

PÅ SPORET AV ARKEOLOGER I NORGE – MENNESKER, ARBEIDSFORHOLD OG BEHOV

Nasjonal rapport i prosjektet *Discovering the
Archaeologists of Europe 2012-2014*

Forfattet av Tine Schenck

Dette prosjektet er finansiert med støtte fra Europakommisjonen. Denne publikasjonen forplikter kun forfatteren, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for bruk av opplysningene i rapporten.

Innholdsfortegnelse

Figurliste	4
Tabeller	5
1 Innledning.....	6
1.1 Norsk deltakelse og representasjon	7
1.2 Tidligere undersøkelser	7
1.3 Metode	7
DEL I – Norge: den skandinaviske modellen på Europas tak	9
2 Norsk kulturminneforvaltning.....	9
2.1 Struktur	9
2.2 Norsk definisjon av 'arkeolog'	10
2.3 Norsk arkeologutdannelse	11
2.3.1 Bachelor- og mastergrader	11
2.3.2 Ph.d. og Dr. Philos	12
2.3.3 Postdoktorstillinger	12
2.4 Arbeidsplasser	13
2.4.1 Statlig sektor.....	13
2.4.2 Fylkessektoren og kommunal sektor	13
DEL II Resultater fra undersøkelsen	14
3 Arbeidsstyrkens størrelse	14
3.1 Anslag 1: Antall årsverk rapportert av arbeidsgiverne	15
3.2 Anslag 2: Fordeling av fast og midlertidig ansatte arkeologer rapportert av arbeidstakerne.....	16
3.3 Tidligere undersøkelser og antall uteksaminerte studenter de siste 13 årene (2001-2013).....	16
3.4 Anslagenes gyldighet.....	18
3.4.1 Arbeidsgiverundersøkelsens representativitet	18
3.4.2 Mulige feilkilder i anslag 1.....	20
3.4.3 Avsluttende bemerkninger vedrørende anslag på arbeidsstyrkens størrelse	20
4 Norske arkeologer: grunnleggende data	22
4.1 Kjønn og alder.....	22
4.2 Ansiennitet innenfor arkeologisk arbeid	23
4.3 Funksjonshemming	23
4.4 Opphavs- og utdanningsland	24
4.5 Utdanningsnivå	25
4.6 Sektorfordeling av arbeidstakere	25
4.7 Type arkeologisk arbeid	26
4.7.1 Type arkeologisk virksomhet: arbeidsgiverne.....	27
5 Arbeidsforhold	28
5.1 Heltid og deltid.....	28
5.2 Kontraktenes natur	28
5.2.1 Fast eller midlertidig ansettelse	28
5.2.2 Fordeling av fast og midlertidig ansatte i 2012.	29
5.2.3 Fordeling av faste og midlertidig årsverk hos arkeologiske arbeidsgivere	29
5.2.4 Gjennomsnittlig kontraktslengde for midlertidige kontrakter.....	31
5.2.5 Korteste og lengste kontraktslengder i 2012.....	31
5.2.6 Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av et år.....	37
5.2.7 Ufrivillig arbeidsledighet.....	38
5.2.8 Faste kontrakter	38

5.3	Inntekt	40
5.3.1	Inntekt etter ansettelsestype.....	40
5.3.2	Inntekt etter kjønn	42
5.3.3	Inntekt etter ansiennitet	43
5.4	Yrkesrettet opplæring og livslang læring.....	44
5.4.1	Arbeidsgivere: Nødvendige kvalifikasjoner for ansettelse	44
5.4.2	Arbeidsgivere: Opplæringsbehov hos ansatte	45
5.4.3	Arbeidstakere: Opplæring mottatt på ansettelsestidspunktet.	46
5.4.4	Arbeidstakere: faglig utvikling	47
5.5	Den framtidige arbeidsstyrkens størrelse	50
6	Oppsummering.....	52
	Litteratur	54

Figurliste

Figur 1	Strukturen i norsk kulturminneforvaltning i hovedtrekk.....	10
Figur 2	Fordeling av ansettelsestyper i arkeologien etter arbeidsgiverundersøkelsen	15
Figur 3	Fordeling av ansettelsestyper i arkeologien etter arbeidstakerundersøkelsen	16
Figur 4	Gjennomsnittlig antall arkeologistudenter per tiår	17
Figur 5	Gjennomsnittlig antall arkeologistudenter per tiår.....	17
Figur 6	Utviklingen i bygge- og anleggssektoren fra 1. kvartal i 1998	21
Figur 7	Kjønnsfordeling i ulike aldersgrupper	22
Figur 8	Ansiennitet i arkeologisk arbeid. Y-aksen viser antall år med ansiennitet	23
Figur 9	Arbeidstakernes nasjonalitet/opphavsland.....	24
Figur 10	Opphavsland i sammenheng med utdanningsland	24
Figur 11	Arbeidstakernes utdaningsnivå.....	25
Figur 12	Sektorfordeling av fast ansatte arkeologer. 2012. Arbeidstakere.....	25
Figur 13	Sektorfordeling av midlertidig ansatte arkeologer.2012. Arbeidstakere.	25
Figur 14	Fordeling av ansettelsestyper pr. sektor. 2012. Arbeidsgivere.....	26
Figur 15	Type arkeologisk arbeid på tidspunktet for undersøkelsen, rapportert av arbeidstakerne	27
Figur 16	Type arkeologisk arbeid som utføres i virksomhetene. N=36.....	27
Figur 17	Fordeling av heltid og deltid etter kjønn	28
Figur 18	Respondentenes yrkesstatus i 2012.....	29
Figur 19	Fordelingen av arbeidsmengde pr kontraktstype i 2012	29
Figur 20	Antall midlertidige kontrakter pr. årsverk. Mindre arbeidsgivere.....	30
Figur 21	Korteste kontraktslengde i 2012.....	32
Figur 22	Lengste kontraktslengde i 2012	32
Figur 23	Korte kontrakter og korresponderende lengste kontraktslengde. N=61	33
Figur 24	Lange kontrakter og korresponderende korteste kontraktslengdene. N=85	34
Figur 25	Ansiennitet og gjennomsnittlig kontraktslengde i 2012.....	34
Figur 26	Ansiennitet og korteste kontraktslengde.....	35
Figur 27	Ansiennitet og lengste kontraktslengde	36
Figur 28	Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av året.	37
Figur 29	Fordelingen av arkeologisk, midlertidig arbeid i løpet av året: Ansiennitet.....	37
Figur 30	Ufrivillig arbeidsledig i 2012.....	38
Figur 31	År før fast ansettelse.....	38
Figur 32	Ansiennitet ved fast ansettelse. Kjønnsfordeling.....	39
Figur 33	Ansiennitet ved ansettelse i nåværende stilling: 2006-2013.....	39
Figur 34	Inntekt etter ansettelsestype	40
Figur 35	Bruttoinntekt etter ansettelsestype. Individuell forekomst.	41
Figur 36	Bruttoinntekt etter kjønn, alle ansatte. N=276.....	42
Figur 37	Gjennomsnittlig inntekt i 2012 etter ansiennitet, ansettelsestype	43
Figur 38	Nødvendige kvalifikasjoner for ansettelse, som rapportert av arbeidsgivere.	44
Figur 39	Opplæringsbehov hos ansatte, som rapportert av arbeidsgivere.	45
Figur 40	Tilfredsstillende opplæring ved ansettelsestidspunktet. Ansatte. N=336	46
Figur 41	Tilfredsstillende opplæring ved ansettelsestidspunktet, sektorvis. Arbeidstakere.	46
Figur 42	Mulighet til faglig utvikling i 2012. Alle respondenter. N=290	48
Figur 43	Mulighet til faglig utvikling i 2012, sektorvis fordeling.	48
Figur 44	Mulighet til faglig utvikling, midlertidig ansatte. 2012 sml. 2010.....	50
Figur 45	Antall ansatte 2007-2017: Omtrentlige trender og prognoser.	51

Tabeller

Tabell 1 Anslag basert på årsverk.....	15
Tabell 2 Anslag basert på forholdet mellom fast og midlertidig ansatte.....	16
Tabell 3 Antall studenter uteksaminert med magistergrad, hovedfag eller mastergrad i arkeologi.....	17
Tabell 4 Andel av total studentmasse før og etter 2001 blant respondenter, ulike aldersstærskler.....	19
Tabell 5 Kjønnfordeling i ulike aldersgrupper.	22
Tabell 6 Arbeidstakernes nasjonalitet/opphavsland	24
Tabell 7 Type arkeologisk arbeid etter ansettelsestype. N=286	26
Tabell 8 Fordeling av heltid og deltid etter kjønn.....	28
Tabell 9 Gjennomsnittlig arbeidsmengde pr. kontraktstype i 2012. N= årsverk.....	30
Tabell 10 Kontraktstrender fra 2010 - sammenligning	31
Tabell 11 Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av året.....	37
Tabell 12 Perioder med ufrivillig arbeidsledighet	38
Tabell 13 Alder: Fast og midlertidig ansatte.....	38
Tabell 14 Inntekt etter ansettelsestyp.....	40
Tabell 15 Bruttoinntekt etter kjønn, 2012, midlertidig ansatte.....	42
Tabell 16 Bruttoinntekt etter kjønn, 2012, fast ansatte.	42
Tabell 17 Andel pr. ansiennitetsgruppe som mottok dagpenger i 2012. N=70 (39,1 %).....	43
Tabell 18 Fordeling av virksomhetsrespondenter og årsverk i undersøkelsen (2012).....	44
Tabell 19 Tilfredsstillende opplæring mottatt på tidspunktet for ansettelse. Arbeidstakere. N=336.....	47
Tabell 20 Mulighet til faglig utvikling i 2012, etter tilsattkategori på tvers av sektorer. N=290	49
Tabell 21 Opportunities for professional development, temporarily employed. 2010 vs 2012.....	50
Tabell 22 Anslag over antall ansatte siste 5 år. N=31	50
Tabell 23 Anslag over antall ansatte neste 5 år. N=31.....	50

1 Innledning

Discovering the Archaeologists of Norway springer ut av paraplyprosjektet *Discovering the Archaeologists of Europe 2012-2014* (DISCO 2012-2014), et prosjekt godkjent og finansiert av *Lifelong Learning Programme* i regi av Europakommisjonen. Prosjektet har 23 prosjektpartnere fra 21 europeiske land, samt *European Association of Archaeologists* (EAA), og bestyres av York Archaeological Trust. Prosjektets hovedfokus er utarbeidet i tråd med *New Skills for New Jobs*-initiativet under den europeiske strategien for sysselsetting.¹

New Skills for New Jobs er et initiativ utarbeidet for å øke sammenfallet mellom ferdigheter blant arbeidstakere og arbeidsgiveres behov, blant annet ved å minske kløften mellom utdanningssektoren og det reelle arbeidsmarkedet. Et av de praktiske tiltakene har vært å opprette det europeiske rammeverket for nøkkelkompetanser for livslang læring, som skal tilrettelegge sysselsetting, personlig utvikling, sosial utjevning og aktivt medborgerskap i kunnskapssamfunnet.² DISCO 2012-2014 er utarbeidet for å overvåke det arkeologiske arbeidsmarkedet i Europa, og for å fange opp trender som viser seg i forbindelse med ferdigheter, livslang læring og transeuropeisk mobilitet.

DISCO 2012-2014 er fokusert på de spesifikke krav som stilles innenfor det europeiske arbeidsmarkedet for arkeologisk arbeid, som på tidspunktet for undersøkelsen er hardt rammet av den globale finanskrisen. Finanskrisen påvirker arbeidsgiveres muligheter og evner til å investere i yrkesrettet opplæring og videreutvikling, og dette er et av fokusområdene som har påvirket utformingen av undersøkelsen. Transnasjonal mobilitet i Europa er også en hovedmotivasjon for EU-kommisjonen, og prosjektet har som sin intensjon å bidra til å forenkle forflytningen av arbeidskraft i et helhetlig arkeologisk arbeidsmarked, ved å identifisere ulike kvalifikasjonskrav som stilles arkeologer i de ulike nasjonale arbeidsmarkedene. Sluttresultatet av undersøkelsen vil bli brukt for å informere arbeidsgivere og andre som bidrar med yrkesrettet opplæring og videreutvikling for arkeologisk arbeid. Prosjektet er utviklet for å kunne komme med anbefalinger om arkeologisk yrkesrettet opplæring og videreutvikling, både nasjonalt og internasjonalt. Dette kan være nyttig på tre plan:

- 1) Prosjektet vil informere arbeidsgivere, som dermed enklere vil kunne identifisere fremtidige behov og utfordringer som måtte oppstå i forbindelse med opplæring og videreutvikling.
- 2) Arbeidstakere vil kunne planlegge og legge til rette for sin egen karriereutvikling, samt øke jobbmulighetene innenfor det nasjonale og europeiske arbeidsmarked.
- 3) Tilbydere av yrkesrettet opplæring og videreutvikling kan tilrettelegge tilbudet etter dokumenterte behov i arbeidsmarkedet.

For å møte problemene som oppstår i det europeiske arkeologiske arbeidsmarkedet hva gjelder yrkesrettet opplæring og livslang læring for øvrig, er spørreundersøkelser utført i deltakerlandene. En mal i form av kjernespørsmål ble utviklet i av prosjektet i felleskap, og skal ha blitt omhandlet av alle partnerne. Kjernespørsmålene kan deles inn i fire overliggende temaer:

- 1) Arbeidstakernes (arkeologenes) antall og kompetanse
- 2) Arbeidsgiverne i den arkeologiske sektor
- 3) Tilbud og etterspørsel innen arkeologisk arbeid over tid
- 4) Kompetanse- og opplæringsbehov blant arbeidstakerne

Kjerneområdene vil i det følgende bli tematisk presentert.

¹ Den europeiske sysselsettingsstrategien er et rammeverk for informasjonsflyt vedrørende politikk og lovgivning i arbeidssektoren. Mer informasjon finnes i St.meld. nr. 9 (2006-2007) *Arbeid, Velferd og Inkludering*, pkt. 9.6.1.

² For mer informasjon, se regjeringens gjennomføringsnotat *Nøkkelkompetanser for livslang læring* av 20/5/2008.

1.1 Norsk deltakelse og representasjon

Norsk arkeologi ble representert i prosjektet av Forskerforbundet, en fagorganisasjon for ansatte innenfor forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling, inkludert kulturminnevernsektoren. Forskerforbundet organiserer en stor andel av norske arkeologer, innbefattet individer med arbeidsgiverforpliktelser. Dette gjør organisasjonen velegnet for undersøkelser av arbeidsforhold, men gjør også at fokuset uunngåelig blir mer eller mindre rettet mot arbeidstakeres beskyttelse, og Forskerforbundet må ved interessekonflikt anses å ta standpunkt på arbeidstakersiden.³

Forskerforbundets formål er ivaretatt ved at to spørreundersøkelser ble utformet; én for arbeidsgivere og én for arbeidstakere. Dette ble primært gjort for å øke troverdigheten og få tilgang til mer informasjon enn om bare arbeidsgiverne skulle svare, slik det ble gjort i enkelte andre land. For å skape et helhetlig bilde av norsk arkeologi, vil de to spørreundersøkelsene i det følgende bli behandlet under ett. Norge: Den skandinaviske modellen på Europas tak

1.2 Tidligere undersøkelser

Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer (MAARK), en fagpolitisk forening under Forskerforbundet, startet innsamlingen av årlige data for sine medlemmer i 2011. Tallene strekker seg fra 2010 og framover.⁴ Som det vil bli klart i denne undersøkelsen, er det bestemte utfordringer knyttet til midlertidig ansettelse av norske arkeologer, og dette vil i det følgende bli behandlet med det aktuelle datamaterialet som referanseverdier. Undersøkelsene ble publisert i 2012 og 2013, og ble utført av Tine Schenck med støtte av styret og generalforsamlingen i MAARK.

1.3 Metode

For å oppfylle de overliggende prosjektkravene med hensyn til datainnsamling og kjernedata, ble den norske delen av prosjektet utformet som en spørreundersøkelse av arkeologer som på innværende tidspunkt har sitt virke i det norske arbeidsmarkedet for arkeologi. Spørsmålene var for en stor del basert på kjernespørsmålene som dukket opp i forbindelse med DISCO-prosjektet. Samtidig, fordi Forskerforbundet utførte lignende kartlegginger blant midlertidig ansatte arkeologer i 2010⁵ og 2011,⁶ ville prosjektet gi undersøkelsen en form som var i tråd med tidligere spørreundersøkelser, slik at det skulle bli mulig å utvikle trender i et større, samlet datamateriale.

Spørsmålene ble utformet av Jon Wikene Iddeng og Tine Schenck. Jon W. Iddeng var ansvarlig for designet av spørreundersøkelsen. Selve spørreundersøkelsen ble konstruert som et elektronisk spørreskjema ved hjelp av *Questback*. Denne løsningen gir mulighet for midlertidig lagring av unike spørreundersøkelser, slik at en respondent kan komme tilbake til sitt spørreskjema underveis dersom de ble invitert til å delta ved bruk av unik kobling. Imidlertid ble en generell kobling også brukt, slik at skjemaet skulle kunne spres fritt. Dette åpner for at respondenter kan svare flere ganger, men ingen ble mistenkt for å ha misbrukt oppsettet.

To spørreskjemaer ble utformet; ett til arbeidsgivere og ett til arbeidstakere. Arbeidsgiverundersøkelsen ble distribuert til alle de største arbeidsgiverne, både til virksomhetsleder og ledende arkeolog. Spørsmålene var relatert til den profesjonelle, arkeologiske virksomheten direkte. Denne undersøkelsen var ikke anonym.

³ Se Forskerforbundet 2012

⁴ Schenck 2012, 2013

⁵ Schenck 2012

⁶ Schenck 2013

Det andre spørreskjemaer ble utformet som en personlig undersøkelse av hvert enkeltindivid. Dette spørreskjemaet handlet om saker som vedrører den ansatte direkte, slik som kjønn/alder, ansiennitet, inntekt og utdanning. Denne undersøkelsen var fullstendig anonym. Den unike ID-nøkkelen i den resulterende datafilen var dato og tidspunkt for undersøkelsen. Arbeidstakerundersøkelsen var åpen også for den individuelle, ansvarlige arbeidsgiver. Likevel, fordi undersøkelsen ble distribuert via arkeologer organisert i Forskerforbundet, og deres kontaktflater, er det mulig at denne skjevheten kan ha påvirket innsamlingen. Tilfeldig utvalg var ikke en mulighet, da det ikke fins noen kontaktoversikt for alle arkeologer i Norge. Det er uansett vanskelig å unngå en viss skjevhet når en organisasjon utfører en undersøkelse av individer, og da det fant sted en svært bred distribusjon av undersøkelsen, og flere uorganiserte enn organiserte arkeologer besvarte spørreskjemaet, er det ikke sannsynlig at en slik påvirkning har hatt noen stor effekt på resultatene.

Datainnsamlingen fant sted sommeren 2013. De resulterende dataene ble analysert i MS Excel 2011, av Tine Schenck, som også forfattet rapporten. Med en antatt arbeidsstyrke på 1000 arkeologer, var svarprosenten 33 % for arbeidstakerundersøkelsen.⁷

⁷ Se avsnitt 3.2.

DEL I – Norge: den skandinaviske modellen på Europas tak

2 Norsk kulturminneforvaltning

2.1 Struktur

I Norge er kulturminnevernet regulert av lov om kulturminner (kml) fra 1978. Ifølge loven er ivaretagelsen av kulturminner et nasjonalt ansvar, og løse kulturminner eldre enn 1537⁸ er statens eiendom.⁹ Faste kulturminner er naturlig nok grunneiers eiendom. Dersom de er eldre enn 1537 (1649 for stående bygninger), er de skjønt automatisk vernet, og uavhengig av eiendomsforhold skal inngrep ikke gjøres i kulturminnet.¹⁰

Øverste myndighet i forvaltningen av kulturarv er Miljøverndepartementet. Departementets Kulturminneavdeling har ansvar for å utvikle strategier og politiske programmer angående norske kulturminner, samt juridiske og økonomiske virkemidler for vern og vedlikehold. Riksantikvaren er et direktorat under Miljøverndepartementet, og har ansvar for den praktiske gjennomføringen av kulturminneloven med tilhørende forskrifter, samt strategier utviklet av Departementet. I tillegg er Riksantikvaren rådgiver for Departementet i kulturminnesaker.

Kulturminneloven kommer til benyttelse når kulturarv står i fare for å bli berørt av tiltak som landbruk, utvikling og byggeprosjekter på vernet grunn. De første undersøkelsene foretas av den aktuelle fylkeskommunen, Oslo byantikvar i Oslo eller Sametinget når det er snakk om samisk kulturarv.¹¹ Dersom det er nødvendig, foretar landsdelsmuseene under statlig sektor selve utgravningen. Prinsippet om at «forurensere» skal betale, fins nedfelt i kml § 10, som bestemmer at enhver kostnad forbundet med undersøkelsene skal bæres av tiltakshaveren.

For å utrede om kulturminner kan komme i konflikt med tiltaket, må tiltakshaveren kontakte fylkeskommunen eller tilsvarende instans (heretter fylkeskommunen) ved planprosessens oppstart. Fylkeskommunen må avgjøre om slik konflikt foreligger, noe som ofte skjer ved bruk av arkeologiske feltundersøkelser som prøvegravinger eller overflateundersøkelser. Hvis fylkeskommunen så ønsker å fremme innsigelse mot planprosessen grunnet konflikt, må innsigelsen avsies til Riksantikvaren innen 3 måneder.¹² Riksantikvaren setter så opp et budsjett for utgravning, i samråd med det aktuelle landsdelsmuseet. Utgravning finner sted dersom tiltakshaveren godtar budsjettet, men klagesaker kan fremmes etter forvaltningsloven.¹³ Systemet kan virke noe tungvint, men bygger på at staten er eneste myndighet med rett til å ødelegge kulturarv, da kulturminnevern er et nasjonalt foreliggende. Fylkesadministrasjoner har begrenset myndighet til å utføre arkeologisk feltarbeid, og denne ansvarsfordelingen er inkorporert i ordinære planprosesser.¹⁴

⁸ Grensen er satt for å begrense *automatisk* fredning av kulturminner, og refererer til reformasjonen. Dette betyr at førreformatorisk (middelalder og eldre) er automatisk fredet, mens etterreformatorisk kulturarv bare kan fredes etter individuelle vurderinger.

⁹ Kml § 12

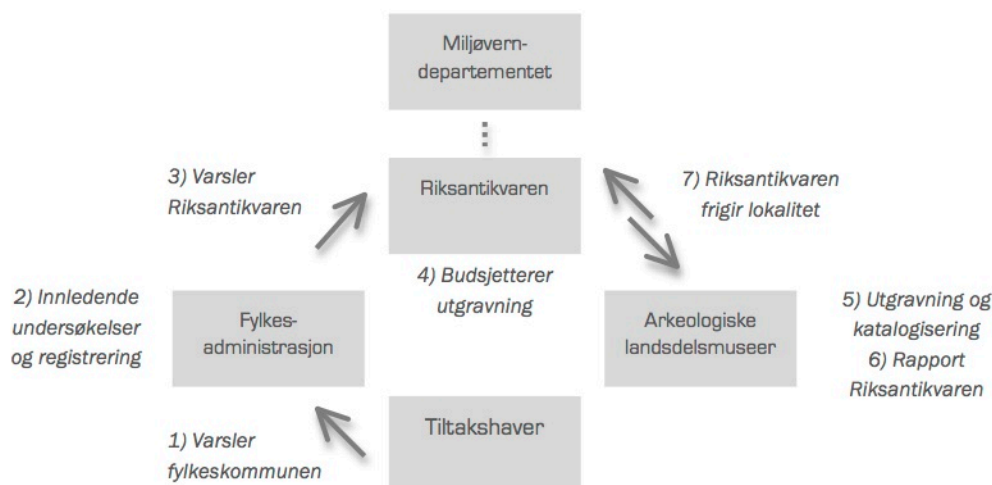
¹⁰ Kml § 3 og § 4

¹¹ Se forskrift om faglig ansvarsfordeling mv. etter kulturminneloven, 9. februar 1979.

¹² Kml § 9(2)

¹³ I enkelte tilfeller vil staten betale for utgravning. Dette er vanligvis tilfellet ved mindre private tiltak under 14 mål størrelse; jfr kml § 10(2).

¹⁴ Se plan- og bygningsloven av 2008



Figur 1 Strukturen i norsk kulturminneforvaltning i hovedtrekk.

Kulturminneforvaltningens ansvarsfordeling betyr at enkelte utviklingsprosjekter kan ta flere år. Dette har delvis å gjøre med norsk vinter, som i store deler av landet varer i minst 4 måneder. Norge strekker seg over 14 breddegrader,¹⁵ og enkelte av de sørligste områdene har mildere vintre. Fylkeskommuner her kan av og til fortsette feltarbeid gjennom hele vinteren. Golfstrømmen sørger også for et mildere vinterforløp langs hele vestkysten, men også her er det vanlig at feltarbeid stopper i 3-4 måneder. Bortsett fra unntaksvis helt i sør, opplever hele landet tele i vintermånedene, noe som forvansker gravearbeid. I tillegg forhindrer snø overflaterregistrering, og frost kan skade utgravninger som er eksponert. Omtrent en tredjedel av Norge befinner seg nord for polarsirkelen, og nødvendig dagslys er i tillegg svært begrenset i vintermånedene. Dette gjør at Norge, sammen med Sverige og Finland, opplever helt spesielle hindringer for ordinær utførelse av arkeologisk feltarbeid, noe som gjør det mer sesongbetont enn i andre europeiske land, og som får store konsekvenser for norske arkeologers arbeidssituasjon.

2.2 Norsk definisjon av «arkeolog»

«Arkeolog» er ikke en beskyttet tittel i Norge, og det fins ingen offisiell definisjon av yrkesbenevnelsen. Dette gjenspeiles i UiTs beskrivelse av en arkeolog,¹⁶ hvor en lang rekke ulike arbeidsoppgaver, jobber og stillingsbenevnelser listes opp. Likevel finnes det en oppfatning om at «arkeolog» er en tittel som oppnås ved fullført mastergrad i arkeologi, noe som også er den uoffisielle sannheten. Dette er for eksempel hevdet i UiTs beskrivelse som nevnt over.

Realiteten er at arkeologtittelen utelukkende brukes av og om personer med minimum en mastergrad i arkeologi. Hvis vedkommende er masterstudent i arkeologi, men innehar en bachelor, blir hun/han kalt «arkeologistudent». Norsk arkeologmøte (NAM), den norske interesseforeningen for arkeologer, stadfester i sine vedtekter at hovedkriteriet for medlemskap er utdanning tilsvarende mastergrad.¹⁷

Tradisjonelle oppgaver for en norsk arkeolog er forskning, kulturminneforvaltning, museumsarbeid og utgravning. Som i enkelte andre land, utfører arkeologer vanligvis alle oppgaver forbundet med en

¹⁵ 57°58' 57" N til 71° 8' 2" N

¹⁶ UiT – Arkeolog: http://uit.no/studietilbud/yrker/yrke?p_document_id=172304&yrkeskode=Arkeolog [Lest 26.12.13]

¹⁷ NAMs vedtekter § 2

utgravning, fra saksbehandling til graving. Felt-arbeidere eller medhjelpere, illustratører og teknikere, alle vanlige benevnelser i andre land, eksisterer ikke. Utgravninger ledes av en prosjektleder, som vanligvis er en saksbehandler ved museet eller i fylkeskommunen. En feltleder tar ansvar for selve feltarbeidet, rapporteringen, prøvebehandlingen og generelle oppgaver knyttet til det praktiske ved feltarbeidet. Ved større utgravninger ansettes det ofte en assisterende feltleder, og en egen feltleder er ofte ansvarlig for GIS og digital innmåling av lokaliteten. Feltassistenter er arkeologer som utfører alle oppgaver relatert til selve utgravningen eller feltarbeidet, slik som graving, dokumentasjon og prøvetaking. Feltlederen tar vanligvis del i dette arbeidet.

Det har tidligere vært en tradisjon å ansette studenter som feltassistenter. I de senere år har man imidlertid sett at et økende antall arkeologer kommer ut i yrkeslivet, og assistenter er nå som oftest ferdig utdannede arkeologer med mastergrad.

2.3 Norsk arkeologutdannelse

2.3.1 Bachelor- og mastergrader

Norge startet inkorporeringen av Bologna-systemet¹⁸ i det akademiske året 2002/2003, og strukturen var fullt integrert fra 2003/2004 gjennom *Kvalitetsreformen*.¹⁹ Studier i arkeologi, både på bachelor- og mastergradsnivå og forskerutdanning (Ph.d.) er tilgjengelig ved fire universiteter.²⁰ Utdanningsinstituttene ved disse institusjoner tilsetter dermed også stipendiater, og det samme gjør de korresponderende universitetsmuseene, samt ved Arkeologisk Museum ved Universitetet i Stavanger. Doktorgradskandidater finnes dermed i alt ved 9 ulike enheter.

Norske bachelorgrader følger ECTS²¹ systemet og består av 180 studiepoeng (sp). De er bygget opp slik at minimum 80 sp består av ett studieretningsfag (for eksempel arkeologi), 20 sp til *examen philosophicum* og *examen facultatum*, og 80 sp fra et bredt utvalg støtteemner og frie emner. Dette fører til bred kompetanse hos en norsk bachelor, og en arkeologistudent har ofte studert eksempelvis geologi, geografi, sosialantropologi, sosiologi, historie og middelalderfag som tilleggssfag. For å kunne ta en mastergrad i arkeologi, kan man ha en bachelor i arkeologi, kultur- og samfunnsfag, antikkstudier, historie eller annet, så lenge 80 sp utgjøres av obligatoriske arkeologifag. Bachelorgraden er ment å forberede kandidaten på yrkeslivet.²²

Norske mastergrader består av 120 studiepoeng, hvorav 30 eller 60 utgjøres av en masteroppgave. I arkeologi er masteroppgaven på 60 sp, og 60 sp består vanligvis av andre arkeologifag. Med andre ord er mastergraden ofte en ren arkeologigrad, i motsetning til bachelorgraden. Mastergraden er ment å forberede kandidaten på akademisk forskning.²³

Alle universitetene underviser i feltrelaterte emner, men det er opp til universitetene selv hvor de vil plassere slike emner. For eksempel gis det ved NTNU to emner à 15 sp på bachelornivå, samt ett emne à 15 sp på masternivå – totalt 45 sp i løpet av hele studieløpet. I motsetning får UiO-studenter ett feltkurs på 10 sp, samt 10 sp i bruk av databaser og GIS. Fordi de fleste arkeologer ser ut til å begynne karrieren med feltarbeid etter studiene, har de variert nivå av relevant yrkeskompetanse.

¹⁸ Bachelor- og mastergrader, samt Ph.d.-grader for doktor.

¹⁹ EHEA-dokument: NORWAY. *Implementation of the elements of the Bologna Process*. Tilgjengelig på http://www.ehea.info/Uploads/Documents/NORWAY1_2003.PDF [Lest 26.12.13]

²⁰ Universitetet i Tromsø; Norges Arktiske Universitet (UiT), Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet (NTNU), Universitetet i Bergen (UiB) og Universitetet i Oslo (UiO).

²¹ European Credit Transfer and Accumulation System. 1 ECTS = 1 studiepoeng

²² St.meld. nr. 27 (2000-2001) *Gjør din plikt – Krev din rett* pkt 6.3.1.

²³ St.meld. nr. 27 (2000-2001) *Gjør din plikt – Krev din rett* pkt 6.3.1.

2.3.2 Ph.d. og dr. philos

I Norge er det vanlig at ph.d.-stipender utlyses og at kandidaten tilsettes for en periode på minimum tre år. En stipendiat er dermed ansatt med formål å gjennomføre doktorgraden.²⁴ Tilsettingsperioden består vanligvis av enten 3 år med fulltids forskning eller 4 år med 25 % pliktarbeid, slik som undervisning, assistanse på andre forskningsprosjekter eller forskningsadministrasjon, og er vanligvis relevant for prosjektet. En stipendiat tilsettes på vilkår av opptak til forskerutdanning ved et universitet. Forskerutdanningen består normalt av 30 sp kurs og seminarer og et veiledet forskningsprosjekt som skal presenteres som en avhandling. Ph.d.-programmet er den eneste måten å oppnå graden ph.d. på i Norge, og studieplasser og stipender er ofte knyttet til hverandre. Likevel var bortimot 30 % av ph.d.-stipendiater i 2012 finansiert av arbeidsgiverne sine (ofte utdanningsinstitusjoner, forskningsinstitutter eller sykehus), eller eksterne kilder. Norske doktorgradsstudenter er ikke ansett som studenter, men får i stedet ansattstatus med de fordeler det medfører. En ph.d.-kandidat har rett på foreldrepermisjon, sykefravær og andre sosiale ytelser i samme grad som en ordinær, norsk arbeidstaker.

Det fins likevel en uavhengig vei fram til doktorgraden, som leder til graden *dr. philos*. Etter at en kandidat på egenhånd har skrevet og fullført en avhandling eller tilsvarende publikasjonskrav, kan arbeidet forelegges for et universitet for evaluering og tildelelse av graden. Hvis en kandidat ønsker å oppnå doktorgrad på denne måten, innebærer det full uavhengighet fra et universitet, og dermed ingen veiledning eller finansiering. Et avhandlingsarbeid kan bare forelegges én institusjon for godkjenning, selv om det forelegges i omarbeidet form.²⁵ Bestemmelsene og kravene til *dr. philos* varierer noe mellom universitetene, men generelt sett må en kandidat være norsk eller nordisk statsborger, eller kandidaten eller arbeidet må ha en spesiell årsak for å få graden godkjent, slik som for eksempel et forskningstema relatert til Norge eller Norden, eller andre forbindelser til Norge.

2.3.3 Postdoktorstillinger

Norske postdoktorstillinger er ikke ansett som utdanningsstillinger, men som en rekrutteringsstilling til faglige toppstillinger innen forskning.²⁶ Innen arkeologifeltet kan det se ut til å være en mangel på postdoktorstillinger, og en nylig optelling fant bare 7 identifiserbare stillinger innenfor arkeologi.²⁷ Andre stillinger har også vært brukt som rekrutteringsstillinger, for eksempel midlertidige undervisningsstillinger ved særskilt behov. Det er likevel ikke snakk om mange aktuelle stillinger for en norsk forsker med nylig avlagt doktorgrad.

²⁴ Universitets- og høyskoleloven § 6-4

²⁵ Se for eksempel UiOs sider om Dr. Philos: <http://www.uio.no/forskning/doktorgrad-karriere/drphilos/avhandling/>

²⁶ Rundskriv F087-98 av 6.11.98 og *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat*

²⁷ Enkelte av postdoktorstillingene var ikke merket med fagkrets.

2.4 Arbeidsplasser

Norske arkeologer arbeider vanligvis innen det offentlige, men i ulike sektorer. I tillegg er det noen få private stiftelser eller institusjoner som har delegert myndighet til å drive arkeologisk feltarbeid, og noen private museer som kan fungere som potensielle arbeidsplasser for arkeologer. Et ukjent antall arkeologer med mastergrad arbeider i ikke-arkeologiske jobber, og antallet er forventet å være høyere for personer som kun har en bachelorgrad i arkeologi, og som normalt ikke har tilgang på de klassiske arkeologstillingene.

2.4.1 Statlig sektor

Miljøverndepartementet, Riksantikvaren, Sametinget og universitetene, inkludert landsdelsmuseene, er statlige enheter som forvalter, koordinerer og utfører kulturminneforvaltning og arkeologisk feltarbeid. Universitetene er også ansvarlige for en stor del av den akademiske forskningen, og Sametinget har et spesielt ansvar for å ivareta samisk kulturarv. Ansettelse i staten reguleres av arbeidsmiljøloven (aml) og tjenestemannsloven (tjml). Arbeidstakernes rettigheter er utvidet gjennom hovedtariff- og hovedavtalene i staten, som reforhandles henholdsvis annethvert og hvert tredje år mellom staten og hovedsammenslutningene.

I 2012 var staten arbeidsgiver for 52 % av arkeologene som besvarte den inneværende undersøkelsen; 41 % av de fast ansatte og 59 % av de midlertidig ansatte. Antallet midlertidig ansatte er generelt høyt i statlig arkeologi, grunnet sedvanen med å ansette arkeologer prosjektvis i stedet for sesong- eller periodevis. Fordi staten utfører utgravninger ned til en dags varighet, kan dette føre til høy gjennomtrekk ved landsdelsmuseene spesielt

2.4.2 Fylkessektoren og kommunal sektor

Norge, som resten av Skandinavia, har kommunalt selvstyre, og kommunene skal stå mest mulig fritt i sine beslutninger, og skal i hovedsak bare rammebestyres av staten. Fylker har myndighet i begrensede områder hvor kommunene ikke har styringsrett, slik som i det lokale kulturminnevernet. Fylkene er ansvarlige for den første fasen av arkeologiske undersøkelser. Disse blir vanligvis utført som en del av pågående kommunale planprosesser.

Fylker, kommuner og offentlige, lokale virksomheter grupperes under samme sektor, KS eller kommunesektoren. De lokale/regionale sektorene har skiftende karakter grunnet Norges svært varierte topografi, klima og befolkningstetthet. Landets største fylke, Finnmark, dekker et areal større enn Danmark. Landets minste fylke, Oslo, både et fylke og en kommune, består av 1 % Finnmarks overflate, men har nesten ti ganger Finnmarks befolkning. Både fylkets størrelse topografi, demografi og klima får innvirkning på både mengden kulturminner og kulturminnevernets ofte sesongmessige preg.

2.4.3 Privat sektor

Noen få organisasjoner under norsk kulturvern er en del av privat sektor, selvom de har delegert kulturminnemyndighet for arkeologiske utgravninger. Norsk institutt for kulturminneforskning (NIKU), et uavhengig forsknings- og forvaltningsinstitutt for kulturmiljøer, har delegert myndighet til å utføre arkeologiske utgravninger i bylandskaper. Videre er mange museer private stiftelser. Noen av disse er sjøfartsmuseer med ansvar for undervanns- og maritim registrering og utgravning i tillegg til vern av maritime kulturmiljøer.

I tillegg er mange lokalhistoriske og etnologiske museer private, skjønt disse heller sjelden ansetter arkeologer. Det finnes også bedrifter som jobber med arkeologisk formidling og illustrasjon, og enkelte frilansarkeologer med egne foretak.

DEL II – Resultater fra undersøkelsen

3 Arbeidsstyrkens størrelse

Norske, midlertidig ansatte arkeologer er ekstremt mobile innenfor arbeidsstyrken i løpet av ett år, og som et resultat er de vanskelig å tallfeste. Dette ble også påpekt i en studie fra 2001, som kom fram til at den totale arbeidsstyrken var på 581 arkeologer inkludert daværende hovedfagsstudenter.²⁸ Det må forventes at disse tallene har endret seg i løpet de siste 12 årene.²⁹

Som det vil bli klart senere i rapporten, viste den inneværende undersøkelsen at 62 % av arbeidende arkeologer var midlertidig ansatt i 2012. I tillegg viste den at arbeidsgiverne hadde bokført 274 fast ansatte fordelt på 263 årsverk hos 35 arbeidsgivere (svarprosent på 89,74 % blant primærarbeidsgiverne for arkeologer). Selv om arkeologene selv ble undersøkt, gir ikke spørreundersøkelsen noe estimat av den totale arbeidsstyrken innen arkeologi. Imidlertid gav den en del datasett som, sammen med arbeidsgiverdelen av undersøkelsen, er svært informative i forbindelse med arbeidsstyrkens størrelse. Dette har ført til ulike estimater via ulike metoder, som vil bli beskrevet i detalj nedenfor.

Fordi det arkeologiske arbeidsmarkedet styres av sesongrelaterte faktorer, ble det ikke satt noen bestemt dato for opptellingen. I tillegg var det en mulighet for at arbeidstakere var registrert hos sin arbeidsgiver lenger enn de var i arbeid, eller at de ikke var registrert enda.³⁰ Begge deler kunne i så fall ført til en dobbelttelling. En tidligere undersøkelse gjort i 2011 har også vist at nesten en tredjedel av midlertidig ansatte arkeologer arbeidet uten en formell arbeidskontrakt.³¹ Til sammen er dette årsaken til at antallet midlertidig ansatte arkeologer ikke ble etterspurt i arbeidsgiverundersøkelsen. Det ble imidlertid spurt om antallet fast ansatte arkeologer i kalenderåret 2012. Listen under viser datasett som ble brukt i de ulike estimatene av arbeidsstyrkens størrelse.

- Antall fast ansatte arkeologer i 2012 (arbeidsgiverundersøkelsen).
- Antall årsverk utført av midlertidig ansatte arkeologer (arbeidsgiverundersøkelsen)
- Antall Ph.d.-kandidater og postdoktorer
- Prosentfordeling mellom fast og midlertidig ansatte (arbeidstakerundersøkelsen)
- Totalt antall uker arbeidet av midlertidig ansatte arkeologer i 2012 (arbeidstakerundersøkelsen)
- Feltarbeidsutlysninger for 2012 for arbeidsgivere som ikke er en del av undersøkelsesmaterialet
- Antall studenter som fullførte master-/hovedfag-/magistergrad siden forrige opptelling (2001-2012).
- E-poster til lokalmuseer som ikke var inkludert i undersøkelsen

²⁸ Nilsen 2001

²⁹ Se høringsuttalelse fra Kulturhistorisk museum til Riksantikvaren av 4.10.2010 vedrørende strategisk plan 2010-2020

³⁰ Dette kan være på grunn av virksomhetens store størrelse, og dermed den store avstanden mellom personalavdelingen og den enkelte ansatte.

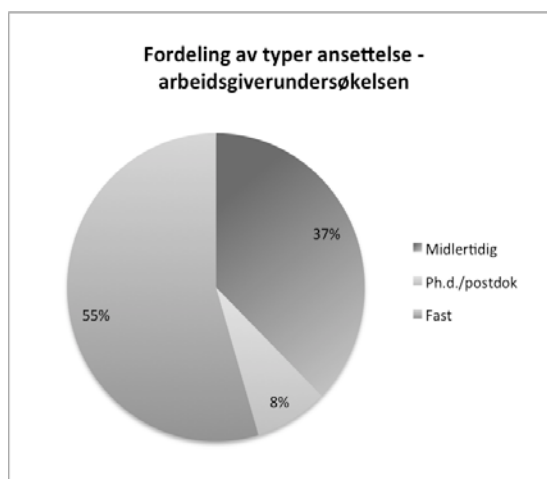
³¹ Schenck 2012: 58, Figur 38

3.1 Anslag 1: Antall årsverk rapportert av arbeidsgiverne

En framgangsmåte for å beregne det totale antallet norske arkeologer er å bruke data fra arbeidstakerundersøkelsen for å komme fram til gjennomsnittlig årsverk arbeidet av én midlertidig ansatt arkeolog (0,72), og multiplisere dette med det rapporterte antall midlertidige årsverk fra arbeidsgiverundersøkelsen (147,5).³² Så kan man legge til et anslag på antall årsverk for de manglende arbeidsgiverne, samt supplerings tall fra lokalmuseer, offentlige databaser og nettsteder.³³ Denne framgangsmetoden gir et estimat på 641 norske arkeologer i 2012, som vist i Tabell 1 og med en prosentvis fordeling som vist i Figur 2.

Faktor	Antall
GJ.snitt årsverk/MAark	0,72
ANT årsverk/MAark	147,5
ANT MAark iflg AG	204*
ANT Ph.d. & postdok iflg AG	45
ANT faste ark. iflg AG	280
ANT ark/lokalmuseer	25
ANT tilleggsinfo	87*
Sum	<u>641</u>
ANT ikke-aktive	99
SUM	<u>740</u>

Tabell 1 Anslag basert på årsverk. *indikerer estimat. Kursiv ikke opptalt.



Figur 2 Fordeling av ansettelsestyper i arkeologien etter arbeidsgiverundersøkelsen

I tillegg til disse 641, bør arkeologer som ikke var aktive på arbeidsmarkedet i 2012/13 tas inn dersom de anser seg fortsatt å ha en forbindelse til det arkeologiske arbeidslivet. Denne gruppen inkluderer arkeologer som ikke har fått arbeid, arkeologer i foreldrepermisjon, samt de som har annet arbeid mens de leter etter mer relevant jobb eller bedre arbeidsvilkår. Anslått antall ikke-aktive arkeologer er basert på forholdet mellom arbeidende og ikke-arbeidende i arbeidstakerundersøkelsen, som viste at 86,6 % var i jobb i 2012. Dette gir en andel på 13,4 % ikke-arbeidende arkeologer, eller et forholdstall på 1:0,15 for arbeidende til ikke-arbeidende,³⁴ noe som fører til 99 ekstra arkeologer. Disse bringer totalsummen til anslagsvis 740 arkeologer i Norge i 2012.

³² Dette er det eneste tallet som er fastsatt i undersøkelsesmateriale.

³³ Lokalmuseene og nettsteder oppgav antall ansatte arkeologer pr desember 2013.

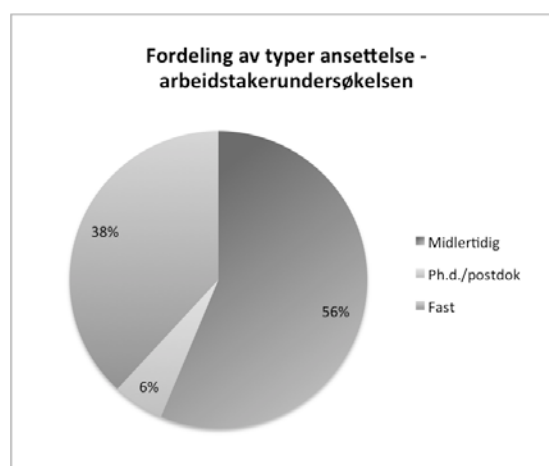
³⁴ Rundt en tredjedel av ikke-arbeidende arkeologer var studenter (ordinære eller Ph.d.) i 2012. Av disse var 20 % ansatt i 2013. Bortsett fra to respondenter kommenterte ikke resten på sin arbeidssituasjon, og da de heller ikke var ansatt som arkeologer på undersøkelsestidspunktet, har vi ingen indikasjon på hvorfor de deltok i undersøkelsen.

3.2 Anslag 2: Fordeling av fast og midlertidig ansatte arkeologer rapportert av arbeidstakerne

En annen framgangsmetode for å anslå antallet midlertidig ansatte arkeologer i Norge beserer seg på forholdet mellom midlertidig og fast ansatte i arbeidstakerundersøkelsen. Dette forholdstallet kan beregnes til 1,48; med andre ord nesten 50 % flere midlertidig enn fast ansatt. Dette er ikke et overraskende forholdstall for norsk arkeologi. Antallet fast ansatte arkeologer rapportert i arbeidsgiveranalysen (280)³⁵ multipliseres med forholdstallet, og deretter legges tilleggsinformasjon om arkeologer fra lokalmuseer, offentlige databaser og nettsider til.³⁶ Dette resulterte i et anslag på 918 arkeologer i Norge,³⁷ som vist i Tabell 2, fordelt som i Figur 3.

Faktor	Antall
ANT faste ark. iflg AG	280
ANT faste ark./tillegg	70
ANT Ph.d. & postdok iflg AG	45
ANT Ph.d. & postdok/tillegg	6
ANT est. MAark/forholdsestimat ¹	517*
Sum	<u>918</u>
ANT ikke-aktive	114
SUM	<u>1032</u>

Tabell 2 Anslag basert på forholdet mellom fast og midlertidig ansatte.*indikerer estimerte tall.



Figur 3 Fordeling av ansettelsestyper i arkeologien etter arbeidstakerundersøkelsen

Dersom man legger til de ikke-aktive arkeologene etter et forholdstall på 1:0,41³⁸ til fast ansatte arkeologer, kommer man fram til at det totalt er 1032 arkeologer i Norge i 2012. Diskrepansen mellom dette anslaget og anslag 1 vil bli diskutert i 3.4.

3.3 Tidligere undersøkelser og antall uteksaminerte studenter de siste 13 årene (2001-2013)

Gørill Nilsen publiserte i 2001 en studie av det arkeologiske arbeidsmarkedet, hvor hun anslo at 312 arkeologer hadde utdannet seg mellom 1971 og 2000. Hun estimerte at norsk arkeologi hadde rundt 331 tilgjengelige stillinger og at 581 personer, inkludert hovedfagsstudenter, konkurrerte om disse jobbene.³⁹ Siden da har det skjedd en voldsom utvikling i norsk arkeologi, hovedsakelig innenfor kulturvernsektoren. Fra 2001 til 2013 ble det uteksaminert 745 studenter med magistergrad, hovedfag eller mastergrad, noe som innebærer en økning fra 19,7 til 58 studenter per år i gjennomsnitt i 2010.

Totalt har 1107 arkeologer gått ut med magistergrad, hovedfag eller mastergrad i Norge, som vist i Tabell 3 og Figur 4. Som for universitetsstudier generelt, har økningen i mengden studenter vært enorm, og nesten 340 ganger så mange arkeologistudenter ble uteksaminert i 2001-2010 som i 1961-1970 (se Figur 5).

³⁵ Dette antallet er det eneste gitte i undersøkelsesmaterialet.

³⁶ Lokalmuseene og nettsteder oppgav antall ansatte arkeologer pr desember 2013.

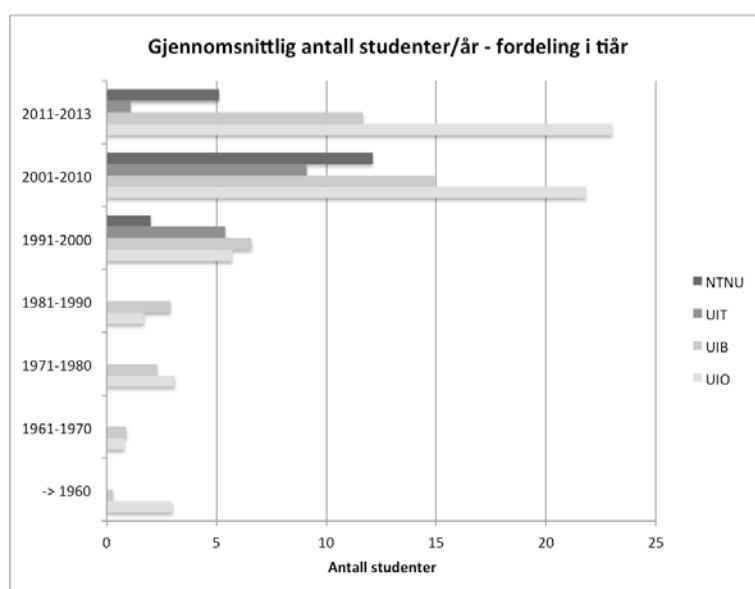
³⁷ 59 av disse refererer til 2013.

³⁸ Ikke-aktive fra arbeidstakerundersøkelsen til fast ansatte arkeologer i arbeidsgiverundersøkelsen

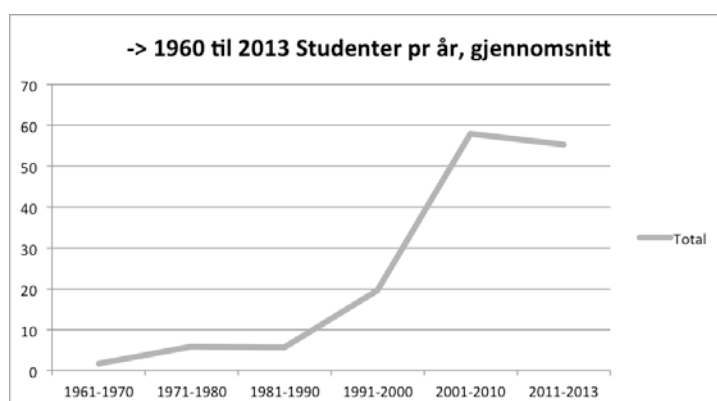
³⁹ Nilsen 2001, 91, Tabell I, Tabell V

	-> 1960	1961-1970	1971-1980	1981-1990	1991-2000	2001-2010	2011-2013
UIO	30	8	31	17	57	218	69
UIB	3	9	23	29	66	149	35
UIT			4	11	54	91	11
NTNU					20	121	51
Total	33	17	58	57	197	579	166

Tabell 3 Antall studenter uteksaminert med magistergrad, hovedfag eller mastergrad i arkeologi.
Tall fra Nilsen 2001, DBH.



Figur 4 Gjennomsnittlig antall arkeologistudenter per tiår. Kilde: Nilsen 2001, DBH



Figur 5 Gjennomsnittlig antall arkeologistudenter per tiår.
Kilde: Nilsen 2001, DBH

3.4 Anslagenes gyldighet

Som sett i Figur 2 og Figur 3, er fordelingen av fast og midlertidig ansatte nesten nøyaktig motsatt ifølge de to estimatene over. Dette antyder at minst ett av datasettene ikke er representativt. Det kan være flere problematiske forhold som påvirker resultatene i den ene eller den andre retningen. Likevel, fordi datasettene er generert av mennesker, er feilen mest sannsynlig å finne i en mulig feilrepresentasjon av en gruppe arkeologer. Dette kan være en bestemt alderskategori, ikke-aktive eller midlertidig ansatte, eller en kategori av data som ble rapportert.

Både antallet årsverk arbeidet av midlertidig ansatte arkeologer i anslag 1 og andelen midlertidig ansatte arkeologer i anslag 2 baserer seg på at arbeidsgiverne har oppgitt representative data. Skjevfordelte data kan resultere helt andre estimater enn det som faktisk er tilfellet. Det er vanskelig å beregne det totale antallet arkeologer i et arbeidsmarked der arbeidstakere har opptil 6 arbeidsgivere i løpet av et år, og vil flytte langt for et kort tidsrom hvis nødvendig.⁴⁰ På grunn av dette bør anslagenes gyldighet vurderes. Ulike argumenter angående respondentmassens representativitet vil bli presentert under.

3.4.1 Arbeidsgiverundersøkelsens representativitet

3.4.1.1 Representativitet beregnet fra utdanningstidspunkt

For en fagorganisasjon er det ofte vanskeligere å nå de uorganiserte, som typisk består av de yngste medlemmene av en yrkesgruppe. For å lete etter skjevfordeling blant de yngste arkeologene i datamaterialet, kan man referere til antallet nylig utdannede arkeologer. Hvis andelen respondenter som ble utdannet fra 2001 av stemmer med totalt antall arkeologer utdannet i perioden, burde denne respondentgruppen være representativ. Det samme gjelder for arkeologer utdannet før 2000. Dette var data som ikke ble forespurt, og må dermed deduseres fra andre datakilder.

I de situasjoner hvor man begynner å studere rett etter videregående skole og fullfører studiene på de normerte 5 år, er 24 år en vanlig alder for å oppnå en mastergrad.⁴¹ Hvis dette er tilfellet for arkeologer, ville 47 % av respondentene vært studenter i årene 2001-2012. Dette er omtrentlig i tråd med den totale medianalderen på 35 år som kom fram i undersøkelsen, da respondenter som var 36 i 2013 ville vært 24 i 2001. Man må likevel ta i betraktning at 745 arkeologer gikk ut med mastergrad i denne perioden; 67 % av alle utdannede arkeologer i Norge, og 70,5 % av de utdannet etter 1970.⁴² Etter dette burde andelen respondenter utdannet fra 2001 vært rundt 20 % større for å være representativ.

Imidlertid er ikke 24 år en pålitelig aldersgrense med hensyn til studentstatus for norske arkeologer. Dette er fordi magister- og hovedfagsstudenter fram til 2007⁴³ brukte mer enn normert tid som student⁴⁴ grunnet store mengder feltarbeid, og fordi det i praksis var vanskelig å avslutte et hovedfag på kortere tid enn normert. Dette gjør at 24 år blir mer egnet som en *minimum*stærskel. Hvis man øker antatt uteksamineringsalder til 27 år i gjennomsnitt, ville om lag 67 % av respondentene vært studenter mellom 2001 og 2012; den ideelle andel: Dette forholdstallet er i samsvar med antallet arkeologer utdannet før og etter 2001. Dersom uteksamineringsalder økes til 28 år, ville rundt 70 % av respondentene vært studenter mellom 2001 og 2012.

⁴⁰ Se 5.2.4. og Schenck 2013, 41

⁴¹ 3 av 4 respondenter på 25 år var ikke studenter. En norsk mastergrad tar vanligvis 5 år å fullføre fra 19 års alder dersom man slutter videregående på normalt tidspunkt. Det er imidlertid vanlig å ta et pauseår før man begynner på universitetet.

⁴² Respondenter som var 67 (pensjonsalder) i 2013 ville vært 24 i 1970.

⁴³ Siste mulige uteksaminering i hovedfagssystemet. Opptak på masterprogram krever nå en jevn studieprogresjon og gir et maksimum på ett tilleggsår i en 2-årig mastergrad.

⁴⁴ Se Glørstad 2006, 29. I følge Nilsen 2001 var antallet registrerte hovedfagsstudenter i 2001 på 264. Bare 38,3 % av disse studentene fullførte studiene innen 2003, noe som ville vært normert tid for hovedfag. SSB rapportere imidlertid at ordinær gjennomføring bare ble oppnådd av 36,9 % av norske studenter totalt i 2003-2004. Grolid 2011. Dette har resultert i en høyere gjennomsnittsalder for uteksaminering med hovedfag og mastergrader.

Hvis 27-årsgrensen opprettholdes, vil undersøkelsen ha nådd mer eller mindre den samme andelen av arkeologer utdannet før og etter 2001. Sammenligninger mellom ulike alderstærskler for hver gruppe kan ses i Tabell 4.

Uteksaminering; alder	2001-2012	1970-2000
24 år	21 %	37 %
27 år	26 %	31 %
28 år	27 %	22 %

Tabell 4 Andel av total studentmasse før og etter 2001 blant respondenter, ulike alderstærskler (undersøkelsens omfang).

Det kan virke sannsynlig at undersøkelsen har gitt representative resultater hvis omtrent 67 % av respondentmassen faktisk var i utdannelse fra 2001 og utover. Av erfaring bør 27 år være et realistisk anslag for gjennomsnittlig uteksamineringsalder de siste 12 årene, men det er viktig å være bevisst på at denne alderen sannsynligvis kommer til å synke i de følgende årene som konsekvens av Bologna-systemet. 27 år bør ikke ses som et relevant anslag for framtiden uten en grundig

gjennomgang. Likevel, selv om uteksamineringsalder mest sannsynlig har variert siden 1970, ser det ikke ut til at yngre aldersgrupper er underrepresentert i resultatene.

Når det gjelder utdannede i utlandet, gjelder dette kun 34 stykker.⁴⁵ Disse respondentene må antas å falle inn under den nevnte 4 % variasjonen (rundt 41 arkeologer etter anslag 2) i forhold til totalt antall arkeologer.

For di de yngre arkeologene virker godt representert i undersøkelsesmaterialet, kan man spørre seg hvorvidt de eldre aldersgruppene er underrepresentert. Imidlertid bør den ovenstående diskusjonen også føre til utledningen at de eldre alderskategoriene har oppnådd tilfredsstillende proporsjoner, og dermed må sies å være representative. I tillegg viser eldre arbeidstakere en høyere organisasjonsgrad enn yngre.⁴⁶ Dette gjør at bruken av medlemslister og tillitsvalgte virker som gode rekrutteringsmetoder for de eldre gruppene av arkeologer.

3.4.1.2 Representativitet beregnet fra forholdet mellom midlertidig og fast ansettelse

Medianalderen hos fast ansatte arkeologer i undersøkelsen er 41 år, og den yngste fast ansatte er 29 år gammel. De eldre alderssegmentene ser ut til å være godt representert i den tredjedelen som innehar fast stilling. Til sammenlikning har de midlertidig ansatte en medianalder på 31,5 år; den yngste ansatte er 24 år gammel, og 38 respondenter (av 169) er under 29 – minimumsalder for fast ansatte. Det burde derfor vurderes hvorvidt det foreligger et avvik relatert til forholdet mellom midlertidig og fast ansatt.

En vanlig faktor for norske, midlertidig ansatte med høyere utdannelse, er den lave graden av fagorganisering sammenliknet med fast ansatte.⁴⁷ Basert på dette kan det forventes en lavere representasjon av midlertidig ansatte, og anslaget basert på arbeidstakerundersøkelsen (anslag 2) burde føre til en enda høyere proporsjon midlertidig ansatte arkeologer.

Arkeologer har i de siste årene sett en utstrakt debatt om bruken av midlertidighet i arkeologiske arbeidskontrakter. Dette er delvis på grunn av at MAARK (*Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer*) offisielt ble del av Forskerforbundet.⁴⁸ Foreningen har hatt et omfattende program inkludert lobbyvirksomhet og oppsiktsvekkende kampanjer fra begynnelsen av, og er nå etablert som høringsinstans for ansettelsesproblematikk i kulturvernsektoren. Medlemstallet har økt fra 85 medlemmer i 2010 til 200 medlemmer ved overgangen til 2014, og foreningen har nylig utvidet formidlingen utover egen medlemsmasse, gjennom artikler i flere nasjonale medier. Det er grunn til å tro at MAARK alene har økt bevisstheten omkring ansettelsesproblematikk blant alle grupper arkeologiske ansatte, og det er

⁴⁵ Se Figur 10

⁴⁶ Nergaard 2010, Tabell 3.5

⁴⁷ Nergaard and Svalund 2009, 13, 44

⁴⁸ MAARK ble opprinnelig stiftet i 2008 som en uavhengig interesseorganisasjon.

sannsynlig at et høyt antall midlertidig ansatte arkeologer er opptatt av problemstillingen. I tillegg har Forskerforbundet hatt et jevnt fokus på midlertidig ansettelse de siste 5 årene, både generelt og i akademia spesielt. Dette har ført til flere kampanjer med både arbeidstakere og arbeidsgivere som målgruppe, inkludert tillitsvalgte i kulturminnevernet. Ut fra dette bør det forventes at representasjonen av midlertidig ansatte er tilstrekkelig bred i undersøkelsesmaterialet.⁴⁹

Da de vanlige skjevhetene knyttet til alder og midlertidig ansettelse er undersøkt, ser det ut til at arbeidstakerundersøkelsen er representativ for norske arkeologer som helhet, med et mulig unntak for det ukjente antallet ikke-aktive arkeologer. Fordi anslag 2 utelukkende er basert på dette materialet, leder ovenstående konklusjon at anslag 2 er gyldig.

3.4.2 Mulige feilkilder i anslag 1

Da arbeidstakerundersøkelsen ser ut til å inneholde representativt materiale for arkeologer som helhet, må svaret på diskrepansen mellom de to anslagene søkes annetsteds. Det er ikke mulig å identifisere feilen nøyaktig, men det har i tidligere undersøkelser også vært en diskrepans mellom rapportert arbeidsmengde fra henholdsvis arbeidstakere og arbeidsgivere.⁵⁰ Dette avviket ses også i den rapporterte arbeidsmengden fra Kulturhistorisk museum i denne undersøkelsen kontra en offisiell utredning fra museet selv,⁵¹ hvor det oppgis et høyere antall midlertidig ansatte, ikke akademiske arkeologer enn virksomheten oppga i undersøkelsen. Dette museet er den største arbeidsgiveren i det arkeologiske arbeidsmarkedet, og tallene deres gir et gjennomsnitt på 0,33 årsverk pr. midlertidig ansatte arkeolog – ikke i nærheten av det beregnede gjennomsnittet på 0,72 årsverk fra arbeidstakerundersøkelsen. Det er sannsynlig at årsverk ikke er en god målestokk for å telle midlertidig ansatte arkeologer. Tidligere undersøkelser har da også bekreftet at så mange som 31 % av midlertidig ansatt personale kan være i arbeid uten en gyldig arbeidskontrakt.⁵² I ytterste konsekvens kan dette potensielt forskyve tallene med nesten en tredjedel, noe som ville ført til et tillegg på 73,8 årsverk, eller nesten 100 flere midlertidig ansatte arkeologer.

I tillegg til dette problemet, ble beregningen av antallet arkeologer ved institusjoner som ikke svarte på undersøkelsen utført svært konservativt. Antallet arkeologer som er ansatt hos disse arbeidsgiverne, kan derfor ha vært vesentlig høyere. Flere universiteter, ansvarlige for de fleste norske utgravninger, har i de senere år heller ikke oppgitt offisielle antall stillinger som besittes av midlertidig ansatte arkeologer til den obligatoriske databasen for høyere utdanning, DBH. I tillegg er det viktig å minne om at midlertidig ansatte arkeologer er ansatt også utenfor feltstillinger, og disse to kategoriene er tidvis forvekslet i debatten.

3.4.3 Avsluttende bemerkninger vedrørende anslag på arbeidsstyrkens størrelse

I evalueringen av anslag 2 og den totale beregningen at 1032 arkeologer utgjorde arbeidsstyrken i 2012, kan det virke usannsynlig at bare 7 % av arkeologer har pensjonert seg eller forlatt arbeidsmarkedet fullstendig. Hvis de ikke-aktive arkeologene tas ut av beregningen, stiger dette til 17 %, noe som fortsatt kan virke lavt. Det må likevel minnes om at omtrent 2/3 av de nåværende, aktive arkeologene studerte mellom 2001 og 2013, og sannsynligvis er yngre enn 40-45 år. Hvis personer som studerte i 1970 og tidligere har pensjonert seg, utgjør disse kun 40 arkeologer eller 4 % av de som noensinne er utdannet i Norge. Det må også forventes at alle arkeologer som arbeidet før 1960 utgjorde et høyere antall enn de 33 som ble utdannet offisielt. Dermed blir ikke de tidligste tallene så restriktive som de kan virke.

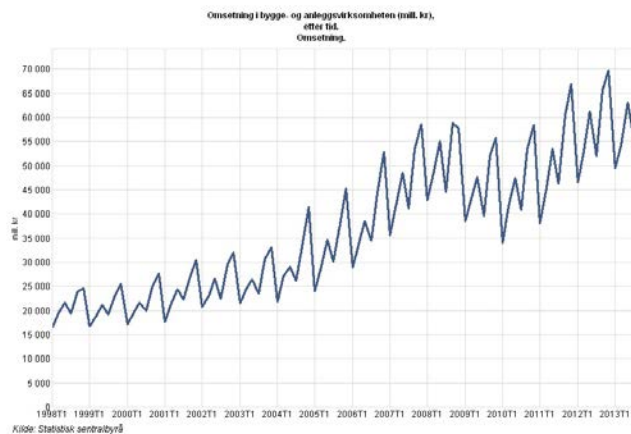
⁴⁹ Dette kan bekreftes av tallene selv: Dersom midlertidige arkeologer var underrepresentert, ville beregningene av antall arkeologer vist enda høyere tall enn anslag 2 (1032 arkeologer), da det ville vært antydning at det arbeidet enda flere arkeologer i Norge. Dette må ses som urealistisk da det tas i betraktning at 1107 arkeologer er utdannet i Norge noensinne.

⁵⁰ Schenck 2012, 66, 68

⁵¹ Groseth et al. 2013

⁵² Schenck 2012, 58

Et annet perspektiv som kan bidra er den statistiske konjunkturen for bygge- og anleggsbransjen fra 1998 av, som kan ses i Figur 6. Denne reflekterer norsk utvikling i perioden, og kan sies å gjenspeile arbeidsmengden i det arkeologiske arbeidsmarkedet noen få år senere. Det er klart fra denne grafen at utviklingen still går oppover, og det kan kun ses en svak nedgang i forbindelse med den globale finanskrisen (2009 – 2011 i grafen). Dette bør nødvendigvis tas inn i den totale beregningen av antall arkeologer siden 2001, og Nilsens antatte 581 arkeologer.⁵³ Dersom dette var et realistisk anslag, og økningen i arbeidsstyrken korrelerte med veksten i bygge- og anleggssektoren, ville arbeidsstyrken nå vært på 1259 arkeologer. Dette er et usannsynlig tall når man tar i betraktning at det totale antallet utdannete arkeologer til alle tider i Norge er 1107, men gir et perspektiv på anslagene i diskusjonen over, og gjør at en arbeidsstyrke på 1032 arkeologer i det norske arbeidsmarkedet virker mindre ekstremt.



Figur 6 Utviklingen i bygge- og anleggssektoren fra 1. kvartal i 1998. Kilde: SSB

⁵³ Nilsen 2001, 100

4 Norske arkeologer: grunnleggende data

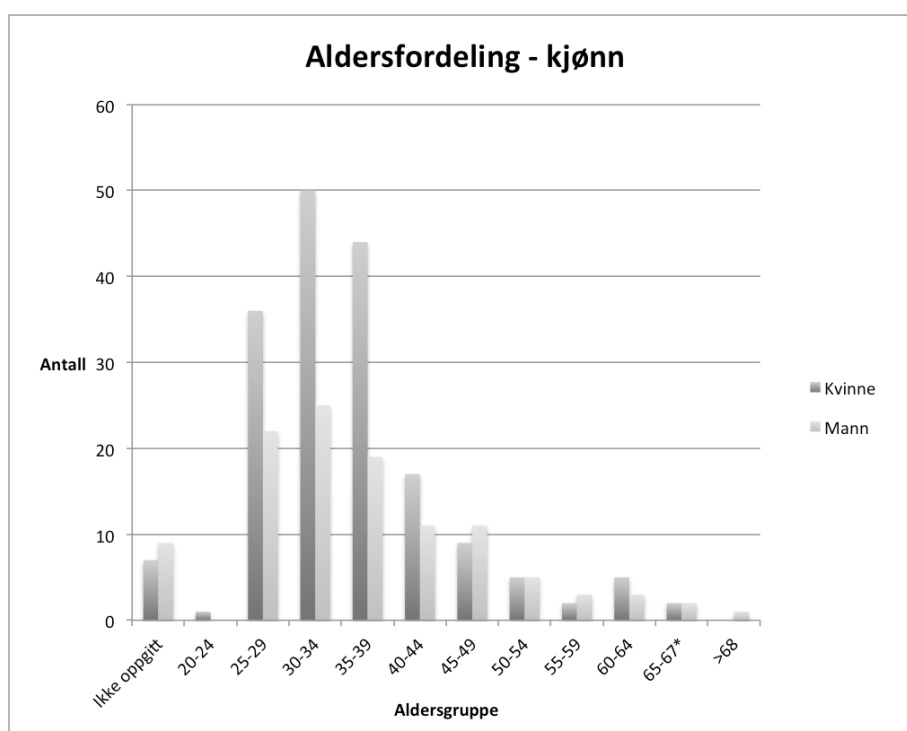
4.1 Kjønn og alder

Arbeidstakerundersøkelsen gav en kjønnsfordeling på 62 % kvinner og 38 % menn blant respondentene, og en aldersmedian på 35 år. Kjønnfordelingen i de forskjellige aldersgruppene opptil 68+ år⁵⁴ kan ses i Tabell 5. Det blir her tydelig at det er et flertall kvinner blant de yngre arkeologene, opp til gruppen 41-45 år. Her dominerer menn, men respondenttallet er lavt i hver kategori over dette, så dette er ikke et entydig mønster. Totalt sett utgjør menn over 41 år en gruppe på 19 respondenter, mens kvinnene er 15 stykker.

Gjennomsnittsalderen for kvinnelige respondenter er 36 år, med en median på 34 og en modus på 30. Dette betyr at det er et stort antall unge kvinner blant respondentene, og at gjennomsnittet trekkes opp av et mindretall eldre kvinner. For menn kan det samme tydelig ses i gjennomsnittsalderen på 38 mot en median på 36 år.⁵⁵

Alder	Kvinner	Menn
20-24	1	0
25-29	36	22
30-34	50	25
35-39	44	19
40-44	17	11
45-49	9	11
50-54	5	5
55-59	2	3
60-64	5	3
65-67*	2	2
>68	0	1
SUM	171	102

Tabell 5 Kjønnfordeling i ulike aldersgrupper.



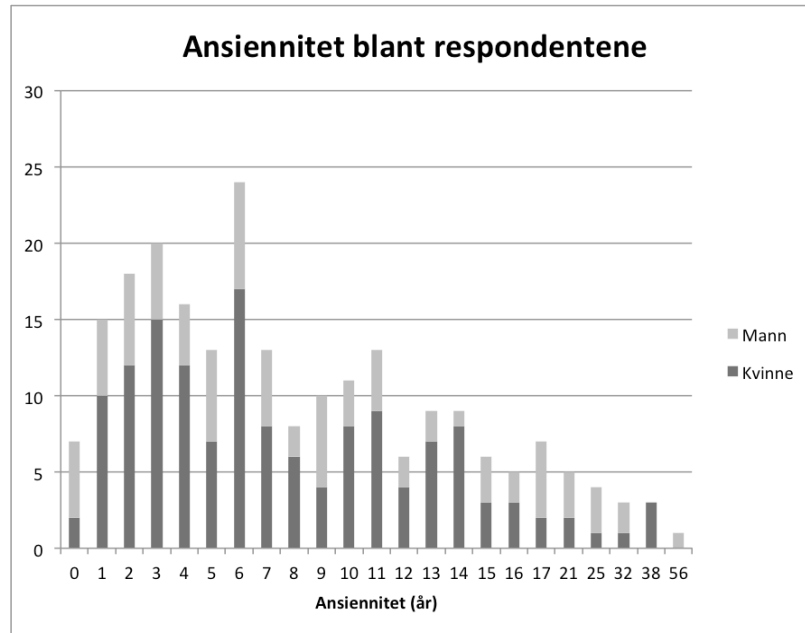
Figur 7 Kjønnfordeling i ulike aldersgrupper

⁵⁴ Kategorier sammenfaller med SSBs årlige kartlegging i Arbeidskraftundersøkelsene. *Kategorien 65-67 er avgrenset av den normale pensjonsalderen på 67 år.

⁵⁵ Modalverdien på 27 er ikke representativ, da de fleste observasjonene er blant de aller yngste i datamaterialet.

4.2 Ansiennitet innenfor arkeologisk arbeid

Så vel som i alder, er respondentene også unge i profesjonen, med en medianansiennitet på 8 år i arkeologisk arbeid. Fordi profesjonen nå domineres av kvinner, ble kjønn også tatt inn i analysen. Som kan ses i Figur 8, har kvinner generelt en lav ansiennitet, mens menn er jevnere fordelt over alle ansiennitetsnivåene. Dette kan indikere at overvekten av kvinner er en nyere trend.



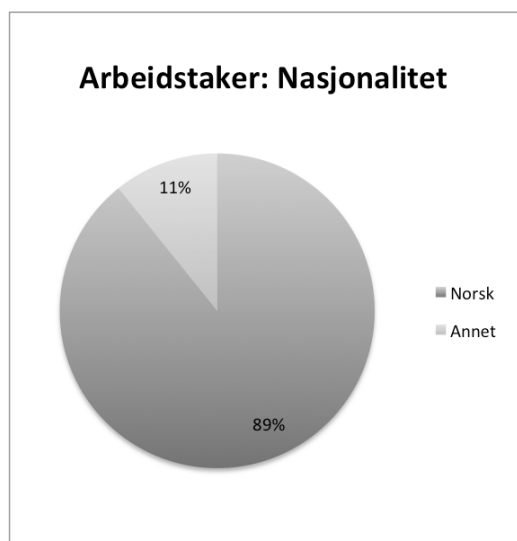
Figur 8 Ansiennitet i arkeologisk arbeid.
Y-aksen viser antall år med ansiennitet.

4.3 Funksjonshemming

Det er veldig få funksjonshemmede arbeidstakere blant norske arkeologer. Arbeidsgiverne ble spurt om antall funksjonshemmede ansatte som krevde tilpasning til arbeidet i 2012, og svaret var 1. Imidlertid ble dette spørsmålet kun besvart av 15 respondenter. Spørsmålet ble sendt separat ved hjelp av e-post og var ikke en del av den elektroniske undersøkelsen.

4.4 Opphavs- og utdanningsland

Et av kjerneområdene for undersøkelsen var å se på hvilke land arkeologene kommer fra og hvor de har fått sin utdanning. For Norges del er dette oppsummert i Figur 9 og Tabell 6.



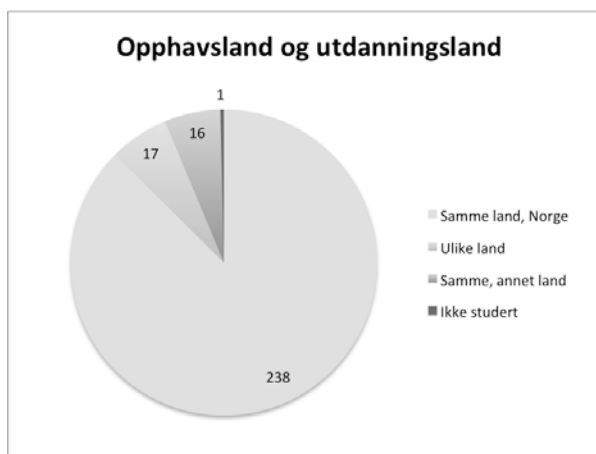
Figur 9 Arbeidstakernes nasjonalitet/opphavsland

Country of origin	Number
Norway	255
Denmark	10
Sweden	3
Iceland	1
Germany	4
UK	3
Irland	1
USA	2
Canada	1
Australia	1
N=	272

Tabell 6 Arbeidstakernes nasjonalitet/opphavsland

Hovedparten av arbeidstakerne er norske, men 11 % av respondentene kommer fra andre land, hovedsakelig i Nord- og Vest-Europa. De to andre skandinaviske landene er de største bidragsyterne med 10 danske arbeidstakere og 3 svenske.

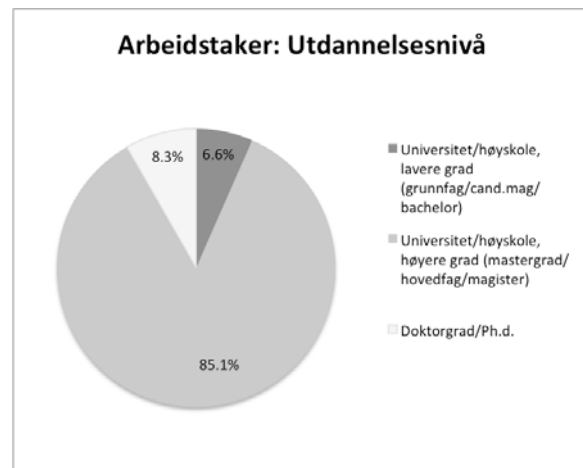
Når det kommer til utdanning, utdannet de fleste respondentene (87,5 %) seg i sitt opphavsland (se Figur 10). 17 arkeologer studerte imidlertid arkeologi i et annet land. Blant disse var de vanligste kombinasjonene nordmenn som studerte i Storbritannia (4), og dansker som studerte i Norge (3). Fire arkeologer tok utdanning i to eller flere land. Bare én av arbeidstakerne hadde ikke mottatt offisiell arkeologiutdanning. Denne respondenten var ikke norsk.



Figur 10 Opphavsland i sammenheng med utdanningsland

4.5 Utdanningsnivå

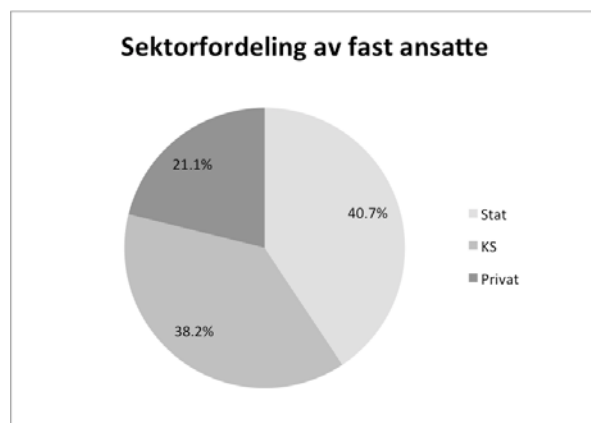
Norske arkeologer har et generelt høyt utdanningsnivå. Bare én respondent rapporterte å ikke ha universitetsutdanning i arkeologi, men vedkommende spesifiserte ikke nivået. Fordelingen av de resterende respondentene vises i Figur 11. Bare 6,6 % hadde en lavere universitetsgrad, mens 85,1 % hadde fullført en høyere universitetsgrad og 8,3 % en doktorgrad.



Figur 11 Arbeidstakernes utdaningsnivå

4.6 Sektorfordeling av arbeidstakere

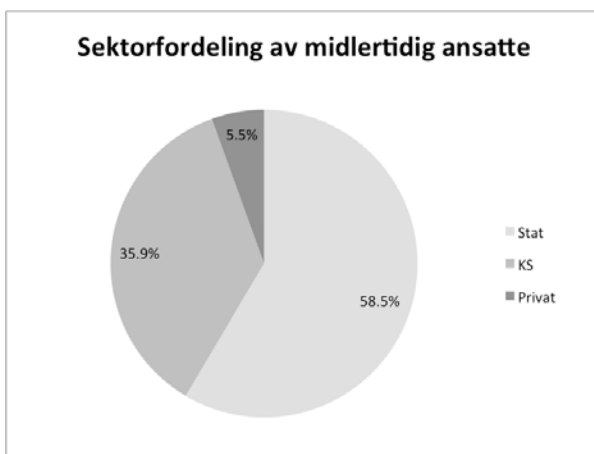
Som nevnt i innledningen sorterer norsk arkeologi under tre sektorer. Staten har det overordnede ansvar for kulturminnevern, og tar også hånd om de fleste utgravninger gjennom universitetsmuseene. KS-sektoren inkluderer fylkene, som driver arkeologisk førstelinjeregistrering, vedlikehold av arkeologiske lokaliteter og lokal formidling. Til sist består privat sektor av museer og et privat forskningsinstitutt, hvorav de fleste også utfører utgravninger i tillegg til sine alminnelige oppgaver.



Figur 12 Sektorfordeling av fast ansatte arkeologer. 2012. Arbeidstakere.

Fast ansatte arkeologer fordeler seg nesten likt mellom staten (40,7 %) og KS (38,2 %). De resterende 21,1 % jobber i privat sektor (se Figur 12).

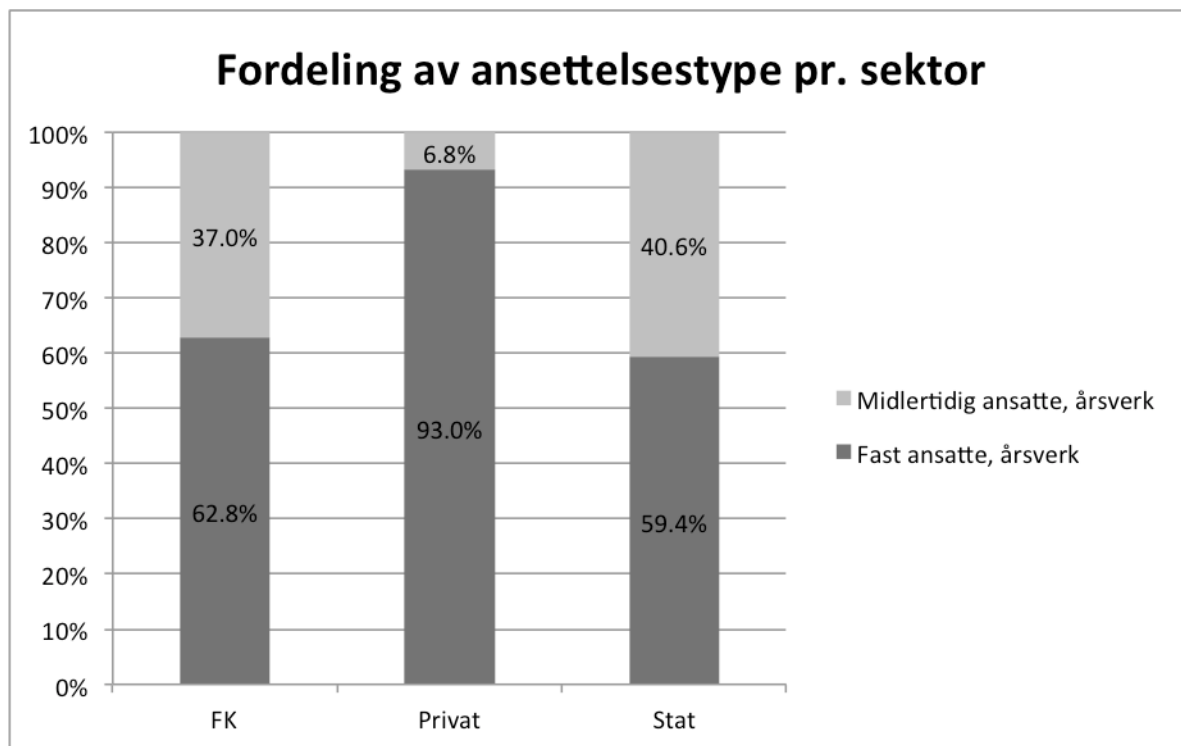
Arbeidstakerne ble spurt om hvilken eller hvilke sektorer de jobbet i i 2012. Veldig få svarte de arbeidet i mer enn én sektor (7 av 333) respondenter. Resultatene kan derfor vises i sektordiagrammer nedenfor.



Figur 13 Sektorfordeling av midlertidig ansatte arkeologer.2012. Arbeidstakere.

Midlertidig ansatte arkeologer er fordelt ganske annerledes, noe som kan ses av Figur 13. Et flertall på 58,5 % jobber i staten, mens litt over en tredjedel (35,9 %) jobber i KS-sektoren. Bare 5,5 % av de midlertidig ansatte arbeider i privat sektor.

Ut fra disse tallene kan det se ut som om behovet for midlertidig ansatte arkeologer var minst i privat sektor i 2012. Dette ser ut til å bli bekreftet av fordelingen av faste og midlertidige ansettelser i de ulike sektorene i 2012 (se Figur 14). Disse resultatene belyser arbeidstakernes svar, men bør ikke refereres direkte, da KS-sektoren er 22,7 % større enn statlig sektor i årsverk, og hele 466,3 % større enn privat sektor.



Figur 14 Fordeling av ansettelsestyper pr. sektor. 2012. Arbeidsgivere.

4.7 Type arkeologisk arbeid

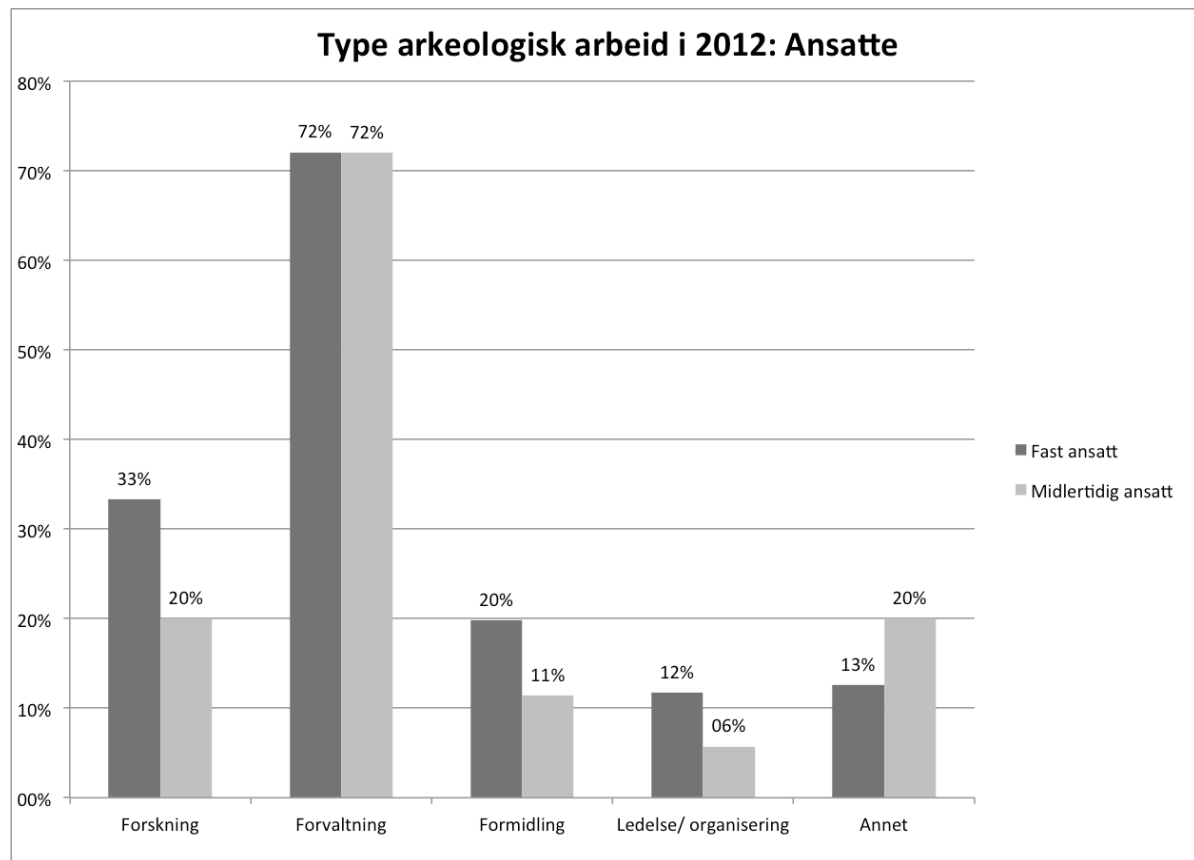
Arbeidstakerne ble spurt om hvilke typer arbeid de hadde jobbet med på tidspunktet for undersøkelsen. Flere svar var mulig på dette spørsmålet.

Totalt sett var det 24,8 % som arbeidet med forskning. Over to tredjedeler (71 %) hadde jobbet med kulturminneforvaltning, 14,5 % var involvert i formidling og 7,9 % i ledelse eller organisering av virksomhet. Fordelingen mellom fast og midlertidig ansatte vises i Tabell 7.

Type arbeid	Fast ansatte	Midlertidig ansatte
Forskning	33,3%	20,0%
Forvaltning	72,1%	72,0%
Formidling	19,8%	11,4%
Ledelse/organiserng	11,7%	5,7%

Tabell 7 Type arkeologisk arbeid etter ansettelsestype. N=286

Under kategorien «Annet» kunne de fleste svarene grupperes under én av de fire hovedkategoriene. 5 respondenter listet opp undervisning, 2 svarte at de drev med konsekvensutredninger, 2 arbeidet med dokumentasjonsaspekter, 4 jobbet spesifikt med museumssamlinger og én respondent jobbet som konsulent. 6 respondenter var arbeidsledige på tidspunktet for undersøkelsen.

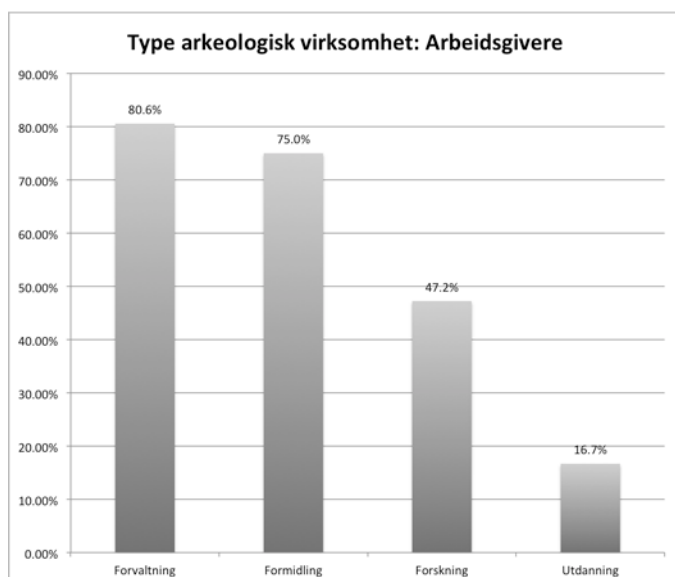


Figur 15 Type arkeologisk arbeid på tidspunktet for undersøkelsen, rapportert av arbeidstakerne. N=286

4.7.1 Type arkeologisk virksomhet: arbeidsgiverne

Arbeidsgiverne ble spurt om å kategorisere typen arkeologisk arbeid som pågår i deres virksomhet. Flere svar var mulig. Resultatene er presentert i Figur 16.

80,6 % av virksomhetene svarte at de arbeidet innen kulturminneforvaltning, mens 75 % jobbet med formidling og 47,2 % med forskning. 16,7 % av virksomhetene var involvert i utdanning.



Figur 16 Type arkeologisk arbeid som utføres i virksomhetene. N=36

5 Arbeidsforhold

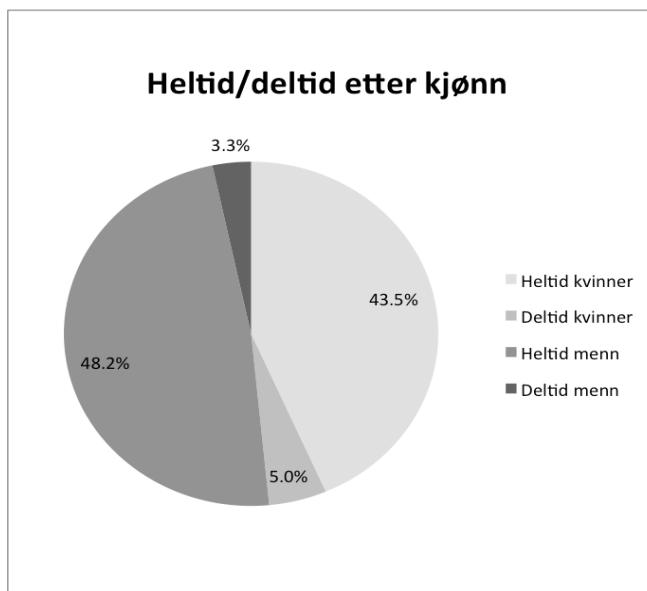
5.1 Heltid og deltid

Dette spørsmålet var rettet til arbeidsgiverne, som rapporterte at til sammen 90,3 % av de ansatte arkeologene jobbet fulltid.⁵⁶ (Dette gjelder altså den enkeltes stillingsprosent når i arbeid og ikke om man har arbeid hele året.) Fordelingen var noe skjev i forbindelse med kjønn, som vist i Tabell 8 og Figur 17.

	Heltid	Deltid	N=
Kvinner	89,7 %	10,3 %	204
Menn	93,5 %	6,5 %	217

Tabell 8 Fordeling av heltid og deltid etter kjønn

Den nesten identiske kjønnsfordelingen av hel- og deltidsansatte er ikke i tråd med trendene sett i den norske, sysselsatte befolkningen som helhet, hvor heltidsarbeidende kvinner utgjør 59 % og heltidsarbeidende menn 86,5 %.⁵⁷ Tallene viser klart at veldig få kvinnelige arkeologer jobber deltid, sammenlignet med i det generelle arbeidsmarkedet.



Figur 17 Fordeling av heltid og deltid etter kjønn

Totalt var det bare 10 % av de ansatte arkeologene som jobbet deltid, sammenlignet med 26,5 % av den sysselsatte befolkningen for øvrig.⁵⁸

5.2 Kontraktens natur

5.2.1 Fast eller midlertidig ansettelse

Problematikken rundt midlertidighet i ansettelser har vært langt framme de siste årene,⁵⁹ både i Forskerforbundet og den generelle, politiske debatten, og midlertidig ansatte arkeologer nå har sin egen interesseorganisasjon innenfor Forskerforbundet – MAARK.⁶⁰ Midlertidighetsspørsmålet er derfor grundig behandlet i undersøkelsen. De konkrete spørsmålene måtte imidlertid utformes noe ulikt i de to spørreundersøkelsene. I arbeidsgiverundersøkelsen ble det spurt om type og mengde ulike kontrakter utformet i 2012, mens det i arbeidstakerundersøkelsen var kontraktsstatus i 2012, antall kontrakter og kontraktslengder som ble etterspurt. Resultatene blir diskutert i avsnittene under.

⁵⁶ Fulltid ble definert som enhver stillingsbrøk etter arbeidsavtale på mindre enn 100 % (37,5 timer/uke). Dette er i tråd med definisjonen i Hovedtariffavtalen for staten 2012-2014 § 2.10. Det ble ikke skilt mellom fast og midlertidig ansatte.

⁵⁷ Statistisk sentralbyrå/Modig 2013, Tabell 212

⁵⁸ Statistisk sentralbyrå/Modig 2013, Tabell 204

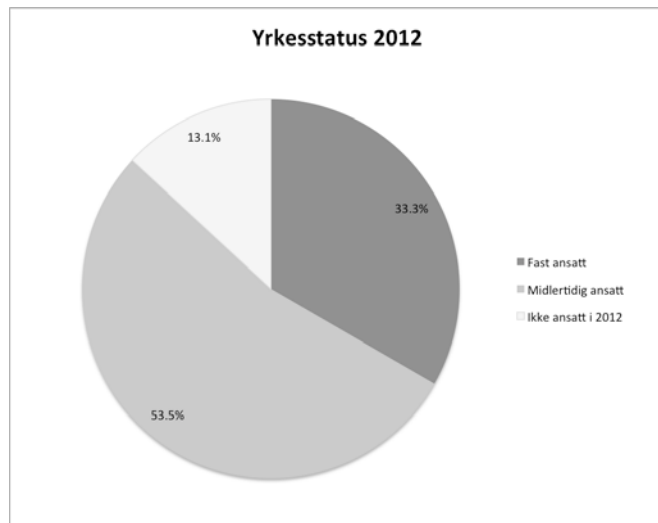
⁵⁹ Se diskusjonen i kapittel 3. om størrelsen på arbeidsstyrken

⁶⁰ Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer

5.2.2 Fordeling av fast og midlertidig ansatte i 2012.

Arbeidstakerundersøkelsen viste at 53,4 % av alle respondentene var midlertidig ansatt i 2012, mens 33,1 % var fast ansatt og 13,4 % ikke arbeidet som arkeologer det året. Fordelingen kan ses i Figur 18. Av de respondentene som var i jobb, var 61,7 % midlertidig ansatt og 38,3 % fast ansatt. Tallene på midlertidig ansatte overstiger det generelle nivået i det norske arbeidsmarkedet drastisk. Her lå andelen midlertidig ansatte på om lag 8 % i 2012, et nivå som har vært stabilt siden 1999.⁶¹

De fleste kontraktene i norsk arkeologi er tidsavgrenset. Imidlertid viste en undersøkelse fra 2010 at så mange som 1/3 av midlertidig ansatte arkeologer arbeidet uten kontrakt på ett tidspunkt i løpet av året,⁶² noe som kan indikere at det faktiske antallet arbeidsforhold har vært høyere.



Figur 18 Respondentenes yrkesstatus i 2012

5.2.3 Fordeling av faste og midlertidig årsverk hos arkeologiske arbeidsgivere

Arbeidsgivere ble spurt om arbeidsmengden fordelt på henholdsvis faste og midlertidige kontrakter, rapportert i årsverk for 2012. Resultatene kan ses i Figur 19. Mer enn en tredjedel (35,4 %) av arbeidsmengden utføres på midlertidige kontrakter. En undersøkelse fra 2010⁶³ blant både arbeidstakere og arbeidsgivere viste at arbeidsavtalene stort sett gjorde bruk av den lovfestede hjemmelen til midlertidig ansettelse ved ekstraordinært behov.⁶⁴ Telefon-intervjuer fra 2012 med tillitsvalgte fra Forskerforbundet ved ulike arkeologiske arbeidsplasser, avdekket at de vanligste begrunnelsene for å benytte seg av midlertidig arbeidskraft er sesongarbeid, prosjektarbeid og ekstern finansiering.



Figur 19 Fordelingen av arbeidsmengde pr kontraktstype i 2012

Fordelingen av arbeidsmengden bør ses i sammenheng med den månedsvise fordelingen av aktivitet blant de midlertidig ansatte respondentene, som blir presentert i 5.2.6.

⁶¹ Statistisk sentralbyrå, Arbeidskraftundersøkelsen tabell 05611.

⁶² Schenck 2012, 58

⁶³ Schenck 2012

⁶⁴ Aml § 14-9 og tjml §3.2.

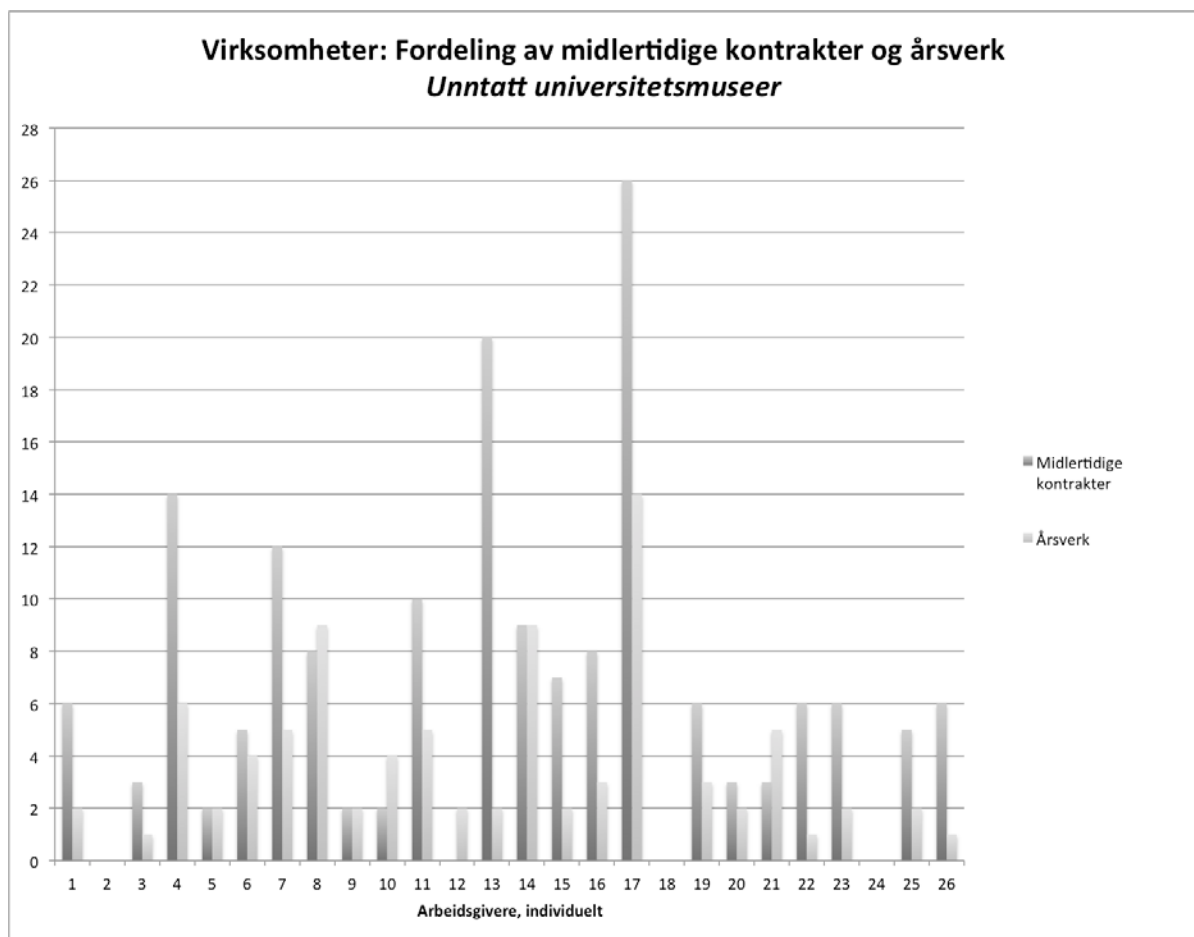
5.2.3.1 Antall faste og midlertidige kontrakter pr. årsverk: Arbeidsgivere

Totalt var 274 faste arkeologer fordelt på 263 årsverk registrert hos respondentene i 2012. Dette er et gjennomsnitt på 0,96 årsverk, eller en arbeidsmengde på **11,5 måneder/49,9 uker** pr. faste stilling.⁶⁵

Det samme året var det 847 midlertidige kontrakter fordelt på 147,5 årsverk hos respondentene. Gjennomsnittet pr. kontrakt var 0,17 årsverk, eller en arbeidsmengde på **2 måneder/9 uker** pr. kontrakt. En sammenligning kan ses i Tabell 9. Fordelingen av antall kontrakter pr. årsverk hos de mindre arbeidsgiverne enkeltvis kan ses i Figur 20.

	Gj.snitt, måneder	Gj.snitt, uker	N=
Fast ansatte	11,5	49,9	263
Midlertidig ansatte	2	9	147,5

Tabell 9 Gjennomsnittlig arbeidsmengde pr. kontraktstype i 2012. N= årsverk



Figur 20 Antall midlertidige kontrakter pr. årsverk. Mindre arbeidsgivere.

Hvert søylesett representerer én arbeidsgiver. Søylar av lik størrelse betyr én kontrakt pr. årsverk; normen for fast ansatte arkeologer.

⁶⁵ Oversatt i måneder og uker for sammenligning med midlertidige kontrakter, som vanligvis regnes i uker.

5.2.4 Gjennomsnittlig kontraktslengde for midlertidige kontrakter

Som sett i 0, ble det opprettet 847 midlertidige kontrakter hos arbeidsgiverrespondentene i 2012, som til sammen utgjorde en arbeidsmengde på 147,5 årsverk, eller 9,1 uker (0,17 årsverk) pr. kontrakt. Dette er om lag 2,5 uker kortere enn de siste årenes gjennomsnittslengde for midlertidige kontrakter.⁶⁶ Imidlertid rapporterer de responderende arbeidstakerne en langt høyere gjennomsnittslengde pr. kontrakt, med nesten 19,3 uker (0,22 årsverk). Dette har trolig sammenheng med den vesentlige skjevheten som forårsakes av helårskontrakter i datamaterialet.

Som vil bli vist nedenfor, er 19 uker ikke en representativ kontraktslengde for storparten av midlertidige kontrakter, og et alternativt gjennomsnitt ble også utregnet. Her ble alle kontrakter lengre enn 50 uker⁶⁷ tatt ut av beregningen. Dette ble gjort grunnet den svært høye frekvensen av korttidskontrakter i norsk arkeologi. De lengste kontraktene viste seg å trekke opp gjennomsnittet med 8 uker, og gjennomsnittlig kontraktslengde for kontrakter til og med 49 ukers lengde var 11,2 uker (0,215 årsverk). Dette gir om lag **4,6 kontrakter** pr. år. Dette er et høyere gjennomsnitt enn i tidligere år, men andelen helårskontrakter er også høyere. Det må imidlertid understrekes at kun 34 % av de midlertidig ansatte respondentene jobbet et helt år. Til sammen antyder dette den store variasjonen i kontraktslengder i norsk arkeologi.

Et gjennomsnitt på 11,2 uker er omtrentlig det samme som ble rapportert av midlertidig ansatte arkeologer i 2010 (11,5 uker) og 2011 (11 uker). Grunnet en feil i datainnsamlingen er ikke en reell median tilgjengelig. En alternativ utregning viser at en maksimumsmedian ligger på 12,6 uker i 2012.⁶⁸

	2010	2011	2012
Gjennomsnittlig kontraktslengde	11,5 uker	11 uker	11,2 uker*
Median kontraktslengde	8 uker	10,8 uker	–
Årelang kontrakt eller lenger	17,4 %	10,5 %	20,5 %
Gjennomsnittlig antall uker arbeidet pr. år	39,8 uker	35,7 uker	37,6 uker
Gjennomsnittlig antall kontrakter pr. år	4,3	3,3	4,6

Tabell 10 Kontraktstrender fra 2010 - sammenligning
*Unntatt helårskontrakter

Uavhengig av verdier, viser likevel den store variasjonen i reelle kontraktslengder⁶⁹ at både median og gjennomsnitt er hypotetiske representative verdier for kontraktslengder i norsk arkeologi. Dette vil bli utdypet i neste avsnitt. Likevel gir tallene isolert sett et generelt inntrykk av trender fra år til år.

5.2.5 Korteste og lengste kontraktslengder i 2012

Som en gjentakelse av et spørsmål vi spurte i 2010, ble de midlertidig ansatte arkeologene spurt om varigheten på sin korteste og lengste kontrakt i 2012. Dette er ment å gi et mer representativt bilde av situasjonen i norsk arkeologi enn gjennomsnittlig kontraktslengde.

⁶⁶ Schenck 2013, Tabell 2

⁶⁷ Ett år inkludert obligatorisk, ikke overførbar ferie. (De fleste midlertidig ansatte arkeologer vil ikke ha full ferieopptjening).

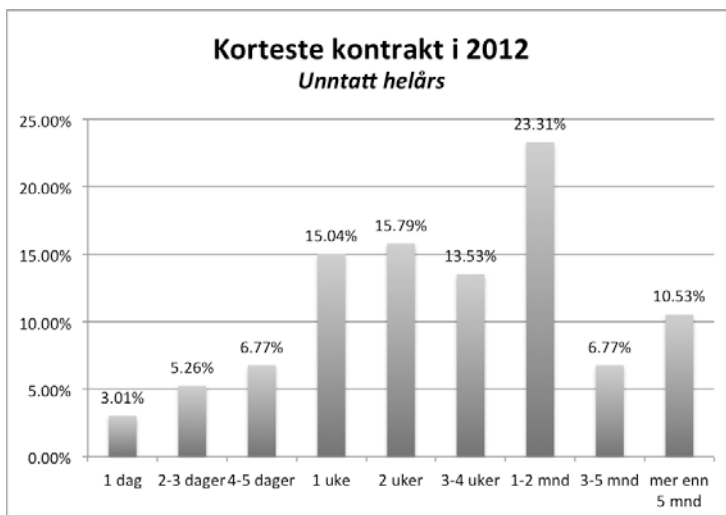
⁶⁸ Feilen er relatert til spørsmålsstillingen i spørsmålet om antall arbeidskontrakter i 2012. Her var det maksimum satt til "10 eller flere" i stedet for det reelle antall kontrakter. Dette vil bli rettet opp i framtidige undersøkelser.

⁶⁹ Se avsnitt 5.2.5 om korteste og lengste kontrakt.

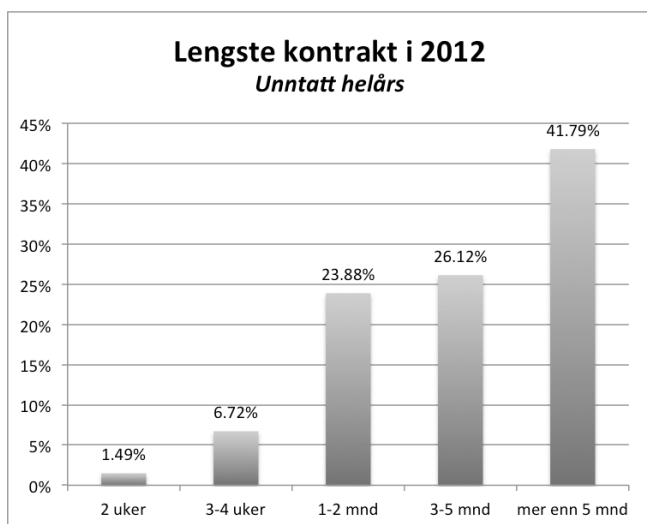
5.2.5.1 Korteste kontrakt

Den korteste kontraktslengden som ble rapportert varierte fra 1 dags lengde til over 5 måneder. Resultatene ses i Figur 21.

Nesten en tredjedel (30,1 %) hadde minst én ansettelse på 1 uke eller kortere, og 45,9 % på 2 uker eller kortere. Bare 17,3 % erfarte en korteste kontrakt på 3 måneder eller lengre. Disse resultatene viser diskrepansen mellom gjennomsnittlig kontraktslengde og reelle kontraktslengder: Hvis gjennomsnittet på 11,2 uker var representativt, burde flesteparten av respondentene hatt en korteste kontraktslengde på 2,5 måneder.⁷⁰



Figur 21 Korteste kontraktslengde i 2012



Figur 22 Lengste kontraktslengde i 2012.

5.2.5.2 Lengste kontrakt

De lengste kontraktslengdene i 2012 varierte mellom 2 uker (1,5 %) og 5 måneder eller lengre (41 %). Resultatene kan ses i Figur 22.

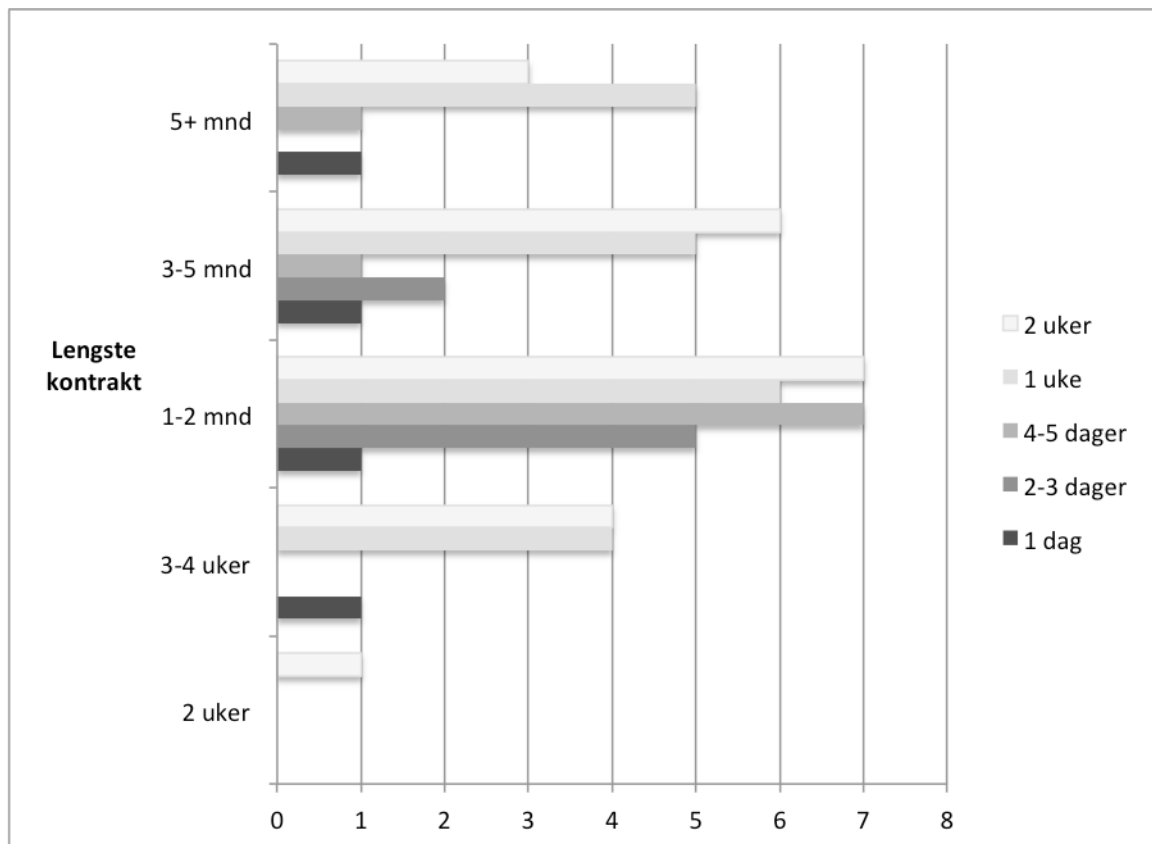
For en andel på 8,2 % av de midlertidig ansatte arkeologene var den lengste kontrakten på under 4 uker. Nesten en tredjedel opplevde at den lengste kontrakten varte under 2 måneder. Omtrent to tredjedeler (67,9 %) hadde en lengste kontrakt som varte i 3 måneder eller mer.⁷¹

⁷⁰ Kontrakter på over et års lengde ble tatt ut av analysen fordi de representerer en annen type midlertidig arbeid og også ville ført til skjevheter i resultatene.

⁷¹ Kontrakter på over et års lengde ble tatt ut av analysen fordi de representerer en annen type midlertidig arbeid og også ville ført til skjevheter i resultatene.

5.2.5.3 Sammenhengen mellom korteste og lengste kontrakt

Det ble gjort en sammenligning mellom forekomsten av de korteste og lengste kontraktene for å se etter mønstre og trender. Den lengste kontraktslengden ble undersøkt i respondentgruppen med en korteste kontraktslengde opp til 2 uker, og resultatet kan ses i Figur 23.



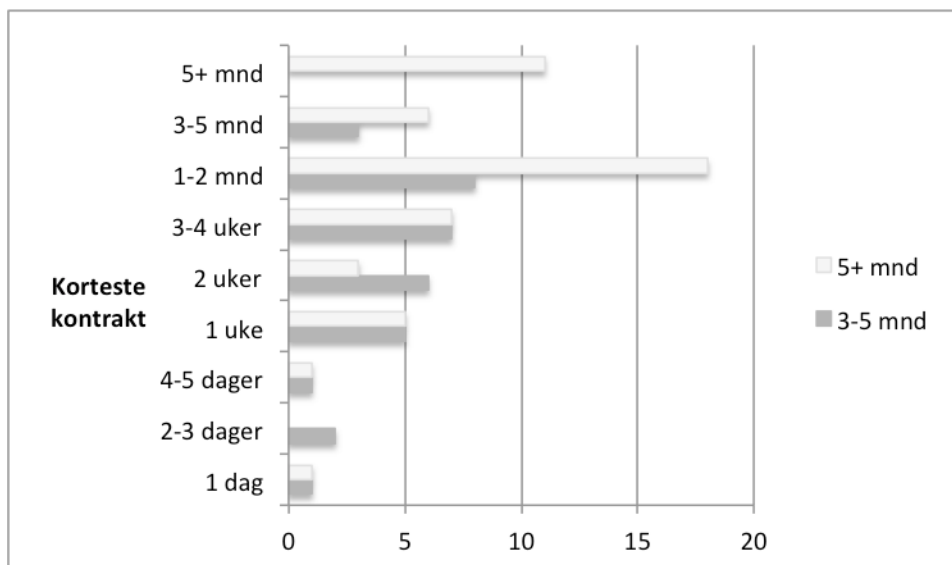
Figur 23 Korte kontrakter og korresponderende lengste kontraktslengde. N=61

Selv om de lengste kontraktslengdene deres varierer, blir én trend synlig blant respondenter med de korteste kontraktslengdene: De fleste av de korteste kontraktsinnehaverne (42,6 %) har også en lengste kontraktslengde på 1-2 måneder. Skjønt dette ikke anses som spesielt kort i norsk arkeologi, blir det vanligvis ansett som svært kort for en arbeidskontrakt. Den nest største gruppen (24,6 %) har en lengste kontraktslengde på 3-5 måneder.

En kryssing ble også gjort mellom respondenter med de lengste kontraktene og deres korresponderende korteste kontraktslengder. Her ble respondenter med en lengste kontraktslengde på over 3 måneder valgt ut. Resultatet ses i Figur 24.

En tendens blir tydelig også her. De respondentene som innehar de lengste kontraktene (5 måneder eller lengre), har jevnt over en lengre korteste kontrakt enn de som opplevde 3-5 måneders kontrakter som sin lengste kontraktslengde i 2012. Blant sistnevnte er det større spredning. Likevel befinner flertallet av begge gruppene seg i kategorien 1-2 måneder. Til sammen havner 30,6 % av respondentene her. Nesten like mange opplevde en korteste kontrakt på 2 uker eller mindre. Imidlertid domineres denne gruppen av respondentene som hadde en lengste kontraktslengde på 3-5 måneder.

De aller lengste kontraktslengdene for korteste kontrakt i 2012 (5 måneder eller lengre), innehas kun av respondenter som opplever de lengste kontraktslengdene generelt.



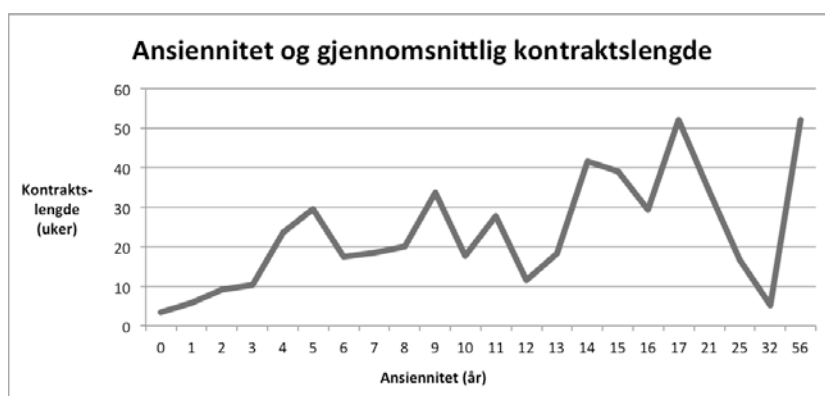
Figur 24 Lange kontrakter og korresponderende korteste kontraktslengdene. N=85

Alt i alt er det 59 % av innehaverne av de korteste kontraktene som opplever en lengste kontrakt på under 2 måneder. Dette indikerer at arkeologer opplever perioder hvor korte kontrakter enten er det eneste de blir tilbudt, eller at de er nødt til å takke ja til dem grunnet livssituasjon eller annet utenforliggende. Fordi det førstnevnte kan ha sammenheng med ansiennitet ble dette også analysert, og blir vil bli presentert i neste avsnitt.

5.2.5.4 Ansiennitet og kontraktslengder

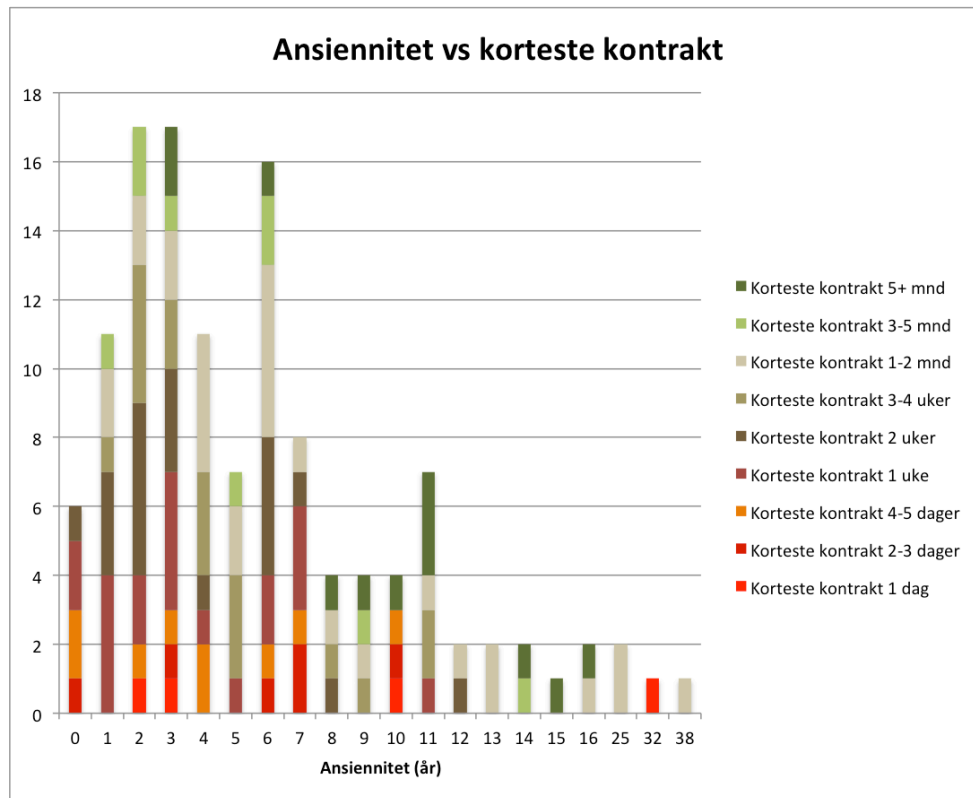
Gjennomsnittlig kontraktslengde forventes å stige med ansiennitet. Imidlertid er ikke dette en universell trend blant norske midlertidig ansatte arkeologer. Som vist i Figur 25, er en økning i gjennomsnittlig kontraktslengde synlig, men ikke markant selv etter rundt 13 års ansiennitet. Det må imidlertid bemerkes at antallet respondenter er lavt over 6 år ansiennitet, noe som kan føre til at gjennomsnittene spriker betraktelig. Det må også huskes at gjennomsnittene ikke nødvendigvis representerer de faktiske, ekstremt heterogene, kontraktslengdene.

Ved å krysse korteste og lengste kontraktslengder med ansiennitet, trer to trender klart fram: De korteste kontraktene forekommer oftest i grupper med lavere ansiennitet, og de lengste blant grupper med høyere ansiennitet (se Figur 26 og Figur 27).



Figur 25 Ansiennitet og gjennomsnittlig kontraktslengde i 2012

Dette er ikke overraskende. Imidlertid må det bemerkes at de lengste av de korteste kontraktslengdene ikke konsekvent gis til de respondentene som har høyest ansiennitet, slik det kan ses i Figur 26. Det bør også noteres at ifølge disse dataene strekker kategorien «lavere ansiennitet» seg fram til omtrent 8 år. Disse resultatene gjenspeiler tallene som kom fram i en studie fra 2010 så å si nøyaktig.⁷²



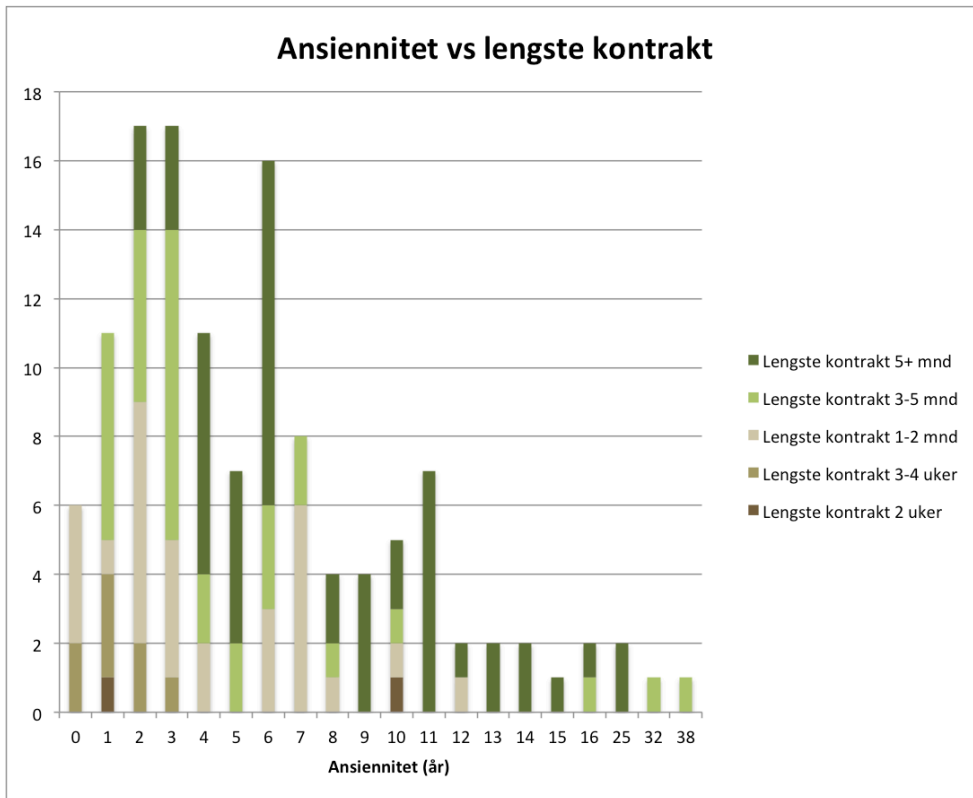
Figur 26 Ansiennitet og korteste kontraktslengde

Studien fra 2010 indikerer også at midlertidig ansatte arkeologer ser ut til å forlate midlertidigheten etter omtrent 9 år.⁷³ Om dette skyldes fast ansettelse, annen ansettelse eller grunnet arbeidssituasjonen som midlertidig ansatt arkeolog, er ikke klart. Basert på den inneværende undersøkelsen ser det ut til at frekvensen av svært korte kontrakter er høy fram til dette punktet i en arkeologs karriere; nesten ingen forskjell kan ses i dette nivået mellom en ansiennitet på 4 og en på 8 år.

Med henblikk på de lengste kontraktene, faller disse inn i en markert trend (se Figur 27). Med økende ansiennitet blir også de lengste kontraktene lengre, mens de kortere av disse minsker. Imidlertid er de lengste kontraktene fortsatt 1-2 måneder lange for storparten av respondentene med 7 års ansiennitet. Kontraktslengdene ser ut til å øke betraktelig etter omtrent 8 års ansiennitet.

⁷² Schenck 2012, 82f

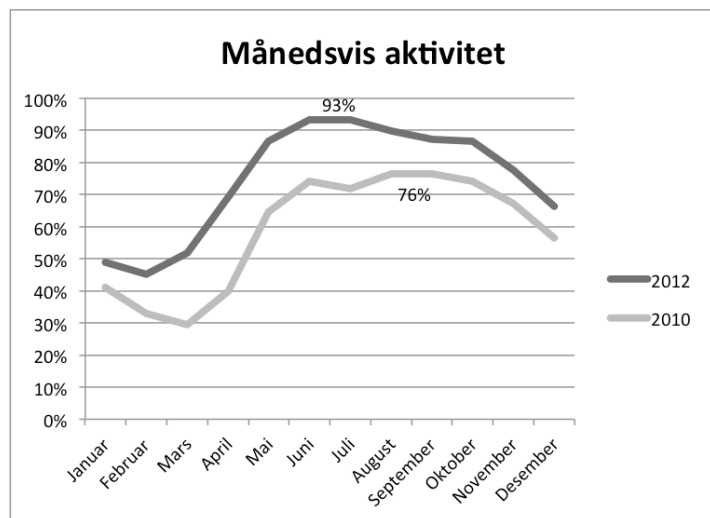
⁷³ Schenck 2012, 22-23



Figur 27 Ansiennitet og lengste kontraktslengde

5.2.6 Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av et år

Som i 2010⁷⁴ ble respondentene spurt om hvilke måneder de var ansatt i 2012. Resultatene kan ses i Figur 28 og Tabell 11.



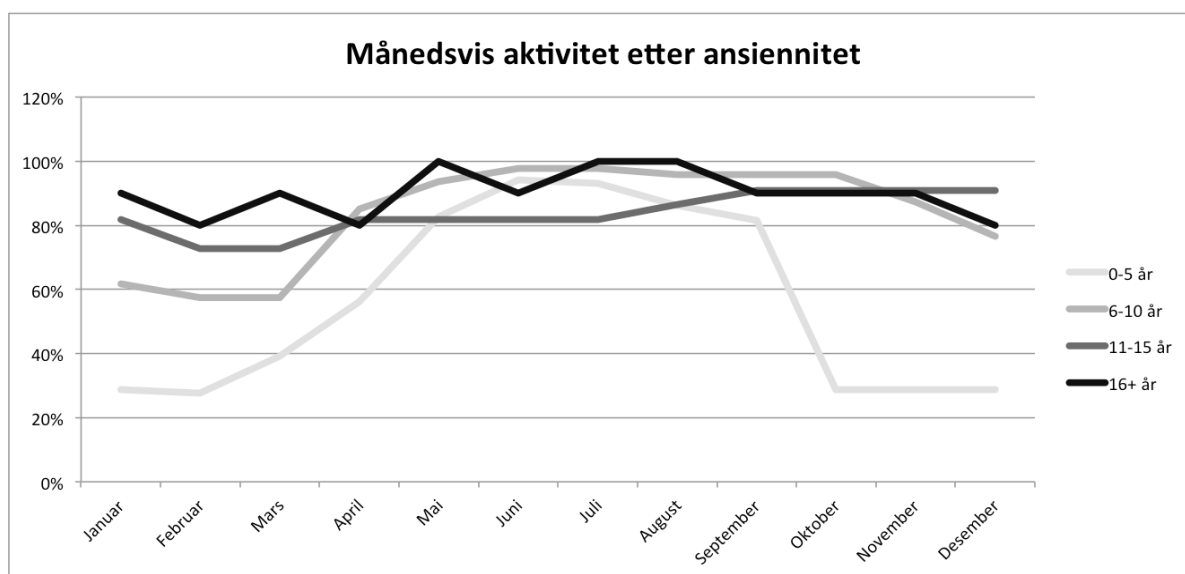
Figur 28 Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av året.

	2010	2012
Januar	41,2%	48,8%
Februar	33%	45,2%
Mars	29,4%	51,8%
April	40%	69,3%
Mai	64,7%	86,8%
Juni	74,1%	93,4%
Juli	71,8%	93,4%
August	76,5%	89,8%
September	76,5%	87,4%
Oktober	74,1%	86,6%
November	67,1%	77,7%
Desember	56,5%	66,3%

Tabell 11 Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av året

Som det blir tydelig, var det en høyere andel midlertidig ansatte arkeologer som var ansatt i alle måneder av 2012 sammenlignet med i 2010. Grunnen til dette er ukjent. Det er mulig at tallene reflekterer den generelle konjunktoren. Arbeidsledigheten var noe høyere i 2010 (3,6 %) enn i 2012 (3,2 %), men ikke nok til å begrunne denne forskjellen.

Den årlige fordelingen av arbeid etter ansiennitetskategori kan ses i Figur 29. Grafen viser hvordan sjansen for kontinuerlig arbeid året gjennom øker med ansiennitet.



Figur 29 Fordelingen av arkeologisk, midlertidig arbeid i løpet av året: Ansiennitet

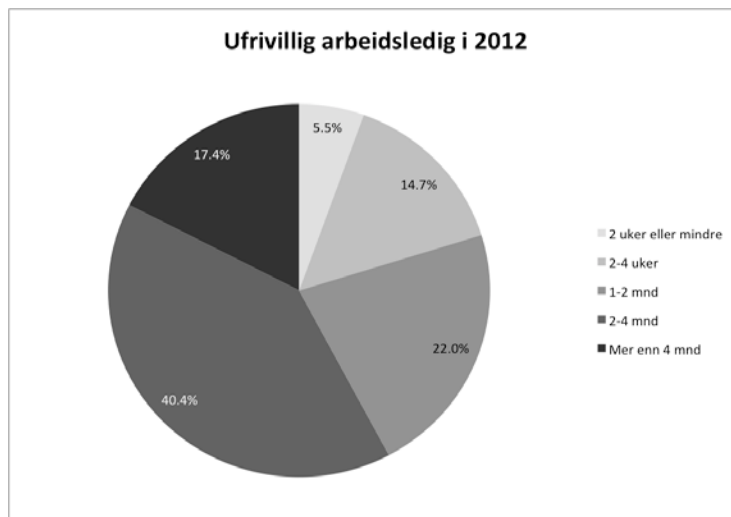
⁷⁴ Schenck 2012, 32f

5.2.7 Ufrivillig arbeidsledighet

Midlertidig ansatte respondenter ble spurt om hvorvidt de hadde vært ufrivillig arbeidsledige i 2012. Over halvparten (54,2 %) svarte at dette hadde vært tilfellet. En flertall av disse hadde vært arbeidsledige i over 2 måneder (57,8 %), og 17,4 % hadde vært uten arbeid i over 4 måneder. Den totale fordelingen kan ses i Tabell 12 og Figur 30.

	%
2 uker eller mindre	5,5
2-4 uker	14,7
1-2 mnd	22
2-4 mnd	40,4
Mer enn 4 mnd	17,4

Tabell 12 Perioder med ufrivillig arbeidsledighet



Figur 30 Ufrivillig arbeidsledig i 2012

5.2.8 Faste kontrakter

5.2.8.1 Faste og midlertidig ansatte: Alder

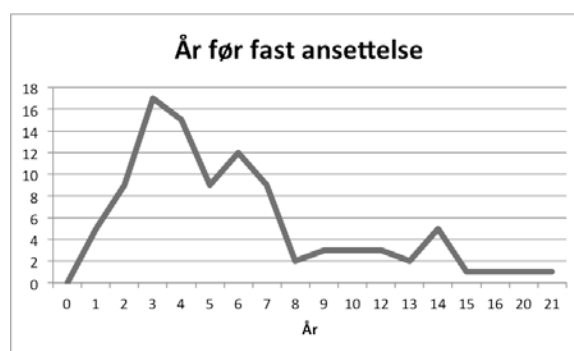
	Fast ansatte	Midlertidig ansatte
Gj.snitt	43,8	33
Median	41	32

Tabell 13 Alder: Fast og midlertidig ansatte

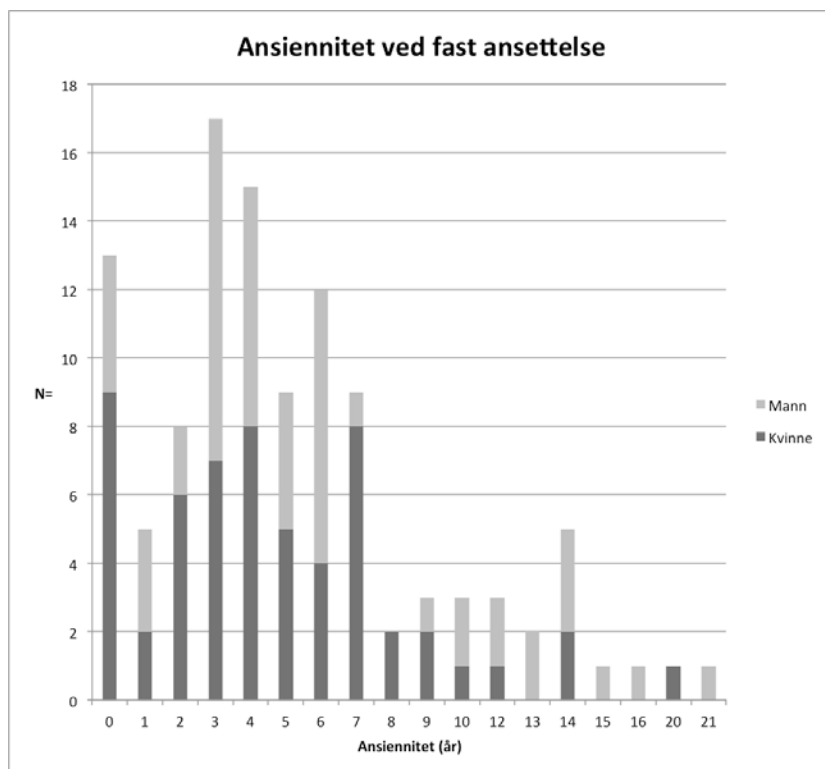
Gjennomsnittsalderen mellom faste og midlertidige ansatte sprikte med over 10 år i 2012; 43,8 år for fast ansatte og 33 år for midlertidig ansatte. Medianene er også 9 år fra hverandre med henholdsvis 41 og 32 år, og gjør disse beregningene realistiske. Sammenligningen kan ses i Tabell 13.

5.2.8.2 Tid fram til fast ansettelse

Respondentene ble spurt hvor mange år som passerte fram til de nådde fast ansettelse innen arkeologifeltet. I gjennomsnitt tok det 5,3 år for respondentene å få fast jobb, med en median på 4 og en modalverdi på 3 år; altså tok det for storparten omlag 3 år fra endt utdanning til fast ansettelse. Tiden varierte fra 0 til 21 år. Fordelingen kan ses i Figur 31.



Figur 31 År før fast ansettelse



Figur 32 Ansiennitet ved fast ansettelse. Kjønnfordeling.

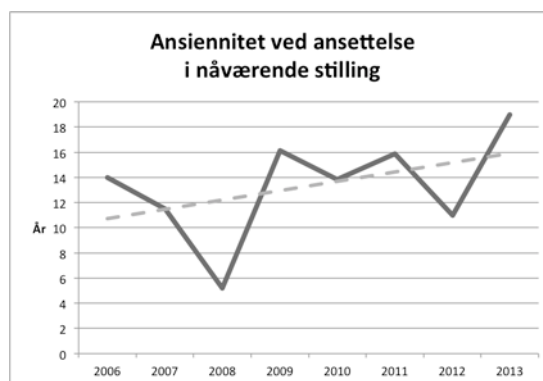
Ingen trender kunne ses med hensyn til alder eller kjønn (se også Figur 32).

Dette spørsmålet sprang ut av resultatene fra en tidligere undersøkelse som viste at midlertidig ansatte arkeologer så ut til å forlate sin midlertidige situasjon etter 10 år.⁷⁵ Det var ikke klart hvorfor dette var tilfellet. Det ble antatt at fast ansettelse kunne være én av årsakene.

Basert på ansiennitetsnivået til de individuelle respondentene kunne ansiennitetsnivået ved fast ansettelse beregnes. Dette ble gjort fordi en arkeolog noen ganger har opparbeidet seg flere års erfaring i løpet av utdannelsesperioden. Resultatene

ses i Figur 32, og viser at alt opp til 7 års ansiennitet er vanlig blant respondentene. Kjønnfordelingen viser ikke noe spesielt mønster, og indikerer at kjønnsdiskriminering ikke innvirker prosessen generelt sett. Resultatene viser at det også er mulig å få fast ansettelse uten noen forutgående erfaring innen arkeologifeltet, noe som kan antyde at utdannelsen alene sørger for tilstrekkelig bakgrunn.

Respondentene fikk også spørsmål om ansiennitetsnivå ved ansettelse i nåværende stilling. Resultatene varierte svært med ansettelsesåret, noe som vises i Figur 33. Dette kan være begrunnet i flere årsaker: generell konjunktur i arkeologi-/utviklingsfeltet, virksomhetens lokale økonomi, størrelsen på det uteksaminerte arkeologkullet ett bestemt år, antall søkere som oppfylte stillingskravet til én bestemt stilling, og så videre. Imidlertid viser de siste årene en generell trend mot at det stilles krav om en økende mengde erfaring, noe som vises i utsnittet i Figur 33. Det er sannsynlig at dette kan kobles til et generelt krav i selve arkeologifeltet.



Figur 33 Ansiennitet ved ansettelse i nåværende stilling: 2006-2013

5.2.8.3 Tid i inneværende stilling (2013)

I gjennomsnitt hadde fast ansatte respondenter i 2013⁷⁶ tilbrakt 6,2 år i sin inneværende stilling. Imidlertid var medianverdien 4 år og modalverdien kun på 2, noe som til sammen indikerer at det er ganske høy mobilitet i det norske, arkeologiske arbeidsmarkedet. Respondentene ble ikke spurt om hvor lenge de hadde vært hos den samme arbeidsgiveren, og stillinger kan potensielt ha blitt offisielt oppgradert for å tilpasse en økning i lønn, uten å endre arbeidsoppgaver.

⁷⁵ Schenck 2012, 22f

⁷⁶ Respondentene ble bedt om å oppgi sin status ved undersøkelsesøyeblikket.

5.3 Inntekt

Gjennomsnittsinntekten for den norske befolkning i 2012 var på 41 000 kroner i avtalt månedslønn, eller en gjennomsnittlig årslønn på 470 900 kroner. For faglige, tekniske og vitenskapelige yrker,⁷⁷ som vil inkludere arkeologer, var gjennomsnittsinntekten 49 200 kroner i avtalt månedslønn, eller 590 400 kroner.⁷⁸ Innenfor forskning var gjennomsnittslønnen i 2012 på 52 000 kroner i avtalt månedslønn, eller 624 000 kroner i årsinntekt.⁷⁹ Gjennomsnittlig månedsinntekt for arbeidstakere med mer enn 4 års utdannelse var 55 900 kroner.⁸⁰

Alle respondentene ble bedt om å oppgi tall for brutto inntekt i 2012. På tellingstidspunktet gikk man ut fra ligningen 2012. I tillegg ble de midlertidig ansatte arkeologene spurt om brutto inntekt fra arkeologisk arbeid. Dette ble gjort fordi en undersøkelse fra 2011 viste at disse to beløpene kan være svært forskjellige.⁸¹ Selv om rundt 9 % av de fast ansatte arbeider deltid, ble ikke dette tatt i betraktning i beregningene. Det er i stedet antatt at median- og modalverdiene vil filtrere ut de som ikke arbeider heltid. Studenter er utelukket fra inntektsberegningene.

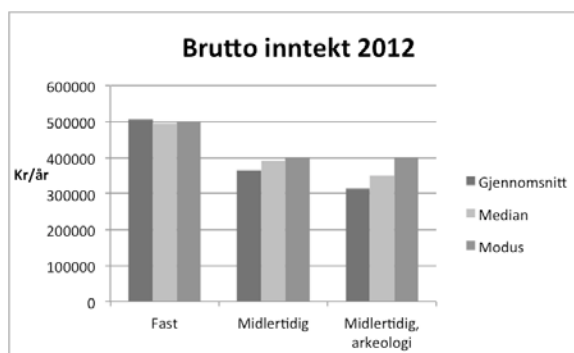
5.3.1 Inntekt etter ansettelsestype

Som forventet tjente fast ansatte arkeologer mer i gjennomsnitt, median og modus enn midlertidig ansatte arkeologer i 2012. De ulike beregningene kan ses i Tabell 14 og Figur 34.

Fast ansatte arkeologer ligger litt over gjennomsnittsinntekten i befolkningen for 2012. Diskrepansen er på 6,1 % i arkeologenes favør. Midlertidig ansatte arkeologer tjente 22,5 % mindre enn gjennomsnittsbefolkningen. Individuelle forekomster vises i Figur 35, sammen med sektorrelatert inntekt.

	Fast ans.	Midl. ans.	Midl. ans., arkeologi
Gj.snitt	506848	364769	313733
Median	496136	390000	350000
Modus	500000	400000	400000

Tabell 14 Inntekt etter ansettelsestype. Kr/år.



Figur 34 Inntekt etter ansettelsestype

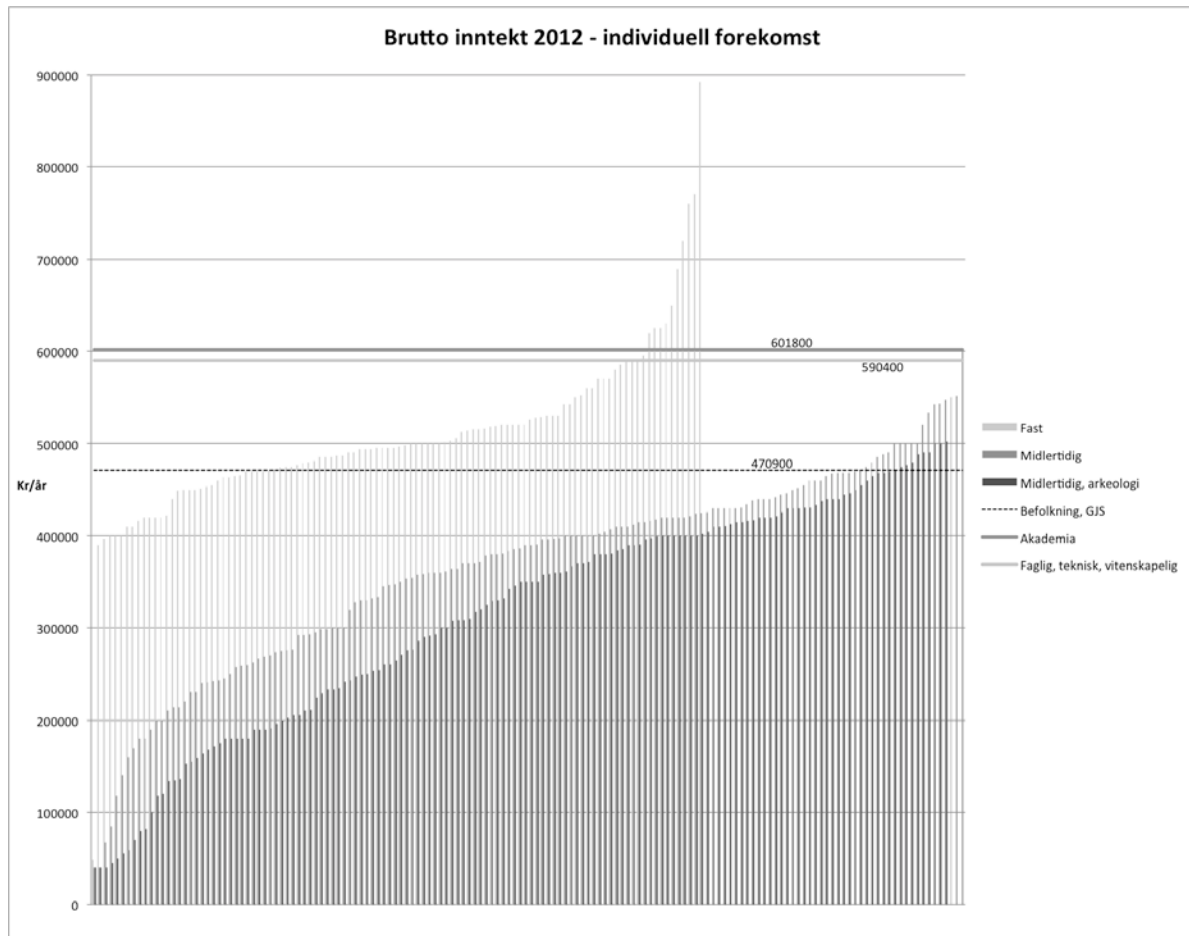
⁷⁷

⁷⁸ SSB Statistikkbanken kildetabell 07454

⁷⁹ SSB Statistikkbanken kildetabell 07453

⁸⁰ SSB Statistikkbanken tabell 08057

⁸¹ Schenck 2013, 18



Figur 35 Bruttoinntekt etter ansettelsestype. Individuell forekomst.

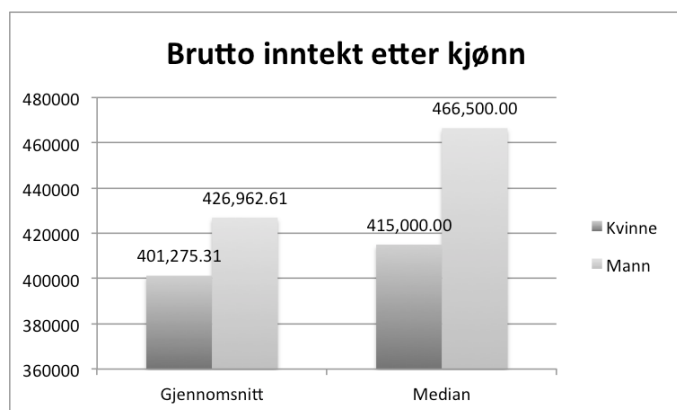
Hver søyle tilsvarer én individuell respondent. N=262

Forskjellen mellom fast ansatte arkeologers lønn og gjennomsnittslønnen blant faglige, tekniske og vitenskapelige yrker beregnet etter avtalt månedslønn var 14,2 % i arkeologers disfavør, mens midlertidig ansatte arkeologer tjente i gjennomsnitt 38,2 % mindre enn gjennomsnittsnivået i sektoren. For akademiske yrker var forskjellen på -15,8 % for fast ansatte arkeologer, mens midlertidig ansatte arkeologer tjente 39,4 % mindre enn gjennomsnittsakademikeren.

Bare 11 respondenter (4,6 %) var over gjennomsnittslønnen for faglig, teknisk og vitenskapelig sektor, og ingen av disse var midlertidig ansatt. For akademiske yrker var det 10 (4,2 %) respondenter som nådde over gjennomsnittsinntekten for 2012.

Kun 10 midlertidig ansatte respondenter (12,3 %) var over det totale befolkningsgjennomsnittet.

5.3.2 Inntekt etter kjønn



Figur 36 Bruttoinntekt etter kjønn, alle ansatte. N=276

ikke like stor, med 28 til 40 års alder på modus lønn. Blant fast ansatte kvinner, er imidlertid aldersforskjellen hele 28 år, fra 34 til 62 år. Her spriker likevel ikke ansienniteten like mye (fra 11 til 26 år) som blant midlertidig ansatte menn.

I alle tilfeller har modalverdiene få respondenter, så de kan ikke sies å være representative for den virkelige modalverdien. Ikke desto mindre kaster alders- og ansiennitetsforskjellene i modus lys over ansiennitetsspørsmålet, og dette vil bli undersøkt i neste avsnitt.

Tradisjonelt blir kjønnsforskjeller ofte antatt å ha sammenheng med at en yngre generasjon kvinner kommer inn i en mannsdominert profesjon, og at lønn derfor er lavere på grunn av ansiennitet. Det ble vist i avsnitt 4.1 at dette ikke er noen utvetydig trend for kvinner i den norske, arkeologiske profesjon, og at denne forskjellen enten er i favør av kvinner, eller på langt nær er utjevnet i alle aldersgrupper. Inntektsdataene er ikke tilstrekkelig nyansert til å komme med noen konklusjon, men diskrepansen på 51 500 kroner i medianinntekt mellom kjønnene er likevel på 11 %, og bør noteres for fremtidige undersøkelser.

	Kvinner	Menn
Gj.snitt	504818	509212
Median	491800	500000
Modus	520000	500000

Tabell 16 Bruttoinntekt etter kjønn, 2012, fast ansatte.

	Kvinner	Menn
Gj.snitt	366309	362515
Median	388074	400000
Modus	400000	500000

Tabell 15 Bruttoinntekt etter kjønn, 2012, midlertidig ansatte.

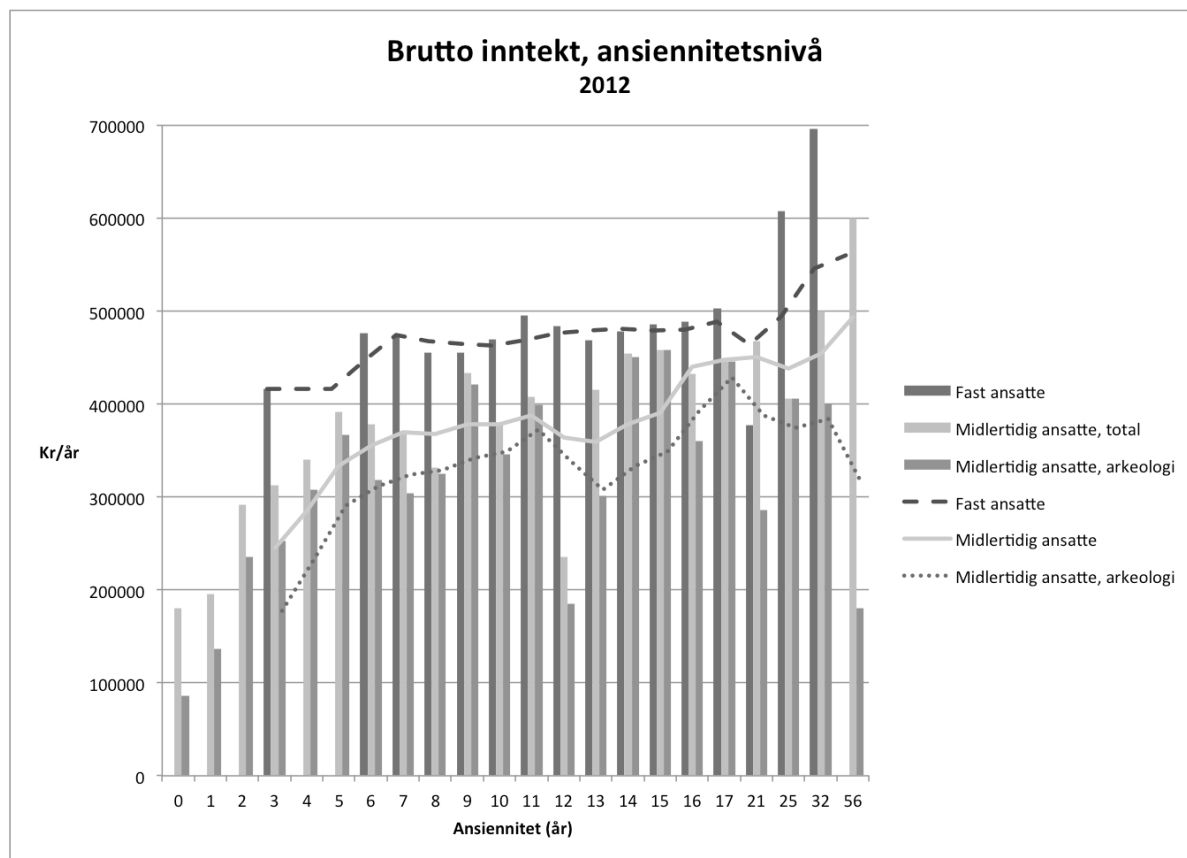
I befolkningen sett som helhet, tjente kvinner 87,8 % mindre enn menn i 2012, og 88,3 % mindre hvis heltidsarbeid ses for seg.⁸² Forskjellene er mindre i den arkeologiske profesjonen, men fortsatt for det meste i favør av menn. Dette kan ses i Tabell 15 og Tabell 16, og i Figur 36.

Det er interessant at modalverdiene for midlertidig ansatte menn har respondenter fra 28 til 54 år i alder, med en ansiennitet på 3 til 32 år. For kvinner er aldersforskjellen

⁸² Bolig- og folketellingen, tabell 09919, Statistisk sentralbyrå.

5.3.3 Inntekt etter ansiennitet

Ansiennitet trenger ikke påvirke norske lønnsnivåer innenfor arkeologi, da de fleste arkeologstillingene er kodet i stillingskoder hvor lønn er forhåndsforhandlet og deretter reforhandlet ved årlige, lokale forhandlinger. Ansiennitet skal likevel vurderes ved tilsetning,⁸³ og noen stillingskoder som brukes i arkeologi krever at en ansatt får lønnsøkning med økt ansiennitet.



Figur 37 Gjennomsnittlig inntekt i 2012 etter ansiennitet, ansettelsestype. Kategorier tilsvarer rapportert ansiennitet.

Som vist i Figur 37 blir det tydelig at ansiennitet har innvirkning på arkeologers lønnsnivå, uavhengig av type ansettelse. Effekten er mer fremtredende blant midlertidig ansatte arkeologer. Dette er trolig fordi høyere ansiennitet øker sjansene for ansettelse året rundt, og et høyere ansiennitetsnivå fører også til en noe økt sannsynlighet for å unnsnippe lengre perioder med arbeidsledighet og dagpenger.

Imidlertid fører høyere ansiennitet også til at flere velger å motta dagpenger i det hele tatt, skjønt i kortere perioder. Andel respondenter som mottok dagpenger etter ansiennitetsnivå er vist i Tabell 17.

Tidligere undersøkelser vedrørende lønn og midlertidig ansatte arkeologer har gitt flertydige resultater: I 2010 viste ansiennitet seg å ha en klar effekt, mens det i 2011 var mer uklart om dette var tilfellet, skjønt en svak trend kunne observeres mellom økt lønn og økt ansiennitet. Imidlertid tok undersøkelsene utgangspunkt i ulike faktorer,⁸⁴ noe som kan ha forårsaket de ulike resultatene. DISCO-

Ansiennitet	Mottatt dagpenger i 2012
0-10 år	62,5 %
11-20 år	63 %
21-30 år	100 %
31-40 år	85,7 %
40+ år	66,7 %*

Tabell 17 Andel pr. ansiennitetsgruppe som mottok dagpenger i 2012. N=70 (39,1 %)

⁸³ Hovedtariffavtalen for KS, kap 1 §12 og kap 4B 2, samt Hovedtariffavtalen for staten, kap 3 §4.

⁸⁴ Avtalt lønn pr. arbeidskontrakt i 2010, og realinntekt i 2011.

undersøkelsen forholder seg til de samme variablene som 2011-undersøkelsen. Det bør videre bemerkes at DISCO-undersøkelsen har oppnådd en dobbelt så stor respondentgruppe blant midlertidig ansatte arkeologer enn de to forhenværende undersøkelsene. Lønn og ansiennitetsnivå er utvilsomt faktorer som bør tas i betraktning for fremtidige undersøkelser, og tendenser bør utvikles over lenger tid før generelle konklusjoner kan fattes.

5.4 Yrkesrettet opplæring og livslang læring

Arbeidsgiverne ble spurt om nødvendige kvalifikasjoner for ansettelse, og påfølgende opplæringskrav for sine ansatte (2013). Resultatene vises prosentvis, selvom sektorene har ulike størrelse. Det er viktig å merke seg at selvom universitetssektoren har få respondenter, er dette sektoren med flest ansatte, grunnet den høye andelen korttidskontrakter. Det er også stor variasjon blant universitetsansatte og deres stillinger. Til sammenligning har fylkeskommunal sektor det høyeste antallet respondenter, men har generelt små team pr. arbeidsgiver i forhold til universitetssektoren og den generelle statssektoren. Tallene i Tabell 18 refererer derfor ikke til sektorenes totale størrelse.

Sektor	Resp.	Totalt årsverk
FK	20	200,5
Stat	3	20
Univ (stat)	8	143,4
Privat	5	52,6

Tabell 18 Fordeling av virksomhetsrespondenter og årsverk i undersøkelsen (2012).

5.4.1 Arbeidsgivere: Nødvendige kvalifikasjoner for ansettelse

Arbeidsgiverne ble spurt om hvilke kvalifikasjoner som er nødvendige for ansettelse i deres virksomhet. En rekke alternativer ble listet opp, og ved behov kunne øvrige aspekter legges til i kommentarfelt. Resultatene reflekterer ulike arbeidskrav i de ulike virksomhetene, og kan ses gruppert sektorvis nedenfor (Figur 38).⁸⁵



Figur 38 Nødvendige kvalifikasjoner for ansettelse, som rapportert av arbeidsgivere. Sektordistribusjon.

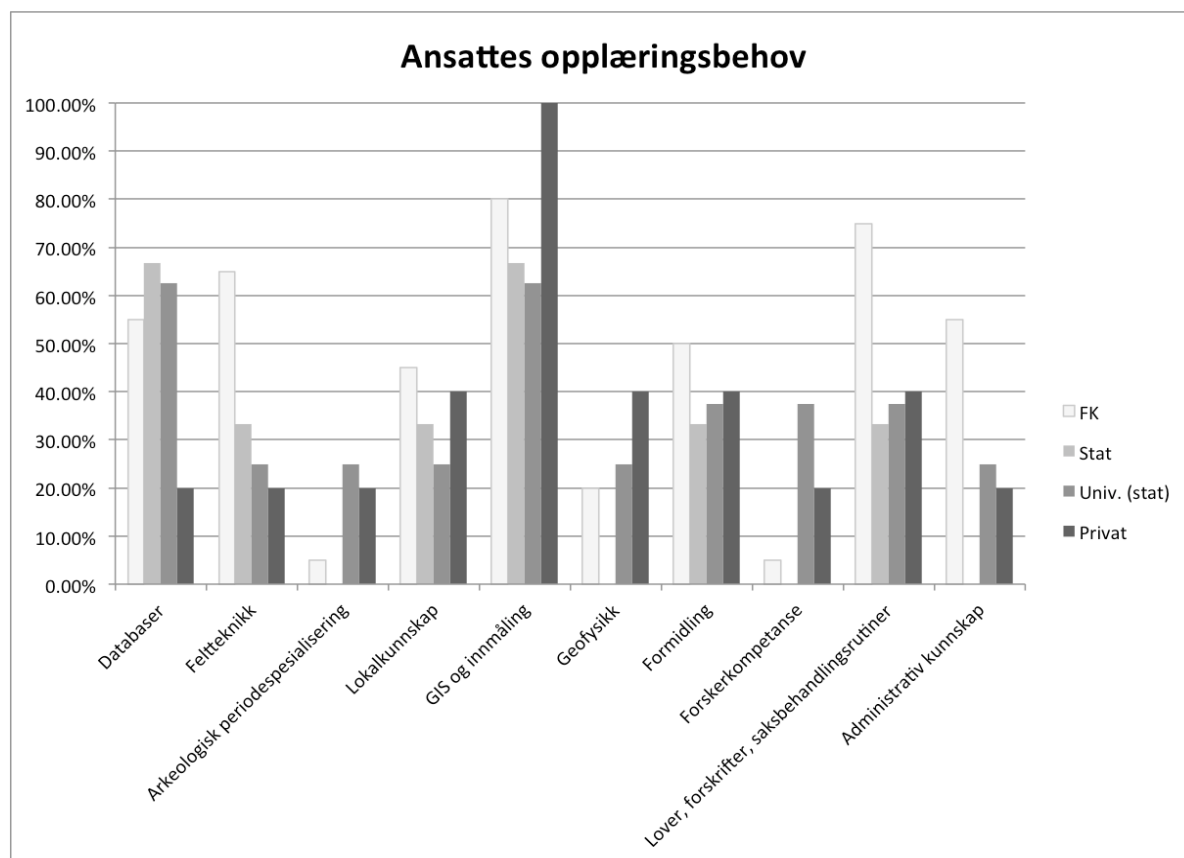
⁸⁵ "Stat" er statlige institusjoner unntatt universiteter, skjønt universitetene befinner seg i statlig sektor. Dette ble gjort grunnet den fundamentale forskjellen i arbeidsoppgaver mellom forskning og kulturminneforvaltning. Selv om universitetsmuseene i tillegg til forskning også arbeider med kulturminneforvaltning, var respondentene for få til at de kunne danne trender alene. De ble dermed gruppert sammen med sine respektive universiteter.

Kunnskap om databaser, lover og regler, lokale forhold, feltteknikk, GIS og innmåling, formidling og besittelse av sosial kompetanse er ønsket blant de fleste arbeidsgiverne. Minst viktig er geofysisk kunnskap og god, fysisk form.

I tillegg ble det rapportert om krav om førerkort, norskkunnskaper, dykkebakgrunn, registreringserfaring og generell innsikt i arkeologiens plass i samfunnet. Noen arbeidsgivere rapporterte at de så etter bred kunnskap om status quo i hele det arkeologiske feltet, mens ett universitetsinstitutt var ute etter mer spesialisert kunnskap slik som kjemi, osteologi, geologi og antropologi. Ett museum bekreftet at jo flere kvalifikasjoner som kunne krysses av foreliggende liste, jo større sjanse var det for å bli ansatt i deres virksomhet.

5.4.2 Arbeidsgivere: Opplæringsbehov hos ansatte

Etter arbeidsmiljøloven § 4-2(1) skal ansatte gis nødvendig opplæring for å kunne sette seg inn i og utføre arbeidet på arbeidsplassen. Arbeidsgiverne ble spurt om hvilke kunnskaper det er opplæringsbehov i for å kunne arbeide i deres virksomhet. En rekke alternativer ble listet opp, og ved behov kunne øvrige aspekter legges til i kommentarfelt. Som over, resultatene reflekterer ulike arbeidskrav i de ulike virksomhetene, og kan ses gruppert sektorvis nedenfor.



Figur 39 Opplæringsbehov hos ansatte, som rapportert av arbeidsgivere.

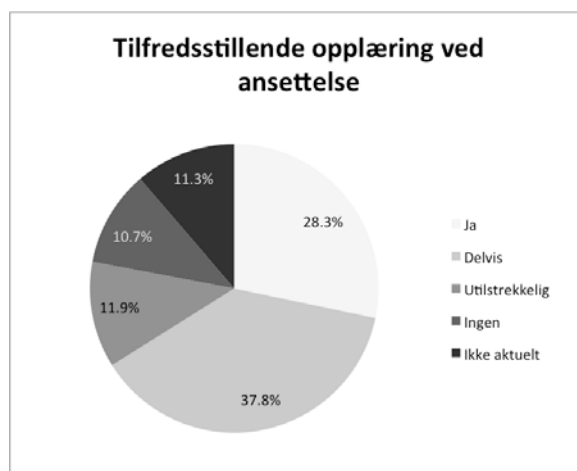
Et flertall av arbeidsgiverne var nødt til å gi opplæring i databaser, samt GIS og innmåling. Dette er kunnskap som ofte brukes sammen, for eksempel ved bruk av den sentrale databasen for arkeologiske lokaliteter, *Askeladden*. Videre ble det i alle sektorer gitt opplæring i feltteknikk, formidling og lover og regler. I grafen over kan det synes som om de best kvalifiserte arbeidstakerne blir ansatt i privat sektor, som for det meste utfører utgravning i by- og marine miljøer, sammen med universitetssektoren hvor arkeologisk forskning blir utført. Her var det minst behov for tilleggsopplæring generelt sett. Disse to sektorene har trolig de mest spesialiserte arkeologene. Fylkeskommunene ser ut til generelt sett å måtte gi mye opplæring til sine ansatte. Dette kan kanskje ha sammenheng med at det ved disse arbeidsplassene ofte trengs spesifikk, lokal kunnskap samt egne metoder for ulik topografi.

5.4.3 Arbeidstakere: Opplæring mottatt på ansettelsestidspunktet.

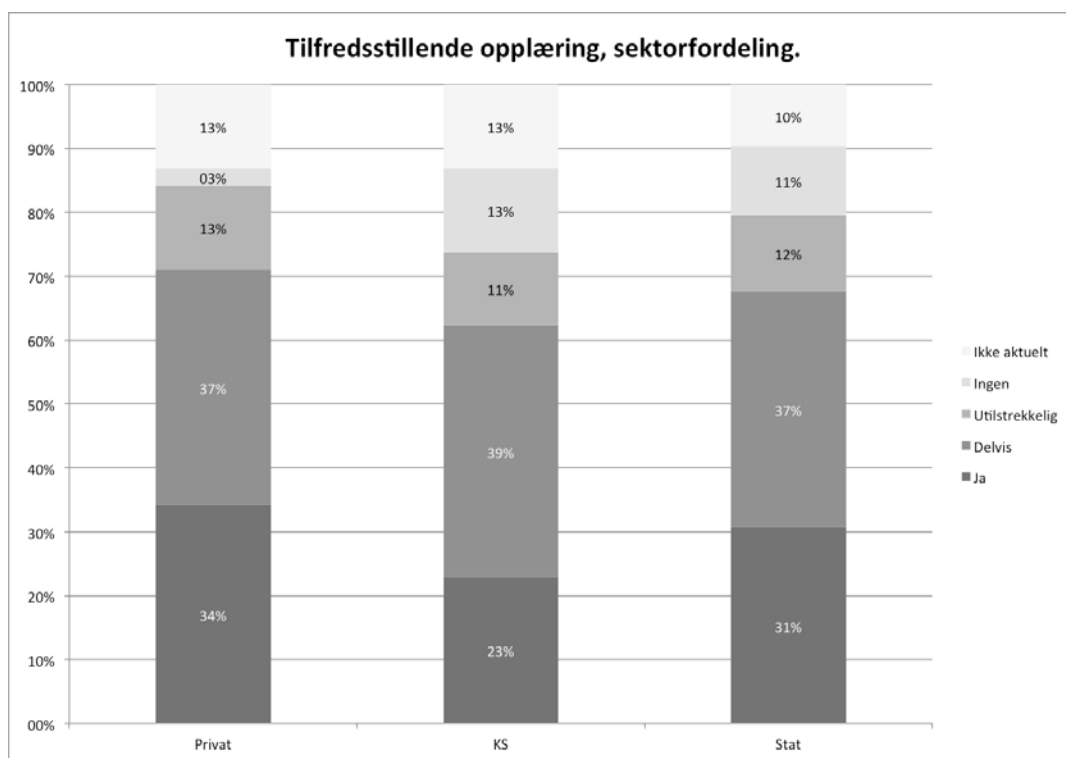
Arbeidstakerne ble spurt om de mottok tilfredsstillende opplæring på tidspunktet for ansettelse i nåværende stilling. Resultatene presenteres i sin helhet i Figur 40.

Bare 28,3 % mottok tilstrekkelig opplæring ved ansettelsestidspunktet. 22,6 % fikk utilstrekkelig opplæring. Et flertall på 37,8 % fikk kun delvis tilfredsstillende opplæring. Vi inkluderte også en svarkategori for «ikke aktuelt», noe 11,3 % var enige i. Dette kan være fordi de har hatt tidligere arbeid hos arbeidsgiveren, kjenner til arbeidsoppgavene, eller av andre grunner ikke følte spørsmålet hadde betydning for deres situasjon.

Figur 41 viser den sektorvise distribusjonen av graden av tilfredshet ved opplæringen. Tabell 19 viser fordelingen av fast og midlertidig ansatt innenfor hver kategori i hver sektor.



Figur 40 Tilfredsstillende opplæring ved ansettelsestidspunktet. Ansatte. N=336



Figur 41 Tilfredsstillende opplæring ved ansettelsestidspunktet, sektorvis. Arbeidstakere.

Det kan se ut som om de ansatte var mest fornøyd med opplæringen de fikk i privat sektor, hvor kun 16 % mottok en opplæring som ikke var tilfredsstillende. Respondentene var minst fornøyd med opplæring i KS-sektoren, hvor 24,6 % mottok utilfredsstillende og 39,3 % mottok delvis tilfredsstillende opplæring. Bare 23 % mottok tilfredsstillende opplæring ved ansettelsestidspunktet i KS-sektoren. Dette står i kontrast til at nettopp denne sektoren rapporterer et høyt behov for opplæring hos sine ansatte (se 5.4.2).

	Ja		Delvis		Utilstrekkelig		Ingen		Ikke aktuelt	
	Fast ans.	Midl. ans.	Fast ans.	Midl. ans.	Fast ans.	Midl. ans.	Fast ans.	Midl. ans.	Fast ans.	Midl. ans.
Privat	25,0%	9,0%	23,9%	3,7%	29,4%	0,0%	0,0%	4,0%	17,6%	9,5%
KS	21,4%	32,8%	43,5%	34,6%	23,5%	43,5%	45,5%	44,0%	52,9%	33,3%
Stat	53,6%	58,2%	32,6%	61,7%	47,1%	56,5%	54,5%	52,0%	29,4%	57,1%

Tabell 19 Tilfredsstillende opplæring mottatt på tidspunktet for ansettelse. Arbeidstakere. N=336

5.4.4 Arbeidstakere: faglig utvikling

I arbeidsmiljøloven § 4-2(2)a heter det at «det skal legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid». Regjeringen vedholder at livslang læring er en viktig faktor i «økonomisk vekst, høy grad av sysselsetting, god velferd og evne til å delta i global samhandling og konkurranse».⁸⁶

Samtidig løp Lifelong Learning-programmet (LLP) fra 2007 til 2013, administrert av Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA), tatt inn i norsk rett gjennom EØS-avtalen. The European Quality Assurance in Vocational Educational Training (EQAVET), som hadde et spesielt fokus på yrkesrettet og faglig utvikling, var inkludert i LLP, og i 2009 vedtok EU Education and Training 2020 (ET2020), et rammeverk som skulle fremheve og støtte opp under utdanning og opplæring fra tidlig barndom til voksenlæring.⁸⁷

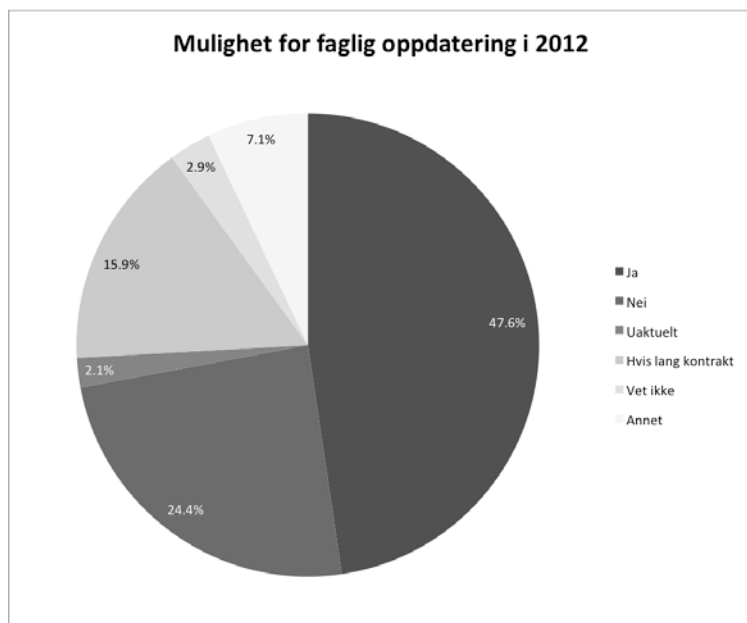
Sammen understreker dette den viktige rollen muligheten til faglig utvikling har etter norsk, arbeidsrettslig regelverk. Spørsmålet om respondentene hadde muligheten til faglig utvikling var derfor viktig i den inneværende undersøkelsen og for Forskerforbundet som fagorganisasjon. Det er også et nøkkelspørsmål for det overliggende prosjektet.

Spørsmålet var utformet for å ligne spørsmål 28 i MAARK-undersøkelsen fra 2010, hvor det ble klart at bare 13,5 % av de midlertidig ansatte respondentene hadde tilgang til seminarer og konferanser gjennom arbeidsplassen i like stor grad som sine fast ansatte kolleger,⁸⁸ noe pekte mot en diskriminering av midlertidig ansatte som strider mot aml § 13-1(3).

⁸⁶ Se www.regjeringen.no/en/dep/kd/Selected-topics/livslang-laring [lest 31.1.14]

⁸⁷ Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020') (2009/C/ 119/02)

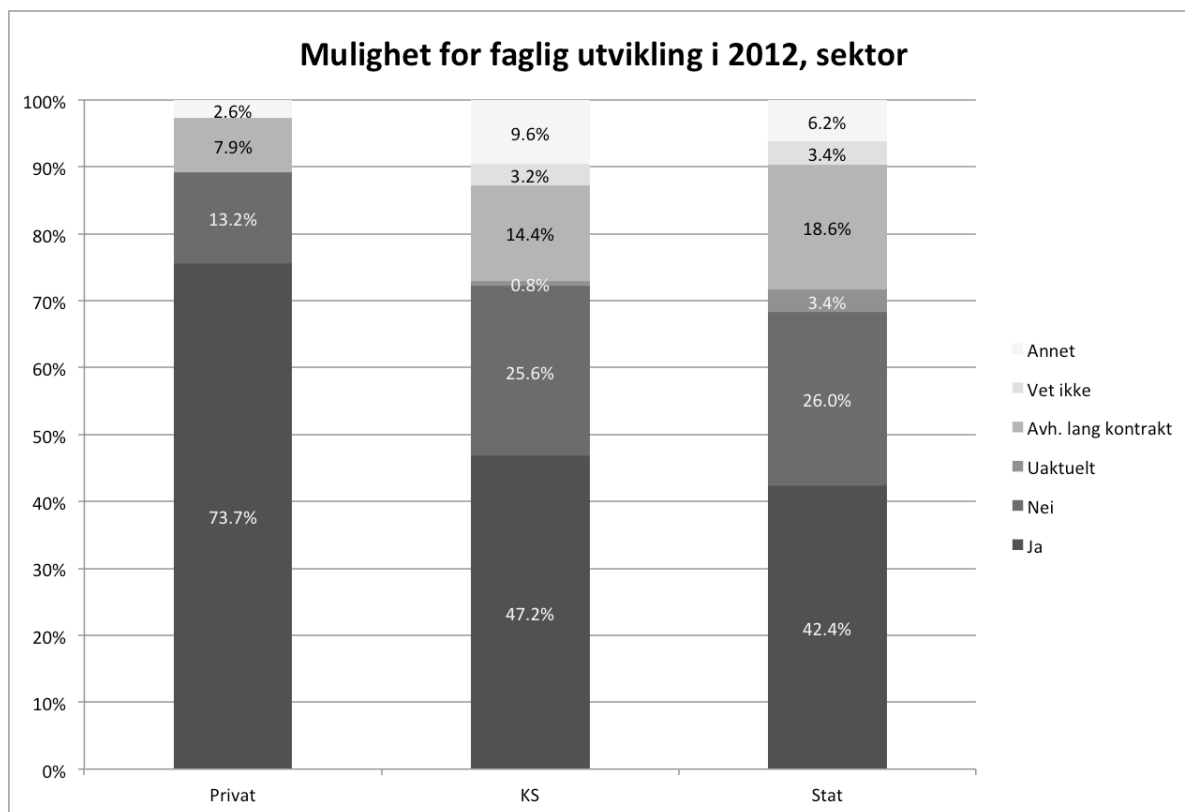
⁸⁸ Schenck 2012, 61



Figur 42 Mulighet til faglig utvikling i 2012. Alle respondenter. N=290

I tillegg til kurs og konferanser spurte den inneværende undersøkelsen hvorvidt de ansatte hadde muligheten til å holde seg faglig oppdatert ved å lese relevant fagstoff i arbeidstiden i 2012. De samlede resultatene kan ses i Figur 42.

47,6 % av respondentene svarte at de hadde mottatt muligheten til å delta på kurs og konferanser og lese relevant fagstoff for faglig oppdatering i arbeidstiden. Nesten en fjerdedel av respondentene, 24,4 %, svarte at de ikke hadde hatt denne muligheten. For 15,9 % var muligheten til faglig utvikling avhengig av om de hadde en lang nok kontraktslengde, og 2,9 %



Figur 43 Mulighet til faglig utvikling i 2012, sektorvis fordeling.

visste ikke om de hadde muligheten i det hele tatt. 2,1 % følte at spørsmålet ikke var aktuelt. De 7,9 % som falt inn i «Annet»-kategorien kunne stort sett grupperes inn i en svært begrenset mulighet for faglig utvikling i arbeidstiden.

Som over var det forskjeller i tilgangen på faglig utvikling mellom sektorene. Fordelingen over de ulike sektorene vises i Figur 43. Tabell 20 viser fordelingen mellom fast og midlertidig ansatte i hver kategori i hver sektor.

Igjen ser det ut til at privat sektor har de mest fornøyde arbeidstakerne totalt. Hele 73,7 % av den samlede populasjonen i privat sektor hadde muligheten til faglig utvikling i 2012. Bare 13,2 % hadde ikke denne muligheten, og 7,9 % svarte at det var avhengig av lange kontrakter.⁸⁹ 2,6 % rapporterte under «Annet», og ingen respondenter visste ikke, eller mente at spørsmålet var uaktuelt. Overraskende var det flere fast ansatte enn midlertidig ansatte som *ikke* hadde muligheten til faglig utvikling i privat sektor (se Tabell 20).

	Ja		Nei		Avh. lang kontrakt		Vet ikke		Uaktuelt	
	Fast ansatt	Midl. ansatt	Fast ansatt	Midl. ansatt	Fast ansatt	Midl. ansatt	Fast ansatt	Midl. ansatt	Fast ansatt	Midl. ansatt
Privat	23,0%	8,1%	20,0%	2,9%		5,6%	0,0%	0,0%		0,0%
KS	34,0%	40,3%	46,7%	36,8%		33,3%	100,0%	33,3%		14,3%
Stat	43,0%	51,6%	33,3%	60,3%		61,1%	0,0%	66,7%		85,7%

Tabell 20 Mulighet til faglig utvikling i 2012, etter tilsattkategori på tvers av sektorer. N=290

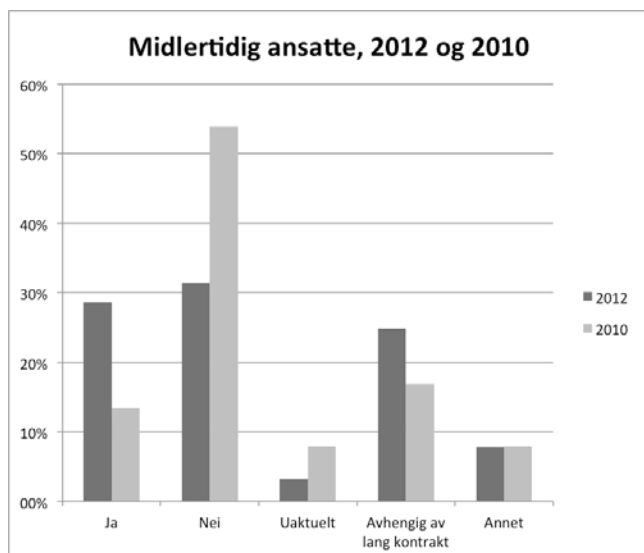
I KS-sektoren ble det i langt mindre utstrekning gitt tilgang til kurs, konferanser og lesing av relevant fagstoff i arbeidstiden. Under halvparten (47,2 %) av respondentene ansatt i denne sektoren oppga at de hadde mulighet til faglig utvikling. Sammenlignet med privat sektor var det nesten dobbelt så mange respondenter (25,6 %) som ikke hadde denne muligheten, og for 14,4 % var det avhengig av lange kontrakter. 0,8 % svarte at spørsmålet ikke var aktuelt, og 3,2 % visste ikke om de hadde tilgang til faglig utvikling i arbeidstiden. 9,6 % mente at ingen av alternativene passet, og svarte individuelt under «Annet»; for det meste at tilgangen var svært begrenset.

KS-sektoren kom dårligere ut enn privat sektor med tanke på lovforbudet mot diskriminering, som spesifikt beskytter de midlertidig ansatte. Av respondentene som ikke hadde mulighet til faglig utvikling i arbeidstiden var et stort flertall på 78,1 % midlertidig ansatt. Henholdsvis de fleste og alle respondentene som ikke visste eller følte at spørsmålet var uaktuelt, var midlertidig ansatt.

Selv om denne for det meste består av universiteter, ga statssektoren minst muligheter for faglig utvikling. Bare 42,4 % hadde mulighet for å følge kurs og konferanser, samt lese fagstoff på jobb. 26 % hadde ikke denne muligheten, og 18,6 % svarte at dette var avhengig av kontraktslengde. Av respondenter som mente spørsmålet var uaktuelt, befant den største andelen seg i staten (3,4 %). En like stor andel visste ikke om de kunne få tilgang til faglig utvikling, og 6,2 % svarte individuelt under «Annet»; flesteparten at tilgangen var svært begrenset.

Igjen ser man en diskrepans mellom fast og midlertidig ansatte. Av individer som ikke hadde tilgang til faglig utvikling i staten var det hele 89,1 % som var midlertidig ansatt. Av respondenter som ikke visste eller følte at spørsmålet var uaktuelt, var alle midlertidig ansatt. Det er sannsynlig at dette kan ses i sammenheng med den ekstremt korte kontraktslengden for arkeologi som inntreffer i staten, grunnet den dominerende praksisen med å ansette fra prosjekt til prosjekt, og de opptil svært korte utgravningene som finner sted.

⁸⁹ "Lange" kontrakter ble ikke definert over hva respondenten selv la i begrepet.



Figur 44 Mulighet til faglig utvikling, midlertidig ansatte. 2012 sml. 2010.

Videre bør det lages lengre trender over tid, før noen konklusjon kan treffes vedrørende utviklingen.

Ved en nærmere sammenligning mellom 2010 og 2012, kan man se at den totale andelen midlertidig ansatte respondenter som hadde muligheten til faglig utvikling er mer enn doblet, fra 13,5 % til 28,6 %. I tillegg er andelen midlertidig ansatte som ikke hadde tilgang til slike muligheter redusert fra 53,9 % til 31,3 %. Sammenligningen kan ses i Tabell 21 og Figur 44.

Selv om tendensene går i riktig retning, burde det likevel bemerkes at retten til faglig utvikling er en lovfestet rett for den individuelle arbeidstaker. At kontraktene er korte frir ikke arbeidsgiveren fra å skulle gi tilgang til slike muligheter.

	Yes	No	N/A	Long contr.	Other
2012	28,6%	31,3%	3,2%	24,9%	7,8%
2010	13,5%	53,9%	7,9%	16,9%	7,9%

Tabell 21 Opportunities for professional development, temporarily employed. 2010 vs 2012.

5.5 Den framtidige arbeidsstyrkens størrelse

Et kjernespørsmål i DISCO 2012-2014-undersøkelsen var å se på arbeidsstyrkens størrelse innenfor et komparativt tidsrom. Arbeidsgiverne ble spurt om de hadde flere, like mange eller færre ansatte i 2007, 2009 og 2011 med utgangspunkt i antall årsverk i undersøkelsesåret 2012. De ble også bedt om å forutsi hvorvidt det ville skje en reduksjon eller en økning i etterspørselen, eller om arbeidsstyrken deres ville forbli den samme i 2013, 2015 og 2017. I lys av den globale finanskrisen vil disse prognosene være svært informative i et lengre perspektiv.

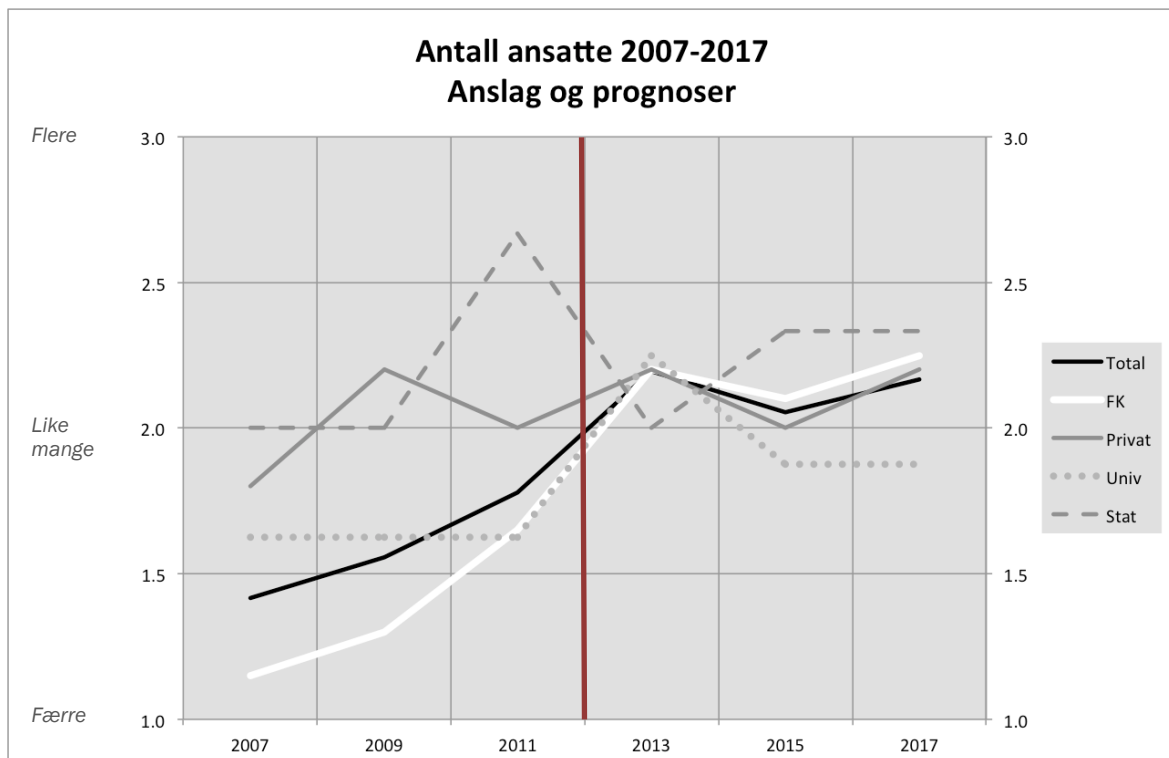
	Færre	Like mange	Flere
2007	64,7 %	26,5 %	8,8 %
2009	55,9 %	32,4 %	11,8 %
2011	35,3 %	52,9 %	11,8 %

Tabell 22 Anslag over antall ansatte siste 5 år. N=31

	Færre	Like mange	Flere
2013	0 %	79,4 %	20,6 %
2015	14,7 %	64,7 %	20,6 %
2017	14,7 %	52,9 %	32,4 %

Tabell 23 Anslag over antall ansatte neste 5 år. N=31

Svarene kan ses i Tabell 22 og Tabell 23. I tillegg ble det beregnet et gjennomsnitt for hver sektor ved å kode svarene i 1=Færre, 2=Like mange og 3=Flere. Imidlertid er dette gjennomsnittet kun en konseptuell representasjon av virkeligheten, da kategoriene i utgangspunktet ikke er numeriske. Resultatene av denne beregningen vises i Figur 45.



Figur 45 Antall ansatte 2007-2017: Omtrentlige trender og prognoser.

Grafen viser en klar, generell trend, med en økning i behov for ansatte. Både universitene og privat sektor, som sammen har hovedansvaret for utgravninger, opplevde en mindre økning enn staten og kommunal/fylkeskommunal sektor fram til 2012, skjønt det må påpekes at én av de største arbeidsgiverne blant universitetene ikke er inkludert i undersøkelsesmaterialet. Totalt hadde 64,7 % av respondentene færre ansatte i 2007 enn i 2012, 55,9 % færre i 2009, og i 2011 var det litt over en tredjedel, 35,3 % av arbeidsgiverne som hadde færre ansatte enn i 2012.

Bildet er noe endret for framtidsprognosene. Det konstruerte gjennomsnittet indikerer at behovet for ansatte vil variere langt mindre i 2013, 2015 og 2017 enn før 2012. Imidlertid viser både Tabell 23 og Figur 45 at trenden går mot en økning i etterspørsel i arbeidskraft i alle sektorer unntatt universitetene, i årene som kommer. Dette er på linje med den generelle trenden i bygg- og anleggsbransjen, som vist i avsnitt 3.4.3. Likevel er forventningene beskjedne. Hvorvidt dette er en realistisk, eller snarere beskjeden, spådom, er vanskelig å bedømme. Generelt er det skjønt sannsynlig at norske arkeologer kan forvente flere jobber i arbeidsmarkedet i nær framtid.

6 Oppsummering

Denne analysen er den første undersøkelsen av arkeologiprofesjonen som helhet i Norge, og gir et detaljert bilde av situasjonen i 2012. En kort oppsummering følger under.

6.1 Arbeidsstyrken

Ifølge den inneværende analysen, består den norske, arkeologiske arbeidsstyrken av rundt 1000 personer, hvorav 62 % kvinner og 38 % var menn. Så mange som 90 % jobbet heltid. Medianalderen var 35 år, og median yrkeserfaring var 8 år. En majoritet på nesten 90 % var norske statsborgere. 93,5 % av respondentene hadde en mastergrad eller tilsvarende i arkeologi, og 8,3 % hadde også doktorgrad. Arbeidet deres var fordelt på 3 sektorer: privat, kommunal/fylkeskommunal og statlig. Kulturminneforvaltning var den mest omfattende arbeidsoppgaven, utført av hele 71 % av de ansatte. Én av fire arbeidet med forskning, mens 15 % var involvert i formidling og 8 % i ledelse eller organisering av virksomheten.

6.2 Fast ansatte arkeologer

Ifølge innrapporteringen fra arbeidsgiver ble 55 % av deres totale antall arkeologiske årsverk utført av fast ansatte i 2012. De fast ansatte arkeologene hadde en medianalder på 41 år. De fleste brukte 3-4 år på å oppnå fast ansettelse, og i 2012 hadde de tilbragt rundt 4 år i sin nåværende stilling. Inntekten deres var 6,1 % høyere enn den gjennomsnittlige norske arbeidstaker, og 23,5 % høyere enn inntekten til midlertidig ansatte arkeologer. Kvinner tjente nesten nøyaktig det samme som menn.

6.3 Midlertidig ansatte arkeologer

Ifølge innrapporteringen fra arbeidsgiver utføres 37 % av deres arkeologiske årsverk i Norge av midlertidig ansatte (45 % om stipendiat- og postdoktorstillinger inkluderes). Imidlertid var et flertall av de yrkesaktive arbeidstakerrespondentene (61,7 %) midlertidig ansatt. I gjennomsnitt hadde disse 4-5 arbeidskontrakter på rundt 11 uker, men nesten halvparten hadde opplevd minst én kontrakt på 2 uker eller kortere i 2012. De fleste hadde arbeid minst fra mai til november, og over halvparten var ufrivillig uten arbeid i mer enn 2 måneder. De fleste mottok dagpenger på ett eller annet tidspunkt i 2012. En typisk midlertidig ansatt arkeolog var 32 år gammel. Gjennomsnittlig tjente midlertidig ansatte arkeologer 22,5 % under befolkningsgjennomsnittet i 2012.

6.4 Kompetanse og videreutvikling

Den jevne, norske arkeolog var ikke utdannet til å oppfylle alle arbeidsgivernes ønsker. I tillegg til arkeologiutdannelsen måtte de fleste ved ansettelse få opplæring i GIS og innmåling, bruk av databaser, lokalkunnskap og lover og forskrifter ved ansettelse; til sammen utgjør disse store deler av de fleste arkeologers arbeidshverdag. Imidlertid ble opplæringen som regel ikke ansett for å holde et tilfredsstillende nivå av arbeidstakerne selv. Nesten halvparten hadde likevel mulighet til faglig videreutvikling i regi av arbeidsplassen.

6.5 Behov for arkeologisk arbeidskraft

Den globale finanskrisen berørte ikke Norge i noen stor grad, og arbeidsgiverne rapporterte at behovet for arbeidskraft hadde økt siden 2007. De forutsa også at behovet ville øke ytterligere i de kommende fem år, skjønt i mer beskjeden grad. I tillegg har økningen i antall studenter vært stor de siste 10-15 årene, noe som kan føre til en ytterligere økning i det totale antallet arkeologer i arbeidsmarkedet.

Denne rapporten har vist at det finnes en del spørsmål i det norske arkeologiyrket som bør vurderes. Forskerforbundet jobber for å finne løsninger på mange av disse, men det er mulig at det store dilemmaet kan bli det økende antallet arkeologer og det proporsjonalt mindre antall jobber i arbeidsmarkedet. Antallet midlertidig ansatte arkeologer er allerede svært høyt, og som tidligere undersøkelser har vist,⁹⁰ skaper midlertidigheten store utfordringer både personlig og med hensyn til rettigheter, for de ansatte dette gjelder.

Likevel, om antallet jobber vil være for lavt i forhold til antallet arkeologer eller ikke i tiden som kommer, kan ikke konkluderes innenfor rammene av denne undersøkelsen. I framtiden bør det gjøres videre undersøkelser av denne og flere av de andre problemstillingene i framtiden.

⁹⁰ Schenck 2013

Litteratur

Forskerforbundets representantskap. 2012. *Arbeidsprogram 2013-2015*. 16.-17.10.2012.

Glørstad, Håkon. 2006. I kvantitetens tegn. Noen linjer fra 1990-tallets norske arkeologi. *Nicolay* no. 100:26-35.

Grolid, Stina Åshildsdatter. 2011. Flere leverer masteren i tide., <http://www.forskning.no/artikler/2011/juli/293885>.

Groseth, Lars, Monica Kvåle, Ingeborg Knutzen Aas, and Renate Salomonsen. 2013. Faste eller midlertidige tilsatte feltledere ved KHM. Kulturhistorisk museum, UiO.

Nergaard, Kristine. 2010. Fagorganisering i Norden Status og utviklingstrekk. In *Fafo-notat*. Oslo: Fafo.

Nergaard, Kristine, and Jørgen Svalund. 2009. Fagorganisering blant arbeidstakere med høyere utdanning. In *Fafo-notat*. Oslo: Fafo.

Nilsen, Gørill 2001. Fremtidsutsikter på det arkeologiske arbeidsmarkedet. *Primitive Tider* no. 4:91-100.

Schenck, Tine. 2012. Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2011. edited by MAARK. Oslo: MAARK/Forskerforbundet.

Schenck, Tine. 2013. Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2012. edited by MAARK. Oslo: MAARK/Forskerforbundet.

Statistisk sentralbyrå/Modig, Ingrid. 2013. *Statistisk årbok 2013*. 131. årgang vols. Oslo: Statistisk sentralbyrå/Statistics Norway.

Thune, Taran, Svein Kyvik, Sverker Sörlin, Terje Bruen Olsen, Agnete Vabø, and Cathrine Tømte. 2012. PhD education in a knowledge society. An evaluation of PhD education in Norway. In *NIFU-Rapporter*. Oslo: NIFU Step.