

# UNG I ARBEID



# INNLEDNING

---

Kandidater med økonomisk-administrativ utdanning er ettertraktede blant arbeidsgivere. Nyutdannede kandidater får relevante jobber der de i stor grad får brukt utdanningen sin. Econa vil med denne rapporten gi deg noen viktige råd rundt hva du skal se etter i din arbeidskontrakt, og et lønnsmessig sammenlikningsgrunnlag. Rapporten er spesielt relevant for studenter som er på vei inn i arbeidslivet og kandidater som var ferdig utdannet i perioden 2009-2013. Den er også nyttig lesning for alle som er interessert i arbeidsavtaler og godtgjøring av arbeid.

## Oppbygging av rapporten



### **Arbeidskontrakten**

Å signere dårlige arbeidsavtaler er ikke bra for deg som arbeidstaker og sjeldent bra for arbeidsgiver.

Econa er derfor spesielt opptatt av å gi sine medlemmer mer kunnskap om hva som er viktig å ha med, eller se etter i en arbeidskontrakt. Første del av rapporten er derfor viet en hel rekke punkter som det er viktig å være observant på, og potensielle konsekvenser av å overse disse punktene i arbeidskontrakten.

### **Lønn**

I andre del av rapporten redegjøres det for Econa-medlemmers lønn med et spesielt fokus på kandidater ferdig utdannet mellom 2009 og 2013. Videre redegjøres det for de hvilke variabler som kan forklare din lønn.

### **Sjekkliste**

På de bakerste sidene finner du en sjekkliste over hva du bør tenke over før du skriver under på en arbeidskontrakt.



# INNHOOLD

---

1. Arbeidskontrakten.....	3
2. Lønn .....	5
Oppgitt arbeidsrelevans .....	5
Vær subjektiv .....	6
Nybegynnerlønn .....	6
Nyttdannede: Økonomer versus ingeniører .....	7
Bruk statistikken riktig .....	8
Gjennomsnittslønn eller median? .....	8
Sammenlikn deg med de som likner deg .....	9
Hva bestemmer Econamedlemmers lønn? .....	10
Sektor .....	10
Ansiennitet .....	11
Ansvar .....	12
Grunnlønn etter ansiennitet og ansvar .....	12
Bransje .....	13
Region .....	15
Bonus .....	15
Lønnsvekst .....	16
Demografisk fordeling .....	16
Kjønnfordeling årskull 2009 -2013 .....	16
Aldersfordeling årskull 2009 -2013 .....	17
Arbeidssted fordelt på regioner for årskull 2009 -2013 .....	18
3. Sjekkliste før du skriver under kontrakten .....	19



# 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.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold så snart som mulig, og senest innen en måned etter at arbeidsforholdet begynte. Econa anbefaler medlemmene å forhandle om vilkårene i arbeidsavtalen før jobbtilbudet aksepteres. I praksis vil også 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 standardiserte vilkår, eller å kreve at de 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 gjør at du får en lavere totallønn.

Det norske arbeidslivet er i utgangspunktet godt regulert og arbeidsmiljøloven sikrer ansatte visse minimumsrettigheter. Arbeidsgiver skal sørge for å sette opp en arbeidsavtale som oppfyller lovens minimumskrav. Loven sikrer deg likevel ikke rettigheter som de fleste nok tar for gitt, som fem ukers ferie, 37 ½ timers arbeidsuke eller full lønn under sykdom og permisjon. Lovbestemt ferie er 4 uker og 1 dag, lovens «normalarbeidsuke» er på 40 timer og lønn under sykdom er begrenset til 6G (tilsvarer en årslønn på 511 470,- frem til 1. mai 2014). På baksiden har vi satt opp en kort sjekklister over det viktigste som må og bør reguleres.

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.

## **Rettigheter under omsorgspermisjon, foreldrepermisjon og sykdom**

Mange arbeidsavtaler viser til gjeldende lovbestemmelser hva gjelder rettigheter ved foreldrepermisjon, omsorgspermisjon og sykdom. Det er viktig å være klar over at disse reglene ikke gir full dekning for bortfall av lønn under sykdom eller permisjon. Ved sykdom og foreldrepermisjon dekker folketrygden kun bortfall av inntekt inntil 6G, noe som tilsvarer en årslønn på 511 470,- kroner. Lønn utover dette dekkes ikke.

Arbeidsmiljøloven gir far rett til to uker omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel. Folketrygden dekker ikke lønn ved slik permisjon.

Econa anbefaler at arbeidstaker fremmer krav om å få full lønn ut under omsorgspermisjon, foreldrepermisjon og sykdom. Vår erfaring er også at mange arbeidsgivere påtar seg å dekke mellomlegget mellom inntektstapet som dekkes av folketrygden og den ansattes lønn. En slik rettighet bør fremgå klart i avtalen. Det må også presiseres om arbeidstaker gis full feriepengeopptjening i perioden.

Econas advokater har utarbeidet et temaskriv om arbeidsavtaler som du finner på nettadressen <http://www.econa.no/arbeidsrettslige-temaskriv1>. Her kan du få oversikt over hva som er viktig å ha med i arbeidsavtalen og hva du bør tenke over ved inngåelse av en arbeidskontrakt.

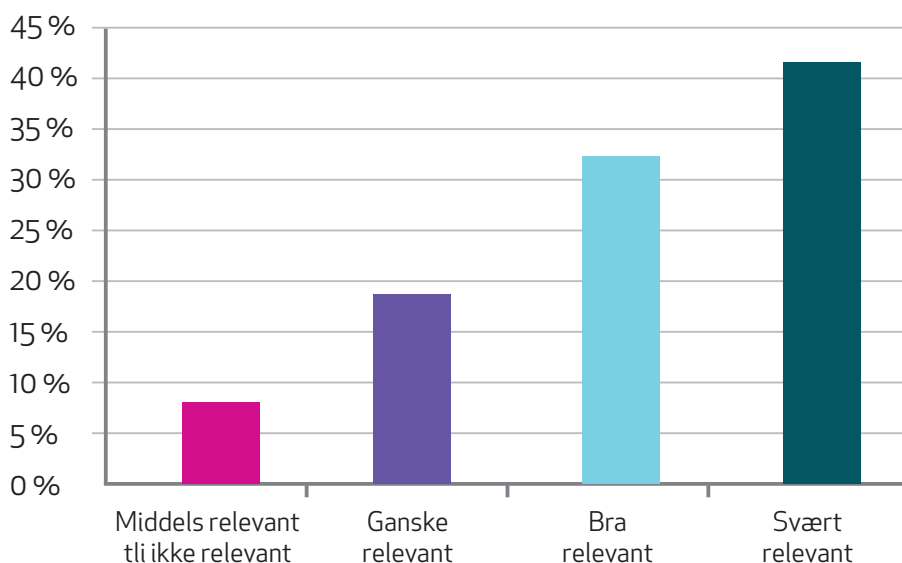
# 2

## Lønn

I denne delen av rapporten Ung i arbeid 2014 presenteres noen generelle betraktninger om lønn, lønnsnivå for nyutdannede og noen tips om hvordan du kan bruke Econas lønnsstatistikk. Videre framstilles de måleparametrene som best indikerer ditt lønnsnivå.

Lønnsforskjellene blant nyutdannede er små, men differansen øker mellom respondentene i lønnsundersøkelsen dets 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 kvaliteter og personlige egenskaper påvirker de muligheter du har i arbeidslivet. Lønn samvarierer positivt med hvor spennende, utfordrende og ansvarsfullt arbeidet er.

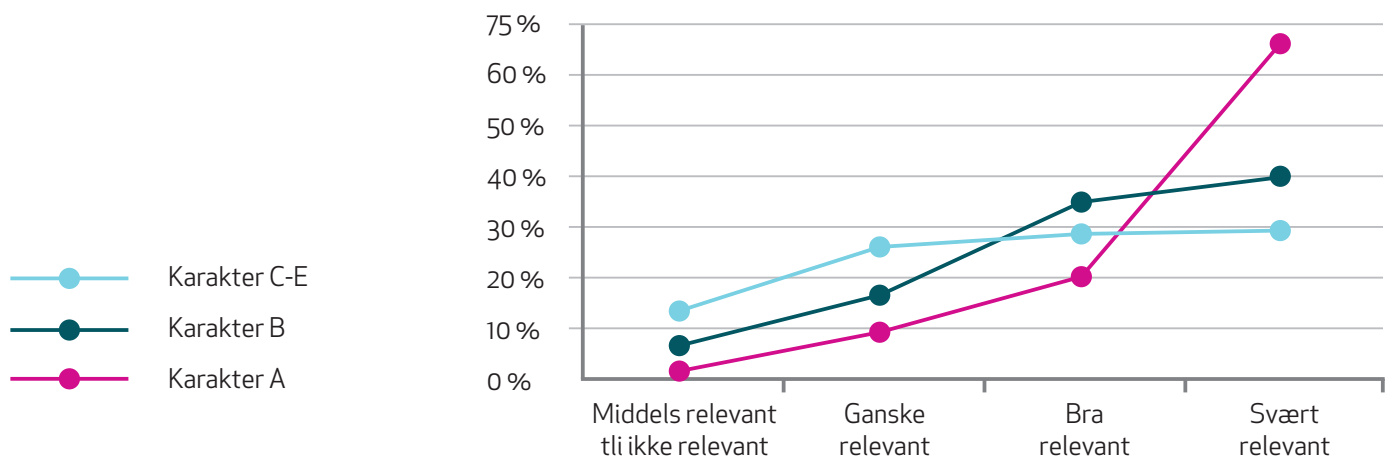
### Oppgitt arbeidsrelevans



Jobbrelevans for de som var ferdig uteksaminert 2009-2013. (Det er små variasjoner eksamensårene i mellom.)

Gode karakterer øker sannsynligheten for å få en relevant jobb. A-studenter får i adskillig større grad svært relevante jobber enn dem som har svakere karakterer enn A.

## Jobbrelevans etter karakterer for eksamensårene 2009-2013

**Vær subjektiv**

Lønnsstatistikken, som er grunnlaget for denne delen av rapporten, er et sammenlikningsverktøy som gir god indikasjon på hva du kan 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 skiller seg godt ut fra kvartilene i statistikken.

Månedslønnen utbetalt i kroner og øre sier ikke alt om hva din totale lønn er. Pensjonssparing, betalt/ubetalt 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.

**Nybegynnerlønn**

Utviklingen i nybegynnerlønn er mindre stabil enn for Econamedlemmers lønn generelt. 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.

Relativ utvikling i nybegynnerlønn og for Econamedlemmer som helhet etter sektor:



### Nyutdannede: Økonomer versus ingeniører

For privat sektor er det slik at økonomer med mastergrad i gjennomsnitt har noe lavere nybegynnerlønn enn ingeniører med mastergrad, men gjennomsnittet av Econamedlemmer passerer ingeniører etter kun tre år i arbeidslivet. Tabellen under viser at lønnsforskjellene mellom ingeniører og økonomer øker spesielt mye blant de som tjener mest i privat sektor, mens ingeniører har høyere lønn enn økonomer i nedre kvartil. Hvor forskjellene ligger sier noe om at det kan være ulik lønnsdannelse i de to gruppene. Økonomer har i større grad innslag av individuell lønnsdannelse enn ingeniører. Prisen på arbeidskraften kan selvsagt også si noe om behovet for utdanningsgruppene.



Tekna — totallønn privat sektor						
Eksamensår	Antall	Gjennomsnitt (kr)	Nedre kvartil (kr)	Median (kr)	Øvre kvartil (kr)	90 Percentil
2013	829	490 418	465 000	485 000	510 000	536 500
2012	1172	511 082	480 000	504 000	530 000	560 000
2011	1 077	539 739	500 000	525 380	556 000	608 000
2010	879	570 793	525 000	556 000	596 000	652 000
2009	789	596 093	544 500	585 000	623 000	692 666

Econa — totallønn privat sektor						
2013	250	437 258	400 008	424 998	460 008	508 333
2012	220	476 155	426 000	450 000	486 000	558 000
2011	228	531 502	459 996	500 076	569 418	648 996
2010	227	590 210	480 000	543 996	624 996	800 004
2009	188	604 527	501 102	564 204	652 002	777 600

Ingeniørenes lønn i prosent høyere enn økonomene						
2013	232 %	12,16 %	16,25 %	14,12 %	10,87 %	5,54 %
2012	433 %	7,34 %	12,68 %	12,00 %	9,05 %	0,36 %
2011	372 %	1,55 %	8,70 %	5,68 %	-2,36 %	-6,32 %
2010	287 %	-3,29 %	9,38 %	2,21 %	-4,64 %	-18,50 %
2009	320 %	-1,40 %	8,66 %	3,69 %	-4,45 %	-10,92 %

Ser vi på offentlig sektor som har stor grad av kollektiv lønnsdannelse er det tilnærmet ingen forskjell mellom økonomer og ingeniører.

## 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 ikke nødvendigvis din "rette" lønn medianen, den kan også ligge et sted rundt nedre eller øvre kvartil.

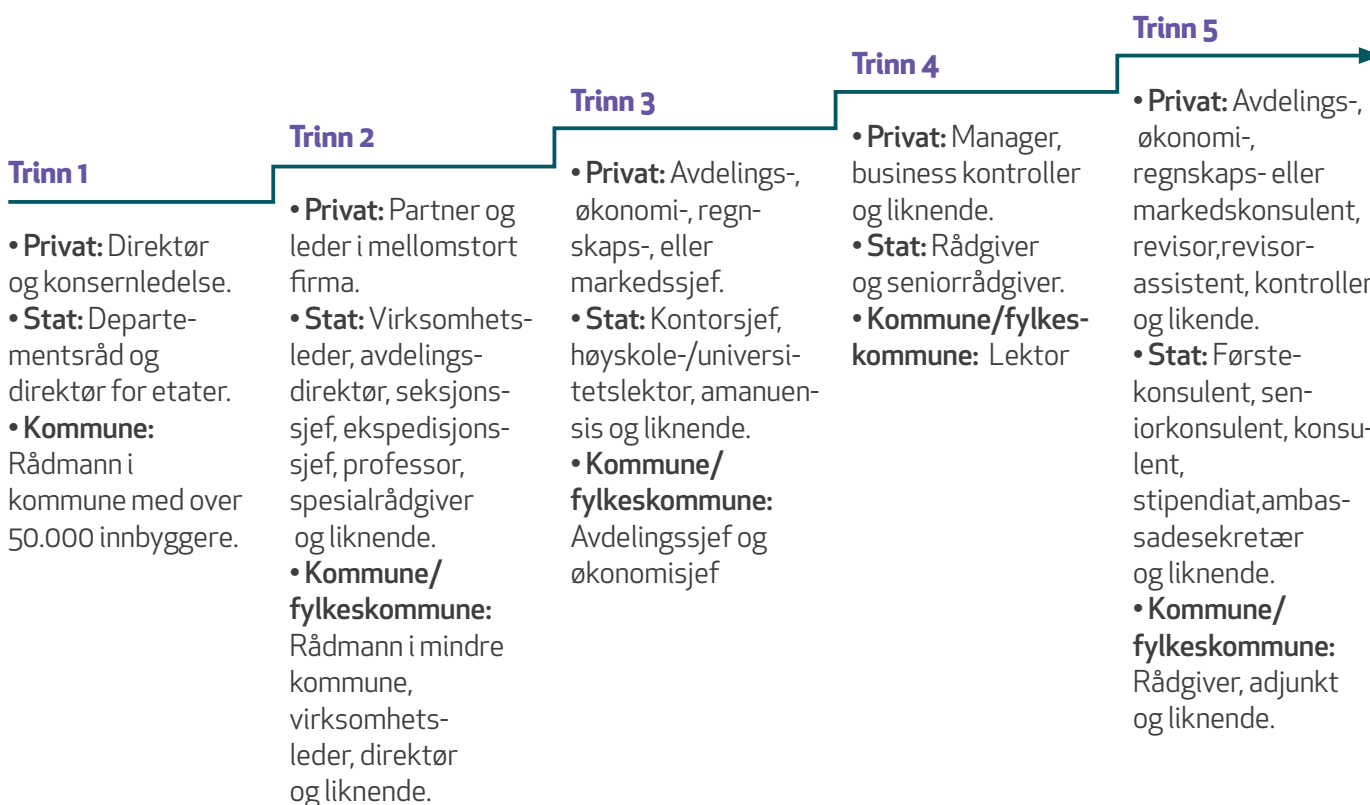
Lønnsstatistikken er et produkt du kan bruke for å sammenlikne deg med andre. Hvor bør du befinne deg?

Grunnlønn 2013							
Sektor	Eksamens- år	Gjennomsnitt (kr)	Median (kr)	Nedre kvartil (kr)	Øvre kvartil (kr)	Antall	Andel
Offentlig sektor	2009	496 652	478 998	449 604	518 208	46	20 %
	2010	495 376	470 550	442 404	519 996	46	18 %
	2011	467 803	461 352	441 696	497 850	52	19 %
	2012	448 467	434 796	420 000	459 996	55	21 %
	2013	450 297	441 000	424 998	469 998	25	11 %
Privat sektor	2009	564 170	549 798	500 004	600 000	180	80 %
	2010	548 531	522 600	474 660	588 000	212	82 %
	2011	496 193	480 000	450 996	530 004	215	81 %
	2012	457 014	450 000	422 400	480 000	208	79 %
	2013	433 206	424 800	399 996	456 000	229	89 %

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

## Sammenlikn 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 regnskapsmedarbeider.



# Hva bestemmer Econamedlemmers lønn?

*NB! Mange av analysene er basert på regresjonsanalyser av Econas lønnsstatistikk 2013. 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, det diskuteres ikke inngående i denne rapporten. Rapporten avviker noe fra Econas lønnsstatistikk 2013 som skyldes innskrenkning i utvalget i denne rapporten.*

Econamedlemmers 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 noe fra 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 har 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.

Grunnlønn 2013 (Toppledere er ikke med) (i kroner)					
Sektor	Gjennomsnitt (kr)	Median (kr)	Nedre kvartil (kr)	Øvre kvartil (kr)	Antall
Offentlig	631 055	594 000	511 200	715 752	1 652
Privat	722 175	687 366	540 000	849 996	4 390

## 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 de første ti årene i arbeidslivet. 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 dets lengre man har arbeidet, og verdien går mot null etter omtrent 25 år i arbeidslivet.

Utvikling i lønn på medarbeidernivå etter eksamensår og sektor:

Grunnlønn 2013 – offentlig sektor					
Eksamensår	Gjennomsnitt (kr)	Median (kr)	Nedre kvartil (kr)	Øvre kvartil (kr)	Antall
2013	442 371	432 000	422 496	456 000	24
2012	437 361	426 294	414 192	455 004	42
2011	458 679	451 200	420 000	495 996	31
2010	474 654	463 002	430 800	493 002	20
2009	484 365	443 202	432 000	529 044	18
2008	514 579	540 000	442 392	575 004	11
2007	512 540	480 000	449 592	545 004	17
2006	536 618	536 004	482 604	570 000	15
2005	507 933	519 150	456 204	531 000	12
2004	530 881	515 004	438 000	570 000	17
2003	540 248	537 000	490 005	575 004	13
2002 og tidligere	567 660	553 446	510 000	600 000	138

Grunnlønn 2013 – privat sektor					
Eksamensår	Gjennomsnitt (kr)	Median (kr)	Nedre kvartil (kr)	Øvre kvartil (kr)	Antall
2013	429 113	420 000	399 996	456 000	211
2012	452 707	448 704	420 000	480 000	178
2011	490 034	474 000	450 000	516 000	168
2010	510 417	495 000	450 000	540 000	125
2009	521 646	519 600	480 000	564 000	87
2008	555 792	540 402	500 202	607 284	44
2007	577 984	570 498	504 000	633 000	46
2006	566 938	573 120	507 498	624 000	56
2005	603 585	582 000	540 000	633 600	45
2004	601 757	600 000	510 600	660 000	44
2003	604 879	601 992	540 000	667 500	37
2002 og tidligere	567 660	553 446	510 000	600 000	138

## Ansvar

Også ansvar belønnes ulikt mellom sektorene. Econa måler ansvar i en femtrinns modell, (se side 10). Toppledere har en egen lønnsdannelse og er ikke med i denne analysen.

For Econamedlemmer som var ferdig utdannet etter 2003 gir et stillingstrinn rundt 60 000 kroner mer i årslønn i privat sektor og 40 000 kroner i offentlig sektor.

Grunnlønn etter stillingstrinn og sektor. Ikke kontrollert for blant annet ansiennitet.

Grunnlønn 2013						
Sektor	Ansvarsnivå	Gjennomsnitt (kr)	Median (kr)	Nedre kvartil (kr)	Øvre kvartil (kr)	Antall
Offentlig sektor	Trinn 1	1 141 031	1 122 000	984 000	1 281 000	41
	Trinn 2	815 552	780 000	684 000	905 496	248
	Trinn 3	711 071	672 000	600 000	798 000	325
	Trinn 4	593 249	568 800	508 392	660 000	674
	Trinn 5	516 785	504 252	444 996	567 108	405
Privat sektor	Trinn 1	1 268 753	1 200 000	960 000	1 500 000	660
	Trinn 2	983 136	936 000	780 000	1 149 996	413
	Trinn 3	847 934	825 000	700 008	960 000	1 334
	Trinn 4	708 271	686 214	600 000	795 000	1 306
	Trinn 5	529 669	500 004	444 996	600 000	1 337

I tabellen over er hoppene mellom stillingstrinnene betydelig høyere enn 60 000 kroner og 40 000 kroner. Det skyldes at ansiennitet og ansvar henger sammen. I tabellen skilles ikke effekten av ansiennitet ut.

Nyutdannede får tidlig mer ansvar i offentlig sektor. Derimot er mulighetene for rask karriere betydelig større i privat sektor. Det illustreres ved at 12 prosent av 2009-kullet i privat sektor befinner seg på stillingstrinn 3 mot to prosent i offentlig sektor.

Utviklingen i stillingstrinn for eksamensårene 2009-2013						
	Offentlig			Privat		
	Trinn 5	Trinn 4	Trinn 3 eller høyere	Trinn 5	Trinn 4	Trinn 3 eller høyere
2013	86 %	11 %	4 %	92 %	7 %	1 %
2012	76 %	20 %	4 %	86 %	12 %	2 %
2011	60 %	40 %	0 %	78 %	18 %	4 %
2010	43 %	52 %	4 %	60 %	32 %	9 %
2009	39 %	59 %	2 %	48 %	40 %	12 %

## Grunnlønn etter ansiennitet og ansvar

Grunnlønn 2013											
Esamens- år	Trinn 1		Trinn 2		Trinn 3		Trinn 4		Trinn 5		
	Median (kr)	Antall	Median (kr)	Antall	Median (kr)	Antall	Median (kr)	Antall	Median (kr)	Antall	
Offentlig sektor	2013									432 000	24
	2012							456 000	11	426 294	42
	2011							465 300	21	451 200	31
	2010							469 050	24	463 002	20
	2009							481 992	27	443 202	18
	2008							500 004	19	540 000	11
	2007					574 920	6	546 000	27	480 000	17
	2006					559 578	6	564 396	28	536 004	15
	2005					673 500	6	539 400	22	519 150	12
	2004					638 196	7	560 700	31	515 004	17
	2003			960 000	5	588 000	7	588 000	33	537 000	13
	2002 og tidligere	1 133 004	40	781 992	211	695 646	240	601 200	359	553 446	138
Privat sektor	2013							444 996	16	420 000	211
	2012							474 000	24	448 704	178
	2011					534 000	7	501 492	38	474 000	168
	2010					600 000	16	550 200	67	495 000	125
	2009					576 000	19	562 002	72	519 600	87
	2008					633 750	12	650 004	73	540 402	44
	2007					714 000	27	641 400	57	570 498	46
	2006			720 000	7	720 000	41	672 000	93	573 120	56
	2005	924 000	7	820 998	6	780 000	41	675 000	77	582 000	45
	2004	1 027 914	8	813 000	12	767 388	62	674 040	60	600 000	44
	2003	1 040 004	11	789 996	13	773 250	56	669 528	72	601 992	37
	2002 og tidligere	1 200 000	598	960 000	356	856 500	989	764 700	602	636 000	238

Denne tabellen sier litt om sannsynligheten for å gjøre karriere på et visst tidspunkt, samt noe om lønnsutvikling og kombinasjonen mer ansvar og lønnsutvikling. Vær obs på at få respondenter gir noe usikkerhet i tallene.

## Bransje

Enkelte bransjer gir signifikant 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 forstå bransjene forening, hotell og forskning og undervisning med en klype salt 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 i enn 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, men her er det mer krevende å ta det tredje skrittet.

**Fordeling på stillingstrinn etter bransje for eksamensårene 2004-2008**

Bransje	Trinn 1	Trinn 2	Trinn 3	Trinn 4	Trinn 5	Antall
Bank	0 %	1 %	15 %	30 %	54 %	93
Regnskap/økonomitjenester	0 %	11 %	11 %	26 %	53 %	19
Helsetjenester	0 %	0 %	24 %	28 %	48 %	25
IT/IKT	3 %	3 %	32 %	21 %	42 %	38
Olje – og gassvirksomhet	0 %	1 %	21 %	40 %	38 %	100
Kraft- /vannforsyning	9 %	3 %	15 %	36 %	36 %	33
Shipping	4 %	0 %	22 %	44 %	30 %	23
Revisjon	0 %	2 %	6 %	64 %	28 %	67
Forretningsmessig tjenesteytelse, konsulenttenester	1 %	7 %	12 %	52 %	28 %	89
Finansiell tjenesteyting	4 %	10 %	10 %	51 %	26 %	51
Andre	3 %	0 %	17 %	62 %	17 %	29
Industri	0 %	0 %	47 %	37 %	16 %	62
Forsikring	0 %	0 %	26 %	58 %	16 %	19
Bygg- /anleggsvirksomhet	5 %	0 %	35 %	45 %	15 %	20
Telekommunikasjon	5 %	0 %	20 %	60 %	15 %	20
Samferdsel/transport	0 %	7 %	33 %	47 %	13 %	15
Media	13 %	0 %	31 %	44 %	13 %	16
Varehandel	5 %	6 %	35 %	45 %	10 %	83
Logistikk og distribusjon	0 %	6 %	29 %	59 %	6 %	17

Bransje	Forskjellig fra alle andre bransjer (kr)	Andel av utvalg	Antall
Bank	-35 000	9,5%	238
Forening	-63 000	1,1%	27
Konsulent	15 000	11,0%	274
Hotell	-55 000	,7%	18
IT	-34 000	5,8%	144
Industri	33 000	5,8%	144
Kraft	40 000	2,4%	60
Markedsføring	-58 000	1,4%	35
Olje- og gass	56 000	13,2%	330
Regnskap	-47 000	3,4%	85
Shipping	28 000	2,4%	61

## Region

Det er rimelig å anta at jobber i sentrale strøk er bedre betalt enn tilsvarende jobber i distriktet. Denne effekten er imidlertid ikke så stor om man er nyutdannet, men er derimot økende 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 relativt ung i en jobb i distriktet har du i snitt 30 000 kroner mindre i grunnlønn enn de som bor i Oslo, Akershus, Stavanger, Bergen eller Trondheim i tilsvarende jobb og med like mye erfaring. Hvor man er bosatt 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. Av de som er bosatt i distriktene jobber en større andel i offentlig sektor enn det de gjør i sentrale strøk.



Eksamensår	Sentrale strøk					Distrikt				
	Andel av alle	Offentlig		Privat		Andel av alle	Offentlig		Privat	
		Median grunnlønn (kr)	Andel	Median grunnlønn (kr)	Andel		Median grunnlønn (kr)	Andel	Median grunnlønn (kr)	Andel
2013	76 %	444 000	10 %	427 080	90 %	24 %	438 000	16 %	399 996	84 %
2012	76 %	451 200	17 %	450 000	83 %	24 %	420 402	29 %	450 000	71 %
2011	79 %	465 000	15 %	480 000	85 %	21 %	456 852	36 %	486 000	64 %
2010	76 %	492 000	17 %	526 500	83 %	24 %	456 000	20 %	492 000	80 %
2009	78 %	481 794	20 %	549 996	80 %	22 %	471 000	24 %	521 004	76 %
2008	74 %	500 004	14 %	624 000	86 %	26 %	516 000	37 %	544 998	63 %
2007	78 %	545 502	23 %	630 000	77 %	22 %	513 198	41 %	624 000	59 %
2006	74 %	569 400	19 %	649 992	81 %	26 %	532 002	22 %	635 004	78 %
2005	71 %	581 346	20 %	680 004	80 %	29 %	518 304	25 %	628 800	75 %
2004	70 %	590 052	22 %	710 202	78 %	30 %	527 502	31 %	648 000	69 %
2003	66 %	635 304	22 %	684 000	78 %	34 %	528 396	29 %	672 000	71 %

## Bonus

Gjelder kun for privat sektor.

Belønningsordninger er viktig. At man får bonus og størrelsen på bonusen samvarierer positivt med størrelsen på grunnlønn. Econamedlemmer som får bonus har også høyere grunnlønn enn de som ikke får bonus.

Om man har fått utbetalt bonus har man i snitt 25 000 kroner mer i grunnlønn enn de som ikke har fått bonus. Videre kan en legge til 21 øre per kroner man har motatt i bonus på grunnlønnen. Med andre ord, fikk man 10 000 kroner i bonus, har man i snitt 25 000 + 2100 kroner mer i grunnlønn enn sammenliknbare personer som ikke fikk bonus. Bonusordninger opptrer hyppigere jo lengre man har vært i arbeidslivet og dets mer ansvar man får. Under ser du hvor mange som har fått bonus i privat sektor, og hvor stor den er for eksamensårene 2009-2012. Bonusordninger er uvanlig i offentlig sektor.

Eksamensår	Har fått bonus				Har ikke fått bonus	
	Andel	Antall	Snitt (kr)	Median (kr)	Andel	Antall
2009	43 %	80	65 475	41 844	57 %	106
2010	38 %	86	71 958	36 000	62 %	138
2011	37 %	84	60 633	36 000	63 %	141
2012	18 %	39	45 444	30 000	82 %	177

## Lønnsvekst

Alle respondentene er bedt om å oppgi lønn per 1. september 2013 og 1. september 2012. Differansen er respondentenes personlige lønnsvekst det siste året. Lønnsveksten i privat sektor er høyere enn i offentlig sektor.

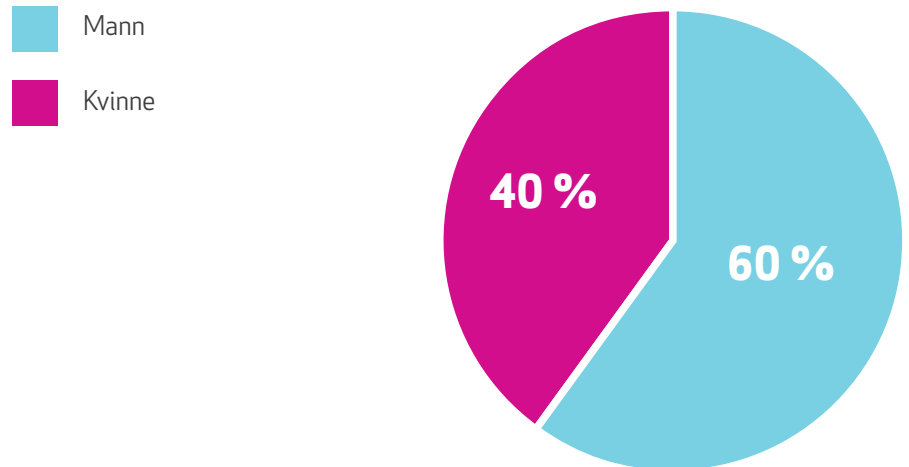
Oversikt over personlig lønnsvekst etter eksamensår og sektor på medarbeidernivå.

Personlig lønnsvekst 2012-2013						
Sektor	Eksamensår	Gjennomsnitt	Median	Nedre kvartil	Øvre kvartil	Antall
Offentlig	2012	7,50 %	5,04 %	1,81 %	8,57 %	42
	2011	9,81 %	8,39 %	4,00 %	13,12 %	31
	2010	6,06 %	4,70 %	2,16 %	7,27 %	20
	2009	7,95 %	8,45 %	1,31 %	13,67 %	18
	2008	5,39 %	5,04 %	4,55 %	12,12 %	11
Privat	2012	8,76 %	6,51 %	2,63 %	11,76 %	178
	2011	10,88 %	8,43 %	5,14 %	13,47 %	168
	2010	10,25 %	9,09 %	5,38 %	13,16 %	125
	2009	9,05 %	8,83 %	5,13 %	13,04 %	87
	2008	9,00 %	8,25 %	5,01 %	11,75 %	44

# Demografisk fordeling

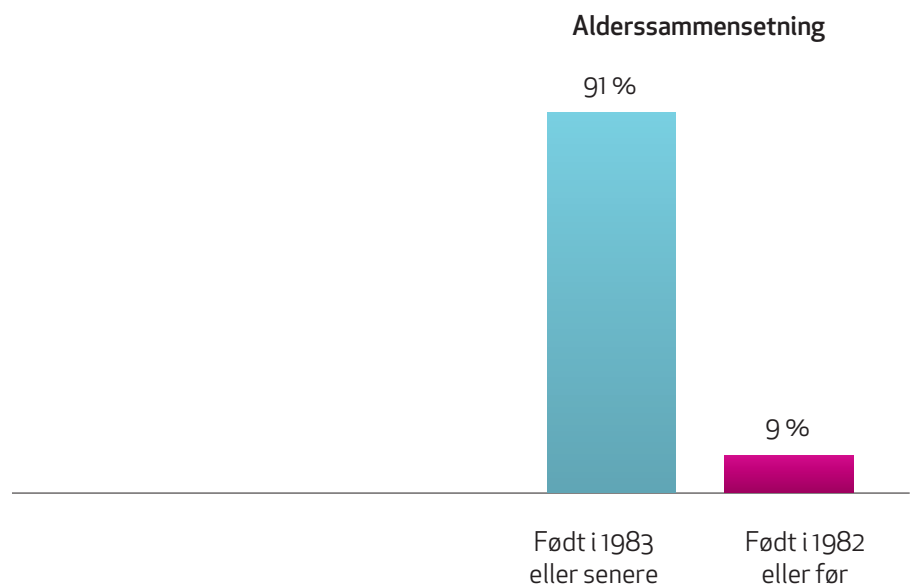
## Kjønnsfordeling årskull 2009 -2013

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

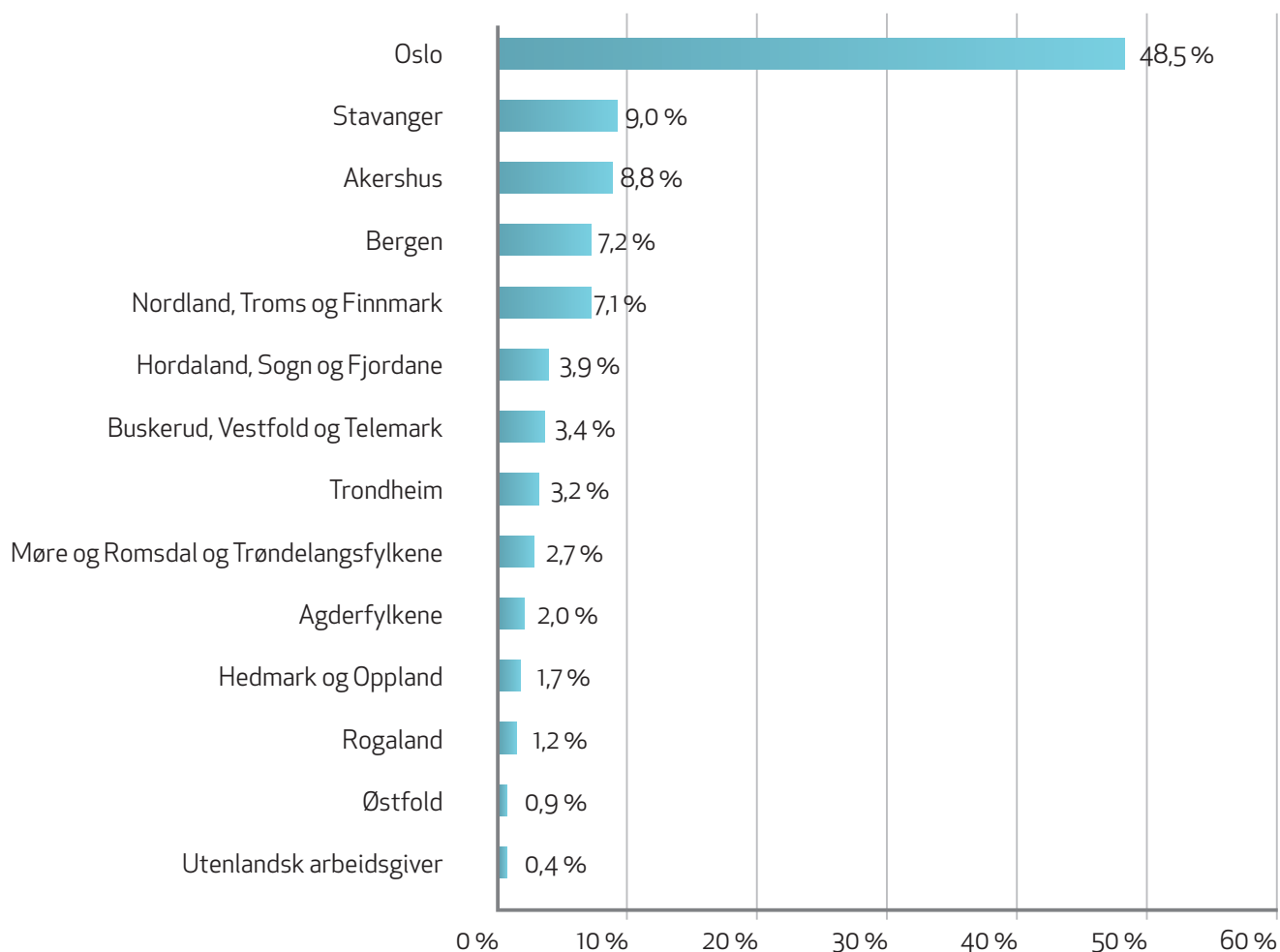


## Aldersfordeling årskull 2009 -2013

Figuren over viser at 91 prosent av respondentene var under 30 år når de var ferdig uteksaminert. Snittalder for de uteksaminerte kandidatene er 26 år.



## Arbeidssted fordelt på regioner for årskull 2009 -2013



77 prosent av Econas yngre medlemmer jobber i sentrale strøk. Blant de som var uteksaminert i 2008 eller tidligere jobber 71 prosent i sentrale strøk.



# Sjekkliste før du signerer 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 unntakstilfeller, for eksempel ved vikariat eller praksisarbeid.*
- 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 511 470,- til 1. mai 2014. 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 konkurransesklausul 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.*



