



EU och jobbet — hur påverkar EU dig som arbetstagare?

En informationsskrift från LO/TCO/Saco:s Brysselkontor.
Finns också i digitalt format på www.fackligt.eu.

Bryssel, juni 2026

© LO/TCO/Saco:s Brysselkontor 2026

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2026

26.06 1 000

Innehåll

Sveriges EU-medlemskap och hur det påverkar den svenska arbetsmarknaden	5
Mer än en inre marknad	5
Respekt för fackliga rättigheter	5
Aktiv facklig närvaro i Bryssel	5
EU och den svenska arbetsmarknaden	6
Så kommer lagar och regler till på EU-nivån	6
EU-regler på arbetsplatsen – så påverkas du som arbetstagare	8
Vill du veta mer?	20



Sveriges EU-medlemskap och hur det påverkar den svenska arbetsmarknaden

ÅR 1995 BLEV SVERIGE MEDLEM i Europeiska unionen (EU). Medlemskapet har under de dryga tre decennier som gått sedan inträdet både format och förändrat arbetsmarknaden i Sverige.

Mer än en inre marknad

EU är inte bara en gemensam marknad med fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och personer. För även om arbetsmarknads- och socialpolitiken i huvudsak är nationella angelägenheter har beslut som fattas på EU-nivå stor påverkan på svenska arbetstagnares vardag. Beslut som fattas på EU-nivå kan exempelvis beröra minimiregler för arbetstid, jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter, säker arbetsmiljö, skydd vid företagsövertagelser och arbetstagarinflytande på arbetsplatsen.

Respekt för fackliga rättigheter

För de svenska facken är det av största vikt att EU:s prioriteringar och beslut går hand i hand med fackliga rättigheter. Det handlar exempelvis om den fackliga föreningsrätten, rätten att förhandla och tillämpa kollektivavtal samt rätten att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell lag och praxis.

Aktiv facklig närvaro i Bryssel

Det behövs en aktiv svensk facklig närvaro i EU och Bryssel för att säkerställa att initiativ som påverkar arbetstagnares rät-

tigheter respekterar den svenska arbetsmarknadsmodellen och stärker arbetstagarnas villkor och rättigheter. Genom att bevakna och påverka EU:s politik strävar facken efter att säkerställa rättvisa arbetsvillkor, en god arbetsmiljö och social trygghet för alla arbetstagare i Sverige. Det fackliga Brysselkontoret har varit en viktig del av det arbetet sedan 1989.

EU och den svenska arbetsmarknaden

I denna broschyr kan du läsa mer om konkreta exempel på hur EU-regler påverkar svenska arbetstagare och hur dessa regler kommer till. Beskrivningarna av EU-institutionerna och gällande EU-regler är medvetet förenklade och av översiktlig karaktär. Kontakta gärna LO/TCO/Saco:s Brysselkontor om du vill veta mer.

Så kommer lagar och regler till på EU-nivå

EU:s regler på det arbetsmarknads- och socialpolitiska området tas antingen fram av arbetsmarknadens parter på EU-nivå eller av EU:s tre huvudinstitutioner: Europeiska kommissionen, Europaparlamentet och Europeiska unionens råd (ministerrådet).

EU-kommissionen föreslår ny lagstiftning

Europeiska kommissionen (EU-kommissionen) tar initiativ till ny lagstiftning men ska i arbetsrättsliga frågor först vända sig till arbetsmarknadens parter med en förfrågan om att förhandla.

Om parterna når en överenskommelse kan kommissionen be medlemsstaternas ministrar i ministerrådet att fastställa avtalet i form av ett bindande EU-direktiv. Om parterna däremot säger nej till att förhandla, eller om förhandlingarna misslyckas, kan kommissionen i stället på egen hand lägga

fram ett direktivförslag som ministerrådet och det folkvalda Europaparlamentet därefter gemensamt beslutar om.

Efter att direktivet har antagits genomförs det utifrån respektive medlemslands lagstiftningstradition och praxis.

Europaparlamentet och ministerrådet beslutar gemensamt om regler på arbetsmarknaden

Europaparlamentet väljs vart femte år. EU-parlamentarikerna företräder nationella partier som i sin tur är indelade i europeiska partigrupper utifrån politisk tillhörighet. Europaparlamentet består av totalt 720 ledamöter, varav 21 är svenska.

En stor del av parlamentets arbete sker i de olika sakpolitiska utskotten, där enskilda ledamöter har stor möjlighet att påverka hela parlamentets ståndpunkt i en viss fråga. Utskotten yttrar sig om EU-kommissionens förslag till EU-direktiv och förordningar och föreslår ändringar som slutligen antas av parlamentet genom omröstning i plenum. När omröstningen har skett i plenum kan förhandlingar inledas med ministerrådet om en slutlig kompromiss (så kallade trilogförhandlingar).

Europeiska unionens råd (ministerrådet) består av företrädare för de 27 medlemsstaternas regeringar, vilka träffas i olika konstellationer beroende på vilka frågor som avhandlas, exempelvis utrikesfrågor, konkurrenskraftsfrågor eller sysselsättningsfrågor.

Den största delen av arbetet med att förbereda för ministerrådsmötena sker genom regelbundna förhandlingar i ett hundratal olika tjänstemannagrupper och genom EU-ambasadörerna, vilka är de högsta företrädarna för medlemsstaternas EU-representationer i Bryssel.

Europaparlamentet och ministerrådet kan, inom de ramar som EU-fördraget sätter, gemensamt besluta om euro-

peiska regler som påverkar förhållandena på arbetsplatsen och arbetsmarknaden i Sverige. Europaparlamentet kan också ta egna initiativ till lagstiftning, som kommissionen kan besluta att gå vidare med i form av direktivförslag. Ett sådant exempel är de nyligen reviderade EU-reglerna gällande europeiska företagsråd, där initiativet ursprungligen togs av Europaparlamentet (se också under "Rätt till inflytande på arbetsplatsen").

EU-regler på arbetsplatsen – så påverkas du som arbetstagare

Delar av den arbetsrättsliga reglering vi har i Sverige härstammar, som nämnts, från EU-direktiv och förordningar rörande allt från fri rörlighet, antidiskriminering och arbetsmiljö till skydd för deltids-, visstids- och bemanningsanställda.

I den följande texten kan du läsa mer om hur EU:s lagar och regler påverkar dig som arbetstagare.

Rätt att studera och arbeta i hela EU

Fri rörlighet är en grundpelare för EU-samarbetet. EU:s medborgare har **rätt att studera och arbeta i samtliga medlemsstater**. Den som studerar i ett annat EU-land garanteras samma villkor som landets egna studenter.

Förutsättningarna för att vistas i ett annat medlemsland är en giltig sjukförsäkring och förmåga att klara sig själv ekonomiskt. EU-programmet Erasmus+ innehåller ekonomiskt stöd och stipendier och främjar utbytesstudier.

Genom den så kallade Bolognaprocessen har det också blivit lättare att tillgodoräkna sig studiemeriter från andra medlemsstater. Systemet för **ömsesidigt erkännande av kvalifikationer** som krävs för tillträde till reglerade yrken underlättar också för den som vill jobba i ett annat EU-land.



Förbud mot diskriminering av EU-medborgare i annat EU-land
Med friheten att söka jobb och arbeta inom EU följer också ett **förbud mot diskriminering**. EU-medborgare i ett annat medlemsland får inte utsättas för särskilda rekryteringsprocesser eller erbjudas andra anställningsvillkor, skattevillkor, kollektivavtal eller omskolningsmöjligheter än inhemska arbetstagare. Arbetstagaren har även rätt att ta med sin familj, som ska ges tillgång till utbildning på samma villkor som familjer i det landet.

Grundläggande villkor för sund konkurrens

På en arbetsmarknad i ständig förändring är det viktigt att dåliga arbetsvillkor inte innebär en konkurrensfördel för företag. Även om villkoren på den svenska arbetsmarknaden är relativt goda så kan gemensamma regler i EU, som syftar till att höja nivån i alla medlemsstater, bidra till rättvis konkurrens och motverka dumpning av arbetsvillkor i länder med högre standarder. Ett exempel är **arbetsvillkorsdirektivet** där det fastställs minimiregler i hela EU för bland annat provanställningens längd och rätt till utbildning på arbetstid.

Skydd mot diskriminering i arbetslivet

En av EU:s centrala byggstenar är att alla människor ska behandlas likvärdigt oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Detta gäller även i arbetslivet. EU:s antidiskrimineringslagstiftning och **stadga om grundläggande rättigheter** säkerställer likabehandling vad gäller bland annat yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor samt rätten att vara med i ett fackförbund.

Som en följd av EU:s regler har Sverige sedan 2009 en samlad och utökad diskrimineringslag.

Lika lön för kvinnor och män

De grundläggande likabehandlingsprinciperna i EU har under föregående mandatperiod förstärkts när det gäller lönediskriminering mellan kvinnor och män. Genom **lönetransparensdirektivet** stärks tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom regler om ökad insyn i lönesättningen, gemensam löneanalys vid förekommande löneskillnader och mekanismer för efterlevnad.

Enligt bestämmelserna ska medlemsstaterna bland annat vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarerna har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete. En arbetssökande har enligt direktivet rätt till insyn i lönesättningen när det gäller ingångslön och relevanta bestämmelser i kollektivavtal. Den anställde ska också ha rätt till information om sin lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelat efter kön, för kollegor som utför lika eller likvärdigt arbete.

Lönetransparensdirektivet trädde i kraft den 7 juni 2026 och är därefter gällande i hela EU.

Balans mellan arbets- och familjeliv

År 2019 antogs ett **EU-direktiv om balans mellan arbete och privatliv**. Syftet med direktivet är att skapa en bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och vårdnadshavare samt att främja jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden.

De nya bestämmelserna ger bland annat föräldrar med barn upp till åtta år och arbetstagare med närstående som behöver omsorg rätt att begära flexibla arbetsformer. Arbetstagare som begär eller använder sig av dessa rättigheter skyddas av särskilda bestämmelser och ett förbud mot repressalier har införts.

Reglerna trädde i kraft den 2 augusti 2022.



Rätt till tillräcklig lön

Under föregående mandatperiod antog Europaparlamentet och ministerrådet det så kallade **minimilönedirektivet**. Direktivet syftar till att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen och minska ojämlikheten i fråga om lön. Vissa bestämmelser i direktivet gäller enbart medlemsstater med lagstadgade minimilöner, medan andra bestämmelser även gäller de medlemsstater som främst reglerar arbetsmarknaden genom kollektivavtal, som Sverige.

Senast den 15 november 2024 skulle direktivet vara genomfört i nationell lagstiftning. Sverige har genomfört direktivet, vilket skett bland annat genom att Medlingsinstitutet fått ansvar för rapportering enligt direktivet. Några omfattande ändringar i lag eller kollektivavtal var däremot inte nödvändiga för att uppnå direktivets syfte.

LO, TCO, Saco och övriga parter på svensk arbetsmarknad har varit **djupt kritiska till direktivet** då det bedömdes att EU:s lagstiftare gått utöver EU-fördragets gränser, som preciserar att lönebildning är medlemsstaternas ensak. Det tyckte även parterna i Danmark, och när direktivet hade antagits väckte Danmarks regering, med stöd av Sveriges regering, talan i EU-domstolen. Syftet var att få direktivets giltighet prövad, mot bakgrund av att löneförhållanden är undantaget från EU:s lagstiftningskompetens.

Den 11 november 2025 meddelade EU-domstolen sin dom i målet. Domstolen höll med Danmark och Sverige på flera punkter och ansåg att vissa delar av direktivet faktiskt innebär en direkt inblandning i lönebildningen, vilket alltså inte är förenligt med EU:s grundlag. Domstolens slutsats blev därför att ogiltigförklara dessa delar av direktivet, samtidigt som domstolen slog fast att direktivet i övrigt var förenligt med EU:s fördrag.

Nya regler för det digitala arbetslivet

Arbetslivet och arbetsmarknaderna i EU är under snabb förändring. Den digitala tekniken, såsom artificiell intelligens (AI), påverkar våra samhällen i grunden och har skapat både möjligheter och utmaningar ur ett arbetstagarperspektiv. EU har därför antagit det första regelverket om harmoniserade regler för AI-system, **AI-förordningen**.

De nya reglerna utgår från ett riskbaserat angreppssätt och slår fast att när AI-verktyg används för beslut, såsom studier och anställning, är de alltid att betrakta som system som medför hög risk. Det innebär att AI-systemet därmed också omfattas av krav på transparens, kvalitetssäkring och möjlighet till granskning. Det kommer också finnas möjlighet för en anställd att föra fram klagomål till en ansvarig nationell myndighet.

De nya reglerna ska träda i kraft i etapper under 2025, 2026 och 2027. Noteras bör dock att när detta skrivs är delar av reglerna redan under revidering, som en del av den regelförenklingsagenda som EU-kommissionen driver under innevarande mandatperiod.

Bättre arbetsvillkor för gigarbete

Enligt kommissionen är cirka 5,5 miljoner av dagens 280 miljoner personer som jobbar i EU knutna till digitala plattformar, så kallade gigarbetare, felklassificerade och borde ha rätt till anställning med de sociala skyddsnätet det innebär. EU har därför antagit ett **direktiv om bättre arbetsvillkor vid plattformarbete** som syftar till att säkerställa en korrekt bedömning av utförarens relation till uppdragsgivaren (anställd eller egenföretagare).

För att undvika felklassificeringar utgår direktivet från en rättslig presumtion om att personer som utför plattformsarbe-

te är att betrakta som anställda. Det är dock upp till medlemsstaterna själva att se till att ha lämpliga nationella förfaranden för att kontrollera och säkerställa ett korrekt fastställande av anställningsstatusen, i enlighet med nationella arbetsmarknadsmodeller, samt möjligheter till omprövning av den rättsliga presumtionen.

Direktivet innehåller också regler om transparens vad gäller algoritmer som leder och fördelar arbetet som i viss mån kompletterar de som fastställts i EU-reglerna om artificiell intelligens (se ovan).

De nya reglerna gäller i hela EU från och med den 2 december 2026.

Likabehandling för bemanningsanställda och deltidsanställda
EU:s bemanningsdirektiv syftar till att säkerställa att arbetstagare som hyrs in erhåller goda arbetsvillkor. Direktivet innehåller därför en likabehandlingsprincip som garanterar att inhyrd arbetskraft ges samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som personer som är direkt anställda för att utföra samma arbete på det inhyrande företaget.

Direktivet om skydd för deltidsanställda (som bygger på ett avtal mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå) förbjuder arbetsgivaren från att diskriminera deltidsanställda genom att tillämpa sämre löne-, semester- eller pensionsvillkor än för heltidsanställda, förutsatt att det inte finns objektiva skäl för det. Arbetsgivaren ska också underlätta för personer som vill gå från en deltidsanställning till en heltidsanställning.

Till vissa delar har svenska lagar och kollektivavtal skärpts för att uppfylla dessa EU-krav.

Förbud mot missbruk av visstidsanställningar

EU-direktivet om skydd för visstidsanställda (som också byg-

ger på ett avtal mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå) garanterar rätten till likabehandling för visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda. Direktivet slår fast att tillsvidareanställning ska vara den normala anställningsformen och förutsätter att medlemsländerna inför regler för att motverka missbruk av tidsbegränsade anställningar. Det kan handla om en maximal tidsgräns för hur länge man får vara visstidsanställd hos samma arbetsgivare eller en gräns för hur många gånger en arbetsgivare kan förnya en visstidsanställning.

Den svenska lagen har skärpts bland annat med anledning av direktivet.

Utstationering med "lika lön för lika arbete på samma plats" Tolkningen av EU:s arbetsrättsliga regler har i vissa fall lett till ett ifrågasättande av delar av medlemsstaternas kollektivavtalsmodeller. Ett exempel från Sverige är Laval-domen från 2007 där EU-domstolen ansåg att EU:s utstationeringsregler och den fria rörligheten för tjänster inte tillät svenska fack att vidta stridsåtgärder för att kräva svenska villkor för utländska arbetstagare som tillfälligt utför tjänster i Sverige.

Efter svenska och europeiska fackliga påtryckningar föreslog EU-kommissionen 2016 att utstationeringsdirektivet skulle ändras i syfte att säkerställa principen om likabehandling och lika lön för lika arbete på samma plats. De nya reglerna i det reviderade utstationeringsdirektivet som trädde i kraft 2020 syftar därför till att säkerställa principen om lika lön samt respekt för kollektivavtalen när arbetstagare sänds från ett EU-land till ett annat. Grundtanken är att skapa förutsättningar för en mer rättvis konkurrens genom lika villkor för utstationerade och lokalanställda arbetstagare på EU:s inre marknad.



Social trygghet över gränserna

EU:s förordning om samordning av medlemsstaternas sociala trygghetssystem finns till för att säkra sociala rättigheter för arbetstagare som flyttar inom EU. Reglerna ersätter inte det nationella socialskyddet, utan anger endast vilket EU-land som är ansvarigt för utbetalningen av förmåner och ersättningar i olika situationer. Förordningen garanterar sociala förmåner som exempelvis sjukdomsersättning, föräldraledighet, pension och a-kassa för den tid som den försäkrade vistas eller har vistats i ett annat EU-land.

Efter förhandlingar i Europaparlamentet och ministerrådet, som pågått under ett decennium, lyckades EU-lagstiftarna i april 2026 slutligen komma överens om en kompromiss som uppdaterar förordningen. Syftet med uppdateringen var att ytterligare underlätta den fria rörligheten för arbetstagare genom enklare regler och moderna samarbetsverktyg för gränsöverskridande kontakt mellan nationella myndigheter.

Rätt till rast och vila

EU:s arbetstidsdirektiv, som bland annat garanterar arbetstagarens rätt till raster och dygnsvila, har resulterat i ett antal förändringar i svenska lagar och kollektivavtal. Direktivet ger rätt till minst fyra veckors betald semester per år, åtminstone elva timmars vila per dygn, ett dygns sammanhängande vila varje sjudagarsperiod och en arbetstid som sammanlagt inte får överstiga 48 timmar i veckan.

Noteras kan att frågan om hur reglerna i direktivet om dygnsvilan ska tolkas på senare år har varit föremål för diskussioner mellan kommissionen och den svenska regeringen. Parterna på svensk arbetsmarknad har omförhandlat berörda svenska kollektivavtal.

En säker arbetsmiljö

Det finns ett 30-tal EU-direktiv som garanterar en säker arbetsmiljö i hela EU. Arbets- och skyddsutrustningen ska vara trygg att använda och det ska finnas gränsvärden för farliga ämnen på arbetsplatsen. Medlemsländer som vill gå längre får ha mer långtgående arbetsmiljöregler än vad EU:s minimidirektiv kräver.

Under den senaste mandatperioden har EU också enats om skärpningar av tidigare regleringar gällande gränsvärden för arbetstagares exponering för asbest, bly, carcinogener och mutagena ämnen samt infört nya regleringar gällande diisocyanater.

Under föregående mandatperiod presenterade Europeiska kommissionen också en ny strategisk ram för arbetsmiljö 2021–2027 där de viktigaste prioriteringarna och åtgärderna för att förbättra arbetstagares hälsa och säkerhet lyftes fram.

Rätt till inflytande på arbetsplatsen

Arbetstagare har rätt till information och samråd med arbetsgivaren i fråga om ekonomisk och strategisk utveckling, anställningens utveckling och struktur samt beslut som kan innebära stora förändringar av organiseringen av arbetet eller avtalsförhållandena.

Arbetstagare i multinationella företag med fler än 1000 anställda, varav åtminstone 150 i två olika EU-länder, har rätt att bilda så kallade europeiska företagsråd. Arbetsgivaren ska främja informationsutbyte samt gränsöverskridande samarbete mellan de nationella fackföreningarna inom företaget.

De gällande reglerna om europeiska företagsråd omförhandlades under 2024 och 2025 i syfte att göra det enklare att skapa ett företagsråd, stärka arbetstagarnas rätt till samråd och



möjligheter att ta del av information samt förbättra möjligheterna till rättslig prövning när företag inte fullgör sina skyldigheter att höra företagsråden inför företagsrekonstruktioner och andra viktiga företagsbeslut som påverkar arbetstagarna. De nya reglerna gäller i alla EU-länderna från och med den 1 januari 2028.

Skydd för arbetstagare vid företagsöverlåtelser

Arbetstagare åtnjuter skydd vid företagsköp som en följd av EU:s överlåtelседirektiv, som även stärkt anställningsskyddet i Sverige. EU:s regler garanterar bibehållna rättigheter och anställningsvillkor även om de anställda i samband med överlåtelser får en ny arbetsgivare. Direktivet gäller i såväl privat som offentlig sektor och oavsett anställningsform. Det är exempelvis inte tillåtet att säga upp arbetstagare enbart på grund av överlåtelse utan det måste finnas ekonomiska, tekniska eller organisatoriska orsaker till uppsägningen.

Rätt att larma om missförhållanden på jobbet

Yttrandefriheten garanteras av EU:s stadga om grundläggande rättigheter och spelar en viktig roll i ett demokratiskt samhälle. Samtidigt har de senaste årens uppmärksammade skandaler om skatteflykt, miljöbrott och dataläckage visat på ett behov av skydd för visselblåsare. Många EU-länder saknar ett heltäckande visselblåsarskydd. Det gör att arbetstagare som upptäcker problem kanske inte vågar slå larm om de inte är skyddade från repressalier från arbetsgivaren. Därför antogs ett direktiv med grundläggande skydd för visselblåsare i hela EU under 2019.

Den nya visselblåsarlagen innebar en ny lag i Sverige och att vissa ändringar behövde genomföras i offentlighets- och sekretesslagen, vilka trädde i kraft den 17 december 2021.

Garanterad lön och pension

EU:s lönegarantidirektiv garanterar i vissa fall utbetalning av lön om arbetsgivaren inte har gjort det, framför allt i samband med konkurs. Även pensions- och efterlevandeförmåner skyddas. Garantin gäller också om man varit anställd i ett annat land i EU eller i övriga Norden.

Sociala pelaren

– 20 principer för ett rättvisare EU-samarbete

Den ekonomiska krisen i EU 2008 ledde till ökad ojämlikhet, såväl mellan som inom medlemsstaterna, vilket fått EU:s institutioner och medlemsstaters regeringar att lyfta behovet av gemensamma riktlinjer, inte bara för ekonomisk styrning utan också för sociala principer.

Under år 2017 antog därför EU-institutionerna, tillsammans med EU:s stats- och regeringschefer (Europeiska rådet) en politisk **proklamation om en europeisk pelare för sociala rättigheter**, ofta kallad den sociala pelaren. Den sociala pelaren har därefter följts upp av en handlingsplan för genomförande av pelaren, som antogs under våren 2021, och av en politisk deklaration i april 2024 om det sociala Europas framtid (La Hulpe-deklarationen).

Den sociala pelaren är inte rättsligt bindande och ger inte EU mer makt att lagstifta. Den utgår från 20 principer för ett mer socialt Europa som EU och medlemsstaterna tillsammans ska genomföra inom sina respektive ansvarsområden.

Principerna handlar om lika möjligheter, rätt till utbildning och fort- och vidareutbildning, tillgång till arbetsmarknaden, rättvisa arbetsvillkor, social trygghet samt integration, och är tänkta att fungera som en kompass för EU-politiken som helhet. Pelaren hindrar inte heller medlemsländerna eller arbetsmarknadens parter från att fastställa ambitiösare standarder på hemmaplan.

Effektivare tillämpning av reglerna på EU:s arbetsmarknad
Svenska regler och praxis uppfyller ofta redan EU:s minimi-krav, men införandet av gemensamma EU-regler i alla medlemsstater kan bidra till att minska klyftorna inom unionen och skapa en mer rättvis konkurrens. Fördelarna med gemensamma regler på EU:s arbetsmarknad förutsätter dock att de faktiskt efterlevs. Tillsynen av regelefterlevnaden i Sverige vilar inte bara på myndigheter, utan ibland även på arbetsmarknadens parter.

När det gäller gränsöverskridande verksamhet kan det ändå vara svårt att på nationell nivå se till att reglerna efterlevs. Därför bildades den **Europeiska arbetsmyndigheten (ELA)** 2019 med uppgift att förbättra informationsutbytet mellan nationella myndigheter, och stärka samarbetet mellan ansvariga aktörer. Det kan handla om att säkerställa att sociala avgifter har betalats, eller att upptäcka missbruk i form av exempelvis brevlådeföretag. Myndighetens verksamhet kompletterar på så sätt den nationella kontrollen när flera medlemsstater är inblandade.

Myndighetens uppgifter och mandat ska revideras under 2026 och 2027, som en del av EU-kommissionens aviserade ambitioner att göra arbetstagarnas rörlighet över gränserna mer rättvis.

Vill du veta mer?

OM DU VILL FÖRDJUPA DIG i något av det som tas upp i broschyren erbjuder EU:s institutioner en hel del information om EU:s arbetsmarknads- och socialpolitik.

Du kan exempelvis läsa mer här:

- Information om dina grundläggande rättigheter i EU:
https://europa.eu/youreurope/index_sv.htm
- Information om att bo, jobba och studera i ett annat EU-land: <https://op.europa.eu/webpub/grow/factsheets/working-abroad-in-the-eu/sv/>

LO/TCO/Saco:s Brysselkontor

LO, TCO och Saco:s gemensamma Brysselkontor har till uppgift att bevaka samarbetet i Europeiska unionen och stödja centralorganisationernas och deras medlemsförbunds arbete för en europeisk politik som motsvarar deras medlemmars intressen och behov.

LO/TCO/Saco:s Brysselkontor

Avenue de Tervueren 15

BE-1040 Bryssel, Belgien

E-post: info@brysselkontoret.se Hemsida: www.fackligt.eu

