

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΖΩΗ

Η «ΓΕΝΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΔΡΑΣΕΩΣ»

ΤΩΝ RIVERO & SAVATIER

Του κ. ΣΤΑΥΡΟΥ ΒΟΥΤΥΡΑ *

Έντεταλμένου Έφηγητού τής Παντείου

Ένα από τὰ πιὸ σημαντικὰ χαρακτηριστικὰ τῆς σύγχρονης μορφῆς τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου εἶναι ὅτι τὸ συλλογικὸ του τμῆμα, τὸ τμῆμα δηλαδὴ ποὺ περιλαμβάνει τὶς συλλογικὲς συμβάσεις ἐργασίας, τὴ ρύθμιση τῶν συλλογικῶν διαφορῶν καὶ τὸ δίκαιο τῶν ἐργατικῶν συνδικάτων καὶ τῶν ἐργατικῶν ἀγῶνων γίνεταὶ τὸ κύριο τμῆμα τοῦ κλάδου¹ ἐνῶ στὰ πρῶτα του βήματα — καὶ μέχρι τὶς μέρες μας, σχεδὸν — τὸ δίκαιο τῶν ἀτομικῶν σχέσεων ἐργασίας ἦταν τὸ τμῆμα ποὺ κυριαρχοῦσε στὴν ἐπιστήμη καὶ στὴν πρακτικὴ.

Έτσι, στὴν ἕκτη ἔκδοση τοῦ «Έργατικοῦ δικαίου» τοῦ 1975 οἱ γάλλοι καθηγητὲς J. Rivero καὶ J. Savatier² προσπαθοῦν νὰ διατυπώσουν μιὰ ἐνδιαφέρουσα θεωρία γιὰ τὴ συλλογικὴ δράση. Θὰ προσπαθήσουμε, στίς γραμμὲς ποὺ ἀκολουθοῦν, νὰ δώσουμε τὰ κύρια σημεῖα τῆς θεωρίας αὐτῆς.

Κατὰ τοὺς Rivero καὶ Savatier τρία εἶναι τὰ χαρακτηριστικὰ τῆς συλλογικῆς δράσεως : τὸ συλλογικὸ στοιχεῖο, ὁ ρόλος τῆς δυνάμεως καὶ ἡ δημιουργία δικαίου.

Ἡ ἔννοια τῆς συλλογικότητας καθορίζεται ἀπὸ τὸ ὅτι οἱ διαδικασίες εἶναι συλλογικὲς ἀπὸ τὴν προέλευσή τους. Ἡ ἀπεργία προϋποθέτει συλλογικὴ διαφορὰ καὶ ἡ συλλογικὴ σύμβαση μιὰ συλλογικὴ βούληση. Ὁ συλλογικὸς χαρακτήρας ἐμφανίζεται στοὺς μηχανισμοὺς ποὺ θέτονται σὲ λειτουργία : ὁμαδικὴ παύση ἐργασίας στὴν ἀπεργία, συλλογικὴ ἀποδοχὴ τῶν ὄρων τῆς διατησίας στὴ συλλογικὴ διαφορὰ.

Έκτὸς ἀπὸ τὴν προέλευση, οἱ διαδικασίες εἶναι συλλογικὲς καὶ στὰ ἀποτελέσματά τους. Έτσι, στὴν ἀπεργία, εἴτε ἐπιτύχει εἴτε ὄχι, ὅλοι οἱ ἀπεργοὶ βρίσκονται στὴν ἴδια ἢ σὲ καλύτερη κατάσταση. Ἀπὸ τὴν ἄλλη πλευρὰ, ἡ λύση μιᾶς συλλογικῆς διαφορᾶς ὑποχρεώνει ὅλους τοὺς ἐνδιαφερομένους. Ἀλλὰ ἡ ἔννοια

* Ὁ συγγραφέας ἔχει ἐντολὴ διδασκαλίας τοῦ μαθήματος τοῦ Έργατικοῦ Δικαίου στὴν Ἀνωτάτη Βιομηχανικὴ Σχολὴ Πειραιῶς.

1. Βλ. Σ. Βουτυρᾶ : Στοιχεῖα συγχρόνου ἐργ. δικαίου, τεῦχος α', 1975, σελ. 47, τεῦχ. β', 1975, σελ. 166 καὶ ἐπ.

2. «Droit du Travail», «Themis», (P.,U. F.), σελ. 247 καὶ ἐπόμενα.

τῆς συλλογικότητος ἔχει χαρακτήρα σχετικό. Ἡ συλλογικὴ διαφορὰ ἀφορᾷ μιὰ ἐπιχείρησι, ἓνα κλάδο, μιὰ περιφέρεια. Ὑπάρχει ἔτσι μιὰ ἀντίφασι ἀνάμεσα στὴν ἔννοια τῆς συλλογικότητος καὶ στὴν κατὰ τμησὴ τῆς στὸν συνδικαλιστικὸ πλουραλισμὸ (στὴν πολλαπλότητα τῶν συνδικαλιστικῶν ὀργανώσεων), ἔστω καὶ περιορισμένον στὸ πιὸ ἀντιπροσωπευτικὸ συνδικάτο.

Ὁ συλλογικὸς χαρακτήρας δίνει, ἀπὸ νομικὴ ἄποψη, σ' ὄλες τὶς διαδικασίεσ μιὰ πρωτοτυπία. Τὸ κλασσικὸ ἰδιωτικὸ δίκαιο εἶναι στὴν οὐσία τοῦ ἓνα δίκαιο διατομικὸ. Τὰ συλλογικὰ συμφέροντα δὲν ἐκφράζονται παρὰ στὸ καλούπι τοῦ νομικοῦ προσώπου. Αὐτὴ εἶναι καὶ ἡ διαδικασία τοῦ κλασσικοῦ δημοσίου δικαίου. Ἀντίθετα, ἡ νομικὴ προσωπικότητα δὲν ἐπαιξε στὴν ἐξέλιξι τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου παρὰ ἓνα δευτερεύοντα ρόλο. Στὶς συλλογικέσ συμβάσεισ, πού ὑποχρεῶνουν σὰν νομικὰ πρόσωπα τὰ συνδικάτα πού ὑπογράφουν, ἡ οὐσία τῶν ἀποτελεσμάτων παράγεται στὰ μέλη τῶν ἐνδιαφερομένων ἐνώσεων. Σὲ κανένα ἄλλον τομέα τοῦ Δικαίου δὲ συναντοῦμε διαδικασίεσ πού νὰ βασίζονται ἔτσι ἄμεσα στὴν ὑπαρξὴ συλλογικότητος.

* * *

Γιὰ τὸν ρόλο τῆς δυνάμεωσ στὴν τεχνικὴ τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου : Στὰ ἐξελιγμένα δίκαια, ἡ δύναμη, μονοπωλημένη ἀπὸ τὴ δημόσια ἐξουσία, παρεμβαίνει γιὰ νὰ ἐξασφαλίσῃ τὸ σεβασμὸ τῶν νομικῶν καταστάσεων. Στὰ ἀρχέγονα δίκαια ἀντίθετα, τὸ δίκαιο γεννιέται συχνὰ μὲ μιὰ δοκιμασία δυνάμεωσ. Σὲ ἓνα στάδιο πιὸ ἐξελιγμένο, ἡ δημόσια ἐξουσία ἐπιβάλλει στὰ μέρη τὴν προσφυγὴ στὴ διαιτησία ἢ στὸ δικαστῆ· ἀλλὰ ἐκεῖνο τὸ μέρος τοῦ ὁποίου ἡ ἀπαιτήσι εἶναι νόμιμη μπορεῖ νὰ ἐπιδιώξῃ τὴν πραγματοποιήσι τῆσ μὲ τὴ δύναμη. Ἡ ἀπαγόρευσι τοῦ νὰ ἀπονέμει κανένας μόνος τοῦ δικαιοσύνη δὲν ἀναφαίνεται παρὰ στὶς κοινωνίεσ πού ἡ χρῆσι δυνάμεωσ εἶναι μονοπώλιο τοῦ κράτουσ.

Ἡ τεχνικὴ τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου συγγενεῦει, κατὰ τοὺσ Rivero καὶ Savatier, μὲ τὴν τεχνικὴ τῶν ἀρχαϊκῶν δικαίων στὸ ὅτι ὀργανώνει τὴν προσφυγὴ στὴ δύναμη στὶς σχέσεισ τῶν κοινωνικῶν ὁμάδων, κάνοντάσ τὴν νὰ παράγῃ νομικέσ συνέπειεσ. Ἀλλὰ σ' αὐτὴν τὴν προοπτικὴ θὰ πρέπει νὰ διακρίνουμε : α) τὴν ἀπεργία, β) τὴν εἰρηνικὴ ἐπίλυσι τῶν συγκρούσεων καὶ γ) τὴ συλλογικὴ σύμβασι ἐργασίας. Ἡ διαδοχικὴ τοὺσ ἐμφάνισι ἀναλογεῖ σὲ μιὰ ἐξέλιξι τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

Ἡ ἀπεργία, στὰ ἀρχικά τῆσ στοιχεῖα καὶ τοὺσ ἀρχικοὺσ τῆσ τύπουσ, εἶναι ἡ δοκιμασία δυνάμεωσ σὲ καθαρὴ κατὰστασι. Ἀπὸ τὶς δύο ἀπαιτήσεισ πού εἶναι ἀντιμέτωπεσ, αὐτὴ πού ἐπικρατεῖ καὶ πού ὀρίζει τὶς νομικέσ σχέσεισ πού καθιερῶνται μεταξὺ τῶν μερῶν εἶναι ἡ πιὸ ἰσχυρὴ. Ἡ κατὰστασι μοιάζει μ' αὐτὴν πού βρίσκονται οἱ χῶρεσ πού προσφεύγουν στὸν πόλεμο. Ἡ νομοθετικὴ καὶ συνταγματικὴ κάλυψι τοῦ δικαιώματοσ τῆσ ἀπεργίας ἀναλογεῖ στὴ νομικὴ ἀναγνώρισι τοῦ συνδέσμου μεταξὺ τῆσ μεγαλύτερησ δυνάμεωσ καὶ τοῦ Δικαίου.

Ἡ δημιουργία τρόπου εἰρηνικῆσ ἐπιλύσεωσ τῶν συλλογικῶν συγκρούσεων ἐργασίας σημειώνει, ἀπέναντι στὴν προηγούμενη τεχνικὴ, μιὰ κάποια πρόοδο. Ἡ δημόσια ἐξουσία προτείνει στὰ ἀντίπαλα μέρη — καὶ τὴν ἐπιβάλλει, μὲ τὴν

ύποχρεωτική διαιτησία — τήν προσφυγή σέ διαδικασίες πού θά καθορίσουλ εϊρηνικά τόν έφαρμοστέο κανόνα στίς σχέσεις τους. Τό Δίκαιο, έδω, άπομακρύνεται από τή δύναμη· και ή άξίωση πού δικαιώνεται και καθιερώνεται με τή διαιτητική άπόφαση δέν εϊναι άναγκαστικά ή άπαίτηση του πιδ ίσχυρου μέρους.

Και με τή συλλογική σύμβαση τό έργατικό δίκαιο φανερώνει άπομάκρυνση από τήν προσφυγή στη δύναμη. Έκτός από τό ότι δέν προϋποθέτει άναγκαστικά μιá σύγκρουση, βασίζει και τίς νομικές σχέσεις τών κοινωνικών μερών στη συμφωνία τών βουλήσεών τους. Άναμφίβολα, ό άμοιβαίος συσχετισμός τών δυνάμεων έπηρεάζει άναγκαστικά τήν έκβαση τών διαπραγματεύσεων· αλλά αυτό γίνεται και στίς διεθνείς συμβάσεις και τίς ιδιωτικές συμφωνίες.

Μ' όλα αυτά πού είπαμε θά φαινόταν ότι ξαναγυρίζουμε στο κοινό δίκαιο, πού άρνείται στη δύναμη, σαν τέτοια, κάθε άξία για τόν προσδιορισμό του δικαίου. Η άπεργία όμως διατηρεί ένα ρόλο στην έναρξη τών διαπραγματεύσεων και τήν εξέλιξή τους. Σε διαφορά με τους άλλους κλάδους του έσωτερικού δικαίου, τό έργατικό δίκαιο δίνει ώρισμένη θέση στη χρήση τής ιδιωτικής δύναμews, είτε για δημιουργία κανόνων, είτε για κυρώσεις.

Θά ήταν συζητήσιμο, συνεχίζουν οι συγγραφείς, τό σημείο του να γνωρίζαμε αν στην περίπτωση αυτή ύπάρχει ένα διαρκές και άναγκαίο στοιχείο συνδεδεμένο με τήν ίδια τή φύση τών σχέσεων εργασίας, τουλάχιστο στο καπιταλιστικό σύστημα, ή, αντίθετα, αν πρόκειται για μιá στιγμή σε μιá εξέλιξη πού θά καταλήξει, κατά τή διαδικασία πού αναπτύσσεται στίς σχέσεις μεταξύ ιδιωτών, στην τέλεια εξάλειψη τής προσφυγής στη δύναμη και τή γενικοποίηση τής αρχής ότι «κανένας δέν μπορεί να άποδώσει ό ίδιος δικαιοσύνη».

* * *

Ύπάρχει άναμφίβολα στο ιδιωτικό δίκαιο ένας ώρισμένος αριθμός μέσων πίεσεως, στα όποια οι ιδιώτες, στίς συμβατικές σχέσεις, μπορούν να προσφεύγουν χωρίς προηγούμενη παρέμβαση του δικαστή, όπως εϊναι π.χ. τό δικαίωμα επισχέσεως. Άλλά ή τελευταία λέξη άνήκει πάντα στο δικαστή. Άπό τήν άλλη πλευρά, εϊναι φανερό ότι για τήν κατάρτιση κάθε συμβάσεως ή άμοιβαία δύναμη τών μερών παίζει προσδιοριστικό ρόλο. Στην περίπτωση όμως τής άπεργίας παρεμβαίνει σε καθαρή κατάσταση.

Η εξέλιξη δίνει, παρ' όλα αυτά, στο έργατικό δίκαιο μιá νέα όψη : ή ενισχυμένη θέση πού παίρνει σε όλες τίς βαθμίδες ή διαπραγματεύση τείνει να μειώση τή λειτουργία τής άπεργίας, πού δε ζητά πιά άναγκαστικά να έκβιάση τήν άπόφαση, αλλά συχνά να επιτύχη τήν έναρξη τών διαπραγματεύσεων ή να βαρύνη στην εξέλιξή τους. Σ' αυτή τή διαλεκτική τής διαπραγματεύσεως και τής άμφισβητήσεως ή πρωτοτυπία του έργατικού δικαίου άνανεώνεται.

Στό σημείο αυτό θά πρέπει να άνοιξουμε μιá παρένθεση στην άνάπτυξη τής «γενικής θεωρίας» τών Rivego και Savatier για να έξηγήσουμε τήν πρωτοτυπία ή ιδιορρυθμία του έργατικού δικαίου για τήν όποία μās μιλουδν οι συγγραφείς. Μιá εύγλωττη άπεικόνισή της — στην όποία και μās παραπέμπουν — δίνεται με μιá μελέτη του καθηγητή P. D. Ollier με τόν τίτλο 'Επιπτώσεις στο δικαίωμα

των κοινωνικών μερών της αποδόσεως στις εργασιακές σχέσεις δικαιοσύνης στον έαυτό τους (στο δικαίωμα που έχουν στις εργασιακές σχέσεις τὰ μέρη νὰ αποδίδουν μόνοι τους δικαιοσύνη) που δημοσιεύθηκε στο περιοδικό Droit Social τοῦ ἔτους 1967 (σελ. 496 - 505).

Ὁ καθηγητὴς Ollier γράφει πὼς τὸ νὰ ἀποδίδῃς δικαιοσύνη στον ἑαυτό σου εἶναι τὸ νὰ ἐπιτελῇ κανένας μόνος του τὰ δύο στάδια που τὸ κράτος ἔχει ἐμπιστευθῆ σὲ δύο διαφορετικὰ ὄργανα, δηλαδὴ νὰ ὑποκαθιστᾷ ταυτόχρονα τὸν δικαστὴ καὶ τὴ δημόσια ἐξουσία· νὰ ἀποφασίζῃς καὶ νὰ ἐκτελῆς. Τὸ ἐργατικὸ δικαιο δὲν ἀποκηρύττει τὴ βία. Ἀντίθετα, τὴν ὀργανώνει καὶ καθιερώνει τὴν ἀποτελεσματικότητά της. Καὶ ὁ P. D. Ollier διερωτᾷται. Γιατί τὸ Κράτος καθιερώνει τὴν προσφυγὴ στὴ βία, ἐνῶ δὲν παύει νὰ ἐνισχύῃ τὴ δύναμή του, νὰ στερεώῃ τὴν ἐπιρροή του καὶ νὰ ἐπεκτείνῃ τὴ δικαιοδοσία του; Αὐτὸς ὁ σύνδεσμος μεταξὺ τοῦ ἰσχυροτέρου καὶ τοῦ Δικαίου δὲν ἀποτελεῖ μιὰ παραίτηση ἀπὸ μέρους τοῦ Κράτους;

*
* * *

Καὶ ἐρχόμαστε τώρα στοῦ θέμα τῆς δημιουργίας δικαίου καὶ τὴν κύρωση δικαίου στὴ συλλογικὴ δράση.

Στοὺς διαφόρους κλάδους τοῦ Δικαίου δυὸ ὁμάδες τεχνικῆς διακρίνονται καθαρά, κατὰ τοὺς συγγραφεῖς : ἓνας ὄρισμένος ἀριθμὸς νομικῶν διαδικασιῶν χρησιμεύουν στοῦ νὰ δημιουργοῦν τοὺς κανόνες τοὺς ἐφαρμοστέους σὲ ὄρισμένες καταστάσεις, εἴτε μὲ τὸ γενικὸ τρόπο (νόμος, κανονισμὸς), εἴτε μὲ ἰδιαιτερες πράξεις (σύμβαση, ἀτομικὴ διοικητικὴ ἀπόφαση). Ἄλλες διαδικασίες — οὐσιαστικὰ ἢ προσφυγὴ στοῦ δικαστὴ καὶ τοὺς τρόπους ἐκτελέσεως — τείνουν στοῦ νὰ διαφυλάξουν τὸ σεβασμὸ τῶν προηγουμένων κανόνων : στὴν περίπτωσι ἀμφισβητήσεως ὁ δικαστὴς μᾶς λέει ποῦ βρίσκεται τὸ δίκαιο, καταδικάζει ἐκεῖνον ποῦ τὸ παρέβη καὶ ἡ δημόσια ἐξουσία ἐξασφαλίζει τὸ σεβασμὸ αὐτῆς τῆς ἀποφάσεως.

Ἡ συλλογικὴ δράσι, ἀντίθετα, καταλήγει στοῦ νὰ συγγέει τὴ δημιουργία δικαίου μὲ τίς κυρώσεις.

Ἡ σύγκυσι βρίσκεται στοῦ ἑπακρο στὴν περίπτωσι τῆς ἀπεργίας. Κατὰ τίς περιστάσεις, τείνει εἴτε νὰ προκαλέσῃ τὴ δημιουργία νέων κανόνων μεταξὺ τῶν μερῶν, εἴτε νὰ προβῆ σὲ κυρώσεις γιὰ τὴν παραγνώρισι ἀπὸ τὴν ἀντίθετη πλευρὰ τῶν ὑποχρεώσεῶν της.

Αὐτὸς ὁ δυασμὸς λειτουργιῶν ἐμφανίζεται καὶ στοὺς τρόπους εἰρηνικῆς ἐπιλύσεως τῶν συγκρούσεων. Ἡ συλλογικὴ διαφορὰ που ἔχει παραπεμφθῆ στὴ διαιτησία μπορεῖ νὰ ἀφορᾷ εἴτε στὴν ἀναθεώρισι τῶν κανόνων ἢ στὴν ἐφαρμογὴ τους.

Στὴ συλλογικὴ σύμβασι τὰ πράγματα εἶναι διαφορετικὰ. Ἡ συλλογικὴ σύμβασι ἐργασίας τείνει μόνο στὴ δημιουργία νέων κανόνων.

Ποιά θά είναι ἡ ἐφαρμογή τῆς συλλογικῆς δράσεως καί ἡ στοιχειοθέτηση τῶν διαδικασιῶν τῆς;

Σέ μιὰ ἀτομιστικῆ κοινωνία, ἡ ἀπεργία, μόνο μέσο δράσεως πού προσφερόταν στήν κοινότητα τῶν ἐργαζομένων, ἐπαρκοῦσε. Ἄλλὰ ὁ συνδικαλισμός, κατασκευάζοντας τή δομή αὐτῆς τῆς κοινότητας, ἔκανε δυνατή τήν ὀργάνωση ἐνός διαλόγου μεταξύ τῶν κοινωνικῶν μερῶν. Ἡ συλλογικῆ δράση ἐκλήθη, λοιπόν, γιά ἕναν ἄλλο σκοπό ἀπό τή συνθηκολόγηση τοῦ ἀντιπάλου : τήν ἀντιπαράθεση τῶν συμφερόντων, μέ κατάληξη, ἂν εἶναι δυνατό, τῆ σύναψη μιᾶς συμφωνίας.

Ἄλλὰ ἂν τὸ Δίκαιο διευθέτησε τὸ καθεστῶς τῶν συλλογικῶν συμβάσεων, δὲν ἔλυσε οὔτε τὸ πρόβλημα τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων, οὔτε τὰ προβλήματα πού μπορεῖ νὰ θέσει ἡ ἐφαρμογή τῶν συλλογικῶν συμβάσεων. Ἡ παλιά συμβατικῆ τεχνικῆ δὲν δίνει λύσεις δεκτικῆς ἐφαρμογῆς. Ἐτσι, ἡ ἀπεργία, στή συλλογικῆ δράση, εἶναι ἀδιαχώριστη ἀπὸ τὴ διαπραγμάτευση.

Ἡ ἀπεργία, στήν πραγματοποίησή τῆς ἢ τὴν ἀπειλὴ πραγματοποίησέως τῆς, εἶναι πρὶν ἀπ' ὅλα τὸ μέσο γιά νὰ ὑπερνικήσῃ τὴν ἀντίσταση τῆς ἐργοδοτικῆς πλευρᾶς κατὰ τὴν ἔναρξη τῶν διαπραγματεύσεων. Εἶναι — ὅταν αὐτὲς ἀποτελεματώνονται — ἕνα μέσο γιά τὴν ἀναζωογόνησή τους καὶ ἕνα μέσο πού βαρύνει στήν εὔρεση διεξόδου. Συντελεῖ, τέλος, ἐνάντια στήν ἀστικολογικῆ ἀρχὴ τοῦ ἀμεταβλήτου τῶν συμβάσεων, στὸ νὰ προκαλέσῃ τὴν προσαρμογὴ τους στήν ἀνανέωση, συχνὰ ταχεῖα, τῶν οικονομικῶν ἢ τεχνικῶν δεδομένων, στή βάση τῶν ὁποίων ἔχουν καταρτισθῆ οἱ συλλογικῆς συμβάσεις ἐργασίας.

Ἄλλὰ ἡ συλλογικῆ δράση δὲν ἐξαντλεῖται, πάντοτε κατὰ τοὺς Rivero καὶ Savatier, στή διαλεκτικῆ τῆς ἀπεργίας καὶ τῶν διαπραγματεύσεων. Δυὸ ἄλλα στοιχεῖα μποροῦν νὰ μεταβάλλουν τὰ δεδομένα. Πρῶτα, ἡ παρέμβαση τῆς δημοσίας ἐξουσίας, πού μπορεῖ, μέ διάφορες διαδικασίες, νὰ ἀσκήσῃ τὴν πίεσή τῆς στὰ κοινωνικά μέρη γιά νὰ τὰ ὀδηγήσῃ στή διαπραγμάτευση. Μπορεῖ ἐπίσης νὰ μετάσχῃ σ' αὐτὴν καὶ νὰ τὴν κατευθύνῃ. Ἀπὸ τὴν ἄλλη πλευρὰ ἔχουμε τὴν καθιέρωση, μέ τὶς συλλογικῆς συμβάσεις, διαδικασιῶν γιά τὴν παρακολούθηση τῆς ἐφαρμογῆς τους καὶ τὴν προετοιμασίαν τῆς ἐνδεχόμενης ἀναθεωρήσεώς τους.

Ἐκτός ὅμως ἀπὸ τὴν παρέμβαση τῆς δημοσίας ἐξουσίας στὶς σχέσεις μεταξύ τῶν κοινωνικῶν μερῶν, ἔχουμε καὶ ἕνα εὐρύτερο φαινόμενο : τὴν ἄμεση συμμετοχὴ τῶν ἐκπροσώπων τοῦ κράτους στή συλλογικῆ δράση, ὅταν τὸ κράτος σὰν ἐργοδότης, εἶναι ἀπέναντι στὸ μισθωτὸ κοινωνικὸς ἐταῖρος.

Στὴν περίπτωσι αὐτὴ διακρίνουμε τρεῖς καταστάσεις : Στὶς δημόσιες ἐπιχειρήσεις πού τίς διέπει (στὶς σχέσεις πού διέπει) τὸ κοινὸ ἐργατικὸ δίκαιο, ἡ συλλογικῆ διαπραγμάτευση χρησιμοποιεῖ τοὺς ἴδιους μέ τὸν ἰδιωτικὸ τομέα τύπου. Στὶς δημόσιες ἐπιχειρήσεις μέ κανονισμό, ἡ κατάσταση τοῦ προσωπικοῦ εἶναι καθωρισμένη καὶ ἀποκλείονται οἱ συλλογικῆς συμβάσεις. Ἄλλὰ οἱ τροποποιήσεις τοῦ κανονισμοῦ δὲν εἶναι τίποτε ἄλλο ἀπὸ τὸ ἀποτέλεσμα μιᾶς διαπραγματεύσεως μεταξύ τῆς διευθύνσεως, τῶν συνδικάτων καὶ τοῦ ὑπουργείου πού

έποπτεύει. Ἀπὸ τὴν ἄλλη ὁμως πλευρά, ἡ διαδικασία τῆς συλλογικῆς συμφωνίας ὑπάρχει, παράλληλα μὲ τὸν κανονισμό, στὸν προσδιορισμὸ τοῦ καθεστῶτος τῆς ἐργασίας καὶ ἰδιαίτερα τῶν μισθῶν. Τέλος, στὴν δημόσια λειτουργία ἡ συμβατικὴ διαδικασία ἀποκλείεται. Εἶναι ζήτημα ἀρχῆς. Στὴν πραγματικότητα, ὁμως, βρῖσκει κανένας καὶ ἐκεῖ ὠρισμένες συμφωνίες.

Ἡ συλλογικὴ δράση ἔχει τὴ δυνατότητα νὰ κάμψη τὴν οἰκονομικὴ καὶ κοινωνικὴ πολιτικὴ τῆς ἐξουσίας μὲ τὴν ἀπεργία καὶ τὴ διαπραγμάτευση. Νέες σχέσεις καθιερώνονται μεταξὺ τοῦ νομοθετικοῦ προσδιορισμοῦ τοῦ καθεστῶτος τῆς ἐργασίας καὶ τοῦ καθορισμοῦ του μὲ τὴ συλλογικὴ διαπραγμάτευση.

Ἡ ἀνάπτυξη τῆς συλλογικῆς δράσεως — καταλήγουν οἱ συγγραφεῖς — ἡ στοιχειοθέτησή της μὲ τὴν παρέμβαση τῆς δημόσιας ἐξουσίας ἀποβλέπουν τελικὰ σὲ μιὰ βαθειὰ ἀνανέωση τῶν παραδοσιακῶν διαδικασιῶν καθιερώσεως κανόνων δικαίου στὸ πεδίο τῶν σχέσεων ἐργασίας.

* * *

Αὐτὴ εἶναι ἡ γενικὴ θεωρία τῆς συλλογικῆς δράσεως στὸ ἐργατικὸ δίκαιο τῶν γάλλων καθηγητῶν J. Rivego¹ καὶ J. Savatier. Ἀποτελεῖ μιὰν ἀξιόλογη προσπάθεια νὰ τεθοῦν ὠρισμένες ἀρχές — ὅσο εἶναι δυνατό νὰ τεθοῦν ἀρχές καὶ πλαισία πάνω στὸ ζήτημα αὐτό. Γιατὶ τὸ θέμα τῆς συλλογικῆς δράσεως καὶ ἰδιαίτερα τὸ τῆς ἀπεργίας εἶναι πάρα πολὺ δύσκολο — ἂν ὄχι ἀδύνατο — νὰ μπῆ σὲ νομικὰ καλούπια. Ἐνα ἀπλὸ βλέμμα στὴν πρακτικὴ τῆς χώρας μας, ἀλλὰ καὶ ἄλλων χωρῶν, πάνω στὸ θέμα μᾶς πείθει γιὰ τὸ δυσεπίλυτο — ἂν ὄχι τὸ ἄλυτο — τοῦ προβλήματος. Κι' αὐτὸ γιατί ὑπάρχει ἀμφισβήτηση γιὰ τὴν ἔννοια τῆς ἀπεργίας καὶ τοῦ ἐργατικοῦ ἀγῶνα². Στὴν εὐρεῖα ἔννοια εἶναι ἀδιάφορο ἂν ἀνήκει

1. Ὁ καθηγ. Rivego σὲ ἐπιστολὴ πού ἔστειλε σ' αὐτὸν πού γράφει τὶς γραμμὲς αὐτὲς μὲ ἡμερομηνία 13 Ὀκτ. 1974, μὲ τὴν εὐκαιρία τῆς ἀποστολῆς σ' αὐτὸν μιᾶς ἀνακοινώσεως μου — καὶ τὴν ὁποία δὲν κρίνω ἄσκοπο νὰ παραθέσω — γράφει :

«Μὲ συγκίνησε πολὺ ἡ ἀποστολὴ τῆς ἀνακοινώσεώς σας στὸ ὄγδοο συνέδριο Ἐργατικοῦ Δικαίου. Ἀφορᾶ σὲ ἓνα κεφαλαιῶδες πρόβλημα γιὰ τὴν ἐξέλιξη τῆς ἐπιστήμης αὐτῆς. Σήμερα ὅσο ποτὲ ἄλλοτε ἡ ἐπανασυζήτηση τῶν βάσεων τῶν δυτικῶν μας Οἰκονομιῶν μᾶς ὑποχρεώνει νὰ διερωτηθοῦμε : Ἡ ἐλαστικότητα τῆς ἐξελίξεως τοῦ Δικαίου πού διέπει τὴν κατάσταση τῶν ἐργαζομένων θὰ μπορέσῃ νὰ διατηρήσῃ τὴν κίνηση ἢ ὁποία μέχρι τώρα ἔφερε τὴν πρόοδο τῆς θέσεώς τους; Ἡ ἀπάντησή σας εἶναι αἰσιδόξη, ἀλλὰ μὲ μιὰ αἰσιοδοξία λελογισμένη καὶ ἰσχυρὰ θεμελιωμένη. Εἶθε τὸ μέλλον νὰ ἐπιβεβαιώσῃ τὴν πρόγνωση αὐτῆ!»

2. Ἀπεργία, στὴ γενικὴ τῆς ἔννοια, εἶναι κατὰ τὴ γνώμη μου ἡ σχεδιασμένη ὁμαδικὴ ἀποχὴ ἀπὸ τὴν ἐργασία μὲ σκοπὸ τὴν ἄσκηση πίεσεως γιὰ τὴν ἀποδοχὴ τῶν αἰτημάτων τῶν ἀπεργῶν. Κατὰ τοὺς Hueck-Nipperdey ἡ συλλογικὴ καὶ συνδυασμένη παύση τῆς ἐργασίας ἀπὸ ἓνα ὠρισμένον ἀριθμὸ ἐργαζομένων ἐνὸς ἐπαγγέλματος ἢ ἐπιχειρήσεως γιὰ νὰ ἐπιτύχουν ἓνα ἀγωνιστικὸ σκοπὸ, μὲ τὴν ἐπιθυμία τῆς ἐπαναλήψεως τῆς ἐργασίας μόλις ἐπιτευχθῇ ὁ σκοπὸς ἢ τερματισθῇ ἡ διένεξη. Κατὰ τοὺς Camerlynck καὶ Lyon-Caen συνίσταται στὴν ὁμαδικὴ καὶ συνδυασμένη παύση τῆς ἐργασίας γιὰ τὴν ἄσκηση πίεσεως στὸν ἡγέτη τῆς ἐπιχειρήσεως ἢ τὴ δημόσια ἐξουσία. Σύμφωνα μὲ ἄλλη ἄποψη ἀπεργία εἶναι ἡ συλλογικὴ παύση τῆς ἐργασίας, πού ἔχει ἀναληφθῆ γιὰ νὰ ἀσκήσῃ πίεση σ' αὐτοὺς πού ἔχουν συμφέρον στὴν πώληση ἢ τὴ χρῆση τοῦ προϊόντος αὐτῆς τῆς ἐργασίας (Knowles, Strike, A Study in Industrial Conflict, Oxford,

ή όχι στο χώρο του εργατικού δικαίου, αν δηλαδή γίνεται για την επίλυση μιᾶς συλλογικῆς διαφορᾶς ἐργασίας.

Γιὰ τὴν ἀντίληψη ὅτι ἡ ἀπεργία ἀποτελεῖ φαινόμενο τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου καὶ μέσο ἐκβιάσεως εὐνοϊκῆς λύσεως σὲ μιὰ συλλογικὴ διαφορὰ ἐργασίας — ποὺ θὰ μπορούσαμε νὰ ὀνομάσουμε φιλελεύθερη — ἡ ἀπεργία θεωρήθηκε σὰν ἔσχατο μέσο, ἀφοῦ δηλαδή ἐξαντληθοῦν ὅλα τὰ κατὰ νόμον μέσα διαπραγματεύσεων καὶ διαιτησίας. Ἡ φιλελεύθερη ἀντίληψη διέπεται ἀκόμη ἀπὸ τὴν ἀρχὴ τῆς ἰσότητος τῶν ὄπλων, ὅτι δηλ. τὰ δύο μέρη ποὺ εἶναι ἀντιμέτωπα στὴν κοινωνία θὰ πρέπει νὰ διαθέτουν τὶς ἴδιες δυνατότητες ἀπὸ τὸ νόμο. Γιὰ τὴν ἄλλη, ἀντίθετα, ἀντίληψη εἶναι ἐπιτρεπτὴ κάθε μορφή ἀπεργίας καὶ ὁ ἐργατικὸς ἀγῶνας παίρνει τὴ μορφή τῆς ταξικῆς πάλης.

Πάντως, ἀν ἐξετάσουμε τὰ φαινόμενα σ' ἓναν κόσμον ποὺ συνέχεια μεταβάλλεται, βλέπουμε ὅτι στὸ ἐργατικὸ δίκαιο γίνεται μιὰ μετατόπιση πρὸς τὸ συλλογικὸ πεδίο. Μετατόπιση τοῦ βασικοῦ πλέγματος: ἐργοδότης-μισθωτὸς-σύμβαση ἐργασίας πρὸς τὸ πλέγμα: ἐπιχείρηση-συνδικαλισμὸς-συλλογικὴ σύμβαση ἐργασίας. Θὰ πρέπει λοιπὸν ἡ τελευταία αὐτή, ποὺ ἀποτελεῖ τὴ συνιστάμενη τῶν σχέσεων μεταξὺ τῶν ἐπιχειρήσεων καὶ τῶν συνδικαλισμένων μισθωτῶν, νὰ γίνῃ τὸ κύριο ὄργανο καθορισμοῦ τῶν μεταξὺ κεφαλαίου καὶ ἐξηρητημένης ἐργασίας κανόνων καὶ νὰ ἐκτοπίζει προοδευτικὰ τὴ νομοθετικὴ ὁδὸ. Θὰ πρέπει, ὅμως, ἡ τελευταία νὰ διατηρήσῃ τὸν ρόλο τῆς ἀσφαλιστικῆς δικλείδας.

«Βαθειὲς ἀλλαγές ἔχουν γίνῃ στὴ δημοσίᾳ λειτουργία πολλῶν κρατῶν, ὅπου ἡ θεμελιακὴ ροὴ τῶν πραγμάτων μετατοπίζεται ἀπὸ τὴν ἔννοια τῆς ἐξουσίας στὴν ἔννοια τοῦ διαλόγου», εἶχε διακηρύξει ἀπὸ τὸ 1971 ὁ τότε γενικὸς διευθυντὴς τοῦ Διεθνoῦς Γραφείου Ἐργασίας. Ἔτσι ἐξηγεῖται ἡ στροφὴ τῶν διακανονιστικῶν ρυθμίσεων τῆς ἐργασίας πρὸς τὶς συλλογικὲς συμβάσεις στὶς προηγμένες χώρες, ποὺ εἶναι πιὰ εὐέλικτες ἀπὸ τὴ νομοθετικὴ παρέμβαση.

Τὸ ἐργατικὸ δίκαιο βαδίζει, λοιπὸν, στὴν ρύθμιση τῶν σχέσεων μεταξὺ ἐργοδοτῶν καὶ μισθωτῶν μὲ τὶς συλλογικὲς διαπραγματεύσεις. Οἱ μεταβολές τῆς ἐποχῆς μας θὰ ἐπιφέρουν τὴν προοδευτικὴ ἀντικατάσταση τῆς κρατικῆς παννομοθετικῆς ὁδοῦ μὲ τὶς συμφωνίες ἀνάμεσα στὸ κεφάλαιο καὶ τὴν ἐργασία. Γιὰ τὸ θέμα αὐτό, ὅμως, ἀπαιτεῖται συνειδητοποίηση τῶν ἀλλαγῶν τοῦ καιροῦ μας, ἀναπτυγμένο αἶσθημα εὐθύνης καὶ εἰλικρινῆς ἐπιθυμία γιὰ διάλογο, ὁ ὁποῖος — καὶ μόνος — μπορεῖ νὰ δώσῃ λύση στὰ προβλήματα τῶν σχέσεων ἐργασίας.

1954). Κατὰ τὸν P. Durand κάθε διακοπὴ τῆς ἐργασίας, προσωρινὸ χαρακτηριστῆρα, ποὺ κινεῖται ἀπὸ διεκδικήσεις ποὺ θὰ προσπορίσουν ὠφέλη στὸ σύνολο ἢ σὲ ἓνα μέρος τοῦ προσωπικοῦ καὶ ποὺ βρίσκουν στήριγμα σὲ μιὰ ἔνωση ἀρκετὰ ἀντιπροσωπευτικὴ τῆς ἐργατικῆς γνώμης. Εἶναι ἡ συλλογικὴ καὶ συνδυασμένη ἄρνηση ἐργασίας ποὺ ἐκδηλώνει τὴν πρόθεση τῶν μισθωτῶν νὰ τεθοῦν προσωρινὰ ἐκτὸς συμβάσεως γιὰ νὰ ἐξασφαλίσουν τὴν ἐπιτυχία τῶν διεκδικησέων τους (H. Sinay, La Grève, 1966, σελ. 133).

ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ

Τοῦ Δρος ΔΙΟΝ. Κ. ΜΑΓΚΛΙΒΕΡΑ *

1. Ὁ συνεχῶς διευρυνόμενος καὶ σχεδὸν ἐξουσιαστικὸς ρόλος τῆς Οἰκονομίας εἰς τὴν ἀνάπτυξιν τῶν κρατῶν ἀπέδειξεν, ἐκτὸς τῶν ἄλλων, τὴν ἀνάγκην τῆς καλυτέρας καὶ ἀποδοτικώτερας ὀργανώσεως τῶν φορέων τῆς. Τὸ ἐμπόριον καὶ ἡ βιομηχανία, τῶν ὁποίων ἡ συμβολὴ εἶναι κεφαλαιώδης εἰς τὴν ἀνάπτυξιν ὅλων σχεδὸν τῶν τομέων — ἐπιστημονικῶν, ἐκπολιτιστικῶν, οἰκονομικῶν, κοινωνικῶν, ἐθνικῆς ἀμύνης, ἐξωτερικῆς πολιτικῆς κ.λπ. — τῆς ἐθνικῆς ζωῆς ἑνὸς κράτους¹ ἠσθάνθησαν ἐκ τῶν πρώτων τὴν ἀνάγκην, ὅπως λαμβάνοντες ὑπ' ὄψιν τὰ ἐκάστοτε κοινωνικὰ δεδομένα ὀργανωθοῦν ἐπὶ ὀρθολογικῶν βάσεων. Ὁφείλομεν δὲ νὰ διαπιστώσωμεν ὅτι ὀλίγοι τομεῖς ἐπροχώρησαν, εἰς τὴν ἐξεύρεσιν τόσων πολλῶν καὶ ποικίλων μεθόδων ἐπιστημονικῆς ὀργανώσεώς των, ὅσον ὁ τομεὺς τῆς ἐφηρμοσμένης Οἰκονομίας.

Νεαὶ ἐπιστῆμαι, νέοι κλάδοι παλαιῶν ἐπιστημῶν, νέα μέθοδοι, ἤδη ἀπὸ τοῦ 19ου αἰῶνος, ἐτέθησαν, κατὰ τρόπον πρωτοποριακόν, εἰς τὴν διάθεσιν τῆς ὀρθολογικώτερας ὀργανώσεως τοῦ ἐμπορίου καὶ τῆς βιομηχανίας, καθ' ὅσον ἐγένετο ἀποδεκτὸν ὅτι αἱ ἐκφράσεις τοῦ κοινωνικοῦ βίου ἐπηρεάζονται ἀπὸ τὰς οἰκονομικὰς καταστάσεις. (Προγραμματισμός, Οἰκονομετρία, Πολιτικὴ Ἐπιστῆμη, Οἰκολογία κ.ἄ.).

2. Ὅπως εἶναι φυσικὸν εἰς τὸ πλαίσιον τῆς ἐπιστημονικῆς ὀργανώσεως τῆς Οἰκονομίας, πρωταρχικὴ μέριμνα ἐδόθη εἰς τὴν μελέτην τοῦ ἀνθρωπίνου παράγοντος, καθ' ὅσον ἀνεγνωρίσθη ὅτι οὗτος ἀποτελεῖ τὴν κυριωτέραν — ἂν μὴ τὴν ἀποκλειστικὴν — βᾶσιν ἐπὶ τῆς ὁποίας στηρίζεται τὸ οἰκοδόμημα κάθε προσπαθείας ὀργανώσεως. Ὁ χειρισμὸς τοῦ «παράγοντος ἀνθρώπου» εἰς τὸν χῶρον τῆς δημιουργίας (ἐργασίας) καὶ εἰς τὸν χῶρον τῆς ἀγορᾶς ἀπετέλεσε τὸ ἀντικείμενον τῆς ὕλης πολλῶν νέων ἐπιστημῶν (Ἐπιστῆμη τῆς Διοικήσεως, Κυβερνητικὴ, Δημόσια Σχέσεις, Σημαντικὴ, Στοιχειογραφία κ.ἄ.), ὡς, ἐπίσης, καὶ τὸ ἀντικείμενον ἐπαναθεωρήσεως, ἐπανεξετάσεως καὶ ἐπανεντάξεως κλάδων

* Ἀπὸ τὸ βιβλίον του Μελετᾶται ἐφηρμοσμένης Κοινωνιολογίας.

1. «Πρέπει ὁ ἀνθρώπος νὰ καταβάλλῃ σιγὰ - σιγὰ τὴν σκληρὴν προσπάθειαν κατανόησεως αὐτῆς τῆς ἀλήθειας, ὅτι δηλαδὴ τὸ κοινωνικόν, τὸ νομικὸ καὶ τὸ πολιτικὸν ἐξαρτῶνται ἀπὸ τὸ οἰκονομικόν, δηλαδὴ ἀπὸ τοὺς ὕλικους ὄρους τῆς κοινωνικῆς διαβιώσεως». J. Fourastié, Ἡ Μεγάλῃ ἐλπίδα τοῦ εἰκοστοῦ αἰῶνα, (ἑλλην. μετάφρ.), Ἀθῆναι 1970, σελ. 254.

ἄλλων, παλαιότερων ἐπιστημῶν, (Κοινωνιολογία, Ψυχολογία, Βιολογία, Ἀνθρωπολογία, Δημογραφία, Γλωσσολογία κ.ἄ.).

Παλαιὰ ἀξιώματα, καθιερωμένα θεωρία, ἀποδεδειγμένα ἐπιστημονικά καὶ πρακτικά ἀπόψεις ἐτέθησαν καὶ πάλιν ὑπὸ τὸ φῶς τῆς ἐρεύνης, μὲ βάσιν τὰ νέα πορίσματα καὶ τὰς νέας τάσεις ἢ ἀκόμη τὰς νέας ἀναζητήσεις καὶ ἐπιδιώξεις τῆς Οἰκονομίας².

Ὡς βάσις τῆς ἐρεύνης ἐτέθη ἡ ἀρχὴ ὅτι ὁ «παράγων ἄνθρωπος» διὰ τὰ δημιουργήση καὶ τὰ ἀποδόση, διὰ τὰ ἀγοράση καὶ τὰ προσφέρει πρέπει νὰ ληφθῆ ὑπ' ὄψιν ὡς ἰδιαιτέρος «παράγων» μὲ τὰ προβλήματα, τὰ συναισθήματα, τὰς ἐπιδιώξεις, τὰς ἀντιδράσεις του καὶ ὅλα ἐκεῖνα τὰ στοιχεῖα, τὰ ὁποῖα τὸν συνθέτουν³.

3. Ἡ Ἐπιστήμη τῆς Διοικήσεως (Management)⁴ ἠσχολήθη μὲ τὸ θέμα τῆς διευθύνσεως τῆς ἐργασίας ὑπὸ εὐρύτερον περιεχόμενον ἐκεῖνου τῆς ἀπλῆς διαχειρίσεως, κυρίως δὲ μὲ τὰ θέματα τῆς ἐνεργοποιήσεως τοῦ ἐμφύχου ὕλικου⁵.

2. «Ἡ κάθε ἐπιστήμη — ὅπως ἐξειλίχθη κυρίως εἰς τὸν αἰῶνα μας — ἔχει ἀναπτύξει ἰδιαιτέραν τεχνικὴν, ἰδίαν μέθοδον θεωρήσεως καὶ ἐρεύνης, ἐφαρμοζομένης εἰς ὄρισμένον τομέα κοινωνικῶν φαινομένων. Ὑφίσταται ὅμως ἀλληλεπίδρασις καὶ στενὴ συνάφεια μεταξὺ ὄλων τῶν κοινωνικῶν ἐπιστημῶν. Μόνον ἡ στενὴ συνεργασία, ὁ συντονισμὸς ἐρεύνης ἐιδικῶν διαφόρων κλάδων, ἢ χρησιμοποιοῦσι ποικίλων μεθόδων δύνανται νὰ ὀδηγήσουν εἰς ἰκανοποιητικὰ ἀποτελέσματα» (Χ. Κοριζῆ, Κοινωνιολογία τῆς Πολιτικῆς, Ἀθήναι 1969, σελ. 30).

3. «... εἰς τὴν ἀνεπτυγμένην κοινωνίαν αἱ ἀνάγκαι δὲν εἶναι μόνον ποσοτικά : ἡ ἀνάγκη διὰ καταναλωτικὰ ἀγαθὰ, ἀλλὰ εἶναι καὶ ποιοτικά : ἡ ἀνάγκη διὰ πληροφόρησιν, διὰ ἐπικοινωνίαν, διὰ φιλίαν· ἡ ἀνάγκη τῆς ἐλευθερίας ὄχι μόνον ἀπὸ τὴν ἐκμετάλλευσιν ἀλλὰ καὶ ἀπὸ τὴν καταπίεσιν καὶ τὴν ἀλλοτρίωσιν εἰς τὴν ἐργασίαν καὶ τὴν ἀνάπαυσιν», γράφει ὁ A. Gorz, Strategy for Labor: A Radical Proposal, The Beacon Press, Boston 1967, σελ. 12 - 13.

4. Ἡ λέξις Management ἀνευρίσκεται εἰς τὴν ἀγγλικὴν γλῶσσαν ἀπὸ τοῦ 16ου αἰῶνος. Ὡς πρὸς τὴν χρησιμοποίησιν τῆς ὑπὸ τὴν σύγχρονον ἔννοιαν εἰς τὰς ΗΠΑ, ὁ A. Geck λέει ὅτι πρὸ τοῦ 1881 εἰς οὐδὲν σύγγραμμα ἀναφέρεται. Ἀντιθέτως, μεταξὺ 1881 - 1897 ἀναφέρεται 11 φορές, 16 μεταξὺ 1897 - 1899 καὶ 240 μεταξὺ 1900 - 1909 (La gestion Sociale de l'entreprise, (γαλλ. μετάφρ.), Editions Sociales Françaises, 1955, σελ. 16).

5. Κατὰ ἓναν ὄρισμὸν Management σημαίνει «τὴ διαδικασία τῆς διαμορφώσεως καὶ διεκπεραιώσεως ἐπιχειρησιακῆς ἢ βιομηχανικῆς πολιτικῆς, μέσῳ τῶν λειτουργικῶν δραστηριοτήτων τοῦ σχεδιασμοῦ ἢ προγραμματισμοῦ (planning), ὀργανώσεως (organization), διευθύνσεως (direction), συντονισμοῦ (co-ordination) καὶ ἐλέγχου (control)» (UNESCO, Λεξικὸν Κοινωνικῶν Ἐπιστημῶν, (ἑλλην. ἐκδοσις), τ. Α', σελ. 177) — Ὁ Καθηγητὴς J. Mee ἀναλβει περισσότερον τὴν Διοικητικὴν γράφον : «Ἡ σύγχρονος φιλοσοφία καὶ ἡ τεχνικὴ τῆς Διοικήσεως ἀποβλέπει εἰς καλλιτέρας μεθόδους ἐπιτεύξεως προκαθορισμένων σχεδίων τῆ βοηθία ὀργανωμένης ἀνθρωπίνης προσπάθειας, ἐν τῷ πλαισίῳ δεδομένης ὀργανωτικῆς διαρθρώσεως. Ἡ ἀνθρωπίνη προσπάθεια, καταλλήλως ἐνισχυομένη διὰ καλῶν ἀνθρωπίνων σχέσεων καὶ καταλλήλως ἐλεγχόμενη, ἐκτελεῖ τὰς ἀναγκαίας ἐνεργείας διὰ τὴν παραγωγὴν οἰκονομικοῦ ἀγαθοῦ ἢ ὑπηρεσίας, τὴν διάθεσιν τοῦ ἀγαθοῦ ἢ τῆς ὑπηρεσίας καὶ τὴν χρηματοδότησιν τῆς παραγωγῆς καὶ διαθέσεως τοῦ ἀγαθοῦ ἢ τῆς ὑπηρεσίας. Ἡ δυναμικὴ αὕτη ἐνέργεια, ἥτις θέτει εἰς λειτουργίαν τὴν ὀργάνωσιν, εἰσάγουσα καὶ ἐπιβάλλουσα τὸ ὄριον ἀποδόσεως τῶν βασικῶν ὑπηρεσιῶν, εἶναι ἡ Διοίκησις». («Management Philosophy for Professional Executives», περιοδικὸν Business Horizons, Indiana University, Δεκέμβριος 1956). — Οἱ P. Pigors κα Ch. Myers ἐπιγραμματικῶς ἀναφέρουν ὅτι «ἡ Διοικητικὴ εἶναι συντονισμὸς» διὰ νὰ ἐπεξηγή-

Ἀπὸ τοὺς διαφόρους ὀρισμοὺς περὶ Ἐπιστήμης τῆς Διοικήσεως προκύπτουν μερικὰ συμπεράσματα, ὡς πρὸς τοὺς τομεῖς τῶν περιεχομένων της καὶ ὡς πρὸς τὴν διαδικασίαν ἀσκήσεώς της. Κατὰ τὸν Fayol πέντε εἶναι αἱ ἀρχαὶ τῆς Διοικητικῆς: Πρόβλεψις-Ὀργάνωσις-Διεύθυνσις-Συντονισμὸς-Ἐλεγχος⁶. Καὶ αἱ πέντε αὐταὶ ἀρχαὶ ἔχουν ὡς κοινὸν παρονομαστήν τὸν ἄνθρωπον εἴτε ὡς μελετητὴν-προγραμματιστὴν, εἴτε ὡς ὀργανωτὴν, εἴτε ὡς διοικητικὸν - συντονιστικὸν παράγοντα, εἴτε ὡς ἐκτελεστὴν προγραμμάτων καὶ ἐντολῶν. Ἡ Ἐπιστὴμη τῆς Διοικήσεως δηλαδὴ ἐπιδιώκουσα τὰς ἀπαραιτήτους ἐκείνας «ἐνεργείας διὰ τὴν ἐπιτεύξιν τοῦ ἐπιδιωκομένου ἀποτελέσματος (καθορισμὸς ἀντικειμενικοῦ σκοποῦ, σχέδιον, πρόγραμμα, ἐκτελέσεις, ἔλεγχος καὶ ἀναθεώρησις)»⁷ λαμβάνει ὑπ' ὄψιν τὸ δυναμικόν, τὸ ὁποῖον περικλείει ὁ ἀνθρώπινος παράγων καὶ προσπαθεῖ νὰ βοηθήσῃ εἰς τὴν ἀποδοτικώτεραν χρησιμοποίησίν του.

Πλαίσιον δραστηριοποιήσεως τῆς Ἐπιστήμης τῆς Διοικήσεως εἶναι ἡ Ὀργάνωσις, ἡ ὁποία, μίαν ὀργανωμένην καὶ ἱεραρχημένην κοινωνικὴν ὁμάδα μὲ μέλη διαφορετικῶν τάσεων, μορφώσεως, ἐπιπέδου κ.λπ., τὰ ὁποῖα ὀφείλουν νὰ ἀλληλοσέβωνται τὴν ἐντὸς τῆς ὁμάδος θέσιν, ἀποστολὴν καὶ προσφορὰν ἑνὸς ἐκάστου ἐξ αὐτῶν, δραστηριοποιεῖ κατὰ τέτοιον τρόπον ὥστε, διὰ τῆς χρησιμοποίησεως τῶν διαθέσιμων μέσων, νὰ δύνανται, συνεργαζόμενοι, νὰ ἐπιτύχουν ἕνα κοινὸν ἀντικειμενικὸν σκοπὸν⁸. Κατὰ συνέπειαν, ἡ Ἐπιστὴμη τῆς Διοι-

σουν ὅτι ἐννοοῦν «τὸν συντονισμὸν τῶν διαθέσιμων ἀνθρώπινων καὶ μὴ πηγῶν διὰ νὰ ἐπιτευχθοῦν οἱ στόχοι τῆς ὀργανώσεως» (Personnel Administration, Mc Graw-Hill, N. York 1969, (6η ἐκδοσις), σελ. 6). Ὁ Sir H. Pilkington δίδει, ὡς κατακλείδα σχετικῆς μελέτης του, τὸ ἐξῆς ἐπεξηγηματικὸν περιεχόμενον: «Εἶναι ἐπιστὴμη — ἀλλὰ ὄχι μόνον ἐπιστὴμη — εἶναι πολὺ ἀτομικὴ, ζήτημα ἀντιλήψεως καὶ φαντασίας, τουλάχιστον ὅσον ἀφορᾷ τὰς βασικὰς ἀρχάς: ἀσχολεῖται συνεχῶς μὲ τοὺς ἀνθρώπους καὶ κατ' αὐτὸ εἶναι τέχνη, μίαν τέχνην ἡ ὁποία ἀπαιτεῖ ἀρετὰς ψυχῆς καὶ κρίσεως, τουλάχιστον ὅσον ἀφορᾷ τὴν διάνοιαν. Ὅλα αὐτὰ αἱ ικανότητες εἶναι ἀπαραίτητοι ἕν τῷ Management θέλει νὰ διαδραματίσῃ τὸν ρόλον της εἰς τὸν σχηματισμὸν τοῦ μέλλοντος τῆς Ἀνθρωπότητος» («The role of Management in shaping modern Industrial Society». C.I.O.S. Πρακτικὰ XIII Διεθνοῦς Συνεδρίου ἐπὶ τοῦ Management (1963), σελ. 32).

6. Βλ. καὶ Ἱ. Χρυσοχοῦ, Ἐγκυκλοπαίδεια Οἰκονομικῶν Ἐπιστημῶν, τ. Γ', σελ. 501 κ.έ. — Τοῦ ἰδίου, Ὁ ἀνθρώπινος παράγων, Ἐκδοσις Ἄνωτ. Σχολῆς Βιομηχανικῶν Σπουδῶν, Ἀθῆναι 1957, (β' ἐκδοσις).

7. Δ. Κυριαζῆ, «Αἱ παραδεδομένα ἀρχαὶ εἰς τὴν ὀργανῶσιν τῶν Ἐπιχειρήσεων καὶ αἱ ἀδυναμίαι τῆς ἑλληνικῆς Διοικήσεως Ἐπιχειρήσεων», περιοδικὸν Δελτίον Διοικήσεως Ἐπιχειρήσεων, Φεβρουάριος 1967.

8. «Ἐπιστημονικὴ ὀργάνωσις καλεῖται ἡ διὰ τῆς χρήσεως τῆς ἐπιστημονικῆς μεθόδου καὶ τῆς Λογικῆς ἐπιτεύξις τοῦ ἀρίστου συνδυασμοῦ τῶν ἐκάστοτε διαθέσιμων μέσων, ἵνα ἐπὶ τῇ βάσει τῆς θεμελιώδους οἰκονομικῆς ἀρχῆς ἐπιδιώκωνται οἱ ὑπὸ τῆς ἐκμεταλλεύσεως τιθέμενοι σκοποὶ καὶ ἴδια ἢ ἐπαύξεισις τῆς ἀποτελεσματικότητος αὐτῆς». (Ὀργανωτική, Ἐκδ. Οἶκος Π. Σάκκουλα, σελ. 3). — Ὁ J. O' Shaughnessy ἀναφέρει ὅτι αἱ δυσκολαὶ εἰς τὴν Ὀργάνωσιν μιᾶς οἰκονομικῆς μονάδος ὀφείλονται κυρίως εἰς: 1) Ἐνεργείας, αἱ ὁποῖαι δὲν συμβαδίζουν μὲ τὴν εὐρέαν βάσιν τῆς ἀσκουμένης πολιτικῆς, 2) Τμήματα, τὰ ὁποῖα δὲν ἀποδίδουν εἰς τὸ προκαθορισμένον ποσοστὸν τοῦ προγραμματισμοῦ, 3) Κακὴν συνεργασίαν μεταξὺ τῶν διαφόρων Τμημάτων, 4) Ἀποφάσεις, αἱ ὁποῖαι εἶναι ἀρχαὶ ἢ πτωχαὶ εἰς ἀπόδοσιν,

κήσεως όφείλει νά κινήση παραγωγικώς και νά όδηγήση επαγωγικώς πρός ένα κοινόν στόχον μίαν όμάδα διαφορετικών, από πάσης απόψεως, ατόμων⁹.

Διά νά επιτευχθούν οί σκοποί τής Όργανώσεως, μέ βάση την ανώτερω εκτεθεισαν άρχήν του νά λαμβάνονται ύπ' όψιν όχι μόνον αί φυσικαί ικανότητες και ανάγκαι των ατόμων-εργαζομένων αλλά και αί συναισθηματικά πλευράι τής ανθρώπινης φύσεως, ήκολουθήθησαν, κατά τον 20όν αιώνα, διάφορα συστήματα. Έξ αυτών τά πλέον γνωστά είναι :

1) Τό κλασσικόν σύστημα (Fayol, Taylor, Urwick κ.ά.), συμφώνως πρός τό όποιον τά προβλήματα μιās επιχειρήσεως δύνανται νά επιλυθούν δι' αναφοράς εις τό έσωτερικόν μόνον περιβάλλον της και έκάστη μεταβολή εις τό έξωτερικόν περιβάλλον δεόν νά αντιμετώπιζεται διά τής ύφισταμένης έσωτερικής όργανώσεως¹⁰.

2) Τό σύστημα των ανθρώπινων σχέσεων, τό όποιον λαμβάνει ύπ' όψιν τον συναισθηματικόν κόσμον των ατόμων-μελών των όμάδων. Η εξέτασις του πως τά άτομα αυτά σκέπτονται και διατί αντιδρουν κατ' αυτόν τον τρόπον και ή ανάλογος αντιμετώπισις των ανακυπτόντων προβλημάτων.

3) Τό σύστημα των συνθέτων συστημάτων, διά του όποιου αναγνωρίζεται ότι ένα σύστημα είναι σύνολον άλληλοεξαρτωμένων μερών, τά όποια ένούμενα δημιουργούν ένα ένιαιον όλον, διά νά εκτελέσουν ένα κοινόν

διότι α) Τά άρμόδια διοικητικά στελέχη είναι ύπερφορτωμένα, β) Η πληροφορήσις δέν είναι ικανοποιητική είτε αριθμητικώς, είτε ποιοτικώς, είτε σημασιολογικώς, και γ) Αί πρός εκτέλεσιν αποφάσεις δέν ελήφθησαν εις τό κατάλληλον ιεραρχικόν επίπεδον, κ.ά. (Business Organisation, G. Allen & Unwin LTD., London 1971, (4η έκδοσις), σελ. 12 κ.έ.).— Βλ. και Chr. Argyris «Being Human and Being Organised» εις W. Bennis, American Bureaucracy, Transaction, Inc. 1970, σελ. 17 κ.έ.

9. Ό P. Blumberg, ό όποιος ύποστηρίζει την σοσιαλιστικήν θεωρίαν τής άσκήσεως του Management ύπό των εργατών («Workers' Management») και παρουσιάζει την εφαρμογήν του «γιουγκοσλαβικού», ως τό άποκαλεί, «πειράματος» γράφει : «Ό έσωτερικός δυναμισμός τής σοσιαλιστικήςς ιδεολογίας αυτής καθ' έαυτής φαίνεται ότι στηρίζεται εις μίαν τελικήν επιστροφήν εις την ιδέαν του Workers' Management» (Industrial Democracy : The Sociology of Participation, Schocken Books Inc., N. York 1969, σελ. 5). Ό ίδιος, λοιπόν, ύποστηρίζει ότι «Τό κύριον οικονομικόν και κοινωνιολογικόν πρόβλημα, τό όποιον θα παραμένη μετά την επίτευξιν τής άληθούς κοινωνίας τής άφθονίας, είναι : τί δύναται νά γίνη μέ αυτόν τον κόσμον τής εργασίας διά νά καταστή όλιγώτερον ξένος διά την μάζαν των ανθρώπων;» (Op. Cit., σελ. 47).— Ό Σοβιετικός Μπ. Μίλνερ γράφει : «Είναι κατ' άρχήν ασφατερή ή ιδέα πολλών Δυτικών συγγραφέων, ότι τό κομμουνιστικό κόμμα και ή άποκαλούμενη επαγγελματική όμάδα των μάντζερ είναι αντίπαλοι. Στην πραγματικότητα τά πράγματα είναι όλότελα διαφορετικά. Τό κόμμα είναι ό κύριος προπαγανδιστής του επιστημονικού μάντζεμεντ» («Μάντζεμεντ αλλά ρωσικά», περιοδικόν Οικονομικός Ταχυδρόμος, 8.6.1972).— Περί του Πολωνικού Ίνστιτούτου Άναπτύξεως του Μάντζεμεντ βλ. περιοδικόν Δελτίον Συνδέσμου Έλλήνων Βιομηχάνων, 31.3.1975.

10. Fr. Taylor, Scientific Management, Harper & Row, London 1964 (άνά-τύπωσις).

έργον. Βασικῶς, τὰ μέρη πρέπει νὰ εἶναι ἀλληλοεξαρτώμενα καὶ νὰ δροῦν ὁμοῦ. Ἐκαστον σύστημα δυνατὸν νὰ εἶναι ὑποσύστημα ἐνὸς εὐρυτέρου συστήματος¹¹.

Συμπερασματικῶς, δυνάμεθα νὰ ἀναφέρωμεν ὅτι ἡ Ὀργάνωσις, διὰ νὰ ἐπιτύχῃ τῶν σκοπῶν τῆς, δεόν νὰ τηρῇ τὸ κατάλληλον ἰσοζύγιον μεταξύ τῶν ἀνθρωπίνων ἀναγκῶν τοῦ ἀτόμου ἀφ' ἐνὸς καὶ τῶν ὀργανικῶν ἀναγκῶν τῆς ὁμάδος, ἀφ' ἑτέρου.

4) Εἰς τὴν σύγχρονον ἐποχὴν, μὲ τὰ διεθνή δεδομένα, ἀνάγκας καὶ ἐπιδράσεις, μὲ τὴν ἴδρυσιν τῶν ὑπερεθνικῶν ἢ πολυεθνικῶν ἐπιχειρήσεων, μὲ τὴν υἰοθέτησιν, ἔστω καὶ σταδιακῶς, τῶν ἀρχῶν τῆς Διοικήσεως Ἐπιχειρήσεων καὶ ὑπὸ τῶν κρατικῶν ὑπηρεσιῶν¹², τὸ περιεχόμενον τῆς Ἐπιστήμης τῆς Διοικήσεως ἔχει ἐξελιχθῆ μεγαλῶς καὶ ἔχει ἐπεκταθῆ καὶ εἰς νέους τομεῖς τῆς ἀνθρωπίνης (ἔθνικῆς καὶ κοινωνικῆς) δραστηριότητος.

Συγκεκριμένως, κατὰ τὸν P. Drucker : «Α. Ἡ Διοικητικὴ εἶναι ἡ κεντρικὴ λειτουργία τῆς συγχρόνου κοινωνίας. Πᾶς ὀργανωμένος θεσμὸς χρειάζεται νὰ ἐφαρμόξῃ τοὺς κανόνας τῆς Διοικητικῆς...

Β. Πᾶς θεσμὸς, περιλαμβανομένων τῶν ἐπιχειρήσεων, ἔχει εὐθύναν διὰ τὴν "ποιότητα τῆς ζωῆς"...

Γ. Ὁ ἐπιχειρηματικὸς νεωτερισμὸς θὰ καταστῇ ἡ καρδιά καὶ ὁ πυρὴν τῆς Διοικητικῆς...

Δ. "Ἐν ἐκ τῶν πρώτων καθηκόντων τῆς "νέας Διοικητικῆς" εἶναι νὰ κἀνῃ "παραγωγικὴν τὴν γνῶσιν"...

Ε. Ἡ Διοικητικὴ περιλαμβάνει μεθόδους, ὄργανα, ἀντιλήψεις, ἀρχάς, παραλλήλως ὅμως ἀποτελεῖ "φιλοσοφίαν" καὶ σύστημα πεποιθήσεων καὶ ἐκτιμήσεων ἀξιών...

Ζ. Ἡ Διοικητικὴ δὲν ἀκολουθεῖ τὴν κοινωνικὴν ἀνάπτυξιν, ἀλλὰ τὴν δημιουργεῖ... Ἔργον τῆς Διοικητικῆς εἶναι νὰ κατευθύνῃ τὴν ἀνθρωπίνην ἐνέργειαν»¹³.

Ἐὰν δεχθῶμεν τὰς ἀνωτέρω ἀπόψεις τοῦ Drucker ἢ Ἐπιστήμη τῆς Διοικήσεως ἐκφεύγει πλέον τῶν στενῶν ὁρίων τῆς ὀργανώσεως τῶν οικονομικῶν μονάδων καὶ ἐπηρεάζεται ἐξελικτικῶς εἰς αὐτὴν ταύτην τὴν ὀργάνωσιν τῆς κοινωνικῆς δομῆς. Πράγματι, διερεῦνησις εἰς τὴν ὀργάνωσιν καὶ τὸν τρόπον δραστηριοποιήσεως τῶν συγχρόνων κοινωνιῶν ἀποδεικνύει ὅτι αἱ ἀπόψεις τοῦ Drucker τείνουν νὰ εἶναι περισσότερον ἀπὸ αὐταπόδεικτοι.

11. Βλ. σχετικῶς καὶ Ο' Shaughnessy, *Op. Cit.*, σελ. 27, 72, 124 κ.ἄ.

12. Ἐχομεν ὑπ' ὄψιν μας καὶ ὀλόκληρον σύγγραμμα, τὸ ὁποῖον ἀναφέρεται εἰς τὸ πῶς δεόν νὰ διδάσκεται ἡ Ἐπιστήμη τῆς Διοικήσεως εἰς τοὺς σπουδαστάς: C. Sofer — G. Hutton, *New Ways in Management Training*, Tavistock Publ. London 1958 — Βλ. καὶ W. Bennett, *Manager Selection, Education and Training*, Mc Graw-Hill, N. York 1969.

13. «Νέαι βασικαὶ ἀρχαὶ Διοικήσεως Ἐπιχειρήσεων», περιοδικὸν Δελτίον Διοικήσεως Ἐπιχειρήσεων, Αὐγούστος 1971.

Ἡ Ἐπιστήμη τῆς Διοικήσεως εἰς τὴν ἀφετηρίαν τῆς, ἐθεωρήθη ὡς μέρος ἑνὸς οἰκονομικοῦ συστήματος, ἀποβλέποντος εἰς τὴν ἀξιοποίησιν τῶν πηγῶν τῆς γῆς, τῆς ἐργασίας καὶ τοῦ κεφαλαίου, διὰ τὴν εἰς τὸν μέγιστον βαθμὸν ἱκανοποίησιν τῶν ἀνθρωπίνων ἀναγκῶν· ὁ πρῶτος δηλαδὴ προσανατολισμὸς τῆς ἦταν καθαρῶς οἰκονομικός¹⁴. Μὲ τὴν σημειωθεῖσαν, ὅμως, ἀνάπτυξιν τοῦ ὑπὸ τῆς κοινωνίας διαδραματιζομένου ρόλου εἰς τὴν ὀροσήμανσιν τῶν στόχων τοῦ οἰκονομικοῦ προγραμματισμοῦ καὶ τῆς ἐπιχειρηματικῆς δραστηριότητος, ἡ Ἐπιστήμη τῆς Διοικήσεως δύναται νὰ ὑποστηριχθῇ ὅτι ἐξειλίχθη εἰς κοινωνικὸν θεσμόν. Αἱ ἀποφάσεις καὶ αἱ ἐνέργειαι τῆς, ἐπηρεάζουσαι εὐθέως ἑτέρους θεσμοὺς τῆς κοινωνίας, ἔχουν πλέον σαφῆ κοινωνικὸν προσανατολισμὸν καὶ προορισμόν. Ὁ J. Massie ἀναφέρει συγκεκριμένως ὅτι «μεταξὺ τῶν πολλῶν κοινωνικῶν θεσμῶν, οἱ ὅποιοι ἐπηρέασαν τὰ ἀξιολογικὰ συστήματα τῆς Ἐπιστήμης τῆς Διοικήσεως, τὰ ἀκόλουθα τέσσαρα εἶναι ἰδιαίτερος ἐνδιαφέροντα : 1) ἡ οἰκογένεια, 2) τὸ ἐκπαιδευτικὸν σύστημα, 3) ἡ ἐκκλησία, καὶ 4) ἡ κυβέρνησις»¹⁵. Κατὰ λογικὴν συνέπειαν, ὅθεν, ἡ Ἐπιστήμη τῆς Διοικήσεως ἀνήκει εἰς τὸν χῶρον τῆς ἐφηρμοσμένης Κοινωνιολογίας, ἡ ὁποία ἔχει τὴν εὐχέρειαν νὰ περιλαμβάνῃ εἰς τὴν ὕλην τῆς προβλήματα τοῦ κοινωνικοῦ ἀνθρώπου, εἰς οἷονδῆποτε ἐπίπεδον, πλαίσιον καὶ τομέα δραστηριότητος.

14. Βλ. σχετικῶς δι' αὐτὴν τὴν ἄποψιν καὶ F.E. Balderston, *The Evolution of Management Science*, Ἐκδόσις Κ.Ε.Π.Ε., Ἀθῆναι 1962, ἰδίως ἀπὸ σελ. 24 κ.έ.

15. *Essentials of Management*, Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, N.J. 1971, (β' ἔκδοσις), σελ. 26.— Βλ. καὶ R. Eellis καὶ C. Walton, *Conceptual Foundations of Business*, R.D. Irwin, Inc, Homewood, Ill., 1961.