



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2020. október 9.
(OR. en)

11726/2/20
REV 2

EMPL 439
SOC 609
SAN 356
EDUC 358
ECOFIN 899

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	11079/1/20 REV 1
Tárgy:	Az idénymunkások és más utazó munkavállalók munka- és életkörülményeinek javítása A Tanács következtetései (2020. október 9.)

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak az idénymunkások és más utazó munkavállalók munka- és életkörülményeinek javításáról szóló tanácsi következtetéseket, melyeket a Tanács a 2020. október 9-én lezárult írásbeli eljárás keretében jóváhagyott.

Az idénymunkások és más utazó munkavállalók munka- és életkörülményeinek javítása

A Tanács következtetései

ELISMERVE, HOGY:

1. az idénymunkások és több más utazó munkavállaló, köztük a kiküldött munkavállalók, akik gyakran meghatározott ideig egy vagy több tagállamban dolgoznak anélkül, hogy ott letelepednének (a továbbiakban: idénymunkások és más utazó munkavállalók), gyakran más munkavállalóknál kiszolgáltatottabb helyzetben vannak, és nagyobb mértékben ki vannak téve a kizsákmányolásnak, valamint bizonytalan vagy kedvezőtlen munka- és életkörülményeknek (többek között a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, valamint a lakhatás tekintetében), esetükben gyakoribb a munkajog és a foglalkoztatási normák megsértése, és nagyobb a valószínűsége annak, hogy társadalombiztosítási jogosultságaik nem megfelelőek,
2. a munkavállalók szabad mozgása és a szolgáltatásnyújtás szabadsága, valamint az egyenlő bánásmód az Európai Unió alapkövei. Az idénymunkások és más utazó munkavállalók fontos hozzájárulást nyújtanak a belső piac szempontjából, ami a Covid19-világjárvány során sem változott, újólapon bizonyítva, hogy lényeges szerepet játszanak az uniós gazdaság különböző ágazataiban,
3. az idénymunkások és más utazó munkavállalók foglalkoztatása gyakran határozott idejű munkaszerződés keretében történik, munkaerő-kölcsönző vagy munkaerő-közvetítő ügynökségeken vagy alvállalkozói láncokon keresztül. Különösen abban az esetben, amikor nem közvetlenül a munkáltató foglalkoztatja őket, gyakran nem rendelkeznek kellő tisztánlátással és védelemmel a tájékoztatást, a köteleességeket és a jogokat illetően,
4. a Covid19-világjárvány súlyos fenyegetést jelent a népegészségre, és súlyos és széles körű következményekkel jár az egészségügyi és az ápolási-gondozási rendszerek, valamint a társadalom, a gazdaság és a munkaerőpiacok tekintetében, minden tagállam esetében. Ugyanakkor a tagállamok által a Covid 19-cel összefüggésben tett példátlan intézkedések különösen súlyosan érintették az idénymunkásokat és más utazó munkavállalókat,

5. a Covid19-világjárvány okozta helyzet tovább súlyosbított és még láthatóbbá tett néhány olyan problémát, amellyel az idenymunkások és más utazó munkavállalók szembesülnek. Az idenymunkások és más utazó munkavállalók rossz munka- és életkörülményei ugyanakkor növelhetik a fertőző betegségek továbbterjedésének a kockázatát, beleértve a Covid19-gócponatok kialakulásának fokozott kockázatát is,
6. a Covid19 rávilágított arra, hogy az idenymunkások és más utazó munkavállalók védelme és annak érdekében, hogy az EU válságok idején reziliensebbé váljon, olyan új intézkedéseket szükséges mérlegelni, amelyekkel javítani lehet a meglévő szabályok alkalmazását és érvényesítését. Ezért a tagállamok felhasználhatnák a meglévő – nemzetközi, uniós és nemzeti szintű – eszközöket arra, hogy kezeljék és megelőzzék az idenymunkásokat és más utazó munkavállalókat érintő problémákat, és biztosítsák e munkavállalók védelmét,
7. a tagállamoknak és más érintett érdekelt feleknek megfelelő intézkedéseket kell tenniük, javítaniuk kell a vonatkozó uniós és nemzeti jogszabályok megfelelő és hatékony alkalmazását és érvényesítését, valamint biztosítaniuk kell az átláthatóságot intézkedéseik tekintetében,

EMLÉKEZTETVE ARRA, HOGY:

8. az EUMSZ 45. cikkének megfelelően a mozgás szabadságát gyakorló uniós idenymunkásoknak és egyéb utazó munkavállalóknak joguk van az egyenlő bánásmódhoz, különösen az alkalmazandó foglalkoztatási és javadalmazási feltételeket, valamint munkakörülményeket illetően. A szolgáltatásnyújtás szabadságát az EUMSZ 56. cikke garantálja,
9. a harmadik országbeli munkavállalók a munkaerő-migrációra vonatkozó, idevágó uniós jogszabályok értelmében élhetnek az egyenlő bánásmódhoz való joggal,
10. az uniós és a nemzeti jog érvényesítése ezen a területen a tagállamok hatásköre,

ÜDVÖZÖLVE:

11. a COVID19-járvány kontextusában az EU-ban dolgozó idenymunkásokról szóló iránymutatást, amelyet az Európai Bizottság 2020. július 16-án fogadott el,

12. „a határt átlépő munkavállalók és idénymunkások európai védelméről a Covid19-válsággal összefüggésben” című, 2020. június 19-i európai parlamenti állásfoglalást,
13. az azon problémák megoldására irányuló nemzeti szintű kezdeményezéseket és tagállami hatóságok közötti kétoldalú megállapodásokat, amelyekkel az idénymunkások és más utazó munkavállalók – különösen a Covid19-válság összefüggésében – szembesülnek,
14. azokat az ágazati kezdeményezéseket, valamint nemzeti és európai szintű, két- és háromoldalú megállapodásokat, amelyek egyrészt az említett munkavállalók védelmére, másrészt arra irányulnak, hogy iránymutatást nyújtsanak mind e munkavállalók, mind munkáltatóik számára,

NYUGTÁZVA:

15. az EURES-hálózat – ezen belül is az EURES Európai Koordinációs Irodája és az EURES nemzeti koordinációs irodák – által végzett munkát. Az EURES-portál részletes gyakorlati, jogi és adminisztratív információkat nyújt az élet- és munkakörülményekről valamennyi olyan tagállam tekintetében, amelyek az idénymunkások és más utazó munkavállalók számára relevánsak lehetnek,
16. a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó, 2016-ban létrehozott európai platform tevékenységét. A platform több alkalommal előmozdította az idénymunkásokra és más utazó munkavállalókra irányuló intézkedések végrehajtását, továbbá lehetővé tette az egymástól való tanulást az azt célzó hatékony megközelítések tekintetében, hogy megoldódjon a be nem jelentett munkavégzés problémája a határokon átnyúló idénymunkára jelentős mértékben támaszkodó ágazatokban, így például a mezőgazdaság és a turizmus területén,
17. a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottság munkáját, amelynek feladata az igazgatási ügyek kezelése, továbbá a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló rendeletek rendelkezéseiből adódó értelmezési kérdések rendezése, az uniós jogszabályok egységes alkalmazásának megkönnyítése – különösen a tapasztalatok és a legjobb gyakorlatok cseréjének előmozdítása révén –, valamint az uniós tagállamok közötti együttműködés ösztönzése és fejlesztése, többek között az idénymunkások és más utazó munkavállalók szempontjából releváns kérdések tekintetében,

18. az Európai Munkaügyi Hatóság (ELA) által betöltött szerepet. Teljes körű működőképességének elérésekor az ELA – adott esetben más intézményekkel és szervekkel együttműködve – támogatni fogja majd a Bizottságot és a tagállamokat a munkavállalói mobilitásra vonatkozó uniós jog EU-szerte történő hatékony alkalmazásában és érvényesítésében, valamint a szociális biztonsági rendszerek Unión belüli összehangolásában. Az ELA a vonatkozó uniós jog hatályának keretében fog eljárni,
19. az Európai Unió 2014–2020-as munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretét, amelyben az EU azonosítja a kulcsfontosságú kihívásokat és stratégiai célkitűzéseket a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén, ismerteti a legfontosabb intézkedéseket és meghatározza az uniós eszközöket,
20. az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) arra irányuló munkáját, hogy az európai munkahelyek – a munkavállalók, a munkaadók és a kormányok érdekét szolgálva – biztonságosabbá, egészségesebbé és termelékenyebbé váljanak, továbbá különösen az Ügynökségnek a „COVID19: visszatérés a munkahelyre biztonságos és egészséges körülmények között” című, 2020. április 24-i iránymutatását, valamint a munkáltatók és a munkavállalók számára kifejezetten a Covid19 összefüggésében kidolgozott egyéb forrásanyagait,
21. a Vezető Munkaügyi Felügyeleti Tisztviselők Bizottságának (SLIC) az uniós munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági jogszabályok egyenértékű és hatékony alkalmazásának előmozdítására irányuló munkáját,
22. az érintett érdekeltek által nemzeti és ágazati szinten kidolgozott hasonló iránymutatásokat és forrásanyagokat, amelyek az idénymunkások és más utazó munkavállalók és munkáltatóik helyzetével foglalkoznak,

ELISMERVE:

23. a munkaügyi felügyelőségek és más illetékes hatóságok alapvetően fontos szerepét annak biztosításában, hogy a munkavállalók szabad mozgásának és a szolgáltatásnyújtás szabadságának a területén, a munka- és életkörülmények területén – ideértve a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot is –, valamint a szociális biztonsági koordináció területén meglévő jogszabályok és eszközök alkalmazása és érvényesítése megfelelően történjen,

24. a szociális partnerek alapvetően fontos szerepét és a szociális párbeszéd jelentőségét egyrészt abban, hogy a hivatalok, a munkavállalók és a munkáltatók segítséget kapjanak a meglévő jogszabályok megfelelő és hatékony alkalmazásához, másrészt abban, hogy biztosítva legyen a munkavállalók képviselte és az információszolgáltatás,
25. az érintett nem kormányzati szervezetek fontos szerepét a meglévő eszközök megfelelő és hatékony alkalmazásának támogatásában,

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, HOGY HATÁSKÖRÜKKEL ÖSSZHANGBAN, ÉS A TAGÁLLAMI KÖRÜLMÉNYEKET FIGYELEMBE VÉVE, EGYÚTTAL TISZTELETBEN TARTVA A SZOCIÁLIS PARTNEREK SZEREPEÁT ÉS ÖNÁLLÓSÁGÁT:

26. teljeskörűen ALKALMAZZÁK és ÉRVÉNYESÍTSEK a meglévő uniós és tagállami jogszabályokat, különösen a munkavállalók szabad mozgásának és a szolgáltatásnyújtás szabadságának, a harmadik országbeli állampolgárok idénymunkásként való foglalkoztatásának, a munka- és életkörülményeknek – ezen belül a munkahelyi egészségvédelemnek és biztonságnak – és a szociális biztonsági koordinációnak a területén, annak érdekében, hogy megfelelően védjék az idénymunkásokat és más utazó munkavállalókat;
27. szükség esetén az ELA támogatását igénybe véve LÁSSÁK EL megfelelő információkkal az idénymunkásokat és más utazó munkavállalókat valamennyi felsorolt területre vonatkozóan a jogaikról és a kötelezettségeikről, valamint az adott tagállamban az idénymunkásokat és más utazó munkavállalókat segítő hatóságokról, mégpedig a munkavállalók anyanyelvén – különösen ha az az Unió hivatalos nyelve –, illetve egy általuk értett vagy feltételezhetően értett nyelven, egyértelmű és átlátható módon;
28. lehetőség szerint a szociális partnerek támogatását igénybe véve TÁJÉKOZTASSÁK az idénymunkásokat és más utazó munkavállalókat a Covid19-világjárvány összefüggésében hozott biztonsági intézkedésekről, mégpedig a munkavállalók anyanyelvén – különösen ha az az Unió hivatalos nyelve –, illetve egy általuk értett vagy feltételezhetően értett nyelven, egyértelmű és átlátható módon, és e tájékoztatás keretében térjenek ki többek között a Covid19 tüneteinek jelentkezése esetén alkalmazandó intézkedésekre is;

29. NÖVELJÉK az alvállalkozói láncok esetében a felelősséggel kapcsolatos átláthatóságot annak érdekében, hogy az utazó munkavállalók és a tagállami hatóságok azonosítani tudják a követelésük kezeléséért jogi felelősséggel tartozó személyt vagy szervezetet;
MÉRLEGELJÉK szükség esetén az alvállalkozói láncokra vonatkozó korlátozások és az egyetemleges felelősség bevezetésének lehetőségét;
30. TÉRKÉPEZZÉK FEL annak lehetőségét, hogy Unió-szerte érvényes egyedi követelményeket határozzanak meg az idénymunkásokra és más utazó munkavállalókra irányuló munkaerő-kölcsönző és munkaerő-közvetítő ügynökségekre vonatkozóan, annak biztosítása érdekében, hogy ezen ügynökségek tiszteletben tartsák a nemzeti és uniós jogszabályok szerinti minőségi minimumszabályokat, és adott esetben a kollektív szerződéseket, és ne hárítsanak túlzott, illetve jogellenes díjakat a munkavállalókra. Ezen ügynökségek írásban, például elektronikus eszköz segítségével kötelesek lennének tájékoztatni a munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásról, a foglalkoztatás időtartamáról, a díjazási elvekről – ideértve a díjazás részletezett kiszámítását, valamint az olyan esetleges automatikus levonásokat, mint a bérleti díj vagy a lakhatási költségek, illetve szükséges védőfelszerelések –, továbbá a munkakörülményekről, ezen belül a munkaviszony megszűnése esetén a felekre vonatkozó jogokról és kötelezettségekről, a szociális partnerek vagy az állami foglalkoztatási szolgálatok által nyújtott különleges tanácsadási szolgáltatásokról, a szociális biztonsági szabályokról és jogokról – kitérve az egészségügyi ellátásra –, az utazási és lakhatási információkról, valamint az étkeztetési lehetőségekről. Az információkat a munkavállalók anyanyelvén vagy egy általuk ismert nyelven kell biztosítani, egyértelmű és átlátható módon, mégpedig indulás előtt és a szerződés időtartamától függetlenül;
31. ÉRTÉKELJÉK az idénymunkások és más utazó munkavállalók sajátos helyzetét ÉS OLDJÁK MEG A FELMERÜLŐ PROBLÉMÁKAT a világjárványhoz kapcsolódó olyan intézkedések bevezetése esetén, mint például a kijárási korlátozások vagy a határok lezárása, és ennek keretében a mozgásuk indokolatlan korlátozása nélkül biztosítsák az említett munkavállalók számára a visszatérés lehetőségét otthonukba vagy a fogadó tagállamukba, annak érdekében, hogy megkezdhessék vagy folytathassák munkájukat;

32. VIZSGÁLJÁK MEG, hogy az idénymunkások és más utazó munkavállalók más munkavállalóknál nagyobb mértékben függnek-e a munkáltatójuktól; GONDOLJÁK VÉGIG, miként lehetne kezelni az ilyen függőségi helyzeteket; és VEGYÉK FIGYELEMBE, hogy a fogadó tagállamban való tartózkodásuk alatt az idénymunkások és más utazó munkavállalók részére (a nemzeti jog és gyakorlat szerinti) megfelelő színvonalú szállást, szállítást és étkeztetést kell biztosítani olyan körülmények között, amelyek megfelelnek az érintett tagállamban hatályos – akár válsághelyzetben bevezetett – általános egészségügyi és biztonsági előírásoknak, és olyan áron, amely nem túlzottan magas sem a munkavállaló nettó javadalmazásához, sem pedig a szolgáltatás minőségéhez képest;
33. FOKOZZÁK az együttműködést és a legjobb gyakorlatok megosztását a közigazgatási szervek között, adott esetben az egyenlő bánásmód előmozdításával foglalkozó szervek közreműködésével, és NYÚJTANAK SEGÍTSÉGET egyrészt az uniós munkavállalóknak és családtagjaiknak az alkalmazandó uniós jogszabályokkal (pl. a 2014/54/EU irányelvvel) összhangban, másrészt a harmadik országbeli munkavállalóknak, akiket az idevágó irányelvek (pl. az összevont engedélyről szóló 2011/98/EU irányelv vagy az idénymunkásokról szóló 2014/36/EU irányelv) értelmében megillet az egyenlő bánásmódhoz való jog;
34. ÉRTÉKELJÉK, hogy a jelenleg alkalmazott ellenőrzések elégségesek-e a meglévő uniós és nemzeti jogszabályok érvényesítéséhez, és szükség esetén HATÁROZZANAK MEG az ellenőrzések megerősítésére vonatkozó célokat;
35. adott esetben VIZSGÁLJÁK MEG, hogy szociális biztonsági jogszabályaik az idénymunka esetében is megfelelő társadalombiztosítási fedezetet garantálnak-e;
36. adott esetben BIZTOSÍTANAK hozzáférést képzési és továbbképzési lehetőségekhez;
37. MÉRLEGELJÉK, hogy célszerű lenne-e ratifikálni a mezőgazdaság munkavédelméről szóló 184. sz. ILO-egyezményt;
38. MŰKÖDJENEK EGYÜTT a szociális partnerekkel annak szavatolása érdekében, hogy a munkáltatók, valamint az idénymunkások és más utazó munkavállalók támogatásban részesüljenek, valamint biztosított legyen a képviselőjük;

39. adott esetben MOZDÍTSÁK ELŐ az idénymunkásokra és más utazó munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződések megkötését; és
40. indokolt esetben TÁMOGASSÁK a szakszervezetek vagy más érdekelt felek által az idénymunkások és más utazó munkavállalók részére nyújtott tanácsadási szolgáltatásokat, hogy ezáltal szociális és méltányos módon tudják aktívan előmozdítani a munkavállalók szabad mozgását és a szolgáltatásnyújtás szabadságát. TÉRKÉPEZZÉK FEL az ilyen szolgáltatások helyszíni nyújtásának lehetőségét;

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT ÉS AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY SAJÁT HATÁSKÖRÜKKEL ÖSSZHANGBAN, A TAGÁLLAMI SAJÁTOSSÁGOKAT FIGYELEMBE VÉVE, VALAMINT A SZOCIÁLIS PARTNEREK SZEREPÉT ÉS ÖNÁLLÓSÁGÁT TISZTELETBEN TARTVA:

41. a meglévő uniós és nemzeti jogszabályok megfelelő alkalmazása és érvényesítése érdekében a rendelkezésre álló struktúrák (pl. bizottságok, ügynökségek, az egymástól való tanulást célzó tevékenységek) keretében közösen MŰKÖDJENEK EGYÜTT valamennyi érintett érdekelttel, különösen a szociális partnerekkel;
42. VIZSGÁLJÁK MEG, van-e lehetőség a releváns ágazatokban dolgozó idénymunkásokra és más utazó munkavállalókra vonatkozó adatgyűjtés javítására, szinergiára törekedve az uniós, illetve nemzeti szintű érintett szereplők tevékenységével;
43. az érintett uniós és nemzetközi szereplőkkel, köztük az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökséggel együttműködésben VIZSGÁLJÁK MEG olyan közös tájékoztató és figyelemfelhívó tevékenységek lehetőségét, amelyek célja mindenekelőtt a munkavállalók és a munkáltatók tájékozottságának javítása, valamint a jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatos ismereteik bővítése, különös tekintettel a munkakörülmények, valamint a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kérdésére. Ezenfelül MÉRLEGELJÉK kommunikációs kampány kidolgozását, amely bemutatná, milyen lényegi szerepet töltenek be az egységes piac működésében az EU-ban dolgozó idénymunkások és utazó munkavállalók, illetve milyen kedvező hatással vannak e piac működésére;
44. FONTOLJÁK MEG az Európai Bizottsággal, valamint a 2014/54/EU irányelvben említett, az egyenlő bánásmódot népszerűsítő és az uniós munkavállalókat és családtagjaikat támogató nemzeti szervekkel folytatott együttműködés megerősítését, például az egymástól való tanulást célzó tevékenységek és a bevált gyakorlatok megosztása révén;

45. KÖZÖS MUNKÁVAL tegyenek azért, hogy elkerülhetők legyenek a túlzottan alacsony bérek, valamint az idénymunkásokat és más utazó munkavállalókat érintő egyéb kizsákmányoló gyakorlatok és emberkereskedelem; e célból erősítsék meg a közigazgatási együttműködést és hívják fel a figyelmet a kockázatokra és az esetleges jogellenes gyakorlatokra; és
46. a harmadik országbeli állampolgárokat illetően, adott esetben MOZDÍTÁSÁK ELŐ a tisztességtelen munkaerő-felvételi gyakorlatok tilalmáról szóló rendelkezések beillesztését harmadik országokkal kötött partnerségi és más vonatkozó megállapodásokba, ideértve a származási országban működő magán-munkaközvetítő és/vagy munkaerő-migrációs szolgáltatásokat nyújtó ügynökségek által a munkavállalókra kirótt tisztességtelen munkaközvetítői díjak tilalmát is;

FELKÉRI az Európai Bizottságot, hogy:

47. a meglévő uniós szintű eszközöket igénybe véve MŰKÖDJÖN EGYÜTT a tagállamokkal és más érdekelt felekkel az idénymunkásokat és más utazó munkavállalókat érintő kérdésekben;
48. MŰKÖDJÖN EGYÜTT a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottsággal az idénymunkások és más utazó munkavállalók egészségvédelmével és biztonságával kapcsolatos kérdésekben;
49. VIZSGÁLJA MEG, hogy a meglévő programok keretében nyújtható-e uniós finanszírozás a szakszervezetek vagy más érdekelt felek által az idénymunkások és más utazó munkavállalók részére biztosított szaktanácsadási szolgáltatások céljára, hogy ezáltal szociális és méltányos módon lehessen előmozdítani a munkavállalók szabad mozgását;
50. az Európai Unió következő időszakra szóló munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretével összefüggésben MÉRLEGELJEN a munkavállalók, köztük az idénymunkások és más utazó munkavállalók munkahelyi biztonságával és egészségvédelmével kapcsolatos intézkedéseket;
51. MÉRJE FEL, mely területeken kell javítani az idénymunkások védelmét, és tegyen vonatkozó szakpolitikai ajánlásokat; és
52. KÉSZÍTSEN tanulmányt az Unión belüli idénymunkára vonatkozó adatgyűjtés és az e területen felmerülő legfőbb kihívások meghatározása céljából, ahol lehet, kitérve a Covid19-világjárvány okozta nehézségekre is, valamint gondoskodjon az egyének adatainak nemek szerinti bontásáról, megkönnyítve ezzel a végrehajtott intézkedések értékelő elemzését;

FELKÉRI AZ EURÓPAI MUNKAÜGYI HATÓSÁGOT, HOGY A TOVÁBBIAKBAN IS:

53. TÁMOGASSA a tagállamokat, különösen a tájékoztatás, valamint a közös és összehangolt munkaügyi ellenőrzések koordinációja terén végzett tevékenységeket illetően. Ilyen tevékenység lehet többek között az illetékes hatóságok által a munkavállalóknak és a munkáltatóknak nyújtott tájékoztatás, valamint a figyelemfelhívó kampányok, továbbá különösen az idénymunkát nagyobb mértékben igénybe vevő ágazatokat célzó közös vagy összehangolt munkaügyi ellenőrzések;
54. MŰKÖDJÖN EGYÜTT a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platformmal az idénymunkásokat és más utazó munkavállalókat célzó tevékenységek terén (2021-ig, azaz amíg a platform teljeskörűen az Európai Munkaügyi Hatóság részévé nem válik). Ennek keretében tegyen azért, hogy a munkavállalók és a munkáltatók jobban megismerjék jogaikat és kötelezettségeiket, elősegítve ezzel a be nem jelentett munkavégzés visszaszorítását a bejelentett munkavégzés javára;
55. az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) hálózatához tartozó tagállami partnerekkel KÖZÖSEN (2021-ig, azaz amíg az EURES-hálózat teljeskörűen az Európai Munkaügyi Hatóság részévé nem válik) dolgozzon ki az idénymunkásokat és más utazó munkavállalókat célzó tevékenységeket és szakmai anyagokat; KÉRJE FEL az EURES Európai Koordinációs Irodáját, hogy az EURES-portálon tegyen közzé célzottabb tájékoztatást az idénymunkásokra és az őket megillető jogokra vonatkozóan; és
56. az (EU) 2019/1149 rendelet hatálya keretében működjön együtt a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottsággal a munkavállalói mobilitás területe és a szociális biztonsági rendszerek koordinációja közötti szinergiák kialakítása érdekében;

FELKÉRI AZ EURÓPAI MUNKAHELYI BIZTONSÁGI ÉS EGÉSZSÉGVÉDELMI ÜGYNÖKSÉGET (EU-OSHA), HOGY FOLYTASSA:

57. a Vezető Munkaügyi Felügyeleti Tisztviselők Bizottságával és más érintett érdekelt felekkel végzett KÖZÖS MUNKÁT, amelynek célja az idénymunkások és más utazó munkavállalók munkahelyi biztonságával és egészségvédelmével foglalkozó iránymutatások és szakmai anyagok, így többek között felmérések, foglalkozásikockázat-értékelési eszközök és kampányok kidolgozása.