



"كنت أخشى الذهاب إلى العمل"

استغلال العاملين في مواقع كارفور السعودية

ملخص تنفيذي وتوصيات

"كنت أخشى الذهاب إلى العمل"
استغلال العاملين في مواقع كارفور السعودية
منظمة العفو الدولية

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

قائمة المحتويات

4	ملخص تنفيذي
5	غش وخداع
5	عمل مضني وأجر متدني
6	ثقافة الخوف وتجاهل الشكاوى
7	قصور العناية الواجبة في سياق عالي المخاطر
7	المسؤولية عن الانتصاف
9	المنهجية
11	نتائج وتوصيات
11	إلى مجموعة كارفور وماجد الفطيم
13	إلى مجموعة كارفور، فضلاً عما تقدم
13	إلى المقاولين من الطرف الثالث
14	إلى حكومة المملكة العربية السعودية
15	إلى حكومات باكستان ونيبال والهند

ملخص تنفيذي

"لست رجلًا غنيًا... جئت هنا لكسب المال. إذا طردوني من عملي، سيكون وضعي أسوأ وأسوأ. وإذا أعادوني إلى بلدي، سأضطر لأن أدفع مرة ثانية لأذهب لبلد آخر. وقد يستغرق الأمر أيضًا وقتًا طويلًا. ولهذا، لا أجادل أحدًا في كارفور".

- جاديش، من نيبال، في حديث مع منظمة العفو الدولية في ديسمبر/كانون الأول 2023.

يربو حجم الأعمال السنوية لمجموعة كارفور على 94 مليار يورو، فهي إحدى أكبر سلاسل متاجر السوبر ماركت في العالم، مع أكثر من 14,000 متجر في 40 بلدًا. وتمارس الشركة، التي يقع مقرها الرئيسي في فرنسا، نشاطها التجاري في الشرق الأوسط وإفريقيا وآسيا من خلال مجموعة ماجد الفطيم صاحبة امتياز استخدام الاسم التجاري لكارفور، ويتراوح عدد العاملين فيها في السعودية بين 2,000 و3,000 عامل - ثلثهم تقريبًا تم التعاقد معهم عن طريق شركات توريد العمالة الخارجية. وكانت مجموعة كارفور 'شريكًا متميزًا' في دورة الألعاب الأولمبية باريس 2024، وتقول إن "تعزيز حقوق الإنسان أمر جوهري لممارسة أنشطتها على نحو مسؤول ومستدام". غير أن الأبحاث التي قامت بها منظمة العفو الدولية تظهر أن عمليات المجموعة في السعودية شابها تدني الأجور وفرط العمل، وشيوع ثقافة من الخوف في أوساط العمال الأجانب الذين يخدمون هذه المجموعة.

وليست مجموعة كارفور على الإطلاق هي الشركة الوحيدة التي تواجه انتهاكات خطيرة لحقوق العمال في سلسلة القيمة الخاصة بها في السعودية؛ ففي عام 2023، أجرت منظمة العفو الدولية تحقيقًا بشأن الظروف التي يواجهها العمال الأجانب المستأجرون بعقود للعمل في مستودعات شركة أمازون في السعودية، وسلطت الضوء على العديد من روايات العاملين المروعة حول تعرضهم للاستغلال، وسرقة الأجور، والتغريب والخداع على أيدي أطراف ثالثة من موردي العمالة، وبلغت هذه المعاملة في بعض الحالات حد الاتجار بالبشر على الأرجح. ونتيجة لذلك التحقيق، أعلنت شركة أمازون، في فبراير/شباط 2024، أنها دفعت تعويضات قدرها 1.9 مليون دولار لأكثر من 700 عامل لترد لهم رسوم استقدامهم.

وفي إطار تحقيق منظمة العفو الدولية بشأن شركة أمازون، اكتشف الباحثون أن واحدًا على الأقل من مقاولي الشركة زود منشآت مجموعة كارفور أيضًا بالعمال الأجانب في السعودية، ومن خلال المقابلات التي أجرتها منظمة العفو الدولية مع 17 رجلًا من باكستان ونيبال والهند، ممن كانوا يعملون في منشآت كارفور بالرياض وجدة والدمام - وتحليل غير ذلك من الأدلة مثل عقود العمل والمواد السمعية البصرية - اكتشفت المنظمة أنماطًا مماثلة من انتهاكات حقوق العمل بين عاملين ووظفهم أربعة من المقاولين كطرف ثالث لصالح مجموعة ماجد الفطيم في متاجر كارفور. ومثلما كان الأمر مع شركة أمازون، فقد شملت تلك الانتهاكات حالات تُعد على الأرجح من قبيل العمل القسري والاتجار بالبشر بغرض الاستغلال في العمل.

وردًا على الادعاءات الواردة في هذا التقرير، قالت مجموعة كارفور إنها بدأت تحقيقًا داخليًا مع مجموعة ماجد الفطيم، فضلًا عن تمحيص يظطلع به طرف ثالث لأوضاع العمال الأجانب في جميع العمليات التي تقوم بها الشركة صاحبة امتياز استخدام اسمها التجاري في السعودية.

غش وخداع

قال العمال الأجانب الذين كانوا يعملون في متاجر كارفور بالسعودية لمنظمة العفو الدولية إنهم جاؤوا إلى المملكة مفعمين بالأمل والطموح بعد أن تم إغواؤهم بوعود كاذبة أثناء عملية الاستقدام. وأفادت الأغلبية العظمى من العاملين الذين تحدثت إليهم منظمة العفو الدولية بأنهم دفعوا رسومًا باهظة لاستخدامهم، بلغت في المتوسط 1,200 دولار؛ وقيل لهم إنهم سيتم توظيفهم في شركة متعددة الجنسيات، مثل مجموعة كارفور، أو حتى أمازون، وليس لدى شركة لتوريد العمالة تتعاقد معهم للعمل في متاجر كارفور. والشركتان الرئيسيتان الموردتان للعمالة اللتان يتناولهما هذا التقرير الموجز هما شركة المطيري وشركة بدور نجد، ولو أن بعض العمال تعاقدا مع شركتين آخرين.

وقال بيراج، الذي وظفته شركة بدور نجد، لمنظمة العفو الدولية إنه عمل في ثلاثة متاجر مختلفة تابعة لكارفور في السعودية منذ وصوله إلى البلاد قبل ذلك بسنوات قليلة. وقال إنه اضطر للاقتراض لسداد نحو 1,800 دولار أمريكي لأحد وكلاء التوظيف في الهند، وقيل له كذبًا إن مجموعة كارفور سوف تتعاقد معه لتوظيفه بشكل مباشر. **"لم يكن معي هذا المبلغ، فاقترضته... كان سعر الفائدة 7.5% سنويًا، ولا زلت أسدد هذا القرض. لم أتمكن من سداده لأنني أنفقت كل نقودي على مصاريف منزلية. توفي والدي وأنا أعول أسرتي. أنا الابن الوحيد".**

ولم يجد بعض العمال مناصًا من بيع أراضيهم، أو مجوهرات عائلاتهم، أو أخذ قروض بأسعار فائدة مرتفعة لسداد نفقات الاستقدام. ومن شأن مثل هذه الرسوم الابتزازية التي يفرض دفعها مقدمًا أن تزيد إلى حد بعيد من احتمال وقوع العمال في نهاية المطاف في إفسار الدَّين، حيث يجبر المرء على العمل من أجل وفاء الدين، وهو أحد مؤشرات العمل القسري. وبعد الخداع في عملية الاستقدام أحد المؤشرات الرئيسية للتجار بالبشر من أجل استغلالهم في العمل، ما يشمل استخدام القوة، أو الاحتيال، أو الإكراه لإرغام الشخص على القيام بعمل ما بهدف استغلاله من أجل الترحيل.

عمل مضني وأجر متدني

وقال العمال الذين أجريت مقابلات معهم إنهم ما أن يتم إرسالهم إلى منشآت كارفور حتى يجبروا على العمل المضني بأجر متدني، حيث يعملون 60 ساعة في الأسبوع بصفة منتظمة، مما يخالف قانون العمل في السعودية؛ بل ويرغمون أحيانًا على العمل 15 أو 16 ساعة يوميًا، خصوصًا في فترات الازدهار التجاري مثل "أسبوع الرواتب" وشهر رمضان، وهي مناسبات ينبغي أن يتلقى فيها جميع العمال رواتب أعلى. وأفاد العمال أنهم في كثير من الأحيان لا يتلقون حتى مقابلًا عن العمل هذه الساعات الإضافية، وأن مدراء هذه المتاجر كانوا أحيانًا يلغون أيام عطلة العمال بدون تعويضهم عنها بأيام بديلة، وهو ما يشكل أيضًا انتهاكًا لقوانين العمل.

- ووصف أحدهم العمل بقوله إن العمال يعملون **"مثل الثيران التي تحرث الأرض"**. وقال آخر، يدعى أناند وكان يعمل حمالًا في أحد المخازن:

"داخل متاجر كارفور، لا يعامل العمال مثل البشر. إنهم [المدراء] يعاملون العمال وكأنهم حيوانات. يظنون يقولون: 'يلا، يلا، يشدوننا من قمصاننا كي نعمل بسرعة'."

أما تيج، وهو من نيبال، فقال إنه كان عادةً يسير على قدميه مسافة 17 كيلومترًا يوميًا بحسب هاتفه المحمول في إحدى منشآت كارفور بالرياض. فروى: **"لم يكن لدي وقت لطهي الطعام يوميًا؛ لذا كنت أضطر لتناول طعام بانت. كما كنت مجبرًا دائمًا على العمل المضني؛ لعلي مرضت بسبب العمل ونوعية الطعام. كنت أحيانًا أعاني من آلام في الظهر، وأصبت بحمي؛ وأصبحت ضعيفًا للغاية. والآن، أنا في بلدي، سليم معافى. كنت سليمًا معافى قبل سفري إلى السعودية أيضًا."**

كما شكوا العمال من سوء المساكن التي قدمتها لهم شركات توريد العمالة، ومنهم براديب الذي وصف مسكنه بأنه كان يشبه **"زريبة البقر"**، حيث كان ستة أشخاص يعيشون في غرفة لفرد واحد، وفيها يطبخون ويأكلون ويستخدمون المراض.





منطقة نجران، نجران، السعودية في 1 يناير/كانون الثاني 2020 © Eric Lafforgue/Art in All of Us/Corbis via Getty Images

ثقافة الخوف وتجاهل الشكاوى

قال العمال إنهم اضطروا لتحمل هذه الظروف لأنهم إن تحلوا بالشجاعة أو بلغ بهم اليأس حدًا يدفعهم للشكوى، فقد كان مآل الشكاوى إلى التجاهل عادةً، في حين أحجم الآخرون عن الشكوى خشية أن يفصلوا من عملهم.

وقال أناند، الذي وظيفته شركة المطيري لتوريد العمالة، إن "كارفور [الشركة صاحبة حق الامتياز] لا تصغي لشكاوانا". وأضاف: "إذا رفعنا صوتنا، ستوقف شركة المطيري العاملين عن العمل لمدة أربعة إلى خمسة أشهر. لا يعطونا مآلاً للطعام... وإذا شكوا العاملون لكارفور [الشركة صاحبة حق الامتياز] أثناء النهار، يأتي شخص من شركة التوريد إلى الغرفة ويقول 'اخرجوا من غرفة [السكن]' في المساء. من يجرؤ على الكلام في هذه الحالة؟"

وقال العاملون الذين تحدوا المدراء أو رفضوا العمل للساعات الإضافية التي طلبت منهم، إنهم خاطروا بفقدان وظائفهم في متجر كارفور، فأعيدوا إلى مساكنهم، وأمروا بالانتظار فيها، ولم تسدد شركة توريد العمالة أجورهم إلى حين العثور على وظائف جديدة لهم - في انتهاك لقوانين العمل - بعد أسابيع أو أشهر في كثير من الأحيان، إن عثر لهم على أي وظائف أخرى على الإطلاق. وأفاد العاملون لدى اثنتين من شركات توريد العمالة أن القائمين على هاتين الشركتين هددوا بمنعهم من العودة إلى وطنهم بعد إنهاء وظائفهم في متاجر كارفور ما لم يدفعوا لشركة توريد العمالة 'رسوم الخروج' التي تزيد على 1,000 دولار أمريكي كي يتمكنوا من مغادرة البلاد - حتى لو لم يكونوا يتلقون أي رواتب.

وتشير ثقافة الخوف هذه إلى أن العمال شعروا بالعجز عن المطالبة بحقوقهم العمالية. وقال غوبال لمنظمة العفو الدولية إنه لما حاول هو وزملاؤه في إحدى منشآت كارفور الامتناع عن العمل لساعات إضافية، إدراكًا منهم بأنهم قد لا يتلقون أجرًا عن هذه الساعات، "كان مدير ومشرف كارفور يجبراننا على العمل. بل كانوا حتى يأتون إلى غرفتنا لحميلنا على العمل إن بقينا في الغرفة".

ومن الواضح كذلك أن أنظمة الشكاوى في مجموعتي كارفور وماجد الفطيم غير مجدية. بل إن مجموعة كارفور أفادت بأنها لم تتلقَّ "أي تلميحات" من السعودية عام 2022، وقال العمال لمنظمة العفو الدولية إنهم إما لم يكونوا على علم بوجود خط خاص للمساعدة لدى مجموعة ماجد الفطيم، أو قال لهم المديرون إن هذا الخط مخصص للعاملين الذين قامت متاجر كارفور بتوظيفهم مباشرة.

والضغط على العاملين يعقود لحملهم على العمل وقتًا إضافيًا أو العمل في أيام عطلتهم، بدون تعويض كامل في كثير من الأحيان، أو العمل عند مرضهم، تحت التهديد بفقدان وظائفهم، يوحي بأن ثمة ركنين رئيسيين في تعريف العمل القسري - وهما العمل غير الطوعي والتهديد بالعقاب- وقد يكونان قائمين في العمليات التجارية التي تقوم بها مجموعة كارفور بموجب حق الامتياز في السعودية.

قصور العناية الواجبة في سياق عالي المخاطر

تتحمل السلطات السعودية المسؤولية النهائية عن حماية حقوق العمال الأجانب في البلاد. وفي حالة موظفي شركات توريد العمالة الذين يتناولهم هذا التقرير، فإن الحكومة تقاعست عن الوفاء بالتزامها بتنفيذ وإعمال القوانين واللوائح التنظيمية القادرة على حماية حقوق العمال - بمن فيهم العاملون لدى شركات القطاع الخاص - وضمان تيسر سبل الحصول على العدالة والإنصاف لهم.

وفي حالة مجموعة كارفور وشريكها في اتفاق الامتياز مجموعة ماجد الفطيم، فبالرغم مما لدى المجموعتين من سياسات توحى بإدراكهما للمعايير الدولية لحقوق الإنسان وللمسؤولياتهما بشأن احترام حقوق العمال - بما في ذلك على امتداد سلاسل القيمة الخاصة بهما - وبالرغم مما اتخذته من خطوات للوفاء بهذه المسؤوليات، فمن الجلي أن كلتا المجموعتين تفتقران إلى الإجراءات الكافية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان على النحو المتناسب مع ارتفاع مخاطر وقوع انتهاكات فادحة في السعودية. وتكمن جذور بعض هذه المخاطر وعوامل تفاقمها في العيوب الهيكلية لأنظمة العمل والهجرة بالسعودية التي لا تزال تلزم العمال الأجانب بالبقاء في خدمة أرباب عملهم من خلال نظام الكفالة التعسفي، وتجعل من شبه المستحيل عليهم الخلاص من أوضاع العمل التي تتسم بالاستغلال. ولا تزال تلك المخاطر قائمة بالرغم مما شهدته الأعوام الأخيرة من إصلاحات محدودة، في حين منيت بعض المجالات الأخرى بانتكاسات، إذ خفضت الحكومة إلى حد كبير الغرامات المفروضة على الشركات التي تنتهك قوانين العمل. ومما يزيد من وطأة أوجه القصور المذكورة ما تمارسه السلطات من قمع للحق في حرية التعبير وحرية التجمع وحرية تكوين الجمعيات أو الانضمام إليها، بما في ذلك حق العمال الأجانب في تشكيل نقابات أو الانضمام إليها، وغياب منظمات المجتمع المدني المستقلة التي تدافع عن هذه الحقوق.

ومؤدى هذا الواقع المستمر والموثق توثيقًا جيدًا في السعودية أن المؤسسات الدولية تعرف -أو يجدر بها أن تعرف- أنها تواجه خطرًا مرتفعًا بطبيعته من حدوث انتهاكات لحقوق الإنسان في سلاسل القيمة الخاصة بها. وكان ينبغي أن تكتسي هذه العمليات أهمية خاصة لشركات من أمثال مجموعة كارفور التي تعتمد على إبرام اتفاقيات لحق امتياز استخدام اسمها التجاري، وتتكلم على أطراف ثالثة لتوريد العمالة إليها.

المسؤولية عن الانتصاف

تنص مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان - التي تعهدت مجموعة كارفور باحترامها، بما في ذلك الشركات التي تستخدم اسمها التجاري بموجب اتفاق حق امتياز - على أن الشركات لا تتحمل فحسب المسؤولية عن "تحديد كيفية معالجة آثارها الضارة بحقوق الإنسان، والحويلة دون حدوثها، والتخفيف من حدتها وتوضيح كيفية معالجتها"؛ وإنما تتحمل أيضًا المسؤولية عن معالجة تلك الآثار التي أحدثتها أو ساهمت فيها، أو التعاون في معالجتها.

وعلى ضوء المعايير المحددة في مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية المشار إليها، يمكن القول بأن الشركات الأربع لتوريد العمالة ووكالات التوظيف التي تجلب العمالة لها قد تسببت في انتهاكات حقوق الإنسان الموثقة في هذا التقرير. أما مجموعة كارفور وصاحبة امتياز استخدام اسمها التجاري مجموعة ماجد الفطيم فقد ساهمتا هما الأخرى في تلك الانتهاكات واستفادت منها، عبر انخراطهما في الاستعانة بمصادر خارجية لتوريد العمال الأجانب دون بذل العناية الواجبة الكافية المتعلقة بحقوق الإنسان، وتقاعسهما عن استخدام نفوذهما الكبير في ضمان احترام سائر الشركات في سلاسل القيمة الخاصة بهما لحقوق الإنسان. بل إن كلتا الشركتين تقاعستا عن اتخاذ إجراءات فعالة لوقف ومعالجة الانتهاكات، رغم تلقيهما شكاوى مباشرة من العمال في منشأتهما، وما نشر مؤخرًا من أبحاث توثق استغلال العمال في إحدى شركات توريد العمالة لهما. ويمكن القول أيضًا بأن مجموعة ماجد الفطيم قد تسببت مباشرة في انتهاكات لحقوق الإنسان - بما في ذلك المعاملة التي قد ترقى للعمل القسري- على أيدي مدراء ورد أنهم أرغموا بعض العاملين بموجب عقود على العمل ساعات إضافية بلا مقابل بالإكراه، وحرموهم من أيام العطلة، تحت التهديد بـ "فصلهم" من الشركة صاحبة امتياز كارفور.

المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

(التي التزمت مجموعة كارفور باحترامها، بما في ذلك من خلال الشركات صاحبة امتيازاتها)

لا تتحمل الشركات مسؤولية "تجديد ومنع وتخفيف ومحاسبة كيفية معالجة الآثار السلبية على حقوق الإنسان" فحسب، بل تتحمل أيضاً مسؤولية تمكين أو التعاون في معالجة تلك الآثار التي تسببت أو ساهمت فيها.

ومن ثم فإن مجموعتي كارفور وماجد الفطيم تتحملان المسؤولية عن ضمان معالجة هذه الانتهاكات لحقوق الإنسان التي نوردها بالتفصيل في هذا التقرير، مثلما تتحملها شركات توريد العمالة نفسها. ويشمل هذا تقديم تعويضات للعاملين عما حاق بهم من أضرار، وضمان عدم تكرار تلك الانتهاكات.

وردًا على الادعاءات الواردة في هذا التقرير والتي تمت مشاركتها مسبقًا مع مجموعة كارفور ومجموعة ماجد الفطيم، قالت الشركتين لمنظمة العفو الدولية إنهما بدأتا تحقيقًا داخليًا بهذا الشأن، في حين أفادت مجموعة ماجد الفطيم أنها اتخذت خلال الأشهر الأخيرة خطوات لمعالجة القضايا المثارة، بما في ذلك فحص مساكن إيواء العمال التي يتيحها المقاولون، ونقل بعض العاملين إلى مساكن جديدة؛ وإعادة النظر في سياساتها وعملياتها فيما يتعلق بساعات العمل الإضافية، وحظر فرض أي رسوم للاستخدام؛ وزيادة إجراءات التحري عن الموردين الجدد، وتحسين السبل المتاحة للعاملين للاتصال عبر الخط الساخن الخاص بالشركة.

وقالت مجموعة كارفور إنها هي الأخرى أمرت بتكليف طرف ثالث بفحص "أوضاع العمال الأجانب" في جميع عمليات مجموعة الفطيم بالسعودية، وأعربت عن التزامها بـ "تنفيذ الإجراءات ذات الصلة" بناء على النتائج.

ويجب أن تشمل تلك الإجراءات إتاحة سبل الانتصاف الفعال في الوقت المناسب لجميع العاملين المتضررين من انتهاكات حقوق العمال في منشآت كارفور، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي. وبالإضافة إلى دفع التعويضات ورد رسوم الاستقدام والرواتب المسروقة للعاملين، لا بد أن تشمل الإجراءات اللازمة ضمان عدم اضطرار أي عامل لسداد رسوم الاستقدام، وإتاحة ظروف عمل آمنة وإنسانية للعمال، واستيفاء أجورهم على أي ساعات عمل إضافية، والتحقق من أنهم يقدمون خدماتهم بحرية، ويتمتعون بالأمن الوظيفي وبنالون استحقاقاتهم بدون تمييز. وبوجه عام، يجب على مجموعة كارفور إعادة النظر في سياساتها وممارساتها الحالية بشأن العناية الواجبة بحقوق الإنسان، بما في ذلك تلك المتعلقة بالعمال الأجانب، وبالشركات صاحبة امتياز استخدام اسمها التجاري، لضمان توافيقها الكامل مع التزاماتها إزاء حقوق الإنسان في شتى أنحاء العالم، مع رفع درجة التمهيد والتدقيق في البلدان التي تنطوي أنظمتها العمالية على المزيد من مخاطر حقوق الإنسان. يمكنكم الاطلاع على الردود الكاملة من مجموعة كارفور وماجد الفطيم على هذا [الرابط](#)، ونورد ملخصًا لها في هذا التقرير.

ونذكر في نهاية هذا التقرير المزيد من التوصيات المفصلة لمجموعتي كارفور وماجد الفطيم، وشركات الطرف الثالث الموردة للعمالة، والحكومة السعودية، وحكومات البلدان الأصلية للعمال الأجانب.

المنهجية

هذا التحقيق مبني على أبحاث قامت بها منظمة العفو الدولية عام 2023 بشأن انتهاكات حقوق الإنسان التي يتعرض لها العمال الأجانب الموظفون لدى شركة عبد الله فهد المطيري للخدمات المساندة المحدودة (المشار إليها في هذا التقرير باسم شركة المطيري)، وشركة بصمة للخدمات الفنية المساندة (بصمة) - وكلتاهما من شركات توريد العمالة في السعودية - متعاقدتان مع شركة أمازون دوت كوم للعمل في مستودعاتها بالمملكة.¹

وقد كشفت الأبحاث التي أجريت عام 2023 عن نمط مقلق من الاستغلال، ومن المرجح بشدة أنه يبلغ حد الاتجار بالبشر. وقد خدع وكلاء الاستقدام وشركات توريد العمالة في السعودية العمال الأجانب، وغشوهم لنهب أجورهم، وأسكنوهم في أوضاع معيشية بشعة، ومنعوهم من العثور على وظائف بديلة أو مغادرة البلاد. ورغم ما تلقتته شركة أمازون من شكاوى مباشرة من العمال على مدى فترة زمنية طويلة، وما لديها من سياسات وآليات العناية الواجبة بحقوق الإنسان، فإنها تقاعست عن منع تكرار تلك الانتهاكات لحقوق الإنسان ضد العمال الموظفين المتعاقد معهم.² وفي أعقاب التحقيق الذي أجرته منظمة العفو الدولية، وعدت شركة أمازون بالعمل مع شركات المقاولات المتعاقد معها كطرف ثالث على معالجة الانتهاكات وضمان عدم تكرارها. وفي إطار الإجراءات الأخرى التي تم اتخاذها، أعلنت شركة أمازون في فبراير/شباط 2024 أنها اتخذت خطوات ترمي لتعزيز عمليات العناية الواجبة بحقوق الإنسان، ودفعت مبلغ 1.9 مليون دولار لتعويض أكثر من 700 عامل.³

وفي إطار التحقيق الذي أجرته منظمة العفو الدولية عام 2023، تبين للمنظمة أن شركة المطيري قامت بتوريد عمال أيضاً لمؤسسات أخرى متعددة الجنسيات في السعودية، من بينها متاجر كارفور، مما حدا بالمنظمة لإجراء مزيد من الأبحاث بهذا الصدد - وهي الأساس الذي يستند إليه هذا التقرير.

وفي هذا التقرير، تستخدم كلمات من قبيل "متاجر" أو "المتاجر المظلمة" أو "منشآت"، أو "مراكز"، أو "مستودعات" للإشارة إلى مواقع كارفور التي تديرها مجموعة ماجد الفطيم في السعودية بموجب اتفاق امتياز تجاري مع شركة مجموعة كارفور الفرنسية.

خلال الفترة بين ديسمبر/كانون الأول 2023 ويوليو/تموز 2024، أجرت منظمة العفو الدولية مقابلات عن بعد مع 17 رجلاً من بلدان في جنوب آسيا، من بينها باكستان ونيبال والهند، من العمال الحاليين أو السابقين في منشآت كارفور بالسعودية. ومن بين هؤلاء السبعة عشر رجل وظيفته مجموعة ماجد الفطيم مباشرة ليشغل منصباً رفيعاً في أحد متاجر كارفور؛ أما الستة عشر الآخرون فهم من العاملين الحاليين أو السابقين في أربع شركات لتوريد العمالة كطرف ثالث، جميعها يقع مقرها في السعودية، وتعمل بعقود في منشآت كارفور - بما في ذلك متاجر السوبر ماركت ومراكز تنفيذ الطلبات - في الرياض وجدة والدمام منذ عام 2021. وقد وظفت شركة المطيري عشرة من الرجال الستة عشر، فيما وظفت شركة بدور نجد للمقاولات (بدور نجد) ثلاثة منهم - وأكدت مجموعة ماجد فطيم لمنظمة العفو الدولية أن هاتين الشركتين تقدمان لها خدمات باعتبارهما طرفاً ثالثاً. أما الأشخاص الثلاثة المتبقون من الستة عشر فقد قالوا إنهم عملوا في منشآت كارفور بينما كانوا موظفين لدى اثنتين من شركات توريد العمالة، يشار إليهما في هذا التقرير باسم الشركة (أ) والشركة (ب)، دون الإفصاح عن اسميهما نظراً لصغر حجم العينة. كما اطلعت منظمة العفو الدولية على بعض الأدلة الوثائقية المتعلقة بادعاءات هؤلاء العاملين، بما في ذلك عقود التوظيف ومواد سمعية بصرية.

¹ لا تتوفر سوى معلومات محدودة جداً للجمهور بشأن شركات توريد العمالة هذه. وفقاً للعمال الذين أجرت منظمة العفو الدولية مقابلات معهم في إطار تحقيقها عام 2023، هناك ارتباطاً وثيقاً بين شركتي بصمة والمطيري، فهما تتشاركان في مقر واحد، وتستخدمان المساكن نفسها لإيواء العاملين بهما. وقد أكدت شركة أمازون لمنظمة العفو الدولية أن شركة بصمة هي إحدى شركات المقاولات المتعاقد مع شركة المطيري.

² منظمة العفو الدولية، "لا تعلق، إنها فرع من أمازون: استغلال العمال الأجانب المتعاقدين للعمل لدى أمازون في السعودية"، 10 أكتوبر/تشرين الأول 2023، رقم الوثيقة، MDE 23.7229.2023. <https://www.amnesty.org/ar/documents/mde23/7229/2023/ar>

³ Amazon, "Update on Amazon's response to violations of our supply chain standards involving contracted workers in the Kingdom of Saudi Arabia", 22 February 2024, <https://www.aboutamazon.com/news/company-news/update-on-amazons-response-to-violations-of-our-supply-chain-standards-involving-contracted-workers-in-the-kingdom-of-saudi-arabia>; See also Amazon's earlier public response to Amnesty International's findings: <https://www.aboutamazon.com/news/sustainability/amazon-response-to-amnesty-international>

بين ديسمبر/كانون الأول 2023 ويوليو/تموز 2024

أجرت منظمة العفو الدولية مقابلات عن بعد



مع 17 رجلاً من بلدان في جنوب آسيا، من بينها باكستان ونيبال والهند، من العمال الحاليين أو السابقين في منشآت كارفور بالسعودية.

واستعرضت منظمة العفو الدولية السياسات والمعايير المتاحة علناً لمجموعتي كارفور وماجد الفطيم، بما فيها وثائق مجموعة كارفور المعنونة: "احترام حقوق الإنسان"، و"وثيقة التسجيل العالمي: خطة واجب الرعاية 2023"، ووثيقة "الشركاء الدوليون لكارفور: ملحق المسؤولية الاجتماعية للشركات"؛ ووثيقتا مجموعة ماجد الفطيم المعنونتان "سياسة شروط العمل"، و"مدونة سلوك المورد"؛ فضلاً عن القوانين والسياسات السعودية ذات الصلة. كذلك اطلعت المنظمة على المعلومات المتوفرة علناً عن الشركات للوقوف على الحقائق المتعلقة بعمليات الشركة صاحبة امتياز استخدام الاسم التجاري لكارفور في السعودية، وتبادلت رسائل مفصلة مع مجموعتي كارفور وماجد الفطيم خلال الفترة بين مايو/أيار وسبتمبر/أيلول 2024، ونورد ملخصاً لها في هذا التقرير.

كما كتبت منظمة العفو الدولية رسائل إلى شركتي المطيري وبدور نجد لإحاطتهما علماً بادعاءات انتهاكات الحقوق العمالية للعاملين فيهما، حاثّة إياهما على معالجتها. وحتى وقت النشر، لم تتلقّ المنظمة ردّاً من أي من هذه الشركات.

وفي 9 سبتمبر/أيلول، أرسلت منظمة العفو الدولية رسالة إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في السعودية، وهي الجهة الحكومية المسؤولة عن قضايا العمال، لإطلاعها على نتائج أبحاثها، ولكنها لم تتلقّ منها أي رد حتى وقت النشر.

وقد غيرت منظمة العفو الدولية أسماء الأفراد المذكورين في هذا التقرير من أجل حمايتهم. وتحت المنظمة جميع الأطراف المعنية على ضمان عدم تعرض أي من العمال لإجراءات انتقامية؛ وأي انتقام من هذا القبيل سوف يكون منافياً للقانون الدولي والمعايير الدولية لحقوق الإنسان.

نتائج وتوصيات

إن التحقيق الثاني الذي أجرته منظمة العفو الدولية بشأن مخاطر وانتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة بأنشطة الشركات متعددة الجنسيات في السعودية يسلب الضوء مرة أخرى على التكلفة البشرية الباهظة المترتبة على تقاعس الشركات عن تنفيذ الإجراءات والضمانات الكافية لحماية العمال الأجانب وصون حقوقهم العمالية.

وأظهر هذا البحث نمطاً من التضليل والخداع يتعرض له العمال الأجانب المتعاقد معهم للعمل في متاجر ومستودعات كارفور بالسعودية أثناء عملية الاستقدام؛ إذ يواجهون العمل المضني بأجر متدنٍ، ويعانون من المرض بسبب العمل الشاق لساعات طويلة بدون فترات استراحة مناسبة، وقد يقعون في براثن العوز عندما يصيرون "عاطلين عن العمل" ولكنهم لا يزالون ملزمين ب عقود مع طرف ثالث يتمثل في شركات توريد العمالة التي تنتهك حقوقهم؛ وكثيراً ما يعيشون في مساكن رديئة. كما إنهم يعيشون في حالة خوف، مدركين أنهم إذا اشتكوا سيلقون العقاب، وليس لديهم أمل، على أي حال، في أن يلقوا أي إنصاف لمظالمهم أو تعويض عما كابده من انتهاكات.

وبالرغم من وجود بعض إجراءات العناية الواجبة بحقوق الإنسان، لم تحدد مجموعة كارفور ولا صاحبة امتياز استخدام اسمها التجاري مجموعة ماجد الفطيم، بشكل فعال، انتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة بعملياتهما في السعودية، ولم تمنعا حدوثها ولم تخففا من حدتها. بناءً على ذلك، فإن كلتا الشركتين ساهمتا في وقوع تلك الانتهاكات، بل تسببت فيها مجموعة الفطيم أحياناً. من ثم، ينبغي لكلتا الشركتين معالجة هذه الانتهاكات على نحو فعال، بما في ذلك عن طريق ضمان تقديم تعويض كافي، و ضمان عدم تكرار الانتهاكات.

أما العيوب الهيكلية لأنظمة العمل والهجرة بالسعودية، التي لا تزال تلزم العمال الأجانب بالبقاء في خدمة أرباب عملهم بموجب نظام الكفالة التعسفي، وتجعل من شبه المستحيل عليهم الخلاص من أوضاع العمل الاستغلالية، فليس من شأنها سوى أن تزيد الانتهاكات التي يعاني منها العمال الأجانب تفاقمًا. ومما يؤدي إلى تفاقم هذه الانتهاكات تقصير الحكومة في إنفاذ القوانين واللوائح، وتقعاسها عن مساءلة الجناة، فضلًا عن قمعها للحق في حرية التعبير وحرية تكوين الجمعيات أو الانضمام إليها.

ومحصلة هذا الواقع، الذي لا يزال مستمرًا في السعودية بالرغم مما أجرته الحكومة من إصلاحات لنظام العمل مؤخرًا، هو أن الشركات التي تقوم بنشاط تجاري مرتبط بالسعودية تواجه مخاطر مرتفعة ومتأصلة بانتهاكات حقوق الإنسان في سلاسل قيمتها التجارية، خصوصًا عندما توكل لطرف ثالث توريد العمالة.

ومع تزايد اعتماد مجموعة كارفور على نموذج منح حق الامتياز، وحيث يجوز لشريكاتها صاحبة الامتياز التعاقد مع طرف ثالث من شركات توريد العمالة، من الضروري تعزيز ما لديها من إجراءات للعناية الواجبة بحقوق الإنسان، ورصدها بصفة مستمرة، وبخاصة في الأحوال التي يكون فيها العمال عرضة للانتهاكات بنوع خاص بسبب الإطار القائم لتنظيم العمالة. ومن خلال استمرار مجموعة ماجد الفطيم في الشراكة مع شركات توريد العمالة، بالرغم من علمها بممارساتها الاستغلالية، فإنها تديم نظامًا يتجاهل حقوق عمالها وسلامتهم. وهذا التقاعس لا يقوض المسؤوليات الواقعة على عاتق مجموعة كارفور إزاء حقوق الإنسان فحسب، بل إنه يجعل الشركة ضالعة في مجموعة أوسع نطاقًا من انتهاكات حقوق الإنسان التي تقع في ثنايا عملياتها التجارية.

وفي ضوء هذه النتائج، وبهدف الاستمرار في تعزيز حقوق العمال الأجانب في السعودية، تتقدم منظمة العفو الدولية بالتوصيات التالية:

إلى مجموعتي كارفور وماجد الفطيم

- يجب على مجموعة كارفور وشريكاتها صاحبة حق الامتياز مجموعة ماجد الفطيم إيلاء أولوية عاجلة لإجراء تقييم شامل وشفاف لآثار أنشطتهما على حقوق الإنسان، بحيث يشمل **مراجعة أساليب العمل في منشآت كارفور وعلى طول سلسلة القيمة بأكملها**، للثبوت من مدى ونطاق أي مخاطر محتملة تتعلق بحقوق الإنسان، ومن الانتهاكات

الفائمة، ومعالجتها بصورة وافية. ويتعيّن عليهما إجراء تفتيشات فورية ومستمرة لجميع المنشآت في السعودية، فضلاً عن مساكن العمال التابعة لشركات توريد العمالة، للتحقق من أن جميع العمال المتعاقد معهم تيسر لهم سبل الانتصاف في الوقت المناسب، ومن عدم تكرار مثل هذه الأوضاع. بالإضافة إلى ذلك، يجب على مجموعتي كارفور وماجد الفطيم التحقق من أن جميع العمال -بمن فيهم العمال السابقون- يحصلون على ما يلي:

- أجورهم المستحقة عن ساعات عملهم الإضافية، وعن الإجازات المرضية، وفقاً لقوانين العمل المحلية؛
- وتعويضات عما سدده من رسوم الاستقدام، والتكاليف المرتبطة بإجراءات الاستقدام إلى السعودية للعمل في منشآت كارفور؛
- وتعويضات وافية عن أي أضرار لحقت بهم؛
- ومساكن ملائمة تتوافق مع المعايير الدولية؛
- وإمكانية التعبير عن مطالبهم، والتنظيم الجماعي، والإبلاغ عن بواعث قلقهم دونما خوف من أي انتقام؛
- وفرص بديلة للعمل اللائق من الشركات المتعاقدة مع كارفور كطرف ثالث، فور إنهاء عقود عملهم مع كارفور أثناء فترة التعاقد التي تمتد سنتين؛
- ورواتبهم وبدلاتهم الشهرية المستحقة بموجب عقودهم مع الشركات المتعاقدة كطرف ثالث، عن الفترات التي لا يحصلون فيها على عمل بديل.

- كما ينبغي لمجموعة ماجد الفطيم **الشروع فوراً في اتخاذ إجراءات العناية الواجبة الكافية بحقوق الإنسان أثناء عمليات استقدام العمال الذين سيعملون في منشآت كارفور بالسعودية** للتحقق من أن جميع العمال:
 - يحظون بالحماية من الغش والخداع بإحاطتهم علماً، قبل استقدامهم إلى السعودية، بالهوية الحقيقية لأرباب العمل المباشرين وغير المباشرين، والطبيعة الكاملة لعملهم المزمع في كارفور، بما في ذلك كونهم غير متعاقدين مباشرة مع مجموعة كارفور أو مجموعة ماجد الفطيم، وإنما سوف تتم إعارتهم للعمل في منشآتها بموجب عقد مؤقت؛
 - ولا تفرض عليهم رسوم الاستقدام أو غيرها من التكاليف المرتبطة بالتوظيف؛
 - ويحاطون علماً بكامل الأحكام والشروط المتعلقة بتوظيفهم قبل إرسالهم لمنشآت كارفور، بما في ذلك تفاصيل رواتبهم، وأجورهم عن ساعات العمل الإضافية، وبدل الإجازة المرضية، ومستحقات نهاية الخدمة، وظروف العمل والمعيشة، ومدة عملهم مع مجموعة كارفور، وذلك عبر إعطائهم عقد عمل مصاعاً بلغة مناسبة قبل فترة كافية من استقدامهم إلى السعودية، وتمكينهم من الاستفسار والحصول على إجابات لأي أسئلة لديهم بهذا الشأن؛
 - ويتلقون معلومات عن سبل وكيفية التعبير عن أي بواعث قلق أو مظالم لديهم على نحو يكفل معالجة المخاطر بشكل فعال وفي الوقت المناسب.

- أخيراً، يجب على مجموعة كارفور أن تشترط على مجموعة ماجد الفطيم التقليل من اعتمادها على وكالات العمالة المؤقتة المرخص لها باعتبارها طرفاً ثالثاً -التي كثيراً ما تكون متورطة في أخطر أشكال استغلال العمال والاتجار بهم- وزيادة نسبة العاملين الذين يتم توظيفهم بعقود مباشرة، ضمناً لصحة وملاءمة عمليات الاستقدام، وظروف العمل للعاملين في مختلف عمليات المجموعة في السعودية. **وفي غضون ذلك، ما دام استخدام طرف ثالث من الشركات المتعاقدة لتوريد العمالة مستمراً،** ينبغي لمجموعتي كارفور وماجد الفطيم ما يلي:
 - تعزيز ما لديهما من آليات للعناية الواجبة بحقوق الإنسان إلى حد كبير كي يتسنى لهما التحري بصورة وافية عن الشركات المتعاقدة كطرف ثالث قبل التعاقد معها، لضمان التزامها بسياساتهما ومعاييرهما، وعدم التعاقد إلا مع الشركات ووكالات التوظيف التي تلتزم بالمعايير الدولية لحقوق الإنسان؛
 - واعتماد آليات أشد صرامة وأكثر شمولاً للرصد والتفتيش على طول سلسلة التوريد الخاصة بهما؛
 - وتعزيز آليات الرصد والتظلم لديهما كي يتسنى لهما اكتشاف مخاطر وانتهاكات حقوق الإنسان في الوقت الملائم؛
 - وسرعة التحرك لإيقاف أي ضرر وتعويض المتضررين، ونشر جميع نتائج التدقيق والتحقيقات الداخلية؛

○ وإلزام جميع الموردين بتيسير حق جميع العمال المتعاقد معهم للعمل في منشآت كارفور بالسعودية في تغيير وظائفهم، ومغادرة البلاد بحرية، خصوصًا في الحالات التي تتعرض فيها حقوقهم العمالية للانتهاكات.

• بوجه عام، ينبغي لمجموعتي كارفور وماجد الفطيم تعزيز إجراءات العناية الواجبة بحقوق الإنسان لديهما في جميع البلدان التي لا يزال فيها نظام الكفالة قائمًا، وتفرض قيود شديدة على حرية التعبير، وحرية تكوين الجمعيات أو الانضمام إليها، ولا تنفذ فيها قوانين العمل، و/أو يكون فيها العمال في وضع ضعيف بسبب المستويات المرتفعة من الديون التي يتحملونها لدفع رسوم الاستقدام - وذلك لضمان تحمل مسؤولياتهما بشأن حقوق الإنسان.

إلى مجموعة كارفور، فضلًا عما تقدم

- يجب على مجموعة كارفور إعادة النظر في سياساتها وممارساتها فيما يتعلق بالشركات صاحبة امتياز استخدام اسمها التجاري، لضمان توافرها الكامل مع التزاماتها إزاء حقوق الإنسان حول العالم، مع رفع مستوى التمييز والتدقيق في البلدان التي تنطوي أنظمتها العمالية على مزيد من المخاطر بشأن حقوق الإنسان. ينبغي على الشركة أن تضمن البدء في إجراءات العناية الواجبة بحقوق الإنسان قبل إبرام أي اتفاق لمنح حق الامتياز، وبصفة مستمرة، وأن تستخدم كامل نفوذها لدى الشركة صاحبة الامتياز لتقييم أي مخاطر محتملة، وضمان احترام الحقوق الإنسانية لجميع العمال في سلسلة القيمة الخاصة بها، ويجب أن يشمل هذا:
 - استعراض ما لدى الشركة صاحبة الامتياز من سياسات حقوق الإنسان وآليات التظلم، وتقييم إجراءات تطبيقها وتنفيذها؛
 - واستعراض السياسات والممارسات العمالية للشركة صاحبة الامتياز، بما في ذلك استخدامها للعمال الأجانب، وموظفي الوكالات، وهلم جرا؛
 - وإلزام الشركة بالكشف عن جميع المخاطر والانتهاكات التي تم تحديدها، فضلًا عما اتخذته من إجراءات تصحيحية؛
 - وإدراج أي إخلال بالتعهدات المتعلقة بحقوق الإنسان في اتفاق الامتياز يمنح مجموعة كارفور الحق في فسخ الاتفاق، والخروج من العلاقة التجارية على نحو مسؤول.
- بالإضافة إلى المسؤوليات المشار إليها آنفًا، ينبغي على مجموعة كارفور، والشركات الأخرى التي تربطها علاقات تجارية في السعودية، العمل معًا على التوفيق بين سياسات وممارسات العناية الواجبة بحقوق الإنسان وبين المعايير الدولية على طول سلاسل القيمة الخاصة بها بهدف التصدي بصورة وافية للمخاطر المشتركة وتجنب الأضرار، خصوصًا عندما تعمل الشركات مع نفس الطرف الثالث من المقاولين (مثل تبادل الدروس المستفادة ووضع الحلول المشتركة). وبإمكان هذه الشركات أيضًا زيادة نفوذها للاضطلاع بدور إيجابي في هذا السياق من خلال اشتراط انتهاج سياسات وممارسات مشتركة في قاعدة التوريد المشتركة الخاصة بها.

إلى المقاولين من الطرف الثالث

ينبغي للمقاولين من الطرف الثالث، بما في ذلك شركات توريد العمالة الأربيع المشار إليها في هذا التقرير:

- إجراء استعراض عاجل للممارسات والسياسات التشغيلية، وإذا اقتضى الأمر تعديلها حتى تتوافق مع القوانين والمعايير الدولية على أقل تقدير.
- في إطار عملية الاستقدام، يجب التحقق من أن جميع العمال:
 - يحظون بالحماية من الخداع وخطر التعرض للاتجار بالبشر، وذلك بإحاطتهم علمًا قبل قدومهم إلى السعودية بالطبيعة الكاملة لصاحب العمل، وبأنهم سوف يتم توظيفهم لدى إحدى شركات توريد العمالة، وسوف يرسلون للعمل في شركة أخرى بصفة مؤقتة؛
 - ولا تفرض عليهم أي رسوم للاستقدام أو غيرها من التكاليف المرتبطة بالتوظيف؛
 - ويحاطون علمًا بكافة الأحكام والشروط المتعلقة بتوظيفهم قبل سفرهم إلى السعودية، عبر منحهم عقدًا مصاعًا بلغة يفهمونها قبل مغادرتهم بلادهم بفترة كافية، وتمكينهم من الاستفسار والحصول على إجابات لأي

أسئلة لديهم؛ وينبغي أن يشتمل هذا العقد على تفاصيل رواتبهم، وأجور ساعات العمل الإضافية، وبدل الإجازة المرضية، ومستحقات نهاية الخدمة، وظروف العمل والمعيشة، ومدة عملهم مع الشركات التي سوف يرسلون للعمل فيها؛

○ ويتلقون معلومات عن سبل وكيفية التعبير عن أي بواعث قلق أو مظالم لديهم على نحو يكفل معالجة المخاطر بشكل فعال وفي الوقت المناسب.

- يجب التحقق من سداد كافة المستحقات التعاقدية لجميع العاملين -بما في ذلك أجورهم عن العمل الإضافي- بالكامل وفي الوقت المحدد كل شهر، منذ بداية سريان العقد، وطوال فترة التعاقد، سواء تم تعيينهم في وظيفة أم لا.
- ضمان توافق مساكن جميع العاملين وظروفهم معيشتهم مع المعايير الدولية.
- التحقق بصفة عاجلة من تقديم الوثائق الضرورية وتذاكر السفر لأي عامل يرغب في تغيير وظيفته أو الرحيل عن البلاد.
- وبوجه عام، احترام حق العمال في حرية التنقل، وعدم منعهم من تغيير صاحب العمل أو مغادرة البلاد، خصوصاً عندما لا تجد الشركة وظائف لهم.
- إرساء الأنظمة الكافية للعناية الواجبة بحقوق الإنسان لتمكين الشركة من إدراك انتهاكات حقوق الإنسان في عملياتها، ومنعها، والتصدي لها، ومعالجتها، بما في ذلك وضع آلية للتظلم يتسنى للعمال من خلالها تقديم شكاواهم.
- إتاحة سبل الانتصاف الكافية في الوقت المناسب لجميع العمال الحاليين والسابقين الذين تعرضوا لانتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك عن طريق تعويضهم عن كل الأضرار التي تكبدوها، وسداد أجورهم عن وقت العمل الإضافي، وتعويضهم عن الرسوم غير المشروعة التي اضطروا لسدادها في سياق استقدامهم، حتى في غياب أي دليل على سدادها.

إلى حكومة المملكة العربية السعودية

يجب على السعودية الإقرار والوفاء بالتزاماتها الواضحة باحترام وضمان وحماية حقوق العمال. وينبغي لها اتخاذ خطوات عاجلة لمواصلة السعي لتحسين حقوق العمال الأجانب في البلاد. وتحقيقاً لهذه الغاية، يتعين على السعودية ما يلي:

- إجراء تحقيق عاجل ومستقل ونزيه بشأن الانتهاكات التي يتناولها هذا التقرير بالتفصيل، وضمان إتاحة سبل الانتصاف والتعويض للضحايا، ومساءلة الجناة، وإصدار تقرير علني يتضمن نتائج هذا التحقيق.
- نشر نتائج تحقيق وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بشأن معاملة العمال المتعاقد معهم للعمل في مستودعات أمازون، فضلاً عن أي إجراءات تصحيحية تم اتخاذها بناء على هذا التحقيق، والجهود المبذولة لمساءلة مرتكبي الانتهاكات.
- إنهاء نظام الكفالة برمته بواسطة الإجراءات التالية:
 - إزالة جميع الشروط والأحكام التي تفرض على المواطنين الأجانب الحصول على إذن رب العمل الحالي قبل الانتقال إلى وظيفة أخرى؛
 - وإزالة جميع الشروط والأحكام التي تفرض على المواطنين الأجانب إبلاغ رب العمل الحالي أو الحصول على إذن منه لمغادرة البلاد؛
 - ومعاينة أرباب العمل الذين يقدمون دعاوى كاذبة ضد العمال الأجانب، أو يقدمون بلاغات كاذبة تتهمهم "بالتوقف عن العمل" على سبيل الانتقام منهم، مثلاً، عندما ينتهي إلى علمهم أن العاملين لديهم يعترضون تغيير وظائفهم؛
 - واتخاذ خطوات لتقليل اعتماد العمال الأجانب على أرباب عملهم، بما في ذلك الاعتماد عليهم في إجراءات دخولهم البلاد أو خروجهم منها، أو بقائهم فيها بصورة قانونية.
- معاقبة جميع أرباب العمل الذين يطلبون رسوماً غير قانونية من العاملين لديهم للسماح لهم بمغادرة البلاد.
- تعزيز نظام حماية الأجور لضمان سداد الأجور بدقة وفي حينها، بما في ذلك أجور العمل الإضافي، ومعاينة أرباب العمل الذين يتقاعسون عن سداد مستحقات العاملين ورواتبهم وبدلات الطعام بموجب العقود المبرمة معهم.
- تعزيز تنفيذ قوانين العمل، وإجراء تحقيق شامل بشأن أرباب العمل الذين ينتهكون حقوق العاملين، ومساءلتهم.
- تحسين سبل وصول العمال الأجانب إلى العدالة والانتصاف.
- السماح لجميع العمال، بما في ذلك العمال الأجانب، بتشكيل نقابات مستقلة والانضمام إليها.
- التصديق على وجه الخصوص على الصكوك الدولية التالية، وإدراج أحكامها في القانون المحلي، وتنفيذها في القانون والسياسة والممارسة:
 - العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛

"كنت أخشى الذهاب إلى العمل"

استغلال العاملين في مواقع كارفور السعودية
منظمة العفو الدولية

- والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛
- والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛
- وجميع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وغيرها من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

إلى حكومات باكستان ونيبال والهند

يقع على عاتق حكومات البلدان الأصلية للعمال الأجانب التزام بحماية مواطنيها المهاجرين للعمل من الاتجار بالبشر والعمل القسري، وغير ذلك من الانتهاكات بموجب مجموعة من المعاهدات الدولية التي صدقت عليها، بما في ذلك اتفاقية العمل الجبري لمنظمة العمل الدولية.

وتحقيقاً لهذه الغاية، تدعو منظمة العفو الدولية هذه الحكومات إلى ما يلي:

- مواءمة القوانين واللوائح والأنظمة التي تحكم شركات ووكالات الاستقدام مع القوانين والمعايير الدولية، وتعزيز سبل إنفاذها بهدف حماية العاملين من شركات الاستقدام الاستغلالية.
- رصد السلوك غير القانوني لشركات الاستقدام والوكلاء المحليين، والتحقيق فيه، والمعاقبة عليه، وضمان إنزال العقوبات الملائمة بمن يخالفون اللوائح والأنظمة.
- إرساء برامج أفضل لتدريب وتوجيه العمال الأجانب المزمع استقدامهم قبل سفرهم للعمل في السعودية وغيرها من بلدان مجلس التعاون الخليجي.
- توسيع نطاق الدعم والمساعدة القانونية التي تقدمها البعثات الدبلوماسية في السعودية لتحسين ما تبذله من جهود لمساعدة مواطنيها الذين يتعرضون للانتهاكات والاستغلال في بلدان الهجرة.
- ضمان إتاحة آلية فعالة للتظلم لجميع العمال الأجانب حتى يتسنى لهم ولذويهم من خلالها السعي للانتصاف والتعويض إذا وقعوا ضحية للاتجار أو أجبروا على العمل بشروط أو في ظروف استغلالية، أو إذا حرّموا من أي مزايا أو استحقاقات.
- الرصد الدقيق لإنفاذ بنود الاتفاقيات الثنائية القائمة مع السعودية فيما يتعلق بالعمال الأجانب، والعمل بالشراكة مع السلطات السعودية على ضمان حماية العمال.

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

انضموا إلى المحادثة

اتصلوا بنا

www.facebook.com/AmnestyArabic



AmnestyAR@



info@amnesty.org



mena@amnesty.org

+44 (0)20 7413 5500



"كنت أخشى الذهاب إلى العمل"

استغلال العاملين في مواقع كارفور السعودية

يكشف هذا التقرير كيف تعرض العمال الأجانب الذين وظّفتهم شركات توريد العمالة التابعة لأطراف ثالثة، وتم التعاقد معهم للعمل في متاجر كارفور في المملكة العربية السعودية، للغش والخداع، والعمل المضني بأجر متدني، في حين لم تتخذ شركة السوبر ماركت الفرنسية العملاقة إجراءات كافية لمنع هذه الانتهاكات.

وتمارس مجموعة كارفور - إحدى أكبر سلاسل متاجر السوبر ماركت في العالم، وتضم أكثر من 14,000 متجر على مستوى العالم - نشاطها التجاري في المملكة العربية السعودية من خلال مجموعة ماجد الفطيم صاحبة امتياز استخدام الاسم التجاري لكارفور. وفي سياق الأبحاث التي أجرتها منظمة العفو الدولية، وصف رجال من باكستان ونيبال والهند كيف أغواهم وكلاء الاستقدام إلى المملكة العربية السعودية بوعود كاذبة حول طبيعة عملهم وصاحب العمل، ثم تعرضوا لظروف استغلالية، بما في ذلك ساعات العمل المفرطة، والعمل الإضافي غير مدفوع الأجر، والسكن غير اللائق. وأفاد العمال بشيوع ثقافة الخوف في أوساط الموظفين العاملين بعقود في متاجر كارفور، حيث تُقابل الشكاوى ومحاولات مقاومة الاستغلال بالتجاهل في أحسن الأحوال، وفي أسوأها بالتهديدات بفقدان الوظائف أو تخفيض الأجور. ونظرًا للخداع والتهديد بالعقاب الذي واجهوه، وفي سياق نظام الكفالة الذي يهدر حقوق العمال في السعودية، فمن المرجح أن يكون بعض العمال الذين تحدثت إليهم منظمة العفو الدولية من ضحايا العمل القسري والاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال في العمل.

وتدرك كل من مجموعة كارفور ومجموعة ماجد الفطيم جيدًا المعايير العالمية لحقوق الإنسان ومسؤولياتهما تجاه احترام حقوق العمال عبر سلاسل القيمة الخاصة بهما. ومع ذلك، أخفقت الشركتان في اتخاذ الإجراءات الكافية الواجبة بحقوق الإنسان، بما يتناسب مع شدة المخاطر، في عمليتهما بالسعودية، وبالتالي ساهمتا في انتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان. ومن ثم، فإنهما تتحملان الآن مسؤولية ضمان معالجة هذه الانتهاكات، بما في ذلك ضمان تعويض العمال الأجانب، والحيولة دون تكرار الانتهاكات. كما تقاعست حكومة المملكة العربية السعودية أيضًا عن الوفاء بالتزاماتها بحماية حقوق جميع العمال على أراضيها، وبات لزامًا عليها أيضًا التدخل وتوفير سبل الانتصاف لجميع العمال المتضررين.