



Justitiedepartementet
via e-post: ju.remissvar@regeringskansliet.se
kopia till: ju.L7@regeringskansliet.se
Dnr: Ju2024/00372

2024-05-15

Remissvar

Teknikföretagen välkomnar möjligheten att lämna synpunkter på betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15).

Sveriges ledande arbetsgivar- och branschorganisation

Teknikföretagen är Sveriges ledande arbetsgivar- och branschorganisation för cirka 4 500 teknik- och kunskapsintensiva företag. Tillsammans står våra medlemsföretag för en tredjedel av Sveriges export. Bland medlemsföretagen finns stora globala företag som Ericsson, SAAB, Scania, Northvolt, ABB och Volvo-bolagen, mindre och medelstora teknikföretag över hela landet samt nyetableringar verksamma inom tech och den gröna omställningen. Gemensamt är att de utvecklar varor och tjänster i världsklass och att nästan all försäljning sker i global konkurrens.

Teknikföretagen – bärare av Industriavtalet

Teknikföretagen tecknar centrala kollektivavtal och värnar Industriavtalets lönenormerande roll. Industriavtalet är ett samarbetsavtal mellan arbetsgivarna och facken inom industrin. Den nuvarande lönebildningsmodellen stöds av både arbetsgivare och de ledande fackförbunden i landet. Den går ut på att den internationellt konkurrensutsatta sektorn, som är avgörande för Sveriges välbefinnande, går före och sätter ett riktmärke för löneökningarna i landet.

I praktiken innebär detta att det är Teknikföretagens kollektivavtal som sätter kostnadsramen för hela Sveriges arbetsmarknad. Med andra ord utgör Teknikföretagen en avgörande samhällsaktör för svensk arbetsmarknad och lönebildning. Som remissinstans gällande regler relaterade till ersättningsnivåer bör organisationens svar därmed tillmätas avgörande betydelse.

Sammanfattning

Internationell kompetens är en naturlig och viktig del av kompetensförsörjningen inom teknikintensiva företag. En stark teknikindustri som växer är bra för Sveriges välbefinnande och välfärd. Varje arbete inom teknikindustrin leder också till att det skapas fler jobb på svensk arbetsmarknad, en så kallad multiplikatoreffekt. Teknikindustrin anställer skickliga medarbetare från tredje land med varierad bakgrund — yrkesskickliga produktionsmedarbetare, mjukvaruspecialister, ingenjörer och forskare.

Utgångspunkten för ett väl fungerande system för arbetskraftsinvandring bör vara att företagen är bäst lämpade att avgöra vilken kompetens verksamheten behöver. Att försvåra kompetensförsörjningen genom att införa ett alltför högt lönekrav försämrar förutsättningarna för svensk teknikindustri på såväl kort som lång sikt och skapar därmed hinder för tillväxt i Sverige.

Ett undantagssystem för bristyrken kommer aldrig i praktiken kunna avhjälpa de brister som ett högt lönekrav medför. Utredningens förslag kommer därför påverka svenska teknikföretags konkurrenskraft negativt, i synnerhet när många andra europeiska länder går i motsatt riktning och underlättar för arbetskraftsinvandring. Det går också stick i stäv med EU:s inriktning om att arbetskraftsinvandringen till unionen behöver öka.

Sverige behöver framför allt växla upp arbetet med att attrahera och underlätta för kompetens från platser runt om i världen att komma till Sverige för att arbeta. Vi förordar ett stabilt och förutsägbart regelverk och en nationell strategi med tillhörande långsiktiga satsningar för talangattraktion i syfte att skapa bättre förutsättningar för svenska företag att kunna attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens.

Mot bakgrund av ovan **tillstyrker** Teknikföretagen föreslagen om åtgärder för att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring, ändrade villkor för tillstånd för ICT och säsongsarbete, undantaget från lönekravet för arbetstillstånd för studenter, forskare och legitimationsyrken samt införandet av särskilda bestämmelser om arbetskraftsinvandring som är anställda utomlands och som arbetar i Sverige. Teknikföretagen **avstyrker** dock förslagen om ett lönekrav motsvarande 100 procent av en medianlön och att införa undantag från lönekravet för vissa bristyrkesgrupper där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige.

Teknikföretagen **avstår** från att lämna synpunkter på förslagen om avskaffande av systemet med spårbyte och exkludering av yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd.

Teknikföretagen **ansluter** sig i övrigt till Svenskt Näringslivs remissvar, i synnerhet gällande behovet av en rigid konsekvensanalys av förslagen.

Allmänna synpunkter

Det är en viktig tid för teknikindustrin i Sverige. Elektrifieringen, alltmer avancerad digitalisering, nya industrietableringar, ökade satsningar på försvaret och behovet av att stärka energiförsörjningen genererar stora kompetensbehov. Västra Götaland, Västerbotten, Norrbotten, Dalarna och Västmanland är exempel på några av de län där större industriinvesteringar och etableringar är i full gång. Ökad automation och användning av AI ställer också ökade krav på teknisk kompetens. Utbildningsväsendet behöver i högre utsträckning svara mot behoven på arbetsmarknaden. Den aviserade STEM-strategin från regeringen är därför mycket välkommen.

Även om utbildningsväsendet i större utsträckning än förut syftar till att främja teknisk kompetens och få fler studenter till teknikutbildningar kommer en välfungerande arbetskraftsinvandring vara avgörande för svensk industris kompetensförsörjning. Det krävs för att pågående investeringar ska bli lyckosamma och för att nå målen inom den gröna omställningen.

I en nyligen genomförd undersökning av Industrirådet framkom att industrin behöver ny- och ersättningsrekrytera omkring 300 000 medarbetare de kommande tre åren.¹

Teknikföretagen vill betona att svenska företag konkurrerar om internationell kompetens på en global marknad. Konkurrensen kommer att öka i takt med ökad arbetskraftsbrist i Europa och globalt. Det är därför av stor vikt för svenskt välstånd och välfärd att möjligheten att kunna rekrytera, attrahera och behålla arbetskraft från länder utanför EU förbättras.

Att införa krav på lön i nivå med en svensk medianlön kommer inte att underlätta möjligheten för företag att attrahera, rekrytera och behålla kompetens. Det finns visserligen en stor efterfrågan på ingenjörer och annan spetskompetens inom nya teknologier, som inte berörs av det föreslagna lönekravet, men kompetensbehoven handlar minst lika mycket om yrkesutbildade personer, såsom personer med en praktisk industriteknisk utbildning. Efterfrågan på arbetskraft inom denna yrkesgrupp är också stor och avgörande för industrins möjligheter att konkurrera på en global marknad. Därför kommer förslaget om höjt lönekrav få stora negativa konsekvenser även för teknik- och tillverkningsindustrin.

Teknikföretagen delar regeringens hållning om att missbruk på arbetsmarknaden är oacceptabelt och att det ska vara goda villkor för den som kommer och arbetar i Sverige. För att uppnå detta mål krävs åtgärder riktade med precision mot de vrår av samhället där missbruk förekommer. Utnyttjande av utländsk arbetskraft förekommer dock sannolikt framför allt utanför systemet för arbetskraftsinvandring. Att införa generella åtstramningar och ökad administrativ börda som i första hand slår mot företag och individer som gör rätt för sig är varken ändamålsenligt eller effektivt.

Mot bakgrund av det ansträngda kompetensläget och de utmaningar Sverige står inför vill vi betona att Sverige kan göra mycket mer för att bli attraktivt för den utländska kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar. Vi efterfrågar ökad marknadsföring, snabbare handläggning av arbetstillstånd och personnummer, mer effektivt mottagande, bättre omhändertagande av medföljandes kompetens och utveckling av statistik. En tydlig målsättning och ökad samordning för området internationell talangattraktion ser vi som en nödvändighet för Sverige framgent.

Särskilda synpunkter på förslagen

Medianlön som utgångspunkt för arbetstillstånd

Ett lönekrav motsvarande 100 procent av en medianlön kommer att få negativa konsekvenser för svensk teknikindustri och stänga ute relevant och kvalificerad teknikkompetens. Teknikindustrin är idag beroende av ett brett spann av kompetenser från tredje land – skickliga yrkesarbetare, chefer, forskare och ingenjörer. Hela kedjan av kompetenser behövs. De yrkesgrupper som kommer att drabbas av det höjda försörjningskravet är yrken som redan idag efterfrågas och som kommer att vara viktiga för befintlig industris möjlighet att utvecklas och konkurrera samt investeringar i nyetableringar.

Teknikföretagen har under utredningens gång påtalat de allvarliga konsekvenser som förslaget om höjt lönekrav medför. Flera yrkesroller av yrkesarbetar- och teknikerkaraktär ligger i

¹ Industrirådet, www.industriradet.se, 2024

dagsläget i lönespannet mellan 80–100 procent av en medianlön. Konsekvenserna av ett lönekrav som överstiger 85 procent av en medianlön illustreras av **bilaga 1**. Av Teknikföretagens lönestatistik kan konstateras att flertalet av våra medlemmars yrkesgrupper har ett löneläge som understiger 100, 95 och 90 % av medianlönen även inom tillverkningsindustrin, framför allt för eftertraktade yrkesgrupper så som maskinoperatör, CNC-operatörer, svetsare, truck- och maskinförare, fordon och maskinmontörer samt montörer inom elteknik. I sammanhanget tål att erinras om att dessa yrkesgrupper tillhör en bransch där felaktig tillämpning av regelverket är sällsynt. Personerna omfattas också av etablerade kollektivavtalsvillkor med tillägg för obekvämt arbetstid och skiftform samt också kollektivavtalade pensioner och försäkringar.

Så som även utredningen konstaterar kan det föreslagna höjda försörjningskravet också stänga ute stora tjänstemannagrupper. Det kan till exempel handla om nyexaminerade ingenjörer, exempelvis inom elektroteknik, maskinteknik och energiteknik, samt ekonomer. Inom internationella koncerner förekommer i stor utsträckning koncerninterna utstationeringar som också riskerar att omöjliggöras av förslaget. Det är också vanligt med traineeprogram inom internationella koncerner med gränsöverskridande inslag där trainees utför arbete inom koncernens verksamheter i olika länder. Sådana upplägg kan kraftigt försvåras med det föreslagna upplägget eftersom trainees inledningsvis kan ha en lön understigande medianlönen. Det är särskilt allvarligt för Sveriges konkurrenskraft eftersom dessa program riktar sig till topptalanger inom sina respektive fält och Sverige därför riskerar att missa ett tillfälle att marknadsföra sig som en talangdestination för dessa individer. Mot bakgrund av ovan kommer särskilt unga högskoleutbildade att drabbas.

Förslaget kommer också få särskilt allvarliga negativa konsekvenser för start-ups och scale-ups som i startskedet av sin verksamhet behöver anställa drivna entreprenörer, som ofta också är delägare i verksamheten, och individer med specialistkompetens under medianlönen för att kunna realisera sin tillväxtresa. Detta sker inte sällan i utbyte mot deltagande i personaloptionsprogram. Att ha en rik blandning av små, stora, etablerade och nya bolag är en tillgång för Sverige.

Undantag för bristyrken

Undvik politisk arbetsmarknadsprövning med ett adekvat lönekrav

Mot bakgrund av att det fanns politiska ambitioner om att återinföra systemet med arbetsmarknadsprövning motsatte sig inte Teknikföretagen regeringens förslag om att under hösten 2023 höja försörjningskravet till 80 procent av en medianlön. Teknikföretagen delade då regeringens bedömning om att försörjningskravet för arbetstillstånd till Sverige behövde höjas för att stärka legitimiteten för arbetskraftsinvandringssystemet som helhet. I första hand argumenterade vi för att försörjningskravet åtminstone behövde motsvara lägsta lönerna som följer av relevant kollektivavtal. Vårt budskap var också att ett höjt lönekrav förutsatte att det också infördes åtgärder för att korta handläggningstiderna och stärka talangattraktionen samt att arbetskraftsinvandringssystemet i övrigt bevarades och att reformer om arbetsmarknadsprövning därmed slopades.

Vi är därför kritiska till utredningens förslag om att etablera ett undantagssystem som innebär att Arbetsförmedlingen och Migrationsverket samt i slutändan regeringen avgör vilken kompetens som får anställas i teknikföretag. Ett sådant system innebär i praktiken att en typ av arbetsmarknadsprövning återinförs. Att återgå till ett sådant system skulle innebära en avsevärd försämring av företagets möjligheter att säkra kompetens från tredje land. Det tidigare arbetsmarknadsprövningssystemet ansågs vara orimligt eftersom det gav myndigheterna, och

indirekt fackförbund, inflytande över företagens rekryteringar. Företagen behövde kämpa mot en tungrodd byråkrati som inte bara fördröjde rekryteringsprocessen utan också skapade osäkerhet kring företagets kompetensförsörjning. Att återinföra ett system som redan visat sig vara ineffektivt och skadligt för näringslivet skulle vara ett allvarligt steg tillbaka. Det finns ingenting som tyder på att det skulle fungera bättre denna gång.

Under förutsättning att försörjningskravet om 80 procent förblir oförändrat ser vi inget behov av att införa ett fyrkantigt och ineffektivt undantagssystem där politiken kan hamna i situationer där de behöver förhandla om vilken arbetskraft svenska företag behöver. Bedömningen kring kompetensförsörjningsbehovet bör även fortsättningsvis ligga hos det enskilda företaget.

Ett framtida eventuellt undantagssystem

Om regeringen, trots att starka skäl talar emot det, ändå väljer att gå vidare med förslaget om ett höjt lönekrav motsvarande 100 procent av en medianlön, behöver reformen balanseras med ett adekvat system med undantag för bristyrken.

I betänkandet lämnas ett alternativt förslag på beslutsordning som innebär att Migrationsverket, i samråd med Arbetsförmedlingen, årligen ska besluta om en bristyrkeslista. Teknikföretagen föredrar en sådan ordning framför det ordinarie förslaget om politisk arbetsmarknadsprövning eftersom det skulle minska möjligheten att använda systemet i politiska syften och antagligen förbättra förutsägbarheten i systemet för företagen.

Det finns dock flera stora problem och utmaningar även med det alternativa förslaget till undantagssystem. Dessa behöver åtgärdas innan genomförandet.

Systemet föreslås att från lönekravet undanta vissa yrkesgrupper där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige.

Dessa yrkesgrupper ska baseras på underlag från Arbetsförmedlingen och Migrationsverket utifrån SSYK-koder. Som Teknikföretagen tidigare framfört kommer företagen att ha stora svårigheter att matcha dagens SSYK-koder mot deras befattningar, framför allt med beaktande av att den snabba teknikutvecklingen ständigt skapar behov av nya roller som inte täcks av de nuvarande SSYK-koderna. Den större tekniska kunskapen som behövs inom olika yrken gör att dessa koder inte är tillämpliga. I många fall kommer det även vara omöjligt att anpassa ett sådant system i samma hastighet som arbetsmarknaden ändrar sig. Ett alternativt eller en komplettering till SSYK-koderna behöver därför nära utredas i samråd med näringslivet.

Dessutom är Arbetsförmedlingens bristindex varken heltäckande eller träffsäkra. Nya yrken saknas och likaså så kallade smala yrken. Dessutom varierar kompetensbehoven över landet. Hur ska regionala bedömningar kunna göras när till och med nationell prognos saknas för vissa yrken? Det är således av stor vikt att regionala aspekter analyseras närmare och med särskild hänsyn till det kompetensbehov som industriella nyetableringar medför.

Ytterligare ett problem är att ett yrke kan anses vara ett bristyrke vid en förstagångsansökan och sedan riskera att förlora sin status som bristyrke vid en förlängningsansökan. För yrkesgrupper med ett löneläge under en medianlön riskerar detta skapa en ny våg av kompetensutvisningar med förödande konsekvenser för både individ och företag. Ett eventuellt undantagssystem behöver därför säkerställa att en individ vars yrke omfattades av undantaget vid förstagångsansökan även omfattas av undantaget vid förlängning av arbetstillståndsansökan.

Avslutningsvis tål det att erinras om att ett undantagssystem för bristyrken kommer att skapa osäkerhet vid rekrytering av personal från tredjeland. Sådan osäkerhet kommer i sig själv göra det svårare att rekrytera till dessa yrken, vilket i förlängningen kommer göra det svårare att driva företag i Sverige.

Försörjningskrav för ICT och säsongarbete

Utredningen föreslår att en utlänning ska kunna beviljas ett ICT-tillstånd, ett ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse eller tillstånd för säsongarbete om utlänningens ersättning minst uppgår till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Teknikföretagen tillstyrker förslaget då det utgör en väl avvägd implementering av skyldigheterna som följer av respektive EU-direktiv samt bättre tillgodoser företagets behov av concerninternna förflyttningar och behov av säsongarbetare.

Undantag från lönekravet för arbetstillstånd för studenter och forskare samt legitimationsyrken

Om regeringen går vidare med förslaget om att införa ett lönekrav motsvarande 100 procent av en medianlön tillstyrker Teknikföretagen utredningens förslag om undantag från lönekravet för arbetstillstånd för studenter och forskare samt legitimationsyrken. Som konstaterats ovan kommer det höjda försörjningskravet att skapa hinder för unga och nya arbetstagare att få uppehållstillstånd för arbete. Dessutom kommer det att påverka arbetstagare inom yrken som kräver legitimation. För att underlätta rekryteringen av forskare och studenter föreslår utredningen undantag från lönekravet för dessa grupper, vilket Teknikföretagen särskilt ställer sig bakom. Studenter och forskare utgör en viktig rekryteringsbas för svenska teknikföretag och en kompetens som bör nyttjas medan den befinner sig i Sverige.

Särskilda bestämmelser om arbetskraftsinvandrare som är anställda utomlands och som arbetar i Sverige

Teknikföretagen tillstyrker förslaget om att införa särskilda bestämmelser om arbetskraftsinvandrare som är anställda utomlands och som arbetar i Sverige. Så som utredningen konstaterar motsvarar den föreslagna författningsregleringen den praktiska ordning som redan idag tillämpas av Migrationsverket vid handläggning av arbetstillståndsansökningar där individen har sin anställning hos en utländsk arbetsgivare. Genom att ordningen författningsregleras skapas förutsägbarhet för både individ och arbetsgivare.

Den föreslagna författningstexten tar dock endast sikte på "utlänning som är *utstationerad* i Sverige". Utstationering är, precis som utredningen också belyser, en definition som anknyter till de tre typsituationer som återfinns i utstationeringsdirektivet och utstationeringslagen. Det kan dock förekomma situationer där utländska arbetsgivare sänder personal för att utföra arbete i Sverige som faller utanför de tre utstationeringssituationerna, men som omfattas av kravet på arbetstillstånd. Teknikföretagen föreslår därför att begreppet "utstationering i Sverige" ersätts med "utsänd till Sverige" för att säkerställa att samtliga fall där tredjelandsmedborgare som sänds till Sverige omfattas av den föreslagna regleringen.

Heltäckande sjukförsäkring

Utredningen föreslår att vid vistelse som kommer att uppgå till högst ett år behöver utlänningen ha eller ha ansökt om en heltäckande sjukförsäkring som gäller i Sverige. Teknikföretagen har

inget att erinra mot förslaget som sådant, men önskar att det förtydligas att kravet på heltäckande sjukförsäkring behöver uppfyllas av individen genom att den kan uppvisa att han eller hon har en heltäckande sjukförsäkring, antingen som har tecknats privat eller av arbetsgivaren. Kravet på sjukförsäkring bör således inte inkluderas i kraven på vad ett anställningsavtal ska innehålla enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen. Vidare bör det förtydligas att det som avses är sjukvårdsförsäkring. Detta för att undvika sammanblandning med andra försäkringar, så som sjukförsäkring enligt de kollektivavtalade försäkringar, som ger individen rätt till ersättning vid sjukpenning.

Åtgärder för att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring

Teknikföretagen välkomnar och tillstyrker förslaget om att nyfödda barn till forskare, ICT och säsonganställda kan söka uppehållstillstånd i Sverige, att tillståndstiden för innehavare av EU-blåkort förlängs samt att forskare och studenter med jobbsökartillstånd ska kunna ansöka om uppehållstillstånd för forskning eller forskarstudier utan att behöva lämna landet. Förslagen är viktiga för Sveriges konkurrenskraft och bör genomföras skyndsamt.

Teknikföretagen framhåller att utredningen lagt alltför begränsade förslag för att främja kvalificerad kompetens i förhållande till behovet. Trots den tydliga beställningen i tilläggsdirektivet och de rapporter som utredningen tagit del av är förslagen blygsamma. Alltför stor vikt har lagts vid EU-blåkortet, som används i en mycket begränsad utsträckning av svenska företag. En del av de utmaningarna som företag och individer upplever handlar om regeländringar. En långsiktighet i regelverket är viktig för att både företag och sökande ska veta vad som gäller framgent. Men det finns ett flertal andra utmaningar som behöver omhändertas. Det handlar bland annat om marknadsföring, bostadsbrist, bristande tillgång på internationella skolor, snäv expertskatt och ökade insatser för medföljande.

I de rapporter som utredningen hänvisar till finns flera bra förslag som borde ha presenterats för regeringen, till exempel behovet av en långsiktig strategi, tydligare målsättningar på området, behov av ökade resurser i förhållande till andra länders positionering med mera.

Teknikföretagen har uppmärksammat att regeringen har påbörjat ett arbete som syftar till att öka Sveriges attraktionskraft, vilket vi välkomnar. Regeringens uppdrag till ett antal myndigheter är en mycket viktig åtgärd i att stärka Sveriges attraktionskraft för internationella talanger genom mer effektiva och sammanhängande myndighetsprocesser och som kan göra märkbar skillnad för företagets internationella rekrytering. Problematiken med de alltför långa och icke-samordnade processerna är dock akut och ett skyndsamt arbete är angeläget. Regeringen bör så snart som resultat och utvecklingsmöjligheter kan skönjas i ovanstående uppdrag fortsätta på den utstakade riktningen och skala upp arbete och pilotsatsningar som visar resultat.

Utredningen som regeringen aviserade i början av april i syfte att undanröja hinder för doktorander och forskare att komma till Sverige och stanna här är också mycket välkommen.

Den nya strategin för Sveriges utrikeshandel, investeringar och globala konkurrenskraft fastställer tydliga målsättningar för Sveriges arbete med att attrahera internationell kompetens och en beskrivning av vilken förflyttning som behöver ske. För att nå målen i strategin, att Sverige ska stiga i ranking som attraktiv destination för utländsk kvalificerad arbetskraft och att det regionala och nationella arbetet för att attrahera utländsk kompetens ska utvecklas, behöver mer göras.

Det behövs en långsiktig strategi och handlingsplan i syfte att skapa goda förutsättningar för svenska företag att kunna attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens. Detta arbete bör ske i nära dialog med näringslivet. Finlands arbete med programmet Talent Boost kan tjäna som exempel på sammanhållet och långsiktigt arbete.

Regeringens uppdrag till Migrationsverkets om att korta handläggningstiderna för högkvalificerad kompetens som ingenjörer och mjukvaruutvecklare, det så kallade "snabbspåret" visar indikationer på att ge resultat. Teknikindustrin består av ytterligare yrkeskategorier som idag inte omfattas av Migrationsverkets snabbspår. Även för ICT-tillstånd, som är av stor vikt för internationella koncerner, bör en så kort handläggningstid som möjligt eftersträvas. Det vore också önskvärt att utvidga snabbspårssystemet till att också omfatta kvalificerade yrkesutbildade medarbetare, exempelvis operatörer med batteri- eller CNC-kompetens som är viktiga för att nyetableringar ska bli framgångsrika och befintliga företag ska kunna växa.

Maria Rosendahl
Näringspolitisk chef

Anna Nordin
Biträdande förhandlingschef

Bilaga 1 - Antal metallarbetare per yrke med månadslön understigande 100, 95, 90, 85 och 80 % av en medianlön (2022-årsnivå) samt dess andel av arbetstagare inom yrket

Yrke (SSYK)	Månadslön under 100 % av medianlön (34 200)		Månadslön under 95 % medianlön (32 490)		Månadslön under 90 % medianlön (30 780)		Månadslön under 85 % medianlön (29 070)		Månadslön under 80 % medianlön (27 360)	
	Antal	Andel av arbetstagare inom yrket	Antal	Andel av arbetstagare inom yrket	Antal	Andel av arbetstagare inom yrket	Antal	Andel av AT inom yrket	Antal	Andel av arbetstagare inom yrket
Maskinoperatör metall CNC m.fl.	16 664	85 %	14 271	73 %	11 301	58 %	7 782	40 %	4 635	24 %
Fordon och maskinmontörer	8 625	66 %	7 407	57 %	5 818	45 %	3 962	30 %	2 270	17 %
Montörer elteknik	7 674	88 %	6 199	71 %	4 985	57 %	3 511	40 %	2 210	25 %
Maskinoperatörer, processövervakare plast, kemi, stål, ytbehandling, metall	8 023	82 %	6 907	71 %	5 627	58 %	4 057	42 %	2 434	25 %
Lager, terminal	6 562	91 %	5 449	75 %	4 296	59 %	3 043	42 %	1 703	24 %
Montörer metall, plastprodukter	5 799	96 %	5 413	90 %	4 617	77 %	3 374	56 %	2 103	35 %
Truck och maskinförare	3 528	75 %	2 904	62 %	2 299	49 %	1 517	32 %	723	15 %
Svets	3 666	82 %	2 821	63 %	2 073	46 %	1 316	29 %	613	14 %
Maskinreparatörer, underhåll	3 544	44 %	2 234	28 %	1 214	15 %	621	8 %	276	3 %