



# Behåll kompetensen genom att betala för den

- En analys av erfarna ingenjörers löner och hur fler kan jobba längre

Anna Ihrfors Wikström  
Torsten Kjellgren

November 2023



Sveriges  
Ingenjörer



## Sammanfattning

Vikten av att fler svenskar arbetar längre upp i åldrarna har diskuterats länge. Det är en nödvändighet för att klara våra välfärdsåtaganden när svenskarna lever allt längre. Från politiskt håll har också flera steg tagits för att stimulera fler att stanna kvar längre i arbetslivet. Skatterna har sänkts för den äldre arbetskraften och från och med 2023 har arbetstagarna rätt att stanna kvar som anställda till och med att de fyller 69 år.

Samtidigt är det avgörande för den äldre arbetskraften att de känner sig uppskattade och att de upplever att deras erfarenhet värderas högt för att de ska välja att jobba vidare. Tyvärr visar det sig i denna analys att det inte stämmer för de äldre ingenjörerna. Ytterligare erfarenhet värderas högt i unga åldrar, men inte för de äldre åldersgrupperna. Vår analys, som bygger på Sveriges Ingenjörers stora löneenkät med cirka 75 000 svarande, visar att genomsnittslönen för en 45-åring ligger 27 procent över genomsnittslönen för 35-åringar. Skillnaderna mellan 55- och 45-åringar uppgår till 8 procent. Däremot ligger genomsnittslönen för 65-åringar **5 procent under genomsnittet för 55-åringar**.

Att lönenivån för 65-åriga civilingenjörer är lägre än för 55-åringarna är märkligt. I SCB:s arbetskraftsbarometer uppgår 80 procent av arbetsgivarna att de upplever en brist på yrkeserfarna ingenjörer inom flera utbildningsinriktningar. Arbetslösheten bland ingenjörer är också rekordlåg, vilket borde ge arbetsgivarna starka drivkrafter att förmå de äldre ingenjörerna att stanna kvar längre i arbetslivet. En tidigare rapport från Sveriges Ingenjörer har visat att det finns nästan 10 000 ingenjörer mellan 60 och 69 år som inte arbetar. För de arbetsgivare som tydligt visar att de satsar på äldre ingenjörer finns det därför en stor rekryteringspotential.

Vad kan den avstannade löneutvecklingen bero på? Denna analys undersöker några möjliga förklaringar. Jobbyten är ett effektivt sätt att få högre lön, särskilt när det handlar om en ny arbetsgivare. Analysen visar att de äldsta ingenjörerna byter jobb i mindre utsträckning än sina yngre kollegor. Vidare visar det sig att andelen chefer, som har högre medellöner än exempelvis specialister, minskar under de sista åren av karriären. Faktorerna kan delvis förklara den avstannade löneutvecklingen i slutet av karriären – men knappast ursäka den.

Erfarenhet och kompetens ska premieras. Erfarna och kompetenta ingenjörer ska inte väljas bort från chefsbefattningar eller nya jobbomgångar bara för att de har fyllt 60 år. Hälften av alla ingenjörer kommer fortsatt gå i pension vid 65 år om inte lönerna höjs ordentligt. Nu är det upp till arbetsgivarna. Höj lönerna om ni vill behålla kompetensen!

## Inledning

Arbetsgivarna efterfrågar ständigt fler ingenjörer. I SCB:s arbetskraftsbarometer uppger 80 procent av arbetsgivarna att de upplever en brist på yrkeserfarna ingenjörer inom flera utbildningsinriktningar<sup>1</sup>. En nyckel är att behålla de erfarna ingenjörerna längre i arbetslivet. Men trots att arbetstagarna numera har rätt att arbeta kvar till 69 års ålder har en tidigare rapport från Sveriges Ingenjörer visat att det finns cirka 10 000 ingenjörer mellan 60 och 69 år som inte arbetar<sup>2</sup>. En del av dessa har lämnat arbetsmarknaden på grund av sociala eller hälsomässiga skäl, men de arbetsgivare som visar att de satsar på äldre ingenjörer har sannolikt mycket att vinna i en tid då arbetslösheten bland ingenjörer är rekordlåg. För ingenjörer som fyllt 67 år blir kostnaderna för arbetsgivarna dessutom markant lägre. Arbetsgivaravgiften reduceras nämligen då från 31,32 procent till 10,21 procent<sup>3</sup>.

I denna analys har vi därför undersökt hur lönen utvecklas under de sista åren i arbetslivet. Analysen bygger på Sveriges Ingenjörers löneenkät som besvarats av knappt 75 000 medlemmar.

## Fler behöver jobba längre

I takt med att medellivslängden ökar behöver människor jobba längre. För individen behöver pensionspengarna räcka fler år än tidigare. För samhället behöver välfärden finansieras genom mer förvärvsarbete för att ta hand om en växande åldrande befolkning.

Gränsen har sedan tidigare höjts för när man tidigast kan gå i pension, samt hur länge man kan jobba kvar på sin arbetsplats. Idag har arbetstagarna rätt att vara kvar i sin anställning till dess att de är 69 år. En tidigare rapport från Sveriges Ingenjörer<sup>4</sup> visar dock att redan efter 60 års ålder börjar andelen ingenjörer som förvärvsarbetar att avta. Det finns knappt 10 000 ingenjörer mellan 60 och 69 år som inte arbetar. Arbetsgivarna tappar erfaren kompetens tidigare än nödvändigt, individen får lägre pension att leva på, och välfärden får sämre finansiering.

## 65-åringar har en lägre lönenivå än 55-åringarna

Det finns givetvis de som av sociala skäl eller liknande vill gå i pension när de fyller 65. Men kan det finnas en ekonomisk förklaring till att så många som hälften av ingenjörerna väljer att lämna arbetsmarknaden i förtid? För många ingenjörer kan det vara svårt att motivera att arbeta högre upp i åldrarna när lönenivån är densamma som, eller till och med lägre än, kollegor med tio års mindre erfarenhet.

Diagram 1 visar lönenivåer för ingenjörer i olika åldersgrupper. Siffrorna bygger på Sveriges Ingenjörers lönestatistik 2022 och redovisar lönenivåerna för just det året. Det handlar således inte om någon prognos för en framtida löneutveckling för de olika åldersgrupperna.

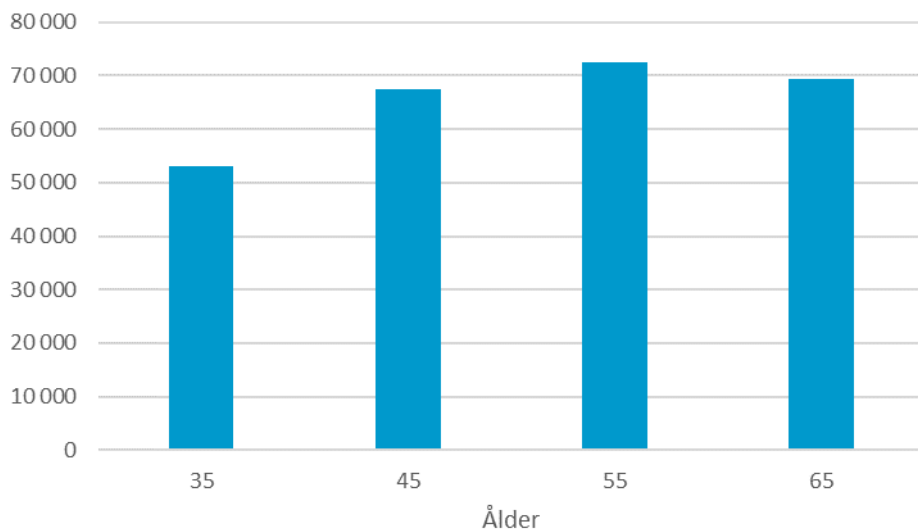
<sup>1</sup> SCB (2022), *Arbetskraftsbarometer*

<sup>2</sup> Sveriges Ingenjörer (2022), *65 plus ska inte gå minus*

<sup>3</sup> Ibid

<sup>4</sup> Ibid

Diagram 1 Medellön civilingenjörer privat sektor 2022 för åldersgrupperna 35, 45, 55 och 65 år



Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät 2022

Diagrammet visar att lönenivån 2022 var 27 procent högre för 45-åringar än för 35-åringar. Mellan 45 år och 55 år stiger genomsnittslönen med 8 procent. **Däremot tjänar 65-åringar 5 procent mindre än 55-åringarna.** Trots att 65-åringarna har tio års mer erfarenhet så har de alltså en lägre lönenivå än 55-åringarna. De sista 10 årens erfarenhet avspeglas inte alls i lönekuvertet.

## Byte av jobb

En av förklaringarna till att löneutvecklingen är sämre för de äldre åldersgrupperna är att de inte byter jobb i samma utsträckning som de yngre. Rörligheten är högre bland yngre ingenjörer och avtar sedan med stigande ålder.

Ett jobbbyte ger oftast en högre löneökning jämfört med att stanna kvar på samma befattning eller arbetsplats. Att byta jobb gör att lönen ökar snabbt i unga år. Men även en erfaren ingenjör får lönepåslag som oftast ger högre löneökning i procent jämfört med den som inte byter arbete eller arbetsgivare. Det mest lönsamma är att byta till en helt ny arbetsgivare, vilket är vanligare bland de yngre åldersgrupperna.

Att stanna kvar på samma jobb behöver inte alltid vara självvalt. Det kan i många fall handla om att äldre ingenjörer helt enkelt inte ges samma möjligheter till jobbyten, i form av jobberbjudanden eller befordringar, som yngre ingenjörer.

Tabell 1 nedan visar hur stor andel som bytte jobb 2022. Här ingår samtliga typer av jobbyten. Exempelvis internt på samma företag, externt till en ny arbetsplats samt befordringar till nya befattningar.

**Tabell 1 Andel arbetsbyten fördelat på åldersgrupper, civilingenjörer privat sektor 2022**

	Ej bytt	Bytt jobb
-34	65%	35%
35-39	72%	28%
40-44	73%	27%
45-49	77%	23%
50-54	82%	18%
55-59	86%	14%
60-	92%	8%

Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät 2022

I tabellen framgår att andelen som byter jobb minskar kraftigt med stigande ålder. I den yngsta åldersgruppen, de under 35 år, bytte 35 procent jobb under 2022. I åldersgruppen 60 år och uppåt bytte endast 8 procent jobb under samma år.

## Chefer och specialister

En annan möjlig orsak till den lägre löneutvecklingen för de erfarna ingenjörerna skulle kunna vara att andelen chefer minskar i de äldsta åldersklasserna. Kanske blir äldre ingenjörer i större utsträckning specialister?

Även om specialister också kan ha höga löner, har chefer som grupp en högre medellön än övriga befattningsgrupper. Det framgår tydligt i lönestatistiken. Bland civilingenjörer inom privat sektor, 55 år och äldre, var medellönen 2022 för chefer 95 600 kronor och för specialister 68 400 kronor. Om det skulle visa sig att äldre ingenjörer i större utsträckning blir specialister i stället för chefer så skulle det kunna förklara en del av den lägre löneutvecklingen.

Tabell 2 nedan visar fördelningen av chefer och specialister i olika åldersgrupper. Här inkluderas samtliga chefstyper, alltifrån enhetschefer och mellanchefer till högre chefer och VDs.

**Tabell 2 Befattning per åldersgrupp, civilingenjörer privat sektor 2022**

	Chef	Specialist
-34	7%	19%
35-39	20%	28%
40-44	28%	27%
45-49	33%	26%
50-54	31%	26%
55-59	28%	26%
60-64	20%	30%
65-	15%	37%

Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät 2022

Tabellen visar att andelen chefer är större än andelen specialister från åldersgruppen 40-44 år fram till 55-59 år. Vid 60-64 år är andelen specialister större än andelen chefer. För den äldsta åldersgruppen, 65 år och uppåt, har skillnaden ökat ytterligare. I denna grupp uppgår andelen chefer till endast 15 procent, vilket är nästintill en halvering jämfört med 55-59 årsgruppen.

Det är utifrån lönestatistiken inte möjligt att fastslå hur stor andel som självmant väljer bort chefstjänster. Sveriges Ingenjörers tidigare chefsundersökning, där svar från över 1 000 medlemmar ingick, kunde dock slå fast att viljan att bli chef är utbredd bland ingenjörer i alla åldersgrupper. I den yngsta åldersgruppen i undersökningen (under 30 år), där lägst andel faktiska chefer återfinns, svarade hela 91 procent att de kunde tänka sig att bli chef<sup>5</sup>. Det finns med andra ord inget samband mellan viljan att vara chef och den faktiska andelen chefer i den yngsta åldersgruppen. Detsamma kan mycket väl gälla i de äldre åldersgrupperna.

Något lönestatistiken däremot kan fastslå är att löneutvecklingen avstannar för de äldsta åldersgrupperna, även om man inte räknar med cheferna.

## Heltid och deltid

Kan en högre grad av deltidarbete vid slutet av karriären utgöra en tredje förklaring till den avstannade löneutvecklingen? Det finns flera orsaker till att man deltidarbetar. Det kan vara barnledighet, sjukskrivning, deltidstjänst, eller annat.

Deltidsarbete förekommer framför allt i åldern då många har barn, men ligger sedan på en lägre nivå under flera år. För de äldsta åldersgrupperna, som går mot slutet av karriären, ökar deltidarbetet igen.

Om en ingenjör börjar jobba deltid får den en lägre nominell lön än om den jobbar heltid. För att kunna undersöka om deltidarbete påverkar lönenivån behöver därför alla deltidslöner först räknas om till heltidslöner. När detta har gjorts framgår en viss skillnad mellan de civilingenjörer 55 år och äldre i privat sektor som arbetade heltid respektive deltid 2022. Medellönen för de som arbetade heltid var 73 500 kronor, och för de som arbetade deltid 65 100 kronor när dessa räknats om till heltidslöner. Tabellen nedan visar att andelen som arbetar deltid ökar med åldern.

**Tabell 3 Andel som arbetar heltid/deltid i olika åldersgrupper, civilingenjörer privat sektor**

	Deltid	Heltid
–34	3%	95%
35–39	7%	90%
40–44	7%	93%
45–49	4%	95%
50–54	3%	96%
55–59	3%	97%
60–64	7%	92%
65-	26%	74%

*Not: Summan adderar inte till 100 i alla åldersgrupper då vissa inte arbetar alls.*

Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät 2022

För samtliga åldersgrupper uppgår andelen som arbetar deltid till 5 procent. I gruppen 60–64 år är andelen 7 procent. Från och med denna åldersgrupp har man möjlighet att gå ned i deltid och ta ut pension deltid. Detta benämns deltidspension eller flexpension beroende på vilket kollektivavtal man omfattas av. Bland de som har fortsatt att arbeta efter 65 års ålder är det 26 procent som arbetar deltid. I denna grupp har 74 procent deltidspension/flexpension.

<sup>5</sup> Sveriges Ingenjörer (2022), *Åtta av tio ingenjörer under 40 år vill bli chef*

## Många ingenjörer lämnar arbetsmarknaden för tidigt – en förlust för samhället

Det ligger i mångas intresse att ingenjörerna jobbar längre. Arbetsgivarna ropar ofta efter erfaren ingenjörskompetens. Då är nyckeln att behålla ingenjörerna längre upp i åldrarna innan pension. Med den stigande medellivslängden ska pensionspengarna räcka fler år för individen. Med en växande åldrande befolkning behöver välfärden finansieras genom mer förvärvsarbete. Numera har arbetstagarna rätt att stanna kvar som anställda fram till 69 års ålder. Trots det finns det nästan 10 000 ingenjörer mellan 60 och 69 år som inte arbetar. Det är en stor förlust för samhället. Det finns givetvis ingenjörer som av sociala eller hälsomässiga skäl vill gå i pension tidigt, men sannolikt finns det också en betydande grupp som skulle kunna arbeta vidare med rätt sorts uppmuntran.

## 65-åringarna har samma lönenivå som 55-åringarna

Tidigare under karriären sker relativt stora lönehopp på tio år. Men lönestatistiken visar att 65-åringa ingenjörer har 5 procent lägre lön än 55-åringarna. Så borde det inte se ut. 65-åringarna har tio års mer erfarenhet. När de fyller 67 år blir de dessutom mycket billigare för arbetsgivaren genom den kraftigt rabatterade arbetsgivaravgiften. Framför allt kan 65-åringarna, till skillnad från 55-åringarna, välja att gå i pension om de inte är nöjda med lönen. Dessa erfarna ingenjörer tillhör en av de grupper som efterfrågas allra mest på svensk arbetsmarknad. Men lönen är inte tillräckligt attraktiv för att locka fler ingenjörer att fortsätta arbeta efter 65 år.

## Färre jobbyten och minskad andel chefer

Analysen har visat att två faktorer som förklarar högre löner, jobbyten och chefsbefattningar, avtar med åldern. Ju äldre ingenjörerna är desto ovanligare är det att byta jobb samt inneha chefsjänster. Detta kan delvis förklara den avstannade löneutvecklingen för erfarna ingenjörer, men knappast ursäcka den. Gruppen besitter värdefull kompetens och erfarenhet vilket motiverar chefsbefattningar såväl som jobberbudanden. Ökat deltidsarbete bland de äldre åldersgrupperna visade sig inte vara en lika viktig förklaring till den avstannade löneutvecklingen som jobbyten och chefsbefattningar.

## Bättre löner krävs om arbetsgivarna vill behålla erfarna ingenjörer

Om arbetsgivarna menar allvar med de påstådda behoven av erfaren ingenjörskompetens så finns en enkel lösning. Betala skäliga löner! Incitamenten för de hett eftertraktade erfarna ingenjörerna att stanna kvar längre på arbetsmarknaden behöver stärkas. Att vara över 55 år ska inte innebära att den nuvarande arbetsgivaren exkluderar en från en chefsrekrytering, eller att andra arbetsgivare avstår från att komma med jobberbudanden. Det borde inte ens krävas av en erfaren ingenjör att byta jobb för att få en bra lön. Kompetens och erfarenhet ska premieras. När efterfrågan från arbetsgivarna är hög så borde lönen vara därefter. Nu är det upp till arbetsgivarna att betala för sig om de vill behålla kompetensen längre.