

Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2011

Arbeidslivsundersøkelsen

FORSKER
FORBUNDET

MAARK

Ved Tine Schenck
April 2012

Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer

Innholdsfortegnelse

Forkortelser.....	7
1. Innledning.....	9
2. Problemstillinger i dagens arbeidsmarked.....	9
3. Metode.....	13
3.1. Valg av metode.....	13
3.2. Problemer.....	14
4. Resultater.....	16
4.1. Medlemsundersøkelsen.....	16
4.1.1. Generelle medlemsdata pr 3.6.2011.....	16
4.1.1.1. Medlemmenes alder.....	16
4.1.1.2. Medlemmenes kjønn.....	18
4.1.1.3. Tidsutvikling i medlemskap i Forskerforbundet.....	19
4.1.1.4. Medlemmenes alder ved innmelding i Forskerforbundet.....	20
4.1.2. Primære resultater fra medlemsundersøkelsen.....	21
4.1.2.1. Spørsmål 1: Antall sesonger i midlertidig ansettelse.....	22
4.1.2.2. Spørsmål 2: Studentstatus blant respondentene.....	24
4.1.2.3. Spørsmål 3: Midlertidig ansatt i 2010/2011.....	25
4.1.2.4. Spørsmål 4: Tilsetningsgrad 2010.....	27
4.1.2.5. Spørsmål 5: Antall arbeidskontrakter i 2010.....	28
4.1.2.6. Spørsmål 6: Kontraktslengde – 1 kontrakt i 2010.....	30
4.1.2.7. Spørsmål 7: Antall arbeidsgivere i 2010.....	31
4.1.2.8. Spørsmål 8: Perioder i arbeid i 2010.....	32
4.1.2.9. Spørsmål 9: Gjennomsnittlig kontraktslengde i 2010.....	35
4.1.2.10. Spørsmål 10: Korteste kontraktslengde i 2010.....	37
4.1.2.11. Spørsmål 11: Lengste kontraktslengde i 2010.....	38
4.1.2.12. Spørsmål 12: Hjemmel for midlertidighet i staten.....	40
4.1.2.13. Spørsmål 13: Hjemmel i KS og privat sektor.....	41
4.1.2.14. Spørsmål 14: Stillingskoder i staten.....	42
4.1.2.15. Spørsmål 15: Stillingsbenevnelse i KS/privat sektor.....	43
4.1.2.16. Spørsmål 16: Ansiennitet.....	44
4.1.2.17. Spørsmål 17: Lønnsnivå i statlig sektor.....	45
4.1.2.18. Spørsmål 18: Årslønn oppgitt i kontrakten.....	48
4.1.2.19. Timelønn og oppsummering av generelt lønnsnivå.....	49
4.1.2.19.1. Spørsmål 19: Timelønn oppgitt i kontrakten.....	49
4.1.2.19.2. Lønnsnivå sammenlignet med det generelle arbeidsmarkedet.....	50
4.1.2.20. Spørsmål 20: Søknadsfrist.....	52
4.1.2.21. Spørsmål 21: Intervju.....	54
4.1.2.22. Spørsmål 22: Jobbtilbud.....	55
4.1.2.23. Spørsmål 23: Akseptfrist for jobbtilbud.....	56
4.1.2.24. Spørsmål 24: Tilsendte dokumenter.....	57
4.1.2.25. Spørsmål 25: Ansettelse uten gyldig arbeidskontrakt.....	58
4.1.2.26. Spørsmål 26: Mulighet til ferie.....	59
4.1.2.27. Spørsmål 27: Publikasjonsmuligheter.....	60
4.1.2.28. Spørsmål 28: Kurs- og konferansedeltakelse.....	61
4.1.2.29. Spørsmål 29: Inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen.....	62
4.1.2.30. Spørsmål 30: Kommentarer.....	63
4.2. Arbeidsgiverundersøkelsen.....	64
4.2.1. Spørsmål 1: Bruk av midlertidig ansatte arkeologer i virksomheten.....	64

4.2.2. Spørsmål 2: Antall midlertidig ansatte arkeologer i 2010.....	65
4.2.3. Spørsmål 3: Antall kontrakter tilknyttet arkeologi i 2010.....	66
4.2.4. Spørsmål 4: Antall årsverk utført av midlertidig ansatte arkeologer i 2010.....	68
4.2.5. Spørsmål 5: Hjemmel for midlertidige ansettelse.....	70
4.2.6. Spørsmål 6: Rutiner for ansiennitetsberegning.....	71
4.2.7. Spørsmål 7: Kunngjøring av stillinger.....	72
4.2.8. Spørsmål 8: Administrativ tilsetning.....	73
4.2.9. Spørsmål 9: Intervjuer.....	74
4.2.10. Spørsmål 10: Tilsetningskomité.....	75
5. Krysstendenser i resultatene.....	76
5.1. Antall kontrakter/antall arbeidsgivere.....	76
5.2. Krysstendenser relatert til erfaringsnivå blant respondentene.....	80
5.2.1. Erfaring/antall studenter.....	80
5.2.2. Erfaring/antall kontrakter i 2010.....	81
5.2.3. Erfaring og kontraktslengder i 2010.....	82
5.2.4. Erfaring og antall arbeidsgivere	85
5.2.5. Erfaring og aktive perioder i 2010.....	86
5.2.6. Oppsummering av jobbsikkerhet for midlertidig ansatte arkeologer.....	87
5.2.7. Erfaring og tilsetningsforhold.....	88
5.2.8. Erfaring og muligheten for publisering.....	88
5.2.9. Erfaring og kompetanseheving.....	89
5.2.10. Erfaring og muligheten til ferie.....	90
5.2.11. Erfaring og følelsen av inkludering på arbeidsplassen.....	91
5.3. Krysstendenser relatert til respondentenes lønnsnivå.....	92
5.3.1. Lønn og erfaringsnivå.....	92
5.3.2. Lønn og antall arbeidsgivere i 2010.....	93
5.3.3. Lønn og gjennomsnittlig kontraktslengde.....	94
5.4. Krysstendenser relatert til respondentenes gjennomsnittlige kontraktslengde	95
6. Pensjon og midlertidig ansatte arkeologer.....	95
7. Oppsummering.....	96
Litteraturliste	98
Vedlegg 1 – Spørreskjema for medlemsundersøkelsen.....	99
Vedlegg 2 – Spørreskjema for arbeidsgiverundersøkelsen.....	109

Figurliste

Figur 1: Eksempel på skjevhet i presentasjon grunnet lite tallmateriale.....	14
Figur 2: Utvikling i medlemmenes gjennomsnittsalder.....	17
Figur 3: Kjønnfordelingen i MAARK pr 3.6.2011.....	18
Figur 4: MAARK-medlemmenes innmelding i Forskerforbundet over tid.....	19
Figur 5: Kjønnfordelingen i alder ved innmelding i Forskerforbundet.....	20
Figur 6: Antall sesonger i midlertidig ansettelse.....	23
Figur 7: Fordeling av erfaring i respondentmassen.....	23
Figur 8: Fordeling av studenter blant respondentene.....	24
Figur 9: Midlertidige ansettelser - tilsettingsgrad medlemmer.....	25
Figur 10: Antall respondenter som ikke var midlertidig ansatt ved besvarestidspunkt.....	26
Figur 11: Tilsettingsgrad i 2010.....	27
Figur 12: Antall arbeidskontrakter i 2010.....	28
Figur 13: Antall arbeidskontrakter for ferdigutdannede i 2010.....	29
Figur 14: Kontraktslengde - én kontrakt i 2010. S=Student.....	30
Figur 15: Antall arbeidsgivere i 2010.....	31
Figur 16: Aktive perioder 2010.....	32
Figur 17: Antall måneder med aktivitet i 2010, inkludert ferdigutdannede.	34
Figur 18: Forekomst av gjennomsnittlige kontraktslengder i 2010 - alle respondenter.....	35
Figur 19: Forekomst av gjennomsnittlige kontraktslengder i 2010 - ferdigutdannede.....	36
Figur 20: Korteste kontraktslengde i 2010.	38
Figur 21: Lengste kontraktslengde i 2010.....	39
Figur 22: Hjemmel for midlertidighet i staten, 2010.....	40
Figur 23: Hjemmel for midlertidighet i KS/privat sektor, 2010.....	41
Figur 24: Fordeling av stillingskoder brukt i staten, andel, 2010.....	42
Figur 25: Bruk av stillingsbetegnelser i KS/privat sektor i 2010.....	43
Figur 26: Godskriving av ansiennitet i arbeidsforholdene, 2010.....	44
Figur 27: Lønnsnivå i staten fordelt pr Ltr, 2010.....	45
Figur 28: Lønns spenn for midlertidig ansatte arkeologer i statlig sektor.....	47
Figur 29: Lønns spenn for midlertidig ansatte arkeologer i statlig sektor.....	47
Figur 30: Lønnsnivå som oppgitt i årslønn, alle innslag.	48
Figur 31: Lønnsnivå som oppgitt i timelønn, alle innslag.	49
Figur 32: MAARK-medlemmenes lønnsnivå sammenlignet med utvalgte sektorer.29.....	51
Figur 33: Søknadsfrist og søknad - 2010/2011. Andel.....	53
Figur 34: Innkalling til intervju - 2010/2011. Andel.....	54
Figur 35: Jobbtilbud i forkant av arbeidets oppstart - 2010/2011. Andel.....	55
Figur 36: Akseptfrist for jobbtilbud 2010/2011. Andel.....	56
Figur 37: Tilsendte dokumenter i forkant av arbeidets oppstart, 2010/2011. Andel.....	57
Figur 38: Ansettelse uten gyldig arbeidskontrakt - 2010/2011. Andel.....	58
Figur 39: Mulighet for å ta ut ferie de siste år. Andel.....	59
Figur 40: Muligheten for publikasjon i tilsettingsforholdet de senere år. Andel.....	60
Figur 41: Muligheten for kurs-/konferansedeltakelse på lik linje som fast ansatte de senere år.....	61
Figur 42: Medlemmenes følelse av inkludering på arbeidsplassen. Andel.....	63
Figur 43: Bruk av midlertidig ansatte arkeologer i virksomheten. Andel.....	64
Figur 44: Antall arkeologer på midlertidige kontrakter i 2010.....	65
Figur 45: Antall kontrakter tilknyttet arkeologi i 2010.....	66
Figur 46: Gjennomsnittlig antall kontrakter per arkeolog i 2010.....	67
Figur 47: Antall årsverk utført av midlertidig ansatte arkeologer i 2010.....	69
Figur 48: Utlysning av midlertidige arkeologstillinger. Fordeling.....	72

Figur 49: Omfanget av administrativ tilsetting.....	73
Figur 50: Innkalling til intervju ved midlertidige tilsetninger av arkeologer.....	74
Figur 51: Bruk av tilsetningskomité.....	75
Figur 52: Antall kontrakter kryssset med antall arbeidsgivere, 2010.....	77
Figur 53: Antall kontrakter hos én arbeidsgiver i 2010.....	77
Figur 54: Antall kontrakter hos to arbeidsgivere i 2010.....	78
Figur 55: Antall kontrakter hos tre arbeidsgivere i 2010.....	78
Figur 56: Erfaring og antall kontrakter hos respondentene i 2010. Forekomst.....	81
Figur 57: Erfaring og gjennomsnittlig kontraktslengde i 2010.....	82
Figur 58: Erfaring og korteste kontraktslengde i 2010.....	83
Figur 59: Erfaring og lengste kontraktslengde i 2010.....	84
Figur 60: Erfaring og antall arbeidsgivere i 2010.....	85
Figur 61: Erfaring og antall aktive måneder i 2010.....	86
Figur 62: Erfaring og muligheten til kurs-/konferansedeltakelse.....	89
Figur 63: Erfaringsnivå og muligheten til å ta ut ferie.....	90
Figur 64: Erfaringsnivå og følelse av inkludering på arbeidsplassen.....	91
Figur 65: Lønn og erfaringsnivå i 2010. Trendlinjer.....	92
Figur 66: Gjennomsnittlig lønnsnivå og antall arbeidsgivere i 2010.....	93
Figur 67: Gjennomsnittlig kontraktslengde og nivå for årslønn.....	94

Tabeller

Tabell 1: Utvikling i medlemmenes gjennomsnittsalder.....	16
Tabell 2: Svarprosent.....	21
Tabell 3: Antall sesonger i arbeid.....	22
Tabell 4: Kontraktslengde hos respondenter med kun 1 kontrakt i 2010.....	30
Tabell 5: Antall arbeidsgivere i 2010.....	31
Tabell 6: Perioder i arbeid 2010.....	33
Tabell 7: Korteste kontraktslengde i 2010.....	37
Tabell 8: Lengste kontraktslengde i 2010.	38
Tabell 9: Lønnsspenn ved de ulike universitetsmuseene i 2010.	46
Tabell 10: Sammenligning av lønnsnivå etter kontraktsangivelse.....	50
Tabell 11: Sammenligning i lønnsnivå mellom MAARK-medlemmer og et utvalg sektorer.....	50
Tabell 12: Søknadsfrist og søknad - 2010/2011.....	52
Tabell 13: Jobbtilbud i forkant av arbeidets oppstart – 2010/2011.....	55
Tabell 14: Medlemmenes følelse av inkludering på arbeidsplassen.....	63
Tabell 15: Antall årsverk utført av midlertidig ansatte arkeologer i 2010.....	68
Tabell 16: Hjemler for midlertidige ansettelser i 2010.....	70
Tabell 17: Antall studenter per erfaringsnivå.....	80

Forkortelser

DBH	Database for høyere utdanning
DISCO	Discovering the Archaeologists of Europe
FF	Forskerforbundet
KS	(tidl. Kommunenes Sentralforbund)
KLP	Kommunal Landspensjonskasse
Ltr	Lønnstrinn
MAARK	Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer
SKO	Stillingskode
SPK	Statens pensjonskasse
SSB	Statistisk Sentralbyrå

Lover

Aml	Arbeidsmiljøloven
Avtl	Avtaleloven
Feriel	Ferieloven
Fvl	Forvaltningsloven
Tjml	Tjenestemannsloven

1. Innledning

Den foreliggende rapporten er et resultat av et ønske om å utrede arbeidssituasjonen for midlertidig ansatte arkeologer i Forskerforbundet. Denne gruppen arbeidstakere har sin egen fagpolitiske forening (Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer i Forskerforbundet – MAARK), og er i så måte en markert gruppe innenfor forbundets arbeid. Det er gjennom MAARK at denne rapporten har tatt form.

Midlertidig ansettelse har vært hovedregelen for ansettelse av norske arkeologer i svært lang tid, så lenge at det var behov for å stifte MAARK i 2008. MAARK ble formelt tatt opp som fagpolitisk forening i Forskerforbundet den 1.1.2010 med 85 registrerte medlemmer, og har pr 1. desember 2011 oppnådd 162 medlemskap.

Denne rapporten tar for seg arbeidsvilkårene for midlertidig ansatte arkeologer i Norge, ved en spørreundersøkelse av medlemmer av MAARK pr 1.6.2011. En separat undersøkelse av arbeidsgiverne ble også utført. I tillegg til dette ble det våren 2011 innhentet informasjon om medlemmenes pensjonsforhold per e-post til arbeidsgiverne. Sammenligningsgrunnlaget er hentet fra Database for høyere utdanning (DBH) og Statistisk sentralbyrås (SSB) statistikker over det allmenne arbeidslivet i Norge. I et bredere perspektiv vil resultatene også bli forsøkt sammenstilt med den transeuropeiske undersøkelsen *Discovering the Archaeologists of Europe (DISCO)* finansiert av EU-kommisjonen i 2006-2008.

Finansiering over OU-budsjettet i Forskerforbundet har muliggjort arbeidet med rapporten, som har bestått av to deler. Utarbeidelsen av spørreundersøkelsen fant sted i mai 2011, mens analysen ble utført i perioden september-desember 2011. Begge delene ble utført av Tine Schenck, styremedlem i MAARK, selv midlertidig ansatt arkeolog og jurist. Prosjektet er gjort på oppdrag for og i nært samarbeid med styret i MAARK.

Undersøkelsen har tatt sikte på å rede ut forskjellige sider ved midlertidige ansatte arkeologers arbeidshverdag. Spørsmålene har dreid seg om omfanget av midlertidighet, lønns- og tilsetningsvilkår i 2010, i tillegg til arbeidsmiljø og muligheten for kompetanseheving. Denne rapporten er en presentasjon og et forsøk på en analyse av svarene. Det er et mål for MAARK å bruke resultatene av undersøkelsen i en videre tilstandsrapport om situasjonen for midlertidig ansatte arkeologer som planlegges utført i 2012.

2. Problemstillinger i dagens arbeidsmarked

2010 var et år hvor midlertidighet i ansettelser ble satt i fokus fra flere hold. Regjeringen bekreftet i sin politiske plattform av 7. oktober 2009 at den vil arbeide for at fast ansettelse blir befestet som hovedregelen, og at bruken av midlertidige ansettelser skal begrenses. I tillegg ble det bestemt at det skulle lages en plan for å begrense bruken av midlertidighet i akademia. Universitets- og høyskolesektoren har dobbelt så høy andel midlertidig ansatte i 2010 som de øvrige sektorene i det norske arbeidsmarkedet. Denne andelen har vært stabil fra 2002.¹ Et nedsatt utvalg konkluderte i februar 2010 med at dette er uheldig, noe som førte til at Kunnskapsdepartementet opprettet en arbeidsgruppe ledet av Magnus Rindal (heretter kalt Rindal-utvalget) for å utrede tilstanden for midlertidighet i universitets- og høyskolesektoren. Utvalget leverte sin rapport i oktober 2010.² Rapporten tar imidlertid ikke midlertidig ansatte arkeologer i direkte betraktning, da de for en stor

1 SSB Arbeidskraftundersøkelsen 2010 og DBHs oversikt for 2010

2 Kunnskapsdepartementet 2010

grad fokuserer diskusjonen på forsknings- og undervisningsstillinger og ikke i utstrakt grad vurderer midlertidigheten for de teknisk/administrativt ansatte som utfører lovpålagte forvaltningsoppgaver for universitetene. Interessant nok har dette vært fremhevet som en problemstilling helt siden tjenestemannsloven av 1983 ble opprettet.³

Mange av de midlertidig ansatte er prosjektansatte. Forskerforbundet har i tillegg til dette hatt reduksjon av midlertidighet som et fokus i sitt arbeidsprogram 2010-2012.⁴ Her blir det sagt at for "å sikre forskernes akademiske frihet og samfunnets tillit til at forskningen skjer på en kritisk og uavhengig måte er fast tilsetning og stillingstrygghet av ekstra stor betydning for vitenskapelig ansatte." I tillegg nevnes det at den høye andelen midlertidig ansatte bidrar til dårligere lønnsutvikling.⁵

Det å sikre samfunnets tillit til at forskning skjer på en kritisk og uavhengig måte, kan knyttes til det ulovfestede *kvalifikasjonsprinsippet* i den norske offentlighet. Dette prinsippet har lovs rang og er blant annet festet i hovedtariffavtalen (HTA) for KS for perioden 2010-2012 (§2.2). Prinsippet baserer seg på det regjerende saklighetsprinsippet i forvaltningen, og skyldes at det ved offentlige ansettelser er fellesskapets interesser som skal ivaretas.⁶ Dette forutsetter at den best kvalifiserte blir ansatt. Prinsippet gjelder naturligvis ikke bare forskning, men også forvaltningen forøvrig. Arkeologisk virksomhet berører begge disse nedslagsfeltene, og det vil være et av målene med denne undersøkelsen å undersøke om midlertidig ansettelse i arkeologi kan føre til en oppfyllelse av kvalifikasjonsprinsippet i offentlig sektor.

Det er flere lover som i tillegg til ulovfestede prinsipper regulerer rettsområdet for arbeid. Først og fremst står arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 (aml), som gjelder for hele arbeidslivet, med unntak av området for virksomhet til havs (aml §1-2(2)a). I tillegg opererer tjenestemannsloven av 4. mars 1983 (tjml) innenfor det statlige området (tjml §1), samt at enkelte spesiallover kommer til anvendelse på tvers, så som ferieloven (feriel), avtaleloven (avtl), likestillingsloven (lstl), folketrygdeloven (ftrl) og forvaltningsloven (fvl) i det offentlige. Arbeidsmiljøloven har som hovedformål å beskytte arbeidstakere mot utnyttelse av de sterkere posisjonerte arbeidsgivere (følger indirekte av §1), men tjenestemannsloven gjør unntak fra visse aspekter ved arbeidsmiljøloven. Mange av bestemmelsene sammenfaller i prinsipp likevel, men enkelte bestemmelser fins bare i arbeidsmiljøloven, og da er denne gjeldende også på det statlige området. Når det gjelder midlertidig ansatte er det likevel slik at staten har en videre adgang til å ansette midlertidig etter tjml §3.2. Dette begrunnes i forarbeidene fra 1982 slik:

Det har vært såvel Finansdepartementets som Forbruker- og administrasjonsdepartementets hensikt å fjerne all bruk av unødvendig midlertidighet. Likevel må staten nytte en midlertidig tilsetningsform i noe større utstrekning enn arbeidsmiljøloven gir adgang til i det private arbeidsliv. Dette henger sammen med at statstjenesten har enkelte arbeidsforhold som er helt særpreget for den. Det gjelder særlig aspirantordninger og elevstillinger ved etatskoler, utdanningsstillinger og en del åremålsstillinger.⁷

Rindal-utvalget har uttalt at den utstrakte bruken av midlertidighet i universitets- og høyskolesektoren fører til "at risiko knyttet til usikkerhet om fremtidig aktivitet i urimelig stor grad veltes over på arbeidstakerne".⁸ Dette virker i så fall mot amls hensikt. I tillegg til dette nevner de at

3 Se bl.a. Ot. prp. nr. 72 (1981-82):8

4 Forskerforbundet 2010:7-8

5 Forskerforbundet 2010:7

6 Johnsen 2006:1

7 Ot. prp. nr. 72 (1981-82):9

8 Kunnskapsdepartementet 2010:4

midlertidighet kan føre til mindre attraktive arbeidsplasser,⁹ noe som igjen vil føre til problemer i forhold til kvalifikasjonsprinsippet hvis høyt kvalifiserte ikke søker disse stillingene. De gikk også inn i vurderingen av om det er nødvendig med den større adgangen til midlertidighet i tjml. De konkluderte med at statlig sektor bør kunne dekke sine behov gjennom den generelle adgangen til midlertidighet slik den er regulert i aml §14-9, og altså ikke trenger en utvidet adgang til å ansette midlertidig. De har foreslått en evaluering av tjmls utforming på området.¹⁰

Det er verdt å nevne et spørsmål som hele tiden kommer opp i MAARK, nemlig om midlertidige ansettelser for lovpålagte oppgaver konsekvent kan forsvares med at "arbeidets karakter tilsier det og arbeidet skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten", slik kravet er etter aml §14-9(1)a. Også i tjml bør det være mulig å stille spørsmål ved om "tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag", slik det står i lovens §3.2.a. Rindal-utvalget gikk ikke inn på de forvaltningsmessige sidene ved virksomhet i universitets- og høyskolesektoren, og dette spørsmålet trenger en videre utredning. Spørsmålet har imidlertid nylig vært oppe til debatt på *Norsk Arkeologmøte* (NAM), med påfølgende artikler i *Primitive Tider* på trappene. Det blir interessant for MAARK å se hva debatten vil føre til.

Midlertidige ansettelser i arkeologien består i hovedsak av feltarbeid i forbindelse med forvaltningsoppgaver i fylkeskommunal og museal sektor. Det fins også et marked for avgrensede prosjektjobber, vikariater, og forskerstillinger. Begrunnelsen for de midlertidige ansettelsene er som regel aml §14-9(1)a i fylkeskommunal og privat sektor, og tjml §3.2.a i statlig sektor.¹¹ Arbeidsgivernes argumenter handler i liten grad om forskjell i adgangen til midlertidighet. Stort sett virker arbeidsgiversiden enig i at det er begrenset behov for den tilsatte, og at selvom behovet skulle være der også utover en eventuell sesong eller prosjektavgrensning, er arbeidet i hovedregel eksternfinansiert og konjunkturavhengig. I de senere år er det også opptil flere ganger meldt om begrunnelsen at museene ser det som sitt ansvar å hjelpe nyutdannede inn på arbeidsmarkedet. Fordi dette direkte strider mot kvalifikasjonsprinsippet i offentlig sektor, kan ikke dette være en gyldig begrunnelse. Dette er imidlertid ikke gjenstand for diskusjon i den foreliggende rapporten, men bør noteres som et uholdbart argument for å ansette på midlertidig kontrakt. Resultatene fra undersøkelsen vil også vise om det er tilfellet at nyutdannede blir hjulpet inn på arbeidsmarkedet av arbeidsgiverne.

Rindal-utvalget bekrefter at ekstern finansiering ikke skal være nok til å begrunne midlertidig ansettelse, men kan være tilstrekkelig saklig for å begrunne oppsigelse.¹² Det vil si at ekstern finansiering ikke skal være avgjørende for spørsmålet om fast ansettelse. I forarbeidene er det også spesifikt nevnt at prosjektorganisering ikke er en tilstrekkelig begrunnelse for midlertidig ansettelse, i stedet må det undersøkes om samme kompetanse kan brukes i andre deler av virksomheten.¹³ Dette bekreftes av arbeidsrettsadvokat Torgeir Hole.¹⁴ Rindal-utvalget fremhever at gjeldende rett betinger en vurdering i hvert enkelttilfelle av begrunnelsen for den midlertidige ansettelsen, og at den midlertidige ansettelsen ellers ikke er lovlig.¹⁵ I bunn og grunn handler det om arbeidets karakter, og hvorvidt den ansattes kompetanse kan være brukbar også utover ansettelsesforholdet.

Selvom prosjektorganisering og ekstern finansiering ikke er nok til å begrunne midlertidig ansettelse, blir argumentene likevel brukt av våre arbeidsgivere som rasjonalisering for å ansette

9 Kunnskapsdepartementet 2010:4

10 Kunnskapsdepartementet 2010:29-30

11 Se også pkt 4.1.2.12. og 4.1.2.13

12 Kunnskapsdepartementet 2010:14, 21-23.

13 Ot. prp nr 49 (2004-2005):331

14 Hole *In press*

15 Kunnskapsdepartementet 2010:22, 23

slik de gjør. Et annet argument som ofte kommer inn, er feltarbeidets sesongpreg. Sesongavgrensning kan være nok til å begrunne midlertidig ansettelse fordi arbeidet faller bort utenfor sesong. Her hender det ofte at arbeidets karakter er svært spesifikt i en viss sesong, som f.eks. julehjelp i varehandelen eller ekstrahjelp i en fiskesesong.¹⁶ Resultatene fra undersøkelsen viser at en arkeologisk 'sesong' har en utstrekning på opptil 10-12 måneder¹⁷ og det er derfor snarere snakk om en sesong det *ikke* kan graves. Fordi en arkeologisk feltsesong ikke er en sesong i så måte, er det uvisst om dette er tilstrekkelig for å begrunne midlertidig ansettelse alene. Det som kan sies med utgangspunkt i loven, er at dersom en arbeidsgiver har behov for en f.eks. feltassistents kompetanse også utenfor det ene prosjektet vedkommende er ansatt i – eksempelvis i neste prosjekt, er det trolig i strid med lovverket å ansette vedkommende bare for dette ene prosjektet. Denne problemstillingen vil bli belyst gjennom våre resultater av spørreundersøkelsen når det gjelder antall kontrakter og antall arbeidsgivere.

En problemstilling som bør være langt fremme i diskusjonen om midlertidig ansattes arbeidssituasjon, er diskrimineringsforbudet i aml §13-1(3). Diskrimineringsforbudet innebærer at midlertidig ansatte har krav på den samme behandlingen som fast ansatte, med mindre behandlingen er i tråd med saklighetsprinsippet (se §13-3). Dette vil igjen si at midlertidig ansatte skal ha den samme graden av velferdsgoder som fast ansatte, som velferdspolisjoner (tannlegebesøk osv.), invitasjoner til julebord, muligheter til å delta i organisasjonsarbeid o.l. I tillegg har også midlertidig ansatte krav på og plikt til å ta ut ferie etter feriel §§1,2 og 5 m.fl. Det bør merkes at hovedferien skal kunne tas mellom 1.6. og 30.9., men også at arbeidstakere som er ansatt etter 15.8. i ferieåret ikke kan kreve å ta ut ferie i denne perioden for hovedferie som nevnt over. Dette betyr likevel ikke at arbeidstakeren ikke har rett til ferie senere i ferieåret. Dersom ikke hele ferien blir avviklet, kan 12 av feriedagene overføres til det påfølgende ferieår (§7(3)). Disse reglene tar imidlertid ikke hensyn til komplikasjonene det medfører å ha flere arbeidsgivere i løpet av ett år, og enkelte svært korte kontrakter som ikke gir rom for å ta ut ferie. Slike komplikasjoner møter midlertidig ansatte arkeologer ofte, og det kan diskuteres om denne problemstillingen bør belyses mer i framtiden. Resultatene fra spørreundersøkelsen vil belyse problemstillingen om diskriminering og svare på om midlertidig ansatte arkeologer har de samme mulighetene til bl.a. velferdsgoder og ferie som de fast ansatte i virksomheten.

Øvrige problemstillinger for midlertidig ansatte arkeologers arbeidssituasjon vil dukke opp i løpet av presentasjonen av resultatene i kapittel 4.

16 Jakhelln 2006:246-247

17 Se pkt 4.1.2.8.

3. Metode

3.1. Valg av metode

For å nå flest mulig respondenter på kortest mulig tid, falt valget på spørreundersøkelse som metode. Utformingen av spørreundersøkelsen tok sikte på å nå så mye og så konkret informasjon omkring arbeidsvilkår som mulig, og bestod av en blanding av åpne og lukkede spørsmål for å dekke dette behovet.

De åpne spørsmålene omhandlet for det meste konkrete kontraktsvilkår, samt at åpne kommentarfelt ble benyttet i utformingen av mange i utgangspunktet lukkede spørsmål. Fordi det har vært anledning til såpass mange åpne svar, har arbeidet med å gruppere disse tatt tid. I tillegg er det ikke alltid slik at grupperingen er representativ for trender i arbeidsmarkedet, så det må tas forbehold om en viss skjevhet i besvarelsen av åpne spørsmål. De lukkede spørsmålene ble brukt ved temaer som omhandlet omfanget av midlertidighet, oppfatninger om tilsettingsprosessen og arbeidsmiljø/velferd, som uansett vanligvis ikke er etterprøvbart i form av dokumentasjon. Ved at åpne kommentarfelt ble benyttet, var det likevel rom for svar utenfor de oppgitte svarkategoriene. Enkelte spørsmål åpnet for å velge flere svaralternativer. Imidlertid kom det fram i kommentarfeltene at dette burde vært mulig for en større andel av spørsmålene enn det som var utgangspunktet.

Medlemsundersøkelsen ble for en stor del opprettet med få obligatoriske svar, for å oppnå så høy respondentmasse som mulig. Det er derfor svært varierende svarprosent fra spørsmål til spørsmål. Det er lavest svarprosent i spørsmålene som omhandler de konkrete arbeidskontraktene, trolig fordi ikke alle har bevart disse, eller fordi folk var ute i feltarbeid da spørreundersøkelsen pågikk og ikke hadde tilgang til kontraktene sine. Dette gjorde det også mulig å fange opp de som ikke har lyst til å benytte mye tid og krefter på en omfattende spørreundersøkelse, og håpet var at disse også kunne bidra med i det minste enkelte svar.

Undersøkelsen ble sendt til de 152 MAARK-medlemmene som var registrert på utsendelsestidspunktet 3.6.2011.

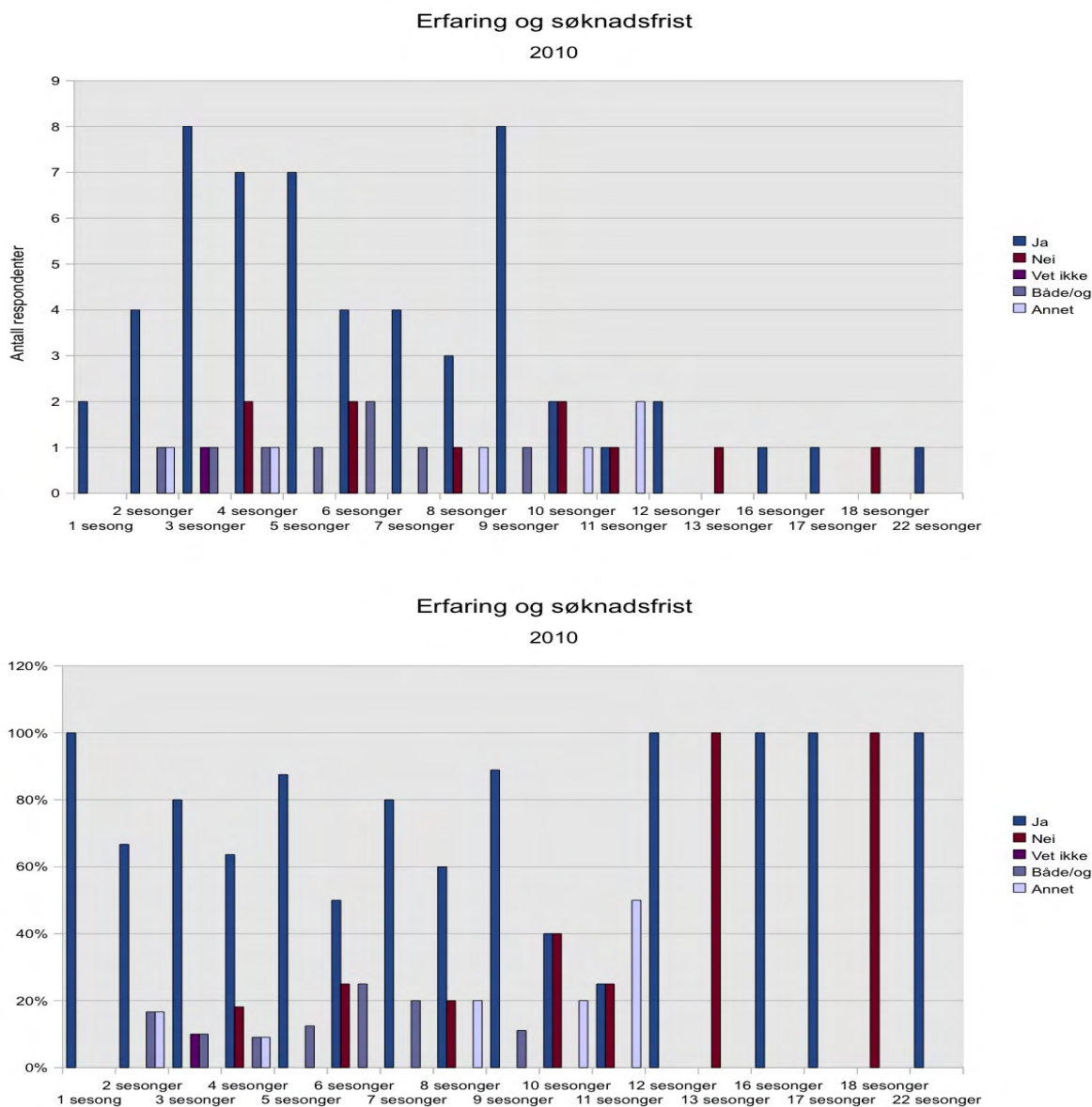
Parallelt med medlemsundersøkelsen ble det også utført en kartlegging av arbeidsgiverne våre. En spørreundersøkelse ble utformet og sendt til 64 ansatte ved til sammen 35 institusjoner. Disse besto av alle fylkeskommuner samt Oslo kommune v/Byantikvaren, de regionale universitetsmuseene, Norsk Institutt for Kulturminneforskning (NIKU) lokale avdelinger samt utvalgte private museer hvor det er kjent eller mulig at arkeologer ansettes. Ved alle institusjonene med unntak av NIKUs lokale kontorer og Norsk bergverksmuseum ble to ansatte forespurt om å delta i undersøkelsen. De utvalgte var i alle tilfeller ledende arkeolog/kulturminneansvarlig samt én representant fra personalavdelingen. Tanken var at det kunne være interessant å se en eventuell diskrepans i svarene, og også signalisere til personalavdelingen at midlertidighet blant arkeologer er et omfattende problem for de involverte.

Spørreundersøkelsen ble utført over internett, og tjenesten er utformet av *Analyzer*. Denne tjenesten gjør det mulig å lagre svarene underveis i skjemaet, og komme tilbake til dette ved en senere anledning. Det betyr at også svar som ikke er fullført ved å trykke "Send" på siste side, er lagret som data. Disse besvarelsene er for en stor del tatt med i det foreliggende tallmaterialet, men det gjøres som regel forbehold for disse under de ulike spørsmålene. Benevnelsene "Completed" (eng: fullført) og "Incomplete" (eng: ufullstendig) forelå fra tjenesteleverandør, og disse benevnelsene er videreført i undersøkelsen.

Undersøkelsen er analysert i regneark i *Neooffice Calc*, et open-office program som tilsvarer det bedre kjente *MS Excel*. Enkelte av datasettene er manuelt punchet inn i regneark, og det må tas forbehold om at det kan ha skjedd enkelte feil under denne prosessen. Dataene vil bli lagret hos Forskerforbundet som regneark, .pdf- og .jpg-filer.

3.2. Problemer

Undersøkelsen endte opp med 110 respondenter hvorav 85 *Completed* for medlemsundersøkelsen, og 27 respondenter inkludert 19 *Completed* for arbeidsgiverundersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 72,9% (56,3%) for medlemmene og 42,2% (29,7%) for arbeidsgiverne.



Figur 1: Eksempel på skjevhet i presentasjon grunnet lite tallmateriale

Selvom svarprosenten i medlemsundersøkelsen er høy, er likevel utvalget for lite til å lage

ordentlige, sammenlignbare statistikker. For å oppnå dette, burde det foreligget like mange respondenter fra hver gruppe (f.eks. erfaringsgruppe). Et godt eksempel kan ses i Figur 1, hvor det samme tallmaterialet er grunnlaget for begge diagrammene. Her ser man at én respondent kan framstå som 100% når omregning til andel skjer. På denne måten kan man ikke si at resultatene er representative for en hel gruppering. Likevel kan resultatene være nyttige hvis de fortolkes med forbehold. Eksempelvis kan respondentene samles i større grupper. I følge Håvard Helland må statistikk uansett alltid fortolkes for å bli meningsbærende. Empiri er også viktig for å underbygge påstander, som ellers vil mangle troverdighet.¹⁸ Materialet i undersøkelsen vil derfor brukes til å undersøke tendenser, til tross for at disse kanskje ikke representerer en statistisk reliabilitet eller kausalitet.

Det ble underveis i analysen av resultatene oppdaget enkelte feil som ikke burde forekommet under spørsmålsstillingen. Disse er listet opp nedenfor:

- De som besvarte spørsmål 5 med "En" arbeidskontrakt, ble ledet utenom spørsmålet om aktive perioder i 2010 (spørsmål 8), en besvarelse som kunne vært ønskelig for å øke tallmaterialet på dette spørsmålet. At disse også hadde visse inaktive perioder bekreftes av uketallet på den ene kontrakten de var i arbeid (spørsmål 6).
- Det var ikke tilstrekkelig klarlagt hvilke spørsmål under lønn og stilling som kun gjaldt for 2010. Dette har gjort at lønnsfastsettelsen også kan ha basert seg på lønn fra 2011, men HTA er både i KS og stat gyldig fra våren 2010 til 30.4.2012, og det er et håp at dette ikke har skapt særlig stor skjevhet.

Der data foreligger, er *Incomplete* tatt med i tallmaterialet, for å gjøre dette størst mulig. I endel tilfeller er andelen *Incomplete* antydnet. Det må der tas forbehold om at dette er respondenter som ikke har bekreftet svarenes riktighet ved å trykke "Send".

18 Helland 2003:539, 544

4. Resultater

4.1. Medlemsundersøkelsen

I det følgende vil først generelle medlemsdata per 3.6.2011 bli forelagt.¹⁹ Disse danner et bakteppe av informasjon om status i MAARK på undersøkelsestidspunktet. Deretter vil samlede resultater fra hvert av spørsmålene fra medlemsundersøkelsen bli referert, før krysstendenser mellom ulike datasett presenteres.

4.1.1. Generelle medlemsdata pr 3.6.2011

4.1.1.1. Medlemmenes alder

Pr 1.6.2011 var gjennomsnittsalderen på MAARK-medlemmene 32,55 år. Det var ingen nye innmeldinger i tidsrommet 1.6.-2.6.

Tabell 1 viser utviklingen i gjennomsnittsalder for dagens registrerte MAARK-medlemmer fra de først meldte seg inn i Forskerforbundet. De samme dataene gjenfinnes i Figur 2. Startdatoen – 1.januar 1999 – skyldes at de første, nåværende MAARK-medlemmene meldte seg inn i Forskerforbundet på dette tidspunktet.

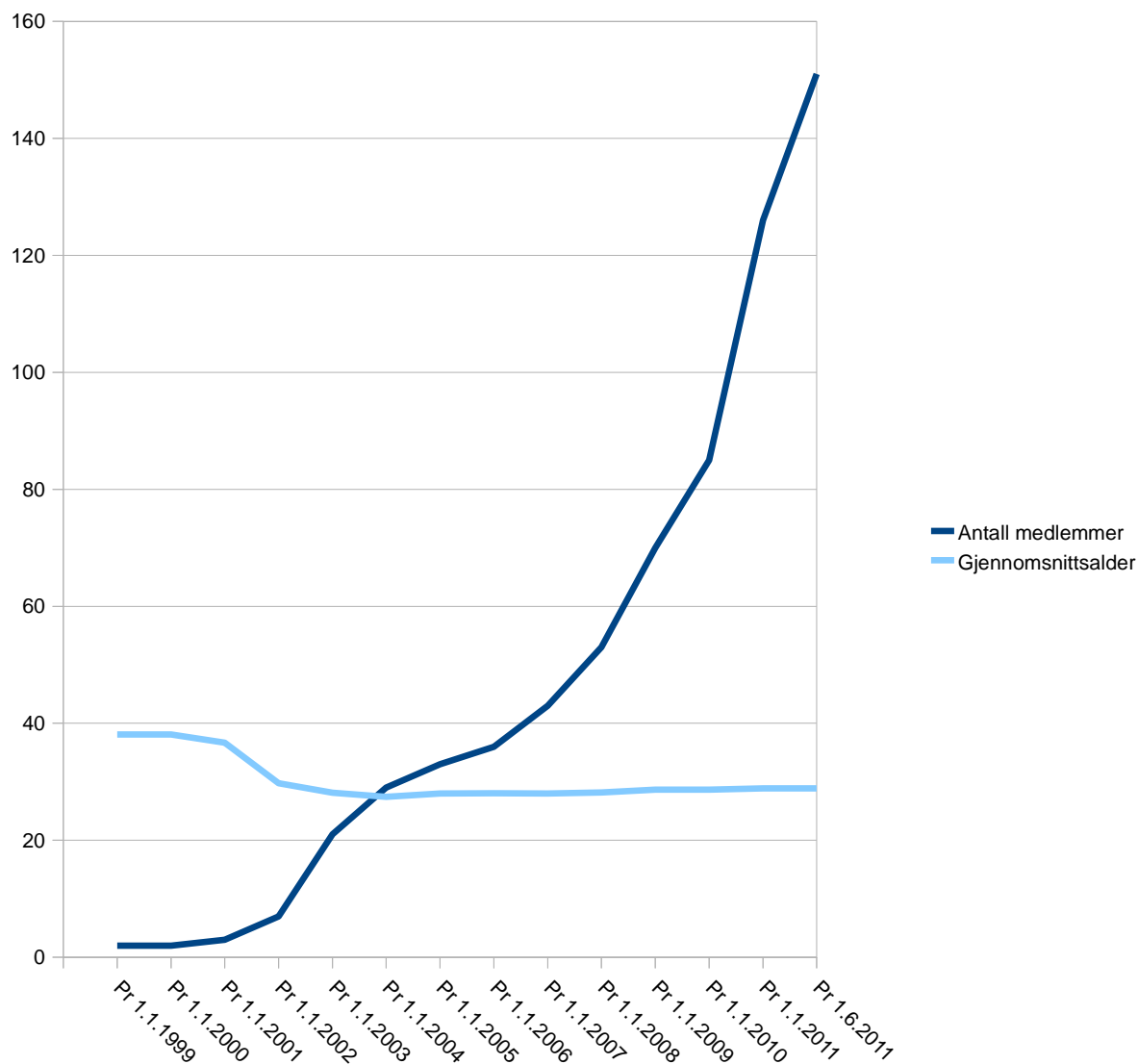
	Antall medlemmer	Gjennomsnittsalder
Pr 1.1.1999	2	38,1
Pr 1.1.2000	2	38,1
Pr 1.1.2001	3	36,7
Pr 1.1.2002	7	29,8
Pr 1.1.2003	21	28,1
Pr 1.1.2004	29	27,5
Pr 1.1.2005	33	28,0
Pr 1.1.2006	36	28,0
Pr 1.1.2007 ²⁰	43	28,0
Pr 1.1.2008	53	28,1
Pr 1.1.2009	70	28,6
Pr 1.1.2010 ²¹	85	28,6
Pr 1.1.2011	126	28,9
Pr 1.6.2011	151	28,9

Tabell 1: Utvikling i medlemmenes gjennomsnittsalder

19 Disse dataene ble ikke forespurt i spørreundersøkelsen, og blir derfor ikke vurdert som en faktor i analysen.

20 MAARK ble formelt stiftet

21 MAARK ble inntatt i Forskerforbundet som fagpolitisk forening

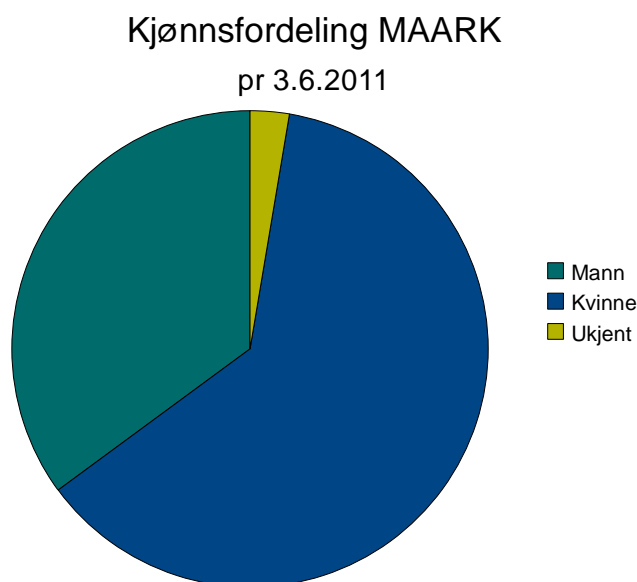


Figur 2: Utvikling i medlemmenes gjennomsnittsalder

Som det ses av utviklingen i tabellen og Figur 2, har medlemmenes gjennomsnittsalder ved innmelding i Forskerforbundet sunket fra 38,1 år pr. 1. januar 1999 til 28,9 år pr. 1.6.2011. Utflatingen i alder skjer fra rundt 2003, og har siden holdt seg relativt stabil. Gjennomsnittsalderen har ikke blitt påvirket verken av at MAARK ble stiftet i 2008 og gjennom dette ble knyttet til Forskerforbundet, eller at foreningen fikk formell status i 2010. Fordi medlemstallet blir større ville det være forventet med en endring i gjennomsnittsalder, men det ser ikke ut til at man har begynt å organisere seg tidligere i forhold til MAARKs stiftelse og formelle status. Det kan derfor være at en innmeldingsalder rundt 28 år er representativ for når det er vanlig å melde seg inn i fagforening. Dette kan kanskje falle sammen med omtrentlig alder ved avsluttet universitetsutdanning, eller ved at man har vært i arbeidslivet noen få år og dermed får et insentiv til å organisere seg.

4.1.1.2. Medlemmenes kjønn

Medlemsmassen i MAARK domineres av kvinner, som utgjør 62,3%. Menn utgjør 35,1% og 2,7% av medlemmene har ukjent kjønn. Kjønnfordelingen kan ses i Figur 3.



Figur 3: Kjønnfordelingen i MAARK pr 3.6.2011

Det er usikkert hvorfor kvinner utgjør et så stort flertall, men ikke overraskende. Det er vanlig å anta at kvinner er i flertall i arkeologiyrket i Norge, i det minste blant yngre arkeologer. Om dette er et faktum er enda ikke klarlagt, men dette er spørsmål som vil bli tatt opp når Forskerforbundet ventelig vil delta i fase 2 av den tidligere nevnte DISCO-undersøkelsen.²² Om medlemstallene i MAARK er representative for arkeologipopulasjonen, kan man stille seg spørsmålet om arkeolog har blitt et kvinneyrke. Det kan likevel være andre årsaker til at det er en såpass skjev kjønnfordeling i MAARK; eksempelvis at kvinner har vært flinkere til å organisere seg. Imidlertid er dette ikke sannsynlig med utgangspunkt i den generelle befolkningen: I 2004 var organisasjonsgraden i offentlig sektor omtrent lik for kvinner og menn, og det at kvinner viste seg å være oftere organisert (59% mot mennenes 51%), skyldtes at kvinner oftere befinner seg i offentlig sektor.²³ Som vi skal se i punkt 4.1.1.4, vil det likevel være en mulighet at dette er grunnen til kjønnfordelingen i respondentmassen.

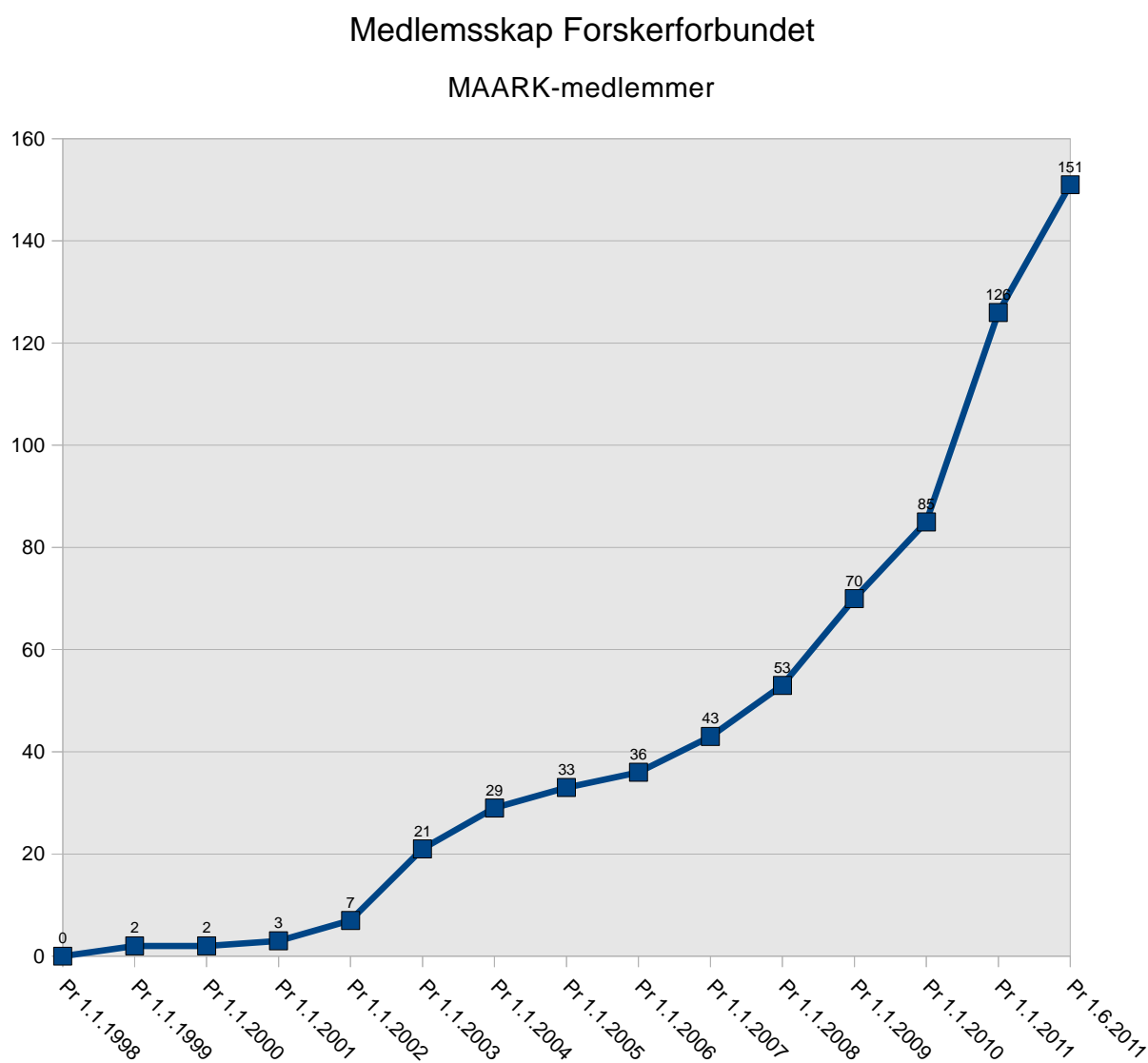
²² Discovering the Archaeologists of Europe 2012-2014.

²³ Svalund 2009:90

4.1.1.3. Tidsutvikling i medlemskap i Forskerforbundet

De generelle medlemsdataene for MAARK-medlemmene inkluderer også tidspunktet for innmeldelse i Forskerforbundet, noe som viser organisasjonsgraden over tid. Som vi kan se i Figur 4, får medlemsmassen et vesentlig oppsving etter at MAARK blir stiftet. Medlemstallet øker i enda større grad etter den 1.1.2010, hvor MAARK formelt ble tatt inn i Forskerforbundet som fagpolitisk forening. Fra dette tidspunktet er alle medlemmene både innmeldt i MAARK og Forskerforbundet, mens det forut for dette bare er medlemskapet i Forskerforbundet som er registrert.

Som vi kan se, er medlemsstallet doblet fra MAARKs formelle inntreden i Forskerforbundet fram til undersøkelsens utsendelse. I denne perioden kjørte MAARK en stor kampanje med opprop til kunnskapsministeren, som resulterte i over 400 underskrifter fra arkeologimiljøet, samt mange oppslag i media om midlertidighet. I tillegg kan Forskerforbundets fokus på midlertidige ansettelses ha vært en medvirkende årsak. Imidlertid er det sannsynlig at MAARKs nyvunne tyngde og formelle tilknytning til Forskerforbundet har vært den avgjørende årsaken til at våre medlemmer nå også er innmeldt i den formelle fagorganisasjonen.



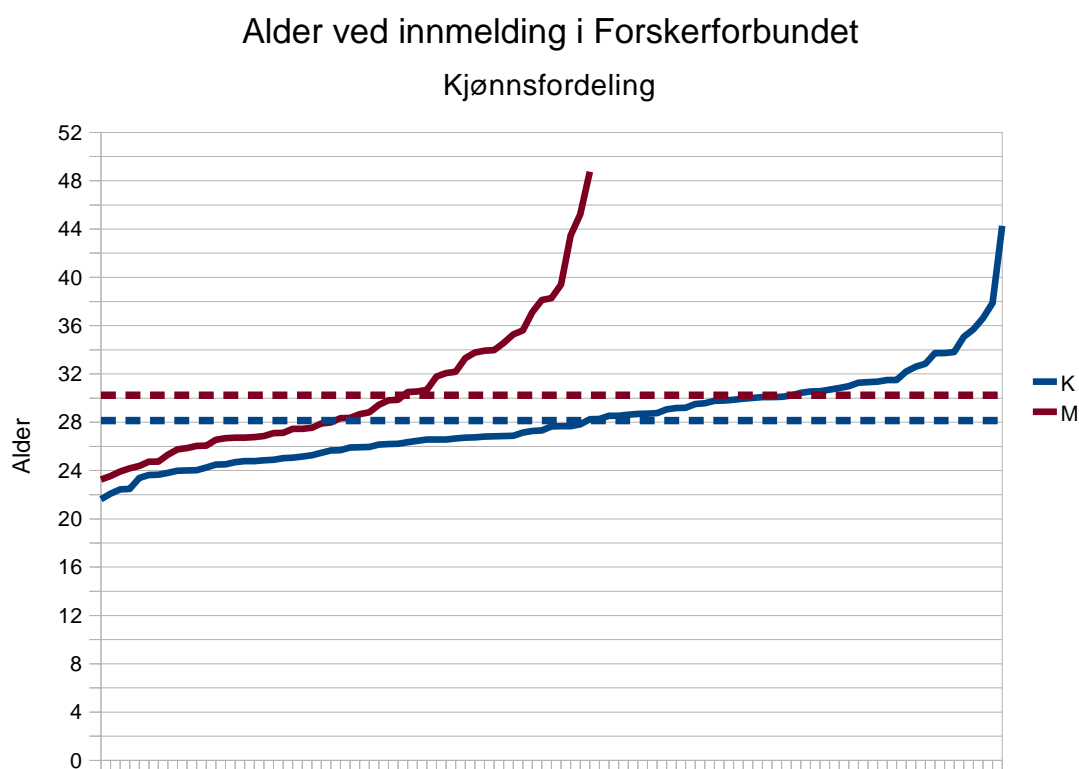
Figur 4: MAARK-medlemmenes innmelding i Forskerforbundet over tid

4.1.1.4. Medlemmenes alder ved innmelding i Forskerforbundet

I Figur 5 vises kjønnsfordelingen ved innmeldelse. I og med at kvinner er i flertall blant medlemmene, kan det se ut som om kurvene fordeler seg relativt likt, med den eneste forskjellen at mennene jevnt over er noe eldre ved innmelding. I gjennomsnitt er mennene 30,2 år ved innmelding, mens kvinnene er 28,1 år.

Spørsmålet melder seg igjen om kjønnsfordelingen er representativ. Dersom kvinner er i flertall i arkeologyrket som helhet, ville det vært grunn til å tro at kurvene var omtrentlig sammenfallende i alder. I og med at kvinnene i gjennomsnitt er yngre, kan det virke som om de er raskere til å melde seg inn i MAARK, og det kan spekuleres i om de dermed kan sies å være mer opptatt av den sikkerheten en fagorganisasjon kan tilby. Imidlertid kan den lavere alderen også være et signal om at kvinnelige midlertidig ansatte arkeologer i gjennomsnitt er yngre, fordi de av ulike årsaker gir seg tidligere. Ofte er feltarbeid de eneste jobbene midlertidig ansatte arkeologer får, og dette er vanskelig å kombinere med for eksempel familieliv. Det er erfaringsmessig få kvinnelige feltarkeologer med barn.

Vårt utvalg er for lite til å si noe sikkert. I tillegg er utvalget skjevt, fordi det ikke består av den allmenne arkeologpopulasjon, men av arkeologer som har valgt å melde seg inn i Forskerforbundet, og dermed har en fagpolitisk plattform. Som i de fleste andre spørsmålene i denne undersøkelsen, er det et håp at DISCO-undersøkelsen tar rede på de generelle aspektene ved norske arkeologer, så som kjønn/tall/organisasjon blant midlertidig ansatte arkeologer.



Figur 5: Kjønnsfordelingen i alder ved innmelding i Forskerforbundet

4.1.2. Primære resultater fra medlemsundersøkelsen

Av 152 utsendte spørreskjemaer, forelå det pr undersøkelsens avslutning (1.9.2011) 85 fullførte besvarelser, samt 25 ufullstendige. Dette ble som nevnt muliggjort av at *Enalyzer* har en funksjon som lagrer besvarelser under utarbeidelse.

Alle besvarelsene ble tatt med i beregningen av resultatene, men ufullstendige besvarelser vil bli ansett som en mulig feilkilde. Heretter refereres kategoriene som *Completed* (fullført) og *Incomplete* (ufullstendig).

	Antall besvarelser	% av relativ	% av total
Completed	85	77,3%	56,3%
Incomplete	25	22,7%	17,6%
Totalt	110	100,0%	72,9%

Tabell 2: Svarprosent

Iberegnet kategorien *Incomplete* var det en total svarprosent på **72,9%** som vil bli brukt som beregningsgrunnlag i den forestående analysen.

De følgende resultatene blir presentert i den rekkefølgen de ble etterspurt i spørreskjemaet.²⁴

²⁴ Se vedlegg 1.

4.1.2.1. Spørsmål 1: Antall sesonger i midlertidig ansettelse

Spørsmål: Hvor mange sesonger har du vært midlertidig ansatt som arkeolog (inkl 2011)?

Svarprosent: 100% (110 respondenter)

Tabell 3 viser en oversikt over antall medlemmer som har oppgitt et gitt antall sesonger i midlertidig arbeid. Det har i ettertid vist seg at begrepet 'sesong' kan være problematisk her. Det har blant annet blitt rapportert at man har forstått det som hele år, og dermed har forsøkt å regne sammen det større antallet sesonger til å passe inn i kategorien 'år'. Imidlertid må det likevel gås ut fra at de fleste har benyttet seg av den allmenne forståelsen som blir brukt blant arkeologer, og at 'sesong' her betyr *aktive* år som feltarkeolog, uavhengig av lengden på hver arbeidssesong.

En annen problematisk bruk av ordet 'sesong' er at det umiddelbart fremkaller en assosiasjon med feltarbeid. Det er flere av respondentene som har gitt kommentarer som tyder på at man har forstått undersøkelsen slik at den kun handler om slikt arbeid. Dette er uheldig, og gjør at vi kanskje har gått glipp av besvarelser fra folk som er i midlertidig arbeid, men som ikke består i feltarbeid.

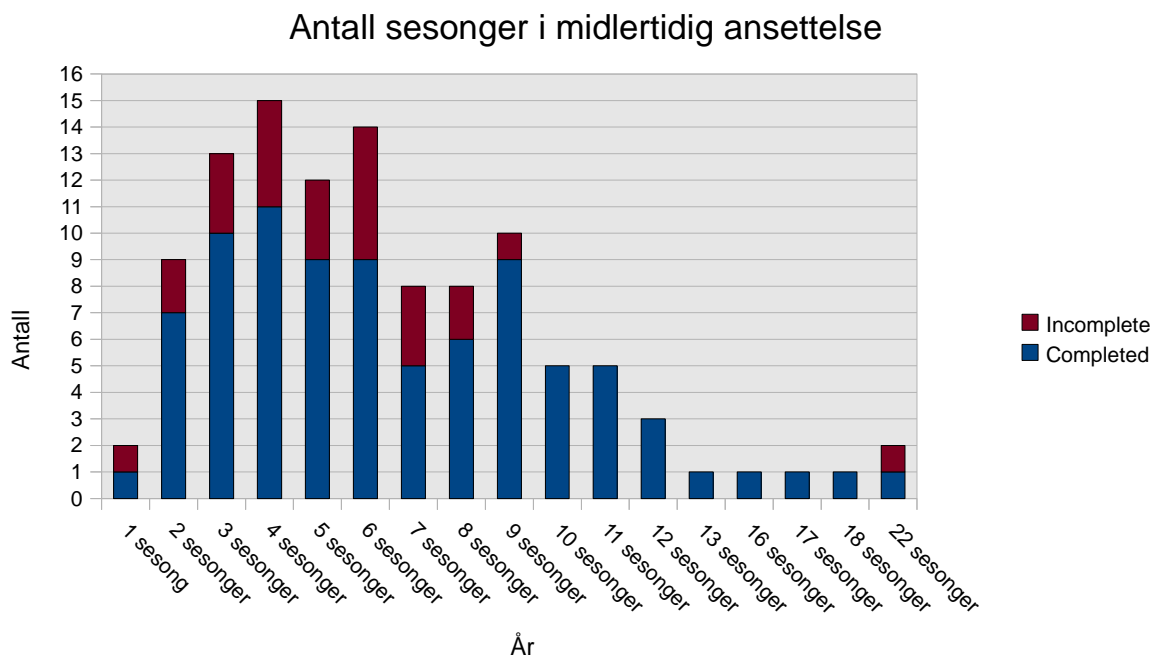
Svarene på dette spørsmålet vil senere danne grunnlag for en rekke krysstendenser mot de andre spørsmålene.

Sesonger	Antall
1	2
2	9
3	13
4	15
5	12
6	14
7	8
8	8
9	10
10	5
11	5
12	3
13	1
16	1
17	1
18	1
22	2

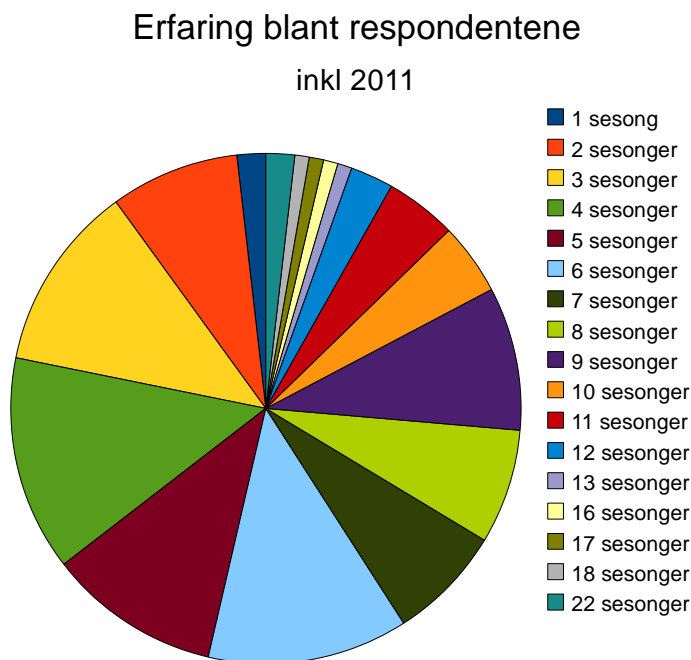
Tabell 3: Antall sesonger i arbeid

Figur 6 er en grafisk framstilling av Tabell 3. Figur 7 viser hvordan respondentmassen totalt fordeler seg på de ulike erfaringsgruppene. Erfaringsmessig er denne fordelingen forholdsvis representativ for arkeologpopulasjonen generelt, spesielt i feltarbeid.

Gjennomsnittlig antall sesonger blant respondentene var 6,56 i 2011. Vi ser at det er en forholdsvis jevn fordeling fra 2 til og med 9 sesonger, men at antallet arkeologer med mer erfaring enn dette daler jevnt. Dette kan ha sammenheng med at toleransegrensen for midlertidig ansettelse er nådd, men kan også ha andre årsaker som at behovet for å etablere seg melder seg, at man er sliten av den fysisk krevende jobben som feltarbeid vil medføre, eller ønsker å reise mindre.



Figur 6: Antall sesonger i midlertidig ansettelse



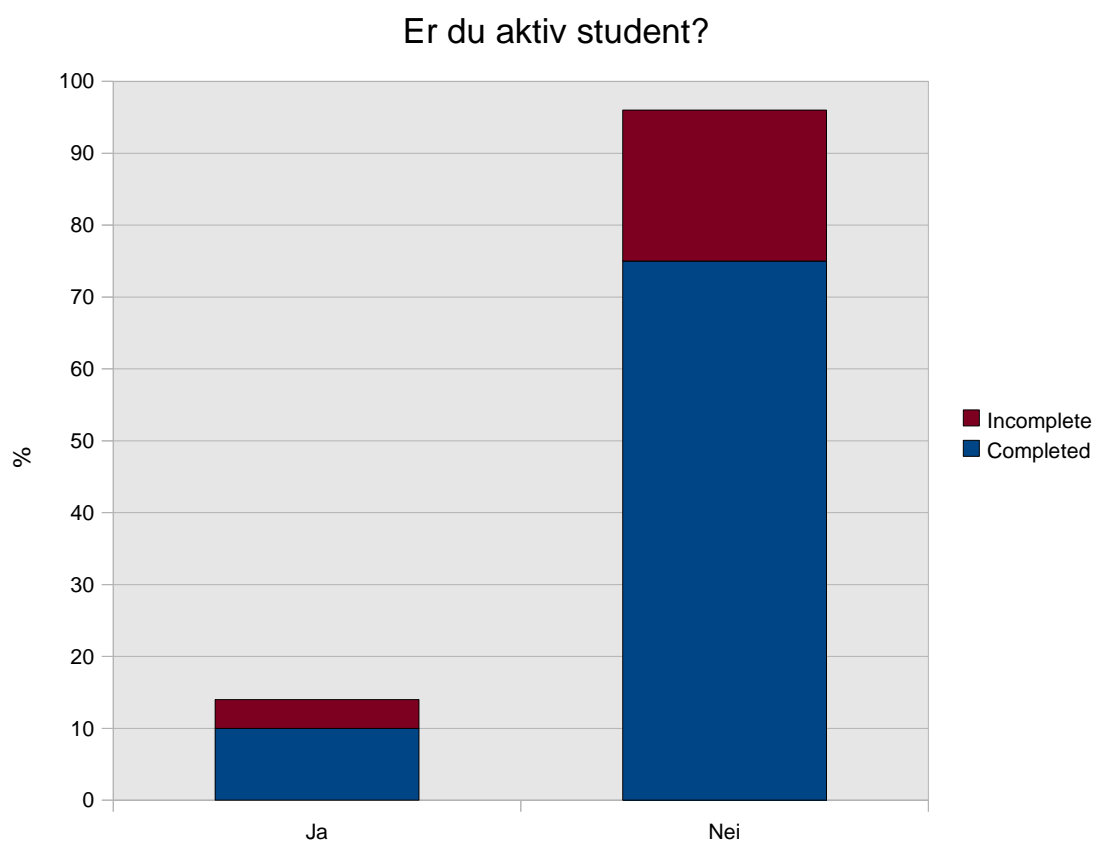
Figur 7: Fordeling av erfaring i respondentmassen

4.1.2.2. Spørsmål 2: Studentstatus blant respondentene

Spørsmål: Er du aktiv student?

Svarprosent: 100% (110 respondenter)

Av respondentene var det 12,7% studenter, noe som vises i Figur 8. Disse blir i det følgende tatt hensyn til i visse beregninger, men blir for en stor del inkludert i tallmaterialet. Dette fordi arkeologifaget har en lang tradisjon for å inkludere og støtte seg på studenter på midlertidige kontrakter når det kommer til feltarbeid. Som tallene viser, har det etterhvert blitt færre studenter og flere ferdigutdannede i arbeid. Dette kan delvis begrunnes med at antall arkeologistudenter har eksplodert i løpet av de to siste tiårene, og det er flere ferdigutdannede som kjemper om jobb.²⁵ Likevel er det fortsatt endel studenter i arbeid, og andelen er dermed stadig forholdsvis høy.



Figur 8: Fordeling av studenter blant respondentene

²⁵ Se bl.a. Glørstad 2006:28-29

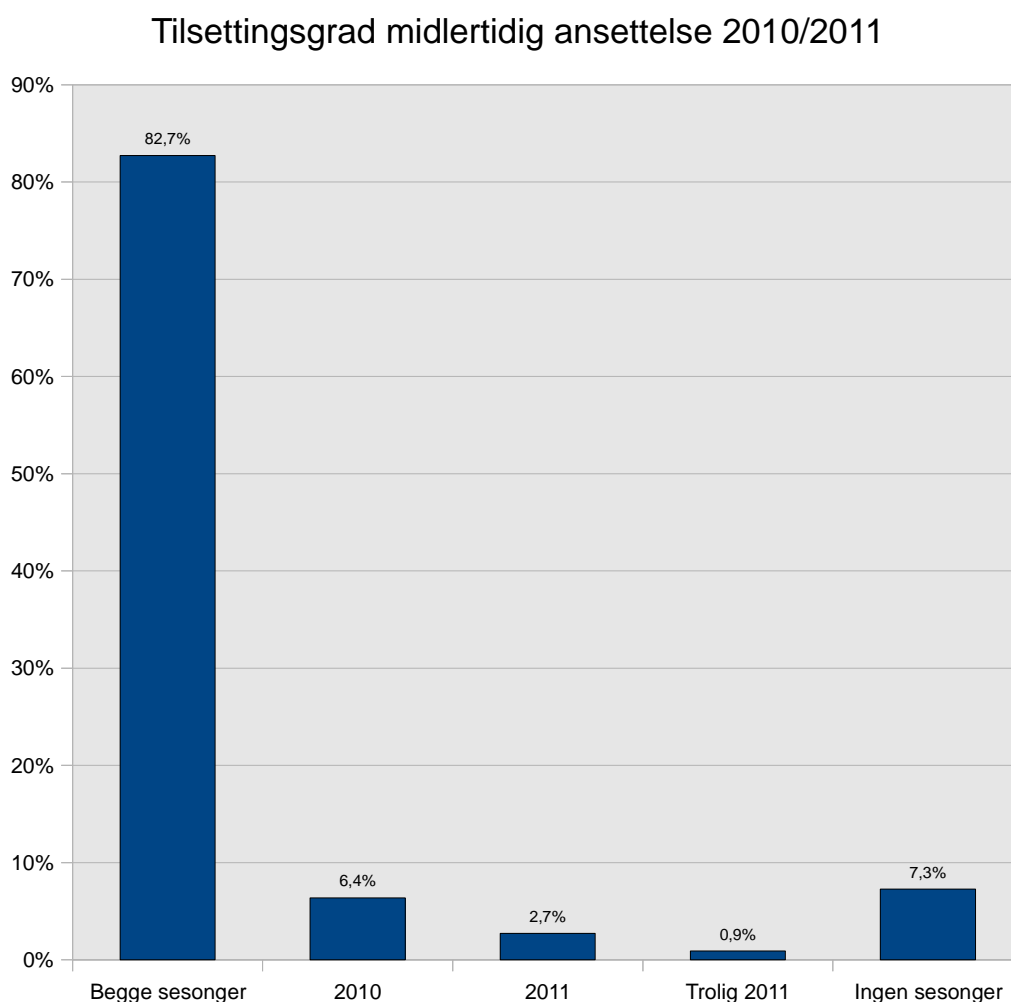
4.1.2.3. Spørsmål 3: Midlertidig ansatt i 2010/2011

Spørsmål: Har du vært tilsatt som midlertidig arkeolog i 2010 og/eller 2011?

Svarprosent: 100% (110 respondenter)

Figur 9 viser et tidsperspektiv av midlertidige ansettelse blant medlemmene. 82,73% av respondentene var ansatt som midlertidig arkeolog i perioder i både 2010 og 2011. 6,36% var kun ansatt i 2010, og 2,73% kun i 2011. 7,3% av våre medlemmer var ikke midlertidig ansatt som arkeolog i noen av sesongene, mens 0,9% ikke hadde ansettelse i den forespurte perioden, men hadde utsikter til å få en midlertidig ansettelse i løpet av 2011.

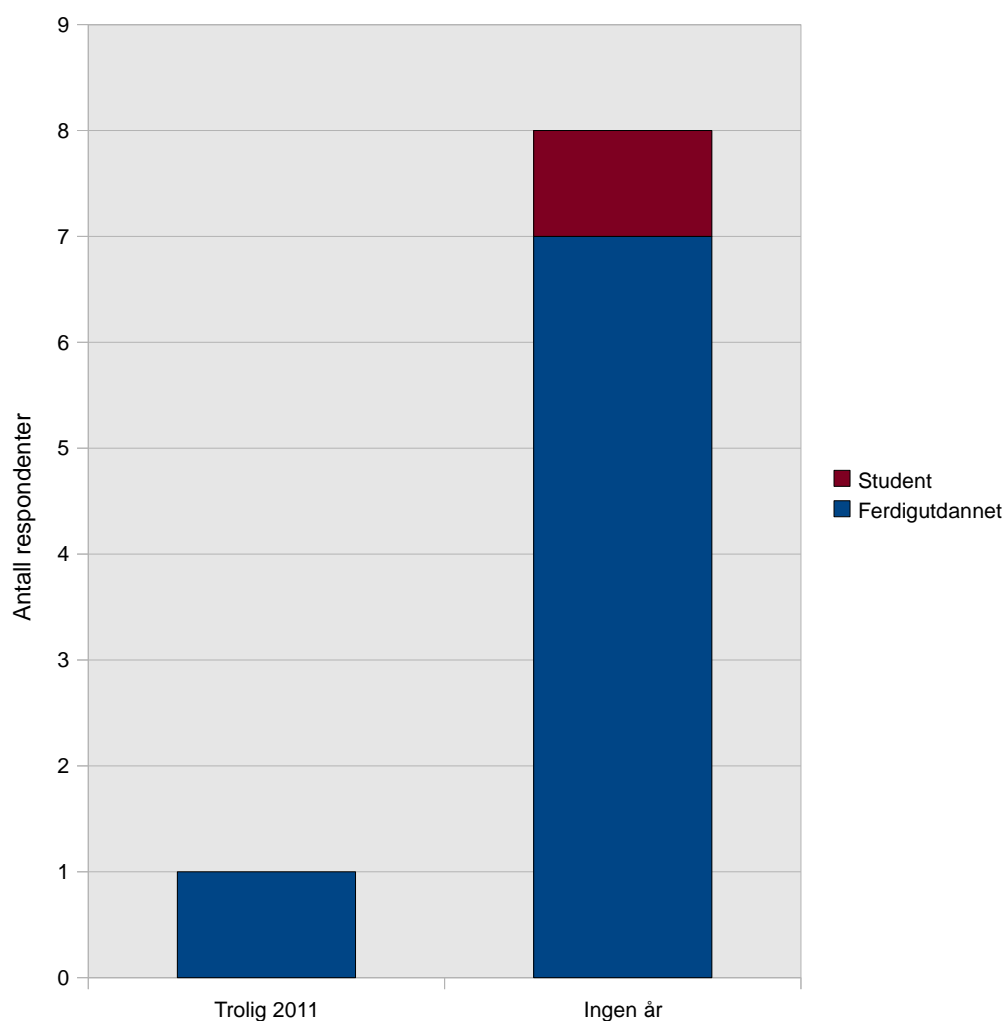
Det er forventet at såpass mange har midlertidig ansettelse begge sesonger. Det som er mer overraskende er at det er rundt 8% som ikke har midlertidig ansettelse, hvorav rundt 1% forventer å få det i løpet av 2010. Spørsmålet man kan stille seg er om dette er støttemedlemmer som vil fortsette å være medlem i MAARK, eller om det er medlemmer som har meldt seg inn for å være føre var.



Figur 9: Midlertidige ansettelse - tilsetningsgrad medlemmer

For å utrede dette spørsmålet ble resultatet kryssset med studenttallet. Resultatet ses i Figur 10.

Ikke midlertidig ansatt på tidspunktet for besvarelse



Figur 10: Antall respondenter som ikke var midlertidig ansatt ved besvarestidspunkt

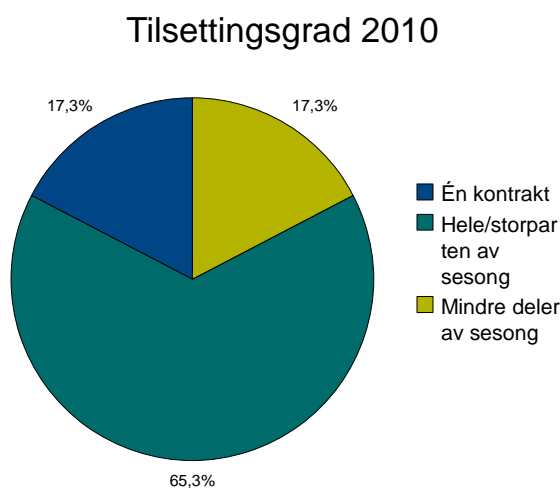
Slik tallene viser, er det ikke studentmedlemmer som utgjør den største massen av medlemmer ikke i arbeid. Det er dermed grunn til å tro at MAARK har enkelte støtte-medlemmer blant medlemsmassen.

4.1.2.4. Spørsmål 4: Tilsetningsgrad 2010

Spørsmål: I hvilket omfang var du ansatt i sesongen 2010?

Svarprosent: 89,1% (98 respondenter)

I Figur 11 kan vi se at 17,35% av respondentene var midlertidig ansatt som arkeolog i én kontrakt for hele 2010. Like mange var ansatt i mindre deler av sesongen, mens de resterende 65,3% var midlertidig ansatte arkeologer i store deler av eller hele sesongen.²⁶



Figur 11: Tilsetningsgrad i 2010

Dette viser at MAARKs medlemmer er forholdsvis godt etablerte arkeologer med relativt stor aktivitet i det arkeologiske arbeidsmarkedet. Også her kan man spørre seg om hva respondentene har lagt i det noe vage og uheldig valgte begrepet 'sesong'. Hovedbegrunnelsen for bruken i dette spørsmålet var imidlertid å sjalte ut de som kun hadde arbeidet i én arbeidskontrakt i 2010, for at de skulle kunne navigeres til hensiktsmessige spørsmål i spørreskjemaet. Spørsmålet om midlertidighetens omfang i tid i 2010 vil bli belyst i pkt. 4.1.2.8.

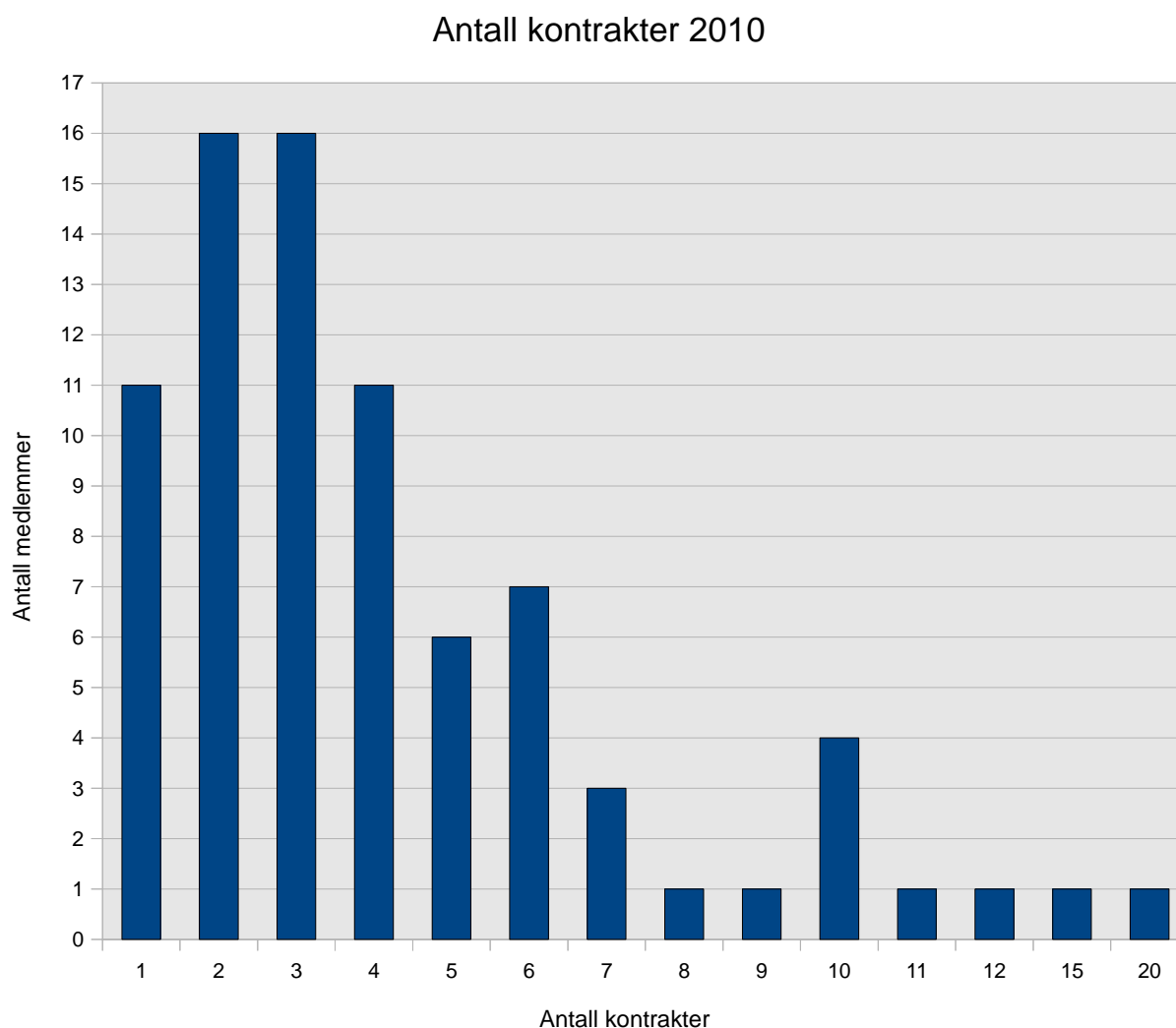
²⁶ Det bør merkes at det skilles på kalenderår og sesong i dette spørsmålet.

4.1.2.5. Spørsmål 5: Antall arbeidskontrakter i 2010

Spørsmål: Hvor mange arbeidskontrakter tilknyttet arkeologi hadde du i løpet av 2010?

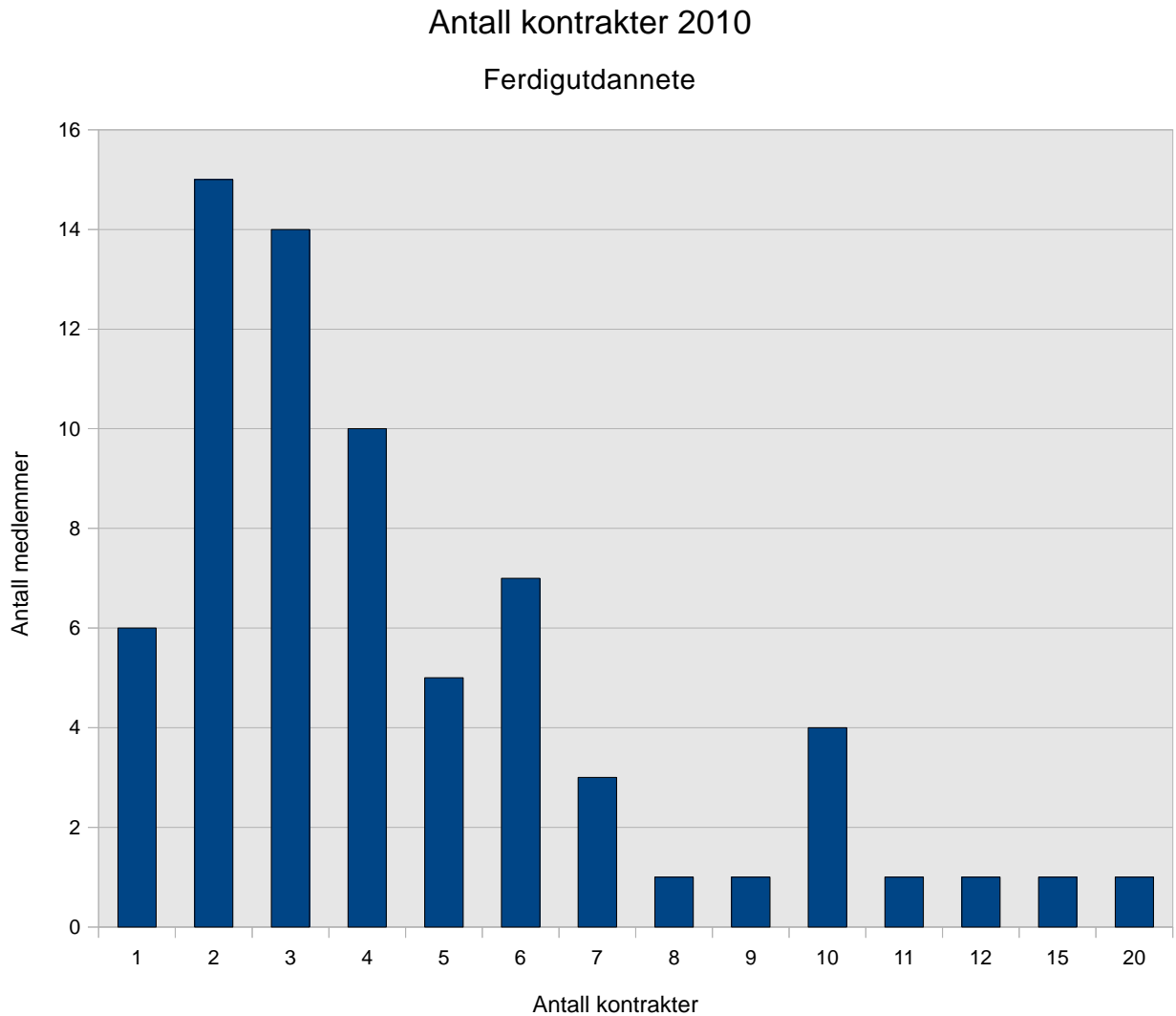
Svarprosent: 72,7% (80 respondenter)

Som kan ses i Figur 12 og 13, varierte antallet arbeidskontrakter svært mellom respondentene i 2010. Figur 12 viser den totale respondentmassen, og her var gjennomsnittlig antall arbeidskontrakter 4,3, mens medianen var 3 arbeidskontrakter. Fordi vi ser at det kun er 1 respondent på de 4 siste kontraktstallene, samt ellers få i enden av skalaen, virker 3 kontrakter å være et langt mer representativt tall for et reelt gjennomsnitt. Likevel er antallet kontrakter spredt mellom 1 og 20 kontrakter tilknyttet arkeologi på ett kalenderår, noe som må sies å være svært en variert situasjon, og som peker hvor stor usikkerhet det kan være tilknyttet våre arbeidsforhold i sektoren.



Figur 12: Antall arbeidskontrakter i 2010

I Figur 13 er studentene sortert ut, og spredningen er noe større. Hos de ferdigutdannede er gjennomsnittet skjønt noe høyere – 4,6 kontrakter – grunnet færre respondenter med lavere antall kontrakter. Dette henger trolig sammen med at studenter bare har et begrenset tidsrom å jobbe i fordi de må tilbake til studiene. Medianen er 3,5 arbeidskontrakter, og må også her sies å være mer representativt for det reelle gjennomsnitt.



Figur 13: Antall arbeidskontrakter for ferdigutdannede i 2010

4.1.2.6. Spørsmål 6: Kontraktslengde – 1 kontrakt i 2010

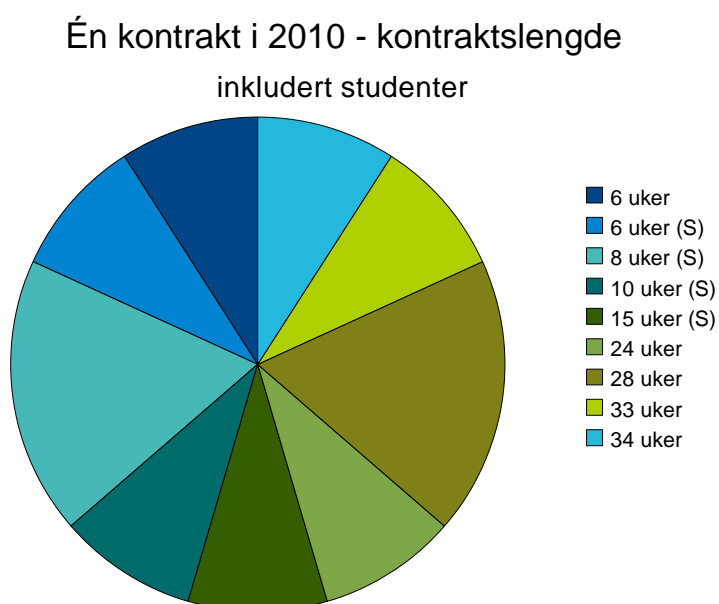
Spørsmål: Hvor lang var kontrakten? [oppfølgingsspørsmål til de som kun hadde 1 arbeidskontrakt i 2010]

Svarprosent: 100% (11 respondenter)

De som hadde bare én arbeidskontrakt i 2010 ble spurt om hvor lang kontrakten var. Svarene vises i Tabell 4 og spenner fra kort til lang. De korteste kontraktene ble for en stor del holdt av studenter, dette er markert i Figur 14. Som det kan ses er det likevel en spredning i kontraktene til de ferdigutdannede.

Kontraktslengde i uker	Completed	Incomplete	Total	Total %
6	1	1	2	18,20%
8	2	0	2	18,20%
10	0	1	1	9,10%
15	1	0	1	9,10%
24	0	1	1	9,10%
28	2	0	2	18,20%
33	1	0	1	9,10%
34	1	0	1	9,10%

Tabell 4: Kontraktslengde hos respondenter med kun 1 kontrakt i 2010



Figur 14: Kontraktslengde - én kontrakt i 2010.
S=Student

4.1.2.7. Spørsmål 7: Antall arbeidsgivere i 2010

Spørsmål: Hvor mange arbeidsgivere tilknyttet arkeologi hadde du i 2010?

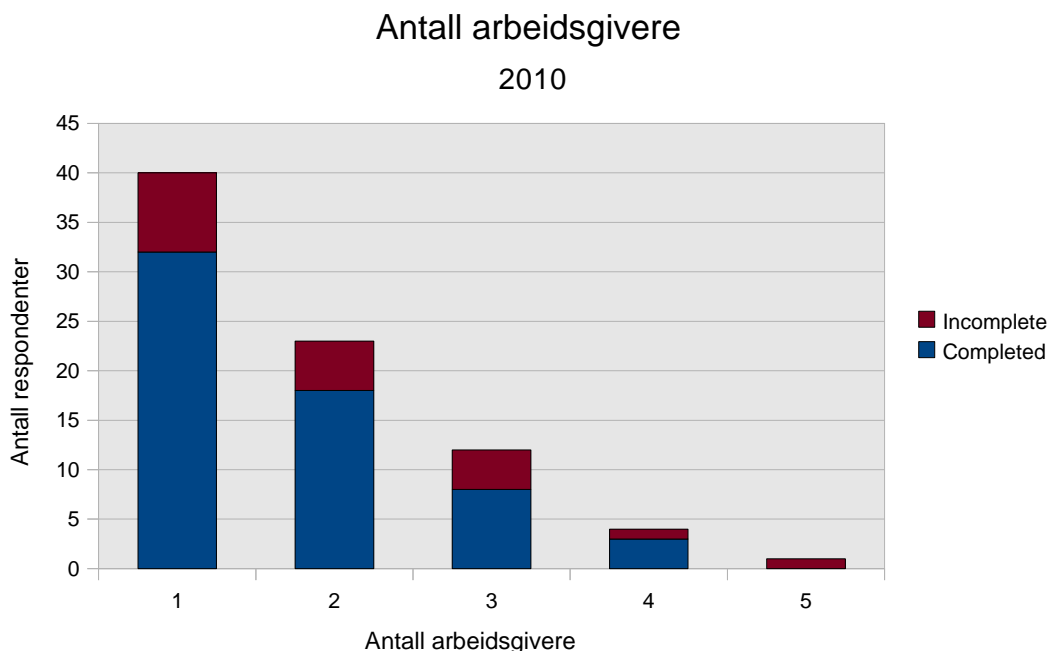
Svarprosent: 72,7% (80 respondenter)

Dette spørsmålet ble stilt til alle som oppgav mer enn én arbeidskontrakt i spørsmål 5. De som besvarte spørsmål 5 med "1 kontrakt" ble derfor beregnet med i dette spørsmålet, da det ble antatt at disse hadde kun én arbeidsgiver.

Det var ingen av respondentene som hadde mer enn 5 arbeidsgivere i 2010. Spredningen kan ses i Tabell 5 og Figur 15. Det at 60% likevel hadde mer enn én arbeidsgiver taler om den høye mobiliteten og vekslende situasjonen midlertidig ansatte arkeologer lever under. Det er blitt laget en krysstendens mellom antall kontrakter og antall arbeidsgivere, som vil bli presentert under pkt 5.2.4.

Ant. arbeids- givere	Completed	Incomplete	Totalt	Total %
1	32	8	40	40,00%
2	18	5	23	28,75%
3	8	4	12	15,00%
4	3	1	4	5,00%
5	0	1	1	1,25%

Tabell 5: Antall arbeidsgivere i 2010



Figur 15: Antall arbeidsgivere i 2010

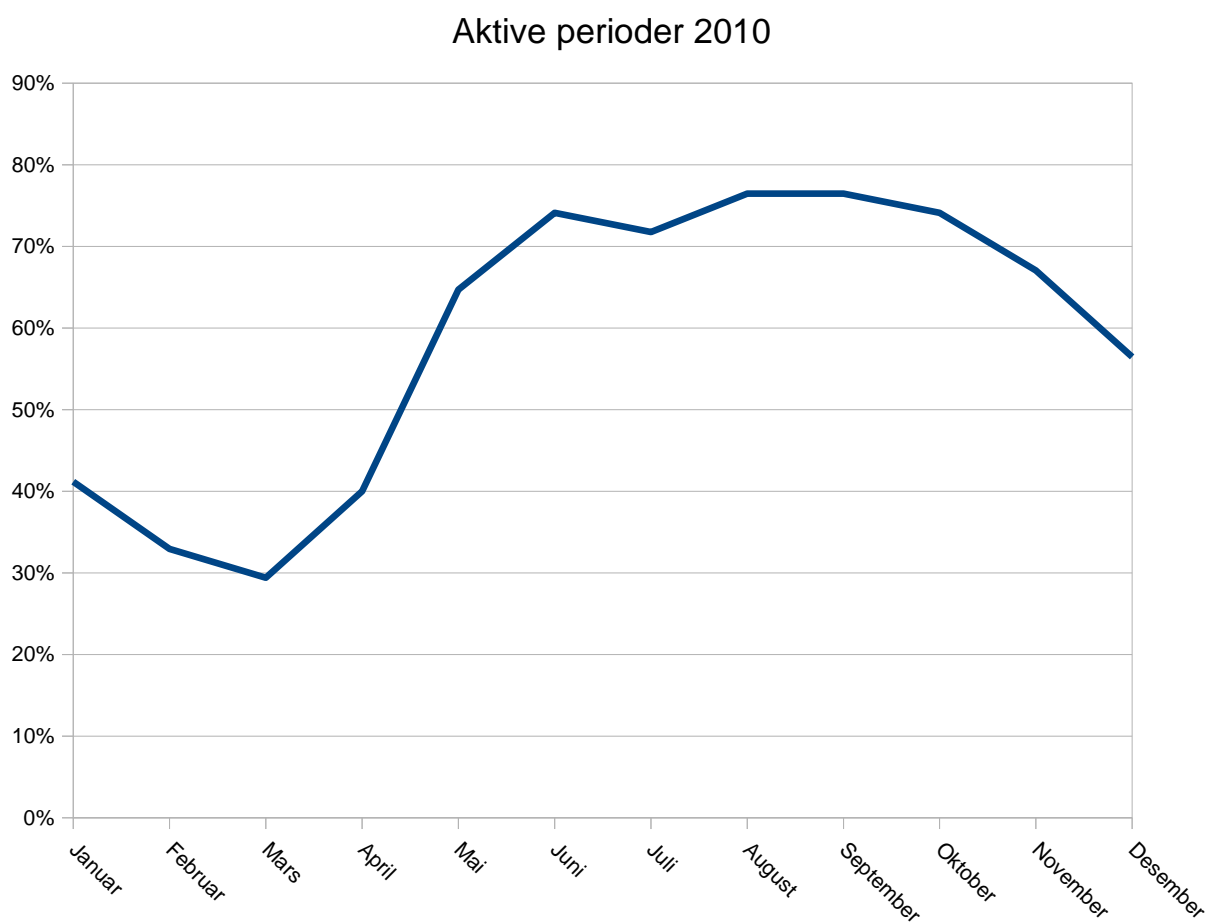
4.1.2.8. Spørsmål 8: Perioder i arbeid i 2010

Spørsmål: I hvilke perioder var du midlertidig ansatt arkeolog i 2010?

Svarprosent: 77,3% (85 respondenter)

De som besvarte spørsmål 5 med "én" arbeidskontrakt ble ledet utenom dette spørsmålet i spørreskjemaet. Dette er uheldig, tatt i betraktning at uketallet på denne ene kontrakten (besvart i spørsmål 6) viser at det ikke er snakk om helårskontrakter. Svarprosenten kunne derfor muligvis vært høyere. Det er likevel tilstrekkelig med respondenter som har besvart dette spørsmålet og det må antas at resultatene er forholdsvis representative.

Det var i 2010 til enhver tid medlemmer som *ikke* hadde midlertidig ansettelse som arkeolog, med et minimum på 23,5% i september og et maksimum på 70,6% mars. Resultatene for hele året vises i Figur 16 og Tabell 6.



Figur 16: Aktive perioder 2010.

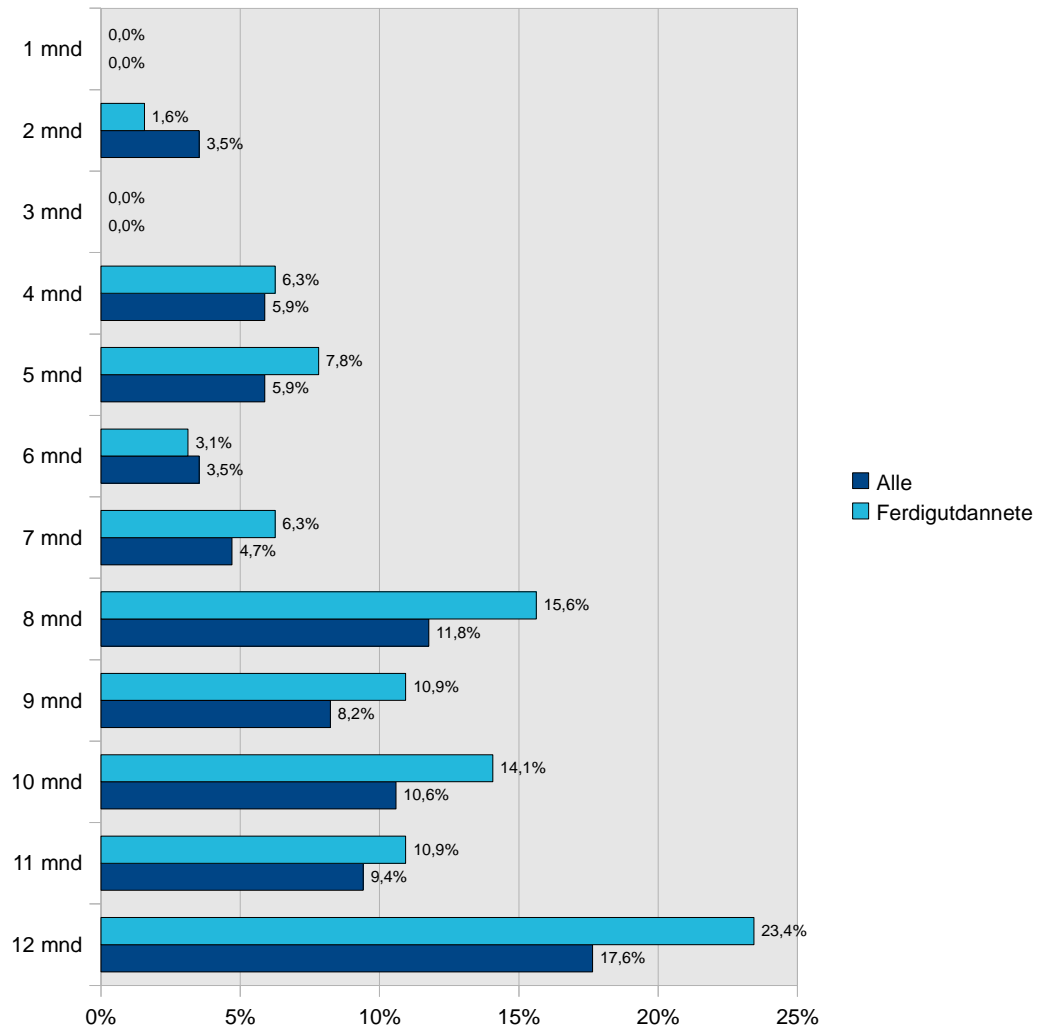
Måned	Completed	Incomplete	Totalt	Total %
Januar	31	4	35	41,18%
Februar	24	4	28	32,94%
Mars	23	2	25	29,41%
April	30	4	24	40,00%
Mai	43	12	55	64,71%
Juni	48	15	63	74,12%
Juli	47	14	61	71,76%
August	49	16	65	76,47%
September	49	16	65	76,47%
Oktober	49	14	63	74,12%
November	47	10	57	67,06%
Desember	39	9	48	56,47%

Tabell 6: Perioder i arbeid 2010

Figur 17 viser en tendens for antall måneder med aktivitet. Her har det blitt tatt hensyn til studentene, og diagrammet viser både totaltall og tall for kun ferdigutdannete. Som det kan ses er det 23,4% av de ferdigutdannede som har 12 aktive måneder i 2010. Dette tallet er lavt i forhold til arbeidsmarkedet forøvrig med hensyn til universitetsutdannelse, men er høyt med tanke på at et av arbeidsgivernes fremste argumenter med tanke på feltarkeologi er at det er et sesongarbeid. Det er sannsynlig at de fleste av respondentene i denne undersøkelsen i hovedsak befatter seg med feltarkeologi, da dette er den dominerende arbeidsformen for midlertidig ansatte arkeologer.

Med tanke på begrepene "sesong" og "sesongarbeid" som nevnt i kapittel 2, kan disse resultatene belyse hvor omfattende en arkeologisk arbeidssesong faktisk er. Det er hele 57,7% av respondentene som har 8 aktive måneder eller mer, og hvis vi snevrer det inn til 9 aktive måneder eller mer er det fortsatt 45,9% som kan vise til aktivitet. Gjennomsnittet befinner seg mellom disse og var 8,67 måneder med aktivitet i 2010. Om dette kan betegnes "sesong" må diskuteres. Også argumentet at det er vinteren alene som holder aktiviteten tilbake bør betraktes med en viss skepsis. I de fleste fylker i Norge vil desember være en vintermåned – likevel er det mer enn 50% som har aktivitet i desember. Selvom januar-mars innehar den laveste aktiviteten, er det mellom 29,4% og 41,2% som har aktivitet i disse månedene. Dette betyr at det finnes arbeidsoppgaver også i disse månedene – kanskje ikke for alle, men i alle fall for en god del av respondentene som har 11-12 aktive måneder. Det betyr også at man ikke kan trekke likhetstegn mellom "gravesesong" og midlertidig ansettelse som prinsipp.

Antall måneder med aktivitet 2010



Figur 17: Antall måneder med aktivitet i 2010, inkludert ferdigutdannete.

4.1.2.9. Spørsmål 9: Gjennomsnittlig kontraktslengde i 2010

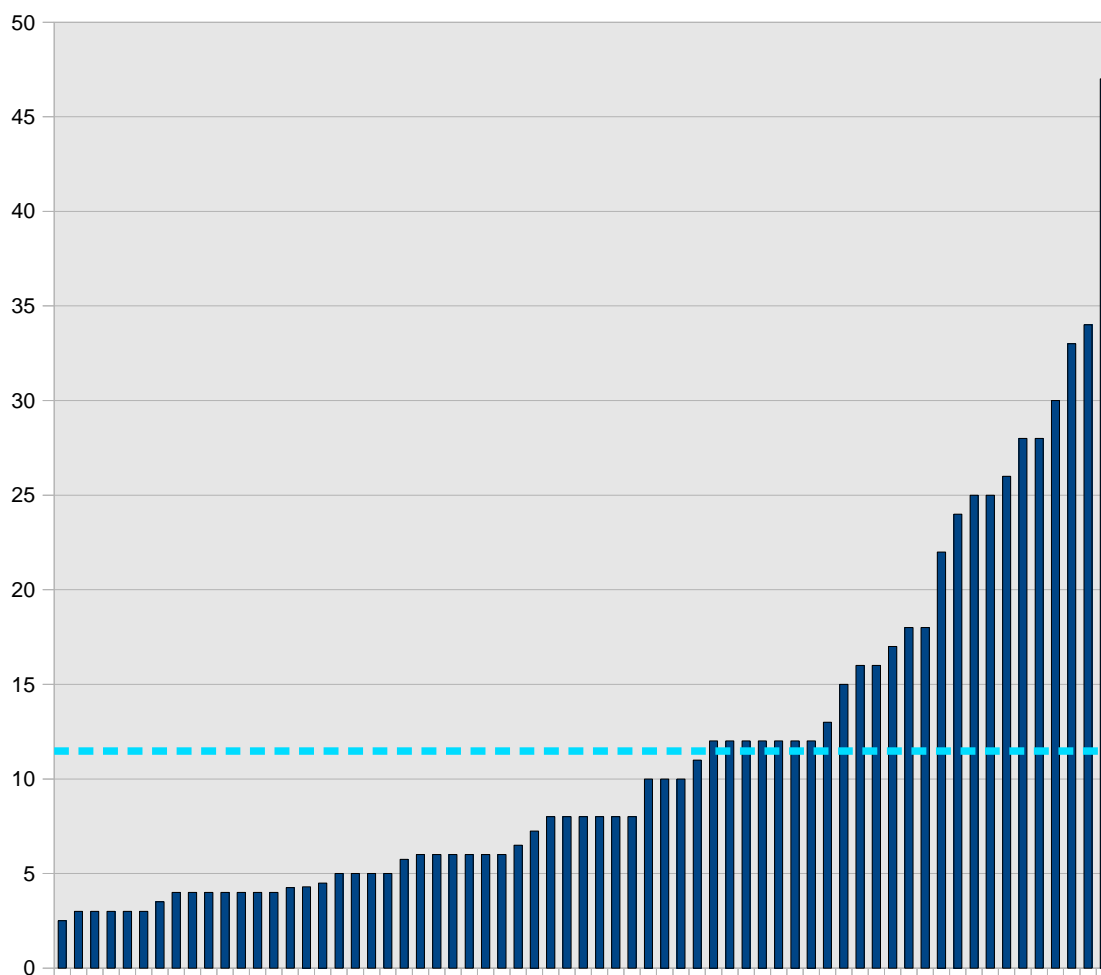
Spørsmål: Hva var din gjennomsnittlige kontraktslengde i uker?

Svarprosent: 59,1% (65 respondenter)

Totalt gjennomsnittlig kontraktslengde for 2010 var 11,47 uker. Med unntak for studenter økte kontraktslengden til 11,95 uker. Medianen var imidlertid 8 for alle, også når unntak gjøres for studenter. Fordi spredningen er såpass stor i den øvre delen av skalaen hever dette gjennomsnittet betraktelig, og medianen må dermed sies å være et mer representativt tall. Dette belyses av at det var hele 61,74% totalt som hadde gjennomsnittlig kontraktslengde på under gjennomsnittet i 2010, slik det vises i Figur 18. For ferdigutdannede ligger dette tallet på 57,89%.

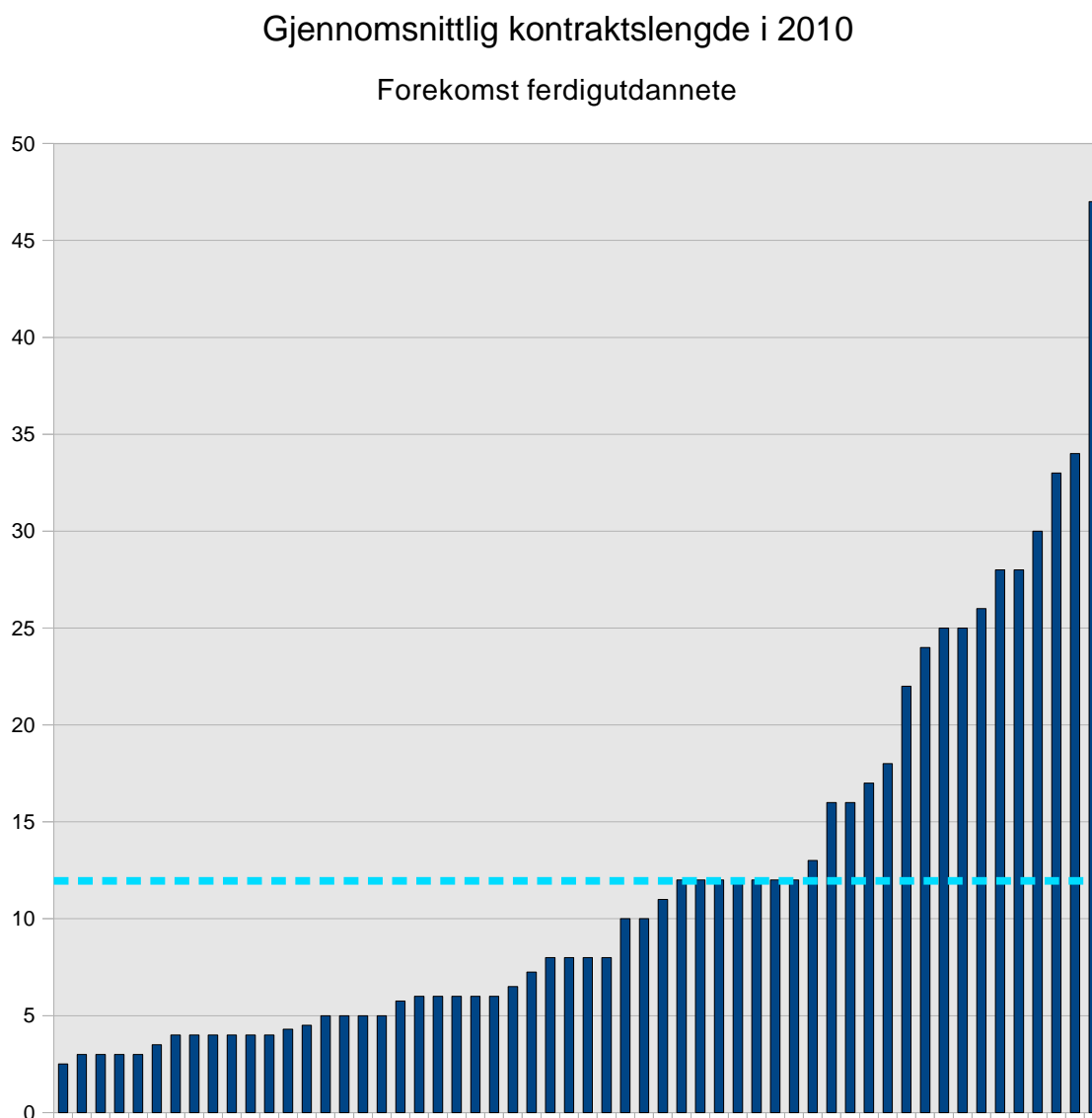
Gjennomsnittlig kontraktslengde i 2010

Forekomst alle



Figur 18: Forekomst av gjennomsnittlige kontraktslengder i 2010 - alle respondenter. Gjennomsnittsverdi angitt som stiplet linje.

Figur 19 viser forekomsten blant ferdigutdannete.



Figur 19: Forekomst av gjennomsnittlige kontraktslengder i 2010 - ferdigutdannete. Gjennomsnittsverdi angitt som stiplet linje.

Med tanke på at kun drøye 8 prosent av befolkningen²⁷ i det generelle, norske arbeidsmarkedet har midlertidig ansettelse, mens en gjennomsnittsarkeolog har 3-4 arbeidsforhold i året (se pkt 4.1.2.5. over) av i snitt 8 ukers varighet – ser man en stor forskjell i permanens i jobbsituasjonen mellom arkeologer og alminnelig ansatte. Også i forhold til den akademiske sektoren for øvrig, virker arkeologer å ha en svært høygradig midlertidighet (se pkt 4.1.2.10 nedenfor). I tillegg viser disse resultatene til sammen at en gjennomsnittsarkeolog ikke virker å ha kontinuerlig jobb innenfor sitt fag, og dermed også sannsynligvis må søke inntekt andre steder, slik som NAV eller andre typer jobb i mellomperioder.

²⁷ SSB, Arbeidskraftundersøkelsen 2010

4.1.2.10. Spørsmål 10: Korteste kontraktslengde i 2010

Spørsmål: Hvor lang var din korteste kontrakt? [oppfølging for de med mer enn én kontrakt]

Svarprosent: 62,7% (69 respondenter)

Spørsmål 10 ble sammen med spørsmål 11 stilt som en utdyping av spørsmål 9 om gjennomsnittlig kontraktslengde, for å få et litt bredere bilde på det arkeologiske arbeidsmarkedet. Resultatene kan ses i Figur 20 og Tabell 7.

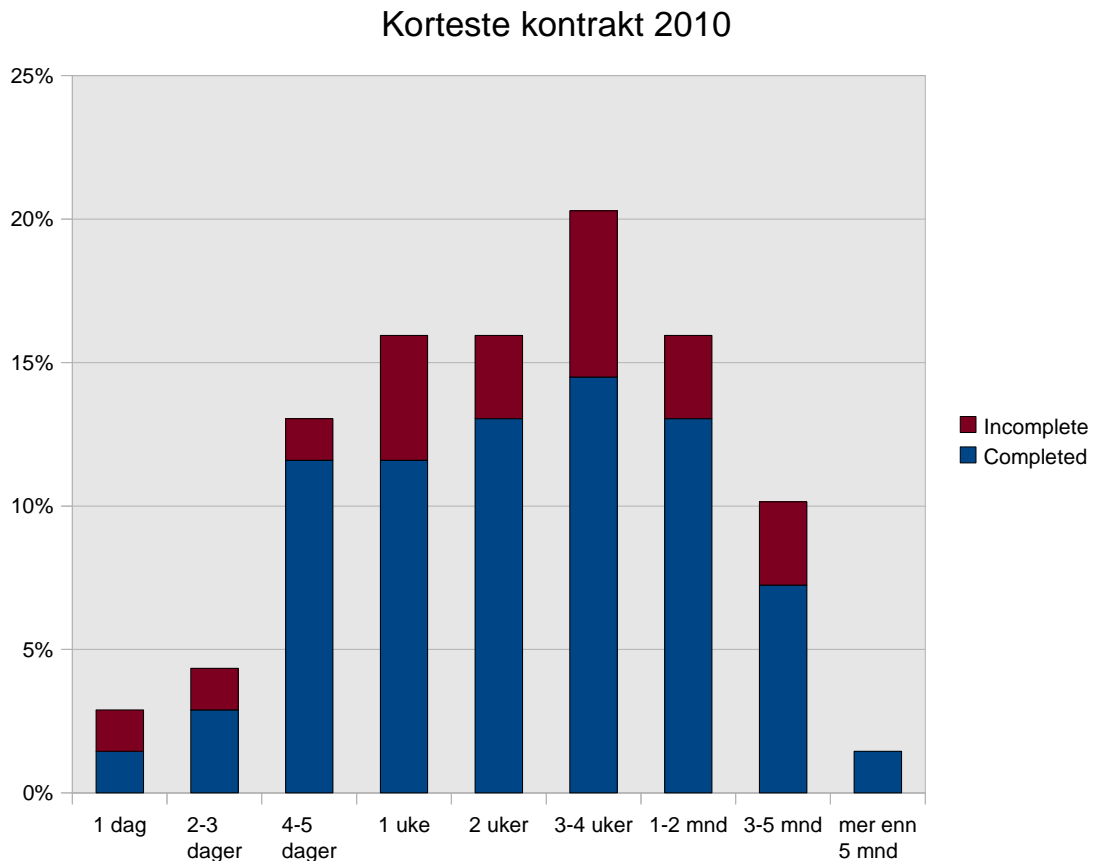
Lengden på den korteste kontrakten i 2010 varierte fra 1 dag til mer enn 5 mnd, med et flertall på 3-4 uker lengde (20,3%). Forøvrig var det jevn spredning fra 4-5 dager opptil 1-2 mnd. Som Tabell 7 viser, var det 36,23% som hadde (minst) én kontrakt på 1 uke eller mindre i løpet av 2010 – dette er en tredjedel av respondentene. Hele 52,17% hadde (minst) én kontrakt på 2 uker eller kortere i 2010, altså over halvparten. Dette er svært korte kontraktslengder.

Litt over 20% hadde sin korteste kontraktslengde på 3-4 uker. Det bør her nevnes at spesielt feltarkeologer er vant til kontrakter av denne lengden, og 3-4 uker er erfaringsmessig ansett som en forholdsvis normal kontraktslengde. Når vi legger sammen alle med korteste kontraktslengder på over 1 måned, får vi tilsammen 27,5% - en drøy fjerdedel.

Fordi svarprosenten på dette spørsmålet bare var 62,7% (69 respondenter), er tallene ikke nødvendigvis fullstendig representative. Imidlertid vet vi at det er tilfellet med svært korte kontrakter, og tallene er likevel ikke overraskende på noen måte.

Korteste kontraktslengde	Andel
1 dag	2,90%
2-3 dager	4,35%
4-5 dager	13,04%
1 uke	15,94%
2 uker	15,94%
3-4 uker	20,29%
1-2 mnd	15,94%
3-5 mnd	10,14%
Mer enn 5 mnd	1,45%
N=69	100,00%

Tabell 7: Korteste kontraktslengde i 2010.



Figur 20: Korteste kontraktlengde i 2010.

4.1.2.11. Spørsmål 11: Lengste kontraktlengde i 2010

Spørsmål: Hvor lang var din lengste kontrakt?

Svarprosent: 62,7% (69 respondenter)

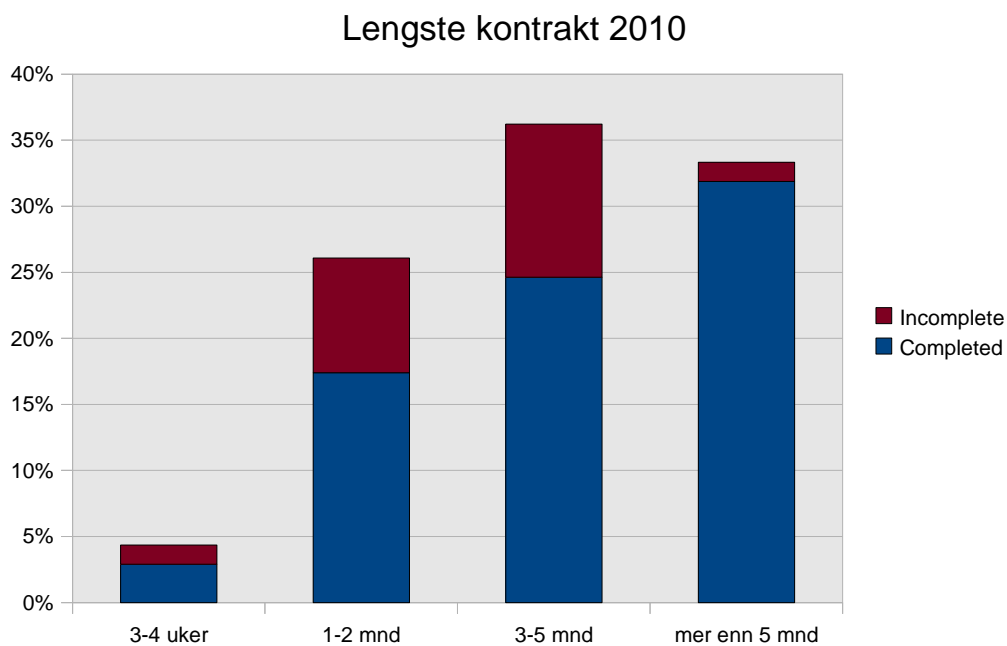
Spørsmål 11 ble stilt som en oppfølging og komplettering av spørsmål 10, og viser lengden på den lengste kontraktlengden respondentene opplevde i 2010. Resultatene ses i Figur 21 og Tabell 8.

Lengste kontraktlengde	Andel
3-4 uker	4,35%
1-2 mnd	26,09%
3-5 mnd	36,23%
Mer enn 5 mnd	33,33%
N=69	100,00%

Tabell 8: Lengste kontraktlengde i 2010.

Heldigvis var det ingen som svarte på kategoriene 1 dag, 2-3 dager, 4-5 dager, 1 uke eller 2 uker. De korteste kontraktslengdene dukket opp i kategorien 3-4 uker, og her var det et lavt antall respondenter (3 stykker) som utgjorde 4,35%. Tabell 8 viser at det var 26,1% som svarte at den lengste kontraktslengden var 1-2 måneder, og 36,2% hadde 3-5 måneder som sin lengste kontrakt. En tredjedel – 33,3% hadde mer enn 5 måneder som sin lengste kontrakt.

At hele 66,6% hadde sin lengste kontrakt på under 5 måneder blir et annet mål på den kortsiktige midlertidigheten arkeologer i dagens arbeidsmarked opplever.



Figur 21: Lengste kontraktslengde i 2010

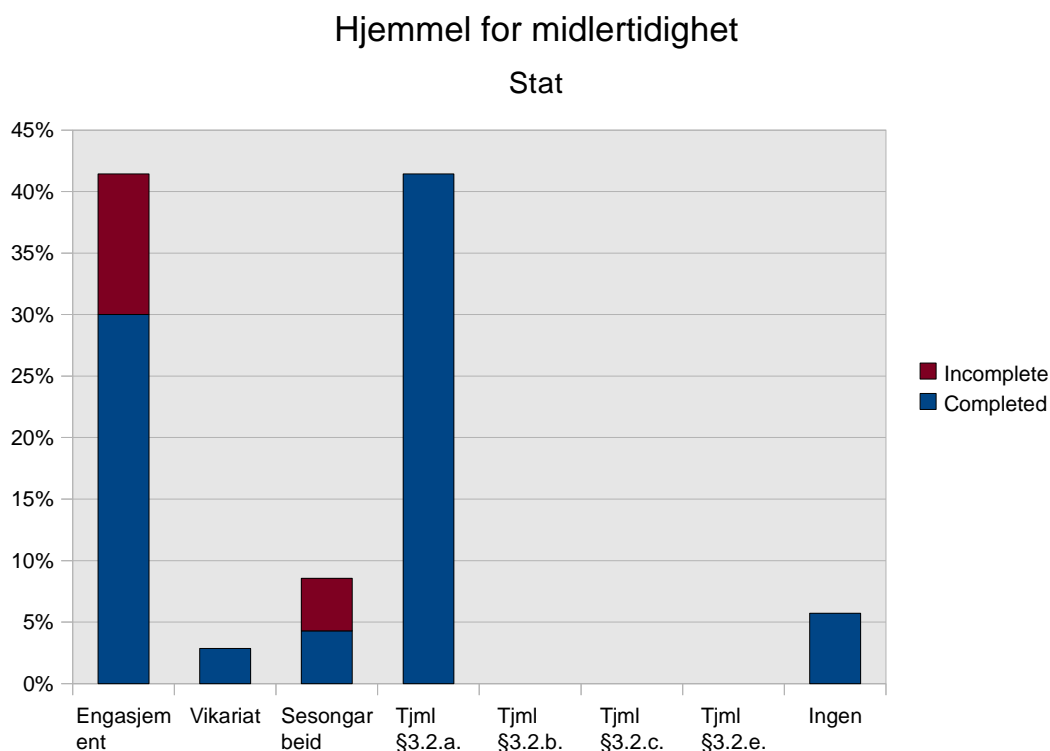
4.1.2.12. Spørsmål 12: Hjemmel for midlertidighet i staten

Spørsmål: Hvilken hjemmel for midlertidighet er oppgitt i kontrakten(e) din(e)?

Svarprosent: 59,1% (65 respondenter)

Spørsmål 12 og 13 ble utformet med tanke på å kartlegge bruken av stillingshjemler i arbeidskontraktene. På disse spørsmålene var det mulig å komme med flere svar. Selvom det ikke er et lovfestet krav etter aml, er det forholdsvis vanlig å oppgi begrunnelse for midlertidig ansettelse i arkeologers arbeidskontrakter. Det er interessant å undersøke om arbeidsgiverne oppgir den faktiske lovfestede hjemmelen i kontraktene, eller om de oppgir andre grunner som kan være misvisende for arbeidstaker når det gjelder å kunne danne seg en oppfatning om lovligheten av midlertidigheten. Det bør nevnes at de aller fleste feltarkeologer erfaringsmessig ser midlertidig ansettelse som hovedregelen, og det er trolig de færreste som spør seg om arbeidsforholdet de går inn i er av lovlig art. Det bør også påpekes at det ikke er et krav om at stillingshjemler skal oppgis i arbeidskontrakten etter aml §14-6.

I staten er den gjeldende hjemmelen for midlertidig ansettelse å finne i tjml §3.2. Fordi det er flere hjemler for midlertidighet i denne paragrafen, stilte vi opp de mest relevante som alternativer. Imidlertid viste det seg at det kun er bokstav a. om tidsavgrenset eller annet klart avgrenset arbeid som blir brukt i arbeidskontraktene – ingen av de 70 respondentene hadde oppgitt noen av de andre hjemlene fra §3.2 i sine arbeidskontrakter. Figur 22 viser den øvrige fordelingen: 41,4% hadde fått oppgitt den vage begrunnelsen "engasjement" for sitt midlertidige ansettelsesforhold, mens 2,86% fikk oppgitt "vikariat" som begrunnelse. Begge deler er for såvidt lovlige begrunnelser etter tjml §3.2, men denne bestemmelsen ble altså ikke oppgitt i kontrakten. Det var også 41,4% som fikk oppgitt tjml §3.2.a som hjemmel, mens 5,7% (4 respondenter) ikke hadde noen fått oppgitt noen hjemmel eller begrunnelse for det midlertidige ansettelsesforholdet i sin arbeidskontrakt.



Figur 22: Hjemmel for midlertidighet i staten, 2010.

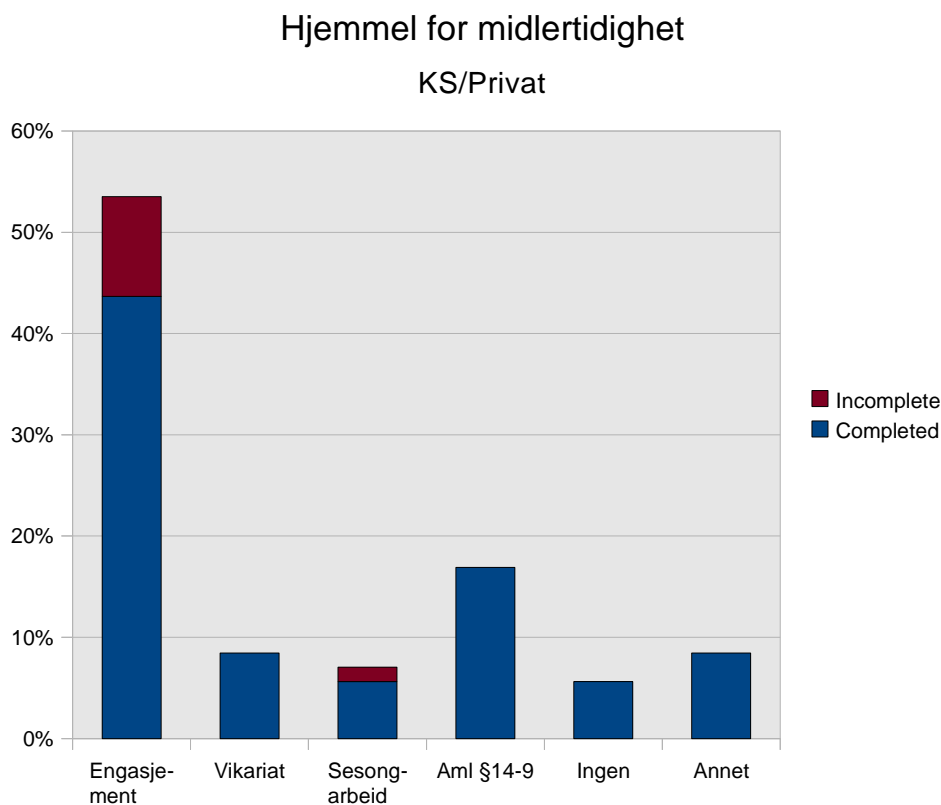
4.1.2.13. Spørsmål 13: Hjemmel i KS og privat sektor

Spørsmål: Fylkeskommune/kommune/privat: Hvilken hjemmel for midlertidighet er oppgitt i kontrakten(e) din(e)?

Svarprosent: 53,6% (59 respondenter)

Da arkeologer også jobber for fylkeskommuner, i privat sektor og eventuelt i kommunal sektor, var det viktig å spørre om hjemmelen i de arbeidsforhold som faller utenfor tjml. Den primære hjemmelen for midlertidighet i disse arbeidsforholdene er aml §14-9(1)a om at arbeidet må være av en slik art at det skiller seg fra det som ordinært foretas i virksomheten.

Som Figur 23 viser er 'Engasjement' brukt i over halvparten av tilfellene – hele 53,5% har fått oppgitt denne forholdsvis uspesifikke begrunnelsen i sine kontrakter. Det er en jevnere fordeling mellom kategoriene 'vikariat', 'sesongarbeid' og 'annet', som alle ligger mellom 8,5 og 7%, mens den egentlige hjemmelen, aml §14-9, kun har blitt oppgitt i 16,9% av tilfellene. Det er i tillegg 5,6% som ikke har fått oppgitt noen begrunnelse eller hjemmel for det midlertidige ansettelsesforholdet.



Figur 23: Hjemmel for midlertidighet i KS/privat sektor, 2010.

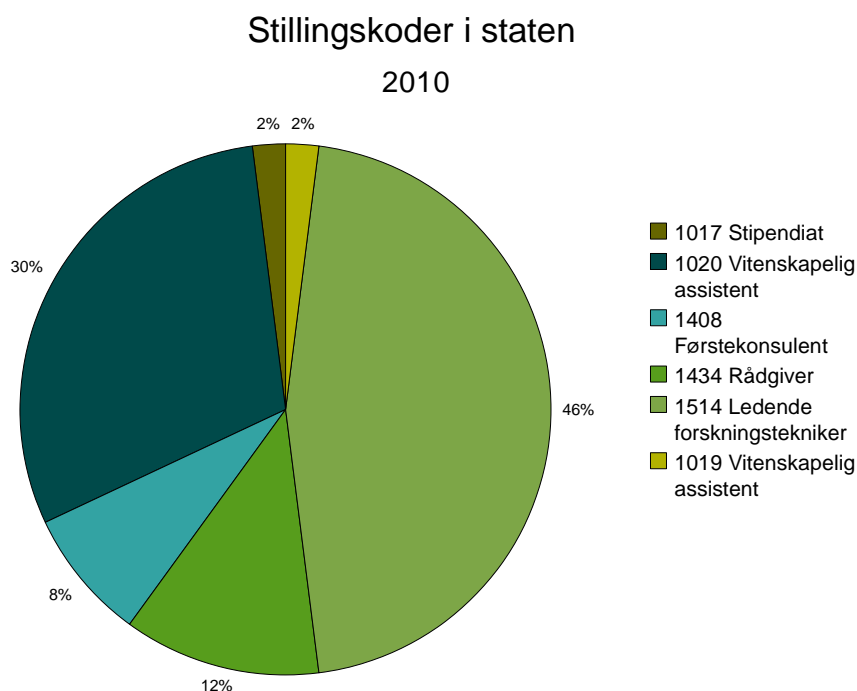
4.1.2.14. Spørsmål 14: Stillingskoder i staten

Spørsmål: Stat: Hvilke(n) stillingskode(r) står det på kontrakten(e)?

Svarprosent: 44,55% (49 respondenter)

For ansatte i staten skal det alltid oppgis en stillingskode etter HTA. Det er interessant for MAARK å vite hvilken stillingskode som blir oppgitt, da stillingskodene er indikative for blant annet lønnsnivå.

Det var 3 respondenter som svarte "øvrig", "ingen" og "feltassistent". Sistnevnte er ikke en gyldig stillingsbenevnelse i staten, og er derfor ikke med i Figur 24. Den øvrige fordelingen vises i denne figuren.



Figur 24: Fordeling av stillingskoder brukt i staten, andel, 2010.

Det var 1 respondent som oppgav 1017 stipendiat, 1 som oppgav 1019 vitenskapelig assistent, mens 15 oppgav 1020 vitenskapelig assistent som stillingskode i 2010. Fire respondenter oppgav 1408 førstekonsulent, 6 respondenter 1434 rådgiver, og 23 respondenter 1514 ledende forskningstekniker. Svarprosenten var forholdsvis lav på spørsmålet, og svaret er ikke en indikasjon på fordelingen mellom ulike stillingskoder. Imidlertid gav det oss informasjon om hvilke stillingskoder som faktisk er/var i bruk, og er derfor likevel nyttig å ta med videre.

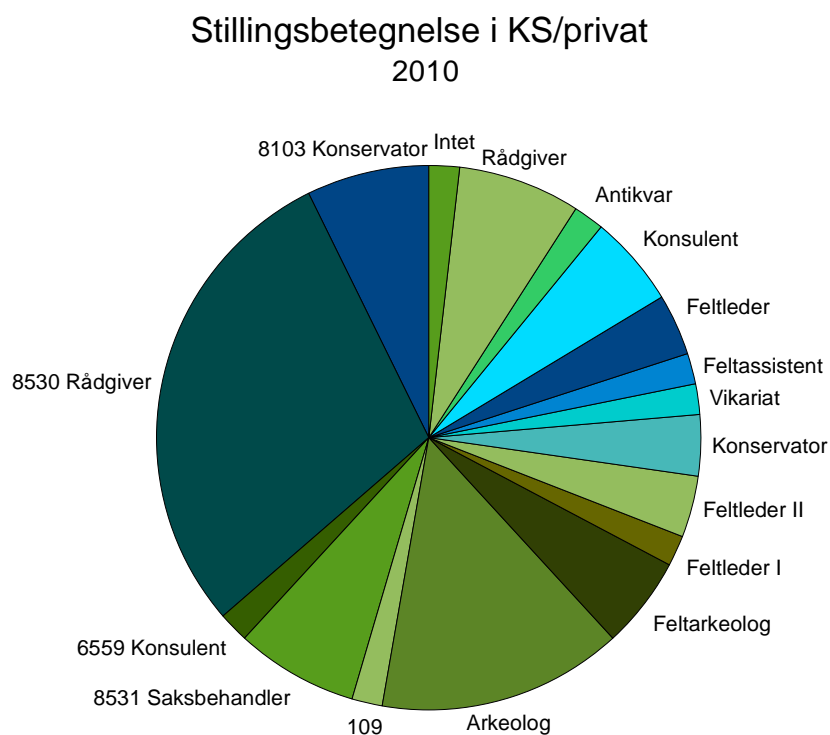
4.1.2.15. Spørsmål 15: Stillingsbenevnelse i KS/privat sektor

Spørsmål: Fylkekommune/kommune/privat: Hvilke(n) stillingsbetegnelse(r) står det på kontrakten(e)?

Svarprosent: 39,1% (43 respondenter)

I HTA for KS ser det implisitt ut til å være et krav om bruk av stillingskoder.²⁸ Det er uansett påkrevd med en stillingsbetegnelse eller -beskrivelse i kontrakten, jfr aml §§14-5 og 14-6(1)c).

Under viser Figur 25 fordelingen av bruken av stillingsbetegnelser i KS/privat sektor. Som vi kan se, er det langt flere stillingsbenevnelse her enn i statlig sektor. Dette gjør det vanskelig å vite nøyaktig hvilke forhold midlertidig ansatte arkeologer jobber under hos arbeidsgivere i denne delen av arbeidsmarkedet, men generaliseringer kan trekkes ut.



Figur 25: Bruk av stillingsbetegnelser i KS/privat sektor i 2010

Informasjonen er nyttig for å kunne sammenligne arbeidsforholdene for arkeologer i de ulike virksomhetene. For eksempel oppstiller HTA for KS²⁹ at stillingen 8530 Rådgiver krever høyere akademisk utdanning, og derfor må det antas at det avlønnes deretter. Stillingen 6559 Konsulent oppstiller derimot kun krav om høyskoleutdanning, noe som kan peke på spørsmålet om dette er godt nok dekkende for arkeologers faglige kompetanse. Selvom kommunalt selvstyre til dels kan forhindre en overstyring og utjevning av arbeidskårene for arkeologer i fylkeskommunene, fungerer informasjonen som en oversikt for MAARK over hva det bør jobbes med, og om stillingsbetegnelsene er gode nok for våre arbeidsformål. Dersom stillingsbetegnelsen er "feltarkeolog" er det umiddelbart indikativt på at arkeologen kun er tilsatt for å gjøre arkeologisk feltarbeid, noe som kan forhindre arbeid utover feltsesongen.³⁰

28 HTA KS Kap 3, pkt 3.2.1.

29 HTA KS vedlegg 1

30 Se kap 2 om 'sesong'.

4.1.2.16. Spørsmål 16: Ansiennitet

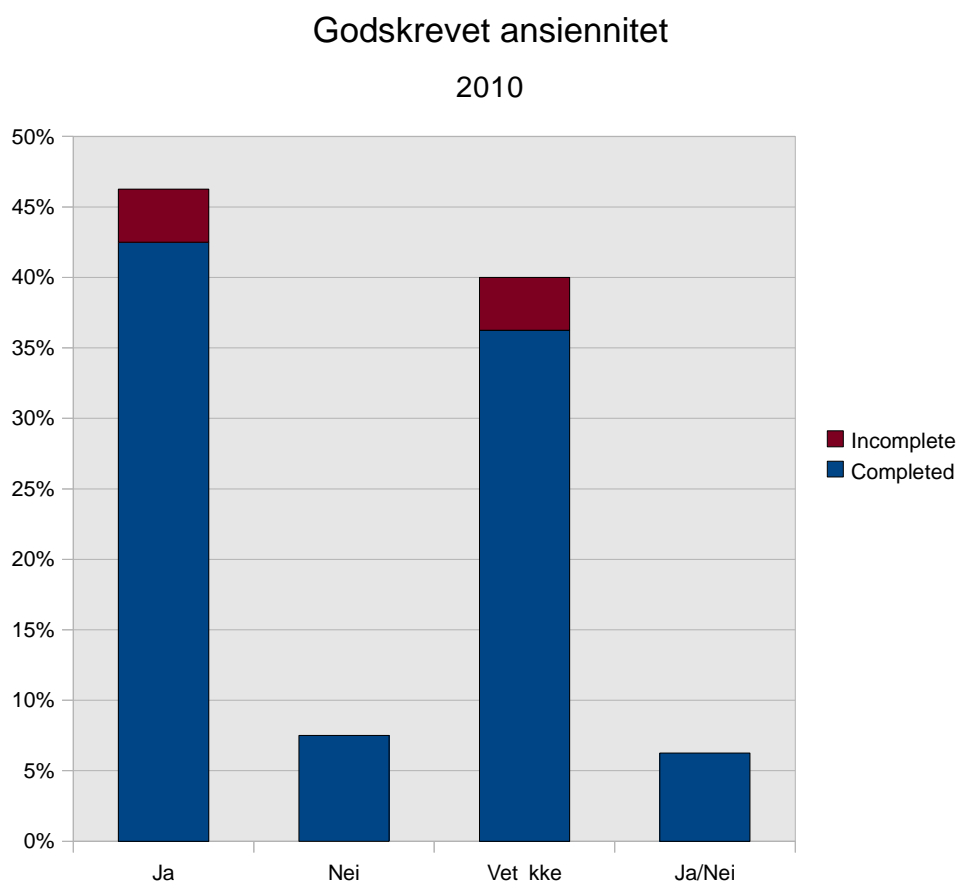
Spørsmål: Fikk du godskrevet ansiennitet i arbeidsforholdet/-ene?

Svarprosent: 72,7% (80 respondenter)

Dette spørsmålet hadde et kvalitativt felt under "Annet". Det viste seg at alle svarene under denne kategorien kunne fordeles mellom de eksisterende svarende, med tillegg av kategorien "Ja/Nei" for de som hadde hatt ulike arbeidsforhold med ulik erfaring.

Det var 46,3% som fikk godskrevet ansiennitet i arbeidsforhold i 2010, mens 7,5% ikke fikk det. Hele 40% visste ikke om de fikk godskrevet ansiennitet. En restkategori på 6,25% utgjøres av de som fikk godskrevet ansiennitet i enkelte arbeidsforhold, men ikke i andre. Figur 26 viser fordelingen av respondentene. At så mange som 40% ikke vet om de får godskrevet ansiennitet i sitt ansettelsesforhold, er et signal om at det ikke er så stor bevissthet på dette området. At 7,5% ikke får godskrevet ansiennitet, selvom dette er et uttrykkelig krav i HTA både for stat³¹ og for KS³², sannsynliggjør at også en andel av de 40% som svarte "Vet ikke" heller ikke blir ansiennitetsberegnet.

I følge arbeidsgiverundersøkelsen (se kap 5, pkt 5.1.2.6) skal det være normal ansiennitetsberegning av midlertidig ansatte arkeologer på de fleste av arbeidsplassene som har besvart undersøkelsen. Likevel blir det også tydelig på disse svarene at dette ikke alltid gjøres.



Figur 26: Godskriving av ansiennitet i arbeidsforholdene, 2010

31 HTA for stat §4.1.

32 HTA for KS §12 pkt. 12.1.1.

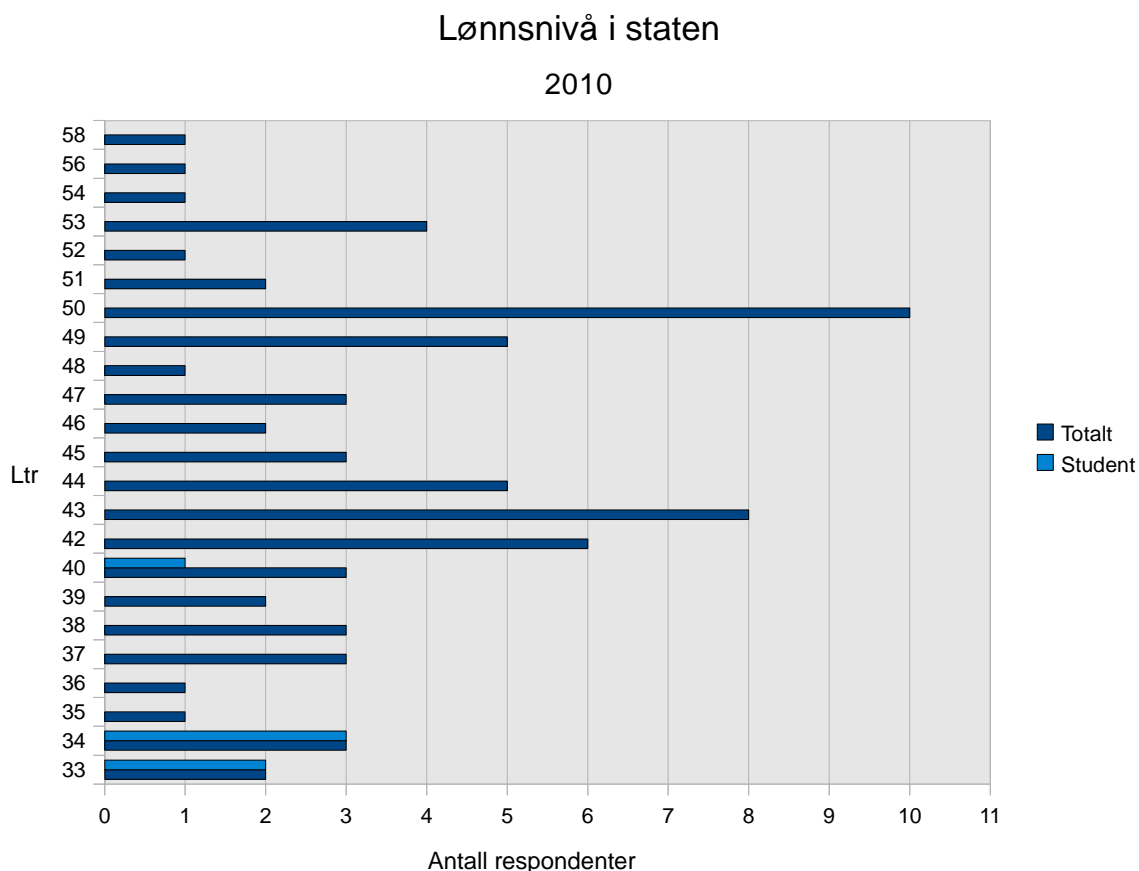
4.1.2.17. Spørsmål 17: Lønnsnivå i statlig sektor

Spørsmål: Gjelder bare stat: Hvilket lønnstrinn fikk du oppgitt i kontrakten(e)?

Svarprosent: 47,3% (52 respondenter)

Staten plikter å avlønne ansatte etter stillingskodene i HTA. Lønnen blir oppgitt i lønnstrinn (Ltr), og skal angis i kontrakten etter aml §14-6(1)i). Figur 27 viser fordelingen av avlønning i staten, innbefattet andel studenter. Vi kan se en stor spredning av lønnstrinn, fra 33 til 58. I all hovedsak er det snakk om feltarbeid, og de lavere delene av skalaen gjenspeiler trolig feltassistenter, mens de høyere delene sannsynligvis representerer felt- og prosjektledere. Andre typer jobber er i prinsipp også representert, men da spørreundersøkelsen ikke ønsket å avskrekke respondentene ved å stille for detaljerte spørsmål, ble det ikke utformet spørsmål som tok for seg detaljer omkring det enkelte arbeidsforhold. På spørsmålene om lønn var det mulig å komme med flere svar. Antallet innslag er derfor langt høyere enn respondenttallet.

Andelen studenter er markert med en lysere farge i Figur 27. De laveste lønnstrinnene er blant respondentene bare brukt på studenter, noe som stemmer med informasjon vi har samlet inn fra arbeidsgiverne om bruken av stillingskoder. En student har også fått Ltr 40. Det høyeste lønnstrinnet blant besvarelsene er Ltr 58, representert ved én respondent. Vi må imidlertid ned til Ltr 53 før vi finner flere enn én respondent på ett trinn. Gjennomsnittet for lønn oppgitt i Ltr omregnet i kroner, var kr 366957,75 i 2010.



Figur 27: Lønnsnivå i staten fordelt pr Ltr, 2010

Vi vet at Universitetsmuseet i Bergen, Tromsø Museum og Vitenskapsmuseet i Trondheim alle benytter, og dermed avlønner, sine midlertidig ansatte *feltarbeidere* etter stillingskodene 1018, 1019 og 1020 Vitenskapelig assistent. I tillegg benytter Tromsø Museum også 1408 Førstekonsulent for prosjektledere som utfører feltarbeid utenfor sesong. Arkeologisk Museum i Stavanger benytter seg av stillingskoden 1083 Ingeniør, mens Kulturhistorisk Museum i Oslo bruker stillingskoden 1514 Ledende forskningstekniker. De ulike lønsspennene for disse stillingskodene er vist i Tabell 9. SKO 1018 Vitenskapelig assistent og 1408 Førstekonsulent avlønnes etter en fastsatt lønnsramme (LR) i stedet for lønsspenn i Ltr.

Museum	SKO	Ltr (min)	Kr	Ltr (maks)	Kr
KHM	1514	33	308700	56	440700
BM	1018	LR02/Ltr 19	256500	LR02/Ltr 37	324700
	1019	33	308700	46	371200
	1020	40	338400	61	481800
VM	1018	LR02/Ltr 19	256500	LR02/Ltr 37	324700
	1019	33	308700	46	371200
	1020	40	338400	61	481800
TM	1018	LR02/Ltr 19	256500	LR02/Ltr 37	324700
	1019	33	308700	46	371200
	1020	40	338400	61	481800
	1408	LR21/Ltr 37	324700	LR21/Ltr 52	411200
AM	1083	37	324700	57	448400

Tabell 9: Lønsspenn ved de ulike universitetsmuseene i 2010.

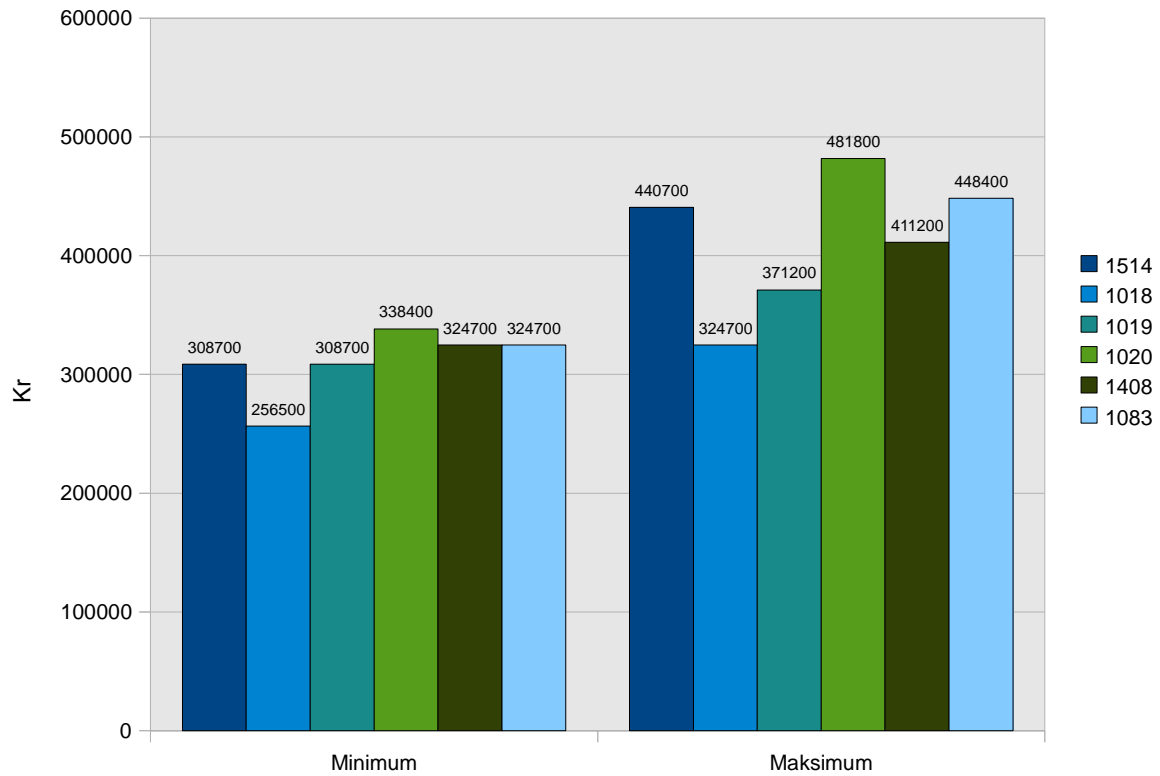
Som vi ser i tabellen, er det ikke mulig for feltarkeologer å tjene mer enn kr 481800,- i statlig sektor. Tall fra SSB fra 2010,³³ viser at gjennomsnittslønnen i staten ligger på 450100,-. Fordi arkeologers maksimum i Ltr 61 er avhengig av maksimal ansiennitet, og fordi vi har en gjennomsnittlig ung arkeologpopulasjon med begrenset ansiennitetslengde (se pkt 4.1.2.1, er det ikke sannsynlig at arkeologers gjennomsnittslønn vil komme opp på nivå med gjennomsnittslønnen i staten så lenge de gjeldende stillingskodene er i fortsatt bruk. Tatt i betraktning at statens gjennomsnitt også omfatter ansatte uten lengre, høyere utdanning, som en utdannelse som arkeolog er, vil trolig de ansatte i staten som faktisk har en slik utdanning ligge på et høyere gjennomsnitt enn de midlertidig ansatte arkeologene.

Figur 28 og 29 viser en grafisk framstilling av lønsspennene benyttet på midlertidig ansatte *feltarkeologer* i statlig sektor. Den foreløpig mest gunstige stillingskoden i bruk viser seg å være 1020 Vitenskapelig assistent. Denne stillingskoden tillater Ltr på opptil 61, avhengig av ansiennitet. Som vi ser av Figur 27, er det likevel ingen av respondentene som ligger i dette sjiktet. Det som i tillegg bør bemerkes, er at AM frivillig praktiserer godskrivingsbestemmelsen etter HTA §5B for SKO 1083, hvor en mastergrad automatisk kvalifiserer til Ltr 45, med opprykk etter ansiennitet (år for år). Dette gjør at alle ansatte vil ligge på et minimum Ltr 45 etter endt utdanning. Vi har innhentet informasjon fra arbeidsgiverne som bruker 1018, 1019 og 1020 om at disse fordeles etter utdanningsgrad og ansiennitet. Dette vil si at etter endt mastergrad vil eksempelvis en feltassistent uten erfaring plasseres i SKO 1020 og starte på Ltr 40, altså 5 Ltr lavere enn ved bruk av HTA §5B.

33 SSB, lønnsstatistikk 2010, alle ansatte, Tabell 6

Lønsspenn i de ulike stillingskodene

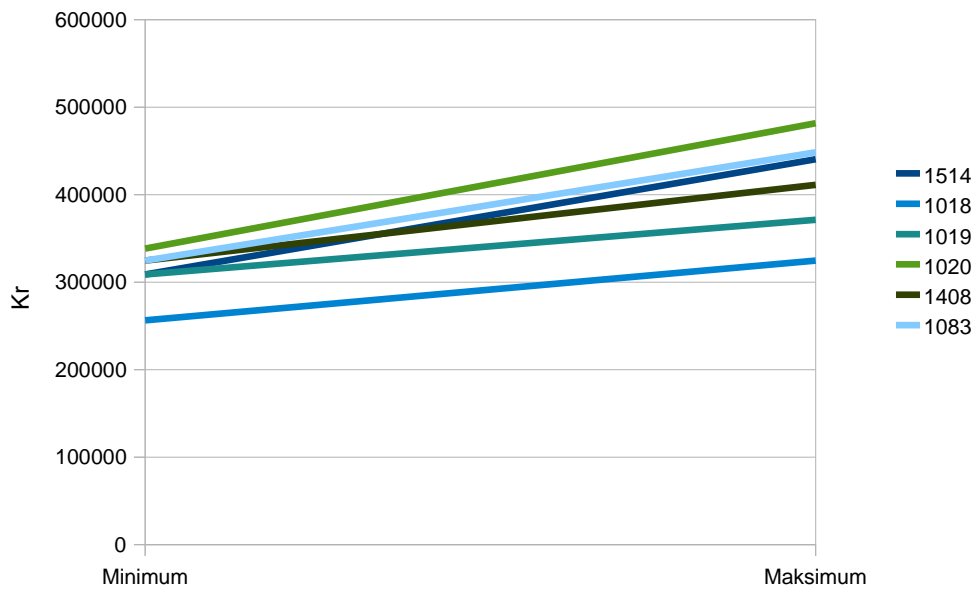
Statlig sektor



Figur 28: Lønsspenn for midlertidig ansatte arkeologer i statlig sektor

Lønsspenn i de ulike stillingskodene

Statlig sektor



Figur 29: Lønsspenn for midlertidig ansatte arkeologer i statlig sektor

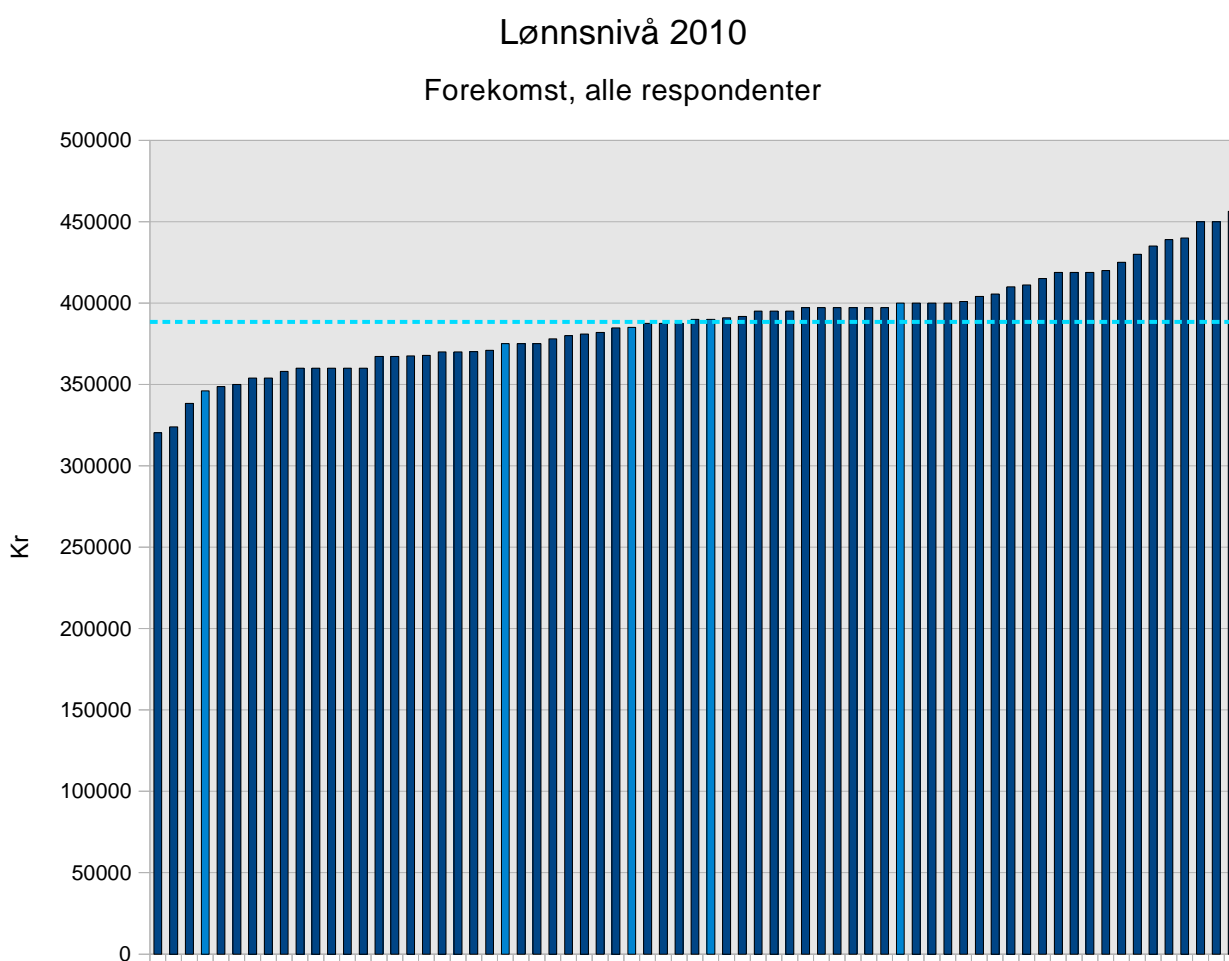
4.1.2.18. Spørsmål 18: Årslønn oppgitt i kontrakten

Spørsmål: Hvilken årslønn fikk du oppgitt i kontrakten(e)?

Svarprosent: 54,6% (60 respondenter)

For å få så høy dekning av lønsspørsmålet som mulig, er det også viktig å undersøke andre typer lønn oppgitt i kontrakten, så som årslønn og timelønn (se pkt 4.1.2.19). Det ble derfor gitt mulighet til å svare med beløpsinformasjon i spørsmål 18 og 19.

Gjennomsnittlig lønn oppgitt i årslønn ligger på kroner 388427,- og kan ses i Figur 30 som en stiplet linje. Medianen her er 390000,-. Det var 49,3% av respondentene som befant seg lavere enn gjennomsnittslønnen, noe som stemmer bra med gjennomsnitt og median. Blant respondentene var det fem studenter, disse er markert med en lysere farge i Figur 30.



Figur 30: Lønnsnivå som oppgitt i årslønn, alle innslag.

Studenter markert med lysere farge. Gjennomsnittslønn markert med stiplet linje.

Spørsmålet om midlertidig arkeologers generelle lønngjennomsnitt i forhold til det allmenne arbeidsmarkedet blir tatt opp under pkt 4.1.2.19.2 nedenfor.

4.1.2.19. Timelønn og oppsummering av generelt lønnsnivå

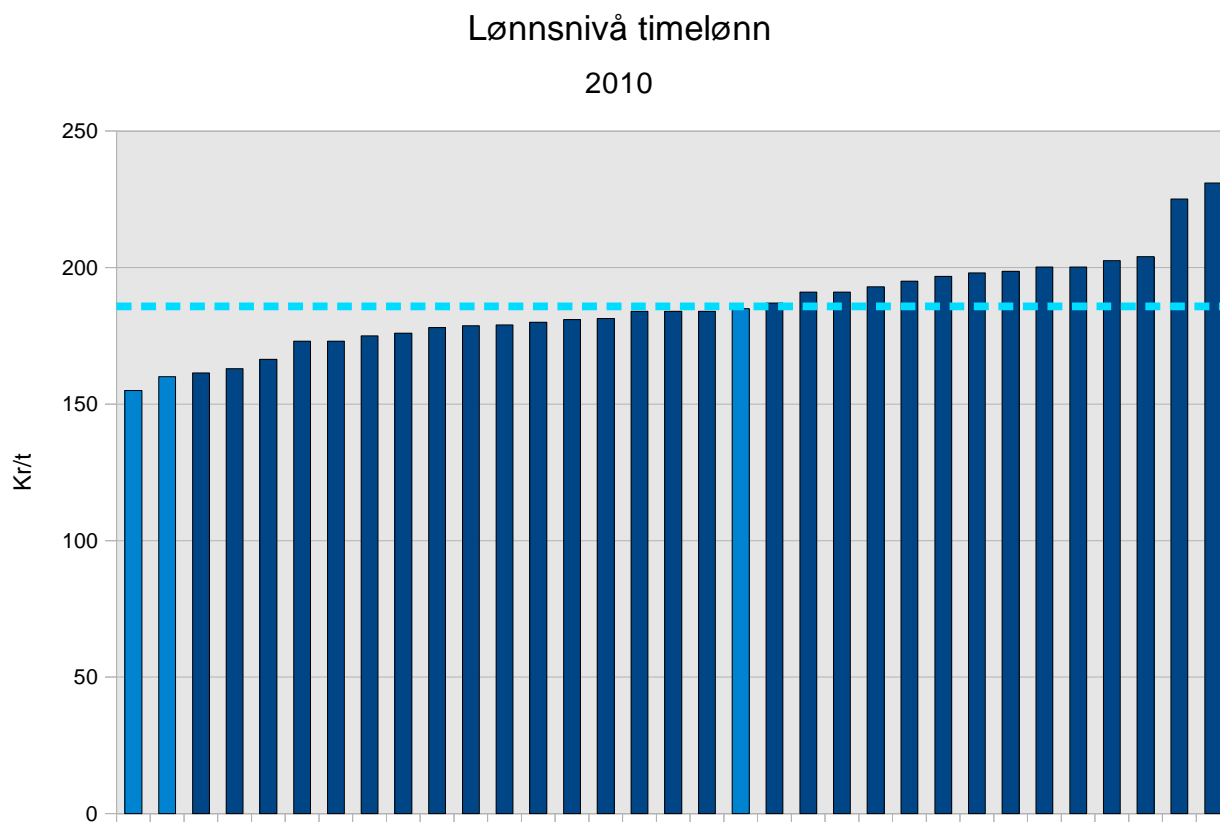
4.1.2.19.1. Spørsmål 19: Timelønn oppgitt i kontrakten

Spørsmål: Hvilken timelønn fikk du oppgitt i kontrakten(e)?

Svarprosent: 28,2% (31 respondenter)

Fordi det tidvis oppgis timelønn framfor årslønn i arbeidskontraktene til de midlertidig ansatte arkeologene, ble denne også forespurt for å supplere spørsmål 17 og 18. Det er en lavere frekvens av respondenter som har fått oppgitt timelønn i kontraktene, kun 31 stykker. Resultatet vises i Figur 31.

Timelønnen som oppgitt i kontraktene hadde i 2010 et gjennomsnitt på 185,80 kroner/timen. Gjennomsnittet kan ses som stiplet linje i Figur 31. Medianen var 184 kroner/timen. Det var 57,6% av de som fikk angitt timelønn som befant seg lavere enn gjennomsnittet.



Figur 31: Lønnsnivå som oppgitt i timelønn, alle innslag.

Studenter markert med lysere farge. Gjennomsnittslønn markert med stiplet linje.

For å kunne sammenligne timelønnen med de øvrige lønnsangivelsene, ble timelønnen omregnet til en estimert årslønn etter HTA §2.2, noe som innebærer at den ble multiplisert med 1850. Gjennomsnittet for oppgitt timelønn endte her på kroner 343729,44, og er dermed vesentlig lavere enn gjennomsnittet for de som fikk oppgitt lønnen i årslønn, og også markert lavere enn de som fikk sin lønn oppgitt i Ltr, det vil si ansatte i staten. En sammenligning av gjennomsnittene fra spørsmål 17, 18 og 19 kan ses i Tabell 10.

Lønn oppgitt som årslønn, gjennomsnitt	kr 388 429,97
Lønn oppgitt som timelønn, gjennomsnitt	kr 343 729,44
Lønn oppgitt som lønnstrinn (stat), gjennomsnitt	kr 366 957,75
Totalt gjennomsnitt	

Tabell 10: Sammenligning av lønnsnivå etter kontraktsangivelse

Det som umiddelbart kan observeres ut fra denne sammenligningen, er at ansatte i staten i gjennomsnitt ligger lavere i lønn enn de som får lønnen oppgitt som årslønn – sannsynligvis ansatte i fylkeskommune/kommune/privat sektor. Timelønn er tradisjonelt en måte å oppgi lønn til arbeiderklassen på.³⁴ Spørsmålet reiser seg om det også er en måte å avlønne "løsarbeidere" på en uforpliktende måte, men vi skal ikke gå inn i denne diskusjonen her. Hvorfor timelønnsnivået er såpass mye lavere enn lønn angitt i Ltr eller pr år, er likevel et interessant spørsmål som bør undersøkes. Det som bør fremheves er imidlertid at den lengste kontrakten med angitt timelønn er på 12 uker. Gjennomsnittslengden på kontraktene her er på 5,43 uker, mens medianen er på 4,5 uker.

4.1.2.19.2. Lønnsnivå sammenlignet med det generelle arbeidsmarkedet

Tallene over viser at respondentene har et totalt lønnsnivå på kroner 366371,39 i 2010. For å plassere denne lønnen i det større bildet, skal noen generelle tall fra SSB ses i sammenheng med MAARK-medlemmenes lønnsnivå som vist i 4.1.2.17, 4.1.2.18 og 4.1.2.19.1.

Ansatte, sektor	Estimert årslønn, heltid ³⁵ (avrundete tall)
MAARK-medlemmer, årslønn	kr 389 100,00
MAARK-medlemmer, timelønn	kr 343 700,00
MAARK-medlemmer, Ltr	kr 367 000,00
MAARK-medlemmer, gjennomsnitt	kr 366 400,00
Gjennomsnittlig årslønn, alle ansatte	kr 435 200,00
Offentlig sektor	kr 444 000,00
Staten	kr 450 100,00
Kommune/fylkeskommune	kr 400 200,00
Akademiske yrker	kr 518 400,00
Bygge- og anleggsbransjen	kr 416 400,00

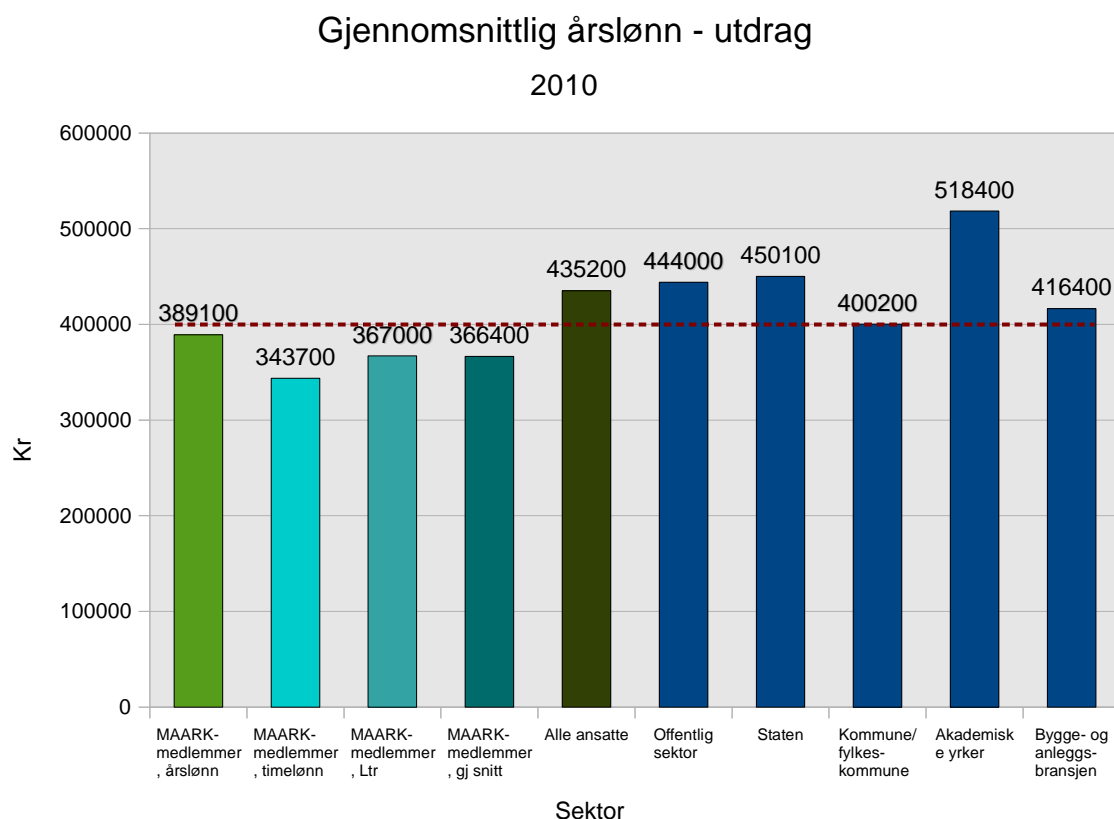
Tabell 11: Sammenligning i lønnsnivå mellom MAARK-medlemmer og et utvalg sektorer, 2010.

34 Prof. Stein Evju, forelesning i arbeidsrett, okt 2011.

35 Tall fra SSBs Lønnsstatistikk 2010, Tabell 6

Som det kan ses av Tabell 11, ligger MAARK-medlemmene overraskende nok under gjennomsnittet for alle de utvalgte sektorene. Den gjennomsnittlige årslønnen i det norske arbeidsmarkedet på tvers av sektorer ligger på kroner 435 200,-, noe bare 7 av totalt 143 lønnsangivelser blant respondentene havner over. Det må her tas i betraktning at det er snakk om alle utdanningsnivåer i det allmenne, norske gjennomsnittet. Midlertidig ansatte arkeologers lønn kan her ses å være overraskende lav, hele kroner 68 800,- under gjennomsnittet. Enda mer overraskende er lønnsnivået for staten. Her er gjennomsnittet kroner 450 100,- på tvers av utdannelsesnivå, noe som er kroner 83 100,- høyere enn MAARK-medlemmene som har fått lønnen oppgitt i Ltr og dermed var ansatt i staten i 2010. Når det gjelder offentlig sektor generelt, ligger medlemmene i gjennomsnitt kroner 77 600,- under gjennomsnittet, på tvers av utdanningsnivå.

I og med at langt de fleste arkeologer har mastergrad, cand.philol eller magistergrad, og dermed innehar en lengre utdanning på høyt nivå, samtidig som arbeidet generelt kan sies å være knyttet til akademia gjennom datainnsamling, grunnforskning og faktisk forskning, var det også interessant å sammenligne MAARK-medlemmene med akademiske yrker. Gjennomsnittlig lønn må her antas å hvile på en pott ansatte som minimum innehar utdannelsesnivå på høyde med våre medlemmer, så dette er ikke uten videre sammenlignbare tall. Vi må likevel anta at de fleste midlertidig ansatte arkeologer er kvalifisert også for en stor del av disse jobbene. Det er uansett interessant å se at midlertidig ansatte arkeologer ligger hele kroner 152 000,- under gjennomsnittlig lønn for akademiske yrker. Det blir i seg selv et definisjonsspørsmål om arkeologyrket kan regnes for å være et akademisk yrke. I så fall er lønnsnivået sjokkerende lavt til sammenligning.



Figur 32: MAARK-medlemmenes lønnsnivå sammenlignet med utvalgte sektorer.²⁹

Figur 32 viser en grafisk framstilling av dataene i Tabell 11, med en markering av gjennomsnittsnivået i det norske arbeidsmarkedet. Figuren viser med enkel tydelighet at MAARK-medlemmene ligger under gjennomsnittet for alle de utvalgte sektorene, samt den norske arbeidsbefolkningen som gjennomsnitt. Tatt i betraktning utdanningsnivået, er dette overraskende. Det må imidlertid tas høyde for at det er begrenset ansiennitet blant respondentene i inneværende undersøkelse (se pkt 4.1.2.1.), og at den sannsynligvis er lavere i gjennomsnitt i forhold til den øvrige arbeidspopulasjonen i Norge. En videre diskusjon om lønn og ansiennitet blir tatt under kapittel 5 om krysstendenser i resultatene.

4.1.2.20. Spørsmål 20: Søknadsfrist

Spørsmål: Søkte du innen søknadsfristen?

Svarprosent: 72,7% (80 respondenter)

Fordi arkeologifaget er et lite fagmiljø med mange bekjenskaper, er det erfaringsmessig tilfellet at mange får jobb via uformelle kanaler. Fordi det ikke skal være forskjellsbehandling i ansettelsesprosessen,³⁶ og fordi kvalifikasjonsprinsippet dikterer at den best kvalifiserte søkeren skal få stillingen³⁷ (og se kapittel 2), må det stilles like vilkår for alle søkere. Det vil si at stillingen bør utlyses for å få de best kvalifiserte søkerne – den *skal* utlyses i staten³⁸ – og at en søknadsfrist skal overholdes av alle søkerne.

Spørsmålene om tilsetning (spørsmål 20-25) gjaldt både sesongen 2010 og sesongen 2011. Spørsmål 20 var utformet med et åpent svaralternativ, kalt "annet". Disse svarene – 19 til sammen – kunne enten fordeles på de allerede eksisterende kategoriene, eller grupperes inn i kategoriene "Forespurt", "Kjente noen", "Fast midlertidig" og "Kontrakt utover det aktuelle tidsrom". Resultatene som helhet ses i Tabell 12 og Figur 33. Det var 3 *Incomplete*, alle besvarte spørsmålet med "ja".

Søkte innen søknadsfrist	Antall
Ja	60
Nei	2
Både/og	8
Forespurt	6
Kjente noen	1
Fast midlertidig	2
Kontrakt utover det aktuelle tidsrom	3

Tabell 12: Søknadsfrist og søknad - 2010/2011

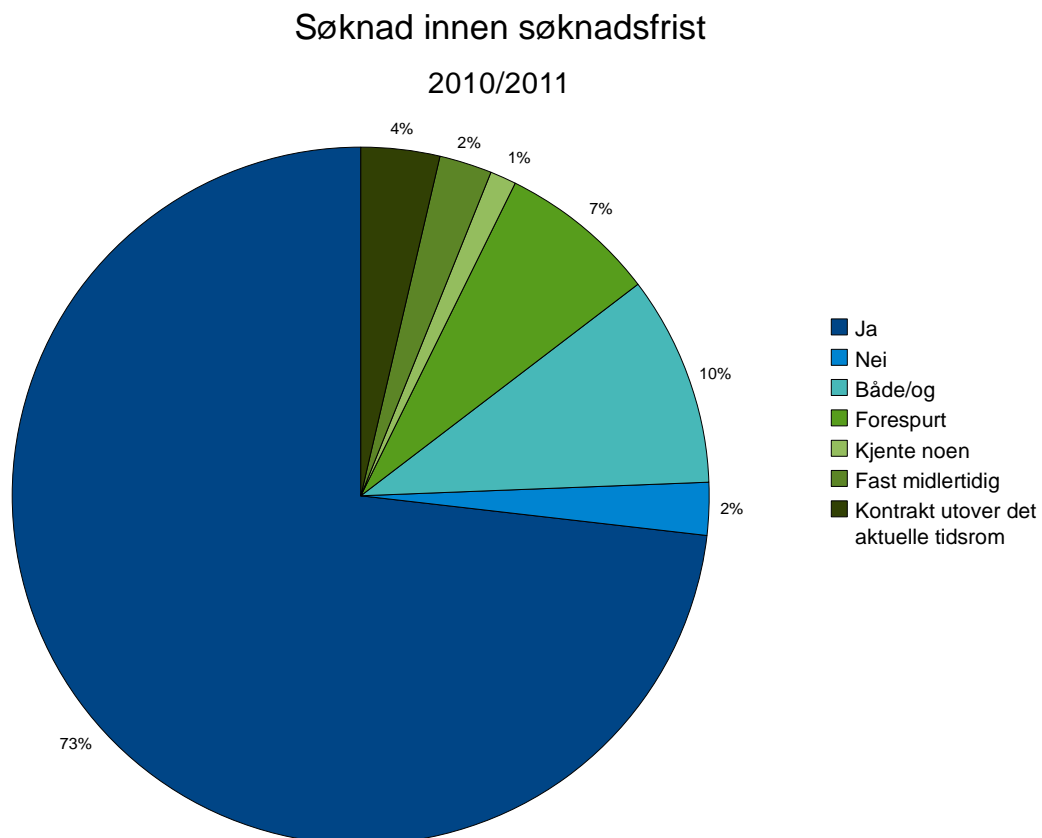
Som det ses av resultatene har de aller fleste – over tre fjerdedeler dersom man regner med kategorien "Både/og" – søkt innenfor søknadsfristen. Det er likevel 20% (15 respondenter) som ikke har søkt innen søknadsfristen – også innberegnet "Både/og". Det er ikke selvsagt at alle har oppfattet spørsmålet som at dette skulle skje i forkant av et faktisk tilsettingsforhold, men da spørsmålet ble stilt under temaet "Tilsetning" i spørreskjemaet, må det antas at langt de fleste også fikk jobb på denne måten. Dette resultatet kan tyde på en forholdsvis stor grad av løsslupenhet

36 Aml §13-2(1), HA KS-området Del B §7

37 HTA for KS §2.2.

38 Tjml §2

med hensyn til både kvalifikasjonsprinsippet og likebehandlingskravet i offentlig sektor, fra arbeidsgiversiden, men kanskje også fra arbeidstakersiden, som vet at de kan få jobb utenom de formelle kanalene. Dette er i så fall problematisk fordi det fører til en forskjellsbehandling, og i tillegg tillater en viss grad av dårlig planlegging fra arbeidsgiversiden med hensyn til å skaffe arbeidskraft til stillinger, noe som strider mot blant annet kravene om likestilling i Hovedavtalene og aml og som neppe fører til at det blir en reell vurdering mellom de best kvalifiserte.



Figur 33: Søknadsfrist og søknad - 2010/2011. Andel.

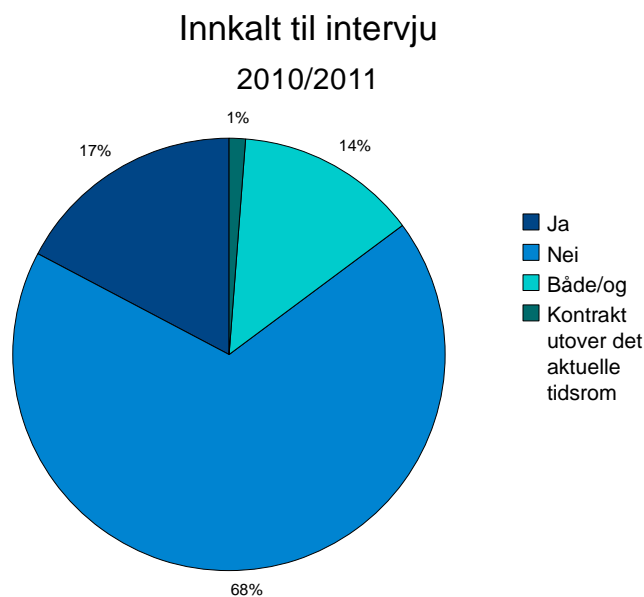
4.1.2.21. Spørsmål 21: Intervju

Spørsmål: Ble du innkalt til intervju?

Svarprosent: 72,7% (80 respondenter)

Det er vanlig praksis i midlertidige kontrakter for arkeologisk arbeid at ansettelse skjer administrativt og uten intervju. Det er ingen lovregler som bestemmer at intervju skal avholdes ved ansettelse, verken i privat eller offentlig sektor. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved ansettelse i offentlig stilling om kravet i fvl §17, om at saken skal være så godt opplyst som mulig før vedtak treffes, blir oppfylt uten intervju. Det må imidlertid ses hen til personalreglement i de lokale virksomhetene om intervju skal avholdes eller ikke. Eksempelvis følger det av Personalreglement for Universitetet i Bergen³⁹ pkt 7.2. at aktuelle søkere til stillinger over 6 måneders varighet skal innkalles til intervju.

Det var 14 av respondentene som ble innkalt til intervju i forbindelse med tilsetting i 2010, mens 55 ikke ble innkalt til intervju, og 11 respondenter ble innkalt i enkelte jobber og ikke i andre. Også her var det en åpen restkategori, kalt "Annet", denne besto av 4 respondenter. Disse svarene lot seg i alle tilfellene unntatt ett fordele over de eksisterende kategoriene. Den ene respondenten hadde en kontrakt som strakk seg utover det aktuelle tidsrom. Resultatene ses i Figur 34 nedenfor.



Figur 34: Innkalling til intervju - 2010/2011. Andel.

³⁹ Universitetet i Bergen 2008

4.1.2.22. Spørsmål 22: Jobbtilbud

Spørsmål: Hvor lang tid før oppstart har du anslagsvis fått beskjed om jobbtilbud i 2010/2011?

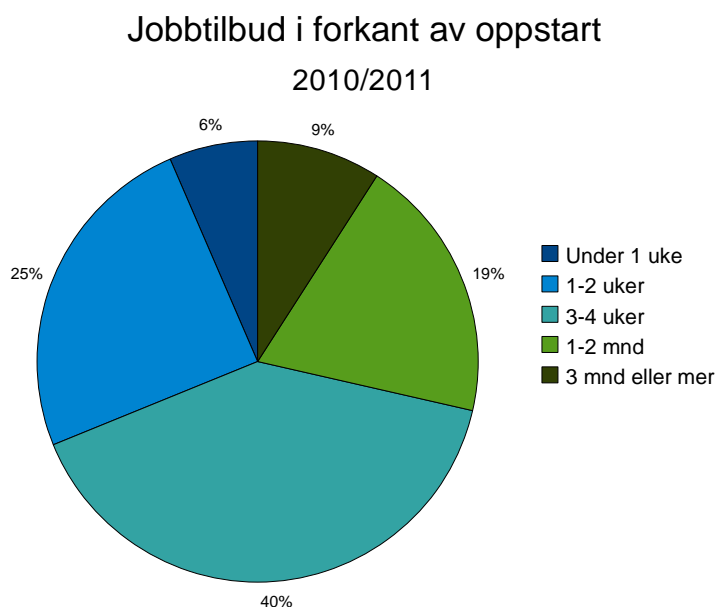
Svarprosent: 70% (77 respondenter)

Som en del av spørsmålene om tilsetningsforholdet, ble satt opp spørsmål som omhandlet selve tilbudet (se også pkt 4.1.2.23.). Det var imidlertid bare mulig å oppgi ett svar her, noe som kan ha ført til en skjevhet i resultatene, i og med at de aller fleste respondentene – 86,3% - hadde flere arbeidsforhold i 2010 alene. Det var 3 *Incomplete* blant svarene (3,9%).

Av respondentmassen var det 5 stykker som fikk tilbud om jobb under 1 uke før oppstart i løpet av 2010-2011. En knapp fjerdedel, 19 respondenter, fikk svar 1-2 uker i forkant, mens 31 stykker fikk svar 3-4 uker før arbeidets oppstart. 15 respondenter fikk beskjed 1-2 mnd før, og 7 fikk beskjed 3 mnd eller mer før oppstart. Resultatene kan ses i Tabell 13 og Figur 35.

Tid før oppstart	Antall respondenter
Under 1 uke	5
1-2 uke	19
3-4 uker	31
1-2 mnd	15
3 mnd eller mer	7

Tabell 13: Jobbtilbud i forkant av arbeidets oppstart – 2010/2011.



Figur 35: Jobbtilbud i forkant av arbeidets oppstart - 2010/2011. Andel.

4.1.2.23. Spørsmål 23: Akseptfrist for jobbtilbud

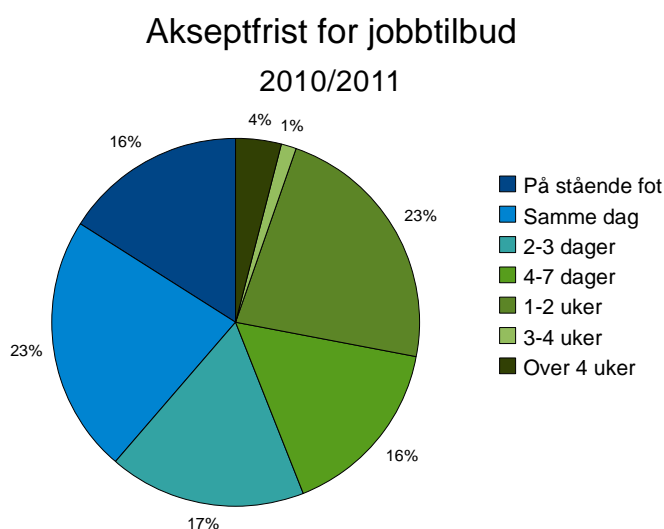
Spørsmål: Hvilke lengder for svarfrist for jobbtilbud har du opplevd i 2010-2011?

Svarprosent: 68,2% (75 respondenter)

Midlertidige jobber på arkeologiens område er ofte av kort varighet (se pkt 4.1.2.9 – 4.1.2.11) og innebærer for feltarbeidets del som oftest at man må reise fra hjemstedet og bo borte under arbeidets forløp. Søknadsfristene er forholdsvis tidlige på året, og man blir sjelden innkalt til intervju. Det kan derfor være få indikasjoner på når et jobbtilbud vil komme.

Det er avtaleloven⁴⁰ som rent konkret regulerer ansettelsesforhold og slutning av avtaler på arbeidsrettsområdet. Etter §3 må et muntlig tilbud aksepteres straks dersom tilbyderen ikke har satt noen akseptfrist. I praksis er det ofte slik det fungerer for midlertidig ansatte arkeologer, spesielt de som er i feltarbeid. Det kan virke tvingende å straks måtte akseptere en jobb basert på en generell søknad som er levert opptil mange måneder i forveien. Fordi det ofte ikke er nødvendig med intervju, har man kanskje ikke vært klar over at man vurderes. Når man så ofte i tillegg er nødt til å reise bort for å jobbe, kan det resultere i en stressende situasjon. Denne situasjonen kan ofte gjenta seg mange ganger i løpet av et år for en midlertidig ansatt arkeolog. Man kan spørre seg om dette strider både mot det generelle rimelighetskravet for avtaleslutninger som følger av avtl §36, og de reelle hensyn i avtaletolkning som følger en antakelse om at avtalen skal være rimelig for begge parter.⁴¹ Ikke minst kan det stride mot det generelle saklighetskravet for offentlig sektor som kommer til syne i forvaltningsloven. Det som imidlertid bør være et aspekt, er også her likebehandlingskravet etter aml §13-1, som innebærer at midlertidig ansatte skal ha den samme akseptfristen som andre ansatte avhengig av jobbtilbudets form.

Det var 12 respondenter som måtte svare på jobbtilbud på stående fot, mens ytterligere 17 måtte svare i løpet av samme dag. 13 respondenter fikk 2-3 dager på seg, mens 12 fikk 4-7 dager og 17 måtte svare i løpet av 1-2 uker. Det var kun 1 respondent som fikk 3-4 uker på å besvare tilbudet, og 3 stykker fikk mer enn 4 ukers svarfrist. Det var 3 av respondentene som var *Incomplete*. En grafisk fremstilling ses i Figur 36.



Figur 36: Akseptfrist for jobbtilbud 2010/2011. Andel.

40 Avtaleloven av 31.5.1918

41 Woxholth 2009:424

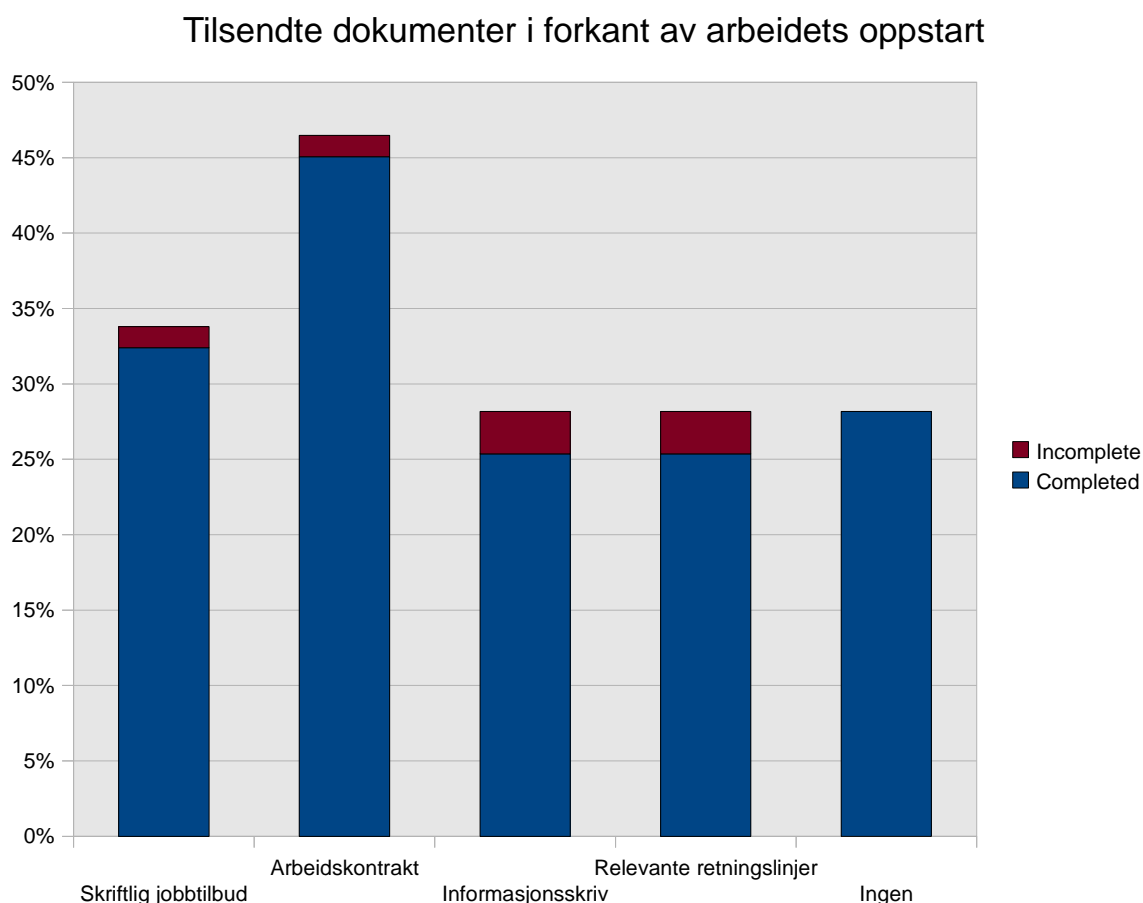
4.1.2.24. Spørsmål 24: Tilsendte dokumenter

Spørsmål: Hvilke dokumenter har du fått tilsendt i forkant av arbeidets oppstart i forbindelse med jobbtilbud i løpet av 2010-2011?

Svarprosent: 64,5% (71 respondenter)

Etter tjml §5.5. skal det i staten gis skriftlig underretning om tilsetning av over 6 måneders varighet.⁴² Det oppstilles forøvrig ingen rettslige krav til skriftlighet med hensyn til f.eks. inngåelse av arbeidsforholdet. Det er likevel ikke noe i veien for å sende skriv av varierende art til den tilsatte. For arkeologer, som ofte forholder seg til flere ulike arbeidsgivere gjennom et år, kan det være et gode å ha dokumenter som eksempelvis de ulike virksomhetenes personalreglementer, HMS-håndbøker og et skriftlig jobbtilbud.

Av respondentene fikk 23 stykker tilsendt skriftlig jobbtilbud, 32 fikk tilsendt arbeidskontrakt, mens 18 stykker fikk informasjonsskriv. 18 fikk relevante retningslinjer. I tillegg var det 29 respondenter som utdypet i det åpne feltet "Annet", men disse kunne enten grupperes i underkategorien "Ingen", fordeles på de eksisterende kategoriene, eller besto av utdypinger av de nevnte kategoriene. På dette spørsmålet var det mulig å oppgi flere svaralternativer. Figur 37 viser fordelingen mellom de ulike kategoriene.



Figur 37: Tilsendte dokumenter i forkant av arbeidets oppstart, 2010/2011. Andel.

⁴² Jfr §6.1.

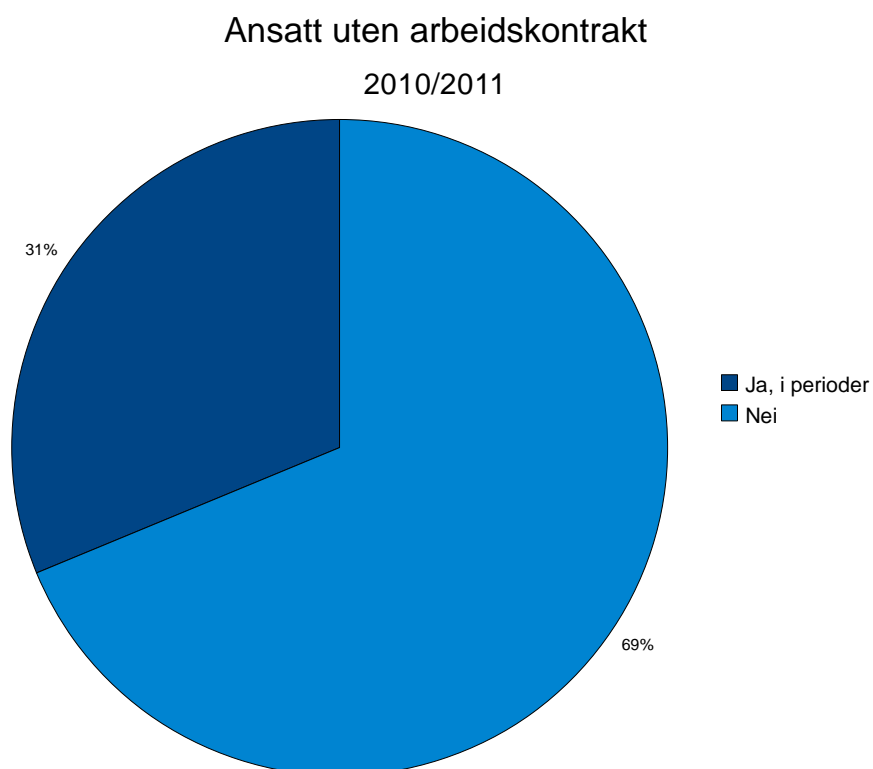
4.1.2.25. Spørsmål 25: Ansettelse uten gyldig arbeidskontrakt

Spørsmål: Har du vært ansatt uten gyldig arbeidskontrakt?

Svarprosent: 72,7% (80 respondenter)

Aml §14-5 oppstiller et formkrav om skriftlig arbeidskontrakt. Fordi det er avtalefrihet i Norge etter avtl §1, er dette likevel ikke et krav for at arbeidsforholdet skal være inngått, men det er en ordensregel⁴³ som sikrer at viktige sider ved arbeidsforholdet er regulert, og er en god sikkerhet for arbeidstaker i forbindelse med hva arbeidsforholdet skal innebære. Det er også lettere å kunne bevise ugyldige avtalevilkår dersom kontrakt foreligger. Enkelte sider ved arbeidsforholdet, som prøvetid, kan bare avtales i en skriftlig arbeidsavtale. Etter aml §14-5(2) skal en arbeidskontrakt senest én måned etter tiltredelse, men hvis arbeidsforhold varer kortere enn en måned, skal den utformes umiddelbart etter §14-5(3).

Ingen hadde vært gjennomgående ansatt uten gyldig arbeidskontrakt i 2010-2011, men 31,3% hadde i perioder ikke hatt arbeidskontrakt under arbeidet. 68,8% hadde ikke vært ansatt uten kontrakt. Resultatene kan ses i Figur 38. At en knapp tredjedel ikke har hatt arbeidskontrakt trenger ikke være lovstridig dersom arbeidsforholdet var av lenger varighet enn én måned og arbeidskontrakt forelå innen dette tidsrommet var over. Imidlertid er det ingen garantier for at dette er tilfellet i arkeologisk relaterte arbeidsforhold, i og med at mange kontrakter er av under en måneds varighet. Det bør skjønt være god skikk, spesielt i offentlig sektor, å utforme en kontrakt idet arbeidsforholdet inngås.



Figur 38: Ansettelse uten gyldig arbeidskontrakt - 2010/2011. Andel.

⁴³ Jakhelln 2006:232-234

4.1.2.26. Spørsmål 26: Mulighet til ferie

Spørsmål: Har du i løpet av de siste årene kunnet ta ut ferie (ikke perioder som arbeidsledig?)

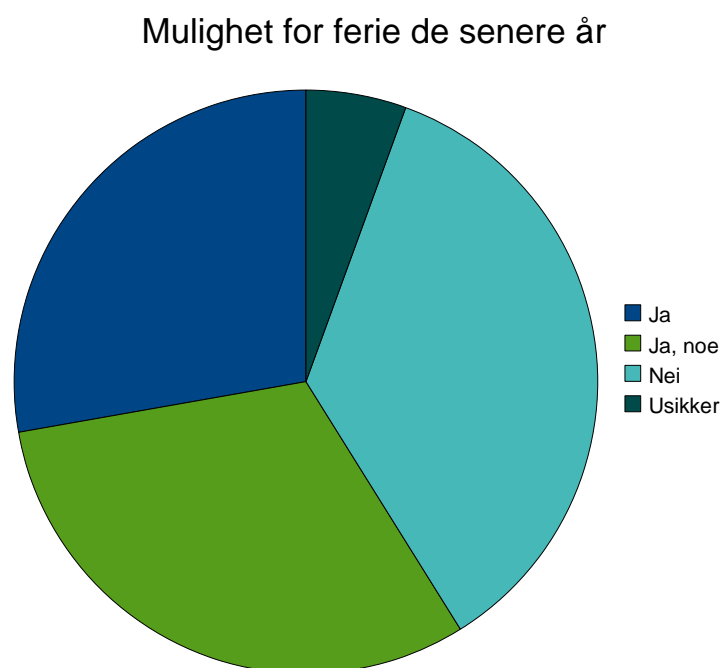
Svarprosent. 81,8% (90 respondenter)

Ferieloven regulerer arbeidstakernes rett og plikt til ferie. Ifølge §5 har alle arbeidstakere som tiltrer før 30. september samme år rett til ferie i 25 virkedager årlig, mens de som tiltrer etter 30. september har rett på 6 virkedagers ferie. Etter §7(3) kan inntil 12 virkedager overføres til neste ferieår. Arbeidstakerne plikter å ta ut ferien sin etter §5.

Feriel §7 bestemmer videre at hovedferien på 18 virkedager kan kreves i hovedferieperioden 1. juni til 30. september. Dette gjelder likevel ikke ansatte som tiltrer etter 15. august i ferieåret. Disse har likevel rett på full ferie, men ikke innenfor tidsrammene som nevnt over.

Resultatene viser at kun 25 respondenter (27,8%) i løpet av de siste årene har kunnet ta ut ferie, mens 28 respondenter (31,1%) har kunnet ta ut noe ferie. Hele 32 respondenter (35,6%) har ikke kunnet ta ut ferie i løpet av de siste årene, og 5 respondenter (5,6%) er usikre. Resultatene er framstilt i Figur 39.

At kun en drøy fjerdedel har hatt mulighet til å ta ut full ferie, er oppsiktsvekkende resultater. At 35,6% ikke har kunnet ta ut ferie er også nedslående. Det var kun 5 *Incomplete* svar på dette spørsmålet, og alle svarte "Nei". Sannsynligheten er lav for at de har svart feil på dette spørsmålet.



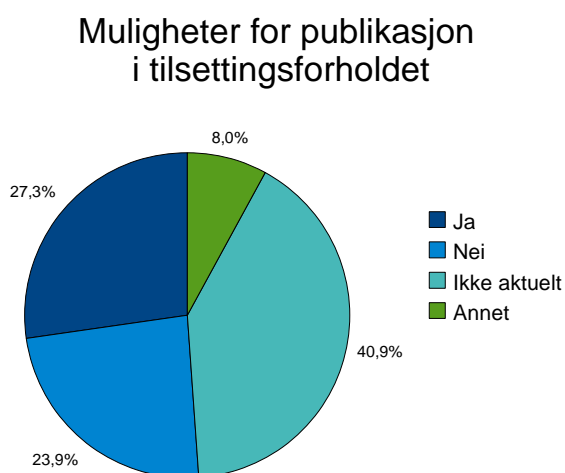
Figur 39: Mulighet for å ta ut ferie de siste år. Andel.

Det er under arbeidet med denne rapporten oppdaget at særavtalen for feltarbeid ved NTNU⁴⁴ og feltavtalen ved UiT⁴⁵ begge spesifikt sier at feltarbeidere som engasjeres i tidsrommet 16. mai til 30. september ikke har rett til ferie under feltoppdraget, men at det kan tilstås ferie dersom ikke tjenestlige hensyn er til hinder for avviklingen. Dette kommer i strid med ferielovens bestemmelser, som bare vil unnta de som er ansatt etter 15. august i ferieåret fra å ta ut ferie i dette tidsrommet. Spørsmålet bør utredes nærmere, da det gjør det vanskelig for feltarbeidere ved NTNU og UiT å ta ut ferie, spesielt siden vanlig ferietid ofte faller midt i arbeidsforholdet og tjenestlige hensyn trolig vil være i veien for å ta ut ferie. Slik er det mange arkeologer som kan få problemer med å ta ut ferie samtidig som for eksempel skoleferien avvikles. Feltavtalen ved UiB statuerer i motsetning til de ovennevnte at tilsatte har rett til ferie etter ferieloven.⁴⁶

4.1.2.27. Spørsmål 27: Publikasjonsmuligheter

Spørsmål: Har du fått muligheten til å publisere resultater fra prosjektene utenom standard prosjekt-rapport?

Svarprosent: 80,9% (89 respondenter)



Figur 40: Muligheten for publisasjon i tilsetningsforholdet de senere år. Andel.

Norge har i de senere år vært langt fremme med å sette *livslang læring* på programmet som en form for kompetanseheving i yrkeslivet. Dette er også et internasjonalt mål, som både skal fremme en konkurransedyktig og kompetansebasert økonomi og sosiale mål i forbindelse med verdiskapning og sosial utjevning, personlig utvikling og inkludering i arbeidslivet.⁴⁷ Som en del av prinsippet om livslang læring inngår å kunne følge med på kravene i arbeidslivet, samt personlig vekst. En form for livslang læring er å være i såkalt læringsintensivt arbeid, som innebærer at man stadig har både muligheten til og krav om å stadig lære seg noe nytt og å skaffe seg de kunnskaper man trenger.⁴⁸ Det er mye som tyder på at de aller fleste arkeologiske jobber faller innunder denne kategorien når det i alle fall gjelder krav

til faglig oppdatering. Dette følger ikke minst av å skifte jobb ofte, en situasjon som ofte fører til opplæring og nye arbeidsmetoder flere ganger årlig. Problemstillingen skal belyses videre i punkt 4.1.2.28. under. Spesielt prosjektarbeidere i lederstillinger har store krav til faglig kunnskap for å kunne utføre tilfredsstillende analyser og skrive gode prosjektrapporter, og det blir da også forventet at for eksempel feltledere skal holde seg oppdatert.

44 Særavtale for kortvarige tilsetninger ved feltarbeid ved NTNU, pkt 7;

45 Lokal særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for kortvarige, tidsbegrensede engasjementer og oppdrag ved feltarbeid (feltavtale) ved Universitetet i Tromsø, pkt VII. Feltavtalen reforhandles i øyeblikket.

46 Avtale om feltarbeid for tilsatte ved Universitetet i Bergen, pkt 8.

47 Dæhlen og Nyen 2009:7 med referanse til Lisboa-strategien vedtatt i EU i 2000.

48 Dæhlen og Nyen 2009:9, 25

Fordi arkeologer har akademisk utdannelse og er tilknyttet akademia, enten i form av datainnsamling, grunnforskning eller ordinær forskning, ønsket vi å undersøke hvor mange som har fått muligheten til å publisere resultater utenom vanlige rapporter. Å kunne gjøre analyser som en del av jobben, er en klar vei til kompetanseheving og personlig vekst, og er en god innfallsport til læring. Å publisere slike analyser tvinger fram faglig oppdatering og en kontakt med fagmiljøet og menneskene der.

Det var 27% av respondentene som har hatt anledning til å publisere resultater utenom standard prosjektrapport, mens 24,7% ikke har hatt anledning til dette. Hele 40,5% svarte at dette ikke var aktuelt for dem. Disse respondentene kan ha vært i en stilling hvor de ikke var tilstrekkelig involvert i prosjektet, for eksempel som feltassistenter, eller i en jobb som ikke har publiserbare resultater. Dette framgår ikke av undersøkelsen. 7,% svarte "Annet". Resultatene kan ses i Figur 40.

Muligheten til kompetanseheving i jobbsituasjonen er også et fokuspunkt i andre fase av den transeuropeiske DISCO-undersøkelsen som etter planen vil ta til i 2012. Denne vil blant annet ta fatt i hvordan mulighetene for kompetanseheving er i de ulike nasjonale, arkeologiske arbeidsmarkedene.⁴⁹

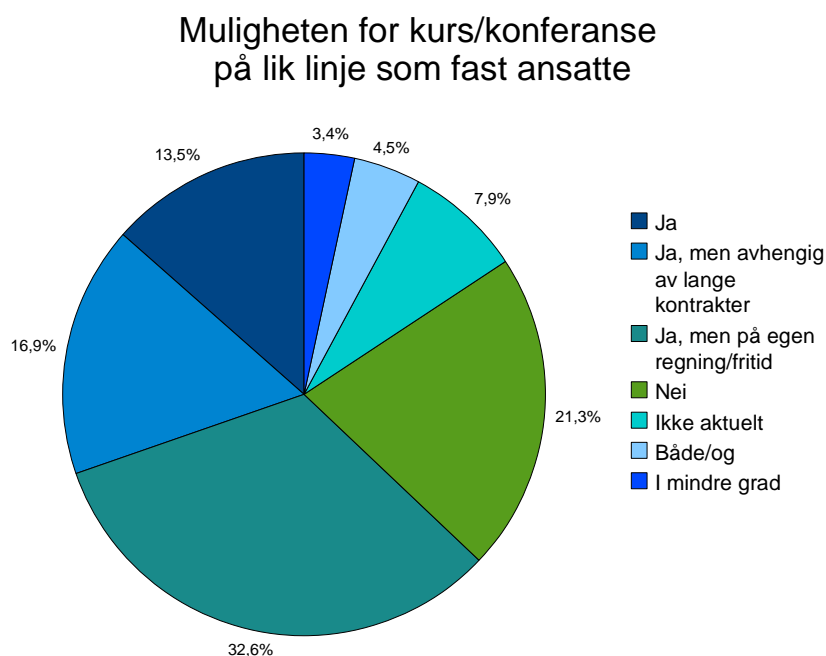
4.1.2.28. Spørsmål 28: Kurs- og konferansedeltakelse

Spørsmål: Har du i løpet av de siste årene hatt muligheten til å delta på konferanser og kurs på lik linje som fast ansatte?

Svarprosent: 80,9% (89 respondenter)

Et annet aspekt ved livslang læring er muligheten til å delta på kurs og konferanser. Dette er en vanlig måte å drive kompetanseheving på, og kursdeltakelsen i det norske arbeidsmarkedet er høy; 44,3% av de som hadde et midlertidig ansettelsesforhold deltok i 2009 på kurs eller annen opplæring. Av ansatte med lang, høyere utdanning (uspesifikke ansettelsesforhold) var det 69,1% som deltok på kurs eller opplæring i en eller annen form i 2009.⁵⁰

Fordi det ikke skal diskrimineres mellom fast og midlertidig ansatte,⁵¹ ble det også spurt om medlemmene fikk delta på kurs og



Figur 41: Muligheten for kurs-/konferansedeltakelse på lik linje som fast ansatte de senere år. Andel.

⁴⁹ Se DISCO 2011

konferanser på lik linje som de fast ansatte i virksomheten(e). Også her var det kun mulig å oppgi ett svar, noe som kan ha ført til en skjevhet i resultatene. Det var imidlertid mange som valgte å spesifisere svaret sitt i det åpne "Annet"-feltet, og disse er blitt gruppert inn i "Både/og" og "I mindre grad" for de som spesifiserte at dette hadde skjedd sjelden. Én av respondentene ble gruppert inn i en allerede eksisterende kategori.

Det var 13,5% av respondentene som fikk delta på kurs og konferanser på lik linje som de fast ansatte i virksomheten de arbeidet for, mens 16,9% bare fikk gjøre dette dersom de var på lange kontrakter. Nær en tredjedel (32,6%) måtte benytte seg av sin egen fritid til dette formålet, og 21,4% fikk ikke delta overhodet. 7,9% mente spørsmålet ikke var aktuelt. I tillegg var det 4,5% som hadde opplevd både å få delta og ikke delta på lik linje som fast ansatte, mens 3,4% hadde opplevd dette i mindre grad. Resultatene vises i Figur 41.

At til sammen 61,9% av respondentene har opplevd å ikke få delta på kurs og konferanse, er et høyt tall når man ser hen til aml kap 13 om diskriminering i kombinasjon med den politiske satsningen på livslang læring. Når kun 13,5% får delta i slike fora uavhengig av kontrakten, er det også lavt med tanke på de 44,3% midlertidig ansatte som får dette tilbudet i arbeidslivet generelt. At nær en tredjedel er nødt til å bruke egne midler og eventuelt ta seg fri uten lønn for å delta på kurs og konferanser, står det heller ikke i forhold til den faglige oppdateringen som ofte kreves av arbeidsgiveren. Eksempelvis har Kulturhistorisk Museum ved Universitetet i Oslo siden 2007 stilt krav om at feltledere har gått deres eget feltlederkurs med blant annet førstehjelpsopplæring, men yter ikke lønn for dette kurset. Dette viser tydelig at det er et misforhold mellom kravene som stilles fra arbeidsgiver og politikken om livslang læring for midlertidig ansatte arkeologer i Norge.

4.1.2.29. Spørsmål 29: Inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen

Spørsmål: Har du følt deg inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen (idrettslag, julebord, utflukter etc.)?

Svarprosent: 80,9% (89 respondenter)

De ulike regjeringene har de senere år hatt en storsatsing på et inkluderende arbeidsliv, og i 2000 ble IA-avtalen innstiftet som en frivillig løsning for bedrifter. Denne tar i praksis først og fremst sikte på spesifikke situasjoner som å senke sykefravær og hindre frafall i arbeidslivet. Likevel er formålet uttalt slik i den nåværende IA-avtalen:⁵²

Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

En slik generell erklæring må også omhandle trivsel på arbeidsplassen, noe som dessuten kommer fram i forpliktelsen om å "arbeide for et godt arbeidsmiljø med vekt på toleranse og mangfold".⁵³ Sett i sammenheng med aml kap 13, blir det klart at midlertidig ansatte arkeologer skal inkluderes både i faglige og sosiale aktiviteter på lik linje med de fast ansatte. Vi spurte derfor om medlemmene har følt seg inkludert på arbeidsplassene de har arbeidet ved, og ønsket en rangering fra 1 (dårlig inkludert) til 5 (godt inkludert). Resultatene kan ses i Tabell 14 og Figur 42.

Det var 4 svar som var *Incomplete* på dette spørsmålet, fordelt på rangeringen 1-4.

50 Dæhlen og Nyen 2009:21

51 Aml §13-1

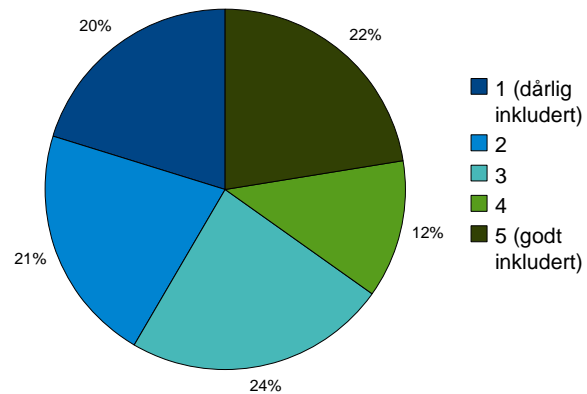
52 IA-avtalen 1. mars 2010 – 31. desember 2013:2

53 IA-avtalen 1. mars 2010 – 31. desember 2013:3

Velferdstilbud - følelse av inkludering

Rangering	Antall respondenter
1 (dårlig inkludert)	18
2	19
3	21
4	11
5 (godt inkludert)	20

Tabell 14: Medlemmenes følelse av inkludering på arbeidsplassen



Figur 42: Medlemmenes følelse av inkludering på arbeidsplassen. Andel.

Som det blir synlig av resultatene, er det en forholdsvis jevn fordeling mellom de 4 kategoriene. Likevel er det flere på den lave siden av skalaen – 41,5% fordelt på rangering 1 og 2 – mot den høyere siden, hvor det er 34,8% fordelt på rangering 4 og 5. Det er 23,6% som føler seg middels inkludert på arbeidsplassen. Selvom disse resultatene ikke er oppsiktsvekkende, er det likevel noe som tyder på at intensjonen om inkludering og likebehandling ikke når helt fram i arbeidsforholdene til de midlertidig ansatte arkeologene. Dette er heller ikke overraskende med tanke på de svært korte kontraktene arkeologer kan ha, og dermed kanskje en svært kort tilknytning til en gitt arbeidsplass. Ut i fra et helse- og trivselsperspektiv er det likevel ikke ønskelig at såpass mange skal føle seg dårlig inkludert.

4.1.2.30. Spørsmål 30: Kommentarer

Spørsmål: Dersom du ønsker å tilføye en kommentar til denne undersøkelsen, kan du gjrøe dette her.

Svarprosent: 20% (22 respondenter)

Vi åpnet et felt for kommentarer på slutten av undersøkelsen. Det var 22 respondenter som benyttet seg av muligheten til å kommentere. Kommentarene handlet for det meste om problemer med undersøkelsen (4 respondenter), at vedkommende har fått overgang til fast stilling (4 respondenter), synspunkter om arbeidsmarkedet (9 respondenter), forslag til videre undersøkelser (2 respondenter) og litt annet. Kommentarene vil bli brukt i vårt videre arbeid med problemstillingene i MAARK.

4.2. Arbeidsgiverundersøkelsen

Fordi vi ønsket å undersøke hvordan arbeidsgiverne forholder seg til midlertidig ansatte arkeologer, utformet vi også et spørreskjema som ble sendt ut til 64 ansatte ved til sammen 35 institusjoner; fylkeskommuner, private forvaltningsinstitusjoner og museer. To ansatte ble forespurt ved alle institusjonen, med unntak av NIKUs lokale avdelinger og Bergverksmuseet. Fordi svarprosenten ble så lav, fikk vi ikke anledning til å undersøke diskrepanser i besvarelsene mellom den personalansatte og den kulturfaglig ansatte, men det var i to tilfeller ulikheter i svarene som kan benyttes som en illustrasjon av problemstillingen.

Det var 19 *Completed* og 8 *Incomplete* besvarelser. Svarprosenten ble til slutt 29,7% for *Completed*, og 42,2% totalt. Å ha kun 27 respondenter gjør at utvalget er for lite til å trekke generelle konklusjoner. Det er likevel tilstrekkelig til å peke på eventuelle problemstillinger og spørsmål som måtte dukke opp i analysen. For å fylle opp tallene mest mulig, vil alle bli innberegnet i respondentmassen og svarprosenten.

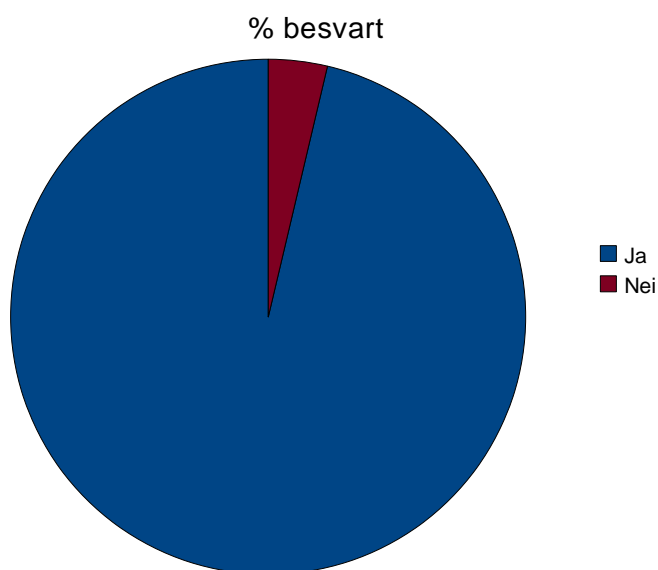
4.2.1. Spørsmål 1: Bruk av midlertidig ansatte arkeologer i virksomheten

Spørsmål: Ansetter virksomheten midlertidige arkeologer?

Svarprosent: 100% (27 respondenter)

Alle som gikk videre med undersøkelsen svarte på dette spørsmålet. Fordelingen av bruken av midlertidig ansatte arkeologer var som følger: 26 respondenter svarte "Ja" og 1 respondent svarte "nei". Resultatet kan også ses i Figur 43. Respondentmuseet som svarte negativt på dette spørsmålet er ikke kjent for å drive kulturminneforvaltning, og arbeider med nyere historie, og museet besvarte også i kommentarfeltet at de ikke har noen arkeologer ansatt for tiden.

Ansetter virksomheten arkeologer midlertidig?



Figur 43: Bruk av midlertidig ansatte arkeologer i virksomheten. Andel.

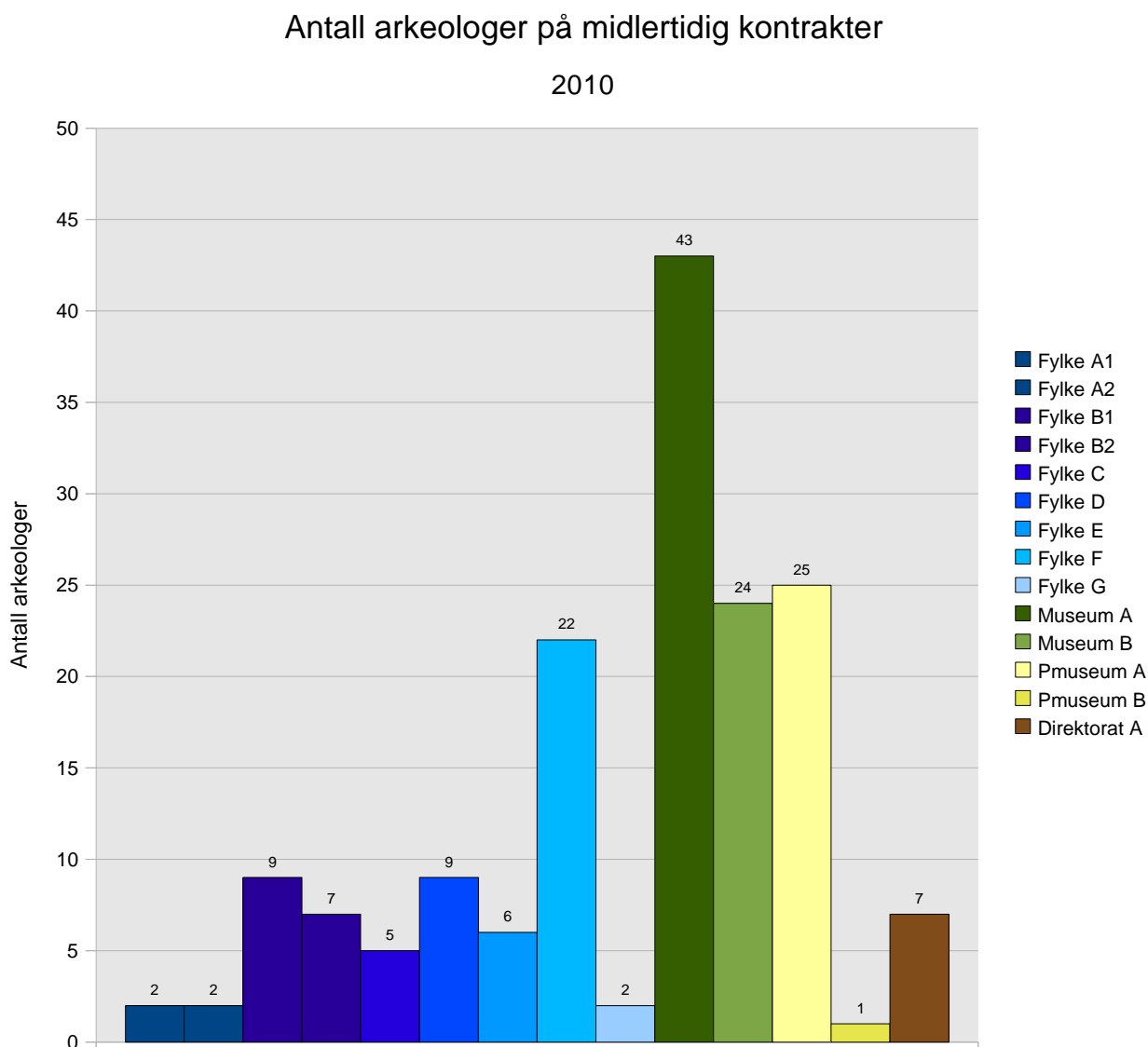
4.2.2. Spørsmål 2: Antall midlertidig ansatte arkeologer i 2010

Spørsmål: Hvor mange arkeologer var tilsatt på én eller flere midlertidige kontrakter i 2010?

Svarprosent: 51,9% (14 respondenter)

Vi ønsket å høre omfanget av bruken av midlertidig ansatte arkeologer, og stilte spørsmålet om hvor mange arkeologer som var tilsatt på midlertidige kontrakter i 2010. Interessant nok var det her diskrepans blant to svar fra samme institusjon, men fordi ett av disse var *Incomplete*, kan man ikke legge for mye vekt på dette avviket. Avviket kan ses i Figur 44, hvor de blå søylene markerer fylkeskommuner, de grønne universitetsmuseer, de gule private museer og den brune et direktorat.

Fylkeskommunene har et lavere antall arkeologer enn museene, noe som lar seg forklare ved at museene generelt har utgravninger innenfor en hel landsdel, mens fylkeskommunene har et mindre område å forvalte.



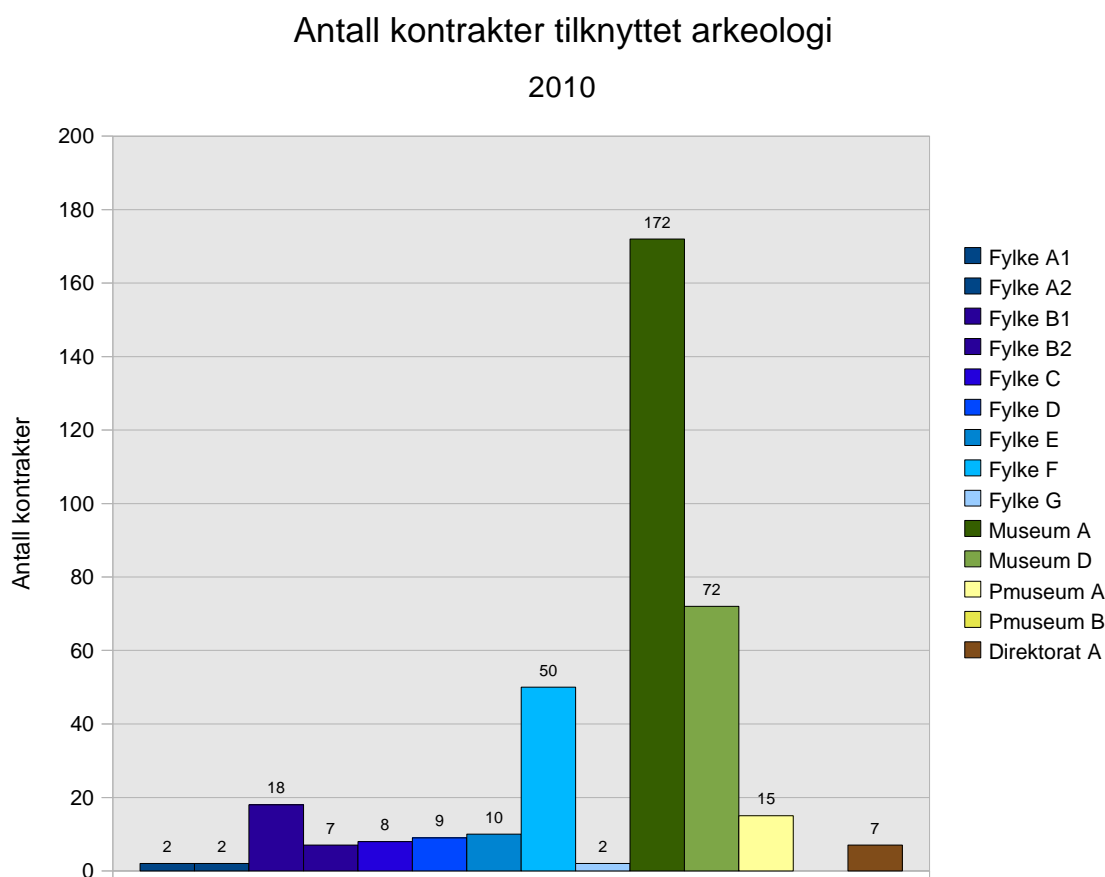
Figur 44: Antall arkeologer på midlertidige kontrakter i 2010

4.2.3. Spørsmål 3: Antall kontrakter tilknyttet arkeologi i 2010

Spørsmål: Hvor mange arbeidskontrakter tilknyttet arkeologi ble utferdiget i løpet av 2010?

Svarprosent: 51,9% (14 respondenter)

Spørsmål 3 var ment å utfylle spørsmål 2. Det ble i analysefasen klart at spørsmålet burde vært spesifisert med at det er snakk om *midlertidige* arbeidskontrakter. Likevel er det erfaringsmessig ingen grunn til å tro at antallet nye, faste arbeidskontrakter er så høyt for disse virksomhetene at resultatene blir vesentlig forskjøvet. Fordi spørreskjemaet sendes ut av MAARK, er det også en indikasjon på at det er snakk om midlertidighet. Imidlertid har også en personalansatt hatt muligheten til å svare på skjemaet, og disse er ikke nødvendigvis like godt informert om problemstillingen som de kulturfaglig/arkeologisk ansatte. Dette kan være en av årsakene til avviket som ses i Fylke Bs besvarelse, som vil bli nevnt nedenfor. I det følgende blir antallet kontrakter likevel forutsatt å være knyttet til midlertidig ansatte arkeologer, fordi hele tematikken for spørreskjemaet har omhandlet midlertidighet i ansettelsen av arkeologer.



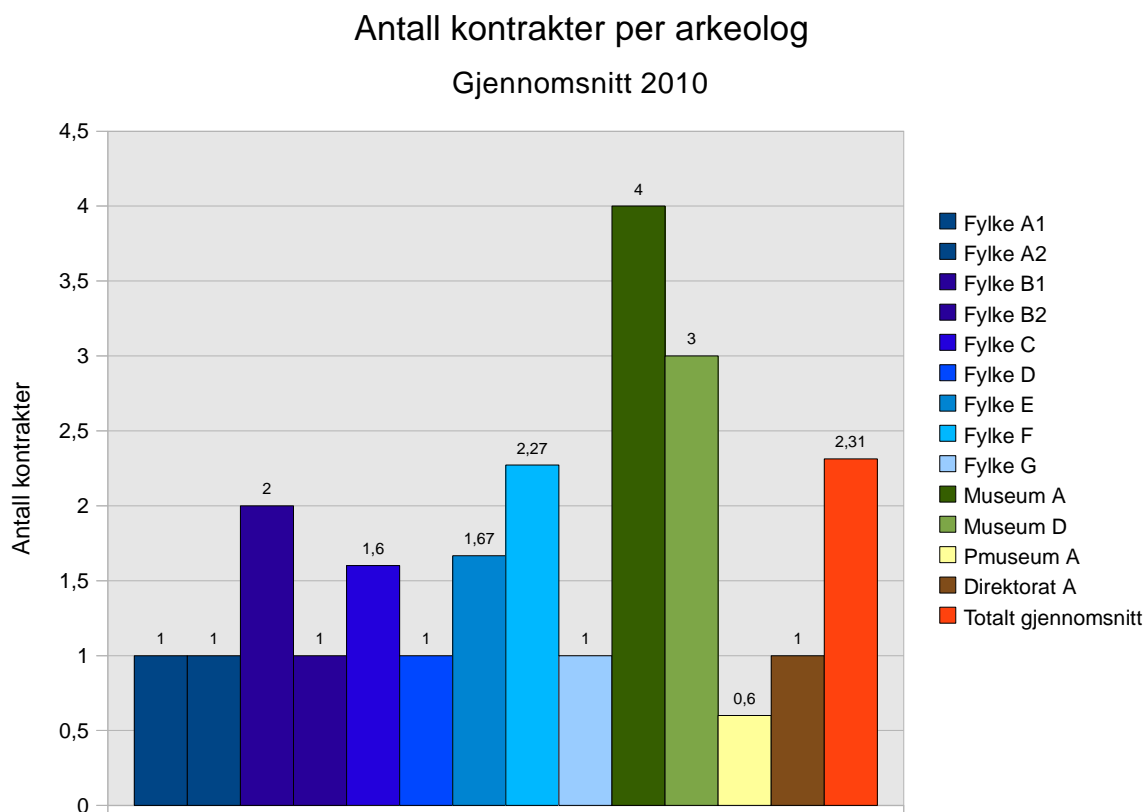
Figur 45: Antall kontrakter tilknyttet arkeologi i 2010.

Resultatene på spørsmål 3 ses i Figur 45, og viser igjen at museene har det høyeste antall kontrakter, noe som er ventet. Museum A har 172 kontrakter. Hvis man knytter spørsmål 2 og 3 sammen, gir det et gjennomsnitt på 4 kontrakter per arkeolog for dette museet, mens Museum B, som har oppgitt 72 kontrakter fordelt på 24 arkeologer, ender opp med 3 kontrakter per arkeolog i gjennomsnitt. Privat museum A har hatt 25 midlertidig ansatte arkeologer fordelt på 15 kontrakter, noe som må forutsette at enkelte har vært ansatt utover 2010 for at gjennomsnittet på 0,6 kontrakter per arkeolog skal stemme. Privat museum 2 har hatt 1 midlertidig ansatt arkeolog, men ingen kontrakter i 2010,

noe som forutsetter at arkeologen ble ansatt før dette året.

Fylkene har et langt jevnere fordelt gjennomsnitt. Fylke A har oppgitt 2 kontrakter og 2 arkeologer; altså 1 kontrakt i gjennomsnitt. Fylke B har en vesentlig diskrepans i antallet kontrakter tilknyttet arkeologi (18 mot 7), og har også forskjellige svar på spørsmålet om hvor mange midlertidig ansatte arkeologer de hadde i 2010, så gjennomsnittet her er vanskelig å bestemme. Den ene besvarelsen er skjønt *Incomplete*. Fylke C har oppgitt 8 kontrakter fordelt på 5 arkeologer, som gir et gjennomsnitt på 1,6 kontrakter per arkeolog. Fylke D har hatt 9 arkeologer fordelt på 9 kontrakter, og har altså et gjennomsnitt på 1, mens Fylke E har hatt et gjennomsnitt på 1,67 kontrakter med 6 arkeologer på 10 kontrakter. Fylke F har hatt et høyt antall kontrakter – hele 50 kontrakter i 2010 fordelt på 22 arkeologer. Dette gir et gjennomsnitt på 2,27 kontrakter per arkeolog, og er det høyeste blant fylkeskommunene. Fylke G har hatt 2 arkeologer på 2 kontrakter, og altså et snitt på 1. Direktorat A har hatt 7 kontrakter fordelt på 7 arkeologer, og har også et gjennomsnitt på 1 kontrakt per arkeolog. Det totale gjennomsnittet for 2010, innbefattet feilkilden for Fylke B er 2,31 kontrakter per arkeolog. Foruten feilkilden er gjennomsnittet 2,33 kontrakter per arkeolog, og altså ikke vesentlig annerledes. Det må antas at det er sektormessige ulikheter her, i det det kan ses at museene har et vesentlig høyere gjennomsnitt – her 3,5 kontrakter i gjennomsnitt – enn fylker, private museer og direktorater.

Resultatene for gjennomsnittsberegningen kan ses i Figur 46.



Figur 46: Gjennomsnittlig antall kontrakter per arkeolog i 2010

Fordi utvalget fra arbeidsgiversiden er for lite til å kalkulere et reelt gjennomsnitt, kan ikke det totale gjennomsnittet i Figur 46 sies å være representativt for arbeidsmarkedet i sin helhet. Det er likevel interessant å se at resultatene fra medlemsundersøkelsen viser en sum på 343 kontrakter per 80 besvarelser, noe som gir et relativt gjennomsnitt på 4,29 kontrakter per arkeolog. Medlemsundersøkelsen har i tillegg gitt et gjennomsnitt på 4,6 kontrakter – et dobbelt så høyt tall som resultatet fra arbeidsgiversiden. Medianen var imidlertid 3,5 korrigert for studenter.⁵⁴ Dette tallet er likevel høyere enn tallet oppgitt av arbeidsgiverne, og bør være gjenstand for undersøkelse i framtiden. Forhåpentligvis vil DISCO-undersøkelsen kartlegge det reelle omfanget av bruken av midlertidige kontrakter tilknyttet arkeologi i det norske arbeidsmarkedet.

4.2.4. Spørsmål 4: Antall årsverk utført av midlertidig ansatte arkeologer i 2010

Spørsmål: Hvor mange årsverk totalt ble utført av midlertidig ansatte arkeologer i 2010?

Svarprosent: 44,4% (12 respondenter)

Som et tredje spørsmål angående omfanget av midlertidigheten, spurte vi om antall årsverk utført av midlertidig ansatte arkeologer i 2010 i virksomhetene. Resultatene viser at det i alle virksomhetene med unntak av Fylke C og Privat museum B ble utført mer enn 1 årsverk av disse arkeologene i 2010. Resultatene ses i Tabell 15.

Virksomhet	Antall årsverk
Fylke A1	2
Fylke A2	1,5
Fylke B1	5,4
Fylke B2	5,2
Fylke C	0,25
Fylke D	4,1
Fylke E	2
Fylke F	5
Museum A	0 ⁵⁵
Museum B	6
Privat Museum A	8,5
Privat Museum B	1
Direktorat A	5,91

Tabell 15: Antall årsverk utført av midlertidig ansatte arkeologer i 2010.

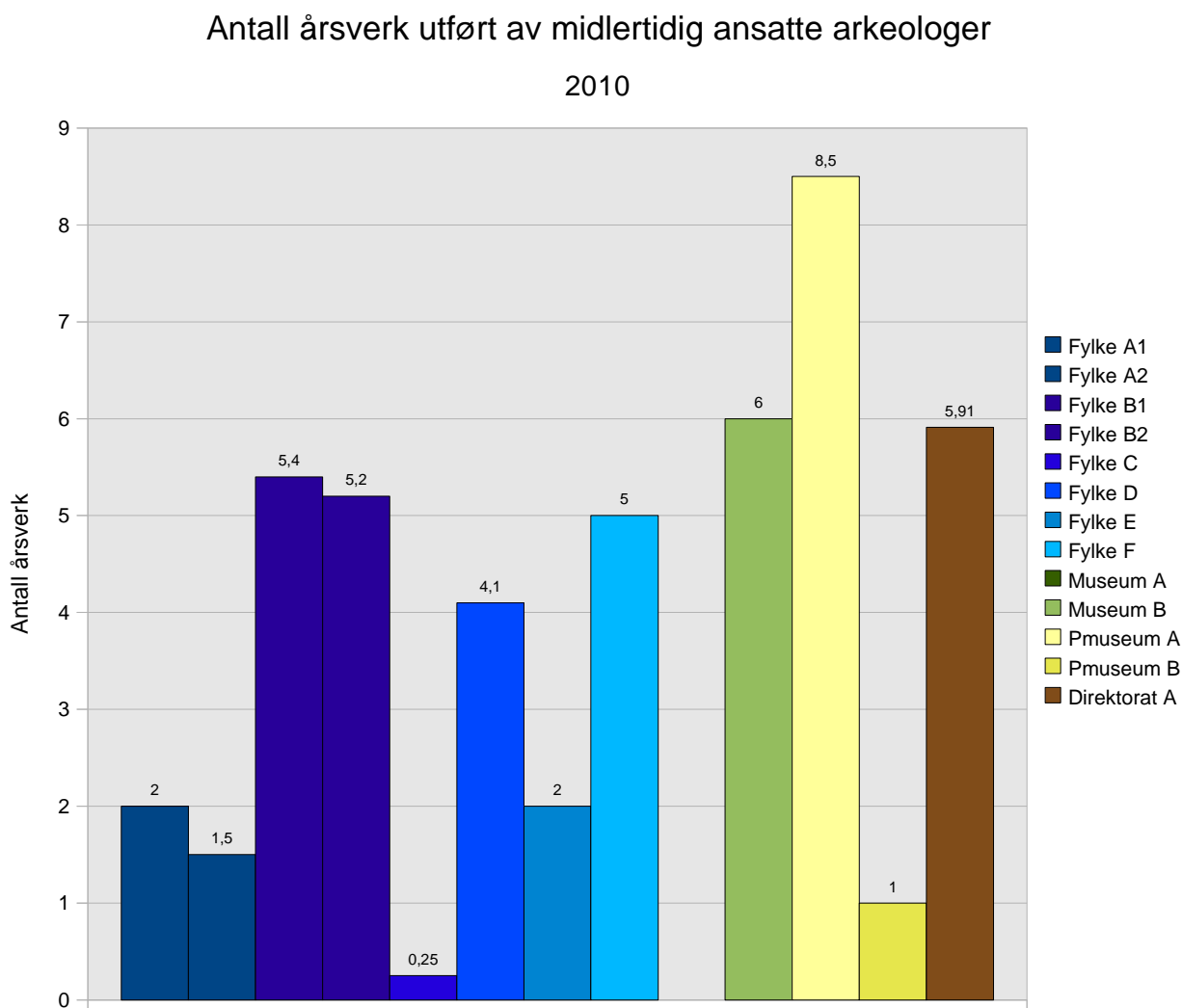
Som det kan ses av tabellen, er det en stor spredning av antall årsverk utført av midlertidig ansatte arkeologer i 2010. Her er det ingen ensartet tendens blant fylkeskommunene, slik de foregående spørsmålene viser. Tvert i mot har enkelte fylkeskommuner nesten like mange årsverk utført som de to museene som har besvart (se også Figur 47). Fordi universitetsmuseene har langt flere midlertidig ansatte arkeologer og kontrakter (se pkt 4.2.2. og 4.2.3.), skulle det også forventes at antallet årsverk var markant høyere. Dette kan peke mot at museene som tendens kan ha vesentlig kortere kontrakter enn fylkeskommunene, men Museum A har besvart dette spørsmålet med 0, og

⁵⁴ Se pkt 4.1.2.5.

⁵⁵ Dette tallet kan ikke stemme når man ser hen til pkt 4.2.2. og 4.2.3. over.

kan ikke tas i betraktning her. Tall fra DBH viser at det også kun er to av museene som har oppgitt antall årsverk i 2010 utført av stillingskodene som vi vet dekker midlertidig ansatte arkeologer.⁵⁶ Dette er et problem som vi må ta tak i.

Det må også igjen bemerkes at dette utvalget på generelt grunnlag er for lite til å kartlegge spørsmålet helt konkret. Da dette tallet er svært interessant for å kartlegge arkeologers arbeidsmarked i Norge, bør det forventes at DISCO-undersøkelsen vil kunne rede ut også dette spørsmålet.



Figur 47: Antall årsverk utført av midlertidig ansatte arkeologer i 2010.

4.2.5. Spørsmål 5: Hjemmel for midlertidige ansettelser

Spørsmål: Hvilken hjemmel benyttes for midlertidige ansettelser for feltarkeologi?

Svarprosent: 44,4% (12 respondenter)

Dette spørsmålet var noe uheldig utformet fordi det kun rettet seg mot feltarkeologi. Likevel var det et poeng å luke ut vikariater og peke mot de korte, midlertidige prosjektene som i hovedsak utgjøres av feltarkeologi og som vi vet er problematiske i forhold til begrepene 'sesongarbeid' og 'arbeidets karakter'.⁵⁷ Det uheldige ved spørsmålet er at engasjementer som har med saksbehandling, databasearbeid, forskning, formidling og andre, ikke feltbaserte, sider av forvaltning og forskning falt bort.

Spørsmålet var helt åpent med et tekstfelt som besvarelse. Det var likevel en viss grad av ensartethet ved svarene. Resultatene ses i Tabell 16.

Virksomhet	Hjemmel for midlertidighet
Fylke B2	Feltarkeologene ansettes for feltsesongen, antallet bestemmes utifra den til enhver tid gjeldende nivå på bygge- og plansaker som behandles i fylkeskommunen
Fylke C	Aml §14-9a
Fylke D	Aml §14-9a
Fylke E	Aml §14-9a
Fylke F	Aml §15-1 og HTA kap 1 §3
Fylke G	Prosjekt av kortvarig art
Museum A	Tjml §3-2
Museum B	Ingen faste stillingshjemler tilknyttet ansettelse av feltpersonale
Pmuseum A	Aml §14-9a og b
Pmuseum B	Ingen felt
Direktorat A	Ingen felt
Privat A	Midlertidige ansettelser hos oss foretas etter behov.

Tabell 16: Hjemler for midlertidige ansettelser i 2010.

Som det kan ses av tabellen, er det enkelte virksomheter som ikke har svart med riktig lovhjemmel, slik som Fylke B2, F og G, Museum A og Privat A. Det er urovekkende at disse virksomhetene ikke har oversikt over de reelle hjemlene for ansettelse i midlertidig kontrakt. Ellers er det påfallende at Fylke F oppgir aml §15-5 og HTA kap 1 §3 som hjemmel, som begge omhandler oppsigelser og formfeil ved disse, framfor aml §14-9a som jo er den reelle hjemmelen.

Når vi sammenligner med resultatene fra medlemsundersøkelsen (pkt 4.1.2.12), ses det tydelig at staten i under halvparten av tilfellene oppgir hjemmelen i tjml §3-2a. i arbeidskontraktene.⁵⁸ Like ofte er det den vagere betegnelsen "engasjement" som oppgis, og tidvis "sesongarbeid". Som diskutert i kap 2, er ikke dette hjemler i seg selv.

Fylkeskommuner oppgir i enda større grad 'Engasjement' i stedet for en reell hjemmel i

⁵⁷ Se kap 2.

⁵⁸ Se pkt 4.1.2.12.

arbeidskontrakten, faktisk i over halvparten av tilfellene for våre respondenter.⁵⁹ Det er som tidligere nevnt ikke et krav etter aml §14-6 å føre opp stillingshjemler i arbeidskontrakter, men når betegnelsene "engasjement", "sesongarbeid" osv brukes slik de gjør i midlertidig ansatte arkeologers kontrakter, kan det spørres om arbeidsgiver selv ikke har avklart lovhjemmelen for ansettelsen, i og med at dette som en generell regel ikke er tilstrekkelige begrunnelser for midlertidig ansettelse.⁶⁰ En annen side av en slik begrunnelse er at den fungerer som en legitimisering for den midlertidige ansettelsen. Arkeologen blir ikke oppfordret til å undersøke den angitte lovhjemmelen, og fordi det er snakk om arbeid i regi av offentlig sektor, er det sannsynlig at man stoler på at lovhjemlene er brukt korrekt.

4.2.6. Spørsmål 6: Rutiner for ansiennitetsberegning

Spørsmål: Hvilke rutiner for beregning av ansiennitet blir fulgt med hensyn til midlertidig ansatte arkeologer i sin helhet?

Svarprosent: 48,15% (13 respondenter)

Ansiennitet er viktig for lønns plassering i det norske arbeidsmarked. Arbeidsgiversiden ble spurt om sine rutiner for ansiennitetsberegning. Både HTA for stat⁶¹ og KS⁶² dikterer at ansiennitet skal vektlegges ved lønns plassering, og kvalifikasjonsprinsippet vil også forutsette at man må avlønne etter erfaring hvis man skal få de best kvalifiserte til å tiltre stillingene.

Resultatene viser en forholdsvis stor spredning. Det var 4 fylkeskommuner, ett direktorat og 2 private museer som beregner ansiennitet som for de øvrige ansatte, det vil si måned for måned/år for år. Museum A følger særavtale for feltarbeid som regulerer ansiennitetsberegning. Museum B beregner ikke ansiennitet for feltassistenter, men plasserer feltledere i lønnstrinn etter hvert andre år med ansiennitet. Én fylkeskommune legger ansiennitet til grunn for tilsetning og lønns plassering, men bare som ett av flere kriterier. Én fylkekommune gir først kontraktsforlengelse til de med lengst ansiennitet, mens en annen gir feltlederfunksjon ut fra ansiennitet. Én privat virksomhet har svart at avdelingskonsulenten tar seg av disse spørsmålene. Hva som er rutinene er derfor uklart. Fordi det skal beregnes ansiennitet ved lønns plassering for alle disse virksomhetene etter hovedtariffavtalene, er det nedslående å se at bare 8 av de totalt 13 respondentene beregner ansiennitet slik den skal beregnes etter regelverket.

En problemstilling spesifikt for feltarbeid og ansiennitet er at arbeidsgivere vanligvis kun medregner ansiennitet fra feltarbeid når de beregner en ansatts lønns plassering. I tillegg kommer at de forholder seg til begrepet 'sesong' og sjelden ansetter hele året. Det blir derfor svært vanskelig for midlertidig ansatte feltarkeologer å opparbeide seg ett års ansiennitet innenfor ett kalenderår. Dette er et brudd på begge hovedtariffavtalene⁶³, som presiserer at i stillinger med særskilt krav om utdanning skal all offentlig tjeneste godskrives fullt ut, samt privat tjeneste som er av betydning for stillingen. For stilling som feltassistent, som basert på sedvane neppe kan sies å ha særskilt krav om utdanning, skal all tidligere privat og offentlig lønnsansiennitet medregnes. Det betyr at minimum arbeid i offentlig sektor også utenfor arkeologi skal medregnes ved lønnsansettelse. Her er det sannsynlig at en god del feltarkeologer går glipp av ansiennitet ved beregning av lønn, dersom de utenfor 'sesong' har arbeidet i offentlig sektor.

59 Se pkt 4.1.2.13.

60 Se Kap 2.

61 HTA Stat §§4 - 6

62 HTA KS §12

63 HTA stat §12.1.1 og HTA KS §12.1.1.

Det er tre statlige museer som for tiden har særavtaler for feltarbeid. Én dikterer at 12 ukers arbeid regnes som ett års ansiennitet.⁶⁴ Én beregner 2 måneders arbeid som ett års ansiennitet,⁶⁵ mens den tredje ikke sier noe om ansiennitet, men ellers viser til HTA.⁶⁶ Det må derfor gås ut fra at denne følger HTAs generelle regler og regner ansiennitet år for år.

4.2.7. Spørsmål 7: Kunngjøring av stillinger

Spørsmål: Hvordan kunngjøres arkeologstillinger?

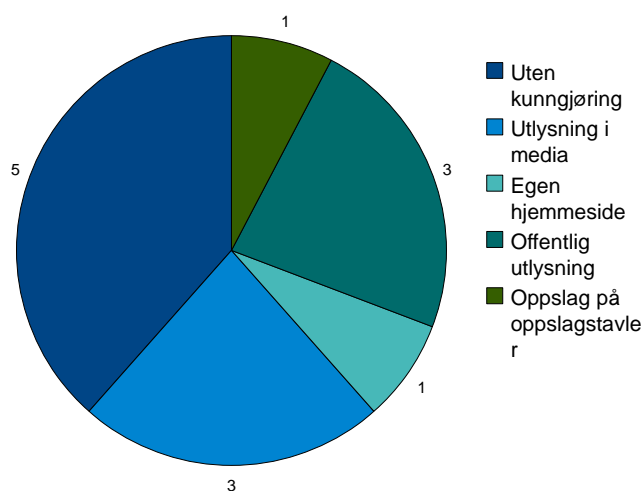
Svarprosent: 48,2% (13 respondenter)

Tjml §2 bestemmer at ledig stilling i staten skal utlyses offentlig. Offentlig utlysning av en stilling er ikke lovfestet i aml eller HTA for KS, og det betyr derfor at det i hovedsak er opptil arbeidsgiveren å benytte seg av det som er mest hensiktsmessig.⁶⁷ Det fins imidlertid enkelte spesiallover som regulerer spørsmålet⁶⁸, men ingen som kommer i betraktning for arkeologers vedkommende. Personal-/arbeidsreglement og tariffavtaler kan også bestemme offentlig utlysning i visse tilfeller. Kvalifikasjonsprinsippet i offentlig sektor må uansett være et holdepunkt i spørsmålet, og det må vurderes om en stilling må lyses ut offentlig for å få de best kvalifiserte søkerne.⁶⁹

Figur 48 viser fordelingen av respondene-
tene. Fire av fylkeskommunene og Privat
museum A ansetter midlertidige og korte
arbeids-forhold uten kunngjøring, i
hovedsak via det arkeologiske miljøet og
søknader som kommer umotivert. Tre
fylkeskommuner, Museum B og Direktorat
A utlyser i media, mens Museum A lyser ut
på sine egne hjemmesider. Pmuseum B
tilsetter sjelden arkeologer, men vil utlyse
slike stillinger på 'ordinær måte'. Privat
institusjon A slår opp stillingsannonser på
diverse oppslagstavler i fagmiljøet.

Fordi tjml §2 krever offentlig utlysning,
kan det spørres om utlysning på sine egne
hjemmesider er tilstrekkelig. I og med det
utvidete mediemarkedet i dag, kan vi
neppe se så strengt til disse reglene, men
det kan likevel spørres om dette er
'offentlig' nok. Det er kjent at dette er
vanlig praksis hos flere universitetsmuseer.
I statens personalhåndbok (SPH) står det
spesifikt at alle ledige stillinger skal

Utlysning av midlertidige
arkeologstillinger



Figur 48: Utlysning av midlertidige
arkeologstillinger. Fordeling.

64 NTNU 2010, vedlegg

65 UiT 2009, vedlegg

66 UiB 2002

67 Jakhelln 2006:187

68 F. eks. opplæringsloven §10-4

69 Jakhelln 2006:188

meldes til NAV og kunngjøres der.⁷⁰ Dette følger også av arbeidsmarkedslovens §7. Det må derfor antas at det er dette som menes med 'offentlig kunngjøring'. Både SPH⁷¹ og tjml har imidlertid unntak for kortvarige, midlertidige stillinger under 6 måneders varighet. Spørsmålet om offentlig utlysning er dermed litt vanskelig å overvåke i staten – spesielt med tanke på forlengelsene som gjerne skjer i et arbeidsforhold ved et statlig museum. Kravet til offentlig kunngjøring må ses i sammenheng med kvalifikasjonsprinsippet i offentlig sektor, som skal sikre at de best kvalifiserte søkerne blir ansatt. Dette prinsippet gjelder i alle arbeidsforhold, også under 6 måneders varighet. Det kan derfor ikke automatisk slik at offentlig kunngjøring ikke skal finne sted, ei heller i KS-sektoren eller privat sektor som driver virksomhet i regi av det offentlige.

4.2.8. Spørsmål 8: Administrativ tilsetting

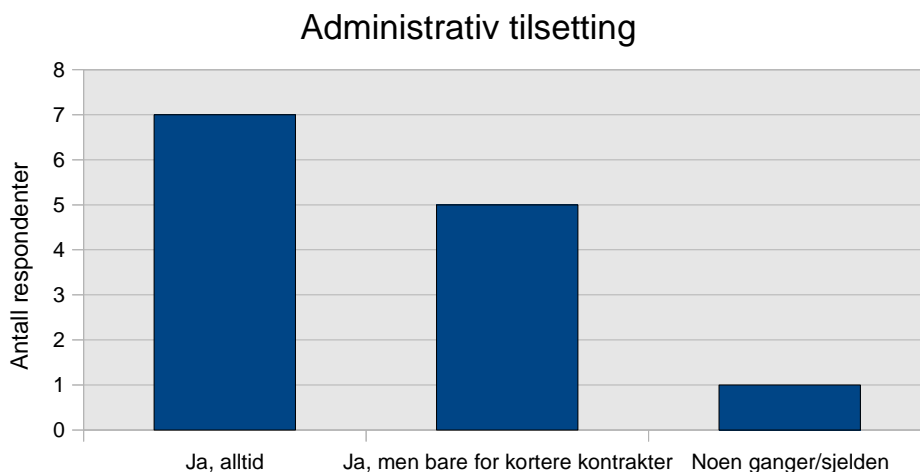
Spørsmål: Tilsettes midlertidige arkeologer administrativt?

Svarprosent: 48,2% (13 respondenter)

Vi ønsket å vite i hvor stor grad tilsettingene skjer administrativt⁷² hos de enkelte virksomhetene. Fordi administrativ tilsetting i stor grad skjuler prosedyrer og vurderinger som gjøres i forhold til ansettelsen, er det vanskelig for arbeidssøkeren å vite hva som til syvende og sist begrunner ansettelsen.

Resultatene vises i Figur 49. Det er 7 virksomheter som alltid ansetter midlertidig ansatte arkeologer administrativt – 4 fylkeskommuner, begge universitetsmuseene og ett privat museum. Det var videre 5 virksomheter som ansetter administrativt for korte kontrakter – 4 fylkeskommuner og ett direktorat. Ett privat museum ansetter kun i liten grad administrativt.

Som det ses, er graden av administrativ tilsetting stor. Dersom man samkjører dette svaret med spørsmål 7, kan man spørre seg om virksomheter som ikke utlyser offentlig og samtidig alltid tilsetter administrativt reelt sett kan få tak i de beste søkerne, slik kvalifikasjonsprinsippet krever for offentlig sektor. Dette gjelder minst to av fylkeskommunene og ett av universitetsmuseene. Konsekvensen av den utstrakte graden av administrativ tilsetting er ikke kartlagt, og kan være et interessant spørsmål for framtiden.



Figur 49: Omfanget av administrativ tilsetting.

70 Statens personalthåndbok 2012, pkt 2.3.1.

71 Pkt 2.3.1.3 og tjml §6 nr 1.

72 Med dette begrepet må forstås tilsetting uten kontakt med søkeren utover søknaden, og i det offentlige uten å nødvendigvis fatte et formelt enkeltvedtak med de kravene det innebærer etter fvl kap IV og V.

4.2.9. Spørsmål 9: Intervjuer

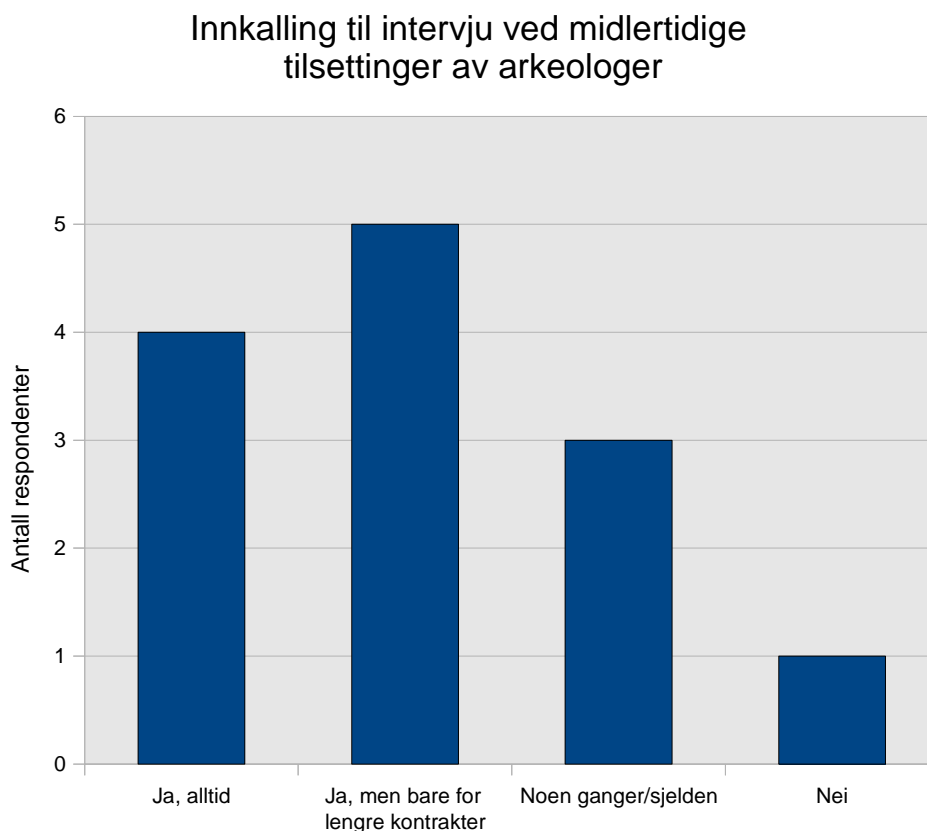
Spørsmål: Avholdes det intervjuer i tilsettingen av midlertidig ansatte arkeologer?

Svarprosent: 48,2% (13 respondenter)

Som et oppfølgingsspørsmål til spørsmål 8, og for å sammenligne med resultatene fra medlemsundersøkelsen, var det interessant å undersøke om intervjuer regelmessig blir brukt i tilsettingsprosessen ved midlertidige arkeologstillinger.

Som vi har sett, er det vanlig praksis i midlertidige kontrakter for arkeologisk arbeid at ansettelse skjer administrativt og uten intervju.⁷³ Fordi det ikke er bestemt i lov at intervju skal avholdes ved ansettelse, verken i privat eller offentlig sektor, er dette ikke nødvendigvis regelstridig. Det kan ved ansettelse i offentlig stilling imidlertid stilles spørsmål om fvl §17 om at saken skal være så godt opplyst som mulig før vedtak treffes, blir oppfylt dersom det ikke innkalles til intervju. Personalreglementene i de lokale virksomhetene om intervju skal avholdes eller ikke. Eksempelvis følger det av Personalreglement for Universitetet i Bergen⁷⁴ pkt 7.2. at aktuelle søkere til stillinger over 6 måneders varighet skal innkalles til intervju.

To fylkeskommuner, ett privat museum og ett direktorat innkaller alltid til intervju. Tre fylkeskommuner, ett universitetsmuseum og ett privat museum innkaller kun til intervju ved lange kontrakter, og to fylkeskommuner samt én privat virksomhet innkaller noen gang eller sjelden til intervju. Ett universitetsmuseum innkaller ikke til intervju. Resultatene ses også i Figur 50.



Figur 50: Innkalling til intervju ved midlertidige tilsetninger av arkeologer

⁷³ Se pkt 4.1.2.21.

⁷⁴ Universitetet i Bergen 2008

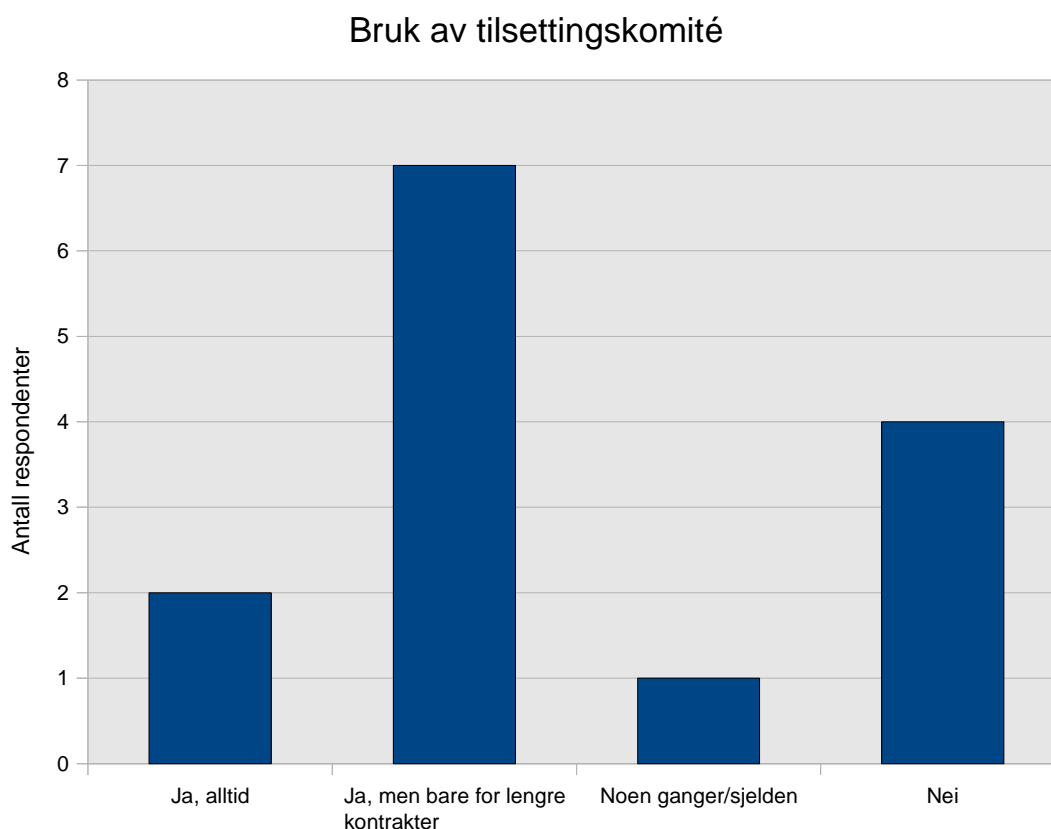
4.2.10. Spørsmål 10: Tilsettingskomité

Spørsmål: Nedsettes det tilsettingskomité for ansettelse av midlertidig ansatte arkeologer?

Svarprosent: 51,9% (14 respondenter)

I staten pålegger tjml §5 bruken av tilsettingsråd eller et kollegialt styre i statlige ansettelsessaker. Det gis unntak i §6 for stillinger som er kortere enn 6 måneders varighet.

Resultatene viser at det likevel benyttes et tilsettingsråd i virksomheter der det ikke er oppstilt krav om det. Dette er gledelig og kan peke mot at ansettelser av midlertidig ansatte arkeologer blir sett som en viktig sak. To fylkeskommuner benytter seg av dette, mens 4 fylkeskommuner, ett universitetsmuseum og ett direktorat benytter det for lengre kontrakter. Én fylkeskommune benytter tilsettingskomité i liten grad, mens én benytter det aldri, sammen med ett privat museum og én privat virksomhet. Det blir heller ikke benyttet tilsettingsråd ved ett av universitetsmuseene, til tross for at det oppstilles krav i tjml dersom arbeidet er lengre enn 6 måneder, og det må antas at det finnes enkelte midlertidige arkeologstillinger som har lengre varighet enn dette. Resultatene er oppstilt i Figur 51.



Figur 51: *Bruk av tilsettingskomité.*

5. Krysstendenser i resultatene

I det følgende skal kryssing av resultatene fra medlemsundersøkelsen presenteres med henvisning til arbeidsgiverundersøkelsen. Resultatene gir allerede en del god informasjon, men for å vite hvordan det tas hensyn til eksempelvis erfaring, eller hvordan det påvirker en midlertidig ansatt arkeolog å ha mange arbeidsgivere eller -kontrakter, må resultatene krysses.

Et problem som melder seg, er at det i utgangspunktet begrensede utvalget blir redusert ytterligere under kryssingen av dataene. Det vil si at resultatene ikke er statistisk reliable – i alle fall ikke før vi har tall på hvor stor arkeologipopulasjonen faktisk er. Enkelte kategorier etter kryssingen har så lite som 1 respondent, men der det er mulig, kan man ta disse resultatene som eksempler på stor variasjon i utslagene. Det er likevel interessant å se at enkelte tendenser melder seg når man setter ulike resultater opp mot hverandre.

På grunn av en svært begrenset tidsramme, har vi ikke kunnet krysse alle interessante resultater med hverandre. Et utvalg blir presentert i dette kapitlet.

5.1. Antall kontrakter/antall arbeidsgivere

Hensikt: Undersøke omfanget av midlertidigheten fra en koblet innfallsvinkel

Svarprosent: 72,7% (80 respondenter)

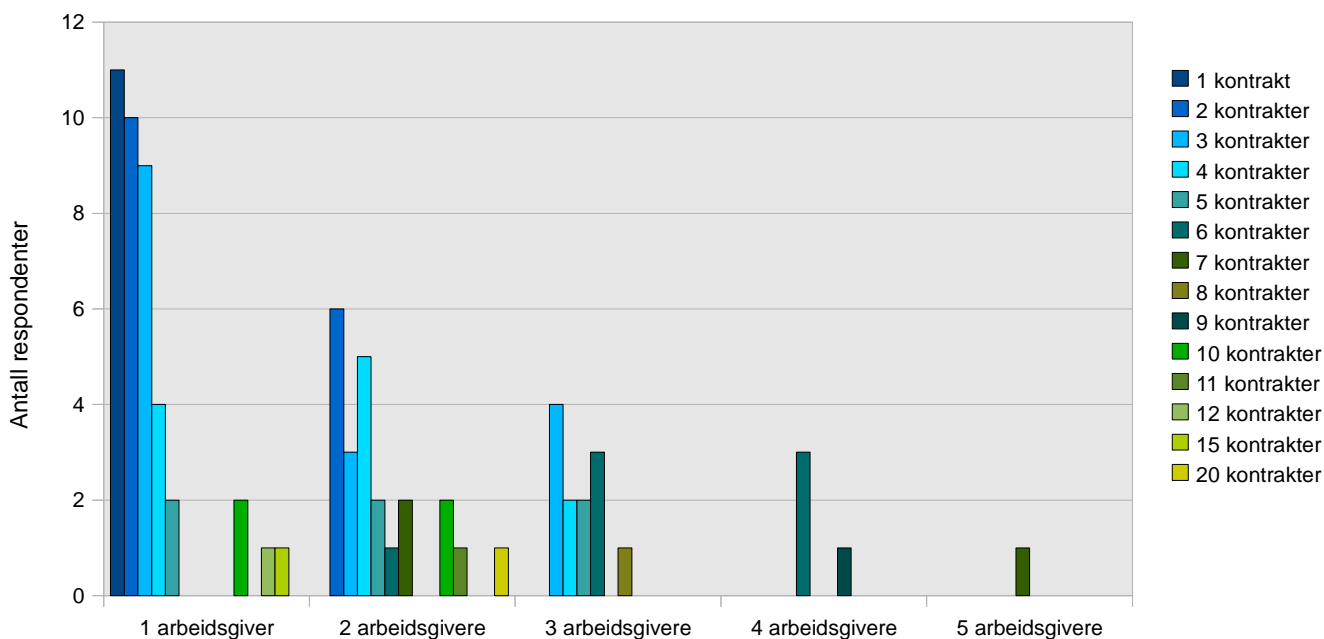
Å undersøke hvordan antallet arbeidskontrakter henger sammen med antall arbeidsgivere, kan gi oss et bedre bilde på hvordan arkeologer flytter på seg, eller hvor lite jobbsikkerhet midlertidig ansatte arkeologer har. *Felt* arkeologer har en tendens til å kalle seg selv "løsarbeidere" med henblikk på nettopp dette. Fra spørsmål 7 i medlemsundersøkelsen vet vi at maksimum antall arbeidsgivere i 2010 hos respondentene var 5, representert ved kun ett tilfelle. Dette sier noe om jobbsikkerheten i seg selv, men dersom man krysser resultatene med antall arbeidskontrakter, kan man få et litt annet blikk på

- hvordan jobbsikkerheten er dersom man har kun 1 arbeidsgiver
- hvordan jobbsikkerheten er dersom man har flere arbeidsgivere

Diagrammet i Figur 52 viser en sammenligning av resultatene. Flertallet – 38 respondenter – hadde kun én arbeidsgiver, mens 20 hadde to, 13 hadde tre og 7 stykker hadde fire arbeidsgiver. Én respondent hadde 5 arbeidsgivere i 2010. Resultatet er også illustrert i Figurene 53-55. Det ble uformelt rapportert fra NAM 2011 at enkelte arbeidsgivere har klaget på lojalitet fra de midlertidig ansatte arkeologene, men resultatene fra denne delen av undersøkelsen belyser at jobbsikkerheten er så stor at en manglende lojalitet overfor arbeidsgiver i så fall ikke kommer som noen overraskelse.

Antall kontrakter og antall arbeidsgivere

2010

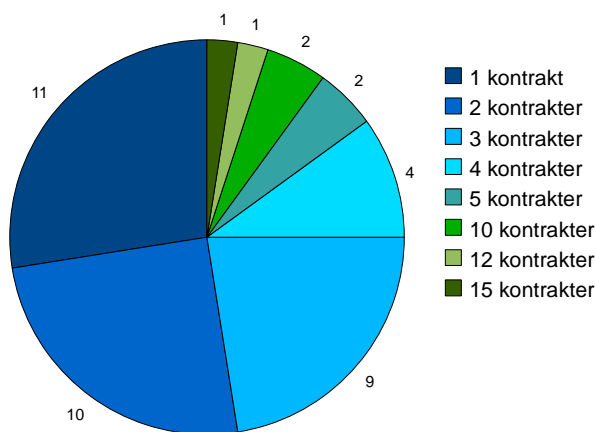


Figur 52: Antall kontrakter kryssset med antall arbeidsgivere, 2010.

Figur 53 viser med all tydelighet at det er stor spredning i hvor mange kontrakter man får dersom man kun jobber hos én arbeidsgiver. Litt over en fjerdedel (11 respondenter) har kun hatt én

Antall kontrakter - 1 arbeidsgiver

2010



Figur 53: Antall kontrakter hos én arbeidsgiver i 2010

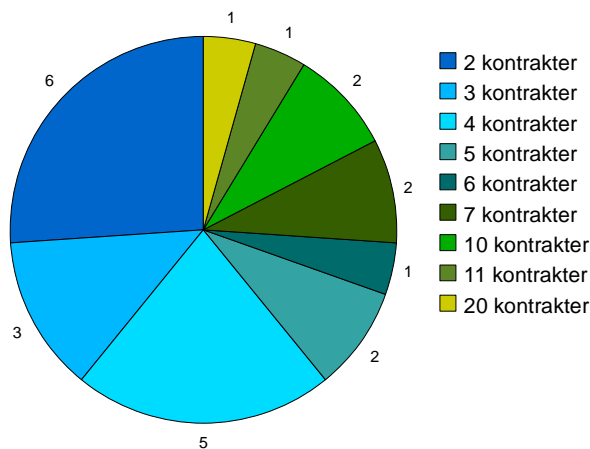
kontrakt. Fra spørsmål 6 vet vi at denne ene kontrakten har variert betydelig i lengde, fra 6 til 34 uker.⁷⁵ De korteste kontraktene ble for en stor del holdt av studenter. 1 ferdigutdannet respondent hadde en kontraktslengde på 6 uker, mens de resterende hadde fra 24-34 uker, noe som må sies å dekke en stor del av den såkalte arbeidssesongen dersom man er feltarkeolog. Det vites ikke hva arbeidet har gått ut på for de forskjellige kontraktene. Data på den øvrige lengden av kontraktene er ikke hentet ut spesifikt, grunnet undersøkelsens tidsramme.

En drøy femtedel – 10 respondenter – har hatt to kontrakter hos én arbeidsgiver i 2010. 9 respondenter hadde tre kontrakter, 4 respondenter hadde fire og 2 respondenter hadde

fem kontrakter hos samme arbeidsgiver. Overraskende var det 4 respondenter som hadde 10 kontrakter eller mer hos samme arbeidsgiver, noe som viser en høy grad av jobbusikkerhet. Gjennomsnittlig antall kontrakter i 2010 for gruppen med 1 arbeidsgiver var 3,3 kontrakter, mens medianen var 2.

Blant de 23 respondentene som hadde to arbeidsgivere i 2010, var det også stor spredning i antall kontrakter. Dette illustreres av Figur 54. Det er en jevn fordeling mellom respondenter med to, tre og fire arbeidskontrakter, mens de høyere kontraktstallene har alle mellom én og to respondenter. Også her er det fire respondenter som har mer enn 10 kontrakter fordelt på to arbeidsgivere – én respondent har så mange som 20 kontrakter, men vedkommende har satt et forbehold i form av spørsmåltegn i besvarelsen, hvilket gjør dette tallet ubekreftet. Disse tallene viser at litt over halvparten av respondentene hadde kun 1-2 kontrakter hos hver arbeidsgiver. Gjennomsnittlig antall kontrakter hos gruppen med 2 arbeidsgivere i 2010 var 5,3, mens medianen var 4.

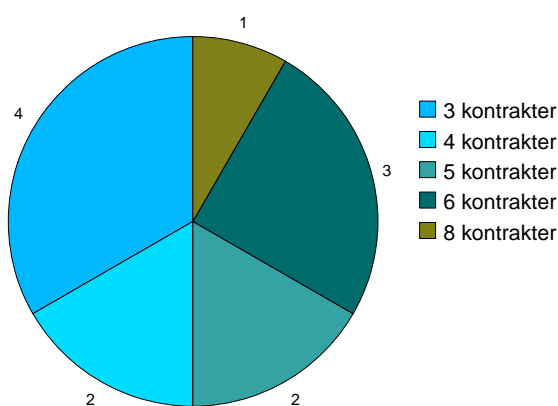
Antall kontrakter - 2 arbeidsgivere
2010



Figur 54: Antall kontrakter hos to arbeidsgivere i 2010

Antall kontrakter - 3 arbeidsgivere

2010



Figur 55: Antall kontrakter hos tre arbeidsgivere i 2010

I Figur 55 ses antallet kontrakter hos respondenter som hadde tre arbeidsgivere. Her kan det ses en jevn spredning mellom respondentene som hadde fra 3 til 6 kontrakter. Det vil si at også i denne gruppen hadde flertallet kun fra 1-2 kontrakter hos hver arbeidsgiver. Antallet arbeidsgivere og det totale kontraktstallet for disse respondentene belyser likevel flyttingen av arbeidskraft som pågår i arkeologien i Norge. Gjennomsnittet for denne gruppen i 2010 var her på 4,7 kontrakter, og medianen var 4,5.

Det var for få respondenter til å lage spesifikke diagrammer for de som hadde fire arbeidsgivere. Her var det 4 respondenter, fordelt på tre stykker med 6 kontrakter og én respondent med 9 kontrakter. Gjennomsnittlig antall kontrakter i 2010 var på hele 6,8 for disse respondentene, med en median på 6.

Det var bare én respondent som hadde fem arbeidsgivere og 7 kontrakter. Her blir det også snakket om kun 1 kontrakt i de fleste arbeidsforholdene.

Sett i sammenheng viser tallene over at jobbusikkerheten med all tydelighet er stor i det norske arbeidsmarkedet for arkeologer. Med unntak for gruppen med kun én arbeidsgiver, er gjennomsnittlig antall kontrakter i 2010 høyere enn det generelle gjennomsnittet for respondentene, og også høyere enn gjennomsnittet fra spørsmål 5.⁷⁶ Dette lar seg forklare med at noe færre respondenter besvarte spørsmålet om antall arbeidsgiver

⁷⁶ Se pkt 4.1.2.5.

5.2. Krysstendenser relatert til erfaringsnivå blant respondentene

Arbeidserfaring er vanligvis tett knyttet til lønn, goder og opprykk i arbeidslivet. Det ble derfor sett som en viktig referanse for spørsmålet om hva som vektlegges i forhold til disse sidene av arbeidsmarkedet for arkeologer. I det følgende vises kryssing av resultatene for lønn, kontraktslengde, kompetanseheving, ferie og velferdsgoder.

5.2.1. Erfaring/antall studenter

Hensikt: Undersøke erfaringsnivå blant studentene

Svarprosent: 100% (110 respondenter)

Før de nevnte krysstendensene blir presentert, kan det være relevant å vise nivået av studenter i respondentpopulasjonen i forhold til erfaring. Dette vil siden være til hjelp når man leser resultatene mht lønns plassering osv.

Antall studenter i forhold til erfaringsnivå kan leses ut av Tabell 17

Erfaring	Student	Ferdigutdannet
1 sesong	2	0
2 sesonger	5	4
3 sesonger	3	10
4 sesonger	2	13
5 sesonger	0	12
6 sesonger	0	14
7 sesonger	1	7
8 sesonger	0	8
9 sesonger	0	10
10 sesonger	0	5
11 sesonger	0	5
12 sesonger	1	2
13 sesonger	0	1
16 sesonger	0	1
17 sesonger	0	1
18 sesonger	0	1
22 sesonger	0	2

Tabell 17: Antall studenter per erfaringsnivå

Blant studentene har et flertall fra én til fire sesongers erfaring. Det er bare to respondenter som har mer enn fire sesongers erfaring. Da antallet studenter er så lavt, var det ingen av de foreliggende krysstendensene som krevde en utelatelse av disse respondentene.

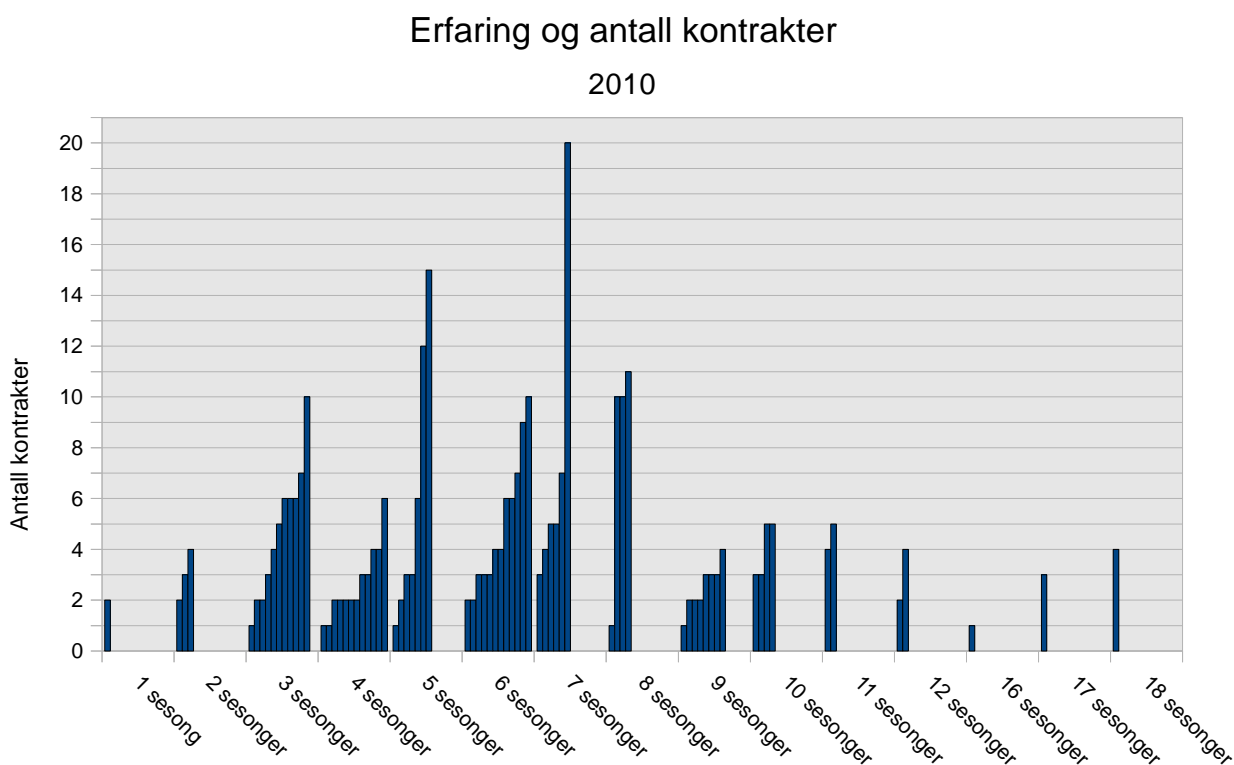
5.2.2. Erfaring/antall kontrakter i 2010

Hensikt: Undersøke forholdet mellom jobbusikkerhet og erfaringsnivå

Svarprosent: 72,7% (80 respondenter)

For å undersøke om den påviste usikkerheten med hensyn til arbeid synker med arbeidserfaring, ble spørsmål 1 om erfaring og spørsmål 5 om antall kontrakter i 2010 krysset. Resultatene ses i Figur 56. Her vises det at det fortsatt er vanlig med opptil 5 kontrakter årlig når man har 10-11 år med ansiennitet bak seg. Deretter synker frekvensen noe, men selv med 18 arbeidssesonger har én respondent hatt 4 kontrakter i 2010. Dette stemmer også godt med gjennomsnittet slik det kom fram i spørsmål 5 over.⁷⁷

Slik resultatene fremstår, virker jobbusikkerheten å fortsette i mange år før den synker noe. Dette kan være én av årsakene til at de fleste arkeologer ser ut til å komme seg over i fast stilling/gi seg som arkeolog etter 8-10 sesonger/arbeidsår.⁷⁸ At usikkerheten fortsatt er så stor etter 10 sesonger må sies å være et ekstraordinært tilfelle i det norske arbeidsmarkedet, hvor hovedregelen som nevnt er fast ansettelse. Imidlertid må det igjen bemerkes at utvalget i medlemsundersøkelsen ikke kan sies å være representativt, spesielt når det er såpass få forekomster av arkeologer med lang arbeidserfaring som midlertidig ansatt arkeolog. Det må igjen diskuteres om dette er en tendens i seg selv, eller om det har å gjøre med fagpolitisk engasjement hos midlertidig ansatte arkeologer. Dette er også et spørsmål som forhåpentligvis vil redegjøres ut av den forestående DISCO-undersøkelsen.



Figur 56: Erfaring og antall kontrakter hos respondentene i 2010. Forekomst.

⁷⁷ Se pkt 4.1.2.5.

⁷⁸ Se pkt.4.1.2.1.

5.2.3. Erfaring og kontraktslengder i 2010

Hensikt: Undersøke sammenhengen mellom erfaring og jobbsikkerhet

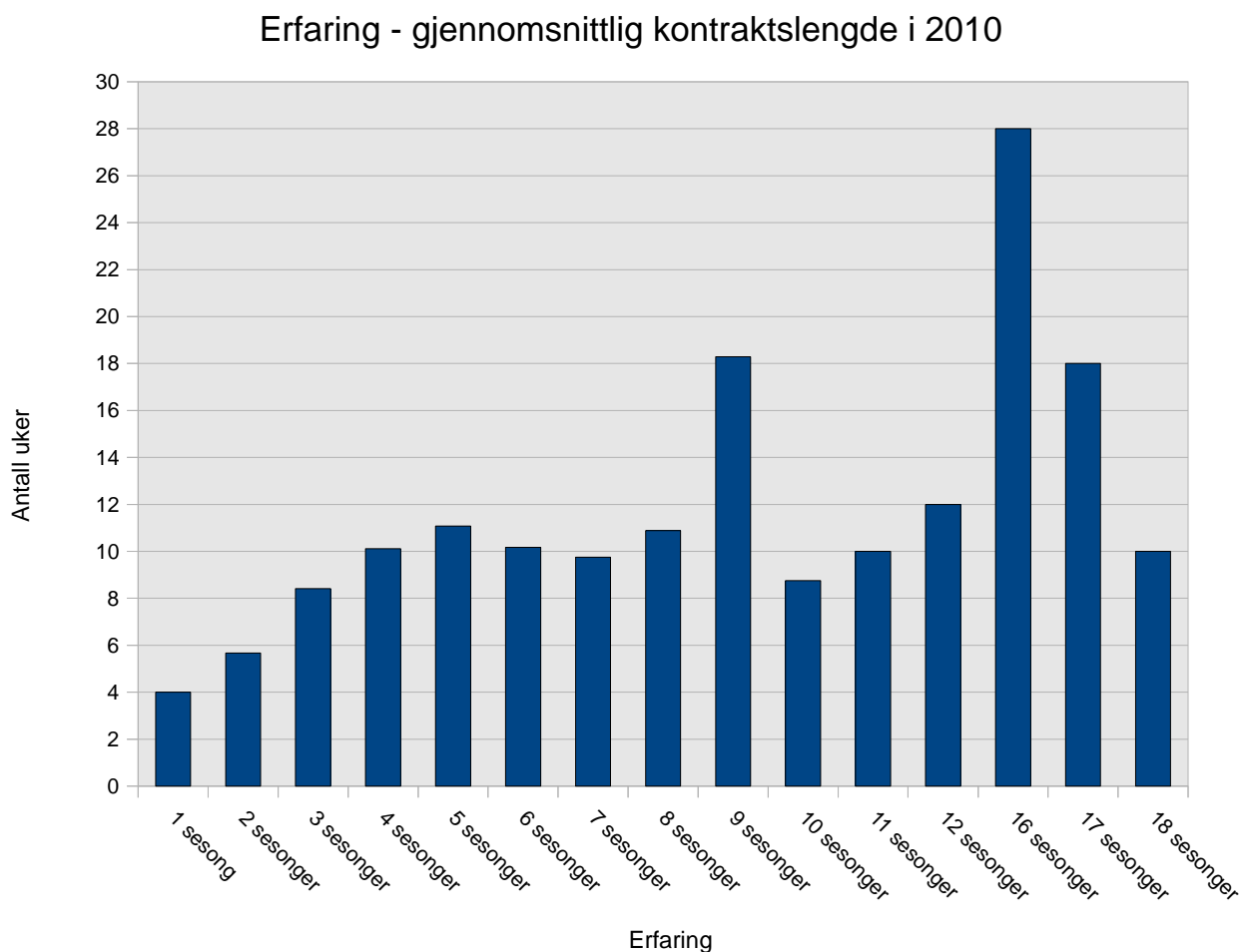
Svarprosent: Gjennomsnittlig kontraktslengde 59,1% (65 respondenter)

Korteste kontrakt 62,7% (69 respondenter)

Lengste kontrakt 39,1% (43 respondenter)

Fordi det bør kunne forventes at ansiennitet og erfaring på sikt øker fordelene i jobbmarkedet, ble det undersøkt om den store spredningen av kontraktslengder som er synlig i pkt 4.1.2.9. - 4.1.2.11. over kan knyttes nærmere til erfaringsnivå blant respondentene.

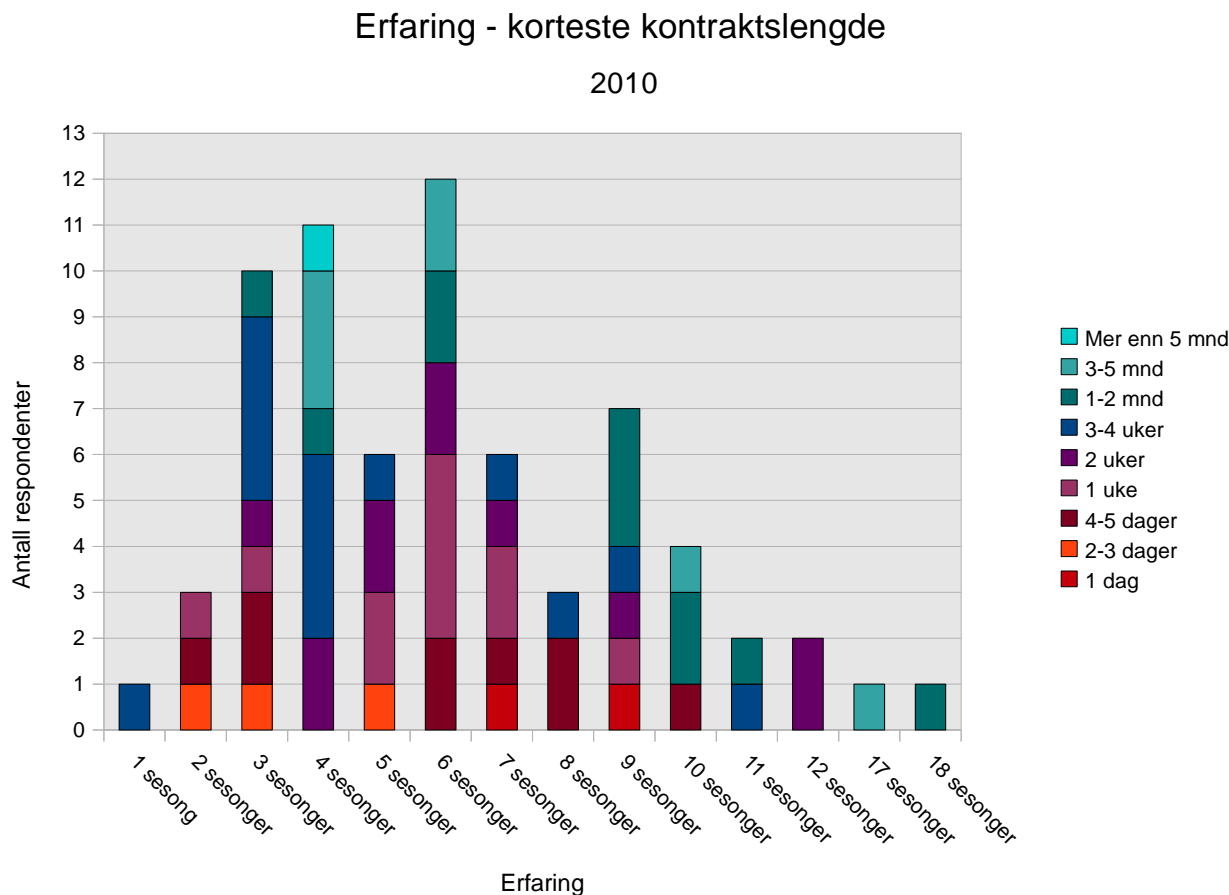
I Figur 57 vises kryssingen av erfaringsnivå med gjennomsnittlig kontraktslengde. Gjennomsnittlig kontraktslengde ble her beregnet ut fra et gjennomsnitt hos respondentene på ett erfaringsnivå. Som det kan ses, er det ikke noen umiddelbart synlig sammenheng mellom erfaringsnivået hos respondentene og gjennomsnittlig kontraktslengde. Det kan kanskje sies å være en tendens at gjennomsnittlig kontraktslengde øker i de 5 første erfaringsnivåene, for deretter å flate noe ut med enkelte topper, men det må spesifiseres at enkelte erfaringsnivåer her utgjøres av kun én respondent, og det er derfor ikke er tale om noen reelle gjennomsnitt. Likevel kunne man forvente en klart økende trend med erfaring, noe som ikke er tilfellet her.



Figur 57: Erfaring og gjennomsnittlig kontraktslengde i 2010

For å utdype dette bildet, ble det også utført krysstendenser mellom erfaringsnivå og de lengste og korteste kontraktene i 2010.

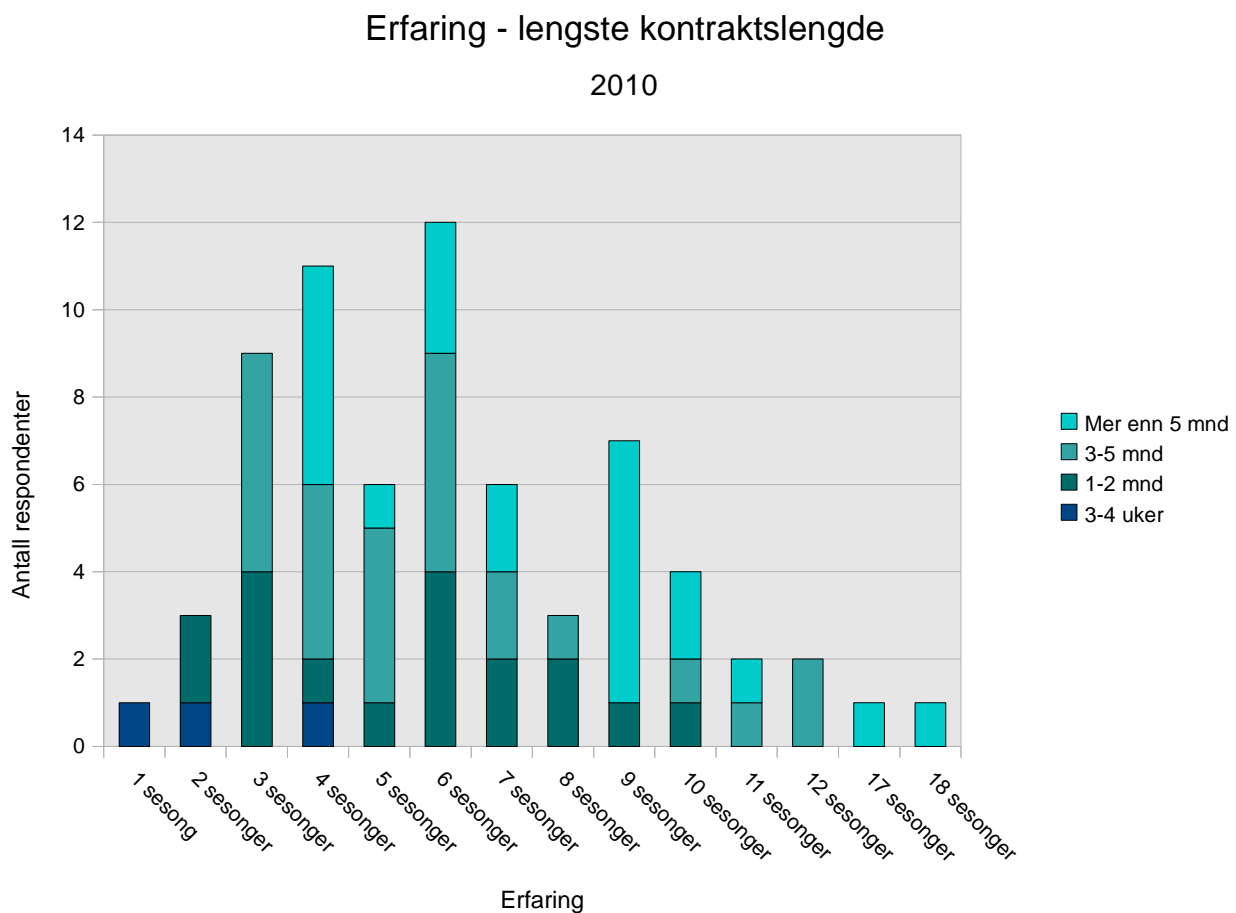
Figur 58 viser de korteste kontraktene fra 2010 med erfaring som faktor.



Figur 58: Erfaring og korteste kontraktslengde i 2010

Vi ser i diagrammet at det er en ujevn spredning av hva som utgjør den korteste kontrakten i forhold til erfaringsnivå i 2010. Likevel blir det synlig at de aller korteste kontraktene fordeler seg på respondenter som har fra 2 til 10 sesongers erfaring, og deretter synes å avta. Dette er ikke en klar tendens, da de siste gruppene har mellom 1 og 2 respondenter, og derfor ikke på noen måte kan sies å være representative. Det eneste sikre som kan trekkes ut av situasjonen slik den kom fram i undersøkelsen, er at de korteste kontraktslengdene varierer betraktelig uavhengig av erfaringsnivå, og at økt ansiennitet ikke er noen garanti for å unngå de mest usikre aspektene ved arbeidsmarkedet i form av de spesielt korte kontraktslengdene våre arbeidsgivere opererer med. Som det ble vist i pkt 4.1.2.10., var det over halvparten som hadde minst én kontrakt på 2 uker eller kortere i 2010, og det kan synes som om dette er uavhengig av erfaringsnivå. Det vil si at selv midlertidig ansatte arkeologer som har arbeidet i mange år, kanskje ikke har jobbsikkerhet nok til å si nei til ekstremt korte arbeidsforhold.

I Figur 59 ses sammenhengen mellom erfaring og de lengste kontraktslengdene i 2010. Her ses det tydelig at de korteste av disse – 3-4 uker – kun befinner seg i de laveste erfaringsnivåene. En annen tendens er at lengste kontraktslengde på 1-2 måneder har gruppert seg i intervallet 2-10 sesongers erfaring, mens 3-5 måneder grupperer seg i intervallet 3-12 sesonger. De som har mer enn 5 måneder lange kontrakter som lengste kontrakt befinner seg i intervallet 4-17 sesonger. Også her er utvalget for lite til å slå fast at dette er sikre resultater, men det kan likevel være en indikator på virkeligheten når kontraktslengdene forskyves med erfaringsnivå. Her ser det ut til at det å ha erfaring leder til en økende sannsynlighet for å få lengre kontrakter. Likevel var det 2/3 av respondentene sett under ett som hadde en lengste kontraktslengde på mindre enn 5 måneder,⁷⁹, noe som ikke gjør resultatene umiddelbart entydige.



Figur 59: Erfaring og lengste kontraktslengde i 2010

Samlet sett kan man si at arbeidserfaring og ansiennitet i faget ikke ser ut til å øke jobbsikkerheten for midlertidig ansatte arkeologer i vesentlig grad, kanskje med unntak av at lengden på den lengste kontrakten ser ut til øke med arbeidserfaring. Dette er erfaringsmessig ikke helt uventet, men likevel nedslående med tanke på at arkeologer med opptil 10-12 arbeidssesonger fortsatt har en svært høy grad av jobbsikkerhet og går fra arbeid til arbeid.

⁷⁹ Se pkt 4.1.2.11.

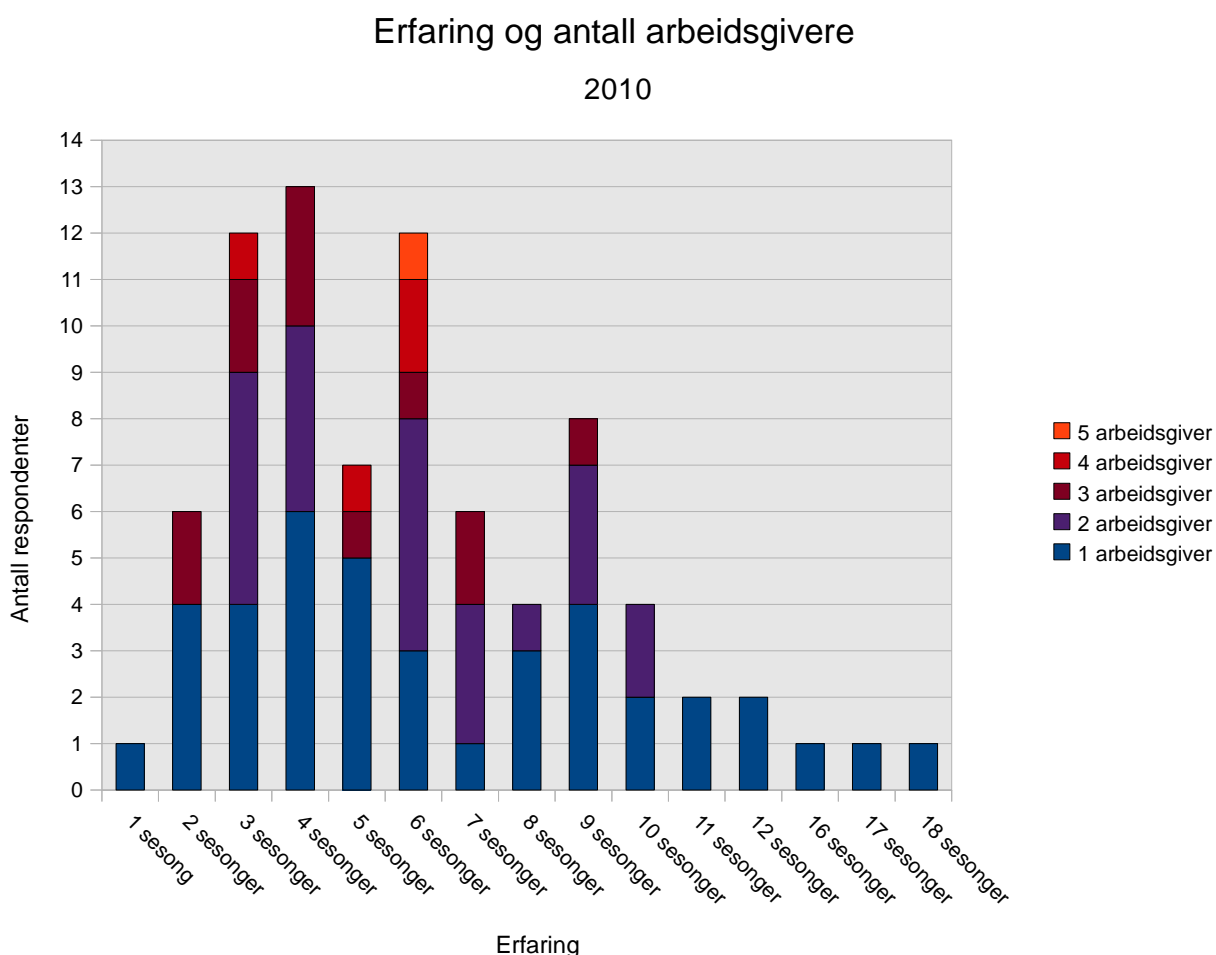
5.2.4. Erfaring og antall arbeidsgivere

Hensikt: Undersøke sammenhengen mellom erfaring og jobbsikkerhet

Svarprosent: 72,7% (80 respondenter)

For å ytterligere belyse om jobbsikkerheten i det arkeologiske arbeidsmarkedet øker med erfaring, ble det også laget en krysstendens for hvor mange arbeidsgivere respondentene på de ulike erfaringsnivåene hadde i 2010. Her var det allerede kjent⁸⁰ at det maksimale antall arbeidsgivere i 2010 blant respondentene var 5, og at over 60% hadde mer enn én arbeidsgiver, noe som tyder på at jobbsikkerheten som ses i tendensene over også gjenspeiler seg i dette resultatet.

Resultatet av kryssingen av erfaringsnivå og antall arbeidsgivere kan ses i Figur 60. Her kan det se ut som om antallet arbeidsgivere varierer mest mellom 3 og 9 sesonger, for deretter å ta seg ned. Dette er likevel ikke et klart resultat for midlertidig ansatte arkeologer generelt, nettopp fordi også her er respondenttallet svært lavt for de øverste erfaringsnivåene. Det var uansett en stor spredning i antall arbeidsgivere blant midlertidig ansatte arkeologer i 2010, noe som bekrefter bildet vi får av å lese resultatene for antall kontrakter over. Imidlertid bør det pekes ut at alle respondentene som har besvart spørsmålet og som har 11 sesongers erfaring eller mer, har kun hatt én arbeidsgiver i 2010, noe som må regnes som et positivt resultat.



Figur 60: Erfaring og antall arbeidsgivere i 2010

80 Se pkt 4.1.2.7.

5.2.5. Erfaring og aktive perioder i 2010

Hensikt: Undersøke sammenhengen mellom erfaring og jobbsikkerhet

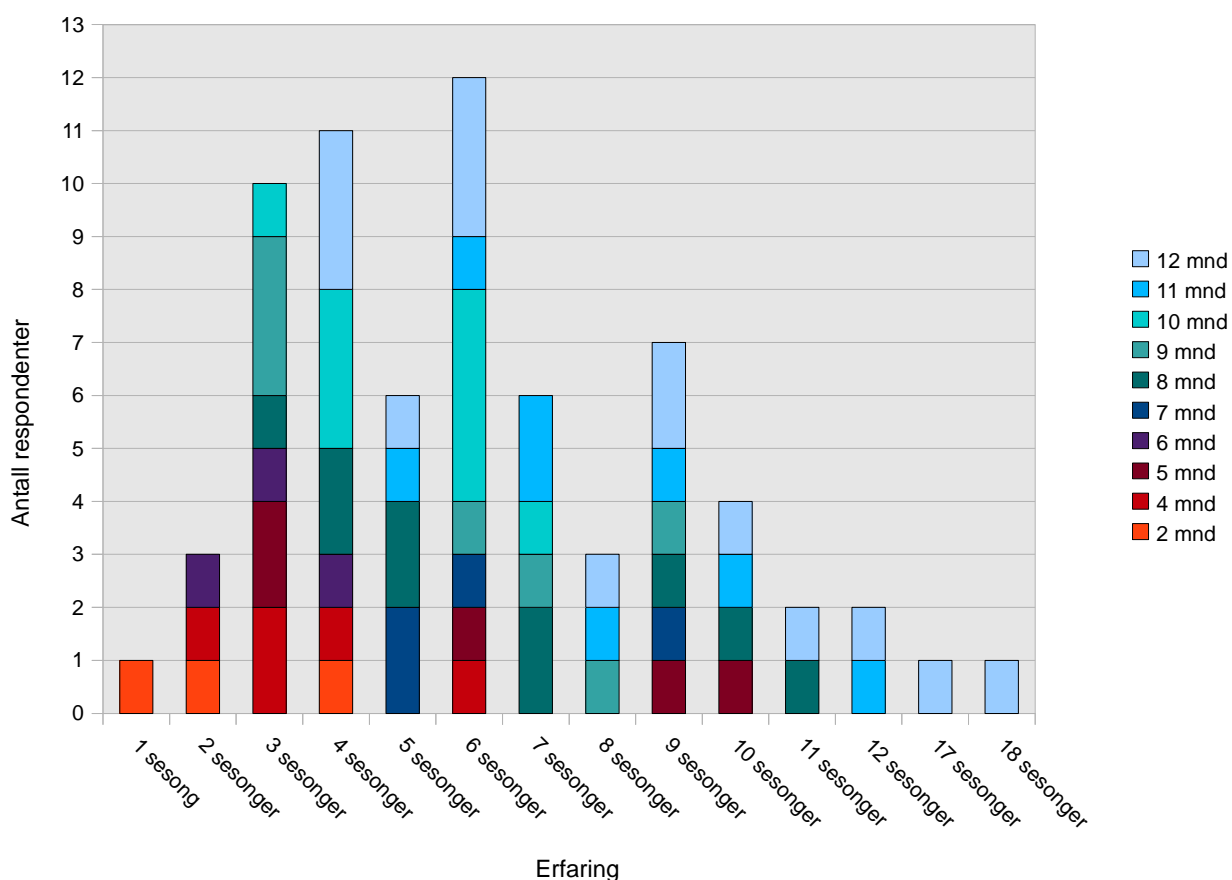
Svarprosent: 77,3% (85 respondenter)

En annen vinkling på om jobbsikkerhet øker med erfaring i det arkeologiske arbeidsmarkedet, er hvor mange måneder i året midlertidig ansatte arkeologer har relevant jobb i forhold til sitt erfaringsnivå. Resultatene av spørsmål 8 i spørreskjemaet ble derfor kryssset med antall sesonger i arbeid for å se om sjansene øker for helårsansettelse jo lenger man har arbeidet midlertidig som arkeolog. Resultatene kan ses i Figur 61.

I dette materialet gjør det seg gjeldende visse forventede tendenser. De laveste antallet måneder i relevant jobb som midlertidig ansatt arkeolog er gruppert på intervallet 1-6 sesonger. Fra 7 til 10 måneder i arbeid har man i hovedsak i intervallet 3-7 sesonger med erfaring, mens man fra 4-18 sesongers erfaring finner de lengste periodene i aktivitet, opptil helårsperioder. Dette betyr at vi her ser en forskyvning av antall måneder i arbeid i takt med erfaringsnivå. Det virker altså som at sjansene øker for å få lengre perioder med relevant jobb jo høyere erfaringsnivå respondentene har. Dette er ventelige resultater med tanke på det generelle, norske arbeidsmarkedet. Likevel er det nedslående å se at antall aktive måneder med arbeid varierer svært helt opp til 9 sesongers erfaring.

Erfaring og antall aktive måneder

2010



Figur 61: Erfaring og antall aktive måneder i 2010

5.2.6. Oppsummering av jobbsikkerhet for midlertidig ansatte arkeologer

Alt i alt kan vi se fra resultatene i pkt 5.1. og 5.2. at det er en stor spredning både i hvor mange arbeidsgivere og antall kontrakter man har som midlertidig ansatt arkeolog i Norge, og også at erfaringsnivå har kun en begrenset og sen innvirkning på både antall arbeidsgivere, antall kontrakter og kontraktslengder. Enkelte resultater er tydeligere, og det kan se ut til at et høyt erfaringsnivå øker sjansene for helårs ansettelse. Likevel er dette noe som svært få midlertidig ansatte arkeologer opplever⁸¹ i forhold til totaltallet i det norske arbeidsmarkedet, og det ser dermed heller ikke ut til at jobbsikkerheten er spesielt stor for arkeologer med et høyt erfaringsnivå. Dette kan være én av årsakene til at det er få midlertidig ansatte arkeologer på de høyeste erfaringsnivåene – nettopp fordi det er begrenset hvor lenge det er mulig å jobbe med en så stor usikkerhet i forhold til arbeid. Usikkerheten får utslag både på økonomi, familieliv og helsesituasjon.

I følge en analytisk studie av helseeffekten av midlertidig ansettelse⁸² som sammenlignet 27 studier om temaet, viser det seg en sammenheng mellom psykologisk dødelighet og midlertidige ansettelser. Det blir foreslått at det kan være en sammenheng med stressrelaterte sykdommer som kardiovaskulære sykdommer og midlertidig ansettelse, og at dette temaet bør utredes videre. En annen interessant effekt av midlertidig ansettelse er det som studien kaller "Healthy worker effect" – at midlertidige arbeidstakere går på jobb til tross for sykdom, i frykt for å miste jobben. Dersom de blir for "syke" til å jobbe, faller de ut av arbeidsmarkedet. På sikt er dette ikke en holdbar situasjon, spesielt sett i sammenheng med de senere regjeringers satsning på et inkluderende arbeidsliv⁸³ og et ønske om å sysselsette flest mulig arbeidstakere i arbeidsmarkedet.

Det er flere studier som peker mot at midlertidig ansettelse kan være en vei inn til fast arbeid i arbeidsmarkedet.⁸⁴ Det er likevel ikke alltid tendensen er like klar, og det ser ikke ut til at dette er tilfellet for norske arkeologer. Til sammenligning er det også et svært høyt antall midlertidig ansatte arkeologer i andre europeiske land: Som eksempel er det på Kypros⁸⁵ 44% av arkeologene som er midlertidig ansatt, mens i Tsjekia⁸⁶ er andelen 42,3% og på Irland⁸⁷ er hele 66,6% av arkeologene midlertidig ansatt i sine jobber. Tendensen fortsetter også i andre land. Det er ikke nærmere undersøkt ut hvor stort omfanget er i det totale arkeologiske arbeidsmarkedet i Norge, og det er en forhåpning at DISCO-undersøkelsen vil rede ut også dette spørsmålet.

Alt i alt kan det konkluderes med at jobbsikkerheten for MAARKs medlemmer og respondentene i denne undersøkelsen er svært lav i forhold til både utdanningsnivå, arbeidsmarkedet for øvrig og erfaringsnivå blant arkeologene.

81 Se pkt 4.1.2.7.

82 Virtanen et al 2004

83 Se pkt 4.1.2.29.

84 Booth & Francesconi 2002; D'Addio & Rosholm 2004

85 DISCO 2008a:91

86 DISCO 2008b:20

87 DISCO 2008c:Table 55

5.2.7. Erfaring og tilsetningsforhold

Hensikt: Å undersøke om forskjell i erfaringsnivå gir annerledes tilsetningsforhold

Det ble gjort forsøk på å undersøke om erfaring hadde innvirkning på tilsetningsforholdene for midlertidig ansatte arkeologer. Fordi tallmaterialet var lite – spesielt i de mest erfarne respondentgruppene som er viktige å få med her, og fordi det var for mange kategorier i spørsmålene, var det vanskelig å komme fram til resultater. Det var ingen umiddelbare tendenser synlig, og fordi resultatene viser den samme spredningen som i basaltallene for tilsetningsforhold, er krysstendensene dermed utelatt fra rapporten.

5.2.8. Erfaring og muligheten for publikasjon

Hensikt: Å undersøke om forskjell i erfaringsnivå gir utslag i muligheten for publikasjon

Det ble gjort forsøk på å krysse svarene på erfaringsnivå med mulighetene for publikasjon. Fordi utvalget også her var for lite til å se noe klare resultater, er denne kryssreferansen utelatt fra rapporten.

5.2.9. Erfaring og kompetanseheving

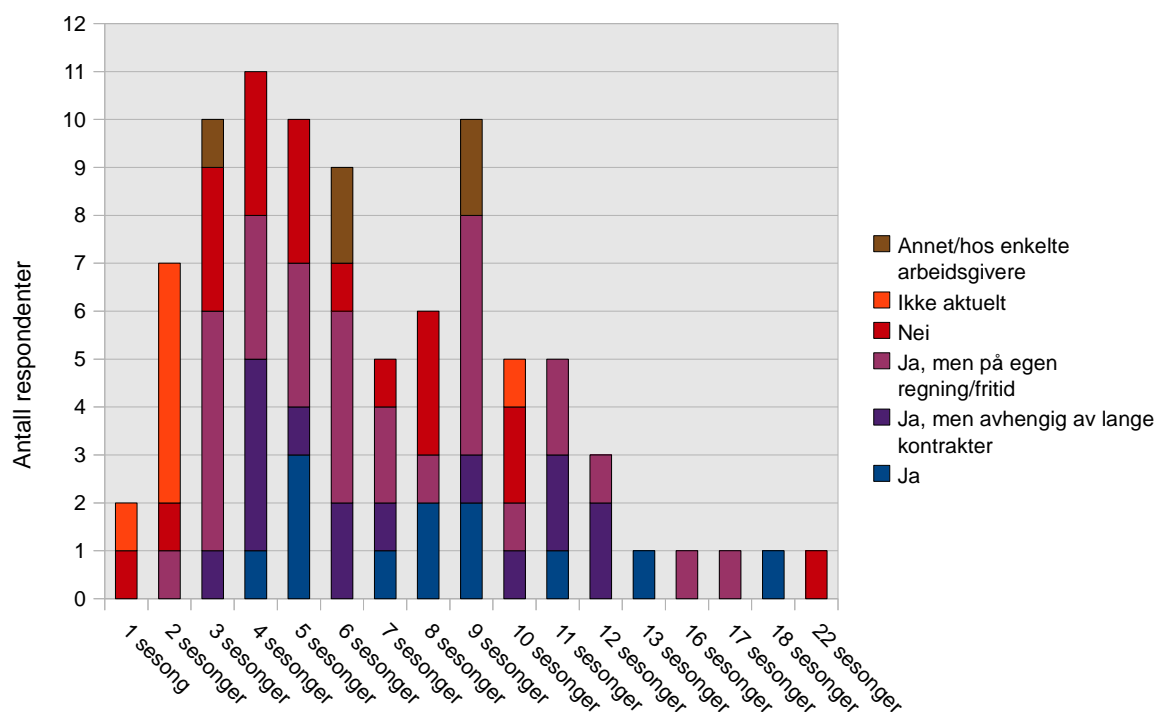
Hensikt: Å undersøke om forskjell i erfaringsnivå gir utslag i muligheten for kompetanseheving

Svarprosent: 80,9% (89 respondenter)

Livslang læring må som prinsipp medføre at man skal ha mulighet til kompetanseheving uansett hvor man befinner seg i erfaringsnivå. Det var derfor et ønske å se om dette blir gjennomført, eller om erfaring er en faktor i hvem som gjør seg 'fortjent' til slike goder når det gjelder midlertidig ansatte arkeologer. Erfaringsnivå ble her krysset med svarene fra spørsmål 28. Resultatene vises i Figur 62. Det kan ut fra figuren se ut som om sjansen er mindre for å få delta på kurs og konferanser jo mindre erfaring man har, noe som i seg selv virker logisk fordi man har hatt mindre tid i arbeidsmarkedet, og dermed færre muligheter til å delta i det hele tatt.

Erfaring og muligheten til kurs- og konferansedeltakelse

- på lik linje som fast ansatte



Figur 62: Erfaring og muligheten til kurs-/konferansedeltakelse

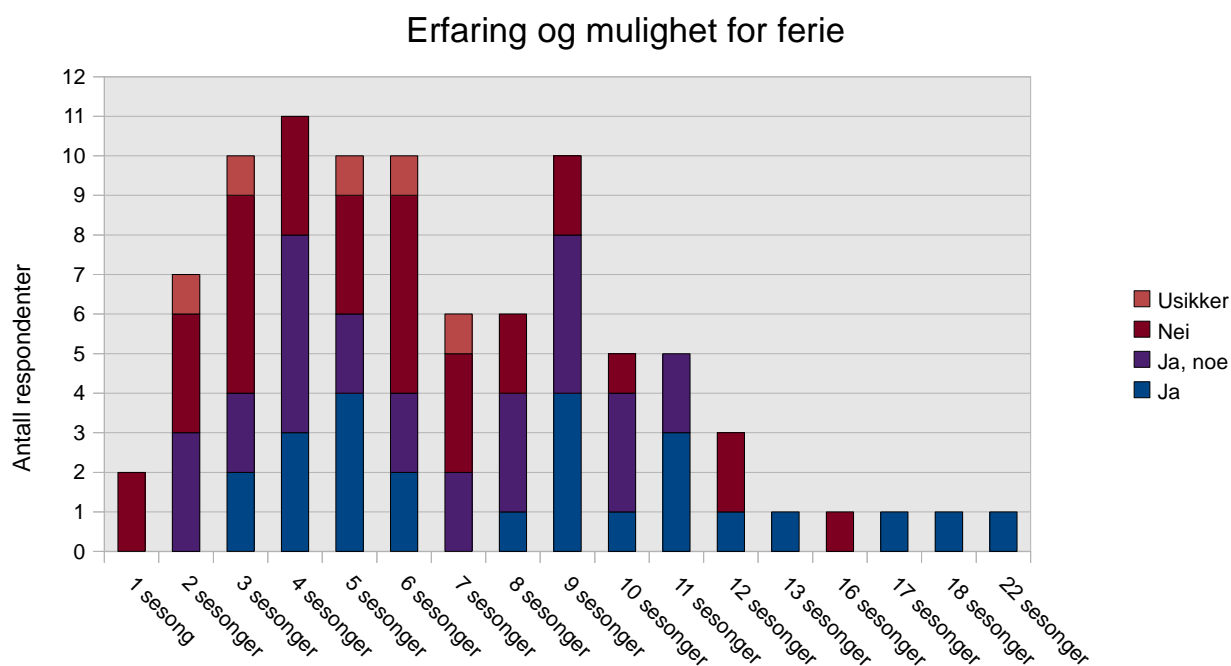
Vi kan også se at flertallet av de som har svart "Nei" befinner seg i intervallet 3-10 sesonger, men dette er ikke et sikkert funn fordi mengden respondenter med høyere erfaring enn dette er svært lav. Andel respondenter som må bruke egen fritid og egne midler for å oppnå kompetanseheving i form av kurs og konferanser, holder seg relativt stabil gjennom alle erfaringsnivåer. Det er mer sporadisk om man har møtt flere typer praksis, og det er heller ingen klar tendens på om erfaring øker sjansene for å få delta på lik linje som fast ansatte. Resultatene må derfor sies å være uklare.

5.2.10. Erfaring og muligheten til ferie

Hensikt: Å undersøke om erfaringsnivå samsvarer med en økt tilgang til ferie

Svarprosent: 81,8%

Fordi vi har sett at midlertidig ansatte arkeologer har begrensede muligheter for å ta ut ferie,⁸⁸ var det interessant å undersøke om dette er et gode som øker med erfaringsnivået hos respondentene. Resultatene av kryssingen med spørsmål 26 om ferie kan ses i Figur 63.



Figur 63: Erfaringsnivå og muligheten til å ta ut ferie

I figuren kan vi se at hovedparten av de som ikke har kunnet ta ut ferie er samlet i intervallet 1-10 sesonger, mens de som har kunnet ta ut full ferie er gruppert i intervallet 3-22 sesonger. De respondentene som har kunnet ta ut noe ferie er forholdsvis jevnt fordelt i intervallet 2-11 sesonger. Det er usikkert om dette er faktiske tendenser på grunn av det lave respondenttallet, men det kan være en indikasjon på at tilgangen på ferie er bedre jo lengre ut i arbeidslivet man kommer. Dette kan kanskje øke med kontraktslengden, som i følge pkt 5.2.3. er en svak tendens med henblikk til de lengste kontraktslengdene.⁸⁹

En klar tendens ser ut til å være at respondenter med lavere erfaringsnivå er usikre på om de har kunnet ta ut ferie. Dette kan tyde på at arbeidstakere blir mindre usikre og dermed flinkere til å be om å få sine rettigheter innfridd jo høyere opp i erfaringsnivå en kommer.

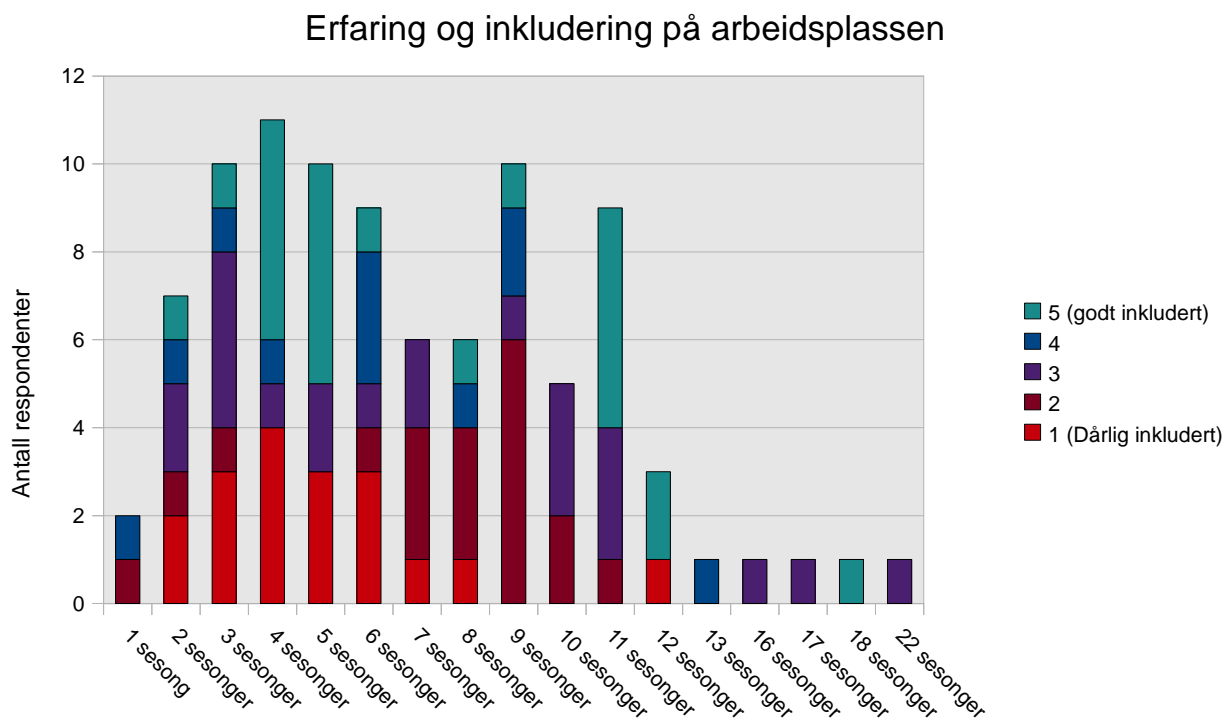
⁸⁸ Se pkt 4.1.2.26

⁸⁹ Se Figur 58

5.2.11. Erfaring og følelsen av inkludering på arbeidsplassen

Hensikt: Å undersøke om erfaringsnivå gir utslag på følelsen av inkludering på arbeidsplassen
Svarprosent: 80,9% (89 respondenter)

Resultatene av medlemsundersøkelsen viste at de midlertidig ansatte arkeologenes følelse av inkludering på arbeidsplassen var godt fordelt på hver rangering.⁹⁰ Det ble laget en kryssreferanse av spørsmålene for å se om følelse av inkludering er noe som øker med erfaringsnivå. Resultatene vises i Figur 64.



Figur 64: Erfaringsnivå og følelse av inkludering på arbeidsplassen

Det som blir synlig i diagrammet, er at den laveste bedømmelsen av inkludering på arbeidsplassen er vanligst blant respondenter i intervallet 2-8 sesonger, og at de som har gradert inkluderingen med den nest laveste graderingen fordeler seg på respondentene som har 1-11 sesongers erfaring. I den andre enden av erfaringskalaen ser det ut til at respondentene er mer fornøyd med følelsen av å bli inkludert på sine arbeidsplasser, selv om de tre øverste graderingene fordeler seg jevnt over alle erfaringsnivåer. Fordi respondenttallet er så lavt i de øverste erfaringsnivåene, kan dette ikke ses som en egentlig tendens.

⁹⁰ Se pkt 4.1.2.29.

5.3. Kryssendenser relatert til respondentenes lønnsnivå

Lønn er en viktig del av en arbeidstakers arbeidsliv og et insentiv til å utføre arbeid. Lønn skal være motvekt til arbeidsgiverens styringsrett, og hjelper med å balansere arbeidslivet og gjøre partene mer likeverdige.⁹¹ Fordi vi allerede har etablert at det er en skjevhet på grunn av den store jobbusikkerheten, blir det viktig å undersøke om denne skjevheten også for midlertidig ansatte arkeologers vedkommende blir utjevnet noe av lønns situasjonen. Det er allerede befestet at arkeologer har et lavere lønnsnivå enn hva som kunne forventes i forhold til både sektor og utdanningsnivå.⁹² I det følgende blir det undersøkt om visse aspekter kan pekes ut som bestemmende for lønnsnivå i forhold til midlertidig ansatte arkeologers arbeidssituasjon.

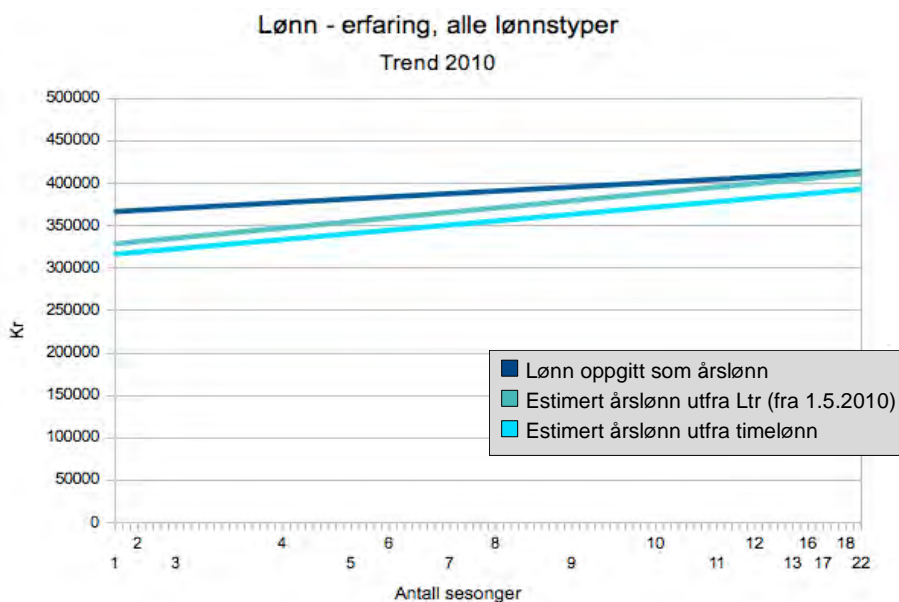
For alle spørsmålene vedrørende lønn var det mulig å svare med flere alternativer, samt på alle tre spørsmålene. Dette betyr at antallet oppgitte lønnsangivelser langt overskred respondenttallet.

5.3.1. Lønn og erfaringsnivå

Hensikt: Undersøke om det er sammenheng mellom lønnsnivå og erfaringsnivå

Svarprosent: 66,4% (73 respondenter)

Fordi det er avtalefestet at ansiennitet skal iberegnes når lønn fastsettes for en arbeidstaker,⁹³ må det forventes at erfaringsnivå får innvirkning på lønnsnivået. Det ble derfor gjort en kryssreferanse mellom lønnsnivå og erfaringsnivået hos respondentene. Resultatet ses i Figur 65. Det må påpekes at tallene er fra 2010, mens erfaringsnivået inkluderer også 2011. Erfaringsnivået skyves derfor én sesong bakover i tid i forhold til tidspunktet for lønnsfastsettelsen, men for sammenligningsgrunnlaget med de andre erfaringsreferansene er dette ikke gjort i Figur 65.



Figur 65: Lønn og erfaringsnivå i 2010. Trendlinjer.

Som figuren viser, er det en klar tendens mot økning i lønnsnivå med erfaring. Det ser imidlertid ut som om økningen er størst når det fastsettes lønn i Ltr, med andre ord at økningen er større i statlig sektor. Det vil dermed si at ansiennitet på generelt plan kan sies å bli best beregnet i denne sektoren. Tendensen viser minst økning for de som får oppgitt som lønn i årslønn i kontrakten.

91 Evju 2003

92 Se pkt 4.1.2.17. til 4.1.2.19.2

93 Se HTA for KS §12 pkt 12.1.1. og HTA for stat §4.1.

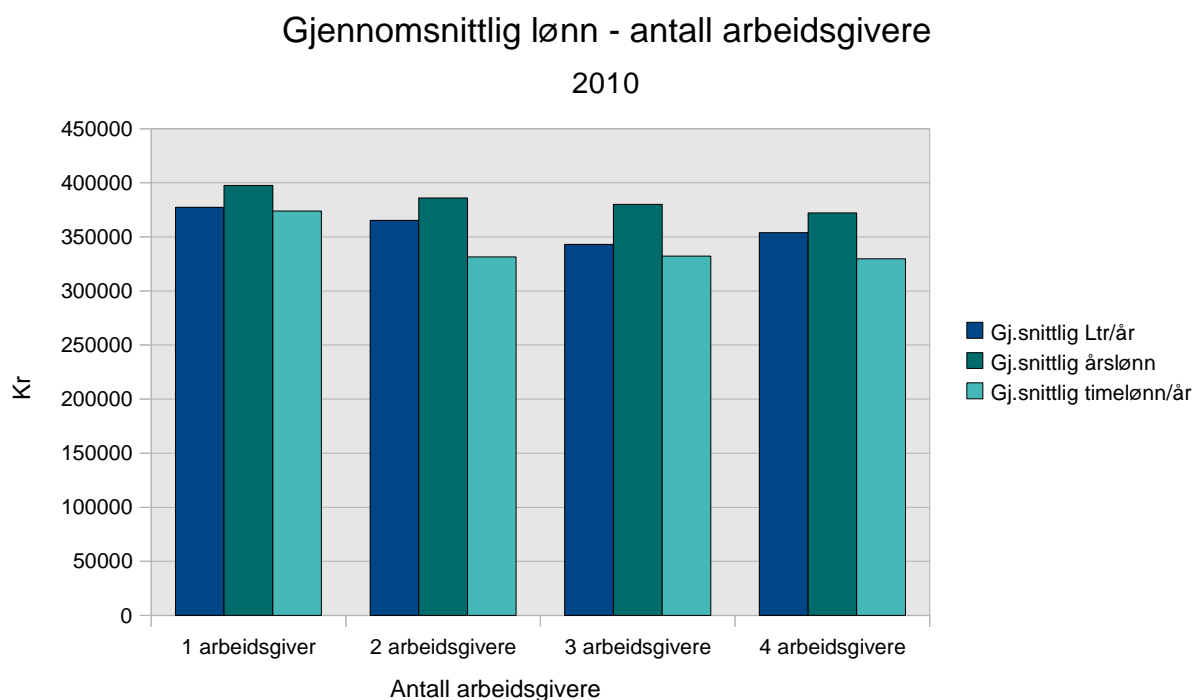
5.3.2. Lønn og antall arbeidsgivere i 2010

Hensikt: Å undersøke om antall arbeidsgivere har innvirkning på lønnsnivå

Svarprosent: 54,5% (60 respondenter)

Det kan være andre faktorer enn erfaring som påvirker lønnsnivået, og det må sies å være sannsynlig at en midlertidig ansatt som er lenger hos én og samme arbeidsgiver blir høyere verdsatt, samtidig som vedkommende kan ha en økt mulighet til å gi uttrykk for eventuelle krav eller forespørsler om rettigheter. Det ble derfor gjort flere andre kryssinger av resultater fra medlemsundersøkelsen, og den første vi skal se på er korrelasjonen mellom gjennomsnittlig lønn og antall arbeidsgivere.

Det ble beregnet et gjennomsnittlig lønnsnivå for respondentene i hver kategori, beregnet ut fra spørsmål 17, 18 og 19 i spørreskjemaet. Resultatene kan ses i Figur 66. Her kan man se en forholdsvis tydelig tendens: Å ha flere arbeidsgivere ser ut til å gi et dårligere utslag på lønnsfronten. Dette kan skyldes forhold på arbeidsgiverens side, som at man ikke har et ønske om å gi like høy lønn til de som har korte arbeidsforhold, eller at disse arbeidsforholdene ikke ansiennitetsberegnes. Det kan være det omvendte; at arbeidsgiveren belønner lojalitet hos sine midlertidig ansatte. Det kan også være forhold på arbeidstakerens side som påvirker dette utfallet, for eksempel at man kan ha større sjanse for å oppnå lengre kontrakter dersom man har lang erfaring innenfor faget,⁹⁴ eller at det er en mulig sammenheng mellom antallet arbeidsgivere i løpet av et år og erfaringsnivå.⁹⁵ Vi har i pkt 5.2.4. sett at erfaring får et visst utslag på antall arbeidsgivere, men det er respondenter med opp til 9 sesongers ansiennitet som har hatt fire



Figur 66: Gjennomsnittlig lønnsnivå og antall arbeidsgivere i 2010

arbeidsgivere i 2010, og dette er dermed ikke en entydig tendens. Det er derfor vanskelig å vite nøyaktig hva den tydelige sammenhengen mellom lønn og antall arbeidsgivere skyldes.

94 Se pkt 5.2.3.

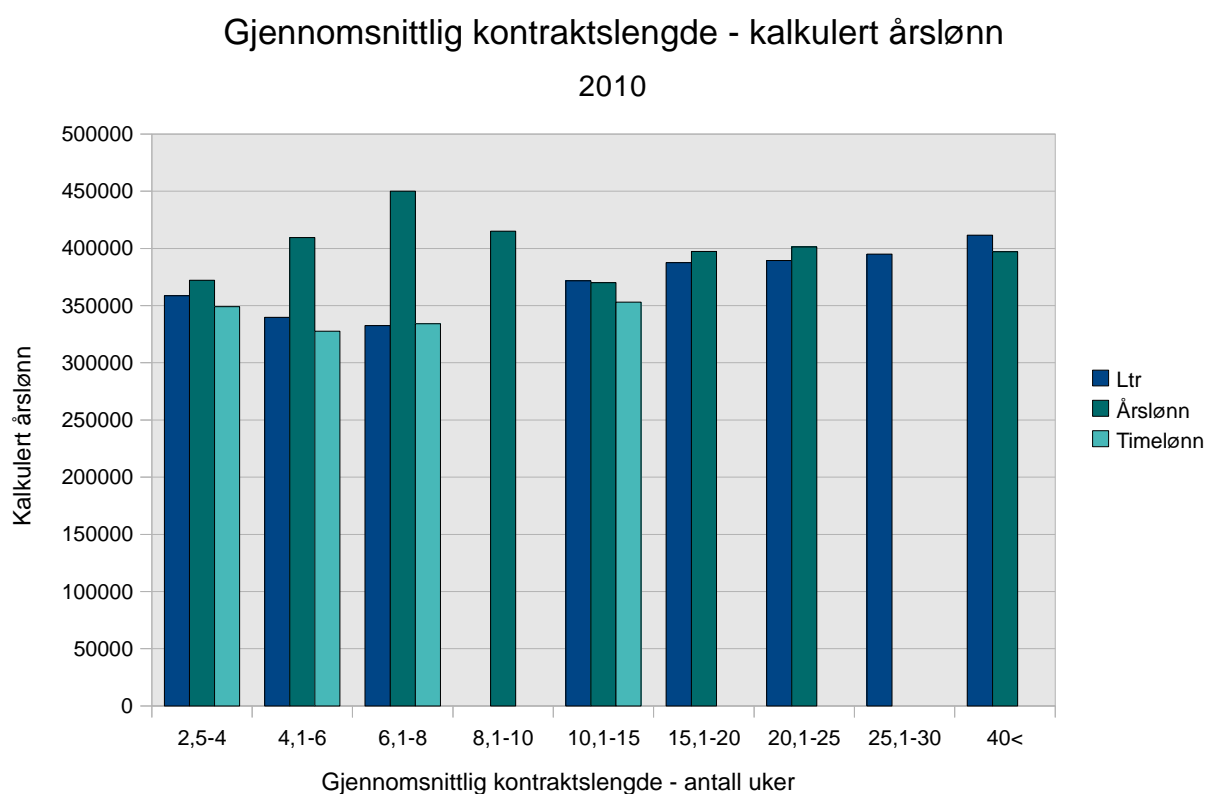
95 Se pkt 5.2.4.

5.3.3. Lønn og gjennomsnittlig kontraktslengde

Hensikt: Belyse om gjennomsnittlig kontraktslengde har innvirkning på lønnsnivå

Svarprosent: 38,2% (42 respondenter)

Kontraktslengden kan altså være en mulighet for at antall arbeidsgivere har innvirkning på lønnsnivå. Det kan være at arbeidsgiver ikke ønsker å lønne arbeidstakere med et 'løsere' forhold til virksomheten like høyt som de med 'fastere' tilknytning. Det ble derfor undersøkt om gjennomsnittlig kontraktslengde påvirker lønnsnivået. For å begrense arbeidet for respondentene ble det ikke spurt om detaljer rundt hvert enkelt arbeidsforhold, og det er derfor ikke mulig å sammenligne faktiske kontraktslengder med lønnsnivå.



Figur 67: Gjennomsnittlig kontraktslengde og nivå for årslønn

Resultatene fra kryssingen ses i Figur 67. Det er én tendens som kan ses forholdsvis tydelig, nemlig at økningen i lønn oppgitt i Ltr øker med kontraktslengde. Dette er kontrakter i statlig sektor. Fordi det ikke er klart om slike i utgangspunktet holdes av de mest erfarne arkeologene,⁹⁶ kan det ikke sies sikkert at dette er grunnet erfaringsnivå. Det er imidlertid et faktum at eksempelvis feltlederskap fører til lengre kontrakter enn feltassistentkontrakter, grunnet for- og etterarbeid. Feltledere skal i egenskap av ledere ha høyere lønn enn feltassistenter, og dette kan være en medvirkende årsak. Lange perioder med etterarbeid er erfaringsmessig vanligere i statlig sektor, da man vanligvis har anledning til å samle opp arbeidet til slutten av gravesesongen, mens man i fylkeskommunal arkeologi ofte gjør etterarbeidet fortløpende. I tillegg er etterarbeidet lengre etter en utgravning enn etter en arkeologisk registrering. Det er ofte de mest erfarne feltarkeologene som

⁹⁶ Se pkt 5.2.3.

får størst ansvar og dermed lengst etterarbeid. Som det ses i Figur 66 under pkt 5.3.2. er det god korrelasjon mellom erfaringsnivå og lønn i statlig sektor. Det er derfor mulig at statlig sektor, representert ved museene, slik skiller seg ut på en økende stigning i lønn ved økt kontraktslengde fordi de lengste kontraktene avholdes av de med lengst ansiennitet.

En annen tendens som kan ses, er at det i hovedsak er kortere kontrakter som avlønnes med timelønn. Det må likevel også her tas forbehold om lave respondenttall og lite beregningsgrunnlag.

På basis av krysstendensene relatert til respondentenes lønnsnivå, kan det se ut som om erfaring, lengre kontrakter og færrest mulig arbeidsgivere er det som gir best utslag på midlertidig ansatte arkeologers lønnsnivå. Dette er forsåvidt ikke uventet. Resultatene er ikke entydige, og et videre arbeid med dette spørsmålet bør utrede problemstillingen i framtiden. Grunnet tidspress ble det ikke utført flere krysstendenser i materialet.

5.4. Krysstendenser relatert til respondentenes gjennomsnittlige kontraktslengde

Hensikt: Å undersøke om gjennomsnittlig kontraktslengde påvirker velferd og kompetanseheving

En problemstillingen som dukker opp i kjølvannet av de hyppige jobbskiftene blant midlertidig ansatte arkeologer, er hvorvidt man får glede av de samme velferdsgodene som de fast ansatte. Det var imidlertid vanskelig å finne tendenser i materialet som ble krysset mellom respondentenes gjennomsnittlige kontraktslengde på grunn av det lave respondenttallet som var tilgjengelig. Disse kryssingene skilte seg dessuten ikke nevneverdig fra basaltallene fra medlemsundersøkelsen, og de er dermed utelatt.

6. Pensjon og midlertidig ansatte arkeologer

Det ble våren 2011 initiert en liten undersøkelse om medlemmenes pensjonsforhold fra styret i MAARK, også utført ved Tine Schenck. Tanken var at informasjonen som ble samlet inn kunne brukes til å forfatte en informasjonsfolder til medlemmene om hvilke ordninger som var bruk hvor, og hva man bør huske på når man jobber ved den aktuelle virksomheten.

Undersøkelsen ble utført via e-poster som ble sendt ut til virksomhetene der det er kjent at arkeologer arbeider. Imidlertid var det svært lav respons. Alle respondentene var medlemmer i KLP eller SPK, selv om det er kjent at enkelte arbeidsplasser har andre pensjonsordninger på plass. Vi vet at det kan være vanskelig for midlertidig ansatte arkeologer å få sin tilleggpensjon meldt inn, og dette problemet bør tas tak i ved en mer omfattende undersøkelse, før konklusjoner kan trekkes. Denne problemstillingen blir videreført i et nytt prosjekt som starter våren 2012, og vi håper å få et klarere bilde på hvordan pensjonsberegning blir gjort i de enkelte virksomhetene.

7. Oppsummering

Resultatene fra spørreundersøkelsene utført av MAARK sommeren 2011 viser at midlertidig ansatte arkeologer i Norge har et variert arbeidsliv med mye bevegelse og korte kontrakter. Det kan synes som om de er en forholdsvis uniform gruppe, bestående av yngre arbeidstakere som i gjennomsnitt har mellom 3 og 4 arbeidsforhold hos 1-3 arbeidsgivere fordelt på 8-12 måneder, bestående av kontrakter på 3-12 ukers⁹⁷ varighet, men også med minst én kontrakt på 2 uker eller mindre. Midlertidig ansatte arkeologer har lavere lønn enn hva som skulle forventes i forhold til utdanningsnivå og sektor, men lønnen øker med kontraktslengde og ansiennitet. Den synker imidlertid med antall arbeidsgivere.

Midlertidig ansatte arkeologer i Norge blir i hovedsak administrativt ansatt, i mange tilfeller via bekjentskaper og nettverk. De må ofte akseptere et jobbtilbud samme dag som tilbudet kommer, for en tredjedel omtrent 0-2 uker før oppstart. En knapp tredjedel er også i perioder ansatt uten arbeidskontrakt. De har sjelden mulighet til full ferie eller kompetanseheving på lik linje som de fast ansatte, og de føler seg i gjennomsnitt under middels godt inkludert på arbeidsplassen.

Alt i alt er jobbsikkerheten lav, noe som kan få følger både for økonomi, familieliv og helse-situasjon. I tillegg til dette er lønnen uforholdsmessig lav, og godene få. Det er mange problemstillinger som reiser seg av dette, blant annet om kvalifikasjonsprinsippet blir oppfylt i offentlig sektor når dette er ansettelsesvilkårene. Som nevnt i kapittel 2 er dette et ulovfestet prinsipp, men det har lovs rang og er avtafefestet blant annet i HTA for KS.⁹⁸ For å få de best kvalifiserte søkerne til offentlige stillinger, er det en forutsetning at søkerne har lyst på arbeidet. Her er insentivene viktig, slik som lønn og velferdsgoder. For kulturminnevernet generelt, er det også viktig at arbeidet kvalitetssikres av godt kvalifiserte arkeologer. Når det gjelder datainnsamling, en stor del av arkeologers arbeidsområde, er dette kunnskap som skal bevares for ettertiden i form av dokumentasjon og rapporter. Det er også et krav i kulturminnelovens §9 at arkeologisk registreringsarbeid utføres innen 3 måneder etter søknad er sendt til forvaltende myndighet, og det er viktig at arbeidet kan utføres av arkeologer som kan utføre et tilfredsstillende arbeid innen korte frister, både med hensyn til kulturminnevern og samfunnsutvikling.

Fordi få arkeologer har andre muligheter til arbeid, er det sannsynlig at høyt kvalifiserte arkeologer blir ansatt i de midlertidige stillingene, på tross av manglende insentiver. Det som blir synlig i undersøkelsen, er imidlertid at arkeologene faller fra etter et visst antall år i midlertidig ansettelse, sannsynligvis å fortsette fordi det påfører den enkelte for store vanskeligheter personlig og økonomisk. Det kan derfor argumenteres for at de midlertidig ansatte arkeologene på generell basis har et forholdsvis lavt erfaringsnivå og dermed at de høyest kvalifiserte arkeologene med lengst erfaring befinner seg i andre jobber enn f.eks. den dominerende feltarkeologien. Kvalifikasjonsprinsippet kan derfor ikke sies å ha veldig stort gjennomslag i denne delen av det arkeologiske arbeidsmarkedet.

Et spørsmål som ble nevnt i kapittel 2 i relasjon til kvalifikasjonsprinsippet, er hvorvidt nyutdannete blir hjulpet inn på arbeidsmarkedet. Tallene fra denne undersøkelsen tilsier at dette trolig ikke er tilfellet, da de helt nyutdannete bare utgjør en liten mengde av respondentmassen. Et annet tema som ble tatt opp i kapittel 2 er hvorvidt det kan sies å være en lovlig midlertidig ansettelse når en ferdigutdannet arkeolog med mastergrad eller tilsvarende går fra kontrakt til kontrakt, dersom den samme arkeologen kunne vært brukt i flere prosjekter.⁹⁹ Utbredelsen av denne problemstillingen blir

97 Se Figur 18

98 HTA KS §2.2.

99 Se Ot. prp nr 49 (2004-2005):331 og Kunnskapsdepartementet 2010:5

godt belyst av resultatene av denne undersøkelsen. Det er så mange som 52,2 %¹⁰⁰ av respondentene som har kontrakter på 2 uker eller kortere varighet, og over en tredjedel på 1 uke eller kortere. Fordi det er såpass lav andel studenter i denne undersøkelsen, må det antas at dette for en stor del gjelder ferdigutdannede arkeologer med en høyere utdannelse av lengre varighet, og at de dermed må kunne flyttes mellom prosjekter uavhengig av prosjektenes avgrensning. Om de midlertidige ansettelsene av arkeologer i så måte er lovstridige, krever en nøye juridisk utredning. Dette er en problemstilling som det bør rettes fokus mot dersom kontraktslengdene ønskes økt, og er også et viktig prinsippsspørsmål fordi utbredelsen av midlertidig ansettelse i arkeologifaget er så stor på generell basis.

En fjerde problemstilling som ble nevnt i innledningsvis er hvorvidt det skjer en diskriminering av midlertidig ansatte arkeologer i forhold til de fast ansatte i virksomhetene rundt omkring. Her har resultatene av undersøkelsen mange interessante perspektiver å by på. Først og fremst bør det lave lønnsnivået trekkes fram. Et tilfelle av mulig diskriminering med hensyn til lønn kommer enda klarere fram når man ser at lønnsnivået synker med antall arbeidsgivere, og dermed med graden av mobilitet for arbeidstakeren. Det kan indikere at lønn for en stor grad baseres på graden av lojalitet/tilknytning – til virksomheter som ikke vil gi lengre kontrakter – framfor utdannings- og erfaringsnivå. Lojaliteten er i så fall forhåndsdefinert idet kontrakten underskrives., noe som neppe er tilfellet for fast ansatte i offentlig sektor. Et annet perspektiv som kaster lys over diskrimineringsproblematikken, er vanskelighetene med å ta ut full ferie. Kun en drøy tredjedel av respondentene har hatt mulighet til dette de senere år, til tross for at ferieloven befester at dette skal være både en rett og plikt for arbeidstakere. Aml kap 13 innebærer at det heller ikke her skal diskrimineres mellom fast og midlertidig ansatte. At enkelte lokale særavtaler for feltarbeid i statlig sektor bestemmer at det ikke skal være mulig å ta ut ferie i tidsrommet 16.5.-30.9., øker vanskene for midlertidig ansatte arkeologer i feltarbeid å få den ferien de har krav på.

Diskriminering kan også se ut til å skje på området for kompetanseheving. Her er det kun 13,5% av respondentene som har fått delta på kurs og konferanser på lik linje som fast ansatte i de senere år, mens ytterligere 16,9% har fått delta dersom de har vært ansatt på lange kontrakter. Til sammen utgjør dette bare 30,1% av respondentmassen. Det må derfor sies at det her skjer en diskriminering av muligheten til å øke kompetanse, trolig fordi arbeidsgiver ikke ser det i sin interesse å heve kompetansen hos ansatte som kommer til å forlate dem innen et gitt tidsrom. Fordi det er såpass store vanskeligheter med å få fast arbeid innenfor arkeologifaget, er det svært små muligheter for kompetanseheving over tid. Når det gjelder øvrig inkludering i velferdstilbud, ses det også at over halvparten av respondentene befinner seg på den nederste halvdel av tilfredshet. Dette kan også være et utslag av en – bevisst eller ubevisst – form for uvilje fra arbeidsgivers side til å ville investere i en del av staben som bare er på 'gjennomreise'.

Det er mulig at vi kunne fått en bedre belysning av resultatene dersom spørsmålene var annerledes utformet og dersom vi hadde bedt om mer informasjon, som f.eks. kjønn og alder, sektortilknytning og type arbeid. Likevel har denne spørreundersøkelsen fått gode og viktige resultater med hensyn til omfang, rutiner og arbeidsvilkår som vil bli benyttet i MAARKs videre arbeid med de ulike problemstillingene rundt midlertidig ansettelse i det arkeologiske arbeidsmarkedet.

Takk

Takk til Jon W. Iddeng, Bjørn T. Berg, Hildur Nilssen og styret i MAARK for all hjelp, og respondentene for at denne analysen ble muligjort i første omgang.

100Se pkt 4.1.2.10.

Litteraturliste

- Booth, Alison L., and Marco Francesconi. 2002. Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? I *The Economic Journal* 112 (480):F189-F213.
- D'Addio, Anna Cristina, and Michael Rosholm. 2004. Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis. I *Labour Economics* 12 (4):449-468.
- DISCO. 2008a. Discovering the Archaeologists of Europe, 2006-2008: The case of Cyprus. I *DISCO National Reports*: Department of Antiquities Cyprus.
- . 2008b. Czech Republic – National Report. I *DISCO National Reports*.
- . 2008c. Discovering the Archaeologists of Europe: Ireland. I *DISCO National Reports*. Dublin: Institute of Archaeologists of Ireland.
- . 2011. Discovering the Archaeologists of Europe 2012-2014. Minutes of preparatory meeting, Prague.
- Dæhlen, Marianne, and Torgeir Nyen. 2009. Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren. I *Fafo-notat 2009:22*. Oslo: Fafo.
- Evju, Stein. 2003. Arbeidsrett og styringsrett - et perspektiv. I *Arbeidsrett og arbeidsliv* 1:3-32.
- Forskerforbundet. 2010. *Forskerforbundet: Arbeidsprogram 2010–2012*. Forskerforbundet.
- Glørstad, Håkon. 2006. I kvantitetens tegn. Noen linjer fra 1990-tallets norske arkeologi. I *Nicolay* 100:26-35.
- Helland, Håvard. 2003. Om å bruke statistikk i sosiologien. I *Tidsskrift for samfunnsforskning* 2003 (4):529-553.
- Hole, Torgeir. In press. Midlertidige ansettelse i arkeologifaget.
- Jakhelln, Henning. 2006. *Oversikt over arbeidsretten*. Oslo: Damm.
- Johnsen, Morten Urdal. 2006. *Kvalifikasjonsprinsippet ved offentlige ansettelse*. Universitetet i Oslo.
- Kunnskapsdepartementet, v/Rindalutvalget. 2010. *Bruk av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren. Rapport fra arbeidsgruppe*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Svalund, Jørgen. 2009. *Fakta om arbeidslivet og utdanningsgruppene*. Oslo: Fafo.
- Universitetet i Bergen. 2008. *Personalreglement for Universitetet i Bergen*. Bergen.
- Virtanen, Marianna, Mika Kivimäki, Matti Joensuu, Pekka Virtanen, Marko Elovainio, and Jussi Vahtera. 2004. Temporary employment and health: a review. I *International Journal of Epidemiology* 34:610-622.
- Woxholth, Geir. 2009. *Avtalerett*. Oslo: Gyldendal.

Vedlegg 1 - Spørreskjema for medlemsundersøkelsen¹⁰¹

MAARK-undersøkelsen 2011

Dette er en kartlegging av forholdene knyttet til tilsetningspraksis, lønn og kontrakter for midlertidig ansatte arkeologer innmeldt i Forskerforbundet

Besvarelsen er anonym

1. Hvor mange sesonger har du vært midlertidig ansatt som arkeolog (inkl. 2011)?

(Oppgi verdi mellom 0 og 50)

2. Er du aktiv student?

(Oppgi kun ett svar)

Ja

Nei

3. Har du vært tilsatt som midlertidig arkeolog i 2010 og/eller 2011?

(Oppgi kun ett svar)

Ja, begge sesongene

Ja, 2010

Ja, 2011 - Gå til 20

Nei, men håper/regner med noe i løpet av 2011 - Gå til 26

Nei, ingen av sesongene - Gå til 26

Sesongen 2010

Spørsmål knyttet til fjorårets sesong - 2010

4. I hvilket omfang var du ansatt i sesongen 2010?

(Oppgi kun ett svar)

I en og samme kontrakt for hele året 2010 - Gå til 12

I hele/store deler av sesongen

¹⁰¹Utformingen var noe annerledes, da undersøkelsene ble utført i webskjema

- september
- oktober
- november
- desember

9. Hva var din gjennomsnittlige kontraktslengde i uker?

(Oppgi verdi mellom 0 og 53)

_ _ _ _ _

10. Hvor lang var din korteste kontrakt?

(Oppgi kun ett svar)

- | | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 dag | 2-3 dager | 4-5 dager | 1 uke | 2 uker | 3-4 uker | 1-2 mnd | 3-5 mnd | mer enn 5 mnd |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

11. Hvor lang var din lengste kontrakt?

(Oppgi kun ett svar)

- | | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 dag | 2-3 dager | 4-5 dager | 1 uke | 2 uker | 3-4 uker | 1-2 mnd | 3-5 mnd | mer enn 5 mnd |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

STILLING

12. Stat:

Hvilken hjemmel for midlertidighet er oppgitt i kontrakten(e) dine?

(Oppgi gjerne flere svar)

- Engasjement
- Vikariat
- Sesongarbeid
- tjml §3.2.a

- september
- oktober
- november
- desember

9. Hva var din gjennomsnittlige kontraktslengde i uker?

(Oppgi verdi mellom 0 og 53)

_ _ _ _ _

10. Hvor lang var din korteste kontrakt?

(Oppgi kun ett svar)

- | | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 dag | 2-3 dager | 4-5 dager | 1 uke | 2 uker | 3-4 uker | 1-2 mnd | 3-5 mnd | mer enn 5 mnd |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

11. Hvor lang var din lengste kontrakt?

(Oppgi kun ett svar)

- | | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 dag | 2-3 dager | 4-5 dager | 1 uke | 2 uker | 3-4 uker | 1-2 mnd | 3-5 mnd | mer enn 5 mnd |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

STILLING

12. Stat:

Hvilken hjemmel for midlertidighet er oppgitt i kontrakten(e) dine?

(Oppgi gjerne flere svar)

- Engasjement
- Vikariat
- Sesongarbeid
- tjml §3.2.a

- tjml §3.2.b
- tjml §3.2.c
- tjml §3.2.e
- Ingen

Annet

**13. Fylkeskommune/kommune/privat:
Hvilken hjemmel for midlertidighet er oppgitt i kontrakten(e) dine?**

(Oppgi gjerne flere svar)

- Engasjement
- Vikariat
- Sesongarbeid
- Aml §14-9
- Ingen

Annet

**14. Stat:
Hvilke(n) stillingskode(r) står det på kontrakten(e)?
Fire siffer - Skill med komma**

15. Fylkeskommune/kommune/privat:
Hvilke(n) stillingsbetegnelse(r) står det på kontrakten(e)?
Skill med komma

16. Fikk du godskrevet ansiennitet i arbeidsforholdet/-ene?

(Oppgi kun ett svar)

Ja

Nei

Vet ikke

Annet, spesifiser:

LØNN

På kontraktene dine (og lønnsslippen) skal lønn framkomme. Den er oppgitt enten i lønnstrinn (for staten), i årslønn (for andre sektorer) eller (for kortere kontrakter) i timelønn. Bruk det som framkommer av kontraktene dine og oppgi lønnen under.

17. Gjelder bare stat: Hvilket lønnstrinn fikk du oppgitt i kontrakten(e)?
To siffer; skill med komma

**18. Hvilken årslønn fikk du oppgitt i kontrakten(e)?
seks siffer; skill med komma**

**19. Hvilken timelønn fikk du oppgitt i kontrakten(e)?
tre siffer; skill med komma**

TILSETTING

Spørsmål om tilsettingsvilkår for 2010 og 2011

20. Søkte du innen søknadsfristen?

(Oppgi kun ett svar)

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Både/og

Annet, spesifiser:

21. Ble du innkalt til intervju?

(Oppgi kun ett svar)

- Ja
- Både/og
- Nei

Annet, spesifiser:

22. Hvor lang tid før oppstart har du anslagsvis fått beskjed om jobbtilbud i 2010-2011?

(Oppgi kun ett svar)

- Under 1 uke
- 1-2 uker
- 3-4 uker
- 1-2 mnd
- 3 mnd eller mer

23. Hvilke lengder for svarfrist for jobbtilbud har du opplevd i 2010-2011?

(Oppgi kun ett svar)

- På stående fot
- Samme dag
- 2-3 dager
- 4-7 dager
- 1-2 uker
- 3-4 uker
- Over 4 uker

24. Hvilke dokumenter har du fått tilsendt i forkant av arbeidets oppstart i forbindelse med jobbtilbud i løpet av 2010-2011?

(Oppgi gjerne flere svar)

- Skriftlig jobbtilbud
- Arbeidskontrakt
- Informasjonsskriv om arbeidet/arbeidsplassen
- Relevante retningslinjer (feltavtaler, personalhåndbok, stillingsbeskrivelser o.l.)

Annet:

25. Har du vært ansatt uten gyldig arbeidskontrakt?

(Oppgi kun ett svar)

- Ja, gjennomgående
- Ja, i perioder
- Nei

ØVRIG VED ARBEIDSFORHOLDET

Spørsmål om din erfaring som midlertidig ansatt arkeolog sett under ett

26. Har du i løpet av de siste årene kunnet ta ut ferie (ikke perioder som arbeidsledig)?

(Oppgi kun ett svar)

- | Ja | Ja, noe | Nei | Usikker |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

27. Har du fått muligheten til å publisere resultater fra prosjektene utenom standard prosjektrapport?

(Oppgi kun ett svar)

- Ja

- Nei
- Ikke aktuelt

Annet, spesifiser:

28. Har du i løpet av de siste årene hatt muligheten til å delta på konferanser og kurs på lik linje som fast ansatte?

(Oppgi kun ett svar)

- Ja
- Ja, men avhengig av lange kontrakter
- Ja, men på egen regning/fritid
- Nei
- Ikke aktuelt

Annet:

29. Har du følt deg inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen (idrettslag, julebord, utflukter etc.)?

Ranger fra dårlig inkludert (1) til godt inkludert (5)

(Oppgi kun ett svar)

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

30. KOMMENTARER

Dersom du ønsker å tilføye en kommentar til denne undersøkelsen, kan du gjøre dette her. Vi gjør oppmerksom på at spørsmål ikke vil bli besvart. Har du spørsmål, kan du i stedet sende disse til

maark@maark.no

AVSLUTT OG SEND

Dine svar er lagret underveis, men du avleverer dem først når du har trykket på avslutt og send under.

Vi takker så mye for din vilje til å delta og lover å følge opp svarene som best vi kan.

Vedlegg 2 - Spørreskjema for arbeidsgiverundersøkelsen¹⁰²

Kartlegging av tilsetningsforhold for midlertidig ansatte arkeologer 2010-11

Dette er en kartlegging av forholdene knyttet til tilsetningspraksis for midlertidig ansatte arkeologer gjennomført på vedgen av Forskerforbundet og foreningen MAARK

1. Ansetter virksomheten midlertidige arkeologer?

(Oppgi kun ett svar)

- Ja
- Nei - Gå til 11

2. Hvor mange arkeologer var tilsatt på én eller flere midlertidige kontrakter i 2010?

(Oppgi verdi mellom 0 og 200)

3. Hvor mange arbeidskontrakter tilknyttet arkeologi ble utferdiget i løpet av 2010?

(Oppgi verdi mellom 0 og 999)

4. Hvor mange årsverk totalt ble utført av midlertidig ansatte arkeologer i 2010?

(Oppgi verdi mellom 0 og 200)

5. Hvilken hjemmel benyttes for midlertidige ansettelser for feltarkeologi?

6. Hvilke rutiner for beregning av ansiennitet blir fulgt med hensyn til midlertidig ansatte arkeologer i sin helhet?

¹⁰²Utformingen var noe annerledes, da undersøkelsene ble utført i webskjema

7. Hvordan kunngjøres arkeologstillinger?

8. Tilsettes midlertidig ansatte arkeologer administrativt?

(Oppgi kun ett svar)

Ja, alltid	Ja, men bare for kortere kontrakter	Noen ganger/sjelden	Nei
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Avholdes det intervjuer i tilsettingen av midlertidig ansatte arkeologer?

(Oppgi kun ett svar)

Ja, alltid	Ja, men bare for lengre kontrakter	Noen ganger/sjelden	Nei
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Nedsettes det tilsetningskomité for ansettelse av midlertidig ansatte arkeologer?

(Oppgi kun ett svar)

Ja, alltid	Ja, men bare for lengre kontrakter	Noen ganger/sjelden	Nei
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. KOMMENTARER

Dersom du ønsker å tilføye en kommentar til denne undersøkelsen, kan du gjøre dette her. Vi gjør oppmerksom på at spørsmål ikke vil bli besvart. Har du spørsmål, kan du i stedet sende disse til tine.schenck@mark.no.

AVSLUTT OG SEND

Takk for at du tok deg tid til å svare på vegne av institusjonen.