



# کوید 19- رهنمود برای استخدام کنندگان کارگر جهت افزایش حمایت از کارگران مهاجر در جریان بحران صحتی کنونی

ورژن 1.0 - 24 آپریل، 2020

استخدام کنندگان کارگر در جریان بحران جهانی صحتی کنونی نقش مهمی را در حمایت از کارگران مهاجر و حصول اطمینان از ارائه خدمات ضروری برای کارمندان که به مراقبت های ویژه نیاز دارند بازی می نمایند. ادارات استخدام کننده نیز در خط مقدم قرار داشته که به کارگران مهاجر برای بازگشت به خانه کمک نموده و آنهایی که قبلاً بازگشته اند را برای دسترسی به کمک های اجتماعی، یافتن فرصت های جایگزین معیشت و فایده آمدن به چالش های مربوط به استقرار دوباره در دوره قرنطین اجباری و فاصله اجتماعی حمایت می نمایند. این منبع راهنمایی را به استخدام کنندگان کارگران در مورد حفظ معیار های استخدام شایسته با وجود چالش های ناشی از کوید-19 ارائه می نماید. ما آرزو داریم که این سند انگیزه لازم را برای تطبیق اقدامات عملی به منظور ترویج کارگران مهاجر بدهد.

لورا تامسون، معاون 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 کشورهای عضو سازمان جهانی مهاجرت (IOM) را انعکاس نمیدهد. مقامات استخدام شده و ارائه مواد در این گزارش بیانگر هیچ نوع نظریه از طرف سازمان بین المللی مهاجرت راجع به وضعیت حقوقی هیچ کشور، قلمرو، شهر، منطقه و یا مقامات آن و یا سرحدات و مرزهای آن نمیباشد.

این سند به هدف ارائه رهنمود های اولیه به استخدام کنندگان کارگر جهت بالابردن واکنش هایشان به بحران صحتی ناشی از کوید 19 بوده و بالخصوص مشوره های غرض ایجاد روش های مراقبت مؤثر برای کارگران مهاجر در عملیات طرح شده است. این یک سند "متغییر" بوده و در جریان همه گیر به روز رسانی خواهد شد.

### 1. ملاحظات عمومی برای بالابردن مراقبت کارگران مهاجر

- آ. صحت، رفاه و امنیت جویندگان کار و کارگران مهاجر باید در جریان بحران صحتی کوید-19 اولویت استخدام کنندگان کارگر باشد. استخدام کنندگان کارگر باید وظیفه مراقبت خود را برای احترام به حقوق بشری و برآورده ساختن نیاز های کارگران مهاجر بالخصوص زنان کارگر و گروه های محروم انجام دهند.
- ب. استخدام کنندگان کارگر باید ریکارد به روز از وضعیت کارگران مهاجر که استخدام نموده اند را داشته باشند. این معلومات شامل تعداد کارگران مبتلا، چگونگی ابتلاء شان، وضعیت قرارداد کاری، وضعیت حقوقی (به طور مثال: ویزا، جواز کار) و هر نوع نیاز های حیاتی و طولانی مدت میشود.
- ج. استخدام کنندگان کارگر باید ریکارد به روز را با خود داشته و تمام مکلفیت های حقوقی مربوط به سفر که توسط مقامات ملی در کشور مقصد، انتقال (اگر قابل اجرا باشد) و مقصد را پیگیری نموده تا اطمینان داشته باشند که مستقر شدن، انتقال و بازگشت کارگران مهاجر بر اساس قوانین، مقررات و اقدامات مربوطه دیگر انجام میشود.
- د. استخدام کننده گان کارگر باید با انجمن های تجاری در هر دو کشور مبدأ و مقصد در ارتباط بوده و حمایت شان در قسمت شریک ساختن معلومات، آموزش ها و اقدامات توصیه یی برای رفع بحران از طریق اقدامات مشترک داشته باشند.

### 2. ارتباط با کارگران مهاجر

- در جریان بحران، ارتباط فعال و راه های ارتباطی باز با تمام کارگران مهاجر جهت درک نیاز هایشان و اطمینان از دسترسی شان به معلومات دقیق که منجر به کاهش خطرات و افزایش دسترسی شان به کمک ها و خدمات مراقبتی مهم میباشد.
- آ. استخدام کنندگان کارگران بهتر است تا به صورت مستقیم با تمام کارگران مهاجر به صورت مکرر در تماس بوده و از طریق ارتباطات کتبی و لسانی در مورد صحت، وضعیت اجتماعی، حقوقی و اقتصادی شان جو یا شوند.
  - ب. در حالاتی که استخدام کنندگان کارگران گروه های زیادی از کارگران مهاجر را به عین کارفرما و یا شرکت مستقر نموده باشند، بهتر است تا یک شخص ارتباطی مانند یک تیم لیدر، نماینده کارگران و یا شخص ثالث قابل اعتماد (بطور مثال، نهاد اجتماعی مدنی) را به منظور تسهیل ارتباطات و اطمینان از پاسخ دهی، انتقال و رسیدگی به خواست ها و سوالات شان تعیین نماید.
  - ج. استخدام کنندگان کارگر باید برای مقابله با نشر معلومات غلط در مورد کوید-19 (1) تنها معلومات از منابع مؤثق را با کارگران شریک و (2) آنها را برای دسترسی به موقع شان به قوانین، مقررات و اقدامات دولتی در کشورهای اصل و مقصد کمک نماید. این موضوع شامل معلومات در مورد بسته بودن مرز، معافیت ویژه، و دسترسی به امنیت اجتماعی و یا مزایای دیگر میشود.

### 3. ارتباط با کارفرمایان، همکاران تجاری و مشترکین مربوطه

- در جریان بحران، ارتباط فعال و راه های ارتباطی باز با کارفرمایان، همکاران تجاری (از جمله ادارات استخدام ثالث) و مشترکین دیگر جهت اطمینان از اینکه کارگران مهاجر کمک های لازم مانند دسترسی به خدمات صحتی و مراقبت های اساسی اجتماعی را در کشور مقصد دریافت میکنند مهم میباشد.
- آ. استخدام کنندگان کارگر بهتر است تا ارتباط مستقیم با کارفرمایان و همکاران تجاری خود از طریق ارتباطات کتبی و شفاهی را حفظ کرده تا در مورد وضعیت صحتی، اجتماعی، حقوقی و اقتصادی کارگران مستقر شده آگاه بوده و در قسمت دسترسی شان به خدمات صحتی و ضروری دیگر کمک کنند.
  - ب. استخدام کنندگان کارگر باید کمک های از راه دور (طبق ضرورت) را برای تقویت معلومات بین کارفرمایان و کارگران مهاجر فراهم نموده و (در صورت امکان) در حل مشکلات و شکایات کارگران مهاجر ناشی از بحران بالخصوص در قضایای که موانع لسانی و غیره (بخش بالا قسمت ارتباط با کارگران مهاجر را ببینید) کمک نمایند. استخدام کنندگان کارگر باید با کارفرمایان جهت اطمینان از تطبیق تمام اقدامات ایمنی ضروری که مبتلا شدن کارگران در محل کار را محدود میسازد، محل سکونت و راه های ترانسپورتی (زمانی که توسط کارفرما فراهم میگردد) در مطابقت به شرایط و مقررات بحران صحتی ملی، به صورت مداوم در ارتباط باشند.
  - ج. در صورت لزوم، استخدام کنندگان کارگر باید با کارفرمایان غرض حل هر نوع مشکل مربوط به محل کار، محل سکونت، گزینه های بازگشت و یا تغییر کارفرما در داخل کشور (در صورت موجود و اجازه قانون) مذاکره نماید. اگر کارگران به این باور باشند که در

وضعیت حاد خطرات صحتی قرار دارند، استخدام کنندگان کارگر باید از شرایط حقوقی موجود و مکلفیت های قرارداد استفاده کرده و اقدامات مناسب را اتخاذ نماید که شامل تماس با مقامات مربوطه، سفارت خانه و یا مقامات کنسولگری، آتشه کار و یا همکاران کشور مقصد میشود.

- د. استخدام کنندگان کارگران برای کاهش فشار و اضطراب در بین کارگران مهاجر باید کارفرمایان را تشویق نماید تا کارگران دسترسی مداوم به خدمات اینترنتی به طور مثال در لیبی ها داشته تا بصورت متواتر با اعضای فامیل و دوستانشان در کشور اصلی، گروه های پراکنده و یا دفاتر آتشه کار/ کنسولگری به تماس باشند.
- ه. استخدام کنندگان کارگران بهتر است به منظور درخواست مشوره در مورد چگونگی کمک به کارگران مهاجر در جریان بحران با سفارت خانه و آتشه های کار خود به تماس شوند.
- و. ارتباطات با اتحادیه های تجاری، انجمن های کارگران مهاجر، نهاد های جامعه مدنی و گروه های پراکنده که بصورت فعال در صحت، رفاه و حقوق کارگران مهاجر کار میکنند برای افزایش کمک ها در کشور مقصد توصیه میشود.
- ز. استخدام کنندگان کارگر میتوانند با سازمان بین المللی مهاجرت، سازمان ملل و نهاد های بین المللی دیگر (در صورت ممکن) به منظور افزایش کمک های موجود و اقدامات مراقبتی از جمله تلاش ها برای بازگشت به تماس شوند.

#### 4. حفظ و مصونیت حقوق کارگران مهاجر در زمانهای بحران

استخدام کنندگان کارگران باید حقوق بشری و کارگری کارگران مهاجر را در تمام مدت حفظ و احترام نمایند. استخدام کنندگان بهتر است تا نظریات کارگران مهاجر را در ایجاد و تطبیق هر نوع اقدامات پیش گیرانه در مقابل خطرات انتقال و ویروس شامل سازند.

- آ. از آنجا که اکثر کارگران مهاجر به خطر بیکاری و یا کم کاری ناشی از بیماری همه گیر مواجه اند، استخدام کنندگان کارگران بهتر است تا در مورد اقدامات حمایت های اجتماعی موجود و چگونگی دسترسی به آن بدون در نظر داشت وضعیت مهاجرت شان آنها را آگاه سازند.
- ب. بسیار مهم است تا استخدام کنندگان کارگران در هماهنگی با کارفرمایان و مشترکین مربوطه دیگر اطمینان حاصل کننده که میکانیزم های شکایت مؤثر موجود بوده تا کارگران مهاجر در جریان بحران بالخصوص شکایات مربوط به مشکلات صحتی را ثبت و حل نمایند.
- ج. در مواردی که استخدام کنندگان کار از اینکه کارفرمایان به خاطر بحران با افزایش تقاضای تولید مواجه میشوند آگاه بوده و یا پیش بینی نمایند، باید تمام تلاش خود را انجام داده تا مطمئن شوند که شرایط صحتی و ایمنی رعایت شده، شرایط کاری خراب نشده و کارگران مهاجر مجبور به کار بیش از حد ساعات کاری قانونی نشوند. به همین ترتیب، مقررات مربوط به روز های رخصتی (بطور مثال: حداقل یک روز در هر هفت روز و یا دو روز در هر چهارده روز) در تمام مدت بحران رعایت میگردد.
- د. استخدام کنندگان کارگران باید با کارفرمایان و کارگران مهاجر به تماس شده تا در مورد ترتیبات کاری و روش های کاری آگاه شوند. استخدام کنندگان کارگران باید به کارفرمایان و کارگران مهاجر یاد آوری نماید که هر نوع اضافه کاری باید داوطلبانه بوده، و بر اساس قرارداد پرداخت و روی پرداخت معاشات و تایم شیت ثبت گردد.
- ه. در حالتی که وظایف کارگران مهاجر تغییر نماید، و یا به محل دیگری تحت عین قرارداد و شرکت انتقال نماید، استخدام کنندگان باید اطمینان نمایند که (1) این امر در مطابقت با مقررات مجوز کار و ویزا انجام شده، (2) کارگران مهاجر به صورت درست آگاه شده و قبل از هر نوع تغییری رضایت شان اخذ شده، (3) و شرایط استخدام مشابه و یا بهتر است (بطور مثال: زمانیکه نقش بالاتری به کارگر مهاجر داده شود شرایط بهتری نیز به وی پیشنهاد گردد).
- و. اگر کارگران مهاجر نیاز به تمدید مجوز کاری/ اقامت خود باشد، استخدام کنندگان کارگران باید به صورت درست با کارفرما، همکاران تجاری و مقامات دولتی به تماس شده تا اطمینان حاصل نمایند که اسناد درست را با خود داشته و مجوزها را بدست آورده اند. مصارف اضافی مربوط به این نوع مستند سازی نباید توسط کارگران مهاجر پرداخت گردد.
- ز. برای کارگران مهاجر مستقر شده که در جریان بحران کار میکنند، استخدام کنندگان باید بررسی کنند که محل کار و محل سکونت کارگران (اگر توسط کارفرما فراهم میگردد) مطابق به معیار های بهداشت و فاصله اجتماعی ضروری بوده تا خطرات شیوع کوید-19 کاهش یابد.
- ح. استخدام کنندگان کارگر برای کارگران مهاجر که به خاطر بحران رخصت و یا قراردادهای فسخ شده باشد، بهتر است تا اطمینان نمایند که تمام فقره های مربوطه قرارداد کاری رعایت شده و در صورت فسخ، کارگران مهاجر پاداش که بر اساس قانون قبل از ترک کشور مقصد مستحق میباشند را دریافت میکنند (رهنمود ذیل را در مورد مدیریت بازگشت کارگران مهاجر را ببینید).
- ط. بعلاوه، کارگران مهاجر که قرارداد شان فسخ شده باشد، استخدام کنندگان کارگر باید کمک لازم در رابطه به محدودیت های سفر، محل سکونت و اسناد لازمه برای خروج (در صورت ممکن) و یا اقامت (در صورت لزوم به خاطر بسته بودن مرز ها) را فراهم نمایند.

#### 5. انجام فعالیت های استخدام درست (اخلاق مدارانه) در جریان بحران

استخدام کنندگان کارگر که خدمات استخدام را در جریان بحران نیز ادامه میدهند باید تمام شرایط حقوقی، اقدامات صحتی مربوطه که توسط دولت معرفی شده اند و همچنان معیار های بین المللی مربوط به استخدام درست کارگران مهاجر را تعقیب نمایند. این شرایط شامل حفظ و حصول اطمینان از اینکه همکاران تجاری شان نیز معیارات اخلاقی را از طریق پالیسی ها و اقدامات حفظ نموده و عملیات را تطبیق و بهبود میبخشند تا در جریان همه گیر مراقبت ها را بالا ببرند.

- آ. اگر کارفرمایان برای کمک به استخدام در جریان بیماری همه گیر به استخدام کنندگان کارگر مراجعه نمایند، باید ارزیابی خطرات را انجام داده و توجه و نظارت شدید را برای تشخیص امکان استخدام، استقرار و استخدام در شرایط فعلی (به طور مثال: حصول اطمینان از شرایط امن سفر، کار و محل کار) وضع نمایند.
- ب. در زمینه محدودیت های کنونی سفر، به صورت مشخص مهم است تا استخدام کنندگان کارگر اقدامات را برای رعایت قوانین دولتی و اینکه دواطلبان وظیفه و مهاجرین را در معرض خطر قرار ندهند ایجاد نمایند. استخدام کنندگان کارگر باید اطمینان نمایند که کارگران مهاجر بصورت درست در سفارت خانه ها و یا کنسولگری هایشان در کشور مقصد ثبت بوده و معلومات در مورد چگونگی تماس با آنها را برایشان ارائه می نمایند. این ادارات معمولاً مسئول ترتیب و تنظیم خروج و یا بازگشت در صورت ضرورت میباشند.
- ج. استخدام کنندگان باید اطمینان حاصل نماید که کارگران که قبل و یا در جریان بحران استخدام شده اما کار خود را آغاز ننموده اند در تمام مراحل انتخاب، سفر و انتقال فاصله اجتماعی، بهداشت و شرایط دیگر را مراعات می نمایند. این شامل معلومات در مورد استفاده درست از تجهیزات محافظتی نیز میشود.
- د. استخدام کنندگان کارگران باید بعد از رسیدن کارگران در کشور مقصد با کارفرمایان هماهنگی نموده تا مطمئن شوند که تمام قوانین و مقررات محلی مربوط به قرنطین و یا حفظ فاصله اجتماعی رعایت شده و محل سکونت مناسب، غذا و خدمات حمایتی دیگر در تمام مدت معین برای کارگران مهاجر فراهم میشود.
- ه. در وضعیت هایی که کارگران مهاجر مستقر شده اما بنابر محدودیت های کنونی قادر به آغاز کار نبوده و در نتیجه به خانه برمیگردند، هر نوع هزینه استخدام و یا مصارف مربوطه نباید توسط کارگر مهاجر پرداخت گردد.
- و. استخدام کنندگان باید مطمئن شوند که هر نوع هزینه اضافی و یا مصارف مربوط به استخدام و استقرار مانند معاینات صحتی و یا مستند سازی رسمی- توسط کارگران مهاجر پرداخت نمیگردد. کارفرما باید تمام این مصارف را پوشش داده و باید در سریعترین وقت ممکن از این مصارف آگاه شوند.
- ز. استخدام کنندگان کارگر باید همچنان در مورد وقت اضافی که بخاطر تکمیل کردن پروسه ناشی از بیماری همگانی و اقدامات تازه صحت عامه ضروری میباشد آگاه شده و آنرا مدنظر بگیرند.
- ح. استخدام کنندگان کارگران باید برای یافتن کاندیدها، مصاحبه و انتخاب کاندیدها در جریان بیماری همه گیر از تکنالوژی های از راه دور، آنلاین و مصاحبه ویدیویی تا حد ممکن استفاده نموده تا سفر های غیر ضروری و جلسات رو در رو را کاهش دهند. این امر شامل ترویج ارائه اسناد مربوطه بصورت آنلاین (اگر قابل قبول باشد) نیز میشود.
- ط. برای پروسه های استخدام که قبل از بحران آغاز گردیده اما به خاطر علت های خارج از کنترل استخدام کنندگان متوقف شده است، استخدام کنندگان کارگر باید مطمئن شوند که این امر باعث نگهداشتن کاندیدها برای مدت نامشخص نشده که میتواند منجر به محدود ساختن آزادی تحرک آنها گردد. حتی اگر استقرار نیز ممکن باشد، کارگران باید حق فسخ پروسه استخدام را به خاطر نگرانی های صحتی به اختیار خود داشته باشند.

## 6. بالابردن امنیت و صحت در دفاتر استخدام کننده گان کارگر

اگر استخدام کنندگان کارگران به عملیات خود در جریان بیماری همه گیر ادامه دهند، باید تطبیق تنظیمات کاری انعطاف پذیری را مدنظر گرفته و اقداماتی برای شناسایی کارمندان ضروری و غیر ضروری اتخاذ نمایند. در صورتیکه کارگران مهاجر و دواطلبان کار در مکان استخدام کننده حاضر باشند، صحت و امنیت شان در هر نوع اقدام و تنظیم جدید دفتر مدنظر گرفته شود.

- آ. استخدام کنندگان باید در حالتی که کار از راه دور ممکن باشد تنظیماتی که به کارمندان اجازه کار از خانه را بدهد (مانند کار از خانه) را مدنظر گرفته و یا هم ساعات کاری انعطاف پذیر را ارائه نماید. تنظیمات انعطاف پذیر شامل تغییر شیفت کاری شده تا اطمینان حاصل شود که تا حد امکان تعداد کم از کارمندان در یک زمان در محل کار حاضر اند.
- ب. استخدام کنندگان کارگر باید اقدامات ایمنی و صحتی و وظیفوی خود را در محل کار تغییر داده و از رهنمود های صحتی مقامات به خاطر محدود کردن خطر شیوع بین کارگران در بین کارمندان عملیات و دواطلبان وظیفه (در حالات که دفاتر برای بازدیدکنندگان باز باشد) پیروی نمایند.
- ج. مکان هایی برای شستن و ضد عفونی کردن دست ها در نقاط استراتژیک دفتر وجود داشته باشد و از تمام کارمندان، قراردادی ها، و بازدیدکننده گان (مانند دواطلبان وظیفه) خواسته شود تا بصورت مکرر دست های خود را بشویند. توزیع ماسک های صورت، دستکش و تجهیزات ایمنی شخصی دیگر به صورت مناسب (و بر اساس توصیه های دولت) مدنظر گرفته شده و باید رهنمود استفاده درست و دور انداختن آن نیز ارائه گردد.
- خ. برای دواطلبان وظیفه که در برنامه های آموزشی مهارت ها و زبان شرکت میکنند و حضور شان در دفتر استخدام کننده و یا همکاران تجاری ضروری باشد، تطبیق تنظیمات جدید و انعطاف پذیر (بطور مثال: در صورت ممکن، اجازه برگزاری برنامه آموزشی در خانه) مدنظر گرفته شود.
- د. استخدام کنندگان باید در حالتی که تنظیمات انعطاف پذیر برای دواطلبان وظیفه ممکن نباشد (از جمله برای کسانی که بصورت موقت در محوطه دفتر استخدام کننده و یا همکار تجاری زندگی میکنند)، مطمئن شوند که اقدامات ایمنی به نفع کارمندان و دواطلبان وظیفه وجود دارند. این اقدامات شامل تنظیم دوباره مکان زندگی برای کاهش تعداد دواطلبان کار که در یک اتاق زندگی میکنند و تغییر تقسیم اوقات غذاخوری و یا محدود کردن استفاده از آشپزخانه و یا کانتینر میشود (که به نوبه نیاز به فراهم کردن روش های دیگری برای آشپزی دارد). به همین ترتیب محدودیت های مشابه برای تنظیم استفاده از شاور ها و یا امکانات بهداشتی دیگر وضع شده تا تعداد افراد محدود گردد.

## 7. اقدامات برای رفع آسیب پذیری خاص کارگران مهاجر داخلی (خانه)

کارگران مهاجر داخلی به آسیب پذیری خاص در جریان بحران مواجه میباشند. به طور مثال: ممکن است آنها (1) به تنهایی و انزوای بیشتری به خاطر کار در خانه های شخصی مواجه شده (2) محدودیت هایی در آزادی حرکت شان به وجود آمده، و (3) دسترسی کمتری به خدمات صحتی و اقدامات مراقبت های اجتماعی دارند. استخدام کنندگان کارگران به خاطر این علت ها باید توجه بیشتری به این کارگران بالخصوص زنان داشته و اقدامات مراقبتی ویژه برای تضمین صحت و امنیت شان اتخاذ نمایند.

- آ. استخدام کنندگان کارگران در صورت ممکن باید با کارگران مهاجر که در خانه های شخصی توظیف می باشند در تماس بوده تا از صحت و رفاه شان در جریان بیماری همه گیر اطمینان حاصل نمایند.
- ب. استخدام کنندگان کارگران باید بصورت متواتر با کارفرمایان به تماس شده و به آنها یاد آوری نماید که در مطابقت به قوانین و مقررات ملی، کارگران داخلی مستحق رخصتی های هفته و سالانه میباشند. استخدام کنندگان کارگران بهتر است تا معلومات در مورد اقدامات صحتی مربوطه را با کارفرمایان شریک ساخته و مطمئن شوند که اقدامات ضروری برای حفاظت خانه از شیوع کوید-19 اتخاذ گردیده اند. استخدام کنندگان کارگران باید به افزایش خطرخشونت های خانگی ناشی از فشار و اضطراب بالا خانواده ها در جریان بحران حساس باشند. آنها باید پروتکل ها و طرز العمل های را برای واکنش به این نوع قضایا تطبیق نمایند.

## 8. بازگشت کارگران مهاجر در جریان بیماری همه گیر

در حالاتی که گزینه دیگری وجود نداشته و کارگران مهاجر یا باید تصمیم به فسخ قرارداد شان گرفته و یا هم قرارداد شان از طرف کارفرما فسخ میگردد، بازگشت به کشور اصلی ضروری خواهد بود. این موضوع باید به صورت درست بین تمام طرفین (مانند کارفرما، مقامات مربوطه و مهاجرین) مدیریت و هماهنگ شده تا از صحت و امنیت کارگران مهاجر در تمام وقت اطمینان حاصل شود.

آ. این امر باید شامل موارد ذیل باشد:

- هماهنگی با کارفرما بر اساس مکلفیت های موجود در قرارداد و حمایت های ممکن از طرف نهاد های جامعه مدنی
- اطمینان از اینکه کارگران مهاجر در مورد قوانین ایمنی که در جریان و بعد از سفر قابل اجرا میباشند (مانند قرنطین اجباری بعد از رسیدن) آگاه بوده و برای ترک جریمه نمیشوند.
- فراهم کردن کیت های بهداشتی سفر به کارگران
- هماهنگی با دولت و نهاد های بین المللی که در جریان بحران خدمات عودت را ارائه میدهند.
- ب. استخدام کنندگان کارگران باید کارگران مهاجر را تشویق نمایند تا تمام سرتفیکت مهارت های لازم، اثبات کار و هر نوع سند ضروری دیگری را که به صورت رسمی آموزش، مهارت ها و تجربه قبلی را به رسمیت بشناسد را اخذ نمایند. این موضوع برای همکاری کارگران مهاجر در پیدا نمودن کار جدید در آینده بسیار مهم و حیاتی میباشد.
- ج. استخدام کنندگان کارگران باید در حالاتی که دواطلبان کار به خاطر بیماری همه گیر نتوانند سفر نمایند (اما در یک مکان خارج از جامعه و خانه خود منتظر وظیفه میباشند) با کارفرمایان هماهنگی نموده تا مصارف سکونت موقت و سفر بازگشت دواطلبان وظیفه به محل سکونت اصلی شان را پرداخت نمایند. این مصارف نباید توسط کارگران مهاجر پرداخت گردند.
- د. در صورتی که گزینه دیگری وجود نداشته باشد، با دولت، استخدام کنندگان دیگر و نهاد های مربوطه امکان باز شدن و استفاده از ضمانت ها و یا پول که به حیث ضمانت در جریان استخدام کارگران مهاجر را بحث نماید.
- ه. استخدام کنندگان کارگران باید معلومات در مورد مراقبت های اساسی اجتماعی و اقدامات حمایتی (طوریکه قابل اجراء میباشد) که مستحق آن باشند مانند مزایای بیکاری و بیمه را شریک سازد. این موضوع میتواند شامل راهنمایی مستقیم کارگران مهاجر به ادارات استخدام دولتی، خدمات مشوره دهی، و یا مراکز منابع مهاجرت که توسط دولت و یا جامعه مدنی اداره شده و ممکن در یافتن وظیفه جدید در خانه کمک کنند.

## 9. استخدام درست و اخلاقی بعد از بحران

بعد از بحران، برای استخدام کنندگان کارگر مهم است تا آماده ارائه خدمات استخدام که به تقاضای بالای کارفرمایان که میخواهند هرچه زودتر کار خود را آغاز نمایند باشند. با این وجود استخدام کنندگان باید مطمئن باشند که همیشه از قوانین و مقرره های مربوط پیروی نموده و معیارات بین المللی از جمله معیارات IRIS را حفظ می نمایند. استخدام کنندگان کارگران هر چه سریع تر آماده وضعیت بعد از بحران باشند، در موقعیت بهتر برای برآورده ساختن تقاضای بعد از اینکه همه چیز به حالت نورمال بیاید آماده میباشند.

آ. از استخدام کنندگان کارگران اکیداً خواسته میشود تا اقدامات استخدام درست را در مطابقت به معیارات IRIS فوراً بعد از بحران و زمانی که تولیدات و خدمات دوباره آغاز گردند را اتخاذ نمایند. این موضوع در فشار پیش بینی شده بازگشت کاروبار به حالت عادی و یا حتی افزایش تولید که نیاز به استخدام سریع تعداد زیادی از کارگران مهاجر مهم میباشد.

ب. استخدام کنندگان کارگر در صورت امکان و در هماهنگی با کارفرما و کارگر مهاجر بهتر است تا کارگران قبلی را با مزایای مشابه (و یا بهتر) بعد از عادی شدن تولیدات استخدام نمایند. این امر در بازگشت سریع کاروبار از طریق کاهش نیاز به آموزش کارگران جدید سهولت میبخشد. این موضوع همچنان پروسه های تأیید دولتی را سریعتر میسازد.

ج. استخدام کنندگان کارگران باید یک ارزیابی نیازها را در رابطه به استقرار ممکنه بعد از بحران را انجام داده تا نیازهای استخدام را بر اساس تأثیرات کوید-19، شرایط بازار کار و دولت پیش بینی نمایند. این نوع ارزیابی ها، پیش بینی ها و ترتیب اولیه بهتر است پیشاپیش انجام شده تا به نفع کارگران، کارفرمایان و استخدام کنندگان تمام شود.

#### 10. کاهش خطرات کارگران مهاجر از طریق سیستم های مدیریت و نظارت

استخدام کنندگان بالاخره نقش مهمی را در مراقبت از کارگران مهاجر را در سرتاسر پروسه بازی نموده و مسئولیت هایشان بیشتر از عملیات مستقیم هم در قسمت بالا و پایین زنجیره استخدام نهفته میباشد.

- آ. استخدام کنندگان کارگران به همین منظور مسئول رفاه و مراقبت از کارگران مهاجر در سرتاسر پروسه استخدام و استقرار از جمله اقدامات کارفرمایان، قراردادی ها و همکاران تجاری دیگر میباشد. به استخدام کنندگان کارگران اکیداً توصیه میشود تا نظارت همیشگی بر فعالیت هایشان داشته و اقدامات پیش گیرانه را در جریان بیماری همه گیر اتخاذ نمایند.
- ب. این اقدامات شامل اطمینان از اینکه کارفرمایان، مشتریان، قراردادی ها و همکاران تجاری دیگر از قوانین نافذه، مقررات و معیارات بین المللی در کشور های مربوطه پیروی می نمایند می شود.



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](mailto:hq@iom.int) • Website: [www.iom.int](http://www.iom.int)