



Bruksela, dnia 15.6.2018r.  
COM(2018) 377 final

**SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**  
**na podstawie art. 27 regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej oraz art.**  
**12 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (równowaga**  
**geograficzna)**

## SEKCJA 1 – INFORMACJE I ZASADY OGÓLNE

### 1. PODSTAWA PRAWNA

Niniejsze sprawozdanie dotyczy poziomu reprezentacji obywateli poszczególnych państw członkowskich wśród pracowników instytucji, do których ma zastosowanie regulamin pracowniczy. Sprawozdanie zostało opracowane w oparciu o art. 27 akapit trzeci regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej i art. 12 ust. 1 akapit czwarty warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej. O ile dokument wyraźnie nie stanowi inaczej, wszelkie odniesienia do art. 27 regulaminu pracowniczego odnoszą się również do art. 12 warunków zatrudnienia innych pracowników.

Co do zasady, dyskryminacja ze względu na narodowość jest zabroniona przez Traktaty, Kartę praw podstawowych i regulamin pracowniczy<sup>1</sup>. Jednocześnie regulamin pracowniczy nakłada na instytucje UE wymóg zatrudnienia pracowników reprezentujących jak najszerszy zasięg geograficzny (art. 27 regulaminu pracowniczego)<sup>2</sup>. Równowaga między tymi dwoma elementami umożliwia instytucjom uwzględnianie obywatelstwa, nawet przy obsadzaniu określonych stanowisk, „w przypadku gdy kwalifikacje różnych kandydatów są zasadniczo takie same”<sup>3</sup>.

Wraz z reformą regulaminu pracowniczego w 2013 r. i odniesieniem do zasady równości wszystkich obywateli Unii, współprawodawcy wprowadzili nową podstawę prawną dla każdej instytucji w celu przyjęcia odpowiednich środków w przypadku znacznej nierównowagi w obywatelstwie urzędników, która nie jest uzasadniona obiektywnymi kryteriami. Celem tej poprawki było zapewnienie niezbędnych środków prawnych w sytuacjach znaczącej nierównowagi, która jest sprzeczna z zasadą równości obywateli Unii.

---

<sup>1</sup> Art. 9 Traktatu o Unii Europejskiej stanowi, że „we wszystkich swoich działaniach Unia przestrzega zasady równości swoich obywateli”. Podobnie art. 1d regulaminu pracowniczego zakazuje „wszelkich przejawów dyskryminacji”. Ponadto art. 27 regulaminu pracowniczego zakazuje rezerwowania poszczególnych stanowisk dla obywateli jakiegokolwiek konkretnego państwa członkowskiego. Bardziej szczegółowy opis ram prawnych znajduje się w załączniku 1.

<sup>2</sup> W tym kontekście prawodawca przyjął w przeszłości szczegółowe przepisy mające na celu ograniczenie zatrudnienia i umożliwienie rezerwowania stanowisk dla obywateli jednego lub kilku państw członkowskich; miało to zazwyczaj miejsce w kontekście rozszerzeń.

<sup>3</sup> Zob. na przykład wyrok Trybunału z dnia 30.6.1983 r. w sprawie 85/82 Schloh przeciwko Radzie, pkt 26.

## 2. ZAKRES SPRAWOZDANIA

Art. 27 regulaminu pracowniczego wymaga, aby Komisja złożyła Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wykonania przepisów tego artykułu. Dla celów niniejszego sprawozdania stosowane są następujące definicje:

**Institucje:** zainteresowanymi instytucjami są te, do których ma zastosowanie regulamin pracowniczy. Komisja zaprosiła do udziału wszystkie instytucje i agencje zdecentralizowane. Powyższym instytucjom i agencjom poświęcona jest specjalna sekcja.

**Pracownicy:** podstawa prawna obejmuje urzędników (art. 27 regulaminu pracowniczego) i personel zatrudniony na czas określony (art. 12 warunków zatrudnienia innych pracowników). Obie grupy są badane łącznie.

**Grupa funkcyjna** podstawa prawna nie wymaga rozróżnienia na grupy funkcyjne. Jednakże uwzględniając podstawowy cel sprawozdania, analiza dotycząca Komisji będzie dotyczyła grupy funkcyjnej AD.

## SEKCJA 2 – KOMISJA EUROPEJSKA

### 1. METODOLOGIA

#### 1.1. Przebieg procedury

Przed wejściem w życie art. 27 regulaminu pracowniczego w jego obecnym brzmieniu kwestia równowagi geograficznej była brana pod uwagę przede wszystkim w trakcie rozszerzania Unii o nowe państwa członkowskie. Za każdym razem celem było osiągnięcie odpowiedniego poziomu reprezentacji obywateli z nowych państw członkowskich, przy ograniczonym czasie i z uwzględnieniem rozmiarów rozszerzenia w porównaniu z ówczesną sytuacją.

Komisja przyjęła kilka komunikatów określających metodologię służącą określeniu celu, który miał zostać osiągnięty, zarówno w formie „orientacyjnych wskaźników” przed 2003 r.<sup>4</sup>, jak i „orientacyjnych celów w zakresie zatrudnienia” po 2003 r.<sup>5</sup>. Komisja regularnie składała sprawozdania z postępów w realizacji celów w zakresie naboru pracowników i w razie konieczności podejmowała środki naprawcze.

---

<sup>4</sup> Zob. komunikat Komisji Karela Van Mierta nr SEC(1994)844 z dnia 17 maja 1994 r. w związku z przystąpieniem Austrii, Finlandii i Szwecji.

<sup>5</sup> Zob. komunikat Neila Kinnocka dotyczący naboru urzędników Komisji z nowych państw członkowskich z dnia 14 lutego 2003 r. C(2003)436/5, przyjęty dnia 19 lutego 2003 r.; Komunikat Kallasa C(2006)5778 w sprawie zatrudnienia urzędników i pracowników Komisji zatrudnionych na czas określony z Bułgarii i Rumunii z dnia 24 listopada 2006 r., przyjęty w drodze procedury pisemnej w dniu 1 grudnia 2006 r. (SEC(2006)1574/5); Komunikat wiceprzewodniczącego Šefčoviča w sprawie naboru urzędników i pracowników zatrudnionych na czas określony Komisji z Chorwacji z dnia 12 lipca 2012 r., (SEC(2012)436 final).

Szczegółowy przegląd zmian „orientacyjnych wskaźników zatrudnienia” mających zastosowanie przed 2003 r. wraz z tabelą przedstawiającą cele w zakresie zatrudnienia przyjęte po 2003 r. przedstawiono w załączniku 2.

Metodologia ustalania orientacyjnych wskaźników i orientacyjnych celów w zakresie zatrudnienia w 2003 r. została uznana za przejściową, a ostatni etap przejściowy zakończył się w 2018 r. po rozszerzeniu UE o Chorwację. Obecnie są zatem spełnione warunki do określenia „wskaźników orientacyjnych” dla państw członkowskich w oparciu o jednolitą metodologię.

## **1.2. Poziom reprezentacji poszczególnych narodowości**

### *1.2.1. Obywatelstwo*

Zgodnie z art. 28 lit. a) regulaminu pracowniczego urzędnik może zostać powołany wyłącznie pod warunkiem, że jest obywatelem jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej, chyba że organ powołujący zezwoli na odstępstwo od tego wymogu.

W związku z tym w chwili powołania każdy urzędnik musi zadeklarować co najmniej jedno obywatelstwo. Obywatelstwo to zostaje zapisane w systemie informacyjnym jako „pierwsze obywatelstwo” i pozostaje niezmienna, chyba że urzędnik wystąpi z wnioskiem o zmianę.

„Pierwsze obywatelstwo” jest podstawą sporządzenia niniejszego sprawozdania.

Urzędnicy mogą<sup>6</sup> zadeklarować inne obywatelstwa w chwili powołania lub w trakcie kariery zawodowej. Każde obywatelstwo dodatkowe względem „pierwszego obywatelstwa” widnieje w systemie informacyjnym jako „drugie obywatelstwo” lub „trzecie obywatelstwo” itd.

W dniu 1 stycznia 2018 r. 1 041 urzędników i pracowników zatrudnionych na czas określony zadeklarowało więcej niż jedno obywatelstwo. Szczegółowy przegląd udziału pierwszej i drugiej przynależności państwowej znajduje się w załączniku 7d.

### *1.2.2. Wskaźniki odniesienia*

#### *1.2.2.1. Zjednoczone Królestwo*

Po powiadomieniu Rady przez Zjednoczone Królestwo w dniu 29 marca 2017 r. o zamiarze wystąpienia z Unii nie określono dla tego kraju żadnego wskaźnika odniesienia. Należy zauważyć, że analiza przeprowadzona w sprawozdaniu posłuży za podstawę przyszłych działań. W związku z tym, choć w pełni uznaje się fakt, że Zjednoczone Królestwo pozostaje państwem członkowskim w chwili przyjęcia niniejszego sprawozdania, na obecnym etapie nie wydaje się właściwe wyznaczenie wskaźnika odniesienia dla obywateli brytyjskich mającego zastosowanie w przyszłości.

---

<sup>6</sup> Członkowie personelu muszą jednak oświadczyć, czy są lub byli obywatelami państwa, na którego terytorium znajduje się miejsce, w którym są zatrudnieni.

Aby w pełni uwzględnić fakt, że Zjednoczone Królestwo jest nadal państwem członkowskim do dnia wyjścia z Unii, oraz aby rozwiązać ten problem bez przesadzania o wyniku toczących się negocjacji, proponuje się ponowne obliczenie wszelkich istotnych danych liczbowych bez uwzględniania wartości dotyczących Zjednoczonego Królestwa. Niniejsze sprawozdanie zawiera szczegółowy przegląd obecnego udziału obywateli Zjednoczonego Królestwa wśród pracowników kategorii AD w Komisji (zob. załącznik 7c). Obywatele Zjednoczonego Królestwa zajmują w większości grupy zaszerogowania powyżej niż AD9. W dniu 1 stycznia 2017 r. połowa z nich była w wieku ponad 50,5 lat.

Komisja przyjęła do wiadomości fakt, że wielu z jej pracowników będących obywatelami brytyjskimi wystąpiło lub może jeszcze wystąpić z wnioskiem o zmianę pierwszego obywatelstwa.

Zmiany te mają wyjątkowy charakter i w związku z tym zasługują na szczególne potraktowanie.

Zatem uznaje się, że pracownicy ze Zjednoczonego Królestwa, którzy zgłoszą zmianę obywatelstwa po dniu 29 marca 2017 r., posiadają nadal obywatelstwo brytyjskie jako pierwsze obywatelstwo<sup>7</sup>, co pozwoli zapewnić zrównoważoną reprezentację pracowników w Komisji, w szczególności wśród pracowników średniego i wyższego szczebla kierowniczego.

#### 1.2.2.2. Określenie wskaźników odniesienia dla pozostałych 27 państw członkowskich

Należy określić metodę ujednolicenia ważenia państw członkowskich. Wskaźnik przyjęty w 2003 r. w celu określenia orientacyjnych celów w zakresie zatrudnienia opiera się na obiektywnych kryteriach, gwarantuje sprawiedliwą równowagę między potrzebą odzwierciedlenia składu ludności UE a potrzebą zapewnienia minimalnej reprezentacji mniejszych państw członkowskich oraz jest łatwy w zastosowaniu<sup>8</sup>.

Służby Komisji stosują *de facto* ten wskaźnik od 2003 r. podczas przeprowadzania analizy sytuacji pod kątem równowagi geograficznej. Do celów niniejszego sprawozdania proponuje się zachowanie tego samego wskaźnika, z wyłączeniem Zjednoczonego Królestwa. Będzie on regularnie aktualizowany w celu odzwierciedlenia zmian jego komponentów.

---

<sup>7</sup> O ile nie przedstawią dowodów na to, że nieodwołalnie zrzekli się obywatelstwa brytyjskiego.

<sup>8</sup> Podejście to odbiega od poprzedniego, zgodnie z którym trzy największe państwa założyciele (Niemcy, Francja, Włochy) podlegały takiemu samemu ważeniu. Nie gwarantuje ono też stabilności w długim okresie. Rzeczywiście, spośród trzech obiektywnych kryteriów, jedno wykazuje się dużą zmiennością (liczba ludności, jak pokazano w załączniku 4), natomiast drugie (ważenie głosów w Radzie), mimo że nadal w Traktacie pojawiają się o nim wzmianki, nie jest już stosowane od kwietnia 2017 r. Niemniej jednak zalety tego rozwiązania znacznie przewyższają jego wady.

Uzyskane wskaźniki odniesienia są obecnie następujące (obliczenia znajdują się w załączniku 5):

Państwo członkowskie	Wskaźnik odniesienia
Malta	0,6 %
Luksemburg	0,8 %
Cypr	0,8 %
Estonia	0,8 %
Łotwa	1,0 %
Słowenia	1,0 %
Litwa	1,5 %
Chorwacja	1,6 %
Irlandia	1,6 %
Słowacja	1,8 %
Finlandia	1,8 %
Dania	1,8 %
Bułgaria	2,4 %
Austria	2,6 %
Szwecja	2,7 %

Państwo członkowskie	Wskaźnik odniesienia
Węgry	3,0 %
Portugalia	3,1 %
Republika Czeska	3,1 %
Grecja	3,1 %
Belgia	3,1 %
Niderlandy	3,9 %
Rumunia	4,5 %
Polska	8,2 %
Hiszpania	8,9 %
Włochy	11,2 %
Francja	11,6 %
Niemcy	13,8 %
<b>Ogółem</b>	<b>100,0 %</b>

### 1.2.3. Określenie „minimalnej obecności” w przypadku każdej narodowości

Obowiązujące przepisy prawne dotyczące równowagi geograficznej odzwierciedlają dwa podstawowe wymogi. Po pierwsze, oczekuje się, że procesy selekcji i naboru będą zaprojektowane w taki sposób, aby uniknąć wszelkich uprzedzeń ze względu na narodowość. Po drugie, zrównoważona geograficznie reprezentacja pracowników jest niezbędna, aby Komisja mogła osiągnąć jeden ze swoich podstawowych celów, tj. być blisko obywateli i odzwierciedlać różnorodność wśród państw członkowskich.

W związku z tym Komisja uważa, że

- należy określić i zagwarantować minimalny poziom obecności (wśród pracowników Komisji) dla każdej narodowości UE,
- dopuszcza się ograniczone odstępstwa od wskaźników odniesienia dlatego, że nie zagrażają one równowadze geograficznej, ale również dlatego, że są one niezbędne, aby uniknąć ryzyka niewydolności.

W praktyce Komisja uważa, że występuje znaczna nierównowaga, jeżeli udział obywateli jednego lub większej liczby państw członkowskich w zatrudnieniu jest niższy niż 80 % danego wskaźnika odniesienia.

### 1.3. Zakres

#### 1.3.1. Grupa funkcyjna

Celem zapewnienia proporcjonalności środków, w niniejszym sprawozdaniu skupiono się wyłącznie na grupie funkcyjnej AD. Choć art. 27 regulaminu pracowniczego ma zastosowanie do wszystkich pracowników niezależnie od grupy funkcyjnej, dla grup funkcyjnych AST i AST-SC pozostawia się szerszy margines tolerancji. Wymóg nakazujący odzwierciedlenie różnorodności narodowej Unii Europejskiej jest bardziej rygorystyczny w odniesieniu do urzędników odpowiedzialnych za zadania związane z zarządzaniem, kwestie koncepcyjne, analityczne, językowe i naukowe (tj. kategoria AD) niż w odniesieniu do urzędników odpowiedzialnych za zadania wykonawcze i techniczne (tj. kategoria AST) lub biurowe i sekretarskie (tj. kategoria AST-SC).

Ponadto zadania wykonawcze, techniczne, biurowe i sekretarskie są zazwyczaj wykonywane przez personel zatrudniany lokalnie i często są mniej atrakcyjne dla ekspatriantów.

Z tego powodu niniejsza analiza, jak również wszelkie możliwe działania na mocy art. 27 akapit drugi regulaminu pracowniczego, ograniczają się do grupy funkcyjnej AD.

#### 1.3.2. Pełnione funkcje

W sprawozdaniu zbadano jedynie rozdysponowanie pracowników pełniących funkcje niemające charakteru kierowniczego. W Komisji rozdział kadry zarządzającej pod względem obywatelstwa podlega odrębnym zasadom i praktykom, jak również specjalnej kontroli<sup>9</sup>.

#### 1.3.3. Służby językowe

Celu, jakim jest zrównoważona reprezentacja pracowników na szczeblu krajowym, nie można osiągnąć w ten sam sposób w służbach językowych i innych niż językowe.

Ze względu na szczególny charakter i cele, obsadzanie stanowisk w służbach językowych odbywa się zgodnie z zasadą *sui generis*. Po pierwsze, wymagana liczba pracowników posługujących się danym językiem docelowym jest z góry określona i niezależna od wielkości danego państwa członkowskiego. Po drugie, zatrudnienie w służbach językowych nie jest wprawdzie podyktowane kwestią obywatelstwa, lecz umiejętnościami językowymi, to między tymi dwoma kwestiami istnieje duża zależność. Po trzecie, niektóre języki są językami urzędowymi kilku państw członkowskich. W związku z tym, w zależności od języka, podział pracowników służb językowych ze

---

<sup>9</sup> Na przykład w odniesieniu do kadry kierowniczej wyższego szczebla Komisja określiła jako „pożądany cel, by przedstawiciel każdej narodowości sprawował co najmniej jedną funkcję odpowiadającą podstawowemu stanowisku dyrektora generalnego. Dwa razy w roku komisarz ds. personelu i administracji (...) poinformuje Kolegium (...) o równowadze geograficznej wśród urzędników wyższego szczebla” (Compilation document on Senior Officials Policy SEC(2004)1352/2, przyjęty dnia 26.10.2004, PV 1676, dokument w jęz. angielskim dotyczący polityki względem urzędników wyższego szczebla).

względu na obywatelstwo jest odmienny od podziału stosowanego w przypadku służb innych niż językowe.

Stosowanie „wskaźników odniesienia” opisanych powyżej w sekcji 1.2 do usług językowych nie ma sensu i jest niepożądane. W tabeli w załączniku 6 przedstawiono podział wszystkich pracowników kategorii AD na szczeblu innym niż kierowniczy w służbach językowych Komisji (tj. DGT i SCIC). Z tabeli wynika, że większość dużych państw członkowskich, jak również państw członkowskich, które posiadają „wspólne” języki urzędowe z innymi państwami członkowskimi, jest niedostatecznie reprezentowana. Brak równowagi jest jeszcze bardziej widoczny na przykładzie oddzielnych analiz klastrow AD5–AD8 i AD9–AD12. Jest jednak jasne, że ukierunkowany nabór w tym zakresie w odniesieniu do tych narodowości nie spełniłaby żadnego wymogu operacyjnego.

W związku z tym, biorąc pod uwagę obiektywne ograniczenia związane z obsadzaniem stanowisk w służbach językowych, Komisja wyłącza te służby z oceny równowagi geograficznej.

#### *1.3.4. Grupy zaszeregowania*

Art. 27 regulaminu pracowniczego jest pierwszym artykułem w rozdziale dotyczącym zatrudnienia. Zgodnie z art. 31 regulaminu pracowniczego urzędników grupy funkcyjnej AD rekrutuje się jedynie w grupach zaszeregowania AD5–AD8 oraz, w stosownych przypadkach, w grupach zaszeregowania AD9, AD10, AD11 lub, w wyjątkowych przypadkach, AD12. Zgodnie z tym rozróżnieniem w sprawozdaniu bada się oddzielnie następujące grupy:

- AD9–AD12 (w przypadku których powołania nie mogą przekroczyć 20 % wszystkich powołań w grupie AD w danym roku)
- AD5–AD8 (są to najczęściej wybierane grupy zaszeregowania w przypadku powołania).

Należy również zauważyć, że grupy zaszeregowania AD13–AD14 nie tylko nie są, co do zasady, grupami zaszeregowania w chwili zatrudnienia (a co za tym idzie są wyłączone z zakresu analizy), są dodatkowo – też od czasu wejścia w życie zmiany regulaminu pracowniczego w 2014 r. – zarezerwowane dla osób sprawujących funkcje zarządzające lub doradcze. Populacja osób niebędących kadrą kierowniczą w tych grupach zaszeregowania jest dziedzictwem przeszłości i składa się głównie z obywateli państw należących do UE przed 2004 r. Z czasem znacznie się ona zmniejszy, gdyż jej podział według wieku wskazuje, że zdecydowana większość z tych osób przejdzie na emeryturę w ciągu najbliższych 10–15 lat. W związku z tym nadchodzące przejścia na emeryturę będą w większym stopniu dotyczyły obywateli szeregu państw należących do UE przed 2004 r.



## 2. USTALENIA I ANALIZA

### 2.1. Stan na dzień 1.1.2017

#### 2.1.1. Grupa zaszeregowania AD9–AD12

W załączniku 7b przedstawiono aktualną sytuację na dzień 1.1.2017. Główne wnioski na ten dzień są następujące:

- 14 narodowości jest zdecydowanie niedoreprezentowanych: wszystkie państwa członkowskie, które dołączyły do UE po 2004 r., oraz Luksemburg.
- W wartościach bezwzględnych największe deficyty dotyczą Polaków (160 osób) i Rumunów (155).
- W wartościach względnych największe deficyty dotyczą Chorwatów (którzy osiągają 5 % swojego wskaźnika odniesienia), Bułgarów (8 %) i Rumunów (13 %).

Niedostateczna liczba obywateli z państw, które weszły do UE po 2004 r. w grupie zaszeregowania AD9–AD12 była w pewnej mierze przewidywalna, ponieważ w tych grupach zaszeregowania nie zorganizowano konkursów w ramach szczególnych środków stanowiących odstępstwo w związku z rozszerzeniem (z wyjątkiem stanowisk kierowniczych). Celem było stopniowe wypełnianie wszystkich grup, począwszy od dołu. Z tego powodu dotyczy to obywateli wszystkich państw, które weszły do UE po 2004 r.

Sytuacja zmienia się zgodnie z oczekiwaniami. Obecnie osiągnięto wartości od 50 % do 70 % celu w odniesieniu do obywateli wszystkich z państw, które wstąpiły do UE w 2004 r. Jeśli chodzi o obywateli państw, które przystąpiły do UE w 2007 r. i 2013 r., jest jeszcze za wcześnie<sup>10</sup>, aby stwierdzić ich odczuwalną obecność w tych grupach zaszeregowania. Jednakże ich poziom reprezentacji w grupach zaszeregowania AD5–AD8 (odpowiednio ponad 200 % i 140 % celu, zob. załącznik 7a) daje dostateczną pewność, że proces jest na dobrej drodze. Komisja będzie nadal uważnie śledzić zmiany w poziomie ich reprezentacji w tych grupach zaszeregowania w celu sprawdzenia, czy wzrasta on zgodnie z obecną tendencją.

W tej grupie zaszeregowania jedynie nieuzasadniona wydaje się wyraźnie niedostateczna reprezentacja obywateli Luksemburga. Należy jednak również nadmienić, że tego typu niedostateczna reprezentacja może być powiązana z niewielkim rozmiarem populacji, o której mowa: gdyby w tych grupach zaszeregowania znalazło się jedynie o 4 obywateli więcej, Luksemburg nie byłby wymieniony wśród niedostatecznie reprezentowanych narodowości.

#### 2.1.2. Grupa zaszeregowania AD5–AD8

Na szczególną uwagę w dynamicznej perspektywie zasługuje przedział AD5–AD8. Zgodnie z wymogami regulaminu pracowniczego jest to grupa, w której musi mieć

---

<sup>10</sup> Awans z grupy zaszeregowania AD5 (najpowszechniejsza grupa zaszeregowania) do grupy zaszeregowania AD9 trwa średnio 12 lat, przy czym regulamin pracowniczy określa, że najkrótszy dopuszczalny okres to 8 lat.

miejsce co najmniej 80 % powołań na stanowiska. W ciągu dziesięciu najbliższych lat poziom reprezentacji poszczególnych narodowości w tej grupie zaszeregowania zdeterminuje poziom reprezentacji narodowości w grupie AD9–AD12. W związku z tym to właśnie spośród tej populacji w tym samym czasie będą wybierani kierownicy (a dokładniej kierownicy średniego szczebla). Zrównoważona reprezentacja narodowości w grupie zaszeregowania AD5-AD8 jest dziś warunkiem wstępnym dla zrównoważonej reprezentacji wśród wyższych grup zaszeregowania w dłuższej perspektywie czasowej.

W załączniku 7a przedstawiono aktualną sytuację na dzień 1.1.2017 r. Główne wnioski na ten dzień są następujące:

- 10 następujących narodowości (wszystkie z państw członkowskich, które dołączyły do UE przed 2004 r.<sup>11</sup>) jest znacznie niedoreprezentowanych: Dania, Niemcy, Irlandia, Francja, Luksemburg, Niderlandy, Austria, Portugalia, Finlandia i Szwecja.
- W wartościach bezwzględnych największe deficyty dotyczą Niemców (230 osób) i Francji (niemal 140).
- W wartościach względnych największe deficyty dotyczą obywateli Luksemburga (w grupie w ogóle nie ma obywateli tego państwa), Szwecji i Danii (które osiągnęły jedynie około 30 % wskaźnika odniesienia).

Niedostateczny udział większości przynależności państwowych z grupy EU14<sup>12</sup> w grupie zaszeregowania AD5–AD8 można przynajmniej częściowo wytłumaczyć wzorcami rekrutacji po 2004 r. Wynika to z faktu, że większość stanowisk zarezerwowanych do naboru obywateli z państw członkowskich przystępujących do UE po 2004 r. znajdowała się w grupie zaszeregowania AD5–AD8. Skoncentrowanie personelu z nowych państw członkowskich w podstawowych grupach zaszeregowania niemal automatycznie doprowadziło do niedostatecznej reprezentacji obywateli państw członkowskich sprzed rozszerzenia w 2004 r.

W grupie zaszeregowania AD5-AD8 w dostatecznym stopniu reprezentowane są tylko cztery narodowości z państw grupy EU14: dwie nieznacznie poniżej wskaźnika odniesienia (Hiszpanie i Włosi) i dwie na poziomie wskaźnika odniesienia (Belgowie i Grecy).

Sytuacja ta wymaga odpowiednich ukierunkowanych środków w celu zwiększenia poziomu reprezentacji tych narodowości, którym w przeciwnym razie grozi „luka pokoleniowa”.

Wątpliwe jest jednak, czy te odpowiednie ukierunkowane środki wystarczą, aby w perspektywie długoterminowej zapewnić zrównoważoną reprezentację wszystkich narodowości. W tym kontekście można omówić dwie kwestie.

---

<sup>11</sup> tj. wszystkie państwa członkowskie, które zostały członkami Unii Europejskiej przed 2004 r.

<sup>12</sup> tj. wszystkie państwa członkowskie sprzed 2004 r., z wyłączeniem Zjednoczonego Królestwa.

## **2.2. Podstawowe powody niedostatecznej reprezentacji w grupie zaszeregowania AD5-AD8**

### *2.2.1. Liczba laureatów na listach rezerwowych EPSO*

Fakt, że cztery przynależności państwowe z państw EUR14 są dostatecznie reprezentowane, pomimo schematu zatrudnienia z ostatnich 12 lat, wydaje się wskazywać na istnienie innych powodów, które mogą wyjaśnić deficyt niektórych przynależności państwowych. Częściowym wyjaśnieniem jest podział laureatów EPSO.

Tabele w załącznikach 8a i 8b pokazują, że dostępność laureatów od 2010 r. nie była zgodna ze wskaźnikami odniesienia. Jest to szczególnie uderzające w konkursach specjalistycznych w grupie AD, w których 23 z 27 narodowości nie są dostatecznie reprezentowane w porównaniu ze wskaźnikiem odniesienia. Tylko 4 narodowości są reprezentowane na poziomie spełniającym dane wskaźniki odniesienia: Belgowie, Grecy, Włosi i Hiszpanie<sup>13</sup>, co oznacza, że w grupie zaszeregowania AD5–AD8 tylko 4 przynależności państwowe z państw EU14 są dostatecznie reprezentowane, jak wskazano w sekcji 2.1.2 powyżej.

W tym kontekście należy zauważyć, że niedostateczna liczba laureatów niektórych narodowości nie jest związana z umiejętnościami, lecz raczej z niższego niż oczekiwano udziału w konkursach. Dane zawarte w załącznikach 8a i 8b pokazują również, że w wielu przypadkach, w których zaobserwowano niedostateczną reprezentację, obywatele danych państw członkowskich mają znacznie niższy względny wskaźnik uczestnictwa i wyższy względny wskaźnik powodzenia (zob. na przykład Niderlandy, Francja lub Niemcy w konkursie ogólnym).

Kwestia składu krajowego list EPSO może również wpłynąć na przyszłą równowagę geograficzną, jeżeli nie zostaną podjęte żadne działania. Jeżeli tendencje obserwowane w ciągu ostatnich 8 lat utrzymają się w przyszłości, obecne nierówności prawdopodobnie nie zostaną w sposób „naturalny” wchłonięte, a ponadto niektóre narodowości mogą być niedostatecznie reprezentowane w nadchodzących pokoleniach<sup>14</sup>: Czesi, Duńczycy, Estończycy, Irlandczycy, Cypryjczycy, Łotysze, Litwini, Luksemburczycy, Polacy i Słoweńcy.

### *2.2.2. Kwestia atrakcyjności*

Druga kwestia dotyczy zdolności Komisji do przyciągnięcia dostatecznej liczby wysoko wykwalifikowanych kandydatów ze wszystkich państw członkowskich. Liczba uczestników konkursów AD5 na milion mieszkańców w ciągu ostatnich 8 lat (zob. załącznik 8a) wskazuje na znaczne różnice między państwami członkowskimi. Udział obywateli trzech państw członkowskich (Niemiec, Francji i Niderlandów) w konkursach jest niższy niż połowa średniej UE.

---

<sup>13</sup> Wydaje się, że również w przypadku konkursów ogólnych AD5 występuje podobna tendencja. Do narodowości, które są dostatecznie reprezentowane, należą Holendrzy, Węgrzy i Rumuni.

<sup>14</sup> Biorąc pod uwagę wymóg regulaminu pracowniczego, zgodnie z którym na listach laureatów powinno znajdować się co najmniej dwa razy więcej nazwisk niż stanowisk do obsadzenia<sup>14</sup>, najlepiej byłoby, gdyby liczba obywateli każdego z państw członkowskich stanowiła co najmniej 50 % danego wskaźnika orientacyjnego.

EPSO starała się już zachęcać obywateli z „deficytowych” państw członkowskich do udziału w konkursach na stanowiska AD. Wydaje się jednak, że do chwili obecnej wysiłki te nie przyniosły pożądanych rezultatów, co pokazuje proporcja zgłoszeń w ramach ostatniego i trwającego konkursu na stanowiska AD (zob. załącznik 8c). Udział obywateli Niemiec i Francji w konkursach nadal jest niższy niż połowa średniej. Udział Holendrów wzrósł, ale udział Szwedów i Polaków znacznie się zmniejszył.

Wnioski te stanowią wyzwanie, które Komisja musi podjąć, aby zwiększyć swoją atrakcyjność w czasach, gdy oferowany pakiet (tj. wynagrodzenie, zabezpieczenie społeczne, uprawnienia emerytalne, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym itp.) może być z czasem postrzegany jako względnie coraz gorszy.

### **3. WNIOSEK**

Z powyższej analizy można wyciągnąć cztery wnioski.

Po pierwsze, sytuacja w klastrach AD5–AD8 i AD9–AD12 znacznie się różni. W obu przypadkach zaobserwowano znacznie niedostateczny poziom reprezentacji, ale państwa członkowskie, których to dotyczy oraz dynamika nie są takie same.

Po drugie, chociaż istnieje wyraźny związek między zaobserwowaną nierównowagą a wzorcami naboru z ostatnich 10–15 lat, wydaje się również, że główne źródło nierównowagi leży w składzie list EPSO. Taka nierównowaga nie wydaje się być uzasadniona obiektywnymi względami, a w szczególności nie względami merytorycznymi.

Po trzecie, nierównowaga na listach EPSO może w przyszłości doprowadzić do powstania nowych dysproporcji.

Po czwarte, podejmowane w ramach działań informacyjnych działania polegające na zachęceniu do udziału w konkursach EPSO w ich obecnej formie nie doprowadziły do dostatecznego zwiększenia poziomu uczestnictwa obywateli danych państw członkowskich.

Jednocześnie należy stale przywiązywać wagę do atrakcyjności instytucji UE jako pracodawców.

W tym kontekście Komisja pracuje nad określeniem środków, które służyłyby zmianie opisanych powyżej tendencji, przy pełnym poszanowaniu istniejących ram prawnych. Następnie Komisja przewiduje opracowanie ogólnych przepisów wykonawczych będących odzwierciedleniem zapisów art. 27 akapit drugi regulaminu pracowniczego, w celu przyjęcia ich zgodnie z art. 110. Przepisy te powinny mieć na celu lepsze dostosowanie podziału laureatów znajdujących się na listach rezerwowych według narodowości, tak aby pracownicy Komisji odpowiednio odzwierciedlali podział obywateli UE według przynależności państwowej.

## **SEKCJA 3 – POZOSTAŁE INSTYTUCJE UE DO KTÓRYCH MA ZASTOSOWANIE REGULAMIN PRACOWNICZY**

### **1. WPROWADZENIE**

Art. 27 regulaminu pracowniczego wymaga, aby Komisja złożyła Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wykonania artykułu 27, akapit drugi. W tym celu Komisja zebrała odpowiednie informacje od odpowiednich instytucji.

W tabelach w załącznikach 9 i 12 podsumowano uwagi poszczególnych instytucji, natomiast odpowiednie dane liczbowe znajdują się w załącznikach 10, 11, 13 i 14.

Sprawozdanie zawiera podsumowanie informacji zebranych od poszczególnych instytucji, nie zawiera natomiast komentarza.

### **2. INSTYTUCJE I ORGANY TRAKTOWANE JAK INSTYTUCJE ZGODNIE Z ART. 1B REGULAMINU PRACOWNICZEGO (INSTYTUCJE)**

Komisja otrzymała uwagi od wszystkich zainteresowanych instytucji.

Z wyjątkiem Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych, żadna z tych instytucji nie przyjęła formalnie definicji równowagi geograficznej, braku równowagi lub znaczącego braku równowagi. Większość z nich monitoruje jednak geograficzną reprezentację pracowników i porównuje ją albo z liczbą ludności danego państwa członkowskiego, albo ze wskaźnikiem opracowanym przez Komisję dla państw, które wstąpiły do UE po 2004 r. (średnia udziału w liczbie ludności, waga posłów do PE i ważenie głosów w Radzie przed wejściem w życie traktatu lizbońskiego).

Proces monitorowania ma odzwierciedlać potrzeby i ograniczenia danej instytucji.

W większości instytucji występuje nierównowaga geograficzna w składzie personelu; w niektórych przypadkach jest ona znaczna. Wszystkie instytucje uznały jednak, że zaobserwowane (znaczne) zakłócenia równowagi były uzasadnione obiektywnymi powodami. Najczęściej przywoływanym uzasadnieniem był tzw. efekt „siedziby”<sup>15</sup>, skład list EPSO, zdolność przyciągania pracowników z poszczególnych państw członkowskich oraz względna wielkość służb językowych.

Ponieważ wszystkie zaburzenia równowagi zostały uznane za obiektywnie uzasadnione, żadna z instytucji nie wystąpiła z inicjatywą przyjęcia ogólnych przepisów wykonawczych w celu wykonania art. 27 akapit drugi regulaminu pracowniczego.

Żadna instytucja nie przewiduje też, że w przyszłości wystąpi znaczna nierównowaga (przynajmniej nie w grupie funkcyjnej AD), w związku z czym nie przygotowuje ogólnych przepisów wykonawczych.

---

<sup>15</sup> Żadna instytucja nie przedstawiła jednak szczegółowej definicji tego pojęcia.

### 3. AGENCJE ZDECENTRALIZOWANE

Komisja otrzymała uwagi od 19 agencji zdecentralizowanych.

Agencje są na ogół mniejsze niż instytucje, o których mowa w poprzednim rozdziale. Często znajdują się one w innych państwach członkowskich, a dokładniej w miastach oddalonych od siedzib głównych instytucji UE. Zajmują się wyspecjalizowaną działalnością. Różnią się one znacznie zarówno wielkością, kompetencjami, jak i lokalizacją. Z tego powodu ani Komisja, ani same agencje nie uznały za właściwe przyjęcia wspólnego podejścia w kwestii równowagi geograficznej.

Analiza tabeli w załączniku 12 pokazuje, że nie ma jednolitej definicji równowagi geograficznej. Niemniej jednak, biorąc pod uwagę dane ograniczenia dotyczące każdej agencji, większość nie stwierdziła znaczącej nierównowagi geograficznej. W związku z tym nie przewidują one przyjęcia ogólnych przepisów wykonawczych w celu wykonania art. 27 regulaminu pracowniczego.

Dwie agencje odnotowały znaczną nierównowagę. W obu przypadkach agencje uważają, że brak równowagi jest spowodowany kilkoma czynnikami, w tym stosowanym współczynnikiem korygującym oraz trudnościami w zatrudnieniu małżonków na rynku lokalnym.

Jedna z agencji odnotowała rosnącą nierównowagę w stosunku do obywateli państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę. Agencja ta rozważa opracowanie ogólnych przepisów wykonawczych do art. 27 rozporządzenia szczegółowego, jeżeli nierównowaga ta będzie się pogłębiać.

## ZAŁĄCZNIK 1: Podstawa prawna

### Art. 9 Traktatu o Unii Europejskiej:

„We wszystkich swoich działaniach Unia przestrzega zasady równości swoich obywateli”.

### Art. 18 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE):

„W zakresie zastosowania Traktatów i bez uszczerbku dla postanowień szczególnych, które one przewidują, zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową.

(...)”

### Art. 21 Karty prawa podstawowych – zakaz dyskryminacji:

1. Zakazuje się wszelkiej dyskryminacji w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
2. W zakresie zastosowania Traktatów i bez uszczerbku dla jakichkolwiek ich postanowień szczegółowych, zakazuje się wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową.

Warto wspomnieć o ogólnych zasadach prawa konstytucyjnego UE dotyczących **autonomii instytucjonalnej i lojalnej współpracy.**

**Regulamin pracowniczy** zawiera przepisy i zakazy, którymi organ powołujący kieruje się przy podejmowaniu decyzji. Zasadniczo organ powołujący powinien podejmować wszystkie swoje decyzje wyłącznie w oparciu o interesy służby i zasługi poszczególnych osób. Regulamin pracowniczy zawiera również „czarną listę” kryteriów, których organ powołujący nie może zastosować, w zależności od obszaru, którego dane przepisy dotyczą. Odniesienie do obywatelstwa jest wyraźnie zabronione jedynie w przypadku obsadzania poszczególnych stanowisk:

*ogólnie (dotyczy to całego regulaminu pracowniczego):* w art. 1d regulaminu pracowniczego zakazuje się „wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, przynależność rasową, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub światopogląd, przekonania polityczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”<sup>16</sup>;

*zatrudnienie:* w art. 27 wymaga się, aby urzędnicy byli rekrutowani „spośród obywateli państw członkowskich Unii z uwzględnieniem jak najszerszego zasięgu geograficznego”.

Chociaż obywatelstwo nie jest wyraźnie przywołane, sformułowanie „najszerszy zasięg geograficzny” rozumie się jako równoznaczne z obywatelstwem;

---

<sup>16</sup> W wersji regulaminu pracowniczego z 1962 r. w artykule dotyczącym zatrudnienia (art. 27) wprowadzono zakaz dyskryminacji, który ograniczał się do „rasy, religii lub płci”. W wersji z 1998 r. regulamin pracowniczy przewidywał ogólny zakaz dyskryminacji ze względu na „rasę, przekonania polityczne, filozoficzne lub religijne, płeć lub orientację seksualną”.

*obsadzenie poszczególnych stanowisk:* art. 7 stanowi, że „organ powołujący, działając wyłącznie w interesie służby oraz bez względu na obywatelstwo, przydziela każdemu urzędnikowi stanowisko w drodze powołania lub przeniesienia (...)”; art. 27 stanowi, że „żadne stanowiska nie mogą być rezerwowane dla obywateli jakiegokolwiek konkretnego państwa członkowskiego.”

Orzecznictwo potwierdziło, że przepisy te zakazują rezerwowania określonych stanowisk dla obywateli określonych państw, ale nie uniemożliwiają instytucjom przyjmowania środków mających na celu zapewnienie ogólnej równowagi (w szczególności biorąc pod uwagę obywatelstwo przy obsadzaniu określonych stanowisk „w przypadku gdy kwalifikacje różnych kandydatów są zasadniczo takie same”<sup>17</sup>).

Przy okazji **zmiany regulaminu pracowniczego w 2014 r.** wprowadzono wyraźne odniesienie do obywatelstwa w odniesieniu do naboru. W szczególności:

Motyw 2 preambuły do **rozporządzenia** Parlamentu Europejskiego i Rady nr **1023/2013**<sup>18</sup> stanowi, że „konieczne jest zapewnienie uregulowań ramowych pozwalających na przyciągnięcie, zatrudnienie i zatrzymanie wysoko wykwalifikowanych pracowników władających wieloma językami, wybieranych spośród obywateli państw członkowskich przy zastosowaniu zasady jak najszerszego zasięgu geograficznego”. Ponadto, motyw 5 powyższego rozporządzenia stanowi, że „wartością europejskiej służby cywilnej jest (...) jej różnorodność kulturalna i językowa, którą można zapewnić jedynie wtedy, gdy zagwarantowana zostanie właściwa równowaga pod względem obywatelstwa urzędników.”

Zmieniony art. 27 **regulaminu pracowniczego** stanowi, że „zasada równości obywateli Unii umożliwia każdej instytucji przyjmowanie odpowiednich środków w przypadku stwierdzenia znaczącej nierównowagi pod względem obywatelstwa urzędników, której nie uzasadniają obiektywne kryteria.”

Podstawowym założeniem tych (zmienionych) przepisów jest to, że „pakiet” oferowany potencjalnym kandydatom oraz procedury naboru i zatrudnienia są zaprojektowane w taki sposób, że przy braku obiektywnego uzasadnienia podział kandydatów, laureatów i zatrudnionych pracowników instytucji (a tym samym czynnych pracowników) według obywatelstwa powinien w przybliżeniu odzwierciedlać podział według obywatelstwa poszczególnych państw w Unii. W przypadku braku obiektywnego uzasadnienia każde zaobserwowane znaczne odstępstwo mogłoby być zatem postrzegane jako naruszenie zasady równości obywateli, co uzasadniałoby zastosowanie odpowiednich środków naprawczych.

Warunki **zatrudnienia innych pracowników UE**, w szczególności ich art. 12, zawierają podobne przepisy mające zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony.

W celu wdrożenia zmienionego art. 27 regulaminu pracowniczego każda instytucja zwyczajowo powinna:

- określić, co należy rozumieć pod pojęciem „równowagi” pod względem obywatelstwa

<sup>17</sup> Zob. na przykład wyrok z dnia 30 czerwca 1983 r. w sprawie 85/82 Schloch przeciwko Radzie, pkt 26 lub wyrok z dnia 6 lipca 1999 r. w sprawach połączonych T-112/96 i T-115/96 Séché przeciwko Komisji.

<sup>18</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, EURATOM) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r. zmieniające regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej.



- określić, co należy rozumieć pod pojęciem „znaczącej” nierównowagi
- monitorować rzeczywistą sytuację w celu „przestrzegania” równowagi pod względem obywatelstwa
- w stosownych przypadkach wskazać „przyczyny” tak znaczącej nierównowagi i ustalić, czy stanowią one „obiektywne uzasadnienie” tej nierównowagi
- w stosownych przypadkach, określić lub przyjąć „odpowiednie środki naprawcze”.

Art. 27 regulaminu pracowniczego stanowi również, że po upływie okresu trzech lat, począwszy od dnia 1 stycznia 2014 r., Komisja składa Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wykonania art. 27 akapit drugi.

**RÓWNOWAGA GEOGRAFICZNA W TRAKCIE POPRZEDNICH ROZSZERZEŃ**

Dane liczbowe w załączniku 1a

- **Punkt początkowy (1958): równowaga geograficzna oparta na wynegocjowanych danych liczbowych**  
W czasie, gdy Unia liczyła 6 państw członkowskich, zasadą przewodnią była równość głównych państw członkowskich i sumy mniejszych. Teoretycznie ustalone cele dla Francji, Niemiec, Włoch i krajów Beneluxu wynosiły po 25 %. Nieoficjalne wartości referencyjne były stosowane w sposób elastyczny i ograniczały się do wyższych grup zaszerogowania A.
- **Pierwsze rozszerzenie (1973): równowaga geograficzna w dalszym ciągu oparta na danych wynegocjowanych**  
W przypadku procesu rozszerzenia w 1973 r. uznano, że Zjednoczone Królestwo powinno mieć taki sam udział jak pozostałe trzy większe państwa członkowskie (18 % po dostosowaniu proporcji), podczas gdy Dania, Irlandia i Norwegia łącznie powinny mieć udział równy 10 %. Nie dokonano żadnych konkretnych dostosowań, kiedy Norwegia zdecydowała się nie przystąpić do UE, chociaż oszacowano, że łączny udział Danii i Irlandii powinien wynosić około 7–8 %.
- **Drugie rozszerzenie (1981): równowaga geograficzna oparta na kombinacji wynegocjowanych danych liczbowych i obiektywnych kryteriów (dane dotyczące ludności i PKB)**  
W związku z przystąpieniem Grecji utrzymano zasadę równej reprezentacji największych państw członkowskich i nadreprezentacji państw mniejszych. Jednak, o ile w dokumencie „fresco” (COM(78) 190) zasugerowano, że Grecja powinna zajmować tę samą pozycję co Belgia i Holandia, udział Grecji ostatecznie ustalono na poziomie 4,5 %, czyli niższym niż w przypadku Belgii i Holandii, których udział wynosił 8,1 %. Aby zilustrować przyjęte podejście, po raz pierwszy podano dane liczbowe dotyczące ludności i PKB.
- **Trzecie rozszerzenie (1986): równowaga geograficzna w dalszym ciągu oparta na kombinacji wynegocjowanych danych liczbowych i obiektywnych kryteriów (dane dotyczące ludności i PKB)**  
W chwili przystąpienia krajów Półwyspu Iberyjskiego w 1986 r., nieoficjalne wartości referencyjne, które istniały jedynie w odniesieniu do klas A1 do A3, zostały w pełni opracowane. Udział Hiszpanii wyrażono jako średnią pomiędzy wartością dotyczącą Niderlandów a wartością dotyczącą dużego państwa (bez wyraźnego odniesienia do kryteriów), podczas gdy udział Portugalii został ustalony na tym samym poziomie, co udział Grecji.
- **Czwarte rozszerzenie (1995): równowaga geograficzna w dalszym ciągu oparta na kombinacji wynegocjowanych danych liczbowych i obiektywnych kryteriów (dane dotyczące ludności i PKB)**  
W komunikacie SEC 94/844 z dnia 17 maja 1994 r. Komisja ustaliła wartości referencyjne dla trzech nowych państw członkowskich i nakreśliła przyjętą

<sup>19</sup>

Załącznik 2 do niniejszego sprawozdania pochodzi z komunikatu C(2003)436 z dnia 28 stycznia 2003 r. Dokładniej, odpowiada on załącznikom 1, 1a i 1b tego komunikatu.

metodologię. Równowaga geograficzna została dostosowana przez odniesienie sytuacji w każdym nowym państwie członkowskim do populacji oraz danych ekonomicznych i społecznych w całej Unii po rozszerzeniu. Dane dotyczące Finlandii były porównywalne z danymi dotyczącymi Danii, zatem celem było zatrudnienie liczby obywateli fińskich podobnej do liczby obywateli duńskich już zatrudnionych. Wartości dotyczące Austrii i Szwecji były półtora raza większe niż Danii, więc cele rekrutacyjne zostały ustalone w sposób proporcjonalny. Metodę tę przedstawiono w załączniku 1b.

• **Podsumowanie: trzy główne zasady stosowane do tej pory:**

z powyższego wynika, Komisja dokonuje interpretacji równowagi geograficznej według trzystopniowego schematu:

- od początku istnienia Unii dbano o równowagę geograficzną, w szczególności w przypadku wyższych grup zaszerogowania A;
- równowaga geograficzna zawsze opierała się na podwójnej zasadzie:
  - a) jednakowej reprezentacji czterech (pierwotnie trzech) największych państw członkowskich;
  - b) nadreprezentacji najmniejszych państw członkowskich, tak aby zapewnić minimalny poziom reprezentacji;
- Rozszerzenia nigdy nie doprowadziły do zmiany względnej wagi państw będących już członkami UE. W związku z tym,
  - a) w przypadku państw będących już członkami UE, względna waga nie zmieniła się po rozszerzeniu (np. waga Belgii w dalszym ciągu była taka sama jak waga Niderlandów i wynosiła 45 % wagi Niemiec po rozszerzeniach w 1981, 1986 i 1995 r.);
  - b) wagę nowych państw członkowskich określono w odniesieniu do najbardziej im podobnych starych państw członkowskich (np. Portugalii nadano taką samą wagę jak Grecji); Hiszpanii nadano wagę przypadającą pomiędzy Niderlandami a Francją, itp.).

Poprzednie rozszerzenia - wytyczne						
		1958	1973	1981	1986	1995
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Państwa Beneluksu	25,0 %	18,0 %	(17,7 %)	(15,1 %)	(13,5 %)
LU	Luksemburg			1,5 %	1,3 %	0,9 %
IE	Irlandia		3,5 % - 4 %	3,5 %	3,0 %	2,7 %
FI	Finlandia					2,7 %
DK	Dania		3,5 % - 4 %	3,5 %	3,0 %	2,7 %
PT	Portugalia				3,8 %	3,6 %
GR	Grecja			4,5 %	3,8 %	3,6 %
AT	Austria					4,0 %
SE	Szwecja					4,0 %
BE	Belgia			8,1 %	6,9 %	6,3 %
NL	Niderlandy			8,1 %	6,9 %	6,3 %
ES	Hiszpania				11,0 %	9,8 %
IT	Włochy	25,0 %	18,0 %	17,7 %	15,1 %	13,4 %
UK	Zjednoczone Królestwo		18,0 %	17,7 %	15,1 %	13,4 %
FR	Francja	25,0 %	18,0 %	17,7 %	15,1 %	13,4 %
DE	Niemcy	25,0 %	18,0 %	17,7 %	15,1 %	13,4 %
		100,0 %	97 %-98 %	100,0 %	100,1 %	100,2 %

<b>Podjęcie porównawcze zastosowane w odniesieniu do rozszerzenia z 1995 r.</b>
---

		Mieszkańcy		PKB		Średnio (mieszkańcy, PKB)	Wytyczne 1995	
(1)	(2)	(3)		(4)		(5)	(6)	(7)
LU	Luksemburg	0,4	0,1 %	21	0,2 %	0,2 %	0,9 %	
IE	Irlandia	3,8	1,0 %	114	1,3 %	1,1 %	2,7 %	
FI	Finlandia	5,2	1,4 %	141	1,6 %	1,5 %		2,7 %
DK	Dania	5,4	1,4 %	181	2,1 %	1,7 %	2,7 %	
PT	Portugalia	10,3	2,7 %	118	1,3 %	2,0 %	3,6 %	
GR	Grecja	10,6	2,8 %	128	1,5 %	2,1 %	3,6 %	
AT	Austria	8,1	2,1 %	214	2,4 %	2,3 %		4,0 %
SE	Szwecja	8,9	2,4 %	246	2,8 %	2,6 %		4,0 %
BE	Belgia	10,3	2,7 %	256	2,9 %	2,8 %	6,3 %	
NL	Niderlandy	16,0	4,2 %	430	4,9 %	4,6 %	6,3 %	
ES	Hiszpania	40,3	10,6 %	647	7,4 %	9,0 %	9,8 %	
IT	Włochy	57,9	15,3 %	1 224	13,9 %	14,6 %	13,4 %	
UK	Zjednoczone Królestwo	60,0	15,8 %	1 511	17,2 %	16,5 %	13,4 %	
FR	Francja	59,2	15,6 %	1 458	16,6 %	16,1 %	13,4 %	
DE	Niemcy	82,3	21,7 %	2 112	24,0 %	22,9 %	13,4 %	
		378,7	100,0 %	8 801	100,0 %	100,0 %	89,5 %	10,7 %

(1) EUROSTAT: 1. mieszkańców  
w 2001 r.

(2) EUROSTAT: PKB po cenach rynkowych  
w 2001 r.

### **ZAŁĄCZNIK 3: Metodologia obliczania wartości referencyjnych i celów rekrutacyjnych dla nowych państw członkowskich**

#### **Zastosowana metoda**

Przy okazji rozszerzenia w 2004 r. Komisja przyjęła komunikat z dnia 14 lutego 2003 r. w sprawie naboru urzędników Komisji z nowych państw członkowskich<sup>20</sup> (zwany dalej „komunikatem z 2003 r.”). W komunikacie stwierdzono, że ze względu na charakter rozszerzenia w 2004 r., zastosowanie kryteriów stosowanych w poprzednich rozszerzeniach nie doprowadzi do osiągnięcia sprawiedliwych i zrównoważonych wyników. Twierdzenie to było szczególnie trafne ze względu na prognozy mówiące, że waga nowych państw członkowskich miała znacznie wzrosnąć w ciągu następnych 10 lat.

W wyniku tych rozważań Komisja opracowała metodę mającą zastosowanie do nowych państw członkowskich oraz do przyszłych rozszerzeń<sup>21</sup>. Przyjmując tę metodę, Komisja zdecydowała, że „wartości referencyjne i orientacyjne cele związane z naborem posłużą jako podstawa dla środków rekrutacyjnych odnoszących się do nowych państw członkowskich jedynie w okresie przejściowym”.

W komunikacie przyjęto podejście trzystopniowe:

- a) po pierwsze, określenie liczby stanowisk, które powinny być zarezerwowane dla wszystkich nowych państw członkowskich łącznie;
- b) po drugie, obliczenie dla każdego nowego państwa członkowskiego wartości referencyjnej, tzn. szacowanej liczby stanowisk przeznaczonych dla tego państwa członkowskiego, wyrażonej jako procent całkowitej liczby stanowisk przeznaczonych dla nowych państw członkowskich;
- c) po trzecie, obliczenie docelowego poziomu zatrudnienia dla każdego nowego państwa członkowskiego, tj.  $a \times b$

#### **Określenie liczby stanowisk, które powinny zostać zarezerwowane dla wszystkich nowych państw członkowskich łącznie**

Liczbę tę określa się w trzech etapach:

Po pierwsze, waga wszystkich nowych państw członkowskich w stosunku do sumy wag starych państw członkowskich jest obliczana poprzez odniesienie do trzech kryteriów: Liczba ludności, posłowie do Parlamentu Europejskiego oraz ważenie głosów w Radzie (przyjmuje się średnią arytmetyczną z trzech powyższych). Po drugie, wagę tę (w procentach) odnosi się do wykazu stanowisk przewidzianego w planie zatrudnienia po rozszerzeniu.

<sup>20</sup> Komunikat Neila Kinnocka dotyczący naboru urzędników Komisji z nowych państw członkowskich z dnia 14 lutego 2003 r. C(2003)436/5, przyjęty dnia 19 lutego 2003 r.

<sup>21</sup> Dokładniej rzecz ujmując, komunikat ten stanowi, że: „Proponowane podejście stosuje się do 10 nowych państw członkowskich, które przystąpiły do Unii z dniem 1 maja 2004 r. Może być jednak stosowane w odniesieniu do dowolnej liczby nowych państw członkowskich”.

Po trzecie, liczbę stanowisk, które mają zostać zarezerwowane dla nowych państw członkowskich określa się na poziomie dwóch trzecich powyższej liczby.

Poniższa tabela przedstawia obliczenia dokonane w odniesieniu do rozszerzeń w latach 2004<sup>22</sup>, 2007<sup>23</sup> i 2013<sup>24</sup>.

	2004	2007	2013
Ludność nowych państw członkowskich (1)	75,0 mln	29,5 mln	4,4 mln
Ludność starych państw członkowskich (1)	378,7 mln	459,3 mln	502,5 mln
Posłowie Parlamentu Europejskiego z nowych państw członkowskich	162	50	12
Posłowie Parlamentu Europejskiego ze starych państw członkowskich	570	732	754
Głosy nowych państw członkowskich w Radzie	84	24	7
Głosy starych państw członkowskich w Radzie	237	321	345
Waga nowych państw członkowskich	21,6 %	7 %	1,5 %
Waga starych państw członkowskich	78,4 %	93 %	98,5 %

(1) dane nie pokrywają się w poszczególnych kolumnach, ponieważ w przypadku rozszerzenia EU10 Komisja wykorzystała dane za 2001 r., w przypadku rozszerzenia EU2 – dane za 2005 r., a w przypadku Chorwacji – dane za 2011 r.

### **Obliczanie wartości referencyjnej dla każdego państwa członkowskiego**

Metoda obliczania jest taka sama jak w przypadku sumy nowych państw członkowskich, z tą różnicą, że nowych państw członkowskich nie porównuje się ze starymi państwami członkowskimi, lecz jedynie między sobą.

### **Zastosowanie metodologii w praktyce**

	Szacunkowa wartość referencyjna	Docelowa liczba zatrudnionych: AD	Docelowa liczba zatrudnionych: AST
Republika Czeska	14,3 %	318	184
Estonia	3,4 %	76	44
Cypr	3,2 %	71	41
Łotwa	4,5 %	100	58
Litwa	7,0 %	156	90
Węgry	14,2 %	316	182
Malta	2,4 %	53	31
Polska	39,0 %	867	501
Słowenia	3,9 %	87	50

<sup>22</sup> C(2003)436/5 z dnia 14 lutego 2003 r., posiedzenie Komisji 1601.

<sup>23</sup> C(2006)5778, procedura pisemna z dnia 24 listopada 2006 r.

<sup>24</sup> SEC(2012)436 final, Procédure écrite de finalisation, z dnia 11 lipca 2012 r.

Słowacja	8,1 %	180	104
<b>UE10 (1)</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2 224</b>	<b>1 284</b>

Bułgaria	34,0 %	225	135
Rumunia	66,0 %	437	261
<b>UE2 (2)</b>	<b>100,0 %</b>	<b>662</b>	<b>396</b>

<b>Chorwacja (3)</b>	<b>nie dotyczy</b>	<b>149</b>	<b>100</b>
----------------------	--------------------	------------	------------

(1): EU10 łącznie: 21,6 % – EU15 łącznie: 78,4 %

(2): EU2 łącznie: 6,5 % – EU25 łącznie: 93,5 %

(3): Chorwacja: 1,5 % – EU27 łącznie: 98,5 %



**ZAŁĄCZNIK 4: Zmiana liczby ludności w państwach członkowskich (z wyłączeniem Zjednoczonego Królestwa)**

	<b>2001</b>	<b>2015</b>	<b>2015 vs2001</b>
<b>Luksemburg</b>	439 500	562 958	28,1 %
<b>Cypr</b>	697 500	847 008	21,4 %
<b>Irlandia</b>	3 832 783	4 628 949	20,8 %
<b>Hiszpania</b>	40 665 542	46 449 565	14,2 %
<b>Szwecja</b>	8 882 792	9 747 355	9,7 %
<b>Malta</b>	391 415	429 344	9,7 %
<b>Belgia</b>	10 263 414	11 208 956	9,2 %
<b>Francja</b>	61 357 400	66 415 161	8,2 %
<b>Austria</b>	8 032 926	8 576 261	6,8 %
<b>Włochy</b>	56 960 692	60 795 612	6,7 %
<b>Dania</b>	5 349 212	5 659 715	5,8 %
<b>Niderlandy</b>	15 987 075	16 900 726	5,7 %
<b>Finlandia</b>	5 181 115	5 471 753	5,6 %
<b>Słowenia</b>	1 990 094	2 062 874	3,7 %
<b>Republika Czeska</b>	10 414 373	10 538 275	1,2 %
<b>Portugalia</b>	10 256 658	10 374 822	1,2 %
<b>Słowacja</b>	5 402 547	5 421 349	0,3 %
<b>Polska</b>	38 253 955	38 005 614	-0,6 %
<b>Grecja</b>	10 934 097	10 858 018	-0,7 %
<b>Niemcy</b>	82 259 540	81 197 537	-1,3 %
<b>Węgry</b>	10 200 298	9 855 571	-3,4 %
<b>Chorwacja</b>	4 437 460	4 225 316	-4,8 %
<b>Estonia</b>	1 388 000	1 313 271	-5,4 %
<b>Bułgaria</b>	7 928 901	7 202 198	-9,2 %
<b>Rumunia</b>	22 132 000	19 870 647	-10,2 %
<b>Łotwa</b>	2 364 254	1 986 096	-16,0 %
<b>Litwa</b>	3 483 972	2 921 262	-16,2 %
<b>Ogółem</b>	<b>429 487 515</b>	<b>443 526 213</b>	<b>3,3 %</b>

Źródło: Eurostat - data pobrania 23 stycznia 2017 r.

## ZALĄCZNIK 5: Proponowane nowe wskaźniki odniesienia: Zastosowanie nowej metody arytmetycznej

Państwo członkowskie	Ludność 2015	Udział arytmetyczny	L. miejsc w PE	Udział arytmetyczny	Ważenie głosów w Radzie	Udział arytmetyczny	Wskaźnik odniesienia
Malta	429 344	0,1 %	6	0,9 %	3	0,9 %	0,6 %
Luksemburg	562 958	0,1 %	6	0,9 %	4	1,2 %	0,8 %
Cypr	847 008	0,2 %	6	0,9 %	4	1,2 %	0,8 %
Estonia	1 313 271	0,3 %	6	0,9 %	4	1,2 %	0,8 %
Łotwa	1 986 096	0,4 %	8	1,2 %	4	1,2 %	1,0 %
Słowenia	2 062 874	0,5 %	8	1,2 %	4	1,2 %	1,0 %
Litwa	2 921 262	0,7 %	11	1,6 %	7	2,2 %	1,5 %
Chorwacja	4 225 316	1,0 %	11	1,6 %	7	2,2 %	1,6 %
Irlandia	4 628 949	1,0 %	11	1,6 %	7	2,2 %	1,6 %
Słowacja	5 421 349	1,2 %	13	1,9 %	7	2,2 %	1,8 %
Finlandia	5 471 753	1,2 %	13	1,9 %	7	2,2 %	1,8 %
Dania	5 659 715	1,3 %	13	1,9 %	7	2,2 %	1,8 %
Bułgaria	7 202 198	1,6 %	17	2,5 %	10	3,1 %	2,4 %
Austria	8 576 261	1,9 %	18	2,7 %	10	3,1 %	2,6 %
Szwecja	9 747 355	2,2 %	20	2,9 %	10	3,1 %	2,7 %
Węgry	9 855 571	2,2 %	21	3,1 %	12	3,7 %	3,0 %
Portugalia	10 374 822	2,3 %	21	3,1 %	12	3,7 %	3,1 %
Republika Czeska	10 538 275	2,4 %	21	3,1 %	12	3,7 %	3,1 %
Grecja	10 858 018	2,4 %	21	3,1 %	12	3,7 %	3,1 %
Belgia	11 208 956	2,5 %	21	3,1 %	12	3,7 %	3,1 %
Niderlandy	16 900 726	3,8 %	26	3,8 %	13	4,0 %	3,9 %
Rumunia	19 870 647	4,5 %	32	4,7 %	14	4,3 %	4,5 %
Polska	38 005 614	8,6 %	51	7,5 %	27	8,4 %	8,2 %
Hiszpania	46 449 565	10,5 %	54	8,0 %	27	8,4 %	8,9 %
Włochy	60 795 612	13,7 %	73	10,8 %	29	9,0 %	11,2 %
Francja	66 415 161	15,0 %	74	10,9 %	29	9,0 %	11,6 %
Niemcy	81 197 537	18,3 %	96	14,2 %	29	9,0 %	13,8 %
<b>Ogółem</b>	<b>443 526 213</b>	<b>100,0 %</b>	<b>678</b>	<b>100,0 %</b>	<b>323</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Załącznik 6: Podział personelu AD na szczeblu innym niż kierowniczy w DGT lub SCIC na dzień 1.1.2017

Ludn. w 2015 r. i postowie do PE i głosy w Radzie	Wskaźnik odniesienia		Cele w l. osób (w 2017 r.)		Obecna syt. na dzień 1.1.2017		Nadwyżka lub deficyt vs cel		Zaobserwowano znaczącą nierównowagę?
	AD5-AD14 niekierownicze DGT i SCIC	Wartość bezwzględna	Znacząca nierównowaga jeśli mniej niż	Wartość bezwzględna	Znacząca nierównowaga jeśli mniej niż	Liczba osób	%	Liczba osób (w 2017 r.)	
Belgia	3,1 %	2,5 %	63	50	147	7,3 %	84	233 %	
Bułgaria	2,4 %	1,9 %	49	39	75	3,7 %	26	154 %	
Republika Czeska	3,1 %	2,5 %	62	50	80	3,9 %	18	129 %	
Dania	1,8 %	1,4 %	36	29	65	3,2 %	29	180 %	
Niemcy	13,8 %	11,1 %	280	224	165	8,1 %	-115	59 %	TAK
Estonia	0,8 %	0,6 %	16	13	67	3,3 %	51	410 %	
Irlandia	1,6 %	1,3 %	33	26	40	2,0 %	7	123 %	
Grecja	3,1 %	2,5 %	63	50	84	4,1 %	21	134 %	
Hiszpania	8,9 %	7,1 %	181	145	124	6,1 %	-57	69 %	TAK
Francja	11,6 %	9,3 %	235	188	98	4,8 %	-137	42 %	TAK
Chorwacja	1,6 %	1,3 %	32	26	59	2,9 %	27	184 %	
Włochy	11,2 %	8,9 %	226	181	129	6,4 %	-97	57 %	TAK
Cypr	0,8 %	0,6 %	16	13	4	0,2 %	-12	26 %	TAK
Łotwa	1,0 %	0,8 %	19	15	70	3,5 %	51	362 %	
Litwa	1,5 %	1,2 %	30	24	71	3,5 %	41	236 %	
Luksemburg	0,8 %	0,6 %	15	12	3	0,1 %	-12	20 %	TAK
Węgry	3,0 %	2,4 %	61	49	74	3,7 %	13	121 %	
Malta	0,6 %	0,5 %	13	10	58	2,9 %	45	450 %	
Niderlandy	3,9 %	3,1 %	79	63	41	2,0 %	-38	52 %	TAK
Austria	2,6 %	2,0 %	52	42	13	0,6 %	-39	25 %	TAK
Polska	8,2 %	6,5 %	165	132	86	4,2 %	-79	52 %	TAK
Portugalia	3,1 %	2,4 %	62	49	89	4,4 %	27	144 %	
Rumunia	4,5 %	3,6 %	91	73	80	3,9 %	-11	88 %	
Słowenia	1,0 %	0,8 %	19	16	72	3,6 %	53	370 %	
Słowacja	1,8 %	1,4 %	36	29	70	3,5 %	34	195 %	
Finlandia	1,8 %	1,4 %	36	29	94	4,6 %	58	262 %	
Szwecja	2,7 %	2,2 %	56	45	68	3,4 %	12	122 %	



Załącznik 7a: Podział personelu AD5-AD8 przydzielonego do świadczenia innych usług niż DGT lub SCIC na dzień 1.1.2017

Ludn. w 2015 r. i postowie do PE i głosy w Radzie	Wskaźnik odniesienia		Cele w I. osób (w 2017 r.)		Obecna syt. na dzień 1.1.2017		Nadwyżka lub deficyt vs cel		Zaobserwowano znaczącą nierównowagę?
	AD5-AD8 z wyłączeniem DGT & SCIC	Wartość bezwzględna	Znacząca nierównowaga jeśli mniej niż	Wartość bezwzględna	Znacząca nierównowaga jeśli mniej niż	Liczba osób	%	Liczba osób (w 2017 r.)	
Belgia	3,1 %	2,5 %	131	105	300	7,1 %	169	229 %	
Bułgaria	2,4 %	1,9 %	102	81	259	6,1 %	157	255 %	
Republika Czeska	3,1 %	2,5 %	129	103	135	3,2 %	6	105 %	
Dania	1,8 %	1,4 %	75	60	25	0,6 %	-50	33 %	TAK
Niemcy	13,8 %	11,1 %	582	466	354	8,4 %	-228	61 %	TAK
Estonia	0,8 %	0,6 %	34	27	39	0,9 %	5	115 %	
Irlandia	1,6 %	1,3 %	68	54	28	0,7 %	-40	41 %	TAK
Grecja	3,1 %	2,5 %	130	104	145	3,4 %	15	111 %	
Hiszpania	8,9 %	7,1 %	377	301	318	7,5 %	-59	84 %	
Francja	11,6 %	9,3 %	490	392	353	8,4 %	-137	72 %	TAK
Chorwacja	1,6 %	1,3 %	67	53	93	2,2 %	26	140 %	
Włochy	11,2 %	8,9 %	470	376	441	10,5 %	-29	94 %	
Cypr	0,8 %	0,6 %	33	26	34	0,8 %	1	105 %	
Łotwa	1,0 %	0,8 %	40	32	48	1,1 %	8	119 %	
Litwa	1,5 %	1,2 %	63	50	77	1,8 %	14	123 %	
Luksemburg	0,8 %	0,6 %	32	25	0	0,0 %	-32	0 %	TAK
Węgry	3,0 %	2,4 %	127	102	218	5,2 %	91	172 %	
Malta	0,6 %	0,5 %	27	21	30	0,7 %	3	112 %	
Niderlandy	3,9 %	3,1 %	164	131	82	1,9 %	-82	50 %	TAK
Austria	2,6 %	2,0 %	108	86	65	1,5 %	-43	60 %	TAK
Polska	8,2 %	6,5 %	344	275	462	11,0 %	118	134 %	
Portugalia	3,1 %	2,4 %	129	103	61	1,4 %	-68	47 %	TAK
Rumunia	4,5 %	3,6 %	190	152	453	10,7 %	263	238 %	
Słowenia	1,0 %	0,8 %	41	32	50	1,2 %	9	123 %	
Słowacja	1,8 %	1,4 %	75	60	80	1,9 %	5	107 %	
Finlandia	1,8 %	1,4 %	75	60	30	0,7 %	-45	40 %	TAK

<b>Szwecja</b>	2,7 %	2,2 %	116	93	36	0,9 %	-80	31 %	TAK
----------------	-------	-------	-----	----	----	-------	-----	------	-----

**Załącznik 7b: Podział personelu AD9-AD12 na szczeblu innym niż kierowniczy przydzielonego do świadczenia innych usług niż DGT lub SCIC na dzień 1 stycznia 2017 r.**

Ludn. w 2015 r. i posłowie do PE i głosy w Radzie	Wskaźnik odniesienia		Cele w l. osób (w 2017 r.)		Obecna syt. na dzień 1.1.2017		Nadwyżka lub deficyt vs cel		Zaobserwowano znaczącą nierównowagę?
	Wartość bezwzględna	Znacząca nierównowaga jeśli mniej niż	Wartość bezwzględna	Znacząca nierównowaga jeśli mniej niż	Liczba osób	%	Liczba osób (w 2017 r.)	% celu	
Personel inny niż kierowniczy AD9-AD12 z wyłączeniem DGT & SCIC									
Belgia	3,1 %	2,5 %	123	98	571	14,4 %	448	464 %	
Bułgaria	2,4 %	1,9 %	95	76	8	0,2 %	-87	8 %	TAK
Republika Czeska	3,1 %	2,5 %	121	97	68	1,7 %	-53	56 %	TAK
Dania	1,8 %	1,4 %	71	56	71	1,8 %	0	101 %	
Niemcy	13,8 %	11,1 %	546	437	503	12,7 %	-43	92 %	
Estonia	0,8 %	0,6 %	32	25	22	0,6 %	-10	69 %	TAK
Irlandia	1,6 %	1,3 %	64	51	74	1,9 %	10	116 %	
Grecja	3,1 %	2,5 %	122	98	164	4,1 %	42	134 %	
Hiszpania	8,9 %	7,1 %	353	282	376	9,5 %	23	107 %	
Francja	11,6 %	9,3 %	459	367	505	12,8 %	46	110 %	
Chorwacja	1,6 %	1,3 %	62	50	3	0,1 %	-59	5 %	TAK
Włochy	11,2 %	8,9 %	441	353	481	12,2 %	40	109 %	
Cypr	0,8 %	0,6 %	30	24	21	0,5 %	-9	69 %	TAK
Łotwa	1,0 %	0,8 %	38	30	21	0,5 %	-17	56 %	TAK
Litwa	1,5 %	1,2 %	59	47	41	1,0 %	-18	70 %	TAK
Luksemburg	0,8 %	0,6 %	30	24	20	0,5 %	-10	67 %	TAK
Węgry	3,0 %	2,4 %	119	95	82	2,1 %	-37	69 %	TAK
Malta	0,6 %	0,5 %	25	20	17	0,4 %	-8	68 %	TAK
Niderlandy	3,9 %	3,1 %	154	123	160	4,0 %	6	104 %	
Austria	2,6 %	2,0 %	101	81	121	3,1 %	20	120 %	
Polska	8,2 %	6,5 %	322	258	162	4,1 %	-160	50 %	TAK
Portugalia	3,1 %	2,4 %	121	96	107	2,7 %	-14	89 %	
Rumunia	4,5 %	3,6 %	178	143	23	0,6 %	-155	13 %	TAK

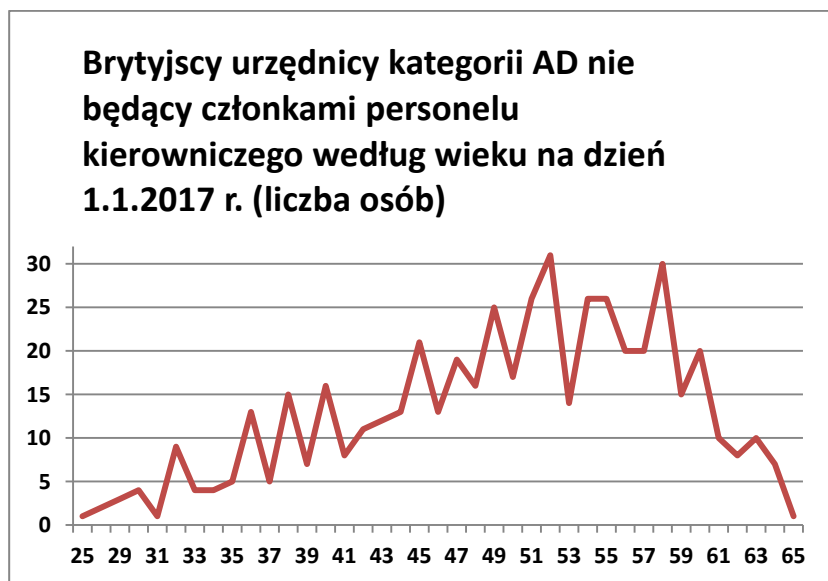
<b>Słowenia</b>	1,0 %	0,8 %	38	30	29	0,7 %	-9	76 %	TAK
<b>Słowacja</b>	1,8 %	1,4 %	70	56	36	0,9 %	-34	51 %	TAK
<b>Finlandia</b>	1,8 %	1,4 %	70	56	129	3,3 %	59	184 %	
<b>Szwecja</b>	2,7 %	2,2 %	109	87	137	3,5 %	28	126 %	



**Załącznik 7c: Brytyjscy pracownicy kategorii AD niebędący członkami personelu kierowniczego na dzień 1.1.2017 r.  
Podział według kategorii**

Obywatele brytyjscy przydzieleni do zadań niezwiązanych z zarządzaniem...	AD5–AD8	AD9–AD12	AD13–AD14	Ogółem
... poza DGT i SCIC	81	170	110	361
... w DGT lub SCIC	50	56	41	147
<b>Ogółem</b>	<b>131</b>	<b>226</b>	<b>151</b>	<b>508</b>

**Podział wg wieku**



Załącznik 7d: Podwójne obywatelstwo wśród urzędników i pracowników tymczasowych Komisji na dzień 1.1.2018

		drugie obywatelstwo																											Ogółem		
		AUT	BEL	BGR	CYP	CZE	DEU	DNK	ESP	EST	FIN	FRA	GBR	GRC	HRV	HUN	IRL	ITA	LTU	LUX	LVA	MLT	NLD	POL	PRT	ROU	SVK	SVN		SWE	
pierwsze obywatelstwo	AUT		1				3				2						1													7	
	BEL	2		2		2	4		7	1		26	15	12	2	2	3	13		5				2	6	3	4	1	1	1	114
	BGR	1	17				6		1			14	3			1		1												2	46
	CYP		3				1					4	6	9												1					24
	CZE		1				3		1			3						5						1				1			15
	DEU	2	7			1			4			12	12	4	1	2	1	2		1			2	3	1	1	2		1	59	
	DNK		3									4						1					1							9	
	ESP		7				3					16	5				1	1						1						34	
	EST																												1	1	
	FIN												1																	1	
	FRA	2	28	1		1	14		8		2		31	2				14	2				7	7	3	5			1	128	
	GBR		12		3		4	1				25		4	1	1	27	7		15	1		4		2				4	111	
	GRC	2	20		3		3					11	4					2		1			1						1	48	
	HRV		2				2					3				1		4					1							1	14
	HUN	1	5				7					13	1					2		1							4			34	
	IRL		4				1					2	57	1		1		1						1						68	
	ITA	1	13			1	10				1	13	17	1	3		1			1			1	2				2		67	
	LTU		1				1	1				1	1																	5	
	LUX		1									2	2														1			6	
	LVA											1																		1	
	MLT		1										1																	2	
	NLD		2						1				5		1			1												10	
	POL		22				9	1	2			22	4			1		4		1			2		1				2	71	
	PRT		8				1		1			2	1					2					1	1						17	
	ROU		56				6					20	2	1		8		6		3			2		2		1		1	108	
	SVK		5				4	3				4	2			2														20	
	SVN		1	1										1	1			3		1										8	
SWE						2					3	3	1	1			2		1										13		
Ogółem	11	220	4	6	9	83	3	25	1	3	203	173	36	10	19	33	72	2	30	1	0	25	21	13	15	5	3	15	1041		

Załącznik 8a: Statystyki dotyczące konkursów EPSO AD5 (z wyłączeniem lingwistów) w okresie od 2010 r. do połowy 2017 r.

Konkursy EPSO AD5 2010 – połowa 2017 r.	Zgłoszenia łącznie	Laureaci łącznie	Ludność (mln)	Wskaźniki odniesienia	Udział laureatów	Nadwyżka lub deficyt vs wskaźnik odniesienia	L. laureatów jako % wskaźnika odniesienia	Znacząca nierównowaga na listach EPSO*?	Uczestnicy /mln mieszk.	Wskaźnik powodzenia
Belgia	19795	171	11,2	3,1 %	11,1 %	8,0 %	357 %		1766	0,9 %
Bułgaria	11275	38	7,2	2,4 %	2,5 %	0,1 %	103 %		1565	0,3 %
Republika Czeska	3452	15	10,5	3,1 %	1,0 %	-2,1 %	32 %	TAK	328	0,4 %
Dania	1966	10	5,7	1,8 %	0,7 %	-1,1 %	36 %	TAK	347	0,5 %
Niemcy	17583	205	81,2	13,8 %	13,3 %	-0,5 %	97 %		217	1,2 %
Estonia	1789	2	1,3	0,8 %	0,1 %	-0,7 %	16 %	TAK	1362	0,1 %
Irlandia	2028	11	4,6	1,6 %	0,7 %	-0,9 %	44 %	TAK	438	0,5 %
Grecja	18787	49	10,9	3,1 %	3,2 %	0,1 %	103 %		1730	0,3 %
Hiszpania	27569	177	46,4	8,9 %	11,5 %	2,6 %	129 %		594	0,6 %
Francja	19208	163	66,4	11,6 %	10,6 %	-1,0 %	91 %		289	0,8 %
Chorwacja	4239	26	4,2	1,6 %	1,7 %	0,1 %	109 %		1003	0,6 %
Włochy	49325	261	60,8	11,2 %	17,0 %	5,8 %	152 %		811	0,5 %
Cypr	1077	0	0,8	0,8 %	0,0 %	-0,8 %	0 %	TAK	1272	0,0 %
Łotwa	2172	7	2,0	1,0 %	0,5 %	-0,5 %	48 %	TAK	1094	0,3 %
Litwa	4339	9	2,9	1,5 %	0,6 %	-0,9 %	39 %	TAK	1485	0,2 %
Luksemburg	526	0	0,6	0,8 %	0,0 %	-0,8 %	0 %	TAK	934	0,0 %
Węgry	6435	56	9,9	3,0 %	3,6 %	0,6 %	121 %		653	0,9 %
Malta	930	5	0,4	0,6 %	0,3 %	-0,3 %	51 %		2166	0,5 %
Niderlandy	4532	71	16,9	3,9 %	4,6 %	0,7 %	119 %		268	1,6 %
Austria	3779	38	8,6	2,6 %	2,5 %	-0,1 %	96 %		441	1,0 %
Polska	11452	30	38,0	8,2 %	2,0 %	-6,2 %	24 %	TAK	301	0,3 %
Portugalia	10322	32	10,4	3,1 %	2,1 %	-1,0 %	68 %		995	0,3 %
Rumunia	25933	91	19,9	4,5 %	5,9 %	1,4 %	131 %		1305	0,4 %
Słowenia	2475	6	2,1	1,0 %	0,4 %	-0,6 %	41 %	TAK	1200	0,2 %
Słowacja	4144	17	5,4	1,8 %	1,1 %	-0,7 %	63 %		764	0,4 %
Finlandia	3208	23	5,5	1,8 %	1,5 %	-0,3 %	84 %		586	0,7 %
Szwecja	3132	24	9,7	2,7 %	1,6 %	-1,2 %	57 %		321	0,8 %
<b>UE27</b>	<b>261472</b>	<b>1537</b>	<b>443,5</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>100 %</b>		<b>590</b>	<b>0,6 %</b>

NB: Dane liczbowe dotyczące Chorwacji zostały skorygowane w celu uwzględnienia konkursów związanych z rozszerzeniem organizowanych w tym okresie

\*: Udział laureatów wynosi mniej niż 50 % wskaźnika odniesienia.



**Załącznik 8b: Statystyki dotyczące konkursów specjalistycznych EPSO AD (z wyłączeniem lingwistów) w okresie 2010-2016**

Konkursy specjalistycznych EPSO AD w okresie 2010-2016	Zgłoszenia łącznie	Laureaci łącznie	Ludność (mln)	Wskaźniki odniesienia	Udział laureatów	Nadwyżka lub deficyt vs wskaźnik odniesienia	L. laureatów jako % wskaźnika odniesienia	Znacząca nierównowaga na listach EPSO*?	Uczestnicy /mln mieszk.	Wskaźnik powodzenia
Belgia	4862	122	11,2	3,1 %	10,0 %	6,9 %	322 %		434	2,5 %
Bułgaria	2172	21	7,2	2,4 %	1,7 %	-0,7 %	72 %		302	1,0 %
Republika Czeska	451	8	10,5	3,1 %	0,7 %	-2,4 %	21 %	TAK	43	1,8 %
Dania	219	10	5,7	1,8 %	0,8 %	-1,0 %	46 %	TAK	39	4,6 %
Niemcy	2886	132	81,2	13,8 %	10,9 %	-3,0 %	79 %		36	4,6 %
Estonia	313	6	1,3	0,8 %	0,5 %	-0,3 %	61 %		238	1,9 %
Irlandia	571	11	4,6	1,6 %	0,9 %	-0,7 %	56 %		123	1,9 %
Grecja	3955	78	10,9	3,1 %	6,4 %	3,3 %	208 %		364	2,0 %
Hiszpania	7493	157	46,4	8,9 %	12,9 %	4,0 %	145 %		161	2,1 %
Francja	5324	106	66,4	11,6 %	8,7 %	-2,9 %	75 %		80	2,0 %
Chorwacja	875	19	4,2	1,6 %	1,6 %	0,0 %	100 %		207	2,2 %
Włochy	10420	245	60,8	11,2 %	20,2 %	9,0 %	181 %		171	2,4 %
Cypr	238	3	0,8	0,8 %	0,2 %	-0,5 %	32 %	TAK	281	1,3 %
Łotwa	327	6	2,0	1,0 %	0,5 %	-0,5 %	52 %		165	1,8 %
Litwa	767	13	2,9	1,5 %	1,1 %	-0,4 %	72 %		263	1,7 %
Luksemburg	117	3	0,6	0,8 %	0,2 %	-0,5 %	33 %	TAK	208	2,6 %
Węgry	1019	32	9,9	3,0 %	2,6 %	-0,4 %	87 %		103	3,1 %
Malta	147	2	0,4	0,6 %	0,2 %	-0,5 %	26 %	TAK	342	1,4 %
Niderlandy	954	35	16,9	3,9 %	2,9 %	-1,0 %	74 %		56	3,7 %
Austria	636	27	8,6	2,6 %	2,2 %	-0,3 %	87 %		74	4,2 %
Polska	2093	44	38,0	8,2 %	3,6 %	-4,5 %	44 %	TAK	55	2,1 %
Portugalia	2515	34	10,4	3,1 %	2,8 %	-0,3 %	92 %		242	1,4 %
Rumunia	424	47	19,9	4,5 %	3,9 %	-0,6 %	86 %		21	11,1 %
Słowenia	526	11	2,1	1,0 %	0,9 %	-0,1 %	94 %		255	2,1 %
Słowacja	744	16	5,4	1,8 %	1,3 %	-0,5 %	74 %		137	2,2 %
Finlandia	501	12	5,5	1,8 %	1,0 %	-0,8 %	56 %		92	2,4 %
Szwecja	476	15	9,7	2,7 %	1,2 %	-1,5 %	45 %	TAK	49	3,2 %
<b>UE27</b>	<b>51025</b>	<b>1215</b>	<b>443,5</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>100 %</b>		<b>115</b>	<b>2,4 %</b>

NB: Dane liczbowe dotyczące Chorwacji zostały skorygowane w celu uwzględnienia konkursów związanych z rozszerzeniem organizowanych w tym okresie

\*: Udział laureatów wynosi mniej niż 50 % wskaźnika odniesienia

### Załącznik 8c: Zatwierdzone zgłoszenia w ostatnim (trwającym) konkursie AD

EPSO AD/338/17	Zgłoszenia	Ludność (mln)	Uczestnicy /mln mieszk.*	Jako % średniej UE
Belgia	2073	11,2	185	274 %
Bułgaria	913	7,2	127	188 %
Republika Czeska	264	10,5	25	37 %
Dania	197	5,7	35	52 %
Niemcy	1867	81,2	23	34 %
Estonia	152	1,3	116	171 %
Irlandia	245	4,6	53	78 %
Grecja	3306	10,9	304	451 %
Hiszpania	3731	46,4	80	119 %
Francja	2184	66,4	33	49 %
Chorwacja	525	4,2	124	184 %
Włochy	6341	60,8	104	155 %
Cypr	163	0,8	192	285 %
Łotwa	156	2,0	79	116 %
Litwa	370	2,9	127	188 %
Luksemburg	71	0,6	126	187 %
Węgry	533	9,9	54	80 %
Malta	103	0,4	240	355 %
Niderlandy	1072	16,9	63	94 %
Austria	507	8,6	59	88 %
Polska	1025	38,0	27	40 %
Portugalia	1028	10,4	99	147 %
Rumunia	1875	19,9	94	140 %
Słowenia	248	2,1	120	178 %
Słowacja	297	5,4	55	81 %
Finlandia	399	5,5	73	108 %
Szwecja	288	9,7	30	44 %
UE	29933	443,5	67	100 %

\*: Brak możliwości porównania z tabelą dot. 2010–2017, która zawiera kilka konkursów

## Załącznik 9: Podsumowanie informacji uzyskanych od innych instytucji

NB: Wszystkie informacje oddają stwierdzenia i sformułowania danej instytucji.

Instytucja	Metodologia i kryteria oceny równowagi geograficznej	Wskaźnik(wskaźniki) (znaczącej) nierównowagi	Zaobserwowana (znacząca) nierównowaga w podziale na państwa członkowskie	Obiektywne uzasadnienie braku równowagi	Oczekiwany brak równowagi w przyszłości	Podjęty/przewidywany odpowiedni środek na mocy art. 27
Parlament Europejski	<p>Parlament Europejski nie przeprowadził jeszcze debaty ani dyskusji na ten temat. Kolumny po prawej stronie zostały zatem opracowane przy założeniu, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Równowagę geograficzną można ocenić na poziomie zagregowanym (wszystkie grupy funkcyjne łącznie).</li> <li>Udział każdej grupy krajowej w sekretariacie PE można porównać z udziałem poszczególnych państw członkowskich w całkowitej liczbie ludności UE.</li> </ul>		<p>Niedostatecznie reprezentowane: UK i w mniejszym stopniu DE</p> <p>Nadmiernie reprezentowane: BE, EE, FI, HR, LT, LU, LV, MT, SL i SK.</p>	<p>Wszystkie zakłócenia równowagi można obiektywnie uzasadnić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dla UK, DE: ograniczoną atrakcyjnością instytucji UE lub kariery zawodowej w UE; liczbą laureatów na listach rezerwowych EPSO</li> <li>Dla BE, LU: efektem miejsc pracy + efektem dojazdu do pracy wiążącego się z przekroczeniem granicy</li> <li>EE, FI, HR, LT, LV, MT, SL i SK: usługami językowymi (tłumaczenia pisemne i ustne, prawnicy-lingwiści) świadczonymi we wszystkich językach urzędowych; minimalną masą krytyczną potrzebnych pracowników językowych, która ma większe oddziaływanie na mniejsze państwa członkowskie.</li> </ul>	NIE	NIE/NIE

Instytucja	Metodologia i kryteria oceny równowagi geograficznej	Wskaźnik(wskaźniki) (znaczącej) nierównowagi	Zaobserwowana (znacząca) nierównowaga w podziale na państwa członkowskie	Obiektywne uzasadnienie braku równowagi	Oczekiwany brak równowagi w przyszłości	Podjęty/przewidziany odpowiedni środek na mocy art. 27
SG Rady	Równowagę geograficzną ocenia się na poziomie zagregowanym (wszystkie grupy funkcyjne łącznie). Poziom referencyjny: średni udział danego państwa członkowskiego w – ludności UE – liczbie posłów do PE – głosach w Radzie przed zasadami lizbońskimi	Brak równowagi występuje, gdy rzeczywisty odsetek obywateli odbiega od poziomu referencyjnego o ponad +/-20 %. Znacząca nierównowaga występuje, gdy udział danego obywatelstwa wynosi poniżej 40 % lub powyżej 400 % tego poziomu referencyjnego.	Znacząco niedostatecznie reprezentowani: CY, DE i UK Znacząco nadmiernie reprezentowani: BE	Wszystkie zaburzenia równowagi można obiektywnie uzasadnić... dla CY, DE, UK: niską liczbą laureatów na listach rezerwowych EPSO dla BE: efektem siedziby  Na równowagę wpływa również wysoka waga względna usług językowych.	Bardzo trudno przewidzieć z powodu wysokiego poziomu niestabilności	NIE/NIE
Trybunał Sprawiedliwości	Równowagę geograficzną ocenia się na poziomie zagregowanym (wszystkie grupy funkcyjne łącznie). Poziom referencyjny: udział ludności danego państwa członkowskiego w ludności UE	Nierównowaga występuje w sytuacji skrajnej nadreprezentacji lub skrajnie niedostatecznego reprezentowania. Nie określono znaczącej nierównowagi.	Niedostatecznie reprezentowane: UK  Nadmiernie reprezentowane: FR, BE	Wszystkie zaburzenia równowagi można obiektywnie uzasadnić... • dla FR, BE: językiem roboczym Trybunału, jakim jest francuski (efekt łagodzony dzięki szerokiej ofercie kursów językowych). • dla UK: trudnościami związanymi z rekrutacją Brytyjczyków	NIE	NIE/NIE (także ze względu na Brexit)
Trybunał Obrachunkowy	Równowagę geograficzną ocenia się na poziomie zagregowanym (wszystkie grupy funkcyjne łącznie). Poziom referencyjny: udział ludności danego państwa członkowskiego w ludności UE	Brak równowagi występuje, gdy rzeczywisty odsetek obywateli odbiega od poziomu referencyjnego o ponad +/-20 %. Znacząca nierównowaga występuje, gdy powyższe odchylenie przekracza +/- 50 %.	Niedostatecznie reprezentowane: UK  Nadmiernie reprezentowane: BE, PT	Wszystkie zaburzenia równowagi można obiektywnie uzasadnić... szczególnymi cechami Luksemburga pod względem wielkości, atrakcyjności, dużej liczby pracowników transgranicznych i dużej liczby obywateli PT.	NIE, ewentualnie z wyjątkiem grupy funkcyjnej AST-SC	NIE/NIE



Instytucja	Metodologia i kryteria oceny równowagi geograficznej	Wskaźnik(wskaźniki) (znaczącej) nierównowagi	Zaobserwowana (znacząca) nierównowaga w podziale na państwa członkowskie	Obiektywne uzasadnienie braku równowagi	Oczekiwany brak równowagi w przyszłości	Podjęty/przewidziany odpowiedni środek na mocy art. 27
Europejska Służba Działań Zewnętrznych	Równowagę geograficzną ocenia się wg grup funkcyjnych, z naciskiem na grupę AD. Poziom referencyjny: udział ludności danego państwa członkowskiego w ludności UE	Znacząca nierównowaga występuje, gdy obywatele państwa członkowskiego nie są reprezentowani (lub znacznie niedostatecznie reprezentowani).	Brak nierównowagi	nie dotyczy	NIE	NIE/NIE
Eur. Komitet Ekonomiczno-Społeczny	Ze względu na brak formalnej definicji, EKES nie ocenia równowagi geograficznej za pomocą specjalnej metodologii.	Brak obywateli jednego lub kilku państw członkowskich może być oznaką braku równowagi.	Niedostatecznie reprezentowane: CY <i>NB: EKES był jednak w stanie zatrudnić takiego obywatela po dacie granicznej</i>  Wysoka liczba BE, IT, EE, LV, SL itd.	Wszystkie zaburzenia równowagi można obiektywnie uzasadnić... niską liczbą obywateli CY na listach EPSO, ograniczoną liczbą wolnych stanowisk ze względu na cięcia, efektem siedziby oraz innymi powodami historycznymi (IT)  Względna waga usług językowych również wpływa na równowagę	NIE, ewentualnie z wyjątkiem grupy funkcyjnej AST-SC	NIE/NIE

Instytucja	Metodologia i kryteria oceny równowagi geograficznej	Wskaźnik(wskaźniki) (znaczącej) nierównowagi	Zaobserwowana (znacząca) nierównowaga w podziale na państwa członkowskie	Obiektywne uzasadnienie braku równowagi	Oczekiwany brak równowagi w przyszłości	Podjęty/przewidziany odpowiedni środek na mocy art. 27
Komitet Regionów	<p>Równowagę geograficzną ocenia się na poziomie zagregowanym (wszystkie grupy funkcyjne łącznie). Poziom referencyjny: średni udział danego państwa członkowskiego w</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ludności UE</li> <li>- liczbie posłów do PE</li> <li>- głosach w Radzie przed zasadami lizbońskimi</li> </ul>	<p>Brak równowagi obserwuje się, gdy rzeczywisty odsetek obywateli jest niższy niż 50 % lub wyższy niż 200 % wartości referencyjnej. Znacząca nierównowaga występuje, gdy udział danego obywatelstwa znacznie odbiega od tego przedziału.</p>	<p>Znacząco niedostatecznie reprezentowani: LU i UK</p> <p>Znacząco nadmiernie reprezentowani: BE</p>	<p>Wszystkie zaburzenia równowagi można obiektywnie uzasadnić... Rozmiarem instytucji Efektem siedziby Ograniczoną atrakcyjnością instytucji UE dla obywateli niektórych państw członkowskich Niewielkimi rozmiarami niektórych państw członkowskich</p> <p>Ze względu na niewielki rozmiar KR, w interpretacji wyników należy zachować ostrożność</p>	<p>NIE. Jednakże Brexit lub pogorszenie się warunków mogły mieć wpływ</p>	<p>NIE/NIE</p>
Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich	<p>Biorąc pod uwagę wielkość instytucji, nigdy nie określiła ona równowagi geograficznej. Wskaźnikiem może być obecność obywateli wszystkich państw członkowskich ważona względem liczby ludności.</p>	<p>Brak równowagi występuje w przypadku niedostatecznej lub nadmiernej reprezentacji bez obiektywnego uzasadnienia.</p>	<p>Znacząca nadreprezentacja: FR, w grupie funkcyjnej AST</p>	<p>Wszystkie zaburzenia równowagi można obiektywnie uzasadnić...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• efektem siedziby we Francji,</li> <li>• trudnościami z naborem w Strasburgu</li> <li>• przyczynami historycznymi (duża liczba stanowisk na czas określony)</li> </ul>	<p>NIE</p>	<p>NIE/NIE</p>

Instytucja	Metodologia i kryteria oceny równowagi geograficznej	Wskaźnik(wskaźniki) (znaczącej) nierównowagi	Zaobserwowana (znacząca) nierównowaga w podziale na państwa członkowskie	Obiektywne uzasadnienie braku równowagi	Oczekiwany brak równowagi w przyszłości	Podjęty/przewidziany odpowiedni środek na mocy art. 27
Europejski Inspektor Ochrony Danych	EIOD jest małą instytucją zajmującą się bardzo specyficzną tematyką. Rekrutacja odbywa się zatem na podstawie specjalnych profili i list rezerwowych EPSO z zachowaniem ochrony danych oraz przy niewielkiej liczbie kandydatów. Kwestia zrównoważonej reprezentacji nie była dotychczas rozpatrywana ze względu na specyfikę profili i trudności w rekrutacji.	nie dotyczy	NIE	nie dotyczy	NIE	NIE/NIE

## Załącznik 10: Udział personelu AD według obywatelstwa w instytucjach UE (liczba pracowników)

Urzędnicy AD i AT, stan na dzień 1.1.2017

Źródło: Informacje od instytucji

Urzędnicy AD i pracownicy zatrudnieni na czas określony	PE	SG Rady	TS	ESDZ	EKES	Komitet Regionów	ERPO	EIOD	Ogółem
Belgia	182	116	108	72	30	16	0	6	530
Bułgaria	75	41	33	9	8	12	0	0	178
Republika Czeska	69	44	34	19	8	12	2	1	189
Dania	60	44	35	32	14	3	2	1	191
Niemcy	218	91	69	87	26	26	5	3	525
Estonia	55	41	30	22	8	5	0	0	161
Irlandia	27	28	14	26	3	5	6	0	109
Grecja	100	50	47	37	17	10	3	0	264
Hiszpania	175	86	70	77	20	12	2	4	446
Francja	217	92	185	100	18	19	5	4	640
Chorwacja	68	31	29	9	6	7	0	0	150
Włochy	201	77	78	105	30	24	0	4	519
Cypr	6	2	2	3	0	0	0	1	14
Łotwa	55	35	32	7	5	11	0	0	145
Litwa	56	38	33	19	9	9	0	0	164
Luksemburg	13	6	9	4	1	0	0	0	33
Węgry	89	42	39	16	10	8	1	1	206
Malta	45	32	24	10	5	4	1	0	121
Niderlandy	63	32	22	32	10	6	1	1	167
Austria	32	18	13	24	9	2	2	0	100
Polska	111	61	43	39	11	20	2	2	289
Portugalia	84	62	38	31	10	7	1	0	233
Rumunia	97	57	37	24	15	14	1	1	246
Słowenia	58	40	32	13	4	10	0	1	158
Słowacja	64	37	32	5	7	12	0	0	157
Finlandia	91	58	31	19	11	10	1	0	221
Szwecja	70	40	36	34	8	8	1	1	198
Zjednoczone Królestwo	118	50	50	72	15	10	1	0	316

Ogółem	2 499	1 351	1 205	947	318	282	37	31	6 670
--------	-------	-------	-------	-----	-----	-----	----	----	-------

### Załącznik 11: Udział personelu AD według obywatelstwa w instytucjach UE (procent personelu AD)

Urzednicy AD i pracownicy zatrudnieni na czas określony, stan na dzień 1.1.2017 r. - Podział

Źródło: Informacje od instytucji

Urzednicy AD i pracownicy zatrudnieni na czas określony	PE	SG Rady	TS	ESDZ	EKES	Komitet Regionów	ERPO	EIOD	Ogółem
Belgia	7 %	9 %	9 %	8 %	9 %	6 %	0 %	19 %	8 %
Bulgaria	3 %	3 %	3 %	1 %	3 %	4 %	0 %	0 %	3 %
Republika Czeska	3 %	3 %	3 %	2 %	3 %	4 %	5 %	3 %	3 %
Dania	2 %	3 %	3 %	3 %	4 %	1 %	5 %	3 %	3 %
Niemcy	9 %	7 %	6 %	9 %	8 %	9 %	14 %	10 %	8 %
Estonia	2 %	3 %	2 %	2 %	3 %	2 %	0 %	0 %	2 %
Irlandia	1 %	2 %	1 %	3 %	1 %	2 %	16 %	0 %	2 %
Grecja	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %	4 %	8 %	0 %	4 %
Hiszpania	7 %	6 %	6 %	8 %	6 %	4 %	5 %	13 %	7 %
Francja	9 %	7 %	15 %	11 %	6 %	7 %	14 %	13 %	10 %
Chorwacja	3 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %	0 %	0 %	2 %
Włochy	8 %	6 %	6 %	11 %	9 %	9 %	0 %	13 %	8 %
Cypr	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %	0 %
Łotwa	2 %	3 %	3 %	1 %	2 %	4 %	0 %	0 %	2 %
Litwa	2 %	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %	0 %	0 %	2 %
Luksemburg	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Węgry	4 %	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Malta	2 %	2 %	2 %	1 %	2 %	1 %	3 %	0 %	2 %
Niderlandy	3 %	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %
Austria	1 %	1 %	1 %	3 %	3 %	1 %	5 %	0 %	1 %
Polska	4 %	5 %	4 %	4 %	3 %	7 %	5 %	6 %	4 %
Portugalia	3 %	5 %	3 %	3 %	3 %	2 %	3 %	0 %	3 %
Rumunia	4 %	4 %	3 %	3 %	5 %	5 %	3 %	3 %	4 %
Słowenia	2 %	3 %	3 %	1 %	1 %	4 %	0 %	3 %	2 %
Słowacja	3 %	3 %	3 %	1 %	2 %	4 %	0 %	0 %	2 %
Finlandia	4 %	4 %	3 %	2 %	3 %	4 %	3 %	0 %	3 %
Szwecja	3 %	3 %	3 %	4 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %

Zjednoczone Królestwo	5 %	4 %	4 %	8 %	5 %	4 %	3 %	0 %	5 %
Ogółem	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

## Załącznik 12: Podsumowanie informacji uzyskanych od Agencji

NB: Wszystkie informacje oddają stwierdzenia i sformułowania danej agencji.

AGENCJA	Metodologia i kryteria oceny równowagi geograficznej	Wskaźnik(wskaźniki) (znaczącej) nierównowagi	Zaobserwowana (znacząca) nierównowaga w podziale na państwa członkowskie	Obiektywne uzasadnienie braku równowagi	Oczekiwany brak równowagi w przyszłości	Podjęty/przewidziany odpowiedni środek na mocy art. 27
ACER	Równowagę geograficzną ocenia się poprzez odniesienie do reprezentacji poszczególnych narodowości wśród pracowników.	Równowaga jest zachwiana, jeżeli wśród pracowników reprezentowanych jest mniej niż 50 % państw członkowskich lub jeżeli pracownicy jednej narodowości stanowią więcej niż 50 % ogółu pracowników.	Nie	nie dotyczy	Nie, ale współczynnik korygujący stanawia problem	NIE/NIE
CEDEF	Równowagę geograficzną ocenia się poprzez odniesienie do reprezentacji poszczególnych narodowości wśród pracowników.	Znacząca nierównowaga występuje, gdy grupa jednej narodowości przekracza 40 % wykazu stanowisk	Nie	nie dotyczy	Nie	NIE/NIE
CEPOL	CEPOL nie posiada wypracowanej definicji dla „zrównoważonej reprezentacji” każdej narodowości wśród pracowników CEPOL. Saldo geograficzne jest uwzględniane w miesięcznym sprawozdaniu wewnętrznym oraz w sprawozdaniu rocznym.	Zdaniem CEPOL „znacząca nierównowaga” występuje w przypadku, gdy jedna narodowość stanowi ponad 50 % całego personelu (TA (personel zatrudniony na czas określony), CA (personel kontraktowy), SNE (oddelegowani eksperci krajowi)).	W latach 2014-2016, po przeniesieniu agencji z Wielkiej Brytanii na Węgry, zaobserwowano wzrost udziału liczby obywateli Węgier. Nie osiągnięto jednak jeszcze znaczącej nierównowagi.	nie dotyczy	Tak (w oparciu o obecne tendencje)	Nie/do rozważenia

AGENCJA	Metodologia i kryteria oceny równowagi geograficznej	Wskaźnik(wskaźniki) (znaczącej) nierównowagi	Zaobserwowana (znacząca) nierównowaga w podziale na państwa członkowskie	Obiektywne uzasadnienie braku równowagi	Oczekiwany brak równowagi w przyszłości	Podjęty/przewidziany odpowiedni środek na mocy art. 27
CPVO	Nie ustalono metodologii Ogólny personel administracyjny nie został ujęty.	Nierównowaga występuje gdy więcej niż 2 pracowników szczebla kierowniczego lub więcej niż 40 % pracowników administracyjnych posiada to samo obywatelstwo.	Nie	nie dotyczy	Nie	NIE/NIE
EASA	Równowaga geograficzna jest monitorowana i porównywana z ludnością państw członkowskich.	nie dotyczy	Nie, biorąc pod uwagę specyfikę agencji (zob. uzasadnienie).	Proporcje wśród personelu są zgodne z ustaleniami Agencji dotyczącymi udziału ekspertów w dziedzinie lotnictwa z państw członkowskich.	Nie	NIE/NIE E
ECDC	Równowagę geograficzną ocenia się na poziomie zagregowanym (wszystkie grupy funkcyjne łącznie). Poziom referencyjny: wszystkie państwa członkowskie powinny być reprezentowane Drugiej oceny dokonuje się w odniesieniu do liczby ludności i miejsc w Parlamencie Europejskim.	Znacząca nierównowaga, jeżeli duża liczba państw członkowskich nie jest reprezentowana lub jest reprezentowana w znacząco w niedostatecznie lub nadmiernie reprezentowana	Szwecja jest nadmiernie reprezentowana.	Efekt siedziby	Nie	NIE/NIE
EIOP	Liczba reprezentowanych narodowości	Znaczące nierównowaga wystąpiłaby, gdyby agencji nie udało się przyciągnąć pracowników posiadających różne obywatelstwa	Nie	EIOPA przejęła pracowników po CEIOPS Efekt siedziby	Nie	NIE/NIE E
EOG	Oczekuje się, że większe i starsze państwa członkowskie będą miały większą reprezentację.	Brak równowagi występuje, gdy zmniejsza się odsetek obywateli większych/starszych państw członkowskich.	Nie	nie dotyczy	Nie	NIE/NIE E



AGENCJA	Metodologia i kryteria oceny równowagi geograficznej	Wskaźnik(wskaźniki) (znaczącej) nierównowagi	Zaobserwowana (znacząca) nierównowaga w podziale na państwa członkowskie	Obiektywne uzasadnienie braku równowagi	Oczekiwany brak równowagi w przyszłości	Podjęty/przewidywany odpowiedni środek na mocy art. 27
EFSA	Nie określono żadnej metodologii ani kryteriów. Metodologia (jeśli zostanie przyjęta) powinna uwzględniać takie elementy jak efekt siedziby lub konsekwencje wynikające z decentralizacji lokalizacji.	nie dotyczy	Grupa jednej narodowości stanowi 40 % ogółu zatrudnionych	nie dotyczy	Nie	NIE/NIE (przewidywane środki socjalne)
EMA	Równowagę geograficzną ocenia się na poziomie zagregowanym (wszystkie grupy funkcyjne łącznie, pracownicy kontraktowi i zatrudnieni na czas określony). Poziom referencyjny: udział ludności danego państwa członkowskiego w ludności UE/EOG	Brak równowagi występuje, gdy rzeczywisty odsetek obywateli odbiega od poziomu referencyjnego o +100 % lub -50 %.	Niedostatecznie reprezentowane: NL, DE, LU (i Norwegia) Nadmiernie reprezentowane: EE, GR, IE, LV, LT, PT i SK	Hierarchizacja stanowisk w EMA (niższa niż w innych agencjach) sprawia, że agencja jest mniej atrakcyjna dla obywateli niektórych państw. Działania następcze związane z określeniem stanowisk pracy mogą poprawić sytuację.	Oczekuje na relokację	NIE/NIE
EMCDD	Wszystkie państwa członkowskie powinny być reprezentowane.	Znaczna nierównowaga występuje jeśli pracownicy jednej narodowości stanowią więcej niż 30 % ogółu pracowników.	Nie	nie dotyczy	Nie	NIE/NIE
EMSA	Równowagę geograficzną ocenia się na poziomie zagregowanym (wszystkie grupy funkcyjne łącznie). Poziom referencyjny: udział ludności danego państwa członkowskiego w ludności UE	Znaczący brak równowagi występuje, gdy rzeczywisty odsetek obywateli odbiega od poziomu referencyjnego o +100 % lub -50 %.	Znacząco niedostatecznie reprezentowani: FR, IT, UK Znacząco nadmiernie reprezentowani: PT, GR, BE	Stopniowo spadający współczynnik korygujący Trudność w znalezieniu zatrudnienia przez małżonków	Tak	NIE/TAK: Środki socjalne

AGENCJA	Metodologia i kryteria oceny równowagi geograficznej	Wskaźnik(wskaźniki) (znaczącej) nierównowagi	Zaobserwowana (znacząca) nierównowaga w podziale na państwa członkowskie	Obiektywne uzasadnienie braku równowagi	Oczekiwany brak równowagi w przyszłości	Podjęty/przewidziany odpowiedni środek na mocy art. 27
ENISA	Równowaga geograficzna jest monitorowana i porównywana z ludnością państw członkowskich.	Nierównowaga występuje jeśli pracownicy jednej narodowości stanowią więcej niż 50 % ogółu pracowników.	NIE	Nie dotyczy, ale kryzys gospodarczy w Grecji i spadający/niski współczynnik korygujący prowadzi do sytuacji, w której większość wnioskodawców pochodzi z państw członkowskich.	Nie	NIE/NIE
ETF	Należy policzyć liczbę reprezentowanych narodowości.	Brak równowagi występuje w przypadku, gdy reprezentowane jest mniej niż 60 % różnych narodowości. Znaczna nierównowaga występuje jeśli pracownicy jednej narodowości stanowią więcej niż 40 % ogółu pracowników.	Nie	nie dotyczy	Nie	NIE/NIE
EUIPO	Równowagę geograficzną ocenia się na poziomie zagregowanym (wszystkie grupy funkcyjne łącznie). Wszystkie państwa członkowskie powinny być reprezentowane.	Brak równowagi występuje, jeżeli dane państwo członkowskie jest nadmiernie reprezentowane w porównaniu z innymi państwami, należy jednak wziąć pod uwagę jego wielkość	Hiszpania jest nadmiernie reprezentowana	Efekt siedziby	Nie	NIE/NIE
eu-LISA	Równowagę geograficzną ocenia się na poziomie zagregowanym (wszystkie grupy funkcyjne łącznie). Poziom referencyjny: udział ludności danego państwa członkowskiego w ludności UE	Nie określono w odpowiedzi	Niedostatecznie reprezentowane: DE, UK, SWE, DK, MT, SL Nie występuje znacząco niedostateczna reprezentacja	Efekt siedziby: dopuszczalna jest obecność do 30 % pracowników będących narodowości państwa, na którego terytorium ma zostać przydzielone stanowisko Odległe umiejscowienie siedziby Niski współczynnik korygujący Trudność w znalezieniu zatrudnienia przez małżonków		

AGENCJA	Metodologia i kryteria oceny równowagi geograficznej	Wskaźnik(wskaźniki) (znaczącej) nierównowagi	Zaobserwowana (znacząca) nierównowaga w podziale na państwa członkowskie	Obiektywne uzasadnienie braku równowagi	Oczekiwany brak równowagi w przyszłości	Podjęty/przewidziany odpowiedni środek na mocy art. 27
Eurofound	Liczba reprezentowanych państw członkowskich	nie określono	Nie	nie dotyczy	Nie	NIE/NIE
Eurojusz	nie dotyczy	nie dotyczy	Nie stwierdzono nierównowagi, ale obywatele NL są największą grupą	Efekt siedziby	Nie	NIE/NIE
Frontex	Równowagę geograficzną ocenia się na poziomie zagregowanym (wszystkie grupy funkcyjne łącznie). Poziom referencyjny: połączenie „równego podziału” (wszystkie państwa członkowskie mają jednakową wagę) i udziału liczby ludności danego państwa członkowskiego w ludności UE ogółem	Znacząca nierównowaga występuje, gdy <ul style="list-style-type: none"> <li>- dana narodowość nie jest reprezentowana wśród pracowników</li> <li>- rzeczywisty udział obywateli odbiega od udziału ludności o ponad +/-50 %.</li> </ul>	Tak (zarówno w przypadku dostatecznej jak i niedostatecznej reprezentacji)	Brak obiektywnego uzasadnienia. Jednakże niski współczynnik korygujący stosowany w odniesieniu do Polski sprawia, że agencja staje się mniej atrakcyjna.	Tak (związana ze współczynnikiem korygującym)	NIE/NIE (oczekuje na inicjatywę Komisji)

### Załącznik 13: Podział personelu AD według obywatelstwa w zdecentralizowanych agencjach UE (liczba pracowników)

Urządnicy AD i AT, stan na dzień 1.1.2017 r. (wyłącznie obywatele UE)

Źródło: Informacje od agencji

Urządnicy AD i pracownicy zatrudnieni na czas określony	ACER	CEDEFOP	CEPOL	CPVO	ECDC	EASA	EOG	EIOPA	EFSA	EMA	EMCDDA	EMSA	ENISA	ETF	EUPO	eu-LISA	Eurofound	Eurojust (*)	Frontex	Ogółem
Belgia	3	7	1	0	6	18	4	4	23	15	4	5	1	4	13	4	3	5	4	124
Bulgaria	2	1	0	0	5	6	0	4	0	5	3	3	0	2	1	3	0	2	5	42
Republika Czeska	1	2	0	0	1	5	0	2	1	2	0	1	1	0	6	1	0	0	2	25
Dania	0	2	1	0	1	5	7	2	1	5	0	1	0	1	2	0	0	0	1	29
Niemcy	2	10	2	2	14	95	10	10	15	28	4	7	2	5	36	4	4	3	9	262
Estonia	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	4	0	1	0	10
Irlandia	1	0	0	1	0	5	3	2	2	13	3	3	2	2	6	1	6	1	1	52
Grecja	4	28	2	0	3	10	1	3	8	20	0	10	8	2	4	5	2	6	10	126
Hiszpania	3	3	0	2	2	51	3	9	18	40	4	15	1	4	48	3	6	8	8	228
Francja	4	11	0	2	15	125	6	2	17	56	5	11	2	3	26	17	3	3	6	314
Chorwacja	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0		0	0	0	1	0	0	1	5
Włochy	6	7	1	1	10	74	0	4	78	43	5	10	1	7	20	8	3	7	10	295
Cypr	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	6
Łotwa	0	2	1	0	2	3	0	1	1	2	1	1	0	1	0	0	0	2	1	18
Litwa	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	4	2	1	1	5	17
Luksemburg	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	7
Węgry	4	0	3	0	3	5	1	2	6	4	0	1	0	0	5	4	2	1	8	49
Malta	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	7
Niderlandy	2	2	2	0	2	26	3	7	6	1	1	4	0	4	8	0	4	8	4	84
Austria	1	2	1	0	1	8	1	4	9	7	0	1	0	2	6	0	4	2	3	52
Polska	0	1	0	1	1	5	1	2	0	8	1	10	1	0	11	4	1	2	23	72
Portugalia	1	1	0	2	4	11	4	8	8	20	6	28	2	2	13	1	1	2	7	121
Rumunia	1	3	1	0	3	20	2	0	1	8	1	3	4	2	2	8	0	4	13	76
Słowenia	10	1	0	0	1	4	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	24
Słowacja	1	1	1	0	1	7	1	0	1	3	0	0	0	0	2	2	0	1	2	23
Finlandia	0	1	0	0	7	7	1	1	1	4	0	2	0	2	3	0	1	0	4	34
Szwecja	0	0	0	1	15	4	3	0	0	6	0	1	0	1	1	0	2	4	0	38
Zjednoczone Królestwo	0	3	0	0	7	43	6	5	13	36	8	9	1	7	12	0	3	6	5	164
<b>Ogółem</b>	<b>48</b>	<b>90</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>106</b>	<b>544</b>	<b>59</b>	<b>74</b>	<b>212</b>	<b>330</b>	<b>47</b>	<b>132</b>	<b>26</b>	<b>52</b>	<b>230</b>	<b>72</b>	<b>47</b>	<b>71</b>	<b>135</b>	<b>2 304</b>

\*: 0,5 EPC zmieniono na 1 \*\*: Wyłącznie pracownicy zatrudnieni na czas określony

## Załącznik 14: Podział personelu AD według obywatelstwa w zdecentralizowanych agencjach UE (procent personelu AD)

Urzędnicy i AT, stan na dzień 1.1.2017 r. – Podział (wyłącznie obywatele UE)

Źródło: Informacje od agencji

Urzędnicy AD i pracownicy zatrudnieni na czas określony	ACER	CEDEFOP	CEPOL	CPVO	ECDC	EASA	EOG	EIOPA	EFSA	EMA	EMCDDA	EMSA (*)	ENISA	ETF	EUIPO	eu-LISA	Eurofound	Eurojust	Frontex	Ogółem
Belgia	6 %	8 %	6 %	0 %	6 %	3 %	7 %	5 %	11 %	5 %	9 %	4 %	4 %	8 %	6 %	6 %	6 %	7 %	3 %	5 %
Bułgaria	4 %	1 %	0 %	0 %	5 %	1 %	0 %	5 %	0 %	2 %	6 %	2 %	0 %	4 %	0 %	4 %	0 %	3 %	4 %	2 %
Republika Czeska	2 %	2 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	3 %	0 %	1 %	0 %	1 %	4 %	0 %	3 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %
Dania	0 %	2 %	6 %	0 %	1 %	1 %	12 %	3 %	0 %	2 %	0 %	1 %	0 %	2 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %
Niemcy	4 %	11 %	12 %	17 %	13 %	17 %	17 %	14 %	7 %	8 %	9 %	5 %	8 %	10 %	16 %	6 %	9 %	4 %	7 %	11 %
Estonia	0 %	0 %	6 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	6 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Irlandia	2 %	0 %	0 %	8 %	0 %	1 %	5 %	3 %	1 %	4 %	6 %	2 %	8 %	4 %	3 %	1 %	13 %	1 %	1 %	2 %
Grecja	8 %	31 %	12 %	0 %	3 %	2 %	2 %	4 %	4 %	6 %	0 %	8 %	31 %	4 %	2 %	7 %	4 %	8 %	7 %	5 %
Hiszpania	6 %	3 %	0 %	17 %	2 %	9 %	5 %	12 %	8 %	12 %	9 %	11 %	4 %	8 %	21 %	4 %	13 %	11 %	6 %	10 %
Francja	8 %	12 %	0 %	17 %	14 %	23 %	10 %	3 %	8 %	17 %	11 %	8 %	8 %	6 %	11 %	24 %	6 %	4 %	4 %	14 %
Chorwacja	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Włochy	13 %	8 %	6 %	8 %	9 %	14 %	0 %	5 %	37 %	13 %	11 %	8 %	4 %	13 %	9 %	11 %	6 %	10 %	7 %	13 %
Cypr	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Łotwa	0 %	2 %	6 %	0 %	2 %	1 %	0 %	1 %	0 %	1 %	2 %	1 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	3 %	1 %	1 %
Litwa	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	3 %	2 %	1 %	4 %	1 %
Luksemburg	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	1 %	0 %
Węgry	8 %	0 %	18 %	0 %	3 %	1 %	2 %	3 %	3 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	2 %	6 %	4 %	1 %	6 %	2 %
Malta	0 %	1 %	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Niderlandy	4 %	2 %	12 %	0 %	2 %	5 %	5 %	9 %	3 %	0 %	2 %	3 %	0 %	8 %	3 %	0 %	9 %	11 %	3 %	4 %
Austria	2 %	2 %	6 %	0 %	1 %	1 %	2 %	5 %	4 %	2 %	0 %	1 %	0 %	4 %	3 %	0 %	9 %	3 %	2 %	2 %
Polska	0 %	1 %	0 %	8 %	1 %	1 %	2 %	3 %	0 %	2 %	2 %	8 %	4 %	0 %	5 %	6 %	2 %	3 %	17 %	3 %
Portugalia	2 %	1 %	0 %	17 %	4 %	2 %	7 %	11 %	4 %	6 %	13 %	21 %	8 %	4 %	6 %	1 %	2 %	3 %	5 %	5 %
Rumunia	2 %	3 %	6 %	0 %	3 %	4 %	3 %	0 %	0 %	2 %	2 %	2 %	15 %	4 %	1 %	11 %	0 %	6 %	10 %	3 %
Słowenia	21 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %	2 %	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %	1 %	1 %
Słowacja	2 %	1 %	6 %	0 %	1 %	1 %	2 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	3 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Finlandia	0 %	1 %	0 %	0 %	7 %	1 %	2 %	1 %	0 %	1 %	0 %	2 %	0 %	4 %	1 %	0 %	2 %	0 %	3 %	1 %
Szwecja	0 %	0 %	0 %	8 %	14 %	1 %	5 %	0 %	0 %	2 %	0 %	1 %	0 %	2 %	0 %	0 %	4 %	6 %	0 %	2 %
Zjednoczone Królestwo	0 %	3 %	0 %	0 %	7 %	8 %	10 %	7 %	6 %	11 %	17 %	7 %	4 %	13 %	5 %	0 %	6 %	8 %	4 %	7 %
Ogółem	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

\*: Wyłącznie pracownicy zatrudnieni na czas określony