

## Fyra klassiska akademiska 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 Nature 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 trygga 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 parters 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.<sup>1</sup> 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 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.<sup>2</sup>

\*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.

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

---

<sup>1</sup> *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 man utnyttjas och därmed sätta långgivaren 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.

<sup>2</sup> 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.

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.<sup>3</sup>

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 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, produktivetspotentialen 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.”<sup>4</sup>

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

---

<sup>3</sup> ”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.

<sup>4</sup> Alchian, A. & Demsetz, H., 1972, ”Production, Information Costs, and Economic Organization”, *American Economic Review*, 62, s 783.

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 uppmärksammad förklaring till varför vi fått en kapitalistisk modell för företaget, varför det klassiska tillverkande företaget ägs av kapitalister, (Leijonhufvud, 1986).

Leijonhufvud tar Adam Smiths knappåstillverkning som sin konkreta utgångspunkt för analysen. Han visar övertygande varför vi i processen där 1700-talets hantverkssystem utan arbetsdelning stegvis övergår till 1800-talets fabrikkssystem med arbetsdelning oundvikligen hamnar i ett företag där det residuala 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 anställda 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 marknadssamordning 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."<sup>5</sup>

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 karaktäriseras inte 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.<sup>6</sup>

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.<sup>7</sup> Företaget

---

<sup>5</sup> Demsetz, 1992, s 30.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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

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 inifrån-perspektiv. 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.<sup>8</sup> Den minsta gemensamma nämnaren hos dessa idériktningar 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 worker's 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)

---

his actions, the less he is treated as an employee and the more he is thought of as acting independently." Ibid, s 29.

<sup>8</sup> 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 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.

tillgångar.<sup>9</sup> Det är i all sin enkelhet en mera potent definition än vad 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).

Den här texten ingår som bilaga till Karl-Henrik Petterssons *Det exploderande storföretaget*, (SNS, 2004), 257 ff

---

<sup>9</sup> 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.