

مجلس الإدارة

الدورة 355، جنيف، 17-27 تشرين الثاني/نوفمبر 2025

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥
الأصل: إنكليزي

البند السابع عشر من جدول الأعمال

تقارير هيئة مكتب مجلس الإدارة

التقرير الأول: شكوى مقدمة بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية
بإدعاء عدم تقييد المملكة العربية السعودية بالاتفاقيات
ذات الأرقام ٢٩ و ٩٥ و ١١١ و ١٤٣ و ١٥٥

١. في رسالة مؤرخة ٤ حزيران/يونيه ٢٠٢٥ موجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، قدّم عدد من مندوبي العمال شكوى ضد حكومة المملكة العربية السعودية بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية لعدم امتثالها لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) واتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥). وقد وقّع على الرسالة:

• ٣١ مندوباً أصيلاً هم: السيد سليمان دبالو (السنغال) والسيد كاساهون فولو أمينو (إثيوبيا) والسيد عمر فاروق عثمان نور (الصومال) والسيد فرانسيس أتولي (كينيا) والسيد جوشوا أنساه (غانا) والسيد ماداليتسو نجولومول (ملاوي) والسيد بليك كالالوكا مولالا (زامبيا) والسيدة سيرين مارتينسون وارن (السويد) والسيد ماكس كورومبو كونتيه (سيراليون) والسيد ريتشارد بيغروا (أوغندا) والسيد فابما غان - فاري غونونغ (تشاد) والسيدة أليساندرا تولنتينو (إيطاليا) والسيد فوتا بول سيماتلان (ليسوتو) والسيدة ليلي تشانغ (كندا) والسيدة آن فيرمورغن (بلجيكا) والسيد تجالينغ مينت بوستما (مملكة هولندا) والسيد خوسيه سوني ماتولا (الفلبين) والسيدة سيلفيا تشور تشو تشو (سنغافورة) والسيد غابرييل ديل ريو دوني (الجمهورية الدومينيكية) والسيد سوريندران بوجي (الهند) والسيد جوب مونيارو (ناميبيا) والسيدة هايدي رون (الدانمرك) والسيدة ميشيل أونيل (أستراليا) والسيد ديفيد جويس (أيرلندا) والسيد جو أجايرو (نيجيريا) والسيد بيكي إفرايم مامبا (إسواتيني) والسيد ستيفن جيمس راسل (المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية) والسيد جيراردو ألبرتو مارتينيز (الأرجنتين) والسيدة بولا إيلفيسكي (فنلندا) والسيد جبريلا إدريسا (النيجر) والسيد كيكيبو أرسين ليبرونو (كوت ديفوار)؛

• ثلاثة مستشارين ومندوبين بديلين: السيد إينوسا نانا (بوركينافاسو) والسيدة كاثرين فوسكي (النرويج) والسيد هيري هبرت مكوندا (جمهورية تنزانيا المتحدة)؛

• مستشاران: السيدة مارثا تيني مولوما (بوتسوانا) والسيد توشيكازو سايتو (اليابان). ويمكن الاطلاع على نص الشكوى في الملحق.

٢. وفي جلسة عامة للدورة ١١٣ للمؤتمر، أحاط رئيس المؤتمر علماً بالشكوى وأعلن أنه سيتم التعامل معها وفقاً للإجراءات المعمول بها.^١
٣. وتنص المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية على ما يلي:
١. لكل من الدول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل التقيد الفعلي بأي اتفاقية صدّقت كلاهما عليها طبقاً لأحكام المواد السابقة.
 ٢. يجوز لمجلس الإدارة إذا رأى ذلك مناسباً، وقبل إحالة الشكوى المذكورة إلى لجنة تحقيق وفقاً للنهج المنصوص عليه فيما بعد، أن يتصل بالحكومة المشكو منها على النحو الذي تبينه المادة ٢٤.
 ٣. إذا لم يرَ مجلس الإدارة ضرورة إبلاغ الشكوى إلى الحكومة المشكو منها، أو إذا أبلغها هذه الشكوى ولم يصله منها خلال مهلة معقولة رد يعتبره مقنعاً، كان للمجلس أن يعيّن لجنة تحقيق لدراسة الشكوى وتقديم تقرير بشأنها.
 ٤. يجوز لمجلس الإدارة أن يأخذ بهذا النهج نفسه، إما من تلقاء ذاته أو بناءً على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر.
 ٥. حين تُطرح على مجلس الإدارة مسألة نشأت عن تطبيق المادة ٢٥ أو المادة ٢٦، يكون من حق الحكومة المعنية، إذا لم تكن ممثلة سلفاً فيه، أن ترسل ممثلاً للاشتراك في مداولات مجلس الإدارة أثناء نظره في المسألة. وتخطر الحكومة المعنية بالموعد الذي ستناقش فيه المسألة قبل ذلك الموعد بمهلة كافية.
٤. وتتعلق الشكوى بثلاث اتفاقيات صدّقت عليها المملكة العربية السعودية ولا تزال سارية المفعول فيها. وكانت المملكة قد صدّقت على الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١١١ في ١٥ حزيران/يونيه ١٩٧٨ وعلى الاتفاقية رقم ٩٥ في ٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠. وبالتالي، دخلت هاتان الاتفاقيتان حيّز النفاذ في المملكة العربية السعودية منذ ١٥ حزيران/يونيه ١٩٧٩ و٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١ على التوالي. كما تتعلق الشكوى باتفاقيتين لم تصدّق عليهما المملكة، وهما الاتفاقيتان رقم ١٤٣ ورقم ١٥٥.
٥. وفي تاريخ تقديم الشكوى، كان ٣٤ من الدول الموقعة عليها حاضرة في الدورة ١١٣ للمؤتمر بصفة مندوبين.^٢ وبالتالي، وبموجب المادة ٢٦(٤) من دستور منظمة العمل الدولية، يحق لهؤلاء المندوبين تقديم شكوى إذا رأوا أنّ المملكة العربية السعودية لم تتخذ تدابير لضمان الامتثال الفعال للاتفاقيات المصدق عليها.
٦. وفي ضوء ما سبق، يرى أعضاء هيئة مكتب مجلس الإدارة أنّ الشكوى مقبولة فيما يتعلق بالاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و٩٥ و١١١، وفقاً للمادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية، ووافقوا على إحالة المسألة إلى مجلس الإدارة دون الخوض في موضوع الشكوى. أما فيما يتعلق بالاتفاقيتين رقم ١٤٣ ورقم ١٥٥، فإنّ الشكوى غير مقبولة لعدم تصديق المملكة العربية السعودية عليهما.
٧. وفي هذه المرحلة من الإجراءات، لا يجوز لمجلس الإدارة مناقشة موضوع الشكوى.
٨. وبصرف النظر عن مسألة قبول الشكوى، تجدر الإشارة إلى أنّ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (فيما يلي "لجنة الخبراء") أرسلت مراراً وتكراراً ملاحظات إلى حكومة المملكة العربية السعودية بشأن عدم الامتثال للاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١١١ (فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ٩٥، التي صدّقت عليها مؤخراً، اعتمدت لجنة الخبراء ملاحظة واحدة فقط في عام ٢٠٢٤)، وأنّ لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير بحثت مختلف المسائل المتعلقة بالامتثال في القانون والممارسة للاتفاقية رقم ٢٩ (في عام ٢٠١٤) والاتفاقية رقم ١١١ (في عامي ٢٠٠٥ و٢٠١٣). وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنّ تقرير اللجنة الثلاثية المنشأة للنظر في التمثيل المقدم من الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب بموجب المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية، والذي يزعم عدم امتثال المملكة العربية السعودية للعديد من الاتفاقيات، بما في ذلك الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ (وبروتوكولها) و٩٥ و١١١، مقدّم ليوافق عليه مجلس الإدارة في جلسة خاصة خلال دورته الحالية.^٣

^١ انظر: ILO, *Plenary sitting: Report of the Committee on the Application of Standards*, ILC.113/Record No. 4C, 13.

^٢ في رسالة مؤرخة ١ تموز/يوليه ٢٠٢٥، قام الأمين العام لمؤتمر نقابات العمال في تنزانيا بإبلاغ مكتب العمل الدولي أنّ منظمته قررت الانسحاب من الشكوى.

^٣ الوثيقة GB.355/INS/16/7.

٩. ووفقاً للممارسة المتبعة، عندما يعيّن مجلس الإدارة لجنة تحقيق، تحال المسائل المعنية المعروضة على مختلف هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية إلى هذه اللجنة. وريثما يتم تعيين لجنة تحقيق، تظل هيئات الإشراف مختصة بالنظر في المسائل المثارة.
١٠. ووفقاً للمادة ٢٦(٥) من الدستور، دُعيت حكومة المملكة العربية السعودية إلى إرسال ممثل للمشاركة في مداورات مجلس الإدارة.

◀ مشروع القرار

١١. مراعاة للشروط المنصوص عليها في المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية، فإنّ مجلس الإدارة:
- (أ) يقرر قبول الشكوى فيما يتعلق باتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وعدم قبولها فيما يتعلق باتفاقية العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) واتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)؛
- (ب) يطلب من المدير العام إحالة الشكوى إلى حكومة المملكة العربية السعودية، ودعوتها إلى تقديم ملاحظاتها في موعد أقصاه ٣٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٦؛
- (ج) إقراراً بأهمية الحوار بين الأطراف، يشجعها على الإبقاء على مشاركتها البناءة ويطلب من المدير العام تقديم أي دعم مطلوب لتسهيل هذه العملية وتقديم تقرير إلى مجلس الإدارة في دورته المقبلة في آذار/ مارس ٢٠٢٦؛
- (د) يقرر إدراج هذه المسألة على جدول أعمال الدورة ٣٥٦ (آذار/ مارس ٢٠٢٦) لمجلس الإدارة.

◀ الملحق

ورد في ٤ حزيران/يونيه ٢٠٢٥
إلى إدارة معايير العمل الدولية (NORMES)

إلى السيد المدير العام
منظمة العمل الدولية
4, route des Morillons
1211 Geneva 22
Switzerland

تقديم شكوى بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية

نحن، الموقعون أدناه، مندوبو العمال في الدورة ١١٣ لمؤتمر الدولي للعمل، نتقدم بهذه الشكوى الرسمية بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية ضد المملكة العربية السعودية، بسبب الانتهاكات المستمرة والجسيمة لمعايير العمل الدولية، لا سيما المعاملة السيئة التي يتعرض لها العمال المهاجرون.

وهذه الشكوى مقدمة بحسن نية وبروح من التضامن العميق مع العدد الكبير من العمال المهاجرين الذين لا يزالون يعانون من أشد أشكال الاستغلال والانتهاك والحرمان من حقوقهم الأساسية في المملكة العربية السعودية. وهؤلاء العمال يغادرون أوطانهم مثقلين بالأمل وبأحاثين عن حياة أفضل، ليجنوا أنفسهم في نهاية المطاف عاندين إلى ديارهم في توابيت، وقد سُلّبت منهم كرامتهم وعدالتهم. لذلك، نناشد منظمة العمل الدولية فتح تحقيق عاجل في هذه الانتهاكات الجسيمة والمنهجية واتخاذ إجراءات حاسمة تكفل العدالة والمساءلة والحماية لجميع العمال المتضررين.

مرفق طيه نص الشكوى التفصيلية والمعلومات اللازمة.

مع خالص الشكر والتقدير

(توقيعات مندوبي العمال أدناه)

السنگال	سليمان ديالو
إثيوبيا	كاساهون فولو أمينو
الصومال	عمر فاروق عثمان
بوتسوانا	مارثا ت. مولوما
كينيا	فرانسيس أتولي
غانا	جوشوا أنساه
ملاوي	ماداليتسو نجولومول
زامبيا	بليك مولالا
السويد	سيرين مارتينسون وارن
سيراليون	ماكس ك. كونتيه
أو غندا	ريتشارد بيغيروا
تنشاد	فالما غونونغ
إيطاليا	أليساندرا تولينتينو
ليسوتو	بول ب. سيماتلان
كندا	ليلي تشانغ

بلجيكا	آن فيرمورغن
مملكة هولندا	تجالينغ بوستما
بوركيينا فاسو	إينوسا نانا
الفلبين	خوسيه سوني ماتولا
سنغافورة	سيلفيا تشو
الجمهورية الدومينيكية	غابرييل ديل ريو
اليابان	توشيكازو سايتو
الهند	بوجي سوريندران
ناميبيا	جوب مونيارو
الدانمرك	هايدي روني
أستراليا	ميشيل أونيل
أيرلندا	ديفيد جويس
نيجيريا	جوزيف أجايرو
إسواتيني	بيكي مامبا
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	ستيفن راسل
الأرجنتين	جيراردو أ. مارتينيز
النرويج	كاثرين فوسكي
فنلندا	باولا إيلفيسكي
النيجر	جيبريلا إدريسا
كويت ديفوار	أرسين ليبرونو
جمهورية تنزانيا المتحدة	هيري مكوندا

شكوى بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية بشأن انتهاكات المملكة العربية السعودية معايير العمل الدولية

أولاً - مقدمة

نحن، الموقعين، مندوبو النقابات العمالية المشاركون في الدورة ١١٣ لمؤتمر العمل الدولي، نتقدم بهذه الشكوى ضد المملكة العربية السعودية بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية. ولم يتم تقديم هذه الشكوى دون سبب وجيه؛ بل هي مقدمة حسب الأصول كرد صارم على الانتهاكات الصارخة والموتقة والمستمرة لمعايير العمل الدولية التي ترتكبتها حكومة المملكة العربية السعودية والجهات الفاعلة في القطاع الخاص بحق العمال المهاجرين، لا سيما النساء والرجال من أصل أفريقي.

وتوفر المادة ٢٦ خياراً قانونياً يمكن أي دولة عضو أو مندوب عن مجموعة أصحاب العمل أو مجموعة العمال، من محاسبة دولة عضو أخرى في منظمة العمل الدولية عندما لا تمتثل للمعاهدات التي صدقت عليها. وفي هذه الحالة، تتجاوز أوجه قصور المملكة تتجاوز حدود الانتهاكات القانونية؛ فهي تسبب معاناة كبيرة وتسفر عن خسائر في الأرواح وتؤدي إلى إنكار الكرامة الإنسانية الأساسية لآلاف العمال المهاجرين، لا سيما الرجال والنساء من أصل أفريقي، الذين قصدوا المملكة بحثاً عن عمل، ليجدوا أنفسهم أسرى لنظام استغلالي.

ونتقدم بهذه الشكوى بعد مرور أكثر من ١٢ شهراً على تقديم الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب شكوى ضد المملكة العربية السعودية بموجب المادة ٢٤، وبالرغم من التواصل المستمر بين الأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال وحكومة المملكة للدفع باتجاه اتخاذ إجراءات وإصلاحات عاجلة، لم نشهد أي تحسن في معاملة العمال المهاجرين وتجاربهم. بل على العكس، نشهد إصراراً على تنظيم حملات إعلامية ممولة لتحويل الأنظار عن الانتهاكات المستمرة وواسعة النطاق لحقوق الإنسان وحقوق العمل التي يتمتع بها العمال المهاجرون.

وتستند هذه الشكوى إلى مبدأ الإنصاف وتستمد قوتها من التجارب القاسية التي مرّ بها العمال المهاجرون الأفارقة الذين غادروا ديارهم مفعمين بالأمل ليعودوا في صمت وكثير منهم في توابيت، بينما يعود آخرون مثقلين بالألام الجسدية

والنفسية. وإننا نتقدم بهذه الشكوى لمنح صوت لمن أجبروا على الصمت ولنضع حداً لانتهاكات حقوق الإنسان وحقوق العمل المتزايدة التي نخشى أن تتفاقم مع اقتراب موعد استضافة المملكة كأس العالم لكرة القدم عام ٢٠٣٤، ولمساءلة أصحاب السلطة وضمن ألا تكون معايير العمل الدولية مجرد مبادئ نظرية، بل تجسداً لضمانات العدالة لجميع العمال - بغض النظر عن جنسيتهم أو عرقهم أو وضعهم القانوني.

ألف - السياق

كل عام، يهاجر آلاف العمال الأفارقة وغيرهم من العمال المهاجرين، معظمهم من أسر منخفضة الدخل، إلى المملكة العربية السعودية بحثاً عن عمل. وهؤلاء العمال الذين يعملون بشكل رئيسي في الأعمال المنزلية والبناء والزراعة وخدمات الأمن والتنظيف، يدخلون البلاد بشكل قانوني بموجب عقود توفر لهم عملاً جيداً وأجوراً عادلة. ولكن ما يواجهونه في الواقع هو عالم من الانتهاكات المؤسسية.

والغالبية العظمى من هؤلاء العمال هم ضحايا نظام الكفالة، وهو نظام معتمد قانوناً يمنح أصحاب العمل الذين يتمتعون بحماية ودعم الحكومة السعودية، سيطرة كاملة على حركة العمال المهاجرين وتوظيفهم وإقامتهم.

وبموجب هذا الترتيب، لا يتمتع العمال المهاجرون بحرية تغيير أصحاب العمل ولا يحق لهم مغادرة البلاد دون إذن ولا يحصلون على تعويض عن أي ضرر يلحق بهم. وتُصادر جوازات سفرهم وتُحجز أجورهم وتُمرّ أيامهم بلا راحة أو تعويض أو ملاذ يلجؤون إليه.

ويعيش الكثيرون في ظروف غير إنسانية، في غرف صغيرة سيئة التهوية ويفتقرون إلى الطعام والنظافة الكافية. وتسود حالات الإيذاء الجسدي والنفسي. ويواجه العمال المنزليون العزلة ويتعرضون للمضايقة أكثر من غيرهم، حيث وردت تقارير عديدة عن حبسهم في منازلهم وحرمانهم من الرعاية الطبية وتعرضهم للاعتداء. وكثيراً ما يتعرض عمال البناء لظروف عمل خطيرة في ظل غياب معدات الحماية أو لوائح السلامة.

ومن العمال من يخفي أثره. ومنهم من يُزجّ في مراكز احتجاز مكتظة دون أية إجراءات قانونية. وتتلقى العديد من الأسر في الوطن الأم اتصالاً بعد فوات الأوان يبلغها ب وفاة أحد أحبائها في بلد بعيد، تاركة إياهم دون إجابات أو مساءلة أو تحقيق العدالة.

وهذه ليست حوادث فردية، بل نمط مقلق يتزايد تفاقمًا منذ عدة سنوات، بما في ذلك منذ انعقاد مؤتمر العمل الدولي الأخير في عام ٢٠٢٤. وتمثل هذه الأفعال نظاماً متكاملًا لا يخضع لأية أعتال عرضية، بل يسير بالضبط كما هو مقرر له: استغلال الضعفاء وحماية من هم في السلطة.

باء - مبررات تقديم هذه الشكوى بموجب المادة ٢٦

إننا نتقدم بهذه الشكوى لأنّ العمال المهاجرين في المملكة العربية السعودية، لا سيما الأفارقة منهم، يتعرضون لنظام منظمة من الانتهاكات، حيث لا يتم تجاهل حقوقهم العمالية فحسب، بل يُحرمون منها عمداً، مما يتركهم فريسة لأكثر الظروف فظاعة ولا إنسانية يمكن تخيلها.

١. عدم الامتثال للمنهج لاتفاقيات منظمة العمل الدولية

وقّعت المملكة العربية السعودية على العديد من معايير العمل الدولية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالعمل الجبري وظروف العمل اللائق وعدم التمييز. ومع ذلك، ورغم التزاماتها، لا تزال المملكة تتجاهل الالتزامات الناشئة عن هذه المعايير. ولا يزال نظام الكفالة سارياً، وهو نظام رعاية استغلالي يضع العمال المهاجرين تحت السيطرة الكاملة لأصحاب عملهم. وقد تم الإعلان عن "إصلاحات" لهذا النظام، إلّا أنها لم تنفذ. ويُحرم العمال من حقوقهم الأساسية، بما في ذلك حرية تغيير أصحاب العمل وحرية التنقل. ويتعرض من يجروء على الإبلاغ عن هذه الانتهاكات للعقاب الفوري: الإسكات أو التهديد أو الترحيل. ولا يستطيع العمال الوصول إلى آليات انتصاف مستقلة ولا يحصلون على الحماية القانونية التي تحق لهم بموجب القانون الدولي.

٢. غياب سبل الانتصاف الداخلية

ليس لدى العمال المهاجرين أي سبل انتصاف حقيقي في المملكة العربية السعودية. فالقوانين منحازة بشدة إلى أصحاب العمل، وغالباً ما تعرّض العمال الذين يبلغون عن الانتهاكات لعقوبات جنائية. وحين يحاول العمال التماس العدالة، يتم تجاهلهم أو ترحيلهم أو معاقبتهم. ويكاد يكون من المستحيل على العمال المهاجرين، وخاصة من الفئات المهمشة، الحصول على المساعدة القانونية. فهم يواجهون التمييز ليس فقط بسبب وضعهم كمهاجرين، ولكن أيضاً بسبب عرقهم وظروفهم الاقتصادية. وبسبب افتقارهم إلى الوصول إلى منظمات عمالية حرة ومستقلة وديمقراطية، لا يملك هؤلاء

العمال أي وسيلة للتنظيم من أجل الدفاع عن حقوقهم أو التنديد بالانتهاكات. ويؤدي حظر التمثيل على العمال العاملين لحسابهم الخاص إلى حصرهم في نظام مصمم لإبقائهم كمكمي الأفواه ومغلوبين على أمرهم.

٣. حالة طوارئ أخلاقية وإنسانية

هذه ليست مجرد مسألة قانونية، بل كارثة إنسانية. ففي كل عام يغادر آلاف العمال المهاجرين بلدانهم، في الغالب بحثاً عن آفاق وفرص عمل أفضل لإعالة أسرهم. ويصلون إلى المملكة العربية السعودية مفعمين بالأمل، ليقعوا ضحية استغلال لا يمكن تصوره وإيذاء جسدي ونفسي، وفي كثير من الحالات، خسارة أرواحهم. وهذه ليست حالات فردية، بل هي جزء من نمط استغلالي متجذر بعمق في النظام لدرجة أن العمال أصبحوا ضحايا غير مرئيين. فهم يغادرون ديارهم في أفريقيا وآسيا أحياء ليعودوا في توابيت خشبية وقد أهدرت حياتهم. ولا يمكن تجاهل حجم هذا الانتهاك المستمر لحقوق الإنسان الأساسية. فنحن نواجه حالة طارئة تتطلب تدخلاً دولياً عاجلاً. ولا يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تظل مكتوفة الأيدي، ولا يمكن للحركة النقابية العالمية أن تغض الطرف. يجب أن نتحرك، من أجل أولئك الذين لا يستطيعون ذلك.

٤. الحفاظ على نزاهة معايير العمل الدولية

يتمثل جوهر مهمة منظمة العمل الدولية في الدفاع عن كرامة وحقوق العمال في جميع أنحاء العالم. واستمرار المملكة العربية السعودية في التناقص عن حماية عمالها المهاجرين، لا سيما العمال الأفارقة، يمثل تحدياً مباشراً لمصادقية منظمة العمل الدولية بحد ذاتها. وإذا سُمح لدولة قوية مثل المملكة بانتهاك التزاماتها دون عواقب، فسيمثل ذلك مساساً بنزاهة نظام العمل الدولي. ولا تقتصر هذه الشكوى المقدمة بموجب المادة ٢٦ على ضمان إنفاذ حقوق العمال في دولة واحدة فحسب؛ بل تتعلق بحماية مصادقية وفعالية قانون العمل الدولي نفسه. وتتعلق بإبلاغ العالم أن حقوق العمال ليست اختيارية وليست قابلة للتفاوض ويجب على الجميع احترامها.

وتمثل هذه الشكوى نضالاً من أجل العدالة والكرامة والمساواة وقناعة راسخة بأنه لا ينبغي معاملة أي عامل باعتباره يمكن الاستغناء عنه، بعض النظر عن بلده المنشأ أو مهنته. والحق في الحرية النقابية أمر بالغ الأهمية في هذا النضال. فبدونه يبقى العمال بلا حماية. وبدون القدرة على التنظيم بحرية أو التمثيل الديمقراطي، تُكتم أصواتهم وتُهمل معاناتهم. وهذه الشكوى هي دعوة لاستعادة كرامتهم وصوتهم ووضع المملكة العربية السعودية تحت طائلة المساءلة عن الانتهاكات المستمرة بلا هوادة والتأكيد على الحاجة الملحة لأن تبادر الحكومة إلى إصلاح شامل في مجال العمل، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية.

ثانياً - الانتهاكات الجسيمة لحقوق العمال المرتبطة باتفاقيات ومعايير منظمة العمل الدولية

في المملكة العربية السعودية، تتجذر الانتهاكات الجسيمة لحقوق العمال المهاجرين الأفارقة وغيرهم من العمال المهاجرين في نظام يتجاهل معايير العمل الدولية على جميع المستويات. ويشكل نظام الكفالة والتأخير في دفع الأجور أو رفض دفعها والعمل الجبري وظروف العمل الخطرة والحرمان من الضمانات القانونية والتمييز الممنهج، انتهاكات للعديد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تضمن حماية حقوق العمال المهاجرين واحترامها وإنفاذها. ومن المتوقع أن تحترم جميع الدول الأعضاء المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقيات الأساسية الواردة في إعلان عام ١٩٩٨، بما في ذلك اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨). والقيود المفروضة على حقوق العمال في التنظيم والدفاع عن أنفسهم في مواجهة ظروف العمل القاسية تمنع العمال المهاجرين الأفارقة من الحصول على المساعدة القانونية اللازمة لتسوية النزاعات. ولا تتاح للعمال المفاوضة الجماعية من أجل تحسين ظروف عملهم بسبب غياب منظمات عمالية حرة وديمقراطية وتمثيلية، مما ينتهك المبادئ الأساسية لاتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والتمثيل الفعال. كما أن هذه القيود تعيق بشدة حصول العمال على التعويض عن انتهاكات الاتفاقيات المصدق عليها والمذكورة في الشكوى.

١ - الإيذاء الجسدي والنفسي

انتهاك اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)

يشكل الإيذاء الجسدي والنفسي الذي يتعرض له العمال المهاجرون الأفارقة أو غيرهم من العمال المهاجرين انتهاكاً خطيراً لاتفاقية العمل الجبري رقم ٢٩. والتهديد بالعنف واستخدام العقاب البدني كوسيلة لإدارة العمال، بالإضافة إلى إجبارهم على البقاء في ظروف جائرة هي أمثلة على العمل الجبري والإلزامي الذي تحظره الاتفاقية جملة وتفصيلاً.

علاوة على ذلك، إن حرمان العمال من فترات الراحة وإجبارهم على العمل ساعات طويلة دون أجر كافٍ هو استغلال وانتهاك لحقوق العمال في الراحة وظروف العمل العادلة.

٢ - العمل الجبري وسرقة الأجور

انتهاك اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)

تمثل سرقة الأجور، التي تنطوي على حجب الأجور لعدة أشهر متتالية أو دفع جزء بسيط من الأجر المتفق عليه للعمال، انتهاكاً للاتفاقية رقم ٩٥ التي تنص على وجوب دفع أجور عادلة للعمال وفي الوقت المحدد مقابل تأدية عملهم. وحرمان العمال من أجورهم ينتهك حقهم في الحصول على أجر عادل، لا سيما عندما يُجبرون على العمل لساعات طويلة. وتتفاقم هذه الانتهاكات بسبب افتقار العمال المهاجرين إلى سبل الانتصاف القانونية للمطالبة بحقوقهم، وهو ما تسعى الاتفاقية رقم ٩٥ إلى منعه من خلال المطالبة بالمعاملة العادلة في الأجور.

٣ - ظروف العمل الخطرة

انتهاك اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)

تشكل بيئات العمل الخطرة في قطاعات مثل البناء انتهاكاً للمبدأ الأساسي للسلامة والصحة المهنيين الموضح في الاتفاقية رقم ١٥٥. وتُخلّ المملكة العربية السعودية بمسؤولياتها في حماية صحة وسلامة العمال في القطاعات عالية الخطورة من خلال عدم تزويدهم بمعدات الحماية اللازمة وتوفير بيئات العمل الآمنة والتدريب المناسب. ونتيجة لهذا الإهمال، تتكرر الإصابات وحالات الوفاة في أماكن العمل، مما يدل على استهتار ممنهج بصحة وسلامة العمال، وهو ما يتعارض بشكل مباشر مع معايير الصحة والسلامة التي يفرضها القانون الدولي.

٤ - التمييز العنصري والتمييز

انتهاك اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)

ينتهد التمييز العنصري الذي يتعرض له العمال المهاجرون الأفارقة في المملكة العربية السعودية الاتفاقية رقم ١١١، التي تنص على وجوب معاملة جميع العمال معاملة عادلة ودون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الأصل القومي. والمعاملة التمييزية ضد العمال الأفارقة على وجه الخصوص، والعمال المهاجرين الآخرين، من حيث الأجور وظروف العمل والتمتع بالحقوق الأساسية لا تنتهك مبدأ تكافؤ الفرص فحسب، بل تسهم في ترسيخ نظام يعتبر هؤلاء العمال أدنى مرتبة ويمكن الاستغناء عنهم.

٥ - الاحتجاز والترحيل غير المبررين

انتهاك اتفاقية العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)

يشكل الاحتجاز والترحيل بصورة تعسفية بحق العمال الأفارقة وغيرهم من العمال المهاجرين الذين يحاولون المطالبة بحقوقهم أو الهروب من ظروف قاسية، انتهاكاً واضحاً للاتفاقية رقم ١٤٣. وتنص هذه الاتفاقية على حماية العمال المهاجرين من الاحتجاز والترحيل التعسفيين، فضلاً عن تمكينهم من اللجوء إلى سبل الانتصاف القانونية. وفي حالات الاحتجاز أو الترحيل القسري خارج إطار الإجراءات القانونية الواجبة أو إتاحة إمكانية الاستئناف، يتعرض العمال لخطر أكبر من العنف والإساءة، ويصبح الهروب من نظام جائر أمراً شبه مستحيل.

ويتعين على المجتمع الدولي التحرك دون تأخير، من خلال منظمة العمل الدولية في المقام الأول، لمساءلة المملكة العربية السعودية عن هذه الانتهاكات والمطالبة بحماية حقوق العمال المهاجرين على النحو المحدد في اتفاقيات منظمة العمل الدولية وقانون العمل الدولي.

وسبق للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أن تناولت العديد من الادعاءات الواردة في الشكوى، لاسيما في إطار الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١١١. وعليه، فإننا نشير إلى تعليقات اللجنة من أجل مزيد من المعلومات المحددة.

وفيما يلي بعض الحالات التي شملت أفارقة على وجه التحديد، والتي تم رصدها والتحقيق فيها والإبلاغ عنها:

١. العمل الجبري والاتجار بالبشر

- نيسان/ أبريل ٢٠٢٣: تم ترحيل عمال مهاجرين نيجيريين قسراً من المملكة العربية السعودية بعد وضعهم في مراكز احتجاز مكتظة. وأفاد العمال المرحّلون باحتجازهم في ظروف غير صحية مع كميات محدودة من الطعام والمياه. ولم يُسمح للكثيرين منهم باسترداد مقتنياتهم أو الحصول على مدفوعات نهاية الخدمة قبل ترحيلهم.

- آب/ أغسطس ٢٠٢٣: أفادت مجموعة من العمال المهاجرين الإثيوبيين باحتجازهم قسراً في ظروف غير صحية في مركز احتجاز في الرياض، المملكة العربية السعودية. ووجد هؤلاء العمال أنفسهم، وقد وُعدوا بتوفير فرص عمل

لهم، خاضعين للعمل الجبري تحت التهديد بالعنف. وُحرموا من أجورهم وصودرت جوازات سفرهم، مما جعلهم غير قادرين على مغادرة البلاد.

• آذار/ مارس ٢٠٢٣: تعرض عمال مهاجرون غانيون للعمل الجبري في الرياض. وكانوا قد وُعدوا بوظائف ذات أجور جيدة، لكنهم وجدوا أنفسهم يعملون ساعات طويلة في ظروف قاسية مقابل أجر زهيد أو بدون أجر. وصودرت جوازات سفرهم لمنعهم من مغادرة البلاد.

• أيار/ مايو ٢٠٢٣: أفادت عاملات منزليات صوماليات بأنّ أدخلن إلى المملكة العربية السعودية بصورة غير قانونية وبحجج واهية. وعند وصولهنّ، أُجبرن على الاستبعاد المنزلي حيث فُرضت قيود صارمة على تحركاتهنّ وحُجزت أجورهنّ.

• تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢: تم استدراج عاملات منزليات نيجيريات إلى المملكة العربية السعودية بوعود بالحصول على وظائف جيدة، لكنهنّ وجدن أنفسهنّ في نهاية المطاف في ظروف ترقى إلى مستوى العمل الجبري. وصادر أصحاب عملهنّ جوازات سفرهنّ وأجبرن على العمل في ظروف سيئة دون أجر.

• كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢: أفادت عاملات منزليات إثيوبيات في المملكة العربية السعودية بأنّهنّ أدخلن البلد بصورة غير قانونية، حيث أُجبرن على العمل لساعات طويلة دون أجر وتعرضن للإيذاء الجسدي على أيدي أصحاب عملهنّ. ولم يتمكن الكثير منهنّ من المغادرة بسبب مصادرة جوازات سفرهنّ.

٢. سرقة الأجور والاستغلال الاقتصادي

• شباط/ فبراير ٢٠٢٤: في المملكة العربية السعودية، يعاني العمال المهاجرون، والعديد منهم أفارقة، من أوضاع متردية للغاية بعد حرمانهم من أجورهم لفترات طويلة. ويواجه هؤلاء العمال، بغض النظر عن القطاع الذي يعملون فيه، صعوبات مالية خانقة بسبب تأخر دفع أجورهم أو عدم دفعها. ومما يزيد الطين بلة ضعف تطبيق قوانين العمل من جانب الحكومة السعودية واستغلال أصحاب العمل لهم، مما يضيق على العمال خيارات الاحتكام إلى القانون أو الحصول على تعويض.

• تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢: أفادت عاملات منزليات كينيات في جدة بأنّ أصحاب عملهنّ رفضوا دفع أجورهنّ لأكثر من ستة أشهر. وبالرغم من وجود عقود تضمن الدفع المنتظم، فقد أُجبرن على العمل لساعات طويلة دون تعويض وتجاهلت السلطات محاولتهنّ الاحتكام إلى القانون.

• شباط/ فبراير ٢٠٢٣: أفاد عمال بناء نيجيريون في الرياض بأنهم لم يتلقوا أجورهم لعدة أشهر. وبالرغم من وجود عقود تضمن الدفع المنتظم، إلّا أنهم ثُركوا دون وسيلة لإعالة أنفسهم. وتجاهل أصحاب العمل والسلطات المحلية محاولاتهم للحصول على تعويض قانوني.

• تموز/ يوليه ٢٠٢٢: أفادت التقارير بأنّ عاملات منزليات إثيوبيات في المملكة العربية السعودية كن يعملن دون أجر لعدة أشهر. واحتجز أصحاب عملهنّ أجورهنّ وهددوهنّ بالترحيل في حال تقدمن بشكوى.

• كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣: أفاد عمال بناء صوماليون في الرياض بأنهم لم يتلقوا أجورهم لأكثر من خمسة أشهر. وقد تجاهل صاحب عملهم طلباتهم المتكررة ولم تتدخل السلطات المحلية.

• نيسان/ أبريل ٢٠٢٣: تعرضت عاملات منزليات غانيات في المملكة العربية السعودية للاستغلال من قبل أصحاب عملهنّ الذين احتجزوا أجورهنّ لعدة أشهر وأجبروهنّ على العمل في ظروف قاسية دون تعويض مناسب.

٣. الإيذاء الجسدي والنفسي

• حزيران/ يونيو ٢٠٢٣: أفادت تقارير بأنّ عاملة منزلية أوغندية تعرضت لاعتداء جسدي من جانب صاحب عملها في الرياض. وكانت العاملة تتعرض للضرب بشكل منتظم وُحُرمت من الرعاية الطبية. ورغم تقديمها شكوى إلى الشرطة المحلية، لم يُفتح أي تحقيق وتم ترحيلها لاحقاً دون تعويض أو تحقيق للعدالة.

• آذار/ مارس ٢٠٢٣: أفادت عاملات منزليات غانيات في جدة بأنهم تعرضن لاعتداء جسدي ومعاملة مهينة من جانب أصحاب عملهنّ السعوديين. وكثيراً ما تعرضن للضرب بسبب أخطاء بسيطة وأُجبرن على العمل لساعات طويلة دون فترات راحة وُحُرم من الرعاية الطبية المناسبة عند إصابتهنّ.

• تموز/ يوليه ٢٠٢٣: أبلغت مجموعة من العاملات المنزليات الإثيوبيات في جدة عن تعرضهنّ لاعتداء جسدي شديد من أصحاب عملهنّ. وأوضحت العاملات بأنهنّ يتعرضن للضرب بسبب أخطاء بسيطة ويحرمن من الطعام ويُحبسن في مساكنهنّ لعدة أيام دون التواصل مع العالم الخارجي. كما تم تهديدهنّ بالترحيل إذا حاولن طلب المساعدة.

- شباط/ فبراير ٢٠٢٣: روت عاملات منزليات كينيات في الرياض تجارب تعرضهنّ للاعتداء الجسدي والنفسي. ووصفت إحداهنّ تعرضها للضرب بانتظام على يد صاحب عملها وحرمانها من الرعاية الطبية. كما تعرضت للإساءة اللفظية وتذكيرها باستمرار بأنها "بدون قيمة"، مما أدى إلى معاناة نفسية شديدة.
- تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢: أفادت عاملة مهاجرة أوغندية في مكة المكرمة بأنها تعرضت للاعتداء الجسدي من صاحب عملها بعد أن كسرت عن طريق الخطأ إحدى الأدوات المنزلية. واستخدم صاحب العمل أداة معدنية لضربها مراراً وتكراراً مما تسبب لها بكدمات شديدة. ومُنعت فيما بعد من الذهاب إلى المستشفى وأخبرها صاحب عملها أنه سيتم ترحيلها إذا تقدمت بشكوى إلى السلطات.
- آذار/ مارس ٢٠٢٢: أبلغ عامل بناء غاني في الرياض عن تعرضه لاعتداء جسدي من المشرف عليه بعد أن استفسر عن سبب غياب تدابير السلامة في موقع العمل. وتعرض العامل للضرب بمقبض أداة فأصيب بجروح. وعندما حاول الإبلاغ عن الاعتداء، هُدد بالترحيل وتم فصله من العمل دون الحصول على أجره المستحق.
- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١: أفادت عاملة منزلية نيجيرية في جدة بأن صاحب عملها كان يعرضها بانتظام للاعتداء الجسدي والنفسي. وكانت تتعرض للصفع والدفع بسبب أخطاء بسيطة، وكثيراً ما كانت تُحبس في غرفتها كنوع من العقاب. كما كانت تتعرض لإساءة لفظية مستمرة، حيث كان صاحب عملها يصرخ عليها ويهينها في كثير من الأحيان، مما أدى إلى تدهور حالتها النفسية.

٤. الاحتجاز في ظروف غير إنسانية

- أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٣: وردت تقارير عن احتجاز أكثر من ٥٠٠ عامل مهاجر أفريقي في مراكز احتجاز مكتظة وغير صحية في مكة المكرمة. وتم احتجاز هؤلاء الأفراد الذين كانوا ينتظرون الترحيل، دون طعام أو مياه أو رعاية طبية مناسبة. وتوفي العديد من المعتقلين نتيجة هذه الظروف القاسية.
- نيسان/ أبريل ٢٠٢٣: تم ترحيل عمال مهاجرين نيجيريين قسراً من المملكة العربية السعودية بعد احتجازهم في مراكز مكتظة. وأفاد العمال المرحلون بأنهم احتُجزوا في ظروف غير صحية مع كميات محدودة من الطعام والمياه. وحرّم الكثيرون من فرصة استرداد مقتنياتهم أو الحصول على مدفوعات نهاية الخدمة قبل ترحيلهم.
- تموز/ يوليه ٢٠٢٣: اعتقلت السلطات السعودية مجموعة من العمال الصوماليين في الرياض بشكل تعسفي خلال مدهمة لمكان إقامتهم. ووجهت إليهم ادعاءات بانتهاك لوائح التأشيرات بالرغم من أنّ لديهم تصاريح عمل سارية. واحتُجزوا دون توجيه تهم رسمية إليهم وحرّموا من الحصول على مساعدة قانونية أو الاتصال بأسرهم.

٥. الاعتداء والاستغلال الجنسيان

- أيار/ مايو ٢٠٢٣: أبلغت عاملات منزليات كينيات في المملكة العربية السعودية عن تعرضهنّ لاعتداء جنسي من أصحاب عملهنّ. وكانت هؤلاء العاملات معزولات في منازل خاصة، مما جعل من الصعب عليهنّ طلب المساعدة أو الإبلاغ عن الاعتداء. وبالرغم من إبلاغ الشرطة بهذه الحالات إلا أنها لم تتخذ أية إجراء بحق الجناة، وفي أغلب الحالات كان اللوم يلقى على الضحايا أو يجري ترحيلهنّ.
 - في تموز/ يوليه ٢٠٢٢، عادت عاملة منزلية صومالية إلى مقديشو بعد تعرضها لانتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان في المملكة العربية السعودية. وخلال فترة عملها، تعرضت العاملة لاعتداءات جنسية متكررة من صاحب العمل وابنه. وكانت هذه الاعتداءات تحدث بانتظام، في الصباح والمساء. وكانت نتيجة هذه الاعتداءات أن أصبحت حاملاً. واحتجزتها السلطات السعودية لاحقاً وأنجبت طفلها في السجن. وعند وصولها إلى مقديشو، لم تتمكن من تحديد هوية والد طفلها، بسبب تعرضها للاغتصاب المتكرر من جانب صاحب العمل وابنه.
- والحالات المذكورة أعلاه ليست سوى أمثلة قليلة؛ فهناك العديد من الحالات غير المبلغ عنها في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية.

ثالثاً - آخر المستجدات منذ الدورة ١١٢ لمؤتمر العمل الدولي، ٢٠٢٤

١ - اتفاقات تنتهك معايير منظمة العمل الدولية

في ١١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، في اليوم الذي حصلت فيه المملكة العربية السعودية على حقوق استضافة كأس العالم لكرة القدم ٢٠٣٤، تدخلت الحكومة السعودية ووقعت اتفاقيين ثنائيين بشأن هجرة اليد العاملة مع حكومة الصومال. ويتعلق هذان الاتفاقان باستقدام العمال، لا سيما العاملات المنزليات، من الصومال.

وفي عام ٢٠٢٢، كانت المملكة العربية السعودية قد حاولت سابقاً إبرام هذين الاتفاقين، ولكنّ الحكومة الصومالية التمسّت المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لتقييم مدى توافقهما مع معايير العمل الدولية. وكان رد منظمة العمل الدولية واضحاً لا لبس فيه: الاتفاقان لا يمتثلان لمعايير العمل الدولية. وعليه، أحالت الحكومة الصومالية تعليقات منظمة العمل الدولية إلى الحكومة السعودية، وحثتها على مراجعة مشروعي الاتفاقين بما يتماشى مع المعايير الدولية. ولكنّ الحكومة السعودية رفضت إجراء التعديلات اللازمة. انظر الملحق ١ للاطلاع على ملاحظات منظمة العمل الدولية.

وبعد فترة من الزمن، في عام ٢٠٢٤ استأنفت الحكومة السعودية اتصالاتها مع الحكومة الصومالية لإبرام الاتفاقين المذكورين. وبالرغم من شواغل منظمة العمل الدولية وتوصياتها، أدى تغيير القيادة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الصومال إلى توقيع هذين الاتفاقين اللذين يتعارضان مع معايير منظمة العمل الدولية.

وقبل أيام من إبرام هذين الاتفاقين، اقترح اتحاد نقابات عمال الصومال الذي كان قلقاً منذ فترة طويلة بشأن الآثار المحتملة لهذين الاتفاقين على العمال الصوماليين، نصاً يوفر ضمانات متواضعة لحماية العمال. ووافقت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الصومالية على هذا الاقتراح وكان النص المتفق عليه كما يلي:

"بصرف النظر عن أية أحكام أخرى في هذا الاتفاق/ هذه الوثيقة، فإنّ أية شروط أو أحكام أو إجراءات تنشأ عن هذا الاتفاق وتتعارض مع معايير أو مبادئ أو اتفاقيات منظمة العمل الدولية تعتبر لاغية وباطلة، وتطبق عوضاً عنها في هذا الاتفاق/ هذه الوثيقة الشروط أو الأحكام أو الإجراءات نفسها الواردة في اتفاقيات ومبادئ ومعايير منظمة العمل الدولية."

بيد أنّ الحكومة السعودية رفضت إدراج هذه الفقرة في الاتفاقين. ومارست ضغوطاً من أجل إبرامهما بصيغتهما الأصلية، مما يُظهر بوضوح نيتها تجاهل منظمة العمل الدولية ومعاييرها. علاوة على ذلك، من المفهوم أنّ الحكومة السعودية شجعت انتشار الممارسات المناهضة لنقابات العمال من خلال حثّها الحكومة الصومالية على استبعاد نقابات العمال من هذين الاتفاقين الثنائيين بشأن هجرة اليد العاملة، مما يشكل سابقة خطيرة ضد الحوار الاجتماعي.

وضمّ الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لنقابات العمال في أفريقيا صوتهما إلى صوت اتحاد نقابات عمال الصومال في إدانة إبرام هذين الاتفاقين.

٢ - قتل العمال المهاجرين

ذكرت صحيفة نيويورك تايمز أنّ قادة من شرق أفريقيا وأفراداً من العائلة المالكة السعودية هم من بين المستفيدين من تجارة العمال المنزليين المربحة والخطيرة. حيث كشفت الصحيفة في مقال بعنوان "لماذا تتواصل حالات وفاة الخادmates في المملكة العربية السعودية" أنّ ما لا يقل عن ٢٧٤ عاملاً كينياً، معظمهم من النساء، لقوا حتفهم في المملكة العربية السعودية خلال السنوات الخمس الماضية - وهو رقم مخيف بالنسبة إلى قوى عاملة شابة تؤدي أعمالاً تعتبر في معظم البلدان آمنة للغاية. وفي العام الماضي، لقي ما لا يقل عن ٥٥ عاملاً كينياً حتفهم، أي أكثر من ضعف العدد المسجل في العام السابق.

٣ - رفض المشاركة في الحوار الاجتماعي

نزولاً عند طلب الاتحادات الوطنية لنقابات العمال في أفريقيا، الممثلة للعمال في البلدان المصدرة بكثرة للعمال المهاجرين إلى المملكة العربية السعودية والتي لا تزال تشعر بقلق بالغ إزاء الانتهاكات الصارخة لحقوق الإنسان وحقوق العمل التي يتعرّض لها هؤلاء العمال في المملكة، طُلب من الاتحاد الدولي لنقابات العمال في أفريقيا دعوة الحكومة السعودية إلى الاجتماع مع نقابات العمال الأفريقية بشكل جماعي يومي ١٦ و١٧ نيسان/ أبريل ٢٠٢٤ في ويندهوك، ناميبيا، بروح من الحوار الاجتماعي وحسن النية، من أجل مناقشة وضع العمال المهاجرين الأفارقة.

بيد أنّ الحكومة السعودية رفضت الحضور ولم يبدر منها أي تعليق، مما يؤكد الرأي السائد سابقاً بأنها لا تعطي الأولوية للحوار الاجتماعي الهادف. بل على العكس، تفضّل الحكومة السعودية أحادية الجانب وتبدي ازدراءً صريحاً لنقابات العمال، لا سيما تلك الموجودة في أفريقيا، لأنّ هذه النقابات تثير تساؤلات ملحة حول حقوق العمال. وقد دفعنا هذا الوضع بداعي الضرورة إلى تقديم شكوى عاجلة بموجب المادة ٢٦.

٤ - المملكة العربية السعودية: "أخشى الذهاب إلى العمل"

في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٤، أصدرت منظمة العفو الدولية تقريراً مفصلاً يوثق انتهاكات حقوق العمال واستغلالهم في متاجر كارفور في المملكة العربية السعودية. وكشف التقرير أنّ العمال المهاجرين الذين توظفهم شركات توريد اليد العاملة وتشغلهم في متاجر كارفور كانوا يعملون لساعات طويلة بأجر زهيد ويُجبرون على العيش في ظروف مزرية

ويخشون التعبير عن آرائهم. وبعد أن فشلت سلسلة المتاجر الفرنسية العملاقة في اتخاذ إجراءات لمنع هذه الانتهاكات، بات يقع على عاتقها الآن مسؤولية ضمان تعويض جميع العمال المتضررين.

٥ - المملكة العربية السعودية: "موتوا أولاً وسأعطيكم أجركم لاحقاً"

في ٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، وجدت منظمة هيومن رايتس ووتش أنّ العمال المهاجرين يواجهون انتهاكات واسعة النطاق في جميع الوظائف والمناطق الجغرافية. وتتقاعس السلطات السعودية بشكل ممنهج عن حمايتهم من هذه الانتهاكات وعن معالجتها.

٦ - المملكة العربية السعودية: عمال مهاجرون يتعرضون للصق بالكهرباء وقطع رؤوسهم والسقوط من أماكن عالية في العمل

نشر تقرير لمنظمة هيومن رايتس ووتش في ١٤ أيار/ مايو ٢٠٢٥، يسلط الضوء على عدد مقلق من وفيات العمال المهاجرين التي كان يمكن تجنبها في المملكة العربية السعودية. وترتبط هذه الوفيات - بما في ذلك عن طريق الصق بالكهرباء والسقوط من أماكن عالية وقطع الرؤوس - بعدم كفاية تدابير السلامة في مواقع البناء، لا سيما تلك المرتبطة بالمشاريع الكبرى مثل كأس العالم لكرة القدم ٢٠٣٤ ومدينة نيوم الضخمة. وتُصنف العديد من هذه الوفيات بشكل خاطئ على أنها ناجمة عن "أسباب طبيعية"، مما يعيق إجراء تحقيقات سليمة ويحرم الأسر من التعويضات التي تستحقها.

يتوقع تقرير جديد بارتفاع حالات الوفاة الغامضة في صفوف العمال المهاجرين في المملكة العربية السعودية

كشف تقرير صادر عن منظمة FairSquare في ١٤ آذار/ مارس ٢٠٢٥ عن غياب شبه كامل للسياسات والإجراءات الفعالة في تحديد أسباب وفاة العمال المهاجرين في المملكة العربية السعودية، وخلص إلى أنّ الارتفاع في أعمال البناء المرتبطة بمشاريع مثل نيوم وكأس العالم لكرة القدم ٢٠٣٤ سيؤدي على الأرجح إلى آلاف الوفيات غير المبررة في صفوف العمال الأجانب ذوي الأجور المتدنية في البلاد.

انظر الرابط: <https://fairsq.org/saudi-arabia-migrant-deaths/>

المملكة العربية السعودية: معاملات منزليات مهاجرات يتعرضن لاستغلال شديد وعنصرية ويُستبعدن من آليات حماية العمال

في ١٣ أيار/ مايو ٢٠٢٥، أصدرت منظمة العفو الدولية تقريراً بعنوان **محبوسات ومنبذات: الحياة الخفية لعمالات الخدمة المنزلية الكينيات في السعودية** كشفت فيه عن الاستغلال الشديد والعنصرية الممنهجة التي تواجهها العاملات المنزليات الكينيات في المملكة العربية السعودية. واستناداً إلى مقابلات مع أكثر من ٧٠ امرأة، يصف التقرير تفاصيل عن عدد النساء اللواتي تمّ تضليلهنّ من قبل شركات التوظيف في كينيا، وعن المعاملة القاسية التي تعرضن لها عند وصولهنّ إلى السعودية: العمل لأكثر من ١٦ ساعة يومياً دون أيام راحة والتعرض للاعتداء الجسدي واللفظي والجنسي ومصادرة جوازات سفرهنّ وهواتفهنّ. ويسهل نظام الكفالة في المملكة العربية السعودية هذه الانتهاكات، حيث يربط العمال بأصحاب عملهم ويقيّد حريتهم وسبل الانتصاف القانونية. وبالرغم من الإصلاحات الأخيرة، لا تزال العاملات المنزليات مستبعدات من قوانين العمل السعودية، مما يجعلهنّ عرضة للاستضعاف.

رابعاً - شهادات من العمال المهاجرين

جمعت منظمات نقابات عمال أفريقية شهادات تسلط الضوء على التجارب المروعة للعمال المهاجرين الأفارقة في المملكة العربية السعودية، ممن تعرضوا للعمل الجبري في ظروف استغلالية وقاسية للغاية. وكان هؤلاء الأفراد الذين ينتمون إلى بلدان مختلفة في أفريقيا قد وعدوا بفرص عمل لائقة، لكنهم تعرضوا عوضاً عن ذلك لظروف تتسم بالعنف الشديد وسوء المعاملة. ويصفون في رواياتهم مصادرة جوازات سفرهم وساعات العمل المفرطة دون راحة والإيذاء الجسدي واللفظي الذي تعرضوا له والقيود المفروضة على حريتهم في التنقل والتواصل.

وتشكل التجارب التي شاركها هؤلاء العمال أمثلة واضحة على العمل الجبري، كما هو معرّف في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ بشأن العمل الجبري التي صدّقت عليها المملكة العربية السعودية. ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، يشمل العمل الجبري كل أعمال أو خدمات تُفرض على شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره. وتبيّن الشهادات الواردة أدناه العديد من الانتهاكات التي ينطبق عليها هذا التعريف:

١. تهديد العمال بالترحيل والسجن والأذى الجسدي إذا حاولوا ترك وظائفهم أو الإبلاغ عن ظروف عملهم.
٢. مصادرة أصحاب العمل جوازات سفر العمال بشكل ممنهج لمنعهم من المغادرة، مما يجعلهم عالقين فعلياً في حالة الاستغلال.

٣. إجبار العديد من العمال على العمل لساعات طويلة للغاية، غالباً ما يكون من الفجر حتى منتصف الليل، مع فترات راحة قليلة أو معدومة.
٤. إفادة العديد من العمال بعدم تقاضي أجورهم لفترات طويلة، مما ينتهك حقهم الأساسي في الحصول على أجر عادل مقابل العمل الذي يقومون به.
٥. احتجاز العمال في كثير من الأحيان في أماكن عملهم أو أماكن إقامتهم، وحرمانهم من الاتصال بالعالم الخارجي وإخضاعهم للمراقبة المستمرة.
- وبهدف حماية هؤلاء الأفراد وأسره من أية أعمال انتقامية محتملة، تم إخفاء أسماء وهويات الضحايا الذين أدلوا بهذه الشهادات. فالخوف من العقاب منتشر على نطاق واسع، والإبقاء على سرية هويتهم أمر بالغ الأهمية لضمان سلامتهم وسلامة أحبائهم.
- وتشكل هذه الممارسات انتهاكات صارخة للاتفاقية رقم ٢٩ الصادرة عن منظمة العمل الدولية، التي تلزم الدول الأعضاء المصدقة على الاتفاقية، بما فيها المملكة العربية السعودية، بوقف استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بجميع أشكاله. وتؤكد هذه الشهادات على الحاجة الملحة إلى تحرك دولي وإنفاذ حقوق العمال بصرامة أكبر من أجل حماية العمال المهاجرين المستضعفين في المملكة العربية السعودية.

الشهادات

١ - العاملة Y - عاملة إثيوبية

عندما وصلت إلى المملكة العربية السعودية، ظننت أنني سأعمل كعاملة منزلية. وعند وصولي، صودر جواز سفري على الفور وأجبرت على العمل من الصباح الباكر حتى وقت متأخر من الليل دون أي فترة راحة. وكان المنزل كبيراً وكان اضطر للتنظيف طوال اليوم دون توقف. ولم أتناقض أي أجر خلال الأشهر الستة الأولى وأي محاولة للخروج من المنزل كانت تقابل بتهديدي بالترحيل. وكان صاحب العمل يذكرني دائماً بأنني في بلده ولا أتمتع بأي حقوق.

٢ - العامل T - عاملة كينية

وعدوني بوظيفة ذات أجر جيد، ولكن انتهى بي المطاف أعمل ١٨ ساعة في اليوم كعاملة تنظيف. وكان صاحب عملي بحسني في المنزل كلما غادر ليضمن عدم هروبي. تعرضت للإهانة اللفظية والاعتداء الجسدي عندما طالبت بأجري. وكان مسكني عبارة عن غرفة صغيرة بلا نوافذ في الطابق السفلي. ولم يكن بإمكانني الاتصال بأسرتي أو طلب المساعدة بسبب مصادرة هاتفي، وكان ممنوعاً عليّ استخدام الإنترنت أو إجراء مكالمات هاتفية.

٣ - العاملة H - عاملة أوغندية

أخبرني وكيل التوظيف أنني سأعمل في فندق، لكنني أجبرت على العمل كخادمة. وكان عبء العمل لا يطاق، ولم يُسمح لي بالراحة أو مغادرة المنزل. صادر صاحب العمل جواز سفري وهددني بإبلاغ الشرطة عني إذا تقذت بشكوى. وكان عليّ التنظيف والطهي ورعاية الأطفال، ولم يكن لدي الوقت في أغلب الأحيان لتناول الطعام بشكل لائق. وكنت أتعرض للتهديد والإهانة إذا تجرأت على طلب يوم إجازة.

٤ - العامل E - عامل غاني

عملت حارس أمن في المملكة العربية السعودية. وصادر صاحب العمل جواز سفري وأجبرني على العمل سبعة أيام في الأسبوع وغالباً لمدة ٢٤ ساعة متواصلة. كنت أعيش في غرفة صغيرة مكتظة مع عمال آخرين ولم يكن متاحاً لي الحصول على رعاية طبية. وكنا نحصل على القليل من الطعام ونخضع لمراقبة مستمرة لمنعنا من الهرب. وكانت تقابل أي شكوى بالتهديد باستخدام العنف والترحيل.

٥ - العامل S - عامل نيجيري

أجبرت على القيام بأعمال شاقة بعد توظيفي سائفاً. وحُجز راتبي لعدة أشهر وخضعت لمراقبة مستمرة لمنعي من الهرب. وكانت ظروف المعيشية مزرية؛ كنت أنام على فراش رقيق جداً في مرآب متسخ. ولم تكن لدي حرية الحركة أو التواصل مع العالم الخارجي. وأحبط صاحب عملي محاولاتي لطلب المساعدة أو الاتصال بالسفارة.

٦ - العامل P - عامل تنزاني

كنت أعمل في مجال البناء، حيث كانت الظروف قاسية للغاية. فقد أجبرنا على العمل في درجات حرارة مرتفعة للغاية دون فترات راحة كافية. وصودرت جوازات سفرنا وأقمنا في أماكن مكتظة مع قدر قليل من الطعام والمياه. وكان العمل خطيراً والإصابات متكررة، وبالرغم من ذلك حُر منّا من أي رعاية طبية. وهددنا صاحب العمل بإبلاغ السلطات عنا إذا اشتكىنا أو رفضنا العمل.

٧ - العاملة Y - عاملة كينية

ذهبت إلى المملكة العربية السعودية كي أعمل بصفة مربية أطفال، ولكن أصحاب عملي عاملوني كعبدة. كنت أعمل على مدار الساعة دون أجر. وكانوا يقيدون حركتي ومنعوني من استخدام الهاتف أو التحدث إلى أي شخص خارج المنزل. وكانت وجباتي في أغلب الأحيان من بقايا الطعام، وكان علي النوم في غرفة التخزين. جعلتني المراقبة المتواصلة والتهديدات المستمرة أشعر بالعجز التام.

٨ - العاملة M - عاملة نيجيرية

وعدوني بوظيفة في مجال الضيافة وانتهى بي المطاف أعمل كعاملة تنظيف في ظروف مروعة. وكان صاحب عملي يعتدي علي لفظياً وجسدياً. صادر جواز سفري ومنعني من مغادرة المنزل تحت أي ظرف من الظروف. وكان علي تنظيف مساحات شاسعة وغسل ملابس الآخرين دون أي راحة. وكان الاعتداء بلا شفقة أو رحمة وكنت أخشى على سلامتي كل يوم.

٩ - العاملة L - عاملة كينية

كان من المفترض أن أعمل في مصنع، ثم أجبرت على العمل المنزلي. وكنت أعمل من الفجر حتى منتصف الليل بلا هوادة. واحتفظ صاحب العمل بجواز سفري وهدد بإيذاء أسرتي إذا حاولت المغادرة أو الإبلاغ عن وضعي. وكان العمل مرهقاً، وكنت أتعرض للزجر باستمرار بسبب أخطاء بسيطة. لم أجرؤ على طلب المساعدة خوفاً من الانتقام.

١٠ - العامل C - عامل إريتري

كان تعييني بصفة طبّاخ، ولكنني وجدت نفسي أؤدي مهام عامل عام. وقام صاحب العمل بحبسي في المنزل وأجبرني على العمل ساعات طويلة دون أجر. وتعرضت للضرب حين طلبت أجري وحُرمت من العلاج الطبي لإصاباتي. وكان علي التنظيف والطهي والقيام بأعمال يديوية، وغالباً ما كان يتاح لي النوم فترات وجيزة أو لا أنام أبداً. كان الإيذاء الجسدي والنفسي لا يُطاق.

١١ - العاملة B - عاملة رواندية

صودر جواز سفري عند وصولي وأجبرت على العمل كخادمة منزلية. كنت أعمل لساعات طويلة للغاية، ولم أحصل على طعام كافٍ وتعرضت للإساءة اللفظية. وكنت ممنوعة عن الاتصال بأي شخص لطلب المساعدة. وكان صاحب عملي يزجرني ويهددني بالترحيل إذا لم أطع أوامرهم. كنت أعيش في خوف وعزلة دائمين.

١٢ - العامل J - عامل إثيوبي

عملت في مجال البناء، حيث كنا نُجبر على العمل لساعات طويلة في ظروف محفوفة بالمخاطر دون معدات السلامة المناسبة. واحتفظ صاحب العمل بجوازات سفرنا وهددنا بالترحيل إذا اشتكينا أو حاولنا المغادرة. كانت الحرارة لا تطاق وأغمي على العديد من العمال أثناء العمل. كانوا يعاملوننا على أننا عمال يمكن الاستغناء عنهم، دون أي اعتبار لصحتنا أو سلامتنا.

١٣ - العامل D - عامل كيني

كان تعييني بصفة عامل في فندق، ولكنني في نهاية المطاف أجبرت على العمل كعامل نظافة. وكان أجري زهيداً للغاية وكنت أعمل لساعات طويلة جداً. صودر جواز سفري وأخبروني أنني سأسجن إذا حاولت الهرب. كان العمل شاقاً جسدياً، وكثيراً ما كنت أشعر بالإرهاق الشديد الذي منعني من تناول الطعام أو النوم بشكل جيد. وجعلتني تهديدات صاحب عملي أشعر بأنني محبوس وبائس.

١٤ - العاملة R - عاملة صومالية

ذهبت إلى المملكة العربية السعودية للعمل كعاملة تنظيف ولكنني عولمت كسجينة. احتفظ صاحب العمل بجواز سفري وأجبرني على العمل دون راحة وكان يهددني باستمرار. ولم يكن مسموحاً لي أن أغادر المنزل أو أتحدث إلى أي شخص خارجه. وكانت العزلة مدمرة، ولم يكن متاحاً لي التواصل مع أسرتي أو أصدقائي. وقد أثر الخوف المستمر والاعتداء علي تأثيراً كبيراً على صحتي النفسية.

١٥ - العامل X - عامل صومالي

كان تعييني للعمل في مطعم، لكنني أجبرت على حمل الأوزان الثقيلة والتنظيف عوضاً عن ذلك. حجزوا على أجري وقيدوا حركتي. وهددني صاحب العمل بالإبلاغ السلطات عني إذا حاولت المغادرة. كان العمل مرهقاً ولم أحصل على قدر كافٍ من الطعام أو الراحة. كنت أشعر وكأنني في سجن بسبب المراقبة والتهديد المستمرين.

١٦ - العامل V - عاملة كينية

عملت بصفة عاملة منزلية في ظروف مزرية. صادر صاحب العمل جواز سفري وأجبرني على العمل على مدار الساعة دون أجر. تعرضت للإيذاء الجسدي ومُنعت من أي اتصال بالعالم الخارجي. وكان عليّ التنظيف والطهي ورعاية الأطفال دون أي راحة. تعرضت لسوء المعاملة باستمرار وشعرت بالعجز التام والعزلة.

١٧ - العامل Z - عامل نيجيري

وعُدوني بالعمل بصفة سائق، ولكن انتهى المطاف بي أعمل في ظروف مزرية. فقد صادر صاحب العمل جواز سفري وهدد بأذيبي إذا لم أطع أوامرهم. عملت ساعات طويلة دون أن أتمكن من تناول الطعام بشكل سليم أو الحصول على قسط كافٍ من الراحة. كان العمل شاقاً للغاية ويتطلب جهداً بدنياً كبيراً، ولم أجد أي وسيلة للهروب أو طلب المساعدة. وخوفاً من الانتقام، التزمت الصمت والخنوع.

١٨ - العامل K - عامل غاني

قررت الذهاب إلى المملكة العربية السعودية للعمل في متجر، ولكنني أُجبرت على العمل المنزلي. صادر صاحب العمل جواز سفري وحجز على راتبي. كنت أتعرض للتهديد والمراقبة باستمرار لمنعي من الهرب. كنت أعيش في خوف دائم. كان العمل مرهقاً ولم يكن متاحاً لي الاتصال بأي شخص لطلب المساعدة. جعلتني المراقبة والتهديدات المستمرة أشعر وكأنني في سجن.

١٩ - العامل AS - عامل أوغندي

كان تعييني بصفة بستاني، ولكنني أُجبرت على العمل في مجال البناء في ظل ظروف قاسية. أخذوا جواز سفري وأجبروني على العمل لساعات طويلة دون أجر. سلبوا مني جميع حرياتني وكنت أتعرض للتهديد المستمر من صاحب العمل. كان عملي محفوفاً بالمخاطر ولم أحصل على أي معدات سلامة. كانت ظروف المعيشة مزرية، ولم يوفر لي إمكانية الحصول على الرعاية الطبية.

٢٠ - العاملة O - عاملة إثيوبية

صودر جواز سفري مني عند وصولي، وأُجبرت على العمل كخادمة منزلية. كان عليّ العمل لساعات طويلة جداً دون فترات راحة أو أجر. ولم يُسمح لي بمغادرة المنزل أو الاتصال بأسرتي. عشت في عزلة مربعة، دون أي وسيلة للتواصل مع أسرتي أو أصدقائي. تأثر وضعي النفسي كثيراً بسبب استمرار الخوف والاعتداء عليّ.

٢١ - العامل I - عامل نيجيري

عملت في مجال البناء، حيث أُجبرنا على العمل في جو شديد الحرارة دون معدات سلامة مناسبة أو راحة كافية. وصادر صاحب العمل جوازات سفرنا وهددنا بالترحيل إذا اشتكين أو حاولنا المغادرة. كان العمل خطيراً، وأغمي على العديد من العمال أثناء العمل. وكانوا يعاملوننا على أننا عمال يمكن الاستغناء عنهم.

٢٢ - العامل HG - عامل تنزاني

قررت الذهاب إلى المملكة العربية السعودية للعمل في مجال البيع بالتجزئة، ولكنني أُجبرت على العمل المنزلي. صادر صاحب العمل جواز سفري وأجبرني على العمل لساعات طويلة دون أجر. وفي كل مرة تجرأت فيها على طلب أجري، كنت أتعرض للاعتداء الجسدي واللفظي. كان العمل مرهقاً، ولم أجد من ألبأ إليه طلباً للمساعدة. جعلتني المراقبة والتهديدات المستمرة أشعر وكأنني في سجن.

٢٣ - العامل KL - عامل إثيوبي

كان تعييني للعمل في مستودع، ولكنني أُجبرت على القيام بأعمال شاقة. صادر صاحب العمل جواز سفري وقيد حركتي. وتحت وطأة التهديدات المستمرة، أُجبرت على العمل لساعات طويلة دون أن أتمكن من تناول الطعام بشكل صحيح أو الحصول على قسط كافٍ من الراحة. وكانت مهامني مضنية، ولم أجد أي وسيلة للهروب أو طلب المساعدة. وجعلني الخوف من الانتقام التزم الصمت والخنوع.

٢٤ - العامل DF - عامل كيني

صودر جواز سفري وأُجبرْتُ على العمل كعامل نظافة في ظروف مروعة. وكنت أعمل من الصباح الباكر حتى وقت متأخر من الليل دون استراحة، وتحملتُ الإساءة اللفظية والجسدية من صاحب العمل. كان العمل مرهقاً، ولم يكن متاحاً لي الاتصال بأي شخص لطلب المساعدة. جعلتني المراقبة والتهديدات المستمرة أشعر وكأنني في سجن.

٢٥ - العامل YT - عاملة كينية

وعدوني بوظيفة في فندق، وتبين أنها عمل منزلي. صادر صاحب العمل جواز سفري وحجز أجري وأجبرني على العمل لساعات طويلة وقيد حركتي. كان العمل مرهقاً، ولم يكن متاحاً لي الاتصال بأي شخص لطلب المساعدة. جعلتني المراقبة والتهديدات المستمرة أشعر وكأنني في سجن.

٢٦ - العامل ET - عامل أوغندي

عملت في مجال البناء في ظروف قاسية للغاية. وأجبرنا على العمل لساعات طويلة دون فترات راحة كافية أو تدابير سلامة مناسبة. صودرت جوازات سفرنا وكنا نتعرض لتهديدات مستمرة من صاحب العمل. وكان العمل محفوفاً بالمخاطر وأغمرني على العديد من العمال أثناء العمل. وكانوا يعاملوننا على أننا عمال يمكن الاستغناء عنهم.

٢٧ - العامل IO - عامل أوغندي

تم توظيفي سائقاً، ثم أجبرت على العمل كعامل. صادر صاحب العمل جواز سفري وحجز أجري. كنت أعمل لساعات طويلة دون راحة وأخضع لمراقبة مستمرة لمنعني من الهرب. خوفاً من الانتقام، التزمت الصمت وأطعت الأوامر.

٢٨ - العاملة GB - عاملة إثيوبية

قررت الذهاب إلى المملكة العربية السعودية على أمل العمل في قطاع الضيافة، ولكنني أجبرت على العمل كخادمة منزلية. تعرضت للتحرش الجنسي والاعتداء من الأب وابنه. صادر صاحب العمل جواز سفري وأجبرني على العمل من طلوع الفجر حتى منتصف الليل، واعتدى عليّ لفظياً. ولم يُسمح لي بمغادرة المنزل أو الاتصال بأي شخص لطلب المساعدة. عشت في عزلة تامة ولم يكن متاحاً لي الاتصال بأسرتي أو أصدقائي. أثر الخوف المستمر والاعتداء عليّ تأثيراً كبيراً على صحتي النفسية.

الملحق ١ ▶**منظمة العمل الدولية****ملاحظات أولية**

اتفاق عمل ثنائي بين حكومة جمهورية الصومال الاتحادية وحكومة المملكة العربية السعودية
بشأن استقدام العمال الصوماليين في المملكة العربية السعودية

تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢

مقدمة

١. في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢، تلقى مكتب العمل الدولي طلباً من حكومة الصومال للحصول على تعليقات تقنية منه بشأن مشروع اتفاق عمل ثنائي لاستقدام العمال في المملكة العربية السعودية.
٢. وقد صيغت الملاحظات التالية مراعية في المقام الأول اتفاقيات العمل الدولية المعنية التي صدّقت عليها الصومال والمملكة العربية السعودية. وقد صدّقت الصومال على جميع الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) واتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥ (رقم ١٩) واتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٥) واتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥) واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) واتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) واتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥). وصدّقت المملكة العربية السعودية على ست من الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، ولكنها لم تصدّق على الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. كما صدّقت على بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ وعلى الاتفاقيتين رقم ٨١ ورقم ٩٥.
٣. وتراعي الملاحظات الأولية التالية، إلى الحد الممكن والملائم، المبادئ الرئيسية المنصوص عليها في معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالعمال المهاجرين، بما في ذلك الاتفاقيات ذات الأرقام ٩٧ و١٤٣ و١٨١ التي لم تصدّق عليها المملكة العربية السعودية واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) التي لم يصدّق عليها الصومال ولا المملكة العربية السعودية والتوصيات المصاحبة لها (توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦) والاتفاق النموذجي المرفق بها) وتوصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٥١) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١).
٤. ويمكن أن يوفر الاتفاق النموذجي لعام ١٩٤٩ بشأن الهجرة المؤقتة والدائمة بقصد العمل بما في ذلك هجرة اللاجئين والمرحّلين، المرفق بالتوصية رقم ٨٦، إرشادات مفيدة بشأن شمولية ودقة مشروع اتفاق العمل الثنائي (مشروع الاتفاق). وقد ركّز المكتب عند إعداد هذه الملاحظات على المواد الأكثر صلة بالاتفاق النموذجي، وعلى وجه الخصوص: المادة ١ (تبادل المعلومات وإجراءات مكافحة الدعاية المضللة)؛ المادة ٦ (تنظيم الجلب والتقديم والتوظيف)؛ المادة ٨ (توعية ومساعدة المهاجرين)؛ المادة ١٥ (الإشراف على ظروف المعيشة والعمل)؛ المادة ١٦ (تسوية المنازعات)؛ المادة ١٧ (المساواة في المعاملة)؛ المادة ٢١ (ترتيبات الضمان الاجتماعي)؛ والمادة ٢٢ (عقود الاستخدام).
٥. وبالإضافة إلى الملاحظات الأولية الواردة أدناه، يسترعي المكتب انتباه واضعي المشروع إلى إرشادات شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة بشأن الاتفاقات الثنائية لهجرة اليد العاملة، التي نُشرت في شباط/فبراير ٢٠٢٢ (بما في ذلك الإرشادات الواردة في الصفحة ٦٢ من القسم خامساً المتعلقة بالعمال المنزليين المهاجرين) والمشورة التي اعتمدها الاتحاد الأفريقي بشأن اتفاقات العمال الثنائية والمبادئ التوجيهية الإقليمية للهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية بشأن اتفاقيات العمل الثنائية القائمة على الحقوق.^١ ويوصي بأن تراعي أي مراجعة لمشروع اتفاق العمل الثنائي التعليقات الأولية لمنظمة العمل الدولية والإرشادات الصادرة على المستويين العالمي والإقليمي. علاوة على ذلك، يمكن التماس إرشادات إضافية من إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة والمبادئ والخطوط التوجيهية غير الملزمة المتعلقة باتباع نهج قائم على الحقوق في هجرة اليد العاملة، لا سيما المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن التوظيف العادل.
٦. ويود المكتب أن يوضح أنه في حال لم يورد تعليقات على حكم معين في مشروع الاتفاق الثنائي أو عقد العمل النموذجي المرفق به فلا ينبغي تفسير ذلك على أنه تعبير عن رأي معين بشأن امتثال ذلك الحكم لمعايير العمل الدولية؛ كما أنّ الملاحظات المقدمة لا تخل بأية تعليقات قد تصدر عن الهيئات المسؤولة عن الإشراف على الامتثال لمعايير العمل الدولية.

ملاحظات عامة

٧. يوصى بأن يتضمن اتفاق العمل الثنائي أحكاماً تنطبق على العمال المهاجرين تضمن عدم التمييز في ظروف العمل، بما في ذلك المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. وتتنطبق المساواة في المعاملة، دون تمييز، على العمال المهاجرين الذين يجب أن يعاملوا على الأقل على قدم المساواة مع العمال من رعايا البلد، فيما يتعلق بالأجور وظروف العمل والمعيشة والضمان الاجتماعي والحقوق النقابية. وتقترح إرشادات شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة بشأن

^١ انظر: <https://igad.int/download/igad-regional-guidelines-on-rights-based-bilateral-labour-agreements-blas/>

الاتفاقات الثنائية لهجرة اليد العاملة أن تتضمن الاتفاقات الثنائية بنوداً تحظر الفحص الإلزامي لفيروس نقص المناعة البشرية والحمل، بما يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية وحقوق الإنسان ذات الصلة. كما يجب أن تحافظ هذه الاتفاقات على الهوية الثقافية للعمال المهاجرين (المبدأ ألف-٢).

٨. وتنص المادة ٦(١) من الاتفاقية رقم ٩٧ التي صدّقت عليها الصومال، على أن تتعهد كل دولة عضو بأن تتيح دون تمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الديانة أو الجنس للمهاجرين معاملة لا تقل مؤاتاة عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها، وتشمل أسس التمييز المذكورة في المادة ١(أ) من اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدّقت عليها كل من الصومال والمملكة العربية السعودية، اللون أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي. وينبغي أن يتمتع جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالمساواة في المعاملة ومبدأ عدم التمييز. ويُقترح تعديل النص بما يكفل أن يتمتع العمال المهاجرون بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة مع المواطنين وحمايتهم من التمييز القائم على أحد هذه الأسس أو جميعها، وكذلك أية أسس أخرى قد تنبثق عن التشاور مع المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل، وفقاً للمادة ١(ب) من الاتفاقية.

٩. وبالنظر إلى تأثير الأزمات، بما في ذلك جائحة كوفيد-١٩ المستمرة، على وضع العمال المهاجرين من حيث العمل والهجرة، وبوجه خاص العمال المنزليين المهاجرين، يوصى بأن يتضمن مشروع الاتفاق أحكاماً تهدف إلى حماية العمال في مثل هذه الحالات (أو في حالات القوة القاهرة). ويمكن أن يتضمن الاتفاق أحكاماً تحدد نوع المساعدة التي يمكن تقديمها للعمال المهاجرين في حالات الطوارئ والمسؤوليات الواقعة على عاتق مختلف الكيانات (أصحاب العمل، وكالات التوظيف، السفارات، السلطات الوطنية، إلخ) في مثل هذه الحالات. ومن الأهمية بمكان في هذا السياق إدراج أحكام تهدف إلى حماية الأجور.

١٠. وسيكون من المستحسن إرفاق نموذج عقد عمل بالاتفاق. وينبغي أن يتوافق عقد العمل المرفق مع معايير منظمة العمل الدولية المعمول بها.

الشفافية والإعلان

١١. يلاحظ المكتب أنّ هذا النوع من الاتفاقات الثنائية يتوافق مع تلك المنصوص عليها في المادة ١٠ من الاتفاقية رقم ٩٧ والمادة ١٥ من الاتفاقية رقم ١٤٣، اللتين صدّقت عليهما الصومال^٢ وشددت لجنة الخبراء في دراستها الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٦ بشأن الصكوك المعنية بالعمال المهاجرين، على الدور الحاسم الذي يمكن أن تؤديه اتفاقات العمل الثنائية في ضمان حصول العمال المهاجرين على الحماية المنصوص عليها في الاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣. كما شددت اللجنة على ضرورة إتاحة مضمون الاتفاقات بعبارات مفهومة للأطراف المستفيدة منها. كما ينبغي الحرص على أن تتضمن الاتفاقات سبلاً مناسباً لرصد تنفيذها وإمكانية الوصول إلى آليات الإنفاذ وتوفير الحوار الاجتماعي (منظمة العمل الدولية، تعزيز الهجرة العادلة: الدراسة الاستقصائية العامة بشأن صكوك العمال المهاجرين، ٢٠١٦، الفقرة ١٦٣). وشددت اللجنة أيضاً على ضرورة ضمان ألا تؤدي الاتفاقات والترتيبات الثنائية إلى إضعاف الحماية التي توفرها المعايير الدولية والقوانين الوطنية، لا سيما فيما يتعلق بحماية الحقوق الأساسية في العمل (الدراسة الاستقصائية العامة، ٢٠١٦، الفقرة ١٩٠).

١٢. ويوصي المكتب بأن يتضمن مشروع الاتفاق أية تعديلات لاحقة عليه بنداً يطلب ترجمته إلى اللغات الرئيسية المستخدمة في الصومال ونشره على جميع أصحاب المصلحة، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية. وينبغي أن تكون الوثيقة متاحة لعامة الجمهور، بما في ذلك باللغات المعنية. كما ينبغي تزويد العمال المهاجرين بمعلومات عن التشريعات المعمول بها بلغة يمكنهم فهمها (انظر أيضاً الملاحظات أدناه).

الحماية الاجتماعية

١٣. لا يتطرق اتفاق العمل الثنائي إلى مسألة الحماية الاجتماعية. ولا بدّ من لفت الانتباه إلى ضرورة ضمان المساواة في المعاملة مع مواطني بلد المقصد وضمان الحق في حصول العمال المهاجرين على إعانات الضمان الاجتماعي بالشروط نفسها التي يحصل عليها مواطنو بلد المقصد. ونظراً إلى أن أحكام قانون التأمين الاجتماعي في المملكة العربية السعودية تستثني صراحة "الخدم المنزليين" من نطاقه، فإنّ المواد التي تشير في الاتفاق إلى تمتع العمال المنزليين بحقوق الضمان الاجتماعي قد لا تعني توفير أي حماية أو تغطية لهم. وعليه، يوصى بأن يحدد مشروع الاتفاق وعقد الاستخدام مستحقات العمال المهاجرين في مجال الضمان الاجتماعي. ويمكن إضافة قسم خاص بالحماية الاجتماعية يحدد حقوق العمال

^٢ تنص الفقرة ٢١(٢) من التوصية رقم ٨٦ على ما يلي: "تراعي الدول الأعضاء عند عقد هذه الاتفاقات أحكام الاتفاق النموذجي المرفق بهذه التوصية في وضع البنود المناسبة لتنظيم الهجرة بقصد العمل، وتنظيم شروط تنقل واستخدام المهاجرين، بما فيهم اللاجئين والمرحلون".

المهاجرين فيما يتعلق بالرعاية الطبية وإعانات المرض والبطالة والشيخوخة وإصابات العمل والأسرة والأمومة والعجز والورثة.

١٤. ويوصى بأن يتمتع العمال المهاجرون، رجالاً ونساءً، بتأمين صحي كحد أدنى، يغطي إصابات العمل والإعاقة والوفاة المرتبطة بالعمل، إلى جانب الرعاية الصحية العامة التي يقدمها صاحب العمل، بصرف النظر عن الوظيفة التي يشغلونها. وينبغي إدراج هذه الأحكام في عقد العمل واتفاق العمل الثنائي. بالإضافة إلى ذلك، يوصى بإدراج أحكام تتعلق بالورثة تسمح بنقل التأمين ضد إصابات العمل، في حال عدم تغطية العامل، أو إلى أقرب ذويه، وتعويض أقرب ذويه في حالة وفاته.

١٥. وحيث إن العمال المهاجرين غالباً ما يقضون سنوات عديدة في الخارج، يوصى بالتفاوض على اتفاقات ثنائية للضمان الاجتماعي مع بلدان المقصد الرئيسية بما يكفل الحفاظ على حقوق الضمان الاجتماعي المكتسبة أو المتراكمة (مثل إمكانية نقل مستحقات الضمان الاجتماعي). والجدير بالملاحظة أن الاتفاق النموذجي المرفق بتوصية منظمة العمل الدولية رقم ٨٦ يوصي في المادة ٢١ منه بأن يحدد الطرفان في اتفاق مستقل أساليب تطبيق نظام للضمان الاجتماعي. وفي حالة عدم إمكانية التفاوض على هذا الاتفاق، فنوصي بأن يساهم كل من صاحب العمل والعامل في نظام المعاشات التقاعدية بغية ضمان المساواة في المعاملة بين المهاجرين والمواطنين في بلد المقصد. وإذا كانت هذه المساهمة ممكنة، ينبغي سداد الاشتراكات التي دفعها العامل المهاجر دفعة واحدة عند مغادرته وإدراجها في مستحقات نهاية الخدمة. وثمة خيار آخر يتمثل في الإبقاء على اشتراكاته في نظام الضمان الاجتماعي في بلده المنشأ، ولكن هذا الخيار قد يحرمه من الاستفادة من اشتراكات صاحب العمل. وبغض النظر عن الخيار المختار، من الضروري ضمان أن تكون الاحتمالات متسقة مع القوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية.

١٦. وينبغي كذلك تزويد العامل ببيان (أو كشف) الأجر الذي يتضمن المبلغ المقتطع لهذا الغرض. وترد إرشادات حول كيفية معالجة هذه المسألة في الفقرات ٦-٨ من توصية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٨٥).

الحوار الاجتماعي

١٧. يُعد الحوار الاجتماعي الذي يشارك فيه أصحاب المصلحة المعنيون الآخرون (أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، في بلدان المنشأ والمقصد، ومنظمات المجتمع المدني) ممارسة جيدة في وضع وتنفيذ اتفاقات العمل الثنائية. وينص المبدأ ٦ من إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة على أن "الحوار الاجتماعي أساسي لوضع سياسة سليمة لهجرة الأيدي العاملة وينبغي تعزيزه وتنفيذه" (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦، الصفحة ١٣). ورأى مؤتمر العمل الدولي في الاستنتاجات التي اعتمدها في حزيران/يونيه ٢٠١٧ بشأن الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة أن اتفاقات العمل الثنائية "يمكنها أن تعود بمنفعة أكبر إذا قامت على الحوار الاجتماعي". ووفقاً لإرشادات شبكة الأمم المتحدة للهجرة بشأن اتفاقات العمل الثنائية، يؤدي الحوار الاجتماعي دوراً رئيسياً في إعداد اتفاقات العمل الثنائية وتنفيذها على أرض الواقع ورصدها وتقييمها. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل المساهمة في تحديد المهارات المطلوبة في بلدان المقصد وأي نقص في المهارات في بلدان المنشأ. ومن جانبها، يمكن لمنظمات العمال أن تساهم في تحديد المجالات التي ينبغي تحسين حماية العمال المهاجرين فيها واقتراح الحلول المناسبة. وتشمل الممارسات الجيدة في مجال الحوار الاجتماعي إجراء مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين أثناء وضع اتفاقات العمل الثنائية (شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة، إرشادات الاتفاقات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة، الصفحات ٨ و ١٧ و ٢٦).

١٨. وتجدر الإشارة إلى أن مشروع الاتفاق لا يذكر دور الشركاء الاجتماعيين أو الحوار الاجتماعي. وتعترف صكوك منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمال المهاجرين بالدور المحوري الذي يمكن أن يضطلع به الشركاء الاجتماعيون في الإدارة الفعالة لمسائل هجرة اليد العاملة، مما يتطلب التشاور معهم وإشراكهم. وتنص الاتفاقية رقم ١٤٣ والتوصية رقم ١٥١ على ضرورة التشاور والتعاون مع الشركاء الاجتماعيين بشأن مواضيع محددة، بما في ذلك تلك المتعلقة بمنع ومكافحة الهجرة التعسفية. وبشكل أكثر تحديداً، تؤكد الاتفاقية رقم ١٨٩ فيما يتعلق بالعمال المنزليين على أهمية إبرام اتفاقات ثنائية لمنع الانتهاكات والممارسات الاحتياطية في التوظيف والتعيين والتشغيل، وأنه ضروري في هذا الصدد "التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، ومع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، إن وجدت" (المادة ١٥(د) و ١٥(٢)).

١٩. ويُنصح بإجراء مشاورات مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، بشأن مشروع الاتفاق وبشأن عمليات جلب العمال المهاجرين وتقديمهم وتوظيفهم (التوصية رقم ٨٦، الفقرتان ٤ و ١٩). وفيما يتعلق باللجنة المشتركة، يمكن أن يتضمن مشروع الاتفاق أحكاماً أكثر وضوحاً تبين إذا كان ممثلو كل طرف سيكونون من الحكومة فقط. ويمكن أن يتاح المجال لإدراج الشركاء الاجتماعيين من الصومال على الأقل (انظر أيضاً الملاحظات المحددة أدناه).

ملاحظات محددة

العنوان والديباجة

٢٠. يوصي المكتب بأن يكون عنوان مشروع الاتفاق الثنائي محدداً ويعكس الغرض منه ونطاقه.
٢١. ويوصي أيضاً بتوضيح نطاق الاتفاق (وتعديل العنوان). والأفضل تعديل عنوان مشروع الاتفاق لتحديد نطاقه وغرضه بشكل أوضح، على سبيل المثال بصياغته على النحو التالي: "اتفاق عمل ثنائي بين حكومة جمهورية الصومال الاتحادية وحكومة المملكة العربية السعودية بشأن تنظيم توظيف العمال المنزليين أو العمال الصوماليين في المملكة العربية السعودية".
٢٢. وبما أن الاتفاق لا يتضمن ديباجة في الوقت الراهن، يوصى بإضافتها. وتهدف الديباجة عادةً إلى توضيح مضمون التعاون بين البلدين المعنيين وأهدافه وأسباب إبرام الاتفاق. وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى الصكوك والأطر الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات المصدق عليها، وإبراز احترام الطرفين الموقعين للمعايير الدولية المتعلقة بالإدارة السديدة للهجرة وحماية حقوق الإنسان الأساسية، بما في ذلك حقوق العمل، للعمال المهاجرين. وعندما يكون عدد المهاجرات كبيراً، وهو ما يحدث غالباً في قطاع العمل المنزلي، من الضروري أيضاً الإشارة إلى مبدأ المساواة بين الجنسين وضرورة معالجة المسائل الجنسية. ويمكن أن يشير مشروع الديباجة بشكل أكثر وضوحاً إلى الاتفاقيات المصدق عليها، لا سيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية، وأن يذكر بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، وكذلك بالمبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية من أجل التوظيف العادل وتعريف رسوم التوظيف وما يتصل بذلك من تكاليف (٢٠١٩). ويمكن أيضاً أن يتضمن إشارة تشدد على أهمية مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر والممارسات الشبيهة بالرق. ومن شأن هذه الإشارات أن تبين احترام الطرفين الموقعين للمعايير الدولية المتعلقة بالإدارة السديدة للهجرة وحماية العمال المهاجرين، رجالاً ونساءً.
٢٣. ويمكن أيضاً إضافة الهدف المتمثل في ضمان حماية حقوق العمال وأصحاب العمل في الديباجة.
٢٤. ويوصى بالنظر في إدراج أحكام في ديباجة مشروع الاتفاق تهدف إلى ما يلي: "١" تأكيد التزام الطرفين باحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية (وصكوك حقوق الإنسان) التي صدق عليها كلا البلدين؛ "٢" التشديد على ضرورة تنفيذ الاتفاق بما يتماشى مع معايير العمل الأساسية، لضمان احترام وحماية الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين؛ "٣" مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر والممارسات الشبيهة بالرق. وبالنسبة إلى الاتفاق الذي يركز على العمال المنزليين المهاجرين، يمكن أن يُدرج في الاتفاق أيضاً حكم محدد يهدف إلى ضمان حماية حقوقهم. وأخيراً، يمكن أن يتضمن الاتفاق أيضاً إشارة إلى الإرشادات الدولية بشأن الممارسات الجيدة، مثل المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية من أجل الاستخدام العادل وتعريف رسوم الاستخدام وما يتصل بذلك من تكاليف.

التعريف

٢٥. لا يتضمن الاتفاق تعاريف للمصطلحات الرئيسية، بما في ذلك "عامل منزلي" و"صاحب عمل" و"توظيف" و"وكالة توظيف". ومن شأن إدراج هذه التعاريف أن يمنع أي لبس في تفسير الاتفاق بين طرفيه. والأفضل استخدام المصطلحات المقبولة دولياً والوصول إلى تفاهم على التعاريف بين طرفي الاتفاق. ويمكن أن يتضمن مشروع الاتفاق مسرداً للمصطلحات الرئيسية كملحق له، لا سيما تعريف مصطلحي "التوظيف" و"رسوم التوظيف" وما يتصل بذلك من تكاليف"، على النحو المنصوص عليه في المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية من أجل الاستخدام العادل وتعريف رسوم الاستخدام وما يتصل بذلك من تكاليف.

"يشمل مصطلح "التوظيف" الإعلان ونشر المعلومات والاختيار والنقل والتعيين في عمل والعودة إلى بلد المنشأ بالنسبة إلى العمال المهاجرين، حسب مقتضى الحال. وينطبق هذا التعريف على الباحثين عن عمل وعلى الذين هم في علاقة استخدام."

وتُعرّف المادة ١ (أ) و(ب) من الاتفاقية رقم ١٨٩ العامل المنزلي والعمل المنزلي على النحو التالي:

(أ) يعني تعبير "العمل المنزلي" العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر؛

(ب) يعني تعبير "العامل المنزلي" أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام.

٢٦. وثمة غموض يشوب تعريف "مكتب أو وكالة التوظيف"، وليس من الواضح ما إذا كان يشير فقط إلى مطابقة الوظائف والخدمات، أو ما إذا كان يشمل إدارات التوظيف العامة في كلا البلدين أو وكالات التوظيف الخاصة، أو ما إذا كان يعني أيضاً تأدية دور صاحب عمل. وينبغي أن تعمل وكالات التوظيف/التعيين الخاصة وفقاً للشروط المنصوص عليها

في القوانين واللوائح المعمول بها في البلد المعني وأن تتبع النظام المعمول به للترخيص أو الاعتماد وأن تعمل بموجب القوانين المعنية. وإذا كان الغرض من اتفاق العمل الثنائي هو تنظيم مسؤوليات وولايات وكالات التوظيف الخاصة فيما يتعلق بالعمال المهاجرين، فيمكن إدراج كلمة "خاصة" في عبارة "مكتب أو وكالة توظيف"، مصحوبة بتعريف واضح.

٢٧. وينبغي إيلاء الاعتبار لتوضيح أن اتفاق العمل الثنائي سينطبق على الباحثين عن عمل، بما يتماشى مع الاتفاقية رقم ١٨١ (التي صدقت عليها الصومال) والتي تنص صراحة على أن تعريف "العامل" يشمل الباحثين عن عمل (المادة ١(٢)). وينبغي توفير تعريف واضح لمصطلح "الباحث عن عمل" في التشريعات المعمول بها.

٢٨. ويوصى بإضافة قسم يضم تعريفات دقيقة لمصطلحات رئيسية عامة أو خاصة مثل "العامل" أو "العامل المنزلي" أو "صاحب العمل" أو "التوظيف"، بالإضافة إلى "وكالة التوظيف الخاصة" و"إدارة التوظيف العامة"، بما يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية. ومن المستحسن استخدام المصطلحات المقبولة دولياً وأن تكون التعاريف متفقاً عليها بين طرفي اتفاق العمل الثنائي. ويمكن إرفاق مسرد للمصطلحات المستخدمة بهذا الاتفاق.

المادة ١: الغرض والهدف والنطاق

٢٩. لا يتضمن اتفاق العمل الثنائي أي هدف أو نطاق. ويمكن النظر في إدراج بند بهذا الشأن.

المادة ٢: حقوق العمال وأصحاب العمل

٣٠. لا تضم هذه المادة عدداً كافياً من الحقوق المحددة. ومن الضروري تحديد حقوق العمال وأصحاب العمل، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية المعنية.

٣١. وينبغي أن يكون العمال قادرين على اختيار طريقة دفع أجورهم والتصرف بحرية في مدخراتهم ودخلهم (المادة ٩، الاتفاقية رقم ٩٧). ويمكن أن تنص المادة على عدم تحمّل العمال الرسوم المصرفية. وفي حين أن ممارسات دفع الأجور تتباين بين الدول، فقد يرغب طرفا الاتفاق في النظر في تقصير الفترات الفاصلة بين الدفعات.

٣٢. المادة ٢: ينبغي على أقل تقدير إدراج وضمان أوجه حماية محددة. ولا تنص هذه المادة على أية قيود على ساعات العمل أو العمل الإضافي أو العمل الليلي أو العمل أثناء العطل الرسمية. ولا يحدد اتفاق العمل الثنائي ما إذا كان العامل يحق له يوم راحة أسبوعي ولا ينص على وجبات الطعام أو فترات الراحة الأخرى خلال يوم العمل. وعلى الرغم من أن التشريعات السعودية المطبقة على العمال المنزليين المهاجرين لا تتناول العمل الإضافي أو العمل خلال العطل الرسمية أو العمل الليلي، إلا أنه يمكن النظر في إدراج هذا الحكم في هذا الاتفاق مع مراعاة هذه المتغيرات. وتوفر المادتان ٧ و ١٠ من اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) والفقرات ٥ و ٦ و ٨ و ٩ و ١١ من توصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) إرشادات بشأن كيفية المضي قدماً ومعرفة الحد الأدنى من الحماية الواجب إدراجها في عقد العمل. علاوة على ذلك، إن عبارة "وسيلة دفع الأجور" فضفاضة، وينبغي مراعاة المادة ٣ من الاتفاقية رقم ٩٥، التي صدقت عليها الصومال والمملكة العربية السعودية، لضمان حصول العمال على جميع مدفوعاتهم بالعملة القانونية للبلد الذي يعملون فيه. وينبغي أن يتضمن هذا البند المعلومات التي سيقدمها صاحب العمل إلى العامل بشأن دفع الأجور والمعلومات التي سيتم توفيرها للعامل وإدراج كشوف الأجور. وهذه المعلومات أساسية بالنسبة إلى العمال لأنها توفر لهم معلومات مهمة عن الأجور التي يتقاضونها. ويمكن إدراج بند في هذا القسم لسدّ هذه الثغرة في الاتفاق. ويمكن أن توفر الفقرات ٦-٨ من توصية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٨٥) إرشادات حول كيفية صياغة هذا الحكم.

٣٣. ويمكن إدراج معلومات عن التأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث وتأمين المعاشات وغيرها من مستحقات الضمان الاجتماعي.

٣٤. وينبغي أن تنص المادة ٢ على أن يتمتع العمال بحرية إنهاء عقود استخدامهم حسب رغبتهم مع إمكانية تحديد فترة الإخطار، على النحو المذكور أعلاه.

٣٥. وينبغي توفير معلومات عن إعانة السكن والإعانات الأخرى. وسيكون من المهم توضيح المعايير التي يجب أن يستوفيها السكن الذي يوفره صاحب العمل حتى يُعتبر سكناً لائقاً وتوضيح أن العامل ليس ملزماً بالسكن مع صاحب العمل. وتنص المادة ٩ من الاتفاقية رقم ١٨٩ على أن العمال المنزليين أحرار في الاتفاق مع أصحاب عملهم الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة أم لا مع الأسرة، وأن الذين يقيمون معهم مع الأسرة غير ملزمين بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو إجازاتهم السنوية؛ تقترح الفقرة ١٧ من التوصية رقم ٢٠١ أن يشمل السكن الذي يوفره صاحب العمل، مع مراعاة الظروف الوطنية، ما يلي: (أ) غرفة مستقلة خاصة مجهزة بقفل ومفتاح يعطى للعامل المنزلي وتكون مؤنثة على نحو مناسب وتتمتع بتهوية ملائمة؛ (ب) الوصول إلى المرافق الصحية المناسبة، سواء أكانت مشتركة أو خاصة؛ (ج) إضاءة مناسبة، وحسب مقتضى الحال، التدفئة والهواء المكثف تماشياً مع الظروف

السائدة داخل المنزل. ومع ذلك، بما أن البند ٢ من عقد العمل النموذجي ينص على حق العامل الذي تزيد مدة عقده عن سنة واحدة باصطحاب زوجته وأطفاله، من غير الواضح ما إذا كان صاحب العمل ملزماً بتوفير السكن لجميع أفراد الأسرة أم للعامل غير المصحوب بأسرته فقط. وهذه المسألة تحتاج إلى توضيح.

المادة ٣: مجالات التعاون

٣٦. تؤكد الاتفاقية رقم ٩٧ (المادة ١) والاتفاق النموذجي لعام ١٩٤٩ (الفقرة ١) على أهمية التعاون الدولي وتبادل المعلومات بانتظام بين طرفي اتفاق العمل الثنائي بشأن القوانين واللوائح المعنية وعدد العمال المهاجرين والمهين والمؤهلات المطلوبة وظروف عمل ومعيشة العمال المهاجرين والحماية الاجتماعية الممنوحة لهم. ويمكن أيضاً تنظيم عمليات التبادل والاستعراض هذه من خلال اللجنة المشتركة (انظر أدناه).

٣٧. ويمكن النظر في تضمين الاتفاق الثنائي بنداً يلزم الطرفين بتبادل المعلومات المحدثة عن القوانين والسياسات واحتياجات سوق العمل والمهين والمؤهلات ذات الصلة وظروف العمل والمعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي التي سيجري منحها.

٣٨. وثمة عدة أحكام تتعلق بالتوظيف في المادة ٣. ومع ذلك، يمكن أن يوفر الاتفاق مزيداً من الوضوح والإرشاد فيما يتعلق بإجراءات ومسؤوليات الأطراف المعنية، بما في ذلك الإشراف على التوظيف. وينبغي أن يضمن مشروع الاتفاق التوظيف العادل للعمال وحمايتهم من الممارسات التعسفية والاحتياطية، بما في ذلك حظر فرض رسوم التوظيف والتكاليف المتصلة به على العمال المنزليين المهاجرين (انظر أيضاً أدناه). ويمكن الاطلاع على المزيد من الإرشادات بشأن هذا الموضوع في المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية من أجل الاستخدام العادل.

٣٩. ويوصى بتحديد شروط والتزامات التوظيف بشكل أوضح، فضلاً عن تحديد المؤسسات الحكومية المسؤولة ووكالات التوظيف المعتمدة وأدوارها ومسؤولياتها. كما يوصى بشرح إجراءات الاختيار والتوظيف بوضوح (انظر أيضاً إرشادات شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة بشأن اتفاقات العمل الثنائية لهجرة اليد العاملة).

٤٠. ويُقترح استبدال كلمة "أخلاقي" بكلمة "عادل"، بما يتماشى مع المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية من أجل الاستخدام العادل. ويتمثل خيار آخر باستخدام عبارة "توظيف عادل وأخلاقي".

٤١. المادة ٤(٨): يرحّب المكتب بمقصد هذا الحكم طالما أنه يهدف إلى ضمان تسوية نزاعات العمل بين الطرفين أمام الهيئات القانونية. ولكنه لا يوضح ما هي الهيئات التي تُعتبر "السلطات القانونية المختصة" (على سبيل المثال، هل هي هيئات تفتيش العمل أم سلطات الهجرة أم المحاكم؟) كما أن المقصود بعبارة "القوانين والقواعد واللوائح المعمول بها" ليس واضحاً؛ فهل هي تشير إلى قوانين المملكة العربية السعودية أم قوانين الصومال؟ علاوة على ذلك، لا ينبغي أن يقتصر هذا الحكم على توفير سبل الاحتكام إلى القانون فحسب، بل يجب أن يوفر أيضاً سبل الانتصاف، وفقاً للمبادئ العامة المتعلقة بالوصول إلى القضاء، مما يعني أيضاً ضمان المعاملة العادلة وغير التمييزية للعمال المنزليين المهاجرين أمام السلطات.

٤٢. ويوصى بإدراج عقوبات مالية وجنائية. كما يُقترح تحديد المكان الذي ستُتخذ فيه الإجراءات القانونية وأي من سلطات البلدين ستتخذها، وبسبب انتهاك أي من القوانين والقواعد واللوائح المعمول بها. والأنسب أيضاً تضمين بند في هذا القسم أو في قسم منفصل بشأن العقوبات المناسبة بحق أصحاب العمل الذين لا يمتثلون للقوانين واللوائح المعمول بها.

٤٣. المادة ٢: تشدد منظمة العمل الدولية في صكوكها المتعلقة بالعمال المهاجرين والعمال المنزليين على أهمية حصول العمال المهاجرين على المساعدة والمعلومات المجانية والمتاحة والمفهومة والدقيقة. وينبغي أن تشمل توجيهات ما قبل المغادرة، على سبيل المثال لا الحصر، شروط القبول؛ الفهم الكامل لحقوقهم وشروط عملهم بموجب التشريعات المعمول بها؛ ظروف المعيشة؛ آليات الشكاوى والحماية، بما في ذلك الجهات التي ينبغي اللجوء إليها في حالة انتهاك حقوقهم (مثل الخدمات الفصلية أو الملحقين المعنيين بالعمل). ويمكن تناول هذه المسائل إما في هذه المادة أو في ملحق منفصل، لضمان حصول العمال على مستوى مقبول من المعلومات بشأن أصحاب العمل والسلطات في كلا البلدين.

٤٤. المادة ٤(١١): ينبغي أن تشمل التدابير اللازمة مجموعة من العقوبات المناسبة والرادعة بما يكفي ضد جميع أشكال الاعتداء وانتهاكات أحكام القوانين والقواعد واللوائح. ويمكن أيضاً إعادة صياغة هذا الحكم ليصبح "اتخاذ جميع التدابير القانونية اللازمة...".

٤٥. ويمكن أن ينص مشروع الاتفاق الثنائي على أن يتعاون الطرفان لتعزيز فهم مضمون لمحتوى العقد بين أصحاب عمل العمال المنزليين ووكالات التوظيف: حقوق العمال والتزامات أصحاب العمل وما إلى ذلك. وينبغي التشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من أجل مناقشة نماذج عقود العمل.

٤٦. وسيكون من المفيد أن يوضح نص المادة ٣(٢) من الاتفاق كيف سيضمن الطرفان التوظيف العادل والأخلاقي للعمال المنزليين.
٤٧. ويوصى بأن تنص المادة ٣(٤) من مشروع الاتفاق صراحة على عدم فرض رسوم التوظيف والتكاليف المتصلة به على العمال المهاجرين. وينبغي إعادة صياغة هذه المادة بما يتماشى مع أحكام الاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٨١ (اللتين صدّقت عليهما الصومال)، بالإضافة إلى المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل وتعريف رسوم التوظيف والتكاليف المتصلة به.
٤٨. وينبغي إعادة صياغة المادة ٣(٤) لتنص صراحة على أنه لا يجوز لجهات التوظيف وأصحاب العمل أن يقطعوا من رواتب العمال المنزليين بشكل مباشر أو غير مباشر أية رسوم توظيف أو تكاليف متصلة به.
٤٩. ويمكن إعادة صياغة المادة ٣(٥) لتحدد ما هي "السلطات القانونية المختصة" وما هي "القوانين والقواعد واللوائح المعمول بها" وفي أي بلد. وبما أن هذه المادة تتعلق بالنزاعات التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، أو بين العامل وإدارة أو وكالة التوظيف، يوصى بإعادة صياغة المادة ٣(٥) لضمان أن يتاح للعمال المشمولين باتفاق العمل الثنائي حرية الوصول إلى القضاء وآليات الشكاوى الفعالة والمستقلة والمتاحة مجاناً، في حالة النزاعات العمالية وانتهاك حقوق الإنسان وحقوق العمل والحقوق المدنية. كما يمكن أن توضح هذه المادة إجراءات التظلم القائمة أو آليات رصد الشكاوى، بما في ذلك الشكاوى المعلقة بعد عودة المهاجر إلى بلده الأصلي، لا سيما فيما يتعلق باسترداد الأجور والمستحقات الأخرى (للاطلاع على إرشاد إضافي، انظر إرشادات شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة بشأن اتفاقات العمل الثنائية لهجرة اليد العاملة، المبدأ ألف-٣).

المادة ٤: مسؤوليات المملكة العربية السعودية

٥٠. المادة ٤(١): يمكن تعزيز اتفاق العمل الثنائي بالرجوع إلى قوانين المملكة العربية السعودية بشأن إلغاء رسوم التوظيف والتكاليف التي يتحملها العمال المهاجرون. وتنص المادة ٤٠ من نظام العمل لعام ٢٠٠٥ على أن "يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما، وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكّر عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين". وينبغي التذكير بأن العمال المنزليين غير مشمولين بنظام العمل لعام ٢٠٠٥. بيد أن القرار الوزاري رقم ٣١٠ لعام ٢٠١٣ الذي ينظم توظيف العمال المنزليين ينص في المادة ٩ على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر عامل الخدمة المنزلية. ومن المفيد أيضاً توضيح أن استقدام العمال المنزليين وتعيينهم وتوظيفهم لا يخضع للقوانين واللوائح المعنية فحسب، بل يجب أن يتماشى أيضاً مع معايير العمل الدولية المعمول بها ومبادئ وإرشادات منظمة العمل الدولية من أجل الاستخدام العادل. كما قد يكون من المفيد تحديد اللوائح ومختلف القرارات الوزارية السارية التي تنظم توظيف العمال المنزليين المهاجرين في المملكة العربية السعودية (انظر أيضاً الملاحظات أدناه).
٥١. وتنص المادة ٤ على أن يضمن الطرفان تعزيز وحماية رفاه وحقوق العمال المنزليين العاملين في المملكة العربية السعودية بموجب القوانين والقواعد واللوائح. ويُقترح إدراج فقرة تشير إلى وجوب حماية حقوق جميع العمال تماشياً مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصدق عليها والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. علاوة على ذلك، يمكن تعديل النص الحالي لاتفاق العمل الثنائي (ويمكن أن يوصى بذلك أيضاً في قسم عقد العمل) ليشير إلى وجوب توفير ظروف عمل لا تقل مؤاتاة عن تلك التي يتمتع بها جميع العمال فيما يتعلق بحماية الضمان الاجتماعي، بما في ذلك الأمومة، وفقاً لمعايير العمل الدولية. وفي هذا الصدد، سيكون من المفيد أيضاً التذكير بأن معايير العمل الدولية بمجملها تعكس الممارسات الدولية الجيدة.
٥٢. المادة ٤: يقترح المكتب الرجوع إلى القرارات الوزارية المتعلقة بالعمال المنزليين، لا سيما القرار الوزاري رقم ٦١٨٤٢ لعام ٢٠١٧ بشأن عقد العمل الموحد، الذي يقتضي من صاحب العمل: "١" إصدار كشف راتب لكل عامل منزلي من خلال البنوك التي تقدم هذه الخدمة؛ "٢" تسجيل عقد عمل العمال المنزليين والأشخاص ذوي الوضع المماثل إلكترونياً من خلال منصة "مُساند" المخصصة للعاملين المنزليين. وينص القرار الوزاري رقم ١٧٢٤٨٩ على اعتماد عقد ينظم ويعزز العلاقة التعاقدية بين وكالات التوظيف وعمالها من أصحاب العمل عند توظيف العمال المنزليين من خلال نظام "مُساند". كما أن المرسوم رقم ١٥٦٣٠٩ المؤرخ ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠١٩ بشأن برنامج تسجيل العقود يتيح لأصحاب العمل الاطلاع على المعلومات المتعلقة بعقود عمل العاملين في القطاع الخاص وتحديثها. كما يتيح هذا البرنامج للعمال التحقق من البيانات الواردة في عقودهم من خلال الخدمات الإلكترونية لمؤسسة التأمينات الاجتماعية (انظر لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات - الاتفاقية رقم ٢٩، الملاحظة المنشورة في عام ٢٠٢١).
٥٣. المادة ٤ بشأن حماية المعلومات الشخصية والخاصة للعامل عند فتح حساب. وعلى سبيل المثال، لا يجوز بأي حال من الأحوال لصاحب العمل الذي يفتح الحساب الوصول إلى كلمة مرور العامل. وعليه، ينبغي اتخاذ تدابير تكفل توفير تلك

الضمانات للعمال. علاوة على ذلك، قد يُفهم من الصيغة الحالية للمادة أنّ العمال ليس لديهم حق اختيار المصرف الذي يمكنهم فتح حسابهم فيه. وقد لا يكون الحساب المصرفي المناسب لصاحب العمل هو الحساب المثالي للعامل (لا سيما إذا كان العامل يرسل تحويلات مالية إلى بلده الأصلي ويحتاج إلى الحد من الرسوم المصرفية). وينبغي السماح للعامل بفتح حساب في المصرف الذي يختاره. ويمكن النظر في المادة ٦ من الاتفاقية رقم ٩٥، التي صدّقت عليها المملكة العربية السعودية.

٥٤. المادة ٣(٥): يرحب المكتب بهذا الحكم الذي يركز على التسوية السريعة لانتهاكات عقود العمل أمام السلطات/ المحاكم السعودية المختصة، طالما أنه لا يضر بالعمال: أي ينبغي أن يكون هناك حل عادل ومتوازن للأطراف المتنازعة، ويجب أن تعالج عملية تسوية/ فض النزاع الاختلالات الكامنة في علاقة العمل.

٥٥. تهدف المادة ٤(٧) إلى تسهيل إصدار تأشيرات الخروج لإعادة العمال المنزليين إلى أوطانهم عند انقضاء مدة عقودهم أو في حال الإخلال بشروطها، إذا اقتضت الحاجة. وهذا النص غير واضح، ويُقترح إعادة صياغة هذا الجزء من الحكم بحيث ينص على أنّ تأشيرات الخروج ستصدر عند انتهاء علاقة العمل (بما في ذلك انقضاء المدة وإنهاء العقد من جانب العامل). ويسترعي المكتب الانتباه إلى ملاحظات لجنة الخبراء بشأن تطبيق اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) في المملكة العربية السعودية، حيث أشارت إلى اللوائح والقرارات الوزارية المعنية المعمول بها فيما يتعلق بالعمال المنزليين. وأصبح بمقدور العمال المهاجرين الخاضعين لنظام العمل الحصول على تصريح خروج تلقائي من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دون الحاجة إلى طلب إذن من صاحب العمل. إلا أنّ هذا الأمر لا ينطبق على العمال المنزليين غير المشمولين بنظام العمل. ولا بدّ من توضيح هذه الحالة وضمان أن يتمكن العمال المنزليون المهاجرون من إنهاء عملهم بحرية وأن يتمتعوا بالحماية الكاملة من الممارسات والظروف التعسفية، بما في ذلك تلك التي ترقى إلى مستوى العمل الجبري.

٥٦. المادة ٤(٤): يذكر المكتب بأنّ العمال المنزليين المهاجرين مشمولون باللائحة رقم ٣١٠ لعام ٢٠١٤ والقرار الوزاري رقم ٦١٨٤٢ لعام ٢٠١٧ بشأن عقد العمل الموحد في المملكة العربية السعودية. وينبغي توضيح ما إذا كان عقد العمل النموذجي المرفق باتفاق العمل الثنائي سيكون متوافقاً كلياً أو جزئياً مع عقد العمل الموحد الحالي للعمال المنزليين في المملكة العربية السعودية. وبصرف النظر عن نموذج عقد العمل الذي سبّغ، فإنه ينبغي أن يكون متوافقاً مع القوانين واللوائح المعنية، وكذلك مع معايير العمل الدولية المعمول بها، لا سيما الاتفاقيات التي صدّق عليها الطرفان. علاوة على ذلك، يمكن لوضعي نص المشروع النظر في تضمين إشارات إلى التشريعات التي تحكم علاقة عمل العمال المنزليين وضرورة إدراج نسخة من هذه التشريعات في كل عقد عمل (بلغة يفهمها العمال).

المادة ٥: مسؤوليات جمهورية الصومال

٥٧. بالإشارة أيضاً إلى التعليقات على المادة ٥ من مشروع اتفاق العمل الثنائي، يُقترح إضافة بند يلزم حكومة الصومال بتزويد العمال قبل مغادرة وطنهم بمعلومات حول المسائل الإضافية التالية:

- إمكانية اللجوء إلى المحاكم أو آليات تسوية النزاعات الأخرى للحصول على تعويض في حال نشوء نزاعات مع صاحب العمل في المملكة العربية السعودية؛
- قوانين العمل المعنية التي تحكم علاقة العمل في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك التزامات أصحاب العمل، لا سيما في النواحي التالية:

o الامتنثال للوائح الصحة والسلامة؛

o احترام جميع شروط العمل المتفق عليها في عقد العمل؛

o تزويد العمال بمعلومات دقيقة عن حقوقهم بموجب عقد العمل؛

o الامتناع عن أي شكل من أشكال سوء المعاملة والعنف والتحرش؛

o الامتناع تماماً عن خصم رسوم التوظيف وحظر مصادرة وثائق السفر وأوراق الهوية.

٥٨. ويُقترح أيضاً تزويد العمال قبل مغادرتهم بنسخة من عقد العمل بلغة يفهمونها، بما يتماشى مع المادة ٨(١) من الاتفاقية رقم ١٨٩.

٥٩. وتشير المادة ٥(١) إلى "اللياقة الطبية". وبلغت المكتب الانتباه إلى الدراسة الاستقصائية العامة التي أجرتها لجنة الخبراء بشأن الصكوك المتعلقة بالعمال المهاجرين وغيرها من معايير منظمة العمل الدولية المعنية في هذا المجال. وقد رأت اللجنة أنّ الفحوصات الطبية وحظر دخول الأشخاص على أساس أنهم قد يشكلون خطراً جسيماً على الصحة العامة قد

يكون إجراءً روتينياً واحترافياً مسؤولاً قبل السماح بدخول غير المواطنين، إلا أن استبعاد الأفراد لأسباب طبية أو شخصية محددة لا تشكل خطراً على الصحة العامة أو عبئاً على الأموال العامة بات أمراً من الماضي بسبب التطورات العلمية أو تغير المواقف الاجتماعية. وقد يرقى بعض هذه الأسباب إلى مستوى التمييز (الفقرة ٢٥١). وتنص الفقرة ٢٨ من توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) على ألا يتعرض العمال المهاجرون أو الذين يسعون إلى الهجرة من أجل العمل، إلى الاستبعاد من الهجرة من جانب بلدان المنشأ أو بلدان العبور أو بلدان المقصد على أساس إصابتهم أو شبهة إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشرية. وتنص الفقرة ٣(ج) من توصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) على أنه يتعين على الدول الأعضاء عند اتخاذها تدابير للقضاء على التمييز أن تضمن ألا يُشترط من العامل المنزلي أن يخضع لاختبار فيروس نقص المناعة البشرية أو الحمل، أو أن يفشي معلومات عن وضعه إزاء فيروس نقص المناعة البشرية أو الحمل. ويمكن النظر في إدراج صياغة تضمن إجراء الفحوصات الطبية دون تمييز (بما في ذلك على أساس نوع الجنس أو الحمل أو الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية).

٦٠. في المادة ٥(٢)، مصطلح "السجلات المهنية" غير واضح. ونظراً إلى عدم وجود إشارة إلى معايير موضوعية، يمكن تفسير نطاقه على نحو فضفاض للغاية وقد يؤدي إلى التمييز في التوظيف. كما أنه من غير الواضح ما الذي سيحدث في حال عدم امتثال الصومال لهذا الالتزام واسع النطاق. فهل سيكون العامل هو من يتحمل العواقب؟ يوصى بتحديد نطاق الالتزام على نحو دقيق.

٦١. تشير المادة ٥(٣) و(٤) إلى احترام العادات والتقاليد السعودية وتطلب من العمال احترام "القوانين والأخلاق والآداب العامة السعودية" أثناء إقامتهم في المملكة العربية السعودية. ومن الجدير تنكير واضعي مشروع الاتفاق بأنه يمكن الاتفاق على احترام هذه العادات والتقاليد طالما أنها تتوافق مع حماية حقوق العمال ولا تمس بكرامتهم الإنسانية ولا تنتهك حقوق الإنسان، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويؤكد المكتب مجدداً ملاحظاته الواردة أعلاه بشأن التدريب المقدم للعمال المهاجرين المحتملين قبل مغادرتهم أوطانهم. ويوصى بأن يقتصر هذا البند على احترام القانون السعودي نظراً لعدم وجود توافق واضح على ما يندرج ضمن "الأخلاق والعادات والتقاليد".

٦٢. المادة ٥(٥): وفقاً لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) (التي صدّقت عليها كلتا الحكومتين)، لا يجوز إجبار أي شخص على العمل. وبالتالي، ينبغي السماح للعامل بإنهاء استخدامه إذا رغب في ذلك، حتى في حالة عدم وجود ظروف تعسفية، عن طريق تقديم إخطار إذا كان القانون يشترط ذلك. علاوة على ذلك، ونظراً لتعرض العديد من العمال المنزليين المهاجرين للتمييز وسوء المعاملة والعنف والتحرش (بسبب العزلة المرتبطة بوضع عملهم)، فقد لا يبلغ الكثيرون عن الاعتداء أو انتهاكات الحقوق خوفاً من انتقام صاحب العمل أو لأنهم غير قادرين على تقديم دليل على سوء المعاملة المزعومة. ومن المحتمل أن يؤدي الإبقاء على هذه المادة إلى تهينة ظروف قد ترقى إلى مستوى العمل الجبري. وفي المملكة العربية السعودية، يتمتع العمال المنزليون المهاجرون بالحماية بموجب اللائحة رقم ٣١٠ لعام ٢٠١٤ والقرار الوزاري رقم ٦١٨٤٢ لعام ٢٠١٧ بشأن عقد العمل الموحد، والذي يسمح لهم بإنهاء عقد عملهم عن طريق تقديم إشعار خطي قبل ٣٠ يوماً. علاوة على ذلك، تجيز هذه اللائحة وهذا القرار للعمال الانتقال إلى صاحب عمل جديد دون موافقة صاحب العمل إذا تحققت أسباب معينة، منها عدم دفع الأجور لمدة ثلاثة أشهر متتالية أو منقطة أو عدم الوفاء بالالتزامات الأساسية المتفق عليها بين الطرفين.

٦٣. علاوة على ذلك، لا يتطرق مشروع الاتفاق إلى ممارسات مصادرة جوازات سفر العمال أو حرمانهم من حريتهم أو حجز أجورهم، وما إلى ذلك. وقد صدّقت المملكة العربية السعودية على اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥) وسيكون من الضروري ضمان حماية أجور العمال المهاجرين، بما يتماشى مع هذه الاتفاقية. ويقترح المكتب إدراج أحكام لهذا الشأن وفرض عقوبات على المخالفات (وينبغي أن تكون شديدة بما يكفي لتكون رادعة). وفي هذا الصدد، يمكن الإشارة إلى لائحة المملكة العربية السعودية رقم ٧٠٢٧٣ المؤرخة ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، التي تنص على أنه لا يجوز لصاحب العمل الاحتفاظ بجواز سفر العامل الأجنبي أو تصريح إقامته أو بطاقة تأمين الصحي الخاصة به (المادة ٦). وتنص المادة ٩(ج) من الاتفاقية رقم ١٨٩ على أنه يحق للعمال المنزليين الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم. كما تنص الممارسات الدولية الجيدة الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠، التي صدّقت عليها الصومال، على حق العمال في الانسحاب من وضع عمل يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم أو سلامتهم بسبب العنف والتحرش.

٦٤. بموجب المادة ٥(٦)، يتعين على حكومة الصومال اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسهيل نقل العمال المحتملين. ويُقترح إدراج صيغة توضح أن هذا النقل يجب أن يتم في ظروف آمنة ودون أي تكلفة على العامل.

المادة ٦: اللجنة المشتركة

٦٥. يُقترح أن يحدد اتفاق العمل الثنائي الوكالات أو المؤسسات التي ستكون أعضاء في اللجنة المشتركة. وقد شددت هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية على الدور المحوري للشركاء الاجتماعيين والحوار الاجتماعي في إدارة هجرة اليد العاملة، بما في ذلك من خلال الاتفاقات الثنائية. وإذا تعذرت مشاركة ممثلي منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في اللجنة المشتركة، يمكن إضافة بند يضمن استشارة اللجنة المشتركة لممثليها في المسائل المتعلقة بتفسير وتنفيذ أحكام الاتفاق الثنائي.

٦٦. وينبغي توضيح العلاقة بين مختلف المؤسسات. ويوصي المكتب بأن يسترشد واضعو مشروع الاتفاق بالملحق ٦ من إرشادات شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة بشأن اتفاقات العمل الثنائية لهجرة اليد العاملة، الذي يتضمن نموذجاً لاختصاصات لجنة الرصد المشتركة (الصفحة ٨٢).

المادة ٧: تسوية النزاعات

٦٧. تختلف النزاعات بين صاحب العمل والعمال عن تلك التي بين حكومة الصومال وحكومة المملكة العربية السعودية وتتطلب اتخاذ إجراءات مختلفة. ولا يتناول الاتفاق النزاعات بين صاحب العمل والعمال. وينبغي معالجة هذه المسألة في مادة منفصلة. وينبغي أن تحدد هذه المادة سبل الوصول إلى قنوات الشكاوى المتاحة للعمال، والأفضل أن تكون متعلقة بأحكام المواد ١٥ و ١٦ و ١٧ من الاتفاقية رقم ١٨٩. وبالتالي، ينبغي أن تقتصر المادة ٧ على النزاعات بين الدول بشأن تفسير هذا الاتفاق.

٦٨. وفيما يتعلق بالنزاعات بين العامل وصاحب العمل (التي ينبغي معالجتها في حكم منفصل في هذا الاتفاق)، تنص المادة ١٥ (١) على الانتصاف من خلال الإجراءات القضائية في حالة فشل التسوية الودية بين العامل وصاحب العمل. ونظراً للوضع الهش الذي يعيشه العديد من العمال المهاجرين، يقترح المكتب توفير آليات بديلة لتسوية النزاعات، بما في ذلك، على سبيل المثال، تقديم الشكاوى إلى مفتشية العمل أو وزارة العمل. كما يوصى بأن يتضمن عقد العمل معلومات دقيقة عن السلطات المختصة حتى يعرف العمال إلى أين يتوجهون من أجل تقديم الشكاوى. وينبغي أيضاً توفير معلومات عن المساعدة القانونية والخدمات المقدمة للعمال الذين قد لا يكونون على دراية بآليات تسوية النزاعات المتاحة. ويمكن أيضاً توفير معلومات عن إمكانية اللجوء إلى المحاكم أو غيرها من آليات تسوية النزاعات للحصول على تعويض في حالة وجود نزاعات مع صاحب العمل. علاوة على ذلك، ينبغي النظر في إدراج أحكام تهدف إلى ضمان الأمور التالية في حالة احتجاز عامل مهاجر أو سجنه، بما في ذلك في الحالات التي يفقد فيها العامل المعني وضعه كمهاجر نظامي: إخطار العامل وأسرته على وجه السرعة بأسباب الاحتجاز؛ الحصول على المساعدة القانونية المجانية وجميع ضمانات الإجراءات القانونية الواجبة؛ تمتع العامل بالحق في مراجعة قانونية واتخاذ قرار سريع بشأن مسألة الاحتجاز، مع إمكانية إعادته إلى وطنه دون أي تكلفة عليه أو على أسرته.

٦٩. وينبغي أن تشير إجراءات تقديم الشكاوى وتسويتها إشارة واضحة إلى سبل الوصول إلى القضاء وسبل الانتصاف للعمال المهاجرين، بما في ذلك في حالات انتهاك الحقوق والتوظيف الاحتياطي ومسائل الأجور والشكاوى في مكان العمل والنزاعات الأخرى. ويمكن أن يحدد اتفاق العمل الثنائي الإجراءات التي يمكن للعمال من خلالها تقديم شكاوى وطلب المساعدة والحصول على الانصاف، بما يتماشى مع القوانين واللوائح الوطنية.

٧٠. علاوة على ذلك، ينبغي النظر في إضافة أحكام تهدف إلى ضمان الأمور التالية، في حالة احتجاز وسجن عامل مهاجر، بما في ذلك في الحالات التي يفقد فيها العامل المعني وضعه كمهاجر نظامي: إخطار العامل وأسرته على وجه السرعة بأسباب الاحتجاز؛ تمتع العامل بالحق في الحصول على المساعدة القانونية المجانية وجميع الإجراءات القانونية الواجبة؛ الحق في مراجعة قانونية واتخاذ قرار سريع بشأن مسألة الاحتجاز، مع إمكانية إعادته إلى وطنه دون أي تكلفة عليه أو على أسرته.

المواد ٨ و ٩ و ١٠: التعديل والدخول حيز النفاذ والمدة والتجديد والإنهاء

٧١. يوصى باستشارة المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل، وكذلك المنظمات المعنية الأخرى، خلال عملية تعديل اتفاق العمل الثنائي وإضافة بند بهذا الشأن.