

Forskerforbundet: 'Grasrotrappen'

**Kartlegging av høyskole- og universitetslektorenes
oppfatning av lønn**

Innhold

OPPSUMMERING	3
1. FORMÅL OG BAKGRUNN	4
2. VALIDITET OG RELIABILITET	4
3. LØNN	5
4. VURDERING AV EGET LØNNSNIVÅ	7
5. VURDERING AV DET SENTRALE LØNNSARBEIDET	9
5.1 Vurdering av viktigste tiltak i det sentrale lønnsarbeidet	11
5.2 Andre vurderinger til det sentrale lønnsarbeidet	12
6. VURDERING AV DET LOKALE LØNNSARBEIDET	12
6.1 Vurdering av viktigste tiltak i det lokale lønnsarbeidet	14
6.2 Andre vurderinger til det lokale lønnsarbeidet	15
7. EGEN DELTAKELSE I LØNNSARBEIDET	16
7.1 Lønn som tema blant de ansatte	16
7.2 Forhandle lønn ved tilsetting	17
7.3 Egen deltakelse i lokale forhandlinger	18
7.4 Villighet til å streike	19
8. SØKE JOBB I SKOLEVERKET SOM FØLGE AV LØNN?	20
9. FORSLAG TIL LØNNSKAMPEN LOKALT OG SENTRALT	22
10. ARBEIDSGRUPPENS VURDERINGER OG FORSLAG	22
11. BAKGRUNNSVARIABLER	24
VEDLEGG: SPØRRESKJEMA	26

OPPSUMMERING

Rapporten bygger på en undersøkelse blant Forskerforbundets medlemmer som er ansatt som universitets- og høyskolelektorer. Formålet med undersøkelsen er å kartlegge medlemmenes oppfatning av egen lønn og av Forskerforbundets lønnsarbeid lokalt og sentralt. Dette skal danne grunnlag for det videre lønnsarbeidet for medlemmene i universitets- og høyskolelektorstilling med sikte på å tette lønnsgapet mellom høyskole- og universitetslektorene i UH-sektoren og lektorene i skoleverket. Forskjellene i tariffbestemt minstelønn mellom lektorene i høyere utdanning og i skoleverket per mai 2015 er illustrert i tabellen nedenfor.

Tariffbestemt minstelønn – lektor i skoleverket og i høyere utdanning

Stilling \ Ansiennitet	0 år	10 år	16 år
Adjunkt	415 800	453 300	487 000
Adjunkt m/tillegg	446 200	489 100	525 200
Lektor	468 800	518 500	566 800
Lektor m/tillegg	484 400	535 100	592 200
Høyskole-/universitetslektor	409 700	451 500	500 300

Respondentene ble presentert for den samme tabellen i invitasjonen til spørreundersøkelsen for å sikre at alle hadde samme informasjon om de faktiske lønnsvilkårene.

Hovedfunn fra undersøkelsen:

1. Det er en sterk og utbredt misnøye med lønn blant medlemmene – 73% av respondentene er misfornøyde med eget lønnsnivå. De som er misfornøyde med lønn gir også i langt større grad uttrykk for at de er villige til å streike.
2. Medlemmene opplever i stor grad at de verken blir ivaretatt i det sentrale eller lokale lønnsarbeidet:
 - a. 83% vurderer at de ivaretas dårlig/ganske dårlig i det **sentrale** lønnsarbeidet
 - b. 59% vurderer at de ivaretas dårlig/ganske dårlig i det **lokale** lønnsarbeidet
3. Av de som er misfornøyd med egen lønn svarer 42,8% at de vurderer å søke jobb i skoleverket, eller at de allerede aktivt søker jobb i skoleverket på grunn av lønn.
4. Lønn er et tema på arbeidsplassen. For de aller fleste er lønn noe som diskuteres en gang i blant, men 12% diskuterer lønn ukentlig/daglig. Samtidig oppgir én av fire at lønn ikke er et tema.
5. Respondentene deltar i ulik grad på de forskjellige virkemidlene som gir høyere lønn. De fleste oppgir at de har deltatt i ordinære lokale forhandlinger (72%), mens det synes å være mer å hente i forhold til at:
 - a. 58% ikke var klar over at de kunne forhandle lønn når de ble tilsatt,
 - b. 25% har hatt anledning til å benytte lønnsamtale,
 - c. 22% har hatt anledning til å benytte 2.3.4 krav,
 - d. 24% har hatt anledning til å kreve økt lønn ved ny kontrakt
6. Tilbakemeldingene viser at det er behov for å kvalitetssikre lønnsarbeidet lokalt og sentralt.
7. Videre gir tilbakemeldingene fra medlemmene grunnlag for en kritisk gjennomgang av virkemidler og analyser av hvorfor man ikke har fått større gjennomslag, samt behov for vurdering av videre strategi, informasjon og dialog med berørte lokallag, tillitsvalgte og medlemmer.

1. FORMÅL OG BAKGRUNN

Undersøkelsen utføres av en gruppe tillitsvalgte som arbeider målrettet for å øke lønnen til høyskole- og universitetslektorene.¹ Formålet med undersøkelsen er å etablere et best mulig grunnlag for det videre lønnsarbeidet for Forskerforbundets medlemmer i universitets- og høyskolelektorstilling. Lønnsgapet mellom UH-sektoren og de kommunalt ansatte med høyere utdanning har økt noe de senere årene. Samtidig har forskjellene i den tariffbestemte minstelønnen mellom høyskole- og universitetslektorene og lektorer med opprykk i skoleverket økt vesentlig de siste årene. For å kunne rekruttere og beholde godt kvalifiserte ansatte er det nødvendig å heve lønnen til lektorene på universitet og høyskoler.

Undersøkelsen ble gjennomført som en henvendelse til alle medlemmer registrert som høyskole- eller universitetslektor i Forskerforbundets medlemsregister. Dette er 1175 personer og utgjør om lag 35,2% av alle universitets- og høyskolelektorer i Norge (3341 årsverk).

Det kom inn 528 svar (45%). Av disse var imidlertid 56 respondenter i en annen stilling og de ble ledet ut av undersøkelsen. Det er derfor 472 respondenter som ligger til grunn for undersøkelsen, hvorav 68% er høyskolelektorer og 32% er universitetslektorer. Respondentene utgjør om lag 14,1% av alle ansatte i høyskole- og universitetslektorstilling på landsbasis.

Tabell 1 Respondenter etter stilling

	Antall	Prosent
Høyskolelektor (1008)	321	68
Universitetslektor (1009)	151	32
Total	472	100

2. VALIDITET OG RELIABILITET

Noen av spørsmålene kan ha svak validitet da informantene ikke kjenner til forhandlings-systemet i staten.

Et eksempel kan være når vi ber informanten *vurdere eget lønnsnivå* (spørsmål 4). Det er skjulte parameter som kan påvirke svaret. Hvor lenge har de jobber som lektorer i UH-sektoren? Forhandlet de lønn ved tiltredelse? Har de benyttet seg av andre lønnelementer?

Spørsmål (6) om *tiltak i det sentrale lønnsarbeidet* kan det være vanskelig å svare på. Medlemmene må ha kjennskap til de ulike elementene/virkemidlene i det sentrale lønnsarbeidet. Konsekvensen av et generelt prosentvis tillegg for alle vil ikke kunne løfte lektorene i UH-sektoren.

Svaret kan gjenspeile at de ikke har nok informasjon, eller at det er en stor rettferdighetssans blant våre medlemmer.

Spørsmålet om å *forhandle lønn ved tilsetting* (spørsmål 10) er blitt mer aktuelt de siste 10 år. Kandidater fra skole (og også helse- og ingeniøryrker) ønsker ikke å gå ned i lønn. Her kan det ligge feilkilder. Har man vært i et langvarig arbeidsforhold ville det på det gitte tidspunkt ikke være aktuelt med en slik type forhandling ved tiltredelse. En sak er å ha mulighet, en annen sak er å benytte muligheten.

¹ Arbeidsgruppen har bestått av høyskolelektor Rolf Borgos (HiL), førstelektor Kristin Hinna (HiB), førstelektor Åge Hultgren (UiS) og høyskolelektor Eldbjørg Marie Schön (HiOA).

I spørsmål 11 og 12 blir respondentene bedt om å angi om de har hatt anledning til å benytte de enkelte mulighetene som kan brukes i lokale virkemidler. Svarfordelingen på disse spørsmålene indikerer derfor ikke nødvendigvis om man faktisk har hatt, eller benyttet seg av, muligheten.

Forhandlingsbestemmelsen 2.3.4 inneholder 3 forhandlingspunkter. Det punktet som helst brukes for vitenskapelige er pkt. 2: 'rekruttere eller beholde'-krav. Det kunne ha gitt en pekepinn på hvor mange som hadde søkt annet arbeid utenfor UH-sektoren.

I spørsmål 8 «Søker du jobb i skoleverket som følge av lønn?» vet vi ikke om alle respondentene faktisk jobber i lærerutdanningen. Vi kan ikke utelate at dette spørsmålet også har gått til lektorer som underviser på ingeniør- og helse- og sosialfag.

3. LØNN

Lektorgruppen er en kvinnedominert stillingsgruppe. Kvinner er i klart flertall både i universitetslektor- og høyskolelektorstillingene.

Høyskolelektorene (ca. lønnstrinn 63,5) tjener i snitt noe mer enn universitetslektorene (ca. lønnstrinn 62).

Menn tjener ca. ett lønnstrinn mer enn kvinner i høyskolelektorstilling. Det er ingen tilsvarende lønnsforskjell etter kjønn blant universitetslektorene. Spredning/språk i lønn blant kvinner er størst blant høyskoleansatte. På universitetene er spredningen størst blant menn.

Tabell 2 Gjennomsnittslønn, etter stilling, kjønn og samlet

Stilling	Kjønn	Snittlønn	Antall	Std.avvik
Høyskolelektor (1008)	M	551 158	145	46 104
	K	541 910	175	80 630
	Total	546 100	320	67 282
Universitetslektor (1009)	M	530 218	60	79 086
	K	530 325	91	42 212
	Total	530 283	151	59 408
Total	M	545 029	205	58 314
	K	537 947	266	70 030
	Total	541 029	471	65 219

Det er naturlig nok økende lønn med økende alder siden stillingene er innplassert i lønnsramme med ansiennitetsopprykk til og med 16 års ansiennitet. Spriket i lønn er størst blant høyskoleansatte i aldersspennet mellom 50-59 år. I aldersspennet mellom 40-49 ser vi at det er betydelig lavere. For universitetsansatte er det de over 60 år som faller dårligst ut, mens 50-59 er mer samlet i lønsplassering. Totalt sett er det de over 60 år som har størst spredning mellom laveste og høyeste lønn.

Tabell 3 Gjennomsnittslønn etter stilling og alderskategori

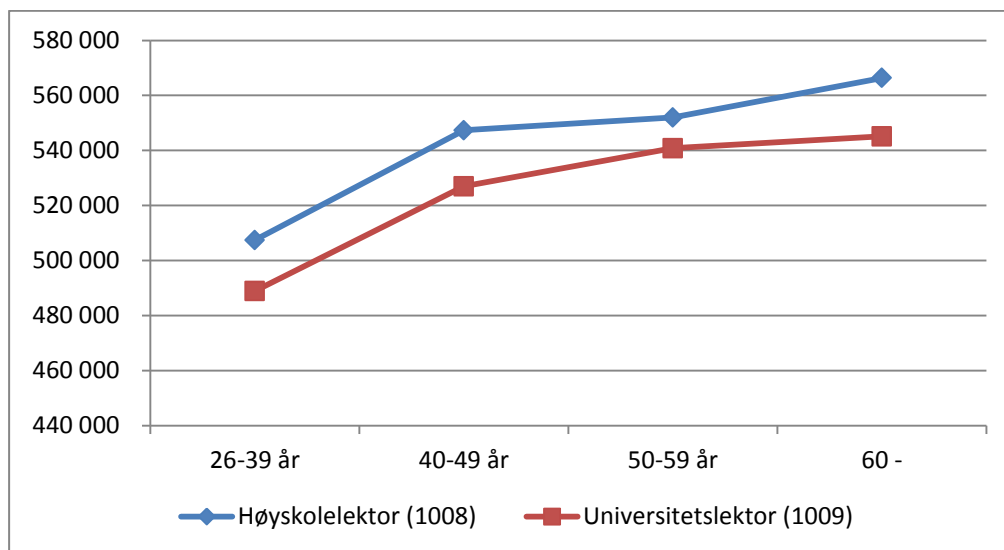
Stilling	Alder	Snittlønn	Antall	Std.avvik
Høyskolelektor (1008)	26-39 år	507 397	58	34 465
	40-49 år	547 355	99	29 685
	50-59 år	551 976	82	97 121
	60 -	566 333	81	70 971
	Total	546 100	320	67 282
Universitetslektor (1009)	26-39 år	488 895	22	32 926
	40-49 år	526 970	44	39 474
	50-59 år	540 840	48	32 875
	60 -	545 135	37	96 774
	Total	530 283	151	59 408
Total	26-39 år	502 309	80	34 848
	40-49 år	541 083	143	34 193
	50-59 år	547 864	130	79 659
	60 -	559 686	118	80 145
	Total	541 029	471	65 219

På samme måte øker gjennomsnittslønnen etter antall år man har vært ansatt.

Tabell 4 Gjennomsnittslønn etter antall år man har vært ansatt

	Snittlønn	Antall
0-4 år	513 689	62
5-9 år	533 768	99
10-14 år	535 253	99
15-19 år	542 191	81
Mer enn 20 år	563 412	131

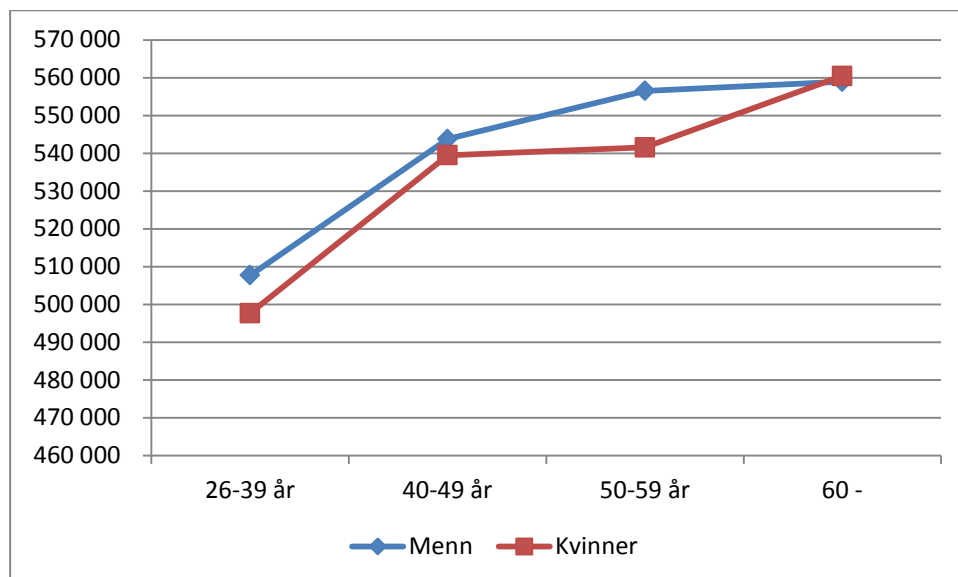
Universitetslektorene har lavere lønn enn høyskolelektorene på alle aldersnivå.

Figur 1 Snittlønn etter stilling og alderskategori

Lønnsforskjellen etter kjønn kan dels forklares ved at menn er i flertall i blant de som har vært ansatt i mer enn 20 år – og dels ved at kvinner dominerer i de yngre alderskategoriene.

Det er imidlertid vanskeligere å forklare hvorfor kvinner har lavere gjennomsnittslønn enn menn i alle alderskategorier unntatt for de over 60 år. Her kan det ligge systematiske lønnsforskjeller etter fag eller andre forhold, men det sier ikke denne undersøkelsen noe om.

Figur 2 Snittlønn etter kjønn og alderskategori



4. VURDERING AV EGET LØNNSNIVÅ (SPØRSMÅL 4)

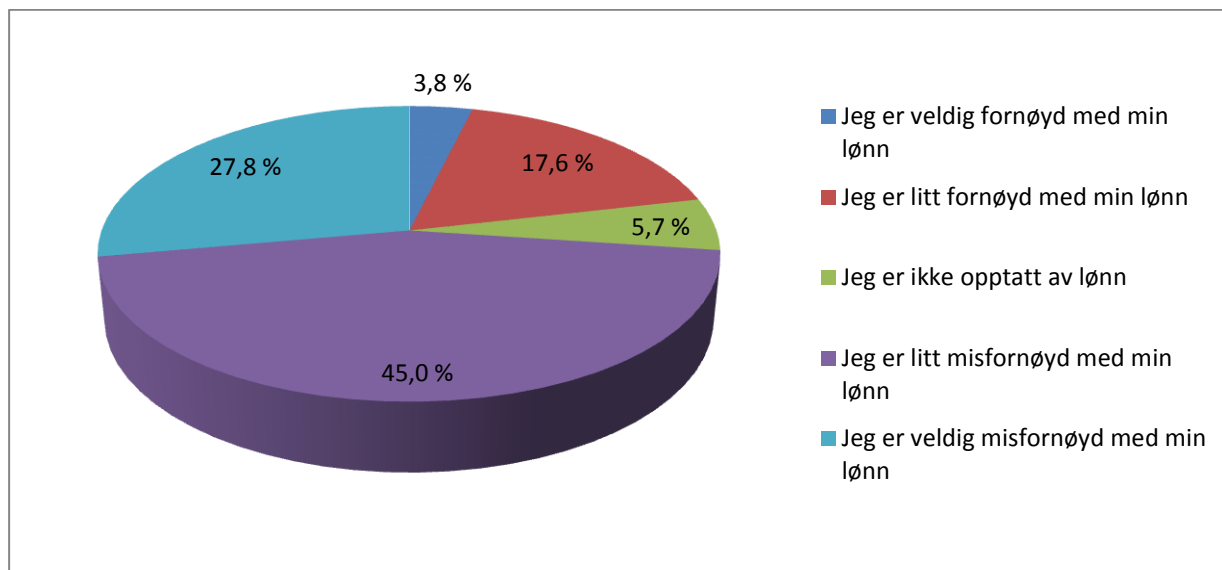
Det er stor misnøye med eget lønnsnivå blant respondentene. Samlet er 72,8% litt eller veldig misfornøyd med egen lønn. Hele 28% sier de er veldig misfornøyd med egen lønn.

Omtrent like stor andel av kvinner og menn er misfornøyd med egen lønn, men kvinner er i litt større grad fornøyd med lønnen. Dette kan være en forklaring på hvorfor kvinner ligger gjennomsnittlig lavere i lønn enn menn.

Tabell 5 Hvordan vil du vurdere ditt lønnsnivå i dag opp mot kompetanse og arbeidsoppgaver?

	Antall	Prosent
Jeg er veldig fornøyd med min lønn	18	3,8
Jeg er litt fornøyd med min lønn	83	17,6
Jeg er ikke opptatt av lønn	27	5,7
Jeg er litt misfornøyd med min lønn	212	44,9
Jeg er veldig misfornøyd med min lønn	131	27,8
Total	471	100

Figur 3 Hvordan vil du vurdere ditt lønnsnivå i dag opp mot kompetanse og arbeidsoppgaver (prosent)?



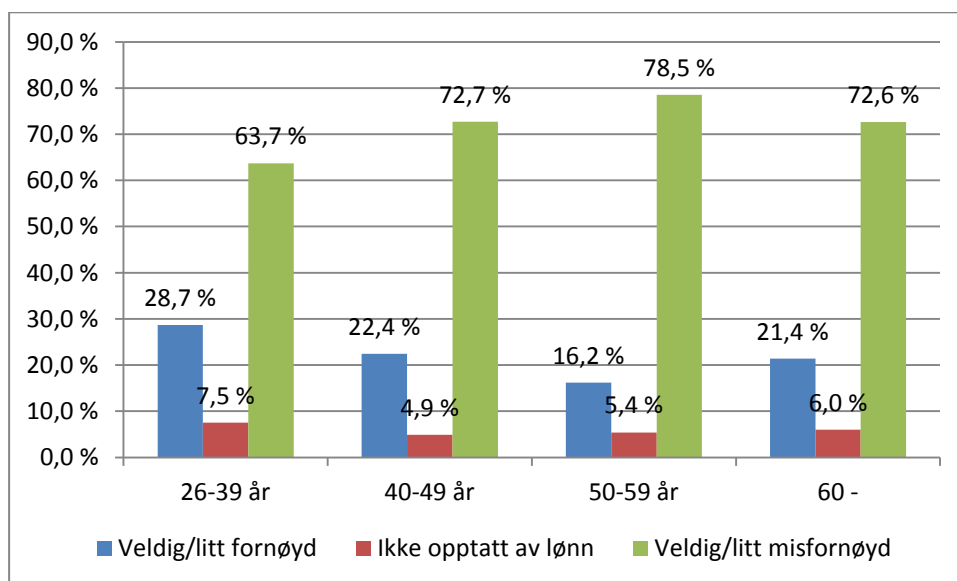
Tabell 6 Vurdering av egen lønn etter kjønn

	Menn	Kvinner
Veldig/litt fornøyd	19,0 %	23,4 %
Ikke opptatt av lønn	7,8 %	4,2 %
Veldig/litt misfornøyd	73,2 %	72,5 %

Det er ikke forskjell i vurdering av egen lønn mellom universitets- og høyskolelektorstillingene.

Misnøye med lønn preger alle alderskategorier. Spennet ligger mellom [63,7% – 78,5%]. De yngste er i noe mindre grad misfornøyd men også her er nesten to av tre misfornøyd med egen lønn.

Figur 4 Vurdering av egen lønn etter alderskategori



De misfornøydde har noe lavere lønn enn de fornøydde. Det er over tre ganger flere som er misfornøyd enn de som er fornøyd.

Tabell 7 Vurdering av egen lønn etter gjennomsnittslønn

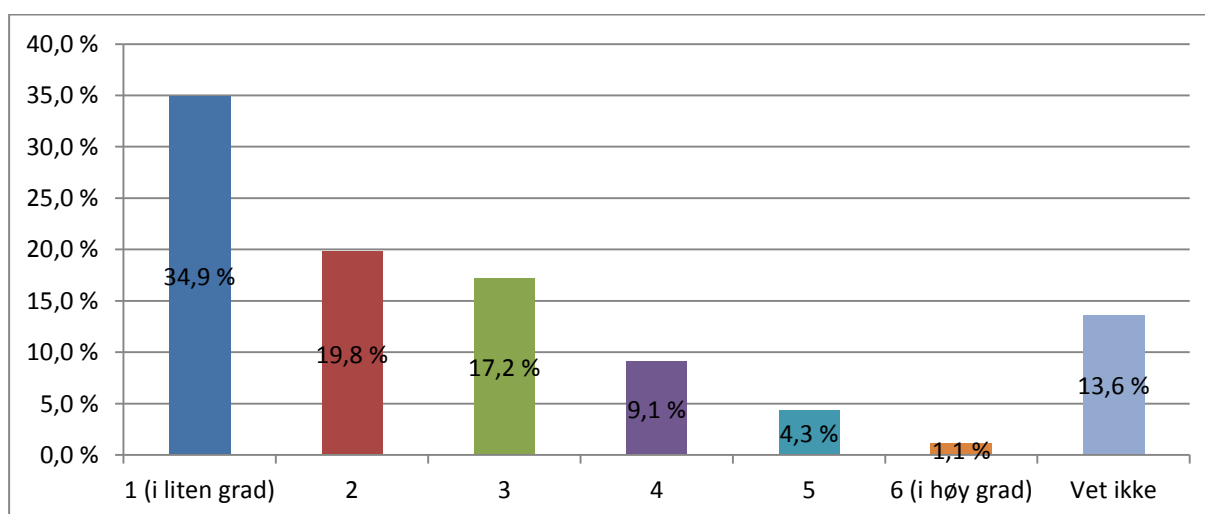
	Snittlønn	Antall	Prosent
Veldig/litt fornøyd	554 225	101	21,4
Ikke opptatt av lønn	539 504	27	5,7
Veldig/litt misfornøyd	538 959	343	72,8
Total	542 264	471	100

5. VURDERING AV DET SENTRALE LØNNSARBEIDET (SPØRSMÅL 5)

Et stort flertall gir uttrykk for at stillingen som UH-ektor i liten grad ivaretas i det sentrale lønnsarbeidet. Dette er uavhengig av eget lønnsnivå. I dette spørsmålet var det ikke mulig å innta en nøytral posisjon og respondentene ble tvunget til å velge en side. I Forskerforbundets lønnsundersøkelse i 2015 var resultatet 36,4% misfornøyd. I motsetning til denne lønnsundersøkelsen var det mulig å svare «nøytralt» i den sentrale lønnsundersøkelsen.

Tabell 8 Hvordan mener du stillingen som høyskole-/universitetslektor ivaretas i det sentrale lønnsarbeidet?

	Antall	Prosent
1 (i liten grad)	164	34,9
2	93	19,8
3	81	17,2
4	43	9,1
5	20	4,3
6 (i høy grad)	5	1,1
Vet ikke	64	13,6
Total	470	100

Figur 5 Hvordan mener du stillingen som høyskole-/universitetslektor ivaretas i det sentrale lønnsarbeidet?

I tabellen på neste side er «vet-ikke gruppen» tatt ut og svaralternativene 1-3 og 4-6 er slått sammen til henholdsvis «Dårlig/ganske dårlig» og «Bra/ganske bra». Hele 83,3% av respondentene mener at stillingen blir dårlig/ganske dårlig ivarettatt i det sentrale lønnsarbeidet.

Det vil si fem ganger flere som svarer at de er dårlig/ganske dårlig ivaretatt i sentrale forhandlinger mot de som svarer bra/ganske bra.

Tabell 9 Vurdering av det sentrale lønnsarbeidet – sammenslåtte verdier

	Antall	Prosent
Dårlig/ganske dårlig	338	83,3
Bra/ganske bra	68	16,7
Total	406	100

Det er små forskjeller etter kjønn og stilling, men kvinner er noe mer kritiske enn menn og universitetslektorer noe mer kritiske enn høyskolelektorer, men forskjellen er bare på 4,6 prosentpoeng.

Tabell 10 Vurdering av det sentrale lønnsarbeidet etter kjønn

	Mann	Kvinne
Dårlig/ganske dårlig	80,70 %	85,30 %
Bra/ganske bra	19,30 %	14,70 %

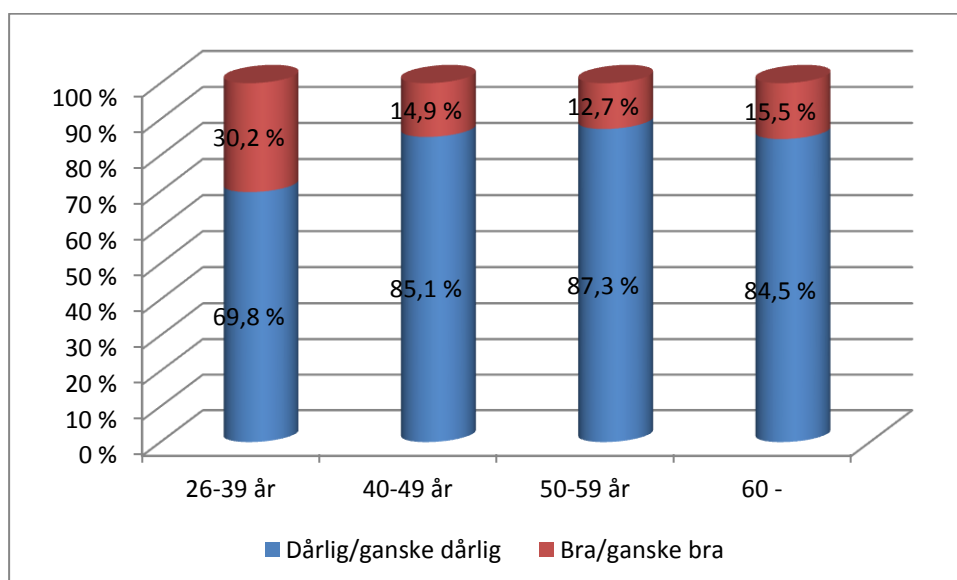
Tabell 11 Vurdering av det sentrale lønnsarbeidet etter stilling

	Høyskolelektor (1008)	Universitetslektor (1009)
Dårlig/ganske dårlig	81,70 %	86,60 %
Bra/ganske bra	18,30 %	13,40 %

Universitetslektorene mener at de er dårlig/ganske dårlig ivaretatt i sentrale forhandlinger.

De yngste er noe mer positive i sin vurdering, men selv blant dem mener 70% at stillingene ivaretas dårlig/ganske dårlig.

Figur 6 Vurdering av sentrale lønnsarbeidet etter alder



5.1 VURDERING AV VIKTIGSTE TILTAK I DET SENTRALE LØNNSARBEIDET

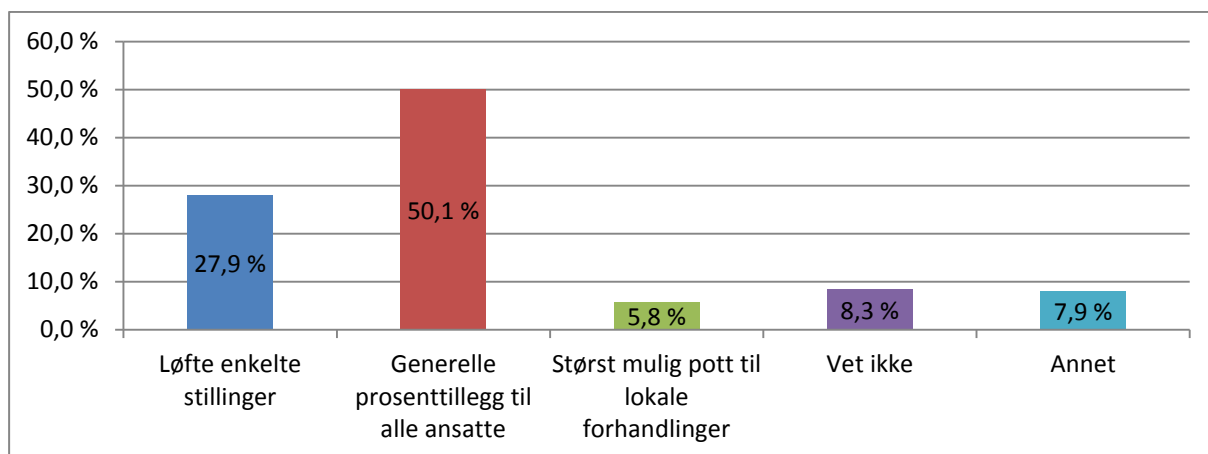
(SPØRSMÅL 6)

50% av respondentene peker på generelle prosenttillegg som det viktigste tiltaket Forskerforbundet bør prioritere i det sentrale lønnsarbeidet. Deretter følger løft av enkeltstillinger som 28% av respondentene peker på.

Tabell 12 Angi hvilket av de tre tiltakene nedenfor som det er viktigst for deg at Forskerforbundet prioriterer i det sentrale lønnsarbeidet.

	Antall	Prosent
Løfte enkelte stillinger	131	27,9
Generelle prosenttillegg til alle ansatte	235	50,1
Størst mulig pott til lokale forhandlinger	27	5,8
Vet ikke	39	8,3
Annet	37	7,9
Total	469	100

Figur 7 Angi hvilket av de tre tiltakene nedenfor som det er viktigst for deg at Forskerforbundet prioriterer i det sentrale lønnsarbeidet.



Det er små eller ingen forskjeller etter stilling på dette spørsmålet. Menn prioriterer alle tiltak litt mer enn kvinner mens kvinner langt oftere oppgir «vet ikke».

Tabell 13 Tiltak i det sentrale lønnsarbeidet etter kjønn

	Mann	Kvinne
Løfte enkelte stillinger	28,10 %	27,90 %
Generelle prosenttillegg til alle ansatte	51,70 %	48,70 %
Størst mulig pott til lokale forhandlinger	7,40 %	4,50 %
Vet ikke	4,40 %	11,30 %
Annet	8,40 %	7,50 %

Det er også små forskjeller etter alder. Flere over 60 år mener imidlertid at det er viktig å løfte enkelte stillinger. Det samme gjelder de som har vært ansatt i mer enn 15 år ved virksomheten.

De som ønsker generelle prosenttillegg har noe lavere lønn enn de som i større grad foretrekker løft av enkeltstillinger og størst mulig pott til lokale forhandlinger.

Tabell 14 Tiltak i det sentrale lønnsarbeidet etter lønn

	Snittlønn
Løfte enkelte stillinger	549 214
Generelle prosenttillegg til alle ansatte	537 435
Størst mulig pott til lokale forhandlinger	551 700
Vet ikke	530 669
Annet	537 232
Total	540 968

5.2 ANDRE VURDERINGER TIL DET SENTRALE LØNNSARBEIDET

Det er 37 respondenter som har valgt å kommentere dette spørsmålet. Ikke alle er like konstruktive, men svarene synliggjør frustrasjonen blant medlemmene. 17 av respondentene nevner at UH-lektorene må løftes på samme nivå/over lektorer i grunn- og videregående skole. Svarene indikerer også at mange kanskje ikke helt har innsikt i hvordan sentrale forhandlinger foregår.

6. VURDERING AV DET LOKALE LØNNSARBEIDET (SPØRSMÅL 7)

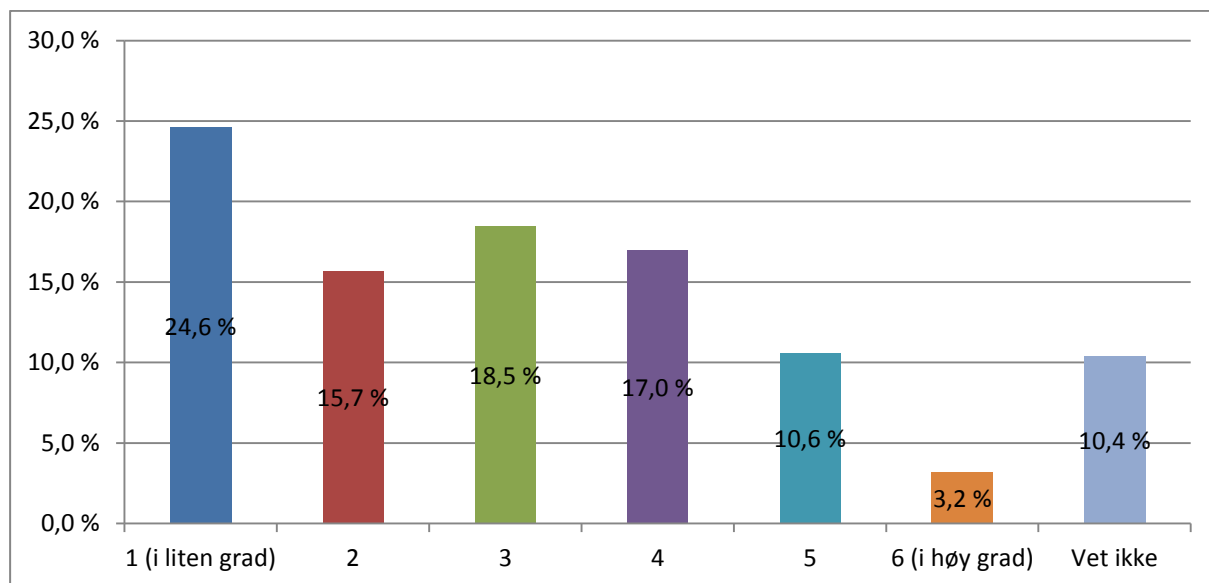
Et klart flertall gir uttrykk for at UH-lektorene i liten grad ivaretas i det lokale lønnsarbeidet. I dette spørsmålet var det ikke mulig å innta en nøytral posisjon og respondentene ble tvunget til å velge en side.

Det er 58,7% som mener de i liten grad blir ivaretatt i lokalt lønnsarbeid mot 83,3% i sentrale forhandlinger (differanse på 24,6 prosentpoeng).

Tabell 15 Hvordan blir du ivaretatt i lønnsarbeidet lokalt?

	Antall	Prosent
1 (i liten grad)	116	24,6
2	74	15,7
3	87	18,5
4	80	17
5	50	10,6
6 (i høy grad)	15	3,2
Vet ikke	49	10,4
Total	471	100

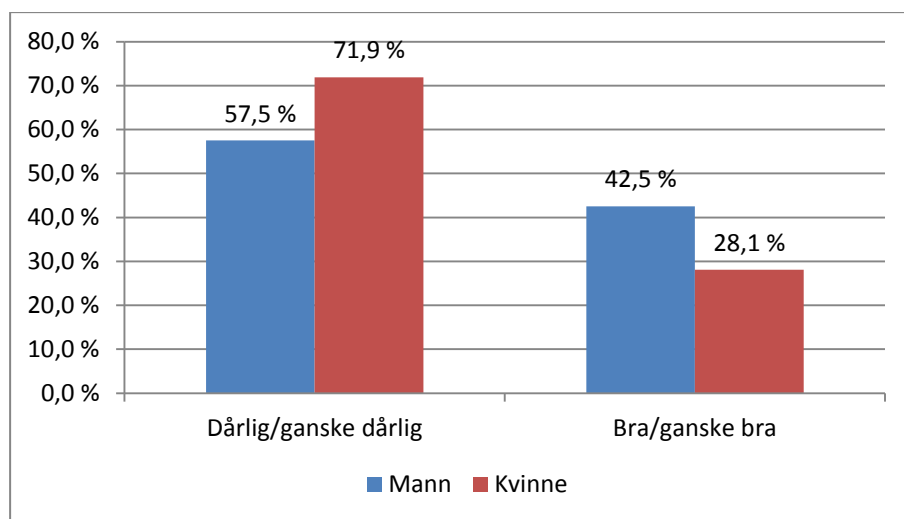
Figur 8 Hvordan blir du ivaretatt i lønnsarbeidet lokalt?



Dersom man ekskluderer «vet-ikke gruppen» og slår sammen svaralternativ 1-3 og 4-6 mener 59% av respondentene at stillingene blir dårlig/ganske dårlig ivaretatt i det lokale lønnsarbeidet.

Kvinner oppgir langt oftere enn menn at stillingene ivaretas dårlig/ganske dårlig i det lokale lønnsarbeidet.

Figur 9 Vurdering av lokalt lønnsarbeid etter kjønn



Det er bare små forskjeller etter stilling og alder, men høyskolelektor er noe mer kritisk enn universitetslektor, og de under 40 og de over 60 er noe mer positive enn aldersgruppen 40-60 år.

Tabell 16 Vurdering av lokalt lønnsarbeid etter stilling

	Høyskolelektor (1008)	Universitetslektor (1009)
Dårlig/ganske dårlig	64,30 %	68,40 %
Bra/ganske bra	35,70 %	31,60 %

Tabell 17 Vurdering av lokalt lønnsarbeid etter alder

	26-39 år	40-49 år	50-59 år	60 -
Dårlig/ganske dårlig	62,10 %	66,70 %	72,50 %	58,70 %
Bra/ganske bra	37,90 %	33,30 %	27,50 %	41,30 %

De som mener at det lokale lønnsarbeidet ivaretar stillingene dårlig/ganske dårlig har lavere lønn enn de som er positive i sin vurdering.

Tabell 18 Vurdering av lokalt lønnsarbeid etter lønn

	Snittlønn	Antall	Prosent
Dårlig/ganske dårlig	536 073	277	65,6
Bra/ganske bra	554 813	145	34,4
Total	542 512	422	100

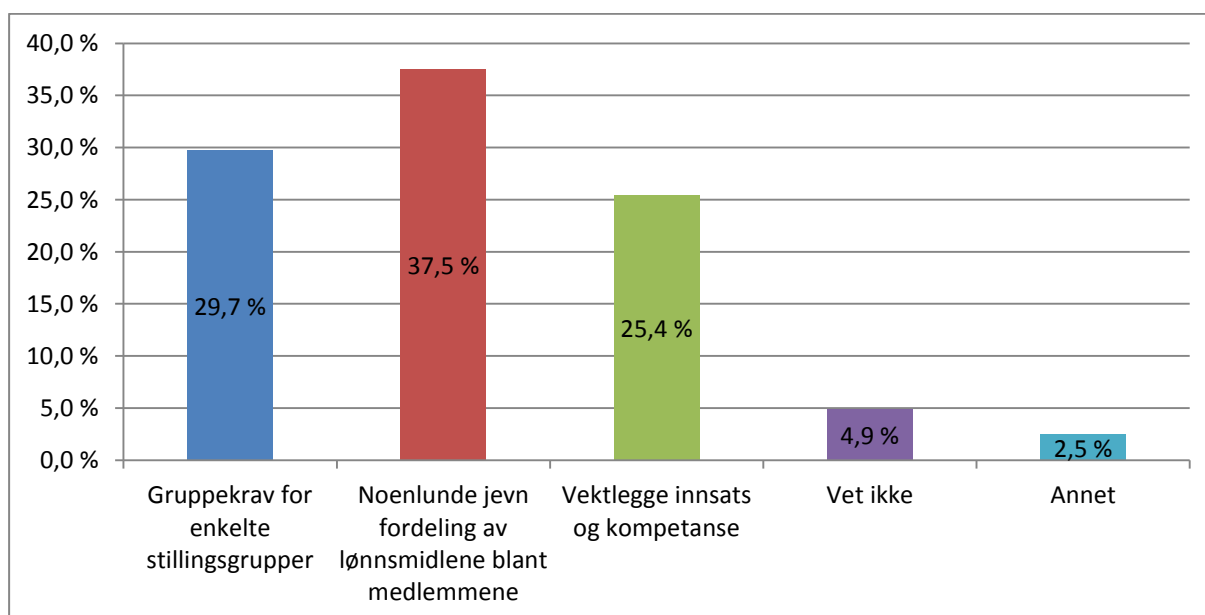
6.1 VURDERING AV VIKTIGSTE TILTAK I DET LOKALE LØNNSARBEIDET

(SPØRSMÅL 8)

37,5% av respondentene peker på «Noenlunde jevn fordeling av lønnsmidlene» som det viktigste tiltaket Forskerforbundet bør prioritere i det lokale lønnsarbeidet. Deretter følger «Gruppekrav for enkelte stillinger» (29,7%) og «Vektlegge innsats og kompetanse» (25,4%).

Tabell 19 Angi hvilket av de tre tiltakene nedenfor som er viktigst for deg at Forskerforbundet prioriterer i det lokale lønnsarbeidet.

	Antall	Prosent
Gruppekrav for enkelte stillingsgrupper	140	29,7
Noenlunde jevn fordeling av lønnsmidlene blant medlemmene	177	37,5
Vektlegge innsats og kompetanse	120	25,4
Vet ikke	23	4,9
Annet	12	2,5
Total	472	100

Figur 10 Angi hvilket av de tre tiltakene nedenfor som er viktigst for deg at Forskerforbundet prioriterer i det lokale lønnsarbeidet.

Det er bare små forskjeller etter stilling og kjønn. Universitetslektorene foretrekker noe mer gruppekrav mens høyskolelektorene foretrekker jevn fordeling av lønnsmidlene. Menn foretrekker alle virkemidler i større grad enn kvinner. Kvinner svarer oftere vet ikke.

Tabell 20 Tiltak i det lokale lønnsarbeidet etter stilling

	Høyskolelektor (1008)	Universitetslektor (1009)
Gruppekrav for enkelte stillingsgrupper	28,00 %	33,10 %
Noenlunde jevn fordeling av lønnsmidlene blant medlemmene	39,30 %	33,80 %
Vektlegge innsats og kompetanse	25,20 %	25,80 %
Vet ikke	4,40 %	6,00 %

Tabell 21 Tiltak i det lokale lønnsarbeidet etter kjønn

	Mann	Kvinne
Gruppekrav for enkelte stillingsgrupper	30,20 %	28,90 %
Noenlunde jevn fordeling av lønnsmidlene blant medlemmene	38,50 %	36,80 %
Vektlegge innsats og kompetanse	25,90 %	25,20 %
Vet ikke	2,00 %	7,10 %

Respondentene under 50 år vil i større grad ha jevn fordeling av lønn mens de over 50 år i større grad vil vektlegge alder og kompetanse.

Det er små forskjeller i vurderingen av det lokale nivået etter lønn – men de som vil vektlegge innsats og kompetanse har noe høyere snittlønn enn de andre.

Tabell 22 Tiltak i det lokale lønnsarbeidet etter lønn

	Snittlønn
Gruppekrav for enkelte stillingsgrupper	539 331
Noenlunde jevn fordeling av lønnsmidlene blant medlemmene	538 177
Vektlegge innsats og kompetanse	552 483
Vet ikke	528 596
Annet	515 575
Total	541 115

6.2 ANDRE VURDERINGER TIL DET LOKALE LØNNSARBEIDET

Det er 12 respondenter som har valgt å kommentere dette spørsmålet. Fire av disse viser til at det er viktig å ivareta arbeidsoppgaver, innsats og kompetanse.

7. EGEN DELTAKELSE I LØNNSARBEIDET

7.1 LØNN SOM TEMA BLANT DE ANSATTE

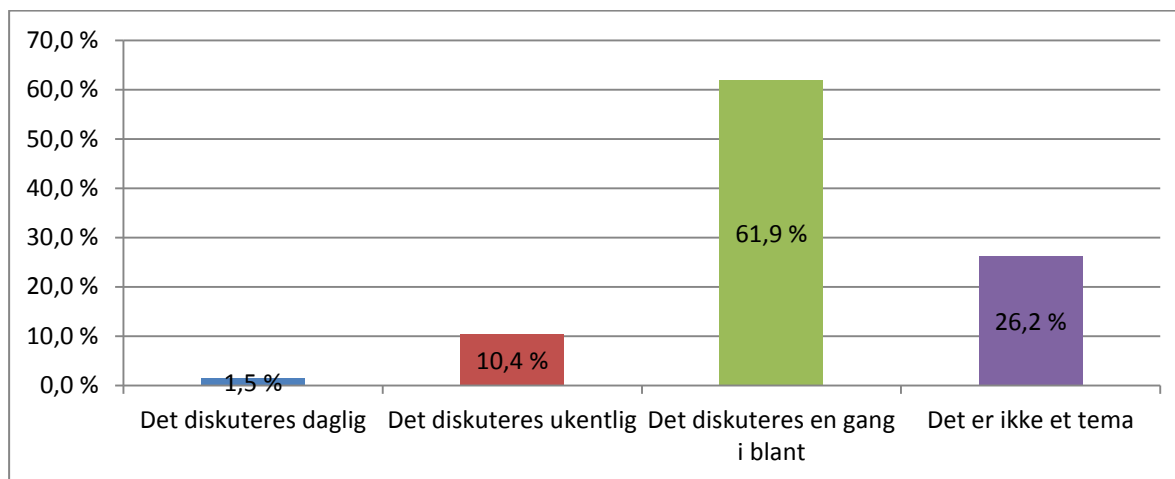
(SPØRSMÅL 9)

For de fleste respondentene er lønn noe som diskuteres en gang i blant på arbeidsplassen. Bare 11,9% av respondentene svarer at de diskuterer lønn ukentlig eller hver dag. Samtidig oppgir én av fire at lønn ikke er et tema på arbeidsplassen i det hele tatt.

Tabell 23 Vi vil gjerne vite om lønn og lønnsnivået på arbeidsplassen er et tema blant de ansatte. Angi hvilken påstand om lønn og lønnsnivået som passer best.

	Antall	Prosent
Det diskuteres daglig	7	1,5
Det diskuteres ukentlig	49	10,4
Det diskuteres en gang i blant	291	61,9
Det er ikke et tema	123	26,2
Total	470	100

Figur 11 Vi vil gjerne vite om lønn og lønnsnivået på arbeidsplassen er et tema blant de ansatte. Angi hvilken påstand om lønn og lønnsnivået som passer best.



Det er få som diskuterer lønn ofte, men lønn diskuteres mest blant de som er misfornøyde.

Tabell 24 Lønn som tema etter grad av fornøydhhet med egen lønn

	Diskuteres daglig	Diskuteres ukentlig	Diskuteres en gang i blant	Det er ikke et tema
Veldig/litt fornøyd	0,00 %	2,00 %	66,00 %	32,00 %
Ikke opptatt av lønn	0,00 %	0,00 %	66,70 %	33,30 %
Veldig/litt misfornøyd	2,00 %	13,70 %	60,20 %	24,00 %

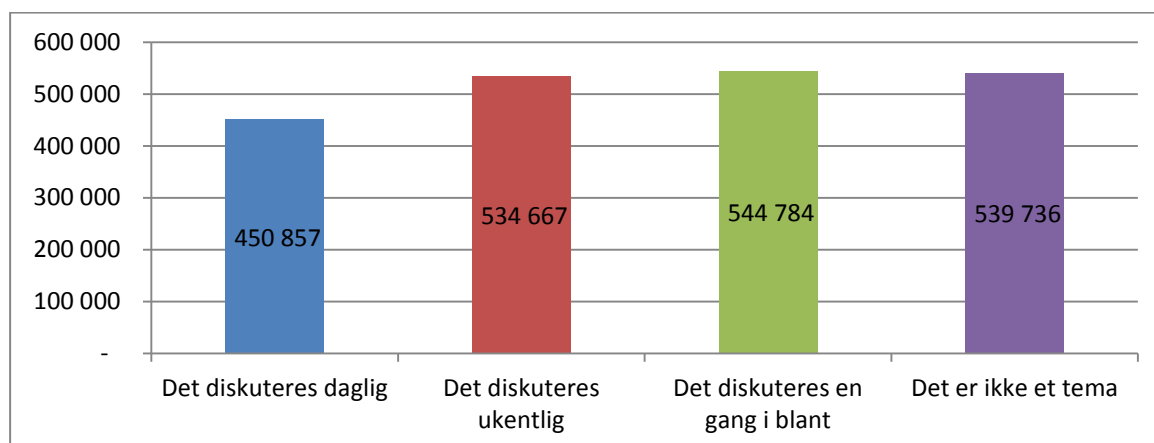
Menn oppgir oftere at lønn er et tema på arbeidsplassen, mens kvinner oftere oppgir at det ikke er et tema.

Tabell 25 Lønn som tema etter kjønn

	Mann	Kvinne
Det diskuteres daglig	2,50 %	0,80 %
Det diskuteres ukentlig	13,70 %	7,90 %
Det diskuteres en gang i blant	61,30 %	62,60 %
Det er ikke et tema	22,50 %	28,70 %

Respondentene som oppgir at lønn diskuteres daglig har vesentlig dårligere lønn enn de andre.

Figur 12 Lønn som tema etter lønnsnivå



7.2 FORHANDLE LØNN VED TILSETTING

(SPØRSMÅL 10)

Flertallet – 6 av 10 – sier de ikke var klar over at de kunne forhandle lønn ved tilsetting.

Tabell 26 Var du klar over at du kunne forhandle om lønn når du ble tilsatt?

	Antall	Prosent
Ja	197	42,0
Nei	272	58,0
Total	469	100

Menn er i noen grad mer oppmerksomme på muligheten for å kunne forhandle lønn ved tilsetting. Samtidig synker bevisstheten om at man kan forhandle lønn ved tilsetting jo eldre respondentene er. Og sett i forhold til stilling er høyskolelektorene noe mer oppmerksomme på muligheten for at man kan forhandle lønn ved tilsetting.

Tabell 27 Var du klar over at du kunne forhandle om lønn når du ble tilsatt – etter kjønn

	Mann	Kvinne
Ja	43,10 %	40,90 %
Nei	56,90 %	59,10 %

Tabell 28 Var du klar over at du kunne forhandle om lønn når du ble tilsatt – etter alder

	26-39 år	40-49 år	50-59 år	60 -
Ja	46,30 %	45,10 %	43,80 %	32,80 %
Nei	53,80 %	54,90 %	56,20 %	67,20 %

Tabell 29 Var du klar over at du kunne forhandle om lønn når du ble tilsatt – etter stilling

	Høyskolelektor (1008)	Universitetslektor (1009)
Ja	43,90 %	38,00 %
Nei	56,10 %	62,00 %

De som er klar over muligheten for at man kan forhandle lønn ved tilsetting har høyere snittlønn enn de som ikke er det.

Tabell 30 Var du klar over at du kunne forhandle om lønn når du ble tilsatt – etter snittlønn

	Snittlønn	Antall
Ja	547 869	197
Nei	536 159	272
Total	541 078	469

7.3 EGEN DELTAKELSE I LOKALE FORHANDLINGER

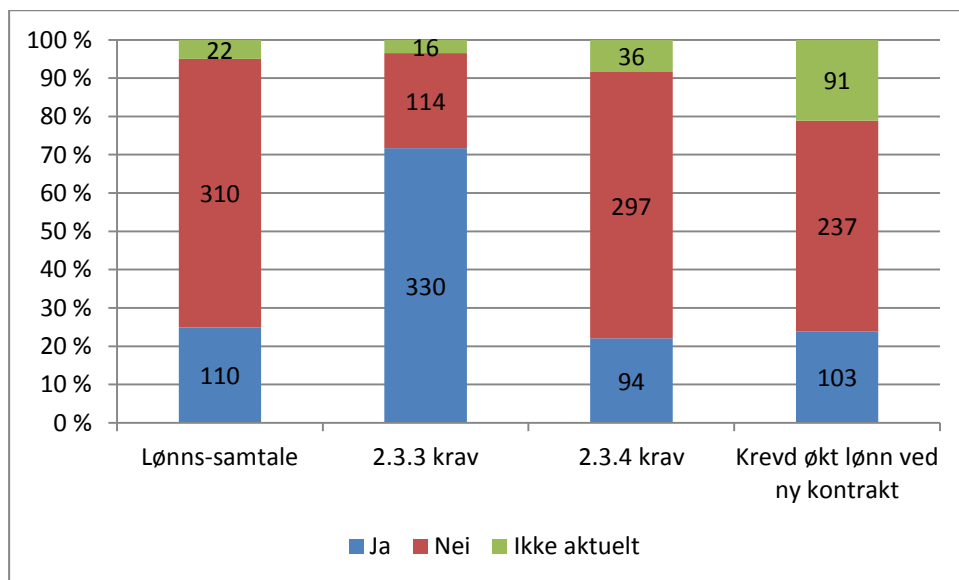
(SPØRSMÅL 11)

Relativt mange av respondentene har benyttet lokale virkemidler for å oppnå høyere lønn. Nesten tre av fire har fremmet krav i ordinære lokale forhandlinger. Samtidig har nesten en av fire brukt lønnsamtale, krevd økt lønn i forbindelse med ny kontrakt (2.3.8) og i forhandlinger på særlige grunnlag (2.3.4).

Andelen som har benyttet lønnsamtale er ganske lav tatt i betraktning at dette er det virkemiddelet som kan benyttes oftest siden det er tariffestet rett til årlig lønnsamtale. Videre er det en utfordring dersom nesten 25% av medlemmene ikke fremmer lønnskrav i forbindelse med lokale forhandlinger.

Tabell 31 Angi om du har hatt anledning til å benytte de enkelte mulighetene (prosent)

	Lønns-samtale	2.3.3-krav	2.3.4-krav	Krevd økt lønn ved ny kontrakt
Ja	24,9 %	71,7 %	22,0 %	23,9 %
Nei	70,1 %	24,8 %	69,6 %	55,0 %
Ikke aktuelt	5,0 %	3,5 %	8,4 %	21,1 %

Figur 13 Angi om du har hatt anledning til å benytte de enkelte mulighetene (antall og prosent)

Menn benytter lønnsamtale langt oftere enn kvinner og fremmer også noe oftere krav i lokale forhandlinger enn kvinner. Menn og kvinner deltar omtrent like ofte i forhandlinger på særlige grunnlag. Kvinner har oftere enn menn krevd økt lønn i forbindelse med ny kontrakt.

Høyskolelektorer deltar oftere enn universitetslektorer i lokale forhandlinger, mens universitetslektorene oftere har krevd økt lønn i forbindelse med ny kontrakt. Det er omtrent ingen forskjell etter stilling når det gjelder bruken av lønnsamtale, deltakelse i forhandlinger på særlige grunnlag.

Sett i forhold til alder synes lønnsamtale å brukes noe mer av de under 40 år og de over 60 år. Videre øker deltakelsen i lokale forhandlinger og i forhandlinger på særlige grunnlag naturlig med økende alder fordi de fleste med økende alder har hatt flere muligheter til å fremme krav. Det er likevel verdt å merke seg at bare litt over halvparten av respondentene under 39 år har fremmet lønnskrav i lokale forhandlinger. Samtidig har de to yngste alderskategoriene oftest krevd økt lønn i forbindelse med ny kontrakt.

Tabell 32 Andel som har oppgitt at de har benyttet virkemidlene etter kjønn, stilling og alder

		Lønns-samtale	2.3.3-krav	2.3.4-krav	Ny kontrakt
Kjønn	Mann	31,80 %	74,00 %	22,70 %	21,70 %
	Kvinne	19,70 %	70,30 %	21,60 %	25,30 %
Stilling	Høg.lektor	25,10 %	73,90 %	21,90 %	20,10 %
	Univ.lektor	24,50 %	67,10 %	22,20 %	31,90 %
Alder	26-39 år	26,60 %	51,20 %	13,90 %	29,10 %
	40-49 år	23,50 %	66,20 %	20,60 %	27,40 %
	50-59 år	24,40 %	80,00 %	27,70 %	17,60 %
	60- år	26,20 %	84,30 %	23,70 %	21,60 %

7.4 VILLIGHET TIL Å STREIKE

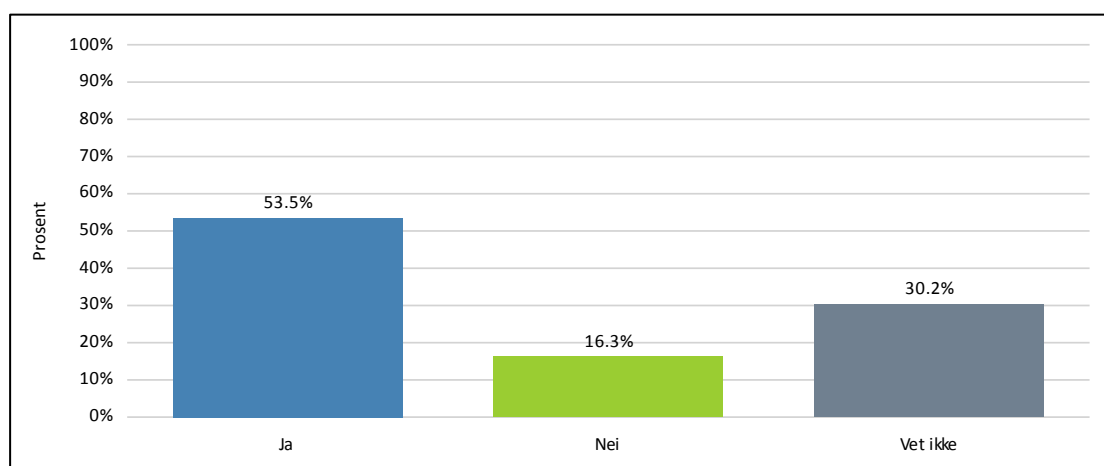
(SPØRSMÅL 13)

De fleste av medlemmene svarer at de er villige til å streike for høyere lønn, mens nesten en av tre svarer at de ikke vet.

Tabell 33 Er du villig til å streike for høyere lønn?

	Antall	Prosent
Ja	252	53,4
Nei	77	16,3
Vet ikke	143	30,3
Total	472	100

Figur 14 Er du villig til å streike for høyere lønn?



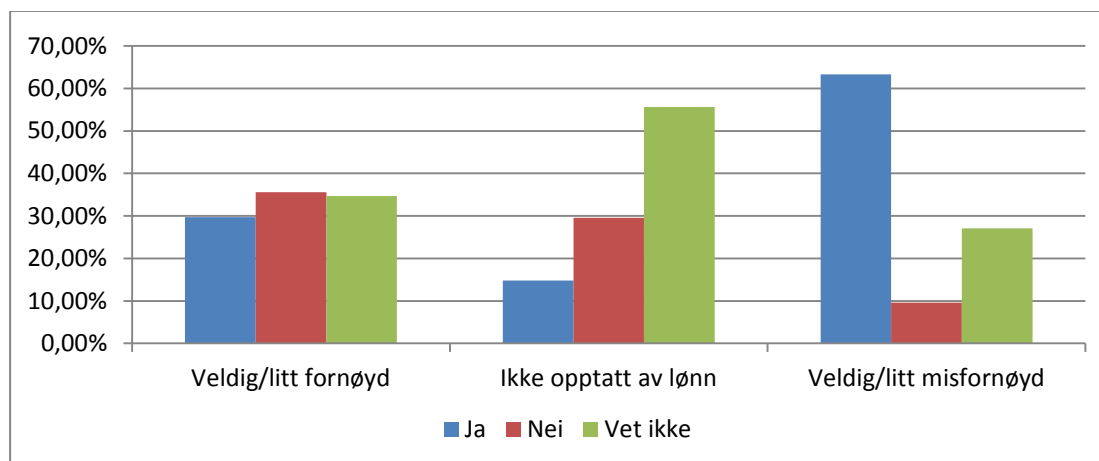
Det er bare mindre forskjell mellom stillingene i dette spørsmålet, og det er heller ikke lønnsforskjell mellom de som vil streike og de som ikke vil.

Det er ikke store forskjeller mellom menn og kvinner. Et flertall av både menn og kvinner oppgir at de er villige til å streike for høyere lønn. Menn gir likevel i noe større grad enn kvinner uttrykk for at de ikke er villige til å streike.

Det er heller ikke store forskjeller mellom aldersgruppene i dette spørsmålet, bortsett fra at de yngste langt oftere oppgi at de ikke vil streike.

De som gir uttrykk for at de er misfornøyde med lønnen gir også i langt større grad uttrykk for at de er villige til å streike. Mens under en tredel av de fornøyde er villige til å streike svarer nesten to tredeler av de misfornøyde at de er villige til å streike.

Figur 15 Streikevilje etter vurdering av egen lønn



8. SØKE JOBB I SKOLEVERKET SOM FØLGE AV LØNN? (SPØRSMÅL 12)

I spørsmål 4 svarte et stort flertall at de var misfornøyde med lønnen. Samlet var 72,7 % litt eller veldig misfornøyde med egen lønn.

De misfornøyde ble spurt om det var aktuelt for dem å ta jobb i skoleverket på grunn av lønn.

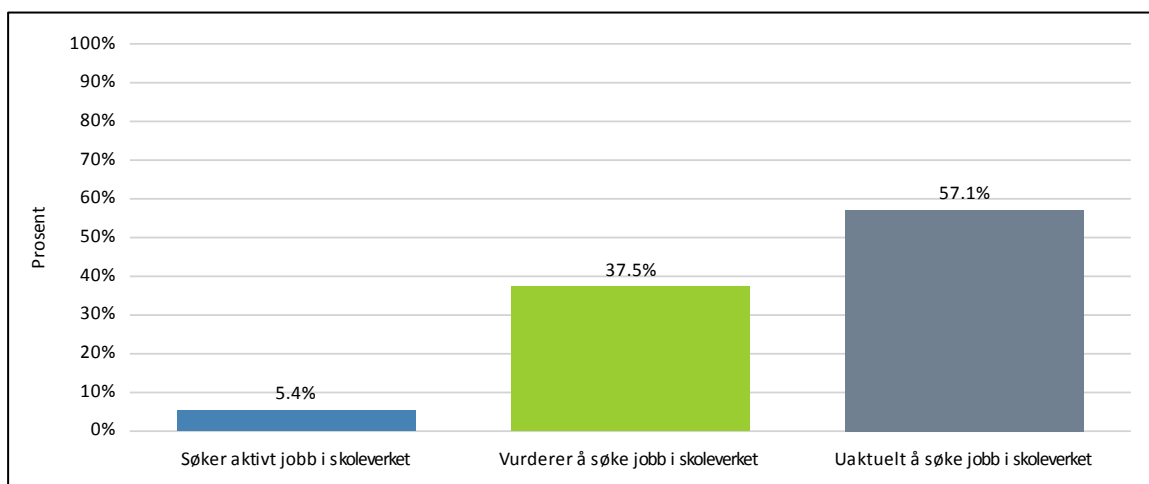
331 respondenter svarte på dette: 4% av alle respondentene søker aktivt jobb i skoleverket og 26% vurderer å søke på grunn av lønn. Nesten en tredel av alle respondenter søker eller vurderer å søke jobb i skoleverket på grunn av lønn.

Tabell 34 Er det aktuelt for deg å ta jobb i skoleverket på grunn av lønn?

	Antall	Prosent
Søker aktivt jobb i skoleverket	18	3,8
Vurderer å søke jobb i skoleverket	124	26,3
Uaktuelt å søke jobb i skoleverket	189	40,0
Ikke svart	141	29,9
Totalt	472	100

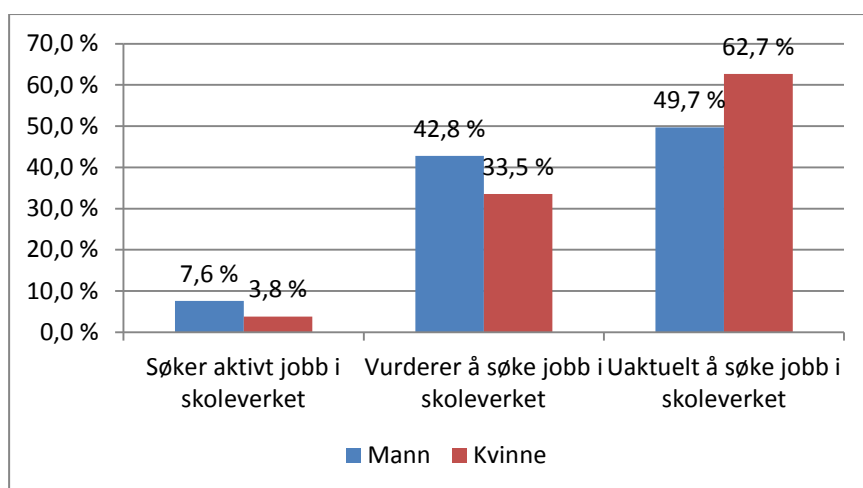
Figuren på neste side viser svarfordelingen når de som er fornøyd med egen lønn samt de som ikke er opptatt av lønn er holdt utenfor. Av de misfornøyde svarer 42,8% at de vurderer å søke jobb i skoleverket, eller at de allerede aktivt søker jobb i skoleverket på grunn av lønn. Flertallet (57,1%) svarer at det er uaktuelt å søke jobb i skoleverket på grunn av lønn.

Figur 16 Er det aktuelt for deg å ta jobb i skoleverket på grunn av lønn?



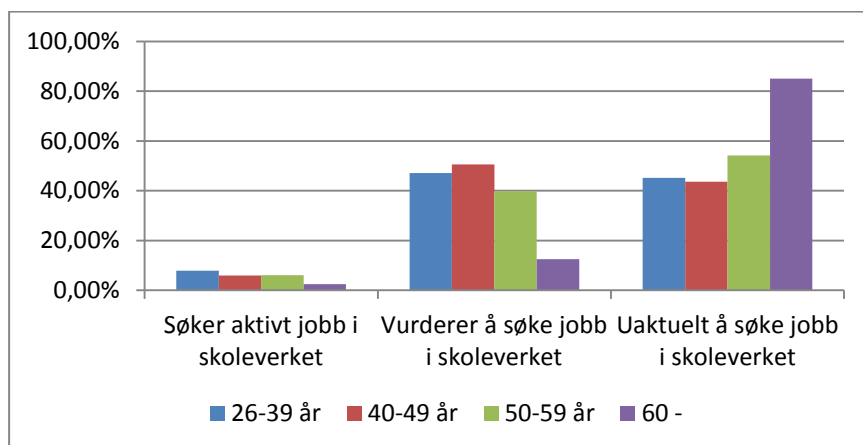
Kvinner finner det i større grad enn menn uaktuelt å søke til skoleverket.

Figur 17 Søke jobb i skoleverket etter kjønn



De yngste synes det er mest aktuelt å søke seg til skoleverket på grunn av lønn. Generelt er det de under 50 år som i størst grad synes det er aktuelt å søke til skoleverket på grunn av lønn. De over 50 år, og særlig de over 60 år, finner det uaktuelt å søke jobb i skoleverket på grunn av lønn.

Figur 18 Søke jobb i skoleverket



Det er bare små lønnsforskjeller mellom dem som søker eller vurderer å søke skoleverket og de som synes det er uaktuelt.

9. FORSLAG TIL LØNSSKAMPEN LOKALT OG SENTRALT

(SPØRSMÅL 14)

Av de 472 respondentene er det 180 som har kommentert dette spørsmålet. En stor del av informantene påpeker at man må rette opp skjevheten mellom lektorer i UH-sektoren og i grunn- og videregående skole.

Videre mener mange at man må opplyse samfunnet og politikerne om den store skjevheten man finner. Man må også fokusere på de viktige arbeidsoppgavene som utføres i UH-sektoren og få dette synliggjort. Universitetene og høyskolene har et stort samfunnsoppdrag med å utdanne morgendagens profesjonsutøvere.

Svarene viser at mange ikke forstår sammenhengen mellom fagforening og hovedsammenslutning og ulike tariffområder. Det vises blant annet i uttalelser om at man ønsker å melde flytting til Utdanningsforbundet på grunn av lønsspørsmålet. De ansatte i skoleverket er omfattet av hovedtariffavtalen i kommunal sektor, og oppgjøret i KS får ingen konsekvenser for oppgjøret i staten uansett hvilken fagforening man er medlem av. Lektorene i den statlige universitets- og høyskolesektoren har samme lønnsvilkår etter hovedtariffavtalen i staten uavhengig av hvilken fagforening de er medlemmer av. Forskjellen til skoleverket er derfor et like stort problem for alle som organiserer lektorer i høyere utdanning. I tillegg er både Forskerforbundet og Utdanningsforbundet medlemmer av Unio og samarbeider om økt lønn for lektorgruppene i staten.

Det stilles også spørsmål fra informantene om Forskerforbundet er i rett hovedsammenslutning. Noen av informantene påpeker forskjeller i lengde på utdanningene mellom dagens master og tidligere hovedfag.

For å få gjennomslag må man ha et ekstra fokus på lektorene i UH-sektoren. En annen kommentar stiller spørsmål om Forskerforbundets reelle vilje til å satse på lektorene under de sentrale forhandlingene.

Det er noen av informantene som påpeker at alternativ 8 fører til en stagnasjon i naturlig lønnsutvikling, og det samme gjør ansiennitetsstigen i LR 25. 16 år er kort tid i et yrkesaktivt liv. Utvid gjerne til 25-30 år. Det foreslås også å utvide alternativsystemet i lønnsrammen ved å la alternativ over 8 også ha en ansiennitetsstige.

I skolen gis det tillegg for ulike funksjoner. Det blir kommentert at man bør satse på noe tilsvarende for å kunne nå opp på samme lønnsnivå som lektorene i grunn- og videregående skole. Utdanningsforbundet har vært flinke med å snakke om lønn og lønnsbetingelser i skolen. Det påpekes at Forskerforbundet bør bruke samme strategi.

10. ARBEIDSGRUPPENS VURDERINGER OG FORSLAG

Formålet med undersøkelsen er å etablere et best mulig grunnlag for det videre lønnsarbeidet for Forskerforbundet sentralt og lokalt, for på den måten å tette lønnsgapet mellom høyskole- og universitetslektorene og lektorene i skoleverket. Med dette som bakteppe vil arbeidsgruppen komme med vurderinger og anbefalinger til Forskerforbundet sentralt og lokalt.

Undersøkelsen avdekker at det er sterk misnøye med egen lønn blant Forskerforbundets medlemmer i høyskole- og universitetslektorstilling. Undersøkelsen viser videre at disse medlemmene også opplever at de blir dårlig ivaretatt både i det lokale og i det sentrale lønnsarbeidet.

Tilbakemeldingene viser at det er behov for å vurdere hvordan lønnsarbeidet lokalt og sentralt i Forskerforbundet kan forbedres. I medhold av undersøkelsen vil arbeidsgruppen peke på noen overordnede forhold.

Det er etter hvert blitt en betydelig forskjell i den tariffbestemte minstelønnen fra lektor med opprykk i skoleverket til lektorene i høyere utdanning. Lektorene i høyere utdanning hadde noe høyere minstelønn enn lektor med opprykk i 2008. I 2015 var bildet helt forandret, og lektorene i høyere utdanning hadde 74 700 kroner lavere minstelønn ved null års ansiennitet, og 82 800 kroner lavere minstelønn ved 16 års ansiennitet enn lektor med opprykk i skoleverket. Forskjellene er så store at det vil være nødvendig å bruke flere år på å utligne dem.

Det er viktig at Forskerforbundet sentralt og lokalt opplyser/informerer om lønnskjevheten til Unio, politikere, bevilgende myndigheter og samfunnet. Videre er det også viktig at Forskerforbundet sentralt er i en god og konstruktiv dialog med Akademikerne, LO-stat og YS-stat om lønnskjevheten mellom lektor med opprykk i skoleverket og lektorene i høyere utdanning.

Det er viktig at Forskerforbundet både lokalt og sentralt benytter alle anledninger til å ta opp spørsmålet om lønn og lønnskjevheten til skoleverket. De lokale tillitsvalgte må informere medlemmene om de ulike virkemidlene som gir høyere lønn.

Videre er det en utfordring at dersom universitets- og høyskolelektorene fikk minstelønn tilsvarende skoleverket ville de gå forbi førstestillingene som er innplassert i lønnsramme 24 (førstelektor, førstebibliotekar, forsker 1109, førsteamanuensis og postdoktor). Dette lønnsproblemet omfatter derfor flere grupper enn bare lektorene i høyere utdanning, og det er viktig å være tydelig på at man ikke kan løse alle problemene samtidig. Det er viktig å ha et fokus av gangen for å få resultater i lønnsforhandlingene.

I lys av undersøkelsen er det behov for at Forskerforbundet tar en gjennomgang av prioriteringer og måten det arbeides på i det sentrale og lokale lønnsarbeidet. Vi etterlyser en gjennomgang av hvordan de ulike forhandlingsbestemmelsene kan utnyttes enda bedre enn i dag, samt hvordan politisk påvirkningsarbeid lokalt og sentralt kan forbedres. I tillegg er det behov for en åpenhet og tydeligere informasjon om lønnsarbeidet ut til medlemmene.

Undersøkelsen viser også at det med fordel kan gjøres en innsats slik at flere blir oppmerksomme på og bruker mulighetene for å få høyere lønn på egen arbeidsplass; at man kan forhandle lønn ved tilsetting, at man faktisk benytter lønnsamtaler, at man utnytter 2.3.4-forhandlinger samt at man stiller krav om økt lønn ved eventuell ny kontrakt på arbeidsplassen. For lokale tillitsvalgte er det viktig at man klarer å utforme lønnspolitiske retningslinjer som også åpner for at vitenskapelige kan dra vekslers på ekstraordinær innsats.

Til sist vil arbeidsgruppen peke på at det er behov for å etablere et tydelig mål for lønnsnivået til lektorene i høyere utdanning, samt hvilke lokale og sentrale strategier dette skal oppnås gjennom. Helt konkret må det vurderes om dagens innplassering i lønnsramme 25 er riktig, og hvordan lønnsrammen eventuelt best kan endres for å gi den ønskede lønnsutviklingen. I tillegg må det vurderes hvordan eventuelle endringer i lønnsystemet i staten kan utnyttes til Forskerforbundets fordel i denne saken.

Gjennom dette arbeidet har arbeidsgruppen vist at våre medlemmer som er ansatt som universitets- og høyskolelektorer er utålmodige. De ønsker å se resultat fra Forskerforbundet sentralt, og de forventer at deres lokale lønnskrav innfris i langt større grad. De er villige til å gå til streik for å vise sin misnøye og understreke forventningene om lønnsøkning.

11. BAKGRUNNSVARIABLER

Informasjon om kjønn, alder og lokallag ble hentet fra medlemsregisteret.

Tabell 35 Kjønn

	Antall	Prosent
Mann	205	43,4
Kvinne	266	56,4
Ikke oppgitt	1	0,2
Total	471	99,8

Tabell 36 Aldersfordeling

	Antall	Prosent
26-39 år	80	16,9
40-49 år	143	30,3
50-59 år	130	27,5
60 -	118	25
Ikke oppgitt	1	0,2
Total	472	100

Tabell 37 Gjennomsnittsalder etter stilling og kjønn

	Høyskolelektor	Universitetslektor	Totalt
Mann	50,2	52,1	50,8
Kvinne	50,1	50,1	50,1
Total	50,2	50,9	50,4

Tabell 38 Hvor lenge du har vært ansatt ved en høyskole og/eller et universitet? (spørsmål 3)

	Antall	Prosent
0-4 år	62	13,1
5-9 år	99	21
10-14 år	99	21
15-19 år	81	17,2
Mer enn 20 år	131	27,8
Total	472	100

Tabell 39 respondenter fordelt på lokallag

	Antall	Prosent
Forskerforbundet ved Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	1	0,2
Forskerforbundet ved Forsvarets etterretningshøgskole	2	0,4
Forskerforbundet ved Forsvarets høgskole	1	0,2
Forskerforbundet ved Høgskolen i Bergen	36	7,6
Forskerforbundet ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold	29	6,1
Forskerforbundet ved Høgskolen i Gjøvik	10	2,1
Forskerforbundet ved Høgskolen i Harstad	6	1,3
Forskerforbundet ved Høgskolen i Hedmark	14	3
Forskerforbundet ved Høgskolen i Lillehammer	6	1,3
Forskerforbundet ved Høgskolen i Narvik	1	0,2
Forskerforbundet ved Høgskolen i Nesna	5	1,1
Forskerforbundet ved Høgskolen i Nord-Trøndelag	17	3,6

	Antall	Prosent
Forskerforbundet ved Høgskolen i Oslo og Akershus	72	15,3
Forskerforbundet ved Høgskolen i Sogn og Fjordane	14	3
Forskerforbundet ved Høgskolen i Sør-Trøndelag	27	5,7
Forskerforbundet ved Høgskolen i Telemark	17	3,6
Forskerforbundet ved Høgskolen i Volda	9	1,9
Forskerforbundet ved Høgskolen i Østfold	14	3
Forskerforbundet ved Høgskolen i Ålesund	9	1,9
Forskerforbundet ved Høgskolen Stord/Haugesund	10	2,1
Forskerforbundet ved KRUS	1	0,2
Forskerforbundet ved Kunst- og designhøgskolen i Bergen	1	0,2
Forskerforbundet ved Kunsthøgskolen i Oslo	1	0,2
Forskerforbundet ved Norges handelshøyskole	2	0,4
Forskerforbundet ved Norges idrettshøgskole	5	1,1
Forskerforbundet ved NMBU	3	0,6
Forskerforbundet ved NTNU	17	3,6
Forskerforbundet ved Politihøgskolen	13	2,8
Forskerforbundet ved Samisk høyskole	3	0,6
Forskerforbundet ved Sjøkrigsskolen	4	0,8
Forskerforbundet ved UiT Norges arktiske universitet	38	8,1
Forskerforbundet ved Universitetet i Agder	33	7
Forskerforbundet ved Universitetet i Bergen	10	2,1
Forskerforbundet ved Universitetet i Nordland	6	1,3
Forskerforbundet ved Universitetet i Oslo	17	3,6
Forskerforbundet ved Universitetet i Stavanger	17	3,6
Ikke oppgitt	1	0,2
Totalt	472	100

Tabell 40 Respondenter etter institusjonskategori

	Antall	Prosent
Universitet og vit høyskole	149	31,6
Høyskole	322	68,2
Uregistrert	1	0,2
Total	472	100

VEDLEGG: SPØRRESKJEMA

FORHÅNDSVISNINGUtskriftvennlig versjon

Kartlegging av oppfatning av lønn

Med denne undersøkelsen ønsker vi å kartlegge høyskole- og universitetslektorenes oppfatning av egen lønn. I tillegg ønsker vi å få tilbakemelding på hvordan man opplever å bli ivaretatt i det lokale og sentrale lønnsarbeidet.

Svaret ditt er registrert så snart du har trykket "Send" og fått en bekreftelse på at du har svart.

Din identitet vil holdes skjult.

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

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Actions vil skje for følgende alternativer:

- Vet ikke : Gå til slutten
- Other (alternative answers) : Gå til slutten

1) Hvilken stilling (stillingskode) er du tilsatt i?

Høyskolelektor (1008)

Universitetslektor (1009)

Annet

Vet ikke

2) Angi hvilket lønnsnivå du er innplassert på i dag. Velg lønnstrinn og kronebeløp fra nedtrekksmenyen.

Velg alternativ

3) Hvor lenge du har vært ansatt ved en høyskole og/eller et universitet?

0-4 år

5-9 år

10-14 år

15-19 år

Mer enn 20 år

4) Hvordan vil du vurdere ditt lønnsnivå i dag opp mot kompetanse og arbeidsoppgaver?

Jeg er veldig fornøyd med min lønn

- Jeg er litt fornøyd med min lønn
- Jeg er ikke opptatt av lønn
- Jeg er litt misfornøyd med min lønn
- Jeg er veldig misfornøyd med min lønn

Neste >>

| 25 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

FORHÅNDSVISNING**Kartlegging av oppfatning av lønn**

5) Hvordan mener du stillingen som høyskole-/universitetslektor ivaretas i det sentrale lønnsarbeidet?

- 1 (i liten grad)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 (i høy grad)
- Vet ikke

6) Angi hvilket av de tre tiltakene nedenfor som det er viktigst for deg at Forskerforbunde prioriterer i det sentrale lønnsarbeidet.

- Løfte enkelte stillinger
- Generelle prosenttillegg til alle ansatte
- Størst mulig pott til lokale forhandlinger
- Annet
- Vet ikke

Neste >>

50 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

FORHÅNDSVISNING

Kartlegging av oppfatning av lønn

7) Hvordan blir du ivaretatt i lønnsarbeidet lokalt?

- 1 (i liten grad)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 (i høy grad)
- Vet ikke

8) Angi hvilket av de tre tiltakene nedenfor som er viktigst for deg at Forskerforbundet prioriterer i det lokale lønnsarbeidet.

- Gruppekrav for enkelte stillingsgrupper
- Noenlunde jevn fordeling av lønnsmidlene blant medlemmene
- Vektlegge innsats og kompetanse
- Annet
- Vet ikke

9) Vi vil gjerne vite om lønn og lønnsnivået på arbeidsplassen er et tema blant de ansatte. Angi hvilken påstand om lønn og lønnsnivået som passer best.

- Det diskuteres daglig
- Det diskuteres ukentlig
- Det diskuteres en gang i blant
- Det er ikke et tema

Neste >>

75 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

FORHÅNDSVISNING

Kartlegging av oppfatning av lønn

10) Var du klar over at du kunne forhandle om lønn når du ble tilsatt ?

- Ja
 Nei

11) Nedenfor listes det opp noen muligheter for å oppnå økt lønn. Angi om du har hatt anledning til å benytte de enkelte mulighetene.

	Ja	Nei	Ikke aktue
Hatt lønnsamtale med nærmeste leder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stilt lønnskrav i lokale forhandlinger (2.3.3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stilt lønnskrav i på særskilt grunnlag (2.3.4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krevd økt lønn i forbindelse med endring/fornyelse av arbeidskontrakten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis «Hvordan vil du vurdere ditt lønnsnivå i dag opp mot kompetanse og arbeidsoppgaver?» er lik «Jeg er veldig misfornøyd med min lønn»
 - eller
 - Hvis «Hvordan vil du vurdere ditt lønnsnivå i dag opp mot kompetanse og arbeidsoppgaver?» er lik «Jeg er litt misfornøyd med min lønn»
-)

12) Er det aktuelt for deg å ta jobb i skoleverket på grunn av lønn?

- Søker aktivt jobb i skoleverket
 Vurderer å søke jobb i skoleverket
 Uaktuelt å søke jobb i skoleverket

13) Er du villig til å streike for høyere lønn?

- Ja
 Nei

Vet ikke

14) Har du forslag til hvordan Forskerforbundet kan få gjennomslag for sin lønnskamp lokalt og sentralt?

Send

100 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

- Rapportene i Forskerforbundets skriftserie finnes samlet her:
www.forskerforbundet.no/skriftserien
- Forskerforbundet er landets største fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling, med 20 000 medlemmer.
- Forskerforbundet er organisasjonen for deg som arbeider med forskning, undervisning, formidling og administrasjon av kunnskap, både i offentlig og privat sektor.

Forskerforbundet
Tullins gate 2
Postboks 1025 Sentrum
0104 OSLO
Tlf. 21 02 34 00
post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no