COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 26.4.2022
COM(2022) 180 final

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIU

privind aplicarea anexei XI la Statutul funcționarilor și a articolului 66a al acestuia

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIU

privind aplicarea anexei XI la Statutul funcționarilor și a articolului 66a al acestuia

1. INTRODUCERE

Articolul 15 alineatul (2) din anexa XI la Statutul funcționarilor, astfel cum a fost modificat ultima dată în 2013[1], prevede că, până la 31 martie 2022, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport care ține seama de analiza efectuată în temeiul articolului 2 din aceeași anexă și care verifică, în special, dacă evoluția puterii de cumpărare a remunerațiilor și pensiilor funcționarilor Uniunii este coerentă cu evoluția puterii de cumpărare a salariilor funcționarilor publici naționali din administrațiile centrale. Pe baza acestui raport, Comisia prezintă, dacă este cazul, o propunere de modificare a anexei XI și a articolului 66a din Statutul funcționarilor în temeiul articolului 336 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

Prezentul raport pune în aplicare dispoziția menționată anterior prin evaluarea îndeplinirii nevoilor de recrutare ale instituțiilor UE, descriind procesul și rezultatul punerii în aplicare a normelor de actualizare a remunerațiilor și a pensiilor în conformitate cu anexa XI la Statutul funcționarilor (denumită în continuare „metoda”), precum și a taxei de solidaritate prevăzute la articolul 66a pentru perioada 2014-2021.

2. NEVOILE INSTITUȚIILOR UE ÎN MATERIE DE RECRUTARE

2.1. Cerința legală de analiză a nevoilor în materie de recrutare

Articolul 2 din anexa XI la Statutul funcționarilor prevede că Comisia analizează periodic necesitățile instituțiilor în materie de recrutare.

Deși, din punct de vedere operațional, recrutarea vizează ocuparea posturilor vacante în cadrul instituțiilor UE, articolul 27 din Statutul funcționarilor și articolele 12 și 82 din Regimul aplicabil celorlalți agenți impun, pe de o parte, ca funcționarii și agenții să îndeplinească cele mai înalte standarde de competență, eficiență și integritate și, pe de altă parte, ca aceștia să fie recrutați pe o bază geografică cât mai largă posibil dintre resortisanții statelor membre ale UE.

2.2. Observații privind nevoile în materie de recrutare

Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO) este responsabil de selectarea funcționarilor, care reprezintă cea mai mare parte a personalului UE. Instituțiile UE comunică periodic nevoile lor în materie de recrutare Oficiului European pentru Selecția Personalului, care stabilește un plan anual de desfășurare a concursurilor și definește metodele și procedurile de selecție, inclusiv regulile de notare pentru fiecare concurs. Alături de verificările efectuate la recrutare, acest lucru garantează că toți angajații noi îndeplinesc cel mai înalt standard de competență, eficiență și integritate, în conformitate cu articolul 27 din Statutul funcționarilor.

[1] Regulamentul (UE, Euratom) nr. 1023/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2013.

2.2.1. Scăderea numărului de candidaturi la concursurile organizate de instituțiile UE

Prin compararea nevoilor în materie de recrutare de administratori non-lingviști ale instituțiilor UE (exprimate în număr de laureați vizați) cu rezultatul efectiv al concursurilor, anexa 1 arată că, în general, EPSO a reușit să selecteze numărul solicitat de laureați.

Acestea fiind spuse, numărul candidaților la concursurile de nivel AD-generaliști a scăzut pentru toate grupurile de state membre (anexa 2). În cazul statelor membre care au aderat înainte de 2004, această scădere a început după reforma din 2004 a Statutului funcționarilor, în timp ce, în cazul statelor membre care au aderat după 2004, numărul candidaților a început să scadă după reforma din 2014 a Statutului funcționarilor (anexa 3)[2]. Acest lucru a afectat capacitatea instituțiilor UE de a-și acoperi nevoile în materie de recrutare, precum și de a asigura o recrutare echilibrată din punct de vedere geografic.

2.2.2. Soluție pragmatică pusă în aplicare de Comisie pentru a satisface nevoile specifice în materie de recrutare

Pentru a răspunde nevoilor sale în materie de recrutare, Comisia a recrutat un număr din ce în ce mai mare de agenți temporari pe posturi permanente care sunt ocupate în mod normal de funcționari permanenți. În cadrul Comisiei, numărul total al acestora, fără a lua în considerare serviciile lingvistice, a crescut de la 461 în 2013 (dintre care 118 la nivel de administratori) la 1 672 în 2020 (dintre care 825 la nivel de administratori).

2.2.3. O recrutare dezechilibrată din punct de vedere geografic

Comisia a întâmpinat dificultăți în recrutarea de personal pe o bază geografică cât mai largă posibil. În raportul său din 2018 adoptat în temeiul articolului 27 din Statutul funcționarilor[3], Comisia a identificat în special problema atractivității, care se traduce prin niveluri scăzute de participare la concursurile organizate de instituțiile UE în comparație cu dimensiunea populației relevante din unele state membre. Prin urmare, unele cetățenii nu sunt suficient reprezentate pe listele de laureați ale EPSO. Anexa 4 ilustrează modul în care, începând din 2018, candidaturile la concursurile organizate de instituțiile UE au continuat să fie dezechilibrate[4], ceea ce a dus la recrutări dezechilibrate din punct de vedere geografic. În special, numărul statelor semnificativ subreprezentate în rândul administratorilor debutanți a crescut la 13: Austria, Cehia, Estonia, Germania, Danemarca, Finlanda, Cipru, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Polonia, Slovacia și Suedia[5].

---

[2] Doar numărul de candidaturi ale resortisanților greci și ciprioți a crescut sau a rămas stabil.

[3] Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu din 15 iunie 2018, astfel cum a fost modificat la 24 august 2018 prin Comunicarea COM(2018)377 final/2.

[4] În cadrul prezentului raport, nivelul de participare pentru fiecare stat membru este definit de raportul dintre ponderea candidaților și ponderea din populația UE în perioada 2013-2019. Se ia în considerare o perioadă de șapte ani pentru omogenizarea datelor, având în vedere că concursurile organizate de instituțiile UE se desfășoară în mod neregulat. În plus, din cauza pandemiei și a consecințelor sale asupra organizării acestor concursuri, anii 2020 și 2021 sunt considerați ani atipici și, prin urmare, sunt excluși din analiză.

[5] Situația la 31 decembrie 2021.

2.3. Corelația dintre atractivitatea instituțiilor UE și diferiți factori macroeconomici și socioeconomici, inclusiv remunerarea

Tabelul de mai jos oferă informații privind nivelul de participare la concursurile organizate de instituțiile UE pentru fiecare stat membru în perioada 2013-2019. Toate statele membre au fost incluse în analiză, cu excepția Belgiei, a celor mai mici state membre în ceea ce privește populația și a celor al căror nivel de participare se încadrează în tranșa de 80-120 %, mai exact aproape de „obiectivul” de participare ideală[6]. Mai precis, statele membre excluse sunt următoarele:

- Belgia, deoarece suprareprezentarea cetățenilor belgieni în rândul candidaților EPSO este legată de statutul orașului Bruxelles de sediu al mai multor instituții ale UE[7],
- Cipru, Luxemburg și Malta, deoarece, având în vedere populația redusă a acestor state, analiza ponderii candidaților la concursurile organizate de instituțiile UE în raport cu populația de la nivel național nu este relevantă din punct de vedere statistic și
- Ungaria, Slovacia și Finlanda, deoarece nivelul lor de participare (în raport cu procentul din populația UE) se încadrează între 80 % și 120 %, măsurat pe o perioadă de șapte ani, fiind, prin urmare, apropiat de obiectiv.

[6] Întrucât, din punct de vedere statistic, „obiectivul” (nivelul de participare de 100 %) nu poate fi atins niciodată, au fost alese pentru analiză doar statele membre în care există un dezechilibru evident. Nivelul-limită a fost stabilit la ± 20 % în raport cu un nivel de participare de 100 %. Acesta este în conformitate cu abordarea din raportul Comisiei adoptat în temeiul articolului 27 din Statutul funcționarilor și al articolului 12 din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene (echilibrul geografic) – COM(2018) 377 final.

[7] Același fenomen este observat și la sediile centrale ale altor organizații internaționale. De exemplu, funcționarii de cetățenie germană sunt suprareprezentați în cadrul Băncii Centrale Europene.

Statul membru	Nivelul de participare în raport cu obiectivul stabilit (2013 – 2019)	
EL	362%	
BG	244%	
LT	277%	
HR	201%	
EE	193%	
RO	184%	Peste
SI	181%	
LV	161%	
PT	160%	
IT	152%	
ES	122%	
AT	73%	
IE	66%	
FR	50%	
DK	49%	Sub
NL	49%	
CZ	47%	
PL	47%	
SE	36%	
DE	33%	
CY	286%	
BE	279%	
MT	268%	
LU	168%	Exclus
SK	106%	
HU	97%	
FI	85%	

Pentru a evalua factorii care influențează nivelul de participare la concursurile organizate de instituțiile UE în cazul fiecărui stat membru, este necesară o examinare a atractivității instituțiilor UE la nivelul întregii Uniuni. Întrucât alegerea de a depune o candidatură în cadrul unui concurs la nivelul UE este, în cele din urmă, una personală, care se poate baza pe diverși factori, Comisia a evaluat existența unor posibile corelații între un set de factori macroeconomici și socioeconomici și tendințele constatate în ceea ce privește nivelul de participare observat în statele membre (anexele 5-5.7). În special, Comisia a evaluat câștigurile salariale nete relative din statele membre (anexele 5.1 și 5.2), nivelurile șomajului (anexa 5.3), gradul de ocupare a forței de muncă de la nivel național (anexa 5.4), imaginea UE (anexa 5.5), perspectivele financiare personale (anexa 5.6) și indicele OCDE pentru creșterea calității vieții (anexa 5.7).

Pe baza acestor date, Comisia a evaluat posibilele corelații dintre nivelul scăzut de participare la concursurile organizate de instituțiile UE și acești factori socioeconomici și macroeconomici. Se pot trage următoarele concluzii:

- participarea cetățenilor UE la concursurile organizate de instituțiile UE este corelată în mod echitabil cu câștigurile salariale nete din statele membre și cu percepția perspectivelor de angajare de la nivel național;

- dacă analiza se limitează la statele membre cu cele mai mari și cele mai mici salarii, nivelul de participare la concursurile organizate de instituțiile UE și nivelul câștigurilor salariale nete sunt aproape perfect corelate[8]. Acest lucru este valabil în special pentru Germania, Franța, Țările de Jos, Austria, Danemarca, Irlanda, Suedia, Portugalia, Slovenia, Lituania, România, Croația, Letonia și Bulgaria. Pentru statele membre cu salarii medii, rezultatele sunt totuși mai nuanțate și necesită luarea în considerare a altor factori socioeconomici;

- nivelul de participare la concursurile organizate de instituțiile UE este strâns corelat cu indicele OCDE pentru creșterea calității vieții;

- nivelul de participare este corelat în mică măsură sau nu este corelat cu nivelul șomajului dintr-un anumit stat membru, cu imaginea UE în rândul cetățenilor și cu percepția asupra îmbunătățirii situației financiare personale în anul următor.

3. APLICAREA ARTICOLULUI 65 DIN STATUTUL FUNCȚIONARILOR

3.1. Principiul paralelismului

Principiul dezvoltării în paralel a puterii de cumpărare înseamnă că puterea de cumpărare a membrilor personalului UE urmărește, atât în sens ascendent, cât și în sens descendent, evoluția puterii medii de cumpărare a funcționarilor publici din administrațiile centrale naționale. Evaluarea punerii în aplicare a principiului paralelismului în perioada analizată poate clarifica și mai bine dificultățile constatate în ceea ce privește nevoile în materie de recrutare ale instituțiilor UE.

În conformitate cu articolul 65 alineatul (1) din Statutul funcționarilor, actualizarea remunerațiilor și a pensiilor reflectă evoluția anuală între data de 1 iulie a anului precedent și data de 1 iulie a anului curent[9] în ceea ce privește:

- salariile reale ale funcționarilor publici din administrațiile centrale pentru un eșantion de 10 state membre reprezentând cel puțin 75 % din produsul intern brut al UE (PIB UE)[10]. Pentru fiecare dintre aceste state membre, ajustarea anuală a salariilor de bază se calculează fără inflație și se numește indicator specific. ***Indicatorul specific global*** **(GSI)** reprezintă media tuturor indicatorilor specifici ponderați în funcție de PIB-ul corespunzător fiecărui stat membru.

---

[8] Organizația Națiunilor Unite (ONU) abordează această problemă prin aplicarea așa-numitului „principiu Noblemaire”, și anume o formulă care stabilește, în esență, nivelul salarial al ONU în funcție de cel mai înalt nivel de salarizare a funcționarilor publici existent în statele membre (în ultimii ani, cel mai înalt nivel salarial acordat de serviciul public s-a înregistrat în mod constant în Statele Unite). În consecință, ONU este în măsură să garanteze interesul candidaților din toate statele membre.

[9] Metodologia se bazează pe compararea unui instantaneu al unui sistem național de remunerare al unui stat membru în luna iulie a anului curent, cu un instantaneu echivalent în același stat membru în luna iulie a anului precedent.

[10] Belgia, Germania, Spania, Franța, Italia, Luxemburg, Țările de Jos, Austria, Polonia și Suedia. În pofida retragerii Regatului Unit din Uniunea Europeană, eșantionul de 10 state membre reprezintă în continuare peste 75 % din produsul intern brut al UE, astfel cum se prevede la articolul 1 alineatul (4) din anexa XI la Statutul funcționarilor.

- inflația anuală în Bruxelles și Luxemburg (în aceeași proporție ca și distribuția funcționarilor UE între cele două orașe). Acest element se numește ***indice comun***.

GSI și indicele comun se înmulțesc pentru a calcula valoarea actualizării. Valoarea actualizării este exprimată ca un procent care este aplicat la nivel general în raport cu remunerațiile și pensiile nete ale întregului personal al UE, cu intrare în vigoare la 1 iulie[11].

În acest context, este important să se sublinieze faptul că metoda nu permite „dubla contabilizare" a inflației, dar garantează evoluția paralelă a salariilor membrilor personalului UE și ale funcționarilor publici naționali, fără inflație. În acest scop, GSI este calculat inițial, fără inflație, la nivelul eșantionului de 10 state membre, fiind combinat cu indicele comun numai într-o a doua etapă. Informații detaliate privind evoluția GSI și a indicelui comun sunt furnizate în partea 3.

3.2. Indicatori specifici

Acest capitol analizează dacă eșantionul de state membre utilizat în prezent pentru calcularea GSI reflectă în mod corect schimbările reale ale puterii de cumpărare a tuturor funcționarilor publici naționali și dacă derogările generale și specifice de la principiul paralelismului inerent metodei au condus la o scădere semnificativă a puterii de cumpărare a funcționarilor publici ai UE.

3.2.1. Calcularea indicatorului specific global astfel cum este definit în metoda din 2013

În conformitate cu metoda adoptată în 2013, indicatorul specific global a fost calculat începând cu data de 1 iulie 2015 pe baza unui eșantion alcătuit din unsprezece state membre de referință (ponderat în funcție de PIB): Belgia, Germania, Spania, Franța, Italia, Luxemburg, Țările de Jos, Austria, Polonia, Suedia și Regatul Unit.

Începând cu 1 ianuarie 2021, Regatul Unit nu mai este considerat stat membru al UE și, prin urmare, de la data respectivă, nu mai este inclus în eșantionul pentru calcularea GSI. Anexa 6 arată că, în urma retragerii Regatului Unit din Uniunea Europeană, eșantionul atinge în continuare pragul de 75 % prevăzut la articolul 1 alineatul (4) din anexa XI la Statutul funcționarilor și, prin urmare, nu trebuie modificat. Pentru aplicarea abordării interinstituționale convenite privind trimiterile la Regatul Unit în legislația UE, în sensul articolului 1 alineatul (4) din anexa XI, Eurostat utilizează în prezent un eșantion format din celelalte 10 state membre menționate anterior.

Date anuale și cumulate pentru fiecare stat membru în parte privind eșantionul aplicabil

Anexa 7 prezintă seriile cronologice ale indicatorilor specifici pentru eșantionul aplicabil de unsprezece state membre începând cu data de 1 iulie 2015, precum și valoarea calculată prin media aritmetică simplă pentru această perioadă. Anexa 8 reia aceleași date, prezentându-le sub forma unui indice cumulativ (2014=100).

Indicatorul specific global pentru eșantionul aplicabil

[11] Pentru a ține cont de modificările substanțiale ale costului vieții în Bruxelles și Luxemburg, o actualizare intermediară poate avea loc începând cu 1 ianuarie, în conformitate cu articolele 4-7 din anexa XI la Statutul funcționarilor.

Impactul cumulat al GSI calculat și al GSI aplicat începând cu 1 iulie 2015 este ilustrat în anexa 9. GSI calculat corespunde evoluției puterii de cumpărare a funcționarilor publici din eșantionul de state membre pe parcursul perioadei (ponderat în funcție de PIB exprimat în standarde ale puterii de cumpărare). În conformitate cu principiul paralelismului (a se vedea partea 3.1), puterea de cumpărare a funcționarilor UE a urmat aceeași evoluție ca și eșantionul, cu excepția perioadei ulterioare datei de 1 iulie 2020, ca urmare a punerii în aplicare a clauzei de exceptare (a se vedea partea 3.2.4).

Anexa 10 prezintă seriile cronologice ale GSI începând cu 1 iulie 2015, împreună cu indicele comun și actualizarea anuală ulterioară pentru personalul UE. GSI aplicat, calculat ca media simplă pentru perioada de șapte ani, este de 100,6, iar impactul cumulat al GSI aplicat în iulie 2014 (2014=100) este de 103,4.

3.2.2. Indicatorul specific global astfel cum este definit în metodele anterioare

Soluția legislativă actuală de utilizare a unui eșantion de 10 state membre pentru a calcula GSI nu a fost întotdeauna abordarea aleasă de legiuitor. Înainte de 2004, GSI a fost calculat pe baza datelor statistice pentru toate statele membre (de exemplu, 15 state membre în 2003), în timp ce, pentru perioada 2004-2012, a fost utilizat un eșantion de 8 state membre de referință.

Decizia legiuitorului de a adopta noua metodă a fost motivată de o analiză retrospectivă a datelor care sugerează că evoluțiile din eșantionul respectiv ar reflecta îndeaproape evoluția medie în toate statele membre. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că o analiză ulterioară a arătat că evoluția efectivă a puterii de cumpărare în eșantionul selectat după 2004 a fost mai mică decât media tuturor statelor membre. În 2013, colegiuitorul a menținut principiul unui eșantion de state membre, majorând în același timp numărul acestora de la 8 la 11.

Pentru a îndeplini cerința statutară de a analiza conformitatea evoluției puterii de cumpărare a funcționarilor Uniunii cu evoluția puterii de cumpărare a funcționarilor publici din administrațiile centrale din toate statele membre, prezentul capitol oferă simulări ale evoluției GSI în cazul în care ar fi fost utilizat un eșantion de 8 state membre ale UE sau în cazul în care nu ar fi fost utilizat niciun eșantion în perioada 2015-2021.

La nivelul eșantionului de opt state membre[12], media simplă a GSI anual pentru perioada 2015-2021 ar fi de 100,4, iar impactul cumulat (2014=100) ar fi de 102,5. La nivelul tuturor statelor membre, media simplă a GSI anual pentru perioada 2015-2021 ar fi de 101,1, iar impactul cumulat (2014=100) ar fi de 106,5.

Anexa 11 la prezentul raport compară evoluția GSI calculat pe baza eșantioanelor alternative menționate mai sus. Aceste date arată că, în urma aplicării eșantionului de state membre definit în 2013 de colegiuitor, puterea de cumpărare a personalului UE s-a situat doar la jumătatea nivelului puterii de cumpărare a salariilor funcționarilor publici naționali din administrațiile centrale, ceea ce este posibil să fi condus la o scădere a atractivității percepute față de UE în calitatea sa de angajator.

[12] Belgia, Germania, Spania, Franța, Italia, Luxemburg, Țările de Jos și Regatul Unit.

3.2.3. Indicatorul specific: evoluțiile pentru fiecare stat membru

Calculele și cifrele referitoare la indicatorii specifici din statele membre se bazează pe datele furnizate și validate de autoritățile responsabile în materie de statistică din statele membre. În acest scop, a fost elaborat și actualizat de-a lungul timpului un chestionar anual privind remunerația. Un set de manuale metodologice și rapoarte de evaluare specifice la nivel de țară sunt, de asemenea, făcute publice pentru a spori nivelul de transparență[13].

Anexa 12 sintetizează datele disponibile pentru fiecare stat membru în parte pentru perioada 2015-2021 și prezintă valoarea calculată prin media aritmetică simplă pentru această perioadă. Anexa 13 reia aceleași date, prezentându-le sub forma unui indice cumulativ (2014=100). Dintre statele membre incluse în eșantion, cele mai mari niveluri de creștere netă începând din 2015 se observă în Polonia (121), Germania (109,8), Austria (109,6) și Țările de Jos (109). Niveluri mai mici de creștere se observă în Luxemburg (101,6) și Belgia (101,8), iar, în cadrul eșantionului, doar funcționarii publici din administrațiile centrale din Franța au înregistrat o scădere a puterii lor nete de cumpărare (97,9).

Deoarece evoluția remunerațiilor personalului UE se calculează pe baza mediei ponderate a unui eșantion de state membre, remunerația personalului UE a crescut cu 103,4 în aceeași perioadă, astfel cum se arată în partea 3.2.1.

Dintre statele membre care nu sunt incluse în eșantion, cele mai mari niveluri de creștere netă a remunerațiilor se observă în Slovacia (186,4), Cehia (167,1), Bulgaria (156,3) și România (148,1). Anexa 14 arată că marea majoritate a statelor membre incluse în eșantion și care înregistrează ponderi reduse de participare la concursurile organizate de EPSO pentru instituțiile UE – după cum se arată în partea 2 – au înregistrat indicatori specifici cu mult mai mari decât valoarea GSI pe baza căreia a fost actualizată remunerația personalului UE. Cu alte cuvinte, atractivitatea relativă a puterii de cumpărare a UE a scăzut pentru aceste țări.

3.2.4. Derogări generale de la principiul paralelismului: aplicarea clauzelor de moderare și exceptare

Prin derogare de la principiul paralelismului evoluției puterii de cumpărare, o clauză de moderare limitează creșterea puternică a puterii de cumpărare, precum și orice pierdere importantă a puterii de cumpărare într-un anumit an. În cazul în care creșterea calculată a puterii de cumpărare (GSI) depășește 2 % sau puterea de cumpărare scade cu mai mult de 2 %, atunci variația puterii de cumpărare a funcționarilor UE este limitată la 2 %. Valoarea creșterii sau scăderii puterii de cumpărare care depășește 2 % se aplică după nouă luni, începând cu 1 aprilie anul următor.

O a doua derogare generală este clauza de exceptare, care limitează creșterea puterii de cumpărare a funcționarilor UE atunci când se înregistrează o recesiune economică la nivelul UE. În cazul în care se înregistrează o previziune de scădere în termeni reali a PIB-ului UE și există o creștere a puterii de cumpărare măsurată prin GSI, atunci, în funcție de amploarea scăderii în termeni reali a PIB-ului, o parte din creșterea puterii de cumpărare este amânată. Dacă PIB-ul UE a scăzut în termeni reali cu peste 3 %, atunci creșterea puterii de cumpărare

[13] Manualul metodologic general pentru calcularea indicatorilor specifici este disponibil pe site-ul Eurostat. În plus, 13 evaluări specifice la nivel de țară au fost deja publicate de la sfârșitul anului 2018 și există lucrări în curs cu alte autorități naționale pentru a crește numărul evaluărilor publicate (a se vedea următorul link: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

datorată metodei este acordată atunci când economia UE se redresează, și anume atunci când PIB-ul UE atinge în termeni reali nivelul înregistrat anterior recesiunii (clauza de recuperare). În cazul în care datele finale furnizate de Comisie cu privire la PIB-ul UE în termeni reali diferă de previziune, în măsura în care afectează modul de aplicare a clauzei de exceptare, se efectuează corecțiile necesare, inclusiv ajustări retroactive, fie pozitive, fie negative[14].

Clauza de moderare: între 2015 și 2021, Eurostat a verificat în mod corespunzător cifrele actualizărilor în raport cu criteriile pentru clauzele de moderare și de exceptare, astfel cum sunt prevăzute la articolele 10 și 11 din anexa XI la Statutul funcționarilor. GSI a depășit limita legală de + 2 %/-2 % numai în 2020, atunci când GSI măsurat (+ 2,5 %) a depășit pragul prevăzut pentru aplicarea clauzei de moderare. Având în vedere că în același an (2020) a fost aplicată clauza de exceptare și în conformitate cu articolul 10 din anexa XI la Statutul funcționarilor, clauza de moderare nu s-a aplicat.

Clauza de exceptare: previziunile anuale de creștere a PIB-ului UE disponibile la momentul fiecărui raport anual al Eurostat au fost pozitive, cu excepția anului 2020, atunci când evoluția preconizată a PIB-ului Uniunii în termeni reali a fost negativă (-7,4 %) din cauza pandemiei de COVID-19[15]. Prin urmare, clauza de exceptare prevăzută la articolul 11 alineatul (1) din anexa XI la Statutul funcționarilor s-a aplicat în 2020. Întrucât scăderea PIB-ului Uniunii a fost mai mare de 3 %, GSI nu a fost utilizat pentru calculul valorii actualizării remunerațiilor și a pensiilor. Prin urmare, întregul GSI care ar fi fost luat în considerare în actualizarea anuală pentru 2020 (+ 2,5 %) va constitui baza de calcul al unei actualizări viitoare odată ce creșterea cumulată a PIB-ului Uniunii în termeni reali devine pozitivă, în conformitate cu articolul 10 și cu articolul 11 alineatul (4) din anexa XI la Statutul funcționarilor.

Derogările legale generale de la principiul paralelismului, mai precis, clauza de exceptare în 2020, au fost aplicate cu strictețe, permițând limitarea actualizării anuale care rezultă din metodă în perioadele de recesiune economică și asigurând în acest mod economii nete pentru bugetul UE. Pe de altă parte, aplicarea clauzei de exceptare a afectat evoluția paralelă a puterii de cumpărare a funcționarilor publici ai UE, deoarece, pentru aceeași perioadă, funcționarii publici din administrațiile centrale naționale incluse în eșantion au beneficiat efectiv de o putere de cumpărare mai mare, de 2,5 % în medie, ceea ce a dus la o scădere a atractivității UE începând din 2020.

Totodată, actualizarea anuală din 2020 a demonstrat eficacitatea clauzei de moderare automată, care a fost introdusă, de asemenea, în 2014. În cazul în care clauza de exceptare nu ar fi fost aplicată în același timp, clauza de moderare ar fi limitat automat creșterea GSI până în aprilie 2021.

În general, se poate concluziona că mecanismul automatizat al metodei (și anume actualizările remunerațiilor pe baza datelor statistice care produc efecte în temeiul Statutului funcționarilor și fără intervenția oricărui alt act juridic) a funcționat bine din 2014. Metoda automată a fost adecvată scopului, permițând luarea în considerare a circumstanțelor

[14] Grupul de lucru pentru articolele 64 și 65 din Statutul funcționarilor a hotărât ca „datele finale” furnizate de Comisie cu privire la PIB-ul UE pentru un anumit an să fie interpretate ca date disponibile până la 30 septembrie anul următor. Această clarificare a fost considerată necesară deoarece datele privind PIB pot fi adesea revizuite la mulți ani după anul de referință.

[15] În 2021, cifra finală măsurată de Eurostat pentru scăderea PIB-ului UE în termeni reali în 2020 a fost de -5,9 %.

economice și a evoluției puterii de cumpărare, reducând în același timp în mod semnificativ sarcina administrativă în comparație cu procedura legislativă ordinară la care s-a recurs în fiecare an înainte de 2014.

3.2.5. Derogare specifică de la principiul general al paralelismului

Pentru a ține seama de contextul economic și social deosebit de dificil din Uniune la momentul respectiv, în cadrul reformei din 2014 s-a decis, de asemenea, suspendarea în 2013 și 2014 a actualizării prin intermediul metodei a remunerațiilor și a pensiilor întregului personal al instituțiilor și al altor organisme și agenții ale Uniunii și echilibrarea avantajelor potențiale ale aplicării metodei pentru funcționarii și alți agenți ai Uniunii Europene prin reintroducerea, începând cu 1 ianuarie 2014, a unei taxe de solidaritate deduse din salariile personalului UE cu o rată majorată.

3.2.5.1. Suspendarea actualizării salariilor pe o perioadă de doi ani (2013-2014)

Consiliul European a solicitat, în cadrul reformei Statutului funcționarilor din 2013, ca ajustarea remunerațiilor și a pensiilor întregului personal al instituțiilor Uniunii prin intermediul metodei să fie suspendată pe o perioadă de doi ani. Astfel, nu au fost efectuate actualizări ale remunerațiilor și pensiilor în anii 2013 și 2014[16], în conformitate cu textul clar al Statutului funcționarilor. Potrivit Curții de Conturi Europene, această înghețare pe o perioadă de doi ani a generat economii în valoare de 1,5 miliarde EUR în perioada corespunzătoare cadrului financiar multianual 2014-2020[17].

În timp ce suspendarea actualizării a întrerupt aplicarea principiului paralelismului pentru perioada 2013-2014, coeficienții corectori au fost în continuare actualizați în vederea asigurării echivalenței puterii de cumpărare între diferitele locuri de repartizare.

3.2.5.2. Impactul taxei de solidaritate la nivelul UE

Taxa de solidaritate este o deducere din remunerația personalului UE care a fost reintrodusă cu o rată majorată începând cu 1 ianuarie 2014. Rata taxei de solidaritate, care se aplică bazei definite la articolul 66a alineatul (3) din Statutul funcționarilor, este de 6 %. Pentru funcționarii de gradul AD 15, treapta 2 sau de un nivel superior, rata este majorată la 7 %. În proiectul de buget pe 2022[18], se estimează că veniturile din taxa de solidaritate vor atinge 106 milioane EUR. Anexa 15 prezintă evoluția acestor venituri începând din 2012.

3.2.5.3. Evaluarea derogărilor specifice de la principiul paralelismului

Ca urmare a aplicării acestor derogări specifice, personalul UE a suferit o pierdere semnificativă a puterii reale de cumpărare. Membrii personalului UE au pierdut aproximativ 10,3 % din puterea lor de cumpărare, în principal din cauza efectului combinat al reformelor Statutului funcționarilor din 2004 și 2013, al reducerii ajustării salariilor și al punerii în aplicare a clauzei de exceptare în 2020. În aceeași perioadă, puterea de cumpărare a

---

16 În conformitate cu articolul 65 alineatul (4) din Statutul funcționarilor.

17 Curtea de Conturi Europeană, Raportul special nr. 15/2019 – „Punerea în aplicare, în cadrul Comisiei, a pachetului de reforme din 2014 privind personalul – economii substanțiale, dar nu fără consecințe pentru personal”.

18 Proiect de buget general al Uniunii Europene pentru exercițiul financiar 2022, COM(2021) 300.

funcționarilor publici din administrațiile centrale ale statelor membre a crescut în medie cu 0,9 %[19].

3.3. Indicele comun

Indicele comun măsoară evoluția costului vieții membrilor personalului Uniunii din Belgia și Luxemburg, în funcție de distribuția personalului care își desfășoară activitatea în aceste două state membre, pe baza Indicelui armonizat al prețurilor de consum (IAPC), în cazul Belgiei, și a Indicelui prețurilor de consum (IPC), în cazul Luxemburgului, în conformitate cu articolul 1 din anexa XI la Statutul funcționarilor. Datorită ponderilor specifice de consum utilizate pentru agregarea indicelui comun[20], pot exista diferențe între evoluția sa și tendințele evoluțiilor IAPC pentru Belgia și IPC pentru Luxemburg[21] într-un anumit an.

Anexa 16 prezintă seriile cronologice privind indicele comun (creșterea anuală din iunie până în iunie prin comparație cu anul precedent), precum și datele corespunzătoare IAPC în Belgia și IPC în Luxemburg. Indicele comun mediu pentru perioada 2015-2021 este de 101,4. Indicele cumulativ pentru întreaga perioadă până în iunie 2021 (bază iunie 2014 = 100) este de 110,6. Prin comparație, IAPC-ul mediu din Belgia în această perioadă este de 101,6, iar totalul cumulat aferent perioadei este de 111,4. IPC-ul mediu din Luxemburg în această perioadă este de 101,2, iar totalul cumulat aferent perioadei este de 108,8.

Ca urmare a introducerii indicelui comun prin reforma din 2014 a Statutului funcționarilor, o parte a actualizării corespunzătoare inflației măsurate în Bruxelles și în Luxemburg a permis asigurarea coerenței între ajustările plătite personalului UE și inflația măsurată în Bruxelles și în Luxemburg. Anexa 17 arată că, în cazul în care indicele internațional Bruxelles ar fi continuat să servească drept bază pentru actualizarea remunerațiilor, așa cum s-a întâmplat în cazul metodei anterioare, inflația cumulată măsurată în perioada de referință ar fi fost aproape aceeași cu cea calculată pe baza indicelui comun[22]. Totalul cumulat pentru indicele comun este mai mic decât IAPC-ul din Belgia și mai mare decât IPC-ul din Luxemburg.

4. APLICAREA ARTICOLULUI 64 DIN STATUTUL FUNCȚIONARILOR

4.1. Principiul egalității puterii de cumpărare a funcționarilor UE – coeficienți corectori

Coeficientul corector pune în practică principiul general al egalității de tratament, care, în acest caz, corespunde egalității puterii de cumpărare la nivelul întregului personal al instituțiilor, organelor și agențiilor UE, indiferent de locul de repartizare al membrilor personalului. Întrucât aceleași grile de salarizare și sume de bază se aplică întregului personal

[19] Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind datele referitoare la impactul bugetar al actualizării anuale pe 2021 a remunerațiilor și a pensiilor funcționarilor și ale celorlalți agenți ai Uniunii Europene, precum și a coeficienților corectori aplicați acestora, COM(2021) 729.

[20] În comparație cu ponderile obișnuite utilizate pentru statisticile de preț, principala diferență în ceea ce privește agregarea indicelui comun este utilizarea ponderilor pentru chirii care vizează proprietari-locatari (în loc să ia în considerare numai chiriașii).

[21] Valorile indicate sunt pentru indicele total agregat; calculele efective se realizează de la un nivel detaliat.

[22] A se avea în vedere faptul că, în perioada de referință, ratele inflației s-au situat la cele mai scăzute niveluri istorice pentru toți subindicii componenți. De asemenea, trebuie remarcat faptul că pentru calcul se utilizează un model de consum specific exclusiv Belgiei, rezultatele putând fi ușor diferite în cazul în care s-ar adăuga la calcul și un model de consum specific pentru Luxemburg.

al UE, coeficienții corectori se aplică personalului care își desfășoară activitatea în afara orașelor Bruxelles și Luxemburg, care nu ar trebui să suporte din punct de vedere financiar costuri mai mari ale vieții în locurile de repartizare a acestora sau să beneficieze de costuri mai mici ale vieții[23].

Prin urmare, coeficientul corector funcționează ca o ajustare procentuală a salariului pentru a compensa diferența (pozitivă sau negativă) aferentă costului vieții în raport cu fiecare loc de repartizare. Coeficientul corector se aplică în conformitate cu următoarea formulă:

Salariu în Bruxelles		**Coeficient corector**		**Cursul de schimb**		**Salariu la locul de repartizare**
(în EUR)	X	(= Paritate economică/curs de schimb)	X	(=1 pentru țările din zona euro)	=	(în EUR pentru țările din zona euro)

Coeficienții corectori sunt actualizați cel puțin o dată pe an, cu intrare în vigoare la 1 iulie[24].

Metodologia de calcul al coeficienților corectori este definită și îmbunătățită în mod regulat de Eurostat în colaborare cu institutele naționale de statistică. În ceea ce privește perioada vizată, se impun a fi menționate următoarele evoluții:

- punerea în aplicare a unei metodologii mai dezvoltate pentru compararea costurilor asistenței medicale și ale educației, inclusiv în cazul școlilor cu taxă din statele membre;

- adaptarea activității de colectare a datelor la contextul Brexitului și al consecințelor pandemiei de COVID-19;

- creșterea numărului de organizații care doresc să colaboreze cu Eurostat[25] și să utilizeze datele furnizate de Eurostat în diferite scopuri.

Anexa 18 prezintă valorile coeficienților corectori pentru diferitele locuri de repartizare la nivelul UE[26] pentru perioada 2013-2021. Din acest tabel reiese faptul că, în această perioadă, coeficienții corectori aplicabili diferitelor locuri de repartizare au avut evoluții diferite. În

[23] Pentru membrii personalului din cadrul delegațiilor, în temeiul articolului 11 din anexa X, există posibilitatea de a solicita plata remunerației în EUR, cu coeficientul corector aplicabil Bruxelles-ului.

[24] O actualizare intermediară poate avea loc cu intrare în vigoare la 1 ianuarie, în cazul unei modificări substanțiale a costului vieții între lunile iunie și decembrie.

[25] De exemplu, „anchetele privind bugetele familiale” efectuate pentru a defini ponderile de consum au fost pe deplin armonizate cu organizațiile coordonate (de exemplu, OCDE, Consiliul Europei), iar Organizația Națiunilor Unite a decis în 2015 să utilizeze datele-sursă ale Eurostat privind coeficienții corectori ca date de intrare pentru ajustarea salariilor personalului său care își desfășoară activitatea în UE (la fel cum Eurostat utilizează datele ONU pentru multe locuri de repartizare din afara UE).

[26] În conformitate cu articolele 12 și 13 din anexa X la Statutul funcționarilor, ponderile specifice (coeficienții corectori) sunt aplicabile și remunerației personalului care își desfășoară activitatea în afara UE. Valoarea actualizată a acestor ponderi este anexată la rapoartele anuale adoptate de Comisie privind date legate de impactul bugetar al actualizărilor. Eurostat a elaborat o metodologie specifică în cooperare cu autoritățile naționale de statistică.

15 locuri de repartizare, aceștia au scăzut în cursul perioadei, în timp ce, în alte 16 locuri de repartizare, au crescut.

Odată cu intrarea în vigoare a anexei XI modificate la Statutul funcționarilor, a intrat în vigoare și o nouă procedură de instituire sau de suprimare a coeficienților corectori pentru locuri de repartizare din afara capitalei, în conformitate cu articolul 9 din aceasta[27]. După retragerea Regatului Unit din Uniunea Europeană, coeficientul corector aplicabil în Regatul Unit este calculat, începând cu 1 februarie 2020, în conformitate cu metodologia aplicabilă țărilor terțe[28].

4.2. Aspecte cu care se confruntă Comisia în ceea ce privește sistemul de coeficienți corectori

4.2.1. Percepția coeficienților corectori ca având un impact negativ asupra puterii de cumpărare și a atractivității serviciului public al UE

Astfel cum se menționează în Raportul intermediar al Comisiei din 2018 privind aplicarea anexei XI[29], coeficienții corectori sunt adesea percepuți în mod eronat ca factori determinanți ai scăderii puterii de cumpărare a personalului UE. Serviciile Comisiei sunt adesea întrebate de părțile interesate, inclusiv de membrii personalului, de reprezentanții personalului și de reprezentanții statului-gazdă, despre rolul coeficienților corectori și despre metodologia utilizată pentru calcularea lor. Această problemă apare în special în cazurile care vizează funcționari al căror loc de repartizare face obiectul unui coeficient corector mai mic de 100, în special atunci când acest coeficient specific este supus unor actualizări descendente[30].

Coeficienții corectori vizează doar menținerea de-a lungul timpului a echivalenței puterii de cumpărare între personalul care își desfășoară activitatea în diferite state membre și membrii personalului care își desfășoară activitatea la Bruxelles. În schimb, coeficienții corectori nu vizează menținerea puterii de cumpărare la un anumit nivel. Prin urmare, pe măsură ce puterea de cumpărare a personalului din Bruxelles a scăzut începând din 2004 (partea 3.2.5), și puterea de cumpărare a personalului de la nivelul tuturor celorlalte locuri de repartizare a scăzut în aceeași proporție. Astfel, coeficienții corectori reprezintă doar vehiculul prin intermediul căruia este pusă în aplicare ajustarea în locurile de repartizare din afara Bruxelles-ului și a Luxemburgului.

---

[27] Această procedură presupune, printre altele, adoptarea de către Comisie a unui act delegat în urma unei cereri formale întocmite de autoritățile competente ale statelor membre în cauză, de administrația unei instituții a Uniunii sau de reprezentanții funcționarilor Uniunii dintr-un loc de repartizare anume. Pentru membrii personalului care își desfășoară activitatea la Bonn, în 2021, biroul național german de statistică a încetat să mai furnizeze date pentru calcularea acestui coeficient corector pentru Bonn. În absența datelor furnizate de biroul național de statistică relevant și în ceea ce privește numărul foarte limitat de funcționari vizați, coeficientul corector aplicabil în Bonn a fost suspendat și înlocuit din 2021 cu coeficientul corector aplicabil în Germania.

[28] JO C 211/8, 25.6.2020 și JO C 501, 13.12.2021.

[29] Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind aplicarea anexei XI la Statutul funcționarilor și a articolului 66a al acestuia – COM(2018) 830.

[30] O întrebare adresată în mod frecvent se referă la domeniul de aplicare local pe baza căruia se calculează coeficienții corectori. Coeficienții corectori sunt calculați pe baza unei comparații a costului vieții în capitalele statelor membre, cu excepția situațiilor în care se calculează coeficienți corectori locali pentru unele state membre, caz în care sunt reflectate costurile locale (a se vedea în acest sens cauza T-618/20, FZ/Comisia).

În același timp, percepția asupra coeficienților corectori menționată mai sus rămâne o problemă legată de atractivitatea serviciului public al UE în unele state membre. În acest sens, o serie de agenții ale UE situate în state membre în care se aplică un coeficient corector mai mic de 100 au raportat Comisiei un impact negativ vizibil asupra capacității lor de a recruta și de a păstra personal înalt calificat și echilibrat din punct de vedere geografic. În același mod, agențiile situate în state membre cu coeficienți corectori ridicați au raportat, de asemenea, dificultăți similare, evidențiind scăderea puterii nete de cumpărare a personalului UE observată în mai multe locuri de repartizare, indiferent de coeficientul corector aplicabil.

În acest context, Comisia se asigură, cu ocazia fiecărei actualizări a coeficienților corectori, că celelalte instituții primesc informații cuprinzătoare cu privire la contextul actualizării și explicații detaliate cu privire la fluctuația diferiților coeficienți corectori și la evoluția puterii de cumpărare a personalului.

4.2.2. Ignorarea cheltuielilor efectuate în afara locurilor de repartizare

În temeiul Statutului funcționarilor, Eurostat și institutele naționale de statistică sunt responsabile pentru stabilirea și punerea în aplicare a metodologiei statistice de calculare a coeficienților corectori. Metodologia existentă, dezvoltată de Eurostat în colaborare cu institutele naționale de statistică, se bazează pe ipoteza că toate cheltuielile vizate ale membrilor personalului sunt suportate la locul de repartizare. Această abordare face obiectul unei analize, dat fiind că modelele generale de consum ale membrilor personalului includ și cheltuieli efectuate în afara locurilor de repartizare („cheltuieli din afara zonei”).

În acest sens, Eurostat și institutele naționale de statistică au convenit asupra necesității de a actualiza anchetele bugetare familiale pentru a cuantifica impactul „cheltuielilor din afara zonei” asupra consumului personalului expatriat al UE. Pe această bază, rezultatele experimentale au fost discutate de statisticienii Comisiei și cei ai statelor membre. În special, Eurostat a început să analizeze posibilitatea de a reflecta mai bine modelele de cheltuieli ale personalului prin includerea cheltuielilor efectuate în afara locului de repartizare. Anexa 19 ilustrează rezultatele acestei activități preliminare și, în special, efectul de aplatizare care rezultă din includerea „cheltuielilor din afara zonei” în modelele de consum ale personalului UE.

În ceea ce privește modelele de consum ale personalului UE, sistemul de coeficienți corectori se axează pe comparații bilaterale între Bruxelles și locul de repartizare, dar s-ar putea avea în vedere și luarea în considerare a cheltuielilor „din afara zonei”. Se preconizează că activitatea experimentală actuală a Eurostat privind „cheltuielile din afara zonei” va fi pe deplin dezvoltată în anii următori drept măsură statistică și ar putea duce la o evoluție a metodologiei statistice aplicate, în așteptarea unui acord între statisticieni în cadrul grupului de lucru cu privire la articolele 64 și 65 din Statutul funcționarilor. Totuși, unele dintre aceste modificări ar putea fi puse în aplicare în temeiul cadrului statutar actual.

4.2.3. Costul vieții în Luxemburg

Cu ocazia ultimei reforme a Statutului funcționarilor din 2014, colegiuitorii au menținut soluția legislativă stabilită, conform căreia nu se aplică niciun coeficient corector în ceea ce privește remunerația personalului în Belgia și Luxemburg, având în vedere rolul special de referință al acestor locuri de desfășurare a activității, ca sedii principale și originare ale majorității instituțiilor europene. În același timp, colegiuitorii au decis să țină seama în mod corespunzător de inflația din Luxemburg prin crearea indicelui comun.

Absența unui coeficient corector în Luxemburg în temeiul Statutului funcționarilor este pusă sub semnul întrebării de părțile interesate și de anumiți reprezentanți ai personalului. În acest sens, în urma Raportului intermediar al Comisiei privind anexa XI[31], această instituție a comandat un studiu privind costul vieții în Luxemburg pentru a analiza dacă soluția legislativă prevăzută în Statutul funcționarilor este în continuare adecvată scopului. Comisia a contractat AIRINC pentru realizarea studiului.

Potrivit AIRINC, în 2019, costurile de cazare în orașul Luxemburg erau cu aproximativ 53 % mai mari decât cele din Bruxelles. Chiria a fost principalul factor determinant al deteriorării puterii de cumpărare a membrilor personalului care lucrează și își au reședința în Luxemburg, în comparație cu membrii personalului care lucrează și își au reședința în Bruxelles.

Cu toate acestea, AIRINC a concluzionat că Luxemburgul se află într-o situație unică, în sensul în care mii de membri ai personalului instituțiilor europene din Luxemburg locuiesc în regiuni limitrofe, unde costul vieții este semnificativ mai mic decât în Bruxelles. Totuși, reședința acestor membri ai personalului nu este situată la o distanță mai mare decât distanța de locul de repartizare prevăzută pentru a nu le afecta exercitarea corespunzătoare a atribuțiilor[32]. Ca urmare a acestei particularități geografice a Luxemburgului, este posibil ca introducerea unui coeficient corector calculat pe baza costurilor observate în Luxemburg să nu reflecte pe deplin particularitățile Luxemburgului ca loc de repartizare din UE[33].

În plus, dintre cele 80 de rubrici utilizate de Eurostat pentru a compara diferențele dintre locurile de repartizare, principala rubrică în cazul căreia costurile în Luxemburg sunt în mod evident mai mari decât cele din Bruxelles este cea aferentă locuințelor[34].

În plus, este posibil ca unii membri ai personalului să își fi achiziționat locuințele într-un moment în care costurile acestora erau mai mici sau similare în Luxemburg în raport cu cele din Bruxelles și să se fi confruntat cu o evoluție a prețurilor activelor care îi diferențiază de noii sosiți/personalul existent care nu deținea anterior proprietăți[35].

Prin urmare, se consideră că introducerea unui coeficient corector în această etapă ar putea să nu contribuie la asigurarea egalității puterii de cumpărare în rândul personalului UE. În plus, introducerea unui coeficient corector exclusiv pe baza unor niveluri/tendințe divergente ale prețurilor pentru o singură componentă poate introduce un element de instabilitate, în cazul în care nivelurile/tendințele prețurilor respectivei componente nu mai variază în viitor.

În acest sens, Comisia, împreună cu alte instituții vizate, evaluează măsuri care să permită o abordare eficace a cheltuielilor ridicate cu locuința la care sunt expuși unii dintre membri personalului care își au reședința în Luxemburg. Astfel de măsuri ar permite abordarea

---

31 COM(2018) 830.

32 Această cerință este prevăzută la articolul 20 din Statutul funcționarilor.

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 Pe măsură ce UE începe să iasă dintr-o perioadă lungă de inflație care a înregistrat cel mai scăzut nivel istoric, iar economiile Luxemburgului și Belgiei continuă să evolueze, par să înceapă să apară diferențe și în ceea ce privește anumite alte bunuri și servicii, cum ar fi asistența medicală, educația, mobilierul, băuturile alcoolice și tutunul.

35 Această constatare ar putea fi valabilă și pentru alte locuri de repartizare, dar într-o măsură mult mai limitată ca urmare a ratei de fluctuație a personalului.

particularităților Luxemburgului și, în special, a situației membrilor personalului UE care își desfășoară activitatea în Luxemburg, dar care își au reședința în țările învecinate.

Un grup de lucru format din reprezentanți ai administrațiilor instituțiilor UE cu membri ai personalului în Luxemburg discută în prezent posibilitățile de abordare a provocărilor cu care se confruntă cei mai vulnerabili membri ai personalului care își desfășoară activitatea și își au reședința în Luxemburg[36].

În paralel, Comisia analizează evoluțiile metodologice privind „cheltuielile din afara zonei”, care ar putea servi drept element suplimentar în procesul de reflecție privind introducerea unui coeficient corector pentru Luxemburg.

O evaluare a efectelor măsurii sociale vizate asupra atractivității Luxemburgului ca loc de repartizare, împreună cu analiza statistică privind „cheltuielile din afara zonei”, ar trebui să facă parte din procesul de reflecție referitor la oportunitatea de a avea în vedere o evoluție a cadrului juridic actual în scopul consolidării egalității puterii de cumpărare în rândul personalului UE.

5. CONCLUZII

Articolul 15 alineatul (3) din anexa XI la Statutul funcționarilor prevede aplicarea în continuare a metodei și a articolului 66a din același statut și după 2023, atât timp cât Parlamentul European și Consiliul nu au adoptat un regulament pe baza unei propuneri a Comisiei.

Începând din 2014, Comisia a observat un nivel inegal de atractivitate în rândul candidaților la concursurile de generaliști organizate de EPSO, ceea ce a condus la dezechilibre geografice în rândul personalului Comisiei. În aceeași perioadă, evoluția remunerațiilor personalului UE (+ 3,4) s-a situat doar la jumătatea valorii variației puterii de cumpărare a salariilor funcționarilor publici naționali din administrațiile centrale (+ 6,5).

În același timp, metoda automată prevăzută în anexa XI la Statutul funcționarilor:

- a eliminat tensiunile la nivel interinstituțional și acțiunile în instanță cunoscute din trecut, fiind totodată monitorizată în mod constant de Parlamentul European și de Consiliu prin intermediul rapoartelor anuale prezentate de Comisie;

- și-a dovedit eficiența, inclusiv în 2020, atunci când punerea în aplicare automată a clauzei de exceptare a limitat creșterile salariale într-o perioadă de recesiune economică și a generat economii nete pentru bugetul UE;

- a condus la creșteri salariale moderate și a împiedicat – începând cu 2015 – pierderea în continuare a puterii de cumpărare de către personalul UE, prin asigurarea unei actualizări anuale cumulate (114,3) aproape de valoarea inflației anuale cumulate, măsurată prin indicele comun din Bruxelles și Luxemburg (110,6);

- a dus la o scădere a puterii de cumpărare a personalului UE cu 0,2 % în 2021;

[36] Ar putea fi adoptată o măsură socială în temeiul articolului 1 litera (e) din Statutul funcționarilor; aceasta ar fi limitată la membrii personalului cu gradul cel mai scăzut, ținând seama în mod corespunzător de situația individuală a fiecăruia dintre aceștia.

- a asigurat contribuția continuă a personalului UE la consolidarea finanțelor publice în Uniune prin reintroducerea unei taxe de solidaritate la o rată mai ridicată;

- a trecut cu succes de controlul juridic în fața instanțelor europene în cele câteva acțiuni individuale introduse împotriva sa și a preîntâmpinat tensiunile sociale, deoarece nu au avut loc greve de mari proporții la nivelul instituțiilor în perioada respectivă.

Prin urmare, în această etapă, Comisia consideră că este necesară evaluarea în continuare a unor posibile îmbunătățiri metodologice ale sistemului de coeficienți corectori, precum și evaluarea oportunității extinderii eșantionului de state membre utilizat pentru calcularea GSI, înainte de a prezenta o propunere de modificare a anexei XI la Statutul funcționarilor.

În consecință, în conformitate cu articolul 15 alineatul (3) din anexa XI la Statutul funcționarilor, Comisia se va baza pe aplicarea provizorie a metodei actuale și după 2023, continuând totodată să transmită rapoarte anuale către Parlamentul European și Consiliu privind datele referitoare la impactul bugetar al remunerațiilor și pensiilor.

ANEXE

Anexa 1: Concursurile pentru grupa de funcții AD de natură non-lingvistică organizate de EPSO (toate profilurile), în funcție de anul publicării

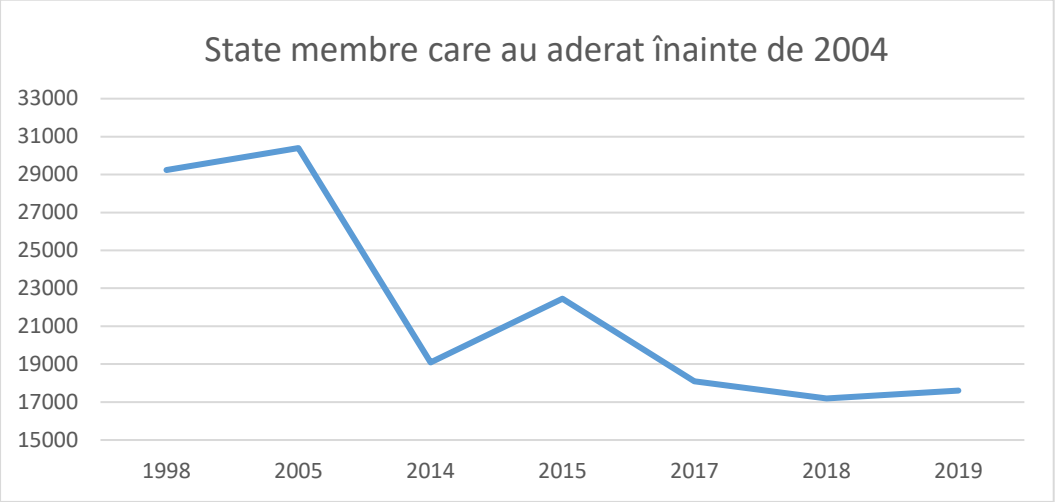
AD	laureați vizați	laureați efectivi	Gradul de satisfacere a nevoilor
2013	474	457	96 %
2014	340	359	106 %
2015	375	383	102 %
2016	351	361	103 %
2017	290	313	108 %
2018	423	435	103 %
2019	585	591	101 %

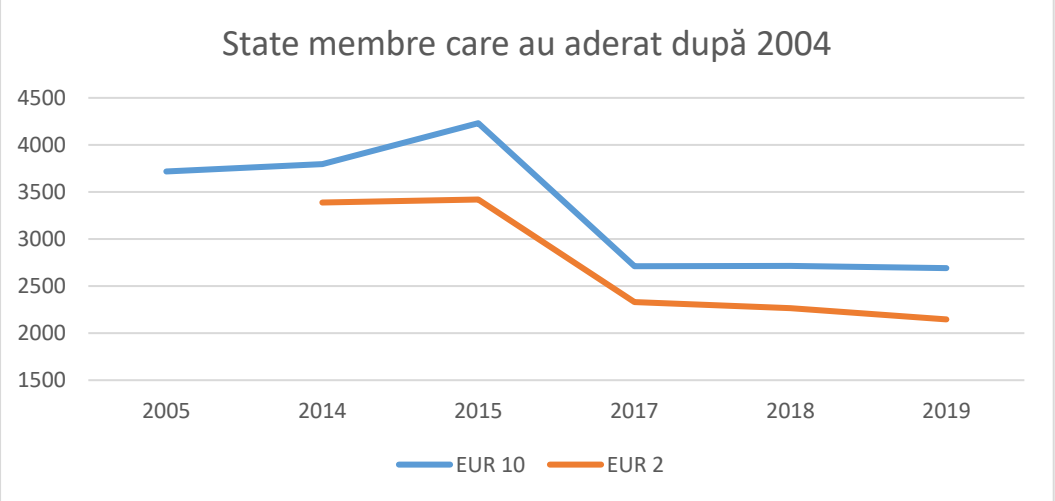
Anexa 2: Numărul de participanți la concursurile generale pentru grupa de funcții AD - generaliști (Sursa: EPSO)

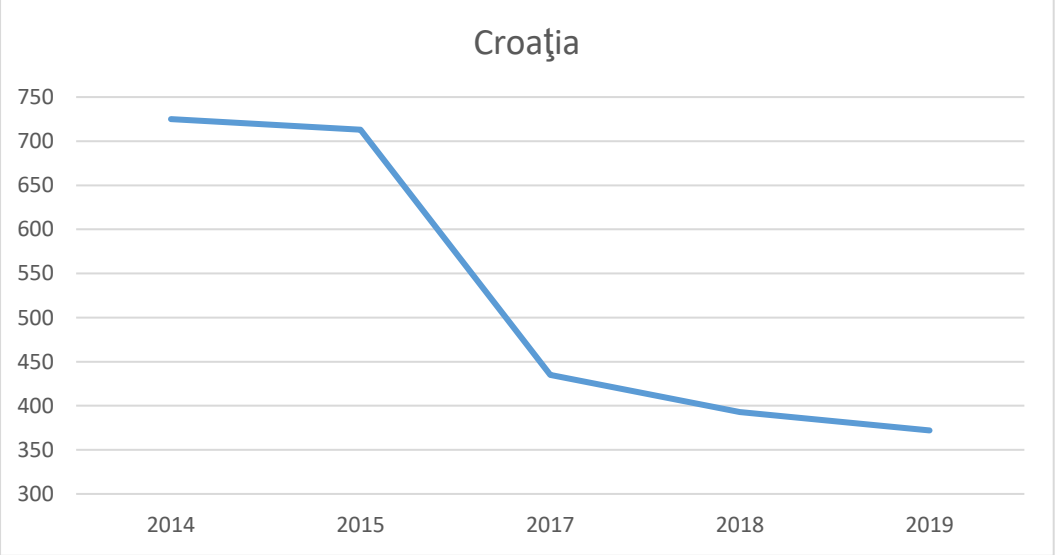
	1998	Septembrie 2005	*Martie 2010*	Martie 2014	Martie 2015	Martie 2017	Martie 2018	Martie 2019	Aug. 2017-2019 comparativ cu aug. 1998-2005	Aug. 2014-2015 comparativ cu aug. 1998-2005	Aug. 2017-2019 comparativ cu aug. 2014-2015
AT	755	1 162	*259*	397	453	376	471	373	**-58 %**	**-56 %**	**-4 %**
BE	2 735	3 905	*1 745*	2036	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*	2015	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 %**
14 EUR	**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 %**
10 EUR	**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 %**
2 EUR			***3 410***	**3 388**	**3 420**	**2 331**	**2 264**	**2 146**			**-34 %**
HR				725	713	435	393	372			**-44 %**

Concursul din martie 2010 a fost afectat de circumstanțe speciale și s-a desfășurat abia în 2013. Prin urmare, acesta nu este luat în considerare în scopul comparării.

Anexa 3: Numărul de participanți la concursurile generale pentru grupa de funcții de administrator - generalist (pe tranșe)







Anexa 4: Candidaturi la concursurile UE în funcție de cetățenie

Concursurile din perioada 2013-2019	Candidaturi (număr)	Nr. candidaturi la un milion de locuitori	Candidaturi (pondere)	Populație (pondere)	Coeficient de referință	Candidaturi vs. populație	Candidaturi vs. coeficient de referință
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 %

Anexa 5: Corelația dintre atractivitatea instituțiilor UE și diferiți factori macroeconomici și socioeconomici, inclusiv remunerarea

Coeficientul de corelație măsoară corelația liniară între două seturi de date. Este raportul dintre covariația a două variabile și produsul abaterilor standard ale acestora; prin urmare, este vorba, în esență, despre o măsurare normalizată a covarianței, astfel încât rezultatul are întotdeauna o valoare cuprinsă între -1 și 1. Orice cifră cuprinsă între -0,7 și -1 sau între 0,7 și 1 este considerată – în cadrul prezentului raport – ca ilustrând o corelație puternică.

Dintre statele membre incluse în analiză, unele au fost excluse, deoarece includerea lor ar fi afectat relevanța statistică a corelațiilor din motivele prezentate în continuare. Belgia a fost exclusă deoarece suprareprezentarea cetățenilor belgieni în rândul candidaților EPSO este legată de statutul orașului Bruxelles de sediu central al mai multor instituții ale UE; Cipru, Luxemburg și Malta au fost excluse întrucât analiza ponderii candidaților la concursurile organizate de instituțiile UE în raport cu populația de la nivel național nu este relevantă din punct de vedere statistic, având în vedere populația redusă a acestor state; Ungaria, Slovacia și Finlanda au fost excluse deoarece nivelul lor de participare (în raport cu procentul din populația UE) se încadrează între 80 % și 120 %, măsurat pe o perioadă de șapte ani, fiind, prin urmare, apropiat de obiectiv.

Anexa 5.1: Corelația dintre câștigurile salariale nete și nivelul de participare la concursurile organizate de instituțiile UE – baza de date a Eurostat

Datele privind câștigurile salariale nete anuale în statele membre, și anume „remunerația netă luată acasă”, provin din baza de date a Eurostat; ele reprezintă câștigurile salariale brute din care se deduc impozitele pe venit și cotizațiile sociale și la care se adaugă alocațiile familiale. Analiza prezintă câștigurile salariale nete anuale din 2019 în statele membre. Câștigurile salariale nete sunt calculate pe baza a patru anchete efectuate atât în sectorul privat, cât și în cel public. Pentru a elimina efectul diferențelor de nivel al prețurilor între statele membre, au fost utilizate parităților puterii de cumpărare pentru a exprima câștigurile salariale în standarde ale puterii de cumpărare, în conformitate cu metodologia standard a Eurostat. Având în vedere că instituțiile europene depun eforturi pentru a atrage atât candidați celibatari, cât și candidați cu familii, au fost luate în considerare două seturi de date diferite care reflectă două situații diferite: în primul rând, un celibatar fără copii care câștigă 167 % din salariul mediu și, în al doilea rând, un cuplu cu doi copii în care ambii parteneri au un loc de muncă și câștigă 100 % din salariul mediu.

Statele membre	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Ponderea candidaților în raport cu ponderea populației	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Subreprezentare = -1 **Suprareprezentare = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Câștiguri salariale nete în 2019 pentru un celibatar fără copii, care câștigă 167 % din salariul mediu (în SPC). 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
Corelație	-0,76																			
Câștiguri salariale nete în 2019 pentru un cuplu cu doi copii în care ambii parteneri câștigă 100 % din salariul mediu (în SPC). 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
Corelație	-0,76																			

Anexa 5.2: Corelația dintre câștigurile salariale nete din statele membre cu cele mai mari și cele mai mici salarii și nivelul de participare la concursurile organizate de instituțiile UE – baza de date a Eurostat

Dacă analiza se limitează la statele membre cu cele mai mari și cele mai mici salarii, nivelul de participare la concursurile organizate de instituțiile UE și nivelul câștigurilor salariale nete sunt aproape perfect corelate. Acest lucru este valabil în special pentru Germania, Franța, Țările de Jos, Austria, Danemarca, Irlanda, Suedia, Portugalia, Slovenia, Lituania, România, Croația, Letonia și Bulgaria. Pentru statele membre cu salarii medii, rezultatele sunt totuși mai nuanțate și necesită luarea în considerare a altor factori socioeconomici.

Statele membre	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Ponderea candidaților în raport cu ponderea populației	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Subreprezentare = -1 **Suprareprezentare = 1**	1	-1	-1	-1	-1	1	1	1	-1	-1	1	1	1	-1
Câștiguri salariale nete în 2019 pentru un celibatar fără copii, care câștigă 167 % din salariul mediu (în SPC). 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
Corelație	-0,96													
Câștiguri salariale nete în 2019 pentru un cuplu cu doi copii în care ambii parteneri câștigă 100 % din salariul mediu (în SPC). 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
Corelație	-0,96													

Anexa 5.3: Corelația dintre nivelurile șomajului și nivelul de participare la concursurile organizate de instituțiile UE – baza de date a Eurostat

În prezenta anexă, se evaluează dacă situația economică din statele membre determină, într-o anumită măsură, disponibilitatea de a lucra într-o țară străină și pentru instituțiile europene. Un indicator macroeconomic care ar putea influența această alegere este rata șomajului, furnizată, de asemenea, de Eurostat. Pentru a corespunde situației demografice a candidaților EPSO, au fost incluși în analiză doar șomerii cu vârste cuprinse între 25 și 49 de ani din al doilea trimestru al anului 2019.

Statele membre	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	LV	LT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SE
Ponderea candidaților în raport cu ponderea populației	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Subreprezentare = -1 **Suprareprezentare = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Nivelul șomajului	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 %
Corelație	0,43																			

Anexa 5.4: Corelația dintre percepția situației ocupării forței de muncă la nivel național și nivelul de participare la concursurile organizate de instituțiile UE – Eurobarometru 2019

Dintre cele peste 200 de întrebări din cadrul sondajului Eurobarometru[37], una se referă la părerea cetățenilor cu privire la situația ocupării forței de muncă în țara lor.

[37] Eurobarometrul este un set de sondaje care sunt utilizate de instituțiile UE pentru a monitoriza opinia publică cu privire la diverse teme. În contextul acestui studiu, datele provin din sondajul Eurobarometru standard 92 realizat în toate statele membre ale UE la sfârșitul anului 2019.

Statele membre	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Ponderea candidaților în raport cu ponderea populației	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Subreprezentare = -1 **Suprareprezentare = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Procentul populației care consideră că situația ocupării forței de muncă în țara lor este bună	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Corelație	-0,73																			

Anexa 5.5: Corelația dintre percepția cu privire la UE și nivelul de participare la concursurile organizate de instituțiile UE – Eurobarometru 2019

Multe întrebări din sondajul Eurobarometru abordează imaginea pe care o au cetățenii cu privire la Uniunea Europeană în ansamblu și la instituțiile UE în special. Chiar dacă candidații EPSO nu sunt neapărat un eșantion reprezentativ pentru cetățenii UE (în special în ceea ce privește grupele de vârstă), se poate presupune că cetățenii din statele membre care subscriu cel mai mult la proiectul european sunt și cei mai susceptibili să participe la concursurile organizate de instituțiile UE.

Statele membre	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Ponderea candidaților în raport cu ponderea populației	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Subreprezentare = -1 **Suprareprezentare = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Procentul de populație care are o imagine pozitivă despre UE	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Corelație	-0,04																			

Anexa 5.6: Corelația dintre perspectivele financiare personale și nivelul de participare la concursurile organizate de instituțiile UE – Eurobarometru 2019

În cadrul sondajului Eurobarometru, cetățenii sunt rugați să își prezinte așteptările cu privire la situația financiară a gospodăriei lor în anul următor. Așteptările privind situația financiară personală depind de perspectivele de angajare de la nivel mondial, precum și de considerații personale privind nivelul salarial dorit, stabilitatea locului de muncă etc.

Statele membre	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Ponderea candidaților în raport cu ponderea populației	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Subreprezentare = -1 **Suprareprezentare = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Procentul populației care consideră că situația sa financiară se va îmbunătăți în următoarele 12 luni	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Corelație	-0,56																			

Anexa 5.7: Corelația dintre indicele pentru creșterea calității vieții al OCDE și nivelul de participare la concursurile organizate de instituțiile UE – OCDE

„Indicele pentru creșterea calității vieții” al OCDE este un set de statistici care vizează compararea nivelurilor de bunăstare de la o țară la alta. Nivelul de bunăstare include condițiile materiale de viață, condițiile de locuit, ocuparea forței de muncă, educația etc. În scopul comparării, indicatorul ales în contextul studiului este nivelul general de satisfacție cu privire la viață.

Statele membre	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	LV	LT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SE
Ponderea candidaților în raport cu ponderea populației	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Subreprezentare = -1 **Suprareprezentare = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Indicele OCDE pentru creșterea calității vieții		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
Corelație	-0,84																			

Anexa 6: Evoluția eșantionului de state membre și ponderea acestora (2014 = 100)

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

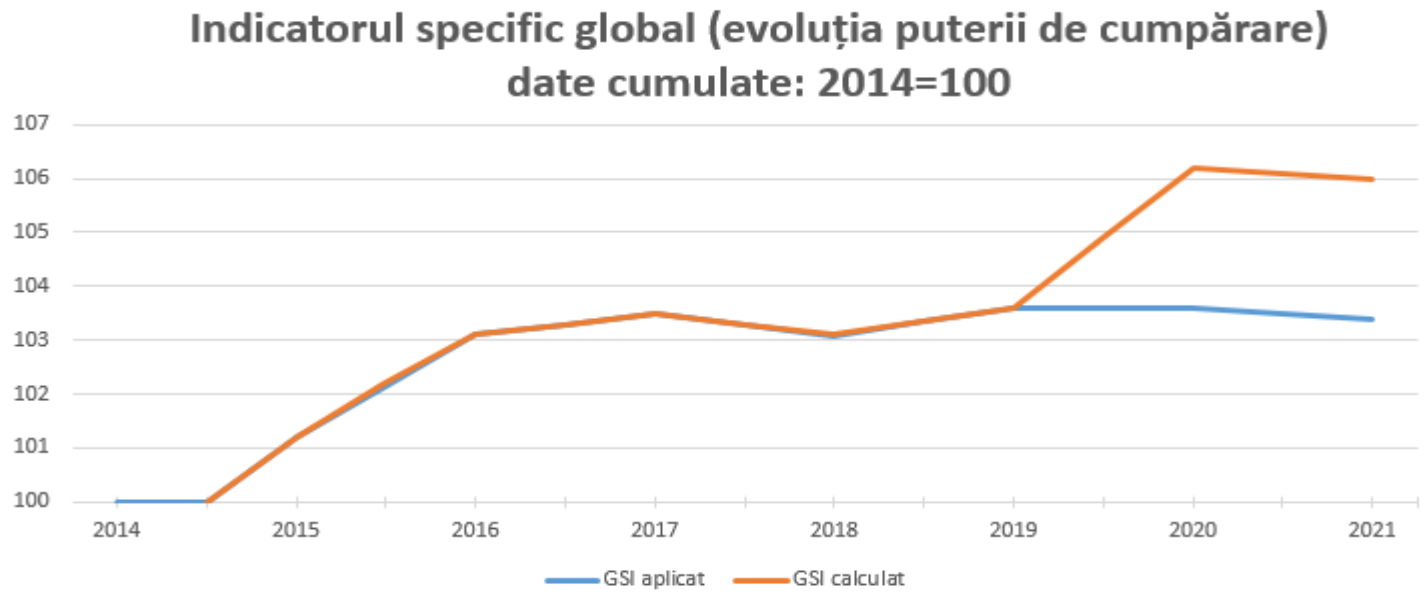
Anexa 7: Indicatorii specifici anuali ai statelor membre incluse în eșantion (2014 = 100)

	[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**	**:**
media simplă	**100,3**	**101,4**	**101,1**	**99,7**	**100,7**	**100,2**	**101,3**	**101,3**	**102,8**	**101,1**	**100,4**

Anexa 8: Indicatorii specifici anuali cumulați ai statelor membre incluse în eșantion (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**	**:**

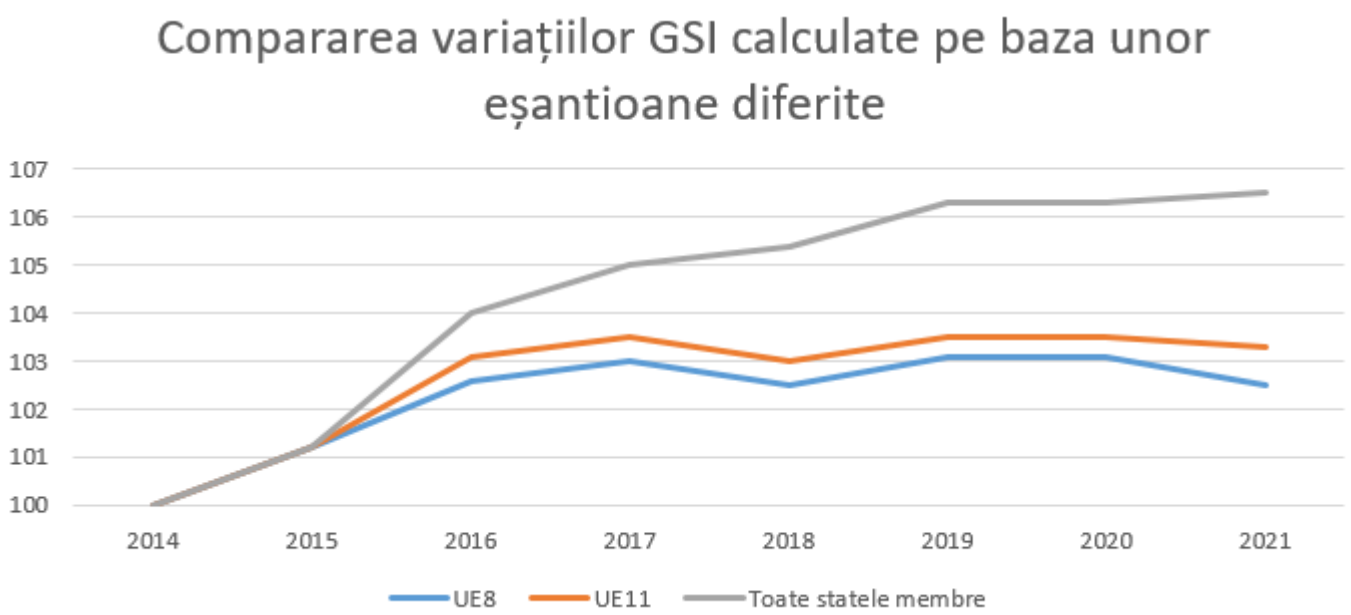
Anexa 9: Indicatorul specific global calculat și aplicat



Anexa 10: Indicatorul specific global, indicele comun și actualizarea anuală (2014 = 100)

	GSI	Cumulat 2014 = 100	Indicele comun	Cumulat 2014 = 100	Actualizarea anuală	Cumulat 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

Anexa 11: Compararea variațiilor GSI calculate pe baza unor eșantioane diferite



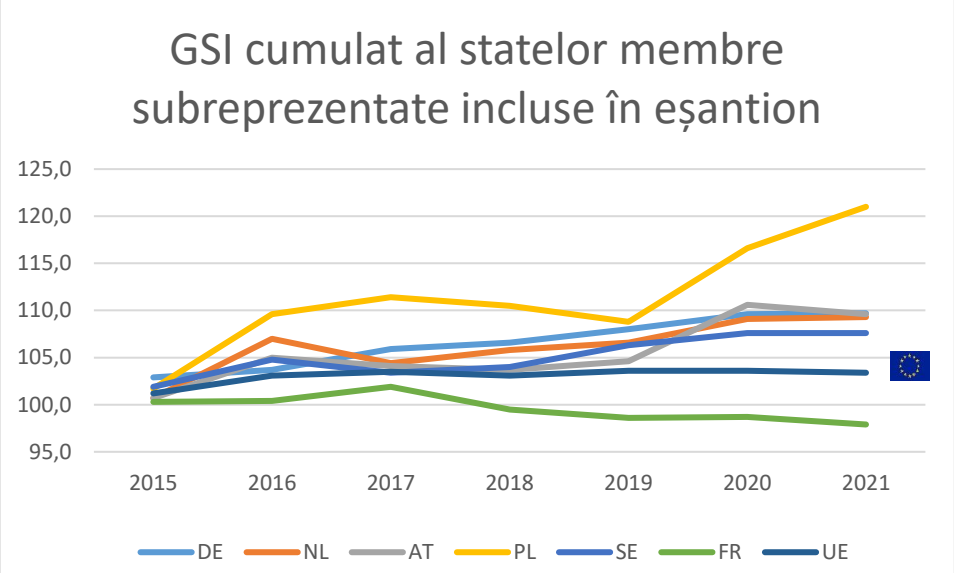
Anexa 12: Indicatorii specifici anuali ai tuturor statelor membre (2014 = 100)

	[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	:

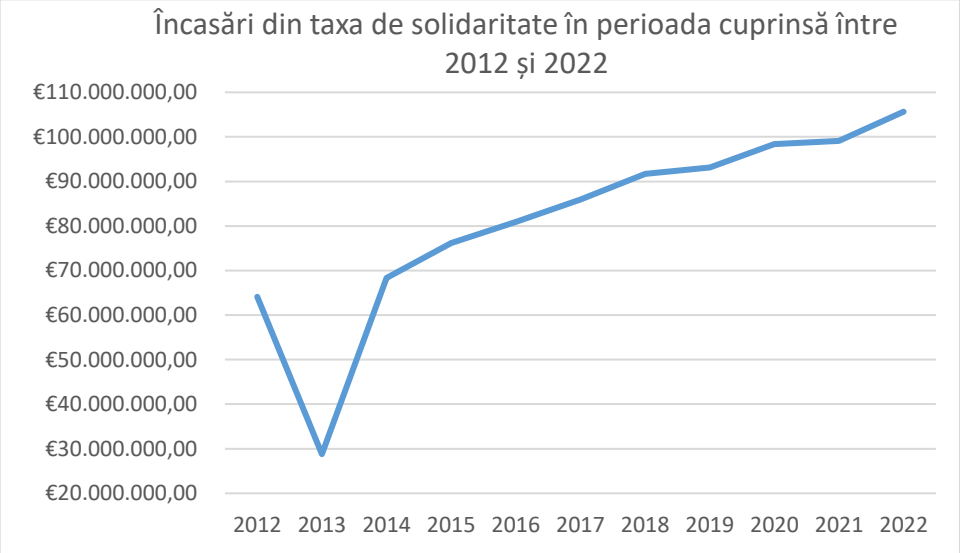
Anexa 13: Indicatorii specifici anuali cumulați ai tuturor statelor membre (2014 = 100)

	[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	:

Anexa 14: Indicatorii specifici cumulați ai statelor membre incluse în eșantion și cu o pondere de participare scăzută la concursurile organizate de instituțiile UE



Anexa 15: Încasări din taxa de solidaritate în perioada cuprinsă între 2012 și 2022

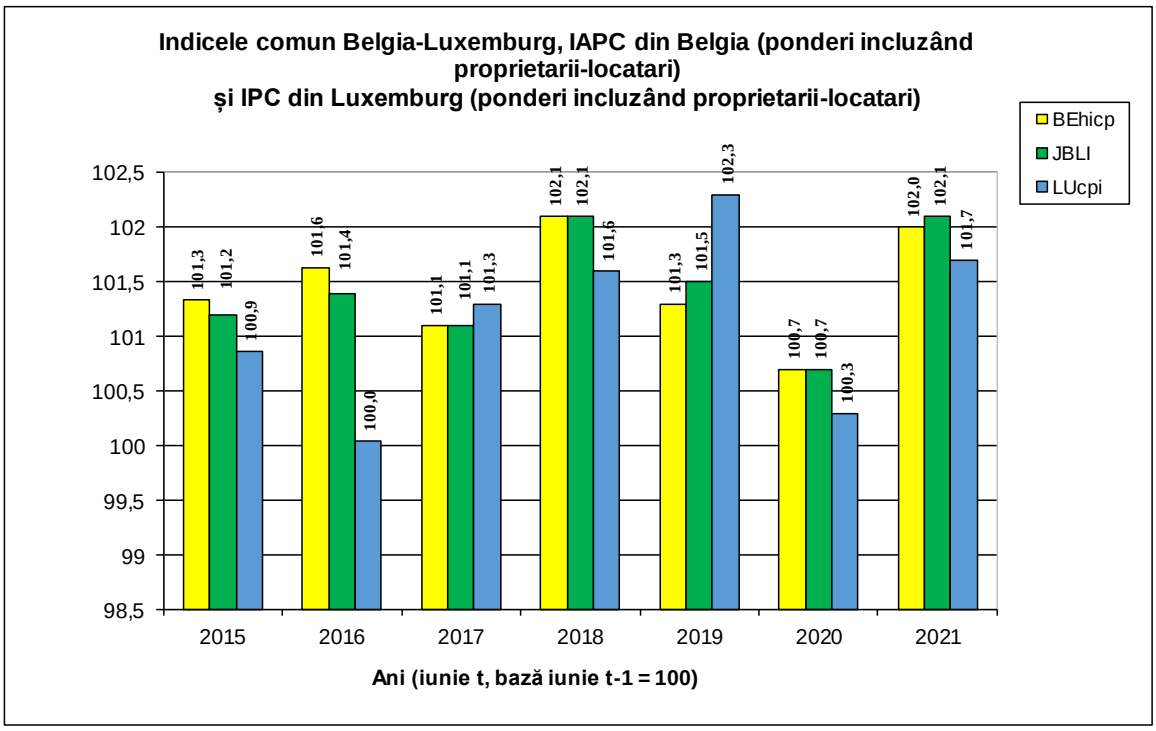


Commission européenne/Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIA - Tel. +32 22991111
Birou: L107 21/007 - Tel. linie directă +32 229-90515

Commission européenne, 2920 Luxemburg, LUXEMBURG - Tel. +352 43011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Anexa 16: Indicele comun Belgia-Luxemburg, IAPC din Belgia și IPC din Luxemburg



Anexa 17: Evoluția costului vieții în Bruxelles (indice internațional Bruxelles)

Anul	Măsurarea nivelului de creștere a costului vieții în Bruxelles*. Iunie t	
	Iunie 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**

Anexa 18: Evoluția coeficienților corectori

GEO/PER	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		

Anexa 19: Efectele activității de analiză a ESTAT cu privire la cheltuielile din afara zonei

	Coeficienții corectori actuali – iulie 2021	Coeficientul corector estimat care include cheltuielile din afara zonei	Variație
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 Munich	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 %