

**ΤΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΜΙΑΣ  
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΑ ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ  
ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.**

Ανταγωνιστικά Πλεονεκτήματα σε επιχειρήσεις  
δημοκρατικής δομής.

Ελένη Παπαθανασίου

2021

Το έργο που εκπονήθηκε και παρουσιάζεται στην υποβαλλόμενη διπλωματική εργασία είναι αποκλειστικά ατομικό δικό μου. Όποιες πληροφορίες και υλικό που περιέχονται έχουν αντληθεί από άλλες πηγές, έχουν καταλλήλως αναφερθεί στην παρούσα διπλωματική εργασία. Επιπλέον τελώ εν γνώσει ότι σε περίπτωση διαπίστωσης ότι δεν συντρέχουν όσα βεβαιώνονται από μέρους μου, μου αφαιρείται ανά πάσα στιγμή αμέσως ο τίτλος.

Ελένη Παπαθανασίου

# ΤΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΜΙΑΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΑ ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.

## Περιεχόμενα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα και δημοκρατία, οι αρχές της εμφάνισής τους.....	8
Δημοκρατία στο χώρο εργασίας .....	8
Κεφάλαιο 2 <sup>ο</sup> .....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
2.1. Δημοκρατία στο χώρο εργασίας και κατανομή της συμμετοχής των εργαζομένων και η ανάπτυξη του Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος. ....	16
2.2. Συμμετοχή υπαλλήλων και διαχειριστικό στυλ (η βασική μεταβλητή).....	18
2.3. Δημιουργία ενός δίκαιου και δημοκρατικού εργασιακού χώρου .....	20
2.4. Οφέλη της Δημοκρατίας στο χώρο εργασίας και η αρχή ανάδειξης του Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος.....	21
2.5. Οι δύο μορφές της δημοκρατίας στο χώρο εργασίας, έμφαση στην δημιουργία του Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος.....	22
2.6. Δομή και επικοινωνία (παραδείγματα συνεδριάσεων).....	24
2.7. Η σχέση μεταξύ Δημοκρατίας, συμμετοχής και ενδυνάμωσης.....	25
2.7.1. Ενδυνάμωση, δημιουργία Ανταγωνισμού υψηλών επιδόσεων.....	26
2.7.1.1. Τρεις προοπτικές για την ενδυνάμωση στο χώρο εργασίας .....	27
2.7.2. Συμμετοχή και ανάγκη για την απόκτηση Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος μέσα από την δομή μιας εταιρίας. ....	30
2.7.2.1. Ένα πλαίσιο για την ανάλυση της συμμετοχής.....	32
2.7.2.2. Ο τρόπος συμμετοχής .....	33
Η ποιότητα της συμμετοχής.....	33
Κεφάλαιο 3 <sup>ο</sup> .....	34
3.1. Τα θεμελιώδη χαρακτηριστικά του καπιταλισμού .....	36
3.2. Μορφές Καπιταλισμού και αν επιτρέπουν την δημιουργία Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος.....	39
3.2.1. Κλασικός καπιταλισμός.....	39

3.2.2. Εταιρικός καπιταλισμός .....	45
3.2.2.1. Εταιρικός καπιταλισμός προσανατολισμένος στην αγορά (μερική ανάλυση του συγκεκριμένου προτύπου για μεταγενέστερη εξέταση σχετικά με τον εντοπισμό ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος) .....	49
3.3. Η καπιταλισμός και η συμπεριφορά του διαχρονικά .....	52
3.4. Εσωτερικές ιεραρχίες .....	56
3.5. Εξωτερικές ιεραρχίες, τι συμβαίνει όταν η αναζήτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, συμβαίνει με ανεπιτυχείς μεθόδους.....	61
3.6. Καπιταλισμός, μηχανές και εργασία .....	64
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> .....	71
4.1. Ο καπιταλισμός σε κρίση .....	71
4.2. Αίτια της κρίσης του 2008 και η σύνδεσή της με το τότε παρόν οικονομικό και εταιρικό σύστημα. ....	74
4.3. Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα και Εταιρική οικονομία.....	78
Συμπεράσματα .....	82
Βιβλιογραφία .....	84

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στο εγχείρημα που περιλαμβάνεται στην ανά χείρας εργασία θα προσπαθήσουμε να προσδιορίσουμε τις αρχές οργάνωσης μιας επιχείρησης υπό τους όρους του προτύπου της λεγομένης εταιρικής οικονομίας. Αφού ορίσουμε το φαινόμενο της εταιρικής οικονομίας ως μεταφορά του δημοκρατικά κεκτημένου από την πολιτική στην οικονομία, θα εγείρουμε το ερώτημα για το κατά πόσον η εταιρική οικονομία μπορεί να λειτουργήσει εντός του καπιταλιστικού συστήματος, στη βάση του Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος.

Θα κομίσουμε το απαραίτητο ιστορικό υλικό, το οποίο θα μας δώσει την δυνατότητα να κατανοήσουμε την συντελεσμένη πραγματικότητα στο πεδίο της πράξης για την εταιρική οικονομία. Θεωρούμε πως τα συμπεράσματα τα οποία θα προκύψουν θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στην προοπτική ενός ευρύτερου μετασχηματισμού του οικονομικού συστήματος.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Στην παρούσα εργασία επιχειρείται στο πρώτο κεφάλαιο, να περιγραφεί τι ακριβώς και ποιες είναι οι συνθήκες δημοκρατίες από την αρχαιότητα όπου πρωτοεμφανίστηκε μέχρι και σήμερα. Αφού δίνουμε τους απαραίτητους ορισμούς, προχωράμε και σε αυτόν του Ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος και στη συνέχεια εξηγούμε πώς από την ιστορία, φτάνουμε στο παρόν και αρχίζουμε να ελέγχουμε την εφαρμογή της δημοκρατίας σε μία επιχείρηση.
2. Στο δεύτερο κεφάλαιο προσπαθούμε να εισέλθουμε και να εξηγήσουμε περισσότερο τον χώρο της εργασίας. Πώς λειτουργούν οι άνθρωποι που είναι υπάλληλοι σε καθεστώς μη συμμετοχικό όπως είναι μέχρι στιγμής και πως σε περιβάλλοντα και εταιρίες που έχουν ίσο μερίδιο ευθύνης μεταξύ τους και τηρούν δημοκρατικές εφαρμογές μεταξύ των ανθρώπων που εργάζονται εκεί. Επίσης προσπαθούμε να εντοπίσουμε τον τρόπο που αναδύεται το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που όμως δεν αφορά στα μέχρι τώρα πρότυπά του.
3. Στο επόμενο και τρίτο κεφάλαιο εισερχόμαστε σιγά σιγά στον κόσμο του καπιταλισμού, ορίζοντάς τον και αναλύοντας πολλά επιμέρους του στοιχεία, που αφορούν σε διάφορα πρότυπα εταιριών αλλά και εργασίας των ανθρώπων εκεί, για να οδηγηθούμε σε κάποιο συμπέρασμα όσο αφορά στην δυνατότητα σύστασης και επικράτησης μίας εταιρίας με αμιγώς δημοκρατικά στοιχεία στο παρόν καπιταλιστικό σύστημα. Θα μπορούσε άραγε μία αντίστοιχη επιχείρηση να εισάγει ισχυρά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, ικανά ώστε να την συντηρήσουν στο συγκεκριμένο οικονομικό σύστημα;
4. Συνεχίζοντας με τον καπιταλισμό και τις λειτουργίες του, όπως και με την κουλτούρα που έχει αναπτυχθεί μέσα από τον τρόπο που, επέζησαν εταιρίες στις μεγαλύτερες παγκόσμιες οικονομικές κρίσεις των τελευταίων ετών θα προσπαθήσουμε να καταλήξουμε σε ένα συμπέρασμα σχετικά με τον εντοπισμό ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων σε εταιρίες που εφαρμόζεται το σύστημα εταιρικής οικονομίας άρα δημοκρατικής διαχείρισής τους.



## **1.Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα και Δημοκρατία, οι αρχές εμφάνισής τους.**

### Δημοκρατία στο χώρο εργασίας

Η ιδέα μίας δημοκρατικής επιχείρησης, η οποία βασίζεται σε αυτήν της δημοκρατίας της οποίας η γέννηση ήρθε χιλιάδες χρόνια πριν, (ο Αριστοτέλης έγραψε διεξοδικά γι αυτήν και την εφαρμογή της σε κοινωνικό πλαίσιο, εφαρμόζοντας τους κανόνες της Πολιτείας) αλλά και της εταιρικής οικονομίας που δημιουργήθηκε κατά τα πρότυπα και τους κανόνες της δημοκρατίας και της ελευθερίας εξίσου, τα πρώτα της σημάδια εμφανίστηκαν χιλιετίες πίσω. Οι συνθήκες της εταιρικής οικονομίας είναι εκείνες που υπάρχει η δυνατότητα να λειτουργήσουν θεραπευτικά για τους οργανισμούς, αφού η επίτευξη της συνεργασίας μπορεί να επιφέρει καρπούς πολύτιμους και σίγουρα ανταγωνιστικούς. Το κύριο μέλημά μας είναι να διακρίνουμε την δυνατότητα δημιουργίας ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Πριν όμως ας δώσουμε τον ορισμό της εταιρικής οικονομίας ώστε να αντιληφθούμε παρακάτω αν μπορεί να



είναι εφικτό, να τηρηθεί στην ίδια μορφή ή σε μία μορφή που να έχει κάποια κοινά στοιχεία με εκείνη και να είναι όσο το δυνατόν κοντά στην έννοια της δημοκρατίας.

Σε μία μικρή όμως αναφορά ως προς την εταιρική οικονομία ώστε να παραθέσουμε και τον ορισμό της, μπορούμε να πούμε πως, είναι η μεταφορά του δημοκρατικού κεκτημένου από την πολιτική στην οργάνωση της οικονομίας. Δηλαδή παύει να υφίσταται η σχέση εξαρτημένης εργασίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη και ο εργαζόμενος μετέχει, των επιχειρηματικών αποφάσεων. Δηλαδή την απόφαση για την επιχείρηση, δεν την λαμβάνει αποκλειστικά ο εργοδότης ή ένα, περιορισμένου αριθμού διοικητικού συμβούλιο αλλά στις αποφάσεις μετέχουν και οι εργαζόμενοι. Παύει ο εργαζόμενος να είναι αντικείμενο της εξουσιαστικής σχέσης του με τον εργοδότη. Πολλές φορές ο εργαζόμενος έπαιρνε μερίδιο από την επιχείρηση πράγμα που τον καθιστούσε συνιδιοκτήτη, άρα έχει το έρισμα να μετέχει στις αποφάσεις της επιχείρησης. Την εταιρική οικονομία την συγκροτούν οι εταίροι και όσον αφορά στο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα υπάρχει σαφώς, το κίνητρο απόδοσης γιατί ο εργαζόμενος έχει κάθε λόγο να υπερβάλει εαυτόν για να αποφέρει το κέρδος. Η πιθανότητα του λάθους μειώνεται όταν μετέχουν πολλοί. Να σημειώσουμε πως, για να υπάρξει η εταιρική οικονομία, προϋπόθεση είναι η ύπαρξη δημοκρατίας και στο πολιτικό πεδίο (χωρίς αυτό όμως να είναι απόλυτο και εμπόδιο ώστε να κάνουμε την αφετηρία σε ένα αμιγώς επιχειρησιακό περιβάλλον). Όμως θα αρκεστούμε παρακάτω να στοχεύσουμε στον εταιρικό τομέα και στο πως θα είναι επικερδής και ανταγωνιστικός.

Για να είμαστε όμως, σαφείς και ακριβείς πρέπει να παραθέσουμε τον ορισμό του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, που είναι το ζητούμενο. Ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μπορούμε να ορίσουμε, εκείνο το στοιχείο που δίνει την δυνατότητα σε μια επιχείρηση να ξεχωρίσει και θα την κάνει μοναδική απέναντι στους ανταγωνιστές. Είναι ένα διαφορετικό στοιχείο που πρέπει να αναπτύξει μια επιχείρηση για να προσελκύσει την αγορά, το κέρδος. Το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα επίσης, το

συναντάμε ίσως μαζί με το συγκριτικό. Μπορούμε λοιπόν όσο αφορά στα πλεονεκτήματα, να αναφέρουμε ότι, υπάρχει το συγκριτικό πλεονέκτημα και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Το συγκριτικό πλεονέκτημα στοχεύει στην αποτελεσματικότητα και κυρίως σε εκείνη που θα καθιστά ένα προϊόν ή μια λειτουργία της εταιρείας πιο αποτελεσματική από τις υπόλοιπες αλλά και στο γεγονός ότι σε σύγκριση με άλλους οργανισμούς ή εταιρείες μπορεί να διαθέτει το προϊόν, με χαμηλότερο κόστος. Ενώ, όταν αναφερόμαστε στις συνθήκες του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, συμπεραίνουμε ότι αφορούν ένα γενικότερο ίσως καθεστώς διαφοράς. Αυτό μπορεί να είναι, χαμηλότερο κόστος παραγωγής, πώλησης ή ακόμα και καλύτερη πρόσβαση σε προϊόντα και πρώτες ύλες, ή κάτι που θα κάνει την επιχείρηση να διαφέρει από τις υπόλοιπες και αυτό να έχει και κέρδος. Αφορά ακόμα, ανώτερα προϊόντα και την ποιότητα που διαθέτει μια εταιρεία. Στη συγκεκριμένη εργασία, το στοιχείο που θα αποτελέσει το κύριο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της εταιρίας, είναι και η ίδια η φύση της σύστασής της και της λειτουργίας της. Στο επόμενο κεφάλαιο όμως θα μιλήσουμε εκτενώς για το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Στη συνέχεια όμως παρακάτω, ας ενημερωθούμε για τη σύγχρονη ιστορία και τι περίπου συμβαίνει.

Στην σύγχρονη ιστορία, λοιπόν θα μπορούσαμε να μιλήσουμε για ένα μοντέλο δημοκρατικής διακυβέρνησης, που απέχει παρ' όλα αυτά από αυτό της εταιρικής οικονομίας όμως, ίσως κάποια μοντέλα να αποτελέσουν την αρχή της δημοκρατικής εφαρμογής στον χώρο των εταιριών. Πριν από αυτή την περίοδο, η δημοκρατική διακυβέρνηση ήταν ένας ελάχιστα συζητούμενος όρος και περιοριζόταν στις ακαδημαϊκές και πολιτικές επιστήμες. Από την άλλη, στη δεκαετία του 1980 οι εταιρείες στις Ηνωμένες Πολιτείες, αντιμετώπιζαν τις ανταγωνιστικές πιέσεις και τη χαλάρωση των νομικών περιορισμών στους θεσμικούς επενδυτές. Αυτό που ακολούθησε ήταν βίαιες εξαγορές εταιρειών που είχε ως αποτέλεσμα τις πενήντα μεγαλύτερες εξαγορές εταιρειών στις Ηνωμένες Πολιτείες σε σταθερούς όρους δολαρίων. Αυτές οι εξαγορές έφεραν ουσιαστικά και την αύξηση του δείκτη χρέους

προς στοιχεία ενεργητικού. Σε αυτό το κλίμα η συζήτηση για το είδος και τον ρόλο της εταιρικής ή δημοκρατικής διακυβέρνησης βρήκε απήχηση. Η συζήτηση πήρε δύο ρεύματα, το ένα εστίασε στην ιδιοκτησία και το άλλο αφορούσε στον έλεγχο στην εταιρεία<sup>1</sup>.

Μετά την παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση του 2008, ένας σημαντικός εννοιολογικός χώρος μάχης για τους δημοκρατικούς ήταν η καπιταλιστική επιχείρηση. Αυτή η κρίση έφερε πράγματι στο φως μερικά θέματα που υπήρχαν ανέκαθεν, αλλά δεν προκαλούσαν μεγάλη ανησυχία, εφόσον η οικονομική ανάπτυξη υποστήριζε τη σταθερότητα του συστήματος. Στο κυρίαρχο λεγόμενο επενδυτικό μοντέλο της επιχείρησης, το οποίο αντιπροσωπεύει την πλειοψηφία των επιχειρήσεων στις Ηνωμένες Πολιτείες και σε άλλες χώρες, γνωρίζουμε τώρα - οδυνηρά πλέον - ότι ο τυπικός τρόπος διακυβέρνησης παραμένει βαθιά ολιγαρχικός, ιεραρχικός και άνισος. Ως αποτέλεσμα, για παράδειγμα, δεν εμποδίζει ορισμένα διοικητικά στελέχη να απονέμουν επιπλέον πόρους στους εαυτούς τους, ενώ ταυτόχρονα οδηγούν εταιρίες στη σίγουρη καταστροφή. Εκεί, η έννοια του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος ήταν μακριά λόγω των χειρισμών τους. Οι υπάλληλοι δε, έχουν ελάχιστη επίδραση στις περισσότερες αποφάσεις, που λαμβάνονται στην εταιρία, είτε αφορούν στο πλάνο για τις οικονομικές απολαβές είτε στην πρόσληψη προσωπικού, την ασφάλεια ή το ωράριο εργασίας. Είτε ακόμα για επιχειρηματικά θέματα όπως στρατηγικές επενδυτικές αποφάσεις ή την διανομή και χρήση των κερδών<sup>2</sup>. Τέτοιες λοιπόν εταιρίες δίνουν το παράδειγμα δυστυχώς κακής λειτουργίας και ύστερα πολλές είναι που αποτυγχάνουν ίσως γιατί, δεν στόχευσαν στη δημιουργία του πραγματικού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματός τους, παρά έκαναν μια πλήρη αντιγραφή όσων εταιριών ήδη υπήρχαν στην αγορά.

---

<sup>1</sup>Landemore, H. & Ferreras, I., 2016. In defense of workplace democracy: Towards a justification on firm-state analogy. *Political Theory*, 44(1), 53-81.

<sup>2</sup>Vrousalis, N., 2019. Workplace Democracy Implies Economic Democracy. *Journal of Social Philosophy*, 0(2019), pp. 1-21.



Παραδοσιακά, ωστόσο,

το επίκεντρο των δημοκρατικών θεωρητικών ήταν αλλού. Δόθηκε έμφαση στην εμφάνιση του δημοκρατικού χαρακτήρα των ήδη δημοκρατικών θεσμών στο κράτος, από το επίπεδο των συλλόγων βάσης μέχρι τα ανώτατα αντιπροσωπευτικά θεσμικά όργανα. Δεδομένου ότι το μεγάλο έργο της πολιτικής θεωρίας του δεύτερου μισού του εικοστού αιώνα - η θεωρία της δικαιοσύνης του Rawls - είναι σχεδόν σιωπηλή για το ζήτημα της δικαιοσύνης στον εργασιακό χώρο, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι η τεράστια βιβλιογραφία που δημιούργησε είχε ελάχιστα να θίξει για το ζήτημα αυτό. Κατά συνέπεια, είναι θεμιτό να ρωτήσουμε αν ο χώρος εργασίας είναι ή όχι σήμερα, ένα ξεχασμένο θέμα στη δημοκρατική θεωρία<sup>3</sup> και αν τελικά μπορεί να δημιουργήσει ισχυρά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα ή μια πιο δημοκρατική προσέγγιση.

Για να είμαστε δίκαιοι, ας δούμε αν άλλοι στα προηγούμενα χρόνια, χωρίς να μιλήσουν επαρκώς για το Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα αλλά προσπαθώντας να προσεγγίσουν το κέρδος με άλλους τρόπους όπως η συνεργασία σε όλα τα επίπεδα, έφτασαν να χτίσουν μια στρατηγική ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Αν τελικά η προσέγγιση αυτή άρχισε να διαμορφώνει το πραγματικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, ακόμα και αν η ξεκάθαρη έκφρασή του έρχεται πολύ αργότερα. Τι έκαναν όμως και άλλες πλευρές.

Η κοινότητα βέβαια, της πολιτικής θεωρίας δεν ήταν ποτέ σιωπηλή για το θέμα. Επιστρέφοντας σε όλη τη διαδρομή προς την Προοδευτική Εποχή στις αρχές του εικοστού αιώνα, βρίσκει κανείς ένα ισχυρό σχετικά, πνευματικό κίνημα υπέρ της

---

<sup>3</sup>Ellerman, D., 2009. The Workplace: A Forgotten Topic in Democratic Theory. *Kettering Review*, 27(2), pp. 51-57.

«βιομηχανικής δημοκρατίας», έναν όρο ο οποίος επαναφέρεται στη σκέψη των πρώιμων ευρωπαϊών σοσιαλιστών όπως ο Προυόντ (1897), καθώς και η σκέψη του φιλελεύθερου John Stuart Mill, ο οποίος ευνοώντας ταυτόχρονα τις αγορές και την απόρριψη του σοσιαλισμού, δημιούργησε μια μελλοντική οικονομία που κυριαρχείται από τις επιχειρήσεις, που όσο αφορά στη διαχείριση συνεργάζονται με τους εργαζόμενους<sup>4</sup>. Στη δεκαετία του 1970 και του 1980, πολλοί θεωρητικοί (π.χ. Carole Pateman, Robert Dahl και Joshua Cohen) ζήτησαν και πάλι περισσότερη συμμετοχή των πολιτών τόσο στο επίπεδο του κράτους όσο και στην επιχείρηση, συγκεκριμένα υποστηρίζοντας την παράλληλη σχέση μεταξύ της δημοκρατίας στην πολιτική και της δημοκρατίας στην εργασία. Χωρίς να σκεφτούν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έγιναν αυτές οι “εισηγήσεις”, για να έρθουμε εμείς πολύ αργότερα πλέον και να προσπαθήσουμε να το εντοπίσουμε και ενισχύσουμε στη συγκεκριμένη εργασία. Τα τελευταία χρόνια έχει παρουσιαστεί μια πρόταση υπέρ των δημοκρατικών μεταρρυθμίσεων της επιχείρησης ή θα μπορούσαμε να πούμε, του εκδημοκρατισμού τους, όπως, η εξάπλωση (ή το μοίρασμα) της ιδιοκτησίας της επιχείρησης σε μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων, η εφαρμογή μιας μορφής «οικονομικού διαμερισμού».

Ένα πολύ μικρό μέρος της παγκόσμιας βιβλιογραφίας, ωστόσο, έχει επεξεργαστεί πλήρως τις φιλοσοφικές βάσεις για τη δημοκρατία στο χώρο εργασίας. Οι περισσότερες αναφορές θεωρούν δεδομένο ότι το ζήτημα της εξουσίας, της δικαιοσύνης και της νομιμότητας στην επιχείρηση δεν διαφέρει θεμελιωδώς από το ζήτημα της εξουσίας, της δικαιοσύνης και της νομιμότητας στο κράτος. Χωρίς να είναι θέσφατο όμως, εμείς θα προχωρήσουμε παρακάτω. Μια αξιοσημείωτη εξαίρεση είναι ο McMahon, ο οποίος πρόσφατα ισχυρίστηκε ότι η διαχειριστική αρχή δεν πρέπει να θεωρείται ως αρχή κύριου υπευθύνου, αλλά ως αρχή που διευκολύνει την αμοιβαία επωφελή συνεργασία μεταξύ

---

<sup>4</sup> Mill, J.S., 1915. *Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy*. 9th επιμ. New York: Longmans Green.

εργαζομένων με διαφορετικούς ηθικούς στόχους και επομένως πολιτικής<sup>5</sup>. Πολλά από τα πρώτα επιχειρήματα για τον εκδημοκρατισμό της διακυβέρνησης βασίζονται σε αυτή την αναλογία και πολλές από τις πρόσφατες προτάσεις μεταρρύθμισης εξαρτώνται έμμεσα επίσης από αυτήν την αντίληψη.

Παρά τις προφανείς απόλυτες και σχετικές διαφορές, μια επιχείρηση είναι σχεδόν, σαν ένα κράτος με διάφορους τρόπους. Θα μπορούσαμε να τολμήσουμε να δώσουμε ένα παράδειγμα, δηλαδή το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας που ίσως συγκρίνεται με την κυβέρνηση ενός κράτους και οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση μπορούν να συγκριθούν με τους πολίτες του κράτους. Η αναλογική λογική υποδηλώνει ότι, στο βαθμό που οι φωνές τους δεν εκπροσωπούνται στο διοικητικό συμβούλιο, οι εργαζόμενοι σε μια κλασική επιχείρηση είναι παρόμοιοι με τους πολίτες σε ένα μη δημοκρατικό κράτος<sup>6</sup>.

Η εναρμόνιση αυτή, ωθεί ουσιαστικά στην αποδέσμευση της κοινωνικής από την πολιτική ελευθερία, με την εγκαθίδρυση ενός κοινωνικο-οικονομικού συστήματος. Με την ολοκλήρωση της εναρμόνισης θα επέλθει και η μετάβαση στην καθόλα «εταιρική οικονομία» που ουσιαστικά καταργεί την πλήρως εξαρτημένη μισθωτή εργασία και τη μετατρέπει σε μία ίσων ευθυνών και συμμετοχής εργασία, μέσω της μεταφοράς της δημοκρατίας από το πολιτικό πεδίο στην οικονομία<sup>7</sup> (ή την μεταφορά στο εταιρικό).

---

<sup>5</sup>McMahon, C., 2017. *Authority and democracy: A general theory of government and management*. s.l.:Princeton University Press.

<sup>6</sup>Vrousalis, N., 2019. Workplace Democracy Implies Economic Democracy. *Journal of Social Philosophy*, 0(2019), pp. 1-21.

<sup>7</sup>Κοντογιώργης, Γ., 2010. *Οικονομικά Συστήματα και Ελευθερία*, Αθήνα: Εκδόσεις Σιδέρης.

## Βιβλιογραφία 1<sup>ου</sup> κεφαλαίου.

- 1.Landemore, H. & Ferreras, I., 2016. In defense of workplace democracy: Towards a justification on firm-state analogy. *Political Theory*, 44(1), 53-81.
- 2.Vrousalis, N., 2019. Workplace Democracy Implies Economic Democracy. *Journal of Social Philosophy*, 0(2019)
- 3.Ellerman, D., 2009. The Workplace: A Forgotten Topic in Democratic Theory. *Kettering Review*
- 4.Mill, J.S., 1915. *Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy*. 9th επιμ. New York: Longmans Green.
- 5.McMahon, C., 2017. *Authority and democracy: A general theory of government and management*. s.l.:Princeton University Press.
- 6.Vrousalis, N., 2019. Workplace Democracy Implies Economic Democracy. *Journal of Social Philosophy*, 0(2019)
- Κοντογιώργης, Γ., 2010. *Οικονομικά Συστήματα και Ελευθερία*, Αθήνα: Εκδόσεις Σιδέρης.

## 2. Δομές στους χώρους εργασίας των επιχειρήσεων και ανάπτυξη Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος σύμφωνα με δημοκρατικά πρότυπα.

### 2.1. Δημοκρατία στο χώρο εργασίας και κατανομή της συμμετοχής των εργαζομένων και η ανάδυση του Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος.

Οι McNabb και Whitfield (1999)<sup>8</sup> κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υπήρξε ελάχιστη αναφορά και ανάλυση που αφορά στις επιχειρήσεις που έχουν κάνει εκτεταμένη χρήση της συμμετοχής των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, ο σκοπός της εργασίας τους ήταν να διερευνήσουν τα χαρακτηριστικά των χώρων εργασίας που εισήγαγαν ένα ευρύ φάσμα μοντέλων συμμετοχής και τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες συνδυάζουν διαφορετικές μορφές συμμετοχής.

Όμως, σκοπός αυτής της εργασίας θα είναι να αναδείξουμε αυτό το μοντέλο επιχείρησης και το Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα που προκύπτει από αυτόν, ως το κύριο συστατικό για την ανάδειξή τους, την επιτυχία τους και συνέχειά τους στο χρόνο. Μπορούμε λοιπόν να συμπληρώσουμε πως ο ρόλος της συμμετοχής ακόμα και σε πιο ευρεία κλίμακα, είναι επίσης κερδοφόρα. Είναι σημαντικό λοιπόν, να αναφέρουμε εδώ, ότι όσο αφορά στο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, εκτός από το γεγονός ότι, μια επιχείρηση πρέπει να καταβάλει κάθε προσπάθεια να χρησιμοποιηθούν οι πόροι της και να αξιοποιηθούν στο έπακρο οι δυνατότητές της, είναι αναγκαία και η γνώση για την γνώμη των πελατών τους ή αν αναφερόμαστε σε δυνητική επιχείρηση, την άποψη όσων προορίζονται να ανήκουν στους πελάτες τους, όπως και ποιο ή ποια είναι εκείνα τα στοιχεία τα οποία οδηγούν αυτήν την ευρεία κλίμακα ανθρώπων, να επιλέξουν την

---

<sup>8</sup> McNabb, R. & Whitfield, K., 1999. The distribution of employee participation schemes at the workplace.. *The International Journal of Human Resource Management*, 10(1), pp. 122-136.



συγκεκριμένη επιχείρηση ή εταιρία. Με αυτούς τους τρόπους γίνεται αντιληπτή και η αξία της επιχείρησης, αρχικά. Αν αναγνωρίσουν αυτά τα στοιχεία, τότε θα ξέρουν και τον λόγο που έχει επιτυχία ή όχι. Στη συνέχεια αν, συναρμολογηθεί (κυριολεκτικά ή μεταφορικά) τότε και το κατάλληλο προϊόν μπορούμε να, κάνουμε λόγο για την χάραξη ενός νέου, επιτυχημένου στρατηγικού μάρκετινγκ.



Το έγγραφο των McNabb και Whitfield επικεντρώθηκε σε δέκα διαφορετικούς τύπους συστημάτων όπως παρουσιάζονται ακολούθως<sup>12</sup>:

- 1) παρουσία μίας μικτής συμβουλευτικής επιτροπής
- 2) τακτικών συνεδριάσεων μεταξύ ομάδων εργασίας για τη συζήτηση πτυχών της απόδοσής τους, όπως οι κύκλοι ποιότητας
- 3) τακτικές συναντήσεις μεταξύ κατώτερων διευθυντικών στελεχών
- 4) τακτικές συνεδριάσεις μεταξύ ανώτερων διευθυντικών στελεχών και όλων των τμημάτων του εργατικού δυναμικού
- 5) συστηματική χρήση της αλυσίδας διαχείρισης για επικοινωνία με όλους τους υπαλλήλους
- 6) σχέδιο προτάσεων από υπαλλήλους

- 7) τακτικές ενημερωτικές πλατφόρμες
- 8) έρευνες ή ψηφοφορίες απόψεων των εργαζομένων
- 9) πληρωμές ή πριμοδοτήσεις σχετιζόμενες με το κέρδος και
- 10) καθεστώτα ιδιοκτησίας μετοχών

Εν ολίγοις, υπάρχουν διαφορετικοί τύποι προγραμμάτων συμμετοχής και οι περισσότερες εταιρείες χρησιμοποιούν αυτό που πιστεύουν πως είναι το κατάλληλο, χωρίς όμως, να ενυπάρχουν μέχρι στιγμής οι προσλαμβάνουσες ώστε να αντιληφθούν, ότι αυτό θα αποτελέσει το κύριο τους ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Οι παλαιοί και μεγαλύτεροι οργανισμοί, τείνουν να εφαρμόζουν αντιπροσωπευτική συμμετοχή και οι νεότεροι και μεγαλύτεροι οργανισμοί με προηγμένη τεχνολογία χρησιμοποιούν τα νεότερα είδη συμμετοχικών προγραμμάτων. Η οικονομική συμμετοχή βρίσκεται σε μεγαλύτερους οργανισμούς χωρίς συνδικάτα, με προηγμένη τεχνολογία, που εξυπηρετεί εθνικές και διεθνείς αγορές<sup>9</sup>.

## 2.2. Συμμετοχή υπαλλήλων και διαχειριστικό στυλ (η βασική μεταβλητή)

Το πρόβλημα που επισημαίνουν οι Rees και Porter (1998) στο άρθρο τους είναι ότι η συμμετοχή συχνά αντιμετωπίζεται σαν να μπορούσε να επιτευχθεί απλώς μέσω νομοθετικών και μηχανιστικών λύσεων. Για να αποδειχθεί ότι οι μηχανιστικές λύσεις δεν είναι αρκετές, αναφέρονται σε μια μελέτη σχετικά με την κοινή διαβούλευση στο Συμβούλιο Αερίου της Ουαλίας που πραγματοποίησε ο Rees το 1962<sup>10</sup>.

Κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι διευθυντές που προετοίμασαν τις συμβουλευτικές συναντήσεις τους διαπίστωσαν ότι οι επιτροπές τους επιβίωσαν, ενώ

---

<sup>9</sup> McNabb, R. & Whitfield, K., 1999. The distribution of employee participation schemes at the workplace.. *The International Journal of Human Resource Management*, 10(1), pp. 122-136.

<sup>10</sup> Rees, W. & Porter, C., 1998. Employee participation and managerial style (the key variable). *Industrial and Commercial Training*, 30(5), pp. 165-170.

οι διευθυντές που αντιμετώπισαν τις συνεδριάσεις ως κάτι το περιττό ήταν υπεύθυνοι για τις επιτροπές που κατέρρευσαν. Ως εκ τούτου, οι Rees και Porter προτείνουν ότι αν οι εταιρείες επιθυμούν να αναπτύξουν τη συμμετοχή των εργαζομένων, το σημείο εκκίνησης είναι να αναθεωρηθεί η δυνητική δέσμευση και αρμοδιότητα της διαχείρισης και της δομής της επιχείρησης<sup>11</sup>.

Ως εκ τούτου, ένα πρόγραμμα συμμετοχής δεν θα λειτουργήσει σωστά εάν ο πολιτισμός είναι αυταρχικός, αν δεν είναι ισομερείς οι ευθύνες οι μετοχές και οι αρμοδιότητες, εάν οι διαχειριστές στερούνται διαπροσωπικών δεξιοτήτων και εάν υπάρχει αναταραχή και συγκρούσεις μεταξύ των εργαζομένων που, συνήθως οφείλονται ακριβώς σε θέματα αμοιβών, κερδών και κακής διαχείρισης κατώτερου προσωπικού από ανωτέρους που σε αρκετές περιπτώσεις έχει εντέλει διαπιστωθεί ότι, δεν είναι πραγματικά ικανοί καθώς αδυνατούν να αναγνωρίζουν τον λόγο που θα αναδείξει την επιχείρηση ή αυτόν που είναι υπεύθυνος για την κατάρρευσή της. Αδυνατούν δηλαδή, να εντοπίσουν τα πραγματικά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα. Υποστηρίζουν λοιπόν ότι, η καθημερινή επαφή των εργαζομένων με την τοπική διοίκησή, έχει σημαντικό αντίκτυπο στον βαθμό συμμετοχής των εργαζομένων στην οργανωτική δραστηριότητα και τη λήψη αποφάσεων<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup>Rees, W. & Porter, C., 1998. Employee participation and managerial style (the key variable). *Industrial and Commercial Training*, 30(5), pp. 165-170.



### 2.3. Δημιουργία ενός δίκαιου και δημοκρατικού εργασιακού χώρου

Η Rothschild (2000)<sup>12</sup> επισημαίνει μερικές από τις βασικές κοινωνικές δυνάμεις που θα μπορούσαν να ξεπεράσουν τις δυνατότητες του εκδημοκρατισμού. Η ιδέα της είναι ότι οι αλλαγές που συμβαίνουν σήμερα στους χώρους εργασίας μπορεί να περιέχουν καρπούς για πολύ βαθύτερο μετασχηματισμό στη σχέση εργασίας και κεφαλαίου ή επενδυτή. Η κύρια διατριβή της είναι ότι οι πιο ισομερείς και ομαδικές οργανώσεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση για πολύ πιο δημοκρατικές μορφές ελέγχου στον εργασιακό χώρο. Η Rothschild, συγκρίνει τις ομαδικές οργανώσεις με πραγματικά (και συχνά άμεσα) δημοκρατικές οργανώσεις, για

---

<sup>12</sup>Rothschild, J., 2000. Creating a Just and Democratic Workplace: More Engagement, Less Hierarchy. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, 29(1), pp. 195-213.

παράδειγμα με συνεταιρισμούς. Επισημαίνεται ότι είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να αισθάνονται ενδυναμωμένοι. Αντίθετα, στους πραγματικά δημοκρατικούς συνεταιρισμούς η πραγματική ιδιοκτησία και ο έλεγχος επεκτείνονται. Η Rothschild δεν παρατηρεί ακόμη την ισορροπία των αποδοχών στην ημερήσια διάταξη των αμερικανικών εταιρειών και δεν βλέπει την εκτίμηση των εκπροσώπων των εργαζομένων στα διοικητικά συμβούλια. Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις, παρατηρεί τους εργαζόμενους να επιθυμούν να μάθουν τις δεξιότητες δημοκρατικής ομαδικής διαδικασίας. Σύμφωνα με τον Pateman (1970), είναι η πράξη συμμετοχής σε μια άμεσα δημοκρατική ομάδα που ωθεί την όρεξη και αναπτύσσει μια ικανότητα για περισσότερα<sup>13</sup>.

#### 2.4. Οφέλη της Δημοκρατίας στο χώρο εργασίας και η αρχή ανάδειξης του Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος.



<sup>13</sup> Pateman, C., 1970. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.

Η δημοκρατία στο χώρο εργασίας, μπορεί να χαρακτηριστεί από την συμμετοχή του προσωπικού στη λήψη αποφάσεων (μέσω δομών και διαδικασιών) που συνεπάγονται την ανταλλαγή εξουσίας και ευθύνης στον χώρο εργασίας. Εκτός από τον ορισμό της, η δημοκρατία στο χώρο εργασίας είναι πολύπλοκη ώστε να προσφέρει περισσότερο από μια γενική εικόνα των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων της. Αλλά δύο προφανείς διαφορές είναι ότι οι εργασιακοί αποκλεισμοί δεν μπορούν να συμβούν χωρίς την υποστήριξη της πλειοψηφίας των εργαζομένων και οι απεργίες δεν κινητοποιούνται από την έλλειψη ελέγχου επί της διαχείρισης. Σιγά σιγά θα έρθουμε στο συμπέρασμα πως το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα επικεντρώνεται στην δομή αυτής της επιχείρησης.

Μερικά οφέλη που δηλώνονται με τη δημοκρατία στο χώρο εργασίας<sup>19</sup>:

- Λιγότερες βιομηχανικές διαφορές που προκύπτουν από την καλύτερη επικοινωνία μεταξύ διοίκησης και προσωπικού αφού στην ουσία εξισώνονται.
- Βελτιωμένες διαδικασίες λήψης αποφάσεων που οδηγούν σε αποφάσεις υψηλότερης ποιότητας
- Αυξημένη δημιουργικότητα, ενθουσιασμός και δέσμευση για εταιρικούς στόχους
- Χαμηλό στρες και αυξημένη ευεξία
- Καλύτερη χρήση του χρόνου και των πόρων
- Βελτιωμένη παραγωγικότητα, συμπεριλαμβανομένης της παροχής υπηρεσιών
- Αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία με αποτέλεσμα τη μείωση των απουσιών
- Βελτιωμένη προσωπική εκπλήρωση και αυτοεκτίμηση

2.5. Οι δύο μορφές της δημοκρατίας στο χώρο εργασίας, έμφαση στην δημιουργία του Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος.

Οι δυο αρχικές, μορφές της δημοκρατίας στο χώρο της εργασίας που αναγνωρίζονται είναι η αντιπροσωπευτική και η συμμετοχική<sup>14</sup>.

Οι συμμετοχικές δραστηριότητες περιλαμβάνουν:

1. Τακτικές συναντήσεις με:
  - Μια ατζέντα που συλλέγεται από το προσωπικό
  - Ένα μεταβαλλόμενο πρόεδρο, και
  - Συζήτηση σχετικά με την κατανομή, τη συντήρηση και τη διαχείριση της τμηματικής εργασίας
2. Ομαδική συζήτηση και ψηφοφορία πριν από τη λήψη αποφάσεων
3. Ενεργός προώθηση ενός ουσιαστικώς εμπλεκόμενου περιβάλλοντος ομάδας
4. Συμμετοχικός επανασχεδιασμός θέσεων εργασίας ή συστημάτων εργασίας

Οι αντιπροσωπευτικές δραστηριότητες περιλαμβάνουν:

- 1) Δημιουργία επιτροπών και συμβουλευτικών φόρουμ αποτελούμενων από προσωπικό και/ή εκπροσώπους των ομάδων.
- 2) Δημιουργία ομάδων εργασίας προσωπικού ή/και εκπροσώπων για την ανάλυση και τη διατύπωση συστάσεων σχετικά με συγκεκριμένα θέματα
- 3) Ρύθμιση καναλιών για συνεχή επικοινωνία μεταξύ διοίκησης, ομάδων και προσωπικού

Όλα τα παραπάνω τα αναφέραμε ώστε να αρχίσει να διαφαίνεται, η διαφορά στην λειτουργία μιας επιχείρησης που υπηρετεί τα σύγχρονα πρότυπα και μιας που

---

<sup>14</sup>Frege, C., 2005. The Discourse of Industrial Democracy: Germany and the US Revisited. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), pp. 151-175.

αρχίζει να πλησιάζει στην δομή της δημοκρατίας, όπως ορίστηκε στην αρχή της, αν και είμαστε ακόμα μακριά από αυτό. Να συμπληρώσουμε λοιπόν για να γίνουμε πιο κατανοητοί την διαδικασία που ακολουθεί μια δημοκρατική επιχείρηση. Στη θέση των κανόνων επιβολής λοιπόν, σε μία δημοκρατικά οργανωμένη επιχείρηση θα λειτουργεί άμεσα το κίνητρο του κέρδους από την ίδια την διαδικασία της εργασίας καθώς ο εργαζόμενος έχει κέρδος από την κερδοφορία της επιχείρησης χωρίς να παρεισφρήσει σε αυτό ο παράγοντας της, υπεραξίας. Έχουμε μια πρωτογενή ανακατανομή του εισοδήματος της και από τη συγκεκριμένη δομή της επιχείρησης που προκύπτει, προέρχεται το Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα και το κέρδος.

## 2.6. Δομή και επικοινωνία (παραδείγματα συνεδριάσεων).

Τα μοντέλα διαχείρισης που έγιναν γνωστά τη δεκαετία του 1990 είχαν ως στόχο να διασταυρώνουν τις ευθύνες, έτσι ώστε κανένας διαχειριστής να μην έχει τον πλήρη έλεγχο ενός υπαλλήλου ή έτσι ώστε η τεχνική διαχείριση και η διοίκηση μάρκετινγκ να μην εξαρτώνται μεταξύ τους, αλλά πρέπει να υποστηρίζουν τις λειτουργίες τους και να υπάρχει αμοιβαίο όφελος.



Με τη δημοκρατία στο χώρο εργασίας, δεν μπορεί να σταθεί οργανωτική δέσμευση χωρίς ακραίες διαβουλεύσεις, με αποτέλεσμα η δομή να διαρκέσει



περισσότερο ως προς τον τελικό στόχο της διαπραγμάτευσης. Οι συνεδριάσεις και τα συστήματα συσκέψεων πρέπει γενικά να είναι εξαιρετικά αποτελεσματικά και απαιτούν ισχυρά πρότυπα προεδρίας και περίπλοκα μοντέλα για το πώς να χειριστεί τη συναίνεση και τη διαφωνία. Η βελτίωση της απόδοσης, η αυτοαξιολόγηση και η αντιμετώπιση της αντίστασης είναι ευκολότερες εάν ο ρυθμός αλλαγής ή το βάθος της αξιολόγησης διαπραγματεύονται με τους συναδέλφους που πρέπει να αντιμετωπίσουν τις ίδιες αλλαγές και προκλήσεις<sup>15</sup>.

## 2.7. Η σχέση μεταξύ Δημοκρατίας, συμμετοχής και ενδυνάμωσης

Υπάρχει μία θεωρία που αξίζει να αναφερθεί. Σε ένα άρθρο λοιπόν του Collins (1996) εξηγείται η φυσική σχέση μεταξύ δημοκρατίας, συμμετοχής και ενδυνάμωσης. Υποστηρίζει ότι το ένα είναι απόρροια του άλλου και έτσι πρέπει να μελετηθούν μαζί. "Η δημοκρατία πρέπει να συνεπάγεται συμμετοχή και με τη σειρά της η συμμετοχή πηγάζει από ένα αίσθημα ενδυνάμωσης"<sup>16</sup>. Χρησιμοποιεί ένα άρθρο του Pateman (1970)<sup>17</sup> για να εξηγήσει πώς σχετίζονται η δημοκρατία, η συμμετοχή και η ενδυνάμωση. Σύμφωνα με τον Pateman, οι αγγλοσαξονικές δημοκρατίες είναι αντιδημοκρατικές, ολιγαρχικές αφού συμμετέχουν μόνο οι μικρές ελίτ. Εξηγεί ότι, η μη συμμετοχή συσσωρεύεται σε ομάδες χαμηλού επιπέδου, επειδή δεν έχουν αισθήματα πολιτικής χρησιμότητας. Ο λόγος για τη δυσπιστία τους στη δημοκρατία είναι ότι δεν έχουν την αίσθηση της δικής τους εξουσίας, με άλλα λόγια, στερούνται αίσθησης ενδυνάμωσης. Ο Pateman καταλήγει επίσης στο συμπέρασμα ότι η μαζική συμμετοχή σε κυβερνητικό επίπεδο, μπορεί να είναι δύσκολο, να επιτευχθεί βραχυπρόθεσμα.

---

<sup>15</sup> Rothschild, J., 2000. Creating a Just and Democratic Workplace: More Engagement, Less Hierarchy. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, 29(1), pp. 195-213.

<sup>16</sup> Collins, D., 1996. Wither democracy? Lost debates in management empowerment.. *Empowerment in Organizations*, 4(1), pp. 12-24.

<sup>17</sup> Pateman, C., 1970. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.

Πιστεύει ότι, απαιτείται εκπαίδευση στη δημοκρατία και η ιδέα της, είναι ότι οι άνθρωποι πρέπει να εκπαιδεύονται στην εργασία, όπου και οι περισσότεροι άνθρωποι ξοδεύουν το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας τους. Δεν προχώρησε κακώς, παραπέρα ώστε να αξιοποιηθεί αυτή η εκπαίδευση που ο ίδιος πρότεινε και μεταγενέστερα αυτό να χρησιμοποιηθεί ώστε να ευημερήσουν επιχειρήσεις που θα ακολουθούσαν αυτό το πρότυπο, ανακαλύπτοντας ένα πολύ ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που θα βρισκόταν στην ίδια την σύσταση των επιχειρήσεων και θα δημιουργούσε την προτροπή, για καλές μακροπρόθεσμες αποδόσεις όσων έχουν μετοχές σε αυτές.

### 2.7.1. Ενδυνάμωση, δημιουργία Ανταγωνισμού υψηλών επιδόσεων.

Από τη δεκαετία του 1980, όταν η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και η συνολική διαχείριση της ποιότητας γίνονται δημοφιλείς προσεγγίσεις διαχείρισης, η ενδυνάμωση έχει αυξηθεί ως μέρος της οργανωτικής πρακτικής. Ο στόχος της ενδυνάμωσης είναι να μεταμορφώσει τις παραδοσιακές ιεραρχίες (εντός των επιχειρήσεων) σε πιο ευέλικτες επιχειρήσεις που ταιριάζουν καλύτερα στο νέο περιβάλλον όπου ο ανταγωνισμός απαιτεί υψηλότερες επιδόσεις<sup>18</sup>. Φυσικά, ένα τεράστιο μέρος του Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος, που εντοπίζεται και αυτό στο εσωτερικό μίας επιχείρησης, είναι οι λόγοι που ωθούν τους εργαζόμενους στη εκμετάλλευση των περισσότερων δυνατοτήτων τους, ώστε να αναμένονται πολύ υψηλές αποδόσεις, άρα κέρδος. Εδώ, επιστρέφουμε ξανά στην εταιρική οικονομία<sup>19</sup> (δημοκρατική μορφή λειτουργίας της επιχείρησης) όπου όσοι μετέχουν επί ίσοις όροις σε μία επιχείρηση, αποδίδουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους καθώς το κέρδος θα τους ωφελήσει άμεσα γιατί θα είναι και δικό τους.

---

<sup>18</sup> Marchington, M., Goodman, J., Wilkinson, A. & Ackers, P., 1992. *New Developments in Employee Involvement*, London: Department of Employment.

<sup>19</sup> Γεώργιος Κοντογιώργης, 2010. Οικονομικά συστήματα και ελευθερία, Εκδόσεις: Σιδέρης Ι.

Για παράδειγμα, οι πρακτικές ενδυνάμωσης επιτρέπουν στους εργαζόμενους να αποφασίσουν από μόνοι τους πώς, να ανακάμψουν από ένα πρόβλημα υπηρεσίας που επηρεάζει έναν πελάτη χωρίς να περιμένει την έγκριση από έναν επόπτη. Η διοίκηση ελπίζει ότι, η εφαρμογή μιας πρακτικής ενδυνάμωσης θα ξεπεράσει τη δυσαρέσκεια των εργαζομένων και θα μειώσει το κόστος της απουσίας, του κύκλου εργασιών, της κακής ποιότητας εργασίας και της δολιοφθοράς<sup>20</sup>. Η ενδυνάμωση θεωρείται επίσης κρίσιμη στη διαδικασία της οργανωτικής αλλαγής. Αντί να αναγκάζουν τους ανθρώπους να αλλάξουν, η ενδυνάμωση προσελκύει τους υπαλλήλους έτσι ώστε, να αλλάξουν όταν έχουν άμεση εμπλοκή στη διαδικασία αλλαγής<sup>21</sup>.

#### 2.7.1.1. Τρεις προοπτικές για την ενδυνάμωση στο χώρο εργασίας

Οι Spreitzer και Donesson (2005)<sup>29</sup> συνοψίζουν τη σύγχρονη οργανωτική έρευνα σχετικά με την ενδυνάμωση στο χώρο εργασίας, χωρίζοντας τρεις θεωρητικές προοπτικές. Κάθε προοπτική κατανοεί την ενδυνάμωση με διαφορετικό τρόπο.

1. Η κοινωνικο-διαρθρωτική προοπτική. Αυτή η προοπτική έχει τις ρίζες της στις αξίες και τις ιδέες της δημοκρατίας<sup>22</sup>. Η επιτυχία της ενδυνάμωσης ως δημοκρατίας εξαρτάται από ένα σύστημα που διευκολύνει και προωθεί τη συμμετοχή των εργαζομένων. Σύμφωνα με την κοινωνικο-διαρθρωτική προοπτική, οι οργανωτικές πολιτικές, οι πρακτικές και οι δομές πρέπει να μεταβληθούν από τα συστήματα ελέγχου. Το κοινωνικο-διαρθρωτικό μοντέλο

---

<sup>20</sup> Goergen, M., Brewster, C., Wood, G. & Wilkinson, A., 2012. Varieties of capitalism and investments in human capital. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51(2), pp. 501-527.

<sup>21</sup> Spreitzer, G. M. & Donesson, D., 2005. *Musings on the Past and Future of Employee Empowerment*. Thousand Oaks: Sage.

<sup>22</sup> Σωτήρης Αμάραντος, Ποιότητα 2019 Κορνήλιος Καστοριάδης-Χάνα Άρεντ, σελίδα 162 «Ετσι η αυτονομία δεν μπορεί παρά να προϋποθέτει τη δημοκρατία. Τη δημοκρατία όχι ως δημοκρατικό προσώπείο αντιπροσώπευσης μιας «μεταφυσικά» θεμελιωμένης φιλελεύθερης ολιγαρχίας αλλά ως άμεση συμμετοχή όλων των πολιτών στη θέσμιση και άσκηση της εξουσίας της κοινωνίας τους...»

ενδυνάμωσης του Bowen and Lawler (1995) αναφέρει ότι η ενδυνάμωση των εργαζομένων αποτελεί συνάρτηση των οργανωτικών πρακτικών που κατανέμουν την εξουσία, τις πληροφορίες, τις γνώσεις και τις ανταμοιβές σε όλη την οργάνωση<sup>23</sup>.

2. Η ψυχολογική προοπτική. Αυτή η προοπτική αναφέρεται σε ένα σύνολο ψυχολογικών συνθηκών που είναι απαραίτητες ώστε τα άτομα να αισθάνονται τον έλεγχο του δικού τους πεπρωμένου. Οι Thomas και Velthouse (1990) καθόρισαν την ενδυνάμωση ως εγγενές κίνητρο εργασίας που αποτελείται από τέσσερις διαστάσεις: έννοια, ικανότητα, αυτοδιάθεση και αντίκτυπο. Το νόημα σημαίνει ότι πρέπει να υπάρχει μια αντιστοιχία μεταξύ του ρόλου της εργασίας και των πεποιθήσεων, αξιών και συμπεριφορών κάποιου. Η ικανότητα αναφέρεται στην ικανότητα του εργαζόμενου να εκτελεί επαγγελματικές δραστηριότητες με εξειδίκευση. Η αυτοδιάθεση είναι ένα αίσθημα αυτονομίας όταν πρόκειται για αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους εργασίας, την ταχύτητα και την προσπάθεια. Ο αντίκτυπος είναι ο βαθμός στον οποίο κάποιος μπορεί να επηρεάσει τα στρατηγικά, διοικητικά ή λειτουργικά αποτελέσματα της εργασίας. Υπάρχουν έρευνες τόσο για τα προηγούμενα όσο και για τις συνέπειες της ψυχολογικής ενδυνάμωσης. Η έρευνα σχετικά με τις συνέπειες δείχνει ότι η ενδυνάμωση έχει αντίκτυπο στις στάσεις, όπως η ικανοποίηση από την εργασία και η οργανωτική δέσμευση, καθώς και στην απόδοση<sup>24</sup>.
3. Η κριτική προοπτική. Σε αυτή την προοπτική, οι πρακτικές ενδυνάμωσης αποδυναμώνουν, εκτός αν οι εργαζόμενοι έχουν άμεση ιδιοκτησία και εκπροσώπηση. Οι παρεμβάσεις ενδυνάμωσης δημιουργούν μερικές φορές μεγαλύτερο έλεγχο στους εργαζομένους μέσω λιγότερο προφανών μέσων, για παράδειγμα μέσω της τοποθέτησης των εργαζομένων σε ομάδες εργασίας όπου

---

<sup>23</sup>Bowen, D. E. & Lawler, E. E., 1995. Empowering service employees.. *Sloan management review*, 36(4), pp. 73-85.

<sup>24</sup>Thomas, K. W. & Velthouse, B. A., 1990. Cognitive elements of empowerment: an 'interpretive' model of intrinsic task motivation.. *Academy of Management Review*, 15(2), pp. 666-681.

ελέγχουν ο ένας τον άλλον. Είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό, ποιος ελέγχει την επίσημη εξουσία. Η αναγκαστική εξουσία στους ανθρώπους αποδεικνύει μόνο ότι δεν έχουν καμία εξουσία - την οποία η προσωπικότητα της εξουσίας εξακολουθεί να ελέγχει<sup>25</sup>.



Αυτές οι προοπτικές είναι συμπληρωματικές μεταξύ τους και βοηθούν να δούμε την ενδυνάμωση μέσα από διαφορετικό πρίσμα. Η κοινωνικο-διαρθρωτική προοπτική επικεντρώνεται στην οργάνωση. Η ψυχολογική προοπτική βλέπει τις εμπειρίες των ατόμων. Και η κριτική πλευρά συζητά τις πολιτικές συνέπειες της ενδυνάμωσης<sup>32</sup>.

---

<sup>25</sup>Spreitzer, G. M. & Doneson, D., 2005. *Musings on the Past and Future of Employee Empowerment*. Thousand Oaks: Sage.

2.7.2. Συμμετοχή και ανάγκη για την απόκτηση Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος μέσα από την δομή μιας εταιρίας.



Οι οργανισμοί έχουν αναπτύξει νέες δομές σε μια προσπάθεια να αποκτήσουν Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα στις μεταβαλλόμενες αγορές προϊόντων. Η υψηλή προστιθέμενη αξία, έχει γίνει το επίκεντρο αντί της μαζικής παραγωγής και αυτό σημαίνει ότι, δίνεται μεγαλύτερη προσοχή στην ποιότητα των προϊόντων και την προσοχή στις ταχέως μεταβαλλόμενες απαιτήσεις. Μια απαραίτητη προϋπόθεση για τέτοιες υψηλές επιδόσεις, είναι η συμμετοχή των εργαζομένων. Τα προγράμματα συμμετοχής των εργαζομένων επιτρέπουν στους εργαζόμενους να συμμετέχουν, είτε περισσότερο στη λήψη αποφάσεων είτε στο οικονομικό μερίδιο των οργανώσεών τους. Άρα, εδώ βρισκόμαστε σε ένα, πρώιμο μεν στάδιο για την πορεία προς την ισοτιμία και ισονομία, άρα πιο δημοκρατική στάση, άξιο αναφοράς δε. Ήδη όμως συμβάλλει, δομικά, στην απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Η συμμετοχή, είναι ένας ευέλικτος όρος που απευθύνεται σε ένα εύρος πρακτικών, από την ενεργό κοινή διαβούλευση μέχρι την ύπαρξη ενός συστήματος υποδείξεων<sup>26</sup>. Μια τετραπλή ταξινόμηση των συστημάτων συμμετοχής των εργαζομένων προτάθηκε από τους Marchingtonetal (1992)<sup>27</sup>.

Αυτή είναι:

- επικοινωνίες προς τα κάτω, για παράδειγμα ενημερώσεις ομάδων.
- τεχνικές επίλυσης προβλημάτων, όπως είναι οι κύκλοι ποιότητας
- τη χρηματοοικονομική συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα άμεσης συμμετοχής στα κέρδη
- και αντιπροσωπευτική συμμετοχή, η οποία περιλαμβάνει κοινή διαβούλευση.

Οι Marchingtonetal. (1992) σημείωσαν τέσσερα παραδείγματα συμμετοχής, το καθένα με δικό του στόχο και στόχους συμμετοχής<sup>28</sup>:

- Η ποιότητα του παραδείγματος της επαγγελματικής ζωής θεωρεί την ικανοποίηση από την εργασία ως στόχο της συμμετοχής.
- το πρότυπο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού χρησιμοποιεί τη συμμετοχή με στόχο τη δέσμευση
- στο πρότυπο των εργασιακών σχέσεων οι στόχοι είναι η νομοθεσία και η συνεργασία
- το πρότυπο της εργασιακής διαδικασίας αντικατοπτρίζει τις πρωτοβουλίες συμμετοχής αντανακλώντας τα κυρίαρχα καπιταλιστικά συμφέροντα.

---

<sup>26</sup> McNabb, R. & Whitfield, K., 1999. The distribution of employee participation schemes at the workplace.. *The International Journal of Human Resource Management*, 10(1), pp. 122-136.

<sup>27</sup> Marchington, M., Goodman, J., Wilkinson, A. & Ackers, P., 1992. *New Developments in Employee Involvement*, London: Department of Employment.

<sup>28</sup> Marchington, M., Goodman, J., Wilkinson, A. & Ackers, P., 1992. *New Developments in Employee Involvement*, London: Department of Employment.

Με άλλα λόγια, η συμμετοχή μπορεί να εξεταστεί με διάφορους τρόπους και κυρίως έχουμε την δυνατότητα να παρατηρήσουμε, τον τρόπο που αναδύεται το Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα από αυτή και ενθαρρύνονται όσοι συμμετέχουν με εμφανώς καλύτερες αποδόσεις άρα και οικονομικές επιδόσεις.



#### 2.7.2.1. Ένα πλαίσιο για την ανάλυση της συμμετοχής

Δεδομένου ότι η συζήτηση για την ενδυνάμωση είναι συχνά προσανατολισμένη προς τη διαχείριση και δεν εξετάζει μεγαλύτερες κοινωνικές ανησυχίες, ο Collins (1996) επιχειρεί να εντοπίσει την ενδυνάμωση μέσα στις ευρύτερες συζητήσεις για τη συμμετοχή και τη δημοκρατία. Όπως προαναφέρθηκε, οι τρεις έννοιες δημοκρατία, συμμετοχή και ενδυνάμωση συνδέονται στενά μεταξύ τους. Ως εκ τούτου, είναι δυνατόν να αναλυθεί η ενδυνάμωση μέσω μιας ανάλυσης των σχετικών εννοιών συμμετοχής και δημοκρατίας<sup>29</sup>. Ο Collins επανεισάγει το πλαίσιο του Parry (1970) για την ανάλυση της συμμετοχής, το οποίο αποτελείται από τρεις βασικούς άξονες: τον τρόπο συμμετοχής, την ένταση συμμετοχής και την ποιότητα της συμμετοχής.

<sup>29</sup> Collins, D., 1996. Wither democracy? Lost debates in management empowerment.. *Empowerment in Organizations*, 4(1), pp. 12-24.



### 2.7.2.2. Ο τρόπος συμμετοχής

Υπάρχουν δύο βασικοί τρόποι συμμετοχής στην εργασία, άμεσης και έμμεσης συμμετοχής. Οι ιδέες πίσω από την άμεση συμμετοχή είναι συνήθως η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής και η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων. Οι άμεσες μορφές συμμετοχής επικεντρώνονται ρητά στους μεμονωμένους εργαζομένους και / ή στην άμεση ομάδα εργασίας τους. Μια περιορισμένη αποστολή διευθυντικών λειτουργιών θα επεκτείνει την ευθύνη των εργαζομένων μέσω του επανασχεδιασμού της οργάνωσης της εργασίας, για παράδειγμα δημιουργώντας αυτόνομες ομάδες εργασίας. Στην έμμεση μορφή συμμετοχής στους υπαλλήλους προσφέρεται μια «φωνή» σε αποφάσεις που έχουν «περισσότερο πολιτικό χαρακτήρα». Αυτός ο τρόπος συμμετοχής δεν είναι απλώς ένας τρόπος υποκίνησης των εργαζομένων, αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων, για παράδειγμα στα διοικητικά συμβούλια<sup>36</sup>.

#### Η ποιότητα της συμμετοχής

Η ανάλυση της ποιότητας της έμμεσης συμμετοχής των Towersetal. (1985) προσφέρει τρεις κατηγορίες έμμεσης συμμετοχής:κοσμητική συμμετοχή, ενσωματωτική μορφή και διανεμητική μορφή. Κοσμητική συμμετοχή σημαίνει ότι διατηρείται το ισχύον πρότυπο εξουσίας, μόνο που η συμμετοχή φαίνεται να έχει βελτιωθεί. Οι μορφές ενσωμάτωσης προσφέρουν υψηλότερη ποιότητα συμμετοχής, αλλά μόνο στην αρχή, δεδομένου ότι αυτή η μορφή συμμετοχής εμφανίζεται συνήθως ως αντίδραση σε μια κρίση. Η διοίκηση θέλει να συμμετέχουν οι εργαζόμενοι σε συγκεκριμένη ατζέντα και όταν η κρίση έχει φύγει, η συμμετοχή των εργαζομένων δεν χρειάζεται πλέον. Οι διανεμητικές μορφές συμμετοχής είναι πραγματικά εκδημοκρατιστικές επειδή ανακατανέμουν την εξουσία από τις ελίτ των μειονοτήτων

προς τα επίπεδα της συμμετοχής<sup>30</sup>. Οι Towersetal. δεν θα θεωρούσαν τις άμεσες μορφές συμμετοχής ως εκδημοκρατισμό σε οποιοδήποτε βαθμό<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup>Towers, B., Cox, D. & Chell, E., 1985. Worker Directors in Private Manufacturing.. *London: Department of Employment.*

<sup>31</sup>Collins, D., 1996. Wither democracy? Lost debates in management empowerment.. *Empowerment in Organizations*, 4(1), pp. 12-24.

## Βιβλιογραφία 2<sup>ου</sup> κεφαλαίου

1. McNabb, R. & Whitfield, K., 1999. The distribution of employee participation schemes at the workplace.. *The International Journal of Human Resource Management*, 10(1)
2. Rees, W. & Porter, C., 1998. Employee participation and managerial style (the key variable). *Industrial and Commercial Training*, 30(5)
3. Rothschild, J., 2000. Creating a Just and Democratic Workplace: More Engagement, Less Hierarchy. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, 29(1).
4. Pateman, C., 1970. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
5. Frege, C., 2005. The Discourse of Industrial Democracy: Germany and the US Revisited. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1)
6. Collins, D., 1996. Wither democracy? Lost debates in management empowerment.. *Empowerment in Organizations*, 4(1)
7. Marchington, M., Goodman, J., Wilkinson, A. & Ackers, P., 1992. *New Developments in Employee Involvement*, London: Department of Employment.
8. Γεώργιος Κοντογιώργης, 2010. Οικονομικά συστήματα και ελευθερία, Εκδόσεις: Σιδέρης Ι
9. Goergen, M., Brewster, C., Wood, G. & Wilkinson, A., 2012. Varieties of capitalism and investments in human capital. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51(2).
10. Spreitzer, G. M. & Doneson, D., 2005. *Musings on the Past and Future of Employee Empowerment*. Thousand Oaks: Sage.
11. Σωτήρης Αμάραντος, Ποιότητα 2019 Κορνήλιος Καστοριάδης-Χάνα Άρεντ,
12. Bowen, D. E. & Lawler, E. E., 1995. Empowering service employees.. *Sloan management review*, 36(4)
13. Thomas, K. W. & Velthouse, B. A., 1990. Cognitive elements of empowerment: an 'interpretive' model of intrinsic task motivation.. *Academy of Management Review*, 15(2)
14. Spreitzer, G. M. & Doneson, D., 2005. *Musings on the Past and Future of Employee Empowerment*. Thousand Oaks: Sage
15. Towers, B., Cox, D. & Chell, E., 1985. Worker Directors in Private Manufacturing.. *London: Department of Employment*.

### **3.Πώς συνδέεται το Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα όπου εφαρμόζεται η εταιρική οικονομία στο σύγχρονο καπιταλιστικό σύστημα.**

#### 3.1 Τα θεμελιώδη χαρακτηριστικά του καπιταλισμού



Βάσει της προηγούμενης ανάλυσης θεωρούμε, ότι το εταιρικό μόρφωμα το οποίο περιγράψαμε, θα μπορούσε να αποτελέσει μια ισχυρή και αξιόπιστη από οικονομική άποψη μονάδα εντός του καπιταλιστικού συστήματος. Το ερώτημα βέβαια είναι κατά πόσο αυτή τη στιγμή συντρέχουν οι οικονομικοί, επικοινωνιακοί, πολιτικοί και αξιακοί λόγοι, που θα μπορούσαν να εμπνεύσουν προς την κατεύθυνση, της έστω μερικής ανασυγκρότησης του οικονομικού περιβάλλοντος, με όρους εταιρικής οικονομίας(ή πιο δημοκρατικής διαχείρισης). Σκοπός σε αυτό το κεφάλαιο είναι να αποδείξουμε πως, έχει την δυνατότητα να δημιουργηθεί αλλά και να ευημερήσει σε καθεστώς καπιταλισμού, μία εταιρεία δημοκρατικής διαχείρισης σύμφωνα με τα πρότυπα που έχουμε ορίσει παραπάνω. Η ευημερία αφορά στην δημιουργία Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος και τη διατήρησή του.

Είναι λοιπόν απαραίτητος και ο ορισμός του καπιταλισμού ή ενός καπιταλιστικού συστήματος σύμφωνα με τα πρότυπα του οποίου, τα μέλη ενός

καπιταλιστικού συστήματος, όπου ανήκουν και οι επιχειρήσεις, εδράζονται στο καθεστώς της εξαρτημένης εργασίας, όπου το κεφάλαιο επανεπενδύεται με σκοπό το συνεχές κέρδος. Ο καπιταλισμός καθορίζεται ως το οικονομικό σύστημα στο οποίο η πλεονάζουσα αξία εξάγεται από την παραγωγική διαδικασία χρησιμοποιώντας τη μισθωτή εργασία και έπειτα χρησιμοποιείται στη διαδικασία κυκλοφορίας για τη διατήρηση της συσσώρευσης κεφαλαίου. Αυτός ο απλός και πολυδιάστατος ορισμός απαιτεί μια πιο λεπτομερή περιγραφή που μπορεί να γίνει ξεχωρίζοντας τα θεμελιώδη χαρακτηριστικά ενός καπιταλιστικού πια τρόπου παραγωγής<sup>32</sup>.

Ο θεμελιώδης θεσμός του καπιταλισμού είναι η σύμβαση εργασίας. Αυτός είναι ο πυρήνας του υποσυστήματος αξιοποίησης του εργατικού δυναμικού. Μπορεί να λάβει διάφορες συγκεκριμένες μορφές, όπως για παράδειγμα μπορεί να είναι ατομική ή συλλογική σύμβαση, σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, μπορεί να οριστεί έμμεσα σε διαφορετικά μέτρα. Μπορεί, επίσης, να συνδυαστεί με άλλες μορφές αξιοποίησης του εργατικού δυναμικού (σύμβαση παροχής υπηρεσιών, συμβόλαιο καλλιέργειας κ.λπ.), μπορεί να οδηγήσει σε διαφορετικές μορφές πληρωμής (αποζημίωση με υπερωρίες, μπόνους κ.λπ.), ακόμη μπορεί να οριστεί από διάφορες κατηγορίες εργοδοτών (ιδιώτες, δημόσιες επιχειρήσεις, κρατικές επιχειρήσεις κλπ.). Αυτό που δεν μπορεί να αλλάξει είναι το θεμελιώδες χαρακτηριστικό του, δηλαδή η ικανότητά του να δημιουργεί την υποχρέωση των υπαλλήλων να υπακούουν και το προνόμιο των εργοδοτών να διατάσσουν<sup>33</sup>.

Στην εργασιακή σχέση, αμφότερα τα συμβαλλόμενα μέρη είναι εφοδιασμένα με ελευθερία σύμβασης. Αυτό δίνει μια ένδειξη ως προς τα θεμελιώδη χαρακτηριστικά του νομικο-πολιτικού υποσυστήματος. Η ελευθερία του συμβολαίου προϋποθέτει ότι οι πολίτες διαθέτουν επίσης μια τεράστια σειρά καθολικών δικαιωμάτων ελευθερίας (τα δικαιώματα που πρέπει να αποδίδονται στους πολίτες ως τέτοια, δηλαδή

---

<sup>32</sup> Kornai, J., 2008. *From socialism to capitalism: eight essays*. Paris: Central European University Press.

<sup>33</sup> McDonald, P. J., 2010. Capitalism, commitment, and peace.. *International Interactions*, 36(2), pp. 146-168.

ανεξαρτήτως διαφοράς στην τάξη, το φύλο, τη φυλή κλπ). Η ελευθερία των συμβάσεων μπορεί να είναι αποτελεσματική μόνο εάν συνοδεύεται από τα δικαιώματα του συνεταιρίζεσθαι, της ομιλίας, του συνέρχεσθαι, της σκέψης, της ιδιοκτησίας και ούτω καθεξής<sup>34</sup>.

Όσον αφορά το σύστημα κατανομής ενός καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, ρυθμίζει την κατανομή της οικονομικής προσπάθειας και την απόδοση της παραγωγής της έτσι ώστε να προάγει τη συσσώρευση κεφαλαίου. Επίσης, στην περίπτωση αυτή, τα καθεστώτα ιδιοκτησίας και οι δομές διακυβέρνησης μπορεί να είναι πολύ διαφορετικές, από την ιδιωτική ιδιοκτησία έως την κρατική ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής, από τον συγκεντρωμένο στον διάχυτο πλούτο, από τον έλεγχο των ιδιοκτητών μέχρι τους διαχειριστές. Αλλά μια αρχή παραμένει σταθερή σε όλες τις θεσμικές μορφές: η αρχή ανταγωνισμού<sup>35</sup>. Οι οικονομικές και πολιτικές αποφάσεις λαμβάνονται από ιδιώτες σε ανταγωνισμό με άλλα άτομα και εκεί ίσως μπορούμε να κάνουμε μια αρχή μιλώντας για την δημιουργία του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Οι συνέπειες των αποφάσεων εμπίπτουν στους ίδιους, γεγονός που συνεπάγεται ατομική ευθύνη.

---

<sup>34</sup>Wood, E. M., 1999. *The Origin of Capitalism*. New York: Monthly Review.

<sup>35</sup>Bell, D., 1972. The cultural contradictions of capitalism. *Journal of Aesthetic Education*, 6(2), pp. 11-38.



## 3.2. Μορφές Καπιταλισμού και αν επιτρέπουν την δημιουργία Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος.

### 3.2.1. Κλασικός καπιταλισμός

Είναι μία θεωρία που πέρασε στην πρακτική και περιέχει ανάλυση μέχρι να οδηγηθούμε στο συμπέρασμα εάν υφίσταται η δημοκρατική διαχείριση επιχειρήσεων και αν αυτή σύμφωνα με την ίδια της την δομή μπορεί να δημιουργήσει ισχυρά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, διαρκείας. Έτσι και θα προχωρήσουμε με την ανάλυση. Αυτή η θεσμική μορφή λοιπόν, βασίζεται στη σχέση μεταξύ συμπυκνωμένου καθεστώτος ιδιωτικής ιδιοκτησίας και δομής διακυβέρνησης των αγορών αγαθών. Ο

έλεγχος της εργασίας στην παραγωγική διαδικασία εξασφαλίζεται από μια σχετική σύμβαση με την οποία ένας εργοδότης εξασφαλίζει εξουσία επί ενός εργαζομένου έναντι ανταλλάγματος μισθού. Δεδομένου ότι η λειτουργία της εργασιακής διαδικασίας απαιτεί τη χρήση ορισμένων μέσων παραγωγής, προϋπόθεση για τους εργαζόμενους, να συμφωνήσουν να συνάψουν σύμβαση εργασίας είναι, ότι ο πλούτος είναι ουσιαστικά απρόσιτος και συγκεντρώνεται στα χέρια συνήθως της ιδιοκτησίας και όσων λίγων ορίζονται υπεύθυνοι, που το χρησιμοποιεί για να αποφέρει κέρδη. Έτσι, ο έλεγχος της παραγωγικής διαδικασίας εξασφαλίζεται από την ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής. Η καπιταλιστική επιχείρηση είναι ένα πράγμα, ένα περιουσιακό στοιχείο που ανήκει σε ένα άτομο που φέρει απεριόριστη ευθύνη για τη δραστηριότητά του. Οι επιχειρήσεις είναι μικρού μεγέθους και οι εσωτερικές ιεραρχίες είναι σχετικά μικρές και απλές. Η κοινωνία χωρίζεται σε δύο ομάδες: την καπιταλιστική πλευρά της ή αλλιώς την αστική τάξη, η οποία περιλαμβάνει όλους τους ιδιοκτήτες των μέσων παραγωγής και την εργατική πλευρά, που περιλαμβάνει όλους τους ανειδίκευτους εργαζόμενους<sup>36</sup>.

Η πολιτική τάξη απαντά στην αστική τάξη. Αυτή η σχέση δικαιολογείται νομικά από ένα περιορισμένο franchise, προνόμιο των ιδιοκτητών πλούτου, το οποίο διατηρεί το δικαίωμα ψήφου μακριά από την εργατική πλευρά. Το κράτος κυρώνει και προστατεύει τα δικαιώματα ιδιοκτησίας και τα επακόλουθα δικαιώματα της ελευθερίας. Συγκεκριμένα, εγγυάται την ελευθερία της σύμβασης σε όλες τις συναλλαγές. Δεδομένου ότι ο ελεύθερος ανταγωνισμός θεωρείται ένας από τους βασικούς όρους ελευθερίας, η οικονομική δράση του κράτους στοχεύει, πάνω απ' όλα, στον περιορισμό ή στην κατάργηση μονοπωλιακών πρακτικών. Η δράση αυτή είναι ιδιαίτερα έντονη στην «αγορά εργασίας», όπου η κρατική παρέμβαση μειώνεται, καθώς και στην απαγόρευση και τιμωρία των συνασπισμών των εργαζομένων<sup>37</sup>. Όπως

---

<sup>36</sup> Itoh, M., 1988. *Basic Theory of Capitalism: Forms and Substance of the Capitalist Economy*. s.l.:Springer.

<sup>37</sup> Das, R. J., 2012. Reconceptualizing capitalism: Forms of subsumption of labor, class struggle, and uneven development.. *Review of Radical Political Economics*, 44(2), pp. 178-200.



ο Adam Smith είχε ήδη συνειδητοποιήσει, είναι αυτός ο «ανταγωνισμός» στην αγορά εργασίας, όπου οι καπιταλιστές οργανώνονται στο κράτος και οι εργαζόμενοι αποδιοργανώνονται από το κράτος, εξασφαλίζοντας τις συνθήκες συγκέντρωσης του πλούτου και τους πραγματικούς μισθούς να εγκατασταθούν σε επίπεδο διαβίωσης. Έτσι, τα δικαιώματα ιδιοκτησίας διασφαλίζουν τις μικροοικονομικές και μικροσκοπικές συνθήκες για τον έλεγχο της εργασιακής διαδικασίας και του κράτους, ενώ το κράτος εγγυάται τους μακροοικονομικούς και μακροσκοπικούς όρους άσκησης των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας<sup>38</sup>.

Η κυρίαρχη ιδεολογία στον κλασικό καπιταλισμό βασίζεται στον φιλελευθερισμού κατά ένα μέρος και το *laissezfaire*, ένα περίπλοκο φιλοσοφικό κατασκεύασμα που έχει τις ρίζες του στο διαφωτισμό του δέκατου έβδομου και του δέκατου όγδοου αιώνα. Αυτή η ιδεολογία εξελίχθηκε με διάφορους τρόπους σε διάφορες χώρες και εποχές. Είναι αδύνατο να συνοψίσουμε εδώ τα βασικά χαρακτηριστικά του. Ωστόσο προτιμότερο και πιο σοφό, θα ήταν να παρουσιαστεί ο ρόλος που διαδραμάτισε, στη σύνδεση της πολιτικής δράσης των κυρίαρχων τάξεων με τα θεμελιώδη συμφέροντα της αστικής τάξης, καθώς υπάρχει πράγματι ένας διπλός κρίκος<sup>39</sup>.

Ο πρώτος παρέχει φιλοσοφικές κατευθυντήριες γραμμές για την πολιτική. Ακόμη και αν η κυρίαρχη τάξη ήταν πλήρως και πραγματικά αυτόνομη από τους καπιταλιστές, τα δόγματα *laissezfaire* θα την ωθούσαν να λειτουργήσει προς το συμφέρον τους, π.χ. θεσπίζοντας το κράτος δικαίου, τα δικαιώματα ελευθερίας και την ελευθερία των συμβάσεων, τους κανόνες ελεύθερου εμπορίου και θα καταπολεμούσαν τις μονοπωλιακές πρακτικές. Καθώς επίσης και με την πρόληψη και καταστολή των οργανώσεων των εργαζομένων που θα μπορούσαν να απειλήσουν την ελευθερία και τον ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας και τον πολιτικό χώρο, ενώ

---

<sup>38</sup>Smith, A., 1987. *The Essential Adam Smith*. s.l.:WW Norton & Company.

<sup>39</sup>Skogstad, A. και συν., 2007. The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), p. 80.

παράλληλα θα προστάτευαν τα φυσικά δικαιώματα των ατόμων, το σημαντικότερο από τα οποία είναι το δικαίωμα ιδιοκτησίας<sup>40</sup>.

Ο δεύτερος σύνδεσμος παρέχει φιλοσοφικές δικαιολογίες για έναν περιορισμένο προνομιακό ιδιοκτήτη πλούτου και για διακρίσεις εργαζομένων, γυναικών και φυλετικών μειονοτήτων. Αυτός ο δεσμός εξασφαλίζει ότι η άρχουσα τάξη δεν είναι πλήρως αυτόνομη από τους καπιταλιστές και είναι, *de jure*, η «επιτροπή επιχειρήσεων» της αστικής τάξης. Οι φιλοσοφικές αιτιολογίες για ένα περιορισμένο franchise μπορεί να είναι διαφορετικές, αλλά όλοι πρέπει να έχουν μια κοινή αρχή, δηλαδή το δικαίωμα ιδιοκτησίας να είναι το σημαντικότερο ανθρώπινο δικαίωμα και αυτό που αξίζει να αποδώσει πλήρη πολιτικά δικαιώματα.

Τα νομικά-πολιτικά και ιδεολογικά υποσυστήματα εξασφαλίζουν τις πολιτικές και πολιτιστικές συνθήκες για την κοινωνική αναπαραγωγή. Το νομικό-πολιτικό μέρος, φροντίζει για την πολιτική σταθερότητα του συστήματος, το ιδεολογικό παρέχει το πλαίσιο γνώσης και πεποιθήσεων που απαιτείται για να διαμορφώσει την πολιτική και κοινωνική δράση. Αλλά οι βασικές συνθήκες κοινωνικής αναπαραγωγής δικαιολογούνται από τη λειτουργία των υποσυστημάτων αξιοποίησης της εργασίας και της παραγωγής<sup>41</sup>.

Ο έλεγχος της παραγωγικής διαδικασίας πραγματοποιείται για να παράγει υπεραξία και αυτό νομικά συσσωρεύεται στους ιδιοκτήτες της επιχείρησης. Ο στόχος των καπιταλιστών είναι η αξιοποίηση του κεφαλαίου και η πλεονάζουσα αξία επανεπενδύεται κυρίως στην επιχείρηση. Δεδομένου ότι η αμοιβή των εργαζομένων καθορίζεται σε «ανταγωνιστικές» αγορές που τείνουν να το καθορίσουν σε επίπεδο διαβίωσης, οι μισθοί δεν σχετίζονται με την παραγωγικότητα της εργασίας. Έτσι, η συγκέντρωση του πλούτου σταθεροποιείται. Η κοινωνική αναπαραγωγή λειτουργεί

---

<sup>40</sup> Das, R. J., 2012. Reconceptualizing capitalism: Forms of subsumption of labor, class struggle, and uneven development.. *Review of Radical Political Economics*, 44(2), pp. 178-200.

<sup>41</sup> Przeworski, A., 1986. *Capitalism and social democracy*.. Cambridge: Cambridge University Press.

μέσω ενός μηχανισμού διανομής με τον οποίο οι ιδιοκτήτες πλούτου αυξάνουν τον πλούτο τους και οι μισθωτοί εργάτες αναπληρώνουν το εργατικό δυναμικό<sup>42</sup>. Εδώ είναι ένα πρώτο σημείο όπου αναλογίζοντας πώς, σε αυτές τις συνθήκες θα μπορούσε δυνητικά να επικρατήσει και να έχει επιτυχία μια δημοκρατική ουσιαστικά επιχείρηση και να εντοπίσει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημά της, ίσως η απάντηση να βρίσκεται στον στόχο, που δεν είναι άλλος από το κέρδος. Το σύστημα, μπορούμε να αναλογιστούμε πως δεν το ενδιαφέρει ο τρόπος σύστασης των εταιριών αλλά το κέρδος. Το οποίο μπορεί να έρθει άμεσα, αξιοποιώντας μια διαφορετική εσωτερική δομή επιχείρησης, ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα πια, όπως αυτή που αναφέραμε στα προηγούμενα κεφάλαια.

Παρ' όλα αυτά, η συγκέντρωση του πλούτου συμβάλλει επίσης στην αύξηση της μέσης τάσης αποταμίευσης και στην αύξηση της συσσώρευσης κεφαλαίου: η κατανάλωση των εργαζομένων είναι πολύ χαμηλή και η αποταμίευσή τους είναι μηδενική, ενώ οι καπιταλιστές, αποταμιεύουν το μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματός τους. Οι χρηματοπιστωτικές αγορές ενισχύουν αυτή την προϋπόθεση. Οι τράπεζες χορηγούν χρηματοδότηση σε επικερδή επενδυτικά σχέδια<sup>43</sup>. Αυτό ακριβώς το κέρδος είναι που είναι εκμεταλλεύσιμο για την αλλαγή δομών που προαναφέραμε. Οι καπιταλιστές που επενδύουν λιγότερο από ό, τι κερδίζουν προσφέρουν αποταμιεύσεις, ενώ εκείνοι που επενδύουν περισσότερο από ότι κερδίζουν, τις απαιτούν. Οι τράπεζες αποκομίζουν κέρδη μετατρέποντας την πίστωση των αποταμιευτών στο χρέος των επενδυτών. Παρέχουν πίστωση επιλέγοντας τους δανειολήπτες λόγω της κερδοφορίας και της επικινδυνότητας των επενδύσεών τους, καθώς και της διαθεσιμότητας περιουσιακών στοιχείων που προσφέρονται ως ασφάλεια. Ως εκ τούτου, το χρηματοοικονομικό κεφάλαιο συσσωρεύεται σε ταχέως αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις,

---

<sup>42</sup> Wood, E. M., 1999. *The Origin of Capitalism*. New York: Monthly Review.

<sup>43</sup> Wood, E. M., 1999. *The Origin of Capitalism*. New York: Monthly Review.

διατηρώντας έτσι τη συσσώρευση κεφαλαίου, ενώ δεν μπορεί να συσσωρευτεί στους εργαζόμενους, ενισχύοντας έτσι την κοινωνική αναπαραγωγή<sup>44</sup>.

Τέλος, οι αγορές αγαθών φροντίζουν για την επιλογή και την πειθαρχία των καπιταλιστών. Οι αποδοτικοί επιχειρηματίες διευρύνουν τις αγορές τους και ανταμείβονται με υψηλά κέρδη και αυξανόμενη ισχύ. Οι νόμοι του ανταγωνισμού ενισχύουν τη συσσώρευση κεφαλαίων σε αποδοτικές επιχειρήσεις, επίσης εμποδίζουν τη συσσώρευση σε αναποτελεσματικές επιχειρήσεις και αποβάλλουν ανίκανους επιχειρηματίες<sup>45</sup>.

Υπάρχει επίσης μια τεχνική κατάσταση της κοινωνικής αναπαραγωγής. Η επιχειρηματική επάρκεια είναι ένα σημαντικό στοιχείο της επιχείρησης. Αποκτάται με μακρά εμπειρία και αποτελείται από ένα σύνολο ιδιαίτερων ικανοτήτων που αναπτύχθηκαν τόσο μέσω της οικογενειακής εκπαίδευσης, όσο και μέσω της διαχειριστικής πρακτικής στο πλαίσιο μιας επιχείρησης. Η επιλογή των τεχνικών χαρακτηριστικών αποτελεί προνόμιο των επιχειρηματιών, οι οποίοι επιλέγουν εργαζόμενους με τα κατάλληλα χαρακτηριστικά για να αποκομίσουν υπεραξία και να προωθήσουν τη συσσώρευση της επιχείρησης<sup>46</sup>. Πλέον οι εργαζόμενοι τείνουν να στερούνται οποιασδήποτε εξειδικευμένης ικανότητας που αναζητά η επιχείρηση. Έτσι πια, οι μηχανές αντικαθιστούν τους εργαζόμενους σε όλα και περισσότερο πόστα με όλο και μεγαλύτερο ρυθμό<sup>47</sup>.

Ο κλασικός καπιταλισμός είναι θεσμικά αρκετά σταθερός επειδή το καθεστώς ιδιοκτησιακών δικαιωμάτων του και η δομή διακυβέρνησης συσσώρευσης ενισχύουν το ένα τον άλλο. Ωστόσο, αυτό δεν είναι μια απόλυτη σταθερότητα, γιατί αυτός ο τύπος καπιταλισμού περιέχει τις προϋποθέσεις για το δικό του μετασχηματισμό. Η

---

<sup>44</sup> Kornai, J., 2008. *From socialism to capitalism: eight essays*. Paris: Central European University Press.

<sup>45</sup> Castells, M., 2010. *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell

<sup>46</sup> Sapienza, H., Manigart, S. & Vermeir, W., 1996. Venture capitalist governance and value added in four countries. *Journal of Business Venturing*, 11(6), pp. 439-469.

<sup>47</sup> Giddens, A., 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.

τελική κατάρρευση, προήλθε από τρεις κύριες τάσεις: την ανάπτυξη του προσωπικού πλούτου, την αύξηση του μεγέθους των επιχειρήσεων και την ανάπτυξη του εργατικού κινήματος<sup>48</sup>.

### 3.2.2. Εταιρικός καπιταλισμός

Άλλη μία κατηγορία είναι ο εταιρικός καπιταλισμός που αξίζει να αναφέρουμε λίγα λόγια. Σε αυτό το θεσμικό πλαίσιο η μεγάλη εταιρία αντικαθιστά τη μικρή οικογενειακή επιχείρηση. Η κυριότητά του είναι δομημένη υπό μορφή μετοχικής εταιρείας, ενώ ο εσωτερικός έλεγχος υλοποιείται μέσω τεράστιων και σύνθετων ιεραρχιών διοίκησης. Η επιχείρηση δεν είναι πλέον ένας οργανισμός που ανήκει σε ένα άτομο ή μια ομάδα προσώπων που διαθέτουν τον έλεγχο. Αντίθετα, είναι ο ίδιος ο οργανισμός ένα άτομο, δηλαδή μια κοινωνική οντότητα με νομική προσωπικότητα, ικανή να συνάπτει συμβάσεις και συναλλαγές με όλους τους άλλους κοινωνικούς παράγοντες<sup>49</sup>. Οι επιχειρηματίες είναι διευθυντικά στελέχη τα οποία ενεργούν επίσημα ως εκπρόσωποι των μετόχων και των λειτουργιών της εταιρείας. Ο στόχος τους, ως εκπρόσωποι των μετόχων, είναι η αξία της επιχείρησης, ενώ ως εκπρόσωποι των λειτουργιών, η ανάπτυξη της εταιρείας. Επομένως, δεν υπάρχει αντίθεση μεταξύ των δύο στόχων, καθώς η ανάπτυξη είναι άμεσα συνυφασμένη με την αξία της επιχείρησης<sup>50</sup>. Είναι ένα στάδιο που θα μπορούσε να επιτευχθεί η σύσταση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος σε ένα είδος επιχειρήσεων που τείνει να έχει κοινά στοιχεία με ότι εμείς αναφέραμε στα πρώτα κεφάλαια. Φαίνεται ότι, η επιθυμία είναι το κέρδος και να αναπτύξει αξία η εταιρία άρα και όποιο προϊόν της στην αγορά και ο

---

<sup>48</sup> Perelman, M., 2000. *The invention of capitalism: Classical political economy and the secret history of primitive accumulation*. Duke: Duke University Press.

<sup>49</sup> Schmidt, E., 1991. Patriarchy, capitalism, and the colonial state in Zimbabwe.. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 16(4), pp. 732-756.

<sup>50</sup> Giddens, A., 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.

τρόπος που αυτό μπορεί να επιτευχθεί με σύμμαχο το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, ίσως αρχίζει να συζητείται εδώ και η αλλαγή στη δομή της είναι πιο κοντά.



Παρόλα αυτά ακόμα εδώ, οι εργαζόμενοι, τα στελέχη και οι διαχειριστές κατευθύνονται μέσω εσωτερικών ιεραρχιών. Οι μισθοί είναι αρκετά υψηλοί ώστε να επιτρέπουν στους εργαζόμενους να αποταμιεύουν και να συσσωρεύουν πλούτο. Πολλοί εργαζόμενοι γίνονται μισθωτοί και, άμεσα ή έμμεσα, ιδιοκτήτες μέρους των μετοχών των εταιρειών. Ωστόσο, στο βαθμό που οι ιδιοκτήτες στερούνται κάθε υπολειπόμενου ελέγχου, οι εργαζόμενοι παραμένουν υπάλληλοι υπό τη διοίκηση των διαχειριστών και ως εκ τούτου μπορούν να αξιοποιηθούν<sup>57</sup>.

Η κοινωνική αναπαραγωγή στον εταιρικό καπιταλισμό χορηγείται κυρίως από τρεις προϋποθέσεις. Η πρώτη, η οποία είναι η ίδια αρχή με τον κλασικό καπιταλισμό, συνίσταται στην μη ουδετερότητα των τεχνικών. Η τεχνική αλλαγή ελέγχεται από τους επιχειρηματίες και είναι μεροληπτική ως προς την τάξη: η εργασιακή διαδικασία

διαμορφώνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να καταστήσει αποτελεσματική την ανάθεση ελέγχου στους ίδιους τους επιχειρηματίες. Αυτός ο μηχανισμός, όμως, είναι υπερευωμένος στον εταιρικό καπιταλισμό, όπου είναι πολύ πιο ισχυρός από τον κλασικό καπιταλισμό. Επίσης, η διαδικασία εύρεσης και εφαρμογής καινοτομιών και ακόμη η δραστηριότητα της εφεύρεσης ενσωματώνονται στις μεγάλες επιχειρήσεις, όπου η έρευνα εκτελείται κυρίως σε τμήματα E & A και προσανατολίζεται και ελέγχεται από τους διαχειριστές<sup>51</sup>. Αυτό συμβαίνει στην προσπάθειά τους να δημιουργήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και πάλι όμως κανένας ακόμη δεν έχει προσπαθήσει να επιμείνει στην δομή μιας επιχείρησης και πόσο ισότιμα είναι τα μέλη της.

Η δεύτερη προϋπόθεση συνίσταται σε μια ιδιαίτερα ισχυρή μορφή κατηγοριοποιημένων πιστωτικών μεριδίων. Δεδομένου ότι οι τράπεζες και οι χρηματοπιστωτικές αγορές δανείζουν χρήματα για να κερδίσουν χρήματα, ελαχιστοποιώντας παράλληλα τον κίνδυνο, τείνουν να προνοούν τους δανειολήπτες οι οποίοι: υποστηρίζουν τα επικερδή και σχετικά ασφαλή επενδυτικά σχέδια και έχουν φήμη για διαχειριστική ικανότητα. Οι διαχειριστές υφιστάμενων εταιρειών εμφανίζουν κανονικά αυτές τις τρεις ιδιότητες, σε αντίθεση με τους απλούς εργαζόμενους. Έτσι, οι διευθυντές έχουν ευκολότερη και φθηνότερη πρόσβαση στην πίστωση από ό, τι οι εργαζόμενοι, και ως συνέπεια αυτό συμβάλλει στη σταθεροποίηση της δομής της τάξης<sup>52</sup>.

Μπορεί να φαίνεται περίεργο το γεγονός ότι η κατηγορηματική μεροληψία των πιστώσεων είναι ισχυρότερη στον εταιρικό καπιταλισμό από ότι στον κλασικό καπιταλισμό, καθώς ο μισθός που είναι υψηλότερος από τη διαβίωση επιτρέπει στους εργαζόμενους να αποταμιεύουν και να συσσωρεύουν πλούτο. Ωστόσο, πρώτον, οι οικονομικοί φραγμοί εισόδου και εξόδου έχουν γίνει τεράστιοι στον εταιρικό καπιταλισμό, με αποτέλεσμα, δεδομένου του σχετικά χαμηλού μεγέθους της

---

<sup>51</sup>Das, R. J., 2012. Reconceptualizing capitalism: Forms of subsumption of labor, class struggle, and uneven development.. *Review of Radical Political Economics*, 44(2), pp. 178-200.

<sup>52</sup>Judt, T., 2010. *Ill Fares the Land*. New York: Penguin.

αποταμίευσης των εργαζομένων, καμία ελεγχόμενη από εργαζόμενους επιχείρηση δεν μπορεί να ελπίζει να εξελιχθεί σε μεγάλη εταιρία. Δεύτερον, οι εργαζόμενοι μπορούν να εισέλθουν σε μικρές επιχειρήσεις, αλλά οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν μονοπωλιακή ισχύ στις βιομηχανικές αγορές. Αυτού του είδους η ισχύς της αγοράς χρησιμοποιείται συνήθως για την καθιέρωση σχέσεων υπεργολαβίας και την εξωτερίκευση και τον εντοπισμό ορισμένων στοιχείων της παραγωγής. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι που οργανώνονται σε μικρές επιχειρήσεις και συνεταιρισμούς εργάζονται κανονικά για μεγάλες επιχειρήσεις και συχνά αποδεικνύονται ακόμη περισσότερο εκμεταλλεζόμενοι από τους εργαζόμενους<sup>53</sup>. Τέλος, τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα που συλλέγουν τις αποταμιεύσεις των εργαζομένων συγκεντρώνουν τις προσπάθειές τους στη διαχείριση χαρτοφυλακίου, με στόχο μακροπρόθεσμες οικονομικές αποδόσεις<sup>54</sup>.

Η τρίτη προϋπόθεση της κοινωνικής αναπαραγωγής αφορά τον αντικρουόμενο ρόλο των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και της συσσώρευσης και τον περιορισμό του δεύτερου από το πρώτο. Αυτό επιτυγχάνεται με την καλλιέργεια της ανάπτυξης των επιχειρήσεων, καθιστώντας όλο και πιο δύσκολη την ενοποίηση της συμμετοχής στα χέρια μερικών ιδιοκτητών, διατηρώντας την αύξηση του εισοδήματος μεταξύ όλων των κατηγοριών<sup>55</sup>.

Η σημαντικότερη ιδεολογική αλλαγή που συμβαίνει στον μετασχηματισμό από τον κλασικό στον εταιρικό καπιταλισμό συνίσταται στη μετάβαση από τον φιλελευθερισμό στη δημοκρατία, σε ένα πρώιμο της στάδιο και σε σχέση με αυτό, σε μια τροποποίηση της αντίληψης της ιδιωτικής ιδιοκτησίας. Όταν η κατοχή του πλούτου είναι εφικτή σε ευρεία στρώματα πληθυσμού, δεν είναι πλέον δυνατή η χρήση κυριότητας για τον περιορισμό των πολιτικών δικαιωμάτων. Αυτά τα εμπιστεύονται σε

---

<sup>53</sup> Adler, P. S., 2001. Market, hierarchy, and trust: The knowledge economy and the future of capitalism. *Organization science*, 12(2), pp. 215-234.

<sup>54</sup> Skogstad, A. και συν., 2007. The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), p. 80.

<sup>55</sup> Skogstad, A. και συν., 2007. The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), p. 80.



όλους τους πολίτες, το κράτος γίνεται «δημοκρατικό» και η άρχουσα τάξη εκπροσωπεί τυπικά όλους τους ανθρώπους<sup>56</sup>.

Προφανώς, ένα κράτος που νομιμοποιήθηκε με τέτοιο δημοκρατικό τρόπο (χωρίς να είναι δημοκρατικός όπως ορίστηκε στην αφετηρία του αλλά με κοινά στοιχεία) και βασίστηκε σε τέτοια δημοκρατικά συντάγματα δεν μπορεί πλέον να ενεργεί ως απλή «επιχειρηματική επιτροπή» μιας κοινωνικής τάξης. Ένα «δημοκρατικό κράτος» είναι η σωστή δομή του νομικο-πολιτικού υποσυστήματος του καπιταλισμού. Σε σχέση με αυτό, τα φιλελεύθερα κράτη του δέκατου ένατου αιώνα πρέπει να θεωρούνται ως μεταβατικές μορφές. Τώρα το κράτος μπορεί να φροντίσει για τη συνολική κοινωνική σταθερότητα και τη γενική συσσώρευση κεφαλαίου<sup>57</sup>.

3.2.2.1. Εταιρικός καπιταλισμός προσανατολισμένος στην αγορά (μερική ανάλυση του συγκεκριμένου προτύπου για μεταγενέστερη εξέταση σχετικά με τον εντοπισμό ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος).

## COMPETITIVE ADVANTAGE

A superiority gained by an organization when it can provide the same value as its competitors but at a lower price.



POWERSLIDES

2

WWW.POWERSLIDES.COM

<sup>56</sup> Ferguson, I., 2017. *Politics of the Mind: Marxism and Mental Distress*. London: Bookmarks.

<sup>57</sup> Bell, D., 1972. The cultural contradictions of capitalism. *Journal of Aesthetic Education*, 6(2), pp. 11-38.

Υπάρχουν δύο τύποι εταιρικού καπιταλισμού, προσανατολισμένοι προς την αγορά και προσανατολισμένοι προς την τράπεζα. Ο προσανατολισμένος στην αγορά εταιρικός καπιταλισμός συνδυάζει το διάχυτο καθεστώς ιδιωτικής ιδιοκτησίας με μια δομή διακυβέρνησης συσσώρευσης που βασίζεται στις αγορές των εταιρειών. Η πειθαρχικές και οικονομικές λειτουργίες πληρούνται μέσω του ανταγωνισμού στις χρηματοπιστωτικές αγορές, δηλαδή μέσω της δραστηριότητας των κερδοσκόπων<sup>58</sup>. Μακροπρόθεσμα βέβαια, όταν είναι αμφίβολη η ισχύς ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος που κατείχε οποιαδήποτε εταιρεία, ακόμα και για τους κερδοσκόπους είναι αμφίβολη η κίνηση και η επιτυχία της αγοράς τους. Επιτυχημένες εταιρείες που διαθέτουν, έστω βασικά χαρακτηριστικά για την επιτυχία τους εκείνα που αφορούν στο χαμηλό κόστος και σε διαφοροποιήσεις των (ή του) προϊόντων τους, δηλαδή που έχουν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα είναι αρεστές και ευκαιρία για κερδοσκόπους αλλά οποιαδήποτε άλλη επιχείρηση που δεν διαφοροποιείται στην αγορά και δεν έχει κέρδος θα έπρεπε να είναι εκτός αγοραπωλησιών σύμφωνα με εκείνους.

Τα κύρια μειονεκτήματα αυτής της δομής διακυβέρνησης είναι γνωστά. Η αγοραία αξία μιας επιχείρησης επηρεάζεται ευρέως από τις προσδοκίες των κερδοσκόπων. Αλλά οι κερδοσκόποι, οι οποίοι συνήθως έχουν πείρα στη διαχείριση χαρτοφυλακίου και στις συναλλαγές, δεν είναι εσωτερικοί και δεν έχουν καλύτερη πληροφόρηση από τους διαχειριστές σχετικά με την πιθανή κερδοφορία μιας εταιρείας. Σίγουρα δεν έχουν καλύτερη πληροφόρηση σχετικά με τις μακροπρόθεσμες προοπτικές ανάπτυξης. Επομένως, διαμορφώνουν τις προσδοκίες τους με βάση βραχυπρόθεσμες μεταβλητές, όπως η τρέχουσα κερδοφορία, οι ισολογισμοί, οι δείκτες τιμών, οι πληρωμές μερισμάτων και τα συναφή<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Engelen, E., 2011. *After the Great Complacency: Financial Crisis and the Politics of Reform*. Oxford: Oxford University Press.

<sup>59</sup> Wood, E. M., 1999. *The Origin of Capitalism*. New York: Monthly Review.

Ο τραπεζικός προσανατολισμός του εταιρικού καπιταλισμού από την άλλη, διαφέρει από τον προσανατολισμένο στην αγορά, διότι βασίζεται σε δομή διακυβέρνησης εξωτερικής ιεραρχίας. Η συμμετοχή των μειονοτήτων χρησιμοποιείται για τη δημιουργία πυραμιδοειδών επιχειρήσεων που διοικούνται συχνά από μεγάλες τράπεζες<sup>66</sup>.

Μια μεγάλη τράπεζα κυριαρχεί σε έναν συνασπισμό χρησιμοποιώντας ένα ποικίλο σύνολο μέσων, πέραν της συμμετοχής: ψήφο των πελατών τους, την ικανότητα προετοιμασίας που εξασφαλίζουν τα δάνειά τους, την επιρροή των μελών τους στα διοικητικά συμβούλια και άλλα. Παραχωρούν ευρεία αυτονομία στους διαχειριστές ελεγχόμενων εταιρειών, χωρίς ωστόσο να έχουν απεριόριστη αυτονομία<sup>60</sup>. Οι τράπεζες διασκεδάζουν τις σχέσεις πελατών, παρακολούθησης και εποπτείας με ελεγχόμενες επιχειρήσεις και είναι σε θέση να συλλέγουν αξιόπιστες πληροφορίες σχετικά με τις επιδόσεις των διαχειριστών, τις επενδυτικές ευκαιρίες και τις προοπτικές κέρδους και ανάπτυξης. Διαθέτουν αποτελεσματική εξουσία ελέγχου, ώστε να μπορούν να απολύουν και να υποκαθιστούν τους διαχειριστές ελεγχόμενων εταιρειών. Επομένως, ο έλεγχος των σχετικών επενδυτικών αποφάσεων ασκείται εκ των προτέρων, μέσω τραπεζικής παρακολούθησης και όχι εκ των υστέρων, μέσω κερδοσκοπίας. Οι κακές επενδύσεις αποθαρρύνονται ή απλώς απαγορεύονται σε τραπεζικά συστήματα<sup>61</sup>. Άρα εδώ μία επιχείρηση κλασικού προτύπου με αμφίβολη οικονομική επιτυχία, φεύγει από το πλάνο. Είναι ίσως η αρχή ακόμα και τα καπιταλιστικά συμφέροντα να αρχίζουν να εξετάζουν ή να συζητούν τις εκκινήσεις επιχειρήσεων με διαφορετική δομή. Ανταγωνιστική. Ισότιμη, συμμετοχική, δημοκρατική με σκοπό το άμεσο κέρδος αφού όλοι οι μέτοχοι διαθέτοντας το ίδιο μερίδιο θα αγωνίζονται για το κέρδος με ό,τι καλύτερο διαθέτουν και εκεί είναι και το σημείο που αναδύεται το ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημά τους. Σαφώς διαφοροποιημένο από τις κλασικές δομές. Οι

---

<sup>60</sup> Adler, P. S., 2001. Market, hierarchy, and trust: The knowledge economy and the future of capitalism. *Organization science*, 12(2), pp. 215-234.

<sup>61</sup> Itoh, M., 1988. *Basic Theory of Capitalism: Forms and Substance of the Capitalist Economy*. s.l.:Springer.

τράπεζες λοιπόν που ενδιαφέρονται για τη μακροπρόθεσμη κερδοφορία των επενδύσεών τους και ως εκ τούτου χρησιμοποιούν εσωτερικές πληροφορίες για να κατευθύνουν τις ροές χρηματοδότησης σε αποτελεσματικές, καινοτόμες και ταχέως αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις, και τείνουν να απορρίπτουν τις αναποτελεσματικές, υψηλού κινδύνου και χαμηλού κέρδους<sup>62</sup> βρήκαν την ευκαιρία.

### 3.3 Ο καπιταλισμός και η συμπεριφορά του διαχρονικά.

Συνεχίζοντας την περιγραφή του καπιταλισμού και των καπιταλιστικών συνθηκών, ώστε να οδηγηθούμε στο συμπέρασμά μας σχετικά με την δυνατότητα δημιουργίας ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος που θα στηρίζεται, στην δημοκρατική δομή μίας επιχείρησης, θα εξετάσουμε κάποια μέρη του ακόμα. Μια αντίρρηση λοιπόν που διατυπώνεται συχνά εναντίον της έννοιας του «κρατικού καπιταλισμού» είναι ότι η κατάργηση της ιδιωτικής ιδιοκτησίας επιφέρει την κατάργηση της αστικής τάξης. Η αντίρρηση επεκτείνεται εύκολα στην ιδέα ότι οι διαχειριστές είναι οι πραγματικοί καπιταλιστές σε ένα σύστημα όπου η ιδιοκτησία χωρίζεται από τον έλεγχο.

Η λογική αυτής της κριτικής πηγάζει από τον ορισμό του καπιταλιστή που είναι κατάλληλος για τον κλασικό καπιταλισμό. Η αστική τάξη είναι η τάξη των ανθρώπων που κατέχουν τα μέσα παραγωγής. Ενδιαφέρονται για την αξιοποίηση του κεφαλαίου και επομένως ελέγχουν και χρησιμοποιούν τα μέσα παραγωγής με σκοπό την δημιουργία πλεονασμάτων που θα επανεπενδύονται για την αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου. Με αυτό τον τρόπο συνδέεται η ατομική φιλοδοξία με τον εμπλουτισμό και

---

<sup>62</sup>Smith, A., 1987. *The Essential Adam Smith*. s.l.:WW Norton & Company.

η γενική διαδικασία αξιοποίησης του κεφαλαίου<sup>63</sup>. Λόγω της σύζευξης ιδιοκτησίας και ελέγχου, τα ατομικά συμφέροντα παρακινούν ένα είδος συμπεριφοράς που συμβάλλει στη διατήρηση της συνολικής συσσώρευσης κεφαλαίου. Αντιθέτως, σε ένα σύστημα όπου η ιδιοκτησία και ο έλεγχος είναι ξεχωριστά, τα διευθυντικά στελέχη θα λειτουργούσαν ως υπάλληλοι των (ιδιωτικών ή δημόσιων) κατόχων και θα πρέπει να εξομοιωθούν, με τους άλλους εργαζόμενους και όχι με τους ίδιους τους ιδιοκτήτες. Επιπλέον, δεδομένου ότι αμείβονται με μισθό και όχι με κέρδη, δεν θα έχουν κανένα μεμονωμένο ενδιαφέρον για μεγιστοποίηση του κέρδους. Η συγκεκριμένη δομή δηλαδή ήδη αντιμετωπίζει πρόβλημα κυρίως κινήτρων αν το αναλύσουμε. Κινήτρων ανθρώπων που εργάζονται μόνο με το μικρότερο μερίδιο αμοιβής. Ήδη ένα βασικό στοιχείο του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος που προσπαθούμε να αναδείξουμε εδώ, παύει από την βάση του. Επίσης, η διευθυντική τάξη δεν θα μπορούσε να οριστεί ως αστική τάξη και ένα οικονομικό σύστημα που κυριαρχείται από τους διαχειριστές δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί καπιταλιστικό σύστημα<sup>64</sup>.

Οι καπιταλιστικές επιχειρήσεις εν γένει, αλλά κυρίως οι σύγχρονες μεγαλοεπιχειρήσεις, απαιτούν διευθυντικό προσωπικό που διαθέτει ένα σύνολο ικανοτήτων που είναι μάλλον πολύπλοκες και δύσκολο να αποκτηθούν, ικανότητες που μπορούν να επιτευχθούν αφορούν χρόνια σπουδών και εμπειρίας, δηλαδή μέσω μαζικών επενδύσεων σε «ανθρώπινο κεφάλαιο». Μέρος αυτού του κεφαλαίου είναι γενικής φύσης και παράγεται κυρίως με μελέτη έξω από την επιχείρηση. Ένα άλλο μέρος είναι συγκεκριμένο και συνίσταται στη γνώση που αποκτάται από την εμπειρία και τη σταδιοδρομία σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση. Ακόμη ένα άλλο μέρος, που συνίσταται στη γνώση των αγορών και των συναλλαγών, καθώς και στην απόκτηση

---

<sup>63</sup>Schmidt, E., 1991. Patriarchy, capitalism, and the colonial state in Zimbabwe.. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 16(4), pp. 732-756.

<sup>64</sup>Giddens, A., 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.

καλής διοικητικής φήμης και μπορεί να επιτευχθεί μέσω της δραστηριότητας που αναλαμβάνεται στο εσωτερικό μιας επιχείρησης<sup>65</sup>.



Οι άνθρωποι που είναι προικισμένοι με αυτό επιδιώκουν υψηλές αποδόσεις, όπως και οι ιδιοκτήτες των πραγματικών και των οικονομικών περιουσιακών στοιχείων. Από την άποψη των διαχειριστών των καπιταλιστικών επιχειρήσεων, τα κέρδη που διανέμονται στους μετόχους δεν είναι κέρδος, αλλά ένα είδος *fauxfrais*. Εάν τα διευθυντικά στελέχη έχουν αποτελεσματικό έλεγχο της παραγωγής και της αξιοποίησης της υπεραξίας, ελέγχουν επίσης τη διανομή των κερδών και τείνουν να χειρίζονται αυτό το εργαλείο, με στόχο την εξισορρόπηση της χρηματοοικονομικής διάρθρωσης της επιχείρησης. Κανονικά πληρώνουν ένα ελάχιστο μέρος και το πραγματικό τους ενδιαφέρον δεν είναι η μεγιστοποίηση των κερδών, αλλά η αξιοποίηση του «ανθρώπινου κεφαλαίου»<sup>66</sup> και αυτό είναι σημαντικό μειονέκτημα σύμφωνα με αυτό που προσπαθούμε να εξετάσουμε και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που προσπαθούμε να αναδείξουμε συστήνοντας μία διαφορετική δομή επιχείρησης.

Όλα αυτά τα συστατικά, σε κάθε περίπτωση, τείνουν να αυξάνονται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Έτσι, οι διαχειριστές καλούνται να προωθήσουν την επέκταση του μεγέθους της επιχείρησης και όχι των μικρών κερδών της. Όχι μόνο οι επιστροφές, αλλά και η αξία των διοικητικών ικανοτήτων αυξάνεται με το μέγεθος της

<sup>65</sup> Hall, P. A., 2015. Varieties of capitalism. *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences: An Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*, 3(12), pp. 1-15.

<sup>66</sup> Goergen, M., Brewster, C., Wood, G. & Wilkinson, A., 2012. Varieties of capitalism and investments in human capital. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51(2), pp. 501-527.

επιχείρησης. Τέλος, σε αυτό το μέχρι στιγμής μοντέλο που επικρατεί η επιτυχία της επιχείρησης θεωρείται ότι ενισχύει τη φήμη των διαχειριστών<sup>67</sup>. Αυτό μπορεί να φαίνεται περίεργο, δεδομένου ότι το «ανθρώπινο κεφάλαιο» των διαχειριστών είναι μόνο ένα μέρος των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης και μπορεί κανείς να σκεφτεί ότι οι διαχειριστές θα πρέπει να στοχεύουν μόνο στην απόδοση των δικών τους περιουσιακών στοιχείων παρά στο συνολικό κεφάλαιο ή ακόμα χειρότερα θα πρέπει να επιδιώκουν τους δικούς τους στόχους εις βάρος των άλλων στοιχείων του ενεργητικού της επιχείρησης<sup>68</sup>.

Οι εργαζόμενοι έχουν επίσης ένα «ανθρώπινο κεφάλαιο». Ωστόσο, υπέγραψαν σύμβαση εργασίας, με την οποία εγκατέλειψαν την ιδιότητά τους για να αποφασίσουν αυτόνομα τη δική τους δραστηριότητα στη διαδικασία παραγωγής. Ως εκ τούτου, δεν μπορούν να ασκήσουν ουσιαστικό έλεγχο στη χρήση των εργασιακών τους ικανοτήτων. Οι καπιταλιστές, έχοντας αποκτήσει το προνόμιο των εντολών, μπορούν πράγματι να ασκήσουν αυτόν τον έλεγχο. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι διαχειριστές, χάρη στην ικανότητά τους να ελέγχουν, δηλαδή σε ένα χαρακτηριστικό του «ανθρώπινου κεφαλαίου» τους, αποκτούν επίσης τον έλεγχο της χρήσης των ικανοτήτων των εργαζομένων. Και μέσω αυτού του ελέγχου μπορούν να τους εκμεταλλευτούν. Επομένως, θα χρησιμοποιήσουν τους εργαζόμενους για να επιτύχουν τους στόχους της επιχείρησης και τους δικούς τους στόχους. Οι εργαζόμενοι, παρά τη διάθεσή τους σε τεχνικές δυνατότητες, δεν μπορούν να αποφύγουν την εκμετάλλευση<sup>69</sup>. Άρα διαπιστώνουμε πως δεν πλησιάζει το πρότυπο που περιγράφεται σε αυτό που προσπαθούμε να εισαγάγουμε ως ισότιμο, συμμετοχικό με αυτοέλεγχο ώστε το κέρδος να μοιράζεται σε ίσα μέρη και οι ίδιοι οι μετέχοντες να προσπαθούν να το αυξήσουν συνεχώς και περισσότερο. Η ευρύτερη σημασία αλλά και πιο ουσιαστική του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, που δεν είναι άλλη από εκείνη που θα δώσει

---

<sup>67</sup> Castells, M., 2010. *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.

<sup>68</sup> Hutton, W. & Giddens, A., 2000. *On the Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape.

<sup>69</sup> Sennett, R., 2007. *The culture of the new capitalism*. Yale: Yale University Press.

μονιμότητα στον χώρο του ανταγωνισμού των επιχειρήσεων, αύξηση των κερδών, και που θα έχει κάτι πραγματικά ξεχωριστό (που ελάχιστες εταιρείες το επιχειρούν προς το παρόν λόγω φόβου του νέου), γεγονός που απαιτείται για την δημιουργία νέων ανταγωνιστικών επιχειρήσεων, είναι και αυτή που καθορίζει και συνεχίζει την ανάγκη για την ύπαρξή του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Σε οτιδήποτε αυξήσει λοιπόν όλα τα παραπάνω ή τα συντηρεί σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο είναι καλοδεχούμενο. Ακόμα και αν εισαχθεί μία νέα δομή στις εταιρίες, το ενδιαφέρον θα επικεντρωθεί στο κέρδος και την επιτυχία τους.

### 3.4 Εσωτερικές ιεραρχίες



Περιγράφοντας ακόμα λίγο στοιχεία του καπιταλισμού, αναφέροντας για τις εσωτερικές ιεραρχίες, υποστηρίζεται ότι, είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την



εκμετάλλευση της υπεραξίας στην παραγωγική διαδικασία υπό οποιαδήποτε μορφή καπιταλισμού. Επομένως, όχι μόνο υπάρχει σε όλα αυτά, αλλά είναι ένα γενικό χαρακτηριστικό των βασικών θεσμών του καπιταλισμού και είναι ουσιώδες τόσο στην χρήση του εργατικού δυναμικού όσο και στα υποσυστήματα κατανομής<sup>70</sup>.

Η ιεραρχία εντολών μιας επιχείρησης είναι συνήθως δομημένη υπό μορφή εσωτερικής αγοράς εργασίας. Οι ανώτεροι υπάλληλοι εγγράφονται στα κατώτερα στρώματα της ιεραρχίας και συμμετέχουν σε μακροπρόθεσμες ή ανοικτές συμβάσεις. Οι μισθοί δεν καθορίζονται από τις συνθήκες της αγοράς, αλλά από τις εκτιμήσεις αποδοτικότητας, λαμβάνοντας υπόψη τα καθήκοντα και τις δεξιότητες που απαιτούνται από τη θέση στην ιεραρχία. Μια διαφορετική τάξη μισθού συνδέεται με κάθε στρώμα. Αν και η αμοιβή κινήτρων μπορεί να παρέχει στους υπαλλήλους διαφορετικούς μισθούς σε κάθε στρώμα, οι σημαντικές αυξήσεις μισθών επιτυγχάνονται κυρίως μέσω της προώθησης<sup>71</sup>.

Η ποσότητα ισχύος που αποδίδεται σε έναν αξιωματικό είναι μεγαλύτερη όσο υψηλότερη είναι η θέση του στην ιεραρχική κλίμακα. Και η δύναμη είναι επιθυμητή από αξιωματικούς και στελέχη, τα οποία έχουν έτσι ισχυρά κίνητρα να αναρριχηθούν στην οργανωτική δομή της επιχείρησης. Μπορεί να υπάρχει κάποια ενδοεπιχειρησιακή κινητικότητα στο κατώτατο και ανώτερο επίπεδο της ιεραρχίας, αλλά για το μεγάλο όγκο των αξιωματικών είναι ενδοεταιρική, κάθετη κινητικότητα που παρακινεί επιλογές και προσπάθεια. Οι ιεραρχίες λειτουργούν ως ανταγωνιστικά περιβάλλοντα, δεδομένου ότι υπάρχουν πάντα πολλοί υποψήφιοι για προαγωγή σε οποιαδήποτε θέση, ο ανταγωνισμός είναι ισχυρός και παίρνει τη μορφή διαγωνισμού. Και ο δρόμος προς την προαγωγή είναι αυστηρά μέσω της καλής απόδοσης<sup>72</sup>.

---

<sup>70</sup> Bell, D., 1972. The cultural contradictions of capitalism. *Journal of Aesthetic Education*, 6(2), pp. 11-38.

<sup>71</sup> Windolf, P. & Jurgen Beyer, J., 1996. Co-operative capitalism: corporate networks in Germany and Britain.. *British Journal of Sociology*, pp. 205-231.

<sup>72</sup> Windolf, P. & Jurgen Beyer, J., 1996. Co-operative capitalism: corporate networks in Germany and Britain.. *British Journal of Sociology*, pp. 205-231.

Και οι τρεις λειτουργίες μιας δομής εκτελούνται σε μια ιεραρχία. Η οικονομική λειτουργία εκπληρώνεται με την κατανομή των εσωτερικών ταμειακών ροών προς τα τμήματα και τα τμήματα που παρουσιάζουν καλύτερα κέρδη και ευκαιρίες ανάπτυξης. Αυτές οι κατανομές παρέχουν πόρους για μελλοντική επιτυχία. Ταυτόχρονα, θεωρούνται από τους διαχειριστές των τμημάτων ή των τμημάτων ως ανταμοιβές για την πραγματική τους απόδοση και ένα κίνητρο για μελλοντικά επιτεύγματα. Αλλά συχνά η κατανομή κεφαλαίων στους ενδιαμέσους λειτουργούς ενός τμήματος λαμβάνει χώρα σιωπηρά. Αν υπάρχει ομαδική παραγωγή, οι αποφάσεις των λειτουργών ή στελεχών επηρεάζουν την απόδοση της ομάδας και την εκχώρηση των κεφαλαίων<sup>73</sup>. Ως εκ τούτου, πιστεύεται πως είναι προς το συμφέρον κάθε λειτουργού να ελέγχει την προσπάθεια των υπαλλήλων του, καθώς ο αποτελεσματικός έλεγχος οδηγεί σε καλές επιδόσεις και επιπλέον εξασφαλίζει τα κεφάλαια που απαιτούνται για τη λήψη αποφάσεων και την επέκταση της εξουσίας<sup>74</sup>. Βέβαια ενώ ο έλεγχος ενυπάρχει σε όλες τις επιχειρήσεις, δεν έχουν την αναμενόμενη επιτυχία.

Η πειθαρχική λειτουργία εκπληρώνεται με τη χορήγηση ανταμοιβών (με τη μορφή αμοιβών κινήτρων, υψηλότερων μισθών κ.α.) και ποινών (υπό μορφή πρόστιμων για παράδειγμα). Η λειτουργία επιλογής εκπληρώνεται επίσης μέσω του συστήματος προώθησης και απόλυσης. Δεδομένου ότι ο οργανωτικός ανταγωνισμός κερδίζεται από την ικανότητα και τις καλές επιδόσεις, ο νικητής οποιασδήποτε θέσης αποδεικνύεται κανονικά ως το πιο ικανό πρόσωπο για αυτό.

Ένα τουρνουά, δηλαδή η διαδικασία μέσω του οποίου λαμβάνει χώρα ο οργανωτικός ανταγωνισμός, τείνει να διαιρέσει τους παίκτες σε δύο κατηγορίες: τους νικητές και τους ηττημένους, ενώ ο ανταγωνισμός είναι πολύ ισχυρός. Επιπλέον, όταν το διακυβευόμενο βραβείο είναι ένας ρόλος εξουσίας σε μια ιεραρχία, η νίκη συνδέεται με την απόκτηση εξουσίας, ενώ η ήττα με την αποδοχή μιας δευτερεύουσας

---

<sup>73</sup> Hall, P. A., 2015. Varieties of capitalism. *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences: An Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*, 3(12), pp. 1-15.

<sup>74</sup> Bell, D., 1972. The cultural contradictions of capitalism. *Journal of Aesthetic Education*, 6(2), pp. 11-38.

θέσης. Η δομή εξουσίας μιας ιεραρχίας μετατρέπει το προσωρινό αγαθό που ονομάζεται «νίκη» στο μόνιμο αυτό που ονομάζεται «εξουσία». Αυτό σημαίνει ότι, όταν το αξίωμα του Russell για την επιθυμία της εξουσίας ισχύει, η δομή εξουσίας της ιεραρχίας μιας επιχείρησης δίνει επαρκή ώθηση στον οργανωτικό ανταγωνισμό, ανεξάρτητα από τη μισθολογική δομή που συνδέεται με αυτήν<sup>75</sup>.

Οι καλές επιδόσεις ενός ενδιάμεσου διευθυντή ή αξιωματούχου συνήθως συνοψίζονται στην ικανότητα να ασκούν τον έλεγχο της παραγωγικής δραστηριότητας, προκειμένου να προωθήσουν την αύξηση της παραγωγικότητας και να δημιουργήσουν υπεραξία. Αλλά συχνά συνεπάγεται και την ικανότητα αύξησης της παραγωγής και των μεριδίων αγοράς, δηλαδή του μεγέθους της επιχείρησης. Και η μεγέθυνση σημαίνει αύξηση του κεφαλαίου. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους διευθυντές των τμημάτων σε πολυδιάστατες εταιρείες. Η επιτυχία στη διαχείριση ενός τμήματος προσελκύει εσωτερικά κεφάλαια και συνεπώς συμβάλλει στην κατανομή της υπεραξίας για χρήσεις που βελτιώνουν τη συσσώρευση<sup>76</sup>. Η ισχύς είναι ένα όργανο για τη βελτίωση της συσσώρευσης, ενώ η απόδοση συσσώρευσης είναι ένα εργαλείο για την αύξηση της ισχύος. Αυτός είναι ο θεμελιώδης λόγος για τον οποίο η εσωτερική ιεραρχία μιας επιχείρησης είναι μια δομή συσσώρευσης διακυβέρνησης: επιλέγει, καθοδηγεί, χρηματοδοτεί και παρακινεί τα άτομα να εξυπηρετούν τη συσσώρευση κεφαλαίων, ανεξάρτητα από τις ανταμοιβές χρημάτων τους.

Το πρόβλημα σε αυτήν την περιγραφή του συγκεκριμένου συστήματος που φαίνεται αναποτελεσματικό να δημιουργήσει λειτουργίες ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων που να είναι ισχυρά, τώρα είναι: όταν τα στελέχη έχουν φτάσει στην κορυφή της σκάλας και δεν έχουν περαιτέρω προοπτικές προώθησης, ποιο είναι το κίνητρο για την προσπάθειά τους και πώς αυτή ανταμείβεται; Τα στελέχη, οι διευθυντές και οι ανώτεροι υπάλληλοι δεν ενθαρρύνονται συνήθως από το κέρδος,

---

<sup>75</sup> Russell, M. & Malhotra, R., 2009. Capitalism and disability. *Socialist Register*, 38(38), pp. 10-19.

<sup>76</sup> Sanyal, K., 2014. *Rethinking capitalist development: Primitive accumulation, governmentality and post-colonial capitalism..* India: Routledge India.

αλλά από την εξουσία, το κύρος και την αμοιβή. Αυτά βέβαια δεν είναι στοιχεία που θα ωθήσουν τους εργαζόμενους να προσπαθούν να επιφέρουν κέρδη σε μία επιχείρηση παρά μόνο αφορούν όσους αρέσκονται στην εξουσία. Σε βαθιά αναποτελεσματικές συνθήκες συνεπώς. Τυπικά, αυτές οι τρεις μεταβλητές είναι ισομορφικές, καθώς είναι όλες οι αυξανόμενες λειτουργίες της θέσης σε μια ιεραρχική σκάλα. Και δεδομένου ότι όσο, ο αριθμός των συνολικά υφισταμένων σε μια θέση είναι μεγαλύτερος, τόσο υψηλότερη είναι η αμοιβή, η εξουσία και το κύρος - μια αρχή η οποία, ξεκινώντας από το Lydall (1959), αποδείχθηκε εμπειρικά σε αρκετές έρευνες για την προσωπική κατανομή των αμοιβών των στελεχών<sup>77</sup>. Έτσι, ο καλύτερος τρόπος για τα κορυφαία στελέχη να επιδιώξουν τους στόχους τους είναι να αυξήσουν τον αριθμό των υπαλλήλων και να ενισχύσουν την ανάπτυξη της εταιρείας, δηλαδή τη συσσώρευση κεφαλαίου. Το οποίο όμως, αναπόφευκτα θα μοιραστεί. Δεδομένου ότι δεν ενδιαφέρονται τόσο για τις μεταβατικές αυξήσεις των αμοιβών όσο και για την αύξηση του μόνιμου εισοδήματός τους, της εξουσίας και του κύρους τους, αυτό που προσπαθούν να προχωρήσουν, είναι η μακροχρόνια ανάπτυξη της εταιρείας. Μια εσωτερική ιεραρχία, λειτουργεί ως δομή συσσώρευσης διακυβέρνησης στην πειθαρχική λειτουργία της, επίσης το πλάτος της ιεραρχίας από μόνο του είναι αξία για τους διαχειριστές. Επομένως, η ανάπτυξή της είναι ανταμοιβή για την ικανότητα να την αναπτύξει, η συρρίκνωσή της είναι τιμωρία<sup>78</sup>. Θα δούμε στο τέλος της περιγραφής μας και του κεφαλαίου πόσο διαφορετικός είναι ο σκελετός αυτού του μοντέλου που προσπαθούμε να περιγράψουμε και να εντάξουμε στην αγορά. Σε μία καπιταλιστική αγορά που εντέλει την ενδιαφέρει το κέρδος, όχι μόνο με ποιον τρόπο θα το αποκτήσει. Δηλαδή επειδή υπάρχει ο παγιωμένος τρόπος σύστασης και λειτουργίας επιχειρήσεων που άλλοτε είναι κερδοφόρος και άλλοτε όχι, δεν συνεπάγεται την συνέχεια της ίδιας δομής εταιριών, που εντέλει είναι αμφίβολα και τα αποτελέσματα, όποιον έλεγχο και να ασκήσουν με τον συγκεκριμένο τρόπο που ήδη λειτουργούν και

---

<sup>77</sup> Lydall, H. & F., 1959. *The Distribution of Employment Income*. s.l.:Econometrica.

<sup>78</sup> Engelen, E., 2011. *After the Great Complacency: Financial Crisis and the Politics of Reform*. Oxford: Oxford University Press.

τον αγώνα για την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, ικανού να κρατήσει ζωντανή την οποιαδήποτε εταιρία.

Υλοποιεί

### 3.5 Εξωτερικές ιεραρχίες, τι συμβαίνει όταν η αναζήτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, πραγματοποιείται με ανεπιτυχείς μεθόδους.

Προχωρώντας προς τα τελευταία σκέλη του κεφαλαίου και της περιγραφής ενός ισχύοντος συστήματος, θα αναφέρουμε λίγα στοιχεία για τις εξωτερικές ιεραρχίες. Ο πειθαρχικός μηχανισμός που βασίζεται στον οργανωτικό ανταγωνισμό λειτουργεί ακόμα καλύτερα όταν μια επιχείρηση είναι μέρος μιας εξωτερικής ιεραρχίας επιχειρηματικών ανησυχιών. Αυτή είναι το μοντέλο που επικρατεί στο Ιαπωνικό Keiretsu και στο γερμανικό σύστημα τραπεζικού ελέγχου. Οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε εταιρικό όμιλο οργανώνονται σε ιεραρχικές δομές στις οποίες χρησιμοποιούνται μειοψηφικές συμμετοχές, δεσμοί χρέους, τεχνολογικές αλληλεξαρτήσεις, νομικοί και εθιμοτυπικοί κανόνες και πολλά άλλα είδη θεσμικών ρυθμίσεων που επιτρέπουν σε μεγάλες εταιρείες να εποπτεύουν, να παρακολουθούν και να πειθαρχούν μικρότερες<sup>79</sup>.

---

<sup>79</sup> Adler, P. S., 2001. Market, hierarchy, and trust: The knowledge economy and the future of capitalism. *Organization science*, 12(2), pp. 215-234.



Αυτές οι εταιρικές ομάδες οδηγούνται ή βοηθούνται συνήθως από μια «κύρια τράπεζα», η οποία κατέχει και ελέγχει, άμεσα ή έμμεσα, μικρές αλλά αποτελεσματικές μειοψηφικές συμμετοχές σε όλες τις άλλες επιχειρήσεις. Ταυτόχρονα, μια κύρια τράπεζα μπορεί να ελέγχεται εν μέρει από άλλες τράπεζες ή / και από τις μεγάλες βιομηχανικές εταιρείες του ομίλου. Μια κύρια τράπεζα εξασφαλίζει επίσης τη ροή χρηματοδότησης και διαχειρίζεται τις σχέσεις με τα μέλη του ομίλου. Τέλος, οι αξιωματούχοι της κύριας τράπεζας είναι μέλη του διοικητικού συμβουλίου των εποπτευόμενων εταιρειών<sup>80</sup>. Σε αυτό το σύστημα, οι «εξωτερικοί» υπεύθυνοι μιας επιχείρησης δεν μπορούν πλέον να θεωρούνται εξωτερικοί, δεδομένου ότι διαθέτουν σχετικές εσωτερικές πληροφορίες, μπορούν να παρακολουθούν και να εποπτεύουν τη δραστηριότητα των διαχειριστών, να χρηματοδοτούν τις επενδυτικές τους αποφάσεις και να προωθούν ή να απομακρύνουν τον επικεφαλής, στελέχη ελεγχόμενων επιχειρήσεων. Ωστόσο, το τελευταίο διατηρεί μεγάλη αυτονομία λήψης αποφάσεων<sup>81</sup>.

Η πειθαρχία σε αυτή τη δομή συσσώρευσης διακυβέρνησης λειτουργεί μέσω της ανάπτυξης των επιχειρήσεων και λόγω της συσχέτισης που υπάρχει ανάμεσα στην

---

<sup>80</sup> Hutton, W. & Giddens, A., 2000. *On the Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape.

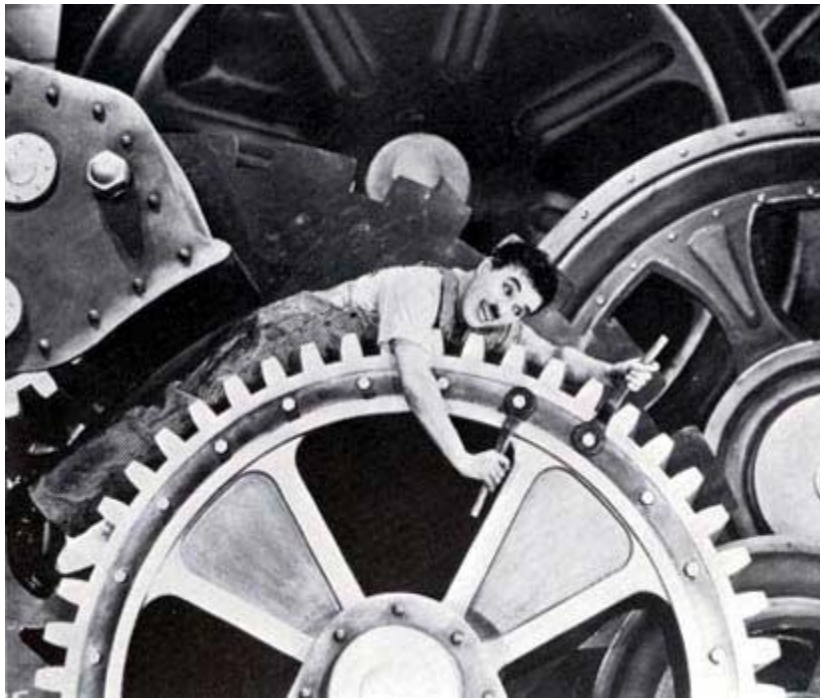
<sup>81</sup> McDonald, P. J., 2010. Capitalism, commitment, and peace.. *International Interactions*, 36(2), pp. 146-168.

ταχεία ανάπτυξη και την αποτελεσματική διαχείριση. Ανεπαρκείς αξιωματικοί όχι μόνο τιμωρούνται από την επιβράδυνση των εταιρειών τους, αλλά μπορούν επίσης να υποβαθμιστούν ή να παραγκωνιστούν ή και να απολυθούν. Η οικονομική λειτουργία εκπληρώνεται μέσω της χρηματοοικονομικής πολιτικής των κύριων τραπεζών, οι οποίες διαχειρίζονται πιστωτικές διευκολύνσεις και βοηθούν και στηρίζουν νέα θέματα μετοχών και ομολόγων με στόχο να ευνοήσουν τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη των πιο ελπιδοφόρων εταιρειών<sup>82</sup>. Αναγκαζόμαστε να σχολιάσουμε εδώ, την τιμωρία υπεύθυνων που αναφέρθηκε παραπάνω, με την επιβράδυνση των εταιριών τους και έχουμε την δυνατότητα να τονίσουμε πως αυτό, με την λειτουργία δημοκρατικών δομών των επιχειρήσεων, είναι κάτι που επιχειρούμε να εξαλειφθεί. Τίποτα δεν είναι χειρότερο στον κόσμο των επιχειρήσεων, που αντί να ευημερούν αναζητώντας και βρίσκοντας ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα που να τις βοηθούν να διατηρήσουν ισχυρή θέση στην αγορά, επιβραδύνεται ή και σταματάει η λειτουργία τους. Μπορούμε να αναλογιστούμε την χρηματική, υλική αλλά και πνευματική αξία, η οποία είναι ανυπολόγιστη όταν καταστρέφεται μία εταιρία από την οποία εξαρτώνται πολλά μέλη. Είναι ένας παράγοντας που δεν θα τον δούμε, να κάνει την εμφάνισή του σε μία δημοκρατική δομή.

---

<sup>82</sup>Slaughter, S. & Leslie, L. L., 1997. *Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university.*, Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

### 3.6. Καπιταλισμός, μηχανές και εργασία



Τέλος, οι τεχνολογικές εξελίξεις που επιτεύχθηκαν από την αρχή του καπιταλισμού είχαν σημαντικές επιπτώσεις στα είδη των ευκαιριών απασχόλησης και στη σύνθεση της απασχόλησης. Σύμφωνα με τους Frey και Osborne (2013), κατά την πρώτη βιομηχανική επανάσταση, η άνθιση των εργοστασίων δημιούργησε μια διαδικασία "deskilling", δηλαδή όλο και περισσότεροι εργάτες δεν είχαν τεχνικές γνώσεις<sup>83</sup>. Κάτι το οποίο στην εύρεση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος όπως το γνωρίζουμε, δεν θα ήταν αρωγός γιατί δεν θα διαφοροποιούνταν η επιχείρηση με κάποιο τρόπο, τεχνικό τουλάχιστον.

Προηγουμένως, η βιομηχανική παραγωγή πραγματοποιούνταν κυρίως από τεχνίτες. Αυτοί ήταν σχετικά εξειδικευμένοι εργαζόμενοι των οποίων το σύνολο των χειρωνακτικών δεξιοτήτων αποκτήθηκε μέσω πολυετούς κατάρτισης. Σε αντίθεση με το κατάστημα ενός τεχνίτη, ο εργοστασιακός χώρος εργασίας χαρακτηριζόταν από ένα

---

<sup>83</sup>Frey, C. B. & Osborne, M. A., 2017. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?* , Oxford: Oxford Martin School.



μεγαλύτερο χώρο και μια διαφορετική διάταξη που ευνόησε μια αυξημένη παραγωγή, απλούστευση και εξειδίκευση των εργασιακών εργασιών. Αυτά τα εξειδικευμένα καθήκοντα απαιτούσαν ελάχιστες δεξιότητες και μικρό βαθμό εκπαίδευσης από τους εργαζόμενους, αλλά επέτρεψαν την αύξηση της παραγωγής με χρήση λιγότερων ανθρωπο-ωρών. Με αυτή την υψηλότερη παραγωγικότητα των εργοστασίων, τα μικρά μαγαζιά των τεχνιτών σχεδόν εξαφανίστηκαν. Σε ένα μεταγενέστερο στάδιο της πρώτης εργοστασιακής επανάστασης, η γενικευμένη εισαγωγή των μηχανών επέτρεπε, την αυτοματοποίηση πολλών επαναλαμβανόμενων και συνηθισμένων εργασιών που εκτελούσαν ήδη ανειδίκευτοι εργαζόμενοι. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι είχαν υποβιβαστεί για να εκτελούν ολοένα και πιο απλά καθήκοντα που εξαρτώνται από ολοένα και πιο απλές δεξιότητες. Παρ'όλα αυτά, καθώς η ζήτηση εργασίας εκείνη τη στιγμή ήταν υψηλή λόγω της ταχύτατα αναπτυσσόμενης βιομηχανικής παραγωγής, οι μισθοί αυξάνονταν. Οι Frey και Osborne (2013) υπογραμμίζουν ότι, τελικά, η διαδικασία μηχανοποίησης της παραγωγής ευνόησε τον ανειδίκευτο εργαζόμενο εις βάρος του σχετικά ειδικευμένου τεχνίτη<sup>84</sup>.

Η μηχανοποίηση της εργασίας που ωθείται από τις τεχνολογικές εξελίξεις ήταν χαρακτηριστικό της πρώιμης ιστορίας του καπιταλισμού και πιο περιορισμένη στον 19ο αιώνα. Οι Goldin και Katz υποστηρίζουν ότι τα πράγματα άλλαξαν κατά την εποχή της δεύτερης βιομηχανικής επανάστασης και του 20ού αιώνα, όταν οι τεχνολογικές εξελίξεις συνέχιζαν να συμβαδίζουν με τη ζήτηση για μορφωμένους εργαζόμενους<sup>85</sup>.

Στις αρχές της δεκαετίας του 19<sup>ου</sup> έως του 20<sup>ου</sup> αιώνα, με την αυξανόμενη παρουσία των ΗΠΑ να οδηγούν την παγκόσμια οικονομία και να ξεπερνούν προοδευτικά τη Μεγάλη Βρετανία, η εμφάνιση του ηλεκτρισμού και οι βελτιώσεις στα εργοστασιακά συστήματα επέτρεψαν την παραγωγή σε μεγάλη κλίμακα, όπως

---

<sup>84</sup>Frey, C. B. & Osborne, M. A., 2017. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?*, Oxford: Oxford Martin School.

<sup>85</sup>Goldwin, C., 2016. Human Capital. Στο: C. Diebolt & M. Hauptert, επιμ. *Handbook of Cliometrics*. Berlin: Springer, pp. 55-86.

αναφέρθηκε παραπάνω. Ωστόσο, είχε ως αποτέλεσμα να δημιουργηθούν σύνθετα προβλήματα διαχείρισης στο χώρο εργασίας του εργοστασίου, γεγονός που προκάλεσε τη ζήτηση για πιο εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι ζητήθηκαν να λειτουργήσουν και να συντηρήσουν τα μηχανήματα, πράγμα που θα μπορούσε να αναδείξει σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, ενώ οι υψηλού μορφωτικού επιπέδου, για να διαχειριστούν τα εργοστάσια. Επίσης, η επέκταση των γραφείων εργασίας σε αστικά κέντρα και πόλεις επέτρεψε στον υπάλληλο να εισέλθει στη σκηνή. Πολλοί ειδικευμένοι και άρτια εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι, όπως ταμίες, γραμματείς, λογιστές, δικηγόροι και μηχανικοί, είδαν μια έκρηξη στη ζήτηση για τις υπηρεσίες τους. Στις ΗΠΑ, λόγω των προηγούμενων εξελίξεων στην εκπαίδευση και ιδιαίτερα στο σύστημα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ο εφοδιασμός υπαλλήλων γραφείου ήταν σε θέση να ανταποκριθεί γρήγορα στην αύξηση της ζήτησης, σε σημείο που και μισθολογικά πλέον δεν είχαν μεγάλη διαφορά από τα διοικητικά πόστα<sup>86</sup>.

Η εποχή της τρίτης βιομηχανικής επανάστασης, η οποία ξεκίνησε μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, σημείωσε την άνοδο του ψηφιακού υπολογιστή και την αυξανόμενη ενσωμάτωση της πληροφορικής (IT) στις οικονομικές δραστηριότητες. Στη βιομηχανική παραγωγή, η πληροφορική ήταν συντριπτικά σημαντική στην υιοθέτηση μηχανών / εξοπλισμού που ελέγχονταν από υπολογιστή και ρομπότ. Το πρώτο ρομπότ εισήχθη στην εργοστασιακή παραγωγή από τη General Motors το 1961. Η αυτοματοποίηση των καθκόντων που συνήθως εκτελούνται από τους παραγωγούς ήταν τεράστια σε αυτή τη διαδικασία, στο σημείο να αναγκάσει τον Πρόεδρο Lindon Johnson να δημιουργήσει μια επιτροπή το 1964 για να μελετήσει και να προτείνει λύσεις για το πρόβλημα<sup>87</sup>.

Ωστόσο, η ενσωμάτωση της πληροφορικής οδήγησε στην αποδυνάμωση των επιπτώσεών της στην εργασία κατά τη διεκπεραίωση των δραστηριοτήτων. Έχουν

---

<sup>86</sup> Goldwin, C., 2016. Human Capital. Στο: C. Diebolt & M. Hauptert, επιμ. *Handbook of Cliometrics*. Berlin: Springer, pp. 55-86.

<sup>87</sup> Autor, D. H., 2015. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), pp. 3-30.

υπάρξει κυρίως δύο είδη επιπτώσεων: η αυτοματοποίηση των δραστηριοτήτων και η ενισχυμένη συμπληρωματικότητα των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Στη δεκαετία του 1970 και του 1980, η ανάπτυξη ηλεκτρονικών υπολογιστών ήταν γρήγορη, ξεκινώντας από τους μεγάλους κεντρικούς υπολογιστές και στη συνέχεια σε επιτραπέζιους και φορητούς προσωπικούς μικροϋπολογιστές. Με τη μείωση των τιμών των υπολογιστών και την κλιμάκωση της δυναμικότητας επεξεργασίας, μια τέτοια διαδικασία έκανε να εξαφανιστούν ή σχεδόν να εξαφανιστούν πολλοί εργαζόμενοι όπως οι τηλεφωνητές, οι τραπεζίτες, οι γραμματείς κ.α.. Από την άλλη πλευρά, η εξαφάνιση τέτοιων δραστηριοτήτων έδωσε τη θέση τους σε αναλυτές του συστήματος, προγραμματιστές υπολογιστών και άλλους εργαζόμενους στον τομέα της πληροφορικής που ήταν σε θέση να λειτουργούν λογισμικό γραφείου όπως επεξεργαστές κειμένου, υπολογιστές υπολογιστικών φύλλων και διαχειριστές βάσεων δεδομένων. Ως εκ τούτου, αυτή η συμπληρωματικότητα μεταξύ ηλεκτρονικών υπολογιστών και ανθρώπινων δεξιοτήτων γέννησε νέα είδη θέσεων εργασίας<sup>88</sup>.

Επιπλέον, έχει αναπτυχθεί φαινόμενο κλεψύδρας πάνω στη σύνθεση της απασχόλησης, με την αύξηση των μεριδίων ανειδίκευτων και υψηλής ειδίκευσης εργαζομένων και τη συμπίεση του ποσοστού των ειδικευμένων εργαζομένων (Autor, 2015). Αυτό το φαινόμενο αναφέρεται συνήθως στη βιβλιογραφία ως "πόλωση εργασίας". Καθώς οι αγορές εργασίας συνέχισαν να επεκτείνονται τις τελευταίες τρεις δεκαετίες του 20ού αιώνα, από κοινού με την πόλωση της απασχόλησης, η αυξανόμενη ζήτηση για εργαζόμενους με υψηλό μορφωτικό επίπεδο συνόδευε την αυξανόμενη χρήση της πληροφορικής. Ο Autor (2003) ανέπτυξε μια ενδιαφέρουσα μελέτη για τα αίτια αυτής της εμπειρικά επαληθευμένης συσχέτισης μεταξύ της πληροφορικής και της ζήτησης για υψηλού μορφωτικού επιπέδου εργασία. Ασχολήθηκαν με το ερώτημα: «Τι κάνουν οι υπολογιστές και τι κάνουν οι άνθρωποι με τους υπολογιστές που μεταφράζουν τη ζήτηση για περισσότερα ανθρωποκεντρικά εργαλεία;». Στην

---

<sup>88</sup> Autor, D. H., 2015. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), pp. 3-30.

αναζήτηση μιας απάντησης, επεξεργάστηκαν ένα απλό μοντέλο βασισμένο σε δύο κριτήρια για την ταξινόμηση των ανθρώπινων εργασιών. Το πρώτο κριτήριο ορίζει ότι ένα έργο μπορεί να είναι χειροκίνητο ή γνωστικό. Το δεύτερο κριτήριο ορίζει ότι ένα έργο μπορεί να είναι ρουτίνας, υπό την έννοια ότι υπάρχουν σαφείς κανόνες που υποδεικνύουν τον τρόπο εκτέλεσης του έργου, ή όχι ρουτίνας με την έννοια ότι ελάχιστα είναι γνωστά σχετικά με το έργο<sup>89</sup>.

Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι υπολογιστές μπορούν να υποκαταστήσουν τους εργαζόμενους με πλεονεκτήματα σε εκείνα τα καθήκοντα που είναι ρουτίνας, είτε χειρωνακτικά είτε γνωστικά. Όσον αφορά τα καθήκοντα που δεν είναι ρουτίνας, οι υπολογιστές είναι πολύ περιορισμένοι για να υποκαταστήσουν τους ανθρώπινους εργαζόμενους στην περίπτωση χειροκίνητων εργασιών, αλλά έχουν ισχυρή συμπληρωματικότητα στην περίπτωση των γνωστικών καθηκόντων<sup>90</sup>.

Τελειώνοντας και παρατηρώντας όσα ερευνήσαμε σχετικά με τον καπιταλισμό, διαπιστώσαμε πως ακολουθείται μία συγκεκριμένη τακτική στην επιχειρηματικότητα τις τελευταίες δεκαετίες. Έχει πολλές πλευρές αλλά η κύρια ιδέα αφορά σε μία δομή επιχειρήσεων ίδια, που κάθε φορά προσπαθεί να αλλάξει το στιδήποτε σε σχέση με το αντικείμενο που παράγει και εξάγει και στον τρόπο παραγωγής. Η ιδέα περιορίζεται δηλαδή, στο προϊόν και στην έξοδό του στην αγορά και αυτή του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στο κόστος ενός προϊόντος, που η προσπάθεια γίνεται για να είναι στην πιο χαμηλή τιμή αλλά και για την διαφοροποίησή του. Δηλαδή εξετάζουν, αν διαφοροποιείται από εκείνα που υπάρχουν ήδη στην αγορά και στη δύναμή του να είναι καινοτόμο και να έχει κάτι ξεχωριστό. Εμείς όμως προσπαθούμε να εντάξουμε ένα προβληματισμό θεμελιώδη πλέον, σχετικά με την σύσταση και τον σκελετό των επιχειρήσεων αυτών και προσπαθούμε να δείξουμε, ότι το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα

---

<sup>89</sup> Autor, D. H., Levy, F. & Murnane, R. J., 2003. The skill content of recent technological change. *The Quarterly Journal of Economics*, 5(9), pp. 34-5.

<sup>90</sup> Autor, D. H., 2015. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), pp. 3-30.

που αφορά και το άμεσο κέρδος που έρχεται από κάτι διαφορετικό, βρίσκεται στην ίδια την "κατασκευή" της επιχείρησης. Συνδυάζει τελικά και τους δύο σημαντικούς πόλους του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Το κόστος είναι το ίδιο ίσως και μικρότερο από άλλες εταιρίες, κλασικές, γιατί αναφερόμαστε σε μετόχους που κάνουν το καλύτερο που μπορούν για το κέρδος τους και η διαφοροποίηση αφορά στην ίδια την σύσταση της εταιρίας. Μπορούν να απευθυνθούν εκεί οι πελάτες γιατί θα γνωρίζουν ότι, οτιδήποτε και να αναθέσουν στην συγκεκριμένη εταιρία θα ελεγχθεί μέσω της διαβούλευσης και θα πραγματοποιηθεί από τους μετόχους.

Επιπλέον στην έννοια της δημοκρατικής επιχείρησης, αυτή που αποκαλέσαμε επιχείρηση της εταιρικής οικονομίας, ο έλεγχος δεν εκλείπει απλώς τα ολιγαρχικά ελεγκτικά όργανα, υποκαθίστανται από θεσμούς ελέγχου της δημοκρατικά οργανωμένης επιχείρησης. Οι θεσμοί αυτοί ελέγχου, αντλούν τους πειθαρχικούς τους κανόνες από τους συμβαλλόμενους εταίρους και η επιβολή αυτών των κανόνων από αυτούς τους ελεγκτικούς θεσμούς ελέγχεται με την σειρά της από την γενική συνέλευση της επιχείρησης- κοινό της επιχείρησης. Οι ελεγκτικοί θεσμοί είναι ένα ολιγομελές σώμα το οποίο είναι επιφορτισμένο από τη συνέλευση και ελεγχόμενο να επιβάλλει και να εποπτεύει την τήρηση των κανόνων. Το οποίο κληρώνεται.

## Βιβλιογραφία 3<sup>ου</sup> κεφαλαίου.

- 1.Kornai, J., 2008. *From socialism to capitalism: eight essays..* Paris: Central European University Press.
- 2.McDonald, P. J., 2010. Capitalism, commitment, and peace.. *International Interactions*.
- 3.Wood, E. M., 1999. *The Origin of Capitalism*. New York: Monthly Review.
- 4.Bell, D., 1972. The cultural contradictions of capitalism. *Journal of Aesthetic Education*.
- 5.Itoh, M., 1988. *Basic Theory of Capitalism: Forms and Substance of the Capitalist Economy*. s.l.:Springer.
- 6.Das, R. J., 2012. Reconceptualizing capitalism: Forms of subsumption of labor, class struggle, and uneven development.. *Review of Radical Political Economics*.
- 7.Smith, A., 1987. *The Essential Adam Smith*. s.l.:WW Norton & Company.
- 8.Skogstad, A. καισυ., 2007. he destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*.
- 9.Przeworski, A., 1986. *Capitalism and social democracy..* Cambridge: Cambridge University Press.
- 10.Wood, E. M., 1999. *The Origin of Capitalism*. New York: Monthly Review.
- 11.Sapienza, H., Manigart, S. & Vermeir, W., 1996. Venture capitalist governance and value added in four countries. *Journal of Business Venturing*.
- 12.Giddens, A., 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- 13.Perelman, M., 2000. *The invention of capitalism: Classical political economy and the secret history of primitive accumulation*. Duke: Duke University Press.
- 14.Schmidt, E., 1991. Patriarchy, capitalism, and the colonial state in Zimbabwe.. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*.
- 15.Judt, T., 2010. *Ill Fares the Land*. New York: Penguin.
- 16.Adler, P. S., 2001. Market, hierarchy, and trust: The knowledge economy and the future of capitalism. *Organization science*.
- 17.Ferguson, I., 2017. *Politics of the Mind: Marxism and Mental Distress*. London: Bookmarks.
- 18.Engelen, E., 2011. *After the Great Complacency: Financial Crisis and the Politics of Reform*. Oxford: Oxford University Press.
- 19.Wood, E. M., 1999. *The Origin of Capitalism*. New York: Monthly Review.
- 20.Adler, P. S., 2001. Market, hierarchy, and trust: The knowledge economy and the future of capitalism. *Organization science*.
- 21.Smith, A., 1987. *The Essential Adam Smith*. s.l.:WW Norton & Company
- 22.Castells, M., 2010. *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.
- 23.Hutton, W. & Giddens, A., 2000. *On the Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape.
- 24.Sennett, R., 2007. *The culture of the new capitalism*. Yale: Yale University Press.
- 25.Windolf, P. & Jurgen Beyer, J., 1996. Co-operative capitalism: corporate networks in Germany and Britain.. *British Journal of Sociology*.
- 26.Hall, P. A., 2015. Varieties of capitalism. *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences: An Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*.
- 27.Russell, M. & Malhotra, R., 2009. Capitalism and disability. *Socialist Register*.
- 28.Sanyal, K., 2014. *Rethinking capitalist development: Primitive accumulation, governmentality and post-colonial capitalism..* India: Routledge India.
- 29.Lydall, H. & F., 1959. *The Distribution of Employment Income*. s.l.:Econometrica..
- 30.Slaughter, S. & Leslie, L. L., 1997. *Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university.,* Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- 31.Frey, C. B. & Osborne, M. A., 2017. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?* , Oxford: Oxford Martin School.
- 32.Goldwin, C., 2016. Human Capital. Στο: C. Diebolt & M. Hauptert, επιμ. *Handbook of Cliometrics..* Berlin: Springer.
- 33.Autor, D. H., 2015. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*.

## **4.Έλεγχος δυνατότητας ύπαρξης δημοκρατικής επιχείρησης στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον**



### **4.1. Ο καπιταλισμός σε κρίση**

Έρθε η στιγμή που, ύστερα από εφαρμογές του καπιταλισμού σε όλα τα επίπεδα, η δυναμική του βρέθηκε σε σύγχυση και διαταράχθηκε. Εδώ θα αναφέρουμε, προσπαθώντας να δείξουμε πως ίσως είναι ένα σύστημα που χρειάζεται άμεσα αλλαγές, τα κύρια σημεία παγκόσμια που στιγματίζουν την μέθοδό του αλλά και την παγκόσμια οικονομία για να μπορέσουμε να συμπεράνουμε αν μια επιχείρηση εταιρικής οικονομίας, δημοκρατική, θα μπορούσε να ενταχθεί σε αυτό το σύστημα και τι επιτυχία θα έχει στο επίπεδο ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων, δίνοντας πια ένα παράδειγμα συγκεκριμένης εταιρίας που θα μπορούσε να κατασκευαστεί.

Η κρίση, αν δώσουμε ένα παράδειγμα, λοιπόν του παγκόσμιου καπιταλισμού που ξεκίνησε από το 2008 δεν είναι απλώς οικονομική, είναι δομική και πολυδιάστατη. Τα γεγονότα που, έλαβαν χώρα στο άμεσο επακόλουθο δείχνουν ότι μπαίνουμε σε έναν κόσμο με πολύ διαφορετικές κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες από εκείνες που χαρακτήριζαν την άνοδο του παγκόσμιου, πληροφοριακού καπιταλισμού τις προηγούμενες τρεις δεκαετίες<sup>91</sup>. Οι πολιτικές και οι στρατηγικές που αναπτύσσονται για τη διαχείριση της κρίσης - με ανάμεικτα αποτελέσματα, ανάλογα με τη χώρα - μπορούν να οδηγήσουν σε ένα εντελώς διαφορετικό οικονομικό και θεσμικό σύστημα. Ο Κεϋνσιανός καπιταλισμός αμφισβητήθηκε μετά την κρίση της δεκαετίας του 1970 και την αναδιάρθρωση που πραγματοποιήθηκε υπό τη συνδυασμένη επιρροή τριών ανεξάρτητων αλλά αλληλένδετων εξελίξεων: ένα νέο τεχνολογικό παράδειγμα, μια νέα μορφή παγκοσμιοποίησης και οι νέοι πολιτισμοί που προέκυψαν από τα κοινωνικά κινήματα της δεκαετίας του 1960 και του 1970<sup>92</sup>. Η πολιτισμική αλλαγή χαρακτηρίστηκε από το ακαταμάχητο της κουλτούρας της ελευθερίας. Οι τεχνολογικές καινοτομίες που άλλαξαν τον κόσμο καλλιεργήθηκαν στις πανεπιστημιακές πανεπιστημιούπολεις, συγκεντρώνοντας το πάθος της ανακάλυψης και την απειθαρχία σε εταιρικό επίπεδο<sup>93</sup> (κάτι που δεν έχει ομοιότητες με αυτό που εμείς προσπαθούμε να περιγράψουμε διότι από την εφαρμογή της εταιρικής οικονομίας δεν εκλείπει η πειθαρχία). Ο επιχειρηματισμός βασίστηκε στην κουλτούρα της εξατομίκευσης που παρακάμπτει την οργανωμένη κοινωνική δράση και τις κρατικές γραφειοκρατίες<sup>94</sup>. Ωστόσο, η κουλτούρα της ελευθερίας και του επιχειρηματικού πνεύματος άνοιξε το δρόμο για το κύμα της απελευθέρωσης, της ιδιωτικοποίησης και της ελευθερίας που έπληξαν την παγκόσμια

---

<sup>91</sup>Varoufakis, Y., Halevi, J. & Theocarakis, N., 2012. *Modern Political Economics: Making sense of the post-2008 world*. s.l.:Routledge.

<sup>92</sup>Castells, M., 2010. *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell

<sup>93</sup>Markoff, J., 2006. *What the Dormouse Said: How the Sixties Counterculture Shaped the Personal Computer Industry*. New York: Penguin.

<sup>94</sup>Giddens, A., 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.



οικονομία, αλλάζοντας τα θεμέλια των οικονομικών θεσμών και εξαπολύοντας την παγκοσμιοποίηση της ελεύθερης αγοράς<sup>95</sup>.

Το νέο σύστημα, ο παγκόσμιος πληροφοριακός καπιταλισμός και η κοινωνική δομή του, η κοινωνία των δικτύων, έδειξαν κάποια ιστορικά μη αναστρέψιμα χαρακτηριστικά (όπως η λογική της παγκόσμιας κοινωνίας δικτύων που βασίζεται στην ψηφιακή δικτύωση όλων των βασικών ανθρώπινων δραστηριοτήτων), μαζί με ορισμένα στοιχεία που υποβλήθηκαν σε ενδεχόμενη αλλαγή υπό τις επιπτώσεις των κρίσεων που προκύπτουν από τις αντιφάσεις αυτού του μοντέλου οικονομικής ανάπτυξης<sup>96</sup>.

Έτσι η τρέχουσα κρίση προέρχεται από τις καταστροφικές τάσεις που προκαλούνται από τη δυναμική ενός απελευθερωμένου παγκόσμιου καπιταλισμού, αγκιστρωμένου σε μια απεριόριστη χρηματοπιστωτική αγορά που αποτελείται από παγκόσμια δίκτυα υπολογιστών και τροφοδοτείται από μια αμείλικτη παραγωγή συνθετικών χρεογράφων ως πηγή συσσώρευσης κεφαλαίου και δανεισμού κεφαλαίου. Επιπλέον, ο συνδυασμός της απελευθέρωσης και του ατομισμού ως τρόπου ζωής οδήγησε στην άνοδο μιας νέας γενιάς χρηματοοικονομικών εταιρικών διευθυντικών στελεχών που επικεντρώνονται στα δικά τους βραχυπρόθεσμα κέρδη ως κατευθυντήρια αρχή των ολοένα και πιο επικίνδυνων αποφάσεών τους<sup>97</sup>. Ορθολογικοποιούσαν τα συμφέροντά τους με την οικοδόμηση μαθηματικών μοντέλων για να εξελιχθούν και να αποκρύψουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, χωρίς να ληφθούν υπόψη τα συμφέροντα των μετόχων τους, πόσο μάλλον τα συμφέροντα της κοινωνίας ή ακόμα και του καπιταλισμού σε γενικότερο πλαίσιο<sup>98</sup>. Ο πολιτισμός του

---

<sup>95</sup> Judt, T., 2010. *Ill Fares the Land*. New York: Penguin.

<sup>96</sup> Hutton, W. & Giddens, A., 2000. *On the Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape.

<sup>97</sup> Zaloom, C., 2006. *Out of the Pits: Traders and Technology from Chicago to London*. Chicago: University of Chicago Press.

<sup>98</sup> McDonald, P. J., 2010. Capitalism, commitment, and peace.. *International Interactions*, 36(2), pp. 146-168.

εγκκεντρισμού, αποτελεί πλέον βασικό συστατικό της διαχείρισης των επιχειρήσεων<sup>99</sup> και είναι ότι εμείς προσπαθούμε να αποφύγουμε στην έρευνά μας.

Ωστόσο, στο επίκεντρο των γεγονότων που πυροδότησαν τις κρίσεις του 2008 και του 2011, υπήρξε "ο εφησυχασμός των ελίτ" που διαχειρίζεται την οικονομία, όπως οι Engelenetal. (2011) γράφουν στην ανάλυση της θεσμικής και πολιτιστικής προέλευσης της κρίσης<sup>100</sup>.

#### 4.2. Αίτια της κρίσης του 2008 και η σύνδεσή της με το τότε παρόν οικονομικό και εταιρικό σύστημα.

Τα αίτια μεγάλων κρίσεων, μπορούν πάντα να θίξουν και μία μακροχρόνια συνθήκη και εφαρμογή πολιτικών ολιγαρχικών στην οικονομία, με μηδενική έννοια για εύρεση υγιών ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων πλέον. Έχουμε φθάσει ένα όριο στην εξέλιξη αυτού του συγκεκριμένου τύπου καπιταλισμού, το οποίο το φθινόπωρο του 2008 εισήλθε σε μια διαδικασία έκρηξης που σταμάτησε μόνο με την παρέμβαση του κράτους. Επειδή ένα από τα βασικά μέτρα για να σταματήσει η ελεύθερη πτώση αυτής της μορφής καπιταλισμού ήταν η επαναρύθμιση των χρηματοπιστωτικών αγορών και των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, κάτι που ισοδυναμεί με δραστικό περιορισμό του δανεισμού, η εύκολη πίστωση τελείωσε. Δεδομένου ότι η εύκολη πίστωση ήταν το καύσιμο της κατανάλωσης και η κατανάλωση του αντιπροσώπευε τα τρία τέταρτα του ΑΕΠ στις ΗΠΑ και τα δύο τρίτα στην Ευρώπη (από το 2000), η οικονομική ύφεση έπληξε τόσο τη Βόρεια Αμερική όσο και την Ευρώπη. Η ζήτηση μειώθηκε απότομα, πολλές επιχειρήσεις χρεοκόπησαν και πολλές άλλες υποβαθμίστηκαν. Η ανεργία και η υποαπασχόληση αυξήθηκαν σημαντικά, μειώνοντας περαιτέρω τη ζήτηση και

---

<sup>99</sup> Moran, M., 2009. *Business, Politics, and Society: An Anglo-American Comparison*. Oxford: Oxford University Press.

<sup>100</sup> Engelen, E., 2011. *After the Great Complacency: Financial Crisis and the Politics of Reform*. Oxford: Oxford University Press.

περιορίζοντας τις κοινωνικές δαπάνες. Η απάντηση των κυβερνήσεων ήταν αρχικά αργή, συγκεχυμένη και ασυντόνιστη. Όταν συνειδητοποίησαν τη σοβαρότητα της κρίσης, επικεντρώθηκαν στην επείγουσα σταθεροποίηση ενός χρηματοπιστωτικού συστήματος στην άκρη της κατάρρευσης. Έτσι, χρησιμοποίησαν χρηματικά δάνεια και δανείστηκαν από τις παγκόσμιες χρηματοπιστωτικές αγορές (συμπεριλαμβανομένων των δανείων από την Κίνα και τα κρατικά ταμεία) για τη διάσωση των τραπεζών και των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, βυθίζοντας τα δημόσια κονδύλια στο τεράστιο δημόσιο χρέος<sup>101</sup>. Μέχρι εδώ ότι περιγράφουμε, από τον καθένα μπορεί να παρατηρηθεί ότι η αν υπήρχε σημαντικός βαθμός διαβούλευσης, όχι ιδιώτευσης με την έννοια που τελικά καταπάτησε όλο το τότε οικονομικό σύστημα και συμμετοχικό μερίδιο που να αφορούσε όλους τους εργαζομένους, θα είχε αποφευχθεί πιθανώς, η μεγάλης κλίμακας καταστροφή.

Δεύτερον, ορισμένες κυβερνήσεις κατέφυγαν σε ένα είδος νεο-Κευσιανισμού, χρησιμοποιώντας δημόσιες επενδύσεις σε υποδομές για να τονώσουν την οικονομία και να δημιουργήσουν γρήγορα θέσεις εργασίας. Λόγω της επείγουσας ανάγκης δημιουργίας θέσεων απασχόλησης, το μεγαλύτερο μέρος αυτής της δημόσιας επένδυσης προοριζόταν για τις λιγότερο παραγωγικές υποδομές (μεταφορές και δημόσια έργα) και όχι για την υποδομή πληροφόρησης (εκπαίδευση, έρευνα, τεχνολογία, ανανεώσιμη ενέργεια), γεγονός που θα είχε μεγαλύτερο αντίκτυπο στην παραγωγικότητα μακροπρόθεσμα. Οι κυβερνήσεις επέκτειναν την ασφάλιση κατά της ανεργίας και, για κάποιο διάστημα, συνέχισαν να χρηματοδοτούν κοινωνικά οφέλη για τη διατήρηση της κοινωνικής τάξης και για να παραμείνουν στην υπηρεσία<sup>102</sup>.

Το καθαρό αποτέλεσμα ήταν η εμβάθυνση του δημόσιου χρέους που τροφοδότησε μια ελλειμματική δημοσιονομική κατάσταση, καθώς οι τόκοι που οφειλόταν στο μη πληρωθέν χρέος κατέστησαν ένα από τα σημαντικότερα

---

<sup>101</sup> Stiglitz, J., 2010. *Freefall: America, Free Markets, and the Sinking of the World Economy*. New York: W. W. Norton.

<sup>102</sup> Varoufakis, Y., Halevi, J. & Theocarakis, N., 2012. *Modern Political Economics: Making sense of the post-2008 world*. s.l.:Routledge.

δημοσιονομικά στοιχεία. Όταν χρειάστηκε νέο δανεισμό για τη χρηματοδότηση των εξελισσόμενων δαπανών, τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, αναστηλωμένα με δημόσιο χρήμα, αρνήθηκαν να δανείσουν σε κυβερνήσεις ή ζήτησαν καταχρηστικό ασφάλιστρο κινδύνου πάνω από τα επιτόκια της αγοράς<sup>103</sup>. Καθώς οι κυβερνήσεις αναγκάστηκαν να μειώσουν τους προϋπολογισμούς και να εφαρμόσουν πολιτικές λιτότητας, με τα κοινωνικά οφέλη που φέρουν το κύριο βάρος των περικοπών, δημιουργήθηκε κοινωνική δυσαρέσκεια που τελικά οδήγησε σε αναταραχή. Εν ολίγοις, μια χρηματοπιστωτική κρίση προκάλεσε μια βιομηχανική κρίση που προκάλεσε κρίση της απασχόλησης που οδήγησε σε κρίση της ζήτησης, η οποία οδήγησε τελικά σε δημοσιονομική κρίση, προκαλώντας τεράστια κυβερνητική παρέμβαση για να σταματήσει η ελεύθερη πτώση της οικονομίας. Όταν οι κυβερνήσεις άρχισαν να αποτυγχάνουν στις οικονομικές τους υποχρεώσεις, το πολιτικό σύστημα έπεσε αντίστροφα, με τα κόμματα να κατηγορούν ο ένας τον άλλον και να εμποδίσουν οποιοδήποτε σχέδιο διάσωσης. Οι χώρες αρνήθηκαν να βοηθήσουν άλλες χώρες, εκτός εάν βρισκόταν στην άκρη της χρεοκοπίας, και μόνο υπό την προϋπόθεση ότι οι χώρες θα παρέδιδαν εθνική κυριαρχία<sup>104</sup>. Οι πολίτες απέσυραν την εμπιστοσύνη και τα χρήματά τους από πολιτικούς και χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς. Η οικονομική κρίση ενεθάρρυνε την κρίση της πολιτικής νομιμότητας και τελικά απειλούσε να αποσταθεροποιήσει την κοινωνία γενικά<sup>105</sup>.

Έτσι, πολλά χρόνια μετά την έναρξη της κρίσης, δεν υπάρχει ακόμα τέλος, δεδομένου ότι η κρίση συνεχίζει να εμβαθύνει και να γιγαντώνεται, αν και έχει αποφευχθεί μέχρι στιγμής μια πλήρη κατάρρευση, που ωστόσο δεν απέχει πολύ από την επόμενη μεγάλη κρίση που διαφαίνεται. Ένα πιο φτωχό και κατώτερο χρηματοπιστωτικό σύστημα, έχει γίνει κερδοφόρο και πάλι με το τίμημα της άρνησης χρηματοδότησης της ανάκαμψης ή διάσωσης των κυβερνήσεων. Η ευρωζώνη

<sup>103</sup> McDonald, P. J., 2010. Capitalism, commitment, and peace.. *International Interactions*, 36(2), pp. 146-168.

<sup>104</sup> Coriat, B., Coutrot, T. & Sterdyniak, H., 2011. *20 ans d'aveuglement: L'Europe au bord du gouffre*.. Paris: Éditions Les Liens qui Libèrent.

<sup>105</sup> Engelen, E., 2011. *After the Great Complacency: Financial Crisis and the Politics of Reform*. Oxford: Oxford University Press.

κλονίζεται από την αδυναμία των κυβερνήσεων να δρουν μαζί, καθώς η Γερμανία χρησιμοποιεί την οικονομική της επιρροή, για να ωθήσει προς μια αυστηρότερη δημοσιονομική ένωση που, θα μείωνε αισθητά την εθνική κυριαρχία στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Οι κοινωνικές διαμαρτυρίες ανεβαίνουν, τα λαϊκιστικά κινήματα έχουν εκραγεί στην πολιτική σκηνή και η κουλτούρα του αμυντικού ατομικισμού τροφοδοτεί την ξενοφοβία, τον ρατσισμό και την ευρεία εχθρότητα, σπάζοντας τον κοινωνικό ιστό και αυξάνοντας την απόσταση μεταξύ των κυβερνήσεων και των πολιτών τους. Η κουλτούρα του φόβου αυξάνεται παράλληλα με τα παράγωγα εναλλακτικών πολιτισμών ελπίδας<sup>106</sup>.

Και όμως, καθώς η περίοδος του θριαμβευτικού παγκόσμιου πληροφοριακού καπιταλισμού συνδέεται με την ηγεμονία μιας κουλτούρας απεριόριστου ατομικισμού, οικονομικού φιλελευθερισμού και τεχνολογικής αισιοδοξίας, οποιαδήποτε σημαντική κοινωνικοοικονομική αναδιάρθρωση του παγκόσμιου καπιταλισμού συνεπάγεται τη δημιουργία μιας νέας οικονομικής κουλτούρας. Ο πολιτισμός και τα θεσμικά όργανα είναι τα θεμέλια κάθε οικονομικού συστήματος. Δεδομένου ότι η κουλτούρα (μια συγκεκριμένη σειρά αξιών και πεποιθήσεων που προσανατολίζουν τη συμπεριφορά) είναι μια πρακτική με θετικά αποτελέσματα, θα πρέπει να είμαστε σε θέση να εντοπίζουμε τα σημάδια μιας τέτοιας κουλτούρας στην αυθόρμητη προσαρμογή της ζωής των ανθρώπων στους περιορισμούς και τις ευκαιρίες που προκύπτουν από την κρίση. Η παρατήρηση αυτών των πρωτοπολιτισμικών μορφών και η αλληλεπίδρασή τους με τα περιγράμματα και την εξέλιξη της οικονομικής κρίσης αποτελεί ένα από τα θέματα προβληματισμού της σημερινής κοινωνίας<sup>107</sup>.

---

<sup>106</sup> Funke, M., Schilarick, M. & Trebesch, C., 2015. *Politics in the Slump: Polarization and Extremism after Financial Crises*. Berlin: University of Berlin.

<sup>107</sup> Ostrom, E., 2005. *Understanding Institutional Diversity*. Princeton: Princeton University Press.

#### 4.3. Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα και Εταιρική οικονομία.

Τα οικονομικά συστήματα, που προσιδιάζουν στο ανθρωποκεντρικό κοσμοσύστημα, σε συνάφεια με τα στάδια της ανάπτυξης του, είναι: Πρώτον, εκείνο που αποδίδει το σύστημα στην ιδιοκτησία και υποβάλλει τον φορέα της εργασίας στην εξουσία του. Είναι το σύστημα που ορίζει την κοινωνία της (εξαρτημένης) εργασίας. Δεύτερον, εκείνο που απορρίπτει τον πολίτη από την οικονομική διαδικασία, μεταβάλλοντας τον σε συντελεστή της πολιτικής εργασίας, μέσω της οποίας συμμετέχει στην αναδιανομή του οικονομικού προϊόντος. Είναι η κοινωνία της (οικονομικής)σχόλης, που αντισταθμίζεται με την έννοια της πολιτικής μισθοφορίας. Η οικονομική εργασία αξιολογείται ως περιθωριακή και συντρέχουσα ως εργασία-εμπόρευμα. Το τρίτο κατά σειρά οικονομικό σύστημα επανεντάσσει τον πολίτη στην παραγωγική διαδικασία, πλην όμως το οικονομικό (υπό-) σύστημα, εκεί όπου δεν παρεμβάλλεται το κεφάλαιο, διαφοροποιείται από την ιδιοκτησία και περιέρχεται στους συντελεστές του (στους φορείς της εργασίας), ενώ όταν συμμετέχει το κεφάλαιο στη συγκρότησή του, η εργασία αποτιμάται ως κεφάλαιο και ο φορέας της εγγράφεται στο σύστημα ως εταίρος. Είναι η εταιρική οικονομία που συνάδει με την εταιρική κοινωνία στο σύνολο της. Το πρώτο, η κοινωνία της (εξαρτημένης) εργασίας, απαντάται σήμερα και στην ομόλογη πρωτο-ανθρωποκεντρική εποχή της πόλης-κράτους. Το δεύτερο, είναι το οικονομικό σύστημα της δημοκρατίας της κρατοκεντρικής εποχής. Το τρίτο εμφανίζεται σταδιακά συγχρόνως με την ανάπτυξη της μετα-κρατοκεντρικής οικουμένης και παρόλο ότι προσιδιάζει σε όλα τα πολιτικά συστήματα, εναρμονίζεται μάλλον με τη δημοκρατική πολιτεία. Είναι το οικονομικό σύστημα, υπό το οποίο έζησε ο ελληνισμός καθ' όλη τη διάρκεια της οικουμένης και είχε κατά νου ο Ρήγας<sup>108</sup>.

---

<sup>108</sup> Κωντογιώργης,Γ., 2011. *Γλωσσάρι για την κοσμοσυστημική γνωσιολογία*. [Ηλεκτρονικό] Available at: <https://contogeorgis.blogspot.com/2011/02/blog-post.html>[Πρόσβαση 01 Δεκέμβριος 2019].

Με την εταιρική οικονομία, το οικονομικό σύστημα εκπληρώνει το στόχο μιας αυτόνομης (πολιτικά, κοινωνικά, οικονομικά) κοινωνίας. Η οικονομία έτσι τίθεται στην υπηρεσία της κοινωνίας και όχι το αντίθετο. Δηλαδή μπορεί να χρησιμοποιείται με τον τρόπο που ξεκίνησε να υπηρετεί η ύπαρξή της, ως εργαλείο στα χέρια των πολιτών, αξιοπρεπή και ομαλή επιβίωση και συνύπαρξη. Όχι το αντίθετο που συμβαίνει σήμερα. Στο δεύτερο κεφάλαιο έχει γίνει αναφορά με τα οφέλη που προσφέρει το δημοκρατικό μοντέλο διοίκησης μια επιχείρησης, ωστόσο υπάρχουν ορισμένες αντιδράσεις στο κατά πόσο μπορεί να είναι εφικτό, με τα τωρινά δεδομένα της αγοράς που ανήκει στο καπιταλιστικό σύστημα όπως περιγράψαμε παραπάνω και κατά πόσο θα βρεθούν ικανοποιητικά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα ώστε να επιβιώσει. Οι αντιδράσεις στρέφονται γύρω από την αντίληψη πως μια δημοκρατική κοινωνία μπορεί να επιβιώσει γιατί αποτελεί τεράστιο μέγεθος, μπορεί να αυτορυθμιστεί και να «απορροφήσει» τυχόν κραδασμούς που θα επιφέρει μια περίοδος ύφεσης και δυσμενών συνθηκών.

Συμπερασματικά σε σχέση με το σύνολο των όσων έχουν εκτεθεί στην παρούσα εργασία έως τώρα η εταιρική οικονομία, συνιστά ένα φαινόμενο με ιστορικό βάθος, δηλαδή που το εντοπίζουμε ήδη από την ελληνιστική εποχή ενώ λαμβάνει την πλήρη του έκφραση κατά την βυζαντινή περίοδο. Επίσης συνεχίζει να λειτουργεί καλύπτοντας τις ανάγκες μιας ώριμα ανθρωποκεντρικής κοινωνίας, έως και τις παρυφές το 20<sup>ου</sup> αιώνα. Η ουσία της εταιρικής οικονομίας, έγκειται στο γεγονός της μεταφοράς της δημοκρατικής αρχής στο χώρο της οικονομίας. Το εταιρικό σχήμα αυτό, κατά την γνώμη μας, επιλύει ένα σύνολο ζητημάτων που αδυνατεί να ξεπεράσει, τόσο η φιλελεύθερη όσο και η σοσιαλιστική προσέγγιση της οικονομίας. Ταυτόχρονα δυνάμεθα να υποστηρίξουμε ότι με την απουσία εκμετάλλευσης και την συμμετοχή όλων των συντελεστών της παραγωγής στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων για την επιχείρηση προκαλείται όπως έχουμε αναλύσει στο κυρίως μέρος της εργασίας μας η ανάδυση του Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος. Συνεπώς θεωρούμε πως η εταιρική

οικονομία θα μπορούσε να αποτελέσει το όχημα, για την μετάβαση σε μία νέα μορφή επιχειρηματικότητας και κατ' επέκταση στην ανασυγκρότηση του οικονομικού συστήματος συνολικά.





## Βιβλιογραφία 4<sup>ου</sup> κεφαλαίου

- 1.Varoufakis, Y., Halevi, J. & Theocarakis, N., 2012. *Modern Political Economics: Making sense of the post-2008 world*. s.l.:Routledge.
- 2.Castells, M., 2010. *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell
- 3.Markoff, J., 2006. *What the Dormouse Said: How the Sixties Counterculture Shaped the Personal Computer Industry*. New York: Penguin.
- 4.Giddens, A., 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press
- 5.Judt, T., 2010. *Ill Fares the Land*. New York: Penguin.
- 6.Hutton, W. & Giddens, A., 2000. *On the Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape.
- 7.Zaloom, C., 2006. *Out of the Pits: Traders and Technology from Chicago to London*. Chicago: University of Chicago Press.
- 8.McDonald, P. J., 2010. Capitalism, commitment, and peace.. *International Interactions*.
- 9.Moran, M., 2009. *Business, Politics, and Society: An Anglo-American Comparison*.. Oxford: Oxford University Press.
- 10.Engelen, E., 2011. *After the Great Complacency: Financial Crisis and the Politics of Reform*. Oxford: Oxford University Press.
- 11.Stiglitz, J., 2010. *Freefall: America, Free Markets, and the Sinking of the World Economy*. New York: W. W. Norton.
- 12.Coriat, B., Coutrot, T. & Sterdyniak, H., 2011. *20 ans d'aveuglement: L'Europe au bord du gouffre*.. Paris: Éditions Les Liens qui Libèrent.
- 13.Engelen, E., 2011. *After the Great Complacency: Financial Crisis and the Politics of Reform*. Oxford: Oxford University Press.
- 14.Funke, M., Schilarick, M. & Trebesch, C., 2015. *Politics in the Slump: Polarization and Extremism after Financial Crises*. Berlin: University of Berlin.
- 15.Ostrom, E., 2005. *Understanding Institutional Diversity*. Princeton: Princeton University Press.
- 16.Κωντογιώργης,Γ., 2011. Γλωσσάρι για την κοσμοσυστημική γνωσιολογία. [Ηλεκτρονικό] Available at: <https://contogeorgis.blogspot.com/2011/02/blog-post.html>[Πρόσβαση 01 Δεκέμβριος 2019].

## Συμπεράσματα

Στον σημερινό κόσμο, τα ιδεώδη όπως η οικονομική ανάπτυξη και η πολιτική, ή δημοκρατία, τα οποία υπάρχουν εδώ και αιώνες, αποτυγχάνουν και χάνουν την έλξη και το νόημά τους ενάντια στις πολλαπλές κρίσεις που αντιμετωπίζουν οι κοινωνίες μας. Η οικονομική δύναμη σε πολλές μορφές είναι ένας συχνά μη αναγνωρισμένος παράγοντας στη διαμόρφωση του κόσμου μας και αυτό περιλαμβάνει τις συχνά αδιαφανείς πιέσεις για συνολική οικονομική ανάπτυξη. Οι οικονομικές δημοκρατίες, που χρησιμοποιούνται συχνά αλλά σπάνια προσδιορίζονται, έχουν τη δυνατότητα να δώσουν κοινό νόημα και αμοιβαίο έδαφος για συζήτηση, ώστε να διαχωριστούν οι τομείς σκέψης και δράσης στον αγώνα κατά της συγκέντρωσης της οικονομικής δύναμης και των εκδηλώσεών της σε πολλά μέρη του κόσμου.

Τα προβλήματα προκύπτουν όταν πρέπει να μελετήσουμε το μακροοικονομικό επίπεδο. Δεν αρκεί να πούμε ότι με την κατάργηση της εργασιακής σχέσης, η αγορά, η ιδιωτική ιδιοκτησία ή η επιχειρηματικότητα δεν καταργούνται, αλλά η φύση αλλάζει. Είναι αλήθεια ότι η νέα κοινωνία απομακρύνεται από την παλιά. Αλλά, μπορεί η βάση από την οποία γεννιέται να παραμείνει αμετάβλητη ως πυρήνας της νέας κοινωνίας. Διαφορετική θεσμική ρύθμιση (κοινωνικοοικονομικό σύστημα) είναι απαραίτητη για τη σωστή δόμηση και επιτυχία της δημοκρατικής οικονομίας. δικαιώματα που αποδίδονται στο λειτουργικό ρόλο της διακυβέρνησης.

Η θεωρία ωστόσο αλλά και η ιστορία, έχει δείξει πως το μοντέλο αυτό μπορεί να ευδοκιμήσει. Ίσως παραδείγματα πιο δημοκρατικών επιχειρήσεων στον κόσμο σήμερα, να είναι οι συνεταιρισμοί των εργαζομένων στον όμιλο Mondragon της χώρας των Βάσκων στην Ισπανία. Μία από τις σημαντικές κοινωνικές τους εφευρέσεις είναι το σύστημα εσωτερικών λογαριασμών κεφαλαίου που εισήγαγαν τα τελευταία 25-30 χρόνια. Ένα καθοριστικό στοιχείο της εξαιρετικής επιτυχίας του Mondragon ήταν η κατανομή των επενδύσεων από τη συνεταιριστική τράπεζα, την Caja Laboral.

Ο Θίοντορ Ρούσβελτ έγραψε κάποτε ότι «δεν υπάρχει πραγματική “πολιτική δημοκρατία” χωρίς να προσεγγίζει μια οικονομική δημοκρατία». Η αλήθεια είναι ότι οι δύο αυτές έννοιες δουλεύουν μαζί. Η “πολιτική δημοκρατία” συμβάλλει στην πρόωση της οικονομικής δημοκρατίας καθώς οι άνθρωποι εργάζονται για να κάνουν τη χώρα πιο ισότιμη. Και μια πιο οικονομικά ισότιμη κοινωνία τροφοδοτεί την δημοκρατία, καθώς κανείς δεν συσσωρεύει τόση δύναμη ώστε να κυριαρχήσει στους συμπολίτες τους.

Τέλος, ένα το συγκεκριμένο σύστημα, όπως περιγράφεται παραπάνω, ίσως θα ήταν οικονομικά βιώσιμο με αδιαπραγμάτευτα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, θα ξανα αναφέρουμε, που θα στηρίζονται αυστηρά στην δομή του, αυτή της συμμετοχικής, ίδιας και ισότιμης εργασίας άρα και κέρδους.

## Βιβλιογραφία

Adler, P. S., 2001. Market, hierarchy, and trust: The knowledge economy and the future of capitalism. *Organization science*, 12(2), pp. 215-234.

Autor, D. H., 2015. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), pp. 3-30.

Autor, D. H., Levy, F. & Murnane, R. J., 2003. The skill content of recent technological change. *The Quarterly Journal of Economics*, 5(9), pp. 34-5.

Bell, D., 1972. The cultural contradictions of capitalism. *Journal of Aesthetic Education*, 6(2), pp. 11-38.

Bowen, D. E. & Lawler, E. E., 1995. Empowering service employees.. *Sloan management review*, 36(4), pp. 73-85.

Castells, M., 2010. *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.

Collins, D., 1996. Wither democracy? Lost debates in management empowerment.. *Empowerment in Organizations*, 4(1), pp. 12-24.

Coriat, B., Coutrot, T. & Sterdyniak, H., 2011. *20 ans d'aveuglement: L'Europe au bord du gouffre*.. Paris: Éditions Les Liens qui Libèrent.

Das, R. J., 2012. Reconceptualizing capitalism: Forms of subsumption of labor, class struggle, and uneven development.. *Review of Radical Political Economics*, 44(2), pp. 178-200.

Deacon, B. & McKay, D., 2015. The Biomedical Model of Psychological Problems: A Call for Critical Dialogue. *Behavior Therapist*, 38(7), pp. 231-235.

Ellerman, D., 2009. The Workplace: A Forgotten Topic in Democratic Theory. *Kettering Review*, 27(2), pp. 51-57.

Engelen, E., 2011. *After the Great Complacence: Financial Crisis and the Politics of Reform*. Oxford: Oxford University Press.

Ferguson, I., 2017. *Politics of the Mind: Marxism and Mental Distress*. London: Bookmarks.

Freeman, J., 1970. The Tyranny of Structurelessness. *Berkeley Journal of Sociology*, 2(9), pp. 30-49.

Frege, C., 2005. The Discourse of Industrial Democracy: Germany and the US Revisited. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), pp. 151-175.

Frey, C. B. & Osborne, M. A., 2017. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?*, Oxford: Oxford Martin School.

Funke, M., Schilarick, M. & Trebesch, C., 2015. *Politics in the Slump: Polarization and Extremism after Financial Crises*. Berlin: University of Berlin.

Giddens, A., 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.

Goergen, M., Brewster, C., Wood, G. & Wilkinson, A., 2012. Varieties of capitalism and investments in human capital. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51(2), pp. 501-527.

Goldwin, C., 2016. Human Capital. Στο: C. Diebolt & M. Hauptert, επιμ. *Handbook of Cliometrics*. Berlin: Springer, pp. 55-86.

Hall, P. A., 2015. Varieties of capitalism. *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences: An Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*, 3(12), pp. 1-15.

Hamel, G. & Breen, B., 2008. *Budoucnost managementu.*, Praha: Management Press.

Hutton, W. & Giddens, A., 2000. *On the Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape.

Itoh, M., 1988. *Basic Theory of Capitalism: Forms and Substance of the Capitalist Economy*. s.l.:Springer.

Jossa, B., 2015. Historical Materialism and Democratic Firm Management. *Review of Political Economy*, 27(4), pp. 645-665.

Judt, T., 2010. *Ill Fares the Land*. New York: Penguin.

Kornai, J., 2008. *From socialism to capitalism: eight essays*. Paris: Central European University Press.

Landemore, H. & Ferreras, I., 2016. In defense of workplace democracy: Towards a justification on firm-state analogy. *Political Theory*, 44(1), pp. 53-81.

Lydall, H. & F., 1959. *The Distribution of Employment Income*. s.l.:Econometrica.

Lynn, M. L., Mulej, M. & Jurse, K., 2002. Democracy without empowerment: the grand vision and demise of Yugoslav self-management.. *Management Decision*, 40(8), pp. 797-806.

Marchington, M., Goodman, J., Wilkinson, A. & Ackers, P., 1992. *New Developments in Employee Involvement*, London: Department of Employment.

Markoff, J., 2006. *What the Dormouse Said: How the Sixties Counterculture Shaped the Personal Computer Industry*. New York: Penguin.

McDonald, L. S. & Robinson, P., 2009. *Colossal Failure of Common Sense: The Incredible Story of the Collapse of Lehman Brothers..* New York: Crown Business.

McDonald, P. J., 2010. Capitalism, commitment, and peace.. *International Interactions*, 36(2), pp. 146-168.

McMahon, C., 2017. *Authority and democracy: A general theory of government and management*. s.l.:Princeton University Press.

McManus, S., Bebbington, P., Jenkins, R. & Brugha, T., 2016. *Mental Health and Wellbeing in England: Adult Psychiatric Morbidity Survey 2014*. Leeds: NHS Digital.

McNabb, R. & Whitfield, K., 1999. The distribution of employee participation schemes at the workplace.. *The International Journal of Human Resource Management*,, 10(1), pp. 122-136.

Mill, J. S., 1915. *Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy*. 9th εκμ. New York: Longmans Green.

Moran, M., 2009. *Business, Politics, and Society: An Anglo-American Comparison..* Oxford: Oxford University Press.

Ostrom, E., 2005. *Understanding Institutional Diversity*. Princeton: Princeton University Press.

Pateman, C., 1970. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.

Perelman, M., 2000. *The invention of capitalism: Classical political economy and the secret history of primitive accumulation*. Duke: Duke University Press.

- Przeworski, A., 1986. *Capitalism and social democracy*.. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rees, W. & Porter, C., 1998. Employee participation and managerial style (the key variable). *Industrial and Commercial Training*, 30(5), pp. 165-170.
- Rothschild, J., 2000. Creating a Just and Democratic Workplace: More Engagement, Less Hierarchy. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, 29(1), pp. 195-213.
- Russell, M. & Malhotra, R., 2009. Capitalism and disability. *Socialist Register*, 38(38), pp. 10-19.
- Sanyal, K., 2014. *Rethinking capitalist development: Primitive accumulation, governmentality and post-colonial capitalism*.. India: Routledge India.
- Sapienza, H., Manigart, S. & Vermeir, W., 1996. Venture capitalist governance and value added in four countries. *Journal of Business Venturing*, 11(6), pp. 439-469.
- Schmidt, E., 1991. Patriarchy, capitalism, and the colonial state in Zimbabwe.. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 16(4), pp. 732-756.
- Sennett, R., 2007. *The culture of the new capitalism*. Yale: Yale University Press.
- Skogstad, A. καιου., 2007. The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), p. 80.
- Slaughter, S. & Leslie, L. L., 1997. *Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university*., Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Smith, A., 1987. *The Essential Adam Smith*. s.l.:WW Norton & Company.
- Spreitzer, G. M. & Doneson, D., 2005. *Musings on the Past and Future of Employee Empowerment*. Thousand Oaks: Sage.



Stiglitz, J., 2010. *Freefall: America, Free Markets, and the Sinking of the World Economy*. New York: W. W. Norton.

Thomas, K. W. & Velthouse, B. A., 1990. Cognitive elements of empowerment: an 'interpretive' model of intrinsic task motivation.. *Academy of Management Review*, 15(2), pp. 666-681.

Towers, B., Cox, D. & Chell, E., 1985. *Worker Directors in Private Manufacturing.. London: Department of Employment..*

Varoufakis, Y., Halevi, J. & Theocarakis, N., 2012. *Modern Political Economics: Making sense of the post-2008 world*. s.l.:Routledge.

Vrousalis, N., 2019. Workplace Democracy Implies Economic Democracy. *Journal of Social Philosophy*, 0(2019), pp. 1-21.

Windolf, P. & Jurgen Beyer, J., 1996. Co-operative capitalism: corporate networks in Germany and Britain.. *British Journal of Sociology*, pp. 205-231.

Wood, E. M., 1999. *The Origin of Capitalism*. New York: Monthly Review.

World Health Organization, 2017. *Fact Sheets on Mental Health*. Geneva: WHO.

Zaloom, C., 2006. *Out of the Pits: Traders and Technology from Chicago to London*. Chicago: University of Chicago Press.

Κοντογιώργης, Γ., 2010. *Οικονομικά Συστήματα και Ελευθερία*, Αθήνα: Εκδόσεις Σιδέρης.

Κωντογιώργης, Γ., 2011. *Γλωσσάρι για την κοσμοσυστημική γνωσιολογία*. [Ηλεκτρονικό] Available at: <https://contogeorgis.blogspot.com/2011/02/blog-post.html> [Πρόσβαση 01 Δεκέμβριος 2019].