



‘لا تقلق، إنها فرع من أمازون‘

استغلال العمال الأجانب المتعاقدين للعمل لدى أمازون في 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.



صورة الغلاف: عمل فني بريشة إيما أنيس © منظمة العفو الدولية
© Amnesty International

© حقوق النشر محفوظة لمنظمة العفو الدولية، 2023
ما لم يذكر خلاف ذلك فإن محتوى المادة الوارد في هذه الوثيقة محمي بموجب رخصة المشاع الإبداعي (يجب نسب المادة إلى منظمة العفو الدولية، ويحظر استخدام المادة لأية أغراض تجارية، ويحظر إجراء أي تعديل أو اجترار في المادة أو نشر أو عرض مواد أخرى مستقاة منها، رخصة دولية 4).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة صفحة الأذونات على موقعنا:

www.amnesty.org/ar

وإذا نسبت حقوق النشر إلى جهة غير منظمة العفو الدولية، فإن هذه المادة تكون غير خاضعة لرخصة المشاع الإبداعي.

الطبعة الأولى 2023

الناشر: منظمة العفو الدولية، شركة محدودة
Peter Benenson House, 1 Easton Street
London WC1X 0DW, UK

رقم الوثيقة: MDE 23/7229/2023

اللغة الأصلية: الإنجليزية

amnesty.org



منظمة العفو
الدولية

قائمة المحتويات

4	1. ملخص تنفيذي
12	2. الخلاصات والتوصيات
13	إلى أمازون
15	إلى الحكومة السعودية
16	إلى حكومة نيبال

1. ملخص تنفيذي

"أمازون تعرف بالضبط كل مشكلة نعانيها مع شركة تأمين اليد العاملة؛ إذ تسأل العمال عن المشكلات والقضايا التي يواجهونها خلال الاجتماعات اليومية".

- كيران¹، رجل نيابلي تعاقد سابقاً للعمل في مرفق لأمازون في السعودية، أجريت مقابلة معه في فبراير/نشاط 2023.

منذ أن بدأت أمازون دوت كوم Amazon.com (أمازون) عملها في السعودية عام 2020، اعتمدت اعتماداً شديداً على أشخاص يسافرون من دول متدنية الدخل باحثين عن "فرصة ذهبية" للعمل لدى شركة عالمية، وإرسال المال إلى عائلاتهم في وطنهم. بيد أنه تبين لبعض هؤلاء العمال أن الحقيقة أبعد ما تكون عن فرصة ذهبية. إذ إن شركتي تأمين اليد العاملة اللتين تعاقدت معهما أمازون هي اللتان وظفتا الرجال الذين أجريت مقابلات معهم في إطار هذا التقرير. ففي نيابك تعرّضوا للخداع من شركتي تأمين اليد العاملة، ووكلاء الاستقدام التابعين لهما، حول طبيعة عملهم. وعند وصولهم إلى السعودية، حُرّموا ظلماً من الأجر والمزايا الموعودة، وعوقبوا إذا اشتكوا، وعملوا فوق طاقتهم في مستودعات أمازون. ولما انتهت فترة عملهم مع أمازون، ظلوا مقيدين بشركة تأمين اليد العاملة، في ظل أوضاع سكن مريضة، وممنوعين من تغيير وظائفهم أو من مغادرة البلاد. ونظراً للخداع وفسوة المعاملة اللذين تعرّض لهما العديد من العمال في هذا التقرير، فمن المرجح جداً أن ترقى الانتهاكات التي عانوها إلى مستوى الاتجار بالبشر لأغراض استغلال العمالة، كما هو محدد بموجب القانون والمعايير الدولية.

خلفية

يعيش في السعودية ما يفوق 13 مليون مواطن أجنبي يشكلون أكثر من 77% من القوى العاملة في القطاع الخاص في البلاد. ويخضعون لنظام كفالة مسيء بطبيعته يظل - برغم الإصلاحات المحدودة التي أجريت مطلع عام 2021 - يقيّد حقوق العمال الأجانب في تغيير وظائفهم، أو الخروج من البلاد بحرية، أو الانضمام إلى نقابة عمالية، ما يفسح المجال لمخاطر جديدة بالتعرض للانتهاك والاستغلال في العمل.

وفي عام 2020 بدأت أمازون - وهي أكبر شركة في العالم للتجارة الإلكترونية - بمزاولة العمل التجاري في السعودية وعملت منذ ذلك الحين على توسيع عملياتها بثبات، فوظفت آلاف الموظفين، وافتتحت مؤخرًا "مركز توزيع وتلبية طلبات" (مستودع) جديد ضخم يتم منه اختيار ملايين السلع، وتوصيبتها، وشحنها إلى زبائن في كافة أنحاء البلاد.

وكما هو حال جزء كبير من القطاع الخاص في السعودية، فإن مراكز التوزيع وتلبية الطلبات التابعة لأمازون تضم عددًا كبيرًا من العمال الأجانب من آسيا وإفريقيا، يقبضون أجورًا متدنية في الكثير من الأحيان ويكونون عرضة للانتهاكات في ظل نظام الكفالة الذي يربط العمال الأجانب بأرباب عملهم أو كفلائهم، ما يجعلهم يعتمدون عليهم لتنظيم وجودهم في البلاد. وبعض هؤلاء العمال لا توظفهم أمازون مباشرة، بل مقاولون يشكلون طرفًا ثالثًا يزودون الشركة بالموظفين على أساس مؤقت. وقد زودت شركتي تأمين اليد العاملة المذكورتان في هذا التقرير أمازون بمئات العمال بهذه الطريقة.

¹ لقد تم تعديل جميع الأسماء المذكورة في التقرير حفاظًا على سلامة الأشخاص المعنيين.

المنهجية

يستند هذا التقرير إلى معلومات مستقاة من 22 رجلاً نيابياً وطفهم مقاولان يشكلان طرفين ثالثين يتعاملان مع أمازون - وهما شركتنا تأمين اليد العاملة عبد الله فهد المطيري للخدمات المساندة (المطيري)، وبسمة للخدمات المساندة الفنية (بسمة) - وأرسلوا للعمل في مستودعات أمازون في السعودية بين عامي 2021 و2023. كذلك اطلعت منظمة العفو الدولية على القوانين والأنظمة السعودية، فضلاً عن سياسات ومعايير حقوق الإنسان لدى أمازون المتاحة علناً.

وتبادلت منظمة العفو الدولية مراسلات تفصيلية مع أمازون بين يونيو/حزيران وسبتمبر/أيلول 2023. ولكن الحكومة السعودية وشركتي تأمين اليد العاملة لم تردّ على المزاعم التي طرحتها منظمة العفو الدولية عليها في الرسائل التي بعثت بها إليها في أغسطس/آب ويوليو/تموز 2023 على التوالي، أو على طلبات المنظمة للحصول على بيانات وغيرها من المعلومات.

وقد غيرت منظمة العفو الدولية أسماء الأشخاص الذين استشهد بأقوالهم في هذا التقرير لحمايتهم من عمليات الانتقام.

العمل لدى أمازون في السعودية: أحلام محطمة

دفع أولئك الذين أجرينا مقابلات معهم 1,500 دولار أمريكي في المتوسط لوكلاء الاستقدام في نيبال للحصول على وظائف مع أمازون في السعودية، ما جعل معظمهم مثقلين بقروض مرتفعة الفائدة قبل مغادرتهم أرض الوطن. وقد قام العديد من وكلاء الاستقدام - بدعم من إحدى شركتي تأمين اليد العاملة في بعض الحالات - بخداع العمال كي يُصدّقوا بأنهم سيوظفون من جانب أمازون بصورة مباشرة، وكذبوا عليهم بشأن شروط وأحكام وظيفتهم. وأوضح أحد العمال بأن العديد من الأشخاص الذين كانوا معه على متن الرحلة الجوية المتوجهة إلى السعودية اعتقدوا بأنهم سيعملون مباشرة مع أمازون:

لقد أدركت بأنها شركة مختلفة في يوم انطلاق الرحلة الجوية، عندما تسلمت الوثائق، رأيت على جواز سفري اسم 'شركة البسمة'، لكن الوكيل قال 'لا تعلق إنها فرع من أمازون'.

وعندما وصل العمال إلى السعودية، وُعد معظمهم بموجب عقود العمل براتب شهري قدره حوالي 1000 ريال سعودي (267 دولارًا أمريكيًا) بالإضافة إلى بدل طعام، لكن جميع الذين أجرينا مقابلات معهم وصفوا انتهاكات تتعلق بالأجر ارتكبتها مقاولا أمازون الذين هم طرف ثالث في أثناء عملهم في المستودعات، ومن ضمنها عدم دفع الأجور وبدل الطعام أو دفع مبلغ أقل من المتفق عليه فيما يخص الأجور وبدل الطعام، والاقطاعات التعسفية من أجورهم بدون تفسير، ودفع مبلغ أقل من المتفق عليه مقابل ساعات العمل الإضافي. وقالوا إن شركة المطيري أحجمت أحيانًا عن دفع أجور العمال لفترات كانوا غير قادرين على العمل خلالها بسبب المرض أو الإصابة، حتى عندما كان لديهم إشعار من الطبيب. وما فاقم من مشقتهم أن شركتي تأمين اليد العاملة كثيرًا ما كانتا تؤويان موظفيهما في مساكن غير ملائمة إلى حد كبير، أثناء



قرية في إقليم ماديش في نيبال يهاجر منها العديد من الأشخاص إلى الخليج للعمل. ©Amnesty International

عملهم في مراكز التوزيع وتلبية الطلبات التابعة لأمازون، وصفها العمال بأنها مكتظة وقذرة، وموبوءة ببق الأسرة، وتفتقر إلى أبسط المرافق والمستلزمات.

'بلا عمل' وعالقون

تعرض جميع الذين أجريت مقابلات معهم "للبطالة" بدون أجر في السعودية خلال الوقت الذي أمضوه مع إحدى شركتي تأمين اليد العاملة، مددًا تصل لغاية عدة أسابيع قبل مباشرة عملهم في مرفق تابع لأمازون، وطيلة أسابيع وأحيانًا أشهر عقب انتهاء عملهم في مستودعات أمازون، وغالبًا ما كانت فترة العمل تنتهي في غضون سنة. وقالوا إنه عقب انتهاء عملهم في مرفق أمازون، تعرضوا حتى لمعاناة أشد مع إيوائهم في سكن أكثر سوءًا، وبدون راتب، وفي بعض الحالات بدون طعام أو بدل طعام، وذلك أثناء محاولة شركتي تأمين اليد العاملة إيجاد عمل لهم. وقد وصف كيران - وهو عامل نيبالي عمره 29 عامًا - السكن قائلاً:

كانت المساكن أشبه بمدينة أشباح. وكانت قذرة للغاية. فلا مكيف للهواء، ولا مراوح. وبلغت درجة الحرارة 50 درجة مئوية في ذلك الوقت. وهناك حاليًا عدد كبير جدًا من العمال في تلك المساكن. ولم تكن هناك أسرة، أو غاز للطهي، أو ماء للشرب. ولم تتوفر الإنترنت، لذا لم نتمكن من الاتصال بأسرنا.

وقال معظم الذين أجريت مقابلات معهم إنهم لم يحصلوا قط على وظيفة أخرى، لكن شركتي تأمين اليد العاملة استغلنا نظام الكفالة لمنعهم من تغيير وظائفهم أو مغادرة البلاد. وعندما سألت بعضهم عما إذا كان يمكنهم محاولة إيجاد رب عمل جديد بأنفسهم، كثيرًا ما رفضت الشركتان تزويدهم بـ "إذن نقل الكفالة" اللازم. وإذا حاول العمال الانتقال إلى وظيفة أخرى بدون إذن، كانوا يعرفون بأنهم يمكن أن يواجهوا تهم "الهروب"، التي يُحتمل أن تؤدي إلى إلقاء القبض عليهم وترحيلهم.

ولذا شعر العديد منهم بأنه لا خيار لديهم سوى محاولة العودة إلى وطنهم، لكن مقاولي أمازون ووفقا في طريقهم مجددًا. وقال كثيرون ممن حاولوا ترك شركة المطيري إنها لم تزودهم بتذاكر السفر جواً للعودة

'لا تعلق، إنها فرع من أمازون'

استغلال العمال الأجانب المتعاقدين للعمل لدى أمازون في السعودية

منظمة العفو الدولية

إلى ديارهم أو "أذون الخروج" إلا إذا دفعوا "غرامة" تتراوح من 1,330 دولارًا أمريكيًا إلى 1,600 دولار أمريكي، أو في حالة واحدة 5,330 دولارًا أمريكيًا. ونتيجة لذلك ترك العمال المتعاقدون سابقًا للعمل مع أمازون عالقيين في السعودية في ظروف مزرية وتحت رحمة كفي لهم - إحدى شركتي تأمين اليد العاملة - بلا عمل أو مال أو قدرة على العودة إلى الوطن من دون أن يرزحوا تحت وطأة مزيد من الديون. وقال دف البالغ من العمر 25 لمنظمة العفو الدولية:

لقد عانينا كثيرًا. ولم نكن نملك مالا لتأكل ونشتري الماء. وشربنا ماء غرفة الحمام المالح. وأكلنا الخبز والملح على مدى أكثر من أسبوع. هكذا بقينا على قيد الحياة ... كنتُ في وضع إما أن أقتل فيه شخصًا أو أن أقتل نفسي ... فحاولت أن أقتل نفسي. وأخبرت والدتي فقالت 'لا تفعل ذلك، سنحصل على قرض'. وقد مضت ثمانية أشهر منذ أن استحصلت على قرض، فيما الفائدة تتراكم.

أوضاع العمل في مستودعات أمازون

في حين أن شركتي تأمين اليد العاملة ارتكبنا العديد من الانتهاكات التي عاناها العمال المتعاقدون للعمل لدى أمازون ووصفت في هذا التقرير، فإن الرجال الذين أجرينا مقابلات معهم وصفوا أيضًا الظروف الصعبة والتي تنطوي على خطر محتمل في مراكز التوزيع وتلبية الطلبات التابعة لأمازون التي كان يديرها موظفو أمازون، الذين كانوا يراقبون عمل العمال على الدوام. واشتملت هذه الظروف على اضطرار العمال بصورة متكررة أن يحملوا أشياء ثقيلة للغاية، واضطراهم إلى الركض مسافات طويلة في المستودعات الشاسعة لتحقيق أهداف الأداء المضيئة، وعدم السماح لهم بأخذ قسط واف من الراحة خلال المناوبة، وكل ذلك أدى في بعض الحالات إلى حدوث إصابات وأمراض.

أخبر ماهيندرا - وهو أب لثلاثة عمل في أمازون لمدة سنة تقريبًا في 2022 "كجامع" لسلع الزبائن - منظمة العفو الدولية بأنه:

كان من الصعب جدًا جمع كل السلع. فحتى لو أحضرناها كلها في 30 دقيقة، لم نكن نستطيع أن نأخذ قسطًا من الراحة لأنه سيظهر 'كوقت ضائع' ... وفي الحقيقة يعتمد الأمر حقًا على الحظ [ما إذا كنت ستتمكن من تحقيق الأهداف]

لقد وثقت منظمة العفو الدولية - فضلًا عن الأكاديميين، ونقابات العمال، والصحفيين - على نطاق واسع ظروف العمل الصعبة هذه التي تستند إلى "أهداف إنتاجية قاسية" في مرافق أمازون حول العالم.

تجاهل الشكاوى المرفوعة إلى أمازون

كذلك أثار العمال بصورة متكررة منذ عام 2021 على الأقل بواعث قلقهم حول المعاملة التي يلقونها في السعودية. وقال أحد العمال النيباليين الذين أجرت معهم منظمة العفو الدولية مقابلة إن:

أمازون تعرف بالضبط كل مشكلة نعانيها مع شركة تأمين اليد العاملة؛ إذ تسأل العمال عن المشكلات والقضايا التي يواجهونها خلال الاجتماعات اليومية.



عمال بليون الطلبات في مركز للتوزيع وتلبية الطلبات في يوم العروض والتخفيضات المخصص للمشتريين بخدمة برايم في ملفيل في نيويورك بالولايات المتحدة يوم الثلاثاء في 11 يوليو/تموز 2023 © Johnny Milano/Bloomberg via Getty Images

وقال الذين أجريت مقابلات معهم إن العمال المتعاقدين أثاروا بواعث قلقهم مباشرة مع مديري أمازون في اجتماعات الإحاطة اليومية، وبالكتابة على لوحات بيضاء مخصصة لذلك في مراكز التوزيع وتلبية الطلبات، لكنهم ذكروا إن شكوايهم قلما كانت تُعالج بفعالية، بل كانت تؤدي أحياناً إلى تدابير انتقامية تتخذها شركتنا تأمين اليد العاملة بحقهم. وقال أحدهم إنه اقتيد إلى شركة المطيري وُصِّع لأنه اشتكى من الماء في سكنه. وقال آخر إن الشركة أجزت اقتطاعات من رواتب العمال بعدما اشتكوا لأمازون حول أوضاع سكنهم. ويشير هذا إلى أن آليات التظلم التي وضعتها أمازون يشوبها قصور صارخ.

المسؤوليات والواجبات تجاه حقوق الإنسان

من واجب شركتي المطيري وبسمة - كما هي حال كافة الشركات - احترام القانون السعودي، ويتعين عليهما الوفاء بمسؤوليتهما المتمثلة في احترام حقوق الإنسان بموجب المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة). وقد أخفقتا في كلا المجالين.

وتتحمل السلطات السعودية في نهاية المطاف مسؤولية حماية حقوق العمال الأجانب في البلاد. وبظل نظام الكفالة متجذراً، ويواصل تسهيل ارتكاب انتهاكات جسيمة لحقوق العمال الأجانب - بما في ذلك الاتجار بالبشر - برغم الإصلاحات المحدودة التي أجريت مطلع عام 2021. وفي حالة موظفي شركتي المطيري وبسمة، لم تف الحكومة بواجبها المتمثل في وضع وإنفاذ قوانين وأنظمة قادرة على حماية حقوق العمال، وضمان قدرتهم على الوصول إلى سبل تحقيق العدالة.

ومن ناحية أخرى، لدى أمازون - شأنها شأن جميع الشركات - مسؤوليات خاصة بها بمعزل عن الدول لضمان احترام حقوق الإنسان بموجب المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة. ومع ذلك، وكما يوثق هذا التقرير، قصرت الشركة في اتخاذ التدابير المطلوبة لمنع وقوع مجموعة واسعة من الانتهاكات في سلسلة توريداتها في السعودية، أو معالجة هذه الانتهاكات.

وعندما بدأت أمازون عملياتها في السعودية عام 2020، كان الوضع المزري للعمال الأجانب هناك قد سبق أن تم توثيقه جيدًا، لذا كانت الشركة على معرفة - أو كان يجب عليها أن تكون على معرفة - بكل من خطر وواقع انتهاكات حقوق العمال في البلاد. وعلاوة على ذلك، حددت سياسات أمازون نفسها، وتقييم للمخاطر أجرتها الشركة عام 2021، العديد من المشكلات الأساسية التي واجهها العمال الأجانب في هذا التقرير، في حين أن الشركة أقرت أيضًا بأنها وجدت انتهاكات مشابهة عندما دفتت في عمل شركة المطيري وغيرها من المقاولين بين مارس/أذار ويونيو/حزيران 2023.

وصرّحت أمازون بأنها ملتزمة باحترام المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة وغيرها من القوانين والمعايير الدولية لحقوق الإنسان ذات الأهمية البالغة، وأصدرت سياسات ومبادئ مختلفة تتعلق بمسؤولياتها تجاه حقوق الإنسان حددت فيها التزامات مهمة لهذه الغاية. وبالفعل، تدرك جيدًا مسؤولياتها المتمثلة باحترام حقوق العمال - بمن فيهم أولئك الذين يعملون في سلسلة توريدها - وقد اتخذت بعض الخطوات لمحاولة الوفاء بها من خلال عملياتها المتعلقة بتوخي الحرص الواجب. بيد أنه حتى تاريخه لم تُتخذ هذه الخطوات في الوقت المناسب، ولم تكن فعالة.

ومنذ عام 2023، حققت أمازون أيضًا، أو باشرت تحقيقات، في ممارسات شركة المطيري المتعلقة بالعمل، ووعدت بوضع "آليات مراقبة صارمة ومتواصلة" موضع التنفيذ. وقالت أيضًا إنها ملتزمة بالعمل مع شركة تأمين اليد العاملة "لإجراء تغييرات كبيرة في عملياتها"، وضمن أن تنفذ شركة المطيري 'خطة امتثال' لضمان "تسديد أي رسوم استخدام دفعها العمال، ودفع الأجور غير المدفوعة، ونقل العمال المتعاقدين إلى مساكن نظيفة وأمنة، والالتزام بعدم الانتقام، علاوة على التزامات إضافية لضمان أشكال حماية مستمرة للعمال".

وفي سبتمبر/أيلول 2023، قالت أمازون إنها وظّفت مستشارين للتحقيق في الممارسات المتعلقة بالعمل لدى شركتي تأمين اليد العاملة وإعادة النظر فيها، واتخاذ خطوات لمعالجة بعض الانتهاكات، ومن ضمن ذلك رد رسوم الاستخدام التي دفعها أولئك الذين أجريت مقابلات معهم بخصوص هذا التقرير. وفي حين أن هذه الخطوات مهمة، ومن المحتمل أن تقدم تعويضًا ضروريًا طال انتظاره للعمال المتعاقدين إذا نُفذت بفعالية، إلا أنها لا تُعالج أو لا يبدو أنها تسعى لتقديم سبل انتصاف عن كافة الانتهاكات التي وُثقت في هذا التقرير، بما في ذلك - وهذا مهم - تلك التي تعرّض لها العمال الأجانب الذين أنهى عملهم لدى أمازون، وتلك التي عانى منها العمال في مستودعات أمازون نفسها. وفي وقت كتابة هذا التقرير، لم يكن بعد أي عامل أجريت مقابلة معه بخصوص هذا التقرير قد تلقى تعويضًا.

الخلاصة

تُسلط بحوث منظمة العفو الدولية الضوء على نمط من الانتهاكات الجسيمة المتعلقة بالعمل وبحقوق الإنسان التي واجهها العمال الأجانب أثناء توظيفهم من جانب شركتي المطيري وبسمة، وعملهم في مراكز التوزيع وتلبية الطلبات التابعة لأمازون. كما تسلط الضوء على تأثير تقاعس أمازون عن ضمان أوضاع معيشية وعمل لائقة لأولئك العاملين في سلسلة توريدها، وبصورة أعم تشدد على المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان التي تواجهها الشركات العاملة في السعودية. وإن الخداع الذي يُمارس في عملية استخدام العمال الأجانب للعمل في السعودية - مقترنًا بمستوى الاستغلال الذي يتعرّضون له عند وصولهم إلى البلاد - يعني أنه من المرجح جدًا أن يكون العديد من الرجال ضحايا للاتجار بالبشر كما هو محدد في بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال (بروتوكول باليرمو).

وكون العمال أثاروا البعض من الانتهاكات الموثقة، على الأقل، مع أمازون في فترة مبكرة تعود إلى عام 2021، إلا أن الشركة لم تقدّم فعليًا أي تعويض في الوقت المناسب، بل سمحت باستمرار الانتهاكات حتى فترة متقدمة من عام 2023 - يبين أن إجراءات توخي الحرص الواجب تجاه حقوق الإنسان لدى أمازون لا تحقق الهدف الذي وُضعت من أجله. وبحسب المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، ساهمت أمازون إذن في حدوث مجموعة من الانتهاكات الجسيمة المتعلقة بالعمل، وهي تتحمل الآن مسؤولية معالجة هذه الانتهاكات أو التعاون في معالجتها.

ولمعالجة مشكلات حقوق الإنسان الجسيمة هذه، يُختتم هذا التقرير بسلسلة من التوصيات المفصلة. ومن بين هذه التوصيات، تدعو منظمة العفو الدولية:

إلى أمازون:

- إجراء تحقيق شامل في حجم الانتهاكات التي وقعت في مرافقها وسلاسل توريدها في السعودية، مع تركيز خاص على العمال المتعاقدين مع شركتي المطيري وبسمة.
- تعويض العمال المتضررين عن الانتهاكات التي عانوها قبل عملهم في مركز التوزيع وتلبية الطلبات التابع لأمازون وخلالها وبعده مباشرة؛ ورد رسوم الاستقدام والرواتب غير المدفوعة إليهم؛ وضمان أن يكون سكن العمال آمنًا ونظيفًا وصحيًا؛ وضمان تمكّن العمال من إثارة مطالبهم بدون تعرّضهم للانتقام.
- ضمان أن يقبض جميع العمال المتعاقدين الذين تمّ إنهاء عملهم مع الشركة، بالرغم من إنهاء العمل المذكور، راتبهم وبدل الطعام الشهريين المستحقين لهم بموجب عقد العمل طوال مدة هذا العقد، وأن تُصدّر لأولئك الراغبين في تغيير رب عملهم أو العودة إلى الوطن الوثائق الضرورية وتُدفع لهم كافة مستحقّاتهم المتبقية ومزايا نهاية خدمتهم ويتمّ تزويدهم بتذاكر السفر بالطائرة للعودة إلى وطنهم.
- إجراء تقييم شامل لإجراءات الاستقدام المتبعة لديها، والاضطلاع بدور فعال ومباشر بدرجة أكبر في عملية الاستقدام لحماية العمال الأجانب من الخداع ومن دفع رسوم استقدام.
- تقليص اعتمادها تدريجيًا على شركات تأمين اليد العاملة التي تشكل طرفًا ثالثًا، مع ضمان إتاحة عمل لائق بديل لأي عمال متضررين أو دفع رواتبهم المتعاقد عليها طوال مدة العقد.

إلى المطيري وبسمة وغيرهما من المقاولين الذين هم طرف ثالث:

- ضمان حماية جميع العمال في عملية الاستقدام من الخداع وخطر الاتجار بالبشر عبر اطلاعهم بالكامل قبل فترة من سفرهم إلى السعودية على الطبيعة الحقيقية لرب عملهم والشروط والأحكام الكاملة لعملهم، وضمان عدم تقاضي أي رسوم استقدام منهم أو أي تكاليف أخرى مرتبطة بذلك.
- ضمان دفع كافة المستحقّات التعاقدية لجميع الموظفين في الوقت المحدد وبالكامل كل شهر بدءًا من لحظة بدء عقدهم وطوال مدة سريانه، سواء كُلفوا بعمل أم لا.
- ضمان مراعاة أوضاع معيشة جميع العمال للمعايير الدنيا النافذة في السعودية والقانون الدولي والمعايير الدولية ذات الصلة.
- ضمان تزويد العمال الذين يرغبون في تغيير وظائفهم أو مغادرة البلاد بالوثائق الضرورية وتذاكر السفر بالطائرة للعودة إلى الوطن.

إلى السعودية:

- إجراء تحقيق مستقل ومحايّد بصورة عاجلة في الانتهاكات الواردة بالتفصيل في هذا التقرير، وضمان تقديم تعويض للضحايا، وإخضاع الجناة للمساءلة، وإصدار تقرير علني حول النتائج التي يتم التوصل إليها.
- تفكيك نظام الكفالة بالكامل والسماح لجميع العمال بتكوين نقابات عمالية والانضمام إليها.
- تعزيز إنفاذ قوانين العمل وإجراء تحقيقات شاملة فيما يخص أصحاب العمل المسيئين ومحاسبتهم.
- تحسين إمكانية وصول العمال الأجانب إلى سبل تحقيق العدالة، وسبل الانتصاف، وتدابير الحماية الاجتماعية.

نيبال إلى:

- مراقبة السلوك غير القانوني لوكالات الاستقدام التي تقبض رسوماً تتجاوز المبلغ الأقصى المحدد من جانب الحكومة، والتحقيق فيه، والمعاقبة عليه.
- تحسين الجهود المبذولة لمساعدة المواطنين النيباليين الذين تقطعت بهم السبل في الدول التي يتوجهون إليها.
- زيادة موارد السفارات لتحسين مهام الرصد وتقديم المساعدة القانونية وغيرها من أشكال المساعدة للمهاجرين الذين يتعرضون للانتهاكات في الخارج.

2. النتائج والتوصيات

منذ اللحظة التي علم فيها الرجال الاثنان والعشرون المذكورون في هذا التقرير، وربما المئات غيرهم، بتوفر وظائف لدى أمازون في السعودية إلى اللحظة التي عادوا فيها إلى نيبال، عقب عملهم في مراكز التوزيع وتلبية الطلبات التابعة لأمازون، تعرّضوا للخداع، والاحتيايل، والاستغلال، مع احتمال شديد في أن يكون بعضهم ضحايا للاتجار بالبشر.

وثُبتت البحوث التي أجرتها منظمة العفو الدولية أن أمازون - برغم علمها بوجود خطر شديد بارتكاب انتهاكات ضد العمال في السعودية - تقاعست عن اتخاذ الإجراءات الضرورية لمنع وقوع هكذا انتهاكات أو عن تقديم سبل انتصاف فعالة في الوقت المناسب عندما وقعت. وبهذه الطريقة قصّرت الشركة كثيرًا عن الوفاء بالسياسات المتبعة لديها، وبقوانين العمل السعودية، وبالقانون الدولي والمعايير الدولية لحقوق الإنسان. وكان يمكن التنبؤ بوقوع الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان المؤثقة في هذا التقرير - ومن ضمنها الاتجار المحتمل بالعمالة - وذلك عمومًا نتيجة أربعة عوامل مهمة:

1. السجل السيئ للسعودية بشأن حقوق العمال الأجانب، بما في ذلك نظام الكفالة لديها المسيء بطبيعته والذي لم تخفف من آثاره بشكل كاف الإصلاحات المحدودة التي أجريت عام 2021، والذي لا يزال يُسهّل وقوع انتهاكات ضد العمال والاتجار بالبشر.
2. الإنفاذ الضعيف بوضوح من جانب الحكومة لقوانينها، وتقاعسها عن مساءلة الجناة على الانتهاكات.
3. اعتماد أمازون على شركات تأمين اليد العاملة التي تشكل طرفًا ثالثًا، وغياب التدقيق الوافي برغم المخاطر المعروفة جيدًا بوقوع انتهاكات ضد العمال والاتجار بهم.
4. التقاعس الواضح لأمازون عن وضع تدابير لمنع تعرّض حقوق الإنسان لهذه المخاطر والتقليل منها، على الرغم من تحديد وجود هذه المخاطر، والتقاعس فيما بعد عن تقديم سبل انتصاف فعالة أو في الوقت المناسب.

تتحمل أمازون - كونها أسهمت بوقوع مجموعة واسعة من الانتهاكات التي تعرّض لها العمال المتعاقدون للعمل لديها واستفادت من عمل ضحايا محتملين للاتجار بالعمال - مسؤولية واضحة تتمثل في تقديم، أو التعاون في تقديم، سبل انتصاف فعالة واتخاذ تدابير شاملة لضمان عدم تكرار ما حدث. وتقول أمازون إنها ملتزمة بالقيام بذلك، وإنها تضغط على المطيري لإصلاح عملياته للوفاء بمعاييرها. بيد أنها أقرت بأن ذلك يحتاج إلى وقت، وفي وقت كتابة التقرير - عقب مضي قرابة ستة أشهر على اعترافها بعلمها لأول مرة بهذه المشكلات - لم يكن أي من العمال الذين أجرت منظمة العفو الدولية مقابلات معهم قد قبضوا بعد أي تعويض عن الضرر الذي لحق بهم.

وإلى جانب أمازون، فإن بحث منظمة العفو الدولية يُقدّم مثالًا واضحًا على المخاطر العالية التي تواجهها الشركات إذا عملت في السعودية بدون اتخاذ تدابير وإجراءات وقائية ملائمة لحماية العمال الأجانب وحقوقهم المتعلقة بالعمل. وينبع العديد من الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان التي وقعت من مشكلة بنيوية في أنظمة العمل والهجرة في البلاد. ويزداد هذا الواقع سوءًا جراء غياب حرية التعبير في البلاد، وغياب منظمات المجتمع المدني المستقلة التي تساند العمال الأجانب، وعدم تمكن العمال من التحدث بحرية ومن تكوين نقابات عمالية أو الانضمام إليها للمطالبة بحقوقهم وتحسين أوضاعهم.

وإذا أرادت الشركات العمل بمسؤولية في السعودية حيث مخاطر تعرّض العمال الأجانب للانتهاكات المتعلقة بالعمل عالية جدًا، فيتعين عليها توخي الحرص الواجب والصارم تجاه حقوق الإنسان، مع إيلاء

اهتمام خاص بمجموعة المشكلات والمخاطر التي أُثيرت في هذا التقرير. ويجب عليها أن تكون مستعدة لاتخاذ كافة التدابير الضرورية لمنع وقوع هذه الانتهاكات، على أن تتناسب مع مدى احتمال وقوع المخاطر المبينة ومدى شدتها. ومن شأن التقاعس عن القيام بذلك أن يعني استمرار الانتهاكات ضد العمال وممارسات الاتجار بالبشر، ما سيتسبب بالمزيد من القصص المرّوعة عن الانتهاكات والاستغلال، بينما يظل الجناة بمنأى عن المساءلة، وتظل سبل الانتصاف بعيدة عن متناول الضحايا وعائلاتهم.

وفي ضوء هذه الخلاصات، وبهدف معالجة نواحي القصور والتقاعس المحددة ومواصلة تحسين وضع حقوق العمال الأجانب في السعودية، تقدم منظمة العفو الدولية التوصيات الآتية:

إلى أمازون

كخطوة أولى فورية، تحت منظمة العفو الدولية أمازون على إجراء تحقيق كامل في حجم الانتهاكات التي وقعت في مرافقها وسلسلة توريداتها، مع تركيز خاص على العمال المتعاقدين مع شركتي المطيري وبسمة لضمان تقديم سبل انتصاف وافية وفي الوقت المناسب إلى جميع العمال المتعاقدين الحاليين والسابقين الذين تعرّضوا لانتهاكات حقوق الإنسان، بمن فيهم أولئك الذين غادروا السعودية. وعلى وجه الخصوص ينبغي على أمازون أن:

- تضمن بأن تُرد لجميع العمال رسوم الاستقدام والتكاليف المرتبطة بذلك التي تكبدها في عملية الانتقال إلى السعودية للعمل في مرافق أمازون، بدون الحاجة إلى تقديم إيصالات أو غيرها من أشكال الإثبات حيث يتعدّر ذلك.
- تضمن بأن تُدفع لجميع العمال كافة ما تبقى من رواتب، وبدلات، وأجر إجازة مرضية ووقت إضافي بما يتماشى مع الواجبات التعاقدية وقانون العمل المحلي، ومن ضمن ذلك عن الفترات التي لم يقدّم فيها العمال بأي عمل مع أمازون.
- تضمن إيواء جميع العمال في سكن ملائم يتماشى مع المعايير الدولية، بتحسين مستوى المرافق والمستلزمات أو إعادة إيواء العمال في مساكن أخرى بحسب الضرورة.
- تضمن تزويد جميع العمال بالوثائق الضرورية إذا طلبوا تغيير وظائفهم أو مغادرة البلاد.
- تُحقق في أي شكاوى حول المعاملة السيئة أو الانتقام أو الانتهاكات المرتكبة من جانب المشرفين التابعين لأمازون (أو للموردين الذين يشكلون طرفًا ثالثًا).
- تقدم تعويضًا وافيًا للعمال عن جميع أشكال الأذى النفسي والبدني التي لحقت بهم.

وللتقليل من خطر تكرار وقوع انتهاكات مشابهة، ينبغي على أمازون أن **تقلص تدريجيًا اعتمادها على شركات تأمين اليد العاملة التي هي طرف ثالث** - حيث يكون خطر حدوث انتهاك واستغلال مرتفعًا بشكل خاص - وأن تزيد نسبة الموظفين المعيّنين مباشرة في قواها العاملة. وفي معرض قيام أمازون بذلك يجب عليها أن:

- تمتنع عن اتخاذ قرار سريع بفك ارتباطها بمقاولين قبل إجراء تقييم موثوق للآثار السلبية على حقوق الإنسان التي يمكن لمثل هذا القرار أن يرتبها على حقوق العمال، ولا يجب أن تقدم على فك الارتباط هذا إلا بعد تجربة وفشل كافة الجهود الأخرى المبذولة لتقليل من الآثار السلبية...
- تتخذ كافة التدابير الممكنة لضمان إتاحة عمل لائق بديل للعمال المتعاقدين بنفس الأحكام والشروط، على الأقل، بما في ذلك فرص للتوظيف مباشرة لدى أمازون، أو دفع الراتب المستحق لهم تعاقدًا طيلة مدة عقود عملهم مع شركات تأمين اليد العاملة المتعاملة مع أمازون.
- وفي الوقت نفسه، ما دامت أمازون تواصل الاعتماد على شركات تأمين اليد العاملة، فينبغي عليها **تعزيز عملية توخي الحرص الواجب لديها** قبل التعامل مع هذه الشركات وخلالها. ويتعين عليها:
- تعزيز آليات التقييم لديها إلى حد كبير بما يتيح لها أن تدقق على الوجه الصحيح في وضع المقاولين الذين يشكلون طرفًا ثالثًا قبل العمل معهم لضمان تقيدهم بالسياسات والمعايير العالمية لأمازون.

- تبنى آليات مراقبة وتفتيش أكثر صرامة وشمولاً بكثير في كل أجزاء سلسلة توريدها، ومن ضمن ذلك لسكن العمال، بما يسمح لها باكتشاف الانتهاكات المرتكبة ضد العمال والتحرك بسرعة لوضع حد لأي أذى يحصل والتعويض عنه.
 - وضع آليات لتمكين الشركة من التنبيه إلى التأخر في دفع الرواتب أو عدم دفعها، والاقتراعات التعسفية من الرواتب، وأجر الوقت الإضافي غير الكافي للعمال المتعاقدين، ومعالجة ذلك على الوجه الصحيح.
 - تعزيز آليات التظلم لديها وتمكين العمال من إثارة بواعث قلقهم باستحداث حيز آمن لهم، وبخاصة للعمال الأجانب والمتعاقدين، كي يتحدثوا علانية بحرية بدون خوف من الانتقام.
 - الاقتضاء من جميع مورديها تيسير حق جميع عمال أمازون المتعاقدين في حرية التنقل بضمان تزويدهم - باعتبارها قاعدة - بالوثائق الضرورية (مثل تصاريح الخروج، وأذن نقل الكفالة للانتقال إلى وظيفة أخرى) للسماح لهم بتغيير وظائفهم ومغادرة البلاد بحرية، وبخاصة في الحالات التي يتعرّضون فيها للانتهاكات المتعلقة بالعمل.
 - ضمان إتاحة عمل بديل للعمال المتعاقدين على الفور، بنفس الشروط والأحكام على الأقل، في حال إنهاء عملهم مع أمازون. وإذا لم يُقدّم لهم هذا العمل، فينبغي على أمازون مع ذلك أن تكفل مواصلة دفع الرواتب والبدلات الشهرية المستحقة للعمال المتعاقدين بموجب عقود العمل.
 - ضمان الشفافية والمساءلة لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان والجمهور العام بنشر نتائج أي تحقيقات تُجرى حول الانتهاكات المتعلقة بالعمل المرتكبة في سلسلة توريدها، والكشف علناً عن الإجراءات المتخذة لمنع أي آثار سلبية على حقوق الإنسان وتقديم التعويض للعمال.
- وعلاوة على ذلك تحت مظلة العفو الدولية أمازون على إجراء تقييم شامل لإجراءات الاستقدام المتبعة لديها. وأداء دور فعّال ومباشر بدرجة أكبر في عملية الاستقدام بما يكفل أن جميع العمال ومن بينهم الموظفون المتعاقدون:**

- يحظون بالحماية من الخداع من خلال إطلاعهم بالكامل قبل سفرهم إلى السعودية على الطبيعة الحقيقية لعملهم مع أمازون، بما في ذلك أنهم سيعملون بصفة مؤقتة في مرافقها وأن أمازون لن توظفهم بصورة مباشرة.
- يُطلعون على الشروط والأحكام الكاملة لعملهم قبل إرسالهم للعمل في مرافق أمازون، على أن يشمل ذلك تفاصيل رواتبهم، وأجرهم عن الوقت الإضافي والإجازة المرضية، ومزايا نهاية الخدمة، وظروف العمل والمعيشة، وطول مدة عملهم مع أمازون، وذلك بإعطائهم عقدًا مكتوبًا بلغة يفهمونها قبل وقت طويل من مغادرتهم إلى السعودية، وتمكينهم من طرح أي أسئلة قد يودّون طرحها وتلقي ردود عليها.
- لا يدفعون أي رسوم استقدام أو تكاليف أخرى مرتبطة بذلك.

وفيما يتعلق بالأوضاع في مراكز التوزيع وتلبية الطلبات التابعة لأمازون، تحت مظلة العفو الدولية الشركة على التقيد التام بالقانون الدولي والمعايير الدولية لحقوق الإنسان والعمل بشأن حق العمال في ظروف عمل آمنة وصحية. يجب عليها أن:

- تضمن بأن أمكنة العمل، والأدوات، والآلات، والعمليات آمنة ولا تشكل خطرًا على الصحة.
- تستعرض تأثير الأهداف والمراقبة العاليتين في صحة العمال وسلامتهم.
- تكفل بأن تشترط سياسات الشركة وقتًا كافيًا للراحة لجميع العمال وتدريب الموظفين المشرفين على إنفاذ ذلك.

إلى المقاولين اللذين هما طرف ثالث: المطيري وبسمة

- مراجعة الممارسات والسياسات التشغيلية بصورة عاجلة، وتعديلها حيث يلزم لكي تمتثل بالقوانين السعودية والقانون والمعايير الدولية.
- في عملية الاستقدام، ضمان أن جميع العمال:
 - يتمتعون بالحماية من الخداع وخطر الاتجار بالبشر من خلال إطلاعهم بالكامل قبل سفرهم إلى السعودية على الطبيعة الحقيقية لرب عملهم، بما في ذلك أن شركة لتأمين اليد العاملة

سوف توظّفهم - وليس أمازون أو شركة أخرى - وأنهم سيعملون لدى أمازون على أساس مؤقت فقط؛

- يُطلعون على الشروط والأحكام الكاملة لعملهم قبل سفرهم إلى السعودية، وذلك بإعطائهم عقدًا مكتوبًا بلغة يفهمونها قبل وقت طويل من مغادرتهم، وتمكينهم من طرح أي أسئلة قد تكون لديهم وتلقي ردود عليها - ويجب أن يتضمن ذلك تفاصيل رواتبهم، وأجر الوقت الإضافي والإجازة المرضية، ومزايا نهاية الخدمة، وظروف العمل والمعيشة، وطول مدة عملهم مع أمازون أو مع شركات عميلة أخرى؛
- لا يدفعون أي رسوم استقدام أو تكاليف أخرى مرتبطة بذلك.
- ضمان دفع كافة المستحقات التعاقدية لجميع الموظفين - ومن بينها الأجر الأساسي، وبدل الطعام، وأجر الوقت الإضافي - في الوقت المحدد وبالكامل كل شهر، من لحظة بدء عقدهم وطوال فترة سريانه، سواء كُلفوا بعمل أم لا.
- ضمان مراعاة أوضاع سكن ومعيشة جميع العمال للمعايير الدنيا السعودية والقانون الدولي والمعايير الدولية ذات الصلة.
- التأكد على نحو عاجل من تزويد أي عمال يرغبون في تغيير وظائفهم أو مغادرة البلاد بالوثائق الضرورية وتذاكر السفر بالطائرة. وبصورة أعم، احترام حقوق العمال في حرية التنقل والاحجام عن منعهم من تغيير رب عملهم أو مغادرة البلاد، لاسيما عندما تفشل الشركة في إيجاد عمل لهم.
- وضع ضمانات مالية تكفل احتفاظ الشركة دائمًا بأموال احتياطية كافية، بحيث تظل قادرة على دفع أجور موظفيها، ومزايا نهاية الخدمة المناسبة، وتذاكر سفرهم للعودة إلى بلدهم الأم عندما تفشل في إيجاد وظائف لهم.
- وضع أنظمة وافية لتوخي الحرص الواجب لتمكين الشركة من التنبه إلى أي انتهاكات لحقوق الإنسان في عملياتها ومنع حدوثها.
- تقديم سبل انتصاف وافية وفي الوقت المناسب إلى جميع العمال الحاليين والسابقين الذين تعرضوا لانتهاكات لحقوق الإنسان، ومن بين ذلك بتعويضهم عن جميع الأضرار التي لحقت بهم وتسديد كافة الرواتب وبدلات الطعام وأجر الوقت الإضافي ومزايا نهاية الخدمة غير المدفوعة، بما في ذلك تلك المتعلقة بالفترات التي كان فيها العمال "بلا عمل"، علاوة على أي رسوم غير قانونية دفعوها في سياق استخدامهم للعمل لدى الشركة، حتى بدون تقديم إثبات للدفع.

إلى الحكومة السعودية

يجب على السعودية أن تعترف بواجباتها الواضحة المتمثلة باحترام حقوق العمال وضمانها وحمايتها، والوفاء بهذه الواجبات. وإذا أرادت السعودية أن تحقق رؤيتها لعام 2030 "بناء مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح"، فينبغي عليها اتخاذ خطوات عاجلة لضمان أبسط حقوق الإنسان الأساسية لجميع الذين يعيشون ويعملون في أراضيها، وبخاصة أولئك الأكثر عرضة للانتهاكات. وفي سبيل هذه الغاية، تدعو منظمة العفو الدولية الحكومة إلى:

- إجراء تحقيق مستقل ومحايد بصورة عاجلة في الانتهاكات الواردة بالتفصيل في هذا التقرير، وضمان تقديم تعويض للضحايا، وإخضاع الجناة للمساءلة، وإصدار تقرير علني حول النتائج التي يتم التوصل إليها.
- تفكيك نظام الكفالة بالكامل من خلال:
 - إلغاء كافة الشروط الواجبة على الرعايا الأجانب التي تقتضي منهم الحصول على إذن من رب عملهم الحالي قبل تغيير وظائفهم؛
 - إلغاء كافة الشروط الواجبة على الرعايا الأجانب التي تقتضي منهم إخطار رب عملهم الحالي والحكومة أو الحصول على إذنهما من أجل مغادرة البلاد؛
 - نزع صفة الجريمة عن "الهروب" والامتناع عن احتجاز العمال الأجانب بسبب "هروبهم"، وفي الوقت نفسه فرض عقوبات على أرباب العمل الذين يرفعون مثل هذه القضايا كإجراء انتقامي، مثلًا عندما يحاطون علمًا بنيات العمال بتغيير وظائفهم؛

'لا تعلق، إنها فرع من أمازون'

استغلال العمال الأجانب المتعاقدين للعمل لدى أمازون في السعودية

منظمة العفو الدولية

- اتخاذ خطوات للتقليل أكثر من تبعية العمال الأجانب لأرباب عملهم، بما في ذلك بالنسبة لدخولهم إلى البلاد وخروجهم منها ووجودهم القانوني فيها.
- فرض عقوبات على جميع أرباب العمل الذين يطلبون رسوماً غير قانونية للسماح للعمال بالخروج من البلاد ووضع أسمائهم على القائمة السوداء.
- تعزيز نظام حماية الأجور لضمان دفعها في مواعيدها ومعاقبة أرباب العمل الذين يتقاعسون عن دفع الرواتب وبدلات الطعام المستحقة للعمال بموجب عقود عملهم.
- تعزيز إنفاذ قوانين العمل وإجراء تحقيقات شاملة فيما يخص أرباب العمل المسيئين ومحاسبتهم.
- تحسين إمكانية وصول العمال الأجانب إلى سبل تحقيق العدالة وسبل الانتصاف.
- ضمان إمكانية استعادة جميع العمال الأجانب على قدم المساواة من كافة تدابير الحماية الاجتماعية تماشيًا مع حقهم في الضمان الاجتماعي وبدون أي تمييز، ومن بين ذلك إمكانية حصولهم على الرعاية الصحية ميسورة التكلفة وإعانات البطالة، وغيرها من التدابير حتى يتسنى لهم الحصول على حقهم في مستوى معيشة لائق.
- السماح لجميع العمال - ومن ضمنهم العمال الأجانب - بتكوين نقابات عمالية والانضمام إليها.
- اتخاذ خطوات لزيادة الوعي في صفوف العمال الأجانب - بلغات يمكنهم فهمها - بحقوقهم في البلاد، والإصلاحات الأخيرة الخاصة بالعمل، وكيفية وصولهم إلى آليات التعويض المتوفرة إذا ما تعرضوا للانتهاكات.
- القيام بزيارات منتظمة وغير معلنة إلى مساكن العمال وضمان تماشيها مع القانون والأنظمة السعودية.
- التصديق على المعاهدات الدولية التالية لحقوق الإنسان، وإدراج نصوصها في القانون المحلي، ووضعها موضع التنفيذ في القانون، والسياسة، والممارسة:
 - العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكولات الاختيارية الملحقه به،
 - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبروتوكول الاختياري الملحق به،
 - الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم،
 - وجميع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وغيرها من اتفاقيات هذه المنظمة ذات الصلة.

إلى حكومة نيبال

- يترتب على الحكومة النيبالية أيضًا واجب حماية العمال الأجانب من الاتجار بالبشر وغيره من الانتهاكات بموجب مجموعة من المعاهدات الدولية التي صدّقت عليها، ومن ضمنها اتفاقية العمل الجبري لدى منظمة العمل الدولية. وفي سبيل هذه الغاية تدعو منظمة العفو الدولية الحكومة إلى:
- مراقبة السلوك غير القانوني لشركات الاستقدام والوكلاء المحليين الذين يحصلون رسوم التأشيرات، ورسوم الخدمات، والنفقات الترويجية التي تتجاوز المبلغ الأقصى الذي حددته الحكومة بموجب سياسة التأشيرة المجانية وتذكرة السفر المجانية، والتحقق في هذا السلوك والمعاقبة عليه.
 - زيادة الموارد البشرية والمالية المخصصة لتنظيم عمليات الاستقدام وتنفيذ النصوص الأساسية من قانون العمل في الخارج.
 - إعطاء أولوية للإصلاح التشريعي وجعل أنظمة الاستقدام متماشية مع القانون والمعايير الدولية، بما في ذلك معالجة ضعف المسؤولية القانونية لقطاع الاستقدام لدى الحكومة النيبالية الذي ينسب بالانتهاكات ويديمها.
 - تعديل القانون الحالي لرصد الاتجار بالبشر ونقلهم ليجرم كافة أشكال الاتجار بالعمالة بما يتماشى مع القانون والمعايير الدولية.

- تحسين الجهود المبذولة لمساعدة المواطنين النيباليين الذين تقطعت بهم السبل في البلدان التي يتوجهون إليها.
- زيادة موارد السفارات لتحسين مهام الرصد وتقديم المساعدة القانونية وغيرها من أشكال المساعدة للمهاجرين الذين يتعرّضون للانتهاكات في الخارج واستخدام صندوق رعاية العمال المهاجرين في نيبال بشكل أفضل لمساعدة المزيد من المهاجرين الذين يتعرّضون لضائقة أو محنة.
- جعل عمليات المطالبات أكثر تيسيراً من الناحية المادية وأسهل مناعاً - مثلاً من خلال الرقمنة - للعمال الأجانب أثناء وجودهم في الخارج وعند عودتهم إلى نيبال.

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

انضموا إلى المحادثة

اتصلوا بنا

www.facebook.com/AmnestyArabic



AmnestyAR@



info@amnesty.org



mena@amnesty.org

+44 (0)20 7413 5500



‘لا تقلق، إنها فرع من أمازون‘

استغلال العمال الأجانب المتعاقدين للعمل لدى أمازون في السعودية

منذ أن بدأت أمازون دوت كوم Amazon.com (أمازون) عملها في السعودية عام 2020، اعتمدت اعتمادًا شديدًا على أشخاص يسافرون من دول متدنية الدخل باحثين عن "فرصة ذهبية" للعمل لدى شركة عالمية، وإرسال المال إلى عائلاتهم في وطنهم. بيد أنه تبين لبعض هؤلاء العمال أن الحقيقة أبعد ما تكون عن فرصة ذهبية. إذ إن شركتي تأمين اليد العاملة اللتين تعاقدت معهما أمازون هي اللتان وظّفتا الرجال الذين أجريت مقابلات معهم في إطار هذا التقرير. ففي نيال تعرّضوا للخداع من شركتي تأمين اليد العاملة، ووكلاء الاستقدام التابعين لهما، حول طبيعة عملهم. وعند وصولهم إلى السعودية، حُرّموا ظلماً من الأجر والمزايا الموعودة، وعوقبوا إذا اشتكوا، وعملوا فوق طاقتهم في مستودعات أمازون. ولما انتهت فترة عملهم مع أمازون، ظلوا مقيدين بشركة تأمين اليد العاملة، في ظل أوضاع سكن مريعة، وممنوعين من تغيير وظائفهم أو من مغادرة البلاد. ونظرًا للخداع وقسوة المعاملة اللذين تعرّض لهما العديد من العمال في هذا التقرير، فمن المرجح جدًا أن ترقى الانتهاكات التي عانوها إلى مستوى الاتجار بالبشر لأغراض استغلال العمالة، كما هو محدد بموجب القانون والمعايير الدولية.

أسهمت أمازون في وقوع انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان من خلال تقاعسها عن توخي الحرص الواجب الكافي للحيلولة دون تعرّض حقوق الإنسان، وللتقليل من تعرضها، للمخاطر المعروفة جيدًا في سلسلة توريدها في السعودية، وتقاعسها عن تقديم سبل انتصاف في الوقت المناسب برغم الشكاوى المتكررة للعمال. وتحمل أمازون الآن مسؤولية واضحة – عبر تقيدها بالمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة والسياسات التي تنتهجها الشركة – تتمثل بتقديم سبل انتصاف عن الانتهاكات أو التعاون في تقديمها، وبتخاذ تدابير تكفل عدم تكراره هذه الانتهاكات.

كذلك تقاعست الحكومة السعودية عن حماية العمال الأجانب من الانتهاكات التي تعرّضوا لها في العمل، ويجب عليها أن تُجري بصورة عاجلة تحقيقًا في المشكلات التي وردت بالتفصيل في هذا التقرير، وأن تحرص على التعويض على الضحايا، وتخضع الجناة للمساءلة، وتقدّم تقريرًا علنيًا حول نتائج التحقيق. وبصورة أعم يجب عليها تفكيك نظام الكفالة بالكامل والسماح لجميع العمال بتكوين نقابات عمالية والانضمام إليها.