

Lønforhandling for studerende i studiejobs



Indledning

I denne undersøgelse ønsker Djøf at sætte fokus på studerendes muligheder for at forhandle løn på deres studiejob. Undersøgelsen viser, at meget få studerende – lidt mere end hver fjerde – har forhandlet løn på deres studiejob inden for de seneste 2 år. Men blandt de studerende, som har forhandlet løn, melder klart størstedelen – tre ud af fire – at de har fået et udbytte ved deres lønforhandling. Det tyder altså på, at det betaler sig at lønforhandle.

Herudover sætter undersøgelsen fokus på studerendes oplevelser og erfaringer med at komme på AC-overenskomst i den offentlige sektor. I en faktaboks på næste side forklarer vi, mere om, hvad en overenskomst er, og hvad AC-overenskomsterne i den offentlige sektor kan betyde for studerende. Analysen baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs studerende medlemmer, der har et studiejob. Svarene er indsamlet mellem november og december 2024.

FAKTABOKS: HVAD BETYDER AC-OVERENSKOMST FOR STUDERENDE ANSAT I DEN OFFENTLIGE SEKTOR

Hvad er en overenskomst?

En overenskomst er en skriftlig aftale mellem arbejdsgivere og fagforeninger, der fastsætter vilkår som løn, arbejdstid, ferie og rettigheder som fx løn under barsel. Overenskomster sikrer dermed de grundlæggende løn- og arbejdsvilkår for lønmodtagere. I den offentlige sektor er alle ansatte dækket af aftalesystemet.

Hvad er en AC-overenskomst?

AC-overenskomsterne er aftaler i stat, kommune og region specifikt målrettet akademikere. De sikrer løn og arbejdsvilkår, som matcher akademisk uddannede medarbejdere. De gælder også for studerende, der er bachelorer og arbejder med akademiske opgaver.

Fordelene ved en AC-overenskomst:

- Studerende, der ansættes på en AC-overenskomst, modtager typisk en højere løn og pension, end hvis man fx. er ansat på kontoroverenskomsten.

Hvornår kan studerende blive ansat på en AC-overenskomst?

Studiejobs kan fx kvalificere til en AC-overenskomst, hvis:

- Jobbet kræver, at man har en afsluttet bachelorgrad
- Den studerende løser opgaver på niveau med kolleger, der er ansat på AC-overenskomst
- Jobopslaget specifikt efterspørger en bachelor

Hvordan sker overgangen til en AC-overenskomst?

Overgangen kan ske ved, at de studerende selv tager initiativ til at forhandle med deres arbejdsgiver. Alternativt kan en tillidsrepræsentant eller chef hjælpe med processen.

Analysen viser, at

- Næsten tre ud af fire (72 %) Djøf-studerende har ikke forhandlet løn på deres arbejdsplads inden for de seneste to år. Det betyder således, at lidt mere end en ud af fire (28 %) af de studerende har forhandlet løn.
- Der er betydelige forskelle med hensyn til, om studerende har lønforhandlet afhængigt af, om de arbejder i den private eller den offentlige sektor. Signifikant flere i den offentlige sektor (85 %) end i den private sektor (68 %) svarer, at de aldrig har forhandlet løn. 15 % af de studerende i den offentlige sektor og 32 % af de privatansatte har således forhandlet løn på et tidspunkt.
- Det betaler sig at lønforhandle. Tre ud af fire (75 %) af de studerende fik et udbytte af deres seneste lønforhandling. Det fremgår samtidig, at flere studerende ansat i den private sektor (77 %) fik et udbytte ved at forhandle løn sammenlignet med dem i den offentlige sektor (63 %).
- Klart størstedelen – tre ud af fem (60 %) – svarer, at det i mindre grad (23 %) eller slet ikke (37 %) er tydeligt for dem, hvordan de kan forhandle løn på deres arbejdsplads. Blot lidt mere end en ud af ti (13 %) svarer, at det i høj grad (8 %) eller i meget høj grad (5 %) er tydeligt for dem, hvordan de kan forhandle løn.
- Signifikant flere studerende ansat i den offentlige sektor (68 %) oplever, at det i mindre grad (19 %) eller slet ikke er tydeligt (49 %), hvordan man lønforhandler på deres arbejdsplads, sammenlignet med den private sektor. I den private sektor svarer lidt under tre ud af fem (57 %), at det i mindre grad (25 %) eller slet ikke (32 %) er tydeligt for dem, at de kan forhandle løn i deres nuværende job.
- De fleste studerende angiver, at de ikke har forhandlet løn, fordi de ikke oplever det som en mulighed i deres stilling (52 %). Herudover svarer omkring en ud af fire "Jeg ved ikke, hvordan man forhandler løn" (27 %) og/eller "Jeg er godt tilfreds med mit nuværende lønniveau" (24 %).

Indholdsfortegnelse

Indledning	2
Analysen viser, at	4
Studerendes lønforhandling	6
Ca. tre ud af fire studerende forhandler ikke løn	6
Signifikant flere studerende ansat i den private sektor har forhandlet løn	7
Det er utydeligt for mange Djøf-studerende, hvordan de kan forhandle løn	7
Det er mere tydeligt for studerende ansat i den private sektor, hvordan de kan forhandle løn	8
Hvorfor har de studerende ikke forhandlet løn?	9
Langt de fleste studerende fik et udbytte af deres seneste lønforhandling	13
Tendenser i de studerendes åbne svar om erfaringer med lønforhandling	13
Studerendes overenskomstdækning	15
Ikke alle studerende ansat i den offentlige sektor ved, at de er dækket af en overenskomst	15
Kun få studerende med studiejob i den private sektor er ansat på en overenskomst	21
Blandt kandidatstuderende med studiejob i den offentlige sektor oplever hver femte, at der blev lagt vægt på, at de havde en bachelorgrad ved deres ansættelse	17
Hver fjerde kandidatstuderende med studiejob i den offentlige sektor oplever, at de varetager de samme opgaver som færdiguddannede kandidater	17
Kun hver tiende kandidatstuderende med studiejob i den offentlige sektor har prøvet at forhandle sig på en AC-overenskomst	18
Mange studerende kender ikke til muligheden for at forhandle sig til en AC-overenskomst	18
To ud af fem kandidatstuderende med studiejob i den offentlige sektor vurderer, at de udfører opgaver, som berettiger dem til at blive ansat på en AC-overenskomst	19
Blandt studerende på en AC-overenskomst er det i de fleste tilfælde deres arbejdsgiver eller en anden på deres arbejdsplads, som tog initiativ til, at de blev indplaceret på en AC-overenskomst	20
Metode	22

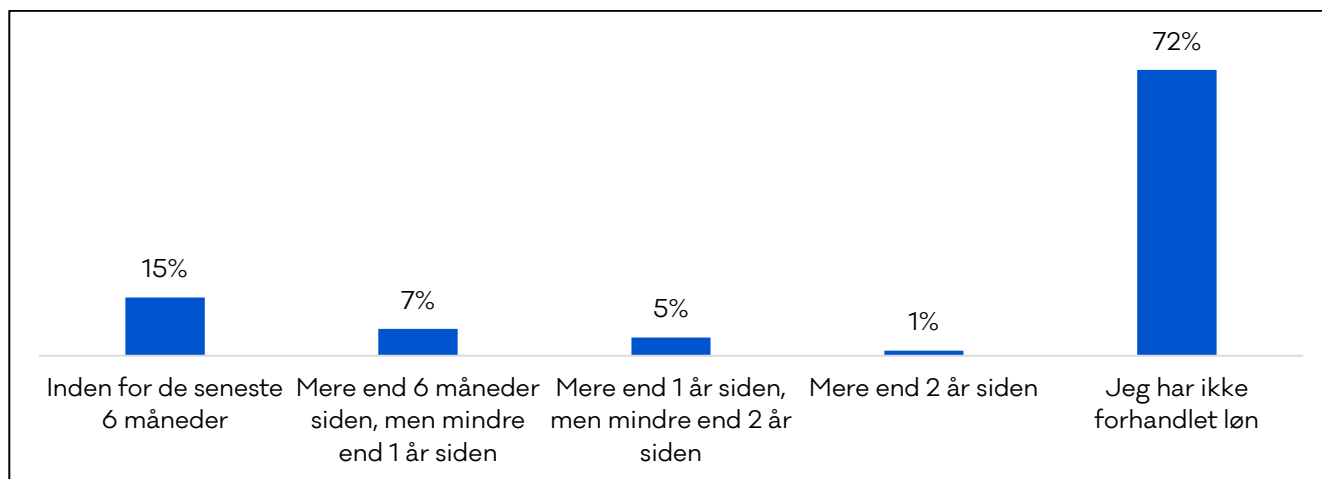
Studerendes lønforhandling

Ca. tre ud af fire studerende forhandler ikke løn

Figur 1 viser, hvorvidt og hvornår Djøf-studerende har forhandlet løn på deres studiejob. Det fremgår, at næsten tre ud af fire (72 %) af de studerende ikke har forhandlet løn. Det betyder samtidig, at lidt mere end en ud af fire (28 %) af de studerende har forhandlet løn. Resultaterne er på samme niveau som i 2022 og 2023, hvor vi stillede studerende det samme spørgsmål i en tilsvarende undersøgelse.

Det fremgår desuden af figur 1, at omtrent en ud af fem (22 %) har forhandlet løn inden for de seneste 6 måneder (15 %) eller for mere end 6 måneder men under 1 år siden (7 %). Herudover har 6 % forhandlet løn for mere end et år siden men under to år (5 %) eller mere end 2 år siden (1 %).

FIGUR 1: HVORNÅR HAR DU SENEST FORHANDLET DIN LØN? LØNFORHANDLING KAN BÅDE VÆRE I EKSISTERENDE JOB ELLER TIDLIGERE JOB

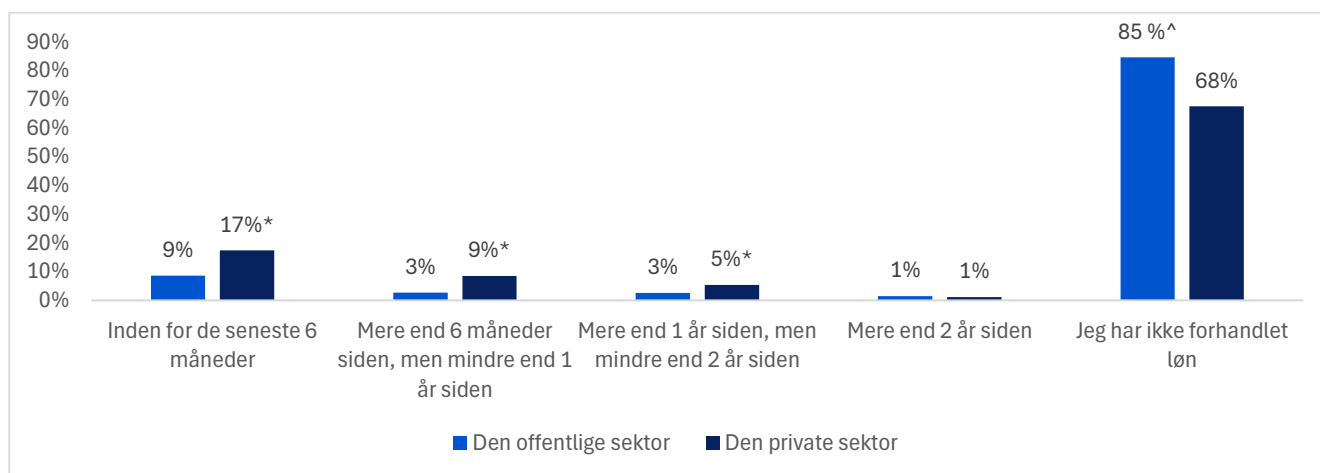


Signifikant flere studerende ansat i den private sektor har forhandlet løn

Figuren viser, hvornår studerende senest har forhandlet deres løn, opdelt på den offentlige og private sektor. Signifikant flere i den offentlige sektor (85 %) end i den private sektor (68 %) svarer, at de aldrig har forhandlet løn. Det betyder, at 15 % af de studerende i den offentlige sektor og 32 % af de privatansatte har forhandlet løn på et tidspunkt.

Blandt dem, der har forhandlet løn, angiver 9 % af de offentligt ansatte og 17 % af de privatansatte, at de har gjort det inden for de seneste 6 måneder. 3 % af de offentligt ansatte og 9 % af de privatansatte har forhandlet løn for mere end 6 måneder, men mindre end 1 år siden. Forhandlinger, der ligger længere tilbage, er sjældne: 3 % af de offentligt ansatte og 5 % af de privatansatte har forhandlet for mere end 1 år, men mindre end 2 år siden, mens kun 1 % i begge sektorer har gjort det for mere end 2 år siden.

FIGUR 2: HVORNÅR HAR DU SENEST FORHANDLET DIN LØN? - OPDELT PÅ SEKTOR

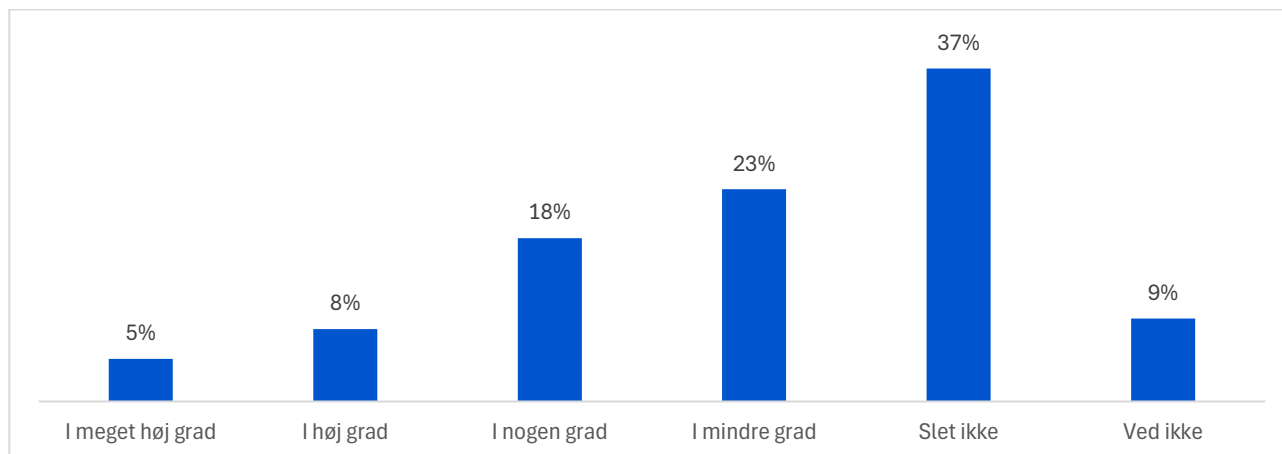


Note: * Signifikant højere end offentlig sektor, ^Signifikant højere end privat sektor

Det er utydeligt for mange Djøf-studerende, hvordan de kan forhandle løn

Vi har spurgt de studerende, om det er tydeligt for dem, hvordan de kan forhandle løn i deres nuværende studiejob. Her svarer klart størstedelen – tre ud af fem (60 %) – at det i mindre grad (23 %) eller slet ikke (37 %) er tydeligt for dem. Blot lidt mere end en ud af ti (13 %) svarer, at det i høj grad (8 %) eller i meget grad (5 %) er tydeligt for dem, hvordan de kan forhandle løn.

FIGUR 3: I HVILKEN GRAD ER DET TYDELIGT FOR DIG, HVORDAN DU KAN FORHANDLE DIN LØN I DIT NUVÆRENDE JOB?

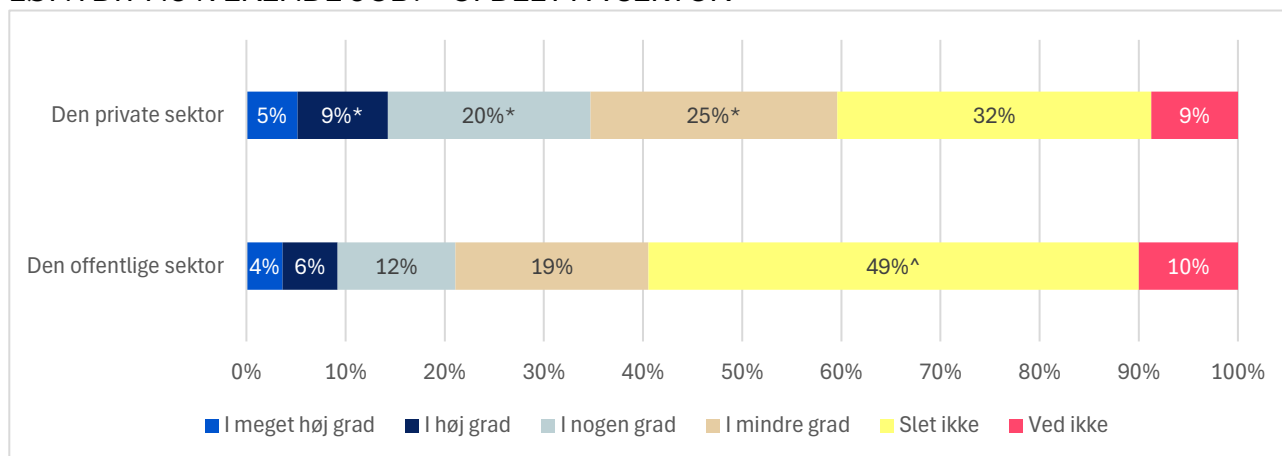


Det er mere tydeligt for studerende ansat i den private sektor, hvordan de kan forhandle løn

Der er betydelig forskel mellem den offentlige og private sektor med hensyn til, om de studerende finder det tydeligt, hvordan de kan forhandle løn i deres nuværende job. I den offentlige sektor svarer omkring én ud af tre (68 %), at det i mindre grad (19 %) eller slet ikke (49 %) er tydeligt for dem. I den private sektor svarer signifikant færre (57 %), at det i mindre grad (25 %) eller slet ikke (32 %) er tydeligt for dem, at de kan forhandle løn i deres nuværende job.

Herudover fremgår det, at 14 % i den private sektor i høj grad (9 %) eller i meget høj grad (5 %) oplever, at det er tydeligt, hvordan de kan forhandle løn. I den offentlige sektor svarer 10 %, at det i høj grad (4 %) eller i meget høj grad (6 %) er tydeligt.

FIGUR 4: I HVILKEN GRAD ER DET TYDELIGT FOR DIG, HVORDAN DU KAN FORHANDLE DIN LØN I DIT NUVÆRENDE JOB? - OPDELT PÅ SEKTOR



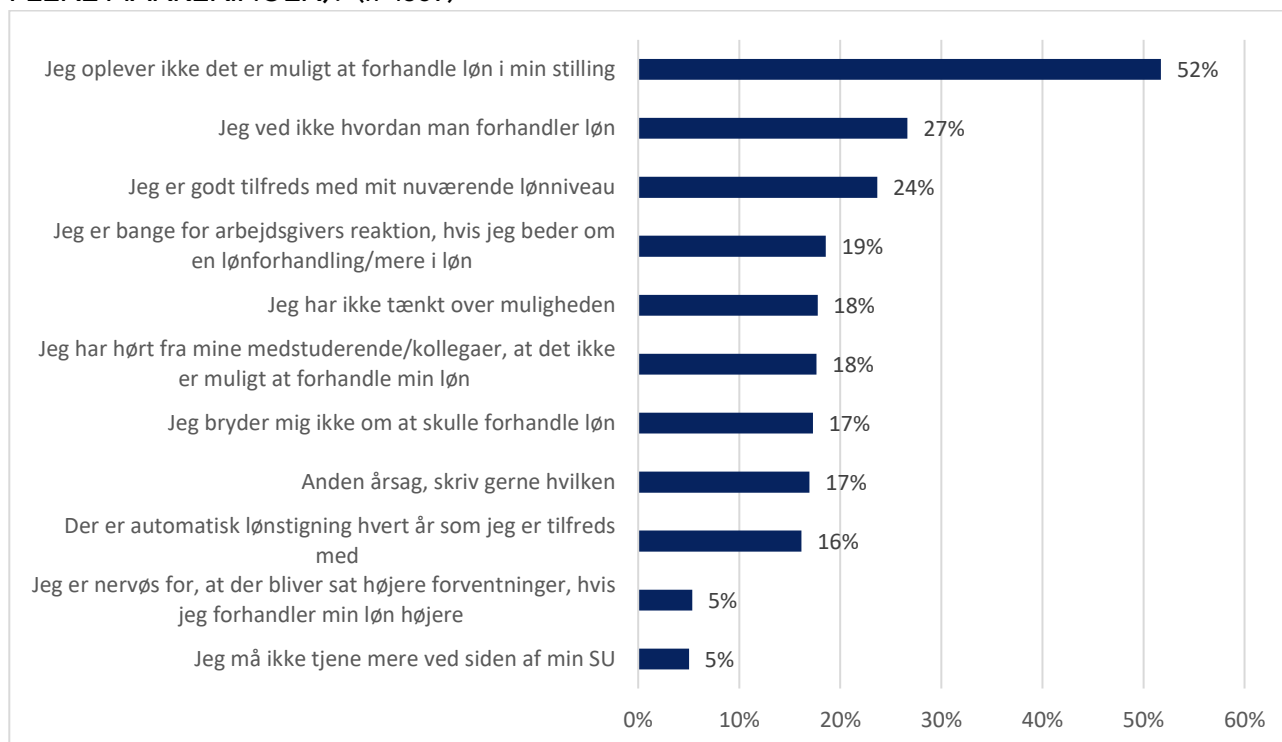
Note: * Signifikant højere end offentlig sektor, ^Signifikant højere end privat sektor

Hvorfor har de studerende ikke forhandlet løn?

Figur 5 viser, hvilke årsager studerende, som ikke har forhandlet løn, angiver til, at de ikke har forhandlet løn. Den årsag, som klart flest studerende vælger, er "Jeg oplever ikke, at det er muligt at forhandle løn i min stilling." Mere end halvdelen (52 %) giver dette svar. Herudover svarer omkring en ud af fire "Jeg ved ikke, hvordan man forhandler løn" (27 %) og/eller "Jeg er godt tilfreds med mit nuværende lønniveau" (24 %),

Der er desuden lige under en ud af fem, som har svaret "Jeg er bange for arbejdsgivers reaktion, hvis jeg beder om en lønforhandling/mere i løn" (19 %), "Jeg har ikke tænkt over muligheden" (18 %) og/eller "Jeg har hørt fra mine medstuderende/kollegaer, at det ikke er muligt at forhandle min løn" (18 %), "Jeg bryder mig ikke om at skulle forhandle løn" (17 %) og/eller "Anden årsag" (17 %).

FIGUR 5: HVILKE ÅRSAGER ER DER TIL, AT DU IKKE HAR FORHANDLET LØN? (SÆT GERNE FLERE MARKERINGER)? (n=1869)



*Kun stillet til respondenter, der ikke har forhandlet løn

De studerende havde også mulighed for at afgive fritekstbesvarelser for at forklare, hvorfor de ikke har forhandlet løn. I de åbne svar fremhæver mange, at deres løn er fastsat via overenskomster eller faste lønsatser, hvilket betyder, at individuel lønforhandling ikke opleves som en mulighed. Flere beskriver også, at lønforhandlinger på deres arbejdsplads sker kollektivt eller reguleres automatisk, typisk årligt, og derfor ikke kræver individuel indsats.

En del fortæller, at de har været ansat i kort tid og derfor ikke har fundet det passende at forhandle løn endnu. Nogle nævner også usikkerhed om processen som en barriere, da de ikke ved, hvem de skal kontakte, eller hvad de skal argumentere for. Endelig fremhæver enkelte, at deres fokus i studiejobbet ligger på at få erfaring og karrieremuligheder frem for at opnå en højere løn.

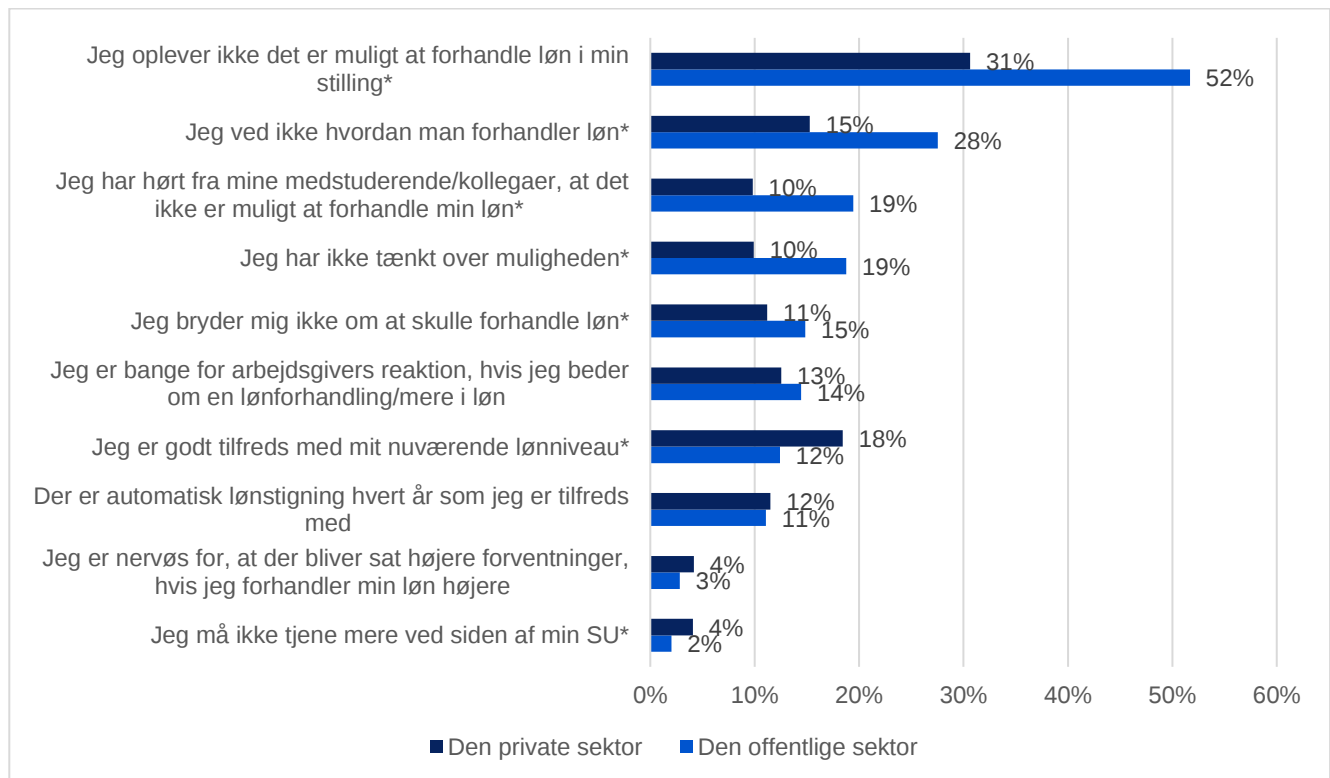
Udvalgte citater fra studerende om, hvorfor de ikke har lønforhandlet i deres job

- Om fast løn uden mulighed for forhandling:
"Alle studenter får samme løn i virksomheden, og den er ikke til forhandling."
- Om kollektive lønforhandlinger:
"Der foretages kollektiv lønforhandling i studentergruppen."
- Om at være nyansat:
"Jeg er lige startet i stillingen, så jeg tænker først, at det giver mening at forhandle om den slags, når man har været der lidt tid."
- Om usikkerhed omkring processen:
"Jeg ved ikke, hvad jeg skal argumentere for - hvad der er 'legitimt!'."
- Om at prioritere erfaring frem for løn:
"Mit fokus for mit studiejob er ikke at få 10-15 kr. mere i timen, men at sikre mig erfaring og evt. fuldtidsansættelse bagefter."

Figur 6 viser årsagerne til, at studerende ikke har forhandlet løn med besvarelserne opdelt på sektor. Det fremgår, at både studerende ansat i det offentlige og i den private sektor er mest tilbøjelige til at svare, at de ikke oplever, det er muligt at forhandle løn i deres stilling. Der er dog markant flere i det offentlige (52 %) end i det private (31 %), som svarer dette.

Der er desuden flere studenter ansat i det offentlige (28 %), som svarer, at de ikke ved, hvordan man forhandler løn sammenlignet med det private (15 %). Omvendt er der flere studerende ansat i det private (18 %) end i det offentlige (12 %), som svarer, at de ikke har forhandlet løn, fordi de er tilfredse med deres løn.

FIGUR 6: HVILKE ÅRSAGER ER DER TIL, AT DU IKKE HAR FORHANDLET LØN? – OPDELT PÅ SEKTOR



* Angiver at der er signifikant forskel på andelen der peger på årsagen på tværs af sektor
-spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der ikke har forhandlet løn

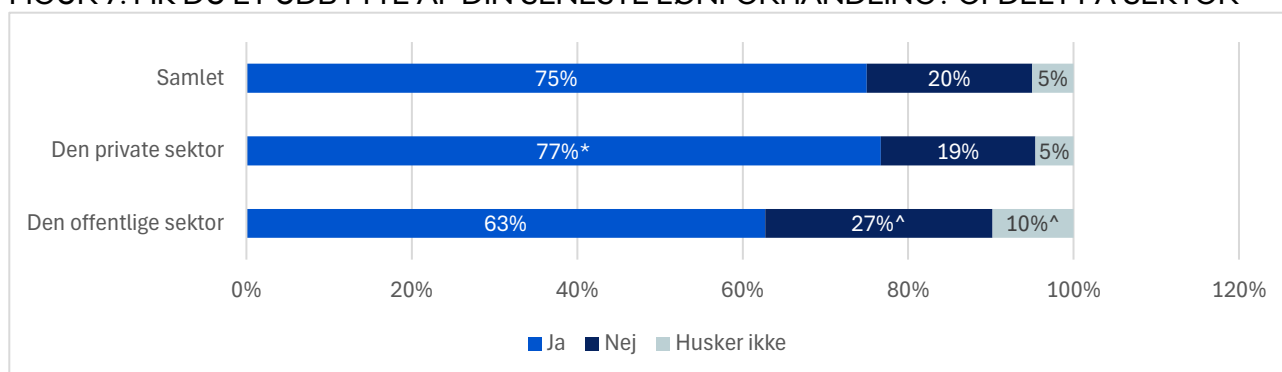
Langt de fleste studerende fik et udbytte af deres seneste lønforhandling

Figur 7 viser, hvor mange studerende, som fik et udbytte af deres seneste lønforhandling. Vi viser både svar fra alle studerende samt svar opdelt på privat og offentlig sektor.

Overordnet set viser figur 7, at langt de fleste – tre ud af fire (75 %) – fik et udbytte af deres seneste lønforhandling. Det er samme andel som i 2023, hvor vi stillede det samme spørgsmål i en tilsvarende undersøgelse. Kun hver femte (20 %) af de studerende svarer, at de ikke fik et udbytte ved deres seneste lønforhandling.

Det fremgår herudover, at signifikant flere studerende ansat i den private sektor (77 %) fik et udbytte ved at forhandle løn sammenlignet med studerende ansat i den offentlige sektor (63 %). I den private sektor svarer hver femte (19 %), at de ikke fik et udbytte ved at lønforhandle. I den offentlige sektor er andelen, som lønforhandlede uden at få en gevinst, signifikant højere (27 %).

FIGUR 7: FIK DU ET UDBYTTE AF DIN SENESTE LØNFORHANDLING? OPDELT PÅ SEKTOR



Note: Kun stillet til respondenter, der har forhandlet løn inden for de seneste 2 år. * Signifikant højere end offentlig sektor, ^Signifikant højere end privat sektor

Tendenser i de studerendes åbne svar om erfaringer med lønforhandling

Vi har spurgt studerende: "Vil du sætte nogle flere ord på din erfaring med at forhandle løn, som kunne være til gavn for andre studerende?" På baggrund af deres åbne svar har vi identificeret en række tendenser i de studerendes erfaringer med lønforhandling.

- **Forberedelse og viden som nøgle til succes**

En tydelig tendens er, at forberedelse er afgørende for en vellykket lønforhandling. Mange studerende fremhæver, at det hjælper at undersøge lønniveauer og reflektere

over egen værdi. En studerende skriver: *"Jeg brugte Djøf's undersøgelse om gennemsnits timeløn for studerende i lignende jobs og brugte denne som argumentation for, at min løn skulle stige."*

- **Betydningen af selv at tage initiativ**

Flere studerende oplever, at arbejdsgiveren sjældent tager initiativ til lønforhandling, og at man derfor selv skal rejse spørgsmålet. En studerende udtaler: *"Jeg gik selv ind og spurgte om en lønforhandling efter 2 år. Min chef var imødekommende, og det var en positiv oplevelse."*

- **Fællesskab som en styrke**

Samarbejde med andre studerende nævnes som en effektiv strategi, især på arbejdspladser med flere studentermedhjælpere. En studerende beskriver: *"Alle stud.jur.'er slog sig sammen. Vi diskuterede vores ønsker for løn og valgte to personer, der stod for forhandlingen på vegne af os alle."*

- **Oplevelser af faste rammer og begrænsninger**

Flere studerende oplever, at der er begrænsede muligheder for individuel forhandling på grund af faste lønrammer eller overenskomster. En studerende skriver: *"På min arbejdsplads er timelønnen fast for alle studenter, så der er ikke noget at forhandle om."*

- **Alternative løsninger, når lønnen ikke kan hæves**

Når lønnen er fastlåst, finder nogle studerende kreative løsninger ved at forhandle andre goder. En studerende fortæller: *"Jeg forhandlede mig frem til en ekstra fridag med løn til eksamen."*

En anden nævner: *"Jeg fik ikke en højere løn, men forhandlede en pensionsordning og sundhedsforsikring som en del af min pakke."*

- **Selvtillid og tro på egen værdi**

En gennemgående pointe er, at det er afgørende at tro på sig selv for at lykkes med lønforhandling. En studerende beskriver: *"Man skal huske, at studerende også har en markedsværdi. Hvis man ikke spørger, får man ikke mere i løn."*

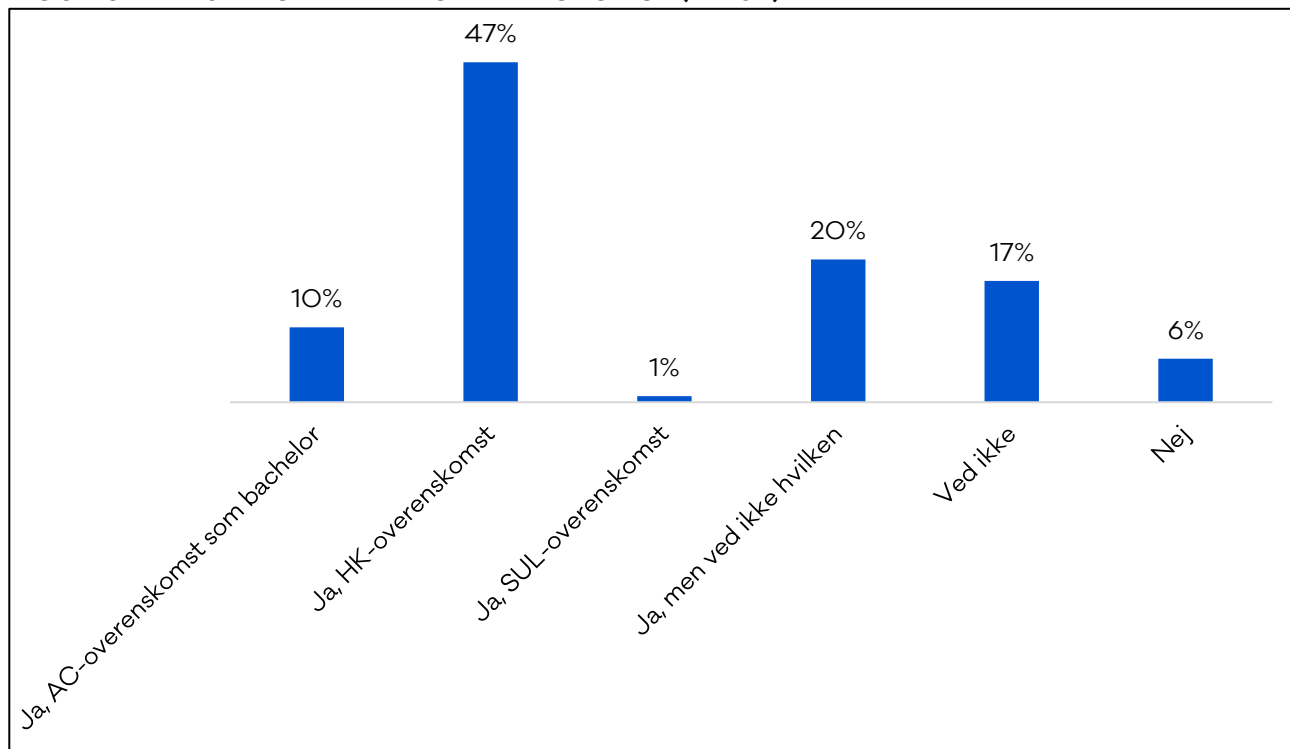
Studerendes overenskomstdækning

Ikke alle studerende ansat i den offentlige sektor ved, at de er dækket af en overenskomst

Vi har spurgt de studerende om, hvilken type overenskomst, de er ansat efter. Hver tiende (10 %) svarer, at de er ansat på en AC-overenskomst, mens 47 % angiver, at de arbejder på en HK-overenskomst. 1 % svarer, at de er ansat på SUL-overenskomsten. 20 % af de adspurgte ved, at de er ansat på en overenskomst, men ikke hvilken type, mens 17 % svarer "Ved ikke".

6 % af de studerende angiver, at de ikke er dækket af en overenskomst. Ud fra vores viden, er alle studerende ansat i den offentlige sektor omfattet af en kollektiv overenskomst. Vi anslår derfor, at de 6 %, som svarer, at de ikke har en overenskomst, formodentligt ikke er bekendt med deres overenskomst.

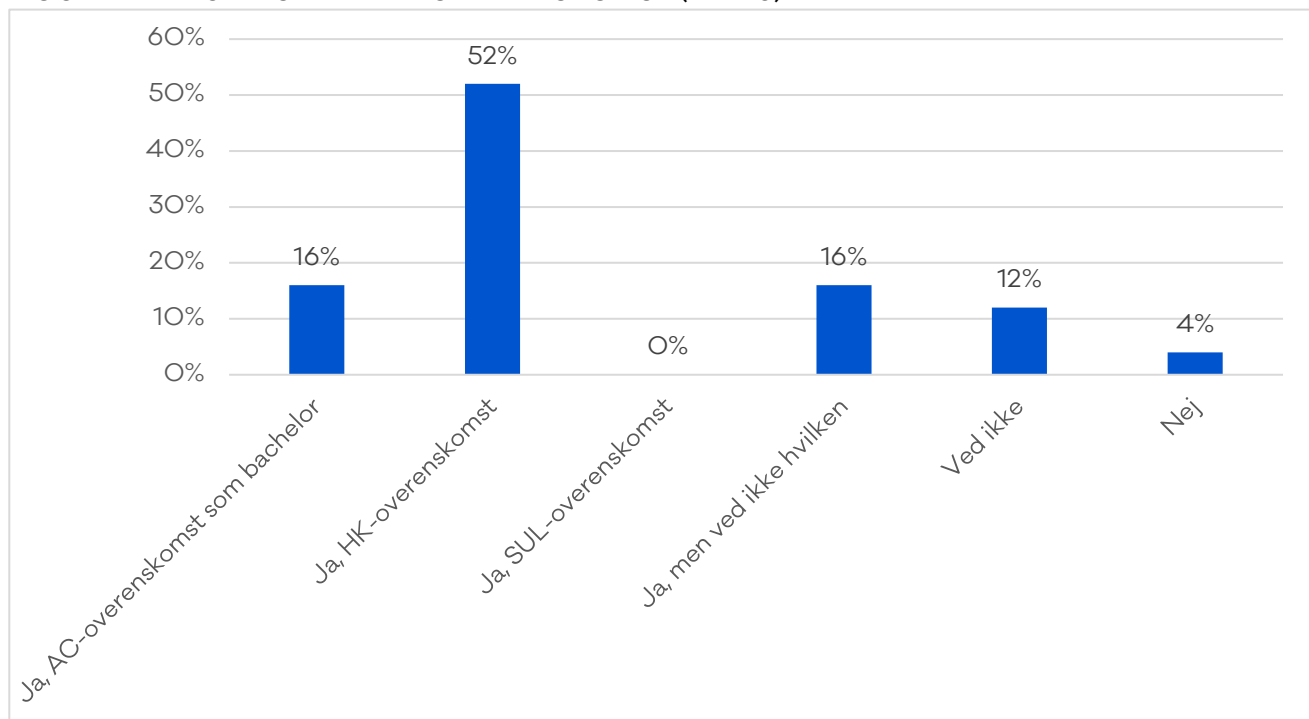
FIGUR 8: ER DU ANSAT PÅ EN OVERENSKOMST (n=739)



*Kun stillet til ansatte i den offentlige sektor

Figur 9 viser tilsvarende fordeling for andelen af kandidatstuderende ansat i den offentlige sektor. Det er som nævnt 10 % af alle studerende ansat i den offentlige sektor, der er på en AC-overenskomst (figur 8). Kigger vi alene på kandidatstuderende med et studierelevant studiejob, så er det 16%, der er på en AC-overenskomst. Ansættelse på AC-overenskomst forudsætter en bachelorgrad.

FIGUR 9: ER DU ANSAT PÅ EN OVERENSKOMST (n=425)

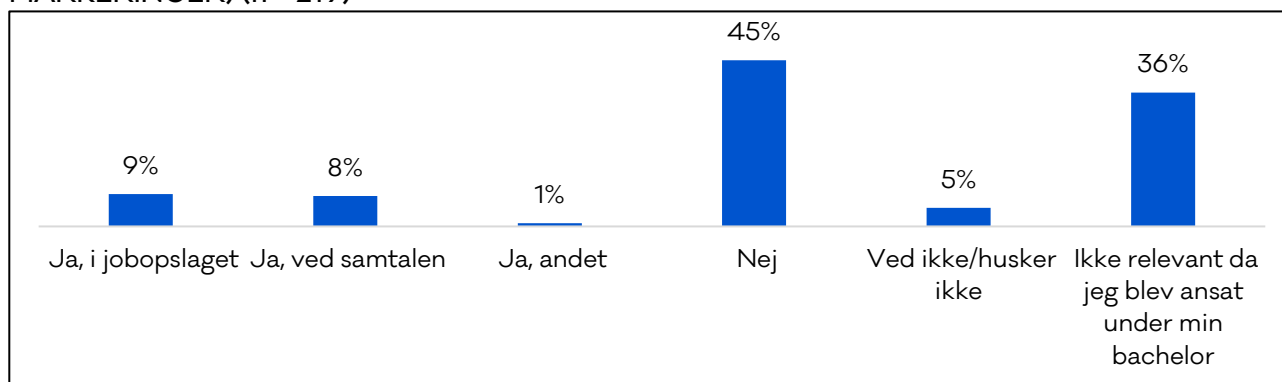


*Ansatte i den offentlige sektor, kandidatstuderende OG studierelevant arbejde

Blandt kandidatstuderende med studiejob i den offentlige sektor oplever hver femte, at der blev lagt vægt på, at de havde en bachelorgrad ved deres ansættelse

Figur 10 viser, om der i forbindelse med ansættelsen blev lagt vægt på, at de studerende havde en bachelorgrad for at kunne varetage deres stilling. Blandt de adspurgte svarer 9 %, at det blev nævnt i jobopslaget, mens 8 % angiver, at det blev nævnt ved ansættelsessamtalen. Kun 1 % svarer, at det blev nævnt i en anden sammenhæng. 45 % angiver, at deres bachelorgrad ikke blev vægtet i forbindelse med ansættelsen, mens 5 % svarer "Ved ikke/husker ikke". 36 % angiver, at spørgsmålet ikke er relevant, da de blev ansat under deres bachelorstudier.

FIGUR 10: BLEV DER I FORBINDELSE MED DIN ANSÆTTELSE LAGT VÆGT PÅ, AT DU HAVDE EN BACHELORGRAD FOR AT KUNNE VARETAGE STILLINGEN? (SÆT EVT. FLERE MARKERINGER) (n = 219)



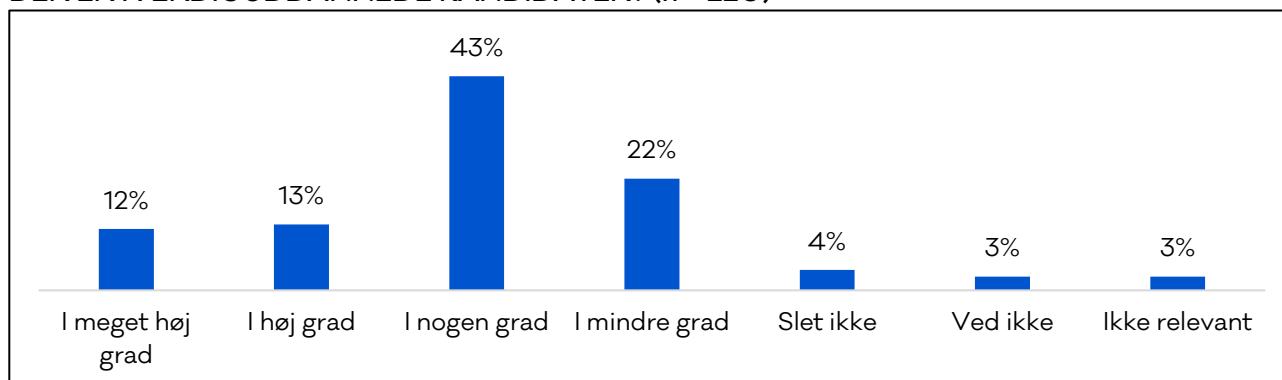
*Kun stillet til ansatte i den offentlige sektor med studierelevant job, ansat på HK-overenskomst OG er kandidatstuderende

Hver fjerde kandidatstuderende med studiejob i den offentlige sektor oplever, at de varetager de samme opgaver som færdiguddannede kandidater

Figur 11 viser, i hvilken grad studerende varetager de samme opgaver som deres kolleger, der er færdiguddannede kandidater. Blandt de adspurgte svarer hver fjerde (25 %), at de i meget høj (12 %) eller i høj grad (13 %) varetager de samme opgaver.

Den største andel, 43 %, angiver, at de i nogen grad varetager de samme opgaver. Omkring en fjerdedel (26 %) svarer, at de i mindre grad (22 %) eller slet ikke (4 %) varetager de samme opgaver som færdiguddannede kandidater. Derudover svarer 3 % "Ved ikke", og 3 % angiver, at spørgsmålet ikke er relevant for dem.

FIGUR 11: I HVILKEN GRAD VARETAGER DU DE SAMME OPGAVER, SOM DINE KOLLEGAER, DER ER FÆRDIGUDDANNEDE KANDIDATER? (n = 220)

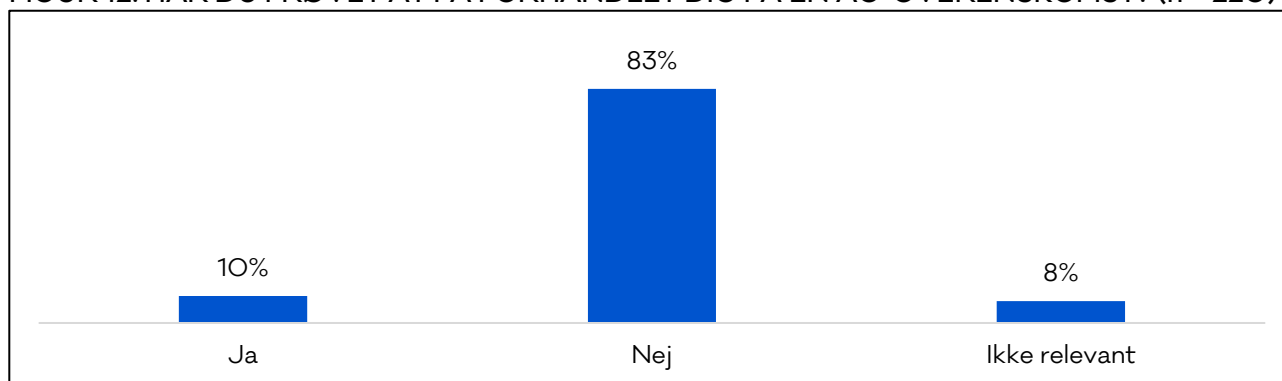


*Kun stillet til ansatte i den offentlige sektor med studierelevant job, ansat på HK-overenskomst OG er kandidatstuderende

Kun hver tiende kandidatstuderende med studiejob i den offentlige sektor har prøvet at forhandle sig på en AC-overenskomst

Figur 12 viser, om studerende har forsøgt at forhandle sig over på en AC-overenskomst. Blandt de adspurgte svarer 10 %, at de har forsøgt at forhandle sig over på en AC-overenskomst, mens 83 % angiver, at de ikke har forsøgt dette. Derudover vurderer 8 %, at spørgsmålet ikke er relevant for dem.

FIGUR 12: HAR DU PRØVET AT FÅ FORHANDLET DIG PÅ EN AC-OVERENSKOMST? (n = 220)

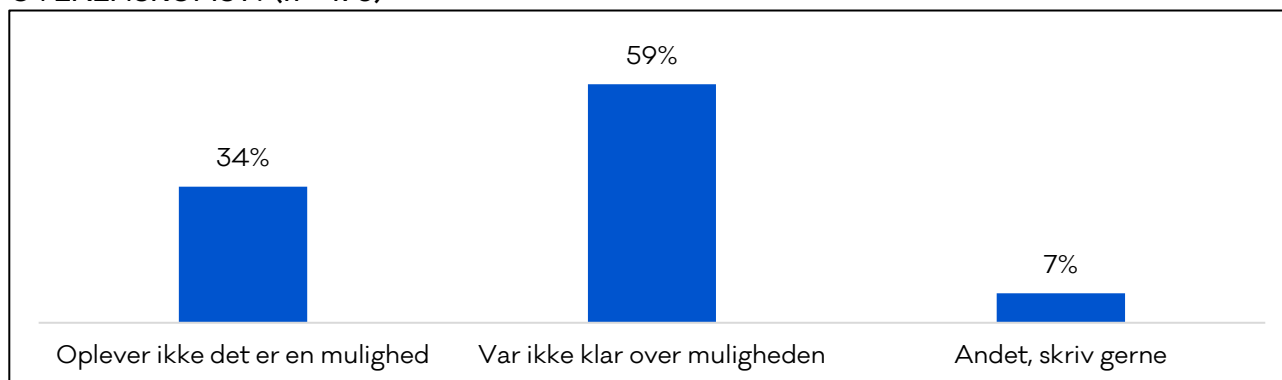


*Kun stillet til ansatte i den offentlige sektor med studierelevant job, ansat på HK-overenskomst OG er kandidatstuderende

Mange studerende kender ikke til muligheden for at forhandle sig til en AC-overenskomst

Figur 13 viser, hvorfor studerende ikke har forsøgt at forhandle sig over på en AC-overenskomst. Blandt de adspurgte svarer 59 %, at de ikke var klar over muligheden, mens 34 % angiver, at de ikke oplever det som en mulighed. 7 % svarer "Andet" og har mulighed for at uddybe deres svar.

FIGUR 13: HVORFOR HAR DU IKKE PRØVET AT FORHANDLE DIG OVER PÅ EN AC-OVERENSKOMST? (n = 178)

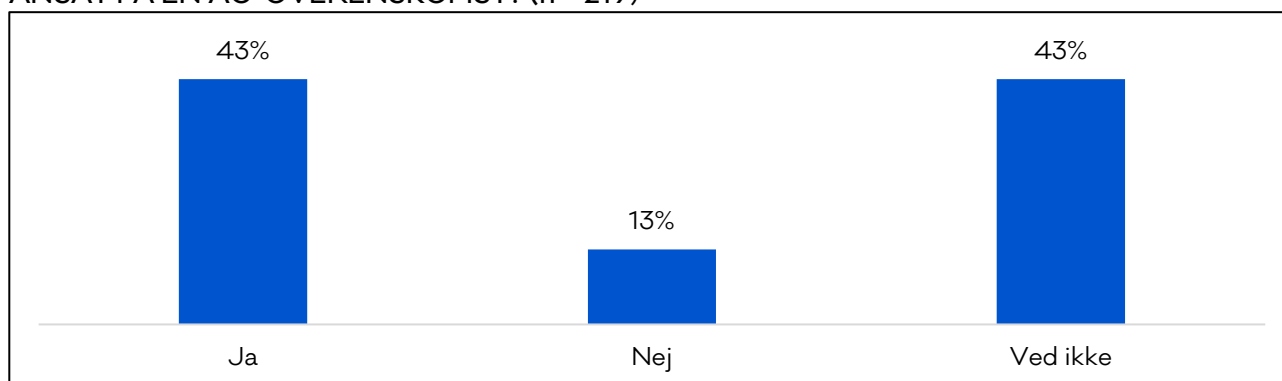


**Kun stillet til ansatte i den offentlige sektor med studierelevant job, ansat på HK-overenskomst OG er kandidatstuderende OG har ikke forsøgt at forhandle sig på AC-overenskomst*

To ud af fem kandidatstuderende med studiejob i den offentlige sektor vurderer, at de udfører opgaver, som berettiger dem til at blive ansat på en AC-overenskomst

Figur 14 viser, om studerende vurderer, at de udfører opgaver, som berettiger dem til at blive ansat på en AC-overenskomst. Blandt de adspurgte svarer over to ud af fem (43 %), at deres opgaver berettiger dem til en AC-overenskomst, mens 13 % angiver, at deres opgaver ikke gør det. Mere end to ud af fem svarer (43 %) "Ved ikke".

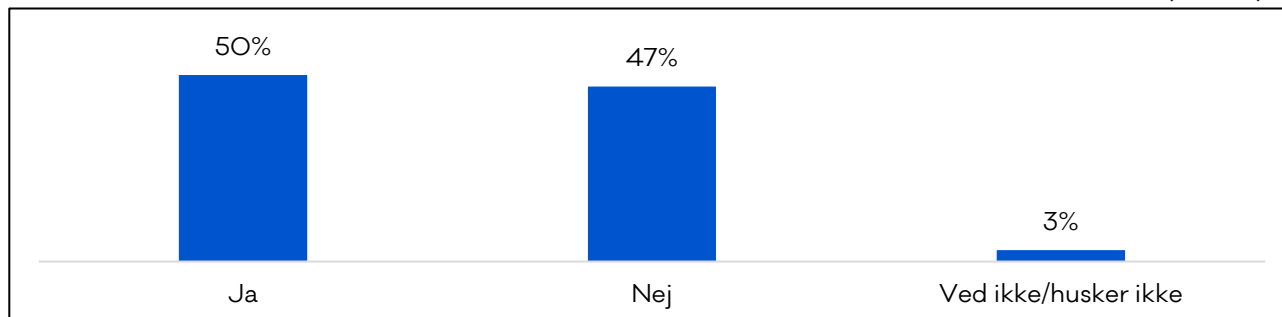
FIGUR 14: VURDERER DU, AT DU UDFØRER OPGAVER, SOM BERETTIGER DIG TIL AT BLIVE ANSAT PÅ EN AC-OVERENSKOMST? (n = 219)



**Kun stillet til ansatte i den offentlige sektor med studierelevant job, ansat på HK-overenskomst OG er kandidatstuderende*

Figur 15 viser, om studerende blev ansat direkte på en AC-overenskomst ved ansættelsens start. Blandt de 66 adspurgte svarer 50 %, at de blev ansat direkte på en AC-overenskomst, mens 47 % angiver, at de ikke blev det. Derudover svarer 3 %, at de ikke ved eller husker, om de blev ansat direkte på en AC-overenskomst.

FIGUR 15: BLEV DU ANSAT PÅ AC-OVERENSKOMST VED ANSÆTTELSENS START? (n = 66)



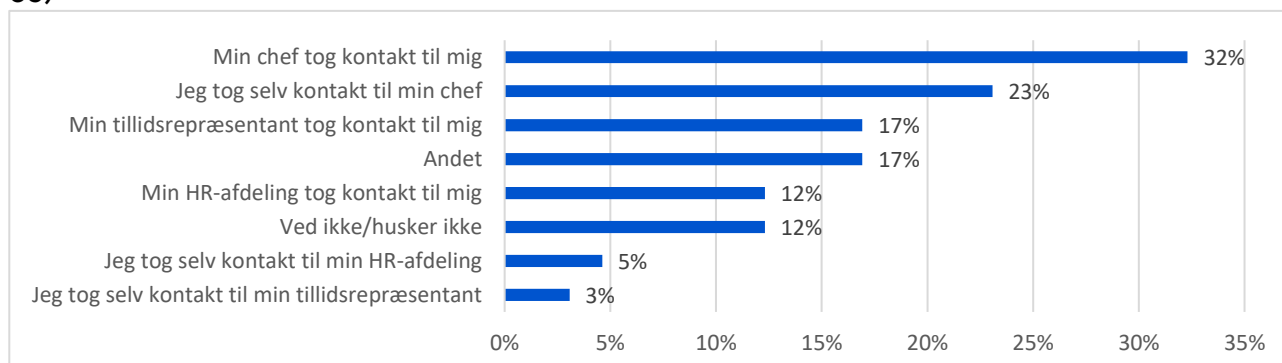
*Kun stillet til ansatte i den offentlige sektor med studierelevant job, ansat på AC-overenskomst OG er kandidatstuderende

Blandt studerende på en AC-overenskomst er det i de fleste tilfælde deres arbejdsgiver eller en anden på deres arbejdsplads, som tog initiativ til, at de blev indplaceret på en AC-overenskomst

Figur 16 viser, hvem der tog initiativ til, at de studerende blev indplaceret på en AC-overenskomst. Initiativet kom i langt de fleste tilfælde fra andre. 32 % af de adspurgte svarer, at deres chef tog kontakt, mens 17 % angiver, at det var en tillidsrepræsentant, der tog initiativet. Derudover svarer 12 %, at deres HR-afdeling tog kontakt for at sikre indplaceringen.

En mindre andel af de studerende tog selv initiativ. 23 % angiver, at de selv kontaktede deres chef, 5 % tog kontakt til HR-afdelingen, og 3 % tog kontakt til en tillidsrepræsentant. Endelig svarer 17 % "Andet", og 12 % angiver, at de "Ved ikke/husker ikke". Tallene viser, at initiativet i de fleste tilfælde ligger hos arbejdsgiveren eller andre aktører på arbejdspladsen, mens en mindre andel af de studerende selv tager aktivt initiativ.

FIGUR 16: HVEM TOG INITATIV TIL, AT DU BLEV INDPLACERET PÅ AC-OVERENSKOMST? (n = 65)



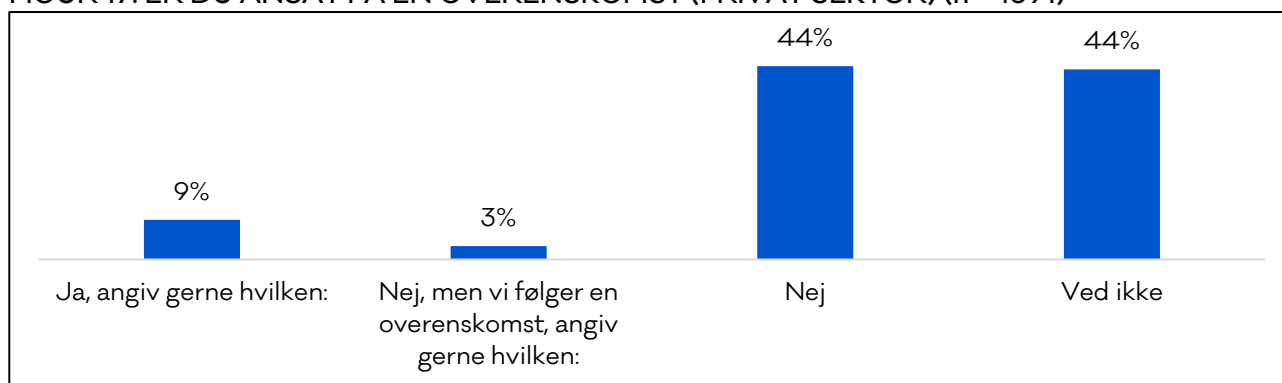
*Kun stillet til ansatte i den offentlige sektor med studierelevant job, ansat på AC-overenskomst OG er kandidatstuderende

Kun få studerende med studiejob i den private sektor er ansat på en overenskomst

Figur 17 viser, om studerende ansat i den private sektor er dækket af en overenskomst. Blandt de adspurgte svarer 9 %, at de er ansat på en overenskomst og angiver, hvilken type overenskomst de arbejder under. 3 % svarer, at de ikke er ansat på en overenskomst, men at deres arbejdsplads følger en overenskomst, som de angiver typen af.

Langt de fleste angiver enten "Nej" (44 %) eller "Ved ikke" (44 %). Dette viser, at størstedelen af studerende i den private sektor enten ikke arbejder under en overenskomst eller ikke har kendskab til, om de gør

FIGUR 17: ER DU ANSAT PÅ EN OVERENSKOMST (PRIVAT SEKTOR) (n = 1691)



*Kun stillet til ansatte i den private sektor

Metode

Analysen baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs studerende medlemmer, der har et studiejob.

I undersøgelsen bliver de studerende spurgt om temaerne: Løn og vilkår, arbejdstid og fleksibilitet, overenskomster og lønforhandling.

Indsamlingsperioden var november-december 2024. Der blev udsendt to påmindelser om at svare på spørgeskemaet.

Svarprocent: Undersøgelsen er sendt til alle studerende medlemmer (23.039), da vi ikke har oplysninger om studiejob. Vi ved fra tidligere undersøgelser (Undersøgelse om studiejob 2022), at ca. 78 % har et studiejob, dvs. 17.970. Vi har svar fra 2.645 – dvs. estimeret svarprocent er 14,7.

