

Entreprenører ”lenket” til sofaen

Om bedriftseiere som permitterer seg selv

Hanne Widnes Gravermoen



Masteroppgave i sosiologi
Sosiologisk Institutt
Universitetet i Bergen
Høst 2008

Forord

Mange personer har hatt en viktig rolle under skrivingen av denne masteroppgaven og fortjener en hjertelig takk.

Tusen takk, først og fremst, til mine dyktige veiledere Olav Korsnes og Kåre Hansen. Skrivingen har vært en givende og svært lærerik prosess under deres veiledning. Takk også til Kjell Grønhaug ved NHH og Stein Evju ved UiO for nyttige kommentarer underveis.

En spesiell takk er rettet mot min kjære far, som dessverre måtte gi tapt for kreftsykdommen under skrivingen av denne oppgaven. Uten den støtten og styrken han gav meg helt til det siste, ville det blitt langt tyngre for meg å fullføre dette arbeidet. Min mor har også vært en uvurderlig støtte i denne perioden.

Og sist, men ikke minst: Tusen takk til alle mine kjære studiekolleger og venner for faglig og sosial stimulanse. Med dere ble skrivehverdagen i det store og hele en glede.

Hanne Widnes Gravermoen
Bergen, 15. november 2008.

Innhold

Forord	ii
Kapittel 1: Innledning	1
1.1. Bakgrunn for valg av tema	1
1.2. Oppgavens problemstillinger og oppbygging	2
Kapittel 2: Permitteringsordningens institusjonelle bakgrunn og utvikling	5
2.1. Hva innebærer det å permittere?	5
2.2. Permitteringsinstituttets formelle rettskilder.	7
2.3. Eieres tilgang til permitteringsordningen - veien frem.	8
2.3.1. Permitteringsordningens etablering og utvikling	8
2.4. Sammendrag	12
Kapittel 3: Teoretiske perspektiver	13
3.1. Mertons funksjonparadigme	13
3.1.1. Mertons funksjonbegreper	14
3.2. Permitteringsordningens funksjoner	16
3.2.1. Betydningen av andre lovfunderte ordningers kobling til permitteringsordningen	20
3.2.2. En analytisk funksjonsmodell	21
3.3. Aksjeselskapet som premissleverandør for et komplekst rollesett	23
3.3.1. Hva er det juridiske aksjeselskapet?	23
3.3.2. Aksjeselskapseierens mange roller	23
3.3.3. En potensiell rollekonflikt i spenningen mellom markedets og myndighetenes forventninger?	24
3.4. Tillitsbegrepet	26
3.5. Sammendrag	27
Kapittel 4: Metodisk grunnlag og design	29
4.1. Bakgrunn for valg av kvalitativ metode	29
4.2. Eksplorerende metode som tilnærming til studiens problemstillinger	29
4.3. Studiens empiriske grunnlag	32
4.3.1. Utvalg og portvakter	32
4.3.2. Intervjuguide og intervjusituasjonen	33
4.3.3. Prosjektets empiriske materiale	34
4.3.4. Studiens generaliserbarhet	35
4.3.5. Studiens avgrensning	35
4.4. Analyseprosessen- trinn for trinn	36
4.5. Analysens oppbygging	37
4.6. Sammendrag	39
4.7. Presentasjon av bedriftseierne/bedriftene	40

Kapittel 5: ”De er vanskelig å kontrollere”	43
5.1. Forekommer permittering av eiere, og oppfattes dette som legitimt?	44
5.2. Praksisens særtrekk	46
5.2.1. ”De er jo en sjel og en skjorte”	46
5.2.2. Fulltidspermittert og oppdragssøkende?	52
5.3. Sammendrag	55
Kapittel 6: Statlig støtte til bedriftsutvikling	57
6.1. Permittering av eiere; en formelt legal praksis (?)	57
6.2. Bedriftsutviklingsfunksjon	58
6.2.1. Smale, kunnskapsintensive virksomheter	58
6.2.2. Dagpengestøtte til bedriftsutvikling?	60
6.2.3. Dagpengestøtte til jobbsøking	63
6.2.4. Permittert eier- en ”idébank” lenket til sofaen?	66
6.2.5. ”Du måtte sitte med to hatter egentlig”	70
6.3. Sammendrag	73
Kapittel 7: Hva nå med disse eierne – institusjonalisering eller eliminering av praksis?	75
7.1. Studiens funn og deres implikasjoner	75
7.2. Smalt case, bred problematikk	77
7.3. Småbedriftenes vilkår og anerkjennelse	79
7.4. Tillit til eierne – hva dreier dette seg om?	83
7.5. Konklusjon	85
Bibliografi	87
Vedlegg	89
1: Informasjonsskriv til informanter	89
2: Intervjuguide Eiere	90
3: Intervjuguide AID og Arbeids- og Velferds-direktoratet	92

Kapittel 1: Innledning

1.1. Bakgrunn for valg av tema

Utgangspunktet for denne masteroppgaven er et funn i forskningsprosjektet ”Mellom nærvær og fravær - bruken av permitteringer i norsk arbeidsliv”¹. På et møte i prosjektet ble funn fra forskernes intervjurunde i bedriftene presentert. De hadde gjennomført en bedriftsundersøkelse hvor representanter fra totalt 30 bedrifter var intervjuet². Blant disse 30 viste det seg at i 5 bedrifter hadde daglig leder, som også var majoritetseier i bedriften, permittert seg selv.

Årsaken til at fenomenet vakte min interesse var både kvalitative og kvantitative elementer ved funnet. Det kvantitative dreier seg om omfanget av fenomenet. Av 30 tilfeldig utvalgte bedrifter var 5 av en slik art der eier permitterte seg selv. Hvis denne andelen kan sies å være representativ for en større populasjon, snakker vi om et nokså betydelig fenomen vurdert ut fra omfang. De kvalitative aspektene ved funnet var dog av en mer kompleks, men interessant art. Først; Hvorfor vakte funnet min (samt andres) interesse i utgangspunktet? Det var noe som skurret, noe som ikke riktig virket helt legalt. Hvordan er dette fenomenet mulig? Er det forenlig med hensikten bak permitteringsordningen? Hvordan kan de opptre som både arbeidsgivere og arbeidstakere?

Mange forskningsobjekt blir konstruert ut fra forskerens interesse for temaområde og i lys av teoretiske forutsetninger og ideer. Jeg hadde et konkret fenomen framfor meg. Fenomenet var ikke farget av noen teoretiske innfallsvinkler. For å komme frem til hensiktsmessige teoretiske redskap måtte jeg heve blikket fra den svært spesifikke praksisen funnet representerte for å velge noen teoretiske verktøy som kan gi en bredere forståelse av funnet, og bidra til å stake ut kursen for en videre analyse.

¹ Prosjektet er ledet av Kåre Hansen ved IRIS (International Research Institute of Stavanger AS), Arbeidsliv og verdiskapning. Jeg ble tilknyttet dette prosjektet våren 2007. □

² Samtlige intervjuer har blitt utført av prosjektleder Kåre Hansen og seniorforsker ved Rogalandforskning, Henrik Kvadsheim.

Mange av utfordringene ved denne prosessen har å gjøre med funnets "tverrfaglige" karakter. Permitteringer er et fenomen som berører en rekke ulike fagretninger, deriblant juss og samfunnsøkonomi. Bruken av permitteringer og permitteringsordningens funksjoner har spesielt blitt behandlet i den juridiske faglitteraturen (Evju, 2007; Opsal, 2007). Det finnes derimot ingen direkte forskning på permitteringer innen sosiologien. Min målsetning ble da å forene de viktigste faginnfallsvinklene til fenomenet, og ta utgangspunkt i den faglitteraturen som fantes om emnet, i utarbeidelsen av en sosiologisk teoretisk innfallsvinkel.

1.2. Oppgavens problemstillinger og oppbygging

Utgangspunktet for denne studien er fire problemstillinger som alle bygger på hverandre og blir retningsgivende for ulike deler av studien. Siden utgangspunktet er en "pussig" praksis som virker overraskende, går problemstillingene ut på å finne svar på hva som er overraskende. For å belyse dette, vil jeg først gi en beskrivelse av hva permitteringsordningen er, hvordan den har utviklet seg rent historisk, hvilke aktører som inngår i ordningen, og hvordan den er bygget opp institusjonelt. Dette blir gjort i **kapittel 2**, og gir bakgrunnen for å drøfte den første av studiens fire problemstillinger:

1. Hva er permitteringsordningens funksjoner?

Denne problemstillingen inviterer til en teoretisk drøfting av permitteringsordningen, som vil bli gjort i **kapittel 3**. Utgangspunktet for drøftingen er Robert Mertons funksjonsparadigme.

I **kapittel 4** gjør jeg rede for, og drøfter de metodiske aspektene ved oppgaven. Jeg begrunner hvorfor et eksplorerende design er den mest hensiktsmessige metoden, og presenterer prosessen fra tilgang til informanter frem til analysen som følger senere i oppgaven. Jeg avslutter dette kapittelet med å presentere bedriftseierne, som har vært mine informanter, og hva som kjennetegner virksomhetene deres, før jeg går inn i en empirisk analyse av datamaterialet.

Etter drøftingen av permitteringsordningens funksjoner, og redegjørelsen av oppgavens metodiske innfallsvinkel, vil jeg gå over til den andre hovedproblemstillingen:

2. Hvordan samsvarer permitteringsordningens funksjoner med praksisen der eiere permitterer seg selv?

Denne problemstillingen vil jeg diskutere gjennom en empirisk analyse i **kapittel 5**. Jeg tar utgangspunkt i NAV sin rolle i forbindelse med eiernes egenpermittering, siden NAV forvalter den legitime bruken av permitteringer. Retningslinjene NAV formidler kan sees som en målestokk for ordningens funksjoner, slik de betraktes fra myndighetshold. Jeg vil spesielt ta for meg hvilke dilemmaer og problemområder som aktualiseres for saksbehandlerne i NAV når eiere permitterer seg selv, da disse problemområdene sier noe om de funksjonene som ligger til grunn, og hvordan praksisen eventuelt står i diskrepans til disse.

Gjennom NAV analysen kommer jeg inn på hvordan *samfunnet* reagerer på praksisen. Oppgavens tredje hovedproblemstilling er knyttet til en analyse der jeg ser praksisen fra eiernes ståsted:

3. *Hvilken funksjon har permitteringsordningen for eierne som permitterer seg selv?*

Drøftingen av denne problemstillingen blir foretatt i **kapittel 6**, og er basert på intervjuer av eiere som har permittert seg selv.

Oppgavens fjerde og siste hovedproblemstilling peker fremover i tid, og blir diskutert i **kapittel 7**:

4. *Hvilke konsekvenser kan eiernes permittering av seg selv ha for den videre utviklingen av permitteringsordningen?*

Gjennom kapittel 5 og 6 kommer jeg inn på forhold som viser seg betydningsfulle for NAV, bedriften, og eieren, i forhold til den observerte praksisen. Med denne siste problemstillingen ønsker jeg å belyse hva som må ligge til grunn for at praksisen finner sted, hvilke problemer som er knyttet til dette, og hvorvidt problemene vil fremme et behov for en fremtidig revidering av ordningen. En avdekking av sentrale funksjoner og konsekvenser for de ulike aktørene som er involvert i praksisen, vil være et viktig utgangspunkt for hvordan ordningen i fremtiden vil utvikle seg. I studiens siste kapittel vil jeg oppsummere og drøfte implikasjonene av mine funn ved å komme inn på den mulige fremtidige utviklingen av permitteringsordningen.

Kapittel 2: Permitteringsordningens institusjonelle bakgrunn og utvikling

I dette kapittelet vil jeg komme inn på hva permitteringsordningen er, siden dette er et vesentlig begrep som må klargjøres. Jeg begynner med å fremlegge hva det innebærer å permittere, hvem som omfattes av en slik ordning, og under hvilke forhold den blir brukt. Et særtrekk ved permitteringsordningen er hvilke kilder som styrer tilgang og bruk. Jeg finner det derfor nødvendig å også komme inn på dette forholdet, før jeg presenterer en historisk/juridisk skissering av eiernes tilgang til denne ordningen. Et skritt på veien til forståelse av fenomenet vil være å se tilbake på retts- og avtaleutviklingen på feltet.

Permitteringsordningen ble opprinnelig benyttet på timelønnede arbeidere. Hvordan ordningen har utviklet seg i tid, med hensyn til hvilke aktørgrupper som omfattes, vil være et tema for dette kapittelet. Aksjeeieres adgang til permitteringsordningen må ses i nær sammenheng med hva som styrer tilgangen til og bruken av permitteringsinstituttet i dagens arbeidsliv³.

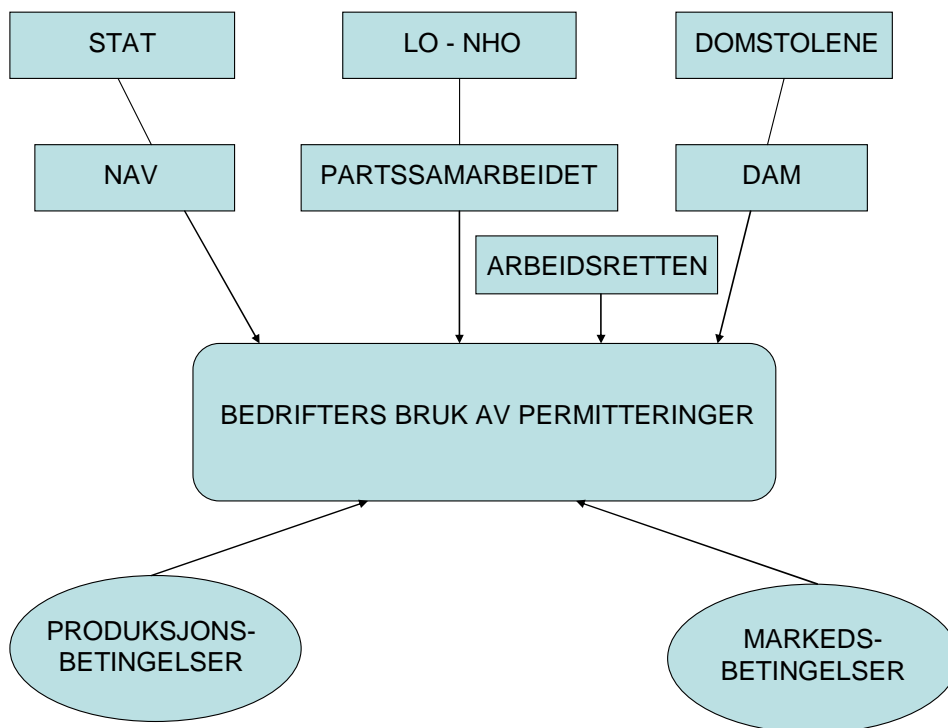
Målet med dette kapittelet er å gi en godt fundert forståelse av hva permitteringsordningen er, og skissere koblingen eierne har fått til denne, som bakgrunn for de neste problemstillingene i oppgaven.

2.1. Hva innebærer det å permittere?

Kjernen i permitteringsinstituttet går ut på at arbeidsgiveren midlertidig løses fra sin plikt til å utbetale lønn, mens arbeidstakeren blir midlertidig løst fra sin plikt (og rett) til å arbeide, uten at det foreligger noe mislighold fra arbeidstakersiden (Evju, 2007, s 136). Arbeidsforholdet mellom aktørene oppløses derimot ikke. Følgelig er den permitterte fortsatt ansatt i bedriften han er permittert fra. Kompetansen til å permittere er en ensidig rettighet som gis arbeidsgiverne, der det finnes "saklig grunn" for å utføre permitteringer. Kravet om saklig grunn skal kunne relateres til forhold ved virksomheten, og ikke forhold tilknyttet arbeidstakerne.

³ Permitteringsordningens formelle kilder har vært under utvikling og stadige forandringer siden bruken av ordningen først forekom så tidlig som på 1920-tallet. Redegjørelsen av denne utviklingen utgjør dermed en liten avhandling i seg selv. Jeg vil derfor fokusere på hvilke kilder som eksisterer i dag.

Det at virksomhetens behov for arbeidskraft varierer er et kjent fenomen i næringslivet. Faktorer av økonomisk, teknisk, og fysisk karakter som markedssvingninger, etterspørselssvikt, behov for vedlikehold, maskinhavari, naturkatastrofer med mer kan utgjøre grunnlaget for at bedriften ønsker å innskrenke driften (Opsal, 2007, s 188). Slike produksjons- og markedsbetingelser, som i tillegg antas å ha en *midlertidig karakter*, kan være et gyldig grunnlag for å gå til permittering, fremfor å benytte oppsigelser. Nedenfor følger en modell⁴ der *aktørene og forholdene* som påvirker bruken av permitteringer er skissert:



Produksjons- og markedsbetingelser utgjør hovedforholdene som regulerer *behovet* for permitteringer. Markedsbetingelser kan være både regelmessige og uforutsette endringer i etterspørsel (Hansen og Kvadsheim: 2005). NAV er representanten for staten, og avgjør hvilke permitterte arbeidstakere som har rett på dagpenger under permittering. Hovedavtalen(e) opprettholdes og revideres gjennom partssamarbeidet, og domstolene er følgelig nært knyttet til arbeidsretten. Disse tre veiene skisserer instansene som regulerer

⁴ Modellen er satt opp etter mal fra Hansen og Kvadsheim: 2005.

bruken av permitteringer. Det som særpreger ordningen, er hvilke kilder som regulerer bruken.

2.2. Permitteringsinstituttets formelle rettskilder.

I rettskildelæren er det vanlig å kategorisere normer knyttet til lover og avtaleverk med begrepene personelle, prosessuelle og materielle regler. Personelle regler går kort sagt ut på *hvem* som innehar en spesiell kompetanse, de materielle dreier seg om *hva* som er rettslig mulig, tillatt, forbudt eller påbudt, og de prosessuelle reglene angir *hvordan* man går frem, og hvilke former som kreves (Opsal, 2007, s 195). Det som er spesielt med permitteringsinstituttet er hvilke kilder som fremlegger disse ulike vilkårene.

Permitteringsordningen fremstår som et særegent rettsinstitutt da arbeidsgivers rett til å permittere ikke er lovfestet, men hjemlet i *avtaleverket mellom partene* i arbeidslivet (deriblant Hovedavtalen mellom LO og NHO⁵), i *rettspraksis* og *sedvane* (i kraft av alminnelige normer). Det finnes dermed ingen lov som regulerer adgangen til bruk av permittering (Opsal, 2007, s 231-233). Dette er en indikasjon på et særegent trekk ved permitteringsordningen, en ordning som i all hovedsak er fundert mellom partene, der myndighetene ikke blander seg direkte inn.

Hvorfor permitteringsinstituttet, som en viktig velferdsordning i arbeidslivet, har sin hovedkilde i avtaleverket mellom partene, og ikke i lovverket, bør ses i lys av fremveksten av sterke arbeidslivsorganisasjoner i løpet av det siste århundret. Stadige lover og avtaler på området er håndfaste resultat av det kontinuerlige trepartssamarbeidet mellom arbeidstakerorganisasjonene⁶, arbeidsgiverorganisasjonene og staten. Blant felles interesseområder hos partene er trygge arbeidsplasser, tilfredsstillende lønninger og stabile samfunnsforhold.

⁵ Permitteringer fikk første regulering i hovedavtalen LO- N.A.F. for arbeidere i 1947. En praktisk anvendelse i arbeidslivet må stå som bakgrunnen for dette.

⁶ LO (Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon) ble dannet på bakgrunn av den nylig fremvokste arbeiderklassen i Norge i 1899. Året etter kom motparten NAF (Norsk Arbeidsgiverforening). I 1920 var medlemstallet i LO oversteget 120 000 (Heiret, Korsnes, Venneslan, & Bjørnson, 2003, s. 56). Antall medlemsbedrifter i NAF økte i tilsvarende tempo.

Selv om ordningen har sin hovedkilde i avtaleverket mellom partene har staten likevel bidratt med en indirekte innblanding, da permitteringer gradvis har blitt implisitt anerkjent i den formelle arbeidslivsreguleringen gjennom å være en etablert praksis i arbeidslivet. Eksempel på en slik implisitt anerkjennelse er koblingen med dagpengeordningen på 50-tallet og Lov om lønnsplikt under permittering⁷, også kalt permitteringslønsloven som gir aksept til en generell adgang til bruk av ordningen gjennom å regulere arbeidsgivers lønnsplikt fra første dagen de tar ut arbeidstakere i permittering. På 1970 og 80-tallet var det en økende bruk av permittering. Etableringen av permitteringslønsloven i 1990 må ses som et virkemiddel for å begrense de offentlige utgiftene knyttet til permitteringer (Nicolaisen, 2004, s 17).

Hvordan kan så eiere ha fått tilgang til en slik partsbasert ordning som permitteringsordningen er?

2.3. Eieres tilgang til permitteringsordningen - veien frem.

For eiere av små aksjeselskap er tilhørighet til et fagforbund heller sjeldent. De favnes dermed lite trolig av noen avtaleregulert permitteringsadgang. Disse aktørenes tilgang til bruken av permitteringsinstituttet blir derfor styrt av *den alminnelige permitteringsadgang*. Men hvordan har en slik alminnelig permitteringsadgang oppstått, og hvilke sentrale parter har bidratt til dette? Den historiske utviklingen er av sentral betydning for å forstå hvordan eiere har fått tilgang til permitteringsordningen.

2.3.1. Permitteringsordningens etablering og utvikling

Permitteringer ser ut til å ha blitt benyttet så tidlig som 1910-1920 (Evju, 2007, s. 146). Samfunnsforholdene på denne tiden kan belyse årsaken til arbeidsgivernes behov for å avsette arbeidstakere midlertidig. Tidlig 1900-tall var preget av sterk uro både økonomisk, sosialt og arbeidslivsrelatert. Inflasjon medførte krise hos både private og offentlige når det gjaldt tilbakebetaling av lån. Som konsekvens av dette ble flere bedrifter erklært konkurs, eller opplevde en synkende fortjeneste. Flere industristeder, som var svært lovende og under sterk vekst, opplevde at veksten stagnerte (Danielsen m.fl. 2000: 261). Arbeidsgiverne fikk i denne

⁷ Permitteringslønsloven trådte i kraft 1. oktober 1990. Jeg tar ikke for meg detaljene i denne loven. For utdypinger om dette se (Nicolaisen, 2004, s 15) (Opsal, 2007, s 251-299).

perioden et stadig økende behov for å avsette arbeiderne, mens arbeiderne, naturlig nok, ville kjempe for å trygge arbeidsplassene. Dette førte til en årelang arbeidskamp mellom partene. Under disse samfunnsforholdene ble permitteringsinstituttet først praktisert.

”Høytidspermutteringer” (permutteringer fra rett før jul til over nyttår) betegner den tidligste bruken av ordningen, og ble etablert som sedvane i konfeksjonsbransjen, med aksept fra både arbeiderne og deres organisasjoner. Det var en praksis som var klart funksjonell for arbeidsgiver, mens den var akseptert av arbeidstakerne (Evju, 2007, s. 146-147).

I Gohn saken (Oslo byretts dom 2. juni 1938) ble denne praksisen ansett som bindende, og ble dermed stående på tross av uoverensstemmelse med arbeidervernloven av 1936⁸. Permittering ble i denne tiden benyttet i praksis i en rekke andre bransjer som byggebransjen, hermetikkindustrien og trelastbransjen. Nettopp denne *praksisen* var bakgrunnen for at permittering fikk første regulering i hovedavtalen LO – N.A.F. for arbeidere i 1947⁹.

Refsum-dommen (Eidsivating lagmannsrettsdom av 4. mai 1953) ble en milepæl for den videre utviklingen av permitteringsinstituttet da den la til grunn at det hadde utviklet seg en *generell permitteringstilgang* parallelt med arbeidervernlovens regulering av oppsigelser, og satte en standard på 14-dagers varselsfrist uavhengig av andre lovbestemmelser vedrørende oppsigelsesfrist. Dommens betydning bør også forstås i forhold til at LO og N.A.F. var de ”egentlige” partene i saken. Saken ble sett på som av avgjørende prinsipiell betydning i norsk arbeidsliv, og ble et utgangspunkt for den videre utviklingen på tariffavtaleplanet, og senere det samme for rettspraksis (Evju, 2007, s. 152). Refsum-dommens funksjon kan summeres opp som et uttrykk for en generalisering av permitteringsadgangen. Det var imidlertid ikke klart hvilke kategorier av arbeidstakere som ble omfattet. Koblingen mellom Refsum-dommen og AS-eiernes tilgang til instituttet er dermed ikke umiddelbar.

I etterkant av Refsum-dommen utviklet permitteringsinstituttet seg hovedsakelig gjennom to kilder, *tariffavtalereguleringen* og *rettspraksis*. I disse tilfellene har rettspraksis gått langt i

⁸ I Arbeidervernloven var oppsigelsestiden satt til 1 måned, mens høytidspermutteringer kunne utføres i etterkant av et 14-dagers varsel (Evju, 2007, s. 147).

⁹ Hovedregelen som lå til grunn for hovedavtalebestemmelsen var at der permittering skulle benyttes måtte en gi varsel med samme frist som oppsigelsesfristen fra Arbeidervernloven à 1936. Ved særskilt rettsgrunnlag (avtale eller praksis) kunne det gis varsel helt ned i 4 dager, eller kun aftenvarsel. I praksis utviklet det seg en oppfatning om at lovens regler for oppsigelsesfrister ikke gjaldt (Evju, 2007, s. 147).

retning av å stille opp en generell permitteringskompetanse. Saklig grunn må være oppfylt for å benytte permitteringspraksisen. Evju fremhever likevel at grunnlaget er spinkelt, og at det ennå ikke forekommer rettspraksis av avgjørende betydning (Evju, 2007, s. 164). Av betydning er trolig også hvilke forutsetninger arbeidsavtalene bygger på. Lønnsformen har tradisjonelt vært en viktig indikator i forhold til hvordan risikoen skal fordeles mellom arbeidsavtalens parter (Evju, 2007, s. 162). Det har dog skjedd en markant utvikling knyttet til lønnsform, da stadig flere grupper har blitt inkludert, fra ordningen kun ble benyttet på timelønnede arbeidere. Få Aksjeselskapseiere¹⁰ er fagorganisert og er følgelig ikke omfattet av noen tariffavtale. For å få et tydeligere bilde av deres tilgang til permitteringsordningen vil jeg derfor, i hovedsak, fokusere på utviklingen i *rettspraksis* fremfor utviklingen i *avtaleverket*.

De generelle tendensene ved dommene i etterkant av Refsum er *en anerkjennelse av en alminnelig adgang til å permittere, uavhengig av om partene er innbefattet av noen tariffavtale*. Rettsutviklingen på området har derimot ikke vært helt entydig, da flere dommer har problematisert den alminnelige permitteringsadgang¹¹. Borregaard-saken (1978) er interessant da den la føringer på adgangen til bruk av permitteringer for spesielle funksjonærgrupper. Saken gjaldt permitteringer av sivilingeniører. I retten ble det argumentert mot dette ut fra at det ikke hadde forekommet permitteringer av sivilingeniører tidligere. Lagmannsretten vektla ikke dette argumentet og bemerket, som et motargument, at skillet mellom arbeidere og funksjonærer blir mer og mer utydelig i vårt samfunn. Tilsvarende utvisking finner sted for skillet mellom høyere- og lavere funksjonærer. På bakgrunn av dette, vil jeg anse Borregaard-saken som et vesentlig skritt på veien til eiernes tilgang til å permittere seg selv.

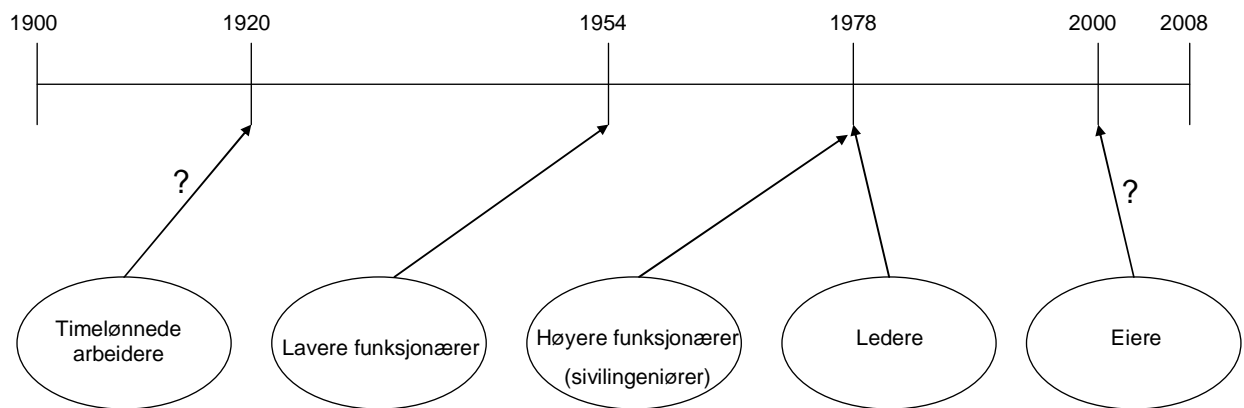
Eiernes adgang til permitteringsordningen må også ses i forhold til andre aktørgruppers gradvise adgang. Rettens påpeking av en *stadig mindre klar distinksjon mellom de ulike aktørgruppene*, er i seg selv en tydelig indikator på denne utviklingen. Nedenfor har jeg satt

¹⁰ Jeg mener ikke her alle AS-eiere, men den gruppen aktører som driver små konsulent- og kunnskapsintensive selskap.

¹¹ Jamfør blant annet dommen i ARD 1982.249 og Gamvik-dommen (Evju, 2007, s. 161). Permitteringer ble ikke akseptert i tilfeller der en tariffavtale gjelder og denne ikke hadde bestemmelser om permitteringsadgang. Men dette var heller ingen generaliserbar dom, da Borregaard-dommen fra 1978 anerkjente bruken av permitteringer i et tilfelle der det fantes tariffavtale uten permitteringsbestemmelser.

opp en tidsaksemodell som skisserer når permittering først ble praktisert av enkelte aktører innenfor hver gruppe. Dommer utgjør utgangspunktet for tidsbestemmelsen¹².

Praktisering av permittering blant enkelte aktører innenfor hver gruppe



Figuren viser når bruken av permitteringsordningen først ble ansett legitim for enkelte aktører innenfor de ulike gruppene. Permitteringer ble opprinnelig brukt på timelønnede arbeidere. På 50- tallet ble permittering av aktører innenfor gruppen *lavere funksjonærer* akseptert gjennom dom, på slutten av 70-tallet fant det sted permittering av både *høyere funksjonærer* og *ledere*, før *eiere* også viser seg å ha blitt inkludert i ordningen rundt årtusensskiftet¹³.

Borregaard-dommen illustrerer på en tydelig måte forandringer som er i ferd med å skje i arbeidslivet på 80-tallet. Avindustrialiseringens tiår i Norge markerte store endringer i arbeidsmarkedet. Med det menes at industrien fikk stadig mindre betydning. De tjenesteytende yrkene har sysselsatt stadig flere arbeidstakere og har dermed ført til en strukturendring i næringslivet (Langeland, 1999, s. 135). De tjenesteytende yrkene har også medført at *arbeidstakerrollen har endret karakter*. Kollektiv organisering og regulering i

¹² Se (Evju, 2007) for detaljert fremlegging.

¹³ It-krisen rundt årtusensskiftet kan ha vært en medvirkende årsak da mange mindre it-foretak kom i en svært presset situasjon.

arbeidslivet blir problematisk for flere av de individuelle arbeidsplassene i tjenesteytende sektor og konsulentvirksomheter. Mye av dagens regulering i arbeidslivet er bygget opp etter den klassiske konflikten mellom eiere og ansatte, og mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Denne tradisjonelle partskonstellasjonen er imidlertid i ferd med å bli stadig mer kompleks (Tom Colbjørnsen, 1999, s. 45 kapittel 4). Dette er særlig fremtredende i aksjeselskapseiernes tilfelle. Funnet viser at slike ”eierledere¹⁴” er en form for hybrid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere og kan således tre inn i begge roller samtidig. Eierne utøver alle de fire overnevnte rollene, både eier, daglig leder, arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette forholdet har et uløselig bånd til aksjeselskapet som en premissleverandør for et komplekst rollesett, som blir et tema i kapittel 3.

2.4. Sammendrag

I dette kapittelet har permitteringsbegrepet blitt inngående definert. Siden oppgavens problemstillinger går ut på tydeliggjøre hva det spesielle er ved funnet jeg tar utgangspunkt i, blir en grundig kjennskap til hva permitteringer i sin alminnelighet dreier seg om et vesentlig utgangspunkt. Permitteringer er grovt sagt en rettighet tilhørende arbeidsgiver til å midlertidig frita seg fra lønnsplikten uten at arbeidsforholdet opphører. Bruken av permitteringsordningen er ikke direkte lovfundert, men er med tiden blitt en akseptert praksis fundert i avtaleverket mellom partene, i rettspraksis og sedvane. Dommer på feltet har vist hvordan ordningen med tiden har inkludert stadig flere aktørgrupper som ikke kan betraktes som arbeidstakere i tradisjonell forstand. Permitteringsordningen ble opprinnelig benyttet på timelønnede arbeidere. Gradvis ble arbeidere fra lavere funksjonærkategorier også inkludert, før høyere funksjonærer også ble permittert og til sist ledere og eiere. Siden jussen er fagdisiplinen med mest direkte forskning på permitteringer, har jeg brukt denne litteraturen til å skissere hvordan eierne ser ut til å ha fått tilgang til ordningen.

¹⁴ For å kunne permittere seg selv om eier må en kunne medvirke aktivt i aksjeselskapet en eier gjennom samtidig å ha rollen daglig leder, derav uttrykket ”eierleder” (Ulseth, 2006). De jeg senere omtaler kun som eiere, har også rollen som daglig leder, selv om jeg ikke fremhever dette hver gang.

Kapittel 3: Teoretiske perspektiver

”Eiere som permitterer seg selv” - dette virker da pussig!

Forskningsfunnet, som jeg valgte å sette som utgangspunkt for videre forskning, oppleves som pussig og overraskende. At funnet er overraskende, har å gjøre med at det representerer en praksis som avviker fra det vi oppfatter som ”normal” bruk av permitteringer. For å forstå det avvikende ved praksisen, må vi derfor først vite noe om hva som normalt oppfattes å være permitteringsordningens hensikt, noe som i dette kapitlet vil bli belyst gjennom oppgavens første hovedproblemstilling: *Hva er permitteringsordningens funksjoner.*

Jeg har valgt å la Robert Mertons funksjonsbegreper sette rammeverket for en teoretisk tilnærming til denne problemstillingen. Ethvert sosialt fenomen vil ha forventede, eller tilsiktede funksjoner som Merton kaller manifeste funksjoner. Disse er positive (funksjonelle) ut fra synspunktet til den handlende aktør. Men et sosialt fenomen kan også ha uventede og utilsiktede konsekvenser, som også kan være dysfunksjonelle. Mertons begreper kan kobles til hvordan permitteringsordningens funksjoner har blitt omtalt i juridisk faglitteratur. Å avdekke et fenomens manifeste funksjoner kan være interessant i seg selv, men setter sjelden premisser for en bredere analyse. Begrepet om latente funksjoner er straks mer dynamisk og spennig. Dette begrepet knytter seg til konsekvenser av en sosial praksis som nettopp *ikke* er forventet. Eieres permittering av seg selv kan ses som en slik uventet praksis. For å få mer innblikk i hva det uventede går i, vil jeg drøfte eiernes permitteringspraksis opp mot ordningens manifeste funksjoner.

Jeg har videre valgt å gå inn i en teoretisk drøfting av spesielt to forhold: det komplekse rollesettet til eierne og behovet for høy sosial tillit. Det komplekse rollesettet er et vesentlig premiss for at den observerte praksisen finner sted. Tillit ser ut til å få en økt betydning i permitteringssakene som en konsekvens av aktørenes mange roller.

3.1. Mertons funksjonsparadigme

Robert Merton var student av Talcott Parsons og kan i likhet med ham betraktes som en strukturfunksjonalist. Merton tok imidlertid avstand fra Parsons og kritiserte han på noen

sentrale punkter¹⁵. Den første kritikken dreide seg om de universalistiske ”grand theories”. Slike teorier manglet forankring i empiri, og var dermed å betrakte som ”skrivebordsprodukter”. Merton var blant annet påvirket av marxisme og utviklet mer begrensede mellomnivå-teorier som utgjorde en produktiv kobling mellom teoretisk og empirisk arbeid (Kalleberg, 2003, s. 240). En annen avgjørende kritikk var knyttet til postulatet¹⁶ om funksjonell enhet. Forestillingen om samfunnet som en integrert og velfungerende enhet var Merton sterkt kritisk til. Han anerkjente eksistensen av undergrupper som har ulike interesser i samfunnet, og dermed vil det som oppleves som funksjonelt for noen grupper, være dysfunksjonelt for andre. ”*The theoretic framework of functional analysis must expressly require that there be specification of the units for which a given social or cultural item is functional*” (Merton, 1968, s. 84). Merton tok også avstand fra Parsons knyttet til et annet vesentlig forhold. Parsons mente at alle sosiokulturelle fenomener har positive konsekvenser for samfunnet. Et slikt funksjonelt perspektiv på systemer gir inntrykk av å legge hovedvekt på statiske elementer ved sosiale strukturer, som gitte normer, faste rolleutøvelser og tilpasningen til etablerte systemer. Merton mente derimot han var i stand til å analysere dynamikk og forandring siden begrepene *latente funksjoner* og *dysfunksjoner* impliserer ”spenning” og ”trykk” på det strukturelle nivå. Dette gjør begrepene spesielt relevante med hensyn til den observerte utviklingen av permitteringsordningen.

3.1.1. Mertons funksjonsbegreper

Merton bruker funksjonsbegrepet i en sosiologisk forstand¹⁷: “*Social function refers to observable objective consequences, and not to subjective dispositions (aims, motives, purposes)*” (Merton, 1968, s. 78). Subjektive disposisjoner kan korrespondere med objektive konsekvenser (funksjoner), men Merton påpeker at det ikke nødvendigvis er slik. For å tydeliggjøre dette skillet, benytter han begrepsparet manifeste og latente funksjoner.

”This is the rationale for the distinction between manifest function and latent functions; the first referring to those objective consequences for a specified unit

¹⁵ Jeg finner det nødvendig å kort redegjøre for hvordan Merton tok avstand fra Parsons før jeg går nærmere inn på Mertons perspektiv. Parsons’ svært omstridte omdømme i etterkant av hans ”storhetstid” er blant årsakene til dette. Selv om Merton var student av Parsons må han altså ikke oppfattes som en ren viderefører av Parsons teorier.

¹⁶ Med begrepet postulat mener Merton de forutsetninger som funksjonalismen tar for gitt, men som i realiteten er empiriske spørsmål som må undersøkes.

¹⁷ Med denne begrepsavklaringen utelukker han samtidig andre fortolkninger av begrepet, som funksjoner i samfunnet med hensyn til yrke, eller funksjoner i matematisk forstand.

(person, subgroup, social or cultural system) which contribute to its adjustment or adaption and were so intended; the second referring to unintended and unrecognized consequences of the same order” (Merton, 1968, s. 117)

Skillet mellom manifeste og latente funksjoner utgjør et konseptuelt skille mellom de tilfeller der de subjektive målene er forent med de objektive konsekvensene og de tilfellene der det finnes diskrepans mellom disse. Manifeste funksjoner betegner de objektive konsekvensene som bidrar til tilpasning av systemet, der disse konsekvensene er både intendert og anerkjent av systemets aktører, og i tillegg er positive, sett fra aktørens standpunkt. ”*The intended and anticipated outcomes of purposive action are always, in the very nature of the case, relatively desirable to the actor (...)*” (Merton, 1936, s. 895). Arbeidsgivere velger således å permittere med hensikt om å oppnå positive konsekvenser.

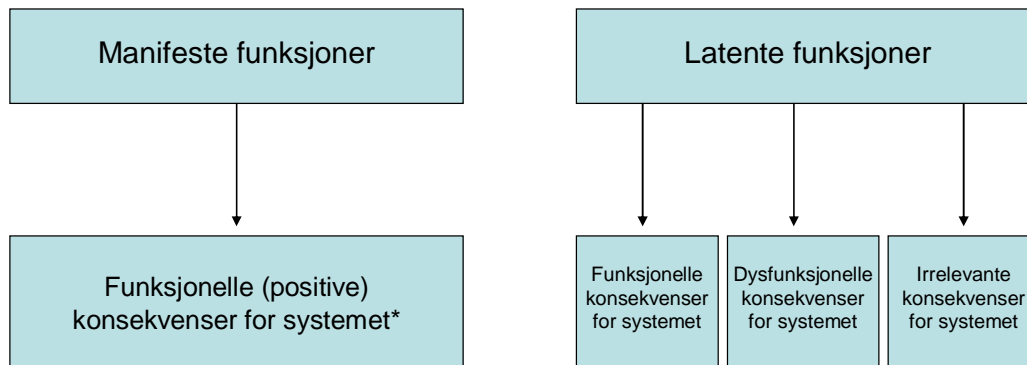
Latente funksjoner er også funksjoner som bidrar til tilpasning av systemet, men konsekvensene er verken intendert eller anerkjent. Latente funksjoner finnes videre i tre hovedkategorier; de som er funksjonelle for et system, de som er dysfunksjonelle for et system og de som er irrelevante for systemet, og dermed er verken funksjonelle eller dysfunksjonelle. Latente funksjoner kan følgelig også være positive for aktørene, selv om de per definisjon ikke kan være forenlige med formålene aktørene i utgangspunktet hadde.

Om skillet mellom funksjoner og dysfunksjoner vektlegger Merton følgende:

“Functions are those observed consequences which make for the adaptation or adjustment of a given system; and dysfunctions, those observed consequences which lessen the adaptation or adjustment of the system. There is also the empirical possibility of non-functional consequences, which are simply irrelevant to the system under consideration.”(Merton, 1968, s. 105).

Sitatet fremlegger skillet mellom (positive) funksjoner og dysfunksjoner, der dysfunksjoner er de negative funksjonene, sett i forhold til en antagelse om at stabilitet i selve systemet og i tilpasningen til det, er et gode i seg selv. Koblingen mellom latente funksjoner og dysfunksjoner får frem at et sosialt fenomen kan ha både funksjonelle og dysfunksjonelle konsekvenser. Koblingen mellom begrepsparene kan dermed skisseres i følgende modell:

Sammenhengen mellom begrepsparene: "manifeste og latente funksjoner" og "funksjonelle og dysfunksjonelle konsekvenser"



* Sett fra aktøren som foretar handlingen

Observerte konsekvenser (funksjoner) av et sosialt fenomen kan dermed være funksjonelle for en gruppe og samtidig dysfunksjonelle for en annen gruppe. Hvordan konsekvenser som er funksjonelle for en gruppe aktører balanseres med konsekvenser som er dysfunksjonelle for en annen gruppe (knyttet til samme sosiale fenomen/praksis), er et viktig forhold å avdekke, særlig i forhold til vurderinger av eventuelle lovendringer. Dette forholdet tydeliggjør aktualiteten Mertons funksjonsbegreper kan ha i forhold til eiernes permitteringsbruk. Hvordan funksjonelle og dysfunksjonelle konsekvenser av permitteringsbruken balanseres, kan dermed stå som utgangspunkt for å vurdere lovendring knyttet til permitteringsordningen.

3.2. Permitteringsordningens funksjoner

Manifeste funksjoner impliserer forventede konsekvenser, eller konsekvenser som deltakerne er bevisst på, mens latente funksjoner er uventede konsekvenser som deltakerne ikke er bevisst på. Siden latente funksjoner er uintenderte, vil en avdekking av disse få frem kunnskap om sosiale fenomener som ikke allerede finnes, og eventuelt utfordre det som anses som allment akseptert kunnskap om sosiale fenomener. En søken etter å avdekke latente funksjoner kan dermed være svært nyttig for å få innblikk i endringsprosesser.

Hvilke funksjoner og dysfunksjoner kan knyttes til permitteringsinstituttet generelt, og hvordan stiller dette seg annerledes når eiere permitterer seg selv? Vil en avdekking av eventuelle latente funksjoner og dysfunksjoner medføre behov for endringer i selve permitteringsinstituttet?

I et alminnelig arbeidsavtaleforhold er utgangspunktet at arbeidstaker stiller sin personlige arbeidskraft til rådighet for arbeidsgiver mot at arbeidsgiver betaler et vederlag for disponeringen av denne arbeidskraften. Risikoen, knyttet til kvaliteter og utførelse av denne arbeidskraften, ligger dermed hos arbeidsgiver. Permitteringer snur om på dette forholdet. Ved midlertidige produksjons- eller markedsrelaterte problemer, som gir grunnlag for permitteringer, blir den økonomiske risikoen overført til den permitterte arbeidstaker. Arbeidstaker bærer dermed den økonomiske risikoen for at omstendigheter inntreder der det ikke er mulig eller ønskelig for arbeidsgiver å holde virksomheten i gang (Evju, 2007, s. 136). Dette forholdet kan ses i sammenheng med at permitteringer først og fremst er en rettighet tilhørende arbeidsgiver og belyser hva Evju anser som en sentral funksjon ved permitteringsinstituttet, - det han kaller en *risikofordelingsfunksjon*.

Permitteringsordningen utgjør et paradoks for arbeidstakeren knyttet til risikofordeling da arbeidstakeren, som i lov- og avtaleverk har fått et stadig sterkere vern blant annet på grunn av den økte risikoen arbeidstaker utsettes for i et stadig tøffere arbeidsmarked. Ved å bli permittert blir arbeidstakeren pålagt en ytterligere risiko fra arbeidsgiver i tilfeller der virksomheten opplever midlertidige behov for driftsinnskrenkninger av ulikt slag. Risikofordelingsfunksjonen gir derimot entydige positive konsekvenser for arbeidsgiveren, som er den besluttende aktør i bruken av permitteringsordningen. Siden bruken av permitteringsordningen først og fremst er en arbeidsgiverrettighet kan utgangspunktet for ordningen knyttes til at arbeidsgiveren også er en "sårbar" aktør i markedet som opplever økte krav, blant annet knyttet til stadig økt konkurranse (både nasjonalt, men først og fremst internasjonalt), høye kunnskapskrav, fleksibel tilpassing og krav til kontinuerlig utvikling. I en slik synsvinkel er permitteringsordningen en sosial regulering som gir arbeidsgiveren muligheten til å fordele noe av risikoen ved å drive en virksomhet. Dermed blir denne intenderte risikofordelingen funksjonell for arbeidsgiver, men dysfunksjonell for arbeidstaker. Det dysfunksjonelle er imidlertid knyttet til det økonomiske tapet en permittering innebærer.

Der alternativet til å bli permittert er oppsigelse, vil en permittering kunne betraktes som funksjonell også for arbeidstaker.

For eierne som permitterer seg selv blir denne risikofordelingen av en ganske annen art. Som eiere bærer disse aktørene i utgangspunktet risikoen for at situasjoner kommer der det ikke lenger er mulig å holde virksomheten i gang. I en permitteringssituasjon velter de dermed denne risikoen over, fra seg selv som eier og fungerende arbeidsgiver, til seg selv som arbeidstaker. Fremfor en risikofordeling mellom personer, blir dette i realiteten en risikofordeling mellom roller. Denne risikofordelingen utgjør dermed ingen praktisk betydning for eierne, og kan betraktes som en irrelevant konsekvens av praksisen.

Neste vesentlige funksjon ved permitteringsordningen kaller Evju en *overveltningsfunksjon*. Dette innebærer en økonomisk risikofordeling fra arbeidsgiver til det offentlige, i de tilfeller der de permitterte har krav på dagpenger, og fra arbeidsgiver til arbeidstaker, i forhold til differansen mellom vanlig lønn og dagpenger (Opsal, 2007, s 256). Kostnaden arbeidsgiveren frigjør seg fra vil da i hovedsak veltes over på det offentlige som utbetaler arbeidsløshetsstrygd, også kalt dagpenger under arbeidsløshet. Det er imidlertid ingen fullstendig korrespondanse mellom det å være permittert og retten til stønad, selv om det i stor grad eksisterer et sammenfall her. Der de permitterte ikke får dagpenger, vil den økonomiske kostnaden i sin helhet veltes over fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Denne overveltningsfunksjonen viser en vesentlig konsekvens av å permittere arbeidstakere som virker motiverende for å bruke ordningen. Uten denne overveltningsfunksjonen ville det vært lite hensiktsmessig å permittere, da arbeidsgiveren mister arbeidskraft, men fortsatt må lønne sine ansatte. Overveltningsfunksjonen kan dermed betraktes som en manifest funksjon der de objektive konsekvensene også sammenfaller med arbeidsgivernes motivasjon for å permittere.

I eiernes tilfelle blir denne overveltningsfunksjonen nokså underlig. Da eierne selv driver virksomheten, og gjennom denne lønner seg selv som arbeidstakere, vil et av leddene i denne overveltningen forsvinne, altså overveltningen fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Ved mangel på oppdrag kan eierne permittere seg selv og velte det økonomiske ansvaret over, fra seg selv og sin virksomhet, til det offentlige. Motivasjonen blir da ikke å frigjøre seg fra lønnsplikten overfor sine ansatte, men å frigjøre seg fra "lønnsplikten" overfor seg selv. Dette representerer dermed noe ganske annet enn i "den normale" arbeidsgivers tilfelle.

Den tredje funksjonen Evju påpeker har de høye offentlige utgiftene ved dagpengebevilgning som kilde. Permittertes rett på arbeidsløshetsstrygd har vært en praksis siden midten av 1950-tallet (Opsal, 2007, s 234). Permitteringsordningens kobling til dagpengeordningen tydeliggjør denne overveltningen av økonomisk risikofordeling som en manifest funksjon, da koblingen innebar en aksept av økonomiske overføringer til permitterte arbeidstakere. Utbetalingen av dagpenger viste seg imidlertid, utover på 70-tallet, å utgjøre en stadig større kostnadspost for det offentlige. Med dette som hovedmotiv¹⁸ ble permitteringslønnsloven (som gjort rede for i kapittel 2) innført for å velte noe av kostnadene tilbake på arbeidsgiver. Innføringen av Lønnspliktsloven medførte da en tredje form for funksjon, en *kostnadsfordelingsfunksjon*. Loven fordelte dermed noe av kostnadene tilbake til arbeidsgiver i form av lovpålagte lønnspliktsdager fra arbeidstakerne blir tatt ut i permittering. Grovt skissert medførte denne loven per i dag at permitterte arbeidstakere lønnes av arbeidsgiver de 10 første virkedagene fra de blir tatt ut i permittering¹⁹. Siden kostnadsfordelingsfunksjonen er en konsekvens av en lov, kan den betraktes som en klar manifest funksjon. Denne manifeste funksjonen er funksjonell for myndighetene, da de offentlige kostnadene ved permittering reduseres, mens den bør betraktes som dysfunksjonell for arbeidsgiver, da lønnskostnadene ved bruk av permitteringsordningen ikke reduseres like mye som før innføringen av Lønnspliktsloven.

Kostnadsfordelingsfunksjonen, som en positiv konsekvens for statskassa, blir ikke like umiddelbar når eiere permitterer seg selv. En vesentlig årsak til dette må igjen knyttes til eiernes rolle som både arbeidsgiver og arbeidstaker. Det blir nokså kunstig at eierne tar seg selv ut av arbeid mens de fremdeles lønnes (av seg selv). Hvordan eiernes egenpermittering fungerer i forhold til den mer alminnelige permitteringsbruken vil jeg vise i kapittel 5, der jeg analyserer saksbehandlerne i NAV sine synspunkter på eiernes egenpermittering. Eventuelle dysfunksjonelle elementer ved kostnadsfordelingsfunksjonen for eierne vil da komme bedre frem

¹⁸ I lovforarbeidene var det nevnt tre hovedmotiv. Trygdefinansielle og andre samfunnsøkonomiske hensyn, hensynet til arbeidsmarkedets funksjonsmåte (fremme omstilling) og som tredje motiv, - et arbeidervernhensyn (Opsal, 2007, s 253)

¹⁹ Lengden på arbeidsgiverperioden har blitt endret fra loven først tredde i kraft. Opprinnelig var det 3 dager før det ble endret til 5, for så å utgjøre 10 virkedager.

3.2.1. Betydningen av andre lovfunderte ordningers kobling til permitteringsordningen

Selv om permitteringsordningen ikke er lovfundert i seg selv, er ordningen koblet med andre ordninger som derimot er lovfunderte. Slike koblinger vil i seg selv implisere en legitimering av permitteringsordningens intenderte funksjoner. Det at trygdereglene har utviklet seg i etterkant av permitteringsinstituttet, og dermed gradvis tilpasset seg ordningen, har i seg selv vært en kilde til samfunnsmessig aksept av ordningen. Det faktum at en lovfundert ordning som dagpengeordningen har inkludert en ikke-lovfundert ordning som permitteringsordningen, kan betraktes som en tydelig indikator på at de overnevnte funksjonene er akseptert og dermed intendert. Tilsvarende funksjon som dagpengeordningen har også innføringen av lønnspliktsloven hatt.

For permitteringsordningen vil et sammenfall mellom formål og effekt være et tydelig tegn på at funksjonene er manifeste. I NAV sitt rundskriv om dagpenger ved permittering er formålet med permitteringer knyttet til dagpenger følgende:

”Formålet med permittering er at arbeidstakerne skal unngå oppsigelse så snart der er mangel på arbeid. Formålet med dagpenger under permittering er å redusere arbeidstakernes tap av inntekt. Det antas at det på sikt er mindre kostbart for samfunnet å dekke omkostninger ved permittering, enn at bedriftene sier opp ansatte ved periodiske produksjonssvingninger”²⁰

I dette rundskrivet blir formålet med permittering koblet til dagpengerett knyttet til både arbeidstakerne og til samfunnet for øvrig. For arbeidstakerne skal permittering fungere som en risikoreduksjon i forhold til oppsigelse ved mangel på arbeid. Dette formålet kan knyttes opp mot risikofordelingsfunksjonen som Evju anser som den mest sentrale ved permitteringsordningen. Evju fokuserer derimot på risikoredusering hos arbeidsgiverne, og ikke arbeidstakerne, som i NAV sitt rundskriv. Arbeidstakerne blir pålagt risikoen ved midlertidig arbeidsstans. Med i formålsparagrafen er også en antagelse om at kostnadene for samfunnet ved å dekke dagpenger på lang sikt vil bli mindre enn at bedriftene sier opp ansatte ved periodiske produksjonssvingninger. Det er dermed en samfunnsøkonomisk tankegang som ligger til grunn for å gi arbeidsgivere adgang til å velte risiko og kostnader over på

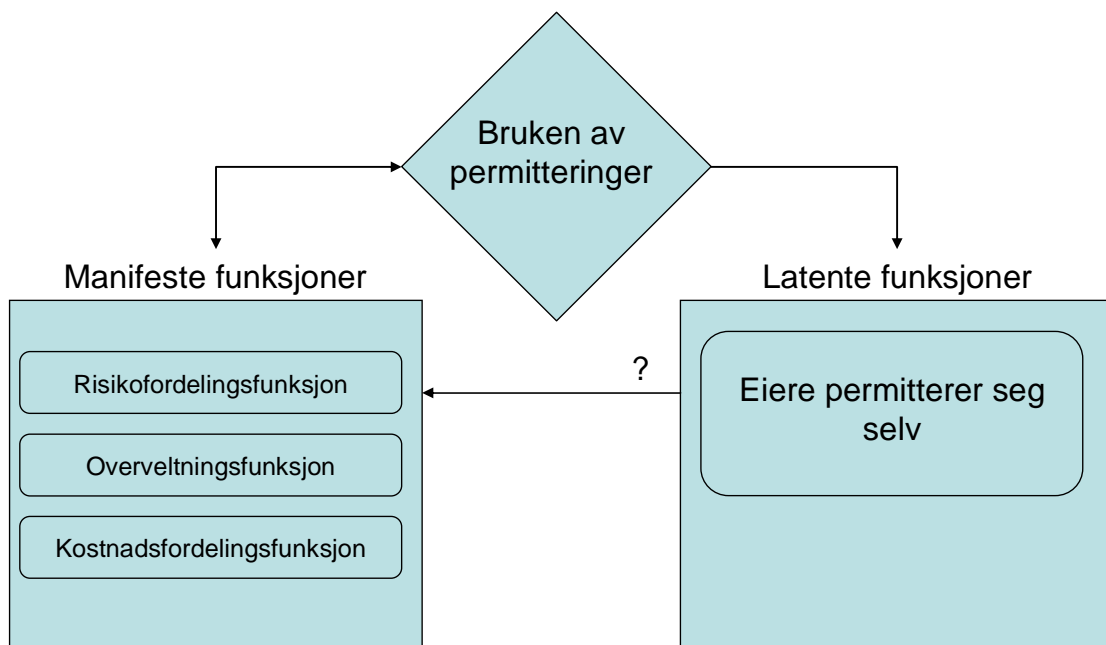
²⁰ <http://nav.no/1073743377.cms>

arbeidstakerne og det offentlige. Sett i et slikt perspektiv har permitteringsordningen en funksjon som klart dekker omstillingsbehov i bedriftene.

Samtlige funksjoner Evju identifiserer kan betraktes som manifeste funksjoner da de fra ulike instanser har blitt anerkjent eller rettet fokus mot i forbindelse med endring, og dermed er ventede effekter av bruken av permitteringer.

3.2.2. En analytisk funksjonsmodell

De overnevnte funksjoner (både manifeste og latente) kan plasseres i følgende modell:



Bruken av permitteringer har dermed tydelige manifeste funksjoner. Disse funksjonene er *konsekvenser av bruken*, men vil også fungere *motiverende for bruk* av ordningen da de er allment kjente konsekvenser²¹. Ved disse manifeste funksjonene er de subjektive motivene til

²¹ Jamfør dobbelpilen som kobler *Bruken av permitteringer* med *Manifeste funksjoner* i modellen som følger.

arbeidsgiver forenelige med de objektive konsekvensene av permitteringsbruken. Det ser imidlertid ut til at bruken av permitteringer også har latente funksjoner. En latent funksjon vil ikke eksplisitt fungere som en motivasjon for å ta i bruk permittering, da latente funksjoner dukker opp som uventede konsekvenser av et fenomen. Med tiden, gitt at bruken blir gjentakende og konsekvensene er positive (det vil si funksjonelle for brukerne), vil også slike funksjoner kunne fungere motiverende for handling, men da kan de ikke lenger betraktes som latente funksjoner, de har da gått over til å bli manifeste²².

De manifeste funksjoner ved et fenomen er viktig å avdekke, men vil ikke være verken nødvendig eller særlig interessant å gå videre på i analysen av fenomenet der eiere permitterer seg selv. Å studere hvorvidt en praksis som er rettet mot bestemte objektive konsekvenser faktisk oppnår disse konsekvensene, vil ikke medføre noen teoretisk vekst (Merton, 1967, s. 119). Å studere eventuelle uintenderte (latente) funksjoner ved en sosial praksis kan derimot være teorigenererende, og følgelig vel verdt å analysere.

Funnet som danner utgangspunktet for min analyse er det fenomenet at *eiere permitterer seg selv*. Det tyder på at ordningen har en latent funksjon, ettersom en slik bruk av ordningen ikke synes å ha vært intendert. Drøftingen av eiernes permitteringsbruk opp mot de manifeste funksjonene viser også flere uoverensstemmelser og forhold som ”skurrer”, som bidrar til å styrke dette inntrykket. De manifeste funksjonene er knyttet til at det er to hovedaktører, en som permitterer og en som permitteres. Når en person innehar begge rollene, vil permitteringen få en vesentlig karakterendring²³ som kan relateres til den umiddelbare reaksjonen på fenomenet, - ”*dette virker da pussig*”. Eiernes mange roller har imidlertid en klar kilde. Alle driver små aksjeselskap og det er denne selskapsformen som ”leverer” de mange rollene. Aksjeselskapsformen legger således opp til mulige latente funksjoner. Jeg vil derfor komme inn på aksjeselskapsformens avgjørende rolle for at praksisen jeg tar utgangspunkt i har funnet sted.

²² Spørsmålspilen fra latente- til manifeste funksjoner i modellen som følger symboliserer denne muligheten.

²³ Hva den vesentlige karakterendringen innebærer, har jeg til hensikt å vise ved å besvare studiens problemstillinger gjennom aktiv bruk av empirimaterialet i analysekapitlene som følger etter den metodiske diskusjonen

3.3. Aksjeselskapet som premissleverandør for et komplekst rollesett

3.3.1. Hva er det juridiske aksjeselskapet?

I Lov om aksjeselskaper (aksjeloven) § 1-1 andre ledd blir aksjeselskap definert som:

”Ethvert selskap hvor ikke noen av deltakerne har personlig ansvar for selskapets forpliktelser, udelt eller for deler som til sammen utgjør selskapets samlede forpliktelser, hvis ikke noe annet er fastsatt i lov”.

Aksjeselskapet er dermed et selvstendig rettssubjekt, forskjellig fra aksjeeierne, også i de tilfeller der selskapet har kun en eier. Det mest sentrale ved aksjeselskapet er *ansvarsbegrensningen* selskapsformen gir. Aksjeeierne hefter ikke overfor kreditorene for selskapets forpliktelser (§ 1-2 første ledd). Eierne i aksjeselskapet (aksjonærene) har i utgangspunktet bare mulighet til å tape aksjekapitalen. Kreditorene kan dermed bare gå til selskapet med sine krav. Av den grunn er det en rekke regler i aksjeloven som begrenser eiernes adgang til å ta penger ut av selskapet. Vesentlig for aksjeselskapsformen er følgelig sikkerheten en oppnår i forbindelse med økonomisk risiko.

3.3.2. Aksjeselskapseierens mange roller

Det er fullt mulig at en og samme person kan eie alle aksjene, ansette seg selv i selskapet som daglig leder, fungere som styreleder, og utføre arbeidsgiverplikter knyttet til sitt eget ansettelsesforhold. Til hver av rollene er det knyttet en rekke plikter og rettigheter i lovverket som aktørene må forholde seg til. I tilfeller der en og samme person innehar mange ulike roller, kan overholdelsen av de ulike *pliktene* og *rettighetene* fremstå som problematisk. For at en aktør kan inneha alle disse rollene, må aksjekapitalen være mindre enn 3 millioner kroner.

24

I aksjeselskap er selve selskapet den selvstendige næringsdrivende og følgelig den formelle arbeidsgiver. Et selskap kan ikke lede en virksomhet, dermed må en fysisk person utføre disse oppgavene *på vegne av selskapet*. Dette innebærer at noen personer vil måtte regnes som både arbeidstakere og arbeidsgivere. Daglig leder er å anse som arbeidstaker og selskapet som

²⁴ <https://www.altinn.no/no/hjelp-til-regelverk/starte-bedrift/for-du-starter/organisasjonsform/as/en-eier/>

arbeidsgiver. Det som for øvrig setter daglig leder i en særstilling, i forhold til andre arbeidstakere, er hans kompetanse til å handle på selskapets vegne (Ulseth, 2006, s. 18). Daglig leder vil da være den personen som naturlig tar på seg arbeidsgiverrollen og som samtidig trolig kan defineres som arbeidstaker i en annens tjeneste, der en ”annen” er det selvstendige rettssubjektet (selskapet). I dette komplekse rollesettet oppstår det en spenning mellom daglig leder som arbeidstaker og daglig leder som selskapsorgan (Ulseth, 2006). Det er ingen enstemmig enighet blant juristene hvorvidt slike ”eierledere²⁵” skal kunne anvende rettigheter som er gitt arbeidstaker²⁶.

3.3.3. En potensiell rollekonflikt i spenningen mellom markedets og myndighetenes forventninger?

Rollesettet til aksjeselskapseierne blir dermed temmelig komplekst. Aubert definerer rolle som ”summen av de normene som knytter seg til en bestemt oppgave eller stilling” (Aubert, 1979, s. 99). En rekke forventninger omkranser hver og en rolle. Forventningene kan være formelle, i form av lover, reglement, forskrifter osv. Eller de kan i hovedsak være uformelle, i form av andre personers forventninger. En bestemt stilling eller posisjon fungerer ofte som en rolleleverandør. I posisjonen som eier i et aksjeselskap gir aksjeloven en rekke formelle forventninger da en og samme person fungerer formelt som sin egen arbeidsgiver. Dette kan oppleves nokså uproblematisk i det daglige arbeidet i selskapet, da disse rollene kun oppfattes som litt ”pussige” formaliteter. Men i tilfeller der aktøren benytter seg av rettigheter i andre institusjoner enn selskapet, der disse rettighetene er direkte knyttet til en av rollene i selskapet, kan rollekonflikter oppstå.

Rollekonflikter kjennetegnes av at det blir problematisk å avgjøre hva som er sosialt og juridisk akseptert atferd. Rollekonflikter kan oppstå i situasjoner der aktører i en og samme posisjon møter ulike forventninger til hva som er den rette rolleatferden, eller i situasjoner der en og samme person har to (eller flere) posisjoner som det knytter seg to (eller flere) motstridende sett av krav og normer (Aubert, 1979, s. 104). Den første formen for rollekonflikt har konfliktens kjerne i selve utformingen av rollen, mens konflikten i den andre

²⁵ Aksjeselskapseiere som også utøver rollen som daglig leder i selskapet.

²⁶ Dette forholdet er, som tidligere nevnt, ikke helt avklart innen jussen. Jeg går ikke videre med denne problematikken, da det er et juridisk felt som ikke er direkte relevant for avhandlingens problemstillinger.

formen dreier seg om at en og samme person innehar flere roller. Det som er spesielt i aksjeeiernes tilfelle er at de innehar til tider uforenelige roller innenfor en og samme posisjon (eier i et AS), dermed en kompleks og sammensatt rollekonflikt satt sammen av begge de overnevnte typer.

Sentralt i sosiologien står samspillet mellom forskjellige institusjoner som er ledet av motstridende verdier og normer (Kalleberg, 2003, s 242). Eierne har en rekke ulike normsendere, som er grupper de vender seg mot i sin utførelse av rollene. *Markedet* er en sentral normsender, da alle eiere må forholde seg til forventninger og behov markedet stiller, slik at de kan utvikle produkter som vil bli godt tatt imot. *Myndighetene* er en annen normsender som eierne må forholde seg til i form av overholdelsen av lovpålagte oppgaver og atferd. Konflikter kan oppstå når en gitt situasjon medfører uforenelige forventninger og krav fra ulike normsendere. I dette perspektivet blir legitimering av atferd grunnet på rolletilhørighet interessant. Opp mot hvilke grupper av normsendere legitimerer eierne sine handlinger i en permitteringssituasjon?

” (...) In a differentiated society, each person regularly has to confront situations stemming from distinct worlds, has to recognize such situations and prove capable of adjusting to them. Every differentiated society may be qualified as “complex”, in the sense that its members have to possess the competence needed to identify the nature of a situation and to navigate situations arising from different worlds.” (Boltanski & Thévenot, 2006, s 216)

To verdener ser ut til å møtes når AS-eiere er permittert og mottar dagpenger. Elementer fra markedsverdenen, der disse aktørene stadig vil strebe etter å realisere sine produkter og ideer og selge disse med fortjeneste, møter elementer fra den sivile verden i form av reglement de må forholde seg til for å ha tilgang til det kollektive godet denne velferdsordningen gir dem. Hvordan forholder eierne seg til en slik mulig konflikt?

Rettighetene tilhørende arbeidstakerrollen i en permitteringssituasjon er knyttet til trygderettighetene utarbeidet av *Myndighetene* i velferdsstaten Norge. I Boltanski og Thévenots terminologi vil legitimering av handlinger knyttet til slike rettigheter befinne seg innenfor borgerverdenen (The Civic World). Det lovlige og representative verdsettes høyt i denne verdenen. Hvorvidt aktørene er kvalifiserte til å foreta handlingene de gjør, står som viktige spørsmål. Vil handlingen fremstå legitim, og hvilket grunnlag har i så fall legitimeringen?

Disse ulike formene for handlingslegitimering, som oppstår i forbindelse med et sammensatt rollesett, viser hvordan rollekonflikt og legitimeringsproblematikk kan stå i sammenheng med hverandre. Denne formen for rollekonflikt, som ligger latent hos eierne grunnet deres komplekse rollesett, bør kobles med et annet aspekt av stor betydning- begrepet om tillit.

3.4. Tillitsbegrepet

”Tillit deles gjerne i personlig tillit og sosial tillit. Personlig tillit er tillit til din ektefelle, din venn, din lege. Personlig tillit oppstår mellom mennesker med navn, følelser, ansikt. Personlig tillit må vinnes, aktivt. Sosial tillit er tillit til institusjoner for eksempel Riksdagen, politiet, helsevesenet. Sosial tillit utvikler seg mellom mennesker og ansiktsløse, følelsesløse abstraksjoner. Sosial tillit er ofte passiv og nedarvet”²⁷

Sosial tillit har stått særlig sterkt i Norge og andre nordiske velferdsstater (Svendsen, 2006). En gjensidig sterk tillit har vært avgjørende for oppbyggingen av den velferdsstaten vi kjenner i dag. De sosiale ordningene kunne neppe vært like omfattende og gunstige om ikke tillit hadde vært en grunnleggende faktor i utformingen av ordningene. Samfunnets borgere har jevnt over høy tillit til institusjonene, og ordningene, som institusjonene formidler, forutsetter tillit til brukerne. Gert Tinggaard Svendsen mener sosial tillit kan forklare den nordiske velferdsstatens suksess. De nordiske velferdsstatene har svært kostbare sosiale ordninger, som tilsynelatende vil virke hindrende for økonomisk vekst. De nordiske velferdsstatene har imidlertid en betydelig økonomisk suksess. Årsaken til dette er trolig kompleks. Høy grad av politisk stabilitet over tid virker positivt inn på tillit til institusjonene, som igjen gjør behovet for en mengde ”kontrollposisjoner” mindre. Slik blir koblingen mellom tillit, kontroll og frihet nærliggende (Lind Kassah, 2007). Ved høy grad av tillit blir det mindre grad av kontroll og følgelig en større frihet. Ressurser som ellers ville bli satt inn i ulike kontrollorgan blir ”frigjort” til andre posisjoner som kan føre til økonomisk profitt. Hvor mye frihet som blir gitt brukerne av velferdsordninger kan så utledes fra balansen mellom tillit og kontroll. Ved høy grad av tillit blir brukerne gitt stor frihet, men tilliten forutsetter at brukerne kontrollerer seg selv og egne handlinger. Viser det seg gjentakende og over tid at denne egenkontrollen ikke fungerer, vil det igjen svekke grad av tillit og medføre et behov for å opprette et eksternt kontrollorgan.

²⁷ http://www.tidsskriftet.no/index.php?seks_id=464701

Forholdet mellom tillit, kontroll og frihet kan også kobles med komplekse rollesett der handling ikke kan bli entydig utledet.

”The greater the number of roles or statuses (and the concomitant increase in the complexity of role-sets within any one status position), the greater the potential for those type of conflict and contradictions between role roles and between the (sanctioning) power of different members of the roles-set” (Halvorsen, 2008, s 5)

Jo mer komplekst rollesett en aktør har i forbindelse med en posisjon, desto større er sannsynligheten for at det vil forekomme rollekonflikter. Disse rollekonfliktene, og forhandlingsspennet som finnes mellom de ulike rollene, kan knyttes til tillit.

“The greater indeterminacy and the greater negotiability of role expectations leads to greater possibility for the development of trust as a form of social relations”, but also, could be added, a greater potential for the development of distrust (Halvorsen, 2008, s 5).

Tillit er noe som vokser frem, eller blir nødvendig, i ”sprekkene” som finnes mellom systematisk definerte rolleforventninger. Med økende forhandlingsbehov vil behovet for tillit ekspandere siden grenseovergangene og innholdet i de spesifikke rolleforventningene i liten grad lar seg forklare ut fra rigide og formaliserte handlingsregler (-forventninger). I slike tilfeller blir imidlertid veien fra tillit til mistillit kort, om brukerne ikke viser seg verdig sin tillitsposisjon.

3.5. Sammendrag

I dette kapittelet har jeg bygget opp oppgavens teoretiske fundament, hovedsakelig styrt av studiens første problemstilling (*Hva er permitteringsordningens funksjoner?*). Mertons funksjonsbegreper ble lagt til grunn for å drøfte permitteringsordningens ulike funksjoner. Jeg viste hvordan Merton kunne kobles med jussprofessor Evjus fremstilling av permitteringsordningens funksjoner, og drøftet hvordan eiernes praksis kunne relateres til disse manifeste funksjonene. Risikofordelingsfunksjonen, overveltningsfunksjonen og kostnadsfordelingsfunksjonen kan alle sies å ha vært medvirkende til tilpasning og justering av permitteringsordningen. Den økonomiske risikoen, som under permitteringsbruk blir pålagt arbeidstaker, kan ses som en klar drivkraft til det gradvise sammenfallet med rett på dagpenger. Kobling til dagpengeordningen er en tilpasning av permitteringsordningen som

bidro til å sikre den permitterte økonomisk. Denne overveltningsfunksjonen var igjen bakgrunnen for en ny tilpasning, innføringen av lønnspliktsloven, som reduserte de offentlige kostnadene og gjorde ordningen mindre gunstig for arbeidsgiverne. Ved å drøfte eierens egenpermittering opp mot disse intenderte konsekvensene, ble det tydelig at *deres praksis representerer noe ganske annet* enn den alminnelige praksisen, da funksjonene fremstod så godt som irrelevante for disse brukerne. For å forstå hva dette *annet* innebærer, er aksjeselskapet som juridisk rolleleverandør et nødvendig grunnlag. Aksjeselskapet er utgangspunktet for at en aktør kan være både eier, daglig leder (og dermed arbeidstaker), og fungere som arbeidsgiver. Dette komplekse rollesettet kan ses som en klar kilde til potensielle rollekonflikter, der balansen mellom markedet og myndighetene som normsendere fremstår som et dilemma. Tillit ser ut til å være en avgjørende faktor, samt en kilde til et potensielt problem, ved denne praksisen.

Kapittel 4: Metodisk grunnlag og design

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for og drøfte de metodiske aspektene ved denne oppgaven. Bakgrunnen for valg av metode er hvilken type kunnskap jeg anså ville belyse oppgavens problemstillinger på en best mulig måte. Sammenflettet med disse vurderingene vil kommentarer til prosjektets validitet være gjennomgående. I dette kapitlet blir også oppgavens empiriske grunnlag gjort rede for, i tillegg til en fremlegging av analyseprosessen.

4.1. Bakgrunn for valg av kvalitativ metode

Når det finnes lite forskning på emnet som skal studeres, blir bruken av eksplorerende metode nødvendig (Blaikie, 2000, s. 73). Årsaken til valget av kvalitativ metode er derfor nært knyttet til de sentrale trekkene ved oppgavens tema og problemstilling. Siden bruken av permitteringer blant eierledere i aksjeselskap ikke har vært forsket på tidligere, ble bruken av kvalitativ metode en klar preferanse, da i form av et eksplorerende design, der målet ble å utvikle nye begreper som senere kunne stå som utgangspunkt for videre forskning.

4.2. Eksplorerende metode som tilnærming til studiens problemstillinger

Denne studien styres (som presentert i kapittel 1) av fire problemstillinger som alle bygger på hverandre:

- 1. Hva er permitteringsordningens funksjoner?*
- 2. Hvordan samsvarer permitteringsordningens funksjoner med praksisen der eiere permitterer seg selv?*
- 3. Hvilken funksjon har permitteringsordningen for eierne som permitterer seg selv?*
- 4. Hvilke konsekvenser kan eiernes permittering av seg selv ha for den videre utviklingen av permitteringsordningen?*

Flere aspekter er betydningsfulle i forskningsprosessen. På et overordnet plan kan vi snakke om *bruken av den sosiologiske fantasi*²⁸. Kreativitet er viktig i samtlige faser av forskningen, deriblant i utarbeidelsen av problemstillinger og i bruken av teoretiske perspektiver. ”*Det er nettopp dette kreative som gjør forskning til en spennende og utfordrende aktivitet*” (Christensen, 1998, s. 10). To mer håndfaste og spesifikke aspekter, som er av stor betydning for forskningen, er orientering i *tidligere forskning* på feltet, samt kjennskap til og bruk av etablerte *teoretiske verktøy (begreper)*.

Eksplorerende metode følger mange av prinsippene Glaser og Strauss proklamerte i ”*The Discovery of Grounded theory*” (Glaser & Strauss, 1999 (1967)). Dette utgjør en svært empirinær tilnærming til forskning, en teori-genererende tilnærming fremfor en teori-testende. I hvilken grad forskeren kan møte empirien uten noen form for førforståelse, har vært et mye omdiskutert tema knyttet til dette. Som Bourdieu hevder i (Wacquant, 1989, s. 51): ”*Research without theory is blind and theory without research is empty*” En forskning uten noen teoretiske verktøy har en tendens til å bli en ”famling i blinde”. Det er følgelig fullt mulig å drive empirinær forskning samtidig som en benytter en teoretisk ramme som styrer analysene, som er tilfellet for min studie. Det teoretiske rammeverket bør imidlertid ikke være for rigid, men mer i retning av det Blumer omtaler som sensitiverende begreper. Sensitiverende begreper²⁹ er i motsetning til definitive begreper mottagelige for kommunikasjon og endring gjennom empirien. Den overordnede rollen til slike begreper blir å fungere som navigatører for hvor man skal lete og hva man skal lete etter i forskningsmaterialet. Blumer fremhever begrepenes vesentlige rolle i forskning:

“Theory is of value in empirical science only to the extent to which it connects fruitfully with the empirical world. Concepts are the means, and the only means of establishing such connection, for it is the concept that points to the empirical instances about which a theoretical proposal is made” (Blumer, 1954, s. 4).

I denne oppgaven utgjør Mertons funksjonsbegreper de teoretiske verktøyene som styrer analysen. Disse begrepene blir benyttet på en måte som Hammersley & Atkinson kaller en

²⁸ Begrepet har sine røtter i C. Wright Mills ”*The sociological Imagination*” (Mills, 1967). Mills promoterte nødvendigheten av å koble individuelle erfaringer med sosiale institusjoner og den historiske settingen. Denne fremgangsmåten har influert min avhandling, da særlig koblingen mellom kapittel 2 og 3.

²⁹ Blumer anvender definitive begreper som klart definerte begreper som refererer til noe som er felles for en gruppe av objekter. Sensitiverende begreper er derimot ikke like spesifikke da de ikke har et tydelig og forhåndsdefinert innhold. Slike begreper fungerer mer som ”guider” til å hente fruktbar informasjon fra et empirisk materiale. Definitive begreper beskriver hva man vil se, mens sensitiverende begreper heller ”forstår” i hvilken retning forskeren bør søke (Blumer, 1954, s. 7)

dialektisk interaksjonsprosess, der ideer og begreper blir brukt til å gi empirien mening og empirien igjen blir brukt til å gi ideene og begrepene mening (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 159). De fremhever videre viktigheten av å bruke begreper på en sensitiv måte:

“What is important is that these [concepts] do not take the form of prejudgements, forcing interpretation of the data into their mould, but are instead used as resources to make sense of the data. This requires the exercise of some analytic nerve, tolerating uncertainty and ambiguity in one’s interpretations, and resisting the temptation to rush to determinate conclusions” (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 163).

En slik tvangsmessig teoretisk fortolkning gjennom begrepsbruk har lettere for å finne steder der forskeren har en bred forforståelse av fenomenet hun skal forske på, og de tilfeller der et mer rigid teoretisk rammeverk blir benyttet. Ved bruk av mer sensitiverende begreper er det viktig å også fremheve de aspektene ved materialet som ikke passer like godt inn med hovedargumentene. Som en bestanddel av dette må forskeren tolerere usikkerhet og flertydelighet og ikke trekke forhastede konklusjoner.

Med en slik form for tilnærming tok jeg i bruk funksjonsbegrepene. Jeg hadde til hensikt å bruke de som nyttige kanaler å tenke gjennom, fremfor ”skjemaer” empirien ble tvunget inn i³⁰. Hammersley og Atkinson vektlegger:

“The necessity of thinking not only *about* one’s data, but also *with* and *through* the data, in order to produce fruitful ideas” (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 168).

Jeg har arbeidet empirinært med materialet i denne studien ved hele tiden å la empirien stå som hovedbestanddelene i argumentene jeg utvikler underveis. Utviklingen av oppgavens problemstillinger har også vært fundert i det empiriske materialet. Med en stadig veksling mellom empiri og teori, ble de endelige problemstillingene først formulert mot slutten av forskningsprosessen. Dette er i tråd med Else Jerdals tese om at forskeren må bli kjent med

³⁰ Jeg finner det fruktbart å bruke funksjonsbegrepene på måten jeg her skisserer, selv om det kan være problematiske sider ved den typen systematiske funksjonalistiske forklaringer som kan knyttes til begrepene. Jon Elster har vært en av hovedkritikerne i debatten om funksjonelle forklarings gyldighet i samfunnsvitenskapene. Se blant annet: (Elster, 1979, s. 92-105). Elster fokuserer i hovedsak på negative sider ved funksjonelle forklaringer, deriblant det problematiske ved å forklare institusjoners stabilitet gjennom de gunstige virkningene de har. Denne tilbakeføringsmekanismen er vanskelig å angi. Siden jeg ikke bruker funksjonsbegrepene med tanke på å gi en utømmende forklaring på eiernes permitteringsbruk, men heller som kanaler for å få større innsikt i fenomenet, som heller ikke kan betraktes som en stabilisert praksis, blir ikke Elsters kritikk fullt treffende.

undersøkellesobjektet før problemstillingene kan bli endelig formulert (Christensen, 1998, s. 15).

Kvalitative tilnæringer har blitt kritisert for tendensen til kun å bruke anekdoter, det vil si trekke frem eksempler som belyser de sentrale argumentene, men unngå å fremheve flertydeligheten. En slik tendens vil svekke validiteten³¹, da ”sannheten” med alle dens kontradiksjoner ikke kommer frem (Silverman, 2001, s. 34). Ved å arbeide empirinært har jeg forsøkt å unngå denne fellen ved å trekke frem også de forhold ved materialet som ikke følger hovedtendensen. Denne fremgangsmåten med å trekke frem sprikende eksempler og samtidig la empirien stå som utgangspunkt for argumentasjonen vil følgelig styrke validiteten, da leseren selv kan følge trinnene fra presentasjon til konklusjon.

4.3. Studiens empiriske grunnlag

4.3.1. Utvalg og portvakter

Siden studiens formål var å få innsikt i en svært spesifikk praksis utført av en definert aktørgruppe, og med ønsket om å legge opp til en diskusjon knyttet til den fremtidige utviklingen, ble utvalget på sett og vis et pragmatisk utvalg. Informanter ble kontaktet på bakgrunn av bestemte kriterier. Potensielle informanter måtte oppfylle 3 nødvendige kriterier. De måtte være majoritetsiere i eget aksjeselskap (da eie 50 prosent av aksjene eller mer), ha benyttet permitteringsvirkemiddelet på seg selv og eventuelle ansatte, og ha begrenset med ansatte i selskapet (derav 10 eller færre)³². Disse kriteriene var utgangspunktet. Et sentralt mål videre ble å finne ut hva det innebar å oppfylle disse kriteriene.

Gjennom min tilknytning til forskningsprosjektet, ”Mellom nærvær og fravær - Bruken av permitteringer i norsk arbeidsliv”, ble jeg integrert i et miljø som skulle hjelpe meg med tilgangen til informanter. Tilknytningen til dette prosjektet gav meg de nødvendige portvaktene. Forskernes kontaktpersoner i NAV bistod permitteringsprosjektet med

³¹ Jeg drøfter først og fremst oppgavens validitet (dens gyldighet) gjennom dette kapittelet siden et fokus på reliabilitet (pålitelighet) er av mer avgjørende betydning for kvantitative design. Det at jeg har vært en del av en forskningsgruppe, og i denne sammenheng har diskutert tolkninger av intervjumaterialet, er for øvrig et forhold som styrker studiens reliabilitet.

³² I forhold til antall ansatte satte jeg som krav 10 eller færre. Dette kriteriet kan ses nært sammenknyttet med kriteriet om at eier har permittert seg selv. Består selskapet av mer enn 10 ansatte, ville eier svært lite trolig permittert seg selv, men heller et utvalg av sine ansatte. Jeg finner det dermed lite problematisk å sette en grense på 10 ansatte.

informanter og skulle i tillegg bistå meg. På tross av at de formelle kontaktene var på plass, viste det seg å bli en lang og kronglete vei for å få informanter til intervju.

Å sende forespørsler via flere ledd kan lett bidra til mye feilinformasjon og forsinkelser. Jeg hadde kontakt med prosjektleder, som hadde kontakt med forskningsgruppens ressursperson i NAV, som igjen kontaktet aktuelle saksbehandlere som kunne gi meg kontaktinformasjon til potensielle informanter. Saksbehandlere fra både Oslo og Bergen var satt på saken. Problemene med å få kontaktinformasjon til informanter kan knyttes til at næringslivet i Norge de siste årene har vært nærmest formidabelt. Følgelig har bruken av permitteringsinstituttet vært lav³³. I tillegg finnes det ingen registre i NAV som registrerer eierskap blant de permitterte. Dermed var saksbehandlerne avhengig av å huske aktuelle eiere som hadde permittert seg selv. På tross av vanskelighetene endte jeg opp med å få kontaktinformasjon til totalt 8 eiere, derav 4 fra Oslo. Halvparten av disse var villige til å stille til intervju, men kun to av disse viste seg å oppfylle alle de tre kriteriene jeg hadde satt³⁴. I samråd med mine veiledere bestemte jeg meg for å avslutte prosessen med å skaffe flere informanter. Datainnsamlingen var mettet i den forstand at de seks intervjuene jeg da hadde inneholdt mye informasjon som vi anså ville belyse denne praksisen på en god måte. Prosessen med å skaffe informanter trakk lenge ut i tid (fra oktober 2007 til januar 2008), noe som klart har påvirket tidsrammene for dette prosjektet.

4.3.2. Intervjuguide og intervjusituasjonen

Før intervjuene fant sted hadde alle informantene fått tilsendt et informasjonsskriv³⁵ med utfyllende informasjon om prosjektet og informasjon om at opplysningene de gav meg ville behandles konfidensielt, samt at de på ethvert tidspunkt var frie til å trekke seg som informanter uten å måtte grunngi dette. Med dette fulgte jeg generelle etiske retningslinjer ved forskning ved å oppfylle informantenes krav til samtykke, krav om å informere om prosjektet og krav om konfidensialitet.

³³ I løpet av arbeidet med prosjektet har oppgangstider brått gått over i nedgangstider. I løpet av høsten 2008 har følgelig bruken av permitteringer økt betraktelig. Antall helt eller delvis permitterte har økt med 39 % fra september 2007 til september 2008 (<http://www.nav.no/95644.cms>) Tilgang til informanter i dagens nedgangskonjunktur ville trolig vært enklere.

³⁴ Disse informantene var også eiere, men under intervjuet viste det seg at ingen av dem hadde permittert seg selv.

³⁵ Informasjonsskrivet er gitt som vedlegg til oppgaven.

Intervjuene ble holdt i tidsrommet oktober 2007 til januar 2008. Intervjuene i Oslo ble utført like i forkant og i etterkant av årsskiftet 2008. Av de fire intervjuene, ble tre holdt på informantens arbeidssted, mens et intervju ble utført på Kunstnernes hus i Oslo.

Under intervjuene benyttet jeg intervjuguide som bestod av spesifikke, men også flere åpne spørsmål. Selv om intervjuguiden og temaene i denne var et viktig utgangspunkt, var intervjuene mest preget av å være en samtale, der informantene ble gitt rom til å komme med sine ”tykke beskrivelser” av egen permitteringsbruk. Da jeg først og fremst var lyttende, var dette samspillet hovedsakelig preget av informantenes egne opplevelser og fortolkninger (Dalen, 2004, s. 105). Intervjusituasjonen skapte en intersubjektivitet (et samspill) mellom meg som forsker og informantene. Siden studiens hensikt er eksplorerende ville en svært strukturert intervjuguide vært et hinder i å oppdage aspekter ved praksisen som ikke var ventet på forhånd. Informantene kunne i slike semistrukturerte intervjuer komme inn på temaer som kunne bidra til revideringer av problemstillingene mot noe som så ut til å være nærmere knyttet til fenomenets mest sentrale natur. En slik form for intersubjektivitet bidrar igjen til å styrke prosjektets validitet.

4.3.3. Prosjektets empiriske materiale

Utgangspunktet for prosjektet er totalt 24 intervjuer. Blant disse er 6³⁶ eierintervjuer, derav 4³⁷ intervjuer utført av forskere ved IRIS. Prosjektleder med forskerkollega utførte i tillegg dybdeintervju av 18 saksbehandlere i NAV der hensikten var å komme på sporet av vanskelige gråsoner i NAV- kontorenes vurderings- og oppfølgingspraksis med hensyn til de permitterte (Hansen, 2008). I disse intervjuene ble temaet ”eiere som permitterer seg selv” tatt opp som et eget punkt. Disse intervjuene fikk jeg tilgang til, og de utgjorde det empiriske utgangspunkt for kapittel 5. Saksbehandlernes synspunkt på praksisen var et svært nyttig

³⁶ Da jeg ikke hadde til hensikt å gi et uttømmende og representativt bilde av hvordan gruppen ”eiere i små AS” bruker permitteringsordningen på seg selv, men heller identifisere forhold som viser seg å være av betydning for mine informanter, og dermed trolig også for andre i denne uklare gruppen, fant jeg det ikke problematisk at antall eier- informanter var såpass få som seks.

³⁷ I utgangspunktet hadde IRIS 5 intervjuer av eiere som hadde permittert seg selv. Årsaken til at jeg kun fikk tilgang til 4, var at det siste intervjuet av ulike uheldige årsaker hadde blitt slettet fra opptaksutstyret. Dette ferdige intervju materialet hadde også en viktig rolle i utformingen av både problemstillingen og temaområdene i intervjuguiden, da de ga føringer på hva som kunne være relevant å fokusere på. Å bruke ferdig transkriberte intervju som grunnlag for analysen var ikke problematisk og utgjorde et ubetydelig problem for validiteten, da jeg både i forhold til tolkning av intervjuene og i den skriftlige analysen var i dialog med prosjektleder, som selv hadde utført intervjuene.

perspektiv å inkludere siden det bidro til en komparativ dimensjon, en sammenligning opp mot eiernes egne synspunkter.

4.3.4. Studiens generaliserbarhet

Utvalget av informanter var ikke representativt i den forstand at det var tilfeldig trukket fra hele populasjonen av *permitterte eiere*, og det var uansett så lite at det ikke er mulig å foreta en statistisk generalisering fra utvalg til populasjon. En slik tilnærming ville for øvrig ikke vært særlig hensiktsfull, siden eiernes egenpermittering er et tema en ikke vet tilstrekkelig om for å kunne formulere fruktbare hypoteser. Andre former for generaliseringer blir imidlertid langt mer relevante. En slik form for generalisering er det Kvale kaller *analytisk generalisering* (Kvale, 1996, s. 233). Denne formen for generaliseringer baserer seg på argumentasjon, der det er nødvendig å tydeliggjøre kilden til argumentene, slik at leseren selv kan bedømme slutningenes troverdighet. Formålet er å utvikle begreper og/eller fremlegge hypoteser som kan virke teorigenererende og utgjøre et utgangspunkt for videre forskning. Denne tilnærmingen har preget min forskning. Ved å belyse problemstillingene gjennom et utstrakt sitatbruk vil empirien stå som et fundament for de argumentene som videre bygges ”sten på sten”. I kapittel 7 presenterer jeg en analysemodell som inneholder en slik analytisk generalisering, fundert i datamaterialet.

4.3.5. Studiens avgrensning

Studios metodiske avgrensning er nært knyttet til dens generaliserbarhet. På grunn av få intervjuer av eiere vil ikke denne studien med noen sikkerhet si noe generelt om alle eiere som har brukt, eller vil komme til å bruke permitteringsordningen. Siden et konkret funn stod som utgangspunkt for oppgaven ble den tematiske begrensningen langt på vei gitt. Eiere som permitterer seg selv var utgangspunktet, og det gav i seg selv klare kriterier for hvilke data som ville belyse denne bruken. Selv om temavalget satte klare begrensninger, ville det være mulig med flere ulike tilnæringsmåter til dette. Valget av funksjonell vinkling av problemstillingene snevret fokuset ytterligere inn. Gjennom å bruke funksjonsbegreper ble fokuset satt på permitteringsordningens objektive konsekvenser og eventuelle utilsiktede konsekvenser av bruken. Valget av fokus på praksisen gjennom saksbehandlerne i NAV sine

synspunkt, i tillegg til å legge eiernes egne fortellinger til grunn var også valg som satte klare begrensninger for studien.

4.4. Analyseprosessen- trinn for trinn

Min presentasjon av analyseprosessen følger Kvaales "Six Steps of Analysis" (Kvale, 1996, s. 189-190). Første steg i analyseprosessen var informantenes fortolkning og beskrivelse av deres egen bruk, og erfaring med permitteringsordningen. Informantenes fortellinger ble et helt sentralt utgangspunkt for den videre analysen. Deres fortellinger dannet selve grunnlaget for de temaer som jeg videre fokuserte på og de resultatene, i form av ny teoritrukk, som kan komme ut av analysen.

En intervju situasjon er ingen monolog, men en samtale mellom mennesker. Selv om samtalen skiller seg fra uformelle samtaler, da intervjueren har en særegen og styrende rolle, vil det likevel foregå en samhandling. Analysens andre steg er knyttet til dette, da informantene ofte kan oppdage, eller bli bevisst på nye forhold knyttet til samtaletemaet under intervjuet. Intervjuet kan dermed være en arena for modifisering og utvikling av mening. Dette forekom i flere av intervjuene som utgjør mitt empirigrunnlag. En slik meningsutvikling presenterer jeg blant annet i kapittel 5.

Et tredje steg i analyseprosessen er fortsatt knyttet til selve intervju situasjonen. Det er viktig å lytte godt til informantene for å være en god intervjuer. For å sikre at man som forsker har forstått informanten rett, er det gunstig å sende tilbake sine fortolkninger til informantene under selve intervjuet. Da kan informantene straks bekrefte, avkrefte eller modifisere forskerens fortolkning. Intervjuutklippet under kan belyse dette:

B: Ja, det er jo litt morsomt, det å drive sin egen butikk egentlig, i hvert fall å ha prøvd det. Men jeg tror jeg aldri hadde gjort det egentlig, om ikke situasjonen ble som den ble da, at vi fikk dette tilbudet og.. muligheten til å gjøre det, så er jeg ikke sikker på at jeg hadde gjort det på eget initiativ, for å si det sånn, bare starta opp et eller annet. .. og det var litt sånn... egentlig... ofte når du starter et firma så har du en eller annen idé. Om hva du skal gjøre, og det hele tatt, vi hadde ikke den ideen i det hele tatt. Og det merka vi nok godt når den kunden forsvant. Da satt vi litt tilbake med, hva skal jeg si.

I: Ja, da prøvde dere å finne tilbake til ideen?

B: Ja, ikke sant, som vi da egentlig ikke hadde. Så vi ble bare kasta inn i det. Så det følte jeg nok i ettertid, at det var kanskje ikke den riktige måten å starte på.

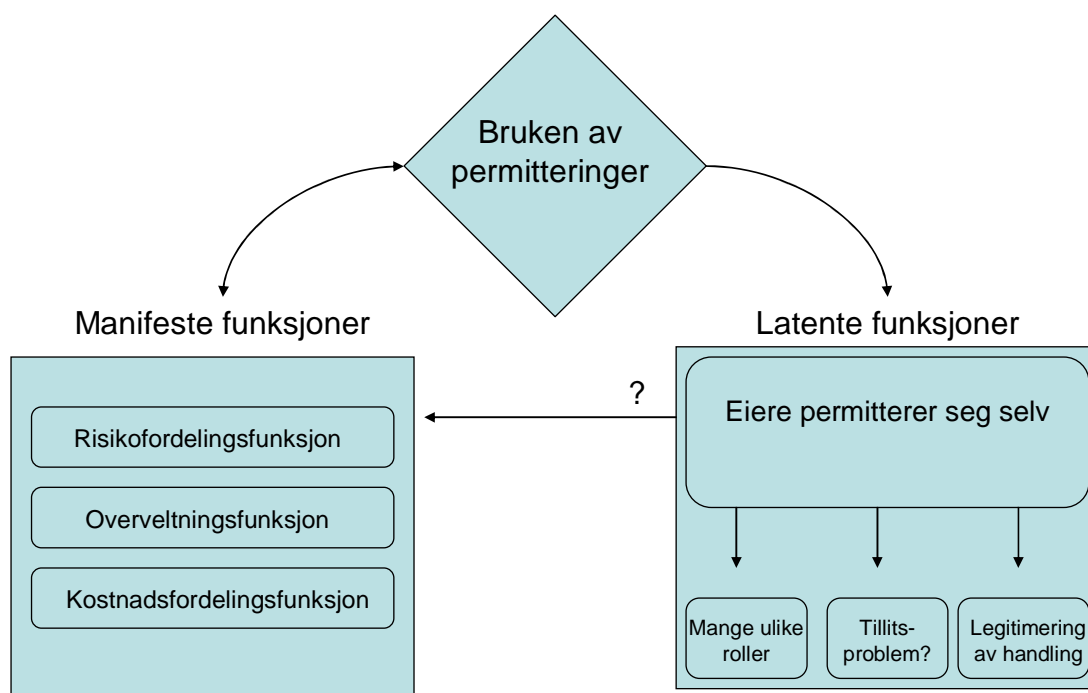
I dette samtaleutsnittet fortolker jeg informanten ved å spørre om han prøvde å finne tilbake til sin forretningsidé. Informanten modifierer igjen min fortolkning ved å vektlegge at de egentlig aldri hadde hatt noen forretningsidé. Slik bidro informanten til at jeg ikke gjorde unødvendige feiltolkninger i den videre analysen knyttet til dette.

Den siste fasen i min analyse var da jeg hadde alt intervjumaterialet foran meg og så skulle ”omdanne” dette til noe fokusert og meningsfullt. Det første jeg gjorde var å trekke frem noen gjentakende mønstre i form av tema og fremstille de punktvis i et analyseskjema der jeg foretok en meningskomprimering i forhold til hvordan de ulike temaene ble omtalt av bedriftseierne. I denne fasen inkluderte jeg alle temaene jeg trodde kunne være av relevans for bedriftenes permitteringsbruk. Deretter finleste jeg alle intervjuene og lagde et klippedokument der jeg limte inn alle sitatene som sa noe om de ulike temaområdene og kategoriserte sitatene tematisk. I løpet av denne prosessen fikk jeg tydeliggjort oppgavens problemstillinger. Jeg så hva jeg hadde av empiri, og ved å se på materialet på nytt i lys av problemstillingene, sorterte jeg ut de temaene jeg ville fokusere på i den ferdige skriftlige analysen. I den skriftlige analysen foretok jeg så en næranalyse av de ulike utvalgte temaområdene. Min analysetilnærming kan derfor betraktes som det Kvale kaller en ad hoc metode. Jeg foretok både kategorisering, meningskomprimering og fortolkning av mitt intervjumateriale (Kvale, 1996, s. 190-204).

Analyseprosessen var dermed ingen atskilt fase, men dominerte hele forskningsprosessen (Hammersley & Atkinson, 2007, s. 158). Allerede da funnet ble presentert startet analyseprosessen. Utarbeidelsen av problemstillinger, valg av teoretisk vinkling, temavalg for intervjuguide, strategier under intervjuene og kategorisering og presentasjon av empirimaterialet er alle deler av forskningsprosessen som inngår i en helhetlig analyseprosess.

4.5. Analysens oppbygging

På bakgrunn av temaene jeg har tatt for meg i kapittel 2 og 3 kan jeg nå bygge ut analysemodellen.



Gjennom kapittel 3 har jeg vist at den uintenderte praksisen, der eiere permitterer seg selv, kan relateres til tre ulike forhold. Aksjeselskapsformen åpner opp for et komplekst rollesett, der eiernes *mange roller* gjør behovet for et godt *tillitsforhold* økende. Sosial tillit har en grunnleggende forankring i den norske velferdsstaten, men blir på sett og vis ”utfordret” i forhold til eiernes permitteringsbruk. Der det er stort rom for selv å definere handlingsvalg vil tillit være ekstra avgjørende. Eiernes veksling mellom store rollemotsetninger gjør videre *legitimering* av handling ekstra fremtredende. Jeg vil i den kommende analysen rapportere funn og knytte de opp mot temaene som er gitt i analysemodellen.

I kapittel 5, analysens første kapittel, blir fokuset satt på den instansen som forvalter selve transaksjonen, altså NAV. Hovedformålet med analysen av intervjuene med saksbehandlere i NAV er å vise hvordan de håndterer saker der eiere permitterer seg selv. Jeg begynner med å belyse hva de hovedsakelige problemene dreier seg om for NAV (hvilke spesifikke temaer dukker opp?), for så å gå inn på hvordan de faktisk arter seg i møtet med eierne. Denne tilnærmingen vil kunne belyse hvordan permitteringsordningens funksjoner samsvarer med

eierens egenpermittering. Når konsekvensene NAV opplever er lagt frem vil jeg gå videre og se på den andre parten i transaksjonen, bedriften representert av eieren.

Kapittel 6 omhandler bedriftene og deres eiere som inngår i permitteringen. Jeg vil, ved hjelp av mine informanter, vise hvordan permitteringen fungerer for bedriftene. Hvilke behov tilfredsstiller ordningen? Oppbyggingen følger malen fra analysen av NAV, der jeg først belyser hva denne permitteringsbruken faktisk dreier seg om for bedriften, hvordan den arter seg, og hvilke problemer jeg anser relatert til denne situasjonen. Med dette ønske jeg å få tydeliggjort hvilke eventuelle funksjoner permitteringsbruken har for eierne og deres bedrifter.

Analysene vil være preget av utstrakt sitatbruk. Jeg vil bruke sitater både som informative innlegg, for å tydeliggjøre likheter og forskjeller, og som en viktig bestanddel i et argument.

4.6. Sammendrag

I dette kapitlet har jeg drøftet sentrale metodiske aspekter ved forskningsprosjektet. Siden det fantes lite tidligere forskning på temaet, vil en kvalitativ tilnærming med et eksplorerende design være mest fruktbart. Mertons funksjonsbegreper utgjør mine viktigste analytiske verktøy som jeg har til hensikt å benytte som det Blumer kaller sensitiverende begreper. Begrepene blir en viktig kanal å tolke empirien gjennom, der empirien også vil kunne påvirke forståelsen av begrepene og bidra til å utvikle nye begreper. Til sist i kapitlet bygde jeg ut den analytiske modellen på bakgrunn av teoretiske forhold, hovedsakelig drøftet i kapittel 3.

Før jeg i neste kapittel går i gang med oppgavens andre problemstilling, gir jeg nå en presentasjon av de seks bedriftseierne som blir relevant bakgrunnsinformasjon for resten av oppgaven.

4.7. Presentasjon av bedriftseierne/bedriftene

BED. 1³⁸:

Informanten fra denne bedriften var på intervjutidspunktet blitt eeneier av virksomheten. Aksjeselskapet ble startet i 2002, men var en videreføring av en bedrift startet i 1992. Bedriften driver innen IT bransjen med utvikling og videreutvikling av prosjekter for et fåtall kunder. Han har utviklet et program til bruk i oljebransjen, som han mener er helt unikt og noe verden ikke har sett maken til. Ifølge informanten er bedriften svært utsatt for nedgangstider, da det er videreutvikling av prosjekter som er det første kundene kutter ned på, og det var nettopp langvarige nedgangstider som var årsaken til bruken av permitteringsvirkemiddelet. Informanten hadde ikke tatt ut lønn fra selskapet i lang tid, og tok i bruk permitteringer da økonomien i selskapet var svært skrall. Han hadde god kjennskap til sin mulighet til å permittere, da han holder seg oppdatert på hva der dreier seg om å drive et AS. Da han permitterte var det rett og slett ingen oppdrag fra bedrifter, og han gikk da permittert 100 prosent i 45 uker (tiden ut i følge tidligere regelverk). Til slutt måtte han si seg selv opp for å få inntekter å leve av. Hans erfaring med ordningen og kontakten med NAV var utelukkende positiv. De var svært hjelpsomme og støttende i forhold til hans ønsker om å holde virksomheten i gang. Eieren mener støtten var medvirkende til at han ikke gjorde noe drastisk, og at bedriften på intervjutidspunktet er oppe og går.

BED. 2:

Informanten fra denne bedriften driver også innen IT bransjen. Virksomheten startet opp som et aksjeselskap i 2004, men baserte seg på et enkeltmannsforetak fra 1997. Selskapet driver utvikling av programvare og hadde god økonomi grunnet flere ferdigstilte prosjekter ved oppstarttidspunktet. De første par årene var det kontinuerlig utvidelse av selskapet, med blant annet en nyansettelse, og et samarbeid med et firma i India som skulle utvikle nye applikasjoner for selskapet. De satset mye penger på utviklingen av prosjektene i India, og da disse ikke ble ferdigstilt til avtalt tidspunkt kom selskapet i økonomisk krise. Da så de to alternativer; legge ned driften, eller finne noe annet å gjøre. I denne fasen ble de tipset av regnskapsfører om å se på muligheten for permittering. Informanten var ikke klar over denne muligheten, da han trodde det var noe som kun gjaldt industrien eller sesongarbeidere. Permittering ble så redningen fra nedleggelse. Eieren permitterte seg selv 75 prosent og sin ansatt 100 prosent. De gikk begge hele perioden ut, og til slutt måtte han si opp sin kollega. I

³⁸ BED. 1 står for bedrift 1 i datamaterialet.

utgangspunktet syns informanten ordningen var helt genial, særlig om den hadde klaffet enda bedre for hans vedkommende. Prosjektene han ikke hadde kontroll over slo veldig uheldig ut, men selv om økonomien ble skrall, kom bedriften på beina igjen etter over et år med permittering.

BED. 3:

Eieren fra bedrift nummer tre har drevet selskapet siden 1995, som i første rekke driver utvikling av programvare til ingeniørbedrifter. Under utviklingsarbeidet livnærte selskapet seg av en del utviklingsarbeid hos Statoil. Selskapet har tidligere hatt 8 ansatte, men har på intervjuetidspunktet 5. Informanten er selv hovedaksjonær med en eierandel på 70 prosent. Arbeidet med utvikling av store programvareprosjekter er ifølge eieren svært tidkrevende og risikofylt, da man må investere mye tid og kapital før man kan regne med å høste. Han mener den tøffeste fasen er når produktet skal bringes inn på markedet. Bortfallet av konsulentoppdraget for Statoil gjorde at bedriften manglet inntekter til å fullføre egne prosjekter. Da så han konturene av hva som kom til å skje, og gikk til 80 prosent permittering av seg selv, samt to kolleger. Samtlige var permittert hele perioden ut. Informanten var kjent med arbeidsmiljølov og permittering og har benyttet virkemiddelet en gang tidligere. Alternativet til permittering var å legge ned noe av prosjektene som var grunnlaget for flere ansettelser. Permitteringsperioden opplevde han som svært frustrerende på grunn av økonomiske problemer og negative trekk på arbeidsplassen. Motivasjonen for å komme seg gjennom perioden, og få prosjektene i havn, var dog svært stor.

BED. 4:

I datamaterialets fjerde bedrift er virksomheten rettet mot konsulenttjenester til forsikringsselskaper, der de ansatte er spesialister innenfor matematikk og statistikk. Informanten er majoritetseier i selskapet som han har drevet siden 1998. Antall ansatte har vært varierende fra 1, opp i hele 7, til å være 5 på permitteringstidspunktet. Bakgrunnen for permitteringene var et mislykket forsøk på etablering i Sverige, samt at de i tillegg brukte mye ressurser på en anbudskonkurranse. Eieren ventet i det lengste med å gå til permittering og tømte selskapet mer eller mindre for kapital før dette. Da nedleggelse stod som eneste gjenværende alternativ, gikk han til steget å permittere samtlige, inkludert seg selv, 70 prosent. Eieren kjente til at ordningen var et alternativ, men opplevde det som en stor belastning å ta steget å permittere. Tiden som permittert var også preget av mye frustrasjon, men ordningen bidro til å redde bedriften gjennom krisen.

BED. 5:

I denne bedriften driver den intervjuede eieren et forlag. Han deler eierskapet likt med kona, men jobber i prinsippet alene i selskapet. Forlaget ble startet for drøye 20 år siden, og har siden slutten av 90-tallet opplevd en gradvis nedgang i kundemassen. Produktene forlaget tilbyr har opplevd sterk konkurranse fra lignende tjenester via internett, og har dermed ikke lyktes med å få nye kunder. Eieren har over tid innsett realitetene, at han ikke var den rette til å utvikle nye produkter og tjenester for selskapet, og tok etter hvert kontakt med NAV, der han permitterte seg 70 prosent. Han gikk da permittert i 3 måneder, som han benyttet til jobbsøking og arbeid med det lille forlaget hadde av oppdrag. Etter de 3 månedene som permittert var han blitt ansatt i en annen deltidsstilling. Permitteringene fungerte for forlagseieren etter hensikten i den forstand at det ga ham en inntekt å leve av før han kom i ny jobb. Han kjente svært godt til sine rettigheter knyttet til permitteringer, da han tidligere hadde jobbet årevis i rikstrygdeverket.

BED. 6:

Informanten i prosjektets siste bedrift startet et aksjeselskap sammen med en kollega i etterkant av at den store bedriften de begge var ansatt i ble kjøpt opp av noen koreanere. Arbeidsforholdene ble etter oppkjøpet så betydelig forverret, at det var nærliggende å skifte jobb, eller starte opp noe eget. De startet da opp et aksjeselskap som tilbød selskapet, som de hadde arbeidet i, de samme IT- tjenestene som hadde blitt utført innenfor avdelingen de tidligere arbeidet innunder i virksomheten. Informanten baserte seg dermed kun på dette kundeforholdet. Dette viste seg også å bli selskapets bane, da den store kunden fikk de til å føle seg gradvis fryst ut. Dette førte igjen til at de selv sa opp kundeforholdet, og hadde dermed ingen kunder å levere tjenester til. Alternativene ble å enten satse nytt og skaffe nye kunder, eller finne noe annet å gjøre. Informanten valgte permitteringer som et første skritt på veien til noe annet å leve av. Han var permittert 100 prosent i de to månedene det tok ham å komme i nytt arbeid. Erfaringen av ordningen var for ham svært god, da den ga ham stor økonomisk frihet i en arbeidssøkningsperiode.

Kapittel 5: ”De er vanskelig å kontrollere”

Utgangspunktet for dette kapittelet er studiens andre hovedproblemstilling: *Hvordan samsvarer permitteringsordningens funksjoner med praksisen der eiere permitterer seg selv?*

Det empiriske materialet som ligger til grunn for drøftingen av denne problemstillingen er intervjuene av 18 saksbehandlere fra ulike NAV kontor i Hordaland og Rogaland³⁹.

Intervjuene fulgte punktene i rundskrivet, som saksbehandlerne bruker i behandlingen av søknader om dagpenger fra permitterte, der permitteringer av eiere ble tatt opp som et eget punkt.

Permitteringsordningen er, som drøftet i kapittel 2, en ordning med institusjonell forankring i lov- og avtaleverket mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, i rettspraksis og i lov om lønnsplikt. Adgangen til å permittere er en ensidig rettighet tilhørende arbeidsgiver som statlige instanser ikke involverer seg i. Da permitteringsordningen ble koblet med dagpengeordningen på 1950-tallet, ble imidlertid staten direkte involvert i permitteringsordningen som forvalter av retten på dagpenger til de arbeidstakere som har blitt permittert av arbeidsgiver. I dag er det de lokale NAV-kontorene som har ansvaret for å behandle søknader fra permitterte arbeidstakere. NAV-kontorene forvalter den legitime bruken av permitteringsordningen som er knyttet til noen gitte kriterier som må være oppfylt for at permitterte arbeidstakere gis rett på dagpenger. Som retningslinjer for legitim bruk har NAV et rundskriv saksbehandlerne forholder seg direkte til i forvaltningsarbeidet. Det er følgelig også NAV som har innvilget dagpenger til de permitterte aksjeselskapseiere jeg har intervjuet.

Det uventede funnet, at eiere kan permittere seg selv, aktualiserer ulike dilemmaer og problemområder knyttet til ordningen for NAV konsulentene, for eierne selv og for bedriften. Jeg vil i dette kapittelet sette fokus på saksbehandlere i NAV, og hvilke problemområder og dilemmaer denne praktiseringen av ordningen innebærer for de. Et fokus på aktuelle problemområder vil si noe om diskrepansen mellom den ordinære bruken av ordningen og eiernes bruk.

³⁹ Intervjuene er utført av IRIS, på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Det finnes ingen statistikk eller registre hos NAV der omfanget av en slik permitteringsbruk fremkommer. Eierskap til bedriften en permitteres fra blir dermed ikke registrert. Det blir da naturlig å først stille spørsmålet om saksbehandlerne bevisst har innvilget dagpenger til eiere, det vil si: Kjenner de til fenomenet? Jeg vil i teksten som følger la sitater fra saksbehandlerne i en viss grad tale for seg selv og legge føringer for de temaene jeg videre retter fokus mot.

5.1. Forekommer permittering av eiere, og oppfattes dette som legitimt?

S. 4⁴⁰:

S⁴¹: Ja, det vil jeg jo si at ikke er helt uvanlig at vi får telefoner og gjerne også personer som møter opp. De driver sitt eget firma og arbeider for seg selv og vi må avklare da om de driver aksjeselskap, om de da har status som ansatt i sitt eget firma, og at de på en side kan permittere seg selv. Så må vi liksom prøve å veilede de da. Driver de et ansvarlig selskap eller et personlig eid firma så gjelder andre regler enn hvis de driver et AS, for da har de visse rettigheter.

S. 5:

I: Har du vært borti saker hvor den som da er permittert også er eier av virksomheten?

S: Ja, det har jeg vært. Nå kan jeg ikke svare sånn i de siste år, men tidligere har det vært vanlig. Vi har da stilt spørsmålstejn med hvordan kan de klare å få inn oppdrag dersom de er permittert selv, men det er det noen som har gjort tidligere.

I: Hvordan blir de sakene behandlet?

S: De blir behandlet positivt de fleste, men det har vært problematisert..(...)

S. 3:

I: I fem av bedriftene⁴² var daglig leder også eier av bedriften, både eier og leder og ansatt. Er det noe du er borti en del eller?

S: Ja, veldig ofte (...)

I: Men la oss ta dette med at permitterte eier bedriften, for det står jo her at de kan få dagpenger under permittering.

S: Det kan de, så lenge det er et AS.

⁴⁰ S. 4 er saksbehandler nummer 4 (av totalt 18 i intervjumaterialet).

⁴¹ "S" står for saksbehandler, "I" for intervjuer.

⁴² som IRIS har intervjuet i en stor bedriftsundersøkelse

S. 12:

S: Ja det er alltid et sånn problem fordi de ringer og forklarer at de er egne næringsdrivende. Når vi spør; er dere ansatt i eget AS, - det er de, og så har det vært mye frem og tilbake om de da skal kunne..., det blir veldig mye..., vi har ikke kunnet kommet unna å gi dem dagpenger ved permittering i eget AS. Men det er jo litt sånn, føler det er litt pro forma at de skriver arbeidsavtalen.

S. 14:

I: Tidligere var det kun de som var ansatt, men har nå sett at det òg er eiere i virksomheten som permitterer seg selv. Har dere vært borti slike tilfelle?

S: Ja ja ja, vi har det. Og da kommer med engang den problemstillingen opp om bedriften skal gå videre selv om det er permitteringer eller det er nedgang i arbeidsmengde. Og da har stiller vi alltid et krav om at noen må være tilstede.

Eiere blir permittert. Saksbehandlerne er bevisst denne praksisen, og enkelte mener til og med det er et svært vanlig fenomen. Det ser ut til å være stor enighet omkring flere momenter blant de intervjuede saksbehandlerne. I tillegg til at alle har erfaringer med at eiere har permittert seg selv og søkt dagpenger hos NAV, mener de praksisen er legitim i forhold til regelverket. Siden eierskap ikke blir registrert i søknaden, er dette gjerne noe som dukker opp i samtalen med de aktuelle, eller viser seg i arbeidskontrakten, da en og samme person har signert både på arbeidstaker- òg arbeidsgiversiden.

Det legitime er knyttet til at man som eier av aksjeselskap ofte også har status som daglig leder. Det er for øvrig fullt mulig å være eier av et AS uten å være daglig leder i selskapet (såkalte eksterne eiere). Rett på arbeidstakerstatus gis kun de som er ansatte i selskapet eller de som både innehar en eier òg en daglig leder rolle. Er man daglig leder, er man også per definisjon ansatt i selskapet. Arbeidstakerstatusen gir de videre mulighet til å bli permittert (av seg selv) og rett på dagpenger. Når man driver et AS må man betale arbeidsgiveravgift og trygdeavgift. Disse pliktene tilknyttet selskapsformen gir visse rettigheter. Spørsmålet om 100 prosent eierandel skal gi rett til arbeidstakerstatus tar ingen av informantene opp. Punkt 3 ”ansatte i eget AS” i rundskrivets del C, Dagpenger under permittering, blir trukket frem som begrunnelse for å gi eierne dagpenger. At eiere, som er ansatt i eget AS, har rett på dagpenger er det dermed bred enighet om. Men fenomenet blir problematisert, dog i ulik grad. Som en saksbehandler uttaler: ”Vi har ikke kommet unna å gi de dagpenger i eget AS”. Ut fra uttalelsen leser jeg at saksbehandleren oppfatter regelverket i form av rundskrivet på en slik måte at det er ingen tvil vedrørende eiernes rett på dagpenger, men det har likevel blitt problematisert blant kollegene i form av at de ikke innvilger disse søknadene med velvilje.

Hvilke problemområder kan så kobles til denne misnøyen? De ulike sitatene over belyser noen vesentlige sider ved disse permitteringene som de NAV ansatte reagerer på.

Reaksjonene kan summeres opp i hovedsakelig to punkter:

1: *”Føler det er litt pro forma at de skriver under arbeidsavtalen”*

2: *”Vi har da stilt spørsmålsteget ved hvordan de skal kunne klare å få inn oppdrag dersom de er permittert selv”*

Sitat 1 tar opp problemer knyttet til arbeidsavtalen. Til søknaden om dagpenger skal arbeidskontrakten vedlegges. For de permitterte eierne vil en og samme person skrive under både som arbeidsgiver og som arbeidstaker. Dette forholdet blir trukket frem av flere av saksbehandlerne som noe de reagerer negativt på. Problemet knytter seg til eiernes mange roller. Jeg vil derfor gå inn på dette temaet i mer detalj for å trekke ut hvilken betydning dette har for saksbehandlingen. Saksbehandlerne formidler et gjennomgripende kontrollproblem ved eiernes permitteringspraksis. Kontrollproblematikken dreier seg i hovedsak om de to problemområdene sitatene belyser. Eiernes komplekse rollesett er en vesentlig komponent i denne kontrollproblematikken. Jeg vil derfor fokusere på de ulike aspektene ved eierens mange roller som resulterer i dette kontrollproblemet. Deretter vil jeg trekke frem problemet som sitat 2 belyser, hvorvidt eier kan være permittert 100 prosent. Denne tematikken er tett knyttet til eiernes mange roller, og følger da naturlig etter. Jeg vil nå vise hvordan problemene med kontroll faktisk arter seg.

5.2. Praksisens særtrekk

5.2.1. ”De er jo en sjel og en skjorte”

S. 8:

S: Det er bukk og havresekk. Det er vanskelig å kontrollere.

Uttalelsen kommer som en forklaring på hvorfor informanten opplever misnøye ved å gi dagpenger til eiere. En annen saksbehandler utdyper dette:

S. 4:

I: Men disse her eierne, hvordan behandler dere de som da er ledere og eiere og ansatte, alle tre på en gang, og de permitterer seg selv?

S: De kommer ofte her uten noen dokumentasjon og mest får informasjon, og da må vi si til de da at de må ha en arbeidsavtale, og den har de gjerne ikke, så må de gjerne skrive det med seg selv, ja vel, hvordan skal vi gjøre det? Må det være skriftlig, må det være sånn, ja vel, så går de hjem og lager dette og kommer tilbake her og fyller ut en søknad om dagpenger, men da må vi si til de at nå har du status som arbeidstaker, du er permittert mot din vilje, du kommer og døren er stengt og du står der i en fortvilet situasjon. Du skal ikke nå som... Prøve å arbeide ved din egen bedrift og være heltidspermittert og samtidig prøve å skaffe inn nye oppdrag, det er ofte et tema vi snakker litt om. Det ser litt rart ut å være helt ledig, og samtidig da kunne sende inn forslag og anbud og søke om tillatelser osv som hører til yrkesutøvelsen og samtidig være helt ledig. Det må de gjerne forstå at det vil vi karakterisere som arbeid, og da må de føre timer og de vil bli karakterisert som deltidsarbeidere.

Sitatet belyser på en god måte problematikken som oppstår. Situasjonen der eiere er permitterte nødvendiggjør nærmest et rollespill som klart skiller seg fra den tradisjonelle bruken av ordningen. NAV pålegger at de treer ut av enkelte handlingsmønstre som tilhører rollen som eier, og setter seg inn i hva det innebærer å være en permittert arbeidstaker, en ansatt som er permittert mot sin vilje. Saksbehandlerens uttalelser forholder seg til at den som permitterer og den som er permittert normalt sett er to ulike personer med ulike interesser. Han ønsker så å minne den permitterte eier om dette, slik at han blir klar over den rolleendringen som kreves for å handle legitimt som en permittert ansatt, og det gjør man ikke ved samtidig å opptre i rollen som arbeidsgiver. Det er en klar motsetning i å være fulltidspermittert ansatt og samtidig arbeide for å skaffe nye oppdrag. I et slikt tilfelle blir rollene blandet. For å kunne arbeide, må den permitterte tre ut av permitteringen og dermed føre all arbeidstid som blir gjort for bedriften. Saksbehandlerens måte å formidle dilemmaet til den permitterte har tydelige koblinger til den opprinnelige bruken av permitteringsordningen, og da til ordningens manifeste funksjoner. Da denne ordningen i hovedsak har blitt forhandlet frem av partene i arbeidslivet, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, hadde den også til hensikt å bli benyttet mellom to **ulike** parter. At en og samme aktør utgjør begge disse partene er ingen eksplisitt hensikt, og i det ligger mye av problemet for de NAV-ansatte. De har ikke noe annen målestokk å veilede ut fra enn det som er knyttet til den intenderte og normale bruken av ordningen.

S. 4:

I: Så lenge det er deres egen virksomhet og sånt så er det vel lite sannsynlig at de sitter hjemme og ser...

S: Jada, men de er jo firmaer og familien og det er liksom i ett, men vi prøver å vinkle det sånn at de har egenskaper som arbeidstaker og egenskaper som eier og prøver å vinkle at disse rettighetene høster du av å være arbeidstaker.

Sitatet over viser hvordan saksbehandleren benytter de kjente aktørkategoriene, som ordningen opprinnelig har omfattet, til å veilede en aktørkategori som ikke riktig passer inn i denne inndelingen. En eier er ikke i utgangspunktet en arbeidstaker, og har det dermed ikke ”riktig i seg”, hva det vil si å opptre som en arbeidstaker. Det er dog dette saksbehandleren forventer av eieren.

Saksbehandlerens oppfordring til rollespill viser en kreativ løsning på dette dilemmaet. Da eierne ikke er ”enten eller” men ”både og” resulterer dette i en kompleksitet som på sikt kan få konsekvenser for de typer av aktørgrupper man eksplisitt anerkjenner eksisterer i arbeidslivet. Denne typen eier-rolle som informantene har i en permitterings situasjon kan betraktes som en omforming av de tradisjonelle rollene i arbeidslivet.

Forholdet mellom eiere og ansatte, mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, utgjør den klassiske konflikten i industrisamfunnet som mye av dagens reguleringer er bygget opp rundt. Denne partskonstellasjonen er imidlertid i ferd med å bli mer kompleks (Tom Colbjørnsen, 1999, s 45).

Innenfor den strukturelle rammen av et aksjeselskap gis aktøren et mulighetsrom for permittering. Kan dette medføre en endring i selve permitteringsordningen? Dette er en generell problematikk som denne spesifikke praksisen åpner opp for. Jeg vil gå nærmere inn på denne generelle problematikken i oppgavens siste kapittel.

Et annet problematisk kontrollområde, som er en konsekvens av eiernes mange roller, er overholdelsen av lønnsplikt i arbeidsgiverperioden. Lov om lønnsplikt under permittering har bestemmelser om lengden på arbeidsgiverperioder. Disse skal i dag utgjøre ti virkedager etter at permitteringen trer i kraft. I denne perioden skal de ansatte være tatt ut av arbeidet, men få dekket lønnskostnadene av arbeidsgiver. Denne regelen finner NAV både vanskelig og kunstig å overholde overfor de permitterte eierne.

S. 3:

I: Hvordan fungerer det med ventedager og varsel og sånt når den permitterte er den som også er eier?

S: Det blir jo litt kunstig, det blir jo det selvfølgelig... De kan jo trikse med datoer for det skjer ofte og når de skriver noe i første brev så kan det skje at når de får dette brevet om at varslingsplikten er sånn og sånn så blir det utsendt et nytt, det har skjedd.

Selvfølgelig er de en sjel og en skjorte så er det lett for at når de får vite hvordan regelverket er så tilbakedaterer noen, så ofte da kan det være triksing (...).

I: Men er det sann at du er spesielt årvåken og skeptisk og kikker de i kortene (...)

S: (...) Altså, om de skriver en dato og man lurer på om den er riktig så kan ikke jeg gå inn i det, jeg må forholde meg til det som står og regne med at det er riktig. Men det er klart at etter hvert som du har behandlet en del saker så ser du jo at her er det noe som ikke stemmer, men vi må bare behandle i forhold til det som står på papiret.

Slik organiseringen av arbeidet er lagt opp må saksbehandlerne forholde seg til det eierne selv oppgir av permitteringstidspunkt og således ventedager. De kan ikke gjøre annet. Tillit ligger til grunn for at ingen ressurser blir satt inn i å kontrollere disse forholdene. En saksbehandler vektlegger betydningen av tillit i dagpengebevilgningen slik:

S: Det kan godt være at de driver litt snusk, men vi har ikke kapasitet til å finne ut av det uansett. Det har vi gitt opp. Det er veldig mange saksopplysninger i en dagpengesak som utelukkende er basert på tillit. Meldekortene går på tillit. Absolutt alt går på tillit. Selv om vi vet der er snusk og rusk så kan vi ikke gjøre så mye med det.

Det at saksbehandlerne ikke ”går eierne etter i sømmene” for å kontrollere at de overholder regelverket⁴³ kan forstås ut fra den høye graden av sosial tillit som har stått sterkt i det norske samfunnet, og følgelig også arbeidslivet (Svendsen, 2006). Vi stoler generelt på hverandre, noe som gjør Norge til et lavkostland når det gjelder såkalte transaksjonskostnader⁴⁴. I et slikt perspektiv er bevilgningen av dagpenger fra det offentlige apparat til permitterte arbeidstakere en transaksjon. Tillit gjør at denne transaksjonen ikke er tilknyttet et kostnadskrevenne kontrollapparat. Den høye graden av sosial tillit kan være institusjonalisert ut fra bevisstheten om at sanksjonene mot en ved tillits-/avtalebrudd vil være mye større enn de uønskede kompromissene en inngår ved å overholde avtalen. Innenfor en slik tankegang vil aksjeselskapseierne trolig handle etter regelverket som fremmes gjennom NAV ut fra en egeninteresse om å opprettholde en ordening som er gunstig for dem selv. Kontrasten vil være en maksimal utnyttelse av situasjonen, et brudd på tilliten, som over tid vil gi en suboptimal utvikling. Hvor det reelle handlingsmønsteret til de permitterte eierne befinner seg, i forhold til

⁴³ NAV krever for øvrig ingen dokumentasjon på bedriftens økonomiske tilstand for å kunne innvilge dagpenger ved permittering. Det som kreves er at det forekommer mangel på arbeid. Dette kan virke underlig da ordningen brukes som en økonomisk hjelp. Selv om bedriftens økonomiske tilstand er uvesentlig for NAV, bør det nødvendigvis ikke være slik også for bedriftene. Hvilken rolle økonomi har vil komme frem senere i analysen.

⁴⁴ Med transaksjonskostnader mener jeg de kostnadsressursene som er knyttet til alle former for transaksjoner i samfunnet.

disse ytterpunktene, vil være avgjørende for permitteringsordningens utvikling. Et av punktene der saksbehandlerne uttrykker tvil vedrørende overholdelsen av tillit, som vises i sitatet ovenfor, er i hvilken grad det meldte permitteringstidspunktet er reelt.

I de tilfeller der eierne tilbakedaterer permitteringstidspunkt for å reelt unngå arbeidsgiverperioden, faller hele hensikten med lov om lønnsplikt vekk, og følgelig også *kostnadsfordelingsfunksjonen*⁴⁵. Loven hadde til hensikt å overføre noe av kostnadene ved permittering tilbake til arbeidsgiver, da en økende bruk av ordningen på 80-tallet medførte en betydelig kostnadspost for det offentlige. For eierne blir denne loven svært lett å unngå. Dette er saksbehandlerne ved NAV klar over, og kunstige arbeidsgiverperioder utgjør da et av feltene de har liten kontroll over, som igjen medfører misnøye.

Tilliten som blir gitt i dagpengebevilgningen ved permittering har også andre vesentlige dimensjoner. Hvis mistanken om tillitsbrudd blir tilstrekkelig høy, vil ressurser bli satt inn til dokumentering av tillitsbruddene, eller direkte til ulike innskjerpingstiltak i form av mer rigid regelverk og/eller ressurser til mer systematisk og utførlig kontroll. En slik innskjerping av bruken vil få åpenbare konsekvenser for brukerne av ordningen. Systemet vil bli mer tungrodd og tilgangen til ordningen ytterligere begrenset. I tillegg til den åpenbare konsekvensen en innskjerping av dagpengebevilgningen, på basis av tillitsbrudd vil ha for brukerne av ordningen, vil det også få konsekvenser for de ansatte i NAV. Tillit ligger også til grunn i enhver yrkesutøvelse. Ved utøvelsen av et yrke vil den ansatte ha en rekke eksplisitte og implisitte regler og retningslinjer som styrer ens arbeid. Ansatte ved NAV er i høy grad styrt av eksplisitte regler og retningslinjer i form av det omfattende regelverket, som rundskrivet de benytter i dagpengebevilgningen er et eksempel på. På tross av en omfattende regelstyring av yrkesutøvelsen, viser det seg, særlig i forbindelse med dagpengebevilgningen til eiere, at de NAV ansatte utviser skjønn. Et mulighetsrom for å utvise skjønn er basert på tilliten en får som yrkesutøver. De NAV-ansatte blir vist tillit fra sine overordnede til at de bruker sitt skjønn på en god måte i sitt arbeid. Hvorledes de bruker sitt skjønn er igjen basert på grad av tillit til de aktørene skjønnet er rettet mot. En innskjerping av regelverk vil derfor også ramme tilliten til de NAV ansatte, i tillegg til alle potensielle brukere av ordningen.

At det per i dag utvises mye skjønn ved permittering av eiere, er noe eierne selv bekrefter:

⁴⁵ Se 3.2. Permitteringsordningens funksjoner, siste avsnitt.

BED. 2:

A: Ble dere tilbudt noen jobb? Dere måtte jo melde dere av og til og i prinsippet så er dere jo arbeidsledig.. ikke sant?

B: Jo, vi hadde jo plikt om meldekort, og jeg fikk vel en forespørsel om å møte på NAV, til et sånt evalueringsmøte, men som jeg sa da, da passet det ikke, i og med at jeg jobbet 2 timer hver dag, og det passet ikke for hun å forskyve det noe, og så sa jeg det at de.. For jeg fikk et sånt spørreskjema da som jeg fylte inn, og hvis det var bare det her du skulle spørre meg om, så har du svarene her, og hun var happy med det. Utover det så var det ikke noen sånn spesiell kontakt med ...

A: Ingen.. De kom ikke med noen tilbud om jobb til verken deg eller din kollega i den perioden?

B: Nei.. Det er mulig de hadde en til som var et tilbud om å komme en kveld på et sånt jobbsøkerkurs sak, men det var ikke spesielt interessant på meg i og med at situasjonen var slik den var.

BED. 3:

A: Ja, var det noe som skjedde i løpet av permitteringsperioden som vi ikke har vært inne på?

B: Nei...

A: Altså som har betydning for dette?

B: Tror ikke det er noen spesielle hendelser ... Det kunne enten vært ting NAV kunne gjort eller ting vi kunne gjort overfor dem eller.. Ehm.. I vårt tilfelle så var det jo egentlig helt greit at vi ikke hadde for mye interaksjon med NAV, men selvfølgelig når du så utfallet av det, så kunne NAV vært mer aktive, men det er lett å se etterpå liksom, sånn som når vi var midt oppi det så var det veldig greit at vi fikk prøve å løse problemet på vår måte, uten altfor mye føringer og sånt fra NAV, så sånn sett så synes jeg det fungerte veldig greit.

Da eierne faller utenfor hovedgruppen av permitterte arbeidstakere, fungerer ikke ordningens oppfølgingstiltak like godt for disse. Saksbehandlerne ved NAV ser også dette, og da det blir gitt rom for skjønn, varierer også praksisen med hensyn til hvor bokstavelig disse kravene blir tolket.

Tillitsaspektet er gjennomgripende, og av avgjørende betydning, i alle de konkrete problemene som dukker opp i forhold til kontroll. Jeg har nå tatt for meg de kontrollproblemene som knytter seg direkte til eiernes mange roller. Denne analysens andre

hovedfelt, som diskuteres og problematiseres mye av mine informanter, er om eier kan være 100 prosent permittert. Hva består så dette problemet i?

5.2.2. Fulltidspermittert og oppdragssøkende?

Hvorvidt det er legitimt at eier i virksomheten kan være 100 prosent permittert, er et forhold som varierer mye fra kontor til kontor. Nedenfor følger ulike synspunkter på praksis, der saksbehandlerne kommer inn på hvorfor de finner det problematisk.

S. 14:

S: De kan aldri permittere, lederen kan aldri bli permittert 100 %.

I: Leder eller den som er eier?

S: Den som driver butikken. Altså, det kan jo være en eller flere det men det må være, noen må passe telefonene i tilfelle det dukker opp nye jobber osv, sånt noe. Noen må hente posten, ikke sant, og noen må betale regningene. Noen må gå i banken, osv.

I: Har dere en brøk omtrent

S: Det vi har sagt at det må i hvert fall være en, en dag i uken, 20 %

S. 13:

I: Men hvordan gjør dere det med eiere. Har dere noe sånn, kan de gå 100 % permittert. Har dere noen retningslinjer på det der?

S: Vi har ikke satt noen begrensninger der. Da behandler vi de som alle andre.

S. 4:

S: Nei, vi har vel kanskje det siste (eiere kan permitteres 100 %). Vi prøver å informere de om hvordan de skal føre det, men vi vet jo at når de går ut så vil vel mange gå rett på jobb og jobbe alt de kan natt og dag for å prøve å komme ut av situasjonen og føre null timer og det er sånn vi føler det, men vi vet ikke.

Disse sitatene representerer to hovedgrupper i forhold til retningslinjer med permitteringsandel. Enten godtar de 100 prosent permittering og vektlegger at all arbeidstid som benyttes skal føres på meldekortene, eller de mener det er mest ryddig å anslå en omtrentlig aktivitet til slike oppgaver på forhånd, da gjerne en dag i uken med arbeid, som utgjør 20 prosent. Den siste saksbehandleren får tydelig frem den maktesløsheten han føler i forbindelse med veiledningen av disse eierne. Det er i seg selv problematisk å føre en tydelig praksis på permitteringsprosent. Men maktesløsheten er knyttet til fornemmelsen av at

praksisen på ingen måte blir overholdt av eierne. Antydningen om at de jobber natt og dag uten å føre timer får denne funksjonen tydelig frem. På spørsmål om de heltidspermitterte eierne fører timer, svarer en saksbehandler:

S. 4:

S: Ja, da fører de kanskje en halv time hver uke eller noe sånt. Og da kontakter vi kanskje da i enkelte tilfeller regnskapsfører og sier det at i slike tvilstilfeller og kanskje vi må hente inn regnskapene for bedriften for å se da om dette virkelig er troverdig, men der har jo ikke vi kompetanse til å tolke et regnskap sant, og langt mindre kjenne til de her revisor uttrykkene, nå leveres det og nå hentes det og ... Så der har jo vi et problem så der må jo vi si det at vi har kontrollfunksjon og alle vil bli kontrollert og vi har eksempler på personer som ringer inn og sier at en person sees på arbeidet til stadighet og det vil være alvorlig å bli tatt i noe slikt så vi anmoder da folk i å gjøre det riktige.

I: Men dere kan ikke da etterprøve om de opplysningene de gir er riktige?

S: Nei, det vil være helt... Det gjør vi ikke, vi prøver da å informere de om hva som er arbeid og hvis de da mener at hvis de har lyst til å jobbe en dag i uken eller annenhver uke eller annenhver dag så informerer vi om hvordan lønnspliktsdagene skal regnes ut i forbindelse med det, men vi vil aldri da gå og kontrollere det da.

Saksbehandleren "truer" dermed med at det vil bli foretatt kontroll og at eierne følgelig bør opptre etter regelverket. Men kontrollen som blir foretatt er sporadisk. Det grunner i første rekke på manglende kapasitet, men også på mangelfull kompetanse. Løsningen saksbehandlerne finner på sin utilstrekkelige kontrollfunksjon, blir å forebygge misbruk gjennom å gi mest mulig informasjon. Et aspekt ved denne informasjonen er definering av hva arbeid er. Hva som betraktes som arbeid, og dermed er meldepliktig, er et felt under forhandling. Temaet dukker opp i intervjuene med saksbehandlerne, men også i samtalene med eierne. Eierne utfører mange ulike former for arbeid. Det er knyttet en god del administrative oppgaver til det å drive en virksomhet, i tillegg må en arbeide for å gi sin egen virksomhet arbeid, og til sist; utføre selve arbeidet knyttet til oppdragene virksomheten har fått. Alle oppgaver knyttet til disse tre former for arbeid skal i følge NAV føres som arbeidstid på meldekortene. Dette hersker det ikke umiddelbar enighet om blant eierne, noe jeg skal komme tilbake til.

I forbindelse med praksis knyttet til permitteringsandel er det også en tredje gruppe saksbehandlere: De som ikke har et begrunnet standpunkt for praksis, og først gjennom

samtalen blir klar over de problematiske forhold knyttet til dette (sitatet nedenfor er tatt med i sin helhet for å vise den holdningsendringen som finner sted hos saksbehandleren).

S. 7:

S: Nei, den problemstillingen har jeg ikke vært borti. Hvorfor de ikke kan permittere seg selv 100 % er et spørsmål jeg lurer på altså.

I: (...) Hvis det er ingen som arbeider i bedriften kan ikke bedriften komme i en situasjon der de får oppdrag, så hvis det er for eksempel en som eier et eget AS og han er eneste ansatte, hvis han da permitterer deg 100 % så er det jo ingen virksomhet.

S: Ja, da må man jo nesten være til stede. Det kommer litt an på hvilken type virksomhet de driver selvfølgelig. Hvis de er avhengig av en ordre så må det jo selvfølgelig være en kontakt. Jeg kan ikke huske å ha vært borti den problemstillingen.

I: For eksempel den saken du er borti nå, hvis det er en søknad om 100 % permittering så vil ikke du gå inn til vedkommende å si at du kan ikke permittere deg 100 % for du må få inn oppdrag.

S: Ikke den saken jeg er borti nå for det er en type virksomhet som ikke er avhengig av oppdrag. Det er en person som driver en virksomhet (...) han jobber med prosjekter eller type prosjekter hvor han da på eget initiativ setter i gang prosjekter. Han er ikke avhengig av å få prosjekt fordi dette er et bittelite forlag som gir ut noen spesielle bøker (...). For øyeblikket har de ikke oppdrag.

I: Men må ikke han da jobbe for å få prosjekter?

S: Det er mulig at han.. Jeg er litt usikker på den vrien der for jeg har ikke vært borti den før og jeg er heller ikke ferdig å behandle den, så det er mulig at jeg må diskutere det litt med mine kollegaer, akkurat hans tilfelle, og den er litt spesiell den permitteringen der.

I: Ja, men det er en interessant... I forhold til dette er jo det et ganske interessant eksempel det altså.

S: Ja, det er et spesielt eksempel

Denne saksbehandleren holder i starten fast på at det ikke er problematisk å være 100 prosent permittert i en sak som er under behandling. Intervjueren trekker så frem momenter under samtalen som får saksbehandleren til å innse at det er problematisk å kombinere full permittering med å få satt i gang nye prosjekter i bedriften.

5.3. Sammendrag

I denne analysen av NAV- intervjuene har jeg drøftet *hvordan permitteringsordningens funksjoner samsvarer med praksisen der eiere permitterer seg selv.*

Saksbehandlerne i NAV opplevde to hovedproblemområder knyttet til permittering av eiere. Disse problemene tydeliggjør forhold ved permittering av eiere som ikke står i samsvar med permitteringsordningens intenderte funksjoner. Problemområdene dreide seg om eiernes mange roller og dilemmaet knyttet til arbeid i virksomheten mens permittert. På grunn av eiernes mange roller opplevde saksbehandlerne i NAV et større problem med kontroll enn de var vant til i mer tradisjonelle permitteringssaker. Overholdelsen av kostnadsfordelingsfunksjonen ble særlig problematisk i disse permitteringssakene. Vanlige retningslinjer, knyttet blant annet til formaliteter som permitteringsprosent, ble ikke treffende for eiernes bruk. Dette medførte blant annet ulik praktisering ut fra den enkelte saksbehandlers skjønn. Hvorvidt denne svekkede kontrollmuligheten utgjør et stort problem, i forhold til den fremtidige utviklingen, kan knyttes til tillitsproblematikken. Kan saksbehandlerne stole på at bedriftseierne opptrer etter regelverket?

Kapittel 6: Statlig støtte til bedriftsutvikling

Utgangspunktet for dette kapitlet er oppgavens tredje hovedproblemstilling: *Hvilken funksjon har permitteringsordningen for eierne som permitterer seg selv?* Ved hjelp av det empiriske materialet fra 6 dybdeintervjuer av eiere, vil jeg drøfte hvordan permitteringspraktiseringen fungerer og hva den betyr for bedriftene og for eierne som aktører. Intervjumaterialet viser flere og ulike utslag. Jeg vil først gå inn på hva eierne antyder om det juridisk legale ved praksisen, før jeg tydeliggjør to ulike funksjoner ved bruken av ordningen som gir ulike konsekvenser for informantene. Som siste problemområde knyttet til permitteringsbruken, drøfter jeg to dilemmaer som viser seg fremtredende for eierne: Ulike aspekter rundt arbeid utført i permitteringsperioden og problemer knyttet til rolletilhørighet og legitimering. Dette er forhold som også ble hyppig påpekt av saksbehandlerne i NAV, og var bakgrunnen for kontrollproblemene, som ble formidlet i forrige kapittel.

6.1. Permittering av eiere; en formelt legal praksis (?⁴⁶)

I bedriftsintervjuene har informantene en rekke egenskaper til felles. De er daglig leder i et aksjeselskap, har en eierposisjon, har mindre enn 10 ansatte, og har benyttet permitteringsordningen på seg selv og eventuelle andre ansatte i selskapet.

De intervjuede saksbehandlerne i NAV uttrykte alle at de kjente til permittering og bevilgning av dagpenger til eiere i AS, samt at dette var et en praksis de mente var legitim på grunn av den juridiske posisjonen som *ansatt*, som samtlige aktører i et aksjeselskap har. At det ikke har blitt stukket ”kjepper i hjulene” i forhold til eiernes tilgang til dagpengeutbetaling er et forhold eierne selv er med på å stadfeste.

BED. 2:

I⁴⁷: Men hvordan var kontakten med de på NAV, og hvordan var tilbakemeldingen derifra?

⁴⁶ Spørsmålsteget symboliserer at det er en viss usikkerhet innen den juridiske fagdisiplin knyttet til dette, men at jeg ikke vil gå inn på lovdata for å problematisere dette videre. Jeg tar derfor utgangspunkt i at praksisen er formelt legal.

⁴⁷ I er intervjuer og B er bedriftsrepresentant, det vil si daglig leder i bedriften.

B: Det var.. Ja det her kan vi gjøre og så seiler det sin egen sjø, at vi bare sender inn disse her skjemaene og fyller ut sånne meldekort som vanlig arbeidstaker, og det var egentlig all oppfølgingen som var derifra.

I: Ble det stilt noen spørsmål fra NAV i og med at du var eier i bedriften eller?

B: Nei, i og med at det var et AS så var jeg ansatt som hvilken som helst annen person.

BED. 5:

I: Hvor mye ville de [NAV] vite om tilstanden til bedriften, om fremtidsutsikter, måtte du fortelle mye om det, når du permitterte deg?

B: Ingenting.

I: Nei, du bare meldte deg arbeidsledig

B: Ja, ja,

I: så det var ikke noe problem med det?

B: Overhodet ikke, så det, ikke sant, dette er jo et AS, så da er jeg jo ansatt i dette, selv om kona og jeg eier det, så sånn sett så er det jo som en vanlig arbeidstaker.

Sitatene viser at den samme argumentasjonen blir brukt blant eierne som blant saksbehandlerne i forhold til deres rett på å motta dagpenger mens permittert. Den videre analysen tar dermed utgangspunkt i at praksisen er juridisk legal. Av betydning for permitteringsbrukens funksjon, er også hva type virksomheter det her er snakk om. Fra presentasjonen av bedriftene fremkommer de ulike arbeidsfeltene. Jeg vil her fremheve fellestrekkene, siden de er av sentral betydning for de problemfeltene jeg videre vil fokusere på.

6.2. Bedriftsutviklingsfunksjon

6.2.1. Smale, kunnskapsintensive virksomheter

Aksjeselskap er den hyppigst forekommende selskapsformen blant registrerte virksomheter i Norge. Denne selskapsgruppen er følgelig svært bred med hensyn til hva type virksomhet bedriften bedriver. Aksjeselskap drives også i alle størrelsesordener, fra et hundretalls ansatte til kun en ansatt. Eiere som permitterer seg selv er et fenomen som naturlig nok er knyttet til de små aksjeselskapene. Hva som kjennetegner virksomhetene til de permitterte eierne er et

forhold av interesse, siden det kan gi et bilde av om det er fellestrekk ved de virksomhetene som benytter ordningen. Hva slags type virksomheter bedriver så disse eierne?

BED. 4:

I: Kan du si litt om virksomhetsområde, altså hva dere gjør?

B: Vi regner, altså vi er statistikere og matematikere, og vi regner på økonomisk og finansiell risiko. De fleste kundene våre er forsikringsselskaper, så de kjøper våre tjenester da, for enten å øke kapasiteten sin når det gjelder å regne på risiko, eller for de mindre selskapene som kanskje ikke har omsetning eller størrelse til å ha et tungt fagmiljø på matematisk analyse selv, så da kjøper de hele den funksjonen fra oss (...)

I: Og det betyr vel da at dere har høyt kvalifisert arbeidskraft, altså folk med høyere universitetsutdannelse eller høyskoleutdannelse?

B: Ja, det er altså minst mastergraden, doktorgrad for noen, og vi er veldig, veldig spesialisert, oppfatter vi når vi snakker med andre konsulentselskaper, så sier de det at dere er jo så veldig smal i det dere gjør, men det tror jeg at det er det vi har lyst til å være, for det er en nisje som det ikke er så veldig mange konkurrenter i.”

BED. 1:

B: Vi har et program som er ganske unikt. Nå satser vi på å bygge opp bedriften ved at vi har fått i gang et samarbeid med et firma i Oslo der vi skal integrere vårt program i deres til et program som ingen andre har sett maken til. Nå skal vi ut og vinne verden. Det er det samme som vi prøvde på i 2001 men da fikk vi det ikke til. Da var det nedgang i oljebransjen.

BED. 6:

B: Det vi tenker litt på eller begynte å kikke litt på, det var drifting av datamaskiner hos andre kunder. Vi drev litt med, eller kollegaen min drev med webutvikling, lagde hjemmesider og sånn.. Vi har jo en egen hjemmeside hvor vi skryter en god del av hva vi kan levere. Vi kan vel egentlig levere.. vi har vært borti veldig mye rart da, vi har vært i bransjen i 20-25 år, så kan en god del for å si det sånn. (...) Vi kan være din IKT avdeling. Det var noen av prisnippene bak tankene våre da. at vi kan være hvem som helst sin IKT avdeling egentlig da. det var på det konseptet vi tenkte på til å begynne med.

Disse tre bedriftspresentasjonene gir et godt bilde på hvilken type virksomhet det store flertall av de intervjuede eierne bedriver. Et flertall av bedriftene er IT- virksomheter (dette gjelder 4 av 6 bedrifter). De øvrige 2 drev med henholdsvis forlagsvirksomhet og konsulenttjenester innen statistikk og matematikk). Andre fellestrekk ved virksomhetene var ”unike” og smale produkter/ tjenester, stor kompetanse på feltet, men da også smal kompetanse. Disse selskapene har i første rekke satset på en nisje der de ser et behov de prøver å fylle, men der kundene enten er få, eller innenfor en spesifikk bransje. Bedriftene kan alle betraktes som

kunnskapsintensive med unntak av forlagsbedriften. For å være kunnskapsintensiv og samtidig være en liten bedrift, må kunnskapen nødvendigvis bli smal. Å satse smalt gjør bedriftene sårbare i markedet. Med få kort å spille på kan bedriftene lett rammes av faktorer de ikke har kontroll over, som nedgangstider blant kundemassen som sørger for deres eksistens. "(...) *Hvis kundene våre sier at det er dårlige tider, da blir det dårlige tider for oss. Når det går bra, da får vi arbeid*" (BED. 1). Jeg vil nå vise hva som kjennetegnet situasjonen da bedriftseierne måtte ty til permittering, både fellestrekk og ulikheter mellom bedriftene. Med dette vil ulike funksjoner ved eiernes egenpermittering bli tydeliggjort.

6.2.2. Dagpengestøtte til bedriftsutvikling?

En bedrifts økonomiske tilstand er ikke en faktor som blir tatt med i vurderingen av dagpengerett ved permittering. Som nevnt i kapittel 2 kan uheldige produksjons- og markedsbetingelser, som antas å ha en midlertidig karakter, gi rett på permittering. At "kassa skal være bunnskraft" er dermed ikke et krav for å kunne permittere og motta dagpenger. Dette ser likevel ut til å ha vært tilfellet for en gruppe av eierne. Eierne prøvde å klare seg gjennom nedgangstidene i det lengste. Enkelte tømte selskapene helt for kapital og gikk selv uten lønn i lengre perioder. Det å benytte permittering fremstod dermed som et siste alternativ i krisetiden. Årsakene til krisetidene, og følgelig også permitteringene, kan alle sies å være av produksjons- og markedsrelatert karakter. Det var i første rekke mangel på oppdrag fra kundene, men også forsinkelse fra leverandører og mislykket bedriftsutvidingstaktikk som førte eierne til NAV-kontorene.

Et vesentlig kjennetegn jeg identifiserer ved de av eiere som benyttet permitteringsvirkemiddelet som siste alternativ var *forretningskonseptets karakter*. Samtlige hadde en klar forretningsidé som de jobbet for å kunne leve av. De fremmet produkter eller tjenester de mente var unike, konsepter de hadde stor tro på, lagt mye tid, energi og til og med kjærlighet i, og som de nødig ville gi slipp på med mindre de måtte. En informant skildrer på en god måte hva det innebærer å drive en virksomhet med et tett forhold til produktet.

BED. 3:

I: Si litt mer om det, hva var situasjonen? Hvilke vurderinger gjorde dere, hvilke alternativer var inne i bildet?

B: Det var rett og slett å legge ned noe av de prosjektene som er grunnlaget for flere ansettelser, som da igjen ville ført i oppsigelser. Det er ikke noe alternativ.

I: Vurderte dere det og?

B: Ja, selvfølgelig. Du er litt emosjonell på dette. Så spørsmålet er om du da er helt reel i din vurdering. Men problemstillingen er jo at når man bedriver en form for gründervirksomhet og skal prøve å få frem sine ideer, så kan man være mer eller mindre realistisk tenkning. Nå har denne prosessen gått over flere år. Jeg har vel fra 2000 til nå kuttet lønn mellom 1 mill til halvannen for å komme gjennom denne perioden for rett og slett å ta ut kostnader for å leve gjennom perioden. Det synes jeg er et riktig tiltak, i og med at man er hovedaksjonær. (...) Det er flere forhold som gjør at det er tøft å hive inn hansken.

Med hensyn til hensikten med å permittere og alternativene hvis ordningen ikke hadde vært et tilgjengelig virkemiddel, utkrystalliserer det seg to ulike grupper. Den største gruppen (fire av seks bedrifter) er de virksomhetene som er beskrevet over, bedrifter som benyttet permitteringsordningen som siste redning. I forhold til hva alternativet ville vært om de ikke kunne permittert, er talen klar:

BED. 1:

I: Hvis du tenker deg at denne permitteringsordningen ikke fantes. Hva ville dere gjort da?

B: Nei da måtte vi lagt ned. Jeg måtte sagt meg opp ja. Jeg har jo en kompetanse som er forferdelig spiss og veldig smal.

(...)

B: Så hvis vi ikke hadde hatt permitteringer så hadde jeg nok vært pensjonert eller et eller annet. Folk i min alder får ikke jobb.

BED. 2:

B: (...) Hvis ikke det [permitteringene med dagpengeinngivning] hadde gått så kunne vi ikke gjennomført det, da måtte vi bare lagt ned. Kassen var bunnskrapt og da kunne vi ikke.. Vi kunne bare skjære inn på alle de kostnadene som vi kunne skjære inn på. Og i Norge så er det jo lønn som er den desidert største kostnaden uansett hva du driver med.

De 4 bedriftene i gruppen så alle nedleggelse og konkurs som et ufravikelig faktum, hvis dagpenger ikke hadde blitt gitt. At disse eierne ikke søkte bistand fra staten på et tidligere tidspunkt, kan sees i sammenheng med den tette tilknytningen til produktene og tjenestene de leverte, og det sterke pågangsmotet til å få bedriften gjennom krisetiden, som fulgte av dette.

BED. 1:

B: Vi prøver å finne markeder der det ikke er noe fra før. Å prøve å konkurrere der det finnes noe fra før det er bortkastede penger. Vi har ingen ting å stille opp med mot de store kanonene. Vi må lete frem de tingene som verden vil ha når de oppdager at de finnes.

(...)

B: Vi hadde jo store planer for noen år siden, vi har vel verdens beste investeringsanalyse i oljebransjen. Men når vi var ferdige med det produktet, da knelte oljebransjen og Saga gikk konkurs og oljen til 10 dollar fatet og alle de greiene her. Det har vært ekstremt dårlige tider, som passet oss ekstremt dårlig, det traff oss midt i trynet.

BED. 3:

I: Tror du det med at dere er eiere i firmaet hadde noe med å gjøre at dere valgte permitteringer, som jo gjør at dere ser lyset i tunnelen?

B: For min og han ene sin del så er nok det ene at man er eier og har penger i dette men jeg tror ikke det er den primære delen. Det er nok at man legger så mye energi inn i dette og har tro på det og er fast bestemt på at dette skal vi få til. Det er veldig mange andre grunner enn det økonomiske, for min del tror jeg at jeg kunne leid meg ut som konsulent i alle disse årene og tjent mye mer enn det jeg nå har gjort. Det blir liksom en kjærlighet for dette og du kan jo bli blind også. Men vi har jo troen på produktene våre og derfor skal vi i gjennom. Vi går ikke personlig konkurs hvis vi mister pengene vi har investert, men jeg tror det er andre motiver som gjør at vi står på.

Er en bedriftseier overbevist om at han/ hun kan tilby verden et produkt en ikke kan takke nei til når det blir oppdaget, er det klart motivasjonen for å holde det hele i gang er sterk. Her kom da permitteringsinstituttet inn og ga disse entreprenørene en ekstra mulighet til ”å vinne verden”. Å ha en sterk tro på en idé og et produkt er et svært vesentlig premiss for å kunne lykkes. De fire bedriftene i denne gruppen ville alle jobbe for å få virksomhetene på beina igjen så fort som mulig. Dermed fungerte permitteringsordningen som en støtte fra staten som ga eierne en ny mulighet til å endre taktikk for å lykkes med deres produkter. Det ser dermed ut til at permitteringsbruken stimulerte en form for *bedriftsutvikling* for disse eierne. Hvilke mer langsiktige konsekvenser dette kan ha for samfunnet vil jeg komme inn på i kapittel 7.

At alle eiere i små AS har et produkt de brenner for, og vil gjøre alt for å skape fortjeneste ut av, blir imidlertid en generalisering uten tilstrekkelig empirisk hold. For å tydeliggjøre hva denne bedriftsutviklingsfunksjonen innebærer vil jeg nå fokusere på en annen funksjon av permitteringsbruken, som var tilfellet for to av de seks bedriftene.

6.2.3. Dagpengestøtte til jobbsøking

BED. 6:

I: Men hva var egentlig din hensikt. Var det en midlertidig hjelp for å kunne få mer oppdrag til bedriften din, eller mer som en sånn hjelp mens du søkte andre jobber?

B: Nei, det var vel mer en hjelp mens jeg søkte andre jobber. Jeg hadde mer eller mindre bestemt meg for så vidt. Selv om jeg hadde noen baller i luften om jeg kanskje skulle bli leid inn i det selskapet igjen da. Det var også en mulighet faktisk i en periode, men som det ikke ble noe av denne gangen da, men i utgangspunktet var det nok mest for å få litt inntekter mens jeg søkte jobber.

BED. 5:

I: Vurderte du noen andre alternativer enn å melde deg hos NAV?

B: Ja, det å melde meg til NAV var bare en test nærmest. Så i utgangspunktet visste jeg at jeg måtte skaffe meg en jobb selv, være aktiv. Men jeg ville jo se hva NAV kunne bidra med da.

I: Så det har ikke vært aktuelt å legge ned bedriften, det har ikke vært såpass nedgang på den?

B: Nei, jeg har leid disse kontorene her nå i 3 år til. Det er liksom litt penger, litt lett tjente penger i en 2-3 år.

I: mmm., så det er litt av drivkraften da, for at du vil fortsette med bedriften?

B: Nettopp det, nettopp det, så selv om jeg jobber bare 10-20 prosent her, så tjener jeg ganske greit på det. I forhold til prosenten så tjener jeg veldig godt. (hehe, for å si det sånn)

Det fremkommer tydelig at disse eierne hadde en annen bakgrunn for å benytte permitteringsvirkemiddelet enn den førstnevnte gruppen eiere. De befant seg ikke i noen akutt krisesituasjon, men hadde gradvis kommet fram til erkjennelsen at nå var det på tide å rette blikket utover mot andre jobber. Første skritt på veien over i ny jobb for disse aksjeeierne ble da å søke dagpenger ved permittering hos NAV. Den permittertes likestilte posisjon med arbeidssøkeren⁴⁸ blir langt mer treffende for denne gruppen. Det er likevel ikke dette jeg anser som det mest fremtredende trekk ved denne gruppen. De har noe annet vesentlig til felles som har å gjøre med selve grunnlaget for deres virksomheter.

⁴⁸ Per definisjon er man arbeidssøker som permittert. Arbeid formidlet gjennom NAV i permitteringstiden skal i prinsippet takkes ja til. Men dette er prinsipper. Hvorvidt praksis er i tråd med prinsipper vil jeg videre vise.

BED. 6:

B: Ja, det er jo litt morsomt, det å drive sin egen butikk egentlig. Det er morsomt det, i hvert fall å ha prøvd det. Men jeg tror jeg aldri hadde gjort det egentlig om jeg ikke hadde, eller situasjonen ble som den ble da, at vi fikk dette tilbudet og.. muligheten til å gjøre det, så er jeg ikke sikker på at jeg hadde gjort det på eget initiativ, for å si det sånn, bare starta opp et eller annet. .. og det var litt sånn... egentlig... ofte når du starter et firma så har du en eller annen idé. Om hva du skal gjøre, og det hele tatt, vi hadde ikke den ideen i det hele tatt. Og det merka vi nok godt når den kunden forsvant. Da satt vi litt tilbake med, hva skal jeg si...

I: Ja, da prøvde dere å finne tilbake til ideen?

B: Ja, ikke sant, som vi da egentlig ikke hadde. Så vi ble bare kasta inn i det. Så det følte jeg nok i ettertid, at det var kanskje ikke den riktige måten å starte på.

(...)

B: Nå kommer jeg sikkert til å være arbeidstaker noen år tror jeg, jeg føler det. Ja.

I: På bakgrunn av hvilke ønsker?

B: Ehh, det er klart det er mer stabilt og tryggheten rundt det med fast inntekt og sånt, det er viktig. Så er det jo et miljø ikke minst, der jeg jobber nå. Selv om det er ikke et stort firma jeg jobber i nå, det er ti eller elleve ansatte. Men det er mye mer miljø rundt. Du har noen å snakke med, og noen å spørre rundt. Og det savna jeg veldig følte jeg. Jeg ble veldig aleine egentlig, med det vi dreiv med.

I: Selv om dere var to?

B: Ja, selv om vi var to. for vi hadde så forskjellig kunnskaper ikke sant, og da ble vi sittende på hver vår tue egentlig. Så det savna jeg veldig, absolutt. Så hvis jeg skal gjøre noe sånt igjen, så vil jeg gjerne ha med meg noen tror jeg. Vil ikke gjøre det aleine for å si det sånn (humrer) ja, så må det være en idé, en forretningsidé, så vi har et mål å jobbe mot. Det hadde vi absolutt ikke. Så da, da kunne jeg nok godt ha gjort det. Og nå vet jeg hva jeg går mot også, sånn sett. Hva jeg får i tillegg av oppgaver, som arbeidstaker, eller som arbeidsgiver da

BED. 5:

B: Hele tiden mister vi kunder skjønner du (hehe) Så det er det som er problemet kan du si, det er normalt. Da må man jobbe for å fornye og få nye kunder, med disse produktene vi hadde, vi har. Men nå klarer ikke jeg å få nye kunder på dem lenger, så da er problemet kanskje at jeg ikke har klart å skaffe nye produkter til bedriften da. det har sammenheng med den personen jeg er kanskje. (hehe) alderen min og så videre og så videre.

Forlagseieren (BED. 5) hadde opprinnelig en vellykket forretningsidé, men ny teknologi hadde gradvis gjort hans produkter mer og mer overflødige. Dette er noe han hadde erkjent, men ikke maktet å ta tak i gjennom blant annet å utarbeide nye nisjer i markedet for bedriften.

Selv fremhever han at det kan ha noe med alderen hans å gjøre og/ eller hans personlige egenskaper. Men effekten er klar; Bedriften hadde mistet så mye av kundemassen at eieren ble tvunget til å skaffe seg annet arbeid ved siden av.

For eieren i IT-bedriften er utgangspunktet noe annerledes. På grunnlag av måten selskapet ble startet på (skilt ut av et større selskap for å selge tjenester tilbake til selskapet på grunn av årsaker blant annet knyttet til ære) hadde de ikke en personlig drivkraft i form av å ville realisere egen idé. De arbeidet med det samme som da de var en avdeling i en større bedrift. Livsgrunnlaget berodde i stor grad på at det større selskapet ville fortsette å kjøpe deres tjenester. Da selskapet ikke lenger hadde denne store kunden, ”fektet de litt i løse luften” for å finne et konsept de kunne leve av. Siden han ikke har lyktes med dette foreløpig, tok han steget og permitterte seg selv så han kunne få inntekter mens han søkte nye jobber.

De ulike hensiktene med å benytte permitteringsordningen, som har utkrystallisert seg for eierne, viser *to ulike funksjoner av permitteringsbruken*. For den førstnevnte gruppen vil dette innebære en økonomisk hjelp til å forbedre sin forretningsidé i form av produktutvikling eller ny strategi. Permitteringsbruken ser ut til å ha en *bedriftsutviklingsfunksjon* for denne gruppen av bedriftseiere. For eierne uten velfungerende forretningskonsept bestod taktikken i å søke mot nye jobber, mens de holdt selskapet aktivt i påvente av gode konsepter å satse på. For deres tilfelle ble funksjonen av permitteringsbruken en *økonomisk støtte i en tid med arbeidssøking*. Noe det uansett er stor enighet omkring, er permitteringsordningens gode effekt.

BED. 2:

I: Ja.. Sånn generelt, hva vil du si er erfaringen av bruken av ordningen? Nå ble det for så vidt ikke slik dere hadde tenkt da, det ble forsinkelser og sånt..

B: Ja, så i utgangspunktet hadde vi ikke fått de forsinkelsene som vi ikke kunne styre, så hadde den ordningen vært helt genial, for da hadde vi vært oppe å gå igjen med salg ifra mai, og han kunne vært i fullt arbeid igjen fra første juli, og sånn sett ville det faktisk ha berget oss med den ordningen, så i utgangspunktet så er erfaringen god,

Bedriftseieren over representerer den generelle tendensen; Eierne gir uttrykk for at effekten de oppnådde av permitteringsbruken tilfredstilte det de hadde som behov, eller til hensikt. Det betyr imidlertid ikke at bruken fremstod konfliktfri og uten paradokser for hele denne gruppen av arbeidslivsaktører. En tydelig uttalt hensikt med permitteringsordningen er at den skal være

en statlig støtte til arbeidstakere som rammes av en *midlertidig* nedgangsperiode i sin bedrift. Det kan dermed fremstå nokså paradoksalt at den gruppen av eiere som benytter ordningen på grunn av en slik *midlertidig* nedgangsperiode, der det klare målet er å komme tilbake i sitt opprinnelige arbeid, er den gruppen som rammes hardest med hensyn til problemer som dukker opp i permitteringstiden. Eierne som permitterte seg selv, men i prinsippet var rene arbeidssøkere, kom seg mer konfliktfritt gjennom permitteringsperioden.

Kapittelets to siste punkter dreier seg om hovedområdene for konflikt som eierne fremhevet under intervjuene. Disse konfliktområdene står i nær sammenheng med den observerte bedriftsutviklingsfunksjonen, og vil i tillegg være en nødvendig bakgrunn for å kunne drøfte ordningens fremtidige utvikling i oppgavens siste kapittel.

6.2.4. Permittert eier- en entreprenør ”lenket” til sofaen?

Er man 100 % permittert er ”stemmen” fra NAV klar – da skal den permitterte ikke arbeide. Som drøftet i analysen av NAV-konsulentene, var talen til den permitterte eier fra en dreven saksbehandler på permitteringer følgende:

(...) Nå har du status som arbeidstaker, du er permittert mot din vilje, du kommer og døren er stengt og du står der i en fortvilet situasjon. Du skal ikke nå som... Prøve å arbeide ved din egen bedrift og være heltidspermittert og samtidig prøve å skaffe inn nye oppdrag, det er ofte et tema vi snakker litt om. Det ser litt rart ut å være helt ledig og samtidig da kunne sende inn forslag og anbud og søke om tillatelser osv som hører til yrkesutøvelsen og samtidig være helt ledig. Det må de gjerne forstå at det vil vi karakterisere som arbeid, og da må de føre timer og de vil bli karakterisert som deltidsarbeidere.

Å være en 100 % permittert dagpengemottaker, og samtidig benytte tiden til arbeid som kan få bedriften på fote igjen, er følgelig ikke legitim atferd. All arbeidsrelatert virksomhet og tidsbruk skal føres på meldekort, som igjen medfører et fratrekk i dagpengene. Ved første øyekast fremstår disse reglene både tydelige og forståelige. Eierne fra selskapet som utførte matematiske og statistiske analyser så dette forholdet fra en nokså annen synsvinkel. Noe av det han finner problematisk er hvor grensen går for hva som defineres som arbeid.

BED. 4:

(...) Jeg tror også de andre opplevde det som kanskje en praktisk og moralsk vanskelighet oppi dette, er mellom hva er arbeid og hva er ikke arbeid og hva

rapporterer vi, altså hva melder vi som timer og hva melder vi ikke som timer. Og jeg tror nok det at hvis, i hvert fall hvis man teller med all den tiden som har vært.. Altså som man på en måte kan knytte til jobben, telefonsamtaler oss imellom på kveldene om hva vi skal gjøre og.. Ja kanskje turer innom her for å prate med den som har turnusvakt, selv om han egentlig ikke var på jobb, og så blir man kanskje sittende en stund, og hvis den som sitter der spør om noe så er man kanskje litt mer.. Altså skal man føre det eller hva? Så jeg tror at teller du med alt som på en måte er noe link til jobben, så har nok vi flere jobbrelevante timer enn det som vi faktisk har rapportert inn, men det er kanskje naturlig at det går den veien, altså hvis du... Skal du si.. hvis jeg kan spørre deg, altså ligner det på erfaringer som andre har eller..? Hvor avviker vi fra det generelle inntrykket eller det gjennomsnittlige inntrykket som du har fått?

Informanten problematiserer hva som er arbeid i forhold til hva som er ment å føres på meldekortene. Gjennom intervjuet viser han et oppriktig ønske om å opptre moralsk, det vil si følge regelverket for ordningen han benytter seg av. Dette viser han tydelig ved å konfrontere intervjueren med hvordan han selv opptrer i forhold til andre som har blitt intervjuet. Dette er interessant da det ser ut til at informanten egentlig spør: "Hvor legitim er jeg egentlig"? Ønsket om å opptre moralsk finner han problematisk, nærmest umulig, sett i forhold til situasjonen han som småbedriftseier var i. Selskapet befant seg i en økonomisk krise de ville komme seg ut av så fort som mulig, men hvordan gjøre dette å samtidig opptre etter reglene?

BED. 4:

(...) Så gikk vi da altså i permittering og laget en turnus der vi sørget for at kontoret skulle være bemannet hele tiden, og at vi hadde noen faste møtepunkter med jevne mellomrom der alle var til stede sånn at vi kunne utveksle litt erfaringer for å prøve å holde piffen oppe. Så så vi vel det også at ikke.. Selv om vi sa det at vi skal ned på 30 %, så er det jo også sånn at når man er permittert så skal man jo prøve å komme i arbeid igjen, og vi tenkte vel som så at hva er det mest effektive vi kan bruke vår 70 % ikke-arbeidstid til? Altså hvordan kan vi bruke de mest effektivt for å komme i arbeid, altså hva er den mest nærliggende veien for å komme i arbeid igjen? Og det er jo nettopp å få inn et oppdrag som gjør at vi kan komme opp og gå igjen, og hadde vi gjort det, så hadde jo det vært arbeid, ikke sant? Vi fant ut at da skulle vi ført timer for det, så hadde vi ikke hatt noen kostnadsreduksjon lenger, så det òg opplevde jo vi som et dilemma og vi så òg på mulighetene for å.. Altså en annen mulighet er jo innenfor regelverket til NAV eller innenfor.. Ja disse trygderettsreglene er jo å starte ny virksomhet, sant, altså det er og et alternativ som man kan gjøre mens man er permittert eller arbeidsledig, så vi diskuterte da om vi skulle lage en gruppe som startet en ny virksomhet da, som vi... Hvis vi fikk den opp kunne vi eventuelt kjøpe den inn i vårt selskap da, men når man er delvis permittert så kan man ikke gjøre det, så vi følte vel det at her.. Altså egentlig så skulle vi bare sitte rett opp og ned og eventuelt så skulle man da bruke tid på å søke andre stillinger, der vi tenkte det at forsvinner en eller flere av oss, så mister vi jo veldig mye av den organisasjonen som vi har bygd opp og så reduserer vi muligheten for å få alle i arbeid igjen, så i hvert fall opplevde jeg det veldig frustrerende og jeg tror de andre gjorde og.

Informanten kommer her med flere sentrale argumenter som alle peker i retning av et paradoksalt regelverk i forhold til hans bruk av ordningen. Et lite treffende regelverk er dermed en sentral årsak til de dysfunksjonelle konsekvensene eierne opplever ved egen permitteringsbruk. Eierne over var, i likhet med de andre i selskapet, permittert 70 %. Han var i gruppen av informanter som hadde praktisk talt tømt selskapet for penger, og måtte av økonomiske årsaker være permittert i såpass stort omfang for å ”få det hele til å gå rundt”. Da han klart så formålet med permitteringsordningen som en *midlertidig* stønad for å få den permitterte tilbake i jobb, mente han permitteringstiden burde benyttes til aktiviteter som kunne få slutt på denne *midlertidige* tilstanden. Informanten viste seg også som godt orientert i regelverket, og oppriktig opptatt av å følge det, da de på arbeidsplassen hadde drøftet alternativet å starte opp en ny virksomhet som kunne få den opprinnelige i gang igjen. Dette viser igjen klart hvordan permitteringen åpner for en *bedriftsutviklingsfunksjon*, selv om den helt legitime veien kan virke nokså tungvinn. En av eierne blant IT-virksomhetene var også inne på temaet om hva som var fornuftig tidsbruk mens permittert.

BED. 3:

I: Hvordan har denne perioden vært? Hvordan har kontakten mellom dere vært?

B: Du kan si at de tjue prosentene gjør at vi jobber en dag i uken. Utover det så har de mulighet til å sitte her. Det er litt på grunn av at når vi hadde permitteringer i 2002 kom vedkommende og spurte om han kunne sitte her. Det er for å ha kontakt ut mot markedet, for det andre å ha et liv som ikke er hjemme på sofaen. De to personene jobber jo i samme utviklingsverktøy kan du si, og har brukt den tiden delvis til å diskutere faglig innenfor dette produktet.

I: Så det har på en måte skjedd en kompetanseutvikling?

B: Ja det har de gjort på eget initiativ. Det samme gjelder for meg. Men jeg driver ikke med utvikling, men med spesifisering av det vi utvikler. Jeg har nok brukt mye av tiden til å prøve å få på plass en avtale, det har jo vært en form for aktivitet og markedsutvikling i denne perioden.

Arbeid med å få på plass en ny avtale, ville nok klart blitt betraktet som meldepliktig arbeid av NAV konsulentene (sikkert over). Kompetanseutvikling, som noen av de permitterte brukte tiden sin på, kan dog betraktes som et fornuftig tiltak for å hindre at bedriften får behov for å permittere igjen. Denne aktiviteten vil jeg dermed si befinner seg i en gråsoner i forhold til meldepliktig arbeid. Da informanten ikke problematiserer det legitime ved den aktiviteten som foregikk i permitteringsperioden, kan det tyde på at han i mindre grad enn BED. 4 satte seg inn i hva det innebar å ha en arbeidstakerrolle. Aktivitetene som ble gjort, tyder på at han fortsatte å opptre som en bedriftseier, selv om han på papiret var en permittert ”arbeidstaker”.

For aktører som er i tilsvarende situasjon som informantene over, og som opptrer innenfor regelverket, kan permitteringsordningen lett bli en "sovepute" i den forstand at stønaden mottas over en lengre periode der den permitterte opptrer etter regelverket, enn for den permitterte som jobber for å skaffe nye oppdrag/ endre taktikk i permitteringsperioden, og følgelig ikke opptrer etter regelverket. Aktører som ikke følger regelverket til punkt og prikke, kan ut fra dette synspunktet ende med å spare staten for store trygdeutbetalinger.

Matematikeren kommer selv med et forslag til hvordan ordningen kan bli bedre tilpasset for aktører som han selv.

BED. 4:

Permitteringsordningen har gitt oss det kostnadskuttet som var nødvendig for å komme gjennom dette sant, men altså hvis noe skulle vært annerledes, så burde det kanskje vært det at, i hvert fall med sånn delvis permittering der formålet er å få virksomheten opp igjen, og få nye oppdrag inn, at man kanskje kunne definert aktivitet for å få foretaket på fote igjen som likestilt en arbeidssøkningsvirksomhet, sant, for resultatet blir jo det samme, man kommer jo i jobben igjen, sånn at man slipper på en måte den dårlige samvittigheten da, for den tiden man bruker utenfor den rapporterte arbeidstiden for å få dette opp igjen, og det er jo kanskje der... Ja, jeg synes det virket snodig også at det som for oss framsto som den mest hensiktsmessige aktiviteten for å komme opp igjen, det hadde vi egentlig ikke lov til å gjøre, og jeg ser egentlig ikke at det skulle ...Altså det kan selvfølgelig åpne for misbruk av ordningen det òg, men man kunne jo ha behovsprøvd det da, ut fra foretakets økonomi og sagt det at hvis er det økonomi for det så får man gjøre marketing eller komme opp igjen basert på egenkapitalen, men, nei det er ikke sikkert at det går da, for det er jo arbeidstakerens rettigheter dette her da. Men det hadde kanskje gått an og gjort noe likevel, altså bare sagt det at hvis virksomhetens økonomi hadde sagt det at man kunne komme videre uten å permittere, så burde det kanskje ikke vært lov å permittere.

Det viser seg at permitteringsordningen legger godt til rette for den gruppen av eiere som trenger økonomisk bistand i en periode der de ønsker å komme over i *nytt arbeid*. Alt "arbeidet" som skal til for å komme seg over i et nytt arbeidsforhold er legitimt og medfører ikke fratrukk i dagpengene. For de eierne som vil tilbake i sitt *opprinnelige arbeid* fortøner situasjonen seg annerledes. Det arbeidet som skal til for å komme tilbake i sitt arbeid, er ikke legitimt, og skal følgelig føres som timer på meldekortene. Det informanten her ønsker er en spesialtilpassing av ordningen for eiere av små foretak. En likestilling, av det arbeidet som gjøres med å få bedriften i gang igjen, med arbeidssøkervirksomhet, mener han ville være et godt alternativ. Han ser likevel problemer med dette, da han fremhever at ordningen jo er en arbeidstakerrettighet, og at det i tillegg kan åpne for misbruk.

Jeg finner dilemmaene han identifiserer i forbindelse med tilpasning ikke overraskende. Da jeg mener eiernes tilgang til ordningen er en utilsiktet (latent) funksjon av en bred permitteringspraksis som har utviklet seg over tid, er ikke ordningen per dags dato organisert med tanke på slike brukere. Spørsmålet er om paradoksene og konfliktene som oppstår i deres bruk av ordningen er så omfattende at noen grep bør tas? Før jeg tar tak i dette gjennomgående spørsmålet i kapittel 7, vil jeg fokusere på en annen fremtredende dysfunksjonell konsekvens av eiernes permitteringsbruk.

6.2.5. ”Du måtte sitte med to hatter egentlig”

BED: 6:

B: (...) Han har vært personalsjefen min tidligere og sånt så. Han nevnte det med permitteringer da, siden jeg var ansatt i eget firma. For da var jeg veldig på utkikk etter ny jobb, for da fulgte jeg med i aviser og søkte litt jobber og sånn, og hadde ikke noen oppdrag i det hele tatt for så vidt, så da sa han at da burde du heller permittere deg for da får du i hvert fall noen penger ut av dette her. Så da gjorde jeg det. Det var vel i slutten av september var det vel, at jeg var i kontakt med NAV. Og da var det litt sånn som jeg fortalte deg, at siden du er daglig leder og ansatt i firma, så måtte du sitte med to hatter egentlig så, og skrive ut permisjonsvarsler og det er en del obligatoriske ting.

I: Ja, skrive på begge sider selv..

B: Ja, ikke sant, så det blir jo litt sånn, så det var litt sånn pussig, men det var jo sånn det var... (...) Det er litt rart kanskje, den dobbelfunksjonen å. For jeg kunne jo jobbe som daglig leder egentlig. For jeg var ikke permittert som daglig leder, men som ansatt. Og jeg måtte jo egentlig gjøre en del daglig leder oppdrag, sørge for annonser, fakturere det småtteriet vi hadde. Det måtte jeg jo, for vi må jo holde det i gang.

(...)

I: (...) For nå var vel du permittert 100 prosent og skrev timer for det du jobba utover det på meldekort.

B: ja... eller, jeg hadde ikke jobb i den perioden i det hele tatt. Kun som daglig leder, papirarbeid og sånt noe. Utover det hadde jeg ingenting.

Informanten var av den oppfatning at arbeidet som hørte til daglig leder rollen ikke var meldepliktig arbeid. NAV drøftet ikke problematikken rundt det nødvendige arbeidet som gjerne må gjøres der en er daglig leder i eget selskap, og av den grunn fikk han det han definerte som en taus støtte rundt det å fortsette med daglig leder oppgavene, uten å føre dette som timer.

Informanten befant seg i en *rollekonflikt* der han hadde posisjon som eier og daglig leder men også i posisjon som ansatt og trygdet. Han så hvordan de ulike rollene hadde "tilskrevne" atferdsmønstre som ikke alltid konvergente. Rollen som ansatt og trygdet, som er innenfor posisjonen som aksjeeier, hadde i permitteringssituasjonen i første rekke *myndighetene* som sentral normsender i form av at aktøren må forholde seg til formelle regler og lovpålagt atferd. Rollen som eier og daglig leder hadde for øvrig *markedet* som den mest sentrale normsender, da oppgavene innenfor denne rollen knytter seg til forventninger og behov fra kunder og leverandører. Rollekonflikten informanten opplevde er rettelig sagt ikke en *funksjon* av hans permitteringsbruk, men en negativ *konsekvens* som er et element av betydning i vurderingen av ordningens fremtidige utvikling. En annen informant påpeker det problematiske ved å skille mellom roller når man er eier:

BED. 4:

B: (...)”og nå er det sånn at i hvert fall jeg som er inne som eier så er det jo sånn at det å eie en liten virksomhet er ikke bare en jobb, det er noe man gjør hele tiden, altså det blir livsstil, ikke sant, så jeg tenker jo det at enten jeg er permittert eller har ferie eller det er helg eller jeg er på jobb så er en vesentlig del av min tankeaktivitet fortsatt fokusert på jobben og virksomheten og ... Så selv om jeg da var permittert så var det ikke sånn at jeg følte at det tankemønsteret eller måten å bruke hodet på som jeg hadde opparbeidet gjennom de ti siste årene, at det kunne slå det av. Så jeg slet vel óg litt sånn med dårlig samvittighet for at jeg tenkte på jobben den tiden jeg var permittert, og det er ikke helt sånn svart/hvitt heller sant, altså, det er ikke sånn at enten så er du...

Lysgaards teoretiske analyser i hans klassiske verk *Arbeiderkollektivet* kan fungere som en konstruktiv innfallsvinkel til å tydeliggjøre skillet mellom eierne og vanlige arbeidstakere. Sentralt i hans analyse er inndelingen i tre systemer, som er bygd opp omkring de ansatte ved en industribedrift i egenskap av "ansatte", "mennesker" og "arbeidskamerater", det teknisk/økonomiske -, det kollektive - og det menneskelige system (Lysgaard, 1961, s 60). *Innenfor* hvert system observerer Lysgaard konflikter og spenninger som medfører vesentlige konflikter *mellom* systemene. Normsenderne til disse systemene er ulike.

Lysgaards systemtankegang er også mulig å anvende på eierne. Det er en vesentlig forskjell mellom aksjeselskapseierne og ansatte i en industribedrift, da interessene til eierne personlig på mange felt er overlappende med det som er mest gunstig for bedriften økonomisk. Dette kan knyttes til begrepene om systembærende og systembåren tilslutning til systemer (Lysgaard, 1961, s. 72). En eier vil fungere som en systembærer i det teknisk/ økonomiske system siden han har personlig interesse av at bedriften går godt. En alminnelig ansatt

arbeidstaker må derimot betraktes som systembåren av det samme system, da han jobber for å tilfredsstille det som i hovedsak er arbeidsgiverens interesser. For eierne blir dermed det teknisk/økonomiske og det menneskelige system tett innvevd i hverandre. Bedriftens ve og vel påvirker sterkt eierens ve og vel. Dette gir en langt sterkere drivkraft til å følge kravene til det teknisk/økonomiske system, som går ut på å maksimere bedriftens fortjeneste. Gjør ikke eieren dette, kan det gi personlige utslag som dårlig samvittighet og følelse av utilstrekkelighet.

Forventningene og kravene fra de ulike normleverandørene kan i en rollekonflikt oppleves som uforenelige. Måten den førstnevnte informanten forholdt seg til denne rollekonflikten, og dilemmaet omkring hva slags arbeid han kunne utføre som permittert, viste en kreativ løsning på disse problemene. Løsningen kom han selv til gode, da han fikk inntekter for manglende oppdrag, og samtidig arbeidet med det som var nødvendig for å holde virksomheten i gang. Ved å definere arbeidet i to ulike kategorier, legitimerte samtidig aktøren sine handlinger overfor sin egen samvittighet. Hvorvidt atferden var legitim på basis av det formelle regelverket, blir en annen side av saken. Ut fra NAV konsulentens sitert tidligere i kapittelet, ville arbeidet som daglig leder trolig være definert som meldepliktig arbeid. Mange av de intervjuede saksbehandlerne støtter han i det, da de aldri innvilger permitteringer på over 70-80 prosent for eiere av aksjeselskap, nettopp fordi noe arbeid må gjøres for å holde et selskap i gang. De som mente 100 prosent permittering var i orden, la vekt på at arbeidet som må utføres vil variere i mengde, derfor ville det være mest ryddig å være 100 prosent permittert, for så å føre det som faktisk ble utført av arbeid. Men det viser seg altså i dette tilfellet at en 100 prosent permittering av en eier har blitt innvilget uten å legge vekt på hva slags arbeid som må betraktes som meldepliktig. Informanten fra bedrift 6 legitimerte sin handling ved å definere arbeid i ulike kategorier. Ved å foreta kategoriinndelingen, vurderte han sin atferd som legitim opp mot kravene fra NAV, og han fikk samtidig gjort nødvendig arbeid for bedriften uten å rammes av fratrukk i dagpengene.

6.3. Sammendrag

I denne analysen av bedriftene og eierne har jeg drøftet oppgavens tredje hovedproblemstilling (*hvilken funksjon har permitteringsordningen for eierne som permitterer seg selv?*).

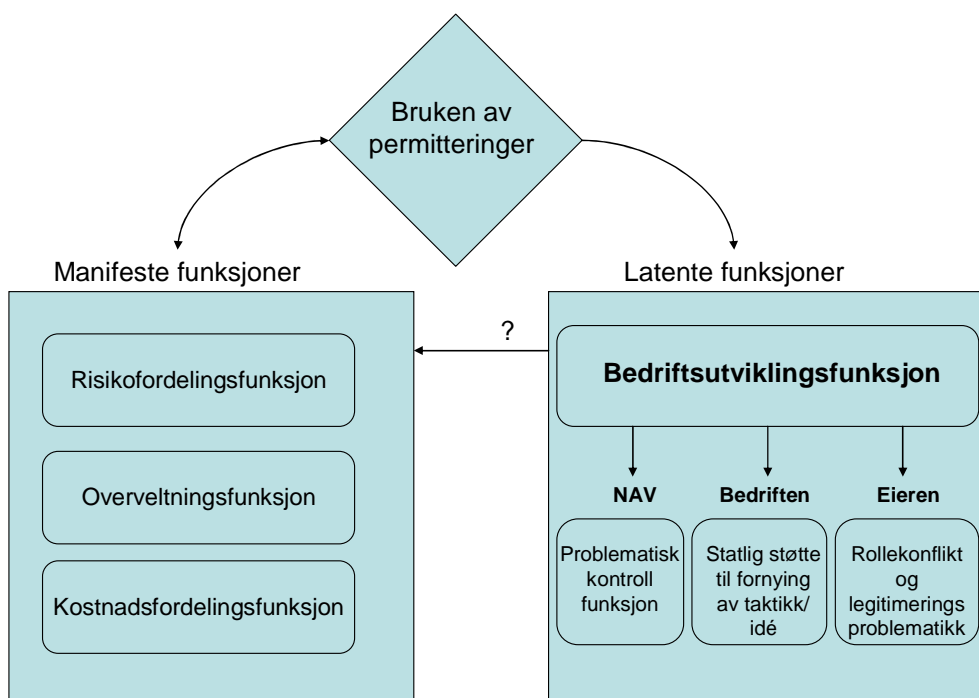
Jeg viste hvordan permitteringsbruken hadde to ulike funksjoner for eierne. For fire av de seks intervjuede eierne viste permitteringsbruken seg å ha en *bedriftsutviklingsfunksjon*. Disse eierne hadde en tydelig motivasjon for å lykkes med ideen, eller produktet som var deres bedrifts "hjertebarn". De hadde sterk tro på produktene, og ville nødvendigvis gi de opp med mindre ingen andre alternativer fantes. Denne statlige støtten, i form av dagpenger under permittering, ga disse eierne en mulighet til utvikling og forbedring av deres forretningskonsept i en startfase, eller i en midlertidig krisefase i virksomheten. Den andre funksjonen av eiernes permitteringsbruk, som jeg observerte, innebar en *dagpengestøtte til jobbsøking*. To av de seks bedriftseierne hadde gradvis mistet troen på sitt forretningskonsept. De permitterte seg selv først og fremst for å få en ekstrainntekt i en periode der de søkte seg over i nye arbeidsforhold. Selv om begge gruppene av eiere formidlet at permitteringsordningen i all hovedsak hadde gode virkninger (fungerte som redningen fra konkurs for "bedriftsutviklingseierne", og fungerte som en gunstig økonomisk støtte for arbeidssøkerne), fremhevet eierne flere negative konsekvenser og dilemmaer av permitteringsbruken. Disse dysfunksjonelle konsekvensene var mest fremtredende for den gruppen eiere der permitteringsbruken stimulerte en bedriftsutviklingsfunksjon. Hva som skal betraktes som arbeid, og hvordan eierne skal forholde seg til sine mange, og dels motstridene roller, var dilemmaer eierne opplevde knyttet til sin egenpermittering. Tidlig i 3.2. stilte jeg spørsmålet om en avdekking av eventuelle latente funksjoner og dysfunksjoner kan medføre behov for endring i selve permitteringsinstituttet. De overnevnte dysfunksjonelle konsekvensene jeg kom inn på i siste del av kapitlet kan samlet betraktes som "triggere" for endring.

Kapittel 7: Hva nå med disse eierne – institusjonalisering eller eliminering av praksis?

Jeg har i de to foregående kapitlene gått inn på hva som dukker opp av problemer og dilemmaer for saksbehandlerne i NAV, og hvilke funksjoner og konsekvenser permitteringsbruken gir for bedriftene og eierne selv, når eier, som også er daglig leder, permitterer seg selv. Jeg vil i dette avsluttende kapitlet diskutere funnenes gyldighet og relevans ved å gå inn på oppgavens fjerde og siste hovedproblemstilling: *Hvilke konsekvenser kan eiernes permittering av seg selv gi for den videre utviklingen av permitteringsordningen?* Denne problemstillingen blir drøftet gjennom først å oppsummere funnene, for så å relatere de til noen forhold som kan være av betydning for eieres fremtidige tilgang til ordningen.

7.1. Studiens funn og deres implikasjoner

Analysen kan nå summeres opp i følgende modell som jeg først skisserte i oppgavens teoridel.



Modellen viser hovedvinklingene i analysen. Hver av de er knyttet til tre grupper av aktører eller instanser som er involvert i permittering av eiere, NAV, bedriften og eieren selv⁴⁹.

Den andre hovedproblemstillingen: ”*Hvordan samsvarer permitteringsordningens funksjoner med praksisen der eiere permitterer seg selv?*” styrte søken etter funn i intervjuene av saksbehandlerne. Et av funnene som vektlegges er *kontrollproblemene* NAV opplever i møtet med denne gruppen eiere, og i oppfølgingen av dem som dagpengemottakere. Problemene er knyttet til at den som *permitterer* og den som *permitteres* er en og samme person og det som da kan følge av ”triksing” med datoer, reell permitteringsprosent og andre formaliteter. I tillegg kan saksbehandlerne umulig sikre at alt arbeid som blir gjort for bedriften faktisk blir ført på meldekortene. Hvordan sikre at de ikke jobber dag og natt og samtidig er fulltidspremiert? Relasjonen mellom NAV og eierne må per dags dato grunne på tillit og utvisning av skjønn. Saksbehandlerne i NAV er dog i tvil om tilliten de viser eierne er berettiget.

Intervjuene av eierne analyserte jeg ut fra den tredje problemstillingen: *Hvilken funksjon har permitteringsordningen for eierne som permitterer seg selv?*

Det empiriske materialet viste to ulike funksjoner av permitteringsordningen for bedriftene:

- 1: Bedrifter med en solid fundert forretningsidé får støtte til å komme seg gjennom midlertidige kriser, og jobber hele tiden mot å forbedre bedriftstaktikk og komme tilbake i eget arbeid.
- 2: Bedrifter med mangelfullt forretningskonsept bruker ordningen som en økonomisk støtte i en periode med jobbsøking der de vil gi seg som eiere og gå over i et arbeidstakerforhold.

For den første gruppen bedrifter viste bruken av permitteringsordningen seg å innebære en uintentert *bedriftsutviklingsfunksjon*, da eieren i en midlertidig periode kunne leve av dagpenger for å gjøre de grep de antok skulle til for å redde bedriften fra konkurs.

Det knyttet seg imidlertid problemer til denne praksisen, som hovedsakelig dreide seg om hva som skal betraktes som meldepliktig arbeid. Hvis man er 100 % premiert skal alt arbeid som

⁴⁹ Med utgangspunkt i denne oppgavens funn, knyttet til NAV, bedriften og eieren, formulerte jeg en intervjuguide rettet mot representanter fra AID og fra Arbeids- og Velferdsdirektoratet. De aktuelle talspersonene hadde ikke anledning til å kommentere mine funn, men guiden er likevel lagt ved oppgaven, siden den kan være et utgangspunkt for en videre diskusjon rundt eiernes permitteringsbruk.

blir gjort føres på meldekort og gi reduksjon i dagpengeutbetalingen. Dette fant flere informanter problematisk. Blant grunnene påpekte informantene dette:

1: Hva skal defineres som arbeid? (alle jobbrelevante telefonsamtaler, administrative oppgaver, arbeid med å skaffe nye oppdrag?).

2: Alt arbeid med arbeidssøking er legitimt og medfører ikke trekk i dagpenger.

Hvorfor kan ikke arbeidet med å få seg selv tilbake i jobb sidestilles med dette? Ville ikke det til syvende og sist være mest samfunnsøkonomisk?

En annen, men nært relatert konsekvens eierne opplevde når de permitterte seg selv var intern rollekonflikt og problemer med legitimering av handling. Jeg brukte Lysgaards tilslutningsformer for å få frem den sterke drivkraften eieren har til arbeidet i bedriften, som gjør det vanskelig å samtidig opptre som trygdet arbeidstaker. Disse konsekvensene ser ut til å være uunngåelige på bakgrunn av eiernes tilgang til permitteringsordningen ut fra deres juridiske rolle som ansatt, men kan det tenkes at permitteringsordningen kan justeres på en slik måte at disse dilemmaene ikke forekommer?

7.2. Smalt case, bred problematikk

Hva er det faktisk som skjer når eiere har fått tilgang til å permittere seg i kraft av sin juridiske posisjon som ansatt?

Problematikken sier noe om konsekvensene av et møte mellom en spesifikk og historisk etablert arbeidslivsordning, som permitteringsordningen er, og det nye arbeidslivet i Norge, slik det gradvis har utviklet seg. Flere parallelle utviklingstrekk har vært avgjørende for at den observerte praksisen har funnet sted. For det første har utviklingen av selve permitteringsordningen vært, og er fortsatt, under en gradvis *institusjonell utvikling*. Ordningen startet, som nevnt i kapittel 2, opprinnelig som en spesifikk praksis i noen få industribedrifter, før den ble en fundert ordning mellom partene i norsk arbeidsliv, da mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Koblingen med rett på dagpenger, og den senere lov om lønnsplikt viser at trygderegler og lover har utviklet seg i etterkant av permitteringsinstituttet og dermed gradvis tilpasset seg ordningen. Denne tilpasningen har i seg selv vært en kilde til samfunnsmessig aksept av ordningen, samt en indikator på at de

uttalte funksjonene er akseptert og dermed intendert. Permitteringsordningen er likevel fortsatt ikke direkte lovregulert.

Denne historiske institusjonelle utviklingen av ordningen skjer dog ikke uavhengig av andre sentrale utviklingstrekk. Av vesentlig betydning er den parallelle *utviklingen av praksis* knyttet til permittering, som har vært særlig formende for denne ordningen. Ordningen var opprinnelig brukt på timelønnede arbeidere. Steget fra å permittere timelønnede arbeidere til at eiere kan permittere seg selv kan nærmest kalles et ”syvmilssteg”. I tiden mellom disse ytterpunktene ble gradvis lavere funksjonærer innlemmet, deretter høyere funksjonærer og ledere. For til sist å inkludere også eiere. Den klare tendensen viser at ordningen gradvis har favnet over en større og større gruppe av ”arbeidstakere”.

Utviklingen av praksis på feltet må igjen ses i sammenheng med *økonomiske konjunkturer*. Opp- og nedgangstider var med på å påvirke hvilke aktører som ble innlemmet i ordningen, og er dermed av betydning både for den institusjonelle utviklingen og for utviklingen av praksis. Permitteringsordningens gryende institusjonalisering fant naturlig nok ikke sted under en høykonjunktur, men i en tid preget av økonomisk krise på tidlig 1900-tall. Flere av eierne i mitt datamateriale driver IT-selskaper. It-krisen ved 2000-årsskiftet var trolig av betydning for deres gradvise innpass til permitteringsordningen.

Ved all endring, her knyttet til det institusjonelle, til praksis og det økonomiske, skjer det også en *sosial utvikling*. Endring i forhold til aktørers krav, forventninger, normer og verdier kommer som respons på annen endring i samfunnet. Et eksempel på en slik endring er utviklingen mot mer diffuse skiller mellom de tidligere svært så stereotypiske rollene i norsk arbeidsliv. Forskjellen mellom arbeider, funksjonær og for eksempel leder er ikke lenger like klar, og det samme kan sies om distinksjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Slike endringer har igjen gjenspeilet seg i rettsvesenet, i dommer knyttet til permittering som for eksempel Borregaard-saken i 1978, der sivilingeniører ble permittert. Retten la da vekt på at forskjellen mellom arbeidere og funksjonærer mer og mer utviskes i vårt samfunn (Evju, 2007, s. 159).

At eiere har fått tilgang til å permittere seg selv, kan være et eksempel på en praksis som på sikt vil medføre endring. Utvalget som arbeidet frem NOU'en *Nytt millennium – Nytt arbeidsliv* kom med følgende generelle betraktning om endringer:

”At det skjer endringer betyr ikke nødvendigvis et brudd med etablerte ordninger og virkemåter. Det behøver ikke en gang bety at størstedelen av arbeidslivet eller flertallet av arbeidstakerne omfattes av forandringene. Endringer kan derimot ofte bety krav om større mangfold og mer variasjon” (Tom Colbjørnsen, 1999, s 12).

Eiernes tilgang til å permittere seg selv kan betraktes som en slik endring. Ordningen benyttes fortsatt slik den tradisjonelt har blitt brukt. Endringselementet ligger i en spesifikk aktørgruppes gradvise tilgang til ordningen. Er det så ønskelig at ordningen skal romme et slikt mangfold og variasjon?

Permitteringsordningens institusjonelle forankring medfører at eieren mottar dagpengestøtten ut fra sin rolle som arbeidstaker. Det finnes offentlige støtteordninger som er rettet mot bedrifter, og tilsvarende støtteordninger som er rettet mot individer. Offentlig støtte til bedriftsutvikling er dermed ikke i seg selv noe nytt. Et statlig selskap som Innovasjon Norge bidrar med ulike støtteordninger til bedriftsutvikling⁵⁰. Siden permittering av eiere, som jeg i denne oppgaven har vist, er med på å støtte bedriftsutvikling, kan en tenke seg at det er andre instanser enn NAV som ville vært mer berettiget til å gi en slik støtte. Det fremstår dermed noe underlig, at en støtte som går til bedriftsutvikling har sin kilde i NAV (som er den mest sentrale statlige støttegiveren rettet mot individer). Formodentlig kunne permitterings-situasjonen fremstått mindre problematisk for eierne, om Innovasjon Norge hadde tatt over NAV sin funksjon på dette området. Siden alle eierne driver småbedrifter, vil jeg anta at småbedriftenes rolle og politiske anerkjennelse i samfunnet også vil være av betydning for den fremtidige utviklingen.

7.3. Småbedriftenes vilkår og anerkjennelse

Eierne i denne studien driver alle småbedrifter. Småbedriftene har hatt en særegen rolle knyttet til norsk næringslivshistorie. Veksten i småbedrifter på 1900-tallet var, og er av stor betydning for økonomisk vekst. Spilling vektlegger de små bedriftenes generelle betydning i et evolusjonsperspektiv, da de viser seg å være svært dynamiske med hensyn til endring (Spilling, 2000, s. 14-20). Da små foretak opprettes og nedlegges i stor skala, er de spesielt godt egnet til å ta tak i utviklingsmuligheter i samfunnet. Bestanden av småbedrifter vil

⁵⁰ <http://www.innovasjon Norge.no/Om-oss/Visjon-og-strategi/> (01.11.2008).

dermed til enhver tid si mye om det næringsliv vi har med å gjøre. I følge Torger Reve (2007) er de mest levedyktige og nyskapende småbedriftene i dagens næringsliv de kunnskapsintensive virksomhetene⁵¹. Hvilke type småbedrifter som så å si har livets rett, bærer preg av en naturlig prosess der det kun er de levedyktige som unngår konkurser og nedleggelse.

I dette bildet fremstår det noe paradoksalt at velferdsstaten, med dens krav og tilbud gjennom sosiale ordninger, kommer og griper inn i denne "naturlige" prosessen ved å la eiere av kunnskapsintensive virksomheter permittere seg selv, for å unngå konkurs og nedleggelse. Hvis bedriften i utgangspunktet ikke hadde livets rett, får denne sosiale ordningen en konserverende karakter, da den kun utsetter en konkurs. Da vil kompetanse bli låst fremfor å brukes på nye arenaer, for eksempel i nye innovative foretak. Næringsutviklingen vil ikke nytte godt av en slik praksis. Dette kan sies å være en negativ konsekvens (en dysfunksjon) av en praksis der eiere permitterer seg selv. Det er dog òg mulig å identifisere funksjonelle egenskaper ved denne praksisen.

Levekårene for små foretak er på mange områder tøffe, da det er en rekke ulike krav som må oppfylles for i det hele tatt å få en virksomhet til å gå rundt. Alle administrative oppgaver og papirarbeid kan utgjøre en stilling i seg selv. I tillegg skal eieren, som i flere tilfeller driver selskapet alene, sørge for å utarbeide produkter han tror markedet vil ha, markedsføre disse produkter/tjenester, og fornye sin virksomhet i takt med utviklingen. I tillegg går en stor andel av inntektene til betaling av skatter og avgifter. Å drive en liten bedrift i Norge er følgelig ikke en enkel syssel.

I departementene og blant de politiske partiene på Stortinget blir småbedriftenes vesentlige rolle som verdiskapere høyt ansett, og særlig partiene Høyre og Venstre ønsker å legge bedre til rette for slike virksomheter ved blant annet å lette byrdene med hensyn til administrasjon⁵². I et slikt bilde fremstår permitteringsordningen som et godt tilbud for å lette byrdene. Eiere kan gjøre små feilsteg, eller komme gjennom midlertidige perioder med oppdragssvikt, uten

⁵¹ Dette synspunktet fremlegger Torger Reve I en artikkel publisert i Utenriksdepartementets skriftserie (desember 2007)

⁵² Venstre og Høyres politiske satsning på småbedriftene fremgår bl.a. her
<http://www.venstre.no/politikk/smaabedrift/> (15.10.2008)
<http://www.venstre.no/politikk/smaabedrift/4715/> (15.10.2008)
http://www.hoyre.no/artikler/2005/8/13_lofter_til_norske_smabedrifter (15.10.2008)

at dette nødvendigvis medfører konkurs. Ved å få dagpenger fra NAV i en periode, gis det rom for å få bedriften opp igjen gjennom den observerte *bedriftsutviklingsfunksjonen*. Foretak som har en forretningsidé de har sterk tro på, får en større mulighet til å realisere denne, da de har tilgang til en slik gunstig buffer som permitteringsordningen blir for dem.

For øvrig er det snakk om en ekstra gunstig risikoreduseringsfunksjon, da eierne som kan permittere seg selv også driver aksjeselskap. Helt vesentlig for aksjeselskapsformen er den ansvarsbegrensingen den gir. Det eneste en eier av et AS risikerer økonomisk er kapitalen som er skutt inn i selskapet. Gjennom å registrere et aksjeselskap, og gjennom sin posisjon som ansatt i selskapet, som i tillegg gir adgang til å bruke permitteringsordningen, oppnår aktøren en *dobbel risikoreduseringsfunksjon*. En buffer, både i forhold til økonomiske heftelser i selskapet, og i forhold til eget lønnsutbytte fra selskapet.

Da opprettelsen av et aksjeselskap krever et kapitalinnskudd på minimum 100 000, er dette med på å sortere ut de useriøse aktørene som blant annet kan starte en virksomhet på tynt grunnlag, eller med uærlige hensikter. I den senere tid har det dog blitt mer og mer vanlig å registrere et selskap som NUF, en selskapstype som ikke krever startkapital, men som gir de samme rettigheter som et AS.

Den nye selskapstypen NUF (norskregistrert utenlandsk foretak) er under sterkest prosentvis vekst i forhold til nyregistrerte foretak. Jeg lar en av bedriftsinformantene ramse opp noen kjennetegn og fordeler med NUF:

BED. 1:

B: (...) Jeg anbefaler jo de som skal begynne, begynn AS eller i verste fall start deg et NUF, men det er jo et sånn fyord.

I: Hva står det for?

B: Norsk Avdeling av utenlandsk foretak. Da kan du ha akkurat de samme rettighetene, du melder det opp i utlandet og så registrer du det som en norsk avdeling. (...) De har ikke aksjekapital i Norge. Da betaler du bare litt over 3000 for å registrere deg i Brønnøysund, og du slipper revisor før du har omsetning på 2 mill. Da sparer du mye penger. NUF var ikke når vi startet selskapet i gamle dager. Ellers hadde vi gjort det samme. Første gang vi startet opp da gikk feriepengene.

NUF er en selskapstype ”i vinden”. Selskapstypen er omtalt, og noen steder klart anbefalt på bedriftsutviklingsportaler som Bedin, etablerer.no (Innovasjon Norge), Gründer, Firmahjelp,

Nor Holding Norway Ltd og Firma Forum. Ved å starte opp som NUF slipper man både aksjekapital, revisor og personlig økonomisk ansvar, samtidig som en oppnår samme trygderettigheter som i et AS. Men motivene for å velge å starte en NUF er også hovedgrunnene til denne selskapsformens dårlige rykte. Lånegivere har generelt vært skeptiske til å låne ut midler til slike selskap, da de har blitt forbundet med useriøse aktører som har startet opp selskap på tvilsomt grunnlag 53. Skattesjef i Hordaland, Karl Husabø uttaler seg om NUF sitt dårlige rykte i BT 29.04.08:

”Gjennom **nuf**-ene slipper foretak som opererer på marginene plikter som kunne holdt dem litt i ørene, sier Husabø.

Han registrerer da også at **nuf**-ene er overrepresentert i gruppen med mye svart omsetning, manglende registrering og mange konkurser.

Svært ofte har ikke **nuf**-ene noen reell aktivitet i utlandet. Og de er altså overrepresentert i den problematiske delen av næringslivet, sier Husabø”.

I en artikkel i Dagens Næringsliv⁵⁴ (07.11.2008) uttrykker også Økokrim bekymring over den nærmest eksplosive økningen av antall registrerte NUF gjennom å advare mot disse foretakene. Fagdirektør Geir Kjetil Finneide sier at regelverket utnyttes for å redusere ansvar og risiko. Eventuelle mistanker blir vanskelig å bekrefte gjennom norske kontrollorgan siden den juridiske enheten ligger i utlandet.

I nr 7. 2008 av magasinet Gründer blir det på side 67 reklamert for NUF ved å ramse opp en rekke fordeler, i form av rettigheter man oppnår ved å opprette denne selskapsformen⁵⁵. Sammenlignet med Enkeltmannsforetak, fremstår NUF svært gunstig da en ikke har personlig ansvar og har rett på goder som:

Rett til 100 % sykepenger, 2. Rett til dagpenger ved arbeidsledighet, 3. Rett til dagpenger ved permisjon, **4. Rett til å permittere seg selv og andre ansatte ved midlertidige driftsinnskrenkelser**, 5. Rett til reisegodtgjørelse, 6. Rett til bilgodtgjørelse, 7. Rett til hjemmekontor.

Punkt 4 over er av spesiell interesse, der rettigheten: *Rett til å permittere seg selv og andre ved midlertidige driftsinnskrenkelser*, blir påpekt. Dette er svært interessant og viser hvordan

⁵³ <http://www.grunderforum.net/index.php?topic=33.0> (30.10.2008)

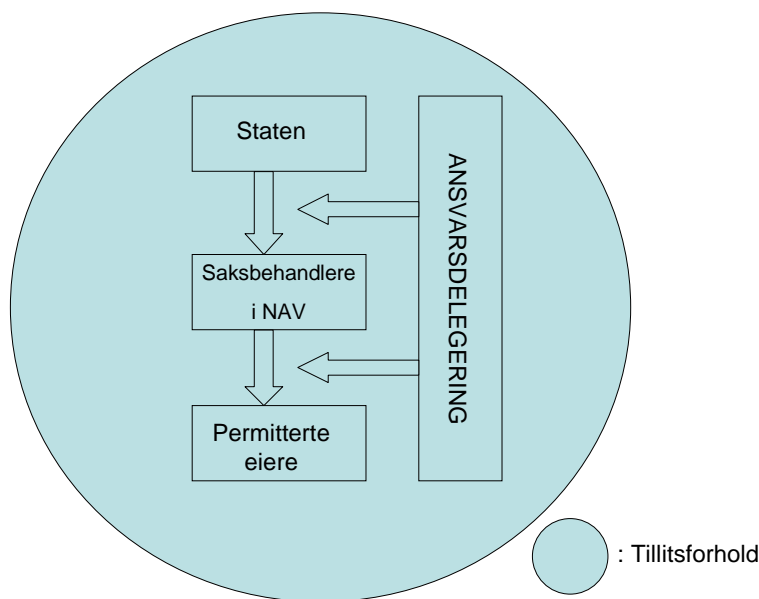
⁵⁴ Artikkelen er publisert på nett: http://www.dn.no/forsiden/naringsliv/article1534132.ece?WT.mc_id=dn_rss (01.11.2008).

⁵⁵ Denne annonsen har vært på trykk månedlig i Gründer siden januarnummeret i 2008.

en uintendert praksis med tiden kan bli institusjonalisert, slik den gjennom magasinet Gründer nå blir brukt som en **motivasjon** for å opprette en NUF. Da rettighetene er de samme som ved AS, er det svært sannsynlig at NAV vil oppleve en vekst i denne gruppen som ønsker å ta i bruk ordningen. Er det så ønskelig at en rekke NUF- eiere etter hvert vil dukke opp på NAV kontorene og hevde sin rett til å permittere seg selv og kan eiere av AS og NUF gis *tillit* til at de bruker denne velferdsordningen på en legitim måte?

7.4. Tillit til eierne – hva dreier dette seg om?

I kapittel 5 kom jeg inn på hvordan tillit er et gjennomgripende forhold som preger relasjonene i flere ledd når NAV konsulenter innvilger dagpenger til permitterte eiere. Saksbehandlere i NAV er byråkrater. Byråkratiet kan betraktes synonymt med regelstyring. Det er en svært omfattende samling lover og retningslinjer som styrer hva en byråkrat kan gjøre og ikke. Jeg poengterte så at det på tross av den omfattende regelstyringen i NAV viste seg at saksbehandlerne fikk mulighet til å utvise skjønn i forbindelse med dagpengebevilgningen til eiere. Har man i en yrkesutøvelse stort rom for å utvise skjønn, er det en indikator på stor tillit fra sine overordnede. Hvordan skjønnet brukes, vil igjen avhenge av grad av tillit til de aktørene skjønnet blir rettet mot, i denne sammenhengen eierne i de små aksjeselskapene. Innskjerping av regelverk medfører ytterligere byråkratisering og vil ramme flere aktører på ulike nivåer, her både de ansatte i NAV og aktørene som benytter ordningen. Ved permittering av eiere er det flere tillitsrelasjoner som står på spill. Figuren under er ment å illustrere dette.



Modellen belyser at tillit er gjennomgripende i ansvarsdelegeringen mellom de ulike aktørene i behandlingen av dagpenger mens permittert. Aktørene i hvert ledd gir fra seg ansvar, ansvar for å utøve en praksis på en god måte. Staten, det vil si Arbeidsdirektoratet med Arbeids- og inkluderingsdepartementet i ryggen, gir retningslinjer videre til saksbehandlerne i NAV, hvor det er mange klare regler for deres arbeid, men der det også er noen hull hvor de kan få utvist skjønn. Saksbehandlerne igjen bevilger dagpenger til permitterte, gitt at de forholder seg til en rekke betingelser. Men disse betingelsene har også vist seg å ha et rom for egenvurdering, muligens et vel stort rom blant annet knyttet til definisjonen av meldepliktig arbeid. Tillit ligger til grunn for at aktørene i de ulike leddene opptrer slik de er ment, og utøver sine oppgaver på en god måte.

Vurderinger av hvor stor tillit som bør utøves blant yrkesutøver er et tema som er aktuelt i arbeidslivet. Stadige reformer og regelendring *rokker ved* den grunnleggende tilliten som er knyttet til utøvelsen av skjønn i et yrke. Slike innstramminger som gir mindre muligheter for å utvise skjønn får mange konsekvenser, også personlige i form av frustrasjon knyttet til manglende egenstyring. I dagens arbeidsliv forekommer det to parallelle, men noe motstridende utviklingstrekk knyttet til dette. Det ene går på det overnevnte poeng, altså en gjennomgripende reformtendens, en ytterligere byråkratisering. Men et annet utviklingstrekk *fremmer* derimot utøvelsen av skjønn, da særlig i form av økt autonomi til når og hvordan ens arbeid skal bli utført. Innføring av fleksitidsordninger og fokuset på prosjektarbeid kan nevnes

som eksempler på dette. Det motstridende aspektet ved disse utviklingstrekkene hindrer ikke at de kan forekomme med samtidighet og innenfor samme yrkesutøvelse.

Det kan også være på sin plass å påpeke hva høy grad av sosial tillit ser ut til å bety for et samfunn. Som jeg kom inn på i kapittel 3, har blant annet Svendsen sett på forholdet mellom grad av sosial tillit i et samfunn og dets grad av økonomisk suksess. På tross av en svært utbygget velferdsstat med en mengde sosiale trygdeordninger, som i seg selv vil føre til redusert økonomisk suksess, er altså Norge likevel blant de mest suksessrike. Dette mente Svendsen burde ses i sammenheng med den høye graden av sosial tillit som i lang tid har preget det norske samfunn, og som fortsatt gjør det, dog noe modifisert. Det er forholdsvis mange smutthull i lovverket. Der andre land i langt større grad setter inn ressurser til kontroll og ettersyn, har man i Norge og andre skandinaviske land valgt alternativet tillit. Det gis tillit til at gunstige ordninger brukes slik de er ment. Dersom denne tilliten i all hovedsak er berettiget, vil det spare samfunnet for store summer som ellers ville bli satt inn til å luke ut blant annet de uærlige mottakerne av trygdeytelser. Skjer det derimot en utvikling mot et mer utnyttende handlingsmønster, der stadig flere vil lure til seg goder de ikke er berettiget til, tvinger det seg frem en utvikling mot et mer kontrollstyrt samfunn. En slik utbygging av kontroll vil gjerne medføre både mer byråkratisering og da generelt mer tungroddede systemer. En utvikling i permitteringsordningen det er naturlig å tenke seg ved slike gjentatte tillitsbrudd vil være en endring i regelverket, der slike aktører blir stengt ute, noe som igjen vil føre til at ordningen blir en mer rendyrka arbeidstakerordning.

7.5. Konklusjon

I denne oppgaven har jeg drøftet fire hovedproblemstillinger, der alle bygde på hverandre, med hensikten om å oppnå en større forståelse av hva eiernes egenpermittering innebærer enn den umiddelbare reaksjonen på praksisen som ”pussig”. En fremlegging av permitteringsordningens institusjonelle særpreg og utvikling, var bakgrunnen for en teoretisk drøfting av *hva permitteringsordningens funksjoner er*. De tre kjernefunksjonene: Risikofordelingsfunksjon, overveltningsfunksjon og kostnadsfordelingsfunksjon, kan alle betraktes som allment kjente og intenderte konsekvenser av permitteringsordningen. Ved å sette eiernes permitteringsbruk opp mot disse intenderte funksjonene, ble det tydelig at denne praksisen representerte noe ganske annet enn den alminnelige permitteringspraksisen. Dette

”annet” viste seg å ha ulike funksjoner og konsekvenser for de mest sentrale aktørene i en permitterings sak, NAV og bedriften, representert ved eieren. Dilemmaene NAV formidlet ble tydeliggjort gjennom drøftingen av *hvordan permitteringsordningens funksjoner samsvarer med eiernes praksis*. Eiernes mange roller var det særegne karaktertrekket ved denne permitteringspraksisen som ikke samsvarte med alminnelig praksis, og for NAV medførte et større kontrollproblem enn i mer alminnelige permitterings saker. Flere saksbehandlere var overbevist om at det forekom mye ”triksing” og unngåelse av regelverk, men var ute av stand til å påvise slike forhold. Fokuset på *hvilken funksjon permitteringsordningen har for eierne som permitterer seg selv* gav en ytterligere forståelse av hva eiernes egenpermittering kan innebære, men nå sett fra bedriftene og eierne. Permitteringsbruken hadde to ulike funksjoner for eierne. Statlig støtte i en arbeidssøkerperiode kan betraktes som den minst kontroversielle funksjonen. En funksjon av permitteringsordningen som derimot ikke kan betraktes som intendert er funksjonen jeg kaller en *bedriftsutviklingsfunksjon*. Eiere, som driver små kunnskapsintensive aksjeselskap med et tydelig forretningskonsept, kan gjennom bruk av permitteringsordningen oppnå en slik bedriftsutviklingsfunksjon og dermed holde liv i, og samtidig videreutvikle bedriften i en kritisk fase. At denne bruken av permitteringsordningen ser ut til å fremme bedriftsutvikling for eiere, at den utgjør et tillitsproblem for NAV, og at den kan lede eierne inn i en problematisk rollekonflikt, er alle forhold som bør tas med i vurderingen om permitteringsordningen bør gjennomgå en institusjonell endring. Dersom det ikke kommer en regelendring som stenger eiere ute av ordningen, er det mulig å tenke seg en rekke utviklingsmuligheter. Det er komplekse politiske og lovtekniske vurderinger som ligger til grunn for eventuelle lovendringer. Dermed er det vanskelig å forutsi hvordan ordningen vil utvikle seg videre, med hensyn til eiernes tilgang til bruk, og det er heller ikke min rolle å gi et svar på dette.

Bibliografi

- Aubert, V. (1979). *Sosialt samspill*. Oslo - Bergen - Tromsø: Universitetsforlaget.
- Blaikie, N. (2000). *Designing social research: the logic of anticipation*. Cambridge: Polity Press.
- Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory? *American sociological Review*, 19(1), 3-10.
- Boltanski, L., & Thévenot, L. (2006). *On justification: economies of worth*. Princeton N.J.: Princeton University Press.
- Christensen, K. (1998). *Prosess og metode: sosiologisk forskning som ferdighet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode: en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforl.
- Elster, J. (1979). *Forklaring og dialektikk: noen grunnbegreper i vitenskapsteorien*. Oslo: Pax.
- Evju, S. (2007). Permittering og trygd. Trekk av rettsutviklingen. *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2, 136-183.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1999 (1967)). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine de Gruyter.
- Halvorsen, T. (2008). The Seligman answer to the problem of trust. .
- Hammersley, M., & Atkinson, P. (2007). *Ethnography: principles in practice*. London: Routledge.
- Hansen, K. K., Henrik. (2008). *Permitteringsordningen - en gjøkunge i NAV-systemet?* Stavanger/ Bergen: IRIS (International Research Institute of Stavanger).
- Heiret, J., Korsnes, O., Vennesslan, K., & Bjørnson, Ø. (2003). *Arbeidsliv, historie, samfunn: norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforl.
- Kalleberg, R. (2003). MINNEORD: Robert K. Merton in memoriam. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 02, 239-246.
- Kvale, S. (1996). *Interviews: an introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Langeland, O. r. (1999). Arbeidslivet i: Mellom frihet og likhet. Det 21. århundrets velferdssamfunn. *Fafo- rapport 270*, s. 42-70, 79-81.
- Lind Kassah, B. L. (2007). Tillit i det nye arbeidslivet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, Nr 04 579- 589.
- Lysgaard, S. (1961). *Arbeiderkollektivet: en studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Merton, R. K. (1936). The Unanticipated Consequences of Purposive Social Action. *American Sociological Review*, 1(6), 894-904.
- Merton, R. K. (1967). *On theoretical sociology: five essays, old and new*. New York: The Free Press.
- Merton, R. K. (1968). *Social theory and social structure*. New York: The Free Press.
- Mills, C. W. (1967). *The sociological imagination*. London: Oxford University Press.
- Nicolaisen, H. o. L., Håvard (2004). Permittering. Konsekvenser av nye regler. *Journal*. Retrieved from <http://www.fafo.no/pub/rapp/459/459.pdf>
- Opsal, V. (2007). Permitteringer, arbeidsløshetsstrygd og lønnsplikt. *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2, 186-248.

- Silverman, D. (2001). *Interpreting qualitative data: methods for analysing talk, text and interaction*. London: Sage.
- Spilling, O. R. (2000). *SMB 2000: fakta om små og mellomstore bedrifter i Norge*. Bergen: Fagbokforl.
- Svendsen, G. T. (2006). *Social Kapital. En Introduktion* (Vol. 1). København: Hans Reitzels Forlag.
- Tom Colbjørnsen, B. R., Evy Buverud Pedersen, Odd Bøhagen, Gundla Kvam, Alf Bowitz, Mona Sandersen, Randi Wilhelmsen, Marianne Gran Juriks, Jan F. Andersen-Gott, Inge Skeie, Martin Bjerke, Randulf Å. Riderbo, Ivar Leveraas, Thorfrid Hansen, Cecilie Haugen Horn, Thomas Såheim. (1999). NOU:1999:34 Nytt millennium - nytt arbeidsliv. *NOU Rapport*.
- Ulseth, T. S. (2006). *Daglig leders stillingsvern: samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett*. Universitetsforl., Oslo.
- Wacquant, L. J. D. (1989). Towards a Reflexive Sociology: A Workshop with Pierre Bourdieu. *Sociological Theory*, 7(1), 26-63.

Vedlegg

1: Informasjonsskriv til informanter

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt om bruken av permitteringsordningen

Prosjektet "Mellom nærvær og fravær – bruken av permitteringer i norsk arbeidsliv", er et prosjekt i Arbeidsforskningsprogrammet ved Norges forskningsråd. Prosjektet er ledet av Seniorforsker Kåre Hansen ved IRIS (International Research Institute of Stavanger). Jeg er tilknyttet dette prosjektet og ønsker i den forbindelse å snakke med daglig leder fra din bedrift om erfaringer ved bruken av permitteringsordningen. Opplysningen om at deres bedrift har benyttet permitteringsvirkemiddelet er formidlet gjennom prosjektets kontaktpersoner i NAV.

Spørsmålene vil dreie seg om hva som karakteriserer virksomheten og bakgrunnen for bruken av permitteringsordningen, men også om synet på ordningen og erfaringer knyttet til saksbehandlingen ved NAV. Hensikten med prosjektet er en breddekartlegging av bruken av permitteringsordningen i Norge i dag.

Metoden for å innhente informasjon vil være intervju der jeg ønsker å benytte opptaksutstyr. Intervjuet vil ta mellom 30 og 60 minutter. Hvis du ønsker å delta i prosjektet, vil vi sammen finne en egnet tid og sted for intervjuet. All intervjudata vil bli skrevet ut for å utgjøre et datagrunnlag for prosjektet. Jeg har taushetsplikt og alle opplysninger fra informanter vil bli behandlet konfidensielt. Prosjektet antas å være ferdigstilt innen 2008. Innen den tid vil alle opptak knyttet til prosjektets datagrunnlag bli slettet.

Jeg håper du ønsker å stille som informant i forskningsprosjektet. All deltakelse er for øvrig frivillig, og et samtykke om deltakelse kan trekkes tilbake på et hvilket som helst tidspunkt uten at det er nødvendig å oppgi grunn.

Ved spørsmål om prosjektet kan jeg kontaktes på mobil (93696293). Det er også mulig å kontakte prosjektleder Kåre Hansen, telefon arbeid: 55543864

Prosjektet er meldt til Personvernforbundet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (www.nsd.uib.no).

Med vennlig hilsen

Hanne Widnes Gravermoen
Knøsesmauet 21
5011 Bergen

2: Intervjuguide Eiere

Bakgrunn/bedriftsinformasjon:

1. Kan du fortelle litt innledende om hva slags selskap du arbeider i og din posisjon i det?
2. Hva er din utdanningsbakgrunn, relaterer den seg direkte til arbeidet?
3. Kan du beskrive hva ditt daglige arbeid går ut på?
4. Vil du gi en kort historisk presentasjon av selskapet, var det du som startet AS`et, og hvorfor?
5. Hvor mange ansatte er dere i aksjeselskapet?
6. Kan du fortelle hvorfor du valgte ansette nettopp de?
7. Hvordan fordeler dere oppgaver og ansvarsområder ansatte imellom?
8. Hvordan er eierskapet fordelt?
9. Hvilken rolle mener du selskapet ditt har i næringslivet? (*i forhold til tilsvarende bedrifter, andre næringer, nyskaping, eller bidrag til markeds konkurranse*).

Forløpet til permitteringer:

1. Kan du kort fortelle om bakgrunnen til permitteringen
2. Hadde du kunnskap om permitteringsreglene og dine rettigheter i forhold til de? Fra hvor?
3. Hadde du kjennskap til andre aksjeselskap som hadde benyttet permittering?
4. Vurderte dere andre alternativer enn å permittere?
5. Hvem avgjorde, og i samråd med hvem, at permitteringer skulle benyttes
6. Hva tenkte du i forkant om det å benytte permittering i selskapet?

Kontakten med NAV:

- i forkant av permitteringene:

1. Bistod NAV med råd i forkant av permitteringene, og hvordan opplevde du den kontakten?
2. Valgte dere åpen permittering, eller fast med tidsbegrensning? Hvorfor?

- ved dagpengesøking:

1. Hvilken respons ga NAV når dere søkte om dagpenger?
2. Ble alle i selskapet behandlet likt?
3. Har det blitt gitt noen begrensning i permitteringsprosent for noen, og i så fall hvorfor?
4. I hvilken grad måtte du fremlegge bedriftens tilstand og fremtidsutsikter til NAV

- i permitteringsperioden:

1. Hvordan balanserer du det å være trygdet med et ønske om å få virksomheten på beina igjen?

2. Hvordan mener du dette dilemmaet kan løses?
3. Hvilke føringer gir NAV i forhold til dette?
4. Hvilke krav stiller NAV til dere i permitteringsperioden, og hvordan opplevde du det? – jobbsøkerkurs, - føring av meldekort, - jobbtilbud underveis. Har du inntrykk av å bli behandlet på linje med andre arbeidstakere?
5. Føler du NAV stiller rimelige krav til din arbeidsatferd i dagpengeperioden?
6. Snakker du åpent om permitteringssituasjonen, presiser til hvem. (til hvem holder du tilbake informasjon, og hvorfor?)
7. Kan du beskrive mer helhetlig hvordan du opplever perioden som permittert? I forhold til tema vi har vært inne på, men også i forhold til tema vi ikke har tatt opp.
8. Vil du vurdere å benytte permittering igjen, begrunn hvorfor/hvorfor ikke?
9. Hvilke fordeler ser du ved å benytte permitteringsinstituttet?

Arbeidet i et lite AS:

Jeg ønsker nå å gå over til et annet tema, selv om vi nok har vært inne på noen av punktene allerede i forhold til hva det innebærer å arbeide i et lite aksjeselskap.

1. Hva anser du skiller det å jobbe i et lite aksjeselskap fra å arbeide i en større bedrift som en alminnelig ansatt? (både fordeler og ulemper) *drøft gjerne i forhold til:*
Avhengighet/selvstendighet
Helhetlig ansvar/pålagte enkeltoppgaver
Fleksibilitet/rigiditet
2. Hvordan ser du på din egen rolle i selskapet(– arbeidstaker, - eier, - arbeidsgiver, - gründer, - entreprenør)
3. Hvordan vil du vurdere jobbsikkerheten og lønnen din i selskapet i forhold til en mulig stilling hos en annen arbeidsgiver?
4. Hvilke forhold ligger til grunn for at du ønsker å jobbe i selskapet?
5. Hvis man skulle endre regelverket med tanke på å gi en enklere og mer rutinemessig adgang til bruk av permitteringsordningen, burde det i så fall gjelde spesielle type virksomheter? (*-størrelse, - type*)
6. Helt avslutningsvis: Er det noe jeg ikke har kommet inn på som du synes er viktig i forhold til bruken av permitteringer?

Da takker jeg for at du ville stille opp som informant. Det vil være til stor hjelp for det videre arbeidet med prosjektet!

3: Intervjuguide AID og Arbeids- og Velferds-direktoratet

Innledende spørsmål og presentasjon

1. Kjenner du til fenomenet at eiere av små aksjeselskap permitterer seg selv?
2. Kan du si noe om de umiddelbare tankene som slår deg knyttet til dette?
3. (Kort presentasjon av min masteroppgave, bakgrunn for problemstillinger, temaområde, empirisk materiale,)

Spørsmål med basis i egne funn og perspektiver

4. Et av funnene jeg vektlegger er kontrollproblemene NAV opplever i møtet med denne gruppen eiere, og i oppfølgingen av dem som dagpengemottakere. Problemene er knyttet til at den som *permitterer* og den som *permitteres* er en og samme person, og det som da kan følge av ”triksing” med datoer og andre formaliteter, samt at saksbehandlerne umulig kan sikre at alt arbeid som blir gjort for bedriften faktisk blir ført på meldekortene. Relasjonen mellom NAV og eierne må per dags dato grunne på tillit (dog med tvil) og utvising av skjønn.

Har du, på vegne av departementet/direktoratet noen kommentarer til dette?

5. Jeg vektlegger videre at permitteringsordningen for noen av de små bedriftene vil medføre en statlig støtte til å fornye sin markedstaktikk og/eller idé, altså stimulere en *bedriftsutviklingsfunksjon*. Det empiriske materialet viser to ulike funksjoner av permitteringsbruken:
 - 1: Bedrifter med en solid fundert forretningsidé blir gitt mulighet til å komme seg gjennom midlertidige kriser, og jobber hele tiden mot å komme tilbake i eget arbeid.
 - 2: Bedrifter med mangelfullt forretningskonsept har brukt ordningen som en økonomisk støtte i en periode med jobbsøking der de gir seg som eiere og går over i et arbeidstakerforhold.

Hva tenker du om disse to ulike grupper tilgang til ordningen? Vesensforskjeller mellom gruppene? Noen mer berettiget til bruk av ordningen enn andre?

6. Bedriftene i gruppe 1 er de som opplever permitteringsperioden som mest problemfylt. Hovedproblemet dreier seg om arbeid som blir utført i permitteringsperioden. Hvis man er 100 % permittert skal alt arbeid som blir gjort føres på meldekort og gi reduksjon i dagpengeutbetalingen. Dette finner flere informanter problematisk. Grunnene knytter seg til:
 - 1: Hva skal defineres som arbeid? (alle jobberelaterte telefonsamtaler?, administrative oppgaver?, arbeid med å skaffe nye oppdrag?) Her etterlyses tydeligere retningslinjer. (resultat av mangelen kan være kreative definisjoner av arbeid (jamf. Bed. 6)).

2: Alt arbeid med arbeidssøking er legitimt og medfører ikke trekk i dagpenger. Hvorfor kan ikke arbeidet med å få seg selv tilbake i jobb sidestilles med dette? Ville ikke det til syvende og sist være mest samfunnsøkonomisk?

Kan du kommentere disse problemområdene som informantene trekker frem?

7. På grunn av de mange rollene eierne blir nødt til å uvise ved permitteringen av seg selv, oppstår det for noen dilemmaer knyttet til legitimering av egen rett på denne velferdsordningen. Det som går igjen av legitimeringsgrunnlag er at de som er eiere av små AS oppfyller en rekke plikter som betaling av arbeidsgiveravgift og skatter, og at de dermed bør kunne bruke deres rettigheter, som permitteringsordningen er et eksempel på, på grunn av deres juridiske status som ansatt i eget selskap.

Hvordan forholder du deg til denne legitimeringsretorikken blant eierne?

8. Et viktig fellestrekk ved bedriftene i materialet mitt, er at de er kunnskapsrike virksomheter. Dette er jo for øvrig ikke et generelt trekk ved aksjeselskap. Også pølseboder kan registrere seg som AS.

Vil du si at alle eiere av små AS bør ha likestilt tilgang til bruk av permitteringsordningen?

9. Jeg vektlegger de små kunnskapsintensive selskapenes innovative potensial som en faktor som taler for eieres tilgang til en ordning som permitteringsordningen. Denne ordningen, som fungerer som en viktig risikoreduksjon, kan være avgjørende for at potensielle nyskapinger blir fullført og introdusert på markedet.

Hvordan vil du betrakte entreprenørskap i forhold til denne problematikken? Kunne det være aktuelt at en instans som Innovasjon Norge ble involvert i en støtteordning til denne gruppen aktører?

10. Statistikk fra Brønnøysundregistrene viser at NUF er den selskapstypen med størst prosentvis vekst i Norge. Å starte et NUF krever blant annet mindre egenkapital enn å starte et AS, men gir de samme trykderettighetene.

Det er derfor ikke urimelig å anta at NAV med tiden vil treffe på flere og flere eiere av NUF som ønsker å permittere seg selv. Kan du gi en kommentar til dette, er det ønskelig?

11. Tillit ser ut til å være et viktig element i denne praksisen. Framstår det for deg legitimt å fortsatt utvise mye tillit overfor disse eierne?

12. Gjennom arbeidet med oppgaven har det for meg utkrystallisert seg noen fremtidige utviklingsalternativer for eieres bruk av permitteringsordningen.

1: En endring i ordningen for å tydeliggjøre at den observerte praksisen er lovlig.

Dvs mer tilrettelagt for slike brukere og dermed en uttalt hensikt med ordningen.

2: Regelverket bør endres slik at disse aktørene stenges ute fra ordningen som da blir en mer rendyrka arbeidstakerordning.

3: Andre instanser, som for eksempel Innovasjon Norge, bør ta over NAV sin funksjon i forhold til å forvalte statlig støtte til bedriftseiere.

4: Andre mer nærliggende utviklingsmuligheter?

Hvilke meninger har du om ordningens utvikling videre?