

# Midlertidige ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2017

Arbeidslivsanalysen

Lotte Eigeland  
Tine Schenck

**FORSKER**  
**FORBUNDET**

---

MAARK

---

Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer

*Stor takk til alle som svarte på årets undersøkelse.*

1. Innledning .....	7
1.1. Metode .....	8
1.2. Tidslinjer .....	9
2. Midlertidig ansatte arkeologer – grunnleggende data.....	11
2.1. Ansettelsesstatus .....	11
2.2. Studentstatus blant respondentene .....	12
2.3. Kjønn og alder.....	13
2.4. Utdanningsnivå .....	15
2.5. Ansiennitet .....	17
3. Midlertidighet i arkeologi i 2016 .....	20
3.1. Antall arbeidsgivere .....	20
3.2. Sektorfordeling av de midlertidig ansatte.....	22
3.3. Type arkeologisk virksomhet .....	25
3.4. Antall kontrakter.....	27
3.4.1. Gjennomsnittlig kontraktslengde for midlertidige arbeidskontrakter .....	29
3.4.2. Korteste kontraktslengder i 2016 .....	31
3.4.3. Lengste kontraktslengder i 2016.....	32
3.4.4. Sammenhengen mellom korteste og lengste kontrakt.....	34
3.4.5. Ansiennitet og kontraktslengder .....	35
3.5. Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av et kalenderår .....	40
3.6. Ufrivillig arbeidsledighet.....	43
4. Lønn .....	45
4.1. Midlertidig ansatte arkeologers bruttoinntekt i 2016.....	45
4.1.1. Bruttoinntekt fordelt på kjønn og alder.....	47
4.1.2. Bruttoinntekt og ansiennitet .....	49
4.1.3. Bruttoinntekt og sektor .....	50
4.1.4. Bruttoinntekt og antall arbeidsgivere .....	51
4.1.5. Bruttoinntekt og kontrakter.....	52
4.1.6. Bruttoinntekt og utdanningsnivå.....	53
4.1.7. Bruttoinntekt og MAARK-medlemmenes tilfredshet .....	54
4.1.8. Bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer sammenlignet med andre sektorer i samfunnet .....	56
4.1.9. Utvikling av bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer over tid.....	57
4.2. Midlertidig ansatte arkeologer bruttoinntekt fra jobber innenfor arkeologi i 2016.....	58
4.2.1. Bruttoinntekt og inntekt fra jobber i arkeologi uten studenter og fordelt på kjønn.....	59
5. Velferd og tilfredshet .....	61
5.1. Gyldig arbeidskontrakt.....	61
5.2. Ferie.....	62
5.3. Mulighet for faglig utvikling.....	63
5.4. Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse .....	69
5.5. Inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen .....	72
5.6. Tilfreds med arbeidssituasjonen .....	73
5.7. Tilfreds med arkeologifaget i sin helhet .....	75
6. Oppsummering og konklusjon .....	78
7. Vedlegg.....	81

## Figurer

Figur 1: Ansettelsesstatus for medlemmene i MAARK i 2016.....	11
Figur 2: Studentstatus blant respondentene i 2016.....	12
Figur 3: Kjønnfordelingen i MAARK i 2016 .....	13
Figur 4: Kjønnfordeling over tid i MAARK.....	14
Figur 5: MAARK-medlemmenes alder i 2016 fordelt på kjønn.....	15
Figur 6: MAARK-medlemmenes utdanningsnivå i 2016.....	16
Figur 7: Utdanningsnivå i 2016 fordelt på kjønn .....	16
Figur 8: MAARK-medlemmenes ansiennitet i 2016 fordelt på kjønn.....	18
Figur 9: Første år i arkeologisk lønnsarbeid fordelt på kjønn over tid .....	19
Figur 10: Antall arbeidsgivere i 2016.....	20
Figur 11: Antall arbeidsgivere fordelt på kjønn.....	21
Figur 12: Utvikling i antall arbeidsgivere over tid.....	22
Figur 13: Sektorfordeling av de midlertidig ansatte arkeologene i 2016.....	23
Figur 14: Kjønnfordeling på sektor .....	23
Figur 15: Krysstendens mellom antall arbeidsgivere og sektor i 2016 .....	25
Figur 16: Fordeling av midlertidig ansatte arkeologer på virksomhet.....	26
Figur 17: Fordeling av midlertidig ansatte arkeologer på virksomhet over tid.....	27
Figur 18: Antall kontrakter i 2016 fordelt på kjønn.....	28
Figur 19: Gjennomsnittlig kontraktslengde i 2016 .....	29
Figur 20: Gjennomsnittlig kontraktslengde over tid .....	30
Figur 21: Korteste kontraktslengde i 2016. ....	31
Figur 22: Lengste kontrakt i 2016.....	32
Figur 23: Lengste kontraktslengde i 2016 fordelt på kjønn.....	33
Figur 24: Korte kontrakter og korresponderende lengste kontraktslengde i 2016. ...	34
Figur 25: Lange kontrakter og korresponderende korteste kontraktslengder i 2016.	35
Figur 26: Ansiennitet og gjennomsnittlig kontraktslengde i 2016.....	36
Figur 27: Ansiennitet og korteste kontraktslengde i 2016. ....	37
Figur 28: Ansiennitet og lengste kontraktslengde i 2016. ....	38
Figur 29: Måneder med aktivitet i løpet av kalenderåret .....	41
Figur 30: Ansiennitet krysset med måneder i arbeid i 2016. ....	42
Figur 31: Måneder i arbeid i 2016 fordelt på kjønn.....	42
Figur 32: Ufrivillig arbeidsledig i 2016.....	43
Figur 33: Ufrivillig arbeidsledighet over tid .....	44
Figur 34: Respondentenes bruttolønn i 2016.....	46
Figur 35: Gjennomsnittlig bruttoinntekt sammenstilt med medianlønn og modus...46	
Figur 36: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2016.....	47
Figur 37: Gjennomsnittlig bruttoinntekt totalt for midlertidig ansatte arkeologer, ..48	
Figur 38: Bruttoinntekt i 2016 fordelt på aldersgruppe. ....	49
Figur 39: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på første år i arkeologisk arbeid. ....50	
Figur 40: Bruttoinntekt fordelt på sektor innenfor arkeologisk arbeid i 2016.....	51
Figur 41: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2016 fordelt på antall arbeidsgivere.....	52
Figur 42: Gjennomsnittlig kontraktlengde fordelt på bruttoinntekt i 2016.....	52
Figur 43: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på antall kontrakter i 2016. ....	53
Figur 44: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på utdanningsnivå i 2016.....	54
Figur 45: Gjennomsnittlig bruttoinntekt og tilfredshet med arbeidssituasjonen.....	55
Figur 46: Gjennomsnittlig bruttoinntekt og tilfredshet med arkeologifaget .....	55

Figur 47: Gjennomsnittlig årslønn 2016.....	56
Figur 48: Bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer over tid.....	57
Figur 49: Bruttoinntekt fra jobber innenfor arkeologi i 2016. ....	58
Figur 50: Sammenstilling av bruttoinntekt med bruttoinntekt fra arkeologi .....	59
Figur 51: Bruttoinntekt og bruttoinntekt fra arkeologi. Kjønn .....	60
Figur 52: Ansatt uten gyldig arbeidskontrakt i 2016. ....	62
Figur 53: Mulighet for å ta ut ferie i 2016. ....	62
Figur 54: Mulighet for faglig utvikling i 2016. ....	63
Figur 55: Mulighet for faglig utvikling i 2016 fordelt på kjønn. ....	64
Figur 56: Utvikling i arbeidstiden over tid. ....	65
Figur 57: Utvikling i arbeidstiden i 2016 krysset med sektor .....	66
Figur 58: Mulighet for faglig utvikling krysset med virksomhet i 2016. ....	67
Figur 59: Muligheten for faglig utvikling krysset med ansiennitet i 2016. ....	68
Figur 60: Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse i 2016. ....	69
Figur 61: Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse over tid.....	70
Figur 62: Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse krysset med sektor for 2016. ....	71
Figur 63: Inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen.....	72
Figur 64: Tilfredshet med arbeidssituasjonen.....	73
Figur 65: Tilfreds med arkeologfaget i sin helhet.....	75
Figur 66: Tilfredshet med arkeologifaget fordelt på kjønn.....	76

## **Tabeller**

Tabell 1: Midlertidighetsproblematikk i norsk arkeologi mellom 2010-2013.....	9
Tabell 2: MAARK-medlemmenes alder i 2016 fordelt på gruppe og kjønn. Antall.....	14
Tabell 3: Gjennomsnittlig år med ansiennitet i 2016 fordelt på aldersgruppe.....	19
Tabell 4: Antall arbeidsgivere fordelt på kjønn i 2016. ....	21
Tabell 5: Fordeling av midlertidig ansatte arkeologer på virksomhet. ....	26
Tabell 6: Fordeling av midlertidig ansatte arkeologer på virksomheter over tid.....	27
Tabell 7: Antall arbeidskontrakter i 2016 fordelt på kjønn.....	28
Tabell 8: En sammenstilling av kontraktstrender mellom 2010-2016. ....	30
Tabell 9: Utviklingen i korteste kontraktslengde mellom 2010-2016 .....	32
Tabell 10: Utviklingen i lengste kontraktslengde mellom 2010-2016 .....	33
Tabell 11: Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av alle årets måneder i 2016. ....	40
Tabell 12: Ansiennitet krysset med måneder i arbeid i 2016.....	41
Tabell 13: Perioder med ufrivillig arbeidsledighet i 2016.....	43
Tabell 14: Gjennomsnittlig bruttoinntekt og median totalt .....	48
Tabell 15: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2016 fordelt på aldersgruppe.....	49
Tabell 16: Differansen mellom bruttoinntekt og arkeologisk inntekt over tid .....	60
Tabell 17: Faglig utvikling i arbeidstiden over tid .....	65
Tabell 18: Mulighet for faglig utvikling krysset med virksomhet i 2016.....	67
Tabell 19: Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse over tid .....	70
Tabell 20: Inkludering i velferdstilbud krysset med ansiennitet.....	73
Tabell 21: Tilfredshet med arbeidssituasjon krysset med ansiennitet.....	74
Tabell 22: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet krysset med ansiennitet.....	77

## 1. Innledning

Denne rapporten presenterer en kartlegging av midlertidig ansatte arkeologers arbeidsforhold. Undersøkelsen er en videreføring av arbeidslivsanalysene som tidligere er gjennomført for MAARK - Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer i Forskerforbundet. Vi ønsker med dette prosjektet å undersøke noen lengre linjer innenfor midlertidighetsproblematikken i arkeologien. Tradisjonelt sett har det vært vanlig praksis å ansette feltpersonale på korte kontrakter. Da MAARK ble stiftet i 2008 var korte kontrakter et hovedfokus. Ved siden av å arbeide for økte kontraktslengder jobber MAARK med de generelle omstendighetene i arbeidslivet til medlemmene. Denne rapporten er en bred analyse av arbeidsvilkårene anno 2016.

MAARK og Forskerforbundet har tidligere gjennomført fire spørreundersøkelser blant medlemmene. Den første - *Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2011, Arbeidslivsundersøkelsen* - ble gjort i 2011 og omhandlet året 2010 (Schenck 2012). Denne undersøkelsen tok sikte på å gi et bilde av arbeidshverdagen til en midlertidig ansatt arkeolog. På dette tidspunktet hadde MAARK få tall å forholde seg til, og dette prosjektet ble derfor viktig i MAARKs videre arbeid.

Året etter utførte MAARK en smalere medlemsundersøkelse hvor fokuset lå spesielt på reallønn og velferdsrettigheter inkludert pensjon. Denne undersøkelsen - *Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2012, Arbeidslivsanalysen Del II: Midlertidighet, lønn, trygderettigheter og pensjon* - var en dypere studie som også tok for seg juridiske rettigheter i forbindelse med korte kontrakter (Schenck 2013). Undersøkelsen inneholdt også gruppeintervjuer og kan i det store og hele ses som en rettsosnologisk studie av midlertidig ansatte arkeologers arbeidsliv.

Fra 2012 til 2014 var Forskerforbundet en del av prosjektet *Discovering the Archaeologists of Europe (DISCO 2012-2014)*. Som et ledd i dette prosjektet ble det utført en spørreundersøkelse av en bredere base av arkeologer, også fast ansatte og ikke-medlemmer (Schenck 2014a). I tillegg ble arbeidsgiverne inkludert. DISCO-

prosjektet var en transeuropeisk undersøkelse av arkeologers arbeidsliv som ble finansiert av EU-kommisjonen under *Lifelong Learning*-programmet. Kjerneområdet for denne undersøkelsen var derfor livslang læring og utvikling på jobb. Utover kjerneområdet ble også de alminnelige vilkårene for det arkeologiske arbeidsliv undersøkt. Tallene i DISCO-undersøkelsen beskriver arbeidsåret 2012.

I 2014 utførte MAARK en mindre spørreundersøkelse for å sanke inn data slik at man kunne se på eventuelle trender som hadde oppstått siden den første datafangsten i 2011. Denne runden refererte til året 2013 og var primært en repetisjon av spørsmålene fra DISCO-undersøkelsen som var relevante for MAARK-medlemmene. Denne gangen ble det ikke skrevet noen rapport. Tallene benyttes likevel her for å gi tidsperspektiv (Schenck 2014b).

### **1.1. Metode**

Med unntak av medlemsundersøkelsen for 2011 har alle de nevnte undersøkelsene basert seg på kvantitative spørreundersøkelser, med noen få kvalitative innslag. Dette gjelder også inneværende datasett, som i storparten av spørsmålene henviser til status i året 2016. Spørsmålene er i hovedsak de samme som i den første undersøkelsen, med noen modifikasjoner. Spørreundersøkelsen ble besvart elektronisk, ved hjelp av tjenesten *Questback*. Undersøkelsen ble sendt ut til alle MAARKs 169 medlemmer, hvorav 119 svarte. Av disse var 41 fast ansatt og 16 arbeidet ikke som arkeolog i 2016. De øvrige 62 utgjør i hovedsak datagrunnlaget for denne studien.

Spørsmålene i undersøkelsen var hovedsakelig lukkede spørsmål, med bruk av enkelte åpne elementer ved behov. Disse elementene var stort sett kategorisert under «Annet», i form av spesifikasjoner eller kommentarer. Likevel ble de, på grunn av sin individuelle karakter, analysert under ett. Det ble også gjort bruk av smilefjes som besvarelsesform.



Spørsmålene handlet i det alt vesentlige om midlertidighet, lønn og velferd. I tillegg kom en del grunnleggende spørsmål som utdanningsnivå og ansiennitet. Undersøkelsen inneholdt opprinnelig også et spørsmål om pensjon, men da spørsmålets formulering viste seg å være noe uklart for respondentene ble dataene tatt ut. Disse tallene kommer ikke til å bli brukt i framtiden.

Datagrunnlaget ble samlet inn i perioden 20. Mars til 20. April 2017. Arbeidet er utført av Lotte Eigeland og Tine Schenck.

## 1.2. Tidslinjer

I DISCO-undersøkelsen viste det seg at 61,7 % av arkeologene i Norge var midlertidig ansatt, noe som lå over det europeiske bildet generelt (Schenck 2014a). I de tidligere undersøkelsene har det kommet fram noen klare indikatorer på den ekstreme midlertidigheten i norsk arkeologi. Et utdrag av disse presenteres i Tabell 1. Disse momentene vil i det videre kaste lys over årets resultater.

	2010	2011	2012	2013
<b>Antall arbeidsgivere</b>	1,9 (gj.snitt)	1,6 (gj.snitt)	1,5 (gj.snitt)	1,5 (gj.snitt)
<b>Antall kontrakter</b>	4,3 (gj.snitt)	3,3 (gj.snitt)	4,6 (gj.snitt)	3,4 (gj.snitt)
<b>Gjennomsnittlig kontraktslengde</b>	11,5 uker	11 uker	11,2 uker	13,6 uker
<b>I arbeid i alle kalenderårets måneder</b>	21,7 %	31,5 %	34 %	-
<b>Sektor</b>	Stat: 63,6 % KS: 64,6 %	Stat: 68,4 % KS: 50,0 % Privat: 6,6 %	Stat: 58,5 % KS: 35,9 % Privat: 5,5 %	Stat: 53,4 % KS: 39,0 % Privat: 7,6 %

Tabell 1: Sammenstilling av undersøkelsesresultater vedrørende midlertidighetsproblematikk i norsk arkeologi mellom 2010-2013 (Schenck 2011, 2012, 2014ab). KS=Kommunal sektor.

Som vi ser av tallene i Tabell 1, var det et høyere antall arbeidsgivere i gjennomsnitt -1,9 - i 2010 enn i de resterende tre årene. Det er vanskelig å si om dette er en reell nedadgående tendens eller et konjunkturutslag. Noe klart svar følger heller ikke av gjennomsnittlig antall kontrakter, som varierer betydelig fra år til år. Derimot er det mulig at den gjennomsnittlige kontraktslengden peker mot en viss bedring for arkeologene. Her har kontraktslengden økt med 2,1 uke fra 2010 til 2013. Likevel er det mulig at 2013 har vært et enkeltstående tilfelle da kontraktslengden ellers holdt seg stabil fra 2010 til 2012.

En annen mulig forbedring kan anes dersom man tar sektor i betraktning. Her ser det ut til at 2010<sup>1</sup> har vært et forholdsvis ustabilt år da nær 2/3 har vært ansatt i staten og omtrent like mange har vært ansatt i kommunal sektor. Dette viser trolig til at graden av sektorforflytting har vært høy. Et lignende bilde ses for 2011, hvor bytting av sektor stadig ser ut til å være tilfelle. 2012 og 2013 framstår som mer stabile år hvor flere tilsynelatende har blitt værende innenfor én sektor. Generelt kan man si ut fra disse tallene at andelen av respondenter ansatt både i stat og i kommunal sektor har gått ned, mens ansatte i det private har holdt seg noenlunde stabilt.

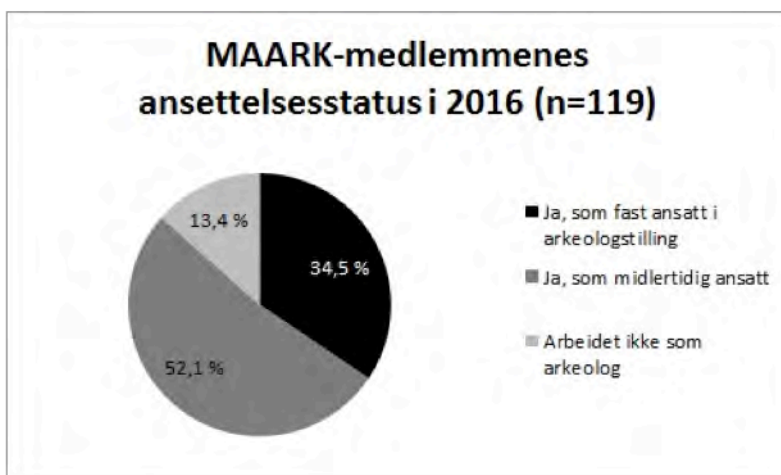
---

1. Ved en feil ble privat sektor ikke tatt med i 2010-undersøkelsen.

## 2. Midlertidig ansatte arkeologer – grunnleggende data

### 2.1. Ansettelsesstatus

Per 05.10.2017 var det 169 medlemmer i MAARK. Som nevnt innledningsvis ble spørreundersøkelsen for året 2016 sendt ut til alle medlemmene, hvorav 119 svarte. Figur 1 viser ansettelsesstatusen til medlemmene. 62 respondenter var midlertidig ansatt (52,1 %), 41 respondenter var fast ansatt (34,5 %) og 16 respondenter arbeidet ikke som arkeolog i 2016 (13,4 %). De 62 respondentene som var midlertidig ansatt vil være grunnlaget for årets undersøkelse. Selvom MAARK har en stor andel fast ansatte, er det disse 62 som i det følgende vil bli referert til som "MAARK-medlemmene."

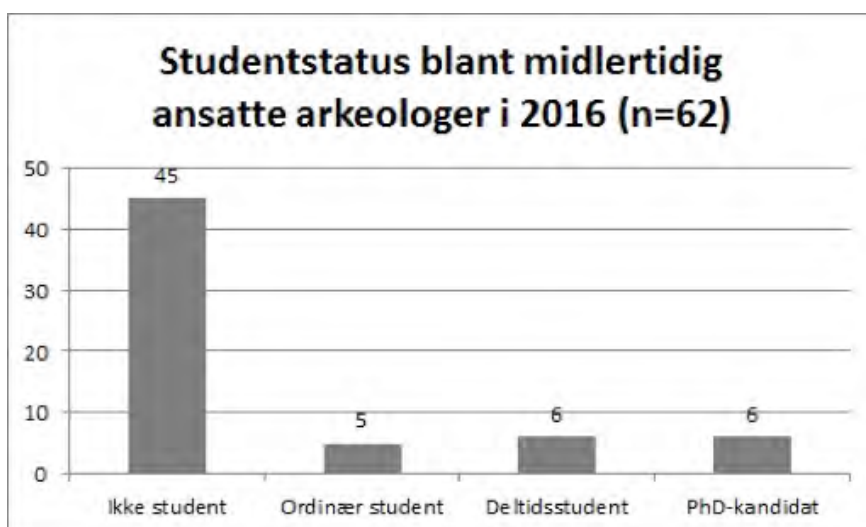


Figur 1: Ansettelsesstatus for medlemmene i MAARK i 2016.

Til sammenligning svarte 91,7 % av MAARKs medlemmer at de var midlertidig ansatt i 2013 (n=84) (Schenck 2014b). I løpet av perioden 2013-2016 kan det se ut som at arkeologer som har vært midlertidig ansatt har beholdt medlemskapet i MAARK, selv om de har fått fast ansettelse. Det faktum at rundt 1/3 av medlemsmassen nå er fast ansatt, betyr at MAARK på sikt aktivt bør verve nye medlemmer for å oppfylle sitt formål som interesseorganisasjon for midlertidig ansatte arkeologer.

## 2.2. Studentstatus blant respondentene

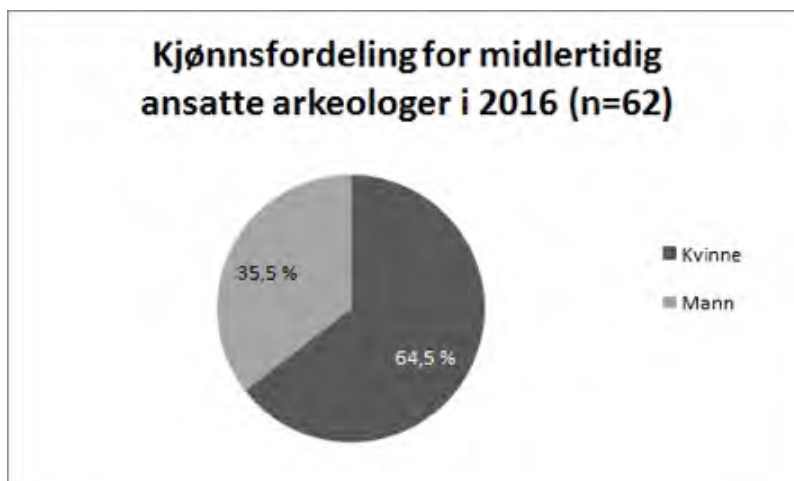
Av respondentene var det 5 som svarte at de var ordinære studenter (se Figur 2). Videre svarte 6 at de fulgte etter/videreutdanning på deltid. 6 respondenter var under forskerutdanning som PhD-kandidater/stipendiater. I arkeologi har det stadig blitt færre studenter og flere ferdigutdannete i arbeid (Schenck 2012, 2013, 2014b). Dette viser også tallene fra 2016. De ordinære studentene vil i det følgende bli tatt hensyn til i visse beregninger. I spørsmålene hvor studentstatus nødvendigvis vil påvirke graden av midlertidighet har de stort sett blitt tatt ut av tallmaterialet (se under), men i øvrig er de inkludert. Tradisjonelt sett har studenter på midlertidige kontrakter vært en viktig arbeidskraft i feltarkeologien. Deltidsstudenter og stipendiater er inkludert i undersøkelsen på lik linje med de ferdigutdannete.



Figur 2: Studentstatus blant respondentene i 2016.

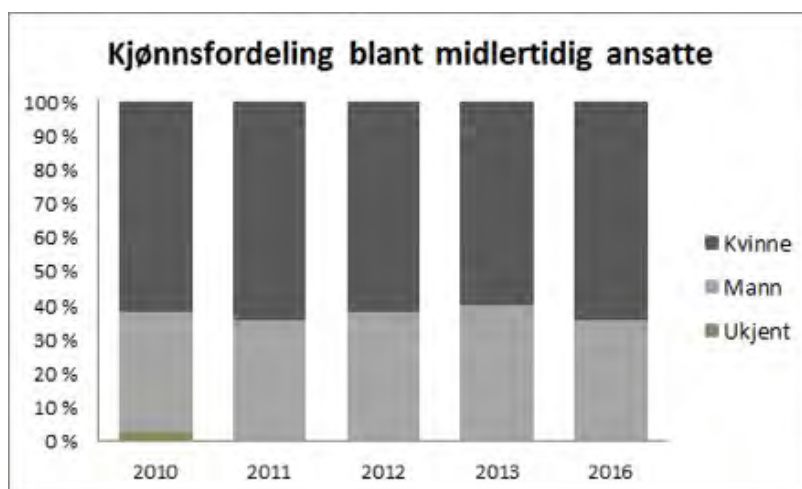
### 2.3. Kjønn og alder

Undersøkelsen indikerer at medlemsmassen i MAARK domineres av kvinner, som utgjør 64,5 %. Menn utgjør 35,5 %. Kjønnfordelingen kan ses i Figur 3.



Figur 3: Kjønnfordelingen i MAARK i 2016

I tidligere undersøkelser har det vært diskutert hvorvidt overvekten av kvinner i MAARK er representativ for arkeologipopulasjonen generelt (Schenck 2012:18). Et relevant spørsmål har vært om arkeolog er i ferd med å bli et kvinneyrke? Arbeidstakerundersøkelsen i DISCO i 2012 inkluderte alle organiserte arkeologer i Forskerforbundet, samt en stor mengde øvrige respondenter. Resultatene fra denne undersøkelsen viste den samme tendensen, med 62 % kvinner og 38 % menn i arkeologi. Samtidig ble det konkludert med at overvekten av kvinner sannsynligvis er en nyere trend innenfor arkeologi (Schenck 2014a:31). Figur 4 viser en sammenstilling av kjønnfordelingen i MAARK gjennom de fem undersøkelsene som har vært gjennomført i perioden 2010-2016. Figuren viser at kvinner klart dominerer i medlemsmassen over tid. Tallgrunlaget må imidlertid økes for å gi et bedre inntrykk av kjønnfordelingen blant midlertidige arkeologer som helhet, og i fagforeningsøymed mer spesifikt.

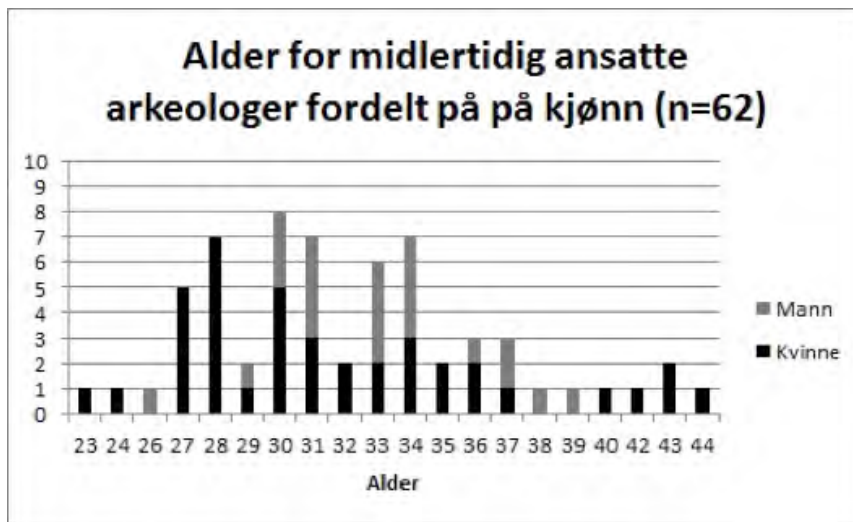


Figur 4: Kjønnsfordeling over tid i MAARK. (Schenck 2012, 2013, 2014ab).

Gjennomsnittsalderen på MAARK-medlemmene i 2016 er 32,2 år. Aldersspennet strekker seg fra 23-44 år. Tabell 2 viser alder fordelt på gruppe og Figur 5 viser kjønnsfordeling på alder. Flertallet av arkeologene befinner seg innenfor aldergruppen 30-34 år. Tallene viser også at det er langt flere yngre kvinner enn menn i de to laveste aldergruppene. Gjennomsnittsalderen for kvinner er 31,8 år og for menn 32,9 år.

Alder	Kvinne	Mann
<b>20-24</b>	2	0
<b>25-29</b>	13	2
<b>30-34</b>	15	15
<b>35-39</b>	5	5
<b>40-44</b>	5	0
<b>N</b>	40	22

Tabell 2: MAARK-medlemmenes alder i 2016 fordelt på gruppe og kjønn. Antall.

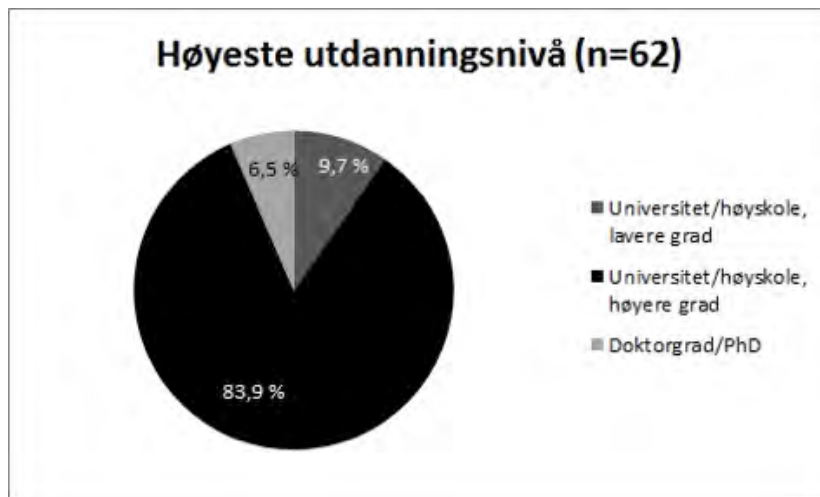


Figur 5: MAARK-medlemmenes alder i 2016 fordelt på kjønn.

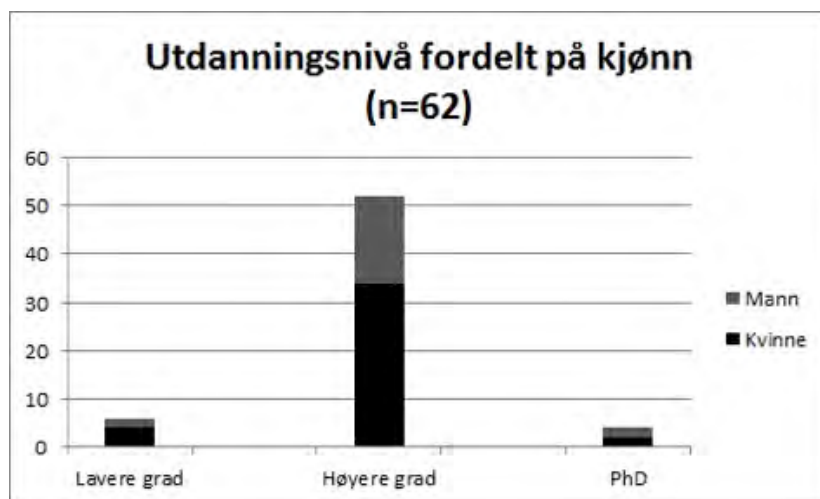
Gjennomsnittsalderen på MAARK-medlemmene har holdt seg ganske stabil gjennom de fire undersøkelsene som har vært utført. I 2010 var gjennomsnittsalderen 32,6 år, i 2011 var den 31,3 år og i 2013 32,7 år (Schenck 2012, 2013, 2014b).

#### 2.4. Utdanningsnivå

Utdanningsnivået til MAARK-medlemmene er høyt. Figur 6 viser at 52 av respondentene har fullført høyere universitetsgrad (83,9 %) og 4 respondenter har doktorgrad (6,5 %). 6 av respondentene svarte at de har lavere universitetsgrad (9,7 %). Av disse utgjør 5 de ordinære studentene i undersøkelsen. Figur 7 viser utdanningsnivå fordelt på kjønn. Andelen kvinner og menn med høyere universitetsgrad er omtrent lik.



Figur 6: MAARK-medlemmenes utdanningsnivå i 2016.



Figur 7: Utdanningsnivå i 2016 fordelt på kjønn.

DISCO-undersøkelsen i 2012 registrerte utdanningsnivået for arkeologpopulasjonen generelt. Resultatet er ganske likt det vi finner for midlertidig ansatte arkeologer i 2016. I 2012 hadde 85,1 % arkeologer høyere universitetsgrad, 8,3 % hadde doktorgrad og 6,6 % hadde lavere universitetsgrad (Schenck 2014a:35).

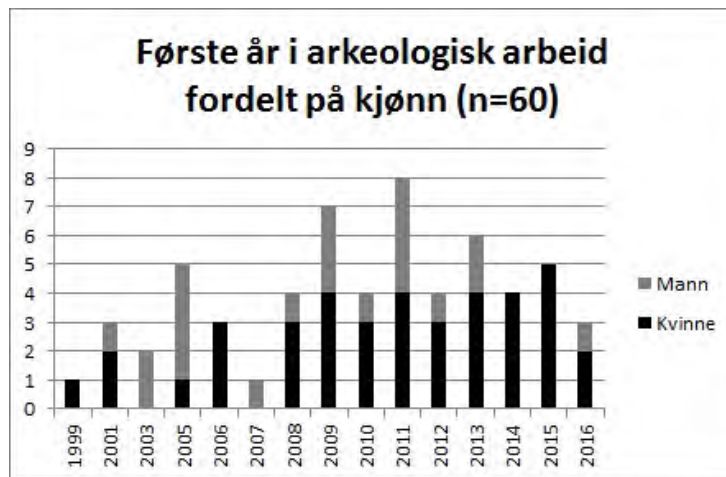
I kommentarfeltet i årets spørreundersøkelse har flere MAARK-medlemmer som har vært/er under forskerutdanning uttrykt bekymring for arbeidssituasjonen. PhD-stillinger beskrives gjerne som rekrutteringsstillinger i utlysningsteksten innenfor academia, men det er som regel uklart hva stipendiatene egentlig skal rekrutteres til. Det venter sjelden noen stilling etter endt forskerutdanning. Flere av respondentene



har ytret ønske om at MAARK i fremtiden bør fokusere mer på midlertidighet innenfor forskning og utdanning.

## **2.5. Ansiennitet**

I Norge er ansiennitet en viktig indikator for hvor du står i arbeidslivet, og har betydning for både trygderettigheter, pensjon og lønn. En vid definisjon av ansiennitet er hvor lenge du har vært ansatt innenfor samme yrke eller samme sektor. Ansiennitet telles vanligvis i totalt antall år ansatt. I feltarbeid telles imidlertid ansiennitet tradisjonelt i uker, som i seg selv er et utslag av den høye midlertidigheten som råder. Samtidig er det praksis ved museene å telle ansiennitet i enheter som er kortere enn et år. På grunn av vintersesongens ulike lengde i Norge, er disse enhetene også av variabel lengde. Fordi langt de fleste midlertidig ansatte arkeologer arbeider i felt i de ulike regionene, er det vanskelig å dekke ansiennitetsspørsmålet under ett. Vi har derfor valgt å formulere ansiennitetsspørsmålet som «Hvilket år hadde du ditt første arkeologiske lønnsarbeid?» Dette gir altså ikke et representativt svar for reell ansiennitet, og det gjør at respondenter fra ulike regioner behandles ulikt. Spørsmålet er likevel det nærmeste vi kommer en utjevning av respondentmassen. Figur 8 viser ansienniteten til MAARK-medlemmene i 2016 ut fra når de hadde sin første jobb innenfor arkeologisk lønnsarbeid.

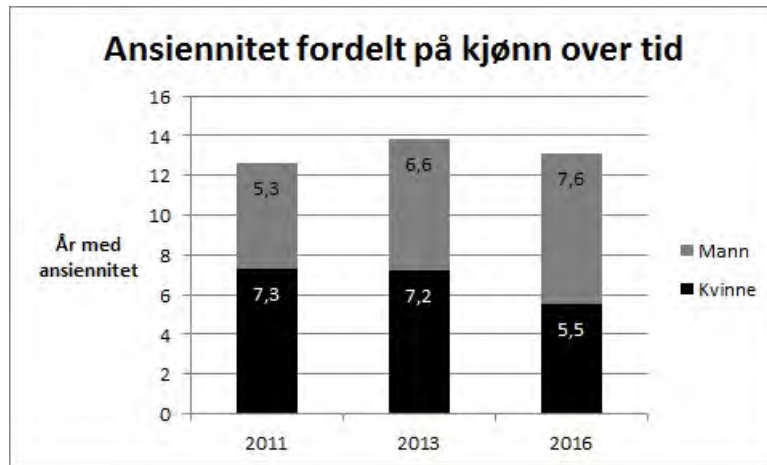


Figur 8: MAARK-medlemmenes ansiennitet i 2016 fordelt på kjønn.

I gjennomsnitt har medlemmene en ansiennitet på 6,3 år. Medianansiennitet ligger på 5,5 år. Respondentene er med andre ord relativt unge i profesjonen. Kjønn er også tatt med i figuren og demonstrerer at kvinner (n=39) har noe lavere ansiennitet enn menn (n=21) med 5,5 år i gjennomsnitt mot 7,6 år for menn. Vi vil understreke at utvalget av menn er lavt og ikke nødvendigvis representativt.

DISCO-undersøkelsen i 2012, som dokumenterte ansiennitet for arkeologpopulasjonen generelt, konkluderte med at kvinner hadde lavere ansiennitet enn menn. Dette ble tolket som at overvekten av kvinner innenfor arkeologi er en ny trend (Schenck 2014a:31). Dersom vi ser på ansiennitet samlet for MAARK-undersøkelsene i 2011, 2013 og 2016 blir resultatet mer nyansert<sup>2</sup>. Figur 9 viser at i 2011 og 2013 hadde menn mindre ansiennitet enn kvinner blant de midlertidig ansatte arkeologene med henholdsvis 7,3 år mot 5,3 år i 2011 og 7,2 år mot 6,6 år i 2013, selv om utvalget av menn var lavt. Årets tall kan dermed ikke si noe sikkert om trendutviklingen innenfor ansiennitet og kjønn for arkeologer.

2. Kjønn var ikke med i 2010-undersøkelsen.



Figur 9: Første år i arkeologisk lønnsarbeid fordelt på kjønn over tid (Schenck 2013, 2014b).

Tabell 3 viser gjennomsnittlig år med ansiennitet i 2016 fordelt på aldersgruppene i undersøkelsen. Tabellen viser tydelig at ansiennitet øker med alder.

Alder	Ansiennitet (år)
20-24	1,5
25-29	2,6
30-34	6,1
35-39	10,2
40-44	12,3

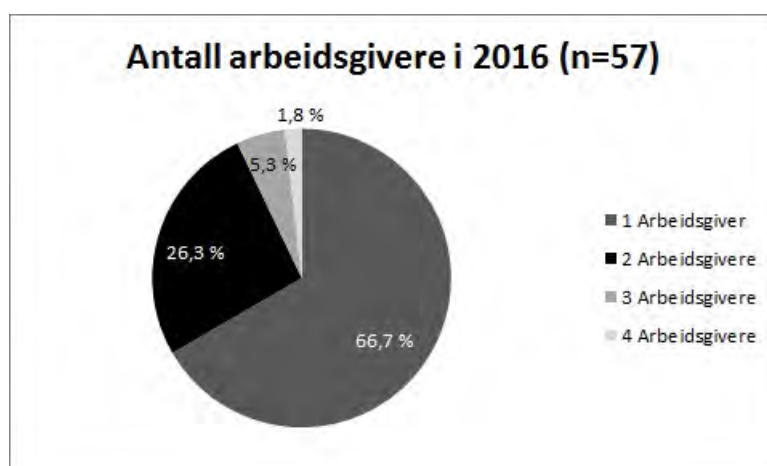
Tabell 3: Gjennomsnittlig år med ansiennitet i 2016 fordelt på aldersgruppe.

### 3. Midlertidighet i arkeologi i 2016

I presentasjonen av resultatene som angår midlertidighet har som nevnt de 5 respondentene som svarte at de var ordinære studenter stort sett blitt tatt ut av datasettet. På grunn av studier vil nødvendigvis ikke studenter ønske eller ha mulighet til å arbeide full tid med arkeologi. Deltidsstudentene er imidlertid tatt med fordi disse respondentene viser høy deltakelse i arbeidslivet i 2016.

#### 3.1. Antall arbeidsgivere

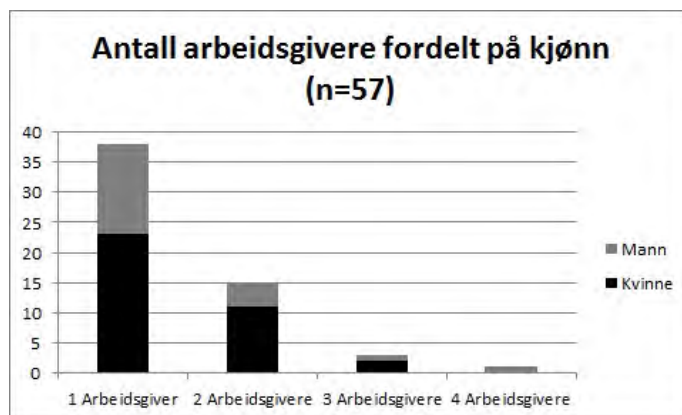
Antallet arbeidsgivere sier mye om mobilitet og gjennomtrekk av arbeidskraft i arkeologien. Figur 10 viser fordelingen av antall arbeidsgivere på de 57 gjenværende respondentene i undersøkelsen. I 2016 hadde 38 respondenter én arbeidsgiver (66,7 %), 15 respondenter hadde to arbeidsgivere (26,3 %), tre respondenter hadde tre arbeidsgivere (5,3 %) og én respondent hadde fire arbeidsgivere (1,8 %). Til sammen har 33,4 % av respondentene mer enn én arbeidsgiver. I gjennomsnitt har midlertidig ansatte arkeologer 1,4 arbeidsgivere i 2016.



Figur 10: Antall arbeidsgivere i 2016.

Kjønnsfordelingen på antall arbeidsgivere vises i Figur 11 og Tabell 4. I gjen-

nomsnitt har både kvinner og menn 1,4 arbeidsgivere. Andelen mannlige respondenter som svarte at de hadde én arbeidsgiver, var imidlertid høyere enn hos kvinnelige respondenter med 71,4 % mot 63,9 %. Utvalget respondenter er likevel for lavt til å trekke sikre slutninger om kjønn og antall arbeidsgivere.



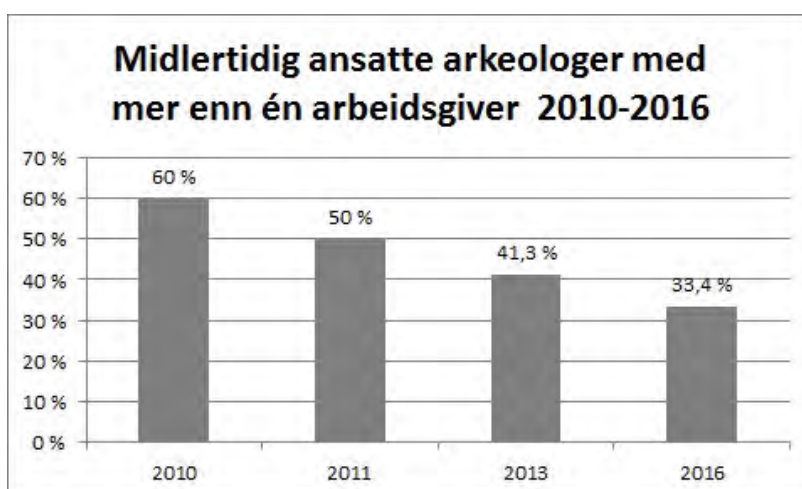
Figur 11: Antall arbeidsgivere fordelt på kjønn.

Arbeids- givere	Kvinne	Mann
<b>1</b>	23	15
<b>2</b>	11	4
<b>3</b>	2	1
<b>4</b>	0	1
<b>N</b>	36	21

Tabell 4: Antall arbeidsgivere fordel på kjønn i 2016.

Det kan i utgangspunktet virke som at en nedgang i antall arbeidsgivere er en reell og positiv trend innenfor arkeologi hvis vi sammenstiller årets resultat med tidligere undersøkelser (Schenck 2012, 2013, 2014ab). I Tabell 1 var antallet arbeidsgivere i gjennomsnitt 1,9 i 2010, 1,6 i 2011 og 1,5 i 2012 og 2013. Ser vi videre på hvor mange respondenter som har mer enn én arbeidsgiver i året får vi et lignende inntrykk. Figur 12 viser utviklingen fra 2010-2016. I 2010 hadde 60 % av respondentene mer enn én arbeidsgiver, i 2011 var andelen 50 % og i 2013 41,2 %. I 2016 var det 33,4 % av respondentene som hadde mer enn én arbeidsgiver. Det er likevel en viss mulighet for at resultatet kan være et utslag av konjunktursvingninger, da det i årene etter 2010 har vært et økende antall

store infrastrukturprosjekter med lang varighet.

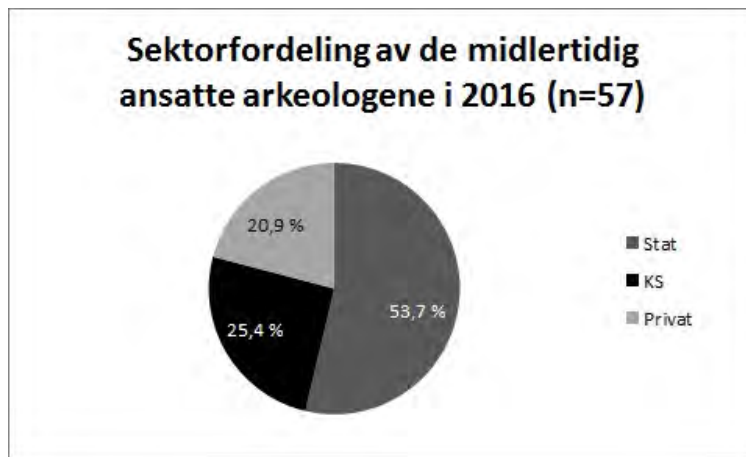


Figur 12: Utvikling i antall arbeidsgivere over tid (Schenck 2012, 2013, 2014b).

### 3.2. Sektorfordeling av de midlertidig ansatte

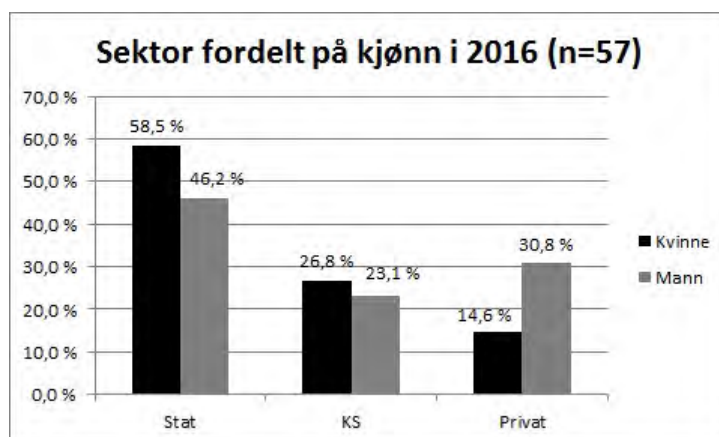
Arkeologi fordeler seg på tre sektorer hvorav staten har hovedansvaret for kulturminnevern og utgravninger gjennom universitetsmuseene. Kommunal sektor (KS) består av fylkene som gjennomfører arkeologiske registreringer, skjøtsel av kulturminner og lokal formidling. Privat sektor driver museer og et privat forskningsinstitutt (NIKU). Enkelte av disse utfører utgravninger ved siden av sine øvrige arbeidsoppgaver.

Respondentene ble spurt om hvilken eller hvilke sektorer de var tilknyttet i 2016. Flere kryss var mulig. Av 57 respondenter svarte tre at de hadde jobbet i alle tre sektorer, to respondenter hadde jobbet i statlig og privat sektor og to hadde jobbet i statlig og KS-sektor. I alt ble det satt 67 kryss.



Figur 13: Sektorfordeling av de midlertidig ansatte arkeologene i 2016.

Figur 13 viser hvordan de midlertidig ansatte arkeologene fordeler seg på sektor. Et flertall på 36 respondenter arbeider i statlig sektor (53,7 %), 17 respondenter jobber i KS-sektoren (25,4 %), mens 14 respondenter arbeider i privat sektor (20,9 %). Ser vi på kjønnsfordelingen på sektor trer et mulig interessant trekk fram. Stolpediagrammet i Figur 14 demonstrerer at en større andel menn enn kvinner arbeider i privat sektor, henholdsvis 30,8 % mot 14,6 %. Selv om utvalget av respondenter er lavt, vil det på sikt være interessant å følge denne utviklingen. Kan det være slik at menn mer bevisst søker seg mot privat sektor eller har sin faglige interesse her? Sjøfartsmuseene ansetter for eksempel arkeologer med dykkerkompetanse. Dykking er erfaringsmessig et mannsdominert yrke.



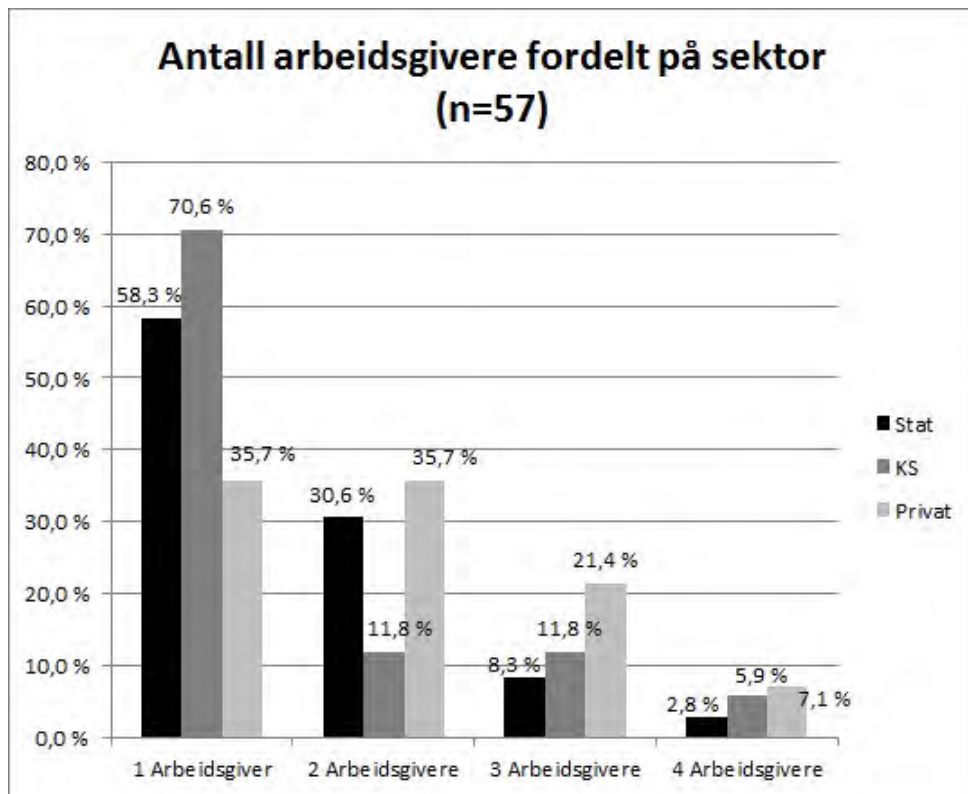
Figur 14: Kjønnsfordeling på sektor (57 respondenter satte 67 kryss).

Sammenstiller vi resultatene for sektorfordeling i 2016 med Tabell 1 for årene

2010, 2011, 2012 og 2013 blir inntrykket av redusert grad av sektorflytting ytterligere forsterket. Som nevnt over var omtrent like mange arkeologer ansatt i statlig sektor som i KS-sektoren i 2010. Det samme tendensen var gyldig for 2011 hvor 68,4 % av respondentene var ansatt i statlig sektor og 50 % i KS-sektoren. Mindre grad av sektorflytting tyder på mer stabilitet i arbeidslivet. Nytt av året er økningen av midlertidig ansatte i privat sektor. I perioden 2011-2013 holdt andelen ansatte i privat sektor seg stabilt på mellom 5-8 % av respondentene (se Tabell 1). I 2016 var andelen 20,9 %. Om dette skyldes en mulig endring i arbeidsmarkedet i arkeologi bør undersøkes nærmere.

En krysning mellom sektor og antall arbeidsgivere kan si noe om hvor mye mobilitet det er innenfor den enkelte sektor. Figur 15 viser at det i 2016 var færrest arbeidsgivere innenfor KS-sektoren hvor 70,6 % av respondentene svarte at de hadde én arbeidsgiver. Statlig sektor følger med 58,3 % respondenter med én arbeidsgiver. I 2016 var det mest mobilitet innenfor privat sektor hvor kun 35,7 % av respondentene svarte at de hadde én arbeidsgiver.





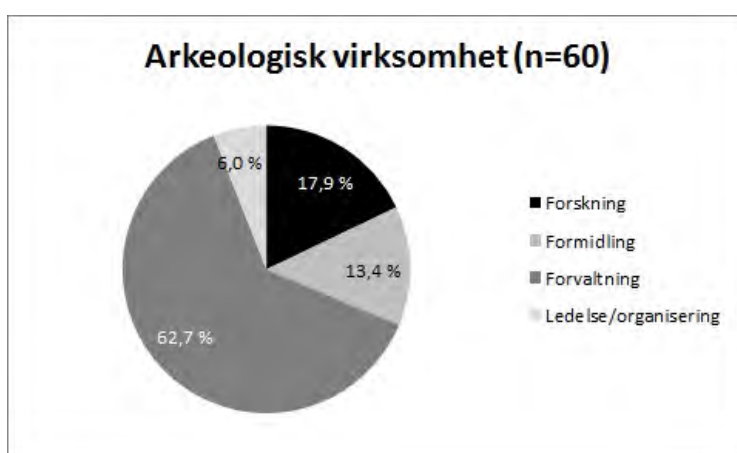
Figur 15: Krysstendens mellom antall arbeidsgivere og sektor i 2016 (57 respondenter satte 67 kryss).

### 3.3. Type arkeologisk virksomhet

I spørsmålet om hvilken type arkeologisk virksomhet de midlertidig ansatte arkeologene arbeidet med anno mars 2017 ble de 5 ordinære studentene også inkludert. Svaralternativene falt under kategoriene forvaltning, forskning, formidling og ledelse/organisering. I denne sammenhengen omfatter forvaltning ikke bare ren feltarkeologi, men også skjøtselstillinger og andre prosjektstillinger hos stat og fylkeskommune. Ledelse/organisering ble tatt med får å nå de midlertidig ansatte arkeologene som arbeidet som prosjektledere. Det var mulig å sette flere kryss hvis man hadde ulike oppdrag. Ni respondenter krysset av for to virksomheter. Én respondent krysset av for tre virksomheter. Tabell 5 og Figur 16 viser fordelingen av virksomhet på de 60 respondentene som svarte på spørsmålet. Et flertall på 42 midlertidig ansatte arkeologer arbeidet med forvaltning (62,7 %). Videre drev tolv med forskning (17,9 %), ni med formidling (13,4 %) og fire med ledelse (6 %). Tre ordinære studenter svarte på spørsmålet. To av disse krysset av for formidling og én for forvaltning. Kjønnfordelingen på virksomhet er ikke illustrert da den var tilnærmet lik for begge kjønn.

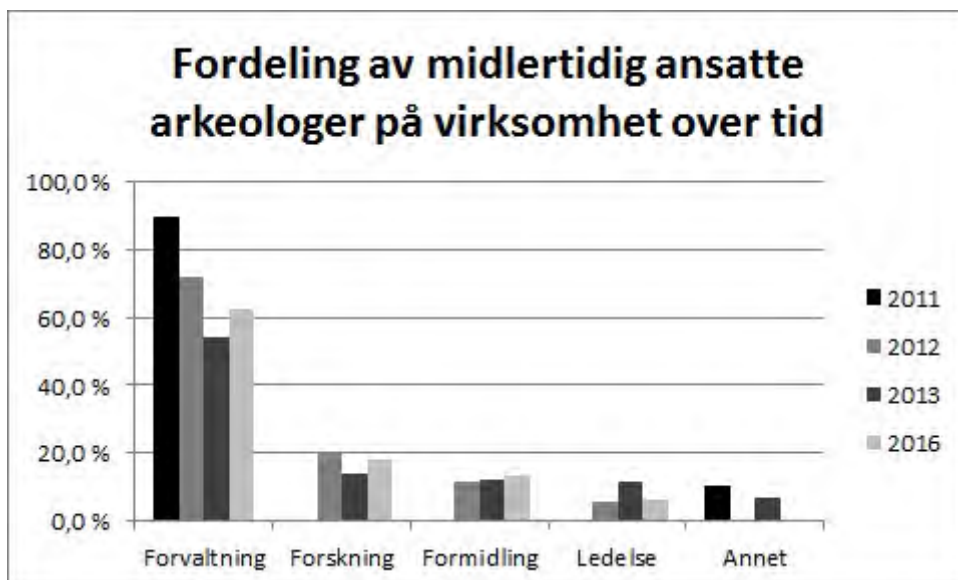
Type arkeologisk virksomhet	Antall	Prosent
<b>Forskning</b>	12	17,9 %
<b>Formidling</b>	9	13,4 %
<b>Forvaltning</b>	42	62,7 %
<b>Ledelse/organisering</b>	4	6,0 %
<b>N</b>	67	100 %

Tabell 5: Fordeling av midlertidig ansatte arkeologer på virksomhet.



Figur 16: Fordeling av midlertidig ansatte arkeologer på virksomhet.

Fordelingen på virksomhet stemmer godt overens med årene 2011, 2012 og 2013 hvor forvaltning var den klart vanligste virksomheten blant de midlertidig ansatte arkeologene (se Figur 17 og Tabell 6) (Schenck 2013, 2014ab). Imidlertid kan en viss utvikling følges. I 2011 svarte 89,6 % av respondentene at de drev med feltarkeologi (forvaltning). I de påfølgende undersøkelsesårene har dette tallet falt til rundt 60-70 % og har holdt seg relativt stabilt der. En mulig forklaring kan være at flere av MAARK-medlemmene har fått fast jobb, noe som kan fordekke det reelle antallet midlertidig ansatte i feltarkeologi. En annen forklaring kan være at arbeidshverdagen har blitt noe mer variert de siste årene.



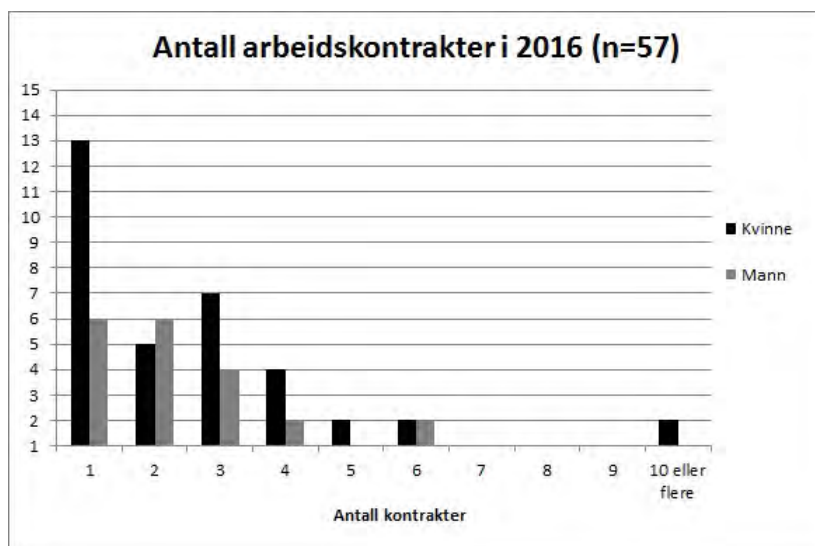
Figur 17: Fordeling av midlertidig ansatte arkeologer på ulike arbeidsvirksomheter over tid (Schenck 2013, 2014ab).

	2011	2012	2013	2016
<b>Forvaltning</b>	89,6 %	72 %	54,4 %	62,7 %
<b>Forskning</b>	-	20 %	14,2 %	17,9 %
<b>Formidling</b>	-	11,4 %	12,4 %	13,4 %
<b>Ledelse/ organisering</b>	-	5,7 %	11,8 %	6 %
<b>Annet</b>	10,4 %	-	7,1 %	-

Tabell 6: Fordeling av midlertidig ansatte arkeologer på ulike arbeidsvirksomheter over tid (Schenck 2013, 2014ab)

### 3.4. Antall kontrakter

Figur 18 viser antallet arbeidskontrakter de 57 respondentene oppgav for 2016 fordelt på kjønn. 19 respondenter (33,3 %), omtrent 1/3 av de spurte, hadde én kontrakt. Videre hadde 11 respondenter (19,3 %) henholdsvis to og tre kontrakter. 16 respondenter (28,1 %) hadde fire eller flere kontrakter i løpet av 2016. To av disse respondentene hadde ti eller flere. Gjennomsnittlig antall kontrakter i 2016 var 2,9, med en median på 2. Kjønnfordelingen vises også i Tabell 7. Menn har færre antall kontrakter enn kvinner, men utvalget er for lavt til å kunne diskutere kjønn fordelt på antall kontrakter mer inngående.



Figur 18: Antall kontrakter i 2016 fordelt på kjønn.

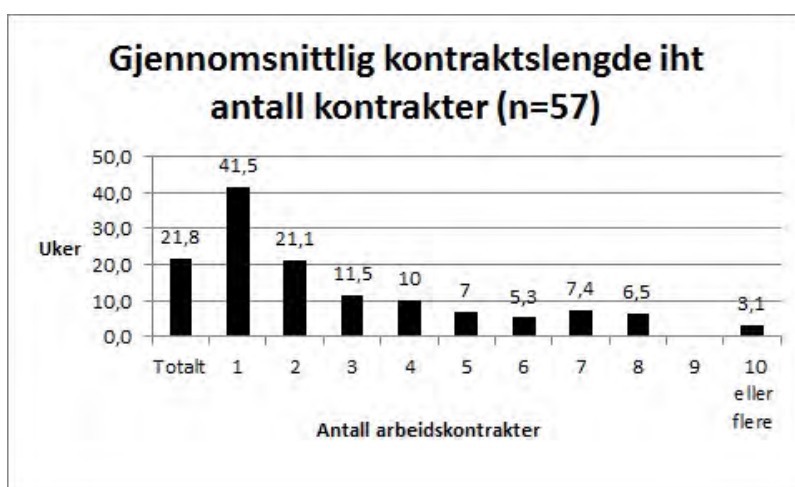
Antall arbeidskontrakter	Totalt	Antall	Kvinne	Andel	Mann	Andel
1	19	33,3 %	13	36,1 %	6	28,6 %
2	11	19,3 %	5	13,4 %	6	28,6 %
3	11	19,3 %	7	19,4 %	4	19 %
4	6	10,5 %	4	11,1 %	2	9,5 %
5	2	3,5 %	2	5,6 %	0	-
6	4	7,0 %	2	5,6 %	2	9,5 %
7	1	1,8 %	1	2,8 %	0	0
8	1	1,8 %	0	-	1	4,8 %
9	0	0,0 %	0	-	0	-
10 eller flere	2	3,5 %	2	5,6 %	0	-
<b>N</b>			36	100 %	21	100 %

Tabell 7: Antall arbeidskontrakter i 2016 fordelt på kjønn.

Tidligere undersøkelser av antall kontrakter har vist varierende tall fra år til år (se Tabell 1) (Schenck 2012, 2013, 2014ab). I 2010 var gjennomsnittlig antall kontrakter for respondentene 4,3. I 2011 hadde dette tallet falt til 3,3. I 2012 var det på nytt en stigning i antallet kontrakter med 4,6, og i 2013 var tallet redusert til 3,4. Variasjonen i tallene skyldes trolig konjunktursvingninger, men det er ønskelig med flere tall for å se nærmere på utviklingen i antall kontrakter per år.

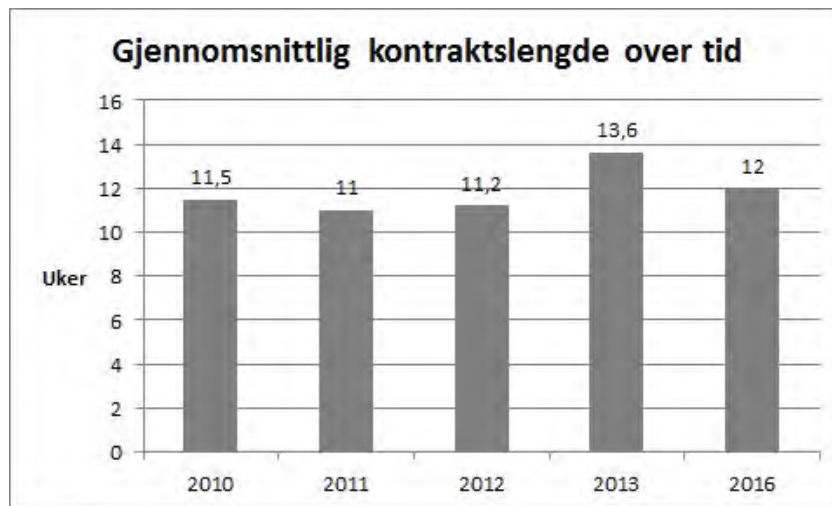
### 3.4.1. Gjennomsnittlig kontraktslengde for midlertidige arbeidskontrakter

Figur 19 viser gjennomsnittlig kontraktslengde for respondentene i henhold til antall arbeidskontrakter. Den totale gjennomsnittlige kontraktslengden er på 21,8 uker. I denne beregningen er kontrakter på 52 uker og lengre tatt med. Hvis disse kontraktene holdes utenfor blir den totale gjennomsnittlige kontraktslengden for midlertidig ansatte arkeologer i 2016 12 uker.



Figur 19: Gjennomsnittlig kontraktslengde i 2016. Kontrakter på 52 uker og lengre er inkludert.

I Figur 20 er årets resultat sammenstilt med resultatene fra tidligere undersøkelser (Schenck 2012, 2013, 2014ab). Her ser vi at gjennomsnittlig kontraktslengde for midlertidig ansatte arkeologer ikke har hatt en tydelig og jevn økning siden 2010, men har holdt seg forholdsvis stabilt på samme nivå. Dette tilsier at det fremdeles er mange kontrakter med ulik lengde i omløp i arkeologien.



Figur 20: Gjennomsnittlig kontraktslengde over tid (Schenck 2012, 2013, 2014ab).

Tabell 8 gir en videre sammenstilling av kontraktstrender fra 2010 til 2016. En mulig trend er at antallet respondenter med årelang eller lengre kontrakt har økt siden 2010, fra 17,4 % til 42,9 % i 2016. Selv om flere respondenter har fått årelange kontrakter, har gjennomsnittlig antall uker arbeidet per år sunket vesentlig siden 2010, og trenden har vært forholdsvis jevn.<sup>3</sup> Dette viser sannsynligvis at mange midlertidig ansatte arkeologer fremdeles har svært korte kontrakter.

	2010	2011	2012*	2013*	2016*
<b>Gjennomsnittlig kontraktslengde</b>	11,5 uker	11 uker	11,2 uker	13,6 uker	12 uker
<b>Median kontraktslengde</b>	8 uker	10,8 uker	-	35 uker	28 uker
<b>Årelang kontrakt eller lenger</b>	17,4 %	10,5 %	20,5 %	36,8 %	42,9 %
<b>Gjennomsnittlig antall uker arbeidet pr. år</b>	39,8 uker	35,7 uker	37,6 uker	32,6 uker	29,5 uker

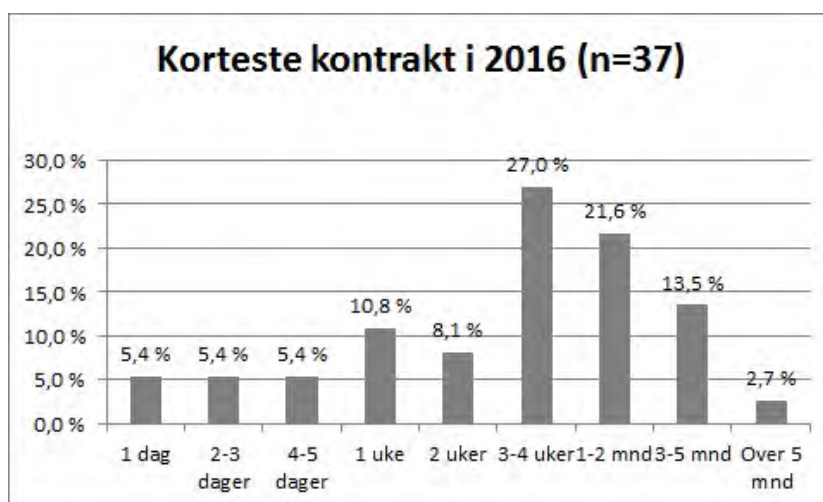
Tabell 8: En sammenstilling av kontraktstrender mellom 2010-2016. \*Unntatt kontrakter på 52 uker og lengre. (Schenck 2012, 2013, 2014ab)

3. Det må påpekes at det på grunn av manglende tall fra 2014 og 2015 er vanskelig å fastslå tendensen sikkert.

Siden det er vanskelig å gi et representativt bilde av situasjonen i norsk arkeologi basert på gjennomsnittlig kontraktslengde, ble respondentene også i år spurt om varigheten på deres korteste og lengste kontrakt i 2016. Dette vil forhåpentligvis gi et mer reelt bilde for videre diskusjoner omkring kontraktslengde (se avsnitt under).

### 3.4.2. Korteste kontraktslengder i 2016

Den korteste kontraktslengden som ble rapportert i 2016 varierte mellom 1 dags lengde til over 5 måneder. 37 respondenter svarte på spørsmålet og resultatet vises i Figur 21. Respondenter med kontrakter på 52 uker og lengre er ikke tatt med her. Ti respondenter (27 %), nesten en tredjedel av de spurte hadde minst én ansettelse på 1 uke eller kortere. 13 respondenter (35,1 %) hadde to uker eller kortere. Over halvparten (62,1 %) hadde 3-4 uker eller kortere. Kun seks respondenter (16,2 %) hadde korteste kontrakt på tre måneder eller lengre. Dette viser misforholdet mellom gjennomsnittlig kontraktslengde (se over) og reelle kontraktslengder. Hvis et gjennomsnitt på 12 uker var representativt, burde flertallet av respondentene hatt en korteste kontraktslengde på omkring tre måneder. Korteste kontraktslengde fordelt på kjønn viser ingen stor forskjell mellom kvinner og menn.



Figur 21: Korteste kontraktslengde i 2016.

Tabell 9 viser resultatet for korteste kontraktslengde sammenstilt med de tidligere undersøkelsene hvor dette spørsmålet har vært inkludert (Schenck

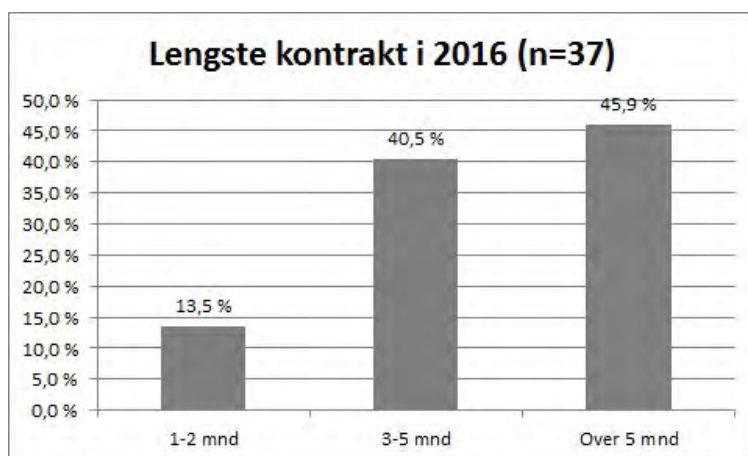
2012, 2014ab). Som vi ser av tabellen kan vi trolig ane en liten forbedring i situasjonen fra 2010 til 2016, hvor færre respondenter har korte kontrakter, men det er fremdeles opp mot 1/3 av respondentene som har minst én ansettelse på én uke eller kortere.

<b>Korteste kontrakt</b>	<b>1 uke eller kortere</b>	<b>2 uker eller kortere</b>
<b>2010</b>	36,2 %	52,2 %
<b>2012</b>	30,1 %	45,9 %
<b>2013</b>	22,7 %	37,8 %
<b>2016</b>	27 %	35,1 %

Tabell 9: Utviklingen i korteste kontraktslengde mellom 2010-2016 (Schenck 2012, 2014ab).

### 3.4.3. Lengste kontraktslengder i 2016

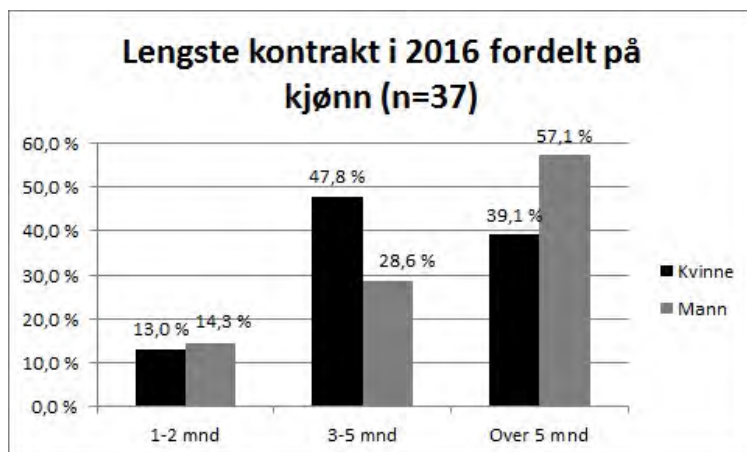
Figur 22 viser de lengste kontraktslengdene i 2016, som varierte mellom 1-2 måneders lengde (13,5 %) til over fem måneder (45,9 %). Det var 37 respondenter som svarte på spørsmålet. Av disse var det ingen som hadde lengste kontrakt på under fire uker. 86,4 % av respondentene hadde en lengste kontrakt som varte i 3 måneder eller mer.



Figur 22: Lengste kontrakt i 2016.



Sammenlignet med korteste kontraktslengde, hvor det ikke var noen tydelig forskjell mellom kjønnene, kan det anes en annen tendens for lengste kontraktslengde. Selv om det er snakk om få respondenter, 23 kvinner og 14 menn, viser Figur 23 at menn har flest kontrakter på over 5 måneder. Imidlertid er utvalget for lavt til at dette kan sies å være et funn. I framtiden vil det være interessant å se om menn har en større tendens til å oppnå kontrakter av en viss lengde enn kvinner.



Figur 23: Lengste kontraktslengde i 2016 fordelt på kjønn.

Tabell 10 viser en sammenstilling av utviklingen i lengden på de lengste kontraktene mellom 2010-2016. Antallet kontrakter med lengde på 1-2 måneder synes å ha sunket jevnt, og kontrakter på over fem måneder synes å ha økt jevnt siden 2010. De øvrige lengste kontraktslengdene har variert mer. Variasjonen i tallene kan bety at den tilsynelatende tendensen mot at de lengste kontraktene blir lengre foreløpig ikke kan sies å være en stabil trend.

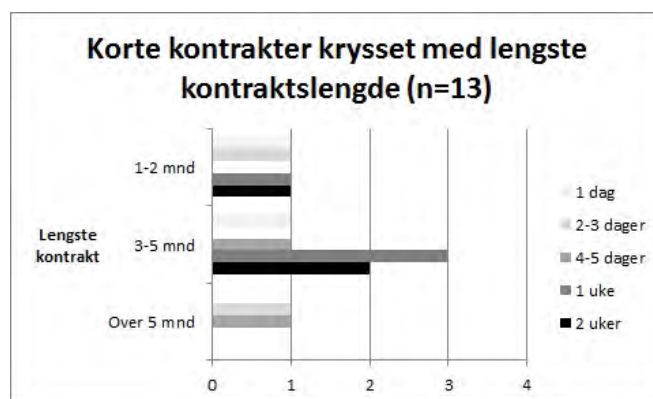
Lengste kontrakt	2 uker	3-4 uker	1-2 mnd	3-5 mnd	Over 5 mnd
2010	-	4,4 %	26,1 %	36,2 %	33,3 %
2012	1,5 %	6,7 %	23,9 %	26,1 %	41,8 %
2013	-	3,8 %	19,2 %	32,7 %	44,2 %
2016	-	-	13,5 %	40,5 %	45,9 %

Tabell 10: Utviklingen i lengste kontraktslengde mellom 2010-2016 (Schenck 2012, 2014ab).

### 3.4.4. Sammenhengen mellom korteste og lengste kontrakt

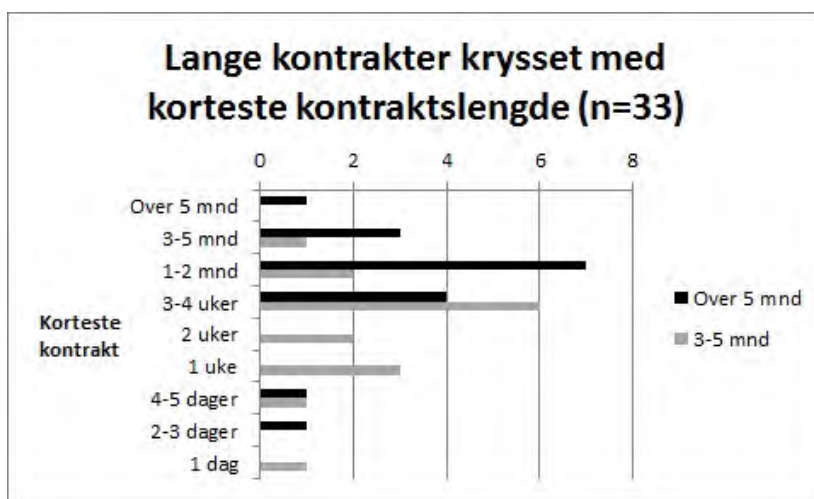
I DISCO-undersøkelsen ble sammenhengen mellom korteste og lengste kontrakt studert nærmere for å se etter trender i datasettet (Schenck 2014a:46-47). Her viste det seg blant at selv om de lengste kontraktslengdene varierte, så hadde flertallet av respondentene med korte kontrakter (42,6 %) en lengste kontrakt på kun 1-2 måneder. Respondentene med de lengste lange kontraktene hadde til sammenligning de lengste korte kontraktene. Vi ønsket å se om dette mønsteret hadde endret seg noe i tallene fra 2016. Vi understreker at utvalget er begrenset.

Den lengste kontraktslengden ble undersøkt for respondentene med en korteste kontraktslengde på opp til to uker. Resultatet kan ses i Figur 24 og viser et litt annet mønster enn i 2012. I 2016 har flertallet av respondentene med korte kontrakter (53,8 %) en lengste kontrakt på 3-5 måneder. Selv om dette kan ses på som en positiv utvikling, viser likevel resultatet stor variasjon, hvor en og samme respondent kan ha en korteste kontrakt på 2-3 dager og en lengste kontrakt på over fem måneder. Det må være frustrerende å hoppe fra en lang til en svært kort kontrakt i løpet av det samme året.



Figur 24: Korte kontrakter og korresponderende lengste kontraktslengde i 2016.

Vi undersøkte også respondentene med de lengste kontraktene og deres korresponderende korteste kontraktslengder. Her ble respondenter med kontrakter over tre måneders lengde plukket ut.



Figur 25: Lange kontrakter og korresponderende korteste kontraktslengder i 2016.

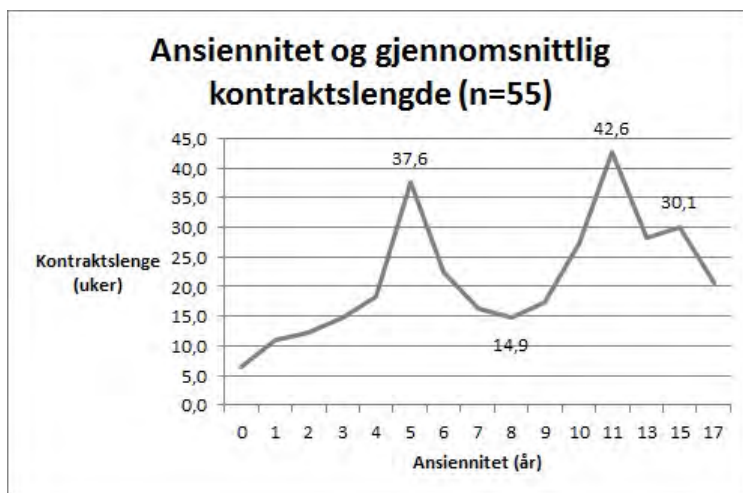
I 2012 var resultatet at de respondentene med lengste kontrakt på over fem måneder hadde lengre korte kontrakter enn de respondentene som hadde lengste kontrakt på 3-5 måneder. (Schenck 2014a:47). Denne trenden finner vi også for 2016 (se Figur 25). Videre hadde flertallet i begge gruppene i 2012 (30,6 %) korteste kontrakt på 1-2 måneder (Schenck 2014a:47). I 2016 var det jevnt mellom 1-2 måneder (27,3 %) og 3-4 uker (30,3 %) som korteste kontraktslengde for begge grupper, altså en liten endring fra 2012.

For å oppsummere, kan det virke som at de korteste kontraktene er blitt noe lengre siden 2012, hvor 59 % av innehaverne av disse hadde lengste kontrakt på under 2 måneder. I 2016 var denne andelen omtrent halvert til 30,8 %. Tallene viser likevel stor variasjon. De med lengst kontrakt synes nå å ha fått litt kortere korte kontrakter enn i 2012.

### 3.4.5. Ansiennitet og kontraktslengder

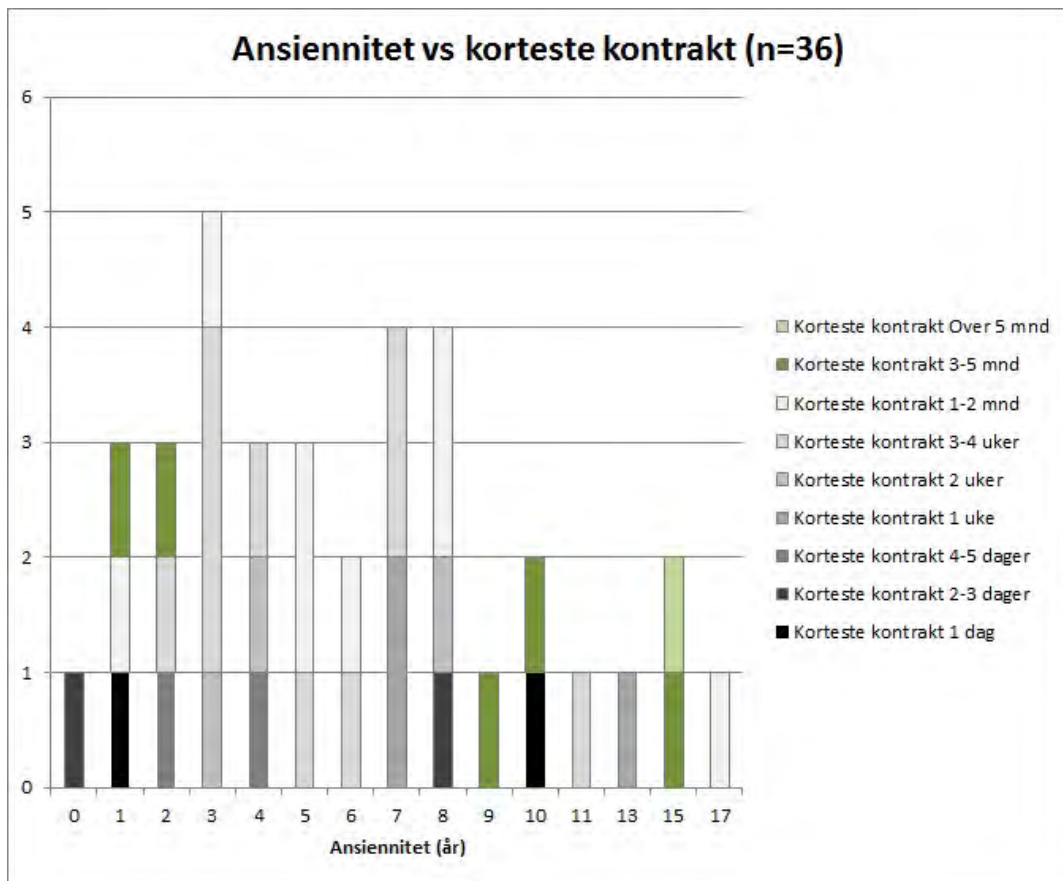
De vil også være viktig å undersøke kontraktslengder i forhold til ansiennitet for å se om høy ansiennitet gir mer stabilitet og mindre sprik i kontraktslengder. I utgangspunktet forventes gjennomsnittlig kontraktslengde å stige med ansien-

nitet. I Figur 26 vises en jevn stigning fra 0-5 år med ansiennitet, noe som er normalt. Etter dette er det imidlertid ingen klar stabilitet å spore. Respondenter med 5 års ansiennitet har for eksempel et toppunkt på 37,6 uker, mens respondenter med 8 års ansiennitet har et bunnpunkt på 14,9 uker. Tallet på respondenter er relativt jevnt fordelt mellom de ulike årskategoriene. Mangel på stabilitet med hensyn til ansiennitet og gjennomsnittlig kontraktslengde er urovekkende.



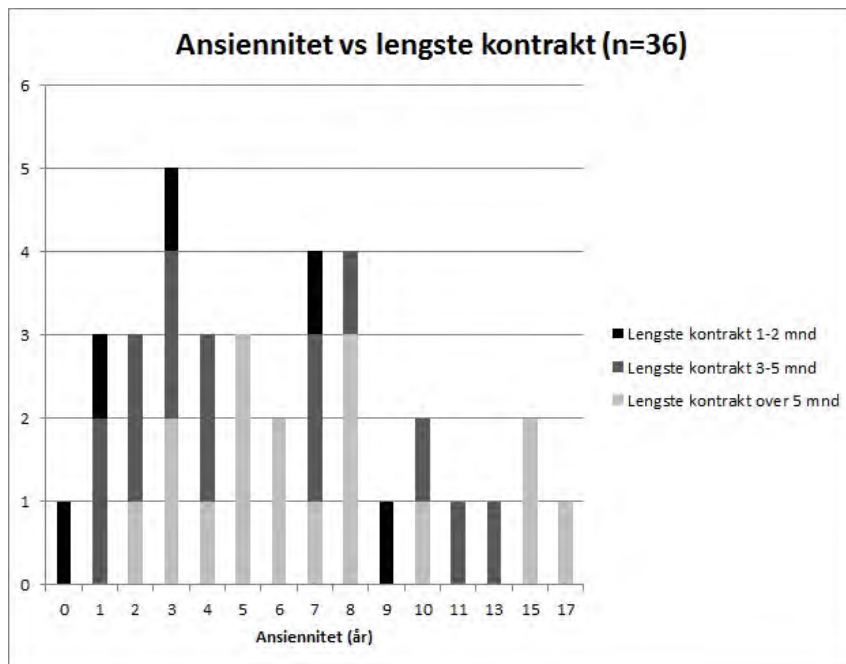
Figur 26: Ansiennitet og gjennomsnittlig kontraktslengde i 2016.

Som vi har sett over er det ikke sikkert at disse gjennomsnittene representerer de individuelle og svært heterogene kontraktslengdene. For å se nærmere på dette ble korteste og lengste kontraktslengder krysset med ansiennitet. Figur 27 viser korteste kontraktslengde krysset med ansiennitet. Figuren demonstrerer at det er språk mellom ansiennitet og hvor lang kontrakt man får. Selv om det er noen flere respondenter med en lengste korteste kontrakt på over 3 måneder i enden av ansiennitetsskalaen, finnes det også respondenter med ett og to års ansiennitet som får over 3 måneders kontrakter som sin korteste kontrakt. Dette må føles nedslående for midlertidig ansatte arkeologer som over tid har opparbeidet seg høy ansiennitet.



Figur 27: Ansiennitet og korteste kontraktslengde i 2016.

Figur 28 viser noe av den samme ustabiliteten når ansiennitet blir krysset med lengste kontraktslengde. Respondenter med lavest ansiennitet har de korteste lengste kontraktene i den ene enden av skalaen, og det motsatte gjelder for den andre enden. I mellom disse to er det imidlertid stor variasjon, noe som tilsier at ansiennitet ikke alltid spiller inn på den kontraktslengden som blir tilbudt de midlertidig ansatte arkeologene.



Figur 28: Ansiennitet og lengste kontraktslengde i 2016.

### 3.4.6. Juridisk analyse av tallene

Da dette prosjektet ble utført med et underliggende ønske om å se om innførelsen av ny arbeidsmiljølov har fått utslag på midlertidigheten i norsk arkeologi, skal vi se litt nærmere på aspekter av dagens bruk av midlertidighet her. Et bilde som trer fram med økningen av lengre, midlertidige kontrakter, er at bruken av arbeidsmiljølovens §14-9(1)c som lovhjemmel, som krever at arbeidet har 'midlertidig karakter,' er problematisk. Under dette kravet forutsettes at arbeidet som hovedregel *ikke faller innenfor virksomhetens normale drift*. I forarbeidene til loven, Prop 39L (2014-2015) jfr Ot.prp. nr. 49 (2004-2005): 202-203, er dette spesifisert slik:

*"Det er imidlertid ikke anledning til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang eller ved usikkerhet om eventuell fremtidig reduksjon i arbeidsmengde, omorganisering eller lignende. Grensen mellom sesongvariasjoner og generelle variasjoner i arbeidsmengde med videre kan være vanskelig å trekke. Grensen må vurderes og fastsettes konkret i det enkelte tilfellet. Det at arbeidet er organisert i prosjekter eller enkeltstående oppdrag vil ikke i seg selv være nok til å begrunne midlertidig ansettelse."*

Dette prinsippet videreføres i den nye statsansatteloven av 2017 §9, jfr Prop 94L (2016-2017), selv om den generelle adgangen til midlertidig ansettelse ble noe innsnevret.

Situasjonen ble ikke forløst for arkeologiske arbeidsgivere ved den nye arbeidsmiljøloven av 2015, hvor en unntaksregel for midlertidig ansettelse på inntil ett år ble innført (§14-9(1)f). Denne unntaksregelen kan bare anvendes dersom de samme *arbeidsoppgavene* ikke utføres i virksomheten i 12 måneder etter kontraktens utløp. Dette gjelder i hovedsak ikke for midlertidig ansettelse i forvaltningsarkeologi, men kan komme til anvendelse dersom ansettelsen gjelder prosjektarbeid av en art som ikke vanligvis faller innenfor virksomhetens normale drift.

I lys av dagens tall er det urovekkende at bruken av de lengste kontraktene øker, samtidig som at dette fortsatt betegnes som midlertidige ansettelser. I hovedregel skal ansettelser som ikke dekkes av lovhjemlene i lovverket *være faste*, selv om dette ikke står i kontrakten, og selv om arbeidsgiver ikke uttrykker at de er faste. Imidlertid blir ikke dette satt på spissen når arkeologer ikke er klar over situasjonen, og dermed forholder seg til det som står i kontrakten. Et funn som ble gjort i den retts sosiologiske analysen av midlertidige arkeologer gjort i 2011, var at arkeologene i stor grad adlyder arbeidsgiver også der denne bryter med ulike sider av regelverket, fordi de er redde for å miste jobb i framtiden (Schenck 2013: kap 5, 6, 7). Det blir derfor viktig å formidle juridisk status til både MAARKs medlemmer og midlertidige ansatte arkeologer for øvrig i framtiden.

### 3.5. Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av et kalenderår

I likhet med tidligere undersøkelser ble respondentene spurt om hvilke perioder (måneder) de var i arbeid i 2016.<sup>4</sup> Resultatet kan ses i Figur 29 og i Tabell 11. Innledningsvis ble det vist at andelen midlertidig ansatte arkeologer som er i arbeid i alle årets måneder har økt jevnt fra 21,7 % i 2010 til 36,3 % i 2013 (se Tabell 1 og Figur 1). Denne positive trenden fortsetter i 2016 hvor 43,9 % av de midlertidig ansatte arkeologene er i arbeid i alle årets måneder. Årsaken til økningen er at flere arkeologer nå har jobb utover den tradisjonelle gravesesongen mai-oktober. Om dette skyldes den generelle konjunktoren og trykk fra samfunnet, eller om synet på forvaltningsarkeologi, og spesielt utgravning, som sesongbasert virksomhet er i ferd med å endre seg, gjenstår å se. Utviklingen siden 2010 viser tydelig at arkeologi kan være en helårsbasert virksomhet også for feltarkeologer (se Figur 1 og Figur 29).

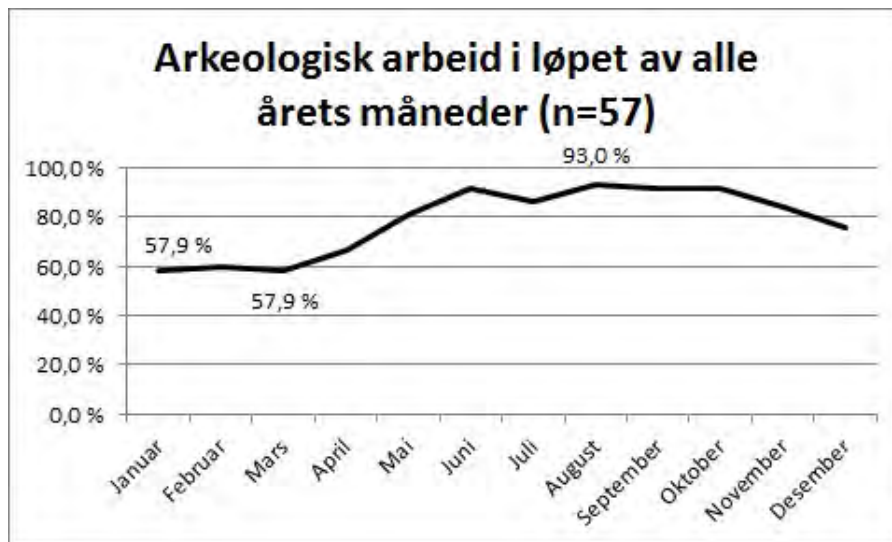
	2016
<b>Januar</b>	57,9 %
<b>Februar</b>	59,6 %
<b>Mars</b>	57,9 %
<b>April</b>	66,7 %
<b>Mai</b>	80,7 %
<b>Juni</b>	91,2 %
<b>Juli</b>	86 %
<b>August</b>	93 %
<b>September</b>	91,2 %
<b>Oktober</b>	91,2 %
<b>November</b>	84,2 %
<b>Desember</b>	75,4 %

Tabell 11: Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av alle årets måneder i 2016. Respondentene ble bedt om å krysse av for måneder de hadde arbeidet 2 uker eller mer.

---

4. På grunn av en feil i ordlyden av spørsmålet kunne ikke årets resultat sammenstilles direkte med undersøkelsene fra 2010, 2012 og 2013 (Schenck 2012, 2014ab) (se Figur 1).



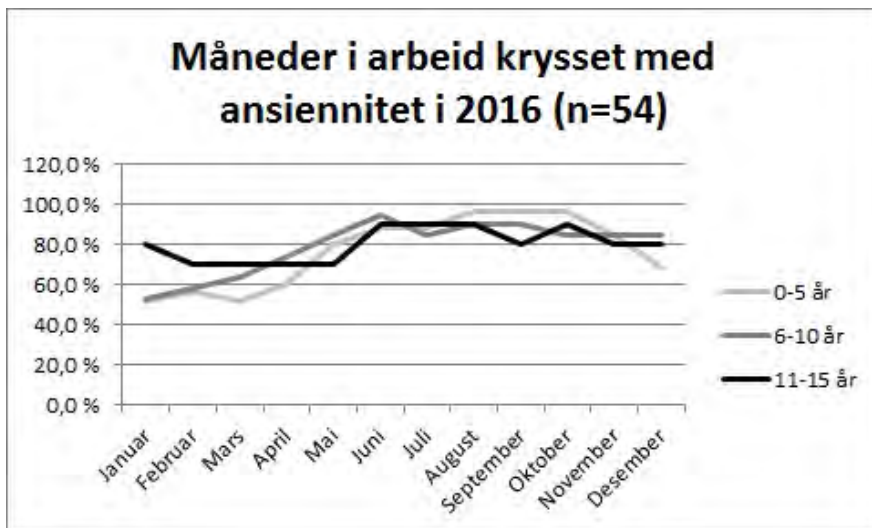


Figur 29: Måneder med aktivitet i løpet av kalenderåret

Det er interessant å stille kalenderårets aktivitetsnivå opp mot ansiennitet for å finne ut om det er noen klar sammenheng mellom lang arbeidserfaring og hvorvidt man har jobb i løpet av hele kalenderåret. Bare 60 % av respondene med 11-15 års ansiennitet hadde jobb i alle årets måneder i 2016 mot 40 % av respondentene med 0-5 års ansiennitet.

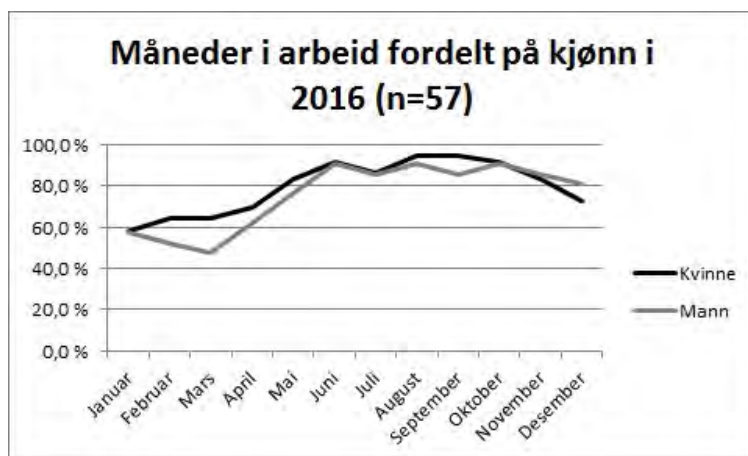
<b>Ansiennitet</b>	<b>Andel i arbeid i alle årets måneder</b>
<b>0-5 år</b>	40 %
<b>6-10 år</b>	47,4 %
<b>11-15 år</b>	60 %

Tabell 12: Ansiennitet krysset med måneder i arbeid i 2016.



Figur 30: Ansiennitet krysset med måneder i arbeid i 2016.

Figur 31 viser hvordan kjønnsfordelingen er på antall måneder i arbeid i 2016. Figuren viser at det ikke er stor forskjell mellom kjønnene i forhold til om respondentene har jobb hele året eller ikke, skjønt det kan se ut som om menn har noe mindre jobb fra januar til mai. 44,4 % av kvinnene har jobb i alle månedene og 42,9 % av mennene.



Figur 31: Måneder i arbeid i 2016 fordelt på kjønn.

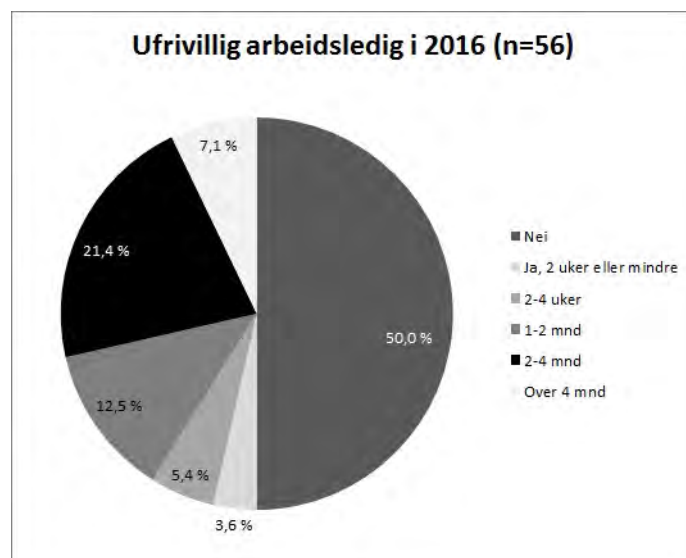
### 3.6. Ufrivillig arbeidsledighet

Tabell 13 og Figur 32 viser hva respondentene svarte da de ble spurt om de hadde vært ufrivillig arbeidsledige i 2016. Halvparten (50,0 %) svarte at dette hadde vært tilfellet. 28,5 % av respondentene hadde vært arbeidsledig i over 2 måneder.

Ufrivillig arbeidsledig	Andel
Nei	50,0 %
Ja, 2 uker eller mindre	3,6 %
2-4 uker	5,4 %
1-2 måneder	12,5 %
2-4 måneder	21,4 %
Over 4 måneder	7,1 %

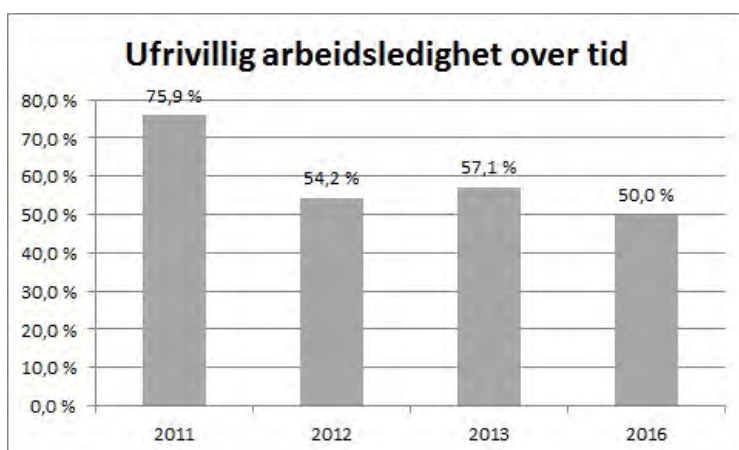
Tabell 13: Perioder med ufrivillig arbeidsledighet i 2016.

Av de 28 respondentene som var ufrivillig arbeidsledige i 2016, svarte 21 at de hadde vært registrert hos NAV og mottatt dagpenger. Det var ingen stor forskjell mellom kjønn og ufrivillig arbeidsledighet.



Figur 32: Ufrivillig arbeidsledig i 2016.

I Figur 33 blir resultatet for ufrivillig arbeidsledighet i 2016 sammenstilt med tidligere undersøkelser (Schenck 2013, 2014ab). Her ser vi at den ufrivillige arbeidsledigheten har gått ned for de midlertidig ansatte arkeologene siden 2011 hvor den lå på hele 75,9 %. Det svinger litt i årene 2012-2016, så det er for tidlig å si om nedgangen i arbeidsledighet blant de midlertidig ansatte arkeologene er en stabil trend, eller om den vil ligge på omkring 55-50 % også i framtiden.



Figur 33: Ufrivillig arbeidsledighet over tid (Schenck 2013, 2014ab).

## 4. Lønn

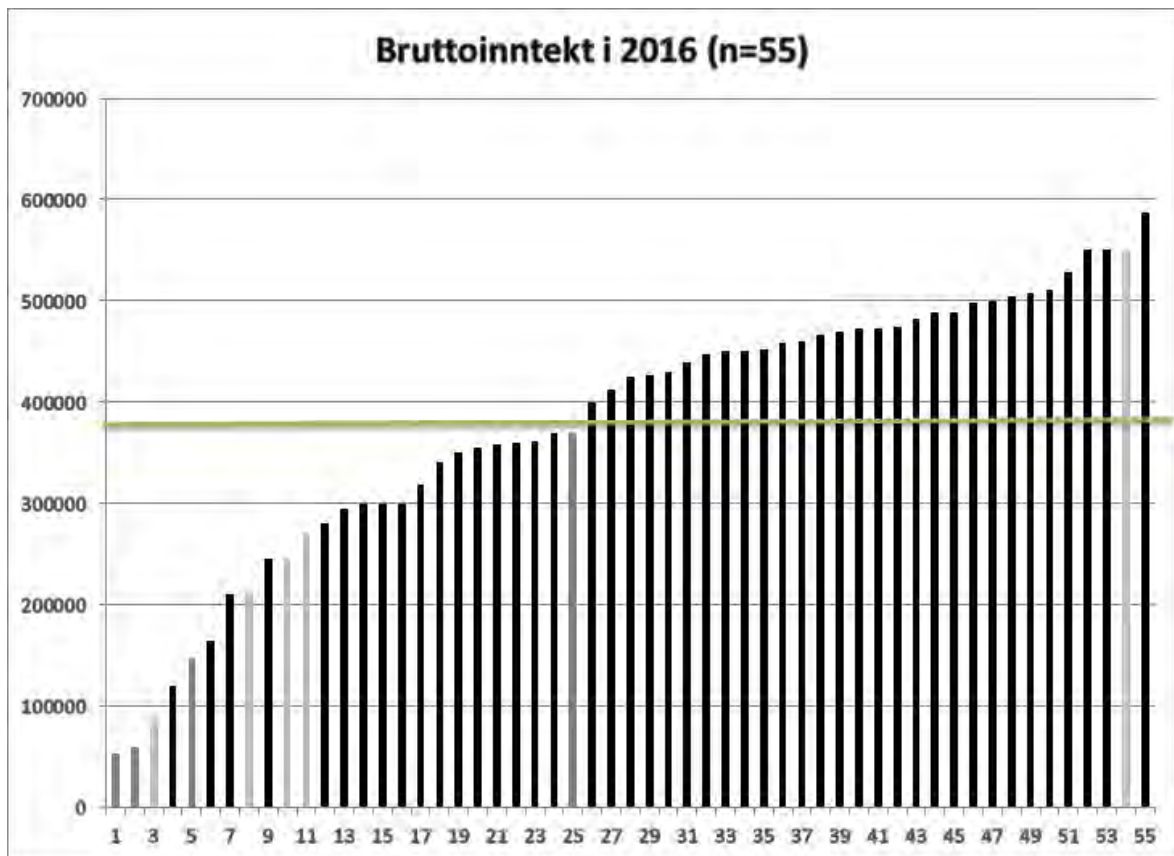
Ved siden av midlertidigheten i arbeidslivet, er lønnsnivået svært viktig for MAARK-medlemmene. Gjennomsnittslønnen for den norske befolkningen i 2016 var på 519 600 kroner. I det følgende skal vi se nærmere på lønnsnivået hos de midlertidig ansatte arkeologene. Resultatet vil blant annet bli sammenstilt med andre sektorer i samfunnet. Samtidig vil årets lønnsnivå bli sammenlignet med tidligere undersøkelser av midlertidige ansatte arkeologers lønn for å kartlegge utviklingen (Schenck 2012, 2013, 2014ab). Alle respondentene ble bedt om å oppgi tall for bruttoinntekt i 2016. I tillegg ble de spurt om å oppgi bruttoinntekt spesifikt fra arkeologisk arbeid, siden disse to beløpene kan være svært forskjellige. Når ordinære studenter og deltidsstudenter er tatt med i den generelle beregningen av lønnsnivå er det særskilt uthevet. I øvrig er de tatt ut av beregningen.

### 4.1. Midlertidig ansatte arkeologers bruttoinntekt i 2016

Figur 34 viser bruttoinntekten i 2016 til alle respondentene i undersøkelsen. Grønn, horisontal strek viser den gjennomsnittlige bruttoinntekten på 378 642 kroner, altså 27,1 % under befolkningsgjennomsnittet på 519 600 kroner.<sup>5</sup> I figuren er ordinære studenter markert med mørk, grå farge og deltidsstudenter med lys, grå farge. Som det går fram av figuren har ordinære studenter og deltidsstudenter - med ett unntak, lavere lønn enn gjennomsnittslønnen og er med på å trekke denne ned. I alt ligger 25 av respondentene (45,5 %) under gjennomsnittslønnen på 378 642 kroner.

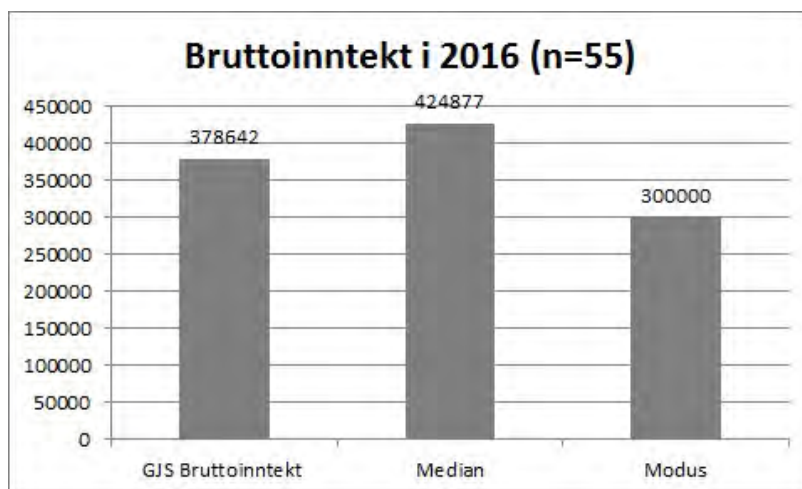
---

5. For feltarkeologer vil en del av lønnen bestå av godtgjørelser.



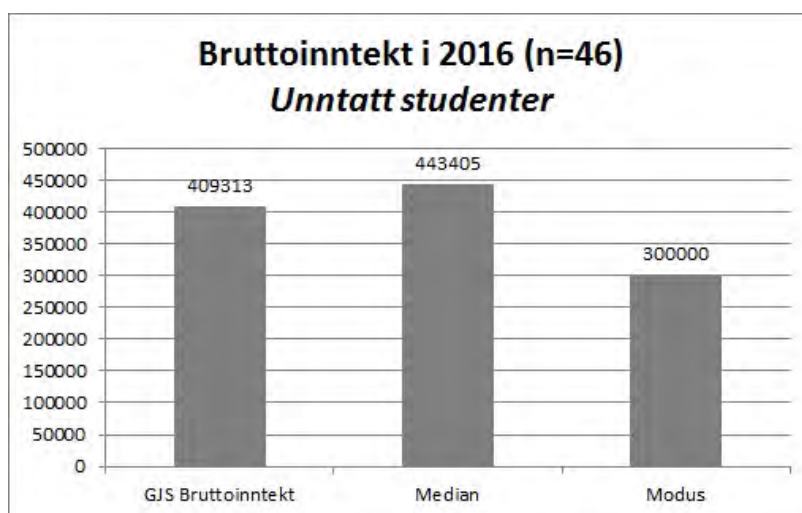
Figur 34: Respondentenes bruttolønn i 2016.  
 Grønn, horisontal linje markerer gjennomsnittsinntekt.  
 Mørk grå kolonner markerer ordinære studenter. Lys grå kolonner markerer deltidsstudenter.

Figur 35 viser gjennomsnittlig bruttoinntekt sammenlignet med median og modus for lønnsnivå i 2016 for alle respondentene. Medianen hever lønnsnivået til 424 877 kroner. Tre av respondentene oppgav at de fikk 300 000 kroner i bruttoinntekt.



Figur 35: Gjennomsnittlig bruttoinntekt sammenstilt med medianlønn og modus.

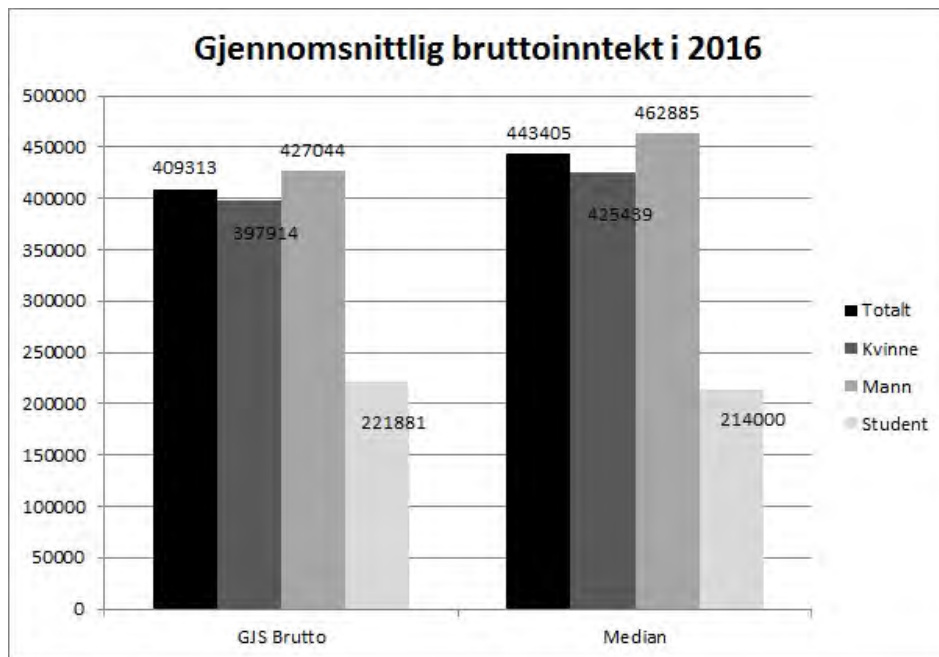
I Figur 37 har vi tatt ut ordinære studenter og deltidsstudenter av beregningen for å se hvordan dette endrer det gjennomsnittlige lønnsnivået for midlertidig ansatte arkeologer. Den gjennomsnittlige bruttoinntekten for 2016 øker nå til 409 313 kroner, og gir trolig et riktigere bilde av lønssituasjonen for de ferdig utdannede arkeologene. Medianlønn er på 443 405 kroner og modus 300 000 kroner. Av de 46 respondentene som sto igjen etter at studentene ble tatt ut, lå 18 stykker (39,1 %) under den gjennomsnittlige bruttoinntekten for de midlertidig ansatte arkeologene.



Figur 36: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2016. Ordinære studenter og deltidsstudenter er tatt ut av beregningen.

#### 4.1.1. Bruttoinntekt fordelt på kjønn og alder

Figur 37 og Tabell 14 sammenstilles den totale gjennomsnittlige bruttoinntekten med bruttoinntekt fordelt på kjønn. Den gjennomsnittlige bruttoinntekten for ordinære studenter og deltidsstudenter er også tatt med i figuren. Figuren viser at kvinner tjente noe mindre enn menn i 2016 med 397 914 kroner mot 427 044 kroner. Kvinner tjente også i gjennomsnitt under den totale gjennomsnittlige bruttoinntekten. Median for kjønn viser den samme tendensen med 425 439 kroner for kvinner og 462 885 kroner for menn. Studenter har en betydelig lavere bruttolønn på 221 881 kroner i gjennomsnitt. Median er på 214 000 kroner.



Figur 37: Gjennomsnittlig bruttoinntekt totalt for midlertidig ansatte arkeologer, fordelt på kjønn og sammenstilt med gjennomsnittlig bruttoinntekt for ordinære studenter og deltidsstudenter.

	<b>Bruttoinntekt, gjennomsnitt</b>	<b>Median</b>
<b>Totalt</b>	409 313	443405
<b>Kvinne</b>	397 914	425439
<b>Mann</b>	427044	462885
<b>Student</b>	221881	214000

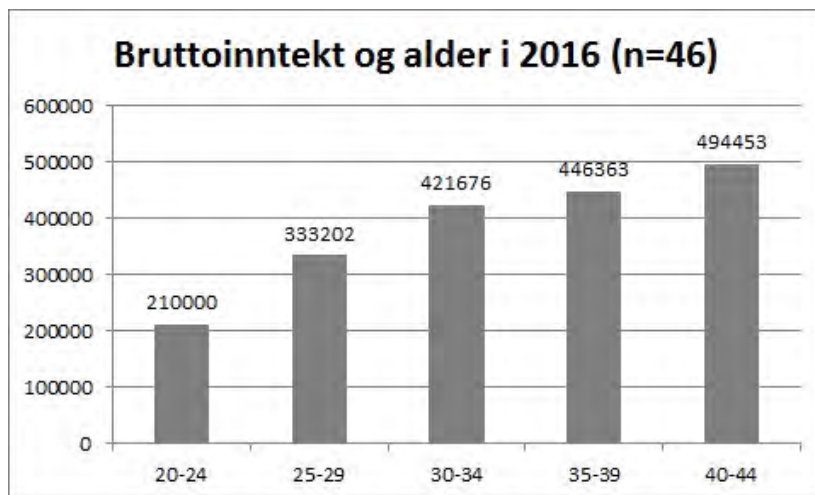
Tabell 14: Gjennomsnittlig bruttoinntekt og median totalt sammenstilt med gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på kjønn og studenter.

Figur 38 og Tabell 15 viser hvordan den gjennomsnittlige bruttoinntekten fordeles seg på aldersgruppene i undersøkelsen. Lønnsnivået synes klart å øke med alder. Det største spranget på 88 474 kroner finner vi mellom 20 og 30-årene. I 30-årene begynner folk for alvor å etablere seg i faget og en høyere inntekt blir synlig.



Alder	Gjennomsnittlig bruttoinntekt
20-24 år	210 000
25-29 år	333 202
30-34 år	421 676
35-39 år	446 363
40-44 år	494 453

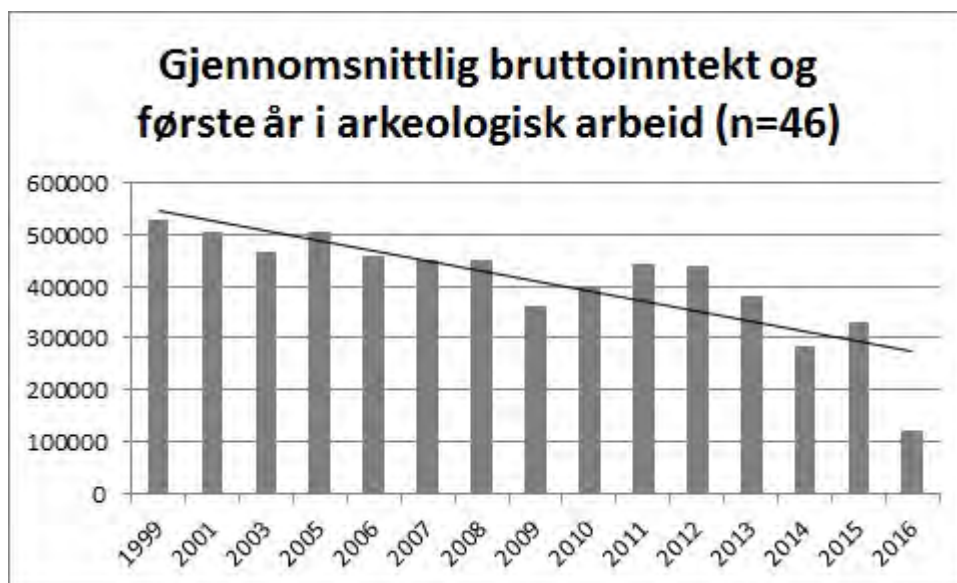
Tabell 15: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2016 fordelt på aldersgruppe.



Figur 38: Bruttoinntekt i 2016 fordelt på aldersgruppe.

#### 4.1.2. Bruttoinntekt og ansiennitet

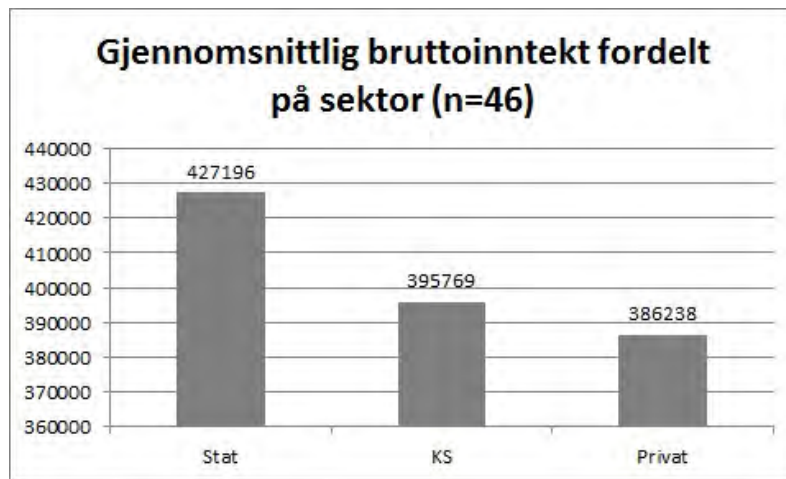
Over så vi at den gjennomsnittlige bruttoinntekten økte med alder. Vil år med ansiennitet gi det samme inntrykket? Figur 39 viser hvordan gjennomsnittlig bruttoinntekt fordeler seg på år med ansiennitet, altså når respondentene hadde sitt første arkeologiske arbeid. En relativt slak trendlinje viser at det ikke er en jevn økning i bruttoinntekt basert på ansiennitet. Respondenter med 4 og 5 års ansiennitet har for eksempel nesten like høy inntekt som respondenter med 10 års ansiennitet, og høyere inntekt i gjennomsnitt enn respondenter med 6 og 7 års ansiennitet.



Figur 39: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på første år i arkeologisk arbeid. Trendlinje er markert i figuren.

#### 4.1.3. Bruttoinntekt og sektor

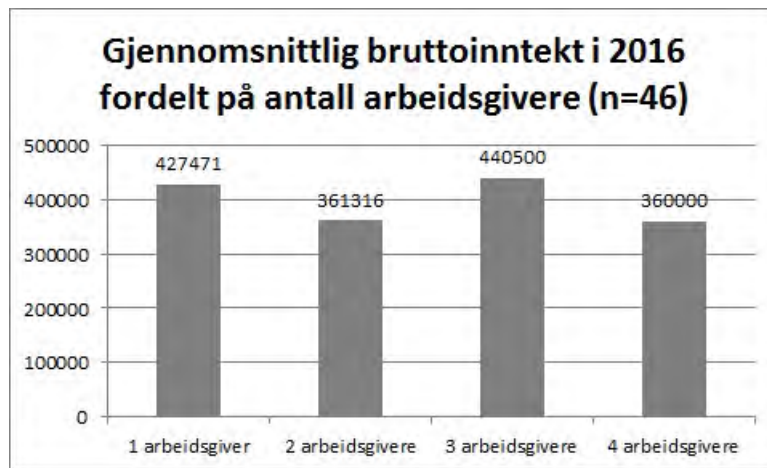
Videre vil det være interessant å se om sektor innenfor arkeologisk arbeid gav utslag på bruttoinntekt i 2016. Figur 40 viser gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på stat, KS-sektoren og privat sektor. Resultatet viser at respondentene som arbeidet i statlig sektor hadde høyest gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2016 på 427 196 kroner. Dette lønnsnivået ligger over den totale gjennomsnittlige bruttoinntekten for 2016. Respondentene som arbeidet innenfor privat sektor hadde lavest gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2016 på 386 238 kroner. KS-sektoren ligger mellom statlig og privat sektor med 395 769 kroner. Rundt 9500 kr skiller KS-sektoren fra privat sektor. Det er et større hopp opp til statlig sektor på omkring 31 000 kroner.



Figur 40: Bruttoinntekt fordelt på sektor innenfor arkeologisk arbeid i 2016.

#### 4.1.4. Bruttoinntekt og antall arbeidsgivere

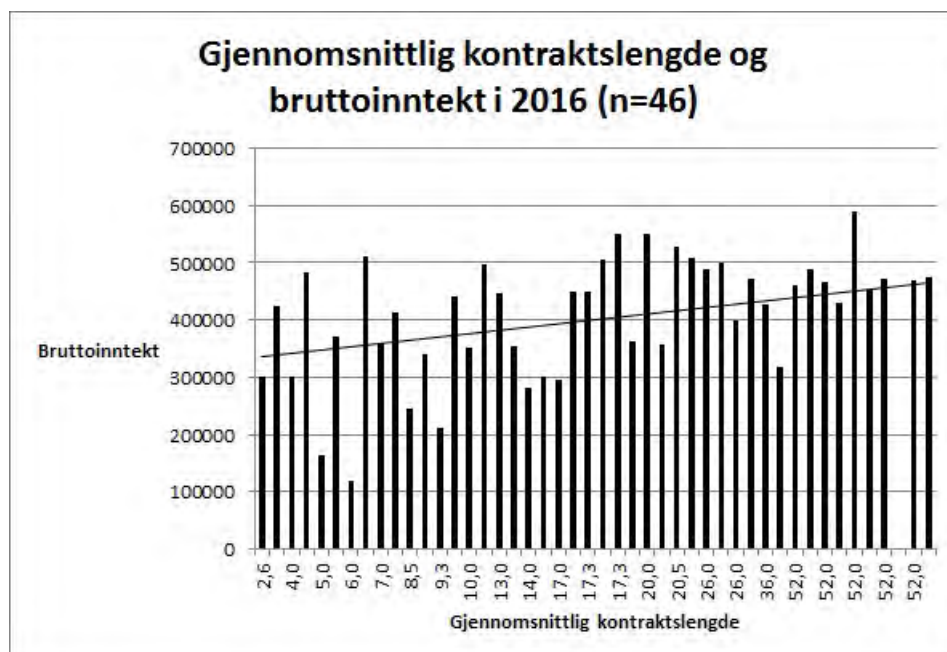
Med tanke på at flere av respondentene har mer enn én arbeidsgiver, vil det være viktig å undersøke hvordan ustabilitet i arbeidssituasjonen, med bytte av arbeidsgiver, kan påvirke inntekten. Figur 41 viser antall arbeidsgivere fordelt på gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2016. Det er kun to respondenter med tre arbeidsgivere og én respondent med én arbeidsgiver som har oppgitt bruttoinntekt for 2016. Utvalget er dermed for lite til at disse tallene kan bli brukt i en videre diskusjon. Imidlertid er det flere respondenter med to arbeidsgivere. Det er en tydelig forskjell i gjennomsnittlig bruttoinntekt mellom respondenter som har én og to arbeidsgivere. Midlertidig ansatte arkeologer med én arbeidsgiver har 427 471 kroner i gjennomsnittlig bruttoinntekt. Tilsvarende har midlertidig ansatte arkeologer med to arbeidsgivere 361 316 kroner i gjennomsnittlig bruttoinntekt. Dette kan indikere at midlertidig ansatte arkeologer taper på å ha flere arbeidsgivere og mindre stabil inntekt i løpet av året.



Figur 41: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2016 fordelt på antall arbeidsgivere.

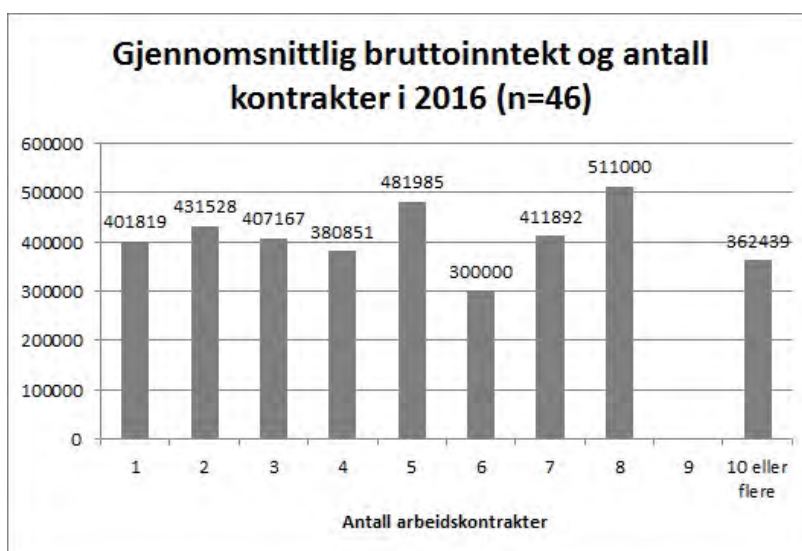
#### 4.1.5. Bruttoinntekt og kontrakter

Som vist over er det store sprik i antall og lengde på arbeidskontrakter innenfor arkeologien. Hvordan påvirker egentlig kontraktslengde og antallet arbeidskontrakter lønnsnivået for midlertidig ansatte arkeologer? Figur 42 viser den gjennomsnittlige kontraktslengden til 46 respondenter sammenstilt med deres bruttoinntekt i 2016. Trendlinjen i figuren viser en slak stigning mot høyere inntekt jo lengre en kontrakt løper, men det er på langt nær en jevn og forutsigbar økning. Bruttoinntekt veksler mye mellom kontraktslengder innenfor arkeologi.



Figur 42: Gjennomsnittlig kontraktlengde fordelt på bruttoinntekt i 2016 med markert trendlinje.

Det samme kan sies for antall kontrakter i arkeologi i forhold til lønnsnivå. Figur 43 demonstrerer tydelig den store variasjonen i kontraktslengder. Dette skaper nødvendigvis et noe forvirrende bilde av lønssituasjonen. Det er klart flest respondenter med 1 og 2 kontrakter (n=26), men siden det er både korte og lange kontrakter innenfor kategoriene gir det seg ikke utslag i bedre inntekt enn for de respondentene med flere kontrakter.

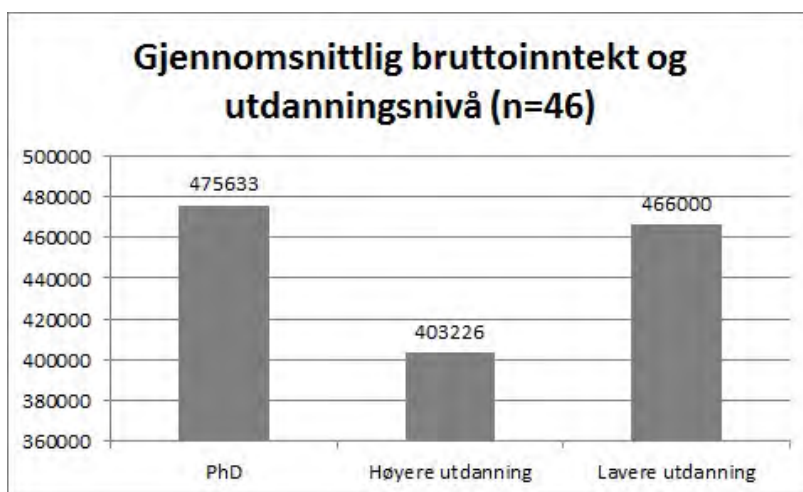


Figur 43: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på antall kontrakter i 2016.

#### 4.1.6. Bruttoinntekt og utdanningsnivå

I utgangspunktet skulle man tro utdanningsnivå har mye å si for lønnsnivået til en arbeidstaker. Figur 44 viser gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på utdanningsnivået til respondentene. Som det kommer fram av figuren, er det respondentene med PhD/Doktorgrad som kommer best ut med en gjennomsnittlig bruttoinntekt på 475 633 kroner. Dette er langt over den totale gjennomsnittlige bruttoinntekten for respondentene i undersøkelsen, men fortsatt 43 967 kroner under befolkningsgjennomsnittet. De ferdig utdannede respondentene med høyere utdanning har en gjennomsnittlig bruttoinntekt på 402 226 kroner som ligger nærmere det totale gjennomsnittet (se over). Det er kun én respondent som har svart at han/hun har lavere utdanning. Denne respondenten tjente imi-

dlertid 466 600 kroner i bruttoinntekt i 2016.<sup>6</sup> Dette viser at det ikke nødvendigvis er slik at de med høyere utdanning tjener mer enn de med lavere utdanning i arkeologi.



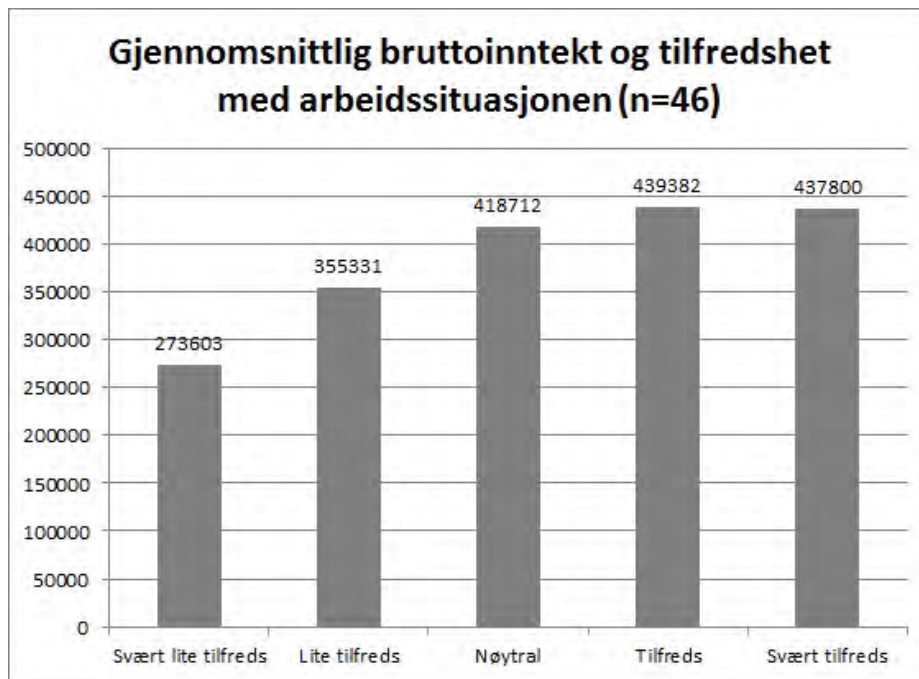
Figur 44: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på utdanningsnivå i 2016.

#### 4.1.7. Bruttoinntekt og MAARK-medlemmenes tilfredshet

Vi har sett at lønnsnivået for midlertidig ansatte arkeologer er lavt sammenlignet med gjennomsnittslønnen til den norske befolkningen (se også under). I tillegg er det lite forutsigbarhet i inntektsnivå med tanke på ansiennitet, utdanningsnivå og antall kontrakter og arbeidsgivere. Er de midlertidig ansatte arkeologene tilfreds med denne situasjonen? Hvor mye har lønnsnivået å si for om man føler seg tilfreds med arbeidshverdagen og arkeologifaget mer generelt? Vi spurte respondentene om hvor tilfreds de var med arbeidssituasjonen. Figur 45 viser svaret på dette spørsmålet krysset med gjennomsnittlig bruttoinntekt. Figuren viser at respondentene som er minst tilfreds med arbeidssituasjonen er også de med lavest bruttoinntekt. Respondentene som er tilfreds eller svært tilfreds med arbeidssituasjonen har høyest bruttoinntekt. Dette viser at lønn har svært mye å si for tilfredsheten i arbeidshverdagen.

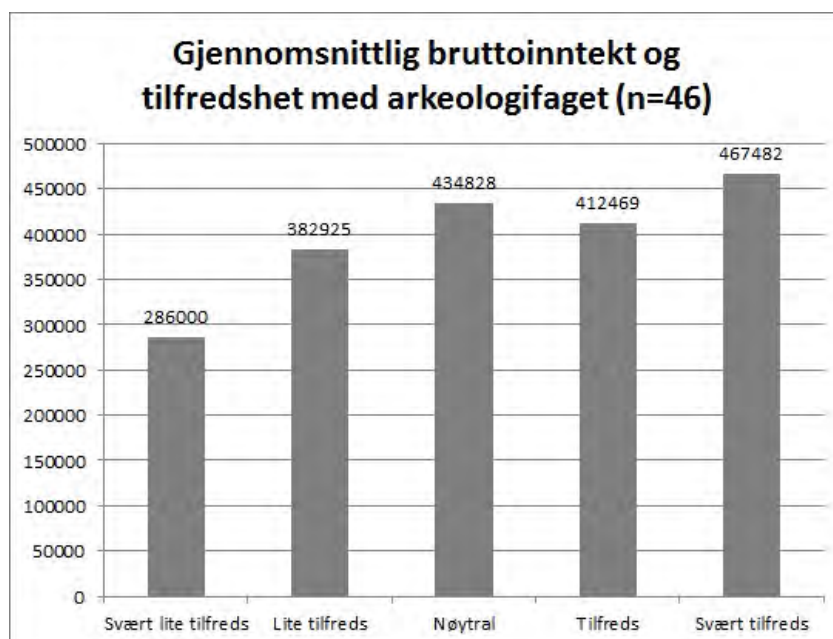
---

6. Respondenten oppgav en bruttolønn på 466 600 kroner fra arkeologi alene.



Figur 45: Gjennomsnittlig bruttolønn krysset med tilfredshet med arbeidssituasjonen i 2016.

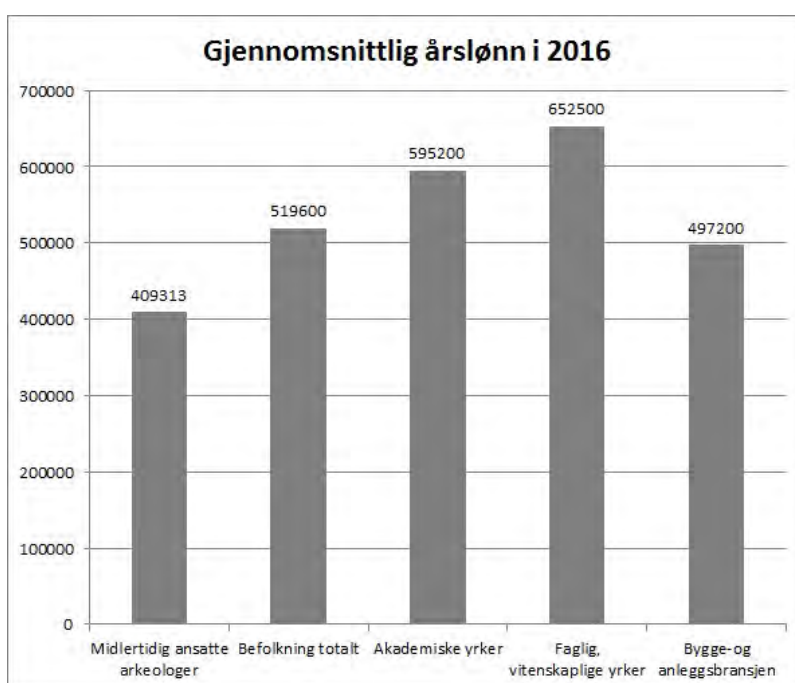
Respondentene ble også spurt om hvor tilfreds de var med arkeologifaget i sin helhet. Figur 46 viser et lignende mønster som for tilfredshet med arbeidssituasjonen. De som er minst tilfreds med arkeologifaget har lavest lønn. De som er svært tilfreds har høyest lønn.



Figur 46: Gjennomsnittlig bruttolønn krysset med tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet i 2016.

#### 4.1.8. Bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer sammenlignet med andre sektorer i samfunnet

Figur 47 sammenstiller bruttoinntekten til midlertidig ansatte arkeologer med gjennomsnittslønnen for den norske befolkningen i 2016. I tillegg er yrker og sektorer som det er naturlig å sammenligne arkeologi med inkludert. Dette gjelder først og fremst akademiske yrker og faglig, vitenskapelige yrker som arkeologifaget matcher særlig med tanke på høyt utdannelsesnivå og faglig utvikling. Bygge- og anleggsbransjen har flere likhetstrekk med arkeologi i forhold til feltarbeid hvor man ofte arbeider borte i lengre perioder og har krav på ulike godtgjørelser.



Figur 47: Gjennomsnittlig årslønn 2016.

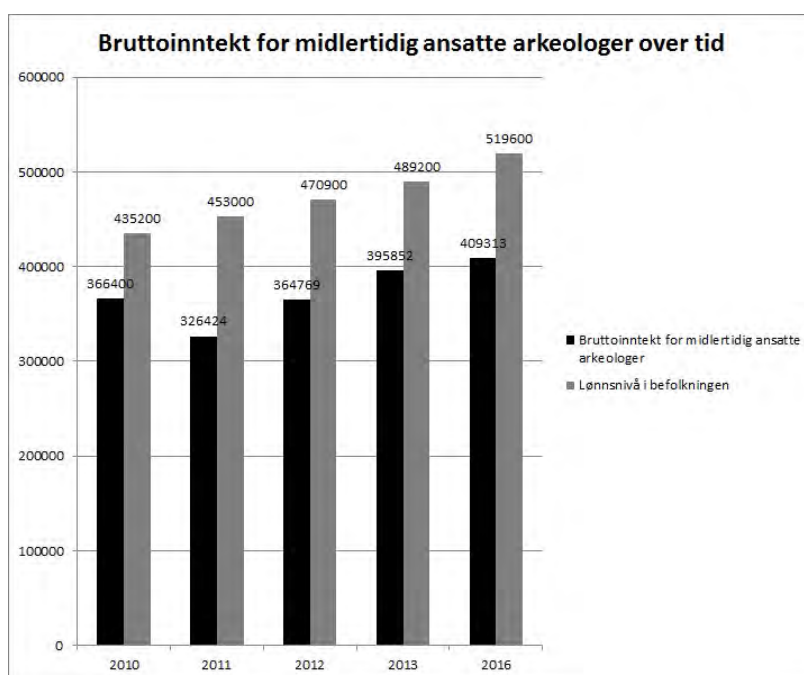
Figuren demonstrerer at midlertidig ansatte arkeologer ligger lavt med sin gjennomsnittlige bruttoinntekt på 409 313 kroner, både i forhold til gjennomsnittslønnen for den norske befolkningen på 519 600 kroner og sine «søsteryrker» innenfor Akademia og vitenskap med henholdsvis 595 200 kroner og 652 500 kroner i gjennomsnittslønn. Lønnen til de midlertidig ansatte arkeologene ligger nærmest Bygge- og anleggsbransjen, som har en gjennomsnittslønn på 497 200 kroner, men det skiller likevel nesten 90 000 kroner mellom de to bran-



sjene. Resultatet for midlertidig ansatte arkeologer, som jevnt over har svært høy utdannelse og er ferdig utdannet, er nedslående sammenlignet med andre yrkesgrupper og sektorer.

#### 4.1.9. Utvikling av bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer over tid

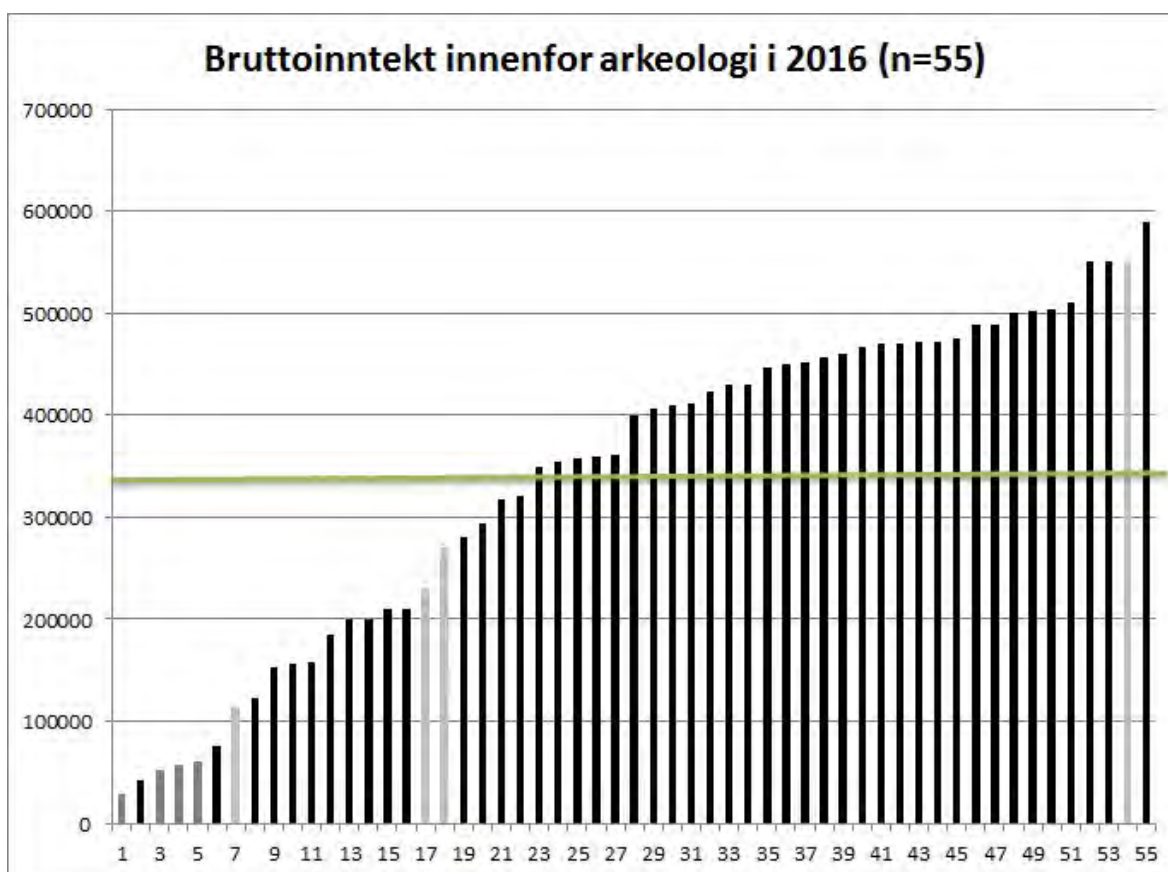
Figur 48 viser årets resultat for bruttoinntekt sammenstilt med resultatet fra tidligere undersøkelser (Schenck 2012, 2013, 2014ab). Utviklingen av lønnsnivået i den norske befolkningen som helhet er også tatt med. Gjennomsnittslønnen til den norske befolkningen har økt jevnt siden 2010 fra 435 200 kroner til 519 600 kroner i 2016. Bruttoinntekten til midlertidig ansatte arkeologer ligger hele veien godt under befolkningsgjennomsnittet. Samtidig er det heller ingen jevn økning i lønn å spore. Da man i 2011 for eksempel hadde lavere inntekt enn i 2010. Selv om bruttoinntekten for midlertidig ansatte arkeologer tilsynelatende har steget jevnt siden 2012 og fram til 2016, har den ikke kommet nærmere befolkningsgjennomsnittet som øker ganske mye hvert år. I 2013 lå bruttoinntekten for midlertidig ansatte arkeologer 93 348 kroner lavere enn befolkningsgjennomsnittet. For 2016 var gapet opp til befolkningsgjennomsnittet på 110 287 kroner, altså mer enn i 2013.



Figur 48: Bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer over tid sammenstilt med lønnsnivået i befolkningen som helhet (Schenck 2012, 2013, 2014ab).

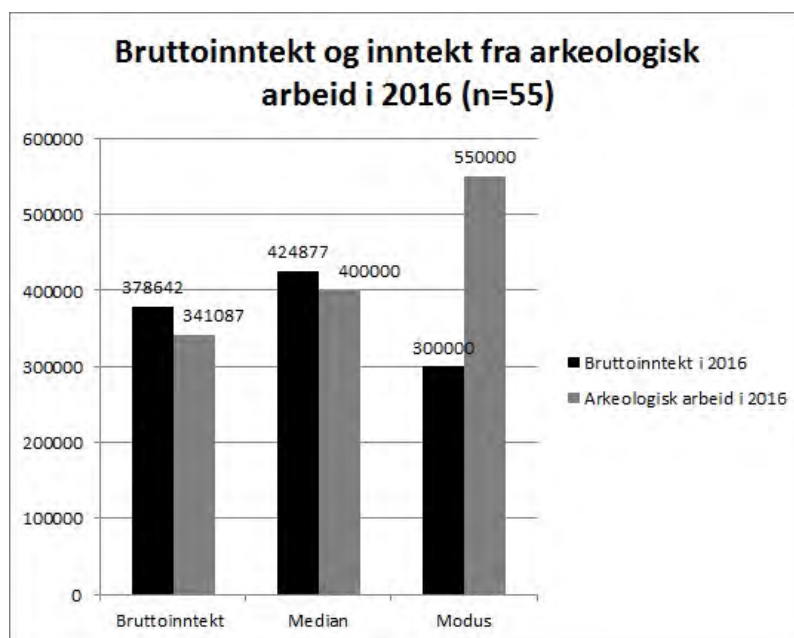
## 4.2. Midlertidig ansatte arkeologer bruttoinntekt fra jobber innenfor arkeologi i 2016

Som nevnt innledningsvis i avsnittet om lønn, ble alle respondentene spurt om å oppgi bruttoinntekt fra jobber innenfor arkeologi. Med det ønsker vi å undersøke hvorvidt og i hvilken grad midlertidig ansatte arkeologer må ta seg jobber utenfor arkeologien for å spe på inntekten. I Figur 49 er bruttoinntekten innenfor arkeologi for 55 respondenter, inkludert ordinære studenter og deltidsstudenter, illustrert. Grønn, horisontal linje markerer gjennomsnittlig bruttoinntekt fra jobber i arkeologi på 341 087 kroner. Med unntak av én respondent, ligger ordinære studenter og deltidsstudenter godt under gjennomsnittlig bruttoinntekt og trekker denne ned. I den videre beregningen av bruttoinntekt i jobber innenfor arkeologi vil studentene bli utelatt.



Figur 49: Bruttoinntekt fra jobber innenfor arkeologi i 2016.  
Grønn linje markerer gjennomsnittlig inntekt på 341 087 kroner.  
Lys grå kolonner markerer deltidsstudenter.  
Mørk grå kolonne markerer ordinære studenter.

Figur 50 viser en sammenstilling av resultatet for de 55 respondentene når det gjelder bruttoinntekt generelt og bruttoinntekt innenfor arkeologien mer spesifikt. Både gjennomsnittlønn og medianlønn for inntekt fra arkeologi ligger under den totale bruttoinntekten for 2016. Dette viser at midlertidig ansatte arkeologer må gå utenfor arkeologien for sikre inntekt.



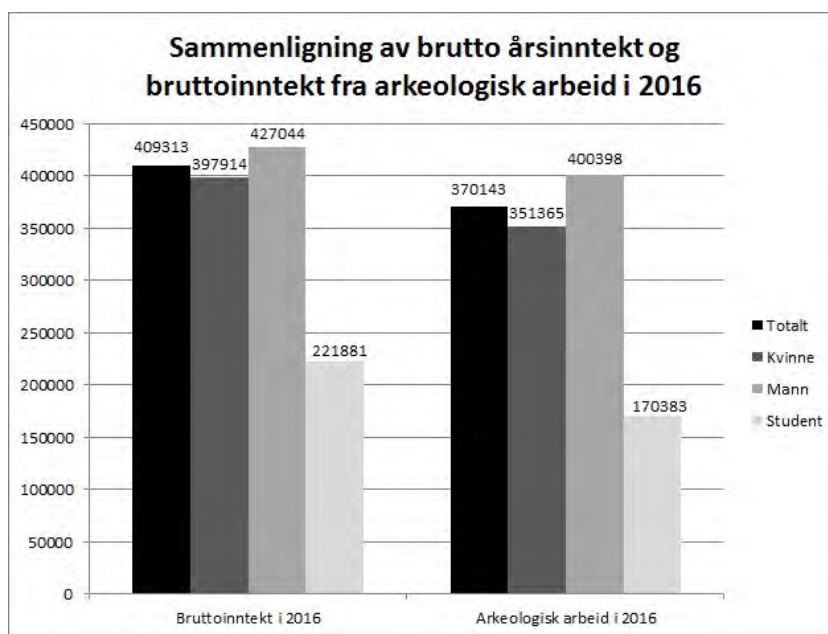
Figur 50: Sammenstilling av bruttoinntekt i 2016 med bruttoinntekt fra arkeologi.

#### 4.2.1. Bruttoinntekt og inntekt fra jobber i arkeologi uten studenter og fordelt på kjønn

I Figur 52 er ikke studenter tatt med i den generelle beregningen av bruttoinntekt. Figuren viser at gjennomsnittlig inntekt fra jobber innenfor arkeologi er på 370 143 kroner. Differansen mellom inntekt fra arkeologisk arbeid og den totale bruttoinntekten er på 39 170 kroner. Denne inntekten må hentes inn fra andre jobber eller dagpenger. Differansen mellom bruttoinntekt og inntekt fra jobber i arkeologi er imidlertid lavere i 2016 enn det som er kjent fra tidligere undersøkelser (Schenck 2013, 2014ab). Tabell 16 viser at det er store svingninger mellom årene. 2011 og 2012 hadde en differanse på rundt 50 000 kroner. I 2013 var differansen på over 100 000. Differansen i 2016 på omkring 40 000

kroner kan bli sett på som en forbedring fra tidligere år, men siden tallene viser stor ustabilitet må videre undersøkelser foretas for å kartlegge utviklingen.

Tallene for kjønn i Figur 51 viser at kvinner tjener mindre enn menn i arkeologisk arbeid sammenlignet med bruttoinntekten totalt. Utvalget på 28 kvinner og 18 menn. Innenfor jobber i arkeologi tjener kvinnene omkring 50 000 kroner mindre enn menn. Ser vi på den totale bruttoinntekten er differansen på omkring 30 000 kroner. Det kan bety at kvinner har større vanskeligheter med å få jobbe året rundt med arkeologi enn det menn har, eller at menn får høyere lønn for samme arbeid.



Figur 51: Sammenligning av brutto årsinntekt og bruttoinntekt fra arkeologisk arbeid i 2016. Kjønn.

	Differansen bruttoinntekt/ arkeologisk inntekt
<b>2011</b>	54 314
<b>2012</b>	51 036
<b>2013</b>	108 552
<b>2016</b>	39 170

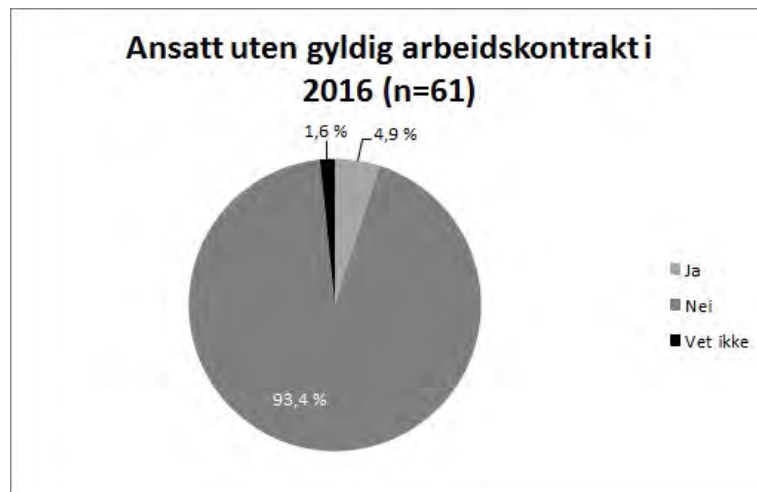
Tabell 16: Differansen mellom bruttoinntekt og inntekt fra arkeologisk arbeid over tid (Schenck 2013, 2014ab).

## 5. Velferd og tilfredshet

I det følgende vil vi gå inn på spørsmål vedrørende velferd og tilfredshet i arbeidslivet til MAARK-medlemmene. I disse spørsmålene er alle respondentene inkludert, også studenter. Til nå har vi sett på hvordan både midlertidighet og lønnsnivå skaper misnøye og problemer for midlertidig ansatte arkeologer. Selv om enkelte tall (se over) kan vise positive trender og forbedringer i arbeidshverdagen over tid, viser fremdeles de fleste kategoriene usikre tendenser som kan skyldes konjunkturer i samfunnsutviklingen. Det er dermed langt fra sikkert at det er gjennomført konkrete tiltak for å forbedre midlertidig ansatte arkeologers arbeidssituasjon siden undersøkelsene først tok til. Derfor er det viktig å undersøke forhold omkring velferd og tilfredshet for å se om det har skjedd endringer på arbeidsgiversiden som bidrar til å inkludere og ta vare på midlertidig ansatte på lik linje med deres faste ansatte.

### 5.1. Gyldig arbeidskontrakt

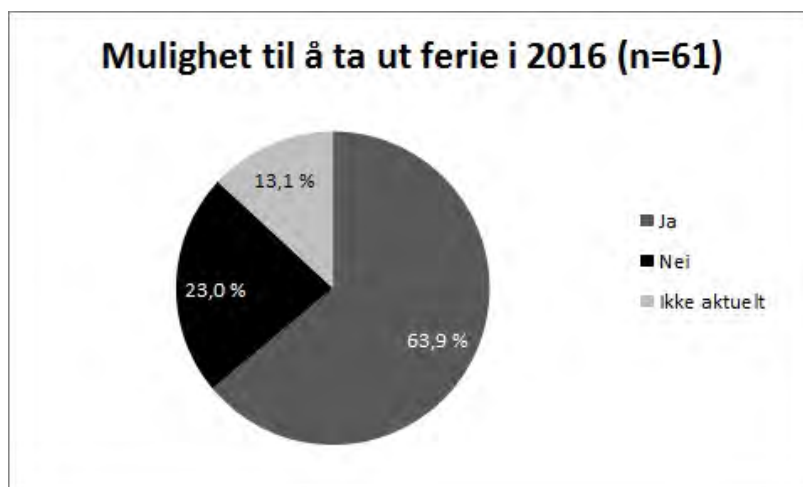
Et problem innenfor arkeologi har vært at mange midlertidig ansatte jobber uten gyldig arbeidskontrakt. Dette har skapt frustrasjon og misnøye blant MAARK-medlemmene. Figur 52 viser at 57 av respondentene (93,4 %) hadde gyldig arbeidskontrakt i 2016, 3 respondenter jobbet uten gyldig arbeidskontrakt (4,9 %) og én respondent var usikker på kontraktsomstendighetene (1,6 %). Dette må sies å være en klar forbedring fra 2010-2011 hvor hele 31 % av de spurte svarte at de i perioder hadde jobbet uten gyldig arbeidskontrakt (Schenck 2013:58). Det var ingen kvinner som arbeidet uten gyldig arbeidskontrakt i 2016. De tre respondentene som svarte at de arbeidet uten gyldig kontrakt var alle menn.



Figur 52: Ansatt uten gyldig arbeidskontrakt i 2016.

## 5.2. Ferie

Tidligere var det uvanlig i arkeologi at midlertidig ansatte fikk ta ut ferie, selv om dette er lovpålagt. Å ha mulighet til å ha ferie har mye å si for trivsel og helse. Figur 53 viser hvordan mulighetene for å ta ut ferie var i 2016. 39 respondenter svarte at de hadde mulighet til å ta ut ferie (63,9 %), 14 respondenter svarte at de ikke hadde mulighet til å ta ut ferie (23,0 %) og 8 respondenter svarte at det ikke var aktuelt å ta ut ferie (13,1 %). I sistnevnte kategori var det blant annet fire studenter med lav ansiennitet og korte kontrakter som kan forklare hvorfor det ikke var aktuelt å ta ut ferie for disse. Det var ingen stor forskjell mellom kvinner og menn med tanke på ferieavvikling i 2016.

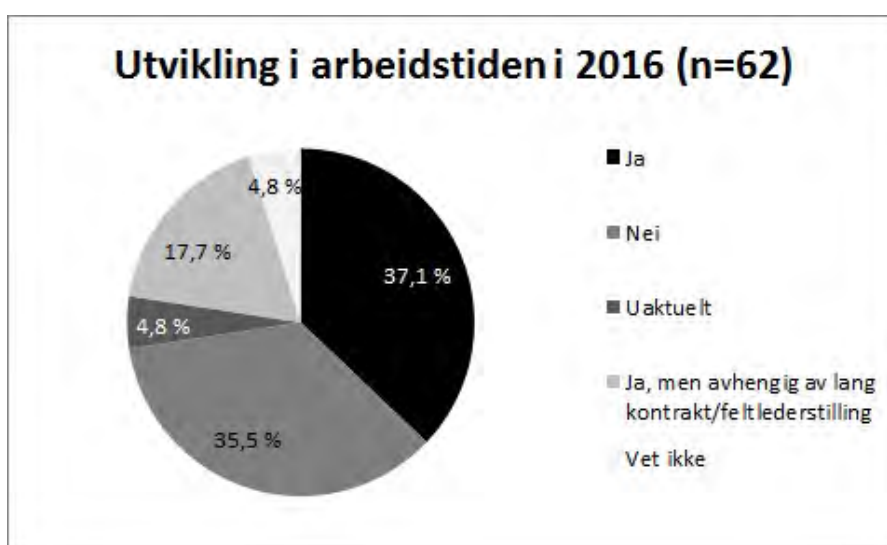


Figur 53: Mulighet for å ta ut ferie i 2016.

I 2010 ble det også undersøkt om midlertidige ansatte arkeologer i perioder i løpet av de siste årene hadde hatt mulighet til å ta ut ferie (Schenck 2012, 2013:39). 35,6 % av respondentene hadde ikke hatt mulighet til å ta ut ferie på det tidspunktet. Sammenstilt med tallene fra 2016 kan vi sannsynligvis ane en liten forbedring i ferieavvikling for midlertidig ansatte arkeologer.

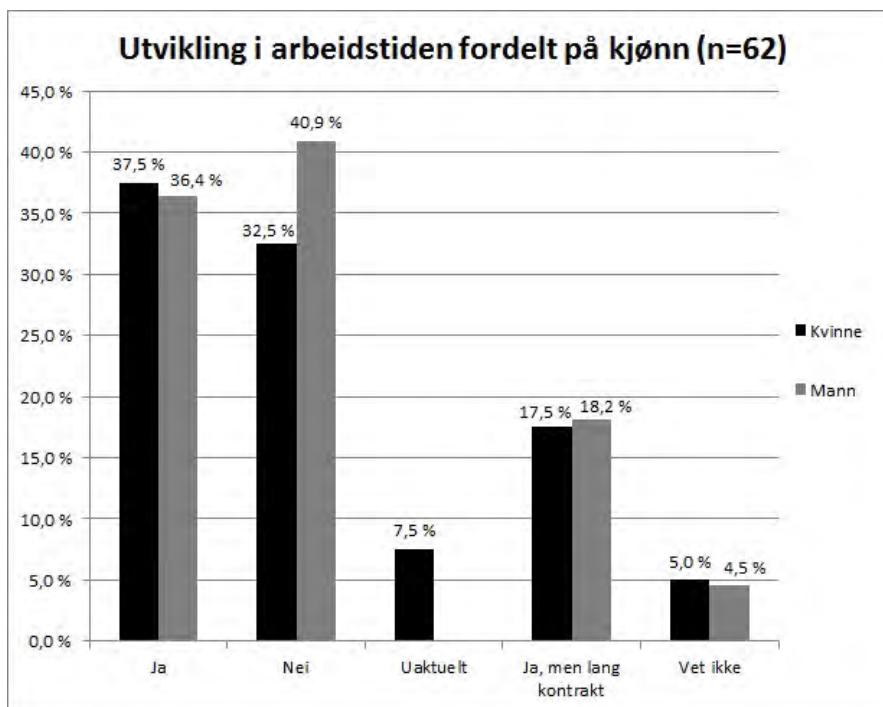
### 5.3. Mulighet for faglig utvikling

Respondentene ble spurt om de hadde muligheten til å lese fagstoff og oppdatere seg med kurs og konferanser i arbeidstiden i 2016. Mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid er viktig i henhold til arbeidsmiljøloven. Figur 54 viser hvordan muligheten for faglig utvikling var i 2016. 23 respondenter svarte at de hadde fått mulighet til å lese fagstoff og oppdatere seg med kurs og konferanser i arbeidstiden (37,1 %). Nesten like mange, 22 respondenter, svarte at de ikke hadde fått utviklet seg faglig på arbeidsplassen (35,5 %). 11 respondenter svarte at de hadde fått mulighet til å lese fagstoff og oppdatere seg, men at dette var avhengig av om de hadde hatt en lang kontrakt eller en feltlederstilling (17,7 %). I øvrig var det 3 respondenter som mente faglig utvikling var uaktuelt for dem (4,8 %), og 3 andre respondenter hadde tilsynelatende ikke kjennskap til mulighet for faglig utvikling i arbeidstiden (4,8 %).



Figur 54: Mulighet for å lese fagstoff og oppdatere seg med kurs og konferanser i arbeidstiden i 2016.

Figur 55 viser muligheten for utviklingen i arbeidstiden i 2016 fordelt på kjønn. Som det kommer fram av figuren er fordelingen nokså lik på de ulike kategoriene bortsett fra svaralternativet «Nei» og «Uaktuelt». 40,9 % av mennene har svart at de ikke fikk mulighet til faglig utvikling i arbeidstiden, mens 32,5 % av kvinnene svarte det samme. Det er kun kvinner, 7,5 % som har svart at utvikling i arbeidstiden er uaktuelt. Dette kan bety at fordelingen mellom kjønnene egentlig er ganske jevnt fordelt.



Figur 55: Mulighet for utvikling i arbeidstiden i 2016 fordelt på kjønn.

Videre viser Tabell 17 og Figur 56 en sammenstilling mellom årene 2010, 2012, 2013 og 2016 når det gjelder faglig utvikling i arbeidstiden (Schenck 2012, 2014ab). Det har vært en tydelig forbedring fra 2010, hvor 53,9 % av respondentene svarte at de ikke kunne utvikle seg faglig i arbeidstiden, til 2016 hvor 35,5 % av respondentene svarte det samme. Fra 2010 og fram til 2016 har det også vært en jevn stigning i respondenter som har svart at de kan lese fagstoff og oppdatere seg med kurs og konferanser i arbeidstiden. Det er likevel under halvparten av respondentene som har hatt mulighet til faglig utvikling, noe som ikke er et spesielt godt resultat for midlertidig ansatte arkeologer. Det er fremdeles slik at mange midlertidig ansatte arkeologer er avhengig av en lang kontrakt eller en feltlederstilling for å få utviklet seg faglig. Dette kan være vanskelig å

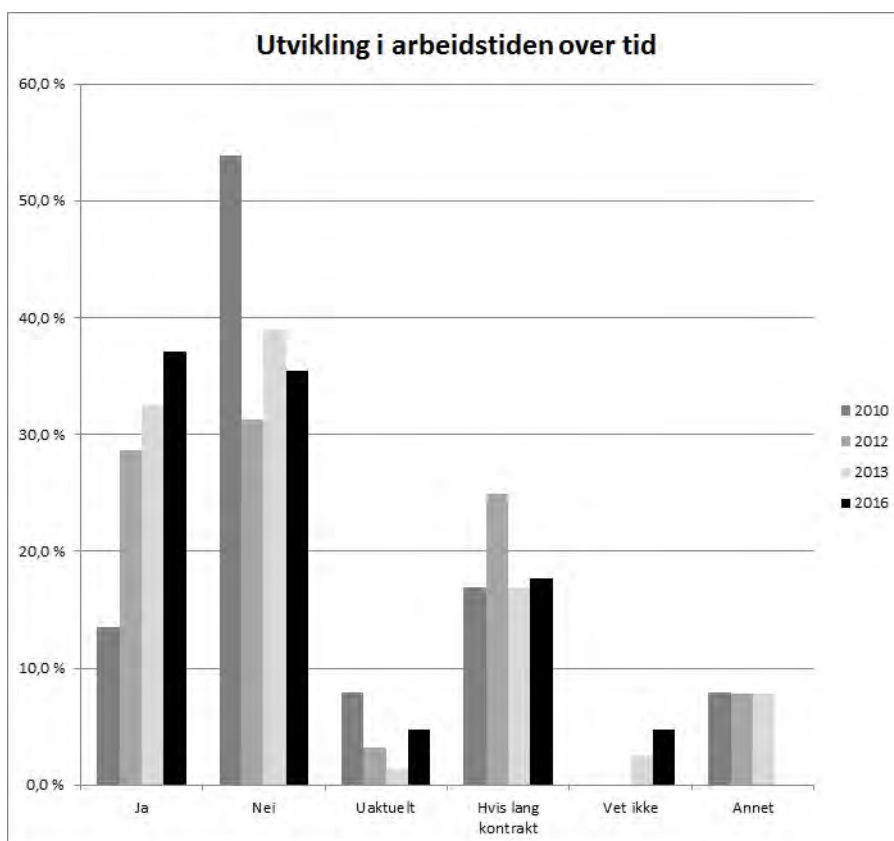


oppnå på grunn av korte kontraktslengder.

	2010	2012	2013	2016
<b>Ja</b>	13,5 %	28,6 %	32,5 %	37,1 %
<b>Nei</b>	53,9 %	31,3 %	39,0 %	35,5 %
<b>Uaktuelt</b>	7,9 %	3,2 %	1,3 %	4,8 %
<b>Hvis lang kontrakt/ feltlederstilling</b>	16,9 %	24,9 %	16,9 %	17,7 %
<b>Vet ikke</b>	-	-	2,6 %	4,8 %
<b>Annet</b>	7,9 %	7,8 %	7,8 %	-

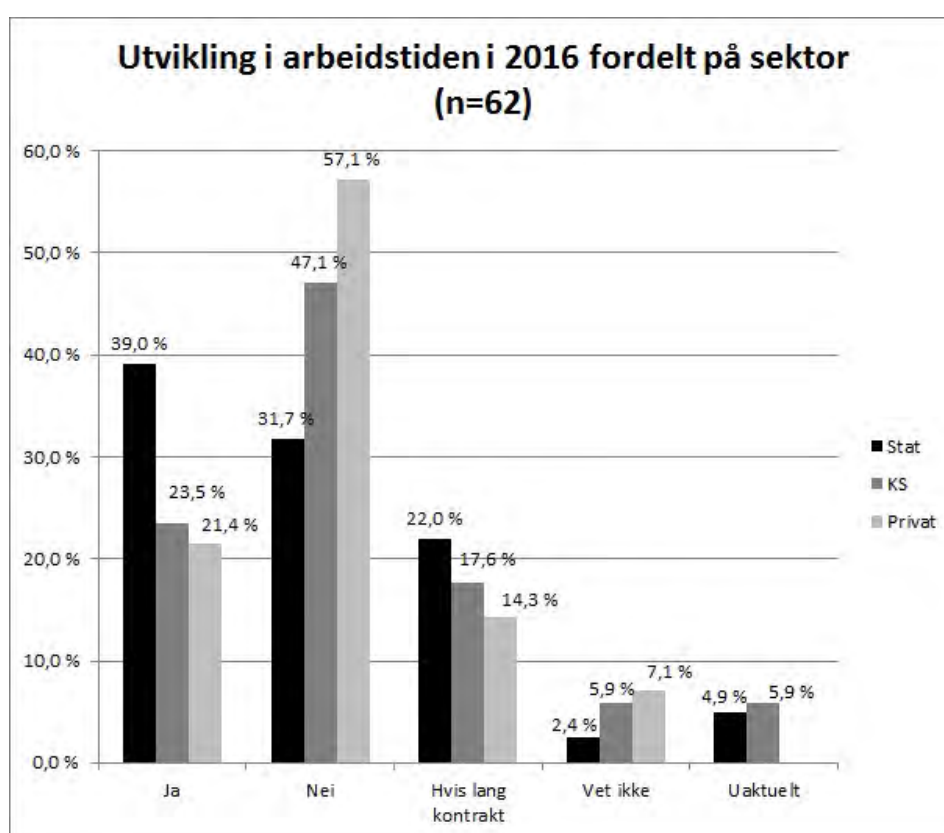
Tabell 17: Faglig utvikling i arbeidstiden over tid (Schenck 2012, 2014ab).

Kategorien «Annet» viser som regel til ulike begrensninger i muligheten til å lese fagstoff oppdatere seg med kurs og konferanser i arbeidstiden.



Figur 56: Utvikling i arbeidstiden over tid.(Schenck 2012, 2014ab). Kategorien «Annet» viser som regel til ulike begrensninger i muligheten til å lese fagstoff oppdatere seg med kurs og konferanser i arbeidstiden.

I det følgende skal vi se om det var noen sammenheng mellom sektor og faglig utvikling i arbeidstiden i 2016. Figur 57 viser resultatet av kryssningen mellom sektor og spørsmålet om faglig utvikling. I 2016 svarte 39,0 % av respondenterne at de hadde mulighet for faglig utvikling i staten. I KS-sektoren og i privat sektor lå svarprosent på henholdsvis 23,5 % og 21,4 %. I privat sektor var det færrest respondenter som hadde mulighet for faglig utvikling med 57,1 %. Selv om staten tilsynelatende kommer best ut av spørsmålet om faglig utvikling i 2016, er det flest respondenter som jobbet i staten som svarer at faglig utvikling var avhengig av lang kontrakt eller feltlederstilling (22,0 %) sammenlignet med KS-sektoren (17,6 %) og privat sektor (14,3 %).



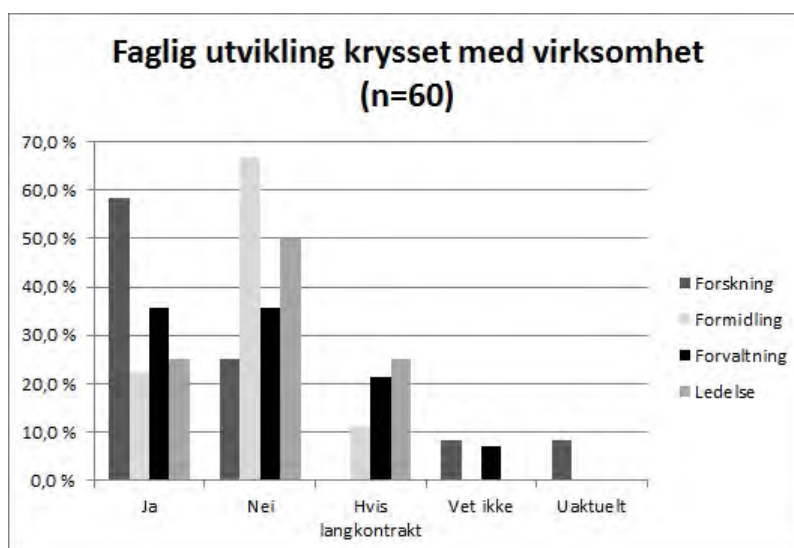
Figur 57: Utvikling i arbeidstiden i 2016 kryssset med sektor. 62 respondenter satte 72 kryss for sektor.

Videre vil vi undersøke om den virksomheten de midlertidig ansatte arbeider med påvirker hvorvidt de har mulighet til faglig utvikling i arbeidstiden. Tabell 18 og Figur 58 viser kryssningen mellom virksomhet og spørsmålet om faglig utvikling. Her ser vi at respondentene som arbeidet med forskning hadde størst mulighet for faglig utvikling med 53,0 %. Utvalget av respondenter som svarte at

de arbeidet med ledelse er lavt, så vi skal ikke legge særlig vekt på resultatet for disse. Flest respondenter befinner seg i kategorien forvaltning (n=42). Her svarer over 1/3 av respondentene (35,7 %) at de ikke har hatt mulighet til faglig utvikling. I tillegg svarer 21,4 % at faglig utvikling er avhengig av en lang kontrakt. Virksomhet som dreier seg om formidling har dårlige kår for faglig utvikling hvor hele 66,7 % av respondentene svarte at de ikke hadde mulighet til å lese fagstoff eller oppdatere seg på kurs og konferanser i arbeidstiden.

	<b>Forskning</b>	<b>Formidling</b>	<b>Forvaltning</b>	<b>Ledelse</b>
<b>Ja</b>	53,0 %	22,2 %	35,7 %	25,0 %
<b>Nei</b>	25,0 %	66,7 %	35,7 %	50,0 %
<b>Ja, hvis lang kontrakt</b>	0,0 %	11,1 %	21,4 %	25,0 %
<b>Vet ikke</b>	8,3 %	0,0 %	7,1 %	0,0 %
<b>Uaktuelt</b>	8,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

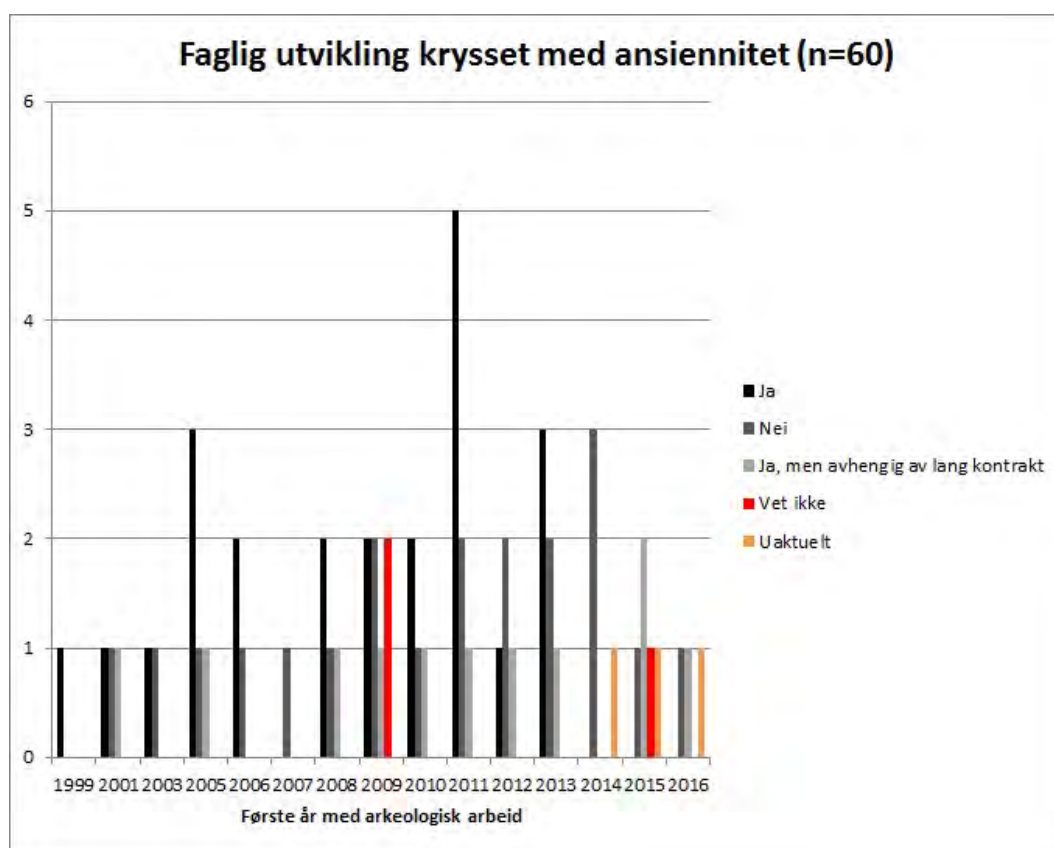
Tabell 18: Mulighet for faglig utvikling krysset med virksomhet i 2016.



Figur 58: Mulighet for faglig utvikling krysset med virksomhet i 2016.

Til sist vil vi undersøke om ansiennitet spiller en rolle for muligheten for faglig utvikling. Figur 59 viser resultatet av krysningen mellom spørsmålet om faglig utvikling og første år med arkeologisk lønnsarbeid. Resultatet viser at respon-

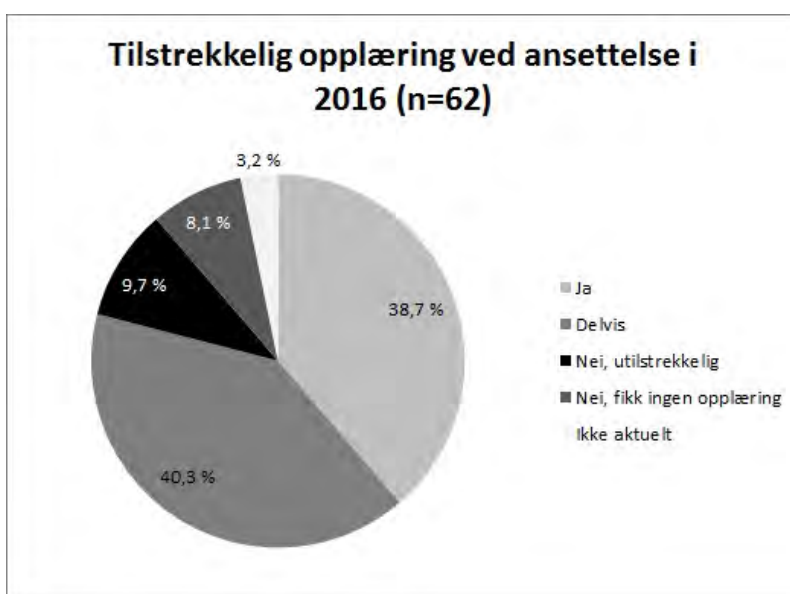
denter som har svart «Vet ikke» og «Uaktuelt» stort sett har lav ansiennitet og hadde sitt første arkeologiske arbeid i 2014-2016. For de som hadde sitt første arkeologiske lønnsarbeid i 2014-2016 er det heller ingen respondenter som har svart «Ja» på spørsmålet om faglig utvikling i arbeidstiden. Utover dette er imidlertid ansiennitet ikke utslagsgivende for hvorvidt man får mulighet til å utvikle seg faglig eller ikke. Det er for eksempel like mange respondenter med tre års ansiennitet som med 11 års ansiennitet som har svart «Ja» på spørsmålet. Dette viser at midlertidig ansatte arkeologer ikke kan stole på høy ansiennitet for å få tilgang på faglig utvikling i arbeidstiden.



Figur 59: Muligheten for faglig utvikling krysset med ansiennitet i 2016.

#### 5.4. Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse

Respondentene ble spurt om de fikk tilstrekkelig opplæring da de startet i stillingen sin.   bli godt mottatt på en arbeidsplass, bli introdusert og få god og tilstrekkelig opplæring skaper trygghet og trivsel i arbeidshverdagen. Figur 60 viser resultatet for 2016. 24 av respondentene svarte at de fikk tilstrekkelig opplæring ved ansettelse (38,7 %). Nesten like mange, 25 respondenter, svarte at de fikk delvis opplæring ved ansettelse (40,3 %). 6 respondenter svarte at de ikke fikk tilstrekkelig opplæring (9,7 %), mens 5 respondenter svarte at de ikke fikk noen form for opplæring (8,1 %). For 2 respondenter var opplæring uaktuelt (3,2 %). Svarene viser at det er sv ert mange av de midlertidig ansatte arkeologene som ikke f r den opplæringen de ønsker ved ansettelse. Det er ingen stor forskjell mellom kjønnene i spørsmålet omkring opplæring.



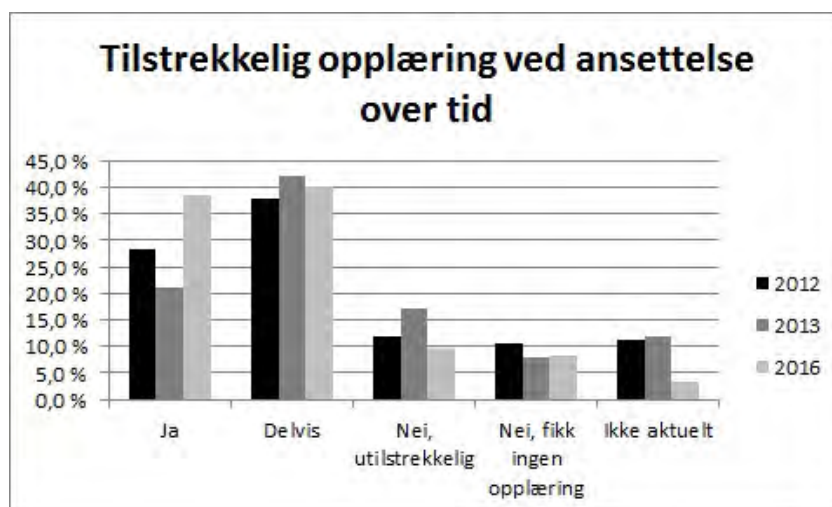
Figur 60: Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse i 2016.

Spørsmål omkring tilstrekkelig opplæring ved ansettelse ble også tatt opp i undersøkelsene i 2012 og 2013 (Schenck 2014a:61, 2014b). Tabell 19 og Figur 61 viser en sammenstilling av resultatet fra disse to undersøkelsene med  rets resultat. Sammenligningen viser at det er en liten økning i respondenter som føler de får tilstrekkelig opplæring ved ansettelse fra 28,3 % i 2012 til 38,7 % i

2016. Samlet sett har likevel tallet på midlertidig ansatte arkeologer som ikke er tilstrekkelig fornøyd med opplæring ved ansettelse holdt seg stabil gjennom årene. Dette er nedslående.

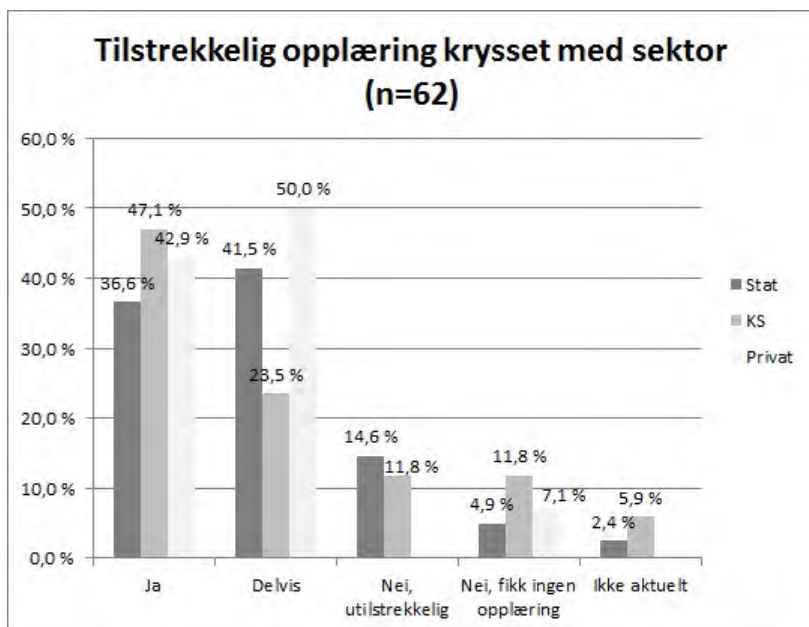
	2012	2013	2016
<b>Ja</b>	28,3 %	21,1 %	38,7 %
<b>Delvis</b>	37,8 %	42,1 %	40,3 %
<b>Utilstrekkelig</b>	11,9 %	17,1 %	9,7 %
<b>Ingen opplæring</b>	10,7 %	7,9 %	8,1 %
<b>Ikke aktuelt</b>	11,3 %	11,8 %	3,2 %

Tabell 19: Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse over tid (Schenck 2014ab).



Figur 61: Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse over tid (Schenck 2014ab).

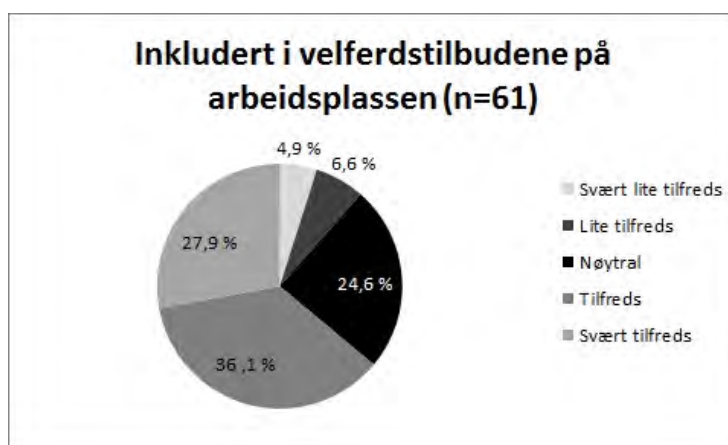
Videre viser Figur 62 krysningen mellom spørsmål omkring tilstrekkelig opplæring og sektor. Figuren viser at 47,1 % av respondentene i KS-sektoren svarte at de fikk tilstrekkelig opplæring ved ansettelse. Dette er noe høyere enn i privat og statlig sektor som har henholdsvis 42,9 % og 36,6 % respondenter som føler de har fått tilstrekkelig opplæring. KS-sektoren har også færrest respondenter som svarer at de har fått delvis opplæring (28,5 %). KS-sektoren kommer dermed best ut i opplæringsspørsmålet i 2016. En krysning med sektor ble også foretatt i 2012 undersøkelsen (Schenck 2014:62). Da var det privat sektor som kom best ut og KS-sektoren dårligst. Opplæring er tilsynelatende ikke en stabil faktor innenfor sektorene siden respondentene møter ulike opplæringsvilkår fra år til år.



Figur 62: Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse krysset med sektor for 2016.

### 5.5. Inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen

Respondentene ble spurt om de følte seg inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen. Velferdstilbudene omhandler arrangement som julebord, sommerfester, utflukter og trening i arbeidstiden. Figur 63 viser resultatet. 3 respondenter (4,9 %) svarte at de var svært lite tilfreds med inkluderingen i velferdstilbudene. 4 respondenter (6,6 %) svarte at de var lite tilfreds med inkluderingen. 15 respondenter (24,6 %) stilte seg nøytral til spørsmålet. 22 respondenter (36,1 %) svarte at de var tilfreds med inkluderingen i velferdstilbudene og 17 respondenter (27,9 %) var svarte at de var tilfreds. Over halvparten av respondentene, 64 %, var altså svært tilfreds eller tilfreds med hvordan de har blitt inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen sin. En mindre andel, 11,5 % var svært lite tilfreds og lite tilfreds med behandlingen på arbeidsplassen. Det var ingen stor forskjell mellom kjønnene i dette spørsmålet.



Figur 63: Inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen.

Det kan være interessant å se om inkludering i velferdstilbudene er avhengig av ansiennitet. Tabell 20 viser gjennomsnittlig år med ansiennitet fordelt på respondentene i de ulike svarkategoriene. Tabellen viser at de respondentene som er minst tilfreds med inkluderingen er de som har færrest år med ansiennitet (3,3 år i gjennomsnitt). Til sammenligning er det respondentene med flest år med ansiennitet (7,6 år i gjennomsnitt) som er mest tilfreds med inkluderingen på arbeidsplassen. Dette viser at ansiennitet kan spille en rolle i hvorvidt man blir inkludert eller ikke.

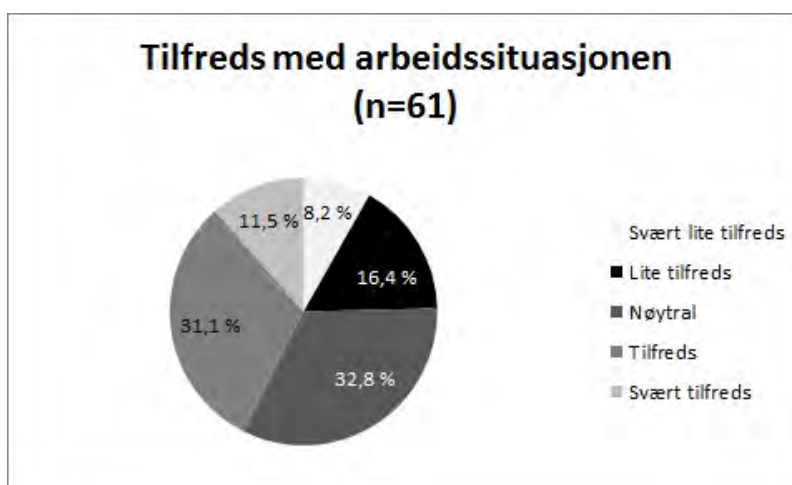


Inkludert på arbeidsplassen	Ansiennitet (gjennomsnitt)
Svært lite tilfreds	3,3 år
Lite tilfreds	6,3 år
Nøytral	6,4 år
Tilfreds	5,7 år
Svært tilfreds	7,6 år

Tabell 20: Følelsen av å være inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen krysset med ansiennitet

## 5.6. Tilfreds med arbeidssituasjonen

Videre ble respondentene spurt om hvor tilfreds de er med arbeidssituasjonen sin. Svaret illustreres i Figur 64. 5 respondenter (8,2 %) er svært lite tilfreds med arbeidssituasjonen. 10 respondenter (16,4 %) er lite tilfreds. 20 respondenter (32,8 %) stiller seg nøytral til spørsmålet. 19 respondenter (31,1 %) svarer at de er tilfreds med arbeidssituasjonen og 7 respondenter (11,5 %) er svært tilfreds. Samlet gir dette følgende inntrykk. 42,6 % av respondentene er svært tilfreds eller tilfreds med sin arbeidssituasjon, mens 24,6 % er svært lite eller lite tilfreds med sin arbeidssituasjon. Det er ingen stor forskjell mellom kjønnene i spørsmålet omkring tilfredshet og arbeidssituasjon.



Figur 64: Tilfredshet med arbeidssituasjonen

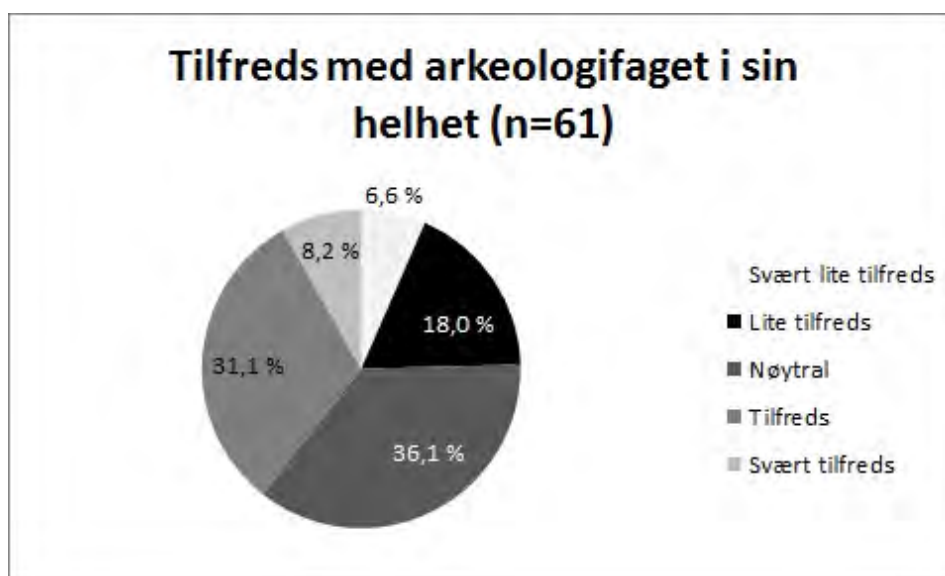
Vi ønsket å undersøke nærmere om tilfredshet med arbeidssituasjonen henger sammen med ansiennitet. Kan det være slik at de som er ferske i faget er mer fornøyde med arbeidssituasjonen enn de som har lengre erfaring? Tabell 21 viser gjennomsnittlig år med ansiennitet fordelt på de ulike svarkategoriene. Tallene viser at respondentene som er minst fornøyd med arbeidssituasjonen har flest år med ansiennitet (7,5 år i gjennomsnitt). Respondentene som er svært tilfreds eller tilfreds med arbeidssituasjonen har henholdsvis 5,6 og 5,7 år med ansiennitet. Det kan virke som at de som er ferskest i faget og arbeidslivet godtar arbeidssituasjonen bedre enn de som har lengre fartstid.

<b>Tilfreds med arbeidssituasjonen</b>	<b>Gjennomsnittlig ansiennitet</b>
<b>Svært lite tilfreds</b>	7,5 år
<b>Lite tilfreds</b>	5,2 år
<b>Nøytral</b>	7,5 år
<b>Tilfreds</b>	5,6 år
<b>Svært tilfreds</b>	5,7 år

Tabell 21: Tilfredshet med arbeidssituasjonen kryssset med gjennomsnittlig år med ansiennitet.

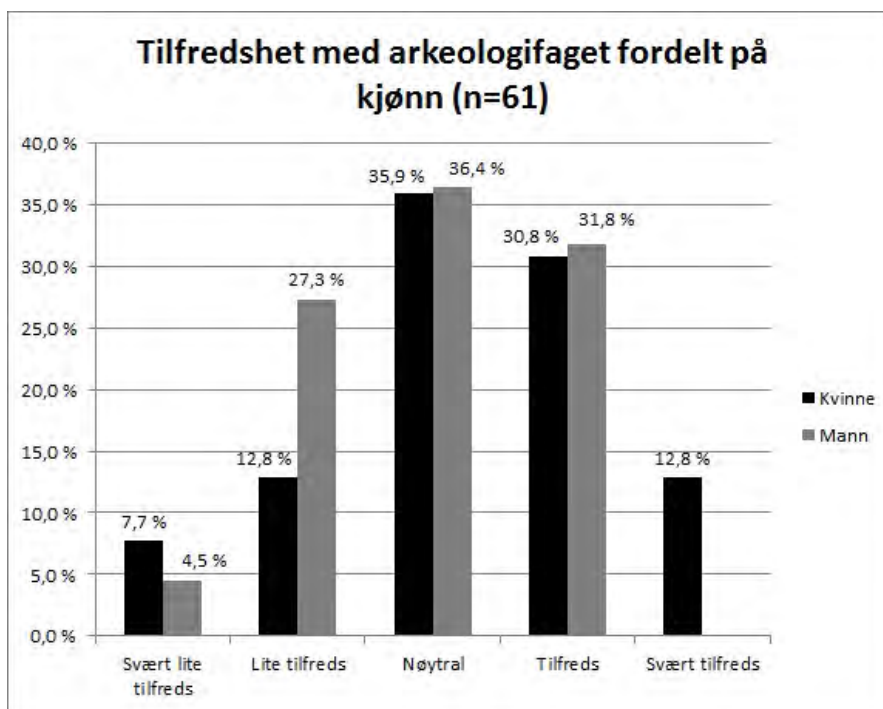
### 5.7. Tilfreds med arkeologifaget i sin helhet

Til sist spurte vi respondentene om hvor tilfreds de er med arkeologifaget i sin helhet. Er det slik at interesse og glede for selve faget til tider overskygger dårlige arbeidsvilkår? Figur 65 viser resultatet. 4 respondenter (6,6 %) er svært lite tilfreds med arkeologifaget. 11 respondenter (18,0 %) er lite tilfreds med arkeologifaget. 22 respondenter (36,1 %) stiller seg nøytral til spørsmålet. 19 respondenter (31,1 %) er tilfreds med arkeologifaget og 5 respondenter (8,2 %) var svært tilfreds. Samlet gir dette 24,6 % respondenter som er svært lite eller lite tilfreds med arkeologifaget, og 39,3 % respondenter som er svært tilfreds eller tilfreds.



Figur 65: Tilfreds med arkeologifaget i sin helhet.

Figur 66 viser fordelingen mellom kjønnene hvor vi kan ane en liten forskjell. Vi understreker at utvalget er lite. Av figuren kan vi se at det er kun kvinner (12,8 %) som svarer at de er svært tilfreds med arkeologifaget i sin helhet (n=5). Til sammen er det 31,8 % menn som er svært lite tilfreds eller lite tilfreds med arkeologifaget (n=7), mot 20,5 % kvinner (n=8). Vi kan kanskje se en liten tendens til at menn er mindre fornøyd med arkeologifaget enn kvinner.



Figur 66: Tilfredshet med arkeologifaget fordelt på kjønn.

Videre vil vi se nærmere på om tilfredshet med arkeologifaget synker med erfaring og fartstid innenfor faget. Tabell 22 viser gjennomsnittlig år med ansiennitet fordelt på de ulike svarkategoriene. Her ser vi at det ikke nødvendigvis er de med lang erfaring som er mest misfornøyd med arkeologifaget. De med færrest år med ansiennitet (4,5 år) er det som er minst tilfreds med arkeologifaget. De øvrige svaralternativene er nokså jevnt fordelt mellom år med ansiennitet. Dette illustrerer at mange midlertidig ansatte arkeologer er glad i faget sitt til tross for dårlige arbeids- og lønnsvilkår.

<b>Tilfreds med arkeologi- faget i sin helhet</b>	<b>Ansiennitet (gjennomsnitt)</b>
<b>Svært lite tilfreds</b>	4,5 år
<b>Lite tilfreds</b>	6,7 år
<b>Nøytral</b>	6,8 år
<b>Tilfreds</b>	6,1 år
<b>Svært tilfreds</b>	5,8 år

Tabell 22: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet krysset med ansiennitet.

## 6. Oppsummering og konklusjon

Denne undersøkelsen har vært en bred analyse av arbeidsvilkårene til MAARK-medlemmene anno 2016. I tillegg har det vært viktig å sammenstille årets resultat med tidligere undersøkelser for å få en bedre oversikt over de lange linjene i midlertidig ansatte arkeologers arbeidsliv (Schenck 2012, 2013, 2014ab). Det er fremdeles for tidlig å si om mange av tendensene som har kommet ut av denne sammenstillingen er konjunkturbasert eller om de skyldes faktiske forbedringer av arbeidsvilkårene. Ytterligere tallfangst og analyser er nødvendig for å gi mer konkrete svar på utviklingen.

Den midlertidig ansatte arkeolog anno 2016 er stort sett ferdig utdannet med høyere universitetsgrad eller doktorgrad/PhD (90,4 %). Et flertall på 64,5 % av de midlertidig ansatte arkeologene er kvinner, og det er langt flere kvinner enn menn i de yngste aldergruppene. Gjennomsnittsalderen på MAARK-medlemmene er 32,2 år og gjennomsnittlig år med ansiennitet og yrkeserfaring er 6,3 år.

Arbeidet til de midlertidig ansatte arkeologene er fordelt på tre sektorer: statlig, kommunal/fylkeskommunal og privat. Over halvparten (53,7 %) av MAARK-medlemmene jobber i statlig sektor i 2016. Nytt av året er en økning av ansatte i privat sektor (20,9 %). Flertallet av de midlertidig ansatte arkeologene jobber med forvaltning (62,7 %).

Midlertidigheten i arbeidshverdagen skinner igjennom på flere områder. MAARK-medlemmene har i gjennomsnitt 1,4 arbeidsgivere og 2,9 arbeidskontrakter på rundt 12 uker, men nesten 1/3 av medlemmene (27 %) hadde én ansettelse på 1 uke eller kortere i løpet av 2016. Under halvparten av de midlertidig ansatte arkeologene (43,9 %) har jobb i alle årets måneder. 50 % av MAARK-medlemmene svarte at de var ufrivillig arbeidsledig i 2016, og av disse mottok 75 % dagpenger hos NAV for å få endene til å møtes.

Midlertidighet påvirker også i stor grad lønssituasjonen. MAARK-medlemmene tjente 21,2 % mindre enn befolkningsgjennomsnittet, til tross for høy utdanning og i mange tilfeller lang yrkeserfaring. Kvinnelige midlertidige arkeologer tjente mindre enn sine mannlige kolleger i 2016.

I 2016 arbeidet langt de fleste midlertidig ansatte arkeologene med gyldig arbeidskontrakt (93,4 %). Dette er en forbedring fra tidligere år, hvor det var vanlig å jobbe i perioder uten kontrakt. 63,9 % av MAARK-medlemmene svarte at de hadde mulighet til å ta ut ferie i 2016. 23,0 % svarte at de ikke hadde denne muligheten. Godt under halvparten av medlemmene svarte at de fikk tilstrekkelig opplæring ved ansettelse (38,7 %). Det samme gjelder for muligheten til faglig utvikling i arbeidstiden (37,1 %).

MAARK-medlemmene ble også spurt om de følte seg inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen og hvorvidt de var tilfreds med arbeidssituasjonen sin og arkeologifaget i sin helhet. 64 % av de midlertidig ansatte arkeologene følte seg inkludert på arbeidsplassen. Under halvparten (42,6 %) var tilfreds med arbeidssituasjonen, og 39,3 % av de spurte var tilfreds med arkeologifaget i sin helhet.

Årets tall viser at høy midlertidighet innenfor arkeologi skaper problemer og misnøye hos arbeidstakerne. Den høye arbeidsledigheten er problematisk og tapet på inntektssiden er dramatisk. Midlertidig ansatte arkeologer får ikke godt nok betalt i forhold til hvor høy utdanning de har. Lang yrkeserfaring er heller ingen garanti for at man får gode arbeidsvilkår. Mangel på tilstrekkelig opplæring ved ansettelse, samt dårlige muligheter for personlig utvikling i arbeidstiden, gjør det lite attraktivt å være midlertidig ansatt arkeolog. I arkeologien er med andre ord midlertidighetsproblematikken svært aktuell.

## Litteratur

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

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

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

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



## 7. Vedlegg

# MAARK undersøkelse av lønn- og arbeidsvilkår 2017

Denne undersøkelsen utgjør Midlertidige arkeologers forenings (MAARK) faste kartlegging av arbeidsvilkår og lønnsforhold. Undersøkelsen tar utgangspunkt i ligningsåret 2016, og vil både bidra til å skape et øyeblikksbilde av arbeidssituasjonen for midlertidig ansatte arkeologer, og til utviklingen av et langsiktig datamateriale som viser trender over tid.

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

Før du starter undersøkelsen, kan det være lurt at du har selvangivelsen og arbeidskontrakter fra 2016 foran deg.

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

Din identitet vil holdes skjult.

[Les om retningslinjer for personvern.](#) (Åpnes i nytt vindu)

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

**1) \* Var du ansatt som arkeolog/utførte du arkeologisk arbeid i løpet av 2016?**

<input type="radio"/> Ja, som fast ansatt i arkeologstilling
<input type="radio"/> Ja, som midlertidig ansatt
<input type="radio"/> Nei



**2) Er du aktiv student for øyeblikket?**

<input type="radio"/> Nei
<input type="radio"/> Ja, jeg er ordinær student
<input type="radio"/> Jeg følger etter/videreutdanningskurs på deltid
<input type="radio"/> Jeg er under forskerutdanning som PhD-kandidat
<input type="radio"/> Annet, spesifiser:

**3) Hva er din status nå i 2017?**

<input type="radio"/> Er blitt fast ansatt som arkeolog
<input type="radio"/> Fremdeles midlertidig ansatt arkeolog (helt eller delvis)
<input type="radio"/> Arbeider ikke lenger med arkeologi

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

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

Forskning
Formidling
Forvaltning
Ledelse/organisering
Annet, spesifiser:

**6) Angi innenfor hvilke sektorer du utførte arkeologisk arbeid i 2016? (sett gjerne flere kryss)**

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



**7) Hvis du jobber med arkeologi: hva er stillingsbetegnelsen på den stillingen du sitter i nå?**

**Spørsmål om kontraktsforhold og arbeidsvilkår for 2016**



**8) Hvor mange arbeidsgivere tilknyttet arkeologi hadde du i 2016?**

Kryss av for måneder du arbeidet to uker eller mer.

**9) I hvilke perioder (måneder) var du midlertidig ansatt i arkeologisk arbeid i 2016?**

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

**10) Hvor mange uker var du samlet sett midlertidig ansatte i arkeologisk arbeid i 2016? (Inkl. ferie; hele 2016 = 52 uker)**



**11) Hvor mange arbeidskontrakter tilknyttet arkeologi hadde du i løpet av 2016?**

<input type="radio"/> 1
<input type="radio"/> 2
<input type="radio"/> 3
<input type="radio"/> 4
<input type="radio"/> 5
<input type="radio"/> 6
<input type="radio"/> 7
<input type="radio"/> 8
<input type="radio"/> 9
<input type="radio"/> 10 eller flere
<input type="radio"/> Vet ikke

**12) Har du i 2016 i perioder vært ansatt uten gyldig arbeidskontrakt?**

<input type="radio"/> Ja
<input type="radio"/> Nei
<input type="radio"/> Vet ikke

**13) Har du i 2016 hatt mulighet til å ta ut ferie (utenom perioder med oppdelt kontrakt eller arbeidsledige perioder)?**

<input type="radio"/> Ja
<input type="radio"/> Nei
<input type="radio"/> Ikke aktuelt

➡ **14) For hvor lang tid løp kontrakten?** (Kun for respondenter med 1 arbeidskontrakt i 2016 – se spørsmål 11)

<input type="radio"/> mindre enn 1 uke
<input type="radio"/> 1-2 uker
<input type="radio"/> 3-4 uker
<input type="radio"/> 1-2 mnd
<input type="radio"/> 3-6 mnd
<input type="radio"/> 7-11 mnd
<input type="radio"/> Hele 2016
<input type="radio"/> Lenger enn 2016

**15) Hvor lang var din korteste kontrakt i 2016?**

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

**16) Hvor lang var din lengste kontrakt i 2016?**

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



**17) Hvor mange måneder er/var kontrakten på totalt?** *(Kun for respondenter som hadde lengste kontrakt på mer enn 5 mnd – se spørsmål 16)*

**18) Har du, uten at du ønsket det, vært uten arbeid i deler av 2016?**

<input type="radio"/> Nei
<input type="radio"/> Ja, 2 uker eller mindre
<input type="radio"/> 2-4 uker
<input type="radio"/> 1-2 mnd
<input type="radio"/> 2-4 mnd
<input type="radio"/> Mer enn 4 mnd

**19) Var du registrert som arbeidsledig hos NAV, evt. også mottok dagpenger i 2016?**

<input type="radio"/> Nei
<input type="radio"/> Ja, i to uker eller mindre
<input type="radio"/> 2-4 uker
<input type="radio"/> 1-2 mnd
<input type="radio"/> 2-4 mnd
<input type="radio"/> I mer enn 4 mnd



**Spørsmål om inntekt 2016**

Her ønsker vi opplysninger om din samlede brutto lønnsinntekt for 2016, alt inkludert.

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

**20) Hva var din samlede brutto inntekt for 2016? (kun tall, uten mellomrom)**

Her ønsker vi opplysninger om brutto lønnsinntekt for arbeidet med arkeologi ifølge kontrakt(er) i 2016. Ikke inkludert eventuelle særtilllegg og kost- og losjigodtgjørelser.



**21) Hva var din brutto inntekt av arbeid innenfor arkeologifaget?**

## **Spørsmål om pensjon 2016**

*(Spørsmålet utgikk da det viste seg å være uklart for respondentene.)*

Her ber vi om at du oppgir din samlede pensjonsbeholdning i alle tjenestepensjonsordninger i form av antall år og måneder med opptjening. (KLP, SPK og andre pensjonskasser utenom NAV).

**22) Angi antall år med opptjening**

**23) Angi antall måneder med opptjening**

### **Livslang læring og kompetanseheving**

**24) Hadde du mulighet til å lese fagstoff og oppdatere deg med kurs og konferanser i arbeidstiden i 2016?**

<input type="radio"/> Ja
<input type="radio"/> Nei
<input type="radio"/> Uaktuelt
<input type="radio"/> Ja, men avhengig av lang kontrakt eller feltlederstilling
<input type="radio"/> Annet, kommenter:
<input type="radio"/> Vet ikke






**25) Fikk du tilstrekkelig opplæring da du startet i stillingen din?**

<input type="radio"/> Ja
<input type="radio"/> Delvis
<input type="radio"/> Nei, utilstrekkelig
<input type="radio"/> Nei, fikk ingen opplæring
<input type="radio"/> Ikke aktuelt








## **Integrering og trivsel på arbeidsplassen**






**26) Føler du deg inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen? (Julearrangementer, sommerfest, utflukter, trening i arbeidstiden o.l.)?**

				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**27) Hvor tilfreds er du med din arbeidssituasjon?**

				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**28) Hvor tilfreds er du med arkeologifaget i sin helhet?**

				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**Noen avsluttende data til statistikken**

**29) Alder (kun tall):**

**30) Kjønn**

<input type="radio"/> Mann
<input type="radio"/> Kvinne

**31) Hva er ditt høyeste utdannelsesnivå (pr. 1/1 2017)?**

<input type="radio"/> Grunnskole
<input type="radio"/> Videregående/artium
<input type="radio"/> Universitet/høyskole, lavere grad (grunnfag/cand.mag/bachelor)
<input type="radio"/> Universitet/høyskole, høyere grad (mastergrad/hovedfag/magister)
<input type="radio"/> Doktorgrad/PhD

**32) Kommentarer (til hele undersøkelsen)**