

PL

PL

PL



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 10.7.2008
KOM(2008) 443 wersja ostateczna

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie załącznika XI do regulaminu pracowniczego

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie załącznika XI do regulaminu pracowniczego

1. WSTĘP

Artykuł 15 ust. 2 załącznika XI do regulaminu pracowniczego przewiduje, że przepisy załącznika XI podlegają przeglądowi pod koniec czwartego roku po 1 lipca 2004 r., w szczególności pod kątem ich skutków budżetowych. W tym celu Komisja musi przedłożyć Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie oraz, w odpowiednich przypadkach, wniosek w sprawie zmian tego załącznika zgodnie z art. 283 Traktatu WE.

Niniejsze sprawozdanie wdraża wspomniany powyżej przepis. Skupia się ono na kwestiach, czy załącznik XI służy swoim celom oraz czy potrzebne są jakieś zmiany mające na celu jednolite stosowanie „metody”.

1.1. Podstawowe cele i zasady metody

Przepisy obecnej metody dostosowywania wysokości wynagrodzeń i emerytur mają zastosowanie od dnia 1 lipca 2004 r. do 31 grudnia 2012 r. i są one określone w art. 64, 65 i 65a regulaminu pracowniczego i załączniku XI.

Głównymi celami metody są:

- automatyczne dostosowywanie wynagrodzenia¹ służące uniknięciu sytuacji, w której wszystkie instytucje i agencje wspólnotowe są zablokowane corocznymi negocjacjami i protestami pracowników;
- przejrzyste, efektywne i stosunkowo proste zasady dostosowywania wynagrodzeń urzędników i innych pracowników wszystkich instytucji UE.

W celu zapewnienia odpowiedniego działania metody ustalono następujące zasady:

- paralelizm z urzędnikami krajowymi pod względem zmian siły nabywczej;
- równość siły nabywczej wśród urzędników służby cywilnej w różnym miejscach pracy.

Niniejsze sprawozdanie zawiera analizę, czy metoda określona w załączniku XI regulaminu pracowniczego jest zgodna z tymi zasadami i czy realizuje wyżej wspomniane cele.

¹ Automatyczne dostosowywanie wynagrodzenia ma zastosowanie jedynie w okresie uzgodnionym przez Radę, Komisję i przedstawicieli pracowników (od dnia 1 lipca 2004 r. do dnia 31 grudnia 2012 r.). Odpowiada on okresowi stosowania „stawki tymczasowej”.

2. WSKAŹNIK SZCZEGÓLNY

Wskaźnik szczególny jest miarą zmian siły nabywczej krajowych urzędników administracji centralnej państw członkowskich.

2.1. Kształtowanie się wskaźnika szczególnego dla poszczególnych państw

Pełny szereg czasowy danych dla każdego z 27 państw członkowskich UE nie jest dostępny (Bułgaria i Rumunia przystąpiły począwszy od 2007 r., a Estonia nie przekazała danych). W TABELI 1 zestawiono dostępne dane dla każdego państwa w latach 2004-2007, podając również prostą średnią arytmetyczną dla tego okresu. Kolejna tabela przedstawia te same dane, wyrażone jako wskaźnik narastający (2003=100).

2.2. Kształtowanie się ustalonego obecnie globalnego wskaźnika szczególnego

Na podstawie regulaminu pracowniczego z maja 2004 r. globalny wskaźnik szczególny jest obliczany z wykorzystaniem próby ośmiu państw referencyjnych, a nie na podstawie danych dla wszystkich państw członkowskich UE. Tymi ośmioma państwami są: Belgia, Niemcy, Francja, Hiszpania, Włochy, Luksemburg, Niderlandy i Zjednoczone Królestwo. Wyboru dokonano na podstawie założenia, że zmiany wynagrodzeń w państwach uwzględnionych w próbie będą podobne do zmian w UE15.

Przed rokiem 2004 globalny wskaźnik szczególny obliczano w odniesieniu do całej UE (tj. UE12 w latach 1987-1994, UE15 w latach 1995-2003).

Rozszerzenie UE z 2007 r. oraz ostatnie zmiany gospodarcze doprowadziły do tego, że procentowy udział 8 wybranych państw w ogólnym PKB Unii zmniejszył się, prawdopodobnie tendencja ta utrzyma się w nadchodzących latach. Załącznik XI określa uproszczoną procedurę, w ramach której Rada, działając na wniosek Komisji zgodnie z art. 65 ust. 3 regulaminu pracowniczego, może przyjąć nową próbę. Nowa próba powinna stanowić przynajmniej 75 % PKB Unii Europejskiej.

Dane roczne i narastające (z podziałem na państwa)

TABELA 2 pokazuje szeregi czasowe dla tych ośmiu państw od roku 2004, podając również prostą średnią arytmetyczną dla tego okresu. TABELA 3 przedstawia te same dane, wyrażone jako wskaźnik narastający (2003=100).

Wyraźnie widać, że wynagrodzenia netto w ujęciu realnym urzędników krajowych zmniejszyły się w tym okresie o około 6% w Niemczech, o około 3% w Luksemburgu i o około 1% w Hiszpanii. W tym samym okresie wynagrodzenia te wzrosły o około 1% we Włoszech oraz o około 2% w Niderlandach i w Zjednoczonym Królestwie.

Globalny wskaźnik szczególny dla ośmiu państw

WYKRES 4 pokazuje szereg czasowy od 2004 r. dla globalnego wskaźnika szczególnego obliczonego na podstawie danych dla ośmiu państw referencyjnych (ważonych na podstawie PKB), a także Brukselski Współczynnik Międzynarodowy i odpowiednie korekty roczne dla pracowników UE.

TABELA 5 przedstawia te same szeregi czasowe, wyrażone jako wskaźnik narastający w tym okresie. Globalny wskaźnik szczególny, obliczony jako prosta średnia dla tego czteroletniego okresu, wynosi $-0,3\%$; wskaźnik narastający do lipca 2007 r. (2003=100) wynosi $-1,0\%$. Średnia roczna inflacja w tym okresie w Brukseli wynosiła $+1,9\%$; wskaźnik narastający wynosi $+7,8\%$. Przeciętna roczna waloryzacja wynagrodzeń i emerytur wyniosła $+1,7\%$; wskaźnik narastający wynosi $+6,8\%$. Wskaźnik narastający pokazano na WYKRESIE 6. Narastający ujemny wskaźnik szczególny (-1%) spowodował spadek siły nabywczej urzędników UE.

2.3. Inne możliwe podejścia do obliczania globalnych wskaźników szczególnych

Możliwy jest szereg alternatywnych sposobów obliczania globalnego wskaźnika szczególnego. Do takich testowych obliczeń przeprowadzonych przez Eurostat należą:

- prosta średnia wartości dla Brukseli i Luksemburga (opierając się na założeniu, że wartość ta odzwierciedla położenie instytucji UE)
- obliczenia dla UE25
- UE15, strefa euro i inne grupy państw
- alternatywne sposoby ważenia PKB
- ważenie wartości dla danych państw na podstawie całkowitej liczby ludności w danym państwie
- ważenie wartości dla danych państw na podstawie liczby urzędników centralnej administracji publicznej
- ważenie wartości dla danych państw na podstawie liczby głosów podczas głosowań większością kwalifikowaną.

Hipotetyczny globalny wskaźnik szczególny obliczony na podstawie dostępnych danych dla wszystkich państw członkowskich (tj. UE25, wobec braku szeregów czasowych dla Bułgarii i Rumunii i wyłączając Estonię wobec braku danych) znacznie różniłby się od wskaźnika obliczonego dla próby ośmiu państw. W tym przypadku prosta średnia dla okresu czteroletniego wynosiłaby $+0,2\%$, a nie $-0,3\%$; wskaźnik narastający do lipca 2007 r. (2003=100) wynosiłby $+0,8\%$, a nie $-1,0\%$.

2.4. Odejście od ogólnej zasady paralelizmu

2.4.1. Wpływ europejskich składek na zabezpieczenia społeczne

Obecna metodologia ma na celu monitorowanie zmian wynagrodzeń netto krajowych urzędników służby cywilnej celem zapewnienia ekwiwalencji siły nabywczej wynagrodzeń netto pracowników UE. Należy zauważyć, że wynagrodzenia netto urzędników krajowych uwzględniają już wpływ składek emerytalnych i rentowych, ubezpieczenia zdrowotnego i innych podobnych składek, płatnych w państwach członkowskich. Gdy następuje zmiana w zakresie takich obowiązkowych potrąceń w przypadku co najmniej jednego państwa, zostaje to odzwierciedlone w mierzonych zmianach wynagrodzenia netto, które jest kluczowym wskaźnikiem dla rocznego

wzrostu wynagrodzenia podstawowego urzędników UE. Jednak gdy następuje zmiana w zakresie zabezpieczenia ryzyka, nie zostaje to uwzględnione.

(a) Składki na zabezpieczenia społeczne płatne przez urzędników UE

Urzędnicy UE płacą obowiązkowe składki na zabezpieczenia społeczne, które są potrącane z ich wynagrodzenia „na rękę”. Składki te obejmują składki emerytalne i składki na ubezpieczenie kosztów leczenia (zdrowotne i wypadkowe). Składki te są okresowo podwyższane i są ustalane całkowicie niezależnie od składek w państwach referencyjnych. W konsekwencji w obecnym systemie istnieje element podwójnego naliczania.

TABELA 7 ma na celu przedstawienie w ujęciu ilościowym łącznego wpływu odejścia od paralelizmu z powodu składek na zabezpieczenia społeczne (stan na maj 2004 = 100), poprzez odjęcie wpływu zmian stawki składki emerytalnej płaconej przez pracowników od rocznej waloryzacji w celu określenia faktycznych skutków łącznych.

W okresie od 2004 do 2007 faktyczne łączne dostosowanie wynagrodzeń wynosi około 0,7% poniżej poziomu opublikowanej waloryzacji rocznej, co wynika z dalszego wpływu zmian stawki składki emerytalnej.

(b) Zabezpieczenie przed ryzykiem

Krajowi urzędnicy mogą płacić różne składki na zabezpieczenia społeczne, co gwarantuje im ochronę przed różnymi rodzajami ryzyka. Zabezpieczenie przed ryzykiem we wszystkich państwach członkowskich jest charakterystyczne dla danego państwa. Podobnie system socjalny UE zabezpiecza jedynie przed konkretnym zakresem ryzyka. Różnice w zabezpieczeniu przed ryzykiem oraz wpływ zmian na poziom zabezpieczenia utrudniają prowadzenie porównań, a nie podejmuje się żadnych kroków w celu poprawy tego stanu rzeczy. Jakkolwiek sytuacja ta tworzy również pewien element odejścia od paralelizmu. Na wynagrodzenia pracowników UE wpływ mają zmiany w składkach na zabezpieczenie ryzyka w państwach członkowskich, chociaż pracownicy ci mogą nie być do uprawnieni do takiej ochrony. W szczególności są oni stratni, gdy składki urzędników krajowych wzrastają a uzyskują korzyść, gdy składki urzędników krajowych zostają obniżone.

2.4.2. *Wpływ europejskiej „składki tymczasowej”*

„Składka tymczasowa” jest dodatkowym potrąceniem od wynagrodzenia urzędników UE. Wprowadza ona kolejny element podwójnego naliczania.

TABELA 8 ma na celu przedstawienie w ujęciu ilościowym łącznego wpływu odejścia od paralelizmu z powodu „składki tymczasowej” (stan na maj 2004 = 100), poprzez odjęcie wpływu zmian składki tymczasowej od rocznej waloryzacji w celu określenia faktycznych skutków łącznych.

W okresie od 2004 do 2007, faktyczne łączne dostosowanie wynagrodzeń wynosi około 0,6% poniżej poziomu opublikowanej waloryzacji rocznej, co wynika z dalszego wpływu wprowadzenia i (ciągłych) corocznych zmian „składki tymczasowej” płaconej przez pracowników.

2.4.3. *Łączny wpływ europejskich składek na zabezpieczenia społeczne i europejskiej „składki tymczasowej”*

TABELA 9 pokazuje łączny dodatkowy wpływ zmian składek emerytalnych i zmian „składki tymczasowej” na roczną waloryzację od roku 2004.

Łączny wpływ pokazano na WYKRESIE 10. Jeśli skumulowana zmiana wynagrodzeń od lipca 2003 r. wynosząca +6,8% (tj. roczne waloryzacje w okresie 2004-2007) zostanie skorygowana tak, aby uwzględnić łączny wpływ zmian stawki składek emerytalnych i rentowych oraz zmian „składki tymczasowej” od maja 2004 r., to faktyczna łączna zmiana skumulowana wynosi jedynie +5,4%, tj. 1,3% mniej. Wartość ta jest niższa niż odnotowana w Brukseli skumulowana inflacja w tym samym okresie, która wyniosła +7,8%.

2.5. **Napotkane problemy oraz zastosowane lub proponowane rozwiązania**

2.5.1. *Dostępność danych i metadanych*

Państwa członkowskie mogą napotykać pewne praktyczne trudności przy przekazywaniu do Eurostatu koniecznych informacji. Trudności pomiarowe mogą dotyczyć zastosowania właściwej definicji wynagrodzenia brutto; odniesienia informacji dotyczących płac do odpowiedniego okresu referencyjnego; gromadzenia informacji dla odpowiedniej populacji referencyjnej w ramach administracji; przekazywania tych informacji do Eurostatu. Kwestie te są szczegółowo omówione poniżej.

Trudności pomiarowe związane z niektórymi składnikami płacy brutto i ich definicją

Aktualne wytyczne metodologiczne określają, że wszystkie elementy wynagrodzenia, które wpływają na siłę nabywczą krajowych urzędników powinny być uwzględniane przy wyliczaniu wynagrodzenia brutto, którego wysokość ma zostać przekazana do Eurostatu. Oprócz wynagrodzenia podstawowego, należy zgłaszać wszystkie ogólne dodatki i premie, w tym kwoty ryczałtowe nie liczone do emerytury oraz dodatki (na przykład dodatek na dziecko, dodatki rodzinne). Ze względów pomiarowych niepieniężne składniki dochodu są zazwyczaj pomijane. Sporadyczne kwestie interpretacyjne pojawiające się w przeszłości zostały indywidualnie wyjaśnione w trybie dwustronnym. Istnieją obecnie jednak pewne znormalizowane wytyczne metodologiczne² dotyczące interpretacji składników płacy brutto, traktowania płatności nieregularnych i wyznaczania populacji referencyjnej, których celem jest pomoc podmiotom przekazującym dane w szczegółowym zrozumieniu informacji źródłowych, które mają zostać wyliczone i przekazane do Eurostatu, i umożliwienie użytkownikom końcowym szczegółowego zrozumienia wskaźników opracowanych przez Eurostat.

2.5.2. *Interpretacja regulaminu pracowniczego*

Kwestia składek ustawowych, które stają się dobrowolne

² Zobacz podręcznik metodologiczny przyjęty przez grupę roboczą ds. art. 65 w marcu 2008 r. („Obliczanie wskaźników szczególnych zgodnie z art. 65 regulaminu pracowniczego UE”), załącznik 3.

Kwestia traktowania przejścia z ustawowego do dobrowolnego charakteru niektórych składek powstała w 2006 r., gdy jedno państwo członkowskie przekazało za poprzedni rok informacje z dwoma zestawami danych liczbowych. Zgodnie z wyjaśnieniami państwa członkowskiego, potrzeba dwóch zestawów danych za poprzedni rok wynikała ze zmian w systemie ubezpieczeń zdrowotnych, z powodu których niektóre składki ustawowe stały się dobrowolne, co dało urzędnikom publicznym możliwość wyboru pomiędzy trzema standardowymi pakietami. Państwo członkowskie twierdziło, że pakiet uśredniony powinien być uznawany za ustawowy; jednak Komisja stwierdziła, że za ustawowy uznać należy najmniej kosztowny pakiet, który jest wystarczający zgodnie z obowiązującym prawem, ponieważ urzędnicy mogą wybrać inne pakiety na zasadzie dobrowolności. Interpretacja taka zyskała poparcie Służby Prawnej Rady, która oświadczyła, że propozycja Komisji jest zgodna z odpowiednimi przepisami regulaminu pracowniczego, natomiast wspomniany wniosek państwa członkowskiego doprowadził do powstania kilku szczegółowych zastrzeżeń, które określono w opinii.

Jako że istniały rozbieżne opinie w tej sprawie w grupie roboczej Rady ds. regulaminu pracowniczego, grupa robocza zwróciła się do Komisji o zbadanie sprawy w ramach grupy roboczej ds. art. 65 w celu wypracowania porozumienia. W ramach grupy roboczej ds. art. 65, Komisja zaproponowała tekst porozumienia, który został zatwierdzony przez większość członków tej grupy roboczej. Tekst ten został następnie wpisany do podręcznika metodologicznego³ przyjętego przez grupę roboczą ds. art. 65 w marcu 2008 r.:

- *Zmiana w systemie ubezpieczeń społecznych lub systemie podatkowym nie jest uznawana za zmianę w siatce płac. Zmiany między rokiem t-1 i rokiem t są uwzględniane przy obliczaniu wskaźnika za rok bieżący.*
- *W przypadku gdy poziom ustawowych odliczeń wzrasta lub gdy wprowadzane są nowe potrącenia, zostanie to odzwierciedlone w spadku wynagrodzeń netto wykorzystywanych do obliczania wskaźnika szczególnego. Analogicznie, w przypadku gdy ustawowe potrącenia maleją lub zostają wycofane, zostanie to odzwierciedlone we wzroście wynagrodzeń netto.*
- *W przypadku gdy dobrowolna składka na zabezpieczenia społeczne staje się potrąceniem ustawowym, zostaje to uwzględnione poprzez zmniejszenie wynagrodzeń netto. W przypadku gdy ustawowe potrącenie staje się dobrowolne, nie jest ono już uwzględniane.*

W przypadku gdy możliwy jest wybór pomiędzy różnymi pakietami, za ustawowy uznaje się najmniej kosztowny pakiet umożliwiający minimalną zgodność z obowiązującym prawem.

2.5.3. *Zmiany siatki płac*

Sama zmiana siatki płac niekoniecznie wpływa na płacę obecnych pracowników. Znikają niektóre grupy zaszeregowania, wprowadzane są inne, obecni pracownicy są

³ Ibid. załącznik 4, część 4.

przydzielani do innych grup zaszeregowania. Zmiany systemu ubezpieczeń społecznych lub systemu podatkowego nie uznaje się za zmiany siatki płac.

Zmiany o tak dużej skali są rzadkie. Jednak stwarzają one problem natury praktycznej: jak porównać informacje dostępne w czasie (t) i określić zmianę, która wystąpiła od czasu ($t-1$).

Praktyczne rozwiązanie tego problemu zostało zaproponowane grupie roboczej ds. art. 65, a następnie wpisane do podręcznika metodologicznego⁴.

Gdy pozostałe czynniki pozostają niezmiennie, kluczową zasadą jest to, że bezpośrednio przed zmianą i bezpośrednio po zmianie całkowita liczba pracowników i całkowita lista płac pozostają niezmienione.

2.5.4. *Próby obejmujące mniej niż 100 % pracowników*

Wybrane grupy zaszeregowania dla każdej kategorii funkcyjnej (administratorzy, asystenci) muszą być reprezentatywne dla danej kategorii (np. wartość modalna) i muszą obejmować co najmniej 75% rzeczywistej liczby zatrudnionych. W praktyce większość państw dostarcza dane dotyczące 100% pracowników.

Problem może się pojawić, w przypadku gdy proponuje się zmianę składu próby, jako że to może mieć wpływ na średnią ważoną wynagrodzenia stosowaną w czasie (t) i w porównaniu z ($t-1$).

Praktyczne rozwiązanie tego problemu zostało zaproponowane grupie roboczej ds. art. 65, a następnie wpisane do podręcznika metodologicznego⁵.

Przy danym rozkładzie liczby pracowników i wynagrodzeń, początkowo wybrać można różne próby spełniające wymóg co najmniej 75% zatrudnionych. Jeśli dwanaście miesięcy później próba grup zaszeregowania zostaje zmieniona (na przykład w wyniku znacznych przesunięć pracowników), prowadzi to do logicznego wniosku, że jeżeli podjęto decyzję o nieobejmowaniu 100% zatrudnionych i wybrano już reprezentatywną próbę, to próbę tą należy później utrzymać bez zmian, na potrzeby porównań w przyszłości. Każdy wniosek dotyczący zmiany próby musi być z wyprzedzeniem zgłoszony i zatwierdzony jedynie w konsultacji z Eurostatem.

2.5.5. *Zmiany danych liczbowych z mocą wsteczną*

Na pewnym etapie w trakcie procesu lub po jego zakończeniu państwo członkowskie lub Eurostat może wykryć błąd. Błędy takie muszą zostać oficjalnie zgłoszone (Eurostat zgłasza to państwu członkowskiemu lub na odwrót). W konsekwencji powstają kwestie budżetowe i administracyjne dotyczące tego, czy/jak uwzględnić takie korekty z mocą wsteczną.

W przypadku wykrycia błędu, regulamin pracowniczy nie nakłada żadnych ograniczeń w zakresie dostosowania z mocą wsteczną. Jednakże aby ograniczyć faktyczne obciążenia administracyjne i finansowe, w styczniu 2005 r. zawarto

⁴ Ibid. załącznik 4, część 4.

⁵ Ibid. załącznik 4, część 3.

dżentelmeńską umowę, która jest obecnie wpisana do podręcznika metodologicznego⁶. Polityka taka zakłada wprowadzenie zmiany w następujących okolicznościach:

- Jeżeli błąd wykryto przed przyjęciem przez Radę, sprawozdanie Eurostatu zostanie zmienione, a Radzie zostanie przedłożony nowy projekt rozporządzenia.
- W okresie sześciu miesięcy po przyjęciu rozporządzenia istnieje możliwość uruchomienia procedury zmiany dostosowania (co może prowadzić do korekty z mocą wsteczną).
- Po okresie sześciu miesięcy dane dla roku t uznaje się za ostateczne.

2.5.6. *Kilka zestawów danych dla jednego roku*

W listopadzie 2006 r. Radzie przedstawiono negatywną opinię prawną, dotyczącą istnienia więcej niż jednego zestawu danych dla danego roku. Jeżeli zostanie ustalone, że zestaw danych dla danego roku jest nieprawidłowy, powinna istnieć możliwość formalnej zmiany.

We wspomnianej opinii⁷ Służba Prawna Rady przedstawiła kilka ważnych wyjaśnień:

- Gdy Eurostat oblicza wskaźniki szczególne dla wspomnianych celów, jedyne dane, które należy uwzględnić za rok poprzedni, to dane wykorzystywane do przeprowadzenia dostosowania w odniesieniu do danego roku.
- W należycie uzasadnionych przypadkach, możliwa jest zmiana danych statystycznych stosowanych dla danego roku, ale wymaga to przeprowadzenia korekty, z zastosowaniem obowiązującej procedury, wyników obliczeń, do których wykorzystano te dane – tj. zmiany rozporządzenia dotyczącego corocznego dostosowania wynagrodzeń urzędników za rok poprzedni.
- W przypadku gdy potrącenia ustawowe stają się nieobowiązkowe, Rada nie może uwzględniać tych danych tak, jak gdyby potrącenia te były obowiązkowe.

3. **BRUKSELSKI WSPÓLCZYNNIK MIĘDZYNARODOWY**

Brukselski Współczynnik Międzynarodowy (BII) jest po prostu miarą inflacji dla cen towarów konsumpcyjnych w Brukseli. Jest to wskaźnik cen obliczany według formuły Laspeyres'a, jako średnia ważona składowych wskaźników cen, przy zastosowaniu modeli wydatków z badania budżetów rodzinnych urzędników UE w Brukseli jako współczynników ważenia.

WYKRES 11 pokazuje szereg czasowy BII (roczny wzrost w okresie czerwiec-czerwiec w odniesieniu do roku poprzedniego), wraz z porównywalnymi danymi dla belgijskiego zharmonizowanego wskaźnika cen towarów konsumpcyjnych (HICP).

⁶ Ibid. tekst główny, sekcja 9.

⁷ Opinia Służby Prawnej Rady z dnia 30 listopada 2006 r. nr 15190/06 STAT 38 FIN 556, ust. 10, 11 i 12.

Różnice w tym trendzie wynikają z zastosowania różnych źródeł danych dla niektórych podstawowych pozycji oraz różnych wag przy sumowaniu.

Średnia wartość BII w okresie od 2004 r. do 2007 r. wynosi 101,9. Wskaźnik narastający dla tego całego okresu do czerwca 2007 r. (wartość bazowa dla czerwca 2003 r. = 100) wynosi 107,8.

Dla porównania średnia wartość HICP w tym okresie w Belgii wynosiła 102,2, a łączna wartość narastająca dla tego okresu 109,1.

4. WSPÓLCZYNNIKI KORYGUJĄCE

Wynagrodzenia urzędników pracujących w miejscach poza Brukselą i Luksemburgiem są wyrażone w EUR i skorygowane o współczynnik korygujący uwzględniający lokalizację, który jest ustalony na poziomie wyższym, niższym lub równym 100%.

Współczynniki korygujące to współczynniki matematyczne, które po zastosowaniu do kwoty pieniężnej wyrażonej w EUR (np. wysokości wynagrodzenia w Brukseli) wraz z oficjalnym kursem wymiany EUR (np. dla danego miasta będącego miejscem zatrudnienia), określają parytet gospodarczy, który jest wartością statystyczną odzwierciedlającą różnicę w kosztach utrzymania (na przykład pomiędzy Brukselą a miastem będącym miejscem zatrudnienia). Parytet gospodarczy to średni wskaźnik cen. Odzwierciedla on kwotę w walucie krajowej w danym miejscu, która jest potrzebna do nabycia koszyka towarów i usług, który w Brukseli można nabyć za 1 EUR.

4.1. Kształtowanie się współczynników korygujących

TABELA 12 pokazuje wartości współczynników korygujących dla poszczególnych lokalizacji miejsc zatrudnienia w latach 2003-2007.

Z tabeli wynika, że współczynniki korygujące dla różnych lokalizacji kształtowały się różnie w czasie. Współczynniki te uległy zmniejszeniu w powyższym okresie w 10 lokalizacjach, a w 20 lokalizacjach wzrosły.

Interpretacja tych danych wymaga pewnej ostrożności, gdyż podstawowe parytety gospodarcze mają stanowić wiarygodne oszacowanie różnic między lokalizacjami w danym momencie, a nie zmian szeregów czasowych. Jednakże można dokonać pewnych obserwacji.

Miejsca zatrudnienia z największą liczbą pracowników to Bruksela i Luksemburg. Kolejne miejsca zatrudnienia w porządku według liczby pracowników, do których zastosowanie mają współczynniki korygujące to: Varese (IT) (2,5%), Alicante (ES) (1,6%), Karlsruhe/Frankfurt (DE) (1,2%), Dublin (IE) (0,7%) oraz Haga (NL) (0,6%).

4.2. Napotkane problemy oraz zastosowane lub proponowane rozwiązania

4.2.1. Uzyskanie wiarygodnych współczynników wydatków konsumenckich (małe populacje)

Porównanie modeli wydatków konsumenckich dla populacji krajowej oraz modelu wydatków urzędników UE w czasie pokazało niejednokrotnie, iż pracownicy zagraniczni mogą się znacząco różnić pod względem swoich zwyczajów nabywczych. W konsekwencji nie należy stosować danych krajowych do sumowania parytetów gospodarczych celem uzyskania wartości ogólnej. Zamiast tego należy zebrać informacje od urzędników UE pracujących w różnych miejscach zatrudnienia.

Każdorazowe ważenie wydatków konsumenckich opiera się na badaniach budżetów rodzinnych (FBS) przeprowadzanych okresowo co 5 do 7 lat. Chociaż populacje docelowe oraz wielkości prób są wyraźnie mniejsze, to procentowe poziomy odpowiedzi są porównywalne z badaniami budżetów gospodarstw domowych przeprowadzanymi na poziomie krajowym.

4.2.2. Uzyskiwanie wiarygodnych parytetów badawczych

Dane dotyczące cen z Europejskiego programu porównawczego są uznawane za wiarygodne. Jednakże proces przeglądu mający na celu określenie danych odpowiednich dla wyliczenia wielostronnych parytetów siły nabywczej w logiczny sposób skupia się na tych wynikach, a nie na właściwości danych celem określenia dwustronnych parytetów siły nabywczej wyglądem Brukseli. Zatem pożądane jest ponowne przeanalizowanie podstawowych danych, gdyż może to poprawić jakość parytetów dwustronnych.

4.2.3. Rozszerzenie (przejście z zewnątrz UE do wewnątrz UE)

Z TABELI 12 jasno wynika, że dla niektórych lokalizacji miejsc zatrudnienia, w szczególności w niektórych nowych państwach członkowskich, widoczne zmiany poziomu cen względem Brukseli są szczególnie znaczące. Podstawowe przyczyny takich zmian są opisane i określone ilościowo w sprawozdaniu rocznym Eurostatu.

WYKRES 13 przedstawia ogólną ewolucję parytetów siły nabywczej dla nowych państw członkowskich w latach 2004-2007 (2003=100). Z wykresu jasno wynika, że parytet globalny obniżył się w latach 2003-2007 o 15-25% w Czechach i Słowacji, oraz o 5-10% na Litwie i w Polsce, przy ogólnym spadku na Malcie wynoszącym mniej niż 5%. Natomiast w Estonii, na Cyprze i na Węgrzech odnotowano wzrost parytetu, a w Słowenii i na Łotwie wzrost ten przekroczył 5%.

4.2.4. Problemy ze zrozumieniem ze strony odbiorców końcowych

Przedstawienie współczynników korygujących za lipiec 2007 r. spowodowało wiele zapytań związanych ze miejscami zatrudnienia w niektórych nowych państwach członkowskich, w Varese (Włochy) oraz w Hiszpanii. Przedstawiciele pracowników w Luksemburgu również wystosowali zapytania dotyczące różnic w kosztach utrzymania między Luksemburgiem a Brukselą.

W 2007 r. poczyniono szczególne wysiłki, aby doprecyzować i wyjaśnić metodologię zarówno przedstawicielom pracowników (w ramach dialogu

społecznego), jak również w formie obszernej korespondencji z przedstawicielstwami, dla których opracowano znormalizowaną prezentację.

4.3. Techniki ujednolicania (np. średnia krocząca)

Aby pomóc rozpoznać trendy w szeregach danych, analitycy często stosują różne „techniki ujednolicania”, które mają na celu ograniczenie lub wyeliminowanie zmienności danych.

„Średnia krocząca” jest jedną z prostych technik ujednolicania, która działa poprzez konsolidację okresowych danych punktowych w dłuższych jednostkach czasu, na przykład poprzez obliczenie średniej danych z kilku lat. Im większa jest liczba lat zawartych w średniej, tym bardziej ujednolicony jest szereg danych.

Istnieją jednak wady stosowania średniej kroczącej do ujednolicania szeregu danych - ponieważ wyliczenie opiera się na danych historycznych, gubi się pewną właściwość czasową zmiennej. Poza tym zastosowanie średniej kroczącej może powodować rozbieżności w równości siły nabywczej w różnych miejscach zatrudnienia.

Pozostałe techniki są badane w ramach grupy roboczej ds. art. 64.

5. BUDŻETOWE SKUTKI STOSOWANIA METODY DOSTOSOWYWANIA WYNAGRODZEŃ I EMERYTUR

Metoda spełnia swoje cele, ponieważ wynagrodzenia urzędników UE podążają za podwyżkami wynagrodzeń urzędników krajowych w ujęciu realnym.

Wyniki metody				
Wynagrodzenia (i emerytury) podstawowe urzędników UE	2004	2005	2006	2007
Wzrost mierzony w cenach bieżących	0,7 %	2,2 %	2,3 %	1,4 %
Brukselski Współczynnik Międzynarodowy	1,9 %	2,2 %	2,1 %	1,4 %
Wzrost wynagrodzenia podstawowego w ujęciu realnym	-1,2 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %
Narastający wzrost w ujęciu realnym	-1,2 %	-1,2 %	-1,0 %	-1,0 %

Różnica między urzędnikami UE a urzędnikami krajowymi z UE8				
Wzrost wynagrodzenia w ujęciu realnym	2004	2005	2006	2007
Wynagrodzenie podstawowe urzędników UE	-1,2 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %
Wynagrodzenie netto urzędników krajowych (średnia dla UE8)	-1,2 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %
Różnica między urzędnikami UE a urzędnikami krajowymi z UE8	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Narastająca różnica między urzędnikami UE a urzędnikami z UE8	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Przy uwzględnieniu zmian poziomu składki emerytalnej i rentowej oraz „składki tymczasowej”, urzędnicy UE uzyskali mniejszą podwyżkę wynagrodzenia w ujęciu realnym niż urzędnicy krajowi.

Wzrost wynagrodzenia netto uwzględniający zmiany poziomu „składki tymczasowej” oraz składki emerytalnej i rentowej				
Wynagrodzenie netto urzędników UE	2004	2005	2006	2007

Wzrost wynagrodzenia podstawowego w ujęciu realnym	-1,20 %	0,00 %	0,20 %	0,00 %
Skutki netto zmian stopy „składki tymczasowej”		-0,2 %	-0,2 %	-0,2 %
Skutki netto zmian stopy składki emerytalnej i rentowej	-0,35 %	-0,35 %		
Wzrost wynagrodzenia netto w ujęciu realnym	-1,55 %	-0,55 %	0,0 %	-0,2 %
Narastający wzrost wynagrodzenia netto w ujęciu realnym	-1,5 %	-2,1 %	-2,1 %	-2,3 %
Różnica w wynagrodzeniu netto między urzędnikami UE a urzędnikami krajowymi z UE8				
Wzrost wynagrodzenia netto w ujęciu realnym	2004	2005	2006	2007
Wynagrodzenie netto urzędników UE	-1,55%	-0,55%	0,0 %	-0,2 %
Wynagrodzenie netto urzędników krajowych (średnia dla UE8)	-1,2 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %
Różnica między urzędnikami UE a urzędnikami krajowymi z UE8	-0,35%	-0,55%	-0,2 %	-0,2 %
Narastająca różnica między urzędnikami UE a urzędnikami z UE8	-0,3 %	-0,9 %	-1,1 %	-1,3 %

Oczekiwane zmiany wydatków administracyjnych, których przeważającą częścią są wydatki na wynagrodzenia i emerytury, są zgodne z ramami finansowymi.

Dział 5 tabeli programowania finansowego poniżej
(wyciąg z wstępnego projektu budżetu na rok 2009, doc V):

Kwoty w mln EUR po cenach bieżących	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Komisja bez emerytur	3 441	3 553	3 709	3 822	3 934	4 045	4 164
Emerytury	960	1 055	1 135	1 220	1 312	1 410	1 516
Inne instytucje, z wyłączeniem emerytur	2 577	2 674	2 803	2 972	3 083	3 214	3 346
Dział 5 łącznie *	6 978	7 282	7 648	8 014	8 328	8 669	9 025
Pułap dla działu 5 z przypisem**	7 115	7 457	7 777	8 088	8 415	8 755	9 181
Oczekiwany margines działu 5	137	175	129	74	87	86	156
* Różnica pomiędzy wartością całkowitą a sumą wyniku z zaokrąglenia.							
** Pułap dla działu 5 obejmuje składki pracowników odprowadzane do programu emerytalnego.							

6. WNIOSKI

System wynagrodzeń określony w regulaminie pracowniczym gwarantuje ekwiwalencję siły nabywczej między urzędnikami wspólnotowymi, przy uwzględnieniu ich sytuacji rodzinnej i kosztów utrzymania w miejscu zatrudnienia.

Metoda opracowana w 2004 r. jest wynikiem negocjacji między Radą, władzami instytucji wspólnotowych i przedstawicielami pracowników tych instytucji. Ma ona zastosowanie od 1 lipca 2004 r. do 31 grudnia 2012 r. i przyniosła następujące rezultaty:

- (1) Od 2004 r. siła nabywcza wynagrodzeń urzędników krajowych z ośmiu referencyjnych państw członkowskich obniżyła się (globalny narastający wskaźnik szczególnie dla okresu 2004-2007 wynosi -1,0%).
- (2) Zastosowanie danych dla alternatywnych grup państw, zastosowanie alternatywnych wag lub zastosowanie alternatywnych definicji wynagrodzeń prowadziłyby do uzyskania różnych danych liczbowych. Na przykład odpowiedni narastający globalny wskaźnik szczególnie dla UE25 za okres 2004-2007 wyniósłby +0,8%.

- (3) Wpisana w metodę zasada paralelizmu automatycznie spowodowała zastosowanie analogicznej obniżki (-1,0 %) do wynagrodzeń netto urzędników wspólnotowych.
- (4) Zwiększenie składki emerytalnej i rentowej oraz zmiany „składki tymczasowej” spowodowały dodatkowe obniżenie siły nabywczej (-1,3%).
- (5) Łącznym skutkiem był zatem spadek siły nabywczej urzędników wspólnotowych (-2,3% w ciągu czterech lat).
- (6) Skutkiem budżetowym załącznika XI w okresie 2004-2007 było zmniejszenie wydatków na wynagrodzenia i emerytury o 1% w ujęciu realnym.
- (7) Uniknięcie konfliktów w ramach corocznych negocjacji było możliwe jedynie dzięki temu, że metoda działa automatycznie.
- (8) Można stwierdzić, że wynagrodzenia urzędników wspólnotowych podążały za zmianami sytuacji gospodarczo-społecznej, przy czym utrata siły nabywczej wykraczała poza paralelizm z urzędnikami krajowymi.
- (9) Eurostat rozpoznał kilka problematycznych kwestii. Zajęły lub zajmą się nimi grupa robocza ds. art. 64 i grupa robocza ds. art. 65 i dlatego nie wymagają one zmiany regulaminu pracowniczego.
- (10) Odsetek całkowitego PKB UE reprezentowanego przez obecną próbę referencyjną stosowaną do obliczenia wskaźnika szczególnego obniżył się w okresie 2004-2007 i zbliżył się do poziomu 75%. Obecnie nie ma palącej potrzeby uaktualniania tej próby. Jednakże Komisja może rozważyć propozycję takiego uaktualnienia w nadchodzących latach.

Wobec powyższego Komisja uważa, że stosowana metoda osiągnęła swoje cele i była zgodna z zasadami określonymi w załączniku XI oraz że ulepszenia można przeprowadzić poprzez działania, które nie wymagają natychmiastowej zmiany załącznika XI. Dlatego też Komisja uznaje, że nie ma potrzeby wprowadzania zmian do regulaminu pracowniczego.

ZAŁACZNIK

TABELA 1

Wskaźnik szczególny. Dostępne dane dotyczące wszystkich państw.

Dane roczne. Zmiana procentowa w stosunku do ubiegłego roku.

	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]	[10]	[11]	[12]	[13]	[14]	[15]	[16]	[17]	[18]	[19]	[20]	[21]	[22]	[23]	[24]	[25]	[26]	[27]
	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK
2004	-0,6		-1,1	4,5	-0,9		-2,1	-1,0	-0,9	5,8	-2,3	0,3	1,9	-1,3	0,5	14,3	-0,5	-3,4	0,2	3,4	-0,4		-1,1	-0,5	3,9	3,3	-0,6
2005	0,0		2,0	1,8	0,3		-1,3	-0,7	-0,2	5,2	-0,3	0,8	18,7	-0,8	-0,6	3,9	-0,4	-2,9	1,9	-2,2	2,3		3,2	1,8	2,9	3,3	1,4
2006	-0,3		5,5	-2,9	-1,6		0,2	-0,7	0,1	2,1	2,0	1,1	16,3	28,0	-1,5	10,8	-3,4	5,0	0,1	0,6	-1,7		-1,1	0,5	2,7	2,1	0,6
2007	0,6		2,5	0,3	-3,7		-0,6	1,5	0,5	4,3	1,7	2,4	36,5	-4,1	-1,4	-4,9	4,7	3,1	0,1	-0,1	-0,7	13,2	2,5	3,2	3,8	7,1	0,8
średnia	-0,1		2,2	0,9	-1,5		-0,9	-0,2	-0,1	4,3	0,3	1,1	18,4	5,5	-0,7	6,0	0,1	0,5	0,6	0,4	-0,1	13,2	0,9	1,2	3,3	3,9	0,5

Wskaźnik szczególny. Dostępne dane dotyczące wszystkich państw.

Dane narastające. Zmiana procentowa od wartości bazowej dla roku 2003.

[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]	[10]	[11]	[12]	[13]	[14]	[15]	[16]	[17]	[18]	[19]	[20]	[21]	[22]	[23]	[24]	[25]	[26]	[27]
CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK
-1,1	4,5	-0,9		-2,1	-1,0	-0,9	5,8	-2,3	0,3	1,9	-1,3	0,5	14,3	-0,5	-3,4	0,2	3,4	-0,4		-1,1	-0,5	3,9	3,3	-0,6
0,9	6,4	-0,6		-3,4	-1,6	-1,1	11,3	-2,6	1,1	20,9	-2,1	-0,1	18,7	-0,9	-6,1	2,1	1,1	1,9		2,2	1,3	6,9	6,7	0,8
6,4	3,3	-2,2		-3,2	-2,3	-1,0	13,6	-0,7	2,2	40,6	25,3	-1,6	31,5	-4,3	-1,4	2,2	1,7	0,2		1,1	1,8	9,8	8,9	1,4
9,1	3,6	-5,8		-3,8	-0,9	-0,5	18,5	1,0	4,6	92,0	20,2	-2,9	25,1	0,2	1,7	2,3	1,6	-0,5	13,2	3,6	5,0	14,0	16,6	2,2

TABELA 2

Wskaźnik szczególny. Dostępne dane dla próby 8 państw.
Dane roczne. Zmiana procentowa w stosunku do ubiegłego roku.

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] UK
2004	-0,6	-0,9	-1,0	-0,9	-2,3	0,5	-3,4	-0,6
2005	0,0	0,3	-0,7	-0,2	-0,3	-0,6	-2,9	1,4
2006	-0,3	-1,6	-0,7	0,1	2,0	-1,5	5,0	0,6
2007	0,6	-3,7	1,5	0,5	1,7	-1,4	3,1	0,8
średnia	-0,1	-1,5	-0,2	-0,1	0,3	-0,7	0,5	0,5

TABELA 3

Wskaźnik szczególny. Dostępne dane dla próby 8 państw.
Dane narastające. Zmiana procentowa od wartości bazowej dla roku 2003.

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] UK
2004	-0,6	-0,9	-1,0	-0,9	-2,3	0,5	-3,4	-0,6
2005	-0,6	-0,6	-1,6	-1,1	-2,6	-0,1	-6,1	0,8
2006	-0,9	-2,2	-2,3	-1,0	-0,7	-1,6	-1,4	1,4
2007	-0,3	-5,8	-0,9	-0,5	1,0	-2,9	1,7	2,2

WYKRES 4

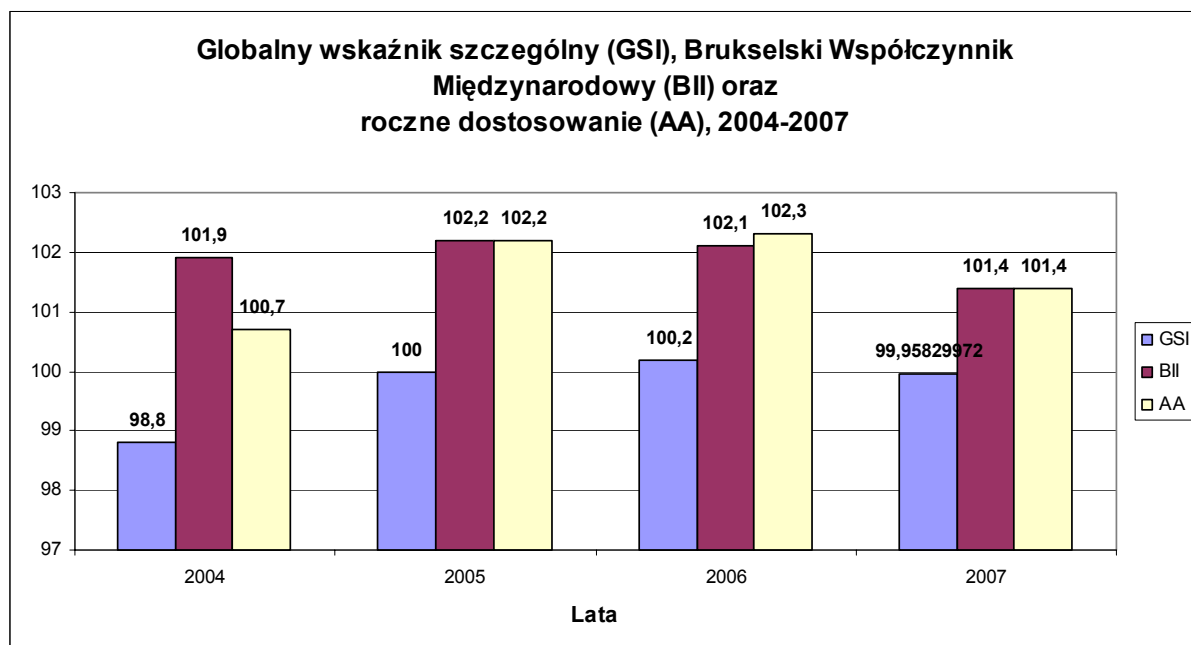


TABELA 5

Globalny wskaźnik szczególny (dane dla próby 8 państw członkowskich), Brukselski Współczynnik Międzynarodowy oraz

	#REF!	narastająco 2003=100	#REF!	narastająco 2003=100	#REF!	narastająco 2003=100
2004	98,8	98,8	101,9	101,9	100,7	100,7
2005	100,0	98,8	102,2	104,1	102,2	102,9
2006	100,2	99,0	102,1	106,3	102,3	105,3
2007	100,0	99,0	101,4	107,8	101,4	106,8

Średnia prosta 2003-2007
99,7

Średnia prosta 2003-2007
101,9

Średnia prosta 2003-2007
101,7

WYKRES 6

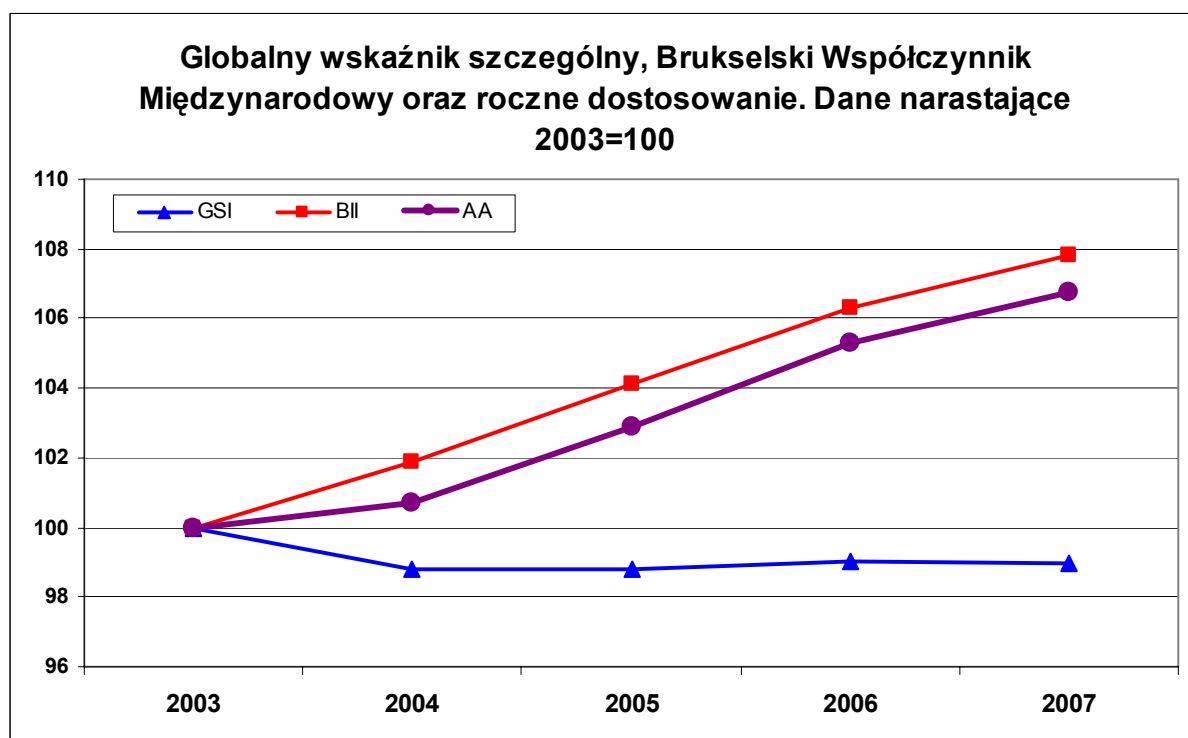


TABELA 7

Rok	Obliczone roczne dostosowanie (wskaźnik t-1 = 100)			Rzeczywiste łączne dostosowanie (wskaźnik t-1 = 100)	
	Globalny Wskaźnik Szczególny *	Brukselski Współczynnik Międzynarodow	Roczne dostosowanie	Zmiana składki emerytalnej i rentowej**	Rzeczywiste dostosowanie
2004	98,8	101,9	100,7	99,65	100,35
2005	100,0	102,2	102,2	99,65	101,84
2006	100,2	102,1	102,3	100,00	102,30
2007	100,0	101,4	101,4	100,00	101,40

Łącznie dostosowanie (wskaźnik 2003=100)	
Pierwotne	Zmienione
100,7	100,3
102,9	102,2
105,3	104,5
106,8	106,0

* Próba 8 państw

** Składka emerytalna i rentowa obowiązująca w dniu 1.5.2004 r. w wysokości 9,25%, wzrost o +0,5% dnia 1.7.2004 r., o +0,5% dnia 1.7.2005 r.

(uwaga: składka emerytalna i rentowa potrącana jest od wynagrodzenia przed opodatkowaniem; ujęta zmiana 0,35% jest wartością szacunkową rzeczywistej zmiany po opodatkowaniu [zamiast 0,50%])

TABELA 8

Lipiec	Obliczone roczne dostosowanie (wskaźnik t-1 = 100)			Rzeczywiste łączne dostosowanie (wskaźnik t-1 = 100)	
	Globalny Wskaźnik Szczególny *	Brukselski Współczynnik Międzynarodow	Roczne dostosowanie	Zmiana składki tymczasowej**	Rzeczywiste dostosowanie
2004	98,8	101,9	100,7	100,0	100,7
2005	100,0	102,2	102,2	99,8	102,0
2006	100,2	102,1	102,3	99,8	102,1
2007	100,0	101,4	101,4	99,8	101,2

Łącznie dostosowanie (wskaźnik 2003=100)	
Pierwotne	Zmienione
100,7	100,7
102,9	102,7
105,3	104,9
106,8	106,1

* Próba 8 państw

** Stała składka tymczasowa wynosząca 2,50% wprowadzona w 2004 r., wzrost o +0,43% dnia 1.1.2005 r., 1.1.2006 r., 1.1.2007 r. itd. do dnia 1.1.2011 r.

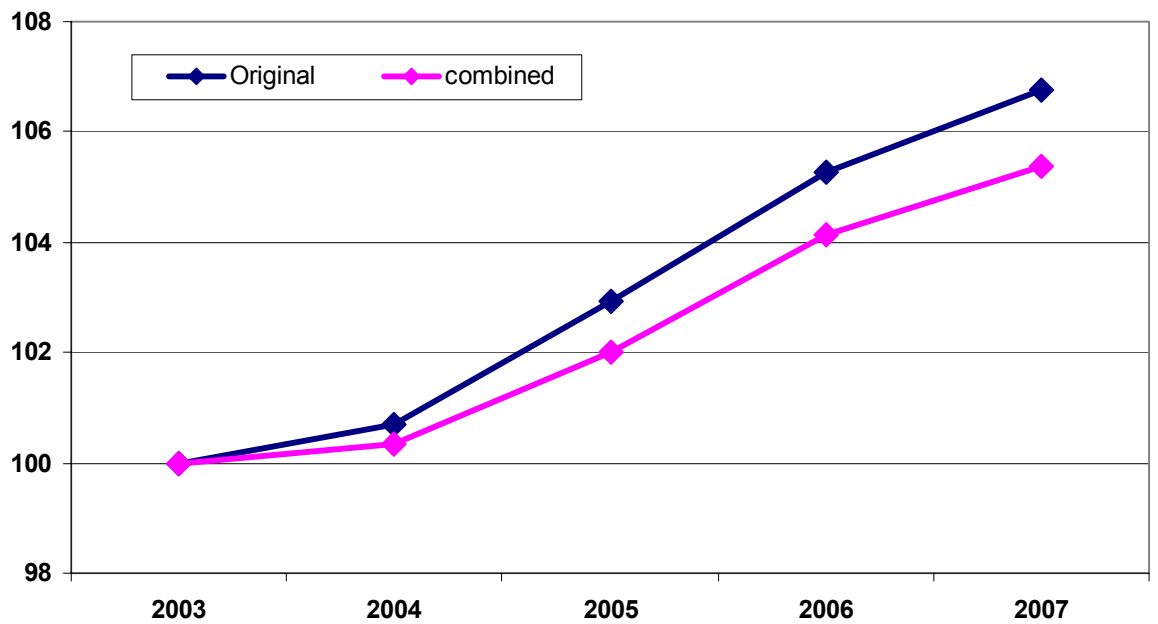
(uwaga: ma zastosowanie wyłącznie do wynagrodzenia po odliczeniu kwoty równej wynagrodzeniu urzędnika w grupie zaszczerowania I stopień 1: ujęta zmiana 0,20% jest wartością szacunkową rzeczywistej zmiany [zamiast 0,43%])

TABELA 9

Rok	Obliczone roczne dostosowanie (wskaźnik t-1 = 100)			Rzeczywiste łączne dostosowanie (wskaźnik t-1 = 100)			
	Globalny wskaźnik szczególny *	Brukselski Współczynnik Międzynarodow	Roczne dostosowanie	Zmiana składki emerytalnej i rentowej**	Zmiana składki tymczasowej***	Zmiana ogółem	Rzeczywiste dostosowanie
2004	98,8	101,9	100,7	99,65	100,0	99,7	100,3
2005	100,0	102,2	102,2	99,65	99,8	99,5	101,6
2006	100,2	102,1	102,3	100,00	99,8	99,8	102,1
2007	100,0	101,4	101,4	100,00	99,8	99,8	101,2

WYKRES 10

Łączne roczne dostosowanie bez składek emerytalno-
rentowych i składki tymczasowej (pierwotne) oraz z
dostosowaniem (połączone)



WYKRES 11

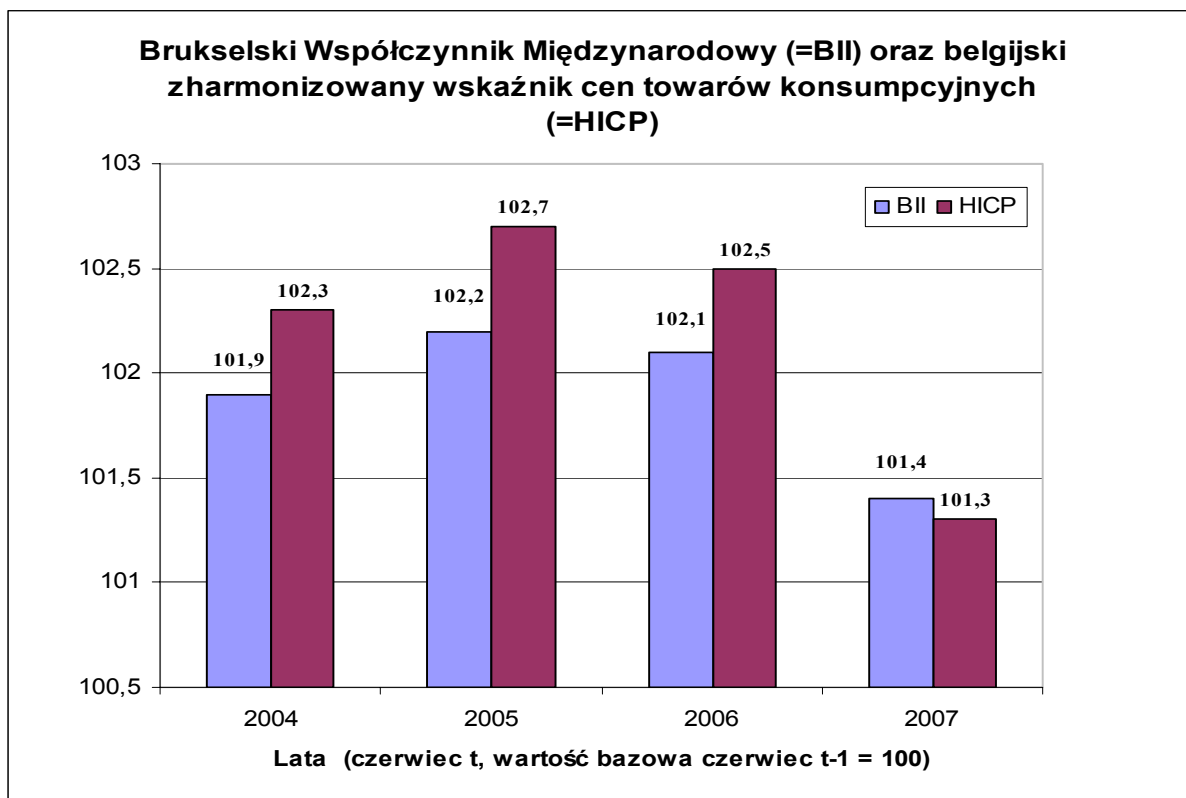


TABELA 12

Wewnętrzny współczynnik korygujący 1.7.2003 - 1.7.2007, wartości

Państwo i miejsce zatrudnienia	1.7.2003	1.7.2004	1.7.2005	1.7.2006	1.7.2007
BG Sofia				64,1	65,8
CZ Praga		87,1	90,6	85,3	81,2
DK Kopenhaga	135,7	136,7	135,9	137,9	139,4
DE Berlin	101,7	101,2	100,2	100,1	99,3
Bonn	95,7	96,2	96,0	97,2	98,3
Karlsruhe	95,0	95,4	95,0	95,8	96,9
Monachium	107,3	107,3	106,4	106,6	106,6
EE Tallinn		79,5	80,3	79,5	79,6
EL Ateny	91,4	93,5	93,0	93,3	95,3
ES Madryt	98,5	100,6	101,2	102,2	100,4
FR Paryż	119,1	120,2	119,0	118,2	117,4
IE Dublin	123,3	122,3	122,4	122,0	121,8
IT Rzym	106,7	109,8	111,8	112,5	110,6
Varese	98,2	100,6	99,0	100,3	98,6
CY Nikozja		90,4	92,0	91,3	89,9
LV Ryga		77,9	76,1	76,7	79,3
LT Wilno		78,6	77,1	75,5	71,3
HU Budapeszt		88,3	90,0	76,2	89,8
MT Valletta		89,9	89,6	90,6	84,8
NL Haga	115,1	110,5	109,7	110,2	111,5
AT Wiedeń	107,0	108,0	107,1	106,5	107,8
PL Warszawa		72,0	81,4	76,6	80,7
PT Lizbona	90,6	91,8	91,5	91,9	92,2
RO Bukareszt				64,7	76,3
SI Lublana		84,4	83,0	86,8	88,3
SK Bratysława		90,9	92,9	88,1	81,3
FI Helsinki	120,6	119,4	117,7	116,6	117,8
SE Sztokholm	116,7	117,4	112,4	114,9	117,0
UK Londyn	139,6	142,7	143,8	139,4	143,1
Culham	111,5	115,4	115,4	114,2	115,9

Wartości na dzień 1.7.2003 dla państw UE-12 obliczone na potrzeby tego sprawozdania według spójnych zasad.

WYKRES 13

Zmiana parytetów siły nabywczej 2004-2007 (2003=100)

