



Sveriges Ingenjörers inkomstpolitiska program

Våra utgångspunkter

Av de globala hållbarhetsmålen berör primärt följande mål det inkomstpolitiska programmet. De ligger bakom analysen men nämns inte alltid i texten:

5 Jämställdhet

8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Ingenjörerna spelar en viktig roll för näringslivets och samhällets utveckling och ger med sina insatser förutsättningar för en stark svensk ekonomi med en god välfärd. De tekniska lösningar som ingenjörerna utvecklar lägger grunden till ett hållbart samhälle, nya jobb och tillväxt i ekonomin.

Ingenjörutbildningarna är krävande och ställer höga krav på studenterna. För att det ska vara ett attraktivt val att bli ingenjör så måste det löna sig. Det handlar både om skattelagstiftning och om god löneutveckling och en utvecklande karriär.

I ingenjörers arbete ingår ofta ett stort mått av innovation och nytänkande. För att attrahera och behålla ingenjörer vars innovationer ofta är helt avgörande för företagets fortlevnad behöver det finnas belöningsystem som ger ingenjörerna en betydande del av vinsterna som innovationerna genererar. Det gynnar den anställde, företagets utveckling och Sverige.

Konkurrensen om duktiga studenter är stor och det finns många spännande vägar för ungdomar att välja. Ingenjörutbildningarna förmår idag inte attrahera tillräckligt många av de studenter som har förutsättningar att klara dem. Det gäller till exempel unga kvinnor med goda förkunskaper i matematik som väljer bort ingenjörsvärdet.

Jämställda löner för ingenjörer är en fråga av central vikt för Sveriges ställning som ingenjör- och tekniknation. Trots en hög efterfrågan på ingenjörer kvarstår en oförklarad löneskillnad mellan kvinnor och män på ungefär 4,5 procent. När karriärmöjligheter och lön delvis påverkas av kön snarare än kompetens finns en risk att unga kvinnor väljer bort ingenjörsvärdet. Arbetsgivarna behöver visa att ingenjörskvinnors kompetens värderas genom att täppa till skillnaderna.

Idag arbetar varannan ingenjör som fyllt 65 år. Det skulle kunna vara fler med bättre incitament. Den kunskap och kompetens som dessa ingenjörer besitter är ovärderlig, inte bara för arbetsgivare, utan för hela Sverige. Trots att kostnaderna för äldre anställda sänks med runt 200 000–300 000 kronor per år efter pensionså-

dern används inte detta utrymme för att stimulera fler att stanna i yrket som anställda och den som stannar kvar som anställd i arbetslivet kan inte räkna med fortsatta tjänstepensionsavsättningar. Här behövs en ändring.

Starka fackföreningar med många medlemmar ger en bättre möjlighet att ta tillvara medlemmarnas intressen. Det lägger grunden för den svenska modellen, som varit så framgångsrik för svensk arbetsmarknad. Detta gäller både för individen som fått bra real-löneutveckling och trygga arbetsvillkor och för arbetsgivare som fått minimalt med konfliktdagar och tydliga spelregler. Vi behöver slå vakt om att Sverige fortsatt har ett regelverk som värnar den svenska partsmodellen.

Det inkomstpolitiska programmet anger en riktning för förbundets insatser för att:

- Förstärka utbildningspremien för högre utbildning
- Verka för jämställda löner
- Uppmuntra seniora ingenjörer att fortsätta vara yrkesverksamma
- Värna försäkringsmässigheten i socialförsäkringarna.

Våra åsikter

En ingenjörsutbildning måste löna sig hela arbetslivet

■ Lönesättningen ska långsiktigt säkra att ingenjörsyrket är attraktivt

Arbetsgivarna säger ofta att det är brist på ingenjörer samtidigt som efterfrågan är stor. Det kan tyckas bekymmersamt. Men lösningen är enkel och stavas L-Ö-N. Den arbetsgivare som söker ingenjörskompetens måste vara beredd att betala för den. Det stora behovet av ingenjörskompetens för digitaliseringen, klimatomställningen, med mera ställer ytterligare krav på att lönesättningen ligger på en attraktiv nivå.

■ Använd ekonomiska styrmedel för att främja entreprenörskap

Väl avvägda ekonomiska incitament ökar möjligheten för ingenjörer att öka sitt engagemang i företagande och entreprenörskap. Det kan handla om till exempel skatteförmåner och förenkling av införandet av kvalificerade personaloptioner. Dessa incitament skapar en win-win-situation där individen, företaget och Sverige som helhet gynnas.

■ Utforma inkomstskatten så att en ingenjörsutbildning lönar sig bättre

Ingenjörsutbildning är en krävande utbildning och det måste vara tydligt att det är värt insatsen. Därför behöver skatter vara utformade så att en lång och svår utbildning verkligen lönar sig, exempel på åtgärder är höjda brytpunkter och lägre skattesatser på arbete.

■ Värdera ansvar, kompetens och prestation högre

Ingenjörers analys- och problemlösningsförmåga bidrar till att effektivisera och utveckla konkurrenskraftiga verksamheter. Detta behöver arbetsgivarna värdera väsentligt högre genom en bättre löneutveckling relaterat till ansvar, kompetens och prestation.

■ Erbjud relevanta ersättningssystem utöver en god grundlön

För att belöna och uppmuntra individer som är viktiga för organisationen bör arbetsgivarna erbjuda olika typer av ersättningsformer utöver en god grundlön. Det kan till exempel handla om att stimulera arbetstagare som varit delaktiga i framtagande av patent.

■ **Det pensionsgrundande beloppet för studier bör höjas**

Studier ska uppmuntras och den som genomför en lång utbildning ska inte straffas genom att förlora ersättning i relation till andra grupper som förvärvsarbetar. Därför bör det pensionsgrundande beloppet under studietiden höjas. Beloppet ska ställas i relation till ingångslönen för ingenjörerna.

■ **Låt fackavgiften vara avdragsgill**

Starka fackföreningar där många är medlemmar ökar möjligheten att ta tillvara medlemmarnas intressen och ge dem ekonomisk trygghet genom bra löner och villkor. Att vara medlem i ett fackförbund ska uppmuntras och därför bör regelverket utformas så att varje medlem kan göra fullt avdrag för den kostnad medlemskapet innebär.

Jämställda löner

■ **Täpp till lönegapet**

Fler kvinnor i ingenjörsyrket är avgörande för Sveriges framtida konkurrenskraft. För att visa att kvinnors kompetens värderas – och för att attrahera unga kvinnor till yrket – måste den oförklarade löneskillnaden på cirka 4,5 procent bort. Arbetsgivare behöver ta ansvar: lön ska sättas efter kompetens, inte kön.

■ **Arbeta för att kollektivavtal driver mot jämställdhet**

Långa kvalifikationskrav, upp till 12 månader i vissa kollektivavtal, skapar hinder för dem som överväger att byta jobb samtidigt som de planerar att skaffa barn. Det begränsar rörligheten på arbetsmarknaden. Därför bör kvalifikationstiden för föräldrautrymning i kollektivavtalen slopas.

■ **Lönekartläggning måste följas av justeringar av osakliga löneskillnader**

Lönekartläggningar görs i syfte att upptäcka osakliga löneskillnader som kan bero på kön. Däremot behöver påföljderna för de företag som inte efterlever lagen och rättar till osakliga löneskillnader skärpas så att lagens intentioner efterlevs. Diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder bör bli semi-dispositiva så att parterna kan föra in sanktioner och andra påtryckningsmedel i kollektivavtalen och därmed på ett bättre sätt kontrollera att lönekartläggningarna sker och uppnår sitt syfte. Justeringar av osakliga löneskillnader skall ske utanför ordinarie lönerevision.

Öka förtjänsten av att förlänga arbetslivet

■ **God löneutveckling under hela arbetslivet**

Idag stannar de årliga löneökningarna nästan helt av för äldre ingenjörer. Detta behöver förändras så att goda prestationer ger en bra löneutveckling oavsett ålder. För ingenjörer som nått pensionsåldern blir de sociala avgifterna för arbetsgivarna betydligt lägre. Denna sänkning ska användas för att öka lönerna för dessa åldersgrupper.

■ **Tjänstepensionsavsättningar ska göras under hela yrkeslivet**

För att behålla kompetent arbetskraft bör arbetsgivare fortsätta med pensionsinbetalningar så länge arbetstagaren är anställd. Detta gäller även de som nått pensionsåldern. Samma villkor ska gälla för utförd arbetsprestation oavsett ålder och så länge man arbetar.

■ **Gör det möjligt att pausa tjänstepensionen**

Lagstiftningen måste ändras så att det blir möjligt att pausa sitt tjänstepensionsuttag för den som bestämmer sig för att återvända i anställning, precis som det går att pausa den allmänna pensionen.

Värna försäkringsmässigheten i socialförsäkringarna

■ **Arbetslöshetsförsäkringen måste bli försäkringsmässig**

Det måste finnas en tydlig koppling mellan inbetalningen av arbetsgivaravgifter avsedd för arbetslöshetsförsäkring och det som betalas ut som ersättning. Idag är den överskjutande delen av arbetsgivaravgiften i praktiken en extra skatt som kommit att bli en extra inkomstkälla för staten. Låt parterna ta över hanteringen av A-kassan och använd överskottet till att höja beloppen i inkomstgarantin och sänka premierna i A-kassan.

■ **Avsättningarna ska i högre grad gå till pension**

För att upprätthålla tilltron till pensionssystemet är kopplingen mellan inbetalda avgifter och utbetald pension till den enskilde viktig.

Omvärldsanalys

En ingenjörutbildning måste löna sig

Det är tuff konkurrens om studenter med bra betyg. De bäst meriterade studenterna har en mångfald av valmöjligheter. Attraktiva arbetsplatser med goda ingångslöner och gynnsamma anställningsvillkor efter avslutad utbildning väger då tungt vid valet mellan de olika alternativ som finns. Det måste vara lönsamt att ta en ingenjörsexamen och klara av alla de utmaningar som ställs under utbildningen till ingenjör. Därför bör lönesättningen av ingenjörer långsiktigt vara på en högre nivå som stärker yrkets attraktionskraft.

Ingenjörer är eftertraktade. Med god ingenjörskompetens kan Sveriges konkurrenskraft öka och den svenska ekonomin växa. Ingenjörssyrket blir mer attraktivt att söka sig till om ingenjörerna får en bra löneutveckling och goda villkor. Ingenjörssyrket behöver därför premieras genom bra ingångslöner och en god löneutveckling under hela yrkeslivet. Därför behöver skatter vara utformade så att en lång och svår utbildning verkligen lönar sig. Exempel på åtgärder är höjda brytpunkter och lägre skattesatser på arbete. Ingenjörernas förvärvade yrkeskompetens gör att medlemmarna strukturerat kan analysera, kritiskt granska och utveckla nya hållbara lösningar. Ingenjörerna tar också på sig ansvar för att anpassa och ställa om verksamhet så den blir effektiv och ändamålsenlig. Dessa prestationer är betydelsefulla för att förnya innehåll och form i den digitala transformationen och hållbara omställningen. Detta behöver synas i en god löneutveckling under hela arbetslivet.

Kvalificerade personaloptioner är en form av ersättningssystem för mindre företag där resurserna är mer knappa än i stora företag och marginalerna att satsa i tidiga skeden är små. Kvalificerade personaloptioner medverkar till att fler kan våga ta steget över till en verksamhet med hög risk och som kompensation i framtiden få en extra ersättning om verksamheten utvecklas gynnsamt. Det skapar både rörlighet och på sikt fler och nya spännande jobb. Reglerna för kvalificerade personaloptioner är idag mindre gynnsamma än i andra jämförbara konkurrentländer och behöver göras mer förmånliga.



Det är också betydelsefullt att staten skapar förutsättningar för en högre grad av innovation och främjar risktagande och lansering av nya produkter och tjänster på marknaden. Innovationsstöd i tidiga skeden kan vara skillnaden mellan att en satsning görs eller inte, vilket påverkar förutsättningarna för utveckling och tillväxt i Sverige. Innovationsstöd bör vara på samma nivå i Sverige som hos viktiga konkurrentländer.

En del insatser är mer betydelsefulla för en verksamhet än andra. Det kan till exempel handla om värdefulla patent och innovationer som ger stor lönsamhet. Det skapar ett viktigt signalvärde i en organisation att premiera dessa insatser särskilt. Framgångsrika verksamheter blir attraktiva och lockar andra att söka sig dit och leder till att fler jobb skapas och att duktiga ingenjörer belönas för sina viktiga insatser.

En ingenjörsutbildning innebär en investering i ett yrke och innebär att den studerande behöver lägga tid och kraft för att klara studierna och kunna ta ut en ingenjörsexamen. Sverige behöver påfyllnad av nya ingenjörer för att behålla positionen som framstående teknik- och ingenjörsländ. Därför borde valet att utbilda sig inte leda till ett bortfall av intjänad pension. Det pensionsgrundande beloppet bör höjas till ingångslönen för yrkesverksamma ingenjörer.

Starka fackföreningar där många är medlemmar ökar möjligheten att ta tillvara medlemmarnas intressen och ge dem ekonomisk trygghet genom bra löner och villkor. Att vara medlem i ett fackförbund ska uppmuntras och därför bör regelverket utformas så att varje medlem kan göra fullt avdrag för den kostnad det innebär. Ytterligare ett skäl är att arbetsgivarorganisationerna har ett uppbygg där deras medlemmar har avdragsrätt för serviceavgiften, då den räknas som av väsentlig betydelse för arbetet och är därför en skatte- och avgiftsfri förmån. Detsamma borde självklart gälla även på den fackliga sidan.

Jämställda löner

Lön spelar roll. Det låter som en självklarhet men när det kommer till ojämställda löner får det konsekvenser både för den enskilde individen och för ingenjörbranschen som går miste om kvinnor, som då kanske väljer en annan yrkesbana.



Ingenjörbranschen är på många håll fortfarande inte jämställd. Det gäller både ingångslöner och löneutvecklingen under ett arbetsliv. Kvinnor har också svårare att göra karriär som chefer eller specialister. Det skickar negativa signaler till unga kvinnor att de har mindre möjligheter till god löne- och karriärutveckling än män om de väljer att bli ingenjörer. Rålönegapet mellan kvinnors och mäns genomsnittliga heltidslöner per månad ligger på 10 procent, till kvinnornas nackdel. Den faktiska rekryteringsbasen till ingenjörutbildningarna består till hälften av kvinnor. Trots detta är det en betydligt lägre andel unga kvinnor jämfört med unga män som söker sig till ingenjörutbildningarna. De unga kvinnorna väljer i stället andra utbildningar.

Av de knappt 11 000 unga kvinnor som gick ut nian med toppbetyg i matte, och därmed är väl rustade för att fortsätta på en framtida ingenjörsbana, återfinns endast 1 600 på en ingenjörutbildning. En jämförelse med män visar att det är en av tre med toppbetyg som kommer in på en ingenjörutbildning. Sex av sju unga kvinnor med toppbetyg i matte väljer alltså en annan väg. Lön ska ges efter kompetens men lönen har givetvis också ett viktigt signalvärde när det kommer till att locka arbetskraft. Arbetsgivarna måste arbeta aktivt för att utjämna löneskillnader så att unga kvinnor väljer en karriär som ingenjör och också väljer att stanna kvar.

Efterfrågan på ingenjörskompetens är mycket hög. Klimatomställning, digitalisering, försvarsupprustning och annat gör att svensk industri, tjänstesektor och offentlig sektor kommer fortsätta att efterfråga många ingenjörer. Yrket är alltjämt mansdominerat, och det finns en outnyttjad potential i alla unga kvinnor som väljer bort en ingenjörutbildning – trots att de har goda förutsättningar att klara av den. Trösklar och hinder för kvinnor att söka sig till ingenjörsvrket måste undanröjas. Ett sådant exempel är den oförklarade löneskillnaden mellan ingenjörsmän och ingenjörskvinnor på cirka 4,5 procent. Det här skickar en avskräckande signal till kvinnor som överväger ingenjörsvrket att deras kompetens är mindre värd än männens. Arbetsgivarna måste ta sitt ansvar och sätta lön efter kompetens – inte kön. Med mer jämställda löner kommer fler kvinnor att söka sig till ingenjörsvrket, lönegapet måste täppas till!

Statistik från Försäkringskassan visar att kvinnor 2022 tog ut 70 procent av föräldradagarna medan männen tog ut 30 procent. Förväntningar om kvinnors högre frånvaro är något som inverkar negativt på kvinnors löner. Inkomsten under föräldraledigheten kommer i form av föräldrapenning från Försäkringskassan i kombination med föräldralönen från arbetsgivaren.

Föräldralöneutfyllnaden bidrar till att jämna ut lönetappet vid föräldraledighet. Idag skiljer det sig mellan olika arbetsgivare, och sektorer, hur länge man måste jobba för att kvalificera sig till föräldralön. Detta styrs av kollektivavtalen. En slopad kvalifikationstid för föräldralön från första dagen på en ny arbetsplats höjer incitamenten att dela på föräldraledigheten. Samtidigt sänks tröskeln att byta arbetsgivare, och karriärmöjligheterna stärks, för den som ska skaffa barn.

Arbetsgivaren är ålagd att årligen genomföra lönekartläggningar i syfte att bedöma om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete har ett samband med kön. Bestämmelserna om aktiva åtgärder är ett nödvändigt komplement till reglerna om diskrimineringsförbud för att arbetsplatser ska vara tillgängliga för alla och arbetstagare i realiteten ska ges samma möjligheter att delta i arbetslivet. Lagen om vilka åtgärder som krävs för att justera eventuella skillnader är däremot otydlig. Det är svårt för arbetstagarorganisationerna att på ett effektivt sätt kräva ytterligare aktiva åtgärder hos arbetsgivare lokalt. Följden av det är att arbetet med aktiva åtgärder till alltför stor del beror på arbetsgivarens eget intresse av att prioritera frågorna. Därför behövs det skärpningar för att ge lönekartläggningarna mer muskler och tvinga arbetsgivarna att agera mot exempelvis osakliga löneskillnader.

Sveriges Ingenjörer anser att reglerna om aktiva åtgärder ska bli semidispositiva och att parterna på svensk arbetsmarknad ska börja teckna kollektivavtal om frågorna. På så sätt skulle arbetstagarparterna kunna sköta uppföljningen och kontrollen av arbetsgivarens aktiva åtgärder. Då skulle en arbetsgivare som inte följer kraven kunna beläggas med skadestånd. Arbetstagarorganisationerna kan på så vis kontrollera att lönekartläggningarna uppnår sitt syfte att undanröja osakliga löneskillnader med koppling till kön.

God löneutveckling under hela arbetslivet

Idag stannar de årliga löneökningarna av nästan helt för äldre ingenjörer, detta behöver förändras så att goda prestationer ger en bra löneutveckling oavsett ålder. Redan efter 60 års ålder börjar andelen ingenjörer som är anställda att avta, och vid 65 har nära hälften hoppat av sin anställning. Vid 66 är det fler som inte är anställda än som är det. Ett skäl är att vi ser att löneutvecklingen i stort sett stannar av helt efter 60. Ålderspensionsavgiften, som är den enda avgift som arbetsgivaren betalar för personer som vid årets ingång (2023) fyllt 66 år, innebär att arbetsgivaravgifterna för äldre minskar med runt 200 000–300 000 kronor per år. Potential finns att använda det frigjorda utrymmet som uppstår för att höja de seniora medarbetarnas löner utan att kostnaden ökar. Det ger en vinn-vinn situation. Seniora ingenjörer får då en extra morot att vara kvar i sin anställning och arbetsgivarna får behålla viktig kompetens.

Det finns givetvis andra skäl än lönen till att seniora ingenjörer vill avsluta sitt arbetsliv. Dock bör de som vill och kan jobba få den möjligheten till goda villkor.

De val som ingenjören gör för uttag av tjänstepensionen när hen går i pension blir låsta. Det kan handla om att ta ut all intjänad tjänstepension på några få år eller resten av livet. Det val som görs går inte att ändra eller pausa. Det innebär att en pensionerad ingenjör som vill återgå i arbete inte har ekonomiska incitament för att återgå som anställd då lönen läggs ovanpå pensionsutbetalningarna med effekten att skatten blir högre.

Möjligheten att pausa tjänstepension ger ett incitament för den ingenjör som vill återvända till arbetsmarknaden som anställd. Ingenjören skulle få en lön som ger en inkomst i stället för tjänstepensionen och arbetsgivaren skulle få tillgång till efterfrågad kompetens som anställd i verksamheten. Pausen skulle också medföra att tjänstepensionen skulle räcka längre för de som valt att ta ut den på kort tid.

Idag avsätts pensionspremier till allmän pension med en gräns för löner upp till 8,07 inkomstbasbelopp. Lön över det taket ger inte pensionsrätt. Arbetsgivarna betalar dock pensionsavgift för allmän pension på hela lönesumman. Den del som betalas in borde i högre grad komma den anställde till del. Därför borde

avsättningarna till det allmänna pensionssystemet höjas och på sikt ge en högre pensionsutbetalning för den anställda.

De senaste årens stora gemensamma upphandlingar för de som omfattas av kollektivavtal har pressat priserna på fondavgifterna och avgifterna i de traditionella försäkringarna i de kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna. En jämförelse som PTK och Alecta gjort visar att minskade fondavgifter för en ingenjör kan ge så mycket som 6000 kronor mer i pension per månad.

Värna försäkringsmässigheten i socialförsäkringarna

Syftet med avgifter i form av inbetalningar till en försäkring är att de ska täcka försäkringskostnaderna. Premierna motsvarar idag inte kostnaderna för systemet.

Det måste finnas en tydlig koppling mellan inbetalningen av arbetsgivaravgifter som är märkt till arbetslöshetsförsäkring och vad som betalas ut. Idag är den delen av arbetsgivaravgiften i praktiken en extra skatt som kommit att bli en extra inkomstkälla för staten. För att höja legitimiteten och tilltron till pensionssystemet behöver kopplingen mellan inbetalda avgifter och utbetald pension vara tydlig. Låt parterna ta över hanteringen av A-kassan och använd överskottet till att höja beloppen i inkomstgarantin och sänka premierna i A-kassan.

På samma sätt är det med det allmänna pensionssystemet som har ett tak för intjäning. Taket sätter en gräns för hur stora pensionsutbetalningarna kan bli. Försäkringsmässigheten behöver öka och inbetalningar till socialförsäkringssystemet motsvaras av utbetalningar.

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

