

Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2018

Arbeidslivsanalysen Del II

Lotte Eigeland og Tine Schenck

FORSKER
FORBUNDET
MAARK

Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer

Innhold

Figurer	3
Tabeller.....	4
1. Innledning	6
1.1. Målsetning.....	7
1.2. Metode.....	8
2. Grunnleggende data for MAARK-medlemmer.....	8
2.1. Medlemskap i MAARK.....	9
2.2. Ansettelsesstatus i 2017.....	10
2.3. Ansettelsesstatus per april 2018.....	11
2.4. Tidspunkt for fast stilling som arkeolog.....	12
2.5. Kjønn og alder.....	13
2.6. Studentstatus blant respondentene.....	15
2.7. Utdanningsnivå.....	16
2.8. Ansiennitet.....	17
3. Arbeidets art.....	19
3.1. Sektorfordeling.....	19
3.2. Type arkeologisk virksomhet.....	22
3.3. Stillingsbetegnelse.....	25
4. Midlertidighet i arkeologi i 2017.....	28
4.1. Antall arbeidsgivere.....	29
4.2. Antall arbeidskontrakter.....	31
4.3. Kontraktstid for respondenter med én arbeidskontrakt.....	32
4.4. Kontraktslengde for respondenter med én arbeidskontrakt som varte lenger enn 2017....	33
4.5. Korteste kontraktslengde i 2017.....	33
4.6. Lengste kontraktslengde i 2017.....	35
4.7. Sammenhengen mellom korteste og lengste kontrakt.....	36
4.8. Ansiennitet og kontraktslengder.....	39
4.9. Uker med midlertidig ansettelse i 2017.....	41
4.10. Gjennomsnittlig kontraktslengde for midlertidige arbeidskontrakter.....	41
4.11. Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av et kalenderår.....	42
4.12. Gyldig arbeidskontrakt.....	45
4.13. Mulighet til å ta ut ferie.....	46

4.14.	Ufrivillig arbeidsledig.....	47
4.15.	Arbeidssøker hos NAV.....	49
5.	Lønn.....	49
5.1.	Bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.....	50
5.2.	Bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer.....	51
5.3.	Midlertidig ansatte arkeologers bruttoinntekt av arbeid innenfor arkeologi i 2017.....	52
5.4.	Bruttoinntekt fordelt på kjønn og alder.....	56
5.5.	Bruttoinntekt og ansiennitet.....	58
5.6.	Bruttoinntekt og sektor.....	59
5.7.	Bruttoinntekt og virksomhet.....	60
5.8.	Bruttoinntekt og antall arbeidsgivere.....	61
5.9.	Bruttoinntekt og kontraktslengde.....	62
5.10.	Bruttoinntekt og utdanningsnivå.....	64
5.11.	Tilfredshet med inntekt.....	65
5.12.	MAARK-medlemmenes bruttoinntekt sammenlignet med andre næringer i samfunnet.....	67
5.13.	Utvikling av bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer over tid.....	69
6.	Pensjon.....	69
6.1.	Antall år og måneder med opptjening.....	70
6.2.	Avvik mellom opptjent pensjonstid og opparbeidet ansiennitet.....	73
6.3.	Første år i arkeologisk arbeid krysset med år med opptjening.....	75
7.	Livslang læring og kompetanseheving.....	77
7.1.	Mulighet for faglig utvikling.....	77
7.2.	Faglig utvikling og sektor.....	79
7.3.	Faglig utvikling og ansiennitet.....	80
7.4.	Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse.....	81
8.	Integrering og trivsel på arbeidsplassen.....	84
8.1.	Inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen.....	84
8.2.	Inkludering på arbeidsplassen og ansiennitet.....	86
8.3.	Tilfredshet med arbeidssituasjonen.....	86
8.4.	Tilfredshet med arbeidssituasjonen og ansiennitet.....	88
8.5.	Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet.....	88
8.6.	Tilfredshet med arkeologifaget og ansiennitet.....	89
9.	Oppsummering og konklusjon.....	90

Litteratur.....	93
Takk	94
Vedlegg.....	95

Figurer

Figur 1: Antall innmeldte medlemmer i MAARK per år basert på årets respondentmasse.....	9
Figur 2: Antall innmeldte i MAARK per år fordelt på kjønn.....	10
Figur 3: Ansettelsesstatus for medlemmene i MAARK i 2017	11
Figur 4: Ansettelsesstatus per april 2018.....	11
Figur 5: Året respondentene fikk fast stilling som arkeolog.....	13
Figur 6: Kjønnfordeling blant årets respondentmasse.....	13
Figur 7: Kjønnfordeling blant midlertidig og fast ansatte arkeologer	14
Figur 8: Studentstatus blant respondentene.....	16
Figur 9: Respondentens utdanningsnivå.....	16
Figur 10: Respondentenes ansiennitet fordelt på kjønn.....	17
Figur 11: Første år i arkeologisk arbeid fordelt på midlertidig og fast ansatte.....	18
Figur 12: Fordeling av midlertidig og fast ansatte i årets undersøkelse.	19
Figur 13: Sektorfordeling i 2017 for den totale respondentmassen.....	20
Figur 14: Kjønnfordeling på sektor i 2017 for den totale respondentmassen.....	20
Figur 15: Sektortilknytning fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.....	21
Figur 16: Sektortilknytning for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer, kjønn.....	22
Figur 17: Fordeling av arkeologer på virksomhet.....	23
Figur 18: Arkeologisk virksomhet fordelt på kjønn.....	24
Figur 19: Arkeologisk virksomhet fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.....	24
Figur 20: Stillingsbetegnelse oppgitt av respondentene.....	26
Figur 21: Stillingsbetegnelse fordelt på kjønn.....	27
Figur 22: Stillingsbetegnelse fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.....	27
Figur 23: Stillingsbetegnelse kryssset med sektor.....	28
Figur 24: Antall arbeidsgivere for midlertidig ansatte arkeologer i 2017.....	29
Figur 25: Antall arbeidsgivere fordelt på kjønn for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.....	30
Figur 26: Krysstendens mellom antall arbeidsgivere og sektor i 2017 for midlertidig ansatte.....	31
Figur 27: Antall arbeidskontrakter i 2017 for midlertidig ansatte fordelt på kjønn.....	31
Figur 28: Kontraktstid for én arbeidskontrakt for midlertidig ansatte i 2017.....	32
Figur 29: Korteste kontraktslengde i 2017.....	34
Figur 30: Korteste kontrakt fordelt på kjønn.....	34
Figur 31: Lengste kontraktslengde i 2017.....	35
Figur 32: Lengste kontrakt i 2017 fordelt på kjønn.....	36
Figur 33: Korte kontrakter og korresponderende lengste kontraktslengde i 2017.....	37
Figur 34: Lange kontrakter og korresponderende korteste kontraktslengder i 2017.....	38
Figur 35: År med ansiennitet kryssset med gjennomsnittlig kontraktslengde i 2017.....	39
Figur 36: År med ansiennitet kryssset med korteste kontraktslengde i 2017.....	40
Figur 37: År med ansiennitet kryssset med lengste kontraktslengde i 2017.....	40
Figur 38: Gjennomsnittlig kontraktslengde i 2017.	42
Figur 39: Måneder med aktivitet i løpet av kalenderåret 2017.....	43
Figur 40: Måneder i arbeid i 2017 fordelt på kjønn.....	44
Figur 41: Ansiennitet kryssset med måneder i arbeid i 2017	45
Figur 42: Ansettelse uten gyldig arbeidskontrakt i 2017 for hele respondentmassen	46
Figur 43: Mulighet for å ta ut ferie i 2017.....	47
Figur 44: Ufrivillig arbeidsledighet i 2017.....	48
Figur 45: Ufrivillig arbeidsledighet i 2017 fordelt på kjønn.....	48
Figur 46: Registrert som arbeidssøker hos NAV og mottok dagpenger i 2017.....	49

Figur 47: Bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.....	50
Figur 48: Gjennomsnittlig bruttoinntekt, median og modus i 2017 for midlertidig ansatte.....	51
Figur 49: Bruttoinntekt i 2017 for fast ansatte MAARK-medlemmer.....	52
Figur 50: Gjennomsnittlig bruttoinntekt, median og modus for fast ansatte MAARK-medlemmer	52
Figur 51: Bruttoinntekt fra jobber innenfor arkeologi i 2017 for midlertidig ansatte.....	53
Figur 52: Sammenstilling av bruttoinntekt for 2017 med inntekt spesifikt fra arkeologi.....	54
Figur 53: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fra arkeologisk arbeid fordelt på antall uker i jobb.....	55
Figur 54: Gjennomsnittlig lønn per uke med arkeologisk arbeid krysset med ansiennitet.....	55
Figur 55: Gjennomsnittlig bruttoinntekt totalt for flere kategorier og kjønn.....	57
Figur 56: Bruttoinntekt i 2017 for ulike kategorier fordelt på aldersgruppe.....	58
Figur 57: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig ansatte krysset med ansiennitet.....	58
Figur 58: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for fast ansatte krysset med ansiennitet.....	59
Figur 59: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig og fast ansatte fordelt på sektor.....	60
Figur 60: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig og fast ansatte fordelt på virksomhet.....	61
Figur 61: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2017 fordelt på antall arbeidsgivere.....	62
Figur 62: Gjennomsnittlig kontraktslengde fordelt på bruttoinntekt i 2017.....	63
Figur 63: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på antall kontrakter for midlertidig ansatte.....	64
Figur 64: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på utdanningsnivå i 2017.....	64
Figur 65: Tilfredshet med inntekt i 2017.....	65
Figur 66: Tilfredshet med inntekt fordelt på kjønn.....	65
Figur 67: Tilfredshet med inntekt fordelt på fast og midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.....	66
Figur 68: Gjennomsnittlig bruttoinntekt krysset med tilfredshet med arbeidssituasjonen i 2017.	67
Figur 69: Gjennomsnittlig årslønn i 2017 sammenstilt for ulike kategorier og yrker.....	68
Figur 70: Bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer over tid og lønnsnivået i befolkningen	69
Figur 71: Antall år opptjent pensjon for midlertidig ansatte arkeologer	71
Figur 72: År med opptjent pensjon sammenstilt med alder for midlertidig ansatte arkeologer.....	72
Figur 73: Antall år opptjent pensjon for fast ansatte arkeologer	72
Figur 74: År med opptjent pensjon sammenstilt med alder for fast ansatte arkeologer.....	73
Figur 75: Avvik mellom totalt opptjent pensjonstid og totalt opparbeidet ansiennitet.....	74
Figur 76: Avvik mellom totalt opptjent pensjonstid og opparbeidet ansiennitet fordelt på kjønn.	74
Figur 77: Avvik mellom totalt opptjent pensjonstid og opparbeidet ansiennitet.....	75
Figur 78: Idealtall sammenstilt med første år i arkeologisk arbeid krysset med opptjent pensjon.	76
Figur 79: Første år i arkeologisk arbeid krysset med antall år opptjent pensjon for fast ansatte...	76
Figur 80: Mulighet til å lese fagstoff og oppdatere seg med kurs og konferanser i arbeidstiden....	77
Figur 81: Utvikling i arbeidstiden fordelt på kjønn i 2017 for midlertidig ansatte.....	78
Figur 82: Mulighet for utvikling i arbeidstiden for fast ansatte MAARK-medlemmer i 2017.....	79
Figur 83: Mulighet for faglig utvikling for midlertidig ansatte i 2017 fordelt på sektor.....	80
Figur 84: Muligheten for faglig utvikling krysset med ansiennitet i 2017 for midlertidig ansatte...	81
Figur 85: Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse i nåværende stilling for midlertidig ansatte.....	82
Figur 86: Tilstrekkelig opplæring fordelt på kjønn for midlertidig ansatte.....	83
Figur 87: Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse for fast ansatte MAARK-medlemmer.....	84
Figur 88: Inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen for midlertidig ansatte.....	85
Figur 89: Kjønn og inkludering på arbeidsplassen for midlertidig ansatte.....	85
Figur 90: Inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen for fast ansatte.....	86
Figur 91: Tilfredshet med arbeidssituasjonen for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.....	87
Figur 92: Tilfredshet med arbeidssituasjonen for fast ansatte medlemmer i MAARK.....	87
Figur 93: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet.	89
Figur 94: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet for fast ansatte MAARK-medlemmer.....	89

Tabeller

Tabell 1: Oversikt over antall innmeldte medlemmer i MAARK per år.....	9
Tabell 2: Året respondentene fikk fast ansettelse i arkeologstilling.....	12
Tabell 3: Kjønnfordeling basert på ansettelsesstatus.....	14
Tabell 4: MAARK-medlemmenes alder fordelt på gruppe og kjønn.....	15

Tabell 5: Gjennomsnittlig år med ansiennitet i 2017 fordelt på aldersgruppe.....	18
Tabell 6: Fordeling av arkeologer på virksomhet.....	23
Tabell 7: Respondentenes stillingsbetegnelser.....	26
Tabell 8: Antall arbeidsgivere i 2017 fordelt på kjønn for midlertidig ansatte.....	30
Tabell 9: Antall arbeidskontrakter totalt og fordelt på kjønn for midlertidig ansatte i 2017.....	32
Tabell 10: Antall måneder totalt for kontrakter som varte lenger enn 2017.....	33
Tabell 11: Utvikling i korteste kontraktslengde mellom 2010-2017.....	35
Tabell 12: Utviklingen i lengste kontraktslengde mellom 2010 og 2017.....	36
Tabell 13: Utviklingen mellom kontraktslengder.....	38
Tabell 14: En sammenstilling av kontraktstrender mellom 2010-2017.....	42
Tabell 15: Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av alle årets måneder i 2017.....	43
Tabell 16: Ansiennitet krysset med måneder i arbeid i 2017.....	44
Tabell 17: Perioder med ufrivillig arbeidsledighet i 2017.....	48
Tabell 18: Gjennomsnittlig bruttoinntekt totalt for midlertidig ansatte fordelt på kjønn.....	56
Tabell 19: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer fordelt på kjønn..	56
Tabell 20: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for ulike kategorier fordelt på aldersgruppe.....	57
Tabell 21: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på sektor for midlertidig og fast ansatte.....	59
Tabell 22: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig og fast ansatte fordelt på virksomhet.....	60
Tabell 23: Følelsen av å være inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen og ansiennitet.....	86
Tabell 24: Tilfredshet med arbeidssituasjonen krysset med gjennomsnittlig år med ansiennitet...	88
Tabell 25: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet krysset med ansiennitet.....	90

1. Innledning

Denne rapporten presenterer en videre kartlegging av midlertidig ansatte arkeologers arbeidsforhold. Arbeidslivsanalysen omfatter primært året 2017 og er en fortsettelse av undersøkelsene som tidligere er gjennomført av MAARK – Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer i Forskerforbundet. MAARK er nødvendigvis ikke representativ for den gjengse arkeolog i Norge, men består av arkeologer som er fagpolitisk engasjert og opptatt av sine rettigheter på jobb. Nytt for årets prosjekt er at MAARK-medlemmene som har oppnådd fast ansettelse innenfor arkeologifaget også aktivt er inkludert i spørreundersøkelsen. Dette gjelder alle spørsmål bortsett fra de som går spesifikt på midlertidighet. Årsaken til at de fast ansatte er tatt med er for å utvide perspektivet på konsekvenser av midlertidighet, samt for å kartlegge arbeidssituasjonen innenfor arkeologi mer generelt. I tillegg ønsker vi å samle inn data om pensjon som ikke har vært behandlet siden 2011. Denne rapporten er med andre ord en bred analyse av arbeidsvilkårene anno 2018.

MAARK i regi av Forskerforbundet har tidligere gjennomført fem spørreundersøkelser blant medlemmene sine. Den første – *Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2011, Arbeidslivsundersøkelsen* – ble utført i 2011 og omhandlet året 2010 (Schenck 2012). Undersøkelsen tok sikte på å gi et bilde av arbeidshverdagen til en midlertidig ansatt arkeolog. På dette tidspunktet hadde MAARK svært få tall å forholde seg til, så dette prosjektet må regnes som et nybrottsarbeid for de senere undersøkelsene.

Året etter utførte MAARK en smalere medlemsundersøkelse for året 2011 hvor hovedfokus var rettet mot reallønn og velferdsrettigheter. Denne undersøkelsen – *Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2012, Arbeidslivsanalysen Del II: Midlertidighet, lønn, trygderettigheter og pensjon* – var en omfattende studie som blant annet tok for seg juridiske rettigheter i forbindelse med korte kontrakter (Schenck 2013). Undersøkelsen inneholdt også gruppeintervjuer som gav et dypt personlig perspektiv på arkeologers arbeidssituasjon.

Fra 2012-2014 var Forskerforbundet en del av prosjektet *Discovering the Archaeologists of Europe (DISCO 2012-2014)*. I dette prosjektet ble det gjennomført en spørreundersøkelse av en bredere base av arkeologer, også fast ansatte og ikke-medlemmer. Arbeidsgivere ble også inkludert. Undersøkelsen – *Discovering the Archaeologists of Norway 2012-2014. På sporet av arkeologer i Norge: mennesker, arbeidsforhold og behov* – beskriver arbeidsåret 2012 (Schenck 2014a). DISCO-prosjektet var en transeuropeisk undersøkelse av arkeologers arbeidsliv som ble finansiert av EU-kommisjonen under *Lifelong Learning*-programmet (Aitchison mfl. 2009, 2014). Dermed ble livslang læring og utvikling på jobb et sentralt tema for spørreundersøkelsen. Utover dette ble også de alminnelige vilkårene for det arkeologiske arbeidsliv kartlagt som før.

I 2014 foretok MAARK en mindre spørreundersøkelse for å samle inn data for arbeidsåret 2013. Datafangsten skulle brukes til å sammenstille trender siden 2010 (Schenck 2014b). Denne gangen ble det ikke skrevet noen rapport. Tallene har imidlertid vært benyttet for å gi tidsperspektiv (Eigeland og Schenck 2018).

Fjorårets undersøkelse, den femte i rekken - *Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2017. Arbeidslivsanalysen* – dekket primært arbeidsåret 2016 (Eigeland og Schenck 2018). I tillegg ble det viktig å bruke denne rapporten til å trekke opp tidslinjer og sammenstille resultater fra de ulike årene.

1.1. Målsetning

De tidligere undersøkelsene og sammenstilling av resultater viser at det er høy midlertidighet i arkeologi i Norge. Midlertidigheten har påviselige konsekvenser for lønnsnivå, velferdsgoder og utviklingsmuligheter på jobb. En midlertidig ansatt arkeolog har lav lønn, et trøblete forhold til velferdsgoder- og rettigheter og føler seg ofte forbigått på arbeidsplassen. Undersøkelsene som har blitt utført av MAARK har hatt noe ulik utforming gjennom årene, hvor hovedfokus har skiftet mellom forskjellige problemstillinger knyttet til midlertidighet. Derfor er det stadig behov for konsolidering av data, samt å bygge ut tolkningsgrunnlaget. Resultatene har ofte vist svingninger mellom årene når det gjelder antall arbeidsgivere, antall kontrakter og individuelle kontraktslengder. Skyldes dette

konjunkturer i samfunnet eller er det arkeologiske arbeidsmarkedet generelt uforutsigbart, både når det gjelder jobbutsikter og rutiner omkring ansettelser og forvaltning av arbeidstakere? En viktig målsetning for årets undersøkelse blir å forfølge dette spørsmålet. Videre har MAARK-undersøkelsene alltid hatt fokus på kjønn og kjønnsfordeling i sentrale spørsmål. De siste årene har vist en merkbar økning i andelen kvinner i arkeologi (Lazar mfl. 2014). Vi ønsker å undersøke om denne trenden er vedvarende, samt hvordan midlertidighet påvirker henholdsvis kvinner og menn i arbeidshverdagen.

1.2. Metode

Årets rapport baserer seg på en kvantitativ spørreundersøkelse med noen få kvalitative innslag. De fleste spørsmålene henviser til status i året 2017. Spørsmålssettet er i hovedsak det samme som for de tidligere undersøkelsene, med noen få justeringer. Spørsmålet omkring pensjon er for eksempel utvidet og bedre forklart.¹ I tillegg er det tatt med et spørsmål som omfatter de MAARK-medlemmene som har oppnådd fast ansettelse i arkeologstilling. Jon Iddeng fra Forskerforbundet distribuerte spørreundersøkelsen til medlemmene, og undersøkelsen ble besvart elektronisk ved hjelp av tjenesten *Questback*. Undersøkelsen ble sendt ut til alle MAARKs 179 medlemmer, hvorav 82 svarte.

Spørsmålene i undersøkelsen var som før hovedsakelig lukkede spørsmål, med bruk av enkelte åpne elementer ved behov. Disse elementene var stort sett kategorisert under «Annet», i form av spesifikasjoner eller kommentarer. Det ble også brukt smilefjes-skala som besvarelsesform. Spørsmålene omhandlet i vesentlig grad midlertidighet, arbeidets art, lønn og pensjon, samt velferd. I tillegg kom en del grunnleggende spørsmål om kjønn, alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Datagrunnlaget ble samlet inn i perioden Mars-April 2018. Arbeidet med analyser og rapport er utført av Lotte Eigeland og Tine Schenck. Prosjektet er finansiert av Forskerforbundet.

2. Grunnleggende data for MAARK-medlemmer

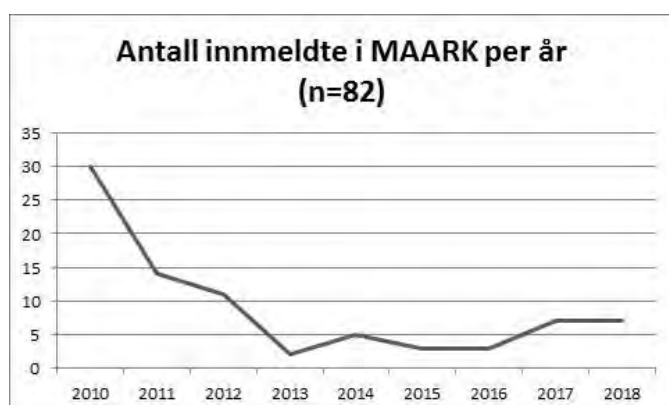
Per 15.11. 2018 var det 179 medlemmer i MAARK. I løpet av året har MAARK fått 22 nye medlemmer og 19 stykker har meldt seg ut. Som nevnt over ble spørreundersøkelsen for

¹ Spørsmålet om pensjon utgitt i fjorårets undersøkelse da det viste seg å være uklart for respondentene.

året 2017 sendt ut til alle medlemmene, hvorav 82 svarte. Grunnlaget for årets undersøkelse omfatter både midlertidig og fast ansatte arkeologer som er medlemmer i MAARK.

2.1. Medlemskap i MAARK

De 82 respondentene som deltok i årets undersøkelse meldte seg inn i MAARK på ulike tidspunkt. Figur 1 og Tabell 1 viser at et flertall på 55 respondenter (67,1 %) meldte seg inn i årene 2010-2012 med hovedtyngde på året 2010. Dette er ikke overraskende siden MAARK formelt ble tatt inn i Forskerforbundet som fagpolitisk forening nettopp i 2010. Samtidig drev MAARK en omfattende kampanje med opprop til kunnskapsministeren i dette tidsrommet, noe som resulterte i flere innslag om midlertidighet i media og i fagpolitiske tidsskrifter (Schenck 2012:19). Årene 2013-2016 var preget av et lavt antall innmeldte (15,9 %). Ut fra dagens tall kan vi trolig ane en svak økning i antallet medlemmer de siste par årene (17,1 %). Årsaken til økningen kan være et sterkere fokus på ulempene ved midlertidighet generelt i samfunnsdebatten.

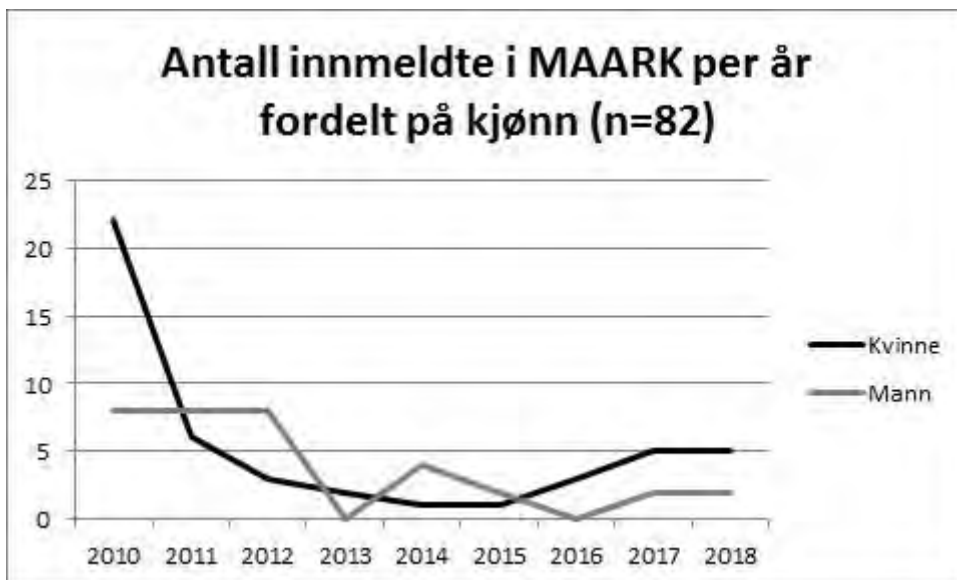


Figur 1: Antall innmeldte medlemmer i MAARK per år basert på årets respondentmasse.

Innmeldt i MAARK	Totalt	Prosent	Kvinne	Prosent	Mann	Prosent
2010	30	36,6 %	22	45,8 %	8	23,5 %
2011	14	17,1 %	6	12,5 %	8	23,5 %
2012	11	13,4 %	3	6,3 %	8	23,5 %
2013	2	2,4 %	2	4,2 %	0	0,0 %
2014	5	6,1 %	1	2,1 %	4	11,8 %
2015	3	3,7 %	1	2,1 %	2	5,9 %
2016	3	3,7 %	3	6,3 %	0	0,0 %
2017	7	8,5 %	5	10,4 %	2	5,9 %
2018	7	8,5 %	5	10,4 %	2	5,9 %
N:	82	100 %	48	100 %	34	100 %

Tabell 1: Oversikt over antall innmeldte medlemmer i MAARK per år basert på årets respondentmasse. Kjønnfordelingen er inkludert.

Ser vi videre på kjønnsfordelingen for tidspunkt for innmelding er det en ganske tydelig forskjell mellom kjønnene for året 2010. Klart flest kvinner valgte å melde seg inn i MAARK da foreningen ble etablert innenfor Forskerforbundet (Tabell 1 og Figur 2). Etterpå fulgte imidlertid mennene opp, og det ble meldt inn flere menn enn kvinner de neste to årene. Siden har det jevnet seg mer ut. Hvis vi ser på de siste to årene, kan en mulig tendens være at flere kvinner enn menn velger å organisere seg i MAARK. Utvalget er imidlertid for lite til å trekke sikre konklusjoner.



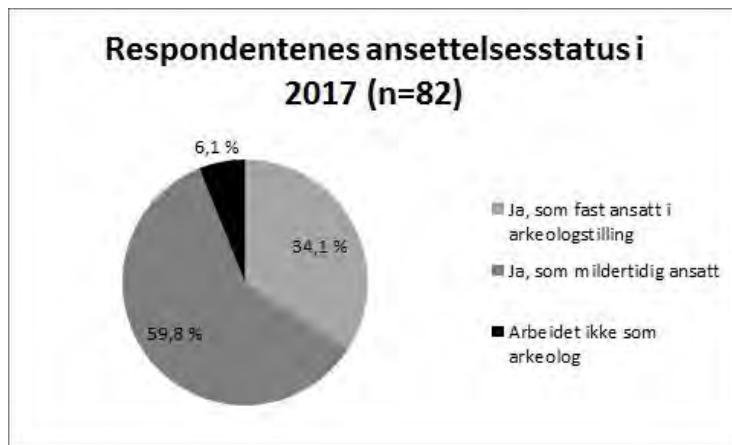
Figur 2: Antall innmeldte i MAARK per år fordelt på kjønn.

I gjennomsnitt har medlemskapet i MAARK vart i 5,5 år for de 82 respondentene. Dersom vi skiller de medlemmene som er midlertidig ansatt fra de som er fast ansatt får vi henholdsvis 4,6 år mot 6,9 år. Dette viser at MAARK-medlemmene som har oppnådd fast ansettelse i arkeologstilling har vært lengst medlemmer i foreningen.

2.2. Ansettelsesstatus i 2017

Respondentene ble spurt om de var ansatt som arkeolog eller utførte arkeologisk arbeid i løpet av 2017. Figur 3 viser ansettelsesstatus for MAARK-medlemmene som besvarte undersøkelsen. 49 respondenter var midlertidig ansatt (59,8 %), 28 respondenter var fast ansatt i arkeologstilling (34,1 %) og 5 respondenter arbeidet ikke som arkeolog i 2017 (6,1 %). Hvis vi sammenligner årets resultat med fjorårets tall, ser vi en liten økning i antallet midlertidig ansatte arkeologer, fra 52,1 % i 2016 (N=119) til 59,8 % i 2017 (Eigeland og

Schenck 2018:11). Dette kan enten skyldes endringer i medlemsbasen i MAARK eller at flere arkeologer hadde midlertidig ansettelse i 2017 enn i 2016.



Figur 3: Ansettelsesstatus for medlemmene i MAARK i 2017.

2.3. Ansettelsesstatus per april 2018

Videre fikk respondentene spørsmål om ansettelsesstatus per april 2018, altså på det tidspunktet de gjennomførte spørreundersøkelsen. De 28 respondentene som svarte at de hadde fast ansettelse i arkeologstilling i 2017 besvarte ikke spørsmålet. Figur 4 viser hva 52 respondenter svarte om sin nåværende status. 42 respondenter var fremdeles midlertidig ansatte arkeologer (80,8 %), 8 respondenter arbeidet ikke med arkeologi (15,4 %) og 2 respondenter hadde fått fast stilling som arkeolog (3,8 %). Resultatet viser at arbeidssituasjonen stadig er i endring. Noen oppnår fast ansettelse, mens andre faller fra. Det faktum at flere respondenter ikke lenger arbeider med arkeologi i april kan indikere at det er vanskelig for midlertidig ansatte arkeologer å finne arbeid i løpet av vintermånedene.



Figur 4: Ansettelsesstatus per april 2018.

2.4. Tidspunkt for fast stilling som arkeolog

«Fast stilling vs. midlertidig stilling er to helt forskjellige verdener. Det er først som fast at jeg føler meg inkludert, at jeg forhandler lønn, avvikler "normal" ferie og har påvirkning på min egen arbeidsdag. Vil derfor fortsette å være medlem i MAARK i sympati med midlertidige ansatte feltarkeologer.»

Respondent i årets undersøkelse

Det er mange fast ansatte arkeologer som fremdeles er medlemmer i MAARK. 26 av de 28 respondentene som svarte at de var fast ansatt i arkeologstilling i 2017 krysset av for hvilket år de oppnådde sin faste stilling. Figur 5 og Tabell 2 viser resultatet. Noen få respondenter fikk fast stilling i årene like etter at MAARK ble stiftet i 2008. Etter dette har det vært en ganske jevn utvikling, hvor 3-5 respondenter oppnår fast stilling i løpet av et år. Utvalget er lite, så det er vanskelig å si noe sikkert om kjønnsfordelingen i spørsmålet omkring fast ansettelse. Sitatet over tilsier at flere MAARK-medlemmer trolig forblir medlemmer etter at de har oppnådd fast stilling i solidaritet med kollegaer som ikke får fast ansettelse.

Tidspunkt for fast stilling	Antall	Prosent	Kvinne	Prosent	Mann	Prosent
2009	1	3,8 %	0	0,0 %	1	10,0 %
2010	2	7,7 %	2	12,5 %	0	0,0 %
2011	1	3,8 %	0	0,0 %	1	10,0 %
2012	2	7,7 %	1	6,3 %	1	10,0 %
2013	4	15,4 %	3	18,8 %	1	10,0 %
2014	5	19,2 %	2	12,5 %	3	30,0 %
2015	3	11,5 %	2	12,5 %	1	10,0 %
2016	5	19,2 %	4	25,0 %	1	10,0 %
2017	3	11,5 %	2	12,5 %	1	10,0 %
N:	26	100 %	16	100 %	10	100 %

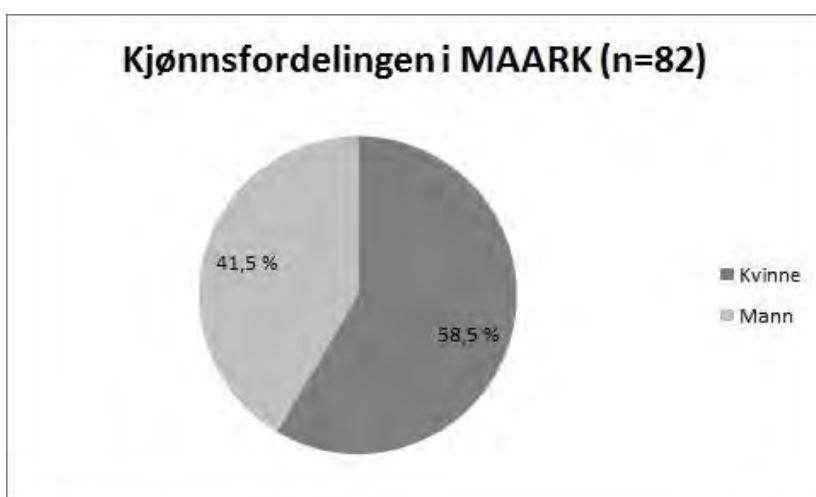
Tabell 2: Året respondentene fikk fast ansettelse i arkeologstilling. Kjønnsfordelingen er inkludert.



Figur 5: Året respondentene fikk fast stilling som arkeolog.

2.5. Kjønn og alder

Kjønnfordelingen i MAARK vises i Figur 6. Respondentmassen består av 48 kvinner (58,5 %) og 34 menn (41,5 %). Som tidligere undersøkelser har vist, er kvinner i flertall i MAARK (Schenck 2012, 2013, 2014a, Eigeland og Schenck 2018). Årets tall viser imidlertid en liten økning i antallet menn. Aldri før har den prosentvise fordelingen av menn vært over 40 % i MAARK. Dette skyldes ikke at fast ansatte arkeologer er inkludert i årets grunnleggende data (se Tabell 3). Hvis vi kun tar for oss den prosentvise fordelingen på kjønn for de midlertidig ansatte arkeologene i MAARK ser vi den samme tendensen med 55,1 % kvinner og 44,9 % menn.

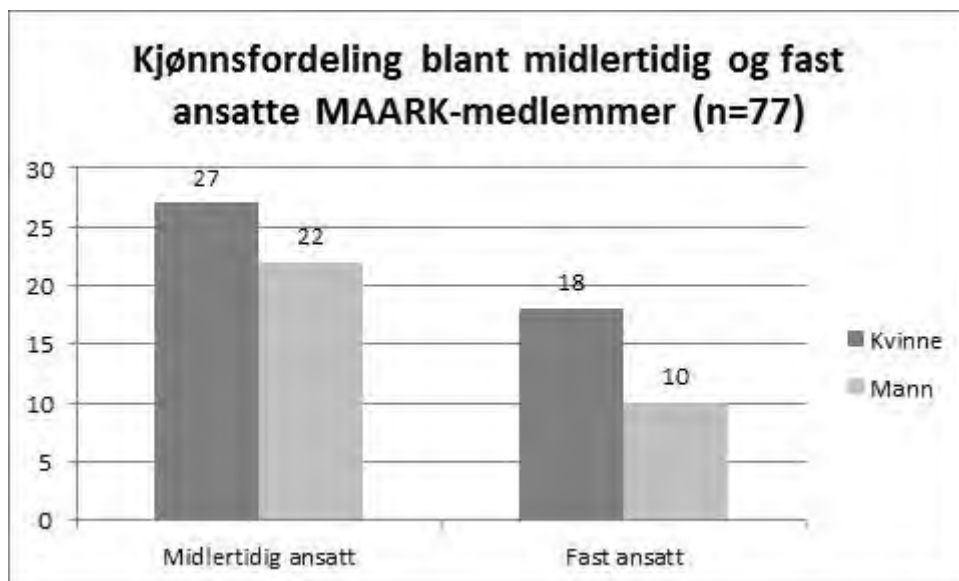


Figur 6: Kjønnfordeling blant årets respondentmasse.

Kjønnfordelingen mellom midlertidig og fast ansatte arkeologer i MAARK vises i Tabell 3 og Figur 7. Det er ingen stor forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder ansettelsesstatus, men en litt større andel menn enn kvinner var midlertidig ansatt i 2017.

Status 2017	Kvinne	Prosent	Mann	Prosent
Midlertidig ansatt	27	60,0 %	22	68,8 %
Fast ansatt	18	40,0 %	10	31,3 %
N:	45	100 %	32	100 %

Tabell 3: Kjønnfordeling basert på ansettelsesstatus.



Figur 7: Kjønnfordeling blant midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.

Gjennomsnittsalderen for årets respondentmasse er 36,6 år, med en median alder på 35 år. Aldersspennet strekker seg fra 21-58 år. Tabell 4 viser alder fordelt på gruppe og kjønn. For begge kjønn ligger flertallet av respondentene innenfor aldersintervallet 30-39 år. Tallene viser at det er flere menn enn kvinner i de to yngste kategoriene, men antallet er generelt lavt. Dette skiller seg fra tidligere undersøkelser hvor kvinner har vært i klart flertall i de laveste aldergruppene (Eigeland og Schenck 2018:14). Gjennomsnittsalderen på 36,6 år er høyere enn tidligere år, hvor gjennomsnittet har ligget på rundt 32 år. Grunnen til at gjennomsnittsalderen har steget for respondentene er at fast ansatte arkeologer som er medlemmer i MAARK er inkludert her.

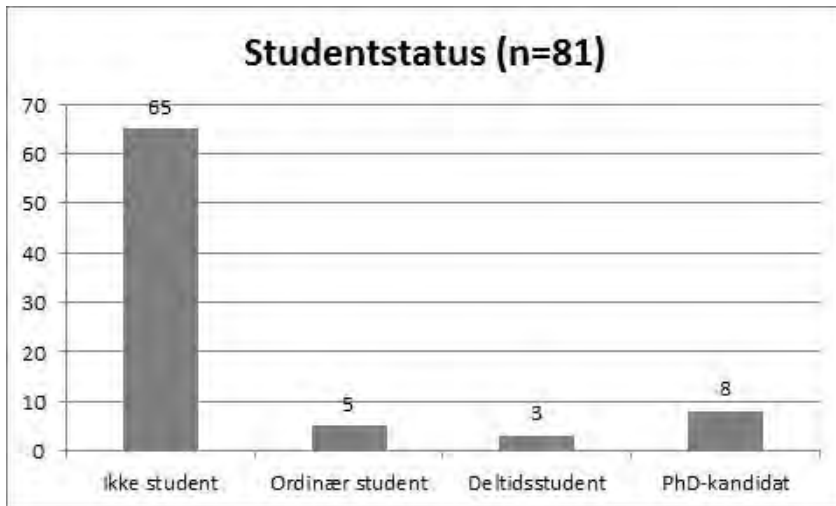
Alder	Kvinne	Mann
20-24	1	1
25-29	2	5
30-34	14	12
35-39	15	8
40-44	9	6
45-49	4	2
50-54	2	0
55-59	1	0
N:	48	34

Tabell 4: MAARK-medlemmenes alder fordelt på gruppe og kjønn.

Forskjellen i alder mellom midlertidig og fast ansatte arkeologer i MAARK blir tydelig når vi ser nærmere på tallene. Gjennomsnittsalderen for midlertidig ansatte arkeologer er 34,9 år mot 39,3 for fast ansatte arkeologer. Gjennomsnittsalderen for midlertidig ansatte arkeologer er likevel høyere enn den har vært registrert tidligere. Årsaken til dette kan være at arkeologer som melder seg inn i MAARK er eldre enn før, eller at medlemsmassen generelt har blitt eldre uten at man har fått rekruttert yngre arkeologer til foreningen.

2.6. Studentstatus blant respondentene

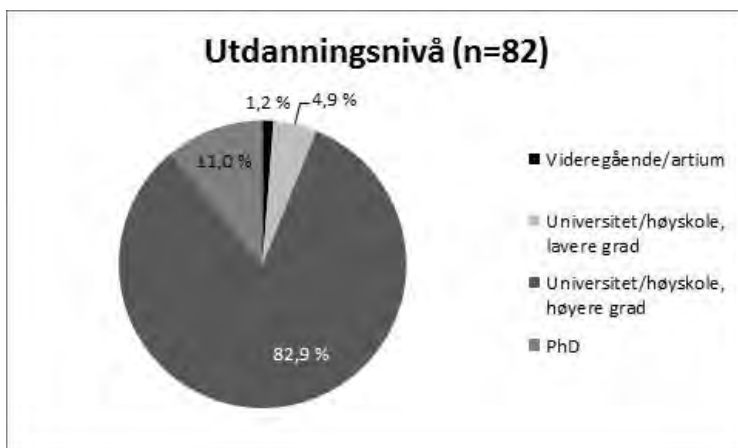
Fra tidligere undersøkelser vet vi at antallet ordinære studenter blant MAARK-medlemmene har sunket betraktelig de siste årene (Schenck 2012, 2013, 2014b; Eigeland og Schenck 2018). I arkeologien har det blitt stadig færre studenter og flere ferdigutdannete i arbeid. Dette skyldes særlig omlegging av arkeologistudiet fra 2007. Studentstatus ble undersøkt også i år (se Figur 8). Av respondentene var det 5 stykker som svarte at de var ordinære studenter (6,2 %), 3 stykker svarte at de fulgte etter/videreutdanningskurs på deltid (3,7 %), 8 svarte at de var under forskerutdanning som PhD-kandidat (9,9 %) og 65 respondenter var ferdigutdannet (80,2 %). Med ordinære studenter mener vi personer som studerer på heltid. De ordinære studentene vil bli tatt særskilt hensyn til i spørsmål som omhandler lønn og pensjon. I øvrig blir de stort sett inkludert i undersøkelsen på lik linje med de andre respondentene om ikke annet blir nevnt.



Figur 8: Studentstatus blant respondentene.

2.7. Utdanningsnivå

Utdanningsnivået blant MAARKs medlemmer er høyt. Figur 9 viser at 68 av respondentene har fullført høyere grad fra universitet eller høyskole (82,9 %). I tillegg har 9 respondenter doktorgrad/PhD (11,0 %). 4 respondenter har fullført lavere grad ved universitet eller høyskole (4,9 %) og én respondent har utdanning fra videregående (1,2 %). De fem sistnevnte respondentene er de som har svart at de er ordinære studenter. Dermed er det ingen av de ferdigutdannede arkeologene som har lavere utdanning i årets undersøkelse.



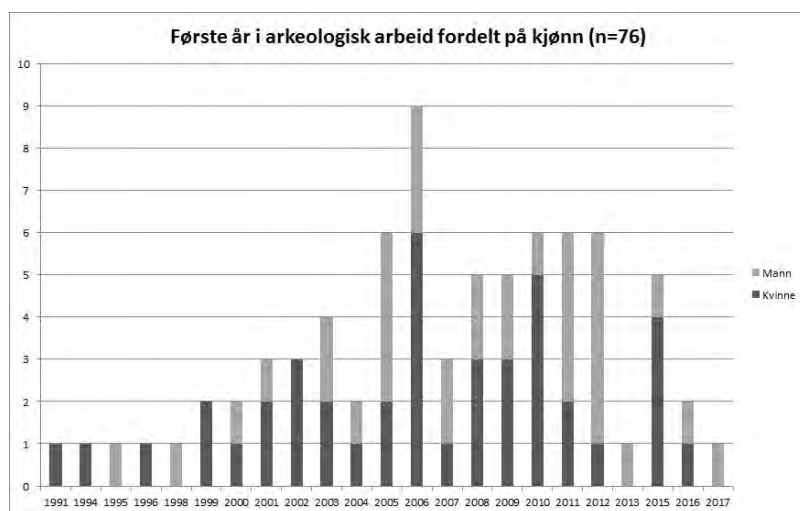
Figur 9: Respondentens utdanningsnivå.

Hvis vi ser på utdanningsnivået til henholdsvis midlertidig og fast ansatte arkeologer i MAARK trer et mulig interessant trekk fram. Av de 28 respondentene som er fast ansatt i arkeologstilling svarte alle at de har fullført høyere grad fra universitet eller høyskole (100,0 %). Blant de midlertidig ansatte arkeologene finner vi de 5 ordinære studentene med lavere grad fra universitet eller høyskole og videregående (10,2 %), samt 36 respondenter

med fullført høyere grad fra universitet eller høyskole (73,5 %). I tillegg er det 8 respondenter med doktorgrad/PhD (16,3 %). Det betyr i praksis at utdanningsnivået er høyere hos de midlertidig ansatte medlemmene i MAARK, hvor flere har opparbeidet seg doktorgrad/PhD sammenlignet med de som har oppnådd fast ansettelse. Det kan være frustrerende for mange midlertidig ansatte arkeologer som har høy og krevende utdanning at det tar tid å få en fast stilling. Andelen kvinner og menn med høyere grad fra universitet eller høyskole og doktorgrad/PhD er omtrent lik.

2.8. Ansiennitet

I undersøkelsen beregner vi ansiennitet ut fra hvilket år respondentene hadde sitt første arkeologiske lønnsarbeid. Dette gir ikke et representativt svar på reell ansiennitet som vanligvis regnes ut fra totalt antall år ansatt innenfor samme yrke eller sektor. I arkeologi har ansiennitet tradisjonelt blitt regnet i antall uker ansatt, både på bakgrunn av vintersesongens ulike lengde i Norge og høy grad av midlertidighet. Figur 10 viser ansienniteten til respondentene ut fra når de hadde sin første jobb innenfor arkeologi. Kjønnfordelingen er inkludert i figuren.

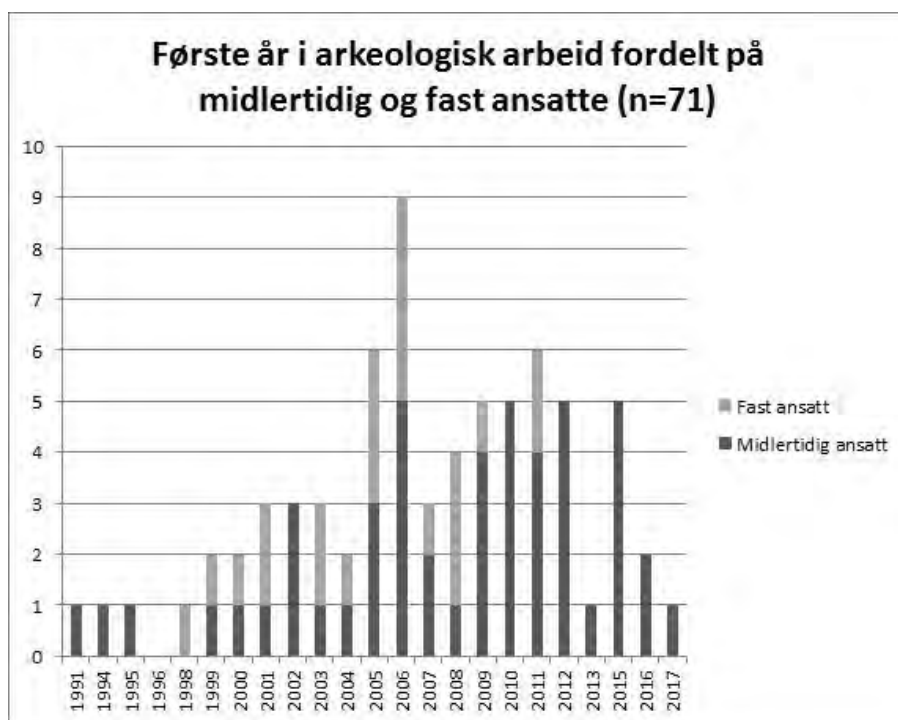


Figur 10: Respondentenes ansiennitet fordelt på kjønn.

I gjennomsnitt har respondentene en ansiennitet på 10,1 år. Median-ansienniteten er 10 år. Ettersom både midlertidig og fast ansatte arkeologer er med i årets grunnleggende data ligger tallene over det vi har sett tidligere, hvor medlemmene i MAARK har framstått som relativt unge i profesjonen. Fordelingen på kjønn viser at kvinner har en ansiennitet på 10,8 år og menn på 9,2 år.

Hvis vi ser på ansiennitet for midlertidig og fast ansatte arkeologer hver for seg endrer bildet seg noe, men ikke radikalt (se Figur 11). I gjennomsnitt har midlertidig ansatte arkeologer en ansiennitet på 9,1 år og fast ansatte arkeologer 12 år. For de midlertidige ansatte er det særlig 3 respondenter med høy ansiennitet som trekker tallet opp. Hvis disse tre blitt tatt ut av beregningen blir ansienniteten 8,2 år.

Fordelingen på kjønn er 10,4 år ansiennitet for midlertidig ansatte kvinnelige arkeologer og 7,5 år for menn. Kvinner med fast ansettelse i arkeologstilling har en ansiennitet på 11,6 år og menn har 12,5 år.



Figur 11: Første år i arkeologisk arbeid fordelt på midlertidig og fast ansatte.

Tabell 5 viser gjennomsnittlig år med ansiennitet fordelt på aldersgruppene i undersøkelsen.

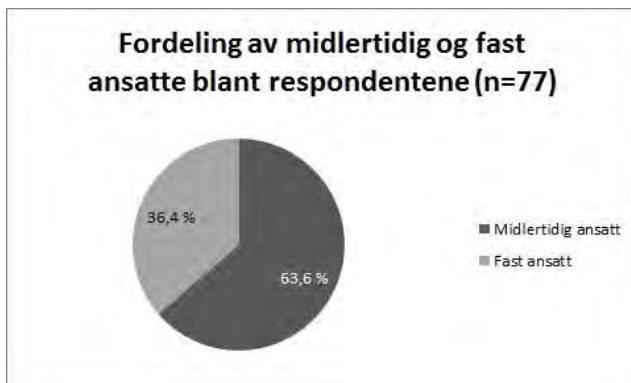
Tabellen viser hvordan år med ansiennitet øker med alder.

Alder	Ansiennitet (år)
20-24	1,0
25-29	3,9
30-34	7,6
35-39	9,9
40-44	14,9
45-49	17,4
50-54	22,0

Tabell 5: Gjennomsnittlig år med ansiennitet i 2017 fordelt på aldersgruppe.

3. Arbeidets art

I det følgende skal vi se nærmere på hvilken sektor MAARK-medlemmene arbeider innenfor, samt hvilken type virksomhet de konkret arbeider med. Som tidligere nevnt, vil det i år være interessant å sammenligne de midlertidig ansatte med de fast ansatte MAARK-medlemmene for å se hva som skiller gruppene. Figur 12 viser at det er 49 respondenter (63,6 %) som er midlertidig ansatt og 28 respondenter (36,4 %) som er fast ansatt i årets undersøkelse. I spørsmålene som angår arbeidets art er alle respondentene tatt med, inkludert de respondentene som svarte at de var ordinære studenter.



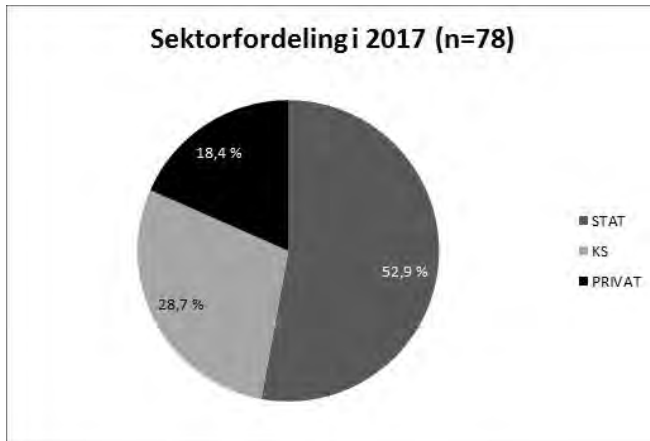
Figur 12: Fordeling av midlertidig og fast ansatte i årets undersøkelse.

3.1. Sektorfordeling

Arkeologer arbeider innenfor tre sektorer. Staten har hovedansvaret for kulturminnevern og utgravninger gjennom universitetsmuseene. Kommunal sektor (KS) består av fylkene som gjennomfører arkeologiske registreringer, skjøtsel av kulturminner og formidling på lokalnivå. Privat sektor består for en stor del av museer, samt et privat forskningsinstitutt (NIKU). Sistnevnte utfører utgravninger ved siden av sine øvrige arbeidsoppgaver.

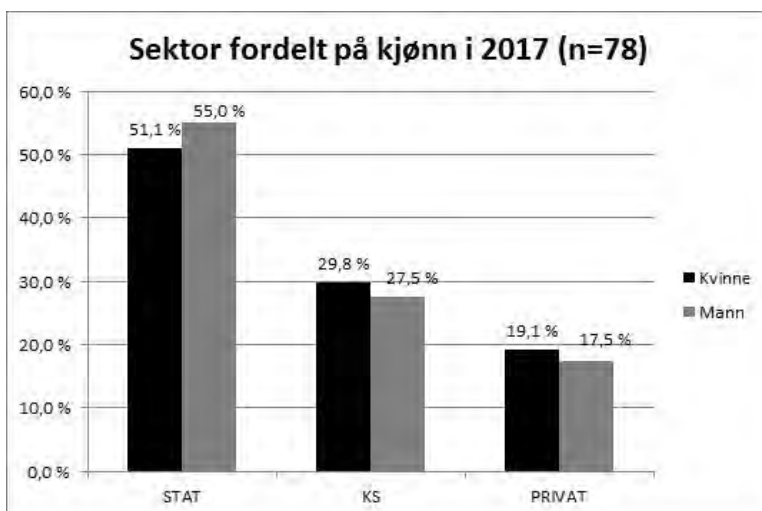
Respondentene ble spurt om hvilken eller hvilke sektorer de arbeidet innenfor i 2017. Det var mulig å sette flere kryss hvis de jobbet i ulike sektorer. Av respondentene var det 5 stykker som krysset av for statlig og privat sektor. 2 respondenter hadde arbeidet i KS-sektor og i privat sektor, og ytterligere 2 respondenter krysset av for statlig sektor og KS-sektor. I alt ble det satt 87 kryss. 78 respondenter svarte på spørsmålet. Bortsett fra én respondent som hadde vært fast ansatt siden 2015, og som svarte at han hadde arbeidet i både statlig sektor og KS-sektor i 2017, var det kun midlertidig ansatte som hadde jobbet i mer enn én sektor.

Figur 13 viser hvordan det totale antallet respondenter fordeler seg på sektor. Et flertall på 46 respondenter arbeidet i statlig sektor (52,9 %), 25 respondenter arbeidet i KS-sektor (28,7 %) og 16 respondenter arbeidet i privat sektor (18,4 %).



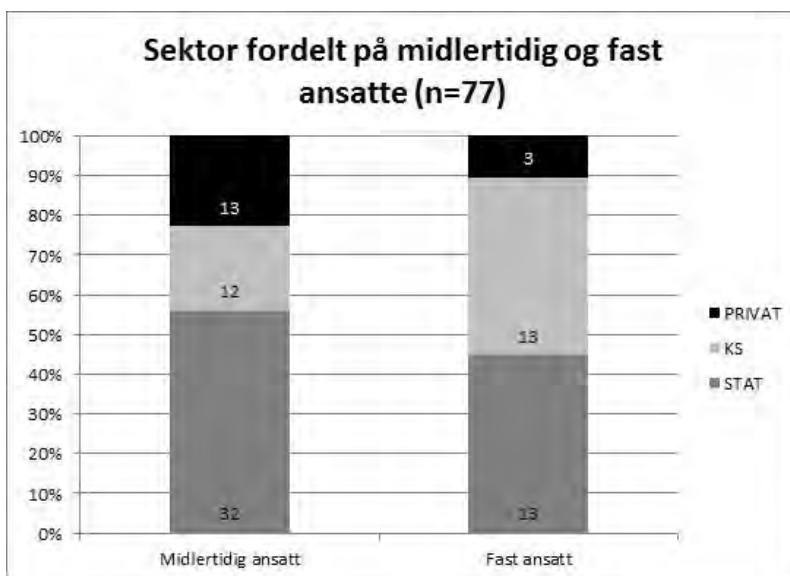
Figur 13: Sektorfordeling i 2017 for den totale respondentmassen.

Figur 14 viser kjønnsfordelingen fordelt på sektor. Figuren demonstrerer tydelig at det ikke er store forskjeller mellom kjønnene med tanke på hvilken sektor de arbeider innenfor. Det er litt flere menn enn kvinner som arbeider i statlig sektor, og litt flere kvinner enn menn som arbeider i KS-sektor og privat sektor, men strengt tatt er forskjellene minimale. I fjorårets undersøkelse var det en vesentlig større andel menn enn kvinner som arbeidet i privat sektor (Eigeland og Schenck 2018:23). Dette er et resultat vi ikke finner igjen i årets tall, og har sannsynligvis vært et utslag av tilfeldigheter.



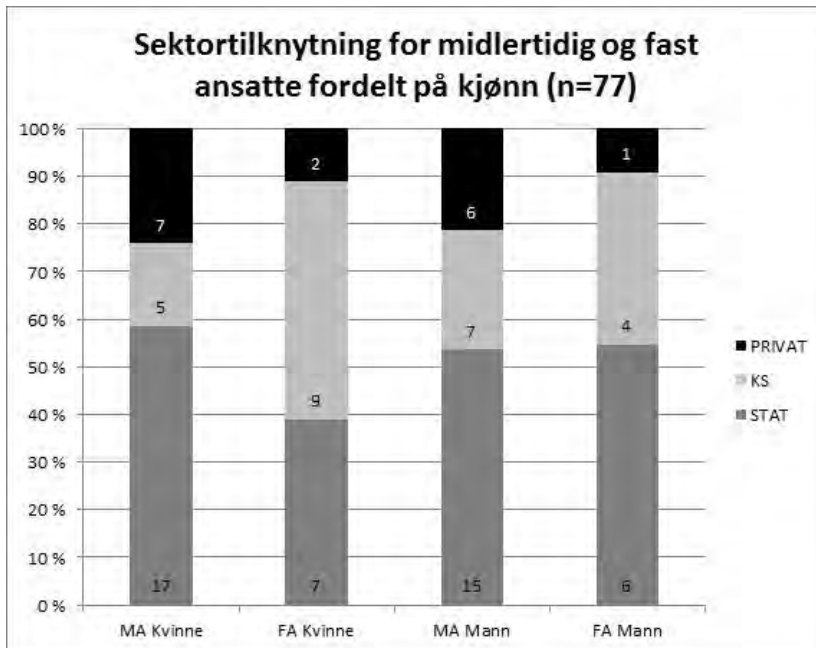
Figur 14: Kjønnfordeling på sektor i 2017 for den totale respondentmassen.

Videre ønsker vi å undersøke om det er noen forskjell på sektortilknytning for henholdsvis midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer. Denne problemstillingen omfattet 77 respondenter og det var mulig å sette flere kryss hvis de hadde arbeidet i ulike sektorer. Figur 15 viser resultatet. Blant de 28 fast ansatte MAARK-medlemmene jobbet like mange i staten som i KS-sektor (13 stykker). Kun 3 respondenter arbeidet i privat sektor. For midlertidig ansatte jobbet klart flest i staten, mens omtrent like mange jobbet i KS-sektor som i privat sektor. Det er med andre ord en viss forskjell å spore mellom midlertidig og fast ansatte med hensyn til sektortilknytning.



Figur 15: Sektortilknytning fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.

Figur 16 viser kjønnsfordelingen på midlertidig og fast ansatte fordelt på sektor. For det totale antallet respondenter var det prosentmessig liten forskjell mellom kjønnene (se Figur 14). Når vi ser nærmere på ansettelsesstatus og kjønn kommer det likevel noen ulikheter fram. Prosentmessig er det en større andel kvinner som arbeider i staten som er midlertidig ansatt enn menn. I privat sektor står det temmelig likt mellom kjønnene for begge ansettelsesstatusene. Det er litt flere menn enn kvinner som er midlertidig ansatt i KS-sektor.



Figur 16: Sektortilknytning for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer fordelt på kjønn. MA=Midlertidig ansatt, FA=Fast ansatt.

Sektortilknytning for midlertidig ansatte arkeologer har vært en sentral problemstilling for MAARK gjennom flere år. En sammenstilling av undersøkelsesårene har vist at det har skjedd en gradvis reduksjon i sektorforflytning (Eigeland og Schenck 2018:24). Årets resultat bekrefter denne tendensen. Det blir stadig mindre vanlig å arbeide i flere sektorer gjennom ett år. Dette tyder på mer stabilitet i arbeidslivet. Nytt for fjorårets undersøkelse var en økning i midlertidig ansatte i privat sektor med 20,9 % av respondentene (N=57). Tidligere var det kun 5-8 % av respondentene som arbeidet i denne sektoren (Eigeland og Schenck 2018:24). For 2017 svarte 22,8 % av de midlertidig ansatte arkeologene at de hadde vært ansatt i privat sektor (N=49). Vi kan dermed antyde at privat sektor har blitt en sterkere kandidat på arbeidsmarkedet i arkeologi de siste årene.

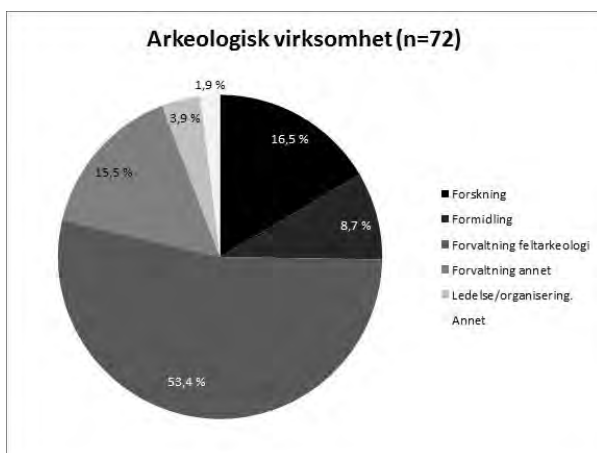
3.2. Type arkeologisk virksomhet

Det er viktig å dokumentere hvilken type arkeologisk virksomhet MAARK-medlemmene arbeider med for å se hvilke oppgaver og jobber som er mest aktuelle. Svaralternativene falt under kategoriene: Forskning, Formidling, Forvaltning innenfor feltarkeologi, Annen forvaltning, Ledelse/organisering og «Annet». «Annet»- kategorien omfattet 2 respondenter som arbeidet med planlegging. I tillegg var svaralternativet «Selvstendig næringsdrivende» tatt med i spørreundersøkelsen, men ingen respondenter krysset av for dette. Det var mulig

å sette flere kryss dersom man hadde jobbet med flere virksomheter. 22 respondenter krysset av for mer enn én virksomhet. Av disse var 15 midlertidig ansatt og 7 fast ansatt. Tabell 6 og Figur 17 viser fordelingen av virksomhet på de 72 respondentene i undersøkelsen som svarte på spørsmålet. Et flertall på 55 respondenter svarte at de hadde arbeidet med forvaltning innenfor feltarkeologi (53,4 %). Ytterligere 16 respondenter svarte at de arbeidet med forvaltning, men ikke innenfor feltarkeologi (15,5 %). Videre arbeidet 17 respondenter med forskning (16,5 %), 9 respondenter arbeidet med formidling (8,7 %), 4 respondenter svarte at de arbeidet med ledelse/organisering og 2 respondenter svarte «Annet». Flertallet av MAARK-medlemmene arbeider med andre ord med en eller annen type forvaltning (68,9 %).

Type arkeologisk virksomhet	Antall	Prosent
Forskning	17	16,5 %
Formidling	9	8,7 %
Forvaltning, feltarkeologi	55	53,4 %
Ledelse/organisering	4	3,9 %
Forvaltning, annet	16	15,5 %
Annet	2	1,9 %
N:	103	100 %

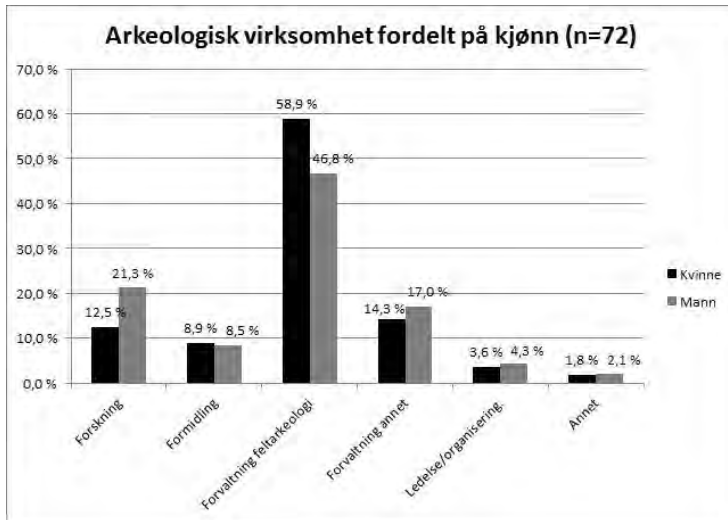
Tabell 6: Fordeling av arkeologer på virksomhet.



Figur 17: Fordeling av arkeologer på virksomhet.

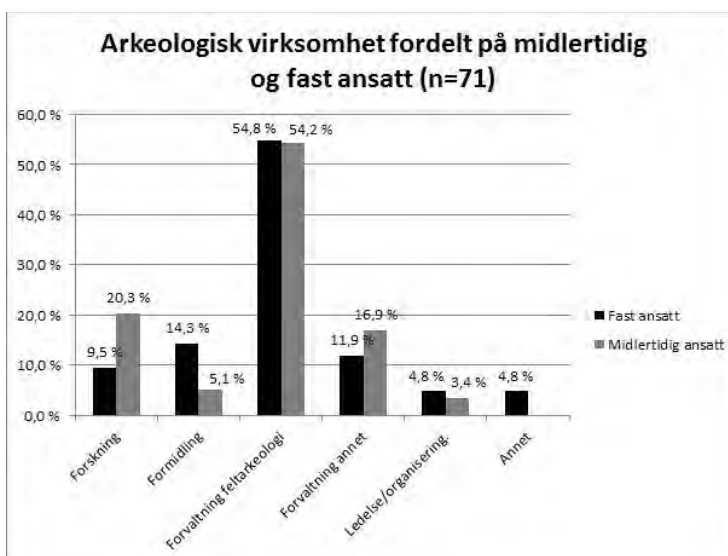
Figur 18 viser kjønnsfordelingen på virksomhet. Tallene illustrerer at det ikke er store forskjeller mellom kjønnene med tanke på hvilken virksomhet de arbeider innenfor. Det er

imidlertid litt flere kvinner enn menn som arbeider med forvaltning i tilknytning til feltarkeologi. Samtidig er det litt flere menn enn kvinner som arbeider med forskning.



Figur 18: Arkeologisk virksomhet fordelt på kjønn.

Videre vil det være interessant å se om det er noen forskjell mellom midlertidig og fast ansatt når det gjelder virksomhet. Vi har allerede sett at det er litt flere midlertidig ansatte som arbeider med forskjellige virksomheter enn fast ansatte (se over). Figur 19 viser at det så å si er dødt løp mellom midlertidig og fast ansatte når det kommer til arbeid i forvaltning innenfor feltarkeologi. I øvrig er det litt flere midlertidig ansatte enn fast ansatte som driver med forskning, og litt flere fast ansatte som driver med formidling.



Figur 19: Arkeologisk virksomhet fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.

Fordeling på virksomhet for midlertidig ansatte arkeologer stemmer godt overens med resultatene fra tidligere år, hvor forvaltning er den virksomheten som klart flest arbeider innenfor (Eigeland og Schenck 2018:26).

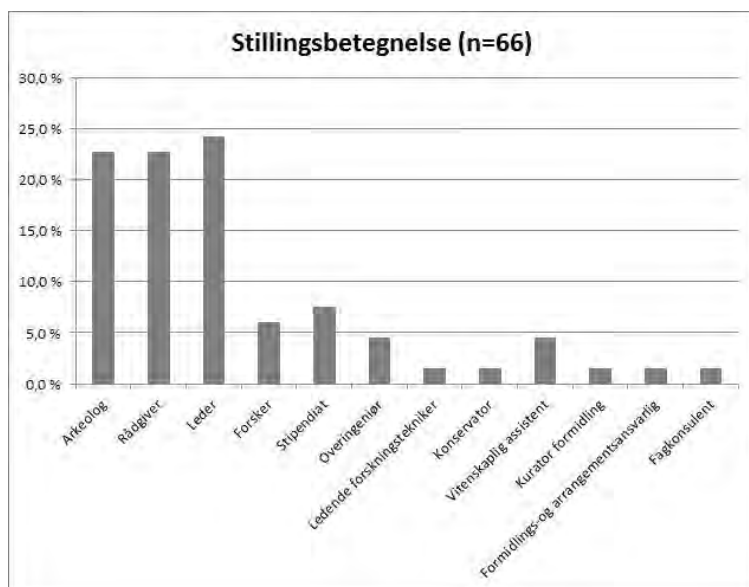
3.3. Stillingsbetegnelse

Respondentene ble spurt om hvilken stillingsbetegnelse det er på den stillingen de sitter i nå. Det er interessant for MAARK å vite hvilken stillingskode som blir oppgitt fordi stillingskoder ofte styrer lønnsnivå. Det viste seg imidlertid at spørsmålstillingen var uklar for respondentene. Vi mente å spørre etter offisiell tittel/kode på lønnslippen, men mottok også stillingsbetegnelser som ikke er med i lønnstabeller. Derfor ble vi nødt til å gruppere stillingsbetegnelsene i noen overordnede kategorier. Tabell 7 og Figur 20 gir en samlet oversikt over de stillingsbetegnelsene som respondentene falt innenfor i årets undersøkelse.

15 respondenter oppgav stillingsbetegnelsen «Arkeolog» (22,7 %), 15 respondenter oppgav «Rådgiver» (22,7 %) og 16 respondenter oppgav «Leder» (24,2 %). Videre oppgav 5 respondenter stillingsbetegnelsen «Stipendiat» (7,6 %) og 4 respondenter oppgav «Forsker» (6,1 %). De øvrige stillingsbetegnelsene: Overingeniør, Ledende forskningstekniker, Konservator, Vitenskapelig assistent, Kurator formidling, Formidlings- og arrangementsansvarlig og Fagkonsulent har svært få respondenter hver. De stillingsbetegnelsene som opptrer oftest blant MAARK-medlemmene er arkeolog, rådgiver og leder. Det skjuler seg også feltarkeologer innenfor stillingstitler som «Ledende forskningstekniker» og «Vitenskapelig assistent».

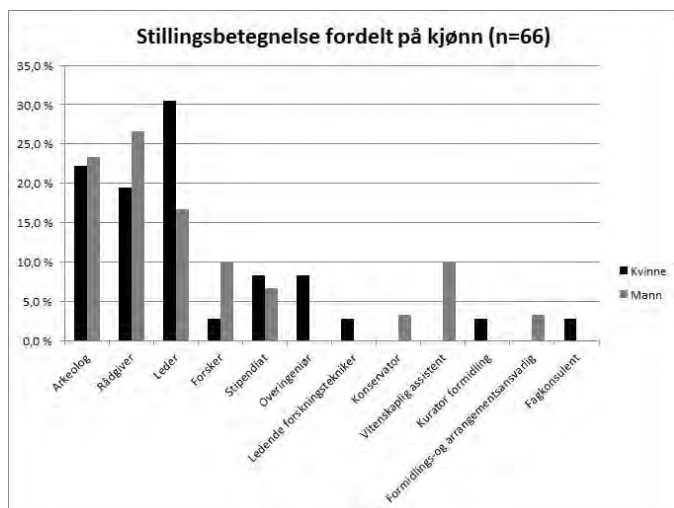
Stillingsbetegnelse	Antall	Prosent
Arkeolog	15	22,7 %
Rådgiver	15	22,7 %
Leder	16	24,2 %
Forsker	4	6,1 %
Stipendiat	5	7,6 %
Overingeniør	3	4,5 %
Ledende forskningstekniker	1	1,5 %
Konservator	1	1,5 %
Vitenskapelig assistent	3	4,5 %
Kurator formidling	1	1,5 %
Formidlings- og arrangementsansvarlig	1	1,5 %
Fagkonsulent	1	1,5 %
N:	66	100 %

Tabell 7: Respondentenes stillingsbetegnelser.



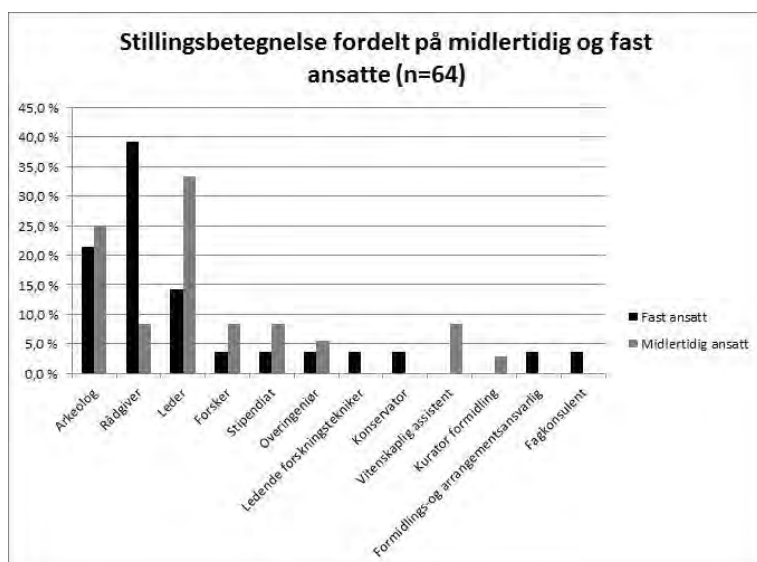
Figur 20: Stillingsbetegnelse oppgitt av respondentene.

Kjønnfordelingen for de ulike stillingsbetegnelsene kan ses i Figur 21. Det er klart flere kvinner enn menn som har stillingsbetegnelsen «Leder». Det er litt flere menn enn kvinner som har stillingsbetegnelsene «Rådgiver» og «Forsker». Andelen kvinner og menn med stillingsbetegnelsen «Arkeolog» er temmelig lik.



Figur 21: Stillingsbetegnelse fordelt på kjønn.

Figur 22 viser hvordan stillingsbetegnelse fordeler seg på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer. Figuren viser to klare trender. For fast ansatte er stillingsbetegnelsen «Rådgiver» mye mer vanlig enn for midlertidig ansatte. For midlertidig ansatte er imidlertid stillingsbetegnelsen «Leder» mest vanlig, og mye mer brukt enn blant de som er fast ansatte. Årsaken til dette er trolig at det er mange feltledere blant de midlertidig ansatte.



Figur 22: Stillingsbetegnelse fordelt på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.

Videre kan det være viktig å se på stillingsbetegnelse i sammenheng med sektortilknytning. Opererer ulike sektorer med forskjellige stillingsbetegnelser? Figur 23 viser at det eksisterer enkelte forskjeller mellom sektorene. KS-sektor har klart flest ansatte med

stillingsbetegnelsen «Arkeolog» (55,0 %) sammenlignet med statlig sektor og privat sektor. Privat sektor på sin side er den sektoren med flest ansatte som har stillingsbetegnelsen «Leder» (46,2 %). Privat sektor har ingen ansatte med stillingsbetegnelsen «Rådgiver». Statlig sektor har en jevnere fordeling av stillingsbetegnelser med relativt høye tall for både «Rådgiver» og «Leder». Statlig sektor er også den sektoren som opererer med flest stillingsbetegnelser (8). Privat sektor har 6 stillingsbetegnelser og KS-sektor har 4. Dette skyldes nok at de forskjellige sektorene har ulik størrelse og oppbygning. Staten ansetter flest og har derfor flere typer stillinger. Konsekvensen for midlertidig ansatte, som ofte har flere stillingsbetegnelser innenfor ulike sektorer, er at de må forholde seg til forskjellige lønnsnivå og kategorier. Dette skaper uforutsigbarhet i arbeidslivet.



Figur 23: Stillingsbetegnelse krysset med sektor.

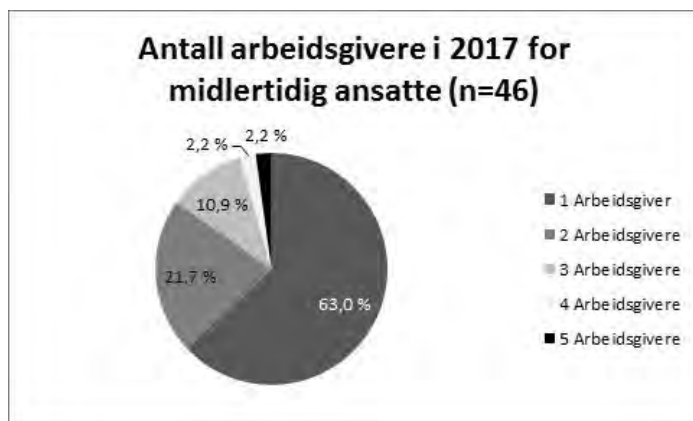
4. Midlertidighet i arkeologi i 2017

De fleste spørsmålene som omhandler midlertidighet er kun besvart av de 49 midlertidig ansatte MAARK-medlemmene som svarte på undersøkelsen. I noen få kategorier er imidlertid hele respondentmassen inkludert. I disse tilfellene vil vi kunne sammenligne midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer for å se om det er noen ulikheter mellom ansettelsesstatusene som påvirker arbeidssituasjonen (se Figur 12 for fordelingen mellom midlertidig og fast ansatte). De respondentene som svarte at de var ordinære studenter (fulltidsstudent) er tatt ut av datasettet i flere spørsmål. På grunn av heltidsstudier vil

nødvendigvis ikke studenter ønske eller ha mulighet til å arbeide med arkeologi året rundt. Deltidsstudentene er inkludert i undersøkelsen på lik linje med de øvrige respondentene.

4.1. Antall arbeidsgivere

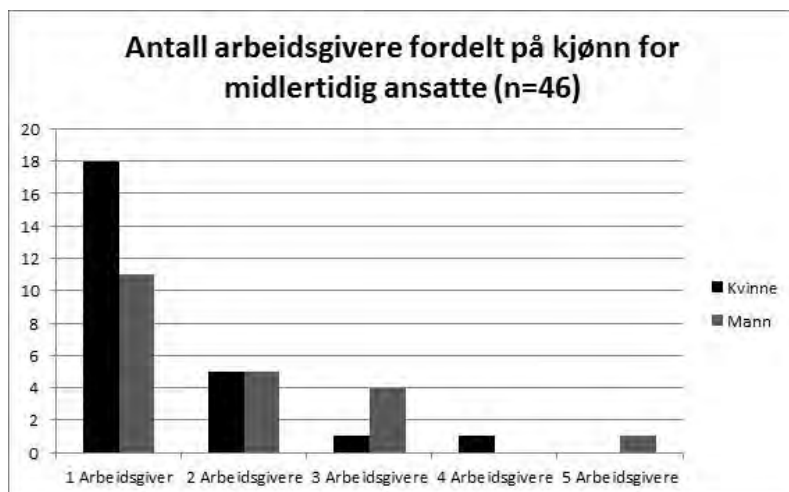
Antall arbeidsgivere kan si noe om gjennomtrekk av arbeidskraft i arkeologien. Figur 24 viser fordelingen av antall arbeidsgivere fordelt på de midlertidig ansatte i undersøkelsen. I 2017 hadde 29 respondenter én arbeidsgiver (63,0 %), 10 respondenter hadde 2 arbeidsgivere (21,7 %), 5 respondenter hadde 3 arbeidsgivere (10,9 %) og én respondent hadde henholdsvis 4 og 5 arbeidsgivere (2,2 %). Flertallet av respondentene hadde én arbeidsgiver. 37,0 % av respondentene hadde mer enn én arbeidsgiver. I gjennomsnitt hadde de midlertidig ansatte arkeologene 1,6 arbeidsgivere i 2017.



Figur 24: Antall arbeidsgivere for midlertidig ansatte arkeologer i 2017.

Hvis vi sammenligner antallet arbeidsgivere for midlertidig ansatte i 2017 med resultatet fra tidligere undersøkelser, kan vi trolig si noe om utviklingen. Fra 2010 og fram til 2016 var det en positiv trend med stadig færre antall arbeidsgivere, fra 1,9 til 1,4 (Eigeland og Schenck 2018:21). Med årets resultat går vi tilbake til 1,6 arbeidsgivere som også var resultatet for året 2011. I 2016 hadde 33,4 % av respondentene mer enn én arbeidsgiver (N=57). I 2017 hadde 37,0 % av respondentene mer enn én arbeidsgiver. Den positive trenden vi har sett går dermed i negativ retning i år.

Kjønnfordelingen på antall arbeidsgivere vises i Figur 25 og Tabell 8. Kvinner har litt færre arbeidsgivere enn menn med et gjennomsnitt på 1,4. Menn har et gjennomsnitt på 1,8. Utvalget er for lite til å trekke sikre konklusjoner om kjønn og antall arbeidsgivere.



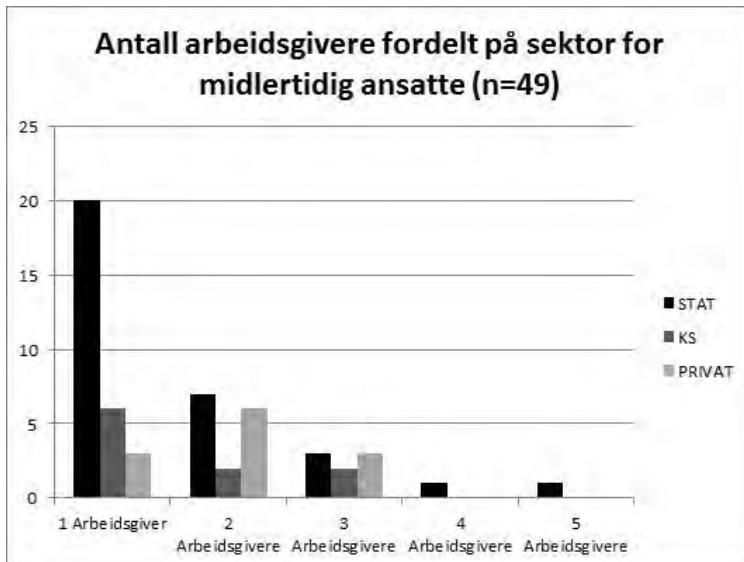
Figur 25: Antall arbeidsgivere fordelt på kjønn for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer i 2017.

Antall arbeidsgivere	Totalt	Kvinne	Mann
1	29	18	11
2	10	5	5
3	5	1	4
4	1	1	0
5	1	0	1
N:	46	25	21

Tabell 8: Antall arbeidsgivere i 2017 fordelt på kjønn for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

Alle respondentene som er fast ansatt, bortsett fra én, svarte at de hadde én arbeidsgiver (96,0 %) i 2017. Den fast ansatte respondenten som svarte at hun hadde 2 arbeidsgivere oppnådde sin faste stilling i løpet av 2017. I gjennomsnitt har fast ansatte arkeologer naturlig nok 1,0 arbeidsgivere.

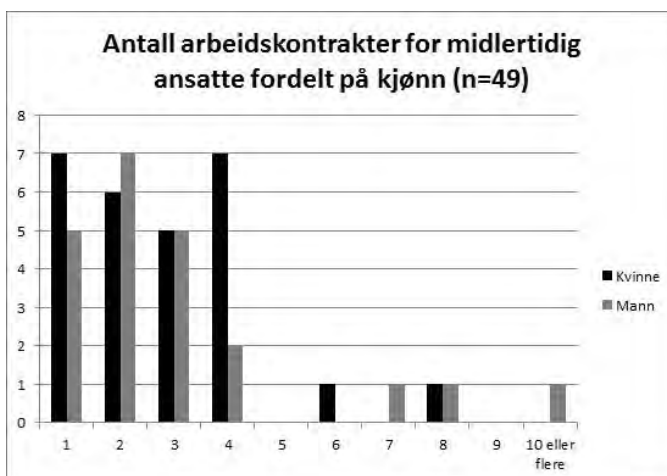
En krysning mellom antall arbeidsgivere og sektor for de midlertidig ansatte arkeologene kan si noe om mobiliteten innenfor de ulike sektorene (se Figur 26). I gjennomsnitt har statlig sektor og KS-sektor 1,6 arbeidsgivere. Privat sektor har størst antall respondenter med flere arbeidsgivere med et gjennomsnitt på 2,0. I 2016 svarte 35,7 % av respondentene i privat sektor at de hadde én arbeidsgiver (N=57) (Eigeland og Schenck 2018:24). Til sammenligning svarte 25,0 % av respondentene i privat sektor at de hadde én arbeidsgiver i 2017. Dette kan bety at det er en del mobilitet og flytting av arbeidskraft innenfor privat sektor. Utvalget er imidlertid for lavt til å trekke sikre konklusjoner.



Figur 26: Krysstendens mellom antall arbeidsgivere og sektor i 2017 for midlertidig ansatte.

4.2. Antall arbeidskontrakter

Respondentene ble spurt hvor mange arbeidskontrakter tilknyttet arkeologi de hadde i løpet av 2017. Svaret til de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene vises i Figur 27 og Tabell 9. Kjønnfordelingen er inkludert. De midlertidige ansatte hadde ofte mer enn én arbeidskontrakt i 2017. Kun 12 respondenter (24,5 %), mindre enn 1/3, hadde én arbeidskontrakt. 23 respondenter (46,9 %) hadde 2 eller 3 arbeidskontrakter, mens 14 respondenter (28,5 %) hadde 4 eller flere arbeidskontrakter. Dette gir et gjennomsnittlig antall arbeidskontrakter for midlertidig ansatte arkeologer på 2,9. Dette er det samme resultatet som vi fant i fjorårets undersøkelse (N=57) (Eigeland og Schenck 2018:27). Kvinner har et gjennomsnittlig antall arbeidskontrakter på 2,8 og menn har 3,0.



Figur 27: Antall arbeidskontrakter i 2017 for midlertidig ansatte fordelt på kjønn.

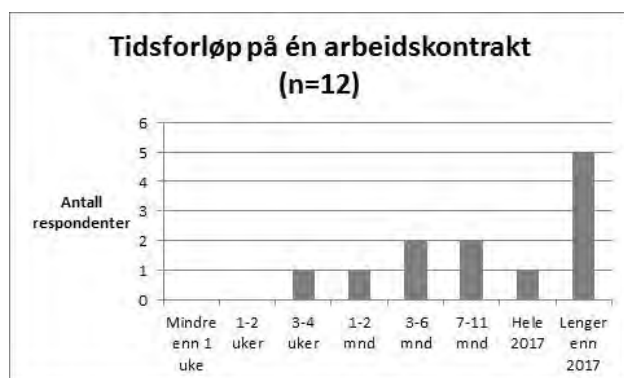
Antall arbeidskontrakter	Totalt	Prosent	Kvinne	Prosent	Mann	Prosent
1	12	24,5 %	7	25,9 %	5	22,7 %
2	13	26,5 %	6	22,2 %	7	31,8 %
3	10	20,4 %	5	18,5 %	5	22,7 %
4	9	18,4 %	7	25,9 %	2	9,1 %
5	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
6	1	2,0 %	1	3,7 %	0	0,0 %
7	1	2,0 %	0	0,0 %	1	4,5 %
8	2	4,1 %	1	3,7 %	1	4,5 %
9	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
10 eller flere	1	2,0 %	0	0,0 %	1	4,5 %
N:	49	100 %	27	100 %	22	100 %

Tabell 9: Antall arbeidskontrakter totalt og fordelt på kjønn for midlertidig ansatte i 2017.

Én arbeidskontrakt er normalen for fast ansatte arkeologer. Det var tre respondenter med fast ansettelse som oppgav at de hadde mer enn én arbeidskontrakt. Av disse svarte to stykker at de oppnådde sine faste ansettelse i løpet av 2017.

4.3. Kontraktstid for respondenter med én arbeidskontrakt

For å undersøke spennvidden i kontrakter kan det være interessant å se på kontraktslengden til de respondentene som kun hadde én arbeidskontrakt i 2017. Det var 12 midlertidig ansatte MAARK-medlemmer som svarte at de hadde hatt én arbeidskontrakt (se Figur 28). Av disse hadde 5 stykker (41,7 %) en kontrakt som varte lenger enn 2017. Én respondent (8,3 %) hadde en kontrakt som varte hele 2017. De 8 siste respondentene (50,0 %) hadde en kontrakt som varte kortere enn ett år.



Figur 28: Kontraktstid for én arbeidskontrakt for midlertidig ansatte i 2017.

Av de 5 respondentene som svarte at de var ordinære studenter i undersøkelsen var det to stykker som svarte at de hadde hatt én arbeidskontrakt i 2017. Lengden på studentenes kontrakter var på henholdsvis 3-4 uker og 3-6 måneder.

4.4. Kontraktslengde for respondenter med én arbeidskontrakt som varte lenger enn 2017

De respondentene som hadde én arbeidskontrakt som hadde varighet «Lenger enn 2017» ble spurt om hvor mange måneder dette omfattet. Av de 12 midlertidig ansatt som svarte at de hadde én kontrakt var det 5 stykker som svarte at de hadde en arbeidskontrakt som varte lenger enn 2017. Resultatet kan ses i Tabell 10. Av kontrakter som varte lenger enn 2017 hadde én respondent henholdsvis 16, 18, 29, 36 og 48 måneders lengde på kontrakten. Dette viser at det er variasjon i lengden på de kontraktene som varte lenger enn 2017, og at midlertidig ansatte kan oppnå lange kontrakter.

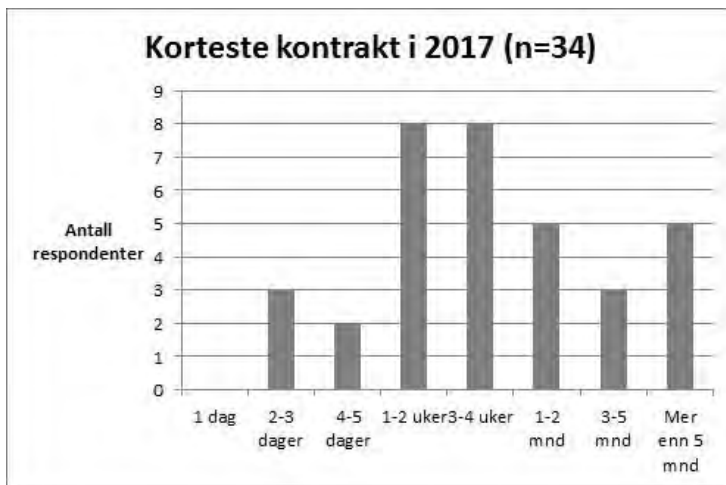
Måneder totalt	Antall
16	1
18	1
29	1
36	1
48	1
N:	5

Tabell 10: Antall måneder totalt for kontrakter som varte lenger enn 2017.

4.5. Korteste kontraktslengde i 2017

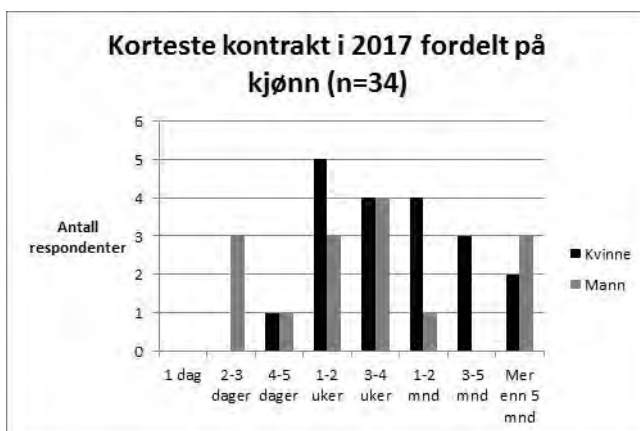
Spørsmålet «Hvor lang var din korteste kontrakt i fjor» ble kun besvart av de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene som hadde mer enn én arbeidskontrakt i 2017. De tre respondentene som svarte at de er ordinære studenter, og som svarte på spørsmålet, er tatt ut av datasettet. De korteste kontraktslengdene som ble rapportert for 2017 varierte mellom 2-3 dager og mer enn 5 måneder. Til sammen svarte 34 respondenter på spørsmålet og resultatet vises i Figur 29. 13 respondenter (38,2 %), over 1/3 av de spurte, hadde minst én ansettelse på to uker eller kortere. 8 respondenter (23,5 %) hadde minst én ansettelse på 3-4 uker. Videre hadde 5 respondenter (14,7 %) 1-2 måneder som sin korteste kontrakt, 3 respondenter (8,8 %) hadde sin korteste kontrakt på 3-5 måneder og 5 respondenter (14,7 %)

hadde sin korteste kontrakt på mer enn 5 måneder. 8 respondenter (23,5 %) hadde med andre ord en korteste kontraktslengde på 3 måneder eller lengre.



Figur 29: Korteste kontraktslengde i 2017.

Kjønnfordelingen for korteste kontrakt kan ses i Figur 30. Utvalget er så pass begrenset at vi ikke kan trekke noen konklusjoner basert på kjønn i denne sammenhengen.



Figur 30: Korteste kontrakt fordelt på kjønn.

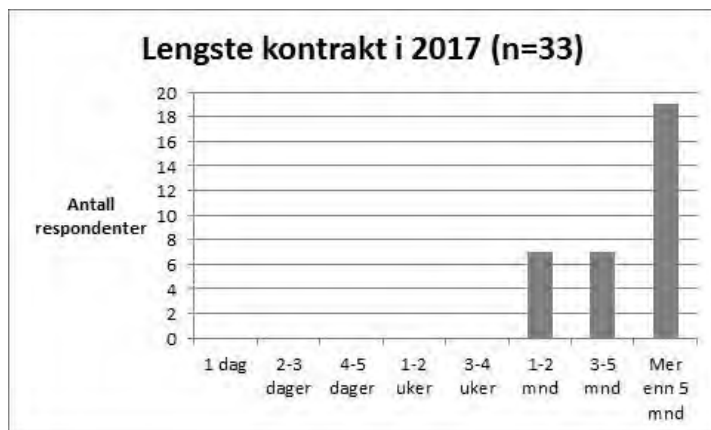
Tabell 11 gir en liten indikasjon på utviklingen når det gjelder lengden på de korteste kontraktene for midlertidig ansatte arkeologer. I de tidligere undersøkelsene har vi sett en stadig forbedring hvor de korteste kontraktene har blitt lengre gjennom årene. Årets tall på 38,2 % respondenter som har korteste kontraktlengde på 2 uker eller kortere er et lite steg tilbake i den positive utviklingen vi har vært vitne til. Utvalget er imidlertid lite i år, så dette kan være et utslag av tilfeldigheter.

Korteste kontrakt	2 uker eller kortere
2010 (N=69)	52,2 %
2012 (N=61)	45,9 %
2013 (N=53)	37,8 %
2016 (N=37)	35,1 %
2017 (N=34)	38,2 %

Tabell 11: Utvikling i korteste kontraktslengde mellom 2010-2017 (Schenck 2012, 2014ab; Eigeland og Schenck 2018).

4.6. Lengste kontraktslengde i 2017

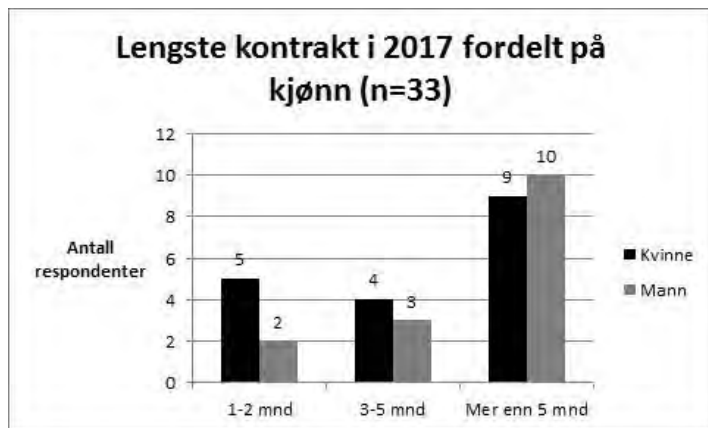
Spørsmålet «Hvor lang var din lengste kontrakt i fjor?» ble også kun besvart av midlertidig ansatte MAARK-medlemmer som hadde mer enn én arbeidskontrakt i 2017. De tre respondentene som svarte at de var ordinære studenter, og som besvarte spørsmålet er tatt ut av datasettet. For 2017 varierte de lengste kontraktslengdene mellom 1-2 måneder og over 5 måneder. 33 respondenter svarte på spørsmålet. Figur 31 viser hvordan lengste kontraktslengde fordelte seg på respondentene. 19 respondenter, over halvparten (57,6 %), hadde en lengste kontrakt på over 5 måneder i 2017. 7 respondenter (21,2 %) hadde en lengste kontrakt på 3-5 måneder, og ytterligere 7 respondenter (21,2 %) hadde en lengste kontrakt i 2017 på 1-2 måneder.



Figur 31: Lengste kontraktslengde i 2017.

Figur 32 viser kjønnsfordelingen for lengste kontrakt i 2017. 18 kvinner og 15 menn svarte på spørsmålet. Som vi ser av figuren har menn litt færre av de korteste lengste kontraktene enn kvinner, men det er ingen stor forskjell mellom kjønnene. Det samme resultatet fant vi for

2016 (N=37) (Eigeland og Schenck 2018:33). Utvalget er imidlertid for lite til å trekke noen konklusjoner.



Figur 32: Lengste kontrakt i 2017 fordelt på kjønn.

Tabell 12 viser en sammenstilling av utviklingen i lengde på de lengste kontraktene mellom 2010-2017 (Schenck 2012, 2014ab; Eigeland og Schenck 2018). Det vi kan si med en viss sikkerhet er at de lengste kontraktene har blitt lengre gjennom årene. Dette er en fin tendens. De øvrige lengste kontraktslengdene har variert mer. For årets undersøkelse er det for eksempel flere lengste kontrakter på 1-2 måneder varighet enn det har vært siden 2012.

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

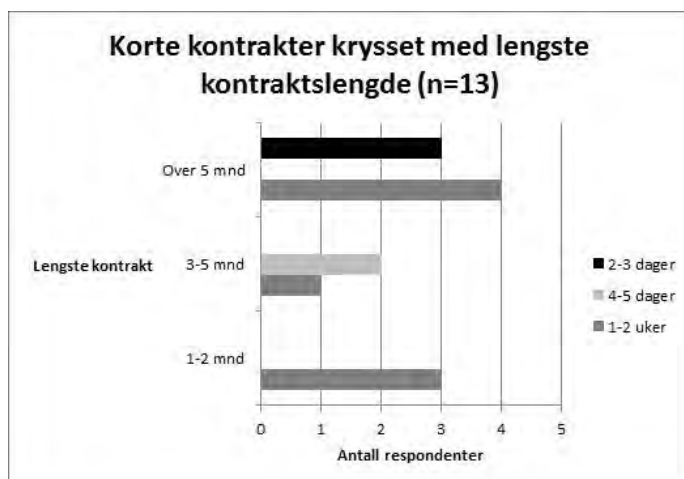
Tabell 12: Utviklingen i lengste kontraktslengde mellom 2010 og 2017.

4.7. Sammenhengen mellom korteste og lengste kontrakt

For å få et best mulig bilde av arbeidssituasjonen til den enkelte midlertidige ansatte arkeolog kan det være viktig å se nærmere på sammenhengen mellom korteste og lengste arbeidskontrakt. DISCO-undersøkelsen for året 2012 viste for eksempel at respondentene med de korteste kontraktslengdene hadde en lengste kontrakt på kun 1-2 måneder. Respondentene med de lengste lange kontraktene hadde til sammenligning de lengste korteste kontraktene (Schenck 2014a:46-47). I 2016 hadde flertallet av respondentene med

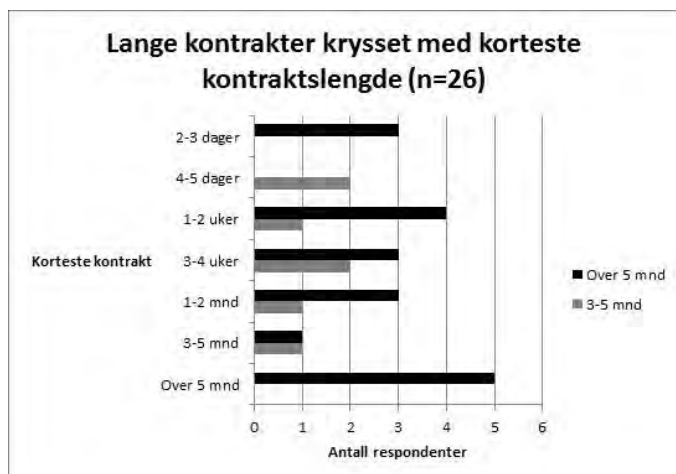
korte kontrakter en lengste kontrakt på minst 3-5 måneder, men resultatet viste generelt stor variasjon (Eigeland og Schenck 2018:34). Vi ønsker å se om årets tall gir noen indikasjoner på utviklingen på dette området. Vi understreker at utvalget er svært begrenset for denne krysningen.

I 2017 hadde flertallet av respondentene med de korteste korte kontraktene (7 stykker/53,8 %) en lengste kontrakt på over 5 måneder (se Figur 33). Dette kan anses som en positiv utvikling sammenlignet med fjoråret, hvor flest respondenter med korte kontrakter hadde lengste kontrakt på 3-5 måneder (N=13). 3 respondenter med korteste kontrakt på 2-3 dager hadde lengste kontrakt på over 5 måneder. Dette er et ganske stort gap i kontraktslengde, men det viser også at det ikke nødvendigvis er slik at respondentene med svært korte kontrakter ender opp med de korteste lengste kontraktene.



Figur 33: Korte kontrakter og korresponderende lengste kontraktslengde i 2017.

Vi ønsker også å se på sammenhengen mellom respondentene med de lengste kontraktene og deres korresponderende korteste kontraktslengder. Her ble alle respondenter med kontrakter fra tre måneders lengde eller mer valgt ut. Dette omfattet 26 respondenter. I undersøkelsene for 2012 og 2016 viste resultatet at de respondentene med lengste kontrakt på over 5 måneder hadde lengre korte kontrakter enn de respondentene som hadde lengste kontrakt på 3-5 måneder (Schenck 2014a; Eigeland og Schenck 2018). I Figur 34 ser vi at dette også er tilfelle for 2017.



Figur 34: Lange kontrakter og korresponderende korteste kontraktslengder i 2017.

Tabell 13 viser utviklingen i lengde på de korteste kontraktene for respondentene med de lengste lange kontraktene. I 2012 hadde flertallet av respondentene (30,6 %) korteste kontrakt på 1-2 måneder (Schenck 2014a:47). I 2016 var flertallet ganske jevnt fordelt mellom korteste kontrakt på 1-2 måneder (27,3 %) og 3-4 uker (30,3 %) (Eigeland og Schenck 2018:35). For 2017 fortsetter trenden med sprik i lengde på korteste kontraktslengde for de respondentene med lengst kontrakter. I 2017 var det et delt flertall mellom korteste kontrakt på over 5 måneder (19,2 %), 3-4 uker (19,2 %) og 1-2 uker (19,2 %).

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

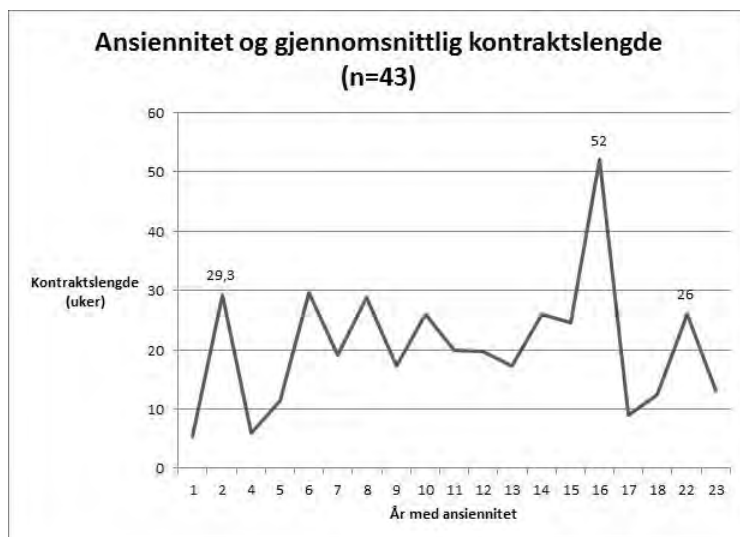
Tabell 13: Utviklingen i sammenhengen mellom lengde på korteste kontrakt for respondenter med lengste kontrakt på over 3 måneder. Uthevet tall viser hvor flertallet av respondentene ligger. Utvalget er lite for både 2016 og 2017.

Trenden fra fjorårets undersøkelse kan synes å fortsette når det gjelder sammenhengen mellom korteste og lengste kontrakt. De korteste kontraktene er blitt litt lengre gjennom

årene, mens det har oppstått større variasjon i lengde på de korteste kontraktene for de som i utgangspunktet har lange kontrakter.

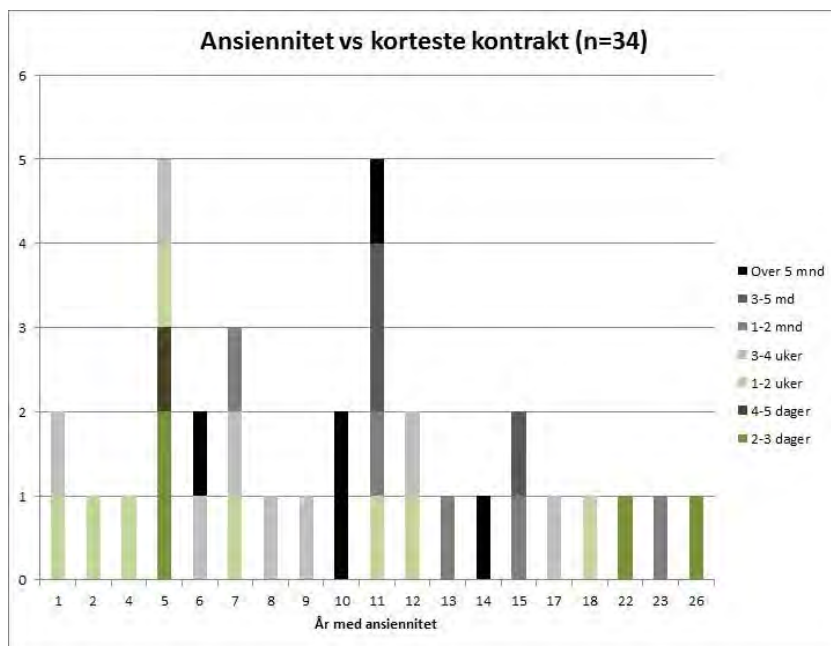
4.8. Ansiennitet og kontraktslengder

I tidligere undersøkelser har vi sett på forholdet mellom ansiennitet og kontraktslengder. I utgangspunktet forventes gjennomsnittlig kontraktslengde å stige med ansiennitet (se avsnitt 4.10 for gjennomsnittlig kontraktslengde). Respondentene som svarte at de er ordinære studenter er ikke tatt med i denne krysningen. Figur 35 viser tydelig at det ikke er noen jevn stigning i kontraktslengde ut fra hvor mange år man har jobbet som arkeolog. Respondenter med 2 års ansiennitet har for eksempel like lange kontrakter som arkeologer med 14-15 års erfaring. Den samme tendensen dokumenterte vi for fjoråret (Eigeland og Schenck 2018:36).



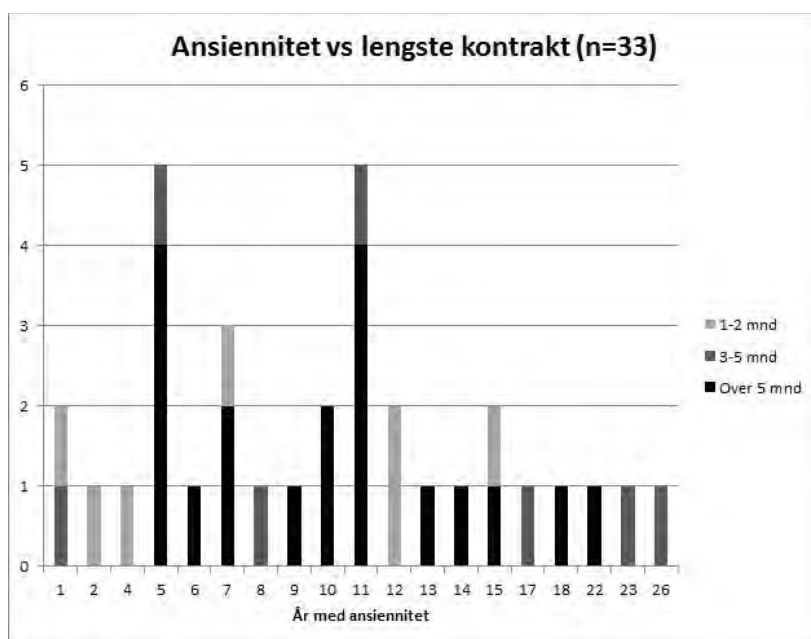
Figur 35: År med ansiennitet krysset med gjennomsnittlig kontraktslengde i 2017.

Som vi kort diskuterer under, er det ikke sikkert at disse gjennomsnittlige kontraktslengdene representerer de mange individuelle kontraktene på svært ulike lengder (se avsnitt 4.10). For å få fram et klarer resultat ble korteste og lengste kontraktslengder også krysset med ansiennitet. Figur 36 demonstrerer at det er et klart sprik mellom ansiennitet og hvor lang kontrakt man får. Flertallet av kontrakter med lengder på 1-2 måneder eller mer ligger rundt 10-15 år med ansiennitet, men det er også stor variasjon. Dette viser at det kan være uforutsigbart for midlertidig ansatte arkeologer å basere seg på arbeidserfaring i sammenheng med kontraktslengde.



Figur 36: År med ansiennitet krysset med korteste kontraktslengde i 2017.

Videre viser Figur 37 år med ansiennitet krysset med lengste kontraktslengde. Respondenter med lavest ansiennitet har de korteste lengste kontraktene i den ene enden av skalaen. I den andre enden er det lengre kontraktslenger, men det er ikke helt gitt at høy ansiennitet gir en lang kontrakt. Det finnes respondenter med 12 og 15 års ansiennitet som for eksempel har lengste kontrakt på 1-2 måneder.



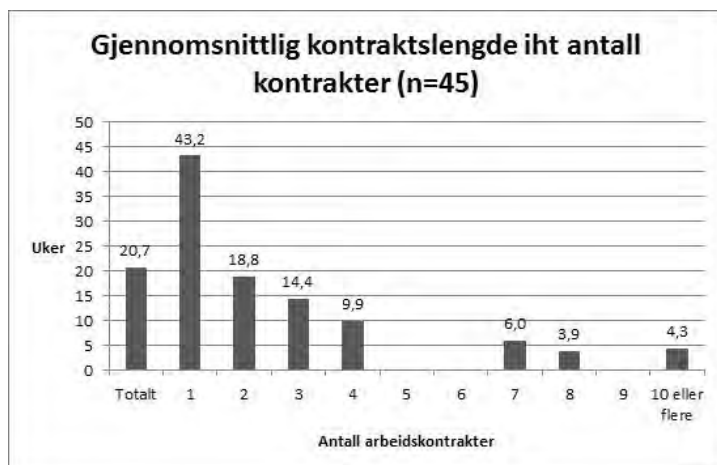
Figur 37: År med ansiennitet krysset med lengste kontraktslengde i 2017.

4.9. Uker med midlertidig ansettelse i 2017

Respondentene ble også spurt om hvor mange uker de samlet sett var midlertidig ansatt i arkeologisk arbeid i fjor. De respondentene som svarte at de var ordinære studenter er tatt ut av datasettet (N=43). Et flertall på 21 respondenter (48,8 %) svarte at de hadde vært midlertidig ansatt i 52 uker. For de øvrige respondentene strekker ukeantallene seg fra 7 til 51 uker, noe som viser at det er stor spredningen i hvor mange uker de midlertidig ansatte arkeologene er ansatt i året. I gjennomsnitt er de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene ansatt i 40,5 uker i 2017. Det er ingen stor forskjell mellom kvinner og menn. Kvinner (N=24) er ansatt i 41,2 uker og menn (N=19) i 39,6 uker. Hvis vi kun ser på midlertidig ansettelse som omfatter lengder på mindre enn 52 uker er det gjennomsnittlige ukeantallet 30 uker.

4.10. Gjennomsnittlig kontraktlengde for midlertidige arbeidskontrakter

Det er interessant å undersøke den gjennomsnittlige kontraktlengden for midlertidige arbeidskontrakter. De respondentene som svarte at de var ordinære studenter er tatt ut av datasettet. Tallet for gjennomsnittlig kontraktlengde får vi ved å dele antallet uker med midlertidig ansettelse med antallet arbeidskontrakter. Dette er et fiktivt tall, og forteller ingenting om den faktiske lengden på individuelle kontrakter. Gjennomsnittlig kontraktlengde er likevel et godt mål for å se sammenhenger mellom tall og år. Figur 38 viser gjennomsnittlig kontraktlengde for respondentene i henhold til antall arbeidskontrakter. Totalt, for alle arbeidskontraktene, er den gjennomsnittlige kontraktlengden 20,7 uker. For øvrig ser vi at den gjennomsnittlige kontraktlengden for én arbeidskontrakt er lengre enn det den er for to eller flere arbeidskontrakter. I denne beregningen er kontrakter på 52 uker tatt med (Figur 38). Hvis disse kontraktene holdes utenfor, blir den totale gjennomsnittlige kontraktlengden for midlertidig ansatte arkeologer i 2017 14,6 uker. I gjennomsnitt har kvinner litt lengre arbeidskontrakter enn menn med 21,9 uker mot 19,1 uker.



Figur 38: Gjennomsnittlig kontraktslengde i 2017. I denne figuren er kontrakter på 52 uker inkludert. Dette gir seg utslag i gjennomsnittlig kontraktslengde for én arbeidskontrakt på 43,2 uker. Totalt=Gjennomsnittlig kontraktslengde for alle arbeidskontraktene samlet.

Tabell 14 gir en oversikt over kontraktstrender i de årene det har vært gjennomført undersøkelser av MAARK. Det tydeligste vi kan lese ut av tabellen er at lengden på kontrakter har økt. Ettersom tallene nå omfatter et tidsintervall på 8 år, kan vi kanskje begynne å snakke om trender, og ikke konjunkturer.

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

Tabell 14: En sammenstilling av kontraktstrender mellom 2010-2017. *Unntatt kontrakter på 52 uker og lengre.

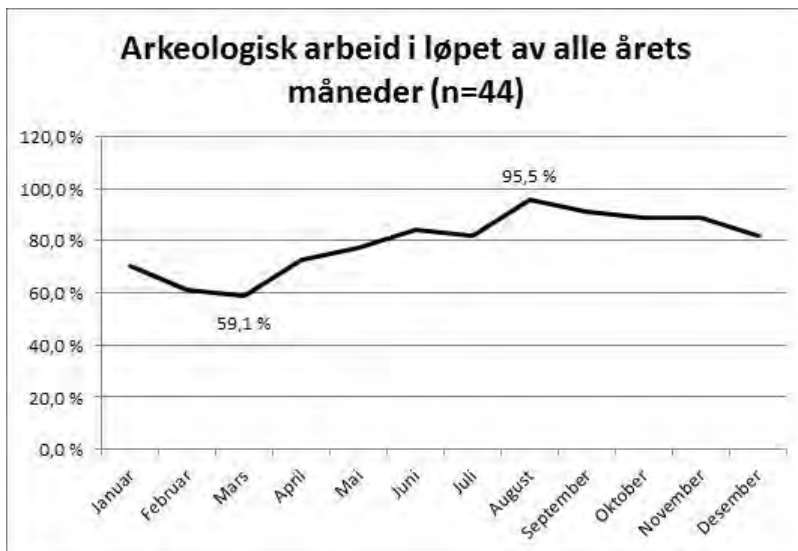
4.11. Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av et kalenderår

Respondentene fikk spørsmål om i hvilke perioder (måneder) de var midlertidig ansatt i arkeologisk arbeid i fjor. De respondentene som svarte at de var ordinære studenter er tatt ut av datasettet. Resultatet kan ses i Tabell 15 og Figur 39. Årets tall viser at 22 respondenter (50,0 %) har arbeid i alle årets måneder. Tallene viser videre at mars måned hadde minst sysselsetting med 59,1 % og august hadde best med 95,5 %. Tallene viser at

forvaltningsarkeologi, og særlig utgravning og feltarkeologi, ikke lenger er å betrakte som en sesongbasert virksomhet da mange har arbeid året rundt.

Måned	Andel som er i arbeid
Januar	70,5 %
Februar	61,4 %
Mars	59,1 %
April	72,7 %
Mai	77,3 %
Juni	84,1 %
Juli	81,8 %
August	95,5 %
September	90,9 %
Oktober	88,6 %
November	88,6 %
Desember	81,8 %

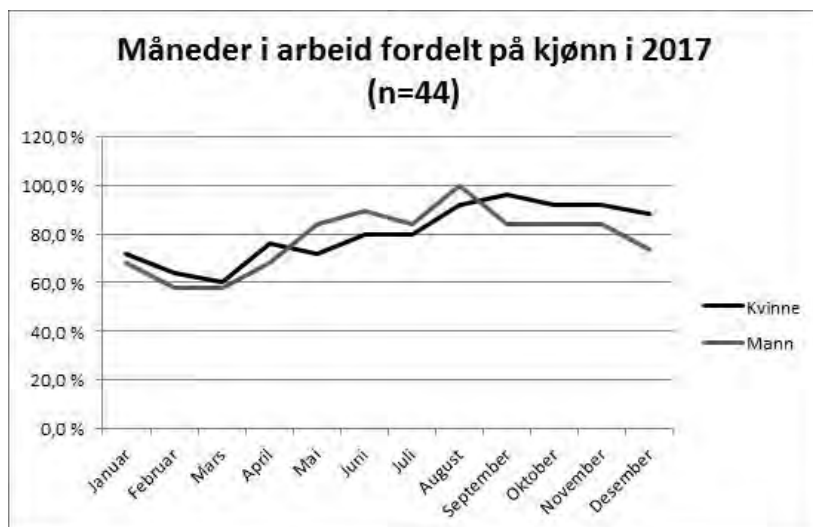
Tabell 15: Fordeling av arkeologisk arbeid i løpet av alle årets måneder i 2017.



Figur 39: Måneder med aktivitet i løpet av kalenderåret 2017. Høyest og lavest aktivitet er tatt med.

Figur 40 viser hvordan kjønnsfordelingen er på antall måneder i arbeid i 2017. Figuren viser at det ikke er store forskjeller mellom kjønnene, men flere menn (N=19) enn kvinner (N=25)

har arbeid i «høysesongen» i vår- og sommermånedene. Flere kvinner enn menn har arbeid i begynnelsen og slutten av året. Kanskje dette kan skyldes at flere kvinner enn menn gjør «innarbeid», men utvalget er for lite til å trekke sikre konklusjoner.

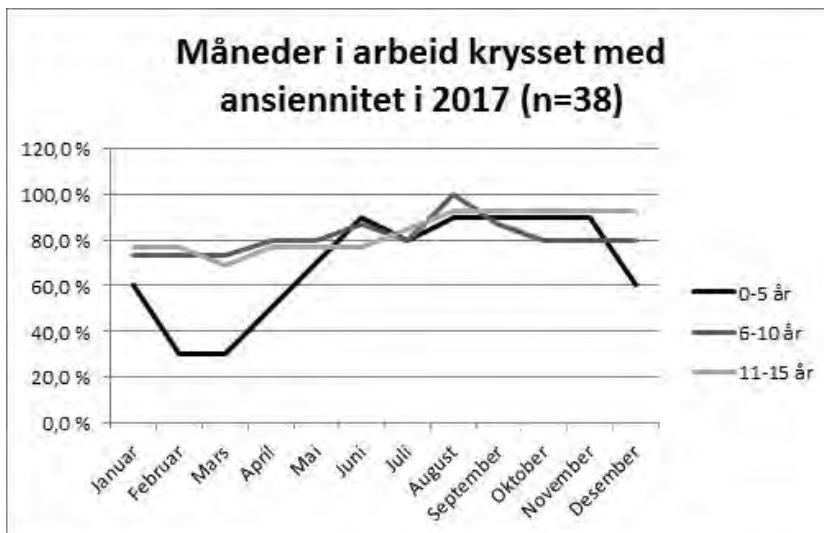


Figur 40: Måneder i arbeid i 2017 fordelt på kjønn.

Det kan være interessant å stille kalenderårets aktivitet opp mot ansiennitet for å avgjøre om det er noen sammenheng mellom arbeidserfaring og hvorvidt midlertidig ansatte arkeologer har jobb i alle årets måneder. Resultatet vises i Tabell 16 og Figur 41. Det kommer ganske tydelig fram at de respondentene med lite ansiennitet (0-5 år) for det meste har arbeid i «høysesongen» for feltarbeid, og ikke i månedene tidlig og sent på året. Videre har respondentene med 11-15 års ansiennitet mer jobb gjennom året enn de med 6-10 års erfaring. Det kan dermed se ut som ansiennitet spiller inn på hvorvidt man har jobb i hele kalenderåret. Det er for få respondenter for de resterende gruppene med ansiennitet til at disse blir tatt med i diskusjonen.

Ansiennitet	Andel i arbeid i alle årets måneder
0-5 år (N=10)	10 %
6-10 år (N=15)	60 %
11-15 år (N=13)	69,2 %
16-20 år (N=3)	33,3 %
21-26 år (N=3)	66,7 %

Tabell 16: Ansiennitet kryssset med måneder i arbeid i 2017. Aldersgruppene 16-20 år og 21-26 år har kun tre respondenter.

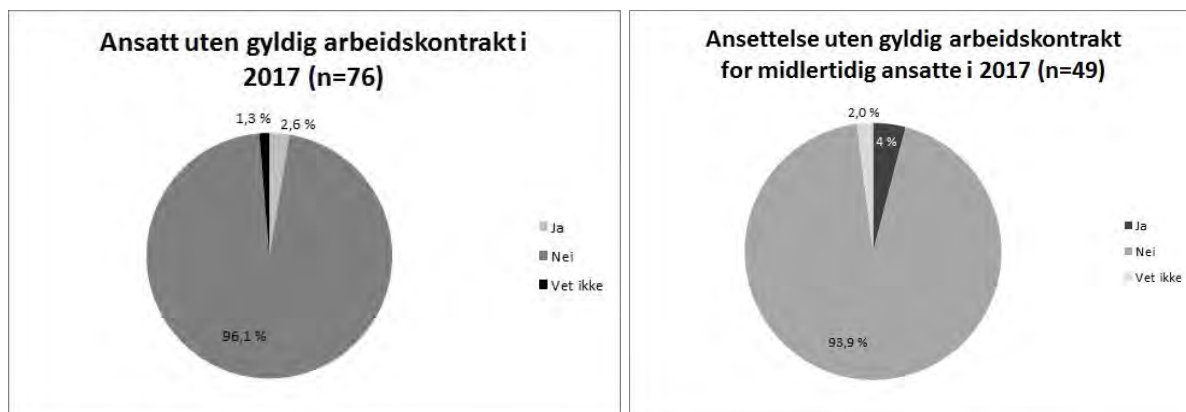


Figur 41: Ansiennitet krysset med måneder i arbeid i 2017

4.12. Gyldig arbeidskontrakt

For en del år tilbake siden var det et utpreget problem i arkeologien at mange midlertidig ansatte arbeidet uten gyldig arbeidskontrakt. I årene 2010-2011 jobbet for eksempel hele 31 % av respondentene i perioder uten gyldig arbeidskontrakt (Schenck 2013:58). Siden da har vi sett en tydelig forbedring, men det er likevel viktig at vi undersøker om den gode trenden er vedvarende. I dette spørsmålet er hele respondentmassen inkludert, også de fast ansatte MAARK-medlemmene. Figur 42 viser at 73 respondenter (96,1 %) hadde gyldig arbeidskontrakt i 2017. 2 respondenter (2,6 %) svarte at de i perioder hadde vært ansatt uten gyldig arbeidskontrakt. Én respondent (1,3 %) var usikker på kontraktsomstendighetene og svarte «Vet ikke». Ut fra resultatet kan vi med sikkerhet si at kontraktsforhold i tilknytning til ansettelse er forbedret fra de første årene med MAARK-undersøkelser.

Hvis vi kun ser på de midlertidige ansatte er resultatet tilnærmet likt. 46 respondenter (93,9 %) arbeidet med gyldig arbeidskontrakt i 2017. 2 respondenter (4,1 %) svarte at de i perioder arbeidet uten gyldig arbeidskontrakt. I fjor var tallene til sammenligning henholdsvis 93,4 % og 4,9 % (N=61) (Eigeland og Schenck 2018:61). Ingen fast ansatte arkeologer arbeidet uten arbeidskontrakt i 2017.



Figur 42: Ansettelse uten gyldig arbeidskontrakt i 2017 for hele respondentmassen (venstre) og for midlertidig ansatte (høyre).

4.13. Mulighet til å ta ut ferie

I tidligere år var det uvanlig at midlertidig ansatte arkeologer tok ut ferie, selv om dette er lovpålagt gjennom Ferieloven. En av årsakene til at det ble praktisert slik, skyldtes delvis at det var kortere gravesesonger, og at det ikke ble ansett som nødvendig å ta ut ferie verken av arbeidsgiver eller, i mange tilfeller, også arbeidstaker. Arbeidshverdagen har imidlertid endret seg mye de siste årene for midlertidig ansatte hvor det stadig har blitt lengre varighet på kontraktene. Å ha mulighet til å ta ut ferie har derfor mye å si for trivsel og helse, og har stor betydning for arbeidsvelferd generelt. I tillegg til å ha krav og rett på ferie, har også arbeidstaker selv plikt til å ta ut ferie.

Figur 43 viser hvordan ferie ble avvirket i 2017 for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene. I dette spørsmålet er de 5 respondentene som svarte at de var ordinære studenter også inkludert. 37 respondenter (77,1 %) svarte at de hadde hatt mulighet til å ta ut ferie i 2017. 11 respondenter (20,8 %) svarte at de ikke hadde hatt mulighet til å avvikle ferie. Det er ingen store forskjeller mellom kjønnene når det gjelder ferieavvikling. Sammenlignet med fjoråret er det flere ansatte som har hatt mulighet til å ta ut ferie i 2017 (Eigeland og Schenck 2018:62). Dette må anses som en positiv trend.



Figur 43: Mulighet for å ta ut ferie i 2017.

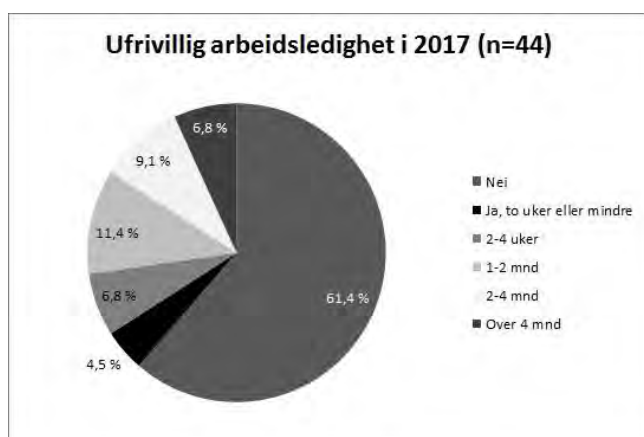
Av de 5 ordinære studentene i undersøkelsen svarte 3 at de ikke hadde hatt mulighet til å ta ut ferie. 2 svarte at de hadde hatt mulighet til ferieavvikling. Av disse to svarte én at ferien var tvungen. Alle de fast ansatte MAARK-medlemmene hadde mulighet til å ta ut ferie i 2017.

4.14. Ufrivillig arbeidsledig

Spørsmålet om ufrivillig arbeidsledighet omfatter kun de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene. De respondentene som svarte at de er ordinære studenter er tatt ut av datasettet. Respondentene fikk spørsmål om de hadde, uten at de ønsket det, vært uten arbeid i deler av fjoråret. Tabell 17 og Figur 44 viser resultatet. 27 respondenter (61,4 %) svarte at de ikke hadde vært ufrivillig arbeidsledig i 2017. 5 respondenter hadde vært ufrivillig arbeidsledig i 4 uker eller mindre (11,4 %), ytterligere 5 respondenter hadde vært arbeidsledig i 1-2 måneder (11,4 %), 4 respondenter hadde vært arbeidsledig i 2-4 måneder og 3 respondenter hadde vært arbeidsledig i over 4 måneder (6,8 %). Til sammen hadde 38,6 % av de midlertidig ansatte arkeologene vært ufrivillig arbeidsledig i 2017. Dette er en nedgang fra fjoråret hvor 50 % av respondentene hadde vært ufrivillig arbeidsledig (N=56) (Eigeland og Schenck 2018:44). Stadig nedgang i arbeidsledighet er en positiv trend.

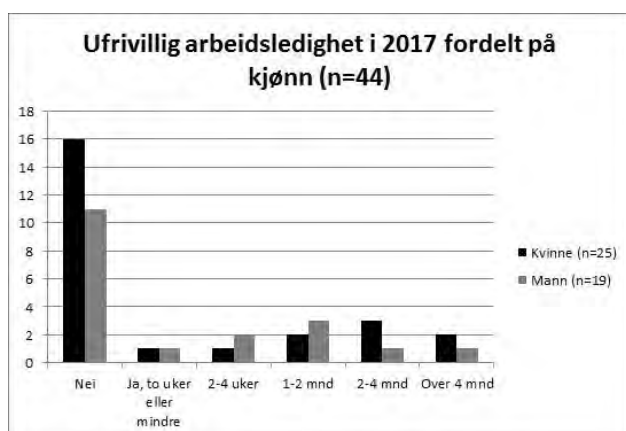
Ufrivillig arbeidsledig	Antall	Prosent
Nei	27	61,4 %
Ja, 2 uker eller mindre	2	4,5 %
2-4 uker	3	6,8 %
1-2 måneder	5	11,4 %
2-4 måneder	4	9,1 %
Over 4 måneder	3	6,8 %
N:	44	100 %

Tabell 17: Perioder med ufrivillig arbeidsledighet i 2017.



Figur 44: Ufrivillig arbeidsledighet i 2017.

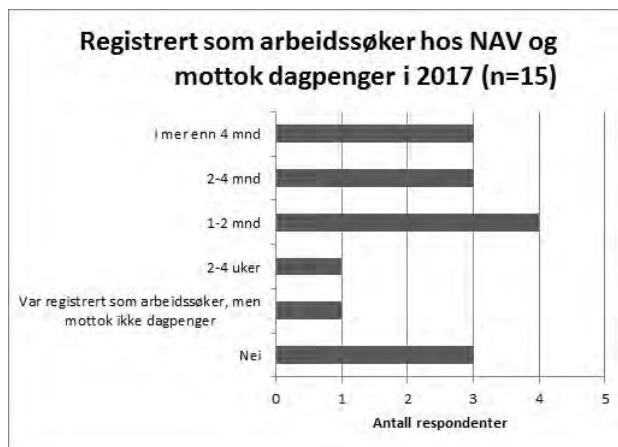
Figur 45 viser ufrivillig arbeidsledighet fordelt på kjønn. Det er ikke store forskjeller mellom kjønnene, men det er litt flere menn i gjennomsnitt som er ufrivillig arbeidsledig enn kvinner. Det er imidlertid flere kvinner enn menn som er arbeidsledig i 2 måneder eller mer. Utvalget er for lite til å si noe sikkert om denne tendensen.



Figur 45: Ufrivillig arbeidsledighet i 2017 fordelt på kjønn.

4.15. Arbeidssøker hos NAV

Respondentene som svarte at de var ufrivillig arbeidsledig i 2017 fikk videre spørsmål om de hadde vært registrert som arbeidssøker hos NAV og eventuelt mottatt dagpenger dette året. 15 respondenter svarte på spørsmålet og resultatet kan ses i Figur 46. 3 respondenter svarte at de ikke hadde vært registrert hos NAV. Én respondent hadde vært registrert hos NAV, men hadde ikke mottatt dagpenger. Én respondent hadde vært registrert hos NAV og mottatt dagpenger i 2-4 uker. 4 respondenter hadde vært registrert hos NAV i 1-2 måneder og mottatt dagpenger, og 3 respondenter hadde henholdsvis vært registrert og mottatt dagpenger i 2-4 måneder og i over 4 måneder.



Figur 46: Registrert som arbeidssøker hos NAV og mottok dagpenger i 2017.

5. Lønn

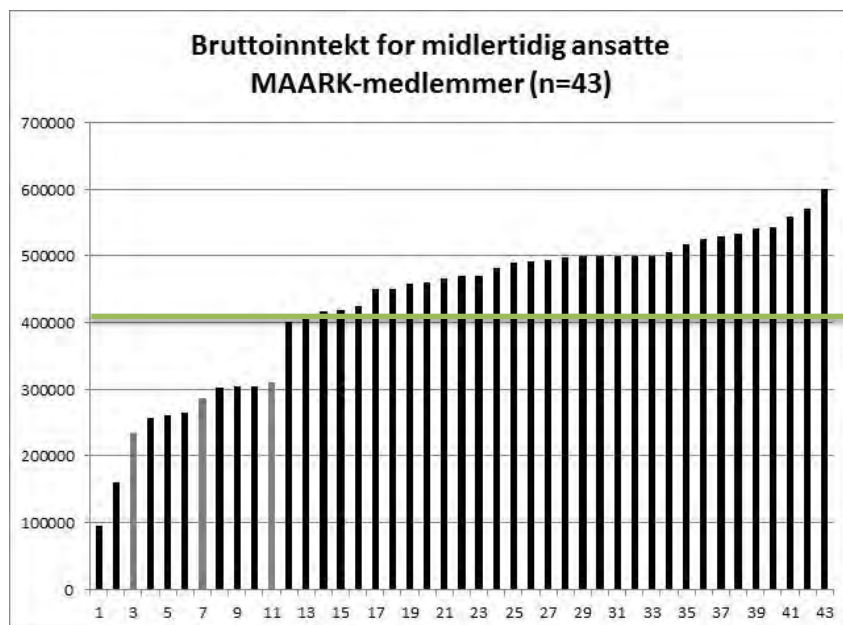
Lønn har alltid vært et viktig spørsmål for MAARK. I årets undersøkelse har vi mulighet til å se nærmere på lønnsnivået til både midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer. I 2017 var gjennomsnittslønnen for den norske befolkning 535 900² kroner. Vi ønsker å sammenstille lønnen til de midlertidig ansatte arkeologene med gjennomsnittslønnen for den norske befolkning, samt mot andre utvalgte næringer i samfunnet. Lønnen til de fast ansatte arkeologene i MAARK vil også bli inkludert i tallene for å se hvordan arkeologer generelt kommer ut av lønsspørsmålet. Alle respondentene i undersøkelsen ble bedt om å oppgi tall for bruttoinntekt i 2017. I tillegg ble de spurt om å oppgi bruttoinntekt spesifikt fra arkeologisk arbeid. Disse to beløpene kan være forskjellig dersom midlertidig ansatte arkeologer i perioder må søke arbeid utenfor arkeologien for å få lønnsåret til å gå rundt.

² Tall fra SSB.

Når respondentene som svarte at de var ordinære studenter (fulltidsstudenter) er tatt med i den generelle beregningen av lønnsnivå er det særskilt uthevet.

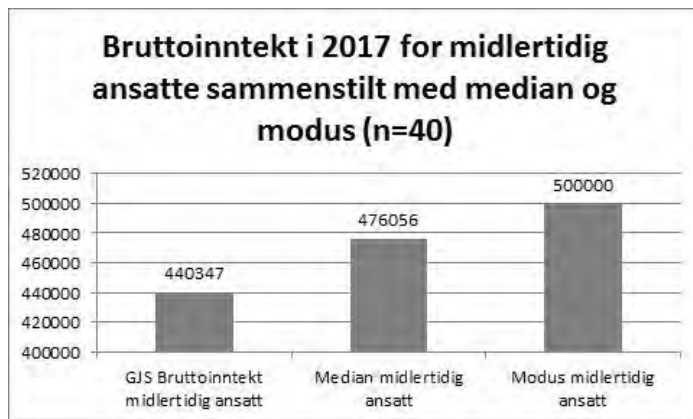
5.1. Bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer

Figur 47 viser den individuelle bruttoinntekten for de 43 midlertidig ansatte MAARK-medlemmene som oppgav denne i undersøkelsen. De tre ordinære studentene som oppgav sin lønn er markert med grå søyler i grafen. Grønn, horisontal strek markerer en gjennomsnittlig bruttoinntekt på 428 979 kroner for midlertidig ansatte. De tre studentene trekker lønnsnivået ned med en samlet gjennomsnittlig bruttoinntekt på 277 411 kroner. Dersom studentene ikke inkluderes blir den gjennomsnittlige bruttoinntekten i 2017 for midlertidig ansatte 440 347 kroner (N=40). Det er dette tallet vi kommer til å ta med oss videre i diskusjonen. En gjennomsnittlig bruttoinntekt på 440 347 kroner ligger 17,8 % under det gjennomsnittlige lønnsnivået for den norske befolkning på 535 900 kroner. 13 av 40 respondenter (32,5 %) ligger i tillegg under det gjennomsnittlige lønnsnivået for midlertidig ansatte arkeologer. Sammenlignet med de fast ansatte (se under), blir det tydelig at midlertidig ansatte arkeologer tjener betraktelig mindre, selv om mange jobber året rundt. I gjennomsnitt dreier dette seg om 102 139 kroner i året.



Figur 47: Bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer. Grønn strek markerer gjennomsnittlig bruttoinntekt på 428 979 kroner. Respondentene som svarte at de var ordinære studenter er markert med grå farge på søylene. Uten studenter heves den gjennomsnittlige bruttoinntekten til 440 347 kroner. Grafen viser individuell representasjon – hver søyle representerer én respondent.

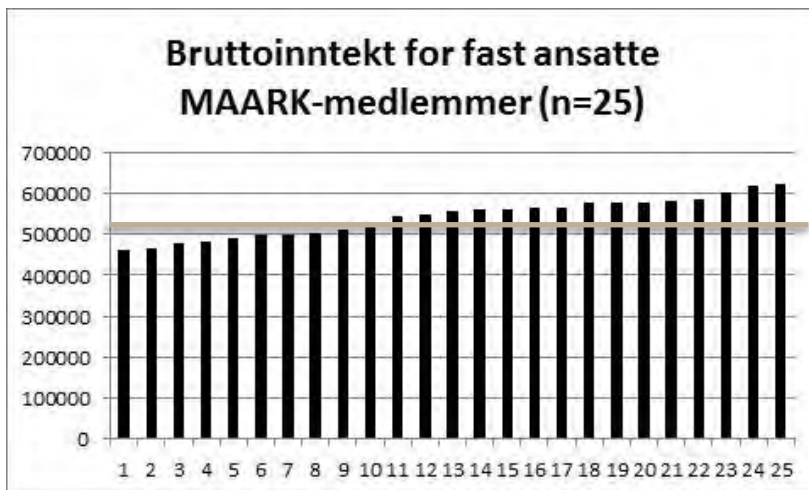
Figur 48 viser gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer sammenstilt med median og modus for lønnsnivå i 2017. Både median og modus hever lønnsnivået noe, men ingen av tallene kommer over den gjennomsnittlige bruttoinntekten for den norske befolkningen på 535 900 kroner. Tallene understreker at midlertidig ansatte er tapere på lønnsfronten. I denne beregningen er ikke studenter inkludert.



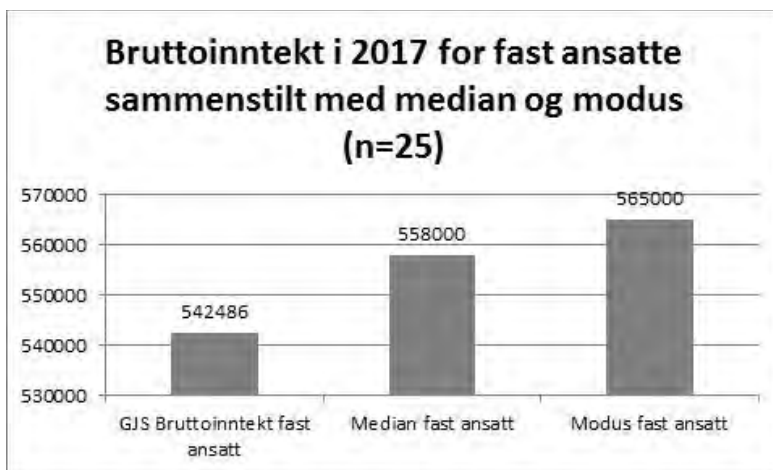
Figur 48: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2017 for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer sammenstilt med median lønnsnivå og modus.

5.2. Bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer

25 MAARK-medlemmer som har oppnådd fast ansettelse i arkeologstilling oppgav sin bruttoinntekt for 2017. Figur 49 viser resultatet. Grå, horisontal strek markerer den gjennomsnittlige bruttoinntekten på 542 486 kroner for de fast ansatte arkeologene i MAARK. Bruttoinntekten ligger 1,2 % over gjennomsnittslønnen for den norske befolkning i 2017 på 535 900 kroner. 10 respondenter ligger under den gjennomsnittlige bruttoinntekten på 542 486 kroner og dermed også under befolkningsgjennomsnittet. En fast ansatt arkeolog er nødvendigvis ikke sikret en høy inntekt. Videre viser Figur 50 den gjennomsnittlige bruttoinntekten for fast ansatte MAARK-medlemmer sammenlignet med median og modus for lønnsnivå. Både median og modus hever lønnsnivået og ligger et stykke over befolkningsgjennomsnittet.



Figur 49: Bruttoinntekt i 2017 for fast ansatte MAARK-medlemmer. Grå strek markerer gjennomsnittlig lønn på 542 486 kroner. Grafen viser individuell representasjon – hver søyle representerer én respondent.

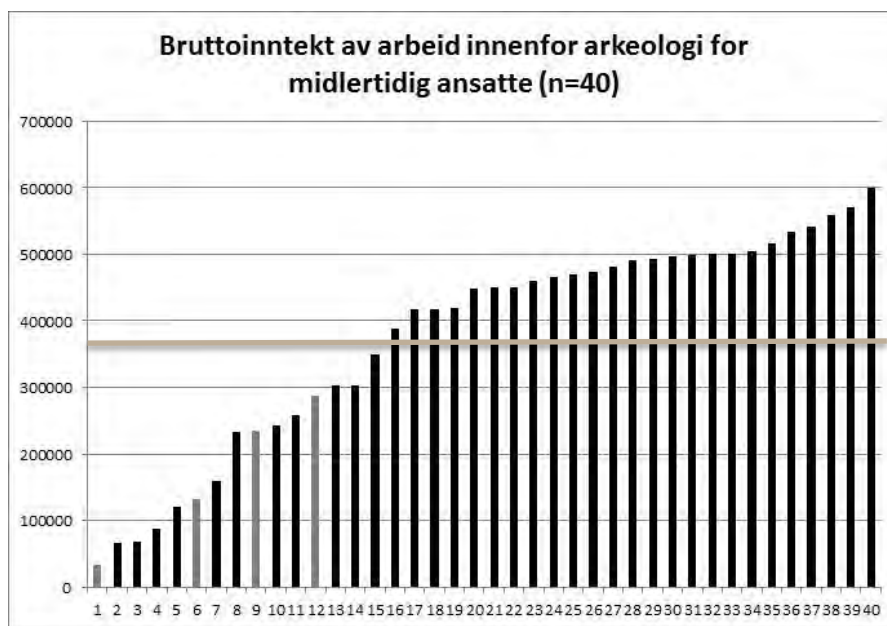


Figur 50: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer sammenstilt med medianlønn og modus.

5.3. Midlertidig ansatte arkeologers bruttoinntekt av arbeid innenfor arkeologi i 2017

Respondentene ble som nevnt over bedt om å oppgi bruttoinntekt av arbeid kun fra arkeologi. Iberegnet bruttoinntekten kommer også tillegg som for eksempel kost og losji ved feltarbeid, hvor man må bo hjemmefra eller reise lengre avstander. Med dette spørsmålet ønsker vi å undersøke i hvilken grad midlertidig ansatte arkeologer må ta seg jobber utenfor arkeologien for å spe på inntekten. Dette spørsmålet har kun gyldighet for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene. Det var bare én av de fast ansatte som oppgav en liten differanse i inntekt mellom bruttoinntekt generelt og bruttoinntekt fra arbeid innenfor arkeologi. I det følgende skal vi se på resultatet for de midlertidig ansatte arkeologene. I den første delen av beregningen er studentene tatt med.

Figur 51 viser den individuelle bruttoinntekten fra arkeologisk arbeid for de 40 respondentene som oppgav denne. Grå, horisontal strek viser at den gjennomsnittlige bruttoinntekten spesifikt innenfor arkeologisk arbeid er på 375 590 kroner. De fire respondentene som svarte at de var ordinære studenter er markert med grå søyler i grafen og trekker ned den gjennomsnittlige bruttoinntekten noe. Uten studentene er den gjennomsnittlige bruttoinntekten for arbeid innenfor arkeologi 398 265 kroner (N=36). 12 av 36 respondenter (33,3 %) tjente mindre enn dette gjennomsnittet i 2017.



Figur 51: Bruttoinntekt fra jobber innenfor arkeologi i 2017 for midlertidig ansatte. Grå strek markerer gjennomsnittlig bruttoinntekt på 375 590 kroner. Studenter er markert med grå søyler. Uten studenter heves den gjennomsnittlige bruttoinntekten fra arkeologisk arbeid til 398 265 kroner. Grafen viser individuell representasjon – hver søyle representerer én respondent.

Figur 52 viser en sammenstilling av bruttoinntekt generelt og inntekt kun fra arbeid innenfor arkeologi for midlertidig og fast ansatte. Medianlønn og modus er også inkludert. Studentene er ikke tatt med i denne beregningen. Figuren viser at det er et sprik på 42 082 kroner mellom den gjennomsnittlige bruttoinntekten for midlertidig ansatte arkeologer og det de får betalt spesifikt fra jobber i arkeologi. Det betyr enten at flere arkeologer går utenfor arkeologifaget for å sikre inntekt i perioder av året eller at de mottar dagpenger. Den gjennomsnittlige bruttoinntekten fra arbeid innenfor arkeologi ligger 25,7 % under gjennomsnittslønnen for den norske befolkningen på 535 900 kroner.

Det er også stor forskjell mellom inntekten til de fast ansatte MAARK-medlemmene, som jobber med arkeologi året rundt, og inntekten midlertidig ansatte oppnår innenfor arkeologifaget. I gjennomsnitt tjener midlertidig ansatte arkeologer 144 221 kroner mindre på arkeologi enn sine fast ansatte kollegaer. Hvis vi trekker ut de 22 midlertidig ansatte som oppgav at de arbeidet med arkeologi i alle årets måneder og i 52 uker, får vi et litt justert resultat. I gjennomsnitt tjente disse respondentene 505 303 kroner på arbeid innenfor arkeologi. Dette lønnsnivået ligger imidlertid fremdeles under befolkningsgjennomsnittet og 37 183 kroner under det de fast ansatte MAARK-medlemmene tjener.

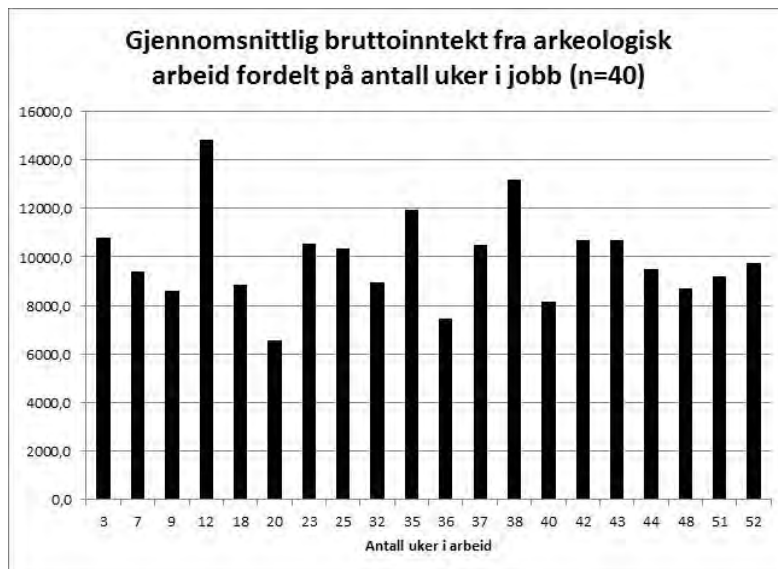
Differansen på 42 082 kroner mellom reell bruttoinntekt og inntekt fra arkeologi ligger litt over fjoråret som hadde en differanse på 39 170 kroner (N=55) (Eigeland og Schenck 2018:60).



Figur 52: Sammenstilling av bruttoinntekt for 2017 med inntekt spesifikt fra arkeologi.

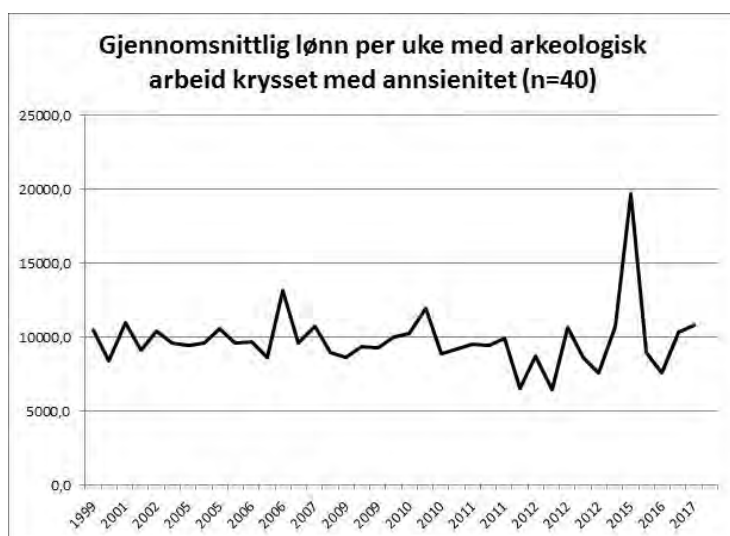
Videre vil det være interessant å krysse det totale antallet uker i arbeid i året med bruttoinntekten spesifikt fra arkeologisk arbeid. Dette vil kunne gi oss et bedre bilde av den reelle inntekten fra arkeologisk arbeid. I denne beregningen er også studentene inkludert. Figur 53 viser resultatet av krysningen. I gjennomsnitt tjente en midlertidig ansatt arkeolog 9935,7 kroner per uke i jobb i 2017. Figuren viser videre at det ikke er noen jevn stigning i

lønn utfra hvor mange uker man jobber i året. I gjennomsnitt tjente en midlertidig ansatt arkeolog som arbeidet i tre uker like mye som de som arbeidet hele året (52 uker).



Figur 53: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fra arkeologisk arbeid fordelt på antall uker i jobb.

Vi ønsker også å krysse gjennomsnittlig lønn per uke fra arkeologisk arbeid med ansiennitet. Ideelt sett skal lønn per uke stige med ansiennitet. Figur 54 viser at dette ikke er tilfelle for midlertidig ansatte arkeologer. Lønnsnivået per uke faller og stiger gjennom hele tidsintervallet for når respondentene hadde sitt første arkeologiske lønnsarbeid. Høyest lønnsnivå per uke er for en respondent som hadde sitt første arkeologiske lønnsarbeid i 2015, og som arbeidet 12 uker i 2017 med en gjennomsnittlig lønn per uke på 19 640,6 kroner.



Figur 54: Gjennomsnittlig lønn per uke med arkeologisk arbeid krysset med ansiennitet.

5.4. Bruttoinntekt fordelt på kjønn og alder

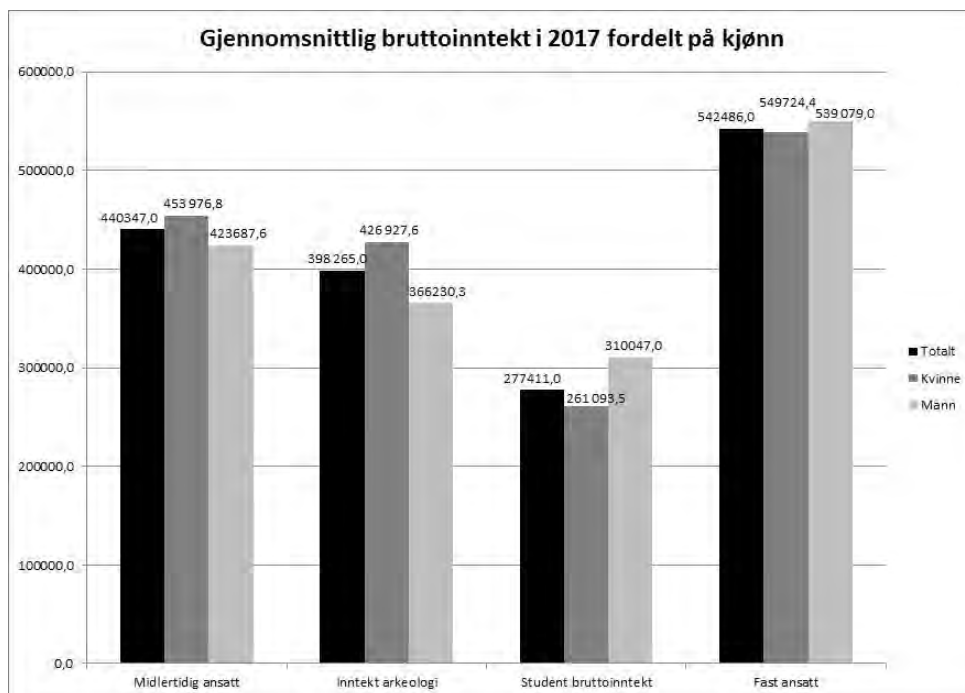
Tabell 18 og 19, samt Figur 55 viser hvordan den totale gjennomsnittlige bruttoinntekten for MAARK-medlemmene fordeler seg på kjønn. Bruttoinntekten spesifikt fra arkeologi og for studenter er også inkludert for de midlertidig ansatte. Bruttoinntekten for fast ansatte er tatt med for å vise forskjellene i lønn mellom ansettelsesstatusene. For midlertidig ansatte, både når det gjelder bruttoinntekt generelt og inntekt fra arkeologi spesifikt, tjener menn henholdsvis 30 000 kroner og 60 700 kroner mindre enn sine kvinnelige kollegaer. Tidligere har kvinner ligget lavere på lønnsiden enn menn for midlertidig ansatte (Eigeland og Schenck 2018:60). Spørsmålet blir dermed om lønnsøkningen er en ny trend for kvinner. Tallene viser videre at fast ansatte menn tjener mer enn fast ansatte kvinner. Skillet i lønn ligger på omkring 11 000 kroner. I øvrig tjener altså kvinner mer enn menn, med unntak av for studentene som er et svært lite utvalg. Ettersom vi generelt tjener mer som fast ansatt er dette dårlig nytt for kvinner.

Midlertidig ansatte arkeologer	Bruttoinntekt gjennomsnitt (N=40)	Bruttoinntekt gjennomsnitt fra arkeologi (N=36)	Bruttoinntekt gjennomsnitt for studenter (N=3)	Bruttoinntekt gjennomsnitt fra arkeologi for studenter (N=3)
Totalt	440 347,0	398 265,0	277 411,0	171 516,0
Kvinne	453 976,8	426 927,6	261 093,5	261 093,5
Mann	423 687,6	366 230,3	310 047,0	81 939,0

Tabell 18: Gjennomsnittlig bruttoinntekt totalt for midlertidig ansatte fordelt på kjønn. Bruttoinntekt spesifikt fra arkeologisk arbeid og studenter er inkludert. For studenter er utvalget svært lavt.

Fast ansatte arkeologer	Bruttoinntekt gjennomsnitt (N=25)
Totalt	542 486,0
Kvinne	539 079,7
Mann	549 724,4

Tabell 19: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer fordelt på kjønn.

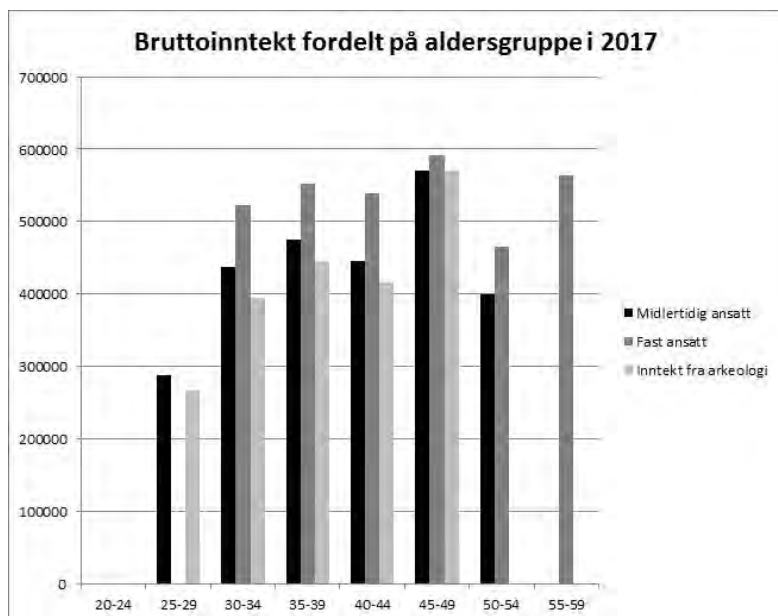


Figur 55: Gjennomsnittlig bruttoinntekt totalt for flere kategorier sammenstilt med gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på kjønn.

Tabell 20 og Figur 56 viser hvordan den gjennomsnittlige bruttoinntekten fordeler seg på ulike aldersgrupper i årets undersøkelse. Studenter er ikke inkludert her. Det er få respondenter i de øverste aldersgruppene noe som kan gi et skjevt resultat. Tallene viser imidlertid at det ikke er helt gitt at bruttoinntekt øker jevnt med alder. Nesten gjennomgående har for eksempel aldersgruppen 35-39 år høyere lønn enn aldersgruppen 40-44 år. De yngste aldersgruppene har lavest bruttoinntekt. Tendensen er likevel at lønn øker med alder. Det høyeste lønnspranget synes å inntreffe mellom 20-årene og 30-årene.

Aldersgruppe	Gjennomsnittlig bruttoinntekt, midlertidig ansatt (N=40)	Gjennomsnittlig bruttoinntekt fra arkeologi (N=36)	Gjennomsnittlig bruttoinntekt, fast ansatt (N=25)
20-24 år	-	-	-
25-29 år	287580,8	266540,8	-
30-34 år	437664,7	395097,3	523195,0
35-39 år	475783,3	445481,1	553068,8
40-44 år	445311,2	416507,7	538694,3
45-49 år	570900,0	570000,0	592097,5
50-54 år	400000,0	-	466000,0
55-59 år	-	-	563000,0

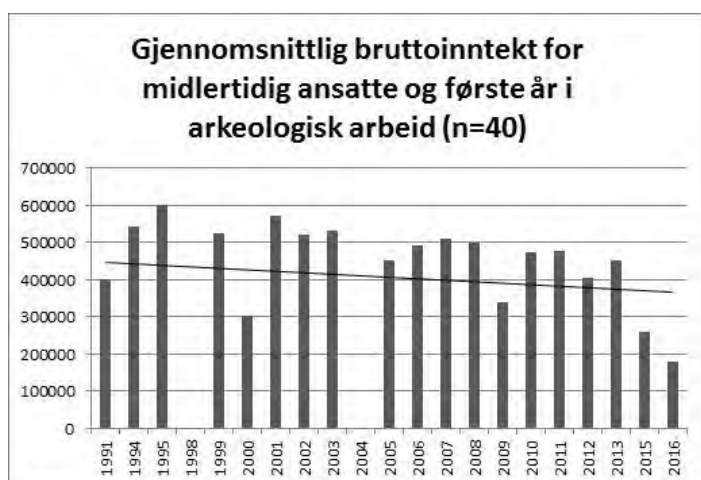
Tabell 20: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for ulike kategorier fordelt på aldersgruppe.



Figur 56: Bruttoinntekt i 2017 for ulike kategorier fordelt på aldersgruppe.

5.5. Bruttoinntekt og ansiennitet

Ovenfor har vi sett at inntekt ikke nødvendigvis øker jevnt med alder, men det er en nokså sikker tendens at man tjener mindre i ung alder enn når man blir eldre. Vi ønsker å undersøke hvordan gjennomsnittlig bruttoinntekt henger sammen med ansiennitet. Øker lønnen ut fra når man hadde sitt første arkeologiske lønnsarbeid? Figur 57 viser den gjennomsnittlige bruttoinntekten for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene. En relativt slak trendlinje og ujevne søyler demonstrerer at det ikke er en jevn økning i bruttoinntekt basert på ansiennitet og lang erfaring i faget. Studenter er ikke inkludert.



Figur 57: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer krysset med første år i arkeologisk arbeid. Trendlinje er tegnet inn.

Vi ønsker videre å se om det er noen forskjell mellom fast og midlertidig ansatte når det gjelder bruttoinntekt og ansiennitet. Figur 58 viser gjennomsnittlig bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer krysset med første år i arkeologisk arbeid. En slak trendlinje viser at det ikke nødvendigvis er noen klar sammenheng mellom bruttoinntekt og ansiennitet for fast ansatte heller.



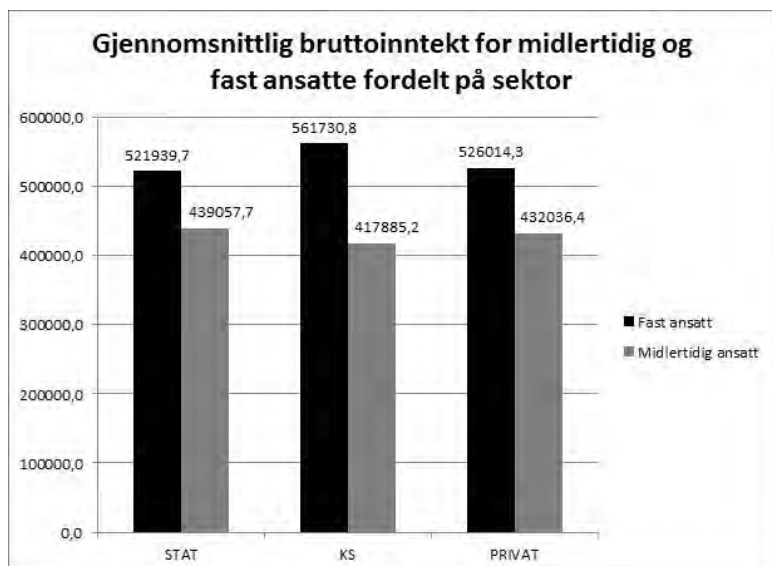
Figur 58: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for fast ansatte MAARK-medlemmer krysset med første år i arkeologisk arbeid. Trendlinje er tegnet inn.

5.6. Bruttoinntekt og sektor

Neste steg vil være å undersøke om sektor for arkeologisk arbeid gav utslag på bruttoinntekten i 2017. Tabell 21 og Figur 59 viser gjennomsnittlig bruttoinntekt for både midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer fordelt på statlig sektor, KS-sektor og privat sektor. Resultatet viser at KS-sektor betaler ut lavest lønn til midlertidig ansatte av de tre sektorene med en gjennomsnittlig bruttoinntekt på 417 885,2 kroner. Statlig sektor betaler midlertidig ansatte litt mer enn privat sektor med gjennomsnittlig bruttoinntekt på 439 057,7 kroner. For fast ansatte er det KS-sektor som står med den høyeste bruttoinntekten på 561 730,8 kroner. Deretter følger privat sektor med gjennomsnittlig bruttoinntekt på 526 014,3 kroner og statlig sektor med 521 939,7 kroner.

Sektor	Bruttoinntekt gjennomsnitt, midlertidig ansatt (N=40)	Bruttoinntekt gjennomsnitt, fast ansatt (N=25)
Stat	439 057,7	521 939,7
Kommunal	417 885,2	561 730,8
Privat	432 036,4	526 014,3

Tabell 21: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på sektor for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.



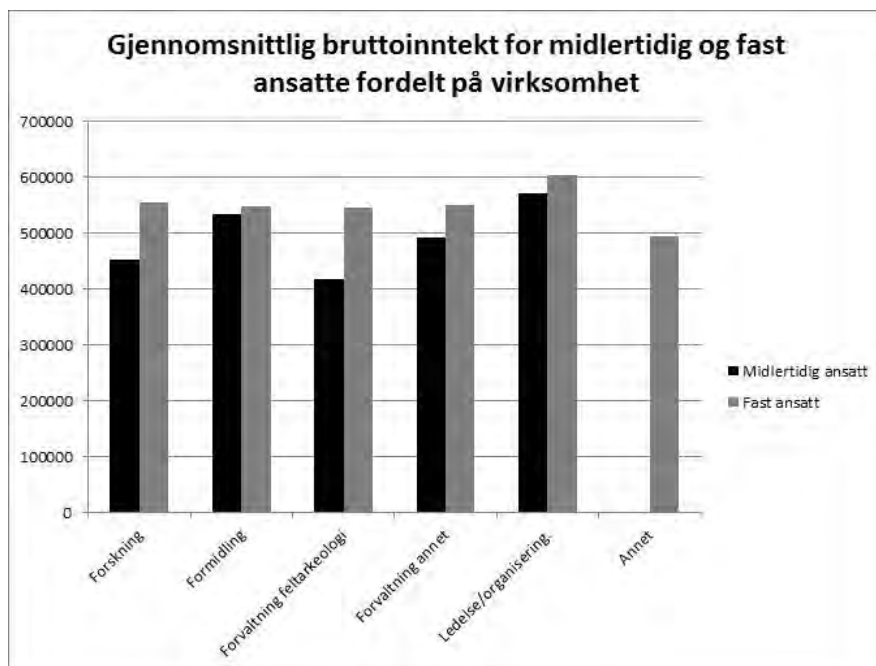
Figur 59: Gjennomsnittlig bruttolønn for midlertidig og fast ansatte fordelt på sektor.

5.7. Bruttolønn og virksomhet

Hvilken type virksomhet arkeologer jobber med kan også ha innvirkning på lønnsnivået. Vi ønsker å undersøke utslaget på lønn og virksomhet. Tabell 22 og Figur 60 viser resultatet av denne kryssingen. For midlertidig ansatte er det lavest inntekt innenfor forvaltning tilknyttet feltarkeologien. Flertallet av de midlertidig ansatte arbeider med denne virksomheten. For fast ansatte ser vi at det er en jevnere fordeling på de ulike virksomhetene med hensyn til lønn.

Type arkeologisk virksomhet	Bruttolønn gjennomsnitt, midlertidig ansatt (N=43)	Bruttolønn gjennomsnitt, fast ansatt (N=25)
Forskning	452 486,2	554 955,3
Formidling	532 666,7	547 373,2
Forvaltning, feltarkeologi	417 576,2	544 945,6
Forvaltning, annet	491 201,8	550 550,4
Ledelse/organisering	570 000,0	602 150,0
Annet	-	494 673,5

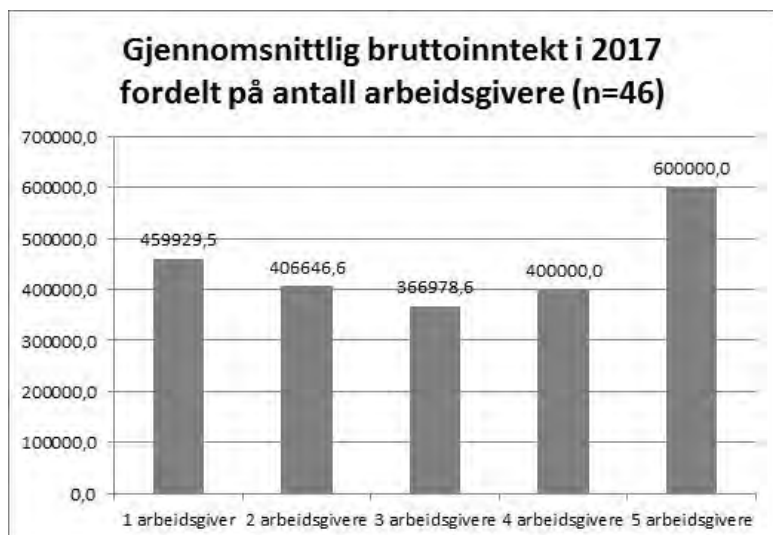
Tabell 22: Gjennomsnittlig bruttolønn for midlertidig og fast ansatte fordelt på virksomhet.



Figur 60: Gjennomsnittlig bruttoinntekt for midlertidig og fast ansatte fordelt på virksomhet.

5.8. Bruttoinntekt og antall arbeidsgivere

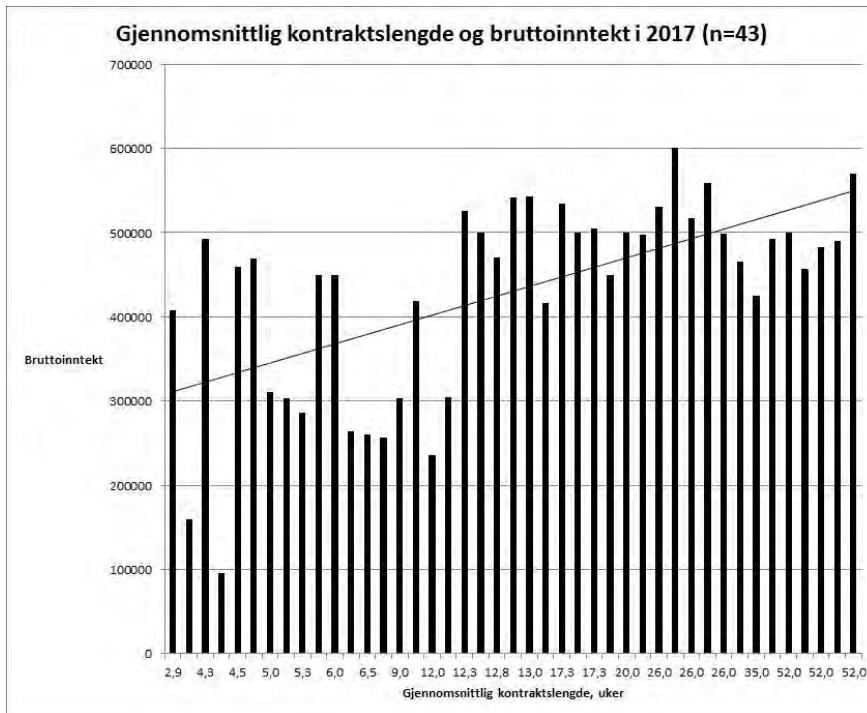
Flere av respondentene i undersøkelsen har mer enn én arbeidsgiver. Det vil være interessant å undersøke om bytte av arbeidsgiver kan påvirke inntekten. Figur 61 viser gjennomsnittlig bruttoinntekt for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene fordelt på antall arbeidsgivere for 2017. Studentene er inkludert i beregningen. Det er kun én respondent som har henholdsvis 4 og 5 arbeidsgivere. Vi kan derfor ikke legge vekt på disse tallene. 5 respondenter har 3 arbeidsgivere. 10 respondenter har oppgitt 2 arbeidsgivere. Figuren viser at det er en forskjell i bruttoinntekt på omkring 53 000 kroner mellom respondenter som har én og to arbeidsgivere, og enda mer for de som har tre. Det kan se ut som det lønner seg å ha kun én arbeidsgiver. Fast ansatte må stort sett kun forholde seg til én arbeidsgiver. Dermed er det de midlertidig ansatte som flytter mellom flere arbeidsgivere og som taper mest inntekt.



Figur 61: Gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2017 fordelt på antall arbeidsgivere for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

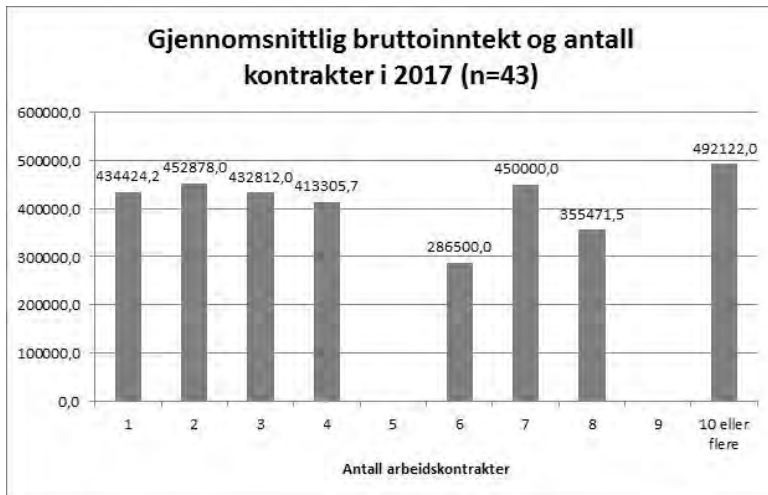
5.9. Bruttoinntekt og kontraktslengde

Vi har allerede vist at det er store forskjeller i antall og lengde på arbeidskontrakter innenfor arkeologien. Kan det være slik at kontraktslengde og antallet arbeidskontrakter påvirker lønnsnivået? Figur 62 viser den gjennomsnittlige kontraktslengden til 43 respondenter med midlertidig ansettelse sammenstilt med deres bruttoinntekt for 2017. Studenter er inkludert i beregningen. Trendlinjen i figuren har en viss stigning som indikerer at lengre kontrakter gir bedre bruttoinntekt. Figuren viser imidlertid også at det er store avvik mellom kontraktslengder og bruttoinntekt, så det er ikke gitt at en lang kontrakt gir høy bruttoinntekt.



Figur 62: Gjennomsnittlig kontraktslengde fordelt på bruttoinntekt i 2017 for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer. Trendlinje er markert i figuren. Grafen viser individuell representasjon – hver søyle representerer én respondent.

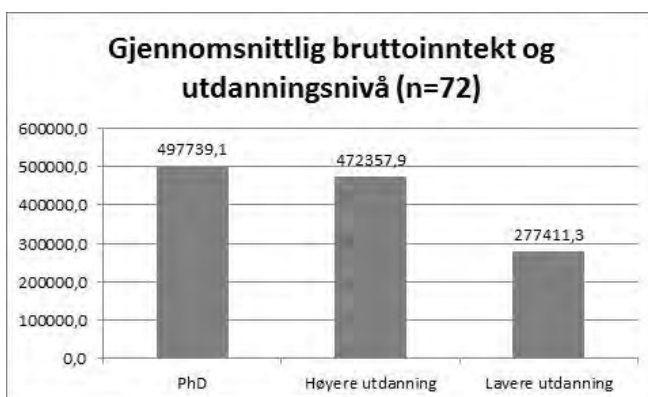
Vi ønsker også å undersøke antall kontrakter i forhold til lønnsnivå. Er det slik at arkeologer med mange kontrakter tjener dårligere enn de med færre? Figur 63 viser resultatet av kryssningen mellom gjennomsnittlig bruttoinntekt og antall kontrakter for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene. Studentene er også inkludert. Det er svært få respondenter som har mer enn 5 kontrakter. Vi må derfor se bort fra tallene i de høyeste kategoriene i den videre diskusjonen. Hvis vi ser på de øvrige tallene viser det seg at det ikke nødvendigvis er slik at respondentene som har én arbeidskontrakt tjener bedre enn de med flere. I denne oversikten tjener respondentene med to kontrakter mest. Det er imidlertid ikke store forskjeller i lønn å spore mellom de ulike kategoriene. Dette skyldes trolig at det skjuler seg både lange og korte kontrakter innenfor hver kategori.



Figur 63: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på antall kontrakter for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

5.10. Bruttoinntekt og utdanningsnivå

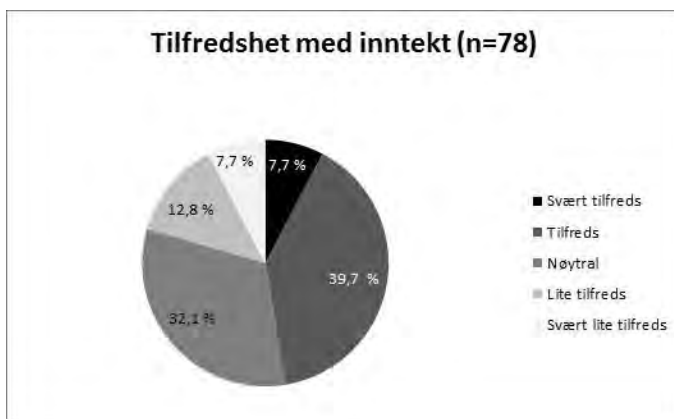
Vi har allerede sett at arkeologer stort sett har et høyt utdanningsnivå. Er det likevel mulig å se om det er noen forskjell i forhold til bruttoinntekt og utdanning? Figur 64 viser gjennomsnittlig bruttoinntekt krysset med respondentenes utdanningsnivå. Vi ser av figuren at de respondentene som har doktorgrad/PhD har høyest gjennomsnittlig bruttoinntekt. Det samme resultatet viste også fjorårets undersøkelse (N=46) (Eigeland og Schenck 2018:53). Som vi har sett er det ingen fast ansatte som har doktorgrad/PhD blant årets respondenter. Det betyr at respondentene med gjennomsnittlig høyest inntekt ikke har fast ansettelse. Respondentene med høyere utdanning ligger omkring 25 000 kroner bak i bruttoinntekt sammenlignet med de som har doktorgrad/PhD. De respondentene med lavere utdanning har klart lavest bruttoinntekt.



Figur 64: Gjennomsnittlig bruttoinntekt fordelt på utdanningsnivå i 2017. Hele respondentmassen er inkludert i beregningen.

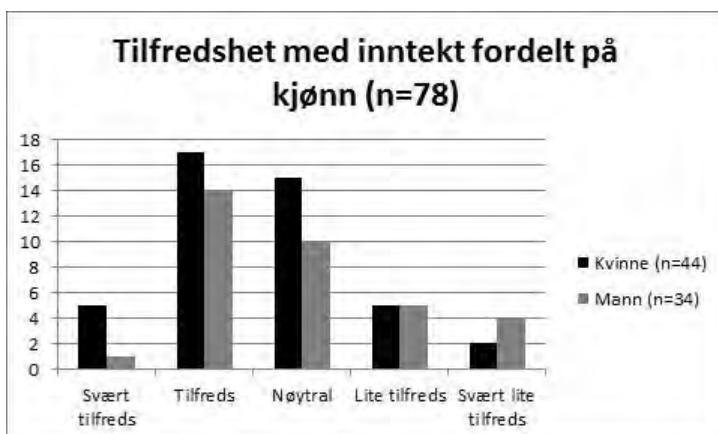
5.11. Tilfredshet med inntekt

I årets undersøkelse ble respondentene spurt direkte om hvor tilfreds de er med sin samlede, reelle inntekt? Figur 65 viser at 6 respondenter var svært tilfreds med inntekten sin (7,7 %), 31 respondenter var tilfreds med inntekten (39,7 %) og 25 respondenter stilte seg nøytral til spørsmålet (32,1 %). I tillegg svarte 10 respondenter at de var lite tilfreds med inntekten (12,8 %) og 6 respondenter var svært lite tilfreds med inntekten i 2017. Til sammen var det et flertall på 47,4 % som var godt fornøyd med inntekten.



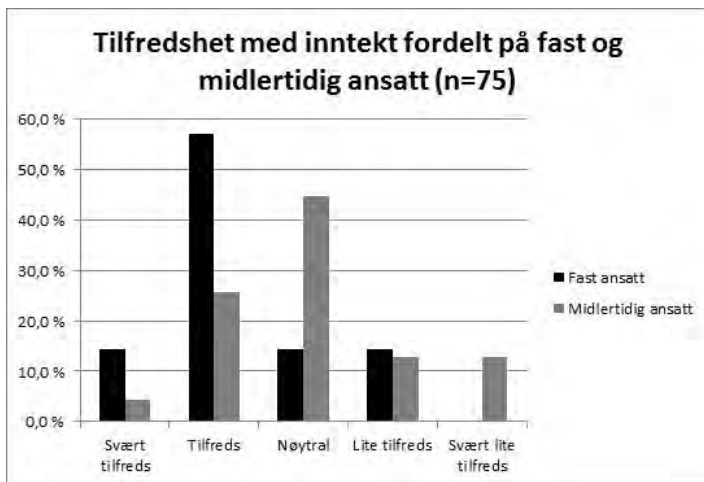
Figur 65: Tilfredshet med inntekt i 2017. Hele respondentmassen er inkludert i beregningen.

Figur 66 viser hvordan tilfredshet med inntekten fordeler seg på kjønn for hele respondentmassen. Som vi ser er det litt flere kvinner enn menn som er fornøyd med inntekten, men det er ikke store prosentmessige forskjeller mellom kjønnene.



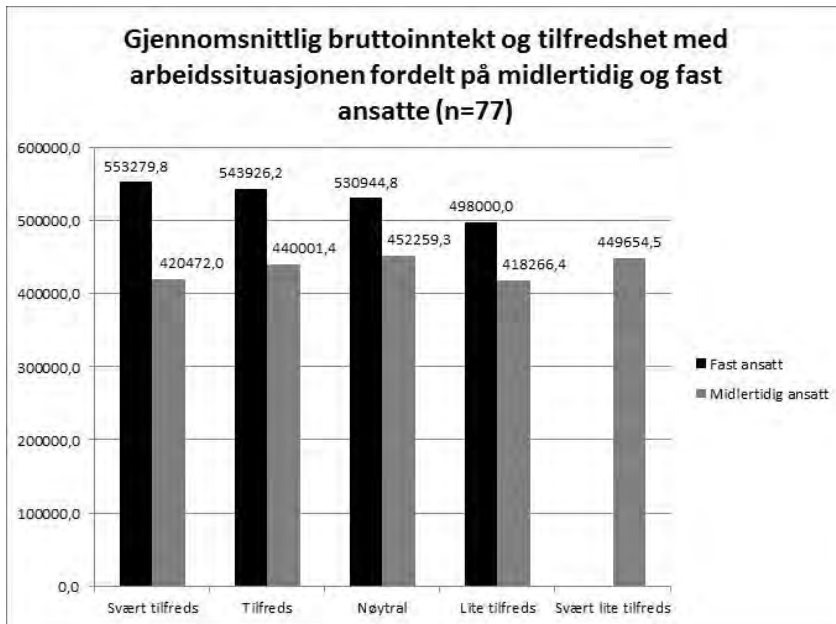
Figur 66: Tilfredshet med inntekt fordelt på kjønn.

Vi må også se på om det er ulikheter mellom midlertidig ansatte og fast ansatte med tanke på tilfredshet rundt inntekt. Figur 67 viser tydelig forskjellene mellom de to ansettelseskategoriene. 71,4 % av respondentene med fast ansettelse er svært tilfreds eller tilfreds med inntekten. 29,8 % av respondentene med midlertidig ansettelse svarer det samme. Dette demonstrerer at midlertidig ansatte arkeologer til tider sliter med lav inntekt.



Figur 67: Tilfredshet med inntekt fordelt på fast og midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

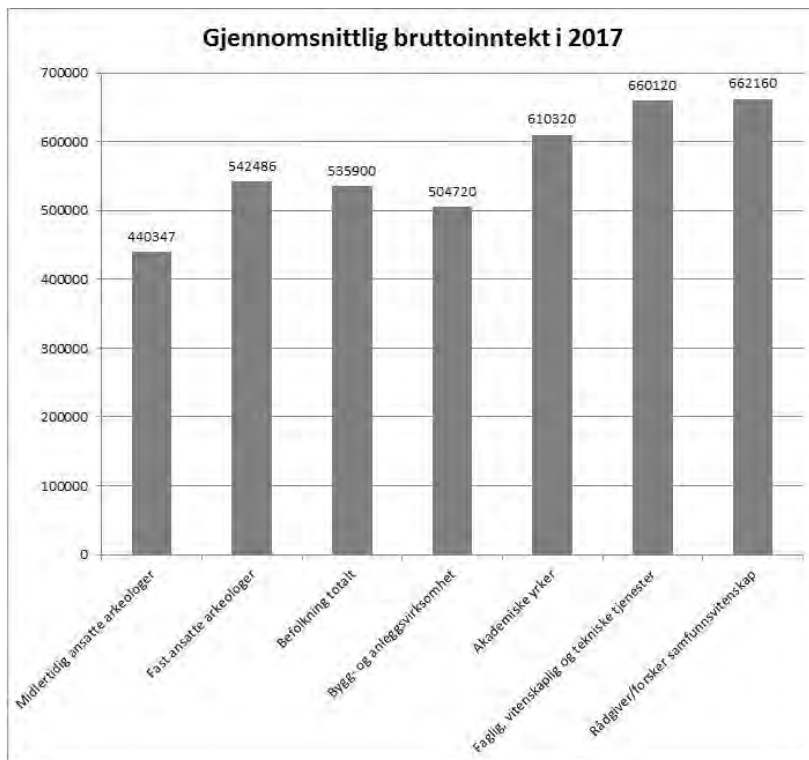
Hvor mye spiller lønn inn på hvor tilfreds man er med arbeidssituasjonen generelt? I Figur 68 har vi krysset gjennomsnittlig bruttoinntekt med tilfredshet med arbeidssituasjonen for henholdsvis midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer. Det som kommer fram av figuren er at høy inntekt kan ha betydning for fast ansatte med hensyn til hvor tilfreds de er med arbeidssituasjonen. De mest tilfredse er de med høyest gjennomsnittlig bruttoinntekt. For midlertidig ansatte er resultatet annerledes. Her finnes den høyeste gjennomsnittlige bruttoinntekten på kategorien «Svært lite tilfreds», og på «Svært tilfreds» finnes den laveste. Det kan dermed se ut som det er flere variabler enn lønn som spiller inn på om midlertidige ansatte er fornøyd med sin arbeidssituasjon.



Figur 68: Gjennomsnittlig bruttoinntekt krysset med tilfredshet med arbeidssituasjonen i 2017 for midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer.

5.12. MAARK-medlemmenes bruttoinntekt sammenlignet med andre næringer i samfunnet

Figur 69 sammenstiller bruttoinntekten til MAARK-medlemmene i 2017 med gjennomsnittslønnen for den norske befolkning, samt for yrker og næringer det er relevant og naturlig å sammenligne arkeologiyrket med. Dette omfatter særlig akademiske yrker og faglig, vitenskapelige yrker som arkeologifaget er nært beslektet med med tanke på høyt utdanningsnivå, behovet for faglig utvikling og tilbudet av tjenester. Bygg- og anleggsvirksomhet er en bransje som også har noen likhetstrekk med arkeologi i forbindelse med feltarbeid, samt at man ofte arbeider borte i lengre perioder og har krav på ulike godtgjørelser.

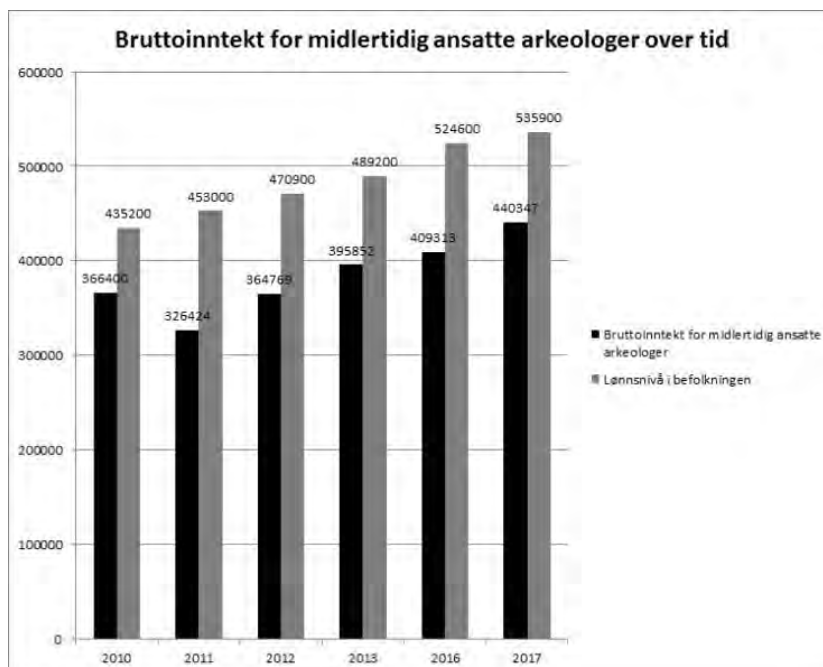


Figur 69: Gjennomsnittlig årslønn i 2017 sammenstilt for ulike kategorier og yrker.

Figur 69 viser med tydelighet at midlertidig ansatte arkeologer kommer svært dårlig ut på lønnsstigen med en gjennomsnittlig bruttolønn på 440 347 kroner. Midlertidig ansatte arkeologer kommer for eksempel under Bygg- og anleggsbransjen som deler mange av de samme jobbmessige utfordringene, men som ikke har like høye utdanningskrav som arkeologer. Bygg- og anleggsbransjen har en gjennomsnittlig bruttolønn på 504 720 kroner. Hvis vi ser på de fast ansatte MAARK-medlemmene ser vi at den gjennomsnittlige bruttolønnten er 542 486 kroner. Dette er like over befolkningsgjennomsnittet, og også over Bygg- og anleggsbransjen.

Dersom vi sammenligner lønnen til både midlertidig ansatte arkeologer og fast ansatte arkeologer med næringer og bransjer som er nært beslektet er resultatet ganske nedslående. Akademiske yrker tjener i gjennomsnitt 70 000 kroner mer enn fast ansatte arkeologer og 170 000 kroner mer enn midlertidig ansatte arkeologer. Andre faglige og vitenskapelige yrker tjener enda mer. Årsakene til dette er vanskelig å forklare. Kanskje har arkeologi som yrke falt mellom to stoler, hvor det noen ganger er vanskelig å bedømme for andre om en arkeolog er anleggsarbeider eller akademiker.

5.13. Utvikling av bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer over tid
 MAARK har som viktig oppgave å dokumentere lønnsutviklingen hos midlertidig ansatte arkeologer. Figur 70 viser utviklingen gjennom de årene det har vært utført spørreundersøkelser av MAARK (Schenck 2012, 2013; 2014ab; Eigeland og Schenck 2018). Vi kan tydelig se at den gjennomsnittlige bruttoinntekten for midlertidig ansatte arkeologer ligger godt under befolkningsgjennomsnittet. Siden 2011 har det vært en jevn stigning i lønn for de midlertidig ansatte arkeologene, men nivået har imidlertid ikke nærmet seg befolkningsgjennomsnittet. Det var for eksempel et mindre gap mellom lønnsnivåene i 2013 enn i 2016 og 2017, noe som demonstrerer at det ikke nødvendigvis er en forbedring selv om lønnsnivået øker.



Figur 70: Bruttoinntekt for midlertidig ansatte arkeologer over tid sammenstilt med lønnsnivået i befolkningen.

6. Pensjon

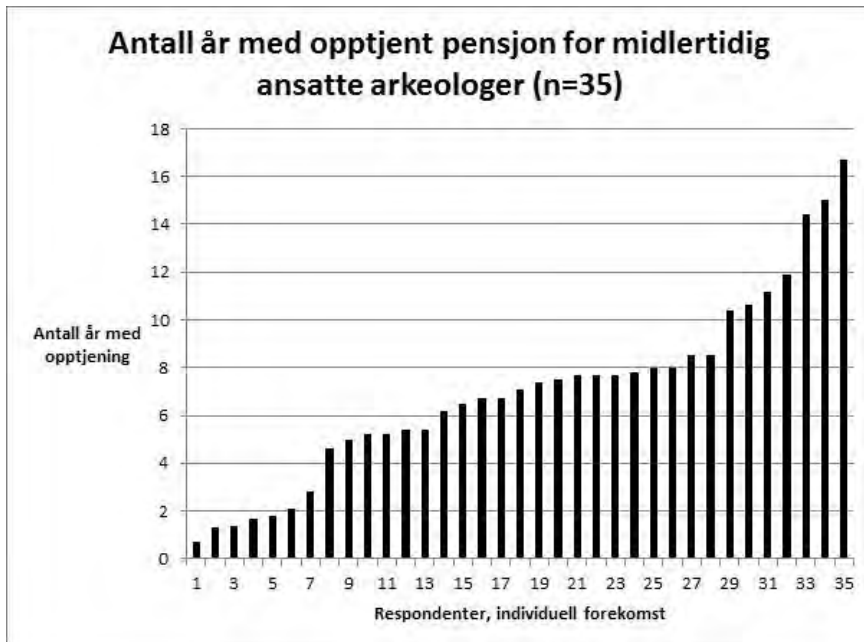
Pensjonsopptjening blant midlertidig ansatte arkeologer har tidligere vært et sentralt tema for MAARK. Dette gjaldt særlig ved undersøkelsen for året 2011 (Schenck 2013). På det tidspunktet viste tallene at arkeologers pensjonsbeholdning hos NAV lå under det som var idealtallene for en opptjening på 350 000 kroner årlig (Schenck 2013:45). En av årsakene til misforholdet var at de midlertidig ansatte arkeologene både hadde flere arbeidsgivere og korte kontrakter, noe som førte til at det ofte ble rot med innmelding av pensjon (se Schenck

2013:42-47 for utredning om pensjon for arkeologer). I årets undersøkelse er spørsmål om pensjon og opptjening på nytt tatt med for å sette problemet på agendaen. Vi vil finne ut om det fremdeles er slik at særlig midlertidig ansatte arkeologer taper på pensjonsfronten på grunn av sin arbeidssituasjon.

6.1. Antall år og måneder med opptjening

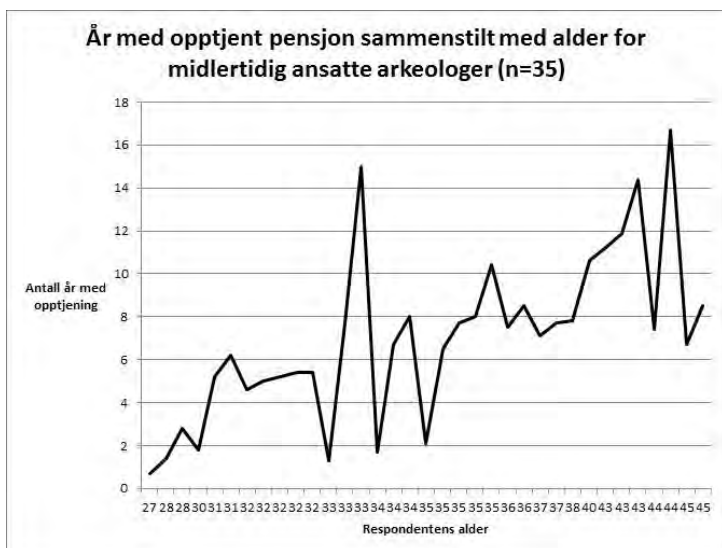
Respondentene ble spurt om å oppgi antall år og måneder med opptjent pensjon. Arkeologer har som regel pensjon registrert i flere pensjonskasser på grunn av stadig sektorforflytning. Respondentene ble derfor bedt om å oppgi sin samlede pensjonsbeholdning i alle tjenestepensjonsordninger i form av antall år og måneder med opptjening. Pensjonskasser som er mest aktuelle for arkeologer er Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og Statens pensjonskasse (SPK), men det kan også være andre, da særlig i privat sektor. Det ble understreket for respondentene at de kun skulle oppgi tallene som var registrert hos pensjonskassene, og ikke antallet år de hadde arbeidet som de selv mente var pensjonsinntjenende.

Figur 71 viser hvor mange år med pensjon hver av de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene har opptjent. I denne beregningen er måneder regnet om til år. 35 respondenter svarte på spørsmålet. De som svarte at de var ordinære studenter er ikke tatt med her. Antall år med opptjent pensjon strekker seg fra 0,7 år til 16,7 år. Gjennomsnittlig antall år med opptjening er 7,0 år. Kjønnfordelingen er temmelig lik for de midlertidig ansatte. Menn (N=16) har 7,1 år med opptjent pensjon i gjennomsnitt, mens kvinner (N=19) har 6,9 år.



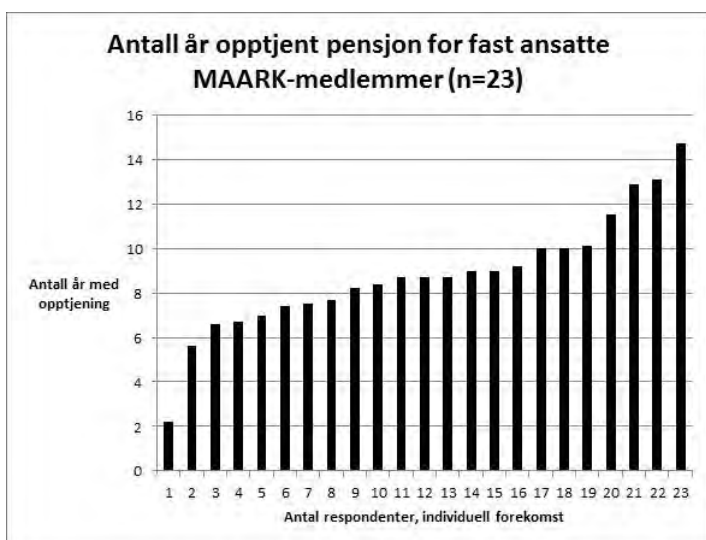
Figur 71: Antall år opptjent pensjon for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer. Individuell forekomst, hver søyle representerer én respondent.

Figur 72 viser hvordan antall år med opptjent pensjon fordeler seg på alder for de 35 respondentene. Ideelt sett skal antall år med opptjent pensjon stige med alder. Av figuren ser vi at dette ikke er tilfelle for de midlertidig ansatte arkeologene. Linjediagrammet bærer preg av mange ujevnheter. Dette kan skyldes stadig avvik i innmelding av pensjon. Et stort problem for midlertidig ansatte arkeologer har vært, og er fremdeles, at innmelding av pensjon ofte følger kalendermånedene, mens arkeologer arbeider på tvers av disse. I tillegg kan arkeologer jobbe i flere sektorer som har ulike innmeldingsrutiner. En midlertidig ansatt arkeolog kan for eksempel jobbe 1 uke i august og 2 uker i september, hos ulike arbeidsgivere. Arbeidsmengden er for kort til å bli meldt inn automatisk fra arbeidsgivers side og ansvar for innmelding faller ofte på den enkelte arkeolog.



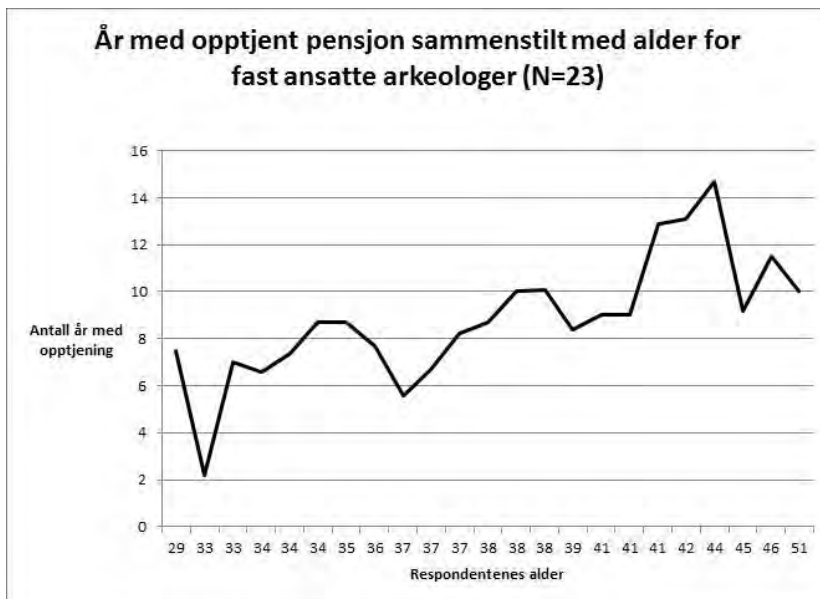
Figur 72: År med opptjent pensjon sammenstilt med alder for midlertidig ansatte arkeologer.

Videre viser Figur 73 status for de fast ansatte MAARK-medlemmene men hensyn til år med opptjent pensjon. 23 respondenter svarte på spørsmålet. Antall år med opptjent pensjon strekker seg fra 2,2 år til 14,7 år. Gjennomsnittlig antall år med opptjening er 8,8 år. Kjønnfordelingen viser litt større forskjell enn for de midlertidig ansatte, men utvalget er lavt så det kan være et utslag av tilfeldigheter. Menn (N=7) har 9,3 år med opptjent pensjon i gjennomsnitt, mens kvinner (N=16) har 8,6 år.



Figur 73: Antall år opptjent pensjon for fast ansatte MAARK-medlemmer. Individuell forekomst, hver søyle representerer én respondent.

Figur 74 viser år med opptjent pensjon sammenstilt med alder for de fast ansatte arkeologene i MAARK. Ideelt sett skal som nevnt antall år med opptjent pensjon stige jevnt med alder. Hvis vi sammenligner med resultatet for de midlertidig ansatte (se Figur 72) ser vi at linjediagrammet har en noe jevnere stigning og mindre ujevnheter. Det er likevel en del avvik som kan skyldes innmeldingsproblemer.



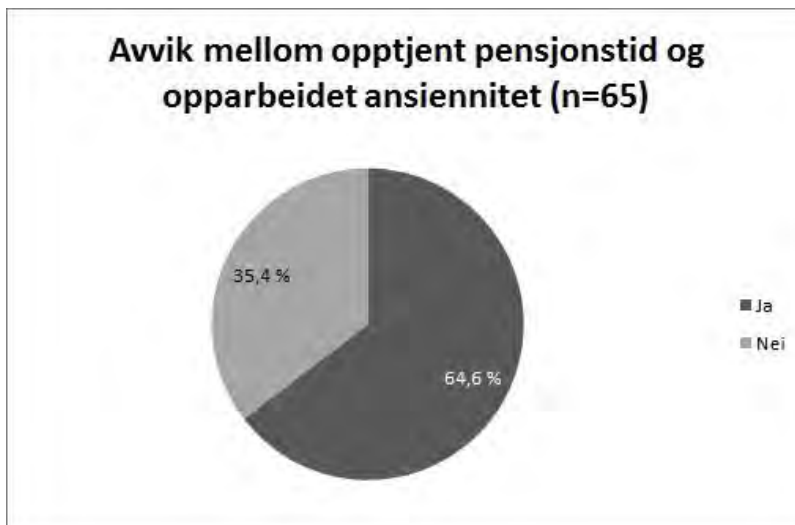
Figur 74: År med opptjent pensjon sammenstilt med alder for fast ansatte MAARK-medlemmer.

I gjennomsnitt har fast ansatte arkeologer flere år med opptjent pensjon enn midlertidig ansatte. Dette kan delvis skyldes alder. For de fast ansatt MAARK-medlemmene er gjennomsnittsalderen her 38,3 år, og for de midlertidig ansatte 35,5 år. De fast ansatte arkeologene kan ha opptjent pensjon i flere år enn sine midlertidig ansatte kollegaer. En annen årsak til ulikhet i opptjening kan være at midlertidig ansatte ikke får registrert hvor mye de egentlig arbeider sammenlignet med sine faste ansatte kollegaer som har fastere rutiner for innmelding.

6.2. Avvik mellom opptjent pensjonstid og opparbeidet ansiennitet

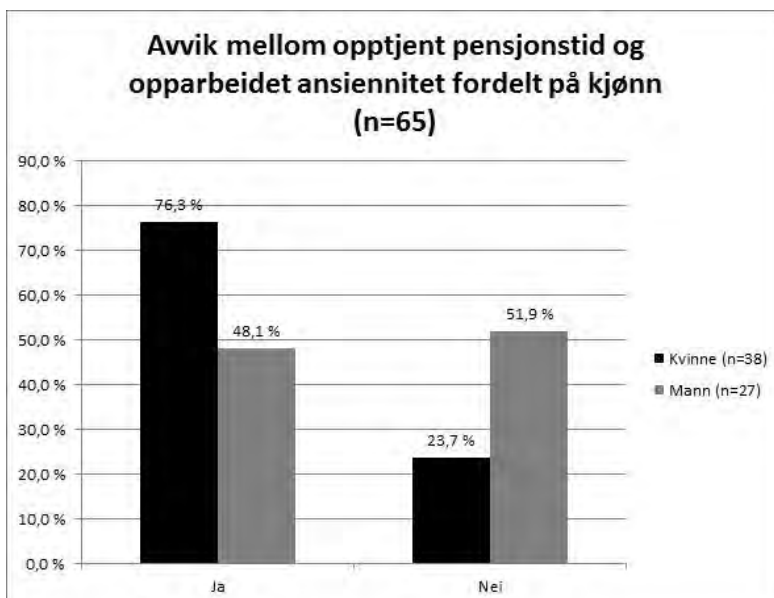
Respondentene ble spurt om det var avvik mellom den totale opptjente pensjonstiden deres og den totale opparbeidede ansienniteten. Figur 75 viser at hele 42 av 65 respondenter (64,6 %) mener de har avvik mellom opptjent pensjonstid og opparbeidet ansiennitet. 23

respondenter (35,4 %) fant ikke avvik. Resultatet demonstrerer at arkeologer står i fare for å få mindre utbetalt i pensjon på grunn av problemer med registrering av opptjening.



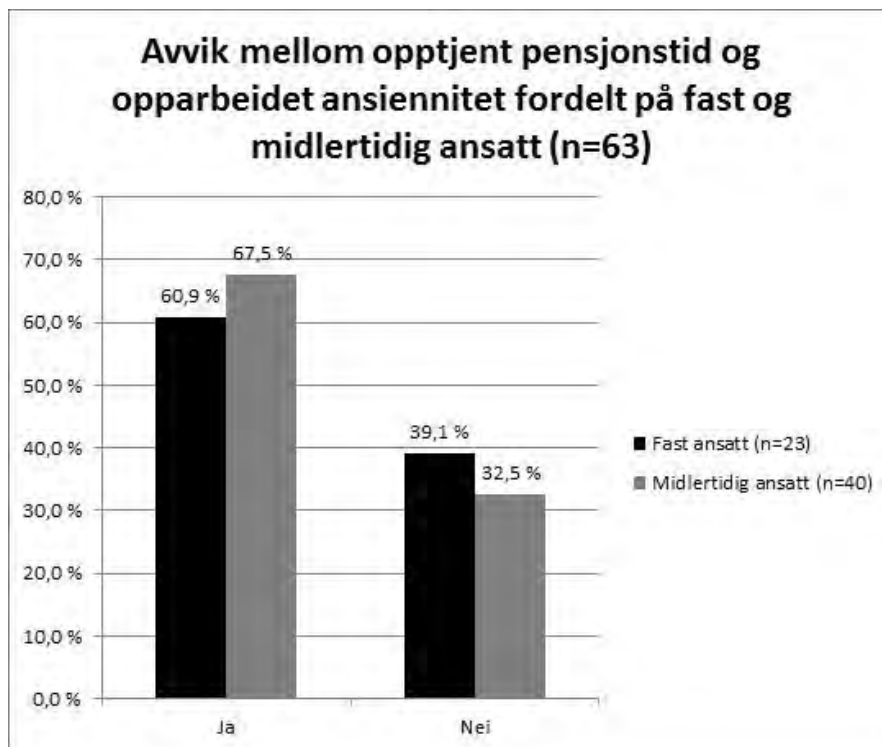
Figur 75: Avvik mellom totalt opptjent pensjonstid og totalt opparbeidet ansiennitet.

Figur 76 viser hvordan avvik mellom opptjent pensjon og opparbeidet ansiennitet fordeler seg på kjønn i undersøkelsen. Kvinner har klart høyest avvik hvor 76,3 % svarte «Ja». Årsaken til dette kan være at kvinner har vært i flertall blant midlertidig ansatte arkeologer de siste årene. Omkring halvparten av mennene (48,1 %) oppgir at de har avvik.



Figur 76: Avvik mellom totalt opptjent pensjonstid og opparbeidet ansiennitet fordelt på kjønn.

Figur 77 viser hvordan avvik mellom opptjent pensjonstid og opparbeidet ansiennitet fordeler seg på midlertidig og fast ansatte MAARK-medlemmer. Midlertidig ansatte rapporterer om litt flere avvik, men det er ingen stor prosentmessig forskjell mellom fast og midlertidig ansatte. Dette kan skyldes at flere fast ansatte har vært midlertidig ansatt på et tidligere tidspunkt, og at avviket i opptjent pensjonstid henger igjen fra denne tiden.



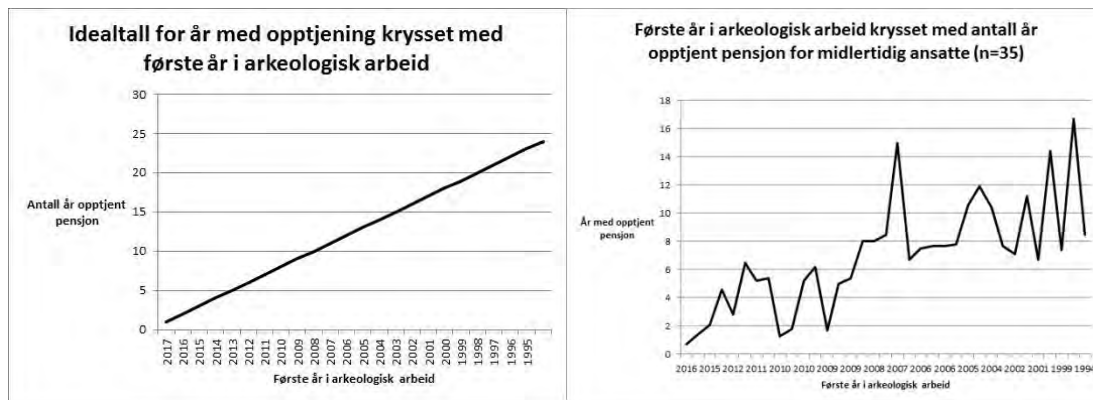
Figur 77: Avvik mellom totalt opptjent pensjonstid og opparbeidet ansiennitet fordelt på fast og midlertidig ansatte.

6.3. Første år i arkeologisk arbeid krysset med år med opptjening

Over svarte respondentene selv på om det var avvik mellom ansiennitet og opptjent pensjon. I undersøkelsen har vi samtidig spurt etter når respondentene hadde sitt første arkeologiske lønnsarbeid som et mål på ansiennitet. I det følgende har vi krysset første år i arkeologisk arbeid med oppgitt år med opptjent pensjon for å understøtte respondentenes svar om avvik.

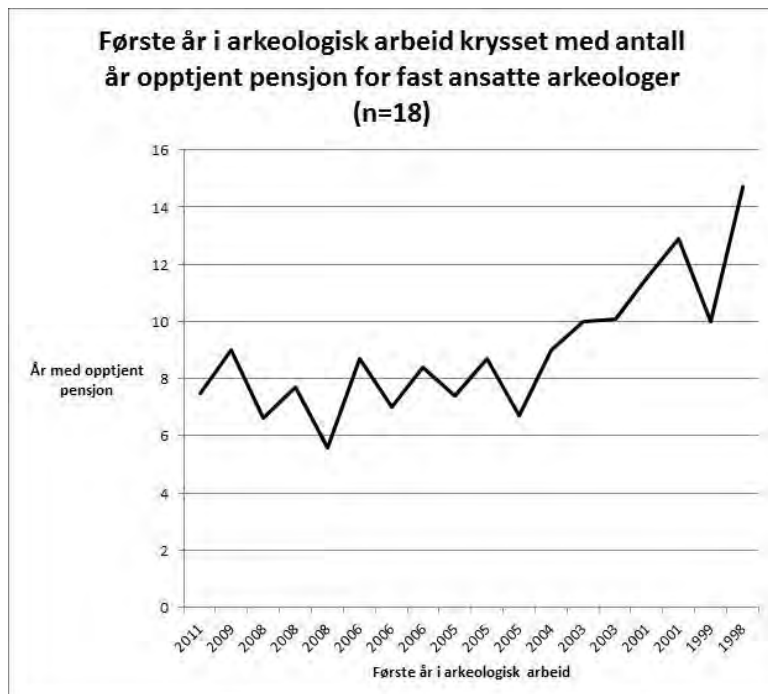
Figur 78 viser en oversikt for de midlertidig ansatte arkeologene sammenstilt med et ideal-diagram for opptjening. Av figuren ser vi tydelig at det ikke er en jevn stigning i opptjening fra

det første året man har jobb til det siste, slik det ideelt sett bør være. Dette styrker respondentenes svar om underrapportering.



Figur 78: Idealtall (venstre) sammenstilt med første år i arkeologisk arbeid krysset med antall år opptjent pensjon for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

Figur 79 viser resultatet for de fast ansatte MAARK-medlemmene. Kurven har en noe jevnere stigning, men det er også tegn på underrapportering blant de faste ansatte, hvor respondenter med like mange år med ansiennitet har ulik opptjening.



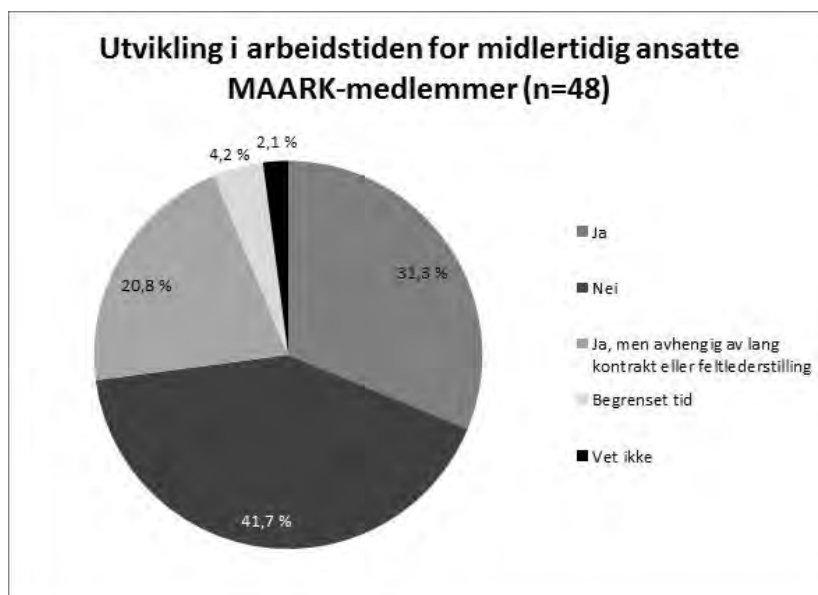
Figur 79: Første år i arkeologisk arbeid krysset med samlet antall år opptjent pensjon for fast ansatte arkeologer i MAARK.

7. Livslang læring og kompetanseheving

En problemstilling som stadig er relevant for medlemmene i MAARK er tilgangen på kompetanseutvikling og personlig vekst på arbeidsplassen. Norge har i mange år vært fremtredende ved å sette *livslang læring* på agendaen. Et krav om kompetanseheving i arbeidslivet er inkludert i arbeidsmiljøloven § 4-2, og diskriminering på dette grunnlaget er forbudt i henhold til § 13-2. For at norske arbeidstakere skal kunne konkurrere og prestere på lik linje med sine nasjonale og internasjonale fagfeller og kollegaer må de følge med på kravene i arbeidslivet og være faglig oppdatert.

7.1. Mulighet for faglig utvikling

Årets respondenter ble spurt om de hadde mulighet til å lese fagstoff og oppdatere seg med kurs og konferanser i arbeidstiden i 2017. I år vil det bli interessant å undersøke hva henholdsvis midlertidig ansatte og fast ansatte MAARK-medlemmer svarer på spørsmålet om faglig utvikling. Sist dette ble gjort var i spørreundersøkelsen for året 2012 hvor både midlertidig ansatte og fast ansatte arkeologer var inkludert (Schenck 2014a:62). Figur 80 viser hvordan 48 midlertidig ansatte bedømte mulighetene for faglig utvikling i 2017.



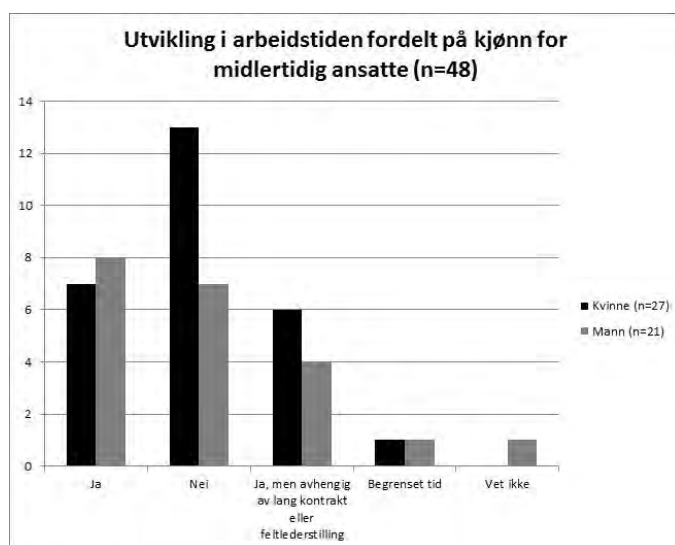
Figur 80: Mulighet til å lese fagstoff og oppdatere seg med kurs og konferanser i arbeidstiden i 2017 for midlertidig ansatte.

15 respondenter svarte at de hadde fått muligheten til å lese fagstoff og oppdatere seg med kurs og konferanser i arbeidstiden (31,3 %). 20 respondenter svarte at de ikke hadde fått utviklet seg faglig på arbeidsplassen (41,7 %). Videre svarte 10 respondenter at de fikk mulighet til å lese fagstoff og oppdatere seg, men at dette var avhengig om de hadde hatt en

lang kontrakt eller en feltlederstilling (20,8 %). Av de resterende respondentene svarte én «Vet ikke» på spørsmålet (2,1 %), mens 2 stykker krysset av for «Annet» (4,2 %). Kommentarene i kategorien «Annet» dreide seg om begrenset tid til å utvikle seg i arbeidstiden. Figur 80 viser tydelig at det er mange midlertidig ansatte i arkeologi som ikke er fornøyd med hvordan kravet om utvikling i arbeidslivet praktiseres enten fordi de ikke har tilgang til mulighetene, eller fordi mulighetene er begrenset på grunn av stillingskategori, kontraktslengde eller tid.

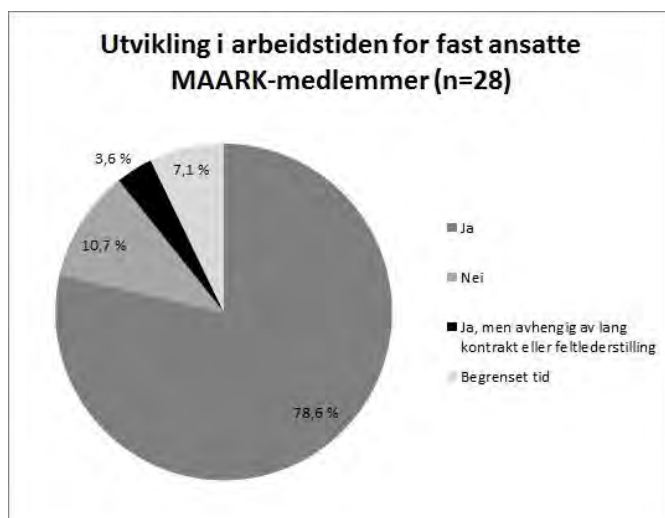
Tallene for de midlertidige ansatte kan sammenstilles med tidligere undersøkelser som har vært gjennomført av MAARK. Selv om det er en klar framgang å spore siden 2010, hvor kun 13,5 % av respondentene svarte at de hadde tilgang på faglig utvikling i arbeidstiden (N=89) (Schenck 2012:61), viser årets tall at framgangen ikke er stabil. Årets tall ligger nærmest resultatet fra undersøkelsen for 2013 hvor 32,5 % svarte at de hadde tilgang på faglig utvikling i arbeidstiden (N=77) (Schenck 2014b). Fjoråret, hvor 37,1 % av respondentene svarte at de hadde mulighet til utvikling i arbeidstiden (N=62), pekte dermed ikke mot en sikker positiv trend (Eigeland og Schenck 2017).

Figur 81 illustrerer hvordan mulighetene for faglig utvikling fordeler seg på kjønn for de midlertidig ansatte. Den prosentmessige fordelingen viser at det er omtrent like mange kvinner som menn som svarer at de har tilgang på utvikling i arbeidstiden. Det er imidlertid ikke mulig å trekke sikre konklusjoner om kjønn og utvikling.



Figur 81: Utvikling i arbeidstiden fordelt på kjønn i 2017 for midlertidig ansatte.

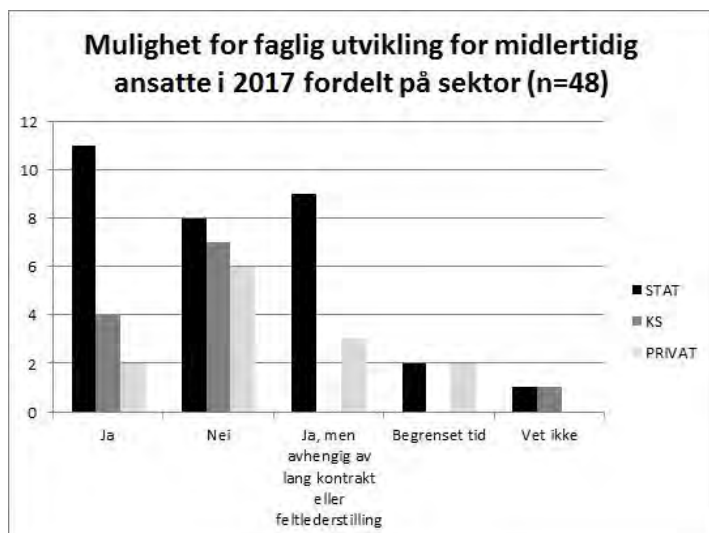
Videre ønsker vi å se på resultatene for de fast ansatte MAARK-medlemmene. Figur 82 viser at hele 22 av 28 respondenter svarte at de hadde mulighet til å utvikle seg i arbeidstiden (78,6 %). Kun 3 respondenter svarte «Nei» (10,7 %). Tallene demonstrer klart at midlertidig ansatte kommer dårligere ut med hensyn til utvikling i arbeidstiden enn fast ansatte. Faglig utvikling er en lovfestet rett for den individuelle arbeidstaker. Mangel på utligning mellom midlertidig og fast ansatte på dette området bør tas til etterretning.



Figur 82: Mulighet for utvikling i arbeidstiden for fast ansatte MAARK-medlemmer i 2017.

7.2. Faglig utvikling og sektor

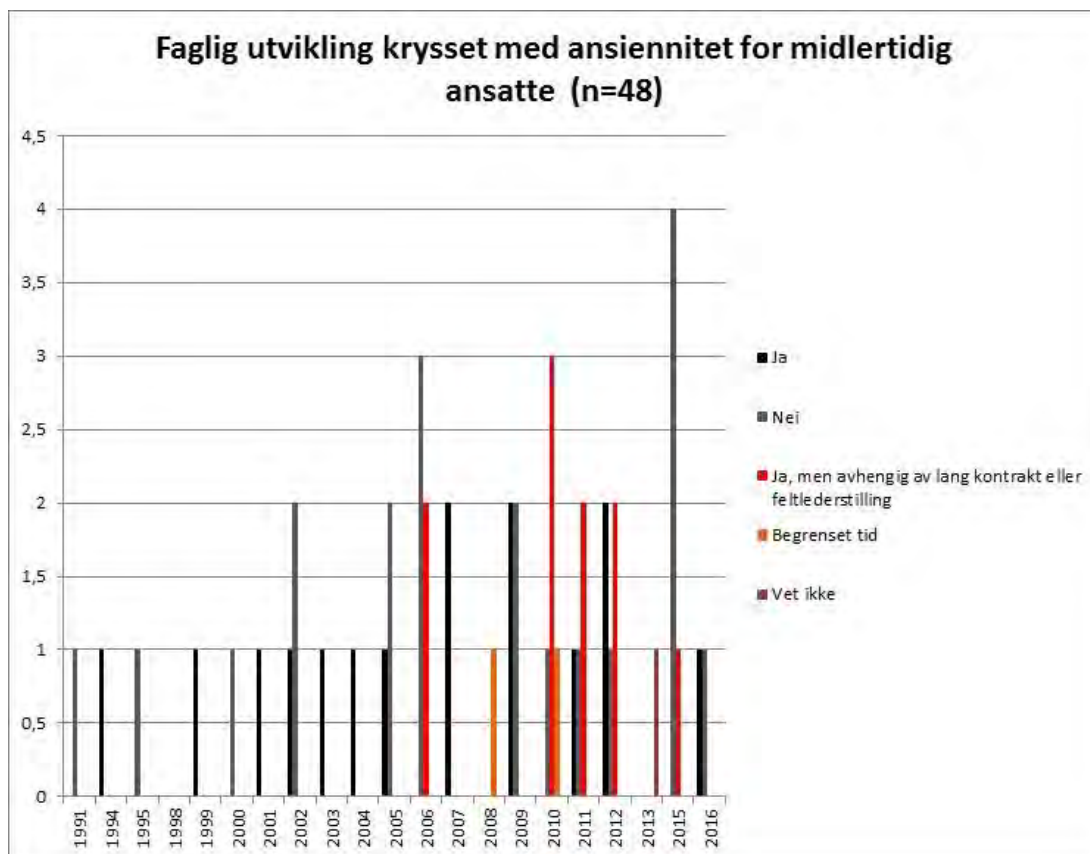
Et annet aspekt ved faglig utvikling som har vært relevant å problematisere for MAARK er om de ulike sektorene vektlegger behovet forskjellig. Figur 83 viser resultatet av krysningen mellom sektor og spørsmålet om faglig utvikling for 2017 for de midlertidig ansatte. Det var mulig å sette flere kryss hvis respondentene hadde jobbet i ulike sektorer. Den største andelen respondenter som svarer at de ikke har tilgang på faglig utvikling i arbeidstiden jobber i KS-sektor. Deretter følger privat sektor. Staten har flest respondenter som sier at de har tilgang på faglig utvikling. Flertallet av de fast ansatte var fornøyd med faglig utvikling på arbeidsplassen. De respondentene som svarte «Nei» på spørsmålet er for få til å kunne trekke noen sikre konklusjoner omkring sektor og faglig utvikling.



Figur 83: Mulighet for faglig utvikling for midlertidig ansatte i 2017 fordelt på sektor. 48 respondenter satte 56 kryss for hvilke sektor de hadde jobbet i.

7.3. Faglig utvikling og ansiennitet

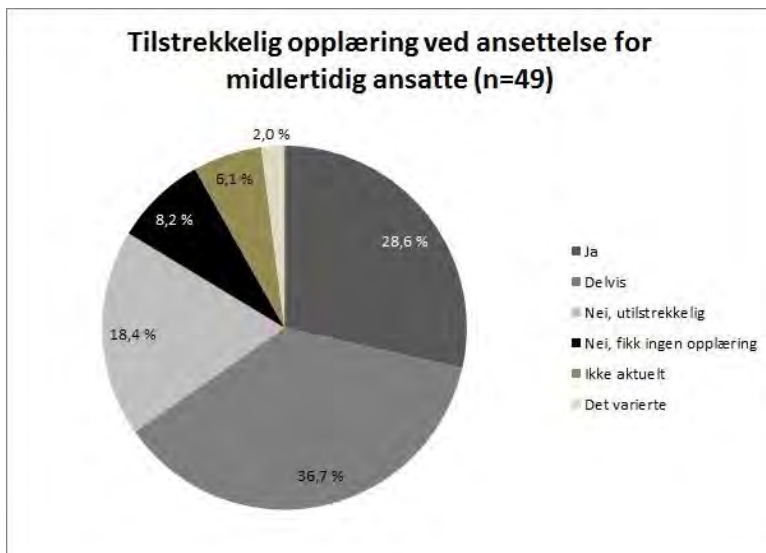
Tidligere har det vært undersøkt om ansiennitet spiller inn på hvorvidt arkeologer får mulighet til å utvikle seg i arbeidstiden. Fjorårets spørreundersøkelse viste at ansiennitet kun spilte en rolle i spørsmålet om utvikling på arbeidsplassen de første årene man jobber som arkeolog, men ikke i like stor grad senere (N=60) (Eigeland og Schenck 2018:68). Figur 84 viser resultatet av kryssningen mellom spørsmålet om faglig utvikling og første år med arkeologisk lønnsarbeid for de midlertidig ansatte. Årets resultat minner om fjorårets. Det er ingen klar tendens til at man får større mulighet til faglig utvikling jo mer erfaring man har i faget. Det er like mange respondenter med høy ansiennitet som svarte «Nei» på spørsmålet som svarte «Ja». Den eneste tendensen vi kan lese ut av grafen er trolig at begrensningene for utvikling i tilknytning til å ha lang kontrakt eller feltlederstilling ser ut til å holde seg til de første 10 årene man arbeider i arkeologi og ikke lengre, trolig fordi mange slutter med feltarkeologi eller får fast jobb. Resultatet viser at arkeologer med lang erfaring ikke kan stole på at de får utviklet seg i arbeidstiden.



Figur 84: Muligheten for faglig utvikling krysset med ansiennitet i 2017 for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

7.4. Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse

Respondentene ble spurt om de fikk tilstrekkelig opplæring da de startet i sin nåværende stilling. Opplæring er nødvendig for å kunne sette seg inn i og utføre arbeidet på en arbeidsplass. Dessuten betyr det mye med tanke på både trygghet og trivsel å bli godt mottatt og introdusert i arbeidsmiljøet man skal jobbe i, samt å få full innsikt i hvordan oppgavene løses på den enkelte arbeidsplass. Figur 85 viser resultatet for årets undersøkelse for de midlertidig ansatte arkeologene.

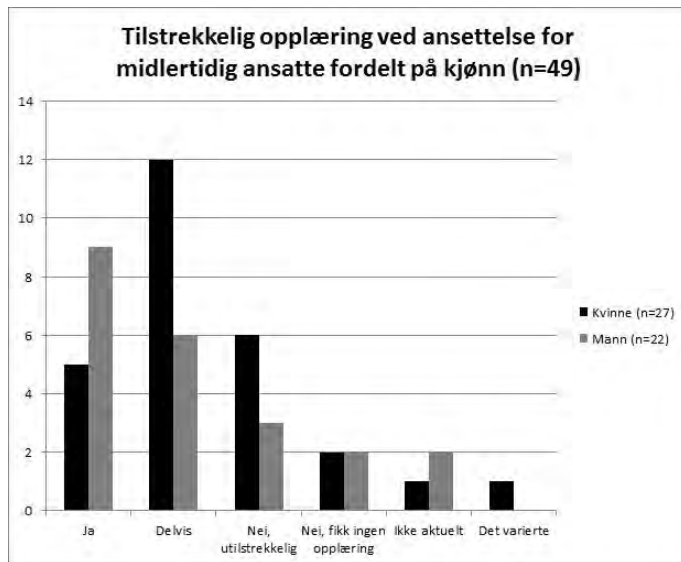


Figur 85: Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse i nåværende stilling for midlertidig ansatte i 2017.

14 respondenter svarte at de mottok tilstrekkelig opplæring ved ansettelsestidspunktet (28,6 %). 9 respondenter svarte at de fikk utilstrekkelig opplæring ved ansettelse (18,4 %), mens 4 respondenter svarte at de ikke fikk noen form for opplæring (8,2 %). 18 respondenter svarte at de fikk delvis opplæring når de gikk inn i ny jobb (36,7 %). For 3 respondenter var det ikke aktuelt med opplæring (6,1 %). Dette kan skyldes at de har hatt tidligere arbeid hos arbeidsgiveren og kjenner godt til arbeidsoppgavene- og rutinene, eller at de av andre grunner ikke følte at spørsmålet hadde betydning for deres situasjon. Én respondent svarte at «Det varierte» uten å utdype noe nærmere (2,0 %). Samlet sett er det dermed hele 63,3 % av respondentene som føler at de ikke får tilstrekkelig eller kun delvis opplæring ved ansettelse. Dette er ikke et spesielt godt resultat med tanke på velferd på arbeidsplassen.

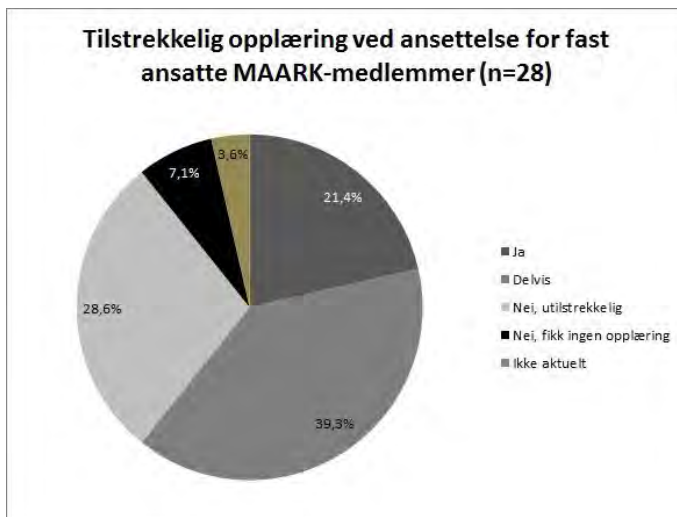
Hvis vi sammenligner disse tallene med tidligere år, har tallet på respondenter som svarer at de får tilstrekkelig opplæring (28,6 %) gått tilbake til et lignende resultat som ble registrert for 2012, nemlig 28,3 % (N=336) (Schenck 2014a:61). Fjorårets tall på 38,7 % respondenter (N=62) som svarte at de fikk tilstrekkelig opplæring var dermed ikke en del av en positiv utvikling (Eigeland og Schenck 2018:69). Dette viser at opplæring på arbeidsplassen ikke er en forutsigbar faktor innenfor arkeologi.

Figur 86 viser hvordan opplæring fordeler seg på kjønn i årets undersøkelse. Av søylene kan vi lese at det er litt flere kvinner enn menn som føler de får utilstrekkelig opplæring ved ansettelse.



Figur 86: Tilstrekkelig opplæring fordelt på kjønn for midlertidig ansatte.

Videre ønsker vi å finne ut av hvordan opplæring praktiseres for fast ansatte medlemmer i MAARK. Figur 87 viser at de fast ansatte er mer misfornøyd med opplæringen på arbeidsplassen enn det som ble registrert for de midlertidig ansatte. 75,0 % av respondentene med fast ansettelse mener de får dårlig opplæring mot 63,3 % av de midlertidig ansatte. Det er sannsynlig at arkeologer som oppnår fast ansettelse stiller høyere krav til opplæring enn det midlertidig ansatte gjør. Generelt kan vi uansett si at opplæring er et forsømt område innenfor arbeidslivet i arkeologi uavhengig om stillingen man trer inn i er midlertidig eller fast.



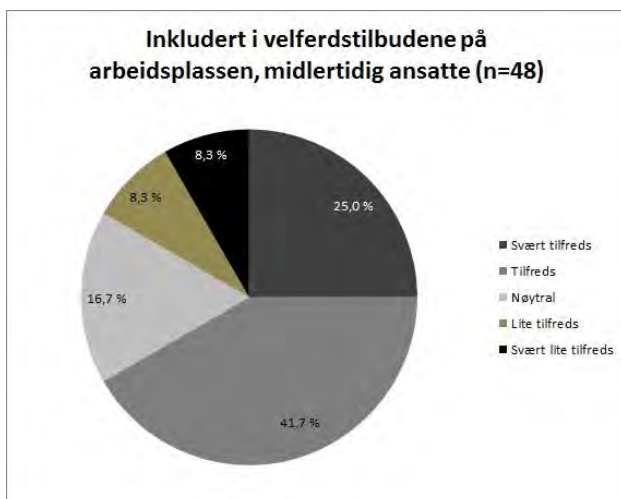
Figur 87: Tilstrekkelig opplæring ved ansettelse for fast ansatte MAARK-medlemmer.

8. Integrering og trivsel på arbeidsplassen

En viktig del av arbeidshverdagen for den enkelte arbeidstaker er å trives og føle seg inkludert i det som foregår på arbeidsplassen. Respondentene ble spurt tre spørsmål angående grad av tilfredshet i arbeidshverdagen. Et poeng vil være å sammenstille svarene fra de midlertidig ansatte og de fast ansatte medlemmene i MAARK for og undersøke om midlertidig ansatte blir diskriminert.

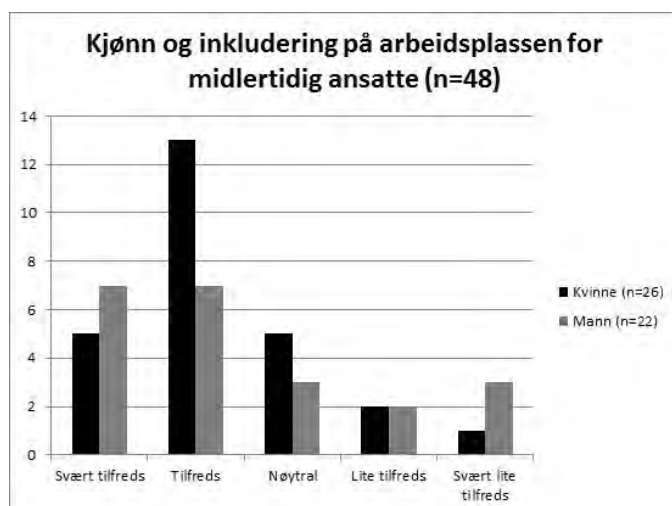
8.1. Inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen

Respondentene ble spurt om de følte seg inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen. Velferdstilbudene omfatter arrangement som julebord, sommerfester, utflukter og trening i arbeidstiden. Figur 88 viser resultatet for de midlertidig ansatte. Kun 4 respondenter svarte at de er svært lite tilfreds med inkluderingen i velferdstilbudene (8,3 %). Ytterligere 4 respondenter svarte at de er lite tilfreds med inkluderingen (8,3 %). 8 respondenter stilte seg nøytral til spørsmålet (16,7 %). 20 respondenter svarte at de er tilfreds med inkluderingen i velferdstilbudene (41,7 %) og 12 respondenter svarte at de er svært tilfreds (25,0 %). Et flertall på 66,7 % av respondentene er med andre ord godt fornøyd med inkluderingen i velferdstilbudene på arbeidsplassen. Kun 16,6 % føler seg dårlig inkludert. Dette er svært positive tall. Fjorårets resultat for midlertidig ansatte viste at 64,0 % av respondentene var tilfreds med inkluderingen i velferdstilbudene (N=62) (Eigeland og Schenck 2018:72). Årets resultat kan vise mot en stadig mer positiv trend med hensyn til inkludering på arbeidsplassen.



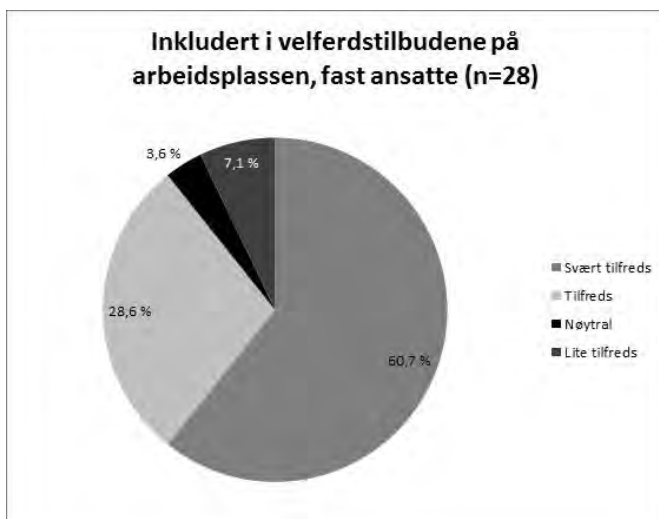
Figur 88: Inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

Figur 89 viser kjønnsfordeling i forhold til spørsmålet om inkludering på arbeidsplassen. Av figuren ser vi at det ikke er noen stor forskjell mellom kjønnene i dette spørsmålet, men det er litt flere kvinner som er tilfreds med inkluderingen enn menn.



Figur 89: Kjønn og inkludering på arbeidsplassen for midlertidig ansatte.

Figur 90 viser hvordan fast ansatte medlemmer i MAARK svarer på spørsmålet om inkludering. I figuren kommer det tydelig fram at det er mindre misnøye blant fast ansatte enn midlertidig ansatte i sammenheng med inkludering på arbeidsplassen. Det er ingen respondenter som er svært lite tilfreds. Samtidig er 89,3 % av de fast ansatte tilfreds mot 66,7 % av de midlertidig ansatte.



Figur 90: Inkludering i velferdstilbudene på arbeidsplassen for fast ansatte medlemmer i MAARK.

8.2. Inkludering på arbeidsplassen og ansiennitet

Det kan også være interessant å se om inkludering i velferdstilbudene er avhengig av ansiennitet. Tabell 23 viser gjennomsnittlig år med ansiennitet i arkeologi fordelt på de midlertidig ansatte i de ulike svarkategoriene. Tabellen viser at det er respondenter som i gjennomsnitt har lavest ansiennitet som er minst tilfreds med inkluderingen på arbeidsplassen. Dette kan bety at ansiennitet og fartstid i faget kan spille en viss rolle i hvorvidt man blir inkludert i velferdstilbud.

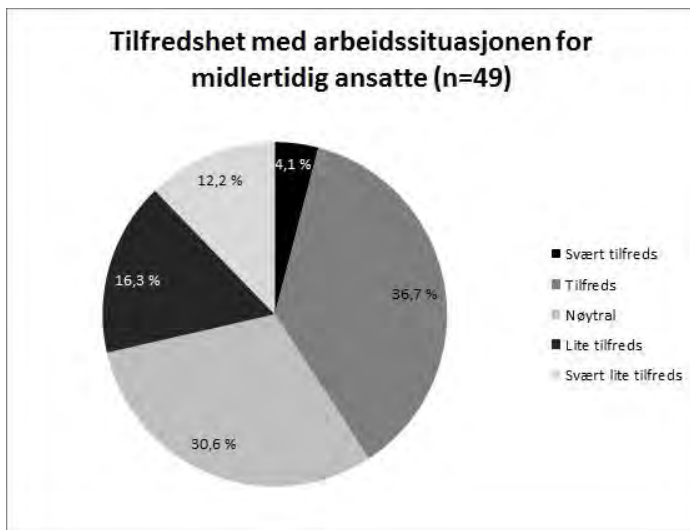
Inkludert på arbeidsplassen	Ansiennitet (gjennomsnitt)
Svært lite tilfreds	6,3 år
Lite tilfreds	7,5 år
Nøytral	12,4 år
Tilfreds	9,4 år
Svært tilfreds	8,7 år

Tabell 23: Følelsen av å være inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen krysset med ansiennitet for midlertidig ansatte arkeologer (N=48).

8.3. Tilfredshet med arbeidssituasjonen

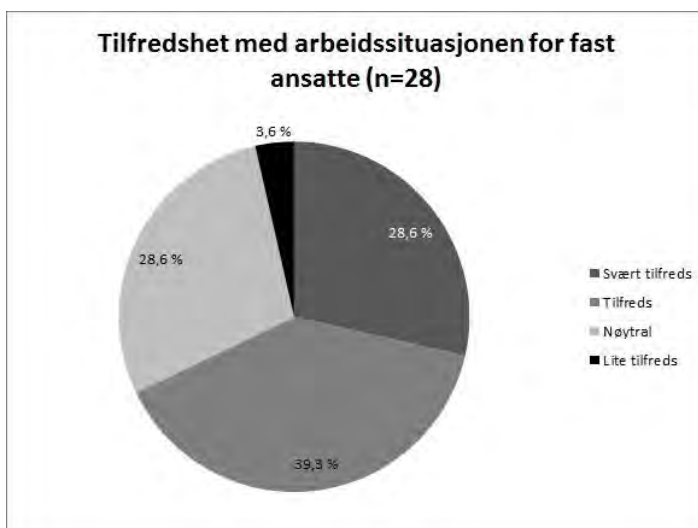
Respondentene ble også spurt om hvor tilfreds de er med sin arbeidssituasjon. Svaret for de midlertidig ansatte illustreres i Figur 91. 2 respondenter svarte at de er svært tilfreds med arbeidssituasjonen (4,1 %). Et større antall på 18 respondenter svarte at de er tilfreds med arbeidssituasjonen (36,7 %). 15 respondenter stilte seg nøytrale til spørsmålet (30,6 %). 8 respondenter svarte at de er lite tilfreds (16,3 %) og 6 respondenter svarte at de er svært lite tilfreds (12,2 %). Samlet viser dette at 40,8 % av respondentene er tilfreds med

arbeidssituasjonen, mens 28,5 % er misfornøyde. Det er ingen nevneverdig forskjell mellom kjønnene for dette spørsmålet.



Figur 91: Tilfredshet med arbeidssituasjonen for midlertidig ansatte MAARK-medlemmer.

Figur 92 viser hvordan spørsmålet om tilfredshet med arbeidssituasjonen er for fast ansatte medlemmer i MAARK. Figuren viser en viss forskjell fra det de midlertidig ansatte svarte. Det er klart flere fast ansatte som er svært tilfreds med arbeidssituasjonen sammenlignet med midlertidig ansatte med 28,6 % mot 4,1 %. Det er heller ingen fast ansatte som er svært lite tilfreds med sin arbeidssituasjon. Det er dermed flere midlertidig ansatte som er utilfreds med arbeidssituasjonen sammenlignet med sine fast ansatte kollegaer, 28,5 % mot 3,6 %.



Figur 92: Tilfredshet med arbeidssituasjonen for fast ansatte medlemmer i MAARK.

8.4. Tilfredshet med arbeidssituasjonen og ansiennitet

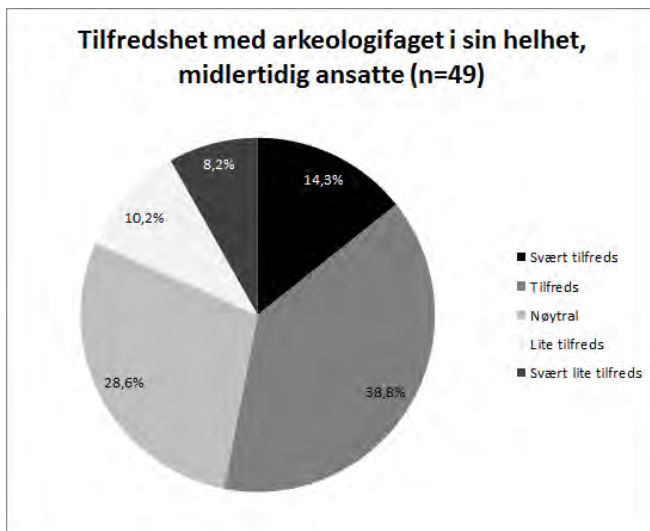
Videre ønsket vi å se nærmere på om tilfredshet med arbeidssituasjonen henger sammen med ansiennitet. Kan det være slik at de som har jobbet kortest innenfor faget er mer fornøyd enn de med lengre fartstid eller omvendt? Tabell 24 viser gjennomsnittlig år med ansiennitet fordelt på de ulike svarkategoriene for midlertidig ansatte. Tallene viser at de respondentene som er minst tilfreds med arbeidssituasjonen har noe lengre ansiennitet enn de som er mest tilfreds. Det kan være at man blir mer blasert utover i karrieren. Mangel på mulighet for utvikling i arbeidstiden, som vi så i et tidligere spørsmål, kan også spille inn på hvordan man vurderer arbeidssituasjonen på sikt.

Tilfredshet med arbeidssituasjonen	Ansiennitet (gjennomsnitt)
Svært lite tilfreds	15,3 år
Lite tilfreds	9,5 år
Nøytral	9,0 år
Tilfreds	7,3 år
Svært tilfreds	6,0 år

Tabell 24: Tilfredshet med arbeidssituasjonen kryssset med gjennomsnittlig år med ansiennitet for midlertidig ansatte (N=49).

8.5. Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet

Respondentene ble til sist spurt om hvor tilfreds de er med arkeologifaget i sin helhet. Kan det være slik at interesse for faget til tider overskygger utfordrende arbeidsvilkår? Figur 93 viser resultatet for de midlertidig ansatte. 7 respondenter svarte at de er svært tilfreds med arkeologifaget (14,3 %). 19 respondenter svarte at de er tilfreds med arkeologifaget (38,8 %). 14 respondenter stilte seg nøytral til spørsmålet (28,6 %). 5 respondenter er lite tilfreds med arkeologifaget (10,2 %) mens 4 respondenter svarte at de er svært lite tilfreds (8,2 %). Samlet gir dette et flertall på 53,1 % som er tilfreds med arkeologifaget i sin helhet. 18,4 % av respondentene er misfornøyd. Sammenlignet med fjoråret er dette en forbedring for midlertidig ansatte. 39,3 % av respondentene i fjorårets undersøkelse var svært tilfreds eller tilfreds med arkeologifaget (N=62) (Eigeland og Schenck 2018:75). Årets resultat på 53,1 % kan være et tegn på mindre misnøye. Det er også færre respondenter som er mindre tilfreds (18,4 % mot 24,6 %). Om dette er en positiv trend er for tidlig å si. Det er ingen nevneverdig forskjell å spore mellom kjønnene når det gjelder tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet.



Figur 93: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet.

Videre viser Figur 94 hvor tilfreds fast ansatte MAARK-medlemmer er når det kommer til arkeologifaget. Figuren viser at det er litt flere fast ansatte som er tilfreds med arkeologifaget i sin helhet enn det vi fant for midlertidig ansatte, henholdsvis 71,4 % mot 53,1 %. Det er heller ingen fast ansatte som er svært lite tilfreds med arkeologifaget. Dermed er det 18,4 % midlertidig ansatte som er utilfreds mot 3,6 % fast ansatte.



Figur 94: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet for fast ansatte i MAARK.

8.6. Tilfredshet med arkeologifaget og ansiennitet

Videre ville vi også undersøke om tilfredshet med arkeologifaget synker med erfaring og fartstid i faget. Tabell 25 viser gjennomsnittlig år med ansiennitet fordelt på de ulike svarkategoriene for midlertidig ansatte. Tendensen i forhold til ansiennitet er ikke like lett å

spore for dette spørsmålet. Det er ikke nødvendigvis slik at de med lengst eller kortest fartstid i faget stikker seg ut som mer eller mindre tilfreds.

Tilfredshet med arkeologifaget	Ansiennitet (gjennomsnitt)
Svært lite tilfreds	8,3 år
Lite tilfreds	14,0 år
Nøytral	9,2 år
Tilfreds	7,5 år
Svært tilfreds	10,3 år

Tabell 25: Tilfredshet med arkeologifaget i sin helhet kryssset med ansiennitet for midlertidig ansatte (N=49).

9. Oppsummering og konklusjon

Det hersker ingen tvil om at arbeidshverdagen til arkeologer, og da tenker vi spesielt på feltarkeologer, har endret seg dramatisk de siste 15 årene. I dag stiller arbeidsgiver med feltklær, logistikk ved utgravninger er bedre organisert og rutiner ved ansettelse er sterkt forbedret. Nå arbeider langt de fleste med gyldig arbeidskontrakt og flere rettigheter er ivaretatt. En positiv utvikling har også vært opprettelsen av flere faste feltarkeolog-stillinger. Når det er sagt har arbeidslivsundersøkelsene til MAARK vist at det fremdeles er mange utfordringer som gjenstår for midlertidig ansatte arkeologer, særlig når det gjelder forskjellsbehandling i arbeidslivet. Dette har konsekvenser for både inntektsnivå og velferd på arbeidsplassen. Inneværende undersøkelse har vært en bred analyse av arbeidsvilkårene til MAARK-medlemmene anno 2018. En kort oppsummering av årets resultat følger under.

Den midlertidig ansatte arkeolog anno 2018 er stort sett ferdigutdannet med høyere universitetsgrad eller doktorgrad/PhD (89,8 %). Et flertall på 55,1 % av de midlertidig ansatte arkeologene er kvinner. Denne andelen er mindre enn den har vært tidligere. Årets utvalg er imidlertid lite, så det er vanskelig å si om resultatet er et utslag av tilfeldigheter eller ikke. Utviklingen i kjønnsbalanse for midlertidig ansatte vil uansett være interessant å følge opp i framtiden. Gjennomsnittsalderen for årets respondenter er 34,9 år, og gjennomsnittlig antall år med ansiennitet og yrkeserfaring er 8,2 år.

I årets undersøkelse ble også MAARK-medlemmer med fast ansettelse gjenstand for granskning. Alle medlemmene med fast ansettelse hadde høyere universitetsgrad.

Respondentene ble spurt om når de oppnådde sin faste stilling. Tidsrommet for fast ansettelse strakk seg fra 2009-2017, og mellom 3-5 MAARK-medlemmer får fast stilling hvert år. Et flertall på 64,3 % av de fast ansatte er kvinner. Andelen understøtter kvinnedominansen i arkeologi. Gjennomsnittsalderen for respondentene er 39,3 år, og gjennomsnittlig antall år med ansiennitet er 12 år.

Arkeologer arbeider innenfor tre sektorer: statlig, kommunal/fylkeskommunal og privat. Litt over halvparten av MAARK-medlemmene (52,9 %) jobbet i statlig sektor i 2017. For midlertidig ansatte var det klart flest som arbeidet i staten. For fast ansatte var det en jevnere fordeling av ansatte mellom statlig og kommunal sektor. I fjorårets undersøkelse merket vi en økning i antall arkeologer ansatt i privat sektor. Denne trenden fortsetter i 2017. Årets tall viser at 22,8 % av de midlertidig ansatte jobbet i privat sektor. Flertallet av MAARK-medlemmene (53,4 %) arbeidet med forvaltning i tilknytning til feltarkeologi i 2017. Dette gjaldt både for midlertidig og fast ansatte arkeologer.

Midlertidighet i arbeidshverdagen gir seg utslag på flere områder for de midlertidig ansatte MAARK-medlemmene. I 2017 hadde de blant annet i gjennomsnitt 1,6 arbeidsgivere og 2,9 arbeidskontrakter på rundt 14,6 uker. Over 1/3 av respondentene (38,2 %) hadde én ansettelse som varte 2 uker eller kortere. Halvparten av de midlertidig ansatte (50,0 %) hadde jobb i alle årets måneder. Når det gjelder ferieavvikling svarte 20,8 % at de ikke hadde fått mulighet til dette på grunn av sin arbeidssituasjon. 38,6 % av de midlertidig ansatte svarte at de hadde vært ufrivillig arbeidsledig i 2017, og av disse mottok 73,3 % dagpenger hos NAV.

Midlertidighet påvirker også i høy grad inntektsnivået. I 2017 tjente de midlertidig ansatte 17,8 % mindre enn gjennomsnittet i den norske befolkningen, og det til tross for høy utdannelse og i mange tilfeller lang yrkeserfaring. Videre tjente mennene mindre enn sine kvinnelige kollegaer. Dette er en endring fra tidligere år, men det er for tidlig å si om det er en reell trend. Fast ansatte MAARK-medlemmer tjente naturlig nok mer enn sine midlertidig ansatte kollegaer. Dette gjelder også hvis vi kun sammenligner de midlertidig ansatte arkeologene som arbeidet i 52 uker, altså året rundt, med de fast ansatte. Fast ansatte

MAARK-medlemmer tjener 1,2 % over gjennomsnittet i den norske befolkning. Sammenstilt med andre næringer i samfunnet, som det er naturlig å sammenligne arkeologyrket med, viser resultatet at arkeologer generelt er tapere på lønnsfronten.

Spørsmål om opptjening av pensjon ble tatt opp i årets undersøkelse. Resultatet viser at midlertidig ansatte i gjennomsnitt har opptjent 7,0 år med pensjon. Hele 67,5 % av respondentene svarte samtidig at de hadde avvik mellom opptjent pensjonstid og opparbeidet ansiennitet. Dette problemet fant vi også for de fast ansatte MAARK-medlemmene, hvor 60,9 % svarte at de hadde oppdaget avvik. Dette viser trolig at flere år i midlertidig ansettelse i forkant av fast ansettelse fører til underrapportering av pensjonstid for arkeologer.

Utvikling i arbeidstiden og opplæring på arbeidsplassen er viktig både for kompetanseheving og trivsel. I årets undersøkelse svarte godt under halvparten av de midlertidig ansatte (31,3 %) at de hadde mulighet til å lese fagstoff og oppdatere seg med kurs og konferanser i arbeidstiden. Til sammenligning svarte 78,6 % av de fast ansatte MAARK-medlemmene at de hadde fått utviklet seg i arbeidstiden. Når det gjelder spørsmålet om tilstrekkelig opplæring ved ansettelse er det større likhet mellom midlertidig og fast ansatte. 28,6 % av de midlertidig ansatte og 21,4 % av de fast ansatte svarte at de fikk tilstrekkelig opplæring ved ansettelse. Mangel på god nok opplæring ved ansettelse synes å være et problem i arkeologi generelt.

MAARK-medlemmene ble også spurt om de følte seg inkludert i velferdstilbudene på arbeidsplassen, og hvorvidt de var tilfreds med arbeidssituasjonen sin og arkeologifaget i sin helhet. 66,7 % av de midlertidig ansatte arkeologene følte seg inkludert på arbeidsplassen. Under halvparten (40,8 %) var tilfreds med arbeidssituasjonen, og 53,1 % av respondentene var tilfreds med arkeologifaget i sin helhet. Med unntak av spørsmålet omkring opplæring, svarte en større andel av de fast ansatte MAARK-medlemmene enn de midlertidige at de er tilfreds med utvikling og velferd på arbeidsplassen. Dette demonstrerer tydelig forskjellsbehandlingen av midlertidig ansatte.

Flere år med MAARK-undersøkelser gjør det nå mulig å diskutere trender i datasettene som ikke nødvendigvis er utslag av konjunkturer eller statistiske tilfeldigheter. Det vi kan si med god sikkerhet er at arbeidskontraktene over tid har blitt lengre. Dette gjør at midlertidig ansatte får mer jobb enn tidligere og flere arbeider i alle årets måneder. Det har også blitt lavere arbeidsledighet blant midlertidig ansatte som en konsekvens av lengre arbeidskontrakter. Samtidig ser vi at flere midlertidig ansatte er tilfreds med inkludering og velferd på arbeidsplassen enn før. Sammenlignet med fast ansatte er det imidlertid et stykke på vei før vi kan snakke om noenlunde likhet mellom ansettelsesstatusene.

Et varig problem er lønnsnivået for midlertidig ansatte arkeologer. Her sporer vi ingen umiddelbare forbedringer sammenlignet med det gjennomsnittlige lønnsnivået i den norske befolkningen over tid. Tapet på inntektssiden er dramatisk. Midlertidig ansatte får ikke godt nok betalt i forhold til hvor høy og lang utdanning de har. Vi ser også at ansiennitet og yrkeserfaring i liten grad har betydning for hvilken type kontrakt de midlertidig ansatte får, hvilket lønnsnivå de oppnår og hvorvidt de er tilfreds med sin arbeidssituasjon. I tillegg er det mange svingninger i resultatene fra år til år som gir inntrykk av generell uforutsigbarhet og mangel på gode og vedvarende rutiner i arbeidshverdagen. I arkeologien er med andre ord midlertidighetsproblematikken fremdeles svært aktuell.

Litteratur

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

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

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

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

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

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

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

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

Takk

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

MAARK undersøkelse av lønn- og arbeidsvilkår 2018

Denne undersøkelsen utgjør Midlertidige arkeologers forenings (MAARK) faste kartlegging av arbeidsvilkår og lønnsforhold. Undersøkelsen tar utgangspunkt i ligningsåret 2017, og vil både bidra til å skape et øyeblikksbilde av arbeidssituasjonen for midlertidig ansatte arkeologer, og til utviklingen av et langsiktig datamateriale som viser trender over tid.

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

Før du starter undersøkelsen, kan det være lurt at du har selvangivelsen og arbeidskontrakter fra 2017 foran deg.

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

Din identitet vil holdes skjult.

[Les om retningslinjer for personvern.](#)

1) Var du ansatt som arkeolog/utførte du arkeologisk arbeid i løpet av 2017?

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

Ja, som fast ansatt i arkeologstilling

Ja, som midlertidig ansatt

Nei

2) I hvilket år fikk du fast stilling som arkeolog

- 2017
- 2016
- 2015
- 2014
- 2013
- 2012
- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- 2005
- 2004
- 2003
- 2002
- 2001
- 2000
- Før 2000

3) Hva er din status nå i 2018?

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

4) Er du aktiv student for øyeblikket?

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

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

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

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

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

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

8) Hvis du jobber med arkeologi for tiden: hva er stillingsbetegnelsen på den stillingen du sitter i nå?

Spørsmål om kontraktsforhold og arbeidsvilkår for 2017

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

10) I hvilke perioder (måneder) var du midlertidig ansatt i arkeologisk arbeid i fjor?

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

11) Hvor mange uker var du samlet sett midlertidig ansatte i arkeologisk arbeid i fjor? (Inkl. ferie; hele 2017 = 52 uker)

12) Hvor mange arbeidskontrakter tilknyttet arkeologi hadde du i løpet av 2017?

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

13) Var du i fjor i perioder ansatt uten gyldig arbeidskontrakt?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

14) Hadde du i fjor mulighet til å ta ut ferie (utenom perioder med oppdelt kontrakt eller arbeidsledige perioder)?

- Ja
- Nei
- Ikke aktuelt; fordi

15) For hvor lang tid løp kontrakten?

- Mindre enn 1 uke
- 1-2 uker
- 3-4 uker
- 1-2 mnd
- 3-6 mnd
- 7-11 mnd
- Hele 2017
- Lenger enn 2017

16) Hvor lang var din korteste kontrakt i fjor?

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

17) Hvor lang var din lengste kontrakt i fjor?

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

18) Hvor mange måneder er/var kontrakten på totalt?

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

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

20) Var du registrert som arbeidssøker hos NAV og mottok dagpenger i 2017?

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

Spørsmål om inntekt 2017

Her ønsker vi opplysninger om din samlede brutto lønnsinntekt for 2017, alt inkludert. Dersom du ikke har oversikt, la feltet stå åpent.

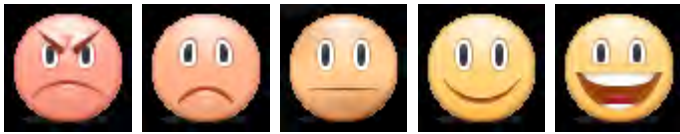
Lønnsopplysningene vil bli behandlet konfidensielt og vil ikke kunne spores tilbake til deg, men de er viktige for kartleggingen av arkeologers arbeidsliv og -marked.

21) Hva var din samlede brutto inntekt for 2017? (kun tall, uten mellomrom)

Her ønsker vi opplysninger om brutto lønnsinntekt for arbeidet med arkeologi ifølge kontrakt(er) i 2017. Dersom du ikke har oversikt, la feltet stå åpent.

22) Hva var din brutto inntekt av arbeid innenfor arkeologifaget?

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



Spørsmål om pensjon 2017

Arkeologer har som regel pensjon registrert i flere pensjonskasser grunnet stadig sektorforflytning. Her ber vi om at du oppgir din samlede pensjonsbeholdning i alle tjenestepensjonsordninger i form av antall år og måneder med opptjening. (KLP, SPK og andre pensjonskasser utenom NAV). Dersom du jobber eller har jobbet i det private vil det vanligvis framgå av kontrakt eller lønnslipp hvilken pensjonskasse du tilhører.

OBS: Vi er kun ute etter tallene du finner oppgitt på disse sidene, ikke hvor lenge du har vært i arbeid som du selv mener er pensjonsinntjenende, eller det du selv tror at du har. Dette er viktig da vi fra tidligere vet at det er store avvik mellom faktisk arbeidstid og opptjent pensjon. Dersom du ikke har tilgang på tallene, vennligst la spørsmålet stå åpent.

Min side hos Statens pensjonskasse (inkluderer blant annet arbeid i NIKU):

<https://www.spk.no/Min-Side/medlem/>

Informasjonen vi er ute etter finner du under "opptjeningstid" i venstre marg

Min side hos KLP (kommunal sektor):

<https://klpinteraktiv.klp.no/person/minside>

Opptjeningstiden vil bli synlig når du logger inn

24) Angi antall år med opptjening

25) Angi antall måneder med opptjening

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12

26) Avviker din totale opptjente pensjonstid fra din totale opparbeidede ansiennitet?

- Nei
- Ja

Livslang læring og kompetanseheving

27) Hadde du mulighet til å lese fagstoff og oppdatere deg med kurs og konferanser i arbeidstiden i 2017?

- Ja
- Nei
- Ja, men avhengig av lang kontrakt eller feltlederstilling
- Annet, kommenter:
- Vet ikke

28) Fikk du tilstrekkelig opplæring da du startet i din nåværende (eventuelt forrige) stilling?

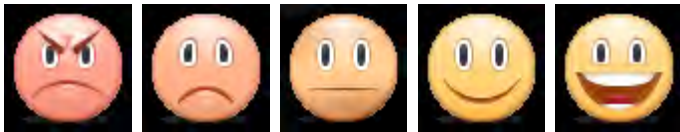
- Ja
- Delvis
- Nei, utilstrekkelig
- Nei, fikk ingen opplæring
- Ikke aktuelt
- Det varierte; utdyp gjerne:

Integrering og trivsel på arbeidsplassen

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



30) Hvor tilfreds er du med din arbeidssituasjon?



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



Noen avsluttende data til statistikken

32) Alder (kun tall):

33) Kjønn

- Mann
- Kvinne

34) Hva er ditt høyeste utdannelsesnivå (pr. 1/1 2018)?

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

35) Kommentarer (til hele undersøkelsen)