiany wynagrodzeń pracowników UE oblicza się na podstawie średniej ważonej dla próby państw członkowskich, zgodnie z informacjami przedstawionymi w części 3.2.1, w tym samym okresie wynagrodzenia pracowników UE wzrosły o 103,4.

Wśród państw członkowskich, których nie wybrano do próby, największy wzrost wynagrodzeń netto odnotowano w Słowacji (186,4), Czechach (167,1), Bułgarii (156,3) i Rumunii (148,1). W załączniku 14 pokazano, że w przypadku zdecydowanej większości państw członkowskich, które wybrano do próby i które mają niski wskaźnik udziału w konkursach UE organizowanych przez EPSO (jak wykazano w części 2), wskaźniki szczególne w znacznym stopniu przewyższały globalny wskaźnik szczególny, na podstawie którego zaktualizowano wynagrodzenia pracowników UE. Innymi słowy, z punktu widzenia tych państw atrakcyjność UE, jeśli chodzi o względną siłę nabywczą, się zmniejszyła.

3.2.4. Ogólne odstępstwo od zasady paralelizmu: stosowanie ograniczenia wzrostu płac i klauzul wyjątkowych

Na zasadzie odstępstwa od zasady paralelizmu zmian siły nabywczej klauzula ograniczająca ogranicza wysoki wzrost siły nabywczej, jak również wszelką dużą stratę siły nabywczej w danym roku. Jeżeli obliczony wzrost siły nabywczej (globalny wskaźnik szczególny) przekroczy 2% lub jeżeli siła nabywcza spadnie o więcej niż 2%, to zmiana siły nabywczej pracowników UE jest ograniczona do 2%. Część wzrostu lub utraty siły nabywczej przekraczającą 2% stosuje się dziewięć miesięcy później, od 1 kwietnia następnego roku.

Drugim ogólnym odstępstwem jest klauzula wyjątkowa, która ogranicza wzrost siły nabywczej pracowników UE w przypadku pogorszenia koniunktury gospodarczej UE. Jeżeli

[13] W portalu Eurostatu dostępny jest ogólny podręcznik metodyczny służący obliczaniu wskaźników szczególnych. Ponadto od końca 2018 r. opublikowano już 13 ocen dotyczących poszczególnych państw; trwają też prace z innymi organami krajowymi w celu zwiększenia liczby opublikowanych ocen (zob. poniższy link: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

występuje prognozowany spadek PKB UE w ujęciu realnym i wzrost siły nabywczej mierzony za pomocą globalnego wskaźnika szczególnego, wówczas w zależności od wielkości spadku PKB w ujęciu realnym część wzrostu siły nabywczej zostaje odłożona w czasie. Jeżeli PKB UE w ujęciu realnym zmniejszy się o więcej niż 3 %, wzrost siły nabywczej dzięki metodzie uznaje się, gdy nastąpi ożywienie gospodarki UE, tj. gdy PKB UE w ujęciu realnym osiągnie poziom sprzed pogorszenia koniunktury (klauzula dotycząca zwrotu). Jeżeli ostateczne dane dostarczone przez Komisję dotyczące PKB UE w ujęciu realnym wykazują rozbieżności z prognozami w zakresie, w jakim wpływają na sposób stosowania klauzuli wyjątkowej, wówczas dokonuje się niezbędnych korekt, w tym dostosowań z mocą wsteczną, dodatnich albo ujemnych[14].

Klauzula ograniczająca: w latach 2015–2021 Eurostat należycie sprawdził dane liczbowe aktualizacji w odniesieniu do kryteriów ograniczenia wzrostu płac i klauzul wyjątkowych, o których mowa w art. 10 i 11 załącznika XI do regulaminu pracowniczego. Globalny wskaźnik szczególny przekroczył ustawową granicę +2 %/-2 % tylko w 2020 r., kiedy to zmierzony globalny wskaźnik szczególny (+2,5 %) przekroczył próg wymagany do uruchomienia klauzuli ograniczającej. Ze względu na jednoczesne stosowanie klauzuli wyjątkowej w tym samym roku (2020) oraz zgodnie z art. 10 załącznika XI do regulaminu pracowniczego klauzula ograniczająca nie miała zastosowania.

Klauzula wyjątkowa: roczna prognoza wzrostu PKB UE dostępna w chwili opracowywania każdego corocznego sprawozdania Eurostatu była dodatnia, z wyjątkiem 2020 r., kiedy to w wyniku pandemii COVID-19 prognozowany wzrost PKB UE w ujęciu realnym był ujemny (-7,4 %)[15]. W związku z tym klauzula wyjątkowa na podstawie art. 11 ust. 1 załącznika XI do regulaminu pracowniczego miała zastosowanie w 2020 r. Z racji tego, że spadek PKB UE wynosił więcej niż 3 %, globalnego wskaźnika szczególnego nie wykorzystano do obliczenia wartości aktualizacji wynagrodzeń i emerytur. W związku z tym cały globalny wskaźnik szczególny, który zostałby uwzględniony w rocznej aktualizacji za 2020 r. (+2,5 %), będzie stanowił podstawę obliczeń przyszłej aktualizacji, gdy skumulowany wzrost PKB UE w ujęciu realnym stanie się dodatni, zgodnie z art. 10 i art. 11 ust. 4 załącznika XI do regulaminu pracowniczego.

Wdrożenie ustawowych ogólnych odstępstw od zasady paralelizmu, a w szczególności klauzuli wyjątkowej w 2020 r., przeprowadzono w sposób ścisły, co pozwoliło ograniczyć coroczną aktualizację wynikającą z metody w okresie pogorszenia koniunktury gospodarczej, a tym samym zapewnić oszczędności netto dla budżetu UE. Z drugiej strony zastosowanie klauzuli wyjątkowej wpłynęło na równoległą zmianę siły nabywczej urzędników służby cywilnej UE, ponieważ w tym samym okresie siła nabywcza urzędników służby cywilnej w rządach krajowych objętych badaną próbą była w praktyce wyższa średnio o 2,5 %, co spowodowało spadek atrakcyjności UE od 2020 r.

Podobnie w rocznej aktualizacji za 2020 r. wykazano skuteczność automatycznej klauzuli ograniczającej, którą również wprowadzono w 2014 r. Gdyby klauzula wyjątkowa nie została

[14] Grupa robocza ds. art. 64 i 65 regulaminu pracowniczego postanowiła, że „ostateczne dane" dostarczone przez Komisję dotyczące PKB UE na dany rok będą interpretowane jako dane dostępne do 30 września następnego roku. Wyjaśnienie to uznano za konieczne, ponieważ dane dotyczące PKB można często zmieniać wiele lat po roku referencyjnym.

[15] W 2021 r. ostateczna wartość zmierzona przez Eurostat dla spadku PKB UE w 2020 r. w ujęciu realnym wyniosła -5,9 %.

uruchomiona w tym samym czasie, klauzula ograniczająca automatycznie ograniczyłaby wzrost globalnego wskaźnika szczególnego do kwietnia 2021 r.

Ogólnie rzecz biorąc, można stwierdzić, że automatyczność metody (tj. aktualizacje wynagrodzeń w oparciu o dane statystyczne, które wywołują efekty na podstawie regulaminu pracowniczego i bez interwencji jakiegokolwiek innego aktu prawnego) funkcjonuje dobrze od 2014 r. Metoda automatyczna spełniała swoje zadanie, umożliwiając uwzględnienie sytuacji gospodarczej i zmian siły nabywczej, a jednocześnie znacznie zmniejszając obciążenie administracyjne w porównaniu z corocznym odwoływaniem się do zwykłej procedury ustawodawczej stosowanej przed 2014 r.

3.2.5. Szczególne odstępstwo od ogólnej zasady paralelizmu

Aby uwzględnić szczególnie trudną sytuację gospodarczą i społeczną w Unii w tym czasie, w ramach reformy z 2014 r. postanowiono również, że aktualizacja wynagrodzeń i emerytur wszystkich pracowników instytucji unijnych, innych organów i agencji za pomocą metody zostanie zawieszona w latach 2013 i 2014 oraz że potencjalne korzyści dla urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej wynikające z zastosowania przedmiotowej metody będą zrównoważone poprzez ponowne wprowadzenie od 1 stycznia 2014 r. składki solidarnościowej odliczanej od wynagrodzeń pracowników UE w podwyższonej wysokości.

3.2.5.1. Zawieszenie aktualizacji wynagrodzeń na dwa lata (2013–2014)

W ramach reformy regulaminu pracowniczego w 2013 r. Rada Europejska wezwała do korekty wynagrodzeń i emerytur wszystkich pracowników instytucji unijnych poprzez zawieszenie stosowania metody aktualizacji wynagrodzeń na dwa lata. W związku z tym w latach 2013 i 2014 nie dokonano żadnej aktualizacji wynagrodzeń i emerytur[16] zgodnie z wyraźnym brzmieniem regulaminu pracowniczego. Według Europejskiego Trybunału Obrachunkowego to dwuletnie zamrożenie przyniosło 1,5 mld oszczędności w okresie obowiązywania wieloletnich ram finansowych na lata 2014–2020[17].

Podczas gdy zawieszenie aktualizacji spowodowało zaprzestanie stosowania zasady paralelizmu w latach 2013–2014, współczynniki korygujące były nadal aktualizowane w celu zapewnienia równości siły nabywczej między różnymi miejscami zatrudnienia.

3.2.5.2. Wpływ składki solidarnościowej UE

Składka solidarnościowa jest odliczeniem od wynagrodzenia pracowników UE, które wprowadzono ponownie w podwyższonej wysokości począwszy od 1 stycznia 2014 r. Stawka składki solidarnościowej stosowana do podstawy określonej w art. 66a ust. 3 regulaminu pracowniczego wynosi 6 %. W przypadku pracowników z grupy funkcyjnej AD 15, stopień 2 i wyższy podwyższono ją do 7%. W projekcie budżetu na 2022 r.[18] dochody ze składki solidarnościowej mają sięgnąć 106 mln EUR. W załączniku 15 przedstawiono zmianę tych dochodów od 2012 r.

---

[16] Zgodnie z art. 65 ust. 4 regulaminu pracowniczego.

[17] Europejski Trybunał Obrachunkowy, Sprawozdanie specjalne 15/2019 – Pakiet reform warunków zatrudnienia z 2014 r. – znaczne oszczędności, jednak nie bez konsekwencji dla pracowników.

[18] Projekt budżetu ogólnego Unii Europejskiej na rok budżetowy 2022, COM(2021) 300.

3.2.5.3. Ocena szczególnych odstępstw od zasady paralelizmu

W wyniku tych szczególnych odstępstw pracownicy UE ponieśli znaczą stratę pod względem realnej siły nabywczej. Pracownicy UE stracili około 10,3 % swojej siły nabywczej, głównie z powodu łącznego efektu reform regulaminu pracowniczego przeprowadzonych w latach 2004 i 2013, cięć korekt wynagrodzeń oraz wdrożenia klauzuli wyjątkowej w 2020 r. W tym samym okresie urzędnicy krajowi w administracji centralnej w państwach członkowskich zyskali średnio 0,9 % siły nabywczej[19].

3.3. Wspólny wskaźnik

Wspólny wskaźnik mierzy zmiany w kosztach utrzymania pracowników UE w Belgii i Luksemburgu zgodnie z rozmieszczeniem pracowników zatrudnionych w tych dwóch państwach członkowskich, na podstawie zharmonizowanych indeksów cen konsumpcyjnych w przypadku Belgii i wskaźnika cen konsumpcyjnych w przypadku Luksemburga, zgodnie z art. 1 załącznika XI do regulaminu pracowniczego. Ze względu na szczególne ważenie konsumpcyjne wykorzystywane do agregowania wspólnego wskaźnika[20] mogą występować różnice między jego zmianą a modelem zmiany zharmonizowanych indeksów cen konsumpcyjnych w przypadku Belgii i wskaźnika cen konsumpcyjnych w przypadku Luksemburga[21] dla danego roku.

W załączniku 16 przedstawiono szereg czasowy dla wspólnego wskaźnika (roczny wzrost od czerwca do czerwca w odniesieniu do roku poprzedniego) wraz z informacjami dla belgijskiego zharmonizowanego indeksu cen konsumpcyjnych i luksemburskiego wskaźnika cen konsumpcyjnych. Średni wspólny wskaźnik w latach 2015–2021 wynosił 101,4. Wskaźnik narastający dla tego całego okresu do czerwca 2021 r. (wartość bazowa dla czerwca 2014 = 100) wynosi 110,6. Dla porównania średni zharmonizowany indeks cen konsumpcyjnych w Belgii w tym okresie wynosił 101,6, a łączna wartość narastająca dla tego okresu wynosiła 111,4. Średni wskaźnik cen konsumpcyjnych w Luksemburgu w tym okresie wynosił 101,2, a łączna wartość narastająca dla tego okresu wynosi 108,8.

W wyniku wprowadzenia wspólnego wskaźnika za pomocą reformy regulaminu pracowniczego z 2014 r. część aktualizacji odpowiadająca inflacji mierzonej w Brukseli i Luksemburgu pozwoliła zapewnić spójność między korektami wynagrodzeń wypłacanymi pracownikom UE a inflacją mierzoną w Brukseli i Luksemburgu. Z załącznika 17 wynika, że gdyby Brukselski Współczynnik Międzynarodowy nadal służył za podstawę aktualizacji wynagrodzeń, tak jak to miało miejsce w przypadku poprzedniej metody, skumulowana inflacja mierzona w okresie odniesienia byłaby niemal taka sama jak inflacja obliczona na podstawie wspólnego wskaźnika[22]. Łączna wartość narastająca dla wspólnego wskaźnika jest

---

[19] Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady na temat danych dotyczących wpływu na budżet rocznej aktualizacji za 2021 r. wynagrodzeń i emerytur urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej oraz współczynników korygujących stosowanych w odniesieniu do tych wynagrodzeń i emerytur, COM(2021) 729.

[20] W porównaniu ze zwykłym ważeniem wykorzystywanym w przypadku danych statystycznych dotyczących cen główną różnicą przy agregacji wspólnego wskaźnika jest używanie ważenia w odniesieniu do czynszów nieruchomości zajmowanych przez właściciela (zamiast uwzględniania jedynie najemców).

[21] Podane wartości dotyczą ogólnego wskaźnika zagregowanego; rzeczywiste obliczenia wykonuje się na poziomie szczegółowym.

[22] Należy zauważyć, że w okresie odniesienia stopy inflacji były historycznie niskie dla wszystkich podwskaźników częściowych. Należy również zauważyć, że w obliczeniach wykorzystano strukturę

niższa niż zharmonizowany indeks cen konsumpcyjnych w Belgii i wyższa niż wskaźnik cen konsumpcyjnych w Luksemburgu.

4. WYKONYWANIE ART. 64 REGULAMINU PRACOWNICZEGO

4.1. Zasada równości siły nabywczej wśród pracowników UE – współczynniki korygujące

Współczynnik korygujący wprowadza w praktyce ogólną zasadę równego traktowania, która w tym konkretnym przypadku odpowiada równości siły nabywczej między wszystkimi pracownikami instytucji, organów i agencji UE niezależnie od miejsca ich zatrudnienia. Podczas gdy te same siatki płac i podstawowe kwoty mają zastosowanie do wszystkich pracowników UE, współczynniki korygujące mają zastosowanie do pracowników pełniących funkcje poza Brukselą i Luksemburgiem, którzy nie powinni ponosić strat finansowych związanych z wyższymi kosztami utrzymania w ich miejscach zatrudnienia ani czerpać korzyści z niższych kosztów utrzymania[23].

W związku z tym współczynnik korygujący działa jako procentowa korekta wynagrodzenia mająca zrekompensować różnicę (dodatnią lub ujemną) kosztów utrzymania w każdym miejscu zatrudnienia. Współczynnik korygujący stosuje się zgodnie z następującym wzorem:

Wynagrodzenie w Brukseli (w EUR)	X	**Współczynnik korygujący** (= parytet gospodarczy / kurs wymiany)	X	**Kurs wymiany** (=1 w przypadku państw członkowskich strefy euro)	=	**Wynagrodzenie w miejscu zatrudnienia** (w EUR w przypadku państw członkowskich strefy euro)

Współczynniki korygujące aktualizuje się co najmniej raz w roku ze skutkiem od 1 lipca[24].

Metodyka obliczania współczynników korygujących jest określana i regularnie poprawiana przez Eurostat we współpracy z krajowymi urzędami statystycznymi. W rozpatrywanym okresie warto wspomnieć o następujących zmianach:

- wdrożenie bardziej rozwiniętej metodyki porównywania kosztów opieki zdrowotnej i edukacji, z uwzględnieniem szkół płatnych we wszystkich państwach członkowskich;
- prace związane z gromadzeniem danych dostosowano w kontekście brexitu i skutków pandemii COVID-19;
- coraz większa liczba organizacji chce współpracować z Eurostatem[25] i wykorzystywać dane opublikowane przez Eurostat do różnych celów.

---

konsumpcji tylko w przypadku Belgii i że wyniki mogą być nieco inne, jeśli połączy się je z konkretną strukturą konsumpcji w przypadku Luksemburga.

[23] W przypadku pracowników oddelegowanych do pracy w delegaturach, zgodnie z art. 11 załącznika X, pracownicy mogą wnieść o wypłatę wynagrodzenia w EUR z zastosowaniem współczynnika korygującego obowiązującego w Brukseli.

[24] Tymczasowa aktualizacja może mieć miejsce ze skutkiem od 1 stycznia w przypadku znaczącej zmiany kosztów utrzymania między czerwcem a grudniem.

W załączniku 18 przedstawiono wartości współczynników korygujących dla poszczególnych miejsc zatrudnienia w UE[26] w latach 2013-2021. Z tabeli tej wynika, że współczynniki korygujące dla różnych lokalizacji kształtowały się różnie w czasie. W przedmiotowym okresie ich wartości spadły w 15 lokalizacjach, a w 16 lokalizacjach wzrosły.

Od wejścia w życie zmienionego załącznika XI do regulaminu pracowniczego obowiązuje nowa procedura tworzenia lub wycofywania współczynników korygujących poza stolicą zgodnie z jego art. 9[27]. Po wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej od 1 lutego 2020 r. współczynnik korygujący stosowany w Zjednoczonym Królestwie oblicza się zgodnie z metodyką stosowaną do państw trzecich[28].

4.2. Problemy napotykane przez Komisję w odniesieniu do systemu współczynników korygujących

4.2.1. Postrzeganie współczynników korygujących jako mających negatywny wpływ na siłę nabywczą i atrakcyjność służby cywilnej UE

Jak stwierdzono w 2018 r. w sprawozdaniu okresowym Komisji w sprawie stosowania załącznika XI[29], współczynniki korygujące często mylnie postrzega się jako czynnik pobudzający spadek siły nabywczej pracowników UE. Służby Komisji są często pytane przez zainteresowane strony, w tym pracowników, przedstawicieli pracowników czy przedstawicieli państw przyjmujących, o rolę współczynników korygujących i metodykę wykorzystywaną do ich obliczania. Zagadnienie to pojawia się w szczególności w przypadkach dotyczących pracowników, których miejsce zatrudnienia podlega współczynnikowi korygującemu poniżej 100, zwłaszcza gdy ten konkretny współczynnik podlega aktualizacjom w dół[30].

---

[25] Na przykład „badania budżetów rodzinnych" przeprowadzane w celu określenia ważenia konsumpcyjnego zostały w pełni zharmonizowane z organizacjami skoordynowanymi (np. OECD, Rada Europy), przy czym w 2015 r. Organizacja Narodów Zjednoczonych zdecydowała się wykorzystać dane źródłowe Eurostatu dotyczące współczynników korygujących jako dane wejściowe, aby dostosować wynagrodzenia swoich pracowników pracujących w UE (podobnie jak Eurostat wykorzystuje dane ONZ dla wielu miejsc poza UE).

[26] Zgodnie z art. 12 i 13 załącznika X do regulaminu pracowniczego określone współczynniki korygujące mogą mieć również zastosowanie do wynagrodzeń pracowników delegowanych poza UE. Zaktualizowana wartość tych współczynników korygujących jest załączana do rocznych sprawozdań przyjmowanych przez Komisję w odniesieniu do danych dotyczących wpływu aktualizacji na budżet. Eurostat opracował specjalną metodykę we współpracy z krajowymi urzędami statystycznymi.

[27] Procedura ta obejmuje w szczególności przyjęcie przez Komisję aktu delegowanego w następstwie formalnego wniosku złożonego przez właściwe organy zainteresowanych państw członkowskich, administrację instytucji Unii lub przedstawicieli urzędników Unii w danym miejscu zatrudnienia. W przypadku pracowników oddelegowanych do pracy w Bonn niemiecki krajowy urząd statystyczny przestał przekazywać dane do obliczania tego współczynnika korygującego w Bonn w 2021 r. Ze względu na brak danych dostarczonych przez odpowiedni krajowy urząd statystyczny oraz ze względu na bardzo ograniczoną liczbę pracowników, których to dotyczy, współczynnik korygujący stosowany w Bonn zawieszono i zastąpiono od 2021 r. współczynnikiem korygującym stosowanym w Niemczech.

[28] Dz.U. C 211/8 z 25.6.2020 i Dz.U. C 501 z 13.12.2021.

[29] Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stosowania załącznika XI do regulaminu pracowniczego i art. 66a tego regulaminu – COM(2018) 830.

[30] Regularnie pojawiające się pytania dotyczą zakresu lokalnego, na podstawie którego oblicza się współczynniki korygujące. Współczynniki korygujące oblicza się na podstawie porównania kosztów utrzymania w stolicach państw członkowskich, z wyjątkiem przypadków, gdy lokalne współczynniki

Celem współczynników korygujących jest wyłącznie utrzymanie w czasie równorzędnego poziomu siły nabywczej między pracownikami delegowanymi w różnych państwach członkowskich a pracownikami delegowanymi w Brukseli. Z drugiej strony celem współczynników korygujących nie jest utrzymanie siły nabywczej na danym poziomie. W związku z tym, ponieważ siła nabywcza pracowników w Brukseli zmniejszyła się od 2004 r. (część 3.2.5), siła nabywcza pracowników we wszystkich miejscach zatrudnienia zmniejszyła się w takim samym stosunku. Współczynniki korygujące stanowią zatem jedynie narzędzie, za pomocą którego wprowadza się korektę w miejscach poza Brukselą i Luksemburgiem.

Jednocześnie powyższe postrzeganie współczynników korygujących pozostaje związane z atrakcyjnością służby cywilnej UE w niektórych państwach członkowskich. W tym zakresie szereg agencji UE zlokalizowanych w państwach członkowskich, w których stosuje się współczynnik korygujący poniżej 100, zgłosiło Komisji widoczny negatywny wpływ na ich zdolność do zatrudniania i zatrzymania wysoko wykwalifikowanych pracowników przy zachowaniu równowagi geograficznej. W ten sam sposób agencje znajdujące się w państwach członkowskich o wysokich współczynnikach korygujących również zgłaszały podobne trudności, podkreślając spadek siły nabywczej netto pracowników UE odnotowany w wielu miejscach zatrudnienia, niezależnie od stosowanego współczynnika korygującego.

W tym kontekście Komisja zapewnia, aby przy okazji każdej aktualizacji współczynników korygujących przekazywano innym instytucjom wyczerpujące informacje na temat kontekstu aktualizacji oraz udzielano szczegółowych wyjaśnień na temat zmian różnych współczynników korygujących i ewolucji siły nabywczej pracowników.

4.2.2. Brak uwzględnienia kosztów ponoszonych poza miejscem zatrudnienia

Zgodnie z regulaminem pracowniczym Eurostat i krajowe urzędy statystyczne są odpowiedzialne za określenie statystycznej metodyki stosowanej do obliczania współczynników korygujących oraz za jej wdrożenie. Istniejąca metodyka opracowana przez Eurostat we współpracy z krajowymi urzędami statystycznymi opiera się na założeniu, że wydatki pracownika są w całości ponoszone w miejscu zatrudnienia. Trwa analiza tego podejścia, ponieważ ogólna struktura konsumpcji pracowników obejmuje również wydatki poniesione poza miejscem zatrudnienia („wydatki poniesione poza obszarem”).

W związku z tym Eurostat i krajowe instytuty statystyczne zgodziły się, że potrzebna jest aktualizacja badań budżetów rodzinnych w celu ilościowego określenia wpływu „wydatków poniesionych poza obszarem” na konsumpcję pracowników UE oddelegowanych za granicę. Na tej podstawie wyniki eksperymentów były przedmiotem dyskusji statystyków z Komisji i państw członkowskich. W szczególności Eurostat zaczął analizować możliwość skuteczniejszego odzwierciedlenia struktury wydatków pracowników przez uwzględnienie wydatków ponoszonych poza miejscem zatrudnienia. W załączniku 19 przedstawiono wyniki tych prac przygotowawczych, a zwłaszcza efekt spłaszczenia wynikający z uwzględnienia „wydatków ponoszonych poza obszarem” w strukturze konsumpcji pracowników UE.

Jeśli chodzi o strukturę konsumpcji pracowników UE, system współczynników korygujących koncentruje się na dwustronnych porównaniach między Brukselą a miejscem zatrudnienia, ale można przewidzieć, że uwzględnia on również „wydatki poniesione poza obszarem”.

---

korygujące oblicza się dla niektórych państw członkowskich, w których to przypadkach uwzględnia się koszty lokalne (zob. w tym zakresie sprawa T-618/20, FZ i in./Komisja).

Oczekuje się, że prowadzone obecnie przez Eurostat eksperymentalne prace nad „wydatkami ponoszonymi poza obszarem" osiągną w najbliższych latach status pełnoprawnej miary statystycznej oraz mogą doprowadzić do zmiany stosowanej metody statystycznej po zatwierdzeniu przez statystyków w grupie roboczej ds. art. 64 i 65 regulaminu pracowniczego. Niektóre z tych zmian mogłyby jednak zostać wprowadzone w obecnych ramach statutowych.

4.2.3. Koszty utrzymania w Luksemburgu

Przy okazji ostatniej reformy regulaminu pracowniczego w 2014 r. współprawodawcy utrzymali ugruntowane rozwiązanie legislacyjne, zgodnie z którym żaden współczynnik korygujący nie ma zastosowania do wynagrodzenia pracowników w Brukseli ani Luksemburgu w związku ze szczególną rolą referencyjną, jaką odgrywają te miejsca zatrudnienia jako główne i pierwotne siedziby większości instytucji. Jednocześnie współprawodawcy postanowili należycie uwzględnić inflację w Luksemburgu, tworząc wspólny wskaźnik.

Brak współczynnika korygującego w Luksemburgu w regulaminie pracowniczym UE jest kwestionowany przez zainteresowane strony i niektórych przedstawicieli pracowników. W związku z tym, w wyniku sprawozdania okresowego Komisji w sprawie stosowania załącznika XI[31], instytucja ta zleciła przeprowadzenie badania na temat kosztów utrzymania w Luksemburgu, aby ocenić, czy rozwiązanie legislacyjne określone w regulaminie pracowniczym jest nadal adekwatne. Komisja zleciła przeprowadzenie tego badania AIRINC.

Według AIRINC zakwaterowanie w Luksemburgu w 2019 r. kosztowało około 53 % więcej niż w Brukseli. Czynsz stanowił główny czynnik powodujący spadek siły nabywczej pracowników pracujących i mieszkających w Luksemburgu w porównaniu z pracownikami pracującymi i mieszkającymi w Brukseli.

AIRINC stwierdziło jednak, że Luksemburg znajduje się w wyjątkowej sytuacji, ponieważ tysiące pracowników instytucji europejskich mieszka w regionach przygranicznych, w których koszty utrzymania są znacznie niższe niż w Brukseli. Pracownicy ci nadal mieszkają jednak w odległości nie większej niż odległość, która umożliwiałaby właściwe wykonywanie ich obowiązków[32]. Ze względu na położenie geograficzne Luksemburga wprowadzenie współczynnika korygującego obliczonego na podstawie kosztów obserwowanych w Luksemburgu może nie uwzględniać w pełni specyfiki Luksemburga jako miejsca zatrudnienia w UE[33].

Ponadto wśród 80 pozycji wykorzystywanych przez Eurostat do porównywania różnic między miejscami zatrudnienia mieszkalnictwo jest główną pozycją, w której koszty życia w Luksemburgu są wyraźnie wyższe niż w Brukseli[34].

---

31 COM(2018) 830.

32 Wymóg ten określono w art. 20 regulaminu pracowniczego.

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 W miarę jak UE zaczyna wychodzić z długiego okresu historycznie niskiej inflacji, a gospodarki Luksemburga i Belgii nadal się rozwijają, różnice zaczynają występować w przypadku niektórych innych towarów i usług, takich jak opieka zdrowotna, edukacja, wyposażenie wnętrz, napoje alkoholowe i tytoń.

Co więcej, niektórzy pracownicy mogli nabyć swoje mieszkania w momencie, gdy koszty mieszkaniowe były niższe lub podobne w Luksemburgu w porównaniu z Brukselą, i potencjalnie doświadczyli zmiany cen aktywów, co odróżnia ich od nowo zatrudnionych/dotychczasowych pracowników, którzy wcześniej nie posiadali nieruchomości[35].

Stwierdza się zatem, że wprowadzenie współczynnika korygującego na tym etapie może nie przyczynić się do zapewnienia równości siły nabywczej wśród pracowników UE. Ponadto wprowadzenie współczynnika korygującego wyłącznie na podstawie rozbieżnego poziomu cen lub rozbieżnej tendencji cenowej dla jednego elementu może wprowadzić element niestabilności, jeżeli poziom cen lub tendencja cenowa w przypadku tego komponentu przestaną być rozbieżne w przyszłości.

W związku z tym Komisja wraz z innymi zainteresowanymi instytucjami ocenia środki umożliwiające skuteczne rozwiązanie problemu wysokich kosztów mieszkaniowych, na które narażona jest część pracowników mieszkających w Luksemburgu. Takie środki umożliwiłyby uwzględnienie specyfiki Luksemburga, a zwłaszcza sytuacji pracowników UE oddelegowanych do pracy w Luksemburgu, ale mieszkających w państwach sąsiadujących.

Grupa robocza składająca się z przedstawicieli administracji instytucji Unii zatrudniających pracowników w Luksemburgu omawia obecnie możliwości sprostania wyzwaniom, przed jakimi stoją pracownicy o słabszej pozycji na rynku, którzy są przydzieleni do pracy w Luksemburgu i tam mieszkają[36].

Jednocześnie Komisja analizuje zmiany metodyczne w zakresie „wydatków ponoszonych poza obszarem", które mogłyby posłużyć jako dodatkowy element w rozważaniach nad wprowadzeniem współczynnika korygującego dla Luksemburga.

Ocena wpływu ukierunkowanego środka socjalnego na atrakcyjność Luksemburga jako miejsca zatrudnienia, wraz z pracami statystycznymi dotyczącymi „wydatków ponoszonych poza obszarem", powinna stanowić element rozważań na temat możliwości wprowadzenia ewentualnych zmian w obecnych ramach prawnych w celu wzmocnienia równości siły nabywczej pracowników UE.

5. WNIOSKI

W art. 15 ust. 3 załącznika XI do regulaminu pracowniczego przewidziano kontynuację stosowania metody i art. 66a regulaminu pracowniczego po 2023 r., dopóki Parlament Europejski i Rada nie przyjmą rozporządzenia na podstawie wniosku Komisji.

Od 2014 r. Komisja obserwuje nierówności, jeżeli chodzi o popularność konkursów ogólnych EPSO wśród kandydatów, co spowodowało nierównowagę geograficzną wśród pracowników Komisji. W tym samym okresie zmiana wynagrodzeń pracowników UE (+3,4) była o połowę niższa od zmiany siły nabywczej płac krajowych służb cywilnych w instytucjach rządowych na szczeblu centralnym (+6,5).

---

[35] Prawdopodobnie taka sytuacja może też dotyczyć innych miejsc zatrudnienia, ale w znacznie mniejszym stopniu ze względu na rotację kadr.

[36] Środek socjalny mógłby zostać przyjęty zgodnie z art. 1 lit. e) regulaminu pracowniczego i ograniczałby się do pracowników w najniższej grupie zaszeregowania, z należytym uwzględnieniem ich indywidualnej sytuacji.

Jednocześnie metoda automatyczna przewidziana w załączniku XI do regulaminu pracowniczego:

- odsuwa na dalszy plan napięcia międzyinstytucjonalne i sprawy sądowe znane z przeszłości, pozostając pod stałą kontrolą Parlamentu Europejskiego i Rady za pośrednictwem sprawozdań rocznych przedkładanych przez Komisję;

- dowiodła swojej skuteczności, w tym w 2020 r., kiedy to automatyczne wdrożenie klauzuli wyjątkowej ograniczyło wzrost wynagrodzeń w okresie pogorszenia koniunktury gospodarczej i przyniosło oszczędności netto budżetowi UE;

- doprowadziła do umiarkowanego wzrostu wynagrodzeń i zapobiegła – począwszy od 2015 r. – dalszej utracie siły nabywczej przez pracowników UE, zapewniając skumulowaną aktualizację roczną (114,3) zbliżoną do skumulowanej rocznej inflacji mierzonej wspólnym wskaźnikiem w Brukseli i Luksemburgu (110,6);

- doprowadziła do zmniejszenia siły nabywczej pracowników UE o 0,2 % w 2021 r.,

- zapewniła stały wkład pracowników UE w konsolidację finansów publicznych w Unii poprzez ponowne wprowadzenie składki solidarnościowej o podwyższonej stawce;

- przeszła pomyślnie kontrolę prawną przed sądami europejskimi w kilku pojedynczych sprawach wszczętych przeciwko niej oraz pozwoliła uniknąć napięć społecznych, ponieważ w tym okresie nie doszło do żadnych poważnych strajków w instytucjach.

W związku z tym na obecnym etapie Komisja uważa, że przed przedstawieniem wniosku w sprawie zmiany załącznika XI do regulaminu pracowniczego należy dokonać dalszej oceny możliwych ulepszeń metodycznych systemu współczynników korygujących, a także ocenić możliwość rozszerzenia próby państw członkowskich wykorzystywanej do obliczania globalnego wskaźnika szczególnego.

W związku z tym, zgodnie z art. 15 ust. 3 załącznika XI do regulaminu pracowniczego Komisja będzie polegać na tymczasowym stosowaniu obecnej metody po 2023 r., zapewniając jednocześnie ciągłość przedkładania corocznych sprawozdań dla Parlamentu Europejskiego i Rady na temat danych dotyczących wpływu wynagrodzeń i emerytur na budżet.

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1: Konkursy EPSO na stanowiska inne niż lingwistyczne w grupie funkcyjnej AD (wszystkie profile) według roku publikacji

AD	Poszukiwani laureaci	Wybrani laureaci	Spełnienie potrzeb
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%

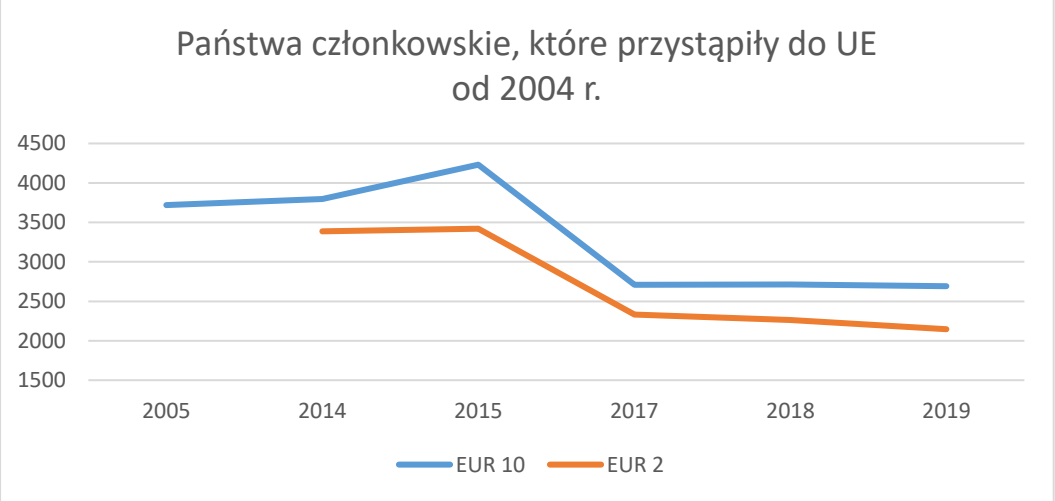
Załącznik 2: Liczba uczestników otwartych konkursów ogólnych na stanowiska w grupie funkcyjnej AD (źródło: EPSO)

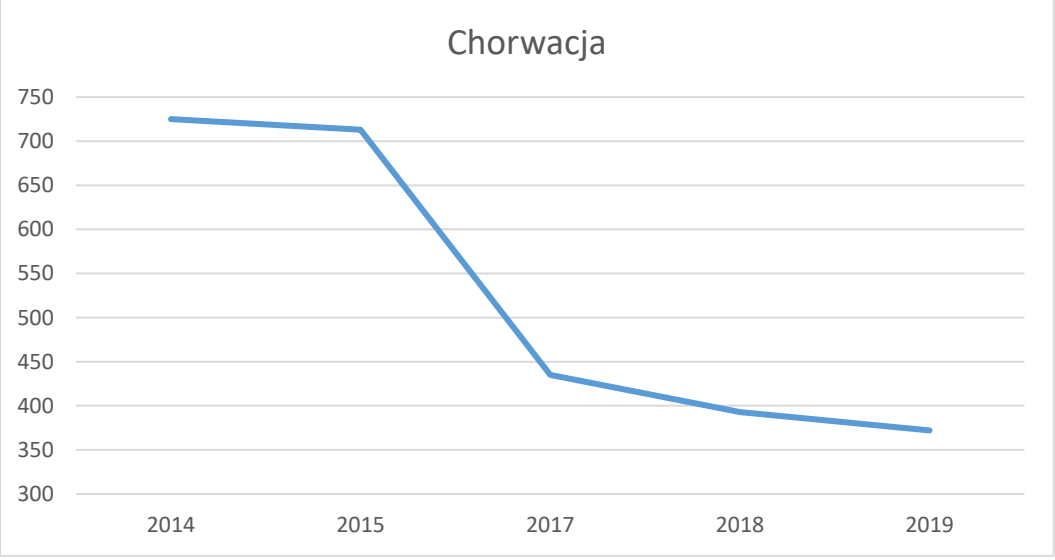
	1998	wrzesień 2005	*marzec 2010*	marzec 2014	marzec 2015	marzec 2017	marzec 2018	marzec 2019	Średnia 2017–2019 vs średnia 1998–2005	Średnia 2014–2015 vs średnia 1998–2005	Średnia 2017–2019 vs średnia 2014–2015
AT	755	1162	*259*	397	453	376	471	373	**-58%**	**-56%**	**-4%**
BE	2735	3905	*1745*	2036	2111	1635	1537	1423	**-54%**	**-38%**	**-26%**
DK	531	1179	*130*	273	233	153	161	169	**-81%**	**-70%**	**-36%**
FI	795	538	*298*	258	265	304	223	330	**-57%**	**-61%**	**9%**
FR	3647	4745	*1696*	2015	2176	1668	1643	1623	**-61%**	**-50%**	**-22%**
DE	2836	3573	*1418*	1947	2115	1473	1521	1464	**-54%**	**-37%**	**-27%**
EL	1075	873	*1381*	1812	2146	2533	2164	1844	**124%**	**103%**	**10%**
IE	425	279	*153*	182	172	167	176	191	**-49%**	**-50%**	**1%**
IT	8918	7212	*3676*	4608	6982	5071	4712	5331	**-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	1098	1746	*556*	1083	1133	736	629	595	**-54%**	**-22%**	**-41%**
ES	4335	3397	*1786*	3602	3818	3108	3050	3356	**-18%**	**-4%**	**-15%**
SE	1314	943	*276*	248	253	221	208	211	**-81%**	**-78%**	**-15%**
14 EUR	**29232**	**30394**	***13659***	**19087**	**22457**	**18103**	**17191**	**17599**	**-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		1097	*1086*	1146	1300	855	838	778			**-33%**
SK		378	*454*	370	391	259	243	274			**-32%**
SI		201	*209*	237	318	201	196	162			**-33%**
10 EUR	**29232**	**3718**	***3637***	**3795**	**4231**	**2710**	**2715**	**2691**			**-33%**
BG			*1078*	1065	1142	773	734	656			**-35%**
RO			*2332*	2323	2278	1558	1530	1490			**-34%**
2 EUR			***3410***	**3388**	**3420**	**2331**	**2264**	**2146**			**-34%**
HR				725	713	435	393	372			**-44%**

Konkurs z marca 2010 r., na który miały wpływ szczególne okoliczności, odbył się dopiero w 2013 r. Nie uwzględnia się go zatem do celów porównawczych.

Załącznik 3: Liczba uczestników otwartych konkursów ogólnych na poziomie administratora (wg klastrów)







Załącznik 4: Zgłoszenia do konkursów UE według obywatelstwa

Konkursy w latach 2013–2019	Zgłoszenia (liczba)	Zgłoszenia na mln mieszkańców	Zgłoszenia (odsetek)	Populacja (odsetek)	Wskaźnik odniesienia	Zgłoszenia vs populacja	Zgłoszenia vs wskaźnik odniesienia
EL	19847	1851	8,7%	2,4%	3,1%	362%	281%
CY	1278	1459	0,6%	0,2%	0,8%	286%	72%
BE	16314	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	18236	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	47460	777	20,8%	13,6%	11,2%	152%	186%
ES	29352	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	17009	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	14057	169	6,2%	18,5%	13,8%	33%	45%

Załącznik 5: Korelacja między atrakcyjnością instytucji Unii a różnymi czynnikami makroekonomicznymi i społeczno-gospodarczymi, z uwzględnieniem wynagrodzeń

Współczynnik korelacji jest miarą korelacji liniowej między dwoma zbiorami danych. Jest to stosunek kowariancji dwóch zmiennych do iloczynu ich odchyleń standardowych; jest to więc zasadniczo znormalizowana miara kowariancji, a zatem wynik zawsze ma wartość z przedziału od -1 do 1. Każdą wartość z przedziału od -0,7 do -1 lub od 0,7 do 1 uznaje się – w ramach niniejszego sprawozdania – za wskazującą na silną korelację.

Niektóre z państw członkowskich włączonych do analizy zostały z niej wykluczone, ponieważ ich włączenie naruszyłoby statystyczną wiarygodność korelacji z poniższych względów. Belgia została wykluczona, ponieważ nadmierna reprezentacja obywateli belgijskich wśród kandydatów EPSO jest związana ze statusem Brukseli jako siedziby wielu instytucji Unii. Cypr, Luksemburg i Malta zostały wykluczone, ponieważ ze względu na niewielką liczbę ludności tych państw, analiza udziału kandydatów w konkursach UE w porównaniu z liczbą ludności danego kraju nie jest statystycznie wiarygodna. Węgry, Słowacja i Finlandia zostały wykluczone, ponieważ ich poziom udziału (porównując poziom udziału z odsetkiem populacji UE), mierzony na przestrzeni siedmiu lat, wynosi 80–120 %, a zatem jest zbliżony do docelowego.

Załącznik 5.1: Korelacja między zarobkami netto a poziomem udziału w konkursach UE – baza danych Eurostatu

Roczne zarobki netto w państwach członkowskich pochodzą z bazy danych Eurostatu i oznaczają zarobki brutto, od których odlicza się podatki dochodowe i składki na ubezpieczenie społeczne oraz do których dodaje się dodatki rodzinne. W analizie uwzględniono roczne zarobki netto w 2019 r. w państwach członkowskich. Zarobki netto oblicza się na podstawie czterech badań przeprowadzonych zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. W celu usunięcia wpływu różnic w poziomach cen między państwami członkowskimi zastosowano parytety siły nabywczej, aby uzyskać zarobki wyrażone w standardach siły nabywczej, zgodnie ze standardową metodyką Eurostatu. Z uwagi na fakt, iż instytucje europejskie starają się przyciągnąć zarówno kandydatów stanu wolnego, jak i kandydatów mających rodziny, uwzględniono dwa różne zbiory danych odzwierciedlające dwie różne sytuacje: bezdzietna osoba stanu wolnego, która zarabia 167 % przeciętnego wynagrodzenia pracownika, oraz para z dwójką dzieci – obie osoby zarabiają 100 % przeciętnego wynagrodzenia pracownika.

Państwa członkowskie	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udział kandydatów vs udział populacji	244%	47%	49%	33%	193%	66%	362%	122%	50%	201%	152%	161%	227%	49%	73%	47%	160%	184%	181%	36%
Niedostatecznie reprezentowane = -1	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1

Nadmiernie reprezentowane = 1																				
Zarobki netto w 2019 r. w przypadku bezdzietnej osoby stanu wolnego, która zarabia 167 % przeciętnego wynagrodzenia (w standardzie siły nabywczej). 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
Korelacja	-0,76																			
Zarobki netto w 2019 r. w przypadku pary z dwójką dzieci – obie osoby zarabiają 100 % przeciętnego wynagrodzenia (w standardzie siły nabywczej). 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
Korelacja	-0,76																			

Załącznik 5.2: Korelacja między zarobkami netto w państwach członkowskich o najwyższych i najniższych płacach a poziomem udziału w konkursach UE – baza danych Eurostatu

Przy ograniczeniu analizy do państw członkowskich o najwyższych i najniższych płacach poziom udziału w konkursach UE i poziom zarobków netto są niemal idealnie skorelowane. Dotyczy to w szczególności Niemiec, Francji, Niderlandów, Austrii, Danii, Irlandii, Szwecji, Portugalii, Słowenii, Litwy, Rumunii, Chorwacji, Łotwy i Bułgarii. W przypadku państw członkowskich o średnim poziomie płac wyniki są jednak bardziej zniuansowane i wymagają uwzględnienia innych czynników społeczno-gospodarczych.

Państwa członkowskie	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udział kandydatów vs udział populacji	244%	49%	33%	66%	50%	201%	161%	227%	49%	73%	160%	184%	181%	36%

Niedostatecznie reprezentowane = -1 **Nadmiernie reprezentowane = 1**	1	-1	-1	-1	-1	1	1	1	-1	-1	1	1	1	-1
Zarobki netto w 2019 r. w przypadku bezdzietnej osoby stanu wolnego, która zarabia 167 % przeciętnego wynagrodzenia (w standardzie siły nabywczej). 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
Korelacja	-0,96													
Zarobki netto w 2019 r. w przypadku pary z dwójką dzieci – obie osoby zarabiają 100 % przeciętnego wynagrodzenia (w standardzie siły nabywczej). 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
Korelacja	-0,96													

Załącznik 5.3: Korelacja między poziomem bezrobocia a poziomem udziału w konkursach UE – baza danych Eurostatu

W niniejszym załączniku oceniono, czy sytuacja gospodarcza w państwach członkowskich w pewnym stopniu determinuje chęć podjęcia pracy w innym państwie i na rzecz instytucji europejskich. Wskaźnikiem makroekonomicznym, który może mieć wpływ na ten wybór, jest stopa bezrobocia, również podawana przez Eurostat. Aby odzwierciedlić demografię kandydatów EPSO, w analizie uwzględniono wyłącznie osoby bezrobotne w wieku 25–49 lat w drugim kwartale 2019 r.

Państwa członkowskie	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udział kandydatów vs udział populacji	244%	47%	49%	33%	193%	66%	362%	122%	50%	201%	152%	161%	227%	49%	73%	47%	160%	184%	181%	36%

Niedostatecznie reprezentowane = -1 **Nadmiernie reprezentowane = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Poziom bezrobocia	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%
Korelacja	0,43																			

Załącznik 5.4: Korelacja między postrzeganiem krajowej sytuacji zatrudnienia a poziomem udziału w konkursach UE – Eurobarometr 2019

Spośród ponad 200 pytań zadawanych w badaniu Eurobarometr[37] jedno dotyczy oceny przez obywateli sytuacji zatrudnienia w ich kraju.

Państwa członkowskie	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udział kandydatów vs udział populacji	244%	47%	49%	33%	193%	66%	362%	122%	50%	201%	152%	161%	227%	49%	73%	47%	160%	184%	181%	36%
Niedostatecznie reprezentowane = -1 **Nadmiernie reprezentowane = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Odsetek ludności, która uważa, że sytuacja zatrudnienia w ich kraju jest dobra	28%	80%	90%	73%	60%	65%	7%	13%	22%	24%	14%	37%	45%	85%	66%	65%	38%	38%	45%	65%
Korelacja	-0,73																			

[37] Eurobarometr to zestaw badań, które są wykorzystywane przez instytucje Unii do monitorowania opinii publicznej w różnych kwestiach. W kontekście wspomnianego badania dane pochodzą ze standardowego badania Eurobarometr 92 przeprowadzonego we wszystkich państwach członkowskich pod koniec 2019 r.

Załącznik 5.5: Korelacja między postrzeganiem UE a poziomem udziału w konkursach UE – Eurobarometr 2019

Szereg pytań zadawanych w badaniu Eurobarometr dotyczy wyobrażenia, jakie obywatele mają o Unii Europejskiej jako całości, a w szczególności o instytucjach Unii. Mimo że kandydaci EPSO niekoniecznie są reprezentatywni dla obywateli Unii (zwłaszcza pod względem grup wiekowych), można założyć, że obywatele państw członkowskich, które w największym stopniu angażują się w projekt europejski, częściej zgłaszają się do konkursów UE.

Państwa członkowskie	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udział kandydatów vs udział populacji	244%	47%	49%	33%	193%	66%	362%	122%	50%	201%	152%	161%	227%	49%	73%	47%	160%	184%	181%	36%
Niedostatecznie reprezentowane = -1 **Nadmiernie reprezentowane = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Odsetek ludności mającej pozytywne wyobrażenie o UE	61%	31%	55%	50%	49%	63%	31%	39%	36%	41%	33%	42%	50%	43%	38%	50%	59%	52%	44%	50%
Korelacja	-0,04																			

Załącznik 5.6: Korelacja między własnymi perspektywami finansowymi a poziomem udziału w konkursach UE – Eurobarometr 2019

W badaniu Eurobarometr obywatele proszeni są o wskazanie swoich oczekiwań dotyczących sytuacji finansowej ich gospodarstwa domowego w następnym roku. Oczekiwania dotyczące własnej sytuacji finansowej zależą od globalnych perspektyw zatrudnienia, a także od osobistych uwarunkowań dotyczących oczekiwanego poziomu wynagrodzenia, stabilności zatrudnienia itp.

Państwa członkowskie	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udział kandydatów vs udział populacji	244%	47%	49%	33%	193%	66%	362%	122%	50%	201%	152%	161%	227%	49%	73%	47%	160%	184%	181%	36%

Niedostatecznie reprezentowane = -1 **Nadmiernie reprezentowane = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Odsetek ludności, która uważa, że ich sytuacja finansowa poprawi się w ciągu najbliższych 12 miesięcy	26%	24%	21%	17%	31%	18%	23%	20%	24%	29%	23%	31%	25%	15%	16%	23%	27%	31%	20%	27%
Korelacja	-0,56																			

Załącznik 5.7: Korelacja między wskaźnikiem poprawy jakości życia OECD a poziomem udziału w konkursach UE – OECD

Opracowany przez OECD „wskaźnik poprawy jakości życia" to zestaw statystyk mających na celu porównanie dobrobytu w różnych państwach. Dobrobyt obejmuje materialne warunki życia, warunki mieszkaniowe, zatrudnienie, edukację itp. Do celów porównywalności wskaźnikiem wybranym w kontekście tego badania jest ogólne zadowolenie z życia.

Państwa członkowskie	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Udział kandydatów vs udział populacji	244%	47%	49%	33%	193%	66%	362%	122%	50%	201%	152%	161%	227%	49%	73%	47%	160%	184%	181%	36%
Niedostatecznie reprezentowane = -1 **Nadmiernie reprezentowane = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Wskaźnik OECD poprawy jakości życia		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
Korelacja	-0,84																			

Załącznik 6: Zmiany próby państw członkowskich i ich odnośne wagi (2014 = 100)

	BE	DE	ES	FR	IT	LU	NL	AT	PL	SE	UK	UE 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**

Załącznik 7: Roczne wskaźniki szczególne dla państw członkowskich objętych próbą (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**	**:**
zwykła średnia	**100,3**	**101,4**	**101,1**	**99,7**	**100,7**	**100,2**	**101,3**	**101,3**	**102,8**	**101,1**	**100,4**

Załącznik 8: Narastające roczne wskaźniki szczególne dla państw członkowskich objętych próbą (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**	**:**

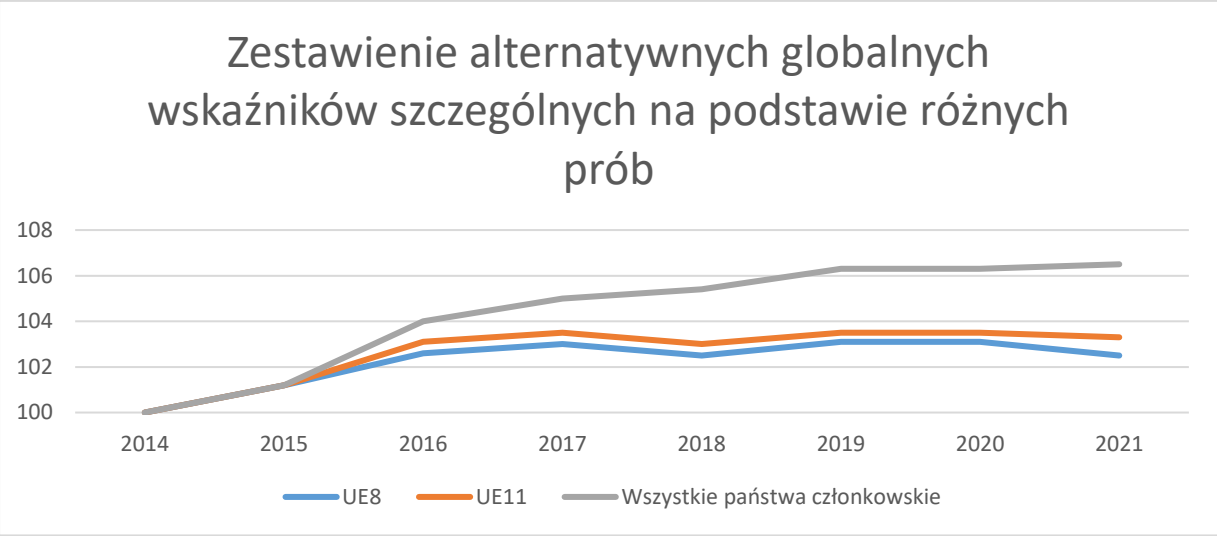
Załącznik 9: Obliczony i zastosowany globalny wskaźnik szczególny



Załącznik 10: Globalny wskaźnik szczególny, wspólny wskaźnik i coroczna aktualizacja (2014 = 100)

	Globalny wskaźnik szczególny	Narastająco 2014 = 100	Wspólny wskaźnik	Narastająco 2014 = 100	Coroczna aktualizacja	Narastająco 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

Załącznik 11: Zestawienie alternatywnych globalnych wskaźników szczególnych obliczonych na podstawie różnych prób



Załącznik 12: Roczne wskaźniki szczególne dla wszystkich państw członkowskich (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	:

Załącznik 13: Narastające roczne wskaźniki szczególne dla wszystkich państw członkowskich (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	:

Załącznik 14: Narastające wskaźniki szczególne dla państw członkowskich objętych próbą, których udział w konkursach UE jest niski



Załącznik 15: Wpływy z tytułu opłaty solidarnościowej w latach 2012–2022

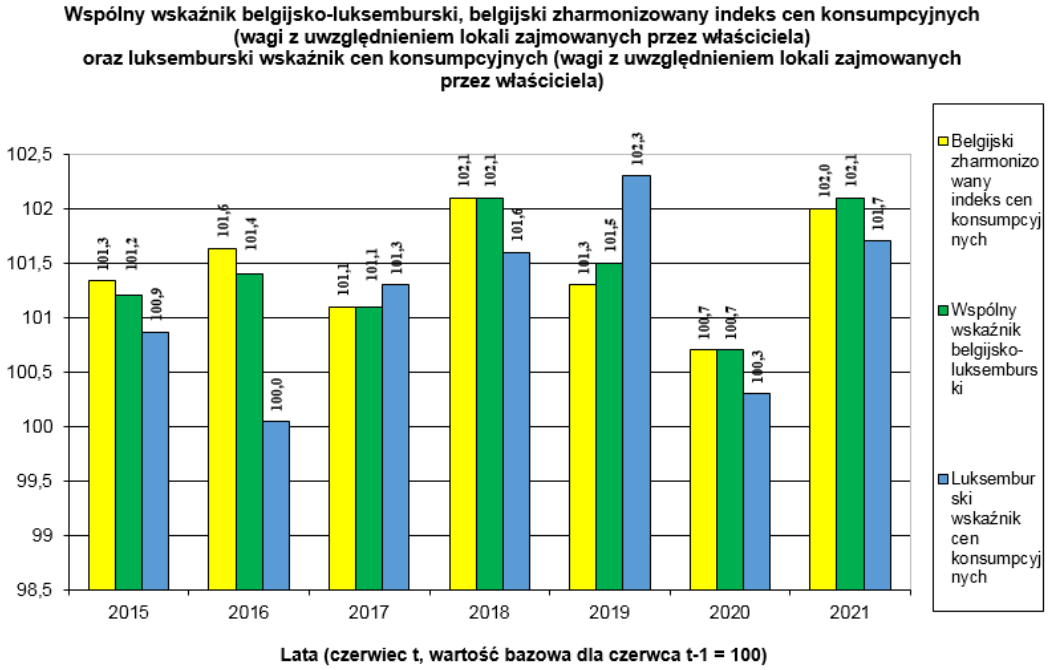


Commission européenne/Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIA - Tel. +32 22991111
Biuro: L107 21/007 - Tel.: linia bezpośrednia +32 229-90515

Commission européenne, 2920 Luxembourg, LUKSEMBURG - Tel. +352 43011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Załącznik 16: Wspólny wskaźnik belgijsko-luksemburski, belgijski zharmonizowany indeks cen konsumpcyjnych i luksemburski wskaźnik cen konsumpcyjnych



Załącznik 17: Zmiany kosztów utrzymania w odniesieniu do Brukseli (brukselski współczynnik międzynarodowy)

Rok	Miara wzrostu kosztów utrzymania w Brukseli*. Czerwiec t	
	Czerwiec t-1 = 100	Narastająco czerwiec 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**

Załącznik 18: Zmiana współczynników korygujących

MIEJSCE/ROK	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
Monachium	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		

Załącznik 19: Efekty prac badawczych prowadzonych przez Urząd Statystyczny Unii Europejskiej w odniesieniu do wydatków ponoszonych poza obszarem

	Aktualne współczynniki korygujące – lipiec 2021 r.	**Oszacowany współczynnik korygujący uwzględniający wydatki ponoszone poza obszarem**	**Zmiana**
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 Monachium	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%