

Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2019

Arbeidslivsanalysen Del III

Lotte Eigeland og Tine Schenck

FORSKER
FORBUNDET
MAARK

Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer

Innhold

Figurer	4
Tabeller.....	6
1. Innledning.....	7
1.1. Midlertidighet i arkeologi.....	7
1.2. Tidligere undersøkelser	8
1.3. Målsetning for årets undersøkelse.....	10
1.4. Metode.....	10
2. Grunnleggende data for MAARK-medlemmer.....	11
2.1. Ansettelsesstatus i 2018.....	11
2.2. Ansettelsesstatus i april 2019.....	12
2.3. Tidspunkt for fast stilling som arkeolog	12
2.4. Kjønn og alder.....	14
2.5. Studentstatus blant respondentene	15
2.6. Utdanningsnivå.....	17
2.7. Ansiennitet	17
3. Arbeidets art.....	20
3.1. Sektor	20
3.2. Type arkeologisk virksomhet.....	24
3.3. Stillingstittel.....	27
4. Midlertidighet i arkeologi i 2018	31
4.1. Antall arbeidsgivere.....	31
4.2. Antall arbeidskontrakter	34
4.3. Måneder (uker) med midlertidig ansettelse i 2018	36
4.4. Gjennomsnittlig kontraktslengde for midlertidige arbeidskontrakter.....	36
4.5. Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av et kalenderår	38
4.6. Kontraktslengde for respondenter med én arbeidskontrakt i 2018	40
4.7. Korteste kontraktslengde i 2018	41
4.8. Lengste kontraktslengde i 2018	43
4.9. Sammenhengen mellom korteste og lengste kontrakt.....	45
4.10. Ansiennitet og kontraktslengder	47
4.11. Ufrivillig arbeidsledighet.....	49
4.12. Arbeidssøker hos NAV	50
5. Lønn.....	51

5.1.	Bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer	52
5.2.	Bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer	54
5.3.	Midlertidig ansatte MAARK-medlemmer og bruttoinntekt fra arkeologisk arbeid	56
5.4.	Bruttoinntekt fordelt på kjønn og alder	58
5.5.	Bruttoinntekt og ansiennitet	60
5.6.	Bruttoinntekt og sektor	62
5.7.	Bruttoinntekt og virksomhet	63
5.8.	Bruttoinntekt og antall arbeidsgivere	64
5.9.	Kontraktslengde og antall kontrakter krysset med bruttoinntekt	65
5.10.	Bruttoinntekt og utdanningsnivå	67
5.11.	MAARK-medlemmenes bruttoinntekt sammenstilt med andre yrker og næringer	68
5.12.	Utvikling i bruttoinntekt for midlertidig ansatte over tid.....	69
5.13.	Lønnsforhandling ved kontraktinngåelse	71
5.14.	Utfall av lønnsforhandlingene	72
5.15.	Tilfredshet med inntekt	74
6.	Integrering og trivsel på arbeidsplassen	75
6.1.	Tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen	76
6.2.	Tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene krysset med ansiennitet	78
6.3.	Tilfredshet med arbeidssituasjonen.....	79
6.4.	Tilfredshet med arbeidssituasjonen krysset med ansiennitet	80
6.5.	Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet.....	81
6.6.	Tilfredshet med arkeologifaget krysset med ansiennitet.....	83
6.7.	Tilfredshet med integrering og trivsel på arbeidsplassen over tid.....	84
7.	Helse og velferd.....	88
7.1.	Bruk av helsetjenester i arbeidstiden.....	89
7.2.	Sykemelding og egenmelding.....	91
7.3.	Langtidssykemeldt.....	93
7.4.	Barn	94
7.5.	Foreldrepenger.....	96
7.6.	Respondentenes egne kommentarer til miljø og velferd på arbeidsplassen.....	97
8.	Veien videre: tilbakemeldinger fra MAARK-medlemmer.....	100
8.1.	Ensidig fokus på feltarkeologi.....	100
8.2.	Tap av faglig kvalitet og kompetanse	100
8.3.	Manglende standardisering i arbeidslivet.....	101

8.4. Kritiske og detaljerte spørsmål.....	101
8.5. Et mer synlig og engasjert MAARK	101
9. Oppsummering og konklusjon	102
Litteraturliste.....	105
Takk	105
Vedlegg 1: Sammenstilling av resultater fra MAARKs spørreundersøkelser i perioden 2010-2018...	106
Vedlegg 2: MAARK-medlemmenes kommentarer om miljø og velferd på arbeidsplassen	119
Vedlegg 3: Spørreundersøkelsen.....	122

Figurer

Figur 1: MAARK-medlemmenes ansettelsesstatus i 2018	11
Figur 2: MAARK-medlemmenes ansettelsesstatus i april 2019	12
Figur 3: Året respondentene fikk fast stilling som arkeolog	13
Figur 4: Kjønnfordeling for årets respondentmasse	14
Figur 5: Studentstatus blant respondentene	16
Figur 6: Respondentenes utdanningsnivå	17
Figur 7: Respondentenes ansiennitet fordelt på kjønn	18
Figur 8: Respondentenes ansiennitet fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer	19
Figur 9: Fordeling av midlertidig og fast ansatte blant MAARK-medlemmene i årets undersøkelse	20
Figur 10: Sektorfordeling i 2018 for den totale respondentmassen	21
Figur 11: Sektor fordelt på kjønn for den totale respondentmassen	22
Figur 12: Sektortilknytning fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer	22
Figur 13: Sektortilknytning for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer fordelt på kjønn	23
Figur 14: Andel respondenter fordelt på type arkeologisk virksomhet	25
Figur 15: Type arkeologisk virksomhet fordelt på kjønn for den totale respondentmassen	26
Figur 16: Type arkeologisk virksomhet fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer	26
Figur 17: Stillingstitler oppgitt på arbeidskontrakt/lønnslipp for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer	27
Figur 18: Stillingsbetegnelser anvendt i det daglige	29
Figur 19: Stillingstittel fordelt på kjønn	29
Figur 20: Stillingstittel krysset med sektor	30
Figur 21: Antall arbeidsgivere for midlertidig ansatte arkeologer i 2018	31
Figur 22: Antall arbeidsgivere fordelt på kjønn for midlertidig ansatte arkeologer i 2018	32
Figur 23: Antall arbeidsgivere fordelt på sektor i 2018	33
Figur 24: Antall arbeidskontrakter for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer i 2018 fordelt på kjønn	34
Figur 25: Antall arbeidskontrakter for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer i 2018 krysset med sektor	35
Figur 26: Gjennomsnittlig kontraktslengde i henhold til antall arbeidskontrakter i 2018	37
Figur 27: Andel midlertidig ansatte arkeologer som er i aktivitet i løpet av kalenderåret 2018	38
Figur 28: Måneder med aktivitet i kalenderåret 2018 fordelt på kjønn	39
Figur 29: Aktivitet i kalenderåret 2018 krysset med ansiennitet	40
Figur 30: Varighet på arbeidskontraktene for de respondentene som hadde én arbeidskontrakt i 2018	40
Figur 31: Lengden på korteste arbeidskontrakt i 2018	41
Figur 32: Lengden på korteste arbeidskontrakt i 2018 fordelt på kjønn	42
Figur 33: Lengden på lengste arbeidskontrakt i 2018	43
Figur 34: Lengde på lengste arbeidskontrakt i 2018 fordelt på kjønn	44
Figur 35: Korte kontrakter og korresponderende lengste kontraktslengde i 2018	45
Figur 36: Lange kontrakter og korresponderende korteste kontraktslengder i 2018	46
Figur 37: År med ansiennitet krysset med gjennomsnittlig kontraktslengde for 2018	47
Figur 38: År med ansiennitet krysset med korteste kontraktslengde i 2018	48
Figur 39: År med ansiennitet krysset med lengste kontraktslengde i 2018	48
Figur 40: Ufrivillig arbeidsledighet i 2018	49
Figur 41: Ufrivillig arbeidsledighet i 2018 fordelt på kjønn	50
Figur 42: Antall respondenter som mottok dagpenger hos NAV i ledighetsperioden i 2018	50
Figur 43: Bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer i 2018	52
Figur 44: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2018 sammenstilt med median og modus lønnsnivå	53
Figur 45: Bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer i 2018	54
Figur 46: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for fast ansatte sammenstilt med median og modus lønn i 2018	55
Figur 47: Bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer kun fra jobber tilknyttet arkeologi	56
Figur 48: Sammenstilling av gjennomsnittlig bruttoinntekt, median lønn og modus lønn for MA og FA	57
Figur 49: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2018 fordelt på kjønn	58
Figur 50: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2018 fordelt på aldersgruppe	59
Figur 51: Gjennomsnittlig bruttoinntekt krysset med ansiennitet	60
Figur 52: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer krysset med ansiennitet	61
Figur 53: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer og sektor	62
Figur 54: Gjennomsnittlig bruttoinntekt og virksomhet	63
Figur 55: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for og antallet arbeidsgivere i 2018	64

Figur 56: Gjennomsnittlig bruttoinntekt krysset med kontraktslengde i 2016	65
Figur 57: Gjennomsnittlig bruttoinntekt krysset med antall kontrakter i 2018	66
Figur 58: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2018 fordelt på utdanningsnivå for hele respondentmassen	67
Figur 59: Gjennomsnittlig årslønn i 2018 sammenstilt med ulike kategorier og yrker	68
Figur 60: Bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer sammenstilt med lønnsnivå i befolkningen	70
Figur 61: Utvikling av lønn over tid basert på prosentmessig forskjell mellom årene	70
Figur 62: Andel respondenter som har forsøkt å forhandle lønnen sin ved kontraktinngåelse	71
Figur 63: Lønnsforhandling ved kontraktsinngåelse for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer	71
Figur 64: Resultatet av lønnsforhandlinger for de som hadde forsøkt å oppnå høyere lønn	72
Figur 65: Resultatet av lønnsforhandlinger ved kontraktinngåelse fordelt på kjønn	72
Figur 66: Resultatet av lønnsforhandlinger ved kontraktsinngåelse fordelt på ansettelsesstatus	73
Figur 67: Tilfredshet med lønn i 2018 for hele respondentmassen	74
Figur 68: Tilfredshet med inntekt i 2018 fordelt på kjønn	74
Figur 69: Tilfredshet med inntekt fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer	75
Figur 70: Tilfredshet med inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen	76
Figur 71: Tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen fordelt på kjønn	77
Figur 72: Tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen for fast ansatte	77
Figur 73: Tilfredshet med arbeidssituasjonen for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer	79
Figur 74: Tilfredshet med arbeidssituasjonen fordelt på kjønn	79
Figur 75: Tilfredshet med arbeidssituasjonen for fast ansatte MAARK-medlemmer	80
Figur 76: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer	81
Figur 77: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet fordelt på kjønn	82
Figur 78: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet for fast ansatte MAARK-medlemmer	83
Figur 79: Tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen i perioden 2016-2018	85
Figur 80: Tilfredshet med arbeidssituasjonen i perioden 2016-2018	86
Figur 81: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet i perioden 2016-2018	87
Figur 82: Bruk av helsetjenester i arbeidstiden i perioden 2013 til nå for hele respondentmassen	89
Figur 83: Bruk av helsetjenester i arbeidstiden i perioden 2013 til nå fordelt på kjønn	89
Figur 84: Bruk av helsetjenester i arbeidstiden i perioden 2013 til nå fordelt på ansettelsesstatuser	90
Figur 85: Andel respondenter som unnlater å ta ut sykemelding, og heller går på jobb syke	91
Figur 86: Andel kvinner og menn som har unnlatt å ta ut sykemelding eller egenmelding	91
Figur 87: Andel respondenter som har unnlatt å ta ut sykemelding og ansettelsesstatus	92
Figur 88: Svar på langtidssykemelding for hele respondentmassen	93
Figur 89: Svar om langtidssykemelding fordelt på kjønn. Hele respondentmassen er inkludert	93
Figur 90: Langtidssykemelding fordelt på ansettelsesstatuser i perioden 2013 til nå	94
Figur 91: Andel MAARK-medlemmer som har fått barn i tidsrommet 2013 til nå	94
Figur 92: Andel respondenter som har fått barn i tidsrommet 2013 til nå fordelt på ansettelsesstatus	95
Figur 93: Andel respondenter som har mottatt foreldrepenger i forbindelse med barsel	96
Figur 94: Andel respondenter som har mottatt foreldrepenger fordelt på ansettelsesstatus	96

Tabeller

Tabell 1: Året respondentene fikk fast ansettelse i arkeologstilling	13
Tabell 2: Kjønnfordeling totalt for årets respondentmasse	14
Tabell 3: MAARK-medlemmenes alder fordelt på gruppe og kjønn	15
Tabell 4: Gjennomsnittlig år med ansiennitet fordelt på aldersgruppe	19
Tabell 5: Sammenstilling av sektortilknytning for midlertidig ansatte arkeologer over tid	23
Tabell 6: Det totale antallet respondenter fordelt på type arkeologisk virksomhet	24
Tabell 7: Respondentenes stillingstitler- og koder	28
Tabell 8: Stillingsbetegnelser anvendt i det daglige	29
Tabell 9: Sammenstilling av resultat for antall arbeidsgivere over tid	32
Tabell 10: Oversikt over antall arbeidsgivere fordelt på kjønn	32
Tabell 11: Antall arbeidsgivere krysset med sektor i 2018	33
Tabell 12: Antall arbeidskontrakter for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer i 2018 fordelt på kjønn	34
Tabell 13: Gjennomsnittlig antall arbeidskontrakter i perioden 2010-2018	35
Tabell 14: Antall arbeidskontrakter i 2018 krysset på sektor	35
Tabell 15: Kontraktstrender over tid	37
Tabell 16: Andel midlertidig ansatte arkeologer som er i arbeid i løpet av kalenderårets måneder i 2018	38
Tabell 17: Andel midlertidig ansatte arkeologer i aktivitet i alle årets måneder basert på ansiennitet	39
Tabell 18: Andel midlertidig ansatte arkeologer med korteste arbeidskontrakt på 2 uker eller mindre	42
Tabell 19: Utviklingen i lengden på de lengste kontraktene over tid	44
Tabell 20: Utviklingen i sammenhengen mellom lengde på korteste og lengste kontrakt	46
Tabell 21: Andel ufrivillig arbeidsledighet i 2018	49
Tabell 22: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på kjønn i 2018	58
Tabell 23: Gjennomsnittlig brutto inntekt for MAARK-medlemmer fordelt på aldersgrupper	59
Tabell 24: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for MAARK-medlemmer fordelt på sektor i 2018	62
Tabell 25: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for MAARK-medlemmer fordelt på virksomhet i 2018	63
Tabell 26: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig ansatte og antall arbeidsgivere i 2018	64
Tabell 27: Utvikling i lønn for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer og lønnsnivået i befolkningen	69
Tabell 28: Tilfredshet med inkluderingen på arbeidsplassen krysset med ansiennitet	78
Tabell 29: Tilfredshet med arbeidssituasjonen krysset med ansiennitet	80
Tabell 30: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer	83
Tabell 31: Oversikt over tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen	84
Tabell 32: Tilfredshet med arbeidssituasjonen i perioden 2016-2018	86
Tabell 33: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet i perioden 2016-2018	87

1. Innledning

Denne rapporten er tredje og siste i et samlet kartleggingsprosjekt om arbeidssituasjonen til midlertidig ansatte arkeologer. Prosjektet hadde oppstart i 2017 og dekker arbeidsårene 2016, 2017 og 2018. Da vi gikk i gang med arbeidet visste vi ikke om *MAARK – Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer* ville få finansiering til et treårig prosjekt. Derfor ble det ikke utarbeidet en langsiktig strategi for spørreundersøkelsene. Hovedfokus for hvert år ble valgt fortløpende når finansieringen fra Forskerforbundet forelå på nyåret.

Årets arbeidslivsanalyse omfatter primært året 2018 med noen få unntak. Helse og velferd ble utpekt som to sentrale tema for undersøkelsen. I den forbindelse ble MAARK-medlemmene bedt om å svare om velferd i et eget kommentarfelt. Disse kommentarene har blitt inkludert i rapporten og gir undersøkelsen et mer personlig preg enn de to forutgående. Siden dette er siste rapport i et prosjekt har vi i tillegg gjort et forsøk på å samle en del informasjon og se framover. Hva kommer til å bli viktige saker for MAARK i framtiden? En grundig gjennomgang av datamaterialet som foreligger gjør at rapporten blir mer omfattende enn sine forløpere. Den inneholder blant annet et vedlegg som sammenstiller resultater fra de syv spørreundersøkelsene MAARK har utført siden 2011. Sammenstillingen blir et verdifullt verktøy i MAARKs videre arbeid med midlertidighetsproblematikk.

De siste årene har stadig flere MAARK-medlemmer oppnådd fast ansettelse innenfor arkeologyrket. Enkelte av blir værende medlemmer i MAARK i solidaritet med sine midlertidige ansatte kollegaer. I fjorårets rapport tok vi hensyn til det økte antallet fast ansatte MAARK-medlemmer ved å innlemme dem aktivt i undersøkelsen. I år har vi også inkludert de fast ansatte MAARK-medlemmene i flere av spørsmålene. Dette gir oss et visst grunnlag for å sammenligne midlertidig og fast ansettelse. Samtidig oppnår vi bedre innsikt i arbeidssituasjonen generelt innenfor norsk arkeologi.

1.1. Midlertidighet i arkeologi

MAARK ble formelt tatt inn i Forskerforbundet som fagpolitisk forening i 2010. I likhet med MAARK prioriterer Forskerforbundet arbeidet for redusert midlertidighet i arbeidslivet. Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse. Undersøkelser har vist at fast ansettelse gir større trygghet og forutsigbarhet for arbeidstaker og gir bedre grunnlag for faglig utvikling (se Forskerforbundet.no). I den lovpålagte forvaltningsarkeologien i Norge er midlertidig ansettelse svært utbredt. Dette skyldes særlig to forhold. Det ene er at

forvaltningsarkeologiens oppgaver ofte styres av konjunkturer i samfunnet. Bygg- og anleggsvirksomhet faller utenfor forvaltningens kontroll. Det andre er en sterk tradisjon for å betrakte arkeologisk virksomhet som sesongbasert. Utgravningsaktiviteten er klart høyest i vår- og sommerhalvåret når vær- og lysforhold er gunstige. Sistnevnte forhold er ikke like gjeldende som før. Ny teknologi, utrustning og metoder gjør at vintergravninger har blitt mer vanlig. I tillegg finnes det arbeidsoppgaver til feltarkeologer gjennom hele året, også utenom utgravning. Katalogisering, funnbehandling og rapportskriving er oppgaver som kan utføres utenfor gravesesong.

Likevel er det slik at institusjoner kvier seg for å ansette arkeologer i faste stillinger. Det er nok flere årsaker til det. En grunn kan være en reell frykt for å opptre uforsvarlig ved å gi jobb på sviktende grunnlag. De økonomiske og praktiske forhold ved den enkelte institusjon spiller også inn. De siste årene har det etter press fra MAARK og andre fagforeninger blitt opprettet flere faste feltarkeologstillinger. Dette er en positiv utvikling og et steg i riktig retning. Kvaliteten på disse stillingene har imidlertid blitt debattert i det arkeologiske fagmiljøet.¹ Stillingene baserer seg som regel på ekstern finansiering og legger dermed økt press på den enkelte arbeidstaker. Stillingene kritiseres også for å være for ensformige med lite rom for faglig utvikling og avansement.

1.2. Tidligere undersøkelser

Ved hjelp av finansiering fra Forskerforbundet har MAARK til sammen gjennomført seks spørreundersøkelser blant medlemmene sine. Årets undersøkelse blir den syvende i rekken. Den første – *Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2011, Arbeidslivsundersøkelsen* – ble utført i 2011 og omhandlet arbeidsåret 2010 (Schenck 2012). Undersøkelsen tok først og fremst sikte på å danne seg et bilde av arbeidshverdagen til en midlertidig ansatt arkeolog. På dette tidspunktet hadde MAARK svært få tall å forholde seg til. Prosjektet bør derfor regnes som et nybrottsarbeid for de senere undersøkelsene. Grunnarbeidet med utformingen av et standardisert spørreskjema startet her.

Året etter gjennomførte MAARK en smalere medlemsundersøkelse for året 2011. Hovedfokus var rettet mot reallønn og velferdsrettigheter. Denne undersøkelsen – *Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2012, Arbeidslivsanalysen Del II:*

¹ Norsk Arkeologmøte (NAM) i Stavanger 7-9 November 2019.

Midlertidighet, lønn, trygderettigheter og pensjon – var en omfattende studie som blant annet tok for seg juridiske rettigheter i forbindelse med korte kontrakter (Schenck 2013). Undersøkelsen inneholdt også erfaringer og utsagn fra gruppeintervjuer, samt inngående beskrivelser av ulike velferdsrettigheter i arbeidslivet.

I perioden 2012-2014 var Forskerforbundet en del av det internasjonale prosjektet *Discovering the Archaeologists of Europe (DISCO 2012-2014)*. For dette prosjektet gjennomførte MAARK en spørreundersøkelse av en bredere base av arkeologer, også fast ansatte og ikke-medlemmer. Arbeidsgivere ble også inkludert. Undersøkelsen – *Discovering the Archaeologists of Norway 2012-2014. På sporet av arkeologer i Norge: mennesker, arbeidsforhold og behov* – beskriver arbeidsåret 2012 (Schenck 2014a). DISCO-prosjektet ble finansiert av EU-kommisjonen under *Lifelong Learning*-programmet (Aitchison mfl. 2009, 2014). Dermed ble livslang læring og utvikling på jobb for første gang et tema for spørreundersøkelsene.

I 2014 utførte MAARK en begrenset spørreundersøkelse for å samle inn data for arbeidsåret 2013. Dette året ble det ikke skrevet noen rapport, men datafangsten eksisterer som tallmateriale (Schenck 2014b). Tallene fra 2013 har blitt benyttet for å gi tidsperspektiv på midlertidighet (Eigeland og Schenck 2018, se også Vedlegg 1 i denne rapporten).

Etter noen års opphold kom den femte undersøkelsen – *Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2017. Arbeidslivsanalysen*. Undersøkelsen dekket arbeidsåret 2016 (Eigeland og Schenck 2018). Et hovedfokus for rapporten ble å sammenstille de nye resultatene med de tidligere undersøkelsene og trekke opp tidslinjer. Det skulle etter hvert vise seg at denne undersøkelsen ble den første i en rekke på tre.

Fjorårets undersøkelse – *Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2018. Arbeidslivsanalysen Del II* – tok for seg arbeidsåret 2017 (Eigeland og Schenck 2019). Nytt av året var at fast ansatte MAARK-medlemmer ble trukket sterkere inn i undersøkelsen. I tillegg var pensjon et sentralt tema.

De syv spørreundersøkelsene som MAARK har gjennomført for perioden 2010-2019 har hatt noe ulik utforming. Dette er både en styrke og en svakhet. Til tross for at et relativt standardisert spørreskjema har ligget til grunn for alle undersøkelsene, har enkelte spørsmål

variert ut fra skiftende problemstillinger. En sammenstilling av resultater over tid vil derfor ikke være mulig å gjennomføre for alle kategorier. Variasjon i fokus og tema har på den andre siden gitt MAARK et bredere datagrunnlag. Aktuelle problemstillinger rundt midlertidighet er godt dekket av undersøkelsene som en helhet.

1.3. Målsetning for årets undersøkelse

Det har i liten grad vært stilt direkte spørsmål om helse og velferd i MAARKs undersøkelser til nå. I årets spørreskjema inkluderte vi derfor noen nye spørsmål om bruk av helsetjenester i arbeidstiden, sykemeldinger og barsel. I tillegg ble MAARK-medlemmene bedt om å svare om det var noe de savnet innenfor miljø og velferd på arbeidsplassen i et eget kommentarfelt. En viktig intensjon for årets rapport er å gi medlemmene en tydeligere stemme enn de har hatt før.

Samtidig kjente vi på et behov for å lage en sammenstilling av resultatene fra de syv spørreundersøkelsene som er utført så langt (se Vedlegg 1). Dette arbeidet har til tider hvert krevende da undersøkelsene som nevnt har hatt ulik utforming og fokus. Som avsluttende rapport i en lengre rekke, ønsket vi å konsolidere data for å se hvor veien skal gå videre. En sentral målsetning for undersøkelsen har vært å løfte fram MAARK-medlemmenes egne erfaringer og meninger om sin arbeidshverdag.

1.4. Metode

I likhet med mange av de tidligere studiene baserer årets resultat seg i hovedsak på en kvantitativ spørreundersøkelse med noen få kvalitative innslag. De fleste spørsmålene tar for seg status for året 2018. Et unntak er spørsmålene som omhandler helse og velferd. Her ba vi MAARK-medlemmene bruke tidshorizonten «2013 fram til nå». Spørsmålssettet er omtrent det samme som i de to forutgående undersøkelsene, med noen få justeringer. Spørsmål om pensjon, ferie, gyldig arbeidskontrakt, faglig utvikling, samt opplæring ved ansettelse er tatt ut til fordel for nye spørsmål vedrørende lønnsforhandlinger, helse og velferd. Som i fjor fikk fast ansatte MAARK-medlemmer spørsmål om når de oppnådde sin faste arkeologstilling.

Jon Iddeng i Forskerforbundet distribuerte spørreundersøkelsen til registrerte MAARK-medlemmer, og undersøkelsen ble besvart elektronisk ved hjelp av tjenesten *Questback*. 178 medlemmer fikk tilsendt undersøkelsen, hvorav 105 svarte.

Videre var spørsmålene i undersøkelsen hovedsakelig lukkede spørsmål, med bruk av enkelte åpne elementer ved behov. Disse elementene var stort sett kategorisert under «Annet» i form av spesifikasjoner eller kommentarer. Et eget kommentarfelt om miljø og velferd på arbeidsplassen ble lagt inn for å oppnå et økt kvalitativt preg på undersøkelsen. Smilefjesskala ble anvendt som besvarelsesform i enkelte spørsmål.

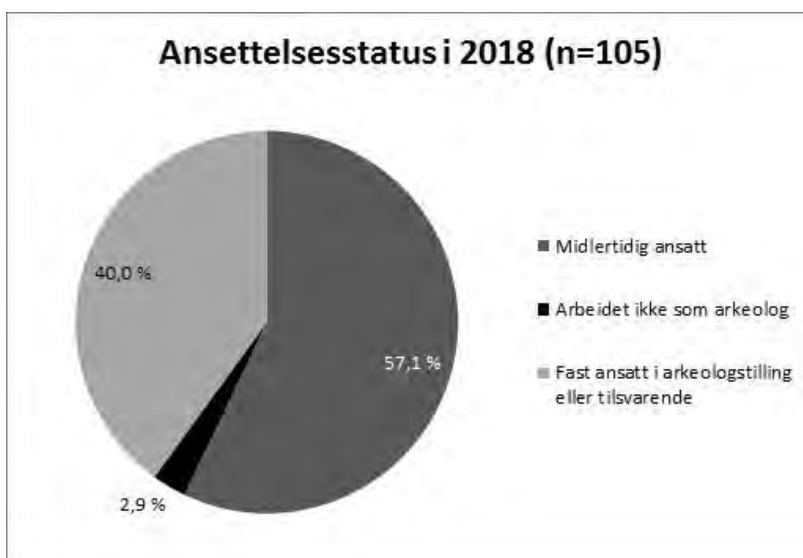
Spørsmålene omhandlet i vesentlig grad arbeidets art, midlertidighet, lønn, helse og velferd. I tillegg kom en del grunnleggende spørsmål om kjønn, alder, ansettelsesstatus, utdanningsnivå og ansiennitet. Datamaterialet ble samlet inn i perioden april-mai 2019. Arbeidet med analyser og rapport er utført av Lotte Eigeland og Tine Schenck. Prosjektet er finansiert av Forskerforbundet.

2. Grunnleggende data for MAARK-medlemmer

Årets spørreundersøkelse ble sendt ut til de 178 registrerte medlemmene i MAARK. Av disse svarte 105 stykker. Dette gir oss en svarprosent på 59,0 %. Til sammenligning svarte 64,0 % av medlemmene på undersøkelsen i 2017 og 47,4 % av medlemmene svarte på fjorårets undersøkelse (Eigeland og Schenck 2018, 2019). Per november 2019 har MAARK 163 registrerte medlemmer.

2.1. Ansettelsesstatus i 2018

Respondentene ble spurt om de var ansatt som arkeolog eller utførte arkeologisk arbeid i løpet av 2018. Figur 1 viser ansettelsesstatus for MAARK-medlemmene som svarte på undersøkelsen.



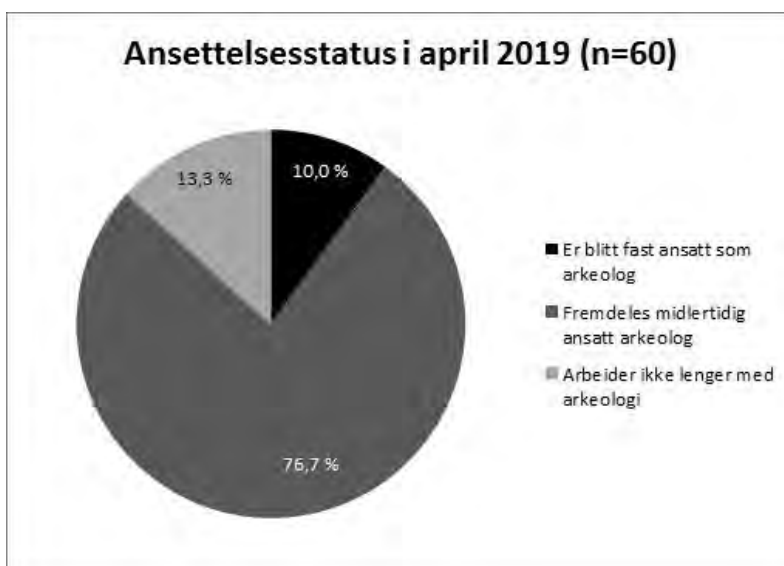
Figur 1: MAARK-medlemmenes ansettelsesstatus i 2018.

60 respondenter var midlertidig ansatt (57,1 %), 42 respondenter var fast ansatt i arkeologstilling eller tilsvarende (40,0 %) og tre respondenter svarte at de ikke arbeidet som arkeolog i 2018 (2,9 %). Antallet

medlemmer med fast ansettelse har økt dramatisk siden MAARK ble stiftet. I 2013 svarte for eksempel kun 7,1 % av respondentene at de var fast ansatt i arkeologstilling (Schenck 2014b). Årets tall på 40,0 % tilsier at MAARK har et sterkt behov for nyrekruttering. Hovedstammen i foreningen bør bestå av midlertidig ansatte arkeologer.

2.2. Ansettelsesstatus i april 2019

Respondentene fikk spørsmål om ansettelsesstatusen deres hadde endret seg i april 2019, det vil si på det tidspunktet de gjennomførte undersøkelsen. Dette spørsmålet ble kun besvart av de 60 respondentene som oppgav at de var midlertidig ansatt i 2018. Figur 2 viser hva disse svarte om sin nåværende status. 46 respondenter var fremdeles midlertidig ansatte arkeologer (76,7 %), 6 respondenter hadde oppnådd fast stilling som arkeolog (10,0 %) og 8 respondenter arbeidet ikke lenger med arkeologi (13,3 %). Sammenlignet med fjorårets undersøkelse er det en liten økning i antallet midlertidig ansatte arkeologer som har fått fast stilling, fra 3,8 % (N=52) til 10,0 %. Antallet respondenter som ikke lenger arbeider med arkeologi i vintermånedene januar-april er omtrent likt som i fjor (Eigeland og Schenck 2019:11).



Figur 2: MAARK-medlemmenes ansettelsesstatus i april 2019.

2.3. Tidspunkt for fast stilling som arkeolog

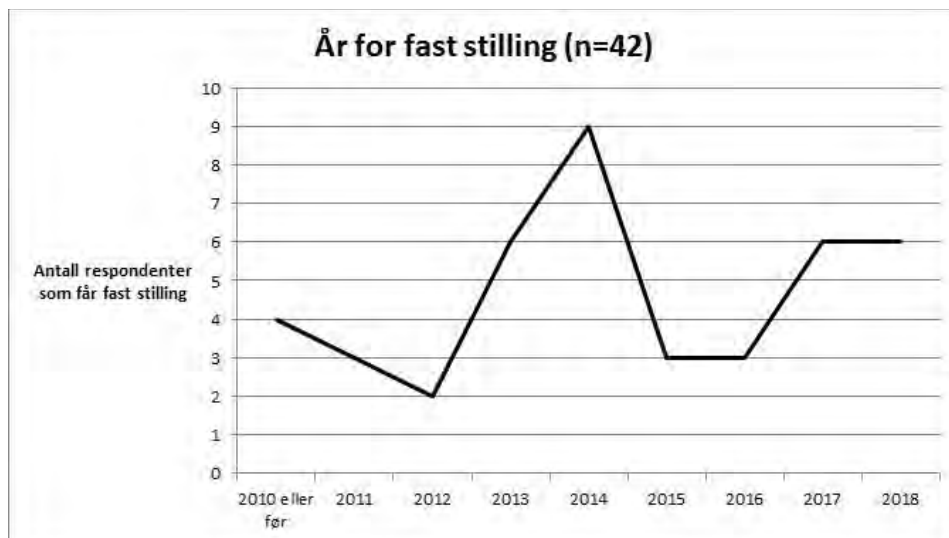
Vi ser at flere midlertidig ansatte arkeologer som oppnår fast stilling velger å opprettholde medlemskapet sitt i MAARK. Enkelte av disse har uttrykt at de forblir medlemmer i solidaritet med kollegaer som ikke får fast ansettelse (Eigeland og Schenck 2019:12). I år spurte vi de 42 MAARK-medlemmene som er fast ansatte om hvilket år de oppnådde

stillingen sin. Tabell 1 viser resultatet totalt og fordelt på kjønn. De 42 respondentene består av 21 kvinner og 21 menn.

År for fast stilling	Totalt	Totalt %	Kvinne	Kvinne %	Mann	Mann %
2010 eller før	4	9,5 %	2	9,5 %	2	9,5 %
2011	3	7,1 %	2	9,5 %	1	4,8 %
2012	2	4,8 %	1	4,8 %	1	4,8 %
2013	6	14,3 %	3	14,3 %	3	14,3 %
2014	9	21,4 %	4	19,0 %	5	23,8 %
2015	3	7,1 %	2	9,5 %	1	4,8 %
2016	3	7,1 %	2	9,5 %	1	4,8 %
2017	6	14,3 %	4	19,0 %	2	9,5 %
2018	6	14,3 %	1	4,8 %	5	23,8 %
N:	42	100 %	21	100 %	21	100 %

Tabell 1: Året respondentene fikk fast ansettelse i arkeologstilling. Kjønnfordelingen er inkludert.

Det er ingen klar utvikling å spore mellom kjønnene i dette spørsmålet. Tabell 1 viser at de faste stillingene er ganske jevnt fordelt mellom kjønnene det siste tiåret. Utvalget er for lavt til å si om dette er en trend for arkeologyrket mer generelt. Over lengre tid har det imidlertid vært flere kvinner enn menn som utdanner seg til arkeologer (Lazar mfl. 2014). Derfor er det tankevekkende at det ikke er flere kvinner enn menn som har oppnådd fast stilling blant årets respondenter.



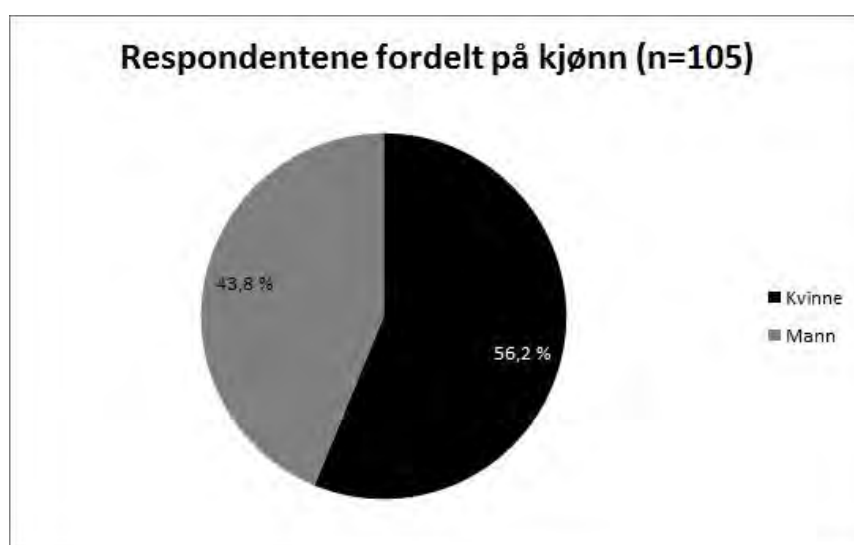
Figur 3: Året respondentene fikk fast stilling som arkeolog.

Figur 3 viser antall faste stillinger fordelt på årstall. Kurven illustrerer at det er stor variasjon fra år til år. Fjorårets undersøkelse viste at 3-5 respondenter oppnådde fast stilling i løpet av

et år (N=26) (Eigeland og Schenck 2018:12). Årets undersøkelse viser at et gjennomsnitt på 4,7 respondenter oppnår fast stilling i løpet av et år.

2.4. Kjønn og alder

Kjønnfordelingen blant MAARK-medlemmene vises i Figur 4 og Tabell 2. Årets respondentmasse består av 59 kvinner (56,2 %) og 46 menn (43,8 %). Tidligere undersøkelser har vist at kvinner er i flertall blant MAARKs medlemmer (Schenck 2012, 2013, 2014ab, Eigeland og Schenck 2018, 2019). Denne tendensen gjelder som nevnt for arkeologiryket i sin helhet, både nasjonalt og internasjonalt (Lazar mfl. 2014). Klart flere kvinner enn menn har utdannet seg til arkeologer de siste tiårene. Ser vi på tall fra DBH² viser disse at 64,7 % kvinner har blitt tatt opp på arkeologistudiet ved Universitetet i Oslo siden 2010 mot 35,3 % menn (N=780). Ved Bergen Universitet har det i samme periode blitt tatt opp flere mannlige studenter, men kvinner er likevel i flertall. Kjønnfordeling er 54,5 % kvinner og 45,7 % menn (N=460).



Figur 4: Kjønnfordeling for årets respondentmasse.

Kjønn	Kvinne	Kvinne %	Mann	Mann %	N:
Totalt	59	56,2 %	46	43,8 %	105
Midlertidig ansatt	37	61,7 %	23	38,3 %	60
Fast ansatt	21	50,0 %	21	50,0 %	42

Tabell 2: Kjønnfordeling totalt for årets respondentmasse. Kjønnfordeling for midlertidig ansatte og fast ansatte MAARK-medlemmer er også inkludert i tabellen.

² Database for statistikk om høyere utdanning

Fjorårets undersøkelse viste en økning i antallet menn. Aldri før hadde den prosentvise fordelingen av mannlige MAARK-medlemmer oversteget 40,0 % (Eigeland og Schenck 2019:13). Årets tall viser at det er 38,3 % menn blant de midlertidig ansatte og 50,0 % menn blant de fast ansatte MAARK-medlemmene (se Tabell 2). Dette kan indikere at flere menn melder seg inn i MAARK enn tidligere, og at engasjementet for fagforeningsaktivitet har økt for denne gruppen.

Alder	Totalt	Kvinne	Mann
25-29	12	5	7
30-34	30	17	13
35-39	31	17	14
40-44	18	12	6
45-49	9	4	5
50-54	3	3	0
55-59	2	1	1
N:	105	59	46

Tabell 3: MAARK-medlemmenes alder fordelt på gruppe og kjønn.

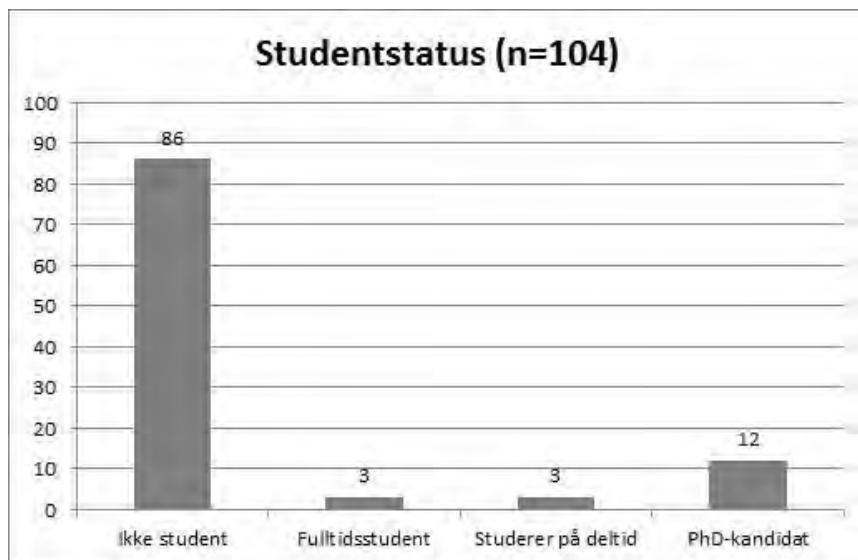
Gjennomsnittsalderen for årets respondenter er 37,0 år, med en median alder på 36,0 år. Aldersspennet for både kvinner og menn strekker seg fra 25-59 år. Tabell 3 viser alder fordelt på gruppe og kjønn. For begge kjønn ligger flertallet av respondentene innenfor aldersintervallet 30-39 år. Gjennomsnittsalderen på 37,0 år er høyere enn tidligere hvor gjennomsnittet har ligget på rundt 32 år (se Vedlegg 1). Årsaken til at gjennomsnittsalderen til MAARK-medlemmene har økt skyldes, i likhet med fjorårets undersøkelse, at også fast ansatte medlemmer er tatt med her.

Dersom vi ser på aldersgjennomsnittet for henholdsvis midlertidig ansatte og fast ansatte MAARK-medlemmer får vi et justert resultat. Gjennomsnittsalderen til midlertidig ansatte er 34,5 år mot 40,5 år for fast ansatte arkeologer. Tallene viser likevel at gjennomsnittsalderen for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer har økt de siste par årene. Dette kan bety at arkeologer som melder seg inn i MAARK er eldre enn før, eller at medlemsmassen generelt har blitt eldre uten at MAARK har rekruttert yngre arkeologer til foreningen.

2.5. Studentstatus blant respondentene

Antallet fulltidsstudenter blant MAARK-medlemmene har alltid vært lavt (Schenck 2012, 2013, 2014b; Eigeland og Schenck 2018, 2019). Tidligere var det svært vanlig å jobbe hele gravesesonger i perioden man var student. Dette ble regnet som en del av opplæringen og

erfaringen man trengte for å bli en kompetent arkeolog i framtiden. Med omleggingen av arkeologistudiet fra 2007 ble det vanskeligere å være i felt i løpet av studietiden. Dette skyldes delvis struktureringen av fag og undervisning, men også økt fokus på gjennomføringsgrad og kreditering av studenter som fullfører på normert tid.

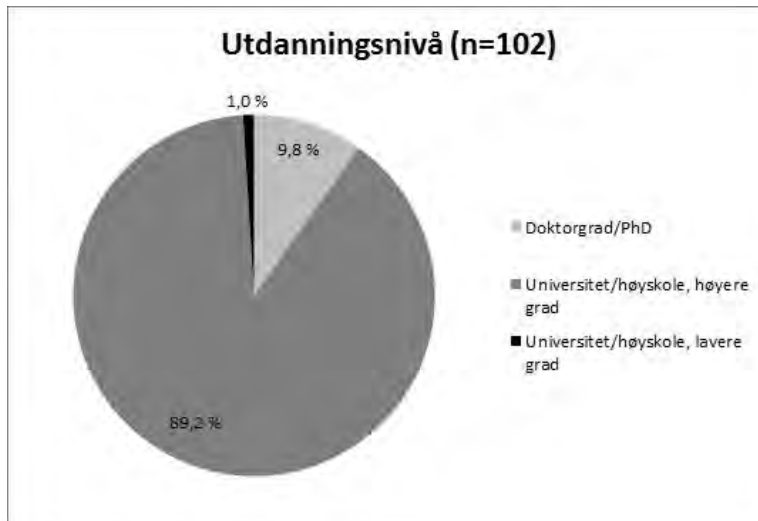


Figur 5: Studentstatus blant respondentene.

Figur 5 viser studentstatus blant årets respondenter. Det var kun tre respondenter (2,9 %) som oppgav at de er fulltidsstudenter for øyeblikket. Ytterligere tre respondenter svarte at de følger etter/videreutdanningskurs på deltid (2,9 %). Videre svarte 12 respondenter at de er under forskerutdanning som PhD-kandidat (11,5 %). Flertallet av respondentene, 86 stykker, er ferdigutdannet (82,7 %). I den videre teksten vil de tre fulltidsstudentene bli tatt særskilt hensyn til i spørsmål som omhandler lønn og midlertidighet. I øvrig blir de inkludert i undersøkelsen på lik linje med de andre respondentene.

2.6. Utdanningsnivå

MAARK-medlemmene har et høyt utdanningsnivå. Figur 6 viser at 91 respondenter har fullført høyere grad ved universitet eller høyskole (89,2 %). Med høyere grad menes magister, hovedfag eller master. I tillegg har 10 respondenter doktorgrad/PhD (9,8 %). Kun én respondent har lavere grad fra universitet eller høyskole (1,0 %). Sistnevnte respondent er ikke student.



Figur 6: Respondentenes utdanningsnivå.

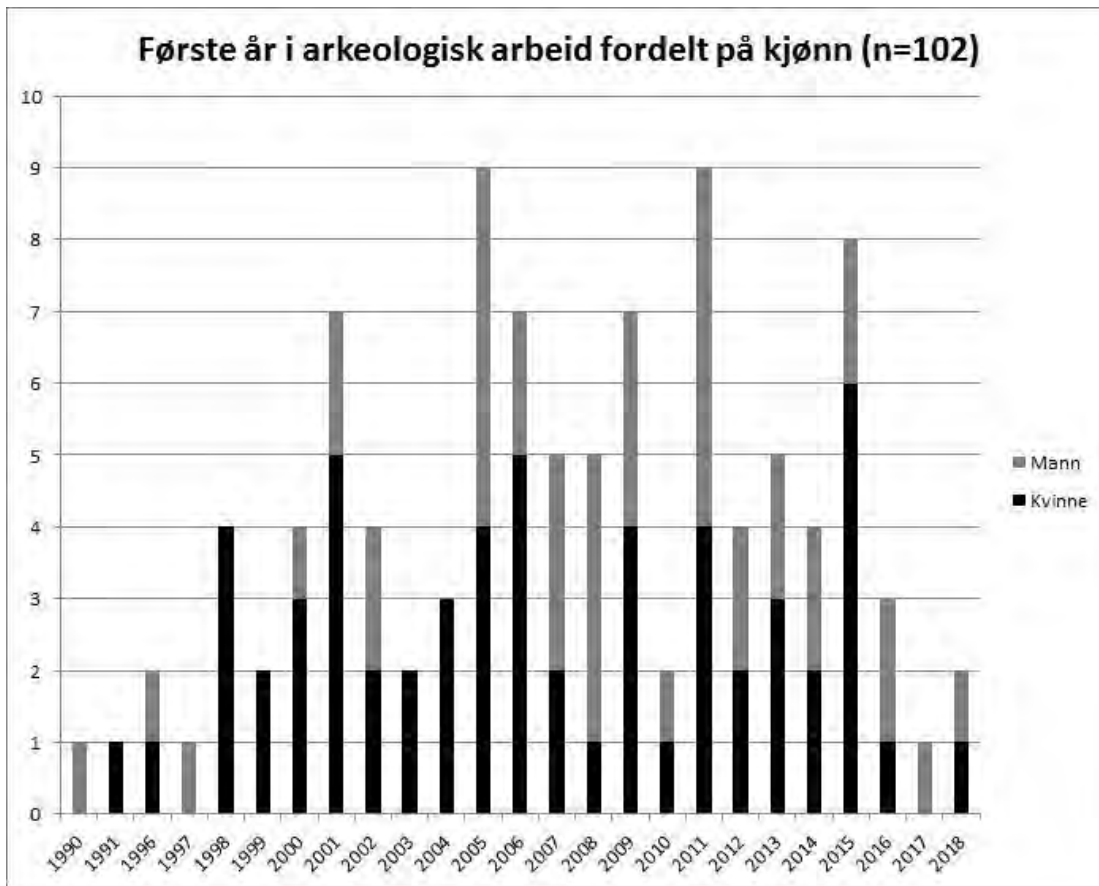
Det er ingen store forskjeller i utdanningsnivå hvis vi ser på kjønn og ansettelsesstatus. Fjorårets undersøkelse viste at det var færre fast ansatte MAARK-medlemmer som hadde fullført doktorgrad/PhD sammenlignet med sine

midlertidige ansatte kollegaer (Eigeland og Schenck 2018:16). Årets tall viser fortsatt at flere midlertidig ansatte enn fast ansatte MAARK-medlemmer har doktorgrad/PhD, men utslaget er ikke like stort som fjorårets resultat. Respondenten med lavere grad har midlertidig ansettelse.

2.7. Ansiennitet

I undersøkelsen beregner vi ansiennitet ut fra hvilket år respondenten hadde sitt første arkeologiske lønnsarbeid. Ettersom ansiennitet vanligvis regnes ut fra totalt antall år ansatt innenfor samme yrke eller sektor, blir ikke dette et mål for reell ansiennitet i arkeologiyrket. I arkeologien har ansiennitet tradisjonelt blitt regnet i antall uker ansatt, både på grunn av vintersesongens ulike lengde i Norge, og på grunn av høy grad av midlertidighet. Det har imidlertid vært ulik praksis for utregningsmetode ved forskjellige institusjoner. Dette har gjort at mange midlertidig ansatte arkeologer ikke har fått opptjent den ansienniteten de har krav på.

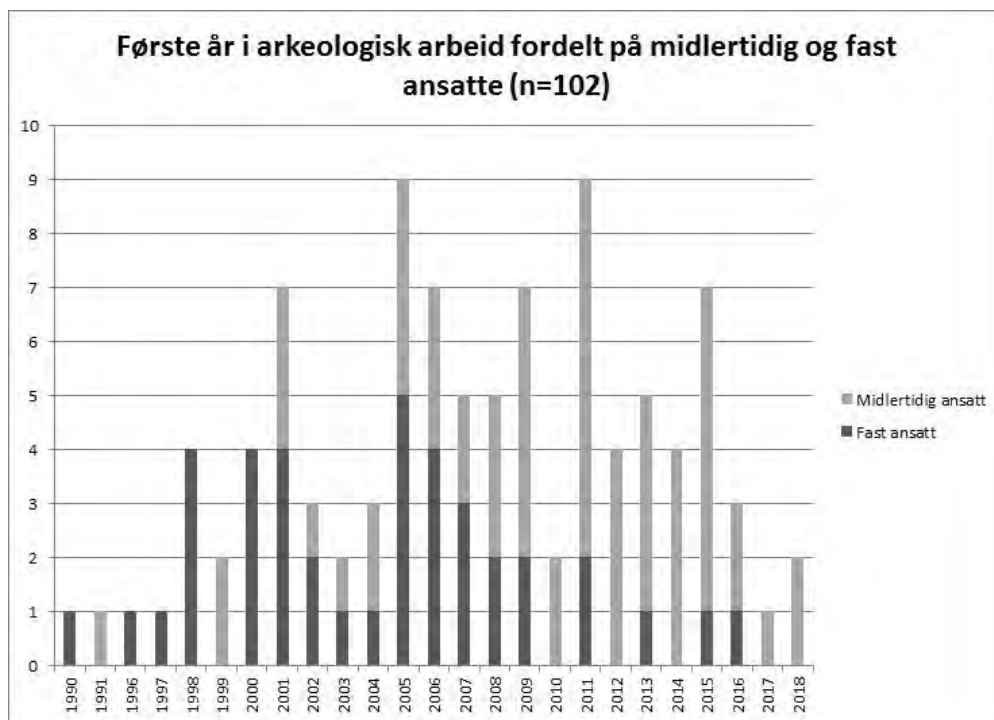
Figur 7 viser ansienniteten til respondentene ut fra når de hadde sin første jobb innenfor arkeologi. Kjønnfordelingen er også inkludert i figuren.



Figur 7: Respondentenes ansiennitet fordelt på kjønn.

I gjennomsnitt har respondentene er ansiennitet på 10,9 år. Median for ansiennitet er 11 år. Siden både midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer er inkludert i årets grunnleggende data, ligger tallene over det vi har funnet tidligere, hvor medlemmene har framstått som relativt unge i profesjonen. Fordelingen på kjønn viser at kvinner i gjennomsnitt har en ansiennitet på 11,5 år og menn 10,0 år.

Dersom vi skiller midlertidig ansatte MAARK-medlemmer fra de faste ansatte endrer resultatet seg (se Figur 8). Midlertidig ansatte arkeologer har en ansiennitet på 8,6 år og fast ansatte arkeologer har 14,0 år. Man kunne kanskje forvente at midlertidig ansatte jevnt over hadde lavere ansiennitet enn fast ansatte. Tallene våre viser imidlertid at det er mange midlertidig ansatte arkeologer med høy ansiennitet. Det betyr at midlertidig ansatte ikke automatisk går over i en fast stilling etter 8-10 år. Mange arkeologer velger derfor å droppe ut av yrket etter 10 år fordi de ikke oppnår fast ansettelse.



Figur 8: Respondentenes ansiennitet fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.

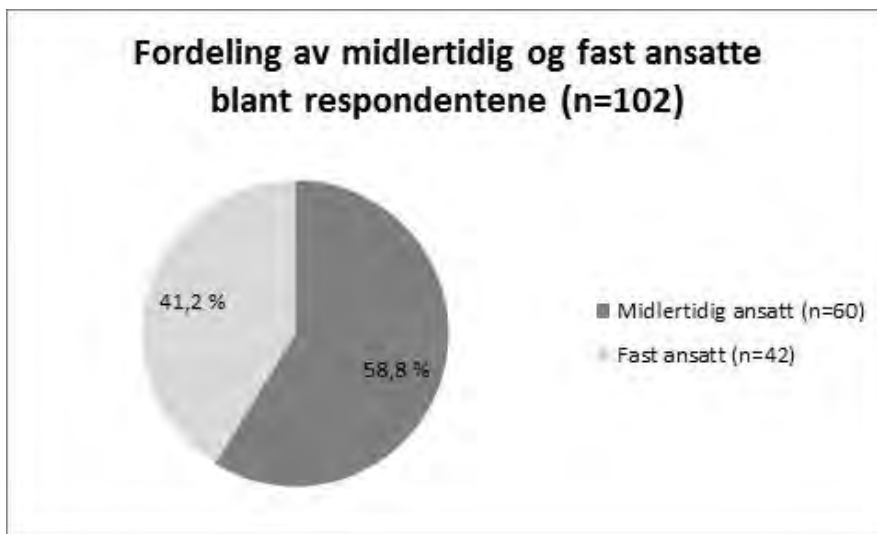
Tabell 4 viser gjennomsnittlig år med ansiennitet fordelt på aldersgruppene i undersøkelsen. Tabellen demonstrerer at år med ansiennitet øker jevnt med alder.

Alder (N=102)	Ansiennitet (År i gj.snitt)
25-29	2,9
30-34	7,0
35-39	11,4
40-44	14,8
45-49	18,9
50-54	21,7
55-59	23,0

Tabell 4: Gjennomsnittlig år med ansiennitet fordelt på aldersgruppe.

3. Arbeidets art

Arbeidets art vil omfatte spørsmål omkring sektortilhørighet, type virksomhet man jobber med og stillingstittel. Figur 9 viser at 60 MAARK-medlemmer svarte at de var midlertidig ansatt (58,8 %) og 42 svarte at de var fast ansatt (41,2 %) i årets undersøkelse. De tre respondentene som ikke arbeidet med arkeologi i 2018 svarte ikke på spørsmålene om arbeidets art. Ved en feiltakelse fikk ikke fast ansatte MAARK-medlemmer svart på spørsmålet om stillingstittel. I det følgende vil det dermed kun være aktuelt å sammenligne midlertidig og fast ansettelsesstatus for spørsmålene som omhandler sektor og virksomhet.



Figur 9: Fordeling av midlertidig og fast ansatte arkeologer blant MAARK-medlemmene i årets undersøkelse.

3.1. Sektor

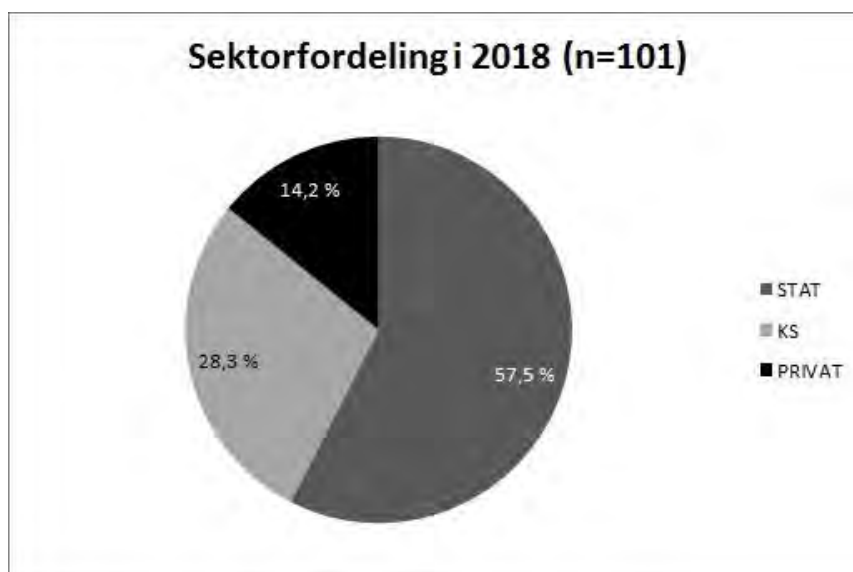
Arkeologer arbeider vanligvis innenfor det offentlige, men i ulike sektorer. Samtidig finnes det noen få private stiftelser og institusjoner som har delegert myndighet til å gjennomføre arkeologiske utgravninger. Enkelte private museer ansetter også arkeologer. Statlig sektor omfatter Miljøverndepartementet, Riksantikvaren, Sametinget og universitetene, inkludert landsdelsmuseene. Staten har hovedansvaret for kulturminnevern og arkeologisk feltarbeid. Universitetene er i tillegg ansvarlig for utdanning og en stor del av akademisk forskning på det arkeologiske fagfeltet. Sametinget ivaretar samisk kulturarv. Statlig sektor ansetter klart flest arkeologer.

Fylker, kommuner og offentlige, lokale virksomheter ligger under kommunesektoren (KS). Gjennom kommunale planprosesser utfører fylkene den første fasen av arkeologiske undersøkelser og registrering. Skjøtsel av kulturminner og formidling på lokalt nivå er også et

viktig ansvarsområde. Med kommende regionreform og omorganisering av kulturminnevernet forventes kommunesektoren å få et økt antall arbeidsoppgaver. I framtiden vil sannsynligvis flere arkeologer bli ansatt i denne sektoren.

Privat sektor omfatter som nevnt mange lokale, kulturhistoriske og etnologiske museer, samt private stiftelser. Norsk institutt for kulturminneforskning (NIKU) er for eksempel en uavhengig organisasjon som driver både forskning, kulturminnevern og har delegert myndighet for middelalderutgravninger i by. Sjøfartsmuseene er også private stiftelser med ansvar for maritime kulturminner.

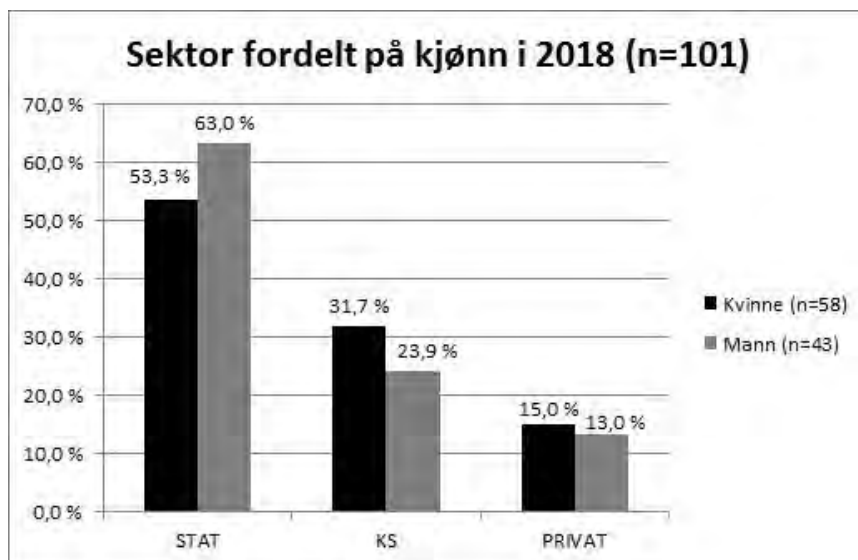
I undersøkelsen ble respondentene spurt om hvilke sektor de utførte arkeologisk arbeid innenfor i 2018. Dersom de hadde jobbet i mer enn én sektor var det mulig å sette flere kryss. Av respondentene var det to stykker som hadde arbeidet i statlig og privat sektor. Ytterligere to hadde krysset av for statlig sektor og KS, og én respondent hadde arbeidet i både KS og privat sektor. I alt ble det satt 106 kryss og 101 respondenter svarte på spørsmålet. Kun midlertidig ansatte respondenter hadde arbeidet i mer enn én sektor i 2018.



Figur 10: Sektorfordeling i 2018 for den totale respondentmassen. 101 respondenter svarte og det ble satt 106 kryss. KS=Kommunesektoren.

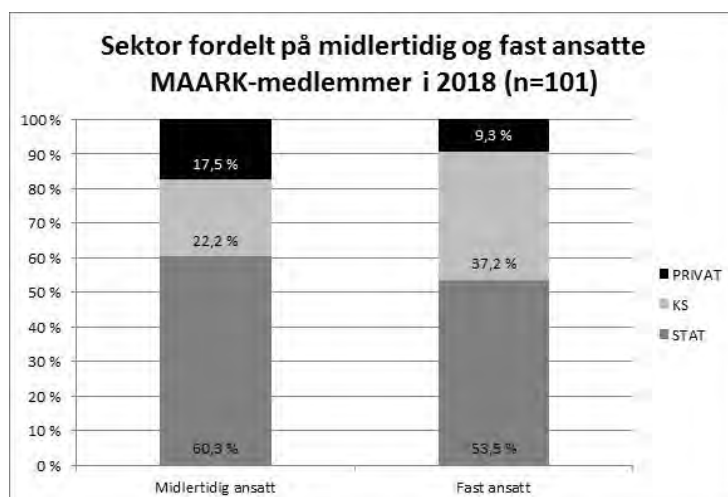
Figur 10 illustrerer hvordan respondentene fordelte seg på sektor i 2018. Et flertall på 61 respondenter arbeidet i statlig sektor (57,5 %), 30 respondenter arbeidet i KS (28,3 %) og 15 respondenter arbeidet i privat sektor (14,2 %).

Figur 11 viser sektor fordelt på kjønn i 2018. Det er ikke store forskjeller mellom kjønnene når det kommer til sektor, men i likhet med fjorårets undersøkelse arbeider litt flere menn enn kvinner i statlig sektor og omvendt i KS (Eigeland og Schenck 2018:20). Utvalget er lite, så det er ikke mulig å si om dette er et utslag av tilfeldigheter eller om det er starten på en reell trend. Kjønnene står tilnærmet likt i privat sektor.



Figur 11: Sektor fordelt på kjønn for den totale respondentmassen. KS=Kommunesektoren.

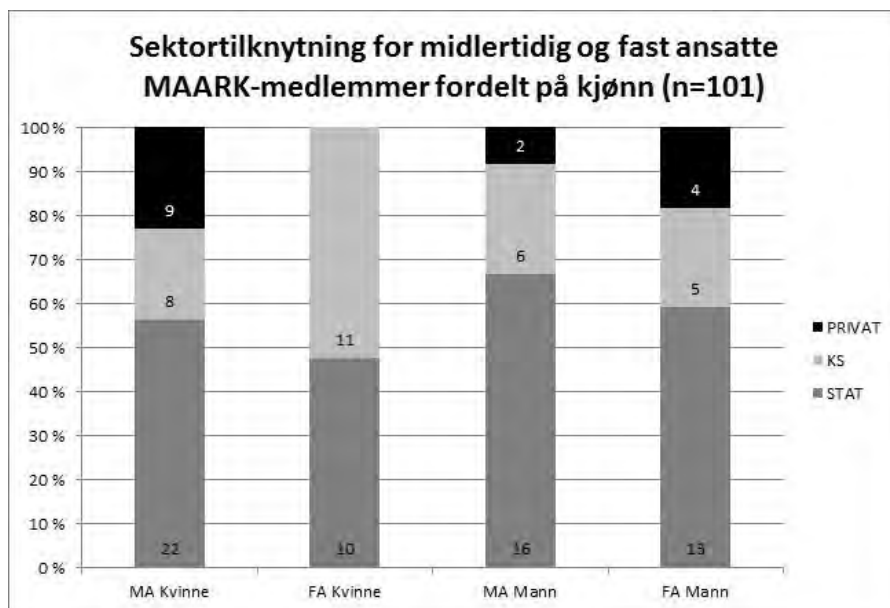
Vi ønsker å undersøke nærmere om det er noen forskjell i sektortilknytning for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer. Figur 12 viser resultatet.



Figur 12: Sektortilknytning fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer. KS=Kommunesektoren.

For både de midlertidig og fast ansatte gjelder at flertallet er ansatt i statlig sektor. Det er likevel en forskjell mellom ansettelsesstatusene. Det er for eksempel flere midlertidig ansatte

MAARK-medlemmer som arbeider i privat sektor sammenlignet med fast ansatte, og KS har gjennomgående flere fast ansatte enn midlertidig ansatte. Denne fordelingen var også tydelig ved fjorårets undersøkelse (Eigeland og Schenck 2019:21).



Figur 13: Sektortilknytning for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer fordelt på kjønn. KS=Kommunesektoren, MA=Midlertidig ansatt, FA=Fast ansatt.

Figur 13 viser kjønnsfordelingen for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer fordelt på sektor. Det var ingen store utslag på kjønn for det totale antallet respondenter (se Figur 11). Når vi ser på ansettelsesstatus hver for seg trer en viss nyansering fram. Det er for eksempel flere kvinner som er fast ansatt i KS enn menn, noe vi også registrerte i fjor. Andre variasjoner fra år til år med hensyn til ansettelsesstatus og kjønn synes å være et utslag av tilfeldigheter.

SEKTOR	2010 ³ (N=151)	2011 (N=80)	2012 ⁴ (N=179)	2013 (N=77)	2016 (N=62)	2017 (N=49)	2018 (N=59)
STAT	63,6 %	68,4 %	58,5 %	53,4 %	53,7 %	56,1 %	60,3 %
KS	64,6 %	50,0 %	35,9 %	39,0 %	25,4 %	21,1 %	22,2 %
PRIVAT	-	6,6 %	5,5 %	7,6 %	20,9 %	22,8 %	17,5 %

Tabell 5: Sammenstilling av sektortilknytning for midlertidig ansatte arkeologer over tid.

Spørsmål omkring sektortilknytning spesifikt for midlertidig ansatte arkeologer har vært gjenstand for undersøkelse gjennom flere år (Schenck 2012, 2013, 2014ab; Eigeland og Schenck 2018, 2019). Tabell 5 demonstrerer at forflytning mellom sektorer innenfor et arbeidsår har blitt mindre vanlig for midlertidig ansatte arkeologer over tid. I 2010 var det rundt 60 % midlertidig ansatte både i statlig sektor og KS. Dette tyder på at flere respondenter satte kryss for begge sektorer på dette tidspunktet. I perioden 2016-2018 har det til sammenligning vært rundt 20 % midlertidig ansatte i KS. Det tilsier mindre flyt av

³ Ved en feiltakelse ble ikke privat sektor satt opp som alternativ i 2010.

⁴ Antallet respondenter i 2012 omfatter også midlertidig ansatte arkeologer som ikke var medlemmer i MAARK.

arbeidskraft mellom sektorer og mer stabilitet i arbeidslivet. I år var det kun fem respondenter som krysset av for at de hadde arbeidet i mer enn én sektor. Samtidig viser tidslinjen at privat sektor har kommet sterkere på banen de siste årene og ansetter flere midlertidig ansatte arkeologer enn tidligere.

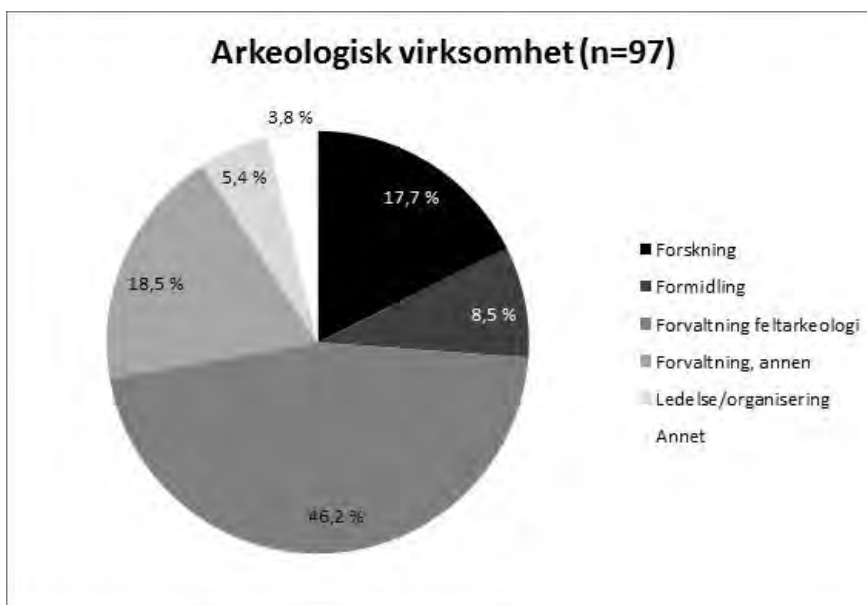
3.2. Type arkeologisk virksomhet

Det er viktig å undersøke hvilken type arkeologisk virksomhet MAARK-medlemmene arbeider med. Dette gjelder spesielt for de midlertidig ansatte for å finne ut av hvilke konkrete arbeidsoppgaver og jobber som er aktuelle for denne gruppen. Respondentene ble spurt om hvilken type arkeologisk virksomhet de arbeidet med nå. Det var mulig å sette flere kryss hvis man arbeidet innenfor flere virksomheter. Svaralternativene falt under følgende kategorier: Forskning, Formidling, Forvaltning feltarkeologi, Forvaltning annet, Selvstendig næringsdrivende, Ledelse/organisering og «Annet». Svaralternativet «Selvstendig næringsdrivende» blir ikke tatt med i den videre diskusjonen da ingen respondenter krysset av for dette. 26 respondenter krysset av for mer enn én virksomhet. Av disse var 11 midlertidig ansatt og 15 fast ansatt. Tabell 6 viser fordelingen av virksomhet på de 97 respondentene som svarte på spørsmålet. Fordelingen på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer er også inkludert her.

Type arkeologisk virksomhet	Totalt	Totalt %	MA	MA %	FA	FA %
Forskning	23	17,7 %	13	20,3 %	10	15,2 %
Formidling	11	8,5 %	5	7,8 %	6	9,1 %
Forvaltning feltarkeologi	60	46,2 %	35	54,7 %	25	37,9 %
Forvaltning annet	24	18,5 %	10	15,6 %	14	21,2 %
Ledelse/organisering	7	5,4 %	0	0,0 %	7	10,6 %
Annet	5	3,8 %	1	1,6 %	4	6,1 %
Selvstendig næringsdrivende	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
N:	130	100 %	64	100 %	66	100 %

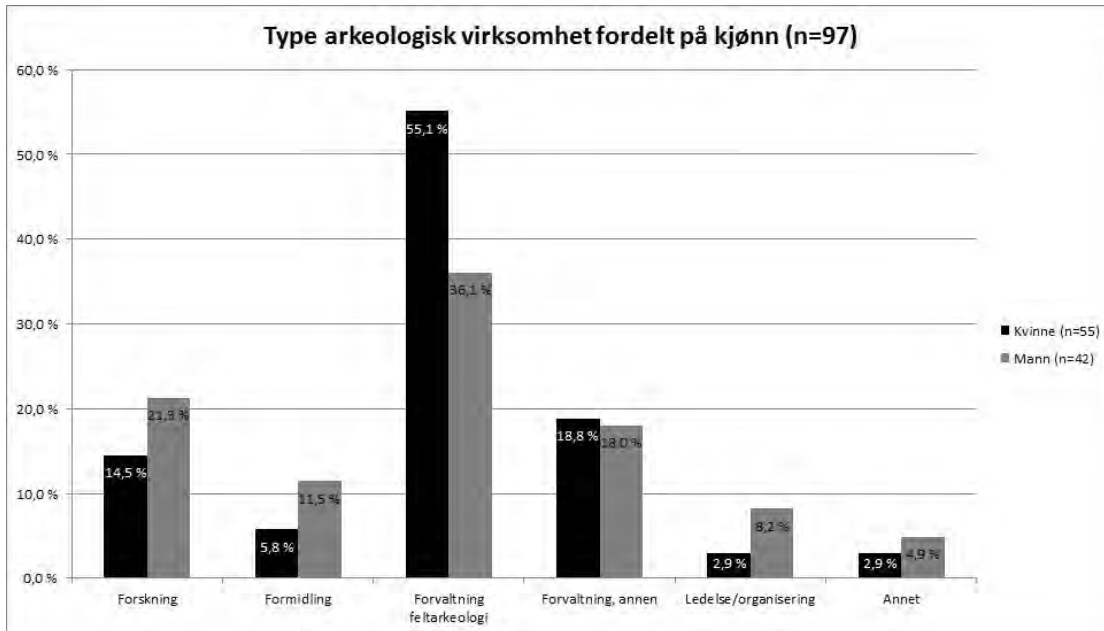
Tabell 6: Det totale antallet respondenter fordelt på type arkeologisk virksomhet. 97 respondenter satte til sammen 130 kryss. Fordelingen på midlertidig (MA) og fast ansatte (FA) MAARK-medlemmer er også tatt med i tabellen.

Figur 14 illustrerer det totale antallet respondenter fordelt på virksomhet. Et flertall på 60 respondenter svarte at de arbeidet med forvaltning innenfor feltarkeologi (46,2 %). Ytterligere 24 respondenter svarte at de arbeidet med forvaltning, men ikke innenfor feltarkeologi (18,5 %). Videre arbeidet 23 respondenter med forskning (17,7 %), 11 respondenter arbeidet med formidling (8,5 %), 7 respondenter svarte at de arbeidet med ledelse/organisering (5,4 %) og 5 respondenter svarte «Annet» (3,8 %). «Annet»-kategorien omfattet blant annet undervisning, utviklingsarbeid og geofysisk prospektering. Majoriteten av MAARK-medlemmene arbeider med en eller annen type forvaltning (64,7 %), med hovedvekt på forvaltning tilknyttet feltarkeologi. Dette stemmer godt overens med resultater fra tidligere spørreundersøkelser (Eigeland og Schenck 2018, 2019).



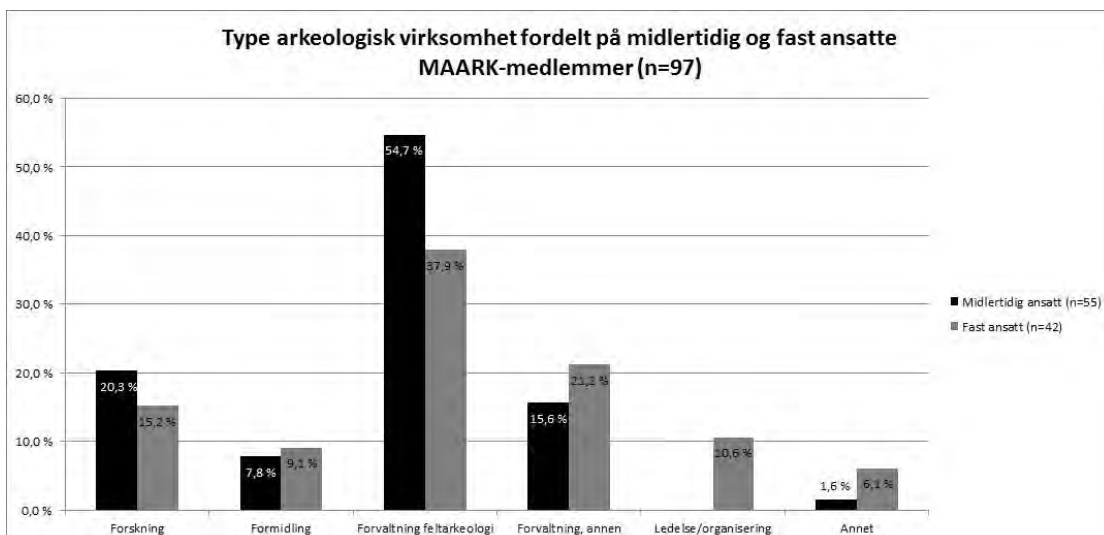
Figur 14: Andel respondenter fordelt på type arkeologisk virksomhet.

Figur 15 viser virksomhet fordelt på kjønn blant årets respondenter. Tallene viser at det er flere kvinner enn menn som arbeider med forvaltning innenfor feltarkeologi. I gjennomsnitt jobber flere menn enn kvinner med forskning og formidling.



Figur 15: Type arkeologisk virksomhet fordelt på kjønn for den totale respondentmassen.

Det vil også være interessant å se nærmere på om det er noen forskjell mellom de midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmene med tanke på hvilken type virksomhet de arbeider innenfor.



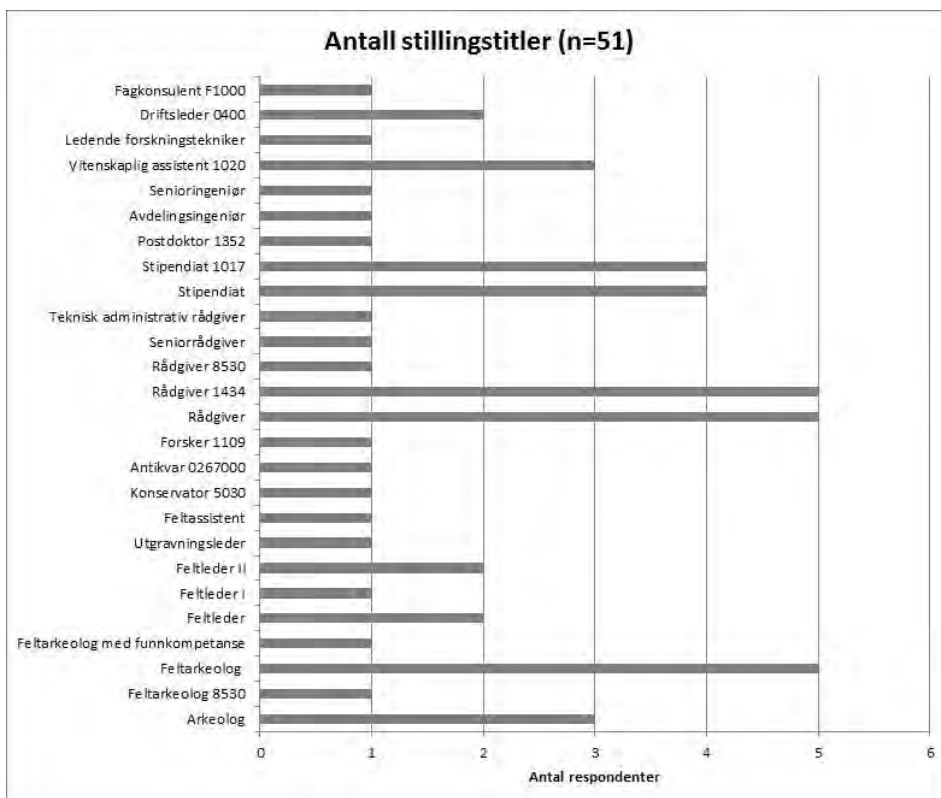
Figur 16: Type arkeologisk virksomhet fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.

Figur 16 (se også Tabell 6) viser hvordan virksomhet fordeler seg på midlertidig og fast ansatte. Det er en litt større andel midlertidig ansatte som arbeider med forvaltning i

feltarkeologi enn fast ansatte. I fjorårets undersøkelse var det så å si likt mellom ansettelsesstatusene for denne virksomheten, så årets tall kan være et resultat av tilfeldigheter (Eigeland og Schenck 2019:24). I øvrig er det ingen store utslag mellom midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer, bortsett fra at det kun er fast ansatte som svarte at de arbeidet med ledelse/organisering.

3.3. Stillingstittel

Spørsmålene om stillingstittel ble kun besvart av de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene. Respondentene ble bedt om å oppgi stillingstittel og eventuelt stillingskode om de jobber i staten. Her ba vi spesifikt om at respondentene måtte sjekke arbeidskontrakt og/eller lønnslipp. Det var 51 av de midlertidig ansatte som besvarte spørsmålet. I tillegg ble det spurt om stillingsbetegnelse i det daglige, dersom denne tittelen avvok fra den som sto oppført i kontrakt/lønnslipp. 26 respondenter oppgav stillingsbetegnelsen de bruker i det daglige som ikke stemmer overens med den offisielle tittelen. Det er viktig for MAARK å vite hvilken stillingstittel- og kode som blir oppgitt fordi disse styrer lønnsnivå. Figur 17 og Tabell 7 viser en samlet oversikt over stillingstitlene til de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene.



Figur 17: Stillingstitler oppgitt på arbeidskontrakt/lønnslipp for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

Stillingstittel (og evt. kode)	Antall
Arkeolog	3
Feltarkeolog 8530	1
Feltarkeolog	5
Feltarkeolog med funnkompetanse	1
Feltleder	2
Feltleder 1	1
Feltleder 2	2
Utgravningsleder	1
Feltassistent	1
Konservator 5030	1
Antikvar 0267000	1
Forsker 1109	1
Rådgiver	5
Rådgiver 1434	5
Rådgiver 8530	1
Seniorrådgiver	1
Teknisk administrativ rådgiver	1
Stipendiat	4
Stipendiat 1017	4
Postdoktor 1352	1
Avdelingsingeniør	1
Senioringeniør	1
Vitenskapelig assistent 1020	3
Ledende forskningstekniker	1
Driftsleder 0400	2
Fagkonsulent F1000	1
N:	51

Tabell 7: Respondentenes stillingstitler- og koder.

Det ble oppgitt 22 ulike stillingstitler. Blant disse var «Feltarkeolog», «Rådgiver» og «Stipendiat» de som forekom flest ganger. Antallet stillingstitler er en ulempe for forutsigbarheten for midlertidig ansatte arkeologer. En midlertidig ansatt arkeolog kan være ansatt ved to forskjellige institusjoner for å gjøre omtrent den samme jobben, men har ulike stillingstitler og lønnsnivå. Dette er en lite holdbar situasjon.

I 2019 laget MAARK en oversikt over blant annet stillingskoder og lønnsnivå ved landsdelsmuseene og NIKU.⁵ Poenget med oversikten var nettopp å framheve lønnsforskjellene hos de ulike arbeidsgiverne, samt andre forskjeller som stillingskoder og

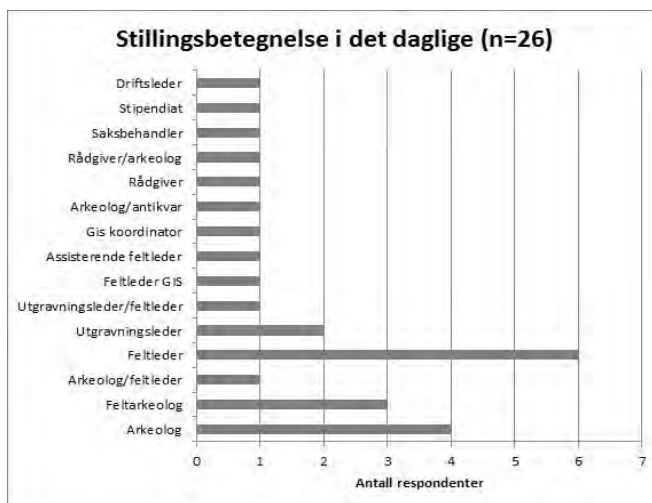
stillingstitler. Oversikten demonstrerte at det fremdeles er sterkt behov for supplerende informasjon.

Tabell 8 og Figur 18 (se under) viser resultatet for de 26 respondentene som oppgav sin stillingsbetegnelse i det daglige. Hvis vi ser på deres offisielle stillingstitler skjuler det seg mange arkeologer (feltarkeolog/feltleder/utgravningsleder etc.) blant disse. Dette gjelder for stillingstitler som: «Driftsleder», «Rådgiver», «Avdelingsingeniør», «Teknisk administrativ rådgiver», «Vitenskapelig assistent» og «Ledende forskningstekniker». I dagligtalen bruker man også betegnelsen «Saksbehandler» om en rådgiverstilling. Resultatet viser at det florerer av stillingstitler som ikke betegner den egentlige stillingen og jobben som utføres. Dette kan by på problemer ved bestemmelse av blant annet lønnsnivå. I det daglige benytter man seg av mange færre stillingstitler enn det som eksisterer offisielt.

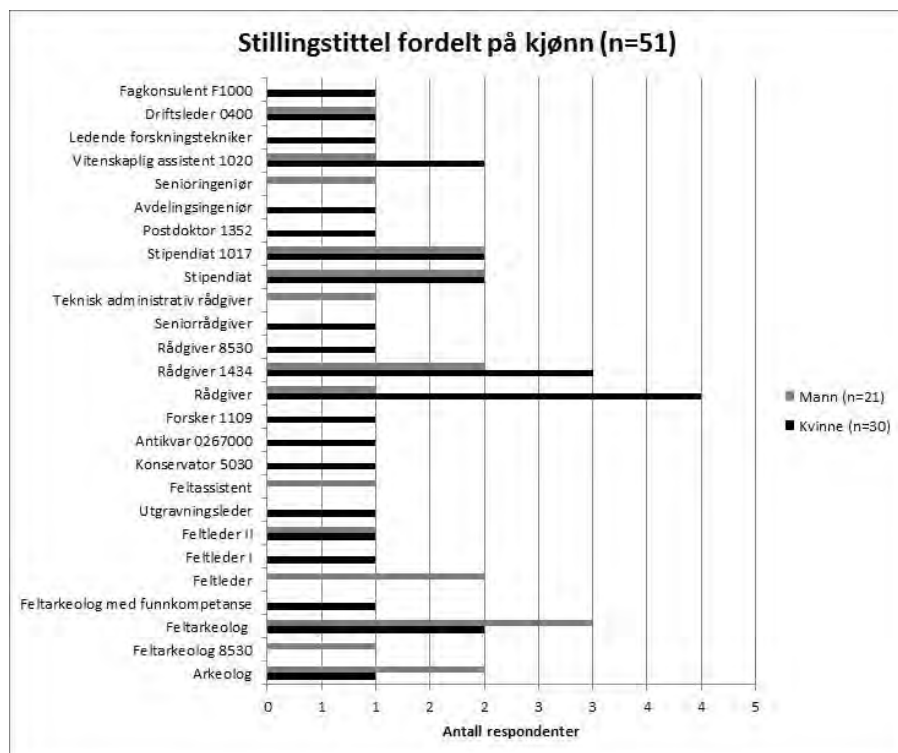
⁵ Skule Spjelkavik for MAARK, Norsk Arkeologmøte (NAM) i Stavanger 7-9 November 2019.

Stillingsbetegnelse i det daglige	Antall
Arkeolog	4
Feltarkeolog	3
Arkeolog/feltleder	1
Feltleder	6
Utgravningsleder	2
Utgravningsleder/feltleder	1
Feltleder GIS	1
Assisterende feltleder	1
GIS koordinator	1
Arkeolog/antikvar	1
Rådgiver	1
Rådgiver/arkeolog	1
Saksbehandler	1
Stipendiat	1
Driftsleder	1
N:	26

Tabell 8 og Figur 18: Stillingsbetegnelser anvendt i det daglige.

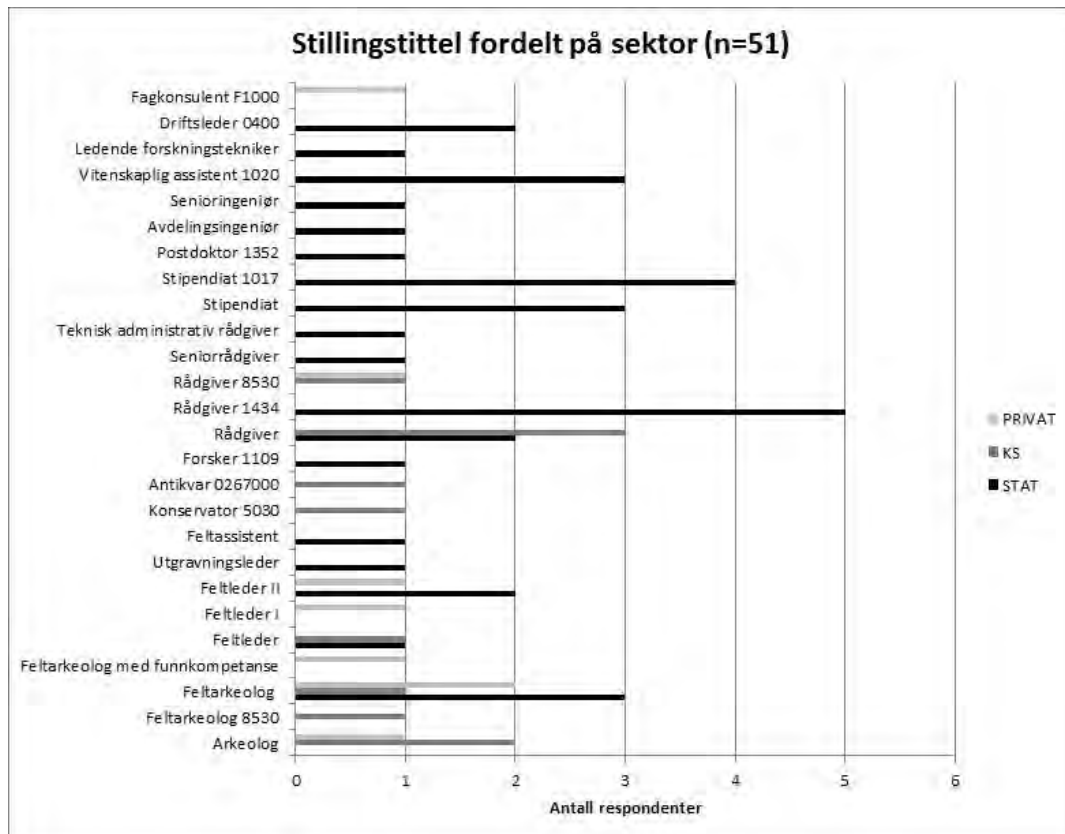


Figur 19 viser stillingstittel fordelt på kjønn. Ut fra de tre titlene som hadde flest respondenter kan vi se at det er litt flere menn enn kvinner som har tittelen «Feltarkeolog» eller titler knyttet til feltarbeid. Det er flere kvinner enn menn som har tittelen «Rådgiver». Det står likt mellom kjønnene når det gjelder tittelen «Stipendiat». Fjorårets undersøkelse viste omvendte tall for kjønn for henholdsvis «Arkeolog» og «Rådgiver» (Eigeland og Schenck 2019:27). Dette kan tyde på at årets tall er et utslag av tilfeldigheter.



Figur 19: Stillingstittel fordelt på kjønn.

Det kan også være relevant å se stillingstittel i sammenheng med sektortilknytning. Staten ansetter flest arkeologer og opererer dermed med flere stillingstitler enn andre sektorer. Figur 20 viser resultatet. Her ser vi at både stat, KS og privat sektor benytter seg av flere ulike titler knyttet til feltarbeid. Dette kan være forvirrende for arbeidstakere.



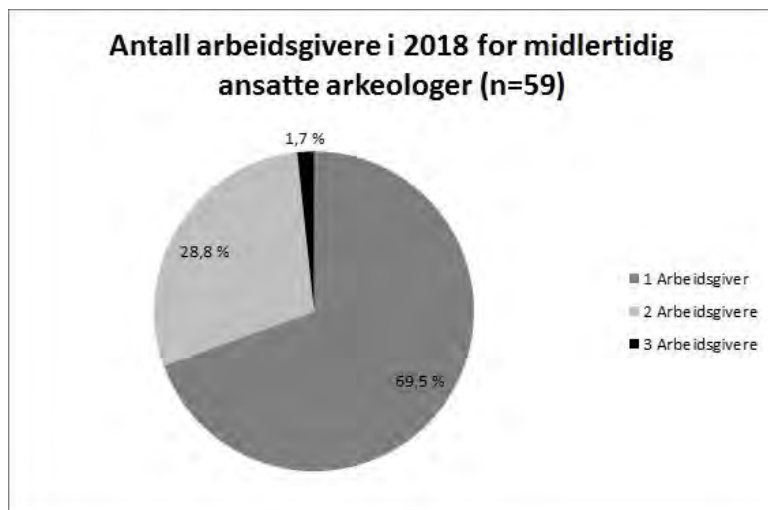
Figur 20: Stillingstittel krysset med sektor. KS=Kommunesektoren.

4. Midlertidighet i arkeologi i 2018

Spørsmålene som direkte omhandler midlertidighet i arkeologi i 2018 ble kun besvart av de 60 MAARK-medlemmene som svarte at de var midlertidig ansatt. De tre respondentene som svarte at de var studenter på deltid er inkludert i undersøkelsen på lik linje med de øvrige respondentene. De tre respondentene som svarte at de var fulltidsstudenter blir tatt hensyn til i enkelte av spørsmålene. På grunn av fulltidsstudier vil nødvendigvis ikke studenter ønske eller ha mulighet til å arbeide med arkeologi året rundt.

4.1. Antall arbeidsgivere

Hvor mange arbeidsgivere en midlertidig ansatt har tilknyttet arkeologi i løpet av et år kan si mye om både gjennomtrekk av arbeidskraft og eventuell lufting i arkeologi. Figur 21 viser at 41 respondenter hadde én arbeidsgiver i 2018 (69,5 %), 17 respondenter hadde to arbeidsgivere (28,8 %) og én respondent hadde tre arbeidsgivere (1,7 %). Flertallet av respondentene hadde med andre ord én arbeidsgiver i 2018. 30,5 % av respondentene hadde mer enn én arbeidsgiver. Årets tall viser et gjennomsnitt på 1,3 arbeidsgivere for midlertidig ansatte arkeologer. To av fulltidsstudentene svarte på spørsmålet om antall arbeidsgivere. Begge disse hadde to arbeidsgivere i 2018.



Figur 21: Antall arbeidsgivere for midlertidig ansatte arkeologer i 2018.

Tabell 9 (se under) viser en sammenstilling av årets resultat med tidligere undersøkelser (Schenck 2012, 2013, 2014ab, Eigeland og Schenck 2018, 2019). Fra 2010 til 2016 viste resultatene en stadig reduksjon i antallet arbeidsgivere fra 1,9 til 1,4. Årets resultat på 1,3 arbeidsgivere i gjennomsnitt er det laveste vi har funnet til nå. Fjorårets resultat på 1,6 viser imidlertid at den positive trenden mot færre arbeidsgivere ikke er stabil for MAARK-

medlemmene fra år til år. Tabell 9 viser også hvordan høyest antall arbeidsgiver per år varierer i tidsrommet det har vært gjennomført spørreundersøkelser. Årene 2010 og 2017 hadde for eksempel begge 5 arbeidsgivere som sitt høyeste antall. Det er ikke gitt at utviklingen stadig går mot et færre antall arbeidsgivere.

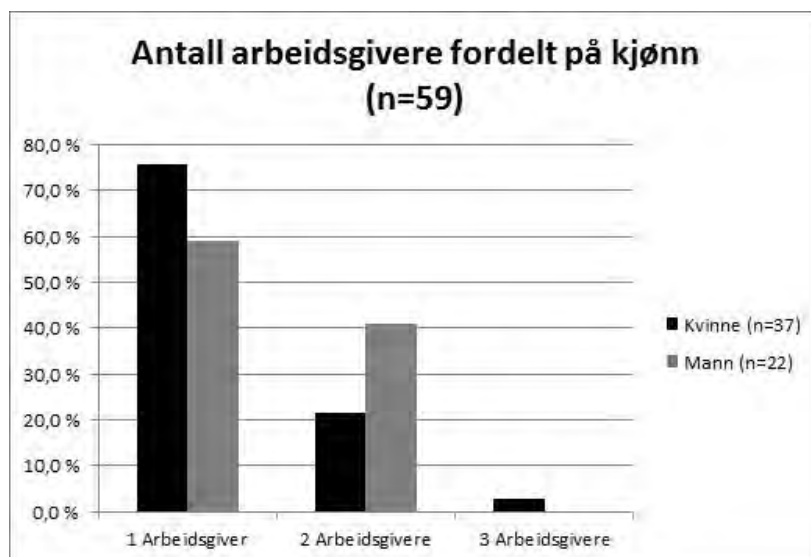
År	Antall arbeidsgivere (gj.snitt)	Høyest antall arbeidsgivere per år
2010 (N=69)	1,9	5
2011 (N=70)	1,6	4
2012 (N=168)	1,5	6
2013 (N=72)	1,5	3
2016 (N=57)	1,4	4
2017 (N=46)	1,6	5
2018 (N=59)	1,3	3

Tabell 9: Sammenstilling av resultat for antall arbeidsgivere over tid.

Kjønnsfordelingen på antall arbeidsgivere vises i Tabell 10 og Figur 22. I likhet med fjorårets undersøkelse har menn i gjennomsnitt litt flere arbeidsgivere enn kvinner (Eigeland og Schenck 2019:29). I 2018 hadde menn i gjennomsnitt 1,4 arbeidsgivere mens kvinner hadde 1,3. Utvalget er imidlertid for lavt til å si noe sikkert om kjønn og antall arbeidsgivere.

Antall arbeidsgivere	Totalt	Kvinne	Kvinne %	Mann	Mann %
1	41	28	75,7 %	13	59,1 %
2	17	8	21,6 %	9	40,9 %
3	1	1	2,7 %	0	0,0 %
N:	59	37	100,0 %	22	100,0 %

Tabell 10: Oversikt over antall arbeidsgivere fordelt på kjønn.

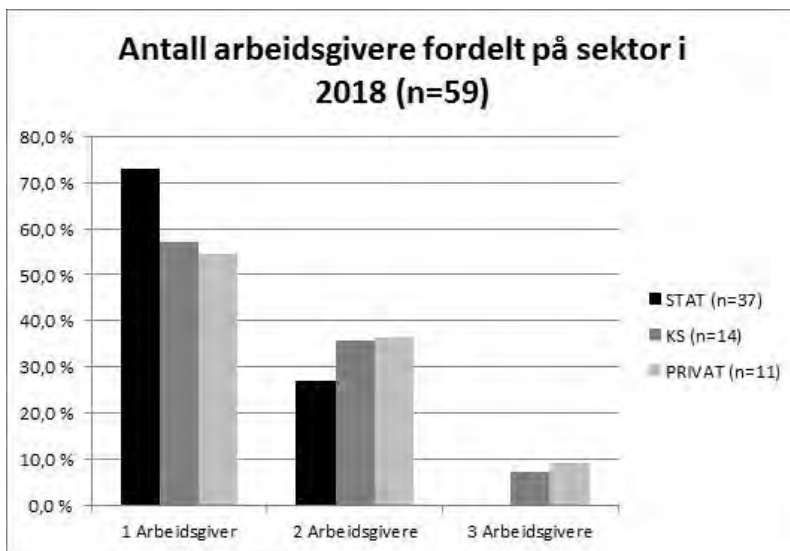


Figur 22: Antall arbeidsgivere fordelt på kjønn for midlertidig ansatte arkeologer i 2018.

Tabell 11 og Figur 23 illustrerer en kryssning mellom antall arbeidsgivere og sektor for 2018. En slik kryssning kan si noe om mobiliteten innenfor de ulike sektorene. I gjennomsnitt har statlig sektor 1,3 arbeidsgivere. Kommunesektoren (KS) og privat sektor har begge 1,5 arbeidsgivere. Det betyr at midlertidig ansatte arkeologer byttet arbeidsgiver flest ganger innenfor de to sistnevnte sektorene i 2018.

Antall arbeidsgivere	STAT	STAT %	KS	KS %	PRIVAT	PRIVAT %
1	27	73,0 %	8	57,1 %	6	54,5 %
2	10	27,0 %	5	35,7 %	4	36,4 %
3	0	0,0 %	1	7,1 %	1	9,1 %
N:	37	100 %	14	100 %	11	100 %

Tabell 11: Antall arbeidsgivere kryssset med sektor i 2018. KS=Kommunesektoren.



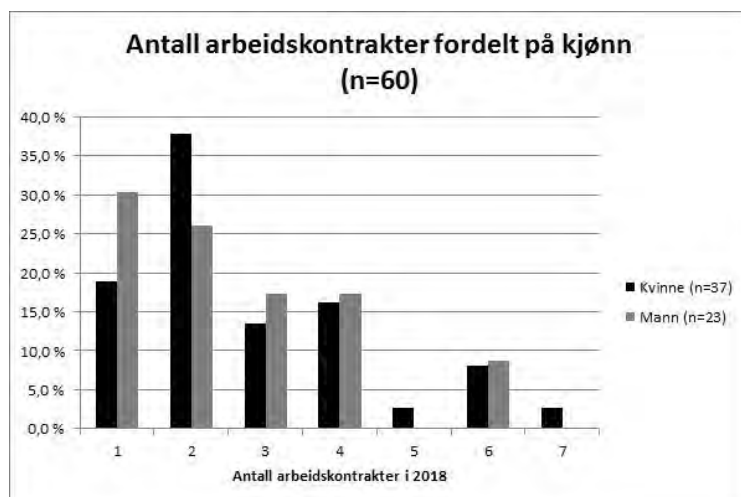
Figur 23: Antall arbeidsgivere fordelt på sektor i 2018. KS=Kommunesektoren.

4.2. Antall arbeidskontrakter

Respondentene ble spurt om hvor mange arbeidskontrakter tilknyttet arkeologi de hadde i løpet av 2018. Svaret til de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene vises i Tabell 12 og Figur 24. Kjønnfordelingen er også inkludert her. De midlertidige ansatte hadde som regel flere arbeidskontrakter i 2018. Det var 14 respondenter, mindre enn 1/3 av respondentene, som kun hadde én arbeidskontrakt (23,3 %). 20 respondenter hadde to arbeidskontrakter (33,3 %) og 9 respondenter hadde tre arbeidskontrakter (15,0 %). 17 respondenter hadde 4 eller flere arbeidskontrakter (28,4 %). Dette gir et gjennomsnittlig antall arbeidskontrakter i 2018 på 2,7.

Antall arbeidskontrakter	Totalt	Totalt %	Kvinne	Kvinne %	Mann	Mann %
1	14	23,3 %	7	18,9 %	7	30,4 %
2	20	33,3 %	14	37,8 %	6	26,1 %
3	9	15,0 %	5	13,5 %	4	17,4 %
4	10	16,7 %	6	16,2 %	4	17,4 %
5	1	1,7 %	1	2,7 %	0	0,0 %
6	5	8,3 %	3	8,1 %	2	8,7 %
7	1	1,7 %	1	2,7 %	0	0,0 %
N:	60	100,0 %	37	100,0 %	23	100,0 %

Tabell 12: Antall arbeidskontrakter for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer i 2018 fordelt på kjønn.



Figur 24: Antall arbeidskontrakter for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer i 2018 fordelt på kjønn.

Ser vi på henholdsvis kvinner og menn i årets undersøkelse viser tallene at kvinner i gjennomsnitt hadde 2,8 arbeidskontrakter og menn hadde 2,6. Utvalget er for lite til å trekke konklusjoner om kjønn og antall arbeidskontrakter. To av fulltidsstudentene svarte på spørsmålet om antall arbeidskontrakter. Begge disse hadde to kontrakter i 2018.

Tabell 13 viser en sammenstilling av antallet arbeidskontrakter over tid for MAARK-medlemmer (Schenck 2012, 2013, 2014ab; Eigeland og Schenck 2018, 2019). Årets tall kan trolig vise til en trend mot et lavere antall arbeidskontrakter.

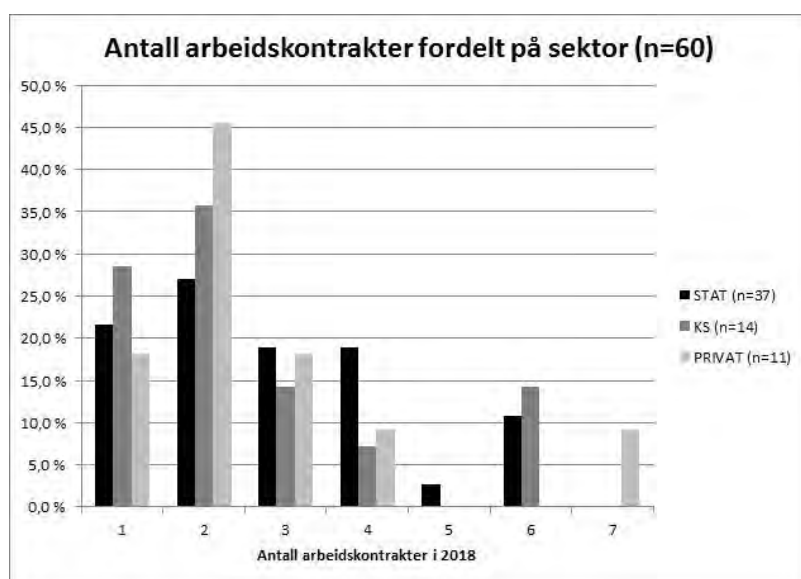
År	Antall arbeidskontrakter (gj.snitt)
2010 (N=69)	4,3
2011 (N=70)	3,3
2012 (N=168)	4,6
2013 (N=72)	3,4
2016 (N=57)	2,9
2017 (N=49)	2,9
2018 (N=60)	2,7

Tabell 13: Gjennomsnittlig antall arbeidskontrakter for midlertidig ansatte arkeologer i perioden 2010-2018.

Tabell 14 og Figur 25 viser antall arbeidskontrakter i 2018 krysset med sektor. I gjennomsnitt har midlertidig ansatte arkeologer som arbeider i statlig sektor 2,9 arbeidskontrakter. I Kommunesektoren (KS) og privat sektor er det gjennomsnittlige antallet arbeidskontrakter for midlertidig ansatte 2,6.

Antall arbeidskontrakter	STAT	STAT %	KS	KS %	PRIVAT	PRIVAT %
1	8	21,6 %	4	28,6 %	2	18,2 %
2	10	27,0 %	5	35,7 %	5	45,5 %
3	7	18,9 %	2	14,3 %	2	18,2 %
4	7	18,9 %	1	7,1 %	1	9,1 %
5	1	2,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %
6	4	10,8 %	2	14,3 %	0	0,0 %
7	0	0,0 %	0	0,0 %	1	9,1 %
N:	37	100 %	14	100 %	11	100 %

Tabell 14: Antall arbeidskontrakter i 2018 krysset på sektor.



Figur 25: Antall arbeidskontrakter for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer i 2018 krysset med sektor. KS=Kommunesektoren.

4.3. Måneder (uker) med midlertidig ansettelse i 2018

Respondentene ble spurt om hvor lenge de samlet sett var midlertidig ansatt i arkeologisk arbeid i 2018, inkludert ferie. De ble bedt om å oppgi svaret i måneder. Det viste seg at det var en teknisk feil i spørreskjemaet som gjorde at respondentene i starten fikk problemer med å skrive antall måneder med ett eller to tall, altså «12» måneder eller «4» måneder. De måtte skrive «0012» eller bruke bokstaver, for eksempel «tolv måneder». Denne feilen ble rettet opp etter kort tid, og ble tatt hensyn til i databehandlingen i etterkant.

I tillegg var det en glipp at lengden på den midlertidige ansettelsen skulle oppgis i måneder. I tidligere undersøkelser har denne blitt oppgitt i uker. For å gjøre resultatene sammenlignbare, ble årets resultat også regnet om i uker. Fulltidsstudentene er tatt ut av denne beregningen. Til sammen svarte 53 respondenter på spørsmålet. Et flertall på 20 respondenter (37,7 %) hadde vært midlertidig ansatt i 12 måneder (52 uker), altså hele året. For de øvrige respondentene strakk lengden på ansettelsen seg fra 1,5 måneder (6,5 uker) til 11 måneder (47,8 uker). Dette viser at det er stor variasjonen med tanke på hvor lenge en midlertidig ansatt arkeolog har jobb i løpet av et år.

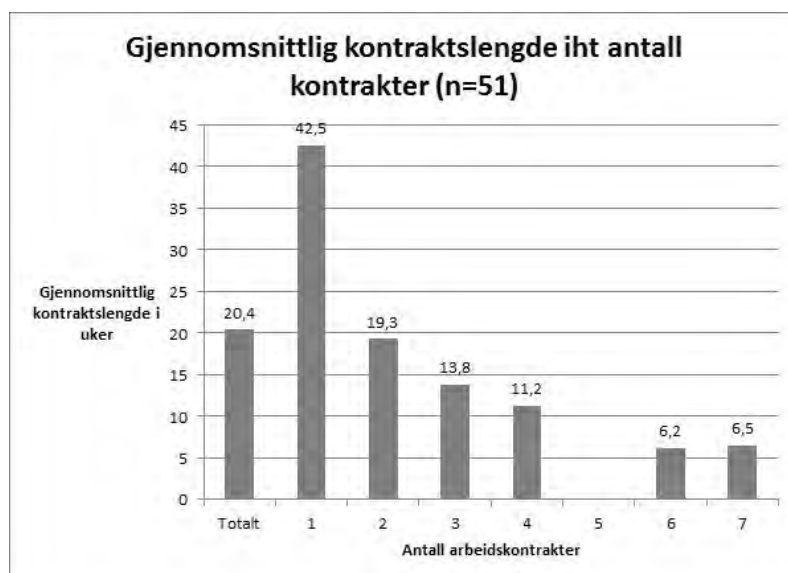
I gjennomsnitt var de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene ansatt i 9,4 måneder (40,7 uker) i 2018. Det er ingen stor forskjell mellom kvinner og menn. Kvinner (N=32) var ansatt i 9,2 måneder (40,0 uker) og menn (N=21) i 9,6 måneder (41,8 uker). Dersom vi kun ser på midlertidig ansettelse som omfatter lengder på mindre enn 12 måneder er den gjennomsnittlige arbeidslengden 7,8 måneder (33,7 uker).

4.4. Gjennomsnittlig kontraktslengde for midlertidige arbeidskontrakter

Gjennomsnittlig kontraktslengde har tidligere blitt brukt som et mål for å vurdere arbeidskontraktene til midlertidig ansatte arkeologer. Tallet for gjennomsnittlig kontraktslengde får vi ved å dele antallet uker med midlertidig ansettelse med antallet arbeidskontrakter. Dette gir et fiktivt tall, og viser nødvendigvis ikke den faktiske lengden på individuelle kontrakter. Gjennomsnittlig kontraktslengde er likevel et godt mål for å se sammenhenger mellom tall over tid. I denne beregningen er ikke fulltidsstudenter inkludert.

Figur 26 (se under) viser gjennomsnittlig kontraktslengde for respondentene i henhold til antall arbeidskontrakter. Totalt, for alle respondentene, er den gjennomsnittlige kontraktslengden 20,4 uker. De øvrige tallene viser at den gjennomsnittlige

kontraktslengden for én arbeidskontrakt er lengre enn den er for to eller flere arbeidskontrakter. I denne beregningen er kontrakter på 52 uker tatt med. Hvis disse kontraktene holdes utenfor blir den totale gjennomsnittlige kontraktslengden for midlertidig ansatte arkeologer i 2018 14,4 uker. I gjennomsnitt har menn litt lengre arbeidskontrakter enn kvinner med 22,9 uker mot 18,9 uker.



Figur 26: Gjennomsnittlig kontraktslengde i henhold til antall arbeidskontrakter i 2018.

Tabell 15 gir en oversikt over kontraktstrender de årene det har vært gjennomført undersøkelser av MAARK. For fjorårets tall konkluderte vi med at en av de tydeligste trendene over tid er at kontraktslengden har økt. Dette mente vi kunne være en trend innenfor arkeologiryket som nødvendigvis ikke var styrt av konjunkturer (Eigeland og Schenck 2019:42). Årets tall viser imidlertid at vi må være forsiktig med å konkludere med tallene, selv med et så pass langt tidsintervall som åtte år. I år viser tallene nemlig en tilbakegang fra fjoråret med stort sett færre uker i arbeid, selv om det ikke er snakk om store endringer.

	2010 (N=65)	2011 (N=76)	2012* (N=70)	2013* (N=77)	2016* (N=57)	2017* (N=45)	2018* (N=51)
Gjennomsnittlig kontraktslengde	11,5 uker	11 uker	11,2 uker	13,6 uker	12 uker	14,6 uker	14,4 uker
Median kontraktalengde	8 uker	10,8 uker	-	35 uker	28 uker	36 uker	34,8 uker
Årelang kontrakt eller lenger	17,4 %	10,5 %	20,5 %	36,8 %	42,9 %	50 %	37,7 %
Gjennomsnittlig antall uker arbeidet pr. år	39,8 uker	35,7 uker	37,6 uker	32,6 uker	29,5 uker	30,0 uker	33,7 uker

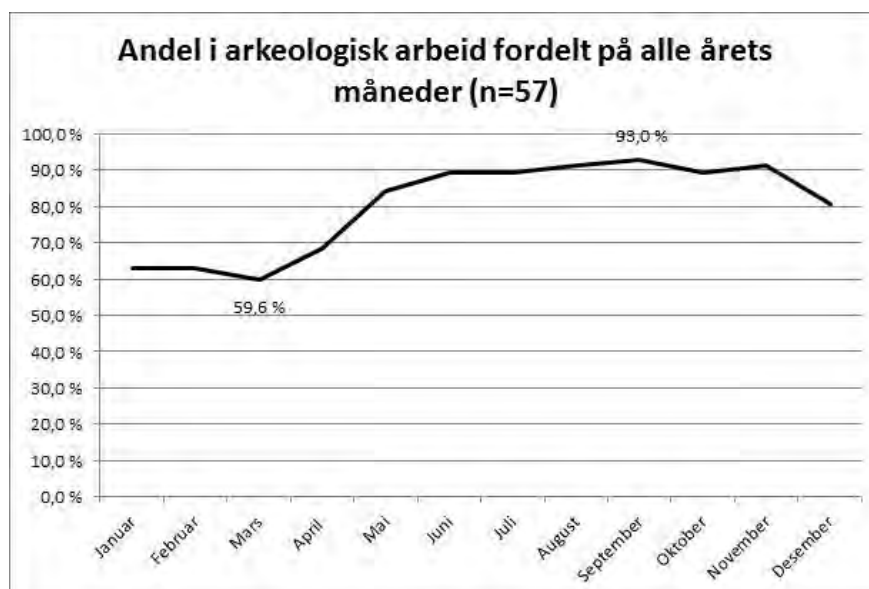
Tabell 15: Kontraktstrender over tid. *=Kontrakter på 52 uker er holdt utenfor.

4.5. Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av et kalenderår

Respondentene ble spurt om i hvilke perioder (måneder) de var midlertidig ansatt i arkeologisk arbeid i 2018. Fulltidsstudentene er tatt ut av denne beregningen. Tabell 16 og Figur 27 viser resultatet. 57 respondenter svarte på spørsmålet. Av disse arbeidet 24 stykker (40,7 %) i alle årets måneder. Tallene viser videre at mars var den måneden med lavest sysselsetning med 59,6 % og september hadde best sysselsetting med 93,0 %. Generelt er det lavest sysselsetning i vintermånedene desember-april. Det faktum at mange respondenter har arbeid året rundt demonstrerer at forvaltningsarkeologi med utgravning og feltrapportering ikke lenger kan betraktes som sesongbasert virksomhet.

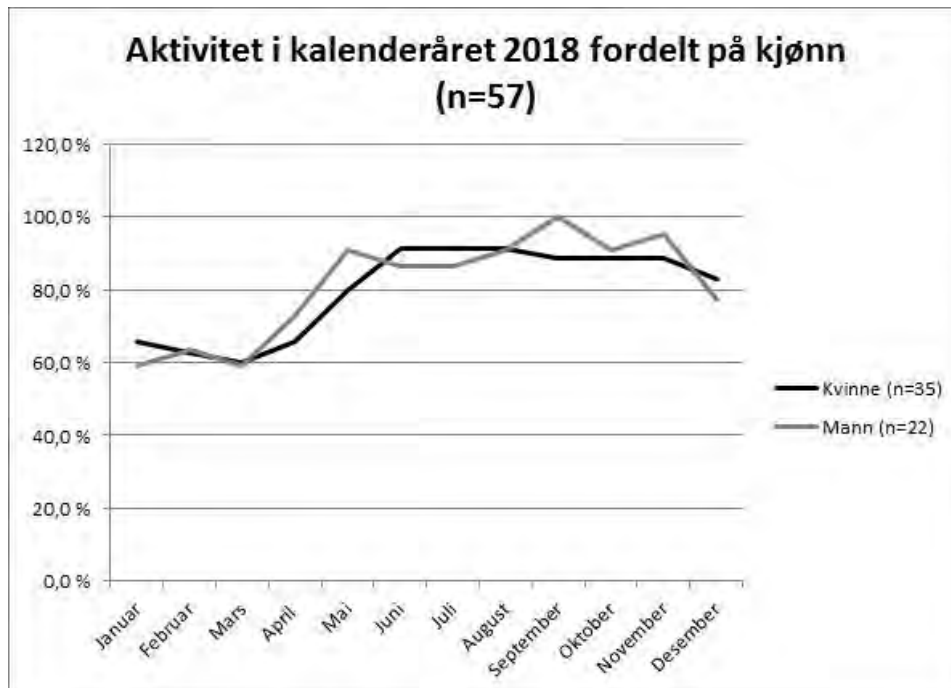
Måned	Antall (N=57)	Andel som er i arbeid	Kvinne (N=35)	Kvinne %	Mann (N=22)	Mann %
Januar	36	63,2 %	23	65,7 %	13	59,1 %
Februar	36	63,2 %	22	62,9 %	14	63,6 %
Mars	34	59,6 %	21	60,0 %	13	59,1 %
April	39	68,4 %	23	65,7 %	16	72,7 %
Mai	48	84,2 %	28	80,0 %	20	90,9 %
Juni	51	89,5 %	32	91,4 %	19	86,4 %
Juli	51	89,5 %	32	91,4 %	19	86,4 %
August	52	91,2 %	32	91,4 %	20	90,9 %
September	53	93,0 %	31	88,6 %	22	100,0 %
Oktober	51	89,5 %	31	88,6 %	20	90,9 %
November	52	91,2 %	31	88,6 %	21	95,5 %
Desember	46	80,7 %	29	82,9 %	17	77,3 %

Tabell 16: Andel midlertidig ansatte arkeologer som er i arbeid i løpet av kalenderårets måneder i 2018. Kjønnfordelingen er også inkludert.



Figur 27: Andel midlertidig ansatte arkeologer som er i aktivitet i løpet av kalenderåret 2018. Månedene med høyest og lavest aktivitet er avmerket.

Figur 28 (se også Tabell 16) illustrerer aktivitet i kalenderåret fordelt på kjønn i 2018. Her ser vi at det ikke er store forskjeller mellom kjønnene, men i gjennomsnitt arbeider litt flere menn enn kvinner i alle årets måneder. Det er imidlertid ikke mulig å lese et bestemt mønster ut av kjønnsfordelingen. Kvinner arbeider for eksempel mest i desember, januar, mars, juni og juli som inkluderer både høysesong for feltarbeid og vintermånedene, det samme gjelder for menn.



Figur 28: Måneder med aktivitet i kalenderåret 2018 fordelt på kjønn.

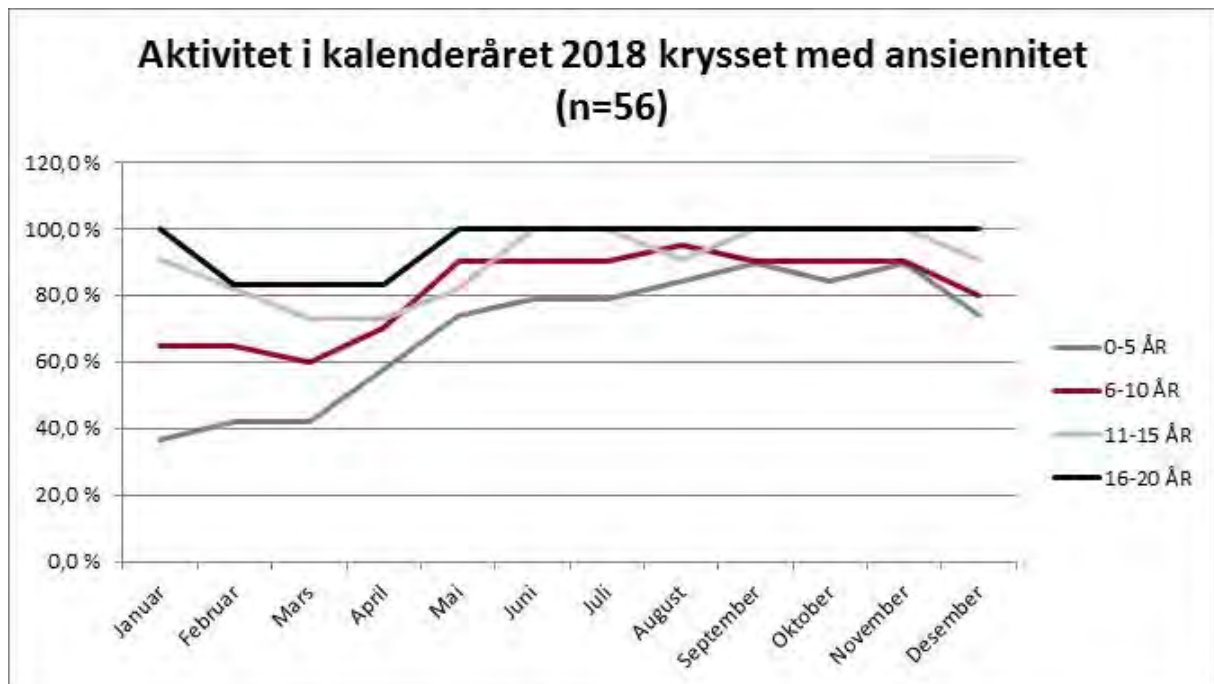
Tidligere har vi undersøkt om det er en sammenheng mellom kalenderårets aktivitet og ansiennitet. Kan arbeidserfaring spille en rolle for hvorvidt midlertidig ansatte arkeologer får jobb i alle årets måneder? Tabell 17 og Figur 29 (se under) viser resultatet.

Ansiennitet	Andel i arbeid i alle årets måneder
0-5 år (N=19)	26,3 %
6-10 år (N=20)	42,9 %
11-15 år (N=11)	50,0 %
16-20 år (N=6)	83,3 %

Tabell 17: Andel midlertidig ansatte arkeologer i aktivitet i alle årets måneder basert på ansiennitet.

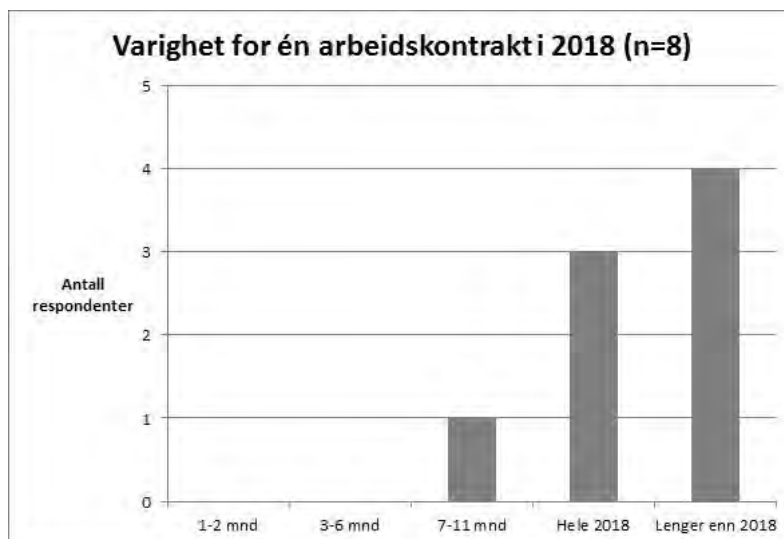
Av respondentene med lavest ansiennitet (0-5 år) har 26,3 % jobb i alle årets måneder. Disse respondentene arbeider mest i perioden mai-desember, og har lite jobb på nyåret. Av de 6 respondentene med høyest ansiennitet (16-20 år) arbeidet 5 stykker (83,3 %) i alle årets måneder. Det er ikke store forskjeller mellom ansiennitetsgruppene 6-10 år og 11-15 år, men det kan se ut som at de med 11-15 års ansiennitet jobber oftere i vintermånedene enn de med 6-10 års

ansiennitet. Ut fra årets tall kan det se ut som ansiennitet spiller en viss rolle for hvorvidt respondenter har jobb i alle årets måneder. Dette gjelder spesielt for vinterhalvåret.



Figur 29: Aktivitet i kalenderåret 2018 krysset med ansiennitet.

4.6. Kontraktslengde for respondenter med én arbeidskontrakt i 2018



Figur 30: Varighet på arbeidskontraktene for de respondentene som hadde én arbeidskontrakt i 2018.

Respondentene som oppgav at de kun hadde én arbeidskontrakt i 2018 ble spurt om hvor lang denne kontrakten er/var. Dersom kontrakten strakk seg utover

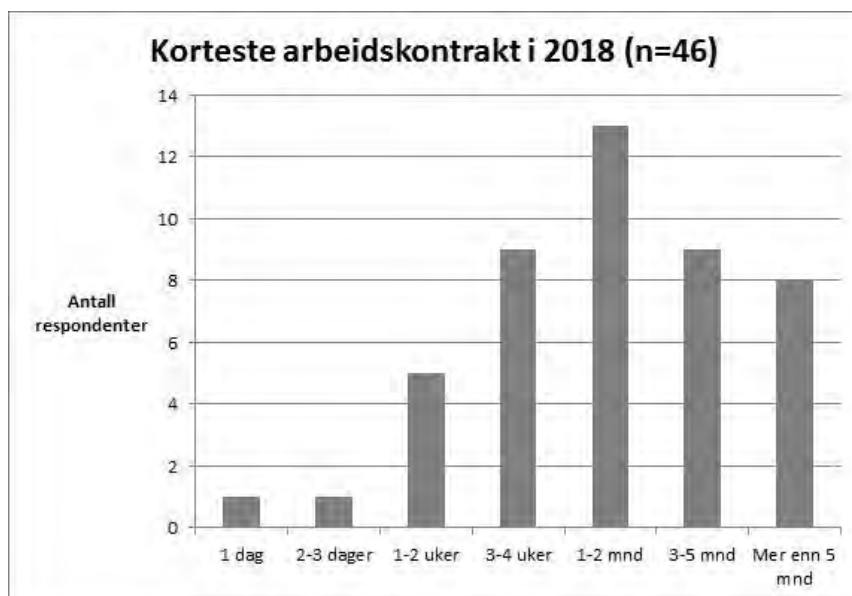
2018 ble de bedt om å oppgi den samlede lengden. Respondentene ble spurt om å oppgi svaret i måneder. Det var ingen av fulltidsstudentene som hadde én arbeidskontrakt. I årets undersøkelse var det 14 respondenter som svarte at de kun hadde én arbeidskontrakt. Av disse svarte 8 stykker på spørsmålet. Figur 30 viser resultatet. Én respondent hadde en

kontrakt som varte i 8 måneder, 3 respondenter hadde en kontrakt som varte hele 2018 og 4 respondenter hadde en kontrakt som varte lenger enn 2018. Av de sistnevnte fire kontraktene varte én i 24 måneder, to i 36 måneder og én i 48 måneder.

4.7. Korteste kontraktslengde i 2018

Spørsmålet «Hvor lang var din korteste kontrakt» ble besvart av de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene som hadde mer enn én arbeidskontrakt i 2018. De korteste kontraktslengdene som ble registrert for 2018 hadde stor spennvidde og varierte mellom 1 dags lengde til mer enn 5 måneders lengde. Til sammen svarte 46 respondenter på spørsmålet og resultatet kan ses i Figur 31. 7 respondenter (15,3 %) hadde minst én ansettelse på to uker eller kortere. 9 respondenter (19,6 %) hadde minst én ansettelse på 3-4 uker. Videre hadde 13 respondenter (28,3 %) 1-2 måneders lengde på sin korteste kontrakt, 9 respondenter (19,6 %) hadde sin korteste kontrakt på 3-5 måneder og 8 respondenter (17,4 %) hadde sin korteste kontrakt på mer enn 5 måneder. 17 respondenter (37,0 %) hadde med andre ord en korteste kontraktslengde på 3 måneder eller lengre.

To fulltidsstudenter svarte på spørsmålet om korteste kontraktslengde. Begge disse svarte at deres korteste kontrakt hadde en lengde på 3-5 måneder.



Figur 31: Lengden på korteste arbeidskontrakt i 2018.

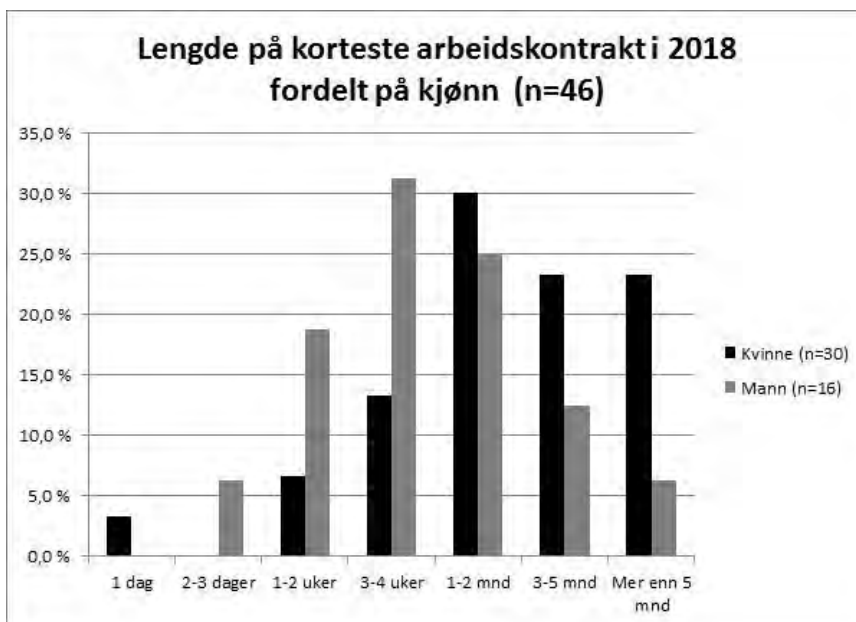
År	2 uker eller kortere
2010 (N=69)	52,2 %
2012 (N=61)	45,9 %
2013 (N=53)	37,8 %
2016 (N=37)	35,1 %
2017 (N=34)	38,2 %
2018 (N=46)	15,3 %

Tabell 18: Andel midlertidig ansatte arkeologer med korteste arbeidskontrakt på 2 uker eller mindre sett over tid.

Tabell 18 viser en samlet fremstilling over utviklingen i korteste kontraktlengde for midlertidig ansatte arkeologer fra 2010 fram til 2018. I de tidligere undersøkelsene så vi en tydelig forbedring, hvor det stadig var færre midlertidig ansatte som hadde svært

korte lengder på sine korteste kontrakter. Fjorårets tall var et lite steg tilbake fra denne positive utviklingen (Schenck 2012, 2013, 2014ab; Eigeland og Schenck 2018, 2019). Årets tall er imidlertid det laveste vi har sett til nå, med kun 15,3 % respondenter som har kontraktlengder som er to uker eller kortere. Ettersom tallene ikke er stabile over et lengre tidsrom er det vanskelig å konkludere med at de svært korte kontraktlengde er på vei ut av arbeidslivet innenfor arkeologi.

Figur 32 viser kjønnsfordelingen for korteste kontrakt. 30 kvinner og 16 menn oppgav lengden på sin korteste kontrakt. I gjennomsnitt har kvinner noe lengre varighet på sine korteste kontrakter enn menn i 2018. Utvalget er for lite til å trekke noen konklusjoner om kjønn og korteste kontraktlengde.

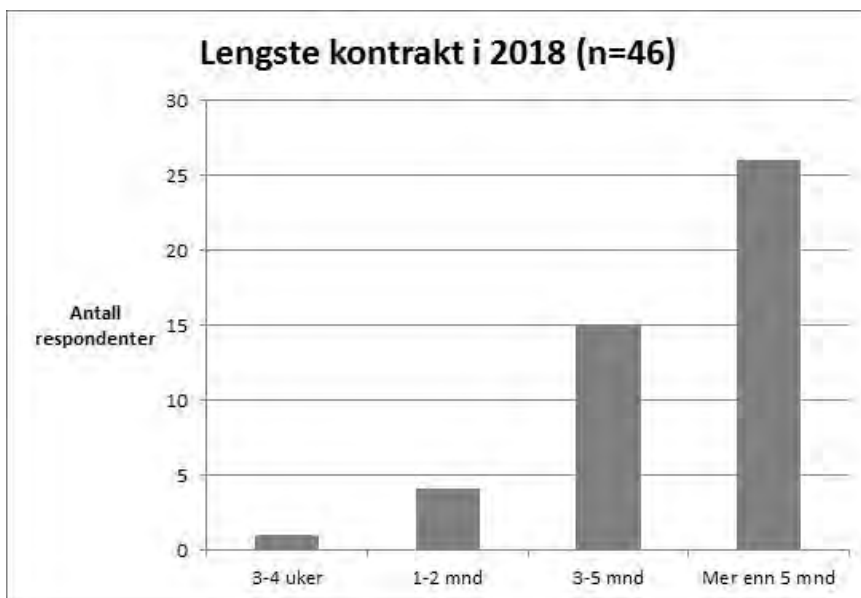


Figur 32: Lengden på korteste arbeidskontrakt i 2018 fordelt på kjønn.

4.8. Lengste kontraktslengde i 2018

Spørsmålet «Hvor lang var din lengste kontrakt» ble besvart av midlertidig ansatte MAARK-medlemmer som hadde mer enn én arbeidskontrakt i 2018. For 2018 varierte lengden på de lengste kontraktene fra 3-4 uker til lengre enn 5 måneder. 46 respondenter svarte på spørsmålet. Figur 33 viser hvordan lengste kontraktslengde fordelte seg på disse respondentene. 26 respondenter (56,5 %), over halvparten, hadde en lengste kontrakt på mer enn 5 måneder. 15 respondenter (32,6 %) hadde en lengste kontrakt på 3-5 måneder og 4 respondenter (8,7 %) hadde en lengste kontrakt på 1-2 måneder. Kun én respondent hadde en lengste kontrakt på 3-4 uker (2,2 %).

To fulltidsstudenter svarte på spørsmålet. Av disse svarte én at han hadde en lengste kontrakt på over 5 måneder. Den andre fulltidsstudenten svarte at hun hadde en lengste kontrakt på 3-5 måneder.



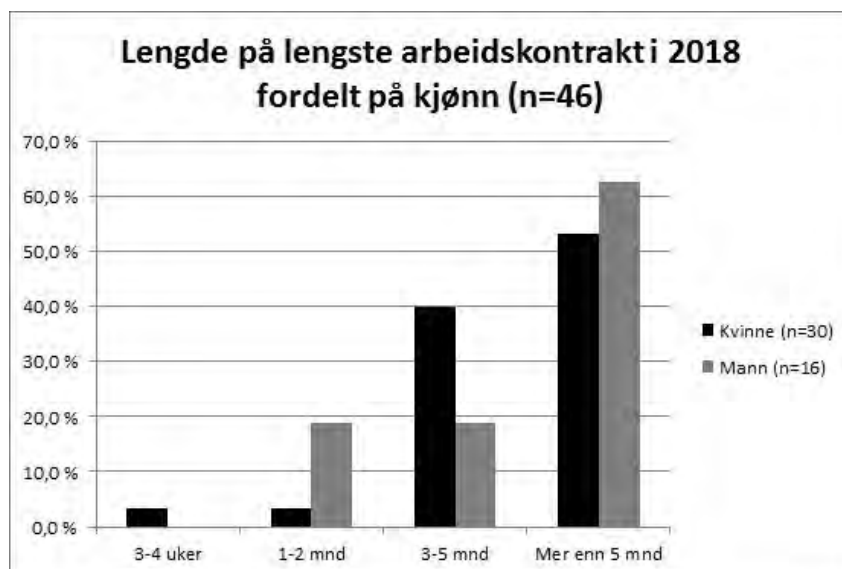
Figur 33: Lengden på lengste arbeidskontrakt i 2018.

Tabell 19 viser en sammenstilling av utviklingen i lengden på de lengste kontraktene i tidsrommet 2010-2018 (Schenck 2012, 2014ab, Eigeland og Schenck 2018, 2019). Det vi kan observere med en viss sikkerhet at de lengste kontraktene har blitt lengre gjennom årene. I 2010 hadde 33,3 % av respondentene lengste arbeidskontrakt på over 5 måneder. I 2017 og 2018 er andelen henholdsvis 57,6 % og 56,5 %. De øvrige lengste kontraktslengdene har variert mer og tyder på at utviklingen i kontraktslengder ikke er forutsigbar.

År	2 uker	3-4 uker	1-2 mnd	3-5 mnd	Over 5 mnd
2010 (N=69)	-	4,4 %	26,1 %	36,2 %	33,3 %
2012 (N=85)	1,5 %	6,7 %	23,9 %	26,1 %	41,8 %
2013 (N=52)	-	3,8 %	19,2 %	32,7 %	44,2 %
2016 (N=37)	-	-	13,5 %	40,5 %	45,9 %
2017 (N=33)	-	-	21,2 %	21,2 %	57,6 %
2018 (N=46)	-	2,2 %	8,7 %	32,6 %	56,5 %

Tabell 19: Utviklingen i lengden på de lengste arbeidskontraktene over tid.

Figur 34 viser hvordan lengden på lengste kontrakt i 2018 fordeler seg på kjønn. 30 kvinner og 16 menn oppgav lengden på sin lengste kontrakt. I 2018 har enn litt større andel menn enn kvinner en lengste kontrakt på over 5 måneder. Samlet sett er det imidlertid ikke store forskjeller mellom kjønnene. Utvalget er for lite til å trekke sikre konklusjoner om kjønn og kontraktslengder.

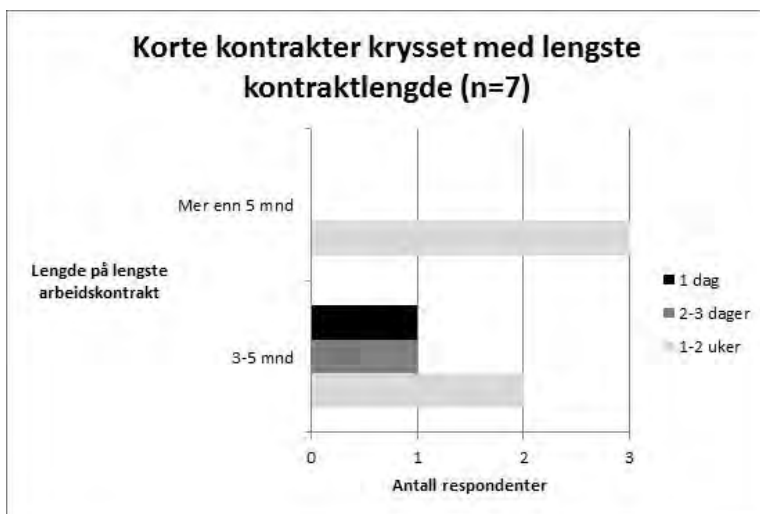


Figur 34: Lengde på lengste arbeidskontrakt i 2018 fordelt på kjønn.

4.9. Sammenhengen mellom korteste og lengste kontrakt

Det kan være viktig å se på sammenhengen mellom korteste og lengste kontrakt for å vurdere arbeidssituasjonen til den enkelte midlertidig ansatte arkeolog på best mulig måte. Et tidlig resultat viste for eksempel at respondenter med de korteste korte kontraktene også hadde de korteste lengste kontraktene (Schenck 2014a:46-47). Senere undersøkelser har vist en endring ved at midlertidig ansatte med svært korte kontrakter har fått økt kontraktslengde på sine lengste kontrakter. Resultatene viser likevel en del variasjon fra år til år. I det følgende ønsker vi å se nærmere på årets resultat for å vurdere utviklingen i kombinasjonen mellom korte og lange kontrakter. Ettersom det er få respondenter med korte kontrakter understreker vi at utvalget er lite for sammenstillingen av korteste kontrakt med lengste kontrakt.

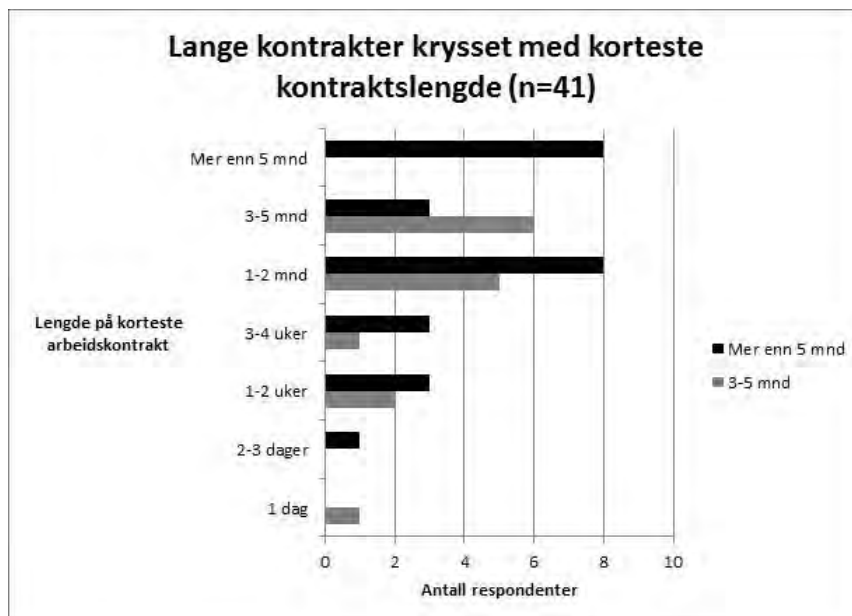
I 2018 var det 7 respondenter som hadde sin korteste kontrakt på 2 uker eller kortere. Figur 35 viser at alle disse respondentene hadde en lengste kontrakt på 3-5 måneder eller mer.



Figur 35: Korte kontrakter og korresponderende lengste kontraktlengde i 2018.

Videre vil vi se på sammenhengen mellom respondentene med de lengste kontraktene og deres korresponderende korteste kontraktslenger. For denne krysningen ble alle respondenter med kontrakter fra 3-5 måneders lengde eller mer valgt ut. Dette omfattet til sammen 41 respondenter. I undersøkelsene fra 2012 og 2016-2017 viste resultatet at de respondentene med lengste kontrakt på over 5 måneder hadde lengre korte kontrakter enn de respondentene som hadde lengste kontrakt på 3-5 måneder (Schenck 2014a; Eigeland og Schenck 2018, 2019).

Figur 36 viser at dette også er tilfelle for 2018, men det er større variasjon i de andre kontraktslengdene.



Figur 36: Lange kontrakter og korresponderende korteste kontraktslengder i 2018.

Tabell 20 viser utviklingen i lengde på de korteste kontraktene for respondentene med de lengste lange kontraktene. I 2012 hadde flertallet av respondentene (30,6 %) korteste kontrakt på 1-2 måneder (Schenck 2014a:47). Et lignende resultat, men med et færre antall respondenter, finner vi i 2018 hvor 31,7 % av respondentene har korteste kontrakt på 1-2 måneder.

Korteste kontraktlengde for de med lange kontrakter	2012 (N=85)	2016 (N=33)	2017 (N=26)	2018 (N=41)
Over 5 mnd	12,9 %	3,0 %	19,2 %	19,5 %
3-5 mnd	10,6 %	12,1 %	7,7 %	22,0 %
1-2 mnd	30,6 %	27,3 %	15,4 %	31,7 %
3-4 uker	16,5 %	30,3 %	19,2 %	9,8 %
1-2 uker	22,4 %	15,2 %	19,2 %	12,2 %
4-5 dager	2,6 %	6,1 %	7,7 %	-
2-3 dager	2,6 %	3,0 %	11,5 %	2,4 %
1 dag	2,6 %	3,0 %	0,0 %	2,4 %
N:	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

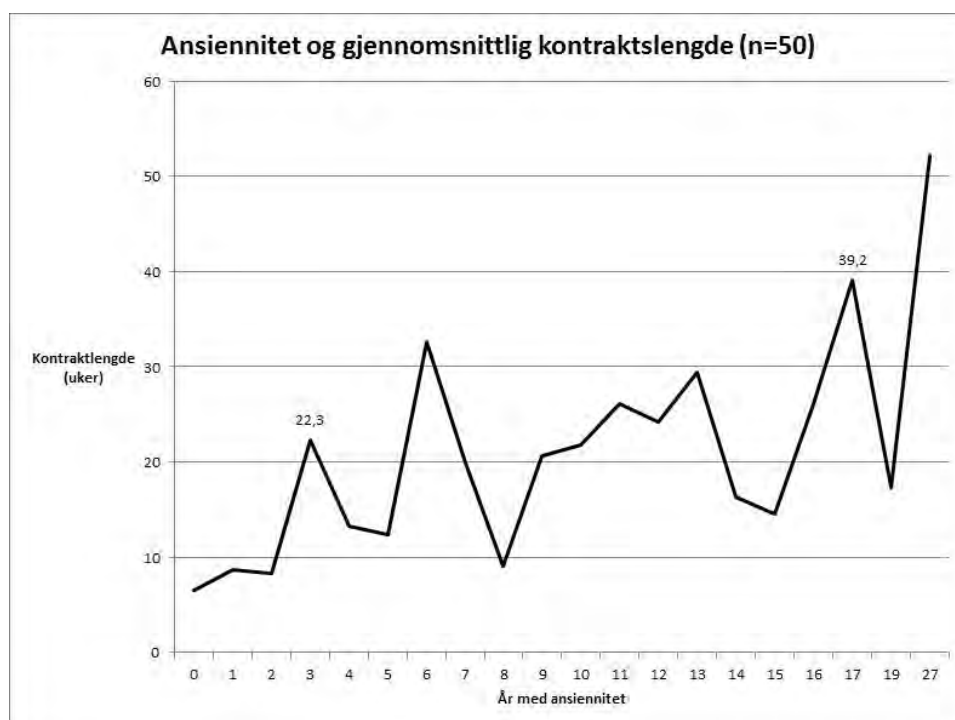
Tabell 20: Utviklingen i sammenhengen mellom lengde på korteste kontrakt for respondenter med lengste kontrakt på over 3 måneder. Uthevet tall viser hvor flertallet av respondentene ligger.

Trenden fra de siste årene med undersøkelser synes å fortsette når det gjelder sammenhengen mellom korteste og lengste kontrakt for respondentene. De korteste

kontraktene har blitt lengre over tid, men det har oppstått større variasjon i lengde på de korteste kontraktene for de som i utgangspunktet har lange kontrakter.

4.10. Ansiennitet og kontraktlengder

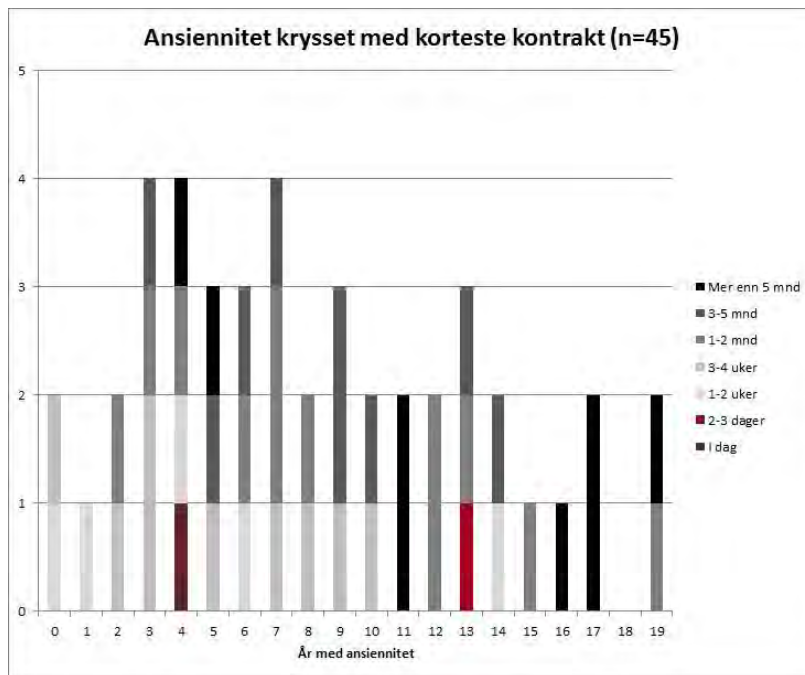
Tidligere har vi sett på forholdet mellom ansiennitet og kontraktlengder. Vanligvis forventes det at gjennomsnittlig kontraktlengde skal stige med ansiennitet. De tre respondentene som svarte at de er fulltidsstudenter er ikke tatt med i beregningene som omhandler ansiennitet. Figur 37 viser tydelig at det ikke er en jevn stigning i kontraktlengde sett i sammenheng med hvor mange år man har jobbet som arkeolog. Respondenter med 3 års ansiennitet har for eksempel like lange kontrakter i gjennomsnitt som respondenter med 10-15 års erfaring i arbeidslivet. Det samme resultatet dokumenterte vi for årene 2016 og 2017 (Eigeland og Schenck 2018, 2019). Dette betyr i praksis at ansiennitet innenfor det arkeologiske fagfeltet ikke vektlegges i noen stor grad når arbeidskontrakter signeres.



Figur 37: År med ansiennitet krysset med gjennomsnittlig kontraktlengde (i uker) for 2018.

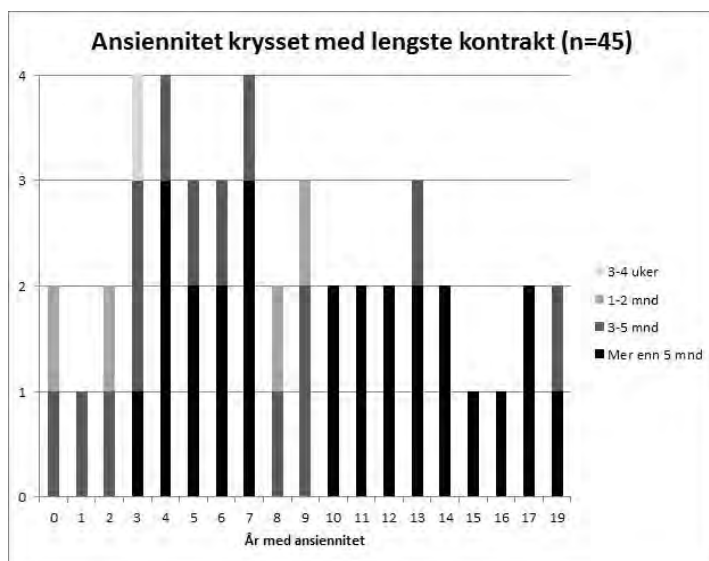
Figur 38 (se under) illustrerer at det er klare sprik mellom ansiennitet og hvor lang den korteste kontrakten man får er. Respondenter med 3-5 års ansiennitet har korteste kontrakt på mer enn 5 måneder i likhet med respondenter med 16-19 års erfaring. Figuren viser imidlertid at det er flere respondenter med korte kontrakter som har 0-10 års erfaring enn for de med høyere ansiennitet. En av årsakene til at mange midlertidig ansatte arkeologer

slutter i yrket etter rundt 10 år kan være vanskelighetene med å oppnå lengre kontrakter selv med relativt lang fartstid som arkeolog.



Figur 38: År med ansiennitet krysset med korteste kontraktslengde i 2018.

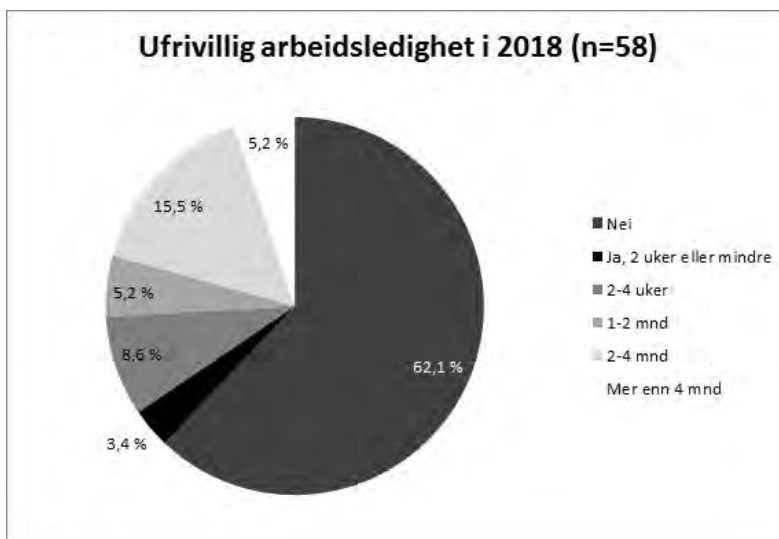
Figur 39 viser ansiennitet krysset med lengste kontraktslengde. I snitt er det flere respondenter med høy ansiennitet som har lange kontrakter i den ene enden av skalaen, men det er også mange respondenter med lavere ansiennitet som har lange kontrakter. Det er dermed ikke helt gitt at lang erfaring gir lang kontrakt og motsatt. En respondent med 3 års erfaring kan få like lang kontrakt som en respondent med 19 års erfaring.



Figur 39: År med ansiennitet krysset med lengste kontraktslengde i 2018.

4.11. Ufrivillig arbeidsledighet

I spørsmålet om ufrivillig arbeidsledighet er fulltidsstudentene tatt ut av datasettet. Respondentene fikk spørsmål om de hadde, uten at de ønsket det, vært uten arbeid i deler av 2018. Figur 40 og Tabell 21 viser resultatet for de 58 respondentene som svarte på spørsmålet. 36 respondenter (62,1 %) hadde ikke vært ufrivillig arbeidsledig i 2018. To respondenter (3,4 %) hadde vært ufrivillig arbeidsledig i 2 uker eller mindre. 5 respondenter (8,6 %) hadde vært uten arbeid i 2-4 uker og 3 respondenter (5,2 %) i 1-2 måneder. 9 respondenter (15,5 %) hadde vært ufrivillig arbeidsledig i 2-4 måneder mens 3 respondenter (5,2 %) hadde vært det i over 4 måneder. Til sammen var 22 respondenter (37,9 %) ufrivillig arbeidsledig i 2018. Dette er en nedgang fra de to foregående undersøkelsene hvor den ufrivillige arbeidsledigheten var på henholdsvis 50,0 % (N=56) i 2016 og 38,6 % (N=44) i 2017 (Eigeland og Schenck 2018:44, 2019:47). Stadig nedgang i arbeidsledighet er en positiv trend, men det er fortsatt mange som sliter med kortere og lengre perioder uten jobb.

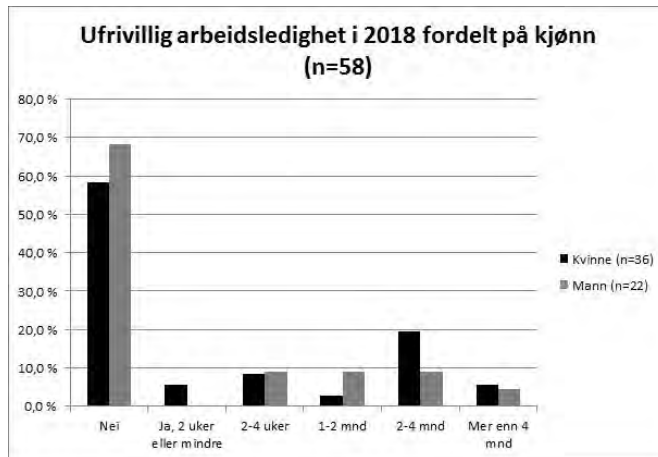


Figur 40: Ufrivillig arbeidsledighet i 2018.

Ufrivillig arbeidsledig	Antall	Prosent
Nei	36	62,1 %
Ja, 2 uker eller mindre	2	3,4 %
2-4 uker	5	8,6 %
1-2 måneder	3	5,2 %
2-4 måneder	9	15,5 %
Over 4 måneder	3	5,2 %
N:	58	100,0 %

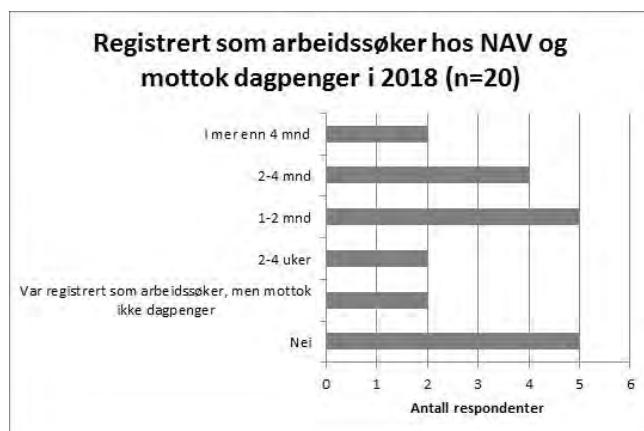
Tabell 21: Andel ufrivillig arbeidsledighet i 2018.

Figur 41 viser ufrivillig arbeidsledighet i 2018 fordelt på kjønn. I likhet med fjoråret er det ikke store forskjeller mellom kjønnene. Det er en litt større andel kvinner som er ufrivillig arbeidsledig enn menn. Utvalget er for lite til å si noe sikkert om denne tendensen.



Figur 41: Ufrivillig arbeidsledighet i 2018 fordelt på kjønn.

4.12. Arbeidssøker hos NAV



Figur 42: Antall respondenter som mottok dagpenger hos NAV i ledighetsperioden i 2018.

De respondentene som svarte at de var ufrivillig arbeidsledig i 2018 fikk et oppfølgingsspørsmål som gjaldt hvorvidt de hadde vært i kontakt med NAV under

ledighetsperioden. De fikk spørsmål om de var registrert som arbeidssøker hos NAV og mottok dagpenger i 2018. 20 respondenter svarte på spørsmålet og resultatet vises i Figur 42. 5 respondenter (25,0 %) svarte at de ikke hadde vært registrert hos NAV. 2 respondenter hadde vært registrert hos NAV, men mottok ikke dagpenger. Videre var 2 respondenter registrert hos NAV og mottok dagpenger i 2-4 uker. 5 respondenter hadde vært registrert hos NAV og mottok dagpenger i 1-2 måneder og ytterligere 4 respondenter i 2-4 måneder. 2 respondenter mottok dagpenger i mer enn 4 måneder.

5. Lønn

I spørsmålene som omhandlet inntekt ble respondentene spurt om å oppgi sin samlede brutto lønnsinntekt for 2018, alt inkludert. Dersom de ikke hadde oversikt over inntekten ble de bedt om å la feltet stå åpent. Lønn har alltid vært et sentralt spørsmål for MAARK. De tidligere undersøkelsene har vist at midlertidig ansatte arkeologer kommer svært dårlig ut på lønnsfronten (Schenck 2012, 2013, 2014ab, Eigeland og Schenck 2018, 2019). Vi håper at dokumentasjon av forholdene og mer kunnskap på sikt vil bidra til en forbedring av lønnsvilkårene.

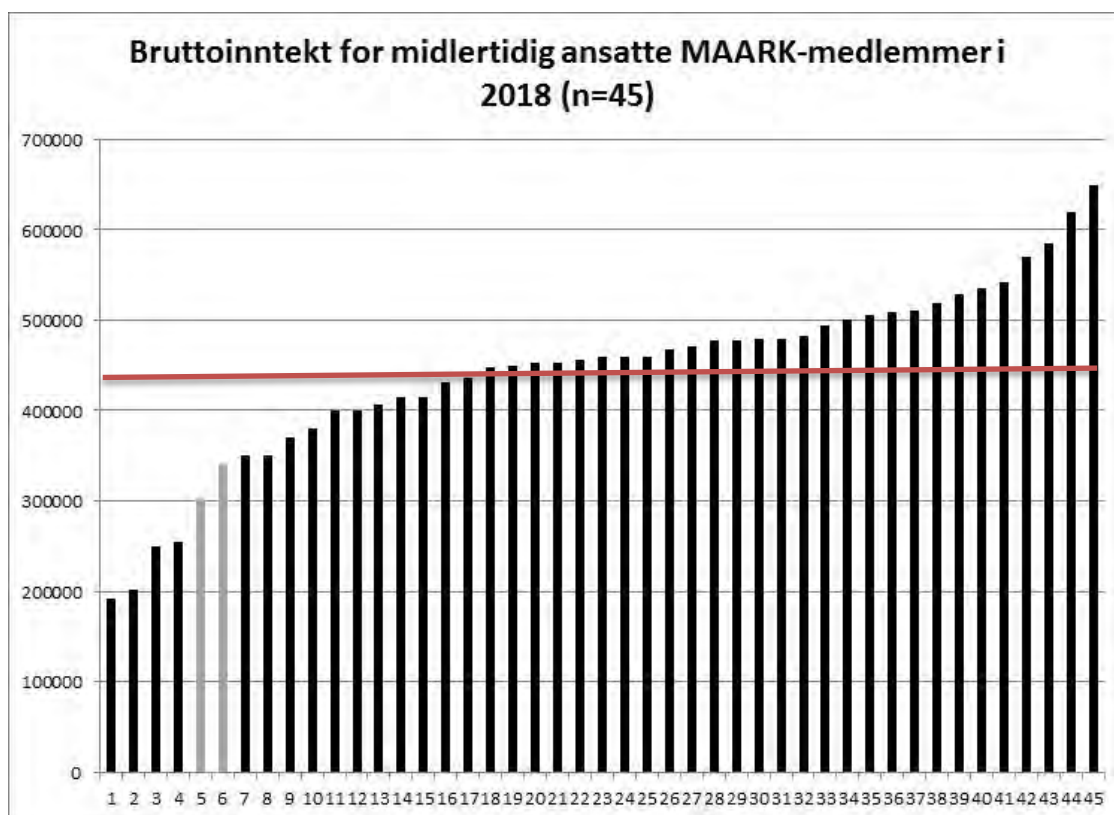
I likhet med fjorårets undersøkelse har vi også i år mulighet til å se nærmere på lønnsnivået til både midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer. Det kan gi et viktig perspektiv på inntekt i arkeologifaget. I 2018 var gjennomsnittslønnen for den norske befolkningen 551 800 kr.⁶ Vi ønsker å sammenligne lønnen til midlertidig ansatte arkeologer med befolkningsgjennomsnittet, samt med andre næringer i samfunnet. Respondentene ble også spurt om å oppgi bruttoinntekt spesifikt fra arkeologisk arbeid. Dette gjør vi for å se om midlertidig ansatte arkeologer må hente inntekt fra andre jobber i deler av året for å klare seg økonomisk.

I årets undersøkelse har vi utvidet temaet om inntekt og inkludert et par nye spørsmål knyttet til lønnsforhandlinger.

⁶ Tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB).

5.1. Bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer

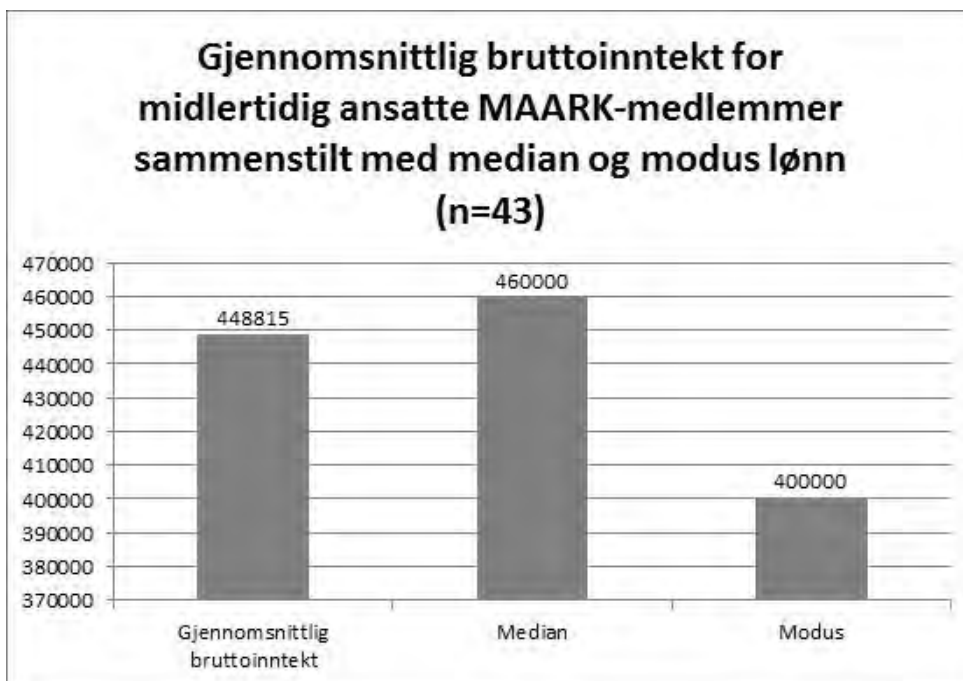
Figur 43 viser den individuelle bruttoinntekten til de 45 midlertidig ansatte MAARK-medlemmene som oppgav denne i undersøkelsen. To av tre fulltidsstudenter oppgav sin bruttoinntekt. Disse er markert med grå søyler i grafen. Rød strek markerer en gjennomsnittlig bruttoinntekt på 443 136 kroner for midlertidig ansatte, inkludert fulltidsstudenter. Dersom de to fulltidsstudentene, som ikke har mulighet til å oppnå full inntekt året rundt, blir tatt ut av beregningen blir resultatet litt justert. Den gjennomsnittlige bruttoinntekten for 2018 ender da på 448 815 kroner for midlertidig ansatte arkeologer (N=43). Det er dette tallet vi kommer til å ta med oss videre i diskusjonen.



Figur 43: Bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer i 2018. Rød strek markerer gjennomsnittlig bruttoinntekt på 443 136 kroner. De to respondentene som svarte at de var fulltidsstudenter er markert med grå farge på søylene. Hvis fulltidsstudentene blir tatt ut av beregningen er gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2018 på 448 815 kroner (N=43). Grafen viser individuell representasjon – hver søyle representerer én respondent.

En gjennomsnittlig bruttoinntekt på 448 815 kroner ligger 18,7 % under det gjennomsnittlige lønnsnivået for den norske befolkning på 551 800 kroner. 15 av 43 respondenter (34,9 %) ligger i tillegg under det gjennomsnittlige lønnsnivået for midlertidig ansatte arkeologer.

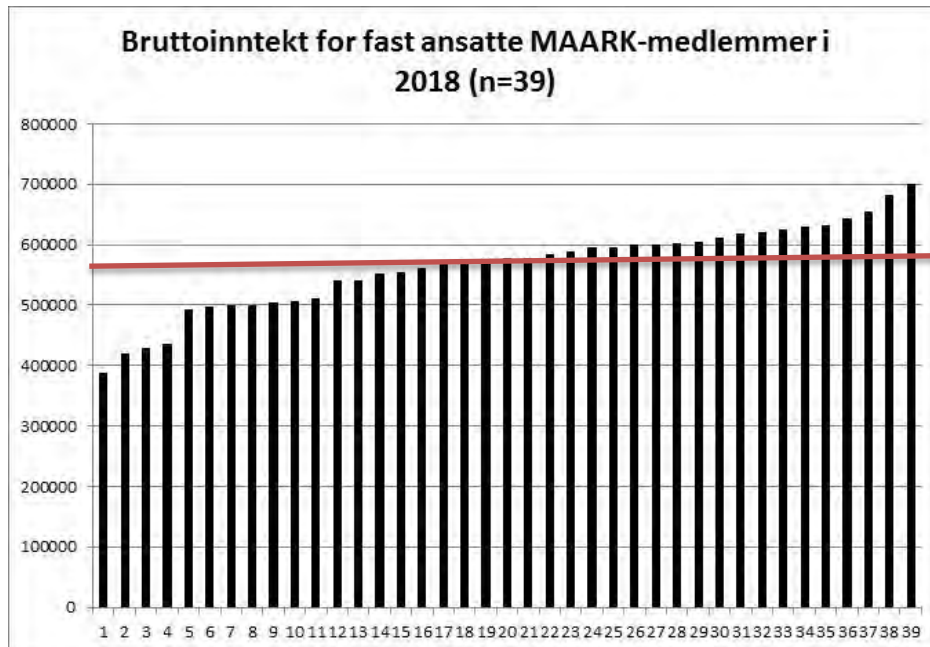
Figur 44 viser videre gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer sammenstilt med deres median og modus lønnsnivå i 2018. Median, som beskriver den sentrale tendensen i materialet, er på 460 000 kroner og ligger litt over den gjennomsnittlige bruttoinntekten, men fremdeles under befolkningsgjennomsnittet på 551 800 kr. Modus, som beskriver typetallet, eller den bruttoinntekten som er observert flest ganger i tallmaterialet, er på 400 000 kroner og ligger under den gjennomsnittlige bruttoinntekten for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.



Figur 44: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2018 for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer sammenstilt med deres median og modus lønnsnivå.

5.2. Bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer

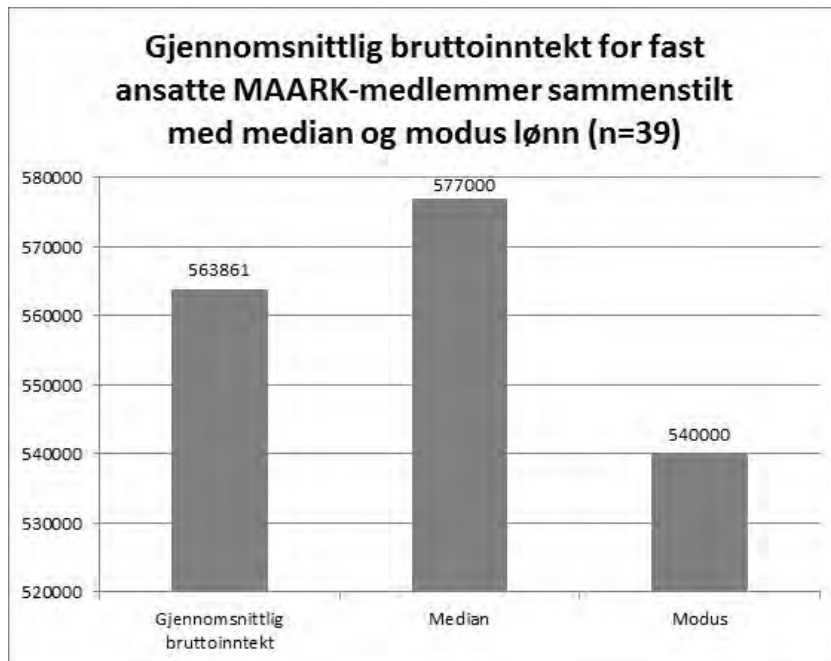
39 MAARK-medlemmer som har oppnådd fast ansettelse oppgav sin bruttoinntekt for 2018. Figur 45 viser den individuelle bruttoinntekten for disse respondentene. Rød strek markerer den gjennomsnittlige bruttoinntekten for fast ansatte MAARK-medlemmer på 563 861 kr.



Figur 45: Bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer i 2018. Rød strek markerer gjennomsnittlig bruttoinntekt på 563 861 kroner. Grafen viser individuell representasjon – hver søyle representerer én respondent.

Bruttoinntekten ligger 2,1 % over den gjennomsnittlige bruttoinntekten for den norske befolkning. 16 respondenter ligger imidlertid under den gjennomsnittlige bruttoinntekten for fast ansatte MAARK-medlemmer. Av disse ligger 13 stykker under befolkningsgjennomsnittet. 4 respondenter ligger også under det gjennomsnittlige lønnsnivået til midlertidig ansatte arkeologer. Tallene viser at fast ansatte arkeologer ikke nødvendigvis holder et stabilt høyt inntektsnivå. Sammenligner vi tallene for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer, ser vi at fast ansatte i gjennomsnitt tjener 115 056 kroner mer enn sine midlertidig ansatte kollegaer i 2018. Dette understreker tidligere funn som har vist at midlertidig ansatte arkeologer er tapere på lønnsfronten.

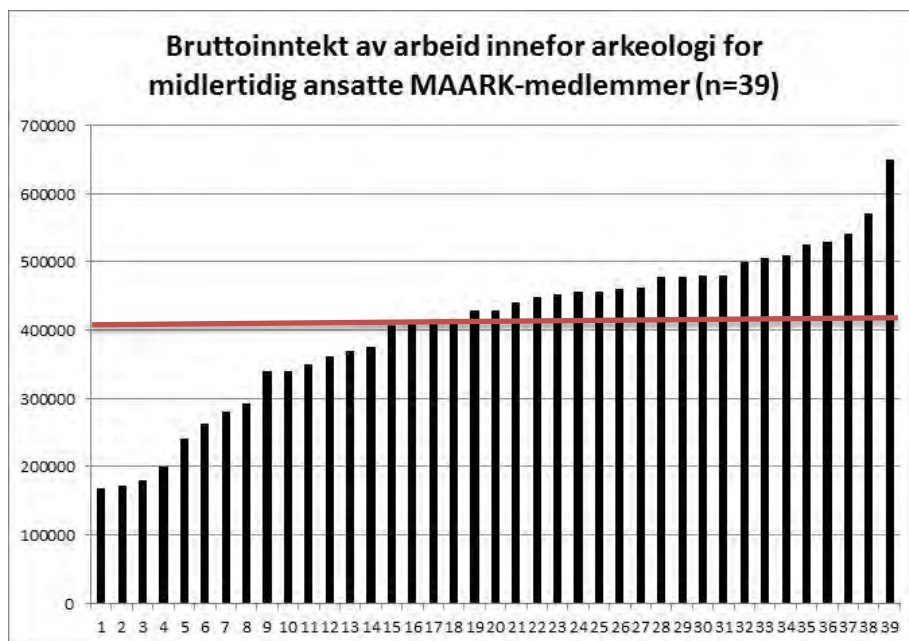
Figur 46 viser den gjennomsnittlige bruttoinntekten for fast ansatte MAARK-medlemmer sammenstilt med deres median og modus lønnsnivå. Median, som viser til den sentrale tendensen i tallmaterialet, er på 577 000 kroner som er litt over det gjennomsnittlige lønnsnivået. Modus på 540 000 kroner ligger lavere enn både den gjennomsnittlige bruttoinntekten for fast ansatte MAARK-medlemmer og den gjennomsnittlige bruttoinntekten for befolkningen på 551 800 kroner.



Figur 46: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer sammenstilt med deres median og modus lønn i 2018.

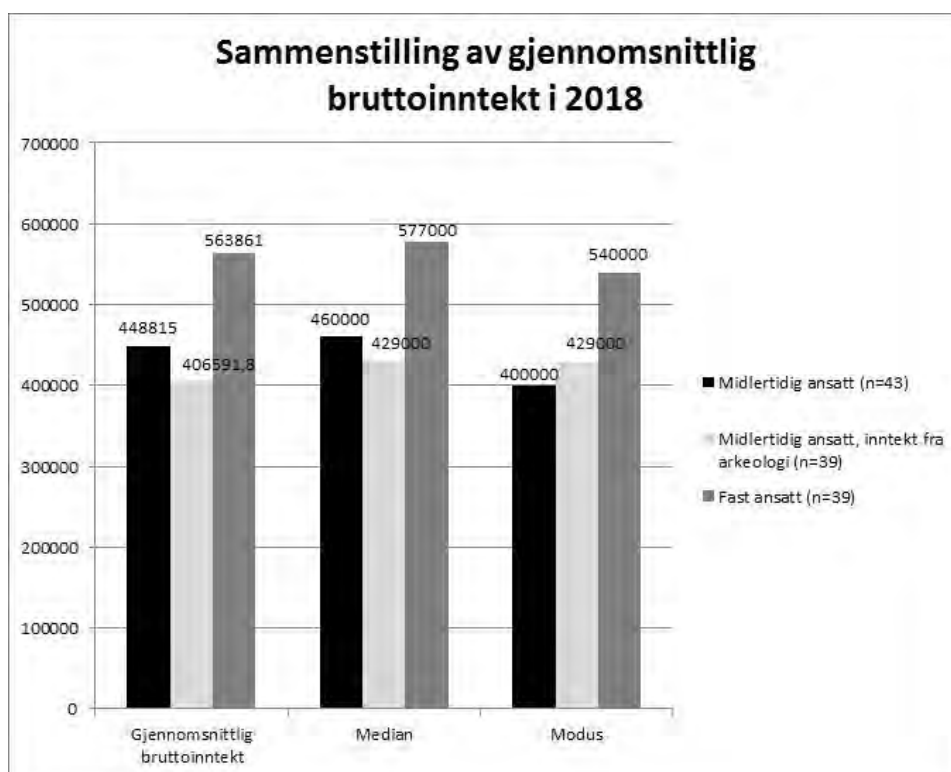
5.3. Midlertidig ansatte MAARK-medlemmer og bruttoinntekt fra arkeologisk arbeid

Respondentene ble som nevnt over bedt om å oppgi bruttoinntekt for arbeid utført kun innenfor arkeologifaget. Med dette spørsmålet ønsker vi å få en bedre oversikt over hvor mye inntekt som må hentes inn utenfor arkeologi for midlertidig ansatte. I denne beregningen er ikke fulltidsstudenter tatt med. Figur 47 illustrerer den individuelle bruttoinntekten fra arkeologisk arbeid for de 39 respondentene som oppgav denne i undersøkelsen. Rød strek markerer den gjennomsnittlige bruttoinntekten fra arkeologisk arbeid på 406 591,8 kroner. 14 respondenter tjente mindre enn dette gjennomsnittet på arkeologi i 2018. Den gjennomsnittlige bruttoinntekten fra arbeid innenfor arkeologi ligger 26,3 % under befolkningsgjennomsnittet i 2018.



Figur 47: Bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer kun fra jobber tilknyttet arkeologi. Rød strek markerer gjennomsnittlig bruttoinntekt på 406 591,8 kroner. Grafen viser individuell representasjon – hver søyle representerer én respondent.

Figur 48 viser gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer generelt og innenfor arkeologi alene sammenstilt med gjennomsnittlig bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer. Median og modus lønnsnivå for de tre gruppene er også inkludert i figuren. Resultatet viser at det er et sprik på 42 223,2 kroner mellom den gjennomsnittlige bruttoinntekten til midlertidig ansatte og det de tjener spesifikt fra arbeid innenfor arkeologi. Det kan bety at flere midlertidig ansatte arkeologer tar seg arbeid utenfor arkeologi for å sikre inntekt. Noen mottar også dagpenger for å få året til å gå rundt økonomisk. Differansen på 42 223,2 kroner mellom reell bruttoinntekt og inntekt fra arkeologi er omtrent likt med tallene fra fjorårets undersøkelse (Eigeland og Schenck 2019).



Figur 48: Sammenstilling av gjennomsnittlig bruttoinntekt, median lønn og modus lønn for 2018 mellom midlertidig ansatte og fast ansatte MAARK-medlemmer.

Figur 48 viser også at det er stor forskjell mellom inntekten til de fast ansatte MAARK-medlemmene, som arbeider med arkeologi året rundt, og inntekten midlertidig ansatte oppnår innenfor arkeologifaget. I gjennomsnitt tjener midlertidig ansatte arkeologer 157 269,2 kroner mindre på arkeologi enn sine fast ansatte kollegaer. Hvis vi trekker ut de midlertidig ansatte som oppgav at de arbeidet i alle årets måneder og i 52 uker får vi et noe justert svar. I gjennomsnitt tjente disse respondentene (N=12) 466 535 kr på arbeid innenfor

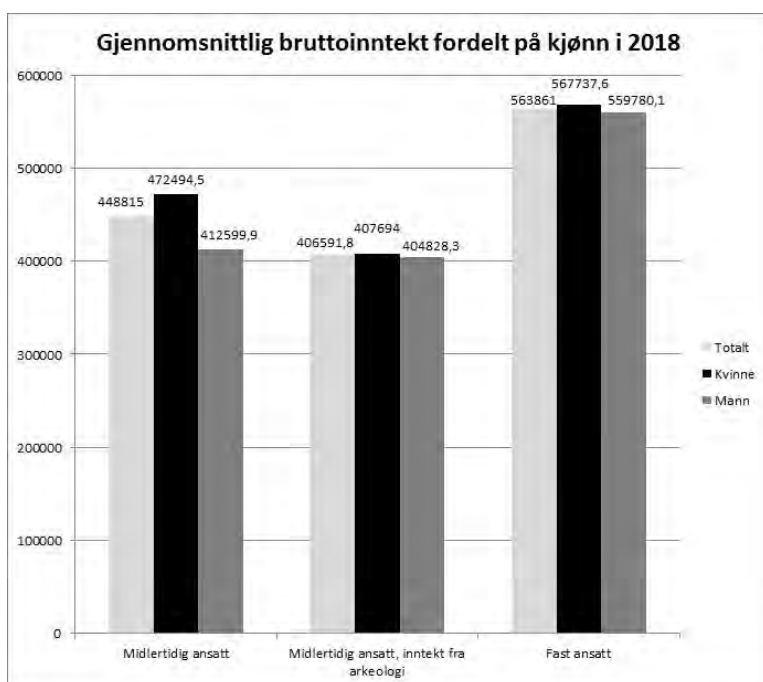
arkeologi. Dette lønnsnivået ligger fremdeles under befolkningsgjennomsnittet, og 97 326 kr under det de faste ansatte tjener på arkeologi i året.

5.4. Bruttoinntekt fordelt på kjønn og alder

Tabell 22 og Figur 49 viser hvordan den gjennomsnittlige bruttoinntekten fordeler seg på kjønn for MAARK-medlemmene. Bruttoinntekten for fast ansatte er tatt med for å vise forskjellene i lønn mellom ansettelsesstatusene. For midlertidig ansatte, både når det gjelder bruttoinntekt generelt og inntekt fra arkeologi spesifikt, tjener menn henholdsvis 59 894,6 og 2865,7 kroner mindre enn sine kvinnelige kollegaer. Differansen i inntekt fra arkeologisk arbeid er liten, men for bruttoinntekt mer generelt er den betydelig. Inntil i fjor lå kvinner lavere enn menn på lønnsiden for midlertidig ansatte arkeologer. Utviklingen i lønn for kvinnelige arkeologer vil være interessant å følge i framtiden.

Inntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer	Totalt	Kvinne	Mann
Gjennomsnittlig bruttoinntekt	448 815 (N=43)	472 494,5 (N=26)	412 599,9 (N=17)
Gjennomsnittlig bruttoinntekt fra arkeologi	406 591,8 (N=39)	407 694 (N=25)	404 828,3 (N=15)
Inntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer	Totalt	Kvinne	Mann
Gjennomsnittlig bruttoinntekt	563 861 (N=39)	567 737,6 (N=20)	559 780,1 (N=19)

Tabell 22: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på kjønn i 2018.



Figur 49: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2018 fordelt på kjønn.

For fast ansatte MAARK-medlemmer tjente kvinner 7957,5 kr mer enn menn i 2018. Dette er også et interessant tall siden det er første gang i spørreundersøkelsene at fast ansatte kvinner tjener mer enn menn. En av årsakene til at kvinnelige arkeologer tjener

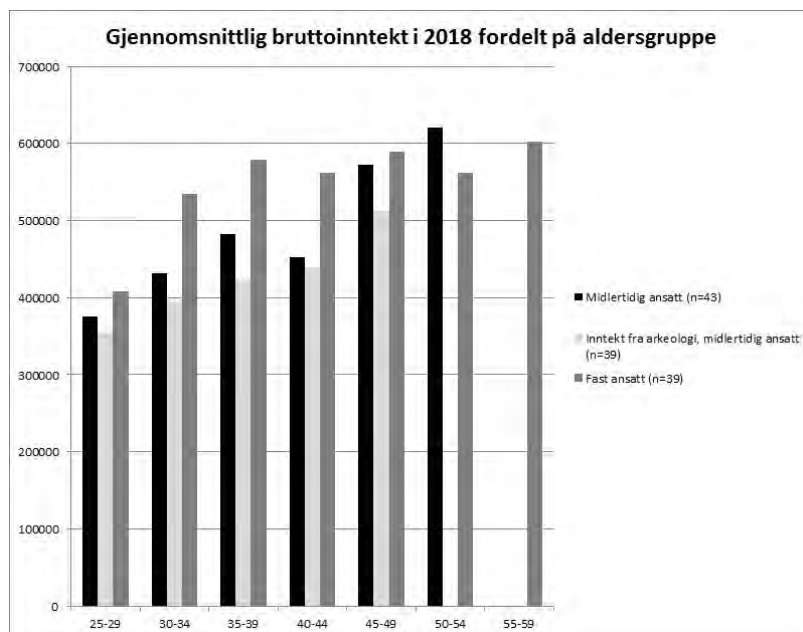
bedre enn tidligere kan være at kvinner nå begynner «å ta igjen mennene». For 10-15 år

siden var kvinner i flertall i arkeologi og unge i profesjonen. Det vi ser nå kan være at kvinner etterhvert har opparbeidet seg arbeidserfaring på lik linje med menn, som har sittet lengre i faste stillinger. Videre undersøkelser må imidlertid gjennomføres før vi kan konkludere sikkert om lønn, fast ansettelse og kjønn.

Aldersgruppe	Gjennomsnittlig bruttoinntekt, midlertidig ansatt (N=43)	Gjennomsnittlig bruttoinntekt fra arkeologi, midlertidig ansatt (N=39)	Gjennomsnittlig bruttoinntekt, fast ansatt (N=39)
25-29 år	375 276,7	354 600,3	408 553
30-34 år	431 573,2	396 459,9	534 471,3
35-39 år	482 359	423 808	578 893,2
40-44 år	452 911,8	438 311,8	562 159,8
45-49 år	572 433,5	512 844	588 923,7
50-54 år	620 000	-	561 433,5
55-59 år	-	-	602 600

Tabell 23: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for MAARK-medlemmer fordelt på aldersgrupper.

Tabell 23 og Figur 50 viser hvordan den gjennomsnittlige bruttoinntekten fordeler seg på de ulike aldersgruppene i årets undersøkelse. Det er få respondenter i de to øverste aldersgruppene. I likhet med fjorårets undersøkelse viser årets tall at det ikke er gitt at bruttoinntekt øker jevnt med alder (Eigeland og Schenck 2019:57). For både midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer tjener for eksempel aldersgruppen 35-39 år høyere lønn enn aldersgruppen 40-44 år. Ser vi på bruttoinntekt spesifikt fra arkeologi for midlertidig ansatte er det en jevnere økning i lønn fordelt på aldersgruppe.

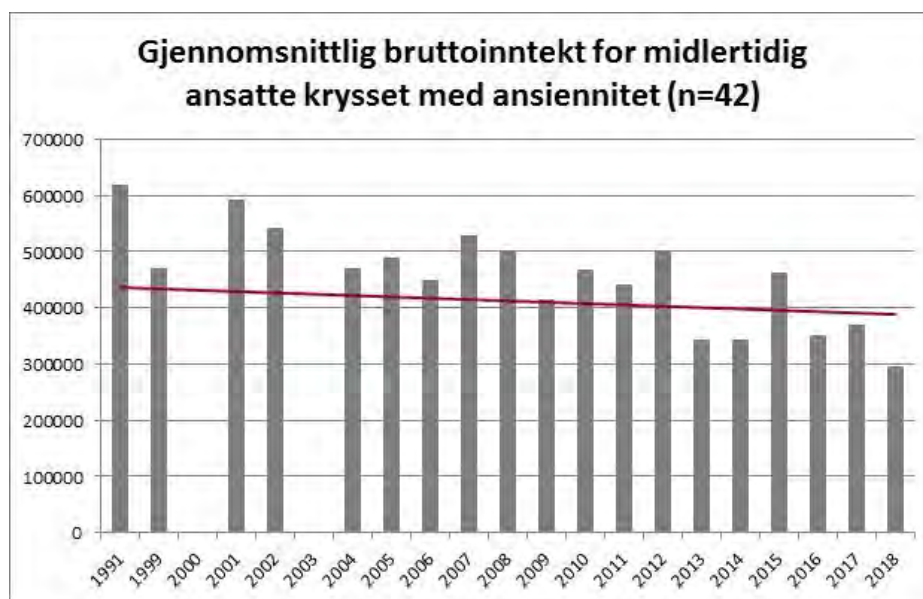


Figur 50: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2018 fordelt på aldersgruppe.

Tendensen er likevel at lønn øker med alder. De yngste aldersgruppene for hver kategori har klart lavest inntekt. For midlertidig ansatte arkeologer i årets undersøkelse befinner det høyeste lønnspranget seg i midten av 40-årene. For fast ansatte arkeologer er det største spranget i lønn fra 20 til 30-årene.

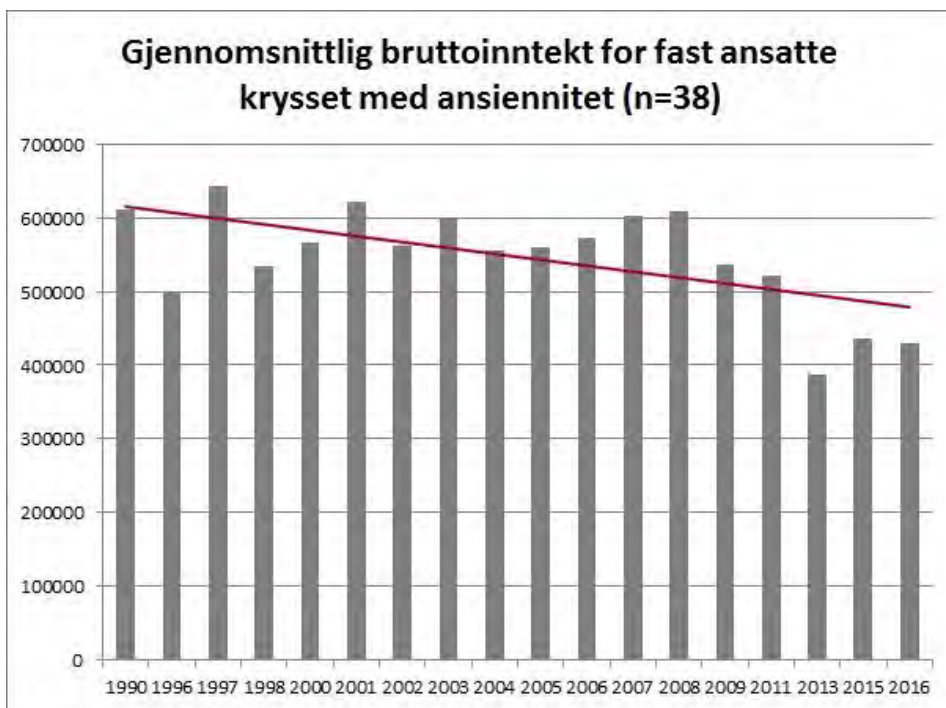
5.5. Bruttoinntekt og ansiennitet

Vi har sett at inntekt ikke nødvendigvis øker jevnt med alder. Det er likevel en sikker tendens at man tjener mindre i ung alder enn når man blir eldre. I forhold til midlertidighet i arkeologi vet vi at ansiennitet ikke alltid gir de fordelene vi forventer å finne i arbeidslivet (se for eksempel avsnitt 4.10). Vi ønsker å undersøke hvordan gjennomsnittlig bruttoinntekt henger sammen med ansiennitet. Her vil vi forvente at lønnen øker ut fra når en respondent hadde sitt første arkeologiske lønnsarbeid. Figur 51 viser den gjennomsnittlige bruttoinntekten for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene fordelt på første år i arkeologisk arbeid. Fulltidsstudentene er tatt ut av datasettet. En relativt slak trendlinje kombinert med ujevne søyler forteller oss at det ikke er en udelt jevn økning i bruttoinntekt basert på ansiennitet og lang erfaring i faget.



Figur 51: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer krysset med første år i arkeologisk arbeid. Trendlinje er tegnet inn.

I denne sammenhengen kan det være interessant å sammenligne midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer. Figur 52 viser gjennomsnittlig bruttoinntekt krysset med ansiennitet for de fast ansatte MAARK-medlemmene. Her ser vi at det er en litt brattere trendlinje som trolig viser at det er en større sammenheng mellom inntekt og ansiennitet for fast ansatte enn midlertidig ansatte arkeologer. Det er imidlertid ujevne søyler også for de fast ansatte arkeologene noe som viser at det ikke er gitt at lang ansiennitet gir stadig høyere lønn for denne ansettelsesstatusen.



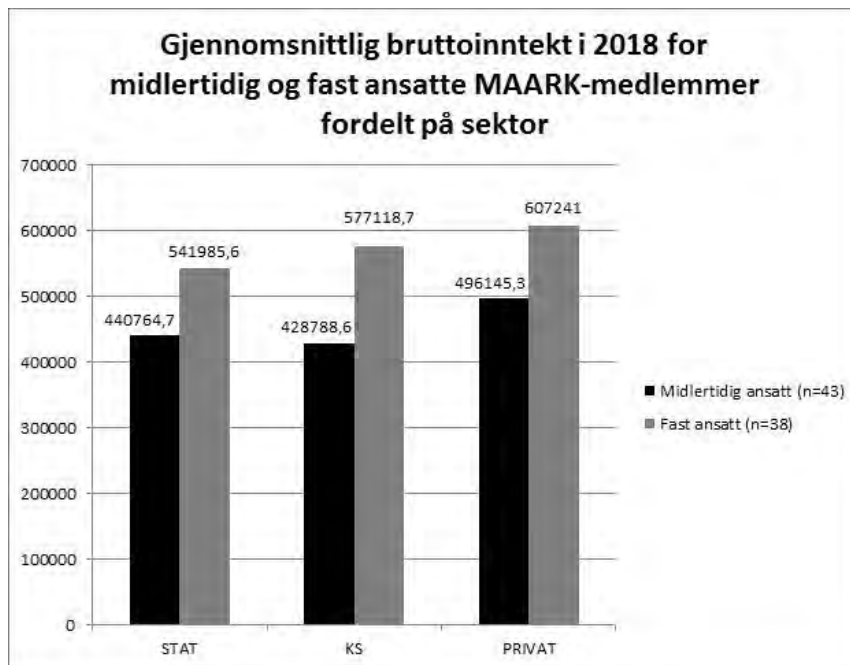
Figur 52: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer krysset med første år i arkeologisk arbeid. Trendlinje er tegnet inn.

5.6. Bruttoinntekt og sektor

Sektor kan spille inn på bruttoinntekt. Tabell 24 og Figur 53 viser gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer fordelt på henholdsvis statlig sektor, kommunesektoren (KS) og privat sektor. Av de tre sektorene betalte kommunesektoren ut lavest lønn til midlertidig ansatte i 2018 med en gjennomsnittlig bruttoinntekt på 428 788,6 kroner. Privat sektor betalte ut best lønn til midlertidig ansatte med en gjennomsnittlig bruttoinntekt på 496 145,3 kroner. I statlig sektor tjente midlertidig ansatte arkeologer 440 764,7 kroner i 2018. I fjorårets undersøkelse var det også kommunesektoren som betalte ut lavest lønn til midlertidig ansatte arkeologer (Eigeland og Schenck 2019:59).

Sektor	Gjennomsnittlig bruttoinntekt, midlertidig ansatt (N=43)	Gjennomsnittlig bruttoinntekt, fast ansatt (N=39)
STAT	440 764,7	541 985,6
KS	428 788,6	577 118,7
PRIVAT	496 145,3	607 241

Tabell 24: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer fordelt på sektor i 2018. KS=Kommunesektoren.



Figur 53: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer fordelt på sektor i 2018.

For fast ansatte MAARK-medlemmer er det lavest gjennomsnittlig bruttoinntekt i statlig sektor med 541 985,6 kroner. Høyest gjennomsnittlig bruttoinntekt finner vi innenfor privat

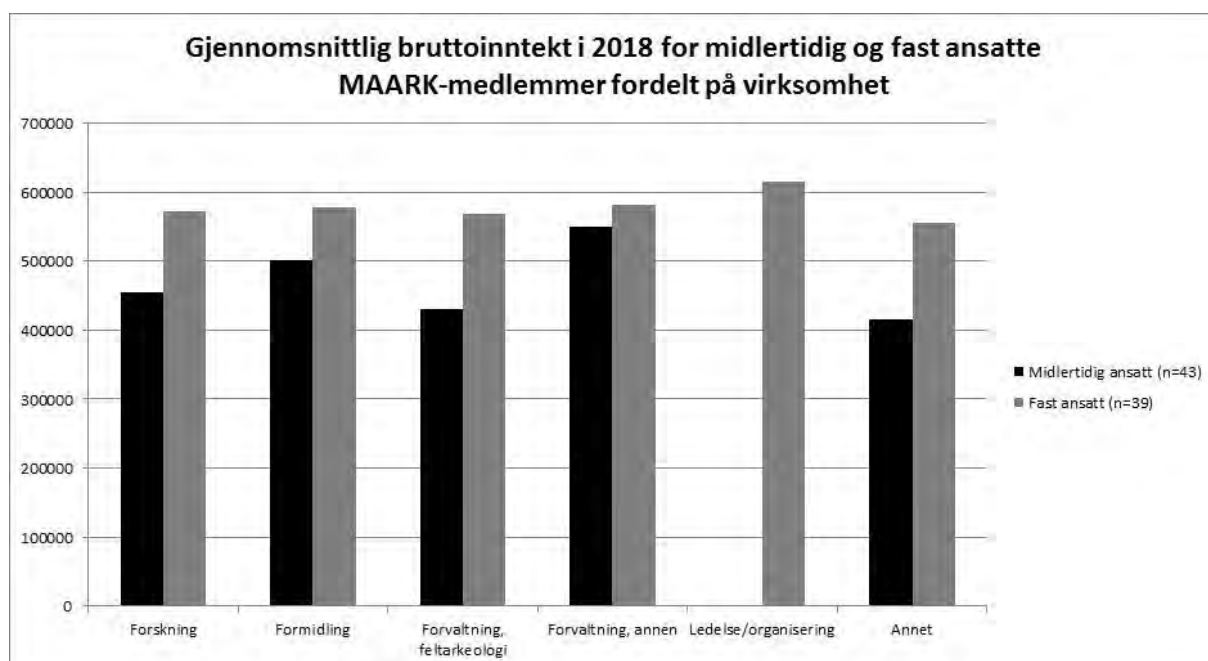
sektor i 2018 med 607 241 kroner. I kommunesektoren har fast ansatte en gjennomsnittlig bruttoinntekt på 577 118,7 kroner.

5.7. Bruttoinntekt og virksomhet

Hvilken type virksomhet en arkeolog jobber med kan spille en rolle for inntektsnivået. Vi ønsker å undersøke om virksomhet har tydelige utslag på lønn i 2018. Tabell 25 og Figur 54 viser resultatet av denne krysningen. Det er få respondenter i kategorien «Annet». Denne kategorien blir holdt utenfor diskusjonen. For midlertidig ansatte MAARK-medlemmer er inntekten lavest for de som arbeider innenfor forvaltning i tilknytning til feltarkeologi. Gjennomsnittlig bruttoinntekt er på 430 664 kroner. De midlertidig ansatte som jobber med annen forvaltning har høyest inntekt. Flertallet av midlertidig ansatte arkeologer arbeider imidlertid med feltarkeologi og kommer dermed dårlig ut på inntektsfronten.

Type virksomhet	Gjennomsnittlig bruttoinntekt, midlertidig ansatt (N=43)	Gjennomsnittlig bruttoinntekt, fast ansatt (N=39)
Forskning	455 364,4	572 568,2
Formidling	500 748	576 888
Forvaltning, feltarkeologi	430 664,3	567 548,3
Forvaltning, annen	550 503	581 094,1
Ledelse/organisering	-	615 792,2
Annet	415 602	554 425

Tabell 25: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer fordelt på virksomhet i 2018.



Figur 54: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer fordelt på virksomhet i 2018.

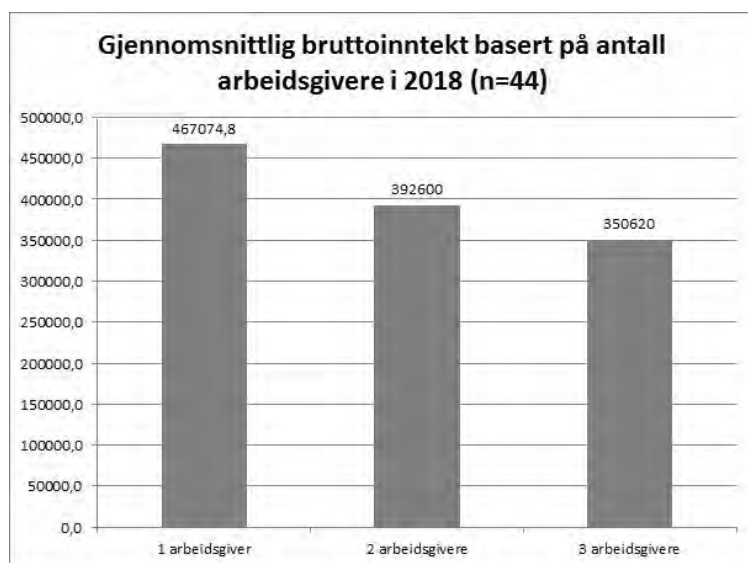
For fast ansatte MAARK-medlemmer er det en jevnere fordeling mellom inntekt og virksomhet. Ser vi bort fra «Annet»-kategorien, som har få respondenter, er det lavest inntekt for de fast ansatte som jobber med forvaltning knyttet til feltarkeologi. Gjennomsnittlig bruttoinntekt er på 567 548 kroner.

5.8. Bruttoinntekt og antall arbeidsgivere

Rundt 30 % av de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene hadde mer enn én arbeidsgiver i 2018. Det vil være interessant å undersøke om skifte av arbeidsgiver i løpet av året påvirker inntektsnivået. Tabell 26 og Figur 55 viser gjennomsnittlig bruttoinntekt for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene fordelt på antall arbeidsgivere. Fulltidsstudenter er tatt med i denne beregningen.

Antall arbeidsgivere	Gjennomsnittlig bruttoinntekt, midlertidig ansatt (N=44)
1 arbeidsgiver	467 074,8
2 arbeidsgivere	392 600
3 arbeidsgivere	350 620

Tabell 26: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer ut fra hvor mange arbeidsgivere de hadde i 2018.



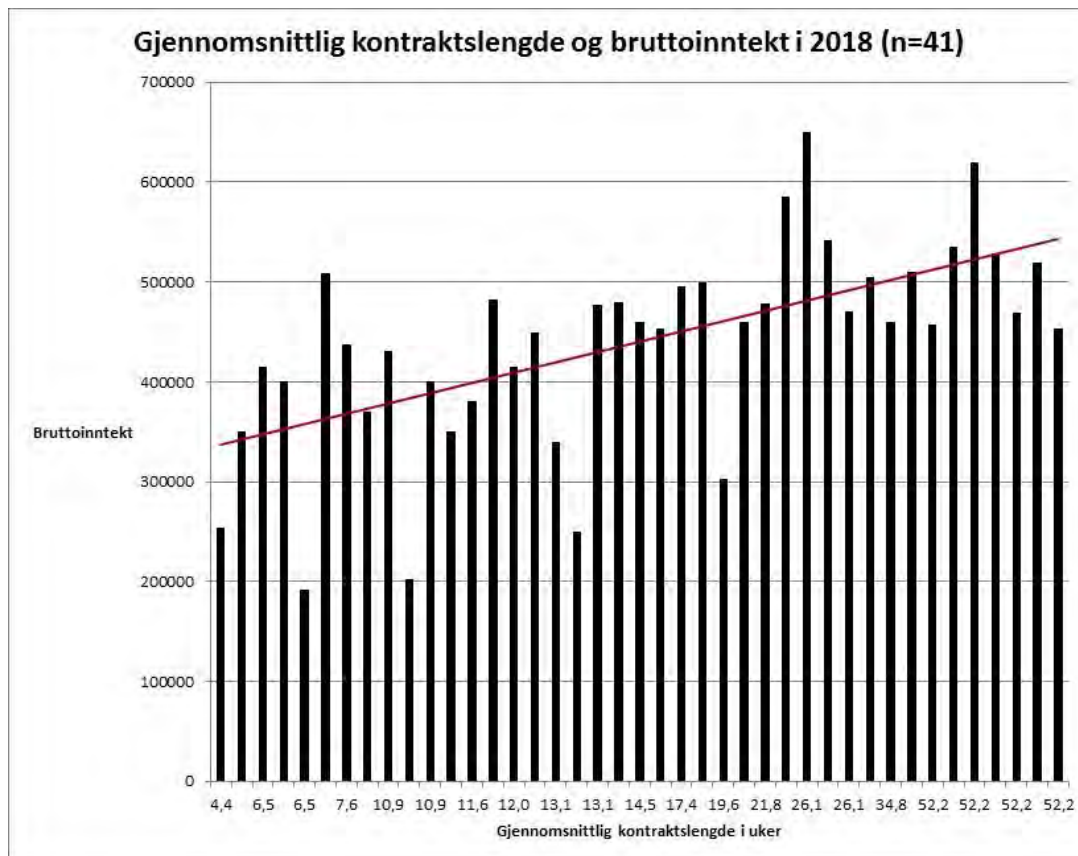
Figur 55: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer ut fra antallet arbeidsgivere de hadde i 2018.

Det er kun én respondent som hadde 3 arbeidsgivere i 2018. Vi kan dermed ikke legge for mye vekt på inntektsnivået for denne ene respondenten. Tallene viser at det er en klar forskjell i lønnsnivå mellom de

respondentene som har én og to arbeidsgivere. De respondentene som hadde én arbeidsgiver i 2018 tjente i gjennomsnitt 74 474,8 kroner mer enn de som har to arbeidsgivere. Det lønner seg ikke å bytte arbeidsgiver i løpet av et år. Siden midlertidig ansatte arkeologer ofte har flere arbeidsgivere er det de som taper mest inntekt.

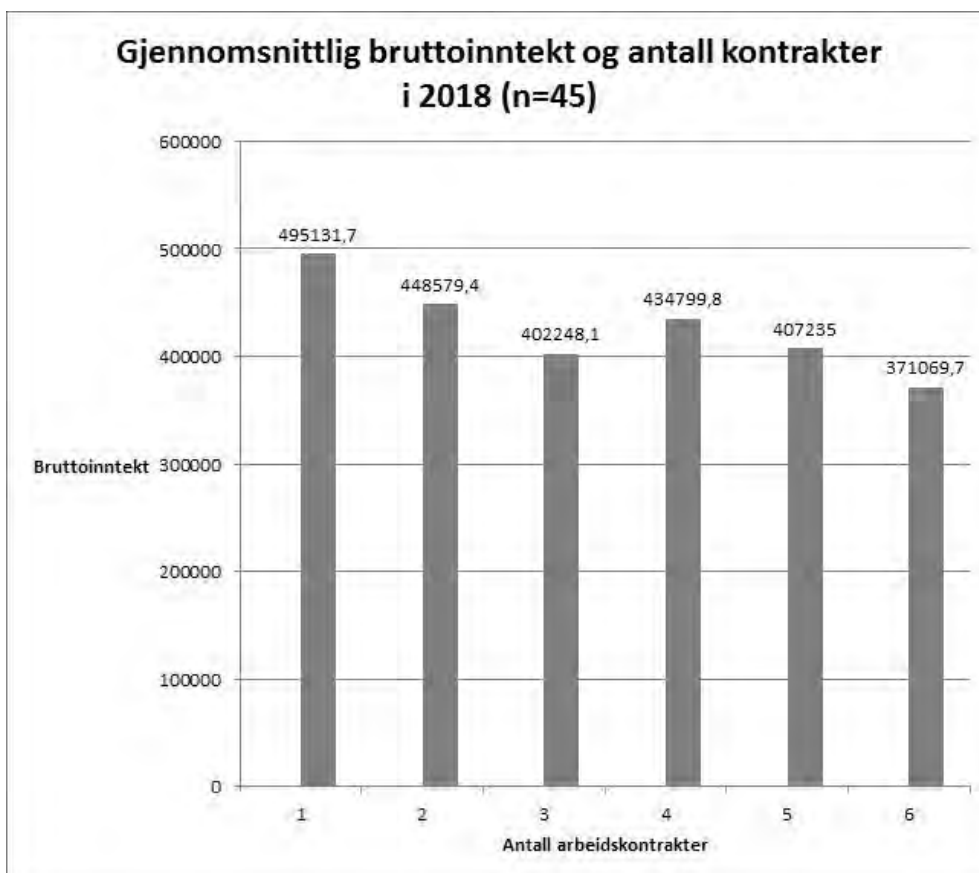
5.9. Kontraktslengde og antall kontrakter krysset med bruttoinntekt

I kapittel 4 så vi at det er store forskjeller i antall og lengde på kontrakter for midlertidig ansatte arkeologer. For mange vil det derfor være relevant å vite om kontraktslengder og antallet arbeidskontrakter påvirker inntektsnivået. Figur 56 viser den gjennomsnittlige kontraktslengden til 41 midlertidig ansatte MAARK-medlemmer sammenstilt med deres bruttoinntekt for 2018. I denne beregningen er fulltidsstudenter inkludert. Trendlinjen i figuren har en viss stigning som indikerer at lengre kontrakter gir bedre bruttoinntekt. Det betyr at midlertidig ansatte arkeologer som arbeider på mange, korte kontrakter taper inntekt sammenlignet med de som arbeider på lange kontrakter. Figuren viser imidlertid også en del avvik mellom kontraktslengder og bruttoinntekt hvor det ikke er en jevn stigning på søylene. Det er dermed ikke gitt at en lang kontrakt gir høy bruttoinntekt.



Figur 56: Gjennomsnittlig bruttoinntekt krysset med kontraktslengde for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer i 2018. Trendlinje er markert i figuren. Grafen viser individuell representasjon – hver søyle representerer én respondent.

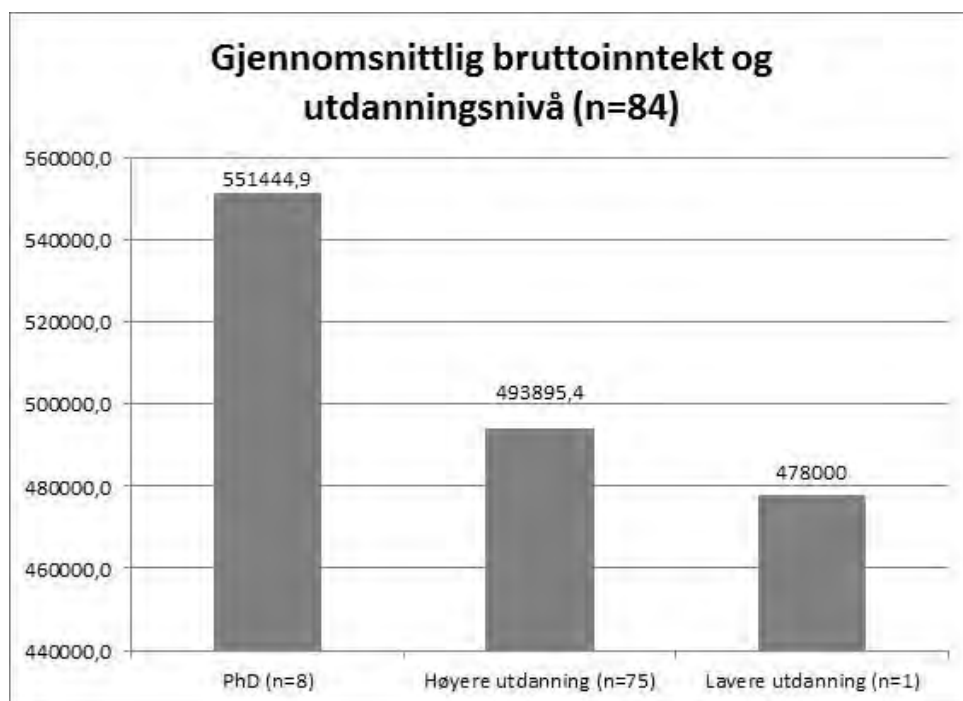
Vi ønsker også å se nærmere på antall kontrakter i sammenheng med lønnsnivå. Er det slik at midlertidig ansatte arkeologer med mange kontrakter tjener mindre enn de med få arbeidskontrakter? Figur 57 viser en krysning mellom gjennomsnittlig bruttoinntekt og antall kontrakter for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene. Fulltidsstudentene er inkludert i beregningen. Respondentene med én arbeidskontrakt tjener mest med en gjennomsnittlig bruttoinntekt på 495 131,7 kroner. Respondentene med 4 arbeidskontrakter tjener mer enn de med 3, så vi kan ikke konkludere med at antallet kontrakter styrer bruttoinntekt. Dette skyldes sannsynligvis at både lange og korte kontrakter skjuler seg innenfor hver kategori.



Figur 57: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer krysset med antall kontrakter i 2018.

5.10. Bruttoinntekt og utdanningsnivå

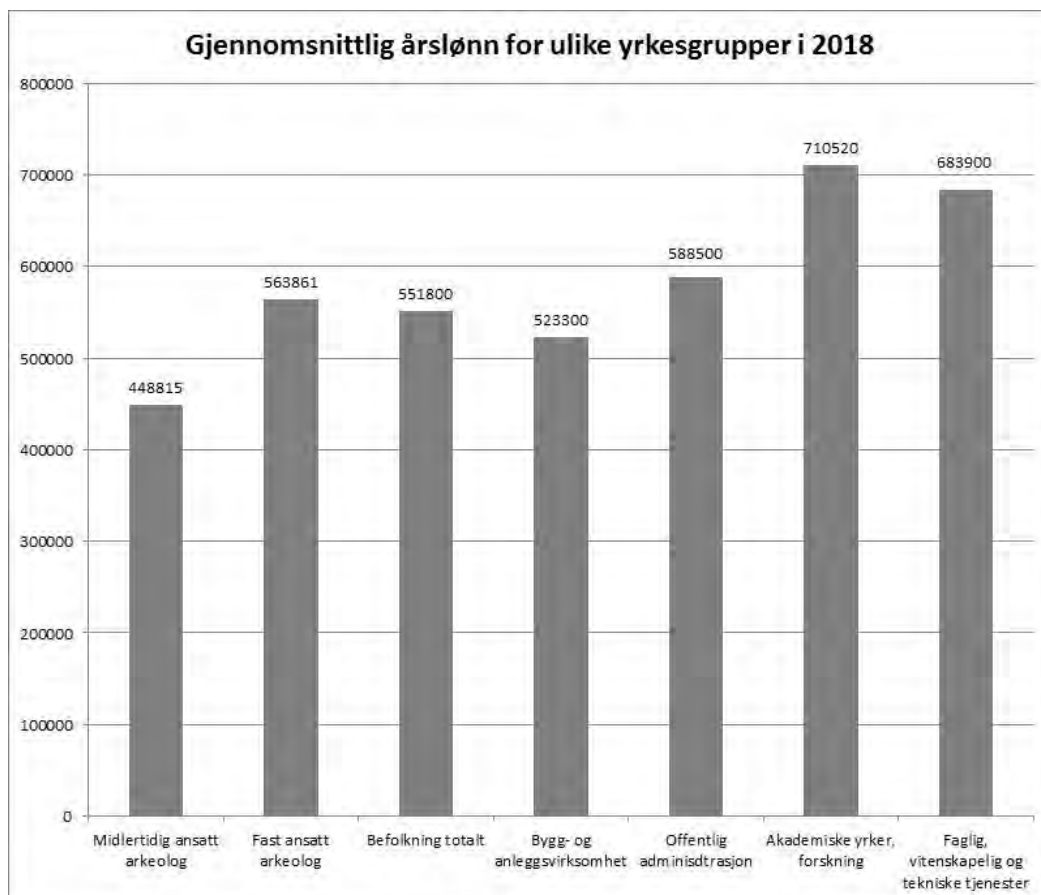
MAARK-medlemmene har over lengre tid hatt et høyt utdanningsnivå. Vi har tidligere undersøkt om det er noen klar sammenheng mellom bruttoinntekt og utdanning. Fjorårets undersøkelse viste at respondentene med PhD hadde høyest bruttoinntekt (Eigeland og Schenck 2019:64). Figur 58 viser resultatet for 2018. Her ser vi at det også i år er respondenter med PhD som har høyest gjennomsnittlig bruttoinntekt på 551 444,9 kroner. Det er flere midlertidig ansatte enn fast ansatte MAARK-medlemmer som har PhD. Respondenten med lavere utdanning har helt klart lavest bruttoinntekt.



Figur 58: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2018 fordelt på utdanningsnivå for hele respondentmassen.

5.11. MAARK-medlemmenes bruttoinntekt sammenstilt med andre yrker og næringer

Figur 59 sammenstiller MAARK-medlemmenes gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2018 med gjennomsnittslønnen for den norske befolkning, samt årslønn fra yrker og næringer det kan være relevant å sammenligne arkeologiyrket med.⁷ Dette omfatter for eksempel akademiske yrker og faglig, vitenskapelige tjenester som arkeologifaget er nært beslektet med, særlig når vi ser på utdanningsnivå, ambisjoner om faglig utvikling og prestasjoner og tilbudet av tjenester. Bygg- og anleggsvirksomhet har flere likhetstrekk med arkeologi med tanke på feltarbeid og arbeidsutstyr. I tillegg arbeider man ofte hjemmefra i lengre perioder og har krav på ulike godtgjørelser. Saksbehandling og offentlig forvaltning er også en del av arkeologifaget. Derfor tar vi med årslønn innenfor offentlig administrasjon.



Figur 59: Gjennomsnittlig årslønn i 2018 sammenstilt for ulike kategorier og yrker.

Figur 59 viser klart at midlertidig ansatte arkeologer kommer dårlig ut på lønnsstigen sammenlignet med de øvrige yrkene/næringene med en gjennomsnittlig bruttoinntekt på 448 815 kroner. Midlertidig ansatte arkeologer kommer for eksempel under Bygg- og

⁷ Tallene er hentet fra Statistisk Sentralbyrå (SSB).

anleggsbransjen som deler mange av de samme jobbmessige utfordringene, men som ikke har like høye utdanningskrav som arkeologer. Bygg- og anleggsbransjen har en årslønn på 523 300 kroner. De fast ansatte MAARK-medlemmene har en gjennomsnittlig bruttoinntekt på 563 861 kroner som ligger litt over befolkningsgjennomsnittet. De fast ansatte arkeologene har høyere inntekt i gjennomsnitt enn ansatte i Bygg- og anleggsbransjen.

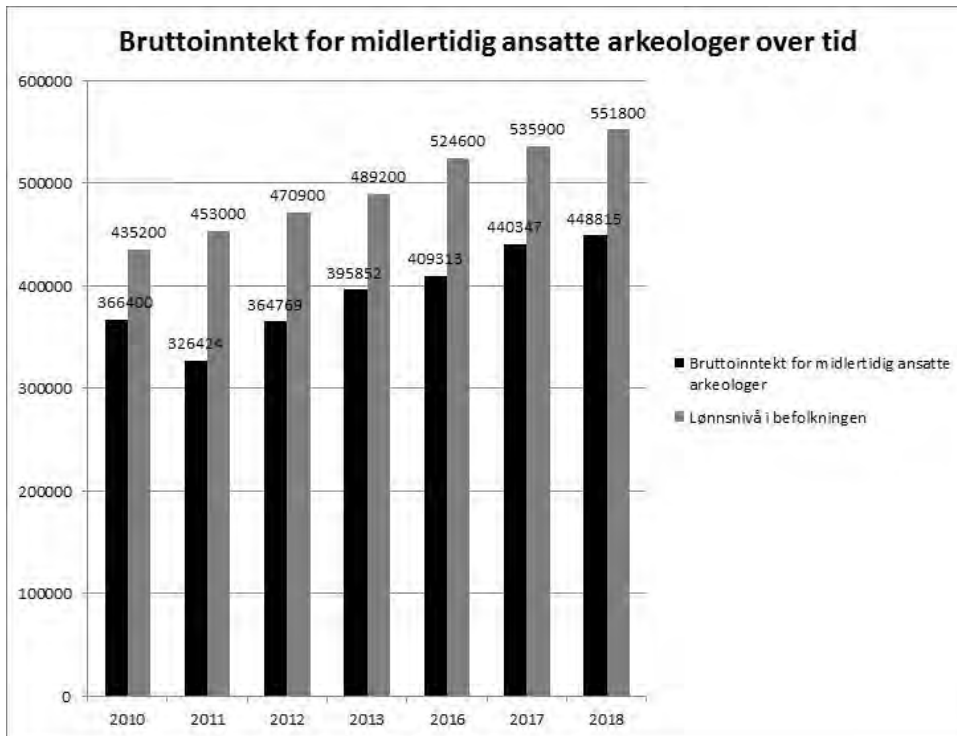
Hvis vi sammenstiller lønnen til både midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer med yrker/næringer som vi helst foretrekker å sammenligne oss med, som for eksempel akademiske yrker og faglig, vitenskapelige tjenester, er resultatet temmelig nedslående. Faglig, vitenskapelige og tekniske yrker tjener henholdsvis 235 085 kroner mer enn midlertidig ansatte arkeologer og 120 039 kroner mer enn fast ansatte arkeologer. Bruttoinntekten til fast ansatte arkeologer ligger noe nærmere årslønnen for offentlig administrasjon på 588 500 kroner.

5.12. Utvikling i bruttoinntekt for midlertidig ansatte over tid

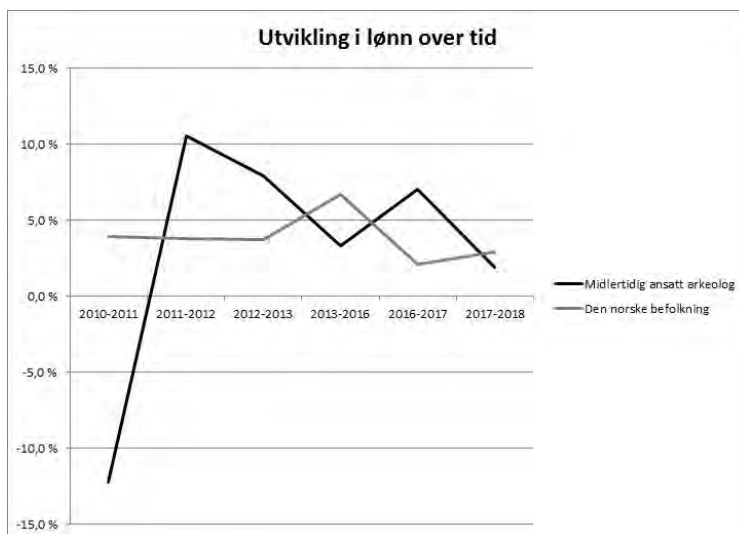
MAARK har hatt som viktig oppgave å dokumentere utviklingen i lønn hos midlertidig ansatte arkeologer. Tabell 27 og Figur 60 (se under) viser utviklingen gjennom de årene det har vært utført spørreundersøkelser (Schenck 2012, 2013, 2014ab; Eigeland og Schenck 2018, 2019). Vi kan tydelig se at den gjennomsnittlige bruttoinntekten for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer konstant ligger godt under befolkningsgjennomsnittet.

År	Lønnsnivå, midlertidig ansatt arkeolog	Lønnsnivå, befolkning	Differanse mellom midlertidig ansatt arkeolog og befolkning	Lønnsutvikling, midlertidig ansatt arkeolog	Lønnsutvikling, befolkning
2010	366 400 (N=60)	435 200	68 800 (15,8 %)		
2011	326 424 (N=78)	453 000	126 576 (27,9 %)	-12,2 %	3,9 %
2012	364 769 (N=167)	470 900	101 131 (22,5 %)	10,5 %	3,8 %
2013	395 852 (N=73)	489 200	93 348 (19,1 %)	7,9 %	3,7 %
2016	409 313 (N=46)	524 600	115 287 (22,0 %)	3,3 %	6,7 %
2017	440 347 (N=40)	535 900	95 553 (17,8 %)	7,0 %	2,1 %
2018	448 815 (N=43)	551 800	102 985 (18,7 %)	1,9 %	2,9 %

Tabell 27: Utvikling i lønn for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer sammenstilt med lønnsnivået til den norske befolkningen.



Figur 60: Bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer sammenstilt med lønnsnivå i den norske befolkningen i perioden 2010-2018.



Figur 61: Utvikling av lønn over tid basert på prosentmessig forskjell mellom årene.

Tabell 27 og Figur 61 viser videre at utviklingen i lønn for midlertidig ansatte arkeologer ikke har fulgt utviklingen i befolkningen generelt. I perioden 2010-2013 lå lønnsøkningen for den norske befolkning stabilt på

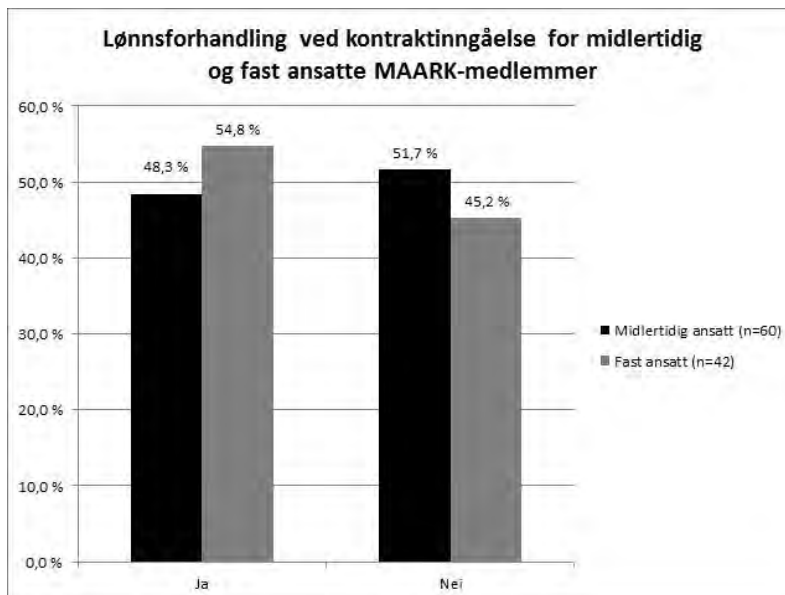
rundt 4 %. For midlertidig ansatte arkeologer var perioden preget av alt annet enn en stabil økning i lønn. Vi understreker her at antallet midlertidig ansatte arkeologer er lavt for denne sammenstillingen. Midlertidig ansatte MAARK-medlemmer gikk for eksempel ned i lønn fra 2010 til 2011, men hadde en stigning på 10,5 % fra 2011 til 2012.

5.13. Lønnsforhandling ved kontraktinngåelse

I årets undersøkelse ble respondentene for første gang spurt om de noensinne har forsøkt å forhandle lønnen sin ved kontraktinngåelse. Figur 62 viser at omtrent halvparten av respondentene svarte «Ja» på spørsmålet (51,0 %). Den andre halvdel svarte «Nei» (49,0 %). Det var ingen nevneverdig forskjell mellom kjønnene i dette spørsmålet. Omtrent like mange kvinner (50,0 %) som menn (52,3 %) hadde forsøkt å forhandle lønnen sin ved kontraktinngåelse.



Figur 62: Andel respondenter som har forsøkt å forhandle lønnen sin ved kontraktinngåelse. Hele respondentmassen er inkludert.



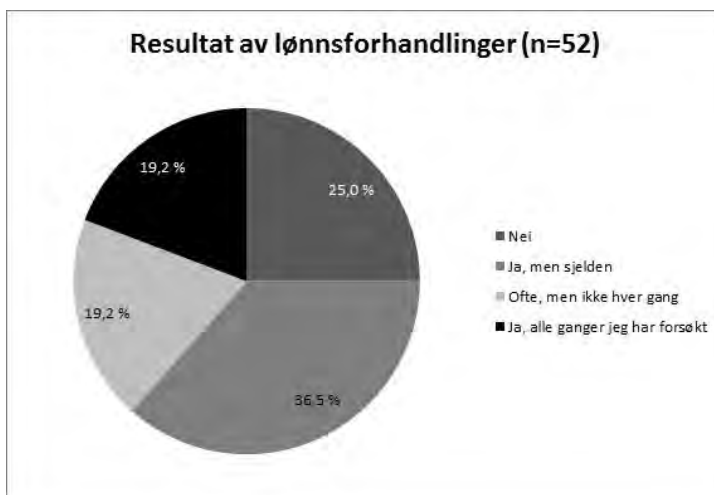
Figur 63: Lønnsforhandling ved kontraktinngåelse for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.

Det er heller ingen store forskjeller å spore mellom midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer med hensyn til lønnsforhandling. 60 midlertidig ansatte og 42 fast ansatte svarte på spørsmålet. Figur 63 viser at i gjennomsnitt svarte litt flere fast ansatte at de hadde forhandlet lønn ved kontraktinngåelse, 54,8 % mot 48,3 % for midlertidig ansatte. Det kan være at terskelen for å inngå forhandlinger er litt høyere for midlertidig ansatte arkeologer

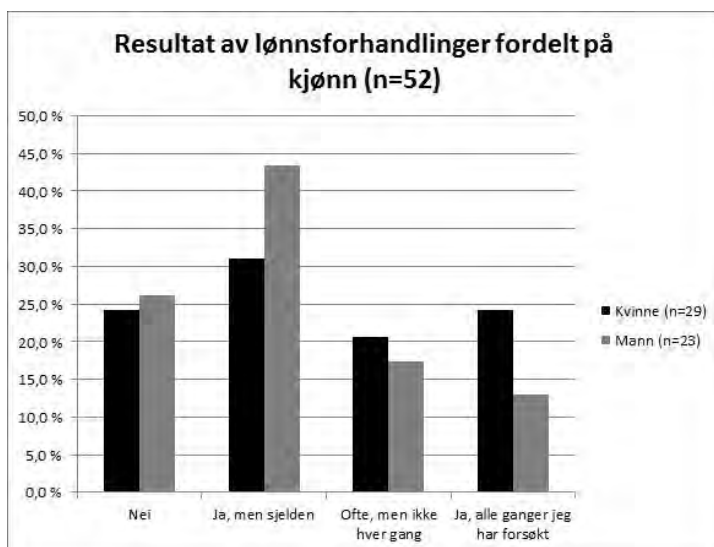
enn fast ansatte, selv om det ikke skiller så mye mellom ansettelsesstatusene i dette spørsmålet.

5.14. Utfall av lønnsforhandlingene

Videre ble respondentene spurt om de lyktes med å få høyere lønn enn de først ble tilbudt under forhandlingene. 52 respondenter svarte på spørsmålet. Figur 64 viser at 13 respondenter (25,0 %) svarte at de ikke lyktes med å få høyere lønn under forhandlingene. 19 respondenter svarte at de hadde lyktes med å få høyere lønn, men at dette skjedde en sjelden gang (36,5 %). 10 respondenter (19,2 %) svarte at de ofte hadde lyktes med å få høyere lønn, men ikke hver gang. Ytterligere 10 respondenter (19,2 %) svarte at de hadde fått høyere lønn enn de først ble tilbudt hver gang de hadde forsøkt.



Figur 64: Resultatet av lønnsforhandlinger for de respondentene som hadde forsøkt å oppnå høyere lønn.

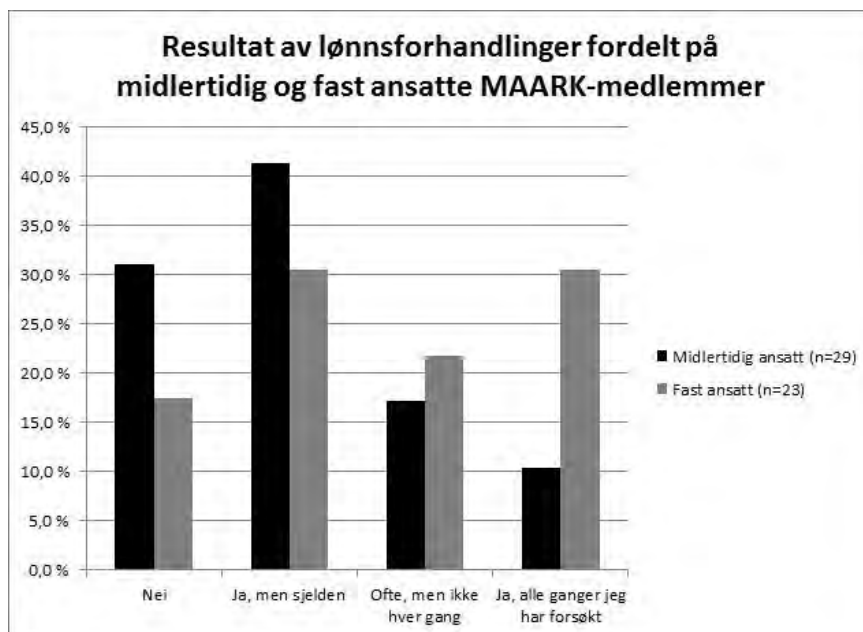


Figur 65: Resultatet av lønnsforhandlinger ved kontraktinngåelse fordelt på kjønn.

Figur 65 viser hvordan utfallet av lønnsforhandlinger fordelte seg på kjønn. 29 kvinner og 23 menn svarte på spørsmålet. Prosentmessig er det litt flere kvinner enn menn som lyktes oftest

med lønnsforhandlingene.

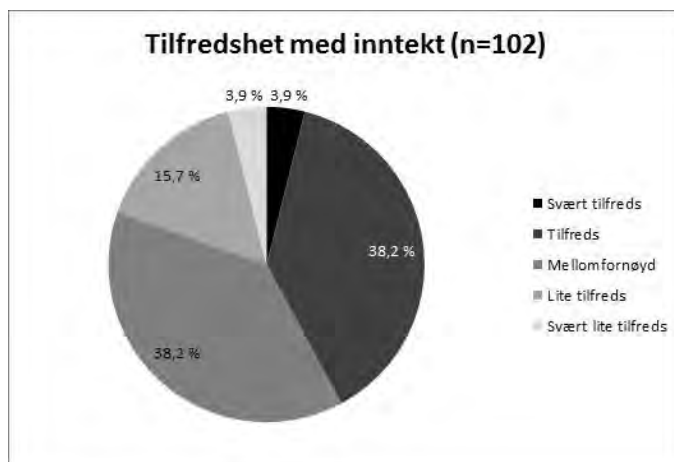
Figur 66 viser resultatet av lønnsforhandlinger fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer. 29 midlertidig ansatte og 23 fast ansatte svarte på spørsmålet. 31,0 % av de midlertidig ansatte, mot 17,4 % av de fast ansatte, svarte at de ikke hadde lyktes med å få høyere lønn enn de først ble tilbudt. Samtidig var det 30,4 % av de fast ansatte som svarte at de hadde lyktes alle ganger de hadde forsøkt å forhandle lønn, mot 10,3 % for midlertidig ansatte. Resultatet viser trolig at man har større sjanse for å lykkes i lønnsforhandlinger dersom man er fast ansatt arkeolog.



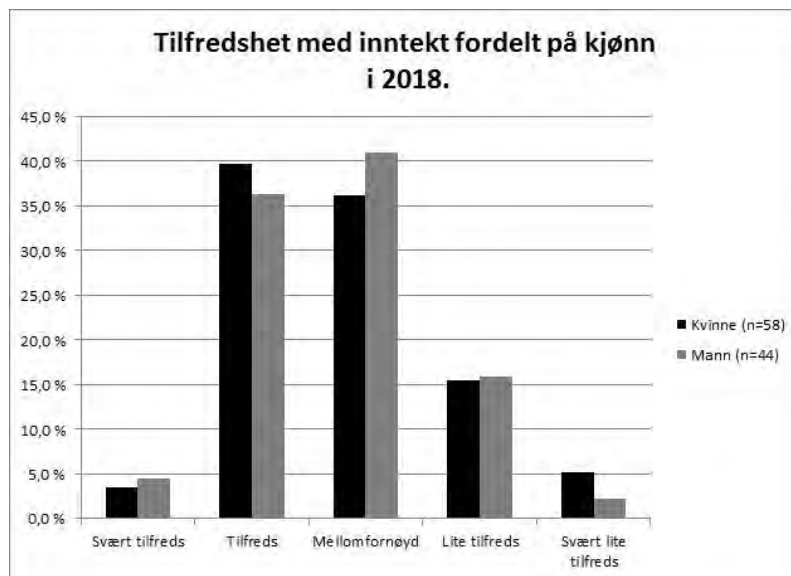
Figur 66: Resultatet av lønnsforhandlinger ved kontraktsinngåelse fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.

5.15. Tilfredshet med inntekt

Respondentene ble spurt om hvor tilfreds de er med sin samlede, reelle inntekt. Smilefjeskale ble benyttet i dette spørsmålet. Figur 67 viser at 4 respondenter (3,9 %) var svært tilfreds med inntekten. 39 respondenter (38,2 %) var tilfreds med inntekten. Ytterligere 39 respondenter (38,2 %) var mellomfornøyd med inntekten. 16 respondenter (15,7 %) var lite tilfreds med inntekten og 4 respondenter (3,9 %) var svært lite tilfreds med inntekten. Til sammen var 42,1 % av respondentene fornøyd med sin inntekt i 2018. 19,6 % av respondentene var misfornøyd med inntekten sin.



Figur 67: Tilfredshet med lønn i 2018 for hele respondentmassen.

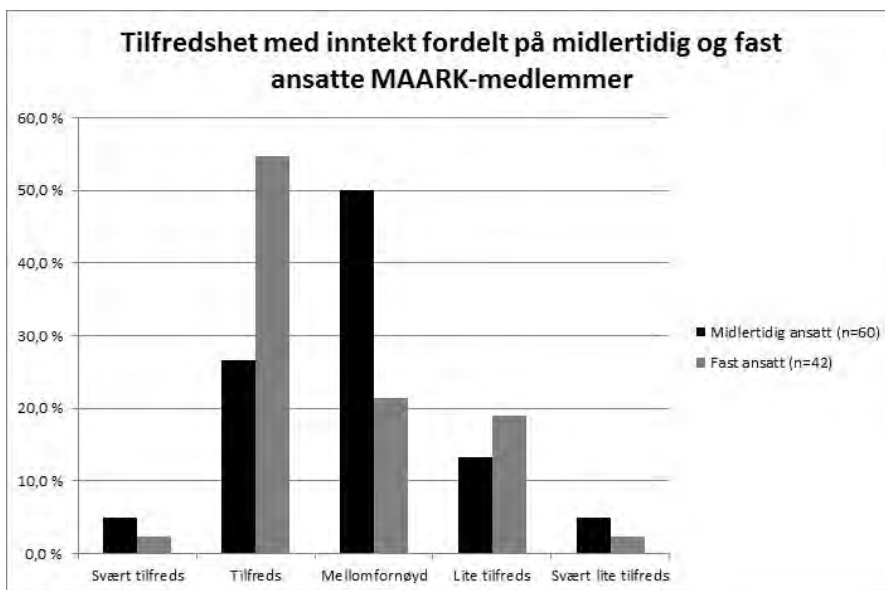


Figur 68: Tilfredshet med inntekt i 2018 fordelt på kjønn.

Figur 68 viser hvordan tilfredshet med inntekt fordeler seg på kjønn. 58 kvinner og 44 menn svarte på spørsmålet. Det er ingen store prosentmessige forskjeller mellom kjønnene i dette spørsmålet. 20,7 % av

kvinnene var misfornøyd med inntekten sin, mot 18,2 % for menn. I den andre enden av skalaen var 43,1 % av kvinnene tilfreds med inntekten sin, mot 40,9 % for menn.

Vi vil også undersøke om det er noen forskjell mellom midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer med tanke på tilfredshet rundt inntekt. 60 midlertidig ansatte og 42 fast ansatte svarte på spørsmålet. Figur 69 viser at det er klare forskjeller mellom ansettelsesstatusene i dette spørsmålet. 57,2 % av de fast ansatte var fornøyd med sin inntekt, mot 31,7 % for de midlertidig ansatte. Samtidig er det en stor andel av de midlertidig ansatte arkeologene (50,0 %) som svarer at de er mellomfornøyd. Det er tydelig at midlertidig ansatte MAARK-medlemmer er mindre tilfreds med sin inntekt enn sine fast ansatte kollegaer.



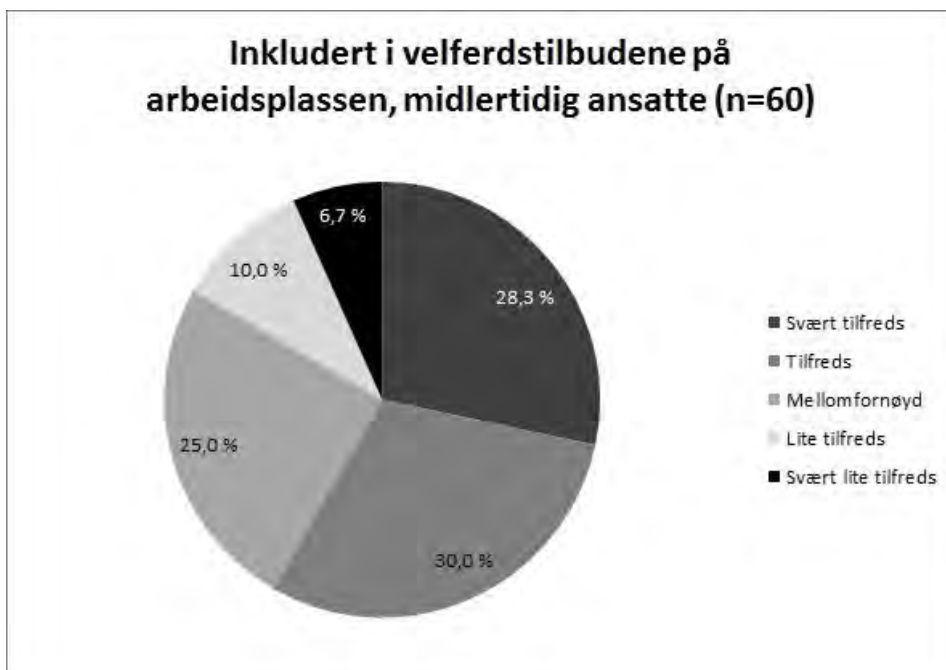
Figur 69: Tilfredshet med inntekt fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.

6. Integrering og trivsel på arbeidsplassen

En viktig del av arbeidshverdagen for den enkelte arbeidstaker er å føle seg inkludert i det som foregår på arbeidsplassen. I de siste tre årene med undersøkelser har respondentene blitt spurt tre spørsmål som omhandler nettopp grad av tilfredshet i arbeidshverdagen. I denne delen behandles først svarene til de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene. Deretter sammenstilles disse med svarene til de fast ansatte MAARK-medlemmene. Det blir viktig å undersøke om det er tydelige forskjeller å spore mellom ansettelsesstatusene i sammenheng med integrering og trivsel. I disse spørsmålene ble det brukt smilefjes-skala.

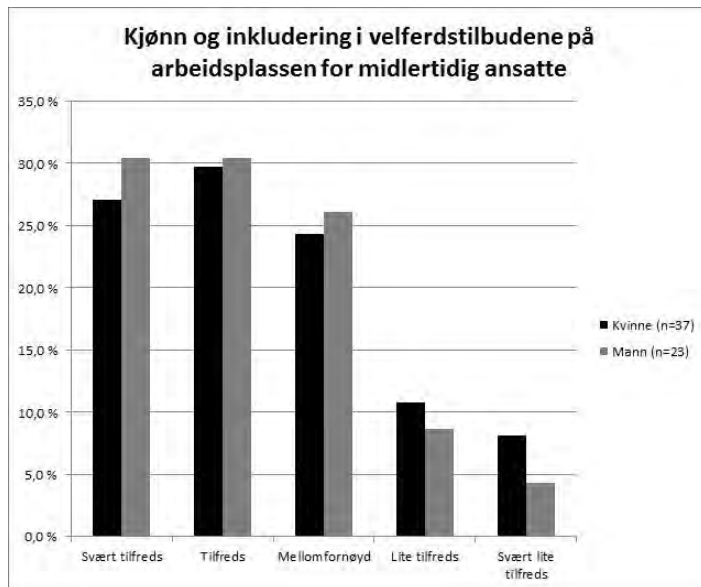
6.1. Tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen

Respondentene ble spurt om de følte seg inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen. Med velferdstilbud menes arrangementer som julebord, sommerfester, utflukter og trening i arbeidstiden. Figur 70 viser resultatet for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene. 4 respondenter (6,7 %) svarte at de var svært lite tilfreds med inkluderingen i velferdstilbudene. 6 respondenter (10,0 %) svarte at de var lite tilfreds med inkluderingen. 15 respondenter (25,0 %) var mellomfornøyde. 18 respondenter (30,0 %) svarte at de var tilfreds med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen. 17 respondenter (28,3 %) var svært tilfreds med inkluderingen. Til sammen var 58,3 % av de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene godt fornøyd med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen. 16,7 % følte seg dårlig inkludert. Årets tall ligger noe under fjoråret hvor 66,7 % av respondentene (N=48) var fornøyd med inkluderingen (Eigeland og Schenck 2019:83).

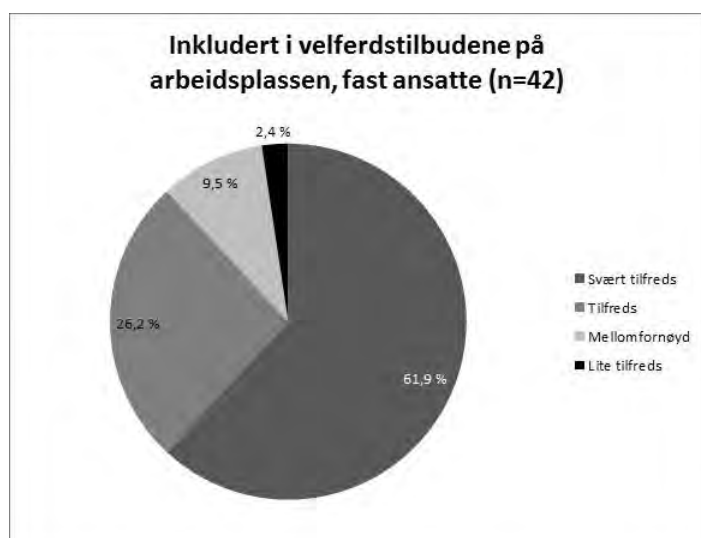


Figur 70: Tilfredshet med inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

Figur 71 viser kjønnsfordelingen for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer sett i sammenheng med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen. 37 kvinner og 23 menn svarte på spørsmålet. Det er ingen store prosentvise forskjeller mellom kjønnene i dette spørsmålet. Det er imidlertid litt flere kvinner enn menn som er misfornøyd med inkluderingen, med 18,9 % mot 13,0 % for menn. Utvalget er for lite til å konkludere sikkert med hensyn til kjønn og inkludering.



Figur 71: Tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen fordelt på kjønn for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.



Figur 72: Tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen for fast ansatte MAARK-medlemmer.

Figur 72 viser hvordan fast ansatte MAARK-medlemmer svarte på spørsmålet om inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen. 26 respondenter (61,9 %) svarte at de var svært tilfreds med

inkluderingen i velferdstilbudene. 11 respondenter (26,2 %) svarte at de var tilfreds med inkluderingen. 4 respondenter (9,5 %) var mellomfornøyd med inkluderingen og én respondent var lite tilfreds med inkluderingen (2,4 %). Det var ingen av respondentene som svarte at de var «Svært lite tilfreds». Sammenligner vi resultatene for fast og midlertidig

ansatte MAARK-medlemmer ser vi at det er en tydelig forskjell mellom ansettelsesstatusene. 88,1 % av de fast ansatte er fornøyde med inkluderingen, mot 58,3 % for de midlertidig ansatte. Disse tallene kan vise til grunnleggende forskjellsbehandling i inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen.

6.2. Tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene krysset med ansiennitet

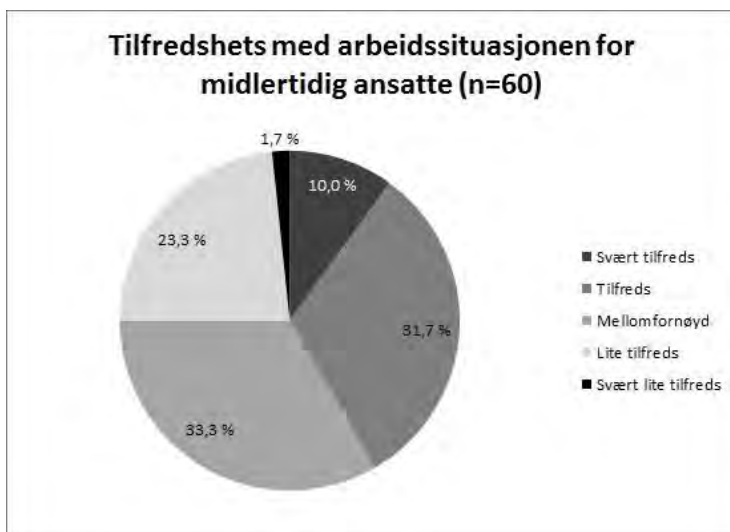
Tidligere har vi undersøkt om inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen kan ha sammenheng med ansiennitet (Eigeland og Schenck 2018, 2019). Tabell 28 viser gjennomsnittlig år med ansiennitet i arkeologiyrket fordelt på de ulike svarkategoriene. I denne beregningen er kun de midlertidig ansatte MAARK medlemmene tatt med. Det vi kan lese ut av tabellen er at de med lavest ansiennitet er minst tilfreds med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen. I den andre enden av skalaen er de med høyest ansiennitet mest fornøyde. Dette kan bety at ansiennitet, samt kjennskap til miljø og kollegaer kan spille inn på hvorvidt man blir inkludert i velferdstilbudene eller ikke. Det samme resultatet fant vi i fjorårets undersøkelse (Eigeland og Schenck 2019:85).

Inkludert på arbeidsplassen	Ansiennitet (N=59) (År i gj.snitt)
Svært lite tilfreds	6,8
Lite tilfreds	8,5
Mellomfornøyd	7,3
Tilfreds	8,2
Svært tilfreds	10,7

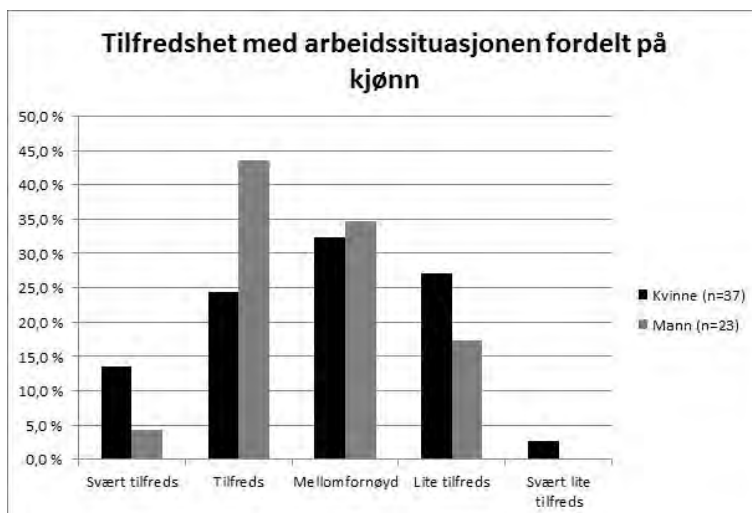
Tabell 28: Tilfredshet med inkluderingen på arbeidsplassen krysset med ansiennitet.

6.3. Tilfredshet med arbeidssituasjonen

Respondentene ble spurt om hvor tilfredse de er med sin arbeidssituasjon. Figur 73 viser hvordan de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene svarte på spørsmålet. 6 respondenter svarte at de var svært tilfreds med arbeidssituasjonen (10,0 %). 19 respondenter svarte at de var tilfreds med arbeidssituasjonen (31,7 %). 20 respondenter var mellomfornøyde med arbeidssituasjonen (33,3 %). 14 respondenter var lite tilfreds med arbeidssituasjonen (23,3 %) og én respondent var svært lite tilfreds med arbeidssituasjonen (1,7 %). Samlet sett var 41,7 % av respondentene fornøyde med arbeidssituasjonen. 25,0 % av respondentene var misfornøyde.



Figur 73: Tilfredshet med arbeidssituasjonen for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

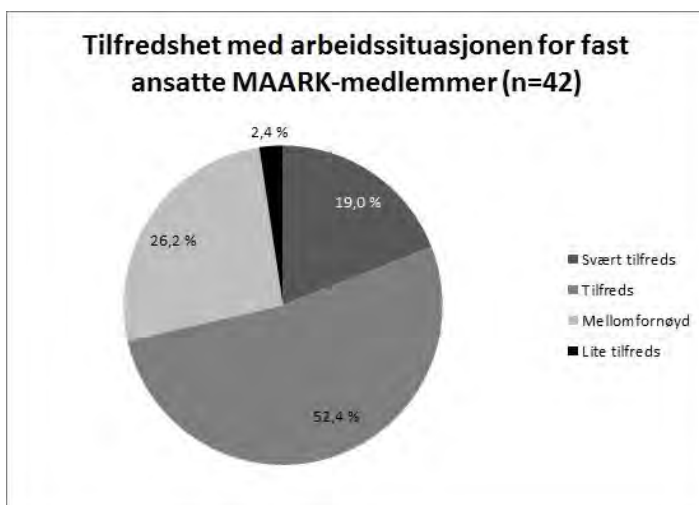


Figur 74: Tilfredshet med arbeidssituasjonen fordelt på kjønn for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

Når det gjelder kjønnsfordelingen for de midlertidig ansatte i dette spørsmålet er det en liten prosentvis forskjell å spore. 37

kvinner og 23 menn svarte på spørsmålet. I Figur 74 ser vi at flere kvinner enn menn er misfornøyde med sin arbeidssituasjon i 2018 med 29,7 % mot 17,4 % for menn.

Videre viser Figur 75 hvordan tilfredshet med arbeidssituasjonen ser ut for de fast ansatte MAARK medlemmene. 8 respondenter svarte at de var svært tilfreds med arbeidssituasjonen sin (19,0 %). Et klart flertall på 22 respondenter svarte at de var tilfreds med arbeidssituasjonen (52,4 %). 11 respondenter var mellomfornøyde (26,2 %). Én respondent var lite tilfreds med arbeidssituasjonen (2,4 %). Ingen av de fast ansatte MAARK-medlemmene svarte at de var «Svært lite tilfreds». Dersom vi sammenstiller fast ansatte med midlertidig ansatte MAARK-medlemmer ser vi at det er en tydelig forskjell mellom ansettelsesstatusene. 71,4 % av de fast ansatte er tilfreds med sin arbeidssituasjon mot 41,7 % for de midlertidig ansatte.



Figur 75: Tilfredshet med arbeidssituasjonen for fast ansatte MAARK-medlemmer.

6.4. Tilfredshet med arbeidssituasjonen krysset med ansiennitet

I fjorårets undersøkelse var det tilsynelatende en sammenheng å spore mellom ansiennitet og tilfredshet med arbeidssituasjonen. Da var det respondentene med lavest ansiennitet som var mest tilfreds med arbeidssituasjonen (Eigeland og Schenck 2019:87).

Tilfredshet med arbeidssituasjonen	Ansiennitet (N=59) (År i gj.snitt)
Svært lite tilfreds	13,0
Lite tilfreds	8,9
Mellomfornøyd	7,8
Tilfreds	8,7
Svært tilfreds	9,3

Tabell 29: Tilfredshet med arbeidssituasjonen krysset med ansiennitet for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

I år ser vi ikke denne tendensen for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene (se Tabell 29). Det synes dermed ikke å være noen klar sammenheng mellom ansiennitet og tilfredshet med arbeidssituasjonen. Respondenter med omtrent like lang ansiennitet svarer

at de er henholdsvis «Tilfreds» og «Lite tilfreds» med arbeidssituasjonen. Kun én respondent svarte at hun var «Svært lite tilfreds».

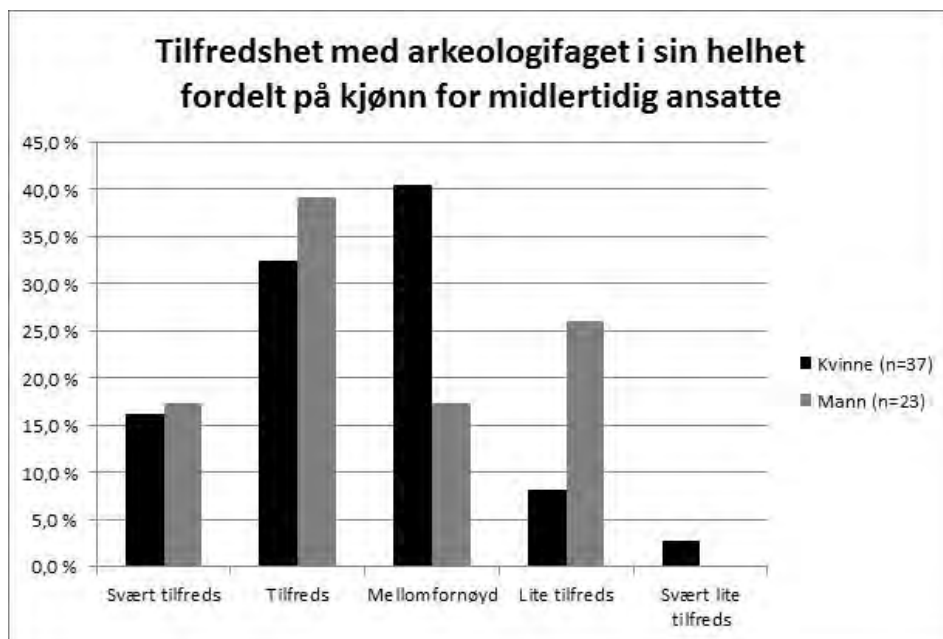
6.5. Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet

Respondentene ble spurt om hvor tilfreds de er med arkeologifaget i sin helhet. Kan det være slik at interesse for faget til tider trumfer utfordrende arbeidsvilkår, eller henger disse faktorene sammen? Figur 76 viser resultatet for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene. 10 respondenter var svært tilfreds med arkeologifaget i sin helhet (16,7 %). Videre svarte 21 respondenter at de var tilfreds med arkeologifaget (35,0 %). 19 respondenter var mellomfornøyd med arkeologifaget (31,7 %). 9 respondenter svarte at de var lite tilfreds med arkeologifaget (15,0 %). Én respondent var «Svært lite tilfreds» med arkeologifaget i sin helhet (1,7 %). Samlet sett er 51,7 % av respondentene tilfreds med arkeologifaget. 16,7 % er misfornøyd. Sammenlignet med fjoråret er det litt færre respondenter som er tilfreds, med 51,7 % mot 53,1 % (N=49). Samtidig er det litt færre respondenter som er misfornøyd, 16,7 % mot 18,4 % (N=49) (Eigeland og Schenck 2019:87). Resultatet viser at det varierer noe fra år til år hvorvidt respondentene er fornøyd med arkeologifaget i sin helhet. Sjøkket med mellomfornøyde respondenter består som regel av 1/3 av respondentene.



Figur 76: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

Figur 77 viser fordelingen mellom kjønn på spørsmålet om tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet. 37 kvinner og 23 menn svarte på spørsmålet. Vi ser at det er noen små prosentvise forskjeller å spore mellom kjønnene når det gjelder tilfredshet med arkeologifaget. 48,6 % av kvinnene og 56,5 % av mennene er tilfreds med arkeologifaget. Samtidig er det en større kvinneandel som er mellomfornøyd med arkeologifaget med 40,5 % mot 17,4 % for menn. Flere menn enn kvinner er lite tilfreds med arkeologifaget. Utvalget er for lite til å si noe sikkert om disse tendensene.



Figur 77: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet fordelt på kjønn for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

Figur 78 viser hvor tilfreds fast ansatte MAARK-medlemmer er når det kommer til arkeologifaget. 7 respondenter svarte at de var svært tilfreds med arkeologifaget i sin helhet (16,7 %). 23 respondenter svarte at de var tilfreds med arkeologifaget (54,8 %). 10 respondenter var mellomfornøyde med arkeologifaget (23,8 %). Én respondent var «Lite tilfreds» (2,4 %) og én respondent var «Svært lite tilfreds» (2,4 %). Sammenlignet med de midlertidige ansatte MAARK-medlemmene er det en viss forskjell å spore. Det er flere fast ansatte som er tilfreds med arkeologifaget, 71,5 % mot 51,7 % for de midlertidig ansatte. I tillegg er 16,7 % av de midlertidig ansatte misfornøyde med arkeologifaget mot 4,8 % for de fast ansatte. Ansettelsesstatus kan spille inn på hvorvidt man er tilfreds med faget sitt eller ikke.



Figur 78: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helet het for fast ansatte MAARK-medlemmer.'

6.6. Tilfredshet med arkeologifaget krysset med ansiennitet

Har tilfredshet med arkeologifaget sammenheng med erfaring og fartstid innenfor yrket?

Tabell 30 viser gjennomsnittlig år med ansiennitet for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene fordelt på de ulike svarkategoriene.

Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet	Ansiennitet (N=59) (År i gj.snitt)
Svært lite tilfreds	8
Lite tilfreds	8,4
Nøytral	8,9
Tilfreds	9,7
Svært tilfreds	6,1

Tabell 30: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

Ut fra tabellen kan vi ikke lese ut en klar tendens for dette spørsmålet i 2018. Det samme gjaldt for fjoråret (Eigeland og Schenck 2019:88-89).

Respondentene med lavest ansiennitet er «Svært tilfreds», noe som i utgangspunktet kan bety at arkeologer er mer positivt innstilt tidlig i arbeidslivet, når ting er nytt og spennende. Likevel er det vanskelig å skille ut en klar tendens, siden høyest ansiennitet i gjennomsnitt er «Tilfreds», mens respondenter med i gjennomsnitt lavere ansiennitet er mindre fornøyde.

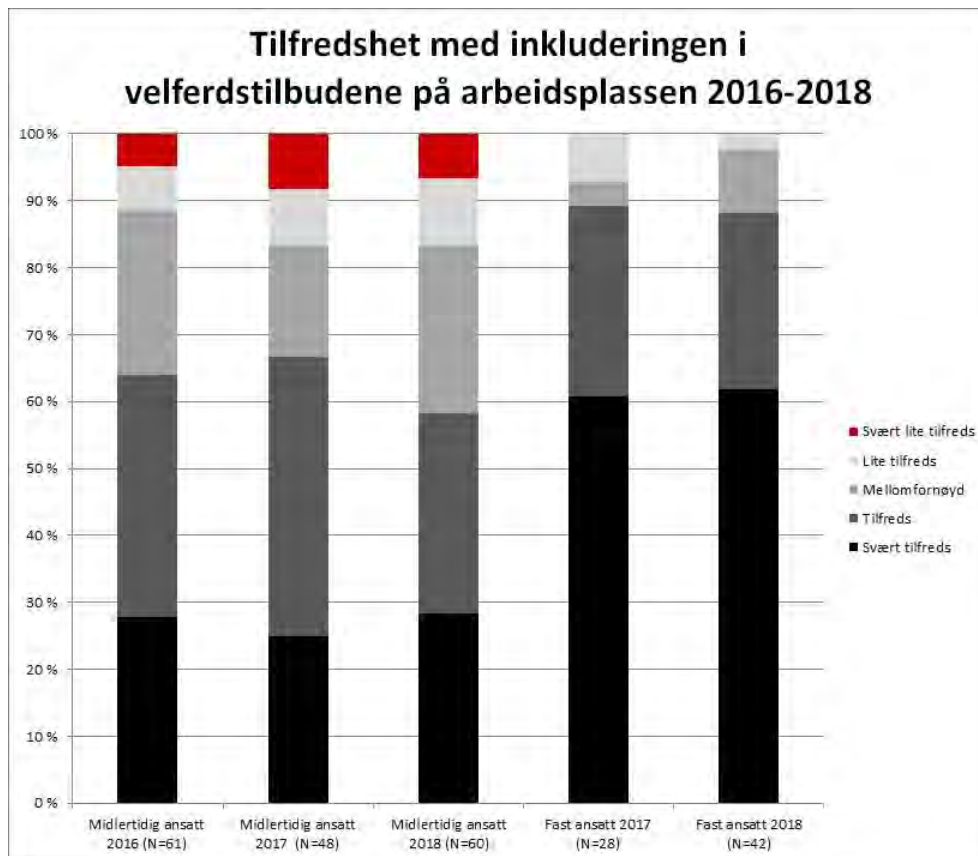
6.7. Tilfredshet med integrering og trivsel på arbeidsplassen over tid

Som nevnt over har spørsmålene om integrering og trivsel vært med i det utsendte spørreskjema de siste tre årene. Figurene under viser en sammenstilling av utviklingen over tid for disse spørsmålene. For årene 2017 og 2018 ble også fast ansatte MAARK-medlemmer trukket inn i undersøkelsen. Resultatene for de faste ansatte er tatt med her for å sette svarene til de midlertidig ansatte arkeologene i perspektiv.

Tabell 31 og Figur 79 (se under) viser tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen for årene 2016, 2017 og 2018. De tre første søylene i grafen representerer midlertidig ansatte MAARK-medlemmer. Fra 2016 til 2017 antok vi en jevn forbedring av inkluderingen i velferdstilbudene for midlertidig ansatte arkeologer siden det var prosentvis flere respondenter som var fornøyde. Tallene for 2018 viser imidlertid en tilbakegang i den positive trenden fra 2017. Dette betyr sannsynligvis at ulike arbeidsgivere har forskjellige rutiner på inkludering av midlertidig ansatte på arbeidsplassen. Tilfredsheten med inkluderingen vil dermed variere noe fra år til år.

År	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Mellomfornøyd	Tilfreds	Svært tilfreds
2016 (N=61) MA	4,9 %	6,6 %	24,6 %	36,1 %	27,9 %
2017 (N=48) MA	8,3 %	8,3 %	16,7 %	41,7 %	25,0 %
2018 (N=60) MA	6,7 %	10,0 %	25,0 %	30,0 %	28,3 %
2017 (N=28) FA	-	7,1 %	3,6 %	28,6 %	60,7 %
2018 (N=42) FA	-	2,4 %	9,5 %	26,2 %	61,9 %

Tabell 31: Oversikt over tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen i perioden 2016-2018. MA= Midlertidig ansatt, FA=Fast ansatt.



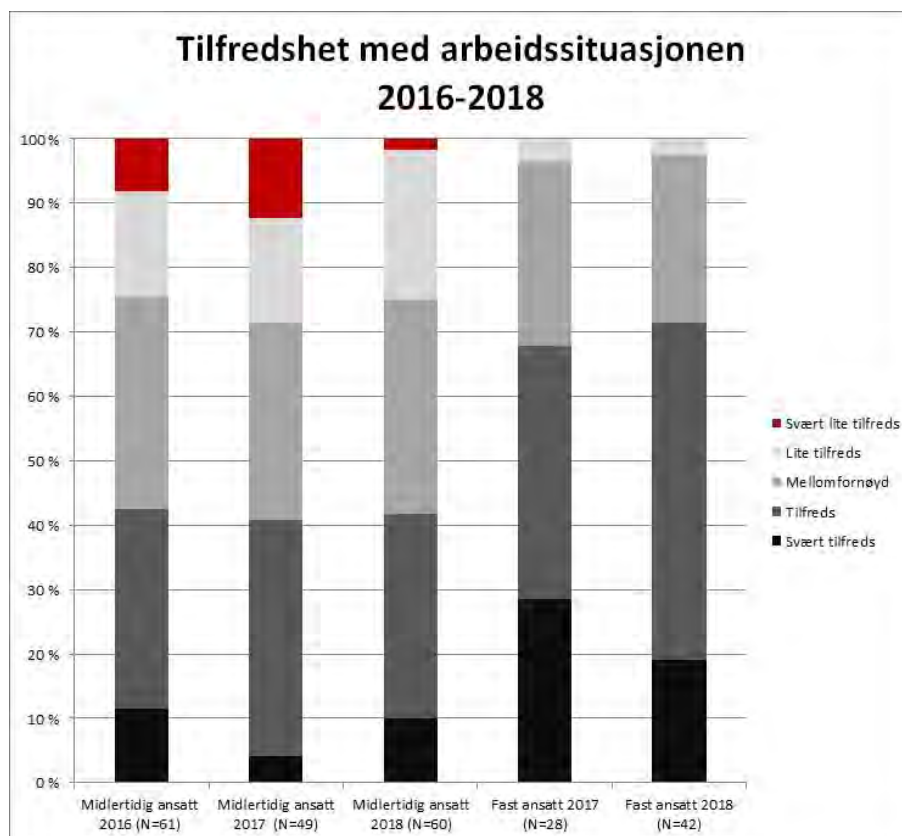
Figur 79: Tilfredshet med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen i perioden 2016-2018.

De to søylene til høyre i Figur 79 representerer de fast ansatte MAARK-medlemmene. Sammenstilt med de tre søylene for midlertidig ansatte ser vi tydelig forskjellen mellom ansettelsesstatusene. Det er klart flere fast ansatte som er svært tilfreds med inkluderingen på arbeidsplassen. Dette viser nok at forskjellsbehandling av midlertidig ansatte arkeologer er utbredt i arbeidslivet.

Tabell 32 og Figur 80 viser tilfredshet med arbeidssituasjonen for årene 2016, 2017 og 2018. I likhet med grafen for tilfredshet med inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen, viser heller ikke denne grafen en jevn utvikling mot stadig forbedring. Den prosentvise fordelingen av resultater viser mer til en status quo-situasjon for midlertidig ansatte arkeologer. I 2016 svarte for eksempel 24,6 % av de midlertidig ansatte at de var misfornøyd med arbeidssituasjonen. Til sammenligning var resultatene 28,5 % i 2017 og 25,0 % i 2018. På den andre siden svarte 42,6 % av de midlertidig ansatte at de var fornøyd med arbeidssituasjonen i 2016. I 2017 var resultatet 40,8 % og i 2018 41,7 %. Resultatene understreker at det ikke er store endringer mellom årene. Det kan bety at det ikke har skjedd en utvikling i arbeidssituasjonen for midlertidig ansatte arkeologer gjennom de siste tre årene.

År	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Mellomfornøyd	Tilfreds	Svært tilfreds
2016 (N=61) MA	8,2 %	16,4 %	32,8 %	31,1 %	11,5 %
2017 (N=48) MA	12,2 %	16,3 %	30,6 %	36,7 %	4,1 %
2018 (N=60) MA	1,7	23,3 %	33,3 %	31,7 %	10,0 %
2017 (N=28) FA	-	3,6 %	28,6 %	39,3 %	28,6 %
2018 (N=42) FA	-	2,4 %	26,2 %	52,4 %	19,0 %

Tabell 32: Tilfredshet med arbeidssituasjonen i perioden 2016-2018. MA=Midlertidig ansatt, FA=Fast ansatt.



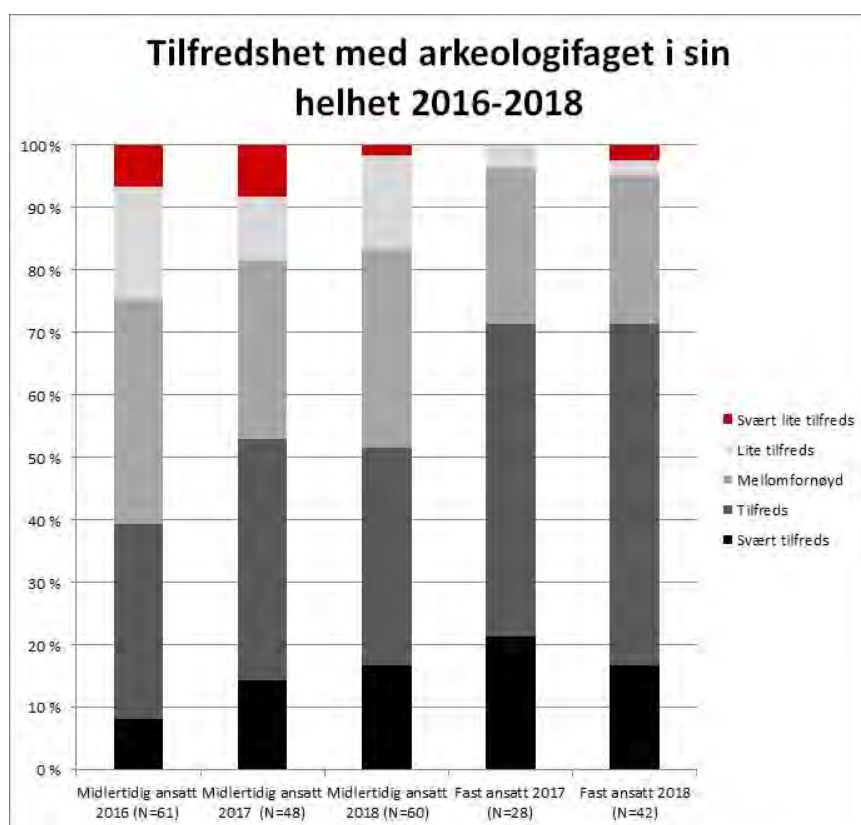
Figur 80: Tilfredshet med arbeidssituasjonen i perioden 2016-2018.

De to søylene til høyre i Figur 80 representerer resultatet for fast ansatte MAARK-medlemmer for årene 2017 og 2018. Sammenstilt med resultatet for de midlertidig ansatte arkeologene blir det tydelig at det er en større andel fast ansatte som er fornøyd med arbeidssituasjonen. I likhet med Figur 79 viser dette til klare forskjeller mellom ansettelsesstatusene innenfor arkeologi. Det er imidlertid omtrent like mange fast ansatte som midlertidig ansatte som er mellomfornøyd med sin arbeidssituasjon.

Tabell 33 og Figur 81 viser tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet for årene 2016, 2017 og 2018. De tre første søylene i grafen representerer midlertidig ansatte MAARK-medlemmer. For dette spørsmålet kan det se ut som at antallet respondenter som er fornøyd med arkeologifaget stiger litt gjennom de tre årene med undersøkelser. 24,6 % av de midlertidig ansatte er for eksempel misfornøyd i 2016 mot 16,7 % i 2018.

År	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Mellomfornøyd	Tilfreds	Svært tilfreds
2016 (N=61) MA	6,6 %	18,0 %	36,1 %	31,1 %	8,2 %
2017 (N=49) MA	8,2 %	10,2 %	28,6 %	38,8 %	14,3 %
2018 (N=60) MA	1,7 %	15,0 %	31,7 %	35,0 %	16,7 %
2017 (N=28) FA	-	3,6 %	25,0 %	50,0 %	21,4 %
2018 (N=42) FA	2,4 %	2,4 %	23,8 %	54,8 %	16,7 %

Tabell 33: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet i perioden 2016-2018. MA=Midlertidig ansatt, FA=Fast ansatt.



Figur 81: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet i perioden 2016-2018.

De to søylene til høyre i Figur 81 representerer fast ansatte MAARK-medlemmer. Sammenstilt med søylene for de midlertidige ansatte ser vi at det er flere fast ansatte enn midlertidig ansatte som er tilfreds med arkeologifaget i sin helhet. For 2017 var det for eksempel 53,1 % av de midlertidig ansatte som var fornøyd med arkeologifaget mot 71,4 % for fast ansatte. For 2018 var tallene 51,7 % mot 71,5 %. Tallene bekrefter at fast ansatte er mer positivt innstilt til arkeologiyrket enn sine midlertidig ansatte kollegaer.

7. Helse og velferd

Forrige kapittel tok for seg spørsmål omkring integrering og trivsel på arbeidsplassen, samt tilfredshet med arkeologifaget. Disse spørsmålene er gjengangere i spørreundersøkelsene som har vært utført av MAARK de siste tre årene. I år har vi imidlertid et sterkere fokus på velferd enn før. Dette kapitlet vil omhandle spørsmål om helse og velferd i tidsrommet 2013 til nå.⁸ Disse spørsmålene har ikke tidligere blitt etterspurt i undersøkelsene, og vil dermed gi verdifull og ny innsikt på dette feltet. I tillegg ønsket vi at respondentene selv skulle gi tilbakemelding dersom det var noe konkret de savnet innenfor miljø og velferd på sine respektive arbeidsplasser. Kommentarene vi mottok fra respondentene blir behandlet i avsnitt 7.5. Kommentarene er inkludert i sin helhet i rapporten som Vedlegg 2.

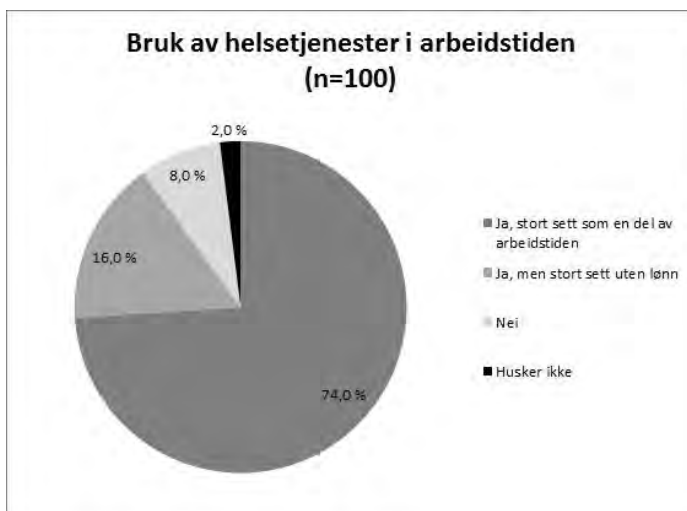
For mer inngående informasjon om generelle velferdsrettigheter viser vi til rapporten: *Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2012 – Arbeidslivsanalysen Del II. Midlertidighet, lønn, trygderettigheter og pensjon* (Schenck 2013). Rapporten, som tok for seg arbeidsåret 2011, inneholder mange problemstillinger for midlertidig ansatte arkeologer i sammenheng med helse og velferd.⁹

⁸ I etterkant fant vi ut at denne spørsmålsstillingen var problematisk hvis vi ønsket å sammenligne svarene til midlertidig ansatte MAARK-medlemmer med fast ansatte medlemmer. Tidsrommet *2013 til nå* omfattet flere MAARK-medlemmer som hadde både midlertidig og fast ansettelse i løpet av perioden. Derfor bestemte vi oss for å dele respondentene inn i tre kategorier: 1. De som var midlertidig ansatte i hele perioden, 2. De som var fast ansatt i hele perioden, 3. De som oppnådde fast ansettelse i løpet av perioden.

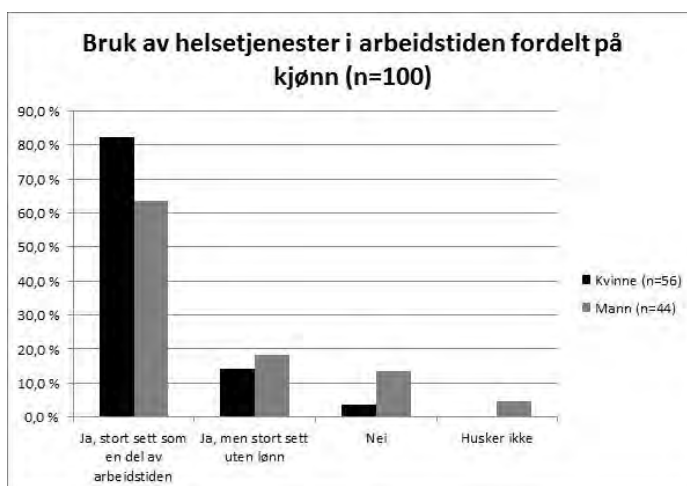
⁹ Regler for pensjonsordninger og andre forhold har endret seg siden denne rapporten ble skrevet.

7.1. Bruk av helsetjenester i arbeidstiden

Respondentene fikk spørsmål om de hadde gått til konsultasjon eller behandling hos tannlege, lege eller andre innen helsetjenester i arbeidstiden i tidsrommet 2013 til nå. Figur 82 viser at er flertall på 74 respondenter (74,0 %) svarte at de har benyttet seg av helsetjenester stort sett som en del av arbeidstiden. 16 respondenter (16,0 %) svarte at det hadde brukt helsetjenester i arbeidstiden, men da stort sett uten lønn, altså de hadde avspasert eller lignende. 8 respondenter (8,0 %) hadde ikke benyttet seg av helsetjenester i arbeidstiden og 2 respondenter (2,0 %) svarte «Husker ikke» på spørsmålet.



Figur 82: Bruk av helsetjenester i arbeidstiden i perioden 2013 til nå for hele respondentmassen.



Figur 83: Bruk av helsetjenester i arbeidstiden i perioden 2013 til nå fordelt på kjønn for hele respondentmassen.

Figur 83 viser videre hvordan bruk av helsetjenester i arbeidstiden fordeler seg på kjønn. 56 kvinner og 44 menn svarte på spørsmålet. I gjennomsnitt er det litt flere kvinner enn menn som

benytter seg av helsetjenester stort sett som en del av arbeidstiden, 82,1 % mot 63,6 % for menn.

Figur 84 viser hvordan bruk av helsetjenester i arbeidstiden fordeler seg på de ulike ansettelsesstatusene i perioden 2013 til nå. I denne sammenhengen er det mest interessant å sammenligne midlertidig ansatte MAARK-medlemmer med de MAARK-medlemmene som var fast ansatt gjennom hele perioden. Dette omfatter et lite utvalg på 15 respondenter. Gruppen som hadde to ansettelsesstatuser i perioden 2013 til nå består av 26 respondenter. Av disse oppnådde 12 respondenter fast ansettelse i 2017 eller 2018. De resterende 14 respondentene fikk fast ansettelse etter 2013.

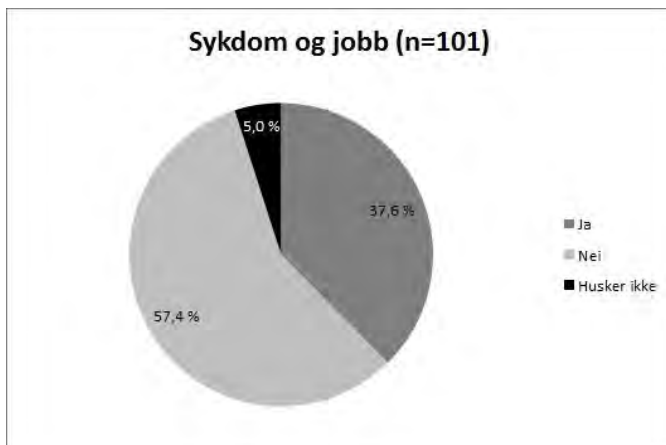


Figur 84: Bruk av helsetjenester i arbeidstiden i perioden 2013 til nå fordelt på ansettelsesstatuser.

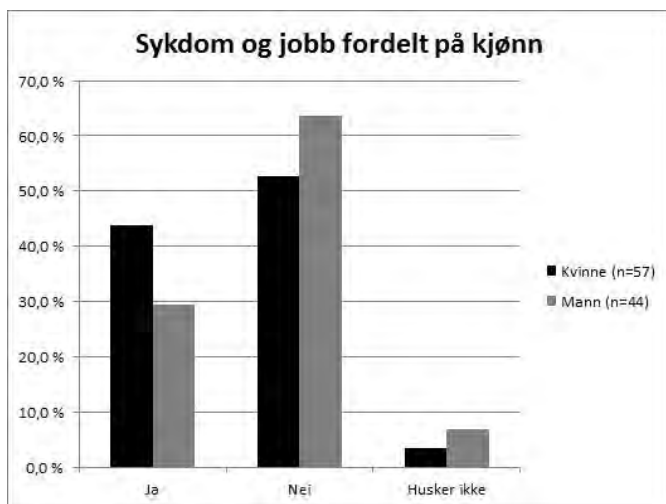
Det er en prosentvis forskjell mellom ansettelsesstatusene, hvor 66,1 % av de midlertidig ansatte svarte at de brukte helsetjenester stort sett som en del av arbeidstiden mot 86,7 % for de respondentene som var fast ansatt i hele perioden. Samtidig har 32,2 %, 1/3 av de midlertidig ansatte, enten ikke fått lønn ved bruk av helsetjenester i arbeidstiden eller ikke brukt slike tjenester, mot 13,4 % for de fast ansatte. Dette kan tyde på at det er en viss forskjellsbehandling mellom midlertidig ansatte og fast ansatte på dette området, enten fordi midlertidig ansatte er dårligere opplyst om hva de har krav på av velferdsrettigheter, eller fordi deres arbeidshverdag gjør det vanskeligere å benytte seg av slike velferds-goder. Dette kan skyldes korte arbeidskontrakter eller gjennomføring av feltarbeid på utposter.

7.2. Sykemelding og egenmelding

Respondentene ble spurt om de hadde unnlatt å ta ut sykemelding eller egenmelding, og heller gått på jobb syk. Figur 85 viser resultatet. 58 respondenter (57,4 %) svarte at de ikke hadde unnlatt å ta ut sykemelding eller egenmelding, og gått på jobb syk. 38 respondenter (37,6 %) svarte at de hadde gått på jobb syk og 5 respondenter (5,0 %) svarte «Husker ikke» på spørsmålet. Andelen respondenter som har unnlatt å ta ut sykemelding eller egenmelding, og heller gått på jobb syk er høy. Det stilles høye krav til god helse innenfor arkeologiyrket, særlig med tanke på feltarbeid. Tidligere gruppeintervjuer av MAARK-medlemmer har avslørt at midlertidig ansatte arkeologer på korte arbeidskontrakter kvier seg for å være borte fra jobb på grunn av sykdom. Da kan de miste sjansen til mer jobb (Schenck 2013). Dette kan være en av årsakene til at arkeologer går på jobb syk.



Figur 85: Andel respondenter som unnlater å ta ut sykemelding eller egenmelding, og heller går på jobb syke. Figuren omfatter hele respondentmassen.



Figur 86: Andel kvinner og menn som har unnlatt å ta ut sykemelding eller egenmelding, og heller gått på jobb syk.

Figur 86 viser kjønnsfordelingen på spørsmålet om sykemelding og egenmelding. Det var 57 kvinner og 44 menn som svarte på spørsmålet. Resultatet viser at det prosentvis er flere kvinner enn menn som har unnlatt

å ta ut sykemelding eller egenmelding, og heller gått på jobb syk, med 43,9 % mot 29,5 % for menn.

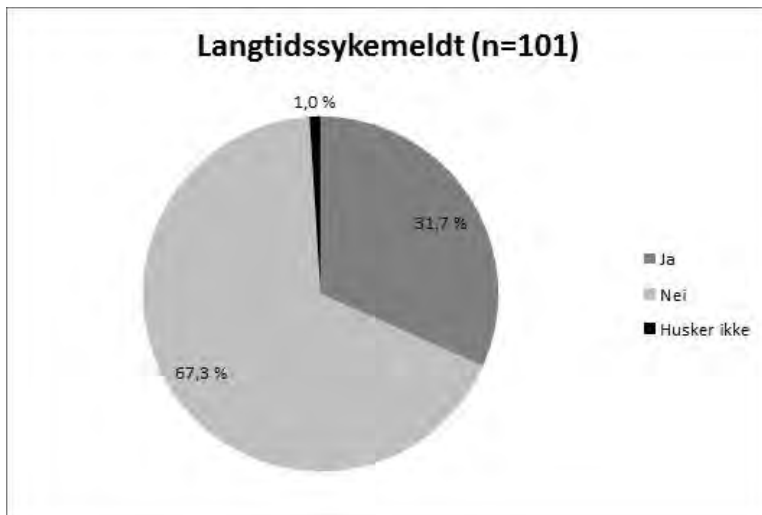
Figur 87 viser fordelingen for de ulike ansettelsesstatusene i perioden 2013 til nå på spørsmålet om sykdom og jobb. I likhet med forrige spørsmål vil det være mest interessant å sammenligne midlertidig ansatte MAARK-medlemmer med de medlemmene som var fast ansatt i hele perioden. Det er en viss forskjell å spore mellom disse to gruppene. 42,4 % av de midlertidig ansatte svarte at de hadde unnlatt å ta ut sykemelding eller egenmelding, og heller godt på jobb syk, mot 33,3 % av for de som var fast ansatte i hele perioden. Terskelen for å bruke velferdsrettigheter er sannsynligvis høyere for midlertidig ansatte arkeologer enn fast ansatte.



Figur 87: Andel respondenter som har unnlatt å ta ut sykemelding eller egenmelding, og heller gått på jobb syke i perioden 2013 til nå fordelt på ulike ansettelsesstatuser.

7.3. Langtidssykemeldt

Respondentene ble spurt om de hadde vært sammenhengende sykemeldt i mer enn 2 uker de siste fem årene. Figur 88 viser at 68 respondenter (67,3 %) svarte at de ikke hadde vært langtidssykemeldt. 32 respondenter (31,7 %) svarte at de hadde vært sykemeldt i mer enn 2 uker de siste fem årene. Én respondent (1,0 %) svarte «Husker ikke» på spørsmålet.



Figur 88: Svar på langtidssykemelding for hele respondentmassen.

Figur 89 viser hvordan langtidssykemelding fordeler seg på kjønn i årets undersøkelse. 57 kvinner og 44 menn svarte på spørsmålet. Det er en prosentvis forskjell mellom kjønnene, hvor 43,9 % kvinner svarte at de har vært sammenhengende sykemeldt i mer enn 2 uker de siste fem årene mot 15,9 % for menn. Dette kan ha en sammenheng med graviditet og svangerskapsforløp.



Figur 89: Svar om langtidssykemelding fordelt på kjønn. Hele respondentmassen er inkludert.

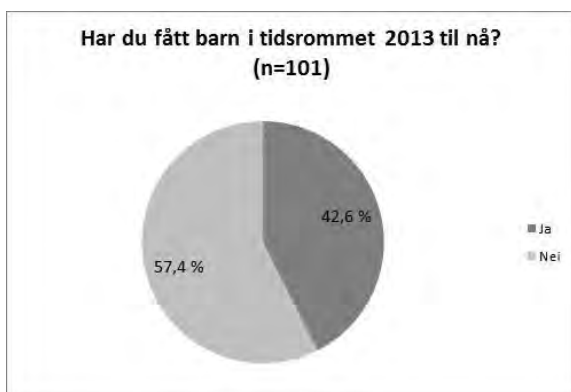
Figur 90 viser hvordan spørsmålet om langtidssykemelding fordeler seg på de ulike ansettelsesstatusene i perioden 2013 til nå. Her vil det også være mest aktuelt å sammenligne midlertidig ansatte MAARK-medlemmer med de medlemmene som var fast ansatt i hele perioden. Resultatet viser oss en viss prosentvis forskjell mellom disse to gruppene, hvor 71,2 % av de midlertidig ansatte arkeologene svarer at de ikke har vært langtidssykemeldt mot 46,7 % for de fast ansatte.



Figur 90: Langtidssykemelding fordelt på ansettelsesstatuser i perioden 2013 til nå.

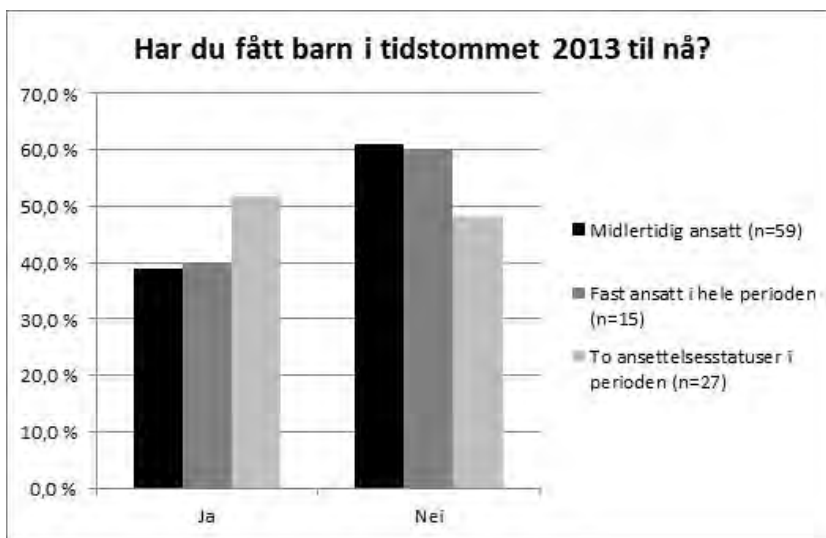
7.4. Barn

Respondentene ble spurt om de hadde fått barn i tidsrommet 2013 til nå. Figur 91 viser at 43 respondenter (42,6 %) svarte at de hadde fått barn i dette tidsrommet. 58 respondenter (57,4 %) svarte «Nei» på spørsmålet. Det er ingen stor forskjell mellom kjønnene i dette spørsmålet, men litt flere menn enn kvinner svarte at de hadde fått barn i løpet av denne perioden.



Figur 91: Andel MAARK-medlemmer som har fått barn i tidsrommet 2013 til nå.

Figur 92 viser en sammenstilling mellom de ulike ansettelsesstatusene med hensyn til spørsmålet om respondentene hadde fått barn i tidsrommet 2013 til nå. Det er mest aktuelt å sammenligne midlertidig ansatte MAARK-medlemmer med de medlemmene som var fast ansatt i hele perioden. Det er svært lite forskjell mellom disse to gruppene. 61,0 % av de midlertidig ansatte svarte «Nei» på spørsmålet mot 60,0 % for de med fast ansettelse. Det er med andre ord ikke et større antall fast ansatte som svarer at de har fått barn i dette tidsrommet.



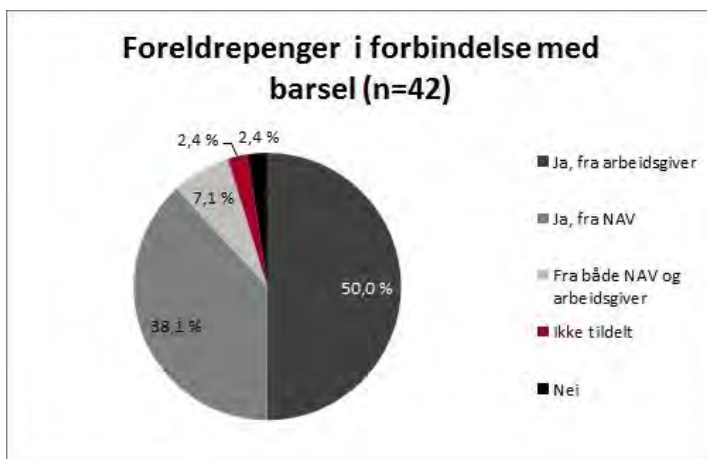
Figur 92: Andel respondenter som har fått barn i tidsrommet 2013 til nå fordelt på ansettelsesstatus.

Med tanke på at MAARK-medlemmenes gjennomsnittsalder i årets undersøkelse er 37 år er det ikke overraskende at mange har etablert seg og fått barn i tidsrommet 2013 til nå. I følge tall fra SSB¹⁰ var den gjennomsnittlige fødealderen for første barn i 2018 29,5 år for kvinner og 31,8 år for menn. Mange av MAARK-medlemmene faller innenfor denne aldersgruppen, uavhengig om det er midlertidig eller fast ansatt.

¹⁰ Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB).

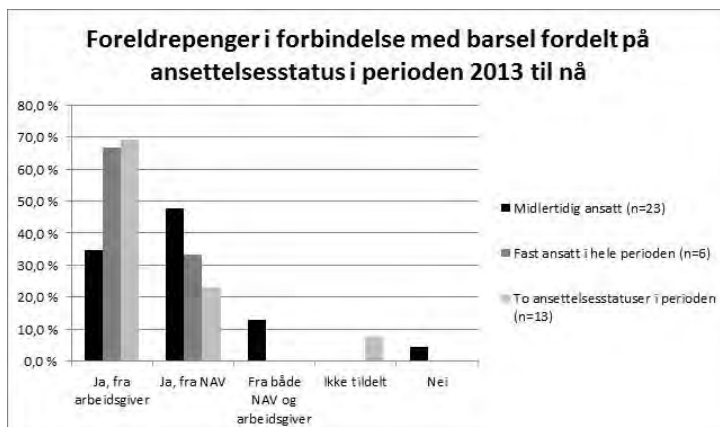
7.5. Foreldrepenger

De 43 MAARK-medlemmene som hadde fått barn i tidsrommet 2013 til nå fikk et oppfølgingsspørsmål om foreldrepenger. De ble spurt om de fikk foreldrepenger i forbindelse med barselen, og i så fall, fra hvilken instans. 42 respondenter svarte på spørsmålet. Figur 93 viser resultatet. Av disse svarte 21 stykker (50,0 %) at de hadde fått foreldrepenger fra arbeidsgiver. 16 respondenter (38,1 %) svarte at de hadde fått foreldrepenger fra NAV. 3 respondenter (7,1 %) hadde fått foreldrepenger både fra arbeidsgiver og NAV. Én respondent (2,4 %) hadde ikke mottatt foreldrepenger fra noen instanser, mens ytterligere én respondent svarte at han fremdeles ventet på å få tildelt foreldrepenger.



Figur 93: Andel respondenter som har mottatt foreldrepenger i forbindelse med barsel.

Figur 94 viser hvordan ansettelsesstatus preger spørsmålet om foreldrepenger. Det var omtrent like mange midlertidig ansatte som fast ansatte som hadde fått barn i perioden 2013 til nå. Utvalget er lite for de MAARK-medlemmene som var fast ansatt i hele perioden.



Figur 94: Andel respondenter som har mottatt foreldrepenger i forbindelse med barsel i perioden 2013 til nå fordelt på ansettelsesstatus.

En sammenligning mellom midlertidig ansatte og de som var fast ansatte i hele perioden viser en liten forskjell. Det er færre

midlertidig ansatte arkeologer som får foreldrepenger hos arbeidsgiver, 34,8 % mot 66,7 %

for fast ansatte. I tillegg er det kun midlertidig ansatte som må basere seg på en kombinasjon av støtte fra arbeidsgiver og NAV. Dette tyder på at korte kontraktslengder og en uforutsigbar arbeidssituasjon krever at midlertidig ansatte arkeologer i større grad får økonomisk støtte fra NAV i forbindelse med barsel.

7.6. Respondentenes egne kommentarer til miljø og velferd på arbeidsplassen

Respondentene ble spurt om å svare i et kommentarfelt dersom det var noe de savnet innenfor miljø og velferd på arbeidsplassen. Av 105 respondenter var det 32 stykker som ønsket å benytte seg av kommentarfeltet (se Vedlegg 2). 23 av disse var midlertidig ansatte MAARK-medlemmer, og 9 stykker var fast ansatte. 4 respondenter svarte «Nei» eller tilsvarende i kommentarfeltet, og savnet dermed ingenting spesifikt innenfor miljø og velferd på arbeidsplassen.

Samlet sett omhandler kommentarene flere tema innenfor miljø og velferd. Nedenfor har vi gjort et forsøk på å dele opp disse i noen hovedkategorier. I enkelte tilfeller har vi benyttet oss av direkte sitater fra respondentene for å beskrive deres arbeidssituasjon best mulig.

Ønske om fleksitid

Arkeologer, og da spesielt feltarkeologer, bruker mye tid på reising for å komme til og fra jobb. Én respondent fremmet et ønske om mer fleksitid og/eller betalt reisetid for å takle en slik arbeidshverdag.

Mangel på informasjon om arbeidsrettigheter

To respondenter ønsket mer informasjon om arbeidsrettigheter og arbeidsmiljøloven fra arbeidsgiver. Mange arkeologer mangler viktig og sentral kunnskap om hva de har krav på, særlig i forbindelse med feltarbeid. En ting som er komplisert å få svar på er for eksempel rettigheter i forbindelse med overnatting i telt ved feltarbeid.

«Har i flere år ikke fått betalt for «røde dager» når jeg har vært på timeskontrakt, selv om det står vedtatt at det har jeg rett på. Det fant jeg ut selv etter 5 år på samme arbeidssted.» Kvinne, 30 år.

Uforutsigbarhet

Ytterligere to respondenter påpekte at arbeidshverdagen preges av uforutsigbarhet, hvor man ofte ikke vet hvor lenge man har jobb, når jobben starter og hvor den er. Arbeidsmiljøet ville forbedres om man fikk bedre informasjon på et tidligere tidspunkt.

Dårlig fagmiljø

Fire respondenter kommenterte på mangelen på et sterkt og engasjerende fagmiljø på arbeidsplassen. Dette omfattet også segregering av arbeidstakere/miljø og problemer med ledelse.

*«Savner noe som kollegaer kan samles rundt og enes om. Arbeidsplassen mangler et episenter.»
Mann, 33 år.*

Arbeidslokalet

Fire respondenter kommenterte direkte på mangler og potensielle problemer knyttet til lokalet der de jobber. Dette dreier seg om mangel på kantine og dusjmuligheter, samt problemer med å få tilrettelagt kontormateriell som stol, skrivebord og skjerm. Én respondent påpekte også mangler ved innkjøp av feltklær, og at det er ulik praksis for dette ved forskjellige institusjoner. Det er også en reell bekymring for innføring av åpne kontorlandskap i det offentlige.

Mangel på faglig utvikling og opplæring

Fem respondenter ønsket mer tid til personlig og faglig utvikling i arbeidstiden, samt bedre opplæring ved jobbstart.

Manglende treningstilbud

Seks respondenter ønsket seg treningstilbud i arbeidstiden. Det er også uttalt at flere ønsker en mulighet til å forebygge belastningsskader som er vanlig i arkeologiyrket. Det er et behov for større kunnskap på dette feltet, og et ønske om at arbeidsgiver skal ta helseproblemene på sikt på alvor.

«Kursing og trening for forebygging av slitasjeskader ved arkeologisk arbeid.» Mann, 25 år.

Diskriminering av midlertidig ansatte

Den største andelen kommentarer omhandlet diskriminering av midlertidig ansatte arkeologer på arbeidsplassen. Minst 13 respondenter kommenterte direkte på denne problematikken, mens flere andre relaterte seg til den mer indirekte. Kommentarer går ut på at respondentene føler at de blir holdt utenfor fagmiljøet, at de blir behandlet annerledes enn de som er fast ansatt, at de har ulike rettigheter og blir sett på som annenrangs arbeidstakere.

«Når man er midlertidig ansatt får man alltid den kjipeste plassen, og når man er midlertidig hele tiden, ja, da sitter man alltid på den plassen rett utenfor dø, eller har selskap av kopimaskinen.» Kvinne, 35 år.

«Arbeidsgiver arrangerer velferdstur for alle ansatte i mai, unntatt de som ikke går på fastlønn, hvilket vil si alle midlertidig ansatte feltarkeologer, uavhengig av kontraktslengde, og uavhengig av om de er ute i felt på den tida, eller sitter inne på kontoret. Det oppleves som rimelig kjipt og unødvendig.» Kvinne, 44 år.

«Jeg savner muligheten til å reise på konferanser i arbeidstiden!!! Dette er et sterkt skille mellom fast og midlertidig ansatte. Der de fast ansatte får betalt, må de midlertidig ta ut ferie, eller få ulønnet fravær. Jeg savner også de samme godene som fast ansatte har.» Kvinne, 30 år.

«De siste årene har midlertidig ansatte ofte blitt ekskludert fra ulike arrangementer og sammenkomster. Det kan være små ting, som at vi ikke kan få ha en plante på kontoret, til større ting som innebærer reiser og påskjønnelser til de ansatte. Det er heller ingen konsekvent holdning til dette, så i samme arrangement og innenfor samme avdeling, blir plutselig noen utestengt mens andre får delta. Jeg har også ikke fått delta på julebord fordi kontrakten min var to uker for kort, og dermed ikke dekket dagen julebordet ble holdt. At jeg hadde jobbet det meste av året forut, gjorde ingen forskjell.» Kvinne 38 år.

«Mest savner jeg nok muligheten til ikke å alltid være «på audition» og ikke alltid føle at man må yte maks hele tiden, og at man må kunne alt på forhånd. Det hadde vært hyggelig og fått ordentlig opplæring en gang i blant også.» Kvinne, 35 år.

«Savner å bli behandlet som en normal arbeidstaker, og ikke som en annenrangs.» Kvinne, 30 år.

8. Veien videre: tilbakemeldinger fra MAARK-medlemmer

Gjennom de siste tre årene med spørreundersøkelser har MAARK-medlemmene bidratt med generelle kommentarer til undersøkelsenes format og fokus. Disse kommentarene kan bli viktige i MAARKs videre arbeid med midlertidighetsproblematikk i norsk arkeologi. I det følgende vil vi presentere noen tema som MAARK-medlemmene selv har trukket fram som oversette problemfelt.

8.1. Ensidig fokus på feltarkeologi

En kritikk mot spørreundersøkelsene har vært at de fokuserer for mye på forvaltningsarkeologi, og da særlig feltarkeologi. Flere medlemmer mener at MAARK også bør rette oppmerksomhet mot midlertidighetsproblematikk innenfor forskning og utdanning i akademia. Det er spesielt stipendiater i arkeologi som har ytret dette ønsket. De fleste stipendiatene føler at de faller mellom to stoler. Det blir fremholdt at stipendiatstillinger er rekrutteringsstillinger ved de ulike institusjonene, men i praksis finnes det ingen klar strategi for hva rekrutteringen skal bunne ut i, og det er sjelden at stipendiater går direkte inn i en fast stilling etter at stipendiatperioden er over. Dette fører til at mange stipendiater føler seg «overkvalifiserte» etter endt utdanning, hvor de for eksempel ikke blir vurdert til feltjobber fordi de mangler erfaring på dette området. Mange mener de rett og slett begrenser sine muligheter ved å «utdanne seg for mye».

I framtiden kan det bli interessant for MAARK å rette et større fokus mot misforholdet som tidvis eksisterer mellom utdanning og arbeidsliv. Hvor mange arkeologer er det behov for? Utdannes det for mange arkeologer? Utdannes det for mange arkeologer med PhD? Mer omfattende kunnskap om arbeidsmarked og etterspørsel bør etterstrebes. Sannsynligvis vil MAARK, gjennom et sterkere fokus på forskning og utdanning, oppnå et utvidet perspektiv på midlertidighetsproblematikk.

8.2. Tap av faglig kvalitet og kompetanse

Flere MAARK-medlemmer har ytret bekymring for manglende åpenhet og diskusjoner omkring den faglige konsekvensen av utstrakt bruk av midlertidig ansatte arkeologer. Med stadig gjennomtrekk av arbeidskraft mister institusjoner kontinuitet og kontroll på sine rutiner. I flere tilfeller vil det ikke være mulig å gjennomføre opplæring, oppfølging og kvalitetssikring av hver enkelt ansatt. Dette kan føre til dårlig kvalitet både på feltarbeid og rapportskrivning i etterkant. Midlertidig ansatte kan også komme i en situasjon der de

underkommuniserer egen usikkerhet for å oppnå ny kontrakt. Resultatet blir en ond sirkel hvor den faglige kvaliteten synker.

Det samme gjelder tapet av erfaring og kompetanse som følger av at mange arkeologer som har vært midlertidig ansatte i 10-15 år forsvinner ut av arkeologien hvis de ikke oppnår fast jobb. MAARK kan dra nytte av å fokusere på de faglige konsekvensene av midlertidighet og hvordan dette på sikt kan skade integriteten til arkeologi som fagfelt og kulturminnevernet mer generelt.

8.3. Manglende standardisering i arbeidslivet

Et problem som mange MAARK-medlemmer sliter med er at forskjellige institusjoner opererer med ulike administrative og faglige rutiner. En midlertidig ansatt arkeolog som arbeider ved tre ulike institusjoner i løpet av et år må forholde seg til svært ulike arbeidssituasjoner noe som kan være både stressende og forvirrende. MAARK-medlemmer ønsker at MAARK skal jobbe for en standardisering i arbeidslivet, slik at det for eksempel blir færre stillingsbetegnelser å forholde seg til, at lønnsnivåene blir mer enhetlig og at rutiner ved ansettelse blir mer samkjørte. Det er også viktig at retten til ulike goder, som trening i arbeidstiden, ikke spriker altfor mye mellom institusjonene. Rent faglig vil arkeologifeltet også tjene på at katalogiseringsrutiner og utgravnings- og registreringsmetoder blir mer standardiserte enn det de er i dag - hvis utstrakt bruk av midlertidig ansatte vedvarer over lang tid.

8.4. Kritiske og detaljerte spørsmål

MAARK-medlemmer etterspør enda mer kritiske og detaljerte spørsmål i undersøkelsene. Dette gjelder særlig for problemer rundt lufting, 4-årsregelen og svartelisting av ansatte. Dette kan sannsynligvis etterfølges ved mer kvalitative undersøkelser i framtiden, som for eksempel gruppeintervjuer.

8.5. Et mer synlig og engasjert MAARK

De fleste av MAARK-medlemmene er godt fornøyd med at MAARK gjennomfører spørreundersøkelser. Det er imidlertid flere som påpeker at de savner et mer synlig MAARK i arbeidshverdagen. Mange midlertidig ansatte arkeologer føler ofte at arbeidsgivere vet for lite om Arbeidsmiljøloven og generelle rettigheter ved ansettelse. I framtiden kan MAARK

strebe mot å bli flinkere til å informere arbeidsgivere direkte om sine medlemmers rettigheter.

9. Oppsummering og konklusjon

Arbeidshverdagen til arkeologer er i stadig endring. De siste 15 årene har for eksempel feltsituasjonen endret seg drastisk. Nå er det vanlig at arbeidsgiver stiller med feltsklær og brakke, og både logistikk ved utgravninger og rutiner ved ansettelse er bedre ivaretatt enn før. Med regionreformen rett rundt hjørnet vil sannsynligvis arbeidssituasjonen for mange arkeologer endre seg på nytt, dette gjelder både for midlertidig og fast ansatte. Vi går en spennende tid i møte med tanke på reorganiseringen av norsk kulturminnevern.

Årets arbeidslivsanalyse viser imidlertid at noen trekk ved arbeidshverdagen for midlertidig ansatte arkeologer har oppnådd et slags status quo. Dette omfatter særlig forskjellsbehandling i arbeidslivet. Endring mot en positiv trend uteblir på flere områder. Mangel på utvikling uroer MAARK. Inneværende undersøkelse har vært en bred analyse av arbeidsvilkårene til MAARK-medlemmene anno 2019. En kort oppsummering av årets resultat følger under.

Den midlertidig ansatte arkeolog anno 2019 er stort sett ferdigutdannet med høyere universitetsgrad eller PhD (98,4 %). Et flertall på 61,7 % av de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene er kvinner. Gjennomsnittsalderen for årets respondenter er 34,5 år, og gjennomsnittlig antall år med ansiennitet er 8,6 år.

I likhet med fjorårets undersøkelse ble MAARK-medlemmer med fast ansettelse tatt med i beregningen. Alle medlemmene med fast ansettelse hadde høyere universitetsgrad eller PhD. Respondentene ble spurt om når de oppnådde sin faste arkeologstilling. Tidsrommet strakk seg fra 2010 (eller før) til 2017, og i gjennomsnitt får 4,7 arkeologer fast stilling hvert år. Av de fast ansatte MAARK-medlemmene er 50,0 % kvinner og 50,0 % menn. Antallet er imidlertid lite, så det er vanskelig å si noe om kvinneandel generelt basert på disse tallene. Gjennomsnittsalderen på respondentene er 40,5 år, og gjennomsnittlig antall år med ansiennitet er 14,0 år.

Arkeologer arbeider innenfor tre sektorer: statlig, kommunal/fylkeskommunal og privat. Over halvparten av MAARK-medlemmene arbeidet i statlig sektor i 2018 (57,5 %). Det var ingen stor forskjell mellom midlertidig ansatte og fast ansatte, selv om det var flere fast ansatte som arbeidet i kommunal/fylkeskommunal sektor. I de to foregående undersøkelsene har vi sett at det har blitt en økning i antallet midlertidig ansatte arkeologer som arbeider i privat sektor. Årets tall understøtter at privat sektor har blitt en viktigere aktør de siste årene. 17,5 % av de midlertidig ansatte arbeidet i privat sektor i 2018. Flertallet av MAARK-medlemmene (46,2 %) arbeider med forvaltningsarkeologi i tilknytning til feltarkeologi. Det var en litt større andel midlertidig ansatte arkeologer (54,7 %) enn fast ansatte (37,9 %) som arbeidet innenfor denne virksomheten. De fast ansatte arkeologene har mer varierte jobbmuligheter.

Konsekvensene av midlertidighet gir seg utslag på flere felt. I 2018 hadde MAARK-medlemmene med midlertidig ansettelse i gjennomsnitt 1,3 arbeidsgivere og 2,7 arbeidskontrakter på rundt 14,4 uker. 15,3 % av respondentene hadde én ansettelse som varte i to uker eller mindre. Dette er en forbedring fra fjoråret hvor 38,2 % hadde tilsvarende. 40,7 % av respondentene arbeidet i alle årets måneder i 2018. Dette er en nedgang fra fjoråret hvor andelen var på 50,0 %. Til sammen var 37,9 % ufrivillig arbeidsledig i 2018. Tallet skiller seg ikke mye fra fjorårets undersøkelse. 65,0 % av disse mottok dagpenger fra NAV i kortere og lengre perioder.

Inntektsnivået blir også i høy grad påvirket av midlertidig ansettelse. I 2018 tjente de midlertidig ansatte arkeologene 18,7 % mindre enn det norske befolkningsgjennomsnittet. Denne andelen er høyere enn fjoråret, noe som viser at det ikke nødvendigvis går i en positiv retning. Selv om arkeologer generelt har høy utdanning, lang yrkeserfaring og ofte mye ansvar i jobben, tjener de mindre enn det de burde ha krav på. Mennene tjente mindre enn sine kvinnelige kollegaer i 2018. Dette så vi også i fjor. Det er sannsynligvis for tidlig å si om dette er en trend. Det kan være at balansen mellom kjønnene er i ferd med å jevnes ut, og at vi nå ser resultatet av kvinne-dominansen i arkeologifaget.

Fast ansatte MAARK-medlemmer tjente mer enn sine midlertidig ansatte kollegaer. I gjennomsnitt dreier det seg om 115 056 kroner. Dette resultatet finner vi også hvis vi kun

sammenstiller midlertidig ansatte arkeologer som arbeider året rundt og i 52 uker. Disse tjener 97 326 kr mindre enn sine fast ansatte kollegaer.

MAARK-medlemmene ble spurt om de følte seg inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen, og om de var tilfreds med arbeidssituasjonen og arkeologifaget i sin helhet. 58,3 % av de midlertidig ansatte arkeologene følte seg inkludert på arbeidsplassen. Videre var 41,7 % tilfreds med arbeidssituasjonen, og 51,7 % av de midlertidige ansatte var fornøyd med arkeologifaget i sin helhet. Tallene ligger nært opp til de resultatene vi har funnet tidligere. Dette viser at det er en relativt stor andel midlertidig ansatte arkeologer som ikke er tilfreds med sin arbeidshverdag. Hvis vi sammenligner tallene med de fast ansatte MAARK-medlemmene blir det tydelig at det er en forskjell mellom de to ansettelsesstatusene. 88,1 % av de fast ansatte arkeologene er tilfreds med inkluderingen på arbeidsplassen, 71,4 % er fornøyd med sin arbeidssituasjon og 71,5 % er tilfreds med arkeologifaget i sin helhet. Sammenstillingen viser at forskjellsbehandling er et reelt problem for mange midlertidig ansatte arkeologer.

I årets undersøkelse var spørsmål om helse og velferd tatt med. Tallene for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer viser at 66,1 % av respondentene benyttet seg av helsetjenester stort sett som en del av arbeidstiden i perioden 2013 til nå. I samme periode hadde 42,4 % av de midlertidig ansatte unnlatt seg å ta ut sykemelding eller egenmelding, og heller gått på jobb syke, og 27,1 % hadde vært sammenhengende sykemeldt i mer enn to uker. Rundt 40 % av de midlertidige ansatte arkeologene hadde fått barn i perioden.

En sammenligning mellom kvinner og menn i årets undersøkelse har gitt noen utslag. Vi understreker at utvalget er lite, så resultatene kan ikke si noe sikkert om kjønn i arkeologi, men enkelte tendenser kan være interessante å følge med på. Kvinner har litt lengre ansiennitet enn menn, og det er flere kvinner enn menn som arbeider med feltarkeologi innen forvaltning. I gjennomsnitt har kvinner flere arbeidskontrakter enn menn, mens menn har lengre arbeidskontrakter og arbeider i flere måneder i løpet av året. På spørsmålene som omhandler inkludering og tilfredshet med arbeidssituasjon og arkeologifaget i sin helhet er det flere kvinner enn menn som er misfornøyde.

Ser vi på årets resultat kan vi konkludere med at noen positive trender vedvarer. Arbeidskontraktene blir stadig lengre og mye tyder på at antallet kontrakter synker. Samtidig har det blitt lavere arbeidsledighet blant midlertidig ansatte arkeologer gjennom alle årene MAARK har utført spørreundersøkelser. På tross av denne utviklingen er det som nevnt stadig variasjon i tallene som viser til uforutsigbarhet i arbeidshverdagen for mange MAARK-medlemmer. Det er for eksempel ikke stabile, positive trender knyttet til for eksempel integrering og trivsel, lønn, antall måneder i arbeid i løpet av året eller antall arbeidsgivere. MAARK har dermed fremdeles enn viktig oppgave å utføre på vegne av sine midlertidig ansatte medlemmer.

Litteraturliste

Aitchison, K., mfl. 2009. Discovering the Archaeologists of Europe. Transnational Report. Institute for Archaeologists.

Aitchison, K., mfl. 2014. Discovering the Archaeologists of Europe 2012-2014: Transnational Report. York Archaeological Trust.

Eigeland, L. og T. Schenck. 2018. Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2017. Arbeidslivsanalysen. Oslo: MAARK/Forskerforbundet.

Eigeland, L. og T. Schenck. 2019. Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2018. Arbeidslivsanalysen Del II. Oslo: MAARK/Forskerforbundet.

Lazar, I., mfl. 2014. The Archaeologist of the Future is Likely to be a Woman: Age and Gender Patterns in European Archaeology. Journal of the World Archaeological Congress.

Schenck, T. 2012. Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2011. Arbeidslivsundersøkelsen. Redigert av MAARK. Oslo: MAARK/Forskerforbundet.

Schenck, T. 2013. Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2012. Arbeidslivsanalysen Del II. Redigert av MAARK. Oslo: MAARK/Forskerforbundet.

Schenck, T. 2014a. Discovering the archaeologists of Norway 2012-2014. På sporet av arkeologer i Norge: mennesker, arbeidsforhold og behov. Oslo: Forskerforbundet.

Schenck, T. 2014b. Årsstatistikk 2013. Upublisert tallrapport. Oslo: MAARK/Forskerforbundet.

Takk

En stor takk til alle som tok seg tid til å svare på spørreundersøkelsen!

Vedlegg 1: Sammenstilling av resultater fra MAARKs spørreundersøkelser i perioden 2010-2018



Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår 2010-2018

Denne sammenstillingen av resultater omfatter stort sett svar som er innhentet fra *midlertidig ansatte MAARK-medlemmer* gjennom syv spørreundersøkelser. Tallene fra 2012 inkluderer også midlertidig ansatte som *ikke* var medlemmer i MAARK. Resultatene for fast ansatte MAARK-medlemmer er utelatt.

Ettersom spørreundersøkelsene har hatt noe ulik utforming og fokus fra år til år, er ikke alle årstallene tatt med i hver tabell/illustrasjon.

SPØRREUNDERSØKELSENE: UTSENDING OG DELTAKELSE

Spørreundersøkelsene for 2010, 2011, 2013 og 2016-2018 ble sendt ut elektronisk til alle registrerte MAARK-medlemmer på utsendelsestidspunkt. I 2011 kom det i tillegg åtte papirbesvarelser. Undersøkelsesåret 2012 skiller seg noe ut, og er ikke inkludert i tabellen under. For 2012 svarte 179 midlertidig ansatte på undersøkelsen. Dette tallet inkluderer også ikke-medlemmer. I den videre sammenstillingen er resultatene for 2012 tatt der de passer inn.

År	Antall som fikk tilsendt spørreundersøkelsen	Antall som besvarte	Svarprosent
2010	152	110	72,4 %
2011	172	72	42,0 %
2013	195	84	43,1 %
2016	186	119	64,0 %
2017	173	82	47,4 %
2018	178	105	59,0 %

ANSETTELSESSTATUS FOR MAARK-MEDLEMMER

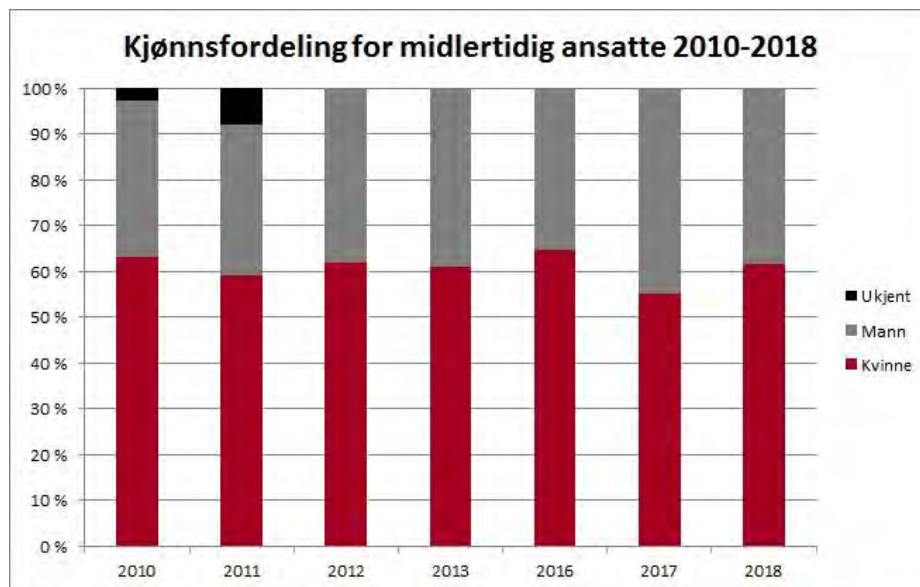
Av antallet medlemmer som besvarte hvert år, var det hovedsakelig de medlemmene som hadde vært midlertidig ansatt i undersøkelsesåret som ble tatt med videre i spørreskjemaet. For 2017 og 2018 ble imidlertid MAARK-medlemmer med fast ansettelse innenfor arkeologyrket i større grad inkludert i undersøkelsen for spørsmål som ikke direkte omhandlet midlertidighet.

År	Midlertidig ansatt arkeolog	Fast ansatt arkeolog	Arbeidet ikke som arkeolog dette året
2011 (N=80)	76	1	3
2013 (N=84)	77	6	1
2016 (N=119)	62	41	16
2017 (N=82)	49	28	5
2018 (N=105)	60	42	3

KJØNNSFORDELING FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER

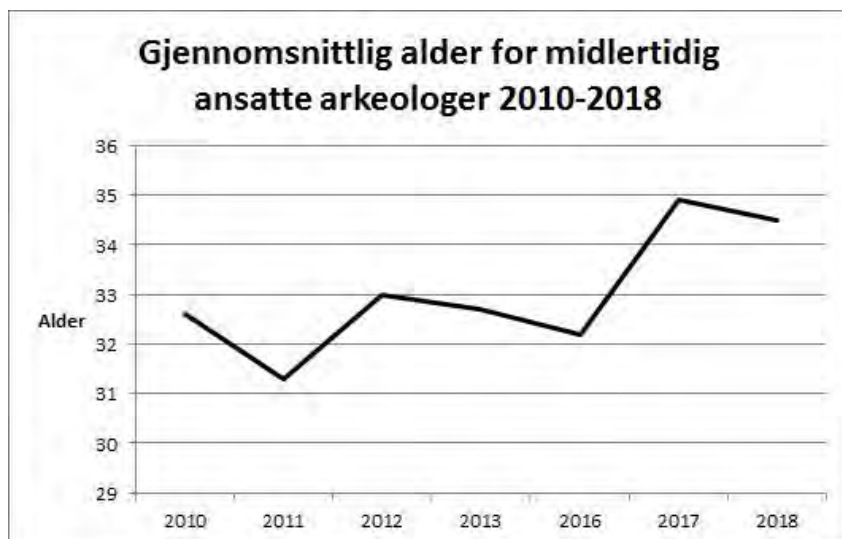
År	Kvinne	Kvinne %	Mann	Mann %	Ukjent	Ukjent %
2010 (N=151)*	95	62,9 %	52	34,4 %	4	2,6 %
2011 (N=76)	45	59,2 %	25	32,9 %	6	7,9 %
2012 (N=179)	120	67,0 %	59	33,0 %	-	-
2013 (N=77)	47	61,0 %	30	39,0 %	-	-
2016 (N=62)	40	64,5 %	22	35,5 %	-	-
2017 (N=49)	27	55,1 %	22	44,9 %	-	-
2018 (N=60)	37	61,7 %	23	38,3 %	-	-

*2010 – Det ble ikke spurt om kjønn i selve spørreundersøkelsen. Tallene refererer til kjønnsfordelingen i MAARK på det tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført.



ALDER

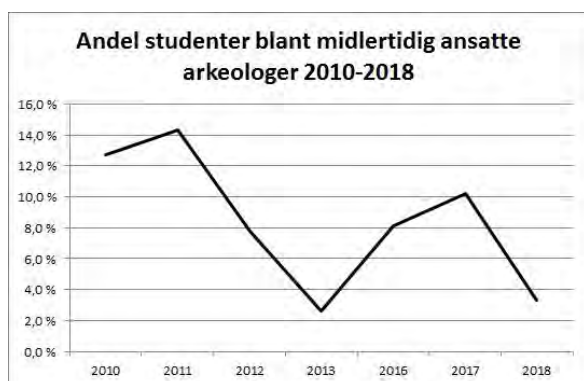
År	Alder (gj.snitt)
2010 (N=151)*	32,6
2011 (N=76)	31,3
2012 (N=175)	33,0
2013 (N=77)	32,7
2016 (N=62)	32,2
2017 (N=49)	34,9
2018 (N=60)	34,5



*2010 – Det ble ikke spurt om alder i selve spørreundersøkelsen. Tallene refererer til MAARK-medlemmenes alder på det tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført.

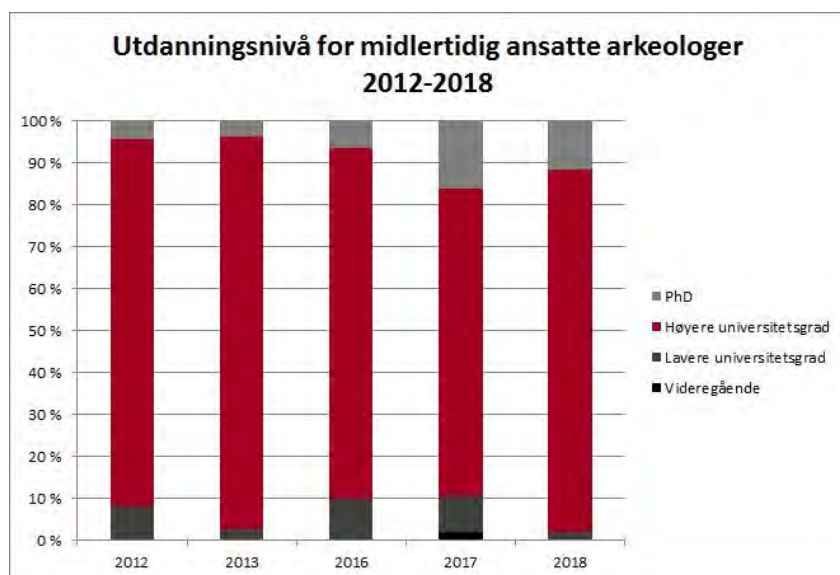
STUDENTSTATUS FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER

År	Ikke student	%	Fulltids-student	%	Deltids-student	%	Stipendiat	%
2010 (N=110)	96	87,3 %	14	12,7 %	-	-	-	-
2011 (N=70)	60	85,7 %	10	14,3 %	-	-	-	-
2012 (N=179)	143	79,9 %	14	7,8 %	7	3,9 %	15	8,4 %
2013 (N=77)	64	83,1 %	2	2,6 %	2	2,6 %	9	11,7 %
2016 (N=62)	45	72,6 %	5	8,1 %	6	9,7 %	6	9,7 %
2017 (N=49)	37	75,5 %	5	10,2 %	2	4,1 %	5	10,2 %
2018 (N=60)	48	80,0 %	2	3,3 %	1	1,7 %	9	15,0 %



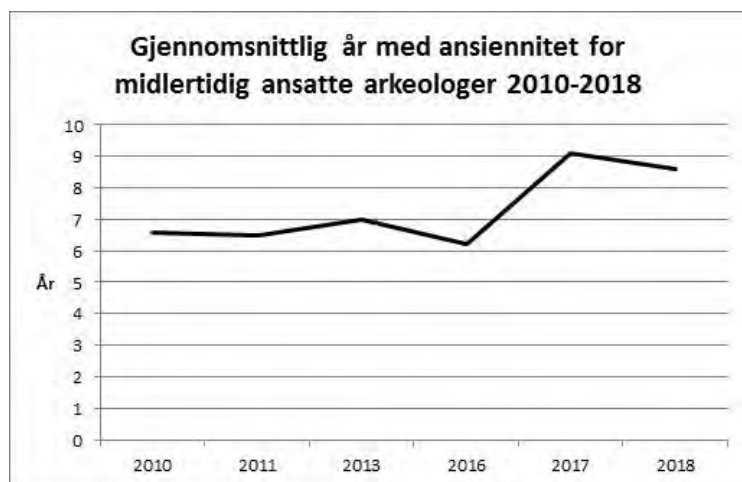
UTDANNINGSNIVÅ FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER

År	Videregående	%	Lavere grad	%	Høyere grad	%	PhD	%
2012 (N=179)	-	-	14	7,8 %	157	87,7 %	8	4,5 %
2013 (N=77)	-	-	2	2,6 %	72	93,5 %	3	3,9 %
2016 (N=62)	-	-	6	9,7 %	52	83,9 %	4	6,5 %
2017 (N=49)	1	2,0 %	4	8,2 %	36	73,5 %	8	16,3 %
2018 (N=60)	-	-	1	1,7 %	52	86,7 %	7	11,7 %



ANSIENNITET FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER

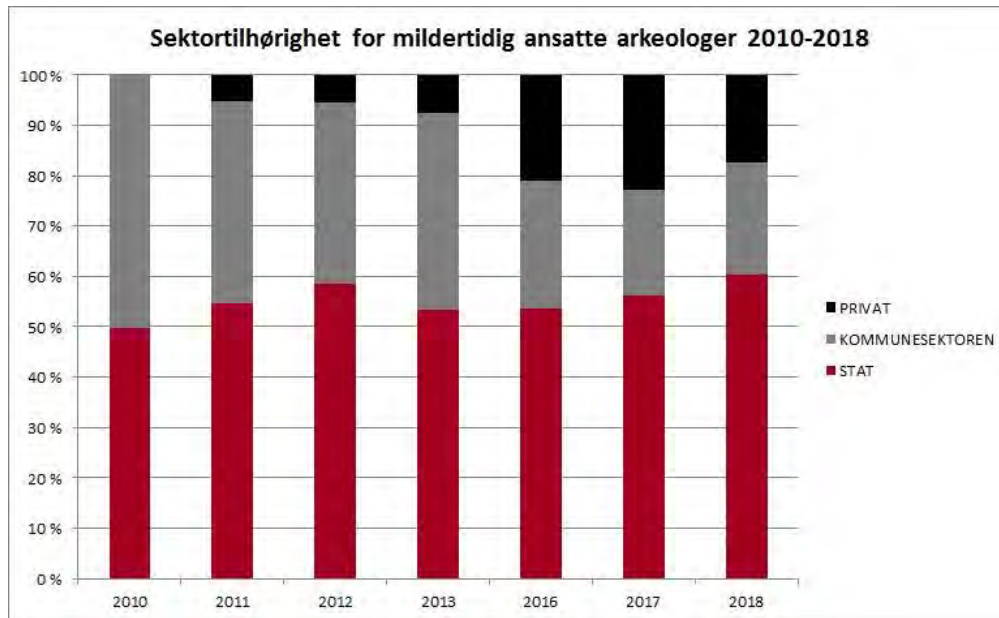
År	År med ansiennitet (gj.snitt)
2010 (N=110)	6,6
2011 (N=73)	6,5
2013 (N=77)	7,0
2016 (N=60)	6,2
2017 (N=49)	9,1
2018 (N=59)	8,6



SEKTORTILHØRIGHET FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER

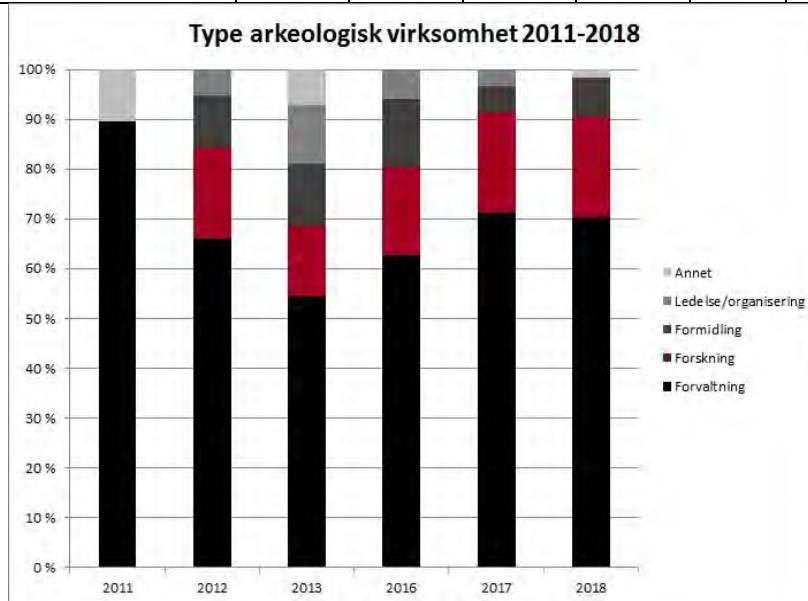
SEKTOR	2010 * (N=151)	2011 (N=80)	2012 (N=179)	2013 (N=77)	2016 (N=57)	2017 (N=49)	2018 (N=59)
STAT	63,6 %	68,4 %	58,5 %	53,4 %	53,7 %	56,1 %	60,3 %
KOMMUNAL	64,6 %	50,0 %	35,9 %	39,0 %	25,4 %	21,1 %	22,2 %
PRIVAT	-	6,6 %	5,5 %	7,6 %	20,9 %	22,8 %	17,5 %

*Ved en feiltagelse ble ikke privat sektor satt opp som alternativ for 2010.



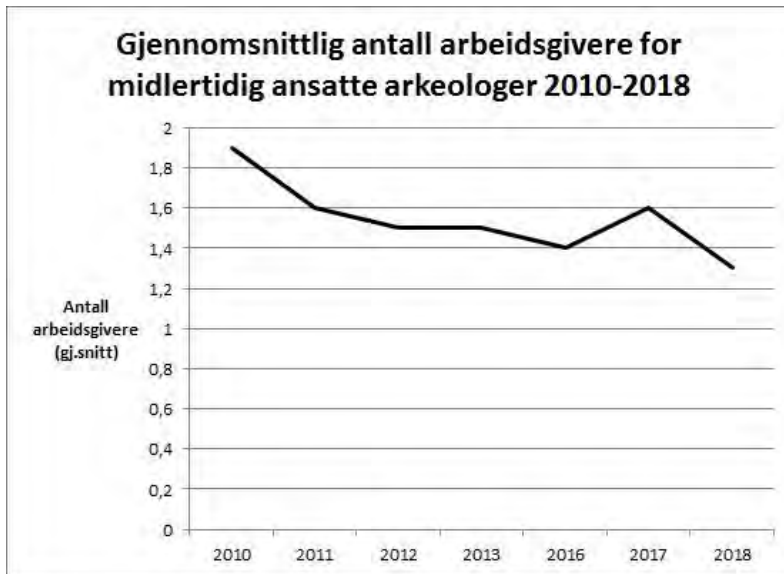
TYPE VIRKSOMHET MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER ARBEIDER INNENFOR

Type arkeologisk virksomhet	2011 (N=76)	2012 (N=179)	2013 (N=76)	2016 (N=60)	2017 (N=49)	2018 (N=60)
Forvaltning	89,6 %	72,0 %	54,4 %	62,7 %	71,1 %	70,3 %
Forskning	-	20,0 %	14,2 %	17,9 %	20,3 %	20,3 %
Formidling	-	11,4 %	12,4 %	13,4 %	5,1 %	7,8 %
Ledelse/organisering	-	5,7 %	11,8 %	6,0 %	3,4 %	-
Annet	10,4 %	-	7,1 %	-	-	1,6 %



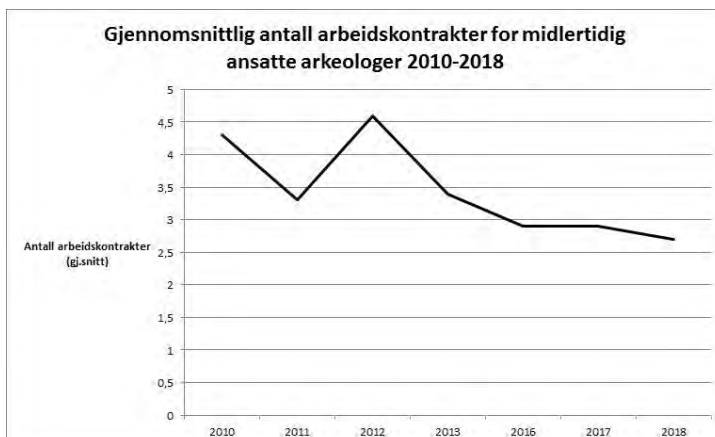
ANTALL ARBEIDSGIVERE FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER

År	Antall arbeidsgivere (gj.snitt)
2010 (N=69)	1,9
2011 (N=70)	1,6
2012 (N=168)	1,5
2013 (N=72)	1,5
2016 (N=62)	1,4
2017 (N=46)	1,6
2018 (N=59)	1,3



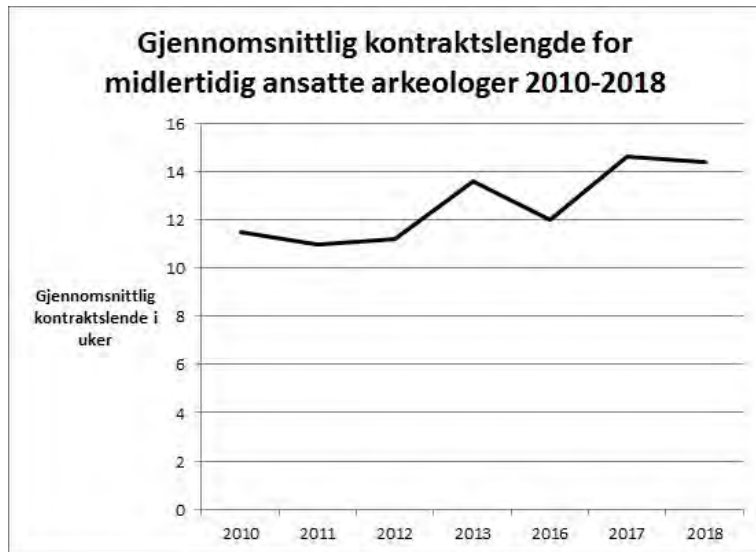
ANTALL ARBEIDSKONTRAKTER FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER

År	Antall arbeidskontrakter (gj.snitt)
2010 (N=69)	4,3
2011 (N=70)	3,3
2012 (N=168)	4,6
2013 (N=72)	3,4
2016 (N=57)	2,9
2017 (N=49)	2,9
2018 (N=60)	2,7



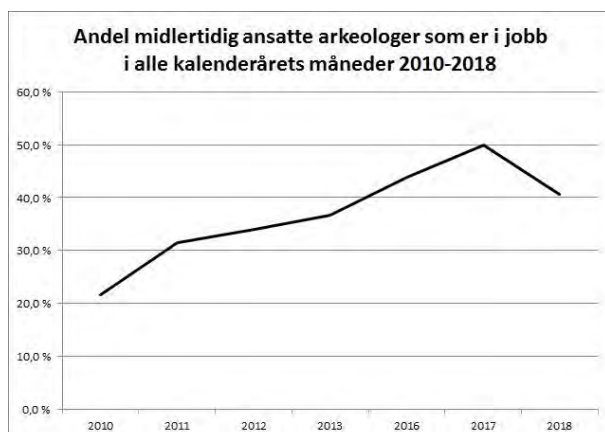
GJENNOMSNI TT LIG KONTRAKTSL ENGDE FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER

År	Gjennomsnittlig kontraktslengde
2010 (N=65)	11,5 uker
2011 (N=76)	11,0 uker
2012 (N=176)	11,2 uker
2013 (N=77)	13,6 uker
2016 (N=57)	12,0 uker
2017 (N=45)	14,6 uker
2018 (N=51)	14,4 uker



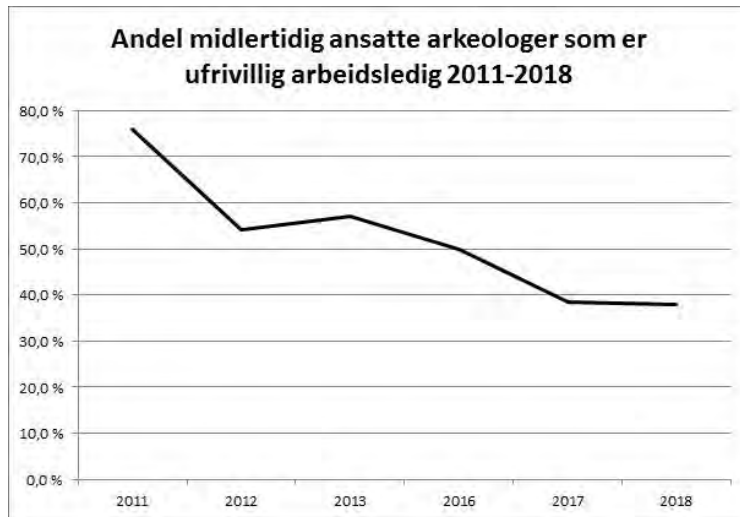
ANTALL MÅNEDER MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER ER I ARBEID HVERT ÅR

År	Andel midlertidig ansatte arkeologer som er i arbeid i alle kalenderårets måneder
2010 (N=65)	21,7 %
2011 (N=76)	31,5 %
2012 (N=179)	34,0 %
2013 (N=77)	36,6 %
2016 (N=57)	43,9 %
2017 (N=44)	50,0 %
2018 (N=51)	40,7 %



UFRIVILLIG ARBEJDSLEDIGHET FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER

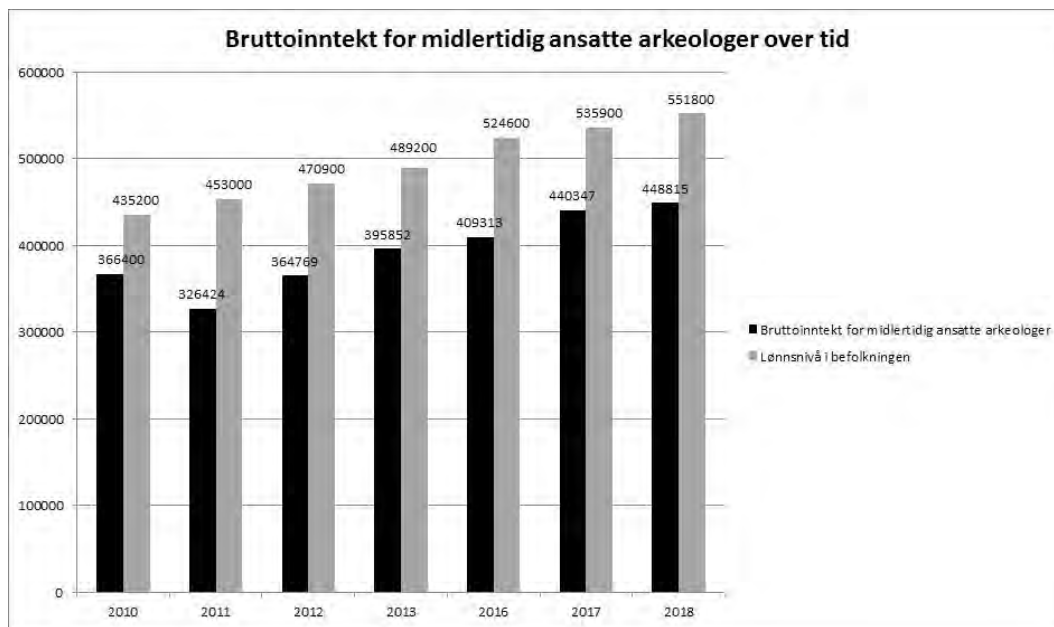
År	Ufrivillig arbejdsledighed
2011 (N=76)	75,9 %
2012 (N=179)	54,2 %
2013 (N=77)	57,1 %
2016 (N=56)	50,0 %
2017 (N=44)	38,6 %
2018 (N=58)	37,9 %



GJENNOMSNIITTLIG BRUTTOINTEKT FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER

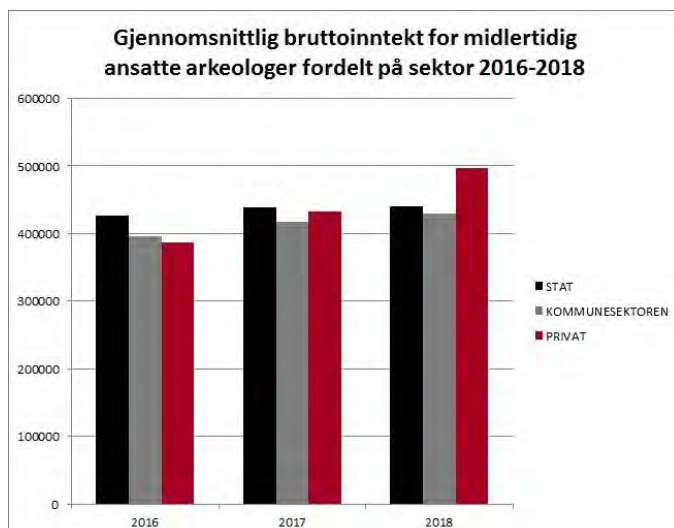
År	Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer	Lønnsnivå i den norske befolkning*
2010	366 400	435 200
2011	326 424	453 000
2012	364 769	470 900
2013	395 852	489 200
2016	409 313	524 600
2017	440 347	535 900
2018	448 815	551 800

*Tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB.no)



BRUTTOINTEKT FORDELT PÅ SEKTOR FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER 2016-2018

År	STAT	KOMMUNSEKTOREN	PRIVAT
2016 (N=46)	427 196	395 769	386 230
2017 (N=40)	439 058	417 885	432 036
2018 (N=43)	440 765	428 789	496 145

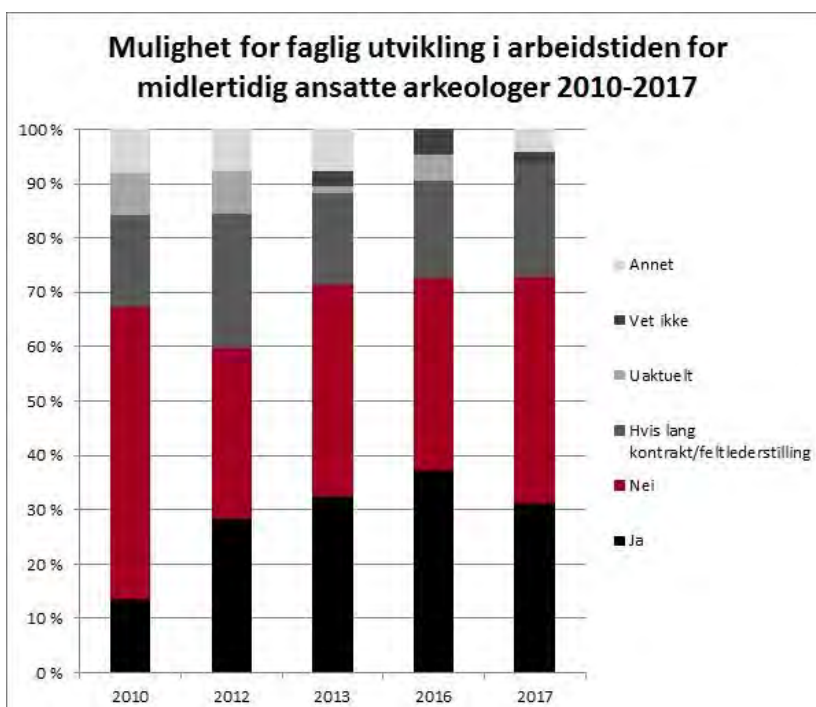


OPPTJENT PENSJON FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER 2017

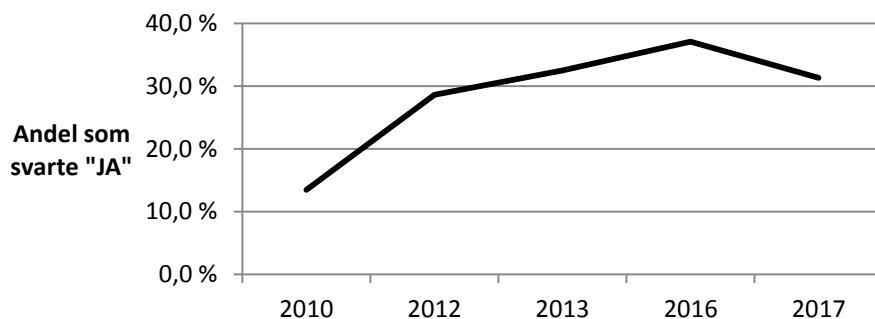


FAGLIG UTVIKLING FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER

År	Ja	Nei	Hvis lang kontrakt/ feltlederstilling	Uaktuelt	Vet ikke	Annet
2010 (N=89)	13,5 %	53,9 %	16,9 %	7,9 %	-	7,9 %
2012 (N=179)	28,6 %	31,3 %	24,9 %	3,2 %	-	7,8 %
2013 (N=77)	32,5 %	39,0 %	16,9 %	1,3 %	2,6 %	7,8 %
2016 (N=62)	37,1 %	35,5 %	17,7 %	4,8 %	4,8 %	-
2017 (N=48)	31,3 %	41,7 %	20,8 %	-	2,1 %	4,2 %



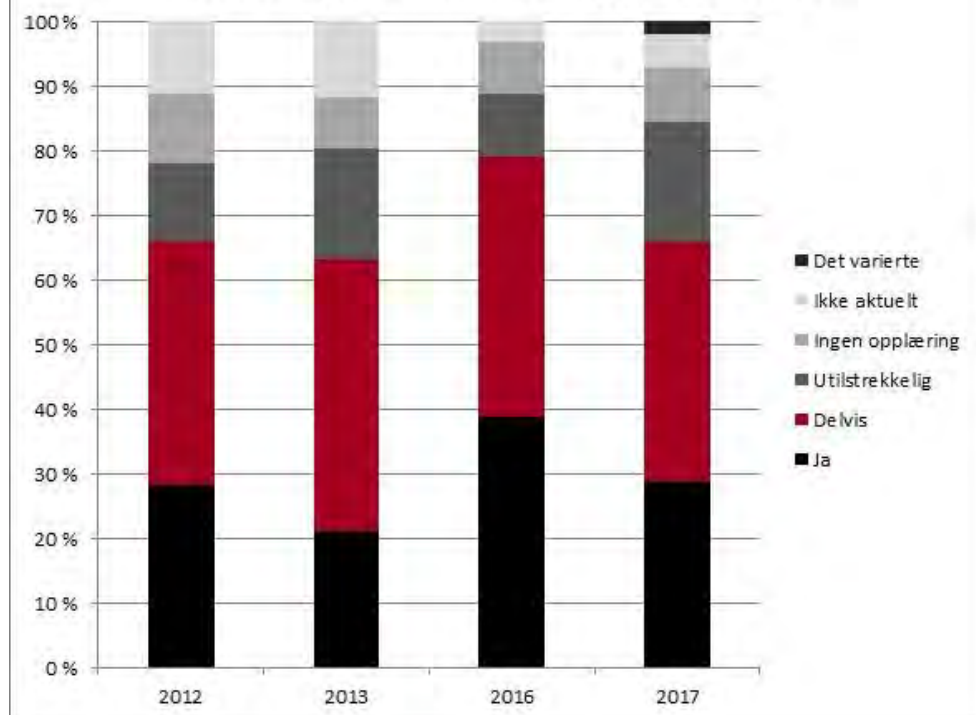
Mulighet for faglig utvikling i arbeidstiden for midlertidig ansatte arkeologer 2010-2017



OPPLÆRING VED ANSETTELSE FOR MIDLERTIDIG ANSATTE ARKEOLOGER

År	Ja	Delvis	Utilstrekkelig	Ingen opplæring	Ikke aktuelt	Det varierte
2012 (N=179)	28,3 %	37,8 %	11,9 %	10,7 %	11,3 %	-
2013 (N=77)	21,1 %	42,1 %	17,1 %	7,9 %	11,8 %	-
2016 (N=62)	38,7 %	40,3 %	9,7 %	8,1 %	3,2 %	-
2017 (N=49)	28,6 %	36,7 %	18,4 %	8,2 %	5,1 %	2,0 %

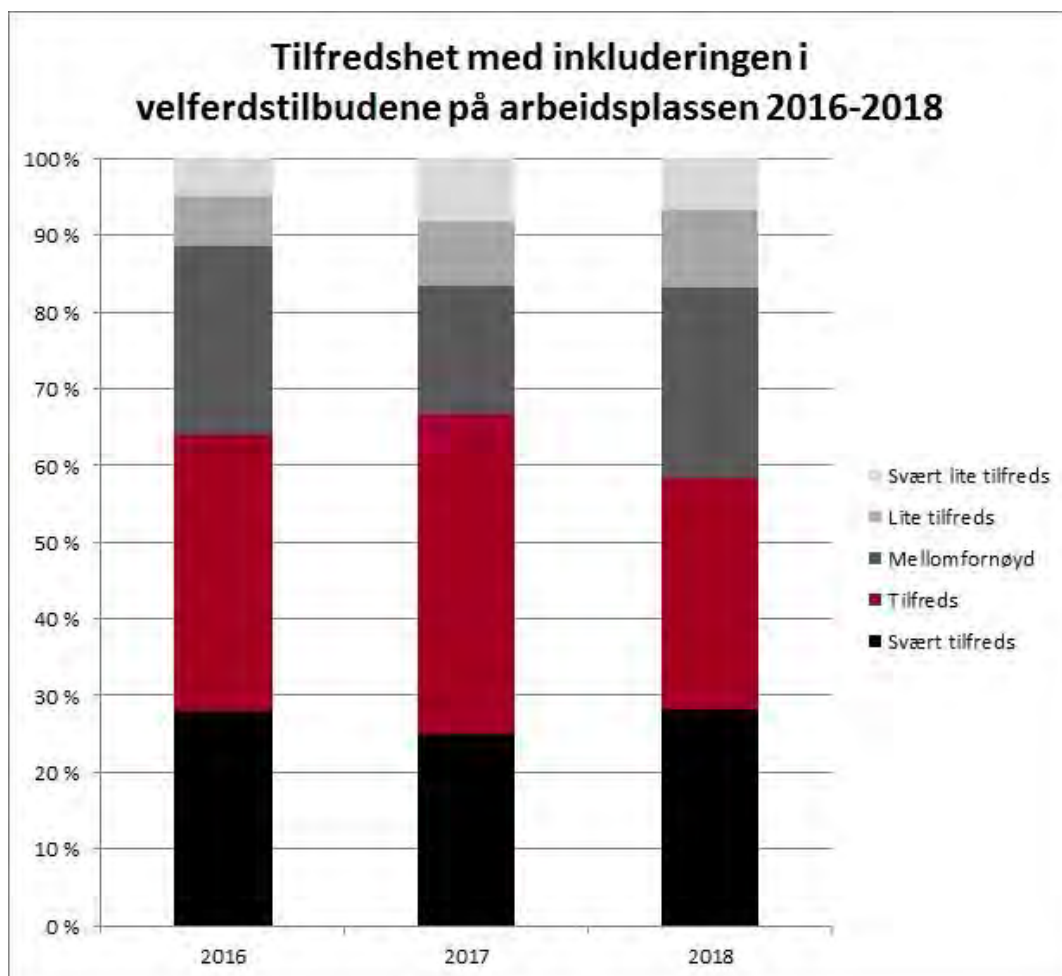
Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse for midlertidig ansatte arkeologer 2012-2017





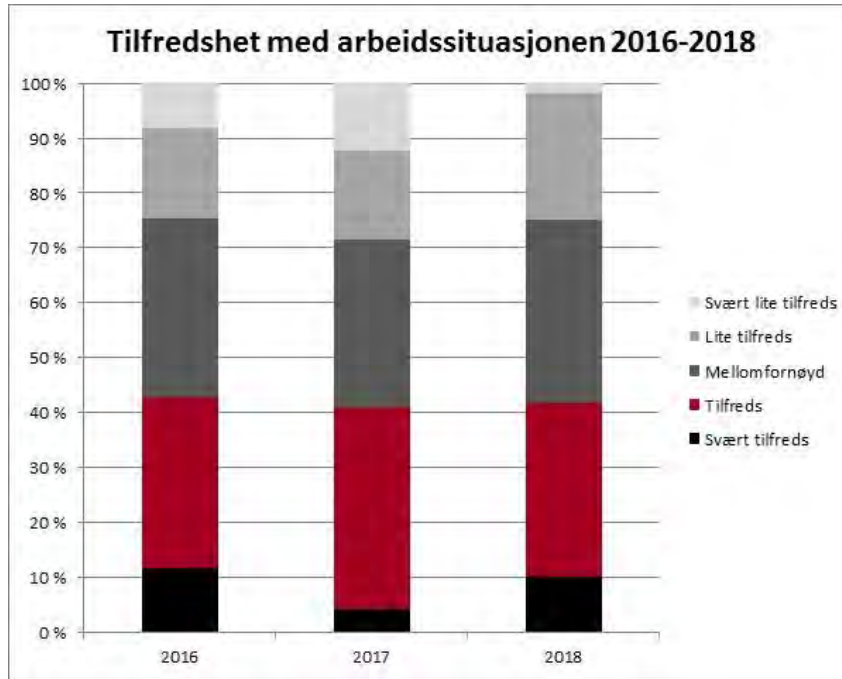
INKLUDERING I VELFERDSTILBUDENE PÅ ARBEIDSPLASSEN 2016-2018

År	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Mellomfornøyd	Tilfreds	Svært tilfreds
2016 (N=61)	4,9 %	6,6 %	24,6 %	36,1 %	27,9 %
2017 (N=48)	8,3 %	8,3 %	16,7 %	41,7 %	25,0 %
2018 (N=60)	6,7 %	10,0 %	25,0 %	30,0 %	28,3 %



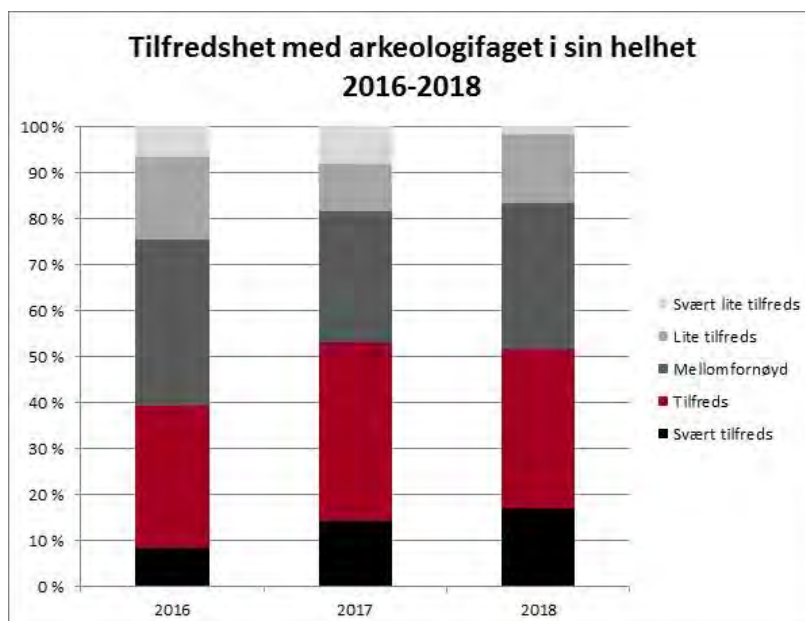
TILFREDSHET MED ARBEIDSSITUASJONEN 2016-2018

År	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Mellomfornøyd	Tilfreds	Svært tilfreds
2016 (N=61)	8,2 %	16,4 %	32,8 %	31,1 %	11,5 %
2017 (N=48)	12,2 %	16,3 %	30,6 %	36,7 %	4,1 %
2018 (N=60)	1,7	23,3 %	33,3 %	31,7 %	10,0 %



TILFREDSHET MED ARKEOLOGIFAGET I SIN HELHET

År	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Mellomfornøyd	Tilfreds	Svært tilfreds
2016 (N=61)	6,6 %	18,0 %	36,1 %	31,1 %	8,2 %
2017 (N=49)	8,2 %	10,2 %	28,6 %	38,8 %	14,3 %
2018 (N=60)	1,7 %	15,0 %	31,7 %	35,0 %	16,7 %



Vedlegg 2: MAARK-medlemmenes kommentarer om miljø og velferd på arbeidsplassen

Er det noe du savner innenfor miljø og velferd på arbeidsplassen?

Aktive treningstilbud.

Reelle velferdsgoder på arbeidsplassen, samt noe kollegaer kan samles rundt og enes om. Arbeidsplassen mangler et episenter.

I mai i år arrangerer arbeidsgiver velferdstur for alle ansatte, unntatt de som ikke går på fastlønn - hvilket vil si alle midlertidige ansatte feltarkeologer, uavhengig av kontraktslengde, og uavhengig av om de er ute i felt på den tida, eller sitter inne på kontoret. Det oppleves som rimelig kjøpt og unødvendig.

Savner å bli behandlet som en normal arbeidstaker, og ikke som en annenrangs.

At man kan få kurs, opplæring, være med på seminarer o.l. At arbeidsgiver slutter å bruke eufemismer som 'innleid', 'prosjektarkeolog' o.l. om midlertidig ansatte. At man kunne få støtte, økonomisk eller praktisk, til å drive forskning.

Nei

Savner informasjon om arbeidsrettigheter. Har i flere år ikke fått betalt for "røde dager" når jeg har vært på timeskontrakt, selv om det står vedtatt at det har jeg rett på. Det fant jeg ut selv etter 5 år på samme arbeidssted.

At vi integrerer og tar vare på de midlertidige enda bedre.

Ikke i den nye stillingen som stipendiat på fastlønn (f.o.m. juli 2018), men tidligere i 2018 (jan - juni), da jeg var ansatt som feltleder (vit. ass. på timelønn) var inkluderingen på arbeidsplassen mangelfull (bl.a. velferdstilbud). Skillet går gjerne mellom de som har fastlønn og de som er timelønnte når det gjelder for eksempel tilbud om museumstur/utflukter.

Kantine.

Trening i arbeidstiden.

Medarbeidersamtale eller annen tilbakemelding på jobben jeg gjør.

Nei. Jeg føler at hvis jeg har et problem så kan jeg ta det opp med min nærmeste sjef, og blir hørt og ivaretatt.

Bedre psykososialt miljø på arbeid i.f.t enkelte ledere.

Inkludering i sosiale arrangementer. Noen instanser er flinke på dette. Hos andre er det åpenbart at vi anses som en ekstrautgift og får ikke invitasjon. Det er også stor variasjon når det kommer til innkjøp av feltklær.

Forutsigbarhet mht hvor lenge jeg har jobb, og i hvilken landsdel.

Trening i arbeidstiden. Mye belastningsskader i arkeologyrket, fint å kunne forebygge i arbeidstiden. Sånn det er nå rekker jeg ikke annet enn å følge egne barn på fritidsaktiviteter på kveldstid.

Er generelt fornøyd med denne siden av profesjonen.

Er bekymra for innføring av opne kontorlandskap i det offentlege. Dette vil få store konsekvensar for dei som arbeider med konsentrasjonskrevjande oppgåver, som for eksempel forskning eller sakshandsaming.

Jeg savner muligheten til å reise på konferanser i arbeidstiden!!! Dette er et sterkt skille mellom faste og midlertidig ansatte. Der de faste får betalt, må de midlertidige ta ut ferie, eller få ulønnet fravær. Jeg savner også de samme godene som faste ansatte har (billigere lege/tannlegeordninger, billig treningssenter). Midlertidig ansatte ved UiO får heller ikke informasjon om arrangementer. Vi er velkomne, men blir aldri invitert.

Pr nå er miljøet fungerende. Ledelsen fungerer noe under middelmådig. Store ego med manglende evne til å dirigere oppgaver og diskutere faglig.

Feltarkeologene blir invitert på arrangementer og velferdstiltak, men andre ansatte på arbeidsplassen er lite inkluderende overfor denne arbeidsgruppen i praksis. Feltarkeologene har ikke i like stor grad som andre mulighet til å delta på kurs og seminarer pga. krav om inntjening. Alle får være med på noe om de ønsker, men i mindre grad enn andre grupper ansatte (dette gjelder vinterhalvåret - når en er i felt har en naturlig nok ikke mulighet til å delta på slikt). Midlertidigheten og usikkerheten preger hverdagen og gjør det vanskelig å planlegge. Uholdbart med korte kontrakter, selv etter mange år i yrket og veldig kort varsel om at en får forlenget kontrakt. Beskjeder om nye prosjekter kan komme med en ukes varsel. Dette burde være unødvendig. I noen tilfeller har prosjektleder og tiltakshaver fått beskjed om oppstart uker før feltleder/utgravingsleder får beskjed. Ansettelse i begynnelsen av feltsesongen skjer også ofte på veldig kort varsel - fikk beskjed om ansettelse mindre enn to uker i forveien våren i 2018.

Tilgang til goder de faste ansatte har, disponering av bil, hytter, rabatter på kulturarrangement.

Fleksitid, betalt reisetid.

Tid og mulighet for trening/mosjon. Tilgang til dusj (formidlingsarbeid som medfører mye bålryk og møkk).

Savner tilrettelagt arbeidsplass - altså riktig stol, bord, skjerm etc. Når man er midlertidig får man alltid den kjipeste plassen, og når man er midlertidig hele tiden, ja da sitter man alltid på den plassen rett utenfor dø, eller har selskap av kopimaskinen. Jeg savner en reell mulighet til å trene i arbeidstiden (for den er ikke der). Mest savner jeg nok muligheten til å ikke alltid være "på audition", og ikke alltid føle at man må yte maks hele tiden, og at man må kunne alt på forhånd. Det hadde vært hyggelig å fått ordentlig opplæring en gang i blant også.

Mer egenutviklingstid.

Savner det meste, ikke noe miljø å snakke om dersom man ikke tilhører grupper som kjenner hverandre fra før.

Kursing og trening for forebygging av slitasjeskader ved arkeologisk arbeid.

Nei ikke egentlig, ikke under arbeid for museene, virker som man blir godt tatt vare på hvis man først er under arbeid.

Ikke i min nåværende stilling som stipendiat. I min tidligere stilling som feltleder savnet jeg mer inkludering på arbeidsplassen.

Arbeidsplassen har et stort fokus på faste og midlertidige ansatte. De siste årene har midlertidige ansatte, ofte blitt ekskludert fra ulike arrangementer og sammenkomster. Både ledelse og fast ansatte. Det kan være små ting, som at vi ikke kan få en plante på kontoret, til større ting som innebærer reiser og påskjønnelser til de ansatte. Det er heller ingen konsekvent holdning til dette, så i samme

arrangement og innenfor samme avdeling, blir plutselig noen utestengt mens andre får delta. Jeg har også ikke fått delta på julebord fordi kontrakten min var to uker for kort, og ikke dekket dagen julebordet ble holdt. At jeg hadde jobbet det meste av året forut, gjorde ingen forskjell. Etter årevis med denne typen behandling, bidrar det nå sterkt til at jeg ikke lenger ser noen holdbar fremtid innenfor faget og har orientert meg mot andre arbeidsoppgaver og arbeidsgivere som ikke omfatter arkeologi.

Vedlegg 3: Spørreundersøkelsen

MAARK undersøkelse av lønn- og arbeidsvilkår 2019

Denne undersøkelsen utgjør Midlertidige arkeologers forenings (MAARK) faste kartlegging av arbeidsvilkår og lønnsforhold gjennom en treårsperiode.

Undersøkelsen tar utgangspunkt i ligningsåret 2018, og vil både bidra til å skape et øyeblikksbilde av arbeidssituasjonen for midlertidig ansatte arkeologer, og til utviklingen av et langsiktig datamateriale som viser trender over tid for arkeologyrket.

Dersom du er midlertidig eller fast ansatt arkeolog som arbeider eller har arbeidet i Norge, ønsker vi å høre fra deg. Ditt bidrag gir MAARK direkte informasjon om din konkrete arbeidssituasjon, og kan hjelpe til at midlertidig ansatte arkeologer får det bedre.

Før du starter undersøkelsen, kan det være lurt at du har selvangivelsen og arbeidskontrakter fra 2018 foran deg.

Det vil være anledning til generelle kommentarer til undersøkelsen på siste side.

Din identitet vil holdes skjult.

Med "arkeologisk arbeid" menes arbeid/virksomhet som utføres av ansatte og som krever arkeologisk utdanning eller tilsvarende kompetanse. Feltkurs og annet ulønnet/frivillig arbeid skal ikke medregnes.

1) Var du ansatt som arkeolog/utførte du arkeologisk arbeid i løpet av 2018?



Ja, som fast ansatt i arkeologstilling eller tilsvarende

Ja, som midlertidig ansatt

Nei

2) Hvilket år hadde du ditt første arkeologiske lønnsarbeid? (fire siffer)

3) Er du aktiv student for øyeblikket?

- Nei
- Ja, jeg er fulltidsstudent
- Jeg følger etter/videreutdanningskurs på deltid
- Jeg er under forskerutdanning som PhD-kandidat
- Annet, spesifiser:

4) I hvilket år fikk du fast stilling som arkeolog?

- 2018
- 2017
- 2016
- 2015
- 2014
- 2013
- 2012
- 2011
- 2010 eller før

5) Hva er din status nå i 2019?

- Er blitt fast ansatt som arkeolog
- Fremdeles midlertidig ansatt arkeolog (helt eller delvis)
- Arbeider ikke lenger med arkeologi

6) Hvilken type arkeologisk virksomhet arbeider du med nå? (sett gjerne flere kryss)

- Forskning
- Formidling
- Forvaltning feltarkeologi
- Forvaltning annet
- Selvstendig næringsdrivende
- Ledelse/organisering
- Annet, spesifiser:

7) Angi innenfor hvilke sektorer du utførte arkeologisk arbeid i fjor? (sett gjerne flere kryss)

- Statlig (landsdelsmuseene, departement og forvaltningsorganer)
- Kommunal/Fylkeskommunal
- Privat (Sjøfartsmuseene, NIKU, o.l.)
- Annet; spesifiser:

Spørsmål om stillingstittel

Dette spørsmålet besvares dersom du jobber med arkeologi i nåværende stilling. Her vil vi gjerne ha stillingstittel og kode (om du jobber i staten) - se i arbeidskontrakt og eventuelt lønnslipp. Skriv gjerne også stillingsbetegnelsen du bruker i det daglige i parentes (om den er forskjellig fra tittel/kode).

8) Hva er din nåværende stillingstittel?

Stillingstittel (og evt. kode) ifølge kontrakten

Stillingsbetegnelse i det daglige (dersom annerledes)

Spørsmål om kontraktsforhold og arbeidsvilkår for 2018

9) Hvor mange forskjellige arbeidsgivere tilknyttet arkeologi hadde du i fjor?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 eller flere

10) Hvor lenge var du samlet sett midlertidig ansatte i arkeologisk arbeid i fjor? (Inkl. ferie, oppgi i mnd)

11) I hvilke perioder (måned) var du midlertidig ansatt i arkeologisk arbeid i fjor?

- Januar
- Februar
- Mars
- April
- Mai
- Juni
- Juli
- August
- September
- Oktober
- November
- Desember

Spørsmål om antall kontrakter og deres lengde

12) Hvor mange arbeidskontrakter tilknyttet arkeologi hadde du i løpet av 2018?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 eller flere
- Vet ikke

Kontraktens lengde i måneder

Du har oppgitt at du kun hadde én kontrakt i 2018, her vil vi vite hvor lang den er/var. Dersom kontrakten strekker seg ut over 2018 (eks. for to år), så vil vi gjerne vite den samlede lengden.

13) Hvor lang er/var kontrakten din? (Oppgi i mnd.)

14) Hvor lang var din korteste kontrakt?

- 1 dag
- 2-3 dager
- 4-5 dager
- 1-2 uker
- 3-4 uker
- 1-2 mnd
- 3-5 mnd
- Mer enn 5 mnd

15) Hvor lang var din lengste kontrakt?

- 1 dag
- 2-3 dager
- 4-5 dager
- 1-2 uker
- 3-4 uker
- 1-2 mnd
- 3-5 mnd
- Mer enn 5 mnd

16) Har du, uten at du ønsket det, vært uten arbeid i deler av fjoråret?

- Nei
- Ja, 2 uker eller mindre
- 2-4 uker
- 1-2 mnd
- 2-4 mnd
- Mer enn 4 mnd

17) Var du registrert som arbeidssøker hos NAV og mottok dagpenger i 2018?

- Nei
- Var registrert som arbeidssøker, men mottok ikke dagpenger
- Ja, i to uker eller mindre
- 2-4 uker
- 1-2 mnd
- 2-4 mnd
- I mer enn 4 mnd

Spørsmål om inntekt 2018

Her ønsker vi opplysninger om din samlede brutto lønnsinntekt for 2018, alt inkludert. Dersom du ikke har oversikt, la feltet stå åpent.

Lønnsopplysningene vil bli behandlet konfidensielt og vil ikke kunne spores tilbake til deg, men de er viktige for kartleggingen av arkeologers arbeidsliv og -marked.

18) Hva var din samlede brutto inntekt for 2018? (kun tall, uten mellomrom)

Her ønsker vi opplysninger om brutto lønnsinntekt for arbeidet med arkeologi ifølge kontrakt(er) i 2018. Dersom du ikke har oversikt, la feltet stå åpent.

19) Hva var din brutto inntekt av arbeid innenfor arkeologifaget? (kun tall, uten mellomrom)

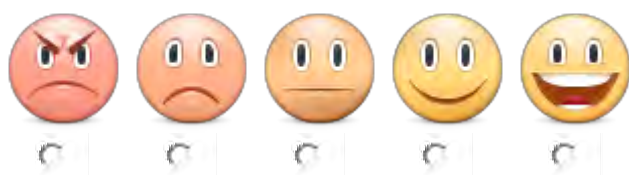
20) Har du noensinne forsøkt å forhandle lønnen din ved kontraktsinngåelse?

Nei Ja

21) Lyktes du med å få høyere lønn enn du først ble tilbudt?

Nei Ja, men sjelden Ofte, men ikke hver gang Ja, alle ganger jeg har forsøkt

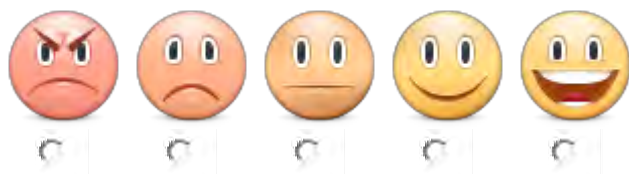
22) Hvor tilfreds er du med din samlede, reelle inntekt?



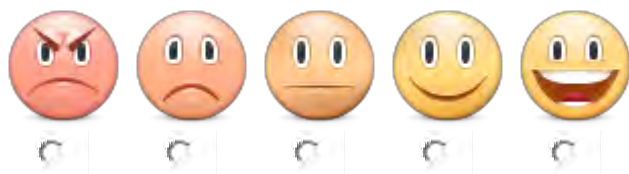
Integrering og trivsel på arbeidsplassen

23) Føler du deg inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen?

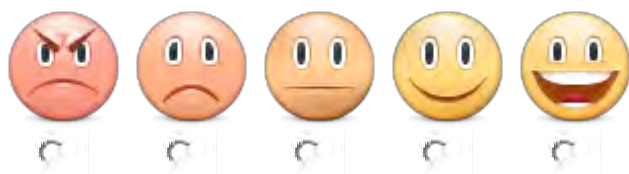
(Julearrangementer, sommerfest, utflukter, trening i arbeidstiden o.l.)?



24) Hvor tilfreds er du med din arbeidssituasjon?



25) Hvor tilfreds er du med arkeologifaget i sin helhet?



Spørsmål om helse og velferd i tidsrommet 2013 til nå

26) Har du gått til konsultasjon/behandling hos tannlege, lege eller andre innen helsetjenester i arbeidstiden?

- Ja, stort sett som en del av arbeidstiden
- Ja, men stort sett uten lønn (har avspasert e.l.)
- Nei
- Husker ikke

27) Har du unnlatt å ta ut sykemelding eller egenmelding, og heller gått på jobb syk?

- Ja
- Nei
- Husker ikke

28) Har du vært sammenhengende sykemeldt i mer enn 2 uker de siste fem årene?

- Ja
- Nei
- Husker ikke

29) Har du fått barn i tidsrommet 2013 til nå?

- Ja
- Nei

30) Fikk du foreldrepenger i forbindelse med barselen?

- Ja, fra arbeidsgiver
- Ja, fra NAV
- Kun engangsstønnad ved fødsel fra NAV
- Nei
- Annet; spesifiser:

31) Er det noe du savner innenfor miljø og velferd på arbeidsplassen?

32) Hva er ditt høyeste utdannelsesnivå (pr. 1/1 2019)?

- Grunnskole
- Videregående/artium
- Universitet/høyskole, lavere grad (grunnfag/cand.mag/bachelor)
- Universitet/høyskole, høyere grad (mastergrad/hovedfag/magister)
- Doktorgrad/PhD

Her kan du legge inn kommentarer til undersøkelsen. Hvis du er urolig for din arbeids- eller velferdssituasjon vil vi gjerne høre fra deg. Bruk anledningen til å utdype dine erfaringer.

33) Kommentarer (til hele undersøkelsen)