

Te statystyki potwierdzają istnienie zjawiska histerezy, która spycha seniorów na margines zatrudnienia: przebywanie na bezrobociu szybciej deprecjonuje kompetencje seniorów niż innych grup bezrobotnych. Wskaźniki zatrudnienia mogą być również podzielone ze względu na posiadane wykształcenie.

W stosunku do poziomu krajowego, region Nord-Pas-de-Calais dysponuje relatywnie mniej efektywnym kapitałem ludzkim, choć ogólny poziom wykształcenia (mierzony poprzez liczbę osób legitymujących się dyplomem szkoły wyższej) wzrósł w ciągu ostatniego dziesięciolecia. W regionie Nord-Pas-de-Calais istnieje duża w stosunku do ogółu populacji liczba osób zatrudnionych z dyplomem szkoły wyższej, co wydaje się potwierdzać fakt, iż wykształcenie jest podstawowym czynnikiem wpływającym na zatrudnienie.

Ces statistiques confirment l'existence d'un effet d'hystérèse qui éloigne les seniors de l'emploi : les chefs d'entreprise semblent ainsi considérer que le temps passé au chômage déprécie plus rapidement les compétences des seniors que celles des autres catégories de chômeurs.

Les taux d'emploi peuvent également être décomposés par niveau de diplôme. Si, par rapport au niveau national, la région Nord-Pas-de-Calais semble relativement moins bien dotée en capital humain, le niveau d'éducation global (mesuré par le nombre de personnes obtenant un diplôme du supérieur) a augmenté au cours de la dernière décennie. Il existe une surreprésentation des diplômés du supérieur dans la population occupée du Nord-Pas-de-Calais par rapport à la population totale, ce qui semble confirmer que le diplôme est un élément essentiel dans l'accès à l'emploi.

Tabl. 38. Wskaźnik zatrudnienia w regionie Nord-Pas-de-Calais w latach 2000-2010

Tableau 38 : Évolution des taux d'emploi en Nord-Pas-de-Calais au cours des années 2000

Jednostka: %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Unité : %
15-64 lat, w tym :	52,5	54,0	54,1	57,6	59,0	58,3	57,7	57,8	57,5	56,3	57,2	15-64 ans dont :
15-24 lata	21,5	26,2	26,0	27,5	29,2	29,1	28,1	27,6	27,4	23,9	27,6	De 15 à 24 ans
55-64 lata	20,0	22,3	25,1	33,1	35,5	33,4	33,3	30,3	32,3	32,9	32,1	De 55 à 64 ans
Kobiety	43,2	44,1	44,2	48,9	50,4	49,9	50,1	51,9	51,4	51,2	51,7	Femmes
Mężczyźni	61,0	64,0	64,1	66,6	67,9	66,9	65,6	63,9	63,8	61,5	62,9	Hommes

źródło : Eurostat, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, 2000-2010.

source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000-2010.

Tabl. 39. Poziom wykształcenia w regionie Nord-Pas-de-Calais w 2010 r.

Tableau 39 : Niveau d'éducation en Nord-Pas-de-Calais en 2010

Jednostka : %	Niski poziom wykształcenia	Średni poziom wykształcenia (absolwenci szkół ponadgimnazjalnych)	Wysoki poziom wykształcenia (absolwenci uczelni wyższych)	Unité : %
	Niveau d'éducation faible	Niveau d'éducation moyen (achèvement des études secondaires)	Niveau d'éducation élevé (diplômés du supérieur)	
Ludność ogółem w regionie Nord-Pas-de-Calais	33,0	40,8	26,2	Population totale du Nord-Pas-de-Calais
Zatrudnieni w wieku 15-64 lata w regionie Nord-Pas-de-Calais	22,1	44,2	33,7	Population en emploi (15-64 ans) du Nord-Pas-de-Calais
Ludność ogółem we Francji	29,2	41,8	29,0	Population totale France

Obliczenia oparte na danych Eurostatu z 2010 r., w tym Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności.

źródło : Eurostat, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, 2010.

Calculs à partir des données Eurostat pour l'année 2010, notamment l'enquête sur les Forces de travail.

source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2010.

c) Porównanie regionalne

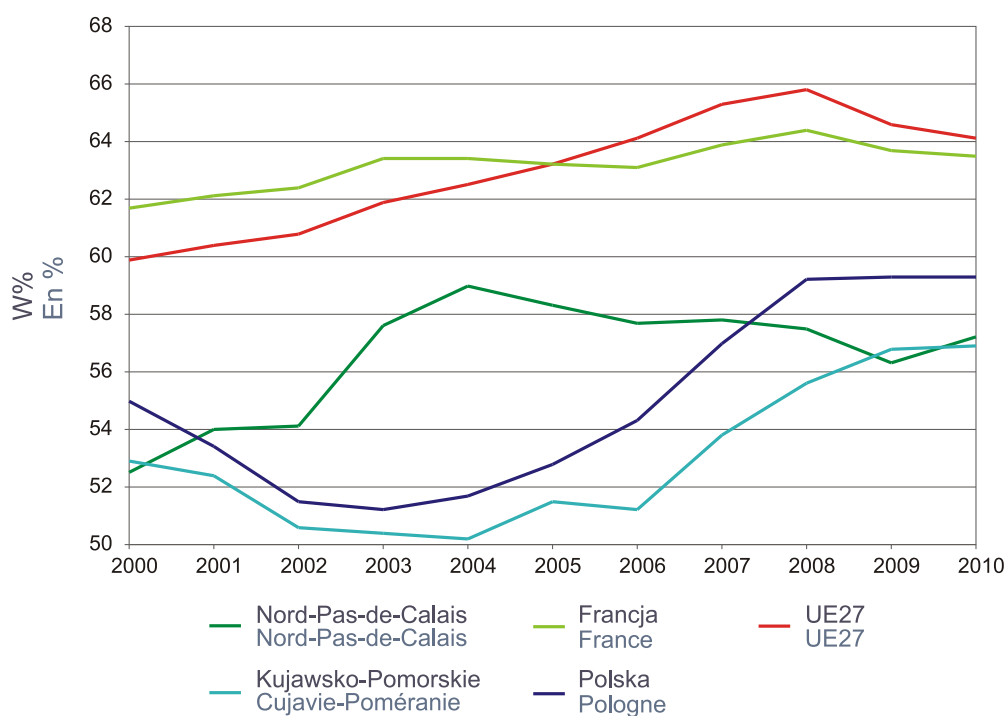
Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 15-64 lat w regionach Nord-Pas-de-Calais i Kujawsko-Pomorskim wzrosły w latach 2000-2010 z 52% do 57% w obu tych regionach. Jednakże, w Nord-Pas-de-Calais wskaźnik zatrudnienia wzrastał w ciągu pierwszej połowy ubiegłego dziesięciolecia, a w Kujawsko-Pomorskim wskaźnik zatrudnienia wzrastał między 2005 r. a 2010 r. Mimo wszystko, wskaźniki zatrudnienia obu regionów pozostają wyraźnie niższe w stosunku do poziomów krajowych i europejskich.

c) Comparaison régionale

Les taux d'emploi des 15-64 ans du Nord-Pas-de-Calais et de la Cujavie-Poméranie ont augmenté entre 2000 et 2010 passant de 52% à 57% dans les deux régions. Cependant, alors qu'en Nord-Pas-de-Calais le taux a essentiellement crû durant la première moitié de la décennie précédente, en Cujavie-Poméranie ce fut entre 2005 et 2010 que le taux d'emploi s'est accru. Malgré tout, ces taux restent nettement inférieurs à ceux constatés aux niveaux nationaux et encore plus aux niveaux européens.

Rysunek 30. Dynamika wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 15-64 lata w latach 2000-2010

Graphique 30 : Évolution 2000- 2010 des taux d'emploi des 15-64 ans



źródło : Eurostat.
source : Eurostat.

3. Bezrobotni

Wśród populacji aktywnej zawodowo, bezrobotni reprezentują osoby niepracujące i poszukujące pracy. Stopa bezrobocia zmienia się w zależności od przyjęcia definicji międzynarodowej czy krajowej. Osoba bezrobotna w myśl Międzynarodowego Biura Pracy (BIT) jest osobą bez zatrudnienia, aktywnie poszukującą pracy, gotową podjąć pracę w ciągu 15 dni.

Stopa bezrobocia jest wskaźnikiem kondycji gospodarczej i społecznej kraju. W rzeczywistości podlega wpływowi koniunktury, sytuacji socjo-demograficznej rynków pracy i polityki rynku pracy. Konsekwencjami wysokiego bezrobocia są jawiska społeczne (wykluczenie społeczne, ubóstwo,...) i gospodarcze (niedostosowanie kandydatur do ofert pracy,...).

Pojawienie się bezrobocia masowego w gospodarkach zachodnich doprowadziło do podjęcia w ostatnich dziesięcioleciach działań w zakresie polityki społecznej, w szczególności w zakresie integracji zawodowej i zachowania miejsc pracy. W porozumieniu z wybranymi przedsiębiorstwami, każdy kraj europejski wprowadził narzędzie wspomagające osoby poszukujące pracy w celu przywrócenia ich do pracy.

Francja opiera się na umowach wspomaganych lub umowach wprowadzających do przedsiębiorstwa, które skierowane są do młodych ludzi nie posiadających dyplomów. Zasiłek socjalny (RSA) ma na celu zapewnić minimalny dochód osobom bez środków finansowych, a jednocześnie w przypadku niskich dochodów, stanowić formę pomocy osobom pracującym poprzez uzupełnienie dochodu w celu stworzenia dochodu relatywnie motywującego.

a) Kontekst krajowy

Francja charakteryzowała się stopą bezrobocia, określoną jako stosunek bezrobotnych do ogółu populacji aktywnej zawodowo, wyższą od średniej krajów Unii Europejskiej (UE 27), na poziomie 9,7% w stosunku do 9,6% w 2010 r. wśród osób z grupy wiekowej 15 lat i starszych. Jednakże bezrobocie jest zjawiskiem masowym, które dotyka w sposób nierówny różne grupy pracowników. W szczególności są to młodzi ludzie w wieku 15-24 lat oraz kobiety.

3. Taux de chômage

Au sein de la population active, les chômeurs représentent les personnes sans emploi et en recherchant un. Leur mesure est complexe tant la frontière entre emploi, chômage et inactivité est imprécise. Elle varie selon que l'on adopte une définition internationale ou nationale. Une personne est dite au chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) si elle est à la fois sans emploi, en recherche effective d'un emploi et est immédiatement disponible à en prendre un dans les 15 jours.

Le niveau de chômage est révélateur de la bonne santé économique et sociale d'un pays. En effet, il est influencé simultanément par la conjoncture, par la situation sociodémographique des marchés de l'emploi et par les politiques du marché du travail. Les conséquences d'un chômage élevé sont sociales (exclusion, pauvreté, ...) et économiques (signe d'inadéquation entre l'offre et la demande de travail, croissance économique, ...).

L'apparition puis le maintien d'un chômage de masse dans les économies occidentales a conduit à mettre en place un nouveau domaine d'action publique au cours des dernières décennies, en particulier dans le champ de l'insertion professionnelle et de la sauvegarde de l'emploi. En accord avec ses choix de société, chaque pays européen a déployé des dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'un retour durable à l'emploi.

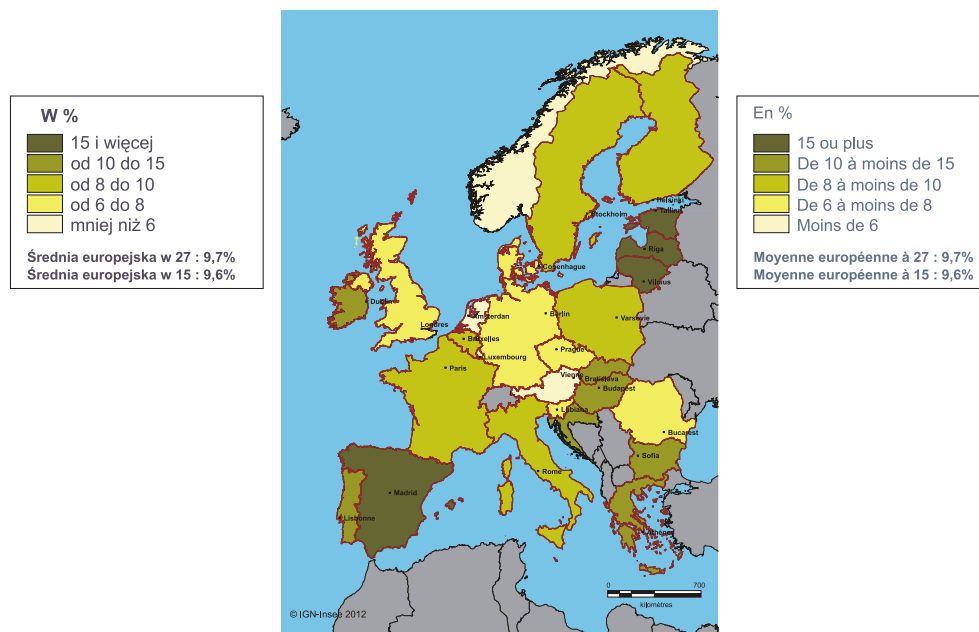
La France s'appuie par exemple sur les contrats aidés ou les contrats d'insertion dans la vie sociale à l'attention des jeunes non diplômés. Le revenu de solidarité active (RSA) est à la fois destiné à assurer un revenu minimum aux personnes sans ressource mais il est aussi accessible, sous conditions de faibles revenus, aux personnes qui travaillent, offrant un complément de revenu aux personnes afin de créer une différence de revenu suffisamment incitative par rapport à une situation de chômage ou d'inactivité.

a) Contexte national

La France connaît un taux de chômage, défini comme le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active totale, supérieur à la moyenne des pays de l'Union Européenne à 27 : respectivement 9,7% contre 9,6% en 2010 chez les personnes âgées de 15 ans et plus. Toutefois, le chômage est un phénomène de masse qui touche de façon très inégale les différentes catégories de travailleurs. Ainsi, ce sont surtout les jeunes de 15 à 24 ans et les femmes qui sont principalement touchés par ce phénomène.

Mapa 15a. Stopa bezrobocia ludności w wieku 15 lat i więcej według krajów w 2010 r.

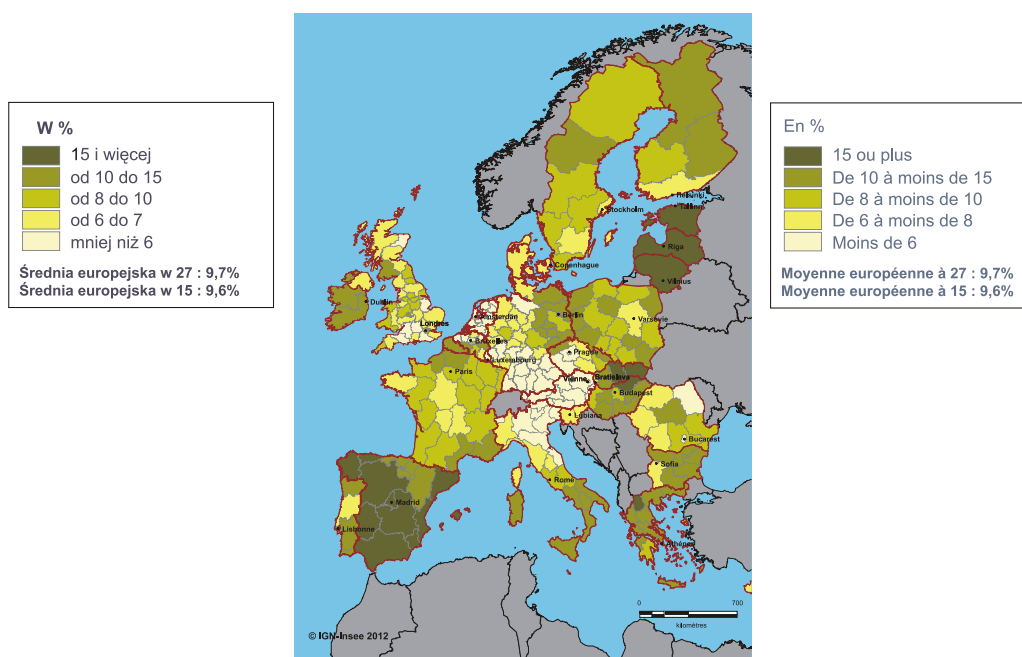
Carte 15a : Taux de chômage des 15 ans et plus en 2010 au niveau des pays européens



źródło : Eurostat.
source : Eurostat.

Mapa 15b. Stopa bezrobocia ludności w wieku 15 lat i więcej według regionów w 2010 r.

Carte 15b : Taux de chômage des 15 ans et plus en 2010 au niveau des régions européennes



źródło : Eurostat.
source : Eurostat.

W Polsce w 2010 r. stopa bezrobocia utrzymywała się na poziomie odpowiadającym stopie w Unii Europejskiej (wynosiła 9,6%). Poziom bezrobocia różnicuje się w Polsce, Francji i pozostałych krajach UE ze względu na wiek bezrobotnych. Stopa bezrobocia była szczególnie wysoka wśród osób młodych (w kategorii wiekowej: 15-24 lata), przy czym tak w Polsce, jak i Francji była wyższa niż przeciętnie w pozostałych krajach Unii Europejskiej.

En Pologne en 2010, le taux de chômage est à un niveau comparable à celui de l'Union Européenne avec 9,6%. C'est l'âge des chômeurs qui différencie le chômage en Pologne, en France et dans les autres États membres de l'UE. Le taux de chômage est particulièrement élevé chez les jeunes (tranche d'âge des 15-24 ans) et aussi bien en Pologne qu'en France, ce chiffre est plus élevé que la moyenne pour les autres États membres de l'Union Européenne.

Tabl. 40. Stopa bezrobocia według płci i wieku oraz BIT w 2010 r.

	Tableau 40 : Taux de chômage selon le sexe et l'âge au sens du BIT en 2010						
Jednostka: %	Stopa bezrobocia ludności w wieku 15 lat i więcej			Stopa bezrobocia ludności w wieku 15-24 lata			Unité : %
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	
	Taux de chômage des 15 ans et plus			Taux de chômage des 15 - 24ans			
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
UE 27	9,6	9,6	9,6	20,9	21,7	20,1	UE 27
Francja	9,7	9,3	10,1	23,4	22,8	24,1	France
Nord- Pas-de-Calais	13,1	12,6	13,6	30,1	29,0	31,2	Nord- Pas-de-Calais
Polska	9,6	9,3	10,0	23,7	22,4	25,4	Pologne
Kujawsko- Pomorskie	10,6	9,6	11,8	25,5	22,7	28,8	Cujavie- Poméranie

źródło : Eurostat.
source : Eurostat.

Młodzi ludzie na rynku pracy zmagają się z problemem niedostosowania uzyskanego wykształcenia do dostępnych ofert pracy, a także z ograniczeniami demograficznymi czy rodzinnymi.

Les jeunes font face à des problèmes d'insertion sur les marchés locaux du travail en partie liés à des situations d'inadéquation entre leur formation initiale et les offres d'emplois disponibles, mais aussi à des contraintes démographiques ou familiales.

Wybór kierunku edukacji podlega ograniczeniom instytucjonalnym (polityka edukacyjna, oferty szkolenia), ale jest generalnie, rezultatem strategii indywidualnej w przedmiocie szacowania koszty/ korzyści.

Les choix des individus en matière d'éducation sont soumis à des contraintes institutionnelles (politiques éducatives, offre de formation) mais sont, également, le résultat de stratégies individuelles en termes de calculs coûts / avantages.

Przedsiębiorstwa są po części ograniczone przez ich środowisko, poszukują przede wszystkim pracowników szybko przystosowujących się do proponowanego przez nie miejsca pracy czy specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstwa. Zrezygnowały z logiki rekrutacji opartej na kwalifikacjach na rzecz rekrutacji faworyzującej umiejętności. Tak więc, doceniana jest nie tylko wiedza, ale również „know-how” i „umiejętność funkcjonowania”, to znaczy zdolność do przeniesienia kwalifikacji i doświadczenia do środowiska zawodowego, wykorzystanie zdobytych umiejętności teoretycznych w sytuacjach praktycznych. Elementy te nie mogą być wyłącznie nabyte w trakcie kształcenia podstawowego. Oczywiście, nie chodzi o deprecjonowanie roli kształcenia podstawowego, które pozostaje ważnym czynnikiem zaistnienia młodych ludzi na rynku pracy. Dyplom pozostaje „sygnałem”, pozwalającym odkryć jego zdolność adaptacji i pracy. Jednakże, możliwości integracji zawodowej zmieniają się w zależności od koniunktury, poprzez formy zatrudnienia i „wykluczenie selektywne” młodych z pierwotnego rynku pracy¹⁰. W tym ostatnim temacie, na rynku pracy funkcjonuje

Les entreprises sont en partie contraintes par leur environnement, elles recherchent avant tout des actifs susceptibles de s'adapter rapidement à leur poste de travail et aux spécificités opérationnelles de l'entreprise. Elles sont, ainsi, passées d'une logique de recrutement basée sur la qualification à celle qui valorise la compétence. Ainsi, ce sont non seulement des savoirs qui sont valorisés mais également des « savoir-faire » et « savoir-être », c'est-à-dire la capacité de transposer sa qualification et son expérience dans son environnement professionnel, d'utiliser les connaissances acquises lors du parcours éducatif dans des situations pratiques et appliquées. Or, ces éléments ne peuvent s'acquérir uniquement durant la formation initiale. Bien évidemment, il ne s'agit pas de nier que la formation initiale reste déterminante dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail. À des niveaux de formation élevés, le diplôme reste d'ailleurs un « signal » pour repérer, outre le bagage académique d'un candidat, sa capacité de travail et d'adaptation. Néanmoins, l'insertion professionnelle apparaît de plus en plus progressive, soumise à la conjoncture, passe par des formes particulières d'emplois, et est soumise à une « exclusion sélective » des jeunes du marché du travail primaire¹⁰. Sur ce dernier

¹⁰ « Retour sur la relation formation – emploi », Économie et statistique, n°338-339,2005, p6

¹⁰ « Retour sur la relation formation – emploi », Économie et statistique, n°338-339,2005, p6

„zjawisko pamięci”, które tłumaczyłoby fakt, iż pierwsze zatrudnienie silnie uwarunkowuje dalszą ścieżkę zawodową jednostek. Poziom niedostosowania między wykształceniem bazowym a wykonywanym zawodem począwszy od trzeciego roku aktywności zawodowej i w zależności od ograniczeń lub okazji, prowadzą jednostki do odsunięcia się od wyuczonej dziedziny. Wreszcie, czynniki społeczne, wspomniane wcześniej, nie mogą być również negowane.

Obecność dziecka i jego wiek warunkują wejście kobiet na lokalne rynki pracy, w szczególności tych, które pragną powrócić do aktywności zawodowej. We Francji, różnica między stopą bezrobocia mężczyzn i kobiet wyraźnie się zmniejszyła z 2,1 p. proc. do 0,8 p. proc. w latach 2002-2010. Dwa czynniki tłumaczą tę tendencję. Z jednej strony, przeciętnie wyższy poziom wykształcenia u kobiet, z drugiej, fakt, iż pracowały w sektorach mniej wrażliwych na zmiany koniunktury, np. pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników.

Jednakże, należy zauważyć, że kobiety najczęściej zajmują stanowiska, w których wynagrodzenie i perspektywy rozwoju kariery są mniejsze, a czasami zahaczają o pauperyzację. Ponadto, kobiety zarabiają 10 % mniej niż mężczyźni na tych samych stanowiskach i z tym samym doświadczeniem. Można również przytoczyć tu zjawisko „pół etatu”, które bardzo często dotyczy kobiet ¹¹.

Najwyższy poziom bezrobocia w Polsce zaobserwowano w 2002 r. Dla ogółu ludności stopa bezrobocia wyniosła 19,9%. Od tego czasu stopniowo malała do poziomu 7,1% w 2008 r. Różnica w stopie bezrobocia kobiet i mężczyzn zmniejszyła się z 1,8% w 2002 r. do 0,7% w 2010 r. (czyli o 1,1 p. proc.).

point, il existerait un « effet mémoire » sur le marché du travail qui expliquerait que le premier emploi conditionne fortement la suite de la trajectoire des individus. Le taux d'ajustement entre la formation initiale reçue et le métier exercé diminue à partir de la 3e année de vie active en raison de contraintes ou opportunités qui amènent les individus à s'éloigner de leur domaine de formation. Enfin, les facteurs sociaux, dont quelques-uns ont été cités précédemment, ne peuvent pas être niés non plus.

La présence d'enfant et l'âge conditionnent l'insertion des femmes sur les marchés locaux du travail, en particulier lorsqu'elles désirent reprendre une activité. En France, l'écart entre le taux de chômage des hommes et des femmes s'est considérablement réduit passant de 2,1 points à 0,8 point de pourcentage entre 2002 et 2010. Deux facteurs expliquent cette tendance. D'une part, les niveaux de diplôme sont en moyenne plus élevés chez les femmes et d'autre part, le fait est qu'elles travaillent dans des secteurs moins exposés aux aléas conjoncturels, comme par exemple les secteurs des services et des emplois domestiques.

Toutefois, il faut noter qu'elles occupent plus souvent des emplois dont les conditions de rémunérations et où les perspectives de carrière sont de moindre qualité, et parfois posent la question de la paupérisation dans le travail. Ainsi, à travail et expérience équivalente, les femmes touchent 10 % de moins que les hommes en termes de salaire. On peut également mentionner le phénomène du temps partiel subi qui est bien souvent féminin ¹¹.

C'est en 2002 que le taux de chômage est le plus élevé en Pologne (19,9% pour l'ensemble de la population). Ensuite le taux de chômage décroît progressivement pour passer à 7,1% en 2008. L'écart entre le chômage des femmes et des hommes décroît de 1,8% en 2002 à 0,7% en 2010 (soit de 1,1 point).

Tabl. 41. Stopa bezrobocia osób w wieku 15 lat i więcej według płci oraz BIT

Tableau 41 : Taux de chômage des 15 ans et plus au sens du BIT par sexe entre 2002 et 2010

	UE 27				Polska				Unités : %, points
Jednostka: %, p.proc	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Różnica	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Różnica	
	UE 27				Pologne				
	Total	Hommes	Femmes	Écarts	Total	Hommes	Femmes	Écarts	
2002	9,0	8,3	9,9	1,6	19,9	19,1	20,9	1,8	2002
2003	9,1	8,5	9,9	1,4	19,6	19,0	20,4	1,4	2003
2004	9,2	8,6	10,0	1,4	19,0	18,2	19,9	1,7	2004
2005	8,9	8,3	9,7	1,4	17,7	16,6	19,1	2,5	2005
2006	8,4	7,7	9,2	1,5	13,9	13,0	15,0	2,0	2006
2007	7,2	6,6	7,9	1,3	9,6	9,0	10,3	1,3	2007
2008	7,0	6,6	7,5	0,9	7,1	6,4	8,0	1,6	2008
2009	8,9	9,0	8,9	-0,1	8,2	7,8	8,3	0,5	2009
2010	9,6	9,6	9,6	0,0	9,6	9,3	10,0	0,7	2010

źródło : Eurostat.
source : Eurostat.

¹¹ « Synthèse : les inégalités entre les femmes et les hommes en France et en Europe », mars 2011, Observatoire des inégalités

¹¹ « Synthèse : les inégalités entre les femmes et les hommes en France et en Europe », mars 2011, Observatoire des inégalités

Między 2002 r. a 2009 r., bezrobocie długookresowe stopniowo spadało w Europie : o 1,2 p. proc. w ciągu 8 lat. Efekty kryzysu pojawiły się w 2009 r., natychmiast oddziałując na zatrudnienie. We Francji stopa bezrobocia długotrwałego zwiększyła się z 3,1% w 2008 r. do 3,5% w 2009 r., czyli o 1,5 p. proc. powyżej średniej europejskiej, co oznaczało pozostawanie na bezrobociu ponad rok, odzwierciedlając tym samym bardzo niestabilną sytuację i zmusiło część populacji do korzystania z pomocy społecznej. W efekcie, we Francji osoba bezrobotna nie może korzystać z zasiłku dla bezrobotnych dłużej niż określony czas, w trakcie którego, otrzymuje zasiłek obliczony na podstawie osiągniętych przychodów. Po upływie tego okresu, otrzymuje minimalny zasiłek socjalny czasami dostosowany do warunków osób poszukujących pracy jak na przykład RSA. Zasiłek wypłacany przez określony czas, jest kwotą ustaloną na podstawie prognozy ubóstwa i finansowaną z podatków.

W latach 2002-2008 w Unii Europejskiej osób długotrwale bezrobotnych systematycznie ubywało. Skutki kryzysu są zauważalne na rynku pracy od 2009 r. – zarówno w całej Unii Europejskiej, w Polsce jak i we Francji. W Polsce w 2009 r. mimo tego stopa bezrobocia (8,2%) wynosiła mniej niż w Europie (8,9%), przy czym w 2010 r. wzrosła do poziomu 9,6% zrównując się z poziomem w Unii Europejskiej.

De 2002 à 2009, le chômage de longue durée a lentement baissé au sein de l'Europe : -1,2 point de pourcentage en 8 ans. Les effets de la crise sont apparus en 2009, impactant immédiatement les emplois. Ainsi en France le taux de chômage de longue durée est passé de 3,1 % en 2008 à 3,5 % en 2009 soit un demi point au dessus de la moyenne européenne. Ce chômage qui correspond aux personnes sans emploi depuis plus d'un an est le reflet de situation de grande précarité et concerne une population susceptible de basculer dans le système de solidarité. En effet, en France, un chômeur ne peut prétendre au régime d'assurance chômage que pour une durée limitée pendant laquelle il perçoit une allocation indexée sur ses revenus d'activité. Au delà de cette période, cette personne bénéficie d'un minimum social parfois assorti de conditions sur la recherche d'un emploi comme le RSA. L'allocation qui lui est versée est d'un montant fixé autour du seuil de pauvreté et est financée par l'impôt. Par contre, elle est versée pendant une période illimitée.

Dans les années 2002-2008 le nombre de chômeurs de longue durée décroît régulièrement dans l'Union Européenne. Les effets de la crise économique sont visibles sur le marché du travail depuis 2009, aussi bien dans toute l'Union Européenne qu'en Pologne et en France. En Pologne en 2009, malgré ce phénomène, le taux de chômage qui est de 8,2%, est inférieur au taux européen (8,9%) et en 2010, le taux de chômage augmente à 9,6% pour égaler le niveau européen.

Tabl. 42. Stopa bezrobocia długotrwałego

Tableau 42 : Taux de chômage de longue durée entre 2002 et 2010										
Jednostka: %	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Unité : %
UE 27	4,2	4,2	4,2	4,1	3,8	3,1	2,6	3,0	3,8	UE 27
Francja	3,1	3,4	3,7	3,8	3,9	3,5	3,1	3,5	4,0	France
Nord-Pas-de-Calais	5,3	5,0	5,7	6,3	6,0	5,8	5,0	5,8	6,4	Nord-Pas-de-Calais
Polska	10,9	11,0	10,3	10,2	7,8	4,9	2,4	2,5	3,0	Pologne
Kujawsko-Pomorskie	11,5	12,2	11,3	11,6	10,5	6,4	3,3	3,0	3,3	Cujavie-Poméranie

źródło : Eurostat.
source : Eurostat.

b) Województwo kujawsko-pomorskie

W województwie kujawsko-pomorskim w 2010 r. było 95,1 tys. osób bezrobotnych, co stanowi 5,6% bezrobotnych w kraju. Wśród bezrobotnych w województwie 25,0% to osoby młode, tj. w wieku 15-24 lata.

Stopa bezrobocia w województwie (10,6%) była wyższa o 1,0 p. proc. od poziomu w Polsce (9,6%). Wśród kobiet w wieku 15 lat i więcej stopa bezrobocia była o 2,2 p. proc. wyższa niż u mężczyzn i ukształtowała się na poziomie 11,8%. W grupie osób w wieku 15-24 lata tendencja była podobna – stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 28,8%, czyli o 6,1 p. proc. więcej niż wśród mężczyzn. W 2010 r. stopa bezrobocia długotrwałego w województwie kujawsko-pomorskim wyniosła 3,3%, czyli o 0,3 p. proc. więcej niż w Polsce.

b) Voïvodie de Cujavie-Poméranie

En 2010 en voïvodie de Cujavie-Poméranie, il y a 95 100 chômeurs, ce qui représente 5,6% de l'ensemble des chômeurs en Pologne, dont 25,0% sont des jeunes (la tranche d'âge des 15-24 ans).

Le taux de chômage de la voïvodie qui est de 10,6%, est supérieur de 1,0 point au niveau national (9,6%). Le taux de chômage des femmes de 15 ans et plus est supérieur de 2,2 points à celui des hommes et est de 11,8%. Une tendance similaire caractérise les 15-24 ans – le taux de chômage des femmes est de 28,8% soit supérieur de 6,1 points au taux de chômage des hommes. En 2010 en voïvodie de Cujavie-Poméranie, le taux de chômage de longue durée est de 3,3% soit supérieur de 0,3 point au taux national.

Tabl. 43. Stopa bezrobocia i osoby bezrobotne według płci i wieku w województwie kujawsko-pomorskim w 2010 r.

Tableau 43 : Taux de chômage et chômeurs par sexe et âge en voïvodie de Cujavie-Poméranie en 2010

Jednostka: %, tys.	Stopa bezrobocia			Bezrobotni			Unités : %, milliers
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	
	Taux de chômage			Chômeurs			
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
Polska (15 lat i więcej)	9,6	9,3	10,0	1 699,3	896,3	803,1	Pologne (15 ans et plus)
Ludność ogółem (15 lat i więcej)	10,6	9,6	11,8	95,1	47,6	47,5	Total population en voïvodie (15 ans et plus)
15–24	25,5	22,7	28,8	25,0	12,2 (u)	12,8 (u)	De 15 à 24 ans
25 lat i więcej	8,8	8,0	9,7	70,1	35,4	34,7	25 ans et plus

u – Dane niewiarygodne/niepełne.

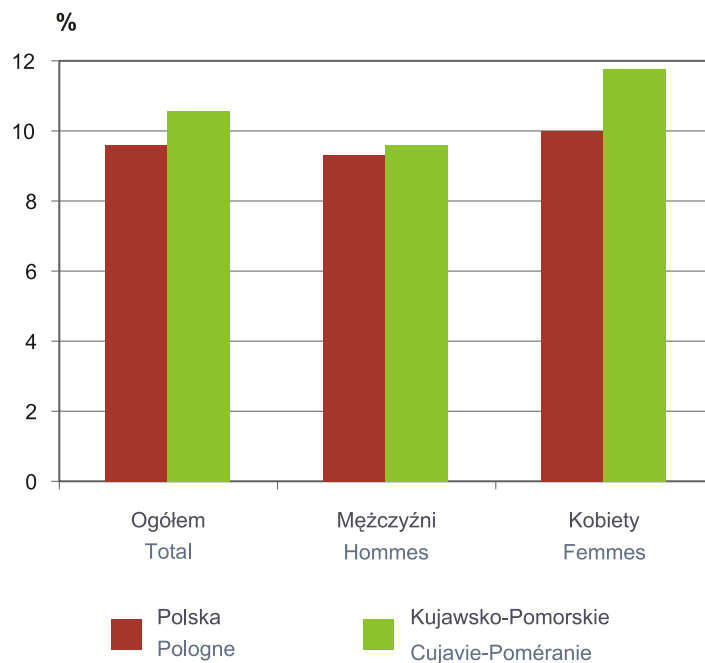
źródło: Eurostat, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, 2010.

u - Données incertaines / peu fiables.

source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2010.

Rys. 31. Stopa bezrobocia według płci w 2010 r.

Graphique 31 : Taux de chômage selon le sexe en 2010



źródło : Eurostat.

source : Eurostat.

b) Region Nord-Pas-de-Calais

Nord-Pas-de-Calais jest regionem szczególnie dotkniętym bezrobociem w porównaniu z innymi regionami Francji. Stopa bezrobocia w regionie wynosiła 13,4% w 2002 r. i zmniejszała się stopniowo do 2008 r., w którym osiągnęła 11,4%, a następnie wzrosła w okresie kryzysu gospodarczego i osiągnęła 13,1% w 2010 r. Tak wysoka stopa bezrobocia związana jest z historią przemysłową regionu, która skoncentrowana była wokół przemysłu włókienniczego, wydobywczego i metalurgicznego tj. sektorów działalności, które weszły w kryzys pod koniec „Sławetnej trzydziestki”. Innym czynnikiem jest niski poziom wykształcenia populacji regionu. Ponadto, tak jak w skali kraju, bezrobociem dotknięte są w szczególności kobiety i młodzi ludzie. Istnieje tendencja redukcji różnic pomiędzy stopą bezrobocia kobiet i mężczyzn. Stopa bezrobocia długookresowego mieszkańców północy była jedną z najwyższych we Francji w 2009 r. Różnica między stopą bezrobocia krajowego pozostawała niezmienna przez lata 2002-2009.

b) Région Nord-Pas-de-Calais

Le Nord-Pas-de-Calais est une région particulièrement touchée par le chômage par rapport aux autres régions de l'Hexagone. Fixé à 13,4 % en 2002, le taux de chômage régional a diminué progressivement jusqu'en 2008 où il s'établissait à 11,4 %, pour ensuite remonter durant la crise économique et atteindre 13,1 % en 2010. Ce fort taux de chômage s'explique par l'histoire industrielle de la région qui était tournée vers l'industrie textile, les activités extractives et la sidérurgie, des secteurs d'activités qui sont entrés en crise depuis la fin des « trente glorieuses ». Un autre facteur explicatif est le plus faible niveau de formation de la population régionale. En outre, tout comme au niveau national, ce sont particulièrement les jeunes et les femmes qui sont touchés par ce phénomène. S'il existe aussi une tendance régionale à la réduction des écarts entre le taux de chômage des hommes et des femmes, cette trajectoire s'explique pour partie par le retrait des femmes du marché du travail. Le taux de chômage nordiste de longue durée est l'un des plus élevés de l'Hexagone en 2009. L'écart avec le taux national est resté stable sur la période 2002 – 2009.

d) Porównanie regionalne

Przez długi czas stopa bezrobocia w Polsce była znacząco wyższa niż we Francji, z wyjątkiem lat 2008 i 2009, gdy Francja była dotknięta recesją w związku ze światowym kryzysem gospodarczym. Odrabianie strat przez Polskę nastąpiło wraz z początkiem dwudziestego pierwszego wieku, ale znacznie przyspieszyło w 2005 r. Korzystając w pełni z przystąpienia do Unii Europejskiej, kraj osiągnął w 2009 r. stopę bezrobocia niższą niż średnia krajów Unii Europejskiej. Kujawsko-Pomorskie również skorzystało z przystąpienia do UE. Pomimo stopy bezrobocia wyższej niż dla Polski, wystąpiła tendencja regionalna do zmniejszenia stopy bezrobocia. Stopa bezrobocia była nawet wyraźnie niższa niż stopa bezrobocia regionu Nord-Pas-de-Calais w 2010 r. (odpowiednio: 10,6% i 13,1%). Tendencja redukcji różnic między stopą bezrobocia kobiet i mężczyzn jest powszechna, niezależnie czy jest rozpatrywana na poziomie europejskim, krajowym czy regionalnym. Jednakże, zbliżenie się tych poziomów wydaje się być bardziej umiarkowane w regionie polskim niż w Nord-Pas-de-Calais.

Identyczne wnioski odnoszą się do stopy bezrobocia długotrwałego: w Polsce przestała się obniżać od początku dziesięciolecia, by osiągnąć wartość niższą niż średnia krajów UE 27, z 10,9% w 2002 r. do 2,5% w 2009 r. W tym samym okresie, stopa bezrobocia długotrwałego Nord-Pas-de-Calais zatrzymała się na stałym poziomie poniżej stopy krajowej i UE 27, oscylując między 5% a 6%. Od 2008 r., regionalna stopa bezrobocia długotrwałego była wyższa niż w Kujawsko-Pomorskim.

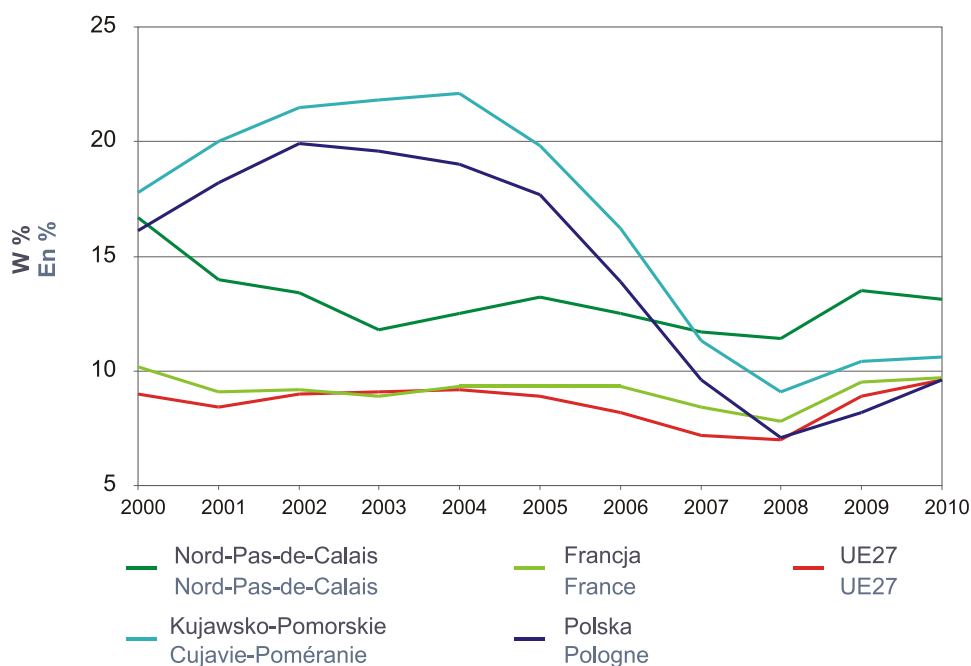
d) Comparaison régionale

Sur longue période, le taux de chômage de la Pologne est significativement plus élevé que celui de la France à l'exception des années 2008 et 2009, la France étant entrée en récession à cette période des suites de la crise économique mondiale. Le rattrapage de la Pologne a commencé à s'opérer dès le début des années 2000, mais c'est surtout à partir de 2005 qu'il s'accélère. Bénéficiant pleinement de son adhésion à l'Union Européenne, le pays atteint ainsi en 2009 un niveau de chômage inférieur à celui de la moyenne des pays de l'Union Européenne à 27. La voïvodie de Cujavie-Poméranie profite également de l'intégration à l'UE. En effet, bien qu'ayant un taux de chômage structurellement supérieur à celui de la Pologne, la tendance régionale à la réduction du niveau de chômage est la même. Le taux devient même nettement inférieur à celui du Nord-Pas-de-Calais en 2010 (respectivement 10,6 % et 13,1 %). La tendance à la réduction de l'écart entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes est générale, que ce soit au niveau européen, national ou encore régional. Toutefois, ce rapprochement semble plus modéré dans la région polonaise qu'en Nord-Pas-de-Calais.

Les mêmes constatations valent pour le taux de chômage de longue durée : celui de la Pologne n'a eu de cesse de baisser depuis le début de la décennie pour devenir inférieur à celui de la moyenne des pays de l'UE à 27, passant de 10,9 % en 2002 à 2,5 % en 2009. Dans le même temps, celui du Nord-Pas-de-Calais est resté constamment au-dessus du niveau national et de l'UE à 27 oscillant entre 5 % et 6 %. Depuis 2008, le taux régional est même devenu supérieur à celui de la Cujavie-Poméranie.

Rysunek 32. Porównanie stopy bezrobocia wśród osób w wieku 15 lat i więcej w regionie Nord-Pas-de-Calais i województwie kujawsko-pomorskim

Graphique 32 : Comparaison des taux de chômage du Nord-Pas-de-Calais et de la Cujavie-Poméranie



źródło : Eurostat.
source : Eurostat.

4. Wynagrodzenia

Wynagrodzenie jest ekwiwalentem pieniężnym za wykonaną pracę, ustalone pomiędzy pracownikiem i pracodawcą w ramach umowy o pracę. Poziomy wynagrodzeń są różnorodne, gdyż zależą od wielu elementów związanych z pracownikami i ich umowami, takimi jak: wiek, kwalifikacje, staż pracy, doświadczenie, rodzaju umowy, czasu pracy itp. Ponadto, kwoty wynagrodzenia wynikają z polityki wynagrodzeń prowadzonej przez pracodawców. Przykładowo, przedsiębiorstwa, które poszukują pracowników zdolnych do przystosowania się do proponowanego miejsca pracy i posiadających możliwie najwyższe kompetencje zapropnują wysokie wynagrodzenia w celu przyciągnięcia tego typu kandydatury.

Rządy mogą również, poprzez kanały pośrednie, wpływać na poziom wynagrodzeń. W przypadku sektora prywatnego, polityka stosowania powszechnych ulg na składki społeczne stanowi pierwszy krok do wzrostu wynagrodzeń. W efekcie ulgi, tzn. zmniejszenia kosztów pracowniczych lub pracodawców, przekładają się na zmianę wynagrodzenia netto. Natomiast polityka wynagrodzenia w sektorze publicznym zmierza ku zmianom wynagrodzeń w sektorze prywatnym. W sektorze publicznym, wartość wskaźnika, którego podstawą jest wynagrodzenie budżetowe ustalane jest przez rząd. Wreszcie

4. Salaires

Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur dans le cadre d'un contrat de travail. Les niveaux de rémunérations sont très hétérogènes puisqu'ils dépendent d'une multitude de déterminants liés en premier lieu aux salariés et à leurs contrats : âge, qualification, ancienneté, expérience, durée du contrat, temps de travail, etc. En outre, les montants des salaires résultent de politiques salariales menées par les employeurs. Par exemple, les entreprises qui recherchent des actifs susceptibles de s'adapter rapidement à leur poste de travail et dotés des compétences les plus élevées possibles auront intérêt à proposer de hauts salaires afin d'attirer ce type de candidatures.

Les gouvernements peuvent également, par des canaux indirects, agir sur les niveaux de salaires. Ainsi, dans le cas du secteur privé, les politiques publiques d'allégements de cotisations constituent un premier levier d'action sur les rémunérations. En effet, les allégements, voire les exonérations, de charges salariales ou patronales permettent de moduler le salaire net. De plus la politique de rémunération dans la fonction publique tend à donner une référence salariale pour le secteur privé. En outre, dans le cas du secteur public, la valeur du point d'indice, qui est à la base du calcul des traitements des fonctionnaires, est défini par le gouvernement. Enfin, l'instauration de salaires

ustanowienie wynagrodzenia minimalnego w prawie wszystkich krajach europejskich stanowi priorytetowy instrument polityki publicznej, tym bardziej, że rewaloryzacje roczne ustalane są przez rząd w porozumieniu z instytucjami społecznymi.

Analiza struktury wynagrodzeń w obrębie terytoriów pozwala na stwierdzenie nierówności pomiędzy płciami i grupami zawodowymi. Gdy te się pogłębiają, mogą stać się przyczynami ukrytych napięć społecznych i doprowadzić do konfliktów społecznych lub osłabić spójność społeczną kraju. Znajomość poziomu wynagrodzeń pozwala instytucjom publicznym zidentyfikować pewne hamulce rozwoju gospodarczego. Wynagrodzenie jako składowa siły nabywczej określa, w pewnym stopniu, konsumpcję gospodarstw domowych. W konsekwencji, wszelkie narzędzia rozwoju gospodarczego, które nie przejawiały się wzrostem poziomu wynagrodzeń mogłyby mieć mniejszy wpływ na ogólne zapotrzebowanie. Wyniki oczekiwane przez rząd byłyby mniej istotne niż przewidywano. Jednakże, należy zauważyć, iż wynagrodzenie pozostaje przede wszystkim kosztem dla przedsiębiorstwa. Każda polityka zatrudnienia, która miałaby wpływ na rewaloryzację wynagrodzeń kraju mogłyby spowodować powrót negatywnych zjawisk, tj. spadek wskaźnika zatrudnienia, wzrost stopy bezrobocia, a także spadek konkurencyjności kosztowej kraju.

Znajomość ta pozwoli władzom samorządowym na dostosowanie polityki do postawionych celów.

Wynagrodzenia obejmują wypłaty pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty należne pracownikom z tytułu pracy. Składnikami wynagrodzeń są: wynagrodzenia osobowe, wypłaty z tytułu udziału w zysku i w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach, dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej, wynagrodzenia bezosobowe, wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne, honoraria. Do wynagrodzeń osobowych zalicza się, m. in. wynagrodzenia zasadnicze, premie i nagrody, dodatki (np. za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, za staż pracy, za pełnienie funkcji kierowniczych), wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy (urlopy, przestoje płatne, choroby), świadczenia deputatowe, odszkodowawcze i inne. Wynagrodzenia osobowe dotyczą osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, osób wykonujących pracę nakładczą oraz uczniów, którzy zawarli z zakładem pracy umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne po przeliczeniu na 1 etat obejmuje:

- wynagrodzenia osobowe bez wynagrodzeń osób wykonujących pracę nakładczą oraz uczniów, a także osób zatrudnionych za granicą,
- wypłaty z tytułu udziału w zysku i w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- honoraria wypłacane niektórym grupom pracowników za prace wynikające z umowy o pracę, np.: dziennikarzem, realizatorom filmów, programów radiowych i telewizyjnych.

minima dans la quasi totalité des pays européens constitue un instrument de politique publique de premier ordre, d'autant plus que les réévaluations annuelles sont décidées par les gouvernements en concertation avec les partenaires sociaux.

L'observation de la structure des salaires au sein des territoires permet de repérer des inégalités entre hommes et femmes et entre catégories socioprofessionnelles. Lorsque ces dernières se creusent, elles peuvent devenir des vecteurs de tensions sociales latentes et aboutir à des conflits sociaux ou affaiblir la cohésion sociale du pays. En outre, la connaissance des niveaux de salaires permet aux pouvoirs publics d'identifier certains freins à la relance économique. Comme le salaire est une composante du pouvoir d'achat, il détermine, pour partie, la consommation des ménages. Par conséquent, tout dispositif de relance économique qui ne se traduirait pas par un accroissement de la masse salariale ou du niveau des rémunérations pourrait avoir un impact mineur sur la demande globale. In fine, les résultats recherchés par le gouvernement seraient moins importants que prévus. À l'inverse, il faut bien percevoir que le salaire reste avant tout un coût pour l'entreprise. Toute politique de l'emploi qui aurait pour conséquence une revalorisation des niveaux de rémunérations du pays pourrait susciter en retour des effets négatifs sur les niveaux d'emploi, de chômage et également sur la compétitivité coût du pays.

Au total, la connaissance des pratiques salariales permet d'avoir une bonne idée des freins à la croissance économique et des tensions sociales latentes pouvant exister au sein de la société. Cette connaissance permet aux décideurs publics de pouvoir ajuster leurs politiques en fonction des objectifs visés.

Les rémunérations comprennent des versements en espèces et la valeur des prestations en nature ou leur équivalent qui sont dues aux travailleurs au titre de leur travail. Les rémunérations se composent de : rémunérations individuelles, versements au titre de participation au bénéfice et à l'excédent de bilan en cas de coopérative, compléments annuels de rémunération pour les travailleurs des institutions financées par le budget de l'État, rémunérations impersonnelles, rémunérations d'agents et commissions, honoraires. Les rémunérations individuelles comprennent entre autres : rémunérations principales, bonus et primes, compléments (par exemple : de pénibilité du travail, d'ancienneté, de fonctions de direction), rémunérations des heures supplémentaires, rémunérations portant sur les périodes sans travail (congés, chômage technique payés, maladies), prestations en nature, indemnités et autres. Les rémunérations individuelles concernent les personnes ayant un contrat de travail, les personnes qui travaillent à la pièce et les apprentis qui signent un contrat de travail avec l'établissement de travail en vue de leur formation professionnelle. La rémunération mensuelle moyenne nominale exprimée en équivalent temps plein comprend :

- les rémunérations individuelles (excepté les rémunérations des personnes qui travaillent à la pièce, des apprentis et des personnes qui sont employées à l'étranger);
- les versements au titre de participation au bénéfice et à l'excédent de bilan en cas de coopérative,
- les compléments annuels de rémunération pour les travailleurs des institutions financées par le budget de l'État,
- les honoraires versés à certains groupes de travailleurs pour le travail prévu au contrat de travail, par exemple journalistes, réalisateurs (films, émissions de radio et de télévision).

Dane o wynagrodzeniach prezentuje się w ujęciu brutto, tj. łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych oraz od 1 I 1999 r. ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe) płaconymi przez ubezpieczonego pracownika, wprowadzonymi ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887, z późniejszymi zmianami).

Les données sur les rémunérations sont des données brutes i.e., pour la Pologne, y compris les acomptes au titre de l'impôt sur les revenus des personnes physiques et depuis le 1er janvier 1999, les cotisations sociales obligatoires (retraite, rente et maladie), versées par tout travailleur affilié à la sécurité sociale et mises en place par la loi du 13 octobre 1998 sur le régime de sécurité sociale (J. O. No 137, texte No 887, modifié).

a) Kontekst krajowy

W 2009 r., przeciętne roczne wynagrodzenie brutto we Francji wyniosło 35530 euro w stosunku do 10790 euro (po przeliczeniu) w Polsce. Wynagrodzenie brutto jest to przychód pracownika przed odliczeniem obowiązkowych składek, to znaczy składek pracowniczych, składki na ubezpieczenie społeczne (CSG) i składki na spłatę długu socjalnego (CRDS).

Od wynagrodzenia brutto odlicza się wynagrodzenie netto, które jest w rzeczywistości wynagrodzeniem wypłacanym pracownikowi: jest ono wolne od wszelkich składek społecznych. Francja charakteryzuje się wysokim poziomem składek pracowniczych, rzędu 22% od wynagrodzenia brutto, co mogłoby tłumaczyć wysoki poziom wynagrodzeń brutto. Ten francuski pobór składek jest dużo wyższy niż w krajach Europy Wschodniej. Te ostatnie są na etapie zrównywania gospodarczego, podczas którego napięcia inflacyjne mogą prowadzić do stopniowego wzrostu wynagrodzeń.

Tymczasem kraje takie jak Polska notują wyraźnie niższe koszty pracy w porównaniu z Francją. Ta różnica jest odzwierciedleniem, z jednej strony, - wyższej produktywności godzinowej pracy we Francji niż w Polsce (koszty pracy), a z drugiej strony - zróżnicowania cen, szczególnie krajów należących do strefy euro. Uwzględniając parytety siły nabywczej (PPA) krajów można abstrahować od tej ostatniej trudności.

a) Contexte national

En 2009, le salaire annuel brut moyen en France est de 35 530 euros, contre 10 790 euros (convertis) en Pologne. Le salaire brut correspond à l'ensemble des sommes perçues par le travailleur avant toute déduction de cotisations obligatoires, que ce soit des cotisations salariales, de la CSG (Cotisation Sociale Généralisée) et de la CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale).

Du salaire brut se déduit le salaire net qui est le salaire effectivement perçu par le salarié : il est net de toute cotisation sociale. La France se caractérise par un poids élevé des charges salariales, de l'ordre de 22 % du salaire brut, ce qui pourrait expliquer le haut niveau des rémunérations brutes. Ce prélèvement français de charges est notamment très supérieur à celui observé dans les pays de l'Europe de l'est. Ces derniers sont en phase de rattrapage économique pendant laquelle les tensions inflationnistes conduisent à une élévation progressive des salaires.

Cependant, des pays comme la Pologne ont un coût du travail nettement inférieur à celui de la France. Cette divergence est le reflet, d'une part, d'une productivité horaire apparente du travail plus grande en France qu'en Pologne et, d'autre part, des différences de niveaux de prix, notamment pour les pays n'appartenant pas à la zone euro. Tenir compte des parités de pouvoir d'achat (PPA) entre pays permet de s'abstraire de cette dernière difficulté. Ainsi, les écarts de salaires en PPA apparaissent moins marqués : le rapport ne varie plus que du simple au double entre le salaire français et le salaire polonais.

Tablica. 44. Przeciętne roczne wynagrodzenie brutto i porównanie wynagrodzenia w UE w 2009 r.

Tableau 44 : Salaire annuel brut moyen et comparaisons salariales dans l'UE en 2009				
Jednostka : euro, PPA	Przeciętne roczne wynagrodzenie brutto (w euro)	Porównanie wynagrodzenia		Unités : euros, PPA
		w euro	w PPA	
	Salaire Brut Annuel Moyen (euros)	Comparaisons Salariales		
		en euros	en PPA	
Francja	35 530	8,7	3,8	France
Polska ¹	10 790	2,6	1,9	Pologne ¹
Bułgaria	4 090	Ref.	Ref.	Bulgarie

1 : Dane za 2008 r.

Zbiorowość: Pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin w przedsiębiorstwach o liczbie pracujących 10 osób i więcej w przemyśle i usługach rynkowych.

Interpretacja: We Francji przeciętne wynagrodzenie brutto wyniosło 35 530 euro. Jest to 8,7 razy wyższa pensja niż w Bułgarii (punkt odniesienia).

Uwzględniając parytet siły nabywczej stosunek wynosi tylko 3,8.

źródło : Eurostat.

1 : Données 2008.

Champ : Salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et du tertiaire marchand.

Lecture : en France, le salaire brut annuel moyen est de 35 530 euros. Il est 8,7 fois plus élevé que celui en Bulgarie (Référence). Si l'on tient compte des parités de pouvoir d'achat, ce rapport n'est plus que de 3,8.

source : Eurostat..

W wielu krajach funkcjonuje wynagrodzenie minimalne, określone jako wynagrodzenie w przeliczeniu na godzinę pracy poniżej jakiego żadne wynagrodzenie nie może być ustalone, nawet jeśli umowa o pracę lub tabela klasyfikacji układu zbiorowego stanowi inaczej.

We Francji, pierwsze wynagrodzenie minimalne (Smig) zostało wprowadzone w 1950 r., a od 1970 r. funkcjonowało pod nazwą Smic (Salaire minimum interprofessionnel de Croissance). W ramach tego narzędzia, wynagrodzenie minimalne jest nie tylko rewaloryzowane rocznie w zależności od wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (inflacji), ale także indeksowane w stosunku do wzrostu wynagrodzenia robotniczego. Smic jest corocznie obowiązkowo rewaloryzowane o przynajmniej połowę zarobków zarejestrowanej siły nabywczej na jednostkę godzinową robotnika. Ponadto, rząd może przyznać dodatkową pomoc, która wliczona będzie do rewaloryzacji rocznej.

Z kolei w Polsce, wynagrodzenie minimalne zostało wprowadzone w 1970 r. Ogół aktywnych zawodowo korzysta z tego narzędzia, które jest rewaloryzowane corocznie w zależności od wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (inflacji) i podlega negocjacji z instytucjami socjalnymi.

Dans de nombreux pays il existe un salaire minimum, défini comme le salaire horaire en-dessous duquel aucune rémunération salariale ne peut se fixer, même si le contrat de travail ou la grille de classification de la convention collective prévoient un montant moindre.

En France, un premier dispositif de salaire minimum a été mis en place en 1950, le salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig). En 1970, le Salaire minimum interprofessionnel de Croissance (Smic) lui succède. Dans le cadre de ce niveau dispositif, le salaire minimum n'est plus réévalué annuellement uniquement en fonction de l'indice des prix à la consommation, mais il est aussi indexé sur la hausse du salaire ouvrier. Le Smic est obligatoirement revalorisé chaque année d'au moins la moitié des gains de pouvoir d'achat enregistrés par le salaire horaire ouvrier. En outre, le gouvernement peut accorder des « coups de pouce » supplémentaires qui viennent s'ajouter à cette réévaluation annuelle.

L'existence d'un salaire minimum a été introduit en Pologne en 1970. L'ensemble de la population active bénéficie de ce dispositif. Il est réévalué annuellement en fonction du taux d'inflation et est soumis à négociation avec les partenaires sociaux.

Tabl. 45. Zmiany ustawowego minimalnego wynagrodzenia miesięcznego we Francji i w Polsce w latach 2005-2012

Tableau 45 : Évolution du salaire minimum légal en France et en Pologne entre 2005 et 2012									
	W euro oraz przeliczenia w euro				Euro wyrażone w PPS				
	Polska		Francja		Polska		Francja		
	Kwota	Zmiana ¹	Kwota	Zmiana ¹	Kwota	Zmiana ¹	Kwota	Zmiana ¹	
	En euros et euros convertis				En euros PPA				
	Pologne		France		Pologne		France		
	Montant	Évolution ¹	Montant	Évolution ¹	Montant	Évolution ¹	Montant	Évolution ¹	
2005	207,86	100,00	1217,88	100,00	345,44	100,00	1188,11	100,00	2005
2006	232,90	112,05	1254,28	102,99	369,45	106,95	1121,86	94,42	2006
2007	244,32	117,54	1280,07	105,11	400,72	116,00	1160,65	97,69	2007
2008	313,34	150,75	1321,02	108,47	462,98	134,03	1156,07	97,30	2008
2009	307,21	147,80	1337,70	109,84	506,40	146,60	1175,71	98,96	2009
2010	320,87	154,37	1343,77	110,34	532,98	154,29	1213,03	102,10	2010
2011	348,68 ²	167,75	1365,00 ²	112,08	560,91 ²	162,38	1232,19 ²	103,71	2011
2012	336,47 ²	161,87	1398,37 ²	114,82	607,04 ²	175,73	1262,32 ²	106,25	2012

1 : 2005 = 100.
 2 : Dane szacunkowe.
 źródło : Eurostat.
 1 : Base 100 en 2005.
 2 : Données estimées.
 source : Eurostat.

W 2012 r., ustawowe wynagrodzenie minimalne Smic we Francji wynosiło 1 262 euro, wyrażonych w PPA. W Polsce wynosiło ono jedynie 607 euro w PPA. Poza tymi istotnymi różnicami wynagrodzeń, które są wynikiem różnic produktywności, należy zaznaczyć istotny wzrost ustawowego wynagrodzenia minimalnego między 2005 r. a 2012 r. w Polsce, które wzrosło o 76%, podczas gdy w tym samym okresie we Francji wzrosło zaledwie o 6%.

En 2012, le Smic légal en France est de 1 262 euros, exprimé en PPA. En Pologne, il n'atteint que 607 euros PPA. Derrière ces écarts salariaux importants, qui s'expliquent pour partie par le différentiel de productivité, il convient de constater l'évolution à la hausse très importante du salaire minimum légal entre 2005 et 2012 en Pologne. En effet, dans ce pays il a augmenté de 76 %, alors que sur la même période il n'a cru que de 6 % en France.

b) Województwo kujawsko-pomorskie

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w województwie kujawsko-pomorskim w 2010 r. wyniosło 2759,68 zł i było o 3,9% większe w porównaniu z 2009 r. (wówczas wyniosło 2657,00 zł). W kraju wynagrodzenie ukształtowało się na poziomie 3224,13 zł, tj. o 3,9% wyższym niż przed rokiem. Wynagrodzenie brutto w sektorze publicznym w województwie wyniosło 3370,86 zł (przed rokiem 3206,03 zł) i było wyższe w porównaniu z 2009 r. o 5,1%. W sektorze prywatnym wyniosło 2470,12 zł (wobec 2395,06 zł w roku poprzednim), co oznacza wzrost o 3,1%.

b) Voïvodie de Cujavie-Poméranie

En 2010, la rémunération moyenne mensuelle brute en voïvodie de Cujavie-Poméranie est de 2 759,68 zł soit une augmentation de 3,9% en comparaison avec 2009 (2 657,00 zł). En Pologne, la rémunération moyenne mensuelle brute est de 3 224,13 zł soit une augmentation de 3,9% par rapport à 2009. La rémunération dans le secteur public de la voïvodie est de 3 370,86 zł (3 206,03 zł en 2009) soit une augmentation de 5,1% en comparaison avec 2009 tandis que dans le secteur privé elle est de 2 470,12 zł soit une augmentation de 3,1% en comparaison avec 2009 (2 395,06 zł).

Tabl. 46. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej według sektorów własności w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2009-2010

Tableau 46 : Salaire brut mensuel moyen dans l'économie nationale en voïvodie Cujavie-Poméranie

Jednostka: zł	2009	2010		Unité: PLN
	2009	Ogółem	2009=100	
		2010		
		Total	Base 100 en 2009	
Ogółem	2 657,00	2 759,68	103,9	Total
sektor publiczny	3 206,03	3 370,86	105,1	secteur public
sektor prywatny	2 395,06	2 470,12	103,1	secteur privé

źródło : dane GUS.
source: GUS.

Województwo kujawsko-pomorskie należy do grupy województw, w których przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto było niższe od średniej krajowej (3224,13 zł). W 2010 r. stanowiło 85,6% tej średniej. Z pozostałych województw wartość wyższą od przeciętnej dla Polski osiągnęły województwa: mazowieckie (125,1%) oraz śląskie (102,6%).

La voïvodie de Cujavie-Poméranie se situe parmi les voïvodies où la rémunération moyenne mensuelle brute est inférieure à la moyenne nationale (3 224,13 zł). En 2010, elle représente 85,6% de la rémunération moyenne nationale. Parmi toutes les voïvodies, une rémunération moyenne supérieure à la moyenne nationale caractérise la voïvodie Mazowieckie (125,1%) et é ląskie (102,6%).

Analizując przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według sekcji PKD 2007 w województwie kujawsko-pomorskim największy wzrost w stosunku do 2009 r. wystąpił w: rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (o 12,3%) oraz zakwaterowaniu i gastronomii (o 6,6%); natomiast spadek wynagrodzeń wykazano w transporcie i gospodarce magazynowej (o 1,7%), działalności finansowej i ubezpieczeniowej (o 1,6%) oraz pozostałej działalności usługowej (o 0,6%).

En analysant la rémunération moyenne mensuelle brute par sections de la PKD 2007 en voïvodie de Cujavie-Poméranie, nous constatons que la plus forte augmentation par rapport à 2009 concerne l'agriculture, la sylviculture, la chasse et la pêche (de 12,3%) et l'hébergement et la restauration (de 6,6%) tandis que les rémunérations chutent dans les transports et l'entreposage (de 1,7%), les finances et les assurances (de 1,6%) et autres services (de 0,6%).

Mapa 16. Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej według województw w 2010 r.

Carte 16 : Salaire brut moyen par voïvodie en 2010

Jednostka : zł
Unité : PLN

3700 zł i więcej
3 700 ou plus

od 3400 do 3700
De 3 400 à moins de 3 700

od 3100 do 3400
De 3 100 à moins de 3 400

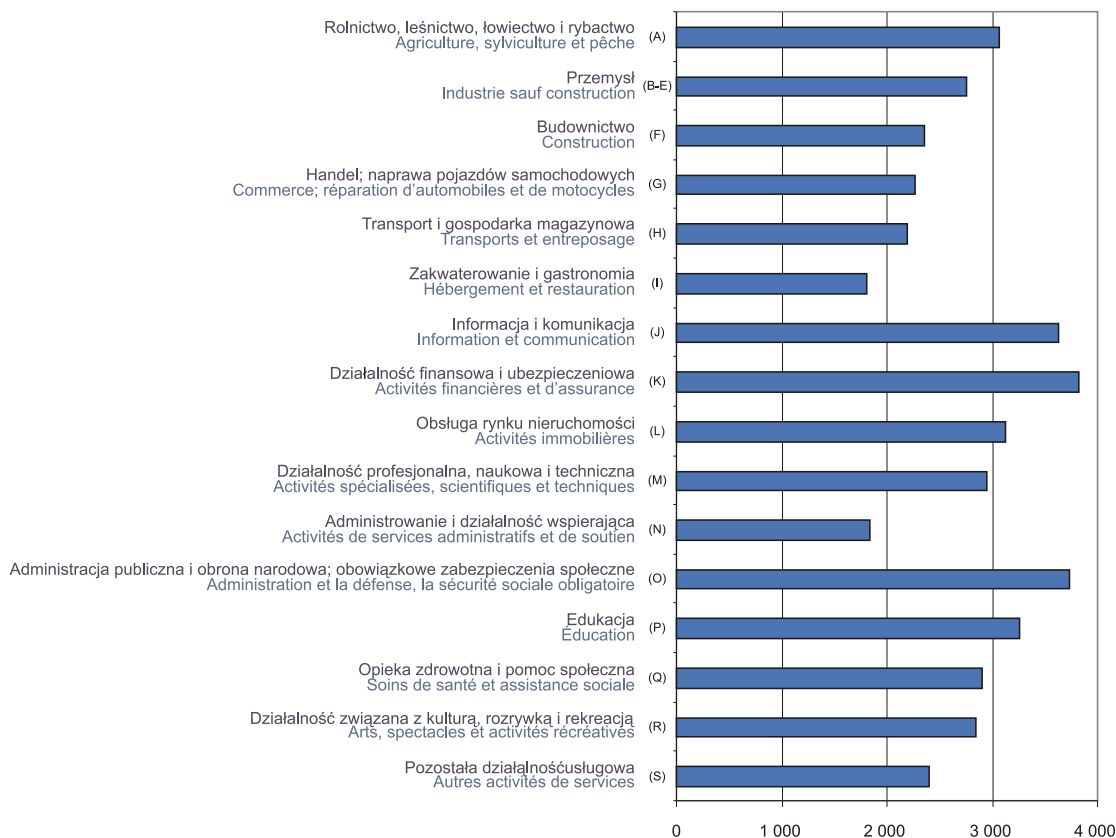
mniej niż 3100 zł
moins de 3 100



źródło : GUS.
source : GUS.

Rys. 33. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej według sekcji PKD 2007 w województwie kujawsko-pomorskim w 2010 r.

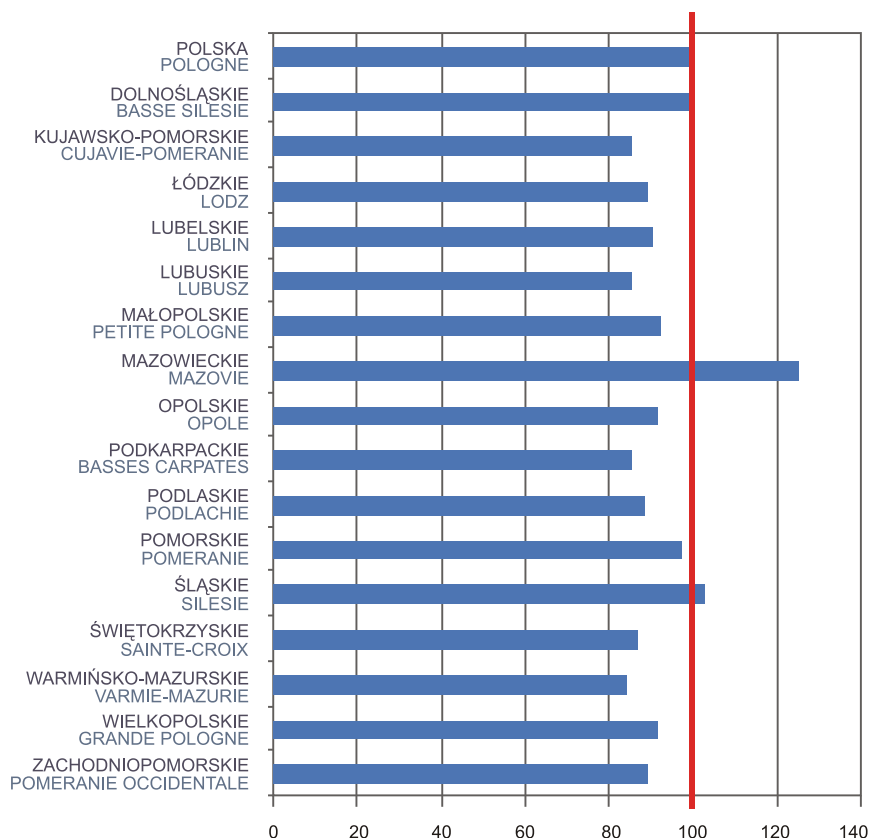
Graphique 33 : Salaire brut mensuel moyen dans l'économie nationale par secteur de la NACE rev. 2 en voïvodie de Cujavie-Poméranie en 2010



źródło : GUS.
source : GUS.

Rys. 34. Relacja przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej do średniej krajowej według województw w 2010 r.

Graphique 34 : Salaire brut mensuel moyen par rapport à la moyenne nationale pour chaque voïvodie en 2010



źródło : GUS.
source : GUS.

W 2010 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób oraz bez zatrudnionych za granicą, fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji) w województwie wyniosło 2910,82 zł, co oznacza wzrost w skali roku o 3,6%. Wynagrodzenie brutto w sektorze publicznym wyniosło 3370,85 zł i było w stosunku do 2009 r. wyższe o 5,1%; w sektorze prywatnym wyniosło 2635,75 zł i było wyższe o 2,6%. Według sekcji PKD 2007 najwyższe wynagrodzenie brutto było w działalności finansowej i ubezpieczeniowej, obsłudze rynku nieruchomości – 3778,69 zł, a najniższe w handlu; naprawie pojazdów samochodowych, transporcie i gospodarce magazynowej, zakwaterowaniu i gastronomii, informacji i komunikacji – 2488,93 zł.

En 2010, la rémunération moyenne mensuelle brute (hors entités dont les effectifs sont inférieurs ou égaux à 9 salariés, personnes travaillant à l'étranger, fondations, associations et autres organisations) en voïvodie de Cujavie-Poméranie est de 2910,82 zł soit une augmentation à l'échelle de l'année de 3,6%. La rémunération brute dans le secteur public est de 3370,85 zł soit une augmentation de 5,1% en comparaison avec 2009. Dans le secteur privé la rémunération est de 2635,75 zł soit supérieure de 2,6%. Par section PKD 2007, la plus forte rémunération brute caractérise les finances et les assurances, les activités immobilières – 3778,69 zł tandis que la plus faible caractérise le commerce, la réparation de véhicules automobiles, les transports et l'entrepôt, l'hébergement et la restauration, l'information et la communication – 2488,93 zł.

c) Region Nord-Pas-de-Calais

Głównym źródłem informacji w zakresie wynagrodzeń we Francji jest DADS (roczna deklaracja danych socjalnych). Chodzi tu o złożenie deklaracji, którą każde przedsiębiorstwo zobowiązane jest wypełnić przy zatrudnieniu pracownika i złożyć w odpowiednim urzędzie. Zakres DADS obejmuje ogół pracodawców i ich pracowników, z wyjątkiem działalności eksterytorialnej. Wynagrodzenie brutto jest to przychód pracownika uzyskany z tytułu umowy o pracę przed odliczeniem obowiązkowych składek. Zawiera dodatkowe wynagrodzenie w postaci procentu od zysków osiągniętych przez przedsiębiorstwo.

Wynagrodzenie netto odpowiada więc wynagrodzeniu netto po odliczeniu wszystkich obowiązkowych składek socjalnych, CSG (składka na ubezpieczenie społeczne) i CRDS (składka na zwrot długu społecznego). Zawiera również dodatkowe wynagrodzenie w postaci procentu od zysków osiągniętych przez przedsiębiorstwo. Jest to więc wynagrodzenie po potrąceniu wszystkich składek na ubezpieczenie społeczne, rentowe, fundusz walki z bezrobociem, CSG, CRDS – składek podlegających i nie podlegających potrąceniu.

c) Région Nord-Pas-de-Calais

La principale source d'information sur les salaires en France est la DADS (déclaration annuelle de données sociales). Il s'agit d'une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, qui est adressée à l'administration. Le champ des DADS couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l'exception des activités extra-territoriales.

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il intègre les sommes versées au titre de la participation et l'intéressement.

Le salaire net correspond aux rémunérations nettes de toutes cotisations sociales ouvrières obligatoires, de CSG (cotisation sociale généralisée) et de CRDS (cotisation au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placé sur un plan d'épargne entreprise. Il s'agit donc d'un salaire après déduction de cotisations de sécurité sociale, des régimes de retraite et prévoyance complémentaire, des contributions d'assurance chômage et des CSG et CRDS déductibles et non déductibles.

Tabl. 47. Przeciętne roczne wynagrodzenie netto w przeliczeniu na pełny etat według kategorii społeczno-zawodowych w 2009 r.

Jednostka : bieżące euro	Sektor prywatny i pół-publiczny						Administracja publiczna***
	Ogółem	Kadra kierownicza*	Specjaliści	Urzędnicy**	Pracownicy fizyczni	Roczne zmiana ogółem w latach 2005-2009 w stałych euro (%)	
Nord-Pas-de-Calais	22 210	41 720	24 160	17 100	18 640	1,1	24 020
Francja metropolitalna	24 530	46 200	25 230	17 770	18 780	0,9	25 210

* W tym pracodawcy .

** Grupa zawodów obejmująca pracowników administracyjnych w przedsiębiorstwach, administracji publicznej, handlu a także pracowników usług osobistych.

*** Z wyłączeniem zagranicznych instytucji publicznych.

Zakres: Francja, pracownicy w przeliczeniu na pełne etaty.

źródło : Insee, DADS końcowa (praca na 1/12) i lista płac urzędników państwowych.

Tableau 47 : Salaire net annuel moyen en équivalent temps plein selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

	Secteur privé et semi-public						Fonction publique***
	Ensemble	Cadres *	Professions intermédiaires	Employés**	Ouvriers	Evolution annuelle de l'ensemble entre 2005 et 2009 en euros constants (%)	
Nord-Pas-de-Calais	22 210	41 720	24 160	17 100	18 640	1,1	24 020
France métropolitaine	24 530	46 200	25 230	17 770	18 780	0,9	25 210

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

** Y compris le personnel administratif d'entreprises, dans l'administration, le commerce et les services publics.

*** Hors internes, externes et résidents de la Fonction publique hospitalière.

Champ : France, salariés en équivalents-temps plein.

source : Insee, DADS définitif (exploitation au 1/12) et fichier de paie des agents de l'État.

W 2009 r. przeciętne roczne wynagrodzenie pracowników pełnoetatowych (ETP) sektora prywatnego i pół-prywatnego wynosiło 24530 euro we Francji metropolitarnej. Nord-Pas-de-Calais z wynagrodzeniem na poziomie 22210 euro plasowało się poniżej tej średniej, znajdując się, pomimo tego, wśród regionów najlepiej wynagradzanych we Francji. Pozycjonowanie regionu zależy od grupy zawodowej pracowników. We Francji metropolitarnej, kadra kierownicza i właściciele przedsiębiorstw zarabiali średnio 46200 euro netto rocznie w stosunku do 17770 euro dla pracowników szeregowych, czyli 2,6 razy mniej. W regionie Nord-Pas-de-Calais, jeden pracownik szeregowy otrzymywał wynagrodzenie roczne na poziomie 2,4 razy mniejszym niż kadra kierownicza (odpowiednio: 17100 euro i 41720 euro). Nord-Pas-de-Calais jest regionem, w którym przeciętne wynagrodzenie roczne w sferze budżetowej było najniższe, 24000 euro dla pracowników pełno-etatowych w 2009 r. w stosunku do 25210 euro dla ogółu pracowników sfery budżetowej we Francji.

Średnia krajowa wzrasta przemieszczając się w stronę regionu Ile-de France, który koncentruje wiele wysokokwalifikowanych stanowisk o wysokiej wartości dodanej. W odniesieniu wyłącznie do regionów prowincjonalnych, różnice w wynagrodzeniach wydawały się mniejsze. Przeciętne wynagrodzenie netto na pracownika (nie skorygowany wskaźnik na pełen etat) jest jedynie niższy o 0,7% w stosunku do średniej na prowincjach.

W 2009 r., połowa pracowników mieszkających w prowincjach Francji uzyskiwała roczne wynagrodzenie netto na poziomie 17608 euro. Średnie wynagrodzenie waha się od 13350 euro dla robotników niewykwalifikowanych do 31960 euro dla kadry kierowniczej. Wynagrodzenia w Nord-Pas-de-Calais są zgodne ze wskaźnikami poziomu wynagrodzenia uzyskanego dla Francji prowincjonalnej. 50% pracowników regionu północnego otrzymuje roczne wynagrodzenie netto poniżej kwoty 17206 euro. Przeciętne wynagrodzenie roczne waha się od 13474 euro dla robotników niewykwalifikowanych do 31933 euro dla kadry kierowniczej.

Le salaire net annuel moyen des salariés du secteur privé et semi-public en équivalent temps plein (ETP) est de 24 530 euros en France métropolitaine en 2009. Le Nord-Pas-de-Calais, avec 22 210 euros, se situe en dessous de cette moyenne mais se place malgré tout parmi les régions les plus rémunératrices de l'hexagone. Cependant, le positionnement relatif de la région diffère selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés. En France métropolitaine, les cadres et chefs d'entreprises salariés gagnent 46 200 euros nets annuels en moyenne contre 17 770 euros pour les employés, soit 2,6 fois moins. En Nord-Pas-de-Calais, un employé perçoit un salaire net annuel 2,4 fois moins important qu'un cadre (respectivement 17 100 euros et 41 720 euros). Le Nord-Pas-de-Calais est la région où le salaire annuel net moyen de la fonction publique est le plus faible, avec seulement 24 000 euros en ETP en 2009 contre 25 210 euros pour l'ensemble de la métropole.

Cette moyenne nationale est tirée principalement vers le haut par l'Île-de-France qui concentre de nombreux postes hautement qualifiés et à forte valeur ajoutée. Sur le champ des seules régions de province, l'écart salarial entre le Nord-Pas-de-Calais apparaît beaucoup plus modeste. Ainsi, le salaire net moyen par salarié (non corrigé en équivalent temps plein) n'est inférieur que de 0,7% à celui observé en moyenne en province.

En 2009, la moitié des salariés de France de province perçoivent un salaire annuel net inférieur à 17 608 euros. Ce salaire médian s'échelonne de 13 350 euros pour les ouvriers non qualifiés à 31 960 euros pour les cadres. Les pratiques salariales dans le Nord-Pas-de-Calais sont conformes à celles constatées au niveau France de province. En effet, 50 % des salariés nordistes perçoivent un salaire annuel net inférieur à 17 206 euros. Ce salaire annuel net médian va de 13 474 euros pour les ouvriers non qualifiés à 31 933 euros pour les cadres.

Tabl. 48. Przeciętne roczne wynagrodzenie netto według kategorii społeczno-zawodowych w 2009 r.

Tableau 48 : Salaire annuel net moyen par catégorie socioprofessionnelle en 2009				
Jednostka : euro na pracownika	Nord - Pas-de-Calais	Prowincja Francji	Francja ogółem	Unité : en euros par salarié
	Nord - Pas-de-Calais	France de province	France entière	
Ogółem	18 762	18 891	20 249	Total
Kadra kierownicza i specjaliści	35 458	35 269	38 549	Cadres et professions intellectuelles supérieures
Kadra kierownicza średniego szczebla i pośrednia	22 610	22 551	23 030	Professions intermédiaires
Urzędnicy*	13 377	13 680	14 122	Employés*
Pracownicy fizyczni wykwalifikowani	17 749	17 588	17 781	Ouvriers qualifiés
Pracownicy fizyczni niewykwalifikowani	13 136	12 923	13 034	Ouvriers non qualifiés

* Grupa zawodów obejmująca pracowników administracyjnych w przedsiębiorstwach, administracji publicznej, handlu a także pracowników usług osobistych.

źródło : Insee, DADS 2009.

*Y compris le personnel administratif d'entreprises, dans l'administration, le commerce et les services publics.

source : Insee, DADS 2009.

Tabl. 49. Podział rocznego dochodu netto według kategorii społeczno-zawodowych w 2009 r.

Jednostka : euro na pracownika	Nord - Pas-de-Calais				Prowincja Francji			
	Pierwszy kwartył	Mediana	Trzeci kwartył	realcje międzykwar-tyłowe	Pierwszy kwartył	Mediana	Trzeci kwartył	realcje międzykwar-tyłowe
Ogółem	11 434	17 206	23 313	2,0	11 638	17 214	23 327	2,0
Kadra kierownicza i specjaliści	24 198	31 933	42 363	1,8	23 724	31 960	42 745	1,8
Kadra kierownicza średniego szczebla i pośrednia	17 194	22 211	27 477	1,6	17 038	22 223	27 581	1,6
Urzędnicy*	7 725	13 621	18 021	2,3	8 282	14 059	18 146	2,2
Pracownicy fizyczni wykwalifikowani	8 268	13 474	16 925	2,0	7 882	13 350	16 807	2,1
Pracownicy fizyczni niewykwalifikowani	14 216	17 675	21 306	1,5	14 087	17 608	21 179	1,5

* Grupa zawodów obejmująca pracowników administracyjnych w przedsiębiorstwach, administracji publicznej, handlu a także pracowników usług osobistych.

źródło : Insee, DADS 2009.

Tableau 49 : Distribution du revenu salarial annuel net par catégorie socioprofessionnelle en 2009

Unité : en euros par salarié	Nord - Pas-de-Calais				France de province			
	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Rapport interquartile	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Rapport interquartile
Ensemble	11 434	17 206	23 313	2,0	11 638	17 214	23 327	2,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	24 198	31 933	42 363	1,8	23 724	31 960	42 745	1,8
Professions intermédiaires	17 194	22 211	27 477	1,6	17 038	22 223	27 581	1,6
Employés*	7 725	13 621	18 021	2,3	8 282	14 059	18 146	2,2
Ouvriers non qualifiés	8 268	13 474	16 925	2,0	7 882	13 350	16 807	2,1
Ouvriers qualifiés	14 216	17 675	21 306	1,5	14 087	17 608	21 179	1,5

* Y compris le personnel administratif d'entreprises, dans l'administration, le commerce et les services publics.

source : Insee, DADS 2009.

Obserwuje się również pewną heterogeniczność wynagrodzeń na poziomie Francji prowincjonalnej w tych samych grupach zawodowych. W szczególności, rozstęp międzykwartylowy (Q3/Q1) daje obraz zróżnicowania wynagrodzeń, 2,2 dla pracowników szeregowych w stosunku do 1,5 dla robotników wykwalifikowanych. Region Nord-Pas-de-Calais nie jest wyjątkiem, jeśli chodzi o nierówności wynagrodzeń, bez względu na to, czy dotyczą one grup zawodowych, czy kobiet i mężczyzn. Zróżnicowanie wynagrodzeń w Nord-Pas-de-Calais jest porównywalne do wynagrodzeń we Francji prowincjonalnej. Ponadto w 2009 r., połowa kobiet otrzymała roczne wynagrodzenie netto poniżej kwoty 14 937 euro wobec 18 975 euro u mężczyzn.

Przeciętne wynagrodzenie kobiet jest o 20% niższe niż mężczyzn. Nierówność wynagrodzeń między mężczyznami i kobietami jest bardziej wyraźna wśród robotników wykwalifikowanych, gdyż 50% pracowników płci męskiej zarabia mniej niż 17 946 euro w stosunku do 14 507 euro pracowników płci przeciwnej. Natomiast wśród zawodów średniego szczebla różnice są mniej widoczne. Różnice wynagrodzeń odzwierciedlają częściowo nierówności na rynku pracy między kobietami i mężczyznami i odwołują się do tematu parytetów w świecie pracy. Jednakże,

On observe également une certaine hétérogénéité salariale au niveau France de province au sein même des catégories socioprofessionnelles. En particulier, le rapport interquartile (Q3/Q1), qui donne une mesure de la dispersion des salaires, est de 2,2 pour les employés contre 1,5 pour les ouvriers qualifiés. Le Nord-Pas-de-Calais ne fait pas exception quant aux inégalités salariales, que ce soit au sein des catégories socioprofessionnelles ou entre hommes et femmes. La dispersion des salaires en Nord-Pas-de-Calais est semblable à celle constatée au niveau France de province. De plus, en 2009, la moitié des femmes perçoivent un salaire annuel net inférieur à 14 937 euros contre 18 975 euros pour les hommes.

Le salaire médian des femmes est donc 20 % inférieur à celui des hommes. L'inégalité salariale entre les hommes et les femmes est la plus forte parmi les ouvriers qualifiés puisque 50 % des salariés masculins gagnent moins de 17 946 euros par an contre 14 507 euros pour les salariés féminins. C'est parmi les professions intermédiaires que les écarts apparaissent en revanche les moins marqués. Ces différences de rémunérations reflètent en partie les inégalités hommes-femmes sur le marché du travail et renvoient plus largement à la thématique de la parité dans le monde

inne czynniki tłumaczą zaobserwowane różnice, często związane z warunkami i typami umów o pracę. Kobiety są częściej zatrudniane na pół etatu, umowy krótkie, stanowiska mniej wykwalifikowane, które oferują mniejsze wynagrodzenie (np. na poziomie krajowym, 80% pracowników szeregowych stanowią kobiety).

professionnel. Toutefois, d'autres facteurs expliquent les écarts observés, souvent liés aux conditions et aux contrats de travail eux-mêmes. En effet, les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiels, les contrats courts, les postes peu qualifiés, qui sont réputés moins rémunérateurs (par exemple, au niveau national, 80% des employés sont des femmes).

Tabl. 50. Mediana rocznego wynagrodzenia netto według płci i kategorii społeczno-zawodowych w 2009 r.

Jednostka: euro na pracownika	Nord - Pas-de-Calais				Prowincja Francji			
	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Relacja różnicy między kobietami a mężczyznami (%)	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Relacja różnicy między kobietami a mężczyznami (%)
Ogółem	18 975	14 937	17 206	-21,3	19 155	15 186	17 214	-20,7
Kadra kierownicza i specjaliści	34 879	27 940	31 933	-19,9	35 145	27 952	31 960	-20,5
Kadra kierownicza średniego szczebla i pośrednia	23 985	20 758	22 211	-13,5	24 177	20 632	22 223	-14,7
Urzędnicy*	16 320	12 469	13 621	-23,6	16 409	13 147	14 059	-19,9
Pracownicy fizyczni wykwalifikowani	14 580	10 719	13 474	-26,5	14 433	11 334	13 350	-21,5
Pracownicy fizyczni niewykwalifikowani	17 946	14 507	17 675	-19,2	17 972	14 948	17 608	-16,8

* Grupa zawodów obejmująca pracowników administracyjnych w przedsiębiorstwach, administracji publicznej, handlu a także pracowników usług osobistych.

źródło : Insee, DADS 2009.

Tableau 50 : Salaire annuel net médian par sexe et catégorie socioprofessionnelle en 2009

Unité : € par salarié	Nord - Pas-de-Calais				France de province			
	Hommes	Femmes	Total	Écart Femmes / Hommes (%)	Hommes	Femmes	Total	Écart Femmes / Hommes (%)
Ensemble	18 975	14 937	17 206	-21,3	19 155	15 186	17 214	-20,7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	34 879	27 940	31 933	-19,9	35 145	27 952	31 960	-20,5
Professions intermédiaires	23 985	20 758	22 211	-13,5	24 177	20 632	22 223	-14,7
Employés*	16 320	12 469	13 621	-23,6	16 409	13 147	14 059	-19,9
Ouvriers non qualifiés	14 580	10 719	13 474	-26,5	14 433	11 334	13 350	-21,5
Ouvriers qualifiés	17 946	14 507	17 675	-19,2	17 972	14 948	17 608	-16,8

* Y compris le personnel administratif d'entreprises, dans l'administration, le commerce et les services publics.

source : Insee, DADS 2009.

5. Koszty pracy

Konkurencyjność gospodarcza kraju wynika z występowania różnych sprzyjających czynników w sferze produkcyjnej, takich jak: poziom nakładów na badania i rozwój, jakość infrastruktury, kompetencje siły roboczej, sieć przedsiębiorstw, rozwój rynków międzynarodowych. Część tej konkurencyjności oparta jest na wskaźnikach kosztów produkcji, wśród których znajdują się koszty pracy. W tym kontekście, różnice wynagrodzeń między gospodarkami generują czasami żywe napięcia społeczne, za którymi stoi ryzyko przeniesienia przedsiębiorstw, a więc i utrata miejsc pracy. W wyobraźni zbiorowej, konsekwencją utraty miejsc pracy na terytorium kraju jest przeniesienie przedsiębiorstw do kraju takiego jak Chiny, Indie czy kraje Europy Środkowej lub Wschodniej (PECO). Badania wskazują, że utrata miejsc pracy związana z konkurencją międzynarodową, tłumaczy jedynie 3% likwidowanych miejsc pracy na terytorium francuskim¹². Jakkolwiek niski byłby ten poziom, krajowe konsekwencje socjoekonomiczne delokalizacji przedsiębiorstw są czasami poważne.

Zrozumiałe jest, że problem kosztów pracy jest głównym tematem debat publicznych, gdyż oczekiwania zarówno władz samorządowych, przedsiębiorców, jak i pracowników są bardzo duże. Koszty pracy oznaczać mogą ogół wydatków związanych z wykorzystaniem czynnika pracy. Mogą więc być związane z kosztami wynagrodzenia. Koszt wynagrodzenia dzieli się na wynagrodzenie brutto i składki pracodawcy na ubezpieczenia społeczne.

Koszty pracy są przedmiotem niepokoju przedsiębiorców, gdyż są determinantem ich konkurencyjności, a więc ich wydajności gospodarczej, w szczególności gdy działają w sektorze silnie konkurencyjnym. Ponadto, od poziomu kosztów pracy zależy strategiczny wybór rozwoju przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo ukierunkuje się na produkcję bardziej kapitalistyczną, jeśli koszt czynnika głównego będzie relatywnie niższy niż czynnik pracy. Ponadto, od poziomu kosztów pracy zależy częściowo możliwość inwestowania przez przedsiębiorstwa. Jeśli koszty pracy wzrastają, możliwości inwestycyjne zmniejszają się. Konfrontując koszty pracy z produktywnością pracy, możliwe jest określenie czy korzystne jest zatrudnienie pracownika. Przedsiębiorstwo zatrudni dodatkowego pracownika, gdy ten przyniesie mu przynajmniej tyle samo korzyści, ile kosztuje.

Dla władz samorządowych, znajomość tego wskaźnika jest podstawą do określenia kierunku polityki publicznej na rzecz rozwoju gospodarczego, gwarantując jednocześnie zatrudnienie lub powrót do pracy, w szczególności dla populacji wrażliwej, jak na przykład najmniej wykształceni ludzie, młodzi czy kobiety. Aby osiągnąć ten cel, władze samorządowe dysponują wieloma mechanizmami wpływającymi na poziom kosztów pracy. Przykładowo Francja wprowadziła ulgi i zwolnienia składek społecznych, w szczególności od podstaw wynagrodzenia i zwolnienie godzin nadliczbowych z podatku. W sektorach bardziej konkurencyjnych, w których krajowe koszty wynagrodzeń są wyraźnie wyższe niż w innych krajach i gdzie

¹² Według Lionel Fontagné, w artykule « Faut-il avoir peur des délocalisations ? » (2005, revue En temps réel), « Bezpośrednie zderzenie tej nowej konkurencyjności jest ograniczone, uwzględniając rząd wielkości przyczyny : mniej niż 10% wymiany francuskiej realizowana jest z krajami rozwijającymi się ».

5. Coût de la main-d'œuvre

La compétitivité économique d'un pays naît de la rencontre entre les divers atouts que présente le tissu productif : niveau d'investissement et effort de recherche et développement, qualité des infrastructures, compétences de la main d'œuvre, réseaux d'entreprises, développement des marchés internationaux. Une partie de cette compétitivité repose sur des facteurs de coût de production, parmi lesquels figure le coût du travail. A ce titre, les écarts de salaire entre les économies génèrent parfois de vives tensions sociales. En effet, derrière ceux-ci, le risque de délocalisations d'entreprises et donc de pertes d'emplois apparaît. Dans l'imaginaire collectif, les délocalisations d'entreprises vers des pays comme la Chine, l'Inde ou encore les pays de l'Europe Centrale et Orientale (PECO) sont responsables de nombreuses pertes d'emploi sur le territoire national. Or, les études tendent à montrer que les pertes d'emploi liées à cette concurrence internationale expliquent moins de 10% des destructions d'emploi sur le territoire français¹². Aussi faible que soit ce taux, il reste qu'à un niveau infra-national les conséquences socio-économiques d'une délocalisation sont parfois importantes.

Il est aisément compréhensible que la question du coût du travail soit au cœur du débat public tant les attentes sont importantes que ce soit de la part des décideurs publics, que des entreprises mais aussi des travailleurs. Le coût du travail peut être défini par l'ensemble des dépenses liées à l'utilisation du facteur travail. Il peut donc être assimilé au coût salarial. Le coût salarial se répartit entre le salaire brut et les cotisations sociales patronales.

Le coût du travail est au cœur des préoccupations des entreprises car il est un indicateur de leur compétitivité-coût et donc de leur performance économique, en particulier lorsqu'elles sont dans des secteurs fortement concurrentiels. En outre, du niveau du coût du travail dépend les choix stratégiques de développement de l'entreprise. Ainsi, elle s'orientera vers une production plus capitaliste si le coût du facteur capital est relativement moins élevé que celui du facteur travail. De plus, du niveau du coût du travail dépend, en partie, les possibilités d'investissement de l'entreprise. En effet, pour un niveau de profit donné, si le coût du travail s'accroît les capacités d'investissements se réduisent. Enfin, en confrontant le coût du travail avec la productivité apparente du travail il est possible de savoir si elle a intérêt à embaucher un travailleur. Elle le fera si l'embauche d'un travailleur supplémentaire lui rapporte au moins autant que ce qu'il lui coûte.

Pour les décideurs publics, la connaissance de cet indicateur est essentielle pour permettre l'orientation des politiques publiques vers le développement économique, tout en garantissant un emploi ou un retour à l'emploi, en particulier pour les populations les plus fragiles comme par exemple les peu diplômés, les jeunes et les femmes. Pour ce faire, les pouvoirs publics ont plusieurs leviers d'action à leur disposition afin de jouer sur le niveau du coût du travail : par exemple, en France, les réductions et exonérations de charges sociales, en particulier sur les bas salaires, et les défiscalisations des heures supplémentaires. Plus largement, dans les secteurs les plus concurrentiels où les coûts salariaux nationaux sont nettement supérieurs à d'autres pays, et où la non

¹² Selon Lionel Fontagné, dans l'article « Faut-il avoir peur des délocalisations ? » (2005, revue En temps réel), « En termes absolus, l'impact direct de ces nouvelles concurrences est donc limité, compte tenu des ordres de grandeur en cause : moins de 10% des échanges français se font avec les pays émergents ».

uniknięcie delokalizacji przedsiębiorstw było niekorzystne, władze samorządowe mogą wspomóc przemiany gospodarcze terytoriów w stronę sektorów przyszłościowych, pomagając w przekwalifikowaniu, w szczególności, pracownikom dotkniętym delokalizacją przedsiębiorstwa.

délocalisation constituerait un désavantage comparatif, les pouvoirs publics peuvent accompagner la mutation économique des territoires vers des secteurs porteurs d'avenir en aidant en particulier les travailleurs touchés par les délocalisations à se reconverter.

a) Kontekst krajowy

Pomimo prowadzonej polityki spójności w obrębie Unii Europejskiej, godzinowe koszty pracy są bardzo zróżnicowane między krajami byłej Unii Europejskiej – 15 państw i PECO (kraje Europy środkowej i wschodniej). Koszt roboczogodziny w przemyśle i handlu francuskim w 2010 r. wynosił 29,64 euro wyrażonych w parytecie siły nabywczej (PPA), a 11,92 euro PPA w Polsce, czyli 2,5 razy mniej. W przemyśle wydobywczym różnica między Francją i Polską jest niewielka, odpowiednio 31,07 euro PPA i 21,31 euro PPA. Odwrotną sytuację zaobserwowano w przemyśle wytwórczym, w którym różnica między wspomnianymi krajami jest wyraźniejsza: koszt roboczogodziny w tym sektorze we Francji wynosił 30,55 euro PPA i jedynie 10,84 euro PPA w Polsce. Częściowo różnice te tłumaczy

a) Contexte national

Malgré un processus de convergence au sein de l'Union Européenne, le coût horaire du travail reste très hétérogène entre les pays de l'ex-Union Européenne à 15 et les PECO. Ainsi le coût d'une heure de travail dans l'industrie et les services marchands français en 2010 est de 29,64 euros exprimé en parité de pouvoir d'achat (PPA) et 11,92 euros PPA en Pologne soit 2,5 fois moins. C'est dans l'industrie extractive que l'écart entre la France et la Pologne est le plus faible, respectivement 31,07 euros PPA et 21,31 euros PPA. A l'inverse, c'est dans l'industrie manufacturière que la divergence entre les deux pays est la plus forte : le coût horaire de la main d'œuvre dans ce secteur en France est de 30,55 euros PPA et seulement 10,48 euros PPA en Pologne. Ces divergences s'expliquent pour partie par une productivité apparente du travail plus

Tabl. 51. Godzinowy koszt pracy pracowników we Francji i w Polsce w 2010 r.

Tableau 51 : Coût horaire de la main d'œuvre en France et en Pologne en 2010					
Jednostka : euro w PPS		Francja	Polska	Relacja ¹	Unité : en euros PPA
		France	Pologne	Ratio ¹	
B-E	Przemysł	30,85	11,79	2,6	Industrie B-E
B	Górnictwo i wydobywanie	31,07	21,31	1,5	Industries extractives B
C	Przetwórstwo przemysłowe	30,55	10,48	2,9	Industrie manufacturière C
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	42,66	19,52	2,2	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné D
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	29,67	11,27	2,6	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution E
F	Budownictwo	26,10	10,88	2,4	Construction F
G-N	Usługi rynkowe	29,59	12,22	2,4	Tertiaire G-N
G	Handel; naprawa pojazdów samochodowych	24,89	10,20	2,4	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles G
H	Transport i gospodarka magazynowa	27,22	11,55	2,4	Transports et entreposage H
I	Zakwaterowanie i gastronomia	20,06	7,58	2,6	Hébergement et restauration I
J	Informacja i komunikacja	40,88	21,96	1,9	Information et communication J
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	45,18	19,51	2,3	Activités financières et d'assurance K
L	Obsługa rynku nieruchomości	28,51	12,24	2,3	Activités immobilières L
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	35,32	17,37	2,0	Activités spécialisées, scientifiques et techniques M
N	Administrowanie i działalność wspierająca	22,20	8,00	2,8	Activités de services administratifs et de soutien N
B-N	Przemysł, budownictwo i usługi rynkowe	29,64	11,92	2,5	Industrie et services marchands B-N

1: relacja = godzinowy koszt pracy we Francji w stosunku do Polski.

Zbiorowość: Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 10 osób i więcej, sekcje PKD od B do N.

źródło : Eurostat.

1 : ratio = Coût horaire de la main d'œuvre en France sur celui de la Pologne.

Champ : établissements des entreprises de 10 salariés et plus, sections B à N de la NACE Rév. 2.

source : Eurostat.

w części wyraźnie wyższa produktywność pracy we Francji niż w Polsce. O ile różnica produktywności wpływa na konkurencyjność – oddziałuje na koszty i ceny w danym kraju, o tyle poziom kwalifikacji i ochrona socjalna wyjaśniają powstawanie różnic godzinowych kosztów pracy między Polską a Francją.

Rozmiar przedsiębiorstwa jest również ważnym czynnikiem wpływającym na różnice kosztów pracy, jak również sektor działalności. Wydaje się, że koszt roboczogodziny wzrasta wraz z rozmiarem przedsiębiorstwa, z wyjątkiem sektora finansowego i ubezpieczeń. W tym ostatnim przypadku koszt roboczogodziny jest wyższy, w szczególności w przedsiębiorstwach zatrudniających od 10-49 pracowników, w których wynosił on 56,88 euro. Specyfikę tego sektora tłumaczy wysoki poziom wykształcenia pracowników.

grande en France qu'en Pologne. Si cet écart de productivité joue en partie sur les compétitivités-coût et prix du pays, les différences de structures productives, de niveaux de qualifications, et de protection sociale expliquent également ces différences de coût horaire du travail entre les deux pays.

La taille de l'entreprise est également un facteur explicatif des divergences de coût du travail en sus de celui du secteur d'activité. Il apparaît que les coûts horaires de la main d'œuvre sont croissants avec la taille de l'entreprise, à l'exception du secteur des activités financières et d'assurance. C'est dans ce dernier que les coûts horaires de la main d'œuvre sont les plus élevés, en particulier dans les entreprises de 10 à 49 salariés où il atteint 56,88 euros en France. La particularité de ce secteur s'explique par le niveau de diplôme des salariés.

Tabl. 52. Koszty pracy w przeliczeniu na godzinę pracy w przedsiębiorstwach według grup sekcji PKD i wielkości przedsiębiorstwa we Francji w 2008 r.

		Tableau 52 : Coût de la main-d'œuvre par heure travaillée en 2008 selon le secteur d'activité de l'établissement et la taille de l'entreprise dont il dépend, en France							
Jednostka : euro		Wielkość przedsiębiorstwa (liczba pracujących)						Unité : en euros	
		10-49	50-249	250-499	500-999	1 000 i więcej	Ogółem		
		Taille de l'entreprise							
		De 10 à 49	De 50 à 249	De 250 à 499	De 500 à 999	1 000 et plus	Total		
B-E	Przemysł	26,29	29,52	32,50	35,41	40,39	33,12	Industrie	B-E
C	Przetwórstwo przemysłowe	26,16	29,52	32,29	35,28	40,43	32,81	dont Industrie manufacturière	C
F	Budownictwo	24,65	30,41	35,14	32,89	30,87	27,98	Construction	F
G-N	Usługi rynkowe	27,60	31,47	32,97	34,70	33,48	31,75	Tertiaire	G-N
G	Handel; naprawa pojazdów samochodowych	25,68	28,30	28,26	31,41	25,78	26,87	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	G
I	Zakwaterowanie i gastronomia	19,12	22,17	22,78	22,34	23,02	21,11	Hébergement et restauration	I
J	Informacja i komunikacja	25,14	28,78	29,48	33,67	31,10	43,79	Information et communication	J
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	56,88	56,70	47,05	45,91	47,56	49,01	Activités financières et d'assurance	K
B-N	Przemysł, budownictwo i usługi rynkowe	26,78	30,72	32,90	34,83	35,10	31,82	Industrie et services marchands	B-N

Zbiorowość: Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 10 osób i więcej, sekcje od B do N, w tym uczniowie, Francja metropolitarna.

źródło : Insee, Europejskie badanie kosztów pracy 2008.

Champ : établissements des entreprises de 10 salariés et plus, sections B à N de la NACE Rév. 2, y compris apprentis, France métropolitaine.

source : Insee, Enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre 2008.

Tabl. 53. Struktura kosztów pracy według sekcji PKD we Francji w 2008 r.

Jednostka : %	Płatności na rzecz pracownika		Koszt pracodawcy				Dotacje
	Wynagrodzenia brutto	Oszczędności płac	Składki na ubezpieczenie społeczne	Koszty szkolenia zawodowego	Inne wydatki	Podatki od wynagrodzeń	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
B-E Przemysł	66,84	3,20	29,62	2,16	0,09	1,35	0,07
B Górnictwo i wydobywanie	66,25	3,71	30,55	2,21	0,04	0,99	0,04
C Przetwórstwo przemysłowe	66,92	3,20	29,55	2,21	0,10	1,28	0,07
D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	66,67	3,37	29,98	1,08	0,02	2,25	0,00
E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	66,92	3,00	30,33	2,10	0,04	1,80	0,15
F Budownictwo	69,99	2,04	27,32	1,61	0,06	1,23	0,21
G-N Usługi rynkowe	67,23	2,77	27,79	2,20	0,12	2,77	0,10
G Handel; naprawa pojazdów samochodowych	68,04	2,96	28,27	1,94	0,12	1,71	0,09
H Transport i magazynowa	67,66	1,37	27,53	2,46	0,04	2,34	0,03
I Zakwaterowanie i gastronomia	71,92	0,93	25,03	2,02	0,05	1,95	0,97
J Informacja i komunikacja	65,58	2,80	29,76	2,46	0,18	2,03	0,01
K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	64,56	5,76	26,67	2,27	0,17	6,34	0,02
L Obsługa rynku nieruchomości	66,98	2,38	26,86	1,81	0,17	4,28	0,10
M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	67,08	2,39	28,30	2,12	0,14	2,41	0,05
N Administrowanie i działalność wspierająca	68,74	1,16	27,06	2,34	0,06	1,91	0,11
B-N Przemysł, budownictwo i usługi rynkowe	67,32	2,84	28,30	2,14	0,11	2,23	0,10

1. Całkowite wynagrodzenie brutto (w tym składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracowników), premie i dodatki, nadgodziny, urlopy i świadczenia dodatkowe.

2. Podziału zysku i udział pracodawcy w PEE, Perco, PEI, PEG.

3. Opłaty prawne i składki na ubezpieczenia społeczne (Urssaf, Assedic AGIRC ARRCO, itd.), umowne (do uzgodnienia w drodze układów zbiorowych) i opcjonalne.

4. W tym opłaty za praktykę.

5. Zewnętrzne koszty rekrutacji.

6. Udział pracodawców w składkach i podatkach od wynagrodzeń (na tworzenie miejsc pracy, podatek od wynagrodzeń, składki za zatrudnianie osób niepełnosprawnych, płatności Transport, FNAL, 8% emerytury).

7. Pomoc i dotacje na zatrudnienie pracowników (wsparcie zatrudnienia młodzieży, zatrudnienie i pomoc w rekrutacji kadry kierowniczej w przemyśle, dotacje FNE, z wyłączeniem zwolnień ze składek na ubezpieczenie społeczne).

Interpretacja: w przemyśle dochód brutto i suplementy zarobków stanowią 66,84% kosztów płacy (w tym 3,2% wynagrodzenia). Składki na ubezpieczenia społeczne płacone przez pracodawcę (obowiązkowe i opcjonalne) stanowią 29,62% kosztów całkowitych. Stosunek składki społecznej pracodawcy i łączne wynagrodzenie (w tym oszczędności płacowych) osiągnął 44,31%.

Zbiorowość: Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 10 osób i więcej, sekcje PKD od B do N, w tym uczniowie, Francja metropolitarna.

źródło : Insee, Europejskie badanie kosztów pracy, 2008.

Tableau 53 : Structure du coût salarial en 2008 selon le secteur d'activité en France

unité : %		Versements au profit du salarié		Charges de l'employeur				Subventions ⁽⁷⁾
		Salaire brut ⁽¹⁾	Dont épargne salariale ⁽²⁾	Cotisations sociales ⁽³⁾	Frais de formation professionnelle ⁽⁴⁾	Autres dépenses ⁽⁵⁾	Impôts sur les salaires ⁽⁶⁾	
B-E	Industrie	66,84	3,20	29,62	2,16	0,09	1,35	0,07
B	Industries extractives	66,25	3,71	30,55	2,21	0,04	0,99	0,04
C	Industrie manufacturière	66,92	3,20	29,55	2,21	0,10	1,28	0,07
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	66,67	3,37	29,98	1,08	0,02	2,25	0,00
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	66,92	3,00	30,33	2,10	0,04	1,80	0,15
F	Construction	69,99	2,04	27,32	1,61	0,06	1,23	0,21
G-N	Tertiaire	67,23	2,77	27,79	2,20	0,12	2,77	0,10
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	68,04	2,96	28,27	1,94	0,12	1,71	0,09
H	Transports et entreposage	67,66	1,37	27,53	2,46	0,04	2,34	0,03
I	Hébergement et restauration	71,92	0,93	25,03	2,02	0,05	1,95	0,97
J	Information et communication	65,58	2,80	29,76	2,46	0,18	2,03	0,01
K	Activités financières et d'assurance	64,56	5,76	26,67	2,27	0,17	6,34	0,02
L	Activités immobilières	66,98	2,38	26,86	1,81	0,17	4,28	0,10
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	67,08	2,39	28,30	2,12	0,14	2,41	0,05
N	Activités de services administratifs et de soutien	68,74	1,16	27,06	2,34	0,06	1,91	0,11
B-N	Industrie et services marchands	67,32	2,84	28,30	2,14	0,11	2,23	0,10

1. Rémunération directe brute (incluant les cotisations sociales à la charge des salariés), primes et indemnités, heures supplémentaires, congés, avantages en nature.

2. Intéressement, participation et abondement de l'employeur au PEE, Perco, PEI, PEG.

3. Cotisations et contributions légales de sécurité sociale (Urssaf, Assedic, Agirc, Arrco, etc.), conventionnelles (négociées par les accords collectifs) et facultatives.

4. Y compris taxe d'apprentissage.

5. Frais externes de recrutement.

6. Participation des employeurs à l'effort de construction, taxe sur les salaires, contribution pour défaut d'emploi des travailleurs handicapés, versement Transport, FNAL, 8% prévoyance.

7. Aides et subventions pour l'emploi de salariés (aide à l'emploi des jeunes, à l'embauche, aide au recrutement d'un cadre dans l'industrie, subventions au FNE, hors exonérations de cotisations sociales).

Lecture : dans l'industrie, le salaire brut et les compléments de rémunération constituent 66,84% du coût salarial (dont 3,2% d'épargne salariale). Les cotisations sociales à la charge de l'employeur (obligatoires et facultatives) représentent 29,62% du coût total. Le ratio entre les cotisations sociales employeurs et la rémunération totale (y compris épargne salariale) atteint 44,31%.

Champ : établissements des entreprises de 10 salariés et plus, sections B à N de la NACE Rév. 2, y compris apprentis, France métropolitaine.

source : Insee, Enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre 2008.

Głównym składnikiem kosztów pracy jest wynagrodzenie pracowników, które reprezentowało we Francji w 2008 r. średnią 67,3% kosztu roboczogodziny w przedsiębiorstwie zatrudniającym 10 lub więcej pracowników w sektorach: produkcyjnym i usług rynkowych. Drugim składnikiem ogólnych kosztów są składki na ubezpieczenia społeczne (ustawowe, umowne i fakultatywne, przekazywane do instytucji ubezpieczeń społecznych lub bezpośrednio pracownikom) obowiązkowo regulowane przez pracodawcę. Stanowią one średnio 28,3% kosztów. Udział składek pracodawców zmienia się wraz z sektorem działalności. Różnice te wynikają głównie z ustawowych ulg na składki ubezpieczeń społecznych należnych z tytułu świadczeń rodzinnych i ubezpieczeń społecznych (zdrowotnych, macierzyńskich, rentowych, emerytalnych, z tytułu zgonu). Wskaźnik ten celuje w „niskie płace” i zmierza do obniżenia kosztów mniej wykwalifikowanej siły roboczej. Pozwoli to na wzrost zatrudnienia poprzez podniesienie konkurencyjności wobec pracowników w krajach o niskich kosztach pracowniczych.

W Polsce w 2008 r. przeciętne miesięczne koszty pracy na jednego zatrudnionego wyniosły 3986,50 zł. Wśród sekcji zaliczanych do przemysłu najwyższe przeciętne miesięczne koszty pracy wystąpiły w sekcji górnictwo i wydobywanie – 6618,58 zł, zaś najniższe w sekcji przetwórstwo przemysłowe – 3534,41 zł.

Koszty pracy w przeliczeniu na 1 godzinę opłaconą oraz 1 godzinę przepracowaną w przemyśle wyniosły odpowiednio: 22,83 zł i 26,86 zł, przy czym najwyższe były w sekcji górnictwo i wydobywanie (porównywalnie: 37,92 zł i 47,38 zł), natomiast najniższe koszty wystąpiły w sekcji przetwórstwo przemysłowe (wobec: 20,85 zł i 24,44 zł).

La première composante du coût du travail est la rémunération des salariés qui représente en France en 2008 en moyenne 67,3 % du coût horaire dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs de l'industrie et des services marchands. La seconde composante du coût total est constituée par les cotisations sociales (légales, conventionnelles ou facultatives, versées à des organismes sociaux ou directement aux salariés) à la charge de l'employeur. Elles représentent en moyenne 28,3 % du coût. La part des cotisations employeurs varie selon les secteurs d'activité. Ces différences proviennent essentiellement des allègements de cotisations sociales patronales légales dues au titre des allocations familiales et des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès). Cette mesure, ciblée sur les « bas salaires », vise à diminuer le coût de la main-d'œuvre peu qualifiée. Ceci permet d'accroître son employabilité en la rendant plus compétitive face aux travailleurs des pays à bas coûts salariaux.

En Pologne en 2008, le coût moyen mensuel du travail par salarié est de 3 986,50 zł. Pour les sections qui appartiennent à l'industrie, ce coût est le plus élevé pour la section des industries extractives (6 618,58 zł) et le plus faible pour la section de l'industrie manufacturière (3 534,41 zł).

Le coût du travail par heure rémunérée et heure travaillée dans l'industrie est respectivement de 22,83 zł et 26,86 zł, ce coût étant le plus élevé pour la section des industries extractives (respectivement de 37,92 zł et 47,38 zł) et le plus faible pour la section de l'industrie manufacturière (respectivement de 20,85 zł et 24,44 zł).

Tabl. 54. Koszty pracy według wybranych sekcji PKD 2007 w Polsce w 2008 r.

Tableau 54 : Coût de la main-d'œuvre selon le secteur de la NACE Rév.2 en Pologne en 2008.				
Jednostka: zł	Koszty pracy			
	Coût de la main-d'œuvre			
	na 1 zatrudnionego	na 1 godzinę		Unité: PLN
		opłaconą	przepracowaną	
	par salarié	par heure		
	payée	travaillée		
Ogółem	3 986,50	23,96	27,85	Total
w tym :				dont :
Przemysł	3 872,72	22,83	26,86	Industrie (B-E)
górnictwo i wydobywanie	6 618,58	37,92	47,38	Industries extractives (B)
przetwórstwo przemysłowe	3 534,41	20,85	24,44	Industrie manufacturière (C)
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	5 978,71	35,97	42,36	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (D)
dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	3 676,16	21,85	25,21	Production et distribution d'eau; gestion des déchets et dépollution (E)

źródło : dane GUS.
source : GUS.

Wynagrodzenia osobowe stanowiły największą (77,2%) część kosztów zaliczanych w ciężar kosztów podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. Drugim składnikiem mającym znaczny udział w tych kosztach były składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacane przez pracodawcę – 12,7%. W ramach wynagrodzeń osobowych największy udział miały wynagrodzenia zasadnicze – 51,2%. Zbliżona struktura kosztów pracy występowała niezależnie od sektora własności i wielkości przedsiębiorstw.

Les rémunérations individuelles constituent la plus grosse part des coûts (77,2%) passés en charge des entités économiques. Les cotisations de retraite, de rente et d'accident du travail, payées par l'employeur, se trouvent à la seconde place et ont aussi une forte participation aux charges avec 12,7%. La part des rémunérations principales dans les rémunérations individuelles est la plus forte avec 51,2%. La structure du coût du travail est similaire dans le secteur privé ou public, indépendamment de la taille des entreprises.

Tabl. 55. Struktura kosztów pracy w gospodarce narodowej w Polsce w 2008 r.

Tableau 55 : Structure du coût salarial dans l'économie nationale en Pologne en 2008

	Ogółem	Sektor		Przedsiębiorstwa zatrudniające		
		Publiczny	Prywatny	powyżej 49 osób	od 10 do 49 osób	
	Total	Secteur		Entreprises employeurs		
		Public	Privé	plus de 49 salariés	De 10 à 49 salariés	
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Total
Zaliczane w ciężar kosztów jednostki	99,8	99,7	99,8	99,8	99,7	dont poids dans les coûts unitaires
w tym wynagrodzenia osobowe razem	77,2	76,7	77,6	77,4	76,6	dont rémunérations individuelles
w tym :						dont :
wynagrodzenia zasadnicze	51,2	45,0	55,2	49,9	56,3	rémunérations principales
dodatki stażowe	3,0	6,4	0,8	3,1	2,6	indemnités et bourses de stage
premie regulaminowe	6,4	4,5	7,6	6,7	5,4	primes statutaires
za pracę w godzinach nadliczbowych	2,1	2,6	1,8	2,3	1,5	heures supplémentaires
dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej	0,8	2,2	-	0,7	1,4	prime annuelle pour les salariés du secteur public
wynagrodzenia bezosobowe	1,8	1,0	2,4	1,6	2,6	rémunérations impersonnelles
składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacone przez pracodawcę	12,7	13,1	12,5	12,7	12,7	cotisations de retraite, invalidité et accidents du travail payées par l'employeur
wydatki związane z BHP	1,0	1,0	1,0	1,1	0,6	dépenses liées à la sécurité et à la santé au travail
Wypłaty z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	participations aux bénéfices ou aux excédents
w tym nagrody i premie z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej w spółdzielniach	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	dont primes de participation aux bénéfices ou à l'excédent de bilan dans les coopératives

źródło : dane GUS.
source : GUS.

b) Województwo kujawsko-pomorskie

Koszty pracy na jednego zatrudnionego (przeciętne miesięczne) w województwie kujawsko-pomorskim w 2008 r. wyniosły 3508,49 zł. Były one niższe o 478,01 zł od kosztów dla Polski (3986,50 zł). W przemyśle koszty pracy w województwie kujawsko-pomorskim wyniosły 3414,41 zł (w kraju – 3872,72 zł). Najwyższe przeciętne miesięczne koszty pracy w przemyśle wystąpiły w sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę – 4871,67 zł, zaś najniższe w sekcji dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja – 3315,70 zł.

Koszty pracy w przeliczeniu na 1 godzinę opłaconą oraz 1 godzinę przepracowaną w przemyśle wyniosły odpowiednio 21,42 zł i 24,89 zł., najwyższe były w sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (wyniosły odpowiednio: 29,50 zł i 34,51 zł), natomiast najniższe wystąpiły w sekcji przetwórstwo przemysłowe (porównywalnie: 19,65 zł i 22,87 zł).

Koszty pracy w przeliczeniu na 1 zatrudnionego w województwie kujawsko-pomorskim wyniosły 3508,49 zł. Najwyższe koszty wystąpiły w województwie mazowieckim i były wyższe o 1672,14 zł niż w województwie kujawsko-pomorskim.

b) Voïvodie de Cujavie-Poméranie

En 2008, le coût moyen mensuel du travail par salarié en voïvodie de Cujavie-Poméranie est de 3 508,49 zł et est inférieur de 478,01 zł au coût national (3 986,50 zł). Dans l'industrie, le coût du travail en voïvodie de Cujavie-Poméranie est de 3 414,41 zł (en Pologne, de 3 872,72 zł). Dans l'industrie, le coût moyen mensuel du travail le plus élevé concerne la section de la production et de la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude (4 871,67 zł) et le plus faible, la section de la distribution d'eau, de la gestion des égouts et des déchets, de la dépollution (3 315,70 zł).

Le coût du travail par heure rémunérée et heure travaillée dans l'industrie est respectivement de 21,42 zł et de 24,89 zł, ce coût étant le plus élevé à la section de la production et de la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau conditionné (respectivement de 29,50 zł et de 34,51 zł) et le plus faible pour la section de l'industrie manufacturière (respectivement de 19,65 zł et de 22,87 zł).

En voïvodie de Cujavie-Poméranie, le coût moyen mensuel du travail par salarié est de 3 508,49 zł. Ce coût est le plus élevé en voïvodie Mazowieckie, supérieur de 1 672,14 zł à celui de la voïvodie de Cujavie-Poméranie.

Tableau 56. Kosztypracy według wybranych sekcji PKD w województwie kujawsko-pomorskim w 2008 r.

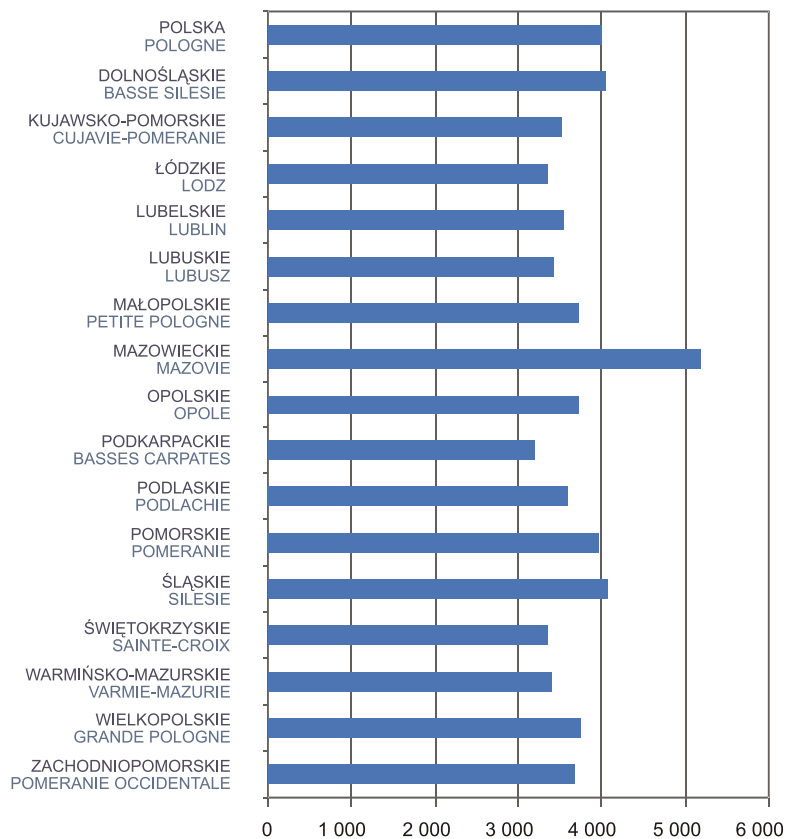
Tableau 56 : Coûts du travail par sections de la NACE en Cujavie-Poméranie en 2008

Jednostka: zł	Koszty pracy			Unité: PLN
	Coût de la main-d'œuvre			
	na 1 zatrudnionego	na 1 godzinę		
		opłaconą	przepracowaną	
	Par salarié	par heure		
		payé	travaillé	
Ogółem	3 508,49	21,42	24,89	Total
w tym:				dont :
Przemysł (B-E)	3 414,41	20,08	23,38	Industrie (B-E)
górnictwo i wydobywanie (B)	3 968,84	24,33	28,31	Industries extractives (B)
przetwórstwo przemysłowe (C)	3 347,94	19,65	22,87	Industrie manufacturière (C)
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (D)	4 871,67	29,50	34,51	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (D)
dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja (E)	3 315,70	19,79	22,92	Production et distribution d'eau; gestion des déchets et dépollution (E)

źródło : dane GUS.
source : GUS.

Rys. 35. Przeciętne miesięczne koszty pracy na 1 zatrudnionego według województw w zł w 2008 r.

Graphique 35 : Coûts moyens mensuels de la main-d'œuvre par salarié et par voivodie en 2008



źródło : GUS.
source : GUS.

c) Region Nord-Pas-de-Calais

Tak jak w całym kraju, koszt roboczogodziny w regionie Nord-Pas-de-Calais zmienia się w zależności od sektora działalności, rozmiaru przedsiębiorstwa i poziomu kwalifikacji pracowników. W 2008 r. w usługach rynkowych koszty pracownicze wahały się: od 18,17 euro w hotelarstwie i gastronomii do 37,8 euro w sektorze finansów i ubezpieczeń.

c) Région Nord-Pas-de-Calais

Tout comme au niveau national, le coût horaire du travail dans le Nord-Pas-de-Calais varie d'un secteur d'activité à un autre, selon la taille de l'entreprise et les niveaux de qualifications des salariés. Ainsi en 2008, dans le tertiaire les coûts salariaux varient du simple au double : ils vont de 18,17 euros dans l'hébergement et la restauration à 37,8 euros dans les activités financières et d'assurance.

Tabl. 57. Godzinowy koszt pracy we Nord-Pas-de-Calais w 2008 r.

Tableau 57 : Coût horaire de la main d'œuvre en 2008 dans le Nord-Pas-de-Calais				
Jednostka : w euro	Sekcje	Koszt godzinowy		Unité : en euros
		Coût horaire	Secteur	
C	Przetwórstwo przemysłowe	29,00	Industrie manufacturière	C
F	Budownictwo	25,61	Construction	F
G-N	Usługi rynkowe	25,60	Tertiaire	G-N
G	Handel; naprawa pojazdów samochodowych	23,01	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	G
I	Zakwaterowanie i gastronomia	18,17	Hébergement et restauration	I
J	Informacja i komunikacja	30,35	Information et communication	J
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	37,80	Activités financières et d'assurance	K
L	Obsługa rynku nieruchomości	26,47	Activités immobilières	L
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	28,49	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	M
N	Administrowanie i działalność wspierająca	19,61	Activités de services administratifs et de soutien	N

Zbiorowość: Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 10 osób i więcej, sekcje PKD od B do N.

źródło : Eurostat, Europejskie badanie kosztów pracy, 2008.

Champ : établissements des entreprises de 10 salariés et plus, sections B à N de la NACE Rév. 2.

source : Eurostat, Enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre 2008.

6. Warunki pracy

Pod koniec „Sławetnej trzydziestki” pojawiły się nowe formy organizacji pracy. Obok taylorowskiej i fordowskiej organizacji pracy pojawiły się organizacja pracy toyoty: ekipy pół-autonomiczne, grupy jakościowe, rozszerzenie zadań lub zarządzanie zadaniowe, itp. Wszystkie te organizacje miały wspólny cel – podniesienie rentowności przedsiębiorstwa. Zarządzanie przedsiębiorstwem również bardzo się zmieniło, przeszło z zarządzania paternalistycznego, bardzo obecnego w Nord-Pas-de-Calais (w tych przedsiębiorstwach właścicielem i zarządzającym jest ta sama osoba, zarządza wynagrodzeniami jak „dobra głowa rodziny”), do zarządzania menedżerskiego i coraz częściej udziałowego. W ramach zarządzania menedżerskiego, zwiększenie zarządzania i orientacji przedsiębiorstwa przypadło na różne szczeble kierownicze. Menedżer nie jest już tylko przełożonym pracowników, ale musi również pilotować projekty, od powodzenia których uzależniony jest rozwój przedsiębiorstwa, i głęboko przekształca organizację pracy. Stopniowo, wzrost sektora usług kierunkowych gospodarki i wymóg zwrotu nakładów krótkoterminowych poczynionych przez akcjonariuszy prowadzą do odebrania menedżerom części władzy decyzyjnej i długoterminowej strategii przedsiębiorstwa. Wymogi te stwarzają problem prowadzenia projektów opartych wyłącznie na rentowności natychmiastowej bez uwzględnienia warunków pracy i zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa.

Nowe formy pracy i zarządzania przedsiębiorstwem prowadzą do zastanowienia się nad warunkami pracy, które powodują czasami sytuacje dużego zagrożenia i ryzyko zjawisk psychospołecznych.

Badania warunków pracy obejmują trzy aspekty: środowisko (substancje szkodliwe, pyły przemysłowe, hałas, klimat, itp.), uciążliwość (postawa wymuszona, nadmierny wysiłek fizyczny, nieodpowiednie oświetlenie, itp.) oraz czynniki mechaniczne (niebezpieczne maszyny, itp.). Znajomość warunków pracy przez decydentów państwowych oraz przedsiębiorców jest zrozumiała: są ważnym czynnikiem do określenia zakresu ryzyka i poprawy polityki higieny i bezpieczeństwa pracy. Nie wolno zatem negować istotnych zmian, które doprowadziły do poprawy warunków pracy, jak skrócenie czasu pracy, przyjęcie urlopu płatnego, zinstytucjonalizowanie dialogu społecznego, który reprezentują w szczególności związki zawodowe i, wreszcie, wprowadzenie systemu ochrony socjalnej lub instancji takich jak państwowe inspekcje higieny i bezpieczeństwa pracy.

Ze względu na różnice metodologiczne w badaniach prowadzonych w Polsce i we Francji dotyczących warunków pracy dane są nieporównywalne. W Polsce koncentrują się one na zbadaniu zagrożeń oraz działań podejmowanych w celu ich minimalizacji, natomiast dane francuskie odnoszą się do sfery zarządzania. Ponadto do szeroko rozumianego obszaru badań warunków pracy zalicza się również badanie wypadków przy pracy. W Polsce dane o wypadkach przy pracy uzyskiwane są ze statystycznej karty wypadku przy pracy Z-KW. Badaniem tym objęte są wszystkie jednostki bez względu na rodzaj prowadzonej działalności (z wyłączeniem rolników indywidualnych).

6. Conditions de travail

Depuis la fin des « Trente glorieuses », de nouvelles formes d'organisation du travail sont apparues. Ainsi, aux côtés des organisations taylorienne ou fordienne, sont apparues le toyotisme, les équipes semi-autonomes, les cercles de qualité, l'élargissement des tâches, ou encore le management par les objectifs, etc. Toutes ces organisations ont un but en commun, celui d'accroître la rentabilité de l'entreprise. De plus, la gouvernance d'entreprise a également fortement changé en passant progressivement d'une gouvernance paternaliste, très présente dans le Nord-Pas-de-Calais (dans ces entreprises le propriétaire et le manager ne sont qu'une seule personne et il gère ses salariés comme « un bon père de famille »), à une gouvernance managériale et de plus en plus actionnariale. Dans le cadre de la gouvernance managériale, une partie accrue de la gestion et des orientations de l'entreprise est dévolue aux différents échelons d'encadrement. Le manager n'a plus seulement à encadrer des salariés, mais doit aussi piloter des projets dont la réussite conditionne le développement de l'entreprise et transforme profondément l'organisation du travail. Progressivement, la financiarisation de l'économie et les exigences de retour sur investissement à court terme portées par les actionnaires conduisent à retirer aux managers une partie des pouvoirs de décisions et de stratégie d'entreprise à long terme. Ces exigences posent le problème des conduites de projets fondées uniquement sur des objectifs de rentabilité immédiate sans se soucier des conditions de travail et de la pérennité du développement de l'entreprise.

Finalement, ces nouveaux modes d'organisation du travail et de gouvernance d'entreprise conduisent à repenser les conditions de travail qui provoquent parfois des situations de grande détresse et posent la question des risques psychosociaux.

L'étude des conditions de travail recouvre trois aspects : l'environnement de travail (substances nocives, poussières industrielles, le bruit, le climat...), la pénibilité (posture forcée, efforts physiques excessifs, éclairage insuffisant...), et les facteurs mécaniques (machines dangereuses). Dès lors, la connaissance des conditions de travail de la part des décideurs publics et des entrepreneurs est aisément compréhensible : elles sont un enjeu important pour décrire l'ampleur des risques et améliorer les politiques de sécurité et de santé. Pour autant, il ne faut pas nier les grandes évolutions qui ont conduit à l'inverse à l'amélioration des situations de travail comme la réduction du temps de travail, l'acquisition de congés payés, l'institutionnalisation du dialogue social qui passe en particulier par la reconnaissance des organisations syndicales, et enfin la mise en place d'un système de protection sociale ou d'instances comme les comités d'hygiène et de sécurité.

Les données concernant les conditions de travail sont incomparables vu les différences méthodologiques entre les études menées en France et en Pologne. En Pologne les études s'attachent à analyser les risques et les mesures prises pour les minimiser tandis que les données françaises portent sur la gestion. En plus, les études sur les conditions de travail au sens large comprennent aussi des études portant sur les accidents du travail. En Pologne, les données sur les accidents de travail sont collectées par le biais de fiches statistiques d'accident de travail Z-KW. Cette enquête couvre toutes les entités, indépendamment de leur activité (sauf les agriculteurs individuels).

Dla jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego dane dotyczą tylko pracowników cywilnych. Badanie dostarcza informacji o osobach poszkodowanych oraz o miejscach, przyczynach i konsekwencjach zdarzeń. Dane o wypadkach przy pracy charakteryzują osoby, które uległy wypadkom indywidualnym i zbiorowym. Za wypadek przy pracy lub wydarzenie traktowane na równi z wypadkiem przy pracy uważa się nagle zdarzenie powodujące uraz lub śmierć osoby poszkodowanej, wywołane przyczyną zewnętrzną związaną z pracą.

S'agissant des institutions financées par le budget de l'État dans le domaine de la défense nationale et de la sécurité publique, les données ne concernent que les salariés civils. L'enquête fournit l'information sur les victimes et sur les lieux, les causes et les conséquences d'accidents. Les données sur les accidents de travail fournissent une information sur les salariés victimes d'accidents individuels et collectifs. Un incident qui cause une lésion ou la mort de la personne accidentée et est provoqué par une cause extérieure liée à son travail est considéré comme un accident de travail ou comme un incident assimilé à un accident de travail.

a) Kontekst krajowy

Od 150 lat roczny czas pracy obniżał się stopniowo we Francji z 3200 godzin w połowie XIX wieku do 1540 godzin na początku XX wieku, wraz z prawem Aubry w latach 2000 i 2002 nastąpiła redukcja czasu a wraz pracy do 35 godzin tygodniowo w dwóch etapach: dla przedsiębiorstw powyżej 20 pracowników, a następnie dla przedsiębiorstw poniżej 20 pracowników. Ta tendencja, która nie jest jedyną w krajach gospodarki rozwiniętej, jest podyktowana wieloma czynnikami wśród których wymienić można: czynniki gospodarcze, czynniki warunkujące produktywność i czynniki społeczne (takie, jak ustawy dotyczące czasu pracy i urlopu płatnego). Obecnie ustawowy czas pracy wynosi 35 godzin tygodniowo. Tymczasem, w 2010 r. przeciętny tygodniowy czas pracy wynosił 38 godzin, a więc powyżej ustawowego czasu pracy, lecz w zamian pracownicy otrzymali dodatkowe dni wolne, czyli dni doliczane do 5 dni urlopu płatnego, przyznanego pracownikom stopniowo od momentu podpisania porozumień Matignon z 1936 r.

a) Contexte national

Depuis 150 ans le temps de travail annuel n'a cessé de décroître en France passant de 3 200 heures au milieu du XIXème siècle à 1 540 heures au début du XXème siècle, depuis les lois Aubry de 2000 et 2002 (celles-ci généralisent les 35 heures hebdomadaires en deux temps : aux entreprises de plus de 20 salariés, puis aux entreprises de moins de 20 salariés). Cette tendance, qui n'est pas unique dans les économies développées, est impulsée par de multiples facteurs tant économiques, comme les gains de productivité, que sociaux tels que les lois sur le temps de travail et les congés payés. Aujourd'hui la durée légale du travail est de 35 heures par semaine. Cependant, en 2010 la durée hebdomadaire moyenne du travail a été de 38 heures soit bien au-dessus de la durée légale du travail, mais les salariés ont obtenu des jours de réduction du temps de travail en contrepartie. Autant de jours qui viennent s'ajouter aux 5 semaines de congés payés obtenus progressivement depuis les accords de Matignon en 1936.

Tabl. 58. Rozkład nietypowych czasów pracy pracowników według kategorii społecznej we Francji w 2010 r.

Tableau 58 : Horaires atypiques et occasionnels des salariés en 2010 par catégorie sociale en France

Jednostka: %	Praca regularna lub dorywcza					Nieregularne godziny pracy		Unité : %
	Travail habituel ou occasionnel					Horaires de travail irréguliers		
	W domu	Wieczór (20h–24h)	Noc (00h-5h)	Sobota	Niedziela	Zastępstwa : 2 x 8 godziny, 3 x 8 godziny, zesoby dzielenia się pracą itp.	Zmienne od jednego tygodnia i inne warianty	
Kadra kierownicza i specjaliści	42	50	13	47	32	1	26	Cadres et professions intellectuelles supérieures
Kadra kierownicza średniego szczebla i pośrednia	19	36	15	47	29	6	22	Professions intermédiaires
Urzędnicy	9	25	13	53	32	6	25	Employés
Pracownicy fizyczni	2	28	20	42	18	16	15	Ouvriers

Zbiorowość: Francja metropolitarna, zbiorowość gospodarstw domowych, osoby pracujące w wieku 15 lat i więcej.

źródło: Insee, Badanie Zatrudnienia 2010.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2010.

Istotny odsetek pracowników podlega nietypowemu harmonogramowi pracy, to znaczy poza dziennym trybem pracy z wyłączeniem weekendów. Taka sytuacja ma miejsce we wszystkich grupach zawodowych, ale nie wywołuje tych samych skutków zdrowotnych. Przykładowo, robotnicy w większości wykonujący pracę stanowiskową i nocną (odpowiednio 20% i 16%). Są to również osoby, które najbardziej narażone są na choroby i wypadki przy pracy. W 2008 r. robotnicy byli ofiarami średnio 46,1 wypadków przy pracy na milion roboczogodzin i ponad 33000 chorób zawodowych. W 2010 r. 42% kadry kierowniczej i pracowników umysłowych wyższego szczebla deklarowało wykonywanie pracy w domu, a 50% z nich oświadczyło, że pracuje wieczorami. Natomiast w 2008 r. zanotowano ogółem 3 wypadki przy pracy na milion roboczogodzin wśród kadry zarządzającej i 502 przypadki choroby zawodowej.

Une part non négligeable des actifs occupés est soumise à des horaires dits atypiques, c'est à dire en dehors du travail de jour hors week-end. Cette réalité touche toutes les catégories socioprofessionnelles mais elle n'a pas forcément les mêmes conséquences sur la santé. Par exemple, les ouvriers sont davantage concernés par le travail posté et de nuit (respectivement 20 % et 16 %). Ce sont également ceux qui sont les plus touchés par les maladies et accidents du travail. En 2008, les ouvriers ont été victimes en moyenne de 46,1 accidents du travail pour un million d'heures de travail salariées, et plus de 33 000 maladies professionnelles reconnues par le régime général. En 2010, les cadres et professions intellectuelles supérieures sont 42 % à déclarer travailler plus souvent chez eux et 50 % d'entre eux attestent travailler le soir. Par contre, en 2008 les cadres ne totalisent en moyenne que 3 accidents du travail pour un million d'heures de travail salariées, et 502 maladies professionnelles reconnues par le régime général.

Tabl. 59. Wskaźnik częstotliwości występowania wypadków przy pracy i liczba chorób zawodowych w 2008 r.

Tableau 59 : Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2008

	Wypadki przy pracy (liczba na milion godzin pracy)			Choroby zawodowe (liczba)			
	Accidents du travail (nombre par million d'heures de travail)			Maladies professionnelles (nombre)			
	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	
Kadra kierownicza i specjaliści	2,7	4,0	3,1	286	216	502	Cadres et professions intellectuelles supérieures
Kadra kierownicza średniego szczebla i pośrednia	6,5	6,0	6,3	417	768	1 185	Professions intermédiaires
*Urzędnicy	28,6	17,2	20,3	1 098	8 810	9 908	*Employés
Pracownicy fizyczni	47,0	41,5	46,1	21 465	11 909	33 375	Ouvriers

* Grupa zawodów obejmująca pracowników administracyjnych w przedsiębiorstwach, administracji publicznej, handlu a także pracowników usług osobistych.

Zbiorowość: Zatrudnieni według obecnego (aktualnego) stanu prawnego w DADS - Insee.

źródła: CNAM-TS (wypadki przy pracy); DADS (godziny pracy zatrudnionych); obliczenia Dares.

*Y compris le personnel administratif d'entreprises, dans l'administration, le commerce et les services publics.

Champ : France, salariés du régime général présents dans les DADS - Insee.

sources : CNAM-TS (accidents du travail) ; Insee, DADS (heures salariées) ; calculs Dares.

Takie narażenie na ryzyko zawodowe prowadzi władze samorządowe do ustanowienia przepisów i wprowadzenia w życie prawdziwego planu państwa opiekuńczego zdolnego zapewnić ochronę socjalną najuboższym. W ten oto sposób system ochrony socjalnej stworzony w 1945 r. wzmocnił regulacje dotyczące wypadków przy pracy z 1898 r. Ponadto, instytucjonalizacja dialogu społecznego i zarządzenie instytucjami ubezpieczeń społecznych przez związki zawodowe doprowadziły właścicieli i ładze samorządowe do uwzględnienia tego ryzyka społecznego i wprowadzenia specyficznych programów; przykładowo wprowadzenia powszechnego uzupełniającego ubezpieczenia zdrowotnego w 1999 r. pozwoliło pracownikom najbardziej narażonym na korzystanie z lepszej opieki zdrowotnej.

Cette exposition aux risques professionnels a conduit les pouvoirs publics à légiférer et à mettre en place un véritable État-providence capable d'assurer un filet de protection sociale pour les plus démunis. C'est ainsi que le système de protection sociale fut instauré en 1945 et renforça les lois sur les accidents du travail de 1898. En outre, l'institutionnalisation du dialogue social et la gestion paritaire des organismes de sécurité sociale par les organisations syndicales a conduit le patronat et les pouvoirs publics à prendre en compte ce risque social et à mettre en œuvre des politiques spécifiques. Par exemple, la mise en place de la couverture maladie universelle complémentaire en 1999 a permis aux salariés les plus fragiles une meilleure prise en charge des soins.

Tabl. 60. Wypadki przy pracy oraz liczba poszkodowanych według sekcji PKD 2007 w Polsce w 2010 r

Tableau 60 : Accidents du travail et nombre d'accidentés par secteur d'activité en Pologne en 2010

Jednostka : liczby	Wypadki		Poszkodowani w wypadkach (w osobach)				Unité : nombre
	Accidents		Accidentés (personnes)				
	Ogółem	w tym zbiorowe	Ogółem	Śmiertelne	Ciężkie	Lżejsze	
	Total	dont accidents collectif	Total	Mortels	Graves	Légers	
Ogółem	93 577	412	94 207	446	645	93 116	Total
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	1 491	2	1 494	19	12	1 463	Agriculture, forêt, chasse et pêche (A)
Przemysł (B-E)	37 856	108	8 430	117	299	37 641	Industrie (B-E)
Budownictwo (F)	8 987	58	9 098	113	145	8 849	Construction (F)
Handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia (G-I)	19 472	69	19 561	106	111	19 344	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles; hébergement et restauration (G-I)
Informacja i komunikacja (J)	607	10	617	6	4	607	Information et communication (J)
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	955	22	977	4	2	971	Activités financières et d'assurance (K)
Obsługa rynku nieruchomości (L)	1 208	2	1 211	2	5	1 204	Activités immobilières (L)
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, administrowanie i działalność wspierająca (M,N)	4 847	43	4 892	24	22	3 846	Activités spécialisées, scientifiques et techniques; Activités de services administratifs et de soutien (M,N)
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna (O-Q)	16 666	91	16 800	50	45	16 705	Administration et la défense, la sécurité sociale obligatoire, vulgarisation, soins de santé et assistance sociale (O-Q)
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, pozostała działalność usługowa (R,S)	1 488	7	1 500	4	10	1 486	Activités culturelles, des spectacles et des loisirs, autres activités de services (R,S)

źródło : dane GUS.
source : GUS.

W 2010 r. w Polsce było 93,6 tys. wypadków przy pracy, w tym 0,4 tys. wypadków zbiorowych. Największy udział wypadków przy pracy wśród wypadków ogółem wystąpił w przemyśle (40,5%) i w handlu, naprawie pojazdów samochodowych, transporcie i gospodarce magazynowej, zakwaterowaniu i gastronomii (20,8%), zaś najmniejszy w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (1,0%) oraz informacji i komunikacji (0,6%). Poszkodowanych w wypadkach przy pracy w Polsce 2010 r. było 94,2 tys. osób. Zdecydowana większość (98,8%) uległa wypadkom lżejszym.

En 2010, en Pologne le nombre d'accidents de travail est de 93 600 dont 400 accidents collectifs. Il y a le plus d'accidents de travail dans l'industrie (40,5%) et le commerce, la réparation de véhicules automobiles, les transports et l'entreposage, l'hébergement et la restauration (20,8%) et le moins d'accidents de travail dans les finances et les assurances (1,0%) et l'information et la communication (0,6%). En 2010 en Pologne, 94 200 personnes sont victimes d'accidents de travail dont la grande majorité (98,8%) ayant subi des accidents mineurs.

b) Województwo kujawsko-pomorskie

W 2010 r. w województwie wystąpiło 4976 wypadków przy pracy (5,3% wszystkich wypadków w kraju), w tym 26 zbiorowych (6,3% wypadków w Polsce). Największy udział wypadków przy pracy wśród wypadków ogółem wystąpił w przemyśle (42,8%) i w handlu, naprawie pojazdów samochodowych, transporcie i gospodarce magazynowej, zakwaterowaniu i gastronomii (20,6%), zaś najmniej w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (0,6%) oraz informacji i komunikacji (0,2%).

b) Voïvodie de Cujavie-Poméranie

En 2010, il y a en voïvodie de Cujavie-Poméranie 4976 accidents de travail (5,3% du nombre total des accidents en Pologne) dont 26 accidents collectifs (6,3% du nombre total des accidents en Pologne). Il y a le plus d'accidents de travail dans l'industrie (42,8%) et le commerce, la réparation de véhicules automobiles, les transports et l'entreposage, l'hébergement et la restauration (20,6%) et le moins d'accidents dans les finances et les assurances (0,6%) et l'information et la communication (0,2%).

Tabl. 61. Wypadki przy pracy według sekcji PKD 2007 w województwie kujawsko-pomorskim w 2010 r.

Tableau 61 : Accidents du travail par secteur d'activité en voïvodie de Cujavie-Poméranie en 2010			
Jednostka : liczby	Wypadki		Unité : nombre
	Accidents		
	Ogółem	w tym zbiorowe	
	Total	Dont accidents collectifs	
Ogółem	4 976	26	Total
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	105	2	Agriculture, forêt, chasse et pêche (A)
Przemysł (B-E)	2 132	10	Industrie (B-E)
Budownictwo (F)	518	6	Construction (F)
Handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia (G-I)	1 027	3	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles; hébergement et restauration (G-I)
Informacja i komunikacja (J)	12	–	Information et communication (J)
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	30	–	Activités financières et d'assurance (K)
Obsługa rynku nieruchomości (L)	56	–	Activités immobilières (L)
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, administrowanie i działalność wspierająca (M,N)	192	1	Activités spécialisées, scientifiques et techniques; Activités de services administratifs et de soutien (M,N)
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna (O-Q)	852	4	Administration et la défense, la sécurité sociale obligatoire, vulgarisation, soins de santé et assistance sociale (O-Q)
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, pozostała działalność usługowa (R,S)	52	–	Activités culturelles, des spectacles et des loisirs, autres activités de services (R,S)

źródło : dane GUS.
source : GUS.

c) Region Nord-Pas-de-Calais

W 2010 r. 43000 wypadków przy pracy doprowadziło do czasowej niezdolności do pracy, a 2500 wypadków spowodowało całkowitą niezdolność do pracy, co stanowi w obu przypadkach 6% wypadków we Francji. Bez względu na to czy wypadkom towarzyszyło zwolnienie lekarskie czy całkowita niezdolność do pracy, były to zakłady działalności usługowej i pracy tymczasowej, tak jak na przykład sprzątanie i dezynsekcja, lub zawody związane ze służbą zdrowia.

c) Région Nord-Pas-de-Calais

En 2010, en Nord-Pas-de-Calais, 43 000 accidents du travail ont conduit à une interruption temporaire de travail et 2 500 ont engendré une incapacité permanente, ce qui représente dans les deux cas 6 % des accidents en France. Que les accidents soient suivis d'un arrêt de travail ou d'une incapacité permanente, ce sont les activités de service et de travail temporaire, comme par exemple les activités de nettoyage et désinfection, ou les professions de santé, qui sont les plus concernées par ces situations.

Tabl. 62. Wypadki przy pracy według rodzaju działalności we Nord-Pas-de-Calais w 2010 r.

Tableau 62 : Accidents du travail par secteur d'activité en 2010 en Nord-Pas-de-Calais

Jednostki: liczby, %	Bez trwałych następstw		Wypadki powodujące trwałe inwalidztwo		Unités : nombre, %
	Accidents avec arrêt		Accidents avec incapacité permanente		
	Liczba	Nord-Pas-de-Calais / Francja	Liczba	Nord-Pas-de-Calais / Francja	
	Nombre	Nord-Pas-de-Calais / France	Nombre	Nord-Pas-de-Calais / France	
Produkcja metali	4 349	6,9	318	7,5	Métallurgie
Budownictwo i roboty publiczne	7 066	6,1	497	6,0	BTP
Transport, zaopatrzenie w wodę, gaz i energię elektryczną	5 956	6,2	361	6,1	Transports, eau, gaz, électricité
Usługi, handel i przemysł spożywczy	7 193	6,3	291	5,1	Services, commerces et industries de l'alimentation
Przemysł chemiczny, produkcja gumy i tworzyw sztucznych	973	7,5	61	6,8	Industrie de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie
Przemysł drzewny, meblarski, wytwarzanie papieru i tektury, przemysł włókienniczy, odzieżowy i skórany	2 038	8,1	142	7,5	Industrie du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, des vêtements et des cuirs et peaux
Handel towarami konsumpcyjnymi i żywnościowymi	3 361	6,1	172	4,8	Commerce non alimentaire
Działalność usługowa 1 ⁽¹⁾	2 749	6,5	139	5,9	Activités de service 1 ⁽¹⁾
Działalność usługowa 2 ⁽²⁾ i praca tymczasowa	9 364	6,9	509	6,1	Activités de service 2 ⁽²⁾ et travail temporaire
Ogółem	43 049	6,5	2 490	6,0	Total

(1) działalność usługowa 1 - usługi w zakresie działalności finansowej, prawniczej, ubezpieczeniowej, administracji publicznej, samorządowej i innej, usługi domowe, instytucji doświadczenia, ośrodków badawczo-rozwojowych.

(2) działalność usługowa 2 - oczyszczanie i dezynsekcja, działalność służby zdrowia, działalność weterynaryjna, opieka społeczna we wszystkich formach (w tym część dotycząca działań służb pomocy społecznej), działalność organizacji ekonomicznych, społecznych i kulturalnych, zrzeszeń i inna działalność.

źródło : Narodowy Fundusz Ubezpieczeń Zdrowotnych dla pracowników.

(1) : les activités de service 1 correspondent aux activités financières et cabinets d'études, assurances, recherche publique, administrations locales (collectivités territoriales et administration hospitalière, uniquement pour les salariés contractuels), autres administrations, autres activités, accueil à domicile, bureaux d'essai, organismes de formation (personnel enseignant et administratif).

(2) : les activités de service 2 et travail temporaire correspondent aux activités de travail temporaire, nettoyage et désinfection, professions de santé, vétérinaires, action sociale sous toutes ses formes (dont une partie de l'activité des services d'aide à la personne), formation (stagiaires des centres de formation professionnelle), organisations économiques, sociales et culturelles, services aux personnes et à la collectivité, activités autres.

source: Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.

Województwo kujawsko-pomorskie i region Nord-Pas-de-Calais: Regionalne strategie rozwoju i rekomendacje

Voïvodie de Cujavie-Poméranie et région Nord-Pas-de-Calais : enseignements au regard des stratégies régionales de développement et enjeux

1. Województwo kujawsko-pomorskie

a) Najważniejsze wyzwania rozwojowe województwa kujawsko-pomorskiego

W planowaniu rozwoju województwa niezwykle istotnym zagadnieniem jest zdefiniowanie „wyzwań rozwojowych” – czyli prognozowanych istotnych uwarunkowań, które będą wymuszały reakcję polegającą na dostosowaniu się – np. dla ich wykorzystania do zdynamizowania rozwoju lub przeciwdziałania wystąpienia skutków negatywnych ich zaniedbania. „Nowe wyzwania rozwojowe” są najczęściej efektem współwystąpienia uwarunkowań wynikających z aktualnego potencjału województwa, jego pozycji na tle innych regionów, uwarunkowań wynikających z polityki państwa, a także (i czynnik ten odgrywa bardzo istotną rolę) z prognoz globalnych procesów rozwoju społeczno-gospodarczego. Globalne trendy społeczno-gospodarcze można postrzegać jako „najbardziej zewnętrzne” uwarunkowania rozwoju. Będą one w przyszłości determinować rozwój regionalny w dużo szerszym zakresie niż dotąd i aspiracje społeczeństwa oraz władz samorządowych regionu, wyrażane poprzez planowanie regionalne, muszą te prognozy uwzględnić.

Poniżej przedstawiono syntetyczną charakterystykę najważniejszych wyzwań stojących przed polityką regionalną. Będą one istotne dla polityki regionalnej już w obecnej dekadzie, choć niektóre z nich w pełnym zakresie uwzględnione zostaną dopiero w dekadzie kolejnej. W polityce regionalnej bardzo istotna jest potrzeba działań wyprzedzających – oznacza to, że już obecnie należy podejmować działania, które będą przygotowywały przestrzeń i społeczeństwo regionu do uwarunkowań, które pojawią się w przyszłości (stąd analizowane zagadnienia przedstawiono w ujęciu 2020+). Cezura roku 2020 jest umowna, choć przewiduje się, że będzie miała znaczenie dla formułowania założeń polityki regionalnej (to znaczy – po 2020 r. zaistnieje konieczność ich ponownego określenia).

Przedstawione poniżej wyzwania nie są wykazem kompletnym – obejmują tylko zagadnienia szczególnie istotne oraz dotyczące całego obszaru województwa lub znacznych jego części (de facto wpływające na funkcjonowanie całego regionu). Znajdują one wyraz w ustaleniach dotyczących aktualizowanych obecnie przez władze województwa kujawsko-pomorskiego dokumentów kształtujących politykę regionalną – strategii rozwoju województwa i planie zagospodarowania przestrzennego województwa. Zidentyfikowane wyzwania rozwojowe dotyczą zarówno sfery ekonomicznej, jak i kapitału ludzkiego.

1. Voïvodie de Cujavie-Poméranie

a) Enjeux majeurs du développement de la voïvodie de Cujavie-Poméranie

Afin de pouvoir planifier le développement d'une voïvodie, il est essentiel de définir des « enjeux de développement », c'est à dire des axes prospectifs dans lesquels inscrire les actions d'aménagement, pour dynamiser le développement ou pour lutter contre d'éventuels effets négatifs. Les « nouveaux enjeux de développement » sont le plus souvent l'effet de la coexistence des conditions découlant du potentiel actuel de la voïvodie, de sa position comparée à celle d'autres régions, des conditions issues des politiques de l'État et aussi (ce facteur ayant un rôle essentiel) des prévisions concernant les évolutions globales du développement socio-économique. Les tendances socio-économiques globales peuvent être considérées comme les conditions « extérieures » du développement qui vont à l'avenir déterminer le développement régional dans un périmètre beaucoup plus large que jusqu'à présent. Les aspirations de la société et des collectivités régionales que la planification régionale exprime, doivent tenir compte de ces prévisions.

Les enjeux majeurs des politiques régionales sont brièvement présentés ci-après. Ils seront importants pour les politiques régionales déjà pendant cette décennie bien que certains d'entre eux soient entièrement pris en compte seulement pendant la décennie suivante. Les mesures d'anticipation sont surtout importantes pour les politiques régionales ce qui signifie que dès à présent, il faut entreprendre des mesures pour préparer le territoire et la société « avant » et « après » 2020 à des conditions qui surgiront dans le futur (cela explique l'approche 2020+ aux questions analysées). La césure de l'an 2020 est conventionnelle bien qu'elle ait son importance pour la formulation des principes des politiques régionales (il faudra les reformuler après 2020).

Les enjeux visés ci-dessous ne sont pas exhaustifs, ils ne comprennent que les questions d'importance particulière et concernant l'ensemble ou une grande partie du territoire de la voïvodie (donc *de facto* impactant le fonctionnement de la région toute entière). Ils sont au coeur des plans stratégiques engagés par les autorités de la voïvodie Cujavie-Poméranie et qui influencent les politiques régionales : la stratégie du développement de la voïvodie et le plan d'aménagement du territoire de la voïvodie. Les enjeux de développement identifiés concernent aussi bien l'économie que le capital humain.

b) Wzrost potencjału innowacyjnego regionu

W powszechnej ocenie coraz ważniejszym czynnikiem konkurencyjności regionów będzie zdolność do tworzenia i implementowania innowacji. Pierwszy z aspektów będzie miał też decydujący wpływ na pozycję ośrodków innowacyjności w hierarchii sieci osadniczej i w kreowaniu wizerunku województwa. Działania te są niezbędne ze względu na niski poziom innowacyjności województwa wyrażony np. niskimi nakładami przedsiębiorstw na działalność innowacyjną. Przy ok. 5,4% udziale ludności województwa w ogólnej liczbie ludności w Polsce w 2010 r. nakłady przedsiębiorstw z sektora usług na działalność innowacyjną stanowiły 0,5% tego typu nakładów w Polsce, odpowiednio – nakłady firm przemysłowych 4,5%. Nakłady na badania i rozwój w województwie stanowią jedynie 2,0% tego typu nakładów w Polsce. Poprawa innowacyjności w województwie bezpośrednio wiąże się z potrzebą kształtowania świadomości mieszkańców, zasadniczą poprawą jakości kształcenia na wszystkich poziomach, a zwłaszcza powiązania finansowania szkół wyższych z efektami kształcenia oraz pozycją naukową.

Na uwagę zasługuje fakt, że obecna i prognozowana dla najbliższej dekady struktura gospodarki regionu ujmuje zarówno poprawę innowacyjności w sferze wysokich technologii i nowoczesnych branż gospodarki, jak i w tradycyjnych działach gospodarki. Duży udział rolnictwa w bazie ekonomicznej oraz strukturze środków utrzymania ludności wskazuje, że znaczna część rozwiązań innowacyjnych powinna być ukierunkowana na rozwiązania organizacyjne w rolnictwie, magazynowaniu, przetwórstwie rolnym i dystrybucji produktów oraz produktów rolnych. Według „Strategii Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego” jednym z podstawowych wyzwań jest restrukturyzacja gospodarcza obszarów wiejskich połączona z zasadniczą przebudową struktur społecznych i rozwojem infrastrukturalnym. Podejmowane dotąd działania na rzecz aktywizacji społecznej i gospodarczej nie przełamały podstawowych problemów, jakimi są: trwale wysokie bezrobocie, wysokie uzależnienie ekonomiczne od rolnictwa, pogarszające się struktury społeczne (drenaż intelektualny, zagrożenie depopulacją). Proces modernizacji obszarów wiejskich powinien mieć na celu przede wszystkim znaczącą poprawę jakości życia mieszkańców poprzez poprawę efektywności rolnictwa i towarzyszących mu działalności, a instrumentami mają być: edukacja oraz otwarcie rynków pracy na obszarach wiejskich (rozwój przetwórstwa rolnego) i w miastach (rozwój komunikacji publicznej). Integralną częścią tego wyzwania jest wzrost efektywności produkcji rolnej, nie tylko poprzez zmiany społeczne, ale także zdyswersyfikowanie kierunków produkcji (w kierunku wzrostu udziału produkcji niezwiązanej z produkcją żywności).

Z rozwojem innowacyjności wiąże się konieczność rozwoju technologii informatycznych i Internetu. Internet jest bowiem przestrzenią, w której rozwijają się nowe formy gospodarki opartej na wiedzy, powstają wciąż nowe usługi, a te już istniejące, tradycyjne, są zastępowane szybszymi, wygodniejszymi i tańszymi odpowiednikami sieciowymi (usługi administracji wszelkich szczebli, bankowość elektroniczna, poczta, sklepy, ogłoszenia i in.), powstają nowe formy kultury i sztuki oraz kanały uczestnictwa w nich. Bardzo istotnym elementem jest również dostęp do informacji (serwisy informacyjne, biuletyny informacji publicznej, archiwa, biblioteki). Te procesy i tendencje będą się nasilały. Całość powyższych aspektów

b) Croissance du potentiel d'innovation de la région

La capacité de créer et de porter des innovations prend de l'importance en tant que facteur de compétitivité des régions. Cet aspect a aussi un impact décisif sur la dynamique des centres d'innovation et sur la notoriété et l'image de la voïvodie. Ces mesures sont nécessaires étant donné le faible niveau d'innovation de la voïvodie, mesuré par exemple par les dépenses d'innovation faibles des entreprises. Alors que la population de la voïvodie représente environ 5,4% de la population totale en Pologne en 2010, les dépenses d'innovation des entreprises de services représentent 0,5% de ces dépenses en Pologne et les dépenses des entreprises industrielles, 4,5%. Les dépenses de recherche et développement en voïvodie de Cujavie-Poméranie représentent 2,0% du total national. L'amélioration de l'innovation en voïvodie de Cujavie-Poméranie est directement liée au besoin de sensibiliser et de former les habitants à la qualité de l'enseignement à tous les niveaux et au financement des écoles supérieures en fonction des effets obtenus et de leur classement scientifique.

Il faut souligner que la structure de l'économie de la région, aussi bien actuelle que celle prévue pour la prochaine décennie, tient compte de l'amélioration de l'innovation aussi bien dans les hautes technologies et les secteurs modernes de l'économie que dans les secteurs traditionnels. L'importance prise par l'agriculture au sein de l'économie montre que beaucoup de solutions innovantes doivent concerner l'organisation de l'agriculture, l'entreposage, l'industrie agro-alimentaire et la distribution de produits de l'agriculture et de produits alimentaires. Selon le projet de la Stratégie régionale d'Innovation de la voïvodie Cujavie-Poméranie, l'un des grands enjeux passe par la restructuration économique des zones rurales associée à un changement fondamental des structures sociales et au développement d'équipements. Les mesures d'activation sociale et économique, entreprises jusqu'à présent, n'ont pas permis d'éliminer les principaux problèmes : chômage élevé durable, forte dépendance économique de l'agriculture, altération des structures sociales (risque de dépopulation). La modernisation des zones rurales se donne surtout pour objectif une amélioration significative de la qualité de vie des habitants par le biais de l'amélioration de l'efficacité de l'agriculture et des activités associées à l'aide des instruments suivants : éducation et ouverture des marchés du travail dans les zones rurales (développement de l'industrie agro-alimentaire) et en villes (développement du transport en commun). La croissance de l'efficacité de la production agricole fait partie intégrante de cet enjeu, non seulement par le biais de changements sociaux mais aussi grâce à la diversification des axes de production (pour augmenter la part de la production non liée à la production alimentaire).

Le développement de l'innovation impose le développement des technologies informatiques et de l'Internet comme lieu de rencontre de nouvelles formes de l'économie de la connaissance, où se créent de nouveaux services, où les services existants et traditionnels sont remplacés par leurs équivalents plus rapides, plus pratiques et moins chers (administrations tous niveaux, banking électronique, services postaux, magasins, petites annonces etc.), et où se créent de nouvelles formes de culture et d'art et des canaux de participation. L'accès à l'information est aussi un élément très important (sites d'informations, bulletins d'information publics, archives, bibliothèques). Ces processus et

składa się na istotę społeczeństwa informacyjnego, które nie może rozwijać się bez niezbędnej infrastruktury informatycznej, zapewniającej mieszkańcom dostęp do tych usług. Wyzwaniem dla województwa jest więc rozwój społeczeństwa informacyjnego i przeciwdziałanie wykluczeniom z tego rozwoju (minimalizowanie liczby mieszkańców województwa bez dostępu do Internetu lub nie potrafiących posługiwać się „narzędziami informatycznymi”). Wyzwanie polega także na adaptowaniu się samorządu województwa oraz jego podmiotów i instytucji do nowej sytuacji, tak, aby włączyły się w ten proces (e-urząd, e-usługi itp.).

Budowanie społeczeństwa informacyjnego jest niezwykle ważne dla rozwoju regionalnego – wpływa na jego konkurencyjność, znacząco ułatwia budowanie gospodarki opartej na wiedzy, stymuluje innowacyjność oraz poziom kapitału ludzkiego i podnosi jakość życia mieszkańców. Regiony o utrudnionym dostępie do sieci będą obszarami nieatrakcyjnymi i wolniej rozwijającymi się na tle innych, zarówno w aspekcie gospodarczym, jak i społecznym. Jest to wyzwanie ogólnoregionalne, dotyczy całego obszaru województwa, lecz szczególne i priorytetowe znaczenie powinny mieć obszary wiejskie, które ze względu na swoje położenie (w oddaleniu od miast) i niski potencjał ludnościowy nie zostały dotychczas objęte rozwiązaniami komercyjnymi.

Wymienione powyżej płaszczyzny działań są uwzględniane od wielu lat w polityce regionalnej województwa, co znalazło swój wyraz zarówno w poprzedniej, jak i obowiązującej strategii rozwoju województwa oraz regionalnej strategii innowacji (także z 2005 r.). Jak się wydaje, główną przeszkodą w dążeniu do poprawy poziomu innowacyjności nie jest niedostrzeganie tych zagadnień na szczeblu regionalnym, a implementacja ustaleń dokumentów strategicznych (za którą w tych aspektach samorząd odpowiada tylko w bardzo ograniczonym wymiarze). Prawdopodobnie istotną barierą może być mentalność społeczeństwa, przejawiająca się na przykład niedostrzeganiem roli wykształcenia (w tym kształcenia ustawicznego), czy rozwijania postaw proinnowacyjnych.

c) Rozwój kapitału ludzkiego

W kolejnych dekadach utrzyma się zmiana czynników atrakcyjności regionalnej w kierunku umacniania roli kapitału ludzkiego jako podstawowego uwarunkowania dla sukcesu w rywalizacji międzyregionalnej. Podstawowe znaczenie mają i mieć będą takie aspekty jak: powszechna świadomość roli wykształcenia, zdolność do funkcjonowania w ramach społeczeństwa cyfrowego, zdolność do wytwarzania i implementacji innowacyjności, znajomość języków obcych, otwartość kulturowa. Jednocześnie w obliczu otwartości i niczym nie ograniczonej mobilności coraz większe znaczenie mieć będzie tożsamość regionalna, jako podstawowy obok wysokiej jakości życia czynnik zapobiegający odpływowi mieszkańców (zwłaszcza drenażowi intelektualnemu i drenażowi młodzieży). O ile kształtowanie tożsamości regionalnej będzie coraz ważniejszym wyzwaniem w kolejnych latach, to kwestia zmian poziomu wykształcenia powinna być podjęta natychmiast ze względu na bardzo duże przesunięcie pomiędzy podjęciem działań, a wystąpieniem ich efektów. Szczególnie istotne są działania edukacyjne na rzecz wzrostu uczestnictwa ludności na rynku pracy. Są one odmienne dla różnych kategorii wiekowych – w grupie młodzieży istotne jest dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy (z uwzględnieniem lokalnych zróżnicowań), w grupie ludności w średnim wieku – kształcenie ustawiczne (między innymi w kierunku zmiany lub uzupełniania posiadanego

tendances iront en s'amplifiant. L'ensemble des éléments ci-dessus forment l'essence même de la société d'information qui ne pourra se développer sans équipement informatique nécessaire assurant aux habitants l'accès à ces services. L'enjeu pour la voïvodie est donc de développer la société d'information et de lutter contre l'exclusion informatique (minimiser le nombre d'habitants de voïvodie sans accès Internet ou ne sachant pas se servir des « outils informatiques »). L'enjeu consiste aussi à ce que les collectivités régionales et leurs institutions s'adaptent à la nouvelle situation et intègrent le processus (e-administrations, e-services, etc.).

Bâtir la société de l'information est donc essentiel pour le développement régional, afin d'améliorer sa compétitivité, faciliter considérablement la construction de l'économie de la connaissance, stimuler l'innovation et le niveau du capital humain et augmenter le niveau de vie des habitants. Les régions où l'accès réseau n'est pas facile deviendront des zones inintéressantes et dont le développement économique et social sera plus lent. Il s'agit d'un enjeu régional qui couvre l'ensemble du territoire de la voïvodie avec une priorité à donner aux zones rurales qui vu leur emplacement (loin de villes) et leur faible potentiel en termes de population, ne sont pas encore concernées par les solutions marchandes.

Les domaines d'actions énumérés ci-dessus sont présents depuis de nombreuses années dans les politiques régionales de la voïvodie et sont repris dans les stratégies de développement et d'innovation régionales de la voïvodie, toutes deux adoptées en 2005 et toujours en vigueur. Il semble que la contrainte principale qui empêche l'amélioration du niveau d'innovation ne vient pas de la négligence de ces questions au niveau régional mais de la mise en œuvre des décisions stratégiques nationales (dont les collectivités sont responsables dans une très faible mesure). La mentalité de la société peut être un obstacle significatif, par exemple une insuffisante prise en compte du rôle de l'éducation (y compris la formation continue) ou du développement des positions pro-innovantes.

c) Développement du capital humain

Au cours des prochaines décennies, les facteurs d'attrait régional verront se renforcer le rôle du capital humain comme condition principale de succès dans la compétition interrégionale. Les aspects suivants ont et auront une importance cruciale : conscience générale du rôle de l'éducation, capacité de fonctionnement dans une société numérique, capacité de création et de mise en œuvre des innovations, compétences linguistiques et ouverture culturelle. Face aux échanges et à la mobilité sans contrainte, c'est l'identité régionale qui prendra de l'importance en tant que facteur principal pouvant, en fonction de la qualité de vie, limiter le départ des habitants (surtout le drainage intellectuel et le drainage de jeunes). L'identité régionale deviendra un enjeu de plus en plus important dans les années à venir tandis que l'éducation est une question à traiter sans tarder car un décalage important sépare les mesures et leurs effets. Les mesures éducatives permettant l'augmentation de la participation de la population au marché du travail sont cruciales. Les mesures sont fonction de différentes tranches d'âge : pour les jeunes, il est important d'adapter les axes d'enseignement aux besoins du marché (compte tenu des différences locales), pour la tranche d'âge moyen, la formation continue (notamment pour changer ou compléter l'éducation reçue), pour les seniors, la « mise à jour » des

wykształcenia), w grupie ludności starszej – „aktualizacja” posiadanej wiedzy. Dla ludności w wieku poprodukcyjnym bardzo istotny jest aspekt społeczny (edukacja – realizowana na przykład przez uniwersytety III wieku – jako element zagospodarowania wolnego czasu). Poprawa wykształcenia jest więc oczywistym instrumentem aktywizacji rynku pracy i ograniczania sfery ubóstwa.

W projektowaniu rozwoju województwa bierze się także pod uwagę prognozowany postępujący proces starzenia się społeczeństwa województwa, przejawiający się zmniejszaniem się liczby oraz udziału mieszkańców młodszych grup wiekowych i sukcesywnym wzrostem liczebności i udziałów grup najstarszych w całości populacji. Procesy te ulegną znacznemu nasileniu po 2020 r., gdy efekty tych zmian będą już powszechnie widoczne (zmiany liczebności poszczególnych grup wiekowych w stosunku do stanu obecnego będą już wówczas wynosiły co najmniej kilkanaście procent). W 2030 r. grupa przedprodukcyjna (od 0 do 17 lat) będzie stanowiła zaledwie ok. 17% ogółu mieszkańców, a poprodukcyjna (kobiety w wieku 60 lat i więcej, mężczyźni w wieku 65 lat i więcej) – około 25%. Spodziewane zmiany będą skutkowały koniecznością dostosowania działalności sektora usług publicznych do nowych uwarunkowań. Zmniejszy się zapotrzebowanie na edukację wszystkich szczebli w tym na szkolnictwo wyższe, natomiast wzrośnie popyt na usługi opieki zdrowotnej i opieki społecznej (przy czym wzrostowi zapotrzebowania będzie towarzyszyła konieczność zmiany charakteru tych usług, głównie w kierunku rozwoju dziedzin powiązanych z geriatrią). Zmiany dotyczyć będą także wzrostu zapotrzebowania i zmiany charakteru oferty kulturalnej, rekreacji i zagospodarowania przestrzeni publicznej. W związku ze spodziewaną mniejszą mobilnością ludności starszej, zajdzie potrzeba likwidacji barier architektonicznych oraz zmian funkcjonowania transportu publicznego – stąd potrzeba intensyfikacji zabiegów czynionych obecnie głównie ze względu na potrzeby osób niepełnosprawnych. Aktualnie: liczba, struktura i charakter działalności sfery usług publicznych są całkowicie nieadekwatne do prognozowanego zapotrzebowania, stąd skala niezbędnych działań jest bardzo rozległa (w największym stopniu dotyczy zagadnień leżących w kompetencjach samorządów gminnych). Prognozowane zmiany struktury ludności obejmą całe województwo, przy czym w największym stopniu dotyczą czterech największych miast: Bydgoszczy, Torunia, Włocławka, Grudziądza – gdzie skala tych procesów będzie najsilniejsza i dodatkowo skutkować będzie znaczącym zmniejszeniem liczby ludności ogółem. Prognozuje się, że liczba mieszkańców w tych miastach zmniejszy się o 7–16% w najbliższych 20 latach, a więc bezwzględne spadki będą wynosić od kilku do kilkudziesięciu tysięcy mieszkańców. Ważną kwestią rozwoju miast jest także stworzenie podstaw i wdrożenie polityki miejskiej (polegającej głównie na rewitalizacji funkcji i przestrzeni miast). Miasta województwa dotknięte są szeregiem problemów typowych dla polskich miast – między innymi dekapitalizacją zasobów mieszkaniowych, upadkiem niektórych funkcji i zmniejszeniem znaczenia centrów miast, problemami z rewitalizacją zdegradowanych obszarów (zwłaszcza poprzemysłowych), depopulacją, starzeniem się mieszkańców, niewystarczającym nasyceniem funkcjonalnymi przestrzeniami publicznymi, wzrostem przedmieść, niewydolną infrastrukturą, wciąż wzrastającym ruchem samochodowym i nie do końca funkcjonalnymi systemami transportu publicznego. Miasta są miejscem kumulacji i koncentracji złożonych zjawisk na małej przestrzeni, co generuje synergii o negatywnym charakterze. Niestety w zakresie wielu spośród tych zagadnień sytuacja największych miast województwa jest gorsza niż innych ośrodków o podobnym znaczeniu, co oznacza że potencjał

konieczności. L'aspect social est également à considérer pour la population au-delà des âges d'activité (éducation proposée par exemple par les universités du troisième âge et considérée comme loisirs). L'amélioration de l'éducation est clairement un instrument d'activation du marché du travail, permettant de réduire les situations de pauvreté.

La planification du développement futur de la voïvodie tient aussi compte des prévisions du vieillissement progressif de la société en Cujavie-Poméranie, en lien avec la décroissance du nombre et de la part des jeunes et la croissance du nombre et de la part des seniors dans la population globale. Ces processus deviendront plus marqués après 2020, et les changements, de plus en plus visibles (avec des variations des groupes d'âge excédent les 10%). En 2030, la part de la tranche d'âge des jeunes (de 0 à 17 ans) sera seulement environ de 17% de la population totale et celle des seniors (femmes âgées de 60 ans et plus, hommes âgés de 65 ans et plus), environ de 25%. Les changements attendus nécessitent que le secteur des services publics s'adapte à ces nouvelles conditions. La demande concernant l'éducation à tous les niveaux et l'enseignement supérieur sera en baisse tandis que la demande concernant les soins de santé et l'assistance sociale sera en hausse (étant entendu que la croissance de la demande sera accompagnée du changement de la nature de ces services, notamment vers le développement des domaines ayant trait à la gériatrie). Les changements concernent aussi la croissance de la demande et la nature de l'offre culturelle, des loisirs et de l'aménagement de l'espace public. Compte tenu de la mobilité réduite des seniors, il sera nécessaire de supprimer les obstacles architecturaux et de modifier les transports en commun. Il faudra intensifier les mesures qui sont actuellement prises pour tenir surtout compte des besoins des handicapés. Le nombre, la structure et la nature actuelle des services publics ne correspondent pas à la demande prévue ce qui explique un très large périmètre des mesures nécessaires (dans une grande mesure il s'agit des questions qui relèvent des compétences des collectivités communales). Les prévisions sur les changements affectant la structure de la population couvriront l'ensemble de la voïvodie, cependant quatre grandes villes seront les plus touchées : Bydgoszcz, Toruń, Włocławek et Grudziądz où l'échelle des processus sera la plus importante et aura comme effet complémentaire la décroissance significative de la population totale. Selon les prévisions démographiques, le nombre d'habitants de ces villes décroîtra de 7 à 16% dans les 20 années à venir ce qui se traduira par une baisse absolue de plusieurs dizaines de milliers d'habitants. Une question importante ayant trait au développement des villes est la création des bases d'une politique urbaine (consistant notamment à revitaliser les fonctions et les espaces urbains) et la mise en place de cette politique. Les villes de la voïvodie sont confrontées à une série de problèmes typiques pour les villes polonaises, notamment la dépréciation de l'habitat, la dégradation de certaines fonctions et l'érosion de l'importance des centres-villes, des problèmes concernant la revitalisation des zones dégradées (notamment d'anciennes zones industrielles), la dépopulation, le vieillissement des habitants, le nombre insuffisant d'espaces publics fonctionnels, l'excroissance des banlieues, les équipements insuffisants, le trafic croissant de véhicules et l'insuffisance des transports en commun. Les phénomènes complexes sont cumulés et concentrés dans un espace restreint ce qui génère une synergie négative. Malheureusement, s'agissant de nombreux aspects ci-dessus, la situation des grandes villes de la voïvodie est plus dégradée que

funkcji endo- i egzogenicznych miast województwa kujawsko-pomorskiego jest słabszy i nie radzą sobie one z narastającymi problemami. To z kolei powoduje wzrost dysproporcji w stosunku do innych miast. Z największymi problemami borykają się Włocławek, Grudziądz i Inowrocław gdzie dodatkowym ważnym obciążeniem jest trwale wysoki poziom bezrobocia, ale także Bydgoszcz, gdzie osią problemu jest depopulacja i suburbanizacja. W Toruniu zaś najważniejsze wydają się problemy niewydolnej struktury funkcjonalno-przestrzennej. Ze względu na dużą różnorodność i odmienną specyfikę miast województwa, a także ich liczbę (przedmiotem tego wyzwania są wszystkie miasta województwa, zarówno małe, jak i duże), będzie to zadanie trudne i skomplikowane. Jak się wydaje, niezbędne jest precyzowanie działań (tworzenie odrębnych polityk miejskich) dla: miast największych, miast najmniejszych („małe miasta”) oraz miast powiatowych. Nie można wykluczyć identyfikacji innych kategorii wsparcia – np. związanych z pełnieniem przez poszczególne ośrodki określonych funkcji.

d) Wyzwania powiązane z kapitałem terytorialnym

Obok wspomnianych działań na rzecz aktywizacji społeczno-gospodarczej całości województwa kujawsko-pomorskiego i podnoszenia poziomu życia jego mieszkańców, w dokumentach strategicznych poruszane są kwestie rozwoju funkcji metropolitalnych i właściwego wykorzystania potencjału Bydgosko-Toruńskiego Obszaru Metropolitalnego (BTOM). W obszarze tym koncentruje się niewspółmiernie duża część: ludności województwa, kapitału, infrastruktury, potencjału społeczno-gospodarczego, zdolności do wytwarzania i absorpcji nowoczesnych technologii. Bydgosko-Toruński Obszar Metropolitalny jest wskazywany w „Koncepcji Przestrzennego Zagospodarowania Kraju 2030” jako element krajowej metropolii sieciowej, a więc zaliczany do grupy ośrodków najważniejszych nie tylko dla rozwoju województwa, ale całego kraju. Zdelimitowany do celów polityki regionalnej województwa obejmuje silnie zurbanizowany obszar podmiejski Bydgoszczy i Torunia, który ze względu na złożoność oraz specyfikę problematyki rozwoju jest postrzegany jako odrębna jednostka planistyczna. Podstawą delimitacji – przeprowadzonej na poziomie gmin – jest zasięg procesów urbanizacyjnych (do BTOM zaliczono gminy, w których podmiejskie położenie jest decydującym uwarunkowaniem rozwoju). Zajmuje on powierzchnię 4256 km² i jest zamieszkiwany przez ok. 900 tys. mieszkańców. Tworzy go 31 gmin z 10 powiatów, w tym 2 miasta na prawach powiatu: Bydgoszcz i Toruń, oraz 10 innych, mniejszych miast.

Wobec globalizacji gospodarki i silnego rozwoju innych obszarów metropolitalnych w Polsce i w Europie należy dołożyć starań, aby Bydgosko-Toruński Obszar Metropolitalny był konkurencyjny i atrakcyjny dla lokalizowania działalności zaawansowanych technologicznie oraz opartych na nowoczesnych usługach. Bydgoszcz i Toruń mają pełnić funkcję „lokomotywu rozwoju” województwa, a docelowo w pełni rozwinąć funkcje o znaczeniu ponadregionalnym i międzynarodowym, będąc miastami atrakcyjnymi dla zamieszkania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz zdolnymi do konkurowania w tych dziedzinach z innymi krajowymi i europejskimi metropoliami. W związku z powyższym ważne będą działania na rzecz przyciągania i koncentracji w tym obszarze tzw. „klasy kreatywnej” – istotna będzie współpraca podmiotów gospodarczych oraz sektora badawczo-rozwojowego mająca na celu wdrażanie innowacyjnych rozwiązań w omawianym zakresie.

celle d'autres agglomérations d'importance similaire ce qui signifie que le potentiel de fonctions endogènes et exogènes des villes en Cujavie-Poméranie est affaibli et que ces villes n'arrivent pas à ce stade à résoudre l'accumulation des difficultés. Les plus gros problèmes touchent Włocławek, Grudziądz et Inowrocław où le chômage élevé durable est un autre facteur important et aggravant et Bydgoszcz où les problèmes se concentrent autour la dépopulation et la périurbanisation. L'asphyxie de la structure fonctionnelle et spatiale semble le problème majeur de Toruń. Étant donné la grande diversité et la spécificité des villes de la voïvodie ainsi que leur nombre (l'enjeu concerne l'ensemble des villes de la voïvodie, les petites et les grandes), la conduite de ces changements sera difficile et compliquée. Il semble nécessaire de préciser des mesures (créer des politiques urbaines distinctes) pour les grandes villes, les petites villes et les chefs-lieux de district, sans exclure l'identification d'autres catégories de soutien (par exemple : liées à certaines fonctions assumées par les villes).

d) Enjeux ayant trait aux espaces métropolitains

Parallèlement aux mesures d'activation sociale et économique de l'ensemble de la voïvodie Cujavie-Poméranie et aux mesures visant à augmenter le niveau de vie de ses habitants, les documents stratégiques traitent du développement des fonctions métropolitaines et de la valorisation du potentiel de la Zone Métropole de Bydgoszcz et Toruń. Cette zone draine une majeure partie de la population de la voïvodie, du capital, des équipements, du potentiel social et économique, des capacités de production et de nouvelles technologies. La Conception nationale d'aménagement 2030 inclut la Zone Métropole de Bydgoszcz et Toruń au réseau national de métropoles ce qui signifie que son importance dépasse le niveau régional et impacte le développement national. La Zone Métropole, délimitée pour répondre aux besoins des politiques régionales de la voïvodie, couvre des banlieues très urbanisées de Bydgoszcz et Toruń, avec leur propre problématique de développement. Le périmètre d'urbanisation sert de facteur de délimitation au niveau des communes (la Zone Métropole de Bydgoszcz et Toruń couvre des communes pour lesquelles leur situation périurbaine est une condition décisive du développement). La surface de la Zone Métropole est de 4 256 km² et sa population compte environ 900 000 habitants. La Zone Métropole est composée de 31 communes appartenant à 10 districts dont 2 villes ayant le statut de district, Bydgoszcz et Toruń et 10 villes de taille moyenne.

Étant donné la globalisation de l'économie et le fort développement d'autres zones métropolitaines en Pologne et en Europe, les acteurs publics visent à agir pour que la Zone Métropole de Bydgoszcz et Toruń soit compétitive et attire des technologies avancées et des services modernes. Bydgoszcz et Toruń ont pour fonction de devenir les « locomotives du développement » de la voïvodie et de se doter à terme des fonctions suprarégionales et internationales, capables de concurrencer d'autres métropoles nationales et européennes, tout en y préservant la qualité de vie. Par conséquent, il est important d'entreprendre des mesures pour attirer et concentrer sur cette zone la « classe créative » – une collaboration essentielle sera celle entre les entités économiques et le secteur de la recherche et développement, visant à mettre en œuvre des solutions innovantes en la matière.

Wykorzystanie potencjału metropolitalnego w połączeniu z modernizacją dróg, zwiększeniem liczby połączeń i liczby kierunków połączeń lotniczych oraz rozwojem transportu publicznego spowoduje rozwój obszarów położonych poza wyznaczonym obszarem metropolitalnym. Zaniechanie lub zaniedbanie działań na rzecz silnego obszaru metropolitalnego spowodowałoby znaczące obniżenie rangi i znaczenia województwa kujawsko-pomorskiego w kraju. Pomocne w tym zakresie powinno być ustanowienie trwałych powiązań z Berlinem, które stworzą województwu możliwość czerpania bardzo wymiernych korzyści z integracji z metropolią światową i pozwolą nie tylko na szybką absorpcję nowoczesnych technologii generowanych przez tego typu ośrodki, ale wręcz na aktywne uczestnictwo w ich tworzeniu. Miast o podobnym, światowym charakterze, jest tylko kilkanaście, a możliwość kooperacji wpływa bardzo korzystnie na innowacyjność i konkurencyjność oraz generuje impulsy rozwoju województwa, niedostępne dla regionów leżących peryferyjnie wobec ośrodków tej kategorii. Współpraca z metropolią Berlina może dotyczyć wielu sfer funkcjonowania gospodarki województwa – zarówno wyspecjalizowanych i nowoczesnych (np. współpraca sektora nauki, kultury i biznesu), jak i bardzo podstawowych (np. zaopatrzenie w żywność dużego rynku zbytu, realizacja podstawowych usług materialnych na rzecz podmiotów z metropolii Berlina). Dlatego też korzyści z integracji mogą czerpać wszystkie części województwa (bez względu na profil funkcjonalny i poziom wykształcenia/kwalifikacji mieszkańców).

Nieodzownym elementem budowania funkcji metropolitalnych jest stworzenie systemu transportu publicznego o charakterze wewnątrzregionalnym, który zapewni swobodny dostęp do ośrodków koncentrujących funkcje regionalne – Bydgoszczy i Torunia. System – opierający się na komunikacji kolejowej oraz autobusowej – powinien uwzględniać aspekty: fizycznej łatwości dostępu (gęsta sieć połączeń), częstotliwości (duża liczba połączeń dostosowana do dobowych zmian zapotrzebowania), czasu jazdy, kosztów (system taryf). Budowa systemu obejmuje zagadnienia infrastrukturalne (realizacja lub dostosowanie sieci, zakup taboru) oraz organizacyjne (ustanowienie relacji, rozkład połączeń, system hubów). Ustanowienie regionalnego systemu transportu publicznego pozwala na osiągnięcie wieloaspektowych korzyści społecznych i gospodarczych. Przede wszystkim umożliwia zwiększenie mobilności mieszkańców, co ma podstawowe znaczenie dla rynku pracy, szkolnictwa na poziomie średnim i wyższym oraz zaspokajania „wyspecjalizowanych” potrzeb (ochrona zdrowia, kultura, handel, usługi, administracja).

Prognozuje się, że najbliższe dekady będą ponadto okresem dywersyfikacji źródeł zaopatrywania w energię (co oprócz względów środowiskowych i technologicznych wynika także ze zobowiązań międzynarodowych), z naciskiem na zwiększanie udziału energii pochodzącej z zasobów odnawialnych. Stąd zagadnieniem istotnym już obecnie, a jak się prognozuje – coraz ważniejszym w przyszłości – jest możliwość pozyskania tego typu energii na terenie regionu. Rolniczy potencjał województwa pozwala na intensywny rozwój systemów odnawialnych źródeł energii opartych na biomasie i biogazie. Wynika to z łatwego dostępu do surowców (rośliny energetyczne, odpady z produkcji rolnej i leśnej). Projektowana zapora poniżej Włocławka zwiększy udział odnawialnych źródeł energii o największej wartości rynkowej – do wykorzystania w szczytowych okresach zapotrzebowania. Badania charakterystyki wiatru na terenie województwa potwierdzają, że zalicza się ono do rejonów, w których ten typ źródeł energii dla jest zdalny do wykorzystania. Wiele możliwości rozwoju w zakresie

La mise à profit du potentiel de la Zone Métropole, accompagnée de la modernisation des routes, de la croissance du nombre de liaisons aériennes et de leurs destinations et du développement des transports en commun permettront le développement des espaces situés à l'extérieur de la Zone Métropole. L'absence de mesures visant le renforcement de la Zone Métropole se ferait au détriment du rang et de l'importance de la voïvodie Cujavie-Poméranie en Pologne. La création de liens durables avec Berlin devrait y aider, permettre à la voïvodie de profiter des avantages tangibles de l'intégration avec une métropole mondiale, d'absorber rapidement des technologies modernes générées par les centres comme celui-ci et même de participer activement à leur création. En plus d'être très positive pour l'innovation et la compétitivité, la collaboration avec Berlin générera des impulsions pour le développement de la voïvodie, ces impulsions étant hors de portée des régions situées loin des centres mondiaux comme celui-ci. La collaboration avec la métropole de Berlin pourra porter sur de nombreux domaines de l'économie de la voïvodie, tant spécialisés (par exemple : la collaboration entre les secteurs des sciences, de la culture et des affaires) que basiques (par exemple : l'approvisionnement d'un grand marché alimentaire, les services matériels basiques pour le compte des entreprises de Berlin). L'ensemble de la voïvodie pourra profiter de l'intégration (sous réserve toutefois de l'élévation du niveau d'éducation/de qualification des habitants).

La création d'un système de transport en commun régional est inséparable de la construction des fonctions métropolitaines. Les transports en commun facilitent l'accès aux villes dotées de fonctions régionales (Bydgoszcz et Toruń). Le système basé sur le transport ferroviaire et transport par cars ou par bus devra tenir compte des aspects suivants : accès facile (réseau dense de liaisons), fréquence (un grand nombre de liaisons tenant compte des variations de la demande journalière), durée des trajets, coûts (tarifs). La construction du système comprendra les équipements (réalisation ou adaptation du réseau, achat du matériel) et l'organisation (liaisons et plan de liaisons, intermodalité). Le système régional de transport en commun générera des avantages sociaux et économiques. Il permettra d'augmenter la mobilité des habitants ce qui est essentiel pour le marché du travail, l'enseignement secondaire et supérieur et la satisfaction des besoins « spécialisés » (soins de santé, culture, commerces, services, administrations).

Les prévisions montrent aussi que les décennies à venir verront la diversification des sources d'approvisionnement en énergie (ce qui découle des aspects environnementaux et technologiques et est lié aux accords internationaux), l'accent étant mis sur la part accrue des sources d'énergies renouvelables. Par conséquent, produire des énergies renouvelables en voïvodie est déjà important et d'après les prévisions, le sera encore plus à l'avenir. Le potentiel agricole de la voïvodie permet un développement soutenu des énergies renouvelables basées sur la biomasse et le biogaz car les matières premières sont disponibles (plantes énergétiques, déchets de la production agricole et forestière). Le barrage à construire en aval de Włocławek permettra également d'augmenter la part des sources d'énergies renouvelables. Les études sur les vents, menées en Cujavie-Poméranie, confirment que la voïvodie est une région où l'énergie éolienne peut être exploitée. De nombreuses possibilités concernant les sources d'énergies renouvelables permettent de développer des systèmes

odnawialnych źródeł energii pozwala tworzyć skuteczne systemy kogeneracyjne (łączenie źródeł konwencjonalnych i odnawialnych), co przyczyni się do poprawy bezpieczeństwa energetycznego województwa. Dywersyfikację źródeł energii zapewnią również systemy rozproszone, zwłaszcza w zakresie energii słonecznej i geotermalnej (zarówno wysoko- jak i niskotemperaturowej). Atrakcyjność województwa kujawsko-pomorskiego w pozyskiwaniu odnawialnych źródeł energii może przyczynić się do przeniesienia tutaj produkcji komponentów lub podzespołów z krajów bardziej rozwiniętych. Dostrzegając korzystne warunki dla rozwoju energetyki opartej na źródłach odnawialnych, jak również uwzględniając szereg korzyści społecznych, gospodarczych i środowiskowych, należy jednak podkreślić, że poszczególne jej rodzaje wiążą się z generowaniem różnego rodzaju negatywnych oddziaływań (na warunki życia i/lub środowiska, ład przestrzenny, ograniczanie rozwoju innych funkcji itp.), których skala i złożoność niekiedy podważają wartość ewentualnych korzyści. Zagrożenia te są uwzględnione w opracowywanym projekcie planu zagospodarowania województwa. Szczegółowe informacje na ten temat znajdują się w opracowaniu „Odnawialne źródła energii - zasady i możliwości wykorzystania na terenie województwa kujawsko-pomorskiego”. Istnieje więc konieczność określenia pewnych standardów lokalizacji i funkcjonowania instalacji służących pozyskaniu energii ze źródeł odnawialnych, co ma zapobiegać degradacji walorów środowiskowych i mieszkaniowych regionu. W największym stopniu dotyczy to kwestii energetyki wiatrowej – brak regulacji prawnych stwarza ryzyko obniżenia w perspektywie długoterminowej jakości życia mieszkańców regionu, sprawności infrastruktury, degradacji ładu przestrzennego, walorów przyrody i dziedzictwa kulturowego.

W województwie kujawsko-pomorskim jednym z wyzwań gospodarczych jest także przywrócenie zdolności transportowej Wisły i Noteci. Korzystne położenie województwa w systemie hydrologicznym kraju stwarza teoretyczne możliwości intensywnego rozwoju funkcji transportowej na niektórych rzekach. Odzwierciedlone jest to w zakwalifikowaniu odcinków Wisły i Noteci w województwie do dróg wodnych znaczenia regionalnego i europejskiego (drogi E-40 i E-70). Cztery największe miasta regionu, a także miasta powiatowe i kilka mniejszych miast, mogłyby wzmocnić swój gospodarczy potencjał dzięki położeniu pozwalającemu w pełni wykorzystać możliwości transportowe rzek. Niestety obecna polityka transportowa państwa nie docenia w dostatecznym stopniu funkcji transportowej, którą mogłyby pełnić rzeki. Skutkuje to wieloletnimi zaniedbaniami inwestycyjnymi wymagającymi obecnie ogromnych środków finansowych pozwalających na pełne wykorzystanie spławności rzek. Dodatkowym utrudnieniem jest skomplikowane prawo dotyczące gospodarki wodnej, m.in. w zakresie kompetencji i uprawnień poszczególnych organów jednostek zarządzających siecią wodną w kraju. Zaniedbania państwa w dziedzinie dróg wodnych są dla województwa kujawsko-pomorskiego znacznie bardziej dotkliwe niż dla większości regionów, gdyż ze względu na predyspozycje, brak możliwości realizacji transportu wodnego jest stratą, którą należy rozpatrywać w kategoriach obniżania konkurencyjności. Przywrócenie funkcji transportowej Wisły i Noteci może być jednym z kluczowych czynników pozwalających realnie konkurować z innymi województwami w zakresie pełnienia funkcji logistycznych i transportowych o znaczeniu międzynarodowym. Transport wodny przy rosnących cenach paliw będzie coraz atrakcyjniejszą alternatywą dla transportu samochodowego. Dla kujawsko-pomorskiego

de kogeneracji efektywnej (fuzja źródeł tradycyjnych i odnawialnych) co przyczyni się do poprawy bezpieczeństwa energetycznego województwa. Dywersyfikację źródeł energii zapewnią również systemy rozproszone, zwłaszcza w zakresie energii słonecznej i geotermalnej (zarówno wysoko- jak i niskotemperaturowej). Atrakcyjność województwa kujawsko-pomorskiego w pozyskiwaniu odnawialnych źródeł energii może przyczynić się do przeniesienia tutaj produkcji komponentów lub podzespołów z krajów bardziej rozwiniętych. Dostrzegając korzystne warunki dla rozwoju energetyki opartej na źródłach odnawialnych, jak również uwzględniając szereg korzyści społecznych, gospodarczych i środowiskowych, należy jednak podkreślić, że poszczególne jej rodzaje wiążą się z generowaniem różnego rodzaju negatywnych oddziaływań (na warunki życia i/lub środowiska, ład przestrzenny, ograniczanie rozwoju innych funkcji itp.), których skala i złożoność niekiedy podważają wartość ewentualnych korzyści. Zagrożenia te są uwzględnione w opracowywanym projekcie planu zagospodarowania województwa. Szczegółowe informacje na ten temat znajdują się w opracowaniu „Odnawialne źródła energii - zasady i możliwości wykorzystania na terenie województwa kujawsko-pomorskiego”. Istnieje więc konieczność określenia pewnych standardów lokalizacji i funkcjonowania instalacji służących pozyskaniu energii ze źródeł odnawialnych, co ma zapobiegać degradacji walorów środowiskowych i mieszkaniowych regionu. W największym stopniu dotyczy to kwestii energetyki wiatrowej – brak regulacji prawnych stwarza ryzyko obniżenia w perspektywie długoterminowej jakości życia mieszkańców regionu, sprawności infrastruktury, degradacji ładu przestrzennego, walorów przyrody i dziedzictwa kulturowego.

L'un des enjeux économiques de la voïvodie Cujavie-Poméranie est de restaurer les capacités de transport de la Vistule et de la rivière Noteć. La bonne situation de la voïvodie dans le système hydrologique de la Pologne offre la possibilité d'un développement soutenu du transport fluvial sur certains fleuves et rivières. Le classement de certains tronçons de la Vistule et de la rivière Noteć en voïvodie comme voies d'eau d'importance régionale et européenne (voies E-40 et E-70) en est la preuve. Les quatre plus grandes villes de la région, les chefs-lieux de district et quelques villes de petite taille pourraient renforcer leur potentiel économique grâce à leur situation permettant de profiter pleinement des possibilités du transport fluvial. Malheureusement, la politique des transports actuelle de l'État n'apprécie pas à sa juste mesure le transport fluvial ce qui explique l'absence d'investissements pendant de longues années ; les moyens financiers nécessaires pour profiter pleinement de la navigabilité des rivières sont en effet considérables. Le droit concernant l'économie hydraulique est une difficulté supplémentaire, notamment s'agissant des compétences et des droits de différentes entités qui gèrent le réseau de cours d'eau. Les négligences de l'État concernant les voies d'eau sont beaucoup plus désavantageuses pour la voïvodie Cujavie-Poméranie que pour la plupart des régions car étant donné les opportunités, l'absence du transport par eau est une perte à considérer en termes de baisse de compétitivité. Restituer leur fonction de transport à la Vistule et à la Noteć peut être l'un des facteurs clés permettant d'entrer en réelle compétitivité avec d'autres voïvodies pour assumer les fonctions logistiques et de transport d'envergure internationale. Dans le contexte des prix montants de carburants, le transport par eau sera une alternative de plus en plus intéressante au transport terrestre. Pour la voïvodie Cujavie-Poméranie, il serait très intéressant de développer le transport de conteneurs par eau depuis les ports de la

niezwykle korzystny byłby rozwój wodnego transportu kontenerowego z portów Trójmiasta do portu multimodalnego w Bydgoszczy, skąd za pomocą transportu samochodowego lub kolejowego towary byłyby rozdysponowywane do odbiorców w głębi kraju. Wraz z rozwojem morskiego transportu kontenerowego na dużą skalę, największym problemem może być stan i możliwości przesyłowe infrastruktury drogowej i kolejowej w węźle trójmiejskim, stąd transport drogą wodną części ładunków byłby korzystny także dla portów trójmiejskich.

Triville (Gdańsk, Sopot, Gdynia) à destination du port multimodal de Bydgoszcz d'où les marchandises seraient transportées par train ou par camion vers les destinataires sur tout le territoire national. Le développement important du transport maritime par conteneurs peut se heurter à la situation et à la capacité des équipements routiers et ferroviaires du nœud de la Triville ce qui signifie que le transport partiel par eau du fret serait également avantageux pour ces espaces.

2. Region Nord-Pas-de-Calais

Analiza sytuacji gospodarczej i społecznej regionu Nord-Pas-de-Calais przedstawia specyficzną sytuację regionu, który posiadając dynamiczną bazę podmiotów gospodarczych i wykształcony potencjał ludzki, zmagając się z problemami gospodarczymi i bardziej niepewną sytuacją niż w innych regionach Francji.

Analiza problemów strukturalnych, niezależnie od poziomu PKB, może w różny sposób ukazywać sytuację Nord-Pas-de-Calais w zakresie: stopy zatrudnienia, wykształcenia i działalności badawczo-rozwojowej. Region północny zbliża się, w przededniu kryzysu światowego, zarówno do regionów o bardzo niskim PKB na 1 mieszkańca (np. regionów Portugalii oraz Grecji), jak i do regionów o wyższym PKB na 1 mieszkańca (np. regionów północnych Włoch). Również w zakresie rozwoju społecznego, ubóstwa, długości życia i bezrobocia długotrwałego, Nord-Pas-de-Calais różni się od innych regionów francuskich, zbliżając go do Walonii w Belgii lub regionów byłej NRD.

Taki stan, będący konsekwencją trudności istniejących jeszcze w latach 90. XX wieku, wzmacnia konieczność wspólnych działań wielu instytucji publicznych regionu Nord-Pas-de-Calais polegających na uruchomieniu równoległych programów samorządów terytorialnych, służb państwowych, izb konsularnych w celu pomocy i wsparcia sektora prywatnego. Działania te przyniosły efekty już na początku 2000 r. Pomiędzy 2000 r. a 2008 r. PKB na 1 mieszkańca wzrósł o 26%, podczas gdy średnio w kraju o 21%. Istnieje jednak jeszcze wiele wyzwań, których realizacja pozwoli na dalszy rozwój do realizacji, a dwukrotny kryzys gospodarczy – 2009 r. i 2012 r. – może zaprzepaścić dotychczas osiągnięte rezultaty.

Na przełomie XX i XXI w., opracowano dokumenty, które pozwoliły na skierowanie działań publicznych na realizację nowych wyzwań europejskich. W 1998 r., wytyczne dla "Nord-Pas-de-Calais, dużego regionu w Europie" uwzględnione zostały w dokumentach Rady Regionu.

W 2004 r. Projekt Strategii Państwa w Regionie (PASER) wzmocnił znaczenie problematyki europejskiej i międzynarodowej w działaniach zdecentralizowanej administracji. W 2005 r. Regionalny Projekt Rozwoju Gospodarczego jawił się jako element skupiający wszystkie organa terytorialne wokół głównego celu jakim było „rozwiniecie działalności i zatrudnienia w regionie” w celu wzmocnienia pozycji Nord-Pas-de-Calais w Europie.

2. Région Nord - Pas-de-Calais

La lecture européenne de la situation économique et sociale du Nord-Pas-de-Calais met en perspective la situation originale d'une région qui, tout en disposant d'un tissu productif dynamique et d'un potentiel humain élevé, rencontre des difficultés économiques et des situations de précarité plus prononcées que dans les autres régions de la France. Une analyse des problèmes structurels, indépendamment du niveau de la richesse produite, peut même bousculer la façon de se représenter le niveau de développement du Nord-Pas-de-Calais. En termes de taux d'activité, de parcours d'études, de R&D, la région nordiste se rapproche, à la veille de la crise mondiale, à la fois de régions avec un très faible PIB par habitant, comme au Portugal et en Grèce, et des régions avec un PIB par habitant beaucoup plus soutenu, comme dans le nord de l'Italie. De même, sur le plan du développement social, un regard sur la pauvreté, l'espérance de vie et le chômage de longue durée sépare le Nord-Pas-de-Calais des autres régions françaises, pour le rapprocher de la Wallonie en Belgique ou encore des régions de l'ancienne RDA.

Ce constat, écho de difficultés plus prononcées encore dans les années 1990, renforce la nécessité d'agir qui a déjà réuni l'ensemble des acteurs publics du Nord-Pas-de-Calais, à travers des programmes d'action transverses aux collectivités territoriales, aux services de l'État, aux chambres consulaires, pour aider et accompagner les acteurs privés. Ces actions ont déjà porté leurs fruits, avec un processus de rattrapage qui s'est enclenché au début des années 2000. Ainsi, le PIB par habitant a progressé de près de 26% entre 2000 et 2008, quand la hausse moyenne en France était de 21%. Mais les défis restent encore nombreux à relever et la double crise économique - celle de 2009 et celle de 2012 - peut effacer une partie du chemin parcouru.

Au tournant du XXIème siècle, des documents fondateurs ont permis d'orienter les actions publiques pour répondre à ces nouveaux défis européens. En 1998, le document d'orientation "Le Nord-Pas de Calais, une grande région en Europe" a constitué un document de référence de l'action du Conseil Régional. En 2004, le Projet d'Action Stratégique de l'État en Région (PASER) a renforcé la prise en compte des problématiques européennes et transfrontalières dans l'action des administrations déconcentrées. En 2005, le Schéma Régional de Développement Économique s'est posé comme un trait d'union entre l'action de l'ensemble des acteurs territoriaux, avec pour objectif principal de "développer les activités et l'emploi dans une région solidaire", dans une optique de renforcer la place européenne du Nord-Pas-de-Calais.

Niniejsze opracowanie podkreśla wagę i aktualność kierunków prac przyjętych przez władze samorządowe. Potwierdza konieczność podtrzymywania lub wzmożenia wysiłków w realizacji tych kluczowych zagadnień.

a) Badania i rozwój dla gospodarki innowacyjnej

Pierwszym istotnym zagadnieniem są badania i rozwój oraz innowacje w gospodarce regionalnej. Sektory o wysokiej wartości dodanej (technologie informatyczne, biotechnologie), podstawowe badania, innowacje produktowe i procesowe mają znaczącą rolę w pobudzaniu i wspieraniu zmian gospodarczych regionu oraz tworzeniu nowych długoterminowych miejsc pracy. Regiony francuskie charakteryzują się dużą różnorodnością. Region Nord-Pas-de-Calais przeznacza jedynie 0,7% PKB na badania i rozwój, podczas gdy region Midi-Pyrénées przeznacza na nie 6 razy więcej. Nakłady na działalność B+R w relacji do PKB regionu Nord-Pas-de-Calais (2,2%) są bardzo niskie, znacznie niższe od średniej krajowej.

Sektory takie jak: motoryzacyjny, hutniczy, chemiczny czy rolno-spożywczy oferują w Nord-Pas-de-Calais dużą liczbę miejsc pracy związanych z badaniami. Analiza porównawcza sektora zatrudnienia regionalnego w stosunku do zatrudnienia krajowego wskazuje, że regionalne podmioty gospodarcze wyspecjalizowały się w sektorze tzw. wysokiej technologii, tj. w sektorach, w których udział miejsc pracy związanych z badaniami jest wyższy o 15%. Łącznie podmioty z sektów wysokiej technologii absorbują 15% nakładów na B+R przedsiębiorstw regionu, wobec 45% średniej krajowej.

Badania realizowane są głównie przez podmioty państwowe, zwłaszcza uniwersytety. Inne instytucje publiczne o charakterze naukowym i technologicznym (EPST), w szczególności CNRS (Państwowe Centrum Badań Naukowych) oraz instytucje publiczne o charakterze przemysłowym i handlowym (EPIC) są nielicznie reprezentowane na terenie regionu, podobnie jak podmioty prywatne realizujące działalność badawczo-rozwojową.

Strategia przyjęta przez region Nord-Pas-de-Calais oparta jest na dwóch kierunkach zmierzających do wzmocnienia znaczenia działalności B+R.

Pierwszy kierunek oparty jest na dwóch narzędziach państwowych: pomocy finansowej i podatkowej. Chodzi tu o informowanie przedsiębiorstw o uruchomieniu tej formy pomocy i wspieranie ich w finansowaniu. Pomoc przedsiębiorstwom w dziedzinie innowacji realizowana jest dwutorowo, poprzez odliczenia podatkowe z oraz, bezpośrednią pomoc finansową. Ulga podatkowa na badania jest w francuskim systemie podatkowym narzędziem obniżającym obowiązek podatkowy, mającym na celu wspieranie nakładów poniesionych przez przedsiębiorstwa na działania badawczo-rozwojowe. Wysokość ulgi podatkowej jest równa 40% lub 30% zadeklarowanych nakładów poniesionych na działalność B+R (wynagrodzenia, działalność, wyposażenie, patenty), do kwoty 100 milionów euro. Roczny koszt podatkowy tego przedsięwzięcia wyniósł około 4 miliardów euro w 2008 r. Pomoc innowacyjnym małym i średnim przedsiębiorstwom przekazywana przez organizację OSEO, której głównym akcjonariuszem jest państwo, gwarantuje wypłatę dotacji lub ulg podatkowych ze stawką 0 na wsparcie działań specjalistycznych i pedagogicznych danego projektu.

La présente étude met en exergue la pertinence et l'actualité des axes de travail retenus par les acteurs publics. Elle confirme la nécessité de maintenir ou de renforcer les efforts sur des enjeux clés.

a) La recherche et développement, pour une économie innovante

Le premier enjeu est celui de la recherche & développement (R&D) et de l'intensité en innovation de l'économie régionale. Les secteurs à haute valeur ajoutée (technologies de l'information, biotechnologies), la recherche fondamentale, l'innovation de process ou de produits ont un rôle majeur à jouer pour susciter et accompagner la mutation économique du territoire et apporter de nouvelles opportunités d'emplois à long terme. De grandes disparités existent entre les régions françaises. Ainsi, le Nord-Pas-de-Calais ne consacre que 0,7% de son PIB à la recherche et au développement tandis que Midi-Pyrénées y consacre 6 fois plus. La part de la R&D dans le PIB du Nord-Pas-de-Calais demeure très faible, très en deçà de la moyenne nationale à 2,2%.

La recherche privée est encore peu présente au sein du tissu productif nordiste. Des secteurs comme l'automobile, la métallurgie, la chimie ou l'agroalimentaire offrent cependant en Nord-Pas-de-Calais un nombre important d'emplois liés à la recherche. Une analyse comparée par secteur d'activité des emplois régionaux par rapport aux emplois nationaux montre que le tissu productif régional est sous-spécialisé dans les secteurs dits de haute technologie, c'est-à-dire dans les secteurs où la part des emplois dédiés à la recherche est supérieure à 15% des effectifs. Ainsi, les secteurs de haute technologie regroupent 15% des dépenses de R&D des entreprises de la région contre 45% en moyenne nationale.

Si la recherche publique est assez bien développée, elle reste principalement le fait des universités, tandis que les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), le CNRS en particulier, et les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) sont peu présents sur le territoire régional.

La stratégie retenue en Nord-Pas-de-Calais comporte deux volets pour renforcer la place de la R&D.

Le premier volet s'appuie sur des dispositifs nationaux, sous forme d'aides financières et fiscales. Il s'agit alors d'informer les sociétés sur la mobilisation de ces aides et de les accompagner dans leurs demandes de financement. Les aides aux entreprises dans le domaine de l'innovation sont principalement de deux types : des déductions fiscales d'une part, des aides financières directes d'autre part. Le crédit d'impôt recherche (CIR) est, dans le système fiscal national français, un dispositif de réduction d'impôt visant à soutenir les investissements des entreprises effectués dans les domaines de la R&D. Le montant du crédit d'impôt offert par le CIR est égal à 40% ou à 30% des dépenses déclarées de R&D (salaires, fonctionnement, équipements, dépôt de brevets), jusqu'à 100 millions d'euros. Le coût fiscal annuel de cette mesure représente près de 4 milliards d'euros en 2008. Par ailleurs, les aides aux PME innovantes transitent par la structure Oséo, dont l'État français est le principal actionnaire, qui assure le versement de subvention ou d'avance de trésorerie à taux 0 associée à un accompagnement spécifique et pédagogique des porteurs de projets dans leur démarche. Le budget d'intervention accordé par l'État et directement dédié via OSEO à l'aide directe aux projets de R&D des entreprises, est en moyenne de 250 millions d'euros.

Budżet interwencyjny ustalony przez państwo i bezpośrednio przekazany przedsiębiorstwom, za pośrednictwem OSEO, na bezpośrednie wsparcie projektów działalności B+R wynosi średnio 250 milionów euro.

Drugi kierunek dotyczy identyfikacji kluczowych sektorów i wzmocnienia ich struktury. Zmierzający do uzupełnienia Narodowej Strategii Badań i Innowacji region Nord-Pas-de-Calais opracował Regionalną Strategię Innowacji (SRI) skierowaną na zdolności innowacyjne przedsiębiorstw regionalnych. Regionalne władze określiły trzy sektory, których ambicje badawcze mogą spowodować, że dorównają one poziomowi europejskiemu, osiągając doskonałość naukową, realne miejsce wśród największych potęg przemysłowych, doskonałe kształcenie, infrastrukturę i wyposażenie dające tym sektorom realne szanse konkurencyjności. Tymi trzema sektorami działań strategicznych są: transport kolejowy (w tym kwestie intermodalności, logistyki i inteligentnych systemów transportu), handel przyszłości (w tym kwestie logistyczne i technologiczne), zdrowie – żywienie – odżywianie (w tym produkty rolne, bezpieczeństwo żywności). Regionalna strategia innowacji określa również sektory gospodarcze silnie obecne w Nord-Pas-de-Calais w zakresie zatrudnienia, ale które nie posiadają na dzień dzisiejszy wymaganego poziomu działań naukowych. W tych przypadkach, celem jest utrzymanie i rozwój innowacji oraz konkurencyjności tych sektorów, poprzez ich dywersyfikację, otwarcie na świat i wsparcie w działaniach innowacyjnych. Przyjęto cztery gałęzie działalności strategicznej: motoryzacyjna, produkty zaawansowane technologicznie (kompozyty, włókiennictwo, bioźródła), budownictwo, budownictwo ekologiczne i mechanika. Trzeci kierunek dotyczy określenia kilku sektorów o wysokim wroście potencjału i działalności naukowej uznanej w regionie. Kierunek ten obejmuje sektory działalności, które nie charakteryzują się wysoką stopą zatrudnienia, ale które posiadają zdolność przystosowania niektórych technologii. W tym zakresie przyjęto cztery dziedziny działalności strategicznej: energia i elektronika mocy; obróbka odpadów, osadów, wysypisk i zanieczyszczonych gruntów; cyfrowe przetwarzanie danych; e-zdrowie.

Działania administracji publicznej zmierzają do wprowadzenia stref zwanych „biegunami konkurencyjności” lub „biegunami doskonałości”. Strefy te pozwalają na kombinację know-how przedsiębiorstw, centrów kształcenia i jednostek badawczych działających na tym samym rynku, w tej samej dziedzinie technologicznej i zaangażowanych w jedno przedsięwzięcie partnerskie zmierzające do współdziałania na rzecz wspólnych innowacyjnych projektów. W ramach SRI, Nord-Pas-de-Calais posiada biegun konkurencyjności na skalę światową, biegun I-trans dotyczący transportu innowacyjnego, bieguny PICOM (Handel), Zdrowie-Żywienie (przemysł rolno-spożywczy i biotechnologiczny skupiony na zdrowiu), Aquimer (produkty pochodzenia morskiego), UP-tex (innowacyjny przemysł włókienniczy), Team 2 (technologie recyklingu i waloryzacji odpadów), Maud (technologie opakowań, tworzyw sztucznych, druku).

Le second volet vise à identifier des secteurs clés, puis à renforcer leur structuration sous la forme de filières, voire de clusters d'activité. Venant compléter la stratégie nationale de recherche et d'innovation (SNRI), le Nord-Pas-de-Calais a élaboré une stratégie régionale de l'innovation (SRI) tournée vers les capacités d'innovation des entreprises du territoire. Les acteurs publics régionaux ont ainsi identifié trois secteurs dont les ambitions de recherche peuvent se placer à un niveau européen, en atteignant une excellence scientifique reconnue, une réalité industrielle parmi les plus grands mondiaux, des formations d'excellence, des infrastructures et des équipements qui donnent à ces secteurs des avantages compétitifs réels. Ces trois domaines d'activités stratégiques sont les transports ferroviaires (y compris les aspects intermodalité, logistique et systèmes de transports intelligents), le commerce du futur (y compris les aspects logistiques et technologiques), la santé – Nutrition – Alimentation (y compris les produits agricoles, la sûreté et la sécurité alimentaires). La stratégie régionale de l'innovation identifie également des secteurs économiques fortement présents en Nord-Pas-de-Calais en termes d'emplois, mais qui n'ont pas à ce jour l'excellence scientifique visée. Dans ces cas, l'enjeu est de maintenir et de développer l'innovation et la compétitivité de ces entreprises, en les diversifiant, en les internationalisant, en les aidant à innover... Quatre domaines d'activités stratégiques sont retenus : l'automobile, les matériaux avancés (biosourcés, textiles, composites), le bâtiment et éco-construction, la mécanique. Enfin, une troisième orientation consiste à identifier les quelques secteurs à forte croissance potentielle et s'appuyant sur une excellence scientifique régionale reconnue. Cette orientation concerne des secteurs d'activité qui ne représentent pas forcément beaucoup d'emplois, mais qui sont néanmoins en capacité de maîtriser certaines technologies. Quatre domaines d'activités stratégiques sont retenus : énergies et électronique de puissance ; traitement des déchets, sédiments, sites et sols pollués ; images et création numérique ; e-santé.

Pour aider ces filières, l'action des pouvoirs publics vise à la mise en place de clusters appelés « pôles de compétitivité » ou « pôles d'excellence ». Les clusters permettent de combiner les savoir-faire d'entreprises, de centres de formation et d'unités de recherche œuvrant autour d'un même marché, d'un même domaine technologique ou d'une même filière, et engagés dans une démarche partenariale destinée à dégager des synergies autour de projets innovants communs. En cohérence avec la SRI, le Nord-Pas-de-Calais compte un pôle de compétitivité d'envergure mondiale, le pôle I-trans sur les transports innovants, aux côtés des pôles PICOM (Industries du commerce), Nutrition Santé Longévité (industries agroalimentaires et biotechnologies autour des enjeux de santé), Aquimer (produits de la mer), UP-tex (textiles innovants), Team2 (Technologies du recyclage et de valorisation des déchets), UP-Tex (textiles innovants), Maud (technologies durables de l'emballage, de la plasturgie, de l'impression).

b) Kształcenie młodych i kapitał ludzki

Wspieranie młodych w ich drodze do zdobywania wykształcenia, wspieranie zarówno praktykantów w odkrywaniu „know-how” i studentów w ich postępach akademickich, wspieranie talentów, pomoc przy realizacji programów edukacji drugiego stopnia i szkolnictwa wyższego - to cele władz Nord-Pas-de-Calais zmierzające do rozwoju kapitału ludzkiego i gospodarczego.

Nord-Pas-de-Calais znajduje się wśród regionów francuskich, w których problemy edukacyjne są najbardziej widoczne. Powodzenie w nauce młodego człowieka poniekąd determinuje pochodzenie społeczne: posiadanie w rodzinie kapitału intelektualnego, gospodarczego i społecznego. W przypadku młodych ludzi z północnych regionów Francji bezrobocie, ubóstwo, niskie kwalifikacje poprzednich pokoleń tłumaczą tak istotne opóźnienie regionu. W Nord-Pas-de-Calais udział osób w wieku 25-64 lata z wyższym poziomem kształcenia wyniósł blisko 25%, wartość ta pozostaje poniżej średniego poziomu we Francji i Unii. Nawet wśród młodszych pokoleń, odsetek ten jest niższy niż średnia krajowa.

W regionie Nord-Pas-de-Calais odsetek populacji regionu w grupie wiekowej 25-64 lat wzrósł w stosunku do 1999 r. o 10 p.proc. i wzrost ten był wyższy niż we Francji (+7,5 p.proc.) czy Europie (+5,7 p.proc. UE 27 państw, +4,8 p.proc. UE 15 państw). Ponadto wśród młodych pokoleń notuje się wzrost odsetka osób zdających egzaminy. Przykładowo dla egzaminu dojrzałości: odchylenie od średniej krajowej wynosiło: 2,5 p.proc. w 2008 r., 2,1 p.proc. w 2009 r., 1,4 p.proc. w 2010 r., a nawet 0 p.proc. w 2011 r.

Władze samorządowe podjęły liczne działania zmierzające do podniesienia kwalifikacji ludności regionu poprzez wspieranie szkolnictwa wyższego, odpowiednie ukierunkowania na szkoły o profilu zawodowym, walkę z przedwczesnym kończeniem edukacji.

Młodzi ludzie legitymujący się dyplomem szkoły średniej w krótkim czasie kontynuują kształcenie na uczelniach wyższych, szczególnie dobrze rozwiniętych w regionie Nord-Pas-de-Calais. Ogólne dane dotyczące regionalnego szkolnictwa wyższego w roku szkolnym 2009/2010 wskazują liczbę studentów regionu Nord-Pas-de-Calais na poziomie 160000 osób, jest to najwyższy wynik osiągnięty przez regionalną sieć uniwersytecką. Biegun Badań i Szkolnictwa Wyższego (PRES) przy Uniwersytecie w Lille został stworzony w 2009 r. poprzez połączenie 6 Uniwersytetów państwowych regionu Nord-Pas-de-Calais i dwóch Szkół Wyższych. Liczy on 30 placówek, 4600 naukowców i naukowców-wykładowców, 3000 doktorantów. Obejmuje on prawie wszystkie wydziały i specjalności. Nie oznacza to jednak, że regionalna oferta uniwersytecka blokuje orientację zawodową młodych zamierzających kontynuować edukację. Koszt kontynuacji nauki na poziomie szkolnictwa wyższego ogranicza młodym ludziom pochodzącym z rodzin mniej zamożnych wybór kierunków kształcenia. Większym zainteresowaniem cieszą się placówki szkolnictwa wyższego z krótkim programem nauczania i o profilu zawodowym.

b) La formation des jeunes et le capital humain

Encourager les jeunes dans leur parcours éducatif, aider à la fois les apprentis dans la découverte d'un savoir-faire et les étudiants dans leur progression académique, soutenir tous les talents, les aider à réaliser des cursus dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement universitaire, tel est le défi commun des acteurs publics du Nord-Pas-de-Calais pour œuvrer de concert pour le développement humain et le développement économique.

Le Nord-Pas-de-Calais continue pourtant de faire partie des régions françaises où les difficultés scolaires sont les plus fortes. La réussite scolaire d'un jeune est en partie prédéterminée par son origine familiale : la possession par la famille des capitaux culturel, économique et social est un facteur essentiel à la réussite scolaire, ce qui pénalise nombre de jeunes Nordistes. Ainsi, le chômage, la pauvreté, la moindre qualification des générations précédentes... peuvent expliquer en partie ces résultats en retrait dans la région. En Nord-Pas-de-Calais, la part des personnes âgées de 25 à 64 ans présentant un niveau d'éducation élevé, proche de 25%, reste inférieure au niveau français ou européen. Même parmi les plus jeunes générations, quel que soit l'examen pris en considération, la région présente des taux de réussite inférieurs à la moyenne nationale.

Il est cependant à noter que la région est en cours de rattrapage. Depuis 1999, la part de la population au niveau d'éducation élevé progresse chez les 25 à 64 ans plus vite dans la région (+10 points) qu'en France (+7,5 points) ou en Europe (+5,7 points pour l'UE à 27 et +4,8 points pour l'UE à 15). De même, parmi les jeunes générations, les taux de réussite aux concours s'améliorent. En témoignent l'exemple du baccalauréat : l'écart à la moyenne nationale était de 2,5 points en 2008 ; 2,1 points en 2009 ; 1,4 point en 2010 et même nul en 2011.

Plusieurs actions sont engagées par les acteurs publics pour poursuivre l'élévation des qualifications dans la région : le soutien de l'enseignement supérieur, une orientation adaptée vers des filières professionnelles et vers l'apprentissage, la lutte contre le décrochage scolaire.

Les jeunes titulaires d'un diplôme du secondaire bénéficient à proximité d'une offre d'enseignement supérieur particulièrement bien développée au sein de la région Nord-Pas-de-Calais. Les données globales concernant l'enseignement supérieur régional, relatives à l'année universitaire 2009-2010, évaluent à 160 000 le nombre des étudiants en Nord-Pas-de-Calais, soit le plus fort effectif atteint par le réseau universitaire régional. Au cœur de ce dispositif, le Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) Université Lille Nord de France a été fondé par le regroupement en 2009 des 6 Universités publiques de la région Nord-Pas-de-Calais et deux Grandes Écoles. Il compte aujourd'hui 30 établissements, 4 600 chercheurs et enseignants-chercheurs, 3 000 doctorants. Cependant, si elle couvre quasiment toutes les filières et spécialité de formation, il n'est pas certain que l'offre universitaire régionale lève tous les freins économiques dans l'orientation des jeunes s'interrogeant sur la poursuite de leurs études. En effet, le coût économique des études supérieures contraint très fortement les choix d'orientation des jeunes issus des milieux les moins aisés. Il en résulte une orientation davantage axée soit vers des filières supérieures courtes, soit vers l'enseignement professionnel.

Takie preferencje są dostrzegalne już na poziomie szkoły średniej. Według indywidualnych wyborów, ale również w kontekście rodzinnym oraz w zależności od napotkanych trudności w placówkach ogólnokształcących, duża liczba młodych ludzi z regionów północnych preferuje kontynuację nauki w placówkach o profilu zawodowym, uzyskując w większości przypadków dyplom szkoły średniej i dużo rzadziej szkoły wyższej. W tym kontekście region charakteryzuje się relatywnie dużą liczbą placówek o profilu zawodowym. Liczba uczniów szkół średnich zawodowych stanowi 40% placówek nauczania drugiego stopnia w stosunku do 32% średniej krajowej. Należy zauważyć, iż w przeciwieństwie do liceów o profilu zawodowym region Nord-Pas-de-Calais notuje deficyt uczniów w technikach, co jest drugą formą przygotowania absolwentów szkół średnich zawodowych. Tak niska reprezentacja szkół zawodowych w Nord-Pas-de-Calais wywołuje wiele pytań, czy obecna polityka edukacyjna skierowana jest na wspieranie tego typu nauczania.

Regionalne władze samorządowe uznały potrzebę wzmocnienia szkolnictwa zawodowego poprzez dostarczenie możliwości dalszej edukacji w ramach kształcenia zawodowego, prowadzące również do rozwoju kierunków zawodowych w szkołach wyższych. Jednym z priorytetów władz samorządowych dotyczących zmniejszenia niskich kwalifikacji i niepełnego wykształcenia, jest walka z przedwczesnym opuszczaniem szkoły.

Gdy uczeń rezygnuje z nauki, porzuca studia, zjawisko nierówności w wykształceniu powoduje znaczne szkody w kapitale ludzkim i społecznym, poddając pod wątpliwość podstawowe założenia placówek edukacyjnych: gwarantowanie równości szans, przygotowywanie w taki sposób, aby każdy był zdolny stworzyć swoją zawodową przyszłość i odnieść sukces w zawodowym. Zapobieganie zjawisku przedwczesnego kończenia nauki w szkole nakłada potrzebę uruchomienia wspólnoty edukacyjnej, która wymaga na poziomie każdej placówki edukacyjnej wychwycenie uczniów zagrożonych przerwaniem nauki ze względu na trudności z jakimi się zmagają: związanych z wynikami nauczania, z aspektem społecznym lub rodzinnym, problemami zdrowotnymi.

Nord-Pas-de-Calais w pełni zainwestowało w tę sferę. W 2009 r., w obecności Wysokiego Komisarza ds. młodzieży, prefekta regionu i Przewodniczącego Rady Regionu oraz rektora Akademii w Lille, sporządzono listę priorytetów dotyczącą dwóch podstawowych kierunków działań: z jednej strony, lepszej polityki informowania młodzieży i ich rodzin, ograniczenie niepopularnych kierunków kształcenia, możliwości zmiany kierunku i lepszej koordynacji istniejących placówek, z drugiej wcześniejsze wychwytywanie słabszych uczniów, walka z przedwczesnym zakończeniem edukacji i przeszkodami z dostępem do praktyk i zatrudnienia: polityka prewencyjna absolwentów prowadzona przez Akademię i indywidualna edukacja młodzieży.

c) Wzmożenie udziału w rynku pracy

W ramach pojęcia wzrostu konkurencyjności i wzrostu integracji na rynku pracy, strategia Europa 2020 zmierza do podniesienia wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat do poziomu 75%. Podniesienie poziomu tego wskaźnika w rzeczywistości zmierza do podniesienia zdolności produkcyjnych podmiotów na danym

Ces arbitrages dans l'orientation scolaire des jeunes s'opèrent d'ailleurs dès les études secondaires. Selon des choix individuels, mais aussi selon le contexte familial et selon les difficultés rencontrées dans les filières générales, une proportion importante des jeunes nordistes préfèrent suivre des filières professionnelles, amenant en général à des diplômes de niveau intermédiaire, et beaucoup plus rarement à des diplômes du supérieur. L'importance relative de l'enseignement professionnel est en effet une caractéristique importante de la région. Les effectifs en lycée professionnel représentent 40% de ceux du second cycle contre 32% en moyenne nationale. A noter toutefois qu'à l'inverse des lycées professionnels, le Nord-Pas-de-Calais présente un déficit d'élèves dans les formations du secondaire en apprentissage qui constitue un second moyen de préparer les diplômes secondaires professionnels. La sous-représentation de l'apprentissage en Nord-Pas-de-Calais questionne d'autant plus que les politiques actuelles visent à favoriser ce mode d'enseignement dont les taux d'insertion sur le marché du travail sont bons.

Les acteurs publics régionaux ont bien identifié l'importance de renforcer l'apprentissage comme les lycées professionnels et d'offrir des passerelles permettant d'engager une formation professionnelle dans le secondaire amenant si besoin jusqu'à des niveaux de l'enseignement supérieur.

Afin de réduire les situations de faible qualification et de parcours scolaires incomplets, la lutte contre le décrochage scolaire est une des priorités d'action des acteurs publics. Lorsqu'un élève quitte l'institution scolaire, abandonne ses études, arrête le cursus en cours, le phénomène de décrochage scolaire génère des dégâts humains et sociaux considérables et il interroge l'institution scolaire dans ses missions essentielles : garantir l'égalité des chances, faire en sorte que chacun puisse construire son avenir professionnel, et réussir sa vie en société. La prévention du décrochage implique la mobilisation de la communauté éducative. Elle nécessite au niveau de chaque établissement un repérage des élèves en risque de rupture du fait des difficultés qu'ils peuvent rencontrer : difficultés liées aux résultats scolaires, au contexte social ou familial, à l'orientation, à des problèmes de santé.

Le Nord-Pas-de-Calais s'est pleinement investi dans cette problématique. Une convention d'objectifs a été signée en 2009 en présence du haut commissaire à la jeunesse, par le préfet de région, le président du Conseil régional et le recteur de l'Académie de Lille. Deux axes de travail sont en particulier à noter : d'une part, l'amélioration de l'orientation et de l'information sur les formations et les métiers avec une information plus adaptée pour les jeunes et leur famille, une prévention sur les orientations non choisies, une possibilité de réorientation et une meilleure coordination des structures existantes et, d'autre part, le repérage précoce, la lutte contre le décrochage scolaire et les obstacles pour l'accès aux formations et à l'emploi avec une politique de prévention des sorties conduite par l'Académie et le suivi individualisé des jeunes.

c) Renforcer la participation sur le marché du travail

Au cœur de la notion de croissance compétitive et de croissance inclusive, la stratégie Europe 2020 vise à accroître le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans à hauteur de 75%. L'élévation des taux d'emploi vise en effet à accroître la capacité des structures productives des territoires et, toutes choses égales par ailleurs, à

terytorium, co ma wpłynąć na wzrost produkcji na 1 mieszkańca. Jest to również kluczowy czynnik zapewniający podtrzymanie gospodarcze systemów emerytur, a w szczególności, systemów podziału świadczeń jak w przypadku całej Francji.

Wskaźnik zatrudnienia odzwierciedla zarówno aktywność osób w wieku produkcyjnym funkcjonujących na rynku pracy, a także określa wskaźnik aktywności, czyli odsetek pracujących w populacji aktywnych zawodowo, a co za tym idzie określa pośrednio stopę bezrobocia.

Ponadto Francja ma wskaźnik aktywności zawodowej szczególnie niski, głównie ze względu na mały udział seniorów w rynku pracy i niewielką aktywność zawodową kobiet. Zjawisko to jest szczególnie widoczne w regionie Nord-Pas-de-Calais.

W tym kontekście, zatrudnienie seniorów stało się priorytetowym celem polityki zatrudnienia. O ile w 2010 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55 lat i starszych przekraczał 46% w Europie, o tyle we Francji jest on znacznie niższy i wynosi zaledwie 40%. W regionie Nord-Pas-de-Calais, wskaźnik ten był jeszcze niższy — 32%. Jest to rezultatem bardzo małego udziału osób w wieku 60-64 lata na rynku pracy, co jest konsekwencją obniżenia ustawowego wieku emerytalnego do 60 lat na początku lat 80 XX w. (wskaźnik zatrudnienia tej grupy wynosi ok. 18% we Francji i 30% dla UE 27). Oczywiście, wprowadzone od tego czasu reformy podniosły ustawowy wiek emerytalny do 62 lata, co wprowadziło znaczące zmiany w zachowaniach na rynku pracy. Niemniej, region Nord-Pas-de-Calais charakteryzuje się wysokim odsetkiem osób przechodzących na wcześniejszą emeryturę.

Status seniorów nieaktywnych określają dwa różne czynniki: poza emeryturą, jest to bezrobocie związane z długim okresem poszukiwania zatrudnienia, możliwością wcześniejszego przejścia na emeryturę, inwalidztwem, chorobą. We Francji, w połowie 2000 r., zanotowano około 700 000 osób przebywających na wcześniejszej emeryturze, poszukujących pracy lub będących na wcześniejszej emeryturze z tytułu długiego stażu pracy w sektorze prywatnym — 12% osób w wieku 55-59 lat. Ustawowy wiek emerytalny przez długi czas zachęcał seniorów do wycofywania się z rynku pracy, pod wpływem maltuzjańskiej polityki zatrudnienia polegającej na zwalnianiu miejsc pracy przez seniorów na rzecz zatrudnienia pracowników młodszego pokolenia. Taka polityka była wprowadzona w regionach o niskim wzroście gospodarczym i znacznych przemianach, jak na przykład w regionie Nord-Pas-de-Calais, w celu jednoczesnego rozwiązania problemu przekwalifikowania seniorów specjalizujących się w upadających sektorach działalności. Pomimo ograniczeń możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę wprowadzonych w ostatnim dziesięcioleciu, przedwczesne zaprzestanie aktywności zawodowej wzrosło pod wpływem problemów z poszukiwaniem pracy i od 2004 r., wraz z wcześniejszymi przejściami na emeryturę ze względu na długi staż pracy. Zjawiska te są nadal obecne w regionie Nord-Pas-de-Calais.

Niski wskaźnik zatrudnienia tłumaczy się również zjawiskiem zapadki, sprawiającej trudności powrotu do aktywności zawodowej pod koniec kariery. Prawdopodobieństwo zakończenia aktywności zawodowej z powodu bezrobocia, wcześniejszej emerytury, emerytury czy innej formy zaprzestania aktywności, przekracza 10% rocznie wśród osób w wieku 55-59 lat. Natomiast, prawdopodobieństwo przejścia ze stanu spoczynku do stanu aktywności zawodowej jest praktycznie żadne powyżej 55 roku życia. W regionie Nord-Pas-de-Calais zjawisko to jest wzmoczone

accroître la production de richesse par habitant. C'est également un facteur clé pour assurer la soutenabilité économique des systèmes de retraite, en particulier dans les systèmes par répartition comme pour la France.

Le taux d'emploi résulte à la fois de la propension des personnes en âge de travailler à se porter effectivement sur le marché du travail, ce que mesure le taux d'activité, et de la part de la population active disposant effectivement d'un emploi, ce que mesure indirectement le taux de chômage. Or, la France présente un taux d'activité particulièrement faible, principalement du fait d'une moindre participation au marché du travail des seniors et d'une moindre activité des femmes. Ce phénomène est très largement accentué en Nord-Pas-de-Calais.

Dans ce contexte, **l'emploi des seniors** est devenu un objectif politique prioritaire. Si le taux d'emploi des 55 ans et plus dépasse les 46% en Europe en 2010, la France est nettement en retrait, avec à peine 40%. En Nord-Pas-de-Calais, ce taux est encore plus faible, à 32%. Ce résultat tient en particulier à la très faible participation au marché du travail des personnes âgées de 60 à 64 ans, pour lesquelles le taux d'emploi est de l'ordre de 18% en France, contre une moyenne de 30% pour l'Europe, du fait du passage de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans au début des années 1980. Certes, les réformes engagées depuis rehaussent l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans et pourraient induire des modifications significatives dans les comportements d'activité. Néanmoins, la région Nord-Pas-de-Calais se caractérise également par des sorties d'activité relativement nombreuses avant l'âge légal de départ à la retraite.

Les statuts d'inactivité des seniors recouvrent en effet des dispositifs divers : outre la retraite, il peut s'agir du chômage, du chômage assorti d'une dispense de recherche d'emploi, de dispositifs de préretraites, d'invalidité, de maladie... En France, au milieu des années 2000, on dénombrait environ 700 000 bénéficiaires d'une préretraite publique, d'une dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés ou d'une retraite anticipée pour carrière longue dans le secteur privé, soit 12% des 55 à 59 ans. Le cadre légal national a en effet longtemps encouragé les seniors à se retirer du marché du travail, sous l'effet de politiques de l'emploi malthusiennes visant à faire partir les seniors pour libérer des emplois pour les jeunes. Ces politiques ont été davantage mises en œuvre dans les régions confrontées à une faible croissance économique et à d'importantes reconversions, comme le Nord-Pas-de-Calais, afin de résoudre par la même occasion le problème de la requalification de seniors spécialisés dans des secteurs d'activité en déclin. Malgré le resserrement des dispositifs publics de préretraite depuis une dizaine d'années, les cessations anticipées d'activité ont globalement fortement augmenté sous l'effet de l'essor des dispenses de recherche d'emploi et, depuis 2004, des départs anticipés en retraite pour carrières longues. Ces éléments sont, là encore, très présents en Nord-Pas-de-Calais.

La faiblesse des taux d'emploi s'explique également par un effet de cliquet, rendant très difficile le retour à une activité professionnelle en fin de carrière. Ainsi, les probabilités de sortie de l'emploi, que ce soit vers le chômage, la préretraite, la retraite ou toute autre forme d'inactivité, dépassent 10% par an entre 55 et 59 ans. En revanche, si la probabilité d'un mouvement en sens inverse, du non emploi vers l'emploi, est encore assez significative à 50 ans, elle devient pratiquement nulle au-delà de 55 ans. En Nord-Pas-de-Calais, le phénomène se trouve exacerbé. Dans la

— połowa seniorów poszukujących pracę jest wpisana do rejestru poszukujących pracę od ponad roku, a jedna trzecia spośród nich figuruje w rejestrze ponad dwa lata. Statystycy potwierdzają istnienie zjawiska histerezy, które skutecznie usuwa seniorów z rynku pracy. Zjawisko to jest szczególnie widoczne w regionach, w których stopa bezrobocia jest wysoka, jak na przykład w regionie Nord-Pas-de-Calais.

Mechanizmy napędowe poprawy sytuacji seniorów na rynku pracy określają przede wszystkim strategie narodowe, zastępowane przez strategie na poziomie terytorialnym, które oparte są na dwóch głównych kierunkach: działaniach sprzyjających powrotowi bezrobotnych seniorów do zatrudnienia, działaniach sprzyjających szkoleniu seniorów i utrzymaniu przez nich miejsc pracy.

W latach 1990-2000, niektóre narzędzia integracji i powrotu seniorów na rynek pracy, takie jak umowa o pracę społeczną (CES), umowa o pracę skonsolidowaną (CEC), umowa o pracę (CIE) itd., zapoczątkowały traktowanie bezrobotnych powyżej 50 roku życia jako grupy priorytetowej. Ostatnio, umowy wspomagane, bez ustalania limitu wiekowego, mogły być zastosowane w przypadku seniorów bezrobotnych długotrwale. Umowa wspierająca zatrudnienie w sektorze publicznym wynika z działań wspierających i szkoleniowych. Zmierzają one do wzmocnienia oferty integracji w sektorze publicznym osób najbardziej odsuniętych od rynku pracy i korzystających z minimum socjalnego. Umowa o pracę w sektorze handlowym pozwala również osobom w trudnej sytuacji zawodowej powrócić na rynek pracy.

Działania szkoleniowe i związane z podtrzymaniem aktywności seniorów są w stadium początkowym. Polegają głównie na obowiązku sporządzenia planu zatrudnienia pracowników w starszym wieku (pod groźbą kary grzywny finansowej w wysokości 1% wynagrodzenia) przez każde przedsiębiorstwo zatrudniające przynajmniej 50 pracowników. Działania Państwa dotyczą również systemu wparcia szkoleń, w szczególności poprzez zaangażowanie w rozwój zatrudnienia i kompetencji. Chodzi o ułatwienie dostępu seniorów do szkoleń, ustawicznego kształcenia w ramach przedsiębiorstwa czy też szkoleń przekwalifikujących. Odwracając relację między szkoleniem a czynnością zawodową seniora, powinno pojawić się nowe narzędzie wsparcia zatrudnienia seniorów tzw. „umowa pokoleniowa”, która polegałaby na zawarciu umowy pomiędzy pracodawcą a dwoma pracownikami: młodym i starszym. Poprzez taką umowę, przedsiębiorstwo zobowiązałoby się do szkolenia młodego pracownika z wykorzystaniem doświadczenia pracownika starszego. Senior będzie więc musiał poświęcić część swojego czasu pracy na szkolenie i prowadzenie młodego pracownika.

Senior będzie w ten sposób odpowiedzialny za właściwe przygotowanie młodszego kolegi. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na utrzymanie miejsc pracy seniorów, czyniąc z nich swego rodzaju mentorów.

Udział kobiet na rynku pracy jest kolejnym znaczącym zjawiskiem wymagającym poprawy w regionie Nord-Pas-de-Calais. To właśnie wskaźnik zatrudnienia kobiet w tym regionie stanowi najwyższą różnicę w stosunku do sytuacji całego kraju. Różnica w poziomie wskaźnika zatrudnienia dla mężczyzn między regionem a średnią krajową wynosi około 4-5 p.proc., zaś dla kobiet 8 p.proc.

region, la moitié des seniors en situation de recherche d'emploi sont inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an et un tiers d'entre eux y sont inscrits depuis plus de deux ans. Ces statistiques confirment l'existence d'un effet d'hystérèse qui éloigne les seniors de l'emploi. Cet effet est davantage marqué dans les régions où le taux de chômage est le plus important, comme en Nord-Pas-de-Calais.

Les leviers d'action pour améliorer l'emploi des seniors sont avant tout définis dans les politiques nationales, relayées ensuite à l'échelle des territoires. Elles s'organisent principalement à travers deux axes : des actions pour favoriser le retour à l'emploi des seniors au chômage, des actions pour favoriser la formation des seniors et leur maintien dans l'emploi.

Dès les années 1990 et 2000, certaines mesures d'insertion et de retour à l'emploi comme le contrat emploi solidarité, le contrat emploi consolidé, le contrat initiative emploi (CIE), etc. ont commencé à retenir les chômeurs de plus de 50 ans comme public prioritaire. Plus récemment, le dispositif des contrats aidés, sans inclure de critères d'âge, a pu être utilisé pour accompagner les seniors confrontés à un chômage de longue durée. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi, dans le secteur non marchand, est assorti d'actions de tutorat, d'accompagnement et de formation. Le contrat d'avenir vise à renforcer l'offre d'insertion dans le secteur non marchand des personnes les plus éloignées du marché du travail et bénéficiaire d'un minimum social. Le CIE, dans le secteur marchand, permet également à des personnes en difficulté de revenir sur le marché du travail.

Les actions de formation et de maintien en activité des seniors restent quant à elles assez récentes. Elles se traduisent notamment par l'obligation pour toute entreprise employant au moins 50 salariés de conclure un plan d'action sur l'emploi des salariés âgés, sous peine d'une pénalité financière équivalente à 1% de leur masse salariale. L'action de l'État passe également par un système d'aides à la formation, notamment à travers le dispositif de l'Engagement de développement des emplois et des compétences. Il s'agit alors de faciliter l'accès des seniors à des dispositifs de formation, soit des formations continues dans le cadre de l'entreprise, soit des formations de reconversion. Enfin, en inversant la relation entre la formation et l'actif senior, un nouveau dispositif devrait voir le jour à travers le « contrat de génération ». Le dispositif consisterait en la conclusion d'un contrat entre l'employeur et deux de ses salariés : un jeune et un senior. Par ce contrat, l'entreprise s'engagerait à former le jeune salarié en recourant à l'expérience du salarié senior. Le salarié senior devrait consacrer une part de son temps de travail à former, entraîner et guider le jeune salarié. Le senior serait donc chargé d'apprendre son métier au jeune. Le dispositif permettrait de faciliter le maintien en emploi des seniors, en les positionnant en posture de formateur.

La **participation des femmes au marché du travail** est un autre déterminant susceptible d'améliorer le taux d'emploi en région Nord-Pas-de-Calais. C'est en effet au niveau du taux d'activité féminine que la différence est la plus prononcée entre la situation nationale et celle du Nord-Pas-de-Calais. L'écart de taux emploi pour les hommes est de l'ordre de 4 à 5 points entre la région et la moyenne nationale ; il atteint 8 points pour les femmes.

Powody niskiego udziału kobiet na rynku pracy są liczne. Niektóre są pochodną struktury zatrudnienia, która była mniej otwarta na populację żeńską (dominacja przemysłu ciężkiego). Ponadto sektory oferujące kobietom zatrudnienie chyliły się ku upadkowi (przemysł włókienniczy). Zachodzący proces tercjalizacji gospodarki pozwala sądzić, iż obecna struktura gospodarcza nie sprzyja aktywności kobiet w regionach północnych. Inne czynniki dotyczą sytuacji rodzinnej, relacji wieku z aktywnością zawodową: i tak na przykład udział kobiet czynnych zawodowo jest niższy wśród kobiet posiadających rodzinę i zmniejsza się wraz z liczbą dzieci na utrzymaniu. Region Nord-Pas-de-Calais liczy więcej rodzin wielodzietnych niż gdziekolwiek we Francji oraz więcej jest rodzin z jednym rodzicem. Wraz z zachodzącymi zmianami gospodarczymi region dostosować warunki kształcenia do profilu poszukiwanych przez pracodawców kompetencji. Nord-Pas-de-Calais reprezentuje poziom wykształcenia relatywnie niski w stosunku do średniej krajowej, w szczególności wśród kobiet, z 40% udziałem dorosłych kobiet regionu z wykształceniem podstawowym. Zjawisko to związane jest głównie z efektem pokoleniowym, udział uzyskanych dyplomów ukończenia szkół jest wyraźnie wyższy wśród osób młodych: blisko 60% młodych w regionie posiada świadectwa dojrzałości. Niemniej, nadal obserwuje się niższy poziom wykształcenia młodych kobiet w stosunku do średniej krajowej.

Działania państwowe we Francji i jej regionach skierowane na promocję zatrudnienia kobiet pozostają jeszcze niewystarczające w stosunku do potrzeb. Rozwój sektora usług rynkowych daje wiele możliwości zatrudnienia, w których podział kobieta-mężczyzna jest coraz mniej obecny. Działania na rzecz parytetów pozwalają stopniowo usunąć bariery kariery zawodowej kobiet, które zajmują coraz częściej stanowiska kierownicze na wysokim szczeblu. Niemniej, tercjalizacja gospodarki, coraz bardziej dostrzegalna w regionie Nord-Pas-de-Calais, niesie ze sobą ryzyko ukierunkowania zatrudnienia kobiet w stronę niższych wynagrodzeń w niepewnych warunkach pracy, w szczególności w usługach i handlu. Wyzwaniem dla władz regionalnych, tak jak i państwowych, jest stworzenie możliwości rozwoju zatrudnienia dostosowanego do kwalifikacji i zaproponowania rozwiązań umożliwiających pogodzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym, poprzez opracowanie projektów socjalnych zmierzających do zwiększenia parytetów na rynku pracy.

d) Promowanie integracji społecznej i obniżenie poziomu ubóstwa

Region Nord-Pas-de-Calais notuje na swoim obszarze dużo wyższą stopę ubóstwa niż w całej Francji. Stopa ubóstwa wynosiła 18,5% w 2008 r., tj. 5,6 p.proc. więcej niż średnia krajowa.

Problem niestabilności, może mieć różnorakie źródła, które prowadzą do zaangażowania różnych działań władz samorządowych. Pierwsze, natury gospodarczej, polegają na określeniu zdolności gospodarstw domowych do dysponowania wystarczającym dochodem, w szczególności dochodem z aktywności zawodowej. W tym zakresie region Nord-Pas-de-Calais charakteryzuje się dużymi problemami

Les raisons de la faible implication des femmes sur le marché du travail sont multiples. Certaines font écho à une structure des emplois qui fut, pendant un temps, moins ouverte à la population féminine (prédominance de l'industrie lourde) alors même que des secteurs pourvoyeurs d'emplois féminins ont connu un déclin marqué (exemple de l'industrie textile). Désormais la tertiarisation de l'économie laisse penser que la structure productive n'a plus qu'un rôle marginal dans la faible activité des femmes nordistes. D'autres facteurs relient situation familiale, âge et activité professionnelle : ainsi, par exemple, la proportion de femmes actives est moins élevée parmi celles qui fondent une famille et diminue avec le nombre d'enfants à charge. Or, la région Nord-Pas-de-Calais compte davantage de familles nombreuses qu'ailleurs en France, ainsi que davantage de familles monoparentales. Enfin, en parallèle de la reconversion économique, la région doit faire face à des enjeux de formation pour développer au sein de la population résidente le profil de compétences recherchées par les employeurs. Or, le Nord-Pas-de-Calais présente un niveau de formation relativement faible par rapport à la moyenne nationale, en particulier pour les femmes, avec une proportion qui atteint 40% de femmes nordistes adultes disposant d'un niveau de formation tout au plus équivalent à l'enseignement primaire. Certes, le phénomène correspond principalement à un effet de génération, les niveaux de diplômes obtenus sont nettement supérieurs pour les jeunes : près de 60% des jeunes accèdent désormais au diplôme du baccalauréat dans la région. Néanmoins, un léger retrait par rapport aux parcours de formation des jeunes femmes en moyenne nationale continue à être observé.

Les politiques publiques dédiées à la promotion de l'emploi des femmes restent encore modestes en France et dans ses régions. De façon structurelle, l'essor des secteurs tertiaires apporte des possibilités d'emplois nombreuses, pour lesquelles la discrimination homme-femme est de moins en moins présente. Les actions en faveur de la parité permettent, progressivement, de lever les barrières pour les carrières professionnelles des femmes, qui occupent de plus en plus souvent des postes d'encadrement à des niveaux élevés. Néanmoins, la tertiarisation de l'économie, de plus en plus poussée en région Nord-Pas-de-Calais, pose aussi le risque d'orienter l'emploi féminin vers des professions avec des rémunérations faibles ou des conditions de travail précaires, notamment dans les services à la personne et les activités du commerce. Le défi des acteurs régionaux comme nationaux porte sur la possibilité de développer des emplois adaptés aux qualifications, d'apporter des solutions pour concilier vie professionnelle et vie familiale, tout en travaillant sur les représentations sociales pour faire progresser la parité dans la vie active.

d) Promouvoir l'inclusion sociale et réduire la pauvreté

Tout en étant une terre créatrice de richesses, la région Nord-Pas-de-Calais compte en son sein davantage de situations de pauvreté qu'ailleurs en France. Le taux de pauvreté s'élève ainsi à 18,5% en Nord-Pas-de-Calais en 2008, soit 5,6 points de plus qu'en moyenne nationale.

La problématique de la précarité peut s'appréhender de diverses façons, conduisant chacune à engager des actions publiques distinctes. Un premier regard, de nature économique, consiste à examiner la capacité d'un ménage à disposer de revenus autonomes et suffisants, en particulier des revenus d'activité. Dans cette perspective, le Nord-Pas-de-Calais est confronté à des difficultés d'insertion professionnelle et à la place du chômage de

z integracją zawodową i bezrobociem długotrwałym, które zamiast otwierać się na zatrudnienie, kończy się często ubóstwem. Drugie, zwane społecznym, skierowane jest na ustalenie kluczowych czynników, niezbędnych do realizacji następujących potrzeb: edukacji, zdrowia, zakwaterowania. Region Nord-Pas-de-Calais musi stawić czoła wyzwaniom społecznym takim jak walka z wtórnym analfabetyzmem, poprawa stanu zdrowotnego populacji oraz jakość lokali mieszkalnych.

W gospodarczym ujęciu ubóstwa trudności związane z integracją zawodową w regionie Nord-Pas-de-Calais tłumaczy gorszą sytuację społeczną w porównaniu do całej Francji. Bezrobocie jest również czynnikiem kluczowym wpływającym na stopę ubóstwa w regionie. Największym problemem regionu Nord-Pas-de-Calais jest bardzo wysoka stopa bezrobocia długotrwałego w odniesieniu do innych regionów Francji. Problem natury strukturalnej stał się poważniejszy wraz z nadejściem kryzysu gospodarczego. W połowie 2012 r. Nord-Pas-de-Calais liczył 350 000 bezrobotnych poszukujących pracy, w tym 240 000 nie wykonujących żadnej pracy. Ponad 40% stanowili bezrobotni poszukujący pracy w okresie dłuższym niż 1 rok. Bezrobocie długotrwałe jest elementem potencjalnie powodującym niestabilność i dotyczy populacji wymagającej wsparcia przez system socjalny. Priorytetem władz samorządowych jest podjęcie działań zapobiegających powstawaniu sytuacji „grzeźnięcia” w bezrobociu, poprzez proponowanie długotrwałe bezrobotnym czasowego powrotu na rynek pracy. Umowa wspomagana jest jednym z kierunków pomocy, w szczególności w odniesieniu do przyszłego projektu „zatrudnienie przyszłości”. Miejsca pracy wspomagane, dotowane przez Państwo przez okres 1-3 lat w wysokości około 75% wynagrodzenia minimalnego, skierowane będą przede wszystkim do młodych średnio-wykwalfikowanych pracowników z dzielnic uboższych lub stref zamkniętych.

W społecznym ujęciu ubóstwa, Nord-Pas-de-Calais posiada znaczny odsetek populacji nie posiadającej środków socjalnych i intelektualnych niezbędnych do integracji. Wśród 2,4 miliona dorosłych w wieku 18-65 lat mieszkających w regionie Nord-Pas-de-Calais, 13% ma poważne lub podstawowe trudności w pisaniu. W odpowiedzi na to zjawisko, państwo i region stworzyły projekt Czytać pisać reagować (LEA) zmierzający do zacieśnienia współpracy różnych środowisk w walce z wtórnym analfabetyzmem (nauczyciele i twórcy programów edukacyjnych, przedstawiciele środowiska związanego z czytelnictwem i literaturą, przedstawiciele kultury, pracownicy socjalni, przedstawiciele szkolnictwa zawodowego itd.) w celu podjęcia działań prewencyjnych i naprawczych. Zdobywanie wiedzy lub wtórne zdobywanie wiedzy podstawowej winno sprzyjać wzrostowi kwalifikacji pracowników i osób poszukujących pracy.

Poza społecznym czynnikiem ubóstwa, Nord-Pas-de-Calais jest regionem Francji, w którym przeciętne dalsze trwanie życia należy do najniższych (odpowiednio o -3,3 lata i o -1,9 lat wśród mężczyzn i kobiet w stosunku do średniej krajowej) a umieralność jest najwyższa (o +29% wśród mężczyzn i o +21% wśród kobiet; oznacza to, że w regionie Nord-Pas-de-Calais mieszkańcy przeciętnie umierają wcześniej niż we Francji). Władze samorządowe starają się więc zapewnić ogólny dostęp do służby zdrowia, w tym dla osób w sytuacji niestabilnej lub wykluczonych społecznie. W tym celu, wprowadzono nowe formy organizacji interdyscyplinarnej pozwalającej na dostęp do służby zdrowia i wprowadzenie działań skoordynowanych.

longue durée qui, plutôt que d'ouvrir vers un emploi, débouche bien souvent sur la pauvreté. Un second regard, dit sociétal, cherche à appréhender les facteurs clés dont une personne a besoin pour s'accomplir : l'éducation, la santé, le logement... Dans cette perspective, le Nord-Pas-de-Calais doit faire face à des défis sociaux, quant à la lutte contre l'illettrisme, l'amélioration de l'état sanitaire de la population ou encore la qualité des logements.

Dans une optique économique de la pauvreté, les difficultés d'insertion professionnelle dans la région Nord-Pas-de-Calais expliquent en grande partie les situations de fragilités sociales plus présentes qu'ailleurs en France. Le chômage est ainsi un facteur clé pour comprendre l'importance des situations de pauvreté dans la région. En particulier, le Nord-Pas-de-Calais est pénalisé par un taux de chômage de longue durée le plus élevé parmi les régions de France métropolitaine. Ce problème, de nature structurelle, devient plus aigu en phase de crise économique. Ainsi, à la mi-2012, le Nord-Pas-de-Calais compte près de 350 000 demandeurs d'emploi, dont 240 000 n'exercent aucune activité. Plus de 40% des demandeurs d'emplois le sont depuis plus d'un an. De fait, le chômage de longue durée est un élément potentiellement annonciateur de précarité et concerne une population susceptible de basculer dans le système de solidarité. Les acteurs publics ont donc comme priorité d'action d'éviter les situations « d'enlèvement » dans le chômage, en proposant des phases de retour à l'emploi, fussent-elles temporaires, aux demandeurs d'emploi de longue durée. Le dispositif des contrats aidés est l'un des axes d'intervention retenus, notamment avec le futur dispositif dit des « emplois d'avenir ». Ces emplois aidés, subventionnés de un à trois ans par l'État à hauteur de 75% environ, s'adresseront en priorité aux jeunes peu qualifiés, dans des quartiers en difficulté ou les zones enclavées.

Dans une optique sociétale de la pauvreté, le Nord-Pas-de-Calais compte une part significative de sa population ne disposant pas des ressources sociales et culturelles nécessaires à son insertion. Parmi les 2,4 millions d'adultes de 18 à 65 ans résidant en Nord-Pas-de-Calais, 13% connaissent des difficultés graves ou importantes dans les fondamentaux de l'écrit. En réponse à cet enjeu, le plan Lire Écrire Agir (LEA) porté par l'État et la Région vise à renforcer la synergie entre les différents acteurs de la lutte contre l'illettrisme (enseignants et professionnels de l'éducation, professionnels du livre et de la lecture, acteurs culturels, travailleurs sociaux, partenaires de la formation professionnelle etc.) afin de conjuguer les actions de prévention et celles qui touchent à la réparation. Par ailleurs, l'acquisition ou le ré-apprentissage des savoirs de base doit favoriser la montée en qualification des salariés et demandeurs d'emploi.

Autre composante sociétale de la pauvreté, le Nord-Pas-de-Calais est la région de France métropolitaine où l'espérance de vie à la naissance est la plus faible (respectivement -3,3 et -1,9 ans pour les hommes et pour les femmes par rapport à la moyenne nationale) et la surmortalité la plus importante de France (+29% pour les hommes et +21% pour les femmes, signifiant qu'à structure de population égale, le décès des personnes intervient en moyenne plus tôt dans le Nord-Pas-de-Calais qu'en France). Les acteurs publics veillent dès lors à garantir l'accès à tous aux soins médicaux, y compris aux personnes en situation de précarité ou d'exclusion. Pour cela, sont mises en place de nouvelles formes d'organisation pluridisciplinaire permettant l'accès aux soins et à la mise en place de parcours coordonnés.

W ramach problematyki związanej z warunkami życia, jakość lokali mieszkalnych w Nord-Pas-de-Calais pozostawia wiele do życzenia. Blisko 3% lokali określono, według kryteriów wyposażenia i jakości, jako lokale poniżej standardu.

Łączna liczba mieszkańców poniżej standardu w regionie wynosiła 160 000. Do trudnej sytuacji przyczynia się ponadto niski standard domków jednorodzinnych, posiadających przestarzałą infrastrukturę energetyczną. Władze samorządowe starają się z jednej strony wzmocnić ofertę lokali socjalnych, z drugiej zaś strony przeciwdziałać powstawaniu lokali poniżej standardu. Działania skierowane są na pomoc ludności najuboższej poprzez ofertę finansową w formie specjalnych pożyczek – kredytów na zakup mieszkania. W zakresie wydajności energetycznej, władze samorządowe kontynuują projekty renowacji lokali komunalnych i wpisują się w krajowy program pomocowy, walki z zagrożeniem energetycznym (12 000 gospodarstw domowych regionu jest objętych niniejszym programem) pod nazwą „Mieszkać lepiej”.

Wyzwania integracji społecznej i obniżenie ubóstwa są szczególnie istotne w niektórych częściach regionu. Ubóstwo w dużej mierze koncentruje się na obszarach miejskich. Blisko 900 000 osób żyjących w regionie Nord-Pas-de-Calais w dzielnicach znajduje się we wrażliwej strefie miejskiej lub rejonie objętym projektem pod nazwą „Contrat urbain de cohésion sociale” (inicjatywa Państwa i samorządu terytorialnego zmierzająca do poprawy warunków życia mieszkańców dzielnic dotkniętych bezrobociem, przemocą itd.). Dzielnice charakteryzujące się poważnymi problemami socjoekonomicznymi, społecznymi (przestępstwa, segregacja, zerwanie więzi społecznych), dotknięte są zarówno problemami integracji zawodowej, edukacyjnej, jak i problemami sanitarnymi i renowacji lokali mieszkalnych. Dodatkowym wyzwaniem dla władz na szczeblu regionalnym, krajowym, jak i europejskim jest promowanie rozwoju społecznego całego regionu Nord-Pas-de-Calais, wprowadzenie narzędzi zrównoważonej pomocy miastom i dzielnicom najbardziej potrzebującym w osiągnięciu spójności społecznej i terytorialnej.

Au cœur des problématiques liées aux conditions de vie, la qualité des logements en Nord-Pas-de-Calais pose également question. Près de 3% des logements nordistes seraient, sur des critères d'équipements et de qualité, qualifiés de logements sans confort. Au total, le nombre de logements indigne dans la région s'élèverait encore à 160 000 logements. En outre, le parc de logements, caractérisé par une prépondérance de maisons individuelles, est peu performant en matière énergétique en raison de son âge. Les acteurs publics s'efforcent d'une part de renforcer l'offre de logements sociaux, d'autre part de lutter contre l'habitat indigne. Les aides ciblent les populations les plus fragiles en développant de façon significative l'offre très sociale financée par les prêts locatifs aidés d'intégration. Au niveau de la performance énergétique, les acteurs publics poursuivent la rénovation du parc de logements miniers et s'inscrivent en support du programme national « Habiter mieux » de lutte contre la précarité énergétique (12 000 ménages de la région sont visés par ce programme).

Les défis de l'inclusion sociale et de la réduction de la pauvreté se posent de façon exacerbée dans certaines parties du territoire régional. La précarité se trouve en effet largement concentrée dans les espaces à dominante urbaine. Ainsi, près de 900 000 personnes vivent en région Nord-Pas-de-Calais dans un quartier situé en zone urbaine sensible ou en contrat urbain de cohésion sociale. Ces quartiers se caractérisent par des difficultés socio-économiques accrues, posant des problématiques de vie en société (faits de délinquance, phénomènes de ségrégation, voire rupture du lien social). Ces quartiers sont concernés par l'ensemble des enjeux cités précédemment, tant en termes d'insertion professionnelle, d'appui scolaire, de vigilance sanitaire que de rénovation des logements. C'est un défi supplémentaire pour les acteurs publics, à l'échelle régionale comme nationale, que de veiller à promouvoir un développement social du Nord-Pas-de-Calais pris dans son ensemble et un dispositif équilibré d'aides aux villes et aux quartiers les plus touchés, dans une démarche d'équité sociale et territoriale.

Publikacje europejskie Publications européennes

- Eurostat, « Eurostat regional yearbook 2012 », octobre 2012
- Eurostat, « Le taux d'emploi des personnes âgées de 60 à 64 ans est passé de 23% en 2000 à 31% en 2010 », Communiqué de presse n°8/2012, janvier 2012
- Eurostat, « Short-term labour input indicators 2011 », Statistics in focus n°1/2012, janvier 2012
- Eurostat, « Regional labour market : higher unemployment rates and increasing disparities in 2010 », Statistics in focus n°60/2011, novembre 2011
- Eurostat, « Labour market statistics », Pocketbook - 2011 edition, octobre 2011
- Eurostat, « The social situation in the European Union 2009 », mai 2010
- Conseil économique et social européen, « Rapport intégré sur la stratégie de Lisbonne après 2010 : Propositions de la société civile organisée », Rapport de synthèse au Conseil européen, janvier 2010
- Conseil Économique, Social et Environnemental, « Contribution du CESE à la préparation du rapport de suivi 2009 du programme national de réforme français 2008-2010 », octobre 2009
- Conseil Économique, Social et Environnemental, « Stratégie de Lisbonne : contribution du CES français au rapport de synthèse du Comité économique et social européen », novembre 2005

Publikacje francuskie Publications françaises

- Insee, « Enjeux de développement du Nord-Pas-de-Calais dans le cadre de la stratégie Europe 2020 », Rapport d'étude de l'Insee Nord-Pas-de-Calais, décembre 2012
- B. Marc, L. Rioux, « Le coût de la main d'œuvre : comparaison européenne 1996 – 2008 », in Emploi et salaires, Insee référence, édition 2012
- Insee, « La population active en métropole à l'horizon 2030 : une croissance significative dans dix régions », Insee Première n°1371, octobre 2011
- Insee, « Une photographie du marché du travail en 2009 », Insee Première n°1331, janvier 2011
- Insee, « Marché du travail - Séries longues - Mise à jour 2010 », Insee Résultats n°116 Société, décembre 2010
- Insee, « France, portrait social », Insee Références - Édition 2011, novembre 2011
- Insee, « Formations et emploi », Insee Références web - Édition 2011, novembre 2011
- Insee, « Emploi et salaires », Insee Références - Édition 2011, mai 2011
- Insee, « La France et ses régions », Insee Références - Édition 2010, juin 2010
- Insee, « Les conséquences de la crise sur l'emploi dans les régions », Insee Première n°1295, mai 2010 et « Impact de la récession économique sur l'emploi et le chômage en Nord-Pas-de-Calais », Pages de Profils n°71, Insee Nord-Pas-de-Calais, mai 2010
- D. Demailly, DARES, D. Marlat et L. Rioux, Insee, « Les déterminants du coût du travail en France », Insee Première, n° 1393 – février 2010
- Insee, « Retour sur la relation formation – emploi », Économie et statistique, n°338-339, 2005, p6

Publikacje polskie Publications polonaises

- Założenia polityki ludnościowej Polski – Projekt, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa, 2012.
- Rynek Pracy w województwie kujawsko-pomorskim w 2010 r., Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, Bydgoszcz, 2011.
- Wynagrodzenia pracowników według cech społeczno-ekonomicznych za październik 2010 r. w województwie kujawsko-pomorskim, Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, Bydgoszcz, 2011.
- Koszty Pracy w Gospodarce Narodowej w 2008 r., GUS, Warszawa, 2009.
- Wypadki przy pracy w 2010 r., GUS, Warszawa, 2011.
- Prognoza ludności na lata 2008-2035, GUS, Warszawa, 2009.
- Stefański M., Ubezpieczenia społeczne w Polsce – wybrane problemy, Włocławek, 2002.

Publikacje dotyczące głównie rozdziału IV

Publications concernant principalement le chapitre IV

- Observatoire des inégalités, « Synthèse : les inégalités entre les femmes et les hommes en France et en Europe », mars 2011.
- Emploi des seniors dans le Nord-Pas-de-Calais, document de la Région Nord-Pas-de-Calais.
- Anne-Marie Laurent, « Enseignement : stabilisation des effectifs d'élèves et d'apprentis et progression du nombre d'étudiants » dans le Bilan économique et social du Nord-Pas-de-Calais, Insee, 2010.
- Cram Nord-Picardie, Atlas régional 2008, « La santé au travail dans le Nord-Pas-de-Calais », 2008.
- Insee, « Retour sur la relation formation – emploi », Économie et statistique, n°338-339, 2005, p6.
- Pierre Veltz et Laurent Davezies, Nord-Pas-de-Calais 1975-2005 : le grand tournant, Éditions de l'Aube, 2004.
- Luc Boltanski et Eve Chiapello, Le nouvel esprit du capitalisme, 1999.
- Karl Polanyi, La Grande Transformation, 1944.

Strony internetowe Sites Internet

- <http://www.stat.gov.pl/gus/>
- <http://ec.europa.eu/>
- <http://www.eesc.europa.eu/>
- <http://www.lecese.fr/>
- <http://www.european-council.europa.eu/>
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database
- <http://www.insee.fr>

Urząd Statystyczny w Bydgoszczy



Agence statistique de Bydgoszcz

Narodowy Instytut Statystyki
I Badan Ekonomicznych w Nord-Pas-de-Calais



Institut National de la Statistique et des Études Économiques
Direction régionale du Nord-Pas-de-Calais

BYDGOSZCZ

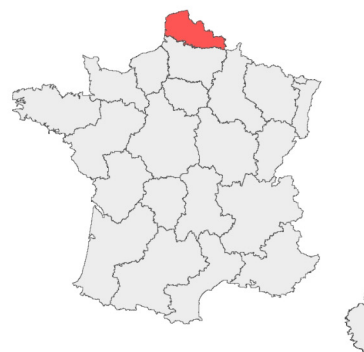
LILLE

**WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE
I REGION NORD-PAS-DE-CALAIS**

**LA PROVINCE
DE CUJAVIE-POMÉRIANIE ET
LA RÉGION NORD-PAS-DE-CALAIS**

Regionalny kontekst rozwoju
w oparciu o wskaźniki Lizbonskie

Contexte régional de développement
sur la base des indicateurs de Lisbonne



ISBN 978-2-11-052361-7



9 782110 523617