24 مارس/آذار 2026 رقم الوثيقة: MDE 23/0836/2026

بيان مشترك: على منظمة العمل الدولية التصدي بحزم لمحاولات السعودية الرامية لإسقاط شكوى حقوق العمال

ينبغي لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية أن يرفض طلب المملكة العربية السعودية إغلاق ملف الشكوى المُقدَّمة من نقابات عمالية إفريقية ضدها بموجب المادة 26 من دستور المنظمة في مرحلتها المبكرة الحالية.

وحذرت النقابات من أن إغلاق الملف في الدورة الـ356، التي بدأت بالفعل في 23 مارس/آذار 2026، سيكون تجاهلًا لأدلة دامغة على استمرار الأضرار الواقعة على ملايين العمال الأجانب، ما يجعلهم عرضةً للانتهاكات والتجاوزات المستمرة. وتثير الشكوى، التي أُعلن قبولها في الدورة السابقة لمجلس الإدارة، مخاوف مُلِّحة بشأن استمرار تقاعس المملكة العربية السعودية عن التنفيذ الفعال لالتزاماتها تجاه حماية العمال الأجانب من العمل القسري وعدم تلقي الأجور وظروف العمل الخطرة والتمييز، بما يتوافق مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية الرئيسية التي صدقت عليها.

وقد أظهرت الأدلة التي وثقتها النقابات العمالية ومنظمات حقوق الإنسان وهيئات الأمم المتحدة ونظام الرقابة التابع لمنظمة العمل الدولية استمرار ممارسة الانتهاكات والتجاوزات على نطاق واسع، ومن بينها فرض رسوم استقدام غير قانونية، والخداع خلال عملية الاستقدام، وسرقة الأجور، والإرغام على العمل لساعات مفرطة، في ظل ظروف عمل غير آمنة، وفرض قيود على الحركة والتنقل.

وطالبت حكومة السعودية في ردها على الشكوى بإسقاطها، لافتةً إلى الإصلاحات الأخيرة التي أجرتها ومتذرعةً ببعض المشكلات الإجرائية، ولكنها لم تقدم أي بيانات أو أدلة موثوقة تثبت أن تلك الإصلاحات تُنفَّذ على نحو فعّال. ولم تُوضح في ردّها أيضًا كيف تُسهم تلك الإصلاحات في تحسين ظروف العمل والمعيشة للعمال الأجانب، وضمان مساءلة أصحاب العمل المُسيئين.

تسعى الحكومة السعودية إلى التشكيك في مصداقية الشهادات التي أدلى بها الكثير من الضحايا، بحجة أنها قُدّمت بشكل مجهول حفاظًا على سلامتهم. ومع ذلك، لا يُؤخَذ في الحسبان وجود مخاوف حقيقية ومبررة من تعرُّض العمال لأعمال انتقامية؛ إذ يكدحون في ظل نظام الكفالة القمعي الذي تديره حكومة تفرض قيودًا صارمة على حرية التعبير وسبل اللجوء إلى العدالة وتُجرِّم المدافعين عن حقوق الإنسان.

وقد تفاقم الأمر حينما قررت الحكومة السعودية على نحو متهور ذكر اسم قيادي في إحدى النقابات العمالية الإفريقية التي تقدمت بالشكوى، صراحة في ردها. وبهذا التصرف، تكون السلطات السعودية قد بيَّنت على نحو مقلق أنها تُولي أولوية واضحة لكشف كل من يقدمون التظلمات وينظمون الجهود للدفاع عن حقوق العمال الأجانب وتعريضهم للخطر، بدلًا من التعامل الجاد والموضوعي مع الشكوى.

وعلى الرغم من التغييرات التشريعية التي أُجرِيَت، لا يزال نظام الكفالة قائمًا في المملكة العربية السعودية دون تغيير يُذكَر، ويتعرض ملايين العمال الأجانب في ظله للاستغلال، ويزداد الوضع سوءًا بسبب التمييز القائم على أساس العرق والنوع الاجتماعي. وقد أُستُثني عمال الخدمة المنزلية الأجانب والعمال في القطاعات الأخرى، بمن فيهم العمال الزراعيون وصيادو الأسماك، بشكل كبير من الإصلاحات التي أُجرِيَت مؤخرًا، ولا يزالون يواجهون مخاطر متزايدة بسبب استمرار استبعادهم من الحماية الأساسية للعمال.

وتظل عمليات التفتيش لأماكن العمل غير فعالة، وقد أُضعِفَت فاعليتها أكثر بسبب خفض العقوبات مؤخرًا على الانتهاكات المتعلقة بالعمل، مثل خفض أكثر من ثلثي الغرامات على أصحاب العمل الذين يصادرون جوازات العاملين ويحرمونهم من وقت الراحة الأسبوعي. وتظهر البيانات الرسمية للحكومة أن عمليات التفتيش لأماكن العمل تُركِز بشكل مفرط على متابعة التزام الشركات بتحقيق أهداف الدولة في توظيف السعوديين وتطبيق الضوابط على العمال الأجانب. ويتسبب سوء ترتيب الأولويات على هذا النحو في إيجاد بيئة متساهلة يسودها الاستغلال ويعمل أصحاب العمل فيها مع إفلات شبه تام من العقاب.

وبالنظر إلى استمرار هذه الانتهاكات والتجاوزات ونطاق انتشارها، فإنه ينبغي لأعضاء مجلس إدارة منظمة العمل الدولية أن يرفضوا طلب المملكة العربية السعودية إسقاط الشكوى المُقدَّمة. ويجب أن تظل الشكوى قائمة لضمان استمرار منظمة العمل الدولية في تدقيق سجل حقوق العمال في السعودية على نحو مستفيض، إلى أن يتحقق تغيير حقيقي لصالح العمال الأجانب.

إن إغلاق ملف الشكوى في هذه المرحلة المبكرة قد يُثني النقابيين ومحامي العمال الأجانب عن اللجوء إلى آلية تقديم الشكاوى المنصوص عليها في المادة 26 من دستور منظمة العمل باعتبارها إحدى السبل المُجدية لإعمال الحقوق المنصوص عليها في اتفاقيات المنظمة.

المنظمات المُوقِّعة

إكويدم (Equidem)

فير سكوير (FairSquare)

القسط لحقوق الإنسان

المستودع المفتوح لأبحاث حقوق المهاجرين

منظمة العفو الدولية

هيومن رايتس ووتش (Human Rights Watch)