



Lön och karriär för utlandsfödda ingenjörer

– en statistisk genomgång



Sveriges Ingenjörer

Lön och karriär för utlandsfödda ingenjörer – en statistisk genomgång, februari 2011

Lön och karriär för utlandsfödda ingenjörer

- en statistisk genomgång

Sammanfattning	3
Bakgrund och syfte.....	4
Metod	4
Resultat.....	5
1. Löner	5
2. Löneutveckling.....	8
3. Relativa lönelägen	10
4. Andra skillnader än lön	12
5. Utanför denna rapport	18

Sammanfattning

I denna rapport fokuseras på medlemmar födda utomlands. I Sveriges Ingenjörers löneenkät 2009 angav 8 procent av medlemmarna att de var födda utanför Sverige. Östeuropa är den vanligaste regionen, mer än var fjärde utlandsfödd medlem är född där.

Civilingenjörer i privat sektor som är födda i Sverige har genomgående en högre lön än motsvarande grupp födda utomlands. Löneskillnaderna är större ju längre sedan det är medlemmarna tog examen. Man ser tydliga löneskillnader mellan olika regioner; medlemmar som kommer från Övriga Norden (utanför Sverige), Västeuropa, Sydeuropa och USA/Kanada i fortsättningen kallade ”väst” har ungefär samma genomsnittliga lön som medlemmar födda i Sverige. Medlemmar födda i andra länder har betydligt lägre löner, speciellt de lite äldre medlemmarna. De allra lägsta medianlönerna har medlemmar födda i Östeuropa. Lönerna för dessa ligger i snitt ca 9 procent lägre än för medlemmar som är födda i Sverige, även då hänsyn tagits till olika utbildning, befattningar, examensår och om de har rätt till särskild övertidsersättning eller inte.

Det syns tydligt att det är de utlandsfödda medlemmarna med examen från en utländsk högskola som ligger sämst till lönemässigt. Utlandsfödda medlemmar har oftare kompletterat sin ingenjörutbildning med en högre examen så som tekn. dr eller tekn. lic. än medlemmar födda i Sverige. Detta kan vara ett tecken på att utländska examina inte värderas lika högt i Sverige som en svensk examen.

Oavsett åldersklass är det en högre andel chefer bland medlemmar födda i Sverige än bland de medlemmar som är födda utomlands.

Då man mäter den individuella löneökningen mellan två år (2008 och 2009) finns det dock inget som tyder på att medlemmar födda utomlands har en sämre löneutveckling än medlemmar födda i Sverige.

Bakgrund och syfte

Sveriges Ingenjörer har tidigare gjort två undersökningar om skillnader i lön och befattning mellan medlemmar födda i Sverige och medlemmar födda utanför Sverige. Förbundet har länge arbetat med dessa frågor och fullmäktige har antagit dokumentet Vision och mål 2020. Där sägs bland annat:

- Vi tror på mångfald och individers lika värde
- Den tekniska utbildningen och arbetslivet är fria från diskriminering

Vid fullmäktige 2010 antogs ”Jämställdhets- och diskrimineringsprogram” som även det bygger på de grundläggande värderingar som finns i Vision och mål 2020.

Den första undersökningen gjordes 1999 och resulterade i rapporten ”Lön efter kompetens – inte ursprung”. Resultaten av löneenkäten matchades mot Statistiska Centralbyråns uppgifter om ursprung. Den gav viktiga kunskaper om skillnader i löner och befattningsnivåer mellan medlemmar födda i Sverige och medlemmar födda utanför Sverige, i synnerhet i Östeuropa och Mellanöstern.

I den andra undersökningen som gjordes 2006 ”En bit kvar- lön och karriär för utlandsfödda ingenjörer” användes resultaten från löneenkäten 2005 då två nya frågor om födelse-land, dels medlemmens eget, dels föräldrarnas födelse-land fanns med och kunde användas i analysen. Rapporten visade att ingenjörer födda i Mellanöstern och Östeuropa fortfarande tjänar mindre än ingenjörer födda i Sverige men att skillnaderna har minskat för födda i Mellanöstern jämfört med undersökningen 1999. Den visade också att examen från utländsk högskola ger sämre lön än examen från svensk högskola för utlandsfödda ingenjörer.

Nu följer vi upp med en tredje undersökning. Ambitionen är att återkommande göra denna genomgång för att belysa frågan och se eventuella förändringar över tiden. Vi vill också sprida kunskap om resultatet. Uppmärksamhet runt frågan i media är viktig. Rapporten ska ses som ett stöd i argumentationen inför kommande avtals- och löneförhandlingar.

Metod

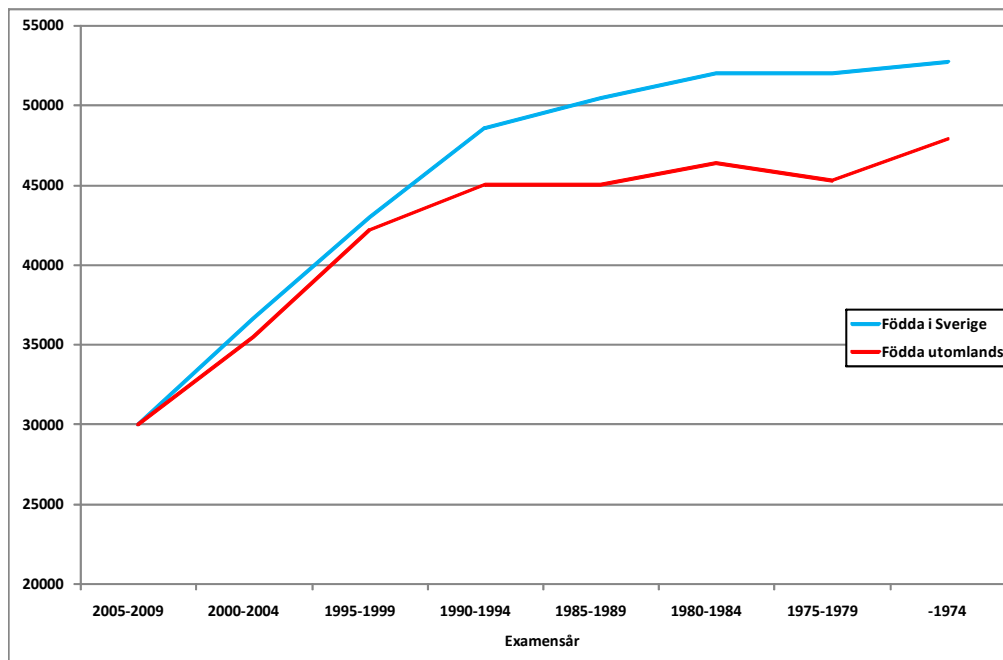
I Sveriges Ingenjörers årliga löneenkät till yrkesverksamma medlemmarna (undantaget egenföretagare och medlemmar som arbetar utomlands) ställer vi bland annat frågor om lön, övertidsersättning, anställningsform och befattningsnivå. För åren 2005-2009 fanns även en fråga om medlemmens födelse-land med elva fasta svarsalternativ med i enkäten. Fördelningen i regioner är densamma som andra Saco-förbund använder för jämförbarhetens skull. De olika svarsalternativen är: Sverige, Övriga Norden, Västeuropa, Östeuropa, Sydeuropa, USA/Kanada, Mellanamerika/Sydamerika, Mellanöstern, Asien exkl. Mellanöstern, Afrika samt Någon annan region/annat land.

I denna rapport har vi i vissa avsnitt valt att dela upp utlandsfödda i två olika grupper där den ena är ”västvärlden” (Övriga Norden, Västeuropa, Sydeuropa samt USA/Kanada) där lönerna ligger i paritet med Sverige och den andra är en grupp med övriga födelse-land.

Resultat

1. Löner

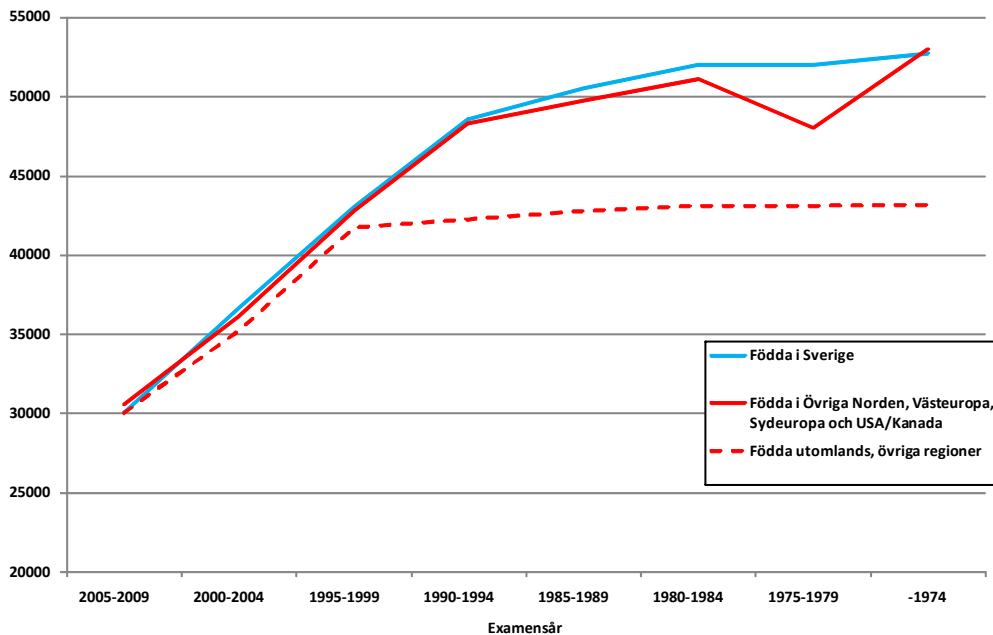
Diagram 1: Medianlöner 2009 för civilingenjörer i privat sektor



Civilingenjörer i privat sektor som är födda i Sverige har genomgående en högre lön än motsvarande grupp födda utomlands. Löneskillnaderna är större ju längre sedan det är medlemmen tog examen.

Diagrammet ovan visar medianlönen för civilingenjörer i privat sektor fördelat på examensår i 5-årsklasser. Materialet är för litet för att titta på högskoleingenjörer i privat sektor eller på medlemmar inom statlig och kommunal sektor på detta sätt. Medlemmar som är födda i Sverige har genomgående en högre medianlön än medlemmar födda utanför Sverige. Här tas ingen hänsyn till exempelvis befattning eller till om man har rätt till övertidsersättning eller inte. Detta tar dock de relativa lönelägena hänsyn till som visas senare i rapporten. Löneskillnaderna mellan grupperna är större ju längre sedan det är medlemmen tog examen. Samma mönster har setts vid de tidigare undersökningarna.

Diagram 2: Medianlöner 2009 för civilingenjörer i privat sektor. De utlandsfödda är uppdelade i två grupper.

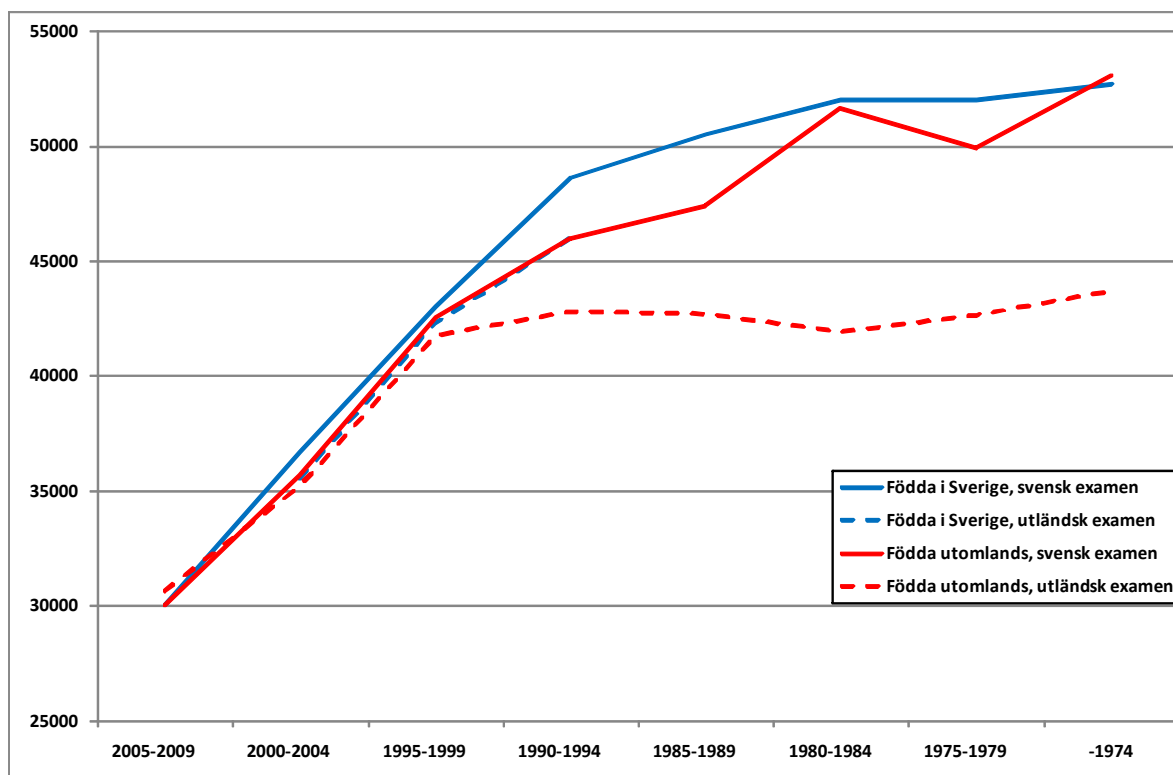


Utlandsfödda medlemmar som inte är födda i "väst" med en examen som är 15 år eller äldre har betydligt lägre löner än övriga.

När de utlandsfödda medlemmarna delas upp i två grupper ser man att den stora skillnaden i lön efter 15 år beror på ett lägre löneläge för medlemmar som är födda i andra länder än Övriga Norden, Västeuropa, Sydeuropa och USA/Kanada. Vi kallar i fortsättningen denna grupp "väst". Medianlönen för denna grupp är i princip konstant för medlemmar med en examen som är 15-35 år gammal medan medianlönen ökar för övriga medlemmar. Det är även stora skillnader mellan olika länder/regioner. De allra lägsta medianlönerna har medlemmar födda i Östeuropa, följt av Mellanöstern och Asien. Medlemmar som är födda i Övriga Norden har högre medianlöner än medlemmar födda i Sverige.

Om diagram 2 bryts ner på befattningsgrupp kvartstår skillnaden. För samtliga befattningsgrupper ligger medianlönerna ganska lika fram till 15 år efter examen men efter det börjar det bli skillnader. Utlandsfödda medlemmar från "väst" har en liknande, och ofta högre, medianlön än medlemmar födda i Sverige för alla befattningar. Utlandsfödda medlemmar från andra regioner sk "övriga" har från 15 år efter examen och senare en betydlig lägre medianlön än övriga grupper. För projektledare och specialister är löneskillnaderna mellan grupperna minst.

Diagram 3: Medianlöner 2009 för civilingenjörer i privat sektor. Medlemmar födda i Sverige resp. födda utomlands fördelat per svensk examen resp. utländsk examen



Det är de utlandsfödda medlemmarna med äldre examen (mer än 15 år sedan) från en utländsk högskola som ligger sämst till lönemässigt.

Medianlönerna ligger ganska jämnt för alla grupper till 15 år efter examen. De som är födda i Sverige med examen från en svensk högskola ligger något högre men det skiljer sig bara ca 1000 kronor i medianlön jämfört med övriga grupper. Bland medlemmarna med en äldre examen är det dock väldigt stora skillnader i medianlön. Här syns det tydligt att medlemmar som är födda i Sverige med en svensk examen tjänar mest, följt av medlemmar som är födda utomlands med en svensk examen. Utlandsfödda medlemmar med en utländsk examen ligger betydligt sämre till lönemässigt. Lönekurvorna visar hur det såg ut 2009, det betyder alltså inte att löneutvecklingen avstannar 15 år efter examen för denna grupp utan ska tolkas som att 2009 var det ingen skillnad i medianlön oavsett om ingenjörerna hade 15 år eller 35 års erfarenhet. Eftersom det är betydligt mindre löneskillnader bland de yngre kan det vara så att löneskillnaden mellan medlemmar födda i Sverige och medlemmar födda utomlands stadigt minskar.

I allmänhet är examina från de utländska högskolorna bedömda av Högskoleverket. Det verkar ändå som att utländska examina inte är lika högt värderade. Tidigare har det inte funnits några möjligheter att se från vilken utländsk högskola medlemmen har en examen i medlemsregistret. Från och med år 2010 registreras även från vilket land medlemmen har sin examen så vid nästa undersökning finns möjligheten att se om det skiljer sig mellan länder och regioner.

2. Löneutveckling

2009 hade medlemmar födda i Sverige en lägre genomsnittlig procentuell löneökning än medlemmar födda utomlands. Ett undantag var medlemmar födda i USA/Kanada, men de var få till antalet. Resultaten avser civilingenjörer i privat sektor som besvarat löneenkäten 2008 och 2009.

Även sett över den senaste femårsperioden, dvs de medlemmar som besvarat löneenkäten både 2004 och 2009 så var den genomsnittliga löneökningen lägre för medlemmar födda i Sverige samt för de medlemmar som kommer från "västvärlden".

Det finns med andra ord inget som tyder på att medlemmar födda utomlands har en sämre löneutveckling än medlemmar födda i Sverige. Om det är stora löneskillnader mellan grupperna kan en högre procentuell löneökning ändå innebära en lägre ökning i kronor. I så fall fortsätter löneskillnaderna öka trots att de procentuella ökningarna är högre. Detta är dock inte fallet här, även om löneökningen i kronor jämförs har utlandsfödda medlemmar generellt sett (undantaget USA/Kanada och Östeuropa) mellan 2008 och 2009 haft en högre löneökning än medlemmar födda i Sverige.

Diagram 4: Löneökningar i procent för identiska individer 2008-2009. Civilingenjörer i privat sektor.

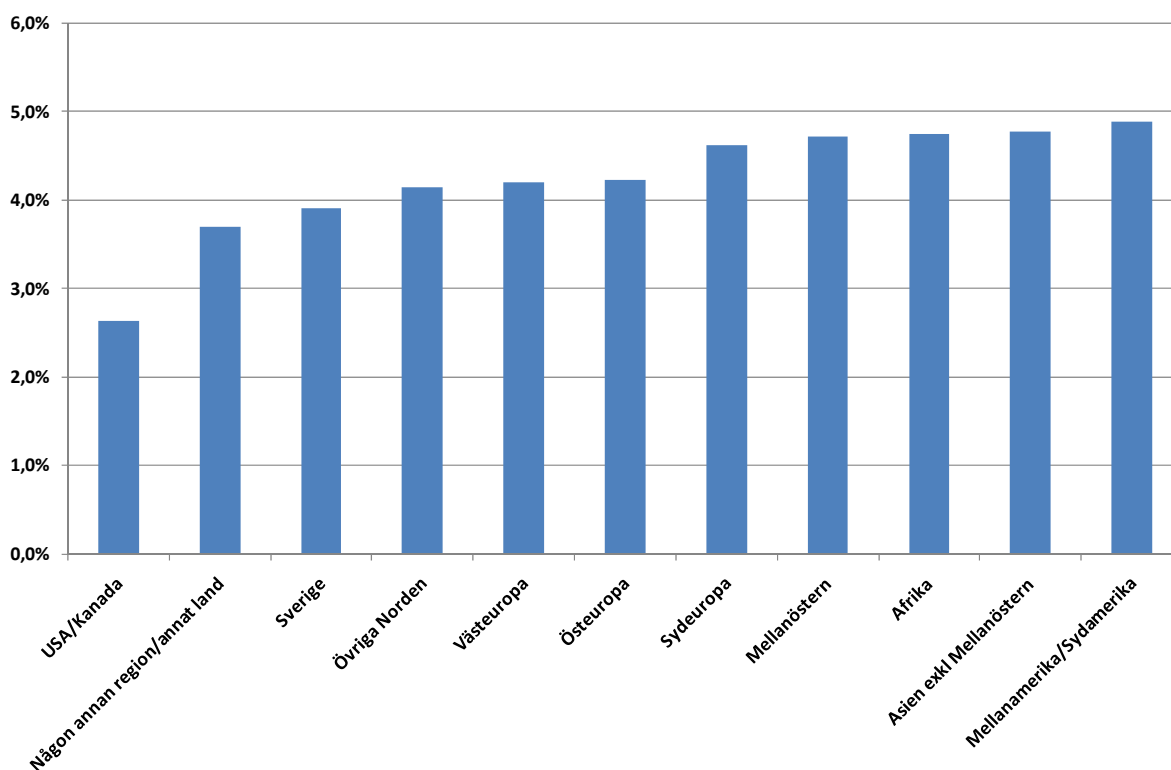
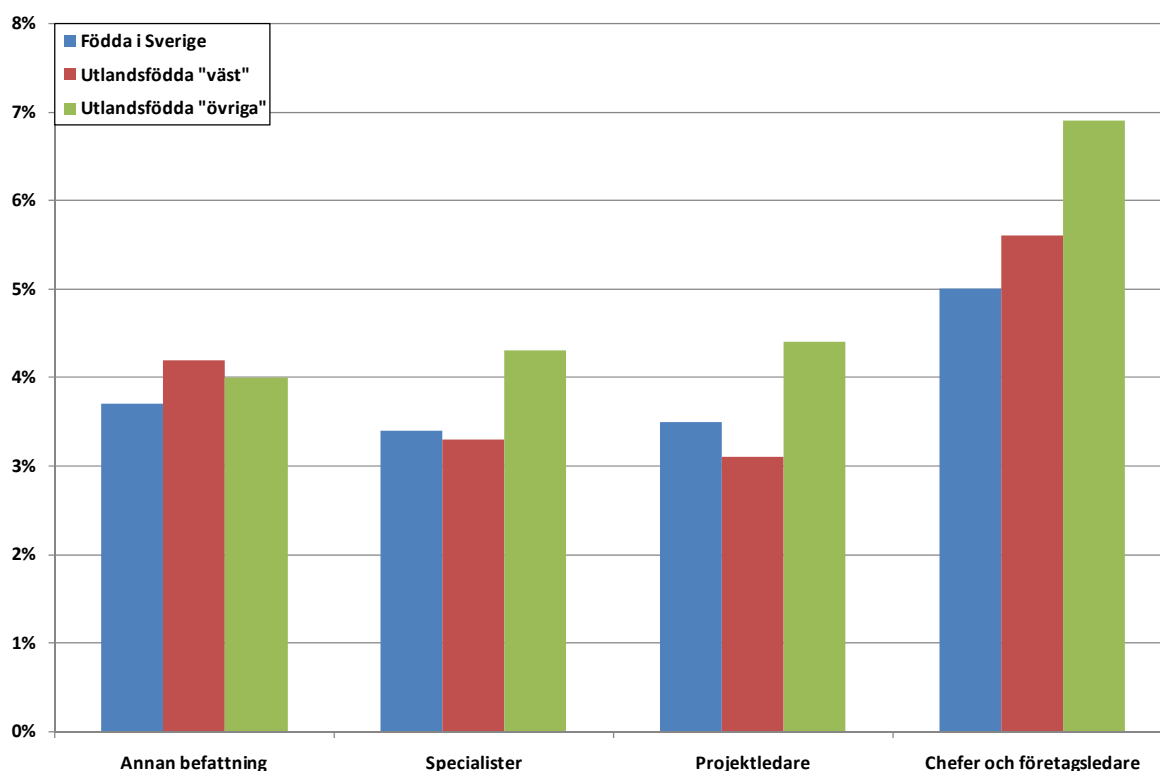


Diagram 5: Löneökningar i procent för identiska individer 2008-2009. Civilingenjörer i privat sektor fördelat på befattningsgrupp och födelse land



Befattning har större betydelse än födelse land för löneökningen.

Den är stora skillnaden i löneökning beroende på vilken befattning medlemmen har. För såväl medlemmar födda i Sverige som utomlands är det chefer och företagsledare som haft den högsta genomsnittliga löneökningen. Gruppen utlandsfödda "övriga regioner" har haft de högsta löneökningarna både procentuellt sett och mätt i kronor för såväl specialister, projektledare och chefer.

3. Relativa lönelägen

Sveriges Ingenjörer använder ofta så kallade relativa lönelägen för att göra lönejämförelser mellan grupper. Detta mått är användbart då grupperna som ska jämföras är relativt små och inte jämförbara med avseende på utbildning och befattning. Även relativa lönelägen beräknas på de uppgifter medlemmarna har angivit i löneenkäten. För att komma med i underlaget ska medlemmen dessutom ha ett examensår registrerat i medlemsregistret. Vanligtvis beräknas de relativa lönelägena per företag men här beräknas de på medlemmens födelseland. Varje individ från den aktuella regionen jämförs med en grupp individer i exempelvis hela privata sektorn med samma examensår, utbildningsgrupp och befattningsgrupp.

Utbildningsgrupperna är civilingenjörer, högskoleingenjörer, annan högskoleutbildning samt gymnasieingenjörer m fl.

Befattningsgrupperna är fyra till antalet; chefer och företagsledare, projektledare, specialister samt "annan befattning". Detta gör att exempelvis projektledare från det aktuella födelselandet jämförs med andra projektledare i privata sektorn. Hänsyn tas också till om ingenjören har rätt till särskild övertidsersättning eller inte. Jämförelserna görs inom privata sektorn, men även inom stat och kommun där underlaget är tillräckligt.

Jämförelsegruppen, i fallet nedan privata sektorn totalt, ges index 100. Ett relativt löneläge på exempelvis 97 innebär att lönerna ligger 3 procent lägre än genomsnittet i privat sektor totalt och ett relativt löneläge på 101 att lönerna ligger 1 procent högre än snittet.

Relativt löneläge 2009, privat sektor. Länderna är rangordnade efter antal medlemmar

	Relativt löneläge	Antal	Andel av svarande
Sverige	100,2	40598	91,8%
Östeuropa	91,5	935	2,1%
Mellanöstern	97,3	656	1,5%
Övriga Norden	100,4	614	1,4%
Västeuropa	100,5	472	1,1%
Asien exkl Mellanöstern	98,8	376	0,9%
Mellanamerika/Sydamerika	95,8	202	0,5%
Sydeuropa	99,4	116	0,3%
Afrika	95,6	105	0,2%
USA/Kanada	102,0	88	0,2%
Någon annan region/annat land	98,5	60	0,1%

Eftersom den klart största andelen (91,8 procent) av medlemmarna i privata sektorn är födda i Sverige så borde det relativa löneläget för denna grupp ligga väldigt nära 100. Nu ligger det på 100,2, dvs. de tjänar något bättre än genomsnittsmedlemmen. USA/Kanada ligger högst på 102,0, de tjänar 2 procent mer än genomsnittsmedlemmen i privat sektor då hänsyn har tagits till examensår, befattning, utbildningsgrupp samt om de har rätt till övertidsersättning eller inte. Det är dock få medlemmar som är födda i USA/Kanada så dessa resultat ska tolkas med försiktighet. Även Västeuropa och region Övriga Norden ligger något högre lönemässigt än genomsnittsmedlemmen.

Det är nästan 1000 medlemmar i privat sektor som är födda i Östeuropa, dessa har betydligt lägre lön än genomsnittsmedlemmen. Det relativa löneläget för dessa är 91,5. Speciellt de

äldre civilingenjörerna (examen äldre än 10 år) och cheferna i denna grupp ligger betydligt sämre till lönemässigt än genomsnittet. Även medlemmar som är födda i Mellanamerika/Sydamerika samt Afrika har ett relativt löneläge under 96.

Relativt löneläge 2009, statlig sektor

	Relativt löneläge	Antal	Andel av svarande
Sverige	100,2	5495	92,0%
Östeuropa	93,3	125	2,1%
Mellanöstern	100,2	82	1,4%
Övriga Norden	96,6	78	1,3%
Västeuropa	102,1	71	1,2%
Asien exkl. Mellanöstern	99,0	45	0,8%

Även i den statliga sektorn är 92 procent av medlemmarna födda i Sverige och har ett relativt löneläge på drygt 100. Det är samma mönster här som i privat sektor, medlemmar födda i Västeuropa tjänar bättre än genomsnittsledanden. I statlig sektor tjänar de i snitt drygt 2 procent mer. Anmärkningsvärt är att det är kvinnorna från Västeuropa som har de bästa relativa lönelägena. Medlemmar som är födda i Östeuropa är även här en relativt stor grupp med betydligt sämre löner än genomsnittsledanden. Även här är det de äldre civilingenjörerna som tjänar sämst relativt sin jämförelsegrupp.

Relativt löneläge 2009, kommunal sektor

	Relativt löneläge	Antal	Andel av svarande
Sverige	100,1	3969	94,0%
Mellanöstern	97,5	74	1,8%
Östeuropa	97,9	73	1,7%
Övriga Norden	99,0	43	1,0%

I kommunala sektorn är hela 94 procent av medlemmarna födda i Sverige, det är en högre andel än i privat sektor och statlig sektor. Medlemmarna som är födda i Östeuropa har även i kommunal sektor ett lägre relativt löneläge men det är inte lika stora skillnader som i övriga arbetsmarknadssektorer. I såväl statlig som kommunal sektor är det ganska små grupper med utlandsfödda medlemmar. Resultaten ska därför tolkas med försiktighet.

4. Andra skillnader än lön

4.1 Åtta procent födda utanför Sverige

I löneenkäten 2009 uppgav 8%, eller drygt 5000 medlemmar, att de var födda utanför Sverige. Fördelningen per region framgår av tabell 1. Andelen medlemmar från Mellanöstern och Östeuropa har ökat något, annars är det inga större skillnader i fördelningen jämfört med 2005.

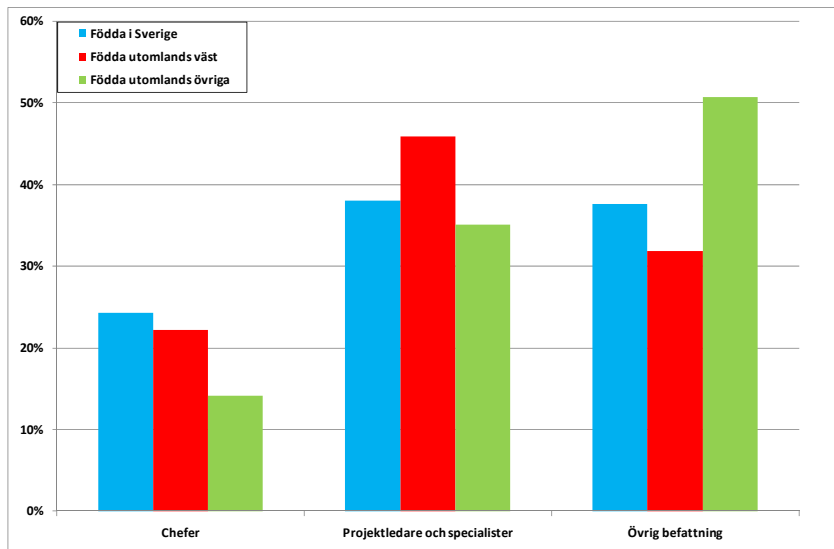
Medlemmar per födelse land 2009

	Antal svar	Andel av svaren	Andel av utlandsfödda
Sverige	56 269	91,2 %	
Östeuropa	1 290	2,1 %	26 %
Mellanöstern	941	1,5 %	19 %
Övriga Norden	827	1,3 %	17 %
Västeuropa	645	1,0 %	13 %
Asien exkl. Mellanöstern	527	0,9 %	11 %
Mellanamerika/Sydamerika	276	0,4 %	6 %
Sydeuropa	161	0,3 %	3 %
Afrika	142	0,2 %	3 %
USA/Kanada	119	0,2 %	2 %
Någon annan region/annat land	77	0,1 %	2 %
Inget svar på frågan	445	0,7 %	

Det vanligaste bland utlandsfödda medlemmar är att även föräldrarna är födda utomlands. 2009 svarade ca 10 procent (477 stycken) att en eller båda föräldrarna är födda i Sverige. Den största andelen av dessa medlemmar är födda i Asien (25 procent), följt av Västeuropa (22 procent) och Övriga Norden (18 procent). Detta kan exempelvis vara medlemmar som är adopterade. Det kan även vara medlemmar där ena föräldern är född i Sverige och den andra utomlands där medlemmen är född och uppvuxen utomlands men senare i livet flyttat till Sverige. Ett tredje alternativ kan vara medlemmar som har svenska föräldrar som har arbetat utomlands några år och fått barn under tiden.

4.2 Befattning

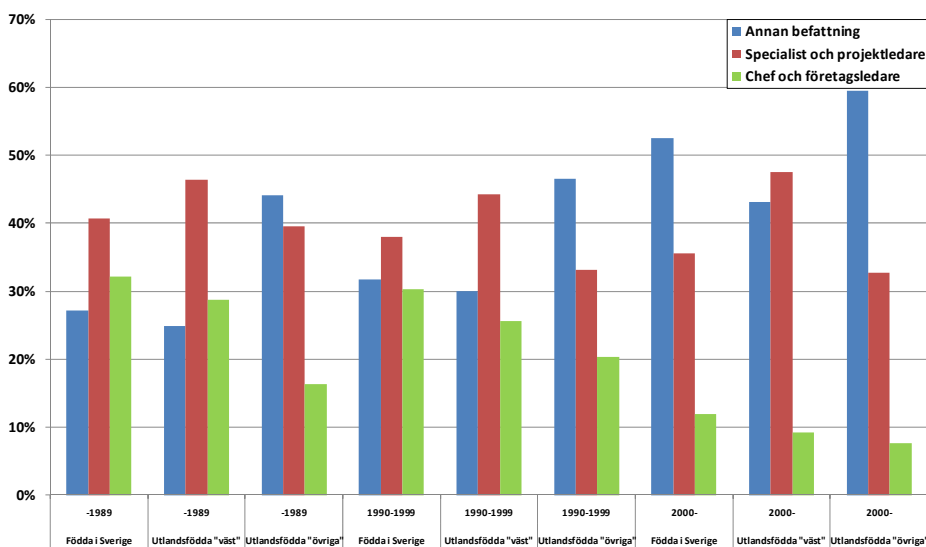
Diagram 6: Civilingenjörer i privat sektor 2009 fördelat per befattningsgrupp



Högre andel chefer bland medlemmar födda i Sverige.

I diagrammet ovan ser man att det finns en viss skillnad i fördelningen mellan olika befattningar för medlemmar födda i Sverige och medlemmar födda utomlands. Uppgifterna grundar sig på uppgifter som medlemmarna lämnade i löneenkäten 2009. Detta kan innebära en viss felkälla eftersom personer med samma uppgifter och befogenheter kan klassificera sig själva på olika befattningsnivåer. Nästan var fjärde medlem som är född i Sverige (24 procent) arbetar som chef, motsvarande siffra för utlandsfödda medlemmar "väst" är 22 procent och för övriga utlandsfödda medlemmar 14 procent. Det är en något högre andel projektledare och specialister bland utlandsfödda medlemmar "väst" jämfört med medlemmar födda i Sverige och utlandsfödda medlemmar "övriga".

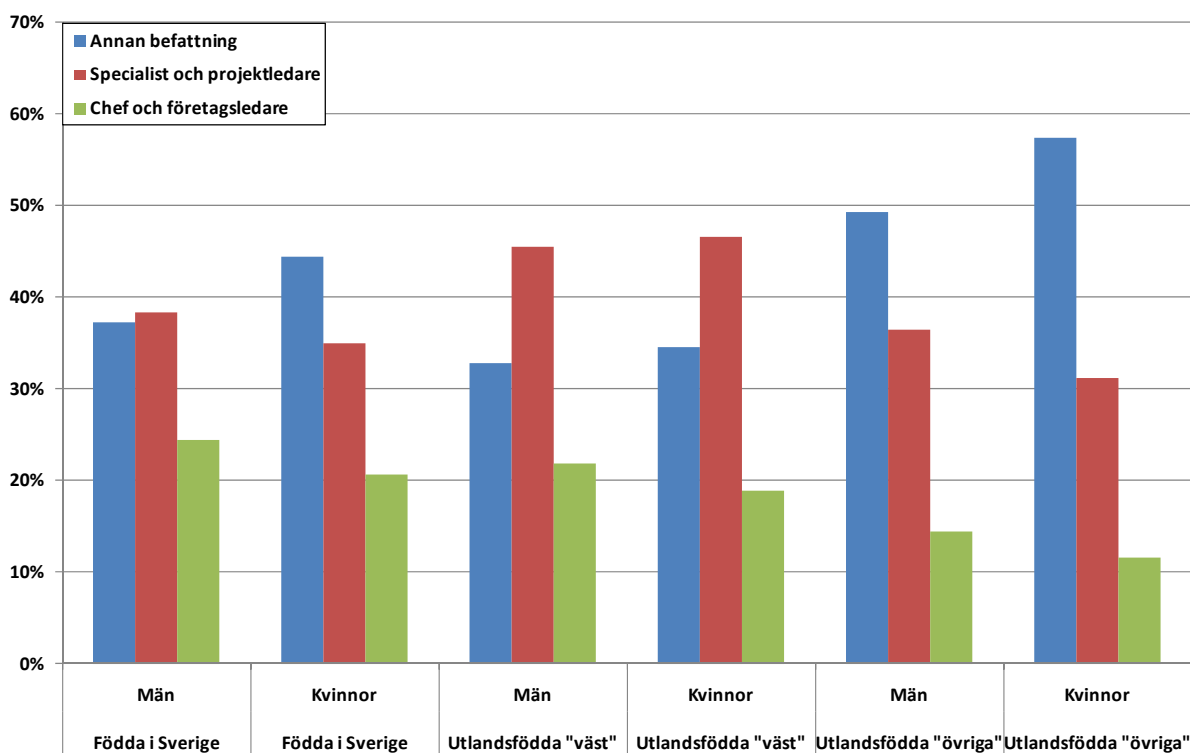
Diagram 7: Civilingenjörer i privat sektor fördelat på befattningsgrupp och examensår



Högre andel chefer bland medlemmar födda i Sverige för alla examensårsklasser, skillnaderna är större med ökad ålder

Diagrammet ovan visar att det blir större skillnad i befattningsfördelning ju fler år efter examen det är. För samtliga examensårsklasser är det en högre andel chefer och företagsledare bland medlemmar som är födda i Sverige jämfört med medlemmar födda utomlands. Det är också alltid en högre andel som angivit "annan befattning", dvs något annat än chef, specialist och projektledare bland gruppen utlandsfödda "övriga".

Diagram 8: Civilingenjörer i privat sektor fördelat på befattningsgrupp och kön

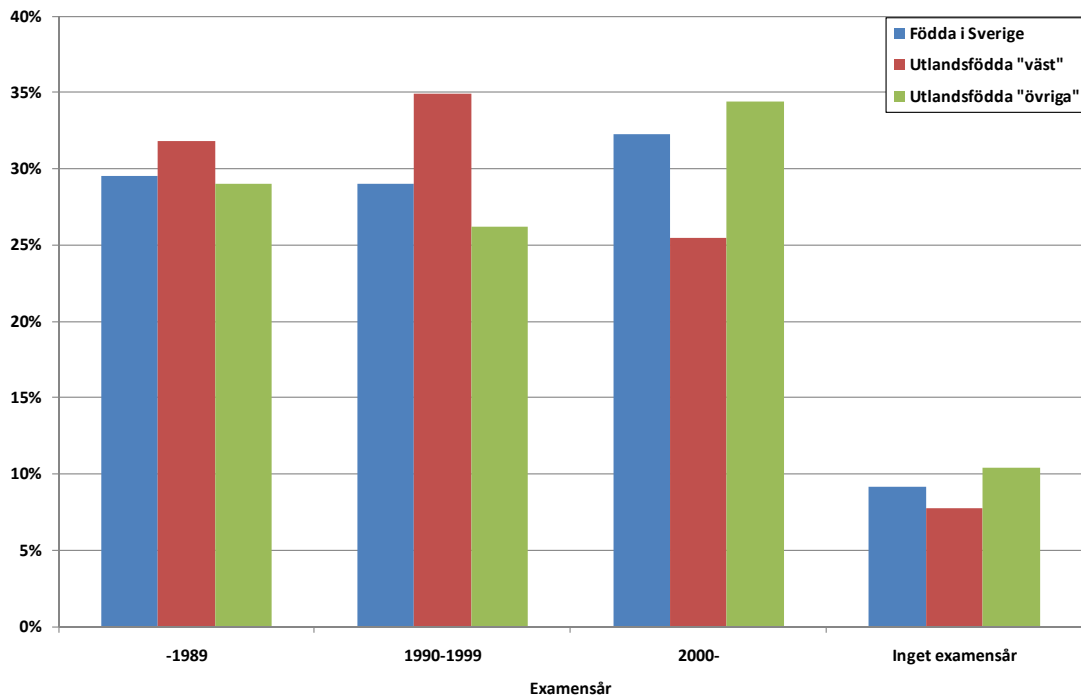


Det är en högre andel chefer bland männen än bland kvinnorna i alla grupper. Även bland specialister och projektledare är det en högre andel män än kvinnor. Kvinnorna klassificerar sig själva som "annan befattning" i högre grad.

Andelen kvinnor som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer har ökat med åren. 2009 var 24 procent av de yrkesverksamma medlemmarna kvinnor, jämfört med 19 procent 10 år tidigare. Bland medlemmarna som är födda i Östeuropa och Asien är mer än 37 procent kvinnor. Även bland medlemmar födda i Övriga Norden, Sydeuropa, USA/Kanada och Mellanamerika/Sydamerika är det en högre andel kvinnliga medlemmar än bland medlemmar födda i Sverige. Eftersom underlaget grundar sig på de medlemmar som besvarar löneenkäten så kan det delvis bero på att dessa kvinnor i högre grad än männen besvarat löneenkäten.

4.3 Examensår

Diagram 9: Fördelningen per examensår fördelat på medlemmar födda i Sverige resp. födda utomlands

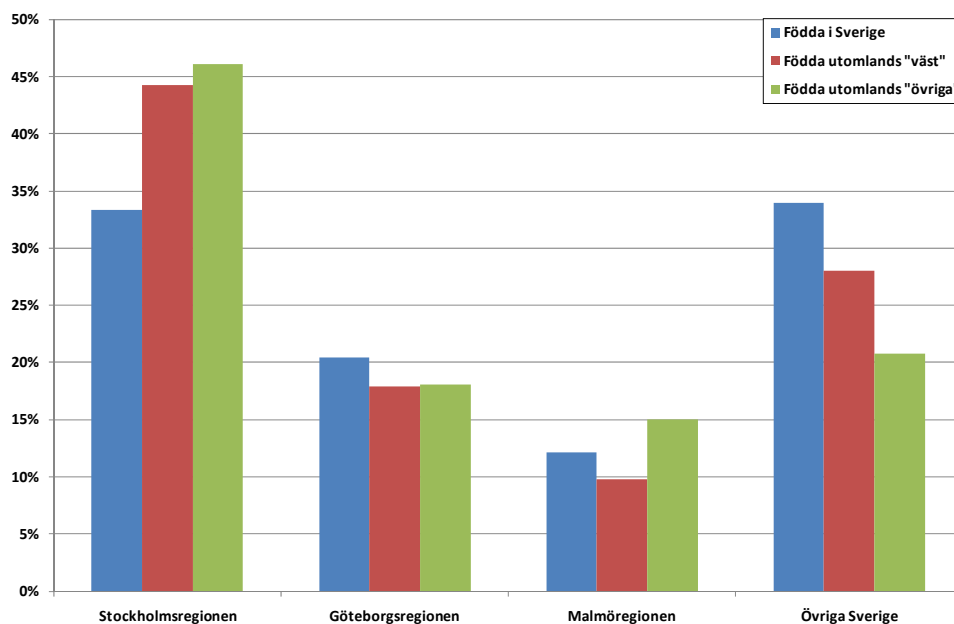


Det är en högre andel utlandsfödda medlemmar "övriga", dvs. som inte kommer från västvärlden, i den yngsta examensårsgruppen.

Fördelningen per examensår skiljer sig mellan grupperna. Bland utlandsfödda medlemmar "övriga" återfinns nästan 35 procent av medlemmarna i gruppen med nyast examen, från 2000 och senare. Även bland medlemmar födda i Sverige hittas den största andelen i denna grupp. Bland utlandsfödda medlemmar "väst" finns bara 25 procent av medlemmarna i den yngsta examensårsgruppen, den största gruppen finns med examensår 1990-1999.

4.4 Region

Diagram 10: Civilingenjörer i privat sektor fördelat på region och födelse land

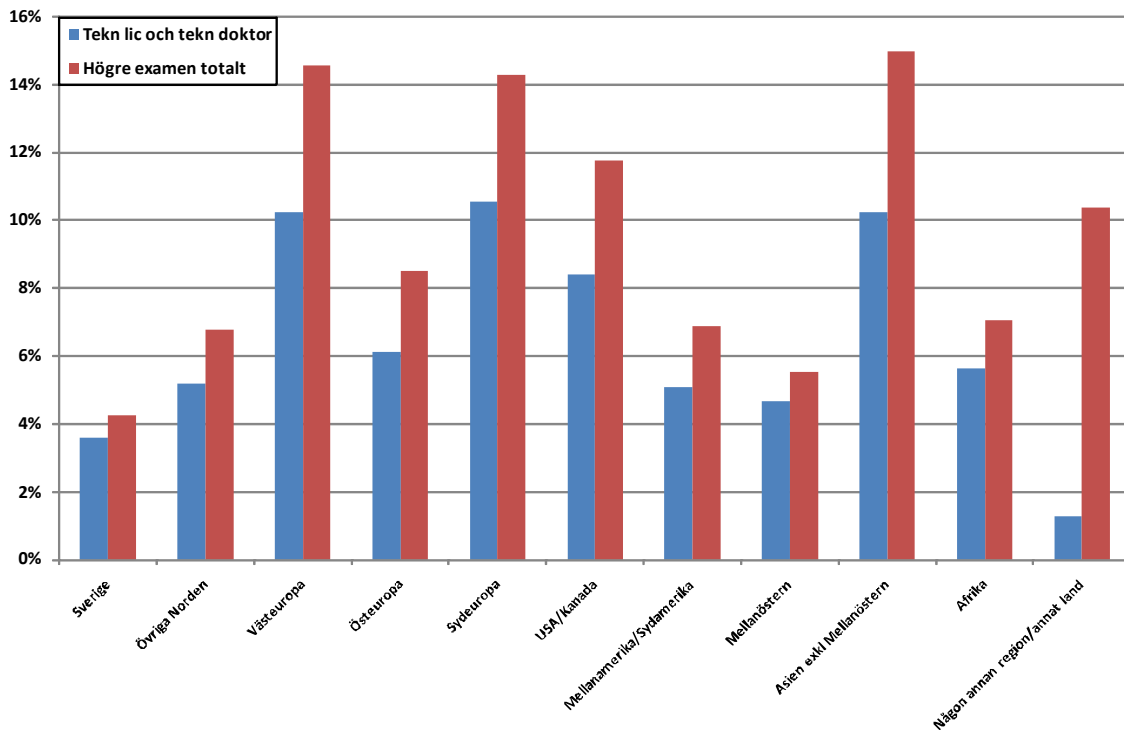


En högre andel av de utlandsfödda medlemmarna arbetar i storstadsregionerna jämfört med medlemmar födda i Sverige.

De utlandsfödda medlemmarna återfinns i hög utsträckning i storstadsregionerna, framförallt i Stockholmsregionen. Här arbetar 45 procent av de utlandsfödda medlemmarna jämfört med 33 procent av medlemmarna som är födda i Sverige. Bara var femte utlandsfödd medlem "övrig region" arbetar någon annanstans än i storstadsregionerna, jämfört med var tredje medlem född i Sverige.

4.5 Högre examen

Diagram 11: Andelen medlemmar med en högre examen fördelat per födelseland



Utlandsfödda medlemmar har oftare kompletterat sin ingenjörutbildning med en högre examen så som tekn. dr eller tekn. lic. än medlemmar födda i Sverige.

Medlemmar som är födda utomlands har i betydligt högre grad än medlemmar födda i Sverige kompletterat sin ingenjörutbildning med en högre examen. Detta gäller såväl tekn. lic. och tekn. doktor som andra högre examina. Framförallt är medlemmar födda i Västeuropa, Sydeuropa och Asien högt utbildade, nästan 15 procent av dessa medlemmar har en högre examen än grundexamen. Vanligast är att ha kompletterat sin utbildning med en tekn. lic. eller en tekn. doktor examen. Detta kan vara ett tecken på att den grundexamen de har från sitt hemland inte värderas lika högt på den svenska arbetsmarknaden och att de har svårt att få arbete. En högre examen från en svensk högskola kan vara ett sätt att bevisa vilken kompetens de faktiskt har.

4.8 Övertid

Bland medlemmar födda i Sverige anger hälften att de har rätt till särskild övertidsersättning. För utlandsfödda medlemmar är det stor skillnad beroende på vilken region de kommer från. För dem födda i "väst" har 45 procent rätt till särskild övertidsersättning och bland utlandsfödda "övriga regioner" har 55 procent kvar rätten till särskild övertidsersättning. Dessa skillnader beror till stor del på skillnader i befattningar, majoriteten av cheferna har exempelvis inte rätt till särskild övertidsersättning.

Det är även skillnader i om medlemmarna arbetar övertid eller inte, och i så fall hur många timmar i månaden de arbetar över. I gruppen övriga utlandsfödda återfinns den lägsta andelen som anger att de faktiskt arbetar övertid. 55 procent angav att de arbetade övertid och i snitt arbetade dessa 12,5 timmar övertid per månad. Bland medlemmar födda i Sverige och

utlandsfödda ”väst” angav drygt 61 procent att de arbetade övertid och det genomsnittliga antalet arbetade övertidstimmar var för medlemmar födda i Sverige 12,5 timmar per månad och för utlandsfödda ”väst” 14,4 timmar i månaden.

4.9 Övriga observationer

Det finns inga signifikanta skillnader i andelen medlemmar som haft lönesamtal, utvecklingssamtal eller kompetensutveckling. Inte heller fördelat per avtalsområde kan man se stora skillnader, teknikarbetsgivarna är det dominerande avtalsområdet för samtliga grupper.

Då man ser till vilka arbetsområden medlemmarna anger att de arbetar inom är Data-systemutveckling det största området för alla tre grupperna, drygt 8 procent anger att de jobbar med detta. Det är något vanligare för utlandsfödda att arbeta med forskning och utveckling, annars går det inte att utläsa några signifikanta skillnader.

Det är inga stora skillnader i anställningsform. Det är en något högre andel medlemmar födda i Sverige som anger att de har en tillsvidare anställning, 97,2 procent, jämfört med medlemmar födda utomlands ”väst” 96,5 procent och övriga utlandsfödda medlemmar 95,8 procent. Det är en lägre andel medlemmar i gruppen övriga utlandsfödda som har angivit att de arbetar deltid, ca 3 procent, än bland medlemmar födda i Sverige och i ”väst”, ca 6 procent.

5. Utanför denna rapport

I denna rapport ligger fokus på medlemmar som är födda utomlands. Resultaten kan inte generaliseras till alla utlandsfödda ingenjörer eftersom vi endast når en del av dessa. För att de ska vara med i vårt underlag krävs att de är medlemmar i Sveriges Ingenjörer, har ett kvalificerat arbete och dessutom har svarat på löneenkäten 2009. Löneenkäten 2009 fanns enbart på svenska så risken är att nyanlända utlandsfödda ingenjörer som inte behärskar svenska språket valde att inte besvara löneenkäten även om de hade ingenjörsjobb. Vi har inga uppgifter om hur många utlandsfödda ingenjörer det finns i Sverige som inte är medlemmar i Sveriges Ingenjörer och vi vet inte heller hur många utlandsfödda medlemmar vi har som inte är yrkesverksamma eller som arbetar men har valt att inte besvara löneenkäten.

I löneenkäten frågar vi även om föräldrarnas födelseland. Knappt 88 procent har angivit att en eller båda föräldrarna är födda i Sverige och knappt 11 procent att båda föräldrarna är födda utanför Sverige. För samtliga arbetsmarknadssektorer gäller att det relativa löneläget är lägre för medlemmar där båda föräldrarna är födda utanför Sverige, det skiljer sig ca 2 procent i lön mellan medlemmar där en eller båda föräldrarna är födda i Sverige jämfört med dem där båda föräldrarna är födda utanför Sverige. Löneskillnaderna är även här minst i kommunal sektor samtidigt som det är en lägre andel medlemmar i kommunal sektor som har föräldrar där båda är födda utanför Sverige. Detta kan analyseras vidare men inte i denna genomgång.

Det finns även en grupp medlemmar som är födda i Sverige men vars föräldrar är födda utomlands. Denna grupp utgör 4 procent av medlemmarna men analyseras inte heller närmare här eftersom rapporten fokuserar på utlandsfödda medlemmar.



Sveriges Ingenjörer

Box 1419, 111 84 Stockholm, Besöksadress Malmkillnadsgatan 48
Tel 08 613 80 00, Fax 08 769 71 02, info@sverigesingenjorer.se
www.sverigesingenjorer.se