

Regeringskansliet
Justitiedepartementet
ju.registrator@regeringskansliet.se

Redovisning av uppdrag 15 i regleringsbrevet – Yrken som kan undantas lönekravet för arbetstillstånd

(Ju2026/00139)

Härmed överlämnas redovisning av uppdrag 15, Yrken som kan undantas lönekravet för arbetstillstånd, i regleringsbrevet för budgetåret 2026.

Maria Mindhammar
Generaldirektör

Bilagor:

Redovisning: Förslag på yrken som kan undantas från ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd

REDOVISNING

Förslag på yrken som kan undantas från ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd

Dnr: MVA-2026-01152



Migrationsverket: Förslag på yrken som kan undantas från ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd

Framställd av: Region Syd

Fastställd av: Maria Mindhammar, generaldirektör

Fastställersedatum: 2026-03-20

Handlagd av: Hanna Geurtsen, bitr. uppdragsledare

Diarienummer: MVA-2026-01152

Sammanfattning

Migrationsverket fick den 27 januari 2026 i uppdrag att redovisa en lista med förslag på yrken som kan undantas lönekravet för arbetstillstånd i enlighet med förslagen i regeringens proposition Nya regler för arbetskraftsinvandring (prop. 2025/26:87). Utgångspunkten är att behovet av undantag är begränsat och att varje enskilt förslag ska motiveras.

Uppdraget ska tillmäta särskild vikt vid kriterierna antal ansökningar om arbetstillstånd, bifallsfrekvens inom yrket, skillnad mellan lägsta månadslön enligt svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket/branschen och lönekrav.

Därtill ska Migrationsverket tillsammans med Arbetsförmedlingen identifiera yrken där behovet av arbetskraft inte kan tillgodoses inom Sverige, eller inom en viss del av Sverige, och som har en lägsta månadslön enligt svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket/branschen som understiger det lönekrav som föreslås i nämnda proposition. Migrationsverket ska i arbetet ha dialog med sammanslutningar av arbetsgivare respektive arbetstagare och andra berörda aktörer.

Redovisningen utgör ett underlag för regeringen att ta ställning till avseende vilka yrken som kan undantas lönekravet utifrån en lista om totalt 81 yrken. Givet att behovet av undantag är begränsat kan olika viktning av kriterierna göras och ytterligare två möjliga scenarier med 55 respektive 21 yrken presenteras i rapporten. Den analys som gjorts visar att ju färre yrken som finns på listan desto större påverkan och effekter för arbetsgivare och arbetstagare.

Rapporten innehåller metodbeskrivning och resonemang kring de olika kriterierna.

Innehållsförteckning

1	Inledning	6
1.1	Uppdraget.....	6
1.2	Bakgrund.....	6
2	Kvalifikationskrav, begreppet lägsta lön enligt kollektivavtal eller praxis samt om SSYK-strukturen	7
2.1	Yrken med låga kvalifikationskrav	7
2.2	Lägsta lön enligt kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen	8
2.3	Dialog med arbetsmarknadens parter.....	10
2.4	Klassificering av yrken (SSYK)	10
3	Urval av yrken som kan undantas ett lönekrav	11
3.1	Yrken där behovet av arbetskraft inte kan tillgodoses inom Sverige eller del av Sverige	11
3.1.1	Två yrken med låga kvalifikationskrav.....	12
3.2	Förekomst av arbetskraftsinvandring.....	13
3.2.1	Effekter av att tillämpa förekomsten av arbetskraftsinvandring som en begränsande faktor när undantagsyrken fastställs.....	16
3.3	Yrken där det föreligger behov av arbetskraft och där lägsta lön enligt kollektivavtal eller praxis överstiger 33 390 kronor.....	16
3.4	Kort om yrken där efterfrågan på arbetskraft endast föreligger i viss del av Sverige	17
3.5	Andra migrationsrättsliga aspekter	18
3.5.1	Yrken som exkluderas från möjlighet att beviljas arbetstillstånd	18
3.5.2	Yrken som kräver svenskt medborgarskap	19
3.5.3	Överväganden kopplade till yrke med förhöjd risk för exploatering och missbruk.....	19
4	Möjliga effekter av lönekrav som villkor för arbetstillstånd	20
5	Slutsatser och sammanvägning	22
5.1	Vikt lagd vid samtliga tre kriterier på de nivåer som redovisas i kapitel 3 och 4.....	22
5.2	Vikt lagd vid skillnaden mellan lägsta månadslön enligt svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och lönekravet	23
5.3	Vikt lagd vid antalet ansökningar om arbetstillstånd och antalet giltiga tillstånd	23

1 Inledning

1.1 Uppdraget

Den 27 januari 2026 fick Migrationsverket i uppdrag att med utgångspunkt i att behovet av undantag är begränsat, redovisa en lista med förslag på yrken som kan undantas från ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd i enlighet med förslaget i propositionen 2025/26:87, Nya regler för arbetskraftsinvandring. Listan är för regeringen att ta ställning till när de fastställer vilka yrken som ska undantas lönekravet. Varje enskilt förslag ska motiveras. Antalet ansökningar om arbetstillstånd, bifallsfrekvens inom yrket samt skillnaden mellan lägsta månadslön enligt svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och lönekravet ska tillmätas särskild betydelse. Migrationsverket ska tillsammans med Arbetsförmedlingen identifiera yrken där behovet av arbetskraft inte kan tillgodoses inom Sverige, eller en viss del av Sverige och som har en lägsta månadslön enligt svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen som understiger det lönekrav som föreslås i prop. 2025/26:87. Migrationsverket ska i sitt arbete ha dialog med sammanslutningar av arbetsgivare respektive arbetstagare samt andra berörda aktörer. Uppdraget ska redovisas senast den 20 mars 2026.

1.2 Bakgrund

Förslaget att införa ett lönekrav om 90 procent av medianlönen som villkor för arbetstillstånd motiveras i prop. 2025/26:87 med att Sverige i första hand är i behov av kvalificerad och högkvalificerad arbetskraftsinvandring. Regeringen konstaterar att Sverige trots krav på god försörjning (80 procent av medianlönen) fortfarande har en relativt omfattande arbetskraftsinvandring till yrken där kraven på utbildning och yrkeserfarenhet är låga. Vidare i propositionen anger regeringen att ett krav på en högre lönenivå för att beviljas arbetstillstånd kan minska arbetskraftsinvandringen inom lågkvalificerade yrken samtidigt som det kan innebära att den arbetskraft som redan finns i Sverige bättre tas tillvara. Yrken med låga krav på utbildning och yrkeserfarenhet förekommer också i branscher där risken för missbruk och exploatering är högre. Om arbetskraftsinvandringen minskas generellt till dessa yrken och branscher så antas också förekomsten av missbruk och risk för exploatering minska.¹

Av prop. 2025/26:87 framgår också att regeringen ska få meddela föreskrifter om undantag från lönekravet. I skälen för regeringens förslag anges att behovet

¹ Prop. 2025/26:87, sid 23-24.

av undantag är begränsat. Regeringen ska kunna pröva behovet av undantag för enstaka yrken där samlade förhållanden talar särskilt starkt för att medge undantag. För yrkesgrupper med en lön som understiger kravet och som också är lågkvalificerade bör arbetskraftsinvandringen över tid kunna ersättas av inhemsk arbetskraft. För vissa mellankvalificerade och högkvalificerade yrkesgrupper, samt yrken med krav på motsvarande gymnasieutbildning där lönen inte når upp till en lön motsvarande 90 procent av medianlönen är det tänkbart att den arbetskraft som redan finns inte räcker till för att tillgodose Sveriges behov.²

Migrationsverket redovisade ett liknande uppdrag i juli 2025³, men då med utgångspunkten att lönekravet skulle sättas till nivån 100 procent av medianlönen och med utgångspunkt i resonemangen om undantag som återfinns i betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15). Det underlaget innehöll 152 yrken där behovet av arbetskraft inte bedömdes kunna tillgodoses i Sverige eller del av Sverige samt där lägsta kollektivavtalsenliga lön för yrket antogs understiga 100 procent av medianlönen. Ett antal migrationsrättsliga aspekter redovisades också. Listan och redovisningens metoder och definitioner av begrepp har utgjort grunden för detta nya uppdrag. Underlaget och metoderna har anpassats utifrån propositionen och det nya uppdragets avgränsningar. Vad gäller sammanvägningen av de faktorer som ska tillmätas särskild betydelse så har Migrationsverket sammanställt ett grundurval och två scenarier beroende på vilken faktor som tillmäts vilken typ av vikt. Se vidare i kapitel 5.

2 Kvalifikationskrav, begreppet lägsta lön enligt kollektivavtal eller praxis samt om SSYK-strukturen

Nedan följer beskrivningar av de begrepp och parametrar som tillkommit i och med prop. 2025/26:87 samt kort om hur Migrationsverket har kommit fram till det urval där parametrarna lön, antal ansökningar och antalet beviljade arbetstillstånd kan ges särskild vikt i sammanställningen.

2.1 Yrken med låga kvalifikationskrav

Propositionen anger att undantag kan övervägas för mellankvalificerade och högkvalificerade yrkesgrupper, samt yrken med krav på motsvarande

² Prop. 2025/26:87 sid. 30.

³ Lista med förslag på yrken som kan undantas från ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd, 23 juli 2025, dnr 1.1.1-2025-2095.

gymnasieutbildning. För att ta fram förslag på undantag behöver yrken som inte följer den beskrivningen alltså identifieras utifrån kvalifikationsnivå.

Migrationsverket har utgått från standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)⁴ där inplacering av ett yrke baseras på arbetsuppgift, arbetserfarenhet samt kvalifikationsnivå. Ett yrke definieras främst utifrån de arbetsuppgifter och göromål som utförs eller ska utföras av en person som anställd eller egenföretagare. Kvalifikationer definierar de kunskaper och färdigheter som krävs för att utföra arbetet. Kvalifikationsnivåer anges i SSYK-strukturen i fyra nivåer.

1. Elementär utbildning på grundskolenivå. Översatt till svenska förhållanden innebär det inga eller låga formella utbildningskrav.
2. Utbildningar på gymnasial nivå samt eftergymnasiala utbildningar kortare än 2 år.
3. Praktiska eller yrkesspecifika eftergymnasiala utbildningar om 2–3 år.
4. Teoretiska eller forskarförberedande eftergymnasiala utbildningar samt forskarutbildningar om minst 3 år, normalt 4 år eller längre.

Vi har i detta uppdrag antagit att det är yrken med kvalifikationsnivå 1 som inte omfattas av definitionen mellankvalificerade och högkvalificerade yrkesgrupper, samt yrken med krav på motsvarande gymnasieutbildning. Alla yrkesgrupper i SSYK inom yrkesområde 9 faller under kvalifikationsnivå 1. Dessa yrkesgrupper har alltså inte beaktats i detta uppdrag.

2.2 Lägsta lön enligt kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen

För att ett yrke ska vara aktuellt för undantag ska lägsta månadslön enligt svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen understiga 33 390 kronor. Det finns ingen samlad redovisning över lägstalöner enligt kollektivavtal. Vidare finns det ingen definition av vilken lönenivå som praxis avser.

Arbetsförmedlingen utgick i det tidigare uppdraget år 2025 från den 10:e percentilen (P10) i lönestrukturstatistiken⁵ som ett visst mått på praxis. En svaghet med att använda P10 i lönestrukturstatistiken som ett mått på praxis är bland annat att vissa undergrupper i SSYK-strukturen är heterogena och att det därmed kan finnas yrkesroller med ett lägre löneläge inom en undergrupp där det samtidigt finns en numerärt större yrkesroll med högre löneläge. Lönestrukturstatistiken blir därför inte representativ för löneläget i yrket. Lönestrukturstatistiken är heller inte heltäckande eftersom statistiskt underlag saknas för vissa yrken. I uppdraget som redovisades av Arbetsförmedlingen i

⁴ Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).

⁵ [Genomsnittlig månadslön och lönespridning efter sektor, yrke \(SSYK2012\) och kön. År 2023-2024.](#)

maj 2025 fick arbetsmarknadens parter därför inom ramen för Arbetsförmedlingens samråd inkomma med kommentarer om andra källor, så som kollektivavtal, bransch- eller yrkesstatistik, som bättre beskriver löneläget i respektive yrke. De bedömningar och kommentarer gällande lön som inkom till Arbetsförmedlingen under våren 2025 har beaktats även i detta uppdrag.

Migrationsverket har i detta uppdrag utgått ifrån att om ett yrke bedömdes ha en lön som översteg 100 procent av medianlönen i det tidigare redovisade uppdraget som baserades på lönestrukturstatistik från 2023 så kan lönen antas överstiga 90 procent av medianlönen baserad på 2024-års lönestrukturstatistik. Vidare har myndigheten i uppdraget också utgått från att yrken som skulle anses ha en lägstalön under 90 procent av medianlönen 2023⁶ också antas ha en lägstalön under 90 procent av medianlönen 2024.

För ett antal yrken saknades uttömmande underlag i samrådet som skedde år 2025. Av den anledningen har berörda arbetsmarknadsparter getts en ny möjlighet att yttra sig gällande lägsta lönen i förhållande till 33 390 kronor. Eftersom arbetet med att undersöka vad som utgör lägsta lönenivå kan vara omfattande för så kallade sifferlösa kollektivavtal har myndigheten i detta uppdrag begränsat sig till att undersöka lönenivåer inom yrken där det också har förekommit arbetskraftsinvandring. Den fördjupade undersökningen omfattar ett 20-tal yrken inom yrkesområde 1 – 3 (SSYK), varav flertalet ingenjörsyrken.

Migrationsverket och Arbetsförmedlingen bedömer att det inte finns något annat sätt att säkerställa att behovet av undantag beaktas även för yrken där lönestrukturstatistiken antyder att lägstalönen ligger över lönekravet, men andra källor, så som kollektivavtal, bransch- eller yrkesstatistik, anger en lägre lönenivå. Migrationsverket har, givet de begränsade tidsramarna för detta uppdrag inte gjort någon ny inhämtning av löneuppgifter för samtliga yrken i Arbetsförmedlingens lista från maj 2025.

Avsaknaden av en mer heltäckande sammanställning över vad som utgör lägsta lön enligt kollektivavtal utgör alltså en metodologisk svaghet som Arbetsförmedlingen beskrev i uppdraget 2025 och som Migrationsverket har beskrivit här ovan. Svagheten leder också till att det blir svårt att tillmäta ”skillnaden mellan lägsta månadslön enligt svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och lönekravet” särskild vikt när listan över förslag sammanställs. Se vidare under stycke 3.3.

⁶ 2023-års medianlön var den tillgängliga medianlön som rådde vid tidpunkten för Arbetsförmedlingens arbete med uppdraget 2025.

2.3 Dialog med arbetsmarknadens parter

Förutom att ge vissa arbetsmarknadsparter möjlighet att kommentera vad som utgör lägsta kollektivavtalsenliga lön har Migrationsverket och Arbetsförmedlingen gemensamt genomfört två digitala dialogmöten med arbetsgivarföreträdare respektive arbetstagarorganisationer. I dessa möten har fakta, begrepp och tillvägagångssätt beskrivits. Därefter har samtliga deltagande organisationer haft möjlighet att inkomma med skriftliga synpunkter som sammanställts i bilaga 2.

2.4 Klassificering av yrken (SSYK)

Yrkena i SSYK 2012 är uppdelade på fyra nivåer: *yrkesområde*, *huvudgrupp*, *yrkesgrupp* och *undergrupp*.

I uppdraget som redovisades år 2025 fastställde Arbetsförmedlingen att det mest ändamålsenliga tillvägagångssättet var att utgå från den lägsta nivån, dvs. undergrupper. På denna nivå finns 429 yrken. Undergrupp anges både vid annonsering av ledig tjänst på Platsbanken och vid ansökan om arbetstillstånd. Klassificeringsstrukturen SSYK används vidare inom arbetsmarknad- och individstatistiken som Statiska centralbyrån (SCB) publicerar, t.ex. lönestatistik.

För att illustrera hur standarden är uppbyggd kan vi ta yrket *biomedicinsk analytiker m. fl.* SSYK 3212. Yrket tillhör:

- Yrkesområde 3 - Yrke med krav på högskolekompetens,
- Huvudgrupp 2 - Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande inom hälso- och sjukvård samt laboratorium
- Yrkesgrupp 1 - Biomedicinska analytiker, tandtekniker och laboratorieingenjörer m.fl.
- Undergrupp 2 – Biomedicinsk analytiker m.fl.

I sammanhanget kan det vara värt att nämna att antalet huvud-, yrkes- och undergrupper skiljer sig åt mellan de 8 olika yrkesområden som har beaktats i detta uppdrag. Flest huvud-, yrkes- och undergrupper återfinns i yrkesområde 1 – 3 som inom arbetskraftsinvandringen betecknas som högkvalificerad arbetskraft.

Yrkesområde		Huvud-grupper	Yrkes-grupper	Under-grupper
1	Chefsyrken	7	30	57
2	Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	6	29	113
3	Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	5	20	68
4	Yrken inom administration och kundtjänst	4	7	22

5	Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	4	15	44
6	Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	2	5	10
7	Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	6	13	50
8	Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	3	15	46
9	Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6	10	16
0	Militärt arbete	3	3	3
	Totalt	46	147	429

Att standarden ser ut på detta sätt och att underlaget ska redovisas ner på undergruppsnivå gör att yrken med många undergrupper kan bli svårare att analysera när antalet ansökningar om arbetstillstånd ska sorteras utifrån standarden. Det är alltså svårare att få en samlad bild över arbetskraftsinvandringen till t.ex. ingenjörsyrken eftersom dessa återfinns i minst sju underkategorier.

3 Urval av yrken som kan undantas ett lönekrav

Grundurvalet för uppdraget utgörs av den lista med 152 yrken som togs fram och presenterades under år 2025. Nedan följer redovisning av hur Migrationsverket gått tillväga för att ta bort yrken från den lista som presenterades 2025 så att regeringen får ett underlag som bättre beskriver och sammanfattar samlade förhållanden som kan tala särskilt starkt för att medge undantag. Redovisningen beskriver också kort möjliga konsekvenser av att lägga till eller inte beakta yrken för undantag från lönekravet.

3.1 Yrken där behovet av arbetskraft inte kan tillgodoses inom Sverige eller del av Sverige

Arbetsförmedlingens bedömning av arbetsmarknadens behov från juni 2025 utgick från en tidshorisont om 12 - 18 månader. Den är alltså fortfarande relevant att utgå ifrån. Arbetsmarknadsbedömningen har endast justerats marginellt vad avser ett fåtal yrken. Till listan över yrken där behovet av arbetskraft inte bedöms kunna tillgodoses inom Sverige eller del av Sverige har SSYK 7112 *murare m. fl.* lagts till. För följande yrken bedöms behovet däremot inte längre föreligga på en sådan nivå att de bör undantas ett lönekrav

- SSYK 2289 *övriga specialister inom hälso- och sjukvård*
- SSYK 3313 *redovisningsekonomer*
- SSYK 8331 *buss- och spårvagnsförare.*

Nedan är data⁷ för de yrken som tillkommit respektive strukits från listan av 152 yrken där det anses föreligga ett behov av arbetskraft sedan uppdragsredovisningen i juli 2025.

Tabell 1

SSYK	Yrkesbeskrivning	P10 lön	Antal ansökningar 2024	Antal ansökningar 2025	Antal giltiga arbetstillstånd ⁸
2289	Övriga specialister inom hälso- och sjukvård	30 400	0	0	0
3313	Redovisningsekonomer	32 600	<50	<50	<50
7112	Murare m.fl.	33 000	150	100	50
8331	Buss- och spårvagnsförare	29 800	0	0	0

För yrket SSYK 2289 *övriga specialister inom hälso- och sjukvård* så finns det inga noteringar om ansökningar om arbetstillstånd hos Migrationsverket. Det finns heller inga arbetstillstånd beviljade som löper ut efter den 1 december 2026. För SSYK 3313 *redovisningsekonomer* så har det förekommit ansökningar om arbetstillstånd både år 2024 och 2025. Inom SSYK 7112 *murare m.fl.* berörs desto fler arbetsgivare och arbetstagare potentiellt av möjligheten att undantas som tabellen visar.

3.1.1 Två yrken med låga kvalifikationskrav

För två yrken där det bedöms föreligga behov av arbetskraft som inte kan tillgodoses inom Sverige är kvalifikationskraven låga (inga eller låga formella utbildningskrav). Dessa två yrken har därmed inte inkluderats i förslaget gällande undantag från lönekravet som villkor för arbetstillstånd. Nedan är data för dessa två yrken.

Tabell 2

SSYK	Yrkesbeskrivning	P10 lön	Antal ansökningar 2024	Antal ansökningar 2025	Antal giltiga arbetstillstånd ⁹
9111	Städare	24 700	1000	650	100
9210	Bärplockare och plantörer m. fl.	23 200	-	-	-

Sedan år 2025 har ansökningar om arbetstillstånd för bärplockning inkommit och prövats inom ramen för EU:s säsongsanställningsdirektiv och inte enligt huvudregeln för arbetstillstånd i 6 kap. 2 § första stycket UtIL. Detta yrke är ett

⁷ Se stycke 3.2 för mer information om vilken data som visas. Antalet är avrundat till närmaste 50-tal.

⁸ Som löper ut efter den 1 december 2026.

⁹ Som löper ut efter den 1 december 2026.

exempel på där lönekravet i sig inte kommer påverka möjligheten att bevilja arbetstillstånd eftersom det finns en alternativ reglering som rekryterande arbetsgivare till synes redan använder. För SSYK 9111 *städare* så ser vi att det är ett relativt stort antal ansökningarna som görs med stöd av 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen (2005:716) (UtlL). För dessa sökande kommer en tillämpning av ett lönekrav troligtvis leda till att färre ansökningar kan beviljas.

3.2 Förekomst av arbetskraftsinvandring

Hur arbetskraftsinvandringen ser ut förändras varje år och redan genomförda regeländringar har också haft effekt både på antalet ansökningar och bifallsfrekvensen i vissa yrkeskategorier, vilket också nämns i propositionen. I uppdraget som redovisades 2025 bifogades översiktlig statistik över förekomsten av ansökningar om arbetstillstånd inom samtliga yrken för åren 2023 och 2024. Urvalet omfattade alla typer av ansökningar om arbetstillstånd dvs. även ansökningar som prövats med stöd av annan lagstiftning än 6 kap. 2 § första stycket UtlL, som nu är föremål för ändring. I denna redovisning har vi utgått från data över antalet ansökningar som i första hand gjorts med stöd av 6 kap. 2 § första stycket UtlL för åren 2024 och 2025¹⁰. Istället för bifallsfrekvens så har vi tagit fram uppgifter om hur många arbetstillstånd som är beviljade med stöd av 6 kap. 2 § första stycket UtlL och som också har en giltighetstid som sträcker sig efter den 1 december 2026.¹¹

Migrationsverket noterar en generell nedgång i antalet ansökningar om arbetstillstånd mellan åren 2024 och 2025. Vidare kan konstateras att arbetskraftsinvandringen utgör olika stor andel av den totala arbetskraften inom olika yrken. Någon kartläggning av hur stor andelen är per yrke finns inte och den parametern har alltså inte kunnat beaktas i detta uppdrag.

Antalet giltiga tillstånd¹² ger en indikation om huruvida det finns arbetstagare och arbetsgivare som kan beröras av regeländringen. Att det finns giltiga, pågående tillstånd kan också ses som en indikation på att kollektivavtalsmässiga anställningsvillkor inom yrket bedömts uppfylla.

För att kunna tillmäta antalet ansökningar om arbetstillstånd särskild vikt när förslagen till undantag sällas fram har Migrationsverket i ett första steg antagit ett gränsvärde för om ”färre än tio” för samtliga tre datapunkter.

1. Antalet ansökningar 2024.
2. Antalet ansökningar 2025.

¹⁰ I redovisningen har antalet avrundats till närmaste 50 tal.

¹¹ I prop. 2025/26:87 föreslås en övergångsbestämmelse som gör det möjligt för Migrationsverket att pröva en ansökan om förlängt arbetstillstånd mot det nu gällande kravet på god försörjning (80 procent av medianlön) om ansökan om förlängning inkommer innan den 1 december 2026. Ansökningar som inkommer efter den 1 december 2026 prövas mot det lönekrav som gäller vid tidpunkten för ansökan.

¹² Statistiken över antalet giltiga tillstånd togs fram i januari 2026. De tillstånd som beviljats efter denna tidpunkt ingår inte.

3. Antalet arbetstillstånd som löper ut efter den 1 december 2026.

Det betyder att yrken där det förekommit färre än tio ansökningar per år samt färre än tio arbetstillstånd som löper ut efter 1 december 2026 inte har tagits med i underlaget. Detta tillvägagångssätt kan ses som en tillämpning av den migrationsrättsliga aspekt som omnämns i SOU 2024:15¹³ såsom att ”hänsyn kan också tas till om det förekommer arbetskraftsinvandring till det aktuella yrket”.

För följande yrken har antalet ansökningar om arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtIL åren 2024, 2025 samt antalet tillstånd som har löper ut efter 1 december 2026 varit färre än tio vilket alltså antagits som ett gränsvärde i detta uppdrag. Följande 60 yrken föreslås inte beaktas för undantas mot bakgrund av att arbetskraftsinvandring i antal ansökningar och giltiga tillstånd räknat är mycket begränsad (färre än tio eller ingen alls).

Tabell 3

SSYK	Yrkesbeskrivning
110	Officerare
210	Specialistofficerare
1380	Förvaltare inom skogsbruk och lantbruk m.fl.
2112	Meteorologer
2134	Specialister och rådgivare inom lantbruk m.m.
2135	Specialister och rådgivare inom skogsbruk
2163	Planeringsarkitekter m.fl. ¹⁴
2164	Lantmätare
2182	Miljö- och hälsoskyddsinspektörer ¹⁵
2227	Geriatricsjuksköterskor
2272	Sjukgymnaster
2273	Arbetssterapeuter
2282	Dietister
2283	Audionomer och logopedier
2284	Optiker
2320	Lärare i yrkesämnen
2342	Fritidspedagoger
2343	Förskollärare
2352	Studie- och yrkesvägledare

¹³ SOU 2024:15 s.134.

¹⁴ Arbetsmarknadsbehovet gäller mellersta Norrland och övre Norrland.

¹⁵ Arbetsmarknadsbehovet gäller övre Norrland.

2622	Bibliotekarier och arkivarier
2661	Socialsekreterare
2662	Kuratorer
2663	Biståndsbedömare m.fl.
2672	Diakoner
3151	Maskinbefäl
3213	Receptarier
3250	Tandhygienister
3411	Behandlingsassistenter och socialpedagoger m.fl.
3441	Trafiklärare
4117	Medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl.
5322	Undersköterskor, habilitering
5324	Undersköterskor, mottagning
5341	Skötare
5342	Vårdare, boendestödjare
5411	Brandmän
5412	Kriminalvårdare
5419	Övrig bevaknings- och säkerhetspersonal
7126	Kyl- och värmepumpstekniker m.fl.
7221	Smeder
7222	Verktygsmakare
7232	Flygmekaniker m.fl.
7311	Finmekaniker
7322	Tryckare
8114	Maskinoperatörer, cement-, sten- och betongvaror
8122	Valsverksoperatörer
8129	Övriga maskin- och processoperatörer vid stål- och metallverk
8131	Maskinoperatörer, farmaceutiska produkter
8132	Maskinoperatörer, kemisktekniska och fotografiska produkter
8141	Maskinoperatörer, gummiindustri
8162	Maskinoperatörer, mejeri
8163	Maskinoperatörer, kvarn-, bageri- och konfektyrindustri
8172	Processoperatörer, papper
8191	Drifttekniker vid värme- och vattenverk
8311	Lokförare
8312	Bangårdspersonal

8341	Förare av jordbruks- och skogsmaskiner
8343	Kranförare m.fl.
8350	Matroser och jungmän m.fl.

3.2.1 Effekter av att tillämpa förekomsten av arbetskraftsinvandring som en begränsande faktor när undantagsyrken fastställs

Även om antalet ansökningar och beviljade tillstånd understiger tio så blir resultatet av att inte inkludera ovan yrken i ett undantag sammantaget att ett 50-tal redan beviljade arbetstillstånd som löper ut efter den 1 december 2026 kan få svårt att uppfylla lönekravet vid en eventuell förlängning. Migrationsverket påminner i sammanhanget dock om att lönekravet i en enskild ansökan om arbetstillstånd fortfarande prövas utifrån de uppgifter som arbetstagare och arbetsgivare lämnar i samband med ansökan. Att införa ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd för yrken där det bedöms föreligga brist på kompetens, men där det i dagsläget inte förekommer arbetskraftsinvandring, eller numerärerna är låga utgör en potentiell begränsning för arbetsgivare som överväger internationell rekrytering men som inte kan erbjuda en lön som överstiger lönekravet. Migrationsverket har inte i uppdrag att yttra sig över lönesättningsfrågan relaterat till brist på arbetskraft, men vi kan konstatera att nya behov av arbetskraft och rekrytering från tredje land uppstår löpande. Migrationsverket vill av den anledningen lyfta fram att det finns behov av förtydligande av hur svenska arbetsgivare kan bidra till listans framtida utveckling, utifrån att arbetsmarknadens behov är rörligt.

3.3 Yrken där det föreligger behov av arbetskraft och där lägsta lön enligt kollektivavtal eller praxis överstiger 33 390 kronor

Nästa justering av listan över de 152 yrkena från 2025 som behöver göras är utifrån lägsta lön enligt kollektivavtal och den nya nivån på lönekravet som framgår av propositionen. De metodologiska utmaningarna med begreppet lägsta lön enligt kollektivavtal har redan beskrivits i avsnitt 2.2. Här sammanfattas resultatet av den förnyade analysen av vilka yrken som antas ha en lön som överstiger föreslaget lönekrav. Arbetsförmedlingens tidigare samråd och det nu genomförda samrådet gällande lönenivåer har resulterat i att följande yrken bedöms ha en lägsta lön enligt kollektivavtal som överstiger det föreslagna lönekravet. Därmed behöver behovet av arbetskraft, som ej kan tillgodoses inom Sverige, inte längre bedömas för följande yrken.

Tabell 4

SSYK	Yrkesbeskrivning	P 10 lön
2213	AT-läkare	36 000
2250	Veterinärer	38 600
2330	Gymnasielärare	36 100
2411	Revisorer m.fl.	34 300
2513	Utvecklare inom spel och digitala media	36 600
2515	Systemförvaltare m.fl.	39 500
2250	Veterinärer	38 600
2221	Grundutbildade sjuksköterskor	34 200
2235	Röntgensjuksköterskor	33 500

Migrationsverket noterar att en stor andel av yrkena inom yrkesområde 2 och 3 (högkvalificerad arbetskraft) regleras av kollektivavtal, som innehåller lägsta löner. T.ex. för SSYK 3113 *ingenjörer och tekniker inom elektroteknik* är lägsta lön enligt kollektivavtal mellan Teknikarbetsgivarna (Teknikföretagen) och Unionen 22 474 kronor. Om vi tittar på lönestrukturstatistikens 10:e percentil så är lönenivån 36 000 kronor. Denna differens redovisas också i bilaga 1.

3.4 Kort om yrken där efterfrågan på arbetskraft endast föreligger i viss del av Sverige

Arbetsförmedlingens bedömning från år 2025 innehåller i enlighet med skrivningarna i betänkandet SOU 2024:14 även förslag till regionala undantag från lönekravet för fem yrken. För två av de regionala bristyrkena har det inte förekommit någon arbetskraftsinvandring de senaste åren och de omfattas därmed inte av underlaget (SSYK 2163 *Planeringsarkitekter m. fl.* och SSYK 2182 *Miljö- och hälsoinspektörer*). Tre yrken kvarstår då att bedöma utifrån antalet ansökningar om arbetstillstånd, bifallsfrekvens inom yrket samt skillnaden mellan lägsta månadslön enligt svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och lönekravet. För dessa redovisas data i tabellen nedan.

Tabell 5

SSYK	Yrkesbeskrivning	P 10 lön	Antal inkomna 2024	Antal inkomna 2025	Antal giltiga arbetstillstånd
2114	Geologer och geofysiker m.fl. ¹⁶	36 600	50	50	<50
2183	Specialister inom miljöskydd och miljöteknik ¹⁷	36 000	50	50	<50
8321	Taxiförare m.fl. ¹⁸	23 300	200	300	100

Ett uppehålls- och arbetstillstånd kan inte ges en regional begränsning vad avser rätten att arbeta. Antalet inkomna ärenden och giltiga tillstånd kan alltså inte viktas mot ett regionalt behov av arbetskraft i dagsläget. Vad gäller de två yrkena inom yrkesområde 2 ovan så är det möjligt att lönenivån är sådan att de inte behöver beaktas för undantag. För SSYK 8321 *taxiförare m. fl.* kan Migrationsverket inte göra någon sammanvägd bedömning av behovet av undantag. Vi hänvisar dock till de synpunkter som vi framförde i vårt remissvar över betänkande SOU 2024:15 gällande tillämpningen av regionala undantag från lönekrav.¹⁹

3.5 Andra migrationsrättsliga aspekter

I uppdraget, som redovisades i juli 2025, har Migrationsverket tolkat de begrepp och formuleringar som anges som migrationsrättsliga aspekter i betänkandet SOU 2024:15. Förutom huruvida det förekommit arbetskraftsinvandring har vi även i detta uppdrag beaktat följande tre parametrar som omnämns som möjliga migrationsrättsliga aspekter i betänkandet.

- Yrken som kan komma att exkluderas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd.
- Yrken där det är ett krav att vara svensk medborgare för att få arbeta inom yrket.
- Yrken som utgör bristyrken men där de anställda löper särskilt stor risk för arbetskraftsexploatering.

3.5.1 Yrken som exkluderas från möjlighet att beviljas arbetstillstånd

I prop. 2025/26:87 föreslås att regeringen ska få meddela föreskrifter om att vissa yrkesgrupper inte ska få beviljas arbetstillstånd. Den närmare utformningen av vilka yrken som ska uteslutas kommer att behandlas i ett

¹⁶ Arbetsmarknadsbedömningen gäller övre Norrland.

¹⁷ Arbetsmarknadsbedömningen gäller övre Norrland.

¹⁸ Arbetsmarknadsbedömningen gäller Stockholm och övre Norrland.

¹⁹ Remissvar över betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring mm (dnr 1.4-2024-2514) sid 7-8.

senare sammanhang, men regeringen har som utgångspunkt att bärplockare och personliga assistenter ska omfattas av listan på uteslutna yrkesgrupper.²⁰ Yrket bärplockare och plantörer har redan tagits bort från underlaget som utgör grunden för möjliga undantag mot bakgrund av att de är yrken med låga kvalifikationskrav (yrkesområde 9). Kvar i underlaget finns dock SSYK 5343 *personliga assistenter*.

Tabell 6

SSYK	Yrkesbeskrivning	P 10 lön	Antal inkomna 2024	Antal inkomna 2025	Antal arbetstillstånd
5343	Personliga assistenter	25 400	150	100	> 50

3.5.2 Yrken som kräver svenskt medborgarskap

När det gäller krav på svenskt medborgarskap för att få arbeta inom vissa yrken konstaterade Migrationsverket i redovisningen från juli 2025 att eventuella begränsningar generellt sett inte är kopplade till själva yrket utan till anställningen. Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) reglerar t.ex. svenskt medborgarskap som behörighetsvillkor vid anställning. Där framkommer det att enbart svenska medborgare får ha anställning som åklagare, polisman eller ha en militär anställning. I Migrationsverkets kartläggning av ansökningar per yrke framkommer ett mindre antal ärenden där yrket angetts till SSYK 310 soldater m.fl. Det ska dock inte tolkas som att det förekommer arbetskraftsinvandring med stöd av 6 kap. 2 § första stycket UtL. Det saknas alltså skäl att undanta denna yrkeskod från kommande lönekrav.²¹

Tabell 7

SSYK	Yrkesbeskrivning	P 10 lön 2024
310	Soldater m.fl.	25 000

3.5.3 Överväganden kopplade till yrke med förhöjd risk för exploatering och missbruk

I redovisningen från juli 2025 bedömde Migrationsverket utifrån ett antal indikatorer att två yrken var förknippade med en förhöjd risk för missbruk och arbetskraftsexploatering. Bedömningen av arbetskraftsexploatering och risk för missbruk inom yrken präglas av metodologiska svårigheter. Det är behäftat med flera olika osäkerhetsfaktorer att försöka urskilja en förhöjd risk inom ett specifikt yrke. De två yrken som med en viss metod kunde identifieras var

²⁰ Prop. 2025/26:87, sid 37.

²¹ Vissa tidsbegränsade anställningar hanteras inom ramen för internationellt utbyte med stöd av 6 kap. 2 § tredje stycket UtL. Behov av specialister inom t.ex. försvarsmaterielindustrin kan prövas med stöd av 6 kap. 2 § första stycket UtL.

SSYK 5120 *kockar och kallskänkor* och SSYK 9111 *städare*.²² Städare ingår inte längre i underlaget för möjliga undantag eftersom det tillhör yrkesområde 9. Migrationsverket har inte ändrat sin bedömning vad avser riskerna. Mot bakgrund av att anställningsvillkoren ändå bedömts uppfylla i ett icke försumbart antal ärenden samt att risken för arbetskraftsexploatering bedömdes som förhöjd och inte som hög eller överhängande så bedömer Migrationsverket att yrket kan föreslås omfattas av undantag från lönekravet och att prövningen av ansökningar kan hantera eventuella risker för exploatering med andra kontrollverktyg än ett lönekrav. Bedömningen för yrket kockar och kallskänkor utgår från nedan data.

Tabell 8

SSYK	Yrkesbeskrivning	P 10 lön	Antal inkomna 2024	Antal inkomna 2025	Antal giltiga arbetstillstånd
5120	Kockar och kallskänkor	27 300	1000	1000	150

4 Möjliga effekter av lönekrav som villkor för arbetstillstånd

Det kan konstateras att för 429 yrken i SSYK-strukturen så saknas lönestatistik för ett 50-tal yrken. För cirka 150 yrken anger lönestatistik från SCB att lägsta lönespannet (P10) överstiger föreslaget lönekrav.

Relaterat till arbetskraftsinvandringen utifrån den data som Migrationsverket ställt samman inkom cirka 28 500 ansökningar om arbetstillstånd enligt huvudregeln i 6 kap. 2 § första stycket UtL under år 2025 och det finns cirka 13 000 giltiga arbetstillstånd som löper ut efter den 1 december 2026.

Av dessa 28 500 ansökningar (2025) gällde 12 500 ansökningar anställning inom ett yrke där P10 lönen överstiger 33 390 kronor. Av de pågående arbetstillstånden är det nästan hälften, cirka 7 000 tillstånd, som gäller för yrken där lönen förefaller överstiga föreslaget lönekrav. För uppskattningsvis 40 – 50 procent av den befintliga arbetskraftsinvandringen kommer ett lönekrav alltså inte enskilt få någon påverkan på möjligheterna att beviljas arbetstillstånd.

Kartläggningen över arbetsmarknadsbehovet visar också att en stor andel yrken i klassificeringsstrukturen SSYK har en lägsta lön som understiger 33 390 kronor även för yrken med kvalifikationsnivå 3 och 4.

²² Lista med förslag på yrken som kan undantas från ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd (dnr 1.1.1.1-2025-2095) sid 19 ff.

För de yrken där lönestrukturstatistiken anger en lägsta lön (P10) under 33 390 kronor och där det förekommer arbetskraftsinvandring, men där det inte bedöms föreligga något behov av arbetskraft som inte kan tillgodoses inom Sverige så ser det ut på följande sätt.

Tabell 9 De tio största yrkesgrupperna²³ inom arbetskraftsinvandringen 2025 där det inte bedöms föreligga något behov av arbetskraft

SSYK	Yrkesbeskrivning	P 10 lön	Antal inkomna ansökningar 2024	Antal inkomna ansökningar 2025	Antal giltiga arbetstillstånd
9412	Restaurang- och köksbiträden m.fl.	23 100	1500	1000	200
4322	Lager- och terminalpersonal	27 500	350	350	150
7119	Övriga byggnads- och anläggningsarbetare	28 100	200	150	50
8211	Fordonsmontörer	28 500	50	150	100
5149	Övriga skönhets- och kroppsterapeuter	22 700	200	150	50
7131	Målare	32 300	150	100	<50
7111	Träarbetare, snickare m.fl.	31 800	150	100	<50
4119	Övriga kontorsassistenter och sekreterare	26 700	100	100	50
5222	Butikssäljare, dagligvaror	26 700	150	100	<50
8329	Övriga bil-, motorcykel- och cykelförare	19 300	100	100	<50

Av 28 500 ansökningar om arbetstillstånd enligt huvudregeln i 6 kap. 2 § första stycket UtL under år 2025 utgörs knappt 4 000 ansökningar av yrken som har en lägsta lön under det nya lönekravet och där undantag från lönekrav inte övervägts alls. Cirka 1 300 giltiga arbetstillstånd inom dessa yrken löper ut efter den 1 december 2026. Till detta kommer också familjemedlemmar som har tillstånd grundat på anknytning till arbetstagaren. För uppskattningsvis 10 - 15 procent av den befintliga arbetskraftsinvandringen kan ett lönekrav enskilt få påverkan på möjligheterna att beviljas arbetstillstånd.

Andelen av arbetskraftsinvandringen som potentiellt berörs av bedömningen gällande undantag skulle kunna uppskattas till cirka 35 - 40 procent.

²³ De tio största yrkesgrupperna avrundat till närmaste 50-tal.

5 Slutsatser och sammanvägning

Den metod som Migrationsverket tillämpat för att få fram ett underlag där antalet ansökningar om arbetstillstånd, bifallsfrekvens inom yrket samt skillnaden mellan lägsta månadslön enligt svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och lönekravet kan tillmätas särskild betydelse har beskrivits ovan. Att tillmäta särskild betydelse kan tolkas som att olika gränsvärden kan antas och att de tre olika kriterier kan ges olika tyngd i sammanvägningen. För att ge regeringen ett underlag att ta ställning till redovisar Migrationsverket tre olika sätt att väga samman de tre faktorerna på. De tre sätten redovisas i bilaga 1. Samtliga förslag motiveras i grunden av att:

- det finns ett konstaterat behov av arbetskraft som inte kan tillgodoses inom Sverige eller inom en del av Sverige
- lägsta lön enligt kollektivavtal eller praxis understiger det föreslagna lönekravet
- yrket tillhör yrkesområde 1 – 8 enligt standard för yrkesklassificering 2012
- det förekommer arbetskraftsinvandring i yrket i någon omfattning, både i form av ansökningar och giltiga tillstånd
- yrket inte omfattas av medborgarskapskrav eller av föreslagen möjlighet att exkluderas från rätten till arbetstillstånd.

Migrationsverket redogör för tre möjliga scenarier på listor om yrken som kan undantas lönekravet där olika sammanvägningar av de kriterier som i uppdraget ska tillmätas särskild betydelse. Metoden ger en lista om 81 yrken, en lista om 55 yrken och ytterligare en lista om 21 yrken. Den analys som gjorts visar att ju färre yrken som finns på listan desto större påverkan och effekter för arbetsgivare och arbetstagare. En uttömmande analys avseende effekter av vilka yrken som finns på listan inte är genomförd.

Nedan följer en sammanfattning av de tre olika sammanvägningarna samt något om effekterna av att tillämpa dem.

5.1 Vikt lagd vid samtliga tre kriterier på de nivåer som redovisas i kapitel 3 och 4

81 yrken omfattas av listan.

Konsekvenserna var avser påverkan på arbetstagare och arbetsgivare är redovisade ovan i rapporten.

5.2 Vikt lagd vid skillnaden mellan lägsta månadslön enligt svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och lönekravet

Genomgången i avsnitt 2.2 och 3.2 över begreppet ”lägsta lön enligt kollektivavtal” och hur SSYK-klassificeringen är uppbyggd visar att det är svårt att tillmäta skillnaden mellan lägsta månadslön enligt kollektivavtal och 33 390 kronor särskild vikt. För att ändå möjliggöra en sammanvägning och ett urval som möter regeringens önskemål om att behovet av undantag är begränsat så har Migrationsverket i denna viktning antagit P10 i lönestrukturstatistiken som ett mått på vad som utgör lägsta lön inom yrkena i urvalet.

Resultatet blir då att underlaget omfattar 55 yrken där lönen understiger 33 390 kronor enligt 10:e percentilen i lönestrukturstatistiken.

Fem yrken beaktas inte alls eftersom lönestrukturstatistiken saknar en 10:e percentil. Det gäller följande yrken:

1721	Restaurang- och kökschefer, nivå 1
1722	Restaurang- och kökschefer, nivå 2
3412	Pastorer m.fl.
6111	Odlare av jordbruksväxter, frukt- och bär
7124	Glastekniker
8169	Övriga maskinoperatörer inom livsmedelsindustri m.m.

Konsekvenserna är beskrivna i rapporten vad avser hur arbetsgivare och arbetstagare påverkas.

5.3 Vikt lagd vid antalet ansökningar om arbetstillstånd och antalet giltiga tillstånd

De metodologiska utmaningarna med att använda antalet arbetstillståndsansökningar som ett mått på efterfrågan på arbetskraft har redovisats ovan avsnitt 3.2. Sammanfattningsvis så består svagheten i att antalet inkomna ansökningar fluktuerar och att ingen analys har gjorts av hur stor andel av arbetskraften som utgörs av arbetskraftsinvandrare. Kravet på god försörjning (80 procent av medianlönen) som infördes i november 2023 har också redan haft effekt på numerären inom yrken som många arbetsgivare tidigare rekryterat arbetskraft till från tredje land. Det finns alltså inga objektiva grunder att förhålla sig till för att anta ett gränsvärde för hur många ansökningar om arbetstillstånd eller giltiga tillstånd som redan är beviljade som bör tillmätas särskild vikt när undantagen ska fastställas. För att ändå möjliggöra en sammanvägning av faktorn antalet tillstånd så presenteras en tredje möjlig sammanvägning där följande gränsvärden använts.

- Fler än 50 inkomna ansökningar om arbetstillstånd under 2025.
- Fler än 25 giltiga arbetstillstånd som löper ut efter 1 december 2026.

Om urvalet gällande lönenivåer också vägs, men yrkena där 10-percentilen i lönestrukturstatistiken saknas ändå inkluderas så blir resultatet 21 yrken som kan ingå i urvalet.

Konsekvenserna är beskrivna i rapporten vad avser hur arbetsgivare och arbetstagare påverkas.

Bilagor

Bilaga 1: Underlag på yrkesnivå (undergrupp) inklusive de kriterier som enligt uppdraget ska tillmätas särskild vikt.

Bilaga 2: Skriftliga synpunkter från arbetsmarknadsparter

Bilaga 1 Underlag på yrkesnivå (undergrupp) – tre olika sammanvägningar

Tabell: Samtliga yrken

SSYK	Yrkesbeskrivning	Skillnad mellan P10 lön 2024 och 33 390 kr	Lägsta lön enligt avtal 2026 ²⁴	Antal inkomna 2025 ²⁵	Antal giltiga arbetstillstånd ²⁶
1721	Restaurang- och kökschefer, nivå 1		23 657	100	<50
1722	Restaurang- och kökschefer, nivå 2		23 657	50	<50
2141	Civilingenjörsyrken inom logistik och produktionsplanering	3 310	22 474	200	150
2145	Civilingenjörsyrken inom kemi och kemiteknik	5 610	22 474	100	50
2183	Specialister inom miljöskydd och miljöteknik ÖVRE NORRLAND	2 610		50	<50
2213	AT-läkare	2 610		<50	<50
2219	Övriga läkare	1 810		250	50
2313	Forskarassistenter m.fl.	2 610	22 474	50	<50
2314	Doktorander	-2 890		<50	<50
2319	Övriga universitets- och högskolelärare	-1 490		<50	<50
2330	Gymnasielärare	2 710		<50	<50
2341	Grundskollärare	-2 390		150	100
2411	Revisorer m.fl.	910		150	100
2423	Personal- och HR-specialister	2 610	22 474	100	50
2513	Utvecklare inom spel och digitala media	3 210		200	100
2514	Systemtestare och testledare	2 110	22 474	300	200
3111	Ingenjörer och tekniker inom industri, logistik och produktionsplanering	2 310	22 474	200	150
3112	Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	4 610	22 474	250	100
3113	Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	2 610	22 474	750	500
3114	Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik	1 910	22 474	550	400
3115	Ingenjörer och tekniker inom kemi och kemiteknik	-390	22 474	50	50
3116	Ingenjörer och tekniker inom gruvteknik och metallurgi	2 010	22 474	50	<50
3117	GIS- och kartingenjörer	1 110		<50	<50
3119	Övriga ingenjörer och tekniker	610	22 474	700	350

²⁴ Anges endast i de fall uppgift inkommit i samråd med Migrationsverket 2026.

²⁵ Avrundat till närmaste 50-tal. Färre än 25 anges som <50.

²⁶ Data från januari 2026 över beviljade arbetstillstånd som löper ut efter den 1 december 2026

3212	Biomedicinska analytiker m.fl.	-3 390		50	<50
3214	Tandtekniker och ortopedingenjörer m.fl.	-3 190		<50	<50
3215	Laboratorieingenjörer	-2 390		50	<50
3240	Djursjukskötare m.fl.	-6 990		<50	<50
3323	Inköpare och upphandlare	2 910	22 474	200	100
3343	Chefssekreterare och VD-assistenter m.fl.	-3 390		<50	<50
3354	Säkerhetsinspektörer m.fl.	-3 090		<50	<50
3412	Pastorer m.fl.			<50	<50
3451	Köksmästare och souschefer	-2 190		50	<50
3511	Drifttekniker, IT	-3 290		150	50
3512	Supporttekniker, IT	-5 790		400	200
3513	Systemadministratörer	-790		100	50
3514	Nätverks- och systemtekniker m.fl.	-790		100	50
5120	Kockar och kallskänkor	-6 090		900	150
5131	Hovmästare och servitörer	-10 090		50	50
5321	Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	-4 990		50	50
5323	Undersköterskor, vård- och specialavdelning	-5 090		50	<50
5330	Vårdbiträden	-9 190		100	50
5413	Väktare och ordningsvakter	-2 990		<50	<50
6111	Odlare av jordbruksväxter, frukt- och bär			<50	<50
6112	Trädgårdsodlare	-11 090		100	50
6113	Trädgårdsanläggare m.fl.	-8 390		150	50
6121	Uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur	-10 490		50	<50
6210	Skogsarbetare	-7 290		50	<50
7112	Murare m.fl.	-390		100	50
7113	Betongarbetare	-1 490		100	<50
7114	Anläggningsarbetare	-2 390		100	<50
7121	Takmontörer	10		50	<50
7123	Isoleringsmontörer	-3 890		<50	<50
7124	Glastekniker			<50	<50
7125	VVS-montörer m.fl.	-1 490		50	50
7132	Lackerare och industrimålare	-7 390		50	<50
7134	Saneringsarbetare m.fl.	-5 390		<50	<50
7211	Gjutare	-7 390		<50	<50
7212	Svetsare och gasskärare	-3 890		50	50
7213	Byggnads- och ventilationsplåtslagare	-2 090		50	<50
7214	Tunnplåtslagare	-7 890		<50	<50
7215	Stålkonstruktionsmontörer och grovplåtsslagare	-3 390		150	150
7223	Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	-4 890		50	50
7231	Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer	-6 490		150	50

7233	Underhållsmekaniker och maskinreparatörer	-1 390		50	50
7411	Installations- och serviceelektriker	-5 690		50	<50
7412	Industrielektriker	-3 190		50	<50
7413	Distributionselektriker	-1 390		150	100
7420	Elektronikreparatörer och kommunikationselektriker m.fl.	-6 290		50	50
7611	Slaktare och styckare m.fl.	-5 690		<50	<50
7612	Bagare och konditorer	-5 590		50	<50
8121	Maskinoperatörer, ytbehandling	-4 690		<50	<50
8142	Maskinoperatörer, plastindustri	-5 390		50	<50
8161	Maskinoperatörer, kött- och fiskberedningsindustri	-7 490		<50	<50
8169	Övriga maskinoperatörer inom livsmedelsindustri m.m.			50	<50
8189	Andra process- och maskinoperatörer	-3 890		50	<50
8192	Processövervakare, kemisk industri	-2 390		<50	<50
8199	Övriga drifttekniker och processövervakare	-2 690		100	50
8212	Montörer, elektrisk och elektronisk utrustning	-7 690		<50	<50
8321	Taxiförare m.fl. - STOCKHOLM, ÖVRE NORRLAND	-10 090		300	100
8332	Lastbilsförare m.fl.	-3 290		50	<50

Tabell: Enbart yrken med P10-lön under 33 390 kr

SSYK	Yrkesbeskrivning	P 10 lön 2024
6112	Trädgårdsodlare	22 300
6121	Uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur	22 900
5131	Hovmästare och servitörer	23 300
8321	Taxiförare m.fl. - STOCKHOLM, ÖVRE NORRLAND	23 300
5330	Vårdbiträden	24 200
6113	Trädgårdsanläggare m.fl.	25 000
7214	Tunnplåtslagare	25 500
8212	Montörer, elektrisk och elektronisk utrustning	25 700
8161	Maskinoperatörer, kött- och fiskberedningsindustri	25 900
7132	Lackerare och industrimålare	26 000
7211	Gjutare	26 000
6210	Skogsarbetare	26 100
3240	Djursjukskötare m.fl.	26 400
7231	Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer	26 900
7420	Elektronikreparatörer och kommunikationselektriker m.fl.	27 100
5120	Kockar och kallskänkor	27 300
3512	Supporttekniker, IT	27 600
7411	Installations- och serviceelektriker	27 700
7611	Slaktare och styckare m.fl.	27 700

7612	Bagare och konditorer	27 800
7134	Saneringsarbetare m.fl.	28 000
8142	Maskinoperatörer, plastindustri	28 000
5323	Undersköterskor, vård- och specialavdelning	28 300
5321	Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	28 400
7223	Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	28 500
8121	Maskinoperatörer, ytbehandling	28 700
7123	Isoleringsmontörer	29 500
7212	Svetsare och gasskärare	29 500
8189	Andra process- och maskinoperatörer	29 500
3212	Biomedicinska analytiker m.fl.	30 000
3343	Chefssekreterare och VD-assistenter m.fl.	30 000
7215	Stålkonstruktionsmontörer och grovplåtsslagare	30 000
3511	Drifttekniker, IT	30 100
8332	Lastbilsförare m.fl.	30 100
3214	Tandtekniker och ortopedingenjörer m.fl.	30 200
7412	Industrielektriker	30 200
3354	Säkerhetsinspektörer m.fl.	30 300
5413	Väktare och ordningsvakter	30 400
2314	Doktorander	30 500
8199	Övriga drifttekniker och processövervakare	30 700
2341	Grundskollärare	31 000
3215	Laboratorieingenjörer	31 000
7114	Anläggningsarbetare	31 000
8192	Processövervakare, kemisk industri	31 000
3451	Köksmästare och souschefer	31 200
7213	Byggnads- och ventilationsplåtsslagare	31 300
2319	Övriga universitets- och högskollärare	31 900
7113	Betongarbetare	31 900
7125	VVS-montörer m.fl.	31 900
7233	Underhållsmekaniker och maskinreparatörer	32 000
7413	Distributionselektriker	32 000
3513	Systemadministratörer	32 600
3514	Nätverks- och systemtekniker m.fl.	32 600
3115	Ingenjörer och tekniker inom kemi och kemiteknik	33 000
7112	Murare m.fl.	33 000

Tabell: Sammanvägning av yrken med lön under 33 390 kronor, fler än 50 ansökningar 2025 och fler än 25 giltiga tillstånd

SSYK	Yrkesbeskrivning
2341	Grundskollärare
3115	Ingenjörer och tekniker inom kemi och kemiteknik
3215	Laboratorieingenjörer
3511	Drifttekniker, IT
3512	Supporttekniker, IT
3513	Systemadministratörer
3514	Nätverks- och systemtekniker m.fl.
5120	Kockar och kallskänkor
5131	Hovmästare och servitörer
5321	Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende
5330	Vårdbiträden
6112	Trädgårdsodlare
6113	Trädgårdsanläggare m.fl.
7112	Murare m.fl.
7212	Svetsare och gasskärare
7215	Stålkonstruktionsmontörer och grovplåtsslagare
7231	Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer
7233	Underhållsmekaniker och maskinreparatörer
7413	Distributionselektriker
8199	Övriga drifttekniker och processövervakare
8321	Taxiförare m.fl. - STOCKHOLM, ÖVRE NORRLAND

Bilaga 2 - Skriftliga synpunkter från arbetsmarknadsparter

Följande organisationer har lämnat skriftliga synpunkter till Migrationsverket efter dialogmöte som ägde rum den 5 mars 2026.

1. Arbetsgivaralliansen
2. Företagarna
3. Innovationsföretagen
4. Kött- och charkuteriföretagen
5. LO
6. Svenskt Näringsliv
7. Sveriges Läkarförbund
8. Teknikföretagen
9. Unionen
10. Visita

Arbetsgivaralliansen

Fråga om präster, rabbiner och andra anställda med självavårdande arbetsuppgifter kan undantas från lönekravet för arbetstillstånd.

Arbetsgivaralliansen

Arbetsgivaralliansen är en arbetsgivarorganisation för ideella och idéburna verksamheter, däribland trossamfund och ekumeniska organisationer. Här ingår medlemmar inom alla trosinriktningar (dock inte Svenska kyrkan som har en egen arbetsgivarorganisation).

Bland medlemmarna i Arbetsgivaralliansen finns Evangeliska Fosterlandsstiftelsen, Frälsningsarmén, Judiska församlingar, Romersk-katolska kyrkan, Equmeniakyrkan, Pingströrelsen, Sveriges Kristna Råd samt flertalet av de ortodoxa kyrkor som är verksamma i Sverige.

Låga löner trots hög kvalifikationsnivå

Präster, rabbiner och andra anställda med självavårdande arbetsuppgifter har generellt en hög kompetens- och utbildningsnivå. En katolsk prästutbildning till exempel kan se olika ut i olika länder men för samtliga gäller ett krav på minst fem års akademiska studier. Även rabbiner och kantorer för de judiska församlingarna har akademiska utbildningar.

Trots den höga kvalifikationsnivån är lönerna för anställda med självavårdande arbetsuppgifter generellt sett låga hos de trossamfund som är organiserade inom Arbetsgivaralliansen. Det beror bland annat på att trossamfunden till övervägande del är medlemsfinansierade och därför själva har små inkomster.

När det gäller Romersk-katolska kyrkan beror det låga löneläget också på att katolska präster och ordenssystrar är ogifta och därmed saknar försörjningsansvar, samt att de enligt sin religion förväntas leva i ekonomisk anspråkslöshet. Det finns dock ingen risk för lönedumpning eller annan exploatering av arbetskraft eftersom utländska katolska präster och ordenssystrar har exakt samma löner och arbetsvillkor i övrigt som sina inhemska kolleger. Att utländska och eventuella inhemska anställda har samma arbetsvillkor gäller också beträffande de ortodoxa kyrkorna och de judiska församlingarna.

Enligt den katolska kyrkolagen har katolska kyrkan ett strikt försörjningsansvar för samtliga präster och ordenssystrar, vilket innebär att det inte finns någon risk att de kan komma att ligga samhället till last för sin försörjning. Även inom de ortodoxa kyrkorna finns en kyrkorättslig skyldighet att svara för prästernas försörjning och skäliga levnadsvillkor.

Missvisande lönestatistik

Lönestatistiken inom yrkesgruppen SSYK ID:2671 *Präster/Religious Professionals* omfattar även präster inom Svenska kyrkan. De svenskkyrkliga prästerna har dock betydligt högre löner jämfört med lönerna för religiösa yrkesutövare inom de trossamfund som är organiserade i Arbetsgivaralliansen. Den officiella lönestatistiken blir därför tyvärr gravt missvisande när det gäller Arbetsgivaralliansens medlemmar.

Verksamhetskritiskt behov av arbetskraft från länder utanför EU

Judiska församlingar

I Sverige finns det cirka 15 000 judar. Majoriteten av dessa bor i storstäder där det finns en församling, dvs. Stockholm, Göteborg, Malmö och Helsingborg. Det finns också olika religiösa inriktningar inom judendomen, som traditionell, konservativ och progressiv. I Stockholm, som anses vara en stor församling med cirka 4 300 medlemmar, finns alla tre inriktningarna med var sin rabbin. I de andra församlingarna finns endast en rabbin. Helsingborg med cirka 100 medlemmar lånar rabbin från Malmö. Göteborg lånar ibland rabbin från Stockholm. I Göteborg har man endast en anställd med själavårdande arbetsuppgifter.

De akademiska utbildningssätena för rabbiner och kantorer finns i länder med större judiska befolkningar. Rabbiner som arbetar i Sverige har utbildat sig i New York (USA) eller i Jerusalem (Israel). Det är stor brist på rabbiner och kantorer som är födda inom EU. Majoriteten kommer från USA eller Israel. I Sverige finns det för närvarande endast fyra rabbiner.

Församlingarnas medlemsavgifter betalar lönerna för rabbinerna, kantorerna och andra anställda med själavårdande arbetsuppgifter. Hos de judiska församlingarna liksom hos andra medlemmar i Arbetsgivaralliansen är lönerna låga.

Romersk-katolska kyrkan

Romersk-katolska kyrkan är för sin verksamhet helt beroende av präster och ordenssystrar från länder utanför EU. Under de senaste decennierna har tiotusentals katoliker från Mellanöstern och Afrika beviljats uppehållstillstånd och medborgarskap i Sverige. Dessa katoliker tillhör oftast någon av de s.k. orientaliska katolska kyrkorna. För att kunna bistå dem när det gäller deras religionsutövning måste Romersk-katolska kyrkan anställa präster och ordenssystrar från samma orientaliska kyrka, dvs. från deras ursprungsländer. Det katolska prästseminariet i Sverige utbildar inte präster för de orientaliska katolska kyrkorna. Det är alltså inte möjligt att hitta personer med erforderlig kompetens inom landet.

Katolska ordenssystrar från länder utanför EU utför ett oundgängligt arbete bland katoliker i Sverige. Bland många andra arbetsuppgifter bedriver ordenssystrarna ungdomsverksamhet samt stödjer och hjälper katolska kvinnor med ursprung i Mellanöstern och Afrika.

Ortodoxa kyrkor

Även flera ortodoxa kyrkor måste anställa präster från länder utanför EU för att kunna fortsätta att bedriva religiös verksamhet i Sverige. Inom de egna leden i Sverige finns det idag inte tillräckligt många utbildade ortodoxa präster.

Endast ett fåtal av de ortodoxa trossamfunden har statlig hjälp med att ta upp kyrkoavgifter. De flesta ortodoxa samfund har ytterst begränsade inkomster.

Trossamfundens betydelse för krisberedskapen

En aspekt som har blivit extra aktuell under senare år är trossamfundens betydelse för den svenska krisberedskapen, bl.a. på grund av trossamfundens särskilda förståelse för människors tro, språk och kultur. Som framgår av Myndigheten för civilt försvar (MCF) och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) webbplatser handlar det om tillgång till gudstjänster, ritualer och ceremonier, liksom om trossamfundens förmåga att sprida korrekt och trygg information om en händelse på olika språk och på så sätt hjälpa till att motverka rykten och oro. Präster och andra själavårdsansvariga från länder utanför EU har en central roll när det gäller dessa arbetsuppgifter. Även ur ett krisberedskapsperspektiv finns det alltså ett behov av dessa yrkesgrupper.

Befarade effekter om undantag inte medges

Även om antalet ansökningar om arbetstillstånd från trossamfunden kan anses vara lågt, är de präster, rabbiner och andra själavårdsansvariga som ansökningarna gäller av kritisk betydelse för trossamfundens verksamheter, vilka i sin tur omfattar ett stort antal människor. För Romersk-katolska kyrkans del gäller att en orientalisk präst kan leda gudstjänster och andra verksamheter där hundratals, eller i vissa fall tusentals, personer deltar.

Eftersom det inte finns så många judar i Sverige och därmed inte heller så många församlingar är det få som ansöker om arbetstillstånd. Dock är de rabbiner, kantorer och andra anställda med själavårdande arbetsuppgifter som arbetar i församlingarna oerhört viktiga. Utan dem skulle det inte längre finnas några judiska församlingar och därmed inte heller något judiskt liv kvar i Sverige på längre sikt.

Även för flera av de ortodoxa kyrkorna gäller att församlingsverksamhet skulle behöva läggas ner om möjligheten att anställa präster från länder utanför EU skulle upphöra.

Många människor kommer alltså att drabbas om trossamfunden inte längre har möjlighet att anställa religiösa yrkesutövare och andra själavårdsansvariga från länder utanför EU. Inom flera trossamfund berör detta framför allt grupper i samhället som redan är särskilt utsatta.

Inom våra trossamfund ser vi ständigt exempel på hur själavårdande personal och verksamheter bidrar till integrationen, inte minst av ungdomar, i det nya hemlandet Sverige. Dessa värdefulla integrationsprocesser skulle upphöra om det inte längre finns personal som kan upprätthålla dem. Särskilt ungdomar riskerar då också att förlora förankringen i ett etiskt värdesystem, utan vilket det kommer att bli svårare för dem att upprätta goda och respektfulla relationer med människorna runt omkring och med det övriga samhället.

Även den svenska krisberedskapen kommer att försämrats om vissa religiösa grupper i landet saknar själavårdsansvariga med kompetens inom gruppernas specifika ritualer och ceremonier, samt som kan ge stöd och nödvändig information i en krissituation.

Företagarna

Företagens tillgång till kompetens – en tillväxtfråga

96,3 procent av alla företag i Sverige har färre än 10 anställda. Det inkluderar både enmansföretag och företag med upp till 9 anställda. Många företag drivs på mindre orter med låg attraktionskraft, inom olika branscher där det råder stor kompetensbrist och där lönegolvet ligger under marknadsmässig lönesättning.

Företagare, innovatörer och entreprenörer drivs av att kunna växa och ha kompetent arbetskraft. Därför är arbetskraftsinvandring en viktig fråga för företag. Att ha starka och växande företag i hela Sverige är centralt även ur kris- och beredskapsperspektiv.

Företagarna har under flera års tid kritiserat regeringens förslag om att införa minimilöner kopplade till medianlön för arbetskraftsinvandring. Företagarna är fortsatt starkt negativa till förslaget med höjt lönekrav på 90 procent av medianlönen kombinerat med ett fåtal undantag. Många små företag kan inte matcha lönenivån direkt, vilket leder till att vissa jobb inte blir tillsatta trots arbetskraftsbrist.

I grunden handlar det om företagens möjlighet att bestämma vilken arbetskraft de behöver för att kunna driva och utveckla sin verksamhet. Rätt

kompetens är avgörande för företag och bristen på rätt kompetens utgör det största tillväxthindret för små och medelstora företag sedan många år tillbaka.

Migrationsverket och Arbetsförmedlingen har redogjort för tillvägagångssätt vad gäller uppdraget att ta fram en lista över yrken som kan undantas lönekrav för arbetskraftsinvandring. Myndigheterna har inte redogjort för en slutlig lista men Företagarna tolkar redovisningen som att det kommer röra sig om ett fåtal yrken som undantas. Företagarna vill därför påminna om att den ursprungliga lista med förslag på undantag som togs fram av samma myndigheter våren 2025 och innehöll 152 yrken. Med få undantag och höjda lönekrav kommer många företag gå miste om viktig kompetens för att driva, utveckla och skapa fler arbetstillfällen.

Det saknas process för hur omprövning av undantag ska ske. Enligt propositionen ska det ske på årlig basis vilket försvårar för företagens långsiktiga planering. Med kortsiktiga beslut finns en överhängande risk att den mest kompetenta och mest eftertraktade kompetensen väljer bort Sverige pga. osäkerhet kring tidsaspekten. Detta är än mer akut för snabbväxande, innovativa bolag. En rekryteringsprocess kan vara avslutad, eller att kandidaten har tackat ja till en tjänst i ett annat land, innan ett arbetstillstånd har börjat handläggas. Regelverket speglar inte verkligheten på den globala talangmarknaden där rörligheten är mycket snabb och beslutsprocesserna snarare behöver handla om dagar än månader.

Vid rekrytering är det första alternativet för många företag att anställa kompetens i Sverige. Regeringens argument att ersätta delar av arbetskraftsinvandring med de som står utanför arbetsmarknaden fungerar inte i praktiken. Självklart måste dessa personer också komma i arbete men för den som är långtidsarbetslös eller saknar erfarenhet av att arbeta i Sverige behövs andra insatser för att komma i jobb.

Företagarnas förslag

Branschspecifika lönegolv och regional flexibilitet

Låt den svenska modellen råda även för utländsk arbetskraft. Lönenivån för arbetskraftsinvandring ska motsvara branschpraxis eller kollektivavtalad lönenivå, precis som för övriga anställda. Det går inte att jämföra en fordonsmontör med en specialistsjuksköterska eller en styckare med en ingenjör. Den likhet som finns är att samtliga yrken behövs i Sverige oavsett lönenivå. Lönekravet vid arbetskraftsinvandring måste utgå från branschens fastslagna lönenivå inom respektive yrke, allt annat får många oönskade konsekvenser för Sveriges jobbskapande företag. Löner i storstäder och mindre orter skiljer sig också åt. Jobben finns inte alltid där arbetslösa bor. Regional flexibilitet och undantag vid arbetskraftsbrist måste möjliggöras.

Regeringens argument om att fokusera på högkvalificerad arbetskraft och enbart koppla det till lön är fel. Inget företag skulle gå igenom en administrativt krånglig och tidskrävande process för okvalificerad arbetskraft. Det finns högt kvalificerad kompetens och arbetskraft inom yrken där lönenivån inte nå upp till kravet på 33 390 kronor, inte minst inom hantverks- och specialistyrken.

Exempel på bristyrken som inte omfattas av undantag

Nedan följer ett par yrken som inte omfattas av undantag med exempel på hur reglerna påverkar företag i Sverige.

Fordonsmontörer

Det råder brist på fordonsmontörer och många verkstäder i Sverige har svårt att hitta rätt kompetens. Sverige har växande behov mot bakgrund av större fordonsparker och elektrifiering. Utbildningssystemet svarar heller inte upp mot arbetsmarknadens behov, det utbildas för få mekaniker i Sverige. Enligt Transportföretagens undersökning behöver många anställas inom motorbranschen kommande år. Bland Företagarnas medlemsföretag finns företag som dagligen upplever stora utmaningar då de inte kan hitta rätt kompetens i Sverige och har nekats arbetskraftsinvandring. Det påverkar verksamheten negativt och är en förlorad möjlighet till att växa och skapa fler arbetstillfällen.

Startup företag eller bolag i inkubation

Situationen för anställda i startup eller inkubation går per definition inte att jämföra med en vanlig anställning. För att ge en bild av hur det ser ut för bolag i inkubation så tar 41,5 procent av bolaget inte ut någon lön alls under de tre första åren i bolagsresan. Av de bolag som tar ut lön ligger snittlönen på 16 000 innan skatt. Bolag som lämnat inkubatorn har en något högre snittlön, men ligger fortfarande under medianlönen för yrket ingenjör (vilket är det dominerande yrket för startup sektorn). Lönenivån ligger på cirka 31 000 kr innan skatt. Även i denna grupp är det cirka 40 procent som fortfarande inte tar ut lön. Bolagen är mellan 2-5 år i denna grupp. Enligt branschförbundet Swedish Incubators & Science Parks (SISP) kommer cirka en tredjedel av alla anställda i startup/inkubator från utomeuropeiska länder som arbetskraftsinvandrare.

Utöver löneproblematiken finns ett strukturellt hinder som drabbar startup hårt - många kritiska roller i innovativa bolag, t.ex. ML-ingenjörer för specifika teknologier, deeptech-specialister, roller inom försvarsteknologi eller nya material, saknas helt i SCB:s yrkesregister (SSYK). Det innebär att det i praktiken är omöjligt att ansöka om arbetstillstånd, oavsett erbjuden lön. En ytterligare viktig faktor är personaloptioner och equity centrala som delar av

ersättningspaketet i startups. Att enbart räkna grundlönen missar den verkliga marknadsmässiga compensationen, som ofta vida överstiger medianlönen.

Huruvida Sverige som nation vill attrahera startups och inkubatorer att etablera sig i landet är en politisk fråga. Med de regler som föreslås kommer arbetskraft till startups/inkubatorer att avslås då de inte lever upp till lönekravet inom respektive yrke. Konsekvensen blir att hela bolag tvingas flytta sin verksamhet dit kompetensen finns. Sverige förlorar inte bara arbetstillfällen utan kompletta innovationsmiljöer, framtida skatteintäkter och den typ av kunskapsstäta ekosystem som tar decennier att bygga upp. Situationen för startup och inkubatorer visar tydligt hur fel regeringens förslag slår mot växande och jobbskapande företag.

Restaurang- och köksbiträden

Många av Företagarnas medlemmar driver företag inom restaurang. Behovet av yrken som kockar, köksbiträden och serveringspersonal är stort. Flera av dessa yrkeskategorier kommer inte kunna erbjudas undantag då de anses lågkvalificerade. Som konstaterats ovan är regeringens resonemang om att koppla högkvalificerade yrken till hög lön samt att ersätta övriga yrken med de som är arbetslösa i Sverige fel tänkt och kommer inte att fungera i praktiken. Företag inom restaurangbranschen har också behov av högkvalificerad kompetens som klarar att arbeta effektivt under stor tidspress.

Byggbranschen

Byggbranschen i Sverige påverkas negativt av begränsningar i arbetskraftsinvandringen eftersom branschen redan har en betydande brist på yrkesarbetare, murare, målare, rivare, ställningsbyggare, rörmokare, elektriker m. fl. som inte når upp till lönegolvet. Många byggföretag, särskilt små och medelstora aktörer, har svårt att hitta tillräckligt med kvalificerad arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. Om möjligheten att rekrytera från andra länder begränsas genom höga lönekrav eller få undantag riskerar projekt att försenas eller inte genomföras alls. Det kan i sin tur bromsa bostadsbyggande, infrastrukturprojekt och den gröna omställningen, samtidigt som företagens tillväxt och sysselsättningen i branschen påverkas negativt.

Sammanfattning

Företagarna är starkt negativa till regeringens förslag om ett lönekrav på 90 procent av medianlönen för arbetskraftsinvandring. Det höjda lönekravet kommer att försvåra för framför allt små företag – som utgör majoriteten av svenska företag – att rekrytera nödvändig kompetens. Få undantag, osäker omprövningsprocess och långsam handläggning göra att företag går miste om viktig arbetskraft, vilket hämmar tillväxt, innovation och jobbtillfällen. Företagarna föreslår branschspecifika lönenivåer och regional flexibilitet,

eftersom löner och kompetensbehov varierar mellan yrken och regioner. Små och medelstora företag står för majoriteten av jobbtillväxten i Sverige. Dessa företag måste få bestämma och påverka val av kompetens då det påverkar så många olika områden, några exempel

Tillväxt - Företag kan inte expandera utan arbetskraft.

Beredskap – Ur ett beredskapsperspektiv är det samhällskritiskt att viss kompetens säkras men det saknas i regeringens förslag.

Demografi - Sverige får fler äldre och färre i arbetsför ålder, främst i landsbygd och mindre orter.

Komplettering - Invandrad arbetskraft kompletterar snarare än ersätter lokal arbetskraft.

Företagarna företräder över 60 000 företagare som varje dag bidrar till jobbskapande, välfärd och skatteintäkter. Att peka ut ett eller ett par yrken som behöver undantag från lönekravet låter sig inte göras av det enkla skälet att alla företag är viktiga. Sverige behöver fler, inte färre företag. Företagarna hoppas att regeringen tänker om i frågan om arbetskraftsinvandring och ser det som alla företagare ser – det handlar om jobb och tillväxt, inte om att strama åt migrationspolitiken.

Innovationsföretagen

Synpunkten gäller det som framkom under presentationen om ”Yrken som är vanligt förekommande inom arbetskraftsinvandringen som har lön som överstiger föreslaget krav – begränsad effekt av lönekravet”. Bland dessa yrken finns en rad civilingenjörer och IT-relaterade yrken uppräknande.

Vi vill påtala det som framkom om *begränsad* effekt av lönekravet. Om man ska tolka detta som att det kan uppstå viss effekt, exempelvis för juniora civilingenjörer eller IT-specialister, vill vi påminna om uppdraget att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring och det uppdrag som benämns Work in Sweden. Vi ställer oss frågan om det finns risk att det uppkommer fall där den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen (och intentionen med Work in Sweden) motverkas, exempelvis när det gäller mer juniora personer med lägre lön). System bör utformas så att det inte motverkar högkvalificerad arbetskraftsinvandring.

Kött- och Charkuteriföretagen

Kort bakgrund – lägesbeskrivning branschens kompetensförsörjning

Behovet av arbetskraft inom kött- och charkuteribranschen är akut och mycket stort. I korthet kan kompetenssituationen för kött- och charkuteribranschens företag sammanfattas i följande punkter.

- ➔ Det erbjuds ingen gymnasieutbildning med inriktning mot kött- och charkuteri sedan 2020 vilket innebär att ingen ny arbetskraft utbildas. (Uddevalla kommun planerar att starta en gymnasieutbildning för 8 personer under hösten 2026, fortfarande oklart hur många sökande de har).
- ➔ Efterfrågan på arbetskraft är mycket stor hos företagen. Enligt Industrirådet/Livsmedelsföretagens rapport om företagens behov av arbetskraft från hösten 2025 uppgår behovet till cirka 500 personer per år eller 1 500 personer de närmaste tre åren. Behoven handlar om att ersätta kommande pensionsavgångar samt att ersätta utländsk arbetskraft med egenanställd kompetens (ungefär 50/50 i antal). Behovet av kompetens har även stöd i Kött och Charkföretagens (KCF) egna undersökningar samt i dialog med utbildningsutskott och företag. Livsmedelsföretagens rapport från 2023, "Var ska livsmedelsindustrin hitta 20 000 nya medarbetare?", visar på en omfattande kompetensbrist och ett behov av 20 000 nya medarbetare fram till 2028 som också särskilt pekar ut behovet av slaktare och styckare.
- ➔ Arbetsförmedlingens rekryteringsutbildning är den enda upphandlade utbildning som finns för tillfället. KCF har i snart sju år arbetat med Arbetsförmedlingen och via främjandemedel gjort stora strukturella insatser för att nyanlända och personer som saknar erfarenhet av att arbeta i Sverige ska komma i arbete. Branschen arbetar redan, sedan många år, hårt för att personer som står utanför arbetsmarknaden i Sverige ska få jobb i kött- och charkuteribranschen, men antalet personer som kommer i arbete via rekryteringsutbildning räcker inte för att komma i närheten av att täcka behovet.
- ➔ Under 2024 genomfördes ett Jobbspår i Haninge kommun som var lyckat men som inte fortsatte då Arbetsförmedlingen drog sig ur och samarbetet föll. Malmö stad startade 2025 ett Jobbspår i Malmö som omfattar 8 personer.
- ➔ Företagen är beroende av utländsk arbetskraft för att möta behovet. Denna möjlighet har dock redan begränsats med regler för lönekrav om 80 procent av medianlön för arbetskraftsinvandring för utomeuropeisk arbetskraft.

- ➔ Företagen har god erfarenhet av att arbeta med språksvaga och de som saknar erfarenhet av att arbeta i Sverige, branschen välkomnar en målgrupp som har mycket svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.
- ➔ KCF har tillsammans med Livsmedelsföretagen (Li), Tillväxtverket, Skolverket och Arbetsförmedlingen tagit fram en digital utbildningsplattform (Kött- och Charkakademin, KCA), då det saknas övrigt utbildningsmaterial. KCA tillhandahåller det enda kvalitetssäkrade utbildningsmaterial som finns och som leder till jobb. Delar av utbildningsplattformen finns översatt till 7 olika språk samt att det finns ett språkverktyg för att underlätta utbildning för språksvaga.

Behov om undantag för styckare och slaktare från lönekrav

Enligt Migrationsverkets statistik ser det ut enligt följande för SSYK 7611 (styckare och slaktare mm):

P 10 lön 2024: 27 700 kr

Antal inkomna ansökningar 2024: 25

Antal inkomna ansökningar 2025: 18

Antal giltiga tillstånd efter 2026-12-01: 3

Enligt den information KCF erhållit från Migrationsverket och Arbetsförmedlingen har myndigheterna i sitt tillvägagångssätt vägt in en avgränsning gällande yrken där det inte förekommit arbetskraftsinvandring med stöd av 6 kap. 2 § första stycket UtL eller där omfattningen har varit begränsad. KCF har inte tagit del av myndigheternas slutliga lista över förslag på yrken som föreslås undantag från lönekrav. Givet de nivåer som antal ansökningar uppgår till gällande SSYK 7611 under 2024-25 bedömer KCF att det ligger i farans riktning att myndigheterna kommer anse att omfattningen är begränsad. Det innebär då att slaktare och styckare ej kommer beaktas för undantag.

Givet branschens behov av kompetens kommande tre år, 1 500 personer, för att behålla nuvarande produktion torde det framstå som uppenbart att all arbetskraft är nödvändig. Addera därutöver det faktum att det saknas utbildning inom det ordinarie utbildningssystemet vilket innebär att ingen ny kompetens utbildas och så har det varit under lång tid. Även om antalet ansökningar gällande SSYK 7611 till numerären inte är lika stort som i vissa andra branscher så spelar varje slaktare och styckare en mycket viktig roll. Utan slaktare och styckare riskerar produktionen påverkas menligt eller avstanna.

Kött- och charkuteriföretagen noterar även nedgången i antal inkomna ansökningar mellan åren 2024 - 2025. Införandet av lönekrav på 80 procent av

medianlönen för arbetskraftsinvandring har redan påverkat branschen negativt. En ytterligare höjning till 90 procent av medianlönen innebär att företagens möjlighet att använda arbetskraftsinvandring i princip försvinner.

Slaktare och styckare behöver undantas lönekravet för arbetskraftsinvandring. Slaktare och styckare är de yrken som är mest efterfrågade av företagen. Behovet av att beviljas undantag från lönekravet handlar ytterst om att

- säkra företagens kompetensförsörjning
- säkra Sveriges animalieproduktion
- stärka svensk livsmedelsberedskap i tid av kris eller krig.

Animalieproduktion i beredskapsperspektiv

Att stärka Sveriges självförsörjandegrad är angeläget ur ett beredskapsperspektiv, inte minst i orostider. För att öka animalieproduktionen är tillgång till kompetens central, detta slås även fast i Livsmedelsstrategin. KCF har vid upprepade tillfällen i dialog med Regeringskansliet påtalat att detta inte kommer gå givet rådande kompetensläge. Företagen behöver tillgång till utbildad kompetens, särskilt inom yrkena slaktare och styckare för att upprätthålla svensk animalieproduktion. Om ambitionen är att öka försörjningsförmågan behövs ytterligare tillgång till kompetens.

Förslag

KCF föreslår att regeringen i sitt ställningstagande kring vilka yrken som beviljas undantag från lönekravet väger in och viktar följande faktorer.

- Tillgång till inhemsk utbildning.
- Branschens behov av kompetens kommande 3 år.
- Yrkets relevans ur beredskapsperspektiv.
- Huruvida branschen redan gör stora ansträngningar för att anställa arbetslösa personer i Sverige.

Med en strikt tolkning och tillämpning av Migrationsverkets och Arbetsförmedlingens tillvägagångssätt för att rekommendera yrken för undantag finns en överhängande risk att styckare och slaktare faller bort pga. låg omfattning. Vid ett sådant förfarande beaktas inte de faktorer som KCF lyfter ovan och konsekvensen av tillämningen tar inte hänsyn till andra viktiga omvärldsfaktorer. Beslutet om vilka yrken som ska beviljas undantag åligger regeringen. För att säkra svensk animalieproduktion såväl i freds- som krigstid behövs fler styckare och slaktare, oavsett ursprungsland. Vår slutsats är därför att yrkena styckare och slaktare behöver undantas. KCF sätter sin tillit till att regeringen gör en helhetsbedömning för att säkra kompetensförsörjningen i för Sverige helt nödvändiga yrken.

LO

1. LO menar att regeringen redan nu måste beakta det nya regelverket med det kombinerade tillståndet (EU:s reviderade Single-Permit-direktiv (2024/1233/EU) som behandlas i Ds 2025:18 – *“Nya regler om ansökningsförfarandet för vissa uppehålls- och arbetstillstånd*). Regeringen måste ändra sin nuvarande uppfattning och utnyttja direktivets möjligheter till kontroll, såsom bindningstid hos första arbetsgivaren, arbetsgivarens anmälningsskyldighet och förhandsgranskning vid byte av arbetsgivare, för att motverka fusk och arbetslivskriminalitet. LO ser stora risker med att arbetskraftsinvandrare kommer att få ett beviljat uppehålls- och arbetstillstånd för ett arbete men sedan byta till ett annat arbete med sämre villkor än lönekravet, och till SSYK till vilka AKI ej ska tillåtas alls. Detta eftersom risken för upptäckt med stor sannolikhet kommer vara låg innan tillståndet ska förlängas. På grund av att det nya regelverket inte tillåter att tillståndet är knutet till ett arbete eller en arbetsgivare krävs kontrollmekanismer för att undvika fusk, utnyttjande och kriminalitet riktad mot de arbetstagare som fått uppehållstillstånd i Sverige för att arbeta. Risken är stor att Migrationsverket inte kommer att bedriva den tillsyn som Ds 2025:18 utgår ifrån utan kommer tillåta migranten att byta arbetsgivare de första två åren och sedan kommer kontrollen först ske vid en eventuell förlängningsansökan. Andra remissinstanser som Arbetsförmedlingen och Migrationsverket har pekat på ovan nämnda risker. Migrationsverket skriver bland annat i sitt remissvar att:
 - *”Migrationsverket anser att de nya reglerna kan komma att påverka de faktiska möjligheterna att förebygga och motverka missbruk. De kan leda till att myndighetens utrymme att använda nuvarande kontrollmöjligheter minskas, vilket i sin tur kan leda till att myndighetens förmåga att motverka och förebygga missbruk minskar.”*
2. LO anser att Migrationsverket och Arbetsförmedlingen ska samverka med myndigheterna mot arbetslivskriminalitet för att identifiera SSYK som inte är lämpliga för arbetskraftsinvandrare från tredje land. Med tanke på Luffalagstiftningen borde det vara möjligt för både Migrationsverket och Arbetsförmedlingen att dela information inom respektive myndighet för att göra kartläggningar samt samverka med övriga myndigheter för att få en bra sammanvägd bild om olämpliga yrken på grund av de risker som konstaterats. Om den samlade bedömningen från myndigheterna är att ett yrke är utsatt för arbetslivskriminalitet ska detta yrke ej vara aktuellt för arbetskraftsinvandrare.

Svenskt Näringsliv

Med anledning av Migrationsverkets uppdrag att ta fram en lista med yrken som kan undantas från lönekravet vill Svenskt Näringsliv och dess medlemsorganisationer framföra några viktiga generella ståndpunkter.

Myndigheter ska inte och kan inte bedöma efterfrågan på arbetskraft på ett relevant sätt

Svenskt Näringsliv menar att det i grunden är mycket svårt att göra träffsäkra bristyrkesbedömningar då det saknas väl fungerande metoder. I en marknadsekonomi är det inte rimligt att tro att en myndighet kan bedöma efterfrågan på arbetskraft med för företagen relevanta och optimala kompetenser inom alla förekommande yrken i ett multiheterogent näringsliv.

Det är heller inte lämpligt att ge sådana uppdrag till myndigheter utifrån ett önskemål att från statens sida reglera och intervensera i näringslivets kompetensförsörjning. Det är i det enskilda företaget som beslut om anställning sker utifrån de behov som finns vid den aktuella tidpunkten. Det är en omöjlighet att på ett kvalitativt och relevant sätt aggregera till makronivå aktuell information om rekryteringsbehov från alla olika arbetsgivare i olika branscher över hela landet.

Kompetensbrist hämmar tillväxten

Svenskt Näringslivs undersökningar visar att hälften av företagen anger brist på kompetent arbetskraft som det främsta tillväxthindret (Svenskt Näringsliv, företagens regionala utveckling 2026). Bättre tillgång till arbetskraft med efterfrågad kompetens stärker svensk tillväxt.

Därtill visar Arbetsförmedlingens bedömningar att det råder en omfattande brist på arbetskraft i väldigt många yrken på den svenska arbetsmarknaden.

Särskilda synpunkter på uppdraget

Antalet beviljade uppehållstillstånd för arbete har minskat inom flertalet yrken efter det att försörjningskravet höjdes till 80 procent av medianlönen. Detta bör enligt vår uppfattning beaktas. Bedömningen bör därför göras mot bakgrund av antalet ansökningar per yrke innan försörjningskravet höjdes.

Vidare bör yrken där det i dagsläget inte finns någon arbetskraftsinvandring ingå i underlaget. Detta för att möta upp framtida behov på en snabbt föränderlig arbetsmarknad.

Det är även av stor vikt att behovet av arbetskraft inom de yrken som MCF har identifierat som samhällsviktiga bör beaktas.

Sveriges läkarförbund

Vad gäller SSYK 2219 ”Övriga läkare” så vill Läkarförbundet kommentera följande.

Det finns inte någon definition vilka läkare som ingår i SSYK 2219 ”Övriga läkare”. Om man utesluter de andra SSYK-koderna för läkare (AT-läkare 2213, ST-läkare 2212, specialistläkare 2211) finns tjänster kvar både för icke-legitimerade läkare och legitimerade läkare i SSYK 2219 vilket innebär att lönespridningen inom gruppen är ganska stor. För 2024 är P10 för icke-legitimerade läkare enligt vår egen lönestatistik 33 000 kronor. Även Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) lönestatistik anger P10 lön för 2024 för icke-legitimerade läkare på 32 700 kronor. Båda är alltså lägre än P10 lön 2024 för SSYK 2219 enligt SCB lönestatistik (35 200 kronor). Därmed bör SSYK 2219 ingå i undantagslistan då icke-legitimerade läkare inte har en egen SSYK-kod.

Teknikföretagen

Teknikföretagens inspel till Migrationsverket om ett höjt lönekrav om 90 procent av medianlön

Bakgrund

Teknikföretagen är en arbetsgivar- och branschorganisation för över 4 500 teknik- och kunskapsintensiva företag i Sverige. Tillsammans står våra medlemsföretag för en tredjedel av Sveriges export.

Teknikföretagen bistår medlemsföretagen med ungefär 300 arbetstillståndsansökningar per år och erbjuder juridisk rådgivning inom området. Detta är ett viktigt uppdrag för oss som arbetsgivarorganisation eftersom arbetstillstånd har en koppling till de kollektivavtal som vi förhandlar fram. Därigenom har vi god insyn i företagens behov och de utmaningar som rör arbetskraftsinvandring. Vid en höjning av lönekravet från 80 till 90 procent kommer nya yrkesgrupper att träffas. Denna höjning kommer att få tydligt negativa konsekvenser för svensk industri eftersom en stor del av industrins verksamheter är beroende av kompetens inom metall- och processrelaterade yrken, till exempel svetsare, stålkonstruktionsmontörer, verktygsmakare, maskinställare, maskin- och processoperatörer samt drifttekniker. Av Teknikföretagens lönestatistik, som också utgör underlag till SCB:s officiella lönestatistik, framgår att en betydande andel av dessa yrkesgrupper idag har löner som understiger 90 procent av medianlönen.

En undersökning från Industrirådet²⁷, där industrins samtliga arbetsgivarorganisationer och fackförbund ingår, bekräftar stora

²⁷ www.industriradet.se/kompetensbehovsundersokning.

rekryteringsutmaningar inom produktionsyrkena. Förslaget riskerar därmed att slå direkt mot produktionskapacitet, omställningsförmåga och konkurrenskraft i en starkt exportdriven sektor som är central för svensk ekonomi. Det gäller i synnerhet mindre och medelstora industriföretag, som ofta är lokaliserade utanför storstäderna och där rekryteringsbasen är mer begränsad. Detta är kompetensområden som är angelägna områden för Sveriges konkurrenskraft och resiliens.

Konstruktionen av ett undantagssystem

Vid konstruktionen av ett undantagssystem är det viktigt att ta hänsyn till att yrken med små volymer av arbetskraftsinvandring kan vara helt avgörande för enskilda företag. Det är också viktigt att ta hänsyn till att tidigare behov inte är detsamma som behoven framåt. SSYK-kodstrukturen som föreslås ligga till grund för ett undantagssystem innebär flera utmaningar. I vissa fall är koderna breda och rymmer många olika yrken, medan de i andra fall är mycket detaljerade. Systemet har dessutom ett antal år på nacken, vilket innebär att nyare yrken inte alltid finns representerade. En undantagslista som förändras ofta och där yrken riskerar att läggas till och tas bort skapar osäkerhet och gör det mindre attraktivt att etablera sig långsiktigt i Sverige. Därför behöver en sådan lista vara hållbar, förutsägbar och lätt att förstå.

Teknikföretagen föreslår att:

- ➔ I första hand bör branschundantag införas för teknik- och tillverkningsindustrin. Ett bredare undantagssystem som utgår från branschkode och där företagens SNI-kod (svensk näringsgrensindelning) styr skulle ge möjlighet för företag inom vissa branscher att tillämpa undantag baserat på 80 % av medianlönen, alternativt lön enligt kollektivavtal.
- ➔ I andra hand behövs ändamålsenliga och framåtblickande yrkesundantag som utgår från framtida kompetensbehov, inte enbart historiska uppgifter om antalet arbetstillstånd inom yrkesgruppen. Ett exempel på ett sådant yrke är verktygsmakare, vilket är ett yrke som är svårrekryterat nationellt och regionalt, men det där inte förekommit omfattande arbetsinvandring de senaste åren. Ett annat sådant exempel är industrielektriker.
- ➔ För att undvika ett svåröverskådligt system där vissa yrken finns på listan medan andra, mycket närliggande yrken, inte gör det, föreslår vi att undantagen i stället görs på tresiffrig SSYK-nivå. Det skulle också minska risken för problem om en roll under tillståndstiden får ett något förändrat arbetsinnehåll och därmed skulle komma att klassificeras under en annan fyrsiffrig SSYK-kod. Ett exempel på detta är yrkesgruppen maskinoperatör/processoperatör som idag kan benämnas med fjorton olika SSYK-koder, där det förekommit

arbetskraftsinvandring inom vissa yrkesgrupper, men inte andra. I ett sådant scenario riskerar en sortering på fyrsiffrig SSYK-kodnivå att leda till att vissa maskinoperatörsyrken undantas medan andra inte gör det.

Unionen

Ett problem med att använda SCB 10e percentil för att se om lönen för ett visst yrke ligger nära eller under 90 % av medianlön är att SCB:s statistik inte tar höjd för skillnader i löner mellan olika branscher. I en situation där ett yrke inte undantas lönekravet kan det alltså innebära att i högavlönade branscher kommer det vara möjligt att anställa från tredje land för ett visst yrke samtidigt som det i en låglönebransch kan komma att nekas arbetstillstånd för samma yrkeskategori.

I Unionens kollektivavtal regleras inte lägsta lön för ett visst yrke. Därför går det inte att säga att 10e percentil anger en lägsta lön för ett yrke inom ett visst kollektivavtalsområde. Samtidigt ger lönestatistik i form av exempelvis 10e, 50e eller 90e percentil en vägledning i Unionens bedömning av lön som görs i samband med det fackliga yttrandet i arbetstillståndsprocessen.

Visita

I uppdraget anges på vilka grunder undantag ska tas fram, där särskild vikt ska tillmätas antalet ansökningar om arbetstillstånd, bifallsfrekvensen inom yrket samt skillnaden mellan lägsta månadslön enligt svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och det föreslagna lönekravet.

Visita vill i detta sammanhang poängtera att ett lägre antal ansökningar eller en förändrad bifallsfrekvens inte nödvändigtvis speglar ett minskat behov av arbetskraft. Snarare är det ett uttryck för en minskad möjlighet att rekrytera. Det försörjningskrav som infördes den 1 november 2023 har redan fått påtagliga konsekvenser för besöksnäringens möjlighet att säkra sin kompetensförsörjning, trots att behoven kvarstår.

Visita delar den preliminära inriktningen (sidan 8 i Migrationsverkets PPT från dialogmöte med arbetsmarknadens parter 5 mars 2026) att tidigare bedömningar av risk för missbruk och exploatering inte visar att risken är så omfattande att yrket inte bör kunna föreslås undantas från lönekravet.

Visita välkomnar att Migrationsverket gör en samlad och nyanserad bedömning där genomförda och pågående kontrollåtgärder beaktas. Visita uppfattar att arbetet med ökade och mer träffsäkra kontroller för att motverka missbruk inom arbetskraftsinvandringen har påbörjats. Tillsammans med de informationskrav som ställs vid ansökan om arbetstillstånd bidrar detta till att minska risken för missbruk och exploatering. Mot denna bakgrund anser Visita att tidigare

riskbedömningar inte ensamma bör utgöra grund för att utesluta yrken från möjligheten till undantag från lönekravet, särskilt när det rör sig om yrken där det finns ett konstaterat och långsiktigt rekryteringsbehov.