

Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2012

Arbeidslivsanalysen Del II

Midlertidighet, lønn,
trygderettigheter og pensjon

FORSKER
FORBUNDET

MAARK

Ved Tine Schenck
Januar 2013

Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer

Innholdsfortegnelse

DEL I: ARKEOLOGI OG MIDLERTIDIGHET.....	2
1.1. Midlertidighet og regelverk.....	2
1.2. Framgangsmetode og datagrunnlag.....	4
2. Status quo for norske arkeologer.....	6
DEL II: Å VÆRE PÅ JOBB SOM MIDLERTIDIG ANSATT ARKEOLOG.....	13
3. Innledning	13
4. Graden av midlertidighet: 2010 vs 2011.....	13
5. Lønn.....	15
5.1. Medlemmenes lønn.....	15
5.1.1. Tall fra Arbeidslivsanalysen.....	15
5.1.2. Medlemmenes reallønn	17
5.1.2.1. Medlemmenes bruttoinntekt i 2011.....	17
5.1.2.2. Medlemmenes inntekt fra jobber innen arkeologi i 2011.....	18
5.1.2.3. Erfaringsnivå og lønn.	18
5.1.3. Medlemmenes nivå av tilfredshet.....	20
5.1.4. Frykten for forhandling	22
6. Midlertidig ansatte og trygderettigheter.....	22
6.1. Trygderettigheter ved sykdom eller skade.....	22
6.1.1. Rettigheter i ansettelsesprosessen.....	23
6.1.2. Sykepenger.....	24
6.1.3. Sykmelding eller egenmelding?	25
6.1.4. Yrkesskade.....	26
6.1.3. Korttidsfravær og velferdspermisjon.....	27
6.2. Rettigheter vedrørende familie og barn	27
6.2.1. Rettigheter under svangerskap, fødsel og barsel.	28
6.2.1.1. Svangerskapspermisjon.....	28
6.2.1.2. Foreldrepenge.....	29
6.2.3. Rettigheter i forhold til sykdom i familien.....	31
6.3. Rettigheter ved arbeidsledighet	31
6.3.1. Dagpenger.....	32
7. Trivsel på jobben.....	34
7.1. Å være "inne".....	35
7.2. Å være "ute".....	38
7.3. Ferie.....	39
DEL III: ET LIV UTENOM JOBBEN:.....	41
8. Innledning.....	41
9. Etablering.....	41
10. Pensjon.....	42
10.1. Hva består pensjonen av?.....	42
10.2. Regler for beregning og rapportering av pensjon	42
10.2.1. Beregning av alderspensjon i folketrygden	42
10.2.2. Opptjening av tjenestepensjon.....	43
10.2.2.1. Statens pensjonskasse.....	43
10.2.2.2. Kommunenes Landspensjonskasse.....	44
10.3. MAARK-medlemmens pensjonsnivå.....	45
10.4. Hva er problemet og hva kan gjøres?.....	47
9. Oppsummering og konklusjon.....	48
Litteratur.....	50

Figurliste

Figur 1: Forside av studentavisen RISS, nr 1/2011	5
Figur 2: Arkeolog Ingar M. Gundersen på feltarbeid om vinteren. Privat foto.....	7
Figur 3: Det arkeologiske arbeidsåret. Fra Arbeidslivsanalysen.....	8
Figur 4: Sammenligning MAARK-medlemmers lønnsnivå med utvalgte sektorer.....	16
Figur 5: Gjennomsnittsinntekt i 2012 for MAARK-medlemmer.....	17
Figur 6: Fordeling av brutto inntektsnivå i 2011.	17
Figur 7: Sammenligning av brutto inntekt og inntekt fra arkeologiske jobber i 2011.....	18
Figur 8: Lønnsnivå i 2011 i forhold til erfaringsnivå.....	19
Figur 9: Medlemmenes oppfatning av lønn og andre ytelser.....	20
Figur 10: MAARK-medlemmers oppfatning av arbeidsvilkår: Reallønnsundersøkelsen 2012.....	35
Figur 11: Muligheten for deltakelse på kurs eller konferanse de senere år.....	37
Figur 12: Mulighet til å ta ut ferie de senere år. Arbeidslivsanalysen 2011.....	39
Figur 13: Medlemmers utvikling i pensjonsbeholdning sammenlignet med idealtall.....	45
Figur 14: Økning i pensjonsbeholdning per alderstrinn. Reallønnsundersøkelsen 2012.....	46

Tabeller

Tabell 1: Spørsmål vedrørende midlertidig ansettelse i datagrunnlag.....	14
Tabell 2: Sammenligning mellom Arbeidslivsanalysen og Reallønnsundersøkelsen.....	14

Forkortelser

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

Lover

Aml	Arbeidsmiljøloven
Avtl	Avtaleloven
Feriel	Ferieloven
Fvl	Forvaltningsloven
Tjml	Tjenestemannsloven

Takk

Tusen takk til alle deltakere i gruppeintervjuene, til alle som har svart på de forskjellige undersøkelsene, til de tillitsvalgte i Forskerforbundet som villig og vennlig deltok i telefonintervjuene. En takk til Jon Iddeng for hjelp med spørreundersøkelsene. Og ikke minst, takk til alle våre medlemmer som fortsetter og fortsetter i dette yrket, forholdene til tross.

DEL I

ARKEOLOGI OG MIDLERTIDIGHET

1. Innledning

I de senere år har midlertidig ansettelse blitt et viktig fokusområde innenfor norsk arbeidsliv, både som et brennhett politisk tema,¹ og som følge av en internasjonal trend som går mot et mer fleksibelt arbeidsmarked. Arbeidsgiveres adgang til å dimensjonere antall ansatte med arbeidsmengden står sterkt mot det tradisjonelt sterke oppsigelsesvernet i norsk arbeidsrett, og var et helt sentralt tema da den nyeste arbeidsmiljøloven (fra 2005) ble behandlet.² Også på EU-nivå er midlertidig ansettelse et viktig tema, og både i norsk og internasjonal, europeisk arbeidsrett er fast ansettelse hovedregelen.³

En av Unios uttrykte, politiske prioriteringer for arbeidsliv og omstilling, er å særlig arbeide for redusert bruk av midlertidige stillinger i arbeidslivet.⁴ Dette er også en uttalt målsetning i Forskerforbundets⁵ arbeidsprogram, og i 2010 ble Foreningen for midlertidig ansatte arkeologer i Forskerforbundet (MAARK) formelt tatt opp som en fagpolitisk forening. Etter dette har det blitt større fokus på den helt spesielle arbeidssituasjonen norske arkeologer lever under, og foreningen har både vokst, fått medieoppmerksomhet og fungert som høringsinstans ved flere anledninger. I 2011 startet MAARK arbeidet med å kartlegge midlertidig ansatte arkeologers arbeidsforhold, ved hjelp av spørreundersøkelser til henholdsvis medlemmer og arbeidsgivere. Dette resulterte i et dokument som tallfestet situasjonen for med-

lemmene,⁶ og som har belyst mange nye problemstillinger. Foreningen ønsket derfor å følge opp de statistiske undersøkelserne med en mer inngående og kvalitativ studie rettet både mot arbeidsgiverne og medlemmene. Det er dette arbeidet som presenteres her.

Arbeidet var finansiert av prosjektmidler fra Forskerforbundet og består av både supplerende spørreundersøkelser av medlemmene, gruppeintervjuer, telefonintervjuer med lokale tillitsvalgte i Forskerforbundet og en gjennomgang av dokumenter og skriv som presenteres midlertidig ansatte arkeologer ved ansettelse. Arbeidet er koordinert av styret i MAARK og i hovedsak utført av Tine Schenck, midlertidig ansatt arkeolog og jurist.

Arbeidet med rapporten ble delt inn i fire tematiske hovedområder som framsto viktige ved gjennomgangen av tallene fra 2011: *lønn, pensjon, trygderettigheter og etablering*. MAARK har også identifisert andre problemområder, men på grunn av tilgjengelige ressurser ble det i samråd med foreningens generalforsamling bestemt å konsentrere arbeidet om disse. Disse områdene skaper helt spesielle problemstillinger når en arbeidstaker i mange år jobber 8-9 måneder av året, og i gjennomsnitt har 4 ulike arbeidsforhold hos 1-3 arbeidsgivere slik tilfellet var for det jevne MAARK-medlemmet i 2011.⁷ Målet med denne rapporten er å komme i dybden på arbeidssituasjonen, for å identifisere problemstillinger og skape oppmerksomhet om norske, midlertidig ansatte arkeologer. Samtidig er det blitt lagt vekt på å gi en grundig forklaring i begreper og rettigheter, både som et analytisk verktøy, og som en utredning til hjelp for medlemmer og arbeidsgivere.

1.1. Midlertidighet og regelverk

Arbeidsmiljøloven (aml) definerer i §14-9(1) fast ansettelse som hovedregelen i norsk arbeidsliv. Likevel fins det unntak, og en generell adgang til midlertidig ansettelse av arbeidstakere er angitt i aml §14-9(1)a). Her står det at avtale om midlertidig ansettelse kan inngås "når

1 Ot. prp. nr 72 (1981-1982); 9 og Ot. prp. nr 24 (2005-2006), Kap 4.

2 Jakhelln 2006:243

3 Se bl. a. EUs rådsdirektiv 1999/70/EF av 28.6.1999

4 Unios politiske prioriteringer 2012-14

5 Forskerforbundet: Arbeidsprogram 2012-2014: 8

6 MAARK 2012

7 MAARK 2012:96

arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten". Denne bestemmelsen kan ikke tas direkte på ordet, men det må i alle fall forutsettes et reelt behov for tidsbegrensning i form av "arbeidets karakter".⁸

Arbeidsmiljøloven regulerer det norske arbeidsmarkedet der det ikke gjøres spesielle unntak eller spesifikasjoner i andre regelverk. På statens område suppleres den av tjenestemannsloven (tjml), og i tjml §3 og følgende bestemmelser finner man bestemmelser om midlertidige ansettelser. §3-2 fastslår at også i staten er fast ansettelse hovedregelen, men lister så opp en rekke unntak. I §3-2a. står det at tjenestemannen skal tilsettes fast med mindre vedkommende bare "trengs (...) for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag". I forarbeidene ble dette utdypet som "at et bestemt oppdrag må ha en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning og at det har en naturlig avslutning."⁹ Etter tjml §3-2b. kan statens tjenestemenn ansettes midlertidig dersom "arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs".

Det er en pågående diskusjon hvordan disse bestemmelsene skal tolkes. Det er klart at tjml angir en videre adgang for staten til å ansette arbeidstakere på midlertidig basis, og dette begrunnes med at staten trenger en større fleksibilitet i sine ansettelser for å dekke opp om et vidt behov for å "få arbeidet gjort", som kan være mer eller mindre permanent. Det nevnes likevel spesifikke eksempler på hvorfor staten trenger denne vide adgangen: Spesielt gjelder det åremåls-, utdannings-, elev- og aspirantstillinger. Forarbeidene nevner skjønt at den vide adgangen til midlertidige ansettelser kan bli misbrukt, for å omgå det sterke stillingsvernet som fast ansettelse gir. Begrensningene i adgangen til midlertidig ansettelse har sammenheng med vernet av den svakeste part – arbeidstaker – på den ene siden, og hensynet til de ulike arbeidsgiveres behov for å kunne dimensjonere fleksibelt i forhold til virksomhetens arbeidsmengde.¹⁰

Både aml og tjml oppstiller en

tidsgrense for midlertidige ansettelser på 4 år, også løselig omtalt som "4-års regelen". Er man ansatt i 4 år sammenhengende, skal man ha det samme sterke stillingsvernet som en fast ansatt, noe som kommer klart fram i aml §14-9(5). I tjml kommer dette også til uttrykk, men i en litt annen ordlyd og over flere bestemmelser. Både i §9, §10.1. og §10.4. om oppsigelse, samt i §13.2. og §13.6. om ventelønn blir midlertidige som har vært ansatt i mer enn 4 år likestilt med fast ansatte. I realiteten er de da å betrakte som fast ansatte.

I tillegg til selve adgangen til midlertidig ansettelse, finnes det også regler som regulerer arbeidssituasjonen for de som faktisk er midlertidig ansatt. I aml §13-1(3) oppstilles et forbud mot diskriminering av midlertidig ansatte. Dersom forbudet brytes, kan arbeidstaker kreve oppreisning og erstatning for økonomisk tap etter §13-9. Etter universitets- og høyskolelovens §6-5 begrenses adgangen til midlertidig ansettelse til 3 år med forlengelse til 3 år og 6 måneder, dersom kvalifiserte søkere til en stilling ikke har meldt seg. I den samme lovens §9-4 skal de midlertidig ansatte få velge et styreverv dersom de utgjør mer enn 25% av undervisnings- og forskerpersonalet.

I tillegg finnes det andre regler for mer spesifikke grupper, som blant annet skal forhindre sosial dumping. Alle de nevnte reglene er eksempler som beskytter midlertidig ansatte fra diskriminering og misbruk i forhold til fast ansatte. Dette understreker at hovedregelen i norsk arbeidsliv er og blir fast ansettelse, noe som også ses på oppbyggingen av den norske velferdsstaten, som baserer seg på det som kalles *arbeidslinja*: Deltakelse i yrkeslivet sikrer deltakelse i velferdsstaten i form av trygdeavgift og skatt.¹¹

Hvorfor er det da så mange arkeologer som er midlertidig ansatt, og hvordan kan det ha seg at risikoen for å kunne delta i den norske velferdsstaten skyves over på den enkelte arkeolog? Dette er et av mange spørsmål MAARK fortsetter å jobbe målrettet med, med Forskerforbundet i ryggen. Denne rapporten er et forsøk på en ytterligere klarlegging av situasjonen vi både jobber og lever i som midlertidig ansatte arkeologer, og en demonstrasjon av at

*Når en bonde
driver gården sin
er det ordinær
drift. Men når
jordbærene blir
modne må han
leie inn folk til å
plukke bærene.
Han rekker det
ikke selv, og han
kan heller ikke
ansette dem fast,
selv om det
samme skjer
hvert år. Slik er
det med
utgravningene
også.*

*Tidl. museumsdirektør
Egil Mikkelsen
Museumsnytt 20.9.2010*

8 Jakhell 2006:245-246

9 Ot. prp nr 72 (1981-1982), 9

10 Jakhell 2006:243

11 Hansen og Grønningsæther 2010:10

regelverk ikke alltid er nok. Som ansatte i offentlig forvaltning er det stor forskjell på oss og de fast ansatte, og vi skal i det følgende se på ulike konsekvenser av å være midlertidig ansatt arkeolog i Norge.

1.2. Framgangsmetode og datagrunnlag

Fordi den foregående spørreundersøkelsen bidro med gode, kvantitative data, var det nå ønskelig med kvalitative bidrag til arbeidet. Da det til sammen kun ble satt av 2,5 måneder til arbeidet, måtte innsamling og bearbeiding av data naturlig nok begrenses til noen utvalgte vinkler.

I Arbeidslivsanalysen¹² kom det fram at midlertidig ansatte arkeologer er plassert lavt i lønn sammenlignet med aktuelle yrkesgrupper og sektorer. Da en midlertidig arkeolog vanligvis har minimum mastergrad eller hovedfag i arkeologi, var det mange som reagerte på lønnsnivået, som i statlig sektor lå hele 83 000,- under gjennomsnittet for statsansatte uavhengig av utdanningsnivå. Et annet problem som ble uthevet, var at det i Arbeidslivsanalysen ble spurt etter lønnsnivå slik det ble oppgitt i kontrakten. På årsmøtet i MAARK ble det spurt om dette var et realistisk bilde på den egentlige inn-tjeningen, i og med at et gjennomsnittlig medlem jobber rundt 8-9 måneder i året med arkeologi. Det ble derfor bestemt at en ny spørreundersøkelse skulle utformes og sendes ut, denne gangen med spørsmål om reallønnsnivå – faktisk inntekt i 2011, samt inntekt av arkeologisk arbeid i den samme perioden. Det ble bedt om at respondentene hentet disse tallene fra selvangivelsen. I tillegg ble respondentene bedt om å oppgi hvor lenge de eventuelt var på dagpenger i 2011.

Fordi pensjonsproblematikk en stund har vært et tema i MAARK-styret, og fordi det tidligere har vært gjort forsøk på å innhente data om pensjonsinnmelding fra arbeidsgivere med et magert resultat, ble det i tillegg bestemt at spørreundersøkelsen også skulle handle om pensjon. I første omgang ble respondentene forespurt om å sjekke sin

pensjonsbeholdning hos NAV. For dette ble de bedt om å logge inn på NAVs nettsider.

Det ble også lagt inn noen kontrollspørsmål om antall kontrakter og arbeidsforhold, til sammenligning med tallene fra 2010. I alt var det 72 respondenter på denne undersøkelsen, som har gitt svært gode tall til analysen. Arbeidstittelen på undersøkelsen ble *Reallønnsundersøkelsen*, og den vil i det videre bli referert som dette.

I tillegg ble det i prosessen med pensjonsundersøkelse oppdaget at pensjonsnivået også burde sjekkes hos pensjonskassene. Det ble derfor også sendt ut en supplerende spørreundersøkelse som kun omhandlet pensjonsgrunnlag i Statens Pensjonskasse (SPK), Kommunenes Landspensjon (KLP) og eventuelle andre pensjonskasser en måtte være medlem i. På denne undersøkelsen kom det inn 21 svar. Undersøkelsen vil i det videre bli kalt *Tjenestepensjonsundersøkelsen*.

Det har vært en takknemlig jobb å gjøre analysen når så mange har gått gjennom sine papirer og logget seg på for at vi skal få et best mulig datagrunnlag. MAARK har tydelig en engasjert medlemsmasse, og det er en glede å få presentere resultatene i denne rapporten.

Engasjementet viste seg også ved gjennomføringen av gruppeintervjuer i de regionale MAARK-grupperingene. I alt 5 gruppeintervjuer i fire regioner ble gjennomført: Ett i henholdsvis Nord-Norge, på Østlandet og på Vestlandet, og to i Rogaland. Gruppeintervjuene ble avholdt av de regionansvarlige i styret, og dreide seg om de fire hovedtemaene for undersøkelsen. Målet var å få en fri diskusjon rundt tematikken, samt å få fram enkelthendelser og utheving av nye problemer og vanskeligheter man møter som midlertidig ansatt arkeolog. Gruppeintervjuene vil bli brukt som kvalitative data for å fremheve hvordan arkeologene selv opplever sin situasjon.

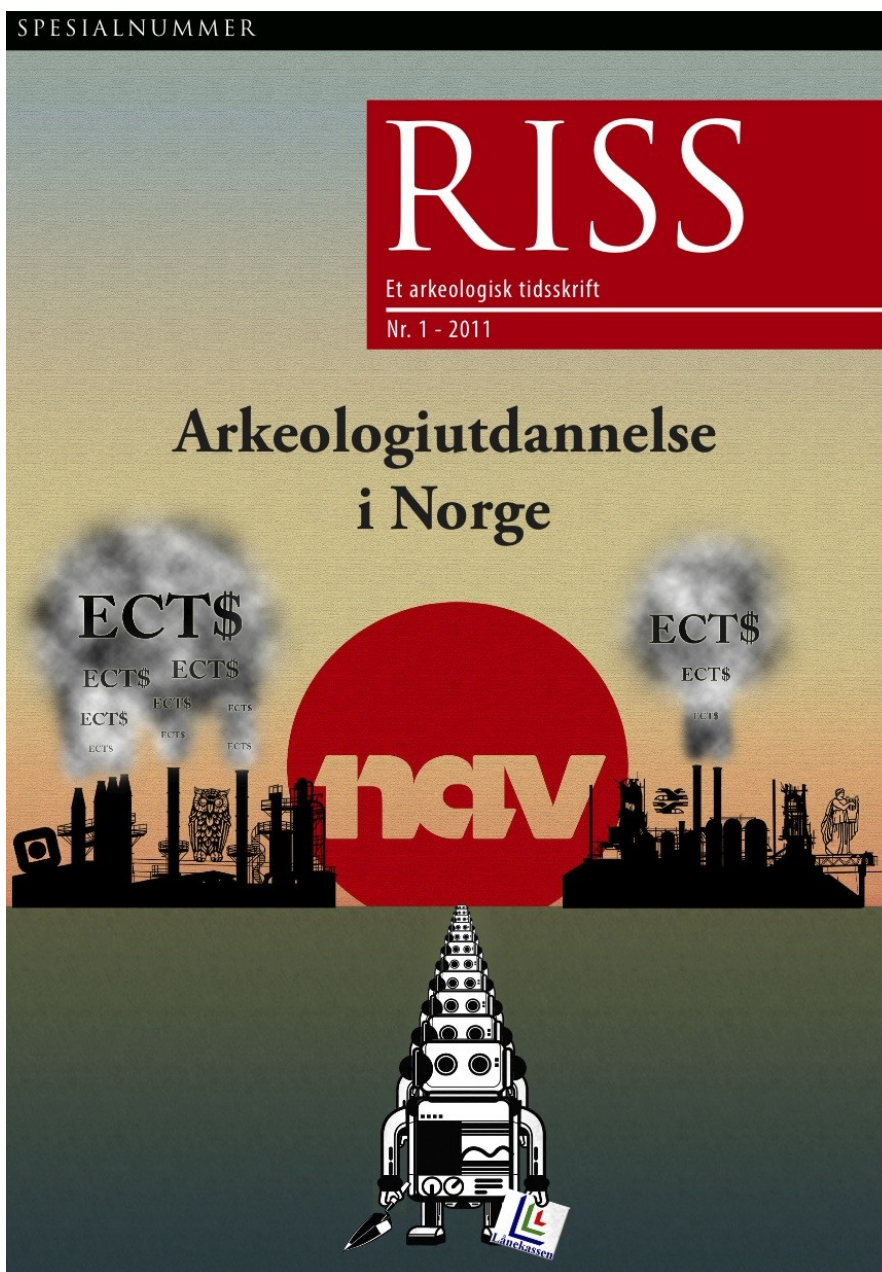
I tillegg til gruppeintervjuer har Tine Schenck intervjuet 20 lokale tillitsvalgte i virksomheter der midlertidig ansatte arkeologer jobber. Fordi det ved flere anledninger har vært forsøkt å samle data fra arbeidsgiversiden, ble det nå bestemt å forsøke de tillitsvalgte.. Ringerunden ble møtt med velvillighet blant langt de fleste, og det kom mange

12 MAARK 2012

gode svar på hvordan en midlertidig ansatt arkeolog møter sin arbeids- hverdag ved de ulike arbeidsplassene. Ved siden av dette ble dokumenter som forelegges den midlertidig arkeologen ved ansettelse forespurt på e-post, og det kom inn en rekke skriv av typen personalveiledninger, HMS-dokumenter og informasjonsskriv, samt eksempler på arbeidsavtaler. Disse er nå gjennomgått og brukt som kildegrunnlag for å belyse problemstillinger i undersøkelsen. Sitatene i margin er for en stor del basert på gruppe- og telefonintervjuene.

Spørreundersøkelsene ble satt opp av Jon W. Iddeng og Bjørn T. Berg i Forskerforbundets sekretariat. Mens spørreundersøkelsen i Arbeidslivsanalysen

foregikk ved hjelp av nettjenesten Analyzer, ble det nå brukt Questback som innsamlingstjeneste. En vesentlig forskjell på de to tjenestene er at også ufullstendige svar blir lagret i Analyzer. Det ble gjort stor bruk av disse for å øke datagrunnlaget i Arbeidslivsanalysen. Dette gjorde at det totalt ble 110 respondenter, hvorav 85 var Completed (fullført). I årets undersøkelse blir det bare gjort bruk av fullstendige besvarelser. De endelige antallene respondenter er likevel ikke svært langt fra hverandre, og da det på mange spørsmål ble uthevet hvor mange som i 2011 svarte ufullstendig, bør de to undersøkelsene enkelt kunne leses i sammenheng.



Figur 1: Forside av studentavisen RISS, nr 1/2011

2. Status quo for norske arkeologer

Arkeologer i Norge kan grovt deles inn i følgende, til tider overlappende yrkeskategorier:

- Feltarkeologer
- Forskere/forelesere
- Saksbehandlere i forvaltning¹³
- Formidlere
- Øvrige prosjekttilsatte

Av disse gruppene er det stort sett bare én som nesten alltid er fast ansatt, nemlig saksbehandlergruppen. Dersom det er snakk om midlertidig tilsetting for disse, er det gjerne tale om vikariater. Når det gjelder feltarkeologer, forskere, formidlere og prosjekttilsatte, er det anslagsvis like vanlig eller mer vanlig med midlertidig enn fast ansettelse. Spesielt er det feltarkeologene som forbindes med midlertidig ansettelse, trolig fordi de utgjør en stor gruppe, og fordi nesten alle arkeologer har vært tilknyttet feltarkeologi for å både kunne brødfø seg og for å bygge nødvendig faglig kompetanse. I tillegg er det her de korteste arbeidsforholdene og den minst stabile helårssituasjonen er å finne.

De aller fleste starter sin karriere som feltarkeologer i forvaltningen, endel allerede underveis i studieløpet. Feltarkeologene jobber i de fleste instanser og sektorer. I fylkeskommunen og Sametinget arbeider de med kulturhistorisk befaringsregistrering og skjøtsel av kulturminner, mens de ved museene jobber med utgravninger. I arbeidsgiverundersøkelsen som ble utført som en del av Arbeidslivsanalysen i 2011, fikk MAARK samlet tall som gir et anslag på graden av midlertidighet for arkeologene, først og fremst representert ved feltarkeologer. Det viser seg at fylkeskommunene i gjennomsnitt hadde 7,1 midlertidige arkeologer pr. fylke i 2010 – med en variasjon fra 2 til 22

13 Saksbehandlere hos Riksantikvaren, fylkeskommuner, Miljøverndepartementet, Sametinget og universitetsmuseene/marinarkeologiske museer

arkeologer på midlertidig kontrakt. Tre av museene i forvaltningen svarte, og her var det hhv 43, 24 og 25 arkeologer på midlertidig kontrakt i 2010.

I gjennomsnitt ble det utferdiget 2,31 kontrakter pr. midlertidig ansatt arkeolog i 2010, fordelt på 1,39 i fylkene og 3,5 i museene.¹⁴ Det var likevel langt fra alle arbeidsgivere som svarte på undersøkelsen.

Som sammenligning kan man se på tall fra Arbeidslivsanalysens medlemsundersøkelse. Disse er ikke sektor-spesifikke, men gir likevel en god pekepinn: I 2010 var det i gjennomsnitt 4,6 kontrakter pr. ferdigutdannet arkeolog, med 3,5 som median. Hver kontrakt var gjennomsnittlig 11,5 uker lang, med en medianverdi på 8 uker. Av respondentene hadde over en tredjedel opplevd minst én kontrakt kortere enn 1 uke, og over halvparten hadde opplevd en kontrakt kortere enn 2 uker i 2010.¹⁵

Spesielt feltarkeologer opplever at årene er inndelt i "sesonger", og i 2010 jobbet medlemmene i gjennomsnitt 8,7 måneder med arkeologi, med høyest aktivitet i juni-oktober og lavest i februar-mars.¹⁶ Det snakkes nesten utelukkende om "sesonger" framfor år med arbeid, og ansiennitet telles i antall uker. Det er med andre ord en høygradig midlertidighet som dominerer bildet for midlertidig ansatte arkeologer. Nøyaktig hvor mange de er, er vanskelig å beregne uten en grundigere kandidatundersøkelse, men det er et håp at dette kan gjøres i fremtiden. Tidligere styreleder og grunnlegger av MAARK, Hilde Frydenberg, har uttalt at det kan være snakk om at så mange som 80% av feltarkeologene er i midlertidig arbeid.¹⁷ En studie foretatt av Gørill Nilsen¹⁸ i 2001, beregnet at 581 arkeologer skulle konkurrere om 331 faste stillinger. På grunn av store utgravningsprosjekter som krevde mye midlertidig personell, var det likevel mange som hadde jobb året rundt. Nilsen spådde en større krise dersom en konjunkturedgang skulle inntreffe. Håkon Glørstad¹⁹ har uttalt at det skillet som var mest synlig på 1990-

14 Se også MAARK 2012:65f

15 MAARK 2012:35f.

16 MAARK 2012:33

17 Museumsnytt 4/2010

18 Primitive Tider 4/2001

19 Nicolay 100/2006:32

“
Jeg har aldri vært fast ansatt.

*Kvinne, 40
Nord-Norge*

tallet, var "mellom de som har en stilling og de som må ta til takke med arbeidsløshet, omskolering eller forefallende arbeid". Likevel var denne delingen bare midlertidig, ifølge Glørstad. I dag kan man helt tydelig se dette skillet mellom arkeologer i to grupper som svært dominerende og permanent.

Den fryktede konjunkturnedgangen kom i industrien fra 2000 av og nådde bunnen i 2004.²⁰ Imidlertid viste ikke denne tendensen seg i bygg- og anleggsbransjen, som har hatt en jevn stigning siden 2001. En nedgang har vist seg fra 2008 til 2011, men denne plasserer 2010 på 2006-nivå og har dermed ikke vært voldsom. Konjunktoren reflekteres i tall fra Riksantikvaren: I 2005 var det budsjettert med 85 millioner kroner til utgravninger, mens det i 2009 var steget til omlag 280 millioner.²¹ Basert på de siste års arbeidssituasjon, kan det trygt slutes at det ikke har vært en forholdsmessig økning i antall faste arbeidsplasser for arkeologer.

Midlertidigheten har vært et viktig tema for arkeologer de siste årene, ikke minst med stiftelsen av MAARK i 2007. Etter at foreningen ble stiftet har antallet faste stillinger blant feltarkeologer økt noe, spesielt i fylkeskommunal sektor. I tillegg har det vært flere søksmål

fra midlertidig ansatte arkeologer som har fått oppmerksomhet i mediene, blant annet kan nevnes en arkeolog som ved NTNU hadde gjennomgått 37 fortløpende kontrakter i 7 år.²² Som det vil komme fram av denne rapporten, er dette en forholdsvis vanlig situasjon for en arkeolog. Skal man for eksempel ta de 4,6 kontraktene som tidligere nevnt som utgangspunkt for et gjennomsnittlig år, vil 7 år gi omtrentlig 32 arbeidskontrakter.

Feltarkeologene har mange kallenavn på seg selv: Med kjærlig stemme kan man kalle seg selv både "feltslusk", "løsarbeider" og "jordbærplukker"²³. Litt mindre kjærlige er benevnelsene fra arbeidsgiversiden. På en forespørsel på MAARKs facebookside, framkom en rekke benevnelser: "De derre studentene" (selvom man er ferdig utdannet for lenge siden), "midlertidig", "feltfolket", "sommerarkeolog", "utefolk" og "sesongarbeiderne". Benevnelsene tyder på et klart skille mellom "oss" og "dem".

Et spørsmål man må stille seg, er hvordan arbeidsgivere i den offentlige forvaltning kan fortsette å ansette under slike vilkår. Oppgavene de pålegger feltarkeologer er lovpålagte etter kulturminneloven med forskrifter, og en naturlig del av en enhver offentlig



Figur 2. Arkeolog Ingar M. Gundersen på feltarbeid om vinteren. Privat foto.

20 SSB 2012 'Bransjevise forskjeller i industrien'

21 Haaland 2011:8

22 Aftenposten, 11. april 2011

23 Etter Egil Mikkelsens intervju i Museumsnytt 4/2010

planprosess. Det kan virke merkelig at en såpass regulær oppgave likevel innebærer kontinuerlig bruk av midlertidig ansatte. Ringerunden til de lokale tillitsvalgte i Forskerforbundet avdekket at det fins tre hovedbegrunnelser som oppgis for å benytte seg av store mengder midlertidig ansatte arkeologer: *sesongarbeid, prosjektarbeid og ekstern finansiering.*

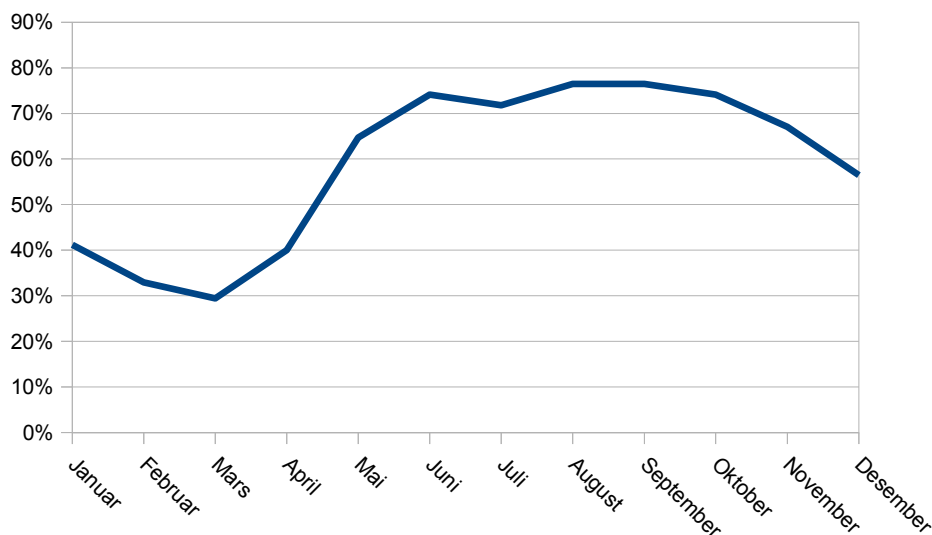
Begrepet *sesongarbeid*, har de siste årene blitt en problematisk begrunnelse. I følge Arbeidstilsynet forutsetter sesongarbeid at arbeidet bare kan utføres på bestemte tider av året, og som eksempel oppstilles "frukt- og bærhøsting, arbeid i turistsesongen og servering ved utesteder om sommeren".²⁴ Alle eksemplene er av svært tydelig sesongkarakter, og utføres kun i klart avgrensete sesonger.

Riksantikvarens budsjetterte kostnader for utgravninger har som nevnt eskalert med 230 % på fire år.²⁵ Fordi arkeologiske utgravninger som hovedregel igangsettes fordi et område skal bygges ut eller på annen måte ødelegges, betyr dette at antall saker i

planforvaltningen må ha eksplodert. Med slike økninger vil en også se en forutgående oppsving i fylkeskommunale, kulturhistoriske registreringer. Til sammen må behovet for arkeologer ha økt, men det er ikke merket noen voldsom økning i antall stillinger i denne perioden. Det man i stedet merker, er at feltsesongene plutselig varer til et godt stykke ut i vintersesongen. Det viser seg at selv i den roligste perioden (mars – se Illustrasjon 3), var nesten 30% av MAARKS medlemmer i arkeologisk arbeid. I november var 70% i arkeologisk jobb og i desember var andelen kun sunket til like under 60%.

På tross av at det kan dokumenteres aktivitet om vinteren, også i feltarkeologien, snakker arbeidsgiverne om sesongarbeid som om vinteren er en umulig sesong å arbeide i. Det er klart at dette også er tilfelle for enkelte landsdeler. Man kan kanskje anta at andelen som arbeider i de kaldeste landsdelene der det faktisk er umulig å arbeide med gravearbeid, og hvor etterarbeid ikke fyller ut året, utgjør omlag en tredjedel. Dersom man tar ut denne tredjedelen av

Aktivitet blant medlemmene i 2010



Figur 3: Det arkeologiske arbeidsåret. Fra Arbeidslivsanalysen.

24 Arbeidstilsynet: Faktaside om midlertidig ansettelse. <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=220966> (lest 20.8.2012)

25 Haaland 2011:8

kurven i Illustrasjon 3, er det mye som tyder på at denne ville vært langt flatere. En større andel av de resterende vil rett og slett være i jobb også om vinteren.

I tillegg til faktisk etterarbeid av arkeologiske undersøkelser, er det stadig vekk løpende arbeidsoppgaver som er aktuelle å få gjort ved de ulike arbeidsplassene. På museene ser man stadige eksempler på at folk blir ansatt på korte kontrakter også om vinteren, for å ta unna oppgaver som rydding i magasiner, katalogisering, utstyrsforvaltning eller fotografering. I fylkeskommunale instanser er det ofte behov for oppdatering av skilt, rydding eller oppdatering i databaser og forberedelser til neste "sesong." Disse stillingene er også som regel fylt av midlertidig ansatte, selvom oppgavene stadig bygger seg opp på nytt. Å snakke om en "sesong" for arkeologisk arbeid er sannsynligvis en rest fra den gang studenter kom i hopetall i ferien og gravde det det var behov for å grave, før de satte seg på skolebenken igjen om høsten.²⁶ Ifølge Henning Jakhelln er det et kriterium at arbeidet kun kan drives en kort tid av året eller med sterkt avvikende omfang gjennom en periode.²⁷ Med unntak av de kaldeste fylkene, er dette helt klart ikke tilfellet for arkeologisk virksomhet. Dette har skjønt ikke kommet til uttrykk i noen særlig grad hos de enkelte arbeidsgiverne. Byantikvaren i Oslo kommune har sågar skrevet i sin felthåndbok at feltarkeologene "som hovedregel [er] ansatt på engasjementskontrakter for å utføre arkeologiske registreringer og overvåkninger"²⁸ - stikk i strid med den faktiske hovedregelen i norsk arbeidsliv, som ikke kan fravikes til det verre for arbeidstakeren.²⁹ Det kom også fram i Reallønnsundersøkelsen at minimum 1 av 10 midlertidig ansatte arkeologer arbeider med annet enn feltarbeid.³⁰

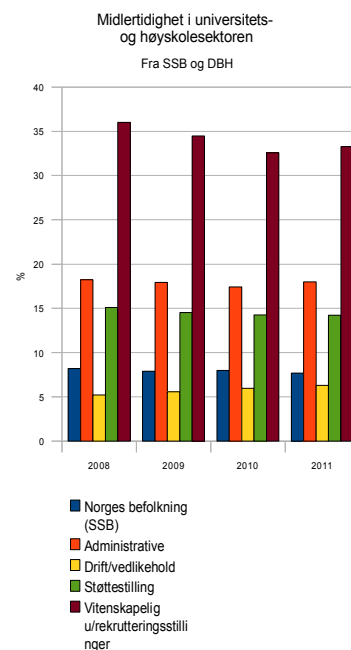
Prosjektarbeid er en begrunnelse som ofte blir brukt som påskudd til å ansette arkeologer midlertidig. I følge Jakhelln³¹ og lovforarbeidene til aml³² skal prosjekter være klart avgrenset på

den måten at det bare skal være behov for arbeidstakeren til et bestemt oppdrag. Dette innebærer at oppdraget må ha et klart tidsbegrenset preg. Når arbeidsforholdet blir forlenget, spesielt dersom dette skjer flere ganger, er det mye som tyder på at arbeidsoppgavene er av mer ordinær art for virksomheten. Dette er noe som skjer svært ofte for arkeologer, kanskje spesielt i fylkeskommunene. Det er likevel også svært vanlig hos museene å gå fra kontrakt til kontrakt hos ett og samme museum, som det nevnte tilfellet ved NTNU viser.

Som et eksempel på "et bestemt oppdrag", bruker Jakhelln "spesielle eksperter som ansettes for å utføre et bestemt utredningsarbeid" - et eksempel man enkelt kan se at en arkeolog vil passe inn i. Problemet skapes når en arkeolog ikke bare brukes til dette ene utredningsarbeidet, men til flere etter hverandre. I tillegg er det slik at man på forhånd ved at arkeologen har kompetanse til å gå fra det ene arbeidet til det andre - dette innrømmer også arbeidsgiversiden åpent i en debatt på Norsk arkeologmøte (NAM) i 2011.³³ Likevel er det ingen automatikk i å gå fra det ene til det andre arbeidet. Som regel må man selv mase på den samme som sto for ansettelsen i første omgang.

Når en arbeidsgiver har en "sesong" på minimum et halvår med feltarbeid foran seg, og den ansatte arkeologen får en kontrakt på for eksempel 3 uker, er det ikke tydelig hvordan det henger sammen med den påkrevde klare avgrensningen som blir nevnt i forarbeidene. Her ses en klar brist i begrunnelsen for midlertidig ansettelse, som man i framtiden vil bli nødt til å se nærmere på.

En tredje begrunnelse, og ifølge telefonintervjuene og andre kilder også kanskje den vanligste, er at arbeidet er eksternt finansiert.³⁴ Dette gjelder først og fremst feltarkeologi og enkelte andre forvaltningsprosjekter. Det er likevel ikke bare ansatte i disse gruppene som har midlertidige kontrakter - som nevnt er det for eksempel vanlig å bli ansatt for en kortere tid for å ta unna opphopninger av oppgaver ved virksomheten. Når det



26 Se f. eks. Myrvoll 2011:42

27 Jakhelln 2006:246

28 Felthåndbok 2012, Byantikvaren, pkt 2.1.

29 Aml §1-9

30 Se også tabell 2.

31 Jakhelln 2006:246

32 Ot. prp. Nr 24 (2005-2006), avsnitt 4.3.

33 Groseth og Kalhovd 2012:145; Sørsum og Gundersen 2012:148

34 Se f. eks. Groseth og Kalhovd 2012:143; Primitive Tider 2012:162-163;

kommer til å bruke eksterne finansieringskilder, er dette en svært vanlig begrunnelse i academia generelt, men man må huske på at arkeologer også jobber utenfor academia.

Eksterne finansieringskilder er trolig heller ikke god nok grunn til å ansette på midlertidig kontrakt, da budsjettmessige forhold ikke er berettigelse nok.³⁵ Poenget er at dersom en virksomhet har et jevnt tilsig av de samme arbeidsoppgavene, og et dertil jevnt tilsig av den eksterne finansieringen, vil det være forutsigbarhet nok til å ansette fast. Det som ofte synes å bli glemte, er at innskrenkning i arbeidsoppgaver faktisk er tilstrekkelig årsak til å gå til oppsigelser, ifølge aml § 15-7. Da dette ble tatt opp på NAM i 2011, anførte Lars Groseth, prosjektkoordinator for Kulturhistorisk museum at Universitetet i Oslo har uttalt at de ikke vil bruke krefter på å si opp teknisk-administrativt personale. Dette gjør det dermed vanskelig å få sagt opp de aktuelle arkeologene dersom finansieringen faller bort. Her går arbeidsgiversiden (UiO) så langt at de lager sine egne begrunnelser for hvorfor de ikke kan ansette feltarkeologene fast, som verken følger lov eller øvrig regelverk.

Selvom det er mulig å si opp arbeidstakere dersom arbeidet faller bort, er dette likevel ikke lovlig dersom arbeidsgiver har andre passende oppgaver å tilby i virksomheten. En fast ansettelse bør ikke by på problemer for en forvaltningsvirksomhet som har en jevn saksmengde inn fra år til år, noe som også understrekes at det er minst 5 fylker som til nå har fast ansatte feltarkeologer. Østfold fylkeskommune har sågar valgt å basere hele sin feltvirksomhet på fast ansatte, og har svært begrensede behov for midlertidig ansatte feltarkeologer.³⁶ Østfold er selvsagt et fylke der sesongsvingningene er lave, men også Telemark og Oppland har fast ansatte feltarkeologer. Dette er fylker med langt større forskjell på årstider, og de har løst det på ulike måter. I Telemark har Forskerforbundet og fylket forhandlet fram en avtale som gir arkeologen plikt til å arbeide 150 timer overtid i løpet av perioden 15. februar til 31. desember.

35 Jakhelln 2006:246

36 Pers. komm. Morten Hanisch, lokal tillitsvalgt i Forskerforbundet, 19. 6. 2012.

Dette er i gjennomsnitt 3 timer og 20 minutter i uken, eller 40 minutter pr. dag. Disse 150 timene utgjør fire uker som avspaseres i vinterhalvåret, sammen med to uker ferie. De resterende tre ukene ferie tas ut i juli. Løsningen er uvanlig, men den tilfredsstillende formelle krav.³⁷ I Oppland har de fast ansatte feltarkeologene en helt vanlig arbeidshverdag, hvor de i en kort periode på vinteren også driver med saksbehandling.³⁸

Når det gjelder den nevnte 4-årsregelen, har denne regelen fått godt gehør i norsk arkeologi. Det virker som om arbeidsgiverene er engstelige for å gå for lenge med den samme arkeologen på jobb i fare for å måtte ansette vedkommende fast, og det er en allmenn oppfatning blant arkeologene at man blir "luftet", selvom arbeidsgiverene trolig vil avvise dette med sesongsvingninger eller mangel på finansiering. Lufting innebærer at arbeidsforholdet blir avsluttet når man begynner å nærme seg den faretruende grensen, for så gjerne å bli ansatt igjen når en tilfredsstillende periode har passert. Man må likevel huske på at denne regelen er ment å dekke opp om lovlige, midlertidige ansettelser. Dersom man er midlertidig ansatt på sviktende juridisk grunnlag, skal man uansett være å betrakte som fast ansatt, jfr hovedregelen om fast ansettelse i aml § 14-9 og tjml § 3.2.

På NAM 2011 og i den etterfølgende artikkelen i Primitive Tider i 2012, blir det klart at blant annet Kulturhistorisk museum i Oslo (UiO) har innført bruken av 10-måneders kontrakter systematisk. I seg selv er ikke dette et problem, men når de uttaler at "dette ble også gjort som et tiltak for å beholde medarbeidere med omfattende og verdifull felterfaring fra år til år",³⁹ må det ses i lys av 4-årsregelen. Det er tvilsomt om denne bruken av 10-måneders kontrakter er legitim dersom hensikten er å få tilbake de samme, erfarne feltarkeologene hvert år. Det er også vanlig at andre museer bruker lange kontrakter for å knytte til seg folk år etter år. Igjen kan nevnes arkeologen ved

37 Lokal særavtale ('Feltarkeologavtalen'), mellom TFK og Forskerforbundet pkt 5, og 6.

38 Pers. komm. Anne Engesveen, lokal tillitsvalgt i Forskerforbundet, 20. 7. 2012

39 Kalhovd og Groseth 2012: 145

“*Det eneste jeg er helt sikker på, er at når jeg har jobbet 3,5 år på museet, da har jeg ikke jobb mer.*

*Mann, 38
Østlandet*

NTNU som opplevde 37 kontrakter i løpet av 7 år.

Summa summarum må man se adgangen til midlertidige ansettelser i lys av innskrenkningene i aml §14-9 og tjml §3.2. Begge lovers forarbeider uttaler at det er nødvendig med klare avgrensninger i adgangen til midlertidige kontrakter, og det har vært foreslått begrensninger for eksternfinansiering opptil flere ganger i oppløpet til den nåværende tjenestemannsloven fra 1983. Det er imidlertid lite som tyder på at det har skjedd noe på Universitetsrådsnivå siden 1982, og noen særlig høyere prosentandel stillingshjemler som muliggjør fast ansettelse, er det ikke blitt. Midlertidighet, spesielt i akademia, har likevel vært oppe til Stortingsdebatt, senest i april 2010, hvor en samlet nasjonalforsamling syntes enig om å gjøre tiltak for å senke antall midlertidige ansettelser.⁴⁰ Daværende statsråd for forskning og høyere utdanning, Tora Aasland, nedsatte omtrent samtidig en arbeidsgruppe som skulle se spesifikt på midlertidighet i akademia, og denne leverte sin rapport i november 2010.⁴¹ Her ble det fastslått at tiltak er høyst nødvendig, og bør skje snarlig.

Et annet tiltak som er fattet er at den årlige drøftingsplikten om bruken av midlertidighet som hittil har stått nedfelt i Hovedtariffavtalen (HTA) for KS §2.3.2, etter hovedtariffoppgjøret i 2012 er utvidet fra én til to ganger årlig.⁴² Dette er et tiltak som bør sette midlertidighet på dagsorden enten både før og etter en "sesong", eller kanskje til og med midt i. Fordi det viser seg ved samtaler med de lokale tillitsvalgte at den årlige drøftingsplikten sjelden utføres, er det positivt at problemstillingen får større vekt og medfører flere plikter for arbeidsgiver.

Enda en problemstilling som også ofte dukker opp ved ansettelser av arkeologer på midlertidig kontrakt, er hvordan arbeidsgiverene forholder seg til *kvalifikasjonsprinsippet*. Prinsippet handler om at den best kvalifiserte skal ansettes, og innebærer vanligvis offentlig utlysning og intervjuer. I offentlig sektor har dette ulovfestede prinsippet

lovs rang, og knyttes til at samfunnet skal ha tillit til at arbeidet som gjøres skal skje på best mulig måte, idet det er fellesskapets interesser som ivaretas. Prinsippet er nedfelt blant annet i HTA for KS §2.2. og aml §13-7 om opplysningsplikt ovenfor søkere som føler seg forbigått, samt tjml §10.2 om oppsigelsesgrunnlag. Det følger også motsetningsvis av unntakene i HTA for stat §12.2. annet ledd om likebehandling. Selvom det er gjort unntak for statens utlysningsplikt for arbeidsforhold kortere enn 6 måneder i tjml §6.1., gjelder kvalifikasjonsprinsippet i det offentlige, også i sektorer regulert av arbeidsmiljøloven, som ikke har utlysningskrav. Dette innebærer at man likevel skal ha en viss formening om at man ansetter den best kvalifiserte søkeren. Spørsmålet blir spesielt satt på spissen i et yrke der man hele tiden utfører lovpålagte oppgaver – altså i fellesskapets interesse – uten å være tilsatt ved kunngjøring og intervjuer. I Arbeidslivsanalysen viser de færreste seg å ha vært gjennom dette, selvom flere og flere fylkeskommuner nå lyser ut stillinger over 6 måneder.⁴³ Seks måneder er likevel ansett som en lang kontrakt i feltarbeid, og det inntreffer svært ofte at kontrakten er vesentlig kortere.

De senere år er det fra flere hold kommet utsagn fra arbeidsgiversiden om at de føler at de bærer ansvaret for nyutdannede arkeologers opplæring i yrket.⁴⁴ Det kommer også til uttrykk i telefonintervjuene gjort med lokale tillitsvalgte i forbindelse med denne rapporten – enkelte arbeidsgivere vektlegger bevisst å ta inn folk uten så mye erfaring. Dette er direkte i strid med kvalifikasjonsprinsippet, og forhindrer at velkvalifiserte arkeologer får (mer) jobb. Situasjonen belyser hvor sammenvevd det arkeologiske fagmiljøet er. Skillet mellom privatliv og arbeidsliv, utdanning og jobb, rykter og regler er til en viss grad utvisket, kanskje fordi arkeologene ikke er så mange, fordi alle kjemper om de samme jobbene og fordi vi fortsatt for en stor del hviler på at "alle kjenner alle" og i alle fall at "noen kjenner noen som

"...når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten"

Aml § 14-9(1)

"...trengs (...) for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag".

Tjml § 3.2.a)

40 Bjarne Hodne, Dagsavisen 4.5.2010

41 Kunnskapsdepartementet 2010

42 KS B-rundskriv 06/12

43 Se f.eks. *Rutinebeskrivelse for tilsettingsprosessen*, Oppland fylkeskommune pkt 3.2. og *Tilsetting i Nordland fylkeskommune* pkt 5.1. (begge lest 25.7.2012)

44 Se f.eks. Skår 2011:51; Sørum og Gundersen 2012:147;

“
*Det er ingen
som er så veldig
lykkelig som
midlertidig
ansatt arkeolog
- det er vårt
inntrykk som
tillitsvalgte.*

*Tillitsvalgt ved museum
Forskerforbundet*

kjenner noen". Det er også bekreftet av flere av de tillitsvalgte at nettverk blir brukt ved ansettelser, framfor det formaliserte regelverket. Mange jobber lyses aldri ut, men går på ryktebørsen. Ved tilsetning spør man hverandre om noen kjenner den aktuelle personen og kan fortelle noe om denne. Dersom noen har noe å utsette på vedkommende, enten kvalifikasjonsmessig, sosialt eller ting plukket opp fra jungeltelegrafene, kan dette få utfall for ansettelsen. Det er mulig dette har sammenheng med nettopp midlertidigheten, og at disse ansatte er så løst knyttet til bedriften i form av korte kontrakter, at regelverket ikke framtrer som viktig. Når man går utenfor det etablerte systemet for ansettelser, mister man også den sikkerheten regelverket tilbyr. Det kommer til uttrykk i gruppeintervjuene at midlertidig ansatte arkeologer ikke har noen særlig oversikt over hvilke rettigheter de har i forskjellig henseende, og at regelverket uansett ikke blir fulgt, så man er redd for å bli upopulær dersom man forsøker å presse gjennom lovlige rettigheter. Faren for å bli upopulær hviler tungt på folk som er avhengig av inntekt når tilsetning for en stor grad hviler på ryktebørsen.

I et temanummer om den arkeologiske utdanningen i studenttidsskriftet RISS⁴⁵ ved Universitetet i Bergen, viser intervjuer med arbeidsgivere at de fraskriver sin virksomhet ansvaret ved å hevde at det er en "rå verden"⁴⁶ hvor man må ta de jobbene en får.⁴⁷ Nyutdannete blir rådet til å ta jobber rundt om i landet, sende mange søknader, aldri takke nei til en utfordring og flytte på seg mens man kan.⁴⁸ Samtidig stiller de krav om master- eller hovedfag i arkeologi.⁴⁹ Søren Diinhoff⁵⁰ påpeker at arkeologer ville vært håndverkere hvis det ikke var for den akademiske utdanningen, og de fleste er enige i at for eksempel å kunne tolke en arkeologisk lokalitet i felt krever en kombinasjon av opplæring i feltarbeid og en dybdekunnskap om fortiden. Det er likevel vanskelig å se hvordan arbeidsforholdene speiler hvor mye erfaring og fagkunnskap de midlertidig

45 RISS 2011 / 1

46 Diinhoff 2011:29

47 Dunlop 2011:46

48 Skår 2011:51; Myrvoll 2011:43

49 Diinhoff 2011:30-31; Skår 2011:49ff

50 Diinhoff 2011:26

ansatte arkeologene faktisk besitter.

På NAM i 2011 brukte også arbeidsgiverne flere ulike vinklinger til ansvarsfraskrivelse. Kulturhistorisk museums representanter (UiO) fokuserte på samfunnsmandatet museet har fått i å forske på forhistorien – uten å snakke om samfunnsmandatet de har til å drive løpende forvaltning etter kulturminneloven.⁵¹ I den åpne debatten senere, ble det som nevnt også meldt at det var så vanskelig å si opp arkeologene dersom man ikke har bruk for dem lenger. Dette er en risiko som alle arbeidsgivere løper dersom de må skalere ned virksomheten, og er ikke en juridisk holdbar unnskyldning. Det blir også klart at museet ikke anser feltarkeologer som en del av grunnbemanningen, selvom oppgavene de utfører som nevnt er lovpålagte.⁵²

Det er lov å håpe at ting endrer seg, og mye tyder på at noe er i ferd med å skje. Det er likevel neppe tilstrekkelig å opprette noen få faste stillinger i et arbeidsmarked som er så mettet av arkeologer at den reelle situasjonen ikke blir forandret. Det som kreves bygger i en stor grad på politisk og administrativ vilje til å opprette flere faste stillinger over det hele, og beskjeden må sendes oppover i systemer hvor det er langt fra den midlertidig ansatte arkeologen til den øverste ledelse. En slik problemstilling krever et bevisst og langsiktig fokus på personalpolitikk og struktur i virksomheten, og det bør i debatten settes mer lys på fordelene ved å ansette fast framfor midlertidig, slik som utvikling av faglig kvalitet og lojalitet blant personalet. Dersom arkeologer i større grad kan ansettes fast, vil det trolig også føre til både raskere planbehandling og et mer åpent og tilgjengelig kulturminnevern.

51 Groseth og Kalhovd 2012: 144

52 Groseth og Kalhovd 2012: 145

DEL II

Å VÆRE PÅ JOBB SOM MIDLERTIDIG ANSATT ARKEOLOG

3. Innledning

Tall fra Arbeidslivsanalysen gir oss et klart bilde av det gjennomsnittlige medlemmet i MAARK: En 32,5 år gammel kvinne med fullført mastergrad, som i gjennomsnitt har vært i midlertidig arbeid som arkeolog i 6,5 "sesonger". Hun opplevde i 2010 å ha mellom 3 og 4 arbeidsforhold hos 1-3 arbeidsgivere fordelt på 8-12 måneder. Arbeidsforholdene besto for det meste av kontrakter på 3-12 ukers varighet, men minst ett av dem var på 2 uker eller kortere.

MAARKeren var i 2010 lavere lønnet enn gjennomsnittet i staten (83 000,- kroner under), offentlig sektor (-77 600,- kroner under) og kommunal sektor (-33 200,- kroner under) på tross av en høy utdanning, og til tross for at hun hele tiden har utført lovpålagte oppgaver i virksomheten. Hun ble vanligvis ansatt uten intervju, og gjerne gjennom å bruke nettverket sitt. Som regel fikk hun jobbtilbud uten å kunne planlegge noe særlig på forhånd, og følte seg tvunget til å akseptere samme dag. Hvert tredje arbeidsforhold var uten arbeidskontrakt, og hun hadde sjelden mulighet til å dra på kurs eller ta ferie. Hun følte seg heller ikke spesielt godt inkludert på arbeidsplassen. Etter omtrent 10 "sesonger" på denne måten slutter hun som midlertidig ansatt arkeolog. Sannsynligheten for at dette er grunnet overgang til fagrelevant, fast stilling, er lav.

I den norske arbeidsstokken er det få som opplever en så oppstykket arbeidshverdag som flertallet av arkeologene i den offentlige forvaltning. Vi skal i de følgende kapitlene gå i dybden på hvordan det er å gå på jobb

som midlertidig ansatt arkeolog. Vi skal også se på hvilke rettigheter man har, og hvordan disse kan få utfall for midlertidig ansatte.

4. Graden av midlertidighet: 2010 vs 2011

I Arbeidslivsanalysen var det hele 5 spørsmål omkring antall arbeidsforhold og arbeidsgivere i 2010: Antall arbeidsgivere, antall uker hvis man kun hadde én arbeidsgiver, gjennomsnittlig kontraktslengde, korteste kontrakt og lengste kontrakt.

Spørsmålet ble i Reallønnsundersøkelsen stilt noe annerledes, idet fokuset for undersøkelsen var å supplere 2010-tallene med nye tall angående lønn og pensjon, framfor å lage en identisk arbeidslivsanalyse. Spørsmålene var derfor ment å gi direkte og relevant informasjon i forhold til denne problemstillingen. Man ble her spurt om totalt antall uker i ansettelse i 2011, samt antall kontrakter og antall arbeidsgivere. Selvom spørsmålene ikke er identiske, berører de langt på vei den samme problematikken, og man kan likevel sammenligne graden av midlertidighet i 2010 og 2011.

Tabell 1 viser fordelingen av tematikk som kan utledes fra de to ulike undersøkelsene.

I Arbeidslivsanalysen ble det avdekket at medlemmene i 2010 hadde i gjennomsnitt 11,5 uker pr arbeidskontrakt, med en medianverdi på 8. Fordi hele 36,2 % opplevde en kontrakt på 1 uke eller kortere, kan vi se at variasjonen likevel er betydelig og at verken medianen eller gjennomsnittet er særlig representativt for hvordan arbeidet arter seg.

Arbeidsgiversiden, som var representert ved kun 14 respondenter, opplyste at de gjennomsnittlig hadde 2,3 kontrakter pr arkeolog i 2010, men variasjonen var betydelig – fra 4 kontrakter til 1 kontrakt. Ingen av ytterpunktene av skalaen er per i dag å foretrekke: Dersom en arbeidsgiver har 1 kontrakt pr arkeolog, er det stor

*Uforutsig-
barheten er
forferdelig.*

*Kvinne, 32
Vestlandet*

sannsynlighet for at denne er kortvarig. Dersom arbeidsgiver har hatt en arkeolog i 4 ulike kontrakter, tyder det på en midlertidighet som kanskje ikke er reell – eller ikke like kortvarig som kontraktene tilsier, og i så fall et misbruk av midlertidigheten.

2010 Arbeidslivsanaly- sen	2011 Reallønns- undersøkelsen
Antall arbeidsgivere	Antall arbeidsgivere
Antall kontrakter	Antall kontrakter
Gjennomsnittlig kontraktslengde	Gjennomsnittlig kontraktslengde
Korteste kontrakt	-
Lengste kontrakt	-
1 kontrakt hos 1 arbeidsgiver (lengde)	1 kontrakt hos 1 arbeidsgiver (lengde)
Midlertidig ansatt hele/deler av året (indirekte)	Midlertidig ansatt hele/deler av året
Aktive mnd i arkeologi	-
Sektor (indirekte)	Sektor
-	Type arbeid
-	Midlertidig ansatt etter eget ønske

Tabell 1: Spørsmål vedrørende midlertidig ansettelse i datagrunnlag

Vi kan se av tabellen at det er en marginal forskjell mellom 2010 og 2011. Det er kanskje mulig å ane begynnelsen på en optimistisk tendens, men denne kan også være vilkårlig. Tallene bør undersøkes flere år på rad for å kunne bekrefte tendensen. Det må også påpekes at i 2011-undersøkelsen ble arbeidsgiversiden ikke spurt. I stedet supplerte vi medlemsdataene med kvalitativ informasjon vedrørende arbeidshverdagen i de ulike virksomhetene, hentet fra personalveiledere, feltavtaler og lokale tillitsvalgte.

I 2011 kan det anes en bedring i enkelte aspekter av situasjonen. For eksempel er det gjennomsnittlige antallet arbeidsgivere gått ned fra 1,91 til 1,64, og i sammenheng med antall kontrakter (fra 4,3 til 3,3 i gjennomsnitt), kan man kanskje se begynnelsen på en økning i kontraktslengden hos den enkelte

arbeidsgiver. Imidlertid viser gjennomsnittsberegningen i kontraktslengde at den faktisk har gått ned fra 11,5 til 11 uker. Det at antall måneder i aktivitet også har gått ned kan selvsagt spille inn her, men dette er en nedgang på 0,27 mnd, hvilket utgjør omtrent én uke.

	2010	2011
ANTALL ARBEIDSGIVERE	1,91 (gj.snitt)	1,64 (gj.snitt)
ANTALL KONTRAKTER	4,3 (gj.snitt)	3,3 (gj.snitt)
GJ.SNITTLIG KONTRAKTS-LENGDE	11,47 uker Median=8	11,04 uker Median=10,8
KORTESTE KONTRAKT	2 uker (gj.snitt)	-
LENGSTE KONTRAKT	3-5 mnd (gj.snitt)	-
1 KONTRAKT HOS 1 ARBEIDSGIVER	18,18 uker (gj.snitt)	33 uker (gj.snitt)
I ARBEID HELE ÅRET (MIDL.ANS)	21.74%	31.50%
I ARBEID DELER AV ÅRET (MIDL.ANS)	78.26%	64.38%
AKTIVE MND I ARKEOLOGI	8,67 mnd	8,4 mnd
SEKTOR	Stat: 63,64% FK: 64,55%	Stat: 68,42% Komm: 50% Privat: 6,58%
TYPE ARBEID	-	Felt: 89,6% Annet: 10,4%
GRAD AV MIDLERTIDIGHET EGET ØNSKE	-	Ja: 24,07% Nei: 75,93%

Tabell 2: Sammenligning mellom Arbeidslivsanalysen og Reallønnsundersøkelsen vedrørende midlertidighetsproblematikken. Grønn markering viser positiv tendens, rød viser negativ tendens: i forhold til 2010.

Det er lite sannsynlig at denne ene uken har stor påvirkning på gjennomsnittlig kontraktslengde og antallet arbeidsgivere. I stedet kan aktiviteten trolig settes i sammenheng med den årlige variasjonen i konjunktur. Tall fra SSB viser at bygg- og anleggsbransjen har hatt en nedgang som

nådde bunnen i 2010-11,⁵³ og det er mulig at det er denne vi ser reflektert i mengden årlig aktivitet for midlertidig ansatte arkeologer. Som det blir tydelig ut fra Reallønnsundersøkelsen er 9 av 10 medlemmer engasjert i feltarkeologien, som får sine oppdrag kanalisert gjennom bygg- og anleggsbransjen. Mest sannsynlig er det et likevel et utslag av spørsmålsstillingen. For 2010 ble man kun spurt om hvilke måneder man var i aktivitet, ikke hvor mange måneder man hadde arbeid. Det betyr at en kan ha hatt 3 uker arbeid i én måned, 1 uke i neste, og likevel vært tatt med som to måneder i tellingen. Spørsmålet var rettet mot sesongproblemstillingen mer enn antall uker/måneder i jobb per år. I 2011-undersøkelsen var det viktig å vite nøyaktig hvor lenge man var i jobb for å kunne beregne lønnsnivået, og spørsmålsstillingen var dermed annerledes.

Ut fra disse tallene er det vanskelig å si om forholdene for 2011 viser en positiv eller negativ trend. Forskjellene er som sagt marginale, og kan være et resultat av små, årlige svingninger. Det er altså mulig at tallene fra 2010 til 2011 viser status quo. Det bør likevel påpekes at det er avvik i tallene fra 2010: Dersom det virkelig er 11,47 uker som er den gjennomsnittlige kontraktslengden, skulle den (multiplisert med 4,3 kontrakter) utgjort arbeid i 49,3 uker – altså over 11 måneder med jobb, noe som helt klart ikke er tilfellet for en gjennomsnittlig arkeolog i midlertidig ansettelse. Det kan være at medianverdiene er mer representative, særlig med tanke på den store spredningen i erfaringsnivå – som i Arbeidslivsanalysen viste seg å ha sammenheng med kontraktslengden.⁵⁴ I 2010 var medianverdien for gjennomsnittlig kontraktslengde 8 uker, mens den i 2011 var 10,8 uker. På denne måten kan man se at 2011 kanskje likevel representerer en bedring i form av lengre kontraktslengder, færre arbeidsgivere og færre kontrakter i arkeologisk arbeid pr år. Totalt ser det ut til å bli mindre oppstyking i arbeidsforholdene når man ser antall kontrakter i gjennomsnitt mot kontraktslengder og antall måneder i aktivitet i gjennomsnitt. Dette er muligvis et resultat av det økte

fokus på midlertidighetsproblematikk de seneste årene. Tendensen må likevel undersøkes nærmere og over tid for å kunne konkludere om det faktisk er en bedring vi ser, eller bare konjunkturutslag.

5. Lønn

Ved siden av midlertidigheten, er lønnsnivået noe som opptar svært mange medlemmer i MAARK. Dette kom blant annet tydelig fram både på årsmøtet og i gruppeintervjuene.

Spørsmålet om lønnsnivå ble dekket opp i Arbeidslivsanalysen, hvor tallene fra 2010 ga en indikasjon på hvor midlertidig ansatte arkeologer ligger i forhold til endel andre sektorer. Det ble imidlertid diskutert på årsmøtet i 2012 om disse tallene gav reell informasjon om årslønnen til arkeologer uten fast arbeid. Dette var en av grunnene til at vi valgte å gjennomføre en undersøkelse om reallønn på forsommeren 2012, hvor tall fra ligningen 2011 ble etterspurt. Her spurte vi både om den reelle inntekten i 2011 og inntekt fra arkeologisk arbeid i samme år. Ideen var at det kunne være interessant å se om midlertidig ansatte arkeologer faktisk oppnår det lønnsnivået som blir forespeilet når de avtaler en kontrakt.

I det følgende skal vi se på disse tallene i sammenligning, samt ta opp hvor tilfredse medlemmene selv er med sitt lønnsnivå.

5.1. Medlemmenes lønn

5.1.1. Tall fra Arbeidslivsanalysen

Arbeidslivsanalysen tok utgangspunkt i at det i hovedsak er tre måter å oppgi lønnen til midlertidig ansatte arkeologer på: Timelønn, årslønn ("fast" lønn) og i staten lønn etter lønnstrinn (Ltr). Det ble spurt etter hvilket lønnsnivå som sto oppgitt i kontraktene, og etter dette ble nivået for en gjennomsnittlig årslønn beregnet.⁵⁵

53 Bygge- og anleggsvirksomhet, produksjonsindeks. 1. kvartal 2012.

54 MAARK 2012: Figur 58

55 For timelønn skal timelønnen multipliseres med 1850

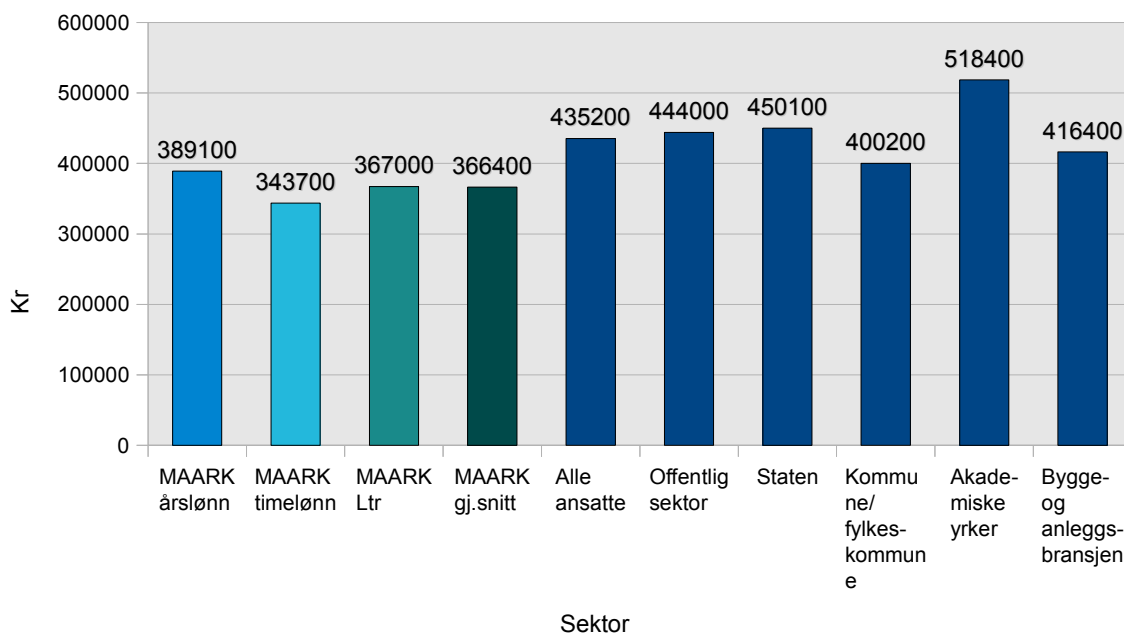
Som sammenligningsgrunnlag ble det valgt ut ulike, sammenlignbare sektorer. Figur Error: Reference source not found viser en oversikt over hvordan medlemmene faller ut i forhold til lønnsgjennomsnittet i den norske befolkning, samt ansatte i det offentlige og i akademiske yrker, og bygge- og anleggsbransjen. Som det kommer tydelig fram, er midlertidig ansatte arkeologer lavtlønt i forhold til gjennomsnittet. Endel av dette kan være grunnet en ung arbeidsstokk, og dermed manglende ansiennitet, men like mye kommer trolig av mangel på deltakelse i lokale lønnsforhandlinger, noe som gjør at det er vanskelig for hver enkelt direkte plassert arbeidstaker å gå opp i lønn. En annen medvirkende årsak kan være at man er så redd for å miste jobben man er tilbudt, at man ikke tør å forhandle om sin lønn. Dette er en holdning som kommer klart fram i gruppeintervjuene. Samtaler med de tillitsvalgte bekrefter

også at det svært sjelden er tale om lønnsforhandlinger ved inngåelsen av arbeidsavtalen.

Den viktigste årsaken er trolig likevel at arkeologer befinner seg på et urovekkende lavt nivå ved fastsettelse av lønn. Kun i fylkeskommunal sektor, som ofte oppgir lønnen sin i årslønn i kontraktene, ser det ut til at midlertidig ansatte arkeologer nærmer seg gjennomsnittet for de øvrige ansatte. Med tanke på både utdanningsnivå, og at arkeologene nesten utelukkende utfører lovpålagte forvaltningsoppgaver i offentlig sektor, at de reiser i nesten hver eneste jobb og sjelden får komme hjem og være sammen med familie og venner, og at de ikke kan planlegge sitt liv mer enn noen måneder fram i tid og alt stresset dette kan medføre, er det overraskende både at arbeidsgiver stiller, og at arbeidstakerne er villige til å akseptere, slike krav. Likevel ser det ut til at det er i ferd med å skje en forandring i

Gjennomsnittlig årslønn - utdrag

2010



Figur 4. Sammenligning MAARK-medlemmers lønnsnivå med utvalgte sektorer. Stiplet linje antyder gjennomsnittet i den norske befolkning

Tall fra Arbeidslivsanalysen og SSB.

for å utgjøre årslønn – se HTA stat §2 og HTA KS §6.6.4.

medlemmenes vilje til å jobbe under slike kår, noe vi skal komme tilbake til under punkt 5.1.3.

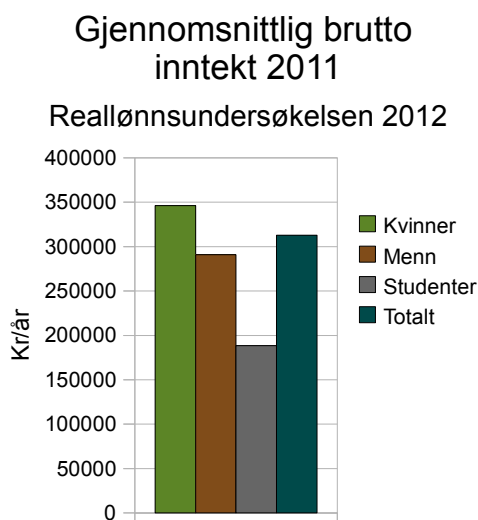
5.1.2. Medlemmenes reallønn

5.1.2.1. Medlemmenes bruttoinntekt i 2011.

Reallønnsundersøkelsen fikk inn 80 besvarelser, hvorav 78 respondenter svarte på spørsmålet om brutto inntekt i 2011. På basis av disse tallene ble det beregnet et gjennomsnitt for MAARK-medlemmers reelle inntjening i 2011. Resultatet kan ses i figur 5.

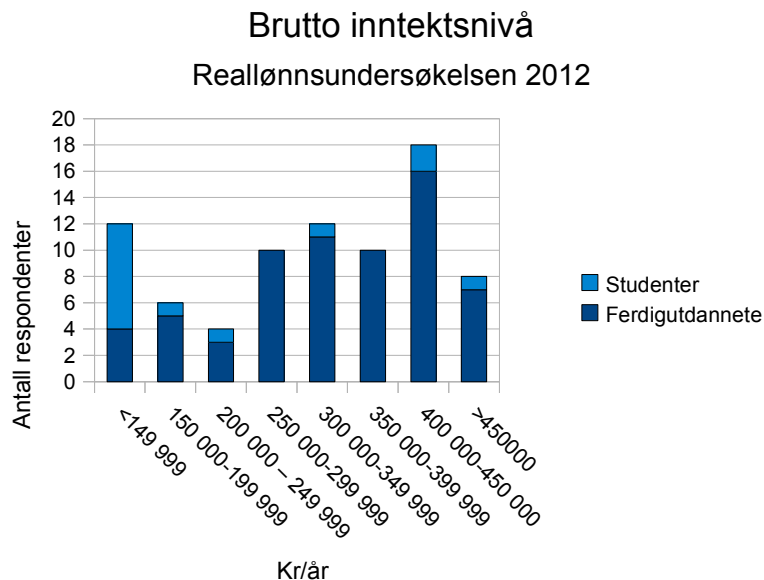
I gjennomsnitt tjente MAARKs medlemmer kr **316 768,73** i 2011. Dette er betraktelig lavere enn gjennomsnittlig lønnsnivå ifølge arbeidskontraktene i 2010, som var på kr **366 400,-**. En trend som ikke skal undersøkes nærmere her, er at kvinner ser ut til å ha tjent mer enn menn i 2011, faktisk hele kr 55 477,38 skiller de to kjønnene. Fordi utvalget er såpass lite, er det sannsynlig at kjønnsfordelingen per ansiennitetstrinn her ikke er helt representativ.

I tillegg til en gjennomsnittsberegning, ble lønnen klassifisert inn i 8 nivåer, som følger av figur 6. Som det blir tydelig, er det kategorien 400 000,- til 450 000,- kroner årlig som har flest respondenter, noe som er gledelig. Likevel er det kun 16 respondenter her,



Figur 5: Gjennomsnittsinntekt i 2012 for MAARK-medlemmer.

mens det er 43 som befinner seg under dette nivået. Det laveste nivået domineres av studenter. Det er likevel trist å se at 22 ferdigutdannede respondenter har en brutto inntekt på under kr 300 000,- årlig, hvorav mer enn



Figur 6: Fordeling av brutto inntektsnivå i 2011.

halvparten befinner seg under 250 000,-. Det er svært vanskelig å leve av en slik inntekt i Norge i dag, og det er sjelden en yrkesgruppe med mastergrad opplever å være såpass lavtlønt.

For å belyse midlertidig ansatte arkeologers lønnsnivå i en befolkningssammenheng, kan vi ta utgangspunkt i hvor medianinntekten i Norge lå i 2010. For aleneboende mellom 30 og 44 år var medianinntekten kroner 276 000,- etter skatt. Lavinntektsgrensen ("fattigdomsgrensen") for denne gruppen blir da på kroner 165 000,- etter skatt.⁵⁶

Dersom lønnsnivået for en arkeolog ligger på kr 366 400,- som Arbeidslivsanalysen indikerer, vil inntekten etter ordinær skatt – for de fleste rundt 36% – være kr 234 496,-. Dette ligger kr 41 504,- under medianinntekten for 2010 for aleneboende mellom 30 og 44 år. Dersom man tar med tallene fra 2011, som viser at reallønna faktisk er langt lavere, er netto inntekt

⁵⁶ SSB: Temaside inntekt Nøkkeltall for 2010. www.ssb.no

“
 Jeg klarer
 sjelden å
 dekke
 regningene
 mine på
 vinteren.
 Kvinne
 Vestlandet

kroner 202 732,-. Dette er hele 73 268 kroner under medianinntekten.

5.1.2.2. Medlemmenes inntekt fra jobber innen arkeologi i 2011

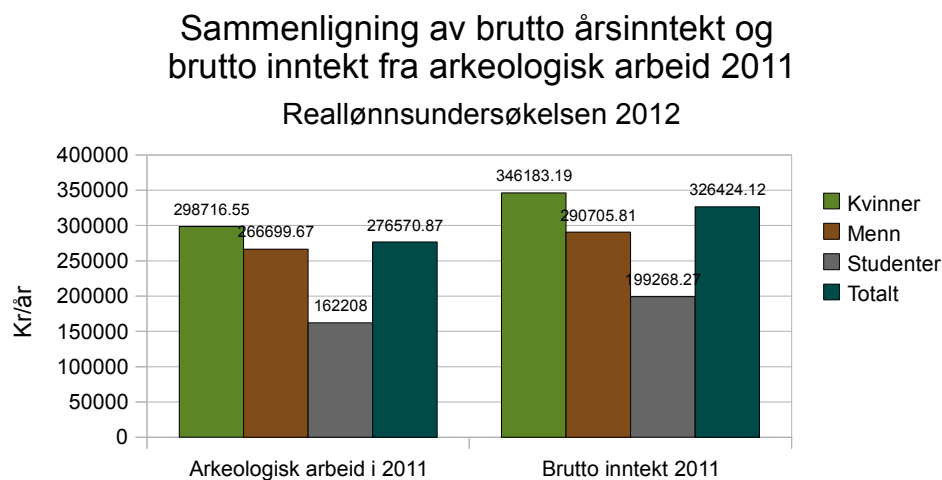
I tillegg til reallønnen i 2011, ble det også forespurrt hvor mye av denne lønnen som kom fra arkeologisk arbeid. En sammenligning ses i figur 7, hvor det blir klart at man som midlertidig ansatt arkeolog ikke klarer seg kun med arbeid innenfor arkeologi. Som det blir tydelig av figuren var gjennomsnittsinntekten fra arkeologisk arbeid kr 276 570,87. Differensen i gjennomsnitt er på 54 314,06, som altså kommer fra dagpenger eller annen inntekt. Det er usikkert hvilken kilde denne inntekten vanligvis kommer fra, men fordi bare litt over halvparten av respondentene ifølge undersøkelsen viser seg å ha vært på dagpenger, tyder det på at kilden nesten

kort periode.

I tillegg vet man sjelden nøyaktig når man får neste arkeologijobb, og arbeidsåret blir derfor vanskelig å planlegge, både for arkeologen og den andre arbeidsgiveren. Mange er å finne i for eksempel hjemmesykepleien, barnehager, postkontor, butikker og som vikarer på skole, eller i andre jobber der arbeidssituasjonen kan tillate en rask retrett til arkeologien, men hvor lønnen heller ikke er særlig lukrativ.

5.1.2.3. Erfaringsnivå og lønn.

Det er uvisst ut fra disse tallene hvor mye uttelling arkeologer får for ansiennitet. Fordi lønnsnivået er så lavt, er det sannsynlig at fartstid i yrket ikke er av stor betydning.⁵⁷ Dette er i strid med hva som blir oppgitt av de lokale tillitsvalgte med hensyn til lønnsinnplassering. Imidlertid fører en direkte lønnsplasing til at årlig ansiennitetsberegning



Figur 7. Sammenligning av brutto inntekt og inntekt fra arkeologiske jobber i 2011.

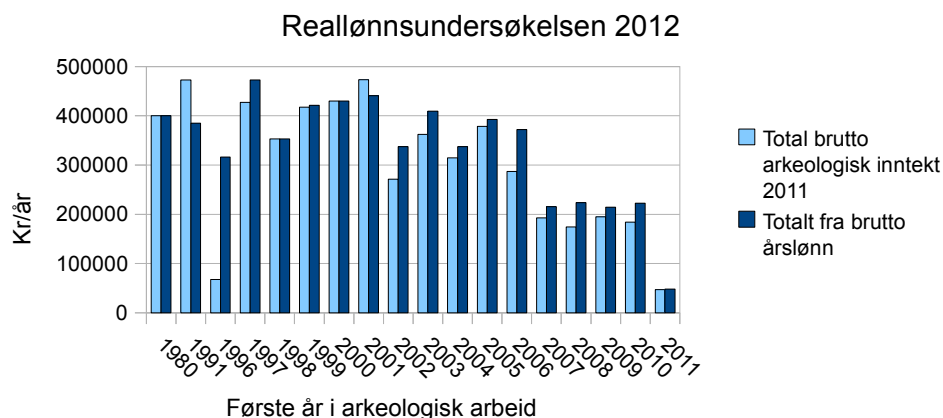
like ofte er arbeid som trygd. En arkeolog får uansett vanligvis ikke jobb som arkeolog året rundt, og går enten arbeidsledig uten dagpenger, med dagpenger eller finner en annen jobb i perioder uten arbeid. Et problem er at det ikke er lett å finne en ekstrajobb der man får uttelling for sin mastergrad, idet de aller færreste vil ansette i stillinger med så høyt utdanningsnivå for kun en

ikke skjer, og det er direkteplassert lønn som dominerer hos de forespurte arbeidsgiverne i telefonintervjuene. Resultatene av lønn ut fra erfaringsnivå kan ses i figur 8.

Diagrammet viser gjennomsnittslønn for hvert erfaringsnivå, uttrykt som første år i arkeologisk arbeid. Fordi

⁵⁷ Se også kap 10 figur 14.

Brutto årslønn og brutto arkeologisk lønn i 2011, erfaringsnivå



Figur 8: Lønnsnivå i 2011 i forhold til erfaringsnivå

det er så få respondenter blant de med lengst ansiennitet, er ikke nødvendigvis tallene alltid slik de framstår i diagrammet. I de tilfellene arkeologisk lønn er høyere enn bruttoinntekten, er det fordi enkelte respondenter ikke oppga opplysninger om reell bruttoinntekt, og dette påvirker gjennomsnittet.

Som det blir synlig ut fra diagrammet, er det ganske få som får all sin inntekt fra arkeologijobb. - dette gjelder kun 23 respondenter, innbefattet 5 studenter. Dersom man trekker fra alle studentene, er det 26 % som får hele sin inntekt fra arkeologi. I tillegg har to av de aktuelle studentene lønn på henholdsvis 400 000,- og 509 000,- årlig, noe som gjør at de bør tas med i beregningen. Dette vil si at 28 % av de fulltids sysselsatte respondentene får hele sin årsinntekt fra arkeologi, noe som er i nærheten av tallene fra Arbeidslivsanalysen, hvor det viste seg at 23,4 % av ferdigutdannede arkeologer har arbeid hele året, og at over 29 % har jobb i den måneden i året med minst aktivitet (mars).⁵⁸

Når det gjelder lønnsnivå sammenlignet med erfaringsnivå, kan det ses av diagrammet at lønnsnivået ikke forandrer seg vesentlig mellom de som har hatt 31 år i arkeologisk arbeid og de som har begynt å arbeide med arkeologi for kun 9 år siden. Deretter faller nivået først slakt, deretter bratt fra respon-

denter med mindre enn 6 års fartstid, trolig fordi storparten av studentene befinner seg i denne delen av datamaterialet. Man ser altså ikke ut til å få noen særlig uttelling for arbeidserfaring på lønnen, selvom de fleste gruppeintervjuene gir inntrykk av at det er det som gir uttelling. At man ikke får noen spesielt høyere lønn ettersom arbeids erfaringen øker, kommer også til uttrykk gjennom telefonintervjuene med lokale tillitsvalgte og gjennomlesning av personalveiledere fra utvalgte virksomheter, hvor det blir klart at de aller fleste blir direkte plassert inn på et lønnsnivå som bestemmes ut fra stillingskoder eller -betegnelser mer enn erfaring. Den største uttelling får man for oppnådd mastergrad/tilsvarende og for (felt)lederstillinger.

Å ikke få uttelling for ansiennitet er i seg selv ikke uvanlig. Problemet er heller midlertidigheten selv. I mange stillinger blir man direkte plassert inn i en lønnsplan, skjønt gjerne med forutgående forhandlinger og en plassering som tar hensyn til erfaringsnivå. Ved avtaleslutning er det lagt opp til at man skal kunne forhandle om lønnen. I disse stillingene får man dessuten anledning til å gå opp i lønn gjennom lokale lønnsforhandlinger. Dette er vanligvis ikke tilfelle for midlertidig ansatte arkeologer. I samtalen med de lokale tillitsvalgte, var det bare to som hadde forhandlet lønn for de midlertidig ansatte arkeologene, og i tillegg to som hadde opplevd

58 MAARK 2012:32-33

“Når man får en kontrakt i hånden, er man livredd for å miste den før man har signert den. Man er så glad for at man har fått jobb, at man der og da ikke tenker over lønnsnivået.

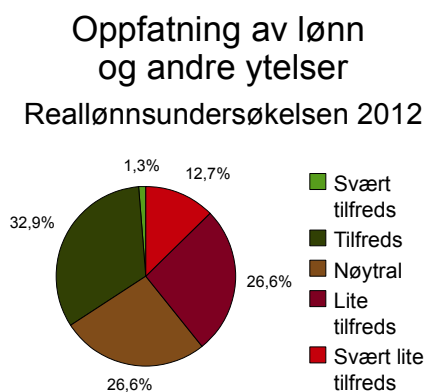
Kvinne, 29
Vestlandet

lønnsforhandlinger før kontraktsinn-
gåelse. Flere ga uttrykk for at de aldri
hadde hørt om slike tilfeller, og at mange
nok var takknemlige nok for å få jobb, og
redde for å miste tilbudet dersom de ville
forhandle lønn. Slik blir man derfor
stående på det samme lønnsnivået år
etter år, fordi man fortsatt som oftest
bare får uttelling for oppnådd master-
grad samt stillingsbenevnelsen.

5.1.3. Medlemmenes nivå av tilfredshet

Men finner medlemmene seg egentlig i disse forholdene? På sett og vis gjør de det, i og med at det ikke ser ut til å bli noen løsning på kort sikt, ei heller noe medlemsopprør. Mye av dette er trolig styrt av frykten for å ikke få jobb, fordi noen andre som regel står i kø for å ta over den jobben du har blitt tilbudt. Når arbeidsgiver uten sanksjoner ikke tilbyr noen særlig bedre vilkår kan det føles som om det er lite å gjøre, annet enn å akseptere. Dette er imidlertid en for stor problemstilling å ta opp i denne rapporten, og blir på dette nivået kun en spekulasjon. Vi skal likevel i det følgende se på hvordan medlemmene selv oppfatter situasjonen.

Under gruppeintervjuene ble intervjuobjektene, som altså alle er midlertidig ansatte arkeologer, forespurt om de var fornøyd med lønnsnivået, om de følte seg riktig ansiennitetsberegnet og om de har en forutsigbar lønnsituasjon pr 2012. I tillegg ble de spurt om hvorvidt det var mulig for dem å leve av dagpengene de får utbetalt i arbeidsledige perioder.



Figur 9: Medlemmenes oppfatning av lønn og andre ytelser.

På det første spørsmålet kom det klart fram at så å si alle var misfornøyd med lønnsnivået. Det første perspektivet som kom opp, var i alle tilfeller den høye utdannelsen kontra den under gjennomsnittet lave lønnen. Det var ingen som var fornøyd med lønnsnivået i forhold til utdanningsnivået. Noe som også dukket opp i flere av intervju-gruppene var hvordan det er selve midlertidigheten som styrer reallønnsnivået. Det spiller ingen rolle om man har et høyt lønnsnivå dersom man bare har det i noen måneder eller uker. De fleste opplever dessuten til tider svært ulike lønnsnivåer fra virksomhet til virksomhet. Mange opplever også å gå fra å være feltleder til feltassistent hos de ulike arbeidsgivere, spesielt i de tidlige årene av karrieren.

Tallene fra Reallønnsundersøkelsen uttrykker også misnøye. Disse kan ses i kakediagrammet i figur 9.

Som det følger av diagrammet, er det nesten 40 % som er misfornøyd med lønnen og ytelsene. Bare 34,2 % er fornøyd. Nøyaktig i hvilken virksomhet, sektor eller stilling de er misfornøyd med lønnen, og hvilke ytelser det er snakk om, ble ikke spesifisert i denne omgang, så tallene uttrykker kun en generell holdning. Det blir likevel tydelig ut fra både årsmøtet 2012, gruppeintervjuene og Reallønnsundersøkelsen at medlemmene er bekymret og misfornøyd med lønnsnivået sitt.

Når det gjelder ansiennitetsberegning, var det få som hadde oversikt over regelverket, og hvorvidt de skulle ansiennitetsberegnes eller ikke. Tall fra Arbeidslivsanalysen viser at 40 % ikke visste hvorvidt de var ansiennitetsberegnet eller ei i 2010.⁵⁹

Det viser seg at de aller færreste i staten befinner seg i stillingskoder som skal ansiennitetsberegnes; dette gjelder bare for Førstekonsulent 1408 (brukes for enkelte stillinger ved Tromsø Museum)⁶⁰ og Vitenskapelig assistent 1018 (Vitenskapsmuseets stillingskode for feltassistenter uten bachelorgrad).^{61 62}

59 MAARK 2012:44

60 Pers. komm. lokal styrerepresentant for MAARK, Ingrid Sommerseth, 8.12.2011.

61 Se f.eks. Særavtale for kortvarige tilsetninger ved feltarbeid ved NTNU, Vedlegg.

62 Se HTA stat Vedlegg 3, Lønnsplaner

I fylkeskommunal sektor viser det seg at de aller fleste virksomheter også direkte plasserer sine midlertidig ansatte arkeologer. På grunn av dette, er det svært få som blir ansiennitetsberegnet i det hele tatt, i kraft av sin stillingsbenevnelse. Dersom man likevel blir ansiennitetsberegnet, skjer dette ofte på basis av uker feltefering for feltstillinger. Det kommer klart fram av samtaler med tillitsvalgte og i gruppeintervjuene. Dermed blir ikke reglene i HTA for stat og KS konsekvent fulgt. Ved enkelte arbeidsgivere er det etter sigende også slik at kun uker i faktisk feltarbeid teller med til feltstillinger, mens ukene man bruker på å skrive rapport – i de fleste øyne en vel så viktig del av jobben – ikke tas med i beregningen. Mange steder har de et ekstra påslag i lønn dersom man har oppnådd mastergrad, og alle steder er det lov til å forhandle sin lønn i forkant av avtaleslutning, men som nevnt gjøres dette sjelden til aldri, trolig grunnet frykten for å få avslag på jobben.

Når det gjelder forutsigbar lønn, var dette heller ikke noe som var vanlig blant intervjurespondentene. Dette ble besvart med fnys flere steder, og i Nord-Norge kom det fram at i tillegg til å ha uregelmessig inntekt, skjedde det også svært mye kluss med utbetalinger av lønn for midlertidig ansatte. Her uttrykte arkeologene at de ofte føler seg masete fordi de må be om å få lønnen sin selv. I tillegg føler de at de ikke ble tatt vare på på dette området, nettopp fordi de er midlertidige, og fordi systemene ikke er tilpasset dem. Dette var også tilfellet ved Arkeologisk museum i Stavanger inntil i fjor. Fram til da kunne det gå to måneder før man fikk utbetalt lønn etter timeliste, fordi timelisten ble liggende for lenge i systemet, og man derfor ikke rakk fristen for det sentrale lønnskontoet ved Universitetet i Stavanger. Dette skal imidlertid være ordnet opp i etter påpakk og innsats fra engasjerte medlemmer nylig.

Spørsmålet om det var mulig å leve av dagpengene i arbeidsledige perioder ble også besvart med stor enighet. Det er som oftest ikke tilstrekkelig med dagpenger alene for å kunne betale løpende utgifter. Dette forklares for en stor del av mengden midlertidig ansatte arkeologer jobber i løpet av et år, som vil danne grunnlag for

stønadsberegningen. Når dagsatsen er omlag 2,4 promille av inntekten fra et år som kun innebærer rundt 8 måneder med arbeid,⁶³ er det klart at dagpengene ikke gir de store utbetalingene. Som et eksempel kan man sette opp følgende regnestykke basert på en gjennomsnittslønn på 366 400 kr /år eller 30 533 kr/mnd, som var det gjennomsnittlige lønnsnivået til MAARK-medlemmene i 2010:

$$30\,533 \times 8 = 244\,267 \times 0,0024 = \underline{152\,422,60}$$

Dersom man har jobbet 8 måneder på et lønnsnivå av 366 400,- vil man få dagpenger som ligger på et nivå av ca 152 400,- årlig, eller like i underkant av 13 000,- i måneden. Lavinntektsgrensen ("fattigdomsgrensen") i Norge i 2010 lå som nevnt på kroner 165 000,- for aleneboende personer i aldersgruppen 30-44 år. I tillegg trekkes det skatt av dagpengene, og inntekten blir da svært lav i de aktuelle månedene. For høyt utdannede arbeidstakere, de fleste med et studielån på minimum 5 år å betjene, samt vanlige, løpende utgifter, er dette langt under grensen for tilstrekkelig inntekt.

Det var kun 19 respondenter av 80 som oppgav å ha vært på dagpenger i 2011. Dette utgjør en knapp fjerdedel, og er overraskende lavt. Det er imidlertid ikke nødvendigvis representative tall, da det er allmennt kjent at det er vanlig å gå på dagpenger – blant midlertidig ansatte arkeologer ofte humoristisk kalt "NAV-stipend".

Det som i gruppeintervjuene blir nevnt som redningen for ledighetsperiodene, er kost- og losjigodtgjørelsene man får utbetalt når man bor borte på feltarbeid. Disse kan komme opp i over 20 000,- i måneden for hver måned man er bortreist, noe som for svært mange er hele perioden med feltarbeid. For å spare mest mulig av tilskuddene, er det vanlig å bo så rimelig som mulig i arbeidsperioden, som regel i fellesskap med felles måltider og felles husholdning. Mange har en positiv opplevelse av disse tilskuddene, nettopp fordi de sikrer penger på sparekontoen, men det

⁶³ Se kap 4.

”
De aner
ingenting om
lønn, de aner
ingenting om
boforhold, de
har bare sagt
ja til jobben.

Mann, 38
Østlandet

“ Du må ikke forhandle, da blir du sett som illojal og uttakknemlig.

Mann, 37
Østlandet

“ De som har disse faste jobbene stiger med en gang de har jobbet der i et halvt år eller et års tid, mens vi fortsetter bare på det samme nivået.

Mann, 27
Vestlandet

kommer også opp i alle intervjugruppene at disse ikke innebærer utslag på verken pensjon eller feriepengene. De aller fleste er enige om at høyere lønn er svært ønskelig og nødvendig.

5.1.4. Frykten for forhandling

Frykten for å gå inn i en forhandling av lønn idet man blir ansatt, kommer opp i flere av gruppeintervjuene. Rettslig sett kan frykten være ubegrunnet, idet inngåelsen av selve ansettelsesavtalen ikke kan fravikes uten videre. Den ansatte arbeidstaker må aktivt takke nei til arbeidet dersom lønnen blir lavere enn så og slik. Dette framkommer av avtalelovens (avtl) §§2 og 3 om akseptfrist. Avtalen anses ikke for sluttet eller opphørt før et tilbud er akseptert (arbeidsgiver tilbyr f.eks. Ltr 50) eller avslått. Et nytt tilbud (arbeidstaker tilbyr seg å arbeide for Ltr 52) må også få sitt svar innen akseptfristen før man kan ansette noen andre. Dersom det ikke settes noen akseptfrist, som ofte er tilfellet for arkeologer på midlertidig kontrakt, skal det være en akseptfrist på den tid arbeidsgiver "maatte regne paa skulde gaa med".⁶⁴ Dette gir et lite spillerom i forhandlingene. Samtidig er selvfølgelig arbeidsgiveren fri til å si nei, og da faller hele jobbtilbudet i så fall bort. Man må huske at dette er en risiko som alle arbeidstakere må bære idet de søker en jobb. Dersom arbeidsgiver bryter avtaleforhandlingen uten beskjed på et for tidlig tidspunkt (for eksempel mens akseptfristen fortsatt løper), kan man ta saken til retten. Det er likevel trolig mer vanlig å forhandle lønn i andre jobbsituasjoner. Frykten for å bli stemplet som "kravstor" hvis en arkeolog ber om høyere lønn, kan være høyst reell.

Det unike for arkeologene er at de er så avhengige av å få inntekt i det hele tatt, blant annet fordi dagpenger som regel viser seg å ikke strekke til når man har jobbet mindre enn fulltid et år. Det skaper en frykt for å gå glipp av hver minste mulighet, og er trolig svært medvirkende til at man ikke forhandler lønn. Som nevnt vil man heller ikke bli stemplet som "vanskelig", og man vil gjerne ha muligheten til å få jobb i virksomheten senere. Lønnsnivået blir

64 Avtl §3, 1. pkt.

dermed hele tiden liggende fast i direkteplasserte stillinger, når ikke ansienniteten spiller inn og man ikke forhandler på forhånd. Dermed går ikke midlertidig ansatte arkeologer opp i lønnsnivå med erfaring, og fordi man vanligvis heller ikke er en del av de lokale lønnsforhandlingene, fører dette til en flat lønnsituasjon som medlemmene ikke er fornøyd med. Det kan også spekuleres i om arbeidsgiver kommer til å overholde sin del av akseptfristen, og vente på lønnsforhandlinger før man tar fatt på søkerbunken igjen. Ofte ringer arbeidsgiver sent i uken, for å spørre om arkeologen kan begynne den kommende mandag. Om dette er ensbetydende med dårlig planlegging eller plutselig oppstart av et prosjekt skal ikke forfølges videre her, men det ligger som regel et stort press på arbeidsgiver for å skaffe de nødvendige arbeidstakerne fram til prosjektstart, og de er sjelden interessert i å vente på svar. Dette er imidlertid bare spekulasjoner og skal ikke diskuteres videre her. Det er likevel viktig å påpeke at medlemmene har full anledning til å kontakte den lokale tilitsvalgte dersom man føler seg forbigått, og at MAARK-medlemmers sak skal behandles på lik linje som alle andre arbeidstakeres.

6. Midlertidig ansatte og trygderettigheter

6.1. Trygderettigheter ved sykdom eller skade

Som midlertidig ansatt kan det være en utfordring å bli syk. Flere studier viser at det er en sammenheng mellom lavt sykefravær og midlertidig ansatte – også kalt *healthy worker effect*.⁶⁵ Begrepet innebærer at en arbeidsstokk virker svært frisk, men i virkeligheten er dette fordi de syke ikke kommer i arbeid. *Healthy worker effect* er en oppsamling av effekten av tre faktorer:

- Det er mest sannsynlig at det er de friskeste medlemmene av arbeidsstokken som søker og får

65 Se bl. a. Virtanen et al 2005:619

arbeid

- Tid som er gått siden ansettelse assosieres med en kumulativ eksponering for ulike typer risiko (f.eks. at tungt fysisk arbeid assosieres med ryggproblemer) og arbeidstakeren forlater arbeidsmarkedet
- De friske arbeidstakerne blir lenger i arbeidsmarkedet, mens de mindre friske blir selektert ut (*healthy worker survivor effect*). Denne faktoren er framtreddende blant midlertidig ansatte.

Alle de tre nevnte faktorene er trolig relevante for midlertidig ansatte arkeologer, spesielt i feltarbeid hvor det stilles høyere krav til helse, både i forhold til utførelse av jobb og sosialt press i forhold til arbeidsgiver, kolleger og den generelle konkurransen.

Sammenhengen mellom lavt sykefravær og midlertidig ansatte ses vanligvis i lys av nivået av jobbsikkerhet og den dertil hørende frykten for å miste jobben.⁶⁶ Det viser seg også å være høyere tendens til å gå på jobb ved sykdom dersom man er vanskelig å erstatte.⁶⁷ Det siste er trolig noe midlertidig ansatte arkeologer kan kjenne seg igjen i – man har rett og slett dårlig samvittighet overfor tiltakshaver, arbeidsgiver og de øvrige medarbeiderne som må gjøre mer arbeid innen prosjektfristens utløp dersom man er borte. Det settes sjelden inn vikar på korte engasjementer. I så fall setter arkeologen seg selv sist, og løper en høyere risiko for dårlig helse på sikt.⁶⁸ Studier har vist at det er en direkte sammenheng mellom å gå på jobb når man er syk og stressrelatert sykdom,⁶⁹ blant annet alvorlig hjerte- og kar-sykdom.⁷⁰ Det er videre påvist en sammenheng mellom stress og mental utmattelse, og å pådra seg forkjølelse.⁷¹ Det viser seg også at kostnadene ved å være på jobb syk er høye, og at det lønner

seg å fatte tiltak for å motvirke dette.⁷²

Dette er imidlertid neppe noe en arbeidsgiver investerer i når kontraktene er så korte som de er for midlertidig ansatte arkeologer.

Alle norske arbeidstakere er medlemmer i folketrygden, såfremt de er bosatt i Norge. Dette følger av lov om folketrygd (ftrl) § 2-1, første ledd. Det stilles ingen øvrige krav til medlemskap. Dersom man er i arbeid, betaler man folketrygdavgift. Man fortsetter likevel å være medlem dersom man er arbeidsledig i perioder, eller av andre grunner ikke betaler avgift, for eksempel som student.

Folketrygden sikrer inntekt ved sykdom, skade, arbeidsledighet, fødsel og barsel, og gir oss pensjonsytelser ved pensjonsalder. Det følger av § 1-2 at folketrygdloven er ufravikelig. Det vil si at det ikke kan avtales dårligere vilkår for medlemmene enn det som følger av loven. Det vil også si at midlertidig ansatte skal ha nøyaktig de samme rettighetene som fast ansatte, noe som følger av aml § 13-1(3). Imidlertid oppstilles en del kvalifiserende krav for visse rettigheter, og i det følgende skal vi se nærmere på hvordan midlertidigheten påvirker trygderettighetene for arkeologene. Pensjon vil bli behandlet i et eget kapittel.

6.1.1. Rettigheter i ansettelsesprosessen

Ifølge ftrl § 8-8 har arbeidstakeren medvirkningsplikt til å informere om sin egen funksjonsevne. At dette kun gjelder for perioder i sykmelding, framgår ikke spesifikt av bestemmelsen, men da den befinner seg i kapitlet om sykepenger er dette likevel slik den blir å forstå. Både NAV⁷³ og regjeringen⁷⁴ tolker bestemmelsen slik. Arbeidsgiver kan derfor ikke avkreve generelle uttalelser om arbeidstakerens funksjonsevne, f.eks. i forkant av en tilsetning. Dette følger også indirekte av formålet med intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), som de fleste

"Folketrygden skal bidra til utjevning av inntekt og levekår over den enkeltes livsløp og mellom grupper av personer."

Ftrl § 1-1

66 Benavides et al 2000:500; Virtanen et al 2005:618

67 Aronsson et al 2000:508; Aronsson og Gustafsson 2005:963; Amilon og Walette 2009

68 Bergström et al 2009

69 Edgren 1986; McEwen 1998

70 Hansen og Andersen 2008:956-957

71 Cohen et al 1991

72 Hemp 2004

73 Rundskriv fra Rikstrygdeverket : § 8-8 Medlemmens medvirkning

74 Prop 89 L pkt 7.3.1

offentlige arbeidsgivere er en del av.

Det fins likevel et unntak fra denne regelen, som nevnes i aml § 9-3. Her blir det klart at arbeidsgiver kan innhente visse opplysninger dersom spesielle helseforhold er en forutsetning for at arbeidstakeren kan gjennomføre arbeidet. For en arkeolog vil det for eksempel være vanskelig å drive med utmarksregistrering eller delta på utgravning dersom man sitter i rullestol. Det er likevel bare opplysninger som er relevante for stillingens art som kan vektlegges ved en ansettelse. Kanskje det eksempelvis er mulig å finne oppgaver tilknyttet utgravningen som likevel kan utføres fra en rullestol, dersom søkeren er best kvalifisert. Heller ikke øvrige opplysninger arbeidstaker oppgir frivillig skal vektlegges. Det samme gjelder andre opplysninger som arbeidsgiver henter fra referanser eller bekjente. Det er for eksempel ikke lov å vektlegge at arbeidstakeren har vært mye syk i et tidligere arbeidsforhold, selvom arbeidsgiver får vite dette via sine bekjenskaper innenfor arkeologi i forkant av tilsetningen. Selv i de tilfellene arbeidstaker har gitt samtykke til innhenting av øvrige opplysninger, kan disse ikke vektlegges. Bestemmelsen er ment å sikre at arbeidstakere ikke blir holdt utenfor arbeidslivet på urimelig grunnlag, og ikke føler seg presset i ansettelsesprosessen.⁷⁵ Brudd på bestemmelsen kan etter aml § 17-1 tas til retten.

I gruppeintervjuene svarte ett av intervjuobjektene at hun flere ganger var blitt spurt om hun var eller skulle bli gravid framover. Hun fikk også høre av én av arbeidsgiverne at hvis dette var tilfelle, ville hun ikke få mer jobb hos dem. Spørsmål relatert til graviditet er bare i helt spesielle tilfeller forsvarlige, eksempelvis dersom eksponering for aktuelle stoffer er skadelige for fosteret⁷⁶ og er ellers i direkte strid med likestillingslovens (lsth) § 3 nr 2. Forbigåelse av gravide arbeidssøkere er et svært alvorlig brudd på regelverket for alle virksomheter. I tillegg kommer aml § 13-1(3) med sitt forbud mot generell diskriminering av midlertidig ansatte.

75 Jakhelln 2006:204-205

76 Se Jakhelln 2006:206

Spesielt det offentlige har en sterk plikt til å arbeide for likestilling etter lsth § 1a. Det er viktig å påpeke at om dette inntreffer i flere tilfeller, bør det tas opp med tillitsvalgte i vedkommende virksomhet, eller meldes til den aktuelle fagforeningen sentralt.⁷⁷

6.1.2. Sykepenger

En fundamental rettighet i velferds-Norge er å få dekket opp inntektstap ved sykdom. At velferd i Norge følger den såkalte arbeidslinja, blir tydelig i den klare koblingen til en yrkessituasjon. Også som arbeidsledig kan man få sykepenger, men da etter søknad.

Ifølge ftrl kapittel 8 tilfaller rettigheten alle yrkesaktive som har vært i arbeid i 4 uker umiddelbart før sykdommen eller skaden, og som har tjent minst 50 % av grunnbeløpet (G) i løpet av et år, som oppholder seg i Norge, har legeerklæring (sykmelding) og som ikke har oppnådd grensen på 248 fraværsdager i løpet av de tre siste årene. Fraværet må klart skyldes sykdom eller skade, og etter 8 uker er man pålagt å forsøke seg i yrkesaktivitet.

Både gruppeintervjuer, artikler⁷⁸ og personalveiledere⁷⁹ viser at det råder en viss forvirring om reglene for rett til sykepenger, både blant arkeologer og arbeidsgivere. Det er derfor behov for en utredning av begrepet "vært i arbeid":

Dersom et medlem av folketrygden har vært i arbeid i 4 uker, er altså kravet om opptjeningsstid for sykepenger oppfylt.⁸⁰ Det virker vanlig å anta at kravet må oppfylles på nytt hos hver arbeidsgiver, men dette er ikke tilfellet. Verken i folketrygdloven selv eller i NAVs tolkning⁸¹ nevnes noe i denne retning, selvom NAVs formulering "må ha vært ansatt i minst 4 uker" kanskje kan skape forvirring. Regelen er kun at man må ha vært i arbeid i 4 uker umiddelbart før

77 Det samme gjelder naturligvis øvrige former for diskriminering grunnet kjønn, seksuell legning eller politisk eller religiøs overbevisning.

78 Se f. eks. Østmo 2012:159

79 Se *Generell informasjon for korttidsansatte ved feltarbeid i NIKU*

80 Ftrl § 8-2

81 <http://www.nav.no/Arbeid/Jobb+og+helse/Sykmelding-og-sykepenger/Sykepenger.1073747192.cms> (lest 22.08.12)

“*Det er ofte folk er redde for å bli sykemeldt.*

Kvinne Vestlandet

sykefraværet, uavhengig av hvor mange arbeidsgivere man har hatt. Etter § 8-15 bortfaller retten til sykepenger for en arbeidstaker dersom arbeidet avbrytes "midlertidig" i 14 dager eller mer. *Likestilt med arbeid* er tidsrom (altså over 4 uker umiddelbart før fraværet) da medlemmet har mottatt enten dagpenger, sykepenger, omsorgspenger, svangerskaps- eller foreldrepenget.⁸²

Men det er ikke kun dette som regulerer retten til sykepenger for arkeologer. Man har nemlig også rett til sykepenger fra folketrygden hvis man har vært arbeidsledig i mindre enn 1 måned uten at man har mottatt dagpenger, eller også om man faktisk har mottatt dagpenger. Videre kan man få sykepenger om man har vært i arbeid i mindre enn 4 uker. Dette følger av § 8-47, som også likestiller blant annet lovbestemt ferie med arbeid – altså enhver ferie man har rett på etter ferieloven (25 virkedager per år dersom man ble ansatt senest 30. september, 6 virkedager dersom man ble ansatt etter dette tidspunkt).⁸³ Det samme gjelder blant annet dersom man er i lovbestemt permisjon etter aml §§ 14-1 til 14-5, i forbindelse med fødsel eller adopsjon. Etter denne bestemmelsen får man riktignok ikke sykepenger de første to ukene av fraværet (såkalt arbeidsgiverperiode). Dersom man er i en av de sistnevnte situasjonene, plikter nemlig ikke arbeidsgiver å betale sykepenger før man har vært i arbeid i 4 uker, men folketrygden vil trå inn etter 14 dager fra sykmeldingstidspunktet. Etter denne bestemmelsen får man 65 % sykpenger etter 14 dager, bortsett fra om man er i arbeid – da får man 100 % etter 14 dager. Dersom man mottar dagpenger, uansett tidskrav, kan man i tillegg søke om å få sykepenger fra første fraværsdag, og i følge § 8-49 skal denne søknaden bli innvilget.

Altså – har man vært arbeidsledig eller i arbeid i mindre enn 4 uker, eller på lovbestemt ferie eller permisjon, får man i utgangspunktet ikke sykepenger før det har gått to uker. Dette er imidlertid en risiko som midlertidig ansatte arkeologer må bære oftere enn vanlig. Dersom man har vært arbeidsledig *uten* dagpenger i mer enn

fire uker, og deretter vært i jobb for eksempel to uker, har man ikke rett på sykepenger før det har gått 14 dager. Her ser vi klart hvordan den utstrakte midlertidigheten skaper problemer for tilgang på basale trygderettigheter.

Når det gjelder arbeidsledige på dagpenger, kan det virke forvirrende at det er to ulike bestemmelser som regulerer sykepenger.⁸⁴ Det er her en forskjell som vil få stort utslag på stønadsbeløpet. Dersom man er arbeidsledig i mindre enn en måned, kan det se ut som om stønaden beregnes etter § 8-47, som gir et grunnlag på 65 % av beregningsgrunnlaget etter to uker. Grunnlaget reguleres da etter § 8-28 jfr § 8-30. For medlemmer som har hatt skiftende arbeidsperioder eller inntekter, skal "et lengre og mer representativt tidsrom enn fire uker legges til grunn." Altså – har man vært arbeidsledig i mindre enn 1 måned, men har hatt variabelt greie inntekter i periodene før dette, skal det beregnes et representativt beløp, som det deretter avregnes 65 % sykepenger av.

Men – denne bestemmelsen virker noe overflødig for medlemmer som har vært arbeidsledige med dagpenger. Etter § 8-49 skal sykepenger nemlig avregnes fra første dag, og sykepengerene tilsvarer dagpengene – altså 100 %.

Summa summarum gir disse reglene kanskje ikke store forskjeller i utslag på stønaden for arkeologer, annet enn at man har rett på sykepenger fra første dag dersom man er på dagpenger i. Det er derfor svært viktig at man registrerer seg som arbeidssøkende og søker dagpenger i de arbeidsledige periodene, dersom man vil være sikret mot inntektstap ved sykdom – med mindre man vet at man skal begynne i arbeid igjen innen 14 dager. I så fall har man oppfylt kravet om opptjeningstid, og man faller inn under reglene i §§ 8-15 til 8-33.

6.1.3. Sykmelding eller egenmelding?

Retten til sykepenger kan oppnås på to

*Jeg tror ”
problemet er at
ingen tør å sette
krav. Man vil
fortsette å ha
jobb i framtiden,
og tar derfor
imot så mye dritt
fra arbeidsgiver
at man ikke
klarer mer.*

*Mann 26
Vestlandet*

⁸² Ftrl § 8-2 annet ledd.

⁸³ Ferieloven § 5

⁸⁴ Ftrl § 8-47 og § 8-49

ulike måter – sykmelding fra lege og egenmelding direkte til arbeidsgiver. Retten til egenmelding reguleres i ftrl § 8-24, hvor det blir klart at man må ha vært hos arbeidsgiveren i minst to måneder. Ved gjenansettelse innen to uker beholder man retten. I praksis gjør dette det veldig vanskelig for en midlertidig arkeolog å opparbeide seg rett til egenmelding.

Egenmelding etter ftrl innebærer at man kan melde sitt eget fravær i inntil tre dager fordelt på fire fravær årlig, og beholde retten til sykepenger. Imidlertid er de aller fleste offentlige virksomheter IA-bedrifter, og dette innebærer at egenmeldingsperioden økes til 24 dager, med maksimum 8 dager av gangen.⁸⁵ Dette er praktisk for arkeologer som befinner seg langt unna fastlegen, et tema som også ble tatt opp i alle gruppeintervjuene. Det kan imidlertid være et problem å opparbeide seg rett til egenmelding når kontraktene for en stor del er kortere enn to måneder.⁸⁶ I så fall er man avhengig av å komme til lege som kan skrive ut sykmelding.

Noe som også ble tatt opp i gruppeintervjuene var at man ofte føler seg "vanskelig" hvis man er nødt til å dra til legen – ofte en lokal legevakt med lang ventetid. For eksempel er det mange arbeidsgivere som har strenge regler for leiebiler, og ofte er det bare én person som er forsikret som sjåfør. Den syke må i så fall bli kjørt til legen av vedkommende, som må ta fri fra arbeidet. Det hender selvsagt også at sjåføren er syk, noe som som regel medfører at sjåføren er nødt til å kjøre de øvrige medarbeiderne på jobb, og hente dem ved endt arbeidsdag. Dette er ikke en ønsket situasjon dersom man er så syk at man må holde sengen, eller dersom man har skadet seg på en slik måte at man ikke bør kjøre bil. Ofte arbeider man også på veldig utilgjengelige steder. I ett av gruppeintervjuene ble det nevnt et tilfelle hvor pasienten måtte hentes ned fra utgravningsfeltet i helikopter grunnet et syketilfelle.

I andre tilfeller kan det virke som om arbeidsgiver rett og slett ikke setter midlertidig ansatte arkeologer på lik linje som de fast ansatte. Under det innværende arbeidet kom det inn en

beretning om en arbeidsgiver som ba den midlertidig ansatte arkeologen ta avspasering for sykefraværet, selvom hun hadde opparbeidet seg rettigheten til egenmelding. Det må igjen påminnes om at de aller fleste midlertidig ansatte arkeologer jobber med lovpålagte arbeidsoppgaver i det offentlige, og det er spesielt at det offentlige som arbeidsgiver kan drive en virksomhet på denne måten.

Fordi det ofte skaper mer problemer og unødvendig tidsbruk å få ordnet med lege, har det utviklet seg en praksis blant endel feltledere som innebærer å akseptere en egenmelding selvom den syke arkeologen kanskje ikke har opparbeidet seg rett til slik. Dette kan virke som både en praktisk og velmenende løsning av flere årsaker: Arkeologer arbeider ofte utenfor allfarvei, de lokale legene vil tidvis ikke ta i mot en selvom fastlegen kan befinne seg svært langt unna og man har ofte for kort kontrakt til egenmelding. Dette er kun én av de mange "ikke spør personalavdelingen"-reglene som har dukket opp i et yrke hvor formålet med regelverket ikke favner situasjonen. Det er likevel ikke en ønskelig situasjon at slike sedvaner utvikles på siden av loven, og dersom den aktuelle personalavdelingen blir underrettet kan det skape vanskeligheter både for virksomheten og arkeologene. En løsning vil i så fall være å gi lengre kontrakter som gir muligheten til å opparbeide seg retten til egenmelding.

6.1.4. Yrkesskade

Dersom man blir yrkesskadet, statuerer ftrl § 13-1 at formålet med bestemmelsene om yrkesskade er å yte ekstra fordeler utover de vanlige stønadene. I § 8-55 ser vi at det er egne regler for kompensasjon av inntektstap. Her sies det spesifikt at kravet om opptjeningstid ikke gjelder. Det stilles likevel visse krav til situasjonen: Først og fremst må medlemmet være i yrkesaktivitet når skaden inntreffer. For det andre er det ikke alt som kan regnes som en yrkesskade. Her kommer det også fram i gruppeintervjuene at det er noe forvirring omkring begrepet, som ofte blir blandet sammen med *slitasjeskader* som oppstår på grunn av arbeidets

“
*Jeg går på
jobb syk. Jeg
kan jo ikke
miste en
arbeidsdag.*

*Mann, 28
Vestlandet*

85 Se IA-avtalen 2010-2013:4

86 MAARK 2012:35ff

karakter. Belastningslidelser på grunn av slitasje gjennom arbeidet er forholdsvis vanlig blant arkeologer, som både løfter tungt og står og kryper mye på knærne.

En yrkesskade oppstår i utgangspunktet uventet, i form av en arbeidsulykke. Likestilt med arbeidsulykke er også konsekvenser av tidsbegrensete forhold som er uvanlige for arbeidet.⁸⁷ I tillegg skal det regnes som en yrkesskade dersom det oppstår sykdom som en påvirkning av arbeidet – for eksempel ved eksponering for kjemikalier. Den aktuelle sykdommen må ha klar sammenheng med arbeidet.

I § 13-3, tredje ledd, nevnes belastningslidelser i muskel- og skjelettsystemet spesifikt. I tillegg nevnes psykisk belastende forhold ved arbeidet forøvrig. Her blir det sagt at ingen av disse regnes som yrkesskade. Følgen blir at man dermed ikke får noen særfordeler etter folketryktdloven, og man er heller ikke kvalifisert til yrkesskadeerstatning etter § 13-17. Man får likevel utbetalt sykepenge etter de vanlige reglene dersom man må være borte fra arbeidet.

Altså: Dersom en arkeolog får slitasjeskader i ledd eller muskler, eller dersom arbeidets art fører til psykisk belastning, gis ingen spesielle fordeler framfor utbetaling av ordinære sykepenge. Arbeidstaker bærer her selv risikoen for å ha tatt arbeidet som potensielt kan føre til den aktuelle skaden. Dersom det skjer en ulykke, eksempelvis ved arbeid med grave-maskin eller om man faller og brekker et bein, får man 100 % sykepenge fra første dag, i tillegg til at man kan kvalifisere til en løpende erstatning dersom skaden er varig.

6.1.3. Korttidsfravær og velferdspermisjon

Å kunne gå til lege eller tannlege i arbeidstiden uten trekk i lønn, er vanlig på mange arbeidsplasser. Statens personalhåndbok (SPH) bekrefter at slikt "nødvendig korttidsfravær" i staten kan tas i arbeidstiden med lønn, og ikke må tas i som fleksitid.⁸⁸ Forøvrig er det opptil

hver enkelt arbeidsplass hvordan reglene for korttidsfravær praktiseres. Det bør imidlertid tas hensyn til om det er praktisk mulig å få time utenfor arbeidstiden, samt andre avtaler og sedvanepraksis som virksomheten er bundet av.⁸⁹ I enkelte virksomheter blir dette rådet ikke fulgt, slik det kan ses i infoskrivet for korttidsansatte ved NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning. Her er det uttalt at det ikke tilstås velferdspermisjon for lege- eller tannlegebesøk. Dette er ikke regulert av overenskomsten mellom deres arbeidsgiverorganisasjon Abelia og Forskerforbundet, noe som vil si at NIKU står fritt til å bestemme dette – så fremt det ikke diskrimineres mellom fast og midlertidig ansatte, jfr aml kap 13. Dersom fast ansatte får gå til lege eller tannlege med lønn, skal de midlertidig ansatte også ha retten til dette.

Både hovedtariffavtalen for stat og KS, samt museumsoverenskomsten⁹⁰ statuerer at velferdspermisjon med lønn kan tilstås for 12 arbeidsdager årlig. Denne kan tas ut fleksibelt i staten og Virke, eller deles i halve arbeidsdager i KS-sektoren. Typiske situasjoner hvor en slik permisjon kan komme til bruk, er begravelser, bryllup og barnefødsel i nær familie, religiøse høytider, gjentatt behandling hos lege eller tilsvarende,⁹¹ eller andre "viktige velferdsgrunner".⁹² Slike permisjoner må avtales med arbeidsgiver, men heller ikke her kan det diskrimineres mellom fast og midlertidig ansatte.

6.2. Rettigheter vedrørende familie og barn

De fleste arbeidstakere ønsker å etablere seg når de har vært i arbeidslivet en viss stund. For mange kommer denne tiden rundt 30-årsalderen, og man etablerer en familie og et hjem. Gjennomsnittsalderen for norske førstegangs foreldre var 28,4 år for mor og 31,1 år for far i 2011, og

89 Lovdata: 'Lege- og tannlegebesøk i arbeidstiden'. Elektronisk dokument (lest 5.9.2012)

90 HTA stat §22 og HTA KS §14, Landsoverenskomsten for museer, Virke, pkt 3.19.

91 SPH kap 9.15.

92 HTA KS §14.

87 Ftrl § 13-3

88 Kap 9.15. om fleksitid

”
Før man har
nok erfaring, så
gjør man alt for
arbeidsgiveren
for å få mer
arbeid.

Mann, 29
Vestlandet

den har ikke variert med mer enn ca 5 år for begge kjønn i perioden 1946-2011.⁹³ Når det gjelder ekteskapsinnngåelse var gjennomsnittsalderen for førstegangsvidde 31,1 år for kvinner og 34 år for menn i 2011, et nivå som har vært stabilt siden 2008. Det er mest vanlig å gifte seg i alderen 30-34 år.⁹⁴

Gjennomsnittsalderen for MAARK-medlemmer generelt var pr 1.6.2011 på 32,6 år.⁹⁵ Med tanke på de ovennevnte tallene er det sannsynlig at mange midlertidig ansatte arkeologer har et ønske å etablere en familie i den perioden de fortsatt er i midlertidig ansettelse. Dette åpner for problemstillinger rundt permisjonsrettigheter ved barnefødsel og stønadsrettigheter ved sykt barn. I det følgende skal vi se nærmere på hvilke rettigheter man har som midlertidig ansatt med familie og barn, og om det å være i midlertidig ansettelse skaper problemer i forhold til etableringen av et familieliv.

6.2.1. Rettigheter under svangerskap, fødsel og barsel.

Etter aml kapittel 12 har arbeidstaker rett til ulike typer permisjon i forbindelse med å stifte familie, både med stønad og uten noen form for inntektskompensasjon. Reglene om stønad finnes i ftrl kapittel 14.

6.2.1.1. Svangerskapspermisjon

Etter aml § 12-2 har arbeidstaker som er gravid rett til inntil 12 ukers permisjon under svangerskapets forløp. Når og hvorfor hun kan ta denne permisjonen, blir ikke nærmere regulert, og det må antas at denne permisjonen kan tas ut uten nærmere spesifikasjoner. Om permisjonen er lønnet eller ulønnet er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver. Man har imidlertid krav på lønnet og tidsubestemt permisjon dersom man jobber i staten eller i KS-sektoren og oppfyller kravene til svangerskapsperinger i folketrygdloven.⁹⁶

93 SSB: Befolkningsstatistikk. Tabell 4. Foreldrenes gjennomsnittsalder ved fødsler. 1946-2011.

94 SSB: Befolkningsstatistikk. Ekteskap og skilsmisser, 2011. Tabell 6.

95 MAARK 2012.

96 HTA for stat § 19 og HTA for KS Kap 1 pkt 8.3.1.

For å få stønad fra folketrygden i denne perioden, er det en forutsetning at arbeidstakeren ikke kan jobbe fordi hun er pålagt dette i lov eller forskrift, og hun ikke kan omplasseres i bedriften. Opptjeningstid som for sykepengene gjelder, altså må man ha vært i arbeid i 4 uker umiddelbart før permisjonen.⁹⁷ Som for sykepengene er dette ikke tilknyttet en bestemt arbeidsgiver, kun at man har vært yrkesaktiv.

En lovbestemmelse som kan pålegge en svangerskapspermisjon, finner vi i aml § 4-1 om generelle krav til arbeidsmiljøet. Her blir det klart at arbeidsmiljøet skal være fullt ut forsvarlig. Departementet kan gi detaljerte bestemmelser i forskrift, som for eksempel i forskrift av 25. august 1995 nr 768 om forplantningsskader og arbeidsmiljø. Etter denne forskriften skal arbeidet tilpasses dersom det foreligger fare for skade

*...på kjønnceller og produksjon av kjønnshormoner, skadelige påvirkninger på arvestoffet, spontanabort, for tidlig fødsel eller for lav fødselsvekt, dødfødsel, spedbarnsdød, fysiske og funksjonelle misdannelser hos barn og visse sykdommer hos barn.*⁹⁸

Dersom eksempelvis slike forhold foreligger og kvinnen ikke kan omplasseres eller få arbeidet tilpasset,⁹⁹ har hun rett på svangerskapsperinger fra folketrygden. Fordi hun har rett på slik stønad, kvalifiserer det altså automatisk til lønn dersom hun jobber i staten eller i KS-sektoren, hvor blant annet fylkeskommunene hører til. Her bør det minnes om det generelle diskrimineringsforbudet mot midlertidig ansatte i aml § 13-1(3) og det spesielle forbudet mot diskriminering av ett kjønn framfor det andre etter likestillingsloven.

Det opptjenes feriepenge i de første 64 dager av svangerskapspermisjonen – det vil si i 12 uker og 4 dager.

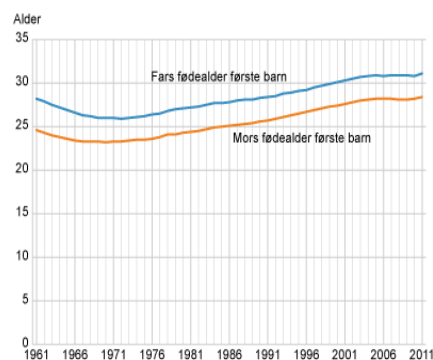
Ordinær svangerskapskontroll skal falle utenom permisjonsbestemmelsene, og man har rett til fri med lønn i følge aml § 12-1.

97 Ftrl § 14-4 jfr § 8-2

98 Forskriftens § 3

99 Se Arbeidstilsynets *Veiledning om Arbeidstakere som er gravide, nylig har født eller ammer – risikovurdering og iverksetting av tiltak*

Foreldrenes gjennomsnittsalder ved første barns fødsel, 1961-2011



Befolkningsstatistikk, 2011. SSB.

6.2.1.2. Foreldrepenger

Rett til foreldrepermisjon reguleres etter aml § 12-5. Her er regelen at man har rett til tolv måneders permisjon i forbindelse med å få barn.

I disse tolv månedene inngår både svangerskapspermisjon etter § 12-2 og fødselspermisjon etter § 12-4. En slik fødselspermisjon innebærer at mor skal ha permisjon de første seks ukene etter fødselen, med mindre en lege kan dokumentere at det er bedre for henne å komme i arbeid. Omsorgspermisjon for far etter fødselen, som finnes i § 12-3(1), kommer utenom de tolv månedene. Denne går ut på at far har rett til to ukers permisjon etter fødselen for å bistå mor.

Etter § 12-5(2) har hver av foreldrene i tillegg rett til et års permisjon for hver fødsel, som må tas ut umiddelbart etter foreldrepermisjonen etter § 12-5(1).

Alle de nevnte bestemmelsene i §§ 12-1 til 12-5(2) handler om de biologiske foreldrene. Imidlertid bestemmes det i § 12-5(3) og (4) at en annen omsorgsperson kan overta retten til foreldrepermisjon etter § 12-5(1) – permisjon umiddelbart etter fødselen – og at adoptivforeldre får tilsvarende permisjonsrettigheter når omsorgen for barnet overtas.

Hittil er det ikke nevnt noe om rettighetene til stønad eller lønn i permisjonstiden for foreldrepermisjon. Reglene reguleres av folketrygdeloven og hovedtariffavtalene. Selvom svangerskapspermisjon skal inngå i permisjonstiden på tolv måneder, er ikke reglene for svangerskapspenge og foreldrepenge de samme. Svangerskapspenge ble behandlet i pkt 6.2.1.1.

For å ha rett til foreldrepenge – altså stønad under foreldrepermisjon – må man oppfylle kravene i ftrl § 14-6. Regelen er at man opptjener rett til permisjon gjennom yrkesaktivitet. Mor og far må opptjene sin individuelle rett til foreldrepenge gjennom å ha vært yrkesaktiv i seks av de siste ti månedene. Reglene for stønadsberegningen er de samme som for sykepenge etter ftrl kapittel 8,¹⁰⁰ altså skal stønaden beregnes ut fra de siste 4 ukene før

permisjonen.¹⁰¹

Stønadsperioden reguleres av ftrl §§ 14-9 og 14-10. Her blir det bestemt at stønadsperioden enten er 47 uker med full lønn eller 57 uker med 80 % lønn. Inkludert i disse er tre uker forut for fødsel som mor er nødt til å ta ut. Begge foreldrene må velge samme sats, og det utbetales feriepenge for de første 12 ukene av stønadsperioden.

Dersom man jobber i staten, KS-sektoren eller Virke, bestemmes det i hovedtariffavtalene og tilsvarende¹⁰² at arbeidstaker skal utbetales full eller forholdsmessig lønn i stedet for stønadspenge dersom man oppfyller kravene til disse. Dette gjelder imidlertid ikke Abelia, hvor for eksempel NIKU er medlem.¹⁰³ Fordi stønad bare blir beregnet til de første tolv månedene, vil enhver etterfølgende permisjon¹⁰⁴ i utgangspunktet være ulønnet.

Reglene om foreldrepenge blir endret fra 1. juli 2013.¹⁰⁵ Endringene blir lagt som vedlegg til denne rapporten.

Selvom reglene om foreldrepenge er ment å skulle dekke opp om alle yrkesaktive arbeidstakere, kan de oppleves som vanskelige for midlertidig ansatte arkeologer. Ett av problemene er naturligvis kravet om å ha vært i jobb i seks av de siste ti månedene. Dersom man blir gravid på "feil" tidspunkt, kan det for eksempel hende at vinteren kommer mellom. I så fall er det viktig å merke seg ftrl § 14-6, 3. ledd, som lovfester retten til foreldrepenge dersom man bl.a. har vært arbeidsledig med dagpenge. I dette tilfellet bestemmer § 14-7, 2. ledd, at beregningen kan foretas ut fra de beste seks månedene av de siste ti månedene før uttaket av foreldrepengene tar til. Dette gjelder imidlertid bare for "en kvinne", som må antas å være mor og ikke annen omsorgsperson i dette tilfellet. Dette bekreftes også av NAV Rundskriv om ftrl § 14-7 fra 18.12.2006.¹⁰⁶ Årsaken til at dette er forbeholdt kvinnen som har blitt gravid,

101 Ftrl § 8-28

102 HTA stat §18 jfr §11 og HTA KS pkt 8.3.1. og 8.3.6., Landsoverenskomsten for museene i Virke pkt 3.16

103 Se Overenskomst mellom Abelia og Forskerforbundet

104 Aml § 12-5(2)

105

106 Sist endret 09.07.2012

100 Ftrl § 14-7 og pkt 6.1.2. om sykepenge

“

...var hele tiden redd for å ikke få kontrakt og miste permisjonsrettigheter.

Kvinne og mor, 29 til anekdote@maark.no

er at hun i mange tilfeller vil ha problemer med å finne seg arbeid og komme tilbake på sitt normale inntektsnivå mens hun er gravid. Dessverre ser vi her en bekreftelse fra NAV på at det fortsatt pågår diskriminering av gravide kvinner. Her er altså myndighetene pragmatiske og gir en fordel til gravide kvinner, men ikke deres partnere eller foreldre som skal adoptere. Denne fordelene gjelder imidlertid kun dersom den faktisk fører til en fordelaktig økning i foreldrepengegrunnlaget. Hvis dette ikke er tilfellet, har Trygderetten tolket bestemmelsene slik at stønaden skal beregnes etter hovedregelen i første ledd.

Dersom man er arbeidsledig, er det et vilkår for ordinær stønad at man mottar dagpenger på permisjonstidspunktet.¹⁰⁷ Hvis man har vært på dagpenger tidligere, men har kommet i jobb igjen uten å arbeide seg opp 6 måneders opptjeningstid, har man likevel krav på foreldrepenger, men fordi dagpengene går inn som en del av beregningsgrunnlaget, vil stønaden naturligvis bli noe lavere enn dersom man var i full jobb hele tiden.¹⁰⁸

Dersom kun far har opparbeidet seg rett til foreldrepenger, blir stønadsperioden begrenset til permisjonstiden etter fødsel. Det gjøres altså fratrukk for de tre ukene som er forbeholdt mor før fødselen. Videre gjøres det fratrukk for de første seks ukene etter fødselen, som også er forbeholdt mor.¹⁰⁹

Dersom mor ikke har opparbeidet rett til foreldrepenger før fødsel eller adopsjon, ytes en engangsstønad for hvert barn. Det samme gjelder en mann som adopterer alene, eller far når far skal overta omsorgen alene. Stortinget fastsetter engangsstønaden, som for tiden er på kr 35 263,-.¹¹⁰ Dersom dette beløpet overstiger foreldrepengene, for eksempel dersom man har et svært lavt dagpengegrunnlag som beregningsgrunnlag, kan engangsstønad utbetales i stedet.

Som en oppsummering av rettighetene til lønn eller stønad under foreldrepermisjon, kan følgende hovedpunkter oppstilles:

¹⁰⁷ NAV rundskriv § 14-7 av 18.12.2006

¹⁰⁸ Ftrl § 8-49

¹⁰⁹ Ftrl § 14-14

¹¹⁰ Pr 28.8.2012

- Man har rett til foreldrepenger dersom man har vært i arbeid i seks av de siste ti månedene, og stønaden beregnes ut fra de siste 4 ukene før permisjonen.¹¹¹

- Dersom man er på dagpenger ved permisjonstidspunktet, skal dagpengene danne grunnlag for stønadsberegningen. Likevel er det slik at den gravide kvinnen kan få beregnet grunnlaget ut fra de beste seks av de siste ti månedene.

- Dersom man er i jobb, men ikke har arbeidet seks av de siste ti månedene på permisjonstidspunktet, forutsetter retten til foreldrepenger at man har vært på dagpenger i perioden med arbeidsledighet, slik at dagpenger og arbeidsinntekt til sammen fyller seks av de siste ti månedene.

- Lovbestemt ferie etter ferieloven skal også telle med i de seks månedene med yrkesaktivitet.

- Likestilt med yrkesaktivitet er også lønnet permisjon til videreutdanning, militær- sivil- eller sivilforsvarstjeneste og perioder med foreldre- eller svangerskapsenger. Altså – dersom man fyller seks av de siste ti månedene med en kombinasjon av disse, har man rett til foreldrepenger.

- De fleste reglene gjelder tilsvarende for adopsjon, men med unntak av permisjonen som en biologisk mor må ta ut før fødsel.

- Dersom kun far har opparbeidet seg rett til foreldrepenger, ytes en engangsstønad til mor, og det gjøres fratrukk for de til sammen 9 ukene som er forbeholdt moren i foreldrepengeperioden.

Igjen blir vi minnet på hvor viktig det er å være registrert som arbeidsledig og motta dagpenger i arbeidsledige perioder. Dersom man sørger for å være registrert, beholder man de mest basale trygderettighetene forbundet med det å få barn. Å ha vanlig inntekt vil alltid være best når det gjelder utbetaling, men likevel kan man sikre seg en inntekt ved å være registrert og motta dagpenger.

¹¹¹ Ftrl § 8-28

6.2.3. Rettigheter i forhold til sykdom i familien

I ftrl § 9-1 defineres formålet med bestemmelsene om stønad ved barns og andre nære pårørendes sykdom:

"..å kompensere for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive i forbindelse med barns eller barnepassers sykdom, barns funksjonshemming og pleie av nære pårørende i livets slutfase." Kapittel 9 inneholder regler om opp-tjeningsstid, omsorgs- og pleiepenger.

I folketrygdloven har å være "hjemme med sykt barn" fått navnet *omsorgspenger*. I § 9-5 oppgis kriteriene for å oppfylle kravet. Man må være borte fra arbeidet for å ha tilsyn med barnet, fordi den som vanligvis har tilsyn med barnet er syk, eller for å følge barnet til lege eller lignende. Barnet må være under 12 år. Vi ser i § 9-5b) og c) at det ikke nødvendigvis er barnet som må være sykt, omsorgspenger kan også gis der for eksempel dagmamma er syk, eller der dagmamma har sykt barn. Dersom barnet har en funksjonshemming eller kronisk sykdom gjelder retten til og med det året barnet fyller 18. Etter § 9-6 ytes det opptil 10 stønadsdager per år dersom man har ett eller to barn, men det økes til 15 dager dersom man har flere enn to. Er arbeidstaker alene om omsorgen økes dette antallet til henholdsvis 20 og 30 stønadsdager. Dersom barnet har en funksjonshemming eller kronisk sykdom, økes antallet med 10 dager for hvert funksjonshemmede eller kronisk syke barn. Dette må imidlertid godkjennes av Arbeids- og velferdsetaten.

Stønadsdagene kan fordeles mellom foreldre som ikke er sammen i forhold til hvor mye samvær hver enkelt har. Opptil 10 dager kan overføres til ektefelle eller samboerforholdet til en forelder som er alene om det daglige omsorgen.¹¹²

Barnet eller barnepasserens sykdom må dokumenteres med syk-melding eller egenmelding.

Reglene for omsorgspenger ligner reglene for sykepenger. Opp-tjeningsstiden er den samme som for sykepenger, altså må man ha vært fire

uker i arbeid.¹¹³ Imidlertid må man kun ha vært fire uker hos den samme arbeidsgiveren for å kunne benytte egenmelding.¹¹⁴ En arkeolog har altså en bedre sjanse til å rekke å opptjene seg retten til egenmelding for omsorgspenger. Dette kan være greit, med tanke på at mange av de midlertidig ansatte arkeologene er i en aktuell aldersgruppe for å stifte familie.

Beregningsgrunnlaget er det samme som for sykepenger. Etter at arbeidsgiver har betalt for de påkrevde 10 stønadsdagene, kan virksomheten kreve å få refusjon fra folketrygden. Selvom man har brukt opp de 10 dagene, skal man altså kunne få være hjemme når barnet trenger det.

Dersom man ikke har vært fire uker hos den samme arbeidsgiveren, yter trygden omsorgspenger dersom arbeidstaker har vært i arbeid *eller i en likestilt situasjon* i til sammen minst fire uker. Her henviser § 9-9 til bestemmelsene om arbeidsledighet. Dersom man har mottatt en ytelse til livsopphold som utgjøres enten av dagpenger, sykepenger, omsorgspenger eller foreldrepenger likestilles dette. Man har altså rett til å være hjemme med sykt barn og motta omsorgspenger for dette dersom man eksempelvis har jobbet kortere enn 4 uker men har vært registrert som arbeidsledig på dagpenger. I dette tilfellet får man stønaden fra trygden. Dette kan være aktuelt dersom man blir pålagt å møte på kurs eller jobbklubb, eller av annen grunn må være borte på et obligatorisk tiltak i regi av NAV.

Når det gjelder lengre tids pleie av familiemedlemmer, reguleres dette av ftrl § 9-10 til § 9-17.

6.3. Rettigheter ved arbeidsledighet

Mange midlertidig ansatte arkeologer opplever perioder med arbeidsledighet, til tross for at de gjerne skulle arbeidet hele tiden. Det viser seg likevel at mange er arbeidsledige uten å motta dagpenger,

¹¹² Dersom forholdet har vart mer enn 12 måneder, jfr § 9-6, sjette ledd.

¹¹³ § 9-2

¹¹⁴ § 9-7 fjerde ledd jfr § 9-8, første ledd.

som det kom fram i Reallønnsundersøkelsen av 2012. Hele 18 av 44 respondenter har i perioder vært arbeidsledige uten å motta dagpenger. Dette kan selvsagt ha mange ulike årsaker, blant annet er det vanlig å ha en uke innimellom jobber. Kanskje man synes det er for mye byråkrati involvert og kanskje det tar for lang tid å få oversikt. Systemet for dagpenger er imidlertid ganske ukomplisert, og det er også meningen at det skal være tilgjengelig for arbeidssøkende i alle klasser og lag. I det følgende skal vi se på reglene for å kunne motta dagpenger. I tillegg skal vi se litt på andre rettigheter, slik som opplæring på arbeidsmarkeds-kurs og eventuell utdanning med støtte fra folketrygden.

6.3.1. Dagpenger

Det viser seg at 41 % av respondentene (i perioder) har vært arbeidsledige uten å registrere seg på dagpenger. Som det blir tydelig i forhold til trygderettigheter, er det viktig å være registrert med dagpenger for å kunne kreve sin rett. Hvorfor er det da slik at midlertidig ansatte arkeologer ikke nødvendigvis ser dette som en løsning for alle de arbeidsledige periodene?

Før vi kan spekulere i dette, skal det redegjøres for de kravene som stilles for å kunne være registrert og få dagpenger fra folketrygden. Dette reguleres i folketrygdlovens kapittel 4.

For å ha rett til dagpenger, må man oppholde seg i Norge,¹¹⁵ og man må ha hatt en arbeidsinntekt i forkant av arbeidsledigheten, som er redusert med minst 50 %.¹¹⁶ Man må videre ha tjent minimum 1,5 G (folketrygdens grunnbeløp) i det sist avsluttede kalenderåret, eller 3 G i løpet av de tre siste kalenderårene.¹¹⁷

Man må være reell arbeidssøker, som innebærer at man må ta ethvert arbeid som er lønnet etter tariff eller sedvane hvor som helst i Norge, uavhengig av hel- eller deltid. I tillegg er man pliktig til å delta på arbeids-

¹¹⁵ Ftrl § 4-2

¹¹⁶ § 4-3

¹¹⁷ § 4-4. Likestilt er svangerskapsrelaterte sykepenger og foreldrepenger.

markedstiltak.¹¹⁸ Man kan som hovedregel ikke være under opplæring eller utdanning, eller jobbe ulønnet – i så fall er man ikke å betrakte som en reell arbeidssøker. Det er imidlertid mulig ved spesiell søknad å få dette vurdert.¹¹⁹

For å få dagpenger må man registrere seg som arbeidssøker hos NAV.¹²⁰ Man må melde seg hver fjortende dag, i realiteten består dette i å sende et "meldekort" over NAVs nettjeneste hvor man registrerer eventuelt arbeid, eller kurs, utdanning, ferie og sykdom. I disse tilfellene gjøres det nemlig fratrukk i dagpengene. Dersom man blir kalt inn til samtaler eller møter, eller pålagt å begynne på arbeidsmarkedstiltak som jobbklubb, har man møteplikt. Dersom dette ikke overholdes, taper man retten til stønad.¹²¹

Dagpenger innvilges tidligst fra søknadstidspunktet. Før man begynner å motta dagpenger, er det tre dager ventetid¹²² før begynner stønaden å løpe automatisk. Dersom man har sagt opp selv eller av annen grunn er årsak til arbeidsledigheten, er ventetiden fastsatt til åtte uker.¹²³

Dagpengegrunnlaget fastsettes ut fra brutto arbeidsinntekt i det siste avsluttede kalenderåret, eller gjennomsnittlig brutt arbeidsinntekt de tre siste avsluttede kalenderårene dersom dette gir et høyere grunnlag.¹²⁴ Dette er en regel som kan falle heldig ut for midlertidig ansatte arkeologer fordi arbeidsmengden og lønnsnivået varierer fra år til år. I så fall må man huske at man kan be om en ny beregning av grunnlaget hvis man har avbrutt stønadsperioden med 12 uker eller mer.¹²⁵ Dersom en går over et årsskille eller plutselig har fått økt gjennomsnittsinntekten for de tre siste avsluttede kalenderårene, er det viktig å vurdere om man skal få beregnet grunnlaget på nytt.

Dagsatsen utgjør 2,4 promille av dagpengegrunnlaget.¹²⁶ Det betales skatt av dagpengene, og det tilstås ferietillegg

¹¹⁸ Ftrl § 4-5

¹¹⁹ § 4-6

¹²⁰ § 4-8

¹²¹ § 4-8, tredje og fjerde ledd.

¹²² § 4-9

¹²³ § 4-10

¹²⁴ § 4-11

¹²⁵ Ftrl § 4-16

¹²⁶ § 4-12

SSB Nøkkeltall 2012	
Arbeidsledige	3,0%
Sysselsatte	69,4%
Arbeidsstyrken	71,6%

Arbeidslivsanalysen 2011	
Arbeidsgiver med midlertidig ansatte arkeologer	100%

på 9,5 % hvis stønadsperioden blir lenger enn åtte uker.

I følge NAV er det et viktig mål for en velferdsstat å trygge bortfall av inntekt. Dette skjer gjennom trygdeavgiften, som trekkes av skatten. Så lenge man skatter – som regel gjennom arbeid – bidrar man til velferden. NAV påpeker også at et viktig hensyn er å hindre overforbruk av trygdemidlene, og det skal derfor lønne seg å arbeide framfor å få stønader. Ytelsene fra NAV er derfor som hovedregel lavere enn en ordinær arbeidsinntekt for mottakeren.¹²⁷

Et slikt insentiv til å arbeide fungerer kanskje i de fleste tilfeller. Det er imidlertid sjelden en arbeidstaker er nødt til å være midlertidig ansatt i år på år med den konsekvens at dagpenger er en nødvendig del av ens årlige inntekt. Dette vises også i at den maksimale stønadsperioden er på 104 uker.¹²⁸ Dersom man tar opp stønadsperioden innen 52 uker er gått, fortsetter den å løpe og man får ikke innvilget nye uker. En arkeolog som bruker opp stønadsperioden, blir nødt til å dekke opp sin egen arbeidsledighet. Dersom man jobber 9 måneder i året, betyr det at dagpengene tar slutt etter 7,5 år. Når man tenker på at mange arkeologer fortsatt er i midlertidig jobb utover dette, blir problemstillingen med ett mye klarere. Stort sett går det nemlig under 52 uker mellom hver gang man er arbeidsledig. Dette i seg selv kan være en grunn til å ikke stå på dagpenger i en periode: Man har mistet retten til dagpenger, eller man forsøker å forhindre å tape rettigheten ved å ikke registrere seg i en periode.

En gjennomsnittlig midlertidig ansatt arkeolog tjente 316 768,73 kroner i 2011. Basert på dette utgjør dagsatsen 760,- kroner. Stønaden utbetales hver fjortende dag, etter avregnet meldeperiode på ti dager. En full meldeperiode blir da kroner 7 600,- før skatt. Dette gir en årsinntekt på kroner 197 600,- før skatt,¹²⁹ som igjen gir en netto inntekt på eller under lavinntektsgrensen for aleneboende mellom 30 og 44 år, som

127 NAV Rundskriv. Folketrygden. En oversikt. Sist endret 1. 5. 2002.

128 Ftrl § 4-15

129 Dette regnestykket tar i betraktning reallønn slik den kom fram i Reallønnsundersøkelsen, motsetning til det hypotetiske regnestykket under pkt 5. 1. 3.

som var på 165 000 kroner i 2010. Inntektsgrensen blir ofte referert til som "fattigdomsgrensen" og er definert som 60 % av medianinntekten etter skatt per husholdning.¹³⁰ Summa summarum vil en arkeolog som hadde en reallønn på kroner 316 768,- i 2011 ligge under fattigdomsgrensen dag for dag hvis vedkommende går på dagpenger på dette beregningsgrunnlaget. I dette regnestykket kan man kanskje se en forklaring på at dagpenger er så lite attraktive blant midlertidig ansatte arkeologer.

En annen delårsak kan være at man har en uke eller to mellom to jobber, og at det virker som for mye byråkrati og "styr" for en så liten periode. For å søke om dagpenger, må man registrere seg som arbeidssøker med en oppdatert CV på NAV og sende inn søknadsskjema med kopier av skattekort og alle arbeidsavtaler de siste 6 månedene, eller annen bekreftelse på sluttårsak fra arbeidsgiver. Det samme gjelder når man søker om gjenopptak av stønadsperioden. I tillegg må man ha tre ventedager hver gang. Man skal gjerne gjøre dette i god tid, slik at man kan få dagpengene til å løpe idet man står uten jobb.

Dersom en arkeolog er i en kontrakt på for eksempel tre uker, jobber vedkommende stort sett hardt med å skaffe seg jobb når kontrakten går ut. Når man får en jobb igjen etter én arbeidsledig uke, kan det hende dette rett og slett er for mye strev for to dager med dagpenger under lavinntektsgrensen. Bare det å skaffe alle arbeidskontrakter fra de siste 6 månedene kan være en utfordring når man jobber langt hjemmefra, og man har ofte delt ut begge kopiene av sitt skattekort til ulike arbeidsgivere, slik at det kan være vanskelig å legge ved dette. I tillegg er bare det å fylle ut en CV et stort prosjekt for en midlertidig ansatt arkeolog. I stedet for å gå gjennom alt dette for lite utbytte, føles det ofte greiere å bruke sparepengene, eller rett og slett ta ferie. Som det blir tydelig i kapitlene ovenfor, er det likevel viktig å søke om dagpenger for å opprettholde sin rett til både sykepenger, svangerskapspenger, foreldrepenger og omsorgspenger – som alle er situasjoner som kan komme

130 Andersen og Sivertstøl 2009:8

Ftrl §4-1. Formål

Formålet med dagpenger under arbeidsløshet er å gi delvis dekning for bortfall av arbeidsinntekt ved arbeidsløshet.

*Jeg har hus,
bil, mann og to
barn, men ikke
inntekt.*

*Kvinne, 29
Vestlandet*

uventet.

Fordi dagpenger er ment som en *delvis* dekning av inntektsbortfall for å motivere til å komme tilbake i arbeid, er det ment å være en midlertidig løsning i den perioden som for de fleste er en ytterste konsekvens; nemlig arbeidsledighet. Som det blir klart ovenfor, er ikke dagpenger en tilstrekkelig løsning for arkeologer som har en reallønn på 316 768,73 kroner i året. Ordningen er heller ikke ment å være en hvilepute for arbeidsgivere, og i alle fall ikke en permanent løsning for en hel yrkesgruppe, slik den har blitt for arkeologer i blant annet feltarkeologien. En diskusjon som bør tas i fremtiden, er om det er forsvarlig å helt og holdent velte risikoen for å få jobb over på arbeidstaker, når det er grunnet arbeidsgivers forhold arbeidstakeren ikke får arbeid.

Tatt i betraktning at dette er lovpålagte oppgaver som kulturminneforvaltningen er pålagt å utføre etter kulturminneloven, kan det synes drøyt at arbeidstakeren skal ta alt ansvaret. Alt i alt trenger det norske samfunnet arkeologer, og det bør derfor vurderes om det kan gjøres noe for å bedre situasjonen. Det viser seg at arkeologer heller ikke så lett får andre jobber, kanskje fordi kvalifikasjonen virker for spesifikk.¹³¹ Mange arkeologer er konsekvent på leting etter en bedre arbeidssituasjon, og skriver søknader til andre jobber utenfor arkeologien. Mange av disse jobbene er uspesifikke med hensyn til fagkrets, for eksempel studiekonsulentstillinger og administrative stillinger ved universitetene forøvrig. Likevel kan det vise seg vanskelig for en arkeolog å bli vurdert også til slike stillinger. Det kan derfor hende at en arkeolog faktisk er nødt til å ta til takke med dagpenger i de årene det er mulig. Når dagpengeperioden er over må man være arbeidsledig uten dagpenger inntil 52 uker har gått, noe som kan gi en langvarig midlertidig arkeolog vanskeligheter i vinterhalvåret, og går på tvers av det velferdsstaten er ment å avhjelpe.

“ I fjor kom jeg ikke engang opp til grensen til NAV, så jeg fikk ikke noen ting. Da ble det Lånekassen et år til.
Kvinne, 29
Vestlandet

7. Trivsel på jobben

En viktig del av arbeidslivet for den enkelte arbeidstaker er å trives på jobben. Dette er så viktig at et av hovedbakgrunnen for IA-avtalen er å inkludere arbeidstakere på arbeidsplassen, gjennom å hindre utstøting og å sørge for at nærværet på arbeidet blir høyere. Å unngå diskriminering på individnivå er et viktig mål for avtalen, og det er en forutsetning at arbeidsplassen skal være en god arena for forebygging og løsning av slike problemer. Et annet bæreelement skal være at det nedlegges et godt arbeidsmiljøarbeid i medlemsvirksomhetene.¹³²

Selvom de uttalte målene i IA-avtalen er å redusere sykefravær, å øke rekrutteringen av personer som ikke har et arbeidsforhold og å øke den gjennomsnittlige pensjonsalderen, ligger det i prinsippene bak at det skal jobbes mot utstøting på et generelt plan. Dette innebærer at virksomheten skal ta alle arbeidstakere alvorlig og strebe etter likebehandling.

I Reallønnsundersøkelsen tok vi inn et barometer med hvor tilfreds man var med arbeidsvilkårene. Her ble svarene rangert langs en skala fra 1 til 5, som strakk seg fra "Svært lite tilfreds" til "Svært tilfreds". Resultatene viser at respondentene ikke er spesielt fornøyd med arbeidsvilkårene. Kun 4,7 % var svært tilfreds, mens 44,2 % var tilfreds. Tilsammen er det altså 48,9 % som er tilfreds. 4,7 % er nøytralt innstilt, mens hele 46,5 % er lite eller svært lite tilfreds. Dette er markant høye tall, og tyder på at arbeidsmiljø og behandling på arbeidsplassen har stort forbedringspotensial.

Mange arkeologer har uttrykt misnøye med at de blir forskjellsbehandlet på arbeidsplassen. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan en slik forskjellsbehandling skjer. I tillegg skal vi se på andre perspektiver ved midlertidigheten som kan påvirke jobbtrivselen, slik som muligheten til kompetanseutvikling og ferie.

131 Frydenberg 2011

132 Arbeidsdepartementet 2006: 2

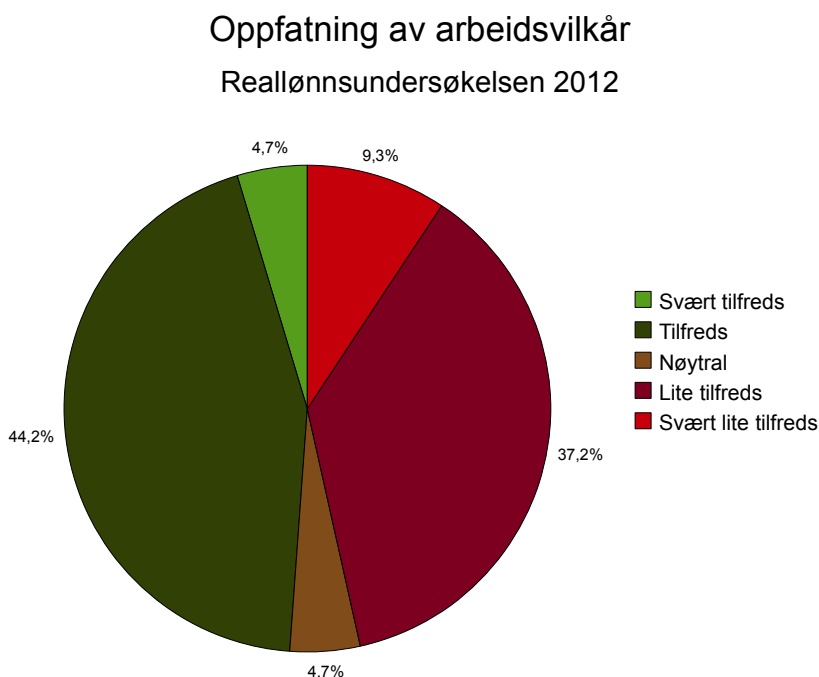
7.1. Å være "inne"

De aller fleste arkeologer må i løpet av en feltsesong være "inne", og mange arkeologer er også på kontrakter med rent "innearbeid", slik som opprydding i etterslep i administrativt eller musealt arbeid. Den første dagen på arbeidet er ofte en blandet opplevelse. Dersom man er feltarbeider, kan det føles som om man er en usynlig arbeider. Det er sjelden hilserunder på kontoret, man må ofte og sitte og vente i timesvis på at arbeidskontrakten skal bli ferdig og ikke sjelden viser det seg at en påloggingsprofil til de aktuelle datasystemene ikke er kommet i orden – eller man får ikke noen profil i det hele tatt, for eksempel hvis man er feltassistent og ikke har oppgaver med for- eller etterarbeid.

Vanligvis er det ikke budsjettert med opplæring, verken inne eller ute i felt. Det er sjelden noen som tar seg av deg spesielt i den første tiden. Det blir forventet at du kan alt du skal trenge å kunne, og arbeidsgiver har sjelden forståelse for hvor store forskjeller det er mellom eksempelvis programvare eller administrative systemer på de ulike arbeidsplassene. Det går derfor med en hel del tid til å finne ut av dette på egenhånd, noe som igjen fører til et problem med hvor dette skal budsjettføres. Skal

det føres på tiltakshavers budsjett, eller skal virksomheten selv betale for opplæring? Fordi man ofte er ansatt på et spesifikt prosjekt, er det ikke budsjettert med andre utgifter enn det faktiske arbeidet tiltakshaver har bestilt. Dette var problemstillinger som dukket opp i gruppeintervjuene, hvor mange følte seg forskjellsbehandlet fra fast ansatte fra begynnelsen av. Flere hadde lagt merke til at fast ansatte fikk en fadder på arbeidsplassen i starten, og det ble også påpekt at ingen sjekker kvaliteten på arbeidet som blir gjort, og at man gjerne kan gjøre et dårlig arbeid – så lenge det er innen tidsfristen og budsjetttrammene. Dette går på arkeologers yrkesetikk løs, og flere uttrykte bekymring og dårlig samvittighet på vegne av kulturminnene. Det ble også nevnt som et problem at man fikk dårlig samvittighet dersom man brukte av tiltakshavers budsjett til å sitte og finne ut av systemene selv, noe som det ofte kan gå mye tid på.

Nylig ble det oppdaget at Kulturhistorisk museum i Oslo arrangerte et obligatorisk feltlederkurs uten lønn. Dette kurset besto av tre komponenter: HMS-kurs, datakurs med innføring i KHMs nye system for datainnsamling i felt og en informasjonsdel om Kulturhistorisk museum og rutine ved virksomheten. Slik det var meningen fra begynnelsen, skulle de som hadde fått



Figur 10. MAARK-medlemmers oppfatning av arbeidsvilkår. Reallønnsundersøkelsen 2012.

jobbtilsagn få lønn få kurset. Andre som ville ta kurset for å kvalifisere til senere arbeid som feltleder ved virksomheten ville ikke få lønn. MAARK forhandlet seg fram til at to av kursets komponenter ble avlønnnet, mens den tredje komponenten – datakurset – ville stå ulønnet for deltakere som ikke hadde tilsagn om jobb. Dermed ble det vedtatt at datakurset ikke var obligatorisk. Imidlertid er dette dataprogrammet er av en slik natur at det svært ofte er behov for en grundig innføring, fordi det foreløpig er forholdsvis nytt for forvaltningen. Dette kan medføre at feltledere som ikke får en innføring ofte må finne ut av vanskeligheter på egenhånd, uten opplæring.

Som nevnt er det ofte slik at påloggingsprofiler til de administrative systemene og e-postadressene ikke blir laget eller er forsinket. Dette har ført til mye rot på ulike arbeidsplasser. I den senere tid har digitaliserte løsninger gjort sin inntreden ved ulike virksomheter, og konsekvensen for midlertidig ansatte arkeologer har vært at de ofte ikke får tilgang på sine egne lønns slipper og timelister, fordi de bare finnes digitalt. Det samme gjelder felles e-poster som blir sendt ut om møter, sosiale tilstelninger som julebord eller andre felles beskjeder. Dette er en klar forskjellsbehandling av midlertidig ansatte. I flere av gruppeintervjuene kom det fram at man ofte føler seg som en annenrangs ansatt. Det har hendt at arkeologer har måttet etterspørre både lønn, lønns slipper, arbeidskontrakter, attester og andre nødvendige dokumenter i ukesvis eller lengre, noe som ofte medfører en gjentatt kanossagang til lønns- eller personalavdelingen. På Arkeologisk museum i Stavanger var det som tidligere nevnt i lengre tid slik at timelønnete arkeologer måtte vente opptil to måneder på lønn etter at timelisten ble levert. Dette var fordi systemet ble forsinket ved at fristen for innlevering av timelisten lokalt ikke var tilpasset fristen på universitetet sentralt, og de kom dermed alltid for sent inn til UiS' lønnsavdeling. Tilsammen gjør dette mye for hvor fornøyd man er med arbeidsplassen, noe som igjen kan gå ut over arbeidsgleden. Mange uttrykker at de ikke føler de blir tatt alvorlig som arbeidstakere. Som sagt ble man enkelte

steder i lengre tid bare referert til som "de derre studentene", selvom man var ferdigutdannet og en erfaren arkeolog.

En annen side av å ikke bli tatt alvorlig som arbeidstaker, er at det ofte skjer en utestengning sosialt. På en vanlig arbeidsplass med arkeologer arrangeres det både ekskursjoner, foredrag og sosiale sammenkomster som julebord og sommerfest. Det er vanlig at midlertidig ansatte arkeologer ikke blir invitert. Noen ganger er dette fordi beskjeden blir sendt på e-post og man ikke har tilgang til dette systemet, andre ganger er man rett og slett ekskludert med viten og vilje. En historie som kom inn til anekdote@maark.no forteller at arbeidsgiver brukte som begrunnelse for å utelate midlertidig ansatte ved julebordet at det ikke var nok plass i kantina. Selv om det ble reagert på dette og tatt opp av fast ansatte med ledelsen, ble beslutningen ikke endret. I stedet fikk arkeologene en julelunsj servert på brakkeriggen. Andre kan fortelle om at de har blitt invitert for så å få invitasjonen trukket tilbake, eller andre tilsvarende situasjoner. Det har blant annet vært meldt til styret at Kulturhistorisk museum har forskjellsbehandlet de midlertidig ansatte arkeologene, både ved å unnlate å invitere til julebord, men også ved å inndra gaver som ble delt ut i forbindelse med et jubileum. I sistnevnte tilfelle fikk alle ansatte som deltok på markeringen utdelt en medalje, som de midlertidig ansatte senere måtte levere tilbake, fordi denne ikke var tiltenkt dem. De fast ansatte som ikke var tilstede på markeringen, fikk et eksemplar av medaljen i sin posthylle. Etter en runde med verneombud ble dette ordnet slik at de fleste likevel fikk beholde gaven, men det skal ikke være nødvendig å involvere verneombud eller tillitsvalgte i slike tilfeller. Det er rett og slett i strid med aml § 13-1(3) jfr § 13-2 å forskjellsbehandle på denne måten. Likevel er det symptomatisk for det sosiale livet på arbeidsplassen for en midlertidig ansatt arkeolog.

En annen problemstilling er tilgangen på kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Norge har i de senere år vært langt fremme med å sette *livslang læring* på programmet som en form for kompetanseheving i yrkeslivet. Dette er blant annet tatt inn som et krav til

“*Man får ofte bare en bunke med saker og så "hadet bra"*”

Tillitsvalgt i fylkeskommune, Forskerforbundet

arbeidsmiljøet i arbeidsmiljøloven § 4-2, og det er forbudt etter § 13-2 å diskriminere på dette aspektet. Muligheten for kompetanseheving på arbeidsplassen er også et internasjonalt mål, som både skal fremme en konkurransedyktig og kompetansebasert økonomi, og sosiale mål i forbindelse med verdiskapning og sosial utjevning, personlig utvikling og inkludering i arbeidslivet – noe som dessuten passer med IA-avtalens mål om inkludering. Et uttrykk for nivået av dette målet er at den transeuropeiske undersøkelsen *Discovering the Archaeologists of Europe* har nettopp dette som et viktig fokus for sin annen fase som skal gå av stabelen i 2012-2014.¹³³ Dette prosjektet er finansiert av EU-kommisjonen, som også har bestemt at livslang læring skal være et viktig moment, også for midlertidig ansatte.¹³⁴

Som en del av prinsippet om livslang læring inngår det å kunne følge med på kravene i arbeidslivet, samt å bli stimulert til personlig vekst. En form for livslang læring er å være i såkalt læringsintensivt arbeid, som innebærer at man stadig har både muligheten til og krav om å stadig lære seg noe nytt og å skaffe seg de kunnskaper man trenger. Det er mye som tyder på at de aller fleste arkeologiske jobber faller innunder denne kategorien når det i alle fall gjelder krav til faglig oppdatering. Spesielt

prosjektarbeidere i (mellom-) lederstilling har store krav til faglig kunnskap for å kunne utføre analyser og skrive gode prosjektrapporter, og det blir da også forventet at for eksempel feltledere skal holde seg oppdatert.

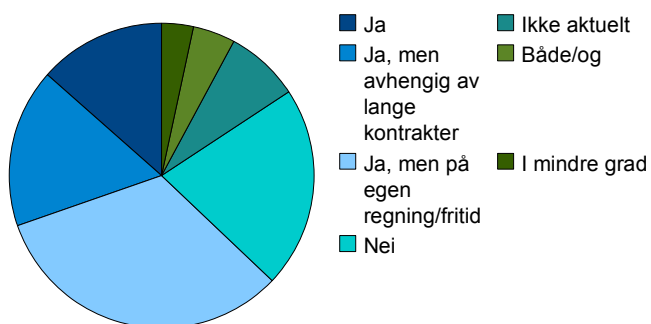
Ideelt sett skal arbeidsgiver sørge for tilgang til fagstoff, kursdeltakelse og nødvendig opplæring. Som nevnt er opplæring sjelden inne i bildet for en midlertidig ansatt arkeolog, og det er også sjelden man får delta på kurs og møter på arbeidsplassen eller eksternt. Dette kan være fordi man ikke får beskjed om et møte eller foredrag, grunnet de tidligere nevnte problemene med å ha tilgang til beskjedsystemer. Ofte føler man det likevel slik at man ikke har tilgang til disse tilbudene, noe som flere av gruppeintervjuene også tok opp. Dette er nok også reelt. I telefonintervjuer med lokale tillitsvalgte var det langt de fleste som bekreftet at de midlertidig ansatte arkeologene eksempelvis ikke fikk dra på den årlige konferansen NAM i arbeidstid, eller også at de sjelden fikk delta på øvrige kurstilbud. Enkelte arbeidsplasser har som en hovedregel at midlertidige kan få være med på interne møter og kurs i virksomheten, men at disse arbeidstakerne ikke får være med på det som koster penger. Det skyldes ofte på økonomi og at de midlertidig ansatte arkeologene er eksterntfinansiert. Det har sågar gått så langt at en representant for

Aml §4-2

(2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

a.) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid.

Muligheten for kurs/konferanse de siste år



Figur 11: Muligheten for deltakelse på kurs eller konferanse de senere år. Arbeidslivsanalysen 2011.

133 DISCO 2012-2014, Project Outline, Prague 3. July 2011.

134 Olberg 2007:8

Kulturhistorisk museum i Oslo under en debatt på NAM 2010 uttalte at midlertidig ansatte arkeologer var forventet å lese seg opp på nødvendig fagstoff på fritiden.

For å tallfeste problemstillingen spurte vi i Arbeidslivsanalysen av 2011 om respondentenes mulighet til å delta på kurs eller konferanser de senere år. Det var 13,5 % av respondentene som fikk delta på kurs og konferanser på lik linje som de fast ansatte i virksomheten, mens 16,9 % fikk delta dersom de var på lange kontrakter. Nær en tredjedel (32,6 %) måtte benytte seg av sin egen fritid for å få slikt faglig påfyll, og 21,4 % fikk ikke delta overhodet. Det var 7,9 % som av uvisse grunner mente spørsmålet ikke var aktuelt, og i tillegg var det 7,9 % som hadde opplevd både å få delta og ikke delta på lik linje som fast ansatte. Resultatene vises i figur 11.

Å bli forskjellsbehandlet på arbeidsplassen gir ikke noen god følelse. Denne diskrimineringen virker så innbakt på arbeidsplassene at man kanskje ikke stanser og vurderer sine rettigheter, men en slik behandling av midlertidig ansatte strider direkte mot aml § 13-1(3). Det er derfor et viktig moment å ta tak i for både MAARK, Forskerforbundet og ikke minst virksomhetene. Det er viktig å huske på at midlertidig ansatte har den samme status som fast ansatte juridisk sett, og skal inkluderes på arbeidsplassen i samme grad.

7.2. Å være "ute"

Ni av ti MAARK-medlemmer viser seg ifølge Reallønnsundersøkelsen å være feltarkeologer. Dette innebærer flere momenter som en person med fast arbeidssted ikke opplever. Det er ikke til å unngå at feltarkeologi skjer utenfor hovedsetet for arbeidsplassen, idet man nødvendigvis må reise dit feltarbeidet foregår. Det er imidlertid ikke noe i veien for at en fast ansatt feltarkeolog kan ha et forutsigbart arbeid innenfor ett område, og dermed få muligheten til å etablere seg på ett sted. Slik det er i dag, er det flere arkeologer som regelrett flytter til et nytt arbeidssted opptil flere ganger i året. I tillegg flytter de aller fleste

feltarkeologene med kofferten sin til nye steder hele tiden. Dette skaper helt særegne situasjoner som koblet med midlertidigheten kan gi utslag på nivået av trivsel i forbindelse med jobben.

For å trives på arbeidsplassen, er det for mange en forutsetning at man føler seg vel ivaretatt og respektert som arbeidstaker. Arbeidsgiver flytter ofte ansvaret for en slik ivaretagelse til feltleder og de øvrige feltkollegene. Det er opptil arbeidsfellesskapet å gjøre jobben trivelig uten noen ekstra tilrettelegging. Det er flere faktorer ved dette som kan påvirke trivselen til en arbeidstaker.

Selvsagt er det viktig å komme noenlunde godt overens med sine kolleger – dette gjelder på alle arbeidsplasser. Det som gjør situasjonen spesiell for arkeologer, er at de aller fleste feltarbeid også holder det samme husholdet og besørger det sosiale livet på arbeidsplassen. Fordi man får så lav lønn og ofte ikke har arbeid i deler av året, blir det viktig for mange å spare så mye som mulig av kost- og losjigodtgjørelsene man får. Derfor ender de aller fleste feltarkeologer opp med å bo sammen med sine kolleger når man er bortreist i feltarbeid. For noen fungerer dette fint, men for andre er det ikke ideelt å være sammen så mye. Dette gjør også at grensen mellom jobb og privatliv blir utvisket, og at det ikke blir like enkelt å sette de sosiale grensene man vanligvis setter for sine kolleger. Det er en vanlig oppfatning at det går mye sladder i arkeologimiljøet, noe som igjen ofte påvirker muligheten til å få jobb ved en senere anledning.

De aller fleste feltarbeid i dag bruker leiebiler for å frakte personer og utstyr til og fra jobb. I flere personalveiledere og feltavtaler er det skrevet at arbeidsgiver har regulert bruken av leiebiler strengt. Bruk av leiebil til private formål er sjelden tillatt, og i enkelte tilfeller er det til og med bestemt at handling av dagligvarer skal skje på vei til eller fra feltet. Ofte befinner arkeologene seg langt av lei og er nødt til å kjøre bil for å i det hele tatt komme til sosiale tilbud som for eksempel en kino eller caféer. Det er tvilsomt om arbeidsgiver kan bestemme bruken av bil i denne utstrekningen, særlig dersom arkeologene selv dekker utgiftene til

drivstoff. Dette bør strengt tatt være et velferdstilbud til alle som arbeider langt fra by eller tettsted. I intervjugruppene kom det opp at man lett kan bli lidende av "brakkesyken" når man er på jobb. Et annet aspekt er at man selvsagt skal ha mulighet til å ha en meningsfylt fritid også på feltarbeid.

Enkelte feltarbeid går så langt at det kun er én sjåfør registrert på forsikringen. Dette gjør at vedkommende er nødt til å kjøre alle til og fra jobb – også hvis vedkommende for eksempel er syk. Dersom sjåføren blir syk i løpet av en hjemmehelg kan det skape vansker for prosjektet, og den syke kan lett få dårlig samvittighet av dette. En annen ting er at sjåføren må dra hjem i helgene, dersom det er andre som skal hjem og det ikke er noe tilfredsstillende kollektivtilbud. Dette gir en sterk regulering av fritiden som går utenfor det arbeidsgiver har rett til å bestemme på vegne av en arbeidstaker.

I følge HTA både for stat og KS og landsoverenskomsten for museene i Virke skal tjenestereiser skje i arbeidstid.¹³⁵ I KS-sektoren (fylkeskommunene) er dette en utstrakt praksis, men spesielt ved universitetsmuseene skjer dette så å si aldri for midlertidig ansatte arkeologer. Det vanlige der er at man forlater sitt bosted eller arbeidsstedet søndag ettermiddag eller kveld og kommer tilbake fredag kveld. Dette gjør at helgen blir svært kort, og i mange tilfeller velger arkeologene å bli værende på tjenestestedet i helgen. Vanskelighetene med å reise hjem i helgene kan redusere trivselen ytterligere og gjøre at man sjelden treffer familie og venner. Dette er noe som bør tas videre, i og med at en slik organisering av arbeidsuken strider direkte mot hovedtariffavtalene.

Det kan spekuleres i hvorvidt dette ville skjedd dersom arkeologene var fast ansatt og hadde et sterkere stillingsvern enn de midlertidig ansatte. Det gjør uansett at midlertidig ansatte arkeologer lett kan føle seg dårlig behandlet og som annenrangs arbeidstakere.

¹³⁵ HTA stat § 8 og HTA KS § 4.7, Landsoverenskomsten pkt 3.5.

7.3. Ferie

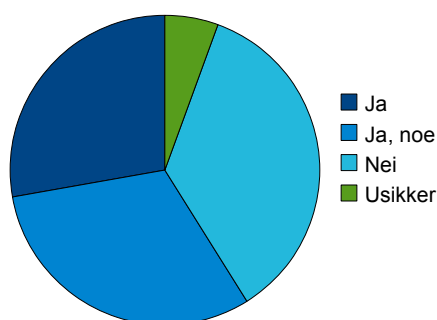
Å ha ferie er viktig både for arbeidstakerens trivsel, velferd og helse. Ferieloven regulerer arbeidstakernes rett og plikt til ferie, og ifølge § 5 har alle arbeidstakere som tiltrer før 30. september samme år rett til ferie i 25 virkedager årlig. De som tiltrer etter 30. september har rett på 6 virkedagers ferie. Etter § 7(3) kan inntil 12 virkedager overføres til neste ferieår. Arbeidstakerne har *plikt* til å ta ut ferien sin etter § 5.

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

Resultatene fra Arbeidslivsanalysen viser at kun 25 respondenter (27,8%) i løpet av de siste årene har kunnet ta ut ferie, mens 28 respondenter (31,1%) har kunnet ta ut noe ferie. Hele 32 respondenter (35,6%) har ikke kunnet ta ut ferie i løpet av de siste årene, og 5 respondenter (5,6%) er usikre. Resultatene er framstilt i Figur 12.

Det er altså ikke så ofte at midlertidig ansatte arkeologer får anledning til ferie. Det ble spesifisert i spørsmålet at man ikke skulle regne med arbeidsledige perioder, som er det

Mulighet for ferie de senere år



Figur 12: Mulighet til å ta ut ferie de senere år. Arbeidslivsanalysen 2011.

tidspunktet mange ser som "ferie", men som i prinsippet likevel er en arbeidsledighet fordi man ufrivillig ikke har kontrakt.

Et eksempel på en arbeidsorganisering som ikke er uvanlig, er å

legge inn en "ferie" i et langt feltarbeid ved hjelp av to kontrakter. Dette blir utformet slik at man får én kontrakt for perioden før "ferien", og én kontrakt når man begynner arbeidet igjen. I prinsippet er dette en type lufting satt i system. Et eksempel kan ses hos Bergen museum (UiB) ved deres organisering av et forventet prosjekt på Lutelandet i 2011. Her ble den samme potten med feltarbeidere ansatt i tre tidsbolker på 5 arbeidsuker med pauser på én arbeidsuke mellom, i to ulike prosjekter.¹³⁶ I slike tilfeller er ikke arkeologene på ferie i mellomtiden – de er rett og slett arbeidsledige. Vanligvis har man rett til å ta ut ferie *i løpet av* et arbeidsforhold.¹³⁷ Her sørger museet for at de ikke taper tid i prosjektet på at feltarbeiderne tar ut ferie. I praksis gjør det at arkeologer taper pensjonsrettigheter og opparbeiding av trygderettigheter som krever en viss arbeidsaktivitet, så som foreldrepenger, selvom arbeidsgiver ikke har noen særlige utgifter med ferie annet enn løpende utgifter for å holde arbeidstakeren ansatt.

Noen av feltavtalene ved museene statuerer at arbeidstaker ikke har rett til ferie i sommersesongen. Eksempelvis sier UiTs feltavtale av 2012 med blant annet Forskerforbundet at

*Feltarbeidere som engasjeres for tidsrommet 16. mai - 30. september har ikke rett til ferie under feltoppdraget, jf. ferieloven § 7 pkt. 3. Det kan likevel tilstås ferie i dette tidsrom, dersom ikke tjenestlige hensyn er til hinder for det.*¹³⁸

Hjemmelen er ikke riktig oppgitt, da det er § 7 (4) som regulerer spørsmålet om lovens fravikelighet. Det er statuert i lovens § 3 den ikke kan fravikes til skade for arbeidstaker annet enn ved avtale, men § 7 (4) åpner for at Forskerforbundet kan avtale avvik som dette på vegne av sine medlemmer. Dette betyr likevel i praksis at det gjør det vanskelig å ta ferie fra Tromsø museum, (TMU) og dersom man ikke har hatt så mye arbeid

¹³⁶ Tildeling arkeologisk feltarbeid 2011, Universitetet i Bergen, Bergen museum, seksjon for ytre kulturminnevern

¹³⁷ Jfr ferieloven § 2

¹³⁸ Lokal Særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for kortvarige, tidsbegrensede engasjementer og oppdrag ved feltarbeid (feltavtale) ved universitetet i Tromsø, Pkt VII

før sitt arbeidsforhold ved Tromsø museum, blir man nødt til å møte sin neste arbeidsgiver med et krav om 25 virkedagers ferie – noe som trolig ikke er særlig populært. Tilsvarende bestemmelse finnes i feltavtalen ved NTNU. Det er kanskje ikke til å undres over at arkeologer har lite ferie.

DEL III

ET LIV UTENOM JOBBEN:

KONSEKVENSER AV MIDLERTIDIGHETEN

8. Innledning

Det er ikke bare midlertidigheten i seg selv som får konsekvenser for en arkeolog. Som nevnt er de fleste i MAARK midt i aldersgruppen der man vanligvis søker å etablere seg med hus og familieliv, og i denne situasjonen har det dukket opp noen fokusområder. Sett i sammenligning med jevngamle ikke-arkeologer, kan man fort bli mismodig. I begynnelsen av 30-årene har de fleste norske arbeidstakere etablert seg i sitt yrke med fast arbeid, og har dermed økonomisk spillerom til å kjøpe sin egen bolig og stifte familie. En arkeolog på stadig reisefot over hele landet, som i tillegg viser seg å ha en lav inntekt, har ikke det samme spillerommet.

Problemet med 'etablering' som temafelt, er at selvom det berører mange av arkeologene i midlertidig ansettelse, er det vanskelig å kvantifisere og gjøre konkret. Det bør brukes litt tid på utvikling av en problemstilling for å kunne gå dypere inn i disse spørsmålene. På grunn av dette ble det ikke mulig å arbeide i dybden med denne problemstillingen innenfor rammen av denne rapporten. Dette er imidlertid et område som kan tas videre innad i MAARK og Forskerforbundet. Vi skal i dette kapitlet derfor bare kort berøre hvordan arkeologene selv ser på spørsmålet om etablering og peke på enkelte problemstillinger som har utkrystallisert seg ved hjelp av gruppeintervjuene.

En problemstilling som har vært aktuell lenge, er spørsmålet om pensjon. Hva skjer med en midlertidig ansatt arkeolog som ikke alltid får arbeidet lenge nok til at arbeidsgiver ønsker eller kan rapportere arbeidet til pensjonsb-

eregning? Hvor ligger midlertidig ansatte arkeologer i forhold til idealet med tanke på alder og utdanningsnivå? Og hva kan vi eventuelt gjøre for å utbedre situasjonen? Dette er spørsmål som vil bli berørt i kapitlet om pensjon.

9. Etablering

Gjennomsnittsalderen til MAARK-medlemmene 32,6 år pr 1.6.2011, en aldersgruppe som vanligvis er midt i etableringsfasen. Mens mange har billån, boliglån og barn, har voksne arkeologer ofte et rom i et kollektiv, en arkeologkjæreste i et annet fylke og en uvisst framtid. Emnet ble tatt opp i gruppeintervjuene, hvor det ble diskutert i samtlige grupper.

Det som først og fremst kom opp som et tema var muligheten til boliglån. Nesten ingen trodde de ville fått boliglån i den situasjonen de befant i på det inneværende tidspunktet. Et par stykker hadde likevel fått boliglån.

Et annet tema var hvordan det var å være kjæreste med en arkeolog. Mange er sammen med andre arkeologer, noe som forvansker situasjonen med både boliglån og samboerskap. Enkelte må reise 80 mil for å treffe kjæresten i helgen, fordi man har arbeid i hvert sitt fylke eller i hver sin museumsregion. Dette gjør at et normalt samliv blir vanskeliggjort. I tillegg kommer den usikre og dårlige økonomien, som gjør det vanskelig å planlegge mer enn et halvt år fram i tid.

Enkelte trakk fram hvor vanskelig det er å ha barn når man er nødt til å ta en jobb hvor som helst i landet. For fedre kan dette blant annet resultere i at man ikke får tatt ut pappapermisjon. For mødre virker det mindre aktuelt å reise bort, men det er enkelte som gjør det. Uansett krever det mye logistikk og organisasjon å ordne med ting som må gjøres i løpet av en vanlig uke. Det kom også inn en anekdote til MAARK om at NAVs regelverk kompliserte situasjonen når far ville ta ut mer permisjon enn fedrekvoten, fordi mor ikke hadde kontrakt i permisjonstiden. For å få dette i orden, måtte mor skaffe jobb igjen og

”
Det er ikke så populært å komme i banken med en bunke på 40 arbeidskontrakter. De gidder ikke bli i dem en gang, de bare ser på dem og sier nei.

Mann, 27
Vestlandet

”
Etablering – hva er det? Det er ikke engang et tema.

Mann, 37
Østlandet

“

*Pensjon? Nei,
jeg satser på
arv.*

*Kvinne, 40,
Nord-Norge*

signere ny kontrakt, før en ny søknad om slikt uttak kunne sendes NAV. Dette forsinket utbetalingen av permisjonspengene.

Å ha muligheten til å etablere seg er helt klart en problemstilling som bekymrer og berører mange av medlemmene, og som først og fremst kan avhjelpest ved lengre eller faste arbeidsforhold. Igjen er det grunn til å stille seg spørsmålet om det er arbeidstaker som skal bære også den sosiale risikoen i et arbeidsforhold som grunner på en lovpålagt forvaltningsoppgave. Det blir tydelig nødvendig å utvikle klarere problemstillinger før man kan ta fatt på spørsmålet om etableringsmulighetene for midlertidig ansatte arkeologer.

10. Pensjon

10.1. Hva består pensjonen av?

Pensjonen i Norge består av to deler. Grunnpensjonen er alderspensjonen fra folketrygden. I tillegg kommer tjenestepensjon opptjent hos en pensjonskasse. Til sammen danner disse grunnlaget for inntekt etter pensjonsalder.

Det er ulike beregningsregler for henholdsvis alderspensjon og tjenestepensjon. Disse kan virke forvirrende, og vi skal derfor i det følgende se nærmere på reglene, og starter med hovedlinjene for beregningen i folketrygden.

10.2. Regler for beregning og rapportering av pensjon

10.2.1. Beregning av alderspensjon i folketrygden

Pensjon fra folketrygden utgjør grunnstammen i det norske pensjonssystemet, og består per 2012 av to deler: inntektpensjon og garantipensjon. (tidligere "minstepensjon"). Inntekts-

pensjon er hoveddelen, og gjenspeiler at folketrygden er tuftet på arbeidslinja: Jo mer inntekt, jo mer pensjon legger du deg opp.

På NAVs hjemmesider kan man logge på sin side og lese status for sin inntektpensjon. Denne står uttrykt som *pensjonsbeholdning* for personer født etter 1963. På grunn av pensjonsreformen i 2010, er det imidlertid ulike regler og overgangsregler som bestemmer pensjonen for de ulike årsklassene, og for personer født før 1943 er den opptjente pensjonen uttrykt i pensjonspoeng. For de født mellom 1943 og 1963 er den både oppgitt som pensjonspoeng og pensjonsbeholdning. Fordi de fleste medlemmene i MAARK er født etter 1963, er det de nye reglene for pensjonsberegning som skal redes ut her. For en forklaring av beregningen for øvrige aldersklasser, henvises leseren til NAVs hjemmesider.¹³⁹

Garantipensjon er en minstepensjon for pensjonister som har hatt liten eller ingen arbeidsinntekt.¹⁴⁰ Fordi alle MAARK-medlemmer forventes å ha tilstrekkelig inntekt til å komme over denne grensen, skal ikke reglene for garantipensjon behandles her.

Pensjonsopptjeningen baseres på inntekt fra fylte 13 til fylte 75 år. Pensjonsbeholdningen er den kumulative opptjeningen av pensjon, som årlig økes med 18,1 % av inntekten, men av inntekt opp til 7,1 G.¹⁴¹ Som inntekt regnes

- arbeidsinntekt
- førstegangstjeneste
- dagpenger
- uførepensjon

I tillegg får man pensjon lik 4,5 G inntekt dersom man er i ulønnet omsorgsarbeid.¹⁴² Pensjonen i folketrygden blir godskrevet i januar året etter at ligningen foreligger. Det vil si at pensjonen for 2010 ble godskrevet i januar 2012.

Dagpenger gir altså rettigheter i forhold til pensjonsopptjening. Det er

¹³⁹ For eksempel

<http://www.nav.no/Pensjon/Alderspensjon/Om+alderspensjon>

¹⁴⁰ Ftrl § 20-3

¹⁴¹ § 20-5

¹⁴² § 20-4

derfor viktig for framtidig pensjon at man er registrert og mottar dagpenger i de periodene man er arbeidsledig.

Alderspensjonen skal levealdersjusteres i det året man fyller 61.¹⁴³ Dette er fordi forventet levealder varierer med årskull. Justeringen fører til at det bestemmes et delingstall (tidligere forholdstall) som pensjonsbeholdningen så deles på. Er det forventet at man blir 81 år gammel, deles pensjonsbeholdningen over antall år fra pensjonsalder til 81 år. Hvis man går av men pensjon ved fylte 67 år, blir pensjonsbeholdningen altså delt på 14. Dette gjøres fordi levealderen stadig øker, og trygden er nødt til å regulere strengt hvor mye pensjon som er forventet å bli utbetalt. En person som har forventet levealder på 75 år vil dermed få en høyere årlig pensjonsutbetaling enn en som har forventet levealder på 81, dersom de har den samme pensjonsbeholdningen. Individuelle forhold blir ikke vurdert i levealdersjusteringen.

Selvom man tidligere har tjent pensjonspoeng som uttrykk for sin inntektspensjon, er det viktig å huske at det er fødselsåret som spiller inn for formen inntektspensjonen får. Opptjening fra før 2010 i form pensjonspoeng er derfor ikke slettet, men omregnet til pensjonsbeholdning hos NAV.¹⁴⁴

10.2.2. Opptjening av tjenestepensjon

Tjenestepensjon supplerer inntektspensjonen fra NAV, og blir til dels avregnet mot denne. Reglene for beregning er avhengig av nivået av grunnpensjon, opptjent tjenestepensjon, trygdetid og opptjeningstid, samt levealdersjusteringen. Vi skal derfor fokusere på reglene for innrapportering av opparbeidet pensjon. Dersom rapporteringen er i orden, skal det totale pensjonsnivået til sist utgjøre minst 66% av tidligere inntektsnivå dersom man er i offentlig tjenestepensjon, slik de aller fleste arkeologer er.

De aller fleste yrkesaktive

¹⁴³ Ftrl § 20-12 og § 20-13

¹⁴⁴ Se § 20-21

arkeologer er medlem enten i Kommunenes Landspensjonskasse (KLP) eller Statens pensjonskasse (SPK). I tillegg finnes enkelte offentlige pensjonskasser i de ulike fylkeskommunene, samt private løsninger som leverer til offentlige virksomheter. Sannsynligheten er stor for at en midlertidig ansatt arkeolog har opptjening i flere av disse. Alle offentlige tjenestepensjonsordninger er omfattet av samordningsloven (saml) og de fleste er også tilsluttet overføringsavtalen (OA), som skal sikre en løpende pensjonssituasjon for arbeidstakere i offentlig sektor som skifter pensjonskasse.

Det er viktig å skaffe seg en oversikt over hvilke pensjonskasser man har opptjent pensjon i, og det anbefales å ta kontakt med den enkelte arbeidsgiver for å få vite hvilken pensjonskasse virksomheten er medlem av. Slik kan man i mange tilfeller få etterinnmeldt sin pensjon dersom den ikke er i orden. De fleste offentlige pensjonskasser har tilsvarende regler som enten SPK eller KLP, og vi skal derfor konsentrere oss om reglene for opptjening og rapportering hos disse to. Dersom man har vært eller er medlem i en privat pensjonskasse, har man rett til oppsatt pensjon; fra SPK eller KLP dersom man har vært medlem i disse i 3 år. Private pensjonskasser har ulike regler, men også her samler man opp pensjonen slik at man kan ta den ut til slutt.

10.2.2.1. Statens pensjonskasse

SPK blir regulert av lov om Statens pensjonskasse (spkl). Man må være medlem i folketrygden og betale trygdeavgift. Full opptjeningstid er 30 år, og minstekravet til opptjening av tjenestepensjon er at man arbeider minimum 14 timer i uken innenfor én kalendermåned.¹⁴⁵ Ansatte med arbeid under minstegrensen skal rapporteres inn, slik at det likevel kan tas med i beregningen ved overgang til øvrige offentlige pensjonsordninger. I SPK skal man altså bli meldt inn uansett, ved arbeidsforholdets begynnelse. Det er også slik at sammenhengende perioder på under én måned gir rett til medlemskap dersom den ansatte jobber like mye

¹⁴⁵ www.spk.no og Spkl § 5

37,33 % i en månedsperiode (60 timer i måneden). Altså: dersom man har jobbet i 8 arbeidsdager eller mer, skal det regnes som om vedkommende har arbeidet en hel måned sammenhengende. Dette blir likevel rapportert inn med en brøk av en hel måned. Dersom man arbeider 60 timer i måneden blir det altså rapportert inn som 37,33 % av en måneds arbeid, selvom stillingen var på 100 % over 8 dager.¹⁴⁶

Det som er viktig å merke seg, er at medlemskapet i SPK gjelder alle ansatte *i staten*. Det betyr at man ikke nødvendigvis skal meldes ut dersom man går rett over i ny jobb i staten – for eksempel dersom man bytter fra ett universitetsmuseum til et annet. Det er endel logistikk involvert for korte kontrakter, og det er viktig at arbeidstaker følger med på at man (fortsett) er medlem selvom kontrakten virker for kort.

Det viser seg at det ofte blir rot med innmelding av pensjon for midlertidig ansatte arkeologer, og det er flere arbeidsplasser som har slitt med etterslep av innmelding. Det lønner seg dermed å sjekke sin beholdning hos SPK jevnlig, og melde inn arbeidsforhold selv dersom man oppdager feil. Dette krever bare at man kan dokumentere lengden på kontrakten og gjøres enkelt ved å ta kontakt med SPK.

10.2.2.2. Kommunenes Landspensjonskasse

Det gjelder litt andre regler for innmelding i KLP. I henhold til overføringsavtalen er det likevel slik at man skal kvalifisere med sin samlede opptjeningsstid i offentlige pensjonsordninger.¹⁴⁷ Det vil si at sammenhengende arbeid i det offentlige skal regnes som samlet tjenestetid. Dette får stor betydning for midlertidig ansatte arkeologer når man blir ansatt av arbeidsgivere som er medlem i KLP.

I KLP er full opptjeningsstid også 30 år, men minstekravet for medlemskap er fast ansettelse med 14 timer i uken *eller* 168 timer i løpet av en tremåneders periode (kvartal etter kalenderåret). Her

blir det straks synlig hvor problemet kan ligge for arkeologer : 168 timer tilsvarer 22,4 arbeidsdager – omtrent fire og en halv uke. Dersom kontrakten er kortere, opptjenes i utgangspunktet ikke pensjon . Det er vanlig å ha kortere kontrakter enn dette også i fylkeskommunal sektor, og det blir derfor viktig å huske på den nevnte bestemmelsen i overføringsavtalen som slår fast at samlet tjenestetid i det offentlige skal ligge til grunn for pensjonsinntjening. Dersom man kommer rett fra annet arbeid i det offentlige, og til sammen oppnår arbeidskravet på 168 timer i løpet av en tremåneders periode , skal man meldes inn, og pensjon skal trekkes fra lønnen. Det er i så fall viktig at man opplyser personal- eller lønnsavdelingen om at man har vært i slikt arbeid idet man blir ansatt.

Til forskjell fra SPK blir man ikke meldt inn i KLP før inntjeningskravet er oppnådd. Som regel trekkes det likevel pensjon av kontrakten i forkant, slik at innbetalingen blir enkel for arbeidsgiver dersom man oppfyller kravet. Dersom man ikke heller med tidligere inntjening oppfyller innmeldingskravet hos KLP, kan man få refundert pensjonstrekket. Enkelte arbeidsgivere melder en etter sigende inn fra starten. Det er likevel viktig å sjekke med arbeidsgiver hvor man står, slik at tidligere arbeid blir regnet med i det neste arbeidsforholdet. Dersom man for eksempel har arbeidet minst 168 timer innenfor tre måneder hos ulike arbeidsgivere, men ikke blitt innmeldt fordi hvert enkelt arbeidsforhold var for kort, kan man ta kontakt med KLP selv for innrapportering av arbeid. Det er viktig å huske at man skal ta arbeid i staten med i denne beregningen. Det er også viktig at når man går fra en kontrakt i fylkeskommunen til en kontrakt i staten, er det sannsynlig at man har oppfylt arbeidskravet til SPK ganske raskt. Dette er som nevnt kun på 8 arbeidsdager innenfor én kalendermåned.

¹⁴⁶ Statens personalhåndbok pkt 9. 18. (se kommentar)

¹⁴⁷ Jfr Overføringsavtalen § 2 og samordningsloven § 6

10.3. MAARK-medlemmens pensjonsnivå

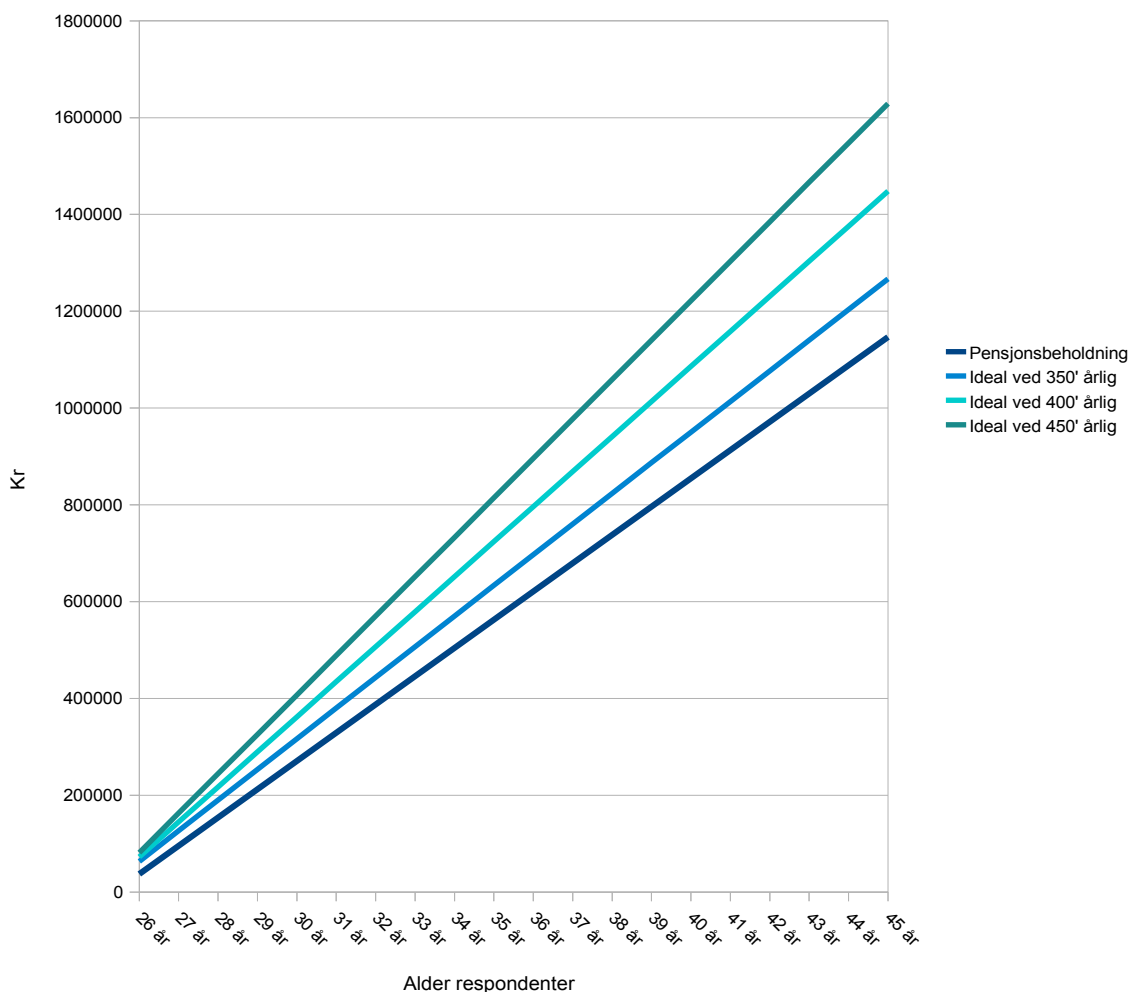
Pensjonsinntjeningen blant midlertidig ansatte arkeologer har som nevnt en stund vært et tema for MAARK. På grunn av ulike regler og fordi vi ofte befinner oss i en mellom- eller unntaksposisjon, er det vanskelig å få svar fra både pensjonskasser og arbeidsgivere om hva man har rettigheter til dersom man er i ulike situasjoner, og Reallønnsundersøkelsen viser også at arkeologers pensjonsbeholdning hos NAV ligger under det som er idealtallene for en inntjening på kr 350 000,- årlig (se figur 13) Det vil si at pensjonsbeholdningen speiler lønns situasjonen som kom fram i kap 5. Et annet forhold som ble bekreftet

gjennom nivået på pensjonsbeholdningen, var at lønnsnivået til midlertidig ansatte arkeologer ikke ser ut til å øke over tid. I figur 14 kan man se at nivået på den årlige økningen/differansen fra foregående år er nærmest statistisk i aldersgruppen 26-35 år. Dette indikerer at denne aldersgruppen ligger på det samme lønnsnivået. Også etter denne alderen kan man se at medianen ligger omtrent på det samme nivået. Enkelte avvik i diagrammet skyldes at dette er et gjennomsnitt med ulike respondenter, ikke den samme respondenten fulgt over tid. Negative tall tilsier dessuten at eldre personer har hatt dårligere inntjening enn yngre.

Fordi pensjonsbeholdningen følger ligningen, er det selvangivelsen som oppdaterer pensjonsbeholdningen.

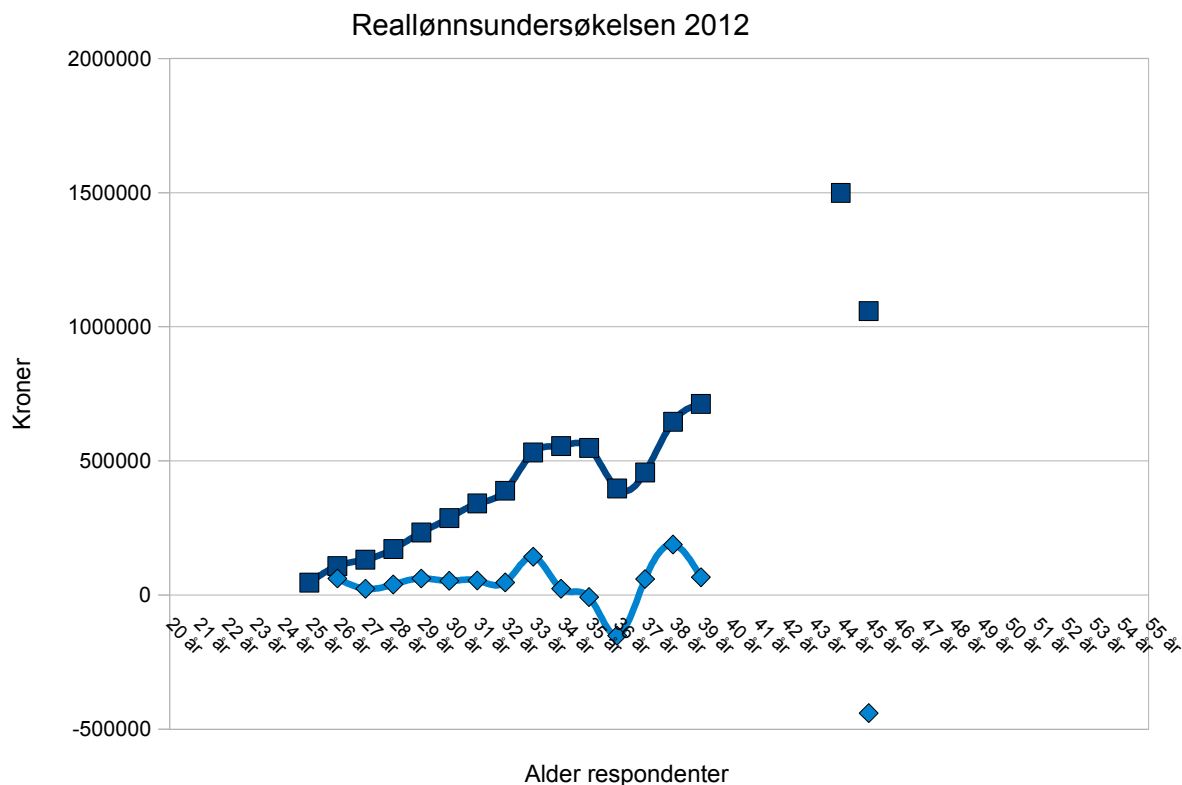
Pensjonsbeholdning i forhold til idealtall

Reallønnsundersøkelsen 2012



Figur 13: Medlemmers utvikling i pensjonsbeholdning sammenlignet med idealtall.

Gjennomsnittlig pensjonsbeholdning per alderstrinn



Figur 14: Økning i pensjonsbeholdning per alderstrinn. Reallønnsundersøkelsen 2012

Imidlertid er det ikke slik tjenestepensjonsopptjeningen blir registrert. Denne blir som nevnt meldt inn av arbeidsgiver.

Det er mange forhold som spiller inn, og fordi delingstallene ikke settes før en fyller 61, kan det ikke vites nøyaktig hvor stor årlig pensjon fra NAV blir. Man kan likevel lage et regnestykke til illustrasjon: En hypotetisk person som er født i 1963, som har gjennomsnittslønn på 350 000 kroner i året og tar ut pensjon ved 67 års alder i 2030, kan regne med å få utbetalt kr 180 774,- i året i pensjon.¹⁴⁸ Dagens minstepensjon¹⁴⁹ for enslige ligger på 2 G, mindre hvis man er gift. Pr 1.5.2012¹⁵⁰ er ett G på 82 122 kroner, og 2 G er dermed 164 244 kroner. Korrigert for inflasjon, er det ikke sikkert situasjonen for personen i eksempelet kommer høyere enn minstepensjonen i

2030. Det blir derfor viktig at tjenestepensjonen er på plass i tillegg til pensjonsbeholdningen.

Som nevnt ble det sendt ut en supplerende undersøkelse for å undersøke hvordan nivået for tjenestepensjon forholdt seg blant medlemmene. Kun 22 respondenter besvarte denne, men det kom tilbakemeldinger om at det var feilmeldinger hos SPK som gjorde det umulig å logge inn og sjekke status, og dette kan ha vært en av årsakene.

Det viste seg at det kun var 4 respondenter som ikke hadde en negativ differanse med hensyn til pensjonsinntjening hos KLP, SPK eller andre pensjonskasser. Gjennomsnittet var 25,94 måneder manglende uttelling, altså nesten 2 år og 2 måneder som manglet. Imidlertid varierte dette fra 0 til helt opp til 8 års manglende uttelling.

Det viser ganske entydig at midlertidig ansatte arkeologer ikke får uttelling for alt arbeidet de utfører med i hovedsak lovpålagte oppgaver hos

“

Jeg regner med å jobbe til graven, ja.

Mann, 32, Nord-Norge

148 Delingstall fra 1. 7. 2011 – anslag fra NAV

149 Garantipensjon fases gradvis inn fra 1954-kullet. Se regjeringen.no/Arbeidsdepartementet/Tema/Pensjoner

150 Grunnbeløpet reguleres 1. mai hvert år

offentlige myndigheter. Det er derfor viktig å holde et øye med pensjonsinntjeningen og ettermelde arbeidsforholdene selv, dersom noe mangler.

10.4. Hva er problemet og hva kan gjøres?

Både KLP og SPK har egne sider der man kan logge inn for å sjekke om man er medlem og i så fall sjekke sin status. Det har vært endel kluss for medlemmer med at arbeidsgiver er svært raske til å melde ut arbeidstakeren, selvom de kommer tilbake innen kort tid eller de skal over i annen virksomhet der medlemskapet skal opprettholdes. Dersom en slik utmelding kommer på et ugunstig tidspunkt i forhold til kalenderåret, kan man faktisk miste inntjeningen man har gjort. I SPK er det også slik at all inntjening rundes av til hele år. To år og 5 måneder rundes av til 2 år, mens to år og 7 måneder rundes av til tre år. Det er derfor svært viktig at man får godskrevet all sin inntjening. Full opptjeningstid på 30 år kan altså ta vesentlig mer enn 30 år å tjene opp for en arkeolog.

Det kan være greit å hele tiden holde oversikten selv og i tillegg informere arbeidsgiver, spesielt lønnsavdelingen, om at man ikke skal meldes ut dersom man for eksempel har fått forlengelse.

Den lave lønnen fører videre til lav pensjonsbeholdning i NAV. Her må det rett og slett et høyere lønnsnivå til. I tillegg må man ha mer inntekt per år. Til syvende og sist er systemet er laget for laget ansatte med helt andre kontraktsforhold en midlertidige arkeologer har, først og fremst fast ansatte. Det er derfor viktig at også arbeidsgiver får beskjed om at denne måten å ansette oss på gir oss store problemer med hensyn til pensjonsinntjening. Enkelte scenarier gir oss faktisk ingen pensjonsopptjening i det hele tatt, spesielt hvis vi går fra arbeidsledighet til KLP på feil tidspunkt og ikke rekker å tjene inn 168 timer i løpet av et kvartal, eller der den første kontrakten i SPK er splittet over to kalendermåneder, og ikke utgjør minst 60 timer i hver av disse. Dette er en risiko som ikke skal hvile på arbeidstaker

dersom det er arbeidsgivers forhold som fører til velferdstapet.

Arbeidsledigheten som stadig lurer er altså problematisk på flere måter. Ikke bare mister man all inntjening av tjenestepensjon; man får også en vesentlig lavere reallønn ved å måtte gå på dagpenger, noe som påvirker pensjonsbeholdningen hos NAV. Alt i alt er det midlertidigheten og kortsiktigheten alene som gjør at midlertidig ansatte arkeologer taper stort på pensjonsfronten. Direkte i sammenheng kan man se den voldsomme byttingen av arbeidsgivere, opptil 5 på ett år i følge Arbeidslivsanalysen fra 2010. Slikt blir det lett rot av, når arbeidsgiver melder arbeidstakeren inn og ut igjen nesten med en gang, eller ikke melder inn før tremånedersperioden er gått, selvom man har rett på videre pensjonsopptjening etter overføringsavtalen. Enn så lenge er det opptil arbeidstaker selv å forsøke å holde rede på situasjonen, men den eneste løsningen på lang sikt er lange kontrakter som følger kvartalene eller kalenderåret, eller ideelt sett fast ansettelse. Heldigvis er både KLP og SPK åpne for etterinnmelding, og dette gjelder trolig også andre pensjonskasser. Det blir derfor svært viktig å ta vare på sine arbeidskontrakter slik at man kan dokumentere alle arbeidsforhold og den eventuelle kontinuiteten i én pensjonskasse.

Jeg har egentlig regnet med at jeg blir en fattiglus når jeg blir gammel.

*Mann, 26,
Vestlandet*

9. Oppsummering og konklusjon

Som det har blitt tydelig i denne rapporten, er arbeidshverdagen til en midlertidig ansatt arkeolog noe annerledes enn for den gjengse arbeidstaker. Den avviker også fra hvordan den gjengse midlertidig ansatte arbeidstaker ser ut til å ha det, skal man tro rapporter fra Fafo og annen faglitteratur på området. Mens det har vært vanlig for midlertidig ansatte å komme i fast arbeid innen få år etter at de kom i midlertidig ansettelse, iallefall for noen år tilbake,¹⁵¹ er det øyensynlig ikke slik for arkeologene. Det er likevel også bekreftet gjennom forskning at gjentakende midlertidig arbeid over tid minsker sannsynligheten for å gå over i fast arbeid, spesielt dersom det er opphold mellom arbeidsforholdene.¹⁵²

Arkeologer er en yrkesgruppe som bør kartlegges videre. Inntil videre assosieres faget, i hovedsak innad, med korte og midlertidig ansettelser i feltarbeid, og det er sannsynlig at et flertall arkeologer da også arbeider i en slik situasjon. Dette har som konsekvens både at framtidsutsiktene er ustabile, den private økonomien er trang, det er vanskelig å etablere seg med familie og hjem og det er også strevsomt å oppnå alle trygderettighetene som de fleste arbeidstakere tar for gitt i den norske velferdsstaten. Velferd på arbeidsplassen, som muligheten til ordinær ferie, deltakelse på arrangementer og kompetanseheving er sjelden et tilbud til de midlertidig ansatte arkeologene. De må ofte finne seg i manglende opplæring, at de ikke har tilgang til interne data- eller beskjedsystemer, eller at lønnen ikke blir utbetalt som den skal. Når man er i felt har man lite privatliv og ofte svært korte helger, og det kan bli forventet at man skal holde seg faglig oppdatert på kveldstid – uten lønn.

Selvom midlertidigheten kanskje faller marginalt blant arkeologer fra 2010 til 2011, hadde gjennomsnittsarkeologen i 2011 bare 8,5 måneder med arkeologisk

¹⁵¹ Booth et al 2002: F211; Longva 2002: 230; Nergaard 2004: 24; men se også Wallethe 2004: 17

¹⁵² Gagliarducci 2005

relatert arbeid. Dette var fordelt på 3,3 kontrakter hos 1 eller 2 arbeidsgivere, omtrent som i 2010. Helt konkret var gjennomsnittet 1,91 arbeidsgivere i 2010, mens det i 2011 hadde sunket til 1,64. Samtidig var kontraktene en halv uke kortere i gjennomsnitt i 2011, en endring fra 11,5 til 11 uker.

I gjennomsnitt hadde MAARK-medlemmene i 2010 et forespeilet lønnsnivå på 366 400 kroner. Imidlertid viser den nyere undersøkelsen fra 2011 at en gjennomsnittlig brutto reallønn for medlemmene lå på kr 316 768,73, selvom de aller fleste innehar en høy akademisk utdanning i form av mastergrad. Dette lønnsnivået er urovekkende lavt og fører dessuten til et lavt dagpengegrunnlag når man blir arbeidsledig. I slike perioder ender man ofte opp med så lite dagpenger at man havner under lavinntektsgrensen, og man må gjøre bruk av oppsparte midler for å overleve. Grunnet arbeidsledigheten har man en dårlig pensjonsinntjening hos NAV og man arbeider seg ikke opp noen tjenestepensjon i disse periodene. I tillegg er det mye rot med innmeldingen av tjenestepensjonen hos arbeidsgivere, noe som ikke avhjelpest av at man bytter pensjonskasser hele tiden. Dette konkretiseres i tallene fra undersøkelsen om tjenestepensjon, som viser at det i gjennomsnitt er 2,2 år av en midlertidig arkeologs arbeidsliv som ikke er blitt rapportert. De fleste av arkeologene i undersøkelsen befinner seg i aldersgruppen 30-39 år, og man kan se en risiko for at etterslepet øker før de når pensjonsalder. Både den lave grunnpensjonen og rot med tjenestepensjon, samt manglende tjenestepensjon i perioder av året, fører til at arkeologer ligger langt bak både jevnaldrende arbeidstakere og pensjonsinntjeningen for det lønnsnivået de var forespeilet i kontraktene.

Som regel kommer alt dette av svært korte kontrakter i forbindelse med lovpålagt forvaltningsarbeid i det offentlige. Det virker som et paradoks at dette kan skje i et velferdssystem som baserer seg på arbeidslinja, og gir grunn til å tro at informasjonen om arkeologers arbeidssituasjon ikke har nådd opp. Dette kan være et godt insentiv til å arbeide med å formidle den helt spesielle stillingen arkeologene har i dag.

Selvom svært mange av de arbeidsgiverne innenfor arkeologi ser ut til å tenke at midlertidige kontrakter er passende for strukturen i arkeologisk relatert arbeid, er det mange fordeler med fast ansettelse, eller i det minste lengre kontrakter. Blant annet beholder man faglig kompetanse, man sparer utgifter til opplæring og administrasjon, noe som gjør at en arkeolog som er kjent med virksomheten vil kunne arbeide raskere og minske eventuelle opphopninger av arbeid. Flere tillitsvalgte uttrykte at alt dette er noe virksomheten deres legger mer og mer vekt på, og vi ser da også at temaet 'fast ansettelse' er på mange arbeidsgiveres lepper i arkeologimiljøet anno 2012.

Det er skjønt en utfordring å finne raske løsninger på de midlertidig ansatte arkeologenes situasjon. For å kunne tilby faste eller lengre kontrakter, kreves en omstrukturering av arbeidet, og til dette kreves det politisk gjennomslagskraft og vilje. På kort sikt er det heller ikke mulig å uten videre bedre situasjonen. Noe som kom fram i telefonintervjuene med de lokale tillitsvalgte, var at de sjelden har oversikt over hvem som er medlem i Forskerforbundet av de midlertidig ansatte arkeologene. De tillitsvalgte kan yte hjelp og støtte, samt gå i lokale lønnsforhandlinger på ens vegne, men for å gjøre dette må de vite hvem som er medlem. Det er derfor viktig at MAARK-medlemmer gir beskjed om at de er medlemmer av lokallaget ved virksomheten når de begynner på en ny arbeidsplass, enten på den foretrukne måten gjennom medlemssiden hos www.forskerforbundet.no, eller direkte til tillitsvalgt. For å få slik hjelp er det selvsagt også viktig at flere organiserer seg.

I den detaljerte undersøkelsen av hvilke trygderettigheter man har som midlertidig ansatt, kom det fram et annet viktig aspekt, nemlig viktigheten av å være på dagpenger i arbeidsledige perioder. Har man registrert seg hos NAV, er det enklere å få både sykepenger, foreldrepenger og permisjon i

forbindelse med både svangerskap og fødsel. De fleste medlemmene har tjent over inntektsgrensen på 1,5 G årlig slik at de har rett på dagpengestøtten. Selvom den er liten, gjør den at man ikke står på bar bakke, og man kan også få hjelp av NAV til eksempelvis å starte sin egen virksomhet, til videreutdanning eller omskolering. Det er mange oppfatninger både om dagpenger og trygderettigheter blant medlemmene, og det har derfor vært gjort et forsøk på å utrede regelverket under analysen, og slik tilgjengeliggjøre det for arkeologer spesifikt. Det har blitt synlig at midlertidigheten skjønt kan skape vanskeligheter for tilgangen på enkelte rettigheter, noe som kunne vært utbedret ved hjelp av lengre eller faste ansettelser.

Det er fortsatt langt fram. Selvom det er mulig at vi kan ane en positiv tendens med hensyn til kontraktslengde og antall kontrakter årlig når vi sammenstiller tallene fra Arbeidslivsanalysen fra 2011 og Reallønnsundersøkelsen fra 2012, er det viktig at det aktive arbeidet i MAARK og Forskerforbundet fortsetter. For å undersøke hvordan saken utvikler seg, er det viktig å få på det rene om de optimistiske tallene faktisk er en tendens eller ikke, og i så fall må man til med flere årlige undersøkelser som kan kartlegge problemstillingen. I tillegg er det viktig at MAARK-medlemmene vet hva de har av rettigheter, slik at de lettere kan navigere i et byråkratisk system som de så altfor ofte må være i kontakt med. Summa summarum har midlertidig ansatte arkeologer likevel dårligere tilgang på de fundamentale rettighetene i vårt samfunn i dag. Det er klart at dette ikke burde skje i den norske velferdsmodellen når man gjør alt man kan for å følge arbeidslinja, men når arbeidsgiver ikke lar en få lov.

Litteratur

- AMILON, A. & WALETTE, M. 2009. Work Absence - A Signalling Factor for Temporary Workers? *LABOUR*, 23, 171-194.
- ANDERSEN, A. S. & SIVERTSTØL, Ø. 2009. Lavinntektsgrupper på arbeidsmarkedet. *Rapporter 2009*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- ARBEIDSDEPARTEMENTET 2006. IA-samarbeidet - vi strekker oss litt lengre. Rapport av 24. mai 2006 fra en partssammensatt arbeidsgruppe. Oslo.
- ARONSSON, G. & GUSTAFSSON, K. 2005. Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 958-966.
- ARONSSON, G., GUSTAFSSON, K. & DALLNER, M. 2000. Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiological Community Health*, 54, 502-509.
- BENAVIDES, F. G., BENACH, J., DIEZ-ROUX, A. V. & ROMAN, C. 2000. How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions. *Journal of Epidemiological Community Health*, 54, 494-501.
- BERGSTRÖM, G., BODIN, L., HAGBERG, J., LINDH, T., ARONSSON, G. & JOSEPHSON, M. 2009. Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1179-1190.
- BERGSTRÖM, G., BODIN, L., HAGBERG, J., LINDH, T. & JOSEPHSON, M. 2009. Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1179-1190.
- BOOTH, A. L., FRANCESCONI, M. & FRANK, J. 2002. Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends. *The Economic Journal*, 112, F189-F213.
- COHEN, S., TYRRELL, D. A. & SMITH, A. P. 1991. Psychological stress and susceptibility to the common cold *The New England Journal of Medicine*, 325, 606-612.
- DIINHOF, S. 2011. Kort og mangelfull utdanning. Intervju med Søren Diinhoff. Av M. M. Haaland og N. R. Tallaksen. *RISS*, 1, 22-31.
- EDGREN, B. 1986. Coping - avlastende sjukfrånvaro. *Arbete Människa Miljö*, 1, 25-32.
- FRYDENBERG, H. S. 2011. Våg mer! - Om arkeologien og de utforskede mulighetene. *RISS*, 1, 32-39.
- GAGLIARDUCCI, S. 2005. The dynamics of repeated temporary jobs. *Labour Economics*, 12, 429-448.
- GROSETH, L. & KALHOVD, K. 2012. Midlertidige ansettelse i arkeologien - sett fra kulturhistorisk museum. *Primitive Tider*, 14, 142-146.
- HAALAND, M. M. 2011. Arkeologiutdannelse i Norge anno 2010. *RISS*, 1, 6-21.
- HANSEN, C. D. & ANDERSEN, J. H. 2008. Going ill to work - What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science and Medicine*, 67, 956-964.
- HANSEN, I. L. S. & GRØNNINGSÆTHER, A. B. 2010. Nye velferdssignaler. *Fafo-rapport*, 40.
- HEMP, P. 2004. Presenteeism: At Work - But Out of It. *Harvard Business Review*, October 2008, 1-9.

- JAKHELLN, H. 2006. *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo, Damm.
- KUNNSKAPSDEPARTEMENTET, V. R. 2010. Bruk av midlertidig tilsetting i universitets- og høyskolesektoren. Rapport fra arbeidsgruppe. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- LONGVA, F. 2002. Midlertidig ansettelse - karrierestige eller jobbelle? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 19, 221-232.
- MAARK/SCHENCK, T. 2012. Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2011. Arbeidslivsundersøkelsen. Oslo: MAARK, Forskerforbundet.
- MCEWEN, B. S. 1998. Protective and damaging effects of stress mediators. *The New England Journal of Medicine*, 338, 171-179.
- MYRVOLL, S. 2011. Åpne for mer samarbeid. Intervju med Siri Myrvoll. Av K.H. Breivik. *RISS*, 1, 40-43.
- NERGAARD, K. 2004. Atypisk arbeid. Midlertidige ansettelse og deltidsarbeid i Norge. *Fafo-rapport 430*. Fafo.
- NILSEN, G. 2001. Fremtidsutsikter på det arkeologiske arbeidsmarkedet. *Primitive Tider*, 4, 91-100.
- OLBERG, D. 2007. Flexicurity - nordiske arbeidslivsmodeller i nye kontekster? *Fafo-notat 2007:24*. Fafo.
- PRIMITIVE TIDER 2012. Åpen debatt om midlertidige ansettelse i norsk arkeologi. *Primitive Tider*, 14, 161-167.
- SKÅR, Ø. 2011. Vær innstilt på å jobbe litt rundt i landet. *RISS*, 1, 49-51.
- SØRUM, G. & GUNDERSEN, S. M. 2012. Midlertidige ansettelse i arkeologien. *Primitive Tider*, 14, 147-151.
- VIRTANEN, M., KIVIMÄKI, M., JOENSUU, M., VIRTANEN, P., ELOVAINIO, M. & VAHTERA, J. 2004. Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34, 610-622.
- ØSTMO, M. A. 2012. Et liv på knærne - om midlertidige tilsettelser i norsk arkeologi. *Primitive Tider*, 14, 153-162.