

مجلس الإدارة

الدورة 356، جنيف، 23 آذار/ مارس - 2 نيسان/ أبريل 2026

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٣٠ آذار/ مارس ٢٠٢٦

الأصل: إنكليزي

البند الخامس عشر من جدول الأعمال

شكوى مقدمة بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية بادعاء عدم تقيّد المملكة العربية السعودية بالاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ٩٥ و ١١١

١. نظر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥) في تقرير أعدته هيئة المكتب بشأن شكوى قدمها عدد من مندوبي العمال في الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) لمؤتمر العمل الدولي بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية. وتتعلق الشكوى بعدم تقيّد حكومة المملكة العربية السعودية بالاتفاقيات التالية: اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)؛ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛ اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)؛ اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)¹.
٢. ومراعاة للشروط المنصوص عليها في المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية، فإنّ مجلس الإدارة: (أ) قرر قبول الشكوى فيما يتعلق بالاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ٩٥ و ١١١، وعدم قبولها فيما يتعلق بالاتفاقيتين رقم ١٤٣ ورقم ١٥٥؛ (ب) طلب من المدير العام إحالة الشكوى إلى حكومة المملكة العربية السعودية، ودعوها إلى تقديم ملاحظاتها بشأن الشكوى المذكورة بحلول ٣٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٦؛ (ج) إقراراً بأهمية الحوار بين الأطراف، شجّعها 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) قرر إدراج البند في جدول أعمال الدورة ٣٥٦ (آذار/ مارس ٢٠٢٦) لمجلس الإدارة².
٣. وأبلغ المدير العام حكومة المملكة العربية السعودية في ٢٢ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥ بالقرار الذي اعتمدته مجلس الإدارة وطلب منها تقديم ملاحظاتها بشأن الشكوى.
٤. وفي رسالة مؤرخة ٢٩ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٦، قدمت الحكومة ملاحظاتها بشأن الشكوى (انظر الملحق). وتشير الحكومة إلى أنّ المملكة العربية السعودية توفر أوجه حماية متينة للعمال المهاجرين. كما تذكّر بأنّها أجرت إصلاحات واسعة النطاق في قانون العمل بالتعاون الوثيق مع منظمة العمل الدولية وأنّ هذه الإصلاحات لا تزال جارية. وتعتبر

١ الوثيقة GB.355/INS/17/1

٢ الوثيقة GB.355/PV(Rev.1)، الفقرة ٨٧٣.

الحكومة أنّ الشكوى غير مقبولة وغير جائزة القبول، وأنه يتعين ردها على أساس موضوعها. وتطلب الحكومة من مجلس الإدارة إغلاق الإجراء المتعلق بالشكوى. ودعماً لملاحظاتها، قدمت الحكومة كذلك تقريراً نشرته مجموعة البنك الدولي في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٦ بعنوان *عقد من التقدم: داخل تحوّل سوق العمل في المملكة العربية السعودية*.^٣

٥. وتجدر الإشارة إلى أنّ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (لجنة الخبراء) أرسلت مراراً وتكراراً ملاحظات إلى حكومة المملكة العربية السعودية بشأن التقيد بالاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١١١. وفيما يتعلق بالاتفاقية رقم ٩٥ التي صدقت عليها المملكة منذ عهد قريب، اعتمدت لجنة الخبراء ملاحظة واحدة فقط في عام ٢٠٢٤. كما بحثت لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير مختلف المسائل المتعلقة بالتقيد في القانون والممارسة بالاتفاقية رقم ٢٩ (في عام ٢٠١٤) والاتفاقية رقم ١١١ (في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠١٣). كما تجدر الإشارة إلى أنّ مجلس الإدارة وافق في دورته ٣٥٥ على تقرير اللجنة الثلاثية المنشأة للنظر في الاحتجاج المقدم من الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب بموجب المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية، والذي يزعم عدم تقيد المملكة العربية السعودية بالعديد من الاتفاقيات، بما في ذلك الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ٩٥ و ١١١. وطلب مجلس الإدارة من الحكومة أن تقدم، بحلول ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٦، تقارير عن تطبيق الاتفاقيات المشمولة بالتمثيل، بما في ذلك ما يتعلق بمتابعة الاستنتاجات والتوصيات التي خلصت إليها اللجنة، للإتاحة للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات النظر فيها. وقرر المجلس نشر التقرير للعموم وإنهاء الإجراء الناشئ عن التمثيل.^٤

٦. أبلغت أطراف الشكوى المدير العام بالتزامها بمواصلة المشاركة لمعالجة المسائل العالقة بينها.

٧. ووفقاً للمادة ٢٦ من الدستور، يتعين على مجلس الإدارة اتخاذ القرارات اللازمة بشأن الإجراءات المستقبلية المتعلقة بهذه الشكوى.

◀ مشروع القرار

٨. أحاط مجلس الإدارة علماً بالتقرير وبالمعلومات التي قدمها المكتب وشجع الأطراف على مواصلة حوارهم لمعالجة المسائل العالقة بينهم عقب نظر أعضاء المكتب في الموضوع، وقرر إرجاء مناقشة هذا البند إلى دورته ٣٥٨ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٦).

^٣ متاح على العنوان التالي:

<https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099012226144031210>.

^٤ الوثيقة GB.355/INS/16/7

◀ الملحق

رد من حكومة المملكة العربية السعودية (كانون الثاني/يناير ٢٠٢٦)

١ - مقدمة

١. تقدم المملكة العربية السعودية هذا الرد على الشكوى التي قدمها بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية (المنظمة) عدد من مندوبي العمال (أصحاب الشكوى) خلال الدورة ١١٣ لمؤتمر العمل الدولي في الفترة ١٣-٢ حزيران/يونيه ٢٠٢٥ ("الشكوى").^١ ويُرفق بهذا الرد [●] مرافق تحتوي على [●] عروض وقائية و[●] عروض قانونية.

٢. إنَّ الشكوى دون أساس وينبغي أن يرفضها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي باعتبارها غير مقبولة. ومن جهة أخرى، وبالرغم من قرار مجلس الإدارة الصادر في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥، تتمسك المملكة العربية السعودية بأنَّ الشكوى غير مقبولة أيضاً.^٢ والجدير بالذكر أن أكثر من ٣٠ دولة أيدت علناً موقف المملكة العربية السعودية بأنَّ الشكوى غير مقبولة أثناء انعقاد الدورة ٣٥٥ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥.^٣ وفي تناقض صارخ، لم تعرب أي دولة البتة عن رأيها بأنَّ الشكوى مقبولة أو جائزة القبول.

٣. والشكوى تمثل إزدواجية وتتداخل مع برنامج المساعدة التقنية الحالي لمنظمة العمل الدولية مع المملكة العربية السعودية. وبادرت المملكة العربية السعودية نفسها إلى استهلال برنامج المساعدة التقنية هذا مع المنظمة. ويهدف هذا البرنامج إلى معالجة المسائل المتعلقة بالشكوى. وإذا أنشئت لجنة تحقيق بموجب المادة ٢٦ وأصدرت توصيات، فسيؤدي ذلك في نهاية المطاف إلى تقديم منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية إلى المملكة العربية السعودية. غير أنَّ هذه المساعدة التقنية جارية بالفعل. وبالنتيجة، لا تحقق إجراءات الشكوى بموجب المادة ٢٦ أي هدف آخر.^٤

٤. والجدير بالذكر أنَّ الشكوى غير مقبولة أيضاً لأنها تكرر إجراءات إشراف منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالمملكة العربية السعودية وتتداخل معها. فعلى سبيل المثال، تتعلق الشكوى بمسائل تندرج في إطار نفس اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي يجري تناولها في إجراء اتخذته المنظمة على أساس احتجاج قُدِّمه الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب بموجب المادة ٢٤ من دستور المنظمة في ٥ حزيران/يونيه ٢٠٢٤ (احتجاج الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب)، وتتناول تحديداً اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) (الاتفاقية رقم ٢٩)، واتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥) (الاتفاقية رقم ٩٥) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (الاتفاقية رقم ١١١).^٥ وفي الدورة ٣٥٥ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥)، أغلق المجلس الإجراء المتعلق باحتجاج الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب. وطلب مجلس الإدارة إلى حكومة المملكة العربية السعودية أن تقدم إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات "في موعد أقصاه ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٦، تقارير عن تطبيق [هذه الاتفاقيات الثلاث]، بما في ذلك معلومات عن المتابعة التي أعطيت لاستنتاجات اللجنة وتوصياتها، كي ينظر فيها في دورته لعام ٢٠٢٦".^٦

٥. أضف إلى ذلك أنَّ الشكوى مكررة ومتكررة مع إجراءات الإشراف الأخرى التابعة للمنظمة والتي تخضع لها المملكة العربية السعودية حالياً. وهذه الإجراءات هي:

(أ) شكوى قدمها الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب إلى لجنة الحرية النقابية في ٥ حزيران/يونيه ٢٠٢٤؛^٧

(ب) إجراءات الإشراف العادية بموجب المادتين ١٩ و ٢٢ من دستور المنظمة.^٨ تقر الشكوى نفسها بأنَّ "العديد من الادعاءات الواردة في الشكوى هي أصلاً موضوع تعليقات [لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات] بموجب الاتفاقيتين رقم ٢٩ و ١١، وغيرهما".^٩ وعلى سبيل المثال، نظرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في تقريرها الأحدث عهداً، في امتثال المملكة العربية السعودية للاتفاقية رقم ٢٩ وبروتوكولها لعام ٢٠١٤ ("بروتوكول عام ٢٠١٤")، وهما المعاهدتان موضوع الشكوى. وطلبت لجنة الخبراء من المملكة العربية السعودية اتخاذ إجراءات محددة فيما يتعلق بالاتجار بالضحايا والاستغلال في العمل. وأحاطت علماً بأنَّ احتجاج الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب يشمل قضايا مماثلة لتلك التي تشرف عليها، أي فيما يتناول "علاقات العمل للعمال المهاجرين والممارسات التعسفية التي ترقى إلى مستوى العمل الجبري".^{١٠} وبناءً على ذلك، "تقرّر تأجيل النظر في ذلك".^{١١}

٦. وترفض المملكة العربية السعودية بشدة الادعاءات الواردة في الشكوى. وتوفر المملكة أوجه حماية راسخة للعمال المهاجرين في المملكة، بمن فيهم العمال القادمون من أفريقيا (انظر القسم ٢).

٧. وتماشياً مع تعهد المملكة العربية السعودية القوي بالوفاء بالتزاماتها بموجب قانون العمل الدولي، فإنها تتعاون باستمرار مع المنظمة والجهات المعنية الأخرى صاحبة المصلحة (مثل نقابات العمال والدول الأفريقية) من أجل المضي قدماً في تحسين ظروف العمل في المملكة (انظر القسم ٣).
٨. كذلك، تشارك المملكة العربية السعودية بانتظام في حوار اجتماعي مثمر مع نقابات العمال، بما في ذلك الاتحاد الدولي لنقابات العمال. والواقع أنه حتى قبل إيداع الشكوى، كانت المملكة العربية السعودية تتعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة معاً. والمناقشات بين الاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة والمملكة العربية السعودية مستمرة حتى تاريخ إعداد هذا الرد. ولذلك، فوجئت المملكة بتقديم الشكوى وبيع بعض التصريحات العامة التي أدلى بها الاتحاد الدولي لنقابات العمال في هذا الصدد، وهي تأسف لذلك. ومن شأن نهج المواجهة الذي اعتمدته الاتحاد الدولي لنقابات العمال والجهات صاحبة الشكوى أن يبطل الحوار والتعاون القائمين ويتعارض مع مهمة المنظمة (انظر القسم ٤).
٩. وعلى النحو الذي يوضحه هذا الرد بالتفصيل، وبصرف النظر عن أن مجلس إدارة المنظمة قرر أن الشكوى مقبولة فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ٢٩ والاتفاقية رقم ٩٥ والاتفاقية رقم ١١١، ينبغي أن يغلق مجلس الإدارة إجراءات الشكوى ضد المملكة العربية السعودية في دورته المقبلة في آذار/ مارس ٢٠٢٦ للأسباب التالية:
- (أ) حتى لو كانت الشكوى مقبولة، وهو أمر غير صحيح، فهي غير جائزة القبول لأن المملكة العربية السعودية تسعى بالفعل إلى نيل المساعدة التقنية من المنظمة بشأن المسائل المتعلقة بالشكوى (انظر القسم ٥-١-١)؛
- (ب) حتى لو كانت الشكوى مقبولة، وهو أمر غير صحيح، فهي غير جائزة القبول لأن الادعاءات المماثلة جوهرياً الواردة في الشكوى سبق النظر فيها بالفعل في احتجاج الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب وإجراءات الإشراف الأخرى السارية التابعة للمنظمة (انظر القسم ٥-١-٢)؛
- (ج) حتى لو كانت الشكوى مقبولة، وهو أمر غير صحيح، فهي غير جائزة القبول لأنها سابقة لأوانها ولا تراعي الإصلاحات الجارية في المملكة العربية السعودية (انظر القسم ٥-١-٣)؛
- (د) في أي حال، الشكوى غير مقبولة بالكامل لأنها تدعي انتهاكات لمواد المنظمة التي لا تندرج في نطاق إجراءات الشكوى المنصوص عليها في المادة ٢٦ والتي لم تصدق عليها المملكة العربية السعودية. وأقر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بذلك فيما يتعلق باتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) (الاتفاقية رقم ١٤٣) واتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) (الاتفاقية رقم ١٥٥).^{١٢} وتبديداً للشك وللأسباب نفسها، الشكوى غير مقبولة أيضاً فيما يتعلق بأي اتفاقية أو معيار عمل دولي آخر لم يُصدّق عليه وتذكره الشكوى.^{١٣} وسيكون أمراً غير مسبوق ومخالفاً لدستور المنظمة^{١٤} أن تفتح المنظمة إجراءات شكوى بموجب المادة ٢٦ من دستورها بشأن ادعاءات مستمدة من اتفاقيات لم تصدق عليها دولة عضو في المنظمة أو معايير عمل دولية عامة (انظر القسم ٥-٢-١)؛^{١٥}
- (هـ) الشكوى غير مقبولة بالكامل أيضاً لأنها تثير ادعاءات دون أن تدعي أي انتهاك لأي اتفاقية من اتفاقيات المنظمة (انظر القسم ٥-٢-٢)؛^{١٦}
- (و) حتى لو كانت الشكوى مقبولة وجائزة القبول، وهو أمر غير صحيح، فهي مرفوضة على أساس الموضوع لأن المملكة العربية السعودية تتعاون حالياً مع المنظمة والاتحاد الدولي لنقابات العمال بغية معالجة الادعاءات الواردة في الشكوى (انظر القسم ٦-١)؛^{١٧}
- (ز) حتى لو كانت الشكوى مقبولة وجائزة القبول، وهو أمر غير صحيح، فهي مرفوضة على أساس الموضوع لأن الادعاءات الواردة فيها غير مدعومة بأدلة كافية أو مثبتة (انظر القسم ٦-٢)؛^{١٨}
- (ح) حتى لو كانت الشكوى مقبولة وجائزة القبول، وهو أمر غير صحيح، فهي مرفوضة على أساس الموضوع لأن الادعاءات الوقائية غير المدعومة بأدلة لا تشكل انتهاكاً لاتفاقيات المنظمة ذات الصلة التي استشهد بها أصحاب الشكوى في الشكوى (انظر القسم ٦-٣).^{١٩}
١٠. وبعد هذه المقدمة، يعرض القسم ٢ لمحة عامة عن أوجه الحماية الراسخة المعمول بها للعمال في المملكة العربية السعودية. ويوضح القسم ٣ أنّ أوجه الحماية التي يوفرها نظام العمل في المملكة العربية السعودية تتحسن باستمرار. ويقدم القسم ٤ رداً على التعليقات العامة التي أدلى بها ضد المملكة العربية السعودية. ويوضح القسم ٥ سبب عدم قبول الشكوى وعدم جواز قبولها. ويلخص القسم ٦ حجج المملكة العربية السعودية حول أسباب رفض الشكوى على أساس موضوعها. ويختتم القسم ٧ الرد بطلب المملكة العربية السعودية للإعفاء.

٢- المملكة العربية السعودية لديها إطار قانوني قوي لحماية العمال المهاجرين

١١. من الحري بمنظمة دولية أن تحلل أي شكوى استناداً إلى الوقائع والأدلة وليس إلى تلميحات لا تستند إلى إثبات. وفي هذا الصدد، توفر المملكة العربية السعودية بالفعل أوجه حماية قوية ومقننة للعمال (من المواطنين والمقيمين الأجانب على حد سواء) بموجب نظام العمل^{٢٠} ويحظر نظام العمل الجبري واحتجاز الأجور بشكل غير قانوني ويشترط معاملة محترمة^{٢١} ويضع حدوداً ملزمة لوقت العمل والراحة، بما في ذلك حدود قصوى يومية/أسبوعية وفترة راحة دنيا (لا تقل عن نصف ساعة) بعد خمس ساعات متتالية^{٢٢} ويفرض على صاحب العمل واجبات تتعلق بالسلامة والصحة المهنية^{٢٣}. ويكمل هذا الإطار نظام مكافحة جريمة التحرش^{٢٤} الذي يلزم الجهات الحكومية والخاصة باعتماد تدابير في مكان العمل لمنع التحرش ومكافحته^{٢٥} ونظام مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص^{٢٦} الذي ينص على تقديم المساعدة والحماية للضحايا - بما في ذلك الرعاية الطبية والمأوى، وعند الضرورة، السماح للضحايا غير السعوديين بالبقاء أو العمل أثناء الإجراءات^{٢٧}. وتشمل آليات الإنفاذ "برنامج حماية الأجور" الذي يراقب إلكترونياً دفع الأجور كاملة في موعدها للسعوديين وغير السعوديين^{٢٨} وعملية التسوية الودية قبل التقاضي التي تخضع لإدارة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية^{٢٩} والإجراءات أمام محاكم العمل المتخصصة في قضايا الأجور وإنهاء الخدمة وغيرها من نزاعات العمل^{٣٠} مع إمكانية التقاضي الإلكتروني عبر بوابة ناجز التي تتيح تقديم الملفات إلكترونياً وتبادل المذكرات وعرض جميع ملفات القضايا وعقد الجلسات الرقمية وإصدار الأحكام والاستئناف^{٣١}. بالإضافة إلى ذلك، ينفذ التفتيش على العمل بموجب لائحة تنفيذ نظام العمل الخاصة بتفتيش العمل^{٣٢} التي تحدد إجراءات التفتيش بوضوح وتحدد صلاحيات المفتشين وواجبات أصحاب العمل وتتيح تدابير تصحيحية وعقوبات - مما يعزز الإنفاذ ويكفل عدالة الإجراءات. كما يتعزز تفعيل أوجه الحماية هذه من خلال السياسات والأدلة الرسمية، بما في ذلك: السياسة الوطنية للقضاء على العمل الجبري، وهي سياسة حكومية تحدد التزام المملكة وترتيبات الحوكمة والتنسيق بين الوكالات للقضاء على العمل الجبري^{٣٣} دليل الخدمات المقدمة للوافدين، وهو مرجع موحد يوجه العمال الوافدين إلى حقوقهم والإجراءات الرئيسية وقنوات الشكاوى^{٣٤} ضوابط تحسين العلاقة التعاقدية للعمالة المنزلية ومن في حكمهم، وهي ضوابط وزارية تحدد المعايير التعاقدية والالتزامات وقواعد معالجة النزاعات في علاقات العمل المنزلي^{٣٥} دليل حقوق وواجبات العمالة المنزلية في المملكة العربية السعودية، وهو دليل توضيحي رسمي يحدد حقوق وواجبات العمال المنزليين وسبل الانتصاف المتاحة لهم^{٣٦}. بالإضافة إلى ذلك، تُوثق عقود العمل إلكترونياً من خلال منصة "قوى" التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ إذ يضع أصحاب العمل العقود ويوثقونها عبر الإنترنت ويمكن للموظفين الاطلاع عليها والموافقة عليها أو رفضها أو طلب تعديلها؛ وبمجرد موافقة الطرفين، تصدق وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على العقد، مما يوفر سجلاً رسمياً موثقاً بالوقت يمكن لكل طرف الاطلاع عليه^{٣٧}. وتنص اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاته على استخدام نموذج موحد لعقود العمل يتضمن بنوداً إلزامية، مما يضمن اكتمال الشروط وشفافيتها^{٣٨}. علاوة على ذلك، حدثت مبادرة تحسين العلاقات التعاقدية الجوانب الرئيسية للعلاقة التوظيفية، ولا سيما إجراءات التنقل الوظيفي والخروج من العمل، مما يعزز قدرة العمال على ممارسة حقوقهم^{٣٩} وبوسع العمال أيضاً التنسيق على الصعيد الوطني من خلال اللجنة الوطنية للجان العمال، المؤلفة من رؤساء لجان العمال المنتخبين لتمثيل العمال محلياً ودولياً^{٤٠}.

١٢. علاوة على ذلك، تعترف المملكة العربية السعودية بحق العمال، سواء كانوا سعوديين أو غير سعوديين، في تشكيل لجان لتمثيلهم والدفاع عنهم والنهوض بمصالحهم. وقد اعتمدت المملكة السياسات والتشريعات والوكالات التالية لحماية حقوق العمال في تشكيل نقابات:

- (أ) قواعد تشكيل لجان العمل الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ١٢ المؤرخ ٢ نيسان/ أبريل ٢٠٠١، واللائحة التنفيذية الصادرة بمقتضى القرار الوزاري رقم ١٦٩١ المؤرخ ١٠ نيسان/ أبريل ٢٠٠٢. والغرض الرئيسي من هذه اللجان هو تمثيل العمال وتحسين ظروف العمل والدفاع عن حقوق العمال^{٤١}. وشكلت هذه القواعد تطوراً مهماً في تعزيز الحوار الاجتماعي وتمثيل العمال الجماعي في المملكة العربية السعودية؛
- (ب) نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/٨ المؤرخ ١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥، إلى جانب اللائحة التنفيذية الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ٧٣٧٣٩ المؤرخ ٢٠ آذار/ مارس ٢٠١٦. ويوفر هذا النظام إطاراً قانونياً لتأسيس المنظمات غير الربحية وأنشطتها وإدارتها وتعزيز المشاركة المدنية وأنشطة الرعاية الاجتماعية؛
- (ج) دليل امتثال أصحاب العمل الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والذي يدمج التزامات أصحاب العمل بموجب نظام العمل (تشمل اللوائح الداخلية والانضباط والرواتب والصحة والسلامة المهنية ومعالجة الشكاوى) لدعم المؤسسات في تنفيذ إجراءات داخلية متوافقة مع نظام العمل والقواعد التي تحكم لجان العمال^{٤٢}؛
- (د) وكالة شؤون العمل (إحدى الوكالات التابعة لوزارة شؤون الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)، التي تؤكد ولاية الوزارة في الإشراف على السياسات والأنظمة التي تحسن علاقات العمل داخل المؤسسات^{٤٣}.

٣- الإطار القانوني للمملكة العربية السعودية حقق بالفعل تقدماً كبيراً ويواصل إحراز المزيد من التقدم

١٣. تدرك المملكة العربية السعودية أنه يمكن دائماً إحراز تقدم، حتى عندما تكون إجراءات حماية العمال القائمة قوية ومدعومة قانوناً. وقد باشرت المملكة العربية السعودية منذ عام ٢٠١٥ إصلاحاً شاملاً لقوانين العمل فيها - بالتنسيق الوثيق مع المنظمة. وعلى سبيل المثال، انخرطت المملكة في برنامج تعاون مع المنظمة^{٤٤}، وأشادت المنظمة بإصلاحات المملكة، إذ أشارت إلى ما يلي:

[] من جملة الإنجازات الأخرى، أحرزت الحكومة السعودية تقدماً جيداً في السنوات الأخيرة في مجال التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها. ومن شأن المرحلة الجديدة من التعاون أن تمكن الحكومة من البناء على هذه الإنجازات وتوسيع نطاقها^{٤٥}.

١٤. وبرنامج الإصلاح هذا ما فتئ مستمراً. وعلى سبيل المثال، نفذت المملكة العربية السعودية السياسات والتشريعات التالية التي تعزز كل منها حماية العمال في المملكة:

١) الإطار التنظيمي للعمل

(أ) نظام العمل الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/٥١ المؤرخ ٢٧ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٥، الذي يحدد الحقوق والمسؤوليات الأساسية للعمال ولأصحاب العمل؛

(ب) اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ٧٠٢٧٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨، التي توضح تفاصيل نظام العمل وتعزز بيئة عمل آمنة وتحمي حقوق جميع العمال وتساعد على تطوير سوق العمل وتحديثها في المملكة^{٤٦}؛

(ج) تعديلات نظام العمل الصادرة بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٤ المؤرخ ١٢ آب/ أغسطس ٢٠٢٤ (دخلت حيز التنفيذ في ١٩ شباط/ فبراير ٢٠٢٥)؛ وتهدف التعديلات إلى تحسين سوق العمل وتعزيز استقرار الوظائف وحماية حقوق جميع الأطراف في علاقة العمل. وتشمل التعديلات من جملة أمور: توسيع نطاق الأحكام المتعلقة بالإجازات والعقود؛ مراجعة إجراءات التظلم؛ فرض عقوبات على أنشطة التوظيف غير المرخصة؛ مطالبة أصحاب العمل باعتماد سياسات للتدريب والتأهيل من أجل تحسين مهارات الموظفين. وجاءت هذه التغييرات في أعقاب دراسة مستفيضة شملت مقارنة قوانين العمل في بلدان أخرى وأفضل الممارسات على صعيد العالم، بمساهمة من أكثر من ١٣٠٠ مشارك عبر منصة الاستشارة العامة. وتضمنت أيضاً التشاور مع كيانات القطاع الخاص والوكالات الحكومية ولجان العمال وخبراء الموارد البشرية^{٤٧}؛

(د) جدول المخالفات والعقوبات الصادر بموجب القرار الوزاري رقم ٧٥٩١٣ المؤرخ ٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ والمحدث بموجب القرار الوزاري رقم ٤٤٥٥٨ المؤرخ ٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٤، الذي يحدد جدول الغرامات/العقوبات بموجب نظام العمل ولائحته التنفيذية لتحسين الامتثال في السوق^{٤٨}؛ ويستخدم الجدول أيضاً بوصفه أداة تنظيمية لتحديد وتصنيف المخالفات التي تشكل مؤشرات محتملة على العمل الجبري، مما يتيح معالجة هذه الحالات من خلال مسار تقييم مواز للتحقق من حالات العمل الجبري المشتبه بها واتخاذ التدابير الوقائية أو الحمائية المناسبة، بالإضافة إلى الإنفاذ الإداري.

٢) تفتيش العمل والسلامة والصحة

(هـ) اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ١٢٠٢٧٩ المؤرخ ٢٧ شباط/ فبراير ٢٠٢٥ والتي تحدد إطار عمليات تفتيش العمل من خلال تحديد صلاحيات المفتشين وواجباتهم وتنظيم عمليات التفتيش الاستباقية والقائمة على الشكاوى وتفصيل التزامات التعاون وإجراءات التفتيش التي تقع على عاتق أصحاب العمل واستبدال لائحة التفتيش لعام ٢٠٠٧؛ ويتعزز هذا الإطار من خلال نموذج تفتيش قائم على المخاطر وتغطية شاملة للقطاعات عالية المخاطر وأدوات تفتيش رقمية متطورة تتيح التوثيق في الوقت الفعلي والنقاط الأدلة وتتكامل مع أنظمة حماية الأجور وتوثيق عقود العمل ونظم السلامة والصحة المهنية، مما يعزز الإنفاذ الوقائي والامتثال؛

(و) السياسة الوطنية للسلامة والصحة المهنية الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٣٢٨ المؤرخ ٢٦ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢١^{٤٩}، وهي: تنشئ هيكلًا وطنياً لإدارة السلامة والصحة المهنية؛ تفرض مراجعة وتحديث التشريعات واللوائح والبرامج المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية؛ تضع نظاماً شاملاً للرصد والتوثيق والإبلاغ عن الحوادث والأمراض المهنية؛ تنسق الأدوار بين الوكالات الحكومية؛ تنص على إنفاذ التفتيش والعقوبات القانونية لتوطيد الامتثال؛

(ز) المجلس الوطني للسلامة والصحة المهنية، المنشأ بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٣٧٩ المؤرخ ٨ شباط/فبراير ٢٠٢٢ والمكلف بالتنسيق والإشراف على الحوكمة الوطنية للسلامة والصحة المهنية وتنفيذ السياسات في المملكة العربية السعودية؛^{٥٠}

(ح) القرار الوزاري رقم ١٥٥٩/١ المؤرخ ٥ حزيران/يونيه ٢٠١٠ الذي يحظر على أصحاب العمل تكليف العمال بأعمال في الهواء الطلق تحت أشعة الشمس المباشرة من الساعة ١٢ ظهراً إلى ٣ عصراً بين ١ تموز/يوليه و ٣١ آب/أغسطس.^{٥١} ويأتي هذا القرار تطبيقاً للمادة ١٢٢ من نظام العمل، التي تلزم أصحاب العمل بضمان سلامة العمال؛

٣ حماية الأجور وضمانات التأمين للعمال

(ط) برنامج حماية الأجور، الذي استُهل في عام ٢٠١٣ وخضع لاحقاً لتحسينات في عام ٢٠١٨ عملاً بالقرار الوزاري رقم ٨٠٣ المؤرخ ٢٦ نيسان/أبريل ٢٠١٨. ويضمن البرنامج أن يدفع أصحاب العمل أجور موظفيهم في الوقت المحدد وبالكامل من خلال نظام خاضع لقواعد منظمة^{٥٢} يراقب دفع الرواتب ويهدف إلى تعزيز الشفافية والإنصاف في العلاقة بين صاحب العمل والموظف، وبالتالي يحمي حقوق العمال؛

(ي) حماية أجور العمال المنزليين - خدمة إلكترونية (أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في ١٣ أيار/مايو ٢٠٢٤) توسع نطاق حماية الأجور ليشمل العمال المنزليين من خلال منصة "مساند" وتسجيل مدفوعات الرواتب إلكترونياً ومراقبة الامتثال؛^{٥٣}

(ك) مبادرة المنتج التأميني الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٧٣٣ المؤرخ ٧ تموز/يوليه ٢٠٢٠ والتي تضمن تعويض جميع الموظفين في حالة تعرض شركاتهم لصعوبات مالية.^{٥٤} وتغطي الدولة جميع تكاليف التأمين؛

(ل) الدليل الإرشادي للمنتج التأميني لتغطية مستحقات العمالة الوافدة في منشآت القطاع الخاص، الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٤ والذي يفصل نظام تأمين أجور العمال الوافدين في حالة تعثر أصحاب العمل في القطاع الخاص من خلال تحديد حقوق العمال الوافدين ومنافعهم (بما في ذلك التعويض عن الأجور غير المدفوعة التي تتجاوز ٦٠ يوماً وتكاليف تذاكر السفر) وشروط الأهلية وإجراءات المطالبة. وتسعى هذه المبادرة إلى ضمان حقوق واستحقاقات العمال الوافدين في منشآت القطاع الخاص، بهدف الحد من مخاطر عدم حصولهم على مستحقاتهم وتمكينهم من العودة الآمنة إلى بلدانهم الأصلية إذا لزم الأمر؛

(م) التأمين على عقود العمال المنزليين الصادر بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٥٩١ المؤرخ ٢٥ أيار/مايو ٢٠٢١، الذي يحدد منتج تأمين مدعوم من الدولة لحماية استحقاقات العمال وتخفيف مخاطر التخلف عن السداد من جانب أصحاب العمل؛^{٥٥}

٤ إدارة العلاقات التعاقدية ومنع العمل الجبري

(ن) السياسة الوطنية للقضاء على العمل الجبري، الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٥٢٤ المؤرخ ٢١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥ والتي تحدد تدابير الوقاية والحماية والتدابير التي تركز على الضحايا وتوطد التنسيق بين الوكالات؛^{٥٦}

(س) الدليل الإرشادي لتحسين العلاقة التعاقدية (الدليل الإرشادي لخدمات مبادرة إصلاح العمل)، الذي يشرح ويطبق التنقل الوظيفي والخروج/العودة والإجراءات ذات الصلة لتحديث علاقة العمل وتعزيز حقوق الأطراف؛^{٥٧}

(ع) قرار مجلس الوزراء رقم ١٩٥ المؤرخ ٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، الذي يكلف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإدارة العلاقة التعاقدية من تسجيل العقد وتوثيقه حتى إنهائه/انتهاء صلاحيته وأتمته الإجراءات ذات الصلة؛

(ف) القرار الوزاري رقم ٧٥٥٠٦ المؤرخ ١٤ شباط/فبراير ٢٠٢٣، الذي يفرض على المنشآت توثيق عقود العمل عبر منصة "قوى"، بدءاً من التسجيل/التحديثات (المهنة، الأجر، المؤهلات) وحتى إنهاء أو انتهاء العلاقة التعاقدية؛^{٥٨}

(ص) الدليل الإجرائي لإنهاء العلاقة التعاقدية (بما في ذلك حالات "غياب/انقطاع" العمال عن العمل)، الذي يحدد الإجراءات والضمانات لحماية حقوق العمال وتنظيم إجراءات إنهاء الخدمة والتحويلات؛^{٥٩}

(ق) الدليل الإرشادي لمبادرة عقد العمل الموثق سنداً تنفيذياً، الذي أطلقته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالشراكة مع وزارة العدل والذي بموجبه يُعترف بالعقد الموثق (بما في ذلك بند الأجر) للتنفيذ المباشر، مما يسرع المطالبات المتعلقة بالأجور من خلال آليات التنفيذ؛^{٦٠}

٥) المساواة وعدم التمييز

(ر) السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة في المملكة، الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٤١٦ المؤرخ ١٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣^{٦١} والتي تهدف إلى القضاء على التمييز في العمل والمهن في جميع الكيانات الخاضعة لللائحة الخدمة المدنية ولائحة العمل؛ كما تحدد أهدافاً لتطوير أنظمة وسياسات تحظر صراحة التمييز وتضمن المساواة في المعاملة وتتطلب إجراءات وبرامج ومبادرات لتمكين الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً من دخول سوق العمل والبقاء فيه؛

٦) تمثيل العمال

(ش) قواعد تشكيل لجان العمل، الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ١٢ المؤرخ ٢ نيسان/أبريل ٢٠٠١، التي تمنح الموظفين الحق في تشكيل لجان عمل لتمثيل مصالحهم والدفاع عنها؛

٧) العمال المنزليون

(ت) لائحة عمال الخدمة المنزلية وأصحاب الوظائف المماثلة، الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ٤٠٦٧٦ المؤرخ ٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣ والتي تنظم العلاقة التعاقدية بين العمال المنزليين وأصحاب العمل؛

٨) تسوية المنازعات

(ث) القرار الوزاري رقم ٩١٢٨٥ المؤرخ ٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤، الذي يوافق على القواعد والإجراءات المنظمة للتسوية الودية للنزاعات العمالية والذي يحدد إجراءات "التسوية الودية" قبل التقاضي والجدول الزمنية أمام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مما يمكّن العمال (منهم العمال المهاجرون) والمنشآت من تقديم الشكاوى إلكترونياً وتسوية النزاعات قبل الإجراءات القضائية؛

٩) اللوائح الخاصة بقطاعات معينة

(خ) لائحة عمال الزراعة والرعاية الخاصين ومن في حكمهم الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ١١٥٩١٩ المؤرخ ١٨ شباط/فبراير ٢٠٢٥ التي تحدد الحماية والمعايير القطاعية لهذه الفئات؛^{٦٢}

(ذ) لائحة تنظيم عقد العمل البحري الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ١٢٦٣٢٢ المؤرخ ١٤ آذار/مارس ٢٠٢٥ والتي تنظم علاقات العمل البحري والحد الأدنى لظروف المعيشة/العمل على متن السفن وواجبات/حقوق مالكي السفن والبحارة.

١٥. بالإضافة إلى ذلك، صدقت المملكة العربية السعودية منذ عهد قريب على عدة صكوك دولية لتحقيق التماشي مع معايير العمل العالمية، سعياً إلى تحسين القوانين والإجراءات التي تعزز حماية العمال وأصحاب العمل على حد سواء. ويشمل ذلك، على سبيل المثال:

(أ) اتفاقية المنظمة رقم ١٨٧ بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية (تم التصديق عليها في عام ٢٠٢٤)؛^{٦٣}

(ب) اتفاقية المنظمة رقم ١٢٠ بشأن القواعد الصحية في التجارة والمكاتب (تم التصديق عليها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠)؛^{٦٤}

(ج) الاتفاقية رقم ٩٥ بشأن حماية الأجور (تم التصديق عليها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠)؛^{٦٥}

(د) بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري رقم ٢٩ (تم التصديق عليه في أيار/مايو ٢٠٢١)؛^{٦٦}

١٦. وترحب المملكة العربية السعودية بمواصلة الإصلاح والتطوير. وما رؤية ٢٠٣٠ سوى مثال بارز على مدى التزام قيادة المملكة العربية السعودية بإحراز التقدم، ليس لبلدها فحسب ولا حتى لمنطقتها فقط، بل للعالم بأسره. ولا ينبغي انتقاد إصلاحات المملكة بشكل غير لائق بناءً على ادعاءات ضعيفة وغير مدعومة بأدلة. وما فتئت المنظمة تعتمد نهجاً قائماً على الأدلة يشجع على مواصلة الإصلاح في جميع الولايات القضائية، مما يعود في النهاية بالفائدة على العمال في كل مكان، بما في ذلك البلدان التي تنتظر في اعتماد مبادرات مماثلة.

٤- الرد على التعليقات العامة الموجهة ضد المملكة العربية السعودية، بما في ذلك الشكاوى المتعلقة بقوانين العمل وممارسات العمل في المملكة

١٧. وأعربت المملكة العربية السعودية عن استغرابها وأسفها إزاء الأسلوب الحاد وغير الدبلوماسي للشكاوى، وعن التعليقات العلنية التي أدلى بها مقدمو الشكاوى خلال الدورة ١١٣ لمؤتمر العمل الدولي والاتحاد الدولي لنقابات العمال. وفي هذا الصدد، تعرب المملكة عن رفضها للادعاءات الاستفزازية وغير المشفوعة بأدلة التي ساقها أحد مقدمي الشكاوى، الذي زعم ما يلي:

يُعامل العمال في المملكة العربية السعودية على أنهم قابلون للاستبدال. يغادرون أحياناً ويعودون في توابيت.^{٦٧}

١٨. وترى المملكة العربية السعودية أنّ هذا الخطاب يشكّل خروجاً عن مبادئ الحوار الاجتماعي البناء وعن المعايير التقنية الموضوعية التي يُفترض الالتزام بها ضمن آليات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية.

١٩. وفي الواقع، يبدو أن الاتحاد الدولي لنقابات العمال أخذ على محمل شخصي ما تصوّره إهانة. فالشكاوى على سبيل المثال، تشكو من أن المملكة العربية السعودية لم تجتمع مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال في ناميبيا يومي ١٦ و ١٧ نيسان/ أبريل ٢٠٢٤^{٦٨} وبغض النظر عن أنه لا يمكن مطالبة أي دولة بالاجتماع مع كل جهة ترغب في ذلك في أي مكان في العالم، لم يبلغ الاتحاد الدولي لنقابات العمال ببساطة المنظمة مثلاً عن اجتماعه الذي عُقد في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥ في المملكة العربية السعودية قبل تقديم الجهات صاحبة الشكاوى شكاواها (انظر أدناه لمزيد من التفاصيل).

٢٠. أضف إلى ذلك أنّ النهج التصادمي الذي اعتمدته الاتحاد الدولي لنقابات العمال والمشتكون يتعارض مع مهمة المنظمة. فالمنظمة قائمة لتعزيز أو أصر التعاون بين الدول ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

٢١. علاوة على ذلك، أدلت رئيسة مجموعة العمال في مجلس الإدارة بتصريحات متقلبة وعدوانية حول ظروف العمال في المملكة العربية السعودية عند عرض الشكاوى بموجب المادة ٢٦ خلال الجلسة الختامية للدورة ١١٣ لمؤتمر العمل الدولي^{٦٩} وجاءت هذه المداخلات دون أي إشعار مسبق للمملكة العربية السعودية. ولم تُمنح المملكة فرصة الرد على هذه التعليقات. وكانت الاحتجاجات التي وردت في ذلك البيان العلني غير مدعومة بأدلة ومضللة تماماً. فعلى سبيل المثال، ذكرت رئيسة المجموعة أن "ثلاثة عشر مليون رجل وامرأة ... يتعرضون لانتهاكات جسيمة في ظل نظام الكفالة"^{٧٠}. ويفتقر هذا البيان إلى الدقة الواقعية وإلى الإدراك السياقي للتطورات التشريعية والسياسية الأخيرة في المملكة. ووفقاً لأحدث البيانات الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء، يبلغ العدد الإجمالي للعمال الأجانب في المملكة حوالي ١٢,٩٣ مليون عامل. وبالتالي، يوحي البيان بأن كل عامل أجنبي في المملكة يعاني من "انتهاكات جسيمة" في ظل نظام الكفالة. ومثل هذا الادعاء يفترض فعلياً أن معدل الانتهاكات يبلغ ١٠٠ في المائة، وهو بكل وضوح أمر غير معقول ولا يدعمه أي دليل تجريبي أو تقارير موثوقة. علاوة على ذلك، يتجاهل البيان الإصلاحات القانونية والهيكلية الكبرى التي أجريت في السنوات الأخيرة. وقد استُبدل نظام الكفالة بإطار عمل حديث لتتقل العمال يسمح للعمال المهاجرين بتغيير أصحاب عملهم والحصول على تصاريح الخروج والعودة وإدارة عقود عملهم دون القيود التبعية السابقة.

٢٢. فضلاً عن ذلك، تابعت الرئيسة إصدار تصريحات عامة مفادها أنّ المملكة العربية السعودية تشهد: "سرقة الأجور طوال عقود؛ مصادرة جوازات السفر؛ العمل الجبري؛ عمليات الاحتيايل في التوظيف؛ التعرض لحرارة قاتلة؛ وفيات مروعة في أماكن العمل"^{٧١}. وصدرت هذه التصريحات دون الاستناد إلى أي أدلة. بالإضافة إلى أنّ الغموض يشوبها وتقدم صورة خاطئة تماماً عن النظام التشريعي ووضع العمال المهاجرين في المملكة. وعلى عكس هذه الادعاءات، أنشأت المملكة العربية السعودية في الواقع نظاماً شاملاً ومتطوراً باستمرار لحماية حقوق العمال وضمان معاملتهم بإنصاف من خلال مجموعة من الآليات التشريعية والمؤسسية والرقمية. ومن بين هذه التدابير برنامج حماية الأجور، الذي أطلقته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ونُفذ تدريجياً ليشمل في البداية حوالي ٣٠٠ مؤسسة، ثم توسع ليشمل أكثر من ٩٠٠ ٠٠٠ كيان في القطاع الخاص. واعتباراً من عام ٢٠٢٤، حقق البرنامج معدل امتثال تجاوز ٨٨ في المائة وحماية أجور أكثر من ٨,٥ مليون موظف.^{٧٢} ويراقب النظام حوالي ٣٠٠ ٠٠٠ ملف رواتب شهرياً تمثل ما يقرب من ٣٥ مليار ريال سعودي من الأجور، مما يضمن تحويل الرواتب بشفافية بواسطة القنوات الرسمية وكشف أي مخالفات ومعالجتها على الفور. وساهم ذلك في الاعتراف بالمملكة بوصفها البلد الثاني في العالم في المؤشر العالمي لمكافحة الاتجار بالأشخاص، مما يعكس التقدم الملموس والنضج المؤسسي في معالجة استغلال اليد العاملة. وعلى غرار ذلك، يتجاهل الادعاء المتعلق بمصادرة جوازات السفر التجريم الواضح لهذا السلوك بموجب القانون السعودي. ويصنف نظام مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص وتوجيهات النيابة العامة صراحةً قيام صاحب العمل بالاحتفاظ بجواز سفر العامل لغرض الإكراه أو الاحتيايل أو السيطرة أو الاستغلال أو التهديد بذلك، على أنه شكل من أشكال الاتجار بالبشر يُعاقب عليه بالسجن لمدة تصل إلى خمسة عشر عاماً وغرامة قدرها مليون ريال سعودي. وأكدت النيابة العامة هذا الموقف وطبقته مراراً وتكراراً، الأمر الذي يكفل أن تخضع هذه الانتهاكات لعواقب قانونية صارمة. وفيما يتعلق بالادعاءات بشأن تعرض العمال لحرارة شديدة، يتضمن نظام العمل ولائحته التنفيذية أحكاماً صريحة تضمن ظروف عمل آمنة.

ويحظر القرار الوزاري رقم ١٥٥٩/١ المؤرخ ٥ حزيران/يونيه ٢٠١٠، الصادر بموجب المادة ١٢٢ من نظام العمل، على أصحاب العمل تكليف العمال بأعمال في الهواء الطلق تحت أشعة الشمس المباشرة بين الساعة ١٢ ظهراً و٣ عصراً خلال شهري تموز/يوليه وأب/أغسطس من كل عام. ويراقب تطبيق هذه القاعدة بفعالية من خلال عمليات التفتيش الميدانية وحملات الامتثال لحماية صحة جميع العمال وسلامتهم في البيئات الخارجية. وتشكل هذه التدابير مجتمعة جزءاً من إصلاح قانوني ومؤسسي أوسع نطاقاً وقد اعتمدت إطاراً حديثاً لتقلّل اليد العاملة يسمح للعمال بتغيير أصحاب العمل والحصول على تصاريح الخروج والعودة وإدارة عقود عملهم باستقلالية وشفافية. وبالنتيجة، لا تعكس تأكيدات الرئيسة الواقع القانوني والوقائعي في المملكة وتشوّه نطاق وفعالية الحماية القانونية التي توفرها وتتجاهل الإصلاحات الجارية التي تتماشى مع معايير العمل الدولية. وهذه التصريحات غير دقيقة ومتقدمة ولا تتوافق مع البيانات المؤكدة والتطورات التشريعية التي تحدد واقع الإدارة السديدة للعمل في المملكة العربية السعودية.

٢٣. وتعليقات الاتحاد الدولي لنقابات العمال وأصحاب الشكوى مفاجئة لأن المملكة العربية السعودية دأبت بانتظام على الالتقاء مع نقابات العمال والتعاون معها، بما في ذلك الاتحاد الدولي لنقابات العمال. وعلى سبيل المثال، قبل تقديم الشكوى في تموز/يوليه ٢٠١٩، زار وفد رفيع المستوى من الاتحاد الدولي لنقابات العمال بقيادة الأمين العام آنذاك، الرياض في المملكة العربية السعودية والتقى بمسؤولين في المحكمة العمالية المنشأة حديثاً.^{٧٣} وجال الوفد على المرافق الرقمية في المحكمة واستعرض إجراءاتها وشارك في مناقشات بشأن حماية حقوق العمال.^{٧٤} علاوة على ذلك، خلال رئاسة المملكة العربية السعودية مجموعة العشرين في عام ٢٠٢٠، استضافت المملكة مؤتمر قمة العمل ٢٠ الذي تبادل فيه الاتحاد الدولي لنقابات العمال الآراء مع المسؤولين السعوديين حول معايير العمل والحماية الاجتماعية. وقبل تقديم الشكوى كان هناك "تواصل مستمر" بين المملكة والاتحاد الدولي لنقابات العمال، بما في ذلك "بعثتان للأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال".^{٧٥} وفي عام ٢٠٢٥ وحده، التقى نائب وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لشؤون العمل والأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال لمناقشة حقوق العمال وجهود المملكة العربية السعودية لتعزيز حماية العمال في المملكة.^{٧٦}

٢٤. والواقع أنه منذ أن قدّم أصحاب الشكوى شكاوهم، تتعاون المملكة العربية السعودية مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال ومنظمة العمل الدولية لحل المسائل التي أثارها الشكوى. ولا تزال المناقشات بين الاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة والمملكة جارية حتى تاريخ هذا الرد.

٥- الشكوى غير مقبولة بشكل صحيح وهي غير جائزة القبول

٢٥. الشكوى غير جائزة القبول،^{٧٧} وبالنتيجة، من غير المناسب بموجب القانون الدولي ومعايير المنظمة ومبادئها أن تنظر المنظمة في الشكوى (انظر القسم ١-٥)، وذلك لأنها لا تستوفي الحد الأدنى القانوني (انظر القسم ٢-٥).
٢٦. وعلى النحو المذكور أعلاه، اتفقت أكثر من ٣٠ دولة علناً في الدورة ٣٥٥ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥ على أنّ الشكوى غير مقبولة.^{٧٨}

١-٥ حتى لو كانت الشكوى مقبولة، وهو أمر غير صحيح، فهي غير جائزة القبول

٢٧. الشكوى غير جائزة القبول. واستناداً إلى الممارسة المتبعة في المنظمة فيما يتعلق بالشكاوى بموجب المادة ٢٦ من دستور المنظمة والمبادئ العامة الراسخة للقانون الدولي، ينبغي اعتبار الشكوى غير جائزة القبول وإغلاق الإجراء للأسباب التالية:

- (أ) تسعى المملكة العربية السعودية بالفعل إلى الحصول على المساعدة التقنية من المنظمة بشأن المسائل المتعلقة بالشكوى (انظر القسم ١-٥-١)؛
- (ب) إنّ إجراءات الإشراف الأخرى للمنظمة التي تنظر في ادعاءات مشابهة جوهرياً، قد أغلقت تحقيقاتها في الادعاءات، مثل الإجراء المتعلق باحتجاج الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب، ولا تزال إجراءات أخرى جارية (انظر القسم ١-٥-٢)؛
- (ج) هي سابقة لأوانها ولا تراعي الإصلاحات الجارية في المملكة العربية السعودية (انظر القسم ١-٥-٣).

١-١-٥ والشكوى غير جائزة القبول لأن المملكة العربية السعودية تسعى بالفعل إلى الحصول على المساعدة التقنية من المنظمة بشأن المسائل المتعلقة بالشكوى

٢٨. الشكوى غير جائزة القبول لأنها تمثل ازدواجية مع المساعدة التقنية التي تقدمها المنظمة وتتداخل معها. وإذا أنشئت لجنة تحقيق وأصدرت توصيات إلى المملكة العربية السعودية، سيؤدي ذلك في نهاية المطاف إلى تقديم المنظمة مساعدة تقنية إلى المملكة. غير أن هذه المساعدة التقنية جارية بالفعل. ولا تخدم الشكوى أي غرض ضمن إطار المنظمة.

٢٩. والمسائل الواردة في الشكوى هي بالفعل موضوع تعاون مستمر بين المملكة العربية السعودية والمنظمة من خلال برنامج المساعدة التقنية للمنظمة الذي أطلقته المملكة قبل إيداع الشكوى. وبالتالي، سيتداخل إجراء الشكوى الجديد مع الجهود المستمرة التي تبذلها المملكة والمنظمة لتحسين حماية العمال المهاجرين في المملكة.

٣٠. وقد أغلق مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في مناسبتين على الأقل شكاوى بموجب المادة ٢٦ من دستور المنظمة عندما وافقت الدولة على تلقي المساعدة التقنية ومتابعتها مع المنظمة.^{٧٩} وعلى سبيل المثال، قرر مجلس الإدارة "إغلاق إجراءات الشكوى بموجب المادة ٢٦" بعد تلقيه "معلومات عن برنامج التعاون التقني بين حكومة قطر والمنظمة". بالإضافة إلى ذلك، "أيد برنامج التعاون التقني المتفق عليه وطرائق تنفيذه".^{٨٠}

٣١. وتسعى المملكة العربية السعودية بمبادراتها الخاصة، إلى الحصول على المساعدة التقنية من المنظمة منذ عام ٢٠١٨. وفي حزيران/يونيه ٢٠٢٥، على هامش الدورة ١١٣ لمؤتمر العمل الدولي، وقعت المملكة العربية السعودية ومنظمة العمل الدولية اتفاقاً لإطلاق المرحلة الثالثة من برنامج التعاون الإنمائي بينهما.^{٨١} وتمتد المرحلة الثالثة من البرنامج من تموز/يوليه ٢٠٢٥ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٧. وتأتي هذه المرحلة بعد مرحلتين سابقتين قامت خلالهما المملكة والمنظمة (حسب تعبير المنظمة) بما يلي:

إرساء أسس مهمة لإصلاح العمل في المملكة العربية السعودية ودعم استحداث سياسات التوظيف الوطنية وتعزيز معايير السلامة والصحة المهنية وتقوية مؤسسات الحوار الاجتماعي وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وساهم هذا التعاون في تحسين مشاركة المرأة في القوى العاملة وآليات الحوار الاجتماعي وإدارة المهارات وأنظمة تفتيش العمل.^{٨٢}

٣٢. وتتعلق المرحلة الثالثة من برنامج التعاون الإنمائي بين المملكة العربية السعودية والمنظمة بالمسائل التي تتناولها الشكوى. ويركز البرنامج على جملة أمور منها "ضمان التوظيف العادل وحراك اليد العاملة المهاجرة" و"حماية حقوق العمال المنزليين" و"توسيع نطاق وصول العمال المهاجرين إلى الإجراءات القضائية العادلة" و"تعزيز السلامة والصحة المهنية".^{٨٣} وتشمل النتائج المرجوة في إطار البرنامج ما يلي:

- النتيجة ١: وضع إطار تنظيمي قوي يضيف الطابع المؤسسي على الحوار الاجتماعي الثلاثي الفعال ويمكن الهيئات المكوّنة من التوصل إلى نتائج سياسية قائمة على الأدلة والتوافق.
- النتيجة ٢: تطبيق التوظيف العادل وحراك اليد العاملة في جميع القطاعات من خلال تعزيز الأطر التنظيمية والمواءمة التامة مع معايير العمل الدولية.
- النتيجة ٣: تعزيز حقوق العمال المنزليين وحمايتهم والاعتراف بها رسمياً؛ ضمان التوظيف العادل وحراك اليد العاملة من خلال مواءمة النظم مع المعايير الدولية.
- النتيجة ٤: إضفاء الطابع الرسمي على وصول العمال إلى العدالة وتعزيزه من خلال أنظمة شكاوى فعالة وتمثيل أفضل وتوعية رقمية متاحة للجميع، بما في ذلك العمال غير المقيمين.
- النتيجة ٥: تحقيق تغطية حماية اجتماعية عادلة لجميع العمال من خلال المواءمة التامة مع معايير العمل الدولية، بما في ذلك تحسين التعويضات وتوسيع نطاق المنافع.
- النتيجة ٦: تحديث وتعزيز قدرات مفتشية العمل. وإنشاء نظام قوي للصحة والسلامة المهنية من خلال تحديث السياسات والمشاريع الرائدة وزيادة مشاركة العمال.
- النتيجة ٧: اعتماد وتنفيذ آلية عادلة لتحديد الأجور من خلال تدعيم المشاورات الثلاثية وتعزيز القدرة على إعداد سياسات أجور تقوم على الأدلة.

٣٣. بالإضافة إلى ذلك، من شأن السماح باستمرار الشكوى ضد المملكة العربية السعودية أن يتعارض مع المبادئ العامة الراسخة في القانون الدولي السارية على منظمة العمل الدولية^{٨٤} والإجراءات المنصوص عليها في المادة ٢٦ من دستور المنظمة.^{٨٥} ويقتضي مبدأ سلامة إقامة العدل اتخاذ قرارات فعالة وكفوءة من أجل التوصل إلى نتائج عادلة ومنصفة ومعقولة وفعالة.^{٨٦} وبالمثل، تسمح ممارسة الاقتصاد القضائي في القانون الدولي لأي محكمة أو هيئة تحكيم "بالامتناع

عن الخلوصل إلى استنتاجات متعددة تفيد بأن الإجراء نفسه يتعارض مع أحكام مختلفة عندما يكون استنتاج واحد أو عدد معين من استنتاجات التعارض كافياً لتسوية المنازعة^{٨٧}. وفي هذه الحالة، من غير المرجح أن يسفر الإجراء المنصوص عليه في المادة ٢٦ بشأن المملكة العربية السعودية عن أي انتصاف جديد أو فعال. وغالباً ما يؤدي إجراء الشكوى بموجب المادة ٢٦ إلى توصية من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بتقديم المساعدة التقنية إلى الدولة المعنية لمعالجة الادعاءات الواردة في الشكوى^{٨٨}. وبناءً على ذلك، سينطوي أي قرار محتمل يتخذه مجلس الإدارة بالضرورة على أن تقبل المملكة العربية السعودية المساعدة التقنية من المنظمة بشأن القضايا المعنية. ولكنها، فعلت ذلك أصلاً في هذه الحالة.

٣٤. ونظراً إلى أن المملكة العربية السعودية بمبادراتها الخاصة، انخرطت في تعاون مع المنظمة بهدف معالجة القضايا المذكورة في الشكوى من خلال إجراءات المساعدة التقنية الهيكلية للمنظمة، فالشكوى غير جائزة القبول.

٢-١-٥ الشكوى غير جائزة القبول لأن إجراءات إشرافية أخرى للمنظمة تنتظر بالفعل في ادعاءات مشابهة جوهرياً

٣٥. الشكوى غير جائزة القبول أيضاً لأنها تتعلق بمسائل مشابهة تُعالج من خلال إجراءات إشرافية أخرى للمنظمة.

٣٦. وقد أغلق مجلس الإدارة بموجب المادة ٢٤ الإجراء ضد المملكة العربية السعودية بشأن احتجاج الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب، الذي يثير نفس الادعاءات من الناحية الجوهرية. وأنشأت المنظمة لجنة ثلاثية لفحص حيثيات الاحتجاج المقدم من الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب بموجب مجموعة اتفاقيات منها ثلاث اتفاقيات هي أيضاً موضوع هذه الشكوى (أي الاتفاقية رقم ٢٩ والاتفاقية رقم ٩٥ والاتفاقية رقم ١١١)^{٨٩}. وعلى وجه الخصوص، فإن الادعاءات والأدلة المستخدمة لدعم الادعاءات الواردة في الاحتجاج المقدم من الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب مماثلة لتلك الواردة في الشكوى. وعلى سبيل المثال، يثير احتجاج الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب والشكوى الادعاءات التالية: مصادرة جوازات السفر^{٩٠}؛ عدم دفع الأجور وسرقة الأجور^{٩١}؛ وجود مؤشرات على العمل الجبري في المملكة العربية السعودية وتعرض العمال لظروف عمل ومعيشة سيئة^{٩٢}. وتشير الشكوى نفسها إلى احتجاج الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب^{٩٣}. وقدمت اللجنة الثلاثية في احتجاج الاتحاد الدولي لنقابات البناء والخشب توصيات إلى المملكة العربية السعودية^{٩٤}. ولا يتعين على المملكة الآن سوى تقديم تقرير إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بحلول ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٦^{٩٥}. وبالتالي، ويقدر ما تتشابه القضايا الواردة في الشكوى جوهرياً مع تلك الواردة في إجراءات احتجاج الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب، فإن الشكوى غير جائزة القبول.

٣٧. علاوة على ذلك، سيكون من غير المسبوق أن تسمح المنظمة بإجراءات إشرافية متعددة تتعلق بادعاءات مماثلة ضد دولة واحدة. وفي الواقع وبعد إجراء تحقيقات قانونية دقيقة، لم تجد المملكة العربية السعودية أي حالة أخرى خضعت فيها دولة من الدول لإجراءات الشكوى المنصوص عليها في المادة ٢٦ وإجراءات إشرافية متعددة أخرى للمنظمة في الوقت نفسه.

٣٨. وتشير قواعد منظمة العمل الدولية بشأن إجراءات الإشراف إلى أن المنظمة لا تنوي إخضاع دولة واحدة لإجراءات متعددة في الوقت نفسه بشأن ادعاءات مماثلة. وعلى سبيل المثال، إذا كان الاحتجاج بموجب المادة ٢٤ "يتعلق بمسائل وادعاءات مشابهة لتلك التي كانت موضوع احتجاج سابق"، يجوز لمجلس الإدارة عندها "أن يقرر تأجيل تعيين اللجنة [الثلاثية]... ربما تتمكن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات من أن تنتظر، في دورتها التالية، في متابعة التوصيات التي اعتمدها مجلس الإدارة بشأن الاحتجاج السابق"^{٩٦}. بالإضافة إلى ذلك، يسأل نموذج تقديم الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ بشكل محدد عما إذا كانت "الادعاءات خضعت سابقاً لبحث هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أو قدمت إليها" وإذا كان الأمر كذلك، "يرجى الإشارة إلى أي مدى تختلف أي ادعاءات مقدمة حالياً عن الادعاءات التي سبق بحثها أو تقديمها"^{٩٧}. وعلى سبيل مثال آخر، تعلق لجنة الحرية النقابية نظرها في القضايا التي تنتظر فيها "هيئة قضائية وطنية مستقلة توفر إجراءاتها ضمانات مناسبة"^{٩٨}. وهذا يشير إلى أن المنظمة تعتزم تجنب الإجراءات المتوازية.

٣٩. وفي نهاية المطاف، سيكون من المخالف لمبادئ الإدارة السليمة للعدالة والاقتصاد الإجرائي، التي نوقشت في القسم ١-٥-١ أعلاه أن تسمح المنظمة بإجراءات متعددة بشأن القضايا نفسها ضد دولة عضو في المنظمة مثل المملكة العربية السعودية.

٤٠. بالإضافة إلى ذلك، من شأن السماح بمواصلة إجراءات الشكوى ضد المملكة العربية السعودية أن ينتهك مبدأ *ازدواج الخصومة*، وهو مبدأ عام آخر من مبادئ القانون الدولي. ويحظر هذا المبدأ إقامة دعاوى بين الأطراف إذا كانت هناك دعاوى قائمة بالفعل بين الأطراف نفسها أو أطراف معنية تتعلق بالقضايا نفسها أو بقضايا ذات صلة بها^{٩٩}. ويعود سبب ذلك إلى أن الشكوى تكرر إجراءات إشرافية أخرى بشأن نفس القضايا في المملكة (يرد ذكرها أدناه).

٤١. علاوة على ذلك، تخضع المملكة العربية السعودية حالياً لإجراءات إشرافية أخرى بشأن نفس مسألة حماية العمال في المملكة، مما يجعل الشكوى فائضة ومكررة، فهي بالتالي غير جائزة القبول. وهذه الإجراءات هي:

(أ) شكوى قدمها الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب أمام لجنة الحرية النقابية في ٥ حزيران/يونيه ٢٠٢٤؛^{١٠٠}

(ب) إجراءات الإشراف العادية بموجب المادتين ١٩ و ٢٢ من دستور المنظمة.^{١٠١} وتُقر الشكوى نفسها بأن "[لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات] تناولت بالفعل في تعليقاتها العديد من الادعاءات الواردة في الشكوى بموجب الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١١ وغيرهما".^{١٠٢} وعلى سبيل المثال، نظرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في تقريرها الأخير في امتثال المملكة العربية السعودية للاتفاقية رقم ٢٩ وبرتوكولها لعام ٢٠١٤، وهما المعاهدتان موضوع الشكوى. وطلبت لجنة الخبراء من المملكة اتخاذ إجراءات محددة فيما يتعلق بالاتجار بالضحايا والاستغلال في العمل. وأشارت إلى أن الاحتجاج المقدم من الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب يغطي قضايا مماثلة لتلك التي تشرف عليها، أي "علاقات العمل للعمال المهاجرين والممارسات التعسفية التي ترقى إلى مستوى العمل الجبري".^{١٠٣} وبالنتيجة، "قررت تأجيل النظر في هذه القضايا إلى أن يعتمد مجلس الإدارة تقريرها عن احتجاج [الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب]"^{١٠٤}؛

(ج) وعلى النحو المذكور في القسم ١-٥-١ أعلاه، برنامج المساعدة التقنية للمنظمة الذي يتناول مباشرة القضايا المتعلقة بالشكوى.

٤٢. ونظراً إلى أن الشكوى تثير قضايا بشأن حماية العمال المهاجرين تعالجها أصلاً المملكة العربية السعودية في إجراءات الإشراف المتعددة الأخرى للمنظمة، فإن الشكوى معوّقة وفائضة. والشكوى بالتالي غير جائزة القبول.

٣-١-٥ الشكوى غير جائزة القبول لأنها سابقة لأوانها ولا تراعي الإصلاحات الجارية في المملكة العربية السعودية

٤٣. لا تتعلق الشكوى بانتهاكات جارية لاتفاقيات المنظمة ذات الصلة. ولا يمكن أن تتعلق بها لأن المملكة العربية السعودية تعمل حالياً على إصلاح نظام قانون العمل لديها. والشكوى بالتالي غير جائزة القبول لأنها سابقة لأوانها جداً.

٤٤. وتُفَعَّل إجراءات الشكوى بموجب المادة ٢٦ عندما تتلّك دولة عضو في المنظمة عن "ضمان الامتثال الفعال" لاتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها. علاوة على أن لجنة التحقيق بموجب المادة ٢٦ هي أعلى مستوى من إجراءات التحقيق، وهي مخصصة للانتهاكات بشأن "الانتهاكات المستمرة والخطيرة" التي "رفضت الدولة مراراً وتكراراً معالجتها".^{١٠٥} وتعمل المملكة العربية السعودية حالياً على ضمان "الامتثال الفعلي" لهذه الاتفاقيات على النحو الموضح بالتفصيل في القسمين ٢ و ٣ أعلاه. وعليه، من السابق لأوانه إجراء تحقيق بشأن عدم امتثال المملكة العربية السعودية المزعوم لاتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها.

٤٥. ومن ناحية القانون الدولي، لا يمكن أن يقع انتهاك التزام من الالتزامات على أساس ما قد يحدث أو ما قد يكون. فالانتهاك ينشأ عن فعل ترتكبه الدولة أو عن إهمال من جانبها.^{١٠٦} وهذا أمر ضمني مثلاً في مفهوم "الانتهاك" الوارد في المواد المتعلقة بمسؤولية الدول عن الأفعال غير المشروعة دولياً ("المواد المتعلقة بمسؤولية الدول"). وتتص المواد من ١٢ إلى ١٥ من المواد المتعلقة بمسؤولية الدول على ما يلي:

المادة ١٢

وجود انتهاك التزام دولي

يحدث انتهاك التزام دولي من جانب دولة عندما لا يتوافق فعل تلك الدولة مع ما يقتضيه ذلك الالتزام، بغض النظر عن أصله أو طبيعته...

المادة ١٤

امتداد فترة انتهاك الالتزام الدولي

١- يحدث انتهاك الالتزام الدولي بفعل دولة لا يتسم بطابع مستمر في اللحظة التي يحصل فيها الفعل، حتى لو استمرت آثاره.

٢- يمتد انتهاك التزام دولي بفعل دولة يتسم بطابع مستمر على كامل الفترة التي يحصل فيها الفعل ويبقى غير متوافق مع الالتزام الدولي.

٣- يحدث انتهاك التزام دولي يقتضي من دولة أن تمنع وقوع حدث معين عندما يقع الحدث ويمتد على كامل الفترة التي يستمر فيها الحدث ويبقى غير متوافق مع ذلك الالتزام.

المادة ١٥

خرق ينطوي على فعل مرگب

١- يحدث انتهاك دولة التزاماً دولياً من خلال سلسلة من الأفعال أو الإهمال تعرف مجتمعة بأنها غير مشروعة عند حدوث الفعل أو الإهمال الذي يكفي، مقترناً بالأفعال أو الإهمال الأخرى، لتشكيل الفعل غير المشروع.

٢- في هذه الحالة، يمتد الانتهاك على كامل الفترة التي تبدأ بأول فعل أو إهمال من السلسلة ويستمر طالما تكررت هذه الأفعال أو الإهمال وبقيت غير متوافقة مع الالتزام الدولي.^{١٠٧}

٤٦. وتفرض المادتان ١٢ و ١٤ (والمادة ١٥ فيما يتعلق بالأفعال المركبة التي تشكل انتهاكاً) شرطاً زمنياً على وجود الانتهاك: لا يوجد انتهاك إلا عندما يكون الفعل غير قانوني بموجب القانون الدولي ولا يستمر في الحدوث إلا عندما يبقى الفعل والقانون الدولي غير متوافقين. ويعني هذا الأمر أن الانتهاك غير قائم عندما يكون سلوك الدولة أو يمكن أن يكون متوافقاً مع القانون الدولي.

٤٧. علاوة على ذلك، لا ينبغي الاعتماد فقط على الإجراء الوارد في المادة ٢٦ من دستور المنظمة إلا عندما ترتكب دولة عضو انتهاكات "مستمرة وخطيرة" للاتفاقية (الاتفاقيات) التي صدقت عليها. وتنص المادة ٢٦ على أنه يجوز تقديم شكوى عندما لا تكفل دولة عضو "التقيد الفعلي" بأي اتفاقية صدقت عليها. عندئذٍ تُشكّل لجنة تحقيق "عندما تُتهم دولة عضو بارتكاب انتهاكات مستمرة وخطيرة وترفض مراراً وتكراراً معالجتها".^{١٠٨} وعلى سبيل المثال، هناك حالات كثيرة أجل فيها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي اتخاذ قرار تعيين لجنة تحقيق إلى ما بعد إتاحة الفرصة للدولة كي تتناول الشكوى مثلاً عن طريق إعداد تشريع لمعالجة القضايا المثارة في الشكوى وتلقي المساعدة التقنية من المنظمة والتشاور مع منظمات العمل المنزلي.^{١٠٩}

٤٨. وتعكف المملكة العربية السعودية حالياً على إجراء إصلاحات جوهرية في نظام العمل لديها. وتُنفَّذ معظم هذه الإصلاحات بالتنسيق مع المنظمة. وتُبيّن هذه الإصلاحات أن المملكة العربية السعودية لم "ترفض مراراً وتكراراً معالجة" أي انتهاكات محتملة لالتزاماتها بموجب اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها. علاوة على ذلك وإلى حين اكتمال الإصلاحات، لا يمكن القول إن المملكة ارتكبت أي انتهاكات "مستمرة" أو "خطيرة" لالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقيات.^{١١٠}

٤٩. وتشمل أمثلة على الإصلاحات التي تجريها المملكة العربية السعودية والمُفصّلة أيضاً في القسم ٣، ما يلي:

(أ) تعديلات نظام العمل الصادرة بموجب المرسوم الملكي رقم م/٤٤ المؤرخ ١٢/٠٨/٢٠٢٤ (دخلت حيز التنفيذ في ١٩ شباط/فبراير ٢٠٢٥)؛

(ب) السياسة الوطنية لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة في المملكة، الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٤١٦ المؤرخ ١٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣؛

(ج) السياسة الوطنية للقضاء على العمل الجبري، الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٥٢٤ المؤرخ ٢١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥؛

(د) جدول المخالفات والعقوبات الصادر بموجب القرار الوزاري رقم ٧٥٩١٣ المؤرخ ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣ والمحدث بموجب القرار الوزاري رقم ٤٤٥٥٨ المؤرخ ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٤؛

(هـ) لائحة تنظيم عقد العمل البحري الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ١٢٦٣٢٢ المؤرخ ١٤ آذار/مارس ٢٠٢٥؛

(و) لائحة عمال الزراعة والرعاية الخاصين ومن في حكمهم الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ١١٥٩١٩ المؤرخ ١٨ شباط/فبراير ٢٠٢٥؛

(ز) حماية أجور العمال المنزليين - خدمة إلكترونية (أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في ١٣ أيار/مايو ٢٠٢٤).

٥٠. بالإضافة إلى ذلك وعلى النحو الوارد في القسم ١-٥-١ أعلاه، تسعى المملكة العربية السعودية إلى الحصول على المساعدة التقنية من المنظمة بشأن نفس القضايا الواردة في الشكوى. ويركز البرنامج المتفق عليه بين المملكة العربية السعودية والمنظمة على جملة أمور منها "ضمان التوظيف العادل وحراك اليد العاملة المهاجرة" و"حماية حقوق العمال المنزليين" و"توسيع سبل وصول العمال المهاجرين إلى الإجراءات القضائية العادلة" و"تعزيز السلامة والصحة المهنية".^{١١١}

٥١. ولاحظت المنظمة نفسها أن المملكة العربية السعودية "تبذل جهوداً كبيرة لدعم إنشاء اقتصاد حديث وسوق عمل يساعد على استحداث وظائف لائقة ومنتجة".^{١١٢} وفي الواقع، أقرت المنظمة بأن المملكة "اعتمدت مبادرات وإصلاحات سياسية متنوعة" وأشارت إلى أنه يلزم الآن الاستمرار في "مراجعة وتقييم فعاليتها"، إلى جانب إجراء إصلاحات إضافية.^{١١٣}
٥٢. وفي حين أن هذه الإصلاحات لا تزال جارية، لا يمكن القول إن المملكة العربية السعودية "ارتكبت انتهاكات مستمرة وخطيرة ورفضت مراراً وتكراراً معالجتها"،^{١١٤} حسبما هو مطلوب لإنشاء لجنة تحقيق. وتُظهر الإصلاحات أن المملكة تعمل بشكل هادف لمعالجة أي تضارب محتمل مع التزاماتها بموجب اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها.
٥٣. علاوة على ذلك، تخلو الشكوى نفسها تقريباً من أية أدلة تدعم ادعاءاتها الواقعية. وعلى النحو الموضح بالتفصيل في القسم ٢-٦ أدناه، فإن الشكوى هي مجرد تجميع لبيانات عامة وتخمينية للغاية حول ظروف العمل في المملكة العربية السعودية. وبدون أية أدلة أو بدون أدلة كافية تدعم الادعاء، لا يمكن أن تخلص أي لجنة تحقيق إلى أن المملكة لا "تكفل التقيد الفعلي" بأي من اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها. وبالتالي، من السابق لأوانه تماماً أن تنتظر لجنة تحقيق في الشكوى دون أدلة تدعمها.
٥٤. والشكوى على العموم سابقة لأوانها جداً، وهي بالتالي غير جائزة القبول. ولا يمكن للجنة تحقيق تابعة للمنظمة أن تقرر ما إذا كانت المملكة العربية السعودية ترتكب "بشكل مستمر" انتهاكات جسيمة" و"ترفض مراراً وتكراراً"^{١١٥} معالجتها في الوقت الذي لا تزال الإصلاحات جارية. علاوة على ذلك، لم تُدرس بعد أو لم تُحدّد الوقائع التي يمكن أن تدعم أي انتهاكات في الشكوى. وبالتالي، قد لا يكون الوضع الذي تسعى الشكوى إلى معالجته موجوداً بل قد لا يحدث. ولذلك، سيكون من السابق لأوانه النظر في الشكوى قبل اكتمال هذه الإصلاحات وجمع أدلة كافية لإثبات الادعاءات الواقعية التي تم تقديمها.

٢-٥ الشكوى بأكملها غير مقبولة قانوناً لأنها لا تستوفي الحد الأدنى القانوني

- ١-٢-٥ الشكوى غير مقبولة بالكامل لأنها تدعي انتهاكات لاتفاقيات لم تصدق عليها المملكة العربية السعودية ومعايير العمل الدولية العامة
٥٥. سبق أن أقر مجلس الإدارة بأن الشكوى غير مقبولة فيما يتعلق بالاتفاقيتين المذكورتين في الشكوى اللتين لم تصدق عليهما المملكة العربية السعودية، وهما الاتفاقية رقم ١٤٣ والاتفاقية رقم ١٥٥.^{١١٦}
٥٦. وتبديداً للشك وللأسباب نفسها، فإن الشكوى غير مقبولة أيضاً فيما يتعلق بالاتفاقيات الأخرى غير المصدق عليها وأي معيار عمل دولي تذكره الشكوى،^{١١٧} إذا كانت الشكوى تهدف إلى استهلال الإجراء بموجب المادة ٢٦ من دستور المنظمة بشأن ادعاءات عدم الامتثال لتلك الصكوك.
٥٧. ولا تُقبل الشكاوى بموجب المادة ٢٦ من دستور المنظمة إلا إذا كانت تتعلق بادعاءات بموجب اتفاقيات صدقت عليها الدولة المعنية. وتنص المادة ٢٦(١) من دستور المنظمة على ما يلي:
- لكل من الدول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى إذا رأت أنّ هذه الأخيرة لا تكفل التقيد الفعلي بأي اتفاقية صدقت كلاهما عليها طبقاً لأحكام المواد السابقة.^{١١٨} (التشديد مضاف).
٥٨. ونص دستور المنظمة واضح: يجب أن تتعلق الشكوى المقدمة بموجب المادة ٢٦ من دستور المنظمة باتفاقية تم التصديق عليها وليس باتفاقيات المنظمة التي لم يُصدّق عليها أو بمعايير العمل العامة.
٥٩. بالإضافة إلى ذلك، تنص إرشادات المنظمة على أن أحد "معايير القبول" للشكاوى المقدمة بموجب المادة ٢٦ هو أن "الدولة العضو التي قُدمت الشكوى ضدها يجب أن تكون قد صدقت على الاتفاقية موضوع الشكوى".^{١١٩}
٦٠. وعلى حد علم المملكة العربية السعودية لم تعتبر المنظمة حتى الآن أي شكوى مقدّمة بموجب المادة ٢٦ من دستور المنظمة ضد دولة لم تصدق على اتفاقية، شكوى مقبولة.
٦١. وتبين قرارات المنظمة أنها لا تملك اختصاصاً للنظر في شكوى تتعلق باتفاقية لم يُصدّق عليها. فعلى سبيل المثال، قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أنّ شكوى مقدمة ضد مالطة غير مقبولة في ظل عدم تصديقها على إحدى الاتفاقيات الواردة في الشكوى، مع أن مجلس الإدارة استشهد بأسباب أخرى لعدم قبول الشكوى في مجملها.^{١٢٠} وعلى سبيل مثال آخر في إجراء شكوى يتعلق بزمبابوي، أكدت لجنة التحقيق التابعة للمنظمة أنها "لا تختص إلا بفحص وفاء زمبابوي بالالتزامات التي تعهدت بها عند التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ و٩٨"، وبالنتيجة فإن المسائل الأخرى "تقع خارج نطاق اختصاصها".^{١٢١}

٦٢. وعلى غرار ذلك، تعتبر المنظمة أن الادعاءات الموجهة ضد الدول في إجراءات إشرافية أخرى أمام المنظمة بشأن اتفاقيات لم يُصدّق عليها، هي ادعاءات غير مقبولة.^{١٢٢} وعلى سبيل المثال، لم تشكل المنظمة لجنة ثلاثية لفحص الادعاءات بموجب الاتفاقية رقم ١٥٥،^{١٢٣} مع أن أحد المشتكين قدم ادعاءات بموجب الاتفاقية رقم ١٥٥ ضد المملكة العربية السعودية في عام ٢٠٢٤.

٦٣. وسيكون من المخالف للقانون الدولي السماح بإجراءات ضد المملكة العربية السعودية فيما يتعلق باتفاقية لم تصدّق عليها. وهذا هو مبدأ أساسي في القانون الدولي: الدولة ليست ملزمة بالتقيد بمعاهدة لم تصدّق عليها.^{١٢٤} والمملكة العربية السعودية ليست ملزمة بتطبيق هذه الاتفاقيات عندما اعتمدتها منظمة العمل الدولية. فهي ليست ملزمة إلا عندما تصدّق عليها وتسجل تصديقها لدى المدير العام للمنظمة.^{١٢٥}

٦٤. بالإضافة إلى ذلك، فتح إجراء شكوى بموجب المادة ٢٦ من دستور المنظمة بشأن الاتفاقيات التي لم تصدّق عليها الدول الأعضاء في المنظمة سيكون كذلك مخالفاً لدستور المنظمة. وعلى النحو المذكور سابقاً، ينص دستور المنظمة صراحةً على أن إجراءات الشكوى بموجب المادة ٢٦ لا تنطبق إلا على "أي اتفاقية صدقت كلتاها عليها طبقاً لأحكام المواد السابقة".^{١٢٦} فضلاً على ذلك، توضح المادة ٥ من دستور المنظمة، بشأن "التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بالاتفاقيات"، أنه في حال عدم تصديق دولة عضو على اتفاقية ما، "لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملية إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية".^{١٢٧} وبالتالي، فإن تطبيق إجراءات الشكوى المنصوص عليها في المادة ٢٦ على الاتفاقيات غير المصدّق عليها إنما يتعارض مع دستور المنظمة.

٦٥. وقد صدقت المملكة العربية السعودية على الكثير من اتفاقيات المنظمة. بيد أن الادعاءات الواردة في الشكوى بشأن أي اتفاقية لم تصدّق عليها المملكة العربية السعودية أو معايير العمل الدولية العامة، هي ادعاءات غير مقبولة.

٢-٢-٥ الشكوى غير مقبولة بالكامل لأنها تثير ادعاءات لا تشير إلى أي انتهاك لأي اتفاقية من اتفاقيات المنظمة

٦٦. تثير الشكوى مسائل لا تتوافق مع أي تأكيد بأن المملكة العربية السعودية تلكأت عن ضمان التقيد الفعلي بأي اتفاقية من اتفاقيات المنظمة. وبالتالي، فإن تلك الأجزاء من الشكوى غير مقبولة.

٦٧. ولا يكون إجراء الشكوى بموجب المادة ٢٦ (١) من دستور منظمة العمل الدولية صالحاً إلا إذا ادعى انتهاكات لاتفاقيات محددة صادرة عن المنظمة وصدقت عليها الدولة. وتشترط المادة ٢٦ (١) أن تنص أي شكوى على ما يلي "إذا رأت أن أي دولة عضو أخرى لا تكفل التقيد الفعلي بأي اتفاقية صدقت كلتاها عليها".^{١٢٨} وتشير إرشادات المنظمة أيضاً إلى أن أحد "معايير القبول [التي] يجب استيفاؤها كي يبدأ مجلس الإدارة النظر في الشكوى" يتمثل فيما يلي:

يجب أن تشير الشكوى إلى أن صاحب الشكوى "غير مطمئن" إلى أن الدولة العضو التي رفعت الشكوى ضدها "تكفل التقيد الفعلي" باتفاقية صدقت عليها.^{١٢٩}

٦٨. وبناءً على ذلك، يعتبر مجلس إدارة المنظمة الشكاوى غير مقبولة عندما لا تدعي انتهاك اتفاقية معينة للمنظمة في دولة عضو. ففي الشكوى المتعلقة بالنمسا وغيرها من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، ادعى صاحب الشكوى أن القيود التجارية التي يفرضها الاتحاد الأوروبي تؤثر سلباً على اقتصاد بيلاروس. وعلى الرغم من الإشارة إلى اتفاقيتين للمنظمة في الشكوى، لاحظ مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أن الشكوى "لا تدعي أن أي دولة من الدول الأعضاء البالغة ٢٧ في الاتحاد الأوروبي تلكأت عن ضمان التطبيق الفعال للاتفاقيتين رقم ١١١ ورقم ١٢٢ داخل ولايتها القضائية".^{١٣٠} وبالتالي، اعتبر مجلس الإدارة أن الشكوى "لم تذكر سبباً وجيهاً لاتخاذ إجراء بموجب المادة ٢٦ (١)" من دستور المنظمة.^{١٣١} وخلص إلى أن "الشكوى بالنتيجة، لا تبدو أنها تستوفي الشروط المنصوص عليها في المادة ٢٦ من دستور المنظمة لقبولها".^{١٣٢}

٦٩. ولا تستوفي الشكوى هذا الشرط القانوني. وبصرف النظر عن الادعاءات المتعلقة بالاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ١١١ ورقم ١٤٣ ورقم ١٥٥ الواردة في الصفحتين ٣ و ٤ (التي لم تُثبت أو تدعم بالبراهين بشكل كافٍ، على أي حال)،^{١٣٣} تتضمن الشكوى بيانات وقانونية مزعومة دون الادعاء بأن المملكة العربية السعودية انتهكت أي اتفاقية محددة من اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها. فالشكوى:

(أ) تدعي أن المملكة العربية السعودية انتهكت "معايير العمل الدولية"^{١٣٤} دون تحديد أي منها؛

(ب) تشير إلى إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨ ومتابعته،^{١٣٥} وهو صك لا يخضع لإجراءات الشكوى بموجب المادة ٢٦ من دستور المنظمة لأنه ليس اتفاقية صدقت عليها المملكة العربية السعودية؛

(ج) تسرد "حالات محددة" مزعومة^{١٣٦} منها "الإيذاء الجسدي والنفسي"،^{١٣٧} دون تحديد الالتزامات التي يعتبر أصحاب الشكوى أنّ المملكة العربية السعودية لم تلتزم بها (في الواقع، دون تحديد أي اتفاقية معنية للمنظمة فيما يتعلق بهذه الادعاءات)؛

(د) تتضمن قسماً عن "المستجدات الأخيرة منذ الدورة ١١٢ لمؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٤" المزعومة دون تحديد الالتزامات التي يعتبر أصحاب الشكوى أنّ المملكة العربية السعودية لم تلتزم بها (في الواقع، دون تحديد أي اتفاقية معنية للمنظمة فيما يتعلق بهذه الادعاءات).^{١٣٨}

٧٠. ولا يفي أي من الأجزاء المذكورة أعلاه من الشكوى بالحد الأدنى القانوني الذي يشير إلى أن أصحاب الشكوى "غير مطمئنين" إلى أنّ الدولة العضو التي قُدمت الشكوى ضدها "تكفل التقيد الفعلي" باتفاقية صدقت عليها.^{١٣٩} وبالتالي، هذه الأجزاء من الشكوى غير مقبولة.

٦- حتى لو كانت الشكوى مقبولة وجائزة القبول، فيجب ردّها على أساس موضوعها

٧١. حتى لو كانت الشكوى مقبولة وجائزة القبول،^{١٤٠} وهو ما تخاصمه المملكة العربية السعودية، ينبغي رد الشكوى على أساس موضوعها للأسباب التالية: (أ) تتعاون المملكة العربية السعودية مع المنظمة والاتحاد الدولي لنقابات العمال بغية معالجة الادعاءات الواردة في الشكوى (انظر القسم ٦-١ أدناه)؛ (ب) الادعاءات الواردة في الشكوى غير مدعومة بأدلة أو إثباتات كافية (انظر القسم ٦-٢ أدناه)؛ (ج) الادعاءات الوقائية غير المدعومة بأدلة في الشكوى لا تشكل انتهاكاً لاتفاقيات المنظمة المعنية التي استشهد بها أصحاب الشكوى في الشكوى (انظر القسم ٦-٣ أدناه).

٦-١ تتعاون المملكة العربية السعودية مع منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال بغية معالجة الادعاءات الواردة في الشكوى

٧٢. على النحو المذكور أعلاه، شاركت المملكة العربية السعودية بالفعل في أحد برامج تعاون مع المنظمة خلال السنوات القليلة الماضية قبل تقديم الشكوى (انظر القسم ٣). وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، دخل البرنامج مرحلته الثانية^{١٤١}، وهو حالياً في مرحلته الثالثة منذ حزيران/يونيه ٢٠٢٥. ويشكل هذا الأمر ضماناً من المملكة العربية السعودية بالتقيد الفعلي باتفاقيات المنظمة المعنية وينبغي أن يغلق مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إجراءات الشكوى.

٧٣. بالإضافة إلى ذلك، وعلى نحو منفصل بناءً على طلب المنظمة بعد تقديم الشكوى، شاركت المملكة العربية السعودية بحسن نية في مناقشات مع المنظمة والاتحاد الدولي لنقابات العمال لحل المسائل التي أثارها الشكوى. وشاركت جميع الأطراف في حوار ميسر وبحسن نية بهدف حل جميع المسائل الواردة في الشكوى بشكل كامل أو تقديم خطة لحلها. ومن خلال هذه العملية تضمن المملكة التقيد الفعلي باتفاقيات المنظمة المعنية وينبغي أن يغلق مجلس الإدارة إجراءات الشكوى.

٧٤. وجرّت الممارسة المتبعة على أن يغلق مجلس الإدارة إجراءات الشكوى بموجب المادة ٢٦ عندما "١" تتعاون الدولة مع صاحب الشكوى (مثل الدخول في مفاوضات بحسن نية بشأن موضوع الشكوى) أو "٢" تعتبر المنظمة أن تقدماً قد أحرز في معالجة المسائل المثارة في الشكوى أو أنها تخضع لإشراف المنظمة (من خلال برنامج للتعاون التقني مع المنظمة مثلاً). ويكون ذلك حتى لو لم تُحل المسائل بالكامل بعد. وعلى سبيل المثال، أوقف مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إجراءات الشكوى بشأن نيجيريا بعد أن لاحظت هيئات الإشراف التابعة للمنظمة أن نيجيريا أحرزت "تقدماً كبيراً" عقب تعاونها مع بعثة اتصال مباشر تابعة للمنظمة.^{١٤٢} والجدير بالذكر أن هيئات الإشراف التابعة للمنظمة رأت أن "هناك تناقضات بين القانون والاتفاقيات المصدق عليها لا يزال يتعين معالجتها" ولكن "المسائل التي اعتُبر ... أنها لا تزال معلقة أُحيلت الآن إلى لجنة الخبراء في إطار إشرافها المنتظم على الاتفاقيات المصدق عليها".^{١٤٣}

٧٥. ويتوافق إغلاق إجراءات الشكوى بموجب المادة ٢٦ مع الغرض من الإجراءات الواردة في دستور المنظمة. وتجيز المادة ٢٦ من الدستور للدول الأعضاء في المنظمة تقديم شكاوى عندما ترى أنّ دولة ما لا "تكفل التقيد الفعلي بأي اتفاقية" صدقت عليها تلك الدولة.^{١٤٤} وحيثما تعين لجنة تحقيق يكون دورها صياغة تقرير عن الشكوى "يتضمن التوصيات التي ترى من المناسب اقتراحها بصدد الخطوات التي ينبغي اتخاذها لإزالة أسباب الشكوى".^{١٤٥} ومع ذلك، عندما تكون الحكومة وأصحاب الشكوى والمنظمة منخرطين في حوار بحسن نية ويتخذون خطوات لحل المسألة، لا يخدم استمرار الإجراءات أي غرض مفيد. وقد أقر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بذلك في الممارسات السابقة، بما في ذلك الإجراءات بشأن قطر وغواتيمالا والبحرين.^{١٤٦} وأغلقت إجراءات المادة ٢٦ المتعلقة بتلك الدول على وجه التحديد لأن التعاون مع أصحاب الشكوى والتعاون التقني بين الدولة والمنظمة جعل تشكيل لجنة تحقيق أمراً غير ضروري.

٧٦. وتتعاون المملكة العربية السعودية بالفعل مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال ومنظمة العمل الدولية. كما أنها تنفذ، من جهتها، برنامجاً للتعاون التقني بمساعدة المنظمة. وهذا الأمران يجعلان إجراءات الشكوى بموجب المادة ٢٦ غير ملائمة للغرض.

٧٧. وفي ضوء ما سبق، تضمن المملكة العربية السعودية التقيد الفعلي بالاتفاقيات المذكورة في الشكوى. ولذلك، ينبغي أن يغلق مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إجراءات الشكوى.

٢-٦ الادعاءات الواردة في الشكوى غير مدعومة بأدلة أو إثباتات كافية

٧٨. لا تثبت الشكوى أن المملكة العربية السعودية لم تمتثل لأي من اتفاقيات المنظمة، بما في ذلك تلك التي صدقت عليها. غير أنها تقدم ادعاءات تخمينية وغير مدعومة بأدلة، وهي ادعاءات غير جوهريّة لدعم ادعاء عدم تقيد المملكة بالتزاماتها بموجب اتفاقيات المنظمة المعنية. وتمثل لجنة التحقيق بموجب المادة ٢٦ أعلى مستوى من إجراءات التحقيق، وهي مخصصة للاتهامات بشأن "الانتهاكات المستمرة والخطيرة" التي "رفضت الدولة مراراً وتكراراً معالجتها".^{١٤٧} ولا يمكن استخدامها على أنها وسيلة للتحقيق في ادعاءات تخمينية وغير مثبتة.^{١٤٨}

٧٩. والادعاءات الواردة في الشكوى لا تفي بالمعايير المطلوبة للادعاء بأن المملكة العربية السعودية أخلت بالتزاماتها الدولية بموجب اتفاقيات المنظمة. وبموجب المادة ١٢ من المواد المتعلقة بمسؤولية الدول، يحدث انتهاك لالتزام دولي واقع على الدولة عندما "لا يتوافق فعل تلك الدولة مع ما يقتضيه ذلك الالتزام، بغض النظر عن أصله أو طبيعته".^{١٤٩} ومعيّار الإثبات في هذا الصدد، حسبما تطبقه الهيئات القضائية أو شبه القضائية الدولية، هو عموماً هيمنة الأدلة أو وجود أسباب معقولة للاعتقاد بذلك.^{١٥٠} ولذلك، يجب أن يطمئن مجلس الإدارة إلى وجود أسباب معقولة على الأقل للاعتقاد بأن المملكة لم "تكفل التقيد الفعلي" بأي من الاتفاقيات التي صدقت عليها.^{١٥١} ولا تستوفي الادعاءات الواردة في الشكوى والأدلة المحدودة المقدمة لدعمها هذا المعيار.

٨٠. أولاً، الادعاءات الواردة في الشكوى غير مدعومة برمتها بأي أدلة موثقة أو أدلة أخرى. وتتألف الشكوى في الغالب من بيانات عامة وتخمينية غير مدعومة بأدلة حول ظروف العمل في المملكة العربية السعودية. وهذه البيانات غير مدعومة بأي مراجع أو وثائق مؤازرة. وفي الواقع، ليس هناك سوى مرفق واحد معطوف على الشكوى،^{١٥٢} وهو لا يدعم بأي حال من الأحوال الادعاءات الشاملة الواردة في الشكوى.

٨١. وتقدم الشكوى ثلاثة أشكال من الأدلة المزعومة، لا يثبت أي منها الادعاءات المقدمة. وهذه الأدلة هي:

(أ) ما يُزعم من "حالات محددة تم رصدها والتحقيق فيها والإبلاغ عنها".^{١٥٣} ولا توجد أية أدلة موثقة أو غيرها من الأدلة المقدمة لإثبات وقوع هذه "الحالات المحددة" المزعومة.^{١٥٤} بالإضافة إلى ذلك، يُشار إليها بعبارات غامضة وتخمينية وتستند في الغالب إلى "تقارير" مزعومة من مجموعات معينة من العمال. وعلى النحو الموضح أدناه، فإنها لا تبين بل لا تدعي بيان عدم امتثال المملكة العربية السعودية لالتزاماتها بموجب اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها. وهذه "الحالات" العامة، وهي في حد ذاتها غير مدعومة بالبنة بأدلة، لا يمكن أن تثبت أيّاً من الادعاءات الواردة في الشكوى؛

(ب) الإشارات إلى مقالين إخباريين.^{١٥٥} وخمسة مقالات من منظمات غير حكومية.^{١٥٦} وحسبما هو موضح بتفصيل أكبر في القسم الفرعي أدناه، لا تدعم هذه المصادر الادعاءات الواردة في الشكوى. والتقارير نفسها تخمينية ولا تدعمها أدلة وثائقية. وعلى النحو الذي أقرته سلطات قضائية بارزة، لا ينبغي الاعتماد على تقارير منظمة العفو الدولية والمنظمات غير الحكومية الأخرى بوصفها أدلة إذا لم تكن استنتاجاتها بالذات تستند إلى مصادر أو تم التحقق منها بشكل صحيح وإثباتها من مصادر أخرى.^{١٥٧} ولا تقدم تقارير منظمة العفو الدولية والمنظمات غير الحكومية الأخرى الواردة في الشكوى مراجع أو أدلة كافية لإثبات استنتاجاتها. كما لا توجد أدلة في الشكوى على التحقق من استنتاجات هذه التقارير. علاوة على ذلك، تتناول المقالات محتوى لا علاقة له بامتنال المملكة العربية السعودية لاتفاقيات المنظمة المعنية؛

(ج) شهادات مزعومة مجهولة الهوية من عمال مهاجرين في المملكة العربية السعودية من رعايا بلدان أفريقية مختلفة.^{١٥٨} ولا تقدم الشكوى الشهادات الفعلية لهؤلاء الأفراد. والادعاءات الواردة في هذه الشهادات مجهولة الهوية تخلو من التفاصيل. علاوة على ذلك، على النحو الموضح أدناه، لا يثبت تعرض بعض الأفراد لسرقة أجورهم أو لأشكال أخرى من سوء المعاملة من جانب أصحاب العمل أو وكالات التوظيف في المملكة العربية السعودية أن المملكة أخلت بالتزاماتها بموجب أي اتفاقية من اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها. وعينة الشهادات مجهولة الهوية صغيرة إلى درجة لا يمكن معها أن تظهر أي نمط من الاستغلال في المملكة، ناهيك عن المستوى

الذي يترتب عليه مسؤولية المملكة بموجب اتفاقيات المنظمة. ولا تظهر تجارب عدد قليل من العمال المهاجرين "انتهاكات مستمرة وخطيرة" لالتزامات الدولة بموجب اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها.^{١٥٩}

٨٢. وعموماً، تتطلب الشكوى من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أن يقبل ببساطة رأيها بأن الادعاءات الوقائية التي تشير إليها واقعة بالفعل. بيد أن أي شكوى يجب أن تكون مدعومة بأدلة.^{١٦٠} ولا تتضمن الشكوى المعنية مثل هذه الأدلة الداعمة. وبالتالي، لا يمكنها إثبات أي خرق لالتزامات المملكة العربية السعودية بموجب اتفاقيات المنظمة.

٨٣. ثانياً، حتى لو كانت الادعاءات الواردة في الشكوى مدعومة بأدلة، وهو أمر غير صحيح، لا تثبت الشكوى أن المملكة العربية السعودية انتهكت أيًا من التزاماتها بموجب اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها. والشكوى هي في الغالب قائمة بالشواغل و"الحالات المحددة" المزعومة^{١٦١} المتعلقة بمعاملة العمال في المملكة. وهي لا تتناول الإطار التشريعي أو الأفعال أو الإهمال المحددة من جانب المملكة. وتعدد الشكوى بعض اتفاقيات المنظمة وتذكر وجود "انتهاك" لهذه الاتفاقيات. غير أنها لا تحدد في الواقع ماهية هذا الانتهاك، ناهيك عن إثباته. وعموماً، لا تثبت الشكوى أن المملكة العربية السعودية لم تمتثل لأي من اتفاقيات المنظمة التي تعددها.

٨٤. وتشرح الأقسام التالية واحدة تلو الأخرى كيف أن كل ادعاء وارد في الشكوى لا يستند إلى أدلة أو إثباتات كافية. ولا يرد أدناه الرد على الادعاءات المتعلقة بالاتفاقيات التي لم تصدق عليها المملكة العربية السعودية، لأن هذه الادعاءات غير مقبولة (انظر القسم ٥-٢-١).

١-٢-٦ الانتهاك المزعوم للاتفاقية رقم ٢٩: اتفاقية العمل الجبري

٨٥. الادعاء الوارد في الشكوى بأن المملكة العربية السعودية انتهكت الاتفاقية رقم ٢٩ ليس مدعوماً بأدلة أو بإثباتات كافية. ودعماً لهذا الادعاء، فإن الشكوى: "١" تشير عموماً إلى ظروف مختلفة قد تشكل انتهاكاً للاتفاقية رقم ٢٩؛^{١٦٢} "٢" تدلي ببيانات تخمينية وغير مدعومة بأدلة حول العمل الجبري في المملكة العربية السعودية؛^{١٦٣} "٣" تشير إلى بعض "الحالات المحددة" المزعومة وغير المثبتة بشأن "سرقة الأجور واستغلال"^{١٦٤} العمال في المملكة العربية السعودية؛^{١٦٥} "٤" تقدم إحدى عشرة شهادة مزعومة من شهود مجهولي الهوية تتعلق بسرقة الأجور أو أشكال أخرى من العمل الجبري.^{١٦٦} وعلى النحو الموضح أدناه، لا يثبت أي مما سبق أن المملكة العربية السعودية انتهكت التزاماتها بموجب الاتفاقية رقم ٢٩.

٨٦. أولاً، لا يشير قسم الشكوى المعنون "انتهاك اتفاقية المنظمة رقم ٢٩" إلى أي حالات عمل جبري في المملكة العربية السعودية، ناهيك عن أي أفعال أو إهمال من جانب المملكة العربية السعودية تؤدي إلى انتهاك الاتفاقية رقم ٢٩. ويقتصر هذا القسم على عرض عام لمختلف الظروف التي يعتبرها أصحاب الشكوى انتهاكاً للاتفاقية رقم ٢٩^{١٦٨} ويشير مثلاً إلى أن "الإيذاء الجسدي والنفسي" الذي يتعرض له العمال المهاجرون الأفارقة هو انتهاك خطير للاتفاقية رقم ٢٩ المتعلقة بالعمل الجبري" وأن "حرمانهم من أوقات الراحة وإجبارهم على العمل ساعات طويلة دون أجر كافٍ هو استغلال".^{١٦٩} وتجدر الإشارة إلى غياب أي إشارات إلى الاتفاقية رقم ٢٩ نفسها أو تحديد ما هي المواد المستهدفة. والأهم من ذلك، لا يحدد هذا القسم أي حالات للعمل الجبري في المملكة العربية السعودية أو كيفية إخفاق المملكة في الوفاء بالتزاماتها بموجب الاتفاقية رقم ٢٩.

٨٧. ثانياً، تتضمن الشكوى ادعاءات تخمينية وغير مثبتة حول العمل الجبري بشكل عام في المملكة العربية السعودية.^{١٧٠} وتزعم أن "الإيذاء الجسدي والنفسي منتشر" في المملكة العربية السعودية^{١٧١} وأن "أشخاصاً كثيرين يعيشون في ظروف غير إنسانية".^{١٧٢} وتتضمن أيضاً بعض الإشارات الغامضة إلى نظام الكفالة. وتشير إلى أنه في ظل نظام الكفالة "لا يتمتع العمال الأفريقيون بالمرونة في تغيير أصحاب العمل ولا يحق لهم مغادرة البلد دون إذن ولا يحصلون على تعويض عن أي ضرر يلحق بهم".^{١٧٣} ولا تستند هذه الادعاءات في مجملها إلى أي أدلة. وهي عامة وتخمينية جداً. وعلى النحو الموضح في الفقرات التالية، لا تحظى هذه الادعاءات العامة بدعم كافٍ من "الحالات المحددة" المزعومة^{١٧٤} وشهادات الشهود مجهولي الهوية الواردة في الشكوى. وهي غير مدعومة بأدلة في أي مكان آخر في الشكوى.

٨٨. ثالثاً، تشير الشكوى إلى ست "حالات محددة" من حالات العمل الجبري والاتجار بالبشر المزعومة^{١٧٥} وسبع حالات مزعومة من "الإيذاء الجسدي والنفسي"^{١٧٦} استهدفت مجموعات محددة (مثل "عمال مهاجرين نيجيريين")^{١٧٧} في المملكة العربية السعودية. ولا توجد أدلة تثبت هذه "الحالات المحددة".^{١٧٨} وصيغت بعبارة غامضة مثل "تعرض عمال مهاجرون غانيون للعمل الجبري في الرياض".^{١٧٩} وفي واقع الأمر، هذه "الحالات المحددة" المزعومة^{١٨٠} لا أساس لها من الصحة.

٨٩. وأخيراً، تتعلق جميع الشهادات الإحدى عشرة المزعومة بادعاءات حول العمل الجبري في المملكة العربية السعودية. والشهادات مجهولة الهوية غامضة وتفتقر إلى الدقة. علاوة على ذلك وعلى النحو المذكور أعلاه، احتمال تعرض بعض

الأفراد لسرقة أجورهم أو لأشكال أخرى من استغلال العمال في المملكة العربية السعودية لا يثبت أن المملكة أخلت بالتزاماتها بموجب اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها.^{١٨١} أضف إلى ذلك أن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المسؤولة مباشرة عن تقديم الدعم للعمال المهاجرين والمساعدة في معالجة شكاواهم من خلال مكاتب تسوية نزاعات العمل، لم تتلقَ على حد علمها هذه الشكاوى. وعلى أي حال، فإن عينة الشهادات مجهولة الهوية صغيرة إلى درجة لا يمكن معها أن تثبت وجود أي نمط من أنماط استغلال العمال في المملكة العربية السعودية.

٩٠. علاوة على ذلك، فإن هذه "الحالات المحددة" المزعومة^{١٨٢} وشهادات الشهود المزعومة، حتى لو ثبتت صحتها، وهو أمر غير صحيح، لا تثبت انتهاك المملكة العربية السعودية التزاماتها بموجب الاتفاقية رقم ٢٩. وتستلزم الاتفاقية رقم ٢٩ من الدول التي صدقت عليها "حظر"^{١٨٣} و"معاقبة"^{١٨٤} استخدام العمل الجبري. ولا يكفي الادعاء بوجود أمثلة معزولة على العمل الجبري أثناء العمل في المملكة العربية السعودية لإثبات خرق الاتفاقية رقم ٢٩. ولا يثبت هذا الأمر أن المملكة أخفقت في "حظر" أو "معاقبة" العمل الجبري على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية رقم ٢٩. وفي الواقع، وعلى النحو الموضح أدناه في القسم ٦-٣-١، لدى المملكة العربية السعودية إطار قانوني قوي وقد اتخذت تدابير يعتد بها لضمان الامتثال للاتفاقية رقم ٢٩.

٢-٢-٦ الانتهاك المزعوم للاتفاقية رقم ٩٥: اتفاقية حماية الأجور

٩١. تدعي الشكاوى أن المملكة العربية السعودية لا تمتثل للاتفاقية رقم ٩٥. غير أنها لا تقدم أدلة تثبت هذا الادعاء. وتكتفي الشكاوى بما يلي: "أ" شرح الأنواع العامة من الأنشطة التي قد تؤدي إلى انتهاك الاتفاقية رقم ٩٥، بما في ذلك "سرقة الأجور" و"العمل الجبري" دون الإشارة إلى أي انتهاكات داخل المملكة العربية السعودية؛^{١٨٥} "ب" الإشارة بشكل غامض إلى أنشطة المملكة العربية السعودية التي يُزعم أنها تتعلق بالعمل الجبري وسرقة الأجور دون أن تدعمها أدلة؛ "ج" سرد بعض "الحالات المحددة" التي تم رصدها والتحقيق فيها والإبلاغ عنها" التي يُزعم أن مجموعات تعرضت فيها لسرقة الأجور والاستغلال الاقتصادي؛^{١٨٦} "د" سرد شهادات مجهولة الهوية تشير إلى أجور منخفضة للغاية من جهات خاصة.^{١٨٧} ومع ذلك، لا تثبت الشكاوى في أي موضع أن المملكة العربية السعودية انتهكت الاتفاقية رقم ٩٥.

٩٢. أولاً، تحدد الشكاوى الأنواع العامة من الأنشطة التي تندرج في نطاق الاتفاقية رقم ٩٥ والتي لا تدعم الادعاء بأن المملكة العربية السعودية لم تمتثل للاتفاقية رقم ٩٥. وهي تكتفي بالإشارة إلى ما يلي:

تمثل سرقة الأجور، التي تنطوي على احتجاز 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.^{١٨٨}

٩٣. ثانياً، تقدم الشكاوى تصريحات تخمينية بشأن ادعاءات سرقة الأجور والعمل الجبري في المملكة العربية السعودية دون الإشارة إلى أي أدلة. وتشير إلى ما يلي:

في المملكة العربية السعودية، يعاني العمال المهاجرون، والعديد منهم من أفريقيا، 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...^{١٨٩}

وإلى أن:

[سرقة الأجور وحرمان العمال من أجورهم] يتفاقم بسبب عدم تمكن العمال المهاجرين من الحصول على سبل انتصاف قانوني لإنفاذ حقوقهم، وهو ما تسعى الاتفاقية رقم ٩٥ إلى منعه من خلال المطالبة بمعاملة عادلة في الأجور.^{١٩٠}

٩٤. وقد أدلى بهذه البيانات دون أي إشارة إلى أدلة وثائقية أو غيرها من الأدلة. ولا تتضمن الشكاوى أي أدلة تثبت "ضعف إنفاذ قوانين العمل" في المملكة العربية السعودية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الادعاءات العامة المتعلقة بسرقة الأجور وحرمان العمال من أجورهم في المملكة لا أساس لها من الصحة. ولأسباب الموضحة أدناه، لا تثبت "الحالات المحددة" المزعومة^{١٩١} أو شهادات الشهود مجهولي الهوية المتعلقة بسرقة الأجور صحة هذه الادعاءات. وهي غير مدعومة بأدلة في أي مكان آخر في الشكاوى.

٩٥. ثالثاً، تورد الشكاوى بعض الحالات المزعومة لما تشير إليه بأنه "سرقة الأجور والاستغلال الاقتصادي" لمجموعات من العمال الأفارقة في المملكة العربية السعودية.^{١٩٢} وهذه الأمثلة المزعومة غير محددة ولا تدعمها أي أدلة موثقة أو غيرها من الأدلة.^{١٩٣} فهي بالتالي غير مثبتة من الناحية الواقعية.^{١٩٤}

٩٦. كذلك، تقدم الشكوى خمس شهادات مزعومة مجهولة الهوية تتضمن ادعاءات بعدم دفع الأجور.^{١٩٥} والشهادات مجهولة الهوية غامضة وتخمينية. وعلى سبيل المثال، تذكر شهادة من "العامل AS - عامل أوغندي" ببساطة ما يلي: "أجبرت على العمل ساعات طويلة دون أجر".^{١٩٦} وتشير شهادة أخرى من "العامل X - عامل صومالي" إلى ما يلي: "احتُجز أجري وقيدت حركتي".^{١٩٧} ولا توجد أية تفاصيل أو معلومات حول الأجور المزعومة "غير المدفوعة" أو "المحتجزة". كما لا توجد أي أدلة تثبت الأجور المزعومة "غير المدفوعة" أو "المحتجزة". والأهم من ذلك، لا توجد أية ادعاءات بأن "أ" القانون السعودي يسمح بعدم دفع الأجور أو احتجازها (وهو لا يسمح بذلك)؛^{١٩٨} أو "ب" أي جهة سعودية كانت على علم بهذه الحالات أو تجاهلت التحقيق فيها.^{١٩٩} علاوة على ذلك، لا تكفي ست "حالات محددة" مزعومة^{٢٠٠} في حد ذاتها لتصنيفها على أنها حالات عدم دفع أجور على نحو منهجي. بالإضافة إلى ذلك، لم تتلق وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المسؤولية مباشرة عن تقديم الدعم للعمال المهاجرين والمساعدة في التعامل مع شكاواهم من خلال مكاتب تسوية نزاعات العمل، أي شكاوى على حد علمها.

٩٧. وهذه "الحالات المحددة" المزعومة^{٢٠١} وشهادات الشهود المزعومة، حتى لو ثبتت صحتها، وهو أمر غير صحيح، لا تثبت أن المملكة العربية السعودية انتهكت الاتفاقية رقم ٩٥. وعلى النحو الموضح بالتفصيل في القسم ٦-٣-٢ أدناه، ليست المملكة ملزمة بضمان عدم حدوث سرقة الأجور في المملكة. فهي ملزمة باتخاذ تدابير لضمان "الرقابة الفعالة" وإنفاذ "العقوبات المناسبة" و"وسائل الانتصاف [عن] الضرر الناجم" عن سرقة الأجور وأشكال الاستغلال الأخرى في الأجور.^{٢٠٢} والإشارة إلى بعض الحالات غير المحددة تفصيلاً^{٢٠٣} التي تأخر فيها دفع أجور مجموعات^{٢٠٤} أو أفراد^{٢٠٥} معينين في المملكة أو تم حجبها بأي شكل آخر لا يعني عدم الامتثال للاتفاقية رقم ٩٥. ولا يدل ذلك على أن المملكة لم تتخذ خطوات ملموسة للقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي، حسبما تنص عليه الاتفاقية رقم ٩٥.

٩٨. وبالتالي، لا تثبت الشكوى أن المملكة العربية السعودية أخلت بالتزاماتها بموجب الاتفاقية رقم ٩٥.

٣-٢-٦ الانتهاك المزعم للاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)

٩٩. الادعاء الوارد في الشكوى بأن المملكة العربية السعودية انتهكت الاتفاقية رقم ١١١ غير مدعوم بأدلة. فالادعاءات المتعلقة بالتمييز ضد العمال المهاجرين نادرة. وتشير الشكوى عموماً ودون أدلة إلى أن العمال المهاجرين في المملكة يواجهون "تمييزاً ... بسبب وضعهم كعمال مهاجرين [وكذلك] بسبب عرقهم وظروفهم الاقتصادية".^{٢٠٦} ولا يثبت أي من هذه الادعاءات أن المملكة لم تمتثل للاتفاقية رقم ١١١.

١٠٠. أولاً، لا تدعم أي وثائق أو أدلة أخرى الادعاءات بخصوص "التمييز" في المملكة العربية السعودية. وتشير الشكوى عموماً إلى أن "التمييز العنصري الذي يتعرض له العمال المهاجرون الأفارقة في المملكة العربية السعودية ينتهك الاتفاقية رقم ١١١".^{٢٠٧} وتذكر أيضاً وجود "معاملة تمييزية للعمال الأفارقة من حيث الرواتب وظروف العمل والتمتع بالحقوق الأساسية".^{٢٠٨} ولا تقدم الشكوى أدلة تدعم هذه الادعاءات العامة والتخمينية. وتشير بعض شهادات الشهود مجهولي الهوية إلى أن هؤلاء الأفراد يتعرضون لشكل من أشكال التمييز.^{٢٠٩} غير أن بضعة أمثلة على تجارب شخصية للتمييز لا تثبت وجود مشكلة مستمرة في المملكة فيما يتعلق بالتمييز، على النحو المحدد في الاتفاقية رقم ١١١.^{٢١٠}

١٠١. وعلى أي حال، لا تثبت الادعاءات أن المملكة العربية السعودية أخلت بالتزاماتها بموجب الاتفاقية رقم ١١١. وتسيء الشكوى تفسير نطاق التزامات الدول بموجب الاتفاقية رقم ١١١. فهي تزعم أن الدول الأطراف في الاتفاقية رقم ١١١ ملزمة بضمان "معاملة جميع العمال معاملة عادلة ودون تمييز".^{٢١١} وعلى النحو الموضح في القسم ٦-٣-٣ أدناه، ليس هذا ما تطلبه الاتفاقية رقم ١١١ من الدول.^{٢١٢} فالاتفاقية رقم ١١١ تطلب من الدول الأطراف فيها أن تضع جملة تدابير منها سياسة وطنية لمنع التمييز، على النحو المحدد في المادة ١. ولا تثبت الشكوى أن المملكة لم تعتمد "سياسة وطنية" أو تنفذ تدابير لمنع التمييز، على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية رقم ١١١. وبالتالي، لا تثبت وجود خرق للاتفاقية رقم ١١١.

١٠٢. وعلى أي حال، حسبما هو موضح في القسم ٦-٣-٣ أدناه، لدى المملكة العربية السعودية إطار قانوني قوي وقد اتخذت تدابير مهمة لضمان الامتثال للاتفاقية رقم ١١١. وأرست المملكة أساساً قانونياً وسياسياً متيناً للعدالة الاجتماعية. وينعكس هذا الالتزام في المبادئ الدستورية والالتزامات الدولية والاستراتيجيات الوطنية والإصلاحات التقدمية في مجال العمل. وعلى سبيل المثال:

(أ) اعتمدت المملكة سياسة وطنية تهدف إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة.^{٢١٣} وهذه السياسة خطوة كبيرة نحو تحقيق سوق عمل شامل وخالي من التمييز، وهي تدعم مباشرة التحول الاجتماعي والاقتصادي لرؤية ٢٠٣٠. وتوفر هذه السياسة إطاراً شاملاً لتعزيز المساواة في الحصول على فرص العمل والحماية من التمييز على أي أساس قد يعيق المعاملة العادلة في مكان العمل. وهي تنطبق على جميع

الأفراد الخاضعين لقانون العمل وقانون الخدمة المدنية، بما في ذلك مؤسسات القطاع العام والشركات الخاصة والكيانات الخارجية. وتشمل أهداف السياسة ما يلي:

"١" وضع السياسات والآليات التنظيمية: تهدف السياسة إلى إنشاء ومراجعة وتعزيز الأنظمة الوطنية التي تحدد بوضوح الممارسات التمييزية في مجال الاستخدام والمهنة وتمنعها. ويشمل ذلك اعتماد أطر مؤسسية وأدوات قانونية لدعم العدالة.

"٢" تمكين الفئات منقوصة التمثيل: تقدم السياسة برامج ومبادرات للأفراد الذين تقلّ الفرص المتاحة لهم. وتستهدف السياسة الأفراد الذين يواجهون عوائق كبرى في المشاركة في سوق العمل عن طريق إعداد برامج هادفة وإصلاحات إجرائية ومبادرات مؤسسية. وتفرض هذه السياسة ممارسات شاملة ومعايير للإبلاغ وتعكس التزام المملكة العربية السعودية المتطور بالمشاركة العادلة القائمة على الجدارة في الحياة الاقتصادية.

(ب) يكرس النظام الأساسي للحكم مبدأ المساواة بشكل راسخ:

"١" المادة ٨: "يقوم الحكم في المملكة العربية السعودية على أساس العدل والشورى والمساواة، وفق الشريعة الإسلامية".

"٢" المادة ٢٨: "تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل".

(ج) أضف إلى أن المملكة طرف في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام ١٩٦٥. وتؤكد المملكة، بصفتها طرفاً موقعاً، التزامها بما يلي:

"١" منع التمييز العنصري بجميع أشكاله والقضاء عليه؛

"٢" ضمان المساواة أمام القانون، بغض النظر عن العرق أو النسب أو الأصل العرقي؛

"٣" إدانة الأيديولوجيات والمنظمات القائمة على التفوق العرقي؛

"٤" تعزيز السياسات التي تشجع المساواة والتكامل العرقيين.

(د) تحظر المادة ٣ من نظام العمل التمييز على أساس نوع الجنس أو العمر أو الإعاقة أو أي أساس آخر. علاوة على ذلك، تنص اللوائح التنظيمية والقرارات المنبثقة عن نظام العمل على المساواة في الأجور بين العمال في نفس الوظيفة والرتبة، بغض النظر عن نوع الجنس أو العمر أو الإعاقة أو أي عامل تمييزي آخر. وتخضع انتهاكات هذا الحكم لغرامات وعقوبات، بما في ذلك إغلاق الكيان مرتكب الانتهاكات.

٤-٢-٦ الادعاءات المتعلقة بالاتفاقيات المبرمين بين المملكة العربية السعودية والصومال

١٠٣. تدعي الشكوى أن اتفاقيين أبرمتها المملكة العربية السعودية وحكومة الصومال "ينتهكان معايير منظمة العمل الدولية".^{٢١٤} ولا تشرح الشكوى أو تثبت الطريقة التي يشكل فيها هذان الاتفاقان خرقاً لالتزامات المملكة بموجب اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها. وتدعي الشكوى عدم اتباع بعض توصيات المنظمة في هذين الاتفاقين وتشير إلى قلقها في هذا الشأن.^{٢١٥}

١٠٤. وهذه الادعاءات غير مدعومة بأدلة. وترفق الشكوى توصيات المنظمة^{٢١٦} ولكنها لا تعرض الاتفاق ذاته. وعلى أي حال، لا تثبت الطريقة التي يؤدي بها عدم الامتثال المزعوم لالتزامات المنظمة إلى انتهاك المملكة العربية السعودية لالتزاماتها بموجب الاتفاقيات التي صدقت عليها. وتشير الشكوى عموماً إلى هذين الاتفاقين على أنهما "ينتهكان معايير المنظمة".^{٢١٧} ومع ذلك، لا تشير إلى معايير المنظمة التي تنتهك أو لا تثبت ذلك.

١٠٥. وقد يساور أصحاب الشكوى مخاوف بشأن هذه الاتفاقيات، مثلما يتضح من المقال الإخباري المرفق بالشكوى بعنوان "الصومال: الاتحاد الدولي لنقابات العمال يدين اتفاقي العمل الاستغلاليين مع المملكة العربية السعودية".^{٢١٨} ومع ذلك، لا تشكل هذه المخاوف خرقاً لاتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها المملكة. وحتى الشكوى نفسها تبدو وكأنها تقر بأن هذين الاتفاقين لا يشكلان خرقاً لأي من التزامات المملكة. وإشارتها الوحيدة إلى معايير المنظمة هي تلميح إلى أن الاتفاقين "يُظهران نية لإنكار المنظمة ومعاييرها".^{٢١٩} بل حسب تقدير الشكوى نفسها، يشكل إبرام الاتفاقين على أقصى تقدير، "نية" لعدم الامتثال. وعلى النحو المناقش في القسم ٥-١-٣ أعلاه، بالنسبة للشكوى المقدمة بموجب المادة ٢٦، تُثبت الانتهاكات "عندما تُتهم دولة عضو بارتكاب انتهاكات مستمرة وخطيرة وترفض مراراً وتكراراً معالجتها".^{٢٢٠} وعليه، فإن مجرد "نية" ارتكاب انتهاك لا تفي بهذا المعيار.

١٠٦. وعلى أي حال، لا تثبت الشكوى وجود هذه النية. والإشارات إلى "النية" هي إشارات تخمينية ولا أساس لها من الصحة. كما أنها تتعارض مع الخطوات العديدة التي اتخذتها المملكة لتحسين معايير العمل للعمال المهاجرين، على النحو المذكور في القسم ٣ أعلاه.

٥-٢-٦ الادعاءات بشأن نظام الكفالة

١٠٧. تذكر الشكوى بعض الإشارات الغامضة إلى نظام الكفالة في المملكة العربية السعودية. وتدعي أن "الغالبية العظمى من العمال [المهاجرين الأفارقة] هم ضحايا نظام الكفالة، [وهو] هيكلية معتمدة قانوناً تمنح أصحاب العمل الذين يحظون بحماية وتسهيلات من الحكومة السعودية، سيطرة مطلقة على حراك العمال المهاجرين وتوظيفهم وإقامتهم".^{٢٢١} وتقول الشكوى إن نظام الكفالة "لا يتيح للعمال الأفارقة أي مرونة في تغيير أصحاب العمل ولا يحق لهم مغادرة البلد دون إذن وما من سبيل انتصاف لهم في حالة تعرضهم للأذى".^{٢٢٢} وهذه الادعاءات هي محض تكهنات. فهي لا تستند إلى أي أدلة موثقة أو غيرها من الأدلة. ولا توضح الشكوى أيضاً الطريقة التي تشكل بها مخاوفها العامة بشأن نظام الكفالة أي خرق لاتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها المملكة. وفي المقابل، استعيض عن نظام الكفالة بإطار عمل محدث لتتقل اليد العاملة يسمح للعمال المهاجرين بتغيير أصحاب عملهم والحصول على تصاريح خروج ودخول وإدارة عقود عملهم دون قيود التبعية السابقة. وأصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية صكوكاً ملزمة تنص على حراك اليد العاملة وخدمات التأشيرات الإلكترونية.^{٢٢٣}

١٠٨. بالإضافة إلى ذلك، لا تراعي الادعاءات بشأن نظام الكفالة بشكل مناسب الإصلاحات الشاملة في المملكة العربية السعودية والإطار التشريعي الحالي المعمول به الذي يحمي تحديداً حقوق العمال المهاجرين في التنقل بين أصحاب العمل والظروف التي يعيشون ويعملون فيها أثناء وجودهم في المملكة. وتقر الشكوى "بالإصلاحات الأخيرة" في المملكة، لكنها تشير إلى أنه "على الرغم من [هذه] الإصلاحات، لا يزال العمال المنزليون مستبعدين من قوانين العمل السعودية، مما يجعلهم عرضة للاستضعاف".^{٢٢٤} وقدّم هذا الادعاء دون أي دليل يدعمه. ولا تتطرق الشكوى البتة إلى هذه الإصلاحات، ناهيك عن مناقشتها. وفي الواقع، على النحو الموضح بالتفصيل في القسم ٣ أعلاه، تضمن الإصلاحات التشريعية حقوق العمال المهاجرين، ومنهم العمال المنزليون، في التنقل بين أصحاب العمل. كما أنها تحمي ظروف العمل والمعيشة اللائقة للعمال المهاجرين، ومنهم العمال المنزليون، في المملكة العربية السعودية.^{٢٢٥}

١٠٩. وبالتالي، لا تثبت الادعاءات العامة وغير المدعومة بأدلة بشأن نظام الكفالة أي خرق لالتزامات المملكة العربية السعودية بموجب اتفاقيات المنظمة المعنية. بل خلافاً لذلك، من شأن الإصلاحات التي تنعكس في الصكوك الوزارية والإرشادات الرسمية (بما في ذلك حرية الحراك بين الوظائف دون موافقة صاحب العمل عند انتهاء العقد وحرية الحراك المشروطة خلال مدة العقد وإصدار تأشيرات الخروج/العودة وتأشيرات الخروج النهائي إلكترونياً) أن تعني تفكيك نظام الكفالة السابق من الناحية القانونية والهيكلية وإنشاء إطار عمل قائم على العقود ومدعوم بحقوق وواجبات قابلة للتنفيذ.

٦-٢-٦ الادعاءات بشأن رفض المملكة العربية السعودية المزعم المشاركة في حوار اجتماعي

١١٠. تدعي الشكوى أيضاً أن المملكة العربية السعودية "رفضت المشاركة في حوار اجتماعي". غير أن هذا الادعاء لا يستند إلى أي أساس.

١١١. وتشير الشكوى إلى حالة واحدة مزعومة لم تحضر فيها المملكة العربية السعودية "اجتماعاً مع نقابات العمال في أفريقيا في ١٦-١٧ نيسان/ أبريل ٢٠٢٤ في وينهوك، ناميبيا".^{٢٢٦} واستناداً إلى هذه الحالة المزعومة، تدعي الشكوى أن المملكة العربية السعودية "تفضل الأحادية وتبدي ازدراءً صريحاً لنقابات العمال، ولا سيما تلك الموجودة في أفريقيا، لأن هذه النقابات ستطرح أسئلة محرّجة حول حقوق العمال".^{٢٢٧} وبطبيعة الحال، لا يوجد ما يلزم الدولة بالموافقة على اجتماع تطلبه نقابة عمال في دولة ثالثة. وعلى النحو الوارد في القسم ٤ أعلاه، وفي نفس الوقت تقريباً، انخرطت المملكة في مناقشات بحسن نية مع منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال على حد سواء بهدف معالجة الادعاءات المثارة، وبالتالي توفير إطار عمل مستمر لحلها. علاوة على ذلك، لا يوجد دليل يدعم ادعاء عدم مشاركة المملكة في هذا "الاجتماع". بالإضافة إلى ذلك، من المبالغ فيه التعميم بالقول استناداً إلى هذه الحالة المزعومة، إن المملكة "تفضل الأحادية" وتبدي "ازدراءً صريحاً لنقابات العمال، ولا سيما النقابات في أفريقيا".^{٢٢٨}

١١٢. وعلى أي حال، لا يثبت عدم المشاركة في "الحوار الاجتماعي" انتهاك أي من التزامات المملكة العربية السعودية بموجب اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها.^{٢٢٩} ولا تدعي الشكوى أن ذلك سيحدث. وتغيب أي إشارة في هذا القسم إلى أي من اتفاقيات المنظمة أو التزامات المملكة بمقتضاها.

١١٣. علاوة على ذلك، تشارك المملكة العربية السعودية في أي حدث ينطوي على "حوار اجتماعي" هادف مع نقابات العمال بشأن شواغلها. وترد هذه المشاركة على سبيل المثال في القسم ٤.

٧-٢-٦ الادعاءات بشأن الافتقار إلى سبل الانتصاف والإنفاذ المحلية

١١٤. الادعاءات الواردة في الشكوى بأن المملكة العربية السعودية "تطبق قوانين العمل بشكل ضعيف" لا أساس لها من الصحة.

١١٥. وتتضمن الشكوى تصريحات عامة وشاملة حول إنفاذ أنظمة العمل في المملكة العربية السعودية لا تدعمها أي أدلة. وتزعم أن "إنفاذ أنظمة العمل ضعيف" في المملكة.^{٢٣٠} وتدعو إلى "إنفاذ حقوق العمل بصرامة أكبر".^{٢٣١} وتشير أيضاً إلى أن "العمال المهاجرين يفتقرون إلى سبل الانتصاف القانونية لإعمال حقوقهم".^{٢٣٢} ولا تقدم الشكوى أي أدلة تدعم هذه الادعاءات. ومرة أخرى، لا يثبت تعرض بعض الأفراد في المملكة لسوء المعاملة على يد أصحاب عملهم، حسبما تشير إليه "الحالات المحددة" المزعومة والشهادات مجهولة الهوية الواردة في الشكوى، في حد ذاته أن "إنفاذ أنظمة العمل ضعيف" في المملكة. وتذكر الشكوى حالة واحدة من حالات الاعتداء الجنسي المزعومة التي لم تحقق فيها السلطات في المملكة حسب الادعاءات.^{٢٣٣} ولم تقدم أي أدلة لدعم هذه الادعاءات. وعلى أي حال، لا تكفي حالة واحدة لإثبات الافتراض العام بأن المملكة "تطبق أنظمة العمل تطبيقاً ضعيفاً".^{٢٣٤}

١١٦. وعموماً، يبدو أن الشكوى عبارة عن تجميع ادعاءات عامة وغير مدعومة بأدلة بشأن معايير العمل في المملكة العربية السعودية. ولا تثبت أن المملكة لم تمتثل لالتزاماتها بموجب أي من اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها. ووفقاً للمادة ٢٦ من دستور المنظمة، لا يوجد أساس لقيام لجنة التحقيق للتحقيق في هذه الشكوى في غياب إخفاق المملكة في "كفالة... التقيد الفعلي" بأي من الاتفاقيات التي صدقت عليها.^{٢٣٥}

٣-٦ الادعاءات الوقائية غير المدعومة بأدلة في الشكوى لا تشكل انتهاكاً لاتفاقيات المنظمة المعنية التي استشهد بها أصحاب الشكوى في الشكوى

١١٧. الادعاءات الواردة في الشكوى لا تشكل من الناحية القانونية، حتى احتمال انتهاك أي اتفاقية من اتفاقيات المنظمة الواردة في الشكوى. ويعود سبب ذلك إلى أن الادعاءات الواردة في الشكوى لا تندرج في نطاق السلوك الذي تتطلبه أو تحظره اتفاقيات المنظمة المعنية. بالإضافة إلى ذلك، لا تثبت الشكوى وجود أسباب معقولة للاعتقاد بأن المملكة العربية السعودية لم تَفِ بالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقيات. وعلى وجه الخصوص، لا تراعي الشكوى إطار نظام العمل في المملكة الذي ينظم ظروف عمل العمال المهاجرين والتدابير التي اتخذتها المملكة لضمان الامتثال لتشريعاتها المحلية وتوفير آليات الانتصاف.

١١٨. ولا يرد أدناه الرد على الادعاءات المتعلقة بالاتفاقيات التي لم تصدق عليها المملكة العربية السعودية، لأن هذه الادعاءات غير مقبولة (انظر القسم ٥-٢-١).

١-٣-٦ الانتهاك المزعوم للاتفاقية رقم ٢٩: اتفاقية العمل الجبري

١١٩. تدعي الشكوى أن المملكة العربية السعودية لم تمتثل للاتفاقية رقم ٢٩. وعلى النحو الموضح أعلاه، لا تستند هذه الادعاءات إلى وقائع. وهي لا ترتقي أيضاً إلى مستوى انتهاك للاتفاقية رقم ٢٩.

١٢٠. ومن غير الواضح بالضبط ما هي الادعاءات الواردة في الشكوى التي تهدف إلى إثبات انتهاك الاتفاقية رقم ٢٩. وتذكر الشكوى بعض الإشارات إلى نظام الكفالة الذي تعتبره، على الأرجح، غير متوافق مع الاتفاقية رقم ٢٩. كما تشير الشكوى إلى "حالات محددة" مزعومة^{٢٣٦} وشهادات مجهولة الهوية مزعومة^{٢٣٧} لمهاجرين في المملكة العربية السعودية: تعرضوا لشكل من أشكال العمل الجبري، من خلال التهديد المزعوم بالترحيل أو السجن أو الأذى الجسدي إذا حاولوا ترك وظائفهم؛^{٢٣٨} مصادرة جوازات سفرهم لمنعهم من المغادرة؛^{٢٣٩} إجبارهم على العمل ساعات طويلة دون راحة أو استراحة؛^{٢٤٠} خداعهم فيما يتعلق بأنواع العمل التي سيضطعون بها.^{٢٤١} ولا تشكل هذه الادعاءات غير المثبتة انتهاكاً للاتفاقية رقم ٢٩.

١٢١. وتحدد المادة ١ والمادة ٢٥ الالتزامات الموضوعية للدول بموجب الاتفاقية رقم ٢٩. وبمقتضى المادة ١، يتعين على الدول "حظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظراً تاماً في أقرب وقت ممكن". وتقتضي المادة ٢٥ أيضاً أن "يعاقب على تكليف غير مشروع بعمل جبري أو إلزامي بوصفه جريمة يعاقب عليها، وتلتزم كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بضمان أن تكون العقوبات التي يفرضها القانون كافية حقاً ومنفذة بكل دقة".

١٢٢. وأوضحت اللجنة التي أنشئت للنظر في الاحتجاج الذي يدعي عدم امتثال قطر للاتفاقية رقم ٢٩ الالتزامات الواقعة على عاتق الدول بموجب المادة ١ على النحو التالي:

[بمجرد] التصديق على الاتفاقية، تكون الدول ملزمة باعتماد تدابير، في القانون والممارسة، بهدف ضمان عدم التسامح مع أي شكل من أشكال العمل الجبري على أراضيها. ولهذا الغرض، من المهم أن تعتمد الحكومة تشريعات مناسبة وتضع ضمانات قانونية لمنع أي إكراه فعلي على أداء العمل وضمان فرض عقوبات مناسبة على مرتكبيه في حالة فرض العمل الجبري.^{٢٤٢}

١٢٣. كذلك، أوضحت أن أي لجنة مسؤولة عن النظر في الادعاءات بموجب المادة ١ يجب أن:

تقيم الطريقة التي تؤدي بها الحكومة واجبتها، بموجب المادة ١ من الاتفاقية، "لمنع استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بجميع أشكاله". ولهذا الغاية، ستستعرض اللجنة الإطار القانوني الذي ينظم وضع العمال المهاجرين، بقدر ما يتعلق بحمايتهم من العمل الجبري والطريقة التي يطبق بها هذا الإطار في الممارسة العملية.^{٢٤٣}

١٢٤. وبالتالي، فإن الإطار القانوني للدولة والتدابير التي تتخذها الدولة لتنظيم "وضع العمال المهاجرين" هي المرجع المناسب في تحديد ما إذا كانت الدولة قد أخلت بالتزاماتها بموجب المادة ١ والمادة ٢٥. غير أن الشكوى لا تفصل، بل لا تبيّن، أن الإطار التشريعي للمملكة العربية السعودية لا يتوافق مع الاتفاقية رقم ٢٩. ومع أن الشكوى تورد بعض الإشارات إلى نظام الكفالة،^{٢٤٤} فهي لا توضح الطريقة التي لا يمثل بها نظام الكفالة الذي استعيض عنه الآن بنظام عقود العمل، للاتفاقية رقم ٢٩. وفي الواقع، يمثل الإطار التشريعي المفصل في المملكة بشكل عام امتثالاً كاملاً للاتفاقية رقم ٢٩. علاوة على ذلك، تواصل المملكة العمل على إصلاح إطارها التشريعي لضمان توافقه التام مع الاتفاقية رقم ٢٩ أو أي من اتفاقيات المنظمة الأخرى المشار إليها في الشكوى. وعلى النحو الموضح أدناه، لدى المملكة إطار قانوني متين وتدابير إنفاذ لمنع خداع أصحاب العمل العمال المهاجرين فيما يتعلق بأنواع العمل وغير ذلك من سوء المعاملة.

١٢٥. ويُستكمل الإطار التشريعي بآليات إنفاذ وآليات مؤسسية قوية، لا سيما من خلال تفعيل آلية الإحالة الوطنية في عام ٢٠٢٠، التي تنشئ نظاماً متكاملًا يربط بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ولجنة حقوق الإنسان وسلطات إنفاذ القانون. وتعمل فرق تفتيش متخصصة مدربة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، في جميع أنحاء البلد وتدعمها حملات توعية متواصلة ومتعددة اللغات تستهدف أصحاب العمل والعمال على السواء. وتعكس هذه التدابير مجتمعة امتثال المملكة الفعال والتدريجي لاتفاقيتي المنظمة رقم ٢٩ ورقم ١٠٥، والوفاء بالالتزامات الأساسية المتعلقة بالحظر والوقاية وحماية الضحايا، وتظهر تحولاً من الإنفاذ التفاعلي إلى نموذج وقائي ومؤسسي. وبين عامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥، أُحيلت ٨٨ حالة عمل جبري مؤكدة رسمياً بواسطة آلية الإحالة الوطنية، إلى جانب انخفاض بنسبة ٤٧ في المائة في شكاوى مصادرة جوازات السفر مقارنة بعام ٢٠٢٣، وتدريب ١٢٠٠ مفتش على مؤشرات العمل الجبري. ويُفعل هذا الإطار للاتفاقية رقم ٢٩ (المادتان ١ و ٥) والاتفاقية رقم ١٠٥ (المادة ١(ب)) من خلال ضمان القضاء على العمل الجبري وتوفير الحماية والمساعدة للضحايا من خلال الملاجئ وآليات الإحالة وحظر استخدامه باعتباره وسيلة إكراه أو تمييز.

١٢٦. وبالإضافة إلى أوجه الحماية التي يقدمها الإطار التشريعي للمملكة العربية السعودية، أبرمت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ٣٢ اتفاقاً ثنائياً مع ٢٢ بلداً في آسيا وأفريقيا لتنظيم توظيف العمال الوافدين في المملكة. وتهدف هذه الاتفاقات إلى تعزيز ممارسات التوظيف القانونية والمنظمة وحماية حقوق العمال وأصحاب العمل ومكافحة الاتجار بالبشر. وتشمل البلدان الشريكة الدول الرئيسية المرسلّة لليد العاملة في آسيا (مثل الهند والفلبين وسري لانكا وفيتنام وإندونيسيا وبنغلاديش وباكستان وأوزبكستان وتايلاند) وأفريقيا (مثل تشاد والنيجر وجيبوتي وإثيوبيا وكينيا وأوغندا وتنزانيا وسيراليون وبوروندي وموريتانيا وغامبيا والصومال).

(أ) الادعاءات المتعلقة بنظام الكفالة

١٢٧. تشير الشكوى إلى أن "الغالبية العظمى من العمال [المهاجرين الأفارقة] هم ضحايا نظام الكفالة، [وهو] هيكلية معتمدة قانوناً تمنح أصحاب العمل الذين يتمتعون بحماية وتسهيلات الحكومة السعودية، سيطرة كاملة على حركة العمال المهاجرين وتوظيفهم وإقامتهم". وتقول الشكوى إنّه بموجب نظام الكفالة "لا يتمتع العمال الأفارقة بأي مرونة في تغيير أصحاب العمل ولا يحق لهم مغادرة البلاد دون إذن وما من سبيل انتصاف لهم في حالة تعرضهم للأذى".^{٢٤٥} وعلى النحو الموضح أعلاه في القسم ٦-٢-١، لا أساس لهذه الادعاءات من الصحة. وهي لا تراعي الإصلاحات الجوهرية والهيكلية التي اضطلعت بها المملكة لتعزيز حراك اليد العاملة وحرية حركة العمال المهاجرين. وفي هذا الصدد، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠، التي دخلت حيز التنفيذ في آذار/مارس ٢٠٢١ وصُممت خصيصاً كي تحل محل نظام الكفالة السابق بنموذج توظيف تعاقدية قائم على الحقوق. ويمثل أحد العناصر الأساسية في هذه الإصلاحات في السماح الآن للعمال المهاجرين بنقل خدماتهم إلى صاحب عمل آخر، سواء عند إتمام عقد عمل مصدق أو، في ظروف محددة، خلال مدة العقد، دون الحاجة إلى موافقة

صاحب العمل الحالي. ومنذ إطلاق هذه المبادرة، استفاد أكثر من ٢,٢ مليون عامل من خدمة حراك اليد العاملة. وتتعرّز هذه الإصلاحات بالتوثيق الإلكتروني الإلزامي لعقود العمل، مما يضمن الشفافية، ونظام حماية الأجور الذي يضمن دفع الأجور وفقاً للشروط التعاقدية المتفق عليها.

١٢٨. وفي موازاة ذلك، يمكن أن يحصل العمال المهاجرون الآن على تأشيرات خروج وإعادة دخول وتأشيرات خروج نهائية مباشرة من خلال المنصات الإلكترونية الرسمية دون الحاجة إلى موافقة مسبقة من صاحب العمل. وتعكس هذه التدابير مجتمعة انتقال الحكومة من نظام قائم على الكفالة إلى علاقة عمل تعاقدية يحكمها عقد عمل مكتوب يبدأ عند التوظيف وينتهي عند إنهاء الخدمة أو انتهاء العقد. وعند انتهاء علاقة العمل، يمكن أن يبرم العمال عقداً جديداً بمقتضى اللوائح المعمول بها أو أن يغادروا المملكة. وبوسع العمال أن يبقوا في المملكة مدة تصل إلى ٦٠ يوماً بعد انتهاء عقد العمل من أجل البحث عن عمل بديل. ومن خلال إلغاء متطلبات موافقة صاحب العمل على التنقل الوظيفي ووثائق السفر، وسعت هذه الإصلاحات إلى حد كبير نطاق حرية حركة العمال وقصّرت الضعف الهيكلي أمام الاستغلال. وإذا أخذت مجتمعة تضمن هذه الإصلاحات أن نظام الكفالة السابق لم يعد يضع العمال المهاجرين في أوضاع التبعية أو التعرض لترتيبات عمل استغلالية لا يمكنهم الخروج منها، وهي تتوافق مع معايير العمل الدولية.

١٢٩. ٢٤٦

(ب) الادعاءات بشأن الخداع فيما يتعلق بأنواع العمل

١٣٠. تشير الشكوى أيضاً إلى أن العمال المهاجرين يتعرضون للخداع فيما يتعلق بطبيعة العمل الذي سيؤدونه.^{٢٤٧} ويشار إلى ذلك في "الحالات المحددة" المزعومة^{٢٤٨} المذكورة في الشكوى.^{٢٤٩} وتشير بعض شهادات الشهود مجهولي الهوية إلى الخداع فيما يتعلق بأنواع العمل.^{٢٥٠}

١٣١. وقد أجرت المملكة العربية السعودية إصلاحات كبيرة لمنع الخداع فيما يتعلق بأنواع العمل والتكتيكات الخادعة التي تنكر موافقة العمال. ولهذا الغرض، اتخذت المملكة تدابير تحظر على صاحب العمل نقل عقد إلى صاحب عمل آخر دون إذن الموظف.^{٢٥١} علاوة على ذلك منذ عام ٢٠١٩، يُطلب من أصحاب العمل توثيق عقود العمل من خلال منصة تعتمد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. وفي الوقت الراهن، تُوثق العقود ويصدق عليها عبر منصة "قوى".^{٢٥٢} ومن ناحية أخرى، تُراقب عملية دفع الأجور في إطار برنامج حماية الأجور من خلال بوابة "مدد" التي تحمل عليها المؤسسات ملفات الأجور بحيث يمكن مراقبة دفع الرواتب كاملة وفي الوقت المحدد. ويكفل هذا النظام توثيق العقود بدقة وإتاحتها للموظف وصاحب العمل. وبناءً على ذلك، لا يجوز لأي من الطرفين تعديل هذه العقود وتخضع للتحقق إلكترونياً في حالة المنازعات أمام المحاكم المختصة. ويجب أن تتضمن هذه العقود بنوداً إلزامية على النحو المحدد في المبادئ التوجيهية الموحدة لعقود توظيف الوافدين، التي صممت خصيصاً لمنع الثغرات وضمان الشفافية.^{٢٥٣} وتوقع هذه العقود قبل مغادرة العمال بلدهم الأصلي إلى المملكة بلغاتهم الأصلية لضمان موافقتهم المستنيرة، وهي ممارسة فريدة من نوعها في المملكة. علاوة على ذلك وعملاً بالمادة ٣٠ من نظام العمل، يجب أن تكون وكالات تعهيد عمليات التوظيف مرخصة ومعتمدة لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مما يكفل التزامها بالمعايير القانونية وامتثالها لها.

(ج) الادعاءات بشأن إنفاذ حقوق العمل

١٣٢. تدعي الشكوى أيضاً أن "إنفاذ أنظمة العمل ضعيف"^{٢٥٤} في المملكة العربية السعودية وتدعو إلى "إنفاذ حقوق العمل بصرامة أكبر".^{٢٥٥} وهذه الادعاءات بأن "إنفاذ أنظمة العمل ضعيف" غير مدعومة بأدلة في الشكوى. وفي الواقع، لدى المملكة إطار تشريعي قوي لضمان الامتثال للوائح العمل.

١٣٣. وتنظم إحدى اللوائح التنفيذية لنظام العمل في المملكة العربية السعودية عمليات تفتيش العمل تحديداً. وتشكل هذه اللوائح إطاراً لتعزيز مراقبة الامتثال للقوانين السعودية وإنفاذ حقوق العمل واللوائح التنظيمية. وتُجرى عمليات التفتيش على فترات منتظمة واستجابةً لشكاوى أو انتهاكات محددة.^{٢٥٦} علاوة على ذلك، تُقيّم فعالية هذه الآليات وتُحسن باستمرار لمعالجة أي ثغرات في الإنفاذ.

١٣٤. وعلى وجه الخصوص، تضطلع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بعمليات تفتيش منتظمة لضمان الامتثال للوائح العمل. وتغطي عمليات التفتيش هذه جوانب مختلفة، بما في ذلك ظروف العمل ودفع الأجور ومعايير السلامة في مكان العمل. وفي عام ٢٠٢٥ (من ١ كانون الثاني/يناير إلى ١٦ آب/أغسطس)، أجرت فرق التفتيش التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أكثر من ٩١٢ ٠٠٠ زيارة تفتيش ميدانية وسجلت ٢١٩ ٢٥٢ انتهاكاً لنظام العمل وأصدرت ٤٦٢ ٩٨ تحذيراً.^{٢٥٧} ونتيجة هذه المراقبة المنتظمة تحديد مشاكل عدم الامتثال وتصحيحها.^{٢٥٨}

١٣٥. علاوة على ذلك، تحسنت إمكانية الوصول إلى النظام القضائي تحسناً كبيراً مع إطلاق وزارة العدل منصة ناجز. وتعزز هذه المنصة إمكانية الوصول من خلال توفير منصة رقمية بوسع الأفراد أن يودعوا فيها بسهولة الشكاوى وأن يتتبعوا حالة قضاياهم ويحصلوا على المعلومات القانونية. وتهدف المنصة إلى تبسيط الإجراءات القانونية وتسريعها. ٢٥٩ علاوة على ذلك، تشارك وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية اليوم على نحو مباشر في تقديم الدعم من خلال مكاتب تسوية نزاعات العمل، التي تساعد العمال المهاجرين في التعامل مع القضايا القانونية وتقديم الشكاوى وفهم حقوقهم، مما يعزز كثيراً إمكانية وصول العمال المهاجرين إلى نظام العدالة في المملكة العربية السعودية. ويهدف ذلك إلى ضمان حصول جميع العمال على المساعدة التي يحتاجونها لحل نزاعات العمل والتوظيف. ٢٦٠ وبوسع العمال أيضاً أن يطلبوا المساعدة من خلال اللجنة الوطنية للجان العمالية في المملكة العربية السعودية، وهي منظمة وطنية مستقلة تمثل العمال وتتلقى شكاوى العمال واستفساراتهم المتعلقة بالعمل عبر خطها المباشر وبريدها الإلكتروني وتتمتع بولاية التحدث نيابة عن العمال والتفاوض مع أصحاب العمل وتقديم توصيات لحل المشاكل في مكان العمل. ٢٦١ بالإضافة إلى ذلك، تؤدي المحاكم التنفيذية السعودية التي أنشئت في إطار إصلاحات قضائية أوسع نطاقاً، دوراً حيوياً في تنفيذ القوانين والأحكام وإنفاذها. ٢٦٢ وأنشئت هذه المحاكم لتلبية الحاجة إلى هيئة قضائية متخصصة تركز على التنفيذ الفعال للقرارات القانونية وضمان الامتثال لأوامر المحكمة. وتعزز كفاءة هذه المحاكم بفضل التقدم التكنولوجي والإصلاحات الإجرائية التي تبسط تنفيذ القرارات القانونية. وفي موازاة ذلك، تعمل وزارة العدل ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على تعزيز مبادرة العدالة الوقائية التي تنفذ آليات وإجراءات لمنع نشوء النزاعات وتسريع حلها والانتقال مباشرة إلى التنفيذ (عند الاقتضاء). ٢٦٣ وفي إطار هذه الجهود، يمكن التعامل مع عقد العمل الموثق بوصفه وثيقة قابلة للإنفاذ، مما يسمح بمتابعة البنود الرئيسية (بما في ذلك التزامات الأجور) من خلال إجراءات التنفيذ دون اللجوء إلى دعاوى قضائية منفصلة. ٢٦٤

١٣٦. وتتلقى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية نزاعات العمل إلكترونياً من خلال مكاتب تسوية نزاعات العمل (التسوية الودية) التابعة لها؛ ثم تُحال القضايا التي لم تُحل إلى المحاكم العمالية المتخصصة التابعة لوزارة العدل. ويتلقى غير الناطقين باللغة العربية الدعم من خلال مركز الترجمة الموحد التابع لوزارة العدل، الذي يوفر ترجمة فورية أثناء جلسات الاستماع في المحاكم السعودية. ٢٦٥ وتعمل هذه الإجراءات بمقتضى قواعد وأطر زمنية محددة لتسريع التسوية وضمان تمكّن العمال من استعادة حقوقهم بكفاءة.

١٣٧. بالإضافة إلى ذلك، أنشأت المحاكم السعودية دوائر مخصصة وقضاة مدربين خصيصاً لمعالجة الدعاوى القضائية المتعلقة بالاتجار بالبشر. وهذه الهيئات القضائية المتخصصة هي جزء من الجهود الأوسع التي تبذلها المملكة لمكافحة الاتجار بالبشر وضمان تحقيق العدالة في مثل هذه القضايا.

١٣٨. وبالتالي، لدى المملكة العربية السعودية إطار تشريعي متين لضمان الامتثال للاتفاقية رقم ١١١.

٢-٣-٦ الانتهاك المزعوم للاتفاقية رقم ٩٥: اتفاقية حماية الأجور

١٣٩. لا تثير الادعاءات الواردة في الشكاوى انتهاكاً للاتفاقية رقم ٩٥ المتعلقة بحماية الأجور.

١٤٠. وتورد الشكاوى بعض الحالات غير المفصلة التي رُغم فيها أن مجموعات أو أفراداً في المملكة العربية السعودية عانوا من "سرقة الأجور" أو "الحرمان من الأجور". ٢٦٦ وعلى النحو الموضح أعلاه في القسم ٢-٢-٦، هذه الادعاءات هي مجرد تكهنات ولا تستند إلى أي أدلة. ولا تشكل هذه الادعاءات انتهاكاً للاتفاقية رقم ٩٥.

١٤١. وترد الالتزامات بموجب الاتفاقية رقم ٩٥ بخصوص "سرقة الأجور" أو "تأخير الأجور" ٢٦٧ في المادة ١٢. وتنص المادة ١٢ على ما يلي:

١- تدفع الأجور دورياً. وتحدد وتقرر القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم فترات دفع الأجور ما لم توجد ترتيبات مناسبة أخرى تكفل دفع الأجور على فترات منتظمة.

٢- عند انتهاء عقد استخدام تجري تسوية نهائية لكل الأجور المستحقة طبقاً للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أو خلال فترة زمنية معقولة مع مراعاة شروط العقد عند عدم وجود قوانين أو لوائح أو اتفاقات أو قرارات تحكيم.

١٤٢. ووفقاً لما حددته لجنة الخبراء التابعة للمنظمة، تتألف التزامات الدولة بموجب المادة ١٢ من ثلاثة عناصر أساسية: "١" الرقابة الفعالة؛ "٢" العقوبات المناسبة؛ "٣" وسائل التعويض عن الضرر الناجم (دون الاقتصار على دفع المبالغ المستحقة بالكامل، بل أيضاً يشمل ذلك التعويض العادل عن الخسائر الناجمة عن التأخير في الدفع). ٢٦٨

١٤٣. ومن شأن الادعاءات الوقائية الواردة في الشكاوى فيما يخص بعض الحالات غير المحددة ٢٦٩ التي يُزعم فيها أن بعض المجموعات ٢٧٠ أو الأفراد ٢٧١ تعرضوا لتأخير أجورهم أو حرمانهم منها أثناء عملهم في المملكة العربية السعودية، حتى لو كانت صحيحة، وهو أمر غير صحيح، ألا تشكل في حد ذاتها عدم امتثال للمادة ١٢. فهي لا تثبت أن المملكة لم تضع

"رقابة فعالة" أو "عقوبات مناسبة" أو "وسائل انتصاف" في حالات تأخير أصحاب العمل دفع الأجور أو حجبها.^{٢٧٢} وفي الواقع، لا تتناول الشكوى على الإطلاق التدابير المعمول بها في المملكة لمنع سرقة الأجور وحجبها.

١٤٤. وتطبق المملكة العربية السعودية إطاراً قانونياً قوياً يضمن الامتثال للاتفاقية رقم ١١١. ويتجلى ذلك في:

- (أ) في عام ٢٠٢٠، أدرجت المملكة العربية السعودية سياسة تأمين الأجور التي تضمن تدخل الحكومة عن طريق تخصيص أموال الدولة لتغطية الأجور غير المدفوعة لمدة تصل إلى ستة أشهر، إلى جانب تذكرة عودة إلى بلد العامل. وينطبق ذلك في الحالات التي يتعذر فيها على أصحاب العمل الوفاء بالتزاماتهم وتأخروا فيها عن دفع أكثر من ٨٠ في المائة من أجور العمال.^{٢٧٣} وفي عام ٢٠٢٤، أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مبادئ توجيهية ملزمة لتفعيل هذا النظام.^{٢٧٤} علاوة على ذلك ووفقاً للمادة ١٩ من نظام العمل، تُصنّف الأجور المستحقة للعمال - أو ورثتهم - على أنها ديون مميزة من الدرجة الأولى في حالات الإفلاس. وهذا يعني أنه في حالة إفلاس صاحب العمل تُعطى الأولوية لسداد الأجور المستحقة على سداد الديون الأخرى، بما في ذلك النفقات القضائية والمتعلقة بالإفلاس. وعلى وجه التحديد، يجب دفع أجور شهر واحد على وجه السرعة قبل أي نفقات أخرى؛^{٢٧٥} بالإضافة إلى ذلك، بموجب مبادرة العدالة الوقائية التي طرحتها وزارة العدل ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية معاً، يمكن اعتبار عقد العمل الموثق (بما في ذلك بند الأجور) بوصفه وثيقة قابلة للتنفيذ، مما يسمح باللجوء مباشرة إلى إجراءات التنفيذ دون دعوى قضائية منفصلة في حالة عدم الوفاء بالتزامات الأجور؛^{٢٧٦}
- (ب) بذلت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية جهوداً كبيرة لضمان قابلية تطبيق أنظمة حماية الأجور وإنفاذها في المملكة العربية السعودية. وتسلط البيانات التالية الضوء على التزام المملكة بحماية حقوق العمال من خلال "برنامج حماية الأجور":

"١" ٨٨ في المائة من الشركات في المملكة تمتثل تماماً لبرنامج حماية الأجور؛^{٢٧٧}

"٢" ٩١ في المائة من المؤسسات تحمّل ملفات دفع الرواتب في غضون ٣٠ يوماً من تاريخ الاستحقاق (بعد تقصير فترة التحميل لتشديد الإنفاذ)؛

"٣" في النصف الأول من عام ٢٠٢٤، سجلت عمليات التفتيش ٨٩١ ٥٩ مخالفة لعدم تقديم ملف برنامج حماية الأجور شهرياً أو عدم الوفاء بمعدل الامتثال المحدد، و٢٩٥ ١٦ مخالفة لعدم دفع الأجور في الوقت المحدد أو حجب الأجور دون مبرر قانوني أو احتجاز جزء من الأجور؛^{٢٧٨}

(ج) وقد حمى البرنامج أجور أكثر من ٨,٥ مليون موظف في عام ٢٠٢٤.^{٢٧٩} وبين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٤، كثّفت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أنشطة التفتيش لضمان الامتثال لقوانين العمل واللوائح والمبادئ التوجيهية لضمان الرفاه في سوق العمل. وعلى سبيل المثال، أجرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أكثر من ٧٠٠ ٠٠٠ زيارة تفتيش ميدانية وأصدرت ٧٧٦ ٨٨ تحذيراً وسجلت ٣٢٩ ١٠٧ مخالفة في النصف الأول من عام ٢٠٢٤ وحده.^{٢٨٠} علاوة على ذلك وفي عام ٢٠٢٥ (من ١ كانون الثاني/يناير إلى ١٦ آب/أغسطس)، أجريت أكثر من ٩١٢ ٠٠٠ زيارة تفتيش ميدانية وسُجلت ٢١٩ ٢٥٢ مخالفة لقانون العمل وأصدر ٤٦٢ ٩٨ تحذيراً. وهذه الجهود المكثفة في مجال التفتيش هي أحد الأمثلة الكثيرة التي تسلط الضوء على جهود المملكة في مجال إنفاذ أنظمة ولوائح العمل.^{٢٨١}

١٤٥. وبناء على ذلك، لا تشكل الادعاءات الواردة في الشكوى بشأن سرقة الأجور وحرمان العمال من أجورهم انتهاكاً للاتفاقية رقم ٩٥.

٦-٣-٣ الانتهاك المزعوم للاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)

١٤٦. لا تشكل الادعاءات الواردة في الشكوى انتهاكاً للاتفاقية رقم ١١١.

١٤٧. والادعاءات الواردة في الشكوى بشأن التمييز نادرة. وفيما يلي نص القسم الكامل المتعلق بشأن "التمييز العنصري والتمييز" في الشكوى:

ينتهك 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.

١٤٨. ثم تشير الشكوى عموماً إلى أن العمال المهاجرين "يواجهون التمييز ليس فقط بسبب وضعهم كمهاجرين، إنما بسبب عرقهم وظروفهم الاقتصادية أيضاً".^{٢٨٢} وعلى النحو الموضح أعلاه، هذه الادعاءات الشاملة هي ادعاءات تخمينية ولا تدعمها أدلة. وهي لا تشكل انتهاكاً للاتفاقية رقم ١١١.

١٤٩. وتكرس المادتان ٢ و ٣ من الاتفاقية الالتزامات الموضوعية للدول بموجب الاتفاقية رقم ١١١. وتستلزم المادة ٢ من المملكة العربية السعودية "صياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، باتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال".^{٢٨٣} وتقتضي المادة ٣ من المملكة أن تتعهد باتباع "نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية" للقيام بما يلي: (أ) "تسعى إلى تعاون منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وهيئات مناسبة أخرى في تشجيع قبول هذه السياسة والالتزام بها"؛ (ب) "تسن من القوانين وتشجع من البرامج التربوية ما تقدر أنه يضمن قبول هذه السياسة والالتزام بها"؛ (ج) "تلغي أي أحكام قانونية وتعطل أي تعليمات أو ممارسات إدارية لا تتسق مع هذه السياسة"؛ (د) "تتبع هذه السياسة ... تحت الرقابة المباشرة لسلطة وطنية"؛ (هـ) "تكفل تطبيق هذه السياسة في أنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف تحت إشراف سلطة وطنية"؛ (و) "تبين في تقاريرها السنوية عن تطبيق الاتفاقية الإجراءات التي اتخذت بمقتضى هذه السياسة والنتائج التي حققتها هذه الإجراءات".^{٢٨٤}

١٥٠. ولا تثبت الشكوى وجود انتهاك للمادة ٢ أو المادة ٣. والادعاء بأن العمال الأفارقة في المملكة العربية السعودية يتعرضون "للتمييز" لا أساس له من الصحة على الإطلاق، على النحو الموضح في القسم ٦-٣-٢ أعلاه. وهي لا تثبت في حد ذاتها أيضاً وجود انتهاك للالتزامات الموضوعية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١١١. ومن شأن "تعرض" "العمال المهاجرين الأفارقة" في المملكة العربية السعودية للتمييز العنصري أو غيره من أشكال التمييز، حتى لو ثبت ذلك، وهو أمر غير صحيح، ألا يشكل في حد ذاته عدم الامتثال للاتفاقية رقم ١١١. ولا يُطلب من المملكة أن تضمن عدم تعرض أي شخص يعمل في المملكة للتمييز. ويُطلب منها أن تضع "سياسة وطنية" وتتخذ تدابير محددة أخرى "بغية القضاء على التمييز [فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة]".^{٢٨٥} وقد التزمت المملكة فعلاً بهذه الالتزامات.

١٥١. ولا تتناول الشكوى على الإطلاق "السياسة الوطنية" المعمول بها في المملكة العربية السعودية لتعزيز ... تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة والقضاء على "أي تمييز في هذا الصدد".^{٢٨٦} والواقع أن المملكة اعتمدت إصلاحات مهمة ووضعت إطاراً قانونياً قوياً لضمان الامتثال للاتفاقية رقم ١١١. ويُحظر التمييز صراحةً بموجب المادتين ٨ و ٢٦ من النظام الأساسي للحكم والمادة ٦١ من نظام العمل في المملكة.^{٢٨٧} ومنذ عام ١٩٩٤، عززت قرارات مجلس الوزراء المختلفة حق المساواة في الأجور بين العمال والعاملات الذين يؤدون العمل نفسه في ظروف متساوية.^{٢٨٨} واعتمدت المملكة أيضاً سياسة وطنية تهدف إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة.^{٢٨٩} وستنفذ هذه السياسة على مراحل، مع إجراء تقييم شامل بعد خمس سنوات لتقييم فعاليتها وإجراء التعديلات اللازمة. والهدف الأساسي من هذه السياسة هو القضاء على التمييز من خلال تعزيز لوائح العمل وإنفاذ تدابير مناهضة الممارسات التمييزية.

١٥٢. وضماناً لتنفيذ هذه السياسة بفعالية والامتثال لها، وضعت المملكة العربية السعودية آليات لتقييم تأثير اللوائح والتعديلات، مع التركيز على ضمان المساواة في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة وتعزيز مشاركة المرأة والفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً في سوق العمل.^{٢٩٠} وترد هذه الآليات صراحةً في "أهداف" السياسة، التي تتطلب قياساً مستمراً لتأثير التشريعات المناهضة للتمييز (بما في ذلك تدابير المساواة في الأجر) وتقييم مكاسب المشاركة للفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً.^{٢٩١}

١٥٣. علاوة على ذلك، تتولى وزارة حقوق الإنسان والتنمية الاجتماعية الآن مهمة مراقبة وتقييم تنفيذ السياسة الجديدة بشكل مباشر. وتشرف الوزارة على هذه العملية من خلال برامج منهجية للمراقبة والتقييم وإعداد التقارير لضمان تحقيق تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة لجميع القوى العاملة.^{٢٩٢}

١٥٤. ولاحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في ملاحظاتها التي نشرت في الدورة ١١٣ لمؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠٢٥، ما يلي:

(أ) إن حكومة المملكة العربية السعودية تعد مشروع سياسة وطنية للمساواة (وفقاً لما تنص عليه المادة ٢)، بالتشاور مع منظمة العمل الدولية وبالشراكة مع السلطات الحكومية المعنية وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال. وقُدِّمت مسودة إلى السلطة المختصة بغية اعتمادها؛

(ب) اعتمد قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم ٥١٨٤٨ المؤرخ ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠، بغية السماح للعمال المهاجرين بإنهاء عقود عملهم وتغيير كفيلهم بإشعار مدته ٩٠ يوماً. ويعني هذا الأمر أن العمال المهاجرين يمكنهم طلب تأشيرات خروج نهائية أو خروج وإعادة دخول إلكترونياً دون موافقة صاحب العمل؛^{٢٩٣}

- (ج) أطلقت المملكة العربية السعودية بوابة الثقافة العمالية عبر الإنترنت لإتاحة معلومات عن تشريعات العمل وظروف العمل وخدمات المشورة بأربع لغات، منها الإنجليزية والعربية؛
- (د) بالتعاون مع سفارات بلدان منشأ العمال المهاجرين ومراكز الأعمال ووكالات التوظيف، قامت حكومة المملكة العربية السعودية بحملات توعية عبر وسائل التواصل الاجتماعي؛
١٥٥. وبناء على ذلك، لا تشكل الادعاءات الواردة في الشكوى انتهاكاً للاتفاقية رقم ١١١.

٧- طلب الإعفاء

١٥٦. تتيج المملكة العربية السعودية أوجه حماية راسخة لعمالها المهاجرين، ومنهم العمال الوافدون من أفريقيا. ومنذ عام ٢٠١٥، أجرت المملكة إصلاحات واسعة النطاق في نظام العمل بالتنسيق الوثيق مع منظمة العمل الدولية. ولا تزال هذه الإصلاحات مستمرة. وبناء على ذلك، ولأسباب الموضحة في هذا الرد، تطلب المملكة العربية السعودية من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أن يعلن ما يلي:
- (أ) الشكوى غير مقبولة وغير جائزة القبول؛
- (ب) رد الشكوى على أساس موضوعها؛
- (ج) إغلاق إجراءات هذه الشكوى.

- ¹ The ILO Governing Body decided in November 2025 that certain allegations in the Complaint are not receivable. This response therefore does not respond to those allegations. It is clear, however, that those allegations were baseless given that the Governing Body deemed them non-receivable even before having the advantage of hearing the Kingdom of Saudi Arabia's formal response to them. See "Decision concerning the complaint alleging non-observance by Saudi Arabia of Conventions Nos 29, 95, 111, 143 and 155", GB.355/INS/17/1/Decision, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/gb/355/decision-concerning-complaint-alleging-non-observance-saudi-arabia>, last accessed 23 December 2025.
- ² Admissibility and receivability are distinct legal concepts. Receivability refers to whether the criteria set out in Article 26 of the ILO Constitution for the Governing Body to initiate its consideration of the Complaint are met. Admissibility, on the other hand, refers to the appropriateness of hearing the complaint, even if it is receivable or the court or tribunal has jurisdiction. Admissibility, as applied by international courts and tribunals, "addresses the question of whether, in light of all the relevant circumstances, that court or tribunal *should* entertain the case" (Shabtai Rosenne, "International Courts and Tribunals, Jurisdiction and Admissibility of Inter-State Applications", *Max Planck Encyclopedias of International Law*, March 2006, paragraph 2, (Annex 19)).
- ³ "Draft minutes of the Institutional Section", GB.355/INS/PV/Draft, *International Labour Organization*, 23 December 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/GB355-INS-PV-Draft-%5BRELMETINGS-251105-001%5D-EN.pdf>, last accessed 6 January 2025, paragraphs 826–870. The following 25 representatives made statements supporting the Kingdom of Saudi Arabia's legal position: Tunisia (on behalf of the Arab group), Oman (on behalf of the Gulf Cooperation Council), Sudan, Malawi, Qatar, Senegal, Gabon, Libya (speaking on behalf of Cameroon, Libya, Mauritania, Morocco, Niger, Qatar, Sudan and Tunisia), Bangladesh, Iran, Brunei Darussalam, Russia, China, Niger, Jordan, Bahrain, Syria, Somalia, Yemen, Algeria, Egypt, Pakistan, Kyrgyzstan, Mauritania and Palestine.
- ⁴ See Section 5.1.1.
- ⁵ See "Decisions on the reports of the Officers of the Governing Body concerning the receivability of representations made under article 24 of the ILO Constitution: GB.352/INS/20/2 to INS/20/10/Decisions", *International Labour Organization*, 7 November 2024, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/352/decisions-reports-officers-governing-body-concerning-receivability>, last accessed 23 September 2025.
- ⁶ "Decision concerning the report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Saudi Arabia of Convention No. 29 and its Protocol of 2014, and Conventions Nos 81, 95 and 111", GB.355/INS/16/7/Decision, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/355/decision-concerning-report-committee-set-examine-representation-alleging-0>, last accessed 23 December 2025.
- ⁷ See Case No 3468 (Saudi Arabia) - Complaint date: 05-JUN-24, available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:4399445.
- ⁸ See "Supervising the application of International Labour Standards for Saudi Arabia", *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:103208,SC, last accessed 10 September 2025.
- ⁹ See Complaint, Section II, page 4.

- ¹⁰ Observation (CEACR) - adopted 2024, published 113rd ILC session (2025), *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4414942%2C103208, last accessed 10 September 2025.
- ¹¹ Observation (CEACR) - adopted 2024, published 113rd ILC session (2025), *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4414942%2C103208, last accessed 10 September 2025.
- ¹² “Decision concerning the complaint alleging non-observance by Saudi Arabia of Conventions Nos 29, 95, 111, 143 and 155”, GB.355/INS/17/1/Decision, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/gb/355/decision-concerning-complaint-alleging-non-observance-saudi-arabia>, last accessed 23 December 2025.
- ¹³ See Complaint, Section II, page 3, referring to the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) and the 1998 Declaration [on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up]. See Complaint, Section II, page 3, Convention (No. 87) concerning freedom of association and protection of the right to organise, adopted 9 July 1948, entered into force 4 July 1950, 68 UNTS 17, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO, last accessed 23 September 2025; Convention (No. 98) concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, as modified by the Final Articles Revision Convention, 1961, adopted 1 July 1949, entered into force 18 July 1951, 96 UNTS 257, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO, last accessed 23 September 2025; and the ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted on 18 June 1998, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf, last accessed 23 September 2025.
- ¹⁴ Constitution of the International Labour Organisation, adopted 1 April 1919, entered into force 28 June 1919 (“**ILO Constitution**”), available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 5(e).
- ¹⁵ See Section 5.2.1.
- ¹⁶ See Section 5.2.2.
- ¹⁷ See Section 6.1.
- ¹⁸ See Section 6.2.
- ¹⁹ See Section 6.3. There are no allegations in the Complaint relevant to a potential claim that the Kingdom of Saudi Arabia has failed to secure the observance of the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187). The Kingdom of Saudi Arabia reserves the right to respond to any such allegations, should they be raised against the Kingdom.
- ²⁰ Issued pursuant to Royal Decree No. M/51 dated 27 September 2005.
- ²¹ See Article 61 of the Saudi Labor Law, issued pursuant to Royal Decree No. M/51 dated 27 September 2005, (Annex 2).
- ²² See Articles 98, 101 and 102 of the Labor Law (Annex 3).

- ²³ See Article 122 of the Labor Law (Annex 4).
- ²⁴ Issued pursuant to Royal Decree No. M/96 dated 31 May 2018.
- ²⁵ See Article 5 of the Anti-Harassment Law, issued pursuant to Royal Decree No. M/96 dated 31 May 2018.
- ²⁶ Issued pursuant to Royal Decree No. M/40 dated 23 July 2009.
- ²⁷ See Article 15 of the Anti-Trafficking in Persons Law, issued pursuant to Royal Decree No. M/40 dated 23 July 2009.
- ²⁸ See MHRSD's website, "*Ministry of Human Resources and Social Development: Over 900,000 Establishments Covered by Wage Protection Program with Compliance Rate Exceeding 88%*" (news release date 31/12/2024), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/>, last accessed 14/09/2025.
- ²⁹ See MHRSD's website, "*Friendly Settlement for Labor Disputes*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/ministry-services/services/269970>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁰ See Article 34 of the Law of Civil Procedure, issued pursuant to Royal Decree No. M/1 dated 25 November 2013, available at: <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/f0eaae46-9f84-40ee-815e-a9a700f268b3/1>, last accessed 02/10/2025. English translation in (Annex 10).
- ³¹ See Article 34 of the Law of Civil Procedures, issued pursuant to Royal Decree No. M/1 dated 25 November 2013(Annex 10).
- ³² Issued pursuant to Ministerial Resolution No. 120279 dated 27 February.
- ³³ See MHRSD's website, "*The National Policy for the Elimination of Forced Labor in the Kingdom of Saudi Arabia*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁴ See MHRSD's website, "*Guide to Services Provided for Expatriates*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/281120249>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁵ See MHRSD's website, "*Controls to Improve the Contractual Relationship of Domestic Workers and their Equivalents*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/04042024>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁶ See MHRSD's website, "*The Guide to the Rights and Obligations of Domestic Workers in the Kingdom of Saudi Arabia*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁷ See MHRSD's website, "*Contract Management*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/ministry-services/services/%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%82%D9%88%D8%AF>, last accessed 07/10/2025.
- ³⁸ See Qiwa website, "*How to manage your current employment contract?*", available at: <https://www.qiwa.sa/en/employees/manage-your-current-job/how-manage-your-current-employment-contract>, last accessed 06/10/2025
- ³⁹ See Ministerial Resolution No. 51848 dated 5 November 2020 and Ministry of Human Resources and Social Development, issuing the User Guide for Services of the Contractual Relationship Improvement Initiative, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/E51848.pdf>, last accessed 01/10/2025.

- ⁴⁰ See Historical Overview of the Rules for Forming Labour Committees and its Implementing Regulation (Annex 14), as summarised on the National Committee of Workers Committees website. Available at: <https://www.snc.org.sa/about/the-firm/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴¹ See Historical Overview of the Rules for Forming Labour Committees and its Implementing Regulation (Annex 14), as summarised on the National Committee of Labour Committees website. Available at: <https://www.snc.org.sa/about/the-firm/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴² See Employer Compliance Guide issued by MHRSD, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/E14102020.pdf>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴³ See MHRSD's website, "Labor Affairs Agency", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/ministry/about-ministry/about-us/ministry-sectors/767512/767569>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴⁴ See "Saudi Arabia", *International Labour Organization*, 13 February 2017, available at: <https://www.ilo.org/resource/saudi-arabia>, last accessed 10 September 2025.
- ⁴⁵ See "Development cooperation between ILO and Saudi Arabia enters new phase", *International Labour Organization*, 8 June 2023, available at: <https://www.ilo.org/resource/news/development-cooperation-between-ilo-and-saudi-arabia-enters-new-phase>, last accessed 10 September 2025.
- ⁴⁶ See MHRSD's website, "Ministry of Human Resources and Social Development Announces Publication of the Executive Regulations for the Labor Law Amendments", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/%D9%88%D8%B2%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9-%D8%AA%D9%8F%D8%B9%D9%84%D9%86-%D8%B9%D9%86-%D9%86%D8%B4%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%A6%D8%AD%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%81%D9%8A%D8%B0%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D9%8A%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84>, last accessed 05/10/2025.
- ⁴⁷ See MHRSD's announcement on its website at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/060720242>, last accessed 15/09/2025.
- ⁴⁸ See MHRSD's website, "Announcement Regarding the Update of the Table of Violations and Penalties for the Labor Law and Its Executive Regulations" (09 June 2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/announcements/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴⁹ National Policy On Occupational Safety and Health, adopted pursuant to Council of Ministers Resolution No. 328 dated 26 January 2021, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/E01042021.pdf>, last accessed 01/10/2025.

- ⁵⁰ The National Council for Occupational Safety & Health, established pursuant to Council of Ministers Resolution No. 379 dated 8 February 2022, <https://www.ncosh.gov.sa/en/about-council/council-overview>, last accessed 01/10/2025.
- ⁵¹ Ministerial Resolution No. 3337 dated 14 May 2014, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/60525155>, last accessed 02/10/2025.
- ⁵² Wage Protection Program, issued pursuant to Ministerial Resolution No. 803 dated 26 April 2018, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/initiatives/national-transformation-initiatives-bank/108808>, last accessed 01/10/2025.
- ⁵³ See MHRSD's website, "*The Ministry of Human Resources and Social Development launches the 'Wage Protection Service' for domestic workers' salaries.*" (13 May 2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/130520241>, last accessed 14/09/2025.
- ⁵⁴ Insurance Product Initiative, issued pursuant to Council of Ministers Resolution No. 733 dated 7 July 2020, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/061020241>, last accessed 01/10/2025.
- ⁵⁵ See Council of Ministers Resolution No. 591 dated 25 May 2021, available at: Umm Al-Qura Official Gazette website, "*Mandating Recruitment Agencies and Offices to Provide Insurance on Domestic Workers' Employment Contracts*" (04 June 2021), <https://uqn.gov.sa/?p=4967>, last accessed 14/09/2025. English translation in (Annex 15).
- ⁵⁶ See MHRSD's website, "*Saudi Arabia Introduces National Policy for the Elimination of Forced Labor*" (22 January 2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁵⁷ See MHRSD's website, "*Labor Reform Initiative (LRI) Services Guidebook*", available at: [Labor Reform Initiative \(LRI\) Services Guidebook | Ministry of Human Resources and Social Development](https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/130520241), last accessed 07/10/2025.
- ⁵⁸ See MHRSD's website, "*Ministerial Decision 75506*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/298504>, last accessed 07/10/2025.
- ⁵⁹ See MHRSD's website, "*The Procedural Guide for ending the contractual relationship*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/1170532>, last accessed 07/10/2025.
- ⁶⁰ See MHRSD's website, "*The Procedural Guide for ending the contractual relationship*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D8%AF%D9%8A-%D9%84%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%B1%D8%A9-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AB%D9%82-%D8%B3%D9%86%D8%AF%D9%8B%D8%A7>, last accessed 07/10/2025.⁶¹ National Policy for Promoting Equal Opportunities and Equal Treatment in Employment and Occupation in the Kingdom, adopted pursuant to Council of Ministers Resolution No. 416 dated 10 January 2023, available at: <https://uqn.gov.sa/?p=21526>, last accessed 01/10/2025. English translation in (Annex 16).

- ⁶² See MHRSD's website, "Ministry of Human Resources and Social Development publishes regulations for agricultural workers, private herdsmen, and those in similar roles" (26 February 2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁶³ Convention (No. 87) concerning the Promotional Framework for Occupational Safety and Health, adopted 15 June 2006, entered into force 20 February 2009, 2564 UNTS 291, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO, last accessed 23 December 2025.
- ⁶⁴ Convention concerning hygiene in commerce and offices, adopted 8 July 1964, entered into force 29 March 1967, 560 UNTS 201, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C120, last accessed 22 September 2025.
- ⁶⁵ Convention concerning the Protection of Wages, 1949 (No. 95), adopted 1 July 1949, entered into force 24 September 1952, 138 UNTS 225, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095, last accessed 22 September 2025.
- ⁶⁶ Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 (No. P029), adopted 11 June 2014, entered into force 9 November 2016, 39 UNTS 55, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029, last accessed 22 September 2025.
- ⁶⁷ "Trade unions take Saudi Arabia to UN labour body over exploitation and deaths of migrant workers", *International Trade Union Association*, 4 June 2025, available at: <https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-take-Saudi-Arabia-to-UN-labour-body>, last accessed 10 September 2025.
- ⁶⁸ See Complaint, page 8.
- ⁶⁹ Record of proceedings, Plenary sitting: Report of the Committee on the Application of Standards, International Labour Organization", *International Labour Organization*, 4 July 2025, ILC.113/Record No. 4C ("Record of proceedings of 2025 ILC, 4 July 2025"), available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/ILC113-Record-4C-%5BRELMEETINGS-250613-019%5D-Web-EN.pdf>, pages 13–14. The comments were made in the Chairperson's capacity as Chairperson of the Workers' Group of the Conference at the relevant time.
- ⁷⁰ Record of proceedings of 2025 ILC, 4 July 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/ILC113-Record-4C-%5BRELMEETINGS-250613-019%5D-Web-EN.pdf>, page 14.
- ⁷¹ Record of proceedings of 2025 ILC, 4 July 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/ILC113-Record-4C-%5BRELMEETINGS-250613-019%5D-Web-EN.pdf>, page 14.
- ⁷² See Compliance Rate to the Wage Protection Program available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/%D8%A8%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D8%AC-%D8%AD%D9%85%D8%A7%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1-%D8%A8%D9%86%D8%B3%D8%A8%D8%A9->

[%D8%A7%D9%85%D8%AA%D8%AB%D8%A7%D9%84](#) last accessed 10 Oct 2025.

⁷³ See “International trade union visits Riyadh labor court to discuss work environment”, ARAB NEWSARAB NEWS, 11 July 2019, available at: <https://www.arabnews.com/node/1523881/saudi-arabia>, last accessed 9 September 2025.

⁷⁴ See “International trade union visits Riyadh labor court to discuss work environment”, ARAB NEWSARAB NEWS, 11 July 2019, available at: <https://www.arabnews.com/node/1523881/saudi-arabia>, last accessed 9 September 2025.

⁷⁵ See “Trade unions take Saudi Arabia to UN labour body over exploitation and deaths of migrant workers”, *International Trade Union Association*, 4 June 2025, available at: <https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-take-Saudi-Arabia-to-UN-labour-body>, last accessed 9 September 2025.

⁷⁶ See “Saudi Vice Minister for Labor Holds High-Level Meetings at Global Labor Market Conference in Riyadh”, SAUDI PRESS AGENCY, 1 February 2025, available at: <https://spa.gov.sa/en/N2253935>, last accessed 10 September 2025.

⁷⁷ Footnote 2 above explains the distinction between the concepts of receivability and admissibility.

⁷⁸ “Draft minutes of the Institutional Section”, GB.355/INS/PV/Draft, *International Labour Organization*, 23 December 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/GB355-INS-PV-Draft-%5BRELMEETINGS-251105-001%5D-EN.pdf>, last accessed 6 January 2025, paragraphs 826–870. The following 25 representatives made statements supporting the Kingdom of Saudi Arabia’s legal position: Tunisia (on behalf of the Arab group), Oman (on behalf of the Gulf Cooperation Council), Sudan, Malawi, Qatar, Senegal, Gabon, Libya (speaking on behalf of Cameroon, Libya, Mauritania, Morocco, Niger, Qatar, Sudan and Tunisia), Bangladesh, Iran, Brunei Darussalam, Russia, China, Niger, Jordan, Bahrain, Syria, Somalia, Yemen, Algeria, Egypt, Pakistan, Kyrgyzstan, Mauritania and Palestine.

⁷⁹ See, for example, International Labour Office, *First Report: Complaint Concerning Non-observance by Bahrain of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), Made by Delegates to the 100th Session (2011) of the International Labour Conference under Article 26 of the ILO Constitution* (“**2014 ILO Report on Bahrain Complaint**”), Governing Body, 320th Session, 19 March 2014, GB.320/INS/15/1, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/320/decision-15th-item-agenda-complaint-concerning-non-observance-bahrain>, last accessed 22 September 2025, paragraph 20(e); International Labour Office, *Complaint Alleging Non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Made by Delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Governing Body, 331st session, November 2017, GB.331/INS/13(Rev.) (“**2017 ILO Report on Qatar Complaint**”), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025; International Labour Office, *Complaint Concerning Non-observance by Guatemala of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), Made by Delegates to the 101st Session (2012) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Governing Body, 334th session, October 2018, GB.334/INS/9(Rev.), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_647960.pdf, last accessed 22 September 2025.

⁸⁰ 2017 ILO Report on Qatar Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025.

- ⁸¹ Amendment to the Technical Cooperation Program to support the Ministry of Human Resources and Social Development in Analysis, Policy and Capacity development, The Kingdom of Saudi Arabia-the International Labour Organisation, 4 June 2025, (Annex 29). *See also* “Saudi Arabia and ILO seal new phase of joint work to advance decent work reforms”, *International Labour Organization*, 4 June 2025 (“**Saudi Arabia and ILO seal new phase of decent work reforms, June 2025**”), available at: <https://www.ilo.org/resource/news/saudi-arabia-and-ilo-seal-new-phase-joint-work-advance-decent-work-reforms>, last accessed 10 September 2025.
- ⁸² Saudi Arabia and ILO seal new phase of decent work reforms, June 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/news/saudi-arabia-and-ilo-seal-new-phase-joint-work-advance-decent-work-reforms>, last accessed 22 September 2025.
- ⁸³ Saudi Arabia and ILO seal new phase of decent work reforms, June 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/news/saudi-arabia-and-ilo-seal-new-phase-joint-work-advance-decent-work-reforms>, last accessed 22 September 2025.
- ⁸⁴ The International Court of Justice has clarified that “[i]nternational organisations are subjects of international law and, as such, are bound by any obligations incumbent on them under general rules of international law”: *Interpretation of the Agreement of 25 March 1951 between the WHO and Egypt, Advisory Opinion*, 1980 I.C.J. 73, 20 December 1980, available at: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/65/065-19801220-ADV-01-00-EN.pdf>, last accessed 22 September 2025, paragraph 37. *See also* Statute of the International Court of Justice, XV UNCIO 355, adopted 24 October 1945, entered into force 26 June 1946, available at: <https://www.icj-cij.org/statute>, last accessed 22 September 2025, Article 38(1)(c).
- ⁸⁵ Procedures under Article 26 of the ILO Constitution are of a “judicial nature”. *See* Towards Freedom and Dignity in Myanmar: Report of the Commission of Inquiry established in accordance with article 26 of the ILO Constitution concerning the non-observance by Myanmar of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), International Labour Organization, 4 August 2023, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/publication/wcms_894548.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 22; For national reconciliation and social justice in the Bolivarian Republic of Venezuela: Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by the Government of the Bolivarian Republic of Venezuela of the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26), the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No.144), International Labour Organization, 17 September 2019, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/publication/wcms_724400.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 88; Truth, reconciliation and justice in Zimbabwe: Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by the Government of Zimbabwe of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), International Labour Organization, 18 December 2009 (“**2009 Commission of Inquiry Report on Article 26 Complaint against Zimbabwe**”), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting_document/wcms_123293.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 30; Trade Union Rights in Belarus, Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the Observance by the Government of the Republic of Belarus of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) and the Right to

Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), International Labour Organization, 23 July 2004, available at:

<https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/meetingdocument/kd00067.pdf>, last accessed 23 September 2025, paragraph 40.

- ⁸⁶ See Chester Brown, *The Inherent Powers of International Courts and Tribunals*, 76 BRITISH YEARBOOK OF INTERNATIONAL COURTS AND TRIBUNALS (2005) 195, (Annex 28), page 231 (“One of these is the function of ensuring the proper administration of international justice. This is distinct from the function of settling disputes, in that it emphasizes the need for effectiveness and efficiency in judicial decision-making, and it is well established in the jurisprudence of international courts, as well as in the literature”); Julien Cazala, “Good Administration of Justice” (Annex 23), *Max Planck Encyclopedias of Public International Law*, December 2019, (Annex 26), paragraph 2 (“It can easily be understood that the proper administration of proceedings may favour good justice (a fair, equitable, reasonable, and efficient outcome of the proceedings”).
- ⁸⁷ WTO Appellate Body Report, *Canada – Measures Relating to Exports of Wheat and Treatment of Imported Grain*, adopted 30 August 2004, WT/DS276/AB/R, available at: <https://www.wto.org/library/content/reports/25189840/64/read>, last accessed 23 September 2025, paragraph 133.
- ⁸⁸ See, for example, 2014 ILO Report on Bahrain Complaint, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/320/decision-15th-item-agenda-complaint-concerning-non-observance-bahrain>, last accessed 22 September 2025, paragraph 14; International Labour Office, *Complaint Concerning Non-observance by Venezuela of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Made by Various Delegates at the 92nd Session (2004) of the Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Governing Body, November 2005, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508308.en:NO, last accessed 23 September 2025; 2017 ILO Report on Qatar Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025, paragraph 1(c).
- ⁸⁹ See “Decisions on the reports of the Officers of the Governing Body concerning the receivability of representations made under article 24 of the ILO Constitution: GB.352/INS/20/2 to INS/20/10/Decisions”, *International Labour Organization*, 7 November 2024, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/352/decisions-reports-officers-governing-body-concerning-receivability>, last accessed 23 September 2025.
- ⁹⁰ See Migrant Worker Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour, *Building and Wood Workers’ International* (undated), page 14, attached to Building and Wood Workers’ International Representation under Article 24 of the ILO Constitution Regarding Violations of International Labour Standards by the Kingdom of Saudi Arabia, Supporting Document, Migrant Worker Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour, 5 June 2024 (“**2024 ILO BWI Representation against Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour**, page 14;”); Complaint, Section IV, page 10.
- ⁹¹ See 2024 ILO BWI Representation under Article 24 of the ILO Constitution Regarding Violations of International Labour Standards by the Kingdom of Saudi Arabia, Supporting Document, Migrant Worker Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour, pages 5–7; Complaint, Section II, pages 3 and 5.
- ⁹² See 2024 ILO BWI Representation under Article 24 of the ILO Constitution Regarding Violations of International Labour Standards by the Kingdom of Saudi Arabia, Supporting Document, Migrant

Worker Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour, pages 16-23; Complaint, Section II, page 3.

⁹³ See Complaint, Section I, page 1.

⁹⁴ See “Seventh Supplementary Report: Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Saudi Arabia of Convention No. 29 and its Protocol of 2014, and Conventions Nos 81, 95 and 111”, GB.355/INS/16/7, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-11/GB355-INS-16-7-Saudi%20Arabia-EN.pdf>, last accessed 23 December 2025.

⁹⁵ See “Decisions on the reports of the Officers of the Governing Body concerning the receivability of representations made under article 24 of the ILO Constitution: GB.352/INS/20/2 to INS/20/10/Decisions”, *International Labour Organization*, 7 November 2024, available at: https://www.ilo.org/resource/r_ecord-decisions/gb/352/decisions-reports-officers-governing-body-concerning-receivability, last accessed 23 September 2025.

⁹⁶ International Labour Office, *Compendium of Standing Orders and Other Procedural Texts of the Governing Body*, Annex I: Standing Orders Concerning the Procedure for the Examination of Representations under Articles 24 and 25 of the Constitution of the International Labour Organization, GB.350/LILS/1, March 2024, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GB-Compendium-2021%28Rev.%29-%5BJUR-240315-001%5D-Web-En.pdf>, last accessed 23 September 2025, paragraph 12.

⁹⁷ International Labour Office, *Handbook of Procedures Relating to International Labour Conventions and Recommendations*, revised ed. (Geneva: International Labour Office, 2019), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_697949.pdf, last accessed 23 September 2025, Appendix IV, question 7.

⁹⁸ “Special procedures for the examination in the International Labour Organization of complaints alleging violations of freedom of association”, *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:4046805:NO, last accessed 10 September 2025, paragraph 29.

⁹⁹ See, for example, August Reinisch, *The Use and Limits of res judicata and lis pendens as Procedural Tools to Avoid Conflicting Dispute Settlement Outcomes*, 3 *The Law & Practice of International Courts and Tribunals: A Practitioners' Journal* (2004) 37, (Annex 27), page 43; Campbell McLachlan, *Lis Pendens in International Litigation* (Martinus Nijhoff Publishers, 2009), (Annex 20), pages 117–127. For example, in *Martin v Spain*, the European Commission held that a claim by 23 union activists was inadmissible as it duplicated an earlier ILO claim by their trade union, the parties being “substantially the same”: *Martin v Spain*, ECtHR, Case 16358/90, Admissibility Decision, October 1992, available at: [https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:\[%22martin%20v%20spain%22\],%22documentcollectionid2%22:\[%22DECISIONS%22\],%22itemid%22:\[%22001-85466%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%22martin%20v%20spain%22],%22documentcollectionid2%22:[%22DECISIONS%22],%22itemid%22:[%22001-85466%22]}), last accessed 23 September 2025.

¹⁰⁰ See Case No 3468 (Saudi Arabia) - Complaint date: 05-JUN-24, available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:4399445.

¹⁰¹ See “Supervising the application of International Labour Standards for Saudi Arabia”, *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:103208.SC, last accessed 10 September 2025.

¹⁰² See Complaint, Section II, page 4.

- ¹⁰³ Observation of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations on Saudi Arabia's ratification of ILO Convention No. 29 and its 2014 Protocol, adopted 2024, published 113rd ILC Session (2025), *International Labour Organization*, ("**2024 CEACR observations on Saudi Arabia's ratification of ILO Convention No. 29 and the 2014 Protocol**"), available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4414942%2C103208, last accessed 10 September 2025.
- ¹⁰⁴ 2024 CEACR observations on Saudi Arabia's ratification of ILO Convention No. 29 and the 2014 Protocol, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4414942%2C103208, last accessed 10 September 2025.
- ¹⁰⁵ "Complaint procedure (Art. 26)", *International Labour Standards*, available at: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-special-procedures/complaint-procedure-art26>.
- ¹⁰⁶ See James Crawford, *Brownlie's Principles of Public International Law* (Oxford University Press, 9ed., 2019) ("**Brownlie's Principles of International Law**"), (Annex 24), pages 526, 538.
- ¹⁰⁷ "Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts", Report of the Commission to the General Assembly on the work of its fifty-third session, Yearbook of the International Law Commission, A/CN.4/SER.A/2001/Add.1 (Part 2), *International Law Commission*, 10 August 2001, available at: https://legal.un.org/ilc/publications/yearbooks/english/ilc_2001_v2_p2.pdf, last accessed 23 September 2025, Articles 12, 14 and 15. See also "Materials on the Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts", *United Nations Legislative Series* (2 ed.), ST/LEG/SER.B/25/Rev.1, 2023, available at: <https://legal.un.org/legislativeseries/pdfs/volumes/english/book25.pdf>, last accessed 23 September 2025, page 179 ("The essence of an internationally wrongful act lies in the non-conformity of the State's *actual* conduct with the conduct it ought to have adopted in order to comply with a particular international obligation.") (Emphasis added.)
- ¹⁰⁸ Shinichi Ago, "Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO)" (Annex 25), *Max Planck Encyclopedias of International Law*, May 2020 ("**Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO)**"), (Annex 26), paragraph 5.
- ¹⁰⁹ See, for example, 2017 ILO Report on Qatar Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025; 2014 ILO Report on Bahrain Complaint, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/320/decision-15th-item-agenda-complaint-concerning-non-observance-bahrain>, last accessed 22 September 2025.
- ¹¹⁰ Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO), (Annex 25), paragraph 5.
- ¹¹¹ Saudi Arabia and ILO seal new phase of decent work reforms, June 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/news/saudi-arabia-and-ilo-seal-new-phase-joint-work-advance-decent-work-reforms>, last accessed 22 September 2025.
- ¹¹² ILO Overview of Saudi Arabia, February 2017, available at: <https://www.ilo.org/resource/saudi-arabia>, last accessed 10 September 2025.
- ¹¹³ ILO Overview of Saudi Arabia, February 2017, available at: <https://www.ilo.org/resource/saudi-arabia>, last accessed 10 September 2025.
- ¹¹⁴ Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO), (Annex 25), paragraph 5.
- ¹¹⁵ Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO), (Annex 25), paragraph 5.

- ¹¹⁶ “Decision concerning the complaint alleging non-observance by Saudi Arabia of Conventions Nos 29, 95, 111, 143 and 155”, GB.355/INS/17/1/Decision, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/gb/355/decision-concerning-complaint-alleging-non-observance-saudi-arabia>, last accessed 23 December 2025.
- ¹¹⁷ See Complaint, Section II, page 3, referring to the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) and the 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. See also Complaint, Section II, page 3, Convention (No. 87) concerning freedom of association and protection of the right to organise, adopted 9 July 1948, entered into force 4 July 1950, 68 UNTS 17, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO, last accessed 23 September 2025; Convention (No. 98) concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, as modified by the Final Articles Revision Convention, 1961, adopted 1 July 1949, entered into force 18 July 1951, 96 UNTS 257, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO, last accessed 23 September 2025; and the ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted on 18 June 1998, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf, last accessed 23 September 2025.
- ¹¹⁸ ILO Constitution, Article 26(1). ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025.
- ¹¹⁹ “Special procedures Article 19: The complaint alleging non-observance is filed”, *International Labour Organization*, (“**Special procedures Article 19: The complaint alleging non-observance is filed**”), available at: <https://guide-supervision.ilo.org/defending/a-complaint-can-be-filed-about-ineffective-observance-of-any-ratified-convention/>, last accessed 1023 September 2025.
- ¹²⁰ International Labour Office, *Third Report: Complaint Alleging Non-observance by Austria, Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czechia, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spain and Sweden of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) and the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) (“2022 Third Report”)*,, Governing Body, 346th session, 31 October 2022, GB.346/INS/18/3 (“**Third Report on Convention No. 111 Complaint**”), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_860021.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraphs 1–8.
- ¹²¹ Truth, reconciliation and justice in Zimbabwe: Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by the Government of Zimbabwe of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), International Labour Organization, 18 December 2009, paragraph 38. 2009 Commission of Inquiry Report on Article 26 Complaint against Zimbabwe, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_123293.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 38.
- ¹²² See, for example, ILO Constitution, Article 24. See, for example, ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62

[%3AP62 LIST ENTRIE ID%3A2453907%3ANO](#), last accessed 23 September 2025, Article 24.

¹²³ See “Decisions on the reports of the Officers of the Governing Body concerning the receivability of representations made under article 24 of the ILO Constitution”, GB.352/INS/20/2 to INS/20/10/Decisions,” *International Labour Organization*, 7 November 2024, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/352/decisions-reports-officers-governing-body-concerning-receivability>, last accessed 1023 September 2025; 2024 ILO BWI Representation against Saudi Arabia, page 4.

¹²⁴ See Brownlie’s Principles of Public International Law, (Annex 24), page 19; Henry G. Schermers & Niels M. Blokker, *International Institutional Law: Unity within Diversity* (Brill Nijhoff Publishers, 6ed., 2018), (Annex 22), page 836.

¹²⁵ See Brownlie’s Principles of Public International Law, (Annex 24), page 359; ILO Constitution, Article 19 (1).

¹²⁶ ILO Constitution, Article 26(1).

¹²⁷ ILO Constitution, Article 5(e).

¹²⁸ ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62

[%3AP62 LIST ENTRIE ID%3A2453907%3ANO](#), last accessed 23 September 2025, Article 26(1).

¹²⁹ “Special procedures Article 19: The complaint alleging non-observance is filed”, *International Labour Organization*, available at: <https://guide-supervision.ilo.org/defending/a-complaint-can-be-filed-about-ineffective-observance-of-any-ratified-convention/>, last accessed 1023 September 2025.

¹³⁰ ILO, 2022 *Third Report*, GB.346/INS/18/3 (2022), paragraph 6. Third Report on Convention No. 111 Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_860021.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 6.

¹³¹ ILO, 2022 *Third Report*, GB.346/INS/18/3 (2022), paragraph 7. Third Report on Convention No. 111 Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_860021.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 7.

¹³² ILO, 2022 *Third Report*, GB.346/INS/18/3 (2022), paragraph 7. Third Report on Convention No. 111 Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_860021.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 7.

¹³³ See Section 6.2.

¹³⁴ See Complaint, Section II, pages 3–4.

¹³⁵ See Complaint, Section II, page 3.

¹³⁶ See Complaint, Section II, page 4–7.

¹³⁷ See Complaint, Section II, page 5. See also Complaint, Section II, pages 4–7.

¹³⁸ See Complaint, Section III, pages 7–10.

- ¹³⁹ “Special procedures Article 19: The complaint alleging non-observance is filed”, *International Labour Organization*, available at: <https://guide-supervision.ilo.org/defending/a-complaint-can-be-filed-about-ineffective-observance-of-any-ratified-convention/>, last accessed 1023 September 2025.
- ¹⁴⁰ Footnote 2 above explains the distinction between the concepts of receivability and admissibility.
- ¹⁴¹ See “Saudi Arabia”, *International Labour Organization*, 13 February 2017, available at: <https://www.ilo.org/resource/saudi-arabia>, last accessed 10 September 2025.
- ¹⁴² International Labour Office, *Discontinuation of the Procedure Initiated by the Governing Body in accordance with Article 26(4) of the ILO Constitution Concerning the Observance by Nigeria of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*, Governing Body, 273rd session, November 1998, GB.273/15/1, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEEDING_ID,P50012_LANG_CODE:2508284,en:NO, last accessed 23 September 2025, paragraph 4.
- ¹⁴³ International Labour Office, *Discontinuation of the Procedure Initiated by the Governing Body in accordance with Article 26(4) of the ILO Constitution Concerning the Observance by Nigeria of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*, Governing Body, 273rd session, November 1998, GB.273/15/1, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEEDING_ID,P50012_LANG_CODE:2508284,en:NO, last accessed 23 September 2025, paragraph 4.
- ¹⁴⁴ ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 26(1).
- ¹⁴⁵ ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 28.
- ¹⁴⁶ 2017 ILO Report on Qatar Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025; 2014 ILO Report on Bahrain Complaint, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/320/decision-15th-item-agenda-complaint-concerning-non-observance-bahrain>, last accessed 22 September 2025, paragraph 20; International Labour Office, *Complaint Concerning Non-observance by Guatemala of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), Made by Delegates to the 101st Session (2012) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Governing Body, 334th session, October 2018, GB.334/INS/9(Rev.), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_647960.pdf, last accessed 22 September 2025.
- ¹⁴⁷ “Complaint procedure (Art. 26)”, *International Labour Standards*, available at: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-special-procedures/complaint-procedure-art26>.
- ¹⁴⁸ See *Towards Freedom and Dignity in Myanmar: Report of the Commission of Inquiry established in accordance with article 26 of the ILO Constitution concerning the non-observance by Myanmar of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)*, International Labour Organization, 4 August 2023, available at:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/publication/wcms_894548.pdf, last accessed 8 October 2025, paragraph 608; International Labour Office, Case No 698 against Senegal, Interim Report No 139, 1974, available at:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_I D:2899507, last accessed 8 October 2025, paragraph 453; International Labour Office, Case No 485 against Bolivian Republic of Venezuela, Interim Report No 95, 1967, available at:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_I D:2899004, last accessed 8 October 2025, paragraphs 279-280.

¹⁴⁹ “Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts”, Report of the Commission to the General Assembly on the work of its fifty-third session, Yearbook of the International Law Commission, A/CN.4/SER.A/2001/Add.1 (Part 2), *International Law Commission*, 10 August 2001, available at: https://legal.un.org/ilc/publications/yearbooks/english/ilc_2001_v2_p2.pdf, last accessed 23 September 2025, Article 12.

¹⁵⁰ See Aniruddha Rajput, “Standard of Proof”, *Max Planck Encyclopedias of International Law*, February 2021, (Annex 26), paragraph 69 (“Human rights fact-finding missions also adopt different standards. Several commissions have used balance of probabilities . . . Other standards that have been used are ‘reasonable grounds to believe’ . . . ‘reasonable suspicion’ . . . or no reference to any standard at all”); Rüdiger Wolfrum & Mirka Möldner, “International Courts and Tribunals, Evidence”, *Max Planck Encyclopedias of International Law*, August 2013, paragraphs 75–79, (Annex 21).

¹⁵¹ ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 26.

¹⁵² See Complaint, Annex 1, pages 13-28, Annex 1 contains the ILO’s preliminary comments on the bilateral labour agreements between the Federal Republic of Somalia and the Kingdom of Saudi Arabia on the recruitment of Somalian workers in the Kingdom. It does not support the factual allegations being made in the Complaint.

¹⁵³ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁵⁴ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁵⁵ See Complaint, Section III, page 8.

¹⁵⁶ See Complaint, Section III, pages 7-10

¹⁵⁷ See, for example, *MO v Secretary of State for the Home Department* [2011] UKUT 00190 (IAC), paragraph 126. The Upper Tribunal (Immigration and Asylum Chamber) exercised a “great deal of caution” when considering reports from Amnesty international. It noted that “[t]he Tribunal generally holds reports from Amnesty International in high esteem, but bearing in mind the standards which it states that it applies to its own evidence-gathering, we are struck by the lack of any sourcing of its conclusion . . . [t]heir reports appear to rely on their general opening statement declaring that individuals’ stories are properly checked and cross-checked. But the actual accounts regarding these two are not themselves sourced . . . [i]t may well be that Amnesty International has cogent reasons for treating their cases as verified, but we are not told what they are. We are also struck by the lack of any indication of the reliability of the source of its information.” The Administrative Court within the King’s Bench Division of the High Court of Justice in the United Kingdom has expressed scepticism and distrust of reporting from Amnesty International. In *Mustafa Kamel Mustafa (Otherwise Abu Hamza) v The Government of the United States of America, Secretary of State for the Home*

Department, it noted that “[n]o one needs reminding of Amnesty International reputation, but in this report a great deal of comment is erected on the basis of very little evidence” (paragraph 62). The Court in that case further disagreed with the findings in the Amnesty International report. *See Mustafa Kamel Mustafa (Otherwise Abu Hamza) v The Government of the United States of America, Secretary of State for the Home Department* [2008] EWHC 1357 (Admin), available at: [https://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/ew/cases/EWHC/Admin/2008/1357.html&query=\(.2008.\)+AND+\(EWHC\)+AND](https://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/ew/cases/EWHC/Admin/2008/1357.html&query=(.2008.)+AND+(EWHC)+AND+(1357))

[+\(1357\)](https://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/ew/cases/EWHC/Admin/2008/1357.html&query=(.2008.)+AND+(EWHC)+AND+(1357)).

¹⁵⁸ See Complaint, Section IV, pages 10–12.

¹⁵⁹ “Complaint procedure (Art. 26)”, *International Labour Standards*, available at: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-special-procedures/complaint-procedure-art26>.

¹⁶⁰ See Report of the Commission Appointed under Article 26 of the Constitution of the International Labour Organisation to Examine the Complaint Filed by the Government of Portugal concerning the Observance by the Government of Liberia of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), International Labour Organization, April 1963, available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1963-46-2-Suppl.2\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1963-46-2-Suppl.2).pdf), last accessed 8 October 2025, paragraph 50(6); Report of the Commission Appointed under Article 26 of the Constitution of the International Labour Organisation to Examine the Complaints concerning the Observance by Greece of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Made by a Number of Delegates to the 52nd Session of the International Labour Conference, International Labour Organization, 1971, available at: [09604\(1971-54-2-special-suppl\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604(1971-54-2-special-suppl).pdf), last accessed 8 October 2025, paragraphs 57(5), 137, 139, 155, 176; International Labour Office, Case No 3197 against Peru, Definitive Report No 391, 2019, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_I_D:4017604, last accessed 8 October 2025, paragraph 501.

¹⁶¹ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁶² See Complaint, Section II, page 3.

¹⁶³ See Complaint, Section II, page 3–7.

¹⁶⁴ See Complaint, Section II, pages 5–6.

¹⁶⁵ See Complaint, Section II, page 5–6.

¹⁶⁶ See Complaint, Section IV, pages 10–12 (purported wage theft is described in testimonials 1, 3–5 and 11, and forced labour in all 11 testimonials).

¹⁶⁷ See Complaint, Section II, page 3.

¹⁶⁸ See Complaint, Section II, page 3.

¹⁶⁹ See Complaint, Section II, page 3.

¹⁷⁰ See Complaint, Sections II–III, pages 2–3.

¹⁷¹ See Complaint, Section I(A), page 2.

¹⁷² See Complaint, Section I(A), page 2.

¹⁷³ See Complaint, Section I(A), page 1.

¹⁷⁴ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁷⁵ See Complaint, Section II, pages 4–5.

¹⁷⁶ See Complaint, Section II, page 6.

¹⁷⁷ See Complaint, Section II, page 4–7.

¹⁷⁸ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁷⁹ See Complaint, Section II, page 5.

¹⁸⁰ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁸¹ Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), Articles 1 and 2.

¹⁸² See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁸³ Convention (No. 29) concerning forced or compulsory labour, as modified by the Final Articles Revision Convention, 1946, adopted 28 June 1930, entered into force 1 May 1932, 39 UNTS 55 (“**ILO Convention No. 29**”), available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C_029:NO, last accessed 23 September 2025, Article 1.

¹⁸⁴ ILO Convention No. 29, available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C_029:NO, last accessed 23 September 2025, Article 25.

¹⁸⁵ See Complaint, Section II, pages 3–4.

¹⁸⁶ See Complaint, Section II, pages 5–6.

¹⁸⁷ See Complaint, Section IV, pages 10–12.

¹⁸⁸ See Complaint, Section IV, pages 3–4.

¹⁸⁹ See Complaint, Section II, page 5.

¹⁹⁰ See Complaint, Section II, page 4.

¹⁹¹ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁹² Complaint, Section II, pages 5–6. The examples given include Kenyan domestic workers (November 2022), Nigerian construction workers (February 2023), Ethiopian domestic workers (July 2022), Somali construction workers (January 2023) and Ghanaian domestic workers (April 2023).

¹⁹³ International Labour Office, *General Survey of the reports concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85)*, 1949, 2003, paragraph 368.

¹⁹⁴ For example, the Complaint alleges: “Nigerian construction workers in Riyadh reported not being paid for several months”: Complaint, Section II, page 5.

¹⁹⁵ The five purported testimonials in Complaint, Section IV, pages 10–12, are Worker S (a Nigerian Worker) (“I was hired as a driver but was forced to do heavy labour instead. My wages were withheld for months . . .”); Worker AS (a Ugandan Worker) (“I was forced to work long hours without pay”); Worker C (an Eritrean Worker) (“My employer locked me in the house and made me work long hours without pay”); Worker X (a

Somali Worker) (“My wages were withheld, and my movements were restricted”); and Worker K (a Ghanaian Worker) (“My employer withheld my wages and passport”).

¹⁹⁶ See Complaint, Section IV, page 11.

¹⁹⁷ See Complaint, Section IV, page 11.

¹⁹⁸ See Articles 90(1)-(2), 88 and 92 of the Labor Law, requiring timely wage payment (weekly or monthly, as applicable), settlement of all entitlements at the end of service, and prohibiting deductions without legal basis or consent (Annex 5); see also “Wage Protection Program” confirming electronic monitoring of on-time, full wage payments.

¹⁹⁹ The Kingdom of Saudi Arabia welcomes further information about these cases so that it can investigate these cases with the assistance of the ILO.

²⁰⁰ See Complaint, Section II, pages 5–6.

²⁰¹ See Complaint, Section II, pages 4–7.

²⁰² *General Survey of the reports concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949, 2003, International Labour Organization, (“2003 General Survey concerning the Protection of Wages”),* available at:

[https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003-91-1B\)346.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003-91-1B)346.pdf), last accessed 23 September 2025, paragraph 368.

²⁰³ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1–2, 4–6), (Wage Theft and Economic Exploitation, examples 1–6); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1, 3–5 and 11).

²⁰⁴ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1–2, 4–6), (Wage Theft and Economic Exploitation, examples 1–6).

²⁰⁵ See Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1, 3–5 and 11).

²⁰⁶ See Complaint, Section I(B)(2), page 2.

²⁰⁷ See Complaint, Section II, page 4.

²⁰⁸ See Complaint, Section II, page 4.

²⁰⁹ See Complaint, Section IV, pages 10–12.

²¹⁰ ILO Convention No. 111 concerning discrimination in respect of employment and occupation, adopted 25 June 1958, entered into force 15 June 1960, 362 UNTS 31, ILO Convention No. 111, available at:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Article 1. Article 1 defines discrimination as including: “(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation; (b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers’ and workers’ organisations, where such exist, and with other appropriate bodies”.

²¹¹ See Complaint, Section II, page 4.

- ²¹² ILO Convention No. 111, Articles 2 and 3.
- ²¹³ See Council of Ministers Resolution No. [416](#) dated 10 January 2023.
- ²¹⁴ See Complaint, Section III(1), pages 7–8.
- ²¹⁵ See Complaint, Section III(1), pages 7–8.
- ²¹⁶ See Complaint, Annex 1, pages 13–27.
- ²¹⁷ See Complaint, Section III(1), page 7.
- ²¹⁸ See Complaint, Section III(1), page 8, citing “Somalia: ITUC condemns exploitative labour agreements with Saudi Arabia”, *ITUC*, 16 December 2024, available at: <https://www.ituc-csi.org/Somalia-ITUC-condemns-exploitative-labour-agreements-with-Saudi-Arabia>, last accessed 4 September 2025.
- ²¹⁹ See Complaint, Section III(1), page 8.
- ²²⁰ See Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO) 2020, (Annex 25), paragraph 5.
- ²²¹ See Complaint, Section I(A), page 1. See also Section I(B)(1), page 2: “The Kafala system—an exploitative sponsorship framework—remains intact, placing migrant workers under the complete control of their employers”; Section II, page 3: “The Kafala system . . . violate[s] various ILO agreements that ensure migrant workers’ rights are safeguarded, respected and enforced.”
- ²²² See Complaint, Section I(A), page 1. See also Section I(B)(1), page 2: “The Kafala system—an exploitative sponsorship framework—remains intact, placing migrant workers under the complete control of their employers”; Section II, page 3: “The Kafala system . . . violate[s] various ILO agreements that ensure migrant workers’ rights are safeguarded, respected and enforced.”
- ²²³ See Saudi Press Agency website, “Expatriate Workers’ Rights in Saudi Arabia: Continuous Protection and Comprehensive Legislation”, available at: <https://www.spa.gov.sa/en/N2273390>, last accessed 08/10/2025.
- ²²⁴ See Complaint, Section III, page 9.
- ²²⁵ See Complaint, Section III, page 9.
- ²²⁶ See Complaint, Section III(3), page 8.
- ²²⁷ See Complaint, Section III(3), page 8.
- ²²⁸ See Complaint, Section III, page 8.
- ²²⁹ ILO Convention No. 29, available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C_029:NO, last accessed 23 September 2025; Convention concerning the Protection of Wages, 1949 (No. 95), adopted 1 July 1949, entered into force 24 September 1952, 138 UNTS 225, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095, last accessed 22 September 2025; ILO Convention No. 111, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025.
- ²³⁰ See Complaint, Section II, page 5.
- ²³¹ See Complaint, Section IV, page 10.

²³² See Complaint, Section II, page 4.

²³³ See Complaint, Section II, page 7.

²³⁴ See Complaint, Section II, page 5.

²³⁵ ILO Constitution, available at:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 26.

²³⁶ See Complaint, Section II, pages 4–7.

²³⁷ See Complaint, Section IV, pages 10–12.

²³⁸ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1, 2 and 6), (Wage Theft and Economic Exploitation, example 4), (Physical and Psychological Abuse, examples 3, 5 and 6); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 2–4, 6–7 and 9–10).

²³⁹ See Complaint, Section II, page 5 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 2–3 and 5–6); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 2–3 and 6–11).

²⁴⁰ See Complaint, Section II, pages 5–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 3 and 6), (Physical and Psychological Abuse, example 2); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 2–10).

²⁴¹ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 4–5); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1–6 and 8–11).

²⁴² See International Labour Office, *Report of the committee set up to examine the representation alleging non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), made under article 24 of the ILO Constitution by the International Trade Union Confederation and the Building and Woodworkers International*, Governing Body, 320th session, 24 March 2014, GB.320/INS/14/8, (“**2014 ILO Report on BWI Complaint against Qatar**”), available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEED_URE_ID,P50012_LANG_CODE:3113101,en:NO, last accessed 23 September 2025, paragraph 42.

²⁴³ See 2014 ILO Report on BWI Complaint against Qatar, available at:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEED_URE_ID,P50012_LANG_CODE:3113101,en:NO, last accessed 23 September 2025, paragraph 41.

²⁴⁴ See Complaint, Section I(A) (page 1), Section I(B)(1) (page 2), Section II (page 3), Section III, page 9.

²⁴⁵ See Complaint, Section I(A), page 1.

²⁴⁶ 2014 ILO Report on BWI Complaint against Qatar, available at:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEED_URE_ID,P50012_LANG_CODE:3113101,en:NO, last accessed 23 September 2025.

²⁴⁷ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 4–5); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1–6 and 8–11).

²⁴⁸ See Complaint, Section II, pages 4–7.

²⁴⁹ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 4–5).

²⁵⁰ See Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1–6 and 8–11).

- ²⁵¹ See Article 39 of the Labor Law (Annex 6).
- ²⁵² See Ministerial Resolution No. 75506 dated 29 November 2022, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2024-06/TRA00386%2823%29-31-5-2024-1.pdf>, last accessed 06/10/2025.
- ²⁵³ See [Annex 5](#) to the Implementing Regulations of Labor Law and its Annexes.
- ²⁵⁴ See Complaint, Section II, page 5.
- ²⁵⁵ See Complaint, Section IV, page 10.
- ²⁵⁶ See Executive Regulation for the Control and Governance of Labor Inspection Works.
- ²⁵⁷ See MHRSD's website, "*The Ministry has conducted over 912000 inspection tours since the beginning of 2025*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/%D8%A3%D9%83%D8%AB%D8%B1-%D9%85%D9%86-912-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D8%AC%D9%88%D9%84%D8%A9-%D8%B1%D9%82%D8%A7%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D9%85%D9%86%D8%B0-%D9%85%D8%B7%D9%84%D8%B9-2025>, last accessed 08/10/2025.
- ²⁵⁸ See Chapter 13 of the Labor Law (work inspection) (Annex 7) and Executive Regulation for the Control and Governance of Labor Inspection Works.
- ²⁵⁹ See *Najiz* Portal of the Ministry of Justice, available at: <https://new.najiz.sa>, last accessed 15 September 2025.
- ²⁶⁰ See Ministerial Decision No. 91285 dated 2 January 2024, approving the Rules and Procedures Regulating the Amicable Settlement of Labor Disputes (Annex 17).
- ²⁶¹ See objectives and tasks of the National Committee of Workers Committees (Annex 18), available at: <https://www.snc.org.sa/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%87%D8%AF%D8%A7%D9%81-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D8%A7%D9%85/>, last accessed 08/10/2025.
- ²⁶² See Royal Decree No. M/53 dated 3 July 2012, enacting the Enforcement Law.
- ²⁶³ See Ministry of Justice website, "*Saudi Moj launches second phase of preventive justice initiative to digitalize contracts*", available at: <https://www.moj.gov.sa/English/MediaCenter/news/Pages/NewsDetails.aspx?itemId=998>, last accessed 07/10/2025.
- ²⁶⁴ See MHRSD's website, "*The Procedural Guide for ending the contractual relationship*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D8%AF%D9%8A-%D9%84%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%B1%D8%A9-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AB%D9%82-%D8%B3%D9%86%D8%AF%D9%8B%D8%A7>, last accessed 07/10/2025.

²⁶⁵ See Ministry of Justice website, “Saudi Moj Launches Unified Translation Center Services on Taqadhi Platform”, available at: <https://www.moj.gov.sa/English/MediaCenter/news/Pages/NewsDetails.aspx?itemId=1123>, last accessed 08/10/2025.

²⁶⁶ See Complaint, Section II (pages 3–4 and 5–6), Section IV (pages 10–12).

²⁶⁷ See Complaint, Section II, pages 3–4.

²⁶⁸ 2003 General Survey concerning the Protection of Wages, available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003-91-1B\)346.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003-91-1B)346.pdf), last accessed 23 September 2025, paragraph 368.

²⁶⁹ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1–2, 4–6), (Wage Theft and Economic Exploitation, examples 1–6); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1, 3–5 and 11).

²⁷⁰ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1–2, 4–6), (Wage Theft and Economic Exploitation, examples 1–6).

²⁷¹ See Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1, 3–5 and 11).

²⁷² 2003 General Survey concerning the Protection of Wages, available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003-91-1B\)346.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003-91-1B)346.pdf), last accessed 23 September 2025, paragraph 368.

²⁷³ See Council of Ministers Resolution No. [733](#) dated 7 July 2020.

²⁷⁴ See Guidelines for the Expatriate Worker Wage Insurance Service for Private Sector Defaults, issued pursuant to Ministerial Decision dated 06 October 2024.

²⁷⁵ See Article 19 of the Labor Law (Annex 8).

²⁷⁶ See MHRSD’s website, “The Guideline for the Initiative Documented Employment Contract as an Enforceable Instrument” (news release date 05/10/2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D8%AF%D9%8A-%D9%84%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%B1%D8%A9-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AB%D9%82-%D8%B3%D9%86%D8%AF%D9%8B%D8%A7>, last accessed 08/10/2025.

²⁷⁷ See MHRSD’s website, “Ministry of Human Resources and Social Development: Over 900,000 Establishments Covered by Wage Protection Program with Compliance Rate Exceeding 88%” (news release date 31/12/2024), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/>, last accessed 14/09/2025.

²⁷⁸ See MHRSD’s website, “The Ministry of Human Resources and Social Development Conducts Over 700,000 Inspection Visits During the First Half of 2024” (news release date 17/09/2024), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/240820241>, last accessed 08/10/2025.

- ²⁷⁹ See Saudi Press Agency website, "*Wage Protection Program: Enhancing Labor Market Integrity in Saudi Arabia*" (news release date 31/12/2024), available at: <https://www.spa.gov.sa/en/N2235811>, last accessed 08/10/2025.
- ²⁸⁰ See "*Saudi HR ministry cracks down on labor violations*", ARAB NEWS, 24 August 2024, available at: <https://www.arabnews.com/node/2568664/saudi-arabia>, last accessed 15/09/2025.
- ²⁸¹ See Executive Regulation for the Control and Governance of Labor Inspection Works.
- ²⁸² See Complaint, Section I(B)(2), page 2.
- ²⁸³ ILO Convention No. 111, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Article 2.
- ²⁸⁴ ILO Convention No. 111, , available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Article 3.
- ²⁸⁵ ILO Convention No. 111, , available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Articles 2 and 3.
- ²⁸⁶ ILO Convention No. 111, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Article 2.
- ²⁸⁷ See Article 8 of the Basic Law of Governance, Article 61 of the Labour Law (Annex 2), and Article 9(8) of the Implementing Regulations of Labour Law and its Annexes (Annex 13).
- ²⁸⁸ See Riyadh Region Municipality website, "*Women Empowerment*", available at: <https://www.alriyadh.gov.sa/en/content/women-empowerment>, last accessed 15/09/2025.
- ²⁸⁹ See Council of Ministers Resolution No. [416](#) dated 10 January 2023.
- ²⁹⁰ See Point (1) and (2) of Council of Ministers Resolution No. [416](#) dated 10 January 2023.
- ²⁹¹ See Objectives of the National Policy for Promoting Equal Opportunities and Equal Treatment in Employment and Occupation in the Kingdom (Annex 16).
- ²⁹² See Point (3) of Council of Ministers Resolution No. [416](#) dated 10 January 2023.
- ²⁹³ Ministerial Decision No. 51848 dated 5 November 2020.