



فيروس كورونا (COVID-19): إرشادات توجيهية لأصحاب العمل والأعمال التجارية لتعزيز حماية العمال المهاجرين خلال الأزمة الصحية الحالية

الإصدار 1.0 - 7 أبريل 2020

يلعب أصحاب العمل والأعمال التجارية دوراً فعالاً في حماية العمال المهاجرين ومجتمعاتهم خلال جائحة فيروس كورونا. يقدم الكثير منهم الرعاية والخدمات والسلع الأساسية، وبالتالي يعتمدون بشكل كبير على القوى العاملة المهاجرة. وهذا يشمل الممرضات والأطباء وغيرهم من العاملين في مجال الرعاية في الخطوط الأمامية وكذلك عمال الزراعة والنقل والبيع بالتجزئة الذين يعملون على تزويد مدننا وبلداننا بالأغذية والمواد الأساسية الأخرى. تم إعداد هذا المستند الإرشادي لمساعدة أصحاب العمل على الاستجابة بشكل أكثر فعالية لتداعيات فيروس كورونا وتعزيز حماية العمال المهاجرين في عملياتهم وخلال سلسلة الإمداد، ونأمل أن تكون هذه التوجيهات ذات قيمة.

المدير العام للمنظمة الدولية للهجرة أنطونيو فيتورينو

تم إعداد هذا المستند لتقديم إرشادات توجيهية أولية لأصحاب العمل لتعزيز استجابتهم للأزمة الصحية الحالية التي يسببها فيروس كورونا وبالأخص لتقديم المشورة لحماية فعالة للعمال المهاجرين عند قيامهم بعمليات أصحاب العمل وسلاسل التوريد، ويعتبر "مستند حي" بحيث سيتم تحديثه بانتظام طوال فترة الوباء.

1. اعتبارات عامة لتعزيز حماية العمال المهاجرين

- أ. يجب معاملة جميع العمال بناءً على أسس المساواة والكرامة والاحترام، بغض النظر عن جنسهم ووضعهم في الهجرة.
- ب. يجب أن تكون صحة وسلامة جميع الموظفين، بمن فيهم العمال المهاجرين أولوية لأصحاب العمل أثناء أزمة فيروس كورونا ويجب على الشركات ممارسة واجبها في مراعاة حقوق الإنسان وتلبية الاحتياجات الأساسية لجميع الموظفين، وخاصة تلك المتعلقة بالصحة.
- ج. يجب على أصحاب العمل متابعة جميع المتطلبات التي وضعتها السلطات الوطنية ودون الوطنية فيما يتعلق بتدابير الصحة العامة والالتزام بها، والتأكد من إبلاغ المعلومات المهمة إلى موظفيهم.
- د. يوصى أصحاب العمل بالتواصل والتماس دعم الأعمال التجارية ذات الصلة وأصحاب العمل لتبادل المعلومات والخطوات المقترحة لمعالجة الأزمة من خلال العمل المشترك.
- هـ. إجراء تقييم سريع لإجراءات الصحة والسلامة والعمل والحماية الاجتماعية الحالية في مكان العمل وفي سكن العمال (إذا كان ذلك مناسباً) وتحديد احتياجات الموظفين الأساسية. يجب مراعاة التدابير التي تراعي الفوارق الجنسية وتصميم الاستجابة لاحتياجات الفئات المستضعفة المحتملة ضمن القوى العاملة، بما في ذلك المهاجرين.

2. تعزيز السلامة والصحة في مكان العمل

- أ. تحديد ومنع وتخفيف مخاطر تعرض العمال للعدوى من شخص لآخر وبما في ذلك الأسطح أو المواد الملوثة عن طريق تنظيف الأسطح (مثل المكاتب والطاولات) والمواد (مثل مقابض الأبواب والهواتف ولوحات المفاتيح) بالمطهرات بشكل منتظم واتباع [الإرشادات](#) ذات الصلة المقدمة من قبل منظمة الصحة العالمية (WHO).
- ب. اعتماد تدابير جديدة تتعلق بالسلامة والصحة المهنية واتباع الإرشادات التوجيهية للهيئة الصحية بدقة للحد من خطر انتقال العدوى. يمكن أن يشمل ذلك بروتوكولات التنظيف الجديدة وأماكن غسل اليدين وتدابير التعقيم الأخرى مثل توفير معقم اليدين.
- ج. يجب وضع أماكن غسل اليدين أو المطهرات بالقرب من جميع المراحيض ومرافق العيادات الصحية ومداخل المباني وقاعات الاجتماعات والمقاصف ويجب تشجيع جميع الموظفين على ممارسة غسل اليدين بشكل منتظم وفعال. قد تشمل التدابير الأخرى توزيع الكمامات أو غيرها من معدات الحماية الشخصية (PPE) حسب الحاجة، والتي يجب أن تكون مصحوبة بتعليمات للاستخدام المناسب والتخلص منها. تأكيد أهمية [النظافة الصحية الخاصة بالجهاز التنفسي](#) في مكان العمل من خلال عرض الملصقات مع تدابير الاتصال والتوجيه الأخرى ومراجعة [إرشادات](#) منظمة الصحة العالمية بشأن الاستخدام السليم والتخلص من الكمامات.
- د. التأكد من توفر ما يكفي من المطهرات والكمامات والقفازات وغيرها من معدات الوقاية الشخصية في مكان العمل وسكن العمال (إذا كان ذلك ممكناً) إذا كانت الموارد محدودة أو منقطعة، يجب تحديد مصادر بديلة والتواصل مع الجهات الحكومية والجمعيات المعنية للحصول على الدعم.
- هـ. إجراء فحص لدرجة حرارة العمال في جميع مداخل أماكن العمل ويجب عزل أي شخص يعاني من الحمى، وإنفاذ بروتوكولات الصحة العامة فيما يتعلق بالتنشيط وكيفية ومكان توفر الرعاية الطبية اللازمة.
- و. نشر المعلومات حول فيروس كورونا، والحالة الصحية للعمال المهاجرين وتعليمات الشركة ذات الصلة لجميع الوحدات والأفراد المسؤولين عن تنسيق استجابات الحماية.

ز. التأكد من أن العيادات الطبية في مكان العمل والطاقم الطبي مجهزون كلياً للاستجابة للأزمة وإدراك جميع التدابير الوطنية وغير الوطنية المعتمدة للحد من انتشار الفيروس والتأكد من أن الطاقم الطبي لا يستجيب فقط لاحتياجات الصحة البدنية للعمال ولكن صحتهم العقلية أيضاً، من أجل تخفيف مشاعر التوتر والقلق (انظر أدناه).

ح. ضمان تدابير الصحة والسلامة الخاصة للعاملين في الخطوط الأمامية، بما في ذلك العاملين على الصحة والعاملين في قطاع الرعاية، على سبيل المثال في مجتمعات التقاعد أو رعاية المسنين.

3. تخفيف التوتر والقلق المرتبط بفيروس كورونا

أ. قد يواجه العمال المهاجرون مستويات عالية من التوتر والقلق المرتبط بفيروس كورونا نتيجة لعزلهم وبعدهم عن وطنهم وعائلاتهم وشبكات الدعم. وقد يخافون أيضاً من الترحيل إذا فقدوا وظائفهم وتصاريح العمل أو إذا أصيبوا بالفيروس. لذا يوصى أصحاب العمل بشدة على مراعاة نقاط الاستضعاف الخاصة بالعمال المهاجرين واتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجة الإجهاد والقلق المرتبطين بذلك. قد يشمل ذلك الإحالات إلى الدعم النفسي والاجتماعي وخدمات الاستشارة والخطوط الساخنة وبإمكان أصحاب العمل أيضاً تسهيل الاتصال بالخدمات القنصلية ومنظمات المجتمع المدني والهجرة.

ب. تتضمن تدابير تخفيف التوتر أيضاً مكافحة الشائعات وانتشار المعلومات المضللة أو الخاطئة التي تساهم في زيادة القلق من خلال التأكد (حيثما أمكن) من مشاركة الأخبار والمعلومات التي تم التحقق منها فقط مع الموظفين عبر لوحات الإعلانات والشبكة الداخلية ووسائل الاتصال الأخرى والاختار في الاعتبار مشاركة المستجدات الدورية للقوى العاملة (يوميًا أو أسبوعيًا) كممارسة جيدة.

ج. يجب على أصحاب العمل أيضاً ضمان وصول العمال المهاجرين إلى خدمات الإنترنت في المساكن من دون عوائق من أجل الحفاظ على اتصال منتظم مع عائلاتهم وأحبائهم في وطنهم.

د. مراجعة [الإرشادات](#) العامة بشأن التعامل مع الإجهاد المرتبط بفيروس كورونا والذي قدمته منظمة الصحة العالمية.

4. ضمان حصول الجميع على الرعاية الصحية والتأمين

أ. من المرجح أن يواجه العمال المهاجرون بشكل عام وخاصة أولئك الذين هم في أوضاع غير نظامية عوائق في الوصول إلى الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية خلال الأزمة الحالية وقد لا يكون لديهم تأمين صحي ونتيجة لذلك قد يكونوا مترددين في طلب الرعاية الطبية بسبب التكلفة، خاصة في الحالات المكلفة. وكما هو مذكور أعلاه، قد يمنع الخوف من الترحيل أيضاً عن الحصول على الرعاية الطبية وقد يمنع الخوف من الوصم أو التمييز في حالة النتيجة الإيجابية لفحص الفيروس.

ب. ستؤدي هذه الحواجز ككل إلى تفاقم انتشار فيروس كورونا خاصة في مجتمعات المهاجرين. وعلى المدى القصير والمتوسط يشكل هذا خطراً أكبر على الصحة العامة وعليه ينبغي معالجته.

ج. للحد من الحواجز اللغوية الشائعة يجب على أصحاب العمل ضمان وصول العمال المهاجرين إلى المترجمين الذين يمكنهم مرافقتهم في الزيارات الطبية أو المستشفيات. في الدول التي توصي الهيئات الصحية العامة بها بالاتصال برقم مجاني بدلاً من زيارة مستشفى أو عيادة، يجب التأكد من أن العمال المهاجرين بإمكانهم التواصل مع المهنيين الطبيين وقدرتهم على استخدام هذه الوسائل.

5. ترتيبات العمل وفقاً للوضع الراهن

أ. إذا استمر العمل أثناء الوباء يجب الاختار في الاعتبار تنفيذ ترتيبات عمل مرنة واتخاذ تدابير لتحديد الموظفين الأساسيين وغير الأساسيين. في الحالات التي يكون فيها العمل خارج الموقع ممكناً، يسمح للموظفين بالعمل من المنزل (مثل العمل عن بُعد) أو اعتماد ساعات عمل مرنة. سيكون الأخير مهماً لجميع العمال بما في ذلك المهاجرين، الذين قد يضطرون لمواجهة إغلاق المدارس والحضانات بتوفير رعاية وتعليمات إضافية لأطفالهم. تساعد ساعات العمل المرنة أيضاً على دعم الموظفين الذين يتحملون مسؤوليات رعاية أعضاء الأسرة الآخرين مثل الأجداد أو الآباء المسنين أو الأشقاء الذين قد يتم تقييد استقلاليتهم وقدرتهم على رعاية أنفسهم بسبب التدابير التي تحد من الحركة، بما في ذلك الحجر الصحي.

ب. بالنسبة للعمال الذين يستمرون في العمل في موقع العمل، قد تتضمن ترتيبات العمل المرنة تقليل أعباء العمل ومشاركة الوظائف وتعديل عمل المناوبة لاستيعاب تغييرات الجدولة المؤقتة. يمكن أيضاً استخدام مستحقات الإجازة مدفوعة الأجر (على سبيل المثال، إجازة مرضية أو شخصية أو رعاية طارئة) على أنها حلول قصيرة المدى على الرغم من أن العديد من العمال المهاجرين - خاصة أولئك الذين ينتمون إلى الفئات منخفضة المهارات - قد تكون هذه الاستحقاقات محدودة.

ج. تنفيذ التدابير في مكان العمل لتعزيز التباعد الاجتماعي للحد من انتقال العدوى من شخص لآخر. قد يشمل ذلك إعادة ترتيب محطات العمل لضمان وجود مساحة كافية بين الموظفين وحظر الاجتماعات الشخصية. قد يقوم أصحاب العمل بتعديل ترتيبات العمل بحيث يكون لديهم عدد أقل من الموظفين في مكان العمل في نفس الوقت (على سبيل المثال من خلال العمل بنظام المناوبات أو ترتيبات الأخرى).

د. بالإضافة إلى ذلك، إذا كان الموظفين ينتقلون حالياً عن طريق وسائل النقل العام، يجب على أصحاب العمل شرح جميع القواعد التي أدرجتها الحكومة فيما يتعلق باستخدام وسائل النقل العام أثناء الأزمات بوضوح، وتنظيم (إن أمكن) أوقات وصول ومغادرة مرنة لتقليل التنقل خلال الفترات المزدحمة بشكل خاص أو توفير وسائل نقل بديلة (مثل الحافلات الخاصة) تحد من المخالطة أثناء التنقلات اليومية. إذا تم توفير وسائل النقل الخاصة يجب التأكد من أنها تتوافق مع جميع المتطلبات والبروتوكولات ذات الصلة بالصحة.

6. تهيئة الظروف المعيشية للعمال المهاجرين

أ. بالنسبة للعمال بمن فيهم المهاجرين الذين يعيشون في أماكن سكن مملوكة أو يتم ادارتها من قبل أصحاب العمل فإنه يجب على أصحاب العمل التأكد من أن ظروف العمال المعيشية آمنة وصحية وتعكس المتطلبات الحالية للتباعد الاجتماعي.

ب. يمكن أن يشمل ذلك إعادة تنظيم ترتيبات المعيشة لتقليل عدد العمال الذين يتشاركون الغرفة نفسها أو تعديل جداول تناول الطعام للحد من أو وقف استخدام المطابخ أو المقاصف (الأمر الذي قد يتطلب بدوره توفير وسائل أخرى للطهي). وبالمثل قد تكون هناك حاجة إلى قيود مماثلة لتنظيم استخدام الدش للاستحمام أو مرافق النظافة الشخصية الأخرى عندما تكون محدودة العدد.

ج. في الحالات التي يتعذر فيها تعديل ترتيبات المعيشة في أماكن سكن العمال بسهولة، يجب على أصحاب العمل التفكير في استئجار سكن مؤقت إضافي (على سبيل المثال، الفنادق أو دور الضيافة أو النزل) للالتزام ببروتوكولات التباعد الاجتماعي الجديدة.

د. من الضروري أن يستمر العمال الذين يعيشون في أماكن سكن مملوكة أو يتم ادارتها من قبل أصحاب العمل في الحصول على مياه الشرب والغذاء والكهرباء والاحتياجات الأساسية الأخرى خلال ظروف الحجر الصحي أو العزل أو تقييد الحركة. وبالمثل ينبغي أن يضمن صاحب العمل حصولهم على خدمات الطوارئ والخدمات الصحية ويجب توعية جميع الموظفين المشاركين في إدارة السكن، بما في ذلك حراس الأمن بجميع هذه المتطلبات.

هـ. في الحالات التي فرضت فيها الجهات الرسمية قيوداً على التنقل ووضعت قيوداً بشأن العدد الأقصى للتجمعات العامة والخاصة قد يُطلب من أصحاب العمل تقييد وصول الزائرين إلى سكن العمال.

و. يجب استخدام سجلات بشأن تنفيذ الإجراءات الاحترازية كقيد التاريخ والوقت الذي تم فيه استخدام المطهر أو تم تنظيف المكان ومن قبل من. سيوفر ذلك للإدارة طريقة مباشرة لضمان المتابعة والتنفيذ، وقد تكون هناك حاجة أيضاً إلى معدات تنظيف ومطهرات إضافية (مثل الكلور) وقد يحتاج عمال التنظيف إلى التدريب على التدابير الجديدة والاستخدام الصحيح للمطهرات.

ز. يجب على أصحاب العمل أيضاً الترتيب لعزل الموظفين الذين لديهم أعراض فيروس كورونا عن الآخرين في سكن العمال (بما في ذلك الغرف المنفصلة ومرافق الحمام) بشكل فعال ووضع تدابير لضمان تلقيهم المساعدة الطبية.

ح. يجب اتخاذ تدابير إضافية من قبل أصحاب العمل الذين تقع أماكن عملهم وعملياتهم في مواقع نائية أو منعزلة وحيث يكون الوصول إلى المرافق الصحية والبنية التحتية محدود. وهذا يشمل المناجم الصناعية والصغيرة والمزارع وسفن الصيد وعمال النقل. لمعرفة التدابير المتعلقة بالعمالة المنزلية انظر أدناه.

ك. أصحاب العمل مسؤولين عن العمال المهاجرين الذين يعيشون في مساكن طرف ثالث، قد يحتاجون إلى الدعم خاصة في حالات تعرضوا لتهديدات بالإخلاء لأنهم غير قادرين على دفع الإيجار بسبب تباطؤ الإنتاج أو إغلاق مكان العمل وما ينجم عن ذلك من خسارة في الدخل. يُوصى أصحاب العمل حيثما أمكن، على إشراك أصحاب الطرف الثالث أو الملاك أو شركات إدارة الممتلكات المناسبة لتنفيذ تدابير التسهيل لمنع عمليات الإخلاء.

ي. في حالة تعرض العمال لخفض المرتبات الناتجة عن إغلاق أماكن العمل أو التباطؤ، يوصى أصحاب العمل في اتخاذ تدابير استثنائية بما في ذلك التغطية المؤقتة لتكاليف الإقامة وتوفير الطعام المجاني في مكان العمل أو مقصف المسكن.

7. حماية حقوق العمال المهاجرين في أوقات الأزمات

- أ. من الضروري أن يلتزم أصحاب العمل بجميع القوانين واللوائح والاتفاقات ذات الصلة بظروف العمل والالتزام بها.
- ب. وهذا يشمل التدابير بشأن ساعات العمل ووضع شروطا محددة (بما في ذلك القيود) على العمل الإضافي. في ظل الظروف الحالية قد يكون من الضروري وخاصة لمزودي لخدمات الأساسية، مراقبة ساعات العمل عن كثب أكثر من المعتاد للتأكد من أن العمال لا يعملون ساعات عمل طويلة إضافية بل ويتمتعون بفترات الراحة اليومية والأسبوعية الضرورية.
- ج. يجب تذكير أصحاب العمل بأن العمل الإضافي والقسري مجذور جداً وأن الثغرات أو النقص الحالي في العمال والقيود المؤقتة على التوظيف أو التدابير الأخرى التي تمنع أصحاب العمل من توظيف عمال جدد لا تبرر العمل الإضافي القسري. وهذا يشمل العمال المهاجرين الذين قد يكونوا أكثر عرضة للتهديدات بالعمل لساعات أطول ويترددون في الرفض.
- د. في حالة وجود فائض في عدد العمال وتسريحهم، من الضروري أن يفي أصحاب العمل بالتزاماتهم بموجب القوانين واللوائح ذات الصلة، بما في ذلك المتطلبات القانونية المتعلقة بفترات الإشعار والتعويض. وفيما يتعلق بالعمال المهاجرين، قد يشمل ذلك أيضاً مسؤوليات صاحب العمل المتعلقة بالمساعدة في عملية المغادرة.
- هـ. يجب تقييد حرية تنقل العمال المهاجرين عند الضرورة فقط بغرض منع انتشار الفيروس ومن المهم أن يتم إبلاغه للعمال المهاجرين بوضوح. ويجب ضمان وصول المباشر للعمال المهاجرين إلى مستندات هويتهم ووثائق السفر الخاصة بهم في أي وقت.

8. دفع الأجور والرفاه الاقتصادي للعمال المهاجرين

- أ. يتكبد العمال المهاجرين غالباً ديوناً مالية لدفع تكاليف توظيفهم، وبالتالي يعتمدون على دخل منتظم وفي الوقت المناسب أثناء العمل في الخارج. يمكن أن يكون لعدم دفع الأجور بسبب توقف الإنتاج أو عمليات التسريح آثار سلبية شديدة على سبل عيش المهاجرين وأسرهم. قد يبحث العمال المهاجرون الذين لا يعملون، أو يعملون بشكل أقل بسبب انخفاض الطلب عن فرص بديلة للحصول على الدخل.
- ب. بذل كل الجهود لدعم العمال المهاجرين مالياً من خلال استمرار دفع الأجور خلال جائحة فيروس كورونا. عند حدوث ظروف الصعوبات المالية على أصحاب العمل استشارة هيئات العمل والجهات المعنية لاتخاذ التدابير التي تراعي المصالح المثلى لجميع الموظفين. قد يشمل ذلك الإجازة عن العمل كإجراء للاحتفاظ به وتخفيف الوطأة. يجب أن تعطى الأولوية للاحتفاظ بالعمال المحتاجين حيثما أمكن، بمن فيهم العمال المهاجرين الذين لا يمكنهم العودة إلى ديارهم أو الذين هم في وضع صعب مالي أو اجتماعي.
- ج. عندما يتم اكتشاف دفع العمال المهاجرين للرسوم والتكاليف المتعلقة بالتوظيف، تقع على عاتق صاحب العمل مسؤولية ضمان تعويضهم بذلك سواء أن تم تسريحهم أم لا، أو كانوا في إجازة عن العمل أو يعملون.

9. وصول العامل المهاجر للحماية الاجتماعية بما في ذلك الضمان الاجتماعي

- أ. تحديد طرق لدعم تدابير الحماية الاجتماعية الحكومية (حيثما اتاحت) بما في ذلك الإعانات المقدمة للعمال للوصول إلى التأمين الصحي والتأمين ضد البطالة. يوصى أصحاب العمل على النظر في الظروف الفريدة التي تواجه العمال المؤقتين أو العرضيين وكذلك أولئك في الاقتصاد غير الرسمي ولا سيما العمال المهاجرين الذين قد يكونون في وضع غير قانوني، واتخاذ خطوات لتنظيم وضع هؤلاء العمال عند الامكان، ويجب أن يتم ذلك بالرغم من أن الخدمات المتعلقة بالتأشيرة قد تكون مقيدة أو معلقة مؤقتاً بسبب الأزمة.
- ب. في حالة مرض العامل أو أسرته بفيروس كورونا، على أصحاب العمل الوضع في الاعتبار ضمان (وتمديد) إجازة مرضية مدفوعة الأجر، خاصة بالنسبة للنساء اللاتي غالباً ما يقدمن الرعاية الأولية. سيضمن ذلك تأمين الدخل ليس فقط للمرضى ولكن لأولئك الذين يرعون الأطفال أو المسنين أو أفراد الأسرة الآخرين.

10. تدابير للتعامل مع نقاط الضعف الفريدة للعمالة المنزلية

- أ. يجب على أصحاب العمل الخاص أن يهتموا لنقاط الاستضعاف الفريدة التي تواجهها العمالة المنزلية المهاجرة والتي قد تواجه مستويات عالية من العزلة وتفتقر إلى الوصول إلى الخدمات والحماية لعلمهم في منازل خاصة.
- ب. قد تواجه العمالة المنزلية أثناء الأزمة الصحية ضغوطاً إضافية ناجمة عن التدابير التي اعتمدها الجهات الرسمية لتقييد التنقل. من ناحية يواجه العديد من الأفراد والأسر فترات طويلة في المنزل تحت الحجر الصحي أو العزلة الذاتية مما قد يعرض العمالة المنزلية للتسريح وفقدان الوظائف ومن ناحية أخرى قد يواجه مقدمي الرعاية الذين يتم إبقائهم ساعات عمل طويلة ومسؤوليات رعاية إضافية بالإضافة إلى التعليق غير المصرح به لوقت الراحة أو الاستحقاقات.
- ج. يوصى أصحاب العمل على تبني إجراءات السلامة والصحة الجديدة في منازلهم وهذا يشمل توعية العمالة المنزلية حول التدابير الوقائية والنظافة والصحية المتوافقة مع توصيات منظمة الصحة العالمية وتزويد العمالة بالكمامات والقفازات والصابون والماء ومعقم اليدين الذي يحتوي على الكحول ويجب أيضاً مناقشة تدابير التباعد الاجتماعي، على سبيل المثال عند القيام بالتسوق.
- د. إذا كان أحد أفراد الأسرة مريضاً يجب التأكد من إبلاغ جميع أفراد الأسرة بما في ذلك العمالة المنزلية واتخاذ خطوات فورية لحماية صحتهم وسلامتهم.
- هـ. إذا لم تكن العمالة المنزلية المهاجرة تعيش في منزل صاحب العمل يجب عند ذلك مناقشة التنقل من وإلى العمل وتجنب الأماكن ووسائل النقل المزدحمة، وقد ينطوي ذلك على تغطية تكلفة سيارات الأجرة. إذا كانت الحركة مقيدة بسبب التدابير التي اعتمدها الجهات الرسمية، يجب النظر في الخيارات المتاحة للعمالة المنزلية بأن تسكن في منزل صاحب العمل لمواصلة تقديم الرعاية والخدمات.
- و. من الضروري أن تستمر العمالة المنزلية في التمتع بأيام الراحة الأسبوعية واستحقاقات الإجازة السنوية والإجازات المرضية وفقاً للقوانين ذات الصلة وأن يتم إبلاغ العمالة المنزلية بذلك. وفي حالة المرض يوصى مقدمي الرعاية على البقاء في المنزل وطلب الرعاية الطبية ولا يجوز خصم إجازة العمل لأسباب تتعلق بالصحة من رواتبهم.
- ز. كما يوصى أصحاب العمل على ضمان حصول العمالة المنزلية على تأمين صحي صالح في حالة احتياجهم للعناية الطبية أو العلاج في المستشفى. في بعض الدول قد يعني هذا دعم العمال للتسجيل في الضمان الاجتماعي، بينما في حالات أخرى يوصى أصحاب العمل على تقديم الدعم المالي للتأمين الصحي الخاص.
- ح. يجب على أصحاب العمل التأكد من حصول العمالة المنزلية على تأشيرة حديثة وتصريح إقامة ووثائق الهوية أخرى. في الحالات التي تنتهي فيها صلاحية هذه المستندات خلال الأزمة الحالية، يوصى أصحاب العمل بضرورة بدء عملية التجديد المبكر حيث قد تستغرق العملية وقتاً أطول من المعتاد.
- ي. يجب أن تكون جوازات السفر ووثائق الهوية الأخرى في حيازة العمالة المنزلية دائماً، وبالمثل يجب على أصحاب العمل ألا يصادروا أو يقيدوا الوصول إلى الهواتف المحمولة أو خدمة Wi-Fi لضمان قدرة العمال المهاجرين على التواصل مع أفراد أسرهم.

11. مكافحة التمييز العنصري والاستبعاد الاجتماعي أثناء الأزمة

- أ. اتخاذ الخطوات اللازمة لمنع ومعالجة التحيز أو التمييز العنصري أو الاستبعاد المرتبط بالعمال المهاجرين وفيروس كورونا. يمكن أن يشمل ذلك توفير تدريب إضافي وزيادة الوعي للعمال لتقليل الوصم المرتبط بالفيروس.
- ب. إنشاء آلية يمكن من خلالها للعمال الإبلاغ عن حوادث التحرش أو التمييز أو أي سلوك غير لائق إلى مشرفهم أو ممثل الموارد البشرية أو إدارتها، والتأكد من التعامل مع هذه التقارير بسرية. يجب معالجة جميع الحالات المؤكدة.

12. ضمان التوظيف الأخلاقي في فترات الأزمات

- أ. من الضروري أن يتم اتخاذ تدابير لضمان التوظيف الأخلاقي للعمال المهاجرين الشركات التي تستمر في العمل أثناء الأزمة. هذا مهم بشكل خاص في سياق قيود السفر الحالية والتي قد تؤدي إلى محاولة بعض شركات التوظيف غير الآمنة الالتفاف حول هذه التدابير، مما يعرض الباحثين عن عمل والمهاجرين لخطر أكبر.

ب. للتوظيف أثناء الوباء يوصى باستخدام تقنيات المقابلات عن بعد أو عبر الإنترنت أو الفيديو لتقليل السفر والاجتماعات الشخصية.

ج. يجب التأكد من عدم تحمل العمال المهاجرين أي تكاليف إضافية تتعلق بالفحوصات الصحية والوثائق الرسمية والعناية الواجبة.

د. بالنسبة للعمال المهاجرين الذين تم توظيفهم وسفرهم خلال الأزمة، يجب التأكد من وجود تدابير لضمان التباعد الاجتماعي وحماية صحة المهاجرين خلال جميع مراحل السفر. وهذا يشمل تقديم معلومات حول الاستخدام الصحيح لكمامات الوجه والقفازات وغيرها من معدات الوقاية الشخصية (PPE). يجب التأكد من مراعاة جميع اللوائح المحلية المتعلقة بالحجر الصحي وتوفير أماكن الإقامة والخدمات المناسبة عند الوصول.

ه. يوصى أصحاب العمل بالتأكد من أن أي توظيف بدأ قبل الأزمة والآن "قيد الانتظار" لا يؤدي إلى احتجاز الباحثين عن عمل من قبل جهات التوظيف لفترات غير محددة.

و. بالنسبة للشركات التي أغلقت أو ذات عمليات منخفضة، يوصى بوضع خطط عمل الآن لضمان التوظيف الأخلاقي في أعقاب الأزمة فور استئناف الإنتاج والخدمات الكاملة. سيكون هذا أمراً فعالاً في مواجهة الضغوط المتوقعة للعودة إلى "العمل كالمعتاد" في أسرع وقت ممكن. يجب الأخذ في الاعتبار توقع احتياجات التوظيف بناءً على تأثير فيروس كورونا وظروف سوق العمل المحلية المحتملة بعد الأزمة.

13. مغادرة العمال المهاجرين خلال الجائحة

أ. في الحالات التي تنطوي على مغادرة العمال المهاجرين، يجب تنظيم ودفع جميع تكاليف السفر لبلدان العمالة.

- التنسيق مع شركات التوظيف بموجب الالتزامات التعاقدية القائمة والتماس الدعم من منظمات المجتمع المدني، حسب الحاجة.
- شرح قواعد السلامة التي تنطبق أثناء السفر وبعده (مثل الحجر الإلزامي عند الوصول) وإبلاغ العمال المهاجرين بأنهم لا يعاقبون على المغادرة.
- توفير مستلزمات سفر صحية للعمال المهاجرين.

ب. في الحالات التي تنطوي على الباحثين عن عمل الذين تم توظيفهم ولكن لم يتمكنوا من السفر بسبب الوباء يجب التنسيق معهم لتنظيم ودفع تكاليف السفر للعودة إلى بلدانهم.

ج. التشاور مع الحكومة وشركات التوظيف والمؤسسات الأخرى ذات الصلة (في حالة عدم توفر خيارات أخرى) إمكانية فتح واستخدام السندات الموضوعية كضمانات أثناء توظيف العمال المهاجرين. أيضاً التواصل مع السفارات وشركات التوظيف لاستعلام حول إمكانية استخدام أموال رعاية المهاجرين حيثما وجدت.

14. التواصل مع العمال المهاجرين

أ. أثناء الأزمات تعد قنوات الاتصال والحوار المفتوحة ضرورية لضمان عدم سقوط العمال (وخاصة العمال المستضعفين) في فجوات التوظيف والحماية الاجتماعية. يوصى أصحاب العمل (والمشترين) على إنشاء واستدامة وسائل اتصال جديدة بين جميع الأطراف ذات الصلة، بما في ذلك العمال وشركات التوظيف.

ب. يجب أن تتقل قنوات الاتصال الجديدة المعلومات المتعلقة بفيروس كورونا للعمال، بمن فيهم المهاجرين. يجب على أصحاب العمل النظر في ملاحظات العمال المهاجرين بشكل منتظم بمن فيهم الرجال والنساء من جميع الجنسيات لفهم احتياجاتهم ومخاوفهم ويجب أن تؤخذ هذه الاحتياجات والمخاوف في عين الاعتبار عند تصميم الاستجابة للأزمة.

ج. يجب إعلام الموظفين والموظفين لدى طرف ثالث الموجودين في مكان العمل بأن أي شخص تظهر أعراض فيروس كورونا، بما في ذلك الحمى والسعال الجاف أو صعوبة التنفس، يجب أن يعزل نفسه في المنزل ويلتزم بالعناية الطبية المناسبة. يجب على أصحاب العمل اتخاذ خطوات إضافية للتأكد من أن العمال المهاجرين يتلقون هذه المعلومات ويفهمونها (يفضل التواصل بلغتهم). وبالنسبة للعمال في مكان العمل الذين يتم توظيفهم بواسطة طرف ثالث، يجب إنشاء قنوات اتصال مستمرة مع شركاء الأعمال المعنيين لضمان استجابة مكثفة ومنسقة.

د. عند تقديم التوجيه والتدريب للعمال حول تدابير الصحة والسلامة المهنية الجديدة وفيروس كورونا، بإمكان أصحاب العمل استخدام المنشورات التعليمية والملصقات ووسائل الإعلام المرئية الأخرى. عندما تكون هذه المنشورات كتابية، يجب ترجمتها إلى جميع اللغات

المتمثلة في مكان العمل وضمان تزويد العمال بتوجيهات واضحة حول متى وأين وكيف يطلبون المساعدة الطبية متى ما لزم، بما في ذلك عناوين وأرقام هواتف المستشفيات والعيادات المحلية والهيئات الصحية وخطوط الطوارئ الساخنة والمساعدة في النقل الآمن إلى المرافق الطبية حيثما أمكن.

ه. يجب أن تشمل اتصالات أصحاب العمل أيضاً: (1) دعم العمال المهاجرين من خلال تقديم المشورة والمساعدة والمعلومات القانونية والإدارية الحديثة في الحالات التي تتأثر فيها وظائفهم (2) مساعدتهم على اتخاذ القرارات بشأن مستقبلهم (3) توفير المستندات اللازمة إذا اضطروا لمغادرة مكان العمل.

و. يجب على أصحاب العمل التأكد أيضاً من إعلام جميع العمال الذين يقيمون في سكن صاحب العمل بجميع متطلبات النظافة الجديدة من خلال الوسائل الشفهية والكتابية (جلسات التوعية والاجتماعات والمنشورات ولوحات الإعلانات) وأن يتم الالتزام بها بالكامل، ويشمل ذلك موظفي الدعم الموجودين في سكن العمال مثل عمال النظافة والطباخين، إلخ.

15. تعزيز حماية المهاجرين من خلال رصد الالتزام وضرورة سلسلة الامداد

أ. قد ترغب العلامات التجارية والمشتريين العالميين في اعتماد تدابير سياسية مؤقتة للحد من تأثير فيروس كورونا على عملياتهم وسلاسل الامداد الخاصة بهم، وتعزيز حماية العمال في سلسلة الامداد الخاصة بهم بما في ذلك المهاجرين. قد تشمل هذه التدابير التزامات جديدة للعديد من القضايا الموضحة أعلاه، بما في ذلك تعزيز السلامة والصحة المهنيين والحصول على الرعاية الصحية وضمانات الأجور وسبل العيش والحماية الاجتماعية، فضلاً عن التدابير الخاصة المتعلقة بترتيبات العمل، وساعات العمل وظروف المعيشة.

ب. يوصى المشتريين بتعزيز التزامات السياسة الجديدة عند اعتمادها مع المراقبة الإضافية وضمان التزام الموردين وتنفيذهم. ومع ذلك نظراً لقيود السفر الحالية قد لا تكون الأشكال التقليدية لرصد الالتزام على سبيل المثال، عمليات المراجعة الاجتماعية في مكان العمل ممكنة أو مستحذة. في هذه الحالة يجب على أصحاب العمل اعتماد آليات لرصد الالتزام الجديدة والنظر في تنفيذ التدابير ذات الصلة لتعزيز حماية العمال، بما في ذلك استخدام الخطوط الساخنة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ووسائل التواصل الاجتماعي. كما يوصى بنشر التوعية للعمال المهاجرين حتى من مسافة بعيدة وضمان قدرتهم على الإتصال بمزودي الخدمات المحليين والمساعدة في حالات الطوارئ من خلال الهاتف أو الإنترنت.

16. موارد إضافية

منظمة العمل الدولية واليونسيف وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، [السياسات الملائمة للأسرة والممارسات الجيدة الأخرى في مكان العمل في سياق فيروس كورونا: الخطوات الرئيسية التي يمكن لأصحاب العمل اتخاذها، 27 مارس 2020.](#)

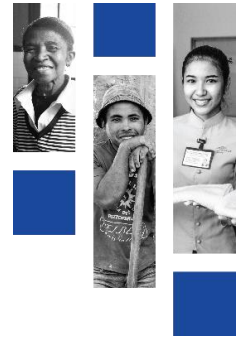
المنظمة الدولية للهجرة: [معلومات حول فيروس كورونا وكيفية حماية نفسك بلغات متعددة، بدون تاريخ.](#)

المنظمة الدولية للهجرة (CREST): [فيروس كورونا يضع العمال المهاجرين في أوضاع شديدة الضعف.](#)

موقع استجابة المنظمة الدولية للهجرة (CREST) لفيروس كورونا: <https://crest.iom.int/covid-19-response>

المنظمة الدولية للهجرة (PROMISE): [نصائح لأصحاب العمل حول العمالة المنزلية خلال جائحة فيروس كورونا](#)

: [نصائح للعمال المهاجرين الذين تتأثر وظائفهم بسبب جائحة فيروس كورونا \(PROMISE\)](#) المنظمة الدولية للهجرة



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