



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2020. gada 9. oktobrī
(OR. en)

11726/1/20
REV 1

EMPL 439
SOC 609
SAN 356
EDUC 358
ECOFIN 899

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
Iepriekš. dok. Nr.:	11079/1/20 REV 1
Temats:	Sezonas darbinieku un citu mobilo darba ņēmēju darba un dzīves apstākļu uzlabošana Padomes secinājumi (2020. gada 9. septembris)

Pielikumā ir pievienoti Padomes secinājumi par sezonas darbinieku un citu mobilo darba ņēmēju darba un dzīves apstākļu uzlabošanu, kurus Padome apstiprināja, izmantojot rakstisko procedūru, kas tika slēgta 2020. gada 9. oktobrī.

Sezonas darbinieku un citu mobilo darba ņēmēju darba un dzīves apstākļu uzlabošana

Padomes secinājumi

ATZĪSTOT, KA

1. sezonas darbinieki un vairāki citi mobilie darba ņēmēji, tostarp norīkotie darba ņēmēji, kuri bieži vien ierobežotu laiku strādā vienā vai vairākās dalībvalstīs, neapmetoties tur uz dzīvi (turpmāk "sezonas darbinieki un citi mobilie darba ņēmēji"), nereti ir neaizsargātāki nekā citi darba ņēmēji un pakļauti ekspluatācijai, kā arī nestabiliem vai nelabvēlīgiem darba un dzīves apstākļiem (tostarp attiecībā uz arodveselību un drošību, kā arī mājokļiem), darba tiesību pārkāpumiem un standartu neievērošanai darbā, un ir lielāka iespējamība, ka viņi tiks pakļauti neatbilstīgam sociālajam nodrošinājumam;
2. darba ņēmēju brīva pārvietošanās un pakalpojumu sniegšanas brīvība, kā arī vienlīdzīga attieksme ir Eiropas Savienības pamatā. Sezonas darbinieki un citi mobilie darba ņēmēji dod nozīmīgu ieguldījumu iekšējā tirgū un ir turpinājuši to darīt Covid-19 pandēmijas laikā, vēlreiz apliecinot savu būtisko lomu dažādās ES ekonomikas nozarēs;
3. sezonas darbinieki un citi mobilie darba ņēmēji bieži tiek nodarbināti saskaņā ar pagaidu darba līgumiem, izmantojot pagaidu darba un darbā pieņemšanas aģentūras vai apakšuzņēmēju ķēdes. Jo īpaši tad, ja darba devējs viņus nenodarbina tieši, viņiem bieži vien netiek nodrošināta pietiekama skaidrība un aizsardzība attiecībā uz informāciju, saistībām un tiesībām;
4. Covid-19 pandēmija nopietni apdraud sabiedrības veselību, radot smagas un plašas sekas veselības un aprūpes sistēmām, kā arī visu dalībvalstu sabiedrībai, ekonomikai un darba tirgiem. Tomēr bezprecedenta pasākumi, ko dalībvalstis veikušas saistībā ar reakciju uz Covid-19, ir īpaši ietekmējuši sezonas darbiniekus un citus mobilos darba ņēmējus;

5. Covid-19 pandēmijas konteksts ir saasinājis un padarījis vēl redzamākas dažas problēmas, ar kurām saskaras sezonas darbinieki un citi mobilie darba ņēmēji. Savukārt, ja sezonas darbinieki un citi mobilie darba ņēmēji saskaras ar sliktiem darba un dzīves apstākļiem, var palielināties infekcijas slimību tālākas izplatības risks, tostarp Covid-19 kopu risks;
6. Covid-19 kontekstā ir atklājies, ka ir jāapsver jaunas darbības spēkā esošo noteikumu labākai piemērošanai un izpildei, lai aizsargātu sezonas darbiniekus un citus mobilos darba ņēmējus un stiprinātu ES noturību krīzes laikā. Tāpēc dalībvalstis varētu izmantot esošo instrumentu kopumu – starptautiskā, ES un valsts līmenī –, lai risinātu un novērstu problēmas, ar kurām saskaras sezonas darbinieki un citi mobilie darba ņēmēji, un nodrošinātu viņu aizsardzību;
7. dalībvalstīm un citām attiecīgajām ieinteresētajām personām ir atbilstīgi jāīstojas, jāpaātrina attiecīgo ES un valstu tiesību aktu pareiza un efektīva piemērošana un izpilde un jānodrošina savas rīcības pārredzamība;

ATGĀDINOT, KA

8. Savienības sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem, kas izmanto pārvietošanās brīvību saskaņā ar LESD 45. pantu, ir tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, jo īpaši attiecībā uz piemērojamiem nodarbinātības, atalgojuma un darba apstākļu nosacījumiem. Pakalpojumu sniegšanas brīvība ir garantēta LESD 56. pantā;
9. trešo valstu darba ņēmēji var izmantot tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi saskaņā ar attiecīgajiem ES tiesību aktiem darbaspēka migrācijas jomā;
10. ES un valstu tiesību aktu izpilde šajā jomā ir dalībvalstu kompetencē;

ATZINĪGI VĒRTĒJOT

11. Eiropas Komisijas 2020. gada 16. jūlijā pieņemtās pamatnostādnes par sezonas darbiniekiem Eiropas Savienībā saistībā ar Covid-19 uzliesmojumu;

12. Eiropas Parlamenta 2020. gada 19. jūnija rezolūciju par Eiropas aizsardzību pārrobežu un sezonālajiem darba ņēmējiem saistībā ar Covid-19 krīzi;
13. iniciatīvas valstu līmenī un divpusējus nolīgumus starp dalībvalstu iestādēm, kuru mērķis ir risināt problēmas, ar kurām saskaras sezonas darbinieki un citi mobilie darba ņēmēji, jo īpaši saistībā ar Covid-19 krīzi;
14. nozaru iniciatīvas, kā arī divpusējus un trīspusējus nolīgumus valstu un Eiropas līmenī ar mērķi aizsargāt šos darba ņēmējus un sniegt viņiem un viņu darba devējiem norādījumus;

PIEŅEMOT ZINĀŠANAI

15. *EURES* tīkla, tostarp *EURES* Eiropas Koordinācijas biroja un *EURES* valstu koordinācijas biroju, paveikto darbu. *EURES* portāls piedāvā detalizētu praktisku, juridisku un administratīvu informāciju par dzīves un darba apstākļiem visās dalībvalstīs, kas var būt svarīga sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem;
16. darbības, ko veikusi 2016. gadā izveidotā Eiropas platforma sadarbības stiprināšanai nolūkā novērst nedeklarētu darbu. Platforma vairākkārt ir veicinājusi darbības, kas vērstas uz sezonas darbiniekiem un citiem mobiliem darba ņēmējiem, un ir ļāvusi savstarpēji apgūt efektīvas pieejas nedeklarēta darba novēršanai nozarēs, kas lielā mērā ir atkarīgas no pārrobežu sezonas darba, piemēram, lauksaimniecībā un tūrismā;
17. darbu, ko veic Administratīvā komisija sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinācijai, kura ir atbildīga par administratīviem jautājumiem un interpretācijas jautājumiem, kas rodas saistībā ar sociālā nodrošinājuma koordinēšanas regulu noteikumiem, par ES tiesību aktu vienveidīgas piemērošanas veicināšanu, jo īpaši veicinot pieredzes un paraugprakses apmaiņu, un par sadarbības veicināšanu un veidošanu starp ES dalībvalstīm, tostarp jautājumos, kas attiecas uz sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem;

18. Eiropas Darba iestādes (EDI) lomu. Kad EDI būs pilnībā darbotiesspējīga, tā palīdzēs – attiecīgā gadījumā sadarbībā ar citām iestādēm un struktūrām – Komisijai un dalībvalstīm efektīvi piemērot un izpildīt ES tiesību aktus, kas saistīti ar darbaspēka mobilitāti visā Eiropas Savienībā, un koordinēt sociālā nodrošinājuma sistēmas Eiropas Savienībā. EDI darbosies attiecīgo ES tiesību aktu darbības jomā;
19. ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam, kurā apzinātas galvenās problēmas un stratēģiskie mērķi attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā un kurā izklāstītas galvenās darbības un apzināti ES instrumenti;
20. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras (*EU-OSHA*) darbu ar mērķi padarīt Eiropas darbavietas drošākas, veselīgākas un produktīvākas darba ņēmēju, darba devēju un valdību labā, jo īpaši tās 2020. gada 24. aprīļa pamatnostādnes "Covid-19: atgriešanās darbavietā – darbavietu pielāgošana un darba ņēmēju aizsardzība" un citus tās resursus darba devējiem un darba ņēmējiem saistībā ar Covid-19;
21. Vecāko darba inspektoru komitejas (*SLIC*) darbu, kura mērķis ir veicināt ES tiesību aktu par drošību un veselības aizsardzību darbā līdzvērtīgu un efektīvu piemērošanu;
22. līdzīgas pamatnostādnes un resursus, ko sagatavojušas attiecīgās ieinteresētās personas valstu un nozaru līmenī un kas attiecas uz sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem, kā arī viņu darba devējiem;

ATZĪSTOT

23. darba inspekciju un citu kompetento iestāžu būtisko lomu, nodrošinot spēkā esošo tiesību aktu un instrumentu pareizu piemērošanu un izpildi darba ņēmēju pārvietošanās brīvības un pakalpojumu sniegšanas brīvības jomā, darba un dzīves apstākļu jomā, tostarp darba drošības un veselības aizsardzības jomā, kā arī sociālā nodrošinājuma koordinēšanas jomā;

24. sociālo partneru būtisko lomu un to, kāda nozīme ir sociālajam dialogam, atbalstot pārvaldes iestādes, darba ņēmējus un darba devējus spēkā esošo tiesību aktu pareizā un efektīvā piemērošanā, kā arī nodrošinot darba ņēmēju pārstāvību un informācijas sniegšanu;
25. attiecīgo nevalstisko organizāciju svarīgo lomu esošo instrumentu pareizas un efektīvas piemērošanas atbalstīšanā,

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

AICINA DALĪBVALSTIS SASKAŅĀ AR KATRAS KOMPETENCI UN ŅEMOT VĒRĀ SITUĀCIJU KONKRĒTAJĀ VALSTĪ, UN IEVĒROJOT SOCIĀLO PARTNERU LOMU UN AUTONOMIJU

26. pilnībā PIEMĒROT un IZPILDĪT spēkā esošos ES un valstu tiesību aktus, jo īpaši tādās jomās kā darba ņēmēju pārvietošanās brīvība un pakalpojumu sniegšanas brīvība, trešo valstu valstspiederīgo kā sezonas darbinieku nodarbinātība, darba un dzīves apstākļi, tostarp arodveselība un drošība, un sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinācija, lai pienācīgi aizsargātu sezonas darbiniekus un citus mobilos darba ņēmējus;
27. SNIEGT sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem viņu valodā – jo īpaši, ja tā ir ES oficiālā valoda vai valoda, ko viņi saprot vai ko var pamatoti uzskatīt par viņiem saprotamu, – un skaidrā un pārredzamā veidā būtisku informāciju, vajadzības gadījumā ar EDI atbalstu, par viņu tiesībām un pienākumiem, kā arī informāciju par attiecīgās dalībvalsts iestādēm, kas palīdz sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem visās iepriekš minētajās jomās;
28. sezonas darbinieku un citu mobilo darba ņēmēju valodā – jo īpaši, ja tā ir ES oficiālā valoda vai valoda, ko viņi saprot vai ko var pamatoti uzskatīt par viņiem saprotamu, – un skaidrā un pārredzamā veidā UZLABOT viņu informētību par drošības pasākumiem saistībā ar Covid-19 pandēmiju, ja iespējams, ar sociālo partneru atbalstu, tostarp sniegt informāciju par pasākumiem, kas jāveic Covid-19 simptomu gadījumā;

29. PALIELINĀT pārredzamību attiecībā uz atbildību apakšuzņēmēju ķēžu gadījumā, lai mobilie darba ņēmēji un valsts iestādes varētu identificēt personu vai struktūru, kas ir juridiski atbildīga par viņu prasību izskatīšanu; APSVĒRT IESPĒJU ieviest ierobežojumus apakšuzņēmēju ķēdēm, kā arī vajadzības gadījumā solidāru atbildību;
30. IZPĒTĪT iespēju noteikt īpašas prasības pagaidu darba un darbā pieņemšanas aģentūrām, kas vērstas uz sezonas darbiniekiem un citiem mobiliem darba ņēmējiem Eiropas Savienībā, lai nodrošinātu, ka šādas aģentūras ievēro obligātos kvalitātes standartus saskaņā ar valsts un ES tiesību aktiem un attiecīgā gadījumā koplīgumiem, un neuzliek darba ņēmējiem pārmērīgas vai nelikumīgas maksas. Minētajām aģentūrām būtu jāinformē darba ņēmēji par lietotājumizstrādājumiem, nodarbinātības laikposmu, atalgojuma principiem, tostarp pilnīgu aprēķinu, kā arī iespējamiem automātiskiem atskaitījumiem, piemēram, īri vai izdevumiem par izmitināšanu vai nepieciešamajiem aizsardzības līdzekļiem, darba apstākļiem, tostarp pušu tiesībām un pienākumiem darba attiecību izbeigšanas gadījumā, īpašiem konsultāciju pakalpojumiem, ko sniedz sociālie partneri vai valsts nodarbinātības dienesti, sociālā nodrošinājuma noteikumiem un tiesībām, tostarp veselības apdrošināšanu, ceļošanu un izmitināšanu, un ēdināšanu rakstiski, tostarp izmantojot elektroniskos saziņas līdzekļus. Informācija pirms došanās ceļā būtu jāsniedz darba ņēmēju valodā vai valodā, ko viņi saprot, un skaidrā un pārredzamā veidā, neatkarīgi no viņu līguma termiņa;
31. IZVĒRTĒT un risināt sezonas darbinieku un citu mobilo darba ņēmēju īpašo situāciju ar pandēmiju saistītu pasākumu, piemēram, norobežošanas vai robežu slēgšanas gadījumā, tostarp iespēju viņiem atgriezties gan mājās, gan uzņēmējā dalībvalstī bez nepamatotiem pārvietošanās ierobežojumiem, lai sāktu vai turpinātu darbu;

32. pārbaudīt, vai sezonas darbinieki un citi mobilie darba ņēmēji nav atkarīgi no saviem darba devējiem vairāk nekā citi darba ņēmēji; APSVĒRT, kā šādas atkarīgas darba attiecības varētu risināt; un RAUDZĪTIES, lai sezonas darbinieki un citi mobilie darba ņēmēji, uzturoties uzņēmējā dalībvalstī, var izmantot izmitināšanu, transportu un ēdināšanu, kas atbilst pienācīgam dzīves līmenim (kā noteikts valsts tiesību aktos un praksē), atbilst attiecīgajā dalībvalstī spēkā esošajiem vispārējiem veselības un drošības standartiem, tostarp krīzes situācijās, un kuru izmaksas nav pārmērīgas salīdzinājumā ar pakalpojuma kvalitāti un darba ņēmēju neto atalgojumu;
33. PASTIPRINĀT sadarbību un paraugprakses apmaiņu starp pārvaldes iestādēm, tostarp attiecīgā gadījumā izmantojot struktūras, kas veicina vienlīdzīgu attieksmi, un PALĪDZĒT Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem saskaņā ar piemērojamiem ES tiesību aktiem (piemēram, Direktīvu 2014/54/ES), kā arī trešo valstu darba ņēmējiem, kuriem ir tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi saskaņā ar attiecīgajām direktīvām (piemēram, Vienotās atļaujas direktīvu 2011/98/ES vai Sezonas darbinieku direktīvu 2014/36/ES);
34. IZVĒRTĒT, vai pašreizējās inspekcijas ir pietiekamas, lai izpildītu spēkā esošos ES un valstu tiesību aktus, un NOTEIKT mērķus inspekciju pastiprināšanai, ja nepieciešams;
35. attiecīgā gadījumā APSVĒRT savus sociālā nodrošinājuma tiesību aktus attiecībā uz pienācīgu segumu sezonas darbam;
36. vajadzības gadījumā nodrošināt piekļuvi prasmju pilnveides un apmācības iespējām;
37. IZVĒRTĒT, vai ir lietderīgi ratificēt SDO Konvenciju Nr. 184 par drošību un veselības aizsardzību lauksaimniecības nozarē;
38. sadarboties ar sociālajiem partneriem, lai nodrošinātu atbalstu darba devējiem un sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem, kā arī viņu pārstāvību;

39. attiecīgā gadījumā veicināt koplīgumu slēgšanu attiecībā uz sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem; un
40. attiecīgā gadījumā atbalstīt konsultāciju pakalpojumus, ko sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem sniedz arodbiedrības vai citas ieinteresētās personas, lai aktīvi veicinātu darba ņēmēju brīvu pārvietošanos un pakalpojumu sniegšanas brīvību sociālā un taisnīgā veidā. IZPĒTĪT iespēju sniegt šādus pakalpojumus uz vietas;

AICINA dalībvalstis un Eiropas Komisiju SASKAŅĀ AR SAVĀM ATTIECĪGAJĀM KOMPETENCĒM UN ŅEMOT VĒRĀ SITUĀCIJU KONKRĒTAJĀ VALSTĪ, UN IEVĒROJOT SOCIĀLO PARTNERU LOMU UN AUTONOMIJU

41. kopīgi sadarboties ar visām attiecīgajām ieinteresētajām personām, jo īpaši sociālajiem partneriem, izmantojot pieejamās sistēmas (piemēram, komitejas, aģentūras, savstarpējas mācīšanās pasākumus), lai pienācīgi piemērotu un izpildītu spēkā esošos ES un valstu tiesību aktus;
42. IZPĒTĪT iespēju uzlabot datu vākšanu par sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem attiecīgajās nozarēs sinerģijā ar attiecīgajiem dalībniekiem gan ES, gan valstu līmenī;
43. APSVĒRT iespējamus kopīgus komunikācijas un izpratnes veicināšanas pasākumus, kuru mērķis jo īpaši ir uzlabot informāciju darba ņēmējiem un darba devējiem un palielināt viņu informētību par viņu tiesībām un pienākumiem, jo īpaši attiecībā uz darba apstākļiem un veselības aizsardzību un drošību darbā sadarbībā ar attiecīgajiem ES un valstu dalībniekiem, tostarp Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūru. Papildus tam APSVĒRT iespēju izveidot komunikācijas kampaņu, lai iepazīstinātu ar sezonas darbinieku un mobilo darba ņēmēju pozitīvo ietekmi un būtisko nozīmi ES vienotā tirgus darbībā;
44. apsvērt sadarbības pastiprināšanu starp Eiropas Komisiju un valstu struktūrām, lai veicinātu vienlīdzīgu attieksmi un atbalstītu Savienības darba ņēmējus un viņu ģimenes locekļus saskaņā ar Direktīvu 2014/54/ES, piemēram, izmantojot savstarpējas mācīšanās pasākumus un labas prakses apmaiņu;

45. STRĀDĀT KOPĀ, lai novērstu par standartu zemākas algas, citu ekspluatējošu praksi un sezonas darbinieku un citu mobilo darba ņēmēju cilvēku tirdzniecību, tostarp stiprinot administratīvo sadarbību un palielinot informētību par riskiem un iespējamu nelikumīgu praksi; un
46. attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem VEICINĀT to, ka partnerattiecībās un citos attiecīgos nolīgumos ar trešām valstīm tiek iekļauti noteikumi, kas aizliedz negodīgu darbā pieņemšanas praksi, tostarp netaisnīgu darbā pieņemšanas maksu, ko darba ņēmējiem piemēro privātas nodarbinātības un/vai migrācijas aģentūras viņu mītnes valstī;

AICINA Eiropas Komisiju:

47. sadarboties ar dalībvalstīm un citām attiecīgajām ieinteresētajām personām jautājumos, kas saistīti ar sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem, izmantojot esošos ES līmeņa instrumentus;
48. SADARBOTIES ar Darba drošības un veselības aizsardzības padomdevēju komiteju jautājumos, kas saistīti ar sezonas darbinieku un citu mobilo darba ņēmēju veselību un drošību;
49. izvērtēt, vai ES finansējumu specializētiem konsultāciju pakalpojumiem, ko sniedz arodbiedrības vai citas ieinteresētās personas sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem, var nodrošināt pašreizējo programmu ietvaros, lai aktīvi veicinātu darba ņēmēju brīvu pārvietošanos sociālā un taisnīgā veidā;
50. apsvērt darbības, kas saistītas ar darba ņēmēju, tostarp sezonas darbinieku un citu mobilo darba ņēmēju, arodveselību un drošību saistībā ar gaidāmo ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā;
51. NOVĒRTĒT jomas, kurās būtu jāuzlabo sezonas darbinieku aizsardzība, un sniegt politikas ieteikumus; un
52. VEIKT pētījumu, lai vāktu datus par sezonas darbu ES iekšienē un apzinātu galvenās problēmas, ar kurām jāsaskaras, tostarp, ja iespējams, Covid-19 pandēmijas laikā, un nodrošinātu, ka dati par indivīdiem ir sadalīti pa dzimumiem, lai atvieglotu īstenoto darbību novērtējuma analīzi;

AICINA EIROPAS DARBA IESTĀDI (EDI) TURPINĀT

53. atbalstīt dalībvalstis, jo īpaši attiecībā uz darbībām informācijas un kopīgu un saskaņotu darba inspekciju koordinācijas jomā. Šādas darbības varētu ietvert kompetento iestāžu veiktu informācijas sniegšanu darba ņēmējiem un darba devējiem, kā arī izpratnes veicināšanas kampaņas un kopīgas vai saskaņotas darba inspekcijas, jo īpaši pievēršoties nozarēm, kas ir vairāk pakļautas sezonas darbam;
54. sadarboties ar Eiropas platformu, lai uzlabotu sadarbību nedeklarēta darba novēršanā (līdz tās pilnīgai integrācijai EDI 2021. gadā) attiecībā uz darbībām, kas vērstas uz sezonas darbiniekiem un citiem mobiliem darba ņēmējiem, tostarp veicinot darba ņēmēju un darba devēju labāku informētību par tiesībām un pienākumiem, lai veicinātu pāreju no nedeklarēta darba uz deklarētu darbu;
55. STRĀDĀT ar Eiropas Nodarbinātības dienestu (*EURES*) kolēģiem dalībvalstīs (līdz *EURES* tīkla pilnīgai integrācijai EDI 2021. gadā), lai izstrādātu īpašas darbības un materiālus, kas saistīti ar sezonas darbiniekiem un citiem mobilajiem darba ņēmējiem; AICINA *EURES* Eiropas koordinācijas biroju *EURES* portālā sniegt konkrētāku informāciju par sezonas darbiniekiem un viņu tiesībām; un
56. Regulas (ES) 2019/1149 ietvaros sadarboties ar Administratīvo komisiju sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinācijai, lai panāktu sinerģiju starp darbaspēka mobilitātes jomu un sociālā nodrošinājuma sistēmu koordināciju;

AICINA EIROPAS DARBA DROŠĪBAS UN VESELĪBAS AIZSARDZĪBAS AĢENTŪRU (*EU-OSHA*) TURPINĀT

57. STRĀDĀT ar *SLIC* un citām attiecīgajām ieinteresētajām personām, lai turpinātu nodrošināt pamatnostādnes un materiālus, tostarp apsekojumus, arodriskā novērtēšanas instrumentus un kampaņas, pievēršoties sezonas darbinieku un citu mobilo darba ņēmēju drošībai un veselības aizsardzībai darbā.