

Pologne

La recomposition des pratiques autour du temps de travail

*Stéphane PORTET **

Le 1^{er} janvier 2004, est entrée en vigueur la réforme du code du travail votée par le Parlement le 14 novembre 2003. Celle-ci constitue l'ultime adaptation du droit du travail polonais aux directives européennes. Cette révision de la législation a été repoussée jusqu'au dernier moment et des mesures dérogatoires ont été maintenues jusqu'à la date de l'entrée dans l'Europe, le 1^{er} mai 2004. Tel est le cas par exemple de la limitation du nombre de CDD successifs qui n'est devenue effective qu'à cette date.

En matière de temps de travail, les directives européennes ont été reprises à minima, offrant ainsi un cas d'école pour apprécier les limites de la législation communautaire. La seule règle bornant réellement le temps de travail en Pologne étant celle des 11 heures successives de repos journalier. A ces faiblesses du cadre légal s'ajoute par ailleurs l'ampleur des pratiques illégales, notamment en ce qui concerne le non-paiement des heures supplémentaires.

Une exigence de disponibilité permanente

La Pologne était, à la fin des années 1980, le pays socialiste ayant le temps de travail légal le plus long. En 1984, est abandonnée la norme d'avant-guerre de 46 heures par semaine au profit d'un horaire légal hebdomadaire moyen de 42 heures. La baisse du temps de travail légal s'est faite en deux temps avec un passage à 41 heures en 2001 et à 40 heures en 2002. Il faudra attendre 2003 pour que soit mise en place la semaine de 40 heures et de 5 jours. Cette baisse du temps de travail légal n'a pas été suivie d'une baisse du temps de travail effectif. Le temps de travail moyen des salariés était de 41,9 heures par semaine au troisième trimestre 2003, un temps de travail comparable à celui du troisième trimestre 2000 alors même que la durée légale du travail était de 42 heures à cette période.

* ATER à l'EHESS Paris/Varsovie, Membre de l'équipe Simone-Sagesse, Toulouse le Mirail.
email : stephaneportet@hotmail.com

POLOGNE

Un temps de travail long

Parmi les salariés à temps plein, les horaires de plus de 48 heures par semaine concernent 14 % des hommes et 5,4 % des femmes en 2001. A cela s'ajoutent les effets de la pluriactivité. En 2001, 9,1 % des actifs salariés exerçaient une ou plusieurs activités supplémentaires. Le temps de travail total moyen de cette catégorie de la population atteint 49,9 heures par semaine. En 2001, 30,2 % des travailleurs polonais étaient soumis à des horaires de travail hebdomadaires supérieurs à 49 heures et 45 % à un horaire hebdomadaire de plus de 45 heures ¹.

Le travail à temps partiel est une forme d'emploi qui, si elle n'est pas marginale, ne concerne qu'une part limitée et stable de la population active ². En novembre 2003, 10,8 % de la population active avait un emploi principal à temps partiel. Soit 13,7 % des femmes et 8,7 % des hommes. Le temps partiel polonais est assez peu féminisé. Les femmes représentent 58,2 % des actifs à temps partiel ³. Le travail à temps partiel est une forme d'emploi que l'on retrouve plus particulièrement dans l'agriculture. En 2001, l'agriculture concentre ainsi 43 % des travailleurs à temps partiel pour 19,1 % de la population active (voir encadré).

En Pologne, le travail à temps partiel est avant tout un mode d'emploi typique des phases d'insertion, de retrait ou de maintien dans l'activité professionnelle. Les plus jeunes et les personnes les plus âgées en constituent les groupes principaux. Les moins de 24 ans représentent 19,7 % des travailleurs à temps partiel, les plus de 55 ans, 27,8 %. L'importance des personnes à la retraite parmi les travailleurs à temps partiel est une des données fondamentales de la situation polonaise. 62 % de ces « retraités actifs » travaillent à temps partiel (66,1 % des femmes et 59,3 % des hommes). Les retraités représentent 19,1 % de l'ensemble des travailleurs à temps partiel ⁴.

L'éclatement de la norme temporelle

Le maintien d'un temps de travail relativement long se double d'un très fort éclatement de la norme temporelle. L'approche en termes de moyenne de temps travaillé masque une recomposition de la répartition des salariés selon leur volume de travail. Une analyse plus précise ⁵ montre que, depuis 1992, le nombre de personnes travaillant entre 40 et 42 heures à tendance à légèrement diminuer au profit des emplois de moins de 40 heures

1. Source : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003, *Conditions de travail dans les pays adhérents et candidats*, Dublin.
2. Pour plus d'informations sur le travail à temps partiel en Pologne voir S. Portet (2004), « Le temps partiel en Pologne. Un trompe-l'œil de la segmentation sexuée du marché du travail », *Travail, Genre et Sociétés*, n°12, à paraître et S. Portet (2004), « La politique de la "conciliation" entre vie professionnelle et vie familiale en Pologne. Le cas du travail à temps partiel (1970-2003) », *Nouvelles questions féministes*, n°23.
3. Source : GUS, 2004, *Aktywnosc Ekonomiczna Ludnosci Polski IV Kwartał 2003* (Activité économique de la population – IV^{ème} trimestre 2003), Warszawa
4. Source : Enquête emploi IV/2001.
5. Les résultats présentés sont issus du traitement par l'auteur des données brutes des réponses aux questionnaires des enquêtes emploi du IV^{ème} trimestre (environ 50 000 questionnaires par an) pondérées sur la base de 48 variables socio-démographiques assurant leur représentativité dans la généralisation.

Encadré

L'évolution du marché du travail polonais

En 1988, 28,5% de la population active polonaise travaillent dans le secteur primaire, 36,5% dans le secteur secondaire et 35,1% dans le tertiaire. Les transferts de population entre les différents secteurs furent très rapides au cours des toutes premières années de la transition. A partir de 1994, l'emploi dans le tertiaire se développe, sans compenser les pertes des autres secteurs. Le volume de l'emploi en 2003 ne représente que 79% de celui de 1988. L'accroissement des taux d'activité et d'emploi est un des défis majeurs que la Pologne devra relever dans le cadre des objectifs liés à la stratégie de Lisbonne.

Le marché du travail polonais au deuxième trimestre 2003, par secteurs

	Femmes	Hommes	Total
Taux d'activité (15 ans et plus)	48%	61,9%	54,7%
Taux d'emploi (15 ans et plus)	38,4%	50,2%	44,1%
Emploi dans l'agriculture en % du total des emplois	16,9%	19,1%	18,1%
Emploi dans l'industrie en % du total des emplois	18,5%	37,9%	28,6%
Emploi dans le tertiaire en % du total des emplois	64,6%	43%	53,3%
Emploi dans le secteur privé en % du total des emplois	60,7%	73,5%	67,6%
Emploi dans le secteur public en % du total des emplois	39,3%	26,5%	32,4%

Source: GUS 2003, *Aktywnosc Ekonomiczna Ludnosci Polski II Kwartal 2003*.

En 1988, le secteur privé représentait 28,7% seulement de l'emploi. Mais le secteur primaire concentrait alors 76% de l'activité privée. Hors agriculture, la part de la population active travaillant dans le secteur privé était de 10,5%. En 2003, 67,6% de la population active travaillent dans le secteur privé, soit, hors agriculture, 49,5% de la population active et 54% des salariés. 83% des salariés de l'industrie et 92% des salariés du commerce et des services aux particuliers sont employés dans le secteur privé. Ces deux grands groupes professionnels représentent 71% de l'ensemble des salariés du secteur privé.

par semaine, mais aussi et surtout de ceux exigeant plus de 48 heures par semaine.

Le temps de travail des indépendants atteint des sommets avec 55,8 heures par semaine dans le cas des travailleurs indépendants n'employant pas de salarié. Or, cette catégorie, par le biais du *self employment*, recouvre en grande partie ce

qui pourrait être qualifié comme étant une relation salariale déguisée.

Le temps de travail en Pologne tend donc vers une plus grande diversité, en même temps que s'accroît part des salariés soumis à une forte intensité du travail.

Cet allongement de la durée du temps de travail repose sur le recours massif aux

Tableau 1. Répartition des salariés selon le temps de travail hebdomadaire effectif en 1992 et 2001

	1992		2001	
	Ensemble des salariés	Salariés à temps plein	Ensemble des salariés	Salariés à temps plein
Travaillent moins de 40h/semaine	18,7 %	9,7 %	18,9 %	13,3 %
Entre 40 et 42 heures	60,3 %	67,1 %	60 %	65,3 %
42 heures et plus	21 %	23,2 %	19,9 %	21,4 %
<i>Dont 48 heures et plus</i>	<i>6,1 %</i>	<i>7,7 %</i>	<i>9,5 %</i>	<i>11,9 %</i>

Source : Calcul de l'auteur sur la base des données brutes des enquêtes emploi 1992 et 2001 (4^{ème} trimestre).

heures supplémentaires. Une enquête menée en 2000 par Helena Strzemska¹ auprès de 512 salariés dans 24 entreprises et de 281 étudiants ayant une activité professionnelle donne des résultats qui viennent conforter les observations issues d'une recherche de terrain. Seuls 34,3 % des salariés déclarent ne jamais faire d'heures supplémentaires. 17,3 % des salariés en effectuent régulièrement (20 % des hommes et 16 % des femmes). 18,4 % des salariés ont déjà totalisé des temps de travail supplémentaire supérieurs à 4 heures dans une journée (23,5 % des hommes et 15,8 % des femmes) et 14,5 % cumulent plus de 150 heures supplémentaires annuelles (18,8 % des hommes et 12,4 % des femmes). 55,1 % des salariés disent subir des heures supplémentaires qu'ils ne voudraient pas faire. Enfin si seulement 16,7 % des salariés du secteur public ne touchent aucune compensation pour ces heures de travail en plus, il en va différemment dans le privé (du moins hors de l'industrie). Dans bien des sec-

teurs 40 à 50 % des salariés ne sont pas dédommagés et de façon générale 34,3 % de l'ensemble des salariés ne touchent aucune compensation². Depuis le 1^{er} janvier 2004, la loi prévoit une augmentation de 100 % du salaire horaire pour toute heure supplémentaire effectuée de nuit, le dimanche ou les jours fériés, et de 50 % pour les heures supplémentaires effectuées les autres jours. L'employeur peut aussi proposer de compenser les heures supplémentaires par un temps libre équivalent sur la base d'une heure de travail pour une heure de temps libre. Dans le cas où le salarié ne donnerait pas son accord à une telle solution, l'employeur peut l'imposer mais sur la base d'une heure de travail pour 1,5 heure de temps libre.

La présence des organisations syndicales ne semble d'ailleurs avoir qu'un effet très marginal en matière de respect de la législation sur le paiement des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires ne sont pas payées pour 27 % des salariés travaillant dans des entreprises où

1. Strzemska H. (dir.) (2002), *Czas pracy w przedsiębiorstwie* (Le temps de travail dans l'entreprise), Ipiss, Warszawa.

2. Ces chiffres sont similaires à ceux obtenus par une enquête plus large (n=1006) menée en 2003 : CBOS, *Prestrzeganie praw pracowniczych w zakładach pracy i skuteczność związków zawodowych w ich egzekwowaniu - Komunikat z badań - Marzec 2003* (Le non respect des droits des travailleurs dans les entreprises et l'efficacité des syndicats dans la défense des droits, communiqué de recherche, mars 2003), Warszawa, CBOS, 2003.

les syndicats existent et pour 36 % lorsqu'il n'y a aucune activité syndicale dans l'entreprise¹.

L'intensification du temps de travail

Le temps de travail augmente mais il a aussi tendance à s'intensifier. Un indice témoigne de l'importance de ce processus, celui de la hausse de la productivité du travail horaire. Entre 1989 et 2002, la hausse de la productivité horaire a été en moyenne de 4,6 % par an, soit une hausse cumulée de 71,5 %². 50,8 % des salariés sont soumis à des cadences de travail en permanence élevées et la Pologne fait partie des pays dans lesquels les salariés ont une maîtrise très limitée de leur temps au travail³. Le stress, inconnu avant 1989 pour la majorité des salariés, est devenu un élément qui s'affiche comme inhérent à la relation salariale. En témoigne la présence très fréquente dans les annonces d'emploi de l'exigence d'une « forte résistance au stress ». Cette intensification du travail est bien évidemment le résultat de la rationalisation du travail, de la mise en place du « juste à temps ». Toutefois, il ressort de recherches de terrain⁴ qu'elle résulte aussi très souvent des faiblesses de l'organisation du travail auquel s'ajoute, dans le secteur privé et notam-

ment les PME, un sous-emploi chronique.

La disponibilité temporelle, une exigence de la relation salariale

La gestion de la main-d'œuvre sur la base d'une flexibilité temporelle est plus particulièrement une caractéristique des entreprises polonaises. 40,9 % des salariés des firmes étrangères n'effectuent jamais d'heures supplémentaires contre seulement 28 % des salariés des entreprises polonaises. Ce recours plus important aux heures supplémentaires de la part des entreprises polonaises semble découler d'un moindre développement de la fonction ressources humaines dans ces firmes, mais aussi et surtout d'une conception à plus court terme du développement de l'entreprise et de son activité. Dans un tel paysage, « le temps des marchés »⁵ s'impose de façon très directe au salarié et la disponibilité temporelle de ce dernier constitue une des conditions essentielles de la production.

Ainsi, seuls 20 % des employeurs pensent que le fait d'être prêt à effectuer des heures supplémentaires n'est pas une variable importante dans le choix des nouveaux employés. Ils sont autant à penser que ce paramètre n'intervient pas dans la proposition d'une éventuelle augmentation de salaire⁶. La disponibilité est une

1. Source : *idem*.

2. Source : BIT base KILM.

3. Source : Fondation, *op. cit.*

4. Recherche menée par l'auteur entre 2000 et 2004, dans les secteurs du nettoyage, du bâtiment, de l'informatique, de commerce de détail, de la grande distribution, de l'industrie légère et des l'éducation. Entretiens menés avec des salariés et des employeurs sur les usages en matière de temps de travail.

5. J. Thoemmes (2000), *Vers la fin du temps de travail ?*, Paris, PUF.

6. D.Graniewska (2003), « Zarządzanie zasobami pracy w badanych zakładach w kontekście zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn (La gestion des ressources humaines dans les entreprises enquêtées du point de vue de l'égalité de traitement hommes-femmes) » in B. Balcerak-Paradowska, *Praca kobiet w sektorze prywatnym – Szanse i bariery* (Le travail des femmes dans le secteur privé – Chances et barrières), Warszawa, IplISS.

POLOGNE

des exigences essentielles de la part des employeurs comme en témoigne le contenu des offres d'emplois. Nous avons passé au crible 2 528 offres d'emplois¹. Sur 247 annonces faisant référence à des caractères (âge, apparence physique, honnêteté, ...) autres que la formation et l'expérience, 40,1 % exigent des candidats qu'ils soient « disponibles », 20,4 % qu'ils fassent preuve « d'engagement au travail » et 11,5 % de « motivation ». En 1999, seules 19 % des annonces exigeaient des éventuels candidats d'être disponibles² La disponibilité est une valeur en vogue. Pour certaines professions, elle est souvent la seule condition exigée. Pour les métiers les moins qualifiés, la disponibilité devient même une vraie compétence, celle d'un savoir être. Ce que les employeurs entendent par disponibilité peut être résumé par les mots d'une DRH d'une chaîne de supermarchés polonais : « Si je demande à un candidat s'il est disponible, je veux avant tout savoir dans quelle mesure il est prêt à accepter que les heures de travail changent, s'il est, disons, élastique, s'il est prêt à changer de magasin si nous en avons besoin, s'il est prêt à venir le dimanche ou à rester en heures supplémentaires ». Etre disponible c'est donc accepter de mettre son temps à la disposition de l'employeur mais dans une mesure qui dépassera le temps de travail légal. C'est aussi une façon de demander au candidat s'il est prêt à ce que les autres temps sociaux qui rythment sa vie, et no-

tamment le temps de la famille ou des études, soient soumis aux exigences du temps de travail. Mais, l'exigence de disponibilité renvoie à des attentes bien plus importantes de la part des employeurs. La disponibilité mesure aussi « la place que le travail occupe dans les valeurs du salarié » nous dira un chef d'entreprise du secteur de la construction. La disponibilité apparaît comme la mesure de la motivation du salarié, de son engagement, de son rapport au travail.

La part cachée des arrangements temporels

Pour beaucoup d'employeurs, le problème majeur du marché du travail polonais actuel est celui d'une déontologie du travail dénaturé par 45 ans de communisme. En la matière, ils rejoignent les analyses de la plupart des sociologues pour lesquels le plein emploi, les incohérences de la production, les faibles salaires, les faibles perspectives de promotion ont généré chez les Polonais un rapport au travail très distant³.

Reconstruire les valeurs du travail

Or, pour beaucoup d'employeurs il faut remettre le travail à sa place, « il faut que les Polonais apprennent à travailler, car dans le capitalisme, il faut travailler » pour ne citer qu'un fragment très représentatif de nos entretiens. La nécessité de refonder un rapport au travail fort sert souvent de légitimation à tous les excès

1. Offres d'emploi publiées dans *Gazeta Praca* du 2 juin 2003.

2. Résultats obtenus sur la base de 1986 annonces publiées dans *Gazeta Praca* en novembre 1999 voir G. Markowski, « The Successful Candidate Will Have... », in M. Marody, *Miedzy rynkiem a etatem* (Entre le marché et l'Etat), Warszawa, Scholar, 2000.

3. Voir à ce sujet W.Jacher et U.Swadzba (2002), « Etos pracy w Polsce (L'ethos du travail en Pologne) », in J. Marinski, *Kondycja moralna społeczeństwa polskiego* (Condition morale de la société polonaise), Krakow, WAM.

en matière de gestion de la main-d'œuvre. Cette doctrine des défauts persistants de l'*homo sovieticus* justifie une sorte de thérapie de choc dans laquelle la précarité et la peur de perdre son emploi doivent être la source de la motivation et de l'engagement du salarié. Seuls ceux qui font preuve d'une disponibilité et d'un engagement soutenus, témoignent aux yeux des employeurs d'une compréhension des enjeux de la nouvelle période.

La prise en compte de cette dimension permet de comprendre comment les exigences de disponibilité quasi permanente cohabitent souvent avec une très faible rationalisation des modes de gestion temporelle de la force de travail. La confrontation des deux éléments ayant par ailleurs tendance à soutenir la dynamique du cercle vicieux de l'allongement du temps *au* travail sans que cela ne se traduise toujours par un accroissement du temps *de* travail.

Ce cercle vicieux lui-même s'inscrit dans la lignée du mode de gestion de la main-d'œuvre au cours de la période précédente où la longueur du temps de travail devait permettre de pouvoir pallier l'arythmie du processus de production, notamment par le biais des heures supplémentaires. Cette pratique institutionnalisée d'un temps de travail long joue sans nul doute un rôle important dans le rapport que les salariés polonais entretiennent au temps de travail. Bien évidemment, la transformation économique est venue ajouter à la « routine » d'une longue semaine de travail les « stimulants matériels » dont ne pouvait disposer le socialisme : la peur du chômage et la satisfaction des besoins de consom-

mation. L'existence d'un chômage de masse (20,4 % de la population active en mars 2004) légitime les exigences croissantes des employeurs polonais auxquelles les salariés ont peu de possibilités de résister. Mais, le temps c'est aussi de l'argent et pour beaucoup le temps de travail en Pologne est un « temps de la subsistance » pour reprendre les catégories de Jens Thoemmes¹.

La dimension interindividuelle de la définition du temps de travail

Le temps de travail en Pologne fait partie des éléments relativement peu régulés. Certes le code du travail définit un temps de travail maximal de 40 heures par semaine de cinq jours, mais il s'agit d'une moyenne calculée sur une période de 4 mois. La journée de travail ne doit légalement pas dépasser 8 heures, mais elle peut, si les conditions de la production l'exigent, être portée à 12 heures. Les heures supplémentaires sont limitées à 150 heures par an, mais le code du travail (art. 133-2-2) prévoit aussi qu'il peut être fixé par accord d'entreprise, ou tout simplement dans le contrat de travail, un volume maximal beaucoup plus important et pouvant atteindre 416 heures. En ce qui concerne les salariés à temps partiel, les heures supplémentaires ne sont comptées comme telles qu'à partir d'un plafond horaire déterminé dans le contrat de travail. Autrement dit, il n'y a pas d'heures supplémentaires pour les salariés à temps partiel. La flexibilité du cadre légal ne l'empêche pas, par ailleurs, d'être largement bafoué. En 2001, 98 % des entreprises contrôlées par l'inspection du travail avaient enfreint la réglementation du temps de travail, il s'agit la plupart du

1. J. Thoemmes (2000), *op. cit.*

POLOGNE

temps du non-paiement des heures supplémentaires et du non-respect des jours de congés (20 jours par an).

Les accords de branche étant relativement peu développés, le code du travail constitue donc le cadre dans lequel se définit le temps de travail de la plupart des salariés. Or, c'est avant tout au niveau du contrat de travail et donc au niveau local que se déterminent le temps et l'organisation du travail. Une des caractéristiques importantes de l'accord entre le salarié et l'employeur est son caractère flexible. Seuls 55 % des travailleurs ont des horaires journaliers stables¹ Le niveau local de détermination du temps de travail se double d'une utilisation souvent très directive de la part des employeurs des jours de congés et des jours de récupération des heures supplémentaires (par exemple dans le bâtiment).

Cette décentralisation de la définition du temps de travail atteint son paroxysme dans le cas du *self employment*. Le marché du travail polonais se caractérise par un taux de travail indépendant très important (22 % de la population active en 2003). Une grande partie de ces « indépendants » sont en fait des personnes qui sont inscrites dans une relation salariale, travaillant tous les jours pour la même personne, mais sur la base d'un contrat de droit civil en lieu et place d'un contrat de travail². Dans une telle situation, il n'est

bien évidemment plus question de code du travail, ni d'heures supplémentaires, ni tout simplement de temps de travail maximal. Les contractants sont entièrement libres de se mettre d'accord sur le temps de travail. Le recours, de plus en plus important, à cette forme d'emploi, dont une des qualités principales est d'exonérer l'employeur du paiement des cotisations sociales, exerce en retour une pression importante sur la flexibilisation du contrat de travail.

Il en va de même dans le cas du travail au noir. Ce dernier concerne près d'un actif sur cinq comme en témoigne une enquête réalisée par la confédération des employeurs polonais³.

La faible évolution du temps de travail effectif consécutive à la baisse du temps de travail légal constitue une confirmation de l'importance des régulations locales du temps de travail. Cette logique de décentralisation s'appuie sur une longue pratique héritée du communisme. Les arrangements locaux avec le contremaître ou le chef de brigade étaient chose courante. Ils étaient une des conditions de la réalisation des tâches de la vie quotidienne pour le salarié (que l'on pense simplement aux courses) mais aussi une des conditions de la réalisation de la production dont les variations rendaient difficile le respect d'une norme temporelle rigide. Les pratiques temporelles actuel-

1. Source : Fondation, *op. cit.*

2. Pour plus d'informations sur cette forme d'emploi voir S. Portet (2003), « La flexibilité du travail en Pologne post-socialiste : entre modèle hérité et modèle importé », in C. Euzéby, F. Carlier, S. Chapon, A. Euzéby, D. Mansanti et C. Offredi (ed.), *Mondialisation et régulation sociale – Tome 1*, Paris, L'Harmattan, pp.387-402.

3. PKPP (2003), *Kondycja MSP u progu 2003 r.* (La condition des PME au début de l'année 2003), Warszawa, PKPP.

les s'inscrivent donc dans une logique de sédimentation institutionnelle¹, à partir de l'héritage du régime socialiste précédent. Au-delà des pratiques, il s'agit aussi du code du travail qui, bien qu'il ait été très fortement amendé et ne ressemble que de très loin à ce qu'il fut, n'en reste pas moins fondé sur le socle du premier code du travail de 1974. Or, celui-ci en ne prenant pas en compte la régulation des formes de flexibilité de l'emploi et en les renvoyant aux marges du contrat de travail au bénéfice des contrats de droit civil, a soutenu un processus de dérégulation et de « dé-législation »² de la flexibilité du temps de travail qui reste encore de nos jours une des caractéristiques du marché du travail polonais.

**Le temps de travail,
objet de peu de débats**

La question du temps de travail est loin de se hisser au rang des problèmes sociaux importants. Elle ne constitue nullement un point de friction et de conflit entre les salariés et les employeurs. Dans un pays où une grande partie de la population est sans travail beaucoup trouveraient indécent de revendiquer une baisse de leur temps de travail. La perspective

d'une baisse collective du temps de travail pour lutter contre le chômage est quant à elle totalement absente du débat politique comme de celui des experts. Le passage des 42 heures aux 40 heures ne s'inscrit d'ailleurs pas dans ce débat. Il faut y voir avant tout la réalisation d'une des revendications portées par le syndicat Solidarité dans les années 1980 et une logique de tactique politique plus qu'une conviction sur les bienfaits de la réduction du temps de travail. En témoigne notamment le fait que dans le même temps la régulation des heures supplémentaires a été largement épurée et le surcoût qu'elles entraînent passablement réduit.

Comme nous l'avons déjà souligné, le temps de travail de la plupart des actifs polonais est avant tout un temps de la subsistance. Les heures supplémentaires, l'emploi d'à côté, constituent souvent les conditions de la satisfaction des besoins fondamentaux. La faiblesse des revenus est le pivot de la dynamique du temps de travail polonais et il y a peu de chances que le processus d'élargissement de l'Europe ne modifie la donne du problème, car il s'agit d'un champ dans lequel l'acquis communautaire ne s'immisce que de façon bien peu normative.

-
1. K. Thelen (2003), « Comment les institutions évoluent: perspectives de l'analyse comparative historique », *L'année de la régulation*, n°7, Presses de Sciences Po.
 2. A. Supiot (1994), *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.