

GUIDEN

TEMA: LÖN



”Vi skulle få bättre utfall med en central siffra.”

Erik Nilsson
Förtroendeman på Metria i Luleå.
Se sid 92

FOTO: PER PETERSSON

FOTO: ANNA SIMONSSON



Vem avgör din lön?

Kan du påverka din lön? Spelar det någon roll om du gör ditt bästa? Annie Håkansson och kollegerna i Skutskär tillhör dem som vet vad som krävs för en löneförhöjning. **Sidan 84**

Vässa dina argument

Förbered ditt lönesamtal noga, kolla lönestatistiken och ange ditt lönekrav i ett exakt belopp. Var beredd på några vanliga argument från chefen som du inte har anledning att godta. Läs fler tips inför lönesamtalet på **sidan 90**.

Anställda delar vinsten

Om vinstökningen på företaget Monitor fortsätter i samma takt som tidigare kan alla anställda bli miljonärer. Grundaren och VD:n Åke Persson har beslutat att all vinstökning under åtta år ska gå till personalen. **Sidan 90**.

Ingenjörer tjänar sämre

Ingenjörernas löner halkar efter. Trots låg arbetslöshet, i vissa branscher till och med ingenjörskris, har lönerna hållits nere. På **sidan 91** kan du jämföra civilingenjörernas löneutveckling med läkares och metallarbetares.

Sök i lönestatistiken

Jämför din lön med andras inom olika sektorer. På **sidan 88** finns en översiktlig sammanställning av medlemmarnas löner 2009.



Vi satsar på forskning för ett tryggare boende. Sök forskningsanslag.

Stiftelsen Länsförsäkringsbolagens Forskningsfond stöder vetenskaplig forskning som kan förebygga skador och öka tryggheten i samhället. Vi ger därför anslag till forskning som gör boendet tryggare. Ökad kunskap om boendemiljö, bostadsekonomi, ägarformer, val av bostadsort och samhällsbyggnad ökar också tryggheten.

Du kan även söka anslag för annan vetenskaplig forskning som är relevant för Länsförsäkringar.

Forskningschef Torbjörn Olsson, 08-588 417 15, svarar gärna på frågor. Sista ansökningsdag är den 1 april 2010.

Läs mer och ansök på lansforsakringar.se/forskning.

Länsförsäkringsbolagens Forskningsfond är en stiftelse, bildad 1994 av Länsförsäkringar. Länsförsäkringar är en bolagsgrupp som består av 24 självständiga länsförsäkringsbolag, alla med stark lokal förankring och närhet till sina kunder.



Rösta!

Valet till fullmäktige startar den 18 mars.

sverigesingenjorer.se/val



Sveriges Ingenjörer

Postadress:
Box 1419, 111 84 Stockholm
Besöksadress:
Malmkillnadsgatan 48
Telefon: 08-613 80 00
Fax: 08-7967102
E-post:
fornamn.efternamn@sverigesingenjorer.se eller info@sverigesingenjorer.se
Hemsida: www.sverigesingenjorer.se

JOURHAVANDE OMBUDSMAN:
Telefon: 08-613 80 01, tfntid 08.30-11.30, 12.30-16.15 (fredagar 12.30-15.45).

MEDLEMSREGISTER:
Telefon: 08-613 80 02
tfntid 8.30-11.30 alla vardagar
tisdag och torsdag även 12.30-16.15.
E-post: medlemsregister@sverigesingenjorer.se

YRKESETISK RÅDGIVNING:
Telefon: 08-613 82 05
(Johan Sittenfeld) tfntid 9.00-11.00

Förbundsledare:
Richard Malmberg
Förbundssekreterare:
Jan Martin
Kommunikationschef:
Sophie Hammarskjöld
Förbundsstyrelsens ordförande:
Ulf Bengtsson
Förste vice ordförande:
Göran Engström
Andre vice ordförande:
Susanne Lindqvist
Ledamöter: Ninna Aronsson, Marie Fryklöf, Ulf Grönberg, Johan Ingberg, Joakim Lindström, Per Larsson, Lena Hellberg, Tibor Muhi, Lisa Petersson, Ann-Charlotte Skyllqvist, Patrik Thede, Stefan Vadbro

Tankar om lön...

Det är lätt att ha synpunkter på lönebildning och framför allt på andras löner. Vad som är en rimlig lön är dock svårt att sätta fingret på.

Ibland kan en låg lön vara helt rimlig men det kan också en chefslön på flera miljoner vara, om bolagsstyrelsen har beslutat det och stämman har gett styrelsen grönt ljus.

Lön ska sättas efter kunskap, kompetens, utbildning samt ansvar och måluppfyllelse. På Sveriges Ingenjörer tycker vi att lönespännvidden bör vara sådan att en högpresterande ingenjör ska kunna gå i pension med minst tre gånger så hög lön som när man fick sitt första arbete. I dag har vi snart ett förhållande på 1:1,7 det vill säga att den som fick 25 000 kronor på första jobbet sedan fick 42 500 vid pension.

Även om fackförbund och arbetsgivare är överens om de ideala förutsättningarna så är det långt kvar till den perfekta löneprocessen där man både är nöjd med utfallet och vägen dit. Hindren på vägen är många:

Jobbar du i en projektorienterad organisation kanske ledningen byts flera gånger om året. Vem som är lönesättande chef när tiden kommer för lönesamtal är svårt att bena ut. Kanske vet han eller hon inte

heller hur du har utvecklats i de olika projekten.

Ett annat hinder är snällhetsfaktorn. Chefen kompenserar den som fick dåligt i fjol utan att dra sig till minnes varför medarbetaren fick ett dåligt utfall. Den sociala sidan hos medarbetare väger också ofta onödigt tungt. Sociala, positiva, icke-ifrågasättande medarbetaren får mer än den som sitter tyst på sin arbetsplats och jobbar, trots att de kanske presterar lika bra.

TROTS ALLA variabler finns det några saker som vi vet. Till exempel lönar det sig att ha löne- och utvecklingsamtal med regelbundenhet. Resultatet av väl genomförda samtal blir en mer ansvars-kännande och motiverad medar-

betare samt en engagerad och insatt arbetsgivare. Eftersom sambandet är så tydligt är det viktigt för våra lokala förtroendevalda att arbeta för att löne- och utvecklingssamtal verkligen äger rum och att de är bra.

DET FINNS INGA system som garanterar en objektiv och bra löneprocess. Viktigt är att det pågår ett ständigt samtal mellan akademikerföreningen och arbetsgivaren. På företag med den traditionen faller inte lönebeskedet som en blix från klar himmel utan blir snarare en bekräftelse på vad chef och medarbetare talade om senast.



RICHARD MALMBORG
förbundsledare

FOTO: ANNA SIMONSSON

AGENDAN

8/3

NÄTVERKSTRÄFF. Förbundets kvinnliga nätverk träffas i Stockholm under temat "kvinna och ingenjör".

29/3

STUDIEBESÖK. Sveriges Ingenjörer distrikt Södermanland besöker Outokumpu Stainless AB, Torshälla.

23/3

INSPIRATIONS DAG. Prat, professionalism och praktisk retorik för egna företagare i Västerås. www.saco.se

31/3

SLUTFÖRHANDLAT. Industriavtalet löper ut och förhoppningsvis har parterna undertecknat ett nytt avtal.

Många chefer sätter inte lön

Det är din chef som vet vad du gör och kan, som är mest lämpad att sätta din lön. Det tycker arbetsgivarna. Det tycker facket. Det står i avtalen. Men det fungerar inte i praktiken.

I alla löneavtal för akademiker på arbetsmarknaden finns det överenskommer om vad som krävs för att löneförhandlingarna ska fungera. Det handlar om bra lönesamtal, att chefen också har mandat att sätta lön, och att varje enskild anställd vet hur han eller hon kan höja sin lön.

Camilla Frankelius, förhandlingschef för industrin på Sveriges Ingenjörer, är kritisk till att många arbetsgivare inte lägger ner tillräckligt mycket tid och engagemang för att få avtalen att fungera.

– Vi ställer höga krav på företagen och många har misslyckats. De har inte omsatt avtalen så att de fungerar lokalt. Det krävs lönesamtal som ger konstruktiv feedback på arbetet. Var och en måste få personliga mål för att få klarhet i vad som krävs av dem för en bra löneutveckling. Individuella prestationer ska påverka lönen, säger hon.

Sveriges Ingenjörer har länge varit positiva till att lönerna sätts lokalt. Personliga mål i arbetet ska sättas tillsammans med den närmaste chefen och utvärderas noggrant varje år. Resultatet är grunden för lönesamtalet. Mer ansvar, kompetensutveckling och uppfyllda mål ska ge högre

lön. På så vis blir lönen ett kvitto på arbetsinsatsen under året. Problemet är att modellen på många håll fungerar väldigt dåligt.

Nyligen samlades alla förtroendevalda ingenjörer inom stål- och metallbranschen för en uppföljning av avtalet. Resultatet visade att lönespridningen är dålig.

– Många företag har gett ingenjörerna generella påslag. Alla har alltså fått lika. En sådan modell uppmuntrar inte

dem som har gjort större insatser för företaget, säger Camilla Frankelius.

EN BRA LÖNEPROCESS är mycket mer än några veckor traditionellt förhandlingsarbete. Det är en process som pågår under hela året och som består av många delar: klubbens egen strategi, förhandling om lönerevision, lönesamtal, utvecklingsamtal och utvärdering av processen.

Enligt Sveriges Ingenjörers årliga löneenkät har allt fler medlemmar lönesamtal. Under 2009 hade 54 procent i privat sektor, 45 procent i statlig och 78 procent av medlemmarna i kommunal sektor lönesamtal.

Men kvaliteten på samtalen skiftar och en färsk undersökning från Saco visar att många chefer som håller lönesamtal inte har mandat att sätta lön. Tre av tio uppgav att chefen inte kan bestämma lönen. Många anställda får inte heller reda på vad som krävs av dem för en högre lön. I

Sacos undersökning har bara 25 procent av de kommunanställda akademikerna diskuterat vad som påverkar lönen.

Allt fler utlandsägda företag gör också löneprocessen besvärlig. Många anställda har sin närmsta chef i ett annat land och kontakterna är sporadiska.

– Våra lönesamtal fungerar inte alls bra. En hel del anställda här har aldrig ens träffat sin chef. Ofta genomförs samtalen på telefon, säger en facklig förtroendevald som arbetar på ett amerikanskt företag, och som strax före pressläggningen begär att få vara anonym.

Han berättar att fler och fler akademiker på företaget varje år har ett samtal med sin chef om arbetets innehåll och mål men att få har ett riktigt lönesamtal.

– Cheferna här har inte mandat att diskutera eller sätta löner. Varje chef får en summa pengar att fördela mellan sina anställda. När alla är duktiga fördelas pengarna jämnt och lönespridningen blir väldigt liten, säger förtroendemannen.

DEN SAMLADE BILDEN av lokal lönebildning ser dystert ut men den finns en hel del goda exempel. På Skutskärs massabruk utanför Gävle, som ingår i koncernen Stora Enso, har akademikerklubben och arbetsgivaren tillsammans

FOTO: ANNA SIMONSSON



LÖNESAMTAL. I Skutskär förhandlar akademikerna sina egna löner. Var och en har två lönesamtal om året med sin chef. Chefens omdöme dokumenteras och ska kopplas till lönen.

hittat en process som de flesta är nöjda med. Här förhandlar akademikerna själva lönen med sin chef.

Annie Håkansson, ordförande för klubben sedan två år, förklarar hur löneprocessen i Skutskär fungerar.

– Under hösten har alla ett utvecklingsamtal med sin chef. Här diskuterar man enbart arbetets innehåll, inte lön. Det handlar bland annat om arbetsuppgifter, resultat, ansvar. Samtalet dokumenteras skriftligt och alla samtal ska vara avslutade före jul.

I januari börjar cheferna kalla till det som företaget kallar för lönesamtal 1.

– Var och en ska förbereda sig genom att skriva ner vad man har gjort under året och sina argument för att få en högre lön. Under samtalet fyller

chefen tillsammans med den anställda i ett formulär som betygsätter ett antal kriterier, till exempel kompetensutveckling, motivation, initiativförmåga och ledarskap om det ingår i befattningen.

Den anställde lägger fram en begäran om lönehöjning och samtalet ger utrymme för diskussion och argumentation.

– Det kan bli ganska långa samtal men det är viktigt att få den tid som behövs, säger Annie Håkansson.

Efter avslutade samtal sker överläggningar mellan personalchef och lönesättande chefer. Under våren är överläggningarna klara och medarbetarna kallas till lönesamtal 2 där var och en av sin chef får besked om sin nya lön tillsammans med en motivering. Den som inte accepterar beskedet

har 14 dagar på sig att begära lokal förhandling.

Annie Håkansson har vid ett par tillfällen förhandlat för medlemmar som inte accepterat sitt lönebesked. Då går hon först igenom den dokumentation som finns från lönesamtalet för att se om chefen har framfört någon kritik under lönesamtalet.

– Omdömet från lönesamtal 1 måste kopplas till lönen. Chefer som ger höga betyg och sedan ger låg eller ingen löneökning skickar felaktiga signaler. Det händer men det skriftliga omdömet är ett bra skydd mot överraskningar, säger Annie Håkansson.

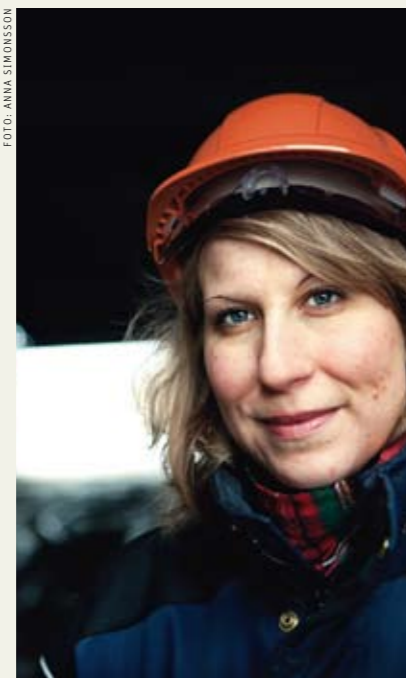
DE LOKALA akademikerklubbarnas roll i den lokala lönebildningen skiftar. På många företag förhandlar alla sin lön

individuellt, på en del förhandlar facket för dem som vill. En del klubbar löneförhandlar för alla akademiker.

– En modell behöver inte passa alla. Individuella förhandlingar fungerar om cheferna har både mandat och kompetens att förhandla löner. Utan en sådan mognad hos företagen fungerar inte individuella förhandlingar och den lokala klubben måste ta ett större ansvar, säger Camilla Frankelius på Sveriges Ingenjörer.

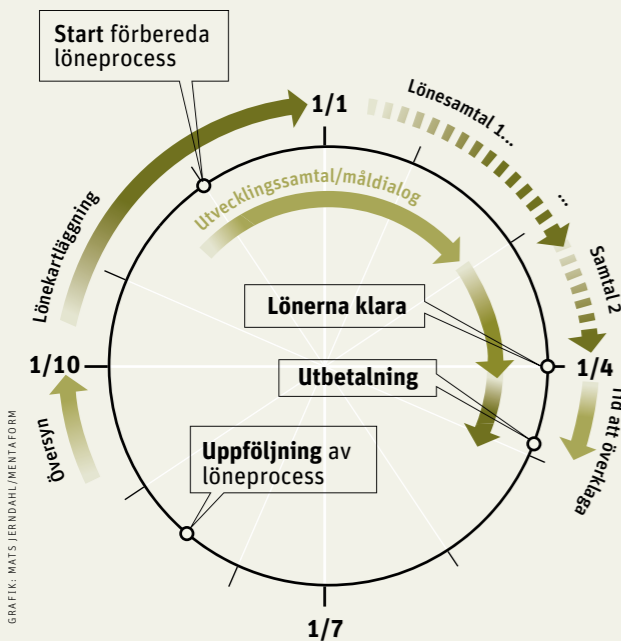
På ABB har akademikerklubbarna tillsammans omkring 2 000 medlemmar på olika enheter i Västerås, Ludvika och Malmö. Där förhandlar närmare 20 förtroendevalda akademiker med de lokala personalcheferna på de olika enheterna. – Vi vet att koncernledning

FOTO: ANNA SIMONSSON



DRIFTINGENJÖR. Annie Håkansson är ordförande för akademikerna i Skutskär, en liten klubb med elva medlemmar.

LÖNEPROCESSEN SKUTSKÄR



tidigt bestämmer hur stora löneökningarna ska bli det kommande året. Det går till och med att avläsa i bolagets budget. Det kan låta bittert men de lokala förhandlingarna betyder mycket lite för nivån på de samlade lönespåslagen. Det vi förhandlar om är fördelningen av dessa pengar, säger Peter Freyhult som engagerat sig i den lokala klubben på ABB i över 20 år.

kompetens och ju svårare det är att rekrytera, desto högre blir lönerna, både för de nyanställda och för övriga. Vi rekommenderar alla medlemmar att regelbundet söka nya jobb för att få ett bra förhandlingsläge, säger han.

Akademikerklubben på ABB förhandlar lönen för alla medlemmar och stöttar dem på en rad olika sätt för att göra var och en medveten om vad de

BERTIL NORDQVIST, ordförande för akademikerklubben på ABB, är övertygad om att det främst är två faktorer som påverkar lönerna på företaget: personalomsättningen och rekryteringssvårigheterna.

– Företaget vill inte förlora värdefull



JÄMFÖRELSE. Bertil Nordqvist, ordförande för akademikerklubben på ABB, anser att lönestatistiken är värdefull i förhandlingarna.

kan göra för att påverka sin lön.
– Lönesamtalen är viktiga och vi uppmanar alla att begära lönesamtal innan lönesättningen börjar men vi vet att det kan bli mycket bättre. Förväntningarna och graden av missnöje påverkar också. Det är viktigt att medlemmarna har realistiska och höga förväntningar på sin lön, säger Bertil Nordqvist.

Lönestatistiken är ofta en tvistefråga i lokala förhandlingar. Akademikerklubben använder utdrag från förbundens databaser med lönestatistik. Arbetsgivarorganisationerna samlar i många fall in egen statistik som visar betydligt lägre ingenjörslöner.

– Denna grupp innehåller inte bara civil- och högskoleingenjörer utan även andra ingenjörer utan formell utbildning. Dessutom finns det inga chefer med i gruppen, säger Cecilia Fochsen, statistiker på Sveriges Ingenjörer.

INOM FLERA avtalsområden, bland annat IT och telekom men också inom stat och

kommun, har löneavtalen inte någon procentsats som bildar en gemensam lönepott. Dessa sifferlösa avtal, som kallas processavtal, är en överenskomst om att lönerna ska sättas helt och hållet genom en lokal process där lönesamtal och tydliga kriterier för lönesättning är grundstenarna.

De första sifferlösa avtalen inom tjänstesektorn tecknades mellan Civilingenjörersförbundet och arbetsgivarorganisationen Almega för drygt tio år sedan. Mikael Rosengren, förhandlingschef för tjänstesektorn på Sveriges Ingenjörer tycker fortfarande inte att löneprocessen fungerar som han önskar.

– Det har blivit bättre men det är långt ifrån bra. Almega har inte tagit sitt ansvar och utbildat personalcheferna på företagen. Det räcker inte med att våra medlemmar trycker på om inte företagen förstår vad som förväntas av de lönesättande cheferna.

Nu tycker Mikael Rosengren att Almega tagit frågan på allvar och under förra året har Sveriges Ingenjörer och Almega arrangerat gemensamma löneseminarier för personalchefer. Samtidigt kommer det också signaler från medlemmarna att det fungerar bättre. Allt fler ingenjörer får reda på vilka kriterier företaget tillämpar för att sätta lön och allt fler har lönesamtal med en chef som har mandat att sätta lön.

Inom den kommunala sektorn har diskussionerna om det sifferlösa avtalet varit intensiv under hösten.

– Våra medlemmar tycker inte att de har tillräckligt inflytande i löneprocessen. Därför vill vi att det skrivs in i avtalet på vilket sätt som anställda, via sin chef, har möjlighet att påverka beslutsfattarna, säger Maria Bryntesson, ombudsman på Sveriges Ingenjörer.

Hon vill att samtalet mellan lönesättande chefer och anställda blir en del av beslutsunderlaget i kommunens budgetprocess.

– Nu är utrymmet för löneökningar redan fastställt när medlemmarna har sina lönesamtal. Cheferna kan sällan, hur gärna de än vill, förhandla till sig

mer pengar. De lönesättande chefernas enda uppgift blir att fördela pengarna mellan sina medarbetare.

Stefan Andersson, ordförande i Akademikerförbundet i Trelleborgs kommun instämmer i Maria Bryntessons beskrivning av problemet.

– Lönerrevisionen börjar med att jag blir kallad till personalavdelningen. De visar mig en lista med alla medlemmar och beskriver i grova drag hur förhandlingsläget är i år. Sedan ger personalavdelningen direktiv till förvaltningscheferna. Direktivet är en procentsats som inte får överstigas.

Det är här problemet uppstår, menar Stefan Andersson. De lönesättande cheferna får information om vilken nivå på löneökningarna som gäller för året och när de håller lönesamtal med sina anställda har de inget mandat att ge några ytterligare påslag.

– De lönesättande chefernas enda möjlighet att få fram mer pengar är att vända sig till sin chef som i sin tur kan diskutera med förvaltningscheferna som har fått stränga direktiv av personalavdelningen.

Jan Mårtensson i akademikerklubben i Trelleborgs kommun som är lönesättande

chef för 15 anställda nickar instämmande.

– Jag kan bara fördela de pengar jag får. Mitt uppdrag som chef är att se till att alla medarbetare gör ett bra jobb. När jag lyckas med det blir min uppgift ännu svårare, säger han. Bland alla mina anställda som gör ett jättebra jobb ska någon få mer och någon få mindre.

Lokal lönebildning har blivit en huvudfråga i avtalsrörelsen. Arbetsgivarna vill att lönerna i större omfattning ska sättas på företagen. Det vill Sveriges Ingenjörer också. Men inte till vilket pris som helst.

KARIN VIRGIN

Så här svarar arbetsgivarna:



Anders Weihe, förhandlingschef, Teknikföretagen

Våra medlemmar rapporterar om dåliga lönesamtal och dålig lönespridning. Vad gör ni för att arbetsgivarna ska ta avtalen på allvar?

– Vi har ingen polisiär funktion som kontrollerar att den lokala lönebildningen fungerar. Det är de lokala parternas ansvar. Är man missnöjd gäller förhandlingsordningen. Först begär man lokal förhandling, därefter central förhandling. Vi tar inte kritiken på allvar om vi inte får någon begäran om central förhandling. Ingenjörerna som grupp skulle vinna på individuella förhandlingar i stället för kollektiva lösningar.



Agneta Jöhnk, chef för arbetsgivarpolitiska avdelningen, Sveriges Kommuner och Landsting

Är akademikerkrav att chefernas underlag från lönesamtalen blir en del av beslutsunderlaget i kommunens budgetprocess orimlig?

– Chefer på olika nivåer i organisationen måste diskutera med varandra och med ledningen vad verksamhetsmålen får för lönepolitiska konsekvenser för varje chefs verksamhet. Det gör cheferna mer delaktiga och är grunden för att de ska kunna se sig som arbetsgivarens företrädare. Sedan är det naturligtvis ledningen som gör avvägningarna.



Einar Humlin, förhandlingschef, IT & telekomföretagen, Almega

Efter tio år med sifferlösa avtal fungerar den lokala löneprocessen fortfarande dåligt på många företag. Varför?

– Vi har inte stöttat företagen tillräckligt men nu jobbar vi helt annorlunda och ser enorma framsteg. Utbildning av chefer och fackliga företrädare är nödvändigt för att få en bra lönebildning. Det är synd att så få branscher har vågat pröva den här modellen. När fler fack och arbetsgivare vågar välja sifferlösa avtal blir modellen mer etablerad och kommer säkert att fungera bättre.

KARIN VIRGIN

Dags för lönesamtal, statistiken ger dig vägledning

Som ingenjör har du goda möjligheter att påverka såväl ditt jobb som din lön. Förutom att din kompetens och utbildning ger dig ett bra marknadsvärde ska dina insatser, dina ambitioner och dina förväntningar kunna ge dig önskade arbetsuppgifter och högre lön.

Bra riktmärke

Lönestatistiken fungerar som ett riktmärke. Försök att identifiera på vilken marknad du arbetar. Hur eftertraktad är din kompetens? Det kan ge goda argument. Hota inte med att byta jobb, men du kan självklart göra jämförelser med exempelvis en annan arbetsplats på andra sidan gatan.

Lönesamtal lönar sig

Lönesamtalet är din insats för att få högre lön. I lönesamtalet för du fram dina förväntningar på en löneökning och argumenterar för den. Du som har lokala löneförhandlare ger i och med det dem ett stöd i den lokala löneprocessen.

Ta dig tid att förbereda ditt eget lönesamtal. Det kan vara avgörande för hur stor din löneökning blir. Du hittar verktygen på förbundets webbplats.

Svart på vitt

När du jämför din månadslön i lönestatistiken måste du uppmärksamma följande skillnader i förhållande till uppgiften om din månadslön enligt lönebeskedet.

- » Statistiken bygger på heltidssysselsättning, varvid löneuppgifter från medlemmar som i löneenkäten angivit att de arbetar deltid har uppräknats till heltidslön.
- » Statistiken inkluderar värdet av rörliga lönedelar i form av resultatlön, provision, tantiem och bonus, vilket förmodligen inte anges varje månad på ditt lönebesked.
- » Statistiken inkluderar det skattemässiga förmånsvärdet av naturaförmåner, exempelvis lunch- eller bilförmåner.
- » Statistiken inkluderar inte värdet av särskild övertids-, jourtids-, beredskaps-, restids- eller semesterersättning samt traktamenten, vilket anges på ditt lönebesked.

Exklusivt för dig som är medlem

På webbplatsen finns all lönestatistik samlad. Det är bara du som är medlem och inloggad som har tillgång till statistiken. Den uppdateras i början av varje år och bygger då på föregående års löneenkät bland yrkesverksamma medlemmar.

I Saco Lönesök hittar du medellöner och uppgifter om lönespridning för olika åldersgrupper, examensår, utbildningar, befattningar, regioner och arbetsmarknadssektorer. Dessutom finns löneuppgifter från offentliga arbetsgivare.

Löneutfall för 2009

Civilingenjörer

EXAMENS-ÅR ANTAL MEDIAN 3:E KVART

Privat	EXAMENS-ÅR	ANTAL	MEDIAN	3:E KVART
-1974	1237	52215	62000	
1975-1979	2336	51500	61713	
1980-1984	2989	51500	60200	
1985-1989	3765	50300	59800	
1990-1994	4392	48300	56136	
1995-1999	5733	43000	48920	
2000-2004	6049	36520	41016	
2005-2009	5197	30000	33000	
Samtliga	31698	42600	51750	

Statlig	EXAMENS-ÅR	ANTAL	MEDIAN	3:E KVART
-1974	399	46200	54500	
1975-1979	452	43400	51550	
1980-1984	401	44200	52000	
1985-1989	500	43000	50000	
1990-1994	474	41100	46500	
1995-1999	503	37800	42000	
2000-2004	699	32500	36500	
2005-2009	527	27000	29450	
Samtliga	3955	38459	45700	

Kommunal	EXAMENS-ÅR	ANTAL	MEDIAN	3:E KVART
-1974	153	41200	48800	
1975-1979	194	40000	46400	
1980-1984	173	39480	47600	
1985-1989	162	37850	44500	
1990-1994	126	36000	41855	
1995-1999	187	36200	40800	
2000-2004	230	31850	35500	
2005-2009	141	28000	30500	
Samtliga	1366	35500	42400	

Högskoleingenjörer

EXAMENS-ÅR ANTAL MEDIAN 3:E KVART

-1974	23	34950	51100
1975-1979	49	38000	46000
1980-1984	66	39582	47300
1985-1989	135	41460	50215
1990-1994	393	39700	46500
1995-1999	2203	37000	42051
2000-2004	3159	32651	36628
2005-2009	1711	27600	30300
Samtliga	7739	33100	38320

-1974	4
1975-1979	6
1980-1984	17	34000	39000
1985-1989	18	38250	43150
1990-1994	28	36050	42500
1995-1999	168	34000	37700
2000-2004	296	31450	34000
2005-2009	95	27000	30000
Samtliga	632	31700	35400

-1974	16	33575	39850
1975-1979	15	28300	31900
1980-1984	18	29975	38000
1985-1989	23	29500	36000
1990-1994	39	31600	38300
1995-1999	177	29500	32400
2000-2004	285	28200	30000
2005-2009	142	26300	27750
Samtliga	715	28300	30900

Annan högskoleutbildning

EXAMENS-ÅR ANTAL MEDIAN 3:E KVART

-1974	157	47500	54400
1975-1979	135	48900	56116
1980-1984	242	46175	53950
1985-1989	489	46750	54600
1990-1994	521	42946	49900
1995-1999	635	40817	46350
2000-2004	779	34200	39000
2005-2009	444	29906	32975
Samtliga	3402	39500	47500

-1974	48	41350	48600
1975-1979	38	38850	49000
1980-1984	51	38700	46600
1985-1989	81	42000	46200
1990-1994	59	39200	44500
1995-1999	82	34350	38200
2000-2004	89	31700	35200
2005-2009	38	29250	32500
Samtliga	486	36300	42800

-1974	31	35400	41500
1975-1979	59	41600	51176
1980-1984	44	38850	45750
1985-1989	65	40000	46000
1990-1994	66	38750	44300
1995-1999	44	35940	41000
2000-2004	80	32675	36100
2005-2009	49	31300	33900
Samtliga	438	36344	42600

Gymnasieingenjörer m fl

EXAMENS-ÅR ANTAL MEDIAN 3:E KVART

-1974	404	37250	43188
1975-1979	228	37850	46450
1980-1984	252	36950	42600
1985-1989	263	35900	42800
1990-1994	250	35388	41400
1995-1999	134	34723	39700
2000-2004	69	31000	35000
2005-2009	83	28500	30700
Samtliga	1683	35600	42200

-1974	296	33800	39083
1975-1979	111	35000	40800
1980-1984	130	34350	40700
1985-1989	151	33500	38950
1990-1994	148	32350	37850
1995-1999	68	31250	35975
2000-2004	29	29000	32000
2005-2009	12	29250	31900
Samtliga	945	33500	39000

-1974	682	30750	35150
1975-1979	243	29900	34350
1980-1984	184	29275	33000
1985-1989	224	28275	32450
1990-1994	190	28350	32000
1995-1999	133	27500	31000
2000-2004	68	27300	29475
2005-2009	14	27450	30500
Samtliga	1738	29400	33700

Prognos individuell löneökning 2010

Privat sektor

År efter examen	Procent
1-3	7
4-6	6
7-10	5
11-22	4
23-	3

Statlig sektor

År efter examen	Procent
1-4	6
5-9	5
10-25	4
26-	3

Kommunal sektor

År efter examen	Procent
1-4	6
5-8	5
9-14	4
15-	3

Fyra tips för ett bra lönesamtal

Lönesamtalet är din chans att få upp lönen. Vassa dina argument och kom ihåg att prestation, kompetens och ansvar ska belönas.

1 Förbered dig
Beskriv hur du uppfyller kraven som finns på dig. Lista argument för högre lön. Jämför din lön med vad andra ingenjörer tjänar. På www.sverigesingenjorer.se kan du göra egna lönestatistikökningar. När du bestämt dig för en realistisk löneökning – lägg på lite extra.

2 Under samtalet
Presentera dina argument som handlar om arbetsinnehåll, prestation och marknadsloneläge. Gör klart för din chef att du ser lönen som ett betyg. Berätta hur mycket övertid du jobbar. Ange ditt lönekrav i ett exakt belopp, inte i ett spann.

3 Tomma argument
Godta inte argumenten ”i år satsar vi på de yngre, vi måste hålla budgeten” eller ”du har varit föräldradig”. Enligt föräldradighetslagen ska du ha samma löneutveckling som om du varit i tjänst.

4 Efter samtalet
Formulera tillsammans med din chef realistiska krav och mål för det närmaste året. Tänk framåt och fundera över vad du behöver förbättra.



MILJONUTDELNING. Vinstdelningen kan bli en miljonbonus ovanpå lönen. Men flera anställda är funder samma över att betygsätta varandra.

Personalen delar på vinsten. Den vinstökning som företaget Monitor i Hudiksvall tar hem från och med 2010 kan göra de anställda rika. Det svåra kan bli att fördela pengarna.

Monitor AB i Hudiksvall, tillverkar och säljer program för affärssystem. Under de senaste åren har bolaget gjort allt större vinster. Förra året fick grundaren Åke Persson stora rubriker när han berättade att all vinstökning under åtta år skulle gå till personalen. Om vinstökningarna fortsätter i samma takt som förut kan personalen få dela på flera hundra miljoner kronor.

Stefan Olsson är utvecklingschef på Monitor:
– Det har kanske blivit lite överdrivet i media. Vi får dela på vinstökningen, och det finns inget tak, så det kan bli en hel del. Men om vinsten bara förblir densamma som förra året, blir det ingenting. Nu har ju

vinsten ökat ganska konstant de senaste åren, men det sätter ju också ribban ganska högt, för det måste ju gå ännu bättre.

Guldläge för personalen, men det finns en del i avtalet som är kontroversiell och som flera av de anställda är mer tveksamma till. Pengarna ska fördelas efter vilka betyg de anställda sätter på varandra, multiplicerat med arbetstiden (halften för dem som jobbar halvtid).

– Man kan inte sätta ett rättvisande betyg på alla. Men man får väl ta dem man känner och sätta ett medelbetyg på andra. Tanken är att det ska jämnas ut sig.

De första pengarna betalas ut 2011 – om det nu blir något. Just nu visar orderböckerna att ekonomin är på väg uppåt.

STURE HENCKEL

Jämför din lön med andras

Valet av ingenjörprogram påverkar lönen. Förbundets lönestatistik visar att medellönen 2009 för civilingenjörer som året innan tog examen inom ekonomi eller organisation var 29 648 kronor i månaden. För civilingenjörer som tog examen samma år inom kemi-

eller bioteknik var medellönen 2009 drygt 4 000 kronor lägre, 25 556 kronor i månaden. På www.sverigesingenjorer.se finns färsk lönestatistik. Sök fritt och se färdiga sammanställningar. Jämför din lön med andras i samma ålder, med samma examensår och utbildning. **KARIN VIRGIN**

Civilingenjörer tjänar sämre och sämre

Civilingenjörernas löner halkar efter. Sedan 2004 har deras löneutveckling varit sämst i jämförelse med flera andra grupper – civilekonomer, överläkare och industriarbetare.

Den förra högkonjunkturen blev inget lyft för civilingenjörerna. Trots rekordlåg arbetslöshet, periodvis under en procent, och rapporter från näringslivet om svårigheter att rekrytera ingenjörer, innebar guldläget inte något ekonomiskt lyft för civilingenjörerna. Tvärtom.

Färsk sammanställning av statistik från flera fackförbund visar att reallönerna för civilingenjörer i privat sektor bara ökade med omkring fyra procent under perioden 2004-2008. Reallönerna för överläkare i offentlig sektor och industriarbetare ökade under samma period med omkring sex procent. Civilekonomernas löner ökade med drygt fem procent.

Civilingenjörernas låga reallöneutveckling under senare år är ett dramatiskt trenderbrott jämfört med 90-talet. Under 1994-1998 ökade reallönerna kraftigt på hela arbetsmarknaden och civilingenjörerna var en av de stora vinnargrupperna. Fram till 2003 hade civilingenjörerna fortfarande en bra löneutveckling men under senare år har gruppen halkat efter.

– Det här är bedrövligt. Civilingenjörerna har förlorat i förhållande till alla grupper

under de senaste fyra åren. Det visar att de lokala tillämpningarna av avtalen inte alls fungerar. Löneutvecklingen för civilingenjörer är bra i början av karriären men avstannar tidigt. Många företag har byggt en lönestruktur som tyvärr inte belönar utbildning, säger Ulf Bengtsson, Sveriges Ingenjörers förbundsordförande.

Medellönerna för civilingenjörer har under den senaste femtonårsperioden ökat med ungefär en tusenlapp om året, från drygt 30 000 kr till omkring 46 000 kronor i månaden i 2008 års priser. Resultatet beror huvudsakligen på den goda löne-



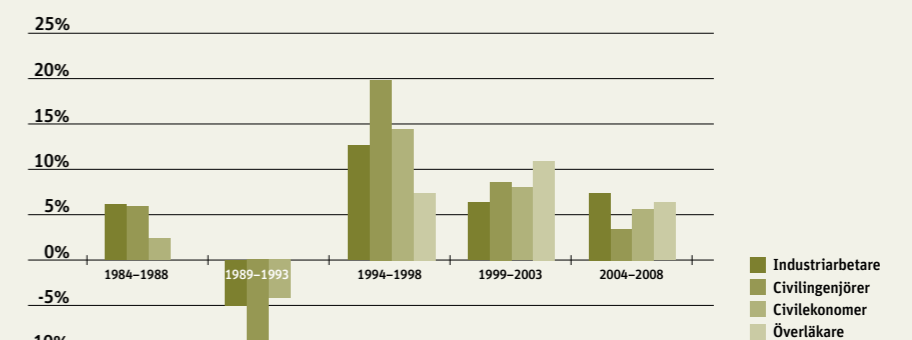
Ulf Bengtsson

utvecklingen för civilingenjörerna under 90-talet. Överläkarna och civilekonomerna har under samma period haft reallöneökningar i ungefär samma takt som civilingenjörerna.

KARIN VIRGIN

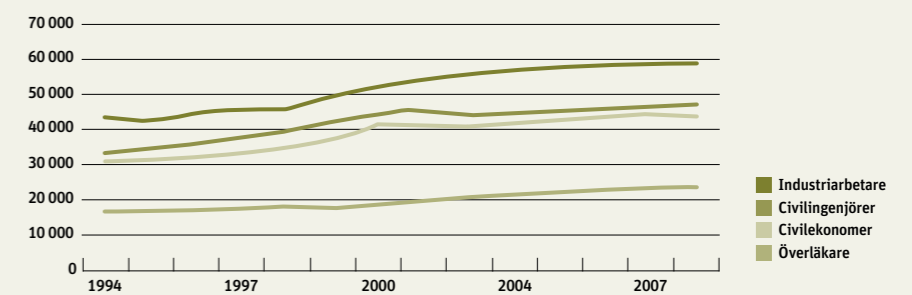
(REALLÖNEÖKNINGAR I FEMÅRSPERIODER 1984-2008)

Civilingenjörerna har haft den sämsta reallöneutvecklingen sedan 2004 jämfört med flera andra yrkesgrupper.



(MEDELLÖNERNA 1994-2008, UTTRYCKT I 2008 ÅRS PRISER)

Civilingenjörernas medellöner har ökat med ungefär ettusen kronor om året under de senaste femton åren.



KÄLLOR: SVERIGES INGENJÖRER, IF METALL, CIVILEKONOMERNA OCH LÄKARFÖRBUNDET.

”Ett avtal med en siffra vore enklare”

Lokal lönebildning är i ropet och helst utan någon procentsats i det centrala avtalet. Erik Nilsson, GIS-konsult, vet hur det funkar.

När Erik Nilsson var och besiktigade bilen ringde telefonen. – Om du inte kommer ner och säger ifrån är du invald i den lokala styrelsen, var budskapet. Sju år senare och nästan lika många löneförhandlingar är han en erfaren förhandlare för Sveriges Ingenjörer på Metria i Luleå.

– Drivkraften är att alla ska behandlas juste. Vi har en bra löneprocess som vi har lagt ned mycket tid på. Vi har en avstämning med arbetsgivaren där vi diskuterar läget, kompetensförsörjningsbehovet och lönebildan. Sedan förhandlar medlemmarna själva med ansvarig chef. När jag började var det helt annorlunda – vi förhandlade för alla medlemmar på individnivå trots att vi redan då hade ett processavtal.

På Lantmäteriet, dit Metria hör, har det funnits sifferlösa avtal, eller processavtal, länge. Parterna har lärt sig att hantera det men Erik Nilsson skulle inte ha något emot en central siffra.

– Vi har många duktiga medarbetare som gör ett utmärkt jobb utan att vara de mest efterfrågade. Jag tror att det lokala facket skulle kunna göra mer för dem om det fanns en siffra i avtalet. Nu har vi inget att sätta emot och det blir de som är hetast på marknaden som får mest. Konjunkturen får stort genomslag.

Samtidigt är han medveten om att en siffra i det centrala avtalet kanske skulle slå undan fötterna för den individuella och differentierade lönesättning som är målet.

– Men jag tror att både arbetsgivaren och vi skulle tycka att det var enklare att hantera löneprocessen med en siffra. Alla går ändå omkring och undrar hur mycket det ska bli.

ERIK NILSSON

Ålder: 37 år

Uppvuxen i: Umeå

Utbildning: Civilingenjör i Samhällsbyggnadsteknik med inriktning Geografisk informationsteknik.

Största utmaning i livet:

Att bo fyra månader i Mongoliets huvudstad Ulan Bator 2006.

Om fem år: Ingen aning, jag vet knappt vad jag ska göra i morgon.

JENNY GRENSMAN