



FORORD



Ung i arbeid beskriver noen viktige hovedtrekk ved situasjonen til Econas medlemmer som er tidlig i sitt karriereløp. Datagrunnlaget for rapporten er stort sett fra Econas lønnsundersøkelse i 2012. Econas lønnsundersøkelser strekker seg tilbake til 1941, og er et av de viktigste og mest brukte medlemstilbudene til Econa.

Rapporten beskriver starten i arbeidslivet for kandidater med mastergrad innen økonomiske og/eller administrative fag.

INNLEDNING

Rapporten skal gi realistiske forventninger til vilkårene i dagens arbeidsmarked for relativt nyutdannede Econamedlemmer, noe som også er en god indikasjon på hva som kan forventes i framtiden.

Utvikling i lønn og andre ytelser, samt utdanningens relevans i jobbmarkedet er gode indikatorer på hvor attraktive Econamedlemmenes kunnskap er i samfunnet. Derfor bygges rapporten i stor grad opp rundt lønn og utdanningens relevans. Lønn er en viktig indikator på karriere, men kanskje enda viktigere er det å få lederansvar. Vi vet at samvariasjonen mellom lønn og lederansvar målt i vår stillingstrinnsmodell er meget sterk. Lønn er derfor også en meget god indikator på ansvar i sitt arbeid.

Høsten 2012 gjennomførte Econa sin årlige lønnsundersøkelse. Denne sendes ut til alle medlemmer av organisasjonen, med unntak av studenter og personer kategorisert som uten inntektsbringende arbeid (i militærtjeneste, yrkespassive, pensjonister og lignende). 6 991 av de 13 072 medlemmene som mottok undersøkelsen svarte. Det gir en tilfredsstillende svarprosent på 53,72. Vi skulle likevel sett at den var høyere, men i lys av undersøkelsens omfang er det en god svarprosent.

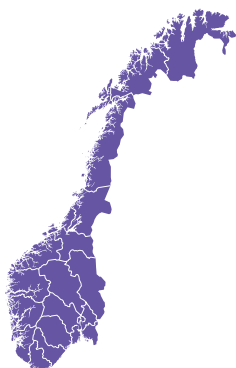
Undersøkelsen sendes ut i samarbeid med TNS-Gallup som står for den første bearbeidelsen av informasjonen. Deretter mottar vi statistikken og gjør videre analyser. Vi kvalitetssjekker tall, verdier og resultater for å unngå feil og misforståelser.



DEMOGRAFISK SPREDNING

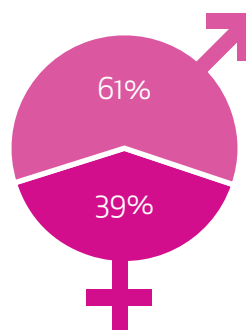
Tabell 1: Kjønnfordeling årskull 2008-2012

Kjønnfordelingen i lønnsundersøkelsen har vært stabil de siste ti årene, rundt 40 prosent er kvinner. Når en ser på inntak til utdanningsinstitusjonene er det imidlertid grunn til å tro at andelen vil nærme seg 50 prosent i kommende år.

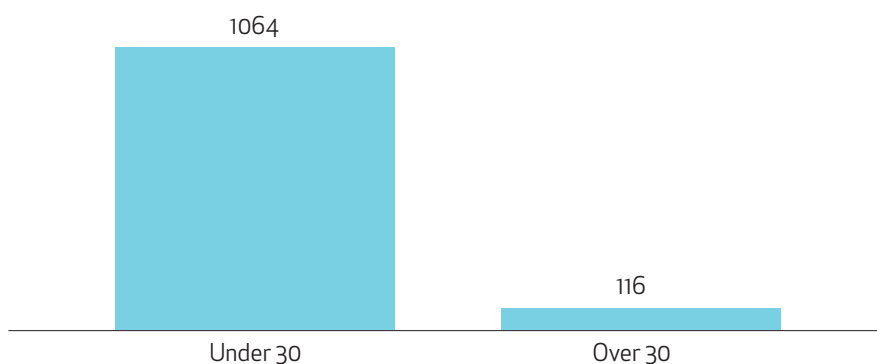


ARBEIDSSTED ETTER REGION/BY

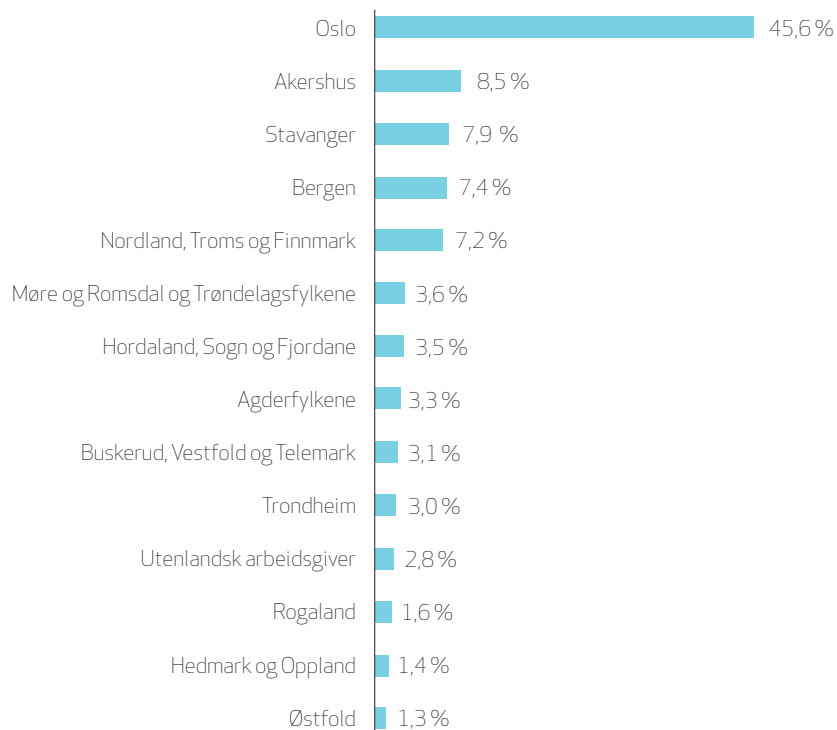
Undersøkelsen viser at unge master-utdannede økonomer jobber i tettbebygde områder. Distriktene sliter enten med å rekruttere dem, eller tilbyr få stillinger. Førstnevnte er mer trolig enn sistnevnte, og påvirker nok også tilbudet av stillinger.



Tabell 2: Aldersfordeling årskull 2008-2012



Tabell 3: Arbeidssted fordelt på regioner for årskull 2008-2012



HOVEDFUNN



GENERELT OM ARBEIDSMARKEDET FOR ØKONOMER MED MASTERGRAD

Kandidater med mastergrad i økonomisk-administrative fag er svært attraktive i arbeidslivet. Econas lønnsundersøkelser og NIFUs (Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning) kandidatundersøkelse fra 2011 viser at utdanningsgruppen er blant de som har den mest relevante utdanningen for arbeidslivet. Blant annet har nyutdannede økonomer på masternivå vært mindre utsatt for konjunktursvingninger sammenliknet med andre utdanningsgrupper på hele 2000-tallet. Framskrivninger fra Kunnskapsdepartementet (2010) viser at etterspørselen etter masterutdannede innen økonomisk-administrative fag vil øke kraftig frem mot 2020.

Arbeidsmarkedet opplevde en liten knekk som følge av finanskrisen. Dette har blant annet vist seg i lønnsutviklingen for nyutdannede.

Årets undersøkelse viser derimot et kraftig lønnshopp for nyutdannede, noe som har ført til at 2011-kullet og 2012-kullet har omtrent samme lønnsnivå. Vi tror det er en korrigering av markedet. Normalt sett vil forskjellene mellom 2011- og 2012-kullet øke de nærmeste årene.

Videre jobber under fem promille deltid. Deltidsarbeid kan regnes som et tilnærmet fraværende fenomen blant de nyutdannede. Samlet blant Econas medlemmer er det 2,5 prosent som jobber deltid. Dette er svært lavt sammenliknet med befolkningen ellers, hvor 21 prosent i alderen 25-66 jobber deltid. Kjønnsforskjellene når det gjelder deltid er små blant Econa-medlemmer.



STILLINGSTRINN

Vi deler inn i tre stillingstrinn. Stillingstrinn tre er den typiske medarbeider. Stillingstrinn to er gjerne mellomlederen som har fag og/eller personalansvar. Ledere med betydelig ansvar, gjerne toppledere med et strategisk ansvar er på stillingsstrinn en. I år har vi valgt å bruke de fem siste kullene, og ikke de siste tre som vi har gjort tidligere i denne rapporten. Bakgrunnen for dette er vår erfaring fra lønnsundersøkelsen. Her ser vi at nær halvparten har tatt et steg opp på stillingsstrinnene etter fem år.

I tabellen under er det kun stillingstrinn to som er med. Dette stillingstrinnet innebærer større faglig ansvar og/eller personalansvar. Det er på dette nivået de fleste som har tatt et steg er på, men ser man lenger er det et betydelig antall fra 2006-kullet som er på øverste stillingstrinn. Det er også mange som gjør karriere etter bare to år, en av fire fra 2010-kullet har allerede lederansvar. Det viser at mange av Econas medlemmer raskt stiger i gradene.

Trinn 1

- Direktør, konsernledelse, partner o.l.
- Stat: Virksomhetsleder, avdelingsdirektør, seksjonssjef, dep.råd, ekspedisjonssjef, professor, instituttleder o.l.
- Kommune: Rådmann, virksomhetsleder, direktør o.l.

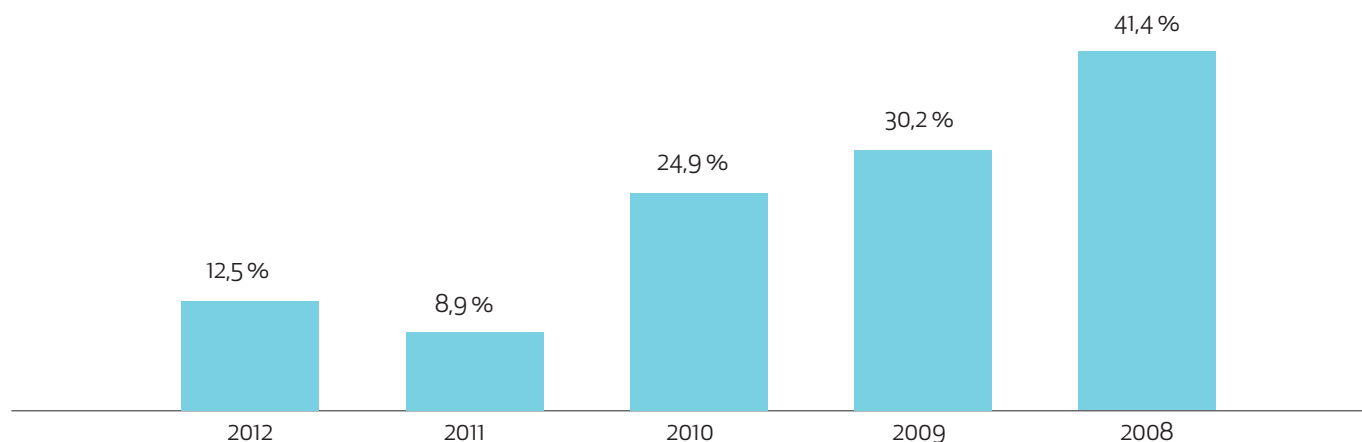
Trinn 2

- Avdelings-, økonomi-, regnskaps- og markedssjef, manager, business controller o.l.
- Stat: Avdelingsdirektør, underdirektør, seksjonssjef, senior rådgiver, høyskole/ universitetslektor, amanuensis o.l.
- Kommune: Avdelingssjef, økonomisjef, lektor o.l.

Trinn 3

- Avdelings-, økonomi-, regnskaps- og markedskonsulent, revisor-assistent, revisor, controller o.l.
- Stat: Spesialrådgiver, førstekonsulent, konsulent, stipendiat o.l.
- Kommune: Rådgiver, adjunkt o.l.

Tabell 4: Andel på stillingstrinn 2 for årskullene 2008-2012





LØNNSUTVIKLING

Lønnsutviklingen for våre medlemmer er i gjennomsnitt veldig god i årene etter endt utdanning. Det er likevel en tydelig skjevfordeling i lønnveksten. Det er med andre ord viktig å lese lønnsstatistikken ut fra blant annet hvem du er, type virksomhet du jobber i og hvilken sektor du er tilknyttet. I lønnsundersøkesen oppgir respondentene årslønn per 1. september 2011 og per 1. september 2012. Det er disse tallene vi beregner lønnsendring fra. Negativ nominell lønnsutvikling forekommer, men er svært sjeldent. Ingen nominell lønnsvekst er ikke direkte unormalt siden dette er tilfellet for omtrent en av ti.

Det er relativt liten forskjell i nybegynnerlønnen mellom offentlig og privat sektor, men det er store forskjeller i lønnsutviklingen mellom sektorene. Forskjellene øker moderat etter hvor mange år en har vært i arbeidslivet på stillingsnivå tre, mens forskjellene på stillingsstrinn to er dels kraftige. Det er verdt å merke seg at andelen med svakere lønnsutvikling er større i det offentlige enn det private. Store grupper innen bank, finans, konsulentbransjen og olje og gass har meget god lønnsutvikling i det private.

Tabell 5: Lønnsutvikling privat sektor for eksamenskullene 2008-2011

Eksamensår	Grunnlønn 2012		Grunnlønn 2011		Lønnsvekst	
	Aritm. Gjen.	Median	Aritm. Gjen.	Median	Art. Gjen.	Median
2012	449 471,-	432 000,-	-	-	-	-
2011	445 152,-	432 000,-	416 619,-	408 000,-	9,09 %	6,09 %
2010	494 193,-	474 996,-	433 298,-	420 000,-	13,98 %	10,67 %
2009	513 084,-	498 996,-	462 641,-	450 000,-	11,26 %	9,28 %
2008	568 980,-	540 000,-	502 481,-	480 000,-	14,22 %	11,11 %

Tabell 6: Lønnsutvikling offentlig sektor for eksamenskullene 2008-2011

Eksamensår	Grunnlønn 2012		Grunnlønn 2011		Lønnsvekst	
	Aritm. Gjen.	Median	Aritm. Gjen.	Median	Art. Gjen.	Median
2012	431 622,-	420 000	-	-	-	-
2011	439 648,-	441 996,-	434 472,-	420 000,-	6,20 %	5,85 %
2010	454 154,-	434 850,-	417 977,-	402 000,-	9,52 %	6,75 %
2009	469 850,-	453 000,-	438 651,-	426 000,-	7,30 %	6,20 %
2008	515 565,-	493 500,-	483 719,-	468 000,-	6,32 %	4,79 %

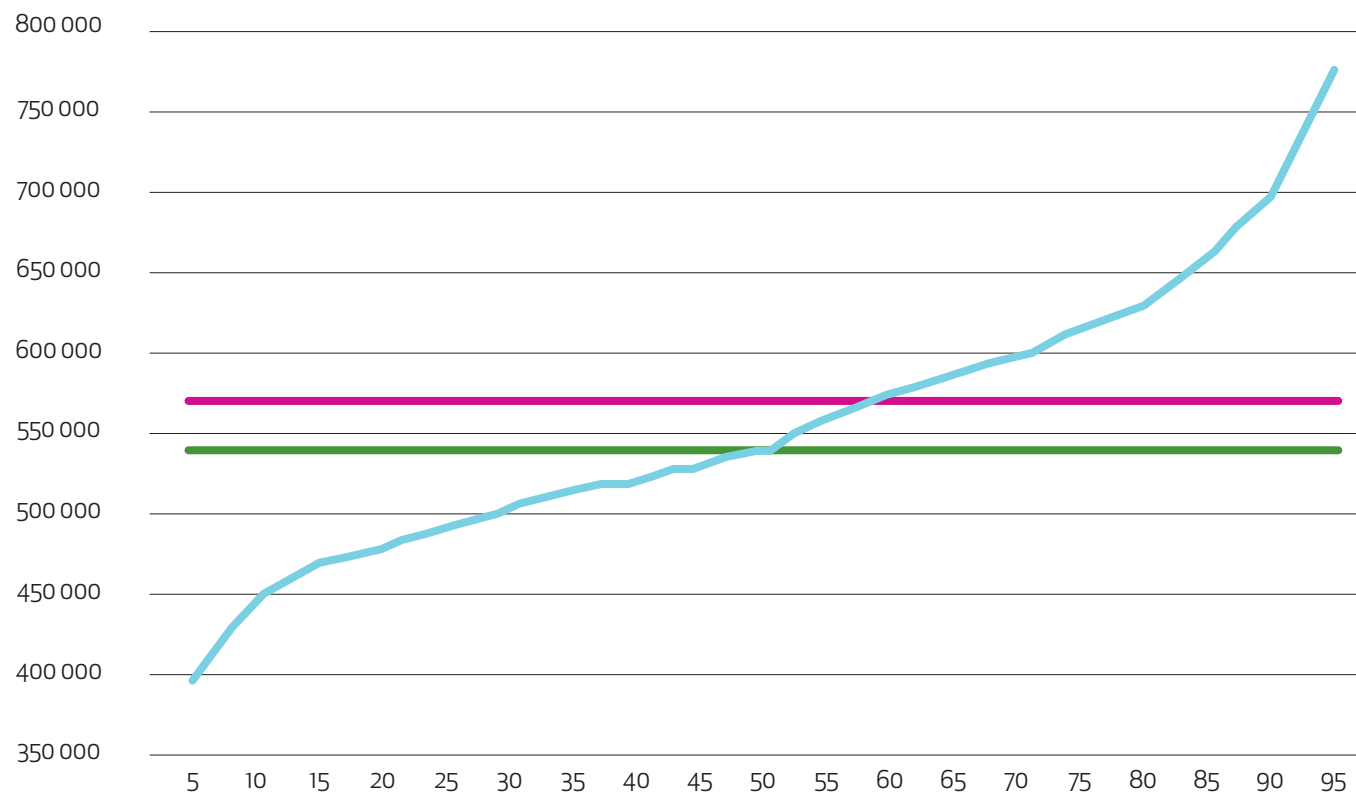
Det er store lønnsforskjeller blant våre medlemmer allerede fra første år i arbeid. Median er derfor ofte det beste gjennomsnittsmålet når du skal vurdere om din lønn er noenlunde normal.

Toppene trekker opp snittet, mens forskjellene rundt median gjerne er mindre. Normal lønn kan avvike mye begge veier fra gjennomsnitt

og median. Det er ingen fasit på hva som er riktig lønn. Statistikken gir imidlertid en viktig pekepinn og kan brukes for å sette mest mulig riktig lønn for den enkelte. Under er det en graf som illustrerer forskjellene i privat sektor for 2008-kullet.

Tabell 7: Illustrasjon over lønnsfordelingen for 2008 kullet etter hvert femte percentil

PERCENTILLINJE **GJENNOMSNI TT** **MEDIAN**





VELFERDSYTELSER

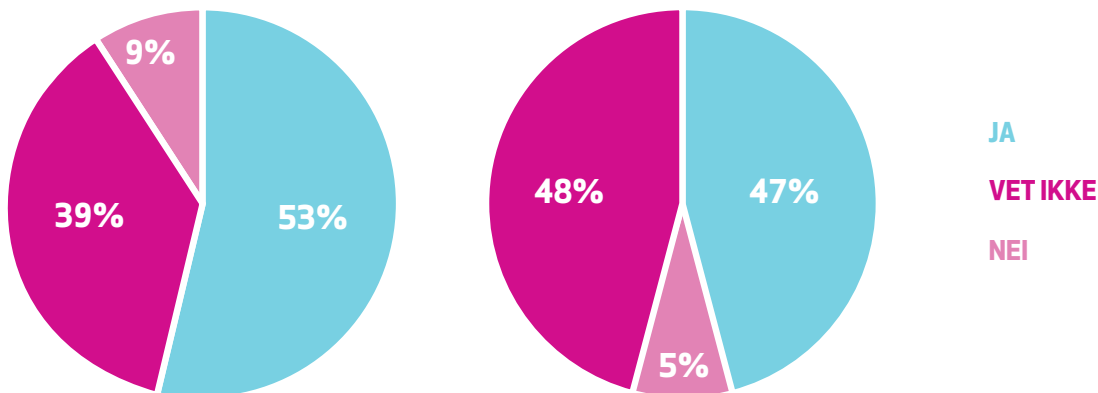
Rettigheter ved langvarig sykdom og i forbindelse med foreldrepermisjon er et element mange unge i arbeid ikke tenker over når de signerer arbeidskontrakten. Er du likevel uheldig og blir langvarig syk, eller så heldig å bli forelder, er det viktig å være klar over at de offentlige støtteordningene kun kompenserer for inntektstap opp til seks ganger folketrygdens grunnbeløp (6G). Fram til 1. mai 2013 tilsvarer 6G 492 732 kroner. Grunnbeløpet justeres normalt med virkning fra 1. mai når revidert statsbudsjett vedtas.

Dersom du tjener mer enn 6G, og arbeidsgiver ikke dekker mellomlegget, utgjør det et potensielt økonomisk tap. Tallene viser at gjennomsnittslønnen for alle Econamedlemmer i både offentlig og privat sektor er godt over 6G. Det er derfor viktig å være oppmerksom på dette.

Econa erfarer at altfor få unge arbeidstakere ikke har nok kunnskap om sine egne velferdsgoder.

Tabell 8 (til venstre): Betaler arbeidsgiver full lønn under foreldre- og/eller adopsjonspermisjon (2008-kullet)

Tabell 9 (til høyre): Betaler arbeidsgiver full lønn under sykdom (2008-kullet)



Disse velferdsgodene er viktige for alle arbeidstakere. Kunnskapen om velferdsgoder er alt for lav blant unge Econamedlemmer. Heldigvis øker kunnskapen med alderen.

Econa oppfordrer unge arbeidstakere til å være bevisst disse velferdsgodene. Econa anbefaler unge arbeidstakere å forhandle frem gode velferdsordninger allerede med sin første arbeidsgiver. Det er viktig å være klar over at det er vanskeligere å forhandle

frem slike goder i arbeidsforholdet etter at arbeidskontrakten er inngått, og diskusjonen om velferdsgoder bør derfor tas allerede ved avtaleinngåelse.

En avtaleklausul om at arbeidsgiver dekker det overskytende beløpet som ikke dekkes av folketrygden kan for eksempel være: Arbeidsgiver dekker full lønn ved sykdom og i forbindelse med foreldrepermisjon.

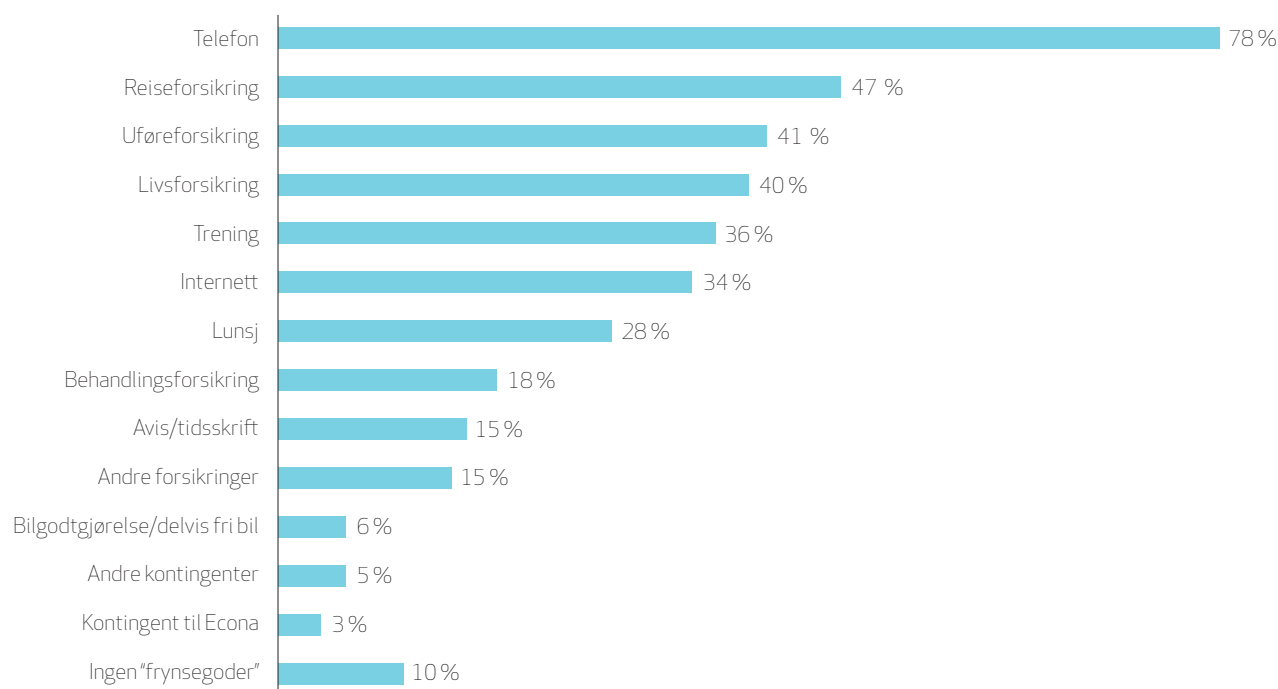
Econas advokater har utarbeidet et temaskriv om arbeidsavtaler som du finner på våre nettsider, www.econa.no. Her kan du få oversikt over hva som er viktig å ha med i arbeidsavtalen og hva arbeidstaker bør tenke over ved inngåelse av arbeidskontrakt. Et annet gode du bør forhandle om er uføreforsikring. Ingen arbeidstakere er garantert å kunne være yrkesaktive hele livet.

Det er viktig å være klar over at de offentlige ordningene ved uføre er betydelig dårligere enn ved sykdom. Omtrent fire av ti arbeidstakere får dekket uføreforsikring av sin arbeidsgiver, og dette er et gode mange arbeidsgivere vil gi sine arbeidstakere. Uføreforsikring bør du vurdere å tegne uansett, dersom arbeidsgiver ikke dekker en slik forsikring

Tabell 10 Oversikt over tilleggstyelser som blir dekket av arbeidsgiver for årskullene 2008-2012

Eksamensår	2012	2011	2010	2009	2008
Telefon	76,9%	76,4%	79,6%	73,7%	85,9%
Internett	28,8%	33,2%	32,8%	32,9%	43,6%
Avis/tidsskrift	12,5%	11,4%	14,3%	15,7%	23,6%
Lunsj	37,5%	25,7%	29,1%	24,7%	25,5%
Trening	44,4%	38,9%	34,7%	30,6%	35,9%
Bilgodtgjørelse/delvis fri bil	7,5%	5,4%	7,5%	3,9%	3,6%
Kontingent til Econa	4,4%	2,5%	2,6%	3,1%	4,5%
Andre kontingenter	5,6%	5,0%	3,8%	5,5%	7,7%
Behandlingsforsikring	17,5%	14,6%	20,0%	16,5%	23,2%
Livsforsikring	47,5%	35,7%	43,4%	38,0%	35,9%
Reiseforsikring	47,5%	47,9%	49,4%	45,9%	42,7%
Uføreforsikring	42,5%	38,6%	40,4%	42,4%	40,9%
Andre forsikringer	16,9%	17,5%	15,5%	12,5%	10,5%
Ingen "frynsegoder"	10,0%	10,7%	8,3%	12,9%	9,5%

Tabell 11: Tilleggstyelser for alle i årskullene 2008-2012



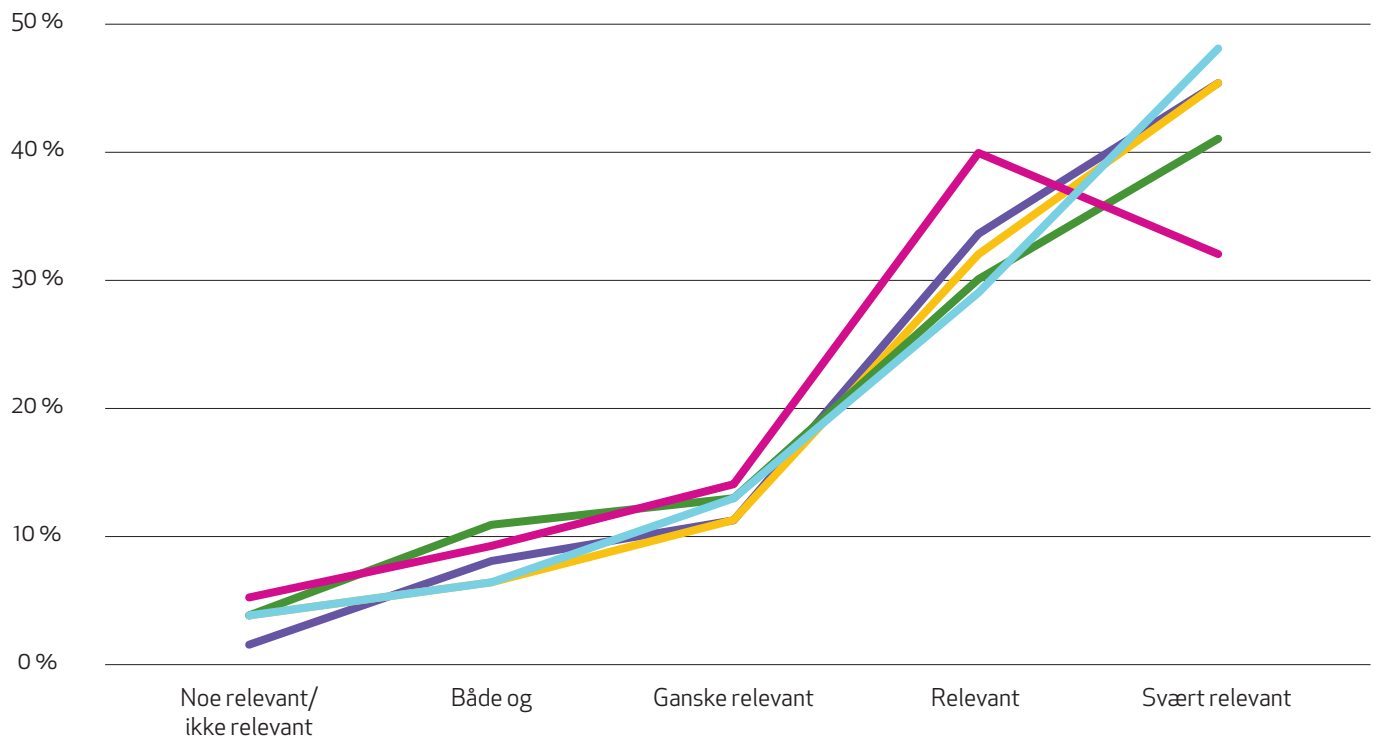


ARBEIDETS RELEVANS

De aller fleste kommer raskt i en relevant jobb hvor de får brukt sin utdanning. Vi ser også at gruppens attraktivitet har økt siste år ettersom flere nyutdannede i 2012-kullet har oppgitt at jobben er

«svært relevant» eller «relevant» enn 2011-kullet. NIFUs kandidatundersøkelse bekrefter inntrykket av at kandidater med mastergrad i økonomisk-administrative fag tidlig får relevant jobb.

2012 2011 2010 2009 2008



OPPSUMMERING & KONKLUSJON

Personer med mastergrad i økonomisk-administrative fag er en særdeles attraktiv gruppe i arbeidsmarkedet. Attraktiviteten har økt fra 2011 til 2012. Ut fra vår informasjon, NIFUs statistikk og SSBs tidligere framskrivninger om behovet for økonomer med mastergrad, er det lite som tyder på at gruppen blir mindre attraktiv i årene som kommer.

Det viser seg at høy kunnskap er viktig i arbeidslivet. En mastergrad indikerer kunnskap, men også innad mellom dem med mastergrad er det forskjeller. Fra forskning på NHH-studenters resultater (Samfunnsøkonomen nr 9, 2012) vet vi at karakternivå er en god indikator på dine karrieremuligheter. Grovt sett kan vi si at innsats og kvalitet lønner seg.

AKSJE OG FONDSPAR

5 YH00 ▼ 3,2 DAX ▲ 2,71 AAPL ▲ ,2 GO

LOKALAVDELINGER

4

3

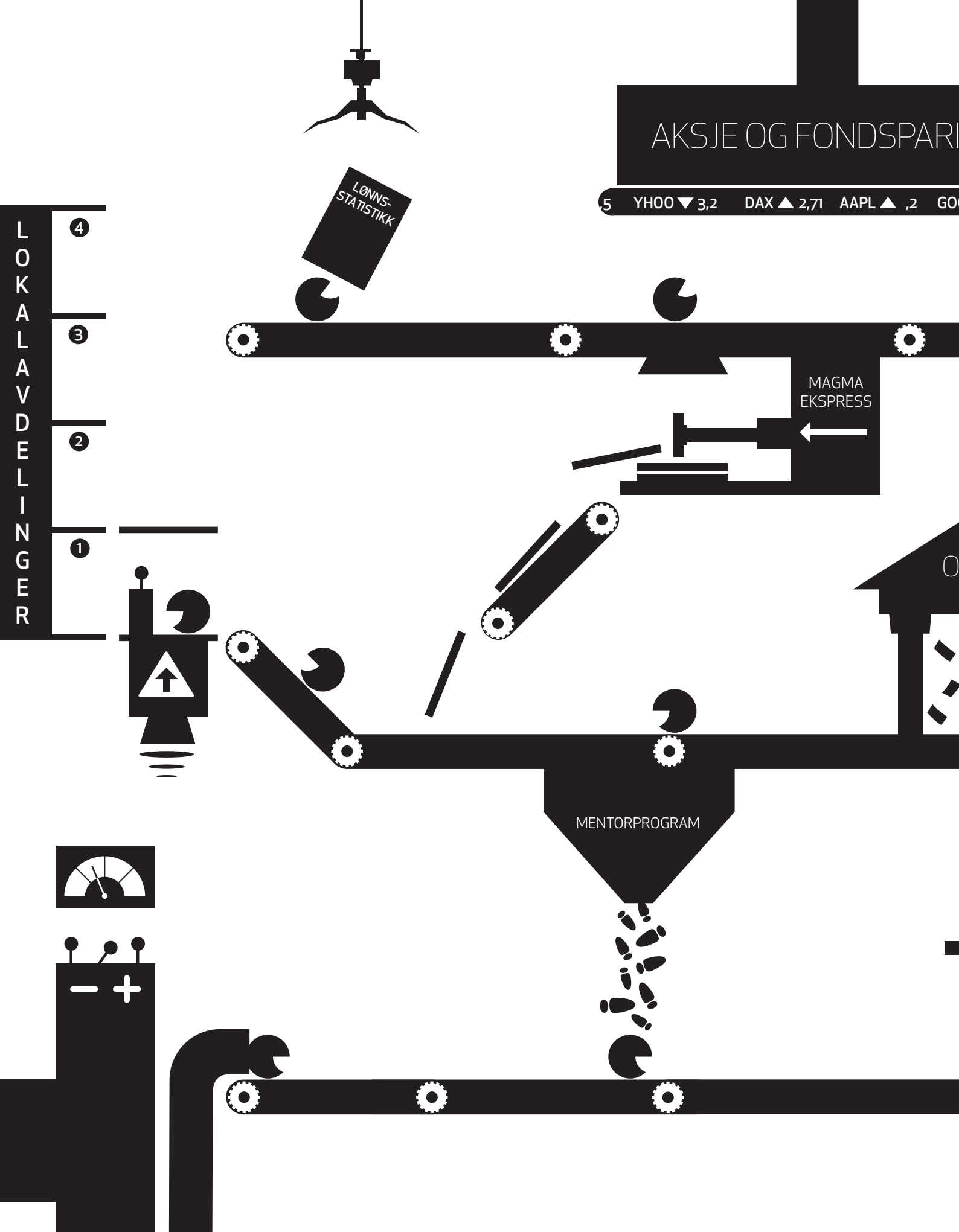
2

1

LØNNS-STATISTIKK

MAGMA EKSRESS

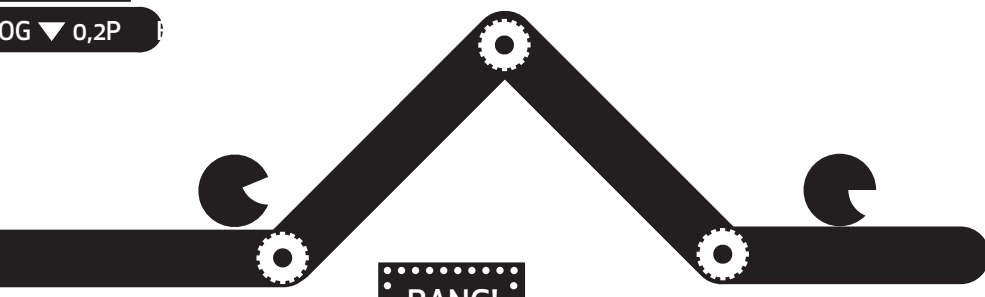
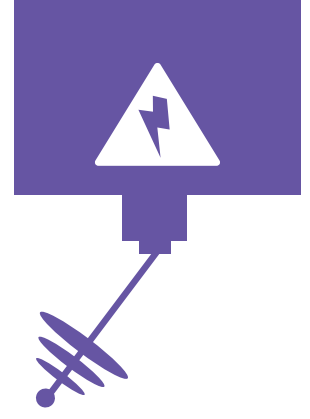
MENTORPROGRAM



JURIDISK
RÅDGIVNING

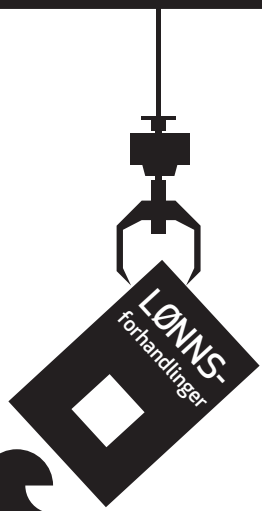
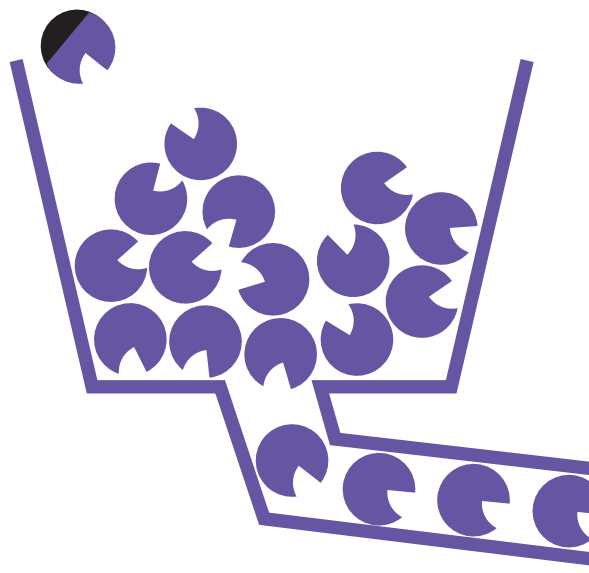
NG

OG ▼ 0,2P



BANG!

097
ECONA
KOMPETANSE



PENSJONSRETTSLIG
VEILEDNING

