

## Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ: R. H. Coase-66 χρόνια μετά. Μία ανασκόπηση της θεωρίας

Υπό

*Ειρήνης Φαφαλιού\** και *Βικτωρίας Πέγκα-Οικονόμου\*\**

\* Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης Παν/μίου Πειραιώς

\*\* Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων Παν/μίου Πειραιώς

### Abstract

#### THE THEORY OF THE FIRM: R H. Coase - 66 years later A Review article

This paper is an elaboration of the major economic perspectives on the firm's nature, operation and organization since Coase (1937) pioneering work. All approaches to the theory of the firm, attempted till the new economy era, are examined under three main categories of reference, that is: transaction cost theories, contractual theories, and property rights theories. We argue that all of the above three or other approaches, more recently developed, are complementary and provide a better understanding of economic organizations such as firms, but still there is a long road towards a coherent theory of the firm that captures the real context of corporate governance in the Internet era.

JEL classification: D21, D23, L21, L22, C3.

**Keywords:** Transaction Cost Theories, Contractual Theories, Property Rights Theories, Corporate Governance

### 1. Εισαγωγή

Από την εποχή που πρωτοδημοσιεύτηκε το περίφημο άρθρο του Coase<sup>1</sup> (1937), που εξετάζει θεμελιώδη ερωτήματα αναφορικά με τη φύση και λειτουργία της *επιχείρησης*, η διεθνής βιβλιογραφία εμπλουτίστηκε με έναν μεγάλο αριθμό εναλλακτικών προσεγγίσεων που ασχολούνται με το θέμα της *θεωρίας της επιχείρησης*. Η γνωστή, από τα τέλη της δεκαετίας του 1930 και μετά, ως *διαμάχη των Μαρτξιναλιστών*<sup>2</sup>, που έθετε ερωτήματα σχετικά με την ικανότητα των επιχειρήσεων να ακολουθήσουν στην πράξη τις αρχές της οριακής θεωρίας, αγνόησε παντελώς την εσωτερική δομή της επιχείρησης και

δεν προχώρησε στην εξέταση πιο θεμελιωδών ερωτημάτων, όπως, για παράδειγμα: *Ποιος είναι ο λόγος ύπαρξης των επιχειρήσεων ως θεσμικών οντοτήτων;* Οι μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970 επικρατούσες θεωρίες της επιχείρησης, γνωστές και ως Νεοκλασικές θεωρίες της επιχείρησης, επικέντρωναν το ενδιαφέρον τους στο πώς μπορεί να εξηγηθεί η συμπεριφορά της επιχείρησης για μεγιστοποίηση κερδών /ελαχιστοποίηση κόστους βάσει των αρχών της οριακής θεωρίας, στο πλαίσιο της οποίας οι αγορές και οι μηχανισμοί των τιμών (price mechanisms) θεωρούνται ως αποτελεσματικοί και επαρκείς συντονιστές των συντελεστών παραγωγής<sup>3</sup>. Όμως, από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 οι οικονομολόγοι ασχολήθηκαν με πιο ουσιαστικά θέματα που αφορούν στα οικονομικά των επιχειρήσεων και των αγορών<sup>4</sup>, λόγω των διαφόρων παρατηρούμενων αποτυχιών των μηχανισμών της αγοράς στο να λύσουν προβλήματα κινήτρων απόδοσης των μανάτζερ και των άλλων εργαζομένων στις επιχειρήσεις καθώς και λόγω του ταχέως εξελισσόμενου και αβέβαιου περιβάλλοντος μέσα στο οποίο λειτουργούσαν οι επιχειρήσεις. Έτσι, οι οικονομολόγοι αυτοί μετέθεσαν το ερευνητικό ενδιαφέρον τους από τη μελέτη της συμπεριφοράς της επιχείρησης στη μελέτη της οργανωδομής της, δηλαδή στις ιεραρχικές δομές εξουσίας και ελέγχου που υπάρχουν εντός των επιχειρήσεων και στο πώς αυτές συμβαδίζουν με τις αρχές της οριακής θεωρίας και επηρεάζουν τη συμπεριφορά της.

Στο παρόν άρθρο εξετάζονται τα κυριότερα ρεύματα που παρουσιάστηκαν στο πλαίσιο αυτών των νεότερων ερευνών της θεωρίας της επιχείρησης ενταγμένα σε τρεις κυρίαρχες οικονομικές προσεγγίσεις γνωστές στη βιβλιογραφία ως: *θεωρίες του συναλλακτικού κόστους, θεωρίες συμβολαίων I θεωρίες αντιπροσώπευσης και θεωρίες των ιδιοκτησιακών δικαιωμάτων / ατελών συμβολαίων*. Αν και κάθε μια από τις τρεις αυτές κατηγορίες περιλαμβάνει μία πληθώρα προσεγγίσεων, που θα μπορούσαν να αποτελέσουν επιμέρους υποκατηγορίες ερευνητικής εξέτασης, στο άρθρο αυτό αναφέρονται τα βασικά χαρακτηριστικά κάθε κατηγορίας και οι κυρίαρχοι εκπρόσωποι κάθε ρεύματος. Για παράδειγμα, στο πλαίσιο των *θεωριών του συναλλακτικού κόστους*, εκτός των βασικών στοιχείων της ερευνητικής προσπάθειας του Coase (1937), εξετάζονται τα βασικά χαρακτηριστικά της προσέγγισης του Williamson (1975, 1985, 1988) και στο πλαίσιο των *θεωριών συμβολαίων και των θεωριών αντιπροσώπευσης* εξετάζονται κυρίως οι προσπάθειες των Alchian και Demsetz (1972) και των Jensen και Meckling (1976). Στο πλαίσιο των θεωριών που δίνουν έμφαση στο *ιδιοκτησιακό καθεστώς* των επιχειρήσεων και στο ρόλο του ως πηγή άντλησης δύναμης και ελέγχου επί των φυσικών περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης, εξετάζονται οι προσεγγίσεις των Grossman και Hart (1986). Κοινός τόπος όλων

των εξεταζομένων ερευνών στο παρόν άρθρο, είναι η διερεύνηση ερωτήσεων του τύπου<sup>5</sup>: *Ποιος είναι ο λόγος ύπαρξης των επιχειρήσεων ως θεσμικών οντοτήτων; Τι καθορίζει τα όρια μιας επιχείρησης σε σχέση με την αγορά, δηλαδή πώς αποφασίζει μια επιχείρηση αν θα παράγει ένα προϊόν από μόνη της ή αν θα καταφύγει στη χρήση της αγοράς; Τι ρόλο παίζουν οι διάφορες μορφές και τύποι εταιρικής διακυβέρνησης, δηλαδή η εσωτερική οργάνωση μιας επιχείρησης, στις σχέσεις και στη φύση του ελέγχου που ασκείται από τους μετόχους μιας εταιρείας στα διοικητικά στελέχη της;*

Στόχος του παρόντος άρθρου είναι η επισκόπηση των κυριότερων προσεγγίσεων που συγκροτούν την επικρατούσα σήμερα "θεωρία της επιχείρησης", καθώς και η εξέταση της εγκυρότητας ή των ορίων τους σε σχέση με την πραγματικότητα των σύγχρονων επιχειρήσεων, έτσι όπως αυτή γίνεται αντιληπτή στο πλαίσιο της γνωστής ως εποχής της Νέας Οικονομίας, με την κυριαρχία του Διαδικτύου ως μέσου επιχειρηματικών συναλλαγών. Στην ενότητα 2 του άρθρου γίνεται μια συνοπτική επισκόπηση της βιβλιογραφίας που αναφέρεται στη θεωρία της επιχείρησης, αρχίζοντας από τον Coase (1937) και φθάνοντας μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980. Στην ενότητα 3, αναπτύσσονται οι βασικότερες κριτικές επί αυτών των θεωρήσεων και περιγράφονται οι κυρίαρχες αλλαγές στα χαρακτηριστικά στοιχεία της σύγχρονης επιχείρησης και στο νέο τρόπο άσκησης της εταιρικής διακυβέρνησης, έτσι όπως αυτά εντοπίζονται από βιομηχανικούς οικονομολόγους που δημοσιοποιούν πλέον τα πορίσματα των ερευνητικών τους προσπαθειών μετά από τις αρχές της δεκαετίας του 1990.

Στην ενότητα 4, παρουσιάζονται και αναλύονται κάποια ενδεικτικά παραδείγματα από τις ερευνητικές προσπάθειες που προέκυψαν από τη δεκαετία του 1990 μέχρι σήμερα ως αποτέλεσμα της διαπίστωσης των αλλαγών στη φύση της επιχείρησης και στον τρόπο άσκησης της εταιρικής διακυβέρνησης (Rajan και Zingales, 1998, 1998a, 1998b).

Περιγράφεται επίσης και ο τρόπος με τον οποίον οι πιο πρόσφατες θεωρίες της επιχείρησης αντιλαμβάνονται τον ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται σε παραδείγματα που αφορούν μελέτες περιπτώσεων dot.com επιχειρήσεων και εξετάζεται κατά πόσον ισχύουν γι' αυτού του τύπου τις επιχειρήσεις, οι βασικές επισημάνσεις του Coase. Τέλος, στην ενότητα 5, περιλαμβάνονται τα συμπεράσματα της παρούσας μελέτης.

## 2. Επισκόπηση των βασικότερων θεωρήσεων της επιχείρησης που αναπτύχθηκαν μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980

Η οικονομική βιβλιογραφία περιλαμβάνει ένα πλήθος θεωρητικών προσεγγίσεων που ιστορικά έχουν ασχοληθεί με την *επιχείρηση*. Από τον A. Smith<sup>6</sup> και τον Baumol<sup>7</sup> μέχρι τον Marris<sup>8</sup>, δηλαδή μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1960, οι θεωρητικές προσεγγίσεις που συγκροτούν το γνωστό ως *νεοκλασικό μοντέλο* της θεωρίας της επιχείρησης βασίζονται στην υπόθεση μεγιστοποίησης του κέρδους ή των πωλήσεων, χωρίς να δίνουν καμία απάντηση σε ερωτήματα που αφορούν, για παράδειγμα, στην οργανωτική *δομή (structure)* της επιχείρησης. Από την άλλη πλευρά, οι γνωστές ως *θεωρίες εντολέα - εντολοδόχου* (ή θεωρίες αντιπροσώπευσης) που αναπτύχθηκαν κυρίως στη δεκαετία του 1970, ενώ δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για το *άριστο σύστημα κινήτρων απόδοσης*<sup>9</sup> που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη διαπραγμάτευση και σύναψη των συμβολαίων μεταξύ του εντολέα και του εντολοδόχου (για παράδειγμα, μεταξύ των μάνατζερ και των μετόχων), δεν ασχολούνται καθόλου με τη φύση, το μέγεθος και το ρόλο της επιχείρησης. Αργότερα, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980, εμφανίζονται οι γνωστές ως *θεωρίες των κόστους συναλλαγών* (transaction cost theories) που έχουν ως αφετηρία το κλασικό πια άρθρο του Coase: "The Nature of the Firm" (1937). Στο άρθρο αυτό ο Coase υποστηρίζει ότι ο συντονισμός κάθε ομαδικής παραγωγικής δραστηριότητας μπορεί να γίνει είτε μέσω του μηχανισμού των τιμών της αγοράς, δηλαδή με τη χρήση και κάτω από τον έλεγχο της, είτε εντός των ορίων της επιχείρησης και κάτω από τις εξουσιαστικές σχέσεις της οργανωτικής της δομής.

Σύμφωνα με την ανάλυση του Coase (1937), το κύριο χαρακτηριστικό πλεονέκτημα που προσφέρει η επιχείρηση ως θεσμική και νομική οντότητα είναι η δυνατότητα που παρέχει στον επιχειρηματικό κόσμο να κρίνει, κατά περίπτωση, αν για την παραγωγή κάποιας οικονομικής δραστηριότητας θα χρησιμοποιήσει την αγορά (δηλαδή, θα αγοράζει /θα πουλάει) ή αν θα προτιμήσει να ολοκληρώσει την παραγωγική διαδικασία εντός της εσωτερικής οργανωτικής δομής της επιχείρησης (δηλαδή, θα παράγει η ίδια ό,τι χρειάζεται / θα χρησιμοποιεί η ίδια ό,τι παράγει). Κάθε επιλογή, από τις δύο που προαναφέρθηκαν, σύμφωνα με τον Coase, έχει το κόστος της. Το ποια διαδικασία θα αποφασίσει τελικά να επιλέξει μια επιχείρηση σε κάθε συναλλαγή της εξαρτάται κάθε φορά από το ποια συναλλαγή, εκτός ή εντός των δομικών ορίων της επιχείρησης, εκτιμάται ότι έχει χαμηλό κόστος. Στην ουσία, όπως υποστηρίζει ο Coase, η απόφαση αυτή εξαρτάται από το εναλλακτικό κόστος ή το εναλλακτικό κέρδος κάθε συναλλακτικής διαδικασίας.

Συγκεκριμένα, ο Coase (1937) θεωρεί ότι αυτό το οποίο καθορίζει το μέγεθος και το πεδίο / φάσμα δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης είναι το σημείο όπου το οριακό κόστος της ολοκλήρωσης μιας επιπλέον συναλλαγής εντός των οργανωτικών ορίων της επιχείρησης είναι μεγαλύτερο από το κόστος εξωτερίκευσης αυτής της συναλλαγής με προσφυγή της επιχείρησης στην αγορά ή με "ανάθεση" σε κάποια άλλη επιχείρηση.

Κατά την άποψη του Coase (1937) οι επιχειρήσεις υπάρχουν διότι η οργανωτική δομή δικαιοδοσίας / εξουσίας (command structure), βάσει της οποίας αυτές λειτουργούν, δίνει τη δυνατότητα στον επιχειρηματικό κόσμο να μειώσει κατά περίπτωση τα κόστη των συναλλαγών του (όπως, για παράδειγμα, τα κόστη που προκύπτουν από συναλλαγές για διαπραγμάτευση των όρων κάποιου συμβολαίου ή κατά την προετοιμασία και το σχεδιασμό των συμβολαίων / συμφωνιών ή και άλλα κόστη που προκύπτουν από τη χρήση της αγοράς, π.χ. από τον έλεγχο της ποιότητας προμηθειών). Αυτό επιτυγχάνεται μέσω αποφυγής της αγοράς και προσφυγής σε *εσωτερικοποίηση* της παραγωγικής διαδικασίας εντός των οργανωτικών και γραφειοκρατικών ορίων της επιχείρησης. Αυτή η παρατήρηση του Coase έχει άμεση εφαρμογή στην περίπτωση των επιχειρήσεων που επιλέγουν τη στρατηγική της *κάθετης ολοκλήρωσης*. Κατά τον Coase (1937), οι παράγοντες που αυξάνουν τις τάσεις κάθετης ολοκλήρωσης των παραγωγικών δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης είναι τα υψηλότερα συναλλακτικά κόστη που δημιουργούνται από τη διαδικασία αναζήτησης ανταγωνιστικών τιμών στην αγορά ή από τη διαπραγμάτευση των όρων συμβολαίου με προμηθευτές/αγοραστές. Από την άλλη πλευρά, οι παράγοντες που παρατηρήθηκαν ότι μειώνουν τις τάσεις για κάθετη ολοκλήρωση των οικονομικών δραστηριοτήτων της επιχείρησης είναι κυρίως οι φθίνουσες αποδόσεις της συνάρτησης παραγωγής και η αύξηση του κινδύνου που αναλαμβάνει ο επιχειρηματίας.

Η ουσιαστικότερη συμβολή στην έννοια του κόστους των συναλλαγών μετά τον Coase φαίνεται ότι επιτυγχάνεται με τις αναλύσεις του Williamson (1975, 1985, 1988). Ο Williamson (1975) υποστηρίζει ότι τα "συναλλακτικά κόστη" είναι ιδιαίτερα σημαντικά στις περιπτώσεις που οι οικονομικά συμβαλλόμενοι επενδύουν σε εξειδικευμένη σχέση / συμφωνία. Δηλαδή, σύμφωνα με τον Williamson, ο κάθε συμβαλλόμενος έχει κίνητρα ώστε να επενδύσει σε συναλλαγές / συμφωνίες που γίνονται με κάποια συγκεκριμένα άτομα της επιχείρησης ή αφορούν σε συγκεκριμένα επιχειρησιακά στοιχεία. Μια τέτοιου τύπου επένδυση θεωρείται ότι θα δώσει τη δυνατότητα στο συμβαλλόμενο να μειώσει τα κόστη ή να αυξήσει την αξία των επιχειρησιακών πόρων τόσο όσο δεν θα *μπορούσε* να επιτευχθεί με καμία άλλη εναλλακτική

επένδυση / συναλλαγή, που θα έκαναν, για παράδειγμα, με κάποια άλλα άτομα ή θα αφορούσε άλλα επιχειρησιακά στοιχεία. Ο Williamson υποστηρίζει ότι όταν συμφωνηθεί αυτή η εξειδικευμένη *επένδυση στη σχέση / συνεργασία*, τα συμβαλλόμενα μέρη συνδέονται τελεσίδικα μεταξύ τους. Έτσι, από την έναρξη αυτής της συμφωνηθείσας σχέσης οι εξωτερικές αγορές δεν μπορούν πλέον *ex post* να αποτελέσουν μια εναλλακτική ευκαιρία κόστους για τους συμβαλλόμενους. Αυτό το *ex post* προκύπτει έλλειμμα των συμβαλλόμενων στη συμφωνία μερών, δηλαδή η *ex post* αδυναμία τους να αξιοποιήσουν μελλοντικές ευκαιρίες από την αγορά για όσο χρόνο διαρκεί η συμφωνία, συνδυαζόμενη με τα *ατελή συμβόλαια*<sup>10</sup> που συνάπτονται, οδηγεί στη δημιουργία δυο μορφών κόστους για τους συμβαλλόμενους: Πρώτον, σε *ex-post* *κόστη* που οφείλονται στις διαπραγματευτικές διαδικασίες μεταξύ των συμβαλλόμενων για τον καταμερισμό των ωφελειών που προκύπτουν από τη συναλλαγή και Δεύτερον, σε *κόστη* που προκαλούνται από το γεγονός ότι η διαπραγματευτική δύναμη και τα εξ αυτής απορρέοντα μερίδια πλεονεκτημάτων για τους εμπλεκόμενους στη συμφωνία έχουν ελάχιστη σχέση με τις εκτιμήσεις ωφελειών που γίνονται στην *ex-ante* φάση της *επένδυσης στη σχέση*. Αυτό συμβαίνει διότι τα συμβαλλόμενα μέρη στην *ex-ante* φάση της επένδυσης, δηλαδή πριν από τη σύναψη του συμβολαίου / συμφωνίας, έχουν λανθασμένα κίνητρα. Έτσι, ο Williamson υποστηρίζει ότι η εσωτερικοποίηση μιας συναλλαγής εντός των ορίων της παραγωγικής διαδικασίας μιας επιχείρησης και η αποφυγή της χρήσης της αγοράς αμβλύνουν την ανάδειξη ευκαιριακής συμπεριφοράς από τα συμβαλλόμενα μέρη και βελτιώνουν τα κίνητρα *επένδυσης στη σχέση*.

Οι Alchian και Demsetz (1972) επέκτειναν και σε κάποιο βαθμό αμφισβήτησαν τις απόψεις του Coase, αναδεικνύοντας ως κύριο χαρακτηριστικό της επιχείρησης που συντονίζει ομαδικές διαδικασίες παραγωγής όχι τις γραφειοκρατικές και οργανωτικές δομές εξουσίας, όπως υποστηρίζει ο Coase (1937), αλλά τον επιχειρησιακό, εσωτερικό μηχανισμό παρακολούθησης και ελέγχου των κινήτρων απόδοσης των εντολοδόχων / εργαζομένων. Αυτό το τελευταίο χαρακτηριστικό της επιχείρησης αυτής της μορφής, δηλαδή η δυνατότητα που έχει να εκτιμήσει τη συνεισφορά του κάθε εντολοδόχου, αποτελεί σύμφωνα με τους Alchian και Demsetz το στοιχείο που στην ουσία ελαχιστοποιεί το κόστος συναλλαγών εντός των ορίων μιας επιχείρησης. Με άλλα λόγια, η γενική αρχή που προτείνεται από τους Alchian και Demsetz είναι ότι στην περίπτωση που οι επιχειρηματικές δραστηριότητες απαιτούν διαδικασίες ομαδικής παραγωγής, τότε απαιτείται κάποιο κόστος για την παρακολούθηση των κινήτρων απόδοσης των εργαζομένων, έτσι ώστε η επιχείρηση να μπορεί να αξιολογεί τις ατομικές προσπάθειες που εκδηλώνονται

σε περιβάλλον ομαδικής εργασίας. Προκειμένου, δηλαδή, να αποφευχθεί η ελλιπής εκτέλεση των καθηκόντων εκ μέρους των εργαζομένων στο πλαίσιο της ομαδικής παραγωγικής δραστηριότητας, οι Alchian και Demsetz υποστηρίζουν ότι οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναθέτουν σε κάποιο άτομο, που διαθέτει ισχυρότερα κίνητρα για μεγιστοποίηση της απόδοσης, τον ρόλο της εποπτείας των άλλων εργαζομένων. Κατά την άποψή τους, ακόμη και ο επόπτης / υπεύθυνος παρακολούθησης της απόδοσης των ατόμων που επιτελούν ομαδικό έργο, μπορεί να αποθαρρυνθεί από το να εκτελέσει στο μέγιστο των ικανοτήτων του τα καθήκοντα του. Μια τέτοια κατάσταση υποστηρίζουν ότι μπορεί να αποτραπεί εάν το άτομο που έχει εποπτικά καθήκοντα οριστεί από την επιχείρηση ως *δικαιούχος του υπολοίπου* των κερδών της απόδοσης της ομάδας. Με άλλα λόγια, οι Alchian και Demsetz θεωρούν ότι πρέπει να αποδοθούν *ιδιοκτησιακά δικαιώματα* στον *δικαιούχο του υπολοίπου* του ομαδικά παραγόμενου έργου.

Η ανάδειξη αυτού του χαρακτηριστικού στοιχείου της επιχείρησης δίνει κατά τους Alchian και Demsetz τη δυνατότητα να αξιολογηθεί η συνεισφορά του κάθε εντολοδόχου / εργαζόμενου στο πλαίσιο ενός οποιουδήποτε οργανισμού και να καθοριστεί το κατάλληλο σύστημα κινήτρων απόδοσης που θα οδηγήσει τον εντολοδόχο (και σε τελική ανάλυση την επιχείρηση) σε αυξημένη αποτελεσματικότητα.

Από τα παραπάνω, είναι φανερό ότι οι Alchian και Demsetz, σε αντίθεση με τον Coase, δεν θεωρούν ότι η εσωτερική οργάνωση της επιχείρησης είναι στην πραγματικότητα πολύ διαφορετικά οργανωμένη από τον τρόπο που είναι οργανωμένη και λειτουργεί η αγορά, μιας και υποστηρίζουν ότι το *κόστος αντιπροσώπευσης* υφίσταται και εντός των ορίων μιας επιχείρησης.

Συνοπτικά, μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι Alchian και Demsetz (1972) ανέδειξαν ως γενική αρχή που χαρακτηρίζει το πλαίσιο λειτουργίας της επιχείρησης, το απόλυτο δικαίωμα της ιδιοκτησίας στη λήψη των αποφάσεων (δηλαδή το απόλυτο δικαίωμα του ατόμου που έχει τα ισχυρότερα κίνητρα για μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τους Alchian και Demsetz τα δικαιώματα της ιδιοκτησίας για παρακολούθηση και παροχή των καταλλήλων κινήτρων απόδοσης προς τους εντολοδόχους / εργαζομένους προκύπτουν από την ακόλουθη δέσμη δικαιωμάτων: να είναι κάποιος *δικαιούχος του υπολοίπου* να παρατηρεί την συμπεριφορά των εργαζομένων· να είναι κεντρικός, κοινός συμβαλλόμενος στα συμβόλαια που συνάπτονται με όλους τους συντελεστές παραγωγής· να μεταβάλλει τα μέλη της οργανωδομής· να πουλάει όλα τα παραπάνω αναφερόμενα δικαιώματα.

Τις απόψεις των Alchian και Demsetz (1972) υποστήριξαν και διεύρυναν με τις μελέτες τους και άλλοι σύγχρονοί τους βιομηχανικοί ερευνητές, όπως, για παράδειγμα, οι Jensen και Meckling (1976) και ο Fama (1980).

Συγκεκριμένα, οι Jensen και Meckling, συμφωνώντας με τις απόψεις των Alchian και Demsetz, θεωρούν ότι, σε οικονομικούς όρους, δεν ωφελεί η διάκριση των συναλλαγών έτσι όπως τέθηκε από τον Coase (1937), δηλαδή, σε αυτές που γίνονται εντός της επιχείρησης και σε αυτές που γίνονται μεταξύ των επιχειρήσεων, άρα με τη χρήση της αγοράς. Όπως υποστηρίζουν, ακόμα και στο πλαίσιο λειτουργίας των νεότερων επιχειρήσεων, όπου η *διοίκηση / το μάντζιμεντ* έχει διαχωριστεί από τις απαιτήσεις του δικαιούχου του υπολοίπου, η αγοραία αξία των μετοχών της επιχείρησης, καθώς και οι πιστωτές της, παίζουν το ρόλο του *αντιπροσώπου παρακολούθησης* της απόδοσης των υψηλόβαθμων στελεχών της επιχείρησης προς ωφέλεια των μετόχων. Με άλλα λόγια, οι Jensen και Meckling τονίζουν περισσότερο την διάσταση της επιχείρησης ως ένα πλέγμα συμβολαίων, θεωρώντας τις επιχειρήσεις απλώς ως κάποιες ιδιαίτερες θεσμικές μορφές της αγοράς που συμμετέχουν στη διαδικασία σύναψης συμβολαίων. Δηλαδή, κατά την άποψή τους<sup>11</sup>, οι επιχειρήσεις δεν αντιπροσωπεύουν τίποτε περισσότερο από ένα "πλέγμα συμβολαίων" (που λαμβάνει υπόσταση λόγω της ιδιαίτερης νομικής επιχειρηματικής μορφής που τα θεμελιώνει όπως, για παράδειγμα, η εταιρεία περιορισμένης ευθύνης), και χαρακτηρίζονται από τη χρονική διάρκεια της θεσμικής μορφής των επιχειρηματικών σχέσεων που έχουν οι ιδιοκτήτες των συντελεστών παραγωγής.

Ο Fama (1980) διεύρυνε τις απόψεις των Jensen και Meckling (1976) σχετικά με τον ρόλο των μηχανισμών της αγοράς ως *αντιπροσώπων παρακολούθησης* της αποτελεσματικότητας των υψηλόβαθμων στελεχών των επιχειρήσεων. Υποστήριξε ότι ακόμη και στην περίπτωση που τα υψηλόβαθμα στελέχη των επιχειρήσεων θεωρηθεί ότι αδιαφορούν για τις χρηματοπιστωτικές αγορές, ενδιαφέρονται για την ελεύθερη αγορά εργασίας και τη φήμη που θα έχουν οι ίδιοι σ' αυτήν και έτσι, αναγκάζονται να ασκούν τον εποπτικό τους ρόλο με περισσότερη επάρκεια.

Στην δεκαετία του 1980 ορισμένοι βιομηχανικοί οικονομολόγοι, όπως για παράδειγμα οι Grossman και Hart (1986), βασιζόμενοι σε στοιχεία της εργασίας του Williamson, προσπάθησαν να απαντήσουν σε ερωτήματα που έμειναν αναπάντητα από προγενέστερους ερευνητές<sup>12</sup>. Η προσέγγισή τους είχε κοινά στοιχεία με τις προσεγγίσεις που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο των θεωριών του συναλλακτικού κόστους, με τη διαφορά ότι αυτοί τονίζουν



ιδιαίτερα τον ρόλο που έχει η ιδιοκτησία των φυσικών (μη-ανθρώπινων) περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης κατά τη διαδικασία διαπραγμάτευσης των συμβολαίων. Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, σε έναν επιχειρηματικό κόσμο με συναλλακτικά κόστη και ατελή συμβόλαια, τα *ex-post* δικαιώματα ελέγχου που έχει ο *δικαιούχος τον υπολοίπου*, δηλαδή ο ιδιοκτήτης των φυσικών περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης, αποτελούν πολύ σημαντικό παράγοντα, διότι, λόγω της κατοχής των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης, ο δικαιούχος του υπολοίπου επηρεάζει τα κίνητρα επένδυσης των εντολοδόχων / εργαζομένων, έτσι ώστε οι τελευταίοι να επενδύουν σε συγκεκριμένη συμφωνία / συμβόλαιο. Με άλλα λόγια, οι Grossman και Hart (1986) θεωρούν ως λογική την επιδίωξη του ιδιοκτησιακού καθεστώτος και των φορέων του για άσκηση δύναμης ελέγχου της αποτελεσματικότητας των εντολοδόχων / εργαζομένων. Δεδομένου δε ότι τα συμβόλαια είναι ατελή, πιστεύουν ότι τα όρια της επιχείρησης διαδραματίζουν πλέον πολύ σημαντικό ρόλο. Οι Grossman και Hart υποστηρίζουν ότι οι αλλαγές στο σύστημα ελέγχου των κινήτρων απόδοσης των εντολοδόχων / εργαζομένων, δηλαδή οι αλλαγές που προκύπτουν στο σύστημα ελέγχου των κινήτρων απόδοσης των εντολοδόχων ως αποτέλεσμα αλλαγής στο ιδιοκτησιακό καθεστώς μιας επιχείρησης, θα επηρεάσουν όχι μόνον τα κίνητρα αποτελεσματικότητας των υψηλόβαθμων στελεχών αλλά και τα κίνητρα όλων των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση<sup>13</sup>.

Συμπερασματικά, οι εκπρόσωποι των θεωριών της επιχείρησης που τονίζουν τη διάστασή της σε σχέση με τα δικαιώματα που απορρέουν από την ιδιοκτησία των περιουσιακών στοιχείων, υποστηρίζουν τα ακόλουθα: Πρώτον, τα περιουσιακά στοιχεία που παρουσιάζουν υψηλό βαθμό *συμπληρωματικότητας* πρέπει να κατέχονται συμμετοχικά, ώστε να είναι δυνατόν να εξασφαλιστεί το ελάχιστο απαιτούμενο μέγεθος μιας επιχείρησης και Δεύτερον, καθώς η επιχείρηση μεγαλώνει πέραν ενός συγκεκριμένου ορίου, θα πρέπει να δημιουργηθεί μια νέα επιχείρηση. Αυτό ενδείκνυται γιατί θεωρείται πιθανόν η εκχώρηση των αρμοδιοτήτων από μια κεντρική επιχειρησιακή μονάδα διοικητικού ελέγχου σε μια περιφερειακή, να δημιουργήσει σωρεία άλλων προβλημάτων, χωρίς αντισταθμιστικά κέρδη. Ακόμη, οι αναλυτές που θεωρούν την επιχείρηση ως ένα *πλέγμα ιδιοκτησιακών δικαιωμάτων* υποστηρίζουν ότι και στην περίπτωση που δεν υπάρχουν τέτοιου τύπου υπερσυγκεντρώσεις άλλων προβλημάτων στο επίπεδο της κεντρικής επιχειρησιακής μονάδας, η μη-ολοκλήρωση των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων είναι περισσότερο επωφελής από ό,τι η ολοκλήρωση. Αυτό συμβαίνει γιατί, κατά την άποψή τους, η ολοκλήρωση των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων το μόνο που επιτυγχάνει είναι να αυξάνει τον αριθμό των

πιθανών καθυστερήσεων ως προς την επίλυση των διαφόρων επιχειρησιακών προβλημάτων, χωρίς καμιά αντισταθμιστική ωφέλεια.

Η θεωρία της επιχείρησης, που τονίζει τα δικαιώματα που απορρέουν από την ιδιοκτησία, αναδεικνύει και μια άλλη πολύ σημαντική διάσταση της επιχείρησης, δηλαδή αυτήν που καταλήγει στον έλεγχο του ανθρώπινου κεφαλαίου. Αυτή προκύπτει από την επίπτωση που έχει η εξαγορά των φυσικών περιουσιακών στοιχείων μιας επιχείρησης στα ανθρώπινα περιουσιακά της στοιχεία. Με άλλα λόγια, η προσέγγιση αυτή υποστηρίζει ότι, μέσω των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και ελέγχου του φυσικού κεφαλαίου μιας επιχείρησης, δημιουργείται έντεχνα η εντύπωση στον εργαζόμενο ότι πλέον εξαρτάται από τον ίδιο και μόνον και από το ενδιαφέρον που θα εκδηλώσει για επίτευξη των στόχων του εργοδότη του, εάν θα βρεθεί σε καλύτερη διαπραγματευτική σχέση στο μέλλον. Κατά τον Klein (1988) η επίπτωση αυτή βοηθάει στο να κατανοηθεί καλύτερα και ο λόγος για τον οποίον γίνονται οι ολοκληρώσεις επιχειρησιακών δραστηριοτήτων στις περιπτώσεις εκείνες όπου το ζητούμενο δεν είναι ο έλεγχος του φυσικού κεφαλαίου, αλλά των οργανωτικών περιουσιακών στοιχείων, δηλαδή του οργανωτικού κεφαλαίου. Βέβαια, η παρατήρηση αυτή του Klein βρίσκει εφαρμογή μόνον στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων όπου το φυσικό κεφάλαιο είναι σημαντικό και για τον λόγο αυτό επικρίθηκε από σύγχρονους του ερευνητές, όπως θα δούμε στην ενότητα που ακολουθεί.

Τέλος, οι Grossman και Hart (1988) και οι Aghion και Bolton (1988) προσπαθούν να διευκρινίσουν ορισμένα από τα ερωτήματα που έμειναν αναπάντητα στην προηγουμένως αναφερθείσα μελέτη των Grossman και Hart (1986), όπως είναι, για παράδειγμα, το ερώτημα: *Πώς ορίζονται τα όρια της επιχείρησης;* Ή το ερώτημα: *Πώς η θεωρία της επιχείρησης που δίνει έμφαση στα δικαιώματα ιδιοκτησίας αντιμετωπίζει το θέμα του διαχωρισμού της ιδιοκτησίας από τον έλεγχο των εργαζομένων;*

### **3. Επιχειρήματα κατά των θεωρήσεων της επιχείρησης που αναπτύχθηκαν μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980: αλλαγές στη φύση της επιχείρησης και στον τρόπο εταιρικής διακυβέρνησης**

Όπως έγινε αντιληπτό από την ανάλυση των προσεγγίσεων που παρατέθηκαν στην προηγούμενη ενότητα και αναπτύχθηκαν χρονικά μετά τον Coase, οι απόψεις του φαίνεται ότι έχουν επικριθεί κυρίως ως προς δυο σημεία: Πρώτον, ο Coase υποστηρίζει ότι οι επιχειρήσεις είναι δομημένες με τη μορφή *σχέσεων δικαιοδοσίας / εξουσίας*, αλλά δεν αποσαφηνίζει τι είναι

εκείνο που κάνει τους εργαζόμενους (εντολοδόχους) να υπακούουν στις εντολές και κατευθύνσεις των εργοδοτών τους (εντολέων). Δεύτερον, η άποψη ότι ο μηχανισμός των τιμών εξαφανίζεται στις παραγωγικές διαδικασίες που ολοκληρώνονται εντός των οργανωτικών ορίων της επιχείρησης δεν θεωρείται απόλυτα πειστική, διότι κάποιος θα μπορούσε να επικαλεσθεί το επιχείρημα των μεταβιβαστικών τιμολογήσεων (transfer pricing) που γίνονται εντός των επιχειρήσεων που διαθέτουν πολλές εγκαταστάσεις επιχειρησιακών μονάδων, δηλαδή των πολυ-τμηματικών επιχειρήσεων που είναι δομημένες με την γνωστή ως Μορφή-Μ<sup>14</sup>.

Από την άλλη πλευρά, ο Williamson (1975, 1985, 1988) παρόλο που, όπως αναφέραμε στην προηγούμενη ενότητα του παρόντος άρθρου, υποστηρίζει ότι η εσωτερικοποίηση των επιχειρηματικών συναλλαγών αμβλύνει την ανάδειξη ευκαιριακής συμπεριφοράς από τα συμβαλλόμενα μέρη, εντούτοις δεν αποσαφηνίζει πώς μπορεί να επιτευχθεί κάτι τέτοιο.

Αλλά και η θεωρία της επιχείρησης που ανέπτυξαν οι Alchian και Demsetz (1972) φαίνεται ότι παρουσιάζει διάφορα προβλήματα με κεντρικό σημείο το αναπάντητο ερώτημα: *Γιατί τα προβλήματα των ομαδικών διαδικασιών παραγωγής και του μηχανισμού ελέγχου των κινήτρων των εντολοδόχων, όταν διαπραγματεύονται συμβόλαια, δεν μπορούν εξίσου καλά να αντιμετωπισθούν με προσφυγή του επιχειρηματικού κόσμου στην αγορά, για παράδειγμα, στη σύναψη συμβολαίων;*

Η κυρίαρχη άποψη των Jensen και Meckling (1976) για τη φύση και τον ρόλο της επιχείρησης ως ένα πλέγμα συμβολαίων με θεσμική και νομική υπόσταση δέχθηκε και αυτή κριτικές, διότι θεωρήθηκε ότι αφήνει αναπάντητο το ερώτημα του γιατί επιλέγονται συγκεκριμένες, τυποποιημένες θεσμικές μορφές επιχειρηματικής σύμπραξης και ποια είναι κάθε φορά τα όρια που τίθενται στις επιχειρηματικές δραστηριότητες που καλύπτονται από μια τυποποιημένη θεσμική επιχειρηματική μορφή<sup>15</sup>. Λαμβάνοντας μάλιστα υπόψη ότι συγχωνεύσεις επιχειρήσεων ή διάλυση επιχειρηματικών συμφωνιών γίνονται συνεχώς και μάλιστα με σημαντικό κόστος, η πραγματική ερώτηση που φαίνεται ότι χρήζει απάντησης είναι πλέον του τύπου: *Πώς η ολοκλήρωση δραστηριοτήτων αλλάζει τα κίνητρα αποτελεσματικότητας;*

Στην τελευταία ερώτηση προσπάθησε να δώσει απαντήσεις η θεωρία της επιχείρησης που ανέπτυξαν οι Grossman και Hart (1986), αλλά και αυτοί δεν μπόρεσαν να καλύψουν επαρκώς το ερώτημα: *Ποιες είναι οι επιπτώσεις που απορρέουν από την αλλαγή στο ιδιοκτησιακό καθεστώς σε περίπτωση που δεν υπάρχει μη — ανθρώπινο κεφάλαιο, δηλαδή δεν υπάρχουν φυσικά περιουσιακά*

*στοιχεία στην επιχείρηση;* Ένα άλλο μειονέκτημα αυτής της προσέγγισης είναι, όπως αναφέρουν οι Aghion και Bolton (1988), το ότι δεν γίνεται καμία διάκριση μεταξύ ιδιοκτησίας και ελέγχου.

Συμπερασματικά, οι διάφορες προσεγγίσεις της θεωρίας της επιχείρησης που εξετάστηκαν στην μέχρι τώρα ανάλυση, εμφανίστηκαν όλες πριν από την τελευταία δεκαετία του προηγούμενου αιώνα. Όλες αυτές, καθώς και άλλες οι οποίες δεν περιλαμβάνονται στο παρόν άρθρο λόγω της περιορισμένης έκτασης, επικεντρώνουν το ερευνητικό τους ενδιαφέρον στις *πηγές δικαιοδοσίας* και στα εξ αυτών απορρέοντα επιχειρησιακά συστήματα παρακολούθησης και ελέγχου του ανθρώπινου κεφαλαίου των επιχειρήσεων, καθώς και στους μηχανισμούς που ασχολούνται με θέματα κινήτρων των εργαζομένων. Όλες αυτές οι προσεγγίσεις, βασίζονται στη θεμελιώδη υπόθεση εργασίας ότι η κύρια πηγή αξίας της επιχειρησιακής δραστηριότητας είναι η *ιδιοκτησία* του φυσικού κεφαλαίου. Το κυρίαρχο ερώτημα που φαίνεται όμως ότι επικρατεί από τη δεκαετία του 1990 και μετά, όπως γίνεται σαφές στην ενότητα που ακολουθεί, είναι το κατά πόσον αυτή η υπόθεση ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα των σύγχρονων επιχειρήσεων. Ή, ακόμη παραπέρα, τίθεται το ερώτημα του κατά πόσον μπορεί να θεωρηθεί ότι με τους σημερινούς όρους της εποχής της Νέας Οικονομίας είναι ρεαλιστικό το επιχείρημα της *ιδιοκτησίας* του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Με άλλα λόγια, οι πιο πρόσφατες θεωρητικές προσεγγίσεις γύρω από τη φύση, την οργάνωση και τη λειτουργία της επιχείρησης συμφωνούν με τους παλαιότερους ερευνητές, ότι καταρχήν οι βασικοί όροι της μοντέρνας διαμάχης για την εταιρική διακυβέρνηση τέθηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 1930 με τη θεμελιώδη διαπίστωση των Berle και Means (1932) πως υπάρχει σαφής διαχωρισμός ιδιοκτησίας και ελέγχου στις μεγάλες επιχειρήσεις, όπου πολλαπλά ιεραρχικά επίπεδα έμμισθων διευθυντικών στελεχών συντονίζουν την παραγωγή και διάθεση των προϊόντων. Βέβαια, στη δεκαετία του 1930 το κυρίαρχο μοντέλο της επιχείρησης ήταν αυτό της κάθετα ολοκληρωμένης που ήλεγχε έναν μεγάλο αριθμό περιουσιακών στοιχείων μέσω μιας γραφειοκρατικής δομής εξουσίας και ελέγχου. Το παράδειγμα της General Motors αποτελεί μάλιστα το αρχέτυπο αυτής της μορφής οργάνωσης και το πιο συχνά αναφερόμενο στη διεθνή βιβλιογραφία (Sloan, 1963). Αυτή η μορφή της επιχειρησιακής οργάνωσης είναι γνωστή στη βιβλιογραφία ως η *μοντέρνα μορφή επιχείρησης* και φαίνεται ότι κυριαρχούσε στους περισσότερους βιομηχανικούς κλάδους της αμερικανικής οικονομίας ήδη από τη δεκαετία του 1920. Η *επιχείρηση με τη μοντέρνα μορφή* ήταν σαφώς καθορισμένη σε όρους ιδιοκτησίας των περιουσιακών στοιχείων και τα

νομικά και οικονομικά όριά της αντιπροσωπεύονταν από τους ιδιοκτήτες αυτών των περιουσιακών στοιχείων. Έτσι, η ερευνητική προσπάθεια για την εταιρική διακυβέρνηση, όπως άλλωστε ήταν φυσικό, φαίνεται ότι, παρά τις όποιες εξαιρέσεις, επικεντρώθηκε στο πρόβλημα αντιπροσώπευσης στην κορυφή της γραφειοκρατικής πυραμίδας.

Όσο χρόνον όμως οι οικονομολόγοι επικέντρωναν το ενδιαφέρον τους, κυρίως, στο πλαίσιο που έθεσαν οι Berle και Means, φαίνεται, σύμφωνα με τις απόψεις των πιο πρόσφατων ερευνητικών προσπαθειών, ότι άλλαξε δραματικά η ίδια η φύση της επιχείρησης, επιφέροντας πολύ σημαντικές επιπτώσεις και στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Στο παρελθόν, όπως αναλύθηκε στο πλαίσιο εξέτασης των διαφόρων παλαιότερων θεωρήσεων, τα βασικά περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης (για παράδειγμα, τα κτήρια, τα μηχανήματα ή το εταιρικό εμπορικό σήμα) ήταν δύσκολο να αναπαραχθούν και το γεγονός αυτό προσέδιδε κάποια στοιχεία μοναδικότητας στην επιχείρηση. Όσον αφορά τώρα στο ανθρώπινο δυναμικό, από όσα υποστηρίζουν οι περισσότερες προσεγγίσεις που εξετάστηκαν μέχρι τώρα, φαίνεται ότι αυτό εθεωρείτο ότι ήταν κατά ένα μεγάλο ποσοστό συνδεδεμένο με τα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης και ως εκ τούτου μη — ευέλικτο — όσον αφορά στην κινητικότητά του.

Έτσι, στο πλαίσιο αυτής της κατάστασης και σε περιβάλλον ανταγωνιστικών αγορών, η ιδιοκτησία των αναντικατάστατων φυσικών, μη-ανθρώπινων περιουσιακών στοιχείων, κατέληξε να αποτελεί, σύμφωνα με τις θεωρίες που εξετάστηκαν, τη βασική πηγή άντλησης δύναμης ελέγχου εντός της γραφειοκρατικής δομής της εταιρείας, πέρα και πάνω από τους συμφωνηθέντες όρους που περιγράφονταν στα συμβόλαια.

Όμως, όπως υποστηρίζουν νεώτερες θεωρήσεις, πρόσφατες αλλαγές φαίνεται ότι έχουν καταστήσει το ανθρώπινο κεφάλαιο πολύ πιο σημαντικό και πολύ περισσότερο κινητικό σε σχέση με άλλα άυλα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, κατά την άποψή τους, την άμβλυνση του μηχανισμού εξουσίας και ελέγχου που πηγάζει από την ιδιοκτησία των φυσικών, μη — ανθρώπινων πόρων των επιχειρήσεων. Μεταξύ των προσφάτων αλλαγών που αναφέρονται, συγκαταλέγονται και οι ακόλουθες: α) με την ένταση του ανταγωνισμού τα φυσικά περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης έγιναν λιγότερο αναντικατάστατα και οι εργαζόμενοι φαίνεται ότι διαθέτουν πλέον εναλλακτικές λύσεις μέσω της προσφυγής τους στην ελεύθερη αγορά εργασίας και β) ο ανταγωνισμός έχει δώσει μεγαλύτερη

έμφαση στην καινοτομική ικανότητα της επιχείρησης που προέρχεται από το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Έτσι, οι σύγχρονοι βιομηχανικοί οικονομολόγοι παρατηρούν το παράδοξο ότι, ενώ οι εργαζόμενοι υποτίθεται ότι έχουν απελευθερωθεί από τους δεσμούς που είχαν παλαιότερα με συγκεκριμένα φυσικά περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης και κινούνται πλέον ελεύθερα στις ανταγωνιστικές αγορές, έχουν συγχρόνως καταστεί και ένα πολύ πιο σημαντικό στοιχείο για την επιχείρηση. Το ερώτημα που λογικά προκύπτει από τις παραπάνω διαπιστώσεις των πιο πρόσφατων ερευνών είναι το εξής: *Από πού τα υψηλόβαθμα στελέχη αντλούν πλέον δικαιοδοσία επί των υφισταμένων τους με δεδομένο ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο συχνά δεν αποτελεί πια περιουσιακό στοιχείο της επιχείρησης;* Επίσης, ένα άλλο σημαντικό ερώτημα που προκύπτει στη συνέχεια είναι το ακόλουθο: *Ποιοι είναι οι παράγοντες που καθορίζουν πλέον τα όρια της επιχείρησης;*

Στην ενότητα που ακολουθεί θα εξετασθούν αυτά και άλλα σχετικά ερωτήματα που προσπάθησαν να απαντήσουν αρκετοί βιομηχανικοί οικονομολόγοι στη δεκαετία του 1990 και στις αρχές του 2000 μέσα από την ανάλυση των απόψεών τους.

#### **4. Θεωρήσεις της Επιχείρησης που εμφανίζονται από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 μέχρι σήμερα: Η φύση της σύγχρονης επιχείρησης και τα χαρακτηριστικά της στην εποχή της Νέας Οικονομίας. Σύγχρονη Εταιρική Διακυβέρνηση και ο ρόλος του Ανθρώπινου Κεφαλαίου**

Σύμφωνα με την άποψη πολλών νεωτέρων ερευνητών της δεκαετίας του 1990 και των αρχών της δεκαετίας του 2000, όπως για παράδειγμα των Rajan και Zingales (1998a), το κυρίαρχο ερώτημα της θεωρίας της επιχείρησης διατυπώνεται ως εξής: *Πώς μια επιχείρηση αποκτά τον έλεγχο μιας επιχειρησιακής μονάδας που αποτελείται μόνον από ανθρώπινο κεφάλαιο, δηλαδή, πώς εξασφαλίζεται η δέσμευση και πειθαρχία των εργαζομένων με τα κίνητρα και τους στόχους της επιχείρησης;* Οι Rajan και Zingales (1998b) υποστηρίζουν ότι εκείνο που χρειάζεται είναι να δημιουργηθούν τέτοιου τύπου σύνδεσμοι μεταξύ της επιχείρησης και της επιχειρησιακής μονάδας (ειδικότερα μεταξύ της επιχείρησης και του ανθρώπινου κεφαλαίου που πρέπει να τεθεί κάτω από τον έλεγχό της), ώστε οι εργαζόμενοι να πιστέψουν ότι θα βελτιώσουν τη θέση τους στην περίπτωση που θα συνταχθούν εθελοντικά με τους στόχους της γραφειοκρατικής εξουσιαστικής δομής της

επιχείρησης, παρά με τα προσωπικά τους "θέλω". Αυτοί οι σύνδεσμοι, όπως αναφέρουν οι Rajan και Zingales (1998), είναι γνωστοί στους οικονομολόγους ως *συμπληρωματικότητες / συνέργιες*. Κατά την άποψή τους, *συμπληρωματικότητα* υπάρχει όταν μια επιχειρησιακή μονάδα που αποτελείται από ανθρώπινο κεφάλαιο και η επιχείρηση μπορούν συνδυαστικά να δημιουργήσουν περισσότερη αξία από αυτήν που θα δημιουργούσαν αν λειτουργούσαν ξεχωριστά κάθε μια, δηλαδή, με το δικό της τρόπο. Έτσι, οι συνέργιες, κάτω από το φόβο ότι η *ανυπακοή* και η *απειθαρχία* μπορούν να διαταράξουν το μέγεθος της παραγόμενης συνδυαστικής αξίας, ωθούν κατά κάποιο τρόπο την επιχειρησιακή μονάδα και το ανθρώπινο δυναμικό της στο να υπακούουν στις επιταγές της επιχείρησης.

Οι Rajan και Zingales (1998a,b) ανέδειξαν το θεωρητικό επιχείρημα ότι, ενώ το ιδιοκτησιακό καθεστώς είναι ικανό από μόνο του να δημιουργήσει σε νομικούς όρους δεσμούς με τα φυσικά περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης, δεν μπορεί να επιτύχει κάτι ανάλογο και με το ανθρώπινο κεφάλαιο της επιχείρησης. Προκειμένου να αναπτυχθούν δεσμοί με το ανθρώπινο κεφάλαιο, απαιτείται η ανάπτυξη *συμπληρωματικότητας*, δηλαδή συνεργιών μεταξύ των επιχειρησιακών μονάδων. Ένας συνηθισμένος τρόπος για ανάπτυξη *συμπληρωματικότητας* θεωρείται ότι είναι η *τεχνική εξειδίκευση* της επιχείρησης, δηλαδή η εξειδίκευσή της στην τεχνολογία παραγωγής που κρίνεται απαραίτητη για να μπορέσει η επιχείρηση να συνεχίσει να παράγει στον κλάδο που ήδη δραστηριοποιείται. Όμως, στην εποχή της ραγδαίας εξέλιξης της νέας τεχνολογίας και με δεδομένη τη δυνατότητα κινητικότητας των εργαζομένων "από" και "προς" ανταγωνίστριες επιχειρήσεις με εξίσου καλές για αυτούς ωφέλειες, ο ανταγωνισμός πολύ γρήγορα απαξιώνει την *τεχνολογική εξειδίκευση* της παραγωγικής λειτουργίας της επιχείρησης ως πηγή *συμπληρωματικότητας*. Έτσι, όπως υποστηρίζουν οι Rajan και Zingales (1998a), προκειμένου οι επιχειρήσεις να αποκτήσουν τη δύναμη που θα τους επιτρέψει να ελέγχουν το ανθρώπινο δυναμικό τους, απαιτείται να ωθήσουν τους εργαζόμενούς τους προς την δημιουργία εξειδικευμένων επενδύσεων, ανάλογα κάθε φορά με τις ιδιοσυγκρασιακές ανάγκες της επιχείρησης. Ένα τέτοιο παράδειγμα επένδυσης του εργαζόμενου σε εξειδικευμένη σχέση θεωρείται ότι είναι η εκμάθηση κάποιου ειδικού λογισμικού πακέτου που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της συγκεκριμένης επιχείρησης για την οποίαν εργάζεται.

Οι Rajan και Zingales (1998a) θέτουν και το ερώτημα του εάν οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση θα έχουν τέτοιου τύπου κίνητρα, ώστε να κάνουν τις εξειδικευμένες, άυλες επενδύσεις που απαιτούνται για τη συγκε-

κριμένη επιχείρηση ή εάν, με δεδομένο ότι η ανάπτυξη εξειδικευμένων για την επιχείρηση γνώσεων και δεξιοτήτων θα τους κάνει περισσότερο εξαρτημένους από αυτήν, θα επιδιώξουν την δημιουργία και καλλιέργειαν άλλων, γενικότερων τεχνικών γνώσεων και δεξιοτήτων που θα τους δίνουν τη δυνατότητα να μπορούν να διαπραγματευθούν πιο εύκολα, προς ίδιον συμφέρον, στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Οι Rajan και Zingales (1998a) υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι θα έχουν κίνητρα για εξειδικευμένη επένδυση μόνον στην περίπτωση που η επιχείρηση δώσει σε επιχειρησιακές μονάδες — κλειδιά και σε εργαζόμενους σε θέσεις-κλειδιά προνομιακή δυνατότητα πρόσβασης σε βασικούς πόρους της επιχείρησης. Έτσι, οι εργαζόμενοι σε θέσεις - κλειδιά, παρόλο που δεν θα είναι δικαιούχοι του υπολοίπου, δηλαδή δεν θα έχουν κανένα καινούργιο δικαίωμα επί των επιχειρησιακών περιουσιακών στοιχείων, εντούτοις θα γνωρίζουν ότι σε περίπτωση εξειδίκευσής τους θα αποκτήσουν δύναμη μέσω ελέγχου της προσβασιμότητας σε βασικούς πόρους της επιχείρησης. Οι Rajan και Zingales (1998a) αναφέρουν διάφορα παραδείγματα για να ενισχύσουν και να εξηγήσουν τις απόψεις τους, μεταξύ των οποίων και την περίπτωση μιας επιχείρησης που δραστηριοποιείται στην προσφορά μεσιτικών υπηρεσιών. Για την συγκεκριμένη περίπτωση παρατηρούν ότι η μεσιτική επιχείρηση συνήθως διευκολύνει την προσβασιμότητα των μεσιτών / υπαλλήλων της σε νέους πελάτες, και κατ' αυτόν τον τρόπο καταμερίζονται στους μεσίτες σημαντικά δικαιώματα επί του υπολοίπου των κερδών ή της δύναμης εξουσίας και ελέγχου. Βέβαια, αξίζει να δοθεί προσοχή στο γεγονός ότι η απόκτηση δύναμης, που απορρέει από την προνομιακή προσβασιμότητα κάποιων εργαζομένων — κλειδιά στην επιχειρησιακή εξουσία και στον έλεγχο, δεν θεωρείται ως δεδομένη από τους Rajan και Zingales (1998a), αλλά *ενδεχομενική*. Εξαρτάται, δηλαδή, από το ενδεχόμενο *εξειδικευμένης στην επιχείρηση επένδυσης* των εργαζομένων. Στην περίπτωση μάλιστα που η επιχείρηση προσφοράς μεσιτικών υπηρεσιών παρέχει επαρκή και αναντικατάστατη αξία για τον πελάτη της, τότε ο μεσίτης / εργαζόμενος έχει σχετικά μικρή αξία χωρίς την υποστήριξη της επιχείρησής του. Από την άλλη πλευρά, οι Rajan και Zingales (1998a) παρατηρούν ότι ο μεσίτης / εργαζόμενος, επενδύοντας στην ανάπτυξη πελατειακών σχέσεων, δημιουργεί *συμπληρωματικότητες* μεταξύ του ιδίου και της μεσιτικής επιχείρησης, επιτρέποντας στην επιχείρηση μόνον κάποια διακριτική ευχέρεια άσκησης μικρής εξουσίας επάνω του. Το γεγονός αυτό δικαιολογείται, σύμφωνα με τους Rajan και Zingales (1998a), από το ότι και ο μεσίτης / εργαζόμενος κατέχει δύναμη έναντι της μεσιτικής επιχείρησης την οποία αντιπροσωπεύει, διότι καθίσταται πλέον, κατά κάποιον τρόπο, *ιδιοκτήτης* των πελατών του. Με άλλα λόγια, οι



Rajan και Zingales (1998b) υποστηρίζουν ότι μέσω αυτού του τρόπου ανάπτυξης συνεργιών, ο μεσίτης — κλειδί και η μεσιτική επιχείρηση επιτυγχάνουν μια πιο δίκαιη εξισορρόπηση *επιχειρησιακής ισχύος* από αυτήν που υπήρχε σε προηγούμενα πλαίσια λειτουργίας επιχειρήσεων, όπως, για παράδειγμα, στην κάθετα ολοκληρωμένη μοντέρνα επιχείρηση που περιέγραψε ο Chandler (1977), στοιχεία της οποίας αναφέρθηκαν νωρίτερα στο παρόν άρθρο.

Αντίστοιχα παραδείγματα ανάπτυξης συμπληρωματικότητας, σε άλλες όμως εφαρμογές, αναφέρουν ο Saxenian (1996) και ο Aoki (1998). Συγκεκριμένα, οι ερευνητές αυτοί εξετάζουν τη σχέση που υπάρχει μεταξύ πελάτη / προμηθευτή και των επιχειρήσεων υψηλής τεχνολογίας που λειτουργούν στη Silicon Valley των ΗΠΑ. Παρατηρούν ότι, ενώ αυτού του τύπου οι επιχειρήσεις αναπτύσσουν μια πολύ έντονη σχέση με έναν περιορισμένο αριθμό πελατών / προμηθευτών με τους οποίους μοιράζονται θεμελιώδους σημασίας πληροφορίες, φροντίζουν ώστε να εξασφαλίζεται ότι κανένας πελάτης ή προμηθευτής δεν θα συμμετέχει σε επιχειρησιακές δραστηριότητες με ποσοστό μεγαλύτερο του 20% του αντίστοιχου συνόλου. Σκοπός βέβαια αυτής της τακτικής είναι η διατήρηση και ενίσχυση του ανταγωνισμού.

Σύμφωνα με όσα περιγράφηκαν παραπάνω, η κατοχή των φυσικών περιουσιακών στοιχείων δεν αποτελεί πλέον την μοναδική πηγή άντλησης επιχειρησιακής ισχύος. Οι Rajan και Zingales (1998a,b) θεωρούν ότι η αλληλεξάρτηση και η εξειδίκευση μεταξύ των διαφόρων επιχειρησιακών μονάδων μιας επιχείρησης αποτελούν πηγές άντλησης δύναμης για διαχείριση των συναλλακτικών σχέσεων. Με δεδομένο, λοιπόν, ότι το *ιδιοκτησιακό καθεστώς* μιας επιχείρησης δεν κρίνεται πλέον τόσο σημαντικό όσο ήταν παλαιότερα, που τα κύρια χαρακτηριστικά της επιχείρησης ήταν διαφορετικά, και το *ανθρώπινο κεφάλαιο* δεν θεωρείται πλέον *συνδεδεμένο* με τα φυσικά περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης, τα όρια της επιχείρησης φαίνεται ότι γίνονται περισσότερο δυσδιάκριτα. Κατά τους Rajan και Zingales (1998a,b), για να θεωρηθεί ότι κάτι αποτελεί τμήμα της επιχείρησης, πρέπει να δημιουργεί μεγαλύτερες συμπληρωματικότητες με τα υπόλοιπα επιχειρησιακά τμήματα. Ακόμα, το γεγονός ότι η επιχείρηση αντλεί *ισχύ* επί των εργαζομένων της λόγω της συγκατάθεσής της να μοιράζεται με αυτούς την υπεραξία που δημιουργείται από τις συμπληρωματικότητες, θεωρείται από πολλούς ερευνητές ως στοιχείο που δηλώνει ότι η υπεραξία κατανέμεται πλέον πιο δίκαια εντός της επιχείρησης αντί να συγκεντρώνεται στα χέρια των λίγων υψηλόβαθμων στελεχών. Επίσης, θεωρείται ότι η εταιρική διακυβέρνηση επεκτείνεται πέραν των ορίων παρακολούθησης των υψη-

λόβαθμων στελεχών<sup>16</sup>. Με άλλα λόγια, υποστηρίζεται ότι ο ρόλος της ιδιοκτησίας σε σχέση με την παρακίνηση / υποκίνηση των εργαζομένων έχει διευρυνθεί επειδή και οι εργαζόμενοι αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερο ενδιαφέρον και συμφέρον για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα της επιχείρησης, και η τιμή της μετοχής της καθορίζεται από παράγοντες που ελέγχουν πλέον και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι λόγω της συμμετοχής τους στην ιδιοκτησία. Ένα πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτού του νέου ρόλου της επιχείρησης αποτελεί η γενικευμένη πλέον ανταμοιβή των εργαζομένων, ιδιαίτερα σε υψηλής τεχνολογίας επιχειρήσεις, με προαιρετικές μετοχές (stock options), δηλαδή με ένα σύστημα ανταμοιβής των εργαζομένων που η εφαρμογή του υλοποιείται και σε αρκετούς ελληνικούς τραπεζικούς οργανισμούς (Dodriquerz - Palenzuala, 1997).

Τα παραπάνω συμπεράσματα των Rajan και Zingales (1998a,b) φαίνεται να ανταποκρίνονται αρκετά στην πραγματική φύση και στον τρόπο λειτουργίας, για παράδειγμα, των dot.com επιχειρήσεων. Σ' αυτού του τύπου την επιχείρηση ως βασική πηγή κόστους θεωρούνται οι εργαζόμενοι της, που όλοι τους όμως είναι συγχρόνως και μέτοχοι της, με αποτέλεσμα να υπάρχει ένα πραγματικό πλεονέκτημα: να απασχολείται δηλαδή ανθρώπινο δυναμικό που να μπορεί να παρακολουθεί την αξία της εργασίας του σε καθημερινή βάση. Επιπλέον, υπάρχει και το πλεονέκτημα του μικρότερου επιχειρησιακού μεγέθους. Έτσι, στην σύγχρονη διαδικτυακή πραγματικότητα παρατηρείται ότι η *ιδιοκτησία* και ο επιχειρησιακός έλεγχος συνδέονται πολύ στενότερα από ό,τι υποστήριζε, για παράδειγμα, η παραδοσιακή ανάλυση της θεωρίας της αντιπροσώπευσης που εξετάσθηκε στις προηγούμενες ενότητες. Με άλλα λόγια, στην εποχή της Νέας Οικονομίας φαίνεται να ταιριάζει περισσότερο στις επιχειρήσεις σύγχρονης τεχνολογίας η στρατηγική των *συμμαχιών και συνεργασιών* από τη στρατηγική των *εξαγορών και συγχωνεύσεων*.

Αυτή η στροφή των επιχειρήσεων, που λειτουργούν με σύγχρονους επιχειρησιακούς όρους, προς τις συμμαχίες και τις συνεργασίες φαίνεται ότι αποτελεί και κάποια εξήγηση της τάσης των μεγάλων καθετοποιημένων επιχειρήσεων για μείωση (αποδόμηση) των επιχειρησιακών τους μονάδων. Από την άλλη πλευρά όμως, είναι εμφανές ότι τα τελευταία χρόνια υπάρχει τάση στις επιχειρήσεις για συγχωνεύσεις επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (Cabral, 2003). Έτσι, τίθεται το ερώτημα εάν αυτή η διαπίστωση αμβλύνει τα επιχειρήματα που ανέπτυξαν στις θεωρήσεις τους για τη φύση και λειτουργία των επιχειρήσεων οι βιομηχανικοί οικονομολόγοι της τελευταίας δεκαπενταετίας. Οι Rajan, Servaes και Zingales (1998) αντέκρουσαν αυτήν την εκδοχή χρησιμοποιώντας ένα παράδειγμα από επιχειρήσεις που δραστη-

ριοποιούνται στα μέσα επικοινωνίας και ενημέρωσης. Υποστήριξαν ότι στην εποχή της Νέας Οικονομίας το μεγαλύτερο ποσοστό των συγχωνεύσεων είναι οριζόντιες συγχωνεύσεις, έναντι των κάθετων συγχωνεύσεων που ήταν κυρίαρχες στο παρελθόν, γεγονός που υποδηλώνει μια εναλλακτική στρατηγική των επιχειρήσεων για επανάκτηση της δύναμής τους στην αγορά. Όσον αφορά τις πιο πρόσφατες κάθετες συγχωνεύσεις που παρατηρήθηκαν τα τελευταία χρόνια, οι Rajan, Servaes και Zingales (1998) υποστηρίζουν ότι αυτές χρησιμοποιούνται ως μέσον εξεύρεσης πόρων για να αναδειχθούν τα πλεονεκτήματα κάποιων ιδιαίτερων επιχειρησιακών περιουσιακών στοιχείων, όπως είναι, για παράδειγμα, τα πλεονεκτήματα που προσφέρει μια κυρίαρχη εταιρική επωνυμία.

Εκείνο που μέχρι τώρα δεν αποσαφηνίστηκε στο παρόν άρθρο είναι με ποιο τρόπο όλες οι παλαιότερες απόψεις για την επιχείρηση, ιδιαίτερα αυτές που περιγράφηκαν στις προηγούμενες ενότητες και αναπτύχθηκαν μετά τη δημοσίευση του άρθρου του Coase (1937) για το συναλλακτικό κόστος, μπορούν να χρησιμοποιηθούν και σήμερα για να απαντηθούν ερωτήσεις που αφορούν σε στοιχεία της επιχείρησης που δραστηριοποιείται πλέον στο πλαίσιο της νέας τεχνολογίας του Διαδικτύου. Για παράδειγμα, τέτοιου τύπου ερώτηση είναι: *Ποια είναι τα όρια της dot-com επιχείρησης που δραστηριοποιείται στο πλαίσιο του ηλεκτρονικού εμπορίου;*

Αξίζει στο σημείο αυτό να υπενθυμίσουμε ότι η προσέγγιση του Coase (1937) υποστηρίζει ότι το ύψος του συναλλακτικού κόστους είναι εκείνο που συνήθως καθορίζει το εάν μια επιχείρηση θα προσφύγει ή όχι στη χρήση της αγοράς, π.χ. για αναζήτηση προμηθευτή προϊόντων ή υπηρεσιών. Πρέπει να ληφθεί όμως υπόψη ότι την εποχή που ο Coase έγραψε το περίφημο άρθρο του, τα κόστη συναλλαγής ήταν ιδιαίτερα υψηλά. Καθώς, λοιπόν, η διάχυση της πληροφορίας ήταν φοβερά αργή, ενώ η διαχείριση των προμηθειών κινείτο με λίγο πιο γρήγορους ρυθμούς, οι επιχειρήσεις φαίνεται ότι προσπαθούσαν με κάθε μέσο να διαχειριστούν όλη την αλυσίδα παραγωγής εντός των ορίων των επιχειρησιακών τους ομίλων. Πρότυπο παράδειγμα τέτοιας στρατηγικής συμπεριφοράς αποτελεί στη διεθνή βιβλιογραφία η Ford Motor Company, που προκειμένου να μην αφήσει τον έλεγχο της αγοράς της παραγωγής ελαστικών στους ανταγωνιστές της, εξαγόρασε τη Fisher Body, ένα εργοστάσιο παραγωγής ελαστικών<sup>17</sup>.

Όμως, με την ανάπτυξη του Διαδικτύου το κόστος συναλλαγών υποστηρίζεται ότι έχει σχεδόν εκμηδενισθεί. Την εποχή της γνωστής ως Νέας Οικονομίας, η πληροφορία per se θεωρείται ένα τυπικό πλέον προϊόν που

παρέχεται σχεδόν σε πραγματικό χρόνο (Gates και Hemingway, 1999). Έτσι, οι επιχειρήσεις μπορούν εύκολα πια να έχουν ολοκληρωμένη πληροφόρηση για δυνητικούς προμηθευτές και επιχειρησιακούς συνεργάτες, και να συνάπτουν μαζί τους συμβόλαια σχεδόν σε μηδενικό χρόνο σε σχέση με αυτόν που απαιτείτο κάποια χρόνια πριν (Bresnahan, Brynjolfsson και Hitt, 2002). Σύμφωνα με πολλούς νεώτερους ερευνητές το γεγονός αυτό εξηγεί, *ceteris paribus*, και το γιατί έχουν γίνει τόσες πολλές ανακοινώσεις επιχειρηματικών συνεργασιών τα τελευταία χρόνια (Brynjolfsson και Hitt, 2000). Επομένως, σ' αυτήν την περίπτωση μπορούμε να πούμε ότι η θεωρία του Coase (1937) επαληθεύεται, δηλαδή με φθίνοντα κόστη συναλλαγής, είναι αναπόφευκτες περισσότερες επιχειρηματικές συμμαχίες.

Βέβαια, θα πρέπει να τονισθεί ότι όλες οι παραπάνω απόψεις έχουν πρακτικό ενδιαφέρον κυρίως για επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο χώρο της νέας τεχνολογίας και ότι στην παρούσα μελέτη δεν λαμβάνεται συστηματικά υπόψη η ετερογένεια των επιχειρησιακών μονάδων, καθώς και ο ρόλος άλλων, πλην του Διαδικτύου, μεταβλητών που επηρεάζουν τα κόστη συναλλαγών και τον τρόπο της εταιρικής διακυβέρνησης, όπως, για παράδειγμα, η πολυπλοκότητα του επιχειρησιακού περιβάλλοντος, η αβεβαιότητα, η επιχειρησιακή κουλτούρα, ή η ποιότητα (Audretsch et al, 2004).

## 5. Συμπεράσματα

Από τις ερμηνευτικές προσεγγίσεις της φύσης και του ρόλου της επιχείρησης που εξετάσαμε στο παρόν άρθρο, τεκμαίρεται ότι η μεγάλη αλλαγή στα χαρακτηριστικά της επιχείρησης στην τελευταία δεκαετία, σε σχέση με τις προηγούμενες δεκαετίες, εντοπίζεται στα ακόλουθα στοιχεία: Πρώτον, το ανθρώπινο κεφάλαιο αντικαθιστά το φυσικό ως κύρια πηγή μεγέθυνσης της αξίας της επιχείρησης και Δεύτερον, οι πηγές άντλησης εξουσίας, παρακολούθησης και ελέγχου, καθώς και το σύστημα κινήτρων της επιχείρησης έχουν αλλάξει σημαντικά σε σχέση με αυτά που ίσχυαν τις προηγούμενες δεκαετίες.

Οι θεωρήσεις της επιχείρησης που εξετάσαμε στις προηγούμενες ενότητες, όπως αυτές που κατηγοριοποιήθηκαν στο πλαίσιο των θεωριών του συναλλακτικού κόστους ή των θεωριών συμβολαίων ή των θεωριών των ιδιοκτησιακών δικαιωμάτων, καθώς και οι πιο πρόσφατες που ασχολούνται με την εξέλιξη των βασικών χαρακτηριστικών της επιχείρησης, συμπληρώνουν η μία την άλλη και βοηθούν στην καλύτερη κατανόηση του τρόπου που ασκείται σήμερα η εταιρική διακυβέρνηση και ο έλεγχος των επιχειρησιακών μονάδων

και του ανθρώπινου κεφαλαίου. Όπως όμως φάνηκε από την ανάλυση που προηγήθηκε, οι θεωρήσεις αυτές δεν συγκροτούν ένα συστηματικό, συνεκτικό και κατάλληλο σώμα γνώσης ικανό να οδηγήσει στη δημιουργία μιας στέρεης θεωρίας των ποικίλων μορφών και τύπων της σύγχρονης επιχείρησης.

Με δεδομένες τις αλλαγές που εντοπίστηκαν στη φύση της σύγχρονης επιχείρησης της διαδικτυακής εποχής και σε αντίθεση με την έμφαση των περισσότερων θεωρήσεων κυρίως σε θέματα που αφορούν στις επιχειρήσεις που σχεδιάστηκαν τον 19<sup>ο</sup> αιώνα, δραστηριοποιήθηκαν τον 20<sup>ο</sup> αιώνα, αλλά πρέπει να επιβιώσουν και να αναπτυχθούν στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, η θεμελιώδης παρατήρηση του Coase (1937) για μειωμένα συναλλακτικά κόστη εντός των ορίων της επιχείρησης, φαίνεται ότι είναι περισσότερο επίκαιρη παρά ποτέ.

Εκείνο που κατέστη σαφές είναι ότι η επικέντρωση των θεωριών της επιχείρησης πρέπει να αλλάξει προσανατολισμό και να κατευθυνθεί από την εξέταση θεμάτων όπως αυτών που σχετίζονται με τα προβλήματα αντιπροσώπευσης των μετόχων από τα υψηλόβαθμα διοικητικά στελέχη, προς την εξέταση εναλλακτικών μέσων / τεχνικών της εταιρικής διακυβέρνησης που θα αναγνωρίζουν τον σημαντικό ρόλο όλων των βαθμίδων του ανθρώπινου δυναμικού στην αύξηση της αξίας της επιχείρησης. Όμως αυτό αποτελεί θέμα για περαιτέρω διερεύνηση.

### **Υποσημειώσεις**

1. Βλέπε Coase, (1937): σελ. 386-405.
2. Βλέπε για παράδειγμα, ανάλυση στο: Debreu, (1959), ή Arrow (1987).
3. Βλέπε για παράδειγμα, Hall και Hirsch (1939) ή Lester (1946) για επιχειρήματα των αντιμαρτξιστών κατά της θεωρίας μεγιστοποίησης κέρδους βάσει των αρχών της οριακής θεωρίας. Για ανάλυση επιχειρημάτων των υπερασπιστών των αρχών της οριακής θεωρίας, βλέπε για παράδειγμα, Machlup (1967), ή Stigler (1946,σελ.534), (1947).
4. Βλέπε, για παράδειγμα, Milgrom and Roberts (1988), σελ. 444-458. ή Holmstrom and Tirole (1989).
5. Βλέπε, για παράδειγμα, Hart (1989).
6. Smith (1776).
7. Baumol (1967), σελ. 45-52.
8. Marris (1964).
9. Βλέπε Jensen and Meckling (1976), σελ. 305-360.

10. Περισσότερες πληροφορίες για τα "ατελή συμβόλαια", βλέπε Holmstrom and Tirole (1989). Για τους λόγους στους οποίους αποδίδεται η σύναψη τα "ατελών συμβολαίων", βλέπε, για παράδειγμα, Simon (1959).

11. Με την άποψη των Jensen and Meckling (1976) για τη φύση των επιχειρήσεων ως σύμπλεγμα συμβολαίων, συμφωνούν και άλλοι, νεώτεροι ερευνητές, βλέπε, για παράδειγμα, Barzel (1997), ή Cheung (1983).

12. Για αναλυτική περιγραφή των αναπάντητων ερωτημάτων και τη βασική κριτική που ασκήθηκε για προηγούμενες των Grossman and Hart (1986) ερευνητικές προσπάθειες, βλέπε τμήμα 3 του παρόντος άρθρου.

13. Για λεπτομερέστερη ανάλυση του θέματος αυτού, βλέπε και Hart and Moore (1990).

14. Περισσότερες πληροφορίες για τη μορφή αυτών των μεγάλων επιχειρήσεων, καθώς και των τρόπων λειτουργίας τους, βλέπε Williamson (1975); ή Chandler (1962).

15. Βλέπε, για παράδειγμα, τις κριτικές των Grossman and Hart (1986).

16. Για τα θέματα αυτά βλέπε και ανάλυση των Hermalin and Weisbach, (1998: 96-118).

17. Το παράδειγμα αυτό της General Motors περιγράφεται στο Klein et al. (1978).

## Βιβλιογραφία

- Aghion, P; and P. Bolton (1988), "Contracts as a Barrier to Entry", *American Economic Review*, 77: 388-401.
- Alchian, A. and Demsetz, H. (1972), "Production, Information Costs, and Economic Organization", *American Economic Review*, 62: 777-795.
- Aoki, M. (1998), "The Corporate Governance of Venture Capital: Silicon Valley", mimeo.
- Arrow, K. J. (1987), "Reflections on the Essays", in Feiwel, George (ed), "Arrow and the Foundations of Economic Policy", New York, New York University Press.
- Audretsch, D. B., Houweling, P. and Thurik, A. R. (2004), "Industry Evolution: Diversity, Selection and the Role of Learning", *International Small Business Journal*, Vol. 22 (4): 331-348.
- Barzel, Y. (1997), "Economic Analysis of Property Rights", 2<sup>nd</sup> edn, Cambridge, Cambridge University Press.
- Baumol, W. J., "The Revenue Maximizing Hypothesis", Chapter 6, *Business Behavior, Value and Growth*, Revised Edition (New York: Harcourt, Brace & World, 1967): 45-52.
- Berle, A. A. Jr. and Means, G. C. (1932), "The Modern Corporation and Private Property", New York, Macmillan.
- Bresnahan, T. F., Brynjolfsson, E. and Hitt, L. M. (2002), "Information technology, workplace organization, and the demand for skilled labour: Firm-level evidence", *Quarterly Journal of Economics*, 117, 1: 339-376.
- Brynjolfsson, T. F., and Hitt, L. M. (2000), "Beyond computation: Information technology, organizational transformation and business performance", *The Journal of Economic Perspectives*, 14, 4: 23-48.

- Cabral, L. (2003), "Βιομηχανική Οργάνωση", Εκδόσεις Κριτική: Αθήνα.
- Chandler, A. (1966), "Strategy and Structure", New York: Doubleday (Anchor Book edition).
- Chandler, A. (1977), "The Visible Hand: The Management Revolution in American Business", Cambridge, Ma: Harvard University Press.
- Cheung, S. N. (1983), "The Contractual Nature of the Firm", 26, *Journal of Law and Economics*: 1-21.
- Coase, H. Ronald, "The Nature of the Firm", *Economica* 4 (Nov. 1937): 386-405.
- Debreu, G. (1959), "Theory of Value", New York, Wiley.
- Fama, E. (1980), "Agency Problems and the Theory of the Firm", *Journal of Political Economy*, 88: 288-307.
- Gates, B. and Hemingway, C. (1999), "Business @ the Speed of Thought: Using a Digital Nervous System, Penguin Books, London, New York.
- Grossman, S. J. and Hart, O. D. (1986), "The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration", 94, *Journal of Political Economy*. 691-719.
- Grossman, S. J. and Hart, O. D. (1988), "One Share-One Vote and the Market for Corporate Control", *Journal of Financial Economics*, 20: 175-202.
- Hall, R. L. and Hitch, C. J. (1939), "Price Theory and Business Behaviour", *Oxford Economic Papers*, Vol. 49: 12-45.
- Hart, O. D. (1989), "An Economist's Perspective on the Theory of the Firm", 89, *Columbia Law Review*: 1757-1774.
- Hart, O. D. and Moore, J. (1990), "Property Rights and the Nature of the Firm", 98, *Journal of Political Economy*. 1119-1158.
- Hermalin, B. and Weisbach, M. (1998), "Endogenously Chosen Boards of Directors and their Monitoring of the CEO", *American Economic Review*, 88: 96-118.
- Holmstrom, B. and Tirole, J. (1989), "The Theory of the Firm", in Schmalensee, R. and Willig, R. D. (eds), "Handbook of Industrial Organization", Amsterdam, North-Holland, Vol. I.
- Jensen, M. C. and Meckling, W. (1976), "Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure", Vol. 3, *Journal of Financial Economics*: 649-70.
- Klein, B. (1988), "Vertical Integration as Organization Ownership", *Journal of Law, Economics and Organization*, 4(1): 199-213 (Spring).
- Klein, B., Crawford, A, and Alchian, A. (1978), "Vertical Integration, Contracting Process", *Journal of Law and Economics*, 21: 297-326.
- Lester R. A. (1946), "Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems", *American Economic Review*, 36 (March): 63-82.
- Marris, R. (1964), "The Economic Theory of "Managerial" Capitalism", London: Macmillan.
- Milgrom, P. and Roberts, J. (1988), "Economic Theories of the Firm: Past, Present and Future", 21 *Canadian Journal of Economics*: 444-458.

- Machlup, F. (1967), "Theories of the Firm: Marginalist, Behavioral, Managerial", *American Economic Review*, 57: 1-33.
- Simon, H. A. (1959), "Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Science", *American Economic Review*, 49, Ιούλιος 1959: 253-283.
- Rajan, R. and Zingales, L. (1998), "Power in a Theory of the Firm", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, 2: 387-432 MIT Press.
- Rajan, R. and Zingales, L. (1998a), "Power in a Theory of the Firm", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113 (2), MIT Press: 387-432.
- Rajan, R. and Zingales, L. (1998b), "The Firm as a Dedicated Hierarchy: A Theory of the Origins and Growth of Firms", University of Chicago working paper.
- Rodriguez - Palenzuela, D. (1997), "Endogenous Spillovers and the Theory of the Firm", mimo Universitat Pompeu Fabra.
- Saxenian, A. (1996), "Regional Advantage", Harvard University Press, Cambridge, MA
- Smith, A. (1776), "An Inquiry into the Nature and the Causes of the Wealth of Nations", London.
- Sloan, A. (1963), "My Years with General Motors", Garden City, N.Y.: Doubleday.
- Stigler, G. J. (1946), "The Theory of Price", New York: Macmillan.
- Stigler, G. J. (1947), "Trends in Output and Employment", New York: National Bureau of Economic Research.
- Williamson, O.E. (1975), "Markets and Hierarchies": Antitrust and Antitrust Implications, New York: The Free Press.
- Williamson, O.E. (1985), "The Economic Institutions of Capitalism", New York: The Free Press.
- Williamson, O.E. (1988), "The Logic of Economic Organization", 4, *Journal of Law, Economics, and Organizations*, pp. 65-93.