EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 26.4.2022
COM(2022) 180 final

POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU IN SVETU

o uporabi Priloge XI h kadrovskim predpisom in člena 66a kadrovskih predpisov

POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU IN SVETU

o uporabi Priloge XI h kadrovskim predpisom in člena 66a kadrovskih predpisov

1. UVOD

V členu 15(2) Priloge XI h kadrovskim predpisom, kakor so bili nazadnje spremenjeni leta 2013[1], je določeno, da Komisija pred 31. marcem 2022 Evropskemu parlamentu in Svetu predloži poročilo, v katerem upošteva preverjanje, izvedeno v skladu s členom 2 iste Priloge, in oceni, ali je gibanje kupne moči osebnih prejemkov in pokojnin uradnikov Unije v skladu s spremembami kupne moči plač nacionalnih javnih uslužbencev v državnih upravah. Komisija na podlagi navedenega poročila, če je primerno, predloži predlog za spremembo Priloge XI in člena 66a kadrovskih predpisov na podlagi člena 336 Pogodbe o delovanju Evropske unije.

S tem poročilom se izvaja navedena določba, tako da se oceni izpolnjevanje potreb po kadrih v institucijah EU z opisom postopka in izida izvajanja pravil za posodabljanje osebnih prejemkov in pokojnin v skladu s Prilogo XI h kadrovskim predpisom (v nadaljnjem besedilu: metoda) in solidarnostne dajatve v skladu s členom 66a za obdobje 2014–2021.

2. POTREBE PO KADRIH V INSTITUCIJAH EU

2.1. Zakonska zahteva za preverjanje potreb po kadrih

Člen 2 Priloge XI h kadrovskim predpisom določa, da Komisija redno preverja potrebe po kadrih v institucijah.

Z operativnega vidika je namen zaposlovanja zapolniti prosta delovna mesta v institucijah EU, vendar člen 27 kadrovskih predpisov ter člena 12 in 82 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev na eni strani določajo, da morajo biti uradniki in uslužbenci najsposobnejši, najučinkovitejši in neoporečni, na drugi strani pa, da morajo biti izbrani na najširšem možnem geografskem območju med državljani držav članic EU.

2.2. Opažanja glede potreb po kadrih

Evropski urad za izbor osebja (EPSO) je pristojen za izbor uradnikov, ki pomenijo največji delež osebja EU. Institucije EU urad EPSO redno obveščajo o svojih potrebah po kadrih, urad EPSO pa pripravi letni načrt natečajev ter opredeli metode in postopke za izbor, vključno s pravili za ocenjevanje za vsak natečaj. To skupaj s preverjanji, opravljenimi ob zaposlitvi, zagotavlja, da so vsi zaposleni najsposobnejši, najučinkovitejši in neoporečni, skladno s členom 27 kadrovskih predpisov.

2.2.1. Zmanjšanje števila prijav za natečaje EU

V Prilogi 1 je s primerjavo potreb po kadrih v institucijah EU za nejezikovne upravne uslužbence (izraženo v želenem številu uspešnih kandidatov) z dejanskim izidom natečajev prikazano, da je uradu EPSO načeloma uspelo izbrati potrebno število uspešnih kandidatov.

[1] Uredba (EU, Euratom) št. 1023/2013 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2013.

Vendar se je število kandidatov za splošne natečaje za uslužbence AD zmanjšalo za vse skupine držav članic (Priloga 2). Za države, ki so bile članice EU pred letom 2004, se je to zmanjšanje začelo po reformi kadrovskih predpisov leta 2004, za države, ki so članice EU postale po letu 2004, pa se je zmanjšanje začelo po reformi kadrovskih predpisov leta 2014 (Priloga 3)[2]. To je vplivalo na zmožnost institucij EU, da izpolnijo svoje potrebe po kadrih in zagotovijo geografsko uravnoteženo zaposlovanje.

2.2.2. Pragmatične rešitve, ki jih je Komisija izvedla za izpolnjevanje posebnih potreb po kadrih

Komisija je za izpolnjevanje potreb po kadrih na stalnih delovnih mestih, na katerih so običajno zaposleni stalni uradniki, vse pogosteje zaposlovala začasne uslužbence. V Komisiji se je njihovo skupno število zunaj jezikovnih služb s 461 leta 2013 (od tega 118 na ravni upravnih uslužbencev) povečalo na 1 672 leta 2020 (od tega 825 na ravni upravnih uslužbencev).

2.2.3. Geografsko neuravnoteženo zaposlovanje

Komisija je imela težave pri zaposlovanju osebja na najširšem možnem geografskem območju. V svojem poročilu iz leta 2018, sprejetem v skladu s členom 27 kadrovskih predpisov[3], je zlasti opredelila vprašanje privlačnosti, saj so ravni sodelovanja na natečajih EU glede na velikost zadevnega prebivalstva nekaterih držav članic nizke. Posledično državljani nekaterih držav niso dovolj zastopani na seznamih uspešnih kandidatov urada EPSO. V Prilogi 4 je prikazano, kako so od leta 2018 prijave na natečaje EU ostale neuravnotežene[4], zaradi česar je bilo zaposlovanje geografsko neuravnoteženo. Zlasti se je število držav članic, katerih državljani so znatno premalo zastopani med nižjimi upravnimi uslužbenci, povečalo na 13: Avstrija, Češka, Estonija, Nemčija, Danska, Finska, Ciper, Luksemburg, Mala, Nizozemska, Poljska, Slovaška in Švedska[5].

2.3. Korelacija med privlačnostjo institucij EU ter različnimi makroekonomskimi in socialno-ekonomskimi dejavniki, vključno z osebnimi prejemki

Spodnja preglednica vsebuje informacije o ravni sodelovanja na natečajih EU za vsako državo članico v obdobju 2013–2019. V analizo so bile vključene vse države članice razen Belgije, najmanjših držav članic z vidika števila prebivalcev in tistih, katerih raven sodelovanja znaša med 80 % in 120 %, tj. blizu idealne „ciljne“ udeležbe[6]. Natančneje, vključene niso bile naslednje države članice:

---

[2] Le število prijav grških in ciprskih državljanov se je povečalo ali ostalo nespremenjeno.

[3] Poročilo Komisije Evropskemu parlamentu in Svetu z dne 15. junija 2018, kakor je bilo popravljeno 24. avgusta 2018 z dokumentom COM(2018) 377 final/2.

[4] V tem poročilu je raven sodelovanja vsake države članice opredeljena z razmerjem med deležem kandidatov in deležem prebivalstva EU v obdobju 2013–2019. Za glajenje podatkov je uporabljeno sedemletno obdobje, saj se natečaji EU ne izvajajo redno. Poleg tega leti 2020 in 2021 zaradi pandemije in njenih posledic na organizacijo teh natečajev štejeta za atipični leti, zato sta izključeni iz analize.

[5] Stanje na dan 31. decembra 2021.

[6] Ker „cilja“ (100-odstotne ravni sodelovanja) iz statističnih razlogov ni mogoče nikoli doseči, so bile analizirane le države članice, pri katerih obstaja jasno neravnovesje. Mejna raven je bila določena na +/– 20 % glede na 100-odstotno raven sodelovanja. To je v skladu s pristopom iz poročila Komisije, sprejetega

— Belgija, ker je prevelika zastopanost belgijskih državljanov med kandidati EPSO povezana s statusom Bruslja kot sedeža več institucij EU[7];
— Ciper, Luksemburg in Malta, saj zaradi majhnega števila prebivalcev teh držav analiza deleža kandidatov na natečajih EU v primerjavi z nacionalnim prebivalstvom ni statistično zanesljiva; ter
— Madžarska, Slovaška in Finska, saj je njihova raven sodelovanja (primerjava ravni sodelovanja z odstotkom prebivalstva EU) med 80 % in 120 %, merjeno v obdobju sedmih let, in zato blizu cilja.

Država članica	Raven sodelovanja glede na idealni cilj (2013–2019)	
EL	362 %	
BG	244 %	
LT	277 %	
HR	201 %	
EE	193 %	
RO	184 %	Nad
SI	181 %	
LV	161 %	
PT	160 %	
IT	152 %	
ES	122 %	
AT	73 %	
IE	66 %	
FR	50 %	
DK	49 %	Pod
NL	49 %	
CZ	47 %	
PL	47 %	
SE	36 %	
DE	33 %	
CY	286 %	
BE	279 %	
MT	268 %	
LU	168 %	Izključene
SK	106 %	
HU	97 %	
FI	85 %	

Za oceno dejavnikov, ki vplivajo na raven sodelovanja na natečajih EU za vsako državo članico, je treba preveriti privlačnost institucij EU v vsej EU. Ker je odločitev o prijavi na natečaj EU navsezadnje zelo osebna in lahko temelji na različnih dejavnikih, je Komisija ocenila obstoj morebitnih korelacij med sklopom makroekonomskih in socialno-ekonomskih dejavnikov ter zaznanimi trendi v ravni sodelovanja v državah članicah (Priloge 5 do 5.7). Zlasti je ocenila relativne neto zaslužke v državah članicah (Prilogi 5.1 in 5.2), ravni brezposelnosti (Priloga 5.3), nacionalno stanje na področju zaposlovanja (Priloga 5.4), podobo EU (Priloga 5.5), osebne finančne obete (Priloga 5.6) in indeks boljšega življenja OECD (Priloga 5.7).

v skladu s členom 27 Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije in členom 12 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske unije (geografska uravnoteženost) – COM(2018) 377 final.

[7] Enak pojav je opažen na sedežih drugih mednarodnih organizacij. Na primer, prevelika zastopanost nemškega osebja v Evropski centralni banki.

Komisija je na podlagi teh podatkov ocenila možne korelacije med nizkim sodelovanjem na natečajih EU ter navedenimi socialno-ekonomskimi in makroekonomskimi dejavniki. Izpeljati je mogoče naslednje sklepe:

— obstaja precejšnja korelacija med sodelovanjem državljanov EU na natečajih EU in neto zaslužki v državi članici ter dojemanjem možnosti za zaposlitev na nacionalni ravni;

— če analizo omejimo na države članice z najvišjimi in najnižjimi plačami, obstaja skoraj popolna korelacija med ravnjo sodelovanja na natečajih EU in ravnjo neto zaslužkov[8]. To še posebej velja za Nemčijo, Francijo, Nizozemsko, Avstrijo, Dansko, Irsko, Švedsko, Portugalsko, Slovenijo, Litvo, Romunijo, Hrvaško, Latvijo in Bolgarijo. Pri državah članicah s srednjimi plačami rezultati niso tako jasni in je treba upoštevati druge socialno-ekonomske dejavnike;

— obstaja visoka korelacija med ravnjo sodelovanja na natečajih EU in indeksom boljšega življenja OECD;

— obstaja šibka korelacija ali pa je sploh ni med ravnjo sodelovanja in nacionalno ravnjo brezposelnosti, podobo EU med državljani in dojemanjem izboljšanja osebnega finančnega položaja v prihodnjem letu.

3. IZVAJANJE ČLENA 65 KADROVSKIH PREDPISOV

3.1. Načelo primerljivosti

Načelo vzporednega razvoja kupne moči pomeni, da kupna moč članov osebja EU sledi navzgor in navzdol gibanju povprečne kupne moči javnih uslužbencev v nacionalnih državnih upravah. Ocena izvajanja načela primerljivosti v obdobju opazovanja lahko dodatno pojasni težave, opažene v zvezi s potrebami po kadrih v institucijah EU.

V skladu s členom 65(1) kadrovskih predpisov posodobitev osebnih prejemkov in pokojnin odraža letno gibanje med 1. julijem predhodnega leta in 1. julijem tekočega leta[9]:

— realnih plač javnih uslužbencev v državnih upravah na vzorcu desetih držav članic, ki predstavljajo vsaj 75 % bruto domačega proizvoda EU (BDP EU)[10]. Za vsako od teh držav članic se letna sprememba realnih plač izračuna brez vključitve inflacije, imenuje pa se posebni kazalnik. ***Globalni posebni kazalnik*** je povprečje vseh posebnih kazalnikov, ponderiranih glede na zadevni BDP vsake države članice;

---

[8] Združeni narodi (ZN) to vprašanje obravnavajo z uporabo tako imenovanega „načela Noblemaire“, tj. enačbe, s katero se raven plač pri ZN določi na podlagi ravni plač, ki jih izplačuje državna uprava države članice, ki izplačuje najvišje plače (v zadnjih letih so to bile ves čas Združene države Amerike). Tako lahko ZN zagotovijo interes kandidatov iz vseh držav članic.

[9] Metodologija temelji na primerjavi posnetka nacionalnega sistema osebnih prejemkov v državi članici v juliju tekočega leta z enakovrednim posnetkom v isti državi članici v juliju predhodnega leta.

[10] Belgija, Nemčija, Španija, Francija, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Avstrija, Poljska in Švedska. Kljub izstopu Združenega kraljestva iz Evropske unije vzorec desetih držav članic še vedno predstavlja več kot 75 % bruto domačega proizvoda EU, kot to določa člen 1(4) Priloge XI h kadrovskim predpisom.

— letne inflacije v Bruslju in Luxembourgu (v enakem razmerju kot porazdelitev osebja EU med mestoma). Ta del se imenuje ***skupni indeks***.

Globalni posebni kazalnik in skupni indeks se zmnožita, da se izračuna vrednost posodobitve. Vrednost posodobitve je izražena kot odstotek, ki se splošno uporabi za neto osebne prejemke in pokojnine celotnega osebja EU z učinkom od 1. julija[11].

V navedenem kontekstu je pomembno poudariti, da metoda ne omogoča „dvojnega upoštevanja“ inflacije, temveč zagotavlja vzporedno gibanje plač osebja EU in nacionalnih javnih uslužbencev brez vključitve inflacije. Zato se globalni posebni kazalnik najprej izračuna brez vključitve inflacije na vzorcu desetih držav članic, šele v drugem koraku pa se uporabi skupaj s skupnim indeksom. Podrobne informacije o gibanju globalnega posebnega kazalnika in skupnega indeksa so navedene v delu 3.

3.2. Posebni kazalniki

V tem poglavju je obravnavano, ali vzorec držav članic, ki se trenutno uporablja za izračun globalnega posebnega kazalnika, pravilno odraža dejanske spremembe kupne moči vseh nacionalnih javnih uslužbencev ter ali so splošna in posebna odstopanja od načela primerljivosti, neločljivo povezanega z metodo, povzročila znatno izgubo kupne moči javnih uslužbencev EU.

3.2.1. Izračun globalnega posebnega kazalnika, kakor je opredeljen v metodi iz leta 2013

Po metodi, sprejeti leta 2013, se je globalni posebni kazalnik od 1. julija 2015 izračunaval z uporabo vzorca enajstih referenčnih držav članic (ponderirano glede na BDP): Belgije, Nemčije, Španije, Francije, Italije, Luksemburga, Nizozemske, Avstrije, Poljske, Švedske in Združenega kraljestva.

Od 1. januarja 2021 Združeno kraljestvo ni več država članica EU in zato od tega datuma ni več vključeno v vzorec za izračun globalnega posebnega kazalnika. V Prilogi 6 je prikazano, da po izstopu Združenega kraljestva iz Evropske unije vzorec še vedno izpolnjuje 75-odstotni prag iz člena 1(4) Priloge XI h kadrovskim predpisom in ga zato ni treba spreminjati. Pri izvajanju dogovorjenega medinstitucionalnega pristopa v zvezi s sklicevanjem na Združeno kraljestvo v zakonodaji EU Eurostat zdaj za namene člena 1(4) Priloge XI uporablja vzorec, sestavljen iz navedenih desetih preostalih držav članic.

Letni in kumulativni podatki po državah članicah iz vzorca, ki se uporablja

V Prilogi 7 so prikazane časovne vrste posebnih kazalnikov za veljavni vzorec enajstih držav članic od 1. julija 2015 skupaj z enostavnim aritmetičnim povprečjem za zadevno obdobje. V Prilogi 8 so prikazani isti podatki, vendar izraženi v obliki kumulativnega indeksa (2014 = 100).

Globalni posebni kazalnik za vzorec, ki se uporablja

Kumulativni učinek izračunanega globalnega posebnega kazalnika in globalnega posebnega kazalnika, ki se uporablja od 1. julija 2015, je prikazan v Prilogi 9. Izračunani globalni

[11] Da se vključijo znatne spremembe življenjskih stroškov v Bruslju in Luxembourgu, se lahko s 1. januarjem opravi vmesna posodobitev v skladu s členi 4 do 7 Priloge XI h kadrovskim predpisom.

posebni kazalnik ustreza gibanju kupne moči javnih uslužbencev iz vzorca držav članic v zadevnem obdobju (ponderirano glede na BDP, izraženo v standardih kupne moči). V skladu z načelom primerljivosti (glej del 3.1) je kupna moč osebja EU sledila istemu gibanju kot vzorec, razen od 1. julija 2020, kar je posledica izvajanja določbe o izjemi (glej del 3.2.4).

V Prilogi 10 so prikazane časovne vrste globalnega posebnega kazalnika od 1. julija 2015 skupaj s skupnim indeksom in posledično letno posodobitvijo za osebje EU. Uporabljeni globalni posebni kazalnik, izračunan kot enostavno povprečje za sedemletno obdobje, znaša 100,6; kumulativni učinek globalnega posebnega kazalnika, uporabljenega do julija 2014 (2014 = 100), pa je 103,4.

3.2.2. Globalni posebni kazalnik, kakor je opredeljen v prejšnjih metodah

Sedanja zakonodajna rešitev v zvezi z uporabo vzorca desetih držav članic za izračun globalnega posebnega kazalnika ni bila vedno zakonodajalčev izbrani pristop. Pred letom 2004 se je globalni posebni kazalnik izračunaval glede na statistične podatke za vse države članice (na primer 15 držav članic leta 2003), v obdobju 2004–2012 pa je bil uporabljen vzorec osmih referenčnih držav članic.

Odločitev zakonodajalca, da sprejme novo metodo, je spodbudila retrospektivna podatkovna analiza, ki je nakazala, da bi dogajanje v navedenem vzorcu dobro odražalo povprečno gibanje v vseh državah članicah. Kljub temu je treba omeniti, da je poznejša analiza pokazala, da je bilo dejansko gibanje kupne moči v izbranem vzorcu po letu 2004 pod povprečjem za vse države članice. Sozakonodajalec je leta 2013 ohranil načelo vzorca držav članic in ga povečal z osem na enajst.

Za izpolnitev zakonske zahteve v zvezi z analizo, ali je bilo gibanje kupne moči uradnikov Unije skladno s spremembami kupne moči javnih uslužbencev v državnih upravah vseh držav članic, sta v tem poglavju predstavljeni simulaciji gibanja globalnega posebnega kazalnika, če bi bil v obdobju 2015–2021 uporabljen vzorec 8 držav članic ali če ne bi bil uporabljen noben vzorec.

Pri vzorcu osmih držav članic[12] bi enostavno povprečje letnega globalnega posebnega kazalnika za obdobje 2015–2021 znašalo 100,4, kumulativni učinek (2014 = 100) pa 102,5. Pri vseh državah članicah bi enostavno povprečje letnega globalnega posebnega kazalnika za obdobje 2015–2021 znašalo 101,1, kumulativni učinek (2014 = 100) pa 106,5.

Priloga 11 k temu poročilu vsebuje primerjavo gibanja globalnega posebnega kazalnika, izračunanega na podlagi navedenih alternativnih vzorcev. Ti podatki kažejo, da je zaradi vzorca držav članic, ki ga je sozakonodajalec opredelil leta 2013, kupna moč osebja EU dosegla le polovico sprememb kupne moči plač nacionalnih javnih uslužbencev v državnih upravah, kar je morda povzročilo, da državljani Evropske unije ne dojemajo več kot privlačnega delodajalca.

3.2.3. Posebni kazalnik: trendi v posameznih državah članicah

Izračuni in podatki v zvezi s posebnimi kazalniki v državah članicah temeljijo na podatkih, ki jih zagotovijo in potrdijo pristojni statistični organi držav članic. Zato je bil ustvarjen letni vprašalnik o osebnih prejemkih, ki se sčasoma posodablja. Javno je objavljen tudi sklop

[12] Belgija, Nemčija, Španija, Francija, Italija, Luksemburg, Nizozemska in Združeno kraljestvo.

metodoloških priročnikov in poročil o ocenah za posamezne države, s čimer se izboljšuje stopnja preglednosti[13].

V Prilogi 12 so povzeti dostopni podatki za vsako državo članico za obdobje 2015–2021 skupaj z enostavnim aritmetičnim povprečjem za zadevno obdobje. V Prilogi 13 so prikazani isti podatki, vendar izraženi v obliki kumulativnega indeksa (2014 = 100). Pri državah članicah, ki so vključene v vzorec, so največja neto zvišanja od leta 2015 opažena na Poljskem (121), v Nemčiji (109,8), Avstriji (109,6) in na Nizozemskem (109). Manjša zvišanja so opažena v Luksemburgu (101,6) in Belgiji (101,8), znotraj vzorca pa so le javni uslužbenci francoske državne uprave doživeli znižanje neto kupne moči (97,9).

Ker se gibanje osebnih prejemkov osebja EU izračuna na podlagi tehtanega povprečja vzorca držav članic, in kot je podrobneje navedeno v delu 3.2.1, v istem obdobju, so se osebni prejemki osebja EU zvišali za 103,4.

Pri državah članicah, ki niso vključene v vzorec, so največja neto zvišanja osebnih prejemkov opažena na Slovaškem (186,4), Češkem (167,1), v Bolgariji (156,3) in Romuniji (148,1). V Prilogi 14 je prikazano, da so posebni kazalniki velike večine držav članic, ki so vključene v vzorec in imajo nizke ravni sodelovanja na natečajih EU, ki jih organizira EPSO – kot je navedeno v delu 2 –, v veliki meri presegali globalni posebni kazalnik, na podlagi katerega so bili posodobljeni osebni prejemki osebja EU. Drugače povedano, glede relativne kupne moči se je privlačnost institucij EU v navedenih državah zmanjšala.

3.2.4. Splošno odstopanje od načela primerljivosti: uporaba ublažitvenih določb in določb o izjemah

Z odstopanjem od načela primerljivosti gibanja kupne moči ublažitvena določba omejuje velika povečanja kupne moči ter morebitne velike izgube kupne moči v posameznem letu. Če izračunano povečanje kupne moči (globalni posebni kazalnik) presega 2 % ali če se kupna moč zmanjša za več kot 2 %, je sprememba kupne moči osebja EU omejena na 2 %. Del povečanja ali izgube kupne moči, ki presega 2 %, se uporabi devet mesecev pozneje, s 1. aprilom naslednjega leta.

Drugo splošno odstopanje je določba o izjemi, ki omejuje povečanje kupne moči osebja EU, če pride do upada gospodarske rasti EU. Če je napovedano zmanjšanje realnega BDP EU in če se kupna moč, merjena z globalnim posebnim kazalnikom, poveča, se glede na obseg zmanjšanja realnega BDP del povečanja kupne moči preloži. Če se realni BDP EU zmanjša za več kot 3 %, se povečanje kupne moči zaradi metode uporabi po okrevanju gospodarstva EU, tj. ko realni BDP EU doseže raven pred upadom gospodarske rasti (določba o okrevanju). Če se končni podatki o realnem BDP EU, ki jih predloži Komisija, toliko razlikujejo od napovedi, da to vpliva na način uporabe določbe o izjemi, se opravijo potrebni pozitivni ali negativni popravki, vključno z retroaktivnimi prilagoditvami[14].

---

[13] Splošni metodološki priročnik za izračun posebnih kazalnikov je dostopen na spletišču Eurostata. Poleg tega je bilo ob koncu leta 2018 objavljenih že 13 ocen za posamezne države, trenutno pa poteka delo z drugimi nacionalnimi organi, da se poveča število objavljenih ocen (glej naslednjo povezavo: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

[14] Delovna skupina za člena 64 in 65 kadrovskih predpisov je sprejela odločitev, da se „končni podatki“, ki jih o BDP EU za posamezno leto predloži Komisija, razlagajo kot podatki, ki so na voljo do 30. septembra naslednjega leta. To pojasnilo se je štelo za potrebno, saj se lahko podatki o BDP pogosto pregledajo veliko let po referenčnem letu.

Ublažitvena določba: med letoma 2015 in 2021 je Eurostat ustrezno preveril zneske posodobitev, tako da jih je primerjal z merili za ublažitvene določbe in določbe o izjemah iz členov 10 in 11 Priloge XI h kadrovskim predpisom. Globalni posebni kazalnik je presegel zakonsko omejitev +2 % / –2 % le leta 2020, ko je izmerjeni globalni posebni kazalnik (+2,5 %) presegal prag, potreben za aktivacijo ublažitvene določbe. Glede na sočasno uporabo določbe o izjemi v istem letu (2020) in v skladu s členom 10 Priloge XI h kadrovskim predpisom ublažitvena določba ni bila uporabljena.

Določba o izjemi: napoved letne rasti BDP EU je bila ob vsakokratnem letnem poročilu Eurostata pozitivna, razen leta 2020, ko je bila zaradi pandemije COVID-19 napovedana rast realnega BDP Unije negativna (–7,4 %)[15]. Zato je bila leta 2020 uporabljena določba o izjemi na podlagi člena 11(1) Priloge XI h kadrovskim predpisom. Ker se je BDP Unije zmanjšal za več kot 3 %, se globalni posebni kazalnik ni uporabil za izračun vrednosti posodobitve osebnih prejemkov in pokojnin. Zato bo celoten globalni posebni kazalnik, ki bi se upošteval pri letni posodobitvi za leto 2020 (+2,5 %), podlaga za izračun prihodnje posodobitve, ko bo kumulativno povečanje realnega BDP Unije pozitivno, v skladu s členom 10 in členom 11(4) Priloge XI h kadrovskim predpisom.

Obvezna splošna odstopanja od načela primerljivosti in, natančneje, določba o izjemi so se leta 2020 strogo izvajali, kar je v času upada gospodarske rasti omogočilo omejitev letne posodobitve, ki je posledica metode, in s tem neto prihranke za proračun EU. Po drugi strani pa je uporaba določbe o izjemi vplivala na vzporedno gibanje kupne moči javnih uslužbencev EU, saj so v istem obdobju javni uslužbenci v državnih upravah iz vzorca imeli v povprečju 2,5-odstotno večjo dejansko kupno moč, zaradi česar se je privlačnost institucij EU od leta 2020 zmanjšala.

Podobno je letna posodobitev leta 2020 izkazala učinkovitost samodejne ublažitvene določbe, ki je bila prav tako uvedena leta 2014. Če hkrati ne bi bila aktivirana določba o izjemi, bi ublažitvena določba samodejno omejila povečanje globalnega posebnega kazalnika do aprila 2021.

Na splošno bi bilo mogoče skleniti, da je samodejnost metode (tj. posodobitve osebnih prejemkov na podlagi statističnih podatkov, ki imajo učinke na podlagi kadrovskih predpisov in brez posredovanja drugih pravnih aktov) od leta 2014 dobro delovala. Samodejna metoda je ustrezala namenu ter omogočala upoštevanje gospodarskih okoliščin in gibanja kupne moči, hkrati pa je znatno zmanjšala upravno breme v primerjavi z letno uporabo rednih zakonodajnih postopkov pred letom 2014.

3.2.5. Posebno odstopanje od splošnega načela primerljivosti

Da bi se upoštevale še posebej težke gospodarske in socialne razmere v Uniji v tistem času, je bilo v okviru reforme leta 2014 tudi odločeno, da se v letih 2013 in 2014 posodobitev osebnih prejemkov in pokojnin celotnega osebja institucij ter drugih organov in agencij Unije na podlagi metode prekine ter da se morebitne ugodnosti, ki jih imajo uradniki in drugi uslužbenci Evropske unije zaradi uporabe metode, uravnotežijo s ponovno uvedbo solidarnostne dajatve s 1. januarjem 2014, ki se odtegne od plač osebja EU po višji stopnji.

[15] Leta 2021 je bil končni podatek, ki ga je Eurostat izmeril za znižanje realnega BDP EU za leto 2020, –5,9 %.

3.2.5.1. Dveletna prekinitev posodabljanja plač (2013–2014)

Evropski svet je v okviru reforme kadrovskih predpisov leta 2013 zahteval, da se prilagajanje osebnih prejemkov in pokojnin vsega osebja institucij Unije na podlagi metode za dve leti prekine. Zato v letih 2013 in 2014 v skladu z jasnim besedilom kadrovskih predpisov ni bilo posodobitve osebnih prejemkov in pokojnin[16]. Po navedbah Evropskega računskega sodišča je ta dveletna zamrznitev za večletni finančni okvir za obdobje 2014–2020 ustvarila prihranke v višini 1,5 milijarde EUR[17].

Čeprav se je zaradi prekinitve posodabljanja za obdobje 2013–2014 prenehalo uporabljati načelo primerljivosti, so se korekcijski koeficienti še naprej posodabljali za zagotovitev enakosti kupne moči med različnimi kraji zaposlitve.

3.2.5.2. Učinek solidarnostne dajatve EU

Solidarnostna dajatev je odtegljaj od osebnih prejemkov osebja EU, ki je bil s 1. januarjem 2014 znova uveden po višji stopnji. Stopnja solidarnostne dajatve, ki se odmeri od osnove, določene v členu 66a(3) kadrovskih predpisov, znaša 6 %. Zviša se na 7 % za osebje od vključno 2. stopnje razreda AD 15 dalje. Po predlogu proračuna za leto 2022[18] naj bi prihodki iz solidarnostne dajatve dosegli 106 milijonov EUR. V Prilogi 15 je prikazano gibanje teh prihodkov od leta 2012.

3.2.5.3. Ocena posebnih odstopanj od načela primerljivosti

Osebje EU je zaradi navedenih posebnih odstopanj utrpelo znatno izgubo z vidika realne kupne moči. Izgubilo je približno 10,3 % kupne moči, zlasti zaradi skupnega učinka reform kadrovskih predpisov v letih 2004 in 2013, zmanjšanja prilagoditve plač in izvajanja določbe o izjemi leta 2020. V istem obdobju se je kupna moč javnih uslužbencev v državnih upravah držav članic v povprečju povečala za 0,9 %[19].

3.3. Skupni indeks

Skupni indeks meri spremembe življenjskih stroškov osebja EU v Belgiji in Luksemburgu skladno s porazdelitvijo osebja, zaposlenega v teh dveh državah članicah, in sicer na podlagi harmoniziranih indeksov cen življenjskih potrebščin (HICŽP) v primeru Belgije in indeksa cen življenjskih potrebščin (ICŽP) v primeru Luksemburga, v skladu s členom 1 Priloge XI h kadrovskim predpisom. Zaradi posebnih uteži potrošnje, uporabljenih za izračun skupnega

[16] V skladu s členom 65(4) kadrovskih predpisov.

[17] Evropsko računsko sodišče, Posebno poročilo št. 15/2019, Izvajanje svežnja kadrovskih reform iz leta 2014 na Komisiji – veliki prihranki, vendar ne brez posledic za uslužbence.

[18] Predlog splošnega proračuna Evropske unije za proračunsko leto 2022, COM(2021) 300 final.

[19] Poročilo Komisije Evropskemu parlamentu in Svetu o podatkih o proračunskem učinku letne posodobitve osebnih prejemkov in pokojnin uradnikov in drugih uslužbencev Evropske unije ter korekcijskih koeficientov, ki se zanje uporabljajo, v letu 2021, COM(2021) 729 final.

indeksa[20], lahko za posamezno leto obstajajo razlike med njegovim gibanjem ter vzorcem gibanja HICŽP za Belgijo in ICŽP za Luksemburg[21].

V Prilogi 16 so prikazane časovne vrste skupnega indeksa (letno povečanje v obdobju junij–junij glede na predhodno leto) skupaj z informacijami za belgijski HICŽP in luksemburški ICŽP. Povprečni skupni indeks v obdobju 2015–2021 znaša 101,4. Kumulativni indeks za celotno obdobje do junija 2021 (osnova junij 2014 = 100) znaša 110,6. Za primerjavo, povprečni HICŽP v Belgiji v navedenem obdobju znaša 101,6, kumulativna vsota za navedeno obdobje pa 111,4. Povprečni ICŽP v Luksemburgu v navedenem obdobju znaša 101,2, kumulativna vsota za navedeno obdobje pa 108,8.

Zaradi uvedbe skupnega indeksa z reformo kadrovskih predpisov leta 2014 je bilo mogoče z delom posodobitve, ki ustreza inflaciji, izmerjeni v Bruslju in Luxembourgu, zagotoviti skladnost med prilagoditvami, plačanimi osebju EU, in inflacijo, izmerjeno v Bruslju in Luxembourgu. V Prilogi 17 je prikazano, da če bi se bruseljski mednarodni indeks še naprej uporabljal kot podlaga za posodobitev osebnih prejemkov, kot je to veljalo v okviru prejšnje metode, bi bila kumulativna inflacija, izmerjena v referenčnem obdobju, skoraj enaka inflaciji, izračunani na podlagi skupnega indeksa[22]. Kumulativna vsota za skupni indeks je nižja od belgijskega HICŽP in višja od luksemburškega ICŽP.

4. IZVAJANJE ČLENA 64 KADROVSKIH PREDPISOV

4.1. Načelo enakosti kupne moči med osebjem EU – korekcijski koeficienti

Korekcijski koeficient vzpostavlja splošno načelo enake obravnave, ki v tem konkretnem primeru ustreza enakosti kupne moči vsega osebja institucij, organov in agencij EU ne glede na kraj zaposlitve. Medtem ko se plačne lestvice in osnovni zneski uporabljajo za vse osebje EU, se korekcijski koeficienti uporabljajo za osebje, ki dela na delovnih mestih zunaj Bruslja in Luxembourga in ki ne bi smelo finančno trpeti zaradi višjih življenjskih stroškov v svojih krajih zaposlitve niti imeti koristi zaradi nižjih življenjskih stroškov[23].

Zato korekcijski koeficient deluje kot odstotna prilagoditev plače, da se nadomesti razlika (pozitivna ali negativna) življenjskih stroškov v posameznem kraju zaposlitve. Korekcijski koeficient se uporablja v skladu z naslednjo enačbo:

Plača v Bruslju		**Korekcijski koeficient**		**Menjalni tečaj**		**Plača v kraju zaposlitve**
(v eurih)	X	(= ekonomska pariteta/menjalni tečaj)	X	(= 1 za države euroobmočja)	=	(v eurih za države euroobmočja)

[20] V primerjavi z običajnimi utežmi za statistične podatke o cenah je glavna razlika pri izračunu skupnega indeksa uporaba uteži za najemnine, ki vključujejo lastnike, ki bivajo v lastnem stanovanju (namesto da bi bili upoštevani le najemniki).

[21] Prikazane vrednosti se nanašajo na celoten agregatni indeks; dejanski izračuni se opravljajo na podrobni ravni.

[22] Opozoriti je treba, da so bile v referenčnem obdobju stopnje inflacije na zgodovinsko nizkih ravneh za vse podindekse komponent. Pomembno je tudi, da se pri izračunu uporablja le vzorec potrošnje za Belgijo in bi lahko bili rezultati nekoliko drugačni, če bi se upošteval tudi specifični vzorec potrošnje za Luksemburg.

[23] Člani osebja, ki delajo v delegacijah, imajo v skladu s členom 11 Priloge X možnost, da zahtevajo plačilo osebnih prejemkov v eurih s ponderiranjem, ki se uporablja v Bruslju.

Korekcijski koeficienti se posodobijo vsaj enkrat na leto z učinkom od 1. julija[24].

Metodologijo za izračun korekcijskih koeficientov določa in redno posodablja Eurostat v sodelovanju z nacionalnimi statističnimi uradi. V zvezi z obravnavanim obdobjem je treba omeniti naslednji razvoj dogodkov:

— izvajanje naprednejše metodologije za primerjavo zdravstvenih in izobraževalnih stroškov, vključno s šolami, za katere se plača šolnina, med državami članicami;

— zbiranje podatkov je bilo prilagojeno v kontekstu brexita in posledic pandemije COVID-19;

— vse več organizacij je pripravljenih sodelovati z Eurostatom[25] in njegove podatke uporabljati v različne namene.

V Prilogi 18 so prikazane vrednosti korekcijskih koeficientov za posamezne kraje zaposlitve v EU[26] za obdobje 2013–2021. Iz te preglednice je razvidno, da so korekcijski koeficienti za različne lokacije skozi čas sledili različnim trendom. Na 15 lokacijah so se v zadevnem obdobju zmanjšali, na 16 lokacijah pa povečali.

Od začetka veljavnosti spremenjene Priloge XI h kadrovskim predpisom je v skladu s členom 9 navedene priloge v veljavi nov postopek za oblikovanje ali odpravo korekcijskih koeficientov zunaj prestolnice[27]. Po izstopu Združenega kraljestva iz Evropske unije se korekcijski koeficient, ki se uporablja v Združenem kraljestvu, od 1. februarja 2020 izračuna v skladu z metodologijo, ki se uporablja za tretje države[28].

---

[24] Če se med junijem in decembrom življenjski stroški znatno spremenijo, se lahko opravi vmesna posodobitev z učinkom od 1. januarja.

[25] Na primer „ankete o družinski porabi“, opravljene za opredelitev uteži potrošnje, so bile v celoti harmonizirane s koordiniranimi organizacijami (na primer OECD, Svet Evrope), Združeni narodi pa so se leta 2015 odločili, da bodo izvorne podatke Eurostata o korekcijskih koeficientih uporabili kot vhodne podatke za prilagoditev plač svojega osebja, ki dela v EU (tako kot Eurostat uporablja podatke ZN za veliko lokacij zunaj EU).

[26] V skladu s členoma 12 in 13 Priloge X h kadrovskim predpisom se lahko za osebne prejemke osebja, ki dela zunaj EU, uporabijo tudi posebni ponderji (korekcijski koeficienti). Posodobljena vrednost teh ponderjev je priložena letnim poročilom, ki jih Komisija sprejme o podatkih o proračunskem učinku posodobitev. Eurostat je v sodelovanju z nacionalnimi statističnimi organi izdelal posebno metodologijo.

[27] Ta postopek vključuje zlasti sprejetje delegiranega akta Komisije na podlagi uradnega zahtevka, ki ga vložijo ustrezni organi zadevnih držav članic, uprava institucije Unije ali predstavniki uradnikov Unije v posameznem kraju zaposlitve. Za osebje, ki dela v Bonnu, je nemški nacionalni statistični urad leta 2021 prenehal zagotavljati podatke za izračun tega korekcijskega koeficienta za Bonn. Zaradi odsotnosti podatkov, ki jih zagotovi ustrezni nacionalni statistični urad, in zaradi zelo omejenega števila zadevnega osebja se je korekcijski koeficient, ki se je uporabljal za Bonn, prenehal uporabljati in je od leta 2021 nadomeščen s korekcijskim koeficientom, ki se uporablja za Nemčijo.

[28] UL C 211/8 z dne 25. junija 2020 in UL C 501 z dne 13. decembra 2021.

4.2. Težave s sistemom korekcijskih koeficientov, s katerimi se spoprijema Komisija

4.2.1. Dojemanje korekcijskih koeficientov kot negativnega vpliva na kupno moč in privlačnost javne službe EU

Kot je navedeno v vmesnem poročilu Komisije iz leta 2018 o izvajanju Priloge XI[29], so korekcijski koeficienti pogosto napačno dojeti kot dejavnik zmanjševanja kupne moči osebja EU. Deležniki, vključno z osebjem, predstavniki osebja in predstavniki držav gostiteljic, na službe Komisije pogosto naslavljajo vprašanja o vlogi korekcijskih koeficientov in metodologiji, uporabljeni za njihov izračun. Do tega zlasti prihaja, kadar se za kraj zaposlitve osebja uporablja korekcijski koeficient, nižji od 100, zlasti če se za ta koeficient uporabljajo posodobitve navzdol[30].

Namen korekcijskih koeficientov je le ohranjanje enakosti kupne moči med osebjem, ki dela v različnih državah članicah, in osebjem, ki dela v Bruslju, skozi čas. Namen korekcijskih koeficientov torej ni ohranjanje kupne moči na določeni ravni. Ker se je kupna moč osebja v Bruslju od leta 2004 zmanjšala (del 3.2.5), se je v enakem razmerju zmanjšala tudi kupna moč osebja v vseh krajih zaposlitve. Korekcijski koeficienti so tako zgolj instrument, s katerim se prilagoditev izvede v krajih zunaj Bruslja in Luxembourga.

Hkrati navedeno dojemanje korekcijskih koeficientov še naprej zmanjšuje privlačnost javne službe EU v nekaterih državah članicah. V zvezi s tem so številne agencije EU, ki se nahajajo v državah članicah, v katerih se uporablja korekcijski koeficient, nižji od 100, Komisiji poročale o opaznem negativnem učinku na njihovo zmogljivost zaposlovanja in ohranjanja visokokvalificiranega in geografsko uravnoteženega osebja. Enako so agencije, ki se nahajajo v državah članicah z visokimi korekcijskimi koeficienti, prav tako poročale o podobnih težavah ter poudarile zmanjšanje neto kupne moči osebja EU, opaženo v številnih krajih zaposlitve, ne glede na korekcijski koeficient, ki se uporablja.

V zvezi s tem Komisija ob vsaki posodobitvi korekcijskih koeficientov drugim institucijam zagotovi celovite informacije o okoliščinah posodobitve ter tudi podrobna pojasnila o nihanju različnih korekcijskih koeficientov in gibanju kupne moči osebja.

4.2.2. Neupoštevanje stroškov, nastalih zunaj kraja zaposlitve

V skladu s kadrovskimi predpisi so Eurostat in nacionalni statistični uradi pristojni za določitev statistične metodologije, ki se uporablja za izračun korekcijskih koeficientov, in njeno izvajanje. Obstoječa metodologija, ki jo je izdelal Eurostat v sodelovanju z nacionalnimi statističnimi uradi, temelji na predpostavki, da stroški članov osebja v celoti nastajajo v kraju zaposlitve. Ta pristop je predmet analize, saj celotni vzorci potrošnje članov osebja vključujejo tudi stroške zunaj kraja zaposlitve („stroški zunaj območja“).

V zvezi s tem so se Eurostat in nacionalni statistični uradi strinjali, da je treba posodobiti ankete o družinski porabi, da se kvantificira učinek „stroškov zunaj območja“ na potrošnjo

---

[29] Poročilo Komisije Evropskemu parlamentu in Svetu o uporabi Priloge XI h kadrovskim predpisom in člena 66a kadrovskih predpisov, COM(2018) 830 final.

[30] Redno naslovljena vprašanja se nanašajo na lokalni obseg, na podlagi katerega se izračunajo korekcijski koeficienti. Korekcijski koeficienti se izračunajo na podlagi primerjave življenjskih stroškov v prestolnicah držav članic, razen v primerih, ko se za nekatere države članice izračunajo lokalni korekcijski koeficienti; v tem primeru se odražajo lokalni stroški (v zvezi s tem glej zadevo T-618/20, *FZ/Komisija*).

osebja EU na delu v tujini. Na podlagi tega so statistiki Komisije in držav članic razpravljali o eksperimentalnih rezultatih. Zlasti Eurostat je začel preverjati možnost boljšega odražanja vzorcev stroškov osebja z vključitvijo stroškov, ki nastanejo zunaj kraja zaposlitve. V Prilogi 19 so prikazani rezultati tega predhodnega dela in zlasti izravnalni učinek, ki je posledica vključitve „stroškov zunaj območja“ v vzorce potrošnje osebja EU.

Kar zadeva vzorce potrošnje osebja EU, se sistem korekcijskih koeficientov osredotoča na dvostranske primerjave med Brusljem in krajem zaposlitve, mogoče pa bi bilo predvideti, da upošteva tudi „stroške zunaj območja“. Pričakuje se, da bo sedanje eksperimentalno delo Eurostata na področju „stroškov zunaj območja“ v prihodnjih letih dozorelo kot statistični ukrep ter bi lahko pomenilo razvoj uporabljene statistične metodologije, dokler ne pride do dogovora med statistiki v delovni skupini za člena 64 in 65 kadrovskih predpisov. Nekatere od teh sprememb pa bi bilo mogoče izvesti v okviru sedanjega zakonskega okvira.

4.2.3. Življenjski stroški v Luksemburgu

Ob zadnji reformi kadrovskih predpisov leta 2014 sta sozakonodajalca ohranila obstoječo zakonodajno rešitev, po kateri se korekcijski koeficient ne uporablja za osebne prejemke osebja v Bruslju in Luxembourgu glede na njuno posebno referenčno vlogo, ki izhaja iz dejstva, da sta glavna in prvotna sedeža večine institucij. Hkrati sta se sozakonodajalca odločila, da bosta z oblikovanjem skupnega indeksa ustrezno upoštevala inflacijo v Luksemburgu.

Deležniki in nekateri predstavniki osebja so izrazili pomisleke glede neuporabe korekcijskega koeficienta v Luxembourgu na podlagi kadrovskih predpisov. V zvezi s tem je Komisija po svojem vmesnem poročilu o Prilogi XI[31] naročila študijo o življenjskih stroških v Luksemburgu, da bi ocenila, ali zakonodajna rešitev iz kadrovskih predpisov še vedno ustreza svojemu namenu. Komisija je za izvajalca študije najela AIRINC.

Po navedbah AIRINC je bila nastanitev v mestu Luxembourg leta 2019 za približno 53 % dražja od nastanitve v Bruslju. Najemnina je bila glavni vzrok za zmanjšanje kupne moči članov osebja, ki delajo in živijo v Luxembourgu, v primerjavi s člani osebja, ki delajo in živijo v Bruslju.

Vendar je AIRINC sklenil, da je položaj Luxembourga edinstven, saj več tisoč članov osebja evropskih institucij živi v obmejnih regijah, kjer so življenjski stroški znatno nižji od stroškov v Bruslju. Kljub temu ti člani osebja še vedno živijo na taki oddaljenosti, da lahko neovirano opravljajo svoje naloge[32]. Zaradi te geografske posebnosti Luxembourga uvedba korekcijskega koeficienta, izračunanega na podlagi stroškov, zabeleženih v Luxembourgu, morda ne bi v celoti zajela posebnosti Luxembourga kot kraja zaposlitve EU[33].

---

31 COM(2018) 830 final.

32 Ta zahteva je določena v členu 20 kadrovskih predpisov.

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

Poleg tega je nastanitev med 80 postavkami, ki jih Eurostat uporablja za primerjavo razlik med kraji zaposlitve, glavna postavka, pri kateri so življenjski stroški v Luxembourgu očitno višji od stroškov v Bruslju[34].

Poleg tega so nekateri člani osebja stanovanja morda pridobili v času, ko so bili stanovanjski stroški v Luxembourgu v primerjavi z Brusljem nižji ali podobni, ter so morda doživeli gibanje cen premoženja, zaradi česar so v drugačnem položaju kot prišleki/obstoječe osebje, ki prej ni imelo v lasti nepremičnine[35].

Zato se ocenjuje, da uvedba korekcijskega koeficienta v tej fazi morda ne bi prispevala k zagotavljanju enakosti kupne moči med osebjem EU. Poleg tega bi lahko uvedba korekcijskega koeficienta izključno na podlagi različne ravni/trenda cen za eno samo komponento vnesla element nestabilnosti, če se raven/trend cen zadevne komponente v prihodnje ne bi več spreminjal.

V zvezi s tem Komisija skupaj z drugimi zadevnimi institucijami ocenjuje ukrepe, ki bi omogočali učinkovito obravnavo visokih stanovanjskih stroškov, ki jim je izpostavljeno nekatero v Luxembourgu živeče osebje. S takimi ukrepi bi bilo mogoče obravnavati specifike Luxembourga in zlasti položaj osebja EU, ki dela v Luxembourgu, a živi v sosednjih državah.

Delovna skupina predstavnikov uprav institucij EU, ki imajo osebje v Luxembourgu, zdaj razpravlja o možnostih obravnave izzivov, s katerimi se spoprijemajo najbolj ranljivi člani osebja, ki delajo in živijo v Luxembourgu[36].

Komisija hkrati preverja metodološki razvoj „stroškov zunaj območja“, ki bi lahko bil dodaten element pri razmisleku o uvedbi korekcijskega koeficienta za Luxembourg.

Ocena učinkov ciljnega socialnega ukrepa na privlačnost Luxembourga kot kraja zaposlitve bi skupaj s statističnim delom na področju „stroškov zunaj območja“ morala biti del razmisleka o priložnosti za predvidevanje kakršnega koli razvoja sedanjega pravnega okvira z namenom krepitve enakosti kupne moči med osebjem EU.

5. SKLEPNE UGOTOVITVE

V členu 15(3) Priloge XI h kadrovskim predpisom je določena nadaljnja uporaba metode in člena 66a kadrovskih predpisov po letu 2023, dokler Evropski parlament in Svet ne sprejmeta uredbe na podlagi predloga Komisije.

Komisija od leta 2014 opaža, da splošni natečaji EPSO niso enako privlačni za vse kandidate, zaradi česar osebje Komisije ni geografsko uravnoteženo. V istem obdobju je gibanje osebnih prejemkov osebja EU (+3,4) doseglo le polovico spremembe kupne moči plač nacionalnih javnih uslužbencev v državnih upravah (+6,5).

---

[34] Zdaj, ko se v EU končuje dolgo obdobje zgodovinsko nizke inflacije ter gospodarstvi Luksemburga in Belgije še naprej rasteta, se začenjajo pojavljati razlike za določeno drugo blago in storitve, kot so zdravstveno varstvo, izobraževanje, notranja oprema, alkoholne pijače in tobak.

[35] Seveda lahko to drži tudi za druge kraje zaposlitve, a v veliko bolj omejenem obsegu zaradi fluktuacije zaposlenih.

[36] Mogoče bi bilo sprejeti socialni ukrep v skladu s členom 1(e) kadrovskih predpisov, ki bi bil omejen na osebje najnižjih razredov, ob hkratnem ustreznem upoštevanju njihovega posameznega položaja.

Hkrati za samodejno metodo iz Priloge XI h kadrovskim predpisom velja naslednje:

— odpravila je medinstitucionalne napetosti, sodne zadeve, znane iz preteklosti, pa so postale nepotrebne, vendar Evropski parlament in Svet metodo še vedno stalno preverjata z letnimi poročili, ki jih predloži Komisija;

— dokazana je bila njena učinkovitost, tudi v letu 2020, ko je bilo s samodejnim izvajanjem določbe o izjemi omejeno zvišanje plač v obdobju upada gospodarske rasti, s čimer so bili doseženi neto prihranki za proračun EU;

— povzročila je zmerno zvišanje plač, hkrati pa je od leta 2015 naprej preprečila, da bi osebje EU izgubilo še več kupne moči, saj je zagotovila kumulativno letno posodobitev (114,3), ki je bila blizu kumulativne letne inflacije, merjene s skupnim indeksom v Bruslju in Luxembourgu (110,6);

— povzročila je 0,2-odstotno zmanjšanje kupne moči osebja EU v letu 2021;

— s ponovno uvedbo solidarnostne dajatve po višji stopnji je zagotovila stalen prispevek osebja EU h konsolidaciji javnih financ v Uniji;

— prestala je pravno presojo pred evropskima sodiščema v nekaj posameznih zadevah, ki so se nanašale nanjo, ter preprečila socialne napetosti, saj v navedenem obdobju v institucijah ni bilo nobenih večjih stavk.

Zato Komisija v tej fazi meni, da je treba pred predložitvijo predloga za spremembo Priloge XI h kadrovskim predpisom dodatno oceniti možne metodološke izboljšave sistema korekcijskih koeficientov ter oceniti možnost razširitve vzorca držav članic, ki se uporablja za izračun globalnega posebnega kazalnika.

Zato se bo Komisija v skladu s členom 15(3) Priloge XI h kadrovskim predpisom opirala na začasno uporabo sedanje metode tudi po letu 2023, hkrati pa bo še naprej letno poročala Evropskemu parlamentu in Svetu o podatkih o proračunskem učinku osebnih prejemkov in pokojnin.

PRILOGE

Priloga 1: Nejezikovni natečaji EPSO za uslužbence AD (vsi profili) po letu objave

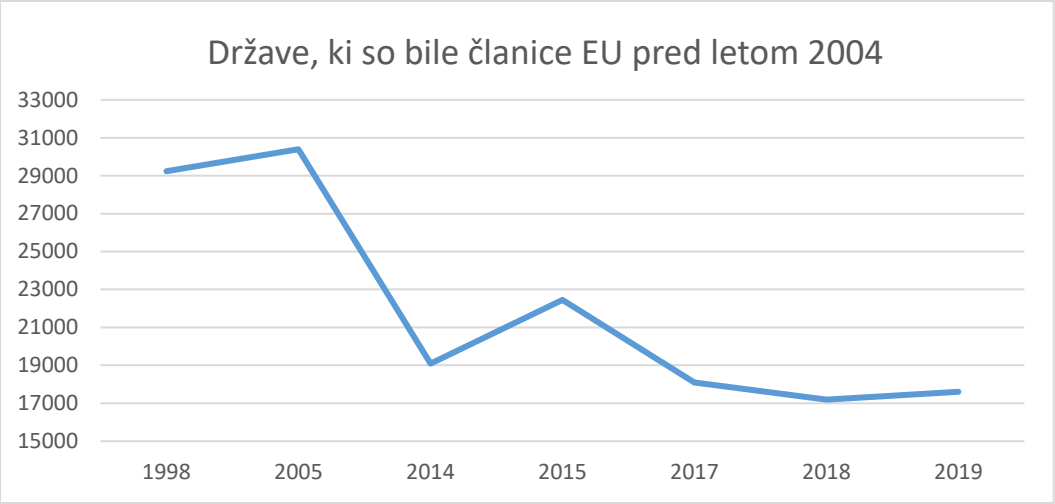
AD	Želeno število uspešnih kandidatov	Uspešni kandidati	Izpolnitev potreb
2013	474	457	96 %
2014	340	359	106 %
2015	375	383	102 %
2016	351	361	103 %
2017	290	313	108 %
2018	423	435	103 %
2019	585	591	101 %

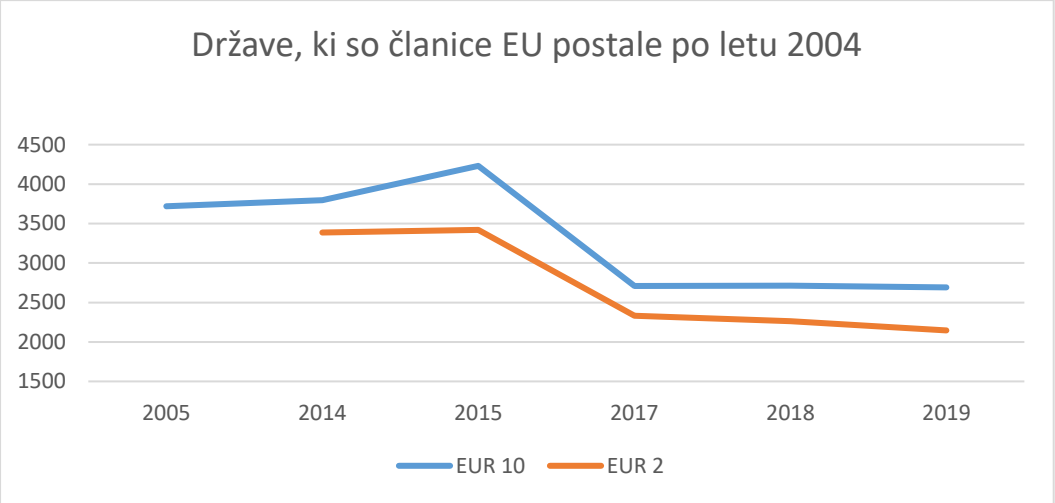
Priloga 2: Število sodelujočih na splošnih javnih natečajih za uslužbence AD (vir: EPSO)

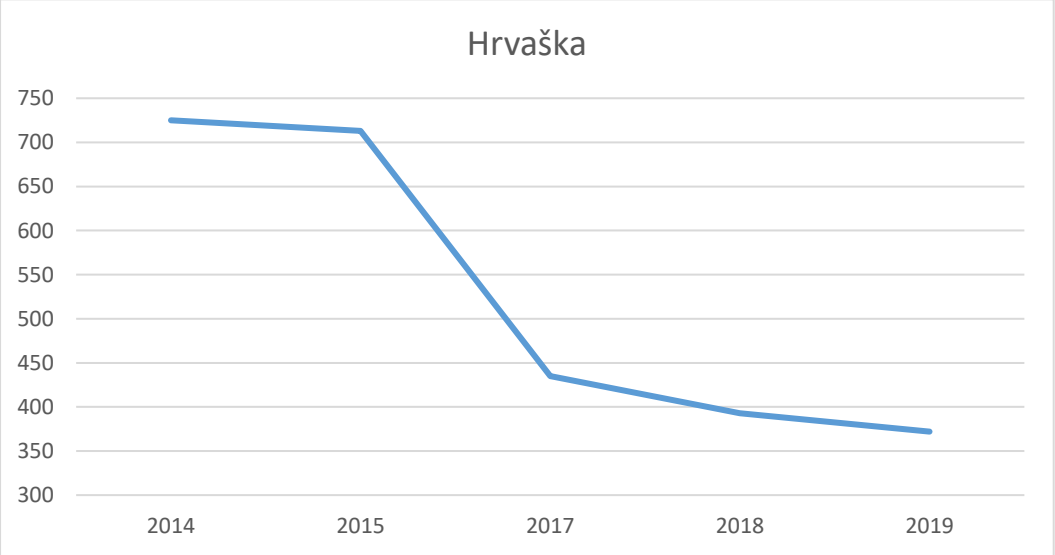
	1998	September 2005	*Marec 2010*	Marec 2014	Marec 2015	Marec 2017	Marec 2018	Marec 2019	Povpr. 2017–2019 v primerjavi s povpr. 1998–2005	Povpr. 2014–2015 v primerjavi s povpr. 1998–2005	Povpr. 2017–2019 v primerjavi s povpr. 2014–2015
AT	755	1 162	*259*	397	453	376	471	373	**–58 %**	**–56 %**	**–4 %**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

Na natečaj iz marca 2010 so vplivale posebne okoliščine in je bil izveden šele leta 2013. Zato ni vključen za namene primerjave.

Priloga 3: Število sodelujočih na splošnih javnih natečajih za uslužbence AD (po skupinah)







Priloga 4: Prijave na natečaje EU glede na državljanstvo

Natečaji 2013–2019	Prijave (število)	Prijave na milijon prebivalcev	Prijave (delež)	Prebivalstvo (delež)	Referenčna raven	Prijave glede na število prebivalcev	Prijave glede na referenčno raven
EL	19 847	1 851	8,7 %	2,4 %	3,1 %	362 %	281 %
CY	1 278	1 459	0,6 %	0,2 %	0,8 %	286 %	72 %
BE	16 314	1 423	7,1 %	2,6 %	3,1 %	279 %	229 %
MT	676	1 370	0,3 %	0,1 %	0,6 %	268 %	46 %
BG	8 722	1 246	3,8 %	1,6 %	2,4 %	244 %	158 %
LT	3 235	1 158	1,4 %	0,6 %	1,5 %	227 %	95 %
HR	4 185	1 027	1,8 %	0,9 %	1,6 %	201 %	116 %
EE	1 304	984	0,6 %	0,3 %	0,8 %	193 %	71 %
RO	18 236	940	8,0 %	4,3 %	4,5 %	184 %	177 %
SI	1 927	926	0,8 %	0,5 %	1,0 %	181 %	88 %
LU	524	856	0,2 %	0,1 %	0,8 %	168 %	31 %
LV	1 577	821	0,7 %	0,4 %	1,0 %	161 %	72 %
PT	8 397	817	3,7 %	2,3 %	3,1 %	160 %	120 %
IT	47 460	777	20,8 %	13,6 %	11,2 %	152 %	186 %
ES	29 352	625	12,8 %	10,5 %	8,9 %	122 %	144 %
SK	2 963	544	1,3 %	1,2 %	1,8 %	106 %	73 %
HU	4 862	498	2,1 %	2,2 %	3,0 %	97 %	71 %
FI	2 402	436	1,1 %	1,2 %	1,8 %	85 %	59 %
AT	3 296	373	1,4 %	2,0 %	2,6 %	73 %	56 %
IE	1 656	338	0,7 %	1,1 %	1,6 %	66 %	45 %
FR	17 009	254	7,4 %	15,0 %	11,6 %	50 %	64 %
DK	1 459	252	0,6 %	1,3 %	1,8 %	49 %	36 %
NL	4 338	249	1,9 %	3,9 %	3,9 %	49 %	49 %
CZ	2 539	241	1,1 %	2,4 %	3,1 %	47 %	36 %
PL	9 025	238	3,9 %	8,5 %	8,2 %	47 %	48 %
SE	1 880	184	0,8 %	2,3 %	2,7 %	36 %	30 %
DE	14 057	169	6,2 %	18,5 %	13,8 %	33 %	45 %

Priloga 5: Korelacija med privlačnostjo institucij EU ter različnimi makroekonomskimi in socialno-ekonomskimi dejavniki, vključno z osebnimi prejemki

Korelacijski koeficient je ukrep linearne korelacije med dvema sklopoma podatkov. Je razmerje med kovarianco dveh spremenljivk in rezultat njunih standardnih odklonov; torej je pravzaprav normalizirana meritev kovariance, tako da ima rezultat vedno vrednost med –1 in 1. V tem poročilu vsak rezultat med –0,7 in –1 ali med 0,7 in 1 šteje kot prikaz močne korelacije.

Nekatere države članice, vključene v analizo, so bile izključene, saj bi njihova vključitev ogrozila statistično zanesljivost korelacij. Razlogi za izključitev so navedeni v nadaljevanju. Belgija je bila izključena, ker je prevelika zastopanost belgijskih državljanov med kandidati EPSO povezana s statusom Bruslja kot sedeža več institucij EU. Ciper, Luksemburg in Malta so bili izključeni, ker zaradi majhnega števila prebivalcev teh držav analiza deleža kandidatov na natečajih EU v primerjavi z nacionalnim prebivalstvom ni statistično zanesljiva. Madžarska, Slovaška in Finska so bile izključene, saj je njihova raven sodelovanja (primerjava ravni sodelovanja z odstotkom prebivalstva EU) med 80 % in 120 %, merjeno v obdobju sedmih let, in zato blizu cilja.

Priloga 5.1: Korelacija med neto zaslužki in ravnjo sodelovanja na natečajih EU – podatkovna zbirka Eurostata

Letni neto zaslužki v državah članicah, tj. „razpoložljive neto plače“, izvirajo iz podatkovne zbirke Eurostata in pomenijo bruto zaslužke, od katerih se odštejejo dohodnina in prispevki za socialno varnost, prištejejo pa se družinski dodatki. V analizi so obravnavani letni neto zaslužki v letu 2019 v državah članicah. Neto zaslužki so izračunani na podlagi štirih raziskav, opravljenih v zasebnem in javnem sektorju. Za odpravo učinka razlik v ravneh cen med državami članicami so bile uporabljene paritete kupne moči, da so zaslužki izraženi v standardih kupne moči, skladno s standardno metodologijo Eurostata. Ker si evropske institucije prizadevajo privabiti samske kandidate in tudi kandidate z družinami, sta bila upoštevana dva različna sklopa podatkov, ki odražata dva različna položaja. Na eni strani samska oseba brez otrok s plačo, ki znaša 167 % povprečne plače delavca, in na drugi strani zaposleni par z dvema otrokoma s plačama, ki znašata 100 % povprečne plače delavca.

Države članice	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Delež kandidatov glede na delež prebivalstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Premajhna zastopanost = –1 **Prevelika zastopanost = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1

Neto zaslužek leta 2019 za samsko osebo brez otrok, katere zaslužek znaša 167 % povprečnega zaslužka (v standardu kupne moči). 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
Korelacija	–0,76																			
Neto zaslužek leta 2019 za par z dvema otrokoma, pri čemer zaslužek vsakega znaša 100 % povprečnega zaslužka (v standardu kupne moči). 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
Korelacija	–0,76																			

Priloga 5.2: Korelacija med neto zaslužki v državah članicah z najvišjimi in najnižjimi plačami ter ravnjo sodelovanja na natečajih EU – podatkovna zbirka Eurostata

Če analizo omejimo na države članice z najvišjimi in najnižjimi plačami, obstaja skoraj popolna korelacija med ravnjo sodelovanja na natečajih EU in ravnjo neto zaslužka. To še posebej velja za Nemčijo, Francijo, Nizozemsko, Avstrijo, Dansko, Irsko, Švedsko, Portugalsko, Slovenijo, Litvo, Romunijo, Hrvaško, Latvijo in Bolgarijo. Pri državah članicah s srednjimi plačami rezultati niso tako jasni in je treba upoštevati druge socialno-ekonomske dejavnike;

Države članice	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Delež kandidatov glede na delež prebivalstva	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Premajhna zastopanost = –1 **Prevelika zastopanost = 1**	1	–1	–1	–1	–1	1	1	1	–1	–1	1	1	1	–1

Neto zaslužek leta 2019 za samsko osebo brez otrok, katere zaslužek znaša 167 % povprečnega zaslužka (v standardu kupne moči). 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
Korelacija	–0,96													
Neto zaslužek leta 2019 za par z dvema otrokoma, pri čemer zaslužek vsakega znaša 100 % povprečnega zaslužka (v standardu kupne moči). 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
Korelacija	–0,96													

Priloga 5.3: Korelacija med ravnmi brezposelnosti in ravnjo sodelovanja na natečajih EU – podatkovna zbirka Eurostata

V tej prilogi je ocenjeno, ali gospodarske razmere v državah članicah do določene mere vplivajo na pripravljenost za delo v tuji državi in za evropske institucije. Makroekonomski kazalnik, ki bi lahko vplival na to izbiro, je raven brezposelnosti, ki jo prav tako zagotavlja Eurostat. Zaradi ujemanja z demografsko sliko kandidatov EPSO so bile v analizo vključene le brezposelne osebe v starosti od 25 do 49 let v drugem četrtletju leta 2019.

Države članice	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Delež kandidatov glede na delež prebivalstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Premajhna zastopanost = –1 **Prevelika zastopanost = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Raven brezposelnosti	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 %

Korelacija	0,43

Priloga 5.4: Korelacija med dojemanjem nacionalnega stanja na področju zaposlovanja in ravnjo sodelovanja na natečajih EU – Eurobarometer 2019

Med več kot 200 vprašanji v raziskavah Eurobarometer[37] se eno nanaša na mnenje državljanov o stanju na področju zaposlovanja v njihovi državi.

Države članice	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Delež kandidatov glede na delež prebivalstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Premajhna zastopanost = –1 **Prevelika zastopanost = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Delež prebivalstva, ki meni, da je stanje na področju zaposlovanja v domači državi dobro	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Korelacija	–0,73																			

[37] Eurobarometer je sklop raziskav, s pomočjo katerih institucije EU spremljajo javno mnenje o različnih temah. V okviru te študije podatki izhajajo iz standardne raziskave Eurobarometer 92, ki je bila konec leta 2019 izvedena v vseh državah članicah EU.

Priloga 5.5: Korelacija med dojemanjem EU in ravnjo sodelovanja na natečajih EU – Eurobarometer 2019

Veliko vprašanj v raziskavah Eurobarometer se nanaša na to, kako državljani dojemajo Evropsko unijo kot celoto in zlasti institucije EU. Čeprav kandidati EPSO morda niso nujno reprezentativni za državljane EU (zlasti z vidika starostnih skupin), je mogoče predpostavljati, da se bodo državljani držav članic, ki so najbolj naklonjeni evropskemu projektu, verjetneje prijavili na natečaje EU.

Države članice	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Delež kandidatov glede na delež prebivalstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Premajhna zastopanost = –1 **Prevelika zastopanost = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Delež prebivalstva, ki ima o EU pozitivno mnenje	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Korelacija	–0,04																			

Priloga 5.6: Korelacija med osebnimi finančnimi obeti in ravnjo sodelovanja na natečajih EU – Eurobarometer 2019

V raziskavah Eurobarometer so državljani zaprošeni, naj navedejo pričakovanja glede finančnega položaja svojega gospodinjstva v prihodnjem letu. Pričakovanja glede osebnega finančnega položaja so odvisna od globalnih zaposlitvenih možnosti ter tudi od osebnih premislekov glede pričakovane višine plače, stabilnosti zaposlitve itn.

Države članice	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Delež kandidatov glede na delež prebivalstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Premajhna zastopanost = –1 **Prevelika zastopanost = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Delež prebivalstva, ki meni, da se bo njihov finančni položaj v naslednjih 12 mesecih izboljšal	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Korelacija	–0,56																			

Priloga 5.7: Korelacija med indeksom boljšega življenja OECD in ravnjo sodelovanja na natečajih EU – OECD

„Indeks boljšega življenja“ OECD je sklop statističnih podatkov za primerjavo blaginje med državami. Blaginja vključuje materialne življenjske pogoje, stanovanjske razmere, zaposlovanje, izobraževanje itn. Za namene primerljivosti je kazalnik, izbran v okviru študije, splošno zadovoljstvo z življenjem.

Države članice	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Delež kandidatov glede na delež prebivalstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Premajhna zastopanost = –1 **Prevelika zastopanost = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Indeks boljšega življenja OECD		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
Korelacija	–0,84																			

Priloga 6: Gibanje vzorca držav članic in njihova zadevna utež (2014 = 100)

	BE	DE	ES	FR	IT	LU	NL	AT	PL	SE	UK	EU 11
2014	**2,6**	**19,6**	**8,2**	**14,1**	**11,8**	**0,3**	**4,5**	**2,2**	**5,0**	**2,4**	**13,8**	**84,5**
2015	**2,6**	**19,9**	**8,2**	**13,9**	**11,5**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,1**	**2,4**	**14,0**	**84,4**
2016	**2,6**	**19,7**	**8,2**	**13,8**	**11,3**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,2**	**2,4**	**14,0**	**84,0**
2017	**2,6**	**19,9**	**8,3**	**13,7**	**11,5**	**0,3**	**4,2**	**2,2**	**5,1**	**2,4**	**13,8**	**84,0**
2018	**2,6**	**19,9**	**8,3**	**13,5**	**11,4**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,2**	**2,4**	**13,7**	**83,8**
2019	**2,6**	**19,8**	**8,2**	**13,5**	**11,3**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,3**	**2,4**	**13,6**	**83,5**
2020	**2,6**	**19,4**	**8,2**	**13,8**	**11,1**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,4**	**2,4**	**13,5**	**83,2**
2021	**3,0**	**22,5**	**9,1**	**15,7**	**12,4**	**0,4**	**5,2**	**2,5**	**6,5**	**2,8**		**80,1**

Priloga 7: Letni posebni kazalniki držav članic iz vzorca (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**	**:**
Enostavno povprečje	**100,3**	**101,4**	**101,1**	**99,7**	**100,7**	**100,2**	**101,3**	**101,3**	**102,8**	**101,1**	**100,4**

Priloga 8: Kumulativni letni posebni kazalniki držav članic iz vzorca (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**	**:**

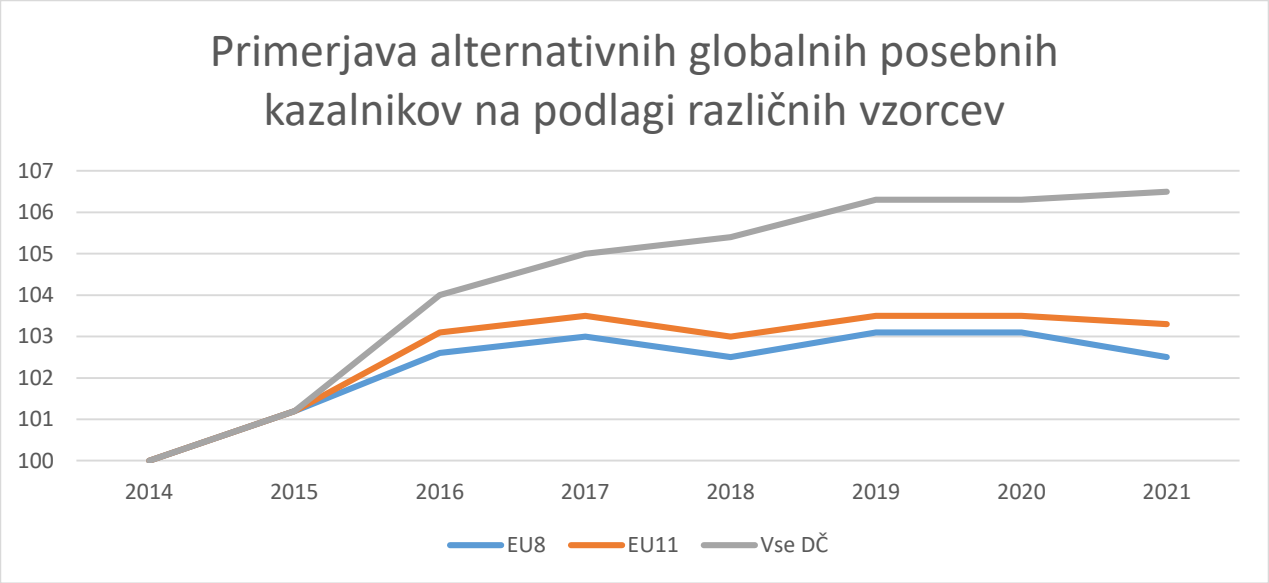
Priloga 9: Izračunan in uporabljen globalni posebni kazalnik



Priloga 10: Globalni posebni kazalnik, skupni indeks in letna posodobitev (2014 = 100)

	Globalni posebni kazalnik	Kumulativno 2014 = 100	Skupni indeks	Kumulativno 2014 = 100	Letna posodobitev	Kumulativno 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

Priloga 11: Primerjava alternativnih globalnih posebnih kazalnikov, izračunanih na podlagi različnih vzorcev



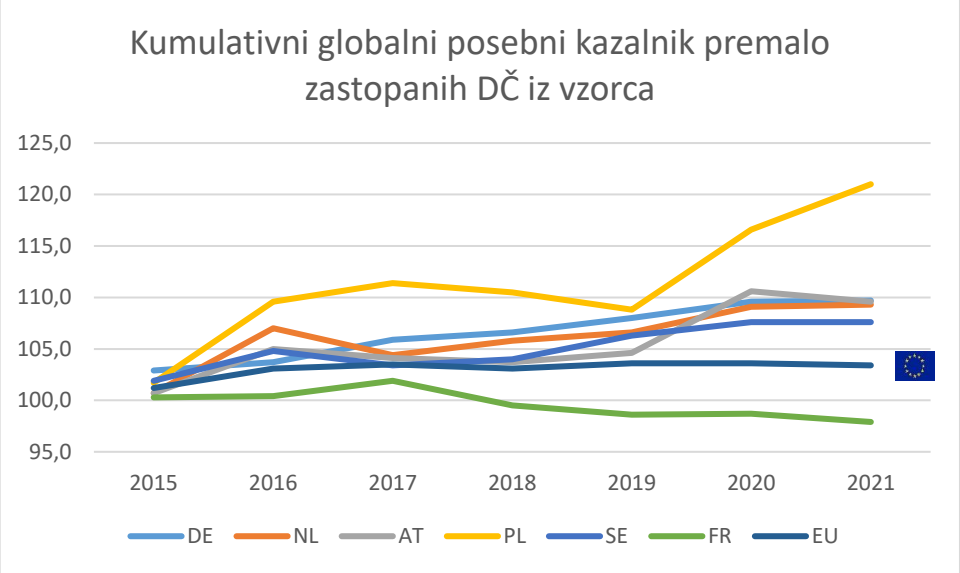
Priloga 12: Letni posebni kazalniki vseh držav članic (2014 = 100)

	[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	:

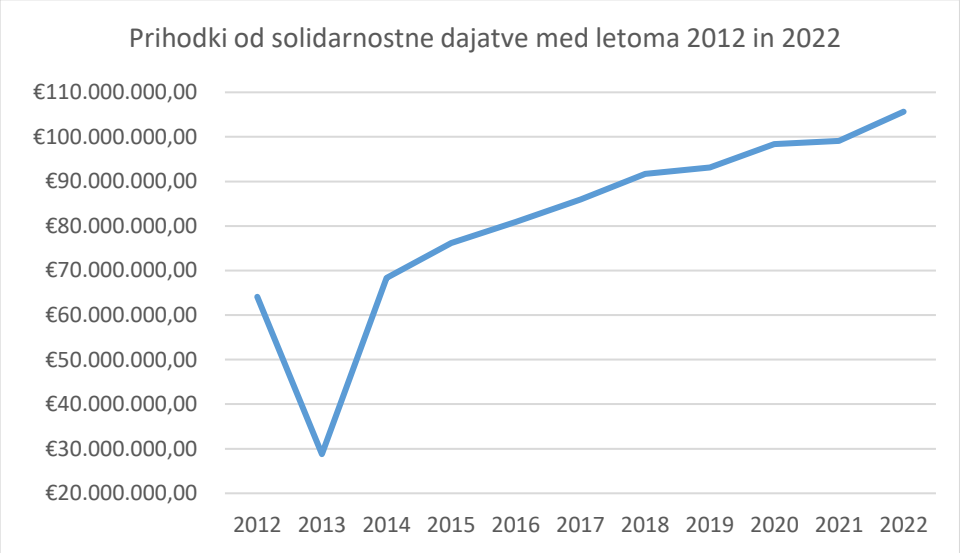
Priloga 13: Kumulativni letni posebni kazalniki vseh držav članic (2014 = 100)

	[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	:

Priloga 14: Kumulativni posebni kazalniki držav članic iz vzorca, katerih sodelovanje na natečajih EU je majhno



Priloga 15: Prihodki od solidarnostne dajatve med letoma 2012 in 2022

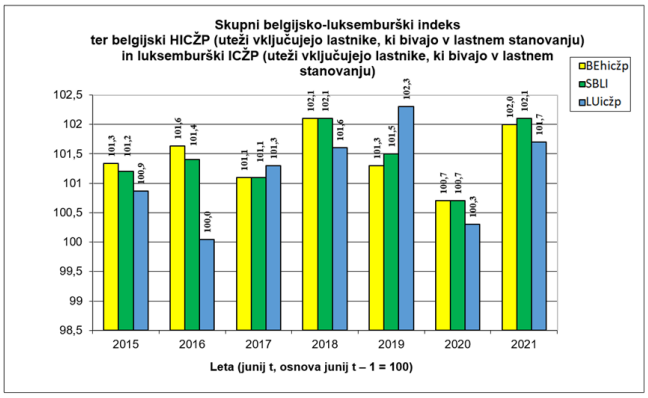


Evropska komisija – pisarna: L107 21/007, 1049 Bruselj, BELGIJA
Telefon: direktna številka +32 22990515; centrala +32 22991111

Evropska komisija, L-2920 Luxembourg, LUKSEMBURG – Telefon: +352 43011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Priloga 16: Skupni belgijsko-luksemburški indeks, belgijski HICŽP in luksemburški ICŽP



Priloga 17: Gibanje življenjskih stroškov v Bruslju (bruseljski mednarodni indeks)

Leto	Ukrep za povečanje življenjskih stroškov v Bruslju*. Junij t	
	Junij t – 1 = 100	Kumulativno Junij 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

Priloga 18: Gibanje korekcijskih koeficientov

GEO/ČAS	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
BE/LU	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0	100,0
BG	58,4	57,5	55,1	52,1	51,1	53,4	55,2	57,5	59,1	61,7
CZ	80,6	80,0	75,0	73,4	73,2	78,3	83	85,5	85,2	88,1
DK	135,3	134,8	133,0	131,8	133,1	133,9	131,9	129,3	131,3	134,2
DE	95,8	96,8	97,2	96,6	96,1	97,5	99,3	99,4	101,9	101,4
Karlsruhe	93,8	92,8	95,0	93,8	93,0	94,6	96,7	96,5	98,0	96,9
München	106,4	108,2	107,7	106,0	105,5	107,5	110	110,3	113,9	113,4
Bonn	94,1	94,9	94,6	93,4	92,6	93,9	95,6	95,1	95,8	
EE	77,6	78,9	78,6	78,0	77,6	80,3	82,2	83,3	82,3	86,3
IE	110,6	113,0	115,9	116,6	118,3	119,8	117,7	119,2	129,0	133,6
EL	90,5	91,2	86,8	79,9	79,3	79,9	81,8	81,8	81,4	85,2
ES	97,1	96,3	94,5	90,2	88,1	88,7	91,7	91,6	94,2	96,3
FR	117,7	117,4	116,8	114,6	113,8	114,8	116,7	117,7	120,5	119,9
HR	:	80,0	77,6	74,6	73,5	74,9	76,4	75,9	75,8	78,3
IT	104,2	104,4	100,4	99,4	97,9	97,3	96,5	95,2	95,0	95,2
Varese	93,4	92,8	93,1	92,2	90,4	90,9	90,9	90,0	90,7	91,2
CY	84,1	83,7	81,2	77,3	74,3	74,4	77,9	78,9	78,2	82,2
LV	77,6	76,1	76,5	74,2	73,0	74,9	77,6	78,6	77,5	80,0
LT	71,5	71,9	71,4	69,0	69,7	74,3	73,6	75,1	76,6	80,1
HU	78,3	76,1	71,4	69,0	70,0	74,5	71,9	75,3	71,9	76,1
MT	83,3	84,4	83,4	84,5	85,7	86,5	90,2	92,0	94,7	94,0
NL	105,3	108,9	107,8	107,8	108,0	108,3	109,9	111,5	113,9	111,4
AT	106,4	108,3	107,2	105,9	104,7	106,3	106,3	106,0	107,9	109,6
PL	74,2	73,0	74,1	71,8	66,7	70,6	68,6	71,1	70,9	70,6
PT	83,5	83,1	82,2	79,2	80,6	82,4	85,7	88,6	91,1	91,4
RO	68,8	69,8	69,5	64,8	63,8	63,9	64	65,3	66,6	68,5
SI	85,3	85,4	84,7	81,2	80,7	81,5	84,6	84,6	86,1	84,9
SK	79,7	80,2	79,0	76,4	75,7	77,3	78,5	79,0	80,6	79,9
FI	122,1	123,7	123,0	119,7	118,6	119,9	118,5	118,1	118,4	118,6
SE	131,9	132,9	127,5	127,9	127,4	127,9	122	120,5	124,3	130,3
UK	147,8	139,2	150,7	166,9	141,8	133,5	134,7	132,9		
Culham	112,5	107,6	116,7	127,7	107,3	100,5	102,6	102,0		

Priloga 19: Učinki raziskovalnega dela Eurostata na področju stroškov zunaj območja

	Trenutni korekcijski koeficienti – julij 2021	Ocenjen korekcijski koeficient, vključno s stroški zunaj območja	Sprememba
BE	100	100	0,0 %
BG	61,7	64,8	5,0 %
CZ	88,1	89,4	1,5 %
DK	134,2	129,8	–3,3 %
DE	101,4	100,9	–0,5 %
DE Karlsruhe	96,9	96,8	–0,1 %
DE München	113,4	111,6	–1,6 %
EE	86,3	87,7	1,6 %
IE	133,6	128,7	–3,7 %
EL	85,2	86,2	1,2 %
ES	96,3	96,4	0,1 %
FR	119,9	117,2	–2,3 %
HR	78,3	80,3	2,6 %
IT	95,2	95,3	0,1 %
IT Varese	91,2	91,8	0,7 %
CY	82,2	83,7	1,8 %
LV	80,0	82,1	2,6 %
LT	80,1	81,8	2,1 %
HU	76,1	78,6	3,3 %
MT	94,0	94,5	0,5 %
NL	111,4	109,6	–1,6 %
AT	109,6	107,3	–2,1 %
PL	70,6	73,7	4,4 %
PT	91,4	91,9	0,5 %
RO	68,5	71,2	3,9 %
SI	84,9	86,1	1,4 %
SK	79,9	81,6	2,1 %
FI	118,6	115,7	–2,4 %
SE	130,3	126,4	–3,0 %