



# Bacheloroppgave

**ADM650 Jus og administrasjon**

**Fireårsregelen i arbeidsmiljøloven**

Veslemøy Hovden

Totalt antall sider inkludert forside: 27

Molde, 17.06.13



## Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none"><li>• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.</li><li>• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.</li><li>• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.</li></ul>	<input type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. <a href="#">Universitets- og høgskoleloven</a> §§4-7 og 4-8 og <a href="#">Forskrift om eksamen</a> §§14 og 15.	<input type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se <a href="#">Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver</a>	<input type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens <a href="#">retningslinjer for behandling av saker om fusk</a>	<input type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av <a href="#">kilder og referanser på biblioteket sine nettsider</a>	<input type="checkbox"/>

# Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Åge Brekk

## Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja  nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja  nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja  nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja  nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 17.06.13

## Sammendrag

Oppgaven omhandler fireårsregelen i arbeidsmiljøloven (aml.). Problemstillingen er: Har § 14-9 (5) andre punktum i arbeidsmiljøloven, fireårsregelen, oppnådd sin tilsiktede virkning i barnehagene i en utvalgt kommune i Møre og Romsdal ved at arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt i 4 år får tildelt fast stilling? Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at personer skal ansettes fast, men det finnes visse unntaksbestemmelser. Fireårsregelen setter begrensninger for hvor lenge en arbeidsgiver kan benytte seg av disse unntaksbestemmelsene og sier da at en arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i 4 år eller mer skal anses som fast ansatt.

Målet med problemstillingen er å undersøke om de ansatte har kjennskap til at fireårsregelen eksisterer, og om de som er ansatt som vikarer får rettighetene sine innvilget på grunnlag av denne bestemmelsen etter lang nok ansettelsestid. En annen ting jeg ønsker med denne oppgaven er å vise de ansatte at det finnes en slik regel. Det finnes rettigheter de kanskje ikke visste om.

Funnene i denne undersøkelsen står egentlig til forventningene mine, dessverre. Grunnen til at jeg sier dessverre er på grunn av at det nå er bekreftet at det går arbeidstakere der ute som ikke får det de har rett på etter fireårsregelen. Det viste seg til og med at det forekom at arbeidstaker hadde spurt arbeidsgiver angående fireårsregelen men fikk et svar som avkreftet at denne regelen finnes i det hele tatt.

## **Innhold:**

<b>1 Tema og problemstilling</b> .....	6
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	6
1.2 Avgrensning og forklaring på hvorfor nettopp denne bransjen.....	6
1.3 Problemstilling.....	7
1.4 Oppgavens disposisjon.....	7
<b>2 Forskjellige lovbestemmelser</b> .....	8
2.1 Aktuelle bestemmelser i arbeidsmiljøloven.....	8
2.2 Kort om spesialregler i barnehageloven.....	9
2.3 Lovens virkning i samfunnet.....	9
<b>3 Metode</b> .....	11
3.1 Definisjon av kjernebegrepene i oppgaven.....	11
3.2 Undersøkellesdesign.....	12
3.3 Innsamling av data.....	12
3.3.1 Spørreskjema.....	13
3.4 Ethiske aspekter.....	14
<b>4 Undersøkelsen og resultater</b> .....	16
4.1 Den opprinnelige undersøkelsen.....	16
4.2 Undersøkelsen.....	16
4.3 Resultater og analyse av disse.....	17
<b>5 Undersøkelsens kvalitet</b> .....	21
5.1 Gyldighet/validitet.....	21
5.1.1 Ekstern gyldighet.....	22
5.2 Pålitelighet.....	22
<b>6 Oppsummering og konklusjon</b> .....	24
6.1 Videre forskning.....	24
<b>Litteraturliste</b> .....	26

## **Figuroversikt:**

Figur 1: Aldersfordeling blant fast ansatte.....	19
Figur 2: Aldersfordeling blant vikarene.....	20

## **Vedlegg:**

Spørreskjema.....	27
-------------------	----

# 1 TEMA OG PROBLEMSTILLING

## *1.1 Bakgrunn for valg av tema*

Da jeg valgte jus og administrasjons som studie var dette på grunn av interessen jeg hadde for jus fra rettslæren jeg tok på videregående. Jus er et tema som jeg alltid har interessert meg for og jeg var aldri i tvil om at bacheloroppgaven min skulle omhandle denne delen av studiet. I det andre semesteret begynte vi å studere arbeidsrett og dette var noe som jeg virkelig fattet interesse for, og det er av den grunn at valget falt på ei oppgave innen for dette emnet.

Temaet for denne oppgaven er fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 (5) andre punktum. I 2005 ble reglene om midlertidig ansettelse forandret for å verne arbeidstakere mot ulovlig midlertidig ansettelse, og for å sørge for at en ikke blir gående som lovlig midlertidig ansatt i unødvendig lang tid.

## *1.2 Avgrensning og forklaring på hvorfor nettopp denne bransjen*

Jeg vil begrense oppgaven til én type bransje, nemlig barnehagene i den valgte kommunen. Grunnen til at jeg velger å foreta undersøkelsen i barnehagene er flere. Den første grunnen er at dette er et yrke jeg selv har jobbet i. Jeg jobbet der som assistent i 1,5 år. Jeg begynte i desember år 20\*\* og like før sommerferien året etter fikk jeg tilbud om jeg ville beholde jobben i et år til. Grunnen jeg fikk opplyst til at jeg kun ble ansatt for et år var at en ikke hadde lov og ansette personer uten utdanning innen yrket for mer enn et år om gangen. Jeg fikk etter disse 1,5 årene som ansatt tilbud om enda et år til som assistent, men sluttet i jobben på grunn av at jeg skulle begynne å studere. Om jeg ikke hadde sluttet når jeg gjorde så tenker jeg fremdeles på hvor lenge jeg ville vært ansatt for et år om gangen. Tviler på at dette tilfellet er unikt, så jeg syntes det er interessant å se hvor mange som går midlertidig ansatt som vikar eller assistent over flere år.

Den andre grunnen til at jeg valgte å skrive om dette temaet er at i NOU fra 2012 ([her](#)) kommer det frem at rundt halvparten av de ansatte i barnehager er ansatt som assistenter. Disse står for veldig mye av kontakten og oppfølgingen av barna i hverdagen og er derfor svært viktige brikker i dette yrket. Det blir skrevet i denne NOUen at kvaliteten på disse oppgavene øker med økende stabilitet. For barn er det ikke alltid så viktig hva som ytes men derimot hvem som yter det. De knytter seg lett til personer de føler seg trygg på, og

det å føle seg trygg er en utrolig viktig del av hverdagen for et lite barn. Så en stabil personalstab sikrer få og stabile relasjoner mellom voksne og barn. Det gir også de ansatte muligheten til å få den nødvendige kunnskapen om hvert enkelt barn sitt behov og personlighet som trengs for størst mulig trivsel hos barna. Ansettelse på årsbasis, stor utbytting av forskjellige vikarer og lignende vil ikke fremme denne tryggheten hos barna.

### ***1.3 Problemstilling***

På bakgrunn av dette så blir problemstillingen min i denne oppgaven er: Har § 14-9 (5) andre punktum i arbeidsmiljøloven, fireårsregelen, oppnådd sin tilsiktede virkning i barnehagene i en utvalgt kommune i Møre og Romsdal ved at arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt i 4 år får tildelt fast stilling?

Målet med denne undersøkelsen er å finne ut om fireårsregelen blir benyttet innen den bransjen jeg har valgt og undersøke. Enhetene som er valgt ut er alle barnehageansatte i en valgt kommune her i Møre og Romsdal. Jeg vil selvfølgelig bare få et lite utvalg dersom en ser alle barnehager i landet under ett, men et større utvalg rekker jeg ikke å ta med i denne oppgaven. Et annet mål med oppgaven, et mer skjult og personlig mål, er mitt ønske om å spre kunnskapen om denne retten en har som arbeidstaker. Jeg har selv blitt utnyttet av arbeidsgivere på grunn av min uvitenhet i noen tidligere arbeidsforhold, og dette er ikke noe jeg unner noen. Jeg kan ikke spre alle arbeidsmiljølovens regler, men dersom en begynner et sted så kanskje det gjør at arbeidstakere blir interessert i å undersøke litt selv om hva de faktisk har krav på og så videre.

### ***1.4 Oppgavens disposisjon***

I neste del av oppgaven, del 2, vil jeg ta for meg lovbestemmelsene som er viktige for denne undersøkelsen. Jeg vil også nevne kort hvilken virkning fireårsregelen har i samfunnet. I del 3 vil jeg fortelle litt om metode og hva jeg valgte å bruke i denne undersøkelsen, i tillegg vil det også komme en definisjon av kjernebegrepene som blir benyttet i denne oppgaven. Resultatene og analysen av disse kommer i del 4. I del 5 drøfter jeg undersøkelsens kvalitet, her vil jeg vurdere om den er både gyldig og pålitelig og om den kan generaliseres. Til slutt runder jeg av med del 6 der det kommer en kort oppsummering og en konklusjon, samt videre forskning på temaet.

## 2 VIKTIGE LOVEBESTEMMELSER

### 2.1 Aktuelle bestemmelser i arbeidsmiljøloven

Hovedregelen er at arbeidstakere skal ansettes fast, men arbeidsmiljøloven inneholder også noen bestemte tilfeller der midlertidig ansettelse kan aksepteres. Disse bestemmelsene finnes i aml. § 14-9 (1) og er, i tillegg til åremålsbestemmelsene i § 14-10, å regne som uttømmende. Eksempel på lovlig midlertidig ansettelse er dersom arbeidet skiller seg ut fra hva som ordinært blir utført i bedriften, eller ved at en er vikar for en annen. Midlertidige ansettelser som er inngått på lovlig grunnlag opphører ved avtalt tid eller når det bestemte arbeidet er utført, jfr. aml. § 14-9 (5) første punktum. Arbeidstakeren er ikke beskyttet av noe oppsigelsesvern med unntak av varslingsregelen i 14-9 (4) dersom en har vært ansatt i over 1 år.

1. juli 2010 kom det en ny lovendring som nå står i aml. § 14-9 (5) tredje punktum. Tidligere har lengre sykefravær blitt trukket fra når en skal bergene disse 4 årene som ansatt i en bedrift, men etter denne lovendringen skal ikke dette lenger blir gjort. Denne endringen sier at lenger sykefravær ikke skal trekkes fra, men dette gjelder kun det fraværet som kom etter at lovendringen trådte i kraft, altså etter 1. juli 2010 ([her](#)). Det vil si at dersom en har vært syk over en lenger periode i 2009 skal dette trekkes fra i beregningen, skjer det samme i 2011 skal denne perioden medregnes i de fire årene.

Et smutthull for arbeidsgivere for å slippe unna å ansette en vikar fast er at de i utgangspunktet kan ansette en vikar i et nytt vikariat når det forrige er over. Men denne muligheten begrenser seg da dette ikke er lov til å gjøre dette dersom det er et konstant vikarbehov i virksomheten. Dersom det er et konstant vikarbehov i virksomheten så kan dette gi vikaren rett til fast stilling som dekker dette behovet. I mange yrke vil det alltid være behov for vikarer på forskjellige deler av bedriften, disse oppgavene kan da slås sammen for å dekke en fast stilling til for eksempel en vikar. Det finner ikke noe krav til at en fast ansettelse skal bestå av en 100 % stilling, så muligheten for å ansette en vikar fast begrenses ikke av dette.

Et annet smutthull for arbeidsgiverne er å «lufte» vikarene. Det vil si og bevisst lage et opphold i ansettelsestiden for så å ansette vikaren i en ny stilling, på denne måten blir ikke de fire årene arbeidstakeren har vært ansatt sammenhengende. I Ot.prp. nr. 49 (2005-



2006) kommer det frem at dette var noe Arbeidstilsynet også fryktet at lett kunne skje [\(her\)](#). Dette er ikke direkte ulovlig, men det strider sterk mot formålet til loven.

## ***2.2 Kort om spesialregler i barnehageloven***

Barnehageloven fra 2005 inneholder bestemmelser når det kommer til utdanningskrav til de ansatte i en barnehage, dette står i kapittel 5 i loven. Her står det i § 17(2) at barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning som førskolelærer eller annen høyskoleutdanning som gir barnefaglig og pedagogisk kompetanse, det er altså satt et utdanningskrav til styreren i en barnehage. I paragrafens tredje ledd er det et unntak fra denne bestemmelsen, som sier at kommunen kan innvilge en dispensasjon fra dette kravet noe som gjør at det ikke er absolutt.

§ 18 i barnehageloven inneholder bestemmelser om barnehagens øvrige personale, det er inn under her den stillingen jeg hadde faller. Her står det i første og andre ledd at pedagogiske ledere må ha utdanning som førskolelærer eller annen treårig pedagogisk utdanning på høyskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk. Det eneste som står om den øvrige bemanningen, utenom daglig leder og pedagogisk leder, står i paragrafens femte ledd og er at bemanningen må være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet. Det er altså ikke et utdanningskrav til den øvrige bemanningen som for eksempel assistenter og vikarer.

## ***2.3 Lovens virkning i samfunnet***

Lovens tilsiktede virkning kan forklares som at lovens intensjon blir oppfylt. En lov blir til for at den skal gjøre en forbedring i samfunnet, det kan være alt fra støtte til eldreboliger til å fastsette straffer ved lovbrudd. Mange tror, kanskje spesielt jurister, at dersom det blir gitt en lov eller gjort en juridisk innsats på et område, så får dette automatisk den tilsiktede virkningen, akkurat som at lyset kommer på når vi skrur på lysbryteren. Vi pleier å kalle dette for «lysbryterteorien» om lovens virkninger (Mathiesen 2011, side 73). Det har vist seg ved flere undersøkelser at dette ikke er tilfelle. Det kreves både kunnskap om en lov og at den blir aktivt formidlet for at virkningen av loven skal bli som tilsiktet. En undersøkelse som underbygger denne påstanden er «Rettskjempundersøkelsen 1971» foretatt av Eskeland og Finne som viste at dersom rettskjempytelsene skulle fungere ovenfor befolkningen så måtte den være meget aktiv (side 62). Denne undersøkelsen som

ble foretatt hos eldre viste at mange slet med forskjellige problemer som kunnen løses juridisk, men de var helt uvitende om de rettighetene de hadde eller så visste de ikke hvordan de kunne få disse oppfylt. Problemene som ble løst via undersøkelsen befant seg hos de personene som forskerne personlig oppsøkte for å komme i kontakt med, der de eldre selv måtte ta kontakt for å få hjelp var kontakten så og si ikke-eksisterende, kun fire personer tok turen for å få juridisk hjelp (Mathiesen 2011).

I hvor stor grad midlertidig ansettelse blir benyttet i forskjellige yrker et det gjort mange undersøkelser på. Prop. 104 L (2009-2010) viser at i følge tall fra SSB så ligger hotell- og restaurantbransjen på toppen når det kommer til bruk av midlertidig ansettelse, undervisning og helse- og sosialsektoren ligger like etter. Tar en alle bedrifter under ett så er det den kommunale sektoren som har høyest bruk av midlertidig ansettelse mens det er lite i den private sektoren (Fafo-rapport 198). Kvinner er oftere midlertidig ansatt enn menn. Dette kan nok ha en sammenheng med at det å være stuepike på et hotell og lignende arbeid er typiske kvinnedominerende yrker, mens det å være snekker er et typisk mannsdominerende yrke.

Det har kommet frem flere eksempler i media der en midlertidig ansatt blir oppsagt etter for eksempel 3,5 år uten noen god forklaring på dette, et eksempel finner en ved å se filmen som finnes ved å følge denne linken [http://www.nj.no/Video+fra+landsm%C3%B8tet%3A+Midlertidig+ansatt+unders%C3%B8kelsen.d25-SwdvM0\\_.ips](http://www.nj.no/Video+fra+landsm%C3%B8tet%3A+Midlertidig+ansatt+unders%C3%B8kelsen.d25-SwdvM0_.ips). Jeg mener at det er stor sannsynlighet for at dette skjer i flere tilfeller enn det som kommer frem i lyset. Jeg tror også det kan være mange tilfeller der en går ansatt som vikar i en periode på over 4 år uten å få tilbud om fast ansettelse. Jeg ønsker derfor å undersøke om dette forekommer i en valgt kommune her i Møre og Romsdal.

### **3 METODE**

I denne delen kommer det en beskrivelse av metoden jeg benyttet for å finne svar på problemstillingen min. Når en gjennomfører en undersøkelse er det ofte samfunnsvitenskapelig metode som blir benyttet. Her henter en inn informasjon om virkeligheten, analyserer informasjonen og forhåpentligvis kommer frem til en konklusjon som gir ny innsikt i fenomenet. En undersøkelse kan deles opp i flere faser. I denne delen, under metode, tar jeg for meg de fasene som er viktige i forkant av undersøkelsen. Den første fasen er å utarbeide en problemstilling. Jeg har skrevet om dette arbeidet i punkt 1.3. Den neste fasen er å velge undersøkelsesdesign, men før jeg fortsetter på det vil jeg kort komme med en definisjon på begrepene som blir benyttet i denne oppgaven.

#### ***3.1 Definisjon av kjernebegrepene i oppgaven***

Oppgaven inneholder noen viktige begrep som blir benyttet i svært stor grad. Jeg har valgt å lage en oversikt over de viktigste begrepene der det blir vist den definisjonen som jeg legger i disse. Definisjonen på kjernebegrepene tilsvarer arbeidsmiljølovens tolkning.

- Arbeidstaker: Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste, jfr. aml. § 1-8 (1).

- Arbeidsgiver: Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, jfr. aml. § 1-8 (2).

- Fast ansettelse: En fast ansettelse er en tidsbestemt arbeidsavtale som opphører ved at en av partene sier den opp. Med en fast ansettelse blir en beskyttet av arbeidsmiljølovens regler mot vilkårlig oppsigelse, og en slik ansettelse gir arbeidstakeren en mer forutsigbar og stabil økonomi, og trygg hverdag noe som gir en økt livskvalitet.

- Midlertidig ansettelse: En midlertidig ansettelse forutsetter at arbeidsforholdet avtales for et bestemt oppdrag eller for en bestemt tidsperiode. Noen eksempler er sesongarbeid, ekstrahjelp, prosjektarbeid og vikariat.

### ***3.2 Undersøkellesdesign***

Nå skal en forsøke å finne det undersøkelsesopplegget som belyser og kan løse problemstillingen på best mulig vis. En kan gjennomføre en undersøkelse på flere vis og gyldigheten i den henger tett sammen med det undersøkelsesopplegget vi velger. Velger en å gå i bredden (få variabler og mange enheter) er undersøkelsesdesignet ekstensivt, velger en å gå i dybden (mange variabler men få enheter) er det intensivt og faller valget på en beskrivende eller forklarende undersøkelse er designet kausale (Jacobsen, 2005). Det siste er ikke aktuelt i denne undersøkelsen da jeg ikke skal forklare et fenomen, så valget mellom undersøkelsesdesign som jeg skal bruke står mellom et ekstensivt opplegg og et intensivt opplegg. Jacobsen har på side 88 i sin bok en figur som viser en god oversikt over hva som gjenkjenner disse to alternativene.

Opplegget jeg valgte å bruke er det ekstensive. Grunnen til dette er fordi jeg ønsker å undersøke en spesifikk sak (fireårsregelen) og det er snakk om mange enheter (ca. 100 stk.). Det er ikke et så høyt antall enheter som en ville fått dersom en undersøkte alle barnehagene i et fylke, eller alle barnehagene i landet, men jeg velger likevel å betegne dette som mange enheter. Det er heller ikke et case-studie da jeg ønsker å undersøke selve fenomenet, ikke en kontekst.

En fordel med dette opplegget er at ved å gå i bredden øker mulighetene for å generalisere funnene fra et utvalg til en populasjon (Jacobsen 2005). Jeg tror at fenomenet jeg har valgt og undersøke er noe som går igjen flere steder i landet, men dette er jo kun spekulasjoner fra min side. I og med at dette er en bacheloroppgave med en bestemt tidsfrist for innlevering så begrenser det seg hvor vidt en kan ta undersøkelsen. Siden jeg da valgte å bruke alle barnehagene i den utvalgte kommunen som enheter, ikke bare valgte ut noen få, mener jeg likevel at disse kan være med på å skape en sikkerhet i at fireårsregelen ikke blir fulgt i flere barnehager her i landet. Kanskje til og med i ganske stor grad, noe som er synd med tanke på at arbeidstakernes rettigheter skal ivaretas.

### ***3.3 Innsamling av data***

Innsamling av data er neste fase i undersøkelsen. Hva slags data vi skal samle inn avgjør om det er en kvalitativ eller en kvantitativ undersøkelse en jobber med. En kvalitativ datainnsamling egner seg dersom en vil gå i dybden ved et fenomen og har få enheter som

skal undersøkes. Dette er en form for innsamling der en operer med «ord». En velger et fenomen en ønsker å undersøke, men uten faste rammer. Det er bare noen få enheter som blir valgt ut slik at en kan gå i dybden hos hver enkelt. Ved å bruke denne formen for datainnsamling kan en få tak i det unike og detaljer ved hver respondent som ikke er mulig ved å benytte en annen undersøkelsesform. Når en skal samle inn kvalitativ data er vanlig å bruke intervju eller observasjon av enheten/-ene.

Kvantitativ datainnsamling derimot er innsamling av «tall», ikke «ord» slik som den kvalitative. Her er spørsmålene som blir stilt, og ofte låste svaralternativ, forhåndsbestemt av forskeren og alle svarene kan derfor standardiseres. Dette gjør innsamlingsdataene lette og jobbe med og all informasjon kan omgjøres til tall som enkelt kan behandles ved hjelp av datamaskin. Ved hjelp av denne formen for datainnsamling kan en benytte seg av mange enheter når en fortar undersøkelsen, noe som gjør at utvalget ofte er representativt i forhold til det vi ønsker å forske på. På grunn av dette har en også mulighet til å generalisere funnene sine fra respondentene til alle som blir berørt av samme fenomenet.

Jeg valgte å bruke kvantitativ datainnsamling i denne undersøkelsen da valget falt på å samle inn informasjon fra alle som var ansatt i barnehagene i den utvalgte kommunen. Det jeg ønsker å få svar på angående fireårsregelen er heller ikke av en slik karakter at det kreves et intervju med hver enkelt av de ansatte og det kan ikke bli besvart ved observasjon. Når en skal samle inn data ved å bruke en kvantitativ innsamlingsmetode er det en form som dominerer; spørreskjema. Det er denne formen for datainnsamling jeg har valgt å bruke for å innhente informasjon som kan besvare problemstillingen min.

### ***3.3.1 Spørreskjema***

Et spørreskjema er en svært vanlig innsamlingsmetode når det kommer til kvantitative undersøkelser. Her blir det tatt for seg mange enheter men undersøkelsen er alt formet av forskeren ved lukkede svaralternativ. Informasjonsinnsamlingen er altså standardisert. Når en lager et spørreskjema er det flere ting en må tenke over, det første er at spørsmålet må bli stilt på en slik måte at respondentene i aller høyeste grad forstår det likt, at begreper ikke kan tolkes på ulike måter. Først da kan en få svar som er til å stole på. En burde også forsøke å stille spørsmålene på enklest mulig måte uten lange tekster. Dette hindrer misforståelser som for eksempel kan komme av at respondenten ikke leser spørsmålet godt

nok. Eksempel på andre ting en skal ha i bakhode når en lager spørreskjema er at folk ikke husker særlig langt tilbake i tid og at en ikke skal stille ledende spørsmål.

Det er flere måter å utlevere et spørreskjema på. En kan sende ut skjemaet via post, e-post, telefon eller en kan ta et personlig intervju der forskeren utfyller skjemaet mens han/hun intervjuer respondenten. Anonymitet og kostnaden med å forflytte seg ut til den plassen respondenten befinner seg er to minus ved det siste alternativet. Svarprosenten kan også variere ettersom hvilket opplegg vi velger å benytte. Telefonintervju er den formen som ofte oppnår høyest svarprosent, mens e-post har som regel den laveste prosenten. Det at e-post ofte får den laveste svarprosenten er noe som lett kan forstås. Med tanke på alle de ukjente mailene som til stadighet dukker opp i innboksen hos oss alle, og som ofte inneholder et eller flere virus som vi kan få på datamaskinen, så er det mange som vegrer seg for å åpne mailer fra ukjente avsendere. Jeg valgte å kjøre ut spørreskjemaene til barnehagene i den utvalgte kommune, for deretter å hente de inn igjen etter ei uke. Dette på grunn av at jeg måtte ha svarene kjapt da jeg ikke fikk gjennomført det undersøkelsesopplegget jeg egentlig hadde planer om (står mer om dette lenger ned i oppgaven) og fordi en ikke når alle de ansatte i barnehagene ved å ringe. De ansatte jobber på forskjellige dager, forskjellige tider og så videre, noe som ville gjort dette vanskelig å få gjennomført via telefon. Det ville også blitt mye mer tidskrevende å ringe rundt til alle ansatte enn det var å kjøre selv for å utlevere skjemaene og hente de inn igjen. Jeg valgte å dele ut spørreskjema til alle ansatte selv om det ikke er de faste ansatte som er mest interessante her, men derimot de som er lovlig midlertidig ansatt etter lovens bestemmelser. Av de som er midlertidig ansatt på lovlig vis har jeg valgt å fokusere på vikarer.

Spørreskjemaet som jeg laget og delte ut ligger med som vedlegg.

### ***3.4 Ethiske aspekter***

Når en skal gjennomføre en undersøkelse er det noen etiske aspekter en skal ta hensyn til. Det første er informert samtykke, det vil si at respondenten deltar frivillig i undersøkelsen og vet hvilken farer og gevinster en slik undersøkelse kan medføre (Jacobsen 2005). Det neste er kravet til privatliv. Respondenten har en egen privat sone som forskeren ikke skal undersøke, så sant undersøkelsen ikke spesifikk handler om akkurat denne og respondenten har sagt seg villig i at ting innenfor denne blir forsket på. Det siste kravet er

riktig presentasjon av data. Dette innebærer at en skal forsøke å gjengi resultater fullstendig og i riktig sammenheng (Jacobsen 2005, side 50). En fullstendig gjengivelse av resultatene er ikke mulig, men en skal presentere de dataene som er nødvendig for å forstå resultatet så fullstendig som mulig.

Siden jeg valgte å levere ut spørreskjema og lot det bli liggende igjen hos barnehagene ei uke før jeg kom tilbake for å hente de inn, mener jeg dette tilfredsstillende kravet til frivillighet på en god måte. Jeg tror ingen på noen måte følte seg presset til å svare på spørreskjemaet. Kravet til privatliv er også tatt hensyn til. Både fordi spørsmålene som ble stilt ikke er av en sensitiv karakter og fordi undersøkelsen er helt anonym da det kun er fylket som blir navngitt. Jeg skal også gjøre så godt jeg kan med å gjengi dataene på så fullstendig og riktig som mulig. I og med at det ble benyttet spørreskjema i undersøkelsen i isteden for intervju så gjør dette at informasjonen som ble samlet inn er enkel å gjengi korrekt. Dette kan være vanskeligere dersom en går for et kvantitativt undersøkelsesopplegg og bruker intervju som metode for datainnsamling.

## **4 UNDERSØKELSEN OG RESULTAT**

Undersøkelsen slik den er gjennomført i dag er en videreutvikling av det som egentlig skulle være denne oppgaven. Jeg syntes det er viktig å fortelle kort om den opprinnelige undersøkelsen da dette viser tydelig den motviljen jeg møtte hos styrerne i to barnehager mot at spørsmål innen dette temaet skulle komme frem i lyset.

### ***4.1 Den opprinnelige undersøkelsen***

Da jeg hadde fastsatt problemstillingen min, laget en plan for undersøkelsen og var klar for å starte gjennomføringen møtte jeg straks på problemer. Problemstillingen her var om aml. § 14-9 (5) andre punktum i arbeidsmiljøloven, fireårsregelen, resulterte i en utilsiktet virkning ved at arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt over tid blir sagt opp før fireårsregelen blir gjeldende i arbeidsforholdet? Den opprinnelige planen for denne oppgaven var å velge to enheter innenfor samme fylke, en liten barnehage i en mindre kommune og en stor barnehage i en større kommune. Planen var å intervju en tillitsvalgt i hver av disse barnehagene, men dette var enklere sagt enn gjort. Da jeg ringte den første barnehagen for å fortelle om prosjektet mitt og be om tillatelse fra styreren til å bruke denne barnehagen i oppgaven fikk jeg svar om at det var greit for henne, men det var noe jeg måtte få godkjennelse fra kommunen om. Dette var helt nytt for meg, men måtte bare innrette meg etter dette og ta kontakt med kommunen. Jeg forsøkte og nå barnehagekonsulenten i kommunen flere ganger uten hell. Hos den neste barnehagen fikk jeg en kald skulder og kort beskjed om at de ikke hadde eller hadde hatt midlertidig ansatte eller vikarer. Om dette stemmer eller ikke kan jeg ikke ta stilling til da dette blir rene spekulasjoner. Jeg fikk inntrykk av at dette var et tema ingen av styrerne ville skulle bli tatt opp i deres barnehage. Om dette var fordi de hadde urent mel i posen eller ei kan jeg heller ikke ta standpunkt til her da det vil kreve en helt annen forskning enn det jeg kan gjøre i denne oppgaven.

### ***4.2 Undersøkelsen***

På dette tidspunktet fant jeg ut at jeg måtte forandre oppgaven min da tiden begynte og bli knapp og folk ble veldig reservert når jeg tok kontakt. Så nye planer ble lagt og jeg endte opp med det som har blitt denne oppgaven. Jeg valgte nå å konsentrere meg om en kommune, men da alle barnehagene innen denne. Det ble laget spørreskjema som ville bli utlevert isteden for intervju og fokuset var tatt vekk ifra om folk ble oppsagt like før



fireårsregelen trer i kraft og over til om de går unødvendig lenge (over 4 år) som vikarer uten å få fast ansettelse. Grunnen til at jeg valgte å endre fokuset var at jeg håpet denne vinklingen ville gi mer velvilje og mindre skepsis hos bestyrerne i barnehagene. Denne problemstillingen ville også kanskje treffe flere, at det er flere som går midlertidig ansatt over for lang tid enn det er folk som blir sagt opp like før bestemmelsen trer inn i arbeidsforholdet. Denne gangen var jeg forberedt på muligheten for at noen ville jeg skulle ha godkjenning fra kommunen, så jeg fikk til slutt både kontakt og mye velvilje fra barnehagekonsulenten i den utvalgte kommunen. Barnehagekonsulenten stilte seg veldig positiv til undersøkelsen og ville veldig gjerne ha oppgaven da den var ferdig. Håpet var selvfølgelig å få et godt resultat, men om ikke fikk de jo vite om det var noe som måtte tas tak i. Så lenge undersøkelsen var anonym, det er kun fylket som blir navngitt, så har ingen problemer med at jeg fikk gjennomføre den.

Det neste som nå ble gjort var å ringe rundt til alle barnehagene i denne kommunen for å få informere lederne om undersøkelsen og for å få godkjenning av dem. Mottakelsen var variabel men alle samtykket i at jeg kunne få utlevere skjemaene, jeg tror nok godkjenningen fra barnehagekonsulenten var mitt sterkeste kort her. Spørreskjemaene ble nå kjørt ut til alle barnehagene og levert ut til lederne, som igjen skulle informere de ansatte om at dette skulle fylles ut. Jeg valgte å hente skjemaet ei uke etter utlevering for å nå flest mulig av de ansatte.

### ***4.3 Resultater og analyse av disse***

Da jeg forhørte meg med styrerne i hver barnehage om hvor mange ansatte de hadde, for å beregne hvor mange spørreskjema jeg skulle ta med, så endte tallet opp på 92 stk. tilsammen. Dette vil da være enhetene i undersøkelsen. Av disse 92 så fikk jeg inn 47 svar, noe som tilsvarer 51 %. En tommelfingerregel som det er vanlig og operere med er: Over 50 % = tilfredsstillende, over 60 % = god og over 70 % = meget god (Jacobsen 2005, side 300) Ut fra denne kan jeg si at svarprosenten i denne undersøkelsen var tilfredsstillende. Den utvalgte kommunen har en stor barnehage og flere små. I de fleste små var svarprosenten svært høy, i to av dem var den på hele 100%. Men når vi ser på den store barnehagen i kommunen var svarprosenten lav, helt nede i 32 %. Denne drar da ned gjennomsnittet mye!

Av de 47 svarene jeg fikk inn er det vikarene som er aktuelle for denne oppgaven. Tilsammen var det 11 stk. som krysset av for at de var ansatt som vikar, altså 23,4 %. I den store barnehagen som skulle ha 50 ansatte fikk jeg 16 svar, 3 av disse jobber som vikarer noe som er det høyeste antallet vikarer jeg fikk inn selv om barnehagen hadde lavest svarprosent. På bakgrunn av dette er det sannsynlig å anta at flere i denne barnehagen jobber som vikarer men som ikke har svart på skjemaet. Men dette er bare antakelser og kan ikke konkluderes med her i denne undersøkelsen.

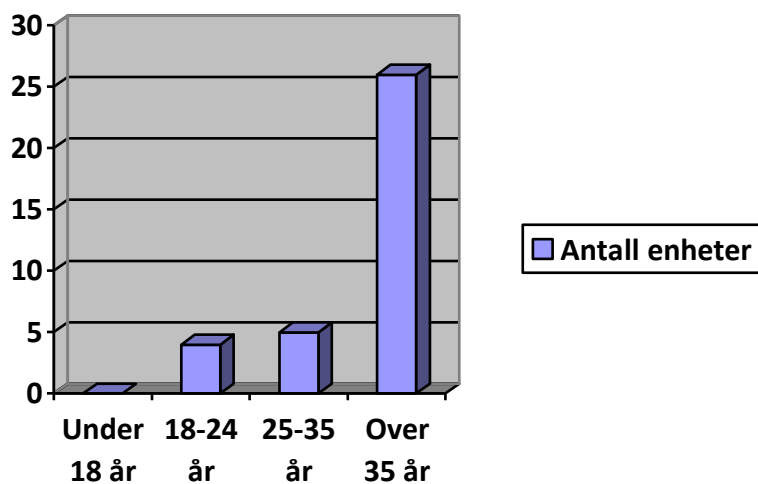
En av barnehagene utmerket seg i meget positiv retning, dersom vi kan stole på at skjemaet er rett utfylt, rett forstått og at respondentene har svart ærlig. Jeg fikk inn 8 svar fra denne barnehagen, noe som tilsvarende 100 %. Resultatet her er at en er vikar som har vært ansatt siden 2012, en er lærling siden 2012 og de resterende 6 er fast ansatt og alle har jobbet i denne barnehagen siden 2006, 2007, 2008 og tidlig 2009. Det vil si at alle disse har vært ansatt i over 4 år og alle har krysset av på JA på spørsmålet om de har fått tilbud om fast stilling dersom de har vært vikar i 4 år/tilnærmet 4 år. Om dette stemmer så har denne barnehagen ansatt mange vikarer fra 2006 av, og de har alle fått fast ansettelse etter å ha jobbet der i 4 år eller tilnærmet. Her har arbeidsmiljøloven 14-9 (5) andre punktum blitt fulgt, noe som er svært positivt.

Av de 11 som har svart at de jobber som vikar er det tre stykk som krysser av for at de har jobbet som vikar i over 4 år uten å få fast ansettelse. En av disse har vært ansatt helt siden 2004, en annen siden 2007 og den siste 2008. Jeg kom i prat med en av disse personene da jeg hentet inn skjemaene. Det var få som hadde svart på skjemaet når jeg kom, så ei av de ansatte satt i gang og spurte de som var rundt seg om de hadde fylt ut, alle hadde hørt om det men ikke kommet så langt at de hadde fylt det ut. Da kom det også ei dame til ute i gangen som akkurat skulle begynne arbeidsdagen sin. Hun sa hun ikke hadde hørt om spørreskjemaet en gang og tok med seg et for å fylle ut. Da ho kom tilbake fikk jeg vite at dette var akkurat det hun slet med nå om dagen, og hadde gjort det ei god stund. Hun hadde vært ansatt som vikar i barnehagen i 6 år uten å få tilbud om fast stilling. Hun hadde hørt om fireårsregelen og tatt dette opp med styreren i barnehagen ved flere anledninger, men fikk hver gang beskjed om at det ikke fantes noen slik regel. Nå hadde hun så og si gitt opp og hadde innfunnet seg med at hun ikke kom noen vei med ønsket sitt, helt til hun fikk dette spørreskjemaet. Da tentes det en gnist i henne og hun så endelig sin mulighet til å få det hun hadde krav på. Et krav som vil gi henne en sikker inntekt og en mer

forutsigbar hverdag for henne og hennes datter. Hun lurte på hvor hun kunne finne disse bestemmelsene og hvem hun skulle snakke med. Jeg viste henne hvordan hun kunne gå inn på lovdata å finne paragrafen der og ba henne ta en prat til med styreren. Hjalp ikke dette kunne hun ta kontakt med barnehagekonsulenten i kommunene. Barnehagekonsulenten så jo selv på dette som spennende og interessant, så der vil hun nok få god hjelp. Dersom dette ikke hjelper er eneste alternativet hun har å reise en sak mot arbeidsgiveren.

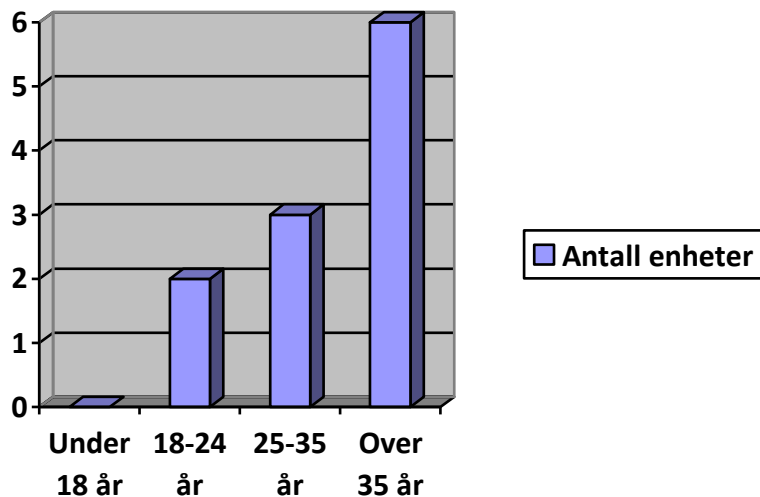
Jeg ville også måle hvilken stilling de ansatte besatt opp mot alder da det kan tenkes at jo eldre en er jo sikrere jobb har mann. Felles for begge type stillinger (både fast og vikariat) er at ingen av de ansatte var under 18 år, noe som er forståelig da de fleste går på skole i denne alderen. Først valgte jeg å se på de som var fast ansatt. Som skrevet tidligere er det 36 stk. som svarte at de var fast ansatt og blant disse er 4 stk. mellom 18 og 24 år, 5 stk er mellom 25 og 35 år, og den største andelen, på 26 stk., var over 35 år. Her er en oversikt som viser dette:

*Figur 1: Aldersfordeling blant de ansatte*



Av de som var midlertidig ansatt, vikarene, så var fordelingen ganske lik. Her var det 11 stk. som svarte at de var ansatt som vikarer der to stk. er mellom 18 og 24 år, tre stk. er mellom 25 og 35 år, og 6 stk. er over 35 år. Her er en oversikt over denne fordelingen:

**Figur 2: Aldersfordeling blant vikarene**



Som en ser klart ut fra figur 2 og 3 er at den absolutt høyeste andelen av de ansatte i barnehagene i den valgte kommunen er over 35 år (68 %), disse dominerer både blant de fast ansatte og de som er vikarer. Ser en på figur 2 så er antallet over 35 hele fem ganger høyere enn antallet mellom 25 og 35, og neste tre ganger så stort som antallet fra 18-35 år til sammen. Ut fra figur 3 ser en også at antallet over 35 år er høyest, men det dominerer ikke like mye som i figur 2. Her er antallet «bare» doblet i forholdt til aldergrupperingen under, og slår en sammen alderen fra 18 til 35 år blant vikarene så tilsvarer det omtrent det samme antallet som de over 35 år. Grunnen til dette tror jeg kan være det jeg nevnte over, jo eldre en er jo sikrere jobb ønsker og har en.

Verdt og nevnte i forhold til resultatene som kom frem av spørreskjemaet er det som jeg skrev tidligere i oppgaven, det at det er flere kvinner som er midlertidig ansatt enn menn. Det å være ansatt i en barnehage er et typisk kvinneyrke, uttrykket «barnehagetante» bygger opp under dette, og som besvarte spørreskjemaet krysset av for at de var kvinner. Siden det ikke var noen menn som besvarte skjemaet så kan jeg ikke dra en konklusjon om det er mer vanlig for kvinner å være midlertidig ansatt innenfor dette yrket enn det er for menn, men jeg kan si med sikkerhet at det finnes opp til flere kvinner som er midlertidig ansatt innenfor dette yrket i den valgte kommunen, noen også med rett til fast ansettelse.

## 5 DATAENS KVALITET

Når en gjennomfører en undersøkelse har en som mål å få inn informasjon som er av en slik karakter at den er pålitelig, gyldig og i tillegg ønsker vi ofte også at den skal kunne generaliseres.

### 5.1 Gyldighet/validitet

Det store spørsmålet her er om vi undersøker det vi faktisk ønsker å undersøke. Jeg valgte å dele ut spørreskjema til respondentene og det som da er svært viktig er at alle (eller så nært som alle) legger samme tolkningen i begrepene som det jeg gjør. Jeg valgte derfor å lage spørsmålene så enkle som mulig uten noen vanskelige og uklare begrep. Der ting kanskje kunne mistolkes valgte jeg å komme med eksempler på hva jeg legger i begrepet. Eksempel på dette kan ses i spørsmål 4 på skjemaet der det blir spurt om hva de er ansatt som. Det første alternativet er fast ansatt, dette kan sjeldent misforstås så det er heller ikke tatt med eksempler. De to neste alternativene er vikar og ringevikar, her har jeg listet opp eksempler eller kommet med spesifisering i parentes.

Neste plassen det kunne bli litt uklart var i spørsmål 5. Jeg tror ikke selve spørsmålet var uklart eller kunne mistolkes, men tror heller det kunne oppstå usikkerhet rundt hva fireårsregelen i arbeidsmiljøloven var. Av den grunn valgte jeg å skrive inn paragrafene som er aktuelle for å forstå denne bestemmelsen som et punkt helt nederst på spørreskjemaet.

Det siste spørsmålet, spørsmål 6, ser jeg i ettertid at kunne vært presisert litt bedre. Jeg skrev ikke her at det var innen den barnehagen de jobbet nå spørsmålet var ment til, så respondentene kunne tolket det dit hen at det var ment som et spørsmål som kunne gjelde hvilken som helst jobb de har hatt eller har utenom denne barnehagen. Om dette har gjort utslag på resultatet tror jeg egentlig ikke da jeg har sett både på årstall for ansettelse og hvilken stilling de har sammen med dette spørsmålet og jeg har ikke kommet over noe som «skurrer». Det var ei som skrev at hun hadde fått fast ansettelse ved sin tidligere arbeidsplass etter å ha vært vikar i 6 år, og det var på grunn av denne ekstra kommentaren hun hadde skrevet under at jeg forsto at spørsmålet kanskje ikke var presist nok.

Noe jeg også ser at jeg glemte å skrive på spørreskjemaet er at jeg er en student ved HiMolde og at skjemaet blir brukt i forbindelse med en bacheloroppgave. Styrene er informert om dette, men det kunne med fordel også stått på selve skjemaet.

Jeg syntes også at spørsmålene jeg valgte å stille belyser det jeg ønsker å undersøke og de gir meg de svarene som jeg er interessert i for å besvare problemstillingen min. Jeg mener at svarene jeg fikk kan regnes som å ha stor grad av intern gyldighet.

### ***5.1.1 Ekstern gyldighet***

Når en benytter kvantitativ metode så generaliserer en fra et utvalg enheter som en har studert, til en større populasjon som en ikke har studert (Jacobsen 2005, side 352). Her antar en at fenomenet finnes og søker etter en bekreftelse på dette, eller ønsker å finne ut hvor ofte det forekommer eller i hvilke situasjoner. Det er flere måter å foreta et utvalg på som igjen spiller inn på hvor mye usikkerhet det er rundt generaliseringen. Jeg valgte å bruke alle de ansatte i alle barnehagene i den valgte kommunen som enheter. Grunnen til at jeg valgte å benytte alle de ansatte som respondenter er på grunn av at antallet ansatte ikke var så stort i utgangspunktet og en må alltid regne med at ikke alle besvarer spørreskjemaet av forskjellige grunner, så for å få stort nok antall respondenter for å kunne generalisere så syntes jeg dette var løsningen.

De som har besvart spørreskjemaet er et tilfeldig utvalg av respondentene som jeg ikke hadde kontroll over. Jeg mener at siden svarprosenten var god (51 %) og respondentene er tilfeldig så kan undersøkelsen iallfall generaliseres til resten av de ansatte ved barnehagene i kommunen. Jeg tror også at funnene kan generaliseres til kommuner av samme størrelse.

### ***5.2 Pålitelighet***

Her skal jeg vurdere om selve undersøkelsesopplegget har virket inn på de svarene jeg har fått inn. Siden jeg har valgt et kvantitativt undersøkelsesopplegg og benyttet meg av spørreskjema er det utformingen av dette som må vurderes her. En må vurdere om en har stilt ledende spørsmål, ledende spørsmålkontekst, uklare spørsmål eller doble spørsmål (Jacobsen 2005, side 367). Jeg har vært bevisst på alle disse punktene under utformingen av spørsmålene og vært nøye med at spørsmålene som blir stilt er objektive ikke skal være ledende på noe vis. Jeg har også passet på å kun stille et spørsmål om gangen. Som nevnt i

5.1 så var spørsmål 6 kanskje noe uklart, men resten mener jeg ikke kan mistolkes. Jeg mener at spørreskjemaet tilfredsstillende disse kravene og ikke har påvirket svarene til respondenten. Av den grunn mener jeg at funnene er å regne som pålitelige.

## 6 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Har § 14-9 (5) andre punktum i arbeidsmiljøloven, fireårsregelen, oppnådd sin tilsiktede virkning i barnehagene i en utvalgt kommune i Møre og Romsdal ved at arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt i 4 år får tildelt fast stilling?

Fra en av barnehagene i kommunen kom det svært positive resultat, der var det seks stykk som var fast ansatte i tillegg til en vikar og en lærling. Det som var spesielt ved denne barnehagen var at alle med fast ansettelse hadde krysset av for at de hadde fått tilbud om fast ansettelse etter å ha vært ansatt som vikar i eller tilnærmet fire år. Dette er et svært positivt resultat som er gledelig å oppdage. Men dessverre ser jeg for meg at dette er mer unntaket enn regelen.

Utenom denne barnehagen så er resultatet mer slik jeg hadde sett for meg. Jeg trodde at brudd på fireårsregelen forkom i dette yrket, i tillegg til mange andre. Etter å ha fått inn 47 spørreskjema var det tre stykk som var uten fast arbeid, selv om de oppfylte kravene som ga de rett på dette etter loven. Disse personene tilsvarer nærmere 6,5 % av de ansatte. Dette kan virke lite og ubetydelig men dersom en generaliserer dette funnet til alle barnehageansatte i landet, i 2011 var antallet på vel 88 800 i følge SSB ([her](#)), så tilsvarer dette 5 772 ansatte som ikke får det de har rett til. Da ser det plutselig ikke så lite og ubetydelig ut lenger, iallfall ikke når det her bare er snakk om en bransje, ikke hele arbeids-Norge under ett.

Konklusjonen min i denne oppgaven blir at nei aml. § 14-9 (5) andre punktum har ikke oppnådd sin tilsiktede virkning i barnehagene i den valgte kommunen i Møre og Romsdal. Den har absolutt oppnådd sin tilsiktede virkning i en av barnehagene, men jeg synes ikke det resultatet kan generaliseres da dette gjelder kun en av x antall barnehager i kommunen. Jeg velger og ikke nevne antallet barnehager i kommunen da kommunen skal være helt anonym.

### ***6.1 Videre forskning***

Når jeg har jobbet med denne oppgaven har jeg tenkt på to videre forskning som jeg kunne tenkt meg og gjennomført.



Det første er å gjøre samme undersøkelsen som nå bare med flere enheter rundt om i landet. Dette ville gitt en sikrere generalisering av funnene og en ville en også funnet ut om det varierer fra om barnehagene ligger i en liten kommune eller i en stor.

Et annet fenomen som jeg kunne tenkt meg å undersøkt er den undersøkelsen jeg opprinnelig hadde tenkt her, undersøke om det blir foretatt «luftig» av de ansatte innen bransjen

Jeg vil avslutte med å si at jeg er svært fornøyd med at jeg har fått spredd budskapet om denne bestemmelsen da det viste seg at noen sliter med nettopp dette problemet. Det kjennes godt ut inne i meg selv da det føles som om jeg kan ha hjulpet disse personene til å få det de har krav på og en sikker arbeidshverdag ved å opplyse dem om deres rettigheter ved hjelp av denne undersøkelsen. Dette gir oppgaven en større mening for meg og jeg synes det har vært interessant å forske på dette fenomenet.

## **Litteraturliste:**

Jacobsen, Dag Ingvard. 2005. Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. 2. utgave. Høyskoleforlaget AS

Mathiesen, Thomas. 2011. Retten i samfunnet. En innføring i rettssosiologi. 6. utgave. Pax Forlag AS.

## **Internett:**

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=220966>

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/otprp/20042005/otprp-nr-49-2004-2005-/16.html?id=396865>

[http://www.nj.no/Video+fra+landsm%C3%B8tet%3A+Midlertidig+ansattunders%C3%B8kelsen.d25-SwdvM0\\_.ips](http://www.nj.no/Video+fra+landsm%C3%B8tet%3A+Midlertidig+ansattunders%C3%B8kelsen.d25-SwdvM0_.ips).

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2012/nou-2012-1/7/5.html?id=669162>

<http://www.ssb.no/barnehager/>

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/prop/2009-2010/Prop-104-L-2009-2010/2.html?id=598848>

<http://www.faf.no/pub/rapp/198/198hoved.htm>

## Spørreskjema

Dette er en undersøkelse som tar for seg en av arbeidsmiljølovens regler som kom i 2006.

Dette er en ganske ny bestemmelse, så det jeg ønsker å undersøke er om denne nå er allmenn kjent og har vært tatt i bruk i barnehager i Møre og Romsdal. Undersøkelsen er anonym, både navn på personer, barnehage og kommune, og den er gjort etter godkjenning fra barnehagekonsulenten i den utvalgte kommunen.

- **Kjønn:**       Kvinne                       Mann
  
- **Alder:**       Under 18 år                       18 – 24 år  
                     25 – 35 år                       Over 35 år
  
- **Har vært ansatt i barnehagen siden (måned, år):** \_\_\_\_\_
  
- **Ansatt som:**    Fast ansatt                       Vikar (jobber for en annen, på årsbasis o.l.)  
                          Ringevikar (blir ringt til ved behov, men ingenting fast)
  
- **Har du hørt om 4 årsregelen i arbeidsmiljøloven?** Forklaring lenger ned  
                          Ja                                       Nei  
                          Har hørt om det, men usikker på hva det er
  
- **Dersom du har vært vikar i over 4 år/tilnærmet 4 år, har du fått tilbud om fast stilling?**  
                          Ja                                       Nei  
                          Har ikke vært ansatt så lenge

### Arbeidsmiljøloven § 14-9 (5) andre punktum:

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

### Bokstavene a og b finner vi i arbeidsmiljøloven § 14-9 (1):

Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)

