"لا أحد يريد أن يعمل في مثل هذه الظروف"

عقد من الاستغلال في مشروع مترو الرياض

ملخص تنفيذي وتوصيات

منظمة العفو الدولية

منظمة العفو الدولية هي حركة تضم 10 ملايين شخص، تعمل على استنهاض مشاعر التعاطف الإنساني لدى كل شخص، وتقوم بحملات من أجل التغيير حتى نتمكن جميعًا من التمتع بحقوقنا الإنسانية. وتتمثل رؤيتنا في عالم يفي فيه من هم في السلطة بوعودهم ويحترمون القانون الدولي، ويخضعون للمساءلة. نحن مستقلون عن أي حكومة أو عقيدة سياسية أو مصلحة اقتصادية أو دين، ويتم تمويلنا بشكل أساسي من قبل أعضائنا والتبرعات الفردية. ونؤمن أن العمل بالتضامن والتعاطف مع الناس في كل مكان يمكن أن يغير مجتمعاتنا نحو الأفضل.

© حقوق النشر محفوظة لمنظمة العفو الدولية، 2025
ما لم يذكر خلاف ذلك فإن محتوى المادة الوارد في هذه الوثيقة محمي بموجب رخصة المشاع الإبداعي (يجب نسب المادة إلى منظمة العفو الدولية، ويحظر استخدام المادة لأية أغراض تجارية، ويحظر إجراء أي تعديل أو اجتراء في المادة أو نشر أو عرض مواد أخرى مستقاة منها، رخصة دولية 4).
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode
لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة صفحة الأذونات على موقعنا:
www.amnesty.org/ar
وإذا نسبت حقوق النشر إلى جهة غير منظمة العفو الدولية، فإن هذه المادة تكون غير خاضعة لرخصة المشاع الإبداعي.
الطبعة الأولى 2025
الناشر: منظمة العفو الدولية، شركة محدودة
Peter Benenson House, 1 Easton Street
London WC1X 0DW, UK

رقم الوثيقة: MDE 23/0241/2025
اللغة الأصلية: الإنجليزية

صورة الغلاف: *عامل في موقع بناء مترو الرياض، الذي تبلغ تكلفته مليار دولار، في 26 أغسطس/آب 2015.*
© AHMED FARWAN/AFP/Getty Images

منظمة العفو الدولية

amnesty.org

قائمة المحتويات

ملخص تنفيذي 4

نتائج وتوصيات 10

ملخص تنفيذي

طوال أكثر من عقد من الزمان، عمل عشرات الآلاف من العمال الأجانب، كثير منهم شغلوا وظائف منخفضة الأجر، تحت وطأة حرّ الرياض الحارق ووسط غباره، في حفر الأنفاق، ومدّ السكك الحديدية، وتقديم الدعم الإداري وغيره من أشكال الدعم لاتحادات من الشركات السعودية والدولية. وتُوّج هذا العمل - وهو عمل لا غنى عنه لإتمام المشروع ولكنه غير ظاهر للعيان في كثير من الأحيان - بافتتاح مترو الرياض في يناير/كانون الثاني 2025: شبكة يبلغ طولها الإجمالي 176 كيلومترًا، وتتألف من 85 محطة، وبنية تحتية كلّفت مليارات من الدولارات. وأشيد بمترو الرياض بوصفه "العمود الفقري" لنظام النقل العام في العاصمة، ومن المتوقع أن ينقل ملايين الركاب سنويًا، وسيكون بمثابة حجر الزاوية في استعدادات السعودية لبطولة الفيفا لكأس العالم للرجال 2034، وغيرها من الفعاليات الدولية الكبرى.

ويروي هذا التقرير ظروف عمل ومعيشة بعض هؤلاء العمال الأجانب، وتقاعس الدولة عن حمايتهم من الانتهاكات الجسيمة؛ ويستند في المقام الأول إلى مقابلات أجرتها منظمة العفو الدولية عن بعد مع 38 رجلًا (تم تغيير أسماءهم لحماية هويتهم) من بنغلاديش ونيبال والهند، ممن عملوا في مشروع مترو الرياض خلال الفترة بين عامي 2014 و2025، وقد عمل معظمهم هناك حتى أواخر عام 2023 على الأقل. ويستند التقرير أيضًا إلى تحليل للقوانين الوطنية والدولية ذات الصلة التي تنظم أوضاع العمال الأجانب في السعودية، وإلى تقارير سابقة لمنظمة العفو الدولية وغيرها من منظمات المجتمع المدني. وكان الأفراد الذين أجريت المقابلات معهم يعملون في 11 شركة بالمجمل - بعضها مقرها في السعودية وأخرى دولية - بما في ذلك بعض المقاولين الرئيسيين في المشروع، فضلًا عن بعض المقاولين من الباطن وشركات توريد القوى العاملة؛ ولم تُذكر أسماء تلك الشركات في هذا التقرير الذي ينصب تركيزه في المقام الأول على التزامات دولة السعودية.

التكاليف الخفية لمشروع المترو

بدأ استغلال هؤلاء العمال قبل أن يغادر الكثيرون منهم أصلًا بلدانهم الأصلية؛ فكان معظم من أجريت مقابلات معهم من أجل إعداد هذا التقرير مثقلين بالديون من قبل مجيئهم إلى السعودية - إذ دفعوا ما يتراوح بين 700 و3,500 دولار كرسوم للتوظيف والاستقدام وغيرها من التكاليف المتعلقة بذلك لوكلاء في بلدانهم الأصلية. وكثيرًا ما كانت هذه المدفوعات تفوق الحدود التي فرضتها حكوماتهم بأضعاف عديدة، وطولب هؤلاء الرجال بدفعها بالرغم من أن القانون السعودي يحظر تحميل العمال رسوم التوظيف والاستقدام. ونظرًا لعبء إعالة أسرهم وقلة مدخراتهم، اضطر بعض هؤلاء الرجال للاقتراض من البنوك أو من مقرضي الأموال، أو بيع ممتلكات عائلية لسداد هذه التكاليف؛ فقد رأوا في هذه الفرصة إمكانية للفرار من براثن الفقر، بعد أن قال لهم وكلاء التوظيف إن عملًا لائقًا وأجورًا مناسبة في انتظارهم في السعودية.

> **"دفعت 100,000 روبية (700 دولار) لوكيل التوظيف؛ ولكن أثناء الاستعدادات - السفر، والفحوصات الطبية، وغيرها من الإجراءات الإدارية - أنفقت 200,000 روبية (1,400 دولار) على وجه الإجمال. لم يكن لدي مال آنذاك... فاقترضت بعض الذهب من والدي زوجتي، وبعته، وحصلت على بعض النقود... وبسبب ارتفاع سعر الذهب، دفعت نحو ضعف المبلغ الذي اقترضته [لإعادة شراء الذهب]. استغرق مني سداد القروض ستة أشهر".**[سومان، نيبال]

وفي الكثير من الحالات، لم يكتشف هؤلاء الرجال حقيقة توظيفهم إلا بعد أن دفع المال لوكلاء التوظيف والاستقدام، والذهاب إلى السعودية؛ وعندما يكتشفون الحقيقة - أي أنهم سيعملون ساعات أطول

بأجور أقل، أو أن صاحب العمل الذي قام بتوظيفهم ليس مقاول بناء وإنما هو شركة وسيطة لتوريد القوى العاملة معروفة بالاستغلال - حينئذ يشعرون أنه قد فات الأوان للتراجع والعودة إلى أوطانهم. بالنسبة للبعض، كان عبء الديون قد قيدهم قبل أن تبدأ رحلتهم، مما جعلهم عرضة بشكل حاد لمزيد من الاستغلال.

وقد أفاد جميع الرجال الـ38 تقريبًا الذين أجريت مقابلات معهم، ممن عملوا في المشروع في شركات وأزمنة مختلفة، أنهم دفعوا رسوم توظيف واستقدام مفرطة وغير قانونية، مما يسلط الضوء على نمط يبعث على القلق، وهو أن كل من الشركات والحكومات لم يتخذ أي إجراء فعال يُذكر للحيلولة دون استغلالهم.

وبعد وصولهم إلى السعودية، كانت الأجور المنخفضة هي مبعث القلق الأكثر إلحاحًا الذي أعرب عنه العاملون الذين أجرت منظمة العفو الدولية مقابلات معهم؛ فقد كانت أجور الكثيرين منهم تقل عن دولارين في الساعة، في حين كانت أجور آخرين بالكاد تبلغ نصف ذلك، وذلك لعملهم كعمّال بناء وتنظيف وكمساعدين في المكاتب في مشروع مترو الرياض. وكان جميعهم تقريبًا يعملون 60 ساعة على الأقل أسبوعيًا، ويكدحون يوميًا لما لا يقل عن 10 ساعات، ستة أيام كل أسبوع، وهو ما يخالف القانون السعودي فيما يبدو. وفي حين قال معظم العمال إنهم لم يُرغموا بصورة مباشرة على العمل ساعات إضافية، فواقع الأمر هو أن الرواتب الأساسية لمعظمهم كانت منخفضة بدرجة جعلتهم يشعرون أنه لا خيار أمامهم سوى العمل ساعات إضافية لكسب ما يكفي من المال لإعالة أسرهم.

> **"بسبب التضخم في نيبال، لا يكفي هذا الراتب لتغطية نفقات الأسرة؛ يتبدد الراتب بعد أن أدفع مصروفات تعليم الأطفال، وغيرها من نفقات الأسرة؛ ولكن ماذا عساي أن أفعل؟ لا بد أن أدبر أموري".** [نابين، نيبال]

ولا تنتهج السعودية سياسة تقضي بفرض حد أدنى شامل للأجور، ولكنها تحدّد حدًا أدنى للأجور الشهرية للموظفين السعوديين، قدره 4000 ريال سعودي (1,066 دولار)، في إطار برنامج نطاقات الذي يهدف إلى زيادة المشاركة السعودية في القوى العاملة بالقطاع الخاص. وفي الواقع الفعلي، يرسي هذا البرنامج حدًا أدنى للأجور بحكم الأمر الواقع للمواطنين السعوديين؛ اما غير المواطنين السعوديين - ومعظمهم من العمال الأجانب المصنفين عرقيًا من آسيا وإفريقيا الذي يتركزون في وظائف محفوفة بالمخاطر، ومنخفضة الأجور - فهم مستثنون من هذه الحماية. ومن شأن هذا الوضع - مقرونًا بنظام الكفالة - أن يجعلهم عرضة للاستغلال إلى حد كبير، إذ يتقاضى غير المواطنين في كثير من الأحيان أجورًا لا تشكّل إلا جزءًا ضئيلًا من متوسط أجور المواطنين السعوديين. ويؤدي هذا الإقصاء القائم على أساس المواطنة، بالإضافة إلى غياب سياسة أوسع نطاقًا للأجور، والتقاعس عن ضمان رواتب كافية لتكفل مستوى معيشيًا لائقًا، إلى إلحاق أضرار غير متناسبة بالعمال الأجانب المصنفين عرقيًا، ويرقى إلى مستوى التمييز العنصري بموجب القانون الدولي.

ومما زاد في الكثير من الأحيان من وطأة الساعات الطويلة التي قضاها العمال الأجانب في العمل على مشروع مترو الرياض حرارة الصيف الملتهبة في السعودية؛ فخلال الفترة بين يونيو/حزيران وأغسطس/آب في عامي 2024 و2025، على سبيل المثال، ظلت درجات الحرارة في الرياض تراوح 40 درجة مئوية، أو أعلى من ذلك، طيلة أكثر من 8 ساعات يوميًا، في الكثير من الأحيان من حوالي 11 صباحًا حتى 7 أو 8 مساءً. وتسود درجات حرارة مماثلة في كثير من أنحاء البلاد كل عام، مع استمرار ارتفاع وتيرة وشدة الأيام الحارة في السعودية - وهو اتجاه من المتوقع أن يستمر في ظل التغير المناخي العالمي. وبالرغم من أن معظم الأشخاص الذين أجريت المقابلات معهم أفادوا بأن أرباب عملهم التزموا إلى حد كبير بالحظر الذي تفرضه الحكومة على العمل في الهواء الطلق تحت أشعة الشمس المباشرة خلال ساعات الظهيرة في فصل الصيف، فقد وصفوا أيضًا أوجه القصور في هذا الحظر، خاصة وأن مستويات الحرارة والرطوبة يمكن أن تظل مرتفعة بدرجة مذهلة في غير تلك الساعات والأشهر. وشبه أحد عمال البناء مشقة العمل في ساعات الحر القائظ خارج فترة الحظر بأنها كـ"الجحيم". ووصف عدة أشخاص ممن أجريت معهم المقابلات كيف كانوا يتصببون عرقًا حتى تبتل ثيابهم، ويشعرون بحرقة في أعينهم، وتشوش في الرؤية، وقالوا إن بعض زملائهم كانوا ينهارون أرضًا - إما في موقع العمل أم لاحقًا وهم يتناولون طعام العشاء في مقصف العمال - وكل هذه مؤشرات على المخاطر الجسيمة المقترنة بالتعرض للحرارة الشديدة لفترات طويلة.

كما وصف بعض العمال تعرّضهم لضغوط من جانب رؤسائهم الذين كانوا يمنعونهم من أخذ فترات راحة، أو كانوا يعاقبون من يفعل ذلك بدون إذن، مما يُعدُّ مخالفة لتوجيهات الحكومة بشأن العمل في درجات الحرارة المرتفعة.

> **"حينما أعمل في الحر الشديد، أشعر وكأني في الجحيم... هل ارتكبت أي خطأ يعاقبني الله عليه؟... ما الذي جعلني أعمل في هذه البيئة؟ لا أحد يريد أن يعمل**

في مثل هذه الظروف بمحض اختياره. ولكن ماذا عساي أن أفعل؟ لم يكن لدي عمل في نيبال". [إندرا، نيبال]

وتشمل قوانين وسياسات السعودية تدابير مهمة لحماية العمال من الآثار الضارة الناجمة عن التعرض لدرجات الحرارة المرتفعة لفترات طويلة؛ ولكن نظرًا للتقاعس عن الأخذ بنهج قائم على تقييم المخاطر، لا تزال تلك القوانين والسياسات قاصرة عن الحد من المخاطر الصحية البالغة التي يواجهها العمال الأجانب الذين يعملون في الهواء الطلق؛ وتشكل أوجه القصور هذه انتهاكًا للحق في ظروف عمل آمنة وصحية بموجب القانون الدولي والمعايير الدولية.

وأخيرًا، أفاد عدد من العمال بأن أماكن السكن التي وفرها لهم أصحاب العمل مكتظة وقذرة، وهي بعيدة عن أن تكون ملاذًا للاسترخاء يؤوون إليه بعد يوم طويل من العمل في إنشاء المترو؛ وقالوا إن أصحاب العمل كانوا يقدمون لهم طعامًا دون المستوى المطلوب؛ وأوضحوا أن جودة الطعام المقدم للعمال كانت تتوقف على منصبهم، حيث يحصل العمال العاديون وصغار الموظفين على وجبات أبسط وأقل جودة مما يحصل عليه رؤساؤهم، مما حدا بالكثيرين ممن أجريت معهم المقابلات للقول بأنهم كانوا أحيانًا ينفقون من أجورهم الزهيدة في شراء أطعمة مكملة؛ *"أزعجني هذا الأمر؛ شعرت بالحزن"*، هذا ما قاله عامل نيبالي عن هذا النظام التمييزي؛ وأضاف قائلًا: "لكن ماذا عسانا أن نفعل؟... أعتقد أنه يجب أن يكون بمقدور العمال الحصول على طعام جيد، بغض النظر عن منصبهم في العمل".

نظام العمل في السعودية

مما يزيد من فداحة الاستغلال الذي يتعرض له هؤلاء الرجال نظام الكفالة الذي يخضع له أكثر من 13 مليون عامل أجنبي في السعودية؛ وخلال السنوات الأخيرة، أدخلت المملكة بعض الإصلاحات المحدودة، ولكن النظام لا يزال يمنح أصحاب العمل سيطرة مفرطة على الوضع القانوني للعمال الأجانب، وعلى قدرتهم على التنقل الوظيفي، وحرية مغادرتهم للبلاد، وهو الأمر الذي يخلق اختلالًا عميقًا في ديناميات القوة بين أصحاب العمل والعمال الأجانب، ويسلبهم القدرة على الاعتراض على المعاملة التي يلقونها، ويجعلهم عرضة للانتهاكات إلى حد كبير.

ومن بين التغييرات في القوانين والسياسات التي أجرتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية منح العمال الأجانب القدرة، من الناحية النظرية، على طلب تصريح لمغادرة البلاد بنفسهم، والسماح لمعظم العاملين، تحت شروط معينة، بتغيير وظائفهم دون الحاجة لموافقة صاحب العمل. ولكن مما أدى إلى تقويض هذه التغييرات في الواقع الفعلي استمرار أصحاب العمل في السيطرة على المعاملات الورقية للعاملين ووثائقهم الشخصية، والسبل المحدودة لحصول العمال على المعلومات، واستمرار أصحاب العمل في استخدام أساليب الانتقام من العمال، مثل الإلغاء التعسفي لتصاريح إقامتهم، أو التقديم الكيدي لبلاغات "هروب".

كما استحدثت السعودية منصات رقمية مصممة لتبسيط الإجراءات الإدارية وجعلها أكثر انسيابية، مثل إجراءات إصدار التأشيرات، وتصاريح العمل، والانتقال الوظيفي؛ ولكن هذه المنصات لم تفعل شيئًا يُذكر لمعالجة الاختلالات المتجذرة في توازن القوى بين أصحاب العمل والعمال. وإلى جانب ذلك، بموجب لائحة تم تحديثها مؤخرًا في عام 2022، استبدلت الحكومة تمكين صاحب العمل من تقديم بلاغ 'هروب' ضد أحد الموظفين لديه - وهو ركن أساسي من نظام الكفالة، وكثيرًا ما يساء استغلاله - بوضع 'الانقطاع عن العمل' للموظفين، وهو ما يفرض بعض الشروط على أصحاب العمل، ويمهل العاملين في هذا الوضع 60 يومًا للعثور على وظيفة جديدة أو مغادرة البلاد. ولكن لا يزال أصحاب العمل يمارسون سيطرة كبيرة على العمال، ولا تقدم الحكومة سوى إحصاءات قليلة وشفافية محدودة، مما يجعل تقييم الأثر الحقيقي لهذه الإصلاحات أمرًا في غاية الصعوبة.

ووفقًا لبيانات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، فقد تزايدت عمليات التفتيش الخاصة بالعمل في القطاع الخاص إلى أكثر من الضعف خلال السنوات الخمس الماضية. غير أنه يبدو أن عمليات التفتيش تلك تركزت بشكل غير متناسب على مدى التزام الشركات بجهود الحكومة من أجل التوطين (السعودة)، وعلى قانونية أوضاع عمل العمال الأجانب، بدلاً من التركيز على الإشراف على ظروف عملهم وعيشهم. يُضاف إلى ذلك أنه منذ عام 2023 خفضت الحكومة إلى حد كبير الغرامة التي يمكن فرضها على الشركات عقابًا على مخالفات نظام العمل، بما في ذلك تخفيض العقوبات المفروضة على الشركات عقابًا على مصادرة جوازات سفر العمال وحرمانهم من الراحة الأسبوعية من العمل بما يزيد على الثلثين؛ وكذلك، لا يزال عدد العقوبات المفروضة على المخالفين وطبيعة هذه العقوبات غير واضحَيْن.

والسعودية ملزمة باحترام الحقوق الإنسانية لجميع الأشخاص الذين يقيمون على أراضيها باعتبارها واحدة من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، ومن الدول الأطراف في العديد من معاهدات الأمم المتحدة

واتفاقيات منظمة العمل الدولية؛ ويشمل هذا ضمان حق الإنسان في عمل لائق مقابل أجر عادل، والحماية من الاستغلال، وبيئة عمل آمنة وصحية.

وبموجب القانون الدولي والمعايير الدولية، تتحمل الشركات أيضًا المسؤولية عن احترام حقوق الإنسان، ويجب عليها توخي الحرص الواجب بصورة وافية في ما يخص حقوق الإنسان، على النحو الذي يمكّنِها من تحديد ما يرتبط بأنشطتها من الأضرار المحتملة والفعلية لحقوق الإنسان، وتخفيفها، والتصدي لها، والتعويض عنها؛ وحيثما يتعذر على الشركات معالجة المخاطر بصورة وافية، يتعين عليها النظر في إيقاف عملياتها في البلاد.

النتائج

يكشف هذا التقرير انتهاكات حقوق العمال في واحد من أهم المشاريع السعودية للبنية التحتية التي تقودها حكومة المملكة، وتُنفّذ بقيادة شركات سعودية ودولية رائدة.

فقد وجد العمال الأجانب العاملون في مشروع بناء مترو الرياض أنفسهم تحت رحمة أصحاب العمل بسبب الثغرات في الإطار القانوني للسعودية، وإنفاذ الحكومة للقوانين القائمة بصورة مجتزأة، والقيود التي ينطوي عليها نظام الكفالة الذي لا يزال قائمًا. وفوق رسوم التوظيف والاستقدام الباهظة التي أثقلت كاهل العمال الأجانب قبل وصولهم إلى السعودية، وصف العمال عملهم ساعات مفرطة مقابل أجور زهيدة وتمييزية من أجل إنجاز المشروع على مدى العقد المنصرم، وكيف تفاقمت معاناتهم بسبب تعرضهم للحرارة الشديدة وأوضاع معيشية غير ملائمة.

وتجارب هؤلاء العمال لا تؤكد إخفاقات الحكومة السعودية فحسب، بل أيضًا المخاطر الكبيرة المتعلقة بحقوق الإنسان التي تواجه الشركات - بما فيها شركات كبرى متعددة الجنسيات - التي تعمل في قطاع البناء بالسعودية، الذي يعتمد على شبكة شاسعة من الشركات المتعاقَد معها من الباطن، ويعمل في بيئة تعوّق فيها القيود الصارمة على حرية التعبير وحرية تكوين الجمعيات أو الانضمام إليها بذل العناية الواجبة الفعالة.

وبينما تمضي السعودية قدمًا في تنفيذ المزيد من المشاريع الضخمة رفيعة المستوى وتستعد لاستضافة كأس العالم في عام 2034، يجب أن يكون هذا التقرير بمثابة تحذير عاجل بشأن الحاجة لإرساء ضمانات أقوى للحماية وتحقيق المساءلة من أجل الملايين من العمال الأجانب الذين تعتمد عليهم هذه المشاريع والفعاليات. فبدون تحرك حاسم، سوف يظل العمال معرضين للاستغلال الفادح، وسوف تبقى الشركات عرضة لعواقب تهدد سمعتها، وغيرها من العواقب القانونية والمالية، إذا ما تبين وجود صلة مباشرة أو غير مباشرة بينها وبين ما يتعرض له العمال من انتهاكات منهجية.

ولمعالجة القضايا المنهجية التي يوثقها هذا التقرير، يجب على حكومة السعودية اتخاذ الإجراءات التالية:

- تفكيك نظام الكفالة، وتقليل اعتماد العمال الأجانب على أصحاب عملهم.
- إنفاذ الحظر المفروض على تحميل العامل أي رسوم للتوظيف والاستقدام.
- الإنفاذ الفعال لجميع قوانين ولوائح العمل، ومن سبل تحقيق ذلك توقيع عقوبات صارمة على أي مخالفات.
- تعزيز القوانين المتعلقة بالحماية من الإجهاد الحراري، واعتماد نهج قائم على تقييم المخاطر.
- تحديد حد أدنى شامل وغير تمييزي للأجور المعيشية.
- التصديق على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ووضعهما موضع التنفيذ.

ويجب على الشركات العاملة في السعودية، بما فيها تلك المشاركة في مشروع مترو الرياض، القيام بما يلي:

- تنفيذ الإجراءات الشاملة التي تقتضيها العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان في جميع عملياتها، بما يتوافق مع ما تواجهه العمالة الأجنبية من خطر شديد للتعرض للانتهاكات.
    - وإذا كانت الشركات عاجزة أو غير راغبة في القيام بذلك، فيجدر بها النظر في إيقاف عملياتها، والانسحاب من هذه العلاقة التجارية.
- القيام بدور نشيط ومباشر في التوظيف والاستقدام، لضمان أن يكون جميع العمال على دراية كاملة بشروط وأحكام وظائفهم، وضمان عدم تحميلهم اي رسوم للتوظيف والاستقدام، أو أي نفقات مرتبطة بهما.

- ضمان تيسر سبل الحصول على التعويض لجميع العاملين الذين تعرضوا لانتهاكات، بمن فيهم من يتبين أنهم دفعوا نفقات للتوظيف والاستقدام.
- تنفيذ تدابير قوية للسلامة والصحة المهنية تراعي الظروف المناخية في السعودية.

ويجب على حكومات البلدان الأصلية للعمال، بما في ذلك بنغلاديش ونيبال والهند، القيام بما يلي:

- سنّ وإنفاذ حظر على أي رسوم يدفعها العمال للتوظيف والاستقدام والتكاليف ذات الصلة.
- رصد السلوك غير القانوني لشركات التوظيف والاستقدام، والتحقيق فيه، وإنزال العقوبات الكافية بالمخالفين.
- زيادة قدرة السفارات على رصد ودعم العمال الأجانب في بلدان الهجرة.
- ضمان تيسر سبل اللجوء إلى آلية فعالة للتظلم والحصول على تعويض.

نتائج وتوصيات

يظهر هذا التقرير كيف تتقاعس حكومة السعودية، حتى في واحد من أبرز مشاريع البنية التحتية التي تقودها، عن حماية حقوق العمال الأجانب الذين جعلوا هذا المشروع ممكنًا، وتسمح باستمرار الثغرات القانونية، ولا تطبّق القوانين القائمة إلا بشكل ضعيف. ويُعتبر قطاع البناء - الذي يعتمد اعتمادًا هائلًا على العمالة الأجنبية، ويشكِّل حجر الزاوية في إنجاز الحكومة لمشاريعها العملاقة - معرضًا بشكل خاص لهذه الانتهاكات.

وكانت روايات العمال الأجانب الذين أجرت منظمة العفو الدولية مقابلات معهم تكاد تجمع على تحملهم رسوم توظيف واستقدام باهظة - وغير قانونية في كثير من الأحيان - مما يكشف الفجوة الصارخة بين الخطاب الرسمي والواقع الفعلي؛ إذ تظهر روايات هؤلاء العمال أنه بالرغم من أن السعودية ودول المنشأ، مثل بنغلاديش ونيبال والهند، اعترفت رسميًا بالأضرار الناجمة عن مثل هذه الرسوم، واعتمدت تدابير لمنعها، فإن هذه الممارسة لا تزال متجذرة، مما يزيد العمال غرقًا في الديون ويفاقم خطر تعرضهم للاستغلال. كذلك، فإن الشركات التي توظف العمال من الخارج لا تزال تغض الطرف عن هذه الممارسة، وتتربح من عمل هؤلاء العمال الأجانب المثقلين بالديون؛ وبعضهم تعرض أيضًا للتضليل بشأن شروط توظيفهم وظروف عملهم.

ورغم أن معظم الشركات التي كان يعمل بها العمال الذين أجريت معهم مقابلات من أجل إعداد هذا التقرير التزمت بالحظر الذي تفرضه السعودية على العمل في ساعات الظهيرة خلال فصل الصيف، فإن شهادات العمال تسلط الضوء على مدى قصور هذا الحظر؛ بل إنها تظهر كيف أصبح العمال عرضة لخطر الإجهاد الحراري وغيره من الآثار الصحية الخطيرة بسبب تقاعس الحكومة عن اتباع نهج قائم على تقييم المخاطر، وفرض فترات راحة إجبارية والتوقف الكامل عن العمل أثناء فترات أخرى من الحر والرطوبة الشديدين.

وأخيرًا، فإن البعض ممّن أجريت معهم مقابلات كانوا يتقاضون أجورًا زهيدة لدرجة أنهم كانوا يعانون لتلبية الاحتياجات الأساسية لأسرهم في بلدانهم، مما دفع الكثيرين إلى قبول عدد من ساعات العمل يتجاوز الحد القانوني. وإذا كانت الحكومة السعودية تضع حدودًا دنيا للدخول بهدف تشجيع المواطنين السعوديين على الانخراط في القوى العاملة، فإن هذه الضمانات لا تسري على العمالة الأجنبية؛ وبدون فرض حد أدنى للأجور شامل للجميع، فإن العمال الأجانب - والكثيرون منهم مصنفون عرقيًا - يظلون بلا حماية؛ ويسفر هذا الإقصاء - إلى جانب أجور تقلّ كثيرًا عن أجور المواطنين السعوديين - عن ضرر غير متناسب، ويرقى إلى مستوى التمييز العنصري.

وتتحمل الشركات المشاركة في إنشاء مترو الرياض وغيره من مشاريع البنية التحتية مسؤولياتها الخاصة المستقلة عن اتخاذ تدابير استباقية ومستدامة لحماية حقوق العاملين على امتداد سلاسل القيمة الخاصة بها - وأوجه قصور الحكومة إنما تزيد من أهمية تلك التدابير وتجعل الحاجة إليها أشد إلحاحًا الآن منها في أي وقت مضى. إن طبيعة نظام العمل في السعودية، مضافًا إليها ضمانات غير كافية لحماية حقوق الإنسان بوجه عام، تجعل العمال الأجانب عرضة إلى حد كبير لخطر الانتهاكات، في حين أن العناية الواجبة والفعالة مقيدة بشكل كبير بسبب البيئة القمعية في البلاد والاعتماد الكبير لقطاع البناء على طبقات متعددة من المقاولين من الباطن والوسطاء، مما يؤدي إلى تأجيج الاستغلال في سلاسل القيمة وإخفائه.

ويؤكد هذا السياق مدى الضرورة الحيوية لأن تتوخى الشركات العاملة في السعودية العناية الواجبة والمستمرة لمراعاة حقوق الإنسان، مع إيلاء أهمية خاصة لهذه المخاطر، واعتماد تدابير التخفيف المتناسبة مع احتمال الضرر وشدته. وحيثما تعجز الشركات أو تمتنع عن معالجة المخاطر بصورة وافية، يتعين عليها النظر في إيقاف عملياتها.

وفي نهاية المطاف، فإن الانتهاكات التي تكشفت في واحد من أكبر مشاريع البنية التحتية التي تقودها الحكومة - مشروع يجري بمشاركة شركات بناء دولية رائدة - ينبغي أن تكون بمثابة تحذير لجميع المشاريع الضخمة الراهنة والمقبلة، خاصة في الوقت الذي تستمر فيه أعمال البناء على قدم وساق استعدادًا لاستضافة بطولة الفيفا لكأس العالم 2034.

وفي ضوء هذه النتائج، وبهدف الاستمرار في تحسين حقوق العمال الأجانب في السعودية، خصوصًا العاملين منهم في قطاع البناء، تتقدم منظمة العفو الدولية بالتوصيات الرئيسية التالية:

إلى حكومة السعودية

التحقيقات

- إجراء تحقيق مستقل ومحايد بشأن الانتهاكات التي يتناولها هذا التقرير بالتفصيل، وضمان إتاحة سبل الانتصاف للضحايا، ومساءلة الجناة، وإصدار تقرير علني يتضمن نتائج التحقيق.

نظام هجرة العمال الأجانب

- تفكيك نظام الكفالة برمته، بما في ذلك القضاء على سيطرة أصحاب العمل على قدرة العمال الأجانب على تغيير وظائفهم أو مغادرة البلاد، والحد من اعتماد العمال على أصحاب العمل في ما يتعلّق بوضعهم القانوني.
  - اتخاذ خطوات لزيادة الوعي بين العمال الأجانب - بلغات يفهمونها - بحقوقهم في البلاد، والإصلاحات العمالية الأخيرة، وكيفية الوصول إلى الآليات المتاحة للانتصاف إذا تعرضوا لانتهاكات.

رسوم التوظيف والاستقدام

- الإنفاذ الصارم للحظر المفروض على تحميل العمال الأجانب أي رسوم للتوظيف والاستقدام، من خلال إخضاع المخالفين للقانون من وكلاء التوظيف وأصحاب العمل الذين يتخذون مقرهم في السعودية للتحقيق والملاحقة القضائية الفعالة.
  - إلزام الشركات بتقديم أدلة تثبت أنها تحملت كافة تكاليف توظيف واستقدام العمالة الأجنبية، ومعاقبة الشركات التي لا تفعل ذلك.
  - إلزام الشركات بتقديم ميزانيات لتكاليف التوظيف والاستقدام في مختلف مراحل سلسلة التعاقد الخاصة بها في جميع عمليات المناقصات للمشتريات العامة.

الصحة والسلامة

- ضمان إتاحة ظروف عمل آمنة للجميع، ومن سبل ذلك اعتماد نهج قائم على تقييم المخاطر في إجراءات الحماية من الحرارة.
- إلزام جميع أصحاب العمل بمنح العاملين في الهواء الطلق فترات راحة لمدد مناسبة، في أماكن مبردة ومظللة، عند وجود خطر مهني من الإجهاد الحراري؛ ويجب أن يؤخذ بعين الاعتبار في فترات الراحة الإلزامية مخاطر الإجهاد الحراري البيئي، إلى جانب طبيعة الجهد البدني المرتبط بالعمل الذين تتم تأديته.

الرواتب

- تحديد وإعمال حد أدنى شامل للأجور المعيشية كاف ليكفل مستوى معيشيًا لائقًا لجميع العمال وعائلاتهم، بدون تمييز على أساس العرق، أو الجنسية، أو الوضع المتعلق بالهجرة.

التمييز

- اتخاذ خطوات استباقية لمنع أي آثار غير متناسبة للأجور المنخفضة على الأشخاص المصنفين عرقيًا، والقضاء على التمييز العنصري غير المباشر.

- جمع ونشر بيانات إحصائية شاملة ومحدثة بشأن التركيبة السكانية للبلاد، بناء على مبدأ التحديد الذاتي للهوية، ومصنفة بحسب العرق، والأصل القومي أو الإثني، والوضع القانوني المتعلق بالهجرة، وقطاع التوظيف.
- إجراء أبحاث وجمع بيانات لفهم ومعالجة الأضرار التمييزية الناجمة عن القوانين والسياسات والممارسات - بما في ذلك نظام الكفالة - التي تلحق بالأفراد المصنفين عرقيًا.

عمليات التفتيش الخاصة بالعمل

- الإنفاذ الفعال لقوانين ولوائح العمل، ومن سبل ذلك عمليات التفتيش المنتظمة وغير المعلنة لأماكن العمل ومساكن العمال، والتحقيق مع المخالفين لهذه القوانين واللوائح من أصحاب العمل وملاحقتهم قضائيًا.
  - ضمان أن تكون العقوبات صارمة بالقدر الكافي لردع المخالفات، وتعكس طبيعة وخطورة الجرم.

سبل التماس العدالة

- ضمان إتاحة آليات فعالة ومستقلة وسهلة المنال للعمال كي يتيسر لهم التماس العدالة والتعويض على وجه السرعة دونما خوف من الانتقام.

الشفافية

- جمع ونشر بيانات مفصلة عن:
  - تنفيذ الجوانب الأساسية من مبادرة الإصلاحات العمالية، بما في ذلك التعديلات التي أجريت على نظام تصريح مغادرة البلاد وتغيير صاحب العمل، مصنفة بحسب الجنسية، ونوع الجنس، والقطاع.
  - عمليات التفتيش الخاصة بالعمل والعقوبات المفروضة، مصنفة بحسب الجنسية، والقطاع، وما إذا كانت معلنة أم غير معلنة، وما إذا كانت استباقية أم تتعلق بشكوى عمالية.
  - الأجور، مصنفة بحسب الجنسية، ونوع الجنس، والقطاع، والدور الوظيفي.

الالتزامات الدولية

- التصديق على الاتفاقيات الأساسية الباقية لحقوق الإنسان والعمل، بما فيها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والبروتوكولان الاختياريان الملحقان به؛ والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والبروتوكول الاختياري الملحق به؛ والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛ وجميع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وغيرها من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

إلى شركات البناء العاملة في السعودية، بما فيها تلك المشاركة في مشروع مترو الرياض

- تنفيذ الإجراءات الشاملة التي تقتضيها العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان في جميع العمليات وسلسلة القيمة، ومن سبل ذلك ما يلي:
  - إجراء تقييمات شاملة للمخاطر التي تهدد حقوق الإنسان، مع التركيز بشكل خاص على حقوق العمال الأجانب، ومعايير الصحة والسلامة.
  - إرساء آليات قوية للتظلم بحيث تكون سهلة المنال، وتحافظ على السرية، وفعالة، حتى يتسنى للعمال الإبلاغ عن الانتهاكات دون خوف من الانتقام.
  - تنفيذ آليات صارمة ومنتظمة للرصد والتفتيش، مع التركيز بوجه خاص على المقاولين من الباطن وشركات توريد القوى العاملة - لضمان الالتزام بقانون حقوق الإنسان فيما يتعلق بقضايا من قبيل الأجور، وساعات العمل الإضافية، وظروف المعيشة والعمل.

- إذا تعذر اتخاذ إجراءات العناية الواجبة بصورة وافية أو تخفيف المخاطر على نحو فعال، أو إذا كانت الشركات غير راغبة في القيام بذلك، فيجب عليها النظر في إيقاف عملياتها، والانسحاب من العلاقة التجارية.
- القيام بدور نشيط ومباشر في التوظيف والاستقدام، لضمان أن يكون جميع العمال على دراية كاملة بشروط وأحكام وظائفهم، وضمان عدم تحميلهم اي رسوم للتوظيف والاستقدام، أو أي نفقات مرتبطة بهما.
- إذا ثبت أن شركة ما قد تسببت أو ساهمت في انتهاكات لحقوق الإنسان في سلسلة القيمة الخاصة بها، يجب ضمان معالجة هذه الانتهاكات بصورة فعالة، وعلى وجه السرعة، ومن سبل ذلك التعويض وضمانات عدم التكرار.
- تنفيذ تدابير قوية من أجل الصحة والسلامة المهنية: ضمان الالتزام الكامل بقوانين ولوائح الحماية من الحرارة في السعودية، وتمكين العمال من أخذ فترات راحة ملائمة، وغير ذلك من التدابير اللازمة للحد من خطر الإجهاد الحراري؛ وإتاحة سكن ملائم للعمال، والغذاء المغذي، وسبل الحصول على الرعاية الصحية، ضمانًا لاحترام حق العمال في الصحة.
- الإفصاح علنًا عن سياسات حقوق الإنسان، وإجراءات العناية الواجبة، ونتائج عمليات التدقيق والتحقيق، وكيف تمت مواءمتها لمعالجة المخاطر المرتبطة بهذا السياق على وجه الخصوص.

إلى حكومات البلدان الأصلية للعمال، بما في ذلك بنغلاديش ونيبال والهند

- التوفيق بين القوانين والسياسات المتعلقة بالتوظيف والاستقدام والمعايير الدولية من خلال إصدار وإنفاذ حظر على تحميل العمال رسوم التوظيف والاستقدام والتكاليف المتعلقة بهما.
  - وإذا وجدت مثل هذه القوانين، فلا بد من ضمان تطبيقها بالكامل، وتعزيز آليات الرصد، ومعاقبة المخالفين، وإتاحة سبل انتصاف سهلة المنال للعمال الأجانب.
- رصد أي سلوك غير قانوني لشركات التوظيف والاستقدام والوكلاء المحليين - بما في ذلك من يتقاضون رسومًا للتوظيف والاستقدام أو ينخرطون في ممارسات خداعية - والتحقيق فيه والمعاقبة عليه، وضمان إنزال عقوبات ملائمة بمن يخالفون اللوائح والأنظمة.
- تعزيز قدرة السفارات على رصد المعاملة التي يلقاها العمال الأجانب، وتقديم المساعدة القانونية وغيرها من المساعدة لمن يتعرضون للانتهاكات في الخارج.
- ضمان إتاحة آلية فعالة للتظلم لجميع العمال الأجانب حتى يتسنى لهم أو لذويهم من خلالها التماس سبل الانتصاف إذا أجبروا على العمل في ظروف استغلالية.

تعزيز الاتفاقيات العمالية الثنائية القائمة مع السعودية، والرصد الفعال لتنفيذها، بالعمل بالشراكة مع السلطات السعودية على ضمان حماية العمال من الاستغلال، وتمتعهم بعمل وأجر لائقين.

منظمة العفو الدولية حركة عالمية لحقوق الإنسان عندما يقع ظلم على أي إنسان فإن الأمر يهمنا جميعًا.

اتصلوا بنا

info@amnesty.org

mena@amnesty.org

+44 (0)20 7413 5500

انضموا إلى المحادثة

www.facebook.com/AmnestyArabic

AmnestyAR@

"لا أحد يريد أن يعمل في مثل هذه الظروف"

عقد من الاستغلال في مشروع مترو الرياض

وراء الواجهة البراقة لمترو الرياض الذي افتتح مؤخرًا، يكمن عقد من استغلال العمال. ويوثق هذا التقرير تجارب البعض من العمال الأجانب الذين شاركوا في بناء واحدًا من أبرز مشاريع البنية التحتية في السعودية؛ فمن خلال المقابلات والتحليل القانوني، تكشف منظمة العفو الدولية كيف تحمل عمال من بنغلاديش ونيبال والهند رسوم مفرطة للتوظيف والاستقدام، وأجور متدنية تنطوي على التمييز المجحف، والعمل في ظروف غير آمنة تحت وطأة الحرارة الشديدة، وعانوا من السكن غير الملائم - كل هذا وهم خاضعون على الدوام لسيطرة نظام الكفالة.

وبالرغم من الإصلاحات المحدودة التي أجريت، لا يزال أصحاب العمل محتفظين بسلطة واسعة للغاية على الوضع القانوني للعمال وتنقلهم الوظيفي، مما يجعل بالإمكان استغلالهم وإهدار حقوقهم. ويكشف هذا التقرير النقاب عن أوجه القصور والتقاعس من جانب الحكومة السعودية في حماية العمال الأجانب، ويسلط الضوء على المخاطر البالغة لحقوق الإنسان التي تواجه الشركات العاملة في قطاع البناء.

وبينما تستعد السعودية لاستضافة بطولة الفيفا لكأس العالم 2034، وتشهد طفرة في قطاع البناء تواكب توسعها في تنفيذ المشاريع العملاقة، تدعو منظمة العفو الدولية إلى اتخاذ إجراء عاجل لتفكيك أنظمة العمل التي تنتهك حقوق العمال، والإنفاذ الفعال للقوانين – ما يضع حدًا لثقافة الإفلات من العقاب التي تهيئ مرتعًا خصبًا للاستغلال.

رقم الوثيقة: MDE 23/0241/2025
اللغة الأصلية: الإنجليزية