

*LES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL
DANS LE DROIT POLONAIS*

*Tadeusz Zieliński**

I. REMARQUES INTRODUCTIVES

Afin d'avoir une bonne compréhension de la nature et du fonctionnement des mécanismes légaux des conflits collectifs de travail, il faut se rendre compte des quelques principes qui sont à la base de ces événements.

Il est utile de constater, tout d'abord, une relation réciproque entre le droit du travail collectif et de la structure économique et sociale d'une société et de la structure politique d'État. Ce contexte global s'exprime par un type de rapports de force entre les divers intérêts sociaux et entre les intérêts de groupes et les intérêts publics représentés par l'État et ces organes.

L'examen des cultures juridiques des pays occidentaux et des pays communistes, avant les événements de dernières années, montre qu'entre ces deux systèmes se manifestaient de profondes différences.

Le système économique capitaliste se caractérise par la pluralité d'intérêts concurrentiels, qui font l'objet d'un jeu permanent de négociations menées par les syndicats avec le capital. Le droit de grève peut être considéré, dans ces pays, comme un élément du droit aux négociations collectives.

Otto Kahn-Freund, éminent professeur de droit du travail, constate dans son livre *Labour and the Law*: «le conflit entre capital et travail est inhérent à la société industrielle et donc à la relation de travail». Les conflits sont inévitables dans les sociétés capitalistes: les entreprises vivent et se développent dans la concurrence économique. Comme on s'accommode de la concurrence, il faut s'accommoder des conflits: il faut les gérer. Il ne pas besoin de recourir aux classiques du marxisme pour démontrer ce point. Par exemple, Alfredo Montoya Melgar écrit dans son livre *Derecho del trabajo*: «No son solo los teóricos marxistas quienes vienen advirtiéndolo el “antagonismo del trabajo el capital” característico de la sociedad industrial un antagonismo del que se ha dicho con crudeza que enfrenta a “dos razas enemigas” y las situa en un “estado de hostilidad permanente...”».

* Professeur de droit du travail à l'Université Jagellone de Cracovie, à partir de 1992 le Défenseur des droits civiques, à partir de 1993 Président de la Section polonaise de la Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale.

Ce point de vue est fondé sur la théorie de conflits en tant que le moteur du développement de Ralf Dahrendorf.

*II. LES CONFLITS COLLECTIFS DANS LE DROIT COMMUNISTE
(PHILOSOPHIE, RÉGLEMENTATION JURIDIQUE, PRATIQUE)*

Dans le système du socialisme réel, fondé sur la propriété étatique des moyens fondamentaux de production et sur le principe de la redistribution planifiée du revenu national, toutes les contestations des travailleurs versées contre les établissements socialisés de travail (contre les employeurs socialistes) étaient considérées, jusqu'à la chute du communisme, comme l'événement pathologique de la vie économique.

Cette hostilité du socialisme réel contre la manifestation de mécontentement du monde de travail avait son fondement dans la structure du régime communiste en tant que système totalitaire.

La base idéologique fondamentale du socialisme réel faisait la théorie de l'unité d'intérêts individuels et collectifs, autrement dit, la concordance d'intérêts des travailleurs et d'intérêt commun personifié par l'État. C'était, bien sûr, la théorie surréaliste, parce que les conflits d'intérêts sont inévitables dans toutes les sociétés (*cf. supra*).

La théorie de l'unité d'intérêts avait, en apparence, sa justification dans le système économique, dans lequel il n'avait pas — à cause de la collectivisation des moyens de production — de différentes formes de la propriété. Cette collectivisation, à vrai dire, étatisation des moyens de production, avait entraîné la déprivatisation totale des entreprises. Celles-ci n'étaient pas indépendantes de l'État dont elles constituaient de simples rouages. L'État était, en réalité, l'employeur global (médiat) pour tous les travailleurs.

Le noyau du système politique appuyé sur la théorie de l'unité d'intérêts c'était la position dirigeante du parti communiste et le rôle de l'État en tant qu'instrument du parti qui constituait l'institution unique de ce régime totalitaire. Tous les autres organismes — les partis satellites et les syndicats mêmes — étaient considérés comme des éléments intégrants du parti polymorphe. Le parti communiste incarné, incorporé dans la structure de l'État, était l'organisation de toute la société: il exprimait et défendait les intérêts de toute la nation, ainsi que les intérêts de tous les travailleurs et de chaque personne sous la réserve de la primauté du collectif sur l'individuel.

Selon l'opinion juste de Jean Michel Servais, l'établissement de républiques populaires et l'arrivée au pouvoir d'un parti marxiste-léniniste avaient transformé la mission du mouvement syndical: parti, gouvernement et organisation syndicale représentaient, tous les trois, les travailleurs (*ex hypothesi*) et devaient agir en vue du but commun qu'était, l'avènement d'une société communiste. Conformément à la conception léniniste du syndicalisme, les organisations de travailleurs ne pouvaient pas être indépendantes du Parti, ils constituaient une courroie de transmission entre celui-ci et les masses. Il faut ajouter que, selon la doctrine léniniste, toutes les organisations sociales, pas seulement les syndicats, fonctionnent dans le cadre du système juridique créé par l'État comme «l'ombre du Parti». Elles ne pouvaient pas agir légalement qu'avec le consentement ou, du moins, qu'avec l'approbation de l'État. Grâce au principe du monisme syndi-

cal, le parti totalitaire avait le plein contrôle sur le mouvement syndical comme le réalisateur de la ligne politique du Parti et d'intérêts de masses laborieuses dans l'État.

À la lumière de cette doctrine, les conflits collectifs et, surtout, les grèves étaient considérés, en principe, comme les événements hostiles à l'ordre constitutionnel socialiste.

En cette réalité, et à défaut de différentes formes de propriété, et — par conséquent — du jeu concurrentiel et de la rivalité de diverses forces sociales, les conflits collectifs de travail semblaient n'avoir aucune justification dans le socialisme ci-formé. Avant tout la grève, dans l'économie socialiste, n'était pas un instrument de lutte habituel des syndicats contre le propriétaire des moyens de production, c'est-à-dire contre l'État. La doctrine socialiste représentait donc l'opinion orthodoxe que la lutte des classes (entre le capital et le travail) est propre seulement à la société capitaliste. La liquidation de classes hostiles dans le socialisme avait éliminée — selon cette doctrine — «pour toujours» toutes les divergences dans la nouvelle société. Cette théorie, «théorie de non-conflictualité du socialisme», était la base pour la conception de non-opposition des syndicats à l'État en tant que l'employeur médiateur (et par ce seul fait — au Parti).

Selon la doctrine léniniste, les conflits collectifs de travail n'étaient pas absolument exclus dans la société socialiste. On ne les admettait pas comme l'instrument de la lutte sociale, mais comme un moyen extraordinaire de la protection de «l'esprit bureaucratique» des organes de gestion économique, l'instrument de légitime défense du monde de travail contre les phénomènes pathologiques, c'est-à-dire la fautive redistribution du revenu national au niveau de l'entreprise ou la non-exécution par le chef d'entreprise des conditions de travail etc. La grève ainsi entendue n'était pas le moyen normal de défense des travailleurs sur la voie de négociations collectives, mais un moyen extraordinaire, un mal nécessaire dans la société non-conflictuelle.

III. LES FACTEURS SOCIAUX, ÉCONOMIQUES ET POLITIQUES DU DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAU DROIT COLLECTIF DE TRAVAIL EN POLOGNE (1980—1991)

Malgré la reconnaissance doctrinale du droit de grève ci-conçu, il n'y avait pas de grèves massives en Pologne jusqu'en août 1980. Auparavant, les grèves étaient réprimées par l'armée ou la gendarmerie, par exemple sur le littoral en décembre 1970, quand plusieurs grévistes furent tués et pourchassés devant les tribunaux.

Les arrêts collectifs de travail ont été initiés à une grande échelle par les travailleurs des chantiers navals de Gdańsk et Szczecin en 1980. C'étaient les grèves les plus connues dans le monde entier, qui ont commencé la chute du communisme en Europe de l'Est. Les grèves sur la côte de la Baltique et ensuite dans les mines de Silésie n'étaient pas des grèves au sens strict du mot, soit des grèves en tant qu'une forme de résolution des conflits purement économiques dirigées par les travailleurs contre les employeurs refusant d'améliorer les conditions de travail et de salaire dans les branches et les entreprises déterminées. C'était une manifestation de la protection solidaire de toute la classe ouvrière contre le Parti et le gouvernement à cause des déformations qui s'étaient pro-

duits dans la vie économique et politique de la nation à l'époque du socialisme après la Seconde Guerre mondiale.

Du point de vue politique, le mouvement de grève de 1980 en Pologne représentait une première tentative de changer le système du pouvoir dans l'État, sans encore rejeter le socialisme même. En tout cas, c'était un tournant dans ce système, consistant à substituer au système de centralisme bureaucratique avec le rôle dirigeant du Parti le principe de participation des masses laborieuses à la gestion de l'État socialiste. C'est pourquoi les grèves de cette époque étaient des grèves politiques qui sont apparues par suite d'une crise politique aigue. En formulant plusieurs revendications d'un caractère social, économique et politique, le monde polonais de travail est entré — temporairement, jusqu'à la proclamation de la loi martiale en décembre 1981 — dans la voie de participation directe au règlement de problèmes sociaux urgents à l'échelle nationale.

L'apparition des grèves en Pologne en tant que fait absolument nouveau à cette époque dans le monde communiste, n'était pas encore le signe du passage de l'économie polonaise sur la voie de développement capitaliste et de la disparition des différences entre ces deux systèmes, conformément la théorie de la convergence.

L'intangibilité des principes fondamentaux du socialisme réel a été confirmé en réalité dans les accords sociaux conclus en août 1980 par les commissions gouvernementales avec les comité de grève. En même temps, le droit de faire la grève pour défendre les droits économiques et syndicaux des travailleurs a été prévu dans la loi sur les syndicats de 1982. La grève à but politique a été interdit. Mais, dans cette loi, on a prévu — sous la pression de l'ordre d'état de siège — qu'au cours d'une période dont le terme sera déterminé par le Conseil d'État, une seule organisation syndicale exercera ses activités dans l'établissement de travail. De cette manière, le législateur a formellement limité le droit de grève des travailleurs, parce que ceux-ci n'avaient pas de la possibilité de faire la grève par l'intermédiaire de l'organisation syndicale librement choisie.

Cet état des choses était fortement contesté par les syndicats clandestins, notamment par la «Solidarité», et par les juristes éminents polonais ainsi que par les intellectuels de divers milieux. Le monisme du mouvement syndical et, en conséquence, la restriction de droit de négociation et le participation aux conflits de travail étaient de même critiqués par les experts de l'Organisation Internationale de Travail du point de vue de la liberté syndicale.

Le mouvement syndical en Pologne s'était formé pendant les années 80 sous l'influence d'une idéologie contestataire, pararellement à l'idéologie de l'État répressif. Les travailleurs préféraient résoudre leurs conflits de travail par voie de grèves illicites («sauvages») sans observer des procédures préalables, c'est-à-dire des négociations et d'arbitrage.

La lutte pour le pluralisme syndical sous les drapeaux de la «Solidarité» avait la plus grande intensité en 1988 et, à cause de sa caractère politique, a enfin abouti à «la table ronde», l'institution qui avait pour but de résilier, au cours des négociations avec l'opposition syndicale et politique, tous les conflits aussi bien de travail que politiques.

Le 24 avril 1989, la Diète a confirmé, par la loi sur l'amendement de la loi sur les syndicats, le principe de pluralisme syndical, en éliminant de cette manière l'une des causes principales des conflits sociaux et contradiction entre le

gouvernement et l'opposition. Cette amendement a éliminé, en outre, des divergences entre la législation polonaises et les dispositions de la convention n° 87 de l'Organisation internationale de travail.

Cet amendement n'était pas suffisant pour garantir aux travailleurs la possibilité d'exercer leur droit de grève. La loi sur les syndicats de 1982, restant en vigueur jusqu'en juin de 1991, comportait les prescriptions sur les litiges collectifs trop rigides, complexes, prévoyant de longs délais de règlement des conflits. La loi s'avéra inapplicable à cause de procédure préalable trop compliquée et d'une liste très extensive concernant des services essentiels ou la grève est interdite. Les prescriptions trop restrictives concernant la grève n'empêchaient pas, bien sûr, de faire des grèves illégales du point de vue juridique. Très souvent, c'étaient des grèves de nature politique.

Dans le système de l'économie centralisée, caractéristique pour le socialisme réel, les grèves politiques étaient l'arme la plus efficace dans les conflits des travailleurs avec l'employeur médiateur, c'est-à-dire avec l'État.

En 1989, est arrivé le renversement total du système politique en Pologne et, par conséquent, les changements essentiels des structures des conflits sociaux, y compris des conflits de travail.

La plus fondamentale était l'abolition de l'article 3 de la Constitution, selon lequel le rôle dirigeant dans l'État appartenait au parti marxiste-léniniste (Parti ouvrier unifié polonais). Avec cet amendement, l'omniprésence du Parti dans l'appareil étatique et la dépendance des organisations de travailleurs du Parti ont disparu.

Le 29 décembre 1989, la Diète a voté encore une modification essentielle de la constitution très importante pour les changements de la vie sociale en Pologne. C'était la rupture avec le socialisme réel comme le système politique et économique du pays.

Dans le système appuyé sur le principe de la séparation des intérêts des employeurs et des travailleurs, le point de vue en cette matière est devenu tout à fait contraire.

Dans la nouvelle réalité, les syndicats ont rejeté la théorie de l'unité des intérêts des parties dans les rapports de travail et ils prennent en considération seulement leur rôle de défenseurs des intérêts des travailleurs; il s'agit en particuliers, de la défense de l'emploi, des conditions de travail et de salaire à l'aide de mesures prévues dans le droit collectif de travail, Hélas, on observe aujourd'hui que les travailleurs et les entrepreneurs doivent collaborer sous forme de cogestion pour prévenir, de cette manière, le soulèvement des conflits ouverts de travail avec le jeune capital. Les syndicats devraient surtout participer à la gestion dans le domaine de l'emploi pour que les décisions de l'entrepreneur n'aboutissent pas à une précarité de l'emploi.

Dans le nouveau système politique d'État postcommuniste, les grèves politiques n'ont pas de raison, parce que ce n'est pas normal lorsque le syndicat réalise des tâches appartenant aux organes du pouvoir et de l'administration d'État. Les grèves purement politiques, consistant à la pression des grévistes sur les organes de l'appareil étatique pour faire appliquer les changements démocratiques dans le pays, avaient leur justification dans le système ou l'ensemble des pouvoirs, aussi bien politique qu'économique, était aux mains de l'État totalitaire, à vrai dire aux mains des dirigeants du parti polymorphe. Le

phénomène de grèves politiques doit donc être considéré comme temporaire dans l'histoire de la nation.

Les amendements de la constitution ont restitué la séparation de la politique d'Etat et d'économie aux niveaux des entreprises. La réglementation concernant le plan national socio-économique en tant que la forme fondamentale du système a été abolie. La voie vers l'économie de marché a été ouverte.

Dans le nouveau système constitutionnel, avait totalement perdu son actualité l'article 3 de la loi sur les syndicats de 1982, selon lequel les organisations syndicales étaient obligées:

- de respecter les principes de la propriété sociale des moyens de production, étant précédemment le fondement du régime socialiste de l'État;
- de reconnaître le rôle dirigeant du Parti ouvrier unifié polonais dans l'édification du socialisme.

L'importance décisive pour la nouvelle philosophie de la réglementation future des conflits du travail avait le fait que l'État a perdu son rôle de l'employeur global (médiat) pour tous les travailleurs. En conséquence, il s'établit l'opinion que l'État ne doit pas participer immédiatement aux conflits collectifs de travail dont (font désormais partie les employeurs immédiats, autonomes, autogérés et les participants sont autofinancés, indépendants de l'État et dotés du pouvoir de prendre des décisions économiques conformes aux règles du calcul économique.

Totalement anachronique dans le nouveau système socio-politico-économique s'avère le principe inviolable à l'époque de communisme, selon lequel les syndicats sont tenus de collaborer avec les chefs des entreprises en faveur de rendement de travail, soit de représenter plutôt les intérêts des propriétaires des moyens de production. De cette perspective, les conflits dans le but de défendre les travailleurs contre l'exploitation n'avaient pas à cette époque aucune justification.

IV. LA RÉGLEMENTATION ACTUELLE DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL EN POLOGNE (LA LOI DE 23 MAI 1991)

1. Les changements substantiels de la structure politique et économique de la Pologne caractérisés ci-dessus ont déjà entraîné des modifications profondes du droit du travail collectif, en particulier l'introduction dans l'ordre juridique polonais des nouvelles prescriptions concernant des conflits collectifs, y compris des grèves.

Le 23 mai 1991, la Diète a voté trois lois: 1) sur les syndicats; 2) sur les organisations patronales; 3) sur la solution des conflits collectifs.

2. La «subjectivité» des conflits collectifs de travail est fondée sur la structure du mouvement professionnel déterminée par la loi sur les syndicats d'une part et, d'autre part, par la loi sur les organisations patronales. Ces sujets sont maintenant les acteurs uniques du jeu concurrentiel et, en conséquence, les parties exclusives de travail au niveau de l'entreprise à l'échelle de branche, régionale ou même nationale. L'État n'existe plus comme le partenaire des travailleurs dans leurs conflits avec le capital, mais il peut jouer le rôle d'arbitre dans ce drame social (*cf. infra*).

3. L'«objectivité» des conflits de travail est limitée par le cadre de l'article 1 de la loi sur la résolution des conflits collectifs. Conformément à cet article, le

conflit collectif concerne les conditions de travail, de salaire et des prestations sociales, ainsi que les droits et les libertés syndicaux. Cela signifie que la grève ayant pour l'objet les revendications de nature politique est illicite. Mais, l'exclusion de la grève de nature purement politique du champs d'application des principes de la liberté syndicale ne concerne pas les grèves visant à exercer une critique à l'égard de la politique économique et sociale du gouvernement. Cet avis harmonise avec l'opinion de la commission d'experts de l'Organisation internationale de travail.

4. La loi sur la résolution des conflits collectifs prévoit, en général, deux procédés de solution de ces conflits:

- procédés de la solution pacifique;
- procédés par voie de grève.

Les modes pacifiques de règlement des conflits collectifs sont les suivants:

a) les négociations, b) la médiation et c) l'arbitrage.

La première forme de règlement pacifiques consiste en tentative de régler le conflit à l'amiable par l'accord des parties. Lorsque les négociations finissent par le désaccord total ou partiel des parties, est dressé un procès-verbal de divergences, indiquant les positions respectives des parties.

La deuxième étape de la procédure pacifique c'est la médiation, alors la conduite du conflit par les parties avec la participation de la personne offrant des garanties d'impartialité (médiateur).

Lorsque les parties ne tombent pas d'accord en 5 jours sur le choix du médiateur, la procédure est poursuivie avec la participation du médiateur indiqué, à la requête de l'une des parties, par le ministre du Travail et de la politique sociale sur la liste établie par celui-ci.

La procédure de médiation doit déboucher sur la signature d'un accord par les parties. A défaut d'accord, il est dressé un procès-verbal de divergences, indiquant les positions respectives des parties. Ces actes sont accomplis avec la participation du médiateur.

Conformément à la loi sur les syndicats de 1982, la troisième étape du règlement pacifique du conflit collectif de travail était encore l'arbitrage obligatoire en tant que la procédure nécessaire pour que le syndicat puisse déclencher la grève.

Selon la loi en vigueur, le syndicat, qui conduit le conflit collectif dans l'intérêt des travailleurs, peut — après la procédure de médiation manquée — déclencher la grève ou, sans profiter de ce droit, tenter de faire régler le conflit par le collègue d'arbitrage dit «social».

Dans le nouveau système du droit collectif de travail, l'arbitrage est, autrement que dans le système introduit pendant l'état de siège en Pologne, une institution facultative. Les collèges d'arbitrage social sont situés près des cours et sont composés de juges aux tribunaux comme les présidents et de six membres désignés à raison de trois par chacune des parties.

Ce règlement harmonise avec la nouvelle philosophie du système socio-économique en Pologne. L'État n'est pas plus une partie des conflits collectifs de travail mais le coarbitre dans les conflits des partenaires sociaux agissant à la demande du syndicat et n'ayant pas la voix décisive (les parties du conflit sont liées par les décisions de l'arbitrage, si aucune d'elles n'en statue autrement).

5. La grève est un moyen extrême et ne peut être proclamée avant que ne soient épuisées les possibilités de règlement du conflit selon les procédures des

négociations et médiations. La doctrine de l'État posttotalitaire en Pologne ne partage pas l'opinion de la théorie de conflit, selon laquelle les tensions sociales sont des facteurs très importants du développement de la vie sociale, contribuant même à l'intégration de la société. Le législateur polonais s'est incliné plutôt à la théorie sociologique dite fonctionnalisme, en traitant les conflits collectifs comme un symptôme de la pathologie dans les relations sociales. Ce point de vue s'avère compatible avec la doctrine du solidarisme qui est à la base de l'idéologie du syndicat «Solidarność».

Le droit de grève est, conformément à la loi sur la solution des conflits collectifs, un droit individuel du travailleur, découlant du principe de la liberté du travail, qui ne peut être exercé que collectivement. La loi constitue expressément que la participation à la grève est volontaire. Les grèves ne peuvent être proclamées que par les organisations syndicales après le consentement exprimé par la majorité des votants, à condition que la moitié, au moins, des travailleurs ait participé au vote. Cette prescription a rompu avec le règlement précédent exigeant, pour le déclenchement de la grève, l'acceptation de la majorité des travailleurs. Cette condition a été critiquée par la commission d'experts de l'OIT dans un rapport spécial.

La nouvelle loi n'exige plus, pour le déclenchement de la grève, l'accord préalable de l'organe supérieur du syndicat. C'était une restriction excessive au droit des syndicats d'organiser leurs activités. Après la décentralisation du mouvement syndical, l'exigence dont nous parlons a perdu son actualité.

La loi établit une liste des services où la grève est interdite qui est beaucoup moins extensive qu'avant. Ainsi, cette interdiction concerne:

- a) les travailleurs aux postes et installations où l'interruption de travail risque de mettre en danger la vie et la santé humaines ou la sécurité de l'État;
- b) les fonctionnaires du Service de Protection de l'État, dans les unités de Police et des Forces Armées, de l'Administration Pénitentiaire, des Gardes Frontières et dans les unités organisationnelles de protection contre le feu;
- c) les employés des organes du pouvoir d'État, de l'administration gouvernementale et celle des collectivités locales, des tribunaux et du ministère public.

6. Le droit collectif de travail polonais ne comporte pas de prescriptions concernant le lock-out. Dans la première version de la loi sur la solution des conflits collectifs, se trouvait l'article prévoyant que l'employeur avait le droit de fermer l'établissement de travail en état de défense légitime contre la grève, dans le cas d'une menace des dommages irréparables. À la demande du syndicat «Solidarność» et après les amendements proposés par le Sénat, la Diète a retiré le règlement de lock-out dans la loi. Il se pose, cependant, la question si les employeurs n'ont pas, dans les cas mentionnés ci-dessus, la possibilité de recourir à la fermeture provisoire de l'entreprise en vertu de l'article 423 du code civil, selon lequel «celui qui agit en état de légitime défense, en repoussant une attaque directe et illicite contre son propre bien, n'est pas responsable du dommage causé à l'auteur de l'attaque».

V. RÉFLEXIONS FINALES

Les bouleversements en Pologne et en Europe orientale avaient entraîné la transformation profonde des mécanismes politiques et sociaux des pays sociali-

stes. Ces changements étaient provoqués par la vague de grèves survenue en Pologne en 1980 — 1981 et ensuite en 1988. On peut dire que c'est la classe ouvrière polonaise qui était une avant-garde de la révolution venant «d'en bas» dans tous les pays socialistes européens.

Mais avec le passage d'une économie centralisée à planification obligatoire vers l'économie de marché, l'édification d'un nouveau système n'est pas encore fini. En ce qui concerne les conflits collectifs de travail, le problème le plus fondamental est la mise en pratique de la loi de 23 mai 1991.

A l'époque du passage du système nommé socialiste réel au capitalisme moderne, il y a beaucoup des difficultés dont les causes sont de nature économique et psychologique. Il est, par exemple, très difficile de changer, en réalité, la structure subjective (*cf. supra*) des conflits de travail parce qu'il manque encore les organisations d'employeurs (patronales) constituées comme les partenaires sociaux, capables de participer aux négociations collectives et d'éliminer, de cette façon, les sources des grèves. Ces dernières éclatent, pas rarement, comme des grèves sauvages, illicites au sens de la loi. Très souvent, elles sont dirigées contre le gouvernement, qui ne représente plus les intérêts des établissements autonomes.

Les causes psychologiques empêchent aussi bien le processus de législation que l'application de nouvelles lois. Il s'agit ici de la mentalité socialiste, laquelle est profondément fixée dans la conscience du peuple profitant, dans le passé, de la protection étatique dans tous les domaines de la vie au détriment de l'indépendance personnelle.

La situation économique est très grave. La récession, qui est venue avec la liquidation de plusieurs entreprises d'État, a entraîné le chômage. Ainsi, il nous faut passer encore une «saison en enfer» pendant cette traversée du système renversé au système nouveau. Néanmoins, il n'y a pas de retraite de cette voie!