



COVID-19: Wskazówki dla pracodawców i przedsiębiorstw dotyczące ochrony migrantów zarobkowych w czasie trwającego kryzysu zdrowotnego

Wersja 2.0 – 26 maja, 2020

Podczas pandemii COVID-19 pracodawcy i przedsiębiorcy odgrywają kluczową rolę w ochronie migrantów zarobkowych oraz ich społeczności. Wielu z nich zapewnia kluczową opiekę, usługi oraz towary opierając się w dużym stopniu na zatrudnionych cudzoziemcach. Wśród migrantów zarobkowych są pielęgniarki i pielęgniarze, lekarki i lekarze a także inni pracownicy służby zdrowia będący obecnie linią frontu w walce z epidemią COVID-19. Są to również pracownicy sektora transportowego, rolniczego czy sprzedaży detalicznej, dzięki którym w miastach i miejscowościach mamy dostęp do żywności i innych niezbędnych produktów. Ten poradnik został stworzony w celu wspierania pracodawców w efektywnym reagowaniu na wpływ COVID-19 i wzmacnianiu ochrony migrantów zarobkowych w łańcuchach dostaw i działalności przedsiębiorstw.

Dyrektor Generalny IOM Antonio Vitorino

Disclaimer: Opinie wyrażone w tym dokumencie są opiniami autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji (IOM) lub państw członkowskich IOM. Zastosowane oznaczenia i prezentacja materiałów w całym raporcie nie implikują wyrażenia jakichkolwiek opinii ze strony IOM dotyczących statusu prawnego jakiegokolwiek kraju, terytorium, miasta lub obszaru lub jego władz, ani dotyczących jego granic

Niniejszy dokument zawiera wstępne wskazówki dla pracodawców, które mają za zadanie wesprzeć ich w obliczu kryzysu zdrowotnego wywołanego przez COVID-19. Poradnik w szczególności doradza w kwestiach tworzenia skutecznej ochrony migrantów zaorobkowych w działalności pracodawcy a także w łańcuchach dostaw. Jest to dokument stworzony z myślą o pracodawcach ale jest również przydatny dla międzynarodowych przedsiębiorstw. Jest to „żywy dokument” i będzie on regularnie aktualizowany przez czas trwania pandemii.

1. Ogólne uwagi dotyczące poprawy ochrony migrantów zarobkowych

Wszyscy pracownicy powinni być traktowani z równością, godnością i szacunkiem, bez względu na płeć i status migracyjny. Zdrowie, dobre samopoczucie i bezpieczeństwo wszystkich pracowników, w tym migrantów zarobkowych, zawsze powinny być priorytetem pracodawcy, w szczególności podczas kryzysu zdrowotnego wywołanego przez COVID-19. Firmy mają obowiązek szanowania praw człowieka i zaspokajania podstawowych potrzeb wszystkich pracowników, zwłaszcza tych związanych ze zdrowiem.

- a. Pracodawcy muszą monitorować i spełniać wszystkie wymagania ustanowione przez centralne i lokalne władze dotyczące środków zdrowia publicznego a także zapewnić, że najważniejsze informacje są komunikowane pracownikom.
- b. Pracodawców zachęca się do współpracy i szukania wsparcia w odpowiednich stowarzyszeniach (biznesowych, handlowych, pracodawców), które dzielą się informacjami, wnioskami i zalecanymi krokami w celu rozwiązania kryzysu poprzez wspólne działanie.
- c. Należy zweryfikować istniejące procedury oraz środki BHP w miejscu pracy i (o ile to zasadne) w miejscu zakwaterowania pracowników, a następnie określić ich najpilniejsze potrzeby. Przy definiowaniu potrzeb swoich pracowników należy pamiętać, aby wziąć pod uwagę m.in. płeć (gender sensitive measures), tak aby uwzględnić potencjalnie wrażliwe grupy, w tym migrantów.

2. Zwiększenie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy

- a. Należy identyfikować, zapobiegać i ograniczać ryzyko związane z narażeniem pracowników na infekcje przenoszone pomiędzy osobami a także ograniczać kontakt z zainfekowanymi powierzchniami lub przedmiotami poprzez czyszczenie powierzchni (np. biurek i stołów) oraz przedmiotów (np. klamek, telefonów i klawiatur) środkami dezynfekującymi. Należy postępować zgodnie z odpowiednimi [wskazówkami](#) Światowej Organizacji Zdrowia (WHO).
- b. Aby ograniczyć ryzyko infekcji, należy wdrożyć nowe lub dostosować istniejące środki bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy i postępować zgodnie z wytycznymi władz dotyczącymi zdrowia. Może to obejmować nowe procedury czyszczenia, stworzenie stanowisk do mycia rąk i / lub inne środki sanitarne, np. zapewnienie środków dezynfekujących do rąk.
- c. Stanowiska mycia rąk i dezynfekcji powinny znajdować się w pobliżu wszystkich toalet, obiektów służby zdrowia (health clinic facilities), wejść do budynków, miejsc spotkań i stołówek. Wszyscy pracownicy oraz kontrahenci muszą być zachęceni do regularnego i dokładnego mycia rąk. Inne środki mogą obejmować dystrybucję maseczek lub innego sprzętu ochrony indywidualnej, który powinien zawierać instrukcję prawidłowego użytkowania oraz utylizacji. Sprzęt ochrony indywidualnej należy traktować ma funkcję uzupełniającą i nie powinno zastąpić mycia rąk. Warto promować [higienę dróg oddechowych](#) w miejscu pracy poprzez wywieszanie plakatów w połączeniu z innymi środkami komunikacji i wskazówkami. Należy zapoznać się z [wytycznymi](#) WHO dotyczące właściwego stosowania i utylizacji maseczek.

- d. Należy upewnić się, że istnieją wystarczające zapasy środków do dezynfekcji rąk, masek, rękawiczek i innych środków ochrony indywidualnej, zarówno w miejscu pracy, jak i w miejscu zakwaterowania pracowników (jeśli dotyczy). Jeśli dostawa jest ograniczona lub przerwana, należy zidentyfikować alternatywne źródła i skontaktować się z odpowiednimi władzami i stowarzyszeniami branżowymi w celu uzyskania wsparcia.
- e. Należy zastanowić się nad wdrożeniem badania temperatury pracowników przy wszystkich wejściach do miejsca pracy. Każda osoba, która ma gorączkę, powinna zostać odizolowana, a protokoły zdrowia publicznego powinny zostać wdrożone i powinny informować o tym jak i gdzie szukać pomocy medycznej.
- f. Należy rozpowszechniać najnowsze informacje o COVID-19, sytuacji zdrowotnej pracowników oraz o istotnych wytycznych firmy wśród wszystkich oddziałów i osób odpowiedzialnych za koordynację ochrony pracowników.
- g. Należy upewnić się, że lecnice w miejscu pracy i personel medyczny są dobrze przygotowani do reagowania na COVID-19 i inne choroby zakaźne, są świadomi wszystkich środków krajowych przyjętych w celu powstrzymania rozprzestrzeniania się wirusa. Należy upewnić się, że procedury i protokoły są wdrażane we współpracy z lokalną służbą zdrowia. Należy zapewnić, aby personel reagował nie tylko na potrzeby pracowników w zakresie zdrowia fizycznego, ale także na ich zdrowie psychiczne, tak aby łagodzić odczuwanie stresu i lęku (patrz poniżej).
- h. Należy zapewnić specjalne środki ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracownikom na linii frontu, w tym pracownikom służby zdrowia i osobom pracującym w sektorze usług opiekuńczych, na przykład w ośrodkach opieki dla osób starszych. Biorąc pod uwagę specyfikę ich pracy, powinny być wdrożone szczegółowe wytyczne dla pracowników na linii frontu walki z COVID-19.
- i. Należy zapewnić, że dane dotyczące zdrowia są zbierane podczas pandemii są surowo traktowane jako poufne i nie są udostępniane żadnym stronom bez uzyskania pisemnej i świadomej zgody pracownika, chyba że jest to wymagane prawnie.

3. Łagodzenie stresu i lęku związanego z COVID-19

Migranci zarobkowi mogą doświadczać podwyższonego poziomu stresu i lęku związanego z COVID-19, ponieważ są oni odizolowani i oddaleni od swoich domów, rodzin i sieci wsparcia. Mogą również obawiać się deportacji w przypadku utraty pracy/pozwolenia na pracę lub w przypadku zarażenia się wirusem. Pracodawcy powinni uwzględnić i odnieść się do szczególnej podatności na niebezpieczeństwo migrantów zarobkowych oraz stresu i lęku z nią związanych.

- a. Może to obejmować ustanowienie działań wsparcia psychospołecznego w miejscu pracy, skierowanie ich po pomoc psychologiczną lub do skorzystania z infolinii.
- b. Pracodawcy mogą również spróbować ułatwić kontakt z urzędami konsularnymi, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego i diasporami.
- c. Łagodzenie stresu może również wiązać się ze zwalczaniem nieprawdziwych informacji, które przyczyniają się do wzrostu lęku. Jeśli to możliwe, należy upewnić się, że jedynie zweryfikowane wiadomości i informacje są udostępniane pracownikom za pośrednictwem tablic ogłoszeń, intranetu i innych środków komunikacji. Jako dobrą praktykę, można rozważyć wprowadzenie regularnych spotkań informacyjnych dla pracowników (codziennie lub co tydzień).
- d. Pracodawcy powinni również zapewnić pracownikom stabilny dostęp do internetu w celu utrzymania regularnego kontaktu z członkami rodziny i bliskimi w domu.
- e. Należy zapoznać się z ogólnymi [wytycznymi](#) dotyczącymi radzenia sobie ze stresem związanym z COVID-19 opublikowanymi przez Światową Organizację Zdrowia (WHO).

4. Promowanie powszechnego dostępu do opieki zdrowotnej i ubezpieczeń

Migranci zarobkowi, w szczególności ci o nieuregulowanym statusie, podczas obecnego kryzysu mogą napotkać [bariery w dostępie do ochrony socjalnej i opieki zdrowotnej](#). Brak ubezpieczenia zdrowotnego może powodować niechęć do szukania pomocy medycznej ze względu na koszty, szczególnie w przypadku kosztownej hospitalizacji. Strach przed deportacją może również utrudniać dostęp do opieki lekarskiej, podobnie jak strach przed stygmatyzacją lub dyskryminacją w przypadku pozytywnego wyniku testu.

Obecny kryzys podkreśla pilną potrzebę powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego (UHC). UHC promuje silne i odporne systemy opieki zdrowotnej, docierając do osób podatnych na zagrożenia oraz promując gotowość i zapobieganie pandemii.

- a. Wykonywanie testów na COVID-19 oraz programy leczenia powinny być włączające dla migrantów, niezależnie od statusu migracyjnego. Pracodawcy powinni dotrzymać obowiązku dotyczącego respektowania praw człowieka i dbania o ochronę socjalną wszystkich pracowników.
- b. Aby zmniejszać często występujące bariery językowe, pracodawcy powinni zadbać o to, by pracownicy mogli skorzystać z pomocy tłumaczy, którzy zapewnią najnowsze informacje oraz będą im towarzyszyć podczas wizyt medycznych lub szpitalnych. Jeśli służby medyczne rekomendują bezpłatny kontakt telefoniczny zamiast wizyty w szpitalu, należy upewnić się, że pracownicy będą w stanie porozumieć się z pracownikami służby medycznej.

5. Dostosowanie warunków pracy

- a. Jeśli firma kontynuuje działania podczas pandemii, należy rozważyć wdrożenie elastycznych warunków pracy. Warto podjąć działania w celu zidentyfikowania personelu, którego obecność w miejscu pracy jest niezbędna. Jeśli praca zdalna jest możliwa, należy pozwolić pracownikom pracować z domu (np. telepraca) lub przyjąć elastyczne godziny pracy. Jest to ważne rozwiązanie dla wszystkich pracowników, w tym migrantów, którzy w obliczu zamkniętych szkół i żłobków mogą potrzebować więcej czasu na dodatkową opiekę i pomoc w nauczaniu dla swoich dzieci. Elastyczne godziny pracy mogą również służyć wspieraniu pracowników odpowiedzialnych za opiekę nad członkami rodziny np. dziadkami, starszymi rodzicami lub rodzeństwem, których niezależność i zdolność dbania o siebie może być ograniczona ze względu na środki ograniczające przemieszczanie się, w tym kwarantannę.
- b. W przypadku pracowników, którzy nadal pracują w miejscu pracy, elastyczne ustalenia dotyczące pracy mogą obejmować zmniejszenie obciążenia pracą, podział zadań i dostosowywanie pracy zmianowej w celu uwzględnienia tymczasowych zmian w harmonogramie. Uprawnienia do płatnego urlopu (na przykład urlopu chorobowego, na żądanie) mogą być wykorzystane jako rozwiązanie krótkoterminowe, choć dla wielu migrantów zarobkowych – szczególnie tych o niskich kwalifikacjach, uprawnienia te mogą być ograniczone.
- c. Aby ograniczyć liczbę zakażeń przenoszonych z osoby na osobę, należy wprowadzić rozwiązania w miejscu pracy w celu utrzymywania dystansu społecznego. Może to obejmować zmianę rozmieszczenia stanowisk pracy, tak aby zapewnić między nimi odpowiednią przestrzeń a także zrezygnowanie ze spotkań. Pracodawcy mogą również rozważyć, czy nowy plan może być dostosowany w sposób minimalizujący liczbę pracowników przebywających jednocześnie w miejscu pracy (np. poprzez pracę zmianową lub inne ustalenia).
- d. Dodatkowo, jeśli pracownicy dojeżdżają obecnie do pracy transportem publicznym, pracodawcy powinni jasno wyjaśnić wszystkie obowiązujące podczas kryzysu zasady dotyczące korzystania z

usług transport publicznego; należy rozważyć (jeśli to możliwe) elastyczny czas rozpoczęcia i zakończenia pracy w celu ograniczenia podróży podczas godzin szczytu; należy zapewnić alternatywne środki transportu (np. prywatne autobusy), które ograniczają ekspozycję na inne osoby podczas codziennych dojazdów do pracy. Jeśli zapewniony jest transport prywatny, należy upewnić się, że spełnia wszystkie stosowne wymagania i procedury związane z ochroną zdrowia.

6. Dostosowanie warunków mieszkalnych migrantów zarobkowych

- a. W przypadku pracowników, w tym migrantów, mieszkających w zakwaterowaniu zapewnionym przez pracodawcę, pracodawca powinien zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki odzwierciedlające obowiązujące wymagania dotyczące zachowania zalecanego dystansu społecznego.
- b. Może to obejmować reorganizację warunków mieszkalnych w celu zmniejszenia liczby pracowników dzielących ten sam pokój i / lub dostosowanie harmonogramów posiłków, aby ograniczyć jednoczesne korzystanie z kuchni lub stołówek. Konieczne może być również uregulowanie korzystania z prysznicy lub innych środków higieny osobistej, jeżeli ich liczba jest ograniczona.
- c. W przypadkach, gdy dostosowanie warunków mieszkaniowych w salach sypialnych/ zakwaterowaniu jest niemożliwe, pracodawcy powinni rozważyć tymczasowe wynajęcie dodatkowych pokoi (na przykład w hotelach, pensjonatach lub hostelach) aby spełniać zalecenia odpowiedniego dystansu społecznego.
- d. Sprawą nadrzędną jest zapewnienie pracownikom mieszkającym w lokalach będących własnością lub zarządzanych przez pracodawców dostępu do wody pitnej, żywności, energii elektrycznej i innych podstawowych potrzeb w czasie kwarantanny, izolacji lub ograniczonej mobilności. Pracodawca musi również zagwarantować dostęp do służb ratunkowych i medycznych. Personel zaangażowany w zarządzanie zakwaterowaniem, w tym ochroniarze, powinien być świadomy wszystkich powyższych wymagań.
- e. Jeśli władze ograniczyły możliwość przemieszczania się i nałożyły ograniczenia dotyczące publicznych i prywatnych spotkań, pracodawcy mogą być zobowiązani do ograniczenia dostępu odwiedzających do zakwaterowania pracowników.
- f. Jeśli nie jest jeszcze w użyciu, należy wprowadzić ewidencje takich działań, jak sprzątanie z wykorzystaniem środków dezynfekujących (kto, kiedy, o której godzinie). Zapewni to proste zarządzanie tą czynnością. Należy pamiętać, że może się to wiązać z zakupem dodatkowego sprzętu do czyszczenia oraz środków dezynfekujących (takich jak chlor). Ponadto, personel sprzątający może potrzebować szkolenia w zakresie nowych regulacji i właściwego stosowania środków dezynfekujących.
- g. Pracodawcy powinni również zapewnić skuteczną izolację w zakwaterowaniu pracowników, którzy mają objawy COVID-19 (oddzielne pokoje i łazienki) a także zaplanować działania aby zapewnić dostęp do pomocy lekarskiej.
- h. Dodatkowe kroki powinny być podjęte przez pracodawców, których miejsce pracy jest zlokalizowane w odosobnionych i oddalonych miejscach oraz tam gdzie dostęp do opieki zdrowotnej jest ograniczony. Obejmuje to lokalizacje takie jak kopalnie, gospodarstwa rolne, statki rybackie a także dotyczy pracowników transportu. Środki dotyczące pracowników pomocy domowej zostaną omówione poniżej.
- i. Pracodawcy są również odpowiedzialni za pracowników mieszkających w domach lub mieszkaniach osób trzecich. Mogą oni wymagać wsparcia, szczególnie w przypadkach, w których grożą im eksmisje z powodu braku możliwości opłacenia czynszu w wyniku spowolnienia produkcji lub zamknięcia miejsc pracy. Jeśli to możliwe, pracodawcy powinni postarać się zapobiec eksmisjom zachęcając właścicieli nieruchomości do zastosowania środków zaradczych.

- j. W przypadku, gdy pensje pracowników są obniżone z powodu zamknięcia miejsca pracy lub spowolnienia, pracodawcy mogą rozważyć zastosowanie wyjątkowych środków, w tym tymczasowego pokrycia kosztów zakwaterowania i zapewnienia bezpłatnego jedzenia w miejscu pracy lub stołówce.

7. Ochrona praw migrantów zarobkowych w czasie kryzysu

Pracodawcy muszą przestrzegać praw człowieka migrantów zarobkowych podczas trwania kryzysu. Stosowanie się do wszystkich istotnych przepisów, regulacji i porozumień związanych z zatrudnieniem i warunkami pracy jest kluczowe.

- a. Dotyczy to m.in. godzin pracy i określonych warunków (w tym ograniczeń) korzystania z nadgodzin. W obecnych okolicznościach może być konieczne, szczególnie w najbardziej istotnych usługach, ściślejsze niż zwykle monitorowanie godzin pracy, aby pracownicy nie byli zmuszeni do nadmiernych nadgodzin i mogli nadal korzystać z niezbędnych dziennych i tygodniowych okresów odpoczynku.
- b. Obowiązkowe i niedobrowolne nadgodziny są surowo zabronione. Istniejące luki lub niedobory pracowników, tymczasowe ograniczenia dotyczące rekrutacji lub inne środki uniemożliwiające pracodawcom zatrudnianie nowych pracowników nie uzasadniają wymuszonych nadgodzin. Obejmuje to również migrantów zarobkowych, którzy mogą być bardziej narażeni na dłuższe godziny pracy, a z powodu wcześniej wymienionych zagrożeń, niechętnie ich odmawiają.
- c. Pracodawcy przez cały okres pandemii powinni utrzymywać i wzmacniać skuteczne mechanizmy składania skarg, aby skargi - szczególnie te związane z obawami zdrowotnymi - mogły być składane i rozstrzygane. Pracodawcy powinni także zdawać sobie sprawę i starać się minimalizować wszelkie przeszkody, na jakie napotykają pracownicy migrujący podczas korzystania z takich mechanizmów.
- d. W przypadku zwolnień i redukcji zatrudnienia ważne jest, aby pracodawcy wywiązali się z obowiązków wynikających z odpowiednich przepisów ustawowych i wykonawczych, w tym wymogów prawnych dotyczących okresów wypowiedzenia i odszkodowań. W odniesieniu do migrantów zarobkowych może to również obejmować obowiązki pracodawcy związane z pomocą w powrocie.
- e. Ograniczenie swobody przemieszczania się pracowników jest możliwe, tylko jeśli jest konieczne aby zapobiegać rozprzestrzenianiu się wirusa. Powinno być to jasno komunikowane pracownikom. Pracownicy powinni mieć ciągły i bezpośredni dostęp do swoich dokumentów tożsamości i dokumentów podróży.

8. Wypłata wynagrodzeń i dobrobyt ekonomiczny migrantów zarobkowych

Migranci zarobkowi często zadłużają się, aby pokryć koszty rekrutacji. Z tego powodu, zależni są od regularnych i terminowych wypłat podczas zatrudnienia za granicą. Niewypłacanie wynagrodzeń z powodu przestoju produkcji lub zwolnień może mieć bardzo negatywny wpływ na warunki życia migrantów i ich rodzin. Pracownicy, którzy nie pracują lub pracują mniej z powodu zmniejszonego popytu, mogą próbować szukać innych możliwości zarobkowania.

- a. Należy podjąć wszelkie starania, aby wspierać pracowników finansowo poprzez nieprzerwane wypłaty wynagrodzeń podczas pandemii COVID-19. W przypadku wystąpienia trudności finansowych wewnątrz przedsiębiorstwa należy skonsultować się z odpowiednimi organami, aby

wesprzeć pracodawców w uniknięciu zwolnień pracowników. Należy rozważyć opracowanie „planu ochrony miejsc pracy”, aby ocenić wszystkie dostępne opcje i potraktować redukcję zatrudnienia jako ostateczność.

- b. Należy podjąć kroki, które uwzględniają najlepszy interes wszystkich pracowników. Może to obejmować wysyłanie pracowników na urlop jako środek łagodzący. Utrzymanie pracowników, w tym migrantów, którzy nie mogą wrócić do domu lub znajdują się w trudnej sytuacji finansowej lub społecznej powinno być priorytetem.
- c. W przypadku stwierdzenia, że migranci zarobkowi uiścili opłaty i ponieśli koszty związane z rekrutacją, obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie ich zwrotu, niezależnie od tego, czy dany pracownik został zwolniony, jest na urlopie, czy pozostaje zatrudniony.

9. Dostęp migrantów zarobkowych do pomocy socjalnej, w tym ubezpieczenia społecznego

- a. Należy sprawdzić w jaki sposób można wspierać rządowe programy pomocy społecznej, w tym dotacji dla pracowników, dostępu do ubezpieczenia zdrowotnego i zasiłku dla bezrobotnych.
- b. Pracodawcy powinni rozważyć wyjątkowe okoliczności, w których znaleźli się pracownicy tymczasowi i sezonowi, a także pracownicy w zatrudnieniu w szarej strefie.
- c. Pracownicy nieformalni lub prekaryjni powinni być kierowani do istniejących lub nowych mechanizmów ochrony socjalnej, w tym do programów dystrybucji żywności i dotacji pieniężnych ustanowionych przez wiele organów publicznych. Obejmuje to migrantów zarobkowych, którzy mogą znajdować się w nieuregulowanej sytuacji. Jeśli to możliwe, należy podjąć kroki w celu uregulowania sytuacji takich pracowników, chociaż usługi wizowe mogą zostać ograniczone lub czasowo zawieszane z powodu kryzysu.
- d. W przypadku choroby pracownika lub choroby członka rodziny pracownika związanej z COVID-19, należy rozważyć zagwarantowanie (i przedłużenie) płatnego urlopu chorobowego. Zapewni to bezpieczeństwo dochodów nie tylko osobom chorym, ale także tym, którzy opiekują się dziećmi, osobami starszymi lub innymi członkami rodziny.

10. Ochrona pracowników sektora pomocy domowej

- a. Prywatni pracodawcy powinni zwrócić szczególną uwagę na zagrożenie jakim podlegają pracownicy sektora pomocy domowej, w tym migranci. Mogą oni doświadczać izolacji i braku dostępu do usług oraz ochrony w jeszcze wyższym stopniu ponieważ pracują w prywatnych gospodarstwach domowych.
- b. Podczas kryzysu, migranci zarobkowi mogą doświadczyć dodatkowej presji ze względu na wprowadzone przez władze środki ograniczające swobodę przemieszczania się. Z jednej strony, ponieważ wiele osób i rodzin spędza dużo czasu w domu z powodu kwarantanny lub samoizolacji, pracownicy domowi są narażeni na utratę pracy. Z drugiej strony, mogą oni doświadczyć wydłużonych godzin pracy, dodatkowych obowiązków lub niedozwolonego pozbawienia czasu odpoczynku oraz uprawnień do urlopu.
- c. Pracodawcy powinni wdrożyć nowe środki bezpieczeństwa w domu. Obejmuje to komunikowanie nowych środków zapobiegawczych, higienicznych i sanitarnych zgodnych z zaleceniami WHO, zapewnienie pracownikom domowym masek i rękawiczek, mydła, wody i środków dezynfekujących na bazie alkoholu. Należy również omówić zachowanie dystansowania społecznego, na przykład podczas robienia zakupów.

- d. Jeśli ktoś w gospodarstwie domowym jest chory, należy upewnić się, że wszyscy członkowie gospodarstwa domowego, w tym pracownicy, zostali o tym poinformowani i podjąć natychmiastowe kroki w celu ochrony ich zdrowia i bezpieczeństwa.
- e. Jeśli pracownicy sektora pomocy domowej nie mieszkają w domu pracodawcy, należy przedyskutować ich dojazdy do pracy i z pracy. Powinni unikać zatłoczonych miejsc i środków transportu. Należy rozważyć pokrycie kosztów taksówek. Jeżeli swoboda przemieszczania jest ograniczona z powodu środków przyjętych przez władze publiczne, aby pracownicy mogli nadal bezpiecznie zapewniać opiekę i obsługę, należy rozważyć możliwość zamieszkania przez pracowników w domu, w którym pracują.
- f. Jest to istotne, aby pracownicy nadal mogli korzystać z dni odpoczynku, urlopu oraz zwolnień lekarskich zgodnie z odpowiednimi przepisami. Powinno to być zakomunikowane pracownikowi. W przypadku choroby należy zachęcać pracowników do pozostania w domu i uzyskania pomocy medycznej. Czas wolny od pracy ze względów zdrowotnych nie powinien być odejmowany od ich pensji.
- g. Pracodawca powinien upewnić się, czy pracownicy sektora pomocy domowej mają ważne ubezpieczenie zdrowotne na wypadek potrzeby hospitalizacji lub udzielenia pomocy medycznej. W niektórych krajach może to oznaczać pomoc pracownikom w przystąpieniu do systemu ubezpieczeń społecznych, podczas gdy w innych przypadkach pracodawców zachęca się do zapewnienia wsparcia finansowego w celu uzyskania dostępu do prywatnego ubezpieczenia zdrowotnego.
- h. Pracodawcy powinni się upewnić, że pracownicy sektora pomocy domowej posiadają aktualną wizę, prawo pobytu lub inne dokumenty tożsamości. Jeśli dokumenty tracą ważność w czasie kryzysu, pracownicy powinni rozpocząć proces odnawiania dokumentów wcześniej ponieważ może on potrwać dłużej niż zwykle.
- i. Paszport i wszelkie inne dokumenty tożsamości powinny przez cały czas pozostać w posiadaniu pracowników. Pracodawcy nie powinni konfiskować ani ograniczać dostępu do telefonów komórkowych lub Wi-Fi, aby zapewnić pracownikom kontakt z członkami rodziny w domu.

11. Zwalczanie ksenofobii i wykluczenia społecznego w czasie kryzysu

- a. Należy podjąć kroki, w celu zapobiegania i zwalczania dyskryminacji, ksenofobii i / lub wykluczenia wobec migrantów zarobkowych w związku z COVID-19. Może to uwzględnić zapewnienie dodatkowego szkolenia i podnoszenie świadomości pracowników w celu ograniczenia stygmatyzacji związanej z wirusem.
- b. Należy stworzyć mechanizm, za pomocą którego pracownicy mogą zgłaszać przypadki prześladowania, dyskryminacji lub innych niewłaściwych zachowań swojemu przełożonemu, przedstawicielowi działu kadr lub kierownictwu, zapewniając przy tym poufność. Należy reagować na wszystkie potwierdzone przypadki.

12. Zapewnienie etycznej rekrutacji w czasie kryzysu

Dla przedsiębiorstw, które kontynuują swoje działania w czasie kryzysu, kluczowe jest, aby wszystkie środki niezbędne do prowadzenia etycznej rekrutacji, były wdrożone. Jest to szczególnie ważne w kontekście obecnych ograniczeń w podróży, które mogą skutkować nadużyciami ze strony rekruterów próbujących ominąć te ograniczenia, narażając osoby poszukujące pracy i migrantów na większe ryzyko.

- a. Do rekrutacji odbywającej się podczas pandemii należy skorzystać z technologii rozmów zdalnych, online lub wideo, aby ograniczyć liczbę podróży i spotkań.
- b. Należy upewnić się, że migranci zarobkowi nie ponoszą żadnych dodatkowych kosztów związanych z badaniami lekarskimi, oficjalną dokumentacją i procedurami należytej staranności.
- c. W przypadku pracowników, którzy zostali zatrudnieni i zaczęli pracę w czasie kryzysu, należy zadbać o to, aby wprowadzić środki mające na celu przestrzeganie dystansowania społecznego i ochronę zdrowia migrantów na wszystkich etapach podróży. Obejmuje to zapewnienia oraz udzielenie informacji na temat właściwego stosowania masek na twarz, rękawiczek i innych środków ochrony indywidualnej. Po przybyciu do kraju docelowego należy upewnić się, że przestrzegane są wszystkie lokalne przepisy dotyczące kwarantanny oraz że zapewniono odpowiednie zakwaterowanie i usługi.
- d. Pracodawcy powinni upewnić się, czy jeśli rekrutacja pracowników rozpoczęła się przed kryzysem i została wstrzymana z powodu panujących obostrzeń, pracownicy nie będą wstrzymani przez rekrutera na czas nieokreślony.
- e. W przypadku przedsiębiorstw, które wstrzymały lub ograniczyły działalność, należy rozważyć stworzenie planu działania gwarantującego etyczną rekrutację bezpośrednio po kryzysie kiedy produkcja oraz usługi zostaną wznowione. Będzie to miało zasadnicze znaczenie w obliczu przewidywanych nacisków, aby jak najszybciej powrócić do "zwykłej działalności" ("business as usual"). Należy rozważyć prognozowanie potrzeb rekrutacyjnych w oparciu o wpływ COVID-19 i sytuację na lokalnym rynku pracy po kryzysie.

13. Powrót migrantów zarobkowych podczas pandemii

- a. W przypadkach dotyczących powrotu pracowników, pracodawca powinien zorganizować podróż do kraju pochodzenia oraz pokryć wszystkie koszty z nią związane. Należy:
 - o Uzgodnić z rekruterem, w oparciu o wszystkie zobowiązania wynikające z umowy, a jeśli to konieczne, szukać wsparcia ze strony organizacji społeczeństwa obywatelskiego.
 - o Wytlumaczyć zasady bezpieczeństwa, które obowiązują podczas i po podróży (między innymi obowiązkowa kwarantanna po przyjeździe) i poinformować pracowników, że nie zostaną ukarani za wyjazd.
 - o Zapewnić pracownikom higieniczne zestawy podróżne na czas podróży.
- b. W przypadkach osób, które zostały zarekrutowane w kraju pochodzenia, ale nie mogły przyjechać z powodu pandemii, należy uzgodnić z rekruterami organizację i opłacenie podróży powrotnej do ich miejscowości w kraju pochodzenia.
- c. Jeżeli inne rozwiązania nie są możliwe, należy omówić z rządem, agencjami pracy i innymi instytucjami możliwość odblokowania i wykorzystania gwarancji otrzymanych podczas rekrutacji od pracowników. Należy skontaktować się z ambasadami i agencjami pracy/ pośrednikami, aby dowiedzieć się o potencjalnych funduszach pomocowych dla migrantów, o ile takie istnieją.

14. Komunikacja z migrantami zarobkowymi

W czasach kryzysu otwarta komunikacja i dialog mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia, że pracownicy - w szczególności pracownicy najbardziej narażeni na niebezpieczeństwo- nie zostaną pominięci w systemie ochrony zatrudnienia i opieki socjalnej. Pracodawcy (i kupujący) powinni stworzyć nowe kanały komunikacji między wszystkimi istotnymi stronami, w tym pracownikami i rekruterami.

- a. Nowe kanały komunikacji powinny przekazywać pracownikom, w tym migrantom, informacje związane z COVID-19. Pracodawcy powinni rozważyć regularne zbieranie informacji zwrotnych od

pracowników, mężczyzn i kobiet wszystkich narodowości, aby zrozumieć ich potrzeby i obawy; te potrzeby i obawy należy uwzględnić przy dostosowywaniu reakcji na kryzys.

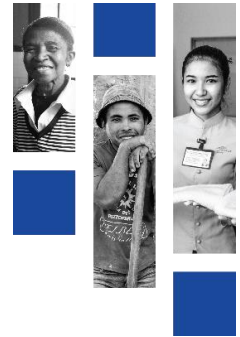
- b. Pracownicy powinni zostać poinformowani, że każdy, kto wykazuje objawy COVID-19, w tym gorączkę, suchy kaszel i / lub trudności w oddychaniu, powinien izolować się w domu i szukać odpowiedniej pomocy medycznej. Pracodawcy powinni podjąć dodatkowe kroki, aby pracownicy otrzymali i zrozumieli te informacje (najlepiej komunikując je w ich własnym języku). W przypadku pracowników zatrudnionych przez osoby trzecie/kontrahentów, które przebywają na terenie zakładu pracy, należy stworzyć stałe kanały komunikacji z odpowiednimi partnerami biznesowymi, aby zapewnić wspólną, zdecydowaną reakcję.
- c. Prowadząc szkolenia BHP oraz szkolenia dotyczące COVID-19, pracodawca powinien rozważyć użycie materiałów edukacyjnych takich jak ulotki, plakaty lub innych środków audiowizualnych. Jeśli zawierają one treści pisane, należy upewnić się, że są przetłumaczone na wszystkie języki reprezentowane w miejscu pracy. Należy zapewnić pracownikom jasne wskazówki dotyczące tego, kiedy, gdzie i jak szukać pomocy medycznej, w tym adresy i numery telefonów lokalnych szpitali i klinik, organów ochrony zdrowia i infolinii. W miarę możliwości należy pomagać w bezpiecznym transporcie do placówek medycznych.
- d. Komunikacja pracodawcy powinna również 1) wspierać pracowników za pomocą udzielania aktualnych porad prawnych i administracyjnych, pomocy i informacji w przypadkach, w których kryzys miał wpływ na ich pracę; 2) pomóc pracownikom w podejmowaniu decyzji dotyczących ich przyszłości; oraz 3) dostarczyć niezbędną dokumentację na wypadek, gdyby pracownicy musieli opuścić miejsce pracy.
- e. Pracodawca powinien również dopilnować, aby wszystkie nowe wymagania dotyczące higieny były przekazywane pracownikom zakwaterowanym przez pracodawcę zarówno ustnie jak i pisemnie (sesje informacyjne, spotkania, ulotki, tablice ogłoszeń) oraz że są one w pełni przestrzegane. Obejmuje to również personel pomocniczy obecny w pomieszczeniach dla pracowników (np. kucharze).

15. Zwiększenie ochrony migrantów zarobkowych poprzez monitorowanie zgodności i zasad należytej staranności w łańcuchu dostaw (compliance i supply chain due diligence)

- a. Globalne marki mogą wdrożyć tymczasowe polityki w celu ograniczenia wpływu COVID-19 na swoje operacje i łańcuchy dostaw oraz w celu zwiększenia ochrony pracowników, w tym migrantów. Polityki te mogą obejmować nowe zobowiązania w wielu kwestiach opisanych powyżej, w tym zwiększone bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy, dostęp do opieki zdrowotnej, gwarancje płac i środków utrzymania, ochronę socjalną, a także specjalne środki związane z warunkami pracy, godzinami pracy i warunkami mieszkalnymi.
- b. Jeśli nowe polityki zostały przyjęte, dobrą praktyką byłoby wzmocnienie nowych zobowiązań poprzez dodatkowe monitorowanie i należyłą staranność w celu zapewnienia przestrzegania i wdrażania polityk przez dostawców. Biorąc pod uwagę obecne ograniczenia przemieszczania się, tradycyjne formy należytej staranności - na przykład audyty społeczne na miejscu - mogą nie być możliwe lub wskazane. W takim przypadku pracodawcy powinni przyjąć nowe mechanizmy należytej staranności i rozważyć wdrożenie powiązanych środków w celu poprawy ochrony pracowników, w tym korzystania z numerów interwencyjnych (hotline), technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz mediów społecznościowych. Zarówno kupujący, jak i pracodawcy powinni zwracać większą uwagę na mechanizmy składania skarg w miejscu pracy lub w przedsiębiorstwie, które mogą zapewnić pracownikom środki do zgłaszania i rozwiązywania problemów, w tym problemów zdrowotnych. Korzystne może być również podnoszenie świadomości migrantów zarobkowych, nawet na odległość, i kontaktowanie ich z lokalnymi dostawcami usług oraz wsparciem w nagłych wypadkach.

16. Dodatkowe materiały

- ILO, UNICEF and UN Women, [Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take](#), March 27th, 2020.
- IOE and HR Policy Association, [IOE guidance on surviving COVID-19 and coming out strong](#), April 2020.
- IOM, [Information about COVID-19 and how to protect yourself in multiple languages](#), n.d.
- IOM CREST, [COVID-19 place migrant workers in highly vulnerable situations](#).
- IOM CREST COVID-19 response website, <https://crest.iom.int/covid-19-response>.
- IOM PROMISE, [Tips for employers of domestic workers during the COVID-19 pandemic](#).
- IOM PROMISE, [Tips for migrant workers whose job is affected by the COVID-19 pandemic](#).



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