



60 000 ingenjörer kan byta
arbetsort i det nya normala



Sveriges
Ingenjörer

Sammanfattning

I denna rapport redovisas en ny undersökning som tyder på att uppemot 60 000 ingenjörer är beredda att ta ett arbete på en ort utanför sin arbetsmarknadsregion när möjligheterna till distansarbete förbättras i snabb takt. Den ökade rörligheten kommer att påverka arbetsmarknaden för både arbetsgivare och arbetstagare.

Arbetsmarknadsanalyser utgår traditionellt från arbetsmarknadsregioner vilka definieras som områden som det är möjligt att dagspendla mellan. Att byta till ett arbete utanför dessa områden innebär oftast att arbetstagaren måste byta bostadsort, något som för många är ett alltför stort steg. Därför är det få som byter till en arbetsgivare på en ort utanför sin arbetsmarknadsregion även vid erbjudanden om relativt stora löneökningar.

Möjligheten till lönekarriär är starkt kopplad till antalet arbetsgivare i arbetsmarknadsregionen. Att byta arbetsgivare är lönsamt. Ingenjörer i arbetsmarknadsregioner med relativt få arbetsgivare har haft sämre möjligheter till lönekarriär.

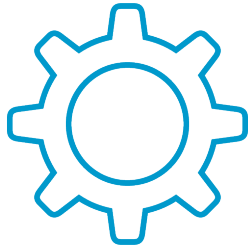
Tidigare undersökningar har visat att löneökningen ofta är dubbelt så stor för den som byter arbetsgivare under ett år jämfört med den som stannar hos samma arbetsgivare. Ingenjörerna är mer spridda över landet jämfört med många andra yrkeskategorier. Det är inte ovanligt att ingenjörer arbetar på ett större industriföretag på en mindre ort och att möjligheterna att byta arbetsgivare utan att flytta därmed är begränsade.

Nu tycks förutsättningarna ändras. Coronapandemin har visat att en del av ingenjörsarbetet går utmärkt att utföra på distans. Av Sveriges Ingenjörers medlemmar var det drygt 80 procent som arbetade hemifrån under pandemin.¹

Den Sifo-undersökning som redovisas i denna rapport visar att möjligheten till distansarbete kan rita om arbetsmarknadskartan för ingenjörer. De intervjuade ingenjörerna tillfrågades om de var beredda att ta ett arbete på en annan ort, dit det är svårt att dagspendla, om de fick en löneökning på mellan 10–15 procent. Omkring 8 procent skulle ta ett sådant erbjudande. Ytterligare 16 procent skulle flytta om make/maka/sambo kunde få arbete på den nya orten. Totalt har det alltså endast varit mellan 8 och 24 procent av ingenjörerna som varit beredda att ta ett jobb utanför sin arbetsmarknadsregion, även om de fått ett erbjudande om en löneökning på 15 procent.

Men i "det nya normala" öppnar sig helt nya möjligheter. Ytterligare 26 procent säger sig vara beredda att anta erbjudandet om de själva får möjlighet att välja varifrån de utför sitt arbete.

¹ www.sverigesingenjorer.se/globalassets/dokument/remisser-och-rapporter/coronakrisen_hemarbetets_potential-.pdf



Det här kommer att förändra arbetsmarknaden för ingenjörer. I denna rapport redovisas att löneskillnaderna mellan de län där ingenjörslönerna är högst och där de är lägst uppgår till ca 15 procent. Detta tyder på att arbetsgivarna lyckats hålla ned lönerna på orter där det finns relativt få arbetsgivare för ingenjörer. I en ny situation, där ingenjörerna har större möjligheter att välja varifrån de utför sitt arbete, kommer det att vara svårt att upprätthålla dessa regionala löneskillnader.

För arbetsgivarna öppnar sig också nya möjligheter. Svårigheterna att rekrytera ingenjörer i olika regioner har diskuterats under en längre tid. Mest aktuellt nu är de stora teknik- och klimatsatsningarna i norra Sverige där företagen uttryckt en stor oro över att kunna knyta till sig den kompetens som behövs. Resultaten i denna rapport visar att de arbetsgivare som är beredda att betala attraktiva löner, och erbjuda goda möjligheter till distansarbete, nu har en ny grupp med 10 000-tals ingenjörer att rekrytera bland.

Inledning



Det snabbaste sättet att höja sin lön är ofta att byta arbetsgivare. Ändå är det förhållandevis få som gör det. Det finns olika orsaker till att anställda blir kvar hos samma arbetsgivare år efter år trots möjligheterna till högre lön hos andra företag. Det kan röra sig om att arbetsuppgifterna är särskilt intressanta, att arbetsvillkoren i övrigt är bra eller att den anställde inte vill förlora sina kollegor.

Om en potentiell ny arbetsgivare befinner sig på en annan ort, dit det är svårt att dagspendla, blir det ännu svårare att byta. Då innebär ett byte av arbetsgivare oftast att den anställde även måste byta bostadsort. För anställda som bildat familj innebär det att make/maka/sambo och barn måste följa med, vilket försvårar byten av arbetsort.

Dessa svårigheter gör att arbetsmarknaden ofta delas in i arbetsmarknadsregioner, inom vilka det är möjligt att dagspendla. När arbetsgivarna diskuterar kompetensbrist görs det ofta i detta perspektiv. På senare tid har det till exempel uppmärksammats att det kan uppkomma en stor brist på ingenjörer i norra Sverige i samband med de stora klimat- och teknikinvesteringar som genomförs där.

Samtidigt förändras arbetsmarknaden i snabb takt. Pandemin har visat att en del av ingenjörsarbetet går att genomföra på distans. Av Sveriges Ingenjörers medlemmar arbetade drygt 80 procent på distans under pandemin.² Dessutom börjar nu vissa arbetsgivare att erbjuda anställda att arbeta varifrån i landet de vill.³

Frågan är vilka konsekvenser ett ökat och utbrett distansarbete har för ingenjörerna. Kommer fler vara beredda att byta arbetsort om det inte samtidigt innebär ett krav på att byta bostadsort? Eller vill de fortfarande ha en arbetsplats med dagliga fysiska möten att gå till?

I den här rapporten redovisas en ny Sifo-undersökning som mäter hur benägenheten att byta arbetsort bland ingenjörer förändras med ökade möjligheter till distansarbete.

Analysen inleds med en redovisning av hur arbetsgivarbyten påverkar löneutvecklingen, samt hur vanligt det är med dessa byten.

I nästa steg redovisas resultaten av Sifo-undersökningen om hur flyttviljan förändras med ökat distansarbete.

Slutligen analyseras vilka konsekvenser detta kan ge för ingenjörernas arbetsmarknad och arbetsgivarnas möjligheter att rekrytera den kompetens de efterfrågar.

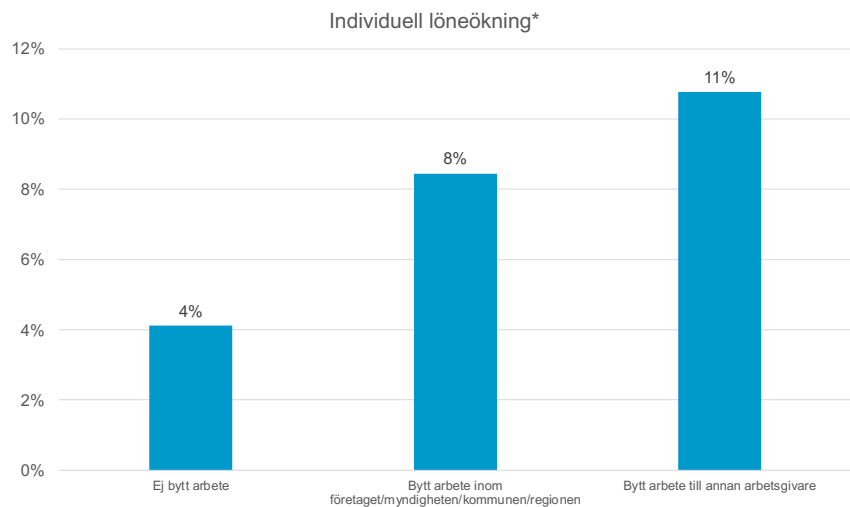
² www.sverigesingenjorer.se/globalassets/dokument/remisser-och-rapporter/coronakrisen_hemarbetets_potential-.pdf

³ Ett exempel är Kronofogden. <https://www.ingenjoren.se/2021/09/03/kronofogden-rekryterar-it-kompetens-utan-att-specificera-ort/>

Jobbytarna får snabbast lönestegring

Eftersom alla arbetsgivare borde värdera en anställds kompetens på ett likartat sätt⁴ borde det inte finnas så mycket att vinna på att byta arbetsgivare för en likartad tjänst. Ändå har flera undersökningar visat att den som byter arbetsgivare ofta får högre löneökningar än den som stannar hos samma arbetsgivare. En studie från Riksbanken⁵ visar att de som bytt jobb i genomsnitt har haft 3 procentenheter högre löneinkomstutveckling än de som inte bytt. Lönepremien ökade dessutom med högre utbildning.

Sveriges Ingenjörers egen lönestatistik bekräftar denna bild. Att byta arbetsgivare eller befattning ger ofta en högre löneökning jämfört med om man inte gör det. Förbundets löneenkät 2019 visar att de som inte bytt jobb under året hade en genomsnittlig individuell löneökning på cirka 4 procent medan de som bytt till en annan arbetsgivare fick genomsnittliga löneökningar på nära 11 procent.



*Medelvärden 2019, samtliga arbetsmarknadssektorer
Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät

Ett byte till ett annat företag innebär alltså ofta flera tusen kronor extra i lön för en ingenjör. Det kan finnas flera orsaker till att en ny arbetsgivare är beredd att betala mer än den nuvarande även när det är fråga om likartade arbetsuppgifter.

Det kan handla om att arbetsgivaren vill behålla en viss lönestruktur och att den anställdes lönenivå inte ska avvika för mycket från andras löner. I ett teoretiskt perspektiv ska lönen avspegla vilket värde den anställdes arbete skapar. Arbetsgivare som försöker maximera sina vinster kan också göra bedömningen att den anställde inte har så många alternativ till sin nuvarande anställning och därför pressa ned lönerna.

⁴ Självklart kan i vissa fall en anställds unika kompetens vara mer värdefull för en arbetsgivare än för en annan.

⁵ Flodberg (2018) Vilka byter arbete och är lönepremien för att byta arbete konjunkturellt normal? Riksbanken, Ekonomiska kommentarer nr 10 2018



För de anställda finns det därför mycket att vinna på att hålla sig uppdaterad på vad andra arbetsgivare betalar i lön för motsvarande arbete och att ibland söka sig till andra arbetsgivare. I nästa avsnitt studerar vi hur vanligt det är med byten av arbetsgivare i allmänhet och för ingenjörer i synnerhet.

Rörligheten på arbetsmarknaden kan öka

I den rapport från Riksbanken⁶ som tidigare nämnts konstaterades att andelen av de sysselsatta som byter jobb till en annan arbetsgivare i genomsnitt är 12 procent (avseende perioden 1988–2016). Andelen arbetsbyten samvarierar med arbetslösheten på så sätt att när arbetslösheten går ned ökar andelen arbetsbyten. I högkonjunktur ökar utbudet av lediga tjänster och konkurrensen om arbetskraften ökar, det innebär att fler som önskar göra ett arbetsbyte kan göra det. Då konkurrensen om arbetstagarna ökar i högkonjunktur medför det en högre löneökningstakt jämfört med ett sämre konjunkturläge. Då arbetsgivarna i högkonjunktur generellt blir mer benägna att erbjuda en högre lön, innebär det ytterligare en drivkraft till arbetstagarna att byta arbete.

I Riksbankens rapport framkommer att det framför allt är yngre personer i början av sin yrkeskarriär som byter arbete. Av de sysselsatta i åldern 20 till 30 år bytte 25 procent arbete mellan 2015 och 2016, för samtliga sysselsatta uppgick motsvarande andel till 14 procent under samma period. Andelen arbetsbyten sjunker sedan succesivt med stigande ålder. Rapporten lyfter fram att rörligheten är större bland högutbildade grupper och en orsak till det är att arbetsgivare i större utsträckning konkurrerar om personer med högre kompetens och specialiserade kunskaper.

De uppgifter som redovisas här gäller alla byten av arbetsgivare. Men det som vi främst intresserar oss för i denna rapport är arbetsbyten mellan arbetsmarknadsregioner, eftersom det är det som kan bli vanligare i takt med ett ökat distansarbete. Att byta till en arbetsgivare utanför sin arbetsmarknadsregion är ovanligt för den som hunnit etablera sig på arbetsmarknaden. I en artikel i Ekonomisk Debatt⁷ konstateras att endast två procent flyttar till en ny lokal arbetsmarknad.



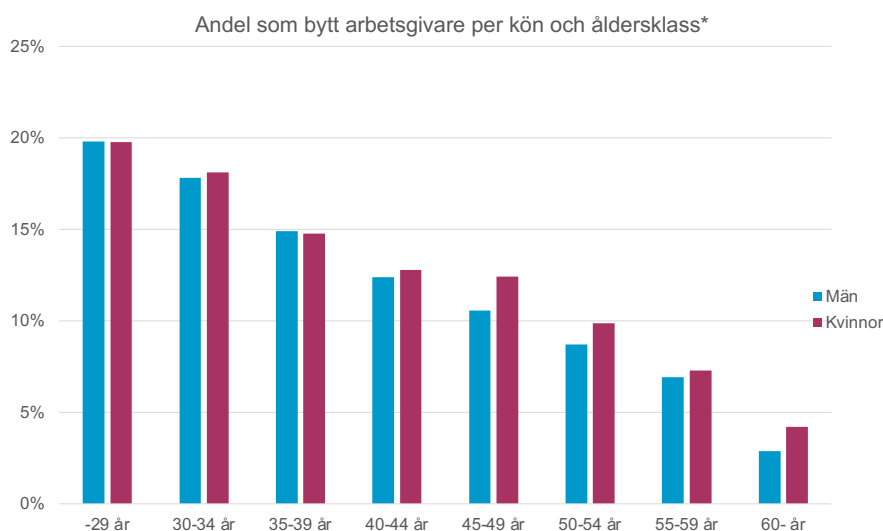
⁶ Ibid

⁷ Andersson och Håkansson, Stanna eller flytta – hur viktigt är ett jobb? Ekonomisk Debatt 2/2020.

Ingenjörer byter sällan arbetsgivare

Bland medlemmarna i Sveriges Ingenjörer har andelen som bytt arbetsgivare varierat mellan 12 och 14 procent de senaste åren (2015–2019). Uppgiften avser externa⁸ arbetsbyten för medlemmar inom samtliga arbetsmarknadssektorer. Under pandemiåret 2020 var andelen arbetsbyten något lägre, 11 procent.

I likhet med andra yrkesgrupper varierar andelen arbetsbyten med ålder. Det är betydligt vanligare att medlemmar i de yngre åldersklasserna byter arbetsgivare jämfört med medlemmar i de äldre åldersklasserna.



*Samtliga arbetsmarknadssektorer 2019
Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät

Det finns ingen helt uppdaterad jämförelse mellan ingenjörer och andra yrkesgruppers benägenhet att byta arbetsgivare, men i Riksbankens rapport⁹ finns uppgifter för 2016. Andelen ingenjörer som bytt arbete under 2016 var 13 procent vilket var något lägre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden, där arbetsbytena uppgick till 14 procent. I Riksbankens rapport konstateras också att andelen arbetsbyten för högutbildade generellt ligger på en högre nivå än genomsnittet vilket borde innebära att andelen bland ingenjörer som byter arbete är väsentligt lägre jämfört med andra högutbildade grupper även om ingen exakt siffra finns med i rapporten.

En förklaring till den lägre andelen arbetsbyten bland ingenjörer kan vara att ingenjörerna är mer spridda över landet än andra stora akademikergrupper. Vid en jämförelse mellan några olika yrkeskoder från SCB syns tydliga skillnader i fördelningen mellan storstadsregioner och övriga landet. Omkring 65 procent av de som tillhör yrkeskoden civilingenjörsyrken återfinns i storstadsregionerna, att jämföra med yrkeskoden för tex jurister där hela 78 procent återfinns i dessa regioner. Det innebär att en betydligt större del av juristerna, och även till exempel ekonomerna, arbetar i regioner där det finns många arbetsgivare att välja bland.

⁸ Byten till helt ny arbetsgivare eller inom koncernen. Byten inom företaget/myndigheten/regionen eller kommunen är inte medräknade. Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät

⁹ Flodberg (2018) Vilka byter arbete och är lönepremien för att byta arbete konjunkturellt normal? Riksbanken, Ekonomiska kommentarer nr 10 2018

På många mindre orter domineras arbetsmarknaden för ingenjörer ofta av en eller ett fåtal arbetsgivare, vilket kan medverka till att andelen arbetsbyten blir låg. Avstånd och pendlingsmöjligheter till grannregionerna är i många fall också så pass stora hinder att möjligheten att söka ett nytt arbete och samtidigt bo kvar på den nuvarande orten inte är möjlig.

Även Sveriges Ingenjörers egen statistik visar att det är mindre vanligt med arbetsgivarbyten utanför storstadsregionerna. Andelen medlemmar som bytt arbetsgivare 2019 i Stockholms- och Skåne-regionen var 14 procent, medan den i Göteborgsregionen var 12 procent. Lägst andel som bytt arbetsgivare var det i övriga delar av landet, dvs de som inte tillhör en storstadsregion, där 11 procent bytte arbetsgivare under 2019.



*Storstadsregion enligt funktionell analysregion (FA-region) 01, 15 och 23
Källa: Yrkesregistret SCB dagbefolkning, yrkesgrupper enligt SSK

60 000 beredda att byta arbetsort

Vi har konstaterat att arbetsgivarbyten är viktiga för löneutvecklingen, men att ingenjörer är mindre benägna att byta arbetsgivare jämfört med många andra yrkesgrupper. En förklaring till det är att ingenjörerna ofta arbetar på mindre orter där det finns färre arbetsgivare att välja bland.

Möjligheten till distansarbete kan nu rita om arbetsmarknaden för ingenjörer. I en ny situation där ingenjörerna har större möjligheter att välja varifrån de utför sitt arbete kommer de klassiska arbetsmarknadsregionerna att luckras upp.

Coronapandemin har visat att en del av ingenjörsarbetet går att utföra på distans. Av Sveriges Ingenjörers medlemmar var det drygt 80 procent som arbetade hemma under pandemin¹⁰. Erfarenheterna av hemarbete under pandemin visar att det går att leverera ett bra arbetsresultat samtidigt som det upplevs som positivt för många grupper. Många arbetsgivare och myndigheter öppnar nu upp för fortsatt arbete på distans vilket skulle kunna innebära helt nya mönster vad gäller byte av jobb till helt ny arbetsgivare.

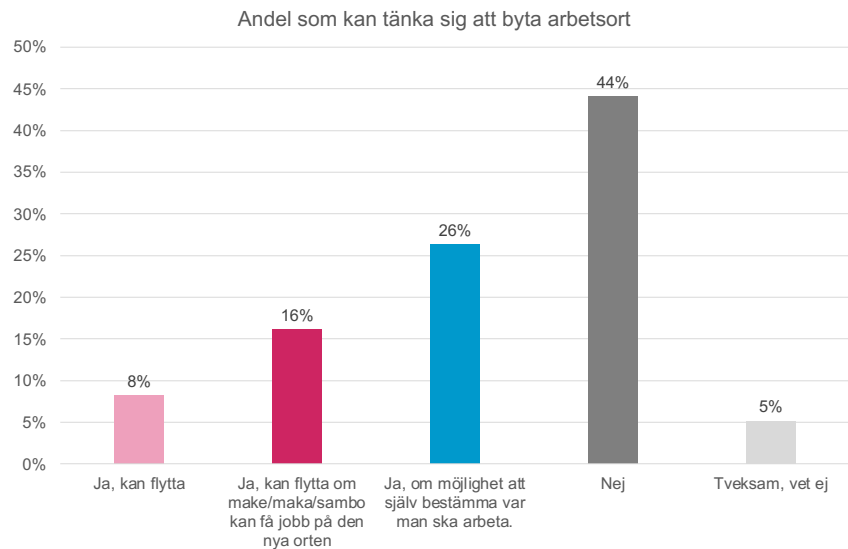
Under hösten 2021 har Sveriges Ingenjörer anlitat Sifo för att ställa ett par frågor riktade till ingenjörer med syfte att undersöka hur många som skulle kunna tänka sig att söka ett jobb på en annan ort. Totalt genomfördes drygt 600 intervjuer¹¹.

Huvudfrågan i undersökningen var om den tillfrågade kunde tänka sig att ta ett arbete på en annan ort, dit daglig pendling inte är möjlig, om man får en löneökning på mellan 10–15 procent. Det nya jobbet antogs i övrigt vara likvärdigt som det nuvarande, sett till arbetsvillkor och innehåll. Omkring 8 procent av de tillfrågade kunde tänka sig att ta ett sådant erbjudande och flytta till en annan ort. De allra yngsta ingenjörerna (upp till 29 år) är de som är mest benägna att flytta till en annan ort för ett nytt jobb, vilket kan förklaras av att de ännu inte bildat familj. Ytterligare 16 procent skulle göra det om make/maka/sambo också kunde få arbete på den nya orten. Totalt har det alltså endast varit mellan 8 och 24 procent¹² av ingenjörerna som varit beredda att ta ett jobb utanför sin arbetsmarknadsregion, även om de fått ett erbjudande om en löneökning på 10–15 procent.

¹⁰ www.sverigesingenjorer.se/globalassets/dokument/remisser-och-rapporter/coronakrisen_hemarbetets_potential-.pdf

¹¹ Undersökningen gjordes online i Sifopanelen, Kantar Publics slumpmässigt rekryterade onlinepanel. Svarsfrekvens bland målgruppen ingenjörer var 92% (Total svarsfrekvens inklusive bortscreenade deltagare var 51%).

¹² 24 procent är summan av de 8 procent som kan tänka sig att flytta oavsett och de 16 procent som kan tänka sig att flytta om familjeförhållandena tillåter det.

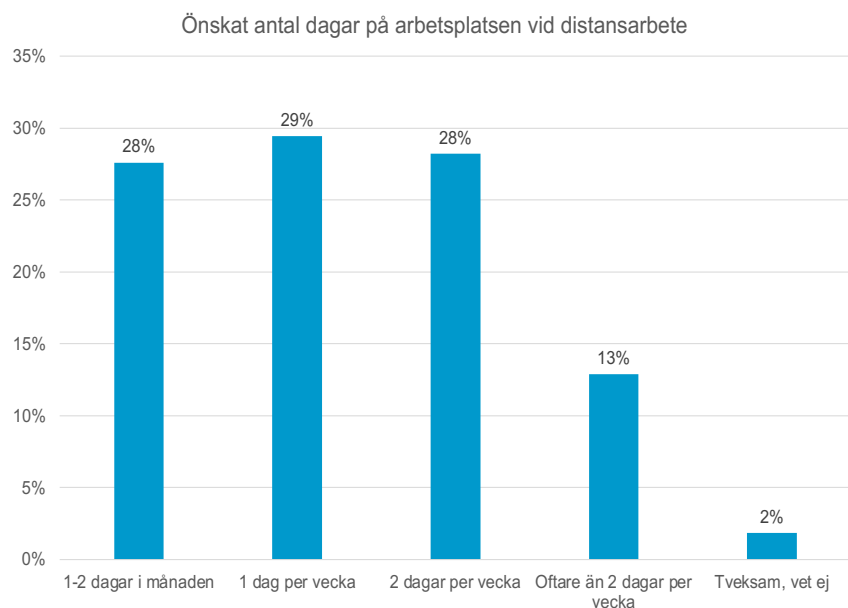


Källa: Sifo-undersökning på uppdrag av Sveriges Ingenjörer hösten 2021

I "det nya normala" öppnar sig helt nya möjligheter, då det nu blir allt vanligare med arbete på distans. 26 procent säger sig vara beredda att anta jobberbjudandet på en annan ort om de själva får möjlighet att välja varifrån de utför sitt arbete. Svaren från undersökningen visar att om man som anställd får arbeta från valfri ort kommer mer än dubbelt så många ingenjörer att vara beredda att börja jobba hos en arbetsgivare på en annan ort.

I Sverige finns det ca 220 000 ingenjörer¹³ i yrkesverksam ålder. Om ytterligare en fjärdedel av dem kan tänka sig att byta till ett jobb utanför sin egen arbetsmarknadsregion, men där distansarbete är möjligt, innebär det att utbudet av ingenjörer som är villiga att byta jobb skulle kunna öka med närmare 60 000 individer.

Av de som skulle kunna tänka sig ett arbete huvudsakligen på distans så vill 7 av 10 vara på plats på arbetsplatsen på veckobasis, minst en dag per vecka eller mer. 28 procent av de tillfrågade vill vara mer sällan på arbetsplatsen, max 1-2 dagar i månaden.



¹³ Enligt SCBs utbildningsregister version 2021-01-01

Källa: Sifo-undersökning på uppdrag av Sveriges Ingenjörer hösten 2021

Stora konsekvenser när arbetsmarknads- regionerna luckras upp

Ingenjörerna är intresserade av att arbeta i en annan arbetsmarknadsregion om det finns goda möjligheter till distansarbete, och det kan få stora konsekvenser för ingenjörernas arbetsmarknad.

Med distansarbete finns det fler arbetsgivare att välja bland för ingenjörerna och möjligheterna till en lönekarriär ökar. Ingenjörer i arbetsmarknadsregioner med relativt få arbetsgivare har hittills haft sämre möjligheter till lönekarriär eftersom arbetsgivarna lyckats hålla ner lönerna utanför storstadsregionerna.

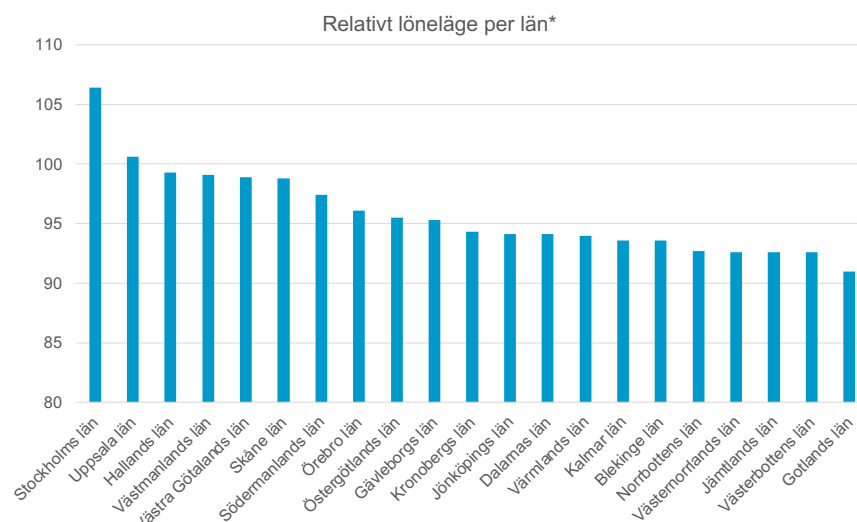
Samtidigt blir det lättare för arbetsgivare på mindre orter att med bra villkor attrahera rätt kompetens, eftersom det blir möjligt att rekrytera från betydligt större delar av landet. Med en ökad rörlighet av arbetskraften kommer dagens stora regionala löneskillnader successivt att minska.

Idag skiljer sig lönenivåerna väsentligt åt i olika regioner. Utifrån underlaget från Sveriges Ingenjörers löneenkät kan relativa lönelägen¹⁴ beräknas för landets olika län. Ett värde på 100 talar om att medlemmar bosatta i länet har en lönenivå som sammanfaller med medelvärdet för samtliga i riket. Medellönen för samtliga ingenjörer 2019¹⁵ var 52 500 kronor per månad.

Stockholm har ett värde på 106,4 vilket innebär att lönerna i Stockholms län ligger över riksgenomsnittet med 6,4 procent. Norrbottens län däremot ligger på ett värde på 92,7 vilket innebär att lönerna där är drygt 7 procent lägre än riksgenomsnittet.

¹⁴ Vid beräkningen av det relativa löneläget har hänsyn tagits till skillnader i utbildningsnivå, yrkeserfarenhet, befattningsgrupp och rätt till särskild övertidsersättning eller inte.

¹⁵ Eftersom lönerevisionen sköts upp för de allra flesta under år 2020 så används data från förbundets löneenkät 2019 i rapporten.



*Samtliga arbetsmarknadssektorer 2019
Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät

Totalt skiljer det alltså cirka 15 procent i lön mellan Stockholm och några av länen i norra Sverige för likartade tjänster. Allt talar för att dessa regionala löneskillnader minskar i ett läge där distansarbete blir allt vanligare.

Problemen med brist på ingenjörer i olika regioner kommer bli mindre om det går att rekrytera utan att arbetstagaren måste flytta från den nuvarande bostadsorten. Det här gör att behovet av traditionella arbetsmarknadsåtgärder som flyttbidrag minskar.

Till exempel kan behovet av ingenjörer till de stora klimat- och energiinvesteringarna i norra Sverige tillgodoses med möjligheten till distansarbete och attraktiva löner. Omvänt kommer behovet inte att kunna tillgodoses om lönerna även fortsättningsvis ligger betydligt under riksgenomsnittet.

Sammanfattningsvis måste den arbetsgivare som vill behålla sin nyckelpersonal se över sin lönepolicy. Det har hittills varit relativt enkelt att med modesta löneökningar hålla kvar sin personal på mindre orter med få arbetsgivare. Nu är vi på väg mot ett läge där lokala arbetsmarknadsregioner får kraftigt minskad betydelse och ingenjörerna får fler arbetsgivare att välja bland, liksom större möjligheter att få upp sina löner.

Box 1419, 111 84 Stockholm • Besök: Oxtorgsgatan 9-11
08-613 80 00 • info@sverigesingenjorer.se
sverigesingenjorer.se

