القسط
ALQST
For Human Rights لحقوق الإنسان

بعد إصلاحات نظام الكفالة:
الواقع القاسي للعمال المهاجرين في السعودية



نوفمبر 2026

المحتويات:

1. الملخص التنفيذي **04**

2. المقدمة **05**
- العمالة المهاجرة في السعودية في ظل نظام الكفالة 06

3. حريّة التنقّل وحريّة تغيير الوظيفة **07**
- عقود العمل 08
- دراسة حالة: عالقة في السعودية من دون مال 10

4. الحماية من الانتهاك والاستغلال **11**
- ظروف العمل الخطرة 11
- التمييز في مكان العمل 13
- الإبلاغ الكاذب عن التغيب عن العمل: آليّة أخرى لسرقة الأجور 14
- ابتزاز العمال عبر رسوم الاستقدام 15

5. أوجه الهشاشة الخاصّة بالعمال المنزليين والعمال الزراعيّين **16**
- دراستا حالة: حالات وفاة غير مفسّرة ولم تخضع للتحقيق، يُزعم أنها ناجمة عن السقوط من أماكن مرتفعة 17
- استغلال يرقى إلى العبوديّة الحديثة 19
- دراسة حالة: انقطاع عن الأسرة وأجور غير مدفوعة لسنوات 19

6. محدوديّة الوصول إلى العدالة والتهديد بالترحيل **21**
- المعاملة أثناء الاحتجاز 22
- دراسة حالة: نُقل عبر الحدود وتُرك في الصحراء 23

7. الآثار غير المباشرة على العمال السعوديّين **24**

8. الخلاصات **25**

9. التوصيّات **26**

1. الملخص التنفيذي

في 2 مارس 2025، نشرت السلطات السعودية عرضًا مطولًا لما زعمت أنها إصلاحات لقوانين العمل في المملكة، بما في ذلك الادعاء بإلغاء نظام الكفالة واستبداله بـ "مبادرة تحسين العلاقة التعاقديّة"، التي تهدف إلى تعزيز حقوق العمال ومنع استغلالهم. ووفقًا لما أوردته وكالة الأنباء السعودية الرسميّة، كان من المفترض أن تهدف أبرز التغييرات على النظام إلى توسيع حريّة تنقّل العمال وحمايتهم من سرقة الأجور وغيرها من الانتهاكات الجسيمة لحقوقهم. تناول الإعلان أيضًا اعتماد العقود والمنصّات الرقميّة، واستكمال تطبيق برنامج حماية الأجور إلكترونيًّا.

كما لم يُذكر أي تاريخ محدّد، إلا أن المقال بدا وكأنه يشير إلى التغييرات التي أُعلن عنها في إطار "مبادرة تحسين العلاقة التعاقديّة" التي أُطلقت عام 2020، على أن يبدأ تنفيذها في مارس 2021. ولم تُطرح أي إصلاحات جديدة، ولذلك قوبلت هذه "الأخبار" بالتشكيك من جانب نشطاء حقوق العمال، إذ رأى بعضهم فيها محاولة لتحسين صورة المملكة قبيل استضافتها كأس العالم لكرة القدم لعام 2034.

وفي هذا التقرير، الذي يتضمن بعض دراسات الحالة المؤلمة، تستعرض القسط مدى إسهام إصلاحات العمل المعلنة، أو عدم إسهامها، في تحسين حياة وظروف نحو 14 مليون عامل مهاجر يُقدَّر أنهم يعملون في السعودية. ويوضّح التقرير كيفيّة عمل نظام الكفالة منذ خمسينيات القرن الماضي، وما أتاحه من أشكال الاستغلال والانتهاكات، من خلال فرض قيود صارمة على حريّة تنقّل العمال وقدرتهم على تغيير وظائفهم. كما يتناول اختلال موازين القوة بين أصحاب العمل السعوديّين والعمال الأجانب، وما يترتب عليه من عقود تصب في مصلحة طرف واحد، وظروف عمل خطرة، وتمييز في مكان العمل، واتهامات كيديّة تُستخدم وسيلةً لسرقة الأجور، فضلًا عن ابتزاز العمال لدفع رسوم توظيف غير قانونيّة.

وبالتالي، يسلّط تقرير القسط الضوء على أوجه الهشاشة الخاصّة التي يعاني منها العمال المنزليون، الذين لا تشملهم حتى أحكام نظام العمل، رغم ضعف إنفاذه أصلًا في معظم القطاعات الأخرى، كما يتناول محدوديّة سبل الوصول إلى العدالة بالنسبة إلى العمال المهاجرين الذين يعيشون تحت تهديد دائم بالترحيل. ويشير التقرير إلى أن الإبقاء على هذه الظروف المتردّية التي يعاني منها العمال المهاجرون ينعكس سلبًا أيضًا على العمال السعوديّين، إذ يسهم في خفض معايير العمل على مستوى الاقتصاد ككل، والضغط على الأجور، وتطبيع ظروف العمل السيئة بما يؤثر على الجميع.

ويخلص التقرير إلى أنه، على مدى السنوات الخمس الماضية في السعودية، ورغم الادعاءات الرسميّة بإحداث تحول في علاقات العمل، ومنح العمال حريّات جديدة، والتصدي للممارسات الاستغلاليّة مثل سرقة الأجور، فإن الواقع لم يشهد تغيرًا يُذكر بالنسبة إلى غالبيّة العمال المهاجرين. كما يثير التقرير مصدر قلق إضافي، يتمثل في أن الترويج لهذه الإصلاحات المزعومة قد يدفع العمال المحتملين إلى الانتقال إلى السعودية على أساس اعتقاد خاطئ بأن ممارسات الانتهاك المعروفة في السابق قد جرى حظرها، ما قد يتركهم غير مستعدين للمخاطر الجسيمة وأشكال الاستغلال التي قد يظلون عرضةً لها.

2. المقدمة

في 2 مارس 2025، أعلنت السلطات السعودية إلغاء نظام الكفالة واستبداله بـ"مبادرة تحسين العلاقة التعاقديّة"، التي تهدف إلى تعزيز حقوق العمال ومنع استغلالهم. ووفقًا لما نشرته وكالة الأنباء السعودية الرسميّة، كان من المفترض أن تهدف أبرز التغييرات التي أُدخلت على النظام إلى توسيع حريّة تنقّل العمال وحمايتهم من سرقة الأجور وغيرها من الانتهاكات الجسيمة لحقوقهم. تناول الإعلان أيضًا اعتماد العقود والمنصّات الرقميّة، واستكمال تطبيق برنامج حماية الأجور إلكترونيًّا، بعدما أُطلق للمرة الأولى في عام 2013 وكان من المقرّر تعميمه بحلول عام 2020.

كما سيستفيد، بحسب الإعلان، أكثر من مليون عامل من النظام التعاقدي الجديد، أي نحو 7% من إجمالي العمّال المهاجرين، من دون أن يوضّح الفئات المشمولة أو أسباب استبعاد بقيّة العمّال. ولم يتّضح ما إذا كان هذا النظام وبرنامج حماية الأجور مبادرتين جديدتين، أم أنهما يستندان إلى إصلاحات بدأ تطبيقها منذ عام 2020. كما خلا الإعلان من تفاصيل كافية حول دور العقود والمنصّات الرقميّة في حماية العمّال من مختلف أشكال الانتهاكات. والجدير بالذكر أيضًا أن هذا الإعلان قد أثار شكوك الناشطين في مجال حقوق العمال، الذين اعتبر بعضهم أنه محاولة لتحسين صورة المملكة قبيل استضافتها لبطولة كأس العالم 2034 لكرة القدم للرجال. وفي هذا التقرير، الذي يوثّق حالات مروّعة تعرّض لها بعض العمّال، تستعرض القسط مدى نجاح إصلاحات العمل المعلنة أو إخفاقها في تحسين حياة العمّال المهاجرين في السعودية، الذين يُقدَّر عددهم بنحو 14 مليون عامل، وظروف عملهم ومعيشتهم.

وفي هذا السياق، يجعل نظام الكفالة العمال الأجانب معتمدين على كفالة أصحاب العمل السعوديّين من أجل الحق في البقاء في البلاد، وكذلك الحق في مغادرتها، ما يجعلهم عرضةً بدرجة كبيرة لمختلف أشكال الاستغلال والانتهاك. ولم يطرأ تغيير جوهري على هذا الواقع في ظل الترتيبات الجديدة، كما أن تدابير الحماية المعلنة لا تُطبَّق ولا تُنفَّذ عمومًا على نحو فعلي. وبعد مرور أكثر من عام، لا يزال أصحاب العمل، على نطاق واسع، يستغلون الثغرات في الأنظمة ويرتكبون انتهاكات جسيمة من دون مساءلة. وقد أظهر استطلاع أجرته القسط بين العمال المهاجرين خلال الفترة الممتدة من مارس إلى مايو 2026 أن نحو 80% من المشاركين فيه تعرضوا لانتهاكات لحقوقهم.

ويثير هذا التباين بين إصلاحات العمل المعلنة، التي لا تعمل السلطات على إنفاذها، وبين الواقع الذي يعيشه العمال على الأرض، مصدرَي قلق إضافيّين. يتمثل الأول في أن هذا التباين قد يتيح للشركات الكبرى المشاركة في المشاريع الضخمة التنصل من دعاوى المسؤوليّة عن الممارسات المجحفة وظروف العمل الخطرة، من خلال الزعم بأنها تعمل ضمن نظام حديث وعادل، رغم أن هذا لا ينطبق عمليًا على العامل العادي. أما مصدر القلق الثاني، فيتمثل في أن انتشار تقارير إعلامية مضلّلة تفيد بانتهاء نظام الكفالة سيّئ الصيت قد يشجع العمال المحتملين على القدوم إلى السعودية على أساس اعتقاد خاطئ بأنهم لم يعودوا عرضةً لخطر الاستغلال والانتهاك، الذي بدوره يجعلهم أكثر عرضةً للوقوع في أوضاع لم يكونوا مستعدين لها.

العمالة المهاجرة في السعودية في ظل نظام الكفالة

اعتمدت السعودية بدرجة كبيرة على العمال المهاجرين منذ الطفرة النفطيّة في خمسينيات القرن الماضي. وعلى الرغم من أن القطاعات الرئيسيّة التي توظف العمال المهاجرين قد تغيّرت على مدى العقود، فإن بعض القطاعات ظل يعتمد عليهم اعتمادًا كبيرًا بصورة مستمرة، ومن بينها قطاع البناء، والعمل المنزلي، والزراعة. ومع تطور البلاد، أصبحت قطاعات أخرى، مثل الرعاية الصحيّة والضيافة، تعتمد بشكلٍ متزايد على العمالة المهاجرة.

وفقًا للهيئة العامة للإحصاء في السعودية، بلغ عدد العمال المهاجرين المسجلين بوصفهم يعملون بصورة نظاميّة في البلاد خلال الربع الثاني من عام 2025 نحو 14 مليون عامل، إلى جانب 4 ملايين مواطن سعودي، في القطاعين العام والخاص، وشكّل الأجانب 72% من إجمالي القوى العاملة. وعند إجراء آخر تعداد سكاني عام 2022، كان الأجانب يشكّلون 41.6% من سكان السعودية، فيما شكّل القادمون من بنغلاديش والهند وباكستان واليمن ومصر 67.9% من إجمالي المقيمين الأجانب في البلاد. وتشير الأرقام الرسميّة إلى أن متوسط الدخل الشهري للعمال المهاجرين في عام 2023 بلغ 365.70 دولارًا أمريكيًا.

وفي هذا الإطار، كان معظم هؤلاء الأجانب، حتى وقت قريب جدًا، يعملون إما في إطار نظام الكفالة، الذي يربط تصريح إقامة العامل بصاحب عمل محدّد، أو كانوا من أفراد أسر هؤلاء العمال. ويكرّس الاختلال البنيوي في هذا النظام سلطة واسعة لأصحاب العمل بصفتهم كفلاء على العمال، الذين تحمّل كثير منهم أصلًا ديونًا كبيرة لمجرد الوصول إلى السعودية، ويعتمدون بصورة ملحّة على دخلهم لإعالة أسرهم في بلدانهم الأصليّة. وعلى مدى عقود، وفي ظل ضعف تدابير الحماية القائمة أصلًا وعدم إنفاذها، دأب كثير من الكفلاء السعوديّين على استغلال العمال المهاجرين الضعفاء وانتهاك حقوقهم من خلال سرقة الأجور، وفرض ظروف عمل غير آمنة، وساعات عمل مفرطة، وفي بعض الحالات ممارسة الاعتداء الجسدي والجنسي. ويُعدّ العمال المنزليون، بحكم عزلتهم داخل منازل أصحاب العمل وبعيدًا عن أعين الآخرين، من الفئات الأكثر عرضةً لهذه الانتهاكات.

لذلك، كان من المبشّر أن تُقرّ السلطات السعودية، ولو ضمنًا، ببعض هذه المشكلات عندما أعلنت في مارس 2025 إلغاء نظام الكفالة واستبداله بنظام تعاقدي وآليّات تهدف إلى منع الاستغلال، مع الإبقاء في الوقت نفسه على ربط تصاريح الإقامة بالكفلاء. وتمثلت الأهداف الرئيسيّة للتغييرات، بحسب ما أعلنته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ونشرته وكالة الأنباء السعودية، في توسيع حريّة تنقّل العمال والتصدي لسرقة الأجور، إلى جانب انتهاكات جسيمة أخرى. وكان من المقرر تحقيق ذلك من خلال حزمة واسعة من التدابير التفصيليّة، يعتمد عدد منها على منصات حكومية رقميّة. وعلى الورق، تبدو هذه التدابير منسجمة مع ادعاء السلطات بأنها تعمل تدريجيًا على مواءمة أنظمة العمل مع أفضل الممارسات الدوليّة.

غير أنه، وبعد مرور أكثر من عام على الإعلان، لا يزال نظام العمل يعمل إلى حدٍ كبير كما كان من قبل، كما أن الإصلاحات المطروحة للنقاش لا تُنفَّذ في كثير من الحالات، أو يمكن لأصحاب العمل التحايل عليها بسهولة من خلال استغلال الثغرات. وبذلك، وفي ظل غياب حماية فعّالة من الإجراءات الانتقاميّة التي قد يتخذها الكفيل، يكرّس النظام شكلًا من أشكال الارتهان التعاقدي بدلًا من إرساء حريّة فعليّة وحماية حقيقيّة للعمال.

وفي ضوء ذلك، يتناول القسمان التاليان من هذا التقرير جوانب من نظام العمل السعودي أُدخلت فيها رسميًا حريّات وضمانات جديدة للعمال، ويقيّمان مدى تأثير هذه التدابير حتى الآن.

3. حريّة التنقّل وحريّة تغيير الوظيفة

يتمثل أحد الأهداف الرئيسيّة للنظام الجديد في تعزيز قدرة العمال على التنقّل، بما يشمل حريّة العمال المهاجرين في التنقّل، وتغيير وظائفهم، ومغادرة السعودية من دون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل. وكان من أكثر جوانب نظام الكفالة السابق تعرضًا للانتقاد عدم تمكّن العمال من مغادرة البلاد من دون تصريح خروج من الكفيل، حتى بعد انتهاء عقد العمل أو في حال تعرضهم لانتهاكات جسيمة لحقوقهم. ومن الممارسات المعروفة في هذا السياق مصادرة الكفلاء لجوازات سفر العمال وامتناعهم عن دفع المستحقات المنصوص عليها في العقود، مثل تكاليف تذاكر العودة ومكافآت نهاية الخدمة، وهي مستحقات قد لا يستطيع العمال تحمّل تكاليف المغادرة من دونها. ونتيجةً لذلك، كان من الممكن أن يجد العمال أنفسهم فعليًا محتجزين لدى أصحاب العمل من دون أي سبيل فعّال للإنصاف.

وفي هذا السياق، تتيح الإصلاحات التي أُدخلت على النظام للعامل الآن مغادرة البلاد عند انتهاء عقده من دون الحاجة إلى تصريح من الكفيل. غير أنه إذا رغب في مغادرة البلاد خلال مدّة سريان العقد، سواء لقضاء عطلة أو لأي غرض آخر، فعليه تقديم طلب عبر موقع حكومي متاح باللغتين العربية والإنجليزية فقط، ودفع رسم معالجة غير قابل للاسترداد قدره 200 ريال سعودي (53 دولارًا أمريكيًا). ويُمنح الكفيل بعد ذلك مهلة عشرة أيام للاعتراض على الطلب، كأن يدّعي، على سبيل المثال، اعتقاده بأن العامل لا ينوي العودة واستكمال عقده. وقد يكون اعتراض من هذا النوع كافيًا لمنع العامل من مغادرة البلاد.

لذلك، يظل النظام عرضةً لسوء الاستخدام. فرغم أن مصادرة جوازات السفر أصبحت محظورة بموجب القانون السعودي، لا تزال هذه الممارسة شائعة، ونادرًا ما تحقق السلطات مع أصحاب العمل بشأنها أو تفرض عليهم غرامات. وقد تلقت القسط إفادات عن أصحاب عمل يشترطون على العمال توقيع إيصالات تُثبت استلامهم مبالغ مالية لم يتقاضوها في الواقع، مقابل عدم الاعتراض على طلباتهم للحصول على تأشيرة خروج. كما طالب بعض أصحاب العمل العمال بالعثور على زميل يتولى دور الضامن، على أن يوافق على تعويض صاحب العمل ماليًا إذا لم يعد العامل إلى السعودية لاستكمال مدّة عقده.

ومن جهة أخرى، من أبرز الإصلاحات التي سلّط الإعلان الضوء عليها السماح للعمال بتغيير صاحب العمل عند انتهاء عقدهم، شريطة حصولهم على وظيفة جديدة. ومن الناحية النظريّة، يمكنهم أيضًا تغيير صاحب العمل قبل انتهاء العقد، ولكن بعد مرور ما لا يقل عن 12 شهرًا في وظيفتهم الأصليّة، أو ستة أشهر بالنسبة إلى العمال المنزليين. غير أن العامل يكون ملزمًا بتعويض صاحب العمل الحالي عن المدّة المتبقية من العقد، ودفع أي غرامات تعاقديّة، والوفاء بأي التزامات مالية أخرى ينص عليها عقد العمل. وتُعد هذه الشروط مرهقة، كما أنها تحدّ عمليًا وبدرجة كبيرة من قدرة العمال على تغيير أصحاب العمل. ويُبرم مع معظم العمال المهاجرين، عند وصولهم إلى البلاد، عقود عمل لمدّة عامين تتضمن في الغالب غرامات كبيرة في حال ترك العمل قبل انتهاء العقد.

ويتعيّن على صاحب العمل الجديد المحتمل أيضًا دفع رسم نقل خدمة يبدأ من 2,000 ريال سعودي (530 دولارًا أمريكيًا) عند النقل للمرة الأولى، ويرتفع إلى 10,000 ريال سعودي (2,650 دولارًا أمريكيًا) في عمليات النقل اللاحقة. ويُضاف إلى ذلك إصدار تصريح إقامة جديد ودفع تكلفته، البالغة 650 ريالًا سعوديًا لمعظم العمال، فضلًا عن رسم إضافي في حال تغيير المهنة. وبما أن رسوم نقل الخدمة وغيرها من التكاليف يُفترض أن يتحملها صاحب العمل الجديد، فإن العمال الراغبين في تغيير وظائفهم يصبحون أقل قدرة على المنافسة في سوق العمل، وقد يتردد أصحاب العمل المحتملون في توظيفهم. كما وُثّقت حالات ضغط فيها أصحاب العمل على العمال لتحمّل هذه التكاليف الباهظة بأنفسهم، والتي قد تصل أحيانًا إلى ما يعادل أربعة أضعاف متوسط الأجر الشهري للعمال غير السعوديّين. ووثّقت القسط أيضًا حالات تعرّض فيها عمال للاحتيال على أيدي أفراد أو وسطاء ادعوا أنهم كفلاء يبحثون عن عمال، فاستوفوا منهم هذه المبالغ ثم اختفوا من دون استكمال إجراءات نقل الخدمة، ما عرّض العمال لخطر الترحيل.

عقود العمل

يدخل العمال المهاجرون إلى السعودية عادةً بعد العثور على كفيل يوافق على توظيفهم. وعلى خلاف المواطنين السعوديّين، الذين يمكن توظيفهم بعقود غير محدّدة المدّة، يتعيّن توظيف العمال المهاجرين بموجب عقود محدّدة المدّة، تمتد في الغالب لعامين من تاريخ بدء العمل. وبموجب أنظمة العمل، يجب على صاحب العمل رفع العقد على منصة "قوى"، وهي بوابة حكومية لخدمات إدارة القوى العاملة، خلال 90 يومًا، وإصدار تصريح عمل للعامل. وإذا أخفق صاحب العمل أو رفض استكمال هذه الإجراءات ضمن المهلة المحدّدة، تُصدر للعامل تأشيرة خروج نهائي.

وخلال هذه الفترة، يتعرض بعض العمال أحيانًا لضغوط توقيع عقود تتضمن أجورًا ومزايا أقل مما عُرض عليهم في البداية، أو لمدّد أطول، أو حتى لوظائف مختلفة تمامًا، قد يكونون مؤهلين بأكثر مما تتطلبه، ولا تتيح لهم تحقيق الدخل أو التقدّم المهني الذي وُعدوا به. وأفاد بعض من دخلوا البلاد بعقود للعمل المنزلي بأنهم فوجئوا بكونهم مطالبين بالعمل لدى منشأة تجاريّة بدلًا من ذلك، وبأن طبيعة العمل الفعليّة تختلف عما هو منصوص عليه في عقودهم. كما يفضّل بعض أصحاب العمل تسجيل الموظفين، بصورة غير صحيحة، على أنهم عمال منزليون أو زراعيون للاستفادة من الأنظمة الأكثر تساهلًا التي تحكم هذين القطاعين.

كما ويساعد كل ما سبق على تفسير الأسباب التي قد تدفع العمال المرتبطين بعقود لمدّة عامين إلى الرغبة في إنهاء عقودهم قبل موعدها والبحث عن وظيفة أكثر ملاءمة لدى صاحب عمل آخر وبشروط أكثر إنصافًا. غير أن نظام العمل السعودي يقوم بدرجة كبيرة على مبدأ إلزاميّة العقود، بما يعني أن كلا الطرفين يظل ملزمًا بالشروط التي وقّع عليها. وهناك حالات معروفة استغل فيها أصحاب العمل مهلة التسعين يومًا للضغط على العمال من أجل توقيع عقود جديدة بأجور ومزايا أقل، مع تهديدهم بالإبلاغ عنهم باعتبارهم غير مؤهلين للوظيفة أو متغيبين عن العمل، وهو ما قد يؤدي في كلتا الحالتين إلى الترحيل من دون إمكانيّة الانتقال إلى كفيل آخر. ووثّقت القسط حالات أخّر فيها أصحاب العمل إجراءات التسجيل حتى الأيام الأخيرة من مهلة التسعين يومًا، ما ترك العمال أمام فرص محدودة جدًا للعثور على عمل بديل أو للطعن في شروط عقودهم أمام المحاكم العمالية. وحتى في الحالة غير المرجّحة التي تحكم فيها المحكمة لمصلحة العامل (انظر القسم 6 أدناه بشأن العوائق التي تحول دون الوصول إلى العدالة)، قد يلجأ صاحب العمل إلى الانتقام منه بإصدار تأشيرة خروج بحقه وإجباره على مغادرة البلاد.

وسيكون مثل هذا المصير كارثيًا بالنسبة إلى معظم العمال المهاجرين، الذين تكبّد كثير منهم تكاليف كبيرة مسبقًا للقدوم إلى السعودية، وغالبًا ما موّلوها من خلال الاقتراض، بما في ذلك تكاليف الفحوص الطبيّة والسفر ورسوم التوظيف (غير القانونيّة). فعلى سبيل المثال، كشف "مركز الأعمال وحقوق الإنسان" قبل بضع سنوات أن عمالًا كينيّين كانوا يدفعون ما يصل إلى 1,770 دولارًا أمريكيًا من أجل العمل في السعودية ودول خليجية أخرى. ومن ثم، فإن مغادرة البلاد مبكرًا قد تعني عودتهم إلى أوطانهم في أوضاع مالية هشة، ما يدفعهم إلى البقاء عالقين في ظروف عمل تنطوي على انتهاكات، بل وقد تكون خطرة.

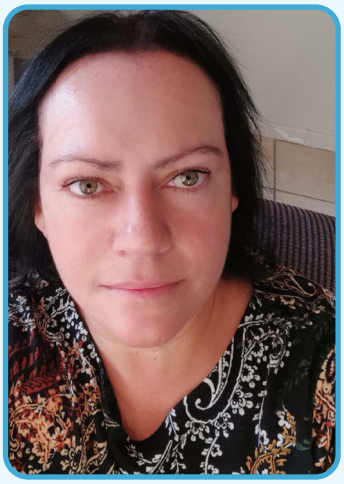
ومن الممارسات الشائعة الأخرى إجبار العامل على توقيع "سند قبض"، وغالبًا ما يتم ذلك تحت التهديد أو الإكراه، لإثبات استلامه مبلغًا ماليًا لم يتقاضه في الواقع. ويُعد هذا السند وثيقة ملزمة قانونًا تُفيد بأن العامل تسلّم مبلغًا معينًا من صاحب العمل، وأنه ملزم بردّه في وقت لاحق. وبمجرد توقيع السند، يمكن لصاحب العمل استخدامه لتقييد قدرة العامل على مغادرة البلاد أو تغيير وظيفته إلى حين سداد الدين المزعوم.

لذلك، يجد العمال المهاجرون أنفسهم في وضع غير متكافئ إلى حدٍ كبير عند التفاوض على العقود وغيرها من الوثائق القانونيّة. وتنص المادة 9 من نظام العمل على أن اللغة العربية هي اللغة الرسميّة الوحيدة لعقود العمل، وأنه في حال توفير نسخة مترجمة، تظل النسخة العربية هي النص الملزم قانونًا. وقد أتاح ذلك لبعض أصحاب العمل غير النزيهين تضمين النص العربي شروطًا تتعلق بالأجور أو ساعات العمل أو الجزاءات تختلف اختلافًا كبيرًا عما يُشرح للعمال بلغاتهم الأصليّة.

وفي المقابل، يفرض النظام غرامات مالية باهظة على العمال الذين ينهون عقودًا ساريّة قبل انتهاء مدّتها، باستثناء حالات محدودة جدًا يمكنهم فيها أن يثبتوا أمام المحاكم السعودية تعرضهم لانتهاك جسيم لحقوقهم، مثل عدم تقاضي أجورهم لمدّة ثلاثة أشهر متتالية، أو توجيه اتهام كاذب إليهم بالهروب أو التغيب عن العمل. وفي جميع الأحوال، حتى إذا نجح العامل في إنهاء عقده استنادًا إلى هذه الأسباب، فإن ذلك لا يمنحه بالضرورة الحق في الانتقال إلى صاحب عمل آخر؛ إذ يظل ملزمًا باستيفاء الشروط المنظمة للتنقّل الوظيفي، بما في ذلك أي حدّ أدنى لمدّة العمل يُشترط إكماله قبل تغيير صاحب العمل، وإلا تعيّن عليه مغادرة البلاد.

للمزيد بشأن محدوديّة وصول العمال المهاجرين إلى العدالة والتهديد بالترحيل، يُرجى الرجوع إلى القسم 6 أدناه.

دراسة حالة:
عالقة في السعودية من دون مال



وصلت بيرل بليغناوت إلى السعودية في أغسطس 2025، بعد بضعة أشهر فقط من إدخال نظام العقود الجديد. وكانت قد قبلت وظيفة تدريس براتب شهري قدره 8,400 ريال سعودي، مع توفير السكن وتغطيّة 50% من الرسوم المدرسية لطفلها. كما وُعدت بتعويضها عن تكلفة تذكرة الطيران ورسوم التأشيرة عند وصولها.

على مدى أسابيع، ظلّ صاحب عمل بيرل يقدّم أعذارًا لتأخير تعويضها عن تكلفة تذكرة السفر ونفقات الانتقال. وفي أكتوبر، أُبلغت بأنها ستتحمل شخصيًا تكاليف الإقامة، وتصريح العمل، ورسوم التأشيرة، إضافةً إلى كامل الرسوم المدرسية لطفلها، رغم أنها كانت قد وُعدت بتغطيّة هذه النفقات، ورغم أن النظام ينص على أن صاحب العمل مسؤول عن رسوم التأشيرة وتصريح العمل. كما دفع لها صاحب العمل راتبًا أقل من المستحق كاملًا، من خلال التلاعب بسجلات الحضور لإظهارها وكأنها تغيبت عن العمل.

وفي 4 نوفمبر، وبعد أن تقدّمت بشكوى أمام المحكمة العمالية بشأن تأخر دفع الأجور والتعديلات التي أُدخلت على عقد عملها، أُنهيت خدماتها. وصدر لها تأشيرة خروج نهائي، كما تلقت إشعارًا بإخلاء السكن يُلزم أسرتها بمغادرته، رغم أن قضيتها العمالية كانت لا تزال منظورة. وبعد بضعة أيام، ألغى صاحب العمل تأشيرة الخروج ونقل كفالتها إلى شركة أخرى من دون موافقتها. واعترضت بيرل وطلبت إعادة إصدار تأشيرة الخروج فورًا، إلا أن صاحب العمل تجاهل طلباتها المتكررة. وبقيت بيرل وزوجها وابنها البالغ من العمر 11 عامًا، في واقع الأمر، محتجزين لما يقرب من شهر، عالقين في السعودية من دون مال يكفي لتلبيّة احتياجاتهم الأساسيّة، وفي حالة من اليأس التام، إلى أن أُعيد إصدار تأشيرة الخروج النهائي في نهاية المطاف.

وأمام هذا الوضع، وخشيّة أن تُنقل هي وأسرتها إلى مركز للاحتجاز والترحيل، غادرت بيرل وعائلتها السعودية في ديسمبر من دون انتظار صدور حكم في قضيتها أمام المحكمة. وحتى الآن، لم تحصل على كامل التعويض المستحق عن أجورها غير المدفوعة وسائر مستحقاتها، كما لم يعد بإمكانها الدخول إلى منصة "ناجز" الإلكترونيّة التي تحتاج إليها لمتابعة مطالباتها القانونيّة.

4. الحماية من الانتهاك والاستغلال

إلى جانب تعزيز حريّة تنقّل العمال، على النحو المبين أعلاه، تمثل المجال الثاني من الإصلاحات التي أعلنتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في مارس 2025 في وضع إطار من التدابير الهادفة إلى حماية حقوق العمال. وأشارت الوزارة تحديدًا إلى سرقة الأجور، موضّحة أنه يُفترض التصدي لها من خلال "برنامج حماية الأجور" الإلكتروني، كما تناولت جوانب أخرى من ممارسات العمل التي طالما تعرض فيها العمال للاستغلال، بما في ذلك ظروف العمل الخطرة، وساعات العمل المفرطة، وإهمال احتياطات الصحة والسلامة الأساسيّة، فضلًا عن غموض آليّات تسويّة المنازعات، إن وُجدت أصلًا.

وتستعرض الفقرات التالية الممارسات الفعليّة القائمة بعد مرور أكثر من عام على الإعلان عن إصلاحات واسعة النطاق لظروف عمل العمال الأجانب في السعودية.

ظروف العمل الخطرة

يعمل أعداد هائلة من العمال المهاجرين في مشاريع إنشائيّة ضخمة في السعودية، في ظل ظروف صحراوية قاسيّة ودرجات حرارة شديدة الارتفاع، وفي مواقع بناء كثيرًا ما تفتقر إلى الالتزام بإجراءات الصحة والسلامة الأساسيّة. وقد أسفر ذلك في السابق عن وقوع أعداد كبيرة من الإصابات والوفيات بين العمال من دون تفسير واضح أو تعويض. وإدراكًا للحاجة إلى تعزيز ضمانات السلامة في أماكن العمل، أعلنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عن إدخال تحسينات في هذا المجال، إلا أن التدابير الرسميّة لا تزال غير مطبقة أو منفذة على نطاق واسع. كما أن الإصلاحات الجديدة لا تعالج حقيقة أن تعريض العمال للخطر لا يزال لا يشكّل جريمة جنائيّة في السعودية، وأن العمال المصابين نادرًا ما يحصلون على تعويض حتى عندما يثبت أن صاحب العمل كان مسؤولًا عن وقوع الضرر.

وعلى الرغم من ذلك، يحق للعمال المهاجرين التمتع بالحماية نفسها في مكان العمل التي يتمتع بها المواطنون السعوديون، غير أن عاملين يجعلان أوضاعهم، في المتوسط، أسوأ. أولهما أن أعدادًا كبيرة منهم تتركز في قطاعات تنطوي بطبيعتها على مخاطر، مثل البناء وخدمات تقديم الطعام. أما الثاني فهو أن العمال المهاجرين، خلافًا للعمال السعوديّين، غالبًا ما يحجمون عن الإبلاغ عن الانتهاكات أو ظروف العمل غير الآمنة خشيّة التعرض لإجراءات انتقاميّة قد تهدد ليس فقط وظائفهم، بل أيضًا حقهم في الإقامة في البلاد.

وفي هذا السياق، تتولى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مسؤوليّة مراقبة ظروف العمل وإنفاذ أنظمة الصحة والسلامة المهنيّة. غير أن الإرشادات التي تقدمها لأصحاب العمل تشوبها أوجه قصور خطيرة، كما أن أصحاب العمل الذين يعرّضون العمال لظروف خطرة لا يواجهون عمومًا مسؤوليّة جنائيّة؛ إذ تقتصر العقوبات على مخالفات نظام العمل على غرامات إداريّة لا تشكل حافزًا كافيًا لتحسين الممارسات. كما أن الآليّات المتاحة للتعامل مع أصحاب العمل الذين يكررون المخالفات محدودة، في حين لا يتمتع العمال الذين يبلغون عن الانتهاكات بحماية من الإجراءات الانتقاميّة.

أما الدليل الإرشادي العام للسلامة والصحة المهنيّة المنشور على موقع الوزارة عام 2022، والذي لم يُحدَّث منذ ذلك الحين، فلا يتناول سكن العمال، أو العمل في ظروف الحرارة الشديدة أو على المرتفعات، أو توفير التدريب بلغات العمال الأصليّة. كما لا يتضمن تعريفًا واضحًا للمخاطر، ولا توجد تدابير للسيطرة عليها إلا فيما يتعلق بأنواع محدّدة من الأنشطة الخطرة. وفي المقابل، يفرض جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل، الذي جرى تحديثه آخر مرة في فبراير 2026، غرامة قدرها 1,500 ريال سعودي فقط، (أي نحو 400 دولار أمريكي)، على أصحاب العمل الذين لديهم 20 عاملًا أو أقل في حال عدم توفير معدات السلامة والصحة المهنيّة لجميع الأنشطة، وغرامة قدرها 300 ريال سعودي، (أي نحو 79.51 دولارًا أمريكيًا)، عند الإخلال بمتطلب واحد فقط. ولا يترتب على هذه المخالفات أي مسؤوليّة جنائيّة، رغم ما قد ينجم عن هذا الإهمال من عواقب مدمرة وقد تكون قاتلة أحيانًا. كما تُفرض الغرامات عن كل مخالفة، لا عن كل عامل متضرر. ونظرًا إلى أن تكلفة توفير معدات السلامة المناسبة وتطبيق تدابير الحماية قد تتجاوز بكثير قيمة هذه الغرامات الزهيدة، فإن أصحاب العمل لا يواجهون حافزًا ماليًا يُذكر لتحسين السلامة في أماكن العمل، لا سيما في ظل ضعف تطبيق إرشادات السلامة أصلًا.

وفي بعض الحالات الموثقة، ألزم أصحاب العمل العمال بتحمل تكلفة معدات السلامة الخاصّة بهم، أو اقتطعوا قيمتها من أجورهم. وبالنسبة إلى عمال لا تكاد أجورهم تكفي أصلًا لإعالة أنفسهم وأسرهم، قد تشكّل هذه التكاليف الإضافيّة عبئًا يفوق قدرتهم على التحمل. ونتيجةً لذلك، قد يجد بعض العمال أنفسهم مضطرين إلى مواصلة العمل من دون حماية كافيّة، أو حتى إلى إخفاء مخالفات السلامة تجنبًا لتحمل تكلفة المعدات. كما أن الخوف من التعرض لإجراءات انتقاميّة بسبب الإبلاغ عن المخالفات قد يضعف بدرجة أكبر فعاليّة أنظمة السلامة في أماكن العمل وآليّات إنفاذها.

ومع ذلك، قد تكون عواقب ضعف تدابير السلامة بالغة الخطورة. فالعمال الذين يعملون في مطابخ شديدة الحرارة ورديئة التهويّة قد يتعرضون للحروق أو للأمراض المرتبطة بالحرارة أو لإصابات ناجمة عن الانزلاق والسقوط. وفي قطاع البناء، قد يؤدي غياب تدابير السلامة المناسبة إلى إصابات تغيّر مجرى حياة العامل، بما في ذلك فقدان الأطراف أو الإصابة بإعاقات دائمة أو الوفاة.

ولا تقتصر الظروف الخطرة على أماكن العمل، بل تمتد أيضًا إلى مساكن العمال. فكثيرًا ما تكون مجمعات سكن العمال المهاجرين مكتظة، ولا تستوفي المعايير الأساسيّة للصحة والسلامة فيما يتعلق بالنظافة والتهويّة. وتسهم هذه الظروف في انتشار التهابات الجهاز التنفسي وغيرها من الأمراض المعديّة، كما تزيد من المخاطر المرتبطة بالحرائق. وتتراوح الغرامة المفروضة على عدم توفير وسائل مناسبة للوقاية من الحرائق ومعدات السلامة منها بين 300 و1,000 ريال سعودي فقط (80 إلى 267 دولارًا أمريكيًا)، بحسب عدد العمال لدى صاحب العمل المعني.

وبين عامي 2010 و2018، أي قبل حملة القمع الصارمة على حريّة الصحافة وحريّة التعبير عمومًا، أفادت وسائل إعلام محلية بوقوع عدّة حرائق كبيرة أسفرت عن وفيات وإصابات بين العمال المهاجرين. أما أي حرائق مماثلة وقعت منذ ذلك الحين فلم يجرِ الإبلاغ عنها، في حين ظلت أنظمة السلامة من الحرائق، والأهم من ذلك آليّات إنفاذها، من دون تغيير يُذكر.

وثمة مصدر قلق إضافي يتمثل في أن الاستعانة بمصادر خارجيّة لتوفير العمالة أصبحت في السنوات الأخيرة أكثر شيوعًا بين الشركات الكبرى، بما في ذلك الشركات الدوليّة العاملة في السعودية. وفي ظل غياب الرقابة الصارمة والإنفاذ الفعّال، يتيح ذلك للشركات النأي بنفسها عن مسؤوليّاتها القانونيّة وعن التدقيق العام، من خلال تشغيل العمال بصورة غير مباشرة عبر متعهدين بدلًا من توظيفهم مباشرة.

كما يمكن أن يسهم هذا الأسلوب في خفض التكاليف على هذه الشركات، إذ يخضع المتعهدون الذين يقل عدد موظفيهم عن 20 عاملًا لغرامات أقل ورسوم حكومية مخفّضة. ولا يوفر النظام السعودي آليّة فعّالة لمعالجة أوجه التفاوت الناجمة عن هذه الترتيبات، حتى في الحالات التي يرتدي فيها العمال زي الشركة الرئيسيّة، ويتلقون التدريب منها، ويعملون حصريًا تحت إشرافها وتوجيهها.

وقد خلص تقرير حديث صادر عن منظمة "فيرسكوير" إلى أن شركة أرامكو السعودية، أكبر شركة للنفط والغاز في العالم، ارتكبت انتهاكات جسيمة بحق العمال المهاجرين عبر سلاسل التوريد والمتعهدين التابعين لها، شملت تعريضهم لدرجات حرارة قصوى تجاوزت 50 درجة مئوية، فضلًا عن ظروف معيشيّة لا إنسانيّة. ومن بين ست حالات بحثتها "فير سكوير" لعمال توفوا أو أصيبوا بإعاقات نتيجة عملهم، لم يُدفع تعويض كافٍ للعمال أو لأسرهم إلا في حالة واحدة فقط.

التمييز في مكان العمل

وثّقت القسط حالات تعرّض فيها عمال للتمييز على أساس العرق والجنسيّة. ومنذ عام 2019، يتضمن نظام العمل السعودي حكمًا يحظر التمييز، غير أنه يقتصر على المواطنين ولا يتناول صراحةً التمييز على أساس الجنسيّة أو الدين في ما يتعلق بالأجور أو ظروف العمل أو المعاملة في مكان العمل. وينص الحكم فقط على ما يلي: "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكلٍ من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه."

كثيرًا ما ينشر أصحاب العمل إعلانات وظائف تتضمن قائمة بالجنسيات المقبولة، كما تحتفظ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بقوائم مصنفة بحسب الجنس للدول التي يجوز إصدار تأشيرات عمل لمواطنيها في مهن محدّدة. فعلى سبيل المثال، يحق للعمال القادمين من إندونيسيا الحصول على تأشيرات للعمل المنزلي، إلا أن فرصهم محدودة في الحصول على بعض التأشيرات المهنيّة في قطاعات مثل الطب، في حين تتاح هذه التأشيرات لمتقدمين من دول أخرى مثل مصر.

وقد أدى ذلك أحيانًا إلى توجيه العمال المهاجرين نحو وظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم أو خبراتهم المهنيّة بسبب بلدهم الأصلي وجنسيّتهم. وأفاد بعض العمال بأنهم قبلوا وظائف على أمل تغيير مهنتهم بعد وصولهم إلى السعودية واستقرارهم فيها. غير أن القدرة على القيام بذلك تعتمد عمليًا، كما هو موضّح في القسم 3 من هذا التقرير، إلى حدٍ كبير على موافقة صاحب العمل الأول، أي الكفيل، وعلى مدّة عقد العمل. وفضلًا عن ذلك، تخضع المهن التي يشغلها العمال المهاجرون بصورة رئيسيّة، مثل العمل المنزلي والعمل الزراعي، لأنظمة منفصلة خاصّة بكل مهنة توفر للعمال مستوى من الحماية أقل بكثير مما يوفره نظام العمل العام. وقد شجع ذلك بعض أصحاب العمل على تصنيف عمالهم عمدًا ضمن فئات مهنيّة لا تمت بصلة إلى مهامهم

الفعليّة، للاستفادة من انخفاض مستوى الحماية القانونيّة والمسؤوليّة المترتبة على صاحب العمل، وربما لتبرير دفع أجور أقل.

وفي ديسمبر 2021، أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قرارًا وزاريًا حدّد عقوبات على أصحاب العمل المخالفين للأنظمة، بما في ذلك في حالات "أي شكلٍ من أشكال التمييز". غير أن إنفاذ هذه الأنظمة لا يزال ضعيفًا جدًا، ولا تتجاوز العقوبة على ثبوت عدم الامتثال غرامة إداريّة محدودة. كما لا يوجد ما يشجع العمال على الإبلاغ عن التمييز، إذ لن يحصلوا على أي تعويض، ولن يتمتعوا بأي حماية من الإجراءات الانتقاميّة التي قد يتخذها أصحاب العمل بحقهم.

الإبلاغ الكاذب عن التغيب عن العمل: آليّة أخرى لسرقة الأجور

في استطلاع أجرته القسط بين العمال المهاجرين خلال الفترة الممتدة من مارس إلى مايو 2026، أفاد ثلثا المشاركين بأنهم لم يتقاضوا أجورهم المستحقة عن عملهم لأشهر متتالية، فيما ذكر أكثر من ربعهم أنهم أُبلغ عنهم زورًا باعتبارهم متغيبين عن العمل رغم أنهم كانوا قد حضروا بالفعل، ما عرّضهم بصورة مجحفة لخطر الترحيل من دون الحصول على الأموال المستحقة لهم لدى أصحاب العمل. ولم يفد سوى 22% من المشاركين بأنهم لم يتعرضوا لأي انتهاكات لحقوقهم.

وفي ظل نظام الكفالة الجديد، كما كان الحال في النظام السابق، يمكن لأصحاب العمل الإبلاغ عن العامل المهاجر باعتباره متغيبًا عن مكان العمل أو هاربًا. وبمجرد تقديم مثل هذا البلاغ، تُجمَّد تأشيرة العامل وتصريح إقامته تلقائيًا، بما يترتب على ذلك من عواقب بالغة الخطورة. ويفقد العامل جميع المستحقات غير المدفوعة الواجبة له لدى صاحب العمل، بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة وتكاليف تذكرة العودة إلى بلده. كما يفقد إمكانيّة الوصول إلى خدمات أساسيّة، مثل الحسابات المصرفية وعقود الهاتف المحمول، (وهي خدمات ضروريّة لمتابعة النزاعات القانونيّة التي تُدار في معظمها عبر الإنترنت)، فضلًا عن فقدان القدرة على إبرام عقود إيجار، وهو ما قد يحتاج إليه بصورة ملحّة إذا كان يقيم حتى ذلك الحين في سكن يوفره صاحب العمل.

وفي أعقاب ذلك، لدى العامل مهلة 60 يومًا لتسويّة وضعه، وإلا تعيّن عليه مغادرة البلاد. وإذا تمكن من إثبات أن بلاغ صاحب العمل كان كاذبًا، جاز له الانتقال إلى صاحب عمل جديد من دون التعرض لأي عقوبات أو الاضطرار إلى تعويض صاحب العمل السابق، شريطة أن يتمكن من الحصول على وظيفة جديدة وأن تُدفع رسوم نقل الخدمة (انظر القسم 3 أعلاه). أما إذا عجز العامل عن إثبات كذب البلاغ، وهو أمر صعب لأن سجلات الحضور لا تُحفظ بصورة منتظمة في قطاعات من بينها البناء والعمل المنزلي، فإن السبيل الوحيد أمامه للبقاء في البلاد يتمثل في دفع تعويض إلى صاحب العمل الحالي حتى يتمكن من الانتقال إلى صاحب عمل جديد. والخيار الآخر الوحيد هو التقدّم بطلب للحصول على تأشيرة خروج وتحمّل تكاليف السفر بنفسه، مع خسارة أي تكلفة لتذكرة العودة إلى بلده تكون منصوصًا عليها في عقده. ويترتب على عدم الحصول على تأشيرة خروج ومغادرة البلاد خلال المهلة المحدّدة خطر التعرض للتوقيف والاحتجاز والإيداع في مركز للترحيل. ورغم أن النظام يتيح للعامل البقاء في البلاد لمدّة 60 يومًا للطعن في إجراء صاحب العمل أو البحث عن صاحب عمل بديل، فقد سُجلت حالات أفاد فيها عمال بأنه جرى ترحيلهم بينما كانوا لا يزالون يتابعون مطالبات قانونيّة لإلغاء تجميد تأشيراتهم، وهي عمليّة قد تستغرق عدّة أشهر.

كما لا يتضمن جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أي إشارة إلى الحالات التي يقدّم فيها أصحاب العمل بلاغات كاذبة ضد عمالهم. وقد أتاح هذا لبعض أصحاب العمل غير النزيهين تعمد الإبلاغ عن العمال باعتبارهم هاربين، بهدف التهرب من دفع الأجور والمستحقات أو تكاليف تذاكر السفر خارج البلاد، وهي حيلة تمكّنهم من التخلص من العمال بوسائل تبدو في ظاهرها قانونيّة.

ابتزاز العمال عبر رسوم الاستقدام

لا يعالج نظام العمل الجديد الممارسة الواسعة المتمثّلة في تحميل العمال المهاجرين، بصورة غير قانونيّة، رسوم استقدامهم. وتحظر مبادئ التوظيف العادل الصادرة عن منظمة العمل الدولية هذه الممارسة، لما قد تفضي إليه من الوقوع في عبوديّة الدين والعمل القسري. وغالبًا ما تشكل رسوم الاستقدام نسبة كبيرة من دخل العامل المستقبلي، ما يدفعه إلى تحمّل ديون ثقيلة قبل وصوله إلى السعودية، ويجعل من الأصعب عليه بكثير، بعد وصوله، الإفلات من ظروف عمل تنطوي على انتهاكات.

وقد خلص تقرير صادر عن هيومن رايتس ووتش عام 2024 إلى أن 128 عاملًا مهاجرًا من أصل 130 قابلتهم المنظمة في السعودية دفعوا رسوم توظيف غير قانونيّة تراوحت بين 600 و2,422 دولارًا أمريكيًا. وفي نوفمبر 2025، أفادت منظمة العفو الدولية بأن عمالًا مهاجرين يعملون في مشروع مترو الرياض اضطروا إلى دفع ما بين 700 و3,500 دولار أمريكي كرسوم توظيف وتكاليف مرتبطة بها. ويلجأ كثير من العمال إلى اقتراض الأموال بفوائد مرتفعة لتغطيّة هذه التكاليف، التي تعادل في كثير من الأحيان أجور عدّة أشهر، ما يزيد من تعرضهم للاستغلال.

إلى جانب ذلك، لا توجد أدلة على تحسن هذا الوضع منذ تطبيق إصلاحات العمل الأخيرة. بل على العكس، أدت المتغيرات التي يشهدها الاقتصاد السعودي، بما في ذلك تسريح العمال وتراجع فرص العمل في بعض القطاعات، إلى زيادة هشاشة أوضاعهم. فالعمال المثقلون بالديون الذين يفقدون وظائفهم أو يتعرضون للانتهاكات غالبًا ما يجدون صعوبة في الحصول على عمل بديل، رغم أن الانتقال الوظيفي أصبح ممكنًا من الناحية القانونيّة.

ورغم أن النظام السعودي يحظر على أصحاب العمل ووكالات الاستقدام التي يتعاملون معها تحميل العمال رسوم الاستقدام، فإن الأدلة على فعاليّة إنفاذ هذا الحظر لا تزال محدودة. ولم تضع الحكومة آليّة واضحة لتحديد الشركات التي تستفيد من قيام وكالات الاستقدام بفرض رسوم غير قانونيّة ومعاقبتها، كما لا يوجد نظام فعّال يضمن رد هذه المبالغ إلى العمال.

كما يُلزم بعض أصحاب العمل العمال الوافدين حديثًا بتحمل تكاليف تصاريح الإقامة والعمل، رغم أن النظام يحمّل صاحب العمل مسؤوليّة هذه التكاليف. وأفاد نحو 40% من المشاركين في استطلاع القسط للعمال المهاجرين، الذي أُجري بين مارس ومايو 2026، بأنهم أُجبروا على دفع تكاليف هذه الوثائق الأساسيّة.

5. أوجه الهشاشة الخاصّة بالعمال المنزليين والعمال الزراعيّين

يُشكّل العمال المنزليون نسبة كبيرة من العمال المهاجرين في السعودية، ويعملون كخادمات ومربيات وطهاة وسائقين وفي وظائف أخرى مماثلة. ووفقًا للهيئة العامة للإحصاء في السعودية، بلغ عدد العمال المنزليين في البلاد نحو 4.1 ملايين عامل بنهاية عام 2025. وتخضع هذه الفئة من العمال لإطار قانوني منفصل عن نظام العمل السعودي العام، هو لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، كما أن معظم التعديلات الأخيرة التي أُدخلت على نظام العمل ونظام العمل العام، بما في ذلك ما يتعلق بحريّة التنقّل، لا تسري عليهم. وبالمثل، لا يشمل العمال الزراعيّين حتى ما يوفره نظام العمل العام من أوجه حماية محدودة.

وفي هذا الإطار، لا تزال أحدث نسخة محدّثة من اللوائح المنظمة لعمل العمال المنزليين في السعودية، المنشورة عام 2025 على موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، توفر حماية محدودة جدًا للعمال، حتى بالمقارنة مع نظام العمل العام. وتكون عقود العمل المنزلي في الغالب لمدّة عامين، على خلاف غيرها من العقود، بحيث لا تتضمن أحكامًا تتيح إنهاءها، حتى من حيث المبدأ، في حال ارتكاب صاحب العمل انتهاكات أو توقفه عن دفع الأجور. كما تمنح هذه العقود مكافآت نهاية خدمة أقل بكثير مما يقرره نظام العمل العام، ولا توجد قواعد واضحة بشأن العمل الإضافي والتعويض المستحق عنه. ومن اللافت أيضًا أن النظام المعدّل لا يكرّس بوضوح حق العمال المنزليين في حريّة التنقّل، وهي مسألة تمس عددًا كبيرًا منهم، إذ كثيرًا ما يمنع أصحاب العمل العمال، ولا سيما النساء، من مغادرة المنزل خلال أوقات راحتهم.

وفي ما يتعلّق بساعات العمل، تحدد لائحة العمال المنزليين ومن في حكمهم ساعات العمل بعشر ساعات يوميًا، إلا أن هذه المدّة لا تشمل فترات الراحة التي يحصل عليها العامل خلال اليوم، ما يعني بقاءه تحت تصرف صاحب العمل لمدّة أطول من ذلك فعليًا. كما لا تضع اللائحة حدًا أقصى لإجمالي ساعات العمل اليوميّة، بما في ذلك العمل الإضافي، ولا تشترط أن يكون العمل الإضافي طوعيًا، ولا تحدّد أجره أو طريقة التعويض عنه. وبالمثل، تنص اللائحة على أسبوع عمل من ستة أيام، لكنها تكتفي بالإشارة إلى أن العامل الذي يُطلب منه العمل في يوم راحته الأسبوعيّة يجب تعويضه، من دون تحديد قيمة هذا التعويض أو كيفيّة احتسابه، أو ما إذا كان يحق للعامل الحصول على يوم راحة بديل. ويترك هذا الغموض العمال المنزليين عرضةً لساعات عمل مفرطة ولممارسات متفاوتة وغير منضبطة في ما يتعلق بالتعويض.

وعلى الرغم من أن النظام يحظر العنف الجسدي والجنسي ضد العمال المنزليين، فإن الحماية المتاحة لهم في الممارسة العمليّة لا تزال غير كافيّة. فالشرطة وغيرها من جهات إنفاذ القانون ليست مجهزة ولا مدرَّبة على نحو مناسب للتعامل مع شكاوى العمال المنزليين، كما أن البلاغات عن الانتهاكات لا تُعامل في كثير من الأحيان بالجديّة المطلوبة. وتواجه العاملات المنزليات، على وجه الخصوص، عوائق كبيرة تحول دون الإبلاغ عن العنف والوصول إلى العدالة والحصول على حماية فعّالة. ولا تُجري المستشفيات فحوصًا طبيّة شرعيّة لضحايا الاعتداء الجنسي، كما لا تتوافر حماية من الإجراءات الانتقاميّة إذا أبلغ أحد العمال أو العاملات عن

إساءة المعاملة. وفضلًا عن ذلك، لا يوجد في السعودية مكان آمن يمكن للنساء الهاربات من العنف المنزلي أو العنف القائم على النوع الاجتماعي اللجوء إليه، وهي مشكلة تمس النساء السعوديات أيضًا إلى جانب العاملات المنزليات المهاجرات، وذلك رغم الجهود السابقة التي بذلتها ناشطات نسويات سعوديات لإنشاء مراكز إيواء مستقلة للنساء.

إلى جانب ذلك، تحدّد اللوائح المعدّلة الحالات التي يجوز فيها إنهاء عقد عمل العامل المنزلي، وهي تقتصر على انتهاء مدّة العقد أو وفاة صاحب العمل أو العامل. ولا تعترف بعدم دفع صاحب العمل الأجور أو ارتكابه انتهاكات جسيمة أخرى لحقوق العامل باعتبارها أسبابًا تبرر إنهاء العقد. وبذلك، لا يتمتع العمال المنزليون بحق قانوني واضح يتيح لهم إنهاء علاقة عمل تنطوي على إساءة أو انتهاك والانتقال إلى صاحب عمل آخر من دون التعرض لعواقب قانونيّة أو ماليّة.

فقد يتعرض العمال المنزليون الذين يُزعم أنهم أخلّوا بالتزاماتهم التعاقديّة أو القانونيّة لعقوبات أو للترحيل. وتنص المادة 16 من اللائحة التنفيذية على وجوب أن "يلتزم عامل الخدمة المنزلية بالأنظمة المعمول بها في المملكة، وأن يراعي عادات المجتمع السعودي وتقاليده". وتنطوي هذه الالتزامات العامة والفضفاضة على خطر واضح يتمثل في احتمال معاقبة العمال بسبب ممارستهم حقهم في حريّة التعبير، أو بسبب مخالفتهم غير المقصودة للعادات والتقاليد المحلية نتيجة نقص المعرفة أو عدم الإلمام الكافي بالسياق الثقافي.

إضافةً إلى ذلك، تفرض اللوائح غرامات كبيرة، مقارنةً بمستوى دخل العمال المهاجرين، على عدد من المخالفات المعرّفة بصياغات عامة وفضفاضة. فعلى سبيل المثال، قد يُغرَّم العامل المنزلي مبلغ 1,000 ريال سعودي (نحو 265 دولارًا أمريكيًا) إذا أفشى معلومات خاصّة بصاحب العمل، و2,000 ريال سعودي إذا زاول أي عمل آخر يدرّ دخلًا إلى جانب عمله المنزلي لدى كفيله، أو 1,000 ريال سعودي إذا تقرر أنه ارتكب "أي فعل أو امتناع عن فعل بقصد إلحاق خسارة مالية بصاحب العمل".

دراسة حالة:

حالات وفاة غير مفسّرة ولم تخضع للتحقيق، يُزعم أنها ناجمة عن السقوط من أماكن مرتفعة

سافرت "أ" من كينيا إلى السعودية في فبراير 2024 للعمل في مهام منزليّة عامة، شملت التنظيف والطهي. ووفقًا لزوجها، كانت تعمل لساعات طويلة ولم يكن تواصلها مع أسرتها إلا بشكلٍ محدود. وبعد نحو شهر، أفادت بتعرّضها لتحرّش جنسي متكرر من صاحب العمل. وعندما رفضت محاولاته، أُجبرت، بحسب ما ورد، على العمل لساعات إضافيّة وإعادة أداء بعض المهام المنزليّة. قامت وكالة الاستقدام السعودية بإخراجها من منزل صاحب العمل مؤقتًا، لكنها عادت إليه بعد أن اعتذر ووعد بتغيير سلوكه. إلا أن التحرّش، بحسب ما أفيد، استؤنف وأصبح أكثر جسديّة. وفي آخر تواصل لها، في يوليو 2024، ذكرت أن الوكالتين السعودية والكينية رفضتا طلبها بالمغادرة مجددًا.

وبعد نحو أسبوع، تلقت أسرة "أ" اتصالًا من مستشفى في الرياض أُبلغت فيه بأنها ترقد في وحدة العناية المركزة، بعدما نقلها إلى المستشفى أحد أفراد الشرطة، الذي أفاد بأن الشرطة كانت قد تسلّمتها من منزل صاحب العمل وأنها، بحسب ما ورد، سقطت من مكان مرتفع. وفي وقت لاحق، اتصل الطبيب نفسه بالأسرة لإبلاغها بوفاتها. ولم تُبلّغ الأسرة بكيفيّة وقوع السقوط المزعوم، ولا يزال من غير الواضح ما إذا كانت السلطات السعودية قد حققت في ملابسات الوفاة، أو ما إذا كان صاحب العمل أو وكالات الاستقدام قد واجهوا أي تبعات.

وبمساعدة منظمة غير حكومية ووزارة الخارجية وشؤون المغتربين الكينية، أُعيد جثمان "أ" إلى كينيا بعد نحو سبعة أسابيع. وتسلّمت الأسرة جواز سفرها، وشهادة وفاة صادرة عن السلطات السعودية سُجّل فيها سبب الوفاة على أنه "فشل المراكز العصبية المسيطرة في الدماغ"، إلى جانب سجلات طبيّة أفيد بأن بعضها تضمن أخطاء. لكن الأسرة لم تتسلّم هاتفها أو ملابسها أو غيرها من مقتنياتها الشخصيّة، ولم تتلقَّ منذ ذلك الحين أي معلومات إضافيّة بشأن التعويضات أو الأجور المستحقة أو أي مستحقات أخرى. وعلّق زوجها قائلًا: "لا ينبغي لأحد أن يمرّ بما مرت به أسرتي".

أما "ب"، وهي عاملة منزليّة كينية شابة أخرى سافرت إلى السعودية عام 2019 وكان عمرها آنذاك 22 عامًا، فقد توفيت هناك أيضًا بعد أن أفيد بأنها سقطت من أحد المباني، في ظروف لا تزال غير واضحة. وخلال عامها الأول في المملكة، تواصلت مع أسرتها في حالات من الضيق عدّة مرات، وأفادت بأنها كانت تعمل لساعات طويلة جدًا، وتحصل على غذاء غير كافٍ، كما تحدثت عن تعرضها للتمييز، ووقوع مواجهات بينها وبين صاحب العمل، ومصادرة جواز سفرها. وبحسب ما ورد، غادرت منزل صاحب العمل الأول وعادت إلى وكالة الاستقدام السعودية، وتعتقد أسرتها أنها عملت لاحقًا لدى صاحب عمل آخر من دون الوثائق المطلوبة. ومنذ مطلع عام 2021، تواصل أحد أقاربها مرارًا مع وزارة الخارجية الكينية طالبًا المساعدة في تحديد مكانها وإعادتها إلى كينيا، إلا أنه تعذر العثور عليها.

وفي يوليو 2024، تلقت والدة "ب" اتصالًا من شخص كان يعرف ابنتها في السعودية، أبلغها بوفاتها. وبعد نحو يومين، تواصل مسؤولون من شؤون المغتربين مع الأسرة وأكدوا خبر الوفاة. وبالتالي، أبلغت إحدى صديقات "ب" في السعودية الأسرة بأنها، بحسب ما ورد، سقطت من أحد المباني. ووفقًا للأسرة، كانت الصديقة تخشى إجراء مزيد من الاستفسارات خوفًا من التعرض للاعتقال.

إلى جانب ذلك، جمع أفراد من الجالية الكينية في السعودية تبرعات للمساهمة في تغطية تكاليف إعادة جثمانها إلى كينيا. وعند وصول الجثمان، أفاد أقاربها بأنهم لاحظوا دمًا جافًا وإصابات ظاهرة في مؤخرة الرأس، إلا أنهم لم يتلقوا أي تفسير رسمي إضافي بشأن الظروف التي أفضت إلى وفاتها، ولا أي معلومات عن إجراء تحقيق في الواقعة. وسجّلت شهادة الوفاة الصادرة عن السلطات السعودية سبب الوفاة على أنه "فشل المراكز العصبية المسيطرة في الدماغ". ولا يزال من غير الواضح ما إذا كان أي صاحب عمل أو وكالة استقدام قد واجه تبعات قانونيّة. كما لم تُدفع قط الأجور المستحقة أو التعويضات أو أي مستحقات أخرى.

حالتان وثّقتهما منظمة "العدالة العالمية في كينيا"، وشاركتهما مع القسط، استنادًا إلى مقابلات أُجريت مع أسرتي "أ" و"ب"، وإلى المعلومات المحدودة المتاحة لهما.

استغلال يرقى إلى العبوديّة الحديثة

برزت ممارسة استغلاليّة أخرى، يمكن اعتبارها شكلًا من أشكال العبوديّة الحديثة أو الاتجار بالأشخاص، وقد نشأت جزئيًا استجابةً لارتفاع رسوم الاستقدام، وتطال العمال المنزليين على وجه الخصوص.

نظرًا إلى ارتفاع التكاليف المسبقة للحصول على تأشيرات للعمال، والمبالغ التي تطالب بها وكالات الاستقدام، بدأت أسر كثيرة في السعودية تبحث عن خادمة أو مربية باللجوء إلى وكالات متخصّصة في توفير العمالة المنزلية، تتكفل بهذه التكاليف ثم تؤجر خدمات العمال للأسر، غالبًا بالشهر أو بالساعة. ويُنقل العمال المهاجرون الذين يعملون لدى هذا النوع من الكفلاء بين الأسر بصورة منتظمة، فيما يُعرض على العملاء الاختيار من بين ملفات مختلفة للعمال، تتضمن عادةً معلومات عن ديانتهم ووزنهم وطولهم، وبالنسبة إلى النساء، عدد أطفالهن. ولا يُطلب من العمال موافقتهم على مشاركة هذه المعلومات الخاصّة مع العملاء، كما يقتطع الكفلاء في كثير من الأحيان ما لا يقل عن 50% من المبلغ الشهري الذي تدفعه الأسر قبل دفع المبلغ المتبقي للعامل المهاجر. ولا يكون للعامل أي رأي في أي من هذه الترتيبات.

دراسة حالة:
انقطاع عن الأسرة وأجور غير مدفوعة لسنوات

قدمت هاني، وهي عاملة منزلية من إندونيسيا، إلى السعودية عام 2005، وعملت لدى صاحب عملها لمدّة عام قبل أن تُنقل كفالتها، من دون موافقتها، إلى صاحب عمل آخر، عملت لديه لمدّة 19 عامًا. ولم تغادر البلاد إلا في أواخر أكتوبر 2025، أي بعد أشهر من إدخال أحدث الإصلاحات. وخلال تلك السنوات التسع عشرة، لم يُسمح لهاني بامتلاك هاتف محمول أو التواصل مع أسرتها أو الحصول على إجازة، كما لم تكن تتمتع بأي أيام راحة. وتعرضت للإساءة اللفظيّة والجسديّة على يد صاحب عملها.

وكان عقد هاني الأولي يحدد راتبها بـ600 ريال سعودي شهريًا، ولم تحصل على أي زيادة في الأجر، رغم وجود حد أدنى للأجور متفق عليه بين السعودية وإندونيسيا، جرى رفعه أكثر من مرة، واستقر عند 1,200 ريال سعودي منذ عام 2022.

أثناء عملها لدى صاحب العمل، كانت هاني محتجزة داخل المنزل، وكانت حركتها مقيّدة بشدة. وعلى مدى سنوات، قوبلت طلباتها المتكررة بالسماح لها بالعودة إلى بلدها بالرفض. ومن أصل 228 شهرًا أُجبرت هاني على العمل خلالها، لم يدفع لها صاحب العمل أجرًا إلا عن 78 شهرًا، متذرعًا في نهاية كل شهر بعدم توفر المال لدفع مستحقاتها.

وخلال السنوات الخمس الأولى، سمح لها صاحب العمل بإجراء عدد محدود من المكالمات الهاتفية مع أسرتها، وكان ذلك على فترات متباعدة جدًا. وفي إحدى تلك الفترات، فقدت هاني رقم الهاتف الوحيد الذي كانت تملكه للتواصل معهم، فانقطع الاتصال تمامًا، ولم تتمكن من التحدث إلى أسرتها لمدّة 14 عامًا.

وفي 3 أكتوبر 2025، وصل موظفون من القنصليّة الإندونيسية إلى منزل صاحب عملها بعد أن أبلغتهم عاملة منزلية تعمل لدى أسرة مجاورة بوضع هاني. وطلب موظفو القنصليّة من صاحب العمل السماح لها بالمغادرة، ثم اصطحبوها إلى القنصليّة الإندونيسية في جدة، حيث بقيت إلى أن استكملت القنصليّة الترتيبات مع السلطات السعودية لتمكينها من مغادرة البلاد.

وعندما غادرت هاني أخيرًا، كان صاحب العمل لا يزال مدينًا لها بنحو 90,000 ريال سعودي من الأجور غير المدفوعة. ورغم كل ما تعرضت له، لم تُفعَّل أي آليّة للتحقيق في احتجازها واستغلالها على مدى 19 عامًا، مع أن القنصليّة الإندونيسية كانت قد أبلغت السلطات السعودية بوضعها أثناء سعيها إلى تأمين تأشيرة خروج لها.

وأُبلغت هاني بأن السبيل الوحيد لاسترداد أجورها المتأخرة هو توكيل محامٍ في السعودية لرفع دعوى مدنية ضد صاحب العمل، إلا أنها لا تملك القدرة المالية على القيام بذلك. وقالت السفارة الإندونيسية إنها تحاول مساعدتها على استرداد أجورها غير المدفوعة، لكن حتى منتصف يونيو 2026، لم تكن هاني قد حصلت على أي تعويض.

6. محدوديّة الوصول إلى العدالة والتهديد بالترحيل

يواجه العمال المهاجرون عقبات هائلة في سعيهم إلى تحصيل حقوقهم القانونيّة وطلب الإنصاف عن الانتهاكات عبر النظام القضائي السعودي. ويُعد خوض نزاع قضائي طويل أمرًا صعبًا حتى على الوافدين من بلدان الشمال العالمي، الذين قد تتوافر لديهم الموارد الماليّة والاجتماعيّة اللازمة لذلك، لكنه يصبح أشد صعوبة بالنسبة إلى العمال القادمين من بلدان الجنوب العالمي، الذين يكون كثير منهم مثقلين بالديون ولا يجيدون القراءة والكتابة بالعربية أو الإنجليزية، في ظل اختلال شديد في موازين القوة يجعلهم تحت رحمة أصحاب العمل. وإذا تعرض هؤلاء العمال للإساءة أو الظلم أو لانتهاكات لحقوقهم، فإن خياراتهم تقتصر عادةً إما على مغادرة البلاد، بما يترتب على ذلك من كلفة اقتصاديّة كارثيّة (انظر القسم 3 أعلاه)، أو البقاء مع مواجهة خطر التوقيف والترحيل. كما أن التهديدات والإكراه والخوف الدائم من مواجهة أحد هذين المصيرين تجعل معظم العمال مترددين في المجازفة بالتعرض لإجراءات انتقاميّة بسبب التحدث علنًا عن معاملتهم وظروف عملهم.

وفي هذا السياق، يفتقر النظام القضائي في السعودية إلى الاستقلال، ويعتمد بدرجة كبيرة على التعزير، (أي السلطة التقديرية للقاضي). وفي ظل غياب قانون عقوبات مدوَّن، يتمتع القضاة بهامش واسع عند تحديد كلٍّ من المسؤوليّة الجنائيّة والعقوبة. ويؤدي ذلك إلى قدر كبير من عدم القدرة على التنبؤ بالأحكام وتفاوت في النتائج القضائيّة، فيما تكون الفئات المهمشة، مثل العمال المهاجرين، أكثر عرضةً بشكلٍ خاص لعقوبات مفرطة القسوة.

كما نوقش سابقًا في القسم 3 من هذا التقرير، قد تستغرق متابعة الدعاوى ضد أصحاب العمل أمام المحاكم العمالية عدّة أشهر، وخلال هذه الفترة يُترك العمال في كثير من الأحيان من دون مصدر دخل مستقر. ويتعيّن على العمال تقديم المستندات المؤيدة لدعاواهم باللغة العربية، كما يحتاج من لا يتحدثون العربية إلى تمثيل قانوني لعرض قضاياهم. وتشكّل هذه المتطلبات أعباءً ماليّة وعمليّة كبيرة على الغالبية العظمى من العمال المهاجرين، فيما تتفاقم هشاشتهم بسبب محدوديّة الوصول إلى معلومات دقيقة ومفيدة. وفي ظل غياب النقابات العماليّة ومنظمات المجتمع المدني أو أي جهات مستقلة أخرى يمكنها توفير المعلومات أو المشورة القانونيّة أو الدعم، يجد كثير من العمال أنفسهم مضطرين إلى التعامل مع النظام بمفردهم، ويواجهون صعوبة في فهم حقوقهم أو إنفاذها.

وعلى الرغم من أن لائحة المساعدة القضائيّة التي أُدخلت عام 2018 تكفل رسميًا لكل من يحتاج إليها حق التقدّم بطلب للحصول على المساعدة القانونيّة، التي قد تشمل التمثيل بواسطة محامٍ، إلى جانب خدمات الترجمة الشفويّة والتحريريّة أثناء الاستجواب والاحتجاز وإجراءات المحاكمة، فإنها لا تضمن صراحةً توفير المساعدة القانونيّة لكل من يواجه اتهامات جنائيّة أو يرفع دعوى أمام المحاكم العماليّة ولا يستطيع تحمل أتعاب محامٍ. ولا توجد معايير أهلية واضحة، كما لا تتوافر وسيلة للطعن في حال رفض الطلب. وقد أفادت وثيقة أرسلتها الهيئة السعودية للمحامين إلى القسط، وهي جهة تعمل تحت الإشراف المباشر لوزارة العدل

ومن ثم لا تُعد هيئة مستقلة، بأن خدمة المساعدة القضائيّة يقدمها مختصون متطوعون، وذلك بحسب القدرة الاستيعابيّة وطبيعة القضايا الواردة.

وعمليًا، تشير الحالات الموثقة إلى أن العمال المهاجرين نادرًا ما يحصلون على مساعدة قانونيّة تتمثل في توفير محامٍ، كما نادرًا ما تُتاح لهم خدمات الترجمة أمام المحاكم. وقد خضع عمال مهاجرون يواجهون اتهامات خطيرة، بما في ذلك قضايا تتعلق بالمخدرات وقضايا منظورة أمام المحكمة الجزائيّة المتخصّصة، (وهي محكمة مكافحة الإرهاب في السعودية)، للاستجواب والمحاكمة وصدرت بحقهم أحكام من دون تمكينهم من الاستعانة بمحامٍ أو مترجم، رغم أن كلًا من هذه القضايا قد يترتب عليه الحكم بالإعدام. ويشير ارتفاع نسبة من أُعدموا في السعودية خلال السنوات الأخيرة، ولا سيما في القضايا المتعلقة بالمخدرات، ممن ينحدرون من بلدان رئيسيّة مصدّرة للعمالة مثل باكستان ومصر وإثيوبيا، إلى أن معظمهم كانوا قد دخلوا السعودية بوصفهم عمالًا مهاجرين.

علاوةً على ذلك، يعتمد النظام القضائي السعودي بدرجة كبيرة على الاعترافات، إذ يمكن للقضاة إصدار أحكام بالإدانة استنادًا إلى الاعتراف وحده، حتى في غياب أدلة مادية أو أدلة مؤيدة له. وبالنسبة إلى العمال المهاجرين، قد يؤدي ضعف إلمامهم باللغة العربية، وعدم درايتهم باللهجات المحلية، وصعوبة حصولهم على المساعدة القانونيّة، إلى توقيعهم أو إدلاءهم باعترافات لا يفهمون مضمونها، ما يزيد من خطر إدانتهم ظلمًا ويقوّض حقهم في محاكمة عادلة. وبالمثل، أفادت عدّة حالات موثقة بأن عمالًا مهاجرين أُجبروا أثناء الاستجواب على توقيع وثائق مكتوبة باللغة العربية من دون توفير ترجمة لهم أو أي شرح لمحتواها.

وبمجرد مغادرة العامل السعودية، سواء عن طريق الترحيل أو بأي وسيلة أخرى، فإنه يفقد عمليًا معظم فرصه في مواصلة السعي إلى تحقيق العدالة. فالعديد من الخدمات الحكومية لا يمكن الوصول إليها إلا من داخل السعودية، أو باستخدام رقم هاتف سعودي مفعّل عليه التجوال الدولي. وتتطلب منصة "ناجز"، وهي المنصة الرئيسيّة المستخدمة لحضور الجلسات القضائيّة ومتابعة الإجراءات القانونيّة، إدخال رقم الإقامة ورقم هاتف سعودي يمكن إرسال رسالة نصية تأكيديّة إليه. غير أن العمال، بمجرد إصدار تأشيرة خروج نهائي لهم، غالبًا ما تُغلق حساباتهم المصرفية وتُوقف خدمات هواتفهم المحمولة. ونتيجةً لذلك، يفقد العمال الذين يغادرون البلاد إمكانيّة الوصول إلى الأنظمة الرقميّة اللازمة لمتابعة مطالباتهم القانونيّة أو مواصلة إجراءاتها، ما يحدّ بدرجة كبيرة من قدرتهم على طلب الإنصاف من خارج السعودية.

المعاملة أثناء الاحتجاز

تعاني السجون ومراكز الترحيل في السعودية من الاكتظاظ، وعدم كفاية تدريب الموظفين، وضعف التنسيق مع الجهات القضائيّة. كما أن غياب الشفافية والرقابة المستقلة يزيد من خطر وقوع انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان بحق المحتجزين.

وقد وثّقت القسط حالات في سجون مختلفة احتُجز فيها عمال مهاجرون ورعايا أجانب من بلدان مصدّرة للعمالة في زنازين منفصلة وفي ظروف أسوأ من تلك التي يُحتجز فيها السعوديون أو مواطنو دول الخليج الأخرى. وفي إحدى الحالات، داخل سجن الدمام، كان السجناء المهاجرون محتجزين في زنازين شديدة

الاكتظاظ مع عدد محدود من الأسرّة. وكان السجناء يُجبرون على التناوب في النوم على الأسرّة، ويقضون بقيّة الوقت جالسين أو نائمين على الأرضيّة الصلبة. وفي حالة أخرى، داخل سجن ذهبان، منعت سلطات السجن الرعايا الأجانب من استخدام المكتبة، وقصرت الوصول إليها على السجناء السعوديّين فقط. ورغم أن هذا التمييز قد يبدو محدود الأثر، فإنه حرم هؤلاء العمال من فرصة نادرة للحصول على معلومات كان من الممكن أن تساعدهم في التعامل مع أوضاعهم.

وفي مراكز الترحيل، تشير التقارير إلى أن السلطات لا تبذل سوى جهود محدودة جدًا، إن وُجدت أصلًا، للتصدي لانتشار مرض السل وغيره من الأمراض المعدية. وفي الوقت نفسه، قد ينتظر المحتجزون لأسابيع، وفي بعض الحالات لأشهر، وسط قلق متزايد ومن دون معرفة موعد حجز رحلة ترحيلهم. كما أن بعض الرعايا الأجانب الذين حوكموا بتهم جنائيّة ونُقلوا إلى مراكز الترحيل بعد إتمام مدّة سجنهم لا تزال مترتبة عليهم غرامات قضائيّة لم يعد في مقدورهم سدادها. ويواجه هؤلاء مستقبلًا غامضًا، إذ يُبلَّغون بأنهم لن يُسمح لهم بمغادرة البلاد قبل دفع تلك الغرامات، ما يترك كثيرين منهم عالقين فعليًا في الاحتجاز.

دراسة حالة:
نُقل عبر الحدود وتُرك في الصحراء

وثّقت القسط حالة عامل مهاجر يمني توجّه إلى عيادة طبيّة خاصّة لإجراء فحص. وبعد أن جاءت نتيجة فحص فيروس نقص المناعة البشرية إيجابيّة، أفصحت العيادة عن تشخيصه لسلطات الهجرة. ونتيجةً لذلك، أُلغي تصريح إقامته واحتجزته السلطات.

ورغم توصيّة منظمة الصحة العالمية بعدم استخدام الحالة المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية أساسًا لتقييد الإقامة أو ترحيل الأفراد، احتجزته السلطات السعودية في الحبس الانفرادي قبل ترحيله قسرًا إلى اليمن. ونُقل بالسيارة عبر الحدود ثم تُرك هناك من دون وسيلة نقل أو أي مساعدة. وقال للقسط: "تركوني في الصحراء من دون أي وسيلة نقل أو خدمات."

وقد تركه الترحيل في بلد يشهد حربًا أهلية ممتدة وأزمة إنسانيّة، حيث يظل الوصول إلى علاج فيروس نقص المناعة البشرية وغيره من خدمات الرعاية الصحيّة الأساسيّة محدودًا للغاية، ما عرّض صحته وحياته لخطر جسيم.

7. الآثار غير المباشرة على العمال السعوديّين

لـم تضـر العيـوب البنيويّـة فـي النظـام التعاقـدي الجديـد، شـأنها شـأن عيـوب نظـام الكفالـة السـابق، بالعمـال المهاجريـن وحدهـم، بـل طالـت آثارهـا أيضًـا العمـال السـعوديّين. ويشـكّل العمـال المهـاجرون نحـو ثلاثـة أربـاع القـوى العاملـة فـي السـعودية. وعندمـا يُجبـر هـذا العـدد الكبيـر مـن العمـال علـى القبـول بـظروف عمـل غيـر آمنـة، وسـاعات عمـل مفرطـة، ودرجـات حرارة شـديدة، ومعـدات سلامـة غيـر كافيّـة، أو عـدم دفـع الأجـور، فـإن ذلـك يـؤدي إلـى خفـض معاييـر العمـل علـى مسـتوى الاقتصـاد ككل، ويُرسّـخ ظروف العمـل السـيئة بوصفهـا أمرًا اعتياديًـا بالنسـبة إلـى جميـع العمـال.

وفـي المقابـل، رغـم أن السـلطات السـعودية تروّج لسياسـة "السـعودة" منـذ سـبعينيات القـرن الماضـي بهـدف زيـادة توظيـف المواطنيـن السـعوديّين فـي القطـاع الخـاص، فإنهـا لـم تنجـح فـي تحقيـق هـذا الهـدف. ولا يزال لـدى أصحـاب العمـل حافـز مالـي قـوي لتوظيـف العمـال المهاجريـن، إذ إن نظـام العمـل السـعودي لا يحظـر التمييـز فـي الأجـور علـى أسـاس الجنسـيّة، كمـا لا يحـدّد حـدًا أدنـى موحـدًا للأجـور. فعلـى سبيـل المثـال، يُسـتقدم عـادةً عمـال مـن دول مثـل أوغنـدا وإثيوبيـا برواتـب لا تتجـاوز 900 إلـى 950 ريـالًا سـعوديًا شـهريًا (240 إلـى 253 دولارًا أمريكيًـا)، وغالبًـا مـا يُتوقـع منهـم العمـل لسـاعات مفرطـة، ولمـدّة لا تقـل عـن سـتة أيـام فـي الأسـبوع.

إضافـةً إلـى ذلـك، يسـتطيع أصحـاب العمـل فـرض مسـتوى مـن السـيطرة علـى العمـال المهاجريـن مـن خـلال قواعـد الهجـرة والكفالـة لا يمكـن ممارسـته علـى المواطنيـن السـعوديّين، مـا يجعـل العمـال المهاجريـن أكثـر عرضـةً للاسـتغلال وأقـل قـدرة علـى التفـاوض للحصـول علـى أجـور أفضـل أو ظـروف عمـل أكثـر إنصافًـا. ويـؤدي ذلـك إلـى اخـتلال سـوق العمـل، ويدفـع بمعاييـر العمـل إلـى مزيـد مـن التراجـع بالنسـبة إلـى جميـع العمـال.

وعليـه، فبـدلًا مـن أن يـؤدي النظـام إلـى إحلال العمـال السـعوديّين محـل العمالـة المهاجـرة، أسـهم فـي خفـض الأجـور، وإضعـاف القـدرة التفاوضيّـة للعمـال السـعوديّين، والحـدّ مـن قدرتهـم علـى المنافسـة فـي سـوق العمـل. كمـا يخلـق النظـام حوافـز تدفـع البلـدان المصـدّرة للعمالـة إلـى التنافـس فيمـا بينهـا عبـر توفيـر عمـال بأجـور أقـل وبمسـتويات حمايـة أضعـف، بمـا يفضـي إلـى سـباق نحـو القـاع يقـوّض معاييـر العمـل داخـل السـعودية وعلـى مسـتوى المنطقـة بأسـرها.

8. الخلاصات

منذ مارس 2025، حين أعلنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية إلغاء نظام الكفالة سيّئ الصيت في المملكة واستبداله بنظام عمل جديد قائم على العقود، بهدف الحدّ من سرقة الأجور وغيرها من أشكال استغلال العمال، بل ومنذ أن أعلنت الوزارة "مبادرة تحسين العلاقة التعاقديّة" عام 2020، لم يتغير الكثير عمليًا بالنسبة إلى غالبيّة العمال المهاجرين.

هذا وقد أظهر استطلاع أجرته القسط بين مارس ومايو من هذا العام أن نحو 78% من المشاركين أفادوا بتعرضهم لانتهاكات لحقوقهم، من بينهم ثلثان لم يتقاضوا أجورهم لأشهر متتالية، وأكثر من ثلث أُجبروا بصورة غير قانونيّة على دفع تكاليف تصاريح الإقامة والعمل. كما أفاد أكثر من ربع المشاركين بأنهم اتُّهموا زورًا بالهروب، وهي حيلة يلجأ إليها مرارًا بعض أصحاب العمل غير النزيهين لإجبار العمال على مغادرة البلاد من دون دفع أجورهم المتأخرة أو مستحقات نهاية الخدمة.

ومن الواضح أن النظام لا يزال يتيح مجالًا واسعًا لإساءة الاستخدام. فاختلال موازين القوة بنيويًا بين أصحاب العمل السعوديّين والعمال الأجانب، مقترنًا بغياب الجهد أو الإرادة لدى السلطات لتطبيق التدابير التي أعلنتها وإنفاذها، يُبقي العمال المهاجرين في حالة دائمة من الهشاشة وعدم الاستقرار.

وللأسف، نشرت وسائل إعلام في السعودية وفي عدد من البلدان الرئيسيّة المصدّرة للعمالة، مثل الهند، أخبار هذه الإصلاحات بصورة غير نقدية، استنادًا إلى ما أعلنته السلطات السعودية، بدلًا من نقل ما يختبره العمال فعليًا داخل المملكة، وهو واقع يصعب التحقق منه أصلًا في ظل القيود المشدّدة المفروضة على الصحافة. ويكمن مصدر القلق هنا في أن العمال المحتملين قد يُدفعون إلى الانتقال إلى السعودية انطلاقًا من افتراض خاطئ بأن ممارسات الانتهاك المعروفة في السابق قد أصبحت محظورة، ما قد يعرّضهم لمخاطر جسيمة وأشكال من الاستغلال لا يكونون مستعدين لمواجهتها.

9. التوصيّات

تحثّ القسط السلطات السعودية على:

- إنفاذ تدابير الصحة والسلامة بصرامة بما يتوافق مع المعايير الدوليّة في جميع أماكن العمل؛ وفرض عقوبات فعليّة على أصحاب العمل غير الممتثلين في جميع مراحل سلسلة التوريد، ووضع آليّات تعويض مناسبة للعمال وأسرهم في حال الإصابة أو الوفاة؛

- ضمان حصول العمال المهاجرين على مشورة مستقلة وخدمات ترجمة تمكّنهم من فهم حقوقهم القانونيّة، وكذلك الوثائق التي يُطلب منهم توقيعها؛

- حظر التمييز في مكان العمل والبلاغات الكيديّة المتعلقة بادعاءات التغيب عن العمل؛

- توسيع نطاق الحماية التي يوفرها نظام العمل ليشمل العمال المستبعدين حاليًا من نطاق تطبيقه، بمن فيهم العمال المنزليون، والعمال الزراعيون، والعاملون في مهن مماثلة؛

- ضمان الحق في تغيير صاحب العمل من دون الحاجة إلى موافقته خلال السنة الأولى من العمل في السعودية عند التعرض لسوء المعاملة أو لانتهاكات لحقوق العمال؛

- تقليص مدّة عدم دفع الأجور المطلوبة قبل أن يحق للعامل قانونًا إنهاء عقد عمله، ولا سيما في الحالات التي يتكرر فيها تأخير صاحب العمل لدفع الأجور؛

- إقرار حد أدنى عادل للأجور يشمل جميع العمال، سعوديّين ووافدين؛ ووضع حد أقصى لساعات العمل اليوميّة والأسبوعيّة؛ واشتراط أن يكون العمل الإضافي طوعيًا وأن يُعوض عنه بأجر أعلى؛

- فرض عقوبات فعّالة على أصحاب العمل ووكالات الاستقدام التي تحمّل العمال تكاليف الاستقدام أو التأشيرات أو تصاريح العمل أو غيرها من التكاليف المرتبطة بالتوظيف؛

- وضع بروتوكولات واضحة للتحقيق في حالات العنف الجسدي والجنسي ضد العمال المهاجرين، تُطوَّر بالتشاور مع منظمات المجتمع المدني والناجين والبلدان المصدّرة للعمالة؛ وتوفير تدريب متخصّص للشرطة وأعضاء النيابة العامة وسائر الجهات المعنيّة لضمان التعامل الفعّال مع الشكاوى؛

- السماح بإنشاء وتشغيل مراكز إيواء مستقلة، وتمكين المنظمات العماليّة المستقلة من العمل بحريّة، ومراقبة ظروف العمل، وإجراء زيارات إلى أماكن العمل، وتقديم المساعدة القانونيّة وغيرها من أشكال الدعم للعمال؛

- إصلاح لائحة المساعدة القضائيّة بما يضمن، بصورة مطلقة، توفير المساعدة القانونيّة، بما في ذلك الاستعانة بمحامين مؤهلين وخدمات ترجمة مهنيّة، للعمال الذين يواجهون إجراءات أمام المحاكم الجنائيّة أو يباشرون دعاوى قانونيّة ضد أصحاب عملهم عندما تتعلق القضيّة بانتهاكات جسيمة لحقوقهم.

وينبغي للبلدان المصدّرة للعمالة أن:

- تنظّم عمل وكالات استقدام العمال إلى السعودية ودول الخليج الأخرى، بما يضمن عدم فرض أي رسوم على العمال، وعدم تواطؤ هذه الوكالات مع وكالات الاستقدام في بلدان المقصد لتحميلهم تلك الرسوم؛

- تبذل كل ما في وسعها لضمان تزويد العمال المهاجرين المحتملين بمعلومات دقيقة ومحدّثة توضّح حقوقهم القانونيّة في بلدان المقصد؛

- تضمن أن تضم بعثاتها الدبلوماسيّة في السعودية ودول الخليج الأخرى فرقًا مخصّصة لمساعدة مواطنيها، مع إيلاء اهتمام خاص للعمال المهاجرين؛ على أن تُزوَّد هذه الفرق بما يكفي من الموظفين والميزانيات اللازمة للتنقل داخل السعودية عند الحاجة، وإجراء الزيارات القنصليّة، ومراقبة أوضاع العمال، وتقديم المساعدة القانونيّة وغيرها من أشكال الدعم.



بعد إصلاحات نظام الكفالة:

الواقع القاسي للعمال المهاجرين في السعودية