



# UNG I ARBEID





## Rapportens lønnsbegrep

**Grunnlønn:** Avtalt fast utbetalt lønn som angitt i arbeidskontrakt

**Totallønn:** Grunnlønn pluss bonus og provisjon

## Statistiske begrep

Gjennomsnittet er lik summen av de observerte verdier delt på antall observasjoner.

Median (50 percentil), nedre kvartil (25 percentil) og øvre kvartil (75 percentil) finnes ved å rangere verdier fra minst til størst og deretter angir man hvor stor andel av observasjonene som skal være mindre enn angitt percentil. Perctilene må være større enn 0 og mindre enn 100. Median er percentil 50, det betyr at 50 % av verdiene skal være mindre enn og 50 % større enn medianverdien. Samme gjelder for nedre kvartil som er 25 percentil og øvre kvartil som er 75 percentil.

# INNHOOLD

---

Innholdsfortegnelse .....	3
Hovedbildet .....	4
Oppbygging av rapporten .....	4
<b>1. Arbeidskontrakten</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Hvordan få jobb?</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Lønn</b> .....	<b>9</b>
Vær subjektiv .....	10
Startlønn .....	10
Nyutdannede: Økonomer versus ingeniører .....	11
Bruk statistikken riktig .....	12
Gjennomsnittslønn eller median? .....	12
Sammenlikne deg med de som likner deg .....	12
Hva bestemmer Econamedlemmenes lønn? .....	13
Sektor .....	13
Ansiennitet .....	13
Ansvar .....	14
Grunnlønn etter ansiennitet og ansvar .....	16
Bransje .....	17
Region .....	18
Bonus .....	19
Lønnsvekst .....	20
Nominelle lønnstillegg mellom 2013 og 2014 .....	21
<b>4. Demografisk fordeling</b> .....	<b>22</b>
<b>5. Lønnsamtalen</b> .....	<b>24</b>
Sjekkliste før du skriver under kontrakten: .....	26

# HOVEDBILDET

## Godt arbeidsmarked

Kandidater med økonomisk-administrativ utdanning er ettertraktede blant arbeidsgivere. Med kraftig vekst i antallet nyutdannede kandidater er det imidlertid usikkert hvordan utviklingen blir de neste årene. 2014 var et år med moderat vekst i norsk økonomi sammenliknet med årene etter finanskrisen. Samtidig var kandidater med økonomibakgrunn fremdeles ettertraktet, noe som gjenspeiles i at de i all hovedsak fikk jobb i 2014, og at jobbene de fikk opplevdes som relevante.

Blant nyutdannede kandidater som var i arbeid høsten 2014 hadde fire av ti fått flere enn ett jobbtilbud. Den klart mest vanlige måten å få jobb på er å søke. De nyutdannede mener selv at gode karakterer og en god søknad er viktige årsaker til at de fikk jobben. Samtidig sier de fleste at det viktigste er inntrykket man gir under intervjuet og personlige egenskaper. Dette bildet kan i all hovedsak bekreftes av medlemmer som medvirker i ansettelses.

## Arbeidskontrakten – svært viktig

Econa vil i denne rapporten gi deg noen råd rundt hva du skal se etter i din arbeidskontrakt og et lønsmessig sammenlikningsgrunnlag. Den er særlig relevant for studenter som er på vei inn i arbeidslivet og kandidater i segmentet vil kaller "Ung i arbeid", som var ferdig utdannet i perioden 2010-2014.

## Oppbygging av rapporten

Rapporten er nyttig lesning for alle som er interessert i arbeidsavtaler, godtgjøring av arbeid og arbeidsmarkedet for nyutdannede.

1

**Arbeidskontrakten** – Å inngå en arbeidsavtale har både juridiske og økonomiske konsekvenser. Før arbeidsavtalen inngås bør du derfor ha god oversikt over vilkårene din fremtidige arbeidsgiver tilbyr. Econa er opptatt av å gi medlemmene mer kunnskap om hva som er viktig i en arbeidskontrakt. På baksiden av rapporten finner du derfor en sjekkliste med punkter som det er viktig å være oppmerksom på.

2

### Hvordan få jobb?

Her får du innblikk i hva respondentene mener er viktig for å få jobb og hvilke faktorer arbeidsgiver faktisk vurderer hos en kandidat når de ansetter.

3

### Lønn

I andre del av rapporten redegjøres det for Econamedlemmers lønn, med et spesielt fokus på kandidater som var ferdig utdannet mellom 2010 og 2014. Videre presenterer vi hvilke variabler som kan forklare din lønn.



# Arbeidskontrakten

Arbeidsavtalen er en av de viktigste avtalene du inngår. Et arbeidsforhold varer gjerne over flere år, og innholdet i kontrakten kan få store økonomiske og juridiske konsekvenser for deg. Det er derfor viktig å ha god oversikt over vilkårene din fremtidige arbeidsgiver tilbyr før du signerer avtalen. På baksiden har vi satt opp en kort sjekkliste over det viktigste som må og bør reguleres.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold så snart som mulig, og senest innen en måned etter at arbeidsforholdet har begynt. Arbeidsgiver skal sørge for å sette opp en arbeidsavtale som oppfyller lovens minimumskrav. Econa anbefaler medlemmene å forhandle om vilkårene i arbeidsavtalen før jobbtilbudet aksepteres. I praksis vil de fleste arbeidsgivere oversende arbeidsavtalen sammen med jobbtilbudet.

Viktige arbeidsvilkår bør stå i selve avtalen. I praksis kan det ofte være vanskelig å få endret selskapsstandardiserte vilkår, eller å kreve at nye vilkår tas inn i avtalen. Vær likevel oppmerksom på at henvisninger til tariffavtaler, personalhåndbøker eller andre administrativt fastsatte ordninger gir dårligere beskyttelse dersom arbeidsgiver ønsker å endre vilkårene etter at du er ansatt. Står det for eksempel i avtalen at du er omfattet av «den til enhver tid gjeldende bonusordning», står arbeidsgiver som hovedregel fritt til å endre bonusordningen, selv om det kan resultere i en lavere totallønn.

Det norske arbeidslivet er i utgangspunktet godt regulert og arbeidsmiljøloven sikrer ansatte visse minimumsrettigheter. Loven sikrer deg likevel ikke rettigheter som de fleste tar for gitt, som fem ukers ferie, 37 ½ timers arbeidsuke eller full lønn under sykdom og permisjon.

De fleste arbeidsforhold innledes med en prøvetidsperiode. Prøvetid er ikke det samme som en midlertidig ansettelse, men en avgrenset periode i starten av et arbeidsforhold der arbeidsgiver kan vurdere den ansattes faglige dyktighet, tilpasning til arbeidet og pålitelighet. Både faste og midlertidige kontrakter kan innledes med en prøvetid. Den kan vare i inntil seks måneder, og kan også forlenges ved fravær dersom det er fastsatt i arbeidsavtalen. I prøvetiden er terskelen for oppsigelse noe lavere enn ellers, det er kortere oppsigelsesfrist og du har ikke rett til å fortsette i stillingen ved tvist om oppsigelse. Det er ikke uvanlig å avtale at lønn skal reforhandles etter prøvetiden. Dersom du ikke får den lønnen du ønsker ved ansettelse, kan du derfor vurdere å be arbeidsgiver om at de vurderer lønnen din på nytt når prøvetiden er utløpt.

Econas advokater tilbyr en gjennomgang av arbeidsavtalen innen 24 timer for studenter som skal inngå sin første arbeidsavtale. Send en e-post til [advokat@econa.no](mailto:advokat@econa.no) dersom du ønsker råd og tips i kontraktsforhandlingene.

## 2

# Hvordan få jobb?

Det viktigste rådet vi kan gi deg som jobbsøker er å være grundig. I søknadsbrev og CV bør du etterstrebe et godt språk og gi en ryddig framstilling av deg selv. Søknadstekst og CV er en viktig inngangsport for å få et personlig møte med en potensiell arbeidsgiver. Intervjusituasjonen er avgjørende for hvorfor du eventuelt blir valgt som den mest aktuelle kandidaten til en jobb. I både søknad og intervju bør du få fram din motivasjon for jobben, hva du kan tilby arbeidsgiver og hvorfor du er den best egnede kandidaten til stillingen.

Hvordan får de nyutdannede jobb og hva ser arbeidsgiver etter? Econas undersøkelse viser at det mest vanlige er at kandidatene sender inn en søknad. Det er allikevel noen avvik. Alle fast ansatte i offentlig sektor har (selvfølgelig) sendt inn søknad, mot 86 prosent i privat sektor. Blant midlertidig ansatte er det ni av ti i offentlig sektor som har sendt inn søknad, mot snaut to av tre i privat sektor.

**Tabell 1: Hvordan fikk du din første jobb?**

Hvordan fikk du din første jobb?	Antall	Andel
Sendte inn søknad	173	85%
På karrieredag	7	3%
Ble kontaktet av arbeidsgiver direkte	22	11%
Ble kontaktet av headhunter	10	5%
Gjennom praksisarbeid/arbeidsoppgave	14	7%
Gjennom kjente/familie	15	7%
Annet	13	6%

Utforming av jobbsøknaden er viktig. Dette er både de som ansetter og de som har fått jobb enige om. Kun personlig kjemi anses som viktigere. Samtidig er en god søknad og gode karakterer viktige nøkler for å få sjansen til å bli kjent med, og overbevise arbeidsgiver på et intervju.

**Tabell 2: Arbeidstakers oppfatning av hvorfor hun/han fikk jobbtilbud.**

Grunn for jobbtilbud	Snitt	Median	Nedre Kvartil	Øvre kvartil
Inntrykk under intervju	6,36	7,00	6,00	7,00
Personlige egenskaper (ikke faglige)	6,06	6,00	6,00	7,00
God søknad	5,44	6,00	5,00	6,00
Karakterer	5,32	6,00	5,00	6,00
Fagkombinasjoner	4,72	5,00	4,00	6,00
Relevant arbeidserfaring	4,29	4,00	3,00	6,00
Annen arbeidserfaring	4,26	4,00	3,00	6,00
Engasjement i studietiden	4,11	4,00	3,00	6,00
Innsats med arbeidsoppgave/prosjekt	4,08	4,00	3,00	5,00
Nettverk	3,50	3,00	1,00	5,00
Kontakt på karrieredag	2,53	2,00	1,00	4,00
Arbeidsgiver trengte noen raskt	2,36	2,00	1,00	3,00

Jobben i studietiden er også viktig, ikke nødvendigvis for den erfaringen eller kunnskapen du har tilegnet deg, men for å få en god referanse. Hvordan du har opptrådt i en arbeidssituasjon er viktig for potensielle arbeidsgivere. Det er interessant å merke seg at det å ikke ha negative referanser er hakket viktigere enn ha gode referanser.

Vektingen av arbeidserfaringens betydning varierer mye. I mange tilfeller er det avgjørende for å få et jobbtilbud. Det samme gjelder både for nettverk og engasjement i studietiden. Slik sett skal du ikke undervurderer betydningen av faktorer som har et relativt lavt gjennomsnitt i undersøkelsen. Tabeller på neste side viser at for 11 av 14 variabler er det minst 25 prosent som synes punktet er meget viktig eller viktigere grunn for en ansettelse. Med andre ord, vær nøye med alle detaljer når du har funnet en jobb du vil ha.



## Studentmedlem: Send inn din CV og søknad til Econa

CV-en er kanskje det viktigste dokumentet du leverer fra deg i en rekrutteringsprosess. Ønsker du tilbakemelding på din CV eller søknad, send dokumentene til [student@econa.no](mailto:student@econa.no). I e-posten inkluderer du et eksempel på en stilling du vil søke på, eller noen ord om hvilken bransje du vil inn i. Vi svarer normalt i løpet av to virkedager.

**Tabell 3: Medlemmer med ansvar for ansettelse rangerer grunner for valg av kandidat.**

Grunn for ansettelse	Snitt	Median	Nedre Kvartil	Øvre kvartil
Gjør et godt inntrykk på intervju	6,28	6,00	6,00	7,00
Ikke har dårlige referanser	5,98	6,00	5,00	7,00
Referanser	5,91	6,00	5,00	7,00
Personlig kjemi	5,82	6,00	5,00	7,00
CV	5,72	6,00	5,00	6,00
Intuisjon/subjektiv vurdering	5,50	6,00	5,00	6,00
Språk i søknaden	5,46	6,00	5,00	6,00
Gode attester	5,18	5,00	4,00	6,00
Søknadsform	4,86	5,00	4,00	6,00
Har gode karakterer fra skolen	4,65	5,00	4,00	6,00
Utseende, lukt eller liknende	4,53	5,00	4,00	5,00
Resultater på tester	4,51	5,00	4,00	5,00
Etterutdanning	3,83	4,00	3,00	5,00

De som ansetter er mer samstemte når de vurderer hva som fører fram til et jobbtillbud. Det ser vi ved at det er noe mindre variasjon i rangeringen av faktorene blant de som ansetter enn blant nyutdannede kandidater.

### Når fikk de som var uteksaminert våren 2014 jobb?

Det er liten tvil om at de som får jobb starter tidlig med å søke jobb. Over halvparten har fått jobbtillbud innen 1. april samme år som de blir uteksaminert. Med andre ord er siste år med studier også et startskudd for jobbsøkerprosessen.

**Tabell 4: Tidsrom for jobbtillbud.**

Når fikk du ditt første jobbtillbud?	Antall	Andel
Før 1. januar i år	61	27,6%
1. januar – 31. mars	46	20,8%
1. april – 30. juni	68	30,8%
1. juli – 31. august	21	9,5%
Etter 1. september	7	3,2%
Annet		8,1%

**Tabell 5: Antall jobbsøknader sendt for å få jobbtillbud etter fullførte studier.**

<b>Gjennomsnitt</b>	12
<b>Median</b>	6
<b>Nedre kvartil</b>	3
<b>Øvre kvartil</b>	10
<b>Antall</b>	6602

Det er stor variasjon i hvor mange søknader nyutdannede kandidater må sende inn for å få et jobbtillbud. Revisjon peker seg ut som en bransje der de som har fått jobb har søkt relativt få jobber. Karakterer på bachelornivå har også sammenheng med antall jobbsøknader, noe som ikke er tilfelle for karakterene på masternivå.



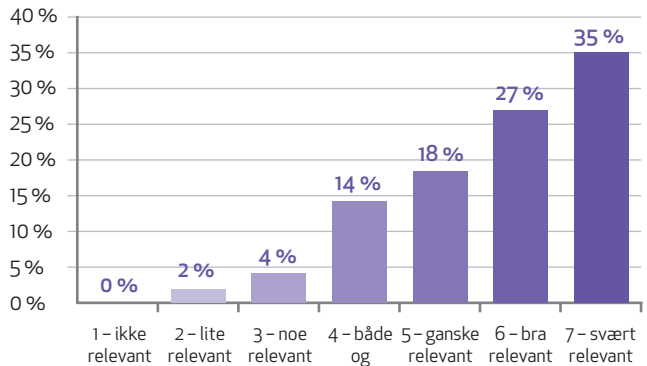
## 3

## Lønn

I denne delen av rapporten gir vi deg noen generelle betraktninger om lønn, lønnsnivå for nyutdannede og noen tips til hvordan du kan bruke Econas lønnsstatistikk. Videre kan du se hvilke måleparametere som best indikerer ditt lønnsnivå.

Lønnsforskjellene blant nyutdannede er små, men differansen øker jo lengre man har vært i arbeid. Hva som er «normal» lønn eller rimelig å forvente i lønn for den enkelte må derfor alltid forstås subjektivt. Hva er det du tilbyr arbeidsgiver og hvordan verdsettes dine faglige og sosiale kvaliteter? Dine valg, faglige kompetanse og personlige egenskaper påvirker de muligheter du har i arbeidslivet. Lønn samvarierer positivt med hvor spennende, utfordrende og ansvarsfullt arbeidet er.

**Figur 1:**  
**Oppgitt arbeidsrelevans**  
**for kandidater uteksaminert**  
**i 2014.**



Gode karakterer øker sannsynligheten for å få en relevant jobb. A-studenter får i større grad svært relevante jobber sammenlignet med de som har svakere karakterer. Det er overraskende at de som oppgir å ha fått B som snittkarakter på masterstudiene i minst grad opplever å ha svært relevant eller bra relevant jobb. Dette viser en ny tendens sammenliknet med forskning og resultatene fra lønnsundersøkelsen fra 2013. Man skal derfor være forsiktig med å trekke bastante konklusjoner. Hvis dette vedvarer kan det (blant annet) være tegn på at karakter-systemet har fått lavere verdi og/eller at arbeidsgivere ser etter andre ferdigheter enn akademiske resultater.

**Figur 2: Andel med bra eller svært relevant jobb blant nyutdannede fordelt etter karakterer på masternivå.**



### Vær subjektiv

Grunnlaget for denne delen av rapporten er Econas lønnstatistikk, et sammenlikningsverktøy som gir god indikasjon på hva du kan forvente å motta i lønn. Statistikken er også et verktøy for å kontrollere om du faller utenfor det som er normal lønnsituasjon for personer i liknende karrieresituasjon som deg. Unormale verdier er betydelig lavere enn nedre kvartil og betydelig høyere enn øvre kvartil. Som nyutdannet vil grunnlønn under 380 000 kroner i året være spesielt lavt, og det er god grunn til å stille spørsmål ved lønnsnivå under 400 000 kroner.

Månedslønnen utbetalt i kroner og øre sier ikke alt om hva din totale lønn er. Pensjonssparing, betalt overtid, velferdsrettigheter og tilleggssytelser er en del av totalbildet. Det er viktig å skille det vesentlige fra det som er uvesentlig. Pensjonssparing, betalt overtid, full lønn under sykdom og foreldrepermisjon er viktige økonomiske goder, mens «fri» telefon er et mindre vesentlig tilleggsgode.

### Startlønn

Startlønn er en god pulsmåler på hvor attraktive Econas medlemmer er i arbeidsmarkedet. Det er liten tvil om at utdanningsgruppen er ettertraktet på tross av stadig større kull med masterkandidater i økonomisk-administrative fag.

Fra 2013 til 2014 har det vært en moderat økning i lønnsnivået for nyutdannede i både privat og offentlig sektor. Nyutdannede kandidater i privat sektor tjener nå i gjennomsnitt 440.752 kroner. Det er en lønnsøkning på 1,8 prosent. Tilsvarende har offentlig sektor en økning i gjennomsnittslønnen blant nyutdannede på 1 prosent fra 444.049 kroner i 2013 til 448.444 kroner i 2014.

Utviklingen i startlønn har tidligere vært mindre stabil enn for Econamedlemmers lønn generelt. Lønnsundersøkelsen fra 2014 gir imidlertid tegn på en stabilisering sammenliknet med tidligere år. Eksempelvis kan det være sterk vekst ett år fulgt av nedgang eller omtrent null vekst neste år. Gjennomsnittlig lønnsvekst for helt nyutdannede kandidater har de siste årene vært svakere enn for Econamedlemmer generelt.

## Nyutdannede: Økonomer versus ingeniører

For privat sektor er det slik at økonomer med mastergrad i gjennomsnitt har noe lavere startlønn enn ingeniører med mastergrad, men gjennomsnittslønnen for Econamedlemmer passerer ingeniører etter kun tre år i arbeidslivet. Trenden med at økonomene tar igjen og passerer ingeniører gjelder i størst grad for de med de høyeste inntektene. For eksamenskullene 2010-2014 ligger nedre kvartil høyere i Teknas lønnsstatistikk enn i Econas lønnsstatistikk. Forskjellen kan blant annet skyldes at flere økonomer har individuell lønnsdannelse enn ingeniører og at Econas medlemmer i større grad inntar lederstillinger. Prisen på arbeidskraften kan selvsagt også si noe om behovet for utdanningsgruppene.

**Tabell 6: Sammenlikning av Teknas og Econas lønnsstatistikk.**

Tekna – totallønn privat sektor						
Eksamenskull	Antall	Gjennomsnitt	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 percentil
2014	800	500 000 kr	475 000 kr	500 000 kr	520 000 kr	544 000 kr
2013	1 091	524 000 kr	488 000 kr	515 000 kr	545 000 kr	584 000 kr
2012	1 206	551 000 kr	510 000 kr	543 000 kr	571 000 kr	622 000 kr
2011	1 061	579 000 kr	530 000	565 000 kr	602 000 kr	666 000 kr
2010	871	613 000 kr	555 750	596 000 kr	640 000 kr	710 000 kr

Econa – totallønn privat sektor						
Eksamenskull	Antall	Gjennomsnitt	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 percentil
2014	242	446 000 kr	415 000 kr	437 000 kr	470 000 kr	500 000 kr
2013	246	487 000 kr	438 000 kr	472 000 kr	510 000 kr	562 000 kr
2012	247	535 000 kr	464 000 kr	500 000 kr	560 000 kr	666 000 kr
2011	192	591 000 kr	493 000 kr	547 000 kr	638 000 kr	760 000 kr
2010	172	637 000 kr	536 000 kr	597 000 kr	700 000 kr	810 000 kr

Ingeniørens lønn i prosent høyere enn økonomene						
Eksamenskull	Antall	Gjennomsnitt	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 percentil
2014	231 %	12 %	14 %	14 %	11 %	9 %
2013	343 %	8 %	11 %	9 %	7 %	4 %
2012	388 %	3 %	10 %	9 %	2 %	-7 %
2011	453 %	-2 %	8 %	3 %	-6 %	-12 %
2010	406 %	-4 %	4 %	0 %	-9 %	-12 %

Ser vi på offentlig sektor, som har stor grad av kollektiv lønnsdannelse, er det små forskjeller mellom økonomer og ingeniører. Tendensen er imidlertid at økonomene har noe høyere lønn, spesielt de som relativt sett er spesielt godt lønnet.

# Bruk statistikken riktig

## Gjennomsnittslønn eller median?

Gjennomsnittet er høyere enn medianen i nær sagt alle utvalg. Spredningsmål som median, nedre og øvre kvartil sier derfor mer om økonomers markedslønn enn det gjennomsnittsverdien gjør. Høye verdier påvirker gjennomsnittet og gjør gjennomsnittsverdiene kunstig høye. Unge økonomers lønn varierer en god del. Derfor er din «rette» lønn er ikke nødvendigvis medianen, den kan også ligge et sted rundt nedre eller øvre kvartil.

Lønnsstatistikken er et verktøy du kan bruke for å sammenlikne deg med andre økonomer. Hvor bør du befinne deg i forhold til dem?

## Sammenlikne deg med de som likner deg

Den totale lønnsfordelingen i Econas medlemsmasse er ikke normalfordelt. Derimot kan man ved hjelp av noen enkle grep predikere lønn som er tilnærmet normalfordelt. I praksis innebærer det at hver enkelt må finne sin posisjon i utvalget. En nyutdannet kandidat som jobber med enklere regnskapstjenester skal ikke sammenlikne seg med en direktør. Videre vil heller ikke en nyutdannet toppkandidat som jobber som konsulent være et godt sammenlikningsgrunnlag for en nyutdannet kunderådgiver i en bank.



# Hva bestemmer Econamedlemmers lønn?

*NB! Noen av analysene er basert på regresjonsanalyser av Econas lønnsstatistikk 2014. Slike analyser sier noe om samvariasjoner og i prinsippet ingenting om årsaker, selv om det i mange tilfeller er rimelig å anta at det er et årsaksforhold. Uforklarte størrelser er en vesentlig del av lønnsforholdene, noe som ikke diskuteres inngående i denne rapporten. Rapporten avviker noe fra Econas lønnsstatistikk 2014, noe som skyldes innskrenkning i utvalget i denne rapporten.*

Econamedlemmenes lønn bestemmes stort sett av tre variabler; Sektor (privat/offentlig), ansiennitet og ansvar. To andre viktige variabler er geografi (distrikt/sentrale strøk) og eventuelle bonusordninger. Enkelte bransjer skiller seg også noe fra gjennomsnittet.

## Sektor

Det er ulik lønnsdannelse i privat og offentlig sektor. I starten av karrieren kan det være både lønsmessig og innholdsmessig gode grunner for å velge offentlig sektor. Offentlig sektor tilbyr ofte relevante jobber med god lønn for nyutdannede. Privat sektor på sin side tilbyr i større grad raskere karrierevei som gir stadig mer interessante arbeidsoppgaver og større ansvar. Faktorer som ansvar og ansiennitet lønnes bedre i privat sektor enn offentlig sektor. Sektorforskjellene blir derfor tydeligere etter noen års ansiennitet.

**Tabell 7: Sammenlikning av grunnlønn 2014 mellom offentlig og privat sektor.**

Eksamensår	Sektor	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	Antall	Andel sektor
2010	Offentlig	523 000 kr	502 000 kr	452 000 kr	549 000 kr	46	22%
	Privat	596 000 kr	571 000 kr	522 000 kr	650 000 kr	162	78%
2011	Offentlig	517 000 kr	500 000 kr	467 000 kr	550 000 kr	49	21%
	Privat	546 000 kr	529 000 kr	485 000 kr	595 000 kr	183	79%
2012	Offentlig	484 000 kr	467 000 kr	443 000 kr	507 000 kr	85	27%
	Privat	508 000 kr	490 000 kr	455 000 kr	530 000 kr	231	73%
2013	Offentlig	462 000 kr	452 000 kr	430 000 kr	480 000 kr	61	21%
	Privat	469 000 kr	465 000 kr	435 000 kr	492 000 kr	233	79%
2014	Offentlig	442 000 kr	430 000 kr	423 000 kr	460 000 kr	30	11%
	Privat	434 000 kr	433 000 kr	410 000 kr	460 000 kr	239	89%

\* Kandidater som var 31 år eller eldre da de var ferdig uteksaminert er ekskludert fra tabellen

## Ansiennitet

De første ti årene i arbeidslivet belønnes ansiennitet dobbelt så mye i privat sektor som offentlig sektor. Ett år mer ansiennitet gir drøyt 20 000 kroner per år i privat sektor mot drøyt 10 000 kroner i offentlig sektor. Normal lønnsjustering er i teorien ikke en del av ansiennitetsberegningen. Lønnsjustering som følge av for eksempel prisjustering kommer derfor i tillegg. Det er viktig å

understreke at nominell nullvekst ikke er direkte uvanlig blant Econamedlemmer. Ansiennitet er en variabel som blir mindre viktig desto lengre man har arbeidet, og verdien går mot null etter omtrent 25 år i arbeidslivet.

**Tabell 8: Utvikling i lønn på medarbeidernivå etter eksamensår og sektor.**

Grunnlønn 2014 – Offentlig sektor					
Eksamensår	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	Antall
2014	440 000 kr	430 000 kr	423 000 kr	460 000 kr	29
2013	455 000 kr	451 000 kr	429 000 kr	480 000 kr	58
2012	475 000 kr	465 000 kr	436 000 kr	500 000 kr	75
2011	508 000 kr	500 000 kr	465 000 kr	540 000 kr	43
2010	491 000 kr	474 000 kr	451 000 kr	524 000 kr	38
2009	523 000 kr	500 000 kr	474 000 kr	561 000 kr	38
2008	560 000 kr	550 000 kr	484 000 kr	585 000 kr	27
2007	544 000 kr	535 000 kr	485 000 kr	580 000 kr	26
2006	548 000 kr	539 000 kr	491 000 kr	590 000 kr	30
2005	541 000 kr	524 000 kr	500 000 kr	574 000 kr	38
-2004	585 000 kr	567 000 kr	500 000 kr	637 000 kr	299

Grunnlønn 2014 – Privat sektor					
Eksamensår	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	Antall
2014	431 000 kr	430 000 kr	410 000 kr	460 000 kr	224
2013	465 000 kr	464 000 kr	432 000 kr	489 000 kr	211
2012	501 000 kr	485 000 kr	450 000 kr	519 000 kr	190
2011	531 000 kr	520 000 kr	475 000 kr	560 000 kr	129
2010	552 000 kr	550 000 kr	500 000 kr	599 000 kr	100
2009	568 000 kr	550 000 kr	510 000 kr	603 000 kr	76
2008	609 000 kr	600 000 kr	533 000 kr	648 000 kr	52
2007	611 000 kr	603 000 kr	529 000 kr	660 000 kr	40
2006	644 000 kr	645 000 kr	550 000 kr	706 000 kr	66
2005	632 000 kr	620 000 kr	540 000 kr	720 000 kr	59
-2004	713 000 kr	680 000 kr	595 000 kr	794 000 kr	442

## Ansvar

Ansvar er en viktig faktor når medlemmenes lønnsnivå skal forklares. Econa måler ansvar i en femtrinns modell (se side 12). Mer ansvar gir helt klart høyere lønn, men det er også stor forskjell mellom privat og offentlig sektor. I tabellene under er alle eksamensår tatt med. Tar en imidlertid bort de ti yngste kullene, der ansiennitet teller mest, får vi et klarere bilde av hvilken betydning ansvarsnivå har. I offentlig sektor teller ett stillingstrinn 130 000 kroner, med unntak av mellom trinn 5 (medarbeider) og trinn 4 hvor forskjellen er i underkant av 100 000 kroner.

I privat sektor er forskjellene betydelig større og tiltakende med mer ansvar. Fra trinn 5 til 4 øker det med 100 000 kroner, de to neste trinnene får 50 000 kroner mer per trinn, henholdsvis 150 000 og 200 000 kroner. Toppnivået har en særegen lønnsdannelse og er preget av store variasjoner.

**Tabell 9: Grunnlønn etter ansvarsnivå – offentlig sektor.**

Ansvarsnivå	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	Antall	Andel
Trinn 1	1 070 000 kr	1 110 000 kr	870 000 kr	1 290 000 kr	11	1%
Trinn 2	930 000 kr	870 000 kr	780 000 kr	990 000 kr	109	7%
Trinn 3	800 000 kr	760 000 kr	670 000 kr	890 000 kr	226	14%
Trinn 4	670 000 kr	640 000 kr	580 000 kr	730 000 kr	547	34%
Trinn 5	540 000 kr	510 000 kr	470 000 kr	580 000 kr	703	44%

**Tabell 10: Grunnlønn etter ansvarsnivå – privat sektor.**

Ansvarsnivå	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	Antall	Andel
Trinn 1	1 750 000 kr	1 500 000 kr	1 220 000 kr	2 140 000 kr	104	2%
Trinn 2	1 140 000 kr	1 060 000 kr	870 000 kr	1 320 000 kr	661	15%
Trinn 3	930 000 kr	900 000 kr	760 000 kr	1 050 000 kr	904	20%
Trinn 4	760 000 kr	740 000 kr	640 000 kr	850 000 kr	1185	27%
Trinn 5	570 000 kr	530 000 kr	460 000 kr	650 000 kr	1593	36%

Nyutdannede har noe mer ansvar i offentlig sektor enn i privat sektor. Derimot er mulighetene for rask karriere betydelig større i privat enn offentlig sektor. Det illustreres best ved at 20 prosent flere av avgangskullet fra 2010 er på medarbeidernivå i offentlig sektor sammenliknet med privat sektor. Etter tre til fire år i arbeidslivet øker sannsynligheten for å få en lederstilling. For den som ønsker en lederposisjon tidlig er sektorvalg vesentlig i karriereplanleggingen.

**Tabell 11: Andel på ansvarsnivåer etter sektor.**

Eksamensår	Offentlig sektor				Privat sektor				
	Trinn 3	Trinn 4	Trinn 5	Antall	Trinn 3	Trinn 4	Trinn 5	Antall	2%
2010	6,5%	10,9%	82,6%	46	9,3%	29,0%	61,7%	162	15%
2011	2,0%	10,2%	87,8%	49	7,7%	21,9%	70,5%	183	20%
2012	2,4%	9,4%	88,2%	85	1,7%	16,0%	82,3%	231	27%
2013	3,3%	1,6%	95,1%	61	3,4%	6,0%	90,6%	233	36%
2014	0,0%	3,3%	96,7%	30	2,5%	3,8%	93,7%	239	

## Grunnlønn etter ansiennitet og ansvar

Tabellene under viser sannsynligheten for når man gjør karriere, noe om lønnsutvikling og kombinasjonen mer ansvar og lønnsutvikling. Vær oppmerksom på at få respondenter gir mindre pålitelige resultater.

**Tabell 12: Grunnlønn etter ansiennitet og ansvar – privat sektor**

Privat sektor – Grunnlønn 2014										
Ansiennitet	Trinn 1		Trinn 2		Trinn 3		Trinn 4		Trinn 5	
	Median	Antall	Median	Antall	Median	Antall	Median	Antall	Median	Antall
0 år					670 000 kr	6	450 000 kr	10	430 000 kr	231
1 år			680 000 kr	5	610 000 kr	10	520 000 kr	15	470 000 kr	221
2 år					650 000 kr	8	520 000 kr	42	490 000 kr	201
3 år			620 000 kr	5	710 000 kr	12	540 000 kr	41	520 000 kr	138
4 år					700 000 kr	17	630 000 kr	52	550 000 kr	105
5 år			975000	6	700 000 kr	23	620 000 kr	58	550 000 kr	78
6 år					720 000 kr	21	700 000 kr	54	600 000 kr	56
7 år			830 000 kr	9	770 000 kr	29	700 000 kr	62	610 000 kr	44
8 år			990 000 kr	11	810 000 kr	35	720 000 kr	68	640 000 kr	70
9 år			870 000 kr	23	800 000 kr	34	740 000 kr	55	620 000 kr	61
10 år			980 000 kr	26	790 000 kr	43	700 000 kr	58	650 000 kr	49
Mer enn 10 år	1 500 000 kr	107	1 100 000 kr	604	920 000 kr	730	800 000 kr	746	680 000 kr	420

**Tabell 13: Grunnlønn etter ansiennitet og ansvar – offentlig sektor**

Offentlig sektor – Grunnlønn 2014										
	Median	Antall	Median	Antall	Median	Antall	Median	Antall	Median	Antall
0 år							500 000 kr		440 000 kr	36
1 år							600 000 kr	7	450 000 kr	69
2 år							520 000 kr	10	470 000 kr	83
3 år					630 000 kr	6	590 000 kr	10	500 000 kr	50
4 år							610 000 kr	14	490 000 kr	46
5 år							590 000 kr	13	500 000 kr	42
6 år							570 000 kr	14	540 000 kr	33
7 år					690 000 kr	7	630 000 kr	22	530 000 kr	32
8 år							630 000 kr	17	530 000 kr	35
9 år					770 000 kr	8	620 000 kr	20	530 000 kr	41
10 år					660 000 kr	7	610 000 kr	43	530 000 kr	32
Mer enn 10 år	1 030 000 kr	12	870 000 kr	118	780 000 kr	216	650 000 kr	474	570 000 kr	307



## Bransje

Enkelte bransjer gir betydelige utslag på lønnsnivået. Tabellen under viser kun bransjer som er signifikant forskjellige fra alle andre. Dette er beregninger som er gjort innenfor privat sektor og personer utdannet på 2000-tallet. Vær oppmerksom på antall respondenter i den enkelte bransje og hvor mye en enkelt bransje skiller seg fra alle andre bransjer. Typisk skal en lese resultatene i bransjene forening, hotell og forskning og undervisning med et kritisk blikk på grunn av få respondenter. Derimot kan vi med stor grad av sikkerhet si at olje- og gassbransjen har et spesielt høyt lønnsnivå. I denne gruppen er det mange respondenter og lønnsnivået skiller seg klart fra alle andre bransjer.

En kan også merke seg at det i noen bransjer er lettere å få mer ansvar enn i andre. For eksempel er det vanskeligere å gjøre karriere i olje- og gassbransjen og bankbransjen enn innenfor industri og varehandel. Populære bransjer som revisjon og forretningsmessige tjenesteytelser gir mulighet for et hopp på stigen, mens det er lengre frem til neste steg.

**Tabell 14: Andel fordelt på ansvarsnivåer, uteksaminert i perioden 2005-2009**

Bransje	Trinn 1	Trinn 2	Trinn 3	Trinn 4	Trinn 5	Antall	Andel
Bank	0,0%	1,5%	6,0%	26,9%	65,7%	67	8,0%
Finansiell tjenesteyting	0,0%	9,8%	11,8%	45,1%	33,3%	51	6,1%
Forening, organisasjon, forbund o.l.	0,0%	0,0%	11,1%	44,4%	44,4%	9	1,1%
Bygg- /anleggsvirksomhet	0,0%	23,8%	19,0%	23,8%	33,3%	21	2,5%
Eiendomsforvaltning og formidling	0,0%	0,0%	16,7%	25,0%	58,3%	12	1,4%
Forretningsmessig tjenesteytelse, konsulenttjenester	0,0%	4,5%	14,6%	46,1%	34,8%	89	10,6%
Forsikring	0,0%	14,8%	11,1%	37,0%	37,0%	27	3,2%
Helsetjenester	0,0%	3,7%	25,9%	22,2%	48,1%	27	3,2%
Hotell/servering/reiseliv	0,0%	0,0%	45,5%	27,3%	27,3%	11	1,3%
PR/kommunikasjon/Informasjon	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	2	,2%
IT/IKT	0,0%	4,5%	27,3%	29,5%	38,6%	44	5,3%
Industri	0,0%	17,8%	20,0%	48,9%	13,3%	45	5,4%
Kraft- /vannforsyning	0,0%	10,0%	25,0%	15,0%	50,0%	20	2,4%
Kultur/kunst/forlag	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	2	,2%
Markedsføring/reklame/salg	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	4	,5%
Media	0,0%	6,7%	6,7%	40,0%	46,7%	15	1,8%
Olje - og gassvirksomhet	0,0%	,9%	13,3%	40,7%	45,1%	113	13,5%
Revisjon	0,0%	1,8%	19,3%	45,6%	33,3%	57	6,8%
Regnskap/økonomitjenester	0,0%	0,0%	5,6%	38,9%	55,6%	18	2,2%
Shipping	4,0%	4,0%	24,0%	24,0%	44,0%	25	3,0%
Samferdsel/transport	0,0%	25,0%	25,0%	37,5%	12,5%	8	1,0%
Telekommunikasjon	0,0%	9,5%	14,3%	33,3%	42,9%	21	2,5%
Logistikk og distribusjon	0,0%	0,0%	46,2%	23,1%	30,8%	13	1,6%
Undervisning/forskning	0,0%	0,0%	16,7%	33,3%	50,0%	6	,7%
Varehandel	0,0%	10,3%	20,7%	34,5%	34,5%	87	10,4%
Andre	0,0%	9,5%	26,2%	35,7%	28,6%	42	5,0%

**Tabell 15: Enkeltbransje sammenliknet med resterende bransjer i privat sektor. Kandidater utdannet på 2000-tallet.**

Bransje	Signifikant forskjell fra alle andre bransjer	Antall	Andel
Bank	Nei	244	8,9%
Finansiell tjenesteyting	50 000 kr	155	5,7%
Forening, organisasjon, forbund o.l.	- 90 000 kr	34	1,2%
Bygg- /anleggsvirksomhet	Nei	83	3,0%
Eiendomsforvaltning og formidling	60 000 kr	57	2,1%
Forretningsmessig tjenesteytelse, konsulenttjenester	Nei	290	10,6%
Forsikring	Nei	82	3,0%
Helsetjenester	Nei	14	,5%
Hotell/servering/reiseliv	- 80 000 kr	29	1,1%
PR/kommunikasjon/Informasjon	Nei	12	,4%
IT/IKT	- 20 000 kr	166	6,1%
Industri	Nei	177	6,5%
Kraft- /vannforsyning	Nei	54	2,0%
Kultur/kunst/førlag	- 140 000 kr	8	,3%
Markedsføring/reklame/salg	- 60 000 kr	28	1,0%
Media	Nei	58	2,1%
Olje – og gassvirksomhet	50 000 kr	347	12,7%
Revisjon	- 40 000 kr	263	9,6%
Regnskap/økonomitjenester	- 80 000 kr	85	3,1%
Shipping	80 000 kr	58	2,1%
Samferdsel/transport	Nei	29	1,1%
Telekommunikasjon	60 000 kr	61	2,2%
Logistikk og distribusjon	Nei	33	1,2%
Undervisning/forskning	Nei	15	,5%
Varehandel	- 30 000 kr	225	8,2%
Andre	Nei	134	4,9%

## Region

Det er rimelig å anta at jobber i sentrale strøk er adskillig bedre betalt enn tilsvarende jobber i distriktet. Denne effekten er imidlertid ikke så stor om man er nyutdannet, men øker jo lengre man har vært i arbeidslivet. Det skal understrekes at det relativt sett er flere med lederstillinger i sentrale strøk. Gjennomsnittslønnen er derfor en del høyere i sentrale strøk enn i distriktene.



Bruker du Econas lønnskalkulator bør regionvariabelen utelates om du har et lite utvalg.

Som ung i en jobb i distriktet har du i snitt 30 000 kroner mindre i grunnlønn enn om du bor i Oslo, Akershus, Stavanger, Bergen eller Trondheim i tilsvarende jobb og med like mye erfaring. Bosted er en variabel som blir viktigere med ansvar og ansiennitet. Tabellen under gir noen indikasjoner på dette, men her er det viktig å nevne at det blant annet ikke er kontrollert for ansvarsnivå. Det er for øvrig en større andel jobber i offentlig sektor i distriktene sammenliknet med sentrale strøk.

**Tabell 16: Sammenlikning av grunnlønn mellom sektor og geografi.**

Årskull	Distrikt				Storby			
	Offentlig sektor		Privat sektor		Offentlig sektor		Privat sektor	
	Median	Andel	Median	Andel	Median	Andel	Median	Andel
2014	450 000 kr	17%	420 000 kr	83%	425 000 kr	10%	445 000 kr	90%
2013	450 000 kr	28%	450 000 kr	72%	480 000 kr	21%	473 000 kr	79%
2012	475 000 kr	37%	480 000 kr	63%	474 000 kr	25%	496 000 kr	75%
2011	528 000 kr	34%	540 000 kr	66%	529 000 kr	21%	528 000 kr	79%
2010	509 000 kr	39%	542 000 kr	61%	527 000 kr	22%	580 000 kr	78%
2009	539 000 kr	28%	560 000 kr	72%	549 000 kr	26%	609 000 kr	74%
2008	580 000 kr	37%	600 000 kr	63%	555 000 kr	24%	705 000 kr	76%
2007	557 000 kr	43%	685 000 kr	57%	580 000 kr	24%	700 000 kr	76%
2006	550 000 kr	32%	680 000 kr	68%	596 000 kr	20%	723 000 kr	80%
2005	547 000 kr	33%	700 000 kr	67%	628 000 kr	29%	747 000 kr	71%

## Bonus

*Gjelder kun for privat sektor.*

Belønningsordninger er viktig. Ofte er det slik at størrelsen på bonusen samvarierer positivt med størrelsen på grunnlønn. Econamedlemmer som får bonus har altså høyere grunnlønn enn de som ikke får bonus.

Om man har fått utbetalt bonus har man i snitt 35 000 kroner mer i grunnlønn enn de som ikke har fått bonus. Bonusordninger opptrer hyppigere jo lengre man har vært i arbeidslivet og jo mer ansvar man får. Øverst på neste side ser du hvor mange som har fått bonus i privat sektor, og hvor stor den er for eksamensårene 2009-2013. Bonusordninger er uvanlig i offentlig sektor.

**Tabell 17: Andel med bonusordning og størrelse på utbetaling for 2013.**

Eksamenskull	Mottok bonus i 2013					Ikke bonus
	Gjennomsnitt	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	Andel	Andel
2013	27 000 kr	11 000 kr	20 000 kr	39 000 kr	21%	79%
2012	50 000 kr	15 000 kr	30 000 kr	60 000 kr	30%	70%
2011	66 000 kr	17 000 kr	40 000 kr	60 000 kr	47%	53%
2010	80 000 kr	25 000 kr	50 000 kr	100 000 kr	42%	58%
2009	97 000 kr	25 000 kr	48 000 kr	90 000 kr	52%	48%

### Lønnsvekst

Alle respondentene er bedt om å oppgi lønn per 1. september 2014 og 1. september 2013. Differansen er respondentenes personlige lønnsvekst det siste året. Lønnsveksten i privat sektor er høyere enn i offentlig sektor.

**Tabell 18: Oversikt over personlig lønnsvekst etter eksamensår og sektor på medarbeidernivå.**

Sektor	Personlig lønnsvekst 2013-2014					
	Eksamenskull	Gjennomsnitt	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	Antall
Offentlig sektor	2013	10,5 %	2,3 %	6,3 %	11,4 %	69
	2012	9,3 %	3,0 %	5,5 %	12,2 %	83
	2011	5,7 %	2,0 %	5,4 %	8,9 %	50
	2010	4,7 %	2,0 %	3,8 %	6,7 %	46
Privat sektor	2013	10,1 %	3,6 %	7,4 %	10,9 %	221
	2012	11,1 %	4,2 %	8,1 %	12,5 %	201
	2011	8,9 %	4,0 %	7,5 %	13,0 %	138
		8,0 %	2,8 %	6,3 %	10,1 %	105

## Nominelle lønnstillegg mellom 2013 og 2014

Nominelle endring er størst de første årene i arbeidslivet og øker med grad av ansvar.

Tabell 19: Nominell endring i grunnlønn mellom 2013 og 2014 - offentlig sektor.

**Tabell 19: Nominell endring i grunnlønn mellom 2013 og 2014 - offentlig sektor.**

Eksamensår	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	Antall
-2004	25 000 kr	20 000 kr	12 000 kr	32 000 kr	1085
2005	28 000 kr	21 000 kr	10 000 kr	30 000 kr	72
2006	29 000 kr	20 000 kr	12 000 kr	31 000 kr	58
2007	29 000 kr	20 000 kr	10 000 kr	35 000 kr	63
2008	38 000 kr	20 000 kr	10 000 kr	30 000 kr	54
2009	40 000 kr	28 000 kr	12 000 kr	45 000 kr	59
2010	31 000 kr	20 000 kr	9 000 kr	40 000 kr	66
2011	38 000 kr	29 000 kr	13 000 kr	50 000 kr	67
2012	46 000 kr	28 000 kr	14 000 kr	62 000 kr	97
2013	41 000 kr	30 000 kr	10 000 kr	54 000 kr	79

**Tabell 20: Nominell endring i grunnlønn mellom 2013 og 2014 - privat sektor.**

Eksamensår	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	Antall
-2004	43 000 kr	30 000 kr	17 000 kr	50 000 kr	2655
2005	43 000 kr	30 000 kr	17 000 kr	55 000 kr	174
2006	49 000 kr	30 000 kr	20 000 kr	63 000 kr	184
2007	47 000 kr	32 000 kr	20 000 kr	60 000 kr	144
2008	51 000 kr	34 000 kr	20 000 kr	75 000 kr	135
2009	55 000 kr	36 000 kr	21 000 kr	70 000 kr	165
2010	49 000 kr	33 000 kr	16 000 kr	67 000 kr	177
2011	54 000 kr	40 000 kr	24 000 kr	80 000 kr	196
2012	55 000 kr	40 000 kr	20 000 kr	65 000 kr	253
2013	41 000 kr	32 000 kr	17 000 kr	50 000 kr	251

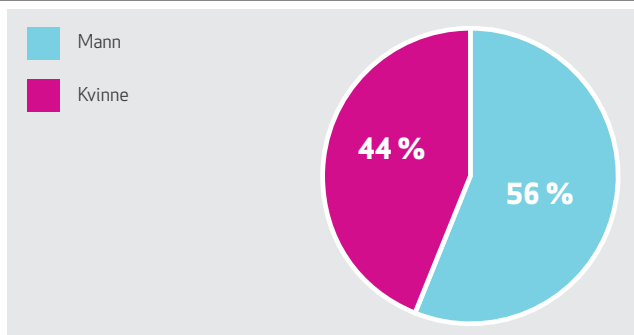


# Demografisk fordeling

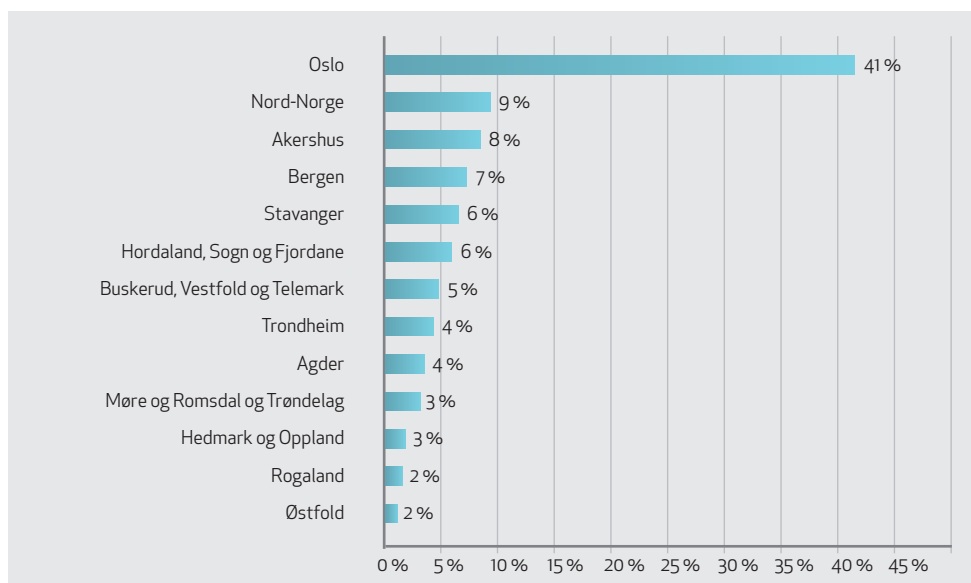
## Kjønnsfordeling årskull 2010 -2014

Andelen kvinner i Econas medlemsmasse er stadig økende. Dette skyldes at flere kvinner studerer økonomisk-administrative fag.

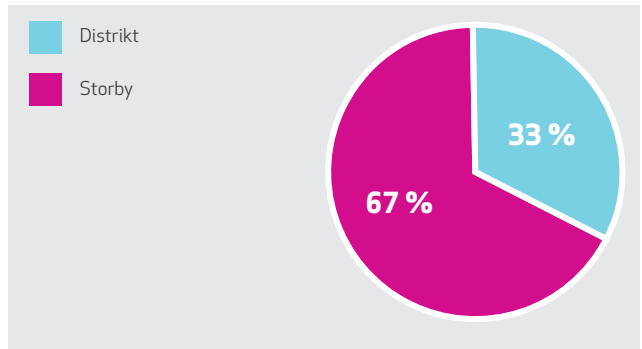
**Figur 2: Kjønnsfordeling**



**Figur 3: Arbeidssted fordelt på regioner for årskull 2010 -2014**



**Figur 4: Geografisk  
fordeling eksamensårene  
2010 -2014**



To tredjedeler av EConas yngre medlemmer jobber i sentrale strøk. Blant de som var uteksaminert i 2009 eller tidligere jobber 62 prosent i sentrale strøk.

## 5

## Lønnssamtalen

Hvordan de årlige lønnsoppgjørene foregår og hvilken påvirkning den enkelte har i prosessen varierer. Econa anbefaler at du selv ber om en lønnsamtale dersom arbeidsgiver ikke tilbyr dette. Noen har krav på en slik samtale etter sentral eller lokal tariffavtale. En god lønnsamtale skal gi en konkret vurdering av dine prestasjoner og hvordan de skal belønnes. Nedenfor har vi skissert opp noen sentrale punkter du bør tenke igjennom før lønnsamtalen.

### 1 Undersøk hvilken markedsverdi du har

Markedsverdien din er hva du kunne tjent i andre jobber du er aktuell for. Econas lønnsstatistikk er et godt hjelpemiddel som gir grunnlag for sammenlikninger med en rekke variabler. De viktigste variablene er ansvar (stillingstrinn), ansiennitet og sektor (offentlig/privat). Hvis du ikke finner svar ved hjelp av lønnskalkulatoren kan du sende en e-post til [karriere@econa.no](mailto:karriere@econa.no). Ditt sosiale nettverk er selvsagt også en metode for å sammenlikne deg med andre.

### 2 Argumentér ut i fra arbeidsgivers lønnspolitikk

Jobber du i en virksomhet med klare og tydelig kommuniserte kriterier for lønnsvurdering har du et godt utgangspunkt for lønnsamtalen. Kriteriene sier noe om hvilke parametre arbeidsgiver vil vektlegge i sin vurdering av de ansatte og hva du blir målt på. Dette må du ta inn i din argumentasjon. Typiske eksempler på slike kriterier kan være utvidet ansvar, oppnådde resultater eller anvendt kompetanse. Finnes ikke slike kriterier bør du likevel argumentere ut i fra kvaliteter du vet arbeidsgiver vil vektlegge i sin vurdering.

### 3 Fokuser på uttrykte forventninger og oppnådde resultater i året som har gått

Mange virksomheter mangler kriterier for lønnsdannelse. Mangler kriterier kan du selv ta ansvar for nødvendige avklaringer. Det er enklere å argumentere for, og vurdere egen innsats dersom du har klare og definerte mål, samt en tydelig stillingsbeskrivelse. Klarlegging av arbeidsgivers konkrete forventninger til deg er derfor en fordel.

### 4 Hold medarbeidersamtale og lønnsamtale atskilt

For å ha tid til å jobbe mot forhåndsfastsatte mål er det viktig at forventningsavklaringen skjer i god tid før lønnsamtalen, for eksempel i en medarbeidersamtale. Lønnssamtaler og medarbeidersamtaler bør holdes adskilt. Temaene som tas opp i en medarbeidersamtale egner seg ofte ikke i en lønnsamtale. Karriereutvikling og oppnådde resultater kan med fordel holdes adskilt. Det kan for eksempel være vanskelig å gi ærlige tilbakemeldinger på lederstil i samme samtale som lønnen din skal diskuteres. I tillegg er det viktig å ha fokus nettopp på lønn i samtalen, slik at tiden ikke går med til å diskutere alle sider ved arbeidsforholdet. Ha klart for deg hva du ønsker å oppnå.



## 5 Skriv ned suksesshistorier fortløpende

Fremhev måloppnåelse, oppnådde resultater og egen innsats som har bidratt til virksomhetens utvikling, effektivisering, inntjening eller andre forhold du vet at arbeidsgiver vil vektlegge i sin vurdering. Bruk eksempler og vær konkret. Hva er dine tre beste prestasjoner siste år? Vær forberedt på motargumenter.

Har du for eksempel fått utvidet ansvar, lagt ned en ekstraordinær innsats, hevet kompetansenivået innen relevante områder, eller opparbeidet deg spisskompetanse innen et felt som er viktig for virksomheten i løpet av året, vil det normalt telle positivt.

Noter du slike argumenter fortløpende i løpet av året vil du også ha bedre forutsetninger for å stille forberedt til lønnsamtalen.

## 6 Gjennomfør lønnsamtalen før rammen for lønnsoppgjøret er fastlagt

Lønnsamtalene bør gjennomføres før rammen for lønnsoppgjøret fastsettes, det vil si før det er bestemt hvor mye lønnskostnadene skal økes totalt sett. Dette er dessverre ikke tilfelle i mange virksomheter.

## 7 Vær tydelig på egne forventninger under møtet

Under lønnsamtalen bør du være tydelig på hvor stort lønnstillegg du mener du bør ha og hvorfor, samtidig som du sørger for at tonen i møtet forblir konstruktiv. Det kan også være aktuelt å ta opp historikken dersom tidligere lønnsoppgjør har gitt liten uttelling og arbeidsgiver har lovet å kompensere for dette.

Så langt det er mulig bør du ta sikte på å komme til en enighet om lønnstilleggets størrelse i løpet av møtet, eller eventuelt avtale et tidspunkt for tilbakemelding.

## 8 Dersom du ikke når frem: Legg grunnlaget for neste oppgjør nå

Får du ikke det lønnstillegget du ønsker bør du be om en konkret tilbakemelding fra arbeidsgiver på hvordan du kan nå det lønnsnivået du selv mener er riktig. Dersom det er mulig bør du også forsøke å få til en konkret og mest mulig forpliktende plan med arbeidsgiver om forventninger eller mål du skal nå før neste lønnsjustering.

# Sjekkliste før du skriver under kontrakten:

**Arbeidsmiljølovens utgangspunkt er at arbeidsavtalen skal inneholde de opplysningene som er vesentlige for arbeidsforholdet.**

## **PUNKTENE NEDENFOR SKAL VÆRE EN DEL AV ARBEIDSAVTALEN:**

- Avtaleparter
- Arbeidssted
- Beskrivelse av arbeidet / tittel/stilling/arbeidskategori
- Når arbeidsforholdet begynner
- Hvor lenge arbeidsforholdet skal vare om det er midlertidig  
*Hovedregelen er fast ansettelse. Midlertidige kontrakter kan kun brukes i unntakstilfelle. For eksempel ved vikariat eller praksisarbeid. En endring i arbeidsmiljøloven som åpner for større adgang til kortvarige midlertidige ansettelser er foreslått, men per dags dato ikke vedtatt.*
- Om arbeidsforholdet skal innledes med en prøvetidsperiode
- Hvor lang ferie og hvor mye feriepenger du har krav på  
*Ferieloven gir rett til 4 uker og 1 dag ferie. Skal du ha ferie ut over dette må det avtales.*
- Hvor lang oppsigelsesfrist som gjelder  
*Lovens oppsigelsesfrist er en måned, eller 14 dager i prøvetid. Lengre, men ikke kortere oppsigelsesfrist, kan avtales. De fleste avtaler en oppsigelsesfrist på minst 3 måneder.*
- Hvilken lønn og andre godtgjørelser du har krav på (og informasjon om hvilke pensjons- og forsikringsordninger du er omfattet av).
- Hvordan arbeidstiden er organisert: Den daglige og ukentlige arbeidstiden skal angis. I tillegg bør det avklares om du har krav på overtidstillegg, og fleksibel arbeidstid med mulighet til å avspasere.  
*Lovens «normalarbeidsuke» er på 40 timer. Skal du ha kortere arbeidstid, for eksempel 37 ½ time, må det avtales. Som nyutdannet vil du som hovedregel ha krav på overtidsbetaling – det kan kun gjøres unntak i særlige tilfeller. Dette må vurderes konkret og det anbefales at du kontakter Econa om det fremgår av kontrakten at du ikke får overtidsbetalt / at overtid er inkludert i grunnlønn.*

## **I TILLEGG BØR AVTALEN REGULERE:**

- **Rettigheter under omsorgspermisjon, foreldrepermisjon og sykdom**  
*Folketrygden dekker kun inntektsbortfall ved sykdom og foreldrepermisjon inntil 6G, noe som tilsvarer en årslønn på 530 220,- til 1. mai 2015. Er inntekten din høyere bør det avtales at arbeidsgiver skal dekke full lønn under sykdom og permisjon. Omsorgspermisjon er etter loven ulønnet. Det bør derfor i tillegg avtales at lønnsplikten også omfatter denne.*
- **Konkurransesklausuler**  
*Inneholder avtalen konkurranseklausul er det viktig å undersøke de tidsmessige, geografiske og yrkesmessige begrensningene klausulen gir. Econa anbefaler å være tilbakeholden med å godta slike klausuler, særlig dersom det ikke er en økonomisk kompensasjon knyttet til den.*



