ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 26.4.2022 г.
COM(2022) 180 final

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТА

относно прилагането на приложение XI към Правилника за персонала и член 66а от него

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТА

относно прилагането на приложение XI към Правилника за персонала и член 66а от него

1. ВЪВЕДЕНИЕ

В член 15, параграф 2 от приложение XI към Правилника за персонала, последно изменен през 2013 г.[1], се предвижда, че преди 31 март 2022 г. Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад, в който се взема предвид проучването, проведено съгласно член 2 от същото приложение, и се оценява дали промяната на покупателната способност на възнагражденията и пенсиите на длъжностните лица на Съюза е в съответствие с промените в покупателната способност на заплатите на държавните служители в централните администрации. Въз основа на този доклад, ако е целесъобразно, Комисията представя предложение за изменение на приложение XI, както и на член 66а от Правилника за персонала, въз основа на член 336 от Договора за функционирането на Европейския съюз.

С настоящия доклад се изпълнява горепосочената разпоредба чрез оценка на изпълнението на нуждите от набиране на персонал за институциите на ЕС, като се описват процесът и резултатът от прилагането на правилата за актуализиране на възнагражденията и пенсиите съгласно приложение XI към Правилника за персонала (наричан по-долу „методът“), както и на налога за солидарност съгласно член 66а за периода 2014—2021 г.

2. НУЖДИ ОТ НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ ОТ ИНСТИТУЦИИТЕ НА ЕС

2.1. Законово изискване за проучване на нуждите от набиране на персонал

В член 2 от приложение XI към Правилника за персонала се предвижда, че Комисията редовно проучва нуждите от набиране на персонал на институциите.

Докато от оперативна гледна точка набирането на персонал има за цел заемането на свободни длъжности в институциите на ЕС, член 27 от Правилника за персонала и членове 12 и 82 от Условията за работа на другите служители изискват, от една страна, длъжностните лица и служителите да отговарят на най-високите стандарти за способности, ефикасност и почтеност, а от друга страна, те да се назначават на възможно най-широка географска основа измежду гражданите на държавите — членки на ЕС.

2.2. Наблюдения относно нуждите от набиране на персонал

Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) отговаря за подбора на длъжностни лица, които представляват най-големият дял от служителите на ЕС. Институциите на ЕС редовно съобщават своите нужди от набиране на персонал на EPSO, която изготвя годишен план за провеждане на конкурси и определя методите и процедурите за подбор, включително правилата за оценяване за всеки конкурс. Заедно

[1] Регламент (ЕС, Евратом) № 1023/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2013 г.

с проверките, извършвани при наемането на работа, това гарантира, че всички новопостъпили служители отговарят на най-високите стандарти за способности, ефикасност и почтеност, в съответствие с член 27 от Правилника за персонала.

2.2.1. Намаляване на броя на заявленията за участие в конкурси на ЕС

Въз основа на сравнение на нуждите на институциите на ЕС от назначаване на администратори, които не са лингвисти (изразени в броя на успешно издържалите конкурси), с действителните резултати от конкурсите, в приложение 1 е показано, че като общо правило EPSO е успяла да извърши подбор на изисквания брой успешно издържали конкурс.

При все това, броят на кандидатите за конкурси за администратори с общ профил е намалял за всички групи държави членки (приложение 2). За държавите членки от преди 2004 г. този спад започна след реформата на Правилника за персонала от 2004 г., докато за държавите членки, присъединили се към ЕС след 2004 г., спадът започна след реформата на Правилника за персонала от 2014 г. (приложение 3)[2]. Това се отрази на способността на институциите на ЕС да задоволяват нуждите си от набиране на персонал, както и да гарантират балансирано в географско отношение набиране на персонал.

2.2.2. Прагматично решение, прилагано от Комисията за задоволяване на специфичните нужди от набиране на персонал

За да отговори на нуждите си от набиране на персонал, Комисията все по-често наема срочно наети служители на постоянни длъжности, които обикновено се заемат от постоянни длъжностни лица. В Комисията общият им брой, освен тези в езиковите служби, нарасна от 461 през 2013 г. (от които 118 на ниво администратор) на 1672 през 2020 г. (от които 825 на ниво администратор).

2.2.3. Небалансирано в географско отношение набиране на персонал

Комисията срещна трудности при набирането на персонал от възможно най-широкия географски обхват. В своя доклад от 2018 г., приет съгласно член 27 от Правилника за персонала[3], Комисията по-специално установи проблема с привлекателността, изразяващ се в ниски нива на участие в конкурси на ЕС в сравнение с броя на съответното население на някои държави членки. В резултат на това някои националности не са представени в достатъчна степен в списъците на EPSO с успешно издържалите конкурс. В приложение 4 е показано как от 2018 г. насам заявленията за участие в конкурси на ЕС са останали небалансирани[4], което води до географски небалансирано набиране на персонал. По-специално броят на националностите,

---

[2] Само заявленията на гръцки и кипърски граждани са се увеличили или са останали стабилни.

[3] Доклад на Комисията до Европейския парламент и Съвета от 15 юни 2018 г., поправен на 24 август 2018 г. с COM(2018) 377 final/2.

[4] В рамките на настоящия доклад равнището на участие на всяка държава членка се определя от съотношението между дела на кандидатите и дела от населението на ЕС за периода 2013—2019 г. Използва се 7-годишен период за изглаждане на данните, тъй като конкурсите на ЕС не се провеждат редовно. Освен това, поради пандемията и последиците от нея за организирането на тези конкурси, 2020 г. и 2021 г. се смятат за нетипични години и по тази причина са изключени от анализа.

представени значително по-слабо от необходимото, сред младшите администратори нарасна до 13: австрийци, чехи, естонци, немци, датчани, финландци, кипърци, люксембургци, малтийци, нидерландци, поляци, словаци и шведи[5].

2.3. Корелация между привлекателността на институциите на ЕС и различните макроикономически и социално-икономически фактори, включително възнагражденията

Таблицата по-долу предоставя информация за равнището на участие в конкурсите на ЕС за всяка държава членка за периода 2013—2019 г. В анализа бяха включени всички държави членки, с изключение на Белгия, най-малките държави членки по отношение на населението и тези, чието ниво на участие е в диапазона 80—120 %, т.е. близо до идеалното „целево“ участие[6]. По-конкретно изключените държави членки са:

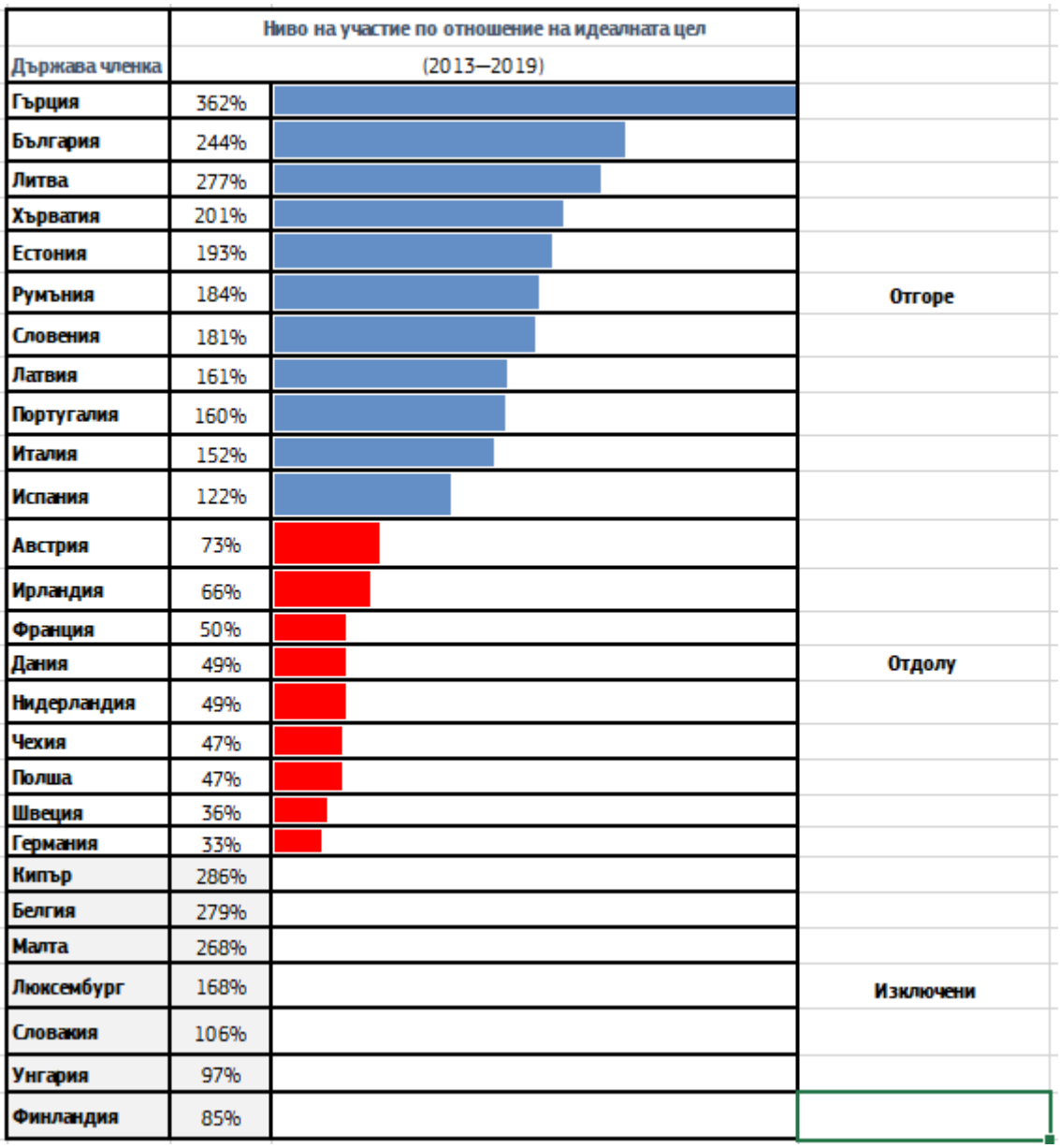
- Белгия, тъй като прекомерното представяне на белгийски граждани сред кандидатите на EPSO е свързано със статута на Брюксел като седалище на няколко институции на ЕС[7];
- Кипър, Люксембург и Малта, тъй като, предвид малкия брой на населението им, анализът на дела на кандидатите в конкурсите на ЕС в сравнение с населението на държавите не е статистически надежден; и
- Унгария, Словакия и Финландия, тъй като тяхното равнище на участие (при сравнение на равнището на участие с процента от населението на ЕС) е между 80 % и 120 %, измерено за период от седем години, и следователно е близо до целта.

---

5 Състояние към 31 декември 2021 г.

6 Тъй като „целта“ (равнище на участие от 100 %) никога не може да бъде постигната по статистически причини, беше направен избор да се анализират само държавите членки, в които има очевиден дисбаланс. Граничната стойност беше определена на ± 20 % в сравнение с равнището на участие от 100 %. Това е в съответствие с подхода, възприет в доклада на Комисията, приет съгласно член 27 от Правилника за персонала и член 12 от Условията за работа на другите служители на Европейския съюз (географски баланс) — COM(2018) 377 final.

7 Същото явление се наблюдава и в седалището на други международни организации. Например германските служители са свръхпредставени в Европейската централна банка.



За оценка на факторите, влияещи върху равнището на участие в конкурсите на ЕС за всяка държава членка, е необходимо да се проучи привлекателността на институциите на ЕС в целия ЕС. Тъй като изборът да се кандидатства в конкурс на ЕС в крайна сметка остава личен и може да се основава на различни фактори, Комисията оцени наличието на възможни корелации между набор от макроикономически и социално-икономически фактори и наблюдаваните тенденции в равнището на участие, наблюдавано в държавите членки (приложение 5—5.7). По-специално Комисията оцени относителните нетни доходи в държавите членки (приложения 5.1 и 5.2), равнищата на безработица (приложение 5.3), състоянието на националната заетост (приложение 5.4), имиджа на ЕС (приложение 5.5), личните финансови перспективи (приложение 5.6) и Индекса на ОИСР за подобряване на живота (приложение 5.7).

Въз основа на тези данни Комисията оцени възможните корелации между слабото участие в конкурсите на ЕС и тези социално-икономически и макроикономически фактори. Могат да бъдат направени следните заключения:

- участието на граждани на ЕС в конкурсите на ЕС е в доста голяма степен свързано с нетните доходи в държавите членки и възприемането на перспективите за заетост на национално равнище;

- ако анализът е ограничен до държавите членки с най-високи и най-ниски заплати, равнището на участие в конкурсите на ЕС и равнището на нетните доходи са почти напълно корелирани[8]. Това важи особено за Германия, Франция, Нидерландия, Австрия, Дания, Ирландия, Швеция, Португалия, Словения, Литва, Румъния, Хърватия, Латвия и България. За държавите членки със средно равнище на заплатите обаче резултатите са с повече нюанси и изискват отчитане на други социално-икономически фактори;

- равнището на участие в конкурсите на ЕС е тясно свързано с индекса на ОИСР за подобряване на живота;

- равнището на участие е слабо свързано или несвързано с националното равнище на безработица, имиджа на ЕС сред гражданите и усещането за подобряване на финансовото им положение през следващата година.

3. ПРИЛАГАНЕ НА РАЗПОРЕДБИТЕ НА ЧЛЕН 65 ОТ ПРАВИЛНИКА ЗА ПЕРСОНАЛА

3.1. Принцип на паралелност

Принципът на паралелно развитие на покупателната способност означава, че покупателната способност на членовете на персонала на ЕС следва, както в посока нагоре, така и в посока надолу, промяната на средната покупателна способност на държавните служители в централните администрации на държавите членки. Оценката на прилагането на принципа на паралелност през разглеждания период може допълнително да изясни трудностите, наблюдавани по отношение на нуждите на институциите на ЕС от набиране на персонал.

Съгласно член 65, параграф 1 от Правилника за персонала актуализирането на възнагражденията и пенсиите отразява годишната промяна между 1 юли на предходната година и 1 юли на текущата година[9] на:

- реалните заплати на държавните служители в органите на централното държавно управление в извадка от 10 държави членки, представляващи най-малко 75 % от брутния вътрешен продукт на ЕС (БВП на ЕС)[10]. За

[8] Организацията на обединените нации (ООН) се занимава с този въпрос, като прилага т.нар. „принцип Noblemaire“, т.е. формула, която по същество определя равнището на заплатите на ООН въз основа на равнището на заплатите, изплащани от държавната администрация на държавата членка, която плаща най-високите заплати (през последните години това винаги са били Съединените щати). В резултат на това ООН е в състояние да гарантира интереса на кандидатите от всички държави членки.

[9] Методологията се основава на сравнението на моментно състояние на национална система за възнаграждения на държава членка през месец юли на текущата година с еквивалентно моментно състояние в същата държава членка през месец юли на предходната година.

[10] Белгия, Германия, Испания, Франция, Италия, Люксембург, Нидерландия, Австрия, Полша и Швеция. Въпреки оттеглянето на Обединеното кралство от Европейския съюз, извадката от 10 държави членки все още представлява повече от 75 % от брутния вътрешен продукт на ЕС, както се изисква съгласно член 1, параграф 4 от приложение XI към Правилника за персонала.

всяка от тези държави членки годишната промяна в реалните заплати се изчислява без отчитане на инфлацията и се нарича Специфичен индикатор. ***Общият специфичен индикатор*** **(ОСИ)** е средната стойност на всички специфични индикатори, претеглени със съответния БВП на всяка държава членка.

- годишната инфлация в Брюксел и Люксембург (в същото съотношение както разпределението на служителите на ЕС между двата града). Този елемент се нарича ***общ индекс***.

ОСИ и общият индекс се умножават, за да се изчисли стойността на актуализацията. Стойността на актуализацията се изразява като процент, който се прилага повсеместно към нетните възнаграждения и пенсии на всички служители на ЕС, считано от 1 юли[11].

В този контекст е важно да се отбележи, че методът не позволява „двойно отчитане“ на инфлацията, но гарантира паралелното развитие в заплатите на служителите на ЕС и държавните служители в държавите членки, без отчитане на инфлацията. За тази цел ОСИ се изчислява първо без отчитане на инфлацията в извадката от 10 държави членки и само като втора стъпка се комбинира с общия индекс. Подробна информация за развитието на ОСИ и на общия индекс е предоставена в част 3.

3.2. Специфични индикатори

В тази глава се проучва дали извадката от държави членки, използвана понастоящем за изчисляване на ОСИ, отразява правилно реалните промени в покупателната способност на всички национални държавни служители и дали общите и специфичните дерогации от принципа на паралелност, присъщ на метода, са довели до значителна загуба на покупателна способност от страна на държавните служители на ЕС.

3.2.1. Пресмятане на общия специфичен индикатор съгласно определението в метода за 2013 г.

Съгласно приетия през 2013 г. метод изчислението на ОСИ от 1 юли 2015 г. насам се извършва чрез използване на извадка от единадесет референтни държави членки (претеглен спрямо БВП): Австрия, Белгия, Германия, Испания, Италия, Люксембург, Нидерландия, Обединеното кралство, Полша, Франция и Швеция.

От 1 януари 2021 г. Обединеното кралство вече не се смята за държава — членка на ЕС, и следователно от тази дата не е включена в извадката за изчисляване на ОСИ. В приложение 6 е показано, че след оттеглянето на Обединеното кралство от Европейския съюз извадката все още отговаря на прага от 75 %, определен в член 1, параграф 4 от приложение XI към Правилника за персонала, и поради това не е необходимо да бъде изменяна. В изпълнение на договорения междуинституционален подход относно позоваванията на Обединеното кралство в законодателството на ЕС, за целите на член 1, параграф 4 от приложение XI, Евростат използва извадка, състояща се от останалите 10 държави членки, посочени по-горе.

[11] С цел отчитане на съществените промени в жизнения стандарт в Брюксел и Люксембург, от 1 януари може да се извърши междинно актуализиране в съответствие с членове 4—7 от приложение XI към Правилника за персонала.

Годишни и кумулативни данни по държави членки на приложимата извадка

В приложение 7 са показани динамичните редове на специфичните индикатори за приложимата извадка от единадесет държави членки от 1 юли 2015 г. насам, заедно с аритметична средна стойност за периода. В приложение 8 са представени същите данни, повторно изразени като кумулативен индекс (2014 г.=100).

Общ специфичен индикатор за приложимата извадка

Кумулативното въздействие на изчисления общ специфичен индикатор (ОСИ) и ОСИ, прилаган от 1 юли 2015 г., е илюстрирано в приложение 9. Изчисленият ОСИ съответства на промяната на покупателната способност на държавните служители в извадката от държави членки за периода (претеглена спрямо БВП, изразен в стандарти на покупателна способност). В съответствие с принципа на паралелност (вж. част 3.1), покупателната способност на служителите на ЕС е следвала същото развитие като извадката, с изключение на 1 юли 2020 г., в резултат на прилагането на клаузата за изключване (вж. част 3.2.4).

В приложение 10 са представени динамичните редове на ОСИ от 1 юли 2015 г. насам, както и общият индекс и последващата годишна актуализация за служителите на ЕС. Прилаганият ОСИ, изчислен като обикновена средна стойност за седемгодишния период, е 100,6; кумулативното въздействие на ОСИ, приложено за юли 2014 г. (2014 г.=100), е 103,4.

3.2.2. Общият специфичен индикатор съгласно определението в предишни методи

Настоящото законодателно решение за използване на извадка от 10 държави членки за изчисляване на ОСИ невинаги е бил избраният от законодателя подход. Преди 2004 г. ОСИ беше изчисляван въз основа на статистическите данни за всички държави членки (напр. 15 държави членки през 2003 г.), докато в периода 2004—2012 г. беше използвана извадка от 8 референтни държави членки.

Решението на законодателя за приемане на новия метод беше мотивирано от ретроспективен анализ на данните, който предполага, че измененията в тази извадка биха отразили максимално точно средната промяна във всички държави членки. Следва обаче да се отбележи, че един последващ анализ показа, че действителната промяна на покупателната способност в избраната извадка след 2004 г. е по-ниска от средната за всички държави членки. През 2013 г. съзаконодателят запази принципа на използване на извадка от държави членки, като същевременно увеличи броя им от 8 на 11.

За изпълнение на законовото изискване да се анализира дали развитието на покупателната способност на длъжностните лица на Съюза е било в съответствие с промените в покупателната способност на държавните служители в централните администрации от всички държави членки, в настоящата глава са представени симулации на развитието на ОСИ, в случай че в периода 2015—2021 г. е била използвана извадка от ЕС 8 или в случай че не е била използвана извадка.

При извадка от осем държави членки[12] обикновената средна годишна стойност на ОСИ за периода 2015—2021 г. би била 100,4, а кумулативното въздействие (2014 г. =100) би било 102,5. При използване на данни от всичките държави членки обикновената средна годишна стойност на ОСИ за периода 2015—2021 г. би била 101,1, а кумулативното въздействие (2014 г.=100) би било 106,5.

В приложение 11 към настоящия доклад се прави сравнение на развитието на ОСИ, изчислено въз основа на горепосочените алтернативни извадки. Тези данни показват, че в резултат на извадката от държави членки, определена от съзаконодателя през 2013 г., покупателната способност на служителите на ЕС е достигнала само половината от промените в покупателната способност на заплатите в националните държавни служби в централните администрации, което може да е довело до намаляване на усещането за привлекателност на ЕС като работодател.

3.2.3. Специфичен индикатор: тенденции за отделните държави членки

Изчисленията и стойностите, свързани със специфичните индикатори в държавите членки, се основават на данни, предоставени и валидирани от отговорните статистически органи на държавите членки. За тази цел беше разработен и впоследствие актуализиран годишен въпросник за възнагражденията. Освен това, с цел да се повиши прозрачността е публикуван набор от методологични ръководства и доклади за оценка на отделните държави[13].

В приложение 12 са обобщени наличните данни за всяка държава членка в периода 2015—2021 г., заедно със средна аритметична стойност за периода. В приложение 13 са представени същите данни, повторно изразени като кумулативен индекс (2014 г.=100). Сред държавите членки, които са част от извадката, най-големите нетни увеличения от 2015 г. насам се наблюдават в Полша (121), Германия (109,8), Австрия (109,6) и Нидерландия (109). По-ниските увеличения се наблюдават в Люксембург (101,6) и Белгия (101,8) и в рамките на извадката само държавните служители в централната администрация във Франция са отбелязали спад в нетната си покупателна способност (97,9).

Тъй като развитието на възнагражденията на служителите на ЕС се изчислява въз основа на среднопретеглената стойност от извадка от държави членки и както е описано подробно в част 3.2.1, за същия период, възнаграждението на служителите на ЕС се е увеличило със 103,4.

Сред държавите членки, които не са част от извадката, най-високи нетни увеличения на възнагражденията се наблюдават в Словакия (186,4), Чехия (167,1), България (156,3) и Румъния (148,1). В приложение 14 е показано, че по-голямата част от държавите членки, които са част от извадката и имат нисък процент на участие в конкурсите на ЕС, организирани от EPSO, както е посочено в част 2, имат специфични индикатори, които до голяма степен надхвърлят ОСИ, въз основа на които възнаграждението на

[12] Белгия, Германия, Испания, Франция, Италия, Люксембург, Нидерландия и Обединеното кралство.

[13] Ръководството за обща методология за изчисляване на специфичните индикатори е на разположение в уебсайта на Евростат. Освен това от края на 2018 г. вече са публикувани 13 оценки за отделните държави и продължава работата с други национални органи за увеличаване на броя на публикуваните оценки (вж. следната връзка: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

служителите на ЕС е актуализирано. С други думи, относителната привлекателност на покупателната способност на ЕС е намаляла за тези държави.

3.2.4. Обща дерогация от принципа на паралелност: прилагане на клаузите за ограничаване и изключване

Чрез дерогация от принципа на паралелност на промяната на покупателната способност, клаузата за ограничаване не допуска евентуално голямо увеличение или голямо намаление на покупателната способност за дадена година. Ако изчисленото увеличение на покупателната способност (ОСИ) надхвърля 2 % или ако покупателната способност намалее с над 2 %, то промяната в покупателната способност на служителите на ЕС се ограничава до 2 %. Частта от увеличението или намалението на покупателна способност, която надхвърля 2 %, се прилага 9 месеца по-късно, считано от 1 април на следващата година.

Втората обща дерогация е клаузата за изключване, която ограничава повишаването на покупателната способност на служителите на ЕС при спад в икономиката на ЕС. Ако има прогнозно намаление на БВП на ЕС в реално изражение и се наблюдава увеличение на покупателната способност, измерено от ОСИ, то в зависимост от размера на намалението на БВП в реално изражение се отлага част от повишаването на покупателната способност. Ако БВП на ЕС в реално изражение намалее с повече от 3 %, тогава увеличението на покупателната способност, дължащо се на метода, се предоставя когато икономиката на ЕС се възстанови, т.е. когато БВП на ЕС в реално изражение достигне нивото преди спада (клауза за възстановяване). Ако окончателните данни, предоставени от Комисията, за БВП на ЕС в реално изражение се различават от прогнозата до степен, в която те засягат как клаузата за изключване е приложена, то тогава се извършват необходимите корекции, включително корекции с обратна сила, положителни или отрицателни[14].

Клауза за ограничаване: между 2015 г. и 2021 г. Евростат надлежно провери данните от актуализациите спрямо критериите за клаузите за ограничаване и изключения, както е посочено в членове 10 и 11 от приложение XI към Правилника за персонала. ОСИ надхвърли законоустановената граница от +2 %/-2 % едва през 2020 г., когато измереният ОСИ (+2,5 %) беше над прага, необходим за задействане на клаузата за ограничаване. Като се има предвид едновременното прилагане на клаузата за изключване през същата година (2020 г.) и в съответствие с член 10 от приложение XI към Правилника за персонала, клаузата за ограничаване не се прилага.

Клауза за изключване: годишната прогноза за растежа на БВП на ЕС, налична към момента на всеки годишен доклад на Евростат, беше положителна, освен през 2020 г., когато в резултат на пандемията от COVID-19 прогнозираното развитие на БВП на Съюза в реално изражение беше отрицателно (-7,4 %)[15]. Поради това клаузата за изключване по член 11, параграф 1 от приложение XI към Правилника за персонала се

[14] Работната група по членове 64 и 65 от Правилника за персонала реши, че „окончателните данни“, предоставени от Комисията за БВП на ЕС за дадена година, ще се тълкуват като данни, с които може да се разполага до 30 септември на следващата година. Това разяснение беше счетено за необходимо, тъй като данните за БВП често могат да бъдат преразглеждани много години след референтната година.

[15] През 2021 г. окончателната стойност, измерена от Евростат за намалението на БВП на ЕС през 2020 г. в реално изражение, е 5,9 %.

прилага през 2020 г. Тъй като спадът на БВП на Съюза е бил над 3 %, ОСИ не е бил използван за изчисляване на стойността на актуализацията на възнагражденията и пенсиите. Следователно пълният ОСИ, който би бил взет предвид в годишната актуализация за 2020 г. (+2,5 %), ще представлява основата за изчисляване на бъдеща актуализация, след като кумулативното увеличение на БВП на Съюза в реално изражение стане положително, в съответствие с член 10 и член 11, параграф 4 от приложение XI към Правилника за персонала.

Прилагането на законовите общи дерогации от принципа на паралелност, и по-специално на клаузата за изключване през 2020 г., се прилага стриктно, което позволява да се ограничи годишното актуализиране в резултат на метода в периоди на икономически спад и по този начин да се осигурят нетни икономии за бюджета на ЕС. От друга страна, това прилагане на клаузата за изключване оказа въздействие върху паралелното развитие на покупателната способност на държавните служители на ЕС, тъй като за същия период държавните служители в националните администрации от извадката действително се възползваха от по-висока покупателна способност от средно 2,5 %, което доведе до намаляване на привлекателността за ЕС от 2020 г. насам.

По същия начин годишната актуализация за 2020 г. показа ефективността на автоматичната клауза за ограничаване, която също беше въведена през 2014 г. Ако клаузата за изключване не беше задействана едновременно, клаузата за ограничаване автоматично би ограничила увеличението на ОСИ до април 2021 г.

Като цяло може да се заключи, че автоматичният метод (т.е. актуализиране на възнагражденията въз основа на статистически данни, които оказват въздействие въз основа на Правилника за персонала и без намесата на друг правен акт) работи добре от 2014 г. насам. Автоматичният метод беше подходящ за целта, като позволи да се вземат предвид икономическите обстоятелства и развитието на покупателната способност, като същевременно значително се намалява административната тежест в сравнение с годишното прибягване до обикновената законодателна процедура, използвана преди 2014 г.

3.2.5. Специфична дерогация от общия принцип на паралелност

За да се вземе предвид особено трудното икономическо и социално положение в Съюза към този момент, като част от реформата от 2014 г. беше решено също така актуализирането на възнагражденията и пенсиите на всички служители на институциите на Съюза, на други органи и агенции чрез метода да бъде преустановено през 2013 г. и 2014 г., и потенциалните предимства за длъжностните лица и другите служители на Европейския съюз, произтичащи от прилагането на метода, да бъдат балансирани от повторното въвеждане от 1 януари 2014 г. на налог за солидарност, удържан от заплатите на служителите на ЕС с по-висок процент.

3.2.5.1. Спиране на актуализирането на заплатите за две години (2013—2014 г.)

Като част от реформата на Правилника за персонала през 2013 г., Европейският съвет призова адаптирането на възнагражденията и пенсиите на всички служители на институциите на Съюза чрез метода да бъде прекратено за две години. По този начин през 2013 г. и 2014 г.[16] не е извършена актуализация на възнагражденията и пенсиите,

[16] Съгласно член 65, параграф 4 от Правилника за персонала.

съгласно ясния текст на Правилника за персонала. Според Европейската сметна палата това замразяване за две години е довело до икономии от 1,5 милиарда евро по време на многогодишната финансова рамка за периода 2014—2020 г.[17].

Въпреки че прекратяването на актуализацията спря прилагането на принципа за паралелност за периода 2013—2014 г., актуализацията на корекционните коефициенти продължи с цел гарантиране на равнопоставеност на покупателната способност между различните места на заетост.

3.2.5.2. Въздействието на налога за солидарност на ЕС

Налогът за солидарност представлява приспадане от възнаграждението на служителите на ЕС, което бе въведено отново с повишен процент от 1 януари 2014 г. Размерът на налога за солидарност, който се прилага към базата, определена в член 66a, параграф 3 от Правилника за персонала, е 6 %. Той се увеличава до 7 % за служителите от степен AD 15, стъпка 2 и по-висока. В проектобюджета за 2022 г.[18] се очаква приходите от налога за солидарност да достигнат 106 милиона евро. В приложение 15 е представено развитието на тези приходи от 2012 г. насам.

3.2.5.3. Оценка на специфичните дерогации от принципа на паралелност

В резултат на тези специфични дерогации служителите на ЕС претърпяха значителна загуба по отношение на реалната покупателна способност. Служителите на ЕС загубиха около 10,3 % от покупателната си способност, главно поради комбинирания ефект от реформите на Правилника за персонала през 2004 г. и 2013 г., съкращенията в корекциите на заплатите и прилагането на клаузата за изключване през 2020 г. През същия период държавните служители в централните администрации на държавите членки са спечелили средно 0,9 % по отношение на покупателната способност[19].

3.3. Общият индекс

Общият индекс измерва промените в издръжката на живота в Белгия и Люксембург за персонала на ЕС в зависимост от разпределението на персонала в тези две държави членки, въз основа на хармонизираните индекси на потребителските цени (ХИПЦ) в случая с Белгия и индекса на потребителските цени (ИПЦ) в случая с Люксембург, в съответствие с член 1 от приложение XI към Правилника за персонала. Поради специфичните тегла на потреблението, използвани за сумиране на общия индекс[20],

---

[17] Европейска сметна палата, Специален доклад № 15/2019, „Изпълнение от Комисията на пакета от мерки от 2014 г. за реформи в условията, засягащи персонала — големи икономии, но не без последици за служителите“.

[18] Проект на общ бюджет на Европейския съюз за финансовата 2022 г., COM (2021) 300.

[19] Доклад на Комисията до Европейския парламент и Съвета относно данните, свързани с отражението върху бюджета на годишното актуализиране за 2021 г. на възнагражденията и пенсиите на длъжностните лица и другите служители на Европейския съюз и на корекционните коефициенти, прилагани към тях, COM(2021) 729.

[20] В сравнение с редовните тегловни стойности, използвани за ценовата статистика, основната разлика при обобщаване на общия индекс е използването на тегловни стойности за наеми, които включват собственици обитатели (вместо да се разглеждат само наематели).

може да има разлики между неговото развитие и модела на развитие на ХИПЦ за Белгия и ИПЦ за Люксембург[21] за дадена година.

В приложение 16 са показани динамичните редове на общия индекс (годишно увеличение от юни до юни спрямо предходната година), заедно с информация за ХИПЦ за Белгия и ИПЦ за Люксембург. Средният общ индекс за периода 2015—2021 г. е 101,4. Кумулативният индекс за целия период до юни 2021 г. (база юни 2014 г. = 100) е 110,6. За сравнение, средният ХИПЦ в Белгия за периода е 101,6, а кумулативният общо за периода е 111,4. Средният ИПЦ в Люксембург за периода е 101,2, а кумулативният общо за периода е 108,8.

В резултат на въвеждането на общия индекс с реформата на Правилника за персонала от 2014 г. част от актуализацията, съответстваща на инфлацията, измерена в Брюксел и Люксембург, позволи да се осигури съгласуваност между корекциите, изплащани на служителите на ЕС, и инфлацията, измерена в Брюксел и Люксембург. В приложение 17 е показано, че ако Брюкселският международен индекс продължи да служи като основа за актуализиране на възнагражденията, какъвто беше случаят при предишния метод, общата инфлация, измерена през референтния период, би била почти същата като изчислената въз основа на общия индекс[22]. Кумулативната сума за общия индекс е по-ниска от белгийския ХИПЦ и по-висока от ИПЦ на Люксембург.

4. Прилагане на член 64 от Правилника за персонала

4.1. Принцип на равнопоставеност на покупателната способност сред служителите на ЕС — корекционни коефициенти

Чрез корекционния коефициент се прилага на практика общият принцип на равно третиране, който в този конкретен случай съответства на равнопоставеността на покупателната способност сред всички служители на институциите, органите и агенциите на ЕС, независимо от месторабота им. Въпреки че за всички служители на ЕС се прилагат едни и същи таблици и основни размери на заплащане, за служителите, работещи извън Брюксел и Люксембург, се прилагат корекционни коефициенти, тъй като тези лица не следва нито да страдат финансово, ако издръжката на живота на тяхната месторабота е по-висока, нито да се възползват, ако тя е по-ниска[23].

Следователно корекционният коефициент действа като процентно адаптиране на заплатите, за да се компенсира разликата (положителна или отрицателна) в издръжката на живота на всяка месторабота. Корекционният коефициент се прилага съгласно следната формула:

---

[21] Посочените стойности са за целия обобщен индекс; действителните изчисления се извършват на по-подробно ниво.

[22] Следва да се отбележи, че през референтния период темпът на инфлация е бил исторически нисък за всички подиндекси за компонентите. Следва да се отбележи също така, че изчислението използва модел на потребление само за Белгия и може да доведе до малко по-различни резултати, ако се съчетае с конкретен модел на потребление за Люксембург.

[23] За членовете на персонала, назначени в делегациите, съгласно член 11 от приложение X, членовете на персонала имат възможност да поискат изплащането на възнаграждението си в евро с тегловния коефициент, приложим в Брюксел.

Заплата в Брюксел (в евро)	X	**Коефициент за корекция** (= икономически паритет/обменен курс)	X	**Обменен курс** (=1 за държавите от Еврозоната)	=	**Заплата на месторабота** (в евро за държавите от Еврозоната)

Корекционните коефициенти се актуализират поне веднъж годишно, считано от 1 юли[24].

Методологията за изчисляване на корекционните коефициенти е определена и редовно се подобрява от Евростат в сътрудничество с националните статистически институти. За разглеждания период си струва да се отбележат следните изменения:

- прилагане на по-усъвършенствана методология за сравняване на разходите за здравеопазване и образование, включително платени училища в различните държави членки;

- работата по събирането на данни беше адаптирана в контекста на Брексит и последиците от пандемията от COVID-19;

- все по-голям брой организации желаят да си сътрудничат с Евростат[25] и да използват данните, публикувани от Евростат за различни цели.

В приложение 18 са показани стойностите на корекционния коефициент за отделните работни места в ЕС[26] за периода 2013—2021 г. От тази таблица е видно, че корекционните коефициенти за различни места са следвали различни тенденции във времето. В 15 места те са намалели през периода, докато в 16 места са се увеличили.

След влизането в сила на измененото приложение XI към Правилника за персонала е в сила нова процедура за създаване или оттегляне на корекционни коефициенти извън столицата, в съответствие с член 9 от него[27]. След оттеглянето на Обединеното

[24] В случай на значителна промяна в издръжката на живота между юни и декември може да се приложи междинно актуализиране, считано от 1 януари.

[25] Например „проучванията на семейния бюджет“, проведени с цел определяне на теглата на потреблението, са напълно хармонизирани с координираните организации (напр. ОИСР, Съвета на Европа), а през 2015 г. Организацията на обединените нации реши да използва изходните данни на Евростат за корекционните коефициенти като входящи данни за коригиране на заплатите на своите служители, работещи в ЕС (както Евростат използва данни на ООН за много места извън ЕС).

[26] В съответствие с членове 12 и 13 от приложение X към Правилника за персонала специфичните тегловни коефициенти (корекционни коефициенти) могат да се прилагат и за възнагражденията на персонала, командирован извън ЕС. Актуализираната стойност на тези тегловни коефициенти се дава като приложение към годишните доклади, приети от Комисията, относно данните, свързани с отражението върху бюджета на годишните актуализации. Евростат разработи специфична методология в сътрудничество с националните статистически органи.

[27] Тази процедура включва по-специално приемането от страна на Комисията на делегиран акт след официално искане, подадено от компетентните органи на заинтересованите държави членки, администрацията на институция на Съюза или представителите на персонала на Съюза в дадено място на работа. За персонала, назначен в Бон, през 2021 г. германската национална статистическа служба спря да предоставя данни за изчисляването на този корекционен коефициент в Бон. Поради липсата на данни, предоставени от съответната национална статистическа служба, и във връзка с много ограничения брой засегнати служители, корекционният коефициент, приложим в Бон, беше временно премахнат и заменен от 2021 г. с корекционния коефициент, приложим в Германия.

кралство от Европейския съюз корекционният коефициент, приложим в Обединеното кралство, се изчислява в съответствие с методологията, приложима за трети държави, считано от 1 февруари 2020 г.[28]

4.2. Проблеми, пред които е изправена Комисията във връзка със системата от корекционни коефициенти

4.2.1. Възприемане на корекционните коефициенти като въздействащи отрицателно върху покупателната способност и привлекателността на работата в институциите на ЕС

Както беше посочено през 2018 г. в междинния доклад на Комисията относно прилагането на приложение XI[29], корекционните коефициенти често се възприемат погрешно като движеща сила за намаляването на покупателната способност на служителите на ЕС. Заинтересованите страни, включително служителите, представителите на персонала, представителите на приемащата държава често отправят запитвания към службите на Комисията относно ролята на корекционните коефициенти и методологията, използвана за тяхното изчисляване. Този проблем възниква по-специално в случаи, при които служителите, чиято месторабота е предмет на корекционен коефициент под 100, особено когато този специфичен коефициент е предмет на актуализации в посока надолу[30].

Корекционните коефициенти имат за цел само да поддържат с течение на времето еквивалентността на покупателната способност между служителите, заемащи длъжности в различни държави членки, и членовете на персонала, работещи в Брюксел. От друга страна, корекционните коефициенти нямат за цел запазване на покупателната способност на дадено ниво. Следователно, тъй като покупателната способност на служителите в Брюксел е намаляла от 2004 г. (част 3.2.5), покупателната способност на служителите на всички работни места е намаляла в същото съотношение. Така корекционните коефициенти представляват само средство, чрез което се извършва корекцията на места извън Брюксел и Люксембург.

В същото време посоченият по-горе начин на възприемане на корекционните коефициенти остава проблем, свързан с привлекателността на работата за ЕС в някои държави членки. В това отношение редица агенции на ЕС докладваха на Комисията за видимо отрицателното въздействие върху способността им да наемат и задържат висококвалифицирани и географски балансирани служители. По същия начин агенциите, разположени в държави членки с високи корекционни коефициенти, също докладваха за подобни трудности, като подчертаха намалението на нетната покупателна способност на служителите на ЕС, наблюдавано на много работни места, независимо от приложимия корекционен коефициент.

---

[28] ОВ C 211/8 от 25 юни 2020 г. и ОВ C 501, 13 декември 2021 г.

[29] Доклад на Комисията до Европейския парламент и Съвета относно прилагането на приложение XI към Правилника за персонала и член 66a от него, COM(2018) 830.

[30] Често задаван въпрос се отнася до местния обхват, въз основа на който се изчисляват корекционните коефициенти. Корекционните коефициенти се изчисляват въз основа на сравнение на разходите за живот в столиците на държавите членки, освен в случаите, когато за някои държави членки се изчисляват местни корекционни коефициенти , в който случай са отразени местните разходи (вж. в този смисъл дело T-618/20, *FZ/Комисията*).

В този контекст Комисията гарантира, при всяко актуализиране на корекционните коефициенти, осигуряването на изчерпателна информация на други институции за контекста на актуализацията и предоставя подробни обяснения относно колебанията на различните корекционни коефициенти и развитието на покупателната способност на персонала.

4.2.2. Липса на заплащане за разходи, направени извън местоработата

Съгласно Правилника за персонала Евростат и националните статистически институти отговарят за определянето на статистическата методология, прилагана при изчисляването на корекционните коефициенти и нейното прилагане. Съществуващата методология, разработена от Евростат в сътрудничество с националните статистически институти, се основава на предположението, че разходите на служителя се извършват изцяло на мястото на работа. Този подход се анализира, тъй като общите модели на потребление на служителите включват и разходи извън мястото на работа („разходите извън района“).

Във връзка с това Евростат и националните статистически институти постигнаха съгласие относно необходимостта да се актуализират проучванията на семейния бюджет, за да се определи количествено въздействието на „разходите извън района“ върху потреблението на персонала на ЕС в чужбина. Въз основа на това експерименталните резултати бяха обсъдени между статистиците на Комисията и на държавите членки. По-специално Евростат започна да проучва възможността за по-добро отразяване на моделите на разходите за персонал, като включи разходите, които се извършват извън мястото на работа. В приложение 19 са представени резултатите от тази предварителна работа и по-специално ефектът на изравняване, произтичащ от включването на „разходите извън района“ в моделите на потребление на персонала на ЕС.

Що се отнася до моделите на потребление на персонала на ЕС, системата на корекционните коефициенти се съсредоточава върху двустранните сравнения между Брюксел и местоработата, но може да се предвиди, че тя взема предвид и разходите извън района. Очаква се, че текущата експериментална работа на Евростат по „разходите извън района“ ще бъде завършена през следващите години като статистическа мярка и би могла да доведе до развитие на прилаганата статистическа методология, в очакване на споразумение между статистиците в работната група по членове 64 и 65 от Правилника за персонала. Някои от тези промени обаче биха могли да бъдат осъществени съгласно действащата нормативна уредба.

4.2.3. Издръжка на живота в Люксембург

По време на последната реформа на Правилника за персонала през 2014 г. съзаконодателите поддържаха установеното законодателно решение, според което не се прилага корекционен коефициент за възнагражденията на служителите в Брюксел и Люксембург, като се има предвид специалната референтна роля на тези места на работа като основни и първоначални седалища на повечето от институциите. В същото време съзаконодателите решиха да вземат надлежно предвид инфлацията в Люксембург, като създадат общия индекс.

Липсата на корекционен коефициент в Люксембург съгласно Правилника за персонала се поставя под въпрос от заинтересованите страни и някои представители на

персонала. Във връзка с това, след междинния доклад на Комисията относно приложение XI[31], тази институция възложи проучване относно издръжката на живота в Люксембург, за да прецени дали законодателното решение, предвидено в Правилника за персонала, продължава да бъде подходящо за целта. Комисията възложи на AIRINC да извърши проучването.

Според AIRINC настаняването в град Люксембург през 2019 г. е струвало с около 53 % повече, отколкото в Брюксел. Наемът е основният фактор за влошаващата се покупателна способност на служителите, работещи и пребиваващи в Люксембург, в сравнение със служителите, работещи и пребиваващи в Брюксел.

AIRNC обаче заключи, че Люксембург се намира в уникално положение, при което хиляди служители на европейските институции пребиват в гранични региони, където издръжката на живота е значително по-ниска, отколкото в Брюксел. Тези служители обаче продължават да пребиват на същото разстояние от това, което би било съвместимо с правилното изпълнение на техните задължения[32]. В резултат на тази географска особеност на Люксембург въвеждането на корекционен коефициент, изчислен въз основа на разходите в Люксембург, може да не отрази напълно особеностите на Люксембург като място на работа на ЕС[33].

В допълнение към това сред 80-те категории, използвани от Евростат за сравнение на разликите между местата на работа, жилищното настаняване е основната категория, при която издръжката на живота в Люксембург е явно по-висока от тази в Брюксел[34].

Освен това някои членове на персонала може да са придобили жилищата си в момент, когато жилищните разходи са били по-ниски или сходни в Люксембург, в сравнение с Брюксел, и потенциално са изпитали движение на цените на активите, което ги отличава от новопристигналите/съществуващите служители, които преди това не са притежавали имущество[35].

Поради това се смята, че въвеждането на корекционен коефициент на този етап може да не допринесе, за да се гарантират равни покупателни възможности на служителите на ЕС. Също така въвеждането на корекционен коефициент единствено въз основа на различно ценово равнище/тенденция за един компонент може да въведе елемент на нестабилност, ако ценовото равнище/тенденцията на този отделен компонент престане да се различава в бъдеще.

В това отношение заедно с други заинтересовани институции Комисията оценява мерките, които позволяват ефективно справяне с високите жилищни разходи, на които

---

31 COM(2018) 830.

32 Това изискване е предвидено в член 20 от Правилника за персонала.

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 Тъй като ЕС започва да излиза от дълъг период на исторически ниска инфлация и икономиките на Люксембург и Белгия продължават да се развиват, изглежда, започват да се появяват различия за някои други стоки и услуги, като здравеопазване, образование, обзавеждане, алкохолни напитки и тютюн.

35 Може да се твърди, че това вероятно е вярно и на друга месторабота, но в много по-ограничена степен, в резултат на оборота при наемане на служители.

е изложен част от персонала, пребиваващ в Люксембург. Тези мерки биха позволили да се разгледат спецификите на Люксембург и по-специално положението на служителите на ЕС, назначени в Люксембург, но пребиваващи в съседни държави.

Понастоящем работна група от представители на администрациите на институциите на ЕС с персонал в Люксембург обсъжда възможностите за справяне с предизвикателствата, пред които са изправени най-уязвимите членове на персонала, назначени и пребиваващи в Люксембург[36].

Успоредно с това Комисията разглежда методологичното развитие на „разходите извън района“, което би могло да послужи като допълнителен елемент, когато се обмисля въвеждането на корекционен коефициент за Люксембург.

Оценката на въздействието на целевата социална мярка върху привлекателността на Люксембург като място на работа, заедно със статистическата работа за „разходите извън района“, следва да бъдат част от обсъждането на възможността да се предвиди всяко развитие на настоящата правна рамка с оглед на укрепването на равенството на покупателната способност на служителите на ЕС.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

В член 15, параграф 3 от приложение XI към Правилника за персонала се предвижда продължаване на прилагането на метода и на член 66а от Правилника за персонала след 2023 г., докато Европейският парламент и Съветът не приемат регламент въз основа на предложение на Комисията.

От 2014 г. насам Комисията констатира неравномерна привлекателност сред кандидатите за конкурси с общ профил на EPSO, което води до географски дисбаланси сред служителите на Комисията. През същия период развитието на възнагражденията на служителите на ЕС (+3,4) достигна само половината от промяната в покупателната способност на заплатите в националните държавни служби в централните администрации (+6,5).

В същото време автоматичният метод, предвиден в приложение XI към Правилника за персонала:

- преодоля междуинституционалните напрежения и съдебните дела, известни от миналото, като същевременно остава под постоянния контрол на Европейския парламент и на Съвета чрез годишните доклади, изготвяни от Комисията;

- доказа своята ефективност, включително през 2020 г., когато автоматичното прилагане на клаузата за изключване ограничи увеличенията на заплатите в период на икономически спад и създаде нетни икономии за бюджета на ЕС;

[36] Може да бъде приета социална мярка съгласно член 1, буква д) от Правилника за персонала, която ще бъде ограничена до персонала с най-ниски степени, като надлежно се отчита индивидуалното им положение.

- доведе до умерено увеличение на заплатите и не позволи — от 2015 г. нататък — служителите на ЕС да загубят покупателна способност, осигурявайки кумулативна годишна актуализация (114,3) близо до кумулативната годишна инфлация, измерена чрез общия индекс в Брюксел и Люксембург (110,6);

- доведе до намаляване на покупателната способност на служителите на ЕС с 0,2 % през 2021 г.;

- осигури постоянен принос на служителите на ЕС за консолидирането на публичните финанси в Съюза чрез повторно въвеждане на налог за солидарност с по-висока ставка;

- издържа правния контрол пред европейските съдилища по малкото индивидуални дела, заведени срещу него, и избегна социалното напрежение, тъй като през този период в институциите нямаше големи стачки.

Поради това на този етап Комисията смята за необходимо да направи допълнителна оценка на възможните методологични подобрения на системата от корекционни коефициенти, както и да оцени възможността за разширяване на извадката от държави членки, използвана за изчисляването на ОСИ, преди да представи предложение за изменение на приложение XI към Правилника за персонала.

Следователно, в съответствие с член 15, параграф 3 от приложение XI към Правилника за персонала, Комисията ще разчита на временното прилагане на настоящия метод след 2023 г., като същевременно гарантира непрекъснатото годишно докладване пред Европейския парламент и Съвета относно данните, свързани с отражението на възнагражденията и пенсиите върху бюджета.

Приложения

Приложение 1: Конкурси на EPSO за неезикови позиции AD (всички профили) по година на публикуване

AD'	търсени лауреати	осигурени лауреати	задоволяване на нуждите
2013 г.	474	457	96 %
2014 г.	340	359	106 %
2015 г.	375	383	102 %
2016 г.	351	361	103 %
2017 г.	290	313	108 %
2018 г.	423	435	103 %
2019 г.	585	591	101 %

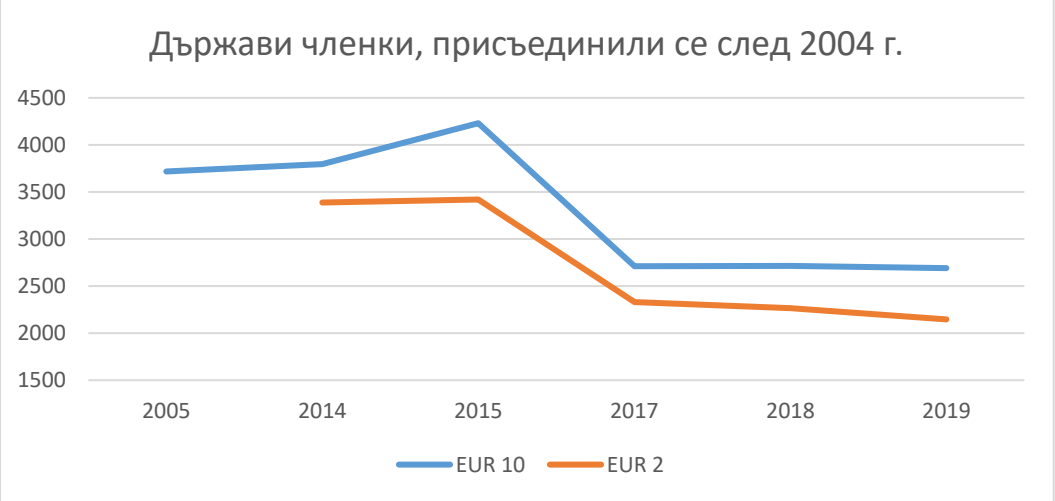
Приложение 2: Брой участници в конкурсите на общо основание с общ профил на равнище AD (Източник: EPSO)

	1998 г.	септември 2005 г	*март 2010 г.*	март 2014 г.	март 2015 г.	март 2017 г.	март 2018 г.	март 2019 г.	Средна стойност за 2017—2019 г. спрямо средна стойност за 1998—2005 г.	Средна стойност за 2014—2015 г. спрямо средна стойност за 1998—2005 г.	Средна стойност за 2017—2019 г. спрямо средна стойност за 2014—2015 г.
Австрия	755	1162	*259*	397	453	376	471	373	**-58 %**	**-56 %**	**-4 %**
Белгия	2735	3905	*1745*	2036	2111	1635	1537	1423	**-54 %**	**-38 %**	**-26 %**
Дания	531	1179	*130*	273	233	153	161	169	**-81 %**	**-70 %**	**-36 %**
Финландия	795	538	*298*	258	265	304	223	330	**-57 %**	**-61 %**	**9 %**
Франция	3647	4745	*1696*	2015 г.	2176	1668	1643	1623	**-61 %**	**-50 %**	**-22 %**
Германия	2836	3573	*1418*	1947	2115	1473	1521	1464	**-54 %**	**-37 %**	**-27 %**
Гърция	1075	873	*1381*	1812	2146	2533	2164	1844	**124 %**	**103 %**	**10 %**
Ирландия	425	279	*153*	182	172	167	176	191	**-49 %**	**-50 %**	**1 %**
Италия	8918	7212	*3676*	4608	6982	5071	4712	5331	**-38 %**	**-28 %**	**-13 %**
Люксембург	106	92	*33*	42	70	56	54	67	**-40 %**	**-43 %**	**5 %**
Нидерландия	662	750	*252*	584	530	602	642	622	**-12 %**	**-21 %**	**12 %**
Португалия	1098	1746	*556*	1083	1133	736	629	595	**-54 %**	**-22 %**	**-41 %**
Испания	4335	3397	*1786*	3602	3818	3108	3050	3356	**-18 %**	**-4 %**	**-15 %**
Швеция	1314	943	*276*	248	253	221	208	211	**-81 %**	**-78 %**	**-15 %**
14 EUR	**29 232**	**30 394**	***13 659***	**19 087**	**22 457**	**18 103**	**17 191**	**17 599**	**-41 %**	**-30 %**	**-15 %**
Кипър		189	*84*	117	157	123	143	143			**0%**
Чехия		420	*319*	283	348	214	235	404			**-10 %**
Естония		105	*140*	234	279	111	92	91			**-62 %**
Унгария		667	*572*	747	673	459	442	380			**-40 %**
Латвия		145	*247*	193	197	128	146	118			**-33 %**
Литва		342	*447*	377	468	290	302	267			**-32 %**
Малта		174	*79*	91	100	70	78	74			**-23%**
Полша		1097	*1086*	1146	1300	855	838	778			**-33 %**
Словакия		378	*454*	370	391	259	243	274			**-32 %**
Словения		201	*209*	237	318	201	196	162			**-33 %**
10 EUR	**29 232**	**3718**	***3637***	**3795**	**4231**	**2710**	**2715**	**2691**			**-33 %**
България			*1078*	1065	1142	773	734	656			**-35 %**
Румъния			*2332*	2323	2278	1558	1530	1490			**-34 %**
2 EUR			***3410***	**3388**	**3420**	**2331**	**2264**	**2146**			**-34 %**
Хърватия				725	713	435	393	372			**-44 %**

Конкурсът от март 2010 г. беше повлиян от специални обстоятелства и се проведе едва през 2013 г. Поради това той не се разглежда за целите на сравнението

Приложение 3: Брой участници в конкурсите на общо основание с общ профил на равнище администратори (по клъстери)







Приложение 4: Заявления за конкурси на ЕС по националност

конкурси от 2013 г. до 2019 г.	Заявления (брой)	Заявления на милион жители	Заявления (дял)	Население (дял)	Референтно равнище	Заявления спрямо населението	Заявления спрямо референтното равнище
Гърция	19 847	1851	8,7 %	2,4 %	3,1 %	362 %	281 %
Кипър	1278	1459	0,6 %	0,2 %	0,8 %	286 %	72 %
Белгия	16 314	1423	7,1 %	2,6 %	3,1 %	279 %	229 %
Малта	676	1370	0,3 %	0,1 %	0,6 %	268 %	46 %
България	8722	1246	3,8 %	1,6 %	2,4 %	244 %	158 %
Литва	3235	1158	1,4 %	0,6 %	1,5 %	227 %	95 %
Хърватия	4185	1027	1,8 %	0,9 %	1,6 %	201 %	116 %
Естония	1304	984	0,6 %	0,3 %	0,8 %	193 %	71 %
Румъния	18 236	940	8,0 %	4,3 %	4,5 %	184 %	177 %
Словения	1927	926	0,8 %	0,5 %	1,0 %	181 %	88 %
Люксембург	524	856	0,2 %	0,1 %	0,8 %	168 %	31 %
Латвия	1577	821	0,7 %	0,4 %	1,0 %	161 %	72 %
Португалия	8397	817	3,7 %	2,3 %	3,1 %	160 %	120 %
Италия	47 460	777	20,8 %	13,6 %	11,2 %	152 %	186 %
Испания	29 352	625	12,8 %	10,5 %	8,9 %	122 %	144 %
Словакия	2963	544	1,3 %	1,2 %	1,8 %	106 %	73 %
Унгария	4862	498	2,1 %	2,2 %	3,0 %	97 %	71 %
Финландия	2402	436	1,1 %	1,2 %	1,8 %	85 %	59 %
Австрия	3296	373	1,4 %	2,0 %	2,6 %	73 %	56 %
Ирландия	1656	338	0,7 %	1,1 %	1,6 %	66 %	45 %
Франция	17 009	254	7,4 %	15,0 %	11,6 %	50 %	64 %
Дания	1459	252	0,6 %	1,3 %	1,8 %	49 %	36 %
Нидерландия	4338	249	1,9 %	3,9 %	3,9 %	49 %	49 %
Чехия	2539	241	1,1 %	2,4 %	3,1 %	47 %	36 %
Полша	9025	238	3,9 %	8,5 %	8,2 %	47 %	48 %
Швеция	1880	184	0,8 %	2,3 %	2,7 %	36 %	30 %
Германия	14 057	169	6,2 %	18,5 %	13,8 %	33 %	45 %

Приложение 5. Корелация между привлекателността на институциите на ЕС и различните макроикономически и социално-икономически фактори, включително възнагражденията

Коефициентът на корелация е мярка за линейна корелация между два набора от данни. Това е съотношението между ковариацията на две променливи и произведението на техните стандартни отклонения; по този начин по същество става въпрос за нормализирано измерване на ковариацията, така че резултатът винаги да има стойност между -1 и 1. Всяка цифра между -0,7 и -1 или между 0,7 и 1 се смята, в рамките на настоящия доклад, за показател за силна корелация.

Някои от държавите членки, включени в анализа, бяха изключени, тъй като включването им би застрашило статистическата стабилност на корелациите поради следните причини. Белгия беше изключена, тъй като прекомерното представяне на белгийски граждани сред кандидатите на EPSO е свързано със статута на Брюксел като седалище на няколко институции на ЕС. Кипър, Люксембург и Малта бяха изключени, тъй като анализът на дела на кандидатите в конкурсите на ЕС в сравнение с населението на държавите не е статистически стабилен, предвид малкия брой на населението им. Унгария, Словакия и Финландия бяха изключени, тъй като тяхното равнище на участие (като се сравнява равнището на участие с процента от населението на ЕС) е между 80 % и 120 %, измерено за седем години, и следователно близо до целта.

Приложение 5.1: Корелация между нетните доходи и равнището на участие в конкурсите на ЕС — база данни на Евростат

Годишните нетни доходи в държавите членки, т.е. „нетното плащане, взето у дома“, произхождат от базата данни на Евростат и представляват брутните доходи, от които се приспадат данъците върху дохода и социалноосигурителните вноски и към които се добавят семейните надбавки. Анализът разглежда годишните нетни доходи през 2019 г. в държавите членки. Нетните доходи се изчисляват въз основа на четири проучвания, проведени както в частния, така и в публичния сектор. За премахване на ефекта от разликите в ценовите равнища в различните държави членки, бяха използвани паритети на покупателната способност, за да се получат доходи, изразени в стандарти за покупателна способност, в съответствие със стандартната методология на Евростат. Като се има предвид, че европейските институции се стремят да привлекат както необвързани кандидати, така и кандидати със семейства, бяха разгледани два различни набора от данни, отразяващи две различни ситуации. Първо, необвързан човек без деца, който получава 167 % от средностатистическия работник, и второ, двойка от двама работещи, с две деца, като и двамата получават 100 % от средните доходи на работниците.

Държави членки	**България**	**Чехия**	**Дания**	**Германия**	**Естония**	**Ирландия**	**Гърция**	**Испания**	**Франция**	**Хърватия**	**Италия**	**Латвия**	**Литва**	**Нидерландия**	**Австрия**	**Полша**	**Португалия**	**Румъния**	**Словения**	**Швеция**

Дял на кандидатите спрямо дял на населението	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Недостатъчно представени = -1 **Свръхпредставени = -1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Нетни доходи през 2019 г. за едно лице без деца, което печели 167 % от средния доход (в СПС). 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
Корелация	-0,76																			
Нетни доходи през 2019 г. за двойка с две деца, като и двамата печелят 100 % от средния доход (в СПС). 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
Корелация	-0,76																			

Приложение 5.2: Корелация между нетните доходи в държавите членки с най-високи и най-ниски заплати и нивото на участие в конкурси на ЕС — база данни на Евростат

Когато анализът се ограничава до държавите членки с най-високи и най-ниски заплати, равнището на участие в конкурсите на ЕС и равнището на нетните доходи са почти напълно корелирани. Това важи особено за Германия, Франция, Нидерландия, Австрия, Дания, Ирландия, Швеция, Португалия, Словения, Литва, Румъния, Хърватия, Латвия и България. За държавите членки със средна работна заплата обаче резултатите са с повече нюанси и изискват отчитане на други социално-икономически фактори.

Държави членки	**България**	**Дания**	**Германия**	**Ирландия**	**Франция**	**Хърватия**	**Латвия**	**Литва**	**Нидерландия**	**Австрия**	**Португалия**	**Румъния**	**Словения**	**Швеция**

Дял на кандидатите спрямо дял на населението	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Недостатъчно представени = -1 **Свръхпредставени = -1**	1	-1	-1	-1	-1	1	1	1	-1	-1	1	1	1	-1
Нетни доходи през 2019 г. за едно лице без деца, което печели 167 % от средния доход (в СПС). 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
Корелация	-0,96													
Нетни доходи през 2019 г. за двойка с две деца, като и двамата печелят 100 % от средния доход (в СПС). 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
Корелация	-0,96													

Приложение 5.3: Корелация между нивата на безработица и нивото на участие в конкурси на ЕС — база данни на Евростат

В настоящото приложение се оценява дали икономическата ситуация в държавите членки до известна степен определя готовността за работа в чужда държава и за европейските институции. Макроикономическият показател, който може да повлияе на този избор, е равнището на безработица, предоставено и от Евростат. За да се отговори на демографските показатели на кандидатите на EPSO, в анализа бяха включени само безработните лица на възраст между 25 и 49 години през второто тримесечие на 2019 г.

Държави членки	**България**	**Чехия**	**Дания**	**Германия**	**Естония**	**Ирландия**	**Гърция**	**Испания**	**Франция**	**Хърватия**	**Италия**	**Латвия**	**Литва**	**Нидерландия**	**Австрия**	**Полша**	**Португалия**	**Румъния**	**Словения**	**Швеция**
Дял на кандидатите спрямо дял на населението	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Недостатъчно представени = -1 **Свръхпредставени = -1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Равнище на безработицата	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%
Корелация	0,43																			

Приложение 5.4: Корелация между възприятието за състоянието на заетостта в национален план и равнището на участие в конкурсите на ЕС — Проучване на Евробарометър от 2019 г.

Сред повече от 200 въпроса в Евробарометър[37] един е свързан с преценката на гражданите относно положението със заетостта в тяхната страна.

Държави членки	**България**	**Чехия**	**Дания**	**Германия**	**Естония**	**Ирландия**	**Гърция**	**Испания**	**Франция**	**Хърватия**	**Италия**	**Латвия**	**Литва**	**Нидерландия**	**Австрия**	**Полша**	**Португалия**	**Румъния**	**Словения**	**Швеция**
Дял на кандидатите спрямо дял на населението	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Недостатъчно представени = -1 **Свръхпредставени = -1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Процент от населението, което смята, че ситуацията със заетостта в неговата страна е добра	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %

[37] Евробарометър е набор от проучвания, които се използват от институциите на ЕС за наблюдение на общественото мнение по различни теми. В контекста на това проучване данните произлизат от стандартното проучване на Евробарометър 92, проведено във всички държави — членки на ЕС, в края на 2019 г.

Корелация	-0,73

Приложение 5.5: Корелация между възприемането на ЕС и нивото на участие в конкурси на ЕС — Евробарометър 2019 г.

Много въпроси в проучването на Евробарометър се отнасят до образа, който гражданите имат за Европейския съюз като цяло и по-специално за институциите на ЕС. Въпреки че кандидатите на EPSO може да не са непременно представители на гражданите на ЕС (по-специално по отношение на възрастовите групи), може да се предположи, че гражданите в държавите членки, които най-много участват в европейския проект, са тези, които са по-склонни да кандидатстват в конкурсите на ЕС.

Държави членки	**България**	**Чехия**	**Дания**	**Германия**	**Естония**	**Ирландия**	**Гърция**	**Испания**	**Франция**	**Хърватия**	**Италия**	**Латвия**	**Литва**	**Нидерландия**	**Австрия**	**Полша**	**Португалия**	**Румъния**	**Словения**	**Швеция**
Дял на кандидатите спрямо дял на населението	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Недостатъчно представени = -1 **Свръхпредставени = -1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Процент от населението, което има положителна представа за ЕС	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Корелация	-0,04																			

Приложение 5.6: Корелация между личните финансови перспективи и нивото на участие в конкурси на ЕС — Евробарометър 2019 г.

В Евробарометър гражданите се приканват да представят своите очаквания по отношение на финансовото състояние на домакинството си през следващата година. Очакванията за личното финансово положение зависят от перспективите за заетост в световен мащаб, както и от лични съображения по отношение на очакваното равнище на заплащане, стабилността на работните места и т.н.

Държави членки	**България**	**Чехия**	**Дания**	**Германия**	**Естония**	**Ирландия**	**Гърция**	**Испания**	**Франция**	**Хърватия**	**Италия**	**Латвия**	**Литва**	**Нидерландия**	**Австрия**	**Полша**	**Португалия**	**Румъния**	**Словения**	**Швеция**

Дял на кандидатите спрямо дял на населението	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Недостатъчно представени = -1 **Свръхпредставени = -1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Процент от населението, което смята, че собственото му финансово положение ще се подобри през следващите 12 месеца	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Корелация	-0,56																			

Приложение 5.7: Корелация между индекса на ОИСР за подобряване на живота и равнището на участие в конкурсите на ЕС — ОИСР

„Индексът на ОИСР за подобряване на живота“ е набор от статистически данни, чиято цел е да се сравни благосъстоянието в различните държави. Благосъстоянието обхваща материални условия на живот, жилищни условия, заетост, образование и т.н. За целите на съпоставимостта избраният в контекста на проучването индикатор е общата удовлетвореност от живота.

Държави членки	**България**	**Чехия**	**Дания**	**Германия**	**Естония**	**Ирландия**	**Гърция**	**Испания**	**Франция**	**Хърватия**	**Италия**	**Латвия**	**Литва**	**Нидерландия**	**Австрия**	**Полша**	**Португалия**	**Румъния**	**Словения**	**Швеция**
Дял на кандидатите спрямо дял на населението	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Недостатъчно представени = -1 **Свръхпредставени = -1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Индекс на ОИСР за подобряване на живота		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

Корелация	-0,84

Приложение 6: Развитие на извадката от държави членки и съответното им тегло (2014 г. = 100)

	Белгия	Германия	Испания	Франция	Италия	Люксембург	Нидерландия	Австрия	Полша	Швеция	Обединено кралство	ЕС 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

Приложение 7: Специфични годишни индикатори на държавите членки от извадката (2014 г. = 100)

	[1] Белгия	[2] Германия	[3] Испания	[4] Франция	[5] Италия	[6] Люксембург	[7] Нидерландия	[8] Австрия	[9] Полша	[10] Швеция	[11] Обединено кралство
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	:
средна аритметична величина	100.3	101.4	101.1	99.7	100.7	100.2	101.3	101.3	102.8	101.1	100.4

Приложение 8: Кумулативни годишни специфични индикатори на държавите членки от извадката (2014 г. = 100)

	[1] Белгия	[2] Германия	[3] Испания	[4] Франция	[5] Италия	[6] Люксембург	[7] Нидерландия	[8] Австрия	[9] Полша	[10] Швеция	[11] Обединено кралство
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	:

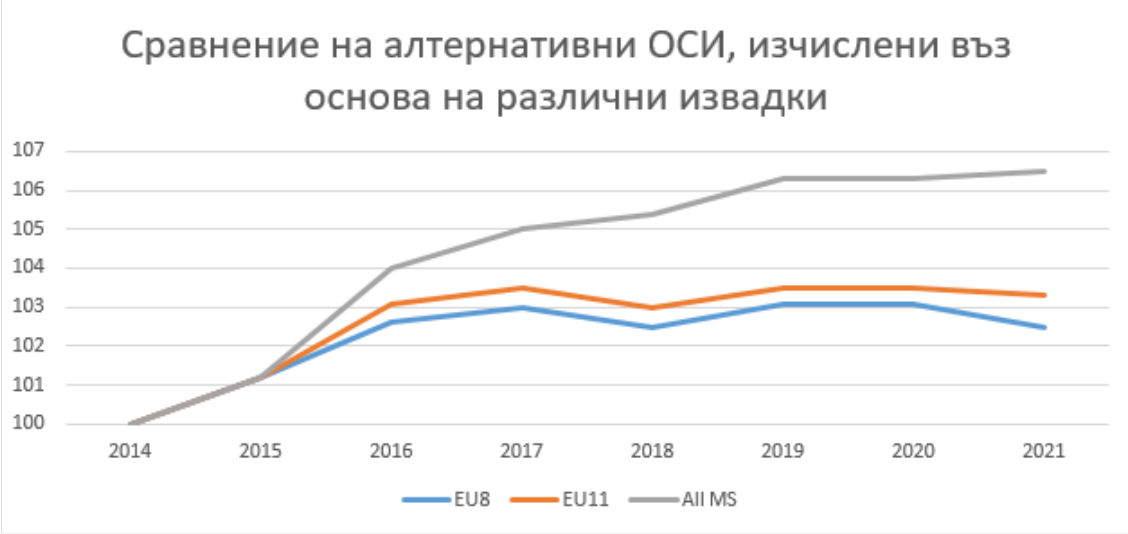
Приложение 9: Пресметнат и приложен общ специфичен индикатор



Приложение 10: Общ специфичен индикатор, Общ индекс и годишна актуализация (2014 г. = 100)

	ОСИ	Кумулативен 2014 г. = 100	Общ индекс	Кумулативен 2014 г. = 100	Годишна актуализация	Кумулативен 2014 г. = 100
2015 г.	101,2	101,2	101,2	101,2	102,4	102,4
2016 г.	101,9	103,1	101,4	102,6	103,3	105,8
2017 г.	100,4	103,5	101,1	103,7	101,5	107,4
2018 г.	99,6	103,1	102,1	105,9	101,7	109,2
2019 г.	100,5	103,6	101,5	107,5	102,0	111,4
2020 г.	102,5	103,6	100,7	108,3	100,7	112,2
2021 г.	99,8	103,4	102,1	110,6	101,9	114,3

Приложение 11: Сравнение на алтернативни ОСИ, изчислени въз основа на различни извадки



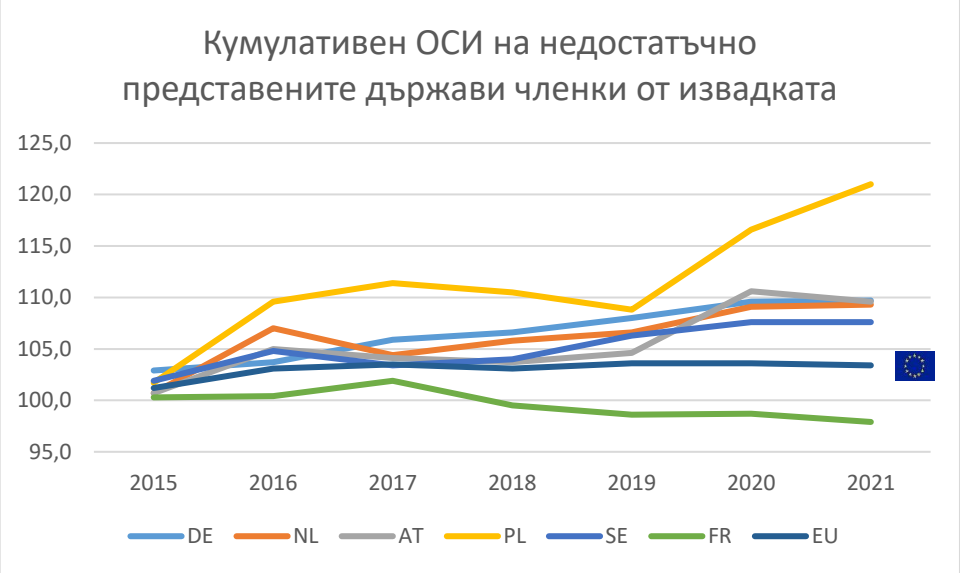
Приложение 12: Годишни специфични индикатори за всички държави членки (2014 г. = 100)

	[1] Белгия	[2] България	[3] Чехия	[4] Дания	[5] Германия	[6] Естония	[7] Ирландия	[8] Гърция	[9] Испания	[10] Франция	[11] Хърватия	[12] Италия	[13] Кипър	[14] Латвия	[15] Литва	[16] Люксембург	[17] Унгария	[18] Малта	[19] Нидерландия	[20] Австрия	[21] Полша	[22] Португалия	[23] Румъния	[24] Словения	[25] Словакия	[26] Финландия	[27] Швеция	[28] Обединено кралство
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	:

Приложение 13: Кумулативни годишни специфични индикатори за всички държави членки (2014 г. = 100)

	[1] Белгия	[2] България	[3] Чехия	[4] Дания	[5] Германия	[6] Естония	[7] Ирландия	[8] Гърция	[9] Испания	[10] Франция	[11] Хърватия	[12] Италия	[13] Кипър	[14] Латвия	[15] Литва	[16] Люксембург	[17] Унгария	[18] Малта	[19] Нидерландия	[20] Австрия	[21] Полша	[22] Португалия	[23] Румъния	[24] Словения	[25] Словакия	[26] Финландия	[27] Швеция	[28] Обединено кралство
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	:

Приложение 14: Кумулативни специфични индикатори за държавите членки от извадката, чието участие в конкурсите на ЕС е слабо



Приложение 15: Постъпления от налога за солидарност в периода 2012 - 2022 г

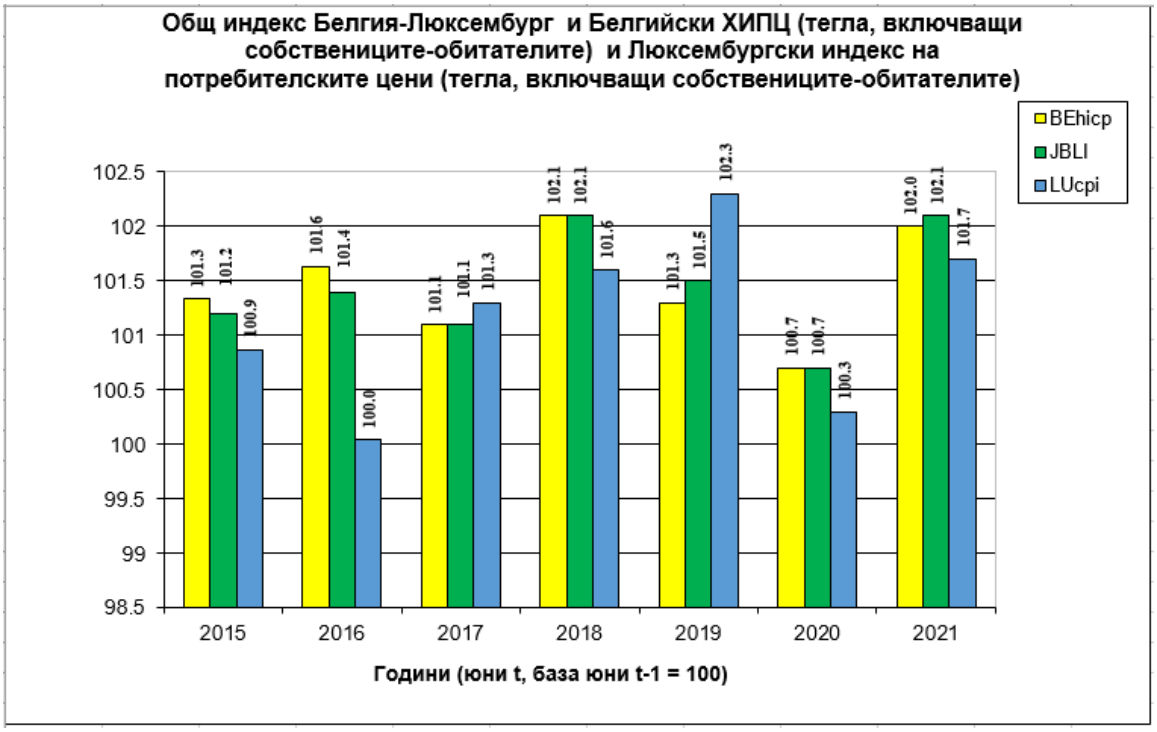


Commission européenne/Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË — Тел. +32 22991111
Офис: L107 21/007 - Пряка телефонна линия +32 229-90515

Commission européenne, 2920 Luxembourg, LUXEMBOURG - Тел. +352 43011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Приложение 16: Общ индекс Белгия—Люксембург, Белгийски ХИПЦ и Люксембургски ИПЦ



Приложение 17: Развитие на разходите за живот в Брюксел (Брюкселски международен индекс)

Година	Мярка за увеличаване на издръжката на живота в Брюксел*. юни t	
	юни t-1 = 100	Cumulative June 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

Приложение 18: Развитие на корекционните коефициенти

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

Приложение 19: Ефекти от проучвателната работа на ESTAT извън района

	Текущи корекционни коефициенти — юли 2021 г.	**Пресметнат корекционен коефициент включително разходи извън района**	**Промяна**
Белгия	100	100	0,0 %
България	61,7	64,8	5,0 %
Чехия	88,1	89,4	1,5 %
Дания	134,2	129,8	-3,3 %
Германия	101,4	100,9	-0,5 %
Германия,	96,9	96,8	-0,1 %
Германия,	113,4	111,6	-1,6 %
Естония	86,3	87,7	1,6 %
Ирландия	133,6	128,7	-3,7 %
Гърция	85,2	86,2	1,2 %
Испания	96,3	96,4	0,1 %
Франция	119,9	117,2	-2,3 %
Хърватия	78,3	80,3	2,6 %
Италия	95,2	95,3	0,1 %
Италия, Варезе	91,2	91,.8	0,7 %
Кипър	82,2	83,7	1,8 %
Латвия	80,0	82,1	2,6 %
Литва	80,1	81,8	2,1 %
Унгария	76,1	78,6	3,3 %
Малта	94,0	94,5	0,5 %
Нидерландия	111,4	109,6	-1,6 %
Австрия	109,6	107,3	-2,1 %
Полша	70,6	73,7	4,4 %
Португалия	91,4	91,9	0,5 %
Румъния	68,5	71,2	3,9 %
Словения	84,9	86,1	1,4 %
Словакия	79,9	81,6	2,1 %
Финландия	118,6	115,7	-2,4 %
Швеция	130,3	126,4	-3,0 %