

# Den nya ekonomin: Effekter på företags- och belöningsstrukturen\*

*En viktig effekt av den nya ekonomin är att möjligheterna att använda marknaden/prismekanismen ökat i förhållande till företagsinterna transaktioner. Skälen till detta diskuteras och empiriska belägg presenteras. Marknadens ökade betydelse tyder på att de nya koordinationsteknologier som utvecklats vidgat möjligheterna att mäta individuell produktivitet. Ökad mätbarhet och lägre trösklar för att starta nya företag stärker sambandet mellan faktorsättning och produktivitet. Entreprenörskap och humankapital blir i högre grad än tidigare avgörande för förnyelsen och den ekonomiska tillväxten. En viktig förutsättning för att ett land skall bli långsiktigt framgångsrikt i den nya ekonomin är att varken regleringar eller skattelagstiftning missgynnar dessa produktionsfaktorer i förhållande till realkapital och finansiellt kapital eller relativt hur de behandlas i andra länder.*

De definitioner av den nya ekonomin som förekommer spänner över ett vitt fält "från statistiska utforskningar av 1990-talets tillväxt- och inflationstal till vidlyftiga visioner om 2000-talet" (Eriksson & Ådahl [2000, s 22]). Likväl är det viktigt att försöka definiera begreppet. Den amerikanske tillväxtforskaren Paul Romer är en av dem som funderat på saken. Vid sitt besök i Sverige våren 2000 lyfte han fram följande fyra faktorer som karaktäriserar den nya ekonomin:

1. Kraftigt fallande kostnader för informationshantering.

2. Bättre kompetens i stabiliseringspolitiken.

*Docent MAGNUS HENREKSON är verksam vid Nationalekonomiska institutionen på Handelshögskolan i Stockholm. Han forskar huvudsakligen kring företagandets villkor och förklaringar till ekonomisk tillväxt.*

3. I stort sett avreglerade produkt-, kapital- och (i mindre grad) arbetsmarknader.

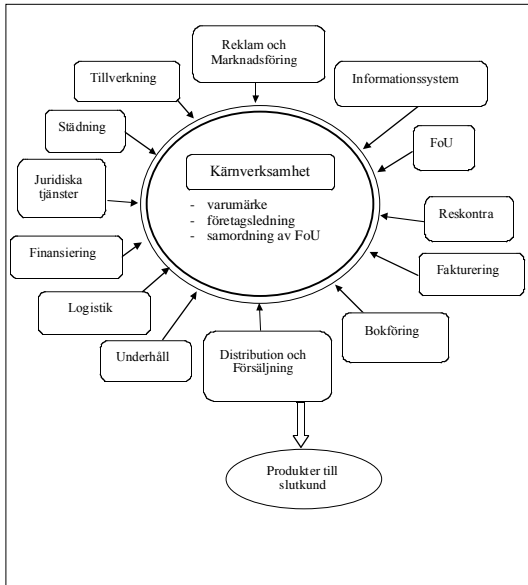
4. Ökade möjligheter att använda marknaden/prismekanismen jämfört med att lita till företagsinterna transaktioner.

I denna artikel diskuteras implikationerna av den fjärde faktorn. Vilka blir effekterna på företagsstrukturen? Hur påverkas maktförhållandena mellan företagets ägare och deras medarbetare? Vilka produktionsfaktorer ökar i betydelse och hur påverkas belöningsstrukturen i företagen?

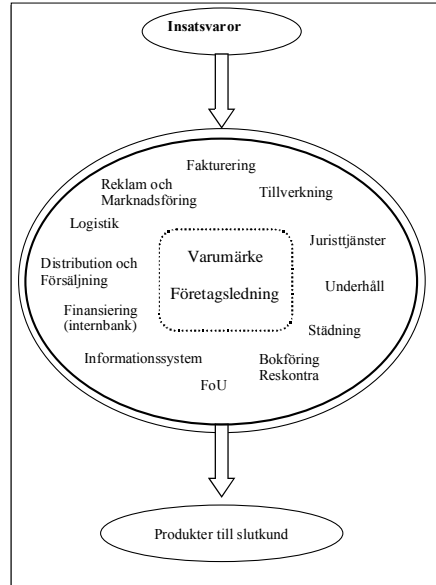
Framställningen är delvis spekulativ, eftersom det ännu inte finns så mycket forskning på området. I det första avsnittet analyseras vad som avgör var gränslinjen går mellan vad som produceras inom företaget och vad som köps på marknaden. Därefter följer tre avsnitt där jag i tur och ordning diskuterar hur denna gränslinje kan ha flyttats i den nya ekonomin,

\* Jag är tacksam för värdefulla synpunkter från Niclas Berggren, Martin Carlsson, Robin Douhan, Tore Ellingsen, Dan Johansson, Lars Jonung, Joakim Stymne och Martin Ådahl.

## Nätverksföretaget



## Det integrerade företaget



Figur 1 Gränsen mellan marknads- och företagsinterna transaktioner.

vilka implikationer detta har för hur produktionsfaktorerna belönas och vilka policyslutsatser som kan dras.

### Företag eller marknad?

Ekonomiska transaktioner kan organiseras på två fundamentalt olika sätt: oberoende aktörer som interagerar via marknader eller att transaktionerna äger rum internt inom ett företag. Ekonomiska agenter måste ständigt ta ställning till om de själva skall producera en viss vara eller tjänst som behövs för att få fram de produkter som genererar företagets intäkter eller om varan eller tjänsten skall köpa utifrån.

I Figur 1 illustreras skillnaden mellan det integrerade företaget och nätverksföretaget. I det integrerade företaget sker en mycket stor andel av den ekonomiska aktivitet som erfordras för att få fram slutprodukten till kund inom företaget. I nätverksföretaget är det endast den absoluta kärnverksamheten som ligger inom företaget (företagsledning, varumärkeshante-

ring, samordning av FoU), medan allt annat, inklusive tillverkning, distribution och utförandet av FoU, köps in från utomstående producenter (*outsourcing*).

Frågan huruvida det är mest effektivt att använda marknaden eller företaget för erforderliga transaktioner är av stort principiellt intresse. Om marknaden är så effektiv inställer sig frågan varför det överhuvudtaget finns företag. Å andra sidan, om det är så effektivt att organisera ekonomiska aktiviteter internt inom företag, varför finns det då inte bara ett enda stort företag? Svaret har att göra med transaktionskostnader. Ronald Coase formulerar det på följande sätt redan 1937: ”På marginalen kommer kostnaderna för att organisera inom företaget att vara lika antingen med kostnaderna för att organisera i ett annat företag eller med kostnaderna för att låta transaktionerna ‘organiseras’ via prismekanismen. ... Genom att undersöka hur förändringar påverkar marknads-kostnader och kostnader för att organisera inom företaget kan man i all-

mänhet förklara varför företag blir större och mindre” (Coase [1937, s 404-405]).

Oliver Williamson m fl har fört Coase analys vidare genom att studera vilka faktorer som påverkar transaktionskostnaderna. Enligt Williamson [1975] är det framför allt tre saker som händer när transaktioner flyttas från marknaden och in i företaget: (i) en auktoritetsrelation uppstår (hierarki ersätter marknad), vilket kan lösa många koordinationsproblem och förhindra att intressekonflikter uppstår; (ii) de individuella incitamenten försvagas; och (iii) kostnader tillkommer när en intern byråkrati måste byggas upp. En omfattande litteratur har växt fram sedan 1970-talet där dessa frågor analyseras vidare.<sup>1</sup>

### Företag eller marknad i den nya ekonomin

Var gränsen går mellan marknads- och företagsinterna transaktioner varierar över tiden och mellan verksamheter. Säkraste vägen till ekonomisk utveckling gick länge via massproduktion av relativt standardiserade produkter med hjälp av specialiserad utrustning och teknologi. De fördelar som kunde erhållas från den ökade skalavkastningen, en ökad specialisering och en standardiserad produktion var i regel större än de ökade kostnader som följer av försvagade individuella incitament, växande informationsproblem och byråkratisering i stora organisationer. Galbraith [1967] var en av dem som gav kraftfulla argument för en politik som gynnade etablerade storföretag. Enligt Galbraith åstadkoms innovationer och förbättringar i existerande produkter och produktionsprocesser mest effektivt inom ramen för det stora industriföretaget. Individuella ansträngningar och därmed individuella incitament hade mindre betydelse.

I efterhand kan vi se att 1970-talet blev en slutpunkt för den långa perioden av växande dominans för de stora företagen och tilltagande marginalisering av de mindre företagen. Den genomsnittliga före-

tagsstorleken har minskat i industriländerna sedan 1970-talet (Loveman & Sengenberger [1991]) och de stora företagen har världen över de senaste 20 åren gått igenom en smärtsam process av *corporate downsizing*. Exempelvis minskade de 500 största företagen i USA sin andel av industrisysselsättningen från 58 procent 1979 till under 40 procent 1991 (Audretsch & Thurik [2000]).

Det är inte bara fråga om att de stora, gamla företagen minskat sin verksamhet, minst lika anmärkningsvärd är den påtagliga renässansen för och tillväxten i nya företag. Omsättningshastigheten bland de 500 största företagen i USA fyrdubblades från 1950- till 1980-talet (Audretsch [1995]). Likaså bröts den långsiktiga trenden med en allt lägre andel egenföretagare. Den amerikanska ekonomin har sedan början av 1970-talet inte uppvisat det tidigare mönstret med en negativ korrelation mellan andel egenföretagare och BNP-nivån (Fölster [2000]). Detta har tagits till intäkt för att lansera hypotesen att den optimala andelen egenföretagare följer en U-formad utveckling, d v s över en viss inkomstnivå ökar behovet av egenföretagande för att stödja en fortsatt ekonomisk utveckling.<sup>2</sup>

Sent omsider nådde denna utveckling även Sverige. Från slutet av 1980-talet kan man se att storföretagen började minska sin andel av produktion och sysselsättning och under 1990-talet är det framförallt de små och mellanstora företagen som vuxit (Henrekson & Rosenberg [2000]). Även börsen i Sverige förnyas nu i snabb takt. Enligt Nyhetsbyrån Ticker blev 98 respektive 105 företag publika 1998 och 1999, en ökning från 26 stycken 1996.

Det finns således en hel del som antyder att det är mer lönsamt än tidigare att utföra en större del av de ekonomiska transak-

<sup>1</sup> Se Williamson & Masten [1999].

<sup>2</sup> Denna hypotes har fått visst empiriskt stöd i en ny studie av Caree m fl [2000].

tionerna mellan företag. Det finns flera skäl till detta. För det första förefaller den tekniska utvecklingen inte på samma sätt som tidigare skapa stordriftsfördelar i produktionen. I många fall kan småskalig drift och faktorer som närhet till kund skapa överlägsenhet för de små enheterna. För det andra skapar de stora förändringarna vad gäller teknologi och marknader nya affärsmöjligheter, som ofta kan exploateras inom ramen för en ny företagsbildning. För det tredje kan de avregleringar som påbörjades under slutet av 1970-talet ha underminerat den monopolistiska situation som de då etablerade företagen hade, vilket skapade affärsmöjligheter för nya aktörer.

Min hypotes är att dessa tendenser förstärkts under 1990-talet genom den snabba IT-utvecklingen. Låt mig bidra med ett exempel som pekar i denna riktning. Under hösten 1999 deltog jag i en studieresa till Silicon Valley där vi bl a besökte Juniper Networks. Juniper var då bara drygt tre år gammalt och hade drygt tio procent av världsmarknaden för internetväxlar. Samtidigt hade företaget bara 280 anställda. Detta blev möjligt genom att företagsledningen helt fokuserade på kärnverksamheten, allt annat köptes utifrån. Att syssla med tillverkning ansågs otänkbart. Alla i företaget var nyckelmedarbetare, vilket hade många fördelar: med få medarbetare är det möjligt att arbeta med kraftfulla belöningsinstrument som optioner och vinstdelningsprogram; komplexiteten i den egna organisationen minskar, vilket gör det lättare att växa snabbt och att förändra verksamheten. Likaså menade de att medarbetarnas motivation är högre i företag där alla är nyckelmedarbetare. Genom att samarbeta med företag med samma strategi kunde man den vägen komma åt den motivation och professionalism som denna leder till. Målet var att enbart samarbeta med företag som också bara hade nyckelmedarbetare anställda. Onekligen ligger detta långt från det gamla svenska bruket med hela spekrat från företagsledare och driftsingenjörer

till städpersonal och trädgårdsmästare anställda.

Juniper illustrerar hur dagens koordinations teknologier gjort det mer förmånligt att samverka på marknaden i stället för inom företaget. När information kan spridas utan dröjsmål och till låg kostnad mellan många geografiskt utspridda människor, minskar värdet av centraliserat och byråkratiskt beslutsfattande. Det blir möjligt för enskilda specialister att bli sina egna företagsledare och koordinera sitt arbete elektroniskt med olika samarbetspartners. Genom uppkomsten av globala informationsnätverk kan även dessa företag komma i åtnjutande av den informationsmängd, expertis och finansiering som tidigare bara var tillgänglig för de stora företagen. De små företagen får många av de stora företagens fördelar utan att ge upp den flexibilitet och kreativitet som lättare uppnås i små företag. Malone & Laubacher [1998] skissar på en utveckling där allt fler avancerade uppgifter i ekonomin utförs av lösa nätverk av företagare utan anställda. Företagarna sammanlänkas elektroniskt under en viss tid för att producera och sälja en viss vara eller tjänst. När uppgiften är avslutad upplöses nätverket och aktörerna går vidare till nya uppgifter i nya nätverk. De kallar detta för elektroniska freelancers eller *e-lancers*.

Samtidigt finns också krafter som verkar i motsatt riktning, vilket den pågående vågen av fusioner och köp av stora företag vittnar om. Troligen beror detta i hög grad på skalekonomier i distribution och marknadsföring, vilka blir allt mer globala. Det krävs allt större företag för att hantera och vidareutveckla globala varumärken och nya generationer produkter. Dock finns det ingen motsättning mellan denna tendens och tendensen mot fler och mer specialiserade företag. De stora företagen kommer i hög grad att agera beställare av sofistikerade produkter där jobbet utförs av mindre företag. Så är redan idag fallet. Närliggande exempel är stora läkemedelsbolag som lägger ut forskning och klinisk

prövning på mindre företag och utvecklingen av nya bilmodeller där utomstående expertis utför en stor del av arbetet.

## Produktionsfaktorernas ersättning

De senaste decennierna förefaller ha fört med sig att fler transaktioner äger rum på marknaden och färre internt inom företagen. Trösklarna för att starta nya verksamheter blir lägre än tidigare, eftersom möjligheterna att jobba i nätverk inte längre kräver en stor egen organisation.<sup>3</sup> Gamla, stora och finansiellt starka företag har därmed i många fall också tappat sin tidigare konkurrensfördel mot mindre och potentiella konkurrenter. Även inom de stora gamla företagen har sättet att organisera produktionen förändrats. Beslutsmakten har systematiskt decentraliserats och flyttats längre ned i organisationen. De anställda förväntas inte i första hand att effektivt kunna effektuera instruktioner som kommer uppifrån, utan själva räkna ut vad som är lönsamt att göra och sedan utföra just detta.

Under dessa omständigheter blir individer med entreprenöriell talang en nyckelresurs, dvs individer som ser nya affärsmöjligheter, kan mobilisera nödvändiga finansiella och personella resurser, har förmåga att bygga upp kommersiella verksamheter och har som mål att växa. Dessa entreprenörer behövs också inom företagen (intraprenörer). En annan nyckelresurs är de medarbetare som besitter den specialistkompetens som utgör företagets kärnverksamhet.

Med lägre trösklar för att starta en konkurrerande verksamhet tvingas befintliga företag i högre grad att anpassa ersättningen till sina medarbetares individuella produktivitet. Om de inte gör detta ökar risken att entreprenöriella medarbetare tillsammans med andra nyckelmedarbetare startar en konkurrerande verksamhet alternativt går till en existerande konkurrent som betalar en mer produktivetsbaserad ersättning.

Ett skäl till att de stora företagen ofta

kunnat arbeta med relativt standardiserade lönekontrakt är att en individs produktivitet var så beroende av att hon verkade inom ett företag, men en ökad andel marknadstransaktioner tyder på att denna koppling minskat.<sup>4</sup> Det faktum att fler transaktioner kan göras på marknaden än tidigare implicerar att bl a den nya informationsteknologin gjort det lättare att mäta produktivitet på individuell nivå (eller för mindre grupper).

En första effekt av dessa förändringar är att makten över ett företags driftsöverskott inte längre lika självklart tillkommer ägarna (Knight [1921]). Ett antal arrangemang har växt fram där dessa delar med sig av vinsten till sina nyckelmedarbetare. Ett svenskt exempel är de ledande fondkommissionärerna där ägarna på senare år fördelat ungefär halva vinsten till personalen. Ett annat sätt detta sker på är att ägarna ställer ut optioner till viktiga medarbetare och därigenom, om företaget går bra, avstår från en del av sina ägarandelar i företaget.

Likaså ger den större mätbarheten i individuell produktivitet upphov till krafter i riktning mot en ökad individualisering i den kontrakterade lönen; det blir svårare än tidigare för företagen att låta medarbetare med hög produktivitet subventionera medarbetare med lägre produktivitet.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Jämför det gamla Ericsson med det unga Cisco. De två företagen har ungefär lika stor omsättning och verkar inom samma bransch, men medan Ericsson har 100 000 anställda har Cisco bara 20 000. Det blir enklare för Cisco, med sin större fokusering på kärnverksamheten, att använda optionsprogram och andra kraftfulla belöningsinstrument för att motivera sina anställda.

<sup>4</sup> Blanchflower & Freeman [1992] och Blau & Kahn [1996] visar att stora företag har varit mer benägna att standardisera lönesättningen genom att knyta den till observerbara karaktäristika.

<sup>5</sup> Om företag anpassar sig till att individuell produktivitet blir lättare att mäta genom att göra lönerna mer produktivetsbaserade motverkas tendensen till fler företag, se t ex Baker & Hubbard [2000].

## Policyimplikationer

Under större delen av efterkrigstiden gynade den ekonomiska politiken stora, gamla, kapitalintensiva och i huvudsak hierarkiskt styrda företag. Något tillspetsat kan man säga att politiken var inriktad på att skapa ekonomisk dynamik utan individuella incitament (Bergman m fl [1998, s 12]), d v s på att gynna hierarki framför marknad. Enligt analysen är detta sällan ändamålsenligt i den nya ekonomin. Spelreglerna för entreprenörskap, företagande och kompetensutveckling har också reformerats i Sverige under de senaste femton åren, men flera betingelser rimmar fortfarande illa med den nya ekonomin.<sup>6</sup>

En första faktor har att göra med beskattningen av finansiellt kapital. Eftersom det i många fall visat sig att individuellt ägda, entreprenörsdrivna företag står för en viktig förnyelsefunktion i den nya ekonomin bör denna ägarform inte vara skattemässigt missgynnad. Entreprenörsfunktionen är i första hand knuten till individer och avkastningen på framgångsrika entreprenörsansträngningar tenderar att vara stora. I praktiken är ofta delägarskap ett lämpligt sätt att garantera att entreprenören får del i avkastningen. Dubbelbeskattningen av utdelningar, fåmansbolagsreglerna och förmögenhets-skatten på vissa aktier innebär att institutionellt ägande gynnas framför individuellt direktägande, vilket sänker avkastningen efter skatt på entreprenörsinsatser.

Finansiellt kapital till nya företag och projekt tillförs allt oftare i form av venture capital. Samtidigt med kapitalet tillförs även företagsledningskompetens, kontakter m m. Avkastningen på sådant "kompetent" kapital beskattas mycket högt i Sverige, eftersom det trippelbeskattas (företaget, venture capital-bolaget, ägaren). Likaså drabbas företagsänglar som tar aktiv del i det företag de investerat i av fåmansbolagsreglerna, d v s avkastningen betraktas till stor del som arbetsinkomst (Braunerhjelm [1999]; Johansson [2000]).

En andra faktor är beskattningen av per-

sonaloptioner, eftersom optioner är ett annat sätt att belöna såväl entreprenörsansträngningar som nyckelkompetens i ett företag. Runt 1980 genomfördes flera lagändringar i USA som gjorde det möjligt att på ett skatteeffektivt sätt arbeta med optioner som belöningsinstrument. Bl a sänktes reavinstskatten till 20 procent och inga skattebetalningar utlöstes förrän den underliggande aktien såldes. Detta gjorde att även individer utan egen förmögenhet fick lättare att acceptera optioner som en del av ersättningen. I Sverige beskattas personaloptioner dels som arbetsinkomst, dels måste företagen betala sociala avgifter vars storlek ej kan beräknas i förväg. Därmed blir det avsevärt dyrare att arbeta med optioner som ersättningsinstrument.

Den tredje faktorn gäller avkastningen på humankapital. Förutom att det enligt ovan är skattemässigt oförmånligt att ersätta särskilt värdefullt humankapital med optioner och delägarskap, så beskattas avkastningen på humankapital i huvudsak som inkomst av tjänst, d v s med en total marginell beskattning på arbetsersättningen inklusive sociala avgifter på ca 68 procent.

En fjärde faktor gäller lönebildningen. De svenska löntagarorganisationerna drev framgångsrikt en starkt utjämnande lönepolitik åtminstone fram till 1983 (Edin & Holmlund [1995]). Kombinationen av en stark fackföreningsrörelse och centraliserade löneförhandlingar har underlättat en internationellt sett unik sammanpressning av lönespridningen (Björklund & Freeman [1997]). När det blir lättare att mäta individuell produktivitet uppstår ett tryck att öka överensstämelsen mellan lön och produktivitet. Trots stora förändringar finns fortfarande betydande kollektivistiska inslag i den svenska lönebildningen.

En femte faktor har att göra med den reglerade arbetsmarknaden. I den nya ekonomin är dynamiken större än i det

<sup>6</sup> De punkter som tas upp här har analyserats mer detaljerat i flera tidigare skrifter, se t ex Henrekson & Rosenberg [2000]

gamla mer stabila industrisamhället. Ett stort antal arbetstillfällen skapas hela tiden genom nyetableringar och expansion, likaså försvinner ett stort antal genom nedläggningar och krympningar av företag och anläggningar. Bruttoflödena tenderar att vara större i nyare, mindre och kraftigt specialiserade företag samt i företag med en hög produktivitetstillväxt (Davis m fl [1996]). Om företaget verkar under betingelser som försvårar möjligheterna till snabb anpassning, bör man förvänta sig både en allmänt sett minskad vilja till expansion och att det blir färre företag som i kraft av en god produkt eller affärsidé växer och blir stora. "Först-in-sist-ut"-principen vid friställningar innebär dessutom att anställningstiden hos den nuvarande arbetsgivaren blir viktigare för anställningstryggheten. Därmed ökar individens alternativkostnad för att byta arbetsgivare eller lämna en anställning för att bli entreprenör, vilket minskar spridningen av kunskap mellan branscher och företag. Just sådana *spill-overs* bidrar till en hög samhällelig avkastning på FoU och utbildning. En rigid arbetsmarknad är knappast förenlig med flexibilitet, icke-hierarkiska strukturer, nätverksaktiviteter och rörlighet mellan företag, faktorer som utmärker en framgångsrik entreprenöriell affärskultur (Saxenian [1996]).

En sjätte faktor med starka policyimplikationer är att förskjutningen från företagsinterna transaktioner till marknaden och i förlängningen kanske mot en *e-lance*-ekonomi gör det lättare att lokalisera om produktionen mellan länder och för nyckelfaktorerna att röra sig mellan länder. Det räcker därför inte att fokusera på absoluta förbättringar i villkoren för företagande, entreprenörsansträngningar och kompetensuppbyggnad – villkoren måste också vara konkurrenskraftiga relativt andra länder.

I den nya ekonomin påskyndas förskjutningen mot ett ökat inslag av transaktioner på marknaden, vilket gör att entreprenörskap och humankapital blir viktigare

produktionsfaktorer. En förutsättning för ett lands långsiktiga framgång i den nya ekonomin är därför att varken regleringar eller skattelagstiftning missgynnar dessa produktionsfaktorer i förhållande till realkapital och finansiellt kapital eller relativt hur de behandlas i andra länder.

## Referenser

- Audretsch, D B [1995], *Innovation and Industry Evolution*. MIT Press, Cambridge, MA.
- Audretsch, D B & Thurik, A R [2000], "Capitalism and Democracy in the 21st Century: From the Managed to the Entrepreneurial Economy". *Journal of Evolutionary Economics*, vol 10, s 17-34.
- Baker, G P & Hubbard, T N [2000], "Contractability and Asset Ownership: On-Board Computers and Governance in US Trucking". NBER Working Paper nr 7634.
- Bergman, L, Braunerhjelm, P, Fölster, S, Henrekson, M & Jakobsson, U [1998], *Företagaren i välfärdssamhället*. 1998 års rapport från SNS Konjunkturråd. SNS Förlag, Stockholm.
- Björklund, A & Freeman, R B [1997], "Generating Equality and Eliminating Poverty – The Swedish Way". I Freeman, R B, Topel, R & Swedenborg, B (red), *The Welfare State in Transition*. University of Chicago Press, Chicago.
- Blanchflower, D G & Freeman, R B [1992], "Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries". *Industrial Relations*, vol 3, s 56-79.
- Blau, F D & Kahn, L M [1996], "International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces". *Journal of Political Economy*, vol 104, s 791-837.
- Braunerhjelm, P [1999], "Venture capital, mångfald och tillväxt". *Ekonomisk Debatt*, årg 27, nr 4, s 213-222.
- Caree, M, van Stel, A, Thurik, R & Wennekers, S [2000], "Business Ownership and Economic Growth in 23 OECD Countries". Stencil. EIM Small Business Research and Consultancy, Zoetermeer.
- Coase, R [1937], "The Nature of the Firm". *Economica*, vol 4, 386-405.
- Davis, S J, Haltiwanger, J & Schuh, S [1996], *Job Creation and Destruction*. MIT Press, Cambridge, MA.
- Edin, P-A & Holmlund, B [1995], "The

- Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Policy?". I Freeman, R B & Katz, L (red), *Differences and Changes in Wage Structures*. Chicago University Press, Chicago.
- Eriksson, J A & Ådahl, M [2000], "Finns det en 'ny ekonomi' och kommer den till Europa". *Penning- och valutapolitik*, nr 1, 22-67.
- Fölster, S [2000], *Företagarens återkomst*. SNS Förlag, Stockholm.
- Galbraith, J K [1967], *The New Industrial State*. Hamish Hamilton, London.
- Henrekson, M & Rosenberg, N [2000], *Akademiskt entreprenörskap*. SNS Förlag, Stockholm.
- Johansson, D [2000], "Den experimentellt organiserade ekonomin, kompetensblock och ekonomisk tillväxt". *Ekonomisk Debatt*, årg 28, under utgivning.
- Knight, F H [1921], *Risk, Uncertainty and Profit*. Houghton Mifflin, New York.
- Loveman, G & Sengenberger, W [1991], "The Reemergence of Small-Scale Production: An International Comparison". *Small Business Economics*, vol 31, s 1-37.
- Malone, T W & Laubacher, R J [1998], "The Dawn of the E-lance Economy". *Harvard Business Review*, september/oktober, s 144-152.
- Saxenian, A [1996], *Regional Advantage. Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Williamson, O E [1975], *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. Free Press, New York.
- Williamson, O E & Masten S E [1999], *The Economics of Transaction Costs*. Edward Elgar, Cheltenham.