

Contractuele visies op de onderneming

Dr. G.W.J. Hendrikse

1 Inleiding

De vraag wat een onderneming is staat nog steeds in het brandpunt van de belangstelling van economen. Chandler (1992) merkt op dat deze vraag belangrijker is voor wetenschappers dan mensen in de praktijk. In het dagelijkse leven kan men zich namelijk een tamelijk concreet beeld vormen van wat een onderneming is. Men denke niet alleen aan ondernemingen als Heineken en Philips, maar ook aan eenmanszaken van bakkers en boeren. Toch is het belangrijk om een coherente visie op de onderneming te formuleren. Het bepaalt namelijk in grote mate de aard van de vraagstukken die kunnen worden geanalyseerd. Niet elke definitie van de onderneming zal even geschikt blijken te zijn om tot zinvolle adviezen en beslissingen te komen ten aanzien van uiteenlopende beleidsvraagstukken als fusies, privatisering, wetgeving op het gebied van faillissementen en aansprakelijkheid, hoeveelheid zeggenschap aandeelhouders ten opzichte van werknemers, de invloed van wisselkoersen, belastingen en lonen op productiebeslissingen en strategische interacties in oligopolistische markten.

Centraal staat de definitie van de onderneming in de (economische) contracttheorie van de laatste twintig jaar. Zowel volledige als onvolledige contracten komen in de contracttheorie aan de orde. Een volledig contract is een contract waarin alle relevante toekomstige omstandigheden worden voorzien en beslissingen afhankelijk kunnen worden gemaakt van verifieerbare variabelen. Er wordt met alles rekening gehouden omdat er wordt verondersteld dat de betrokkenen worden gekarakteriseerd door volledige rationaliteit, dat

wil zeggen dat de cognitieve capaciteiten van de betrokkenen toereikend zijn om de complexiteit van het project volledig en in een oogwenk te doorgronden. Deze contracten bevatten kosteloos alle beschikbare informatie en de contractvoorwaarden weerspiegelen alle mogelijke situaties die zich in de toekomst voor kunnen doen. Volledige rationaliteit is geen slecht startpunt in simpele en eenvoudige omgevingen, maar in meer complexe situaties is het onrealistisch om te veronderstellen dat contracten kosteloos opgesteld kunnen worden en voorzien in alle mogelijke omstandigheden die zich ooit voor kunnen doen. Er is in zulke omstandigheden sprake van een onvolledig contract, omdat naast de technologische beperkingen en de beschikbare informatie ook de complexiteit van de omgeving in ogenschouw wordt genomen. In de onvolledige contracten literatuur wordt hiermee rekening gehouden door een onderscheid te maken tussen waarneembare en verifieerbare contractvoorwaarden. Afspraken die waarneembaar zijn, maar niet verifieerbaar zijn voor een derde partij, worden niet opgenomen in een contract.

In de volgende paragrafen komen verscheidene visies op de onderneming in de contracttheorie en de problemen die er mee geassocieerd zijn aan de orde. Paragraaf 2 staat stil bij de standaard weergave van de onderneming in de economische theorie. De paragrafen 3 en 4 staan stil bij de volledige contracten, terwijl paragraaf 5 is gericht op de problemen die met verscheidene theorieën zijn geassocieerd. Paragraaf 6 is gewijd aan onvolledige contracten. Er wordt afgesloten met een conclusie.

Dr. G.W.J. Hendrikse is universitair hoofddocent aan de Katholieke Universiteit Brabant, sectie Organisatie van de Onderneming in de vakgroep Bedrijfseconomie.

2 Produktiefunctie

De economische theorie van de onderneming bestrijkt een groot aantal vraagstukken op verschillende aggregatieniveaus. Op het hoogste niveau zijn economen geïnteresseerd in het gedrag van de onderneming in de markt. In dergelijke analyses wordt gebruik gemaakt van een produktiefunctie-visie op de onderneming, waarbij de onderneming wordt beschouwd als een 'black box'. Op de een of andere manier (f) wordt arbeid (a) en kapitaal (k) getransformeerd in output (y). In een formule wordt dit weergegeven als $y = f(a,k)$. Om inputvraag en aanbodrelaties af te leiden zijn allerlei specificaties – Cobb Douglas en CES – van de functie f uitgewerkt. Dergelijke relaties worden vastgesteld door te bepalen welke kostenminimaliserende combinatie van inputs welk produktieniveau realiseert. De onderneming wordt als een kostenminimaliserend instrument gezien, waarin schaal- en scopevoordelen een belangrijke rol spelen. Deze benadering is bijzonder bruikbaar bij het bepalen van de invloed van veranderingen in de omgeving (wisselkoersen, belastingen, lonen) op veranderingen in de produktiebeslissingen in bedrijven (Varian, 1978). Recente bijdragen zijn die van Baumol, Panzar en Willig (1982) en Milgrom en Roberts (1990). De laatste bijdrage benadrukt dat effectieve organisaties de complementariteiten benutten die tussen de verschillende onderdelen van een organisatie bestaan. De produktiefunctie-visie blijkt ook handzaam te zijn bij het bepalen van de consequenties van de strategische interacties in oligopolistische markten (Hendrikse, 1992).

Op een lager aggregatieniveau dan de markt kent de neoklassieke benadering van de onderneming als produktiefunctie een aantal zwakke punten. De omvang van de onderneming wordt niet verklaard, omdat de produktiefunctie als gegeven wordt verondersteld. Het creëren van een grotere onderneming gebeurt door het samenvoegen van twee produktiefuncties. Het aantal mogelijke input-output combinaties kan door zo'n samensmelting alleen maar toenemen, waardoor in principe steeds efficiënter kan worden geproduceerd. Dit leidt tot de voorspelling dat ondernemingen voortdurend fusies aangaan

en alsmaar groter zullen worden. Dit proces stopt pas als er uiteindelijk nog maar één onderneming is overgebleven. Een ander probleem met de produktiefunctie-visie is dat het niet duidelijk is hoe schaalvoordelen organisatorisch gerealiseerd dienen te worden. Zij kunnen in principe ook bereikt worden door via een contract het gezamenlijke gebruik van een produktietechnologie te regelen.

De klassieke, economische weergave van de onderneming houdt een winstmaximaliserende entiteit in. Economen zijn nooit erg gelukkig geweest met deze conceptualisering van de onderneming. Verscheidene alternatieve theorieën van door managers geleide ondernemingen zijn in de loop der tijd ontwikkeld, bijvoorbeeld Baumol (1959) met de omzet maximaliserende onderneming en Marris (1964) met maximalisatie van de omzetgroei als doelstelling van de onderneming. Dergelijke theorieën werden met argwaan bekeken, omdat het niet duidelijk was hoe andere dan winstmaximaliserende activiteiten in een markt stand kunnen houden. Als dat namelijk niet gebeurt, kunnen managers vervangen, bedrijfsonderdelen afgestoten of bedrijven overgenomen en geherstructureerd worden. Het zal in dit artikel duidelijk worden dat de nieuwe theorieën van de onderneming in de contracttheorie de oudere managementtheorieën van een solide basis voorzien en daarmee een antwoord geven op vragen die de traditionele neo-klassieke theorie onbeantwoord moet laten. Zij tonen aan dat noch de aandeelhouders noch de markt voor overnames in staat is om winstmaximaliserende activiteiten te garanderen, wanneer niet alle informatie kosteloos aanwezig is. Er resulteert een evenwicht dat een second-best karakter heeft. De scheiding van leiding en eigendom in ondernemingen is in deze benadering meestal de oorzaak van het niet-maximaliseren van de winst. Een begin van een managementtheorie van de onderneming krijgt hierdoor gestalte.

Het grootste bezwaar tegen deze technologische visie is dat de onderneming als een 'black box' wordt gezien, waarin aan de ene kant inputs worden gestopt en aan de andere kant de produktie resulteert. De manier waarop deze transformatie plaatsvindt en de problemen die zich hierbij voor-

doen, worden in het midden gelaten. Er is geen expliciete rol weggelegd voor managementactiviteiten, zoals het formuleren, implementeren en toezichthouden op de uitvoering van plannen; het coördineren van verschillende divisies of werkmatschappijen; het vinden van een compromis tussen de verschillende belangen van werknemers, eigenaren, klanten, toeleveranciers en vermogensverschaffers; het geven van prestatieprikels. Individuele arbeidscontracten en de organisatie van taken en functies kunnen op het niveau van de kleinste productie-eenheden beter op een andere manier dan die van de productie-functie-visie worden benaderd. Op een lager aggregatieniveau dan de markt gaat de productiefunctie-visie mank.

3 Productiefunctie en managementhiërarchie

Twee soorten problemen komen niet aan bod in de produktietechnologische benadering. Coördinatieproblemen krijgen nauwelijks aandacht, omdat één beslisser de optimale combinatie van inputs en outputs kiest. Hij overziet alle mogelijkheden en neemt eenvoudigweg die beslissing die de winst maximaliseert (kosten minimaliseert). Afstemingsproblemen doen zich niet voor, omdat er geen sprake is van interactie tussen verschillende personen. In werkelijke organisaties nemen vele mensen echter voortdurend beslissingen die op elkaar afgestemd dienen te worden. Motivatieproblemen spelen ook geen rol in de traditionele productiefunctie-visie, omdat deze geen belangtengestellingen tussen de verschillende partijen kent. Er is maar één partij die beslissingen neemt ten aanzien van inputs en outputs. Desondanks wordt in de volledige contractentheorie – door middel van een drastische ingreep – toch een poging gedaan om motivatieproblemen te analyseren vanuit de productiefunctie-visie. Dit gebeurt door in de productiefunctie zowel een hiërarchische relatie tussen personen als een nieuw ingrediënt – informatie – te introduceren.

Een implicatie van de onderneming als winst-maximaliserende entiteit is dat de onderneming als één geheel wordt gezien. Berle en Means (1932) hebben zich sterk afgezet tegen de ziens-

wijze dat de onderneming een eenheid is. Zij leggen de nadruk op de scheiding van leiding (management) en eigendom (aandeelhouders) in ondernemingen en de daarmee gepaard gaande motivatieproblemen. Er wordt een aanvang gemaakt met het loslaten van het holistische beeld van de onderneming, de opvatting dat de onderneming als een eenheid naar een gezamenlijk doel toewerkt. De onderneming wordt niet meer opgevat als een individu, maar als een verzameling van verscheidene partijen met verschillende belangen. De bijdrage van Berle en Means aan de economische theorievorming over ondernemingen is lange tijd genegeerd, ondanks de bestaande onvrede met de gangbare conceptualisering van de onderneming. Jensen en Meckling (1976) hebben de ideeën van Berle en Means systematisch uitgewerkt via de principaal-agent analyse. Zij merken op dat:

'questions such as 'what should be the objective of the firm' ... are seriously misleading.'

De onderneming wordt nog steeds gezien als een productiefunctie, waarbij het vernieuwende element bestaat uit de hiërarchische relatie tussen eigenaar (principaal) en manager (agent). De eigenaar delegeert het nemen van productiebeslissingen ten aanzien van investeringen of inzet naar de manager. Dergelijke beslissingen zijn voor eigenaren van de onderneming moeilijk te beoordelen, omdat zij vaak verder van de dagelijkse praktijk afstaan dan managers. Eigenaren kunnen weliswaar gedeeltelijk hun doelstellingen realiseren door de uitbetalingen aan de manager (gedeeltelijk) daarvan afhankelijk te maken, maar zelfs een optimaal contract is in het algemeen niet in staat om te voorkomen dat de manager in de keuze van zijn activiteiten toch enigszins zijn eigen belang dient. Dit verschil in beschikbare informatie maakt de contracttheorie interessant en heeft geleid tot een uitvoerige analyse van verborgen actie ('moral hazard') en karakteristieke ('adverse selection' en 'misrepresentation') problemen (Hendrikse, 1993).

4 Knooppunt van contracten

In de vorige paragraaf zijn enkele aspecten van de contractuele relatie tussen twee partijen geanalyseerd. In werkelijkheid hebben ondernemingen relaties met vele partijen. Een definitie van de onderneming zal daar dan ook rekening mee moeten houden. De contractuele benadering van de onderneming houdt rekening met vele partijen door de onderneming te beschouwen als een knooppunt van contracten, verdragen en verstandhoudingen tussen verschillende partijen (Jensen en Meckling, 1976). De onderneming is in deze optiek een juridische entiteit die relatief eenvoudige, bilaterale contracten afsluit met externe partijen – leveranciers, investeerders en klanten – en interne partijen – werknemers en managers.

Het is in principe mogelijk om een precies op de omstandigheden toegesneden contractuele structuur samen te stellen. Markten en hiërarchieën zijn daarbij de uiteinden van een spectrum van mogelijke organisatievormen, waarbij onderhandelingen karakteristiek zijn voor markten, en strikte autoritaire gezagsrelaties voor hiërarchieën. Een bepaald knooppunt (of netwerk) van contracten is vaak in verscheidene situaties goed bruikbaar, zodat in de praktijk dan ook een aantal standaardvormen bestaat, zoals de eenmanszaak, maatschap, naamloze vennootschap, coöperatieve vereniging of stichting (Van Hulst en Willems, 1992). Zij onderscheiden zich van elkaar door verschillen in onder andere aansprakelijkheid, stemrecht, continuïteit, financiering en overheidsvoorschriften.

Een bekende organisatievorm is de onderneming, gedefinieerd als een organisatie die in het bezit is van en geleid wordt door dezelfde persoon. De ondernemer coördineert en controleert de activiteiten van de anderen (werknemers) en ontvangt de resterende opbrengsten nadat de afgesproken betalingen (zoals lonen en rente) betaald zijn. Een alternatieve wijze van organiseren is samenwerken op basis van gelijkwaardigheid. Afstemming van activiteiten wordt dan bereikt door onderling overleg. Een belangrijke vraag is nu waarom bepaalde organisaties vaker voorkomen dan anderen. Het blijkt bijvoorbeeld dat

samenwerking op basis van gelijkwaardigheid nauwelijks voorkomt. Alchian en Demsetz (1972) verklaren dit via de informatie problemen die met teamproductie zijn verbonden. De introductie van een toezichthouder (monitor, supervisor) heeft als gevolg dat individuele prestaties beter zijn te bepalen. Het team zal meer gaan produceren. De monitor kan natuurlijk alleen worden aangesteld wanneer de opbrengsten hoger zijn dan de kosten. Dit wordt in belangrijke mate bepaald door de prestatieprikkels die het arbeidscontract aan de monitor geeft. Als hij slechts een gedeelte van de extra opbrengsten ontvangt, zal hij zijn taak niet goed volbrengen. Alchian en Demsetz lossen dit probleem ('Who monitors the monitor?') op door aan de toezichthouder vijf rechten toe te kennen. De monitor heeft het recht om

- het volledige restant van de opbrengsten te houden (residuele inkomenstrekker);
- het input-gedrag te observeren;
- beloningen van de inputs vast te stellen;
- de teamsamenstelling te wijzigen;
- de voorgaande rechten te verkopen.

Het eerste recht houdt in dat de toezichthouder de 'residual claimant' is geworden. De extra opbrengsten uit de inzet van de toezichthouder vallen volledig aan hem toe – nadat aan alle andere teamleden het afgesproken salaris is betaald. De toezichthouder heeft daardoor geen enkele reden meer voor lijntrekkerij.

De voorgaande structuur komt overeen met de klassieke conceptie van een onderneming. De introductie van de toezichthouder brengt een hiërarchische relatie in het team aan. Hij is de eigenaar van de onderneming, terwijl de anderen de werknemers zijn. Het bestaan van de ondernemer wordt in deze theorie gezien als het antwoord op informatieproblemen in teams, waarbij de entrepreneur zich heeft gespecialiseerd in het controleren van de teamleden.

De conceptualisering van de onderneming als knooppunt van contracten is op het eerste gezicht aantrekkelijk, maar brengt toch een aantal problemen met zich mee. In de eerste plaats wordt de vraag wat precies een onderneming is min of meer omzeild. In deze visie is alles te

beschouwen als een contract. Een onderneming is een fictie, omdat zij eenvoudigweg een bepaalde standaardvorm van contracten is. Vanuit deze optiek is het moeilijk te verklaren waarom ondernemingen zulke enorme hoeveelheden middelen spenderen aan fusies en herstructureringen. In de tweede plaats wordt nauwelijks aandacht geschonken aan de activa, de vaardigheden van het personeel, of de resulterende opbrengsten. Een ander probleem is dat de analyse van Alchian en Demsetz is geformuleerd in de volledige contracten literatuur. Het blijkt dat er vaak verschillende contractuele oplossingen zijn die hetzelfde, optimale resultaat bewerkstelligen, waardoor het niet duidelijk is waarom de residual claimant oplossing de voorkeur verdient. Tenslotte, deze definitie kan geen verklaring bieden voor de grenzen van de onderneming – de omvang van de onderneming kan onbeperkt zijn.

5 Problemen

Het onderscheid tussen markt en onderneming lijkt volstrekt duidelijk in een markteconomie met volledige informatie en onbeperkte rationaliteit. Ondernemingen transformeren inputs via een productiefunctie in goederen en diensten, terwijl de ruil van het eigendom van deze productie tot stand komt in de markt. Markten en ondernemingen zijn echter vaak niet zo duidelijk af te bakenen, omdat er ook sprake is van uitwisseling in het productieproces. In de tweede plaats kunnen de planning en de operationele activiteiten van twee ondernemingen in de markt nauwer op elkaar zijn afgestemd, dan twee divisies in een onderneming. Daarnaast kunnen ondernemingen intern kiezen voor organisatorische oplossingen die veel weg hebben van markten, zoals onderhandelingen over transferprijzen en het beoordelen van individuele en divisionele prestaties op basis van winst. Tenslotte is het vanuit een theoretisch perspectief niet duidelijk waarom twee productiefuncties niet samengevoegd kunnen worden tot één nieuwe productiefunctie. In principe zou alles wat met de afzonderlijke productiefuncties gerealiseerd kan worden, ook door de geïntegreerde productiefunctie te realiseren moeten zijn en mis-

schien nog wel meer. Dit impliceert dat de omvang van de onderneming in principe onbeperkt is.

Organisaties en instituties worden in een productiefunctie-visie slechts gezien als beperkingen bij de ontplooiing van activiteiten – vervelende regels en ongemakken die zich nu eenmaal voordoen. Coase (1937) heeft een belangrijke rol gespeeld in de verschuiving van het technologische perspectief op de onderneming naar een visie die transacties en het management centraal stelt. Tegenwoordig ervaren economen instituties en organisaties niet meer als hinderlijk; zij zien deze als belangrijke ingrediënten om uitwisseling (ruil, transacties) te versoepelen. Het zijn instrumenten om coördinatie- en motivatieproblemen – die het gevolg zijn van specialisatie – te doen verminderen.

Coase stelde de vraag wat nu precies een onderneming is. Hij introduceerde transactiekosten om een aanzet tot het beantwoorden van deze vraag te geven. Transactiekosten zijn de kosten die met het prijsmechanisme zijn geassocieerd om de juiste prestatieprikkels en coördinatie te bewerkstelligen. Voorbeelden zijn de kosten van onderhandelen, contracten opstellen, inspecties uitvoeren, voorzieningen voor geschillen treffen, enzovoort (Coase, 1992). Dergelijke kosten worden vrijwel volledig genegeerd in de neo-klassieke benadering. Het idee is nu dat in sommige situaties marktwerking hogere kosten met zich meebrengt dan wanneer uitwisseling plaatsvindt in de onderneming. De belangrijkste kosten die aan marktwerking verbonden zijn betreffen het vinden en leren kennen van een tegenpartij en het onderhandelen over de voorwaarden waaronder ruil gaat plaatsvinden. Dergelijke transactiekosten kunnen gereduceerd worden door aan een partij alle macht, binnen bepaalde grenzen, te geven om de contractvoorwaarden samen te stellen. In een onderneming vinden transacties plaats op basis van de instructies of bevelen van superieuren, waarmee de onderneming een alternatief is voor het prijsmechanisme dat transacties in de markt stuurt. Een onderneming brengt echter ook kosten met zich mee. Meer beslissingsmacht in de handen van één persoon verhoogt de kans op fouten en leidt tot meer administratieve procedures. De omvang van de onderneming wordt in de

visie van Coase bepaald door het punt waar de marginale transactiekosten in de markt gelijk zijn aan de marginale kosten van extra fouten en meer administratieve rigiditeit.

Het heeft echter lang geduurd voordat deze ideeën van Coase nader zijn uitgewerkt. Een eerste reden hiervoor is dat transactiekosten moeilijk te definiëren en af te bakenen zijn. Daarnaast leek het alsof Alchian en Demsetz (1972) een conceptueel probleem met de zienswijze van Coase aan het licht brachten. Zij vergeleken een werkgever-werknemer relatie in een onderneming met een klant-kruidenier relatie in de markt. Een werkgever heeft volgens Coase enige autoriteit over een werknemer omdat hij een werknemer bepaalde zaken kan voorschrijven. Zal een werknemer dergelijke bevelen ook opvolgen? Het niet gehoorzamen van een werknemer kan er in principe toe leiden dat de werkgever hem voor het gerecht daagt wegens het plegen van contractbreuk. Dit is echter onwaarschijnlijk. Het ergste dat de werknemer kan overkomen is dat er ontslag volgt. Maar dit is hetzelfde als wat een ontevreden klant kan doen. Hij gaat zijn groenten elders kopen wanneer de kruidenier niet de gewenste groenten tegen de gewenste prijzen aanbiedt. Alchian en Demsetz trekken hieruit de conclusie dat er geen onderscheid is tussen contracten die via de markt lopen en contracten tussen een werkgever en werknemer:

'I can 'punish' you only by withholding future business or by seeking redress in the courts for any failure to honor our exchange agreement. That is exactly all an employer can do. He can fire or sue, just as I can fire my grocer by stopping purchases from him or sue him for delivering faulty products.'

De oplossing van Alchian en Demsetz is het toekennen van een aantal rechten aan de werkgever (toezichthouder), terwijl de klant dergelijke rechten niet heeft. Deze rechten zijn uiteengezet in de vorige paragraaf. Het probleem met deze visie is dat er wordt uitgegaan van volledige contracten, terwijl de bijdrage van Coase in het licht van de onvolledige contracten gezien dient te worden. Organisaties spelen bij Alchian en Demsetz geen

rol, omdat voor de toekomst alles contractueel is vast te leggen. Onduidelijk blijft waarom de problemen van teamproductie en toezichthouden aangepakt moeten worden via de onderneming en niet via de markt. Externe accountantsonderzoeken zijn een voorbeeld van een marktoplossing. De kritiek van Alchian en Demsetz op Coase is derhalve ook op hun eigen bijdrage van toepassing. Het doet er namelijk niet toe of iemand een onafhankelijke partij of werknemer is, en hoe contracten binnen een bepaalde organisatorische context zijn ingebed. Vraagstukken ten aanzien van een goede toewijzing van beslissingsrechten zijn er niet, omdat alle relevante beslissingen bij aanvang van de relatie al in het contract worden opgenomen.

Volledige contracten specificeren voor alle mogelijke situaties die zich ooit voor kunnen doen wat er gedaan moet worden. Dit brengt kosten met zich mee voor de betrokken partijen, hetgeen ertoe kan leiden dat zij besluiten om enige van deze kosten te vermijden door niet alles in het contract te specificeren. Contracten zijn dan onvolledig. Problemen treden op wanneer er zich een situatie voordoet waarin het contract niet voorziet. Er zullen afspraken gemaakt moeten worden wie in zulke omstandigheden mag beslissen. De cruciale observatie in deze context is dat de toewijzing van deze beslissingsrechten bepalend is voor welke agency-problemen zich voordoen. Grossman en Hart (1986) formuleren het als volgt:

'Behavior changes when one of the self-interested owners becomes an equally self-interested employee of the other owner.'

Organisaties zijn pas van belang wanneer zij bepalen welke agency-problemen zich voordoen en hoe hier mee omgegaan wordt in het opstellen van de contractvoorwaarden. Voor sommige problemen worden expliciet oplossingen in het contract gespecificeerd, terwijl in andere problemen te zijner tijd zal worden voorzien.

In deze context is een belangrijk bezwaar te formuleren ten aanzien van de zienswijze van Coase (1937) en de uitwerking van zijn ideeën door Williamson (1975). (Williamson benadrukt het belang van de gedragsveronderstellingen

'opportunisme' en 'begrensde rationaliteit' in omgevingen waarin 'asset specificity' belangrijk is.) Coase stelt dat een belangrijk verschil tussen twee onafhankelijke partijen en een relatie tussen een werkgever en werknemer is, dat in de eerste situatie de één de ander moet overtuigen iets voor hem te doen door middel van prijzen – waarbij het eigenbelang de drijvende kracht is achter het gedrag van de afzonderlijke partijen in de markt. In de tweede situatie is de notie van selectieve interventie bepalend voor het gedrag, dat wil zeggen dat de werkgever kan beslissen wat de werknemer moet doen. Vervolgens doet de werknemer dat ook. Dit is vanuit een oogpunt van theorievorming niet aantrekkelijk, omdat de gebezigde gedragsveronderstelling afhangt van de situatie. In de markt streeft een werknemer het eigenbelang na, terwijl men in een bedrijf de directieven van de werkgever slaafs zou opvolgen. Het is eleganter om in een theorie steeds dezelfde gedragsveronderstelling te gebruiken en vervolgens na te gaan hoe het tentoongespreide gedrag afhangt van de relatie tussen de partijen. (Deze werkwijze wordt in de eigendomsrechtbenadering gevolgd.) In het werk van beide auteurs komen de nadelen van marktwerking uitgebreid aan de orde, maar hun benadering is minder expliciet ten aanzien van de nadelen van organisaties ten opzichte van markten. Er ontbreekt een goed uitgewerkte theorie van de interne organisatie van ondernemingen. Williamson (1991) erkent dat er verschillen zijn, maar de economische theorievorming omtrent het interne functioneren van organisatie is nog in een dermate rudimentair stadium van ontwikkeling dat hij zich genoodzaakt ziet om 'reduced form' specificaties te gebruiken. Het is daarom niet verwonderlijk dat geen definitie van de onderneming wordt geformuleerd. (Uit een persoonlijke conversatie met Williamson bleek dat zijn huidige visie op de onderneming wordt gekarakteriseerd met een knooppunt van onvolledige contracten.)

6 Eigendomsrechten

In de literatuur over volledige contracten wordt impliciet verondersteld dat een contractbreuk

door één van de partijen door de rechterlijke macht teniet gedaan zou worden. Het waarnemen en bewijzen van een schending van het contract werd steeds als hetzelfde gezien. In de praktijk komt het echter vaak voor dat velen weten dat niet volgens de afspraken gehandeld wordt, maar dat het erg moeilijk is om voor een rechter te bewijzen dat dit inderdaad zo is. Beperkte rationaliteit is een reden voor de onvolledigheid van contracten, omdat het te kostbaar is om in een contract alles te voorzien en te specificeren. Een manier om dit te operationaliseren is door een onderscheid te maken tussen gedrag dat slechts observeerbaar is en gedrag dat zowel observeerbaar als verifieerbaar is. Observeerbaar gedrag is waarneembaar voor de betrokken partijen, maar niet aan te tonen (niet-verifieerbaar) voor een derde partij. Een niet-nagekomen afspraak heeft geen gevolgen, omdat slecht gedrag niet te bewijzen is voor een onafhankelijke partij. Een rechter is niet in staat om de contractuele afspraken af te dwingen. Het heeft dan ook weinig zin om over dergelijke zaken expliciet afspraken vast te leggen in een contract.

Door dit onderscheid te maken wordt expliciet rekening gehouden met allerlei beperkingen die zijn verbonden aan het juridisch systeem. Een voorbeeld dat het verschil tussen observeerbare en verifieerbare informatie illustreert, is een accountingprocedure die de productie van een team vastlegt, maar niet de individuele bijdragen. Een direct betrokkene zal de individuele bijdragen kunnen vaststellen, maar een buitenstaander (rechter) niet. Slechts acties die zowel observeerbaar als verifieerbaar (bewijsbaar) zijn komen in aanmerking om opgenomen te worden in een contract. Een derde partij kan alleen in dergelijke omstandigheden een gefundeerd oordeel vellen over onenigheid tussen de betrokken partijen. Een andere illustratie van de onvolledigheid van contracten zijn de stiptheidsacties van werknemers gedurende loononderhandelingen.

Het onderscheid tussen observeerbare en verifieerbare acties voorkomt het opstellen van (zinvolle) volledige contracten. Dit leidt tot twee typen contractrechten: 'specifieke' en 'overige' rechten (Grossman en Hart, 1986). Specifieke rechten geven de rechten en plichten aan in omstandig-

heden die verifieerbaar zijn. Deze rechten definiëren de grote lijnen van de relatie. De overige rechten bepalen wie mag beslissen over het gebruik van relatie-specifieke produktiemiddelen in omstandigheden waarin het contract niet voorziet. Het contract is onvolledig, omdat ex ante niet alles in detail beschreven is. Ex post wordt het contract volledig gemaakt door de beslissingen in omstandigheden waarover niets expliciet is afgesproken, toe te wijzen aan de eigenaar van de overige rechten. Een onderneming wordt gedefinieerd als de verzameling activa waarvan de overige rechten in handen zijn van één persoon. Stel dat een uitgever en een auteur een overeenkomst bereiken over het aantal exemplaren dat gedrukt zal worden. Er is echter niet voorzien in een mogelijke extra druk als gevolg van een onverwachte grote vraag. De omvang van de eerste druk vormt het specifieke recht, terwijl de beslissing over het uitbrengen van een additionele druk bij de eigenaar van de drukpers ligt. Het eigendom van de drukpers is in handen van degene die het recht heeft om te beslissen in onvoorziene omstandigheden. Het bezit van de pers hangt in deze benadering af van het belang van de investeringen van de drukker en de uitgever voor de relatie als geheel.

De eigenaar van de overige rechten kan geheel naar eigen inzichten beslissen, omdat hij ex post alle onderhandelingsmacht in handen heeft. Alle partijen weten dat, hetgeen invloed heeft op de investeringen die de betrokkenen ex ante in de relatie zullen doen. Integratie van activiteiten wordt voorspeld op basis van het relatieve belang van de relatie-specifieke investeringen van de betrokken partijen en de invloed van de ex post onderhandelingspositie op het ex ante investeringsgedrag. Kosten en opbrengsten van beslissingen worden gedeeltelijk bepaald door de organisatorische context. Integratie is efficiënt wanneer de investeringen van de ene partij relatief belangrijk zijn ten opzichte van die van de andere partij. Het afzien van integratie is wenselijk wanneer de investeringen van beide partijen min of meer even belangrijk zijn. Men heeft dan een vergelijkbare ex post onderhandelingspositie, waardoor het niveau van de investeringen ex ante door beide partijen min of meer hetzelfde zal zijn. (Het

dient opgemerkt te worden dat het wiskundige model niet voor alle soorten investeringen even realistisch is, omdat de overgenomen partij nog investeringsbeslissingen neemt.) Een andere implicatie is dat de omvang van de onderneming beperkt zal zijn (Hart en Moore, 1990). Merk nog op dat de aanwezigheid van 'asset specificity' volgens deze theorie niet in alle omstandigheden een impuls tot integratie vormt.

Elke structuur van eigendomsverhoudingen heeft zijn eigen, specifieke coördinatie- en motivatieproblemen en brengt een bepaalde verdeling van de winst in onvoorziene omstandigheden met zich mee. Meer in het algemeen zijn de verschillen tussen korte termijn contracten, complexe contracten, verticale integratie, en andere wijzen van organiseren in de eigendomsrechten-optiek, terug te voeren tot de instituties die ze specificeren om met onvoorziene omstandigheden van het contract om te gaan. Aghion en Bolton (1989) hebben dit expliciet meegenomen in hun analyse van verscheidene vermogensvormen door de toewijzing van eigendomsrechten van de omstandigheden te laten afhangen. (Zij verfijnen daarmee het model van Grossman en Hart.) Hierdoor is men in staat om een onderscheid te maken tussen surséance van betaling en faillissement.

Het is in de oorspronkelijke versie van Alchian en Demsetz (1972) met betrekking tot teamproductie niet mogelijk dat de bijdrage van een bepaalde werknemer eenvoudiger is vast te stellen dan die van een ander. Daarnaast wordt verondersteld dat de totale output waarneembaar is. Deze twee veronderstellingen bieden de mogelijkheid om de kennis omtrent enkele individuele bijdragen en het totale resultaat te gebruiken om de bijdrage van een ander te bepalen. Kennis omtrent de marginale produktiviteit van een input geeft in een dergelijke situatie informatie over de produktiviteit van anderen. Neem echter aan dat de marginale bijdrage niet van iedere werknemer even goed is vast te stellen, waardoor de individuele bijdragen in de totale produktie niet goed zijn te bepalen (Holmström en Tirole, 1989). Het blijkt nu dat eigendom toegewezen dient te worden aan die input-factor, waarvan de bijdrage – in verhouding tot de waarde van die factor – het moeilijkst is vast te stellen. Een herinterpretatie

van de theorie van Alchian en Demsetz in deze context houdt in dat de positie van de toezicht- houder samenvalt met die van de eigenaar, omdat zijn bijdrage belangrijk maar diffuus is. De eigendomsrechten benadering in de onvolle- dige contractentheorie biedt de mogelijkheid om de visie van Coase (1937) en de kritiek van Alchian en Demsetz (1972) met elkaar te verenigen. Het citaat van Alchian en Demsetz geeft aan dat zij geen principieel verschil zien tussen de klant-kruidenier relatie en de werkgever-werkne- mer relatie. Grossman en Hart maken in principe ook geen verschil tussen de beschikbare sanc- ties in de twee relaties, maar geven wel aan dat de prestatieprikkels anders gestructureerd zijn. Deze prikkels komen meer met elkaar overeen wan- neer er sprake is van een relatie tussen een werkgever en een werknemer, omdat de investe- ringen van beiden belangrijk zijn voor het succes van de relatie. Dit is de overkomst met de rede- nering van Coase dat het gedrag van de agent in de werkgever-werknemer relatie meer strookt met de belangen van de principaal dan in de klant-kruidenier relatie. De reden is dat de werk- nemer weet dat de werkgever regelmatig besluiten neemt ten aanzien van de activa, waardoor zijn eigen produktiviteit gedeeltelijk wordt bepaald, terwijl dat niet het geval is wanneer men als onaf- hankelijke partijen tot elkaar staat. Het gedrag van de werknemer strookt meer met dat van de werkgever, omdat de werkgever de activa beschikbaar stelt. De werkgever heeft meer macht over de werknemer dan de klant over de kruidenier. De klant kan slechts zijn vraag aan de kruidenier onthouden. Zolang de klant klein is zal het niet zo moeilijk voor de kruidenier zijn om een ander te vinden.

Het model van Grossman en Hart is een eerste formele uitwerking van het gedachtengoed van Williamson (1975) en heeft verscheidene raak- vlakken met Marris en Simon (1958). Er is sprake van specifieke activa en het uitgangspunt wordt gevormd door de opportunistische gedragshypo- these in een omgeving met onvolledige informatie. De onvolledigheid van contracten kan als een weergave van beperkte rationaliteit worden gezien en het onderscheid in specifieke en overige

rechten is nauw gelieerd aan de notie van selec- tieve interventie.

Evenals in de derde en vierde paragraaf is hier een contractuele benadering van de onderne- ming gevolgd. De nadruk heeft nu echter niet gelegen op de uitbetalingen die met contracten gepaard gaan, maar op de specifieke beslis- singsrechten van een contract. Er is sprake van eigendom wanneer men het recht heeft om te beslissen in onvoorziene omstandigheden. Beslissingsrechten over het gebruik van activa vallen daarbij noodzakelijk samen met het recht op overige ('residual') inkomensstromen. In het evenwicht kunnen zij niet worden gescheiden vanwege het niet-verifieerbare karakter van de activiteiten. Het heeft geen zin om winstafspraken in een contract aan iemand toe te wijzen, ter- wijl de ander de activa bezit en die naar eigen goeddunken kan aanwenden. Dergelijke rechten op de overige inkomsten houden niets in wanneer de ander ongestraft zijn gang kan gaan. De voor- gaande theorie biedt hiermee een verklaring voor het samenvallen van het eigendom over activa en de aanspraak op de winst.

Grossman en Hart definiëren de onderneming in termen van de controle over de overige rechten. De strikte toepassing van deze definitie kan echter problematisch zijn wanneer er sprake is van vele activa en passiva. Riordan (1990) illustreert het probleem met deze definitie in een voorbeeld waarin twee verschillende wijzen van organiseren van kapitaalgoederen wordt nagegaan, terwijl de organisatie van de andere inputs ongewijzigd blijft. De kapitaalgoederen (machines) zijn verti- caal geïntegreerd of niet. Een manier om econo- mische activiteiten te organiseren is dat een onderneming grondstoffen inkoop, werknemers in dienst heeft en machines huurt van een onaf- hankelijke partij op basis van een contract. Machines worden gehuurd en de overige rechten zijn derhalve niet in handen van de onderneming. De onderneming is niet verticaal geïntegreerd volgens de definitie van Grossman en Hart. Een andere mogelijkheid is dat deze onderneming aan een verkoper van een input een gespeciali- seerde machine verhuurt die nodig is in het pro- duktieproces. De onderneming is in deze situatie eigenaar van het kapitaal en heeft dus het recht om

de machine een alternatieve aanwending te geven in onvoorziene omstandigheden. Er is derhalve sprake van verticale integratie volgens Grossman en Hart. Als verticale integratie echter gedefinieerd wordt als het uitvoeren van twee opeenvolgende productieprocessen in één onderneming, dan is er sprake van verticale integratie in de eerste en niet in de tweede situatie. Het voorgaande voorbeeld illustreert dat er situaties zijn te bedenken waarin de definitie van de onderneming van Grossman en Hart (verzameling van activa waar van de onderneming het eigendom over de overige rechten bezit) niet altijd aansluit bij het gebruik van begrippen in het dagelijkse leven. In praktijksituaties zal dit nauwelijks een probleem zijn. Het gaat er namelijk om wat de reikwijdte van de specifieke rechten is ten opzichte van de reikwijdte van de overige rechten. Als kapitaal van derden wordt gehuurd en het contract in vrijwel alle mogelijke contingenties voorziet, dan doet het er niet veel toe wie het eigendom over de overige rechten heeft. Kapitaal huren houdt weliswaar in dat de onderneming de overige rechten niet in bezit heeft, maar vanuit een praktisch oogpunt kan gehuurd kapitaal dat via een langlopend contract in vrijwel alle mogelijke situaties voorziet, worden opgevat als eigendom. De definitie van een onderneming van Grossman en Hart kan in de praktijk worden geïnterpreteerd als de verzameling van alle activa waarvan de onderneming de overige rechten bezit en de activa in handen van derden waarvan de reikwijdte van de overige rechten gering is ten opzichte van de reikwijdte van de specifieke rechten.

Daarnaast dient in ogenschouw genomen te worden dat er geen goed alternatief voorhanden is voor de hiervoor genoemde definitie van de onderneming. Een definitie gebaseerd op eigendom als het bezit van de overige rechten met betrekking tot de activa is wezenlijk anders dan een traditionele definitie van eigendom in termen van aanspraak op de winst. Deze laatste definitie brengt weer problemen met zich mee zoals die met de formuleringen in de neoklassieke- en principaal-agent-literatuur. Men denke hierbij aan de onmogelijkheid om een onderscheid te maken tussen een onderneming en een contract. Uit het

verticale integratie voorbeeld blijkt aan de andere kant dat overige beslissingsrechten niet volledig samenvallen met de residuele inkomensstromen wanneer er meerdere productiefactoren in het geding zijn. Er is derhalve ook iets te zeggen voor residuele inkomensstromen als basis voor de definitie van de onderneming. Toekomstig onderzoek omtrent een bevredigende definitie van de onderneming zal op de een of andere manier residuele beslissingsrechten met residuele inkomensstromen dienen te verenigen.

7 Conclusie

De definitie van de onderneming heeft in dit artikel centraal gestaan. Verscheidene conceptualiseringen zijn aan bod geweest, waarbij steeds de reikwijdte en de beperkingen uitvoerig aan de orde zijn geweest. Figuur 1 positioneert de verschillende benaderingen die in dit artikel zijn besproken op basis van de mate van rationaliteit en de gebruikte gedragshypothese. Hendrikse (1993) kan geraadpleegd worden voor de invulling van de lege ingangen.

Figuur 1: Definities van de onderneming

		gedragshypothese		
		opportunistisch	zelfzuchtig	idealistisch
mate van rationaliteit	volledig	volledig contract	productiefunctie	
	beperkt	onvolledig contract		
	procedureel			

Het is gebleken dat bepaalde, veel gebruikte, definities in de economische theorievorming omtrent organisaties ongeschikt zijn om verklaringen te formuleren met betrekking tot de omvang van de onderneming en de toewijzing van beslissingsrechten. In de volledige contractentheorie worden problemen geanalyseerd met de volgende veronderstellingen: opportunistische gedragshypothese, onbeperkte rationaliteit, kosteloze com-

municatie en onvoorwaardelijke binding aan het contract. Een verklaring voor de diversiteit aan organisatievormen kan hiermee niet worden gegeven, omdat verschillende contracten hetzelfde kunnen realiseren. Daarnaast leidt deze benadering tot de voorspelling dat de omvang van de onderneming onbeperkt is. Noodzakelijk voor de formulering van een interessante organisatietheorie is dat deze veronderstellingen worden losgelaten, zodat uitspraken gedaan kunnen worden ten aanzien van institutionele aspecten, beslissingsbevoegdheden, verantwoordelijkheden, communicatiekanalen en evaluatiecriteria. Onvolledige contractentheorie vormt hiertoe een veelbelovende aanzet.

Literatuur

- Aghion, P. en P. Bolton, The Financial Structure of the Firm and the Problem of Control, *European Economic Review*, 1989, pp. 286-293.
- Alchian, A. en H. Demsetz, Production, Information Costs, and Economic Organization, *American Economic Review*, 1972, 62, pp. 777-795.
- Baumol, W.J., *Business Behavior, Value, and Growth*, MacMillan, 1959.
- Baumol, W.J., J.C. Panzar en R.D. Willig, *Contestable Markets and the Theory of Industry Structure*, Hartcourt Brace Jovanovich, 1982.
- Berle, A.A. en G.C. Means, *The Modern Corporation and Private Property*, New York, Commerce Clearing House, 1932.
- Coase, R.H., The Nature of the Firm, *Economica*, 1937, pp. 386-405.
- Cyert, R.M. en J.G. March, *A Behavioral Theory of the Firm*, Prentice Hall, 1963.
- Grossman, S.J. en O.D. Hart, The Cost and Benefits of Ownership: a Theory of Vertical and Lateral Integration, *Journal of Political Economy*, 1986, 94(4), pp. 691-719.
- Hart, O.D. en J. Moore, Property Rights and the Nature of the Firm, *Journal of Political Economy*, 1990, 98(6), pp. 1119-1158.
- Hendrikse, G.W.J., *Concurrentiestrategieën*, Academic Service, 1992.
- Hendrikse, G.W.J., *Coördineren en Motiveren*, Academic Service, 1993.
- Holmström, B.R. en J. Tirole, The Theory of the Firm, in Schmalensee, R. en R.D. Willig (eds.), *Handbook of Industrial Organization*, North Holland, 1989.
- Hulst, W.G.H. van en J.G.L.M. Willems, *Externe Organisatie*, Stenfert Kroese, 1992.
- Jensen, M. en W. Meckling, Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Capital Structure, *Journal of Financial Economics*, 1976, 3, pp. 305-360.
- March, J.G. en H.A. Simon, *Organizations*, Wiley, 1958.
- Marris, R., *The Economic Theory of 'Managerial' Capitalism*, MacMillan, 1964.
- Milgrom, P. en J. Roberts, The Economics of Modern Manufacturing: Technology, Strategy, and Organization, *American Economic Review*, 1990, 80(4), pp. 511-528.
- Riordan, M.H., What is Vertical Integration?, in Aoki, M., Gustafsson, B. en O.E. Williamson (eds.), *The Firm as a Nexus of Treaties*, Sage, 1990.
- Simon, H.A., *Administrative Behavior*, MacMillan, 1961.
- Varian, H.R., *Microeconomic Analysis*, Norton, 1978.
- Williamson, O.E., *Markets and Hierarchies*, Free Press, 1975.
- Williamson, O.E., *The Economic Institutions of Capitalism*, Free Press, 1985.
- Williamson, O.E., Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives, *Administrative Science Quarterly*, 1991, pp. 36, 269-296.

Noot

- 1 De auteur dankt een anonieme beoordelaar voor zijn opmerkingen.