



کوید 19: رهنمود برای کارفرمایان به منظور افزایش مراقبت از کارگران در جریان بحران فعلی صحت

نسخه 2- 26 می، 2020

کارفرمایان نقش مهمی را در حمایت از کارگران مهاجر و جوامع شان در جریان بیماری همه گیر کوید 19 بازی میکنند. اکثراً مراقبت های ضروری، خدمات و مواد را فراهم نموده و برای این کار به شدت به نیروی کار مهاجر وابسته میباشند. این نیرو شامل نرس ها، داکتران و کارگران صحتی دیگر در خط مقدم و همچنین کارگران زراعت، ترانسپورت و خرده فروشی ها بوده که غذا و مواد ضروری دیگر را در شهر های ما عرضه می نمایند. این منبع برای کمک به کارفرمایان طراحی شده تا به صورت مؤثرتر به آثار کوید 19 واکنش نشان داده شود و حمایت از کارگران مهاجر را در عملیات و زنجیره عرضه شان افزایش دهند. ما امیدواریم که این رهنمود ارزشمند واقع شود.

آنتونی ویتورینا، رئیس عمومی سازمان بین المللی مهاجرت (IOM)

رفع مسئولیت: نظریات ارائه شده در این سند مربوط به نویسندگان بوده و دیدگاه سازمان بین المللی مهاجرت (IOM) و یا کشور های عضو سازمان جهانی مهاجرت را انعکاس نمیدهد. مقامات استخدام شده و ارائه مواد در این گزارش بیانگر هیچ نوع نظریه از طرف سازمان بین المللی مهاجرت (IOM) راجع به وضعیت حقوقی هیچ کشور، قلمرو، شهر، منطقه و یا مقامات آن و یا سرحدات و مرزهای آن نمیباشد.



✉ iris@iom.int

🌐 iris.iom.int

این سند به هدف ارائه رهنمود های اولیه به کارفرمایان جهت بالابردن واکنش هایشان به بحران صحتی ناشی از کوید 19 بوده و بالخصوص مشوره هایی به منظور ایجاد روش های مراقبت موثر برای کارگران مهاجر در عملیات و زنجیره عرضه کارفرما طرح شده است. در حالیکه این سند به صورت خاص برای کارفرمایان بوده، این منبع برای شرکت های چند ملیتی نیز سازنده خواهد بود چرا که آنها نیز در زنجیره عرضه شان با چالش های مربوط به کوید 19 مواجه میباشند. این یک سند "متغیر" بوده و در جریان همه گیر به روز رسانی خواهد شد.

1. ملاحظات عمومی جهت افزایش حمایت از کارگران مهاجر

با تمامی کارگران باید به صورت برابر، با حفظ کرامت انسانی و احترام بدون در نظر داشت جنس و وضعیت مهاجرت شان رفتار گردد. صحت، رفاه و ایمنی تمام کارگران، به شمول کارگران مهاجر باید همیشه بالخصوص در جریان بحران صحتی کوید 19 اولویت کارفرمایان باشد. تجارت ها باید وظیفه شان را در احترام به حقوق بشری ایفا نموده و نیازهای اولیه بالخصوص نیازهای مربوط به صحت کارمندان را بر آورده سازند.

- آ. کارفرمایان باید تمام شرایطی که توسط مقامات ملی و محلی در رابطه به اقدامات صحتی عامه ایجاد شده را نظارت و رعایت نموده و اطمینان حاصل نمایند که معلومات مهم به کارمندان شان رسانده شده است.
- ب. کارفرمایان تشویق شده اند تا حمایت تجارت ها، کارفرمایان و انجمن های تجاری مربوطه را برای شریک ساختن معلومات، آموزش ها و اقدامات توصیه شده غرض مقابله با بحران از طریق اقدامات مشترک خواسته و با ایشان در ارتباط باشند.
- ج. ارزیابی سریع اقدامات صحتی، ایمنی، اقدامات حمایتی اجتماعی و کارگری موجود در محل کار و در محل سکونت کارگران (در صورت مرتبط بودن) و نیازهای مبرم کارگران را شناسایی نمایند. روی اقدامات حساس جنس توجه داشته و واکنش های خود را بر اساس نیازهای گروه های آسیب پذیر نیروی کارتان از جمله مهاجرین آماده سازید.

2. بهبود ایمنی و صحت در محل کار

- آ. شناسایی، جلوگیری و کاهش خطرات که کارگران از لحاظ سرایت شخص به شخص و تماس با سطوح عفونی و یا اشیاء از طریق پاک نمودن سطوح (مانند میزها) و اشیاء (مانند دسته های دروازه، تیلیفون ها و کیبوردها) با مواد ضد عفونی کننده به صورت مکرر رهنمود های مربوطه که توسط سازمان جهانی صحتی ارائه شده را پیگیری نمایید.
- ب. اتخاذ اقدامات صحتی جدید یا تطبیق اقدامات صحتی و ایمنی وظیفوی موجود در محل کار و پیگیری جدی رهنمود های نهادهای صحتی به منظور محدود نمودن خطر انتشار. این امر شامل پروتکل های جدید پاک کاری، جایگاه های شستشوی دست و یا سایر اقدامات ضد عفونی کننده مانند توزیع ضد عفونی کننده دست.
- ج. جایگاه های شستشوی و ضد عفونی کننده دست باید نزدیک تمام توالت ها، ساختمان کلینیک صحتی، ورودی ساختمان، محل جلسات و کانیتن ها قرار داده شده و تمام کارمندان و قراردادی ها باید تشویق به شستشوی مکرر دست ها گردند. اقدامات دیگر مانند توزیع ماسک های صورت و یا تجهیزات ایمنی شخصی به صورت مناسب به همراه دستورالعمل استفاده مناسب و دور انداختن آن نیز می تواند تطبیق شود. مهم است که بدانیم که تجهیزات ایمنی شخصی تنها به حیث اقدام حفاظتی اضافی بوده و نباید با اهمیت شستن دست جایگزین گردد. بهداشت تنفسی خوب را در محل کارتان از طریق نمایش پوسترها با اقدامات ارتباطی دیگر و رهنمود ها ترویج دهید. رهنمود سازمان جهانی صحتی که در برگزیده استفاده مناسب و دور انداختن ماسک های صورت است را بخوانید.
- د. اطمینان حاصل نمایید که به مقدار کافی مایع ضد عفونی کننده دست، ماسک، دستکش و تجهیزات ایمنی شخصی دیگر را در محل کار و محل سکونت کارگران (در صورتی که مرتبط باشد) توزیع نموده اید. در صورتیکه عرضه محدود یا قطع گردد، منابع جایگزین را شناسایی نموده و با مقامات مربوطه و انجمن های صنعتی به منظور حمایت و کمک به تماس شوید.
- ه. بررسی درجه حرارت را برای کارگران در تمام ورودی های محل کار خود مدنظر بگیرید. هر فردی که تب دارد باید از دیگران جدا شده و پروتکل های صحت عامه از لحاظ تشخیص و چگونگی درخواست درمان و محل آن تطبیق گردند.
- و. معلومات به روز شده در مورد کوید 19 و هدایات مربوط شرکت را به تمام بخش ها و افراد مسئول هماهنگی واکنش های حافظتی نشر نمایید.
- ز. اطمینان حاصل نمایید که درمانگاه ها و کارمندان صحتی محل کار به منظور رسیدگی به کوید 19 و امراض ساری دیگر مجهز بوده و از تمام اقدامات ملی و محلی برای کاهش انتشار و ویروس آگاه میباشند. از پیشرفت و تطبیق پروتکل های صحتی و سیستم های ارجاع که با مقامات صحتی محلی هماهنگ شوند اطمینان داشته باشید. اطمینان حاصل نمایید که این کارمندان نه تنها به نیازهای صحتی فیزیکی کارمندان بلکه به صحت روانی شان نیز رسیده گی کرده تا فشار و استرس را کاهش دهند (پایین را ببینید).
- ح. از اقدامات صحتی و ایمنی خاص برای کارگران خط مقدم از جمله کارمندان صحتی و آنهایی که در بخش مراقبت ها کار میکنند مانند جوامع بازنشسته و کلانسالان اطمینان داشته باشید. با در نظر داشت ماهیت مهم کار و موقف شان، رهنمود های خاص باید برای کارمندان خط مقدم ایجاد و تطبیق گردد.
- ط. اطمینان حاصل نمایید که تمام اطلاعات مربوطه صحتی شخصی که در جریان بیماری همه گیر جمع آوری شده بسیار محرمانه بوده و به هیچ عنوان با شخص ثالث بدون رضایت کتبی کارگران شریک نشده مگر اینکه قانون بخواهد.

3- کاهش فشار و اضطراب مربوط به کوید 19

ممکن است کارگران مهاجر به دلیل دوری از خانه، فامیل و شبکه های حمایتی شان با فشار و اضطراب بیشتری در رابطه به کوید 19 مواجه باشند. آنها همچنان ترس از اخراج شدن دارند در صورتی که با مبتلا شدن به ویروس وظایف و مجوز کاری شان را از دست دهند. از کارفرمایان قویاً خواسته میشود تا این آسیب پذیری های کارگران مهاجر را مدنظر گرفته و برای رفع فشار و اضطراب مربوطه اقدامات را انجام دهند.

- ا. این اقدامات شامل تأسیس فعالیت های حمایتی روانی-اجتماعی در محل کار، ارجاع به خدمات و خطوط مشوره دهی میشود.
- ب. کارفرمایان میتوانند دسترسی به خدمات مشوره دهی، نهاد های اجتماعی مدنی و گروه های دایسپورا را تسهیل نمایند.
- ج. کاهش استرس همچنان شامل مقابله با شایعات و انتشار معلومات غلط که به افزایش اضطراب کمک میکند میشود. تا جای ممکن مطمئن شوید که تنها اخبار و معلومات تأیید شده با کارمندان از طریق برد معلوماتی، انترانت و روش های دیگر ارتباطی شریک ساخته میشود. سخنرانی های معلوماتی منظم در محل کار (روزانه و یا هفته وار) را به حیث یک روش خوب مدنظر بگیرید.
- د. کارفرمایان باید اطمینان حاصل کنند که کارگران مهاجر بدون کدام مانع در لیلیه ها به خدمات اینترنتی دسترسی داشته تا با اعضای فامیل شان در خانه در تماس باشند.
- ه. رهنمود عمومی مقابله با دسترسی مرتبط به کوید-19 که توسط سازمان جهانی صحتی ارائه شده است را مرور نمایید.

4. ترویج دسترسی همگانی (جهانی) به بیمه و مراقبت صحتی

کارگران مهاجر به صورت عموم و بالخصوص آن عده که در وضعیت های غیر منظم قرار دارند ممکن است به موانعی در دسترسی به حمایت های اجتماعی و صحتی در جریان بحران فعلی مواجه شوند. ممکن است آنها بیمه صحتی نداشته باشند و در نتیجه بالا بودن مصارف بالخصوص مراقبت شفاخانه های گزاف بی میل به مراقبت صحتی میباشند. طوری که در فوق ذکر گردید، ترس از اخراج، بدنام شدن یا ترس از تبعیض در صورت مثبت بودن نتیجه آزمایش آنها را از دسترسی به مراقبت صحتی باز می دارد.

بحران فعلی بر نیاز عاجل پوشش صحتی جهانی (UHC)¹ تأکید میکند. پوشش صحتی همگانی سیستم های صحتی ارتجاعی را ترویج داده و به آنهایی که آسیب پذیر بوده رسیدگی نموده و آمادگی بیماری های همه گیر و جلوگیری از آن را ارتقا میدهد.

- ا. برنامه های تست و تداوی کوید 19 باید بدون در نظر داشت وضعیت مهاجرت شامل مهاجرین نیز شود. کارفرمایان باید وظیفه مراقبت شان را انجام داده تا به حقوق بشری احترام گذاشته و نیاز های اساسی حمایت های اجتماعی تمام کارمندان را برآورده سازند.
- ب. کارفرمایان برای کاهش موانع زبانی اطمینان حاصل نمایند که کارگران مهاجر به ترجمان که بتواند معلومات به روز و جدید را ارائه و در حین دسترسی به سیستم صحتی آنها را کمک نماید دارند. در حوزه های قضایی که مقامات صحت عامه تماس به شماره رایگان را نسبت به رفتن به شفاخانه و یا کلینیک را توصیه می نمایند، اطمینان حاصل شود که کارگران مهاجر میتوانند با متخصصان صحتی با استفاده از این روش ها ارتباط برقرار نمایند.

5. تعدیل شیفت های کاری

ا. اگر کار شما در جریان بیماری همه گیر ادامه می یابد، تطبیق شیفت های کاری انعطاف پذیر را مدنظر بگیرید. اقداماتی برای شناسایی کارمندان ضروری و غیر ضروری را اتخاذ نمایید. در صورتی که کار از راه دور امکان پذیر باشد، به کارمندان اجازه دهید تا از خانه شان کار نمایند (مانند کار در خانه در از طریق کامپیوتر) یا ساعات کاری انعطاف پذیر را تطبیق نمایید. دومی برای تمام کارمندان از جمله مهاجرین که در صورت بسته بودن مکاتب و کودکستان ها باید مراقبت و هدایات بیشتری به فرزندان شان ارائه نمایند مهم میباشد. ساعات کاری انعطاف پذیر میتوانند برای حمایت از کارمندانی که مسئولیت مراقبت از اعضای فامیل دیگر مانند پدر بزرگ و مادر بزرگ، والدین و یا برادران و خواهران کلان سن را دارند که استقلالیت و توانایی مراقبت از خودشان توسط اقدامات که رفت و آمد از جمله قرنطین محدود میشود ارائه گردد.

ب. برای کارگرانی که در ساحه کار میکنند، شیفت های کاری انعطاف پذیر شامل کاهش کار، شریک ساختن وظیفه و تعدیل شیفت کاری به منظور تطبیق تغییرات موقت تقسیم اوقات میشود. استفاده از مزایای رخصتی با معاش (بطور مثال: رخصتی مریضی، شخصی و یا عاجل) میتواند یک راه حل کوتاه مدت بوده اما برای اکثر کارگران مهاجر بالخصوص آن عده که در کتگوری های مهارت های پایین قرار دارند این حقوق محدود میباشد.

ج. تطبیق اقدامات در محل کار به منظور تقویت رعایت فاصله اجتماعی برای محدود سازی انتقال از شخص به شخص. این امر شامل تنظیم دوباره محل کار برای اطمینان از وجود فضای کافی بین کارمندان و جلوگیری از جلسات حضوری میشود. کارفرمایان میتوانند در صورتیکه شیفت های کاری به کارمندان کمتری در محل کار در عین زمان تعدیل شود (بصورت مثال از طریق شیفت کاری و یا ترتیبات دیگر) نیز موافقت نمایند.

د. به علاوه، در صورتی که کارمندان فعلاً از ترانسپورت عمومی برای رفت و آمد به محل کار استفاده می کنند، کارفرمایان باید به صورت واضح تمام قوانینی که در رابطه به استفاده از ترانسپورت عمومی در جریان بحران از طرف دولت معرفی شده را توضیح داده و در صورت امکان ساعات رسیدن و ترک انعطاف پذیر را برای کاهش سفر در جریان ساعات شلوغ را مدنظر گرفته؛ و روش های دیگر ترانسپورت (مانند بس های خصوصی) که مواجه شدن به دیگران را در جریان رفت و آمد روزانه کاهش دهد را ترتیب

1. Universal Health Coverage (UHC)

دهند. در صورتی که ترانسپورت خصوصی فراهم میگردد، باید اطمینان حاصل شود که با تمام شرایط و پروتکل های مربوط صحی مطابقت داشته باشد.

6. تعدیل وضعیت زندگی کارگران مهاجر

- آ. کارفرمایان باید اطمینان حاصل نمایند که کارگران از جمله مهاجرینی که در ساحه، محل متعلق به کارفرما و یا محل سکونت اداره شده، زندگی میکنند شرایط برای شان ایمن و بهداشتی بوده و شرایط فعلی فاصله اجتماعی رعایت می شود.
- ب. این امر میتواند شامل تنظیم دوباره شرایط زندگی برای کاهش تعداد کارمندان که در یک اطاق زندگی میکنند و یا تعدیل زمان غذا خوری به منظور محدود سازی و یا متناوب سازی استفاده از آشپزخانه های لیلیه و یا کانتین (که به نوبت ، نیاز به روش های آشپزی دیگر را تقاضا می نماید) میشود. به همین ترتیب، محدودیت مشابه برای اداره استفاده از شاور ها و امکانات بهداشتی شخصی دیگر که تعداد شان محدود میباشد نیاز خواهد بود.
- ج. کارفرمایان باید در حالاتی که شرایط زندگی در لیلیه ها به آسانی تغییر داده نمیشود کرایه نمودن محل سکونت موقت (به طور مثال: هتل، مهمانخانه و یا لیلیه) را مدنظر گرفته تا پروتکل های جدید فاصله اجتماعی رعایت گردد.
- د. این یک امر حتمی است که کارگران که در محل متعلق به کارفرما و یا محل سکونت اداره شده زندگی میکنند در جریان قرنطین و محدودیت رفت و آمد، دسترسی به آب آشامیدنی، غذا، برق و نیازهای ضروری دیگر داشته باشند. به همین ترتیب، دسترسی شان به خدمات عاجل و صحی توسط کارفرما تضمین گردد. تمام کارمندان که در مدیریت لیلیه سهم اند از جمله گارد امنیتی، باید از تمام این شرایط آگاه باشند.
- در حالاتی که مقامات رفت و آمد را محدود نموده اند و محدودیت های متعددی را بر اجتماعات عمومی و خصوصی وضع نموده است، کارفرمایان باید بازدید از محل سکونت کارگران را محدود سازند.
- ه. لاک بوک ها، در صورتی که قبلاً وجود نداشته اند، باید برای ثبت فعالیت های مانند تاریخ و زمان ضد عفونی کردن و یا پاک کاری محیط و اینکه پاک کاری توسط چه کسی صورت گرفته است، استفاده شوند. این امر روشی ساده را به منظور اطمینان از پیگیری و تطبیق به مدیریت ارائه می کند. ممکن است تجهیزات اضافی پاک کاری و ضد عفونی (مانند کلورین) نیاز بوده و کارمندان صفاکاری نیز در قسمت اقدامات جدید و کاربرد صحیح مواد ضد عفونی کننده نیاز به آموزش داشته باشند.
- و. کارفرمایان همچنان باید ترتیبات جدا سازی مؤثر کارمندان که علایم کوید 19 را دارند از سایر کارمندان در محل سکونت (شامل اطاق ها و حمام های جداگانه) را فراهم ساخته و اقداماتی به منظور اطمینان از دریافت کمک های صحی اتخاذ نمایند.
- ز. کارفرمایانی که محل کار و عملیات شان در قسمت های دور و موقعیت های دور قرار داشته و دسترسی به مکان ها و زیربنای صحی محدود میباشد اقدامات اضافی را باید اتخاذ نمایند. این امر شامل معادن صنعتی و کوچک، مزارع و کشت زار و همچنان کشتی های ماهی گیری و کارمندان ترانسپورت میشود. برای اقدامات مربوط به کارمندان محلی به قسمت ذیل مراجعه نمایید.
- ح. کارفرمایان همچنان مسئول زندگی کارگران مهاجر ساکن در محل شخص ثالث میباشدند. این کارمندان بالخصوص در مواقعی که تهدید به تخلیه مکان ناشی از پرداخت نکردن کرایه بنا بر بسته شدن محل کار قرار داشته که منتج به از دست دادن عاید شان میگردد نیاز به حمایت و کمک دارند. در صورت ممکن، کارفرمایان باید با شخص ثالث، صاحب خانه و یا شرکت های مدیریت املاک به تماس شده تا اقدامات کاهش دهنده به منظور جلوگیری از تخلیه را تطبیق نماید.
- ط. در صورتی که که عاید و معاش کارمند به دلیل بسته شدن محل کار و یا کاهش کار کم میشود، کارفرمایان میتوانند اقدامات استثنایایی از جمله پوشش موقتی مصارف محل سکونت و ارائه غذای رایگان در محل کار و کانتین لیلیه مدنظر گیرند.

7. مصونیت حقوق کارگران مهاجر در زمان بحران

کارفرمایان باید حقوق بشری و کارگری کارگران مهاجر را در جریان بحران احترام و حفظ نمایند. آنها باید تمام قوانین، مقررات و موافقت نامه های جمعی مربوط به استخدام و شرایط کار را مدنظر گرفته و رعایت نمایند.

- آ. این امر شامل اقدامات رسیدگی به موضوعات ساعات کاری و وضع شرایط خاص (از جمله محدودیت ها) در استفاده از اضافه کاری میشود. در شرایط فعلی، بالخصوص در خدمات ضروری نظارت ساعات کاری با دقت بیشتر لازم بوده تا اطمینان حاصل شود که کارگران به اضافه کاری بیش از حد مواجه نشده و از دوره های استراحت روزانه و هفته وار مورد نیاز استفاده می کنند.
- ب. کارفرمایان باید بدانند که اضافه کاری غیر داوطلبانه و اجباری اکیداً ممنوع است. خلاها و کمبود کارگران، محدودیت های موقتی در استخدام تازه و یا اقدامات دیگر که کارفرمایان را از استخدام کارمندان جدید باز میدارد نباید توجیه برای اضافه کاری اجباری گردد. این امر شامل کارگران مهاجر که آسیب پذیری بیشتری برای تهدید به کار نمودن در ساعات بیشتر و بی میل برای رد آن دارند میشود.
- ج. کارفرمایان باید در جریان بیماری همه گیر میکائیزم های شکایت مؤثری را حفظ و تطبیق نموده تا شکایات بالخصوص مربوط به نگرانی های صحی ثبت و حل گردند. کارفرمایان همچنان باید آگاه بوده و هر نوع موانع که کارگران مهاجر برای استفاده از این نوع میکائیزم های مواجه میشوند را به حداقل برسانند.
- خ. در صورت زیاد شدن و یا بیکار شدن کارگران، مهم است تا کارفرمایان مکلفیت های شان تحت قوانین و مقررات از جمله شرایط حقوقی برای دوره اطلاع دهی و پاداش را انجام دهند. در قسمت کارگران مهاجر این امر شامل مسئولیت کارفرما برای کمک به بازگشت میشود.

د. تنها آزادی حرکت کارگران مهاجر را در صورت ضرورت به هدف جلوگیری از شیوع ویروس محدود سازید. بسیار مهم است تا این موضوع به صورت واضح به کارگران مهاجر منتقل شود. اطمینان حاصل نمایید که کارگران مهاجر دسترسی مستقیم به کارت هویت و اسناد سفر خود در هر زمان را دارند.

9. پرداخت معاشات و رفاه (سلامت) اقتصادی کارگران مهاجر

اکثر کارگران مهاجر به قرضه مالی به منظور پرداخت برای استخدام شان مواجه شده و در نتیجه وابسته به عاید مکرر و به موقع در جریان کار شان در خارج از کشور میباشند. عدم پرداخت مزد ها بنابر توقف تولیدات و یا کاهش کارمندان میتواند منجر به تأثیرات منفی شدید روی زندگی و فامیل مهاجرین گردد. کارگران مهاجر که به خاطر کاهش تقاضا کار نمی نمایند و یا کمتر کار میکنند ممکن است از فرصت های دیگر به خاطر بدست آوردن عاید استفاده کنند.

- آ. تمام تلاش خود را انجام دهید تا کارگران مهاجر را در جریان بیماری همه گیر کوید 19 با پرداخت مداوم معاشاتشان حمایت مالی نمایید. در صورتی که وقوع دشواری های مالی در شرکت، با اداره کارگران و مقامات مربوطه مشوره نموده تا اقدامات عامه که بتواند کارفرمایان را از عدم فسخ قرارداد باز دارد را شناسایی نمایید. ایجاد "پلان محافظت از وظیفه" را برای ارزیابی تمام گزینه های موجود را مدنظر گرفته و کاهش را آخرین گزینه قرار دهید.
- ب. اقداماتی را اتخاذ نمایید که به نفع تمام کارمندان باشد. این اقدامات می تواند شامل مرخصی دادن به کارگران به حیث اقدام پیش گیرانه باشد. در صورت ممکن، حفظ کارگران مورد نیاز از جمله کارگران مهاجر که نمیتوانند به خانه های شان بازگشته و به مشکلات مالی و اجتماعی مواجه میباشند را در اولویت قرار دهید.
- ج. در صورتی که آشکار شود که کارگران مهاجر مصارف و فیس استخدام را پرداخت نموده باشد، مسئولیت کارفرما بوده تا از بازپرداخت این مصارف اطمینان حاصل کند چه کارگر مربوطه اخراج، مرخص و یا تحت قرارداد باقی بماند.

9. دسترسی کارگران مهاجر به مراقبت های اجتماعی از جمله امنیت اجتماعی

- آ. شناسایی راه هایی برای حمایت اقدامات مراقبت های اجتماعی دولت (در صورت موجود) از جمله کمک های مالی برای کارگران به منظور دسترسی به بیمه های صحتی و بیکاری.
- ب. از کارفرمایان خواسته میشود تا شرایط خاصی که کارگران فصلی با آن مواجه اند و همچنین کارگرانی که در اقتصاد غیر رسمی وجود دارند را مدنظر بگیرند.
- ج. کارگران غیر رسمی و یا موقتی باید به میکانیسم های مراقبت های اجتماعی موجود و یا جدید، در صورت ارتباط، از جمله توزیع غذا و برنامه های کمک های مالی که توسط اکثر ادارات عامه ایجاد شده راهنمایی شوند. این کارگران شامل کارگران مهاجر که در وضعیت غیر منظم قرار دارند نیز میشود. اگر اقداماتی برای منظم ساختن این نوع کارگران وجود دارد باید اتخاذ شده اما خدمات از طریق ویزا به دلیل بحران بصورت موقت متوقف و یا محدود گردد.
- خ. در صورت ابتلای کارگر و یا فامیل به کوید-19، قرنطین (و تمدید) رخصتی مریضی را بالخصوص برای زنان که مراقب های اولیه اند را مدنظر بگیرید. این امر نه تنها باعث حصول اطمینان از امنیت درآمد نه تنها برای کسانی که مریض اند بلکه کسانی که مراقب اطفال، بزرگسالان و اعضای دیگر فامیل اند نیز می شود.

10. اقدامات برای رفع آسیب پذیری خاص کارمندان داخلی (خانه)

- آ. کارفرمایان خصوصی باید توجه زیادی به آسیب پذیری خاص کارگران مهاجر داخلی که انزوا را در سطوح بالایی تجربه نموده و به خدمات و مراقبت ها به دلیل کار در خانه های شخصی دسترسی ندارند انجام دهند.
- ب. کارگران داخلی در جریان بحران صحتی با فشار مضاعفی ناشی از اقدامات تطبیق شده توسط مقامات دولتی برای محدود سازی تحرکات مواجه اند. از یک طرف اکثر افراد و فامیل ها دوره های طولانی مدت را به خاطر قرنطین و یا جداسازی فردی در خانه سپری نموده و کارگران داخلی به از دست دادن وظیفه آسیب پذیر میباشند. از طرف دیگر مراقب ها ساعات بیشتر کار نموده و مسئولیت های مراقبتی زیادتیر و همچنان عدم داشتن زمان تفریح و یا رخصتی را تجربه میکنند.
- ج. کارفرمایان کارگران داخلی باید اقدامات ایمنی و صحتی جدید را در خانه تطبیق نمایند. این اقدامات شامل انتقال اقدامات پیشگیرانه، بهداشت و ضد عفونی کردن که در مطابقت با توصیه های سازمان جهانی صحت بوده و ارائه ماسک و دستکش، صابون، ماده های ضد عفونی کننده الکلی و آبی میشود. اقدامات رعایت فاصله اجتماعی به طور مثال آن اقدامات که مربوط به وظایف چون خریدن مواد خوراکی میشود باید بحث شوند.
- د. اگر شخصی در خانه مریض باشد، اطمینان حاصل نمایید که تمام اعضای خانه از جمله کارگران داخلی از آن مطلع شده و اقدامات سریع برای حفاظت صحت و امنیت شان اتخاذ گردد.
- ه. اگر کارگران مهاجر داخلی در خانه شما زندگی نمیکند، درباره راه رفت و آمد شان با آنها بحث نمایید. از آنها بخواهید تا از مکان ها و روش های ترانسپورت شلوغ دوری نمایند. کوشش کنید مصارف تاکسی شان را بر عهده بگیرید. اگر تحرکات به دلیل اقدامات که توسط ادارات دولتی وضع شده محدود باشد، گزینه های زندگی کارگران داخلی با شما و ادامه ارائه خدمات و مراقبت را مدنظر داشته باشید.

- و. مهم است تا کارگران داخلی از رخصتی های هفته وار، رخصتی های سالانه و مریضی در مطابقت با قوانین مربوطه مستفید شوند. این موضوع را به کارگران داخلی انتقال دهید. در صورت مریضی، از مراقب ها بخواهید تا در خانه مانده و کمک های صحی را مهیا نمایید. رخصتی ها به دلیل موضوعات مربوط به صحت نباید از معاش شان کاسته شود.
- ز. کارفرمایان همچنان باید اطمینان حاصل کنند که کارگران داخلی مهاجر بیمه صحی معتبر داشته تا در صورت نیاز به توجه و مراقبت صحی از آن استفاده نمایند. در بعضی از حوزه ها، این بدان معنی است که کارگران حامیوی باید ثبت امنیت اجتماعی شده و در حالات دیگر از کارفرمایان خواسته میشود تا بخاطر دسترسی شان به بیمه صحی خصوصی آنها را حمایت مالی نمایند.
- ح. کارفرمایان کارگران داخلی باید مطمئن شوند که آنها ویزای معتبر، اقامت و اسناد هویت دیگر را دارند. در حالاتی که تاریخ این اسناد در جریان بحران ختم میگردد، از کارفرمایان اکیداً تقاضا میشود تا پروسه تمدید آنها را هر چه زودتر آغاز نموده چرا که این پروسه نسبت به معمول طولانی تر خواهد شد.
- ط. کارگران مهاجر داخلی باید همیشه پاسپورت و اسناد هویت دیگر را به همراه داشته باشند. کارفرمایان نباید دسترسی به موبایل و وایفای را محدود ساخته تا از تماس کارگران مهاجر با اعضای فامیل شان در خانه اطمینان حاصل گردد.

11. مقابله با بیگانه هراسی و محرومیت اجتماعی در جریان بحران

- آ. اقدامات برای جلوگیری و رفع تبعیض، بیگانه هراسی و محرومیت مرتبط به کارگران خارجی و کوید-19 را اتخاذ نمایید. این امر شامل ارائه آموزش های اضافی و آگاهی دهی برای کارگران شده تا بدانم سازی مربوط به ویروس را کاهش دهید.
- ب. میکانیزمی را ایجاد نمایید که کارگران از طریق آن بتوانند در صورت آزار و اذیت، رفتارهای تبعیض و دیگر رفتار های نامناسب را به سوپروایزر، نمایندگان منابع بشری و یا مدیریت گزارش داده و اطمینان حاصل شود که این گزارش محرمانه نگه داشته میشوند. تمام قضایای تأیید شده را رسیدگی و تطبیق نمایید.

12. اطمینان از استخدام درست (اخلاق مدارانه) در دوره های بحران

برای تجارت هایی که در جریان بحران، کار می نمایند، باید اقداماتی به منظور اطمینان از استخدام درست کارگران مهاجر وجود داشته باشد. این امر بالخصوص در شرایط محدودیت های فعلی سفر بسیار مهم بوده زیرا ممکن است به سوء استفاده کنندگان بی توجه از این اقدامات شده و داوطلبان و مهاجرین را در خطر بزرگ قرار میدهد.

- آ. برای استخدام هایی که در جریان بیماری همه گیر صورت میگیرد، از تکنالوژی های از راه دور، آنلاین و یا مصاحبه ویدیویی استفاده نموده تا سفر و جلسات رو در رو کاهش یابد.
- ب. مطمئن شوید که مصارف اضافی مربوط به بررسی های صحی، و مستند سازی رسمی به عهده کارگران مهاجر نمیباشد.
- ج. برای کارگران مهاجری که در جریان بحران استخدام و مستقر میشوند، باید اطمینان حاصل شود که اقدامات حفظ فاصله اجتماعی وجود داشته و از صحت مهاجرین در تمام مراحل سفر مراقبت میشود. این امر شامل فراهم سازی و ارائه معلومات در مورد استفاده درست از ماسک های صورت، دستکش و تجهیزات حفاظتی شخصی دیگر میشود. بعد از رسیدن به کشور مقصد باید اطمینان حاصل گردد که تمام مقررات محلی مربوط به قرنطین مدنظر گرفته شده و محل سکونت و خدمات مناسب فراهم میگردد.
- د. کارفرمایان باید اطمینان حاصل نمایند که هر نوع استخدام که قبل از بحران آغاز گردیده و فعلاً "معلق" است نباید باعث شود که داوطلبان و کاندیدان توسط استخدام کنندگان برای دوره نا مشخص نگه داشته شوند.
- ه. برای تجارت هایی که بسته شده و یا عملیات شان کاهش یافته است، ایجاد پلان های عملی را مدنظر گرفته تا از استخدام درست بعد از بحران که تولید و خدمات دوباره آغاز میگردد اطمینان حاصل گردد. این امر از لحاظ فشارهای پیش بینی شده برای بازگشت به " کارهای روزمره عادی" در زودترین فرصت ممکن بسیار مهم میباشد. کوشش نمایید تا نیازهای استخدام را بر اساس تأثیر کوید-19 و شرایط بازار کار بعد از بحران را مدنظر بگیرید.

13. بازگشت کارگران مهاجر در جریان بیماری همه گیر

- آ. در حالاتی که شامل بازگشت کارگران مهاجر باشد، تمام مصارف مربوط به سفر به کشور اصلی را پرداخت نمایید.
- هماهنگی با استخدام کنندگان تحت مکلفیت های قراردادی فعلی و درخواست حمایت از نهادهای اجتماعی مدنی به صورت مناسب.
 - تشریح قوانین ایمنی که در جریان و بعد از سفر قابل اجراء بوده (مانند قرنطین اجباری بعد از رسیدن) و اطلاع دهی به کارگران مهاجر که به خاطر ترک جریمه نمی شوند. ارائه کیت های بهداشتی سفر به کارگران مهاجر برای سفرشان.
- ب. در حالاتی که داوطلبان که استخدام شده اند اما به دلیل بیماری همه گیر نتوانسته اند سفر نمایند، با استخدام کنندگان هماهنگ نموده تا اقدامات لازمه را تنظیم نموده و مصارف بازگشت سفرشان به جوامع اصلی را پرداخت نمایید.
- ج. در صورتی که گزینه های دیگری وجود نداشته باشد، با دولت، استخدام کنندگان و نهاد های مربوطه دیگر امکان باز نمودن و استفاده از ضمانت هایی که به حیث تضمین در جریان استخدام کارگران مهاجر بوده اند را بحث نمایید. به سفارتخانه ها و استخدام کنندگان به منظور استفاده ممکن از بودجه های رفاه مهاجرت، در صورت موجود بودن، مراجعه نمایید.

14. برقراری ارتباط با کارمندان مهاجر

در جریان دوره بحران، راه های باز ارتباطی و دیالوگ ها برای اطمینان از اینکه کارگران و بالخصوص کارگران آسیب پذیر بیکار نشده و از خلأ های حمایت اجتماعی بوجود نمی آید بسیار مهم میباشد. کارفرمایان (و خریداران) باید روش های جدید ارتباطی را بین تمام طرفین مربوطه از جمله کارگران و استخدام کنندگان ایجاد نمایند.

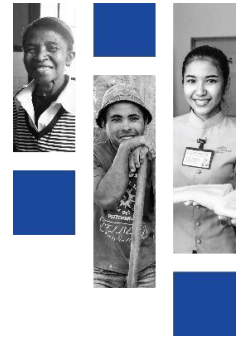
- آ. راه های ارتباطی جدید باید معلومات مربوط به کوید-19 را به کارگران از جمله مهاجرین انتقال دهد. کارفرمایان باید به صورت مداوم فیدبک را از کارگران مهاجر از جمله زنان و مردان از تمام ملیت ها جمع آوری نموده تا نیاز ها و نگرانی هایشان را دانسته و این نیاز ها و نگرانی ها در زمان آماده نمودن واکنش های بحران باید مدنظر گرفته شوند.
- ب. کارمندان و کارمندان هر نوع قراردادی شخص ثالث در محل کار باید معلومات دریافت نموده که هر فردی که علائم کوید-19 از جمله تب، سرفه خشک و یا مشکلات تنفسی را دارد باید در خانه خود را جدا ساخته و مراقبت و توجه صحی را درخواست نماید. کارفرمایان باید اقدامات اضافی را برای اطمینان از دریافت و درک معلومات توسط کارگران مهاجر (مشخصاً ارائه معلومات به زبان خودشان) اتخاذ نمایند. برای کارگران ساحه که توسط طرف ثالث استخدام میگردد، راه های ارتباطی مداوم با همکاران تجاری ایجاد و حفظ نموده تا از واکنش های هماهنگ شده اطمینان حاصل گردد.
- ج. کارفرمایان باید در ارائه رهنمود ها و آموزش ها به کارگران در مورد اقدامات جدید کوید 19 و OSH، استفاده از بروشورهای آموزشی، پوستر ها و رسانه های دیداری را مدنظر بگیرند. اگر این آموزش ها بصورت نوشتاری اند، مطمئن شوید که به تمام زبان های که در محل کار وجود دارند ترجمه میگردد. مطمئن حاصل نمایید که رهنمود های واضح در مورد زمان، مکان و چگونگی تقاضای کمک های صحی، در صورت نیاز، از جمله آدرس ها و شماره تلفن های شفاخانه های محلی، کلینیک ها، مقامات صحی و شماره تماس های عاجل را برای کارگران ارائه می نماید. برای ترانسپورت امن به محلات صحی در صورت امکان کمک نمایید.
- خ. ارتباطات کارفرما باید (1) کارگران مهاجر را با مشاوره های به روز حقوقی و اداری، کمک و معلومات در حالاتی که وظایف شان متأثر میشود را کمک نماید: (2) آنها را در اخذ تصمیم در مورد آینده شان کمک نماید، و (3) اسناد لازمه در صورت ترک محل کار را فراهم نماید.
- ه. کارفرمایان باید اطمینان حاصل نمایند که تمام شرایط بهداشتی جدید به کارگران که در محل کار فرما زندگی میکنند از طریق روش های کتبی و گفتاری (جلسات معلوماتی، جلسات، بروشور، تخته های معلوماتی) رسانده شده و رعایت میگردد. این شامل کارمندان حمایوی حاضر در محل سکونت کارمندان مانند صفاکاران، آشپزان و غیره میگردد.

15. بالابردن مراقبت مهاجرین از طریق نظارت و توجه زنجیره عرضه

- آ. برند های جهانی و خریداران میخواهند که اقدامات موقت برای محدودی سازی تأثیرات کوید-19 را در عملیات و زنجیره عرضه شان تطبیق نموده و مراقبت های کارگران از جمله مهاجرین را در زنجیره عرضه شان بالا ببرند. این اقدامات شامل تعهدات جدید به اکثر موارد که در بالا ذکر گردیده از جمله صحت و ایمنی پیشرفته و وظیفوی، دسترسی به خدمات صحی، مزد و تضمینات معیشتی، حفاظت اجتماعی و اقدامات خاص مربوط به ترتیبات کار، ساعات کار و شرایط زندگی میشود.
- ب. در صورت تصویب، از خریداران خواسته میشود تا تعهدات پالیسی جدید را با نظارت بیشتر تطبیق نموده تا از پیروی عرضه کننده گان و تطبیق اطمینان حاصل گردد. اما با در نظر داشت محدودیت های فعلی، اشکال سنتی توجه- به طور مثال: تفتیش های ساحوی- ممکن نمیشود. در این صورت، کارفرمایان باید میکانیزم های نظارت جدید را تصویب نموده و تطبیق اقدامات مربوطه را به منظور افزایش مراقبت از کارگران از جمله خطوط تماس، معلومات و تکنالوژی های ارتباطات و رسانه های اجتماعی مدنظر داشته باشند. هردو: خریدار و کارفرما، باید توجه بیشتری به میکانیزم های شکایات ناشی از محل کار و یا شرکت داشته که به کارگران مهاجر فرصت مطرح کردن و حل شکایات مربوط به صحت و دیگر را فراهم میسازد. آگاهی دهی برای کارگران مهاجر، حتی از راه دور و ارتباط شان از طریق فضای مجازی به ارائه کننده گان خدمات محلی و کمک های عاجل نیز توصیه میگردد.

13. منابع اضافی

- سازمان جهانی کار، یونیسف و یوان وومن، پالیسی های دوستدار فامیل و روش های خوب دیگر محل کار از لحاظ کوید-19: اقدامات کلیدی که کارفرمایان میتوانند اتخاذ نمایند، 27 مارچ، 2020
- IOE و انجمن پالیسی منابع بشری، رهنمود IOE در مورد زنده ماندن در زمان کوید-19 و قوی ماندن، اپریل 2020
- سازمان بین المللی مهاجرت، معلومات در مورد کوید-19 و چگونگی حفاظت خود به زبان های مختلف
- IOM CREST، کوید-19 کارگران مهاجر را در وضعیت های آسیب پذیری بالای قرار داده است.
- IOM CREST، وبسایت واکنش به کوید-19 <https://crest.iom.int/covid-19-response>
- IOM PROMISE، معلومات برای کارفرمایان کارگران داخلی در جریان بیماری همه گیر کوید-19
- IOM PROMISE، معلومات برای کارگران مهاجر که وظیفه شان توسط بیماری کوید-19 متاثر شده است.



International Organization for Migration
17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Geneva 19, Switzerland
Tel.: +41 22 717 9111 • Fax: +41 22 798 6150 Email:

hq@iom.int • Website: www.iom.int