

Ingenjörslön 2016

INNEHÅLL

Årets statistik	4
Lönestatistik	8
Lönerådgivning	9
Löneprocessen	10
Lönesamtalet	12
Råd till dig som är föräldraledig	21
Ordlista	22

Du som är ingenjör spelar en avgörande roll för Sveriges framtid. Det är dina innovationer, visioner och prestationer som utgör förutsättningen för tillväxt och en hållbar utveckling, både för landet i stort och för enskilda arbetsplatser. Det ska självklart synas på din lön.

Sveriges Ingenjörer arbetar för att påverka svenska arbetsgivare i frågor som rör ingenjörslöner genom att sluta kollektivavtal och bilda opinion. I vårt uppdrag ingår också att ge dig som medlem handfast stöd som ökar möjligheten till en god löneutveckling. Det gör vi genom att erbjuda kvalificerad, personlig rådgivning kring lön och genom att varje år släppa en unik, ingenjörsspecifik statistik som du kan använda som underlag i ditt lönesamtal.

Trots vårt arbete är det ändå du själv som har den största möjligheten att påverka din löneutveckling genom din prestation och ditt bidrag till verksamheten. Det är i de regelbundna lönesamtalen med din chef som detta ska utvärderas. Därför är det viktigt att du förbereder dig noggrant inför samtalet.

I den här broschyren har vi samlat det du behöver tänka på före, under och efter lönesamtalet, tillsammans med aktuell ingenjörstatistik. Behöver du ytterligare vägledning är du välkommen att höra av dig till vår Rådgivning på 08-613 80 00 eller ta kontakt med dina lokala förtroendevalda.

Ingenjörernas medellön

Medellönen för ingenjörer varierar beroende på om du arbetar i privat eller offentlig sektor. Andra faktorer som påverkar lönen är hur länge du har jobbat, vilken befattning och utbildningsinriktning du har och var i landet du är verksam. Vilken arbetsgivare du arbetar för påverkar också.

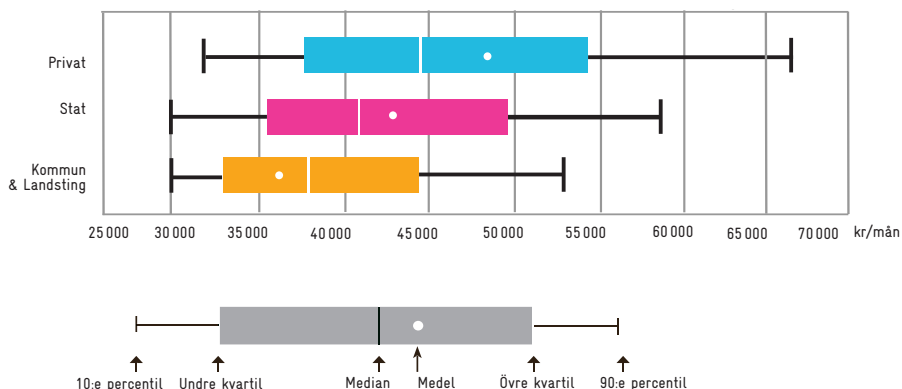
Medellön 2015

	Civilingenjör	Högskoleingenjör
Privat	50 740	40 850
Offentlig	44 820	39 070

Lönespridning visar variationen i lön

Lönespridningen visar spridningen av löner inom en grupp. Ju större spridning, desto större möjlighet kan det finnas att göra lönekarriär. För ingenjörer varierar spridningen mycket beroende på sektor. I kommunal och statlig sektor är lönespridning mindre än i privat sektor.

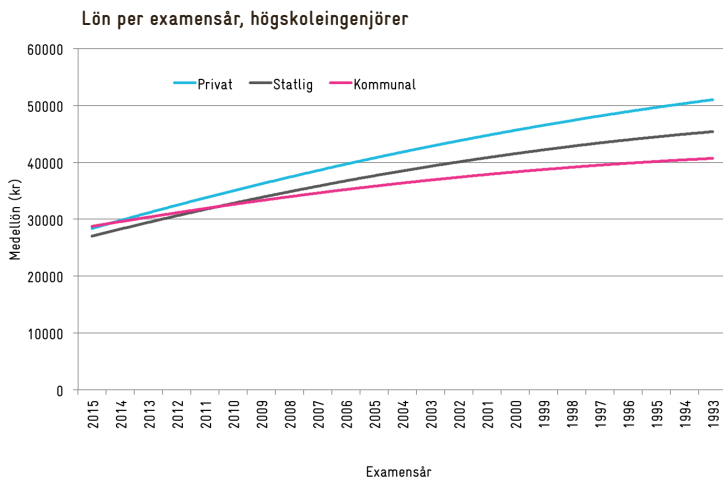
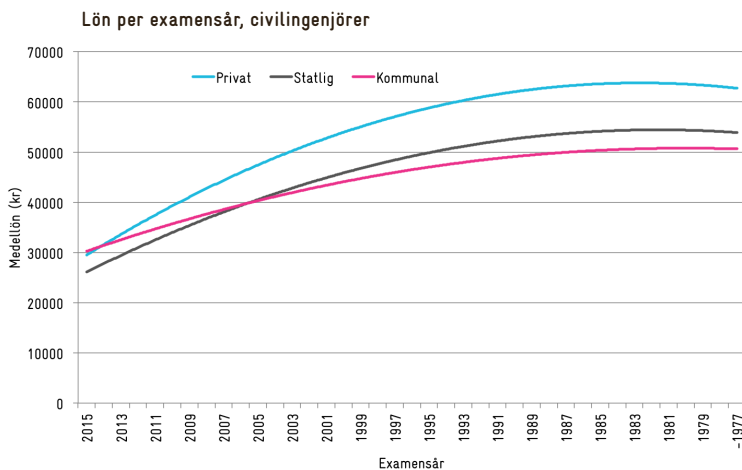
Arbetsmarknadssektor



Din löneutveckling ska vara god under hela arbetslivet

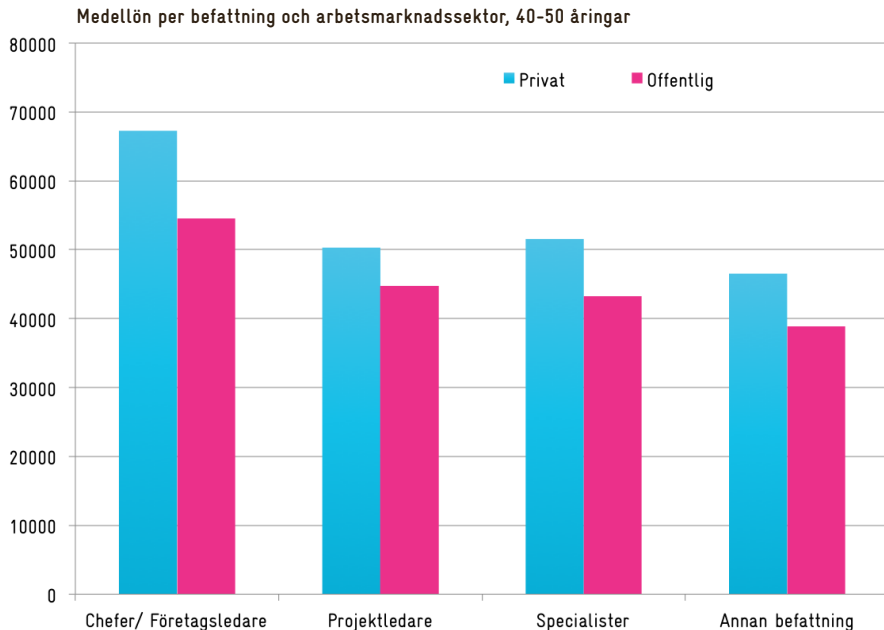
Du som är ingenjör har investerat mycket tid och resurser i din utbildning. Dessutom skapar du värden både för din arbetsgivare och för samhället. Därför ska du ha en god löneutveckling under hela ditt yrkesverksamma liv.

Diagrammen visar hur ingenjörslönerna såg ut i oktober 2015 uppdelat per examensår. Som du ser tjänar ingenjörer som är i slutet av sin karriär betydligt mer än de som är i början av den, vilket är helt logiskt eftersom utveckling och erfarenhet ska löna sig. Högst är lönerna i den privata sektorn.



Lönen varierar beroende på befattning

Inte helt oväntat sticker chefslöner ut och är högre än andra ingenjörers. Specialister och projektledare tjänar däremot ungefär lika mycket. Inom varje befattningsgrupp varierar dock löner kraftigt beroende på utbildning och examensår. Variationen inom chefsgruppen har att göra med position och företagets storlek. Generellt är lönerna, oavsett befattning, högre i privat än i offentlig sektor.



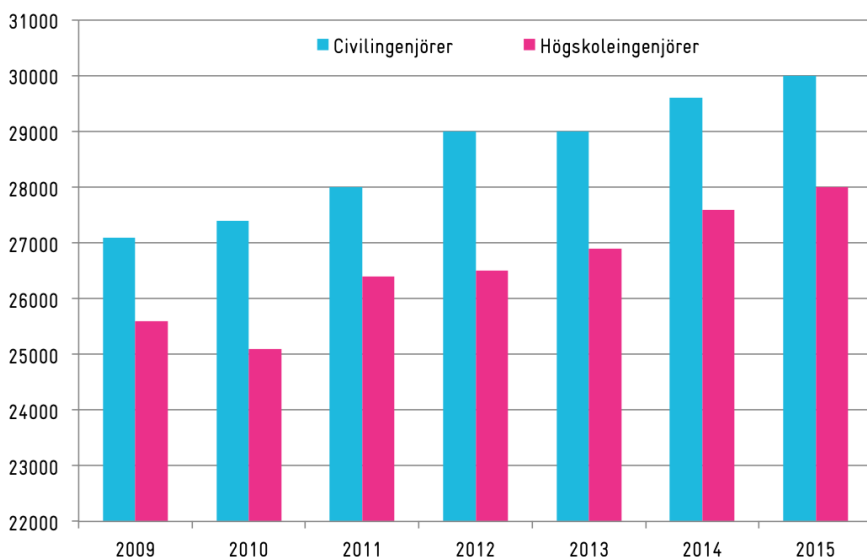
Ingångslönen viktig för din löneutveckling

Det är viktigt att du får en bra ingångslön. Det kan vara svårt att knappa in senare om du börjar för lågt. Under 2015 var medel­ ingångslönen för civilingenjörer 30 000 kronor och 28 000 kronor för högskoleingenjörer.

För att ingenjörer som är nya på arbetsmarknaden ska få rätt ingångslön tar Sveriges Ingenjörer också fram rekommenderade ingångslöner för civil- respektive högskoleingenjörer. För 2016 ligger rekommendationen på 31 700 kronor för en nyutexaminerad civilingenjör och 29 600 kronor för en nyutexaminerad högskole­ ingenjör. Rekommendationerna är baserade på lönestatistiken och förväntade löneökningar.

På sverigesingenjorer.se/ingangslon hittar du en kom ihåg-lista inför första löneförhandlingen.

Ingångslöner för nyexaminerade - samtliga arbetsmarknadssektorer



Lönestatistik

Genom att ta fram unik, ingenjörsspecifik lönestatistik ger Sveriges Ingenjörer dig stöd i din löneutveckling. Statistiken bygger på en enkät som alla yrkesverksamma medlemmar får. Använd statistiken för att förbereda ditt lönesamtal.



Saco Lönesök är en databas som innehåller löneuppgifter från merparten av Sveriges Ingenjörers yrkesverksamma medlemmar.

Så här gör du för att använda dig av statistiken:

- 1 Gå in på sverigesingenjorer.se och logga in med ditt medlemsnummer, åtta siffror, och ditt lösenord – de fyra sista siffrorna i ditt personnummer. Medlemsnumret hittar du på fakturorna från oss och på tidningen Ingenjören.
- 2 När du öppnar Saco Lönesök visas Sveriges Ingenjörers lönestatistik per automatik. För att skaffa dig en överblick kan du börja med att välja din sektor, din utbildning och ditt examensår i vänstermenyn.
- 3 I sidans översta fält kan du även välja om statistiken ska visas utifrån till exempel födelseår, examensår, region eller befattning.
- 4 Utifrån ditt urval visas statistiken som en tabell med medellön, medianlön och lönespridning. Lönespridningen visas dessutom i ett så kallat boxplotdiagram.
- 5 När du fått en första statistisk referens kan du gå djupare och jämföra löner inom din befattning, region eller ditt avtalsområde.

OBSERVERA ATT:

- Statistiken bygger på heltidssysselsättning.
- Statistiken inkluderar värdet av rörliga lönedelar samt provision och bonus.
- Statistiken inkluderar det skattemässiga förmånsvärdet av naturaförmåner, exempelvis lunch och bilförmån.
- Statistiken inkluderar inte värdet av särskilda övertids-, jourtids-, beredskaps-, restids- eller semesterersättning. Inte heller traktamenten eller friskvårdsbidrag.

Lönerådgivning

Vi kan det mesta om ingenjörernas löneläge, anställningsförmåner, arbetsvillkor och arbetstider. Du kan alltid konsultera oss genom att ringa Rådgivningen och tala med en kunnig ombudsman.

Rådgivningen når du på telefon 08-613 80 00 under kontorstid.

DU SKA HA BETALT FÖR DIN ÖVERTID

På sverigesingenjorer.se/dinlon kan du få hjälp med att räkna ut hur mycket din lön borde höjas utifrån din övertid, såvida du valt att förhandla bort övertidsersättning. Funktionen heter ”Beräkna värdet av din övertid”.

Löneprocessen

Sveriges Ingenjörer anser att löneökningar ska grundas på prestation, ansvar, kompetens och erfarenhet. De ska också vara sakligt motiverade. Kollektivavtalen vi förhandlar fram lägger grunden för dessa lönekriterier och reglerar att regelbundna lönesamtal genomförs med medarbetarna.

Det finns ingen lag som säger att du har rätt till årlig löneökning. Den översyn av din lön som görs varje år är istället tack vare att Sveriges Ingenjörer är med och förhandlar kollektivavtal som innehåller särskilda löneavtal med olika arbetsgivarorganisationer. Genom kollektivavtalen har du rätt till lönesamtal. Lönerevision är däremot inte självklart om du arbetar på ett företag som saknar kollektivavtal.

Löneavtalen innehåller bland annat överenskommelser kring hur löneprocessen ska fungera. Men olika avtal ser olika ut. Vissa fastställer en pott för medlemskollektivet som fördelas individuellt vid revisionen. I andra avtal finns inget centralt angivet utrymme fastställt. Dessa avtal har lokal lönebildning i fokus och utgår från de lokala förutsättningarna och från varje medlems bidrag till verksamheten.

Sveriges Ingenjörer förhandlar och hanterar omkring 80 kollektivavtal. Vill du veta hur det avtal som berör dig ser ut? Kontakta dina lokala förtroendevalda så får du hjälp.

LÖNEPOLITISKA RIKTLINJER ÄR FÖRUTSÄTTNINGEN FÖR EN VÄLFUNGERANDE PROCESS

Individuell och differentierad lönesättning förutsätter att arbetsgivaren har lönepolitiska riktlinjer som tydligt visar hur arbetsinsatser värderas utifrån verksamhetens syfte och mål. Riktlinjerna måste också vara kända och förankrade hos medarbetarna för att ett positivt samband mellan lön, motivation och resultat ska kunna uppnås. Inför ditt lönesamtal bör du ta reda på hur det ser ut på din arbetsplats.

TYDLIGA KRITERIER GER SAKLIGA LÖNER

Lönen ska vara sakligt motiverad och spegla ditt bidrag till verksamheten – oavsett vem du är. Diskriminerande lönesättning utifrån till exempel kön, etnicitet, funktionshinder eller sexuell läggning är inte tillåten.

Som medarbetare ska du veta vilka kriterier lönen baserar sig på och se kopplingen mellan din prestation och de mål som sattes i utvecklingssamtalet. Tydliga löneprocesser med specificerade lönekriterier ökar möjligheten till saklig lönesättning.



Lönesamtalet

I lönesamtalet möts du och din lönesättande chef i en diskussion om just din lön. Din uppgift är att föra fram förväntningar på en löneökning, baserade på en argumentation kring dina insatser och ditt bidrag till verksamheten under det gångna året. Din chefs uppgift är att värdera och presentera sin bedömning av dina prestationer. Tillsammans ska ni sedan ha en dialog om din nya lön.

Till skillnad från utvecklingssamtalet fokuserar lönesamtalet bakåt på det som skett, medan utvecklingssamtalet blickar framåt och ger möjlighet att planera din utveckling vad gäller arbetsuppgifter, arbetsresultat, arbetssituation och kompetensutveckling på ett systematiskt sätt.

I utvecklingssamtalet sätter du och din lönesättande chef upp mål för det du ska åstadkomma under året. Dessa mål, och dina arbetsresultat, kan du sedan använda som argument och verktyg i ditt nästa lönesamtal.

FAKTA OM LÖNESAMTALET

- Lönesamtalet ska ske mellan dig och din lönesättande chef.
- Du ska i förväg få information om vilka frågor som ska behandlas under samtalet.
- Du ska vara införstådd med vilka lönekriterier och bedömningsgrunder som gäller för din arbetsplats.
- Det bör finnas en koppling mellan ditt utvecklingssamtal och lönesamtal.
- Lönesamtalet innebär ett gemensamt ansvar och ska innehålla konstruktiv dialog och ömsesidig förståelse.
- Det är arbetsgivaren som sätter lönen, men är du inte nöjd ska du tydligt framföra det och be om en motivering samt plan för framtida höjning.

CHECKLISTA FÖR DITT LÖNESAMTAL

- Förbered dig genom att dokumentera och värdera din prestation och ditt arbetsinnehåll under året. Hitta konkreta exempel från din vardag.
- Undersök marknadslöneläget med hjälp av Saco Lönesök – Sveriges Ingenjörers databas med 70 000 ingenjörslöner.
- Skriv ner dina argument för löneökning med utgångspunkten att din chef inte har koll på allt du gör i ditt jobb.
- Ge ett konkret löneförslag.
- Sträva efter god samtalston, lyssna på vad din chef har att säga och ställ frågor.
- Dokumentera och repetera det ni kommit överens om efter avslutat samtal.



Före lönesamtalet

Underskatta inte värdet av att förbereda sig inför lönesamtalet. Börja med att tänka igenom vad som hänt i ditt arbetsliv under det senaste året, sedan förra lönesamtalet. Har du en utvecklingsplan kan du få hjälp på traven att hitta motiveringar till löneökning utifrån den.

Vänta inte tills du sitter med din chef, utan förbered dig i förväg. Lista argumenten och spetsa till dem i lugn och ro hemma.

UTGÅ GÄRNA IFRÅN FÖLJANDE FRÅGESTÄLLNINGAR:

- Vad har du utvecklat under det senaste året?
- Vilka nya kompetenser och erfarenheter har du?
- Har du fått positiv feedback? För vad och från vem?
- På vilka sätt är du en bättre medarbetare än du var förra året, och hur kan du visa det konkret?
- Vilka är dina nyckelargument för en löneökning, och vad kan du framhålla som stödjer dessa argument?
- Vilket underlag ska du och din chef använda vid samtalet?
- Vilka mål har du för samtalet?

GÖR EN KOMPETENSINVENTERING

Gör en kompetensinventering genom att lista vilka nya kompetenser du nu har och som din arbetsgivare har användning av. Ju fler, desto bättre – det är ju din kompetens och prestation arbetsgivaren betalar för.

NOTERA FÖRÄNDRINGAR I DIN TJÄNST

Tänk också igenom om det skett några förändringar under året, förutom att du utvecklat dina kompetenser. Du kanske har fått några nya arbetsuppgifter eller blivit av med någon uppgift? Sådana förändringar ska självklart vägas in. Tänk på att även små förändringar kan vara relevanta, för över tid kan det röra sig om en större ändring av inriktningen på din tjänst.

Har du däremot fått en ny befattning under året ska du ha haft en löneförhandling innan den verkställdes.

TÄNK IGENOM DITT ARBETSINNEHÅLL

Arbetsinnehåll har en tendens att växa över tid. Ju längre du varit på din arbetsplats, desto fler projekt berör dig och desto fler uppgifter landar på ditt bord. Tänk igenom vad du gör idag som du inte gjorde förra året och skriv ner det.

PÅMINN DIG OM RESPONSEN DU FÅTT

Har din chef under året talat om för dig att du gjort ett bra jobb? Erinra dig i sådant fall vilka sammanhang det gällt. Utgå från de mål ni satt upp och beskriv hur väl du uppfyller de krav som satts på dig. Koppla ditt resonemang till utvecklingssamtalet.

Även positiv respons från kunder, kollegor eller samarbetspartners på det jobb du utfört är relevant att ta upp i lönesamtalet på ett sakligt vis. Tänk på det som exempel på att du utför dina uppgifter effektivare, bättre, mer ekonomiskt eller mer professionellt än förra året.

ANDRA FÖRMÅNER ATT FÖRHANDLA OM

Det kan naturligtvis också finnas annat än din lön att förhandla om, exempelvis semesterdagar, träningsbidrag och tjänstebil. Tänk därför igenom i förväg vad du har för inställning till dessa saker. Glöm inte att det är skillnad på löneförmåner och förutsättningar för att du ska kunna göra ditt jobb. En ny mobiltelefon och en tjänstedor är exempel på arbetsredskap, inte förmåner.

Börjar du ett nytt jobb kan det även vara aktuellt att förhandla om övertidsersättning. Sveriges Ingenjörers rekommendation är att inte förhandla bort den. Gör du ändå det ska du se till att få högre lön samt en extra veckas semester. Håll även koll på hur mycket övertid du faktiskt jobbar.

LÄS IGENOM LÖNEAVTALET OCH LÖNEPOLICYN FÖR DIN ARBETSPLATS

Ta reda på vilka kriterier som påverkar lönesättningen enligt det löneavtal som gäller för din arbetsplats. Det kan också finnas lokala kriterier som du behöver ha koll på. Dem hittar du i den lönepolicy som gäller för arbetsplatsen.

Ta kontakt med din lokala förening eller din chef för att få veta mer om de kriterier som används hos dig och hur läget ser ut på lokal nivå. Kanske kan de berätta mer om vad som premieras på din arbetsplats i år och vilka särskilda kriterier som i sådant fall gäller.

Självklart är du välkommen att höra av dig till Sveriges Ingenjörer för att stämna av, i synnerhet om du inte har någon lokal förening (akademikerförening) på din arbetsplats.

KOLLA MARKNADSLÖNELÄGET

Sveriges Ingenjörer tar fram unik, ingenjörsspecifik lönestatistik som baserar sig på en årlig löneenkät bland yrkesverksamma medlemmar. Du som är medlem har tillgång till denna statistik som gör det möjligt att jämföra din lön med andra ingenjörers, utifrån exempelvis befattning och erfarenhet.

Använd statistiken för att förbereda dig inför lönesamtalet, oavsett om du arbetar i privat, statlig eller kommunal sektor. Komplettera med information från din lokala förtroendevalda kring löneläget på just din arbetsplats.

Statistiken finns i databasen Saco Lönesök som du når via sverigesingenjorer.se/lonestatistik.

BESTÄM DIG FÖR ETT MÅL

När du har hittat fram till en realistisk löneökning ska du bestämma dig för vilken summa du lägst kan acceptera. Blir din löneökning mindre än så ska du begära en tydlig motivering från din chef.

Tänk på att du ska lönesättas individuellt, även om du sätter ditt mål i förhållande till andra.

Under lönesamtalet

Avsätt gärna lite tid för att samla tankarna innan lönesamtalet, så att du inte kommer rusande från ett annat möte. Och glöm inte att kolla upp praktiska förutsättningar i förväg, till exempel var du och din chef ska ses, om tiden som bokats in räcker och din chef verkligen har mandat att sätta din lön.

Samtalet bör följa en viss struktur och ha ett innehåll som ser ut ungefär så här:

FÖR FRAM DINA ARGUMENT

Beskriv hur du anser att ditt arbetsinnehåll har ökat, vad du har presterat och hur marknadslöneläget ser ut. Ta även upp hur väl du anser att du uppfyllt de mål och motsvarar de krav som har ställts på dig. Be gärna din chef att kommentera dina argument.

UNDERSTRYK VAD LÖNEN BETYDER

Framhåll att du ser lönen som ett betyg. Får du lägre lön än andra ingenjörer med motsvarande kompetens och erfarenhet indikerar det att chefen inte är nöjd med din insats. Begär konkreta förslag på vad du behöver göra för att förbättra din löneutveckling.

PRESENTERA DITT LÖNEFÖRSLAG

Ditt löneförslag presenterar du med en konkret siffra. Lämnar du ett spann som löneförslag kommer du troligen att hamna i den lägre delen.

TA UPP DIN ÖVERTID

Grunden för din fasta månadslön är den ordinarie arbetstiden och enligt kollektivavtalet ska övertid kompenseras i pengar eller i ledig tid. Har du övertid ska du därför ta upp omfattningen av den i lönesamtalet.

FÖRHANDLA OM ÖVRIGA PUNKTER

Under samtalet kan du även förhandla om annat, såsom semesterdagar, arbetstid, träningsbidrag, pensionsinsättningar och tjänstebil.

Chefens argument för att inte höja lönen så mycket som du vill

Här har vi listat några av de vanligaste skälen din lönesättande chef kan använda sig av för att undvika att höja din lön. Intill hittar du också förslag på argument du kan använda i er diskussion.

CHEFENS ARGUMENT	GRUND FÖR DIN RETORIK
”Du får inte mer.”	Får du en lägre lön än dina kollegor är det en indikation på att chefen inte är nöjd med din insats. Begär konkreta förslag på vad du behöver göra för att förbättra din löneutveckling.
”Här tillämnar vi avtalet.”	Ta reda på hur löneavtalet ser ut för att se om chefen använder lönekriterierna på ett sakligt vis. Din löneökning ska baseras på din prestation och ditt bidrag till verksamheten
”Vi måste hålla budgeten.”	Löneavtalet anger att de viktigaste faktorerna för individuell och differentierad lönesättning är prestation och kompetens. Din chef ska förvisso hålla sin budget, men måste också hålla sig till det löneavtal som gäller.

CHEFENS ARGUMENT	GRUND FÖR DIN RETORIK
”Vi har inga pengar.”	Din chef borde vara medveten om att lönesamtalen som sker varje år kretsar kring löneökningar. Fråga vad man budgeterat till lönepåslagen.
”I år satsar vi på de yngre.”	Även om arbetsgivaren eller din chef vill satsa på en speciell grupp ska din lön fortfarande baseras på din prestation och ditt bidrag till verksamheten.
”Det är inte jag som sätter lönen.”	Om det inte är din chef som sätter lönen ska du heller inte ha samtalet med honom eller henne. Begär att få tid att prata med rätt person.
”Du har varit föräldraledig.”	Föräldraledighetslagen förbjuder missgynnande på grund av föräldraledighet. Du ska med andra ord ha samma löneutveckling som om du hade varit på plats.

Efter lönesamtalet

Det du och din chef kommer överens om i lönesamtalet bör dokumenteras. Liksom andra anställda kan nämligen chefer röra på sig och då behövs något som styrker det avtalade.

Du kan också ha nytta av att utvärdera samtalet för dig själv. Tänk igenom vad som gick bra och börja fundera på vilka mål du ska ha till nästa år. Var det något som gick mindre bra behöver du kanske reflektera över vad du kan förändra.

Tänk på att det du presterar under kommande år fram till nästa lönesamtal påverkar din löneutveckling. För gärna löpande anteckningar kring vad du presterar, så att du har ett bra underlag till nästa gång.

OM DU INTE ÄR NÖJD MED RESULTATET

Om du och din chef inte är överens om din löneutveckling är det viktigt att du tar reda på skälet. Varför vill chefen inte höja lönen så mycket som du vill? Har du själv rimliga förväntningar på löneökning?

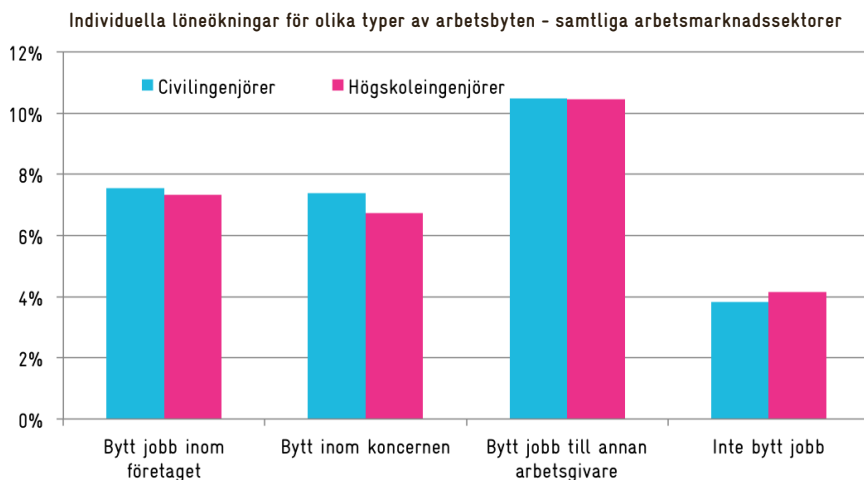
Delar du inte chefens bedömning och motiveringen till den lön du får är det viktigt att du framför det. Som medarbetare har du också rätt att få veta vad du kan göra för att ändra utvecklingen framöver.

Vill du diskutera saken är det till din lokala förening du i första hand ska vända dig – de har bäst koll på löneläget på arbetsplatsen. Du kan också ringa till Sveriges Ingenjörers rådgivning.

I slutändan är det arbetsgivaren som sätter lönen och någon totalt rättvisa finns tyvärr inte. Om du inte är nöjd finns det inget sätt att tvinga sig till en högre lön. Då är det kanske istället dags att börja leta efter en ny arbetsgivare som värdesätter din kompetens högre.

DET LÖNAR SIG ATT BYTA JOBB

Att ingenjörer byter jobb, inom samma bransch eller mellan sektorer, är bra för både samhället i stort och enskilda verksamheter och individer. Förflyttningar innebär att kunskap och erfarenheter sprids och tas tillvara, vilket främjar både produktivitet och förnyelse. Även för dig som ingenjör är det lönsamt att byta jobb. Det visar vår statistik år efter år.



Diagrammet visar att de som byter jobb i genomsnitt får en högre procentuell löneökning jämfört med dem som stannar kvar. Högst löneökning får de som byter arbetsgivare. I genomsnitt får de en höjning på cirka 10 procent jämfört med en höjning på 4 procent för dem som inte bytt. Löneökningen för de som bytt arbetsgivare är därmed mer än dubbelt så stor.

Råd till dig som är föräldraledig

Även om du är föräldraledig ska du ha samma löneutveckling som om du hade varit på plats, eftersom föräldraledighetslagen förbjuder missgynnande på grund av ledigheten.

Föräldraskapets betydelse och positiva effekter för arbetslivet glöms ofta bort och värdesätts inte. Tänk därför på att ditt föräldraskap bidrar till ökad social och emotionell kompetens som är till gagn även i arbetslivet. Lyhördhet och gränssättning, prioritering och fokusering, respekt och hänsyn samt flexibla medlingsrutiner är vardagsverktyg för föräldrar.

Ordlista

Löneglidning

Löneökningar som sker vid sidan av ordinarie lönerevision.

Löneprocess

Processen för lönerevision på din arbetsplats.

Lönesamtal

Ett samtal om din lön mellan dig och din lönesättande chef.

Lönestruktur

Lönestruktur visar vad lönerna bygger på – de generella, sakliga löneskillnaderna – och hur olika grupper förhåller sig till varandra.

Marknadslöneläge

Löneläget på arbetsmarknaden där man jämför sig med sina och andra regioner och sektorer.

Månadslön

Den fasta lön du får utbetald varje månad.

Restidsersättning

Ersättning för restid utöver ordinarie arbetstid vid tjänsteresa.

Rörliga lönedelar

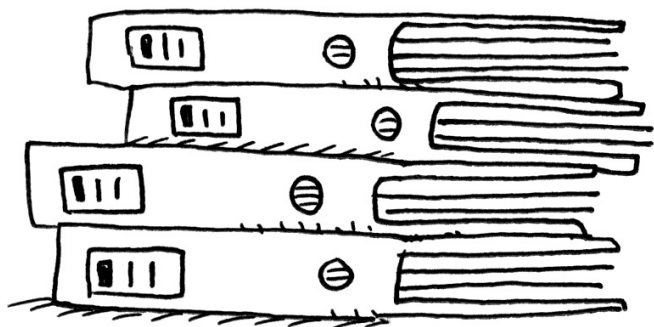
Ersättningar som bygger på den personliga arbetsinsatsen.

Traktamente

Ersättning för kostnader vid tjänsteresa.

Övertidsersättning

Ersättning för arbete utöver ordinarie arbetstid.



SVERIGES INGENJÖRER

Box 1419, 11184 Stockholm
Malmskillnadsgatan 48
tel 08-613 80 00
chef@sverigesingenjorer.se
sverigesingenjorer.se/chef