



SISTEC
RIGHT TO WORK

Årsrapport 2025

Kontroll av identitet och av rätten att arbeta
på den svenska arbetsmarknaden

Innehåll

Sistec Årsrapport 2025	3
Inledning	3
Om Sistec	3
Individkontroller.....	4
Debatten om bakgrundskontroller	4
Byggbranschen	5
Undantag från arbetstillstånd på svenska byggarbetsplatser	5
Städbranschen	7
Städbranschen som omedveten penningmålvalt.....	7
Identitetsfusk, trender och tillvägagångssätt.....	8
Lookalike.....	8
Körkort i yrkestrafiken.....	8
Falsa ukrainska pass	9
eID identifiering på distans	9
Digitala ID-kort	9
AI-genererade ID-handlingar.....	10
Vid kontroll av rätten att arbeta	10
Möjligheten till spårbyte tas bort	10
Försörjningskravet	10
Uppehållstillstånd för studier	11
Anhörig till varaktigt bosatt i annan EU stat	12
Trender på arbetsmarknaden	12
Förflyttning från vit till svart arbetskraft	12
Kommunernas inhouse-trend	13
Nationalitet och medborgarskap.....	13
Under 2026.....	14
Körkortsturism.....	14
Permanent uppehållstillstånd kan komma att dras in	14
Lagen om motståndskraft (CER direktivet)	14
Slutsats.....	15
Sammanfattning	15
Rekommendationer till arbetsgivare.....	15
Avslutande reflektion	16

Sistec Årsrapport 2025

Inledning

Den här rapporten sammanfattar utvecklingen inom identitetskontroller och verifiering av rätten att arbeta i Sverige på den svenska arbetsmarknaden. Innehållet bygger på Sistecs observationer under 2025 samt vår samlade erfarenhet sedan starten 2018. Syftet är att ge arbets- och uppdragsgivare en tydlig bild av aktuella trender och förändringar som påverkar rekryterings- och inskrivningsrutiner under 2026.

Om Sistec

Sistec grundades 2018 med målet att erbjuda tillförlitliga identitetskontroller för arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden. Med 20 servicecenter och ett team på 30 specialister är vi idag ledande inom identitetsvalidering och kontroll av rätten att arbeta. Sedan starten har vi kontrollerat över 400 000 arbetstagare och stöttat mer än 8 000 företag från flera olika branscher och sektorer.

Vår tjänst Right to Work är en digital plattform som säkerställer identitet och arbetsrätt genom strukturerade processer för regelefterlevnad, kontroll och uppföljning. Plattformen bidrar till trygga och hållbara arbetsplatser genom att minska risker och förenkla arbetsgivarens ansvar.

[Läs med om Right to Work plattformens och dess funktioner här](#)



Individkontroller

Debatten om bakgrundskontroller

Sverige har en ovanlig och svagt reglerad modell där folkbokföringsdata säljs av privata bolag som byggt upp omfattande databaser om medborgare—en direkt följd av telefonkatalogens digitalisering och kommersialisering.

Det innebär att även kriminella nätverk och främmande makt snabbt kan kartlägga poliser, officerare och privatpersoner. Den organiserade brottsligheten använder uppgifterna vid sprängningar, kidnappningar och bedrägerier, och stora mängder information som möjliggör identitetsstöld är lättillgängliga. Att detaljerad persondata, inklusive personnummer, är så öppet tillgänglig är en internationell avvikelse och en betydande säkerhetsrisk.

Debatten om bakgrundskontroller drivs i stor utsträckning av företag som säljer sådan information, numera även med uppgifter från belastningsregistret. Ofta hävdas att just brottshistorik är avgörande för att identifiera möjliggörare och förhindra infiltration. Det är en förenklad bild som underskattar den organiserade brottslighetens komplexitet.

Polisen bedömer att cirka 14 000 personer är aktiva i kriminella nätverk i Sverige i dag och att ytterligare omkring 48 000 har kopplingar—genom släktskap, affärsrelationer eller annan samverkan. Därtill kommer bekanta, klasskamrater, narkotikakunder och andra i nätverkens periferi. Långt ifrån alla är dömda för brott. Det finns sannolikt tusentals potentiella, ostraffade möjliggörare med direkta kopplingar till nätverkskriminalitet.

Begreppet bakgrundskontroll behöver därför breddas i det offentliga samtalet. God och aktuell personkännedom, återkommande fördjupade medarbetarsamtal och en tydlig funktion för personalsäkerhet är i dag minst lika viktiga verktyg som traditionella kontroller.



Byggbranschen

Undantag från arbetstillstånd på svenska byggarbetsplatser

Vid våra kontroller har Sistec under flera år träffat individer från baltiska rekryteringsföretag som hyr ut personal till svenska byggarbetsplatser. Dessa aktörer har byggt upp en infrastruktur där baltländerna används som transitnav för att etablera arbetskraft från tredjeland i Skandinavien.



Företagen har ofta särskilda "Non-EU HR"-avdelningar som rekryterar från Centralasien. De bistår kandidater med resa, boende och ansökan om uppehållstillstånd i transitlandet. Det är värt att notera hur processen för att få ett tillfälligt uppehållstillstånd i andra EU-länder kan se ut.

Översikt för Litauen (exempel):

Krav	Inte ett krav
• Giltigt syfte, till exempel arbete • Giltigt anställningsavtal • Sjukvårds- och socialförsäkring • Rent brottsregister • Registrerad boendeadress • Ansökan gjord från hemlandet • Minimilön per månad: 1 038 EUR	• Behöver inte ha arbetat innan utstationering • Inga språkrav • Behöver inte äga bostad • Behöver inte ha betalat skatt i landet • Inga förbud mot trångboddhet på uppgiven adress för uppehållstillstånd

TredjELandsmedborgare med uppehållstillstånd i ett annat EU-land, och som har rätt att vistas och arbeta där, är undantagna från svenskt arbetstillstånd i samband med tillfälligt arbeta i samband med entreprenad. Detta undantag används systematiskt av baltiska rekryteringsföretag.

Migrationsverkets beskrivning (i korthet):

Personer från vissa yrkesgrupper kan under en begränsad tid komma till Sverige och arbeta utan arbetstillstånd.

Tillfälligt arbeta i samband med entreprenad

En person som ska arbeta tillfälligt i Sverige i samband med entreprenad eller liknande, kan arbeta utan arbetstillstånd under den tid som det tillfälliga arbetet pågår om hen

- bor i ett EU/EES-land eller Schweiz, utan att vara medborgare
- har tillstånd att arbeta och vistas i landet där hen bor
- är anställd av ett företag i det landet och tillfälligt ska arbeta i Sverige för företagets räkning.

Om arbetet ska pågå längre tid än tre månader ska arbetstagaren ansöka om uppehållstillstånd för besök.

Myndigheternas bedömning vid arbetsplatsinspektioner 2025

Svenska myndigheter genomför regelbundet gemensamma inspektioner på byggarbetsplatser, där bland annat Arbetsmiljöverket, Gränspolisen, Ekobrottsmyndigheten och Migrationsverket samverkar. Under 2025 har Gränspolisen i stor utsträckning fokuserat på individer som åberopar undantag från arbetstillstånd vid tillfälligt entreprenadarbete. När sådana individer identifieras utreds om villkoren för undantaget är uppfyllda. Under utredningen tas personen i förvar i väntan på beslut.

Observationer från 21 avvisningsbeslut efter myndighetsinspektioner under 2025:

- Individen är anställd av ett företag med säte i ett annat EU-land.
- Individen har uppehållstillstånd i det EU-land där företaget har sitt säte.
- En registrerad bostadsadress finns i det land där tillståndet utfärdats.
- Det aktuella EU-landet har bekräftat att individen har rätt att vistas och arbeta där och att hemvist är registrerad.
- Vid förhör om faktisk hemvist (t.ex. var familjen bor, var posten tas emot, hur bostaden ser ut) har svaren ofta indikerat att den faktiska hemvisten är i individens hemland, inte i det EU-land där tillståndet är utfärdat.
- Berörda länder i dessa ärenden har varit Polen, Litauen och Spanien.

Sammanfattning av besluten:

När polisens slutsats om faktisk hemvist inte överensstämmer med uppgifterna från det aktuella EU-landet har polisen bedömt att det finns skäl att anta att tillståndet behöver omprövas. Därefter har beslut fattats om avvisning från Sverige med återreseförbud.

I samtal med Gränspolisen framgår att berörda EU-länder meddelat att individen har rätt att vistas och arbeta där och att hemvist är registrerad. Upphållstillstånden återkallas inte av det aktuella EU-landet. Återreseförbudet gäller därför endast Sverige, inte hela

EU. När EU-landet bekräftar uppehållstillståndet sker avvisning till det landet för eventuell omprövning, inte utvisning till individens hemland.

Laglig grund i korthet:

- Lagtexten nämner ”rätt att vistas och arbeta” i aktuellt EU-land.
- Kravet på stadigvarande bosättning bygger på praxis, inte uttrycklig lagregel.
- Polisen har tillämpat denna praxis, vilket innebär att besluten vilar på rättstillämpning snarare än lagtextens ordalydelse.

Ytterligare observationer efter inspektionerna:

Arbetsplatsinspektioner av det här slaget får ofta stor medial uppmärksamhet. Medierna informeras tidigt om antalet avvikelser och berörda personer, men detaljer om omständigheterna redovisas sällan. Rubriker som ”arbetare saknade arbetstillstånd” dominerar.

Städbranschen

Städbranschen som omedveten penningmålvakt

Arbetsgivare vänder sig till Sistec för att genomföra arbetsrättsliga kontroller i syfte att följa lagar och säkerställa ordning och reda. Vi kontrollerar alltså inte personal åt arbetslivskriminella aktörer—tvärtom.



Den offentliga debatten om ”företag som brottsverktyg” handlar däremot ofta om rent kriminella upplägg med skenlöner och falska anställningsavtal, och är den typ av ärenden myndigheter vill identifiera och utesluta, exempelvis vid upphandlingar.

Problemet med penningtvätt via företag är dock mer utbrett och förekommer även via seriösa arbetsgivare som vill göra rätt. Våra kontroller visar att cirka sju procent av de individer vi granskat i städbranschen under 2025 uppvisar indikationer på upplägg kopplade till penningtvätt. I praktiken arbetar den anställda då inte längre för städföretaget utan för en kriminell organisation som använder personen som penningmålvakt—utan den egentliga arbetsgivarens kännedom.

Uppläggen fungerar typiskt så att individer rekryteras av kriminella nätverk och får hjälp av rådgivare eller jurister med att öppna bankkonto, ordna anställning och hantera löneflöden. Lönen som sätts in av arbetsgivaren förs vidare till den kriminella organisationen, medan individen ersätts kontant. I flera fall har falska ID-handlingar eller arbetstillstånd tillhandahållits för att underlätta.

Seriösa städföretag, och i förlängningen deras uppdragsgivare, riskerar därmed att bli en del av penningtvättskedjan utan att känna till det. Detta är ett utbrett problem som kräver skärpta rutiner för identitets- och bakgrundskontroller vid anställning.

Identitetsfusk, trender och tillvägagångssätt

Trender kring identitetsfusk och falska ID-handlingar vid Sistecs kontroller under 2025 påminner till stor del om det vi observerade under 2024. Merparten av de avslöjade förfalskningarna bestod under året falska av EU handlingar i form av pass, nationella ID-kort och uppehållstillstånd.

Trendbrottet de senaste åren har till största del skett i byggbranschen, där förfalskningarna har gått ner i linje med att individer i stället hävdar undantag från svenskt arbetstillstånd (se rubrik ”Undantag från arbetstillstånd på svenska byggarbetsplatser”).

Nedan följer viktiga spaningar att ha med sin vid identitetskontroller under 2026.

Lookalike

I England har man under de senaste två åren noterat en kraftig ökning av lookalike-fall, där ett äkta pass används av fel person. Detta efter att den ledande aktören inom identitetsvalidering i landet har infört ansiktsgenkänning i sina processer. En trend som vi även har uppmärksammat under en längre tid vid Right to Work kontroller i Sverige, genom Right to Work plattformens ansiktsgenkännings-funktionalitet.

Körkort i yrkestrafiken

Varje vecka rapporterar svenska lokaltidningar om falska körkort som avslöjats vid poliskontroller. Trots detta fortsätter stora delar av samhället att godta körkort som bevis på en individs identitet. En granskning av SVT Nyheter Skåne har identifierat 63 fall där personer använt falska körkort för att få jobb och köra i tjänsten. Bland annat körde en kommunanställd i Malmö över 650 gånger i kommunens bil med ett falskt körkort.

Falska ukrainska pass

Historiskt har de förfälskningar vi avslöjat varit falska EU-halningar. Under 2024 och 2025 har vi sett ett trendbrott där falska ukrainska pass används för att få svenskt uppehållstillstånd enligt massflyktindirektivet. Detta innebär att myndigheter och företag måste vara extra vaksamma och genomföra noggranna kontroller av identiteten hos individer som ansöker om uppehållstillstånd för att säkerställa att de inte använder falska dokument.



eID identifiering på distans

Användningen av eID för identifiering på distans har fortsatt ökat under 2025. Från en arbetsgivares perspektiv finns det utmaningar med att använda sig av en individs eID vid kontroll inför anställning.

På ett eID framkommer till exempel inte nationalitet, vilket gör det omöjligt att veta om en arbetsrättslig kontroll ska genomföras eller ej.

Vidare så kan en digital identifiering på distans, med hjälp av ett eID, aldrig säkerställa att det faktiskt är rätt person som identifierar sig. Det är vanligt förekommande att person x lånar ut sitt eID till person y, som använder detta för att identifiera sig mot tredje part. Genom detta får person y tillgång till tredjepart genom person x identitetsuppgifter.

Digitala ID-kort

Flera leverantörer av eID har lanserat digitala ID-kort i sina appar. Flertalet säkerhetsfunktioner har även lanserats för att underlätta äkthetsverifiering av de digitala ID-korten. Trots detta har flera större aktörer, bland annat Systembolaget, valt att inte acceptera digitala ID-kort i sina processer. Anledningen är en kombination av en stor mängd välgjorda förfälskningar och användarvänligheten i de säkerhetsfunktioner som apparna erbjuder.

AI-genererade ID-handlingar

AI-teknik har gjort det möjligt att skapa bilder av falska ID-kort, vilket utgör en ny utmaning för myndigheter och arbetsgivare. De AI-genererade ID-kort, pass och körkort som erbjuds är exakta kopior av äkta handlingar och går att beställa för en stor mängd olika nationaliteter. Syftet är att kunna skriva ut bilderna för att hålla upp på ett webbmöte eller skicka digitalt.

Vid kontroll av rätten att arbeta

Möjligheten till spårbyte tas bort

Spårbyte innebär att en person som initialt ansökt om asyl i Sverige i stället ansöker om arbetstillstånd. Som huvudregel ska en ansökan om arbetstillstånd göras och beviljas före inresa. Spårbyte har möjliggjort att detta kunnat kringgå och har använts i stor utsträckning av aktörer som rekryterar utländsk arbetskraft, bland annat från Sydamerika.

Under 2025 avskaffades möjligheten till spårbyte. Tillfälliga arbetstillstånd som beviljats på denna grund blir ogiltiga när giltighetstiden löper ut. I de flesta fall kan personer som haft arbetstillstånd och lämnat in en förlängningsansökan i tid arbeta under Migrationsverkets handläggning. Detta gäller inte längre för arbetstillstånd utfärdade efter spårbyte. I de fallen måste individen först lämna Sverige och ansöka på nytt.

Många arbetsgivare känner inte till de bakomliggande grunderna för anställdas arbetstillstånd—eller om spårbyte skett—och kunskapen om att dessa personer inte längre får arbeta i väntan på beslut är låg. Sammantaget ökar risken för att seriösa arbetsgivare, utan egen vetskap, har anställda som saknar rätt att arbeta.

Försörjningskravet

Införandet av försörjningskravet har ökat medvetenheten kring kontroll av rätten att arbeta, särskilt inom personalintensiva branscher hos arbetsgivare som vill göra rätt. Detta har lett till en generell ökning av identitetskontroller på arbetsmarknader, ofta i syfte att säkerställa nationalitet och kartlägga vilka medarbetare som omfattas av kravet.

Indragna uppehållstillstånd vid ansökan om medborgarskap eller förnyelse av tillstånd

Myndigheterna har under de senaste två åren skärpt rutinerna vid utfärdande av arbets- och uppehållstillstånd. Sedan ungefär ett år krävs fysiskt besök vid ett statligt servicecenter där individen ska identifiera sig med giltig ID-handling och lämna biometri. Detta gäller även vid förnyelser—till exempel vid förlängning av arbetstillstånd,

utfärdande av nytt permanent uppehållstillståndskort eller ansökan om svenskt medborgarskap. Om nya uppgifter framkommer kan tidigare tillstånd omprövas och återkallas. Mot denna bakgrund har det blivit allt viktigare för svenska arbetsgivare att regelbundet följa upp att anställdas arbetstillstånd är giltiga, inte bara vid anställningstillfället utan även över tid.



Uppehållstillstånd för studier

Precis som i byggbranschen finns det specialiserade organisationer i utlandet som skickar människor till Sverige för arbete inom serviceyrken. Nigeria och Pakistan är två länder som utmärker sig.

Ett centralt verktyg är uppehållstillstånd för studier. För att få ett sådant tillstånd måste den sökande kunna visa att försörjning under tillståndstiden är säkrad, vanligtvis genom medel på ett sparkonto innan inresa. Man ska dessutom vara antagen till en godkänd utbildning och kunna betala studieavgiften. Sammantaget handlar det ofta om belopp från 100 000 kronor och uppåt.

Organisationerna som står bakom individerna sköter administrationen, betalar terminsavgifter och sätter in de belopp som krävs på kontot, vilket ligger till grund för uppehållstillståndet. Personen har då inte arbetstillstånd, men är undantagen från kravet och får arbeta obegränsat vid sidan av studierna.

Upplägget bygger på att säkra ett så långt studietillstånd som möjligt. Väl i Sverige avbryts studierna, terminsavgiften återkallas och medlen på sparkontot förs tillbaka till organisationen. Individen arbetar sedan heltid med stöd av studietillståndet. När giltighetstiden närmar sig sitt slut begärs förlängning och personen får då arbeta lagligt i väntan på beslut.

Vi har observerat detta under flera år inom den gröna industrin, men under andra halvan av 2025 såg vi en kraftig ökning även inom mer etablerade branscher som transport och städ.

Arbetsgivare som anställer personer i den här situationen bryter inte mot utlänningslagen, eftersom individerna har rätt att arbeta i Sverige. Det bör dock beaktas att de specialiserade organisationerna i praktiken agerar som individernas egentliga arbetsgivare.

Anhörig till varaktigt bosatt i annan EU stat

När en person har status som varaktigt bosatt i ett annat EU-land och flyttar till Sverige kan nära anhöriga ansöka om uppehållstillstånd som familjemedlemmar.

Det blir ofta komplext att avgöra om en nära anhörig till en person med sådan status har rätt att arbeta. Under handläggningstiden kan anhöriga ofta arbeta, men rätten är villkorad och kan dras tillbaka retroaktivt. Om huvudpersonen beviljas fortsatt status är arbetet lagligt för de anhöriga; vid avslag har de anhöriga aldrig haft rätt att arbeta, vilket gör tidigare arbete otillåtet.

Detta innebär att en arbetsgivare som fått besked om att en medarbetare får arbeta i väntan på beslut i efterhand kan anses ha avlönat en person utan rätt att arbeta.

Myndighetsbesked varierar, och arbetsgivare behöver ibland själva kontrollera att huvudpersonens EU uppehållstillstånd fortfarande är giltigt för att kunna anställa de nära anhöriga. Det skapar osäkerhet både för individer och arbetsgivare.

Trender på arbetsmarknaden



Förflyttning från vit till svart arbetskraft

Avskaffandet av spårbyte, skärpta försörjningskrav och fler avslag på nya ansökningar har lett till att en stor grupp tidigare lagligt verksamma personer inte längre är anställningsbara. Vissa kan inte heller återvända till sitt hemland. Detta har skapat en rekryteringsbas för oseriösa aktörer som utnyttjar sårbara individer. Följden är ökad risk för arbetslivskriminalitet och exploatering.

Kommunernas inhouse-trend

Flera kommuner och andra offentliga aktörer har under året hävdat att vissa tjänster bör hanteras internt för att öka kontroll och säkerhet—till exempel städ och bevakning.

Det skulle i praktiken innebära att en tjänsteman på en upphandlande kommun skulle ges bättre förutsättningar att motverka infiltration än säkerhetsskyddsfunktionen hos det bevakningsföretag som tidigare utförde tjänsten, eller bättre möjligheter att säkerställa att all städpersonal arbetar lagligt än en erfaren städentreprenör med branschstöd från Almega Serviceföretagen. Det är en tveksam slutsats som riskerar att flytta komplexa problem direkt in till de organisationer som den organiserade brottsligheten vill påverka.

Kommunsektorn är dessutom den del av arbetsmarknaden som i dag genomför kontroller i minst omfattning. Det har lett till att erfarenhet och kunskap i kommunerna ligger efter övriga arbetsmarknaden. Ett belysande exempel är Norrköpings kommun, där ett beslut fattades att samtliga chefer skulle begära in och granska alla 11 000 anställdas pass. Kort därefter meddelade kommunen att projektet genomförts utan anmärkning. För en arbetsgivare som tidigare inte genomfört identitets- eller arbetsrättsliga kontroller är det ett anmärkningsvärt resultat givet övriga arbetsmarknadens erfarenheter.

I stället för att internalisera problemen behöver branscher, upphandlande parter och myndigheter samarbeta. Parterna bör utveckla rutiner och verktyg för att tidigt och löpande få information om medarbetare som kan utgöra risk. I dag kan varken enskilda företag eller en kommun hantera detta på egen hand med de bristfälliga verktyg som står till buds.

Nationalitet och medborgarskap

Omvärldsläget efter Rysslands invasionskrig mot Ukraina har resulterat i en ökad medvetenhet kring medborgarskap på de individer som arbetsgivare anställer eller tillåter access till arbetsplatsen, exempelvis entreprenörer eller konsulter. Denna medvetenhet har lett till att fler företag och organisationer nu genomför kontroller av medborgarskap för att säkerställa att de inte anställer eller släpper in individer som kan utgöra en säkerhetsrisk.

Historiskt har identitetskontroller på den svenska arbetsmarknaden ofta genomförts genom att rekryterande chef eller HR tittar på en uppvisad ID-handling. Här har både svenska körkort och ID-kort från Skatteverket i regel godkänns. Då dessa två handlingar inte innehåller information om just medborgarskap, kommer många organisationer även behöva uppdatera sina processer för identitetskontroller när de inför krav på kontroll av medborgarskap.

Under 2026

Körkortsturism

”Körkortsturism” innebär att personer med körkort från tredjeland först byter till EESkörkort i ett annat land för att därefter byta till svenskt körkort—ofta utan att nödvändig kompetens kunnat säkerställas. Regeringen har beslutat om en lagrådsremiss som förbjuder denna typ av byte, med föreslagen ikraftträdande 1 maj 2026.

Utbyte av EES-körkort (som ursprungligen bytts från tredjeland) till svenskt ska därefter endast tillåtas om personen haft motsvarande EES-körkort i minst fem år före permanent bosättning i Sverige, om tredjelandskörkortet är utfärdat i Färöarna, Storbritannien, Japan eller Schweiz, samt om behörigheten motsvarar ett godkänt förarprov i EES-länderna.

Permanent uppehållstillstånd kan komma att dras in

En statlig utredning föreslår en lag som möjliggör återkallelse av permanenta uppehållstillstånd (PUT) för vissa grupper. PUT kan omvandlas till tidsbegränsade tillstånd eller dras tillbaka helt. Om tidsbegränsat tillstånd inte beviljas kan utvisning bli följden. Undantag föreslås för den som ansökt om svenskt medborgarskap samt vid synnerliga skäl eller godandel. Förslaget omfattar skyddsbehövande, kvotflyktingar och anhöriga, men inte personer med PUT via arbetstillstånd.

Lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2027. Förslaget innebär retroaktiv prövning av redan beviljade PUT och kan beröra uppemot 98 000–180 000 personer, varav många varit bosatta i Sverige i över ett decennium.

Lagen om motståndskraft (CER direktivet)

Den föreslagna lagen om motståndskraft syftar till att genomföra CER-direktivet i svensk rätt och planeras träda i kraft under 2026. Lagen omfattar både privata och offentliga verksamheter som tillhandahåller samhällsviktiga tjänster.

Ett centralt krav är att verksamhetsutövare ska säkerställa styrkt identitet för alla personer som har tillgång till miljöer som kan påverka verksamhetens motståndskraft. Kravet omfattar inte bara anställda utan även konsulter, leverantörer och andra med behörighet till kritiska system eller funktioner.

[Här hittar ni en checklista för införande av bakgrundkontroller enligt CER-direktivet](#)

Slutsats

Sammanfattning

Under 2025 har arbetsmarknadens fokus fortsatt legat på identitetskontroller av utländsk arbetskraft från länder utanför EU/EES, både i den egna rekryteringsprocessen och vid kontroll av extern personal. Syftet med dessa kontroller är att säkerställa att individen har rätt att arbeta i Sverige.

De senaste två åren har de arbetsrättsliga kontrollerna blivit mer komplexa. Det räcker inte längre att enbart granska tillstånd och identitetshandlingar eller att kontrollera att individen uppfyller de legala kraven. I flera fall krävs även kompletterande åtgärder, som kontrollfrågor, uppföljning och en bredare bedömning av individens status.

Under 2026 finns tydliga indikationer på att fokus på säkerställd identitet kommer att breddas till att omfatta även medarbetare och extern personal från EU/EES-länder och Sverige. Bakgrunden är både det förändrade säkerhetsläget och kommande krav i CER-direktivet, som ställer högre krav på identitetskontroller för individer verksamma hos samhällsviktiga aktörer.

Rekommendationer till arbetsgivare

Behovet av att kontrollera identiteten hos individer som anställs eller får tillgång till verksamhetsutövarns miljöer är fortsatt högt. Debatten om vilka övriga kontroller arbetsgivare kan och får genomföra pågår, och flera utredningar indikerar att det kan bli svårare för arbetsgivare att kontrollera individers rättsliga och ekonomiska bakgrund. När det gäller ID-kontroller har arbetsgivare dock stöd i både utredningar och lag för att säkerställa de anställdas identitet och deras rätt att arbeta. För detta rekommenderas följande:

- **Genomför kontrollen vid ett fysiskt möte:** Alla ID-handlingar och eventuella tillstånd bör granskas i original vid ett personligt möte, där det även säkerställs att det är rätt innehavare av ID-handlingen som kontrolleras.
- **Säkerställ att ID-handlingen innehåller information om nationalitet:** Nationalitet framkommer inte på körkort eller Skatteverkets ID-kort.
- **Godkänn inte digital identifiering på distans via eID:** Digital identifiering på distans kan inte säkerställa att rätt person identifierar sig.
- **Godkänn inte identifiering via inskickade bilder eller uppvisade bilder:** Bilder kan lätt manipuleras och bör därför inte användas för identifiering.

Avslutande reflektion

Arbetsmarknaden genomgår just nu den största omställningen på över ett decennium när det gäller identitetssäkring, rätten att arbeta och arbetslivskriminalitetens påverkan på seriösa arbetsgivare. Under 2025 har vi sett hur regelverken skärpts, hur kraven på arbetsgivare ökat och hur kriminella aktörer anpassat sina metoder – ofta snabbare än både lagstiftning och tillsyn.

Det som tidigare betraktats som undantagsfall är nu återkommande mönster: falska identiteter, missbruk av uppehållstillstånd, oseriösa mellanhänder och ett ökat beroende av arbetskraft vars legala status förändras snabbt och ibland oförutsägbart. Samtidigt stärks statens kontrollfunktioner genom nya lagförslag, högre krav på fysisk identitetsverifiering och det kommande CER-direktivet, som flyttar identitetssäkring från en administrativ rutin till en central del av Sveriges motståndskraft.

I denna utveckling blir arbetsgivarnas roll avgörande. Organisationer som vill stå stabila genom 2026 och framåt behöver aktiva, kontinuerliga och professionella rutiner för identitetskontroller – inte bara vid rekrytering, utan som en återkommande del av verksamhetens riskhantering. De branscher som redan arbetar strukturerat ligger steget före. De som ännu inte gjort det står inför större risker än de flesta är medvetna om.

Sistecs observationer visar samtidigt att utvecklingen inte är entydigt negativ. Det växer fram en starkare medvetenhet i näringsliv och offentlig sektor, fler arbetsgivare efterfrågar fördjupad kompetens och allt fler ser identitetskontroll som en strategisk säkerhetsfråga snarare än en administrativ börda. Denna mognadsprocess kommer att vara avgörande när lagstiftning, säkerhetsläge och arbetskraftsrörlighet fortsätter förändras.

2026 blir året då identitetssäkring går från ”bra att ha” till en förutsättning för trygg och laglig bemanning. De arbetsgivare som rustar sig nu kommer inte bara att minska risker – de kommer också att kunna konkurrera med kvalitet, transparens och förtroende i en tid då dessa värden blir allt mer centrala.

Sistec kommer även fortsättningsvis att följa utvecklingen nära, stödja arbetsgivare i att förstå regelverken och bidra med den praktiska kompetens som krävs för att göra arbetsmarknaden tryggare och mer motståndskraftig.





SISTEC
RIGHT TO WORK

Sistec AB | Orgnr: 559186-0548 | Storgatan 26, 171 63 Solna | +46(0) 10 179 00 90

<https://sistec.se>