Europeiska unionens
officiella tidning

SV
C-serien

C/2026/5094

20.10.2026

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

Mot en tydlig EU-ram för utstationering av tredjelandsmedborgare: att säkerställa verklig utstationering, rättssäkerhet och rättvis konkurrens

(yttrande på eget initiativ)

(C/2026/5094)

Huvudföredragande: **David HAFNER**

Rådgivare	Herwig VERSCHUEREN (för föredraganden, grupp II) Jukka AHTELA (för grupp I)
Beslut av plenarförsamlingen	19.2.2026
Rättslig grund	Artikel 52.2 i arbetsordningen
Ansvarig sektion	Sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av sektionen	25.6.2026
Antagande vid plenarsessionen	15.7.2026
Plenarsession nr	607
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	196/6/13

1. Slutsatser och rekommendationer

EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉNS (EESK) STÅNDPUNKT:

1.1 EESK noterar att utstationering av tredjelandsmedborgare inom ramen för den fördragsbaserade friheten att tillhandahålla tjänster (artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget)) regleras av den allmäna EU-lagstiftning som är tillämplig på utstationering av arbetstagare, och formas även av rättspraxis från Europeiska unionens domstol (domstolen). Skillnader mellan medlemsstaterna i tolkning och genomförande kan ge upphov till rättsosäkerhet, risker för missbruk och snedvridning av rättvis konkurrens, vilket kan hota att undergräva förtroendet för den inre marknaden och dess legitimitet.

1.2 Vi efterlyser större tydlighet när det gäller tolkning och genomförande, och en mer konsekvent tillämpning av den befintliga EU-ramen, däribland tydligare och mer tillgänglig vägledning om relevant rättspraxis, för att säkerställa rättssäkerhet, lika villkor och ett effektivt skydd av både arbetstagare och företag.

1.3 Kommittén betonar att utstationeringen av tredjelandsmedborgare måste motsvara ett verkligt gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster och bör aldrig ge tillträde till arbetsmarknaden i den mottagande medlemsstaten eller ställa arbetstagare till ett annat företags förfogande.

1.4 Vi noterar att medlemsstaterna enligt artikel 79.5 i EUF-fördraget behåller befogenheten att fastställa villkoren för inträde i landet och tillträde till sina arbetsmarknader, och understryker att oegentliga utstationeringsarrangemang inte får användas för att kringgå denna befogenhet.

1.5 Kommittén betonar att viktiga villkor för laglig utstationering av tredjelandsmedborgare, särskilt när det gäller laglig bosättning, stadigvarande anställning i den utsändande medlemsstaten och kravet på att inte söka tillträde till arbetsmarknaden i den mottagande medlemsstaten, kräver lämpliga förtydliganden när det gäller deras praktiska tillämpning, genomförande och efterlevnad.

1.6 Kommittén ser positivt på den politiska överenskommelse som nyligen nåddes om översynen av förordningarna om samordning av de sociala trygghetssystemen, enligt vilken det krävs tre månaders anslutning till ett sådant system i den utsändande medlemsstaten före utstationeringen.

1.7 Vi understryker att en verklig utstationering förutsätter en verklig och verifierbar koppling mellan arbetstagaren och arbetsmarknaden i den utsändande medlemsstaten, och efterlyser tydliga och operativa kriterier för att bedöma en sådan koppling, inbegripet faktorer såsom faktisk sysselsättning, socialförsäkring och, i tillämpliga fall, efterlevnad av skattskyldigheter och förekomsten av verklig ekonomisk verksamhet i den utsändande medlemsstaten i syfte att undvika brevlådeföretag. De ändringar av förordningarna om samordning av de sociala trygghetssystemen som man nyligen enades om utgör en viktig referenspunkt för hur kopplingen till arbetsmarknaden i den utsändande medlemsstaten ska bedömas.

1.8 Det finns bevis på situationer där arbetstagare rekryteras i en medlemsstat främst i syfte att utstationeras till en annan medlemsstat, vilket väcker frågor om huruvida kravet på stadigvarande anställning är uppfyllt.

1.9 Kommittén framhåller den växande roll som mellanhänder, rekryteringskedjor och bemanningsföretag spelar vid utstationering av tredjelandsmedborgare, och efterlyser en förbättrad efterlevnad av reglerna för att säkerställa att sådana arrangemang motsvarar ett verkligt tillhandahållande av tjänster, och varken missbrukas för att underlätta irreguljär migration eller bara utgör tillhandahållande av arbetskraft, bland annat genom striktare tillämpning av kriterier för betydande verksamhet och förebyggande av brevlådeföretag.

1.10 Vi noterar att bristande efterlevnad av villkoren för utstationering av tredjelandsmedborgare kan leda till situationer med olaglig anställning och bosättning, vilket skapar rättsliga risker för både arbetstagare och arbetsgivare, och understryker behovet av ett effektivt verkställande från medlemsstaternas sida.

1.11 Kommittén betonar vikten av att stärka Europeiska arbetsmyndighetens roll, bland annat genom att utöka dess mandat och säkerställa att den har tillräckliga resurser, särskilt för att koordinera samordnade och gemensamma inspektioner, medling, informationsutbyte mellan medlemsstaterna och övervakning av utstationeringsmönster som involverar tredjelandsmedborgare, bland annat genom gemensamma digitala verktyg, med starkare deltagande av arbetsmarknadens parter. I detta sammanhang ser EESK positivt på det förestående paketet om rättvis arbetskraftsrörlighet, som utgör en möjlighet att ytterligare stärka rättvis arbetskraftsrörlighet, bland annat genom utvecklingen av det europeiska socialförsäkringskortet för att stödja digitaliseringen och den gränsöverskridande kontrollen av socialförsäkringsintyg, särskilt A1-intyg.

1.12 Vi framhåller att utstationerade tredjelandsmedborgare är särskilt utsatta. Detta förvärras av problem i samband med tolkningen och genomförandet av den rättsliga ramen samt otillräcklig efterlevnad. Vi efterlyser därför förbättrad tillgång till information om rättigheter och skyldigheter, bland annat genom riktade informationsåtgärder och samarbete med arbetsmarknadens parter. Kommittén efterlyser också lämpligt EU-stöd, inbegripet finansiering och program, för att säkerställa effektiv och tillgänglig information och vägledning för utstationerade tredjelandsmedborgare, med aktivt deltagande av arbetsmarknadens parter, och lämpliga stödåtgärder för att underlätta ett effektivt utövande av dessa arbetstagares rättigheter.

2. **Allmänna kommentarer**

Arbetskraftens rörlighet och frihet att tillhandahålla tjänster på den inre marknaden: rättslig ram

2.1 I Letta-rapporten betonas med rätta att EU:s inre marknad har varit en hörnsten i den ekonomiska tillväxten, konvergensen, de sociala framstegen och förbättringen av levnadsstandarden på hela kontinenten i en aldrig tidigare skådad omfattning ([1]). Arbetskraftens rörlighet inom EU är en viktig del av den inre marknadens framgång. Det omfattar fysiska personers rörlighet inom EU från en medlemsstat till en annan för anställning eller tillhandahållande av tjänster. Arbetskraftens rörlighet återspeglar förmågan att arbeta i en annan medlemsstat på grundval av den fria rörligheten för arbetstagare (artikel 45 i EUF-fördraget) och friheten att tillhandahålla tjänster (artikel 56 i EUF-fördraget). Det senare avser verksamhet som bedrivs av ett företag som sänder ut (dvs. ”utstationerar”) arbetstagare under en begränsad period från en medlemsstat till en annan.

([1]) Letta (2024): ”Much more than a market”, s. 14.

2.2 Arbetstagare som utövar fri rörlighet för arbetstagare är integrerade på arbetsmarknaden i den mottagande medlemsstaten, medan utstationerade arbetstagare flyttar inom ramen för sin arbetsgivares frihet att tillfälligt tillhandahålla tjänster och förblir en del av den utsändande statens arbetsmarknad. Tredjelandsmedborgare som lagligen arbetar och är bosatta i en medlemsstat har inte rätt till fri rörlighet som arbetstagare – utom för varaktigt bosatta under vissa omständigheter –, men de kan utstationeras av sin arbetsgivare.

2.3 I takt med att den inre marknaden utvecklas har allt fler företag på ett legitimt sätt använt sig av utstationering av arbetstagare, inbegripet tredjelandsmedborgare, för att tillhandahålla tjänster över gränserna, och har därigenom bidragit till en fungerande inre marknad och EU:s ekonomiska konkurrenskraft. Utstationerade arbetstagares rättigheter som anställda garanteras genom direktiv 96/71/EG ([2]) om utstationering av arbetstagare [ändrat genom direktiv (EU) nr 2018/957 ([3])], tillämpningsdirektiv 2014/67/EU ([4]) och direktiv (EU) nr 2020/1057 ([5]) om utstationering inom vägtransportsektorn. Utstationerade arbetstagares socialförsäkringsrättigheter behandlas i förordningarna (EG) nr 883/2004 ([6]) och (EG) nr 987/2009 ([7]) om samordning av medlemsstaternas socialförsäkringssystem. Dessa instrument gäller oberoende av den utstationerade arbetstagarens medborgarskap och omfattar därför tredjelandsmedborgare ([8]). Vid behov har denna rättsliga ram i viss utsträckning förtydligats och kompletterats av domstolens rättspraxis, bland annat om utstationering av tredjelandsmedborgare.

2.4 Utstationering av tredjelandsmedborgare för gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster omfattas av EU:s allmänna lagstiftning om utstationering eftersom den inte regleras av särskild EU-lagstiftning. Den påverkas dock av EU-domstolen i den så kallade Vander Elst-domen, som bygger på arbetsgivarens frihet att tillhandahålla tjänster ([9]). Europeiska unionens domstol har klargjort att den mottagande medlemsstaten inte får kräva att utstationerade tredjelandsmedborgare ska ha förhandstillstånd, såsom arbetstillstånd, eftersom dessa arbetstagare redan är lagligen anställda i den utsändande medlemsstaten. Europeiska unionens domstol anser att dessa arbetstagare inte har för avsikt att komma in på den mottagande medlemsstatens arbetsmarknad, eftersom de kommer att återvända till sitt ursprungsland eller bosättningsland när de har fullgjort sina skyldigheter. Den mottagande medlemsstaten får dock begära att tjänsteleverantören visar att den utstationerade tredjelandsmedborgaren befinner sig i en laglig situation i den sändande medlemsstaten när det gäller frågor som bosättning, arbetstillstånd och socialförsäkring, och att dessa arbetstagare utför sin huvudsakliga verksamhet i den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad. Dessa arbetstagare bör inte söka tillträde till arbetsmarknaden i den mottagande medlemsstaten.

2.5 Dessutom ansåg Europeiska unionens domstol att friheten att tillhandahålla tjänster inte kan användas för andra ändamål än att utföra tjänsten i fråga ([10]). Detta gäller när dessa arbetstagare utför uppgifter under tillsyn och överinseende av det företag som är etablerat i den mottagande medlemsstaten. Efter de första tre månaderna, som omfattas av en Schengenvisering, får den mottagande medlemsstaten också kräva att dessa arbetstagare förvärvar uppehållstillstånd så att

([2]) Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj).

([3]) Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EUT L 173, 9.7.2018, s. 16, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2018/957/oj).

([4]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen) (EUT L, 2024/159, 28.5.2024, s. 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj).

([5]) Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2020/1057 av den 15 juli 2020 om fastställande av särskilda regler med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn och om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och förordning (EU) nr 1024/2012 (EUT L 249, 31.7.2020, s. 49, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj).

([6]) Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2004/883/oj).

([7]) Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 284, 30.10.2009, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2009/987/oj).

([8]) Genom förordning (EU) nr 1231/2010 (EUT L 344, 29.12.2010, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2010/1231/oj) utvidgades förordningarnas tillämpningsområde när det gäller samordning av socialförsäkringssystemen till att omfatta tredjelandsmedborgare som är lagligen bosatta i en medlemsstat och befinner sig i en gränsöverskridande situation mellan medlemsstater. Europeiska unionens domstol har gjort en bred tolkning av villkoren för att lagligen vistas i en medlemsstat, inbegripet tredjelandsmedborgare som tillfälligt vistas i en medlemsstat på grundval av en tillfällig visering: Europeiska unionens domstol, C-477/17, ”Balandin”.

([9]) Se domstolens rättspraxis i C-43/93, ”Vander Elst”; C-445/03, ”kommissionen mot Luxemburg”; C-244/04, ”kommissionen mot Tyskland”; C-168/04, ”kommissionen mot Österrike”; C-91/13, ”Essent”; C-18/17, ”Danieli”; C-540/22, ”SN m.fl.”.

([10]) Se domstolens rättspraxis i C-445/03, ”kommissionen mot Luxemburg”; C-244/04, ”kommissionen mot Tyskland”; C-540/22, ”SN m.fl.”.

deras lagliga situation kan kontrolleras, särskilt när det gäller villkoren för vistelse, arbetstillstånd och socialförsäkring i den medlemsstat där det berörda företaget anställer dessa arbetstagare, och så att den mottagande medlemsstaten kan kontrollera att de inte utgör en fara mot den allmänna ordningen.

Behovet av lika villkor på den inre marknaden

2.6 Genomförandet av denna rättspraxis och tillämplig EU-lagstiftning och nationell lagstiftning beror dock på hur medlemsstaterna tillämpar den. Enligt Europeiska arbetsmyndighetens slutsatser från 2023 tillämpar och tolkar de behöriga myndigheterna reglerna för utstationering av tredjelandsmedborgare, inbegripet relevant rättspraxis från Europeiska unionens domstol om samspelet mellan friheten att tillhandahålla tjänster, utstationeringsregler och nationell lagstiftning om arbetskraftsmigration, på olika sätt i ett betydande antal medlemsstater ([11]). Till följd av detta kvarstår en viss osäkerhet när det gäller ojämnhet i genomförandet och efterlevnaden av de kriterier enligt vilka utstationeringen av tredjelandsmedborgare är laglig inom ramen för friheten att tillhandahålla tjänster. Att säkerställa dessa kriteriers tydlighet och underlätta deras korrekta genomförande och efterlevnad har därför blivit viktigt för att garantera rättvis konkurrens, effektiv tillämpning av arbetsnormer och en väl fungerande inre marknad. Osäkerhet för arbetsgivare som vill följa lagen kan undergräva de lika villkoren på den inre marknaden och öka risken för att arbetstagare utsätts för otillbörliga metoder.

2.7 Denna brist på tydlighet när det gäller tillämpningen av reglerna och domstolens rättspraxis kan bli särskilt problematisk i rekryteringsdrivna utstationeringsarrangemang och komplexa underleverantörsstrukturer med arbetsförmedlare eller bemanningsföretag. I sådana situationer kan det vara svårt för tillsynsmyndigheterna och arbetsmarknadsaktörerna att skilja mellan verkligt gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster och otillbörliga arrangemang som kringgår nationella regler om arbetskraftsmigration.

2.8 Samtidigt ökar antalet utstationerade tredjelandsmedborgare i de medlemsstater för vilka det finns tillgängliga uppgifter ([12]), och enligt vissa interna resultat av Europeiska arbetsmyndighetens samordnade och gemensamma inspektioner finns det tecken på att fall som involverar utstationerade tredjelandsmedborgare ofta är förknippade med betydande och allvarliga överträdelser, även av utstationeringsreglerna. Detta kan innebära att tredjelandsmedborgare utstationeras under förhållanden som inte omfattas av denna rättspraxis eller av fördragets bestämmelser om friheten att tillhandahålla tjänster. I sådana fall riskerar dessa arbetstagares anställning och bosättning i den mottagande medlemsstaten att vara olaglig. Följaktligen riskerar arbetsgivaren att straffas för att ha anställt tredjelandsmedborgare utan att uppfylla tillståndskraven ([13]), medan arbetstagaren riskerar att dömas för olaglig anställning och vistelse ([14]). Denna situation innebär betydande rättsliga utmaningar för alla berörda parter och tas upp i syfte att finna lämpliga lösningar. Det skulle i vissa fall kunna anses motverka medlemsstaternas befogenhet att fastställa hur många tredjelandsmedborgare som tas emot för att söka arbete i enlighet med artikel 79.5 i EUF-fördraget.

2.9 Ett riktat förtydligande av hur den tillämpliga rättsliga ramen ska genomföras skulle dock främja rättvis konkurrens, bygga upp förtroendet för utstationeringssystemet och göra det möjligt för myndigheter att mer konsekvent och med större rättssäkerhet bedöma om utstationering av en tredjelandsmedborgare utgör ett verkligt gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster eller illojal konkurrens och missbruk av reglerna för den inre marknaden. Att förtydliga villkoren för utstationering och tillhandahålla vägledning för genomförande och tillämpning skulle skydda arbetstagarna och samtidigt ge företagen den förutsägbarhet de behöver för att kunna bedriva sin verksamhet på den inre marknaden i säkerhet, utan att utsättas för illojal konkurrens.

([11]) Europeiska arbetsmyndigheten (2023), Rapport om samarbetsmetoder, möjligheter och utmaningar mellan medlemsstaterna – särskilt när det gäller utstationering av tredjelandsmedborgare.

([12]) De Wispelaere, F., De Smedt L. & Pacolet, J. (2025), "Posting of workers – Collection of data from the prior declaration tools – Reference year 2023", Europeiska unionens publikationsbyrå.

([13]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt (EUT L 168, 30.6.2009, s. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj).

([14]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/115/EG av den 16 december 2008 om gemensamma normer och förfaranden för återvändande av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i medlemsstaterna (EUT L 348, 24.12.2008, s. 98, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

Inneboende sårbarhet hos utstationerade tredjelandsmedborgare

2.10 Tredjelandsmedborgare drabbas oproportionerligt hårt av otillbörliga utstationeringsarrangemang ([15]). Deras sårbarhet kan i vissa fall vara kopplad till att de är rättsligt och ekonomiskt beroende av sina arbetsgivare. Detta beroende kan ytterligare förstärkas av bristande kunskap om de egna rättigheterna, språkbarriärer och osäkra levnadsvillkor, vilket kan göra det svårt för arbetstagare att hävda sina rättigheter eller rapportera otillbörliga metoder. Med deltagande av medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan bristande kunskap om utstationerade arbetstagares rättigheter åtgärdas genom att man tillhandahåller lämplig information och ökar medvetenheten om grundläggande arbetstagarrättigheter, samt genomför informationskampanjer riktade till arbetsgivare om deras skyldigheter. Otillbörliga metoder är särskilt vanliga inom högrisksektorer, såsom byggsektorn, jordbrukssektorn och transportsektorn ([16]). Detta leder till snedvridning av konkurrensen och missgynnar företag som bedriver verksamhet enligt reglerna.

Omfattning och mönster

2.11 Utstationering av arbetstagare har blivit ett vanligt inslag i tillhandahållandet av tjänster på den inre marknaden. Aktuella studier som bygger på administrativa uppgifter från medlemsstaterna visar att detta fenomen följer tydliga mönster snarare än att det rör sig om isolerade fall ([17]). Omkring två miljoner arbetstagare utstationeras varje år på den inre marknaden. Inom ramen för detta bredare fenomen utstationeras allt fler tredjelandsmedborgare. Antalet PDA1-intyg som utfärdas för utstationerade arbetstagare har ökat avsevärt under det senaste årtiondet, och flera medlemsstater rapporterar en ökande andel utstationerade arbetstagare som är tredjelandsmedborgare ([18]).

2.12 Belägg från nationella administrativa källor och Europeiska arbetsmyndighetens analytiska studier visar även att utstationeringen av tredjelandsmedborgare inte är jämnt fördelad i EU ([19]). I stället är den starkt kopplad till särskilda rekryterings- och migrationskedjor som kopplar samman tredjeländer, utsändande medlemsstater och mottagande arbetsmarknader i EU.

2.13 Fördelningen av utstationeringar per sektor visar också tydliga mönster. Antalet utstationerade tredjelandsmedborgare är särskilt högt i arbetsintensiva sektorer som är påverkade av brist på arbetskraft och som kännetecknas av underleverantörskedjor och komplexa arrangemang för arbetskraftsförsörjning, såsom byggsektorn, jordbruket, logistiksektorn och vissa delar av tillverknings- och tjänstesektorerna ([20]).

2.14 Sammantaget visar de tillgängliga beläggen att utstationering av tredjelandsmedborgare inte är ett marginellt eller isolerat fenomen utan en integrerad del av den inre marknaden. Utstationeringen kombinerar ofta rekrytering från länder utanför EU till den utsändande medlemsstaten, beviljande av uppehålls- och arbetstillstånd i den utsändande medlemsstaten och påföljande utstationering till en annan (mottagande) medlemsstat. Till följd av detta kan utstationering av tredjelandsmedborgare innebära irreguljär arbetskraftsmigration av tredjelandsmedborgare till den mottagande medlemsstaten och väcka bredare frågor om den effektiva tillämpningen av EU:s regler om utstationering av arbetstagare samt reglerna om arbetskraftsmigration från länder utanför EU.

3. **Särskilda kommentarer**

Koppling mellan arbetstagaren och den utsändande medlemsstaten

3.1 I praktiken kan det vara svårt att avgöra om en arbetstagare kan anses vara stadigvarande anställd i den utsändande medlemsstaten. Det kan uppstå situationer där tredjelandsmedborgare rekryteras i en medlemsstat och kort därefter utstationeras till en annan, till exempel när det utsändande företaget tilldelas ett kontrakt inom ramen för ett upphandlingsförfarande. I sådana fall kan anställningsförhållandet i den utsändande medlemsstaten endast existera under en begränsad tid före utstationeringen och ge upphov till frågor om huruvida arbetstagaren verkligen kan betraktas som en del av arbetsmarknaden i den medlemsstaten. Ytterligare vägledning finns i artikel 4.3 i tillämpningsdirektiv 2014/67/EU, som

([15]) Letta E. (2024), s. 104; Europeiska kommissionen, Rapport om tillämpning och genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, COM(2024) 320 final; Europeiska arbetsmyndigheten(2023); Europeiska arbetsmyndigheten (2025).
([16]) Europeiska arbetsmyndigheten (2023).
([17]) De Wispelaere et al. (2025).
([18]) Se ovan.
([19]) Europeiska arbetsmyndigheten (2025).
([20]) Europeiska arbetsmyndigheten (2023); Europeiska arbetsmyndigheten (2025).

fastställer kriterier för att avgöra om en arbetstagare tillfälligt utför arbete i en annan medlemsstat än den där arbetstagaren brukar arbeta. Dessutom ställs det enligt de ändringar av förordningarna om samordning av de sociala trygghetssystemen, som man nyligen enades om, krav på tre månaders anslutning till det sociala trygghetssystemet i den utsändande medlemsstaten före utstationeringen. I artikel 4.2 i tillämpningsdirektiv 2014/67/EU fastställs även kriterier för att avgöra om det utstationerande företaget bedriver väsentlig verksamhet i den utsändande medlemsstaten, med undantag för rent intern förvaltning och/eller administrativ verksamhet ([21]).

3.2 Tydligare vägledning om tillämpningen av rättspraxis när det gäller utstationering av tredjelandsmedborgare och dess samverkan med befintliga regler som identifierar stadigvarande anställning i den utsändande medlemsstaten, kan bidra till att förbättra enhetligheten vid bedömningen av huruvida utstationeringssituationer som involverar tredjelandsmedborgare är legitima och säkerställa att utstationeringsramen tillämpas och verkställs korrekt i enlighet med sitt avsedda syfte. Enligt artikel 4.4 i tillämpningsdirektiv 2014/67/EU måste bedömningen av dessa faktorer anpassas till varje enskilt fall och hänsyn måste tas till särskilda omständigheter som präglar situationen.

Bemanningsföretag och leveranskedjor för arbetskraft

3.3 En aktuell analys från Europeiska arbetsmyndigheten belyser den växande roll som strukturerade rekryteringskedjor spelar för utstationeringen av tredjelandsmedborgare i hela EU ([22]). Tredjelandsmedborgare utstationeras ofta som en del av komplexa gränsöverskridande strukturer för arbetskraftsutbud som omfattar många mellanhänder och underleverantörer.

3.4 I många fall kommer arbetstagare först in på arbetsmarknaden i en medlemsstat och utstationeras därefter till andra medlemsstater. Dessa rörlighetsvägar kan inbegripa rekryteringsföretag, arbetsförmedlare eller underleverantörsföretag som samordnar gränsöverskridande utstationering av arbetstagare.

3.5 Utstationerande leveranskedjor omfattar ofta flera nivåer av avtalsförhållanden mellan det mottagande företaget i den mottagande medlemsstaten, mellanhänder som organiserar arbetskraftsutbudet och det företag som formellt agerar som utstationerande arbetsgivare i den utsändande medlemsstaten. I sådana situationer kan den arbetsgivare som är etablerad i den utsändande medlemsstaten främst fungera som en organisatorisk knutpunkt inom en bredare arbetskraftsförsörjningskedja snarare än som ett företag som anställer arbetstagare för verksamhet som utförs i den medlemsstaten. Detta kan i vissa fall ge upphov till frågor om huruvida det utsändande företaget fortfarande kan anses bedriva väsentlig verksamhet i den utsändande medlemsstaten.

3.6 Dessutom kan den allt större roll som bemanningsföretag och andra mellanhänder spelar i dessa arrangemang också ge upphov till grundläggande frågor om förhållandet mellan gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster och nationell politik för arbetskraftsmigration. När företag rekryterar tredjelandsmedborgare från länder utanför EU, organiserar deras inresa genom en medlemsstat och därefter utstationerar dem i en annan medlemsstat påverkar privata mellanhänder tillträdet till den nationella arbetsmarknaden i den mottagande medlemsstaten. Såsom påpekats av flera medlemsstater undergräver detta deras rätt att fastställa hur många tredjelandsmedborgare som tas emot för att söka arbete i enlighet med artikel 79.5 i EUF-fördraget ([23]). Den mottagande medlemsstatens politik för arbetskraftsmigration riskerar att kringgås genom (miss)bruk av friheten att tillhandahålla tjänster.

Bryssel den 15 juli 2026.

Séamus BOLAND
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs ordförande

([21]) Se även domen från Europeiska unionens domstol i mål C-784/19, ”Team Power Europe”, om tillämpningen av utstationeringsreglerna i förordning 883/2004.
([22]) Europeiska arbetsmyndigheten (2025).
([23]) Ståndpunktsdokument från Nederländerna, Belgien, Danmark, Tyskland, Italien, Lettland och Luxemburg – EU:s politiska prioriteringar för kommissionen 2024–2029: Att främja legitim och rättvis utstationering av tredjelandsmedborgare.