

**BEATA WOŹNIAK-JĘCHOREK**

Université des Sciences Économiques et de Gestion, Faculté de l'Économie  
Département de Macroéconomie et Recherches en Développement  
beata.wozniaak-jechorek@ue.poznan.pl

## PROBLÈMES INSTITUTIONNELS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN POLOGNE AU COURS DE LA DEUXIÈME DÉCENNIE DU XXI<sup>e</sup> SIÈCLE

**Résumé :** Cet article vise à identifier les problèmes institutionnels du marché du travail en Pologne dans la deuxième décennie du XXI<sup>e</sup> siècle. Les institutionnalistes cherchent les causes de différents problèmes du marché du travail dans l'environnement institutionnel – le système des institutions formelles et informelles de ce marché. Cette voie de recherche est utilisée dans cet article. Les institutions du marché du travail sont définies comme les réglementations juridiques officielles (institutions formelles), et aussi comme les attitudes et les comportements des participants du marché (institutions informelles) qui influent sur la quantité du travail (l'offre d'emploi et l'emploi) et sur les niveaux des salaires. Ces institutions sont créées par l'État ou elles apparaissent spontanément à la suite des changements économiques, politiques et sociaux. Dans la première partie de cet article, je présenterai la place de la Pologne dans les classements des indicateurs institutionnelles établi par le *World Economic Forum* ou *Heritage Foundation*, dans la seconde – j'analyserai la liberté institutionnelle sur le marché du travail polonais et le problème de régulation et de dérégulation de ce marché. Dans les sections suivantes – je présenterai les groupes d'intérêt sur le marché du travail, l'institution du salaire minimum et l'écart entre les sexes en tant qu'un problème institutionnel de ce marché. Toutes les analyses seront effectuées pour la Pologne et pour certains pays de l'OCDE.

**Mots-clés :** économie institutionnelle, marché du travail, institutions.

**JEL Classification :** B15, B25, B52, J08.

### INSTITUTIONAL PROBLEMS OF THE LABOR MARKET IN POLAND IN THE SECOND DECADE OF THE 21ST CENTURY

**Abstract :** The article focuses on the institutional problems of the labor market in Poland in the second decade of the XXI century. The theoretical background of this research assumes that the different labor market problems are rooted in the institutional environment – the

system of formal and informal institutions of this market. Labor market institutions are defined as formal legal regulations (formal institutions), and the attitudes and behaviors of market participants (informal institutions) that influence the quantity of work and wage levels. These institutions are created by the state or they arise spontaneously as a result of economic, political and social changes. In the first part of this article, I will present Poland's place in the rankings of institutional indicators established by the World Economic Forum or Heritage Foundation, in the second – I will analyze the institutional freedom in the Polish labor market and the problem of regulation and deregulation of this market. In the following sections – I will present the labor market interest groups, the institution of the minimum wage and the gender gap as an institutional problem of this market. All analyzes will be carried out for Poland and for some OECD countries.

**Keywords :** institutional economics, labor market, institutions.

## Introduction

L'approche institutionnelle – attachée particulièrement à la nouvelle économie institutionnelle (NEI), prouve que les attitudes et les comportements individuels sont toujours placés au sein du système institutionnel et dans un contexte institutionnel. En effet, les institutions constituent les conditions et les restrictions de l'activité économique. Elles font partie des conditions extérieures, ainsi qu'elles forment directement les préférences et les systèmes de valeur des individus. Les institutions existent aussi pour fournir aux acteurs économiques la possibilité d'interagir dans un monde plein de conflits. Les conflits sociaux sont un composant naturel du fonctionnement du marché du travail où les employeurs, les employés et le pouvoir d'État se rencontrent. L'organisation de ce marché et des relations entre ces trois partenaires exige la création et le développement des institutions.

Les institutions en question sont une structure institutionnelle qui, d'une part, est un fruit façonné et hérité du processus historique de l'évolution culturelle. D'autre part, le développement de cette structure est influencé par l'État lui-même, avec ses pouvoirs législatifs, exécutifs et judiciaires. En outre, l'état à travers les attitudes de ses agents affecte également le niveau des coûts de transaction qui influencent le système institutionnel. En même temps, ces coûts dépendent de la structure des stimuli enracinés dans les institutions et fondés principalement sur les droits de propriété et le progrès technologique. Ces coûts influencent ensuite les contrats, dont l'analyse conduit finalement à une évaluation des effets économiques du fonctionnement du système socio-économique.

Le système institutionnel efficace c'est le système qui est composé des institutions capables de stimuler ou de restreindre les activités humaines dans la poursuite des objectifs et qui permettent de combiner les activités individuelles et collectives (généralement organisées) avec la rationalité sociale.

Le système institutionnel du marché du travail avec ses institutions présente les caractéristiques pareilles.

Dans cette étude, je considère que les institutions du marché du travail constituent des réglementations juridiques officielles (institutions formelles), ainsi que les attitudes et les comportements des participants du marché (institutions informelles) qui influent sur la quantité du travail (l'offre d'emploi et l'emploi) et sur les niveaux des salaires. Ces institutions sont créées par l'État ou elles apparaissent spontanément à la suite des changements économiques, politiques et sociaux.

Dans le cadre du marché du travail, le mécanisme qui fonctionne bien est lié à une relation appropriée entre la régulation et la dérégulation de ce marché. Au-delà des restrictions et des incitations créées par la loi, également importants sont : la répartition des revenus, la politique de l'État, les systèmes de valeurs partagés par les acteurs du marché, la tendance à s'associer et la confiance sociale. La théorie prouve que même si l'on est capable de créer une matrice institutionnelle idéale qui produit un ensemble d'organisations et établit un ensemble de droits et de privilèges, le conformisme est le résultat d'une combinaison d'internalisation des normes et de la coercition (North, 2014, p. 110).

L'efficacité des solutions institutionnelles dépend non seulement de la qualité des institutions individuelles, mais aussi de leurs appariements mutuels et de leurs synergies, qui sont les principales manifestations de l'équilibre institutionnel. Le système institutionnel équilibré est une combinaison appropriée d'institutions formelles et informelles, caractérisée par une durée et une gamme d'influence variables (Wilkin, 2016, p. 141).

En Pologne, malgré l'augmentation de l'intérêt pour l'analyse institutionnelle, le rôle des institutions dans le fonctionnement et le développement du marché du travail est encore à bien des égards peu reconnu et les études plus approfondies sont nécessaires. Par conséquent, une question intéressante se pose : quels sont les problèmes institutionnels actuels du marché du travail polonais après 27 ans de transformation économique, politique et sociale?

Se référant aux considérations ci-dessus, cet article vise à identifier les problèmes institutionnels contemporains du marché du travail en Pologne.

La structure de l'étude a été subordonnée à son but. La première partie traitera de la présentation des indicateurs institutionnelles établis par le *World Economic Forum* ou *Heritage Foundation*, la seconde – analysera la liberté institutionnelle sur le marché du travail polonais et le problème de la régulation et de la dérégulation de ce marché. Dans les sections suivantes – je présenterai les groupes d'intérêt sur le marché du travail, l'institution du salaire minimum et l'écart entre les sexes en tant qu'un problème institutionnel de ce marché. L'étude sera terminée par un bref résumé. Toutes les analyses seront effectuées pour la Pologne et pour certains pays de l'OCDE.

## 1. Indicateurs institutionnels du marché du travail

Au cours de la première décennie du XXI<sup>e</sup> siècle le marché du travail polonais a subi des changements institutionnels importants, principalement liés à la création de nouvelles règles commerciales sur ce marché, et en particulier au développement des formes flexibles d'emploi et à l'organisation du temps du travail.

En conséquence de ces changements, il y a eu un double marché du travail où, au-delà des solutions rigoureuses associées au coût élevé de la main-d'œuvre et à la flexibilité du droit du travail, il existe un marché avec des formes d'emploi flexibles qui sortent du cadre légal du travail (Machol-Zajda, 2008, p. 20).

Tout au long de la dernière décennie, ce deuxième marché a été particulièrement développé en relation avec le développement de formes d'emploi atypiques, notamment : les contrats à durée déterminée, les contrats à temps partiel, les contrats de «recrutement» et les contrats pour le travail à distance (télétravail). Toutes ces formes sont collectivement appelées travail atypique (Florek, 2007, p. 100).

Lors de l'évaluation des données empiriques pour la Pologne, une attention particulière devra être accordée au problème du travail à durée déterminée. Au tournant du siècle, les employés à durée déterminée constituaient 5-6% de l'emploi total, alors qu'en 2016 le pourcentage de ces travailleurs était de 27,5% en Pologne, ce qui représente un niveau presque trois fois plus élevé que la moyenne des pays OCDE – 11,2% [Perspectives de l'emploi de l'OCDE (2017)]. L'année précédente, le pourcentage de travailleurs temporaires dans le groupe des 15 ans et plus était de 28% en Pologne. En comparaison, en 2016, l'emploi temporaire en France représentait 16,2% de la population active, 13,1% en Allemagne et 10,2% en République tchèque. Parmi les autres pays de l'UE seulement en Espagne, au Portugal et aux Pays-Bas, la part des travailleurs temporaires est supérieure à 20% et proche de la Pologne.

Le travail temporaire se reflète dans la flexibilité du marché du travail polonais, qui peut être évaluée sur la base de l'indice de flexibilité du marché du travail – une composante d'un indice de compétitivité calculé par le *World Economic Forum*. La compétitivité est comprise comme un ensemble d'institutions, d'actions politiques et de facteurs qui déterminent le niveau de productivité d'un pays donné. La productivité, à son tour, influence la prospérité du pays en déterminant le retour sur investissement qui est la base de la croissance économique. En d'autres termes, plus l'économie est compétitive, plus elle se développe rapidement. Le *World Economic Forum* examine le niveau de compétitivité des économies mondiales basées sur onze piliers, tels que : les institutions, l'infrastructure, l'environnement macroéconomique, la santé et l'enseignement primaire, l'enseignement supérieur, l'efficacité du marché des biens, l'efficacité du marché du travail, le développement des marchés financiers, la taille du marché, la spécificité de l'entreprise, et les innovations (Sala-i-Martin, Bilbao-Osorio, Blanke, Dzieniek Hanouz, Geiger et Ko, 2014, p. 9).

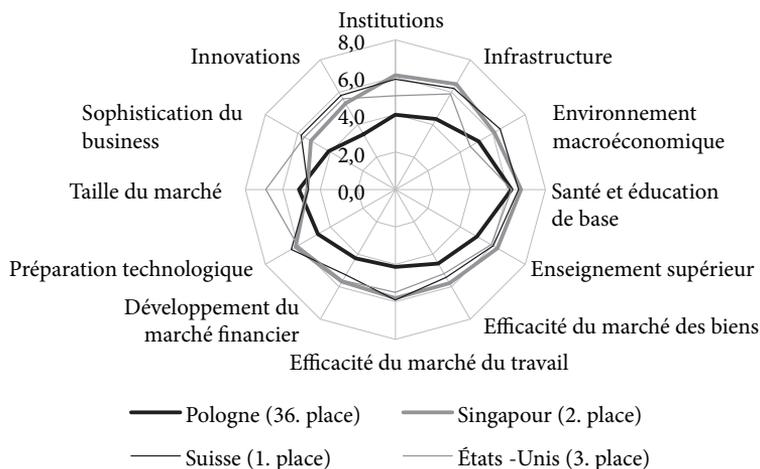
L'un des domaines de compétitivité est le marché du travail et sa flexibilité. Une telle élasticité consiste en l'évaluation de la portée de la coopération entre l'employeur et le salarié, la portée des élasticité salariales, les dispositions relatives au licenciement et à l'emploi des salariés, la pression salariale, l'exode des spécialistes vers les pays industrialisés offrant de meilleures conditions de travail ou d'activité professionnelle. L'indice de flexibilité du marché du travail suppose une valeur comprise entre 1 et 7 (plus la valeur est élevée, plus le marché du travail est flexible).

Pour évaluer le niveau d'efficacité du marché du travail polonais et la compétitivité globale de l'économie, il convient d'examiner la figure 1. Dans le classement de la compétitivité 2016-2017, la Pologne occupait la 36e rang et l'efficacité du marché du travail a été estimée à 4,1 points (en Suisse à 5,9 points).

Les fondations institutionnelles du marché du travail peuvent également être évaluée à la base de l'indice de liberté économique publié par la Fondation « Heritage », qui inclut la liberté du marché du travail. On suppose ici que plus la liberté est grande, plus le marché du travail est flexible et capable d'un ajustement structurel dynamique.

L'indice de liberté économique repose sur dix indicateurs quantitatifs et qualitatifs regroupés en quatre domaines essentiels de la régulation du marché :

- les normes juridiques (droits de propriété, absence de corruption),
- les restrictions gouvernementales (liberté fiscale, dépenses publiques),
- l'efficacité des réglementations légales (liberté de l'activité économique, liberté économique sur le marché du travail, liberté monétaire),
- l'ouverture des marchés (liberté du commerce, liberté d'investissement, liberté financière).



**Figure 1 : Compétitivité de l'économie 2016-2017**

Source : Basé sur (Schwab, 2016)

Par contre la liberté économique sur le marché du travail est une mesure quantitative qui prend en compte divers aspects de la régulation du marché du travail, y compris les dispositions relatives au salaire minimum, la rigueur de la législation de protection d'emploi, les règles sur le licenciement des employés ou les restrictions à l'emploi et aux heures de travail (Heritage, 2017).

Lors de l'évaluation des résultats (voir figure 2), on remarque que la Pologne a un indice d'environ 60-63 points. Elle est classée parmi les pays avec une liberté économique moyenne sur le marché du travail.

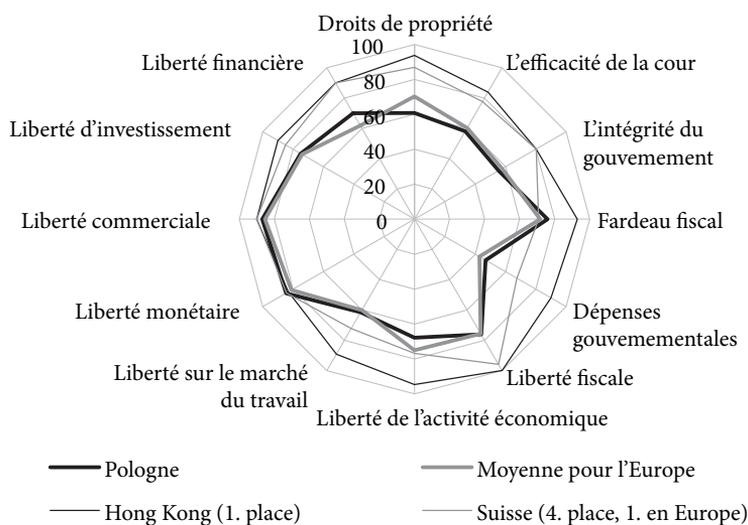


Figure 2 : La Pologne dans l'indice de liberté économique 2017

Source : Basé sur (Heritage, 2017)

## 2. Libéralisation du droit du travail

L'une des institutions formelles les plus étudiées du marché du travail est la réglementation législative de protection d'emploi. Elle définit la forme et les conditions de travail et réduit l'incertitude des travailleurs concernant le maintien du travail et le revenu (Baranowska, Bukowski, Górski, Lewandowski, Magda et Zawistowski, 2005, p. 180).

La protection juridique de l'emploi devrait être conçue de manière à prendre en compte les objectifs de stimulation de l'efficacité économique et de réduction des disparités sociales entre les différents groupes sur le marché du travail. On suppose que la libéralisation du marché du travail ne peut pas priver l'employé de

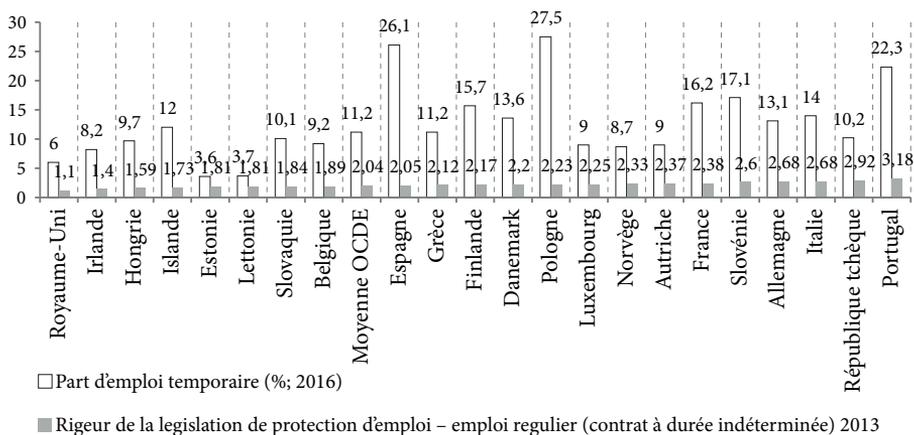
toute protection juridique, mais elle doit permettre à l'employeur de réagir rapidement aux changements économiques et d'adapter l'échelle et les formes d'emploi aux conditions du marché (Danecka, 2005, pp. 115-117, 186). Par conséquent, l'introduction de contrats temporaires devrait s'accompagner de la libéralisation des contrats de travail à durée indéterminée.

En Pologne, la libéralisation du marché du travail reposait toutefois sur une approche complètement différente. La très forte fréquence des contrats de travail temporaire en Pologne (environ 2,1 millions) et des contrats de droit civil (1,4 million) (GUS, 2015) est due à la réglementation extrêmement contraignante concernant les contrats à durée indéterminée.

Toutefois, l'expérience dans d'autres pays montre que lorsque les règles sur les licenciements individuels des travailleurs ayant un contrat de travail permanent sont peu restrictives (Royaume-Uni, Islande, Hongrie), le pourcentage d'emploi sous d'autres formes que le contrat à durée indéterminée est inférieure à celui des pays tels que l'Espagne, la Pologne ou le Portugal, où il est plus difficile de licencier un employé (voir figure 3).

En comparaison avec d'autres pays de l'OCDE, la Pologne se distingue par de longues périodes de préavis avec 4 années de service et la nécessité de justifier le licenciement pour des contrats de travail à durée indéterminée.

On peut donc conclure que, du point de vue institutionnel, les solutions juridiques actuellement utilisées en Pologne ne sont pas propices au concept de « flexicurité », qui consiste à réduire simultanément la protection de l'emploi pour les travailleurs de base et à accroître la protection des travailleurs temporaires ou à temps partiel.



**Figure 3 : Part d'emploi temporaire et rigueur de la législation de protection d'emploi (contrats à durée indéterminée)**

Source : Basé sur (OECD, 2017)

### 3. Groupes d'intérêt sur le marché du travail polonais

Du côté institutionnel, le marché du travail est créé par les groupes d'intérêt – les syndicats et les organisations d'employeurs.

La Pologne est un pays avec une position particulière de ces groupes. Il n'y a pas si longtemps, dans les années 1980, les syndicats en Pologne étaient très forts. Ils ont été profondément engagés dans la lutte contre le système. Cependant, après la transformation, les changements ont entraîné de profondes divisions politiques entre les deux principaux syndicats de différentes orientations politiques. Le développement des syndicats polonais est freiné par leur fragmentation et l'absence de l'union de leur mouvement. Cela permet de développer efficacement un programme d'action conjoint. Le changement structurel, culturel et institutionnel, ainsi que la participation des syndicats à des activités politiques (en particulier en 1999-2001, lorsque la « Solidarité » a accepté la responsabilité politique pour les quatre réformes de marché libre), ont conduit – à une baisse de la confiance en activités syndicales. Jusqu'à présent on n'a pas pu rétablir entièrement cette confiance (voir figure 4).

La chute de syndicalisation a également pesé sur le consentement des autorités aux activités visant à la libéralisation du droit du travail polonais et à une divulgation de formes flexibles d'emploi. En même temps, le développement des relations de

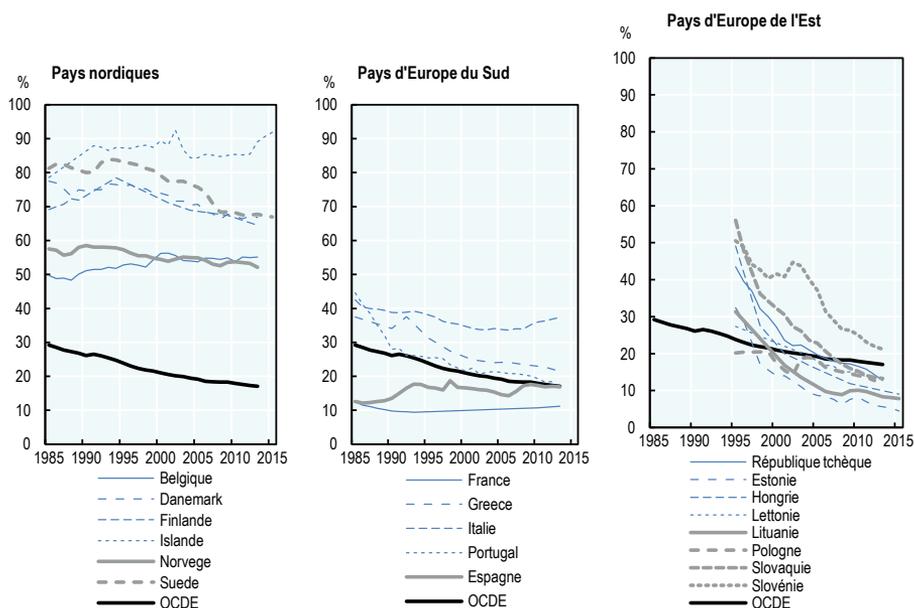


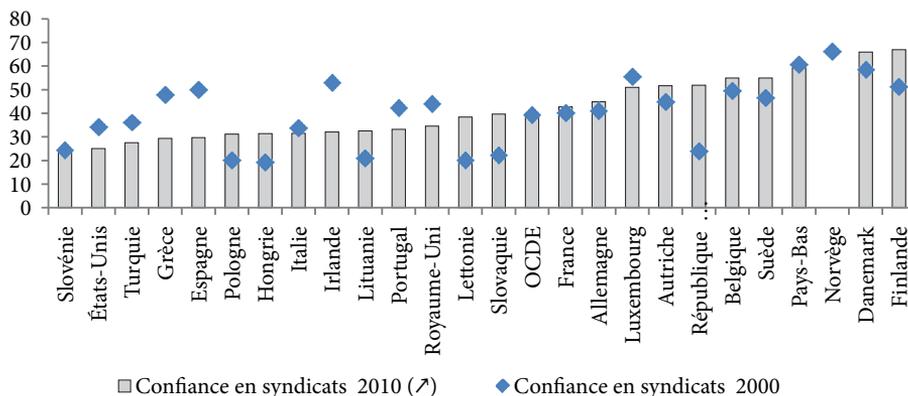
Figure 4 : Tendances de la densité syndicale 1985-2015

Source : Basé sur (OECD, 2017)

partenariat et l'augmentation de la flexibilité de l'emploi ont contribué à la réduction du sentiment d'intérêt commun et donc à la réduction de la tendance à s'associer. En outre, le modèle socio-économique basé sur l'État-providence a changé depuis le début du XXIe siècle, ce qui limite également la nécessité de créer et de l'activité des syndicats.

Par conséquent, l'adhésion des syndicats diminue de façon dynamique (voir figure 4). Le taux de syndicalisation en Pologne était de 12,7% en 2012.

En outre, les activités revendicatrices et les conflits d'intérêts croissant au sein de ces organisations limitent fréquemment les possibilités de coopération au niveau national. Bien que dans les années 1990 on ait créé une base de négociations tri-latérales qui s'appuyait sur le besoin des employés d'influencer les décisions sociopolitiques (au titre de la Commission trilatérale sur les affaires socio-économiques), la propension des travailleurs et des employeurs à coopérer avec l'Etat reste insignifiante. Le faible niveau de confiance en diverses autorités publiques, y compris les institutions du marché du travail, qu'on observe en Pologne (voir figure 5) ne renforce pas ces relations.

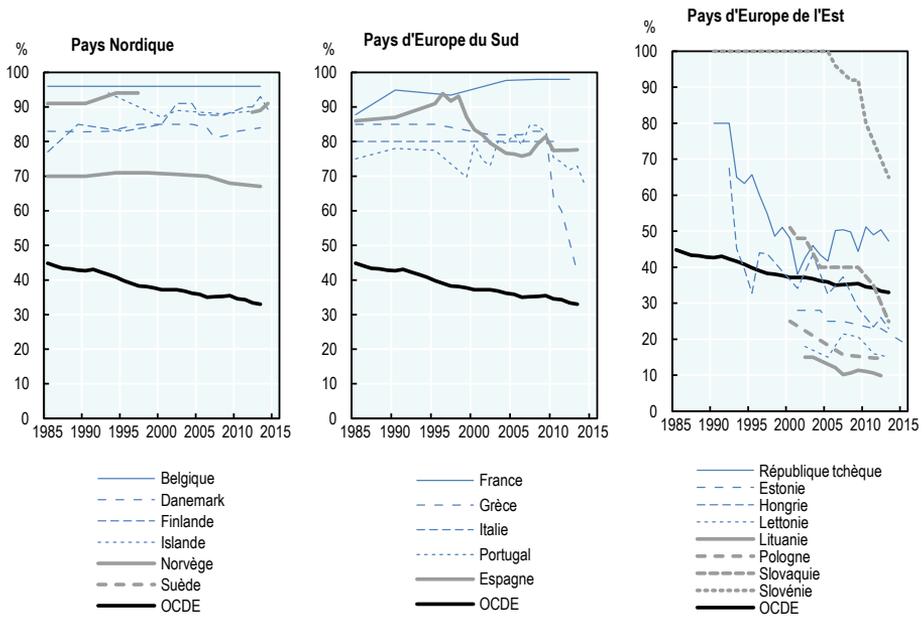


**Figure 5 : Confiance en syndicats parmi la population totale**

Source : Basé sur (OECD, 2017)

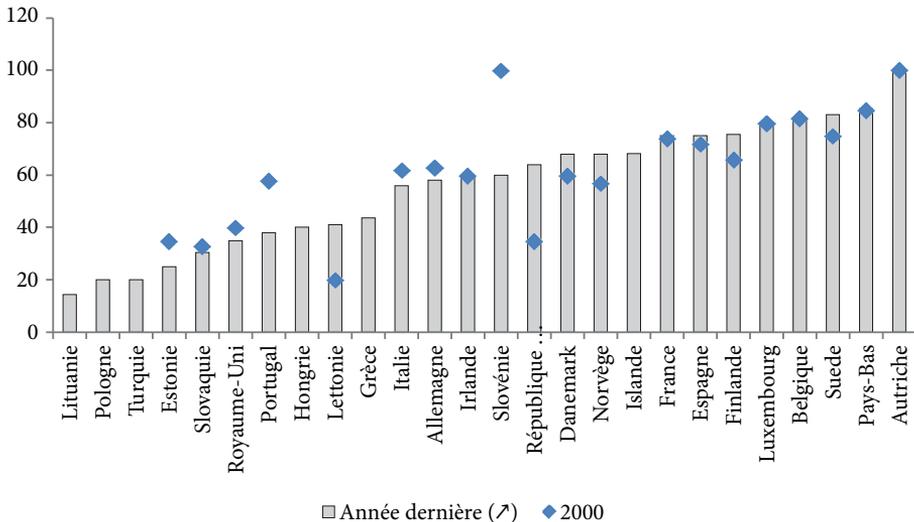
En raison de ces conditions et de l'absence d'accord satisfaisant entre les autorités publiques, les syndicats et les organisations patronales, le taux de couverture des conventions collectives est très faible en Pologne (par rapport surtout au Nord et Ouest de l'Europe) et atteint 28,9% du nombre total de salariés (voir figure 6).

Du côté institutionnel, il existe également une pénurie d'employeurs en Pologne. Si l'on compare les indicateurs de la densité d'organisation de l'employeur, la Pologne se classe à l'avant-dernier rang devant la Lituanie en termes de soutien institutionnel aux employeurs (voir figure 7).



**Figure 6 : Tendances du taux de couverture des conventions collectives 1985-2015**

Source : Basé sur (OECD, 2017)



**Figure 7 : Densité d'organisation de l'employeur**

Source : Basé sur (OECD, 2017)

La libéralisation du marché du travail introduite en Pologne est devenue le moyen pour accroître la compétitivité de l'économie et, en cas de ralentissement économique, pour ajuster plus rapidement le marché en raison de la forte rotation des travailleurs temporaires. Ces tendances ont toutefois conduit à une grande incertitude sur le marché du travail. Ces tendances avec l'évolution lente des systèmes de valeurs ont généralisé la tolérance au développement de l'économie souterraine.

#### 4. Évolution du niveau de salaire minimum

L'un des facteurs institutionnels du marché du travail est l'institution du salaire minimum. Son impact sur les caractéristiques fondamentales du marché du travail (emploi, chômage et salaires) dépend cependant du modèle de fonctionnement de ce marché (Cahuc et Zylberberg, 2004). Si l'on suppose que le marché du travail est parfaitement concurrentiel, l'augmentation du salaire minimum au delà du salaire d'équilibre, entraînera une augmentation du chômage et une baisse de l'emploi.

À son tour, la théorie « *search and matching* » suggère que l'augmentation du salaire minimum au-dessus des salaires équilibrant le marché peut conduire à une baisse du chômage car les demandeurs d'emploi font plus d'efforts pour trouver un emploi (Petrongolo et Pissarides, 2006). Il est souvent possible de motiver les chômeurs de quitter le chômage par le mouvement du salaire minimum. Par conséquent, à travers la théorie économique, il n'est pas possible d'indiquer clairement la tendance de l'impacte du salaire minimum sur les changements des indicateurs du marché du travail.

Il ne peut pas être exclu que les modifications statutaires du salaire minimum affectent également les salaires des personnes gagnant légèrement au-dessus du salaire minimum.

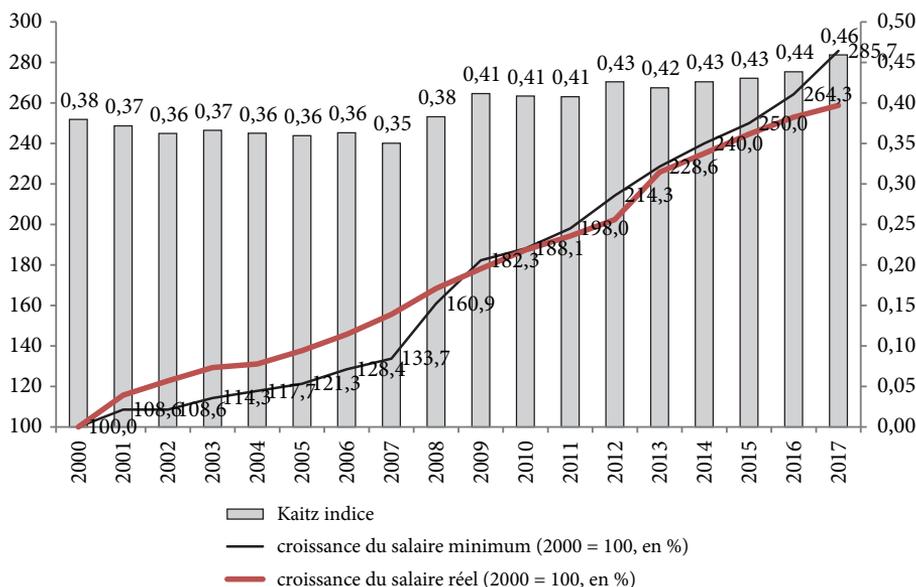
En analysant l'évolution des salaires minimum en Pologne, on peut constater que dans les années 2000-2008 le salaire minimum représentait 35-38% du salaire moyen (représenté par l'indice de Kaitz<sup>1</sup>) et au cours des années suivantes il dépassait le niveau de 40%, atteignant en 2017 – 46% du salaire moyen.

En conséquence, le salaire minimum englobe un pourcentage de plus en plus important de personnes employées dans l'économie, et le montant de son augmentation devient un paramètre de plus en plus important affectant les coûts de main-d'œuvre dans les entreprises et la structure des salaires dans l'économie.

Depuis 2008, le salaire minimum a augmenté sensiblement plus vite que le salaire moyen dans l'économie polonaise. La proportion d'employés qui reçoivent ces types de rémunération augmente constamment. En 2014, il était d'environ 14,9%, et déjà

---

<sup>1</sup> Introduit par Hyman Kaitz (1970) est calculé comme le rapport du salaire minimum au salaire moyen.



**Figure 8 : Évolution du niveau de salaire minimum**

Source : Basé sur (GUS, 2015, 2016, 2017)

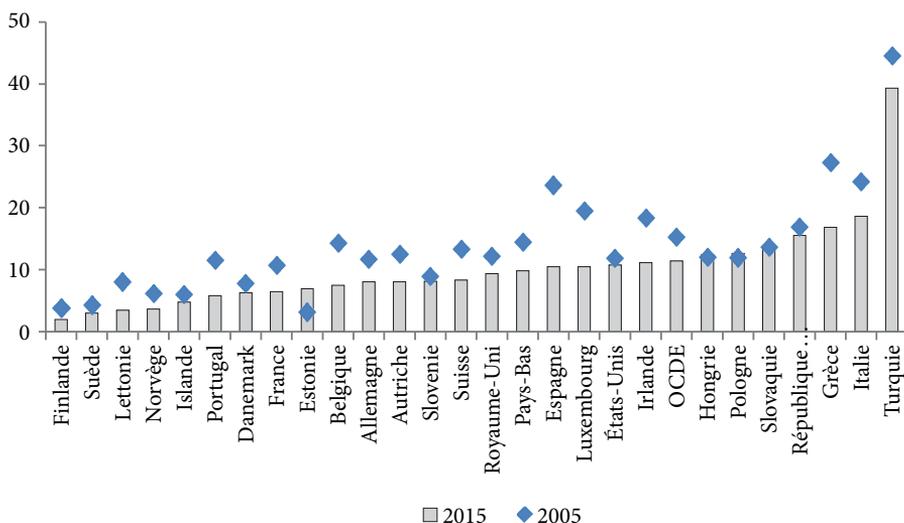
en 2016 –16,4%. Au cours d'année 2017, cette part était probablement encore plus élevée car l'augmentation du salaire minimum dépassait le taux de croissance moyen des salaires réels (voir figure 8).

Cette croissance des salaires est particulièrement visible dans les petites entreprises où les coûts plus élevés constituent un obstacle majeur à l'embauche de nouveaux travailleurs. Ceci est confirmé par l'enquête établie par la Banque nationale de Pologne (Gradzewicz, Saczuk, Strzelecki, Tyrowicz et Wyszyński, 2016, p. 61). L'importance de l'indice de Kaitz est confirmée aussi par mes recherches régionales sur le marché du travail polonais. J'ai démontré que les augmentations de cet indicateur sont significatives pour les niveaux d'emploi dans les régions moins développées (Woźniak-Jęchorek, 2016, p. 78).

## 5. Écart entre les sexes en tant que problème institutionnel du marché du travail

En termes classiques, les institutions formelles du marché du travail incluent le droit du travail, les institutions-organisations et les salaires minimum. Il existe également de différentes positions des hommes et des femmes sur le marché du

travail. Faible, mais en croissance ces dernières années, l'activité professionnelle des femmes (en 2015, le taux d'activité professionnelle des femmes au total s'élevait à 48,6%) (GUS, 2016) résulte en partie des rôles sociaux attribués aux femmes, mais aussi des facteurs culturels qui influencent les attitudes à l'égard du marché du travail. En évaluant les conditions culturelles, on peut constater que la Pologne est toujours un pays avec une position masculine dominante et une approche patriarcale du rôle des femmes. L'étude de *World Values Survey* le confirme. Le pourcentage de personnes acceptant l'énoncé «si l'emploi baisse, la priorité devrait être donnée aux hommes» est le plus faible aux États-Unis et aux Pays-Bas, alors qu'en Pologne, selon l'enquête WVS, 26,1% sont d'accord (WVS, 2015) avec une telle discrimination des femmes.

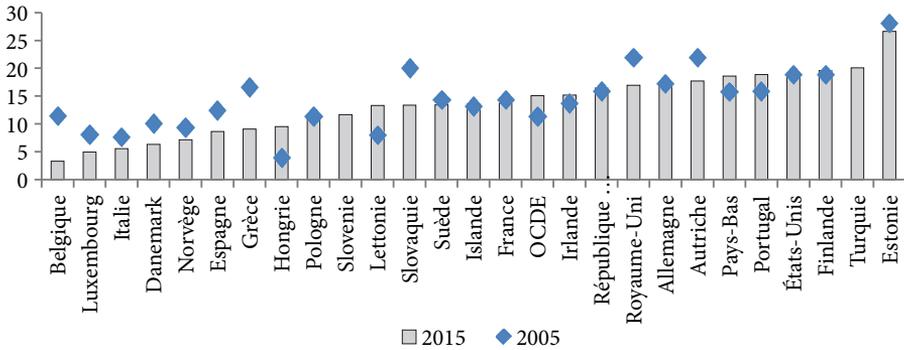


**Figure 9 : Écart d'emploi entre les sexes**

Source : Basé sur (OECD, 2017)

En regardant la figure 9, nous voyons que cette tendance est confirmée par les données. La Pologne est dans un groupe des pays se caractérisant par le haut écart d'emploi entre les sexes qui ne change pas depuis 10 ans.

De même, entre 2005 et 2015 l'écart salarial entre les sexes reste stable, bien que dans le cas des différences de salaire, nous soyons en dessous de la moyenne de l'OCDE. Les disparités plus grandes sont observées dans ce domaine en France, en Grande-Bretagne et en Allemagne, et parmi les pays d'Europe centrale et orientale, les Estoniens et les Tchèques ont plus des disproportions salariales que la Pologne (voir figure 10).



**Figure 10 : Écart salarial entre les sexes**

Source : Basé sur (OECD, 2017)

## Conclusions

L'analyse présentée dans cet article confirme que les intérêts pour les recherches institutionnelles doivent manifester une importance particulière, parce qu'elles permettent de mieux comprendre les mécanismes du marché du travail.

Actuellement, en Pologne, le taux de chômage est de 6,8% (GUS, 2017) et il pourrait sembler que nous avons une très bonne situation sur le marché du travail. En ce qui concerne les facteurs institutionnels, cependant, nous identifions le problème du faible niveau de l'activité professionnelle des femmes (ce qui est renforcé par l'abaissement de l'âge de la retraite, l'enseignement obligatoire à l'âge de 7 ans au lieu de l'âge de 6 ans ou les programmes sociaux populistes). Une forte augmentation des salaires minimum renforçant la pression salariale, qui n'est pas accompagnée en même temps d'une croissance de la productivité représente un problème en plus.

Finalement, la libéralisation du droit du travail et le consentement à augmenter la flexibilité de l'emploi en introduisant les formes d'emploi atypique, a conduit à l'augmentation de l'inégalité des revenus, à la paupérisation et par conséquent, à l'existence d'une incertitude fondamentale sur le marché du travail en Pologne.

Ces phénomènes sont renforcés par l'affaiblissement de la syndicalisation qui est un résultat d'une déception du dialogue social en Pologne. L'absence de confiance en solutions institutionnelles provoque l'insatisfaction de la société.

La solution à ces problèmes dépend de la dynamique des investissements qui améliorent la productivité et de la mise en œuvre de bonnes solutions institutionnelles qui rétablissent la confiance sociale en Pologne et non des actions populistes à court terme.

## Bibliographie

- Baranowska, A., Bukowski, M., Górski, A., Lewandowski, P., Magda, I., et Zawistowski, J. (2005). *Zatrudnienie w Polsce 2005*. Warszawa : Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Cahuc, P., et Zylberberg, A. (2004). *Labor Economics*. Cambridge : MIT Press.
- Danecka, M. (2005). *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*. Warszawa : Instytut Studiów Politycznych PAN.
- Florek, L. (2007). *Europejskie prawo pracy*. Warszawa.
- Gradzewicz, M., Saczuk, K., Strzelecki, P., Tyrowicz, J. et Wyszniński, R. (2016). *Badanie ankietowe rynku pracy*. Warszawa : Narodowy Bank Polski.
- GUS. (2015). *Wybrane zagadnienia rynku pracy*. Warszawa : GUS. Repéré à <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2013-rok-,9,2.html>
- GUS. (2016). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Warszawa : GUS. Repéré à [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/1/6/1/kobiety\\_i\\_mezczyzni\\_2016.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/1/6/1/kobiety_i_mezczyzni_2016.pdf)
- GUS. (2017). *Informacje sygnałne*. Repéré à <http://stat.gov.pl/podstawowe-dane/>
- Heritage. (2017). *Index of Economic Freedom*. Repéré à [http://www.heritage.org/index/pdf/2017/book/index\\_2017.pdf](http://www.heritage.org/index/pdf/2017/book/index_2017.pdf)
- Kaitz, H. (1970). *Experience of the past : the national minimum wage. Youth unemployment and minimum wages*. US Department of Labor : Bureau of Labor Statistics. Bulletin 1657.
- Machol-Zajda, L. (2008). *Rozwiązania ułatwiające godzenie pracy zawodowej z życiem pozazawodowym – elastyczne formy pracy przyjazne rodzinie*. Dans : C. Sadowska-Snarska (dir.), *Elastyczne formy zatrudnienia. Szanse i zagrożenia*. Białystok : Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- North, D.C. (2014). *Zrozumieć przemiany gospodarcze*. Warszawa : Oficyna Wolters Kluwer SA.
- OECD. (2017). *OECD Employment Outlook 2017*. Paris : OECD Publishing. Repéré à [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2017-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en)
- Petrongolo, B., et Pissarides, Ch. (2006). Scale Effects in Markets with Search. *The Economic Journal*, 116(508), 21-44. doi : 10.1111/j.1468-0297.2006.01046.x
- Sala-i-Martin, X., Bilbao-Osorio, B., Blanke, J., Dzieniek Hanouz, M., Geiger, T. et Ko, C. (2013). *The Global Competitiveness Index 2013-2014. Sustaining Growth, Building Resilience*. Dans : K. Schwab (dir.), *The Global Competitiveness Index 2013-2014*, Geneva : World Economic Forum. Repéré à [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2013-14.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf)
- Schwab, K. (dir.). (2016). *The Global Competitiveness Report 2016-2017*. Geneva : World Economic Forum. Repéré à [http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017\\_FINAL.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf)
- Wilkin, J. (2016). *Instytucjonalne i kulturowe podstawy gospodarowania. Humanistyczna perspektywa ekonomii*. Warszawa : Wydawnictwo Scholar.
- WVS. (2015). World Values Survey. Repéré à <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>
- Woźniak-Jęchorek, B. (2016). Déterminants institutionnels de l'emploi en Pologne – perspective régionale. *Revue Internationale des Economistes de Langue Française*, 1(1), 66-84.