EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 26. 4. 2022
COM(2022) 180 final

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE

o uplatňovaní prílohy XI k služobnému poriadku a jeho článku 66a

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE

o uplatňovaní prílohy XI k služobnému poriadku a jeho článku 66a

1. ÚVOD

V článku 15 ods. 2 prílohy XI k služobnému poriadku naposledy zmenenému v roku 2013[1] sa stanovuje, že Komisia do 31. marca 2022 predloží Európskemu parlamentu a Rade správu, v ktorej sa zohľadní prieskum uskutočnený podľa článku 2 uvedenej prílohy a posúdi sa, či je vývoj kúpnej sily odmien a dôchodkov úradníkov Únie v súlade so zmenami kúpnej sily platov v ústrednej štátnej správe. Na základe tejto správy Komisia v prípade potreby predloží návrh na zmenu prílohy XI, ako aj článku 66a služobného poriadku na základe článku 336 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

Touto správou sa vykonáva uvedené ustanovenie tak, že sa v nej posudzuje plnenie potrieb inštitúcií EÚ v oblasti prijímania zamestnancov, opisuje sa proces a výsledok vykonávania pravidiel o aktualizácii odmien a dôchodkov podľa prílohy XI k služobnému poriadku (ďalej len „metóda“), ako aj solidárna daň podľa článku 66a za obdobie 2014 – 2021.

2. POTREBY INŠTITÚCIÍ EÚ V OBLASTI PRIJÍMANIA ZAMESTNANCOV

2.1. Zákonná požiadavka posudzovania potrieb v oblasti prijímania zamestnancov

V článku 2 prílohy XI k služobnému poriadku sa stanovuje, že Komisia má pravidelne posudzovať potreby inštitúcií v oblasti prijímania zamestnancov.

Hoci je prijímanie zamestnancov z prevádzkového hľadiska zamerané na obsadzovanie voľných pracovných miest v inštitúciách EÚ, v článku 27 služobného poriadku a v článkoch 12 a 82 podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov sa vyžaduje, aby úradníci a zmluvní zamestnanci na jednej strane spĺňali najvyššiu úroveň spôsobilosti, výkonnosti a bezúhonnosti a aby sa na druhej strane prijímali na čo najširšom možnom geografickom základe spomedzi štátnych príslušníkov členských štátov EÚ.

2.2. Pozorovanie potrieb v oblasti prijímania zamestnancov

Výberom úradníkov, ktorí predstavujú najväčšiu časť zamestnancov EÚ, je poverený Európsky úrad pre výber pracovníkov (ďalej len „úrad EPSO“). Inštitúcie EÚ úradu EPSO pravidelne oznamujú svoje potreby v oblasti prijímania zamestnancov a ten vypracúva ročný plán organizácie výberových konaní a vymedzuje metódy výberu a výberové konania vrátane pravidiel hodnotenia pre každé výberové konanie. Spoločne s kontrolami vykonávanými pri prijímaní do zamestnania sa tým zaručí, že všetci noví úradníci spĺňajú najvyššiu úroveň spôsobilosti, výkonnosti a bezúhonnosti v súlade s článkom 27 služobného poriadku.

2.2.1. Pokles prihlášok do výberových konaní EÚ

Na základe porovnania potrieb inštitúcií EÚ v oblasti prijímania administrátorov iných ako jazykových administrátorov (vyjadrených ako počet hľadaných úspešných uchádzačov) so

[1] Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 1023/2013 z 22. októbra 2013.

skutočným výsledkom výberových konaní z prílohy 1 vyplýva, že úrad EPSO vo všeobecnosti zvládol vybrať požadovaný počet úspešných uchádzačov.

Napriek tomu sa počet uchádzačov vo všeobecných výberových konaniach v triede AD znížil vo všetkých skupinách členských štátov (príloha 2). V prípade členských štátov, ktoré boli členmi EÚ pred rokom 2004, sa tento pokles začal po reforme služobného poriadku v roku 2004, kým pri členských štátoch, ktoré do EÚ vstúpili po roku 2004, sa začal po reforme služobného poriadku v roku 2014 (príloha 3)[2]. To ovplyvnilo schopnosť inštitúcií EÚ uspokojiť svoje potreby v oblasti prijímania zamestnancov a zabezpečiť geograficky vyvážené prijímanie do zamestnania.

2.2.2. Pragmatické riešenie realizované Komisiou s cieľom vyhovieť osobitným potrebám v oblasti prijímania zamestnancov

Na riešenie svojich potrieb v oblasti prijímania zamestnancov Komisia čoraz viac prijímala dočasných zamestnancov na trvalé pracovné miesta, ktoré sa zvyčajne obsadzujú stálymi úradníkmi. V Komisii sa ich celkový počet mimo jazykových služieb zvýšil zo 461 v roku 2013 (z toho 118 na úrovni administrátora) na 1 672 v roku 2020 (z toho 825 na úrovni administrátora).

2.2.3. Geograficky nevyvážené prijímanie do zamestnania

Komisia mala ťažkosti pri prijímaní zamestnancov na čo najširšom geografickom základe. Komisia vo svojej správe z roku 2018 prijatej na základe článku 27 služobného poriadku[3] predovšetkým určila ako problém otázku atraktívnosti, čo sa prejavuje v nízkej úrovni účasti na výberových konaniach EÚ v porovnaní s veľkosťou príslušnej populácie niektorých členských štátov. V dôsledku toho sú niektoré štátne príslušnosti na zoznamoch úspešných uchádzačov úradu EPSO zastúpené nedostatočne. V prílohe 4 sa objasňuje, ako prihlášky do výberových konaní EÚ ostali od roku 2018 nevyvážené[4], čo vyústilo do geograficky nevyváženého prijímania zamestnancov. Konkrétne počet významne nedostatočne zastúpených štátnych príslušností medzi služobne mladšími administrátormi sa zvýšil na týchto 13 štátnych príslušností: rakúska, česká, estónska, nemecká, dánska, fínska, cyperská, luxemburská, maltská, holandská, poľská, slovenská a švédska[5].

2.3. Korelácia medzi atraktívnosťou inštitúcií EÚ a jednotlivými makroekonomickými a sociálno-ekonomickými faktormi vrátane odmien

Tabuľka uvedená ďalej obsahuje informácie týkajúce sa úrovne účasti na výberových konaniach EÚ za jednotlivé členské štáty v období 2013 – 2019. Do analýzy boli zahrnuté všetky členské štáty okrem Belgicka, najmenších členských štátov z hľadiska populácie

[2] Počet prihlášok sa zvýšil alebo ostal na tej istej úrovni iba v prípade štátnych príslušníkov Grécka a Cypru.

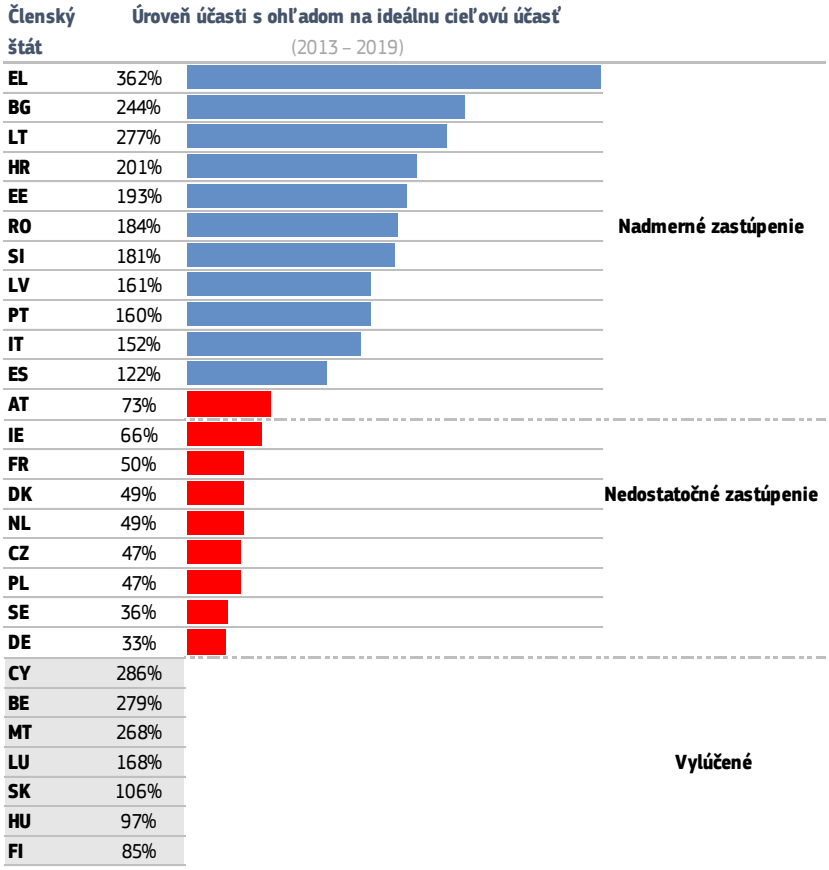
[3] Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade z 15. júna 2018, v znení korigenda z 24. augusta 2018 [COM(2018) 377 final/2].

[4] V kontexte tejto správy sa úroveň účasti pre každý členský štát vymedzuje ako pomer medzi podielom uchádzačov a podielom populácie EÚ v období rokov 2013 – 2019. Obdobie siedmich rokov sa používa s cieľom zarovnať údaje, keďže výberové konania EÚ sa nekonajú pravidelne. Navyše, pre pandémiu a jej následky na organizáciu týchto výberových konaní sa roky 2020 a 2021 považujú za netypické roky, a preto boli z analýzy vylúčené.

[5] Situácia k 31. decembru 2021.

a štátov, ktorých úroveň účasti sa nachádza v intervale 80 – 120 %, teda blízko k ideálnej „cieľovej“ účasti[6]. Presnejšie členskými štátmi vylúčenými z analýzy sú:

– Belgicko, pretože nadmerné zastúpenie belgických občanov medzi uchádzačmi v rámci úradu EPSO súvisí so štatútom Bruselu ako sídla viacerých inštitúcií EÚ[7],
– Cyprus, Luxembursko a Malta, keďže vzhľadom na nízky počet ich obyvateľov nie je analýza podielu uchádzačov vo výberových konaniach EÚ v porovnaní s populáciou štátu štatisticky spoľahlivá, a
– Maďarsko, Slovensko a Fínsko, keďže ich úroveň účasti (keď sa porovnáva úroveň účasti s percentuálnym podielom populácie EÚ) meraná počas siedmich rokov sa pohybuje v rozpätí od 80 % do 120 %, a je teda blízko cieľovej úrovni.



V záujme posúdenia faktorov, ktoré ovplyvňujú úroveň účasti na výberových konaniach EÚ jednotlivých členských štátov, je potrebné preskúmať atraktívnosť inštitúcií EÚ v štátoch EÚ. Keďže rozhodnutie podať prihlášku do výberového konania EÚ ostáva v konečnom dôsledku osobným rozhodnutím, ktoré môže byť založené na viacerých faktoroch, Komisia posúdila existenciu možných korelácií medzi súborom makroekonomických a sociálno-ekonomických

6 Keďže „cieľ“ (účasť na úrovni 100 %) sa zo štatistických dôvodov nikdy nedosiahne, bolo rozhodnuté, že analyzovať sa budú iba členské štáty, v prípade ktorých existuje očividná nevyváženosť. Ako hraničná úroveň sa určila úroveň +/–20 % v porovnaní s účasťou na úrovni 100 %, čo je v súlade s prístupom, ktorý zaujala Komisia vo svojej správe prijatej podľa článku 27 Služobného poriadku úradníkov Európskej únie a článku 12 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie (geografická vyváženosť) [COM(2018) 377 final].

7 Rovnaký jav možno pozorovať v ústredí iných medzinárodných organizácií. Napríklad zamestnanci s nemeckou štátnou príslušnosťou majú nadmerné zastúpenie v Európskej centrálnej banke.

faktorov a pozorovanými tendenciami týkajúcimi sa úrovne účasti sledovanej v jednotlivých členských štátoch (prílohy 5 až 5.7). Komisia posúdila najmä relatívny čistý príjem v členských štátoch (prílohy 5.1 a 5.2), úrovne nezamestnanosti (príloha 5.3), vnútroštátnu situáciu v oblasti zamestnanosti (príloha 5.4), vnímanie EÚ (príloha 5.5), osobné finančné vyhliadky (príloha 5.6) a index lepšieho života OECD (príloha 5.7).

Na základe týchto údajov Komisia posúdila možné korelácie medzi nízkou účasťou na výberových konaniach EÚ a uvedenými sociálno-ekonomickými a makroekonomickými faktormi. Bolo možné vyvodiť tieto závery:

– účasť občanov EÚ na výberových konaniach EÚ veľmi súvisí s čistými príjmami v členských štátoch a s vnímaním vyhliadok na zamestnanie na vnútroštátnej úrovni,

– v prípade zúženia rozsahu analýzy iba na členské štáty s najvyššími a najnižšími mzdami je medzi úrovňou účasti na výberových konaniach EÚ a úrovňou čistých príjmov takmer úplná korelácia[8]. To platí osobitne v prípade Nemecka, Francúzska, Holandska, Rakúska, Dánska, Írska, Švédska, Portugalska, Slovinska, Litvy, Rumunska, Chorvátska, Lotyšska a Bulharska. V prípade členských štátov so stredne vysokými mzdami sú však výsledky rozmanitejšie a vyžadujú si zohľadnenie iných sociálno-ekonomických faktorov,

– úroveň účasti na výberových konaniach EÚ vo veľkej miere súvisí s indexom lepšieho života OECD,

– úroveň účasti súvisí s vnútroštátnou úrovňou nezamestnanosti, s obrazom EÚ medzi občanmi a s vnímaním zlepšenia finančnej situácie jednotlivca v nasledujúcom roku len slabo alebo medzi nimi neexistuje žiadny súvis.

3. VYKONÁVANIE ČLÁNKU 65 SLUŽOBNÉHO PORIADKU

3.1. Zásada paralelnosti

Zásada paralelného vývoja kúpnej sily znamená, že kúpna sila zamestnancov EÚ sa smerom nahor a aj nadol riadi vývojom priemernej kúpnej sily štátnych zamestnancov v ústrednej štátnej správe. Posudzovaním vykonávania zásady paralelnosti v pozorovanom období sa môžu ďalej objasniť zaznamenané ťažkosti, pokiaľ ide o potreby inštitúcií EÚ v oblasti prijímania zamestnancov.

Na základe článku 65 ods. 1 služobného poriadku sa v aktualizácii odmien a dôchodkov odráža ročný vývoj od 1. júla predchádzajúceho roka do 1. júla aktuálneho roka[9], pokiaľ ide o:

[8] Organizácia Spojených národov (OSN) rieši túto otázku uplatňovaním tzv. Noblemairovej zásady, t. j. vzorca, ktorým sa výška platov v OSN v zásade stanovuje úmerne k výške platov vyplácaných štátnou správou toho členského štátu, ktorý platí najviac (v posledných rokoch to boli trvalo Spojené štáty). V dôsledku toho je OSN schopná zaručiť záujem uchádzačov zo všetkých členských štátov.

[9] Metodika je založená na porovnaní prehľadu vnútroštátneho systému odmien členského štátu v mesiaci júl aktuálneho roka s ekvivalentným prehľadom v rovnakom členskom štáte v mesiaci júl predchádzajúceho roka.

– reálne mzdy štátnych zamestnancov ústredných štátnych správ na vzorke desiatich členských štátov, ktoré predstavujú najmenej 75 % hrubého domáceho produktu EÚ[10]. Pre každý z týchto členských štátov sa ročná zmena reálnych miezd vypočítava očistená od inflácie a nazýva sa špecifický ukazovateľ. ***Globálny špecifický ukazovateľ*** je priemer všetkých špecifických ukazovateľov vážených podľa príslušného HDP jednotlivých členských štátov,

– ročnú infláciu v Bruseli a Luxemburgu (v rovnakom pomere ako distribúcia zamestnancov EÚ medzi týmito dvomi mestami). Tento prvok sa nazýva ***spoločný index***.

Globálny špecifický ukazovateľ a spoločný index sa vynásobia a získa sa hodnota aktualizácie. Hodnota aktualizácie je vyjadrená ako percentuálna sadzba, ktorá sa uplatňuje cezhranične na čisté odmeny a dôchodky všetkých zamestnancov EÚ s účinnosťou od 1. júla[11].

V tejto súvislosti treba poznamenať, že táto metóda neumožňuje dvojité započítanie inflácie, zaručuje však paralelný vývoj miezd všetkých zamestnancov EÚ a štátnych zamestnancov očistených od inflácie. Globálny špecifický ukazovateľ sa na tento účel najprv vypočítava očistený od inflácie vo vzorke desiatich členských štátov a až v druhom kroku sa kombinuje so spoločným indexom. Podrobné informácie o vývoji globálneho špecifického ukazovateľa a spoločného indexu sa uvádzajú v časti 3.

3.2. Špecifické ukazovatele

V tejto kapitole sa skúma, či sa vo vzorke členských štátov, ktorá sa aktuálne používa na výpočet globálneho špecifického ukazovateľa, správne premietajú skutočné zmeny kúpnej sily všetkých štátnych zamestnancov a či všeobecné a osobitné výnimky zo zásady paralelnosti, ktoré sú vlastné metóde, vedú k významnej strate kúpnej sily zamestnancov verejnej správy EÚ.

3.2.1. Výpočet globálneho špecifického ukazovateľa podľa vymedzenia v metóde z roku 2013

Podľa metódy prijatej v roku 2013 sa globálny špecifický ukazovateľ od 1. júla 2015 počítal pomocou vzorky týchto 11 referenčných členských štátov (vážených podľa HDP): Belgicko, Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Luxembursko, Holandsko, Rakúsko, Poľsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo.

Spojené kráľovstvo sa od 1. januára 2021 už nepovažuje za členský štát EÚ, a preto od tohto dátumu bolo vyradené zo vzorky na výpočet globálneho špecifického ukazovateľa. Z prílohy 6 vyplýva, že po vystúpení Spojeného kráľovstva z Európskej únie vzorka stále spĺňa prah 75 % stanovený v článku 1 ods. 4 prílohy XI k služobnému poriadku, a tak ju netreba dopĺňať. Pri vykonávaní dohodnutého medziinštitucionálneho prístupu týkajúceho sa

[10] Belgicko, Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Luxembursko, Holandsko, Rakúsko, Poľsko a Švédsko. Napriek vystúpeniu Spojeného kráľovstva z Európskej únie vzorka desiatich členských štátov stále predstavuje vyše 75 % hrubého domáceho produktu EÚ, ako sa vyžaduje v článku 1 ods. 4 prílohy XI k služobnému poriadku.

[11] V záujme zohľadnenia podstatných zmien životných nákladov v Bruseli a Luxemburgu sa od 1. januára môže vykonať priebežná aktualizácia v súlade s článkami 4 až 7 prílohy XI k služobnému poriadku.

odkazov na Spojené kráľovstvo v právnych predpisoch EÚ úrad Eurostat na účely článku 1 ods. 4 prílohy XI v súčasnosti používa vzorku, ktorú tvorí zvyšných desať členských štátov z uvedenej vzorky.

Ročné a kumulatívne údaje podľa členského štátu uplatniteľnej vzorky

V prílohe 7 sa uvádza časový rad špecifických ukazovateľov pre uplatniteľnú vzorku 11 členských štátov od 1. júla 2015 spoločne s jednoduchým aritmetickým priemerom za dané obdobie. V prílohe 8 sa uvádzajú rovnaké údaje vyjadrené ako kumulatívny index (2014 = 100).

Globálny špecifický ukazovateľ pre uplatniteľnú vzorku

Kumulatívny vplyv globálneho špecifického ukazovateľa vypočítaného a uplatňovaného od 1. júla 2015 je znázornený v prílohe 9. Vypočítaný globálny špecifický ukazovateľ zodpovedá vývoju kúpnej sily štátnych zamestnancov vo vzorke členských štátov v tomto období (váženej podľa HDP vyjadreného v štandardoch kúpnej sily). V súlade so zásadou paralelnosti (pozri časť 3.1) má kúpna sila zamestnancov EÚ rovnaký vývoj ako vzorka s výnimkou obdobia od 1. júla 2020 v dôsledku uplatnenia doložky o výnimke (pozri časť 3.2.4).

V prílohe 10 sa uvádza časový rad globálneho špecifického ukazovateľa od 1. júla 2015 spolu so spoločným indexom a následnou ročnou aktualizáciou pre zamestnancov EÚ. Uplatnený globálny špecifický ukazovateľ vypočítaný ako jednoduchý priemer za sedem rokov je 100,6; kumulatívny vplyv globálneho špecifického ukazovateľa uplatneného na júl 2014 (2014 = 100) je 103,4.

3.2.2. Globálny špecifický ukazovateľ podľa vymedzenia predchádzajúcich metód

Zákonodarca ako postup vždy nezvolil súčasné legislatívne riešenie, pri ktorom sa na výpočet globálneho špecifického ukazovateľa používa vzorka desiatich členských štátov. Pred rokom 2004 sa globálny špecifický ukazovateľ vypočítaval na základe štatistických údajov všetkých členských štátov (napr. 15 členských štátov v roku 2003), kým v rokoch 2004 až 2012 sa používala vzorka ôsmich referenčných členských štátov.

Rozhodnutie zákonodarcu prijať novú metódu bolo motivované retrospektívnou analýzou údajov, z ktorej vyplynulo, že vývoj vzorky dôsledne zohľadňuje priemerný vývoj všetkých členských štátov. Treba však poznamenať, že z následnej analýzy vyplynulo, že skutočný vývoj kúpnej sily vybranej vzorky po roku 2004 bol menší ako priemer všetkých členských štátov. V roku 2013 spoluzákonodarca zachoval zásadu vzorky členských štátov, pričom jej veľkosť zvýšil z osem členských štátov na 11.

V záujme splnenia zákonnej požiadavky na analýzu toho, či je vývoj kúpnej sily úradníkov Únie v súlade so zmenami kúpnej sily štátnych zamestnancov ústredných štátnych správ všetkých členských štátov, sa v tejto kapitole uvádzajú simulácie vývoja globálneho špecifického ukazovateľa v prípade, že by sa za obdobie 2015 až 2021 použila vzorka ôsmich krajín EÚ, alebo v prípade, že by sa nepoužila žiadna vzorka.

V prípade vzorky ôsmich členských štátov[12] by jednoduchý priemer ročného globálneho špecifického ukazovateľa za obdobie 2015 – 2021 bol 100,4 a kumulatívny vplyv

[12] Belgicko, Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Luxembursko, Holandsko a Spojené kráľovstvo.

(2014 = 100) by bol 102,5. V prípade použitia všetkých členských štátov by jednoduchý priemer ročného globálneho špecifického ukazovateľa za obdobie 2015 – 2021 bol 101,1 a kumulatívny vplyv (2014 = 100) by bol 106,5.

Príloha 11 k tejto správe obsahuje porovnanie vývoja globálneho špecifického ukazovateľa vypočítaného na základe uvedených alternatívnych vzoriek. Z týchto údajov vyplýva, že v dôsledku vzorky členských štátov, ktorú v roku 2013 vymedzil spoluzákonodarca, kúpna sila zamestnancov EÚ dosiahla len polovicu zmien kúpnej sily platov štátnych zamestnancov ústredných štátnych správ, čo mohlo viesť k zníženiu vnímanej atraktívnosti EÚ ako zamestnávateľa.

3.2.3. Špecifický ukazovateľ: vývoj pre jednotlivé členské štáty

Výpočty a údaje týkajúce sa špecifických ukazovateľov v členských štátoch sú založené na údajoch, ktoré dodali a overili zodpovedné štatistické úrady v členských štátoch. Na tento účel bol vypracovaný ročný dotazník o odmenách, ktorý sa priebežne aktualizuje. Pracuje sa aj na poskytnutí metodických príručiek a hodnotiacich správ pre jednotlivé krajiny s cieľom zvýšiť úroveň transparentnosti[13].

V prílohe 12 sú zhrnuté dostupné údaje pre každý členský štát za obdobie 2015 – 2021 spoločne s jednoduchým aritmetickým priemerom za dané obdobie. V prílohe 13 sa uvádzajú rovnaké údaje vyjadrené ako kumulatívny index (2014 = 100). Spomedzi členských štátov, ktoré sú súčasťou vzorky, bol najvyšší čistý nárast po roku 2015 pozorovaný v Poľsku (121), Nemecku (109,8), Rakúsku (109,6) a Holandsku (109). Nižší nárast sa pozoroval v Luxembursku (101,6) a Belgicku (101,8) a v rámci vzorky pokles svojej čistej kúpnej sily (97,9) zaznamenali len štátni zamestnanci ústrednej štátnej správy vo Francúzsku.

Keďže vývoj odmien zamestnancov EÚ sa počíta na základe váženého priemeru vzorky členských štátov, a ako sa uvádza v časti 3.2.1, za rovnaké obdobie sa odmeny zamestnancov EÚ zvýšili o 103,4.

Spomedzi členských štátov, ktoré nie sú súčasťou vzorky, bol najvyšší čistý nárast odmien pozorovaný na Slovensku (186,4), v Česku (167,1), Bulharsku (156,3) a Rumunsku (148,1). Z prílohy 14 vyplýva, že špecifické ukazovatele veľkej väčšiny členských štátov, ktoré sú súčasťou vzorky a ktoré majú nízku mieru účasti na výberových konaniach EÚ organizovaných úradom EPSO, ako sa uvádza v časti 2, sú do značnej miery vyššie ako globálne špecifické ukazovatele, na základe ktorých sa aktualizovali odmeny zamestnancov EÚ. Inými slovami, atraktívnosť EÚ z hľadiska relatívnej kúpnej sily sa v prípade týchto krajín znížila.

3.2.4. Všeobecná výnimka zo zásady paralelnosti: uplatňovanie doložiek o zmierňovaní a výnimke

Odchylne od zásady paralelnosti vývoja kúpnej sily doložka o zmierňovaní obmedzuje vysoký nárast kúpnej sily, ako aj prípadnú vysokú stratu kúpnej sily za daný rok. Ak vypočítaný nárast kúpnej sily (globálny špecifický ukazovateľ) presiahne 2 % alebo ak sa

[13] Všeobecná metodická príručka na výpočet špecifických ukazovateľov je dostupná na webovom sídle Eurostatu. Okrem toho bolo od konca roka 2018 zverejnených už 13 hodnotení pre jednotlivé krajiny a pokračuje spolupráca s ďalšími vnútroštátnymi orgánmi na zvýšení počtu uverejnených hodnotení (pozri tento odkaz: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

kúpna sila zníži o viac ako 2 %, zmena kúpnej sily pre zamestnancov EÚ je obmedzená na 2 %. Časť nárastu alebo straty kúpnej sily, ktorá presahuje 2 %, sa uplatňuje o deväť mesiacov, od 1. apríla nasledujúceho roka.

Druhou všeobecnou výnimkou je doložka o výnimke, ktorou sa obmedzuje nárast kúpnej sily zamestnancov EÚ v prípade poklesu hospodárstva EÚ. Ak sa predpokladá pokles HDP EÚ v reálnych hodnotách a kúpna sila sa na základe globálneho špecifického ukazovateľa zvýši, v závislosti od rozsahu zníženia HDP v reálnych hodnotách sa časť nárastu kúpnej sily odloží. Ak sa HDP EÚ v reálnych hodnotách zníži o viac ako 3 %, nárast kúpnej sily je podľa danej metódy zaručený, keď sa zotaví hospodárstvo EÚ, t. j. keď HDP EÚ v reálnych hodnotách dosiahne úroveň pred poklesom (doložka o obnove). Ak sa konečné údaje o HDP EÚ v reálnych hodnotách poskytnuté Komisiou odlišujú od prognóz tak, že majú vplyv na uplatňovanie doložky o výnimke, vykonajú sa potrebné opravy vrátane pozitívnych či negatívnych spätných úprav[14].

Doložka o zmierňovaní: úrad Eurostat od roku 2015 do roku 2021 riadne overil údaje o aktualizáciách na základe kritérií doložiek o zmierňovaní a výnimke stanovených v článkoch 10 a 11 prílohy XI k služobnému poriadku. Globálny špecifický ukazovateľ prevýšil zákonný limit +2 %/–2 % iba v roku 2020, keď bol meraný globálny špecifický ukazovateľ (+2,5 %) vyšší ako prah potrebný na aktiváciu doložky o zmierňovaní. Vzhľadom na súbežné uplatňovanie doložky o výnimke v tom istom roku (2020) a v súlade s článkom 10 prílohy XI k služobnému poriadku sa doložka o zmierňovaní neuplatňovala.

Doložka o výnimke: prognóza ročného rastu HDP EÚ dostupná v čase ročných správ Eurostatu bola pozitívna s výnimkou roku 2020, keď prognóza vývoja HDP Únie v reálnych hodnotách bola v dôsledku pandémie COVID-19 záporná (–7,4 %)[15]. Preto sa v roku 2020 podľa článku 11 ods. 1 prílohy XI k služobnému poriadku uplatnila doložka o výnimke. Keďže bol pokles HDP Únie vyšší ako 3 %, na výpočet hodnoty aktualizácie odmien a dôchodkov sa nepoužil globálny špecifický ukazovateľ. V súlade s článkom 10 a článkom 11 ods. 4 prílohy XI k služobnému poriadku preto celý globálny špecifický ukazovateľ, ktorý by sa zohľadnil v ročnej aktualizácii za rok 2020 (+2,5 %), bude tvoriť základ pre výpočet budúcej aktualizácie, keď sa kumulatívny nárast HDP Únie v reálnych hodnotách dostane do kladných hodnôt.

Vykonávanie zákonných všeobecných výnimiek zo zásady paralelnosti a konkrétnejšie doložky o výnimkách v roku 2020 sa realizovalo prísne, čo umožnilo stanoviť limitnú hodnotu pre ročnú aktualizáciu, ktorá je výsledkom metódy v obdobiach hospodárskeho poklesu, a tým vytvoriť čisté úspory pre rozpočet EÚ. Na druhej strane malo toto uplatnenie doložky o výnimke vplyv na paralelný vývoj kúpnej sily zamestnancov verejnej správy EÚ, keďže v rovnakom období sa štátnym zamestnancom v ústrednej štátnej správe krajín zo vzorky účinne zvýšila kúpna sila v priemere o 2,5 %, čo viedlo k poklesu atraktívnosti EÚ od roku 2020.

[14] Pracovná skupina pre články 64 a 65 služobného poriadku rozhodla, že konečné údaje o HDP EÚ poskytnuté Komisiou za daný rok sa vykladajú ako údaje dostupné do 30. septembra nasledujúceho roka. Toto objasnenie sa považovalo za potrebné, keďže k revízii údajov o HDP často môže dôjsť až niekoľko rokov po referenčnom roku.

[15] V roku 2021 sa konečná číselná hodnota odmeraná úradom Eurostat týkajúca sa poklesu HDP EÚ za rok 2020 v reálnych hodnotách rovnala –5,9 %.

Podobne ročná aktualizácia za rok 2020 preukázala účinnosť automatickej doložky o zmierňovaní, ktorá bola takisto zavedená v roku 2014. Keby sa zároveň neaktivovala doložka o výnimke, doložkou o zmierňovaní by sa automaticky obmedzil nárast globálneho špecifického ukazovateľa do apríla 2021.

Celkovo možno dospieť k záveru, že automatické uplatňovanie metódy (t. j. aktualizácia odmien na základe štatistických údajov, ktorá vyvoláva účinky na základe služobného poriadku a bez toho, aby bol na to potrebný iný právny akt) riadne fungovalo od roku 2014. Automatická metóda bola primeraná svojmu účelu a umožnila zohľadniť vývoj hospodárskej situácie a kúpnej sily a zároveň výrazne znížila administratívne zaťaženie v porovnaní s možnosťou rok využívať riadny legislatívny postup, ktorá sa používala pred rokom 2014.

3.2.5. Osobitná výnimka zo všeobecnej zásady paralelnosti

Na zohľadnenie osobitne náročných hospodárskych a sociálnych podmienok v Únii v tomto období sa v rámci reformy v roku 2014 rozhodlo aj o tom, že aktualizácia odmien a dôchodkov všetkých zamestnancov inštitúcií Únie, iných orgánov a agentúr pomocou metódy bude v rokoch 2013 a 2014 pozastavená a že potenciálne výhody pre úradníkov a ďalších zamestnancov Európskej únie odvodené z uplatňovania metódy sa vyvážia tým, že od 1. januára 2014 sa opätovne zavedie solidárna daň zrážaná z miezd zamestnancov EÚ vo zvýšenej sadzbe.

3.2.5.1. Pozastavenie aktualizácie miezd na dva roky (2013 – 2014)

Európska rada v rámci reformy služobného poriadku v roku 2013 vyzvala na dvojročné pozastavenie úpravy odmien a dôchodkov všetkých zamestnancov inštitúcií Únie prostredníctvom metódy. V rokoch 2013 a 2014[16] sa teda v zmysle jasného znenia služobného poriadku nevykonala aktualizácia odmien a dôchodkov. Podľa Európskeho dvora audítorov sa týmto dvojročným zmrazením dosiahli úspory vo výške 1,5 miliardy EUR za obdobie viacročného finančného rámca na roky 2014 – 2020[17].

Hoci pozastavením aktualizácie sa prerušilo uplatňovanie zásady paralelnosti na obdobie 2013 – 2014, opravné koeficienty boli naďalej aktualizované, aby bola zabezpečená rovnosť kúpnej sily medzi rôznymi miestami výkonu práce.

3.2.5.2. Vplyv solidárnej dane EÚ

Solidárna daň je zrážka z odmeny zamestnancov EÚ, ktorá bola opäť zavedená vo zvýšenej sadzbe od 1. januára 2014. Sadzba solidárnej dane, ktorá sa uplatňuje na základ vymedzený v článku 66a ods. 3 služobného poriadku, je 6 %. Zvýšila sa na 7 % v prípade zamestnancov od platovej triedy AD 15, platového stupňa 2. V návrhu rozpočtu na rok 2022[18] sa predpokladá, že príjmy zo solidárnej dane dosiahnu 106 miliónov EUR. V prílohe 15 je znázornený vývoj týchto príjmov od roku 2012.

---

[16] V súlade s článkom 65 ods. 4 služobného poriadku.

[17] Európsky dvor audítorov, Osobitná správa č. 15/2019 – Vykonávanie personálneho reformného balíka z roku 2014 v Komisii – Veľké úspory, ale nie bez následkov pre zamestnancov.

[18] Návrh všeobecného rozpočtu Európskej únie na rozpočtový rok 2022 [COM(2021) 300].

3.2.5.3. Posúdenie osobitných výnimiek zo zásady paralelnosti

V dôsledku týchto osobitných výnimiek zamestnanci EÚ utrpeli značnú stratu z hľadiska reálnej kúpnej sily. Zamestnanci EÚ stratili približne 10,3 % svojej kúpnej sily, a to najmä v dôsledku kombinovaného vplyvu reforiem služobného poriadku v rokoch 2004 a 2013, zníženia úprav platov a uplatnenia doložky o výnimke v roku 2020. V tom istom období sa štátnym zamestnancom v ústredných štátnych správach členských štátov zvýšila kúpna sila v priemere o 0,9 %[19].

3.3. Spoločný index

Spoločným indexom sa merajú zmeny životných nákladov v Belgicku a Luxembursku v prípade zamestnancov EÚ podľa distribúcie zamestnancov, ktorí pracujú v týchto dvoch členských štátoch, na základe harmonizovaných indexov spotrebiteľských cien (HICP) v prípade Belgicka a indexu spotrebiteľských cien (CPI) v prípade Luxemburska v súlade s článkom 1 prílohy XI k služobnému poriadku. V dôsledku osobitných váh týkajúcich sa spotreby, ktoré sa použili pri agregácii spoločného indexu[20], mohlo dôjsť k rozdielom medzi jeho vývojom a vývojom HICP pre Belgicko a CPI pre Luxembursko[21] za daný rok.

V prílohe 16 je znázornený časový rad spoločného indexu (ročný nárast od júna do júna v porovnaní s predchádzajúcim rokom) spolu s informáciami pre belgický HICP a luxemburský CPI. Priemerný spoločný index za obdobie od roku 2015 do roku 2021 bol 101,4. Kumulatívny index za celé obdobie do júna 2021 (základ júna 2014 = 100) je 110,6. Na porovnanie, priemerný HICP v Belgicku za predmetné obdobie bol 101,6 a kumulatívny index za dané obdobie bol 111,4. Priemerný CPI v Luxembursku za predmetné obdobie bol 101,2 a kumulatívny index za dané obdobie bol 108,8.

V dôsledku zavedenia spoločného indexu reformou služobného poriadku z roku 2014 časť aktualizácie zodpovedajúca inflácii meranej v Bruseli a Luxemburgu umožnila zabezpečiť súlad medzi úpravami vyplatenými zamestnancom EÚ a mierami inflácie meranými v Bruseli a Luxemburgu. Z prílohy 17 vyplýva, že v prípade, že by bruselský medzinárodný index naďalej slúžil ako základ aktualizácie odmien ako v rámci predchádzajúcej metódy, kumulatívna inflácia meraná v referenčnom období by bola takmer rovnaká ako inflácia vypočítaná na základe spoločného indexu[22]. Kumulatívny súčet spoločného indexu je nižší ako belgický HICP a vyšší ako luxemburský CPI.

---

[19] Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade o údajoch týkajúcich sa rozpočtového vplyvu ročnej aktualizácie odmien a dôchodkov úradníkov Únie a ostatných zamestnancov Európskej únie za rok 2021 a opravných koeficientov, ktoré sa na ne uplatňujú [COM(2021) 729].

[20] V porovnaní s bežnými váhami uplatňovanými pre cenovú štatistiku spočíva hlavný rozdiel pri agregácii spoločného indexu v používaní váh v prípade nájomného, ktoré zahŕňa bývajúcich vlastníkov (namiesto toho, aby sa zohľadnili len nájomníci).

[21] Uvedené hodnoty sa týkajú celkového agregovaného indexu; samotné výpočty sa vykonávajú na detailnej úrovni.

[22] Upozorňujeme, že v referenčnom období bola miera inflácie historicky nízka vo všetkých jednotlivých podindexoch. Treba takisto poznamenať, že vo výpočte sa používa model spotreby platný len pre Belgicko a jeho výsledky sa môžu mierne líšiť, ak sa skombinujú s osobitným modelom spotreby pre Luxembursko.

4. VYKONÁVANIE ČLÁNKU 64 SLUŽOBNÉHO PORIADKU

4.1. Zásada rovnosti kúpnej sily medzi zamestnancami EÚ – opravné koeficienty

Opravným koeficientom sa realizuje všeobecná zásada rovnakého zaobchádzania, čo v tomto konkrétnom prípade zodpovedá rovnosti kúpnej sily všetkých zamestnancov inštitúcií, orgánov a agentúr EÚ bez ohľadu na miesto výkonu ich práce. Zatiaľ čo sa na všetkých zamestnancov EÚ vzťahujú rovnaké mzdové tabuľky a základné sumy, opravné koeficienty sa vzťahujú na zamestnancov, ktorí pracujú na pracovných miestach mimo Bruselu a Luxemburgu a ktorí by nemali finančne pociťovať vyššie životné náklady na svojich miestach výkonu služby ani profitovať z nižších životných nákladov[23].

Takže opravný koeficient funguje ako percentuálna úprava mzdy na vyrovnanie (buď pozitívneho, alebo negatívneho) rozdielu životných nákladov na jednotlivých miestach výkonu služby. Opravný koeficient sa uplatňuje podľa tejto rovnice:

Mzda v Bruseli		**Opravný koeficient**		**Výmenný kurz**		**Mzda na mieste výkonu služby**
(v EUR)	X	(= ekonomická parita/výmenný kurz)	X	(= 1 pre krajiny s eurom)	=	(v EUR pre krajiny s eurom)

Opravné koeficienty sa aktualizujú najmenej raz ročne s účinnosťou od 1. júla[24].

Metodiku výpočtu opravných koeficientov určuje a pravidelne upravuje Eurostat v spolupráci s národnými štatistickými úradmi. V prípade posudzovaného obdobia treba uviesť tento vývoj:

- vykonávanie rozvinutejšej metodiky na porovnávanie nákladov na zdravotnú starostlivosť a vzdelávanie vrátane súkromných škôl medzi členskými štátmi,
- zber údajov bol prispôsobený v kontexte brexitu a následkov pandémie COVID-19,
- čoraz väčší počet organizácií, ktoré sú ochotné spolupracovať s Eurostatom[25] a používať údaje vydané Eurostatom na rôzne účely.

V prílohe 18 sa uvádzajú hodnoty opravných koeficientov pre jednotlivé miesta výkonu služby v EÚ[26] za obdobie 2013 – 2021. Z tejto tabuľky jasne vyplýva, že opravné koeficienty

---

[23] V prípade zamestnancov pridelených v rámci delegácií majú zamestnanci podľa článku 11 prílohy X možnosť požadovať, aby sa im odmena vyplácala v eurách s opravným koeficientom uplatniteľným na Brusel.

[24] Priebežná aktualizácia sa môže vykonať s účinnosťou od 1. januára v prípade podstatnej zmeny životných nákladov v období od júna do decembra.

[25] Napríklad „prieskumy rodinných rozpočtov“ vykonávané na určenie váh týkajúcich sa spotreby boli plne harmonizované s koordinovanými organizáciami (napr. OECD, Rada Európy) a Organizácia Spojených národov sa v roku 2015 rozhodla používať zdrojové údaje Eurostatu o opravných koeficientoch na úpravu miezd svojich zamestnancov pracujúcich v EÚ (tak ako Eurostat používa údaje OSN pre množstvo miest mimo EÚ).

pre rôzne miesta majú v priebehu času rôzny vývoj. Na 15 miestach sa v danom období znížili a na 16 miestach došlo k zvýšeniu.

Od nadobudnutia účinnosti zmenenej prílohy XI k služobnému poriadku platí nový postup na stanovenie alebo zrušenie opravných koeficientov pre iné miesta ako sú hlavné mestá v súlade s jej článkom 9[27]. Po vystúpení Spojeného kráľovstva z Európskej únie sa opravný koeficient uplatniteľný na Spojené kráľovstvo vypočítava od 1. februára 2020 v súlade s metodikou uplatňovanou na tretie krajiny[28].

4.2. Otázky, s ktorými sa Komisia stretáva v súvislosti so systémom opravných koeficientov

4.2.1. Opravné koeficienty sú vnímané ako nástroje, ktoré negatívne ovplyvňujú kúpnu silu a atraktívnosť verejnej služby EÚ

Ako v roku 2018 Komisia zistila vo svojej predbežnej správe o vykonávaní prílohy XI[29], opravné koeficienty sa často mylne vnímajú ako faktor, ktorý znižuje kúpnu silu zamestnancov EÚ. Útvary Komisie často dostávajú otázky od zainteresovaných strán vrátane zamestnancov, zástupcov zamestnancov, zástupcov hostiteľských štátov o úlohe opravných koeficientov a metodike používanej na ich výpočet. Ide najmä o prípady zamestnancov, ktorých miesta výkonu práce sa týka opravný koeficient nižší ako 100, a to predovšetkým vtedy, keď je tento osobitný koeficient predmetom aktualizácií smerom nadol[30].

Jediným cieľom opravných koeficientov je v priebehu času zachovať rovnosť kúpnej sily zamestnancov pracujúcich v rôznych členských štátoch a zamestnancov pracujúcich v Bruseli. Naopak, cieľom opravných koeficientov nie je zachovať kúpnu silu na určitej úrovni. Teda, keď sa od roku 2004 znížila kúpna sila zamestnancov v Bruseli (časť 3.2.5), rovnakou mierou sa znížila kúpna sila zamestnancov na všetkých miestach výkonu práce. Opravné koeficienty preto predstavujú iba nástroj, prostredníctvom ktorého sa úpravy vykonávajú v miestach mimo Bruselu a Luxemburgu.

---

[26] V súlade s článkami 12 a 13 prílohy X k služobnému poriadku sa osobitné opravné koeficienty môžu uplatniť aj na odmeny zamestnancov vyslaných mimo EÚ. Aktualizácia týchto opravných koeficientov sa pripája k ročným správam, ktoré prijíma Komisia v súvislosti s údajmi týkajúcimi sa rozpočtového vplyvu daných aktualizácií. Eurostat vypracoval v spolupráci s národnými štatistickými úradmi osobitnú metodiku.

[27] Tento postup zahŕňa najmä prijatie delegovaného aktu Komisiou na základe formálnej žiadosti predloženej príslušnými orgánmi dotknutých členských štátov, administratívou inštitúcie Únie alebo zástupcami úradníkov Únie na danom mieste výkonu práce. V prípade zamestnancov pridelených v Bonne nemecký národný štatistický úrad zastavil poskytovanie údajov na výpočet tohto opravného koeficientu pre Bonn v roku 2021. Bez údajov od príslušného národného štatistického úradu a s ohľadom na veľmi obmedzený počet dotknutých zamestnancov bol opravný koeficient uplatniteľný na Bonn od roku 2021 pozastavený a nahradený opravným koeficientom uplatniteľným na Nemecko.

[28] Ú. v. EÚ C 211/8, 25.6.2020 a Ú. v. EÚ C 501, 13.12.2021.

[29] Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade o uplatňovaní prílohy XI k služobnému poriadku a jeho článku 66a [COM(2018) 830].

[30] Pravidelne kladená otázka sa týka miestneho rozsahu, na základe ktorého sa vypočítavajú opravné koeficienty. Opravné koeficienty sa vypočítavajú na základe porovnania životných nákladov v hlavných mestách členských štátov s výnimkou prípadov, keď sa pre niektoré členské štáty počítajú miestne opravné koeficienty. V takom prípade sa zohľadňujú miestne náklady (v tomto zmysle pozri vec T-618/20, FZ/Komisia).

Uvedené vnímanie opravných koeficientov zároveň zostáva otázkou súvisiacou s atraktívnosťou verejnej služby EÚ v niektorých členských štátoch. V tomto ohľade viaceré agentúry EÚ so sídlom v členských štátoch, v ktorých sa uplatňuje opravný koeficient nižší ako 100, oznámili Komisii viditeľný negatívny vplyv na ich schopnosť prijímať a udržať si vysoko kvalifikovaných zamestnancov a zabezpečiť ich geografickú vyváženosť. V tom istom zmysle podobné ťažkosti oznámili aj agentúry so sídlom v členských štátoch s vysokými opravnými koeficientmi, čo poukazuje na pokles čistej kúpnej sily zamestnancov EÚ pozorovaný na mnohých miestach výkonu služby bez ohľadu na uplatniteľný opravný koeficient.

V tejto súvislosti Komisia zabezpečuje, aby ostatné inštitúcie pri každej aktualizácii opravného koeficientu dostali komplexné informácie o kontexte aktualizácie, a poskytuje podrobné vysvetlenie kolísania jednotlivých opravných koeficientov a vývoja kúpnej sily zamestnancov.

4.2.2. Nedostatočné zohľadnenie výdavkov vynaložených mimo miesta výkonu práce

Podľa služobného poriadku za určenie štatistickej metodiky uplatňovanej na výpočet opravných koeficientov a za jej vykonávanie zodpovedá Eurostat a národné štatistické úrady. Existujúca metodika, ktorú vypracoval Eurostat v spolupráci s národnými štatistickými úradmi, vychádza z predpokladu, že výdavky zamestnancov sú v plnej miere vynakladané v mieste výkonu práce. Tento prístup sa analyzuje, keďže modely celkovej spotreby zamestnancov zahŕňajú aj výdavky mimo miesta výkonu práce (tzv. výdavky mimo miesta).

V tejto súvislosti sa Eurostat a národné štatistické úrady dohodli, že je potrebné aktualizovať prieskumy rodinných rozpočtov s cieľom vyčísliť vplyv tzv. výdavkov mimo miesta na spotrebu vyslaných zamestnancov EÚ. Na tomto základe štatistici Komisie a členských štátov diskutovali o výsledkoch pokusov. Konkrétne Eurostat začal skúmať možnosť, ako lepšie zohľadniť modely výdavkov zamestnancov zahrnutím výdavkov vynakladaných mimo miesta výkonu práce. V prílohe 19 sú uvedené výsledky týchto prípravných prác a predovšetkým vyrovnávajúci účinok vyplývajúci zo začlenenia tzv. výdavkov mimo miesta do modelov spotreby zamestnancov EÚ.

Pokiaľ ide o modely spotreby zamestnancov EÚ, systém opravných koeficientov je zameraný na dvojstranné porovnania medzi Bruselom a miestom výkonu služby, bolo by však možné ho naplánovať tak, aby zohľadňoval aj tzv. výdavky mimo miesta. Predpokladá sa, že súčasné experimentálne práce Eurostatu na tzv. výdavkoch mimo miesta sa v nadchádzajúcich rokoch vyvinú ako štatistické opatrenie a mohli by viesť k vývoju uplatňovanej štatistickej metodiky v závislosti od dohody medzi štatistikmi v pracovnej skupine pre články 64 a 65 služobného poriadku. Niektoré z týchto zmien by sa však mohli realizovať v aktuálnom zákonnom rámci.

4.2.3. Životné náklady v Luxemburgu

Pri poslednej reforme služobného poriadku v roku 2014 spoluzákonodarcovia zachovali zavedené legislatívne riešenie, podľa ktorého s prihliadnutím na osobitnú referenčnú úlohu daných miest výkonu práce ako hlavných a pôvodných sídiel väčšiny inštitúcií sa na odmeny zamestnancov v Bruseli a Luxemburgu neuplatňuje opravný koeficient. Spoluzákonodarcovia sa zároveň rozhodli náležite zohľadňovať infláciu v Luxembursku vytvorením spoločného indexu.

Absenciu opravného koeficientu v Luxemburgu v rámci služobného poriadku spochybňujú zainteresované strany a určití zástupcovia zamestnancov. V tejto súvislosti Komisia po predbežnej správe o prílohe XI[31] zadala vypracovanie štúdie o životných nákladoch v Luxemburgu s cieľom posúdiť, či je legislatívne riešenie stanovené v služobnom poriadku naďalej primerané svojmu účelu. Komisia na vypracovanie štúdie uzavrela zmluvu so spoločnosťou AIRINC.

Podľa spoločnosti AIRINC boli náklady na ubytovanie v Luxemburgu v roku 2019 približne o 53 % vyššie ako v Bruseli. Nájomné je hlavný faktor zhoršovania kúpnej sily zamestnancov pracujúcich a bývajúcich v Luxemburgu na rozdiel od zamestnancov pracujúcich a bývajúcich v Bruseli.

Spoločnosť AIRINC však dospela k záveru, že Luxemburg má jedinečné postavenie v tom zmysle, že tisícky zamestnancov európskych inštitúcií bývajú v pohraničných regiónoch, v ktorých sú životné náklady výrazne nižšie než v Bruseli. Títo zamestnanci však stále majú bydlisko v takej vzdialenosti, ktorá je zlučiteľná s riadnym plnením ich pracovných povinností[32]. V dôsledku tejto geografickej osobitosti Luxemburgu nemôže zavedenie opravného koeficientu vypočítaného na základe nákladov pozorovaných v Luxemburgu v plnej miere zohľadniť osobitosti Luxemburgu ako miesta výkonu práce v EÚ[33].

Okrem toho spomedzi 80 položiek použitých úradom Eurostat na porovnanie rozdielov medzi miestami výkonu práce predstavuje bývanie hlavnú položku, v rámci ktorej sú životné náklady v Luxemburgu zreteľne vyššie než životné náklady v Bruseli[34].

Navyše niektorí zamestnanci mohli nadobudnúť svoje obytné jednotky v čase, keď náklady na bývanie boli v Luxemburgu nižšie alebo podobné ako v Bruseli, a prípadne zaznamenali pohyb v cenách aktív, čo ich odlišuje od nových zamestnancov/existujúcich zamestnancov, ktorí v minulosti nevlastnili nehnuteľnosť[35].

Predpokladá sa preto, že zavedenie opravného koeficientu v tejto fáze nemusí prispieť k zabezpečeniu rovnosti kúpnej sily medzi zamestnancami EÚ. Okrem toho zavedením opravného koeficientu výlučne na základe odlišnej úrovne/vývoja cien jedinej zložky sa môže zaviesť prvok nestability, ak úroveň/vývoj cien tejto jedinej zložky v budúcnosti prestanú byť odlišné.

V tejto súvislosti Komisia spoločne s ostatnými dotknutými inštitúciami posudzuje opatrenia umožňujúce účinne riešiť vysoké náklady na bývanie, ktorým sú vystavení niektorí zamestnanci s bydliskom v Luxemburgu. Takéto opatrenia by umožnili riešiť osobitosti

---

31 COM(2018) 830.

32 Táto požiadavka je stanovená v článku 20 služobného poriadku.

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 Vzhľadom na to, že v EÚ sa končí dlhé obdobie historicky nízkej inflácie a hospodárstva Luxemburska a Belgicka sa ďalej vyvíjajú, zdanlivo sa začínajú objavovať rozdiely týkajúce sa určitého iného tovaru a služieb, ako je zdravotná starostlivosť, vzdelávanie, bytové zariadenie, alkoholické nápoje a tabak.

35 To pravdepodobne môže platiť v iných miestach výkonu služby, ale v oveľa nižšej miere v dôsledku rotácie zamestnancov.

Luxemburgu, a predovšetkým situáciu zamestnancov EÚ pridelených do Luxemburgu, ktorí však majú bydlisko v susedných krajinách.

Pracovná skupina zástupcov administratív inštitúcií EÚ so zamestnancami v Luxemburgu v súčasnosti diskutuje o možnostiach riešenia problémov, ktorým čelia najzraniteľnejší zamestnanci, ktorí boli pridelení do Luxemburgu a ktorí v ňom majú bydlisko[36].

Komisia zároveň skúma úpravy metodiky týkajúce sa tzv. výdavkov mimo miesta, ktoré by mohli slúžiť ako dodatočný prvok v rámci úvah o zavedení opravného koeficientu pre Luxemburg.

Posúdenie účinkov cieleného opatrenia sociálneho charakteru na atraktívnosť Luxemburgu ako miesta výkonu práce spoločne so štatistickou prácou v oblasti tzv. výdavkov mimo miesta by mali byť súčasťou úvah o príležitosti naplánovať akýkoľvek vývoj súčasného právneho rámca s cieľom posilniť rovnosť kúpnej sily medzi zamestnancami EÚ.

5. ZÁVERY

V článku 15 ods. 3 prílohy XI k služobnému poriadku sa stanovuje, že metóda a článok 66a služobného poriadku sa budú naďalej uplatňovať po roku 2023, kým Európsky parlament a Rada neprijmú nariadenie na základe návrhu Komisie.

Od roku 2014 Komisia pozoruje, že uchádzači nemajú rovnaký záujem o všeobecné výberové konania úradu EPSO, čo vedie ku geografickej nevyváženosti medzi zamestnancami Komisie. V rovnakom období vývoj odmien zamestnancov EÚ (+3,4) dosiahol len polovicu zmeny kúpnej sily platov štátnych zamestnancov ústredných štátnych správ (+6,5).

Automatická metóda stanovená podľa prílohy XI k služobnému poriadku zároveň:

- odstránila napätie medzi inštitúciami a súdne prípady známe z minulosti, pričom ostala pod nepretržitým dohľadom Európskeho parlamentu a Rady prostredníctvom výročných správ predkladaných Komisiou,

- preukázala svoju efektívnosť, a to aj v roku 2020, keď sa prostredníctvom automatického uplatnenia doložky o výnimke obmedzilo zvýšenie miezd v čase hospodárskeho poklesu a dosiahli sa čisté úspory pre rozpočet EÚ,

- viedla k miernemu zvýšeniu platov a zabránila ďalšej strate kúpnej sily zamestnancov EÚ po roku 2015 tým, že sa prostredníctvom nej zabezpečila kumulatívna ročná aktualizácia (114,3), ktorá je blízko ku kumulatívnej ročnej inflácii meranej na základe spoločného indexu v Bruseli a Luxemburgu (110,6),

- viedla k zníženiu kúpnej sily zamestnancov EÚ o 0,2 % v roku 2021,

- zabezpečila nepretržitý prínos zamestnancov EÚ ku konsolidácii verejných financií v Únii tým, že sa ňou znovu zaviedla solidárna daň vo zvýšenej sadzbe,

- obstála v právnom preskúmaní pred európskymi súdmi v niekoľkých individuálnych prípadoch námietok proti nej a zabránila sociálnemu napätiu,

[36] Opatrenie sociálneho charakteru by sa mohlo prijať podľa článku 1e služobného poriadku a týkalo by sa len zamestnancov najnižších platových tried, pričom sa náležite zohľadní ich konkrétna situácia.

keďže počas uvedeného obdobia nedošlo v inštitúciách k žiadnym rozsiahlym štrajkom.

V tejto fáze preto Komisia považuje za nevyhnutné dôkladnejšie vyhodnotiť možné metodické zlepšenie systému opravných koeficientov, ako aj posúdiť príležitosť rozšíriť vzorku členských štátov používanú na výpočet globálneho špecifického ukazovateľa ešte pred predložením návrhu na zmenu prílohy XI k služobnému poriadku.

V dôsledku toho sa Komisia v súlade s článkom 15 ods. 3 prílohy XI k služobnému poriadku bude spoliehať na prechodné uplatňovanie súčasnej metódy po roku 2023 a zároveň Komisia zabezpečí nepretržité každoročné podávanie správ Európskemu parlamentu a Rade o údajoch týkajúcich sa rozpočtového vplyvu odmien a dôchodkov.

PRÍLOHY

Príloha 1: Výberové konania EPSO na iné pozície AD ako jazykové (všetky profily), podľa roku zverejnenia

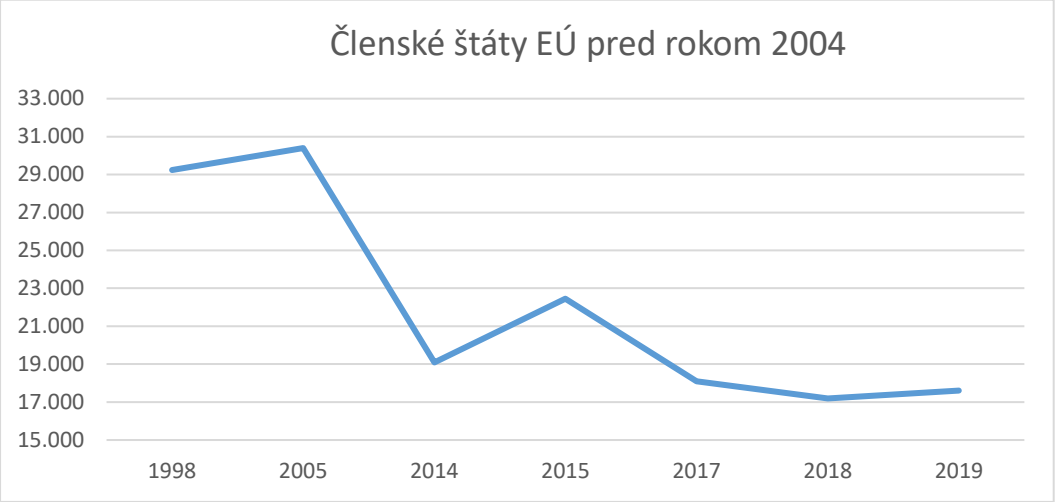
AD	požadovaní úspešní uchádzači	postúpení úspešní uchádzači	Plnenie potrieb
2013	474	457	96 %
2014	340	359	106 %
2015	375	383	102 %
2016	351	361	103 %
2017	290	313	108 %
2018	423	435	103 %
2019	585	591	101 %

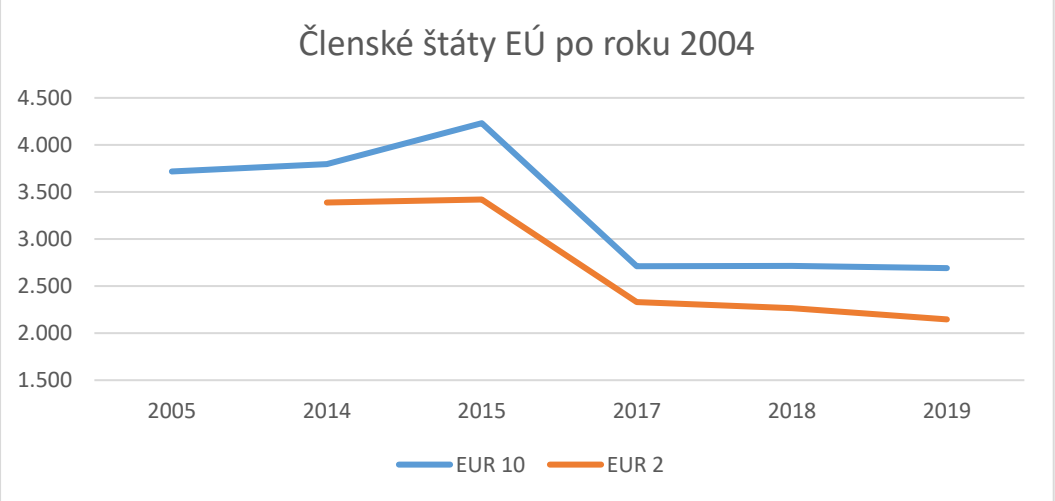
Príloha 2: Počet účastníkov všeobecných verejných výberových konaní v triede AD (zdroj: EPSO)

	1998	September 2005	*Marec 2010*	Marec 2014	Marec 2015	Marec 2017	Marec 2018	Marec 2019	Priemer 2017 – 2019/priemer 1998 – 2005	Priemer 2014 – 2015/priemer 1998 – 2005	Priemer 2017 – 2019/priemer 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 %**
EÚ14	**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 %**
EÚ10	**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 %**
EÚ2			*3 410*	**3 388**	**3 420**	**2 331**	**2 264**	**2 146**			**–34 %**
HR				725	713	435	393	372			**–44 %**

Výberové konanie v marci 2010 bolo ovplyvnené zvláštnymi okolnosťami a uskutočnilo sa až v roku 2013. Nebolo preto zohľadnené na účely porovnania.

Príloha 3: Počet účastníkov všeobecných verejných výberových konaní v triede AD (podľa skupiny)







Príloha 4: Prihlášky do výberových konaní EÚ podľa štátnej príslušnosti

Výberové konania v rokoch 2013 až 2019	Prihlášky (počet)	Prihlášky na milión obyvateľov	Prihlášky (podiel)	Populácia (podiel)	Odporúčaná kvóta	Prihlášky /populácia	Prihlášky/ odporúčaná kvóta
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 %

Príloha 5: Korelácia medzi atraktívnosťou inštitúcií EÚ a jednotlivými makroekonomickými a sociálno-ekonomickými faktormi vrátane odmien

Korelačný koeficient je miera lineárnej korelácie medzi dvomi súbormi údajov. Ide o pomer medzi kovarianciou dvoch premenných a súčinom ich štandardných odchýlok; v zásade teda ide o normalizovanú mieru kovariancie, ktorej výsledkom je vždy hodnota od –1 do 1. Akákoľvek hodnota od –0,7 do –1 alebo od 0,7 do 1 sa v rámci tejto správy považuje za príklad výraznej korelácie.

Niekoľko členských štátov spomedzi členských štátov zaradených do analýzy bolo vylúčených, keďže ich zaradenie by z dôvodov uvedených ďalej ohrozilo štatistickú spoľahlivosť korelácií. Belgicko bolo vylúčené, pretože nadmerné zastúpenie belgických občanov medzi uchádzačmi vo výberových konaniach EPSO súvisí so štatútom Bruselu ako sídla viacerých inštitúcií EÚ. Cyprus, Luxembursko a Malta boli vylúčené, keďže vzhľadom na nízky počet ich obyvateľov nie je analýza podielu uchádzačov vo výberových konaniach EÚ v porovnaní s populáciou štátu štatisticky spoľahlivá. Maďarsko, Slovensko a Fínsko boli vylúčené, keďže ich úroveň účasti (keď sa porovnáva úroveň účasti s percentuálnym podielom populácie EÚ) meraná počas siedmich rokov sa pohybuje v rozpätí od 80 % do 120 %, a je teda blízko cieľovej úrovni.

Príloha 5.1: Korelácia medzi čistými príjmami a úrovňou účasti na výberových konaniach EÚ – databáza Eurostatu

Ročné čisté príjmy v členskom štáte, t. j. tzv. čistá mzda, pochádzajú z databázy Eurostatu a predstavujú hrubé príjmy po odpočítaní dane z príjmov a sociálnych príspevkov a po pripočítaní rodinných prídavkov. Pri analýze sa skúmajú ročné čisté príjmy v členských štátoch v roku 2019. Čisté príjmy sa vypočítavajú zo štyroch prieskumov vykonaných v rámci súkromného aj verejného sektora. S cieľom odstrániť účinok rozdielov v cenových úrovniach medzi členskými štátmi sa použila parita kúpnej sily na vyjadrenie príjmov v štandardoch kúpnej sily, a to v súlade so štandardnou metodikou Eurostatu. Vzhľadom na to, že európske inštitúcie sa snažia prilákať slobodných uchádzačov aj uchádzačov s rodinami, posudzovali sa dve rôzne množiny údajov, v ktorých sa odrážajú dve odlišné situácie. Po prvé slobodná osoba bez detí zarábajúca 167 % priemerného pracovníka a po druhé pár s dvomi zarábajúcimi osobami s dvomi deťmi, pričom obidvaja rodičia zarábajú 100 % príjmu priemerného pracovníka.

Členské štáty	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podiel uchádzačov verzus podiel obyvateľstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nedostatočne zastúpené = –1 **Nadmerne zastúpené = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1

Čisté príjmy v roku 2019 pre slobodnú osobu bez detí zarábajúcu 167 % priemerného príjmu (v štandarde kúpnej sily). 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
Korelácia	–0,76																			
Čisté príjmy v roku 2019 pre pár s dvomi deťmi spolu zarábajúci 100 % priemerného príjmu (v štandarde kúpnej sily). 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
Korelácia	–0,76																			

Príloha 5.2: Korelácia medzi čistými príjmami v členských štátoch s najvyššími a najnižšími mzdami a úrovňou účasti na výberových konaniach EÚ – databáza Eurostatu

V prípade zúženia rozsahu analýzy iba na členské štáty s najvyššími a najnižšími mzdami je medzi úrovňou účasti na výberových konaniach EÚ a úrovňou čistých príjmov takmer úplná korelácia. To platí osobitne v prípade Nemecka, Francúzska, Holandska, Rakúska, Dánska, Írska, Švédska, Portugalska, Slovinska, Litvy, Rumunska, Chorvátska, Lotyšska a Bulharska. V prípade členských štátov so stredne vysokými mzdami sú však výsledky rozmanitejšie a vyžadujú si zohľadnenie iných sociálno-ekonomických faktorov.

Členské štáty	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podiel uchádzačov verzus podiel obyvateľstva	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nedostatočne zastúpené = –1 **Nadmerne zastúpené = 1**	1	–1	–1	–1	–1	1	1	1	–1	–1	1	1	1	–1
Čisté príjmy v roku 2019 pre slobodnú osobu bez detí zarábajúcu 167 % priemerného príjmu (v štandarde kúpnej	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

sily). BG = 1														
Korelácia	–0,96													
Čisté príjmy v roku 2019 pre pár s dvomi deťmi spolu zarábajúci 100 % priemerného príjmu (v štandarde kúpnej sily). 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
Korelácia	–0,96													

Príloha 5.3: Korelácia medzi úrovňou nezamestnanosti a úrovňou účasti na výberových konaniach EÚ – databáza Eurostatu

Táto príloha obsahuje posúdenie, či hospodárska situácia v členských štátoch do určitej miery určuje ochotu pracovať v inej krajine a pre európske inštitúcie. Makroekonomický ukazovateľ, ktorý by mohol mať vplyv na toto rozhodnutie, je miera nezamestnanosti, ktorú takisto poskytol úrad Eurostat. S cieľom priradiť demografiu uchádzačov EPSO boli do analýzy zaradené len nezamestnané osoby, ktoré boli v druhom štvrťroku 2019 vo veku od 25 do 49 rokov.

Členské štáty	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podiel uchádzačov verzus podiel obyvateľstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nedostatočne zastúpené = –1 **Nadmerne zastúpené = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Úroveň nezamestnanosti	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 %
Korelácia	0,43																			

Príloha 5.4: Korelácia medzi vnímaním vnútroštátnej situácie v oblasti zamestnanosti a úrovňou účasti na výberových konaniach EÚ – Eurobarometer 2019

Jedna otázka spomedzi vyše 200 otázok v prieskume Eurobarometer[37] súvisí s úsudkom občanov, pokiaľ ide o situáciu zamestnanosti v ich krajine.

Členské štáty	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podiel uchádzačov verzus podiel obyvateľstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nedostatočne zastúpené = –1 **Nadmerne zastúpené = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Percentuálny podiel populácie, ktorá sa domnieva, že situácia v oblasti zamestnanosti v ich krajine je dobrá	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Korelácia	–0,73																			

[37] Prieskum Eurobarometer je súbor prieskumov, ktoré používajú inštitúcie EÚ na monitorovanie verejnej mienky o rozličných témach. V kontexte tejto štúdie údaje pochádzajú zo štandardného Eurobarometra 92, ktorý sa uskutočnil vo všetkých členských štátoch EÚ koncom roka 2019.

Príloha 5.5: Korelácia medzi vnímaním EÚ a úrovňou účasti na výberových konaniach EÚ – Eurobarometer 2019

Veľa otázok v prieskume Eurobarometra sa zaoberá tým, ako občania vnímajú Európsku úniu ako celok a osobitne inštitúcie EÚ. Hoci uchádzači vo výberových konaniach EPSO nemusia byť nevyhnutne reprezentatívni za všetkých občanov Únie (najmä z hľadiska vekových skupín), možno stanoviť, že občania v členských štátoch, ktorí najviac veria európskemu projektu, si s väčšou pravdepodobnosťou podajú prihlášku do výberového konania EÚ.

Členské štáty	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podiel uchádzačov verzus podiel obyvateľstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nedostatočne zastúpené = –1 **Nadmerne zastúpené = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Percentuálny podiel populácie, ktorá má pozitívny obraz o EÚ	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Korelácia	–0,04																			

Príloha 5.6: Korelácia medzi osobnými finančnými vyhliadkami a úrovňou účasti na výberových konaniach EÚ – Eurobarometer 2019

V prieskume Eurobarometra boli občania požiadaní, aby uviedli svoje očakávania týkajúce sa finančnej situácie svojej domácnosti v nasledujúcom roku. Očakávania týkajúce sa osobnej finančnej situácie závisia od globálnych vyhliadok v oblasti zamestnanosti, ako aj od osobných úvah v súvislosti s predpokladanou výškou platu, stabilitou pracovného miesta atď.

Členské štáty	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podiel uchádzačov verzus podiel obyvateľstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Nedostatočne zastúpené = –1 **Nadmerne zastúpené = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Percentuálny podiel populácie, ktorá sa domnieva, že ich vlastná finančná situácia sa v nasledujúcich 12 mesiacoch zlepší	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Korelácia	–0,56																			

Príloha 5.7: Korelácia medzi indexom lepšieho života OECD a úrovňou účasti na výberových konaniach EÚ – OECD

Index lepšieho života OECD je súbor štatistických údajov zameraných na porovnanie dobrých životných podmienok rôznych krajín. Dobré životné podmienky zahŕňajú materiálne podmienky, podmienky bývania, zamestnanie, vzdelanie atď. Na účely porovnateľnosti je zvoleným ukazovateľom v kontexte štúdie celková životná spokojnosť.

Členské štáty	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Podiel uchádzačov verzus podiel obyvateľstva	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Nedostatočne zastúpené = –1 **Nadmerne zastúpené = 1**	1	–1	–1	–1	1	–1	1	1	–1	1	1	1	1	–1	–1	–1	1	1	1	–1
Index lepšieho života 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
Korelácia	–0,84																			

Príloha 6: Vývoj vzorky členských štátov a ich príslušná váha (2014 = 100)

	BE	DE	ES	FR	IT	LU	NL	AT	PL	SE	UK	EÚ11
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**

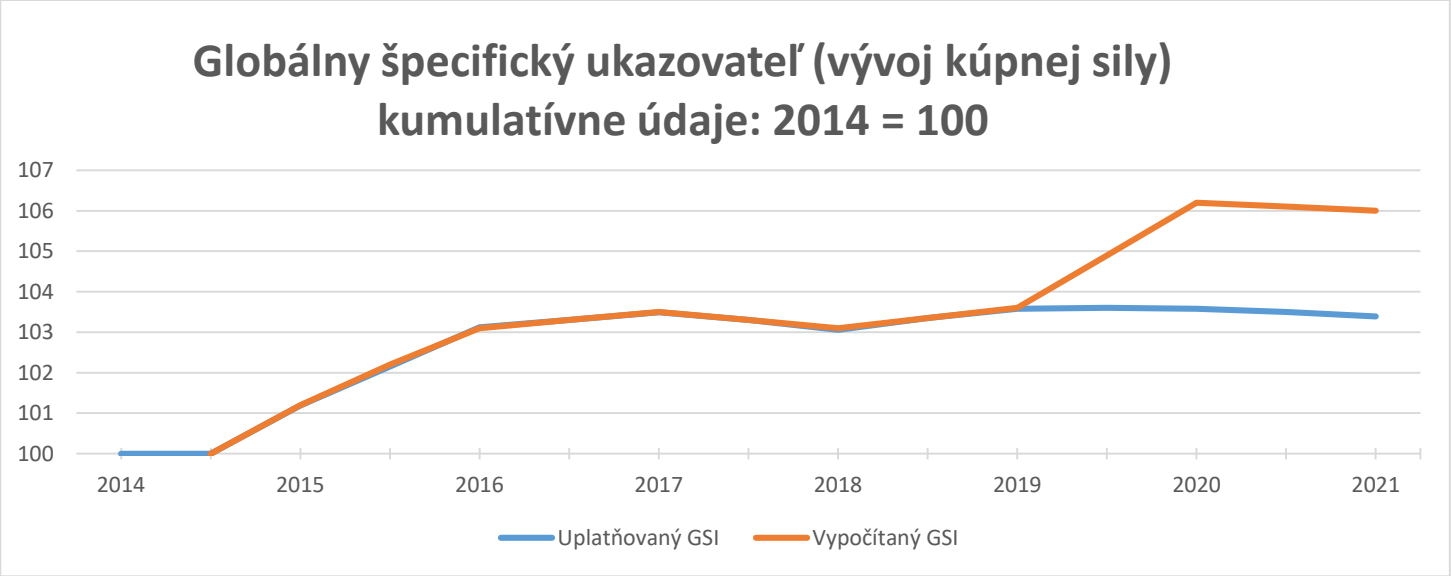
Príloha 7: Ročné špecifické ukazovatele členských štátov zo vzorky (2014 = 100)

	[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**	**:**
aritmetický priemer	**100,3**	**101,4**	**101,1**	**99,7**	**100,7**	**100,2**	**101,3**	**101,3**	**102,8**	**101,1**	**100,4**

Príloha 8: Kumulatívne ročné špecifické ukazovatele členských štátov zo vzorky (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**	**:**

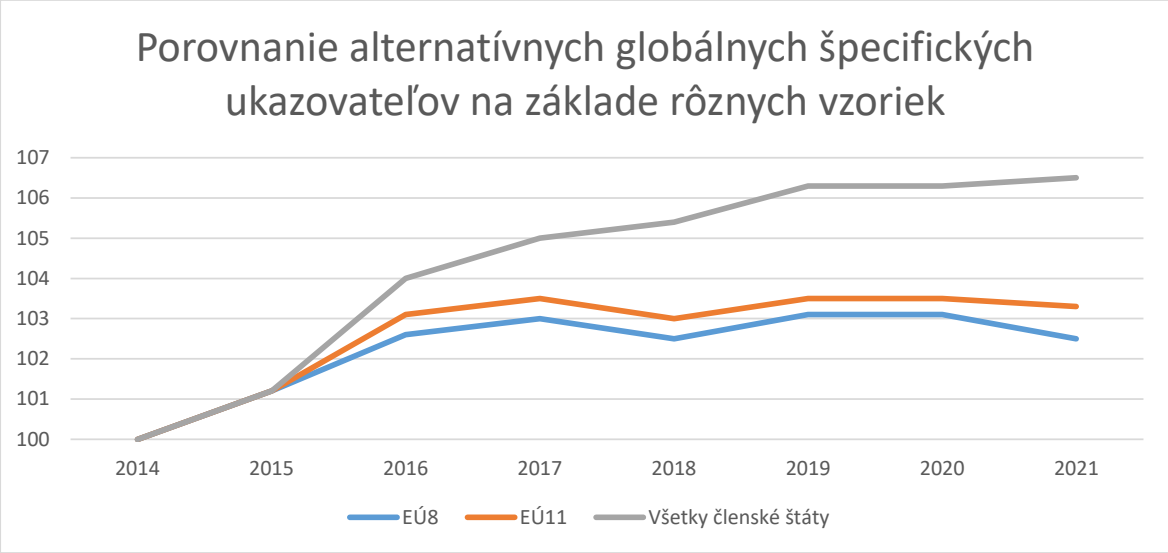
Príloha 9: Vypočítaný a uplatňovaný globálny špecifický ukazovateľ



Príloha 10: Globálny špecifický ukazovateľ (GSI), spoločný index a ročná aktualizácia (2014 = 100)

	GSI	Kumulatívne 2014 = 100	Spoločný index	Kumulatívne 2014 = 100	Ročná aktualizácia	Kumulatívne 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

Príloha 11: Porovnanie alternatívnych globálnych špecifických ukazovateľov vypočítaných na základe rôznych vzoriek



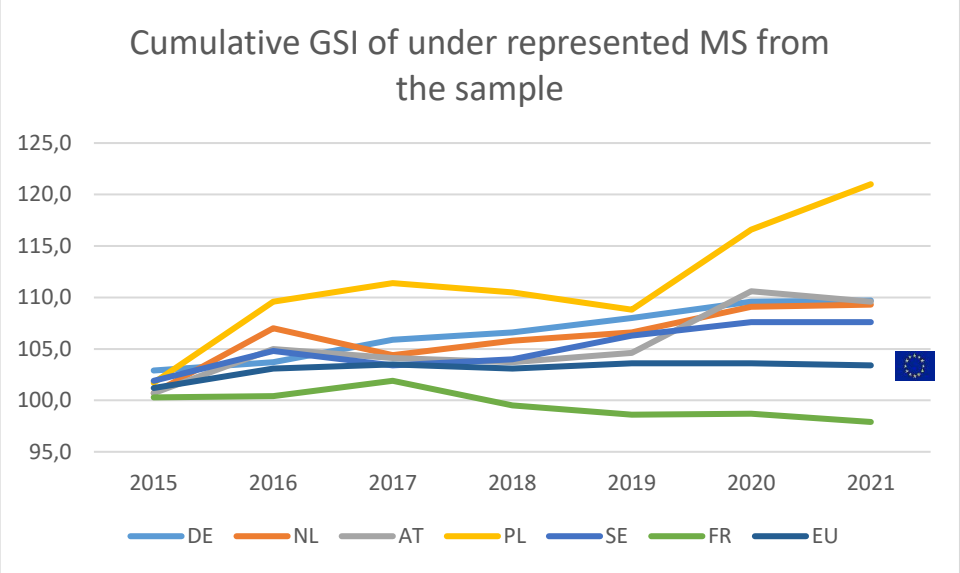
Príloha 12: Ročné špecifické ukazovatele všetkých členských štátov (2014 = 100)

	[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	:

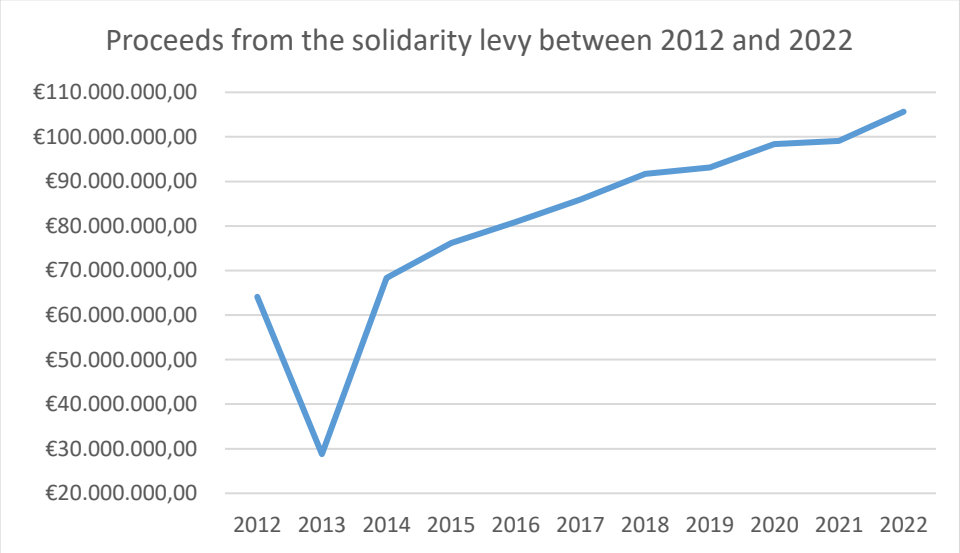
Príloha 13: Kumulatívne ročné špecifické ukazovatele všetkých členských štátov (2014 = 100)

	[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	:

Príloha 14: Kumulatívne špecifické ukazovatele členských štátov zo vzorky a s nízkou účasťou na výberových konaniach EÚ



Príloha 15: Výnosy zo solidárnej dane medzi rokmi 2012 a 2022

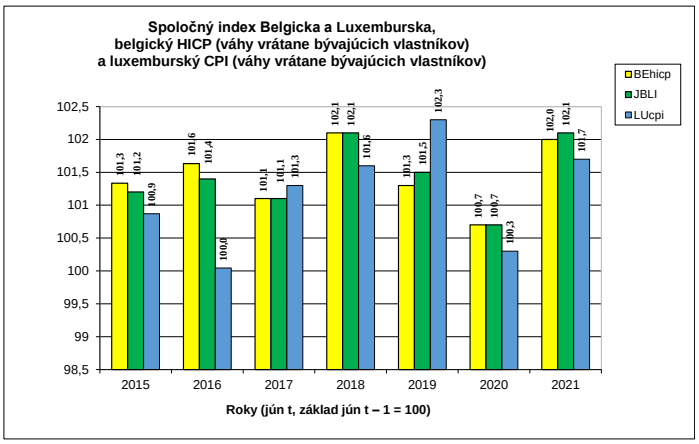


Commission européenne/Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË – Tel. +32 22991111
Office: L107 21/007 – priama telefónna linka +32 22990515

Commission européenne, 2920 Luxembourg, LUXEMBOURG – Tel. +35243011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Príloha 16: Spoločný index Belgicka a Luxemburska, belgický HICP a luxemburský CPI



Príloha 17: Vývoj životných nákladov v Bruseli (bruselský medzinárodný index)

Rok	Miera nárastu životných nákladov v Bruseli* . jún t	
	Jún t – 1 = 100	Kumulatívne jún 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**

Príloha 18: Vývoj opravných 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
Mníchov	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		

Príloha 19: Účinky prieskumných prác, ktoré vykonal Eurostat a ktoré sa týkajú výdavkov mimo miesta výkonu práce

	Súčasné opravné koeficienty – júl 2021	Odhadovaný opravný koeficient vrátane výdavkov mimo miesta	Zmena
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 Mníchov	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 %