

Bruksela, 9 października 2020 r.
(OR. en)

11726/1/20
REV 1

EMPL 439
SOC 609
SAN 356
EDUC 358
ECOFIN 899

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	11079/1/20 REV 1
Dotyczy:	Poprawa warunków pracy i życia pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych Konkluzje Rady (9 października 2020)

Delegacje otrzymują w załączeniu projekt konkluzji Rady pt. „Poprawa warunków pracy i życia pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych” w wersji zatwierdzonej przez Radę w procedurze pisemnej zakończonej w dniu 9 października 2020 r.

Poprawa warunków pracy i życia pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych**Konkluzje Rady**

UZNAJĄC, ŻE:

1. Pracownicy sezonowi i liczni inni pracownicy mobilni, w tym pracownicy delegowani, niejednokrotnie pracujący przez ograniczony czas w jednym lub kilku państwach członkowskich bez osiedlania się w żadnym z tych państw (zwani dalej „pracownikami sezonowymi i innymi pracownikami mobilnymi” często mają słabszą pozycję na rynku niż inni pracownicy oraz są narażeni na wykorzystywanie, a także na niepewne lub szkodliwe warunki pracy i życia (w tym pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zakwaterowania), na naruszenia prawa pracy i na niezgodności z normami w miejscu pracy, jak również mogą być częściej objęci nieodpowiednim zabezpieczeniem społecznym.
2. Swobodny przepływ pracowników, swoboda świadczenia usług i równe traktowanie należą do głównych fundamentów Unii Europejskiej. Pracownicy sezonowi i inni pracownicy mobilni wnoszą istotny wkład w rynek wewnętrzny, który to wkład wnosili nieprzerwanie podczas pandemii COVID-19, dowodząc po raz kolejny swej zasadniczej roli w różnych sektorach unijnej gospodarki.
3. Pracownicy sezonowi i inni pracownicy mobilni są często zatrudniani na podstawie umów o pracę na czas określony, za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej i agencji rekrutacyjnych lub poprzez łańcuch podwykonawców. Zwłaszcza gdy nie są zatrudniani bezpośrednio przez pracodawcę, zdarza się często, że nie zapewnia się im wystarczającej jasności i ochrony pod względem informacji, odpowiedzialności i praw.
4. Pandemia COVID-19 stanowi poważne zagrożenie dla zdrowia publicznego i ma znaczące i rozległe konsekwencje dla systemów ochrony zdrowia i systemów opieki, a także dla społeczeństwa oraz gospodarek i rynków pracy wszystkich państw członkowskich. Bezprecedensowe środki podjęte przez państwa członkowskie w ramach reakcji na COVID-19 w szczególny sposób dotknęły jednak pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych.

5. W kontekście pandemii COVID-19 nasiliły się i jeszcze bardziej uwidoczniły niektóre problemy, z którymi borykają się pracownicy sezonowi i inni pracownicy mobilni. Z kolei sytuacja, gdy pracownicy sezonowi i inni pracownicy mobilni zmagają się ze złymi warunkami pracy i życia, sprawia, że rosnąć może zagrożenie dalszym rozprzestrzenianiem się chorób zakaźnych, w tym wzrostem występowania klastrow COVID-19.
6. Pandemia COVID-19 pokazała, że konieczne jest zastanowienie się nad nowymi działaniami na rzecz lepszego stosowania i egzekwowania obowiązujących przepisów w celu ochrony pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych oraz w celu wzmocnienia odporności UE w czasach kryzysu. W związku z tym państwa członkowskie mogłyby wykorzystać zestaw narzędzi istniejących na szczeblu międzynarodowym, unijnym i krajowym, po to by rozwiązać problemy, przed którymi stoją pracownicy sezonowi i inni pracownicy mobilni, i zapobiegać ich wystąpieniu, a także po to by zapewnić ochronę takim pracownikom.
7. Państwa członkowskie i inne zainteresowane strony muszą podjąć właściwe kroki, zintensyfikować odpowiednie i skuteczne stosowanie i egzekwowanie odnośnych przepisów unijnych i krajowych oraz zapewnić przejrzystość swoich działań.

PRZYPOMINAJĄC, ŻE:

8. Unijni pracownicy sezonowi i inni pracownicy mobilni, korzystając z przysługującej im zgodnie z art. 45 TFUE swobody przepływu, mają prawo do równego traktowania, zwłaszcza w odniesieniu do stosownych warunków dotyczących zatrudnienia, wynagrodzenia i warunków pracy. Swoboda świadczenia usług jest zagwarantowana na mocy art. 56 TFUE.
9. Pracownicy z państw trzecich mogą korzystać z prawa do równego traktowania na mocy odnośnych przepisów UE dotyczących migracji pracowników.
10. Egzekwowanie prawa UE i prawa krajowego w tej dziedzinie należy do kompetencji państw członkowskich.

Z APROBATĄ PRZYJMUJĄC:

11. Wytyczne dotyczące pracowników sezonowych w UE w kontekście pandemii COVID-19 przyjęte przez Komisję Europejską w dniu 16 lipca 2020 r.

12. Rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 19 czerwca 2020 r. w sprawie ochrony pracowników transgranicznych i sezonowych w Unii w kontekście kryzysu wywołanego COVID-19.
13. Inicjatywy na szczeblu krajowym i umowy dwustronne między organami państw członkowskich służące zajęciu się problemami, z którymi borykają się pracownicy sezonowi i inni pracownicy mobilni, w szczególności w kontekście kryzysu związanego z COVID-19.
14. Inicjatywy sektorowe oraz porozumienia dwustronne i trójstronne na szczeblu krajowym i europejskim służące ochronie tych pracowników i zapewnieniu wskazówek takim pracownikom i ich pracodawcom.

UWZGLĘDNIAJĄC:

15. Prace przeprowadzone przez europejską sieć służb zatrudnienia (EURES), w tym Europejski Urząd Koordynacji w ramach EURES i krajowe urzędy koordynacji w ramach EURES. Portal EURES oferuje szczegółowe informacje praktyczne, prawne i administracyjne dotyczące warunków życia i pracy we wszystkich państwach członkowskich, które to informacje mogą być istotne dla pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych.
16. Działania utworzonej w 2016 r. europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej. Platforma przy wielu okazjach promowała działania dotyczące pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych, umożliwia także wzajemne uczenie się skutecznych podejść do przeciwdziałania pracy nierejestrowanej w sektorach w dużym stopniu opartych na transgranicznej pracy sezonowej, takich jak rolnictwo i turystyka.
17. Prace Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego, która jest odpowiedzialna za sprawy administracyjne i zagadnienia dotyczące interpretacji przepisów rozporządzeń w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, za ułatwianie jednolitego stosowania prawodawstwa UE, w szczególności poprzez promowanie wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk, oraz za wspieranie i rozwijanie współpracy między państwami członkowskimi UE, w tym w kwestiach dotyczących pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych.

18. Rolę Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Po osiągnięciu pełnej operacyjności Urząd będzie – w stosownych przypadkach we współpracy z innymi instytucjami i organami – wspierał Komisję i państwa członkowskie w skutecznym stosowaniu i egzekwowaniu prawa UE dotyczącego mobilności pracowników w całej UE i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w UE. Europejski Urząd ds. Pracy będzie działał w zakresie właściwego prawa UE.
19. Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020, w których określono podstawowe wyzwania i cele strategiczne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przedstawiono kluczowe działania i wskazano instrumenty UE.
20. Prace Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) służące uczynieniu europejskich miejsc pracy bezpieczniejszymi, zdrowszymi i wydajniejszymi, z korzyścią dla pracowników, pracodawców i rządów, w szczególności jej wytyczne z dnia 24 kwietnia 2020 r. pt. „COVID-19: powrót do miejsca zatrudnienia – dostosowanie środowiska pracy i ochrona pracowników” oraz jej inne materiały źródłowe przeznaczone dla pracodawców i pracowników dotyczące COVID-19.
21. Prace Komitetu Starszych Inspektorów Pracy służące promowaniu równoważnego i skutecznego stosowania unijnych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.
22. Podobne wytyczne i materiały źródłowe opracowane przez właściwe zainteresowane strony na szczeblu krajowym i sektorowym, odnoszące się do pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych, a także ich pracodawców.

UZNAJĄC:

23. Zasadniczą rolę inspektoratów pracy i innych właściwych organów w zapewnianiu odpowiedniego stosowania i egzekwowania obowiązujących przepisów i instrumentów w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników i swobody świadczenia usług, w dziedzinie warunków pracy i życia, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz w obszarze koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

24. Zasadniczą rolę partnerów społecznych oraz znaczenie dialogu społecznego we wspieraniu administracji, pracowników i pracodawców w odpowiednim i skutecznym stosowaniu obowiązujących przepisów, a także w zapewnianiu reprezentacji pracowników i dostarczaniu informacji.
25. Ważną rolę odnośnych organizacji pozarządowych we wspieraniu odpowiedniego i skutecznego stosowania istniejących instrumentów,

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

ZACHĘCA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, BY ZGODNIE ZE SWOIMI KOMPETENCJAMI, Z UWZGLĘDNIENIEM UWARUNKOWAŃ KRAJOWYCH I Z POSZANOWANIEM ROLI I AUTONOMII PARTNERÓW SPOŁECZNYCH:

26. W pełni STOSOWAŁY i EGZEKWOWAŁY obowiązujące przepisy unijne i krajowe, zwłaszcza w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników i swobody świadczenia usług, zatrudnienia obywateli państw trzecich jako pracowników sezonowych, warunków pracy i życia, w tym w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w celu odpowiedniej ochrony pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych;
27. DOSTARCZAŁY pracownikom sezonowym i innym pracownikom mobilnym – korzystając w razie potrzeby ze wsparcia Europejskiego Urzędu ds. Pracy – odpowiednie informacje o ich prawach i obowiązkach oraz informacje o organach udzielających w danym państwie członkowskim pomocy pracownikom sezonowym i innym pracownikom mobilnym w powyższych dziedzinach, przedstawiając te informacje w języku tych pracowników, zwłaszcza gdy jest to język urzędowy UE, lub w języku, który rozumieją lub – jak można racjonalnie przypuszczać – powinni rozumieć oraz w jasny i przejrzysty sposób.
28. ZWIĘKSZAŁY wśród pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych wiedzę na temat środków bezpieczeństwa w kontekście pandemii COVID-19, w miarę możliwości przy wsparciu partnerów społecznych, w ich własnym języku, zwłaszcza gdy jest to język urzędowy UE, w języku, który rozumieją lub – jak można racjonalnie przypuszczać – powinni rozumieć oraz w jasny i przejrzysty sposób, co obejmuje informacje na temat środków, które należy podjąć w przypadku objawów COVID-19;

29. ZWIĘKSZYŁY przejrzystość w zakresie odpowiedzialności w przypadku łańcuchów podwykonawców, tak by pracownicy mobilni i organy krajowe byli w stanie zidentyfikować osobę lub podmiot, które są prawnie odpowiedzialne za rozpatrywanie ich roszczeń; ROZWAŻYŁY wprowadzenie w stosownych przypadkach limitów, jeśli chodzi o łańcuchy podwykonawców, a także odpowiedzialności solidarnej;
30. ZBADAŁY możliwość ustanowienia względem agencji pracy tymczasowej i agencji rekrutacyjnych szczególnych wymogów ukierunkowanych na pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych w UE z myślą o zapewnieniu, by takie agencje przestrzegały minimalnych norm jakości zgodnych z przepisami krajowymi i unijnymi oraz, w stosownych przypadkach, układami zbiorowymi, a także by nie nakładały na pracowników nadmiernych lub nielegalnych opłat. Agencje te powinny informować pracowników – na piśmie, w tym w formie elektronicznej – o przedsiębiorstwie użytkownika, okresie zatrudnienia, zasadach wynagrodzenia – obejmujących pełne wyliczenie oraz ewentualne automatyczne potrącenia, takie jak czynsz bądź koszty zakwaterowania lub niezbędnego wyposażenia ochronnego, o warunkach pracy, w tym prawach i obowiązkach stron w przypadku zakończenia pracy, o szczególnych usługach poradnictwa świadczonych przez partnerów społecznych lub publiczne służby zatrudnienia, przepisach i prawach w zakresie zabezpieczenia społecznego – w tym opieki zdrowotnej, o podróży i zakwaterowaniu oraz ustaleniach dotyczących wyżywienia. Powinny to być jasne i przejrzyste informacje w języku pracowników lub języku, który rozumieją, dostarczane przed wyjazdem, niezależnie od okresu obowiązywania umowy;
31. OCENIŁY specyficzną sytuację pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych w przypadku środków związanych z pandemią, takich jak środki izolacji lub zamykanie granic, w tym możliwość powrotu – bez zbędnych ograniczeń w przemieszczaniu się – zarówno do rodzimego, jak i do przyjmującego państwa członkowskiego w celu podjęcia lub kontynuowania zatrudnienia i ZAJĘŁY SIĘ TĄ KWESTIĄ;

32. ZBADAŁY, czy pracownicy sezonowi i inni pracownicy mobilni w większym stopniu zależą od swoich pracodawców niż inni pracownicy; ROZWAŻYŁY, w jaki sposób można zaradzić takim zależnościom; oraz ROZWAŻYŁY możliwość korzystania przez pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych podczas pobytu w przyjmującym państwie członkowskim z zakwaterowania, transportu i wyżywienia odpowiadających właściwemu standardowi życia (zdefiniowanemu przez krajowe prawo i praktykę) zgodnemu – także w sytuacjach kryzysowych – z ogólnymi normami bezpieczeństwa i higieny obowiązującymi w danym państwie członkowskich, po kosztach, które nie będą nadmierne w stosunku do jakości usług i wynagrodzenia netto pracowników;
33. ZINTENSYFIKOWAŁY współpracę i wymianę najlepszych praktyk między administracjami w tym, w stosownych przypadkach, za pośrednictwem organów promujących równe traktowanie, oraz WSPOMAGAŁY unijnych pracowników i członków ich rodzin zgodnie z mającym zastosowanie prawodawstwem UE (np. dyrektywą 2014/54/UE), a także pracowników z państw trzecich, którzy korzystają z prawa do równego traktowania na mocy odpowiednich dyrektyw (np. dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia 2011/98/UE lub dyrektywy w sprawie pracowników sezonowych 2014/36/UE);
34. OCENIŁY, czy obecnie przeprowadzane inspekcje są wystarczające do egzekwowania obowiązujących przepisów unijnych i krajowych, oraz USTANOWIŁY cele służące zintensyfikowaniu inspekcji, stosownie do potrzeb;
35. PRZEPROWADZIŁY, w stosownych przypadkach, REFLEKSJĘ na temat swoich przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego pod kątem zapewnienia odpowiedniego poziomu takiego zabezpieczenia pracownikom sezonowym;
36. ZAPEWNIŁY, w stosownych przypadkach, możliwości podnoszenia kwalifikacji i szkolenia;
37. OCENIŁY, czy właściwe jest ratyfikowanie konwencji MOP nr 184 dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie;
38. WSPÓŁPRACOWAŁY z parterami społecznymi w celu zapewnienia wsparcia pracodawcom oraz pracownikom sezonowym i innym pracownikom mobilnym, a także ich przedstawicielom;

39. PROMOWAŁY, w stosownych przypadkach, zawieranie układów zbiorowych w odniesieniu do pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych; oraz
40. WSPIERAŁY, w stosownych przypadkach, poradnictwo świadczone przez związki zawodowe lub inne zainteresowane strony na rzecz pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych w celu aktywnego promowania swobodnego przepływu pracowników i swobody świadczenia usług w sposób społeczny i sprawiedliwy. ZBADAŁY możliwość świadczenia takiego poradnictwa na miejscu;

APELUJE DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH I KOMISJI EUROPEJSKIEJ, BY ZGODNIE ZE SWOIMI KOMPETENCJAMI, Z UWZGLĘDNIENIEM UWARUNKOWAŃ KRAJOWYCH I Z POSZANOWANIEM ROLI I AUTONOMII PARTNERÓW SPOŁECZNYCH:

41. Razem WSPÓŁPRACOWAŁY z wszystkimi właściwymi zainteresowanymi stronami, zwłaszcza z partnerami społecznymi, za pośrednictwem dostępnych ram (np. komitetów, agencji, działań w zakresie wzajemnego uczenia się) z myślą o odpowiednim stosowaniu i egzekwowaniu obowiązujących przepisów unijnych i krajowych;
42. ZBADAŁY możliwość usprawnienia zbierania danych na temat pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych w odnośnych sektorach, w synergii z właściwymi zainteresowanymi stronami zarówno na szczeblu unijnym, jak i krajowym;
43. ZBADAŁY możliwość prowadzenia wspólnych działań w zakresie komunikacji i zwiększania wiedzy, mających na celu, w szczególności, lepsze informowanie pracowników i pracodawców oraz zwiększenie ich wiedzy o ich prawach i obowiązkach, zwłaszcza w odniesieniu do warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, we współpracy z odpowiednimi podmiotami unijnymi i krajowymi, w tym z Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. ROZWAŻYŁY ponadto możliwość uruchomienia kampanii komunikacyjnej w celu zaprezentowania pozytywnego wpływu pracy pracowników sezonowych i mobilnych na funkcjonowanie jednolitego rynku w UE, a także istotnej roli, jaką tacy pracownicy odgrywają na tym rynku;
44. ROZWAŻYŁY zintensyfikowanie współpracy między Komisją Europejską a organami krajowymi z myślą o promowaniu równego traktowania i o wspieraniu unijnych pracowników i członków ich rodzin na podstawie dyrektywy 2014/54/UE, np. poprzez działania w zakresie wzajemnego uczenia się i wymianę dobrych praktyk;

45. WSPÓŁPRACOWAŁY w celu zapobiegania stosowaniu płac niespełniających norm, innym rodzajom wykorzystywania i handlu ludźmi w odniesieniu do pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych, m.in. poprzez wzmocnienie współpracy administracyjnej i zwiększanie wiedzy o zagrożeniach i możliwych nielegalnych praktykach; oraz
46. W odniesieniu do obywateli państw trzecich PROPAGOWAŁY, w stosownych przypadkach, zamieszczanie w umowach o partnerstwie i innych odnośnych umowach z państwami trzecimi przepisów zakazujących nieuczciwych praktyk rekrutacyjnych, w tym nakładania na pracowników w ich państwach pochodzenia przez prywatne agencje zatrudnienia lub agencje migracyjne nieuczciwych opłat za rekrutację;

APELUJE DO KOMISJI EUROPEJSKIEJ, BY:

47. WSPÓŁPRACOWAŁA z państwami członkowskimi i innymi właściwymi zainteresowanymi stronami w kwestiach związanych z pracownikami sezonowymi i innymi pracownikami mobilnymi, wykorzystując narzędzia istniejące na szczeblu UE;
48. WSPÓŁPRACOWAŁA z Komitetem Doradczym ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy w kwestiach związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych.
49. OCENIŁA, czy możliwe jest zapewnienie, w ramach istniejących programów, finansowania unijnego z przeznaczeniem na specjalistyczne poradnictwo świadczone na rzecz pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych przez związki zawodowe lub inne zainteresowane strony, z myślą o tym by aktywnie promować swobodny przepływ pracowników w sposób społeczny i sprawiedliwy;
50. PRZEPROWADZIŁA REFLEKSJĘ na temat działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy pracowników, w tym pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych, w kontekście przyszłych strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
51. OCENIŁA obszary, w których należy wzmocnić ochronę pracowników sezonowych, i przedstawiła zalecenia polityczne; oraz
52. PRZEPROWADZIŁA badanie mające na celu zebranie danych na temat wewnątrzunijnej pracy sezonowej i określenie głównych wyzwań w tej dziedzinie, w miarę możliwości także tych odnotowanych w czasie pandemii COVID-19, przy zapewnieniu, by dane dotyczące poszczególnych osób były segregowane według kryterium płci z myślą o ułatwieniu analizy służącej ocenie wdrożonych działań;

ZACHĘCA EUROPEJSKI URZĄD DS. PRACY, BY NADAL:

53. WSPIERAŁ państwa członkowskie, w szczególności w kwestii działań w zakresie informowania i w zakresie koordynowania wspólnych i uzgodnionych inspekcji pracy. Takie działania mogłyby obejmować zapewnianie informacji przez właściwe organy pracownikom i pracodawcom, a także kampanie zwiększające wiedzę oraz wspólne lub uzgodnione inspekcje pracy ukierunkowane w szczególności na te sektory, w których praca sezonowa występuje częściej;
54. WSPÓŁDZIAŁAŁ z europejską platformą na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (do czasu jej pełnego włączenia w strukturę Europejskiego Urzędu ds. Pracy w 2021 r.) w kwestii działań dotyczących pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych, które to działania powinny obejmować zwiększanie wiedzy pracowników i pracodawców o prawach i obowiązkach, tak by wspierać przechodzenie od pracy nierejestrowanej do pracy rejestrowanej.
55. PRACOWAŁ z partnerami w ramach Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES) (do czasu pełnego włączenia sieci EURES w strukturę Europejskiego Urzędu ds. Pracy w 2021 r.) w celu opracowania konkretnych działań i materiałów dotyczących pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych; ZWRÓCIŁ SIĘ do Europejskiego Urzędu Koordynacji w ramach EURES o zamieszczenie na portalu EURES bardziej szczegółowych informacji dotyczących pracowników sezonowych i przysługujących im praw; oraz
56. W ramach rozporządzenia (UE) 2019/1149 współpracował z Komisją Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego w celu osiągnięcia synergii między dziedziną mobilności pracowników a koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego;

ZACHĘCA EUROPEJSKĄ AGENCJĘ BEZPIECZEŃSTWA I ZDROWIA W PRACY (EU-OSHA), BY NADAL

57. PRACOWAŁA z Komitetem Starszych Inspektorów Pracy i innymi właściwymi zainteresowanymi stronami w celu dalszego zapewniania wytycznych i materiałów – w tym badań ankietowych, narzędzi i kampanii oceny ryzyka zawodowego – dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych.