



Rörlig lön & tryggt liv

– Det du behöver veta om rörlig lön

Januari, 2026



Sveriges
Ingenjörer

Innehåll

Sammanfattning	3
Summary in English	4
Inledning	5
Om statistiken	5
Vad är rörlig lön?	6
Rapportens definition	7
Hur många har rörlig lön?	8
Rörlig lön bland ingenjörer	8
Rörlig lön bland jurister och ekonomer	12
Prognos: så många har rörlig lön på svensk arbetsmarknad	13
Slutsatser	14
Tips till dig med rörlig lön	15

Författare:

Torsten Kjellgren & Anna Ihrfors Wikström

Sammanfattning

Den här rapporten handlar om rörlig lön. Det vill säga lönedelar som ligger utanför den fasta lönen som betalas ut varje månad av arbetsgivaren, exempelvis provision eller bonus.

I Sveriges Ingenjörers lönestatistik framgår det att 28 procent av alla ingenjörer i privat sektor har rörlig lön i någon form. Det är en tydlig ökning jämfört med för fem år sedan. Efter att rörlig lön blivit mindre vanligt under några år efter 2011, så har utvecklingen vänt uppåt igen. Den rörliga löns andel av den totala lönen ligger nu på en rekordhög nivå. Det visar sig att rörlig lön är betydligt vanligare bland civilingenjörer än högskoleingenjörer. Medan 30 procent av civilingenjörerna i privat sektor har rörlig lön så har 23 procent av högskoleingenjörerna det. Det finns en tydlig ökande trend hos båda grupperna de senaste fem åren. Det visar sig också att rörlig lön är vanligare ju högre inkomst man har.

Genom tillgång till Akavias lönestatistik jämförs rörlig lön bland ingenjörer med ekonomer och jurister. Rörlig lön visade sig vara betydligt vanligare bland ingenjörer än ekonomer och jurister. 20 procent av ekonomerna och 9 procent av juristerna har rörlig lön.

Med antagandet att Sveriges Ingenjörers och Akavias medlemmar är representativa för sina respektive yrkesgrupper så beräknas det finnas 56 000 ingenjörer, 3 100 jurister och 36 000 ekonomer med rörlig lön på svensk arbetsmarknad. Slås de tre yrkesgrupperna ihop handlar det om totalt drygt 95 000 personer med rörlig lön.

Rapporten tar inte ställning för eller emot rörlig lön. I stället presenteras fem rekommendationer med saker att tänka på för den som har rörlig lön:

1. **Stora fördelar att ha kollektivavtal:** Många rörliga ersättningar regleras i kollektivavtal och är inte lagstadgade. När din arbetsplats har kollektivavtal är dina villkor rimliga, dina ersättningar skäliga och dina rättigheter säkrade.
2. **Du ska kunna leva på din grundlön:** Din privatekonomi ska inte stå och falla med storleken på en bonus eller provision. Grundlönen ska varje månad utan problem kunna täcka fasta utgifter som boende, mat, transport, fritidsaktiviteter för barn och liknande.
3. **Det ska framgå i anställningsavtalet vad som gäller kring provision:** Rätten till provision och när den ska betalas ut måste framgå tydligt i anställningsavtalet. Om det regleras via en policy eller handbok kan arbetsgivaren ändra den utan ditt samtycke.
4. **Ta reda på vilka faktorer som påverkar din rörliga lön:** Du behöver känna till vad som styr din rörliga lön, till exempel provision eller bonus, och hur du själv kan påverka utfallet. För en löpande dialog med din chef om mål och förväntningar.
5. **Tänk på tjänstepensionen:** Om du är på en arbetsplats med kollektivavtal så är bonus, provision och liknande pensionsgrundande. Om du däremot är på en arbetsplats utan kollektivavtal så finns risken att bonus och andra rörliga lönedelar inte är pensionsgrundande. Pensionsavsättningarna för bonus och vilka tak som gäller skiljer sig åt mellan ITP1 och ITP2. Kolla upp hur det ser ut för dig, så att du vet vilken pensionsavsättning du får varje månad.

Summary in English

This report is about variable pay. That is, the pay components that are outside the fixed salary paid out every month by the employer, such as commission or bonus.

In Engineers of Sweden's salary statistics, it is evident that 28 percent of all engineers in the private sector have variable pay in some form. This is a clear increase compared to five years ago. After variable pay became less common for a few years after 2011, the trend has now turned upwards again. The share of the variable part of the total salary is now at a record high level. It turns out that variable pay is significantly more common among Masters of Science in Engineering than Bachelors of Science in Engineering. While 30 percent of Masters of Science in Engineering in the private sector have variable pay, 23 percent of Bachelors of Science in Engineering do. There is a clear increasing trend in both groups over the past five years. Further, variable pay is proven more common among higher income groups.

Through Akavia's salary statistics, variable pay among engineers is compared with economists and lawyers. Variable pay turned out to be significantly more common among engineers than economists and lawyers. 20 percent of economists and 9 percent of lawyers have variable pay. Assuming that Engineers of Sweden's and Akavia's members are representative of their professional groups, it is estimated that there are 56,000 engineers, 3,100 lawyers, and 36,000 economists with variable pay in Sweden. If the three professional groups are combined, it involves a total of 95,000 people with variable pay.

The report doesn't argue pro or against variable pay. Instead, it provides five recommendations for those who have variable pay:

1. Great advantage with a collective bargaining agreement: When your workplace has a collective bargaining agreement, your conditions are reasonable, your compensations are fair, and your rights are secured.

2. Your base salary should be sufficient: Your personal finances should not depend on the size of a bonus or commission. The base salary should be able to cover fixed expenses such as housing, food, transport, and leisure activities for children, every month.

3. It should be clear in the employment contract what applies regarding commission: The right to commission and when it should be paid out must be clearly stated in the employment contract. If it is regulated via a policy or handbook, the employer can change it without your consent.

4. Find out which factors affect your variable pay: You need to know what determines your variable pay, such as commission or bonus, and how you can influence the outcome. Maintain an ongoing dialogue with your manager about goals and expectations.

5. Consider your pension: If you are at a workplace with a collective bargaining agreement, bonuses, commissions and such are pensionable. However, if you are at a workplace without a collective bargaining agreement, bonuses and other variable salary components may not be pensionable. Pension contributions for bonuses and the applicable caps differ between ITP1 and ITP2. Find out what applies to you, so you know how much pension contributions you get every month.

Inledning

Många ingenjörer har rörlig lön. Det innebär att en del av, eller hela, ersättningen de får för sitt arbete är rörlig. Detta i kontrast till en fast och regelbunden lön som är densamma varje månad.

Denna rapport förklarar vad rörlig lön är, och genom Sveriges Ingenjörers lönestatistik presenteras hur utbrett rörlig lön är för olika grupper och hur trenden ser ut. Med lönestatistik från Akavia görs sedan en jämförelse när det gäller rörlig lön bland ingenjörer, ekonomer och jurister. Utifrån detta görs sedan en prognos över hur många ingenjörer, ekonomer och jurister som har rörlig lön totalt på svensk arbetsmarknad. Rapporten tar inte ställning och argumenterar vare sig för eller emot rörlig lön som fenomen. I stället består rapportens sista avsnitt av några rekommendationer som är bra att tänka på för den som har rörlig lön.

Är du en av alla dem som har rörlig lön av någon form? Den här rapporten riktar sig framför allt till dig. Med mer kunskap om vad rörlig lön är, hur vanligt det är, hur den kan utformas och vad du behöver tänka på, kan den här rapporten förhoppningsvis ge dig en värdefull vägledning.

Om statistiken

Underlaget för 2024 bygger på data från 77 900 civilingenjörer och högskoleingenjörer som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer och besvarade förbundets löneenkät.

Vad är rörlig lön?

I semesterlagen definieras rörlig lön som en ersättning som varierar i storlek från månad till månad. Detta som kontrast till det fasta lönetillägget som är detsamma varje månad. Vidare finns det olika definitioner av rörlig lön i olika kollektivavtal. I de flesta sammanhang anses förskjuten/obekväm arbetstid, restidsersättning och jourersättning utgöra rörlig lön. I vissa fall regleras den rörliga lönen i kollektivavtal men oftast handlar det i stället om ensidiga förmåner från arbetsgivaren.

Här är några exempel på rörlig lön som inte är ömsesidigt uteslutande (de kan gå in i varandra och kombineras med varandra):

- **Provision:** En rörlig ersättning som i princip alltid är prestationsbaserad. I dess mest rena form handlar det om en säljare som får en procent av försäljningspriset på en vara.
- **Bonus:** Oftast prestationsbaserad för en individ, grupp eller företag som nått ett mål. På vissa sätt kan bonus och provision därför påminna om varandra, i de fall när bonusen är prestationsbaserad. En skillnad är att provision generellt betalas ut mer frekvent än bonus.
- **Långsiktiga incitamentsprogram:** Prestationen mäts över mer än ett år och belöningen utbetalas över fler år i pengar eller aktier. Ersättningen kan exempelvis ges genom ett aktie- eller optionsprogram kopplat till aktievärde över tid, mellan anställningens start och slut. Uppläggen kan variera.

Det finns också upplägg som kan betraktas som rörlig lön, även om det inte är det i avtalsmässig mening. Exempelvis för konsulter som får en garantilön när de inte är i uppdrag och får ett lönepåslag när de är ute i uppdrag. Inom konsultbranschen förekommer också avtal helt utan garanterad lön där konsultens ersättning baseras på det fakturerade beloppet (som också ska täcka förmåner, sociala avgifter med mera). Detta kan dock ses som en avart och förekommer framför allt där inga kollektivavtal har tecknats.

Sveriges Ingenjörer har tidigare kunnat konstatera att mer än 6 av 10 ingenjörer har förhandlat bort den särskilda övertidsersättningen¹. De har blivit övertidsavlösta, vilket innebär att de får en annan kompensation – exempelvis lönepåslag och/eller extra ledighet. Den särskilda övertidsersättningen, som kan ses som en rörlig lönedel, har därmed förhandlats bort för en majoritet av ingenjörerna.

¹ Sveriges Ingenjörer (2024), "Tid är pengar – rekommendationer till övertidsavlösta ingenjörer"

Rapportens definition

Utgångspunkten för analysen är Sveriges Ingenjörers lönestatistik. Frågan om rörlig lön som den formuleras i förbundets löneenkät är därför den definition som rapporten baserar sig på. I löneenkäten ställs rörlig lön i kontrast till respondentens fasta månadslön. I den fasta lönen räknas månadslönen in samt eventuella fasta tillägg, exempelvis chefstillägg.

Respondenten uppmanas ange om och hur mycket rörlig lön, som "bonus, resultatlön och liknande", den får i genomsnitt per månad före skatt. Definitionen i denna rapport blir följaktligen att rörlig lön är sådana typer av ersättningar som ligger utanför den fasta ersättningen från arbetsgivaren varje månad. I lönestatistiken räknas således inte särskild övertidsersättning in som rörlig lön, utan det handlar främst om bonus, provision och liknande.

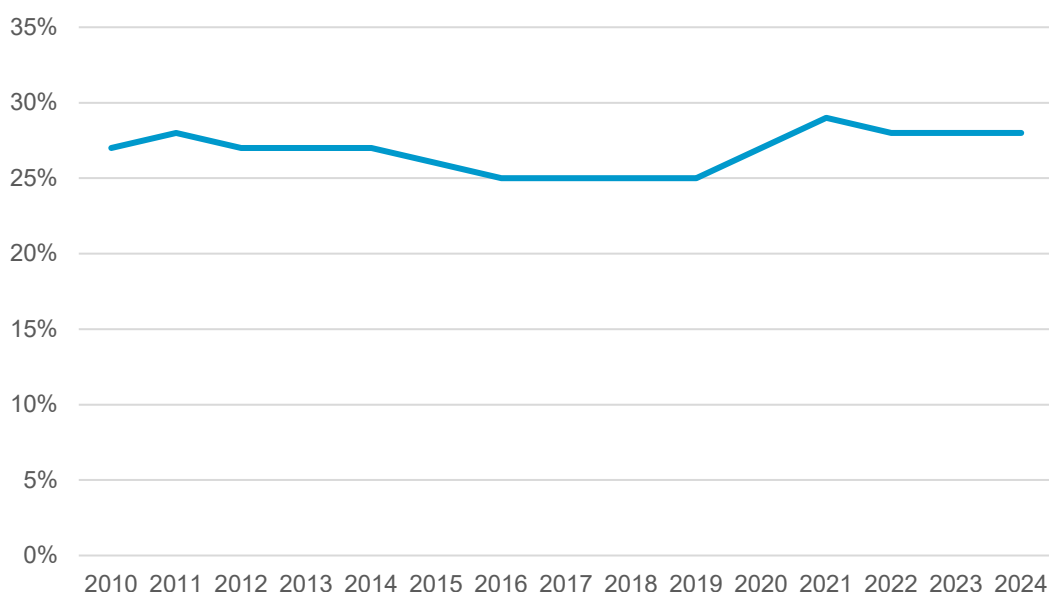
Hur många har rörlig lön?

Detta avsnitt presenterar hur stor andel av Sveriges Ingenjörers medlemmar som har rörlig lön, och hur utvecklingen har sett ut de senaste åren. Vidare kan vi genom statistik från Akavia redogöra för hur utbrett rörlig lön är bland ekonomer och jurister. Med antagandet att medlemmarna som besvarat löneenkäterna för de båda fackförbunden är representativa för yrkesgrupperna i stort kan en prognos göras för hur många ingenjörer, ekonomer och jurister totalt på svensk arbetsmarknad som har rörlig lön.

Rörlig lön bland ingenjörer

Då rörlig lön inte förekommer i offentlig sektor har vi valt att enbart titta på ingenjörer i privat sektor, vilket utgör 87 procent av Sveriges Ingenjörers yrkesverksamma medlemmar. Diagrammet nedan visar att andelen ingenjörer med rörlig lön 2024 var 28 procent. Trenden är ökande då andelen för fem år sedan, 2019, var 25 procent. Efter att andelen med rörlig lön minskade under några år efter 2011 så har trenden vänt uppåt igen.

Diagram 1. Andel ingenjörer med rörlig lön i privat sektor, 2010–2024

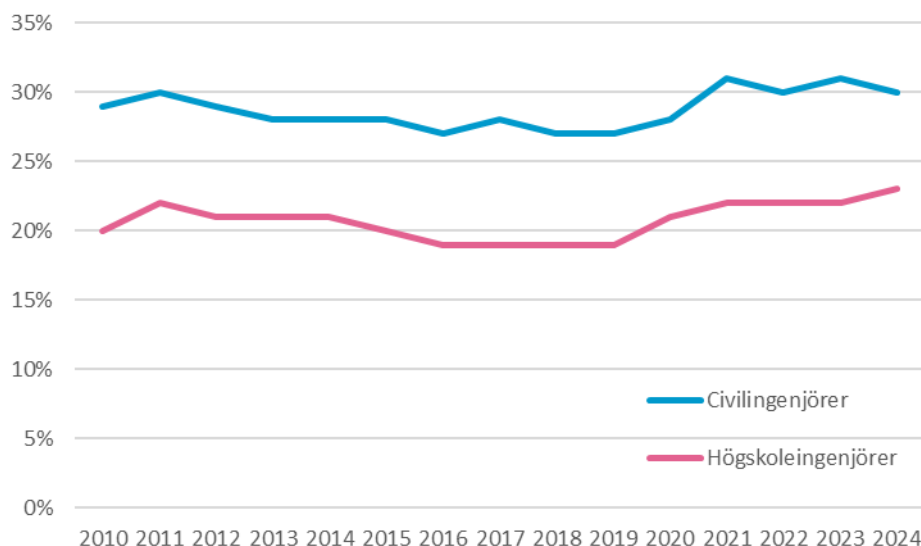


Källa: Sveriges Ingenjörers lönestatistik (2010–2024)

För att undersöka om det finns några skillnader mellan högskoleingenjörer och civilingenjörer redovisas de två grupperna separat nedan. Diagrammet visar att andelen högskoleingenjörer med rörlig lön uppgår till 23 procent. Det har skett en ökning med 4 procentenheter under de senaste fem åren där rörlig lön blir allt vanligare. Samtidigt visar diagrammet att rörlig lön är mer utbrett bland civilingenjörer än högskoleingenjörer. 2024

hade 30 procent av civilingenjörer rörlig lön. Andelen med rörlig lön har även här ökat de senaste åren, då den 2019 låg på 27 procent.

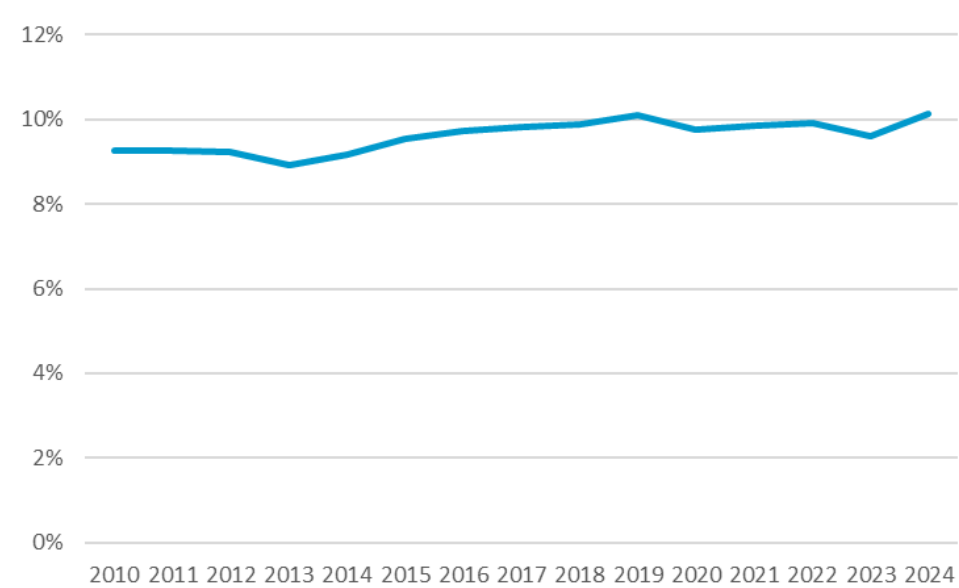
Diagram 3. Andel av civil- respektive högskoleingenjörer med rörlig lön i privat sektor. 2010–2024



Källa: Sveriges Ingenjörers lönestatistik (2010–2024)

Då det visade sig vara betydligt vanligare med rörlig lön hos civilingenjörer än högskoleingenjörer fördjupar vi oss i den förstnämnda gruppen. Diagrammet nedan visar hur stor andel den rörliga lönen utgör av den totala lönen för civilingenjörerna. Den rörliga löns andel av den totala lönen ligger nu på en rekordhög nivå.

Diagram 4. Rörliga löns andel av total lön för civilingenjörer i privat sektor 2010–2024



Källa: Sveriges Ingenjörers lönestatistik (2010–2024)

Civilingenjörer har generellt högre löner än högskoleingenjörer. Tabellen nedan visar hur vanligt rörlig lön är för olika inkomstskikt bland civilingenjörer. Det framgår att rörlig lön blir vanligare, och utgör en större andel av den totala lönen, ju högre lönenivån är.

Tabell 1. Rörliga löns andel av total lön för olika inkomstskikt, civilingenjörer

År	Medel	10:e percentil	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e percentil
2024	10%	2%	4%	7%	12%	20%
2023	10%	2%	4%	7%	12%	19%
2020	10%	2%	4%	7%	12%	20%
2015	10%	2%	3%	7%	12%	19%
2010	9%	2%	3%	7%	11%	19%

Källa: Sveriges Ingenjörers lönestatistik (2010–2024)

Att ha rörlig lön är vanligast i de högsta inkomstklasserna och där utgör också den rörliga lönen en högre andel av den totala lönen. I den högsta inkomstklassen ingår en stor del höga chefer och VD:ar.

Tabell 2. Civilingenjörer i privat sektor 2024 fördelat efter andelen med rörlig lön inom olika inkomstklasser

Fast lön	Andel som har rörlig lön	Andel av total lön (medel)
<50 000	20%	11%
50 000–59 999	26%	8%
60 000–69 999	31%	8%
70 000–79 999	39%	9%
80 000–89 999	48%	12%
90 000–99 999	54%	14%
100 000–	59%	18%

Källa: Sveriges Ingenjörers lönestatistik (2024)

Samtidigt bör det poängteras att det är förhållandevis få personer i de allra högsta löneklasserna. I tabell 3 har vi fördelat antalet med rörlig lön i olika inkomstklasser.

Tabell 3. Andel av samtliga civilingenjörer i privat sektor med rörlig lön 2024

Fast lön	Andel av samtliga med rörlig lön
<50 000	19%
50 000–59 999	23%
60 000–69 999	21%
70 000–79 999	15%
80 000–89 999	9%
90 000–99 999	5%
100 000–	8%
Summa	100%

Källa: Sveriges Ingenjörers lönestatistik (2024)

Den genomsnittliga fasta lönen för civilingenjörer under 2024 var 61 500 kronor. Som framgår av tabell 3 hade över 40 procent av dem med rörlig lön en fast lön under genomsnittet. Rörlig lön är alltså inte bara något som gäller VD:ar och höga chefer. En knapp femtedel av dem med rörlig lön tjänar under 50 000 kronor i månaden och för dem kan till exempel en utebliven bonus ha stor effekt på privatekonomin. För denna grupp är det därför extra viktigt att ha goda kunskaper om villkoren för de rörliga lönedelarna.

Rörlig lön bland jurister och ekonomer

Akavia är ett fackförbund inom Saco som organiserar bland andra jurister och ekonomer, med totalt cirka 140 000 medlemmar. Då de har delat med sig av sin lönestatistik gällande rörlig lön, och gett sitt samtycke till att den kan användas i rapporten, kan vi jämföra deras grupper med ingenjörerna. I Akavias löneenkät till sina medlemmar definieras rörlig lön som: "ex. bonus, resultatlön, provision". Formuleringen är således jämförbar med frågan i Sveriges Ingenjörers löneenkät.

Tabellen nedan visar hur vanligt förekommande rörlig lön är bland Akavias medlemmar. Var femte ekonom har rörlig lön, och knappt var tionde jurist. Det är således betydligt vanligare med rörlig lön bland ingenjörer än bland både jurister och ekonomer.

Tabell 4. Andel av Akavias medlemmar med rörlig lön

Medlemsgrupp	Andel med rörlig lön
Jurister:	9%
Ekonomer:	20%
Alla medlemmar:	14%

Källa: Akavias lönestatistik (2024)

Akavia uppger att andelen medlemmar med rörlig lön har legat på en stabil nivå under de senaste åren. Nivån har endast rört sig upp och ner 1–2 procentenheter. Andelen med rörlig lön 2024 är en procentenhet lägre än vad den var 2015. Den ökande trenden som kunde ses bland både högskoleingenjörer och civilingenjörer där rörlig lön blivit vanligare under de senaste åren, finns således inte bland ekonomer och jurister.

Prognos: så många har rörlig lön på svensk arbetsmarknad

Utifrån siffrorna som redovisats i tidigare avsnitt kan här en prognos göras av hur många ingenjörer, jurister och ekonomer som har rörlig lön totalt på svensk arbetsmarknad. Ett antagande som ligger till grund för detta är att Sveriges Ingenjörers och Akavias medlemmar är representativa för yrkesgrupperna som de representerar.

Det finns enligt Statistiska Centralbyrån cirka 230 000 yrkesverksamma ingenjörer i Sverige.² Då vi enbart har undersökt privat sektor, där cirka 87 procent av ingenjörerna tros verka, så blir totalsiffran 200 100 ingenjörer. 28 procent av Sveriges Ingenjörers medlemmar i privat sektor hade rörlig lön. Om vi tar den andelen av 200 100 får vi 56 000. Således **beräknas det finnas 56 000 ingenjörer med rörlig lön på svensk arbetsmarknad.**

Vi rör oss vidare mot rapportens andra yrkesgrupper. Det beräknas finnas cirka 35 000 yrkesverksamma jurister och cirka 180 000 yrkesverksamma ekonomer totalt på svensk arbetsmarknad.³ 9 procent av 35 000 är 3 150, och 20 procent av 180 000 är 36 000. Det beräknas alltså finnas totalt 3 150 jurister och 36 000 ekonomer med rörlig lön på svensk arbetsmarknad.

När samtliga tre yrkesgrupper slås ihop blir **totalsiffran 95 150 ingenjörer, jurister och ekonomer med rörlig lön på svensk arbetsmarknad.**

² [Sveriges Ingenjörer \(2024\)](#)

³ [Saco \(2025\)](#)

Slutsatser

Definitionen av rörlig lön som har använts i denna analys utgår från Sveriges Ingenjörers löneenkät och består av lönedelar som ligger utanför den fasta compensationen som betalas ut varje månad av arbetsgivaren. Exempelvis kan det handla om provision eller bonus.

I lönestatistiken framgår det att 28 procent av alla ingenjörer i privat sektor har rörlig lön i någon form. Det är en tydlig ökning jämfört med för fem år sedan. Efter att andelen med rörlig lön minskade under några år efter 2011 så har trenden vänt uppåt igen. Den rörliga löns andel av den totala lönen ligger nu på en rekordhög nivå.

Det visar sig att rörlig lön är betydligt vanligare bland civilingenjörer än högskoleingenjörer, men där trenden är ökande hos båda grupper. Det visar sig också att rörlig lön är vanligare ju högre inkomst man har.

Rörlig lön visade sig vara betydligt vanligare bland ingenjörer än ekonomer och jurister. Akavias lönestatistik visar att 20 procent av ekonomerna och 9 procent av juristerna har rörlig lön.

Med antagandet att Sveriges Ingenjörers och Akavias medlemmar är representativa för sina respektive yrkesgrupper så beräknas det finnas 56 000 ingenjörer, 3 100 jurister och 36 000 ekonomer med rörlig lön på svensk arbetsmarknad. Slås de tre yrkesgrupperna ihop handlar det om totalt drygt 95 000 personer med rörlig lön.

Tips till dig med rörlig lön

1. **Stora fördelar att ha kollektivavtal.** Många rörliga ersättningar regleras genom kollektivavtal och är inte lagstadgade. När din arbetsplats har kollektivavtal kan du vara säker på att det är ordning och reda. Det vill säga att dina villkor är rimliga, dina ersättningar skäliga och dina rättigheter säkrade.
2. **Du ska kunna leva på din grundlön.** Om du har ett jobb med stor andel rörlig lön är det viktigt att din grundlön går att leva på. Grundlönen ska varje månad utan problem kunna täcka dina fasta utgifter som boende, mat, transport, fritidsaktiviteter för barn och liknande. Rörlig lön är oftast beroende av arbetsgivarens schemaläggning eller företagets resultat, vilket du som enskild anställd kan ha svårt att påverka. Din privatekonomi ska därmed inte stå och falla med den rörliga lönen.
3. **Det ska framgå i ditt anställningsavtal vad som gäller kring provision.** Om ditt arbete består av en stor andel provision är det viktigt att det framgår tydligt i anställningsavtalet att du har en rätt till provisionen, och när den ska betalas ut. Om det regleras via en policy eller handbok kan arbetsgivaren ändra den utan ditt samtycke.
4. **Ta reda på vilka faktorer som påverkar din rörliga lön.** Det är viktigt för dig att känna till vad som styr din rörliga lön, till exempel provision eller bonus, och hur du själv kan påverka utfallet. För en löpande dialog med din chef om mål och förväntningar. En muntlig uppgift från din chef om hur mycket pengar den rörliga lönen utgör kan vara en vägledning, men är i regel aldrig bindande då det utgör en uppskattning och inte en exakt uppgift.
5. **Tänk på tjänstepensionen.** Om du är på en arbetsplats med kollektivavtal så är bonus, provision och liknande pensionsgrundande (såväl ITP1 som ITP2). Om du däremot är på en arbetsplats utan kollektivavtal så finns risken att bonus och andra rörliga lönedelar inte är pensionsgrundande. Särskild övertidsersättning är pensionsgrundande för ITP1 men inte ITP2. För ITP1 görs pensionsavsättning på din månadslön plus din bonus upp till ett tak på 201 500 kronor, men inte över det. För ITP2 består taket i stället av din årslön plus bonus upp till 2 418 000 kronor, där inga pensionsavsättningar görs över det. Kolla upp hur det ser ut för dig, så att du vet vilken pensionsavsättning du får varje månad.

