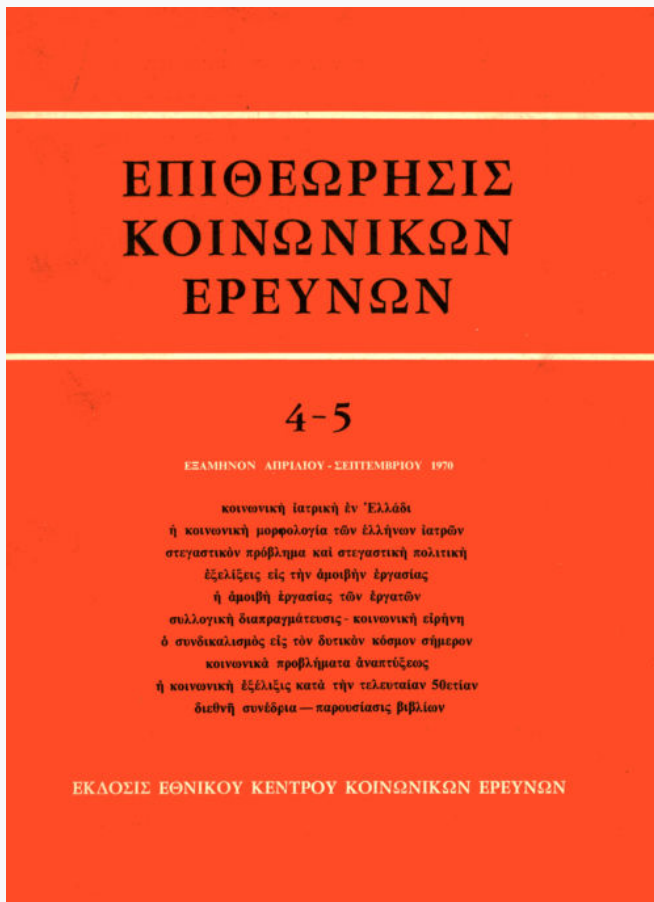


The Greek Review of Social Research

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

ὑπό
Ἰωάννου Ποτήρη

Ἐκδόσεις Ἑλληνική Ἐπιτελευτήσις Ἐργασίας

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

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

Κύριος, ὁμως, σκοπὸς τῆς συλλογικῆς συμβάσεως ἐργασίας, ὡς θεσμοῦ τοῦ συγχρόνου δικαίου, δὲν εἶναι (ἢ τοῦλάχιστον δὲν εἶναι μόνον) ὁ προσδιορισμὸς ἐλαχίστων ἀμοιβῶν ἢ καὶ ἄλλων ὄρων τῆς ἐργασιακῆς συμβάσεως, ἀλλὰ κυρίως ἡ διασφάλισις τῆς κοινωνικῆς εἰρήνης. Ἡ συλλογικὴ σύμβασις, ὡς θεσμὸς, ἀποτελεῖ τὴν ὁδὸν διὰ τῆς ὁποίας ἐπιτυγχάνεται ὁ συγκερασμὸς ἀντιτιθεμένων συμφερόντων, ἢ ἐκτόνωσις τῆς δεῦτερας καὶ ὁ καθορισμὸς (ἢ ἀνακαθορισμὸς) μᾶς 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. Κατάληξιν καὶ, συγχρόνως, ἀπόδειξιν τῆς ἐπελευθέρουσις συμφιλίωσης ἀποτελεῖ ἡ συλλογικὴ σύμβασις ἐργασίας.

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

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

Ἡ ἀδυναμία ἐπιτεύξεως συμφωνίας διὰ τὴν ὑπογραφὴν συλλογικῆς συμβάσεως δὲν αἶρει 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 ἐγκείται 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 τῆς.

Μὲ τὸν ὄρον αὐτὸν ἐννοοῦνται αἱ διεξαγόμενα συζητήσεις ἐπὶ τῶν ὄρων καὶ συνθηκῶν τῆς ἐργασίας, μεταξὺ ἐργοδοτῶν ἢ ὁμάδος ἐργοδοτῶν καὶ ὁμάδος ἐργαζομένων, αἱ ὁποῖαι ἔχουν ὡς σκοπὸν νὰ καταλήξουν εἰς μίαν συμφωνίαν ἐπὶ τῷ ἀντικειμένῳ τῆς συζητήσεως. Αἱ συζητήσεις αὗται, ὅπως εἶναι φυσικόν, δὲν πραγματοποιοῦνται εἰς γενικὰς κοινὰς συνελυσεις τῶν μελῶν τῶν ὁμάδων, ἀλλὰ διεξάγονται διὰ τῶν ἀντιπροσώπων ἐκάστης ὁμάδος. Οἱ ἀντιπρόσωποι δὲν εἶναι ἀπλοὶ ἐντολοδόχοι καθοδηγοῦν συγχρόνως τὰ μέλη εἰς τὰς περισσότερας προσφορὰς διὰ τὸ σύνολον τῆς ὁμάδος ἀποφάσεις, ἐν ὧσι τῶν δυνατοτήτων ὑποχωρήσεως τῆς ἐτέρας ὁμάδος. Οἱ ἀντιπρόσωποι ἀποτελοῦν τοὺς συνδικαλιστικoὺς 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 κατεβύθονται αἱ ἐντολαὶ τῆς ὁμάδος, ἐνθ' παραλλήλως οὗτος ἀπευθίνει πρὸς τὴν ὁμάδα πληροφορίας, εἰσηγήσεις καὶ παραινέσεις. Ἡ ἀπόφασις ἀνήκει εἰς τὴν ὁμάδα, ἡ λήψις ὁμοῦ αὐτῆς ἐπιρραεῖται ἀπὸ τὸν ἡγέτην.

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

Ἐὰν ὑπάρχῃ ὁμάς—ὄχι ὑπὸ τὴν ἐννοίαν τῶν ἀπλῶς ἐνδιαφερομένων, ἀλλὰ τῶν συλλογικῶς συνεργαζομένων—καλύπτουσα ὅλον τὸν χῶρον τῆς ἀντιστοίχου ἐπαγγελματικῆς δραστηριότητος (ἐργοδοτῶν καὶ ἐργαζομένων), ἐὰν ἡ δὴλωσις τῶν βουλήσεων τῶν ἀντιπροσώπων ἀναποκρίνεται εἰς τὰς ἀποφάσεις τῆς ὁμάδος καὶ, τέλος, ἐὰν αἱ εἰσηγήσεις τοῦ ἀντιπροσώπου πρὸς τὴν ὁμάδα, διὰ τὴν λήψιν τῆς ἀποφάσεως τῆς, βασίζονται εἰς πραγματικὴν ἐκτίμησιν τῶν ἐκατέρωθεν συμφερόντων, ἡ συλλογικὴ σύμβασις ἀποκτᾷ 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 ὄρων 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 ὁποῖου (ὁμοῦ μετὰ τοῦ δικαιώματος τῆς ἀπεργίας) ἀποτελεῖ τὴν ἐκφρασιν. Δὲν εἶναι εὐχερὲς, ἐν τούτοις, τὸ συμπέρασμα, ἐὰν ἡ ἀναγνώρισις τῆς συλλογικῆς διαπραγματεύσεως ὑπῆρξεν ἀποτελεσματικὴ ἢ αἰτία τῆς κατοχυρώσεως τοῦ δικαιώματος τῆς συνδικαλιστικῆς ὁργανώσεως.

Ὁ ἀποκλιθεὶς 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) προηγημέναι χώρας, ἀπηγόρευσαν μὲν τὴν λειτουργίαν τῶν συνδικαλιστικῶν ὁργανώσεων καὶ τὰς ὁμαδικὰς συμφωνίας (συνεπῶς καὶ τὴν συλλογικὴν διαπραγμάτευσιν) μεταξὺ ἐργοδοτῶν καὶ ἐργαζομένων, δὲν ἠδυνήθησαν ὁμοῦ νὰ ἀποκλείσουν τὰς παρανόμους μορφὰς ἐργατικῶν ἐνώσεων, αἱ ὁποῖαι τελικῶς κατέστησαν «ἐταιρία ἀντιστάσεως».

Ὑπὸ τὸ καθεστῶς αὐτό, ἡ συλλογικὴ διαπραγμάτευσις ἔπαυσεν ὑφισταμένη, βεβαίως. Ἀνεφαῖς ὁμοῦ ἐν ἰδιαιτέρον εἶδος ἐπιβολῆς τῶν ἐταιριῶν ἀντιστάσεως. Τὰ μέλη αὐτῶν ἀνελάμβανον ὑποχρέωσιν νὰ μὴ προσφέρουν τὰς ὑπηρεσίας των μετ' ἡμερομίσθια μικρότερα τῶν ὀριζομένων ὑπὸ τῆς ἐταιρίας, νὰ μπουκοτάρουν τοὺς ἐργοδοτάς οἱ ὁποῖοι δὲν ἀπεδέχοντο τοὺς ὄρους τῶν ἐταιριῶν, νὰ παρεμποδίζον τὴν ἐργασίαν ἐργατῶν μὴ μελῶν τῆς ἐταιρίας, νὰ ἐξηχομένως ἡ μέθοδος αὐτῆ, ἐν ὧσι καὶ τῶν συνθηκῶν ἀπασχολήσεως τῶν ἐργαζομένων αἱ ὁποῖαι προέκυψαν ἐκ τῆς βιομηχανικῆς ἐπαναστάσεως, νὰ ἐξησφάζιν ἐν ὄριον προστασίας τῶν μισθωτῶν. Νόμιμος κοινωνικὸς διάλογος, ἐν τούτοις, δὲν ἦτο δυνατόν νὰ ὑπάρξῃ. Εἰς τὰς προσπάθειαι αὐτὰς οἱ ἐργοδοταὶ, «διὰ συμφωνιῶν μεταξὺ κυρίων», ἀντέτασσον τοὺς «μαύρους καταλόγους».

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

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

Ἡ Διεθνὴς Ὀργάνωσις Ἑργασίας (ΔΟΕ) συνεδίασε τὸ δικαίωμα τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων πρὸς τὸ δικαίωμα τῆς συνδικαλιστικῆς ὀργανώσεως. 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 ἐνιαίον κανόνων. Οὐσιαστικὴ ἀναγνώρισις τοῦ δικαιώματος τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων ἐπετεύχθη πολὺ ἄργαίτερον, μὲ τὴν Διακηρυξίν τῆς Φιλαδελφείας (1944). Ἐπικολούθησε, τὸ 1948, ἡ ψήφισις τῆς ὑπ' ἀριθμὸν 87 Διεθνούς Συμβάσεως, ἡ ψήφισις τῆς ὑπ' ἀριθμὸν 87 Διεθνούς Συμβάσεως, περὶ τῶν συνδικαλιστικῶν δικαιωμάτων 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 διαδικασιῶν, διὰ τῆς ὁποίας ἐργοδοτὰι καὶ ἐργοδοτικαὶ ὀργανώσεις, ἀφ' ἑνός, καὶ ὀργανώσεις ἐργαζομένων, ἀφ' ἑτέρου, νὰ ἐρχονται ἐκούσιως εἰς διαπραγματεύσεις διὰ τὴν ρύθμισιν τῶν ὄρων ἀπασχολήσεως, διὰ συλλογικῶν συμβάσεων. Περαιτέρω, ἡ Γενικὴ Συνδιάσκεψις τῆς ΔΟΕ κατὰ τὸ 1951 υἱοθέτησε τās συστάσεις ὑπ' ἀριθμὸν 91 περὶ συλλογικῶν συμβάσεων καὶ 92 περὶ τοῦ ἐκούσιου συμβιβασμοῦ ἢ περὶ ἐκούσιας διαιτησίας, διὰ τῶν ὁποίων καὶ καθώρισε τās βασικὰς ἀρχὰς αἱ ὁποιαὶ πρέπει νὰ διέπουν τās ἀντιστοιχοῦς διαδικασίας.

ὁ θεσμὸς τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων εἰς τὴν χώραν μας

Εἰς τὴν Ἑλλάδα ὁ θεσμὸς τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων δὲν ἠκολούθησε τὴν αὐτὴν ὡς εἰς ἄλλας εὐρωπαϊκὰς χώρας πορείαν. Ἐνθὺ δηλαδὴ ἀλλαγῶν ἢ νομοθετικῆ ἀναγνώρισις ἠκολούθησε τὴν προηγουμένως διαμορφωθείσαν πρακτικὴν, εἰς τὴν Ἑλλάδα καὶ μετὰ τὴν θεσμοθέτησιν (ἐπὶ μακρὸν τοῦλάχιστον) δὲν διεμορφώθη πρακτικὴ συλλογικῶν διαπραγματεύσεων. Τοῦτο ὀφείλεται βασικῶς εἰς τὸ γεγονός ὅτι ἡ συνδικαλιστικὴ ὀργάνωσις οὐσιαστικῶς δὲν προὔπηρξε τῆς νομοθετικῆς ἀναγνωρίσεως τοῦ συνδικαλιστικοῦ δικαιώματος. Αἱ κοινωνικαὶ καὶ οἰκονομικαὶ συνθηκαὶ ἐν Ἑλλάδι, κατὰ τὸ δεύτερον ἡμῶν τοῦ 19ου αἰῶνος, δὲν ἐδημιούργησαν τὰς προϋποθέσεις συλλογικῆς δράσεως καὶ συνεπῶς καὶ τῆς συλλογικῆς διαπραγματεύσεως.

Πρώτη προσπάθεια μεταφύσεως ἐν Ἑλλάδι τοῦ θεσμοῦ τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων ἐπεχειρήθη τὸ 1913, διὰ τοῦ προσεδίου νόμου «Περὶ συμβάσεως ἐργασίας», δῦο ἄρθρα τοῦ ὁποίου ἀπετέλουν ἐπανάληψιν τῶν ἀντιστοιχῶν 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», ἐπετῆθη εἰς τὰ ἐπαγγελματικὰ σωματεῖα ἡ σίναψις 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' ὄλον ὅτι ἡ δυνατότης αὐτῆ ἀνεγνωρίσθη ἐκ νέου εἰς τὸ Β. Δ. τῆς 15/20 Μαΐου 1920, οὐδέμια 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 ὅποιον κατετέθη τότε εἰς τὴν Βουλὴν καὶ τοῦ ὁποίου ἡ ψήφισις τελικῶς ἐματαιώθη, ἀπετέλει πιστὴν ἀντιγραφήν τοῦ ἀπὸ τοῦ ἔτους 1919 ἰσχύοντος εἰς τὴν Γαλλίαν μέρου «περὶ συλλογικῶν συμβάσεων» τοῦ Κώδικος Ἑργασίας.

Ἐν τῷ μεταξύ, τὸ 1926 ἐθεσπίσθη διὰ πρώτην φορὰν (Ν.Δ. τῆς 21 Ἀπριλίου/1 Μαΐου 1926) ὑποτυπώδης διαδικασία Διαιτησίας Συλλογικῶν Διαφορῶν. Ἡ διαδικασία αὐτὴ ἀντεμετώπιζε τās περιπτώσεις μειώσεως τῶν ἀποδοχῶν ὁμάδων ὑπαλλήλων ἢ τὴν ἀρνησίν ἰκανοποιήσεως ἐκ μέρους τοῦ ἐργοδοτοῦ τῶν αἰτημάτων τοῦ ἡμίσεως τῶν παρ' αὐτῷ ἀπασχολουμένων. Ἐνθὺ δηλαδὴ ὑπῆρχε βασικῶς 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 ἠδύνατο νὰ ἐκμεταλλεῖται τās δυνατότητας αἱ ὁποιαὶ τοῦ παρήχοντο 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, ἀντιστοιχῶς). Βάσει τοῦ πρώτου νόμου ἡ συλλογικὴ σύμβασις ἐργασίας καθιερώθη ἐλευθέρως μετὰξὺ ἐνός ἐργοδοτοῦ ἢ πλειόνων ἐργοδοτῶν ἢ ὀργανώσεων ἐργοδοτῶν, ἀφ' ἑνός, καὶ μιᾶς ἢ πλειόνων ὀργανώσεων τῶν μισθωτῶν, ἀφ' ἑτέρου, καὶ ἐδέσμευε μόνον τοὺς συμβληθέντας ἢ τὰ μέλη τῶν συμβληθεισῶν ὀργανώσεων (ἐργοδοτῶν καὶ ἐργαζομένων).

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

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

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

Οἱ αὐτοὶ λόγοι ὠδήγησαν εἰς τὴν νέουσιν τοῦ συστήματος τῶν συλλογικῶν συμβάσεων, τὸ ὁποῖον διὰ σειρᾶς νόμων ἀπέβαλε τὸν ἀρχικόν του χαρακτήρα καὶ διειρήσθη μόνον τὰ ἐξωτερικὰ χαρακτηριστικὰ τοῦ θεσμοῦ. Ἄρκει νὰ σημειωθῇ ὅτι διὰ τοῦ ἀρθροῦ 6 τοῦ Α.Ν. 1367/1938 παρεσχέθη εὐχέρεια εἰς τὸν ὑφυπουργόν Ἑργασίας νὰ καθορίσῃ, κατὰ τὴν κρίσιν του, τὰς γενικωτέρας σημασίας ὀργανώσεις τῶν ἐργοδοτῶν διὰ τὴν κατάρτισιν καὶ ὑπογραφήν τῶν συλλογικῶν συμβάσεων.

Ἦπὸ τὸ καθεστὸς τοῦ νόμου τοῦ 1935 ἐπετεύχθη ἀναμφισβητήτως δικαιοτέρος προσδιορισμὸς τῆς ἀμοιβῆς τῆς ἐργασίας καὶ εἰσήχθη τὸ πρῶτον τὸ ἐλάχιστον ὄριον ἡμερομισθίου καὶ μισθοῦ διὰ πάντας τοὺς μισθωτοὺς (πλὴν τῶν διεπομένων ὑπὸ εἰδικωτέρων συλλογικῶν συμβάσεων). Παρὰ τὰ σπουδαία ὅμως ὀφέλη διὰ τοὺς μισθωτοὺς, δὲν προήχθη ὁ κοινωνικὸς διάλογος.

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

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

Καὶ μετὰ τὸ 1947, ὅμως, διετηρήθη τὸ ἐξουσιαστικὸν σύστημα ρυθμίσεως τῶν ὄρων ἀμοιβῆς τῶν μισθωτῶν, παρὰ τὸ πάγιον αἴτημα τῶν συνδικαλιστικῶν ὀργανώσεων διὰ τὴν ἐπιστροφήν εἰς τὸν θεσμὸν τῶν συλλογικῶν συμβάσεων. Αἱ νομοθετικαὶ μεταρρυθμίσεις αἱ ὁποιαὶ ἐγένοντο διὰ τοῦ νόμου 2053/1952 καὶ τοῦ Ν.Δ. 3086/1954 οὐδέποτε μεταβολὴν οὐσιαστικῶς ἐπέφεραν εἰς τὸ ἐξουσιαστικὸν σύστημα. Μάλιστα δὲ τὸ Ν.Δ. 2510/1953 ἐπανεφέρεν εἰς ἰσχὴν

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 ἰσχὴν ἐκ νέου διὰ τοῦ νόμου 3239/1955. Ὁ νόμος αὐτὸς δὲν ἀφίστατο οὐσιωδῶς τοῦ νόμου τοῦ 1935, ὡς εἶχε διαμορφωθῆ διὰ τῶν μεταγενεστέρων τροποποιήσεων. Καὶ οὗτος προέβλεπε γενικὰ δεσμευτικὰ ἀποτελέσματα (ἀσχέτως δηλαδὴ τῆς ιδιότητος τοῦ ἐργοδότη καὶ μισθωτοῦ, ὡς μελῶν τῶν συμβαλλομένων ὀργανώσεων) διὰ τὰς Ἐθνικὰς Γενικὰς καὶ τὰς Ἐθνικὰς Ὁμοιοπαγγελματικὰς Συλλογικὰς Συμβάσεις Ἑργασίας.

Περαιτέρω διέλαβε δικαίωμα τοῦ Κράτους νὰ ἐλέγχῃ, νὰ τροποποιῆ καὶ νὰ ἀπορίπτῃ τὰς συλλογικὰς συμβάσεις αἱ ὁποιαὶ θὰ ἐθεωροῦντο ὡς ἀντικείμενα πρὸς τὴν Κυβερνητικὴν Πολιτικὴν. Ἐπίσης, ἐθέσπισε διαδικασίαν ὑποχρεωτικῆς, δι' ἀμφότερα τὰ μέρη, διατησίας τῶν συλλογικῶν διαφορῶν.

Ἡ ἐφαρμογὴ τοῦ νόμου 3239/1955 ὑπῆρξε μακρά. Ἦπὸ τὸ καθεστὸς τοῦ νόμου αὐτοῦ ἐπραγματοποιήθησαν ἐπανεπιλημμένοι 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. Αὐτὰ, τὸσον εἰς τὸ πρῶτον στάδιον (ἀπ' εὐθείας μετὰ τῶν ὀργανώσεων), ὅσον καὶ εἰς τὸ δεύτερον μεσολαβήσεως τοῦ Ἑργασίου Ἑργασίας, εἰς πλείεστας περιπτώσεις ὑπῆρξαν ἄπλως τυπικαὶ καὶ μόνον πρὸς ἐξασφάλισιν τοῦ εἰσιτηρίου διὰ τὴν διαδικασίαν τῆς ὑποχρεωτικῆς διατησίας. Τοῦτο ἄλλωστε μαρτυρεῖ ὁ μέγας ἀριθμὸς τῶν διαιτητικῶν ἀποφάσεων, ἐν σχέσει πρὸς τὰς ὑπογραφείσας συλλογικὰς συμβάσεις. Ἐπάρχουν κλάδοι διὰ τοὺς ὁποίους, ἂν καὶ ἐγένοντο ἐπανεπιλημμένοι μισθολογικαὶ ἀναπροσαρμογαὶ, οὐδέποτε ἐπετεύχθη ἡ ὑπογραφή συλλογικῆς συμβάσεως.

Τὸ φαινόμενον αὐτὸ πρέπει νὰ ἀποδοθῆ εἰς τὰς ἀδυναμίας τοῦ συνδικαλιστικοῦ κινήματος (ἐργοδοτικῶν καὶ ἐργατικῶν), τὴν περιορισμένην ἀπὸ τὰς ὀργανώσεις κάλυψιν τῶν δεσμευομένων ἐργοδοτῶν καὶ μισθωτῶν, τὴν ἀδιαφορίαν των διὰ τὴν ἀνάπτυξιν συνδικαλιστικῆς ζωῆς (ἀφοῦ οὕτως ἡ ἄλλως τὰ αὐτὰ ὀφέλη καὶ βάρη ἀνεπένεμπο εἰς συνδικαλισμένους καὶ μὴ) καὶ τὴν ἀναπτυχθεισαν εἰς τοὺς διεξαχθέντας τὰς διαπραγματεύσεις, ἀντιπροσώπους τῶν ὀργανώσεων, ἀντίληψιν ματαιώσαστος τοῦ διαλόγου λόγῳ τῶν συχνῶν παρεμβάσεων τοῦ Κράτους.

Οὕτω, ἡ συλλογικὴ διαπραγματεύσις ἀπόλεσε τὴν βασικὴν προϋπόθεσίν της, τὴν διεξαγωγὴν της δηλαδὴ ἐπὶ τῇ προθέσει ἐπιτεύξεως συμφωνίας.

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

γους νομισματικής πολιτικής και πρὸς διασφάλισιν σταθερότητος τῶν τιμῶν. Ἡ ἔλλειψις στοιχείων ὁμῶς δὲν ἐπέτρεψε νὰ εἶναι αὐτὴ ἐπαρκῶς πειστικὴ καὶ ὅταν ἦτο δικαιολογημένη.

Τὸ Ν.Δ. 186/1969, ἐκτὸς τῶν ἄλλων, ἐπέφερε δύο οὐσιαστικὰ μεταβολὰς εἰς τὸ σύστημα τῶν συλλογικῶν συμβάσεων: πρῶτον, ἔθεσεν ὡς προϋπόθεσιν διὰ τὴν ἐπιδίωξιν ὑπογραφῆς συλλογικῆς συμβάσεως καὶ τὴν ἔγερσιν συλλογικῆς διαφοράς ὠρισμένην ἀριθμητικὴν δυνάμιν τοῦ ἐνδιαφερομένου ἐργατικῆς σωματείου καί, δεύτερον, περιόρισε τὰ δεσμευτικὰ ἀποτελέσματα τῶν συλλογικῶν συμβάσεων καὶ ἀποφάσεων διαιτησίας ἐπὶ μόνον τῶν μελῶν τῶν συμβαλλομένων ὀργανώσεων ἐργοδοτῶν καὶ μισθωτῶν.

Τοιοτοτρόπως ἡ συλλογικὴ σύμβασις, ἡ ὁποία κανονικῶς εἶναι ἀποτέλεσμα τῆς ὀργανώσεως καὶ συλλογικῆς δράσεως, κατέστη μέσον διὰ τὴν πραγματοποίησιν αὐτῶν. Παρὰλλήλως, ὁ περιορισμὸς τῶν δεσμευτικῶν ἀποτελεσμάτων εἰς τὰ μέλη τῶν ὀργανώσεων, ἐκτὸς τοῦ ὅτι ἀποβαίνει κίνητρον διὰ τὴν ὀργάνωσιν τῶν μισθωτῶν, ὑποχρεοῖ πλέον τὰ μέλη τῶν ομάδων, ἀλλὰ κυρίως καὶ τοὺς ἀντιπροσώπους αὐτῶν, εἰς οὐσιαστικὸν διάλογον καὶ προσεκτικὴν ἀντιμετώπισιν τῶν προβλημάτων. Αἱ ἄμεσοι καὶ ἀποκλειστικαὶ ἐπιπτώσεις ἐπὶ τῆς βάσεως ὑποχρεοῦν καὶ αὐτὴν εἰς ἔλεγχον τῶν ἀντιπροσώπων τῆς.

Σημαντικὸς ἐξυπηρετοῦνται οἱ ἀνωτέρω σκοποὶ ἀπὸ τὴν γενομένην διὰ τὸ Ν.Δ. 186/1969 μετατόπισιν τοῦ κέντρου βάρους τῆς ὅλης διαδικασίας εἰς τὸ στάδιον τῆς μεσολαβήσεως τοῦ Ὑπουργείου Ἐργασίας.

Ἡ ἔλλειψις καθοδηγήσεως τῶν ἐνδιαφερομένων καὶ ἡ ἀνυπαρξία σαφοῦς κρατικῆς προστατολισμοῦ ἦτο πρόσθετος λόγος ἀποτυχίας τῆς προώθησεως τοῦ κοινωνικοῦ διαλόγου ὑπὸ τὸ καθεστῶς τοῦ νόμου 3239/1955. Ἡ ὀργάνωσις τῆς εἰδικῆς Ὑπηρεσίας τὴν ὁποίαν προβλέπει τὸ Ν.Δ. 186/1969 θὰ ἤδυνάτο νὰ προσφέρῃ θετικὴν βοήθειαν, διὰ τὴν ἀποκατάστασιν τοῦ θεσμοῦ εἰς τὴν ὀρθὴν ὁδόν.

Τὸ Ν.Δ. 186/1969 ἐξήρρεσεν ἀπὸ τὸ σύστημα συλλογικῶν συμβάσεων τὸν καθορισμὸν τῶν ἐλαχίστων (γενικῶν) ὀρίων μισθῶν καὶ ἡμερομισθίων. Πρέπει νὰ διευκρινηθῇ ὅτι ἡ ὑπ' ἀριθμὸν 26 Διεθνῆς Σύμβασις, ἡ ὁποία ἐνηφίσθη ὑπὸ τῆς Γενικῆς Συνδιασκέψεως τῆς Διεθνούς Ὀργανώσεως Ἐργασίας τὸ 1928, ὑποχρεοῖ τὰ κράτη-μέλη τῆς ΔΟΕ νὰ θεσπίσουν μεθόδους καθορισμοῦ ἐλαχίστου ὀρίου ἡμερομισθίου διὰ τοὺς ἐργαζομένους εἰς βιομηχανίας, μετὰ γνώμην τῶν ἐκπροσώπων τῶν ἐνδιαφερομένων ἐργοδοτῶν καὶ μισθωτῶν.

Ἐνάλλογος εἶναι καὶ ἡ διαδικασίαν ἡ προβλεπομένη ὑπὸ τοῦ Ν.Δ. 186/1969.

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

Ἡ γενομένη διὰ τοῦ Ν.Δ. 186/1969 μεταβολὴ ἀποσκοπεῖ ἀφ' ἑνὸς μὲν εἰς τὴν κοινωνικοποίησιν τῶν ἐλαχίστων ὀρίων μισθῶν καὶ ἡμερομισθίων, ἡ ὁποία μόνον ὡς διαδικασία κινουμένη ὑπὸ τοῦ Κράτους εἶναι δυνατὴ, καὶ ἀφ' ἑτέρου εἰς τὴν ἐνδυνάμωσιν τῆς προσπάθειας ἀναπτύξεως τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων, ὄχι μόνον μεταξὺ τῶν κορυφαίων ὀργανώσεων, ὡς παλαιότερον. Ἄλλωστε καὶ κατὰ τὸ παρελθὸν αἱ Ἐθνικαὶ Γενικαὶ Συλλογικαὶ Συμβάσεις Ἐργασίας ὑπεγράφησαν, εἰς τὴν πραγματικότητα, μόνον ἐφ' ὅσον ἤνοιετο τοῦτο ὑπὸ τοῦ Κράτους.

Τέλος τὸ Ν.Δ. 186/1969 διετήρησε τὸ κρατικὸν παρεμβατικὸν δικαίωμα ἐπὶ τῶν συλλογικῶν συμβάσεων.

Παρὰ τὰς δυσμενεῖς ὁμῶς συνεπείας, ἡ ἄμεσος κατάργησις τοῦτου δὲν θὰ ἦτο δυνατὴ. Ἐξ ἄλλου, τὸ Ν.Δ. 186/1969, ὡς ἐκ τῶν σκοπῶν τοὺς ὁποίους ἐπιδίωκει, πρέπει νὰ θεωρηθῇ ὅτι ἔχει μεταβατικὸν χαρακτῆρα.

Ἡ ἐμπέδωσις συνειδήσεως εἰς τοὺς ἐνδιαφερομένους διὰ τὴν ἀνάγκην τοῦ κοινωνικοῦ διαλόγου καὶ ἡ οὐσιαστικὴ ἐφαρμογὴ τοῦ συστήματος τῶν συλλογικῶν συμβάσεων ὡς τρόπου διασφάλισης τῆς κοινωνικῆς εἰρήνης θὰ ἀδηγήσῃ ἀσφαλῶς εἰς ἐτέρας θεσμολογικὰς μεταβολὰς.

συμπέρασμα

Ἡ ἀνάπτυξις τῆς συλλογικῆς δράσεως καὶ ἡ συνδικαλιστικὴ ὀργάνωσις πρέπει νὰ ὀδηγήσῃ ὀρθολογικῶς εἰς τὴν ἐξάλειψιν τῶν καταλοίπων τοῦ ἐξουσιαστικοῦ συστήματος. Τοῦτο θὰ ἐσημῶναι ὅτι, πέραν τῆς καταργήσεως τῆς κρατικῆς παρεμβάσεως, καὶ ἡ διαδικασία τῆς διαιτησίας θὰ ἐλάμβανε τὴν μορφήν τοῦ ἐκούσιου συμβιβασμοῦ. Ἡ παράλληλος διατήρησις ὑπὸ τοῦ Κράτους δικαιοῦς θεσπίσεως ἐλαχίστων ὀρίων καὶ ἡ παρέμβασις αὐτοῦ μόνον κατὰ τὰς περιπτώσεις διαταράξεως τῆς δημοσίας τάξεως ἢ κινδύνων διὰ τὴν Ἐθνικὴν Οἰκονομίαν, ἐνῶ δὲν θὰ παρέβλαπτε τὸν κοινωνικὸν διάλογον, θὰ ἐξησφάλιζεν ὑπὲρ τοῦ Κράτους τὸν καθορισμὸν μισθολογικῶν προστατολισμῶν καὶ τὴν παρέμβασιν πρὸς ἀποκατάστασιν τῆς κοινωνικῆς ἰσότητας. Ὡς πρῶτος σταθμὸς, πάντως, παραμένει ἡ διαμόρφωσις συνειδήσεως περὶ τῆς σημασίας καὶ τοῦ σκοποῦ τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων.