

Karl-Henrik Pettersson



Varför finns företag?

En essä om existentiella företagsfrågor

Varför finns företag?

En essä om existentiella företagsfrågor

Karl-Henrik Pettersson

©Karl-Henrik Pettersson, 2009

Varför finns företag?

Ställer man frågan helt apropå till människor om varför vi har företag – och då talar vi om företag som gör saker och ting eller producerar annat som säljs på en marknad – blir svaret oftast inte särskilt utförligt, inte så sällan till och med torftigt. Företag bara finns. Det hänger antagligen samman med att vissa företeelser är så självklara att vi aldrig ägnar oss åt att de i sammanhanget mera grundläggande existentiella frågorna. Varför vi har företag är en sådan fråga.

Den som har tid och funderar en stund kommer med mer övertänkta svar. Det vanligaste svaret blir att företag har vi eftersom vissa saker gör man bättre om ett antal människor samverkar. "Det måste vara en effektivitetsgrej" som min dotter uttrycker det. En ekonom kanske preciserar och säger att produktiviteten kan öka genom den arbetsdelning och därmed specialisering som företaget bygger på. Kanske tillägger ekonomen något om skal- och sortimentsekonomi.

En annan kanske säger att företag finns eftersom vissa personer är företagsamma, de tar initiativ och grundar en verksamhet som så småningom växer och blir ett verkligt företag som säljer något på marknaden. Företag kännetecknas av att människor samverkar under lång tid och att det finns en ledning, någon som bestämmer och tar på sig den ekonomiska risken.

Andra förklaringar handlar om att vissa verksamheter kräver så mycket kapital att det kan ingen enskild person klara av att få fram. Det behövs en juridisk konstruktion, ett företag, som kan låna upp det kapital som erfordras och som kan äga de tillgångar som verksamheten kräver. Någon kan tillägga att företag måste ha en ägare som har det riskkapital som krävs.

Och det nämns andra förklaringar.

Det intressanta är att nästan ingen som jag slumpmässigt och överrumplande har ställt den här frågan till har ens snuddat vid den förklaring som man nog kan säga är den verkliga. Svaret är nämligen att företag har vi eftersom vi som människor är olika och, inte minst viktigt, ofullkomliga. Vi har olika begåvning, kompetens, erfarenheter

och personligheter. Vi agerar om inte irrationellt så i varje fall begränsat rationellt, ibland egoistiskt och beräknande, ibland tycker vi så om en sak, nästa gång tycker vi si om samma sak. Vi är helt enkelt människor. Och funderar man en stund så förstår man att det är den icke-perfekta människan, människan som hon faktiskt *är*, som förklarar varför vi har företag. Eller uttryckt på annat sätt – på den perfekta marknaden finns inga företag.

Syftet med essän är, kort sagt, att ge läsaren en djupare förståelse för vad vi menar med begreppet företag och hur det kommer sig att företag finns.

Låt oss börja med en begreppsprecisering.

Företagets tre kännetecken

Med företag menar vi här det vi normalt menar med företag, en ekonomisk enhet där människor och maskiner samverkar för att producera en vara eller tjänst som skall säljas på en marknad. Det kan vara allt från världsföretag som Microsoft eller IKEA till det minsta underleverantörsföretaget i Gnosjö eller en konsult som ensamföretagare. Det utesluter alla anslagsfinansierade organisationer som statliga myndigheter, förvaltningar, intresseorganisationer, föreningar etc. Det utesluter också alla andra slags företag där människor arbetar eller fungerar gemensamt utan att syftet är att producera vissa varor och tjänster för avsättning på en marknad. "Företaget" att gemensamt städa radhusområdet är inget företag i vår mening.

Mera precist gäller att ett företag har vi när tre kriterier samtliga är uppfyllda:¹

¹ I motsats till vad man skulle kunna tro ägnar sig ekonomer, organisationsforskare och andra akademiker att döma av litteraturen knappast alls åt att precisera begreppet *företag*. Harold Demsetz uttrycker saken på följande sätt: "It is surprisingly silent...about the meaning or theoretical description of 'the firm'. The definitional issue has been side-stepped even when the focus has been on the contrast between the firm and the market. The theory of the firm has been presented in the manner of Hamlet without the Prince", se Demsetz, H., 1992, *The emerging theory of the firm*, Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum 33, Uppsala, s 27. (Se citat av Harold Demsetz i fotnot 32)

Eller också blir de definitioner som faktiskt finns inte så sällan intetsägande eller oprecisa eller bådadera. Sociologen Edgar H. Schein beskriver företaget som: "Den rationella koordinationen av ett antal människors insatser för att nå ett gemensamt syfte eller mål genom fördelning av arbete och funktioner, samt en hierarki av befogenheter och ansvar." Citatet finns i hans bok *Organisationspsykologi*, se Schein, E. H , 1970, *Organisationspsykologi*, Wahlström & Widstrand, Stockholm.

1. *I ett företag samverkar flera aktörer frivilligt och över en längre period i syfte att professionellt eller yrkesmässigt producera någonting för marknaden.*

Att *flera aktörer* skall samarbeta för att vi skall använda begreppet företag förefaller självklart. Någon skulle säga att *frivillig samverkan* är själva kvintessensen i ett "företag". Med andra ord, begreppet företag används här för samverkan som innefattar minst två aktörer. Aktörerna kan vara personer eller andra företag, de kan arbeta i företaget eller tillföra input-resurser på annat sätt. Det senare innebär att företaget kan vara ett stort företag med flera tusen anställda men också ett egenföretag/soloföretag, alltså inte ha någon anställd personal.² Kriteriet om samverkan begränsas i det senare fallet till aktörer utanför företaget, i praktiken till andra företag på marknaden, t ex genom att en bank finansierar verksamheten. För det ekonomiskt dominerande typföretaget med många anställda sker med andra ord en samverkan på två plan, dels inom företaget, dels med andra företag.

Att aktörerna samverkar förutsätter i sig att det finns strategiska och operativa *mål för verksamheten*.

Att samverkan skall pågå *över en längre period* är en viktig ingrediens i definitionen av ett företag.³ När en person anställs i företaget och det skrivs ett anställnings-

² Den grundläggande definitionen på *soloföretag* är att företaget består av en enda individ som bedriver verksamheten i någon av de juridiska former som finns för företagande, t ex aktiebolag. Det följer av definitionen att soloföretaget "...inte har ansvar för någon utomståendes regelbundna och fasta avtalsenliga lön eller har ansvar som är förknippade med arbetsgivarrollen". Se Hult, E-B. et al, 2000, *Soloföretag*, Rapport inom FSF:s forskningsprogram "Nya företag och företagsformer", FSF 2000:1, Örebro, s 5.

I fortsättningen kommer soloföretag och egenföretag att användas synonymt.

Lämpligheten att definiera ett soloföretag som "företag" kan diskuteras. Det uppfyller inte det intuitiva kriteriet att ett företag har vi när *flera* personer samverkar och samordnar sig för att producera något tillsammans. Å andra sidan skulle det heller inte vara rätt att när vi diskuterar företag utelämna den antalsmässigt helt dominerande enheten. Dessutom faller det intuitiva argumentet bort om vi betraktar företaget som ett nätverk vilket av allt att döma blir allt viktigare.

³ Att de personer som samverkar i ett företag gör det *långsiktigt*, alltså har som mål att arbeta tillsammans under lång tid, är en av grundstenarna i definitionen av ett företag, i sin tur kan det förklaras av att de produktivitetsvinster som är grunden för varför företaget finns överhuvudtaget förutsätter en kontinuitet i samarbetet. "Durability allows teammembers to know each other's capabilities and limitations," som Harold Demsetz uttrycker saken, (Demsetz, 1992, s 29-30).

Att det krävs kontinuitet i samarbetet för att uppnå hög relativ produktivitet och effektivitet skall inte blandas ihop med frågan om företagets livslängd. Att det finns engångsföretag (många spelfilmer produceras t ex i engångsföretag) står inte i strid med att samverkan i ett företag till sin natur är långsiktigt. Det nätverk som

kontrakt är det underförstådda villkoret att hon eller han skall stanna i företaget en längre tid. Det hänger bl a samman med att verksamheten bedrivs *professionellt/yrkesmässigt*. Det ligger en viss långsiktighet underförstådd i kravet på professionalism/yrkesmässighet.

Att *producera för marknaden* betyder att företaget producerar för någon annan än sig själv eller dem som är direkt involverade i samverkan. Det som produceras skall bjudas ut till försäljning på en marknadsplats där priset för produkten bestäms av tillgång och efterfrågan, ofta utan möjlighet för företaget att påverka. Intäkterna från försäljningen skall täcka kostnaderna för verksamheten. Ett ekonomiskt mål är att *företaget skall ge ett överskott*, gå med vinst. Det hänger bl a samman med det *överlevnadsmål* som företag kännetecknas av.

Genom denna punkt utesluts från begreppet företag ekonomisk rörelse i påtvingad samverkan, amatörverksamheter, verksamheter som inte syftar till att avsätta en produkt på marknaden (t ex en aktiesparklubb) etc.

2. *En av aktörerna i ett företag – ägaren – har en primus-inter-pares-roll i meningen att denne är kontraktslutande part i alla de överenskommelser, explicita eller implicita, mellan aktörerna som är grunden för samverkan. Ägaren har ensam rätten att inom givna ramar (1) leda och kontrollera samverkan, (2) disponera det som blir över (vinsten) när alla kontrakt infriats samt (3) rätten att överlåta ägandet till en tredje part.*

Det brukar ibland sägas att dessa tre ägandets rättigheter – rätten att bestämma, rätten till avkastningen samt rätten att sälja – är *det residuala kontraktet*, (Grossman & Hart, 1986), det fiktiva kontrakt som ägaren av ett företag har med sina intressenter –

konstituerar ett engångsföretag är förvisso definitionsmässigt kortlivat, däremot kan vi utgå från att de anställda i de underleverantörsföretag som ingår i nätverket är långsiktigt engagerade i sina respektive företag, det är i varje fall, det kan vi utgå från, vad man strävar mot för att företaget skall kunna upprätthålla konkurrenskraften och effektiviteten.

de som företaget har en marknadsrelation till, de anställda och det allmänna – och som talar om vad dessa för sin del accepterar från en ägares sida.⁴

En indirekt konsekvens av *rätten att bestämma* är att företaget alltid har en ledning i meningen att ägaren har ett antal maktmedel till sitt förfogande som gör att han själv, eller genom ombud, kan driva verksamheten på det sätt som han anser rätt och i linje med de mål som lagts fast.⁵

Det kan i och för sig diskuteras i vilken utsträckning ett företag kan ledas. Organisationsforskningen visar exempelvis att ledningens frihetsgrader när det gäller att strategiskt ge ett företag en ny inriktning är mycket inskränkta.⁶ Andra gör gällande att företaget i grunden är ett självstyrande system där ledning egentligen inte behövs.⁷ Vi förutsätter ändå att företaget har en ledning.

Det görs ofta en distinktion mellan den som har det residuala kontraktet (ägaren) och den som har rätten att leda (företagsledningen). Denna distinktion är, det förstår vi, i första hand praktiskt betingad. Företagsledningens mandat utgår från ägaren, det är ägaren som har delegerat delar av sin bestämmanderätt till företagsledningen. Det

⁴ Notera att dessa tre ägandets rättigheter i stort sett sammanfaller med vad ägande innebär i juridisk mening i svensk rätt. I en lärobok beskrivs vad *enskilt ägande* betyder på följande sätt: "(1) Äganderätt, det vill säga befogenhet att nyttja och besluta om egendomen efter eget gottfinnande... I äganderätten ingår rätten till avkastning och ekonomiskt ansvar för egendomen. (2) Avtalsfrihet, det vill säga rätten för ägaren att ändra innehavet av sina rättigheter genom köp eller hyra." Dessa två punkter täcker in innebörden i det residuala kontraktets tre rättigheter. (Till det lägger författarna ytterligare en faktor som vi inte behandlar här, ersättning vid skada m.m.) Se Skogh, G. & Lane, J-E., 2000, *Äganderätten i Sverige*, andra upplagan, SNS Förlag, Stockholm, s 48.

⁵ Att ett företag har en ledning – och måste ha en ledning – är en självklarhet. Däremot är detta faktum, som bl a Benjamin Klein påpekat, inte definitionen av ett företag. "Direction of inputs is neither a necessary nor a sufficient condition for defining a firm." Klein nämner t ex att ett konglomerat kan äga ett dotterbolag "...without directing the firm's team of inputs. Alternatively, I may direct my gardener every weekend regarding what I want him to do for me, but I do not own a gardening firm." Se Klein, B., 1993, "Vertical Integration as Organizational Ownership: The Fisher Body-General Motors Relationship Revisited", *Journal of Law and Economics*, 21(2), s 297-326.

⁶ Den s k capability-based-view-forskningen har visat att ett företag i praktiken väljer sin egen strategiska väg genom den uppsättning unika resurser som finns i företaget. Se bl a Teece, D. J., Pisano, G. & Shuen, A., 2000, "Dynamic Capabilities and Strategic Management", ingår i: Dosi, G., Nelson, R. R. & Winter, S. G. (ed.), 2000, *The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities*, Oxford University Press.

⁷ Det gäller bl a Arman Alchian. "Alchian argued for introducing a totally new explanatory model within economics, in which not only structural phenomena such as behavioral rules, norms, and institutions – but also the firms itself – should not be explained as the result of rational design, but – on the contrary – as the outcome of a 'blind' process of selection or adaptive learning." Se Montgomery, C. A. (red.), 1995, *Resource-Based and Evolutionary Theories of the Firm: Towards a Synthesis*, Kluwer Academic Publishers, London, s 194.

är alltid innehavaren av det residuala kontraktet som har den avgörande makten över företaget.

Ett företag är således en organisation med utpräglad rangordning, både mellan ägaren och företagsledningen och mellan chefer och anställda. Det är antagligen skälet till varför företaget som organisationsmodell i engelskspråkig litteratur ofta kallas *hierarki*.⁸ Vi kommer i fortsättningen att då och då ställa "marknaden" mot "hierarkin" och således mena att man ställer modellen samordning via prissignaler på marknaden mot modellen samordning via ordergivning i företaget.⁹

Rätten till avkastningen betyder att ägaren, efter det att han fullgjort alla sina åtaganden gentemot företagets anställda, leverantörer, kunder, finansörer och andra intressenter (inklusive har betalt upplupna skatter), kan göra vad han vill med det ekonomiska överskott som verksamheten har givit ("årets resultat"). Han kan återinvestera det i företaget ("i ny räkning balanseras") eller ta ut det ("till aktieägarna utdelas") för egen konsumtion eller för placering på annat håll.

Rätten till avkastningen kan också som sådan överlåtas. En ägare till ett jordbruksföretag kan exempelvis arrendera ut jorden på viss tid. Ägaren har med andra ord rätten att låta en annan aktör – arrendatorn – disponera tillgångens avkastning. Praktiskt betyder det att han också under arrendetiden överlåter en del av sin bestämmanderätt. Däremot begränsas inte ägarens rätt att avyttra företaget.¹⁰

⁸ För en utförlig diskussion om begreppet *hierarki* se Hagström, P. & Hedlund, G. 1998 "A Three-Dimensional Model of Changing Internal Structure in the Firm", ingår i: Chandler Jr., A. D. et al (ed.), 1998, *The Dynamic Firm*, Oxford University Press, Oxford.

⁹ Lars-Gunnar Mattson menar att det finns två sätt att se på *företaget*. "The firm is treated as a hierarchy or as a network connecting several actors." Vilken av de två synsätten man väljer beror på vad man vill studera/analysera skriver Mattson. Se Mattson, L-G. 1998, "Dynamics of Overlapping Networks and Strategic Actions by the International Firm", ingår i: Chandler Jr., A. D. et al (ed.), 1998, *The Dynamic Firm*, Oxford University Press, Oxford, s 243.

¹⁰ För det mesta är det inte särskilt svårt att i praktiken avgöra vad som menas med ett företags avkastning. Men det finns gränsfall. Det berättas att det i Frankrike har blivit allt vanligare att människor begär ersättning för att deras ägodelar finns avbildade på en publicerad bild. En kaféägare har nyligen stämt och fått ersättning för att hans kafé fanns med på ett vykort. Det mest absurda exemplet som nämndes var att ägaren till två vulkaner (!!) ansåg att han skulle ha betalt för att vulkanerna hade varit bakgrund på en publicerad bild. Källa: radioprogrammet *Vår grundande mening* 5 augusti 2001.

Rätten att sälja, rätten att "avyttra ägandet till tredje part", ibland talas om avtalsfrihet, innebär praktiskt att företaget som tillgång kan överlåtas genom laga fång (köp, gåva, byte, arv etc.). Det som överlåts i en sådan affär är inte, som vi ofta kanske tror, byggnader och maskiner och andra hård- eller mjukvaror som kan finnas på en balansräknings tillgångssida utan *rättigheter* visavi dessa tillgångar. Det i sin tur gör tydligt att utan att vi gemensamt i en politisk process kommit överens om vad en rättighet är och vad den innebär för berörda parter kan inte ett företag fungera. Det sätter fokus på politikens förhållande till företagandet. Det legala systemets betydelse för hur ekonomin fungerar kan inte nog betonas, skriver Ronald Coase i *The Problem of Social Cost*.¹¹

Att se på företaget som en uppsättning av kontrakt (det följer av att det är rättigheter vi "handlar" med) med ägaren som en spindel i nätet kan vara givande. Det är också en vanlig modell bland de ekonomer som studerar företagets natur som vi strax skall se. Det man inser är att särskilt en form av kontrakt – anställningsavtalet – är utmärkande för det vi normalt kallar företag. En samordning via prismekanismen på marknaden förutsätter en mängd kontraktsmodeller, t ex olika former av civilrättsliga avtal. Men definitionsmässigt finns på marknaden, vid en marknadslösning, inte några anställningsavtal. Marknaden och hierarkin skiljer sig åt främst genom att den ena har anställningsavtal, den andra inte.

Soloföretaget är unikt i ett avseende – det finns inga anställningskontrakt i den uppsättning av avtal och uppgörelser som vid varje tidpunkt kännetecknar företaget. Avsaknaden av anställningskontrakt blir i själva verket – logiskt nog – en definition på soloföretag.

Måste ägaren ha alla tre rättigheterna för att det här andra kriteriet för vad som är ett företag skall vara uppfyllt? Svaret är nej. Det finns företag vars associationsrättsliga status omöjliggör försäljning, t ex ömsesidigt ägda företag.

¹¹ Se Coase, R. H., 1960, "The Problem of Social Cost", *Journal of Law and Economics*, 16. För en diskussion på svenska av denna fråga, se Skogh & Lane, 2000, s 23.

Äganderätten är också kringskuren av lagar och förordningar. Det gäller ägandets alla tre dimensioner. Rätten att bestämma är inskränkt av allt från arbetsrättslagar och miljölagstiftning till, i sin yttersta konsekvens, näringsförbud. En fastighet kan vara belastad med servitut som egentligen inte är något annat än att företaget inte fullt ut bestämmer över den tillgång det äger. Rätten till avkastningen begränsas av vad politikerna beslutar om skatter och andra uttag för det allmännas räkning. Rätten att sälja begränsas av expropriationslagstiftning, lagen om godtrosvärv etc.

Är ägaren i meningen den som har det residuala kontraktet och kapitalägaren i meningen den som har tillfört bolaget det externa riskkapitalet samma person? Nej, så behöver det inte vara. Det finns företag som inte överhuvudtaget har tillförts något riskkapital från utomstående. Det gäller ibland för partner- eller kompetensägda företag. Och det finns företag där det residuala kontraktet på visst sätt är delat mellan kompetensägandet och kapitalägandet.

Genom denna punkt utesluts från begreppet företag all samverkan mellan aktörer som sker på likställd basis, utan att någon bestämmer över någon annan. Företag i familjen, bland vänner eller grannar kan i teorin vara exempel. I praktiken förekommer knappast sådana företag, de uppfyller bl a sällan kravet på att man producerar något för avsättning på marknaden.

3. Ett företag har en egen identitet i samhället.

Ett företag är ett självständigt rättssubjekt, en egen juridisk person, som har tillgångar och skulder och kan träffa avtal med andra juridiska personer eller privatpersoner som anställda, kunder, leverantörer, myndigheter etc. Enligt svensk lag uttrycks detta som att en juridisk person kan "...förvärva rättigheter och skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter".

Det finns ett grundläggande värde med identitetskriteriet kopplat till det som ibland kallas företagets taxonomiproblem, kort sagt var gränsen mellan ett företag och ett annat skall dras, (Birchall & Lyons, 1996). Det är inte minst en aktuell

frågeställning för dem som studerar nätverk och virtuella organisationer. Att ett "företag" alltid har en egen identitet, och i praktiskt tolkning en egen *formell* identitet, underlättar för den som vill förstå hur t ex ett nätverk av företag fungerar i praktiken. Identitetskriteriet är centralt för den fortsatta diskussionen.¹²

Genom denna punkt utesluts från begreppet företag sammanslutningar för näringsverksamhet som inte är en juridisk person. Enligt svensk lagstiftning gäller det handelsbolag och enskild firma.

Är detta tre tidlösa kriterier för vad som är ett företag? Knappast. Företaget som social företeelse har genomgått en utveckling över århundradena. Det gäller t ex det tredje kriteriet, att företaget har en egen, juridiskt definierad, identitet. Det är väl känt att ett bolag med oinskränkt ekonomiskt ansvar för delägarna ("partnerships") som varit vanligt i äldre tider hade stora svårigheter bl a därför att inte bolaget, bara delägarna var för sig, kunde föra talan i domstol gentemot t ex leverantörer eller andra intressenter där tvist uppstått. Det blev särskilt svårt om delägarna inbördes var oense. Eller som en författare beskriver situationen i England i mitten av 1800-talet. "These problems rapidly cancelled any risk-sharing or monitoring benefits available and effectively placed a limit on the size to which a partnership could grow." (Ricketts, 1994).

Vad vi däremot kan säga är att dessa tre kriterier har kännetecknat åtminstone 1900-talet. De definierar också det vi menar med företag i dag och sannolikt under överskådlig tid in på det nya millenniet.

Någon skulle säkert vilja lägga till ett fjärde kriterium: *Ett företag har en icke tidsbegränsad målsättning för sin verksamhet.* En samordnad aktivitet med en

¹² Det finns en närbesläktad fråga – när förlorar ett existerande företag sin identitet, kort sagt när förlorar det som företaget står för och förknippas med på marknaden sitt värde och sin mening? Vi kan föreställa oss förändringar, också mycket radikala förändringar, av organisation, ägande, ledning etc. utan att vi skulle kunna hävda att företaget förlorat sin identitet i denna mening. Men var går gränsen? Edith Penrose menar att identiteten exempelvis inte kan överleva att företagets alla reala tillgångar och hela humankapital byts ut, (Penrose, 1995). Men det finns förmodligen ett mellanläge mellan status quo och fullständig upplösning där identiteten kan klara sig. Det är sannolikt att ett företag som vill behålla sin identitet på marknaden intakt måste värna om i första hand de immateriella tillgångar som definierar kärnkompetensen.

affärsmässig målsättning som endast avser en viss tidsperiod eller ett avgränsat projekt skulle i så fall inte vara ett företag. En sådan aktivitet skulle vi kanske i stället kalla för *projekt, temporär organisation*¹³ eller *adhocrati*.

Jag menar att det skulle vara en felsyn att kriteriemässigt förknippa företaget med "evigt liv", ett synsätt alltför mycket präglad av 1900-talets storföretagsdominans och inte särskilt väl lämpat för att förklara en del av tendenserna i dagens företag, t ex engångsföretagande.

En icke-tidsbegränsad målsättning för företaget är en förhållandevis ny företeelse. Alfred Chandler har påpekat att fram till mitten av 1800-talet var i USA det dominerande företaget inte bara litet mätt i antal anställda eller i balansomslutning och försäljning. Det var ofta också kortlivat. Det bedrev rörelse så länge nyckelpersonerna var aktiva eller kunde samarbeta eller fram till det att projektet var avslutat. Att ett företag upphörde med sin verksamhet efter en tid var mera vanligt än ovanligt. Detta ändrades genom att de stora aktiebolagen kom in i bilden. Chandler konstaterar att dessa nya företag och deras ledningar "...became a source of permanence, power, and continued growth. In Werner Sombart's phrase, the modern business enterprise took on 'a life of its own'." (Chandler Jr., 1977).

Vad säger litteraturen om varför företag finns?

Det finns få artiklar inom ämnet ekonomi som under de senaste decennierna har haft en så grundläggande betydelse för den akademiska forskningen som Ronald Coases artikel *The Nature of the Firm*.¹⁴ Coase fick Nobelpriset i ekonomi 1991 med en motivering som direkt refererade till artikeln.

Den fråga som Coase tar sig an med *The Nature of the Firm* är just – varför finns företag? Varför finns dessa "islands of conscious power" i den "ocean of unconscious co-operation" som är marknaden, frågar han inledningsvis i artikeln. Med andra ord, varför klarar inte marknaden av att producera allt vi behöver, hur kommer det sig att

¹³ För en akademisk diskussion kring temporära organisationer se bl a: "Project Management and Temporary Organizations", *Scandinavian Journal of Management*, Special Issue, Vol. 11, number 4, December 1995.

¹⁴ Coase, R. H., 1937, "The Nature of the Firm", *Economica*, New Series, November 1937.

inte prismekanismen samordnar i princip all produktion av varor och tjänster? Varför har vi behov av företagare som tar på sig rollen som initiativtagare och samordnare i produktionen? Varför behöver vi företagens "planeekonomi"?

Det huvudsakliga skälet till varför det är lönsamt att etablera ett företag måste, säger Coase, ha något att göra med att "...there is a cost of using the price mechanism". Det kostar med andra ord något att använda marknaden, att göra en transaktion på marknaden – och det finns åtminstone tre typer av sådana transaktionskostnader. Att hitta rätt motpart på marknaden är det första som kostar. När man gjort det skall det förhandlas och skrivas kontrakt. Och det måste sedan ofta kontrolleras att det man kommit överens om verkligen uppfylls. I vissa fall blir kostnaderna för att åstadkomma samma sak lägre om man samverkar i det vi kallar företag.

Om man kan reducera kostnaderna genom att ha företag, hur kommer det sig då att inte all produktion i sin yttersta konsekvens utförs av ett enda stort företag?

Att det inte blir så finns det flera skäl till menar Coase. Viktigast är att det finns en avtagande avkastning inbyggd i själva företagandet och företagsledandet. Det konstaterandet leder fram till ett resonemang som han ofta återkommer till och som är själva svaret på frågan var gränssnittet mellan företag och marknad ligger: "Naturally, a point must be reached where the costs of organising an extra transaction within the firm are equal to the costs involved in carrying out the transaction in the open market."

Budskapet i *The Nature of the Firm* är, för att sammanfatta, att det kostar något att använda sig av marknaden och att det ofta blir billigare om en grupp människor samarbetar under ledning i det vi kallar företag. Det är *ett* svar på varför företag finns.

Ett närbesläktat svar ger Transaction Cost Economics (TCE). Att det är närbesläktat är inte så anmärkningsvärt. Man kan se på TCE som en vidareutveckling och operationalisering av Coases förklaring till varför företag finns. Oliver Williamson, den ekonom som mer än någon annan förknippas med den tankemässiga utvecklingen av TCE, har hjälpt oss att förstå mekanismerna som får transaktions-

kostnaderna, alltså koordinationskostnaderna vid en marknadslösning, att stiga och därmed göra samordning i företaget, allt annat lika, till en ibland mer effektiv produktionsordning än samordning via marknaden, (Williamson, 1979).

Det tycks, menar Williamson, som om ett företag ofta bildas (eller ett befintligt företag ofta växer genom att integrera vertikalt) när det som skall samordnas är tillgångar eller resurser som är skräddarsydda för en viss produktion. En unik maskin eller en oundgänglig konsultkompetens skulle kunna vara exempel på sådan tillgångsspecificitet ("asset specificity"). Det betyder nämligen att den som råder över dessa tillgångar, underleverantören respektive konsulten, kan i en viss situation agera opportunistiskt, helt enkelt sätta den som har behov av resursen under ekonomisk press, oftast för att få bättre betalt. Eller än värre, i vissa fall kan ett företag när det skall ut på marknaden hamna i det som Williamson kallar "hold-up", en aktör i överläge tvingar till sig hela eller nästan hela förhandlingsutrymmet.

Ett sätt att undvika opportunistiskt agerande bland ett antal marknadsaktörer involverade i en viss produktion är enligt TCE att i stället bilda ett företag. I företaget bjuds det inget utrymme för ekonomiskt egennyttigt beteende i denna mening. På samma sätt förklarar TCE varför företag ibland vertikalt integrerar. Man köper upp en underleverantör för att undvika att hamna i ett kostsamt beroendeförhållande.

Det skall rätteligen tilläggas att TCE inte talar om opportunism som den enda orsaken till högre transaktionskostnader och därmed till att företag bildas eller växer. Om en viss transaktion är förknippad med stor osäkerhet eller om den förekommer mycket frekvent, kan detta enligt TCE också vara en grund för att en viss produktion man tidigare köpt på marknaden integreras i företaget.

Ronald Coase och Oliver Williamson (och vissa andra inom TCE-skolan) försöker explicit svara på frågan varför företag bildas och växer. Det är inte så många andra som har gjort det med ett lika direkt angreppssätt. Det är förvånande eftersom det rimligen borde finnas andra svar än att det ibland är alltför kostsamt att utnyttja marknaden. För det är, som vi redan har konstaterat, den förklaring som Coase ger och också essensen i TCE-förklaringen.

Det som däremot finns är en omfattande ekonomisk litteratur, för det mesta under rubriken "The Nature of the Firm", kring den närbesläktade frågan om varför företag är organiserade som de är med en primus-inter-pares-aktör, en ägare, med en långtgående bestämmande- och kontrollrätt över anställda och andra intressenter. Det kan diskuteras vilka av dessa bidrag som vägt tyngst i den akademiska diskussionen om företagets natur under de senaste hundra åren. I en särskild **Bilaga – Fyra klassiska inlägg om företagets natur** – presenteras de fyra inlägg som nog kan sägas ha varit särskilt viktiga. Det är – utan annan rangordning än tidpunkten för deras publicering – bidrag av Frank Knight, Herbert Simon, Alvin Alchian och Harold Demsetz respektive Axel Leijonhufvud.

På den perfekta marknaden finns inga företag

Ronald Coase ställde frågan varför inte all produktion kommer att ske i ett enda företag. Man skulle också, som ett annat tankeexperiment, kunna vända på problemet (vilket *inte* Coase gör) och i stället fråga – om man skulle radikalt reducera transaktionskostnaderna, i sin yttersta konsekvens helt eliminera dem, skulle då företag överhuvudtaget behövas?

Svaret är ganska säkert nej, i varje fall om vi vidgar förutsättningarna till den perfekta marknaden så som den beskrivs i klassisk ekonomi.

Den perfekta marknaden har som ordet antyder inga av de begränsningar och ofullkomligheter som utmärker den verkliga marknaden. Vi kan tänka på den perfekta marknaden som en marknadsplats där det bara handlas med en enda vara och där det bokstavligen vimlar av folk (eller vad man nu skall kalla aktörerna på den perfekta marknaden), kort sagt det finns ett mycket stort antal köpare och säljare. Det finns inga skillnader i storlek mellan säljarna som det ofta gör på den verkliga marknaden. Det gör det heller inte mellan köparna. Monopol är med andra ord ett okänt begrepp på den perfekta marknaden. Liksom monopsoni, att det bara finns en köpare. Det finns inga hinder för att komma in på marknaden. Alla kan sälja och alla

kan köpa men man måste inte göra det, det finns alltså full frihet att också lämna marknaden.

Omsättningen på marknaden är tillräckligt stor för att ingen enskild köpare eller säljare skall kunna påverka priset, det brukar talas om aktörerna som pristagare. Alla som kommit till marknadsplatsen antas ha tillgång till samma information. Och de förstår och handlar på denna information på samma sätt. Det betyder bl a att de har samma syn på risk.

Vi inser att på den perfekta marknaden råder också perfekt konkurrens (eller "fullständig konkurrens" som det brukar kallas i den mikroekonomiska läroboken). Det är samtidigt lite av en paradox eftersom det inte finns särskilt mycket att konkurrera om. Produkterna är identiska, köpare och säljare har samma information och reagerar på samma sätt (vilket bl a innebär att moral hazard och andra egoistiska beteenden inte existerar) och priset kan inte påverkas av en enskild aktör. Däremot kan priset stiga eller sjunka beroende på t ex marknadens utbud visavi efterfrågan. Det senare antyder för övrigt varför ekonomer tycker att den perfekta marknaden är en intressant modell, den är en referens där man kan studera vad som händer när man ändrar på förutsättningarna.

Det vi också inser är att det inte finns några företag på den perfekta marknaden. Eller rättare sagt, alla företag är soloföretag. Det är, vid närmare eftertanke, en självklarhet att det blir så.

Vi har t ex lärt av Ronald Coase att företag får vi eftersom det ibland kostar för mycket att köpa allt på marknaden. Eller mera precist uttryckt – de förväntade transaktionskostnaderna vid en samordning via marknaden blir så höga att det är billigare att åstadkomma samma sak i den typ av organisation vi kallar företag med sin hierarkiska beslutsordning. Och TCE har lärt oss att transaktionskostnaderna riskerar att bli särskilt höga om de resurser som transaktionen avser och som skall köpas på marknaden är skraddarsydda för ett visst ändamål. Det kan få säljaren av denna resurs att utnyttja situationen, att uppträda opportunistiskt.

Det är bara det att på den perfekta marknaden händer inte detta. Eftersom alla aktörer har samma information och är stöpta i samma form, det är en slags standardmänniskor som agerar, behöver vi inte organisera produktionen i ett företag. Vad skulle vi vinna med det? Det finns inga transaktionskostnader. Det kostar inget att hitta rätt motpart på marknaden och att skriva kontrakt, ja det behövs inget kontrakt överhuvudtaget eftersom båda parter vet allt om det som har varit, det som är och det som kommer att ske. Det senare betyder att det heller inte finns något att kontrollera. Om en person i denna perfekta värld beslutar sig för att ta fram en viss produkt kan det lika effektivt ske genom att dess "komponenter" handlas upp på marknaden som att en grupp av dessa standardmänniskor samverkar i ett företag. Ett företag blir närmast en anomali. Om alla som samverkar i ett tänkt företag är identiska i sina kunskaper, erfarenheter och personligheter finns ju ingenting att vinna på en samverkan.

Men säger någon, vad händer om vi introducerar realkapital i modellen, att dessa standardmänniskor utnyttjar maskiner och andra verktyg? Det ändrar inte på någonting. Alla förutsätts i så fall ha samma maskiner och verktyg till sitt förfogande, de kan exempelvis utan transaktionskostnad upphandlas på marknaden, och de utnyttjar dem på samma sätt och under samma tid.

Det mest "orealistiska" antagandet i den perfekta marknadsmodellen har att göra med aktörerna som *människor*. Det är inte helt främmande att man i verkligheten skulle kunna tänka sig en marknadsplats där man bara säljer en vara, där alla som agerar, både säljare och köpare, är lika ekonomiskt starka och där tillgången och efterfrågan är tillräckligt stor för att egentligen ingen skall kunna få ett bättre pris än någon annan. Det är till och med möjligt att vi skulle kunna finna verkliga marknader där alla aktörer har samma information när det gäller produkten och dess egenskaper.

Men där går gränsen för det realistiska. Modellen fjärmar sig från verkligheten på ett helt annat sätt när den beskriver aktörerna. Människor av kött och blod tolkar inte

informationen på samma sätt. Vi har som människor olika bakgrund, erfarenhet, kunskap, känslighet etc. Av det följer att vi reagerar olika på de signaler vi får och på hur andra människor är. Vi har inte minst olika syn på risk och osäkerhet. Vi är alla unika personligheter.

Slutsatsen ligger i öppen dager. Vi har företag eftersom människan inte är perfekt. I själva verket kan vi se på företaget som ett sätt att kompensera för den mest grundläggande imperfektionen på marknaden, att människor *inte* är standardmänniskor, att människor *inte* är perfekta. För så fort vi introducerar den vanliga människan, hon som agerar begränsat rationellt, som är egoistisk och beräknande, som inte så sällan har olika preferenser vid olika tidpunkter, som ser på risk och osäkerhet på olika sätt och som har olika begåvning, kompetens, erfarenhet och drivkrafter, blir det ofta ekonomiskt klokt att samverka i det vi kallar företag. Det blir helt enkelt ett sätt att både exploatera olikheterna hos oss som individer och komma runt de oönskade effekterna av dessa människans ofullkomligheter.

En specialbegåvning kan utnyttjas bättre. En person med stor riskaversion när det gäller ekonomin kan som anställd med en fast inkomst komma mera till sin rätt än genom att arbeta som egenföretagare där osäkerheten om inkomsterna är större. En oförvägen och företagssam person kan ta på sig rollen som inkomstgarant för den räddhågsne om han i någon form får betalt för sin garanti. Ett sätt att få betalt är, som vi har sett, att han blir ägare och får ta hand om residualen. Och företaget blir, som vi också sett, ett skydd mot opportunistisk och andra egoistiska beteenden hos oss människor.

Vi brukar säga att politik kan användas för att eliminera eller åtminstone minska effekterna av marknadens misslyckanden, den *verkliga* marknadens misslyckanden. Det vi däremot sällan tänker på är att företaget också blir en bastion mot marknadsmisslyckanden, den *perfekta* marknadens misslyckanden.

För att sammanfatta. Om det inte fanns några transaktionskostnader, om människan inte var som hon i verkligheten är – personlig, begränsat rationell, opportunistisk, självisk etc. – utan en mer eller mindre fullkomlig varelse, om det inte

fanns några strukturella förhållanden på marknaden som kunde snedvrída utbytet (som t ex monopol), om alla såg på risk på samma sätt och om tillgången till riskkapital var jämt fördelad mellan aktörerna, ja då skulle vi inte ha några företag i den mening vi känner begreppet. Eller rättare sagt, alla aktörer skulle vara soloföretagare. All produktion av varor och tjänster skulle i denna orealistiska, ideala värld kunna ske helt och hållet genom samordning via prismekanismen på marknaden.

Faktum är att vi i historien kan hitta exempel på relativt komplicerad produktion som mer eller mindre helt varit baserad på soloföretagande. Sherwin Rosen berättar att gevärstillverkningen i Birmingham i England under 1700-talet var uppbyggd så att en hantverkare tillverkade pipan, en annan kolven, en tredje avfyrings- och laddningsmekanismen etc. "Others specialise in assembly, purchasing inputs from these specialists, producing the finished product, and distributing it to customers...Most of these specialised transactions were carried out by market contracts, all within shouting distance of each other in a small area of Birmingham."¹⁵

Man kan spekulera i att denna "nära-perfekta" marknadslösning övergick till en tillverkning i företag när t ex köparna började kräva lägre priser, större volymer eller teknisk utveckling av geväret. Det skulle ha ställt så stora krav på samordning, investeringar och riskkapital att den gamla, marknadsstyrda produktionsmodellen med ett antal soloföretagare/hantverkare knappast skulle ha kunnat fungera. Bara i en situation när kapitalbehovet är begränsat, när alla aktörer har i stort sett samma information om produkten, när kommunikationen fungerar smidigt ("shouting distance") och när transaktions- och transportkostnaderna är låga eftersom alla finns på en plats, kan man föreställa sig att denna ganska renodlade marknadslösning skulle kunna vara effektiv.

¹⁵ Se Rosen, S., 1987, *Transactions Costs and Internal Labor Markets*, ingår i: Williamson, O. E. & Winter, S. G. (ed.), 1993, *The Nature of the Firm*, Oxford University Press, New York, s 78. Den primära källan är G. C. Allens bok *The Industrial Development of Birmingham and the Black Country 1860-1927*. G. C. Allens bok har för övrigt blivit omtalad tack vare att G. J. Stigler flitigt citerade ur boken i den uppmärksammade artikeln "The division of labour is limited to the extent of the market" (*Journal of Political Economy* 59, June 1951).

Det vore intressant om vi kunde hitta någon verksamhet i det moderna samhället som liknar denna situation – där kapitalbehovet är begränsat, där alla aktörerna i stort sett har samma information, där transaktionskostnaderna är låga etc. Det skulle kunna hjälpa oss att fördjupa kunskapen bl a om varför företag bildas.

Låt oss granska fyra konsulter.

Fyra konsulter eller Det embryonala företaget

Vi tänker oss fyra konsulter. De är på konsultmarknaden likvärdiga. De har besläktade men inte identiska kompetenser och erfarenheter. Det finns i gruppen ingen "främste bland likar", ingen tydlig ledare eller entreprenör. Vi antar att de arbetar på en storstadsmarknad, det implicerar en hög och jämn efterfrågan på konsulttjänster. De känner varandra men har var sitt företag och arbetar ensamma, de är med andra ord soloföretagare.

Vi antar att verksamheterna inte fordrar något realkapital. Man kan uttrycka det så att deras respektive balansräkningar är tomma på allt utom ett litet eget kapital och en begränsad checkkredit på skuldsidan balanserade av vissa fordringar och likvida medel på tillgångssidan. Vi förutsätter också att dessa företagare agerar ekonomiskt rationellt. Med det avses att de efter bästa förmåga alltid försöker bedöma vad som är ekonomiskt bäst för det egna företaget – och sedan väljer den handlingslinjen.

Varför skulle dessa fyra soloföretagare, låt oss kalla dem "de fyra", besluta sig för att bilda ett gemensamt bolag för verksamheten? Eller kanske bättre uttryckt. Vad skulle få fyra fristående konsulter som var och en upplever att det finns en marknad för deras kompetens att ge upp rollen som ensamföretagare för att bli anställda i ett företag, låt vara ett egenägt företag? Ja, det kan finnas ett antal skäl, det ena behöver inte utesluta det andra.

*Det kan vara så att en samordning ger *ökad produktivitet* och konkurrenskraft. På kort sikt kan det handla om att "de fyras" olika kompetenser kan utnyttjas bättre. Är man ensam i sitt företag måste man ibland engagera sig i uppdrag och verksamheter

som man kanske inte är mest lämpad för eller intresserad av. Och man måste ensam klara av det administrativa, det som inte kan debiteras. Blir man flera bjuds det en del möjligheter till specialisering. Det leder till produktivitetsvinster genom upplärning och skaleffekter.¹⁶

På lång sikt byggs det i företaget också upp en kollektiv kunskap, en kunskap som snarare är bunden till företaget än till individen. Forskningen har visat att denna företagsbundna kunskap är väsentlig för konkurrenskraften.¹⁷

**Marknaden vidgas* genom att verksamheten bedrivs gemensamt. Det kan vara så att ett bredare kompetensutbud och en ökad kapacitet leder till att det finns mer affärer att göra än om "de fyra" skulle ha fortsatt var och en för sig. Marknaden för deras tjänster kanske helt enkelt breddas genom att en ny kategori *större* företag blir kunder, företag som inte, annat än i mycket speciella fall, upphandlar konsulttjänster från soloföretagare.

**Kunderna kräver det* är ett skäl som är besläktat med det föregående. Det kan hänga samman med att ett företag handlar upp konsulttjänster som ett paket som både kvalitativt (kompetenser) och kvantitativt (antal timmar) är för stort för en soloföretagare. För "de fyra" som ensamföretagare blir detta antingen en marknad som de inte kan arbeta på eller också anpassar de sig och lämnar offert som ett företag.

¹⁶ Charles Handy beskriver det här på ett mera lättsamt sätt, dessutom ger han företaget en samhällsroll. "I think many people assume, wrongly, that a company exists solely to make money...As we investigate this, we inevitably come to the conclusion that a group of people get together and exist as an institution that we call a company, so that they are able to accomplish something collectively that they could not accomplish separately – they make a contribution to society, a phrase which sounds trite but is fundamental." Se Handy, C., 1997, *The hungry spirit*, Hutchinson, London, s 77.

¹⁷ Man kan säga att många av de skolor som idag dominerar organisationslitteraturen, bl a *Evolutionary Economics*, (Langlois, 1996), *Resource-Based-View*, (Wernerfelt, 1984) och *Dynamic Capability*, (Teece, 1998), betonar att varje företag har en unik kunskapsmassa bunden till själva företaget, en "collective capability", som tillsammans med människorna i organisationen lägger grunden för konkurrensförmågan. Se också diskussionen i *Fyra klassiska inlägg om företagets natur* (bilaga).

*Ett fjärde skäl kan vara *möjligheten till riskdiversifiering*. Att vara ensamföretagare är liktydigt med att bedriva en riskfylld verksamhet. Inkomsten över tiden kan visa mycket stora variationer. Under förutsättning att inte alla fyra har samma uppdragsgivare, eller snarare har uppdrag som är ekonomiskt nära beroende av varandra, så innebär ett gemensamt företag lägre risk i meningen mindre inkomstvariationer.

*Till dessa skäl kan också läggas att det kan ha blivit *svårare att arbeta som ensamföretagare*. Administrationen kan ha blivit mera kostsam genom ökad byråkrati. Skattereglerna kan ha skärpts. Egenföretagare kan ha blivit en politiskt utsatt och ifrågasatt grupp. Det är inte helt orealistiskt att tänka sig att sådana orsaker eller andra liknande kan bidra till att ett företag bildas av aktörer som tidigare arbetat som soloföretagare.

Vad ligger då i andra vågskålen? Vad ger en soloföretagare upp om han bildar ett företag som han partneräger tillsammans med ett antal kollegor?

Den viktigaste olägenheten är sannolikt att *sambandet mellan den egna arbetsinsatsen och inkomsten har fördunklats*. Som ensamföretagare var den kopplingen otvetydig. Han hade de inkomster som den debiterade tiden och kompetensen var värda på marknaden. "De fyra" lägger nu, bildligt, alla sina inkomster i en pott som blir företagets omsättning och de tar ut en ersättning efter en viss fördelningsnyckel. Det är sannolikt att utfallet inte blir utan invändningar. En eller flera av delägarna kan känna sig underkompenserad.

Till detta principiella argument *mot* företag kan förmodligen också läggas ett antal omständigheter som i varje fall känslomässigt väger tungt i samma riktning. Friheten blir inskränkt om jämförelsen görs mot hur det är att vara ensamföretagare. Det krävs samordning inom gruppen. Sammanträden också hemma på kontoret blir ibland en nödvändighet. Till det kommer det sociala. Gruppen av partners måste

fungera socialt. Det kan av någon eller några upplevas som ett åtagande som emotionellt tar stora resurser i anspråk.

Vi antar ändå att argumenten är tillräckligt starka för att "de fyra" skall besluta sig för att bilda företag.

Man kan fråga sig på vilket sätt Ronald Coase, och andra ekonomer i hans transaktionsorienterade skola, har hjälpt oss att förstå varför "de fyra" kom till det beslutet? Det är inte så lätt att se. Coase menade, påminner vi oss, att företag får vi, allt annat lika, när de förväntade transaktionskostnaderna om man fortsätter som soloföretagare blir så höga att det är ekonomiskt förmånligt att i stället bilda företag.

Det går knappast att säga att förväntat högre transaktionskostnader är den gemensamma nämnaren i de förklaringar vi här har listat. Bara om vi antar att efterfrågan är odelbar i den meningen att vi har att göra med köpare av stora konsulttjänstblock blir transaktionskostnadsargumentet relevant. Vi inser att även om det i ett sådant fall för beställarföretaget skulle vara möjligt att köpa upp tjänsterna från ett antal ensamkonsulter, så skulle det, allt annat lika, ändå vara ett ekonomiskt ofördelaktigt alternativ. Transaktionskostnaderna skulle, relativt sett, bli högre. Det skulle sannolikt gälla både sök-, kontrakts- och kontrollkostnaderna. Man måste leta upp lämpliga kandidater på konsultmarknaden, sedan skriva avtal med var och en och sannolikt också få lägga ner mer resurser på kontroll. Det är en mera kostsam process än att ha med en part att göra. Skulle det därutöver krävas vissa garantier för utfört arbete stiger de relativa transaktionskostnaderna ytterligare. Det är svårt att skriva tydliga garantiavtal med en part, det blir väsentligt svårare, och dyrare, att göra det med flera parter.

Det ligger i sakens natur att höga transaktionskostnader sett i beställarföretagets perspektiv får sin spegling i höga transaktionskostnader också i leverantörs-perspektivet. Eller sagt på annat sätt. Rationellt agerande aktörer, i det här fallet de fyra ensamkonsulterna, inser att de har något att tjäna på att bilda företag eftersom annars kommer transaktionskostnaderna att bli så höga att de i praktiken inte blir

konkurrenskraftiga på marknaden. Coases modell är med andra ord baserad på ett alternativkostnadsresonemang.¹⁸

Men mycket längre än så hjälper oss inte Coase. Och TCE kan överhuvudtaget inte bidra med en förklaring till varför företag bildas när förutsättningarna är så basala som i det här fallet. Det är först när vi i modellen introducerar skraddarsytt realkapital eller antar att "de fyra" inte är likvärda partners som TCE kan ge en förklaring till varför företag bildas. Det skall vi strax återkomma till.

Det här sätter fingret på de transaktionsbaserade modellernas begränsning. Den mest grundläggande förklaringen till varför företag bildas, den första på vår lista – att en samordning i det vi kallar företag kan ge *ökad produktivitet* – ligger helt enkelt utanför vad Coase och TCE kan hjälpa oss att förstå. Företaget i sig, själva produktionen, är en svart låda i deras modeller.

När vi kommit så här långt kanske vi kan säga att den grundläggande frågan om varför företag finns är utklarad på ett tillfredsställande sätt. "De fyra" har beslutat att bilda ett företag och de har gjort det eftersom företaget ger mervärden som sannolikt inte skulle uppkomma om de hade fortsatt som soloföretagare. Argumenten varför beslutet togs finns i den lista vi just har gått igenom. Och den listan kan generaliseras. *Alla* företag bildas (och växer) av samma anledning – den förväntade avkastningen blir högre eller risken lägre om jämförelsen görs mot att ordna samordningen av resurserna på marknaden.

Det vi däremot ännu inte har förklarat är företagets vanligaste attribut, bl a varför företag ser ut som de gör med ägare och ledning. Man kan börja med att fråga sig varför det måste finnas en chef.

¹⁸ Eller som Ronald Coase själv uttrycker det: "The main transaction costs that are saved are those which would otherwise have been incurred in market transactions between the factors now co-operating within the firm." Se Coase, R. H., 1987, *The Nature of the Firm: Meaning*, ingår i: Williamson, O. E. & Winter, S. G. (ed.), 1993, *The Nature of the Firm*, Oxford University Press, New York, s 59.

Varför behövs det en chef?

De fyra ensamkonsulterna har alltså nu bildat ett företag för sin verksamhet. Behövs det då en chef för företaget? De flesta av oss förutsätter nog att det är så. Men helt självklart kanske det trots allt inte är. Utgångspunkten är att vi har att göra med välutbildade, professionella och mer eller mindre självgående personer. Det finns heller ingen tredje part med direkt inflytande på gruppen inblandad, t ex en ägare, som möjligen skulle ta det för givet att det måste finnas en chef.

Argumenten för varför en chef behövs är ändå ganska uppenbara.

*Man kan tänka sig att *samverkan i gruppen blir mera effektiv* om det finns en chef som kan ta de avgörande besluten om vem som gör vad, vem som tar vilket uppdrag etc. Om alla vet vad de skall göra och om alla har uppdrag som sträcker sig över lång tid, finns inte samordningsbehovet. Men det är obestridligt att om dessa ideala cirklar rubbas blir bilden omedelbart en annan.

Säg att företaget för att kunna konkurrera om ett kundprojekt ställs inför att det krävs annan kompetens än den som "de fyra" representerar. Det måste investeras i utbildning, i odebiterad tid, om någon av de fyra skall kunna utveckla denna kompetens. Alternativt, om den tid man har till sitt förfogande är begränsad (och det är den normalt alltid i en sådan situation) kan man försöka hitta denna sakkunskap på marknaden, alltså finna en underleverantör för det aktuella projektet. Eller man kanske skall utvidga kretsen av partners. Eller anställa en person. Det måste hur som helst fattas ett antal beslut och det är troligt att man snabbare och till lägre kostnader kommer fram till ett avgörande om *en* person har utslaget i sin hand.

*Man kan också tänka sig att det behövs en chef, en "främste bland likar", *för att avgöra hur inkomsten skall fördelas mellan delägarna*. Det är logiskt att just det problemet, svårigheten att mäta marginalproduktiviteten, kort sagt svårigheten att fastställa vad var och en bidrar med och därmed svårigheten att fastställa inkomst-

fördelningen inom gruppen, kan bli en svår nöt att knäcka om det inte finns en som bestämmer.

*Det gäller i synnerhet *om man kan misstänka "rent-seeking" inom gruppen*, alltså att det finns en eller flera aktörer som försöker vinna ekonomiska fördelar utan att ha gjort sig förtjänt av dem. Rent-seeking är ett slags fripassagerarmanér som finns i de flesta organisationer och nätverk. I varje fall förutsätter många ekonomer rent-seeking i sina modeller. Det är det mest basala antagandet i TCE. Och Armen Alchian och Harold Demsetz har till och med försökt visa att skälet till att det kapitalistiska företaget finns är att det är en organisation som lämpar sig väl för att både bedöma marginalproduktiviteten och fördela inkomsterna på ett acceptabelt sätt, kort sagt för att minska rent-seeking inom teamet, (Alchian & Demsetz, 1972).

*Till dessa skäl kan naturligtvis läggas att *kunderna kräver att det finns en person som företräder företaget*, inte bara i formell mening som firmatecknare utan också i betydelsen talesman och representant. Också det kravet kan ses i ekonomiska termer. Att för en utomstående hålla kontakt med flera parter i ett och samma företag höjer transaktionskostnaderna, bl a eftersom man måste försäkra sig om att alla är överens.

Vilka befogenheter kräver en chef?

Vi antar för den fortsatta diskussionen att "de fyra" funnit att dessa argument är tillräckligt övertygande för att man inom sig skall utse en person till chef. Låt oss kalla honom A. Eftersom vi har förutsatt att alla är likvärdiga som partners kan A vara vem som helst i gruppen. Den intressanta frågan blir då vilka befogenheter en chef – oavsett vem – kommer att kräva. Vi förutsätter att han agerar ekonomiskt rationellt och har som mål att företaget skall bli så ekonomiskt framgångsrikt som möjligt.

Med dessa förutsättningar som utgångspunkt är det sannolikt att kravlistan från A kommer att ha ungefär följande innehåll:

**Ett avtal* med var och en av de övriga där A får full befogenhet att (1) inom teamet fördela uppdragen och arbetsuppgifterna i övrigt, (2) organisera verksamheten, (3) fastställa vars och ens inkomst samt (4) teckna firman gentemot tredje man. Till det kommer att det i avtalet också skall preciseras de *sanktionsmöjligheter* som står till buds om någon eller några av teammedlemmarna inte uppfyller avtalet.

**Konsensus* bland delägarna om att A är den som skall bli chef.

**En ekonomisk ersättning* för arbetet som chef.

Den sista punkten, ersättningen för arbetet som chef, måste det ganska säkert bli rådslag eller förhandling om. Och med rationellt och klokt agerande aktörer är det sannolikt att man när det gäller inkomstfördelningen arbetar fram någon form av fördelningsnyckel som snävar in det utrymme som chefen har att spela på. Det tjänar alla parter på.

Det mest intressanta är att den första punkten i denna kravlista är mer eller mindre identisk med den befogenhet som en *ägare* skulle ha. Ägaren (oftast via hans ombud, företagsledningen) har som vi vet rätten att fördela och kontrollera arbetet, att teckna anställningsavtal med medarbetarna inklusive fastställa deras löner, att teckna firman etc. Och han har skarpa sanktionsmöjligheter, främst rätten att säga upp de avtal som reglerar samverkan. Skillnaden ligger i kompensationsmodellen. Chefen i detta speciella företag med likvärdiga kompanjoner och utan utomstående ägare kan ersättas efter en enkel modell, t ex en fast ersättning. Ägaren däremot får sin ersättning genom residualen, det som blir över när alla har fått det som överenskommits genom avtal.

Ägaren och ägandet skall jag återkomma till.

Med det vi nu vet framstår Harold Demsetz förklaring till vad ett företag är som relevant.¹⁹ Han menar att det är två faktorer som kan förknippas med samverkan i det vi kallar företag. Det första ("durability") är att människorna när de anställs gör det med en avsikt att stanna en längre tid i företaget. Det är en grundförutsättning för att de skall lära känna varandra och för kunskapsuppbyggnad och organisatoriskt lärande. Det i sin tur leder erfarenhetsmässigt till produktivitetsvinster. Det andra ("directability") är att alla som deltar i samverkan är införstådda med att det behövs en ledning som kan organisera verksamheten bl a så att olika kompetenser utnyttjas på bästa sätt. Det betyder också, allt annat lika, ökad produktivitet.

För en utförligare diskussion om Demsetz synsätt och om andra ekonomer med liknande förklaringar till företaget, se *Fyra klassiska inlägg om företagets natur* (bilaga).

Det är värt att notera att komna så här långt i analysen framstår de teorier (modell Demsetz) som förklarar företaget *inifrån*, från hur produktionen organiseras för att bli så effektiv som möjligt, som långt mera nära verkligheten än de modeller som lägger tyngdpunkten på utbytet och dess kostnader vid en marknadslösning. Det tycks med andra ord som om Ronald Coase-paradigmet bara har en begränsad förklaringskraft för att vi skall förstå varför "de fyra" bildade företag. Och det hjälper oss inte alls för att förklara varför de enades om att det behövdes en chef med vissa befogenheter.

Vi kan nu gå vidare i analysen.

Vem skall bli chef?

Vem som skall bli chef av "de fyra" skulle kunna avgöras av *slumpen*. Det följer av förutsättningen om deras likvärdighet. En annan modell skulle kunna vara att *ledaransvaret får rotera* mellan delägarna, säg att chefskapet växlar varje år. En tredje ordning skulle vi kunna kalla *auktionsmodellen*, exempelvis får den som kräver lägst ersättning bli chef.

¹⁹ Demsetz, 1992, s 30.

Det är tänkbart att alla tre modellerna under specifika omständigheter skulle kunna vara en rationell ordning för att utse en chef. Men samtidigt är det lätt att föreställa sig att det finns omständigheter där dessa modeller inte är de bästa, eller ens möjliga.

Det kan vara så att *marknaden indirekt bestämmer* vem som skall vara företagets chef, i varje fall i meningen företagets talesman och kontaktperson. Säg att en av personerna i företaget av någon anledning har blivit den som har kundkontakterna och den som uppdragsgivarna vänder sig till. Det blir svårt för de övriga i gruppen att bortse från den särställning som en i gruppen därmed har fått. Det ligger nära till hands att utse honom till chef.

Eller anta att en av "de fyra" har *ledaregenskaper* som alla inser går utöver vad de övriga i gruppen har. Det skulle kunna vara en rationell grund för chefskapet.

Den sista punkten innebär samtidigt att vi har ändrat förutsättningarna. Delägarna är inte längre lika, det finns en som har ledaregenskaper. Och skärper vi det antagandet ytterligare och förutsätter att denne ledare är en *nyckelperson* i vidare mening – kanske är han (eller hon) den som också besitter den avgörande kompetensen, kanske den som är mest drivande, kanske den som har de bästa kontakterna med kunderna och omvärlden i övrigt – på vilket sätt ändras då bilden? Vem blir chef om det finns en nyckelperson i gruppen?

Ja, det finns ett par enkla utfall. Det första är att nyckelpersonen *vill* bli chef och blir det med full acceptans av de övriga. Det är det mest naturliga alternativet. De övriga i gruppen känner att företaget, och indirekt de själva, tjänar på en sådan ordning.

Det andra utfallet är att nyckelpersonen skulle bli chef om han ville – men han vill inte. Det är kanske inte ett helt verklighetsfrämmande alternativ. Säg att nyckelpersonen är specialisten som älskar den rollen och som kunderna är beredda att betala ett högt pris för. Att bli chef och få ägna en stor del av sin tid åt administration framstår inte som särskilt attraktivt i hans ögon. Han skriver gärna på de avtal som ger en annan person i gruppen chefsuppgiften. Möjligen gör han det först efter det att han har förhandlat sig till en ersättning som speglar hans relativa intjäningsförmåga.

Det tredje tänkbara utfallet – nyckelpersonen vill bli chef men de andra vill inte ha honom som chef – är mera komplicerat. Nyckelpersonen vet sitt värde för företaget. Han säger, uttalat eller underförstått, att gör mig till chef eller jag slutar och startar eget med andra medarbetare. Eller han vet, liksom kollegorna vet, att han när som helst kan få en väl betald anställning, kanske har han redan fått ett sådant erbjudande. Han sätter i kraft av sin kompetens och sina kontakter de övriga i en slags "hold up"-situation.

Eftersom vi förutsätter att alla inblandade agerar ekonomiskt rationellt kommer förmodligen resultatet av denna kraftmätning att bli att nyckelpersonen får sin vilja igenom, han blir företagets chef. Och han förhandlar sannolikt till sig en större inkomst än vad de övriga får.

Vi är därmed klara med genomgången av analysens första steg. Den viktigaste insikten så långt är att detta embryonala företag fungerar som vilket företag som helst – med ett undantag. Det finns inte en "ägare" som tar hand om avkastningen. En samverkan i företag kan uppenbarligen ske utan att en part är ägare i meningen att denne har det residuala kontraktet. Den som bestämmer – nyckelpersonen – nöjer sig med en avtalsbunden extra ersättning. (I övrigt kan vi föreställa oss att "de fyra" delar lika på det som blev över. Eller de kan ha kommit överens om någon annan fördelningsnyckel.)

Ytterligare en iakttagelse är principiellt väsentlig. Vi kan av allt att döma tänka oss ett företag där det inte finns en utomstående part, t ex en kapitalist, som skall vara med och dela på överskottet. Det företag vi hittills diskuterat liknar mycket ett ömsesidigt bolag, ömsesidigt ägt av "de fyra". Ett ömsesidigt bolag delar heller inte ut överskotten till en "ägare". Vinsterna plöjs ner i balansräkningen. Det kan man naturligtvis anta att också "de fyra" gör.

Varför finns ägare?

En fråga har vi inte penetrerat. Skulle det finnas ekonomiskt rationella skäl för en *ägare* också i ett partnerföretag, alltså att en av "de fyra" skulle ha det residuala kontraktet i alla sina tre delar (rätten att bestämma, rätten till avkastningen, rätten att sälja företaget)? Särskilt intressant blir frågan om vi förutsätter att "de fyra" är överens om hur företaget skall ledas. För det är självklart att var man oense på den punkten, ja då skulle det kunna vara ett rationellt skäl till att *en* fick ägarmakten och därmed bestämmandemakten. Det är med andra ord inte rätten att leda i det residuala kontraktet som skulle kunna vara svaret på frågan.

Det som då återstår som den egentligen enda tänkbara förklaringen till varför det skulle vara ekonomiskt klokt att en av "de fyra" ensam blev ägare, måste ha något att göra med rätten till residualen, rätten till inkomsten av verksamheten. Om vi antar att man är överens om att fördelningen av överskottet sker efter en "lika-till-alla"-princip behöver ingen bekymra sig om residualen, den finns inte. Det behövs ingen ägare. Det gäller också om "de fyra" har arbetat fram en modell för hur respektive delägars produktivetsbidrag skall mätas och hur fördelningen av överskottet skall gå till. Det är när man *inte* är överens om en fördelningsordning som bekymmer uppstår och frågan om en ägare blir aktuell. Inkomstfördelningen mellan aktörerna kan helt enkelt inte lösas utan att det finns en ägare.

Låt oss granska den hypotesen som förklaring till varför ägare finns.

Man kan tänka sig åtminstone två orsaker till varför "de fyra" inte kommer överens om inkomstfördelningen.

1. Det är problem att beräkna vad var och en bidrar med, marginalproduktiviteten, på ett sådant sätt att alla tycker att det blir rättvist, alternativt
2. Personerna – "de fyra" – har olika risksyn.

Det senare betyder att även om det skulle vara möjligt att finna en mätmetod som alla fyra kan säga ja till så är det inte självklart att man godtar modellen för hur

inkomsterna skall fördelas eftersom vi nu förutsätter att delägarna skiljer sig åt i sin syn på risk. En eller flera av delägarna är, kort sagt, känsliga på inkomstvariationer.

Båda dessa situationer leder till att en effektiv organisationsmodell vore att en i gruppen blir ägare i meningen att denne får det residuala kontraktet. Med andra ord säger den presumtive ägaren något i stil med följande: "OK, jag tecknar ett avtal med var och en av er om en garanterad lägsta inkomst. Villkoret är att jag får det som blir över – och jag måste få chefsansvaret." Det senare ledet är väsentligt. Den som på detta sätt ställer ut inkomstgarantier måste också ha ett kontroll- och ledningsansvar. Anledningen till att det är ett naturligt krav formulerade Frank Knight redan i början av 1920-talet. Han menade att om inte den som är "försäkringsgivare" i denna mening har kontroll över hur produktionen skall organiseras finns en risk för opportunistiskt beteende från de anställda. Knight använde inte ordet moral hazard, han talade i stället om nödvändigheten av "unity of interest", men innebörden är densamma.

Ett led för att denna process skall vara avslutad kvarstår. Skall en av "de fyra" bli ensam ägare i formell mening då måste han vara ägare till samtliga aktier (vi förutsätter att verksamheten bedrivs i ett aktiebolag). Avtalet måste alltså också innefatta villkoren för en överlåtelse av aktierna.

Låt oss anta att det finns fyra lika stora aktieinnehav på 100 000 kronor. Det är det riskkapital som var och en satte in i företaget vid starten. Checkräkningskrediten är, antar vi, utnyttjad och några andra skulder finns inte. Tillgångarna är, förutom likvida medel, kundfordringar. Det bokförda värdet är således 400 000 kronor plus värdet av kundfordringarna. Vi bortser för enkelhetens skull från alla skattekonsekvenser.

Det är den formella sidan av balansräkningen. Det finns också en informell sida. Vi antar att det med tiden byggts upp immateriella värden som inte syns i balansräkningen. Det skulle i det här fallet kunna vara företagets goda namn och rykte och kundbasen. Vi kan, fullt realistiskt, tänka oss att köparen måste betala mera

för företaget än vad som motsvarar det bokförda värdet. Säljarna skulle med andra ord sätta ett pris på företagets immateriella tillgångar.

Man kan föreställa sig på vilka villkor köparen skulle göra en sådan affär. Han skulle kontraktsmässigt försöka binda säljarna, alltså de tre kompanjonerna, till den fortsatta verksamheten. Det gäller i synnerhet nyckelpersonen (om denne inte är köparen). Det är ganska säkert att denne, förmodligen alla tre, i ett avtal måste lova att arbeta vidare i företaget under ett antal år. Och de måste lova att när de en gång slutar får de inte själva eller som anställda ta upp en konkurrerande verksamhet. Båda dessa punkter – inklusive tydliga sanktioner vid kontraktsbrott – är förmodligen oeftergivliga villkor. Utan ett sådant avtal skulle en affär där köparen betalar väsentligt mer än det bokförda värdet inte bli av.

Därutöver skulle ett avtal givetvis innehålla ett antal andra punkter om lönevillkor och annat. Det är troligt att man också skulle finna skrivningar som syftar till att eliminera risken för "hold up" och för att de tre säljarna på annat sätt skulle bete sig opportunistiskt.

Däremot behöver inte något skrivas om den nye ägarens primus-inter-pares-roll, det vill säga om ägarens rätt till den residuala kontraktet. Det är lagfäst i aktiebolagslagen och det är bestämt genom praxis. Det gäller bl a rätten för ägarna att på bolagsstämma utse styrelsen för företaget och därmed indirekt företagsledningen.

För att sammanfatta. Om vi förutsätter att det finns produktivitetsvinster att göra genom att flera personer samverkar i det vi kallar ett företag (om jämförelsen är att samma produktion görs via samverkan på marknaden, i det här fallet av ett antal soloföretagare) då kan vi med hjälp av analysen och diskussionen så långt konstatera två saker. Dels att *det krävs en ledning för företaget*, alltså att en part har rätten att fördela och organisera arbetet. Det gäller oberoende av om vi antar att aktörerna är likvärdiga eller inte. Dels att det sannolikt i praktiken blir *nödvändigt med en ägare i meningen att en part har rätten till det residuala kontraktet i alla dess delar*. Det hänger väsentligen samman med att fördelningen av inkomsten annars riskerar att

bli en provosten därför att det antingen uppstår mätproblem ("vem har bidragit mest") eller finns olika syn på risk hos aktörerna.

Varför finns kapitalister?

Företaget "De fyra" har nu en ägare och tre anställda. Vi skall ta ytterligare ett steg närmare verkligheten och förutsätta att produktionen också kräver ett visst realkapital. Vi inser ganska lätt att om detta realkapital alltid finns att köpa på marknaden och om det inte finns skalekonomi i användandet, då ändras ingenting i det resonemang vi hittills har fört. Om vi däremot förutsätter att det realkapital som är engagerat har en viss grad av uniktet, kanske till och med är skraddarsytt för en viss produktion, blir slutsatsen en annan. I varje fall måste vi granska om de slutsatser vi kommit fram till håller även med sådana förutsättningar. Vi skall kalla sådant icke-utbytbar realkapital för en *nyckeltillgång*.

Vi antar att en av de anställda äger nyckeltillgången. Pondera att det handlar om ett avancerat dataprogram som den anställda har utvecklat på egen bekostnad. Vi inser att vi kommer att hamna i samma slutsatser som vi tidigare diskuterade under rubriken "nyckelperson". Det är inte så märkligt. Det är svårt att principiellt se någon skillnad mellan att en person i gruppen har en unik kompetens som gör honom till nyckelperson och att en person i gruppen äger en nyckeltillgång som också gör honom till nyckelperson, låt vara av ett annat slag. Man kan på goda grunder anta, precis som vi tidigare gjorde, att om den i gruppen som har en nyckelposition, oavsett om det är via sin kompetens eller via en värdefull tillgång, vill bli chef och blir accepterad som chef av de övriga, ja då kommer han också att bli företagets chef. Det faktum att en av de fyra nu är ägare till företaget kan givetvis komplicera bilden. Det kanske inte längre handlar om chefskapet. Den anställda med nyckeltillgången kan emellertid utnyttja sin starka förhandlingsposition på annat sätt. Han kanske förhandlar till sig en större andel av överskottet. Eller han blir delägare.

Axel Leijonhufvud har skrivit en av viktigaste bidragen i litteraturen om företagets natur (se också bilagan *Fyra klassiska inlägg om företagets natur*).²⁰ Han visar på ett övertygande sätt att vi fick företag med kapitalister och arbetare under ett tak, fabrikkssystemet, eftersom alternativet, det gamla hantverkssystemet var mindre effektivt vid serietillverkning (han diskuterade Adam Smiths knappnållstillverkning). Hantverkare som genom serietillverkningen var starkt beroende av varandra och som ägde sina egna verktyg kunde sätta sina kollegor i produktionskedjan i en utpressningssituation. Det blev strid om inkomstfördelningen. Hantverksmodellen med många "kapitalister i smått" var helt enkelt inte konkurrenskraftig. Leijonhufvud visade att i en sådan situation var den effektivaste lösningen att dessa "kapitalister i smått" sålde sina verktyg till ett företag och blev verktygslösa anställda. Det höjde inkomsten för alla (och förmodligen mest för kapitalisterna) eftersom serietillverkningens fulla potential kunde tas tillvara på det sättet.

Den intressanta frågan blir om vi skulle komma till samma slutsats vad gäller valet mellan marknad och företag om det i stället för /knappnåls/tillverkning gällde *kunskapsproduktion* av den typ som dominerar dagens företag.

Låt oss ta den situation vi just beskrivit – *en* av de anställda är ägare till nyckeltillgången. På samma sätt som hos Leijonhufvuds hantverkare finns då en risk för själviskt beteende. Ägaren av nyckeltillgången kan med andra ord ta upp en förhandling med målet att skaffa sig en större del av inkomsten. Det är sannolikt att den mest rationella lösningen blir, precis som hos Leijonhufvud, att man bildar ett företag som äger "verktyget" och där alltså den av de fyra som var nyckeltillgångens ägare också blir (del)ägare i det nya företaget.

Om vi i stället antar att en utomstående, vi kan kalla honom leasegivaren, äger nyckeltillgången (och företaget är leasetagare) blir situationen en annan. Det finns en risk för opportunistiskt beteende från leasegivarens sida, i synnerhet om kontraktet

²⁰ Leijonhufvud, 1986.

är ofullständigt eller har en för kort löptid visavi tillgångens ekonomiska livslängd för företaget. Med de antaganden vi har gjort om nyckeltillgångens betydelse för konkurrenskraften, kan vi tänka oss att ägaren förstår att han på något sätt måste skydda sig mot att leasegivaren utnyttjar situationen. En metod är att försöka skriva ett bättre kontrakt, i så fall sannolikt till priset av en högre ersättning eller någon annan form av kompensation. Ett annat sätt är att erbjuda leasegivaren ett delägarande i företaget.

Gör vi för resonemangets skull nyckeltillgången än mera avgörande för företaget, teoretiskt kan vi tänka oss att företaget "De fyra" överhuvudtaget inte får några uppdrag utan denna tillgång, stärks givetvis leasegivarens ställning. Det är tänkbart att han någonstans efter den tankelinjen blir så viktig för företaget att han blir ensam ägare. Det gäller i synnerhet om "de fyra" – ägaren och de tre anställda – är utbytbara, alltså som vilka konsulter som helst utan någon unik kompetens. Företaget har fått en utomstående ägare.

Man kan fråga sig varför företaget "De fyra" överhuvudtaget sätter sig i en så sårbar situation. Varför ser man inte till att självt äga nyckeltillgången? Den mest sannolika förklaringen är att den var för dyr. Företaget hade helt enkelt inte de finansieringsmöjligheter som fordrades för att köpa tillgången. Det är detsamma som att säga att kapitalet var en bristvara. Kapitalistens livsluft är kapitalbrist – antingen en allmän kapitalbrist i samhället eller en brist ur ett enskilt företags synvinkel.

Frågan som ställdes var varför vi har kapitalister? Svaret är att kapitalisten i en viss given situation disponerar en nyckeltillgång – kapital. Det kan som i fallet med vår leasegivare vara en real tillgång, en unik resurs som företaget vid en viss tidpunkt är beroende av. Det kan naturligtvis också vara en finansiell tillgång, riskkapital (däremot är bankkapital eller annat lånat kapital mera sällan en nyckeltillgång).

Ett av ledorden i den diskussion som vi just avslutat har varit "nyckeltillgång". Det vi har lärt är att den anställde i företaget som har en nyckeltillgång kan ställa vissa anspråk. Nyckeltillgången kan både vara hans egen kompetens eller en värdefull

kapacitet av något annat slag, kanske en ny teknik eller en mjukvara. På samma sätt kan den *på marknaden* som disponerar en nyckeltillgång för företaget, det kan vara ett finansiellt kapital eller ett realkapital eller båda, ställa krav. Och vi har sett att det finns ett nära samband mellan vem som förfogar över dessa nyckeltillgångar och vem som får det residuala kontraktet.

För att sammanfatta. Vi har definierat företaget som en organisatorisk enhet där (1) ett antal aktörer i frivillig samverkan producerar något, en tjänst eller en vara, för marknaden och där (2) en aktör, ägaren, har en särställning i meningen att han har det residuala kontraktet. Man kan uttrycka det så att ägaren har fått rätten att leda företaget mot att han tar den ekonomiska risken. Det betyder att han ensam har rätten att teckna kontrakten med alla andra aktörer, både anställningskontrakt och marknadskontrakt, och han har rätten att göra vad han själv vill med det som blir kvar när företagets alla åtaganden i dessa kontrakt infriats. Dessutom har han rätten att sälja eller överlämna dessa två rättigheter till någon annan. Till det kommer (3) att en organisation kan bara kallas företag om den har en egen juridisk identitet.

Soloföretaget är unikt i ett avseende, det är ett företag som definitionsmässigt saknar en typ av kontrakt, anställningsavtal.

Vi har också diskuterat och analyserat varför företag överhuvudtaget finns? Den mest plausibla förklaringen – både teoretiskt och erfarenhetsmässigt – är att produktion i företag ger, allt annat lika, produktivitetsvinster visavi att produktionen skulle ske i ett nätverk av soloföretag. Det förklaras i grunden av att människor är olika, de har olika erfarenhet, kompetens, motivation och, inte minst viktigt, olika syn på risk. Riskspridning och osäkerhetsabsorption är antagligen de viktigaste skälen till varför företag finns. Men det finns också mer handfasta förklaringar. Odelbarheter av olika slag, t ex att en effektiv produktion kräver realkapital i stora sjok eller att efterfrågan bara finns i vissa givna kvantiteter, kan också förklara varför företag finns, framförallt förklarar det ofta var gränsen mellan hierarkin och marknaden skall dras.

Vi har med hjälp av tankeexperimentet "De fyra" visat att ett företag för att vara effektivt kräver en ledning, alltså att en part i företaget har rätten att fördela och organisera arbetet. Men också att det i praktiken sannolikt blir nödvändigt med en ägare i meningen att en part har rätten till det residuala kontraktet i alla dess delar. Det senare hänger väsentligen samman med att fördelningen av inkomsten annars riskerar att bli en provosten.

Vi har slutligen konstaterat att företagets nyckeltillgångar måste stå i centrum för den som vill förstå vad ett företag är. Det är företagets nyckeltillgångar som kan förklara hur konkurrenskraft skapas, varför företaget växer eller inte växer på marknaden, varför vissa tillgångar "stöts ut" genom disintegration etc.

Det är också lätt att inse att de nyckeltillgångar som företaget inte har "in house" men behöver för att vara konkurrenskraftiga kan ge förklaringarna till varför ägandet ändras, till varför företag fusionerar och förvärvar och till varför allianser och andra samverkanskonstruktioner etableras.

Essän har därmed kommit till sitt slut – och du som läsare har förhoppningsvis blivit något klokare vad gäller frågan om varför företag finns, och varför företag ser ut som de gör.

Texten publicerades i sin första version i en rapport från Företag för småföretagsforskning : *En essä om varför företag finns och om andra existentiella företagsfrågor* (FSF, december 2001). Det här är ett särtryck ur en bearbetad och uppdaterad version som ingick i *Det exploderande storföretaget* (SNS, 2004).

Bilaga

Fyra klassiska inlägg om företagets natur

Man kan säga att Ronald Coase står i en klass för sig vad gäller den akademiska diskussionen kring företagets natur under 1900-talet. Han har sannolikt genom sin *The Natur of the Firm*-artikel från 1937 och annat som han har skrivit fått ett större genomslagskraft än vad någon annan ekonom har fått inom den skola som också har kommit att kallas *The Nature of the Firm*. Och han har stått som tankemässig fadder till transaktionskostnadsekonomin (TCE) som i sin tur vidareutvecklats av Oliver Williamson. Men vid sidan av Ronald Coase, och i viss mån Oliver Williamson, finns det ett antal andra bidrag som vägt särskilt tungt i den akademiska diskussionen om företagets natur under de senaste hundra åren. Det är – utan annan rangordning än tidpunkten för deras publicering – bidrag av Frank Knight, Herbert Simon, Armen Alchian och Harold Demsetz respektive Axel Leijonhufvud.

*Frank Knight var en av de första under 1900-talet som diskuterade företagets organisation och dess *modus vivendi*. Knights grundteser i det här avseendet finns sammanfattade i hans bok *Risk, Uncertainty, and Profit* från 1921, (Knight, 1921).

Det är inte en helt lättillgänglig framställning. Men den kan tolkas som att Knight menar att det vi kallar företag, han talar om "enterprise", är den organisationsmodell som följer av att människor är olika, framförallt olika i synen på risktagande, och att affärsverksamhet är förknippad med osäkerhet. Det senare är i Knights tolkning liktydigt med *genuin* osäkerhet, situationer där det inte går att räkna på sannolikheter (som är det karaktäristiska för risk) och där man helt enkelt måste lita till sitt eget omdöme.

Det finns två slags människor skriver Knight, de företagsamma och de mindre företagsamma, och detta faktum förklarar en av de mest fundamentala organisatoriska förändringarna, "...systemet där den trygge och företagsamme tar på sig risken eller 'försäkrar' den räddhågsne och timide genom att garantera den senare en specificerad inkomst".

Att vi har en skiktning i två slags aktörer i företaget är det första ledet i Knight's förklaring. Det andra ledet är att ingen aktör skulle vara beredd att garantera inkomsten för de andra utan att denne också fick rätten att bestämma hur arbetet skulle utföras. Och inte bara det. De anställda skulle inte vara beredda att acceptera denna överhöghet utan att de fick inkomstgarantin. Företagets organisation är således i Frank Knights tolkning en sammanjämkning mellan två parter intressen – den riskbenägne ägarens och de riskaversiva anställdas – i sin tur formade av att människor är olika och affärsverksamhet är full av osäkerhet.

Frank Knight sammanfattar sitt synsätt på följande sätt: "The result of this...specialisation of function is *enterprise and the wage system of industry*. Its existence in the world is a direct result of the fact of uncertainty...The essence of enterprise is the specialisation of the function of *responsible direction* of economic life, the neglected feature of which is the inseparability of these two elements, *responsibility and control*...Any degree of effective exercise of judgement, or making decisions, is in a free society coupled with a corresponding degree of uncertainty bearing, of taking the responsibility for those decisions."

Knight för också i *Risk, Uncertainty, and Profit* ett annat resonemang. Han menar att ett skäl till varför vi i företaget centraliserar makten till en aktör är att annars riskerar vi att hamna i intressekonflikter. Likställda aktörer i företaget som ges friheten att spela ut sina olika intressen och drivkrafter konstituerar det vi idag skulle beteckna som en moral hazard-situation, man utnyttjar sitt informationsöverläge.²¹ Det måste undvikas. Knight talar om att genom centralisering av ledningsmakten uppnå "unity of interest" i företaget.

Det är inte svårt att se sambandet mellan detta resonemang och Oliver Williamsons förklaring till varför de förväntade transaktionskostnaderna kan stiga om en aktör

²¹ *Moral hazard* brukar användas för att beteckna att ett företag (eller en privatperson) inte varit fullt öppen om det man vet om sin status *innan* t ex ett lån beviljas vilket kan utnyttjas och därmed sätta långivaren i en utsatt position. Moral hazard-situationer förknippas ofta med försäkringar där försäkringsgivaren givetvis är starkt beroende av att all relevant information om försäkringstagaren kommer fram *innan* försäkringen tecknas. Entreprenören som "försäkringsgivare" i Knights modell kan således utsättas för en moral hazard-situation.

disponerar en tillgång med hög specificitet med vars hjälp han kan utsätta de andra aktörerna för utpressning. Frank Knight har nog påverkat många generationers ekonomer mera än vad de kanske varit beredda att tillstå. Inte så sällan har hans resonemang ifrågasatts.²²

*Man kan säga är att Herbert Simon var den som tidigast satte fokus på anställningskontraktet som det kanske viktigaste kännetecknet för företaget, ja för somliga själva definitionen på företag. Det skedde genom *A Formal Theory of the Employment Relationship* från 1951, (Simon, 1951).

Simons resonemang är i korthet följande. Om en viss produktion skall utföras kan det göras av arbetskraft som köps på marknaden eller anställs. Mot den bakgrunden gör Simon boskillnad mellan ett standardkontrakt på marknaden, han kallar det ett försäljningskontrakt ("sales contract"), och ett anställningskontrakt. Försäljningskontraktet – vi kan för tydlighetens skull se det som ett kontrakt mellan ett företag och en fristående konsult – reglerar det arbete som konsulten skall utföra och ersättningen. Arbetsuppgiften i ett sådant kontrakt är för det mesta snävt definierad, ett uttryck för att konsulten bidrar med en specialkunskap. Det gäller också tidpunkten och tidsåtgången för uppdraget.

Anställningskontraktet är öppet på ett helt annat sätt. Företaget kan välja bland en uppsättning arbetsuppgifter för den som anställs. Och den anställde kan tvingas acceptera att i ett visst läge vara mer eller mindre "stand by". Denna öppenhet i villkoren, Simon talar om "the area of acceptance", accepterar den anställde bl a eftersom den lön eller annan ersättning som utgår i stort sett inte påverkas av arbetets innehåll.

²² Ronald Coase ägnade exempelvis en betydande del av utrymmet i *The Nature of the Firm* åt att kritisera Knight. Man kan säga att Coase ifrågasatte själva fundamentet för Knights modell, eller som han försiktigt uttryckte sig, "Professor Knight would appear to leave himself open to criticism on several grounds", (s 400). Kritiken handlar i grunden om att Knight med sin modell inte erbjuder några som helst bevis för "...why the price mechanism should be superseded", (s 401). De "försäkringstjänster" visavi de anställda som entreprenören/företagaren i Knights modell erbjuder kan exempelvis normalt köpas på marknaden. Och det finns skriver Coase gott om exempel på att en part accepterar en fast inkomst utan att därmed underordna sig en annan part när det gäller hur arbetet skall utföras. Det gäller för "...jobs done to contract", (s 401). Se Coase, 1937.

Simon visar att anställning är att föredra om behovet av en specifik kompetens (som alltså är möjlig att köpa på konsultmarknaden) vid en viss tidpunkt är behäftad med osäkerhet. Företaget vet när konsulten anlitas i ett sådant läge inte om det var den kompetensen som bäst behövdes. Företaget får ett incitament att "betala för privilegiet att skjuta på framtiden". Den praktiska konsekvensen blir att en anställning är att föredra.

Indirekt blir Simons analys också en förklaring till varför företag (med anställda) bildas och till varför anställningskontrakten är allmänt hållna vad gäller arbetets innehåll, organisation och intensitet.

När man talar om företaget som en hierarki kan man fråga sig varifrån de som bestämmer i företaget får sin auktoritet gentemot de anställda. En förklaring som ofta nämns i litteraturen är anställningskontraktets natur. De anställda accepterar helt enkelt att det måste finnas en ledning av arbetet eftersom anställningskontraktet är så "open ended". En annan förklaring är att det finns ett implicit kontrakt, en underförstådd överenskommelse, som säger ungefär att det är med samhällets och rättssystemets goda minne som konfliktlösning i företaget är företagsledningens ansvar. Handlar det däremot om konflikter mellan två företag i deras marknadsrelation kopplas rättssystemet in på ett helt annat sätt. Denna skillnad blir också en viktig skiljelinje mellan hierarki och marknad menar Oliver Williamson.²³

Det finns en släktskap mellan hur Herbert Simon ser på varför företag bildas och växer och den förklaring som TCE ger. Det är föga förvånande. Det är rimligt att anta att Oliver Williamson var starkt påverkad av Herbert Simon. Också Williamson talar om att en transaktion som är behäftad med osäkerhet kan vara grund för integration. I själva verket preciserar han som vi sett tre faktorer som kan verka i riktning mot

²³ "Whereas courts routinely grant standing to interfirm disputes over prices, the damages to be ascribed to delays, failures of quality, and the like, courts will refuse to hear intrafirm disputes...over identical issues. Access to the courts being denied, the parties must resolve their differences internally. Accordingly, hierarchy is its own court of ultimate appeal." Citatet hämtat från Williamson, O. E., 1998, "Hierarchies, markets and power in the economy: an economic perspective", ingår i: Menard, C. (ed.), 1998, *Transaction Cost Economics*, Edward Elgar, Cheltenham, s 22.

produktion i företag (och bort från marknadsupphandling) – hög tillgångspecifitet, hög transaktionsfrekvens och just osäkerhet.

Visserligen förknippar vi för det mesta TCE med fysiska tillgångar eller resurser. Det kan gälla om en viss komponent skall köpas på marknaden eller tillverkas "in house". Det är emellertid en alltför snäv syn på TCE. Ingenting hindrar att en TCE-analys görs av tillgången "arbetskraft". Det är detsamma som att säga att Simon i *A Formal Theory of the Employment Relationship* skulle ha kunnat föra ett resonemang om att också en unik kompetens hos arbetskraften (hög specificitet) liksom hög transaktionsfrekvens (alltså stort arbetskraftsbehov över tiden) skulle ha kunnat vara grund för att anställning hade varit att föredra framför att köpa sådan kompetens på marknaden respektive upphandla arbetskraft på spotmarknaden. TCE blir i denna mening en utvidgning av den analys som Simon gjorde 1951.

*En av de mest citerade och refererade utläggningarna kring företagets natur skrevs 1972 av Chicagoekonomerna Armen Alchian och Harold Demsetz, (Alchian & Demsetz, 1972). Man kan säga att deras förklaring är att företaget är ett organisatoriskt sätt att komma runt den risk för maskning eller "free-riding" som finns i ett arbetslag ("team" är det begrepp som författarna använder) bestående av fristående aktörer, alltså aktörer från marknaden.

Resonemanget är följande. Det är möjligt att öka produktiviteten genom att samarbeta i ett team. Det är samtidigt svårt att mäta marginalproduktiviteten, alltså vad var och en i gruppen åstadkommer. Det gör att om teammedlemmarna är likställda sinsemellan, säg att de arbetar i teamet som soloföretagare, och det inte finns en aktör som har uppsikt och kontrollrätt så är risken för maskning från någon eller några i teamet uppenbar. Det gör således att samordning via marknaden blir mindre effektiv, produktivtetspotentialen hos teamet kan inte fullt ut tas till vara. Det kan man lösa skriver Alchian & Demsetz genom "...the contractual organization of inputs, known as *the classical capitalist firm*".

De definierar "*the classical capitalist firm*" som en struktur kännetecknad av: "(1) joint input production; (2) several input owners; (3) one party who is common to all the contracts of the joint inputs; (4) who has the rights to renegotiate any input's contract independently of contracts with other input owners; (5) who holds the residual claim; and (6) who has the right to sell this central contractual residual status."²⁴

Den här sexpunktslistan över företagets kännetecken är samtidigt mest ett konstaterande. Det finns i argumentationen ingen brygga över från risken för maskning i ett team av fristående aktörer till att företaget ser ut som det klassiska kapitalistiska företaget (mer än att författarna menar att teammedlemmarnas benägenhet att maska bäst stävjas om primus-inter-pares, ägaren, ges just den uppsättning rättigheter som anges i punkterna 4-6).

Vi kan notera att även hos Alchian & Demsetz finns den röda tråden med den ofullkomliga människan från Williamson och Knight med i modellen. Människan som aktör i företaget kommer, om hon får chansen, att utnyttja situationen till sin egen ekonomiska fördel. Det tycks alla tre vara överens om. Och inte bara det, det är det basala antagandet i deras modeller.

*Det gäller även för Axel Leijonhufvud som lite senare, 1986, presenterade en fascinerande och mycket uppmärksammas förklaring till varför vi fått en kapitalistisk modell för företagandet, varför det klassiska tillverkande företaget ägs av kapitalister, (Leijonhufvud, 1986).

Leijonhufvud tar Adam Smiths knappnålstillverkning som sin konkreta utgångspunkt för analysen. Han visar övertygande varför vi i processen där 1700-talets hantverkssystem utan arbetsdelning stegvis övergår till 1800-talets fabriksystem med arbetsdelning oundvikligen hamnar i ett företag där det residuala

²⁴ Alchian, A. & Demsetz, H., 1972, "Production, Information Costs, and Economic Organization", *American Economic Review*, 62, s 783.

kontraktet innehas av "kapitalisten" ensam. Eller som Leijonhufvud uttrycker sig – "why capital hires labor rather than vice versa".

Den viktigaste förklaringen är, menar han, att fördelningen av det överskott som följer av att arbeta som ett team under ett tak måste smidigt kunna fördelas mellan teamdeltagarna. Det kan inte göras om vissa aktörer i produktionskedjan äger sina verktyg vilket de gjorde i hantverkssystemet. Anledningen är att de kan sätta de andra aktörerna i ett utpressningsläge, i en hold up-situation. Det gäller i synnerhet om var och en i teamet har sin specialiserade roll i tillverkningskedjan, om det råder hög komplementaritet. Leijonhufvud vet vad som måste göras. "Lösningen blir naturligtvis att förhindra enskilda kapitalister från att äga och kontrollera sina verktyg. I stället bildas ett företag som äger verktygen och alla kapitalisterna i produktionen får acceptera att i stället för individuellt ägande av sitt realkapital bli delägare i företaget. På köpet bildas en kartell av kapitalägarna som kan pressa den "verktygslösa" arbetskraften när det gäller inkomstfördelningen mellan arbete och kapital."

Det man kan notera är att Leijonhufvud i citatet talar om hantverkarna med sina verktyg som kapitalister. Det är en övergångsfas han beskriver, embryot till nästa steg i utvecklingen med växande kapitalbehov som ingen "hantverkskapitalist" kunde klara av att finansiera och med en tydligare distinktion mellan den part som har det residuala kontraktet, kapitalisten, och de anställda.

Axel Leijonhufvud vidgår i artikeln släktskapen med TCE men tillägger att "teknologi" á la Adam Smith med arbetsdelning och specialisering ger en bättre förklaring till varför vi får kapitalistiska företag än transaktionskostnadsöverväganden. Och det är lätt att hålla med. Ingen har så tydligt som Leijonhufvud kunnat förklara varför företagets residuala kontrakt kommit att hamna hos kapitalisten, varför just kapitalismens grundprincip, "capital-hires-labor", blev den förhärskande modellen under industrialismen.

Två skilda ståndpunkter

Vid närmare granskning inser vi att Frank Knight och Ronald Coase intar två diametralt skilda ståndpunkter i sin syn på företaget.

För Knight är företaget en organisation för att hantera osäkerhet i produktionen. Människor är olika och vissa, sannolikt de flesta, föredrar att arbeta som anställda i en organisation vi kallar företag eftersom osäkerheten, framför allt osäkerheten vad gäller inkomsten, till viss del där är absorberad av en primus-inter-pares, en företagare. Företagaren är en annan slags människa. Han är en osäkerhetsabsorberare. Han både kan och vill ta på sig ansvaret att garantera sina anställda en viss inkomst för en specificerad arbetsinsats. För det betalar den anställde en premie. Hans faktiska inkomst reduceras mot vad den skulle kunna vara (utan garanti) och företagaren ges en långtgående rätt att bestämma över arbetet och dess organisation.

Coase har ett helt annan syn på företaget. Transaktionen på marknaden är det viktiga, inte vad som sker i själva produktionen i företaget. Företagets produktionsprocess och organisation bryr sig Coase överhuvudtaget inte om. Företaget är för honom en svart låda. Det som avgör om ett företag skall växa eller inte är, förenklat sagt, hur kostsamt det är att utnyttja marknaden och därmed prismekanismen för samordningen. Det gör företagsledningen till den centrala aktören. Företagsledningens ansvar är att kalkylera, att ständigt balansera vad det kostar att utnyttja marknaden med vad samma sak kostar "in house". Vi inser att också här finns en skillnad. För Knight är entreprenören nyckelpersonen.

Man kan nog säga att det är Ronald Coases paradigm som dominerat de senaste decenniernas "Nature-of-the-Firm"-diskussion bland ekonomer. Det är i långa stycken Oliver Williamsons och TCEs förtjänst. TCE har onekligen, det har den empiriska forskningen visat, en god förmåga att förklara den strukturutveckling mot allt större företag som kännetecknat 1900-talet.

Samtidigt kan vi under de senaste 15-20 åren skönja en ifrågasättande idérörelse hos forskarna – bort från att nästan hela tyngdpunkten i analysen har legat på marknaden och transaktionen till att *också* lägga tonvikt på det som rör sig i den

svarta lådan, i företaget. Produktionen snarare än utbytet har hamnat i fokus för ekonomernas intresse.

Harold Demsetz är en intressant exponent för denna tyngdpunktsförskjutning. Det var som vi just konstaterat Demsetz som tillsammans med Armen Alchian 1972 menade att maskning i ett team av soloföretagare kunde förklara varför marknads-samordning ibland fick ge plats åt samordning via hierarki. Den förklaringen vill han numera tona ned. Eller som han uttrycker det: "I now believe that the shirking [maskning] rationale for monitoring behavior is overstated." Det intressanta är det han erbjuder i stället. "Economizing on the use of specialized knowledge is...probably a more important rationale."²⁵

Det Demsetz menar med "economizing on the use of specialized knowledge" är i fri tolkning att den organisation vi kallar företag har två kännetecken med den troliga konsekvensen att produktiviteten i produktionen ökar. Det första – *durability* – är att de som anställs är införstådda med att stanna i företaget under viss tid. Visserligen kan en anställd när som helst när kontraktet så tillåter säga upp sig och sluta. Men avsikten är att relationen skall bli långvarig. Organisatoriskt lärande kräver viss kontinuitet i anställningen. Man kan uttrycka det så att företag inte karaktäriseras av att dess arbetskraft upphandlas på spotmarknaden.

Det andra kännetecknet – *directability* – är att de anställda accepterar att en part – ägaren eller dennes representant, företagsledningen – har rätten att bestämma arbetets inriktning och kontrollera dess resultat. Anledningen är att det finns något att vinna i produktivitet om det finns en ledning som kan ta tillvara olika specialiteter och kompetenser i arbetslaget och som kan strategiskt utveckla företaget. Belöningen är att ökad produktivitet till viss del också tillfaller de anställda.²⁶

²⁵ Demsetz, 1992, s 30.

²⁶ Med hans egna ord uttrycks detta på följande sätt: "Durability and directability of cooperative association, I believe, correlate with our notion of the firm...Durability allows teammembers to know each other's capabilities and limitations. Directability allows specialized information possessed by some teammembers to enhance the productivity of other team members without requiring these others to learn this specialized knowledge themselves." Ibid, s 29-30.

Vill man förenkla kan man säga att det Harold Demsetz numera säger är att vi får den speciella organisation vi benämner företag eftersom långa anställningar och samordnad produktion via en företagsledning i vissa fall möjliggör förbättrad produktivitet.²⁷ Företaget som produktionsmodell är, kort sagt, ibland att föredra framför att försöka åstadkomma samma sak med en marknadslösning. Det skall alltså ställas mot Alchian-Demsetz-ståndpunkten att vi, allt annat lika, får företag eftersom ägandet och dess kontrollrätt minskar risken att annars jämställda teammedlemmar skulle kunna kapa åt sig en större del av inkomsten än vad de gjort sig förtjänta av.

Med den här synen på företaget och dess grundvalar togs således, bildligt talat, ett principiellt viktigt steg *in i organisationen*. Företaget förklaras i termer som har att göra med dess kollektiva kunskap och organisation. Kunskapen och därmed konkurrenskraften ökar om anställningen som ett genomsnitt sträcker sig över lång tid. Och effektiviteten ökar genom att en ledning ges rätten att organisera arbetet så att så att var och en hamnar på rätt plats.

Harold Demsetz är inte ensam. Det finns en hel mängd ekonomer, eller snarare grupper av ekonomer samlade i skolor som idag diskuterar företaget och dess konkurrenskraft mer eller mindre uteslutande från detta inifrånperspektiv. Begreppen som gör dessa skolor kända säger i de flesta fall något om var tyngdpunkten i intresset ligger. *Core Competence*, (Hamel & Prahalad, 1990), *Dynamic Capability*, (Teece, 1998), *Evolutionary Economics*, (Langlois, 1996) och *Resource-Based-View*, (Wernerfelt, 1984) är några exempel.²⁸ Den minsta gemensamma nämnaren hos

²⁷ Demsetz har också snuddat vid en helt annan förklaring till vad som kännetecknar ett företag. Han menar att vi genom att studera vad som *ansvarsmässigt* händer med en aktör involverad i en produktion kan avgöra om han eller hon är anställd eller (solo)företagare. "The greater the probability that the actual action-taker... is liable for his actions, the less he is treated as an employee and the more he is thought of as acting independently." Ibid, s 29.

²⁸ Det finns flera än dessa och de har inbördes en viss struktur. *Core Competence*, (Hamel & Prahalad, 1990) och *Distinctive Capability*, (Kay, 1996) är besläktade och lägger stor vikt vid att företaget har en kärna av kunskap och andra nyckeltillgångar som är den verkliga grunden för konkurrenskraften och som all framgångsrik strategi måste grundas i. *Evolutionary Economics*, (Langlois, 1996), *Resource-Based-View*, (Wernerfelt, 1984) och *Dynamic Capability*, (Teece, 1998) är också nära besläktade skolor. De tar sin utgångspunkt i den "svarta lådan" och visar att varje företag har en unik kunskapsmassa som lägger grunden för konkurrensförmågan. Den

dessa ideriktningar kan sammanfattas i ord som strategi, struktur, kollektiv kunskap, organisatoriskt lärande, utveckling, utvecklingsspår, entreprenörskap etc.

Property Right-skolan (Grossman & Hart, 1986) har en delvis annan, mer rättighetsorienterad, utgångspunkt. Det understryks av att flera ledande företrädare är ekonomer *och* jurister. Property Right-skolan har en släktskap med TCE i den meningen att transaktionen, eller snarare kontraktet bakom transaktionen, är i fokus för intresset. Den förklarar t ex vertikal integration med att de som beslutar har kommit fram till att ett residualt kontrakt, alltså integration, är effektivare än ett långtidskontrakt med underleverantören. TCE förklarar som vi vet beslutet att integrera vertikalt med risken för opportunist hos en utomstående aktör. För Property-Right-skolan ligger förklaringen i organisationen, t ex att man i vissa fall kan visa att det är bättre att en anställd utför en viss arbetsuppgift, t ex tillverkar en komponent, än att samma arbetsuppgift utförs av en person i ett underleverantörsföretag. En anställd kan kontrolleras. Eller som Oliver Hart uttrycker det: "A worker will put more weight on an actor's objective if that actor is the workers boss."

Det är ett missförstånd om man tror att dessa skolor ägnar sig åt att diskutera grundläggande frågor om varför företag finns eller vad ett företag är. Några få snuddar vid sådana frågeställningar. Det gäller t ex Robert Langlois, en av Evolutionary Economic- skolans företrädare, (Langlois, 2001).

Det gäller också Oliver Hart och andra Property Right-ekonomer som kommit att ägna definitionsfrågan – vad ett företag *är* – uppmärksamhet. Lite förenklat kan man säga att enligt Property Right-skolan är företaget en portfölj av tillgångar. Företaget *är* sina (legala) tillgångar.²⁹ Det är i all sin enkelhet en mera potent definition än vad

bestämmer i praktiken också inom snäva gränser vilket strategiskt vägval företaget måste göra. *Resource-Dependence-Theory* (Christensen, 1997) är en mera udda skola som i korthet säger att det är företagets externa intressenter, framför allt kunderna och investerarna, som i grunden bestämmer dess strategi och inriktning.

²⁹ Oliver Hart uttrycker det på följande sätt: "In the language of the property rights approach 'firm' is shorthand for a collection of assets." Med det menas då alla tillgångar som ett företag kan göra rättsliga anspråk på. Av den anledningen är Hart angelägen att påpeka att människorna i företaget *inte* är att betrakta som tillgångar. Det finns inte slaveri. Hart definierar för övrigt i samma andetag (nästa mening) *ägande*. "Ownership is shorthand for the possession of residual rights of control over these assets." Se Hart, O., 1989, "Contractual Freedom in Corporate Law", *The Columbia Law Review*, November 1989.

man kan kanske skulle tro. För just gränsdragningen mellan företaget och dess omvärld kan vara förknippad med en hel del tvetydigheter och oklarheter om man inte just definierar företaget i rättsliga termer.

Det är tankeväckande att detta inifrånperspektiv på företaget ligger nära det perspektiv som var Frank Knights. Utgångspunkten hos Knight var som vi har sett den osäkerhet som kännetecknar all produktion. Han talar om den osäkerhet som har sitt ursprung i "kunskapsgapet", detta att vi aldrig har tillgång till all den kunskap och information som vi skulle behöva för att kunna beskriva och förutsäga varje tänkbart utfall. Genuin osäkerhet gör det också svårt att utkräva individuellt ansvar. I det läget blir det naturligt att det bildas en institution, företaget, som kan bli den buffert mot osäkerheten som de inblandade behöver, som kan medverka till att aktörernas ansvar får en övre gräns, (Langlois & Cosgel, 1993).

Litteratur

- Alchian, A. & Demsetz, H., 1972, "Production, Information Costs, and Economic Organization", *American Economic Review*, 62;
- Alchian, A., 1950, "Uncertainty, Evolution and Economic Theory", *Journal of Political Economy*, 58, February-December, ingår i: Williamson, O. E. (ed.), 1990, *Industrial Organization*, Elgar Reference Collection, Aldershot;
- Arena, R. & Longhi, C. (ed.), 1998, *Markets and Organization*, Springer;
- Arthur, B. W. et al (ed.), 1997, *The Economy as an Evolving Complex System II*, Addison-Wesley., Reading, Mass.;
- Arthur, B. W., 1994, *Increasing Returns and Path Dependence in the Economy*, University of Michigan Press;
- Arthur, B. W., 1996, "Increasing Returns and the New World of Business", *Harvard Business Review*, July, 1996;
- Baker, G. P. & Hubbard, T. N., 2001, "Empirical Strategies in Contract Economics: Information and the Boundary of the Firm", *American Economic Review*, Vol 91, No. 2, May 2001;
- Barney, J. B., 1999, "How a firm's capabilities affect boundary decisions", *Sloan Management Review*, Spring 1999;
- Barney, J. B., 2001, "Resource-based theories of competitive advantage: A ten year retrospective on the resource-based view", *Journal of Management*, 27 (2001);
- Becattini, G., 1989, "Sectors and/or districts: some remarks on the conceptual foundations of industrial economics", ingår i: Goodman, E. & Bamford, J. (ed.), 1989, *Small firms and industrial districts in Italy*, Routledge, London;
- Bernstein, P. L., 1998, "Are Networks Driving the New Economy?", *Harvard Business Review*, January 1998;
- Bhidé, A. V., 2000, *The Origin and Evolution of New Businesses*, Oxford University Press, New York;
- Bjuggren, P-O. & Skogh, G. (red.), 1989, *Företaget - en kontraktekonomisk analys*, SNS Förlag, Stockholm;
- Castells, M. (1999), *Informationsåldern. Ekonomi, samhälle och kultur*, Band 1, Daidalos, Göteborg;
- Chandler Jr., A. D. et al (ed.), 1998, *The Dynamic Firm*, Oxford University Press, Oxford;
- Chandler Jr., A. D., 1977, *The Visible Hand*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.;
- Chandler Jr., A. D., 1992, "What is a firm?", *European Economic Review* 36;
- Cheung, S. N. S., 1983, "The Contractual Nature of the Firm", *Journal of Law and Economics*, 26;
- Coase, R. H., 1937, "The Nature of the Firm", *Economica*, New Series, November 1937;
- Coase, R. H., 1960, "The Problem of Social Cost", *Journal of Law and Economics*, 16;
- Coase, R. H., 1987a, *The Nature of the Firm: Origin*, ingår i: Williamson, O. E. & Winter, S. G. (ed.), 1993, *The Nature of the Firm*, Oxford University Press, New York;

Coase, R. H., 1987b, *The Nature of the Firm: Meaning*, ingår i: Williamson, O. E. & Winter, S. G. (ed.), 1993, *The Nature of the Firm*, Oxford University Press, New York;

Coase, R. H., 1987c, *The Nature of the Firm: Influence*, ingår i: Williamson, O. E. & Winter, S. G. (ed.), 1993, *The Nature of the Firm*, Oxford University Press, New York;

Coase, R. H., 1991, "1991 Nobel Lecture: The Institutional Structure of Production", ingår i: Williamson, O. E. & Winter, S. G. (ed.), 1993, *The Nature of the Firm*, Oxford University Press, New York;

Coase, R. H., 1992, *Företaget, marknaden och lagarna*, Ratio, Stockholm;

Conner, K. R., 1991, "A historical comparison of resource-based theory and five schools of thought within industrial organization economics: Do we have a new theory of the firm?", *Journal of Management*, 17 (1);

Demsetz, H., 1988, *Ownership, Control and the Firm*, Basil Blackwell, New York;

Demsetz, H., 1992, *The emerging theory of the firm*, Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomiae Negotiorum 33, Uppsala;

Demsetz, H., 1993, "The Theory of the Firm revisited", *Journal of Law, Economics, and Organization*, 4(1);

Dillard, D., 1969, *Västeuropas och Förenta Staternas ekonomiska historia*, Gleerups;

Dosi, G. & Teece, D. J., 1998, "Organizational competencies and the boundaries of the firm", ingår i: Arena, R. & Longhi, C. (ed.), 1998, *Markets and Organization*, Springer;

Dosi, G., Nelson, R. R. & Winter, S. G. (ed.), 2000, *The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities*, Oxford University Press;

Dosi, G., Nelson, R. R. & Winter, S. G., 2000, "Introduction: The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities", ingår i: Dosi, G., Nelson, R. R. & Winter, S. G. (ed.), 2000, *The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities*, Oxford University Press;

Dunning, J. H., 1998, "Globalization, Technological Change and the Spatial Organization of Economic Activity"; ingår i: Chandler Jr., A. D. et al (ed.), 1998, *The Dynamic Firm*, Oxford University Press, Oxford;

Glete, J., 1987, *Ågande och industriell omvandling*, SNS Förlag, Stockholm;

Grossman, S. J. & Hart, O. D., 1986, "The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration", *Journal of Political Economy*, 94(4);

Hagström, P. & Hedlund, G., 1998, "A Three-Dimensional Model of Changing Internal Structure in the Firm", ingår i: Chandler Jr., A. D. et al (ed.), 1998, *The Dynamic Firm*, Oxford University Press, Oxford;

Handy, C., 1997, *The hungry spirit*, Hutchinson, London;

Hart, O. D., 1988, "Incomplete Contracts and the Theory of the Firm", *Journal of Law, Economics, and Organization*, 4(1);

Hart, O. D., 1989, "Contractual Freedom in Corporate Law", *The Columbia Law Review*, November 1989;

Hart, O. D. & Moore, J., 1990, "Property Rights and the Nature of the Firm", *Journal of Political Economy*, vol. 98, no. 6, s 1119-58;

Holmstrom, B. & Kaplan, S. N., 2001, "Corporate Governance and Merger Activity in the United States: Making Sense of the 1980s and 1990s", *Journal of Economic Perspective*, Volume 15, Number 2, spring 2001;

Holmstrom, B. & Milgrom, P., 1991, "Multitask principal - agent analysis; incentive contracts, asset ownership, and job design", ingår i: Putterman, L. & Krozner, R. S. (1996), *The economic nature of the firm*, Cambridge University Press;

Holmstrom, B. & Milgrom, P., 1994, "The Firm as an Incentive System", *The American Economic Review*, September 1994, Vol. 84, No. 4;

Hult, E-B. et al, 2000, *Soloföretag*, Rapport inom FSF:s forskningsprogram "Nya företag och företagsformer", FSF 2000:1, Örebro;

Jensen, M. C., 1993, "The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems", *The Journal of Finance*, Vol. XLVIII, No. 3, July 1993;

Kay, J., 1996, *The Business of Economics*, Oxford University Press;

Klein, B., 1993, "Vertical Integration as Organizational Ownership: The Fisher Body-General Motors Relationship Revisited", *Journal of Law and Economics*, 21(2);

Kogut, B. & Zander, U., 1992, "Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities, and the Replication of Technology", *Organization Science*, vol. 3, no. 3, August 1992;

Landes, David S., 1998, *Nationens välstånd och fattigdom*, Prisma, Stockholm;

Langlois, R. N. & Cosgel, M. M., 1993. "Frank Knight on Risk, Uncertainty, and the Firm: A New Interpretation," *Economic Inquiry*, Vol. 31 (3);

Langlois, R. N. & Foss, N. J., 1996, "Capabilities and Governance", working paper, (<http://ideas.repec.org/e/pla2.html>);

Langlois, R. N., 1986, *Economic as a Process: Essays in the New Institutional Economics*, Cambridge University Press, New York;

Langlois, R. N., 1996, "The Coevolution of Technology and Organization in the Transition to the Factory System", working paper, (<http://ideas.repec.org/e/pla2.html>);

Langlois, R. N., 1997, "Personal Capitalism as Charismatic Authority", working paper, (<http://ideas.repec.org/e/pla2.html>);

Langlois, R. N., 1998, "Capabilities and Vertical Disintegration in Process Technology", working paper, (<http://ideas.repec.org/e/pla2.html>);

Langlois, R. N., 2001, "The Vanishing Hand: the Changing Dynamics of Industrial Capitalism", working paper, third draft, August 15, 2001, University of Connecticut, (<http://ideas.repec.org/e/pla2.html>);

Lazonick, W., 1991, *Business Organization and the Myth of the Market Economy*, Cambridge University Press, Cambridge;

Leijonhufvud, A., 1986, "Capitalism and the Factory System", ingår i: Langlois, R. N., 1986, *Economic as a Process: Essays in the New Institutional Economics*, Cambridge University Press, New York;

Lundgren, H., 1997, "Inställningen till olika kontraktsformer", *Rapport från SAF*, januari 1997;

Lundin, R. A. & Söderholm, A., 1995, "A Theory of The Temporary Organization", *Journal of Scandinavian Management*, Vol. 11, No. 4;

Magnusson, L., 2000, *Den tredje industriella revolutionen*, Prisma/Arbetslivsinstitutet, Stockholm;

Magnusson, L., 2002, *Sveriges ekonomiska historia*, Tredje upplagan, Prisma, Stockholm;

Mahoney, J. T., 2001, "A resource-based theory of sustainable rents", *Journal of Management*, 27 (2001);

March, J. G., 1999, *The Pursuit of Organizational Intelligence*, Blackwell;

Marx, K., 1867, *Capital*, vissa delar citerade i: Putterman, L. & Krozner, R. S., 1996, *The economic nature of the firm*, Cambridge University Press;

Mattson, L-G., 1998, "Dynamics of Overlapping Networks and Strategic Actions by the International Firm ", ingår i: Chandler Jr., A. D. et al (ed.), 1998, *The Dynamic Firm*, Oxford University Press, Oxford;

McWilliams, A. & Gray, S. R., 1995, "Understanding Quasi-Integration", *Journal of Business Strategies* 12, No. 1, (spring 1995);

Menard, C. (ed.), 1998, *Transaction Cost Economics*, Edward Elgar, Cheltenham;

Menard, C., 1998, "Internal characteristics of formal organizations", ingår i: Menard, C. (ed.), 1998, *Transaction Cost Economics*, Edward Elgar, Cheltenham;

Montgomery, C. A. (red.), 1995, *Resource-Based and Evolutionary Theories of the Firm: Towards a Synthesis*, Kluwer Academic Publishers, London;

Nielsen, K. & Johnson, B. (ed.), 1998, *Institutions and Economic Change*, Edward Elgar, Cheltenham;

North, D. C., 1993, *Institutionerna, tillväxten och välståndet*, SNS Förlag, Stockholm;

Penrose, E., 1995, *The Theory of The Growth of the Firm*, third edition, Oxford University Press, Oxford;

Pettersson, K-H., 1973, *Det herrelösa industrisamhället*, Forum, Stockholm;

Pettersson, K-H., 2000, *Det nya företaget*, Groveda, Stockholm;

Pettersson, K-H., 2001, "En essä om varför företag finns", *Forum för småföretagsforskning*, Örebro;

Putterman, L. & Krozner, R. S., 1996, "The economic nature of the firm: a new introduction", ingår i: Putterman, L. & Krozner, R. S., 1996, *The economic nature of the firm*, Cambridge University Press;

Putterman, L. & Krozner, R. S., 1996, *The economic nature of the firm*, Cambridge University Press;

Richardson, G. B., 1972, "The organization of industry", vissa delar citerade i: Putterman, L. & Krozner, R. S., 1996, *The economic nature of the firm*, Cambridge University Press;

Ricketts, M., 1994, *The Economics of Business Enterprise*, Harvester Wheatsheaf, London;

Romer, P. M., 1990, "Endogenous Technological Change", *Journal of Political Economy*, vol. 98, no.5;

Rosen, S., 1987, *Transactions Costs and Internal Labor Markets*, ingår i: Williamson, O. E. & Winter, S. G. (ed.), 1993, *The Nature of the Firm*, Oxford University Press, New York;

Schein, E. H , 1970, *Organisationspsykologi*, Wahlström & Widstrand, Stockholm;

Schumpeter, J., 1934, *The Theory of Economic Development*, Cambridge, Mass.;

Shelanski, H. A. & Klein, P. G., 1995, "Empirical Research in Transaction Cost Economics: A Review and Assessment", *Journal of Law, Economics & Organization*, October 1995, Volume 11/2;

Simon, H., 1951, "A Formal Theory of the Employment Relationship", *Econometrica*;

Simon, H., 1962, "The Architecture of Complexity" *Proceedings of the American Philosophical Society*, 106 (6), December, ingår i: Williamson, O. E. (ed.), 1990, *Industrial Organization*, Elgar Reference Collection, Aldershot;

Skogh, G. & Lane, J-E., 2000, *Äganderätten i Sverige*, andra upplagan, SNS Förlag, Stockholm;

Smith, A., 1776, *Wealth of Nations*, vissa delar citerade i: Putterman, L. & Krozner, R. S. (1996), *The economic nature of the firm*, Cambridge University Press;

Spender, J-C., 1998, "The Geographies of Strategic Competence", ingår i: Chandler Jr., A. D. et al (ed.), 1998, *The Dynamic Firm*, Oxford University Press, Oxford;

Stigler, G. J., 1951, "The division of labour is limited to the extent of the market", *Journal of Political Economy* 59, June 1951;

Teece, D. J., 1982, "Towards an Economic Theory of the Multiproduct Firm", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 3;

Teece, D. J., 1998, "Design Issues for Innovative Firms: Bureaucracy, Incentives and Industrial Structure", ingår i: Chandler Jr., A. D. et al (ed.), 1998, *The Dynamic Firm*, Oxford University Press, Oxford;

Teece, D. J., Pisano, G. & Shuen, A., 2000, "Dynamic Capabilities and Strategic Management", ingår i: Dosi, G., Nelson, R. R. & Winter, S. G. (ed.), 2000, *The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities*, Oxford University Press;

Turvani, M., 1998, "Black boxes, grey boxes; the scope of contracts in the theory of the firm", ingår i: Nielsen, K. & Johnson, B. (ed.), 1998, *Institutions and Economic Change*, Edward Elgar, Cheltenham;

Wernerfelt, B., 1984, "A Resourced-Based View of the Firm", *Strategic Management Journal*, 5;

Williamson, O. E. (ed.), 1990, *Industrial Organization*, Elgar Reference Collection, Aldershot;

Williamson, O. E., 1979, "Transaction Cost Economics: The Governance of Contractual Relations," *Journal of Law and Economics* 233;

Williamson, O. E., 1987, *The Logic of Economic Organization*, ingår i: Williamson, O. E. & Winter, S. G. (ed.), 1993, *The Nature of the Firm*, Oxford University Press, New York;

Williamson, O. E., 1998, "Hierarchies, markets and power in the economy: an economic perspective", ingår i: Menard, C. (ed.), 1998, *Transaction Cost Economics*, Edward Elgar, Cheltenham;

Williamson, O., 1985, "The Economic Institutions of Capitalism", ingår i: Putterman, L. & Krozner, R. S., 1996, *The economic nature of the firm*, Cambridge University Press;

Williamson, O. E. & Winter, S. G. (ed.), 1993, *The Nature of the Firm*, Oxford University Press, New York;

Winter, S. G., 1987, On Coase, Competence, and the Corporation, ingår i: Williamson, O. E. & Winter, S. G. (ed.), 1993, *The Nature of the Firm*, Oxford University Press, New York;