The Greek Review of Social Research

Vol 4 (1970)

4-5

Συλλογική διαπραγμάτευσις- κοινωνική ειρήνη

Ιωάννης Ποτήρης

doi: [10.12681/grsr.508](https://doi.org/10.12681/grsr.508)

Copyright © 1970, Ιωάννης Ποτήρης

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

To cite this article:

Ποτήρης Ι. (1970). Συλλογική διαπραγμάτευσις- κοινωνική ειρήνη. *The Greek Review of Social Research*, 4, 217-221. <https://doi.org/10.12681/grsr.508>

συλλογική διαπραγμάτευσις - κοινωνική ειρήνην

ὑπὸ
Ἰωάννου Ποτῆρη

Ἀνωτέρου Ὑπαλλήλου Ὑπουργείου Ἐργασίας

Διὰ τῆς συλλογικῆς συμβάσεως ἐργασίας, ὑπὸ τὴν σύγχρονον μορφήν της, καθορίζεται τὸ πλαίσιον τῆς ἐλαχίστης προστασίας τῶν μισθωτῶν, κατὰ τὴν συνολόγησιν, μετὰ τῶν ἐργοδοτῶν, τῶν ἀτομικῶν συμβάσεων ἐργασίας. Θεσπίζονται δηλαδὴ δι' αὐτῆς ὁροι ἀφορῶντες ὅχι εἰς τὴν παροχὴν ἢ τὴν ἀποδοχὴν τῆς ἐργασίας, ἀλλὰ εἰς τὸ περιεχόμενον τῆς συμβάσεως περὶ παροχῆς καὶ ἀποδοχῆς τῶν ὑπηρεσιῶν, οἱ ὅποιοι ἀποκλείουν τὰς δυσμενεστέρας διὰ τοὺς μισθωτοὺς συμφωνίας.

Οὕτω, ἡ συλλογικὴ σύμβασις ἐργασίας ἐμφανίζεται κατ' ἀρχὴν ὡς διαδικασία προσδιορισμοῦ τῶν ὁρῶν ἀμοιβῆς καὶ ἐργασίας τῶν μισθωτῶν, διασφαλίζουσα ὑπὲρ αὐτῶν ἐν ἐλάχιστον ὅριον προστασίας καὶ ἀποκαθιστῶσα τοιούτοτρόπως τὴν μειωμένην διαπραγματευτικὴν ἱκανότητα ἐκάστου ἐξ αὐτῶν ἔναντι τοῦ ἐργοδότη, κατὰ τὴν κατάρτισιν τῆς ἀτομικῆς συμβάσεως ἢ καὶ κατὰ τὴν διαδρομὴν αὐτῆς.

Κύριος, ὅμως, σκοπὸς τῆς συλλογικῆς συμβάσεως ἐργασίας, ὡς θεσμοῦ τοῦ συγχρόνου δικαίου, δὲν εἶναι (ἢ τοῦλάχιστον δὲν εἶναι μόνον) ὁ προσδιορισμὸς ἐλαχίστων ἀμοιβῶν ἢ καὶ ἄλλων ὁρῶν τῆς ἐργασιακῆς συμβάσεως, ἀλλὰ κυρίως ἡ διασφάλισις τῆς κοινωνικῆς εἰρήνης. Ἡ συλλογικὴ σύμβασις, ὡς θεσμός, ἀποτελεῖ τὴν ὁδὸν διὰ τῆς ὁποίας ἐπιτυγχάνεται ὁ συγκεκρισμένος ἀντιτιθεμένων συμφερόντων, ἡ ἐκτόνωσις τῆς ὀξύτητος καὶ ὁ καθορισμὸς (ἢ ἀνακαθορισμὸς) μιᾶς βάσεως διὰ τὴν συνέχισιν τῆς ἀρμονικῆς συνεργασίας ἐργοδοτῶν καὶ ἐργαζομένων, ἐπ' ὠφελεία τῶν ἰδίων ἀλλὰ καὶ τοῦ κοινωνικοῦ συνόλου.

Ὁ σκοπὸς αὐτὸς τῆς συλλογικῆς συμβάσεως ἐξυπηρετεῖται διὰ τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων. Δι' αὐτῶν ἐπιτυγχάνεται ὁ διάλογος, ὁ ὁποῖος ὡς ἀποτέλεσμα ἔχει τὴν ἐπαφὴν ἐκάστου τῶν ἐνδιαφερομένων μερῶν πρὸς τὰ προβλήματα τοῦ ἄλλου, τὴν ἀλληλοκατανόησιν καὶ τὴν συνδιαλλαγὴν. Κατ'ἀλῆξιν καὶ, συγχρόνως, ἀπόδειξιν τῆς ἐπελθούσης συμφιλίωσης ἀποτελεῖ ἡ συλλογικὴ σύμβασις ἐργασίας.

Ἡ συλλογικὴ διαπραγμάτευσις συνεπῶς εἶναι ἐκείνη ἢ ὁποία βασικῶς διασφαλίζει τὴν κοινωνικὴν εἰρήνην.

Ἡ ρύθμισις τῶν ὁρῶν ἀμοιβῶν καὶ ἐργασίας τῶν μισθωτῶν εἶναι δυνατόν νὰ ἐπιτευχθῇ καὶ κατ' ἄλλα συστήματα ἢ καὶ ἐξουσιαστικῶς ὑπὸ τοῦ Κράτους. Εἰς τὴν περίπτωσιν ὅμως αὐτὴν, ἐνῶ διασφαλίζεται ἡ προστασία τῶν μισθωτῶν (ἢ ὁποία, τότε, δὲν εἶναι δυνατόν νὰ θεωρηθῇ ὅτι εἶναι πάντοτε καὶ ἡ προσήκουσα), δὲν ἐπιτυγχάνεται καὶ συμφιλίωσις τῶν ἐνδιαφερομένων μερῶν. Ἡ γνῶσις τῆς σκοπιμότητος καὶ ἡ σύμπραξις κατὰ τὸν καθορισμὸν τοῦ μέτρου ἀποτελοῦν τὰς οὐσιαστικὰς προϋποθέσεις τῆς συνδιαλλαγῆς.

Ἡ ἀδυναμία ἐπιτεύξεως συμφωνίας διὰ τὴν ὑπογραφὴν συλλογικῆς συμβάσεως δὲν αἰρεῖ τὴν χρησιμότητα τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων. Ἄν αἱ ἀνεπιτυχῶς διεξαχθεῖσαι διαπραγματεύσεις δὲν ὑπῆρ-

ξαν ἀπλῶς τυπικαί, ἀλλὰ ἐπραγματοποιήθησαν με ἀμοιβαίαν πρόθεσιν νὰ ἐξευρεθῇ λύσις, ὁ κοινωνικὸς διάλογος πρέπει νὰ θεωρηθῇ ἐπιτευχθεὶς. Περαιτέρω, εἰς τὴν ἀποστολὴν τοῦ Κράτους ἐγκτεται ἡ λήψις τῶν καταλλήλων μέτρων πρὸς ἐναρμόνισιν τῶν συμφερόντων τῶν διισταμένων κοινωνικῶν ὁμάδων.

Θὰ πρέπει, ἐνταῦθα, νὰ ἐξετασθῇ εἰδικώτερον ἡ συλλογικὴ διαπραγμάτευσις, ὡς λειτουργία, διὰ νὰ καταστῇ περισσότερον σαφὴς ἡ σημασία της.

Μὲ τὸν ὅρον αὐτὸν ἐννοοῦνται αἱ διεξαγόμεναι συζητήσεις ἐπὶ τῶν ὥρων καὶ συνθηκῶν τῆς ἐργασίας, μεταξὺ ἐργοδότην ἢ ὁμάδος ἐργοδοτῶν καὶ ὁμάδος ἐργαζομένων, αἱ ὁποῖαι ἔχουν ὡς σκοπὸν νὰ καταλήξουν εἰς μίαν συμφωνίαν ἐπὶ τοῦ ἀντικειμένου τῆς συζητήσεως. Αἱ συζητήσεις αὐταί, ὅπως εἶναι φυσικόν, δὲν πραγματοποιοῦνται εἰς γενικὰς κοινὰς συνελείσεις τῶν μελῶν τῶν ὁμάδων, ἀλλὰ διεξάγονται διὰ τῶν ἀντιπροσώπων ἐκάστης ὁμάδος. Οἱ ἀντιπρόσωποι δὲν εἶναι ἀπλοὶ ἐντολοδόχοι καθοδηγοῦν συγχρόνως τὰ μέλη εἰς τὰς περισσότερον προσφόρους διὰ τὸ σύνολον τῆς ὁμάδος ἀποφάσεις, ἐν ὧν τῶν δυνατοτήτων ὑποχωρήσεως τῆς ἐτέρας ὁμάδος. Οἱ ἀντιπρόσωποι ἀποτελοῦν τοὺς συνδικαλιστικούς ἡγέτας τῆς ὁμάδος.

Οὗτω ἡ συλλογικὴ διαπραγμάτευσις ἐμφανίζεται ὡς διαδικασία ἔχουσα δύο σκέλη. Ἐκαστον τούτων ἐδράζεται ἐπὶ τῆς ὁμάδος καὶ ἔχει ὡς κορυφὴν τὸν ἀντιπρόσωπον αὐτῆς, τὸν συνδικαλιστικὸν ἡγέτην. Πρὸς αὐτὸν κατευθύνονται αἱ ἐντολαί τῆς ὁμάδος, ἐνθ' παραλλήλως οὗτος ἀπευθύνει πρὸς τὴν ὁμάδα πληροφωρία, εἰσηγήσεις καὶ παραινέσεις. Ἡ ἀπόφασις ἀνήκει εἰς τὴν ὁμάδα, ἡ λήψις ὅμως αὐτῆς ἐπιρεάζεται ἀπὸ τὸν ἡγέτην.

Ἡ σύμπτωσις τῶν βουλήσεων τῶν ἀντιπροσώπων, ἐκφραζομένη δι' ἐγγράφου τύπου, ἀποτελεῖ τὴν ἐπιτυχὴ κατάληξιν τῆς συλλογικῆς διαπραγματεύσεως, τὴν συλλογικὴν σύμβασιν.

Ἐὰν ὑπάρχῃ ὁμάς—ὄχι ὑπὸ τὴν ἐννοίαν τῶν ἀπλῶς ἐνδιαφερομένων, ἀλλὰ τῶν συλλογικῶς συνεργαζομένων—καλύπτουσα ὅλον τὸν ὅρον τῆς ἀντιστοίχου ἐπαγγελματικῆς δραστηριότητος (ἐργοδοτῶν καὶ ἐργαζομένων), ἐὰν ἡ δῆλωσις τῶν βουλήσεων τῶν ἀντιπροσώπων ἀνταποκρίνεται εἰς τὰς ἀποφάσεις τῆς ὁμάδος καὶ, τέλος, ἐὰν αἱ εἰσηγήσεις τοῦ ἀντιπροσώπου πρὸς τὴν ὁμάδα, διὰ τὴν λήψιν τῆς ἀποφάσεως της, βασίζονται εἰς πραγματικὴν ἐκτελεστέαν ἡ ἀπὸ τῶν ἐνδεχόμενων συμφερόντων, ἡ συλλογικὴ σύμβασις ἀποκτὰ τὴν μορφήν συμβολαίου κοινωνικῆς εἰρήνης.

Ἐὰν δὲν συντρέχῃ κάποια ἀπὸ τὰς ἀνωτέρω προϋποθέσεις, δὲν ἐπιτυγχάνεται ἡ ἐπαφὴ εἰς τὴν βάσιν, ἡ ἐναρμόνισις δηλαδὴ τῶν συμφερόντων τῶν ὁμάδων. Τότε, ἡ συλλογικὴ σύμβασις ἀποτελεῖ ἀπλὴν ρύθμισιν τῶν ὥρων ἀμοιβῆς καὶ ἐργασίας καὶ δὲν διασφαλίζει τὴν κοινωνικὴν εἰρήνην.

Πρέπει λοιπὸν τὸ Κράτος, ὡς ἐκ τῆς ἀποστολῆς του, πρὸς ἐξασφάλισιν τῶν προϋποθέσεων ἁρμονικῆς

διαρθρώσεως τῶν κοινωνικῶν ὁμάδων εἰς τὴν ἐν γένει κοινωνικὴν λειτουργίαν, νὰ λαμβάνῃ τὰ κατάλληλα μέτρα πρὸς πραγμάτωσιν τῆς συλλογικῆς διαπραγματεύσεως μεταξὺ ἐργοδοτῶν καὶ ἐργαζομένων.

Ἡ συλλογικὴ διαπραγμάτευσις, ὅπως προκύπτει ἀπὸ τὰ ἐκτεθέντα, εἶναι παράλληλος πρὸς τὸ δικαίωμα συνδικαλιστικῆς ὁργανώσεως, τοῦ ὁποίου (ὁμοῦ μετὰ τοῦ δικαιώματος τῆς ἀπεργίας) ἀποτελεῖ τὴν ἐκφράσιν. Δὲν εἶναι εὐχερές, ἐν τούτοις, τὸ συμπέρασμα, ἐὰν ἡ ἀναγνώρισις τῆς συλλογικῆς διαπραγματεύσεως ὑπῆρξεν ἀποτελεσματικὴ ἢ αἰτία τῆς κατοχυρώσεως τοῦ δικαιώματος τῆς συνδικαλιστικῆς ὁργανώσεως.

Ὁ ἀποκλειθεὶς Νόμος τοῦ Λε Σαπελλιέ, ἐκ τοῦ ὀνόματος τοῦ εισηγητοῦ του, εἰς τὴν Γαλλίαν (1791) καὶ οἱ κατὰ μίμησιν αὐτοῦ νόμοι εἰς τὰς λοιπὰς (διὰ τὴν ἐποχὴν ἐκείνην) προηγμένας χώρας, ἀπηγόρευσαν μὲν τὴν λειτουργίαν τῶν συνδικαλιστικῶν ὁργανώσεων καὶ τὰς ὁμαδικὰς συμφωνίας (συνεπῶς καὶ τὴν συλλογικὴν διαπραγμάτευσιν) μεταξὺ ἐργοδοτῶν καὶ ἐργαζομένων, δὲν ἡδυνήθησαν ὅμως νὰ ἀποκλείσουν τὰς παρανόμους μορφὰς ἐργατικῶν ἐνώσεων, αἱ ὁποῖαι τελικῶς κατέστησαν «ἐταιρίαι ἀντιστάσεως».

Ὑπὸ τὸ καθεστὼς αὐτό, ἡ συλλογικὴ διαπραγμάτευσις ἔπαυσεν ὑφισταμένη, βεβαίως. Ἀνεφάνη ὅμως ἐν ἰδιαίτερῳ εἶδος ἐπιβολῆς τῶν ἐταιριῶν ἀντιστάσεως. Τὰ μέλη αὐτῶν ἀνελάμβανον ὑποχρέωσιν νὰ μὴ προσφέρουν τὰς ὑπηρεσίας των μετὰ ἡμερομισθία μικρότερα τῶν ὀριζομένων ὑπὸ τῆς ἐταιρίας, νὰ μισθοκοτάρουν τοὺς ἐργοδοτάς οἱ ὅποιοι δὲν ἀπεδέχοντο τοὺς ὅρους τῶν ἐταιριῶν, νὰ παρεμποδίζον τὴν ἐργασίαν ἐργατῶν μὴ μελῶν τῆς ἐταιρίας, νὰ ἐνδεχομένως ἡ μέθοδος αὐτῇ, ἐν ὧν καὶ τῶν συνθηκῶν ἀπασχολήσεως τῶν ἐργαζομένων αἱ ὁποῖαι προέκυψαν ἐκ τῆς βιομηχανικῆς ἐπαναστάσεως, νὰ ἐξησφάλισεν ἐν ὅρῳ προστασίας τῶν μισθωτῶν. Νόμιμος κοινωνικὸς διάλογος, ἐν τούτοις, δὲν ἦτο δυνατόν νὰ ὑπάρξῃ. Εἰς τὰς προσταθείας αὐτὰς οἱ ἐργοδοταί, «διὰ συμφωνιῶν μεταξὺ κυρίων», ἀντέτασσαν τοὺς «μαύρους καταλόγους».

Χαρακτηριστικὸν τῆς σημασίας τῆς συλλογικῆς διαπραγματεύσεως εἶναι ὅτι, παρὰ τὴν ἀπαγόρευσιν τῆς συνδικαλιστικῆς ὁργανώσεως, σὺν τῷ χρόνῳ, τελικῶς ἀνεπτύχθη αὕτη. Ἡ συλλογικὴ σύμβασις ἐργασίας ἐνεφανίσθη κατ' ἀρχὰς ὡς ἀπόρροια τῆς ἰδιωτικῆς βουλῆσεως, κατ' ἀντίθεσιν μάλιστα πρὸς τὸ κρατοῦν δίκαιον, καὶ ἀκολούθως ἀνεγνωρίσθη νομοθετικῶς, πρᾶγμα τὸ ὅποτον ἐδημιούργησε τὴν θεωρίαν τῆς μορφῆς αὐτῆς ὡς θεσμοῦ. Ἡ συλλογικὴ διαπραγμάτευσις ἀνέκυψεν ἐκ τῆς ἀνάγκης τοῦ κοινωνικοῦ διαλόγου. Πρώτη νομοθετικὴ ἀναγνώρισις τῶν συλλογικῶν συμβάσεων ἐπραγματοποιήθη εἰς τὴν Ἑλβετίαν (1911), ἐπικολοῦθη δὲ ἀνάλογος ρύθμισις εἰς Γερμανίαν (1918), Αὐστρίαν (1919), Γαλλίαν (1919) καὶ ἄλλαχοῦ.

Παρά τās διαφόρους παραλλαγās, ὁ θεσμός τῶν συλλογικῶν συμβάσεων, αἱ συλλογικαὶ δηλαδὴ διαπραγματεύσεις, ἀποτελεῖ πλέον τὸ σύστημα προσδιορισμοῦ τῶν ὁρῶν ἀμοιβῆς τῶν μισθωτῶν εἰς τās περισσότεράς χώρας.

Ἡ Διεθνὴς Ὀργάνωσις Ἑργασίας (ΔΟΕ) συνεδίασε τὸ δικαίωμα τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων πρὸς τὸ δικαίωμα τῆς συνδικαλιστικῆς ὁργανώσεως. Κατὰ τās συνόδους τῶν συνδιασκέψεων τοῦ 1927 καὶ 1928 ἐπεχειρήθη ἀνεπιτυχὴς ἡ ψήφισις μιᾶς Διεθνούς Συμβάσεως ἐπὶ τοῦ θέματος τῆς συνδικαλιστικῆς ἐλευθερίας. Τὸ ἔδαφος ὅμως δὲν ἦτο ἀκόμη πρόσφορον διὰ τὴν ἐφαρμογὴν ἐνιαίων κανόνων. Οὐσιαστικὴ ἀναγνώρισις τοῦ δικαιώματος τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων ἐπετεύχθη πολὺ ἄργα, μὲ τὴν Διακήρυξιν τῆς Φιλαδελφείας (1944). Ἐπὶ ἐκκολούθησε, τὸ 1948, ἡ ψήφισις τῆς ὑπ' ἀριθμὸν 87 Διεθνούς Συμβάσεως, περὶ συνδικαλιστικῆς ἐλευθερίας καὶ προστασίας τοῦ συνδικαλιστικοῦ δικαιώματος, κατὰ δὲ τὸ ἐπόμενον ἔτος, 1949, ἡ ψήφισις τῆς ὑπ' ἀριθμὸν 98 Διεθνούς Συμβάσεως, περὶ τοῦ συνδικαλιστικοῦ δικαιώματος καὶ τοῦ δικαιώματος συλλογικῶν διαπραγματεύσεων. Βάσει τοῦ ἀρθροῦ 4 τῆς 98 Διεθνούς Συμβάσεως, τὰ κράτη-μέλη τῆς ΔΟΕ πρέπει νὰ λαμβάνουν μέτρα διὰ τῶν ὁποίων νὰ ἐνισχύεται καὶ νὰ προωθῆται ἡ εἰς εὐρυτάτην κλίμακα ἀνάπτυξις καὶ χρησιμοποίησις διαδικασίας, διὰ τῆς ὁποίας ἐργοδοτὰι καὶ ἐργοδοτικαὶ ὁργανώσεις, ἀφ' ἑνός, καὶ ὁργανώσεις ἐργαζομένων, ἀφ' ἑτέρου, νὰ ἐρχονται ἐκουσίως εἰς διαπραγματεύσεις διὰ τὴν ρύθμισιν τῶν ὁρῶν ἀπασχολήσεως, διὰ συλλογικῶν συμβάσεων. Περαιτέρω, ἡ Γενικὴ Συνδιάσκεψις τῆς ΔΟΕ κατὰ τὸ 1951 υἱοθέτησε τὰς συστάσεις ὑπ' ἀριθμὸν 91 περὶ συλλογικῶν συμβάσεων καὶ 92 περὶ τοῦ ἐκουσίου συμβιβασμοῦ ἢ περὶ ἐκουσίας διαιτησίας, διὰ τῶν ὁποίων καὶ καθώρισε τās βασικὰς ἀρχάς αἱ ὁποῖαι πρέπει νὰ διέπουν τās ἀντιστοίχους διαδικασίας.

ὁ θεσμός τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων εἰς τὴν χώραν μας

Εἰς τὴν Ἑλλάδα ὁ θεσμός τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων δὲν ἠκολούθησε τὴν αὐτὴν ὡς εἰς ἄλλας εὐρωπαϊκὰς χώρας πορείαν. Ἐνθ' ὁμοίαν ἀλλάξιν ἡ νομοθετικὴ ἀναγνώρισις ἠκολούθησε τὴν προηγουμένως διαμορφωθείσαν πρακτικὴν, εἰς τὴν Ἑλλάδα καὶ μετὰ τὴν θεομότησιν (ἐπὶ μακρὸν τοῦλάχιστον) δὲν διεμορφώθη πρακτικὴ συλλογικῶν διαπραγματεύσεων. Τοῦτο ὀφείλεται βασικῶς εἰς τὸ γεγονὸς ὅτι ἡ συνδικαλιστικὴ ὁργάνωσις οὐσιαστικῶς δὲν προϋπήρξε τῆς νομοθετικῆς ἀναγνωρίσεως τοῦ συνδικαλιστικοῦ δικαιώματος. Αἱ κοινωνικαὶ καὶ οἰκονομικαὶ συνθηकाὶ ἐν Ἑλλάδι, κατὰ τὸ δεύτερον ἡμῶν τοῦ 19ου αἰῶνος, δὲν ἐδημιουργήσαν τās προϋποθέσεις συλλογικῆς δράσεως καὶ συνεπῶς καὶ τῆς συλλογικῆς διαπραγματεύσεως.

Πρώτη προσπάθεια μεταφυτεύσεως ἐν Ἑλλάδι τοῦ θεσμοῦ τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων ἐπεχειρήθη τὸ 1913, διὰ τοῦ προσχεδίου νόμου «Περὶ συμβάσεως ἐργασίας», δὺο ἄρθρα τοῦ ὁποίου ἀπετέλουν ἐπανάληψιν τῶν ἀντιστοίχων διατάξεων περὶ συλλογικῶν συμβάσεων τοῦ Ἑλβετικοῦ Κώδικος τῶν ἐνοχῶν. Ἡ ψήφισις τοῦ προσχεδίου αὐτοῦ ἐματαιώθη. Τὸ ἐπόμενον ὅμως ἔτος, διὰ τοῦ νόμου 281/1914 «Περὶ σωματείων», ἐπετράπη εἰς τὰ ἐπαγγελματικὰ σωματεῖα ἡ σύναψις ὁμαδικῶν συμβάσεων ἐργασίας μετὰ μεμονωμένων ἐργοδοτῶν ἢ ὁμάδων ἐργοδοτῶν. Ἐπρόκειτο διὰ τὴν ἀναγνώρισιν τοῦ δικαιώματος τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων καὶ τοῦ θεσμοῦ τῶν συλλογικῶν συμβάσεων. Παρὰ ταῦτα καὶ παρ' ὅλον ὅτι ἡ δυνατότης αὐτῇ ἀνεγνωρίσθη ἐκ νέου εἰς τὸ Β. Δ. τῆς 15/20 Μαΐου 1920, οὐδεμία συλλογικὴ σύμβασις ὑπεγράφη βάσει τῶν ἐν λόγω διατάξεων.

Τὸ 1927 ἐγένετο καὶ νέα προσπάθεια θεσπίσεως εἰδικοῦ νόμου διέποντος τās συλλογικὰς συμβάσεις ἐργασίας. Τὸ σχετικὸν νομοσχέδιον, τὸ ὅποion κατετέθη τότε εἰς τὴν Βουλὴν καὶ τοῦ ὁποίου ἡ ψήφισις τελικῶς ἐματαιώθη, ἀπετέλει πιστὴν ἀντιγραφήν τοῦ ἀπὸ τοῦ ἔτους 1919 ἱσχύοντος εἰς τὴν Γαλλίαν μέρου «περὶ συλλογικῶν συμβάσεων» τοῦ Κώδικος Ἑργασίας.

Ἐν τῷ μεταξύ, τὸ 1926 ἐθεσπίσθη διὰ πρώτην φοράν (Ν.Δ. τῆς 21 Ἀπριλίου/1 Μαΐου 1926) ὑποτυπώδης διαδικασία Διαιτησίας Συλλογικῶν Διαφορῶν. Ἡ διαδικασία αὕτη ἀντεμετώπιζε τās περιπτώσεις μειώσεως τῶν ἀποδοχῶν ὁμάδων ὑπαλλήλων ἢ τὴν ἀρνήσιν ικανοποιήσεως ἐκ μέρους τοῦ ἐργοδότη τῶν αἰτημάτων τοῦ ἡμίσεος τῶν παρ' αὐτῷ ἀπασχολουμένων. Ἐνθ' ὁμοίαν ὑπῆρχε βασικὴ διαδικασία συλλογικῶν διαπραγματεύσεων ἀπὸ τοῦ 1914, κατέστη ἀναγκαῖα ἡ ἀντιμετώπισις τῶν συλλογικῶν διαφορῶν κατ' ἄλλον τρόπον. Τὸ νεαρὸν συνδικαλιστικὸν κίνημα, κατατρυχόμενον ἀπὸ τās προσπάθειαις ἐπικρατήσεως τῶν πολιτικῶν ὁμάδων, δὲν ἤδυντο νὰ ἐκμεταλλεῖται τās δυνατότητας αἱ ὁποῖαι τοῦ παρείχοντο ὑπὸ τοῦ νόμου 281/1914.

Εἰδικὴ νομοθεσία, διαγράφουσα πλήρως τὸν θεσμὸν τῶν συλλογικῶν συμβάσεων καὶ τῆς διαιτησίας, ἐθεσπίσθη τὸ 1935 (Α.Ν. τῆς 16/21 Νοεμβρίου 1935 καὶ Α.Ν. τῆς 16/20 Νοεμβρίου 1935, ἀντιστοίχως). Βάσει τοῦ πρώτου νόμου ἡ συλλογικὴ σύμβασις ἐργασίας καθιερώθη ἐλευθέρως μετὰξὺ ἐνός ἐργοδότη ἢ πλειόνων ἐργοδοτῶν ἢ ὁργανώσεων ἐργοδοτῶν, ἀφ' ἑνός, καὶ μιᾶς ἢ πλειόνων ὁργανώσεων τῶν μισθωτῶν, ἀφ' ἑτέρου, καὶ ἐδέσμευε μόνον τοὺς συμβληθέντας ἢ τὰ μέλη τῶν συμβληθεισῶν ὁργανώσεων (ἐργοδοτῶν καὶ ἐργαζομένων).

Ἡ συλλογικὴ σύμβασις δὲν ἐτίθετο ὑπὸ τὴν ἐγκρισιν τοῦ Κράτους, τὸ ὅποion ὅμως ἤδυντο νὰ ἐπεκτείνῃ τὰ δεσμευτικὰ τῆς ἀποτελέσματα, ἐὰν δι' αὐτῆς ἐδεσμεύοντο ἐργοδοτὰι ἀπασχολοῦντες τὰ 3/5 τῶν μισθωτῶν τοῦ ἐπαγγέλματος.

Αἱ δύο πρῶται Ἑθνικαὶ Γενικαὶ Συλλογικαὶ Συμβάσεις Ἑργασίας υπεγράφησαν τὴν 12ην Αὐγούστου τοῦ 1936 καὶ ἐπικολοῦθησαν ὑπογραφῇ καὶ ἄλλων μικροτέρας σημασίας.

Ἡ ἐπιτυχής, ἐν τούτοις, ἐφαρμογὴ τοῦ νόμου περὶ συλλογικῶν συμβάσεων δὲν ὀφείλεται εἰς τὴν ἀποτελεσματικότητά των συνδικαλιστικῶν ὁργανώσεων ἐργοδοτῶν καὶ ἐραζομένων καὶ τοῦ μεταξὺ των κοινωνικοῦ διαλόγου. Ἄλλωστε, εὐθὺς μετὰ τὰς δύο πρῶτας Ἑθνικὰς Γενικὰς Συλλογικὰς Συμβάσεις κατέστη ἀναγκαία ἡ νομοθετικὴ κύρωσις αὐτῶν, ὥς καὶ ἐν συνεχείᾳ τῶν λοιπῶν συναφθεισῶν, κυρίως διότι ἡ συνδικαλιστικὴ ὁργάνωσις, ἐργοδοτικὴ καὶ ἐργατικὴ, δὲν ἦτο εὐρεῖα καὶ δὲν ἐδημιουργοῦντο οὕτω αἱ προϋποθέσεις ἐπεκτάσεως τῶν δεσμευτικῶν ἀποτελεσμάτων κατὰ τὸν ἰσχύοντα νόμον.

Οἱ αὐτοὶ λόγοι ὠδήγησαν εἰς τὴν νόθευσιν τοῦ συστήματος τῶν συλλογικῶν συμβάσεων, τὸ ὁποῖον διὰ σειρᾶς νόμων ἀπέβαλε τὸν ἀρχικόν του χαρακτήρα καὶ διετήρησε μόνον τὰ ἐξωτερικὰ χαρακτηριστικά του θεσμοῦ. Ἀρκεῖ νὰ σημειωθῇ ὅτι διὰ τοῦ ἄρθρου 6 τοῦ Α.Ν. 1367/1938 παρεσχέθη εὐχέρεια εἰς τὸν ὑφυπουργόν Ἑργασίας νὰ καθορίζῃ, κατὰ τὴν κρίσιν του, τὰς γενικωτέρας σημασίας ὁργανώσεις τῶν ἐργοδοτῶν διὰ τὴν κατάρτισιν καὶ ὑπογραφὴν τῶν συλλογικῶν συμβάσεων.

Ὑπὸ τὸ καθεστὸς τοῦ νόμου τοῦ 1935 ἐπετεύχθη ἀναμφισβητήτως δικαιότερος προσδιορισμὸς τῆς ἀμοιβῆς τῆς ἐργασίας καὶ εἰσήχθη τὸ πρῶτον τὸ ἐλάχιστον ὅριον ἡμερομισθίου καὶ μισθοῦ διὰ πάντας τοὺς μισθωτοὺς (πλὴν τῶν διεπομένων ὑπὸ εἰδικωτέρον συλλογικῶν συμβάσεων). Παρὰ τὰ σπουδαῖα ὁμῶς ὀφέλη διὰ τοὺς μισθωτοὺς, δὲν προήχθη ὁ κοινωνικὸς διάλογος.

Κατὰ τὰ ἔτη τῆς Κατοχῆς καὶ κατὰ τὰ πρῶτα μεταπελευθερωτικά ἔτη δὲν ἦτο δυνατόν βεβαίως νὰ γίνῃ λόγος περὶ κοινωνικοῦ διαλόγου καὶ συλλογικῶν συμβάσεων. Κατὰ τὴν περίοδον αὐτὴν οἱ ὅροι ἀμοιβῆς ἐρρυθμίζοντο ἐξουσιαστικῶς, βάσει τῶν Ν.Δ. 310/1941, Ν.Δ. 783/1941 καὶ Α.Ν. 28/1944.

Ἡ πρώτη μεταπολεμικὴ προσπάθεια ἐναποφῶς τοῦ συστήματος τῶν συλλογικῶν συμβάσεων ἐγένετο τὸ 1947, διὰ τῆς ὑπογραφῆς Ἑθνικῶν Γενικῶν Συλλογικῶν Συμβάσεων. Δι' αὐτῶν καθορίσθησαν συντελεσταὶ ἀναπροσαρμογῆς τῶν προπολεμικῶν μισθῶν καὶ ἡμερομισθίων καὶ ἐπανεφέρθησαν εἰς ἰσχὺν αἱ προπολεμικαὶ συλλογικαὶ συμβάσεις ἐργασίας.

Καὶ μετὰ τὸ 1947, ὁμῶς, διετηρήθη τὸ ἐξουσιαστικὸν σύστημα ρυθμίσεως τῶν ὄρων ἀμοιβῆς τῶν μισθωτῶν, παρὰ τὸ πᾶν ὅτι αἵμα τῶν συνδικαλιστικῶν ὁργανώσεων διὰ τὴν ἐπιστροφήν εἰς τὸν θεσμὸν τῶν συλλογικῶν συμβάσεων. Αἱ νομοθετικαὶ μεταρρυθμίσεις αἱ ὁποῖαι ἐγένοντο διὰ τοῦ νόμου 2053/1952 καὶ τοῦ Ν.Δ. 3086/1954 οὐδεμίαν μεταβολὴν οὐσιαστικῶς ἐπέφεραν εἰς τὸ ἐξουσιαστικὸν σύστημα. Μάλιστα δὲ τὸ Ν.Δ. 2510/1953 ἐπανεφῆρεν εἰς ἰσχὺν

τὸ καθεστὸς ρυθμίσεως τῶν ὄρων ἀμοιβῆς δι' ἀποφάσεων τοῦ ὑπουργοῦ Ἑργασίας, σχεδὸν ἀμέσως μετὰ τὴν κατάργησιν τοῦ Α.Ν. 28/1944, ἡ ὁποία ἐγένετο διὰ τοῦ νόμου 2053/1952.

Τὸ σύστημα τῶν συλλογικῶν συμβάσεων ἐτέθη εἰς ἰσχὺν ἐκ νέου διὰ τοῦ νόμου 3239/1955. Ὁ νόμος αὐτὸς δὲν ἀφίστατο οὐσιωδῶς τοῦ νόμου τοῦ 1935, ὥς εἶχε διαμορφωθῇ διὰ τῶν μεταγενεστέρων τροποποιήσεων. Καὶ οὕτως προέβλεπε γενικὰ δεσμευτικὰ ἀποτελέσματα (ἀσχέτως δηλαδὴ τῆς ιδιότητος τοῦ ἐργοδότη καὶ μισθωτοῦ, ὥς μελῶν τῶν συμβαλλομένων ὁργανώσεων) διὰ τὰς Ἑθνικὰς Γενικὰς καὶ τὰς Ἑθνικὰς Ὁμοιοεπαγγελματικὰς Συλλογικὰς Συμβάσεις Ἑργασίας.

Περαιτέρω διέλαβε δικαίωμα τοῦ Κράτους νὰ ἐλέγχῃ, νὰ τροποποιῇ καὶ νὰ ἀπορρίπτῃ τὰς συλλογικὰς συμβάσεις αἱ ὁποῖαι θὰ ἐθεωροῦντο ὡς ἀντικείμεναι πρὸς τὴν Κυβερνητικὴν Πολιτικὴν. Ἐπίσης, ἐθέσπισε διαδικασίαν ὑποχρεωτικῆς, δι' ἀμφότερα τὰ μέρη, διαιτησίας τῶν συλλογικῶν διαφορῶν.

Ἡ ἐφαρμογὴ τοῦ νόμου 3239/1955 ὑπῆρξε μακρά. Ὑπὸ τὸ καθεστὸς τοῦ νόμου αὐτοῦ ἐπραγματοποιήθησαν ἐπανειλημμέναι ἀναπροσαρμογαὶ τῆς ἀμοιβῆς τῆς ἐργασίας, διὰ τὴν ὁποίαν ἐξησφαλίσθη συνεχῶς ἐπιταχυνόμενος αὐξητικὸς ρυθμὸς.

Παρὰ τὴν μακρὰν πρακτικὴν ὁμῶς, δὲν εἶναι δυνατόν νὰ θεωρηθῇ ὅτι ἐπετεύχθη σημαντικὴ πρόοδος εἰς τὴν ἀποτελεσματικότητα τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων. Αὐταί, τόσον εἰς τὸ πρῶτον στάδιον (ἀπ' εὐθείας μεταξὺ τῶν ὁργανώσεων), ὅσον καὶ εἰς τὸ στάδιον μεσολαβήσεως τοῦ Ὑπουργείου Ἑργασίας, εἰς πλείεστας περιπτώσεις ὑπῆρξαν ἁπλῶς τυπικαὶ καὶ μόνον πρὸς ἐξασφάλισιν τοῦ εἰσιτηρίου διὰ τὴν διαδικασίαν τῆς ὑποχρεωτικῆς διαιτησίας. Τοῦτο ἄλλωστε μαρτυρεῖ ὁ μέγας ἀριθμὸς τῶν διαιτητικῶν ἀποφάσεων, ἐν σχέσει πρὸς τὰς ὑπογραφείσας συλλογικὰς συμβάσεις. Ὑπάρχουν κλάδοι διὰ τοὺς ὁποίους, ἂν καὶ ἐγένοντο ἐπανειλημμένως μισθολογικαὶ ἀναπροσαρμογαὶ, οὐδέποτε ἐπετεύχθη ἡ ὑπογραφὴ συλλογικῆς συμβάσεως.

Τὸ φαινόμενον αὐτὸ πρέπει νὰ ἀποδοθῇ εἰς τὰς ἀδυναμίας τοῦ συνδικαλιστικοῦ κινήματος (ἐργοδοτικοῦ καὶ ἐργατικοῦ), τὴν περιορισμένην ἀπὸ τὰς ὁργανώσεις κάλυψιν τῶν δεσμευομένων ἐργοδοτῶν καὶ μισθωτῶν, τὴν ἀδιαφορίαν των διὰ τὴν ἀνάπτυξιν συνδικαλιστικῆς ζωῆς (ἀφοῦ οὕτως ἡ ἄλλως τὰ αὐτὰ ὀφέλη καὶ βάρη ἀπενέμοντο εἰς συνδικαλισμένους καὶ μὴ) καὶ τὴν ἀναπτυχθεῖσαν εἰς τοὺς διεξάγοντας τὰς διαπραγματεύσεις, ἀντιπροσώπους τῶν ὁργανώσεων, ἀντίληψιν ματαιότητος τοῦ διαλόγου λόγῳ τῶν συχνῶν παρεμβάσεων τοῦ Κράτους.

Οὕτω, ἡ συλλογικὴ διαπραγματεύσις ἀπώλεσε τὴν βασικὴν προϋποθέσιν της, τὴν διεξαγωγὴν της δηλαδὴ ἐπὶ τῇ προθέσει ἐπιτευξέως συμφωνίας.

Ὡς ἐλέγχθη, ἡ κρατικὴ παρέμβασις ἡσκήθη συχνάκις. Τοῦτο κατέστη ἐπιβεβλημένον κυρίως διὰ λό-

γους νομισματικής πολιτικής και πρὸς διασφάλισιν σταθερότητος τῶν τιμῶν. Ἡ ἔλλειψις στοιχείων ὅμως δὲν ἐπέτρεψε νὰ εἶναι αὕτη ἐπαρκὴς πειστική και ὅ-
ταν ἦτο δικαιολογημένη.

Τὸ Ν.Δ. 186/1969, ἐκτὸς τῶν ἄλλων, ἐπέφερε δύο οὐσιαστικὰς μεταβολὰς εἰς τὸ σύστημα τῶν συλλογι-
κῶν συμβάσεων: πρῶτον, ἔθεσεν ὡς προϋπόθεσιν διὰ
τὴν ἐπιδίωξιν ὑπογραφῆς συλλογικῆς συμβάσεως και
τὴν ἔγερσιν συλλογικῆς διαφορᾶς ὠρισμένην ἀρι-
στικήν δύναμιν τοῦ ἐνδιαφερομένου ἐργατικοῦ σω-
ματείου και, δεύτερον, περιόρισε τὰ δεσμευτικὰ ἀπο-
τελέσματα τῶν συλλογικῶν συμβάσεων και ἀποφά-
σεων διαιτησίας ἐπὶ μόνον τῶν μελῶν τῶν συμβαλλο-
μένων ὁργανώσεων ἐργοδοτῶν και μισθωτῶν.

Τοιοτοτρόπως ἡ συλλογική σύμβασις, ἡ ὁποία
κανονικῶς εἶναι ἀποτέλεσμα τῆς ὁργανώσεως και
συλλογικῆς δράσεως, κατέστη μέσον διὰ τὴν πρα-
γματοποιήσιν αὐτῶν. Παράλληλως, ὁ περιορισμὸς
τῶν δεσμευτικῶν ἀποτελεσμάτων εἰς τὰ μέλη τῶν ὁρ-
γανώσεων, ἐκτὸς τοῦ ὅτι ἀποβαίνει κίνητρον διὰ τὴν
ὁργάνωσιν τῶν μισθωτῶν, ὑποχρεοῖ πλέον τὰ μέλη
τῶν ὁμάδων, ἀλλὰ κυρίως και τοὺς ἀντιπροσώπους
αὐτῶν, εἰς οὐσιαστικὸν διάλογον και προσεκτικὴν
ἀντιμετώπισιν τῶν προβλημάτων. Αἱ ἄμεσοι και ἀπο-
κλειστικαὶ ἐπιπτώσεις ἐπὶ τῆς βάσεως ὑποχρεοῦν και
αὐτὴν εἰς ἔλεγχον τῶν ἀντιπροσώπων τῆς.

Σημαντικὸς ἐξυπηρετοῦνται οἱ ἀνωτέρω σκοποὶ ἀ-
πὸ τὴν γενομένην διὰ τοῦ Ν.Δ. 186/1969 μετατόπισιν
τοῦ κέντρου βάρους τῆς ὅλης διαδικασίας εἰς τὸ στά-
διον τῆς μεσολαβήσεως τοῦ Ὑπουργείου Ἑργασίας.

Ἡ ἔλλειψις καθοδηγήσεως τῶν ἐνδιαφερομένων και
ἡ ἀνυπαρξία σαφοῦς κρατικοῦ προσανατολισμοῦ ἦτο
πρόσθετος λόγος ἀποτυχίας τῆς προωθήσεως τοῦ κοι-
νικοῦ διαλόγου ὑπὸ τὸ καθεστῶς τοῦ νόμου 3239/
1955. Ἡ ὁργάνωσις τῆς εἰδικῆς Ὑπηρεσίας τὴν ὁ-
ποίαν προβλέπει τὸ Ν.Δ. 186/1969 θὰ ἥδυνато νὰ
προσφέρῃ θετικὴν βοήθειαν, διὰ τὴν ἀποκατάστασιν
τοῦ θεσμοῦ εἰς τὴν ὀρθὴν ὁδόν.

Τὸ Ν.Δ. 186/1969 ἐξήρπασεν ἀπὸ τὸ σύστημα συλ-
λογικῶν συμβάσεων τὸν καθορισμὸν τῶν ἐλαχίστων
(γενικῶν) ὁρίων μισθῶν και ἡμερομισθίων. Πρέπει
νὰ διευκρινισθῇ ὅτι ἡ ὑπ' ἀριθμὸν 26 Διεθνῆς Σύμβα-
σις, ἡ ὁποία ἐνηφίσθη ὑπὸ τῆς Γενικῆς Συνδιασκέ-
ψεως τῆς Διεθνούς Ὑπηρεσίας Ἑργασίας τὸ 1928,
ὑποχρεοῖ τὰ κράτη-μέλη τῆς ΔΟΕ νὰ θεσπίσουν με-
θόδους καθορισμοῦ ἐλαχίστου ὁρίου ἡμερομισθίου
διὰ τοὺς ἐργαζομένους εἰς βιομηχανίας, μετὰ γνώμην
τῶν ἐκπροσώπων τῶν ἐνδιαφερομένων ἐργοδοτῶν και
μισθωτῶν.

Ἄνᾶλογος εἶναι και ἡ διαδικασία ἡ προβλεπομέ-
νη ὑπὸ τοῦ Ν.Δ. 186/1969.

Μεταρρυθμίσεις τῆς ὑπ' ἀριθμὸν 26 Διεθνούς Συμ-
βάσεως ἀποβλέπουσα εἰς τὴν θέσπισιν ὑποχρεώσεως
καθορισμοῦ ἐλαχίστων ἡμερομισθίων (και ὄχι ἀπλῶς
μεθόδων), ἐξετάζεται, ἤδη δὲ ἐξεπονήθη σχέδιον τὸ
ὁποῖον θὰ τεθῇ πρὸς ψήφισιν κατὰ τὴν Σύνοδον τῆς
Γενικῆς Συνδιασκέψεως τοῦ προσεχοῦς ἔτους.

Ἡ γενομένη διὰ τοῦ Ν.Δ. 186/1969 μεταβολὴ ἀπο-
σκοπεῖ ἀφ' ἑνὸς μὲν εἰς τὴν κοινωνικοποιήσιν τῶν ἐ-
λαχίστων ὁρίων μισθῶν και ἡμερομισθίων, ἡ ὁποία
μόνον ὡς διαδικασία κινουμένη ὑπὸ τοῦ Κράτους εἶ-
ναι δυνατή, και ἀφ' ἑτέρου εἰς τὴν ἐνδυνάμωσιν τῆς
προσπαθείας ἀναπτύξεως τῶν συλλογικῶν διαπρα-
γματεύσεων, ὄχι μόνον μεταξὺ τῶν κορυφαίων ὁργα-
νώσεων, ὡς παλαιότερον. Ἄλλωστε και κατὰ τὸ πα-
ρελθὸν αἱ Ἑθνικαὶ Γενικαὶ Συλλογικαὶ Συμβάσεις
Ἑργασίας ὑπεγράφησαν, εἰς τὴν πραγματικότητα, μό-
νον ἐφ' ὅσον ἠνυνόετο τοῦτο ὑπὸ τοῦ Κράτους.

Τέλος τὸ Ν.Δ. 186/1969 διετήρησε τὸ κρατικὸν πα-
ρεμβατικὸν δικαίωμα ἐπὶ τῶν συλλογικῶν συμβάσεων.

Παρὰ τὰς δυσμενεῖς ὁμως συνεπείας, ἡ ἄμεσος κα-
ταργησις τοῦτο δὲν θὰ ἦτο δυνατή. Ἐξ ἄλλου, τὸ Ν.
Δ. 186/1969, ὡς ἐκ τῶν σκοπῶν τοὺς ὁποίους ἐπιδίω-
κει, πρέπει νὰ θεωρηθῇ ὅτι ἔχει μεταβατικὸν χαρα-
κτήρα.

Ἡ ἐμπέδωσις συνειδήσεως εἰς τοὺς ἐνδιαφερο-
μένους διὰ τὴν ἀνάγκην τοῦ κοινωνικοῦ διαλόγου
και ἡ οὐσιαστικὴ ἐφαρμογὴ τοῦ συστήματος τῶν
συλλογικῶν συμβάσεων ὡς τρόπου διασφάλισης τῆς
κοινωνικῆς εἰρήνης θὰ ὀδηγήσῃ ἀσφαλῶς εἰς ἑτέρας
θεσμολογικὰς μεταβολὰς.

συμπέρασμα

Ἡ ἀνάπτυξις τῆς συλλογικῆς δράσεως και ἡ συνδι-
καλιστικὴ ὁργάνωσις πρέπει νὰ ὀδηγήσῃ ὀρθολογι-
κῶς εἰς τὴν ἐξάλειψιν τῶν καταλοίπων τοῦ ἐξουσια-
στικοῦ συστήματος. Τοῦτο θὰ ἐσῆμαινεν ὅτι, πέραν
τῆς καταργήσεως τῆς κρατικῆς παρεμβάσεως, και ἡ
διαδικασία τῆς διαιτησίας θὰ ἐλάμβανε τὴν μορφήν
τοῦ ἐκουσίου συμβιβασμοῦ. Ἡ παράλληλος διατήρη-
σις ὑπὸ τοῦ Κράτους δικαιώματος θεσπίσεως ἐλαχί-
στων ὁρίων και ἡ παρέμβασις αὐτοῦ μόνον κατὰ τὰς
περιπτώσεις διαταράξεως τῆς δημοσίας τάξεως ἢ κιν-
δύνων διὰ τὴν Ἑθνικὴν Οἰκονομίαν, ἐνῶ δὲν θὰ πα-
ρέβλαπτε τὸν κοινωνικὸν διάλογον, θὰ ἐξισφαλίζεν
ὑπὲρ τοῦ Κράτους τὸν καθορισμὸν μισθολογικῶν
προσανατολισμῶν και τὴν παρέμβασιν πρὸς ἀποκα-
τάστασιν τῆς κοινωνικῆς ἁρμονίας. Ὡς πρῶτος στα-
θμὸς, πάντως, παραμένει ἡ διαμόρφωσις συνειδή-
σεως περὶ τῆς σημασίας και τοῦ σκοποῦ τῶν συλλο-
γικῶν διαπραγματεύσεων.