

Arbetsstillstånd 2026

- *Så säkrar du en hållbar rekrytering och undviker sanktioner*

Sirma Meydan, 20 augusti 2026



Agenda

1. Grunderna: vad är arbetstillstånd och vem behöver det?
2. EU/EES, Schweiz och tredjeland – gränsdragningen som styr allt
3. Processen: arbetsgivarens roll från annons till beslut
4. Alternativa tillstånd
5. Det nya regelverket: vad som gäller från 1 juni 2026

Kapitel 1 – Grunderna

Vad ett arbetstillstånd är och vem som behöver ett



Vad är ett arbetstillstånd?

- Ett tillstånd att arbeta i Sverige (2 kap. 7 § utlänningslagen)
- Skiljer sig juridiskt från uppehållstillstånd – som ger rätt att bo här
- Krävs för anställning i Sverige, om arbetet utförs här
- Utan giltigt tillstånd får arbetet inte påbörjas

Kom ihåg: rätt att bo och rätt att jobba är två olika beslut

Varför regleras arbetskraftsinvandringen?

- Ska ge rimliga och rättssäkra villkor för den som jobbar i Sverige
- Ska skydda svenska löner och konkurrensvillkor
- Ska motverka utnyttjande av utländsk arbetskraft

Kom ihåg: regelverket balanserar skydd mot attraktionskraft – förklarar varför det både skärps och förenklas samtidigt.

Hur regleras arbetstillstånd?

- Utlänningslagen (2005:716), 6 kap. och 6 a–c kap.
- Utlänningsförordningen (2006:97)
- Migrationsverkets föreskrifter och praxis

Kapitel 2 - EU/EES, SCHWEIZ OCH TREDJELAND

Gränsdragningen som avgör om resten av regelverket är relevant

EU/EES och Schweiz: ingen ansökan om arbetstillstånd

- EU/EES-medborgare omfattas av fri rörlighet – behöver inget arbetstillstånd för att arbeta i Sverige
- Schweiziska medborgare: samma sak – inget arbetstillstånd krävs
- Vid vistelse längre än 3 månader ska schweizisk medborgare ansöka om uppehållstillstånd – men får börja arbeta redan innan beslut kommit

Kom ihåg: ingen arbetstillståndsprocess, men glöm inte uppehållstillståndet vid längre vistelser för schweiziska medborgare.

Tredjeland: arbetstillstånd krävs

- Medborgare i land utanför EU/EES behöver ansöka om arbetstillstånd
- Tillståndet ger rätt att bo och arbeta i Sverige under giltighetstiden
- Personen får inte resa in som turist och börja jobba – tillstånd ska vara beviljat innan arbetet påbörjas
- Krävs giltigt pass; vissa medborgarskap kräver även visum för vistelse kortare än 3 månader

Kom ihåg: allt som följer i kapitel 4 och 5 (processen, lönekrav, sanktioner) gäller specifikt denna grupp – tredjelandsmedborgare.

Kapitel 3 – Processen

Arbetsgivarens roll från annons till beslut



Processen i sex steg

1. Annonsera tjänsten (minst 10 dagar, EU/EES och Schweiz)
2. Teckna anställningsavtal och ordna försäkringar
3. Arbetsgivaren initierar ansökan i e-tjänsten
4. Arbetstagaren fullföljer sin del av ansökan
5. Migrationsverket handlägger och beslutar
6. Arbetet påbörjas – tidigast när tillstånd är beviljat

Steg 1: Annonsering (Unionsföreträdet)

- Minst 10 dagars annonsering, tillgänglig i Sverige, EU/EES och Schweiz
- Gäller endast vid nyrekrytering
- Anställningsavtal tecknas efter annonseringstidens slut

Missas detta kan hela ansökan nekas – spara annonsen och annons-ID

Steg 2: Anställningsavtal och lön

- Anställningsavtal tecknas efter annonseringstidens slut – skriftligt, lagkrav
- Tecknas innan ansökan lämnas in – avtalet gäller villkoren, inte rätten att redan börja arbeta
- 6 kap. 2 § utlänningslagen: lön, försäkringsskydd och villkor får inte vara sämre än kollektivavtal eller branschpraxis
- Helhetsbedömning (MIG 2017:24): sämre försäkringsskydd kan vägas upp av högre lön, och tvärtom
- Gäller oavsett om arbetsgivaren har eget kollektivavtal
- Försäkringar (sjuk-, liv-, trygghets- och tjänstepensionsförsäkring) ska vara tecknade när anställningen börjar
- Praktiskt tips: skriv inte ett fast startdatum i avtalet – ange istället att anställningen börjar den dag tillståndet beviljas

Steg 3-5: Ansökan och handläggning

- Arbetsgivaren initierar ansökan i Migrationsverkets e-tjänst
- Arbetstagaren får en länk och fullföljer sin del – ansökan registreras när båda är klara
- Facklig organisation ges möjlighet att yttra sig
- Kontrollera rätten att vara och arbeta i Sverige, spara: avtal, annonsering, fackligt yttrande

Steg 6

- Arbetet får tidigast påbörjas när tillståndet är beviljat
- Nytt från 1 juni 2026: anmälningsskyldighet om anställningen inte påbörjats inom 4 månader från tillståndets första giltighetsdag – annars riskerar tillståndet att återkallas
- Anmäl även förändringar i anställningen till Migrationsverket löpande

Kapitel 4 – Vägen till arbetstillstånd och alternativen

Alternativa tillstånd – snabbare vägar för rätt situation

EU-blåkort – för högkvalificerad arbetskraft som annars kan tycka den vanliga processen är onödigt trög

1. För att få EU-blåkort ska arbetstagaren ha en högskoleutbildning motsvarande 180 högskolepoäng eller fem års yrkeserfarenhet, samt en lön som motsvarar minst 1,25 gånger en genomsnittlig bruttolön i Sverige
2. Ett EU-blåkort gäller vid första ansökan i minst nio månader och som längst fyra år (tidigare 2)

ICT-tillstånd – när ett utländskt bolag flyttar egen personal till sin svenska verksamhet

1. För anställda som förflyttas internt inom koncernen till Sverige, längre än 90 dagar
2. Kräver minst 3 månaders anställning i koncernen innan flytten
3. Nytt: lönen ska minst motsvara kollektivavtalets heltidslön, även vid deltid

Säsongarbete – för verksamhet som bara behöver personal en del av året

1. För säsongsbunden verksamhet, t.ex. jordbruk och bärplockning
2. Tillstånd i upp till 9 månader per 12-månadersperiod (förlängt från 6)
3. Nytt: samma lönegolv som ICT

Kapitel 5 – Det nya regelverket

- Vad som gäller från 1 juni 2026

Översikt på ändringar från 1 juni 2026

- Höjt lönekrav: 90 % av medianlönen (huvudregel)
- Krav på heltäckande sjukförsäkring vid vistelse under ett år
- Regeringen kan stoppa vissa yrken helt från arbetstillstånd
- Två nya brott: exploatering av utländsk arbetskraft och handel med arbetstillstånd
- Höjda avgifter för arbetsgivare vid regelbrott
- Arbetsgivarens egna brister/sanktioner kan ge nekat tillstånd
- Längre tillståndstid för EU-blåkort och säsongarbete
- Smidigare regler för forskare som söker jobb efter studier/forskning

Nytt lönekrav

- Minst 90 % av SCB:s medianlön – för närvarande 34 470 kr/mån
- Ersätter tidigare krav på "god försörjning" (80 %)
- Undantagna yrken/grupper: minst 75 % av medianlönen (28 725 kr/mån)
- Gäller parallellt med kollektivavtalskravet – den högre nivån vinner
- Gäller för **förstagångsansökningar med beslut 1 juni 2026 eller senare** – oavsett när ansökan lämnades in

Kom ihåg: det är beslutsdatumet, inte ansökningsdatumet, som avgör om det nya kravet gäller.

Vilka är undantagna 90 %-kravet?

Undantagna yrken (regeringens lista, gäller yrket under hela tillståndstiden – kontrollera vid varje förlängning att yrket fortfarande står med)

Andra undantagna grupper:

- F.d. studenter/forskare vid första arbetstillståndsansökan
- Personer med uppehållstillstånd enligt EU:s massflyktsdirektiv (undantag i 2 år, eller till tillståndets utgång om det är längre)
- Vissa vårdyrken under legitimering: läkare, tandläkare, sjuksköterskor med utländsk examen
- Anställda på tech-/life science-bolag under uppbyggnad (yngre än 5 år, färre än 100 anställda)

Kom ihåg: dessa grupper omfattas av 75 %-kravet, inte 90 %-kravet – inte helt undantagna lönekrav.

Sjukförsäkring och nekad tillstånd

- Heltäckande sjukförsäkring krävs vid vistelse högst ett år – ska täcka akut och planerad vård, tandvård och hemtransport
- Tillstånd kan nekas p.g.a. arbetsgivarens brott, sanktioner eller skattefel
- Från 1 juni 2026: bärplockare i skog (SSYK 9210) och personlig assistent (SSYK 5343) är helt borttagna ur listan över yrken som kan ge arbetstillstånd (5 kap. 5 § utlänningsförordningen) – *observera: detta gäller specifikt dessa två yrken, inte en generell möjlighet för regeringen att löpande utesluta yrkesgrupper*

Nya brott och avgifter

- Exploatering av utländsk arbetskraft: fängelse högst 2 år, grovt brott 6 mån–4 år
- Handel med arbetstillstånd: samma straffskala
- Särskild avgift höjs från 1 till 2 prisbasbelopp per person
- Vid överträdelse längre än 3 månader: höjs till 4 prisbasbelopp – gäller även uppdragsgivare i entreprenadkedjor

Checklista

- Kartlägg rätt tillståndstyp innan rekrytering påbörjas
- Bygg in marginal för annonsering, fackligt yttrande och handläggningstid
- Dokumentera lönejämförelse mot kollektivavtal
- Kontrollera egen historik (sanktioner, skatteskulder) innan ansökan
- Bevaka uppdaterade belopp och yrkeslistor löpande
- Kontrollera sjukförsäkring vid vistelse ≤ 1 år
- Sätt påminnelse: anställning ska påbörjas inom 4 månader
- Kontrollera övergångsregler vid förlängningsansökan

Arbetsstillstånd – Undvik risker och sanktioner

Heldagskurs 15 oktober

Som kursdeltagare får du kunskap om:

- Arbetsgivarens ansvar i processen
- Olika tillståndstyper
- Praktiska lösningar vid ansökan
- Strategier vid risk för utvisning
- Krav för medsökande familj
- Snabbare handläggning för kvalificerad arbetskraft
- Varaktigt bosatt-status

Vad tyckte du om dagens webinarium?

Ta gärna 30 sekunder och svara på utvärderingen!

Tack!

För frågor om BG Institute och våra kurser,
mejla oss på kursinformation@bginstitute.se

