



الملامح المستقبلية لسوق العمل السعودي: التحديات الحالية وبعيدة المدى

يعد سوق العمل السعودي متبايناً في عدة جوانب، سواء في الأجور، أو ساعات العمل، أو المهارات، حيث يواجه القطاع الخاص الكثير من التحديات من أجل توظيف السعوديين. في هذا التقرير، نظرنا إلى بيانات الفترة (2005- النصف الأول لعام 2015) وقمنا بتحليل الاتجاهات الديناميكية في سوق العمل السعودي.

• تراجع معدل البطالة بين السعوديين بدرجة طفيفة إلى 11,6 بالمائة خلال النصف الأول من عام 2015، رغم استمرار تراجع النمو في إجمالي توظيف السعوديين ليصل إلى 1,1 بالمائة، على أساس المقارنة السنوية.

• جاء تراجع النمو في إجمالي توظيف السعوديين نتيجة لتباطؤ التوظيف في القطاع الحكومي كسبب رئيس، بينما بقي نمو توظيف السعوديين في القطاع الخاص جيداً.

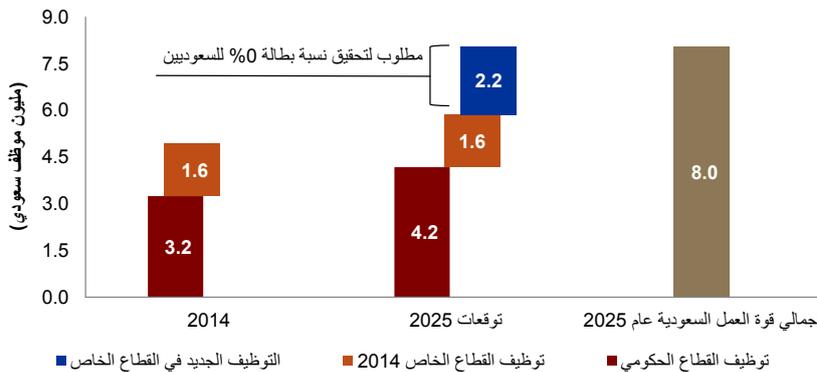
• تشير البيانات الكاملة للعام 2014 إلى أن الزيادة في توظيف السعوديين ونسب السعودة لدى القطاع الخاص، جاءت مصحوبة بنمو إيجابي في معدل إنتاجية العامل في هذا القطاع.

• في تحليلنا، نظرنا إلى عوامل هيكلية من ضمنها التعليم واستثمار القطاع الخاص، فهما عاملان رئيسيان لنمو التوظيف وإنتاجية العامل في المديين المتوسط والطويل.

بالنظر إلى المستقبل، وضعنا ثلاث سيناريوهات تبين عدد الوظائف المطلوب من القطاع الخاص إضافتها للسعوديين ومستويات السعودة المستهدفة في ذلك القطاع (شكل 1). تعتمد السيناريوهات على ثلاث توقعات مختلفة لمعدلات البطالة بحلول عام 2025:

• سيناريو يتوقع البطالة صفر في المائة، وهو يتطابق مع الاستراتيجية بعيدة المدى لوزارة الاقتصاد والتخطيط.

الشكل 1: تصنيف توظيف السعوديين حسب القطاعات



معدل البطالة بين السعوديين (نسبة مئوية)

2015 النصف الأول	2014
11,6	11,7

نسبة السعودة ومعدل إنتاجية العامل في القطاع الخاص



للمزيد من المعلومات يرجى الاتصال على:

د. فهد التركي
كبير الاقتصاديين ورئيس إدارة الأبحاث
faturki@jadwa.com

راكان آل الشيخ
محلل أبحاث
raisheikh@jadwa.com

الإدارة العامة:
الهاتف +966 11 279-1111
الفاكس +966 11 279-1571
صندوق البريد 60677، الرياض 11555
المملكة العربية السعودية
www.jadwa.com

جدوى للاستثمار شركة مرخصة من قبل هيئة السوق المالية
لأداء أعمال الأوراق المالية بموجب ترخيص رقم 37 / 6034 .



- سيناريو أساسي (وهو المرجح) يتوقع معدل البطالة عند 6 بالمائة بحلول عام 2025.
- سيناريو استمرار الوضع الراهن، ويتوقع أن يصل معدل البطالة بين السعوديين إلى 16,9 بالمائة.

تطورات سوق العمل السعودي

أظهرت بيانات نشرتها مؤخراً مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات أن معدل البطالة الشامل (يشمل السعوديين وغير السعوديين) في المملكة يعتبر جيداً، حسب المعايير الدولية، عند 5,7 بالمائة خلال النصف الأول من عام 2015. ويعكس هذا المعدل الوضع الإيجابي للتوظيف عموماً في الاقتصاد غير النفطي والقطاع الخاص على وجه التحديد. لكن، التحدي الذي يواجه سوق العمل السعودي يتمثل في الاعتماد الزائد على العمالة غير السعودية لإنجاز الأعمال في القطاع الخاص، وأدى هذا الاعتماد إلى معدل بطالة مرتفع بين السعوديين بلغ 11,6 بالمائة خلال النصف الأول لعام 2015. كانت البرامج التي نفذتها الجهات الحكومية على مدى العامين الماضيين تستهدف بصورة أساسية تضييق الفجوة في المهارات والأجور بين السعوديين وغير السعوديين. كذلك، استهدفت تلك البرامج معالجة تحديات القوة العاملة السعودية ومشكلة تفضيل السعوديين للوظائف الحكومية. منذ عام 2011، بدأت تلك البرامج تحقق أثراً إيجابياً على التوجهات الكلية في عملية التوظيف حسب القطاع وحسب الجنسية. في هذا التقرير، نظرنا إلى بيانات الفترة (2005- النصف الأول لعام 2015) وقمنا بتحليل الاتجاهات الديناميكية في سوق العمل السعودي. ثم، قدمنا ثلاث سيناريوهات كجزء من توقعاتنا لسوق العمل السعودي خلال الفترة (2015-2025).

وفقاً لبيانات صدرت حديثاً من مصلحة الإحصاءات العامة، تراجع معدل البطالة بين السعوديين بدرجة طفيفة إلى 11,6 بالمائة في النصف الأول من عام 2015، منخفضاً من 11,7 بالمائة سجلها في النصف الأول من عام 2014. وجاء هذا التراجع في معدل البطالة بين السعوديين، رغم استمرار تباطؤ النمو في توظيف السعوديين. ونعتقد أن هذا الأمر يعود في معظمه إلى تباطؤ التوظيف في القطاع الحكومي.

وبناءً على تحليلنا للبيانات السنوية، ووفقاً لبيانات وردت في تقرير الاقتصاد السعودي الصادر من وزارة الاقتصاد والتخطيط، تحسنت نسبة السعودة في القطاع الخاص من 21,2 بالمائة في عام 2013 إلى 22,1 بالمائة عام 2014. تباطؤ نمو توظيف المواطنين السعوديين في القطاع الخاص بدرجة طفيفة إلى 6,8 بالمائة، على أساس سنوي، متراجعاً من 7,3 بالمائة عام 2013، لكنه لا يزال يفوق نمو توظيف غير السعوديين للعام الثالث على التوالي. وفي اعتقادنا، أن إصلاحات سوق العمل التي شملت التطبيق المستمر لنظام حماية الأجور، وتنفيذ برنامج نطاقات، وتصحيح أوضاع العمالة الوافدة، لعبت دوراً ملحوظاً في هذا التحسن.

إضافة إلى زيادة توظيف المواطنين السعوديين، كذلك شهدت الإنتاجية في القطاع الخاص، بالنسبة للسعوديين وغير السعوديين على حدٍ سواء، بعض التحسن. في الواقع، زادت الإنتاجية في القطاع الخاص للعام الثالث على التوالي، مقاسة بالناتج الفعلي للموظف. كذلك، عند قياسها حسب الناتج الفعلي في

في هذا التقرير، نظرنا إلى بيانات الفترة (2005 - النصف الأول لعام 2015)...

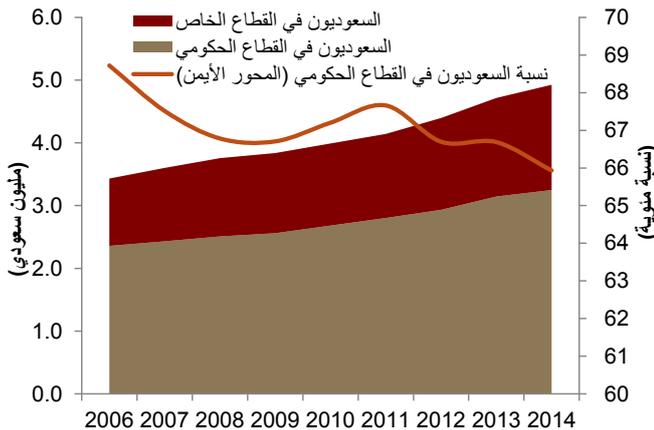
.. وقدمنا ثلاث سيناريوهات كجزء من توقعاتنا لسوق العمل خلال الفترة (2015 - 2025).

وفقاً لبيانات صدرت حديثاً، تراجع معدل البطالة بين السعوديين بدرجة طفيفة إلى 11,6 بالمائة في النصف الأول من عام 2015.

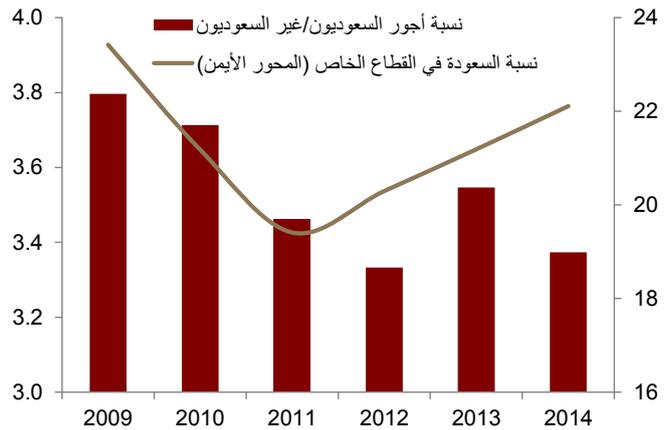
تحسنت نسبة السعودة في القطاع الخاص من 21,2 بالمائة في عام 2013 إلى 22,1 بالمائة عام 2014...

... كذلك شهدت الإنتاجية في القطاع الخاص بعض التحسن.

الشكل 3: أعداد السعوديين العاملين في القطاعين العام والخاص



الشكل 2: معدلات التوظيف والأجور في القطاع الخاص





الساعة، أعطت الإنتاجية في القطاع الخاص نتائج مشابهة. ونرى أن هذه النتيجة تقف دليلاً على أن البرامج المستمرة لزيادة توظيف السعوديين لم تضر بتنافسية القطاع الخاص في المملكة، من حيث التكلفة. لقد ساعدت الجهود المتواصلة لتقليص الفوارق في الأجور بين السعوديين وغير السعوديين، وكذلك التطبيق التدريجي لنظام حماية الأجور، في دفع القطاع الخاص للتوسع في توظيف السعوديين، دون أن تؤدي تلك الجهود إلى تراجع الإنتاجية.

وتشير بيانات عام 2014 الصادرة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إلى تقلص الفوارق في الأجور بين السعوديين وغير السعوديين في القطاع الخاص (شكل 2). رغم أن الفوارق في الأجور لا تزال دون المستوى المأمول. ووفقاً لتلك البيانات، زاد متوسط الأجر الشهري للسعوديين في القطاع الخاص من 5171 ريال في عام 2013 إلى 5519 ريال في عام 2014 (زيادة سنوية بنسبة 6,7 بالمائة)، بينما زاد متوسط الأجر الشهري لغير السعوديين من 1489 ريال إلى 1636 ريال (زيادة سنوية بنسبة 12,2 بالمائة) خلال نفس الفترة. وكذلك، تشير بيانات وزارة العمل إلى نمط مشابه.

تراجع حصة القطاع الحكومي في توظيف السعوديين

تشير البيانات الرسمية إلى تباطؤ نمو توظيف السعوديين في القطاع الخاص قليلاً من 7,3 بالمائة في عام 2013 إلى 6,8 بالمائة عام 2014، بينما انخفض نمو توظيفهم في القطاع الحكومي من 7,2 بالمائة إلى 3,3 بالمائة خلال نفس الفترة، وهو أدنى معدل نمو للتوظيف الحكومي منذ ست سنوات. وصل العدد الإجمالي للسعوديين في القطاع الحكومي إلى 3,3 مليون شخص في عام 2014، مرتفعاً من 3,2 مليون شخص عام 2013، لكن ضعف نمو التوظيف في القطاع الحكومي مقارنة بنمو التوظيف في القطاع الخاص أدى إلى تناقص نسبة توظيف القطاع الحكومي للسعوديين (شكل 3). هذا التباطؤ في النمو أدى كذلك إلى جعل مساهمة القطاع الحكومي في النمو الكلي لتوظيف السعوديين تأتي دون مساهمة القطاع الخاص (شكل 4).

يتوقع أن تتكثف الجهود الرامية إلى كبح النمو في التوظيف لدى القطاع الحكومي في المستقبل، خاصة وأن حصة كبيرة من الميزانية السنوية تذهب إلى الإنفاق الجاري (66 بالمائة في المتوسط للفترة من 2009 إلى 2014)، تصرف منها 52 بالمائة على الأجور. وبما أنه يصعب خفض الأجور، فإن السيناريو المرجح هو إقدام الحكومة على كبح نمو التوظيف في القطاع الحكومي مستقبلاً. وهناك مشكلة أخرى ترتبط بكم حجم القوة العاملة في الحكومة، تتمثل في تدني الإنتاجية الذي يعود إلى قلة عدد ساعات العمل، وارتباط الترقيات بعدد سنين الخدمة وليس بالكفاءة، كما أن صعوبة تسريح العاملين في القطاع الحكومي تقلل القدرة الإنتاجية للكثيرين منهم. أيضاً، ثبت بالتجربة، وفقاً لبحث أجراه صندوق النقد الدولي، أن توسيع التوظيف في القطاع الحكومي لم يحل مشكلة البطالة، بل زاحم القطاع الخاص. فالكثير من السعوديين يفضلون وظيفة حكومية آمنة وراتب مجزي، بدلاً عن المخاطرة بضيق زمن وجهد في وظيفة لدى القطاع الخاص بنفس أجر الوظيفة الحكومية وفيها الكثير من التحدي. وفي ظل صعوبة تخفيض مرتبات موظفي القطاع الحكومي تبرز الحاجة

زاد متوسط الأجر الشهري للسعوديين في القطاع الخاص من 5171 ريال عام 2013 إلى 5519 ريال في عام 2014...

بينما زاد متوسط الأجر لغير السعوديين من 1489 ريال إلى 1636 ريال خلال نفس الفترة.

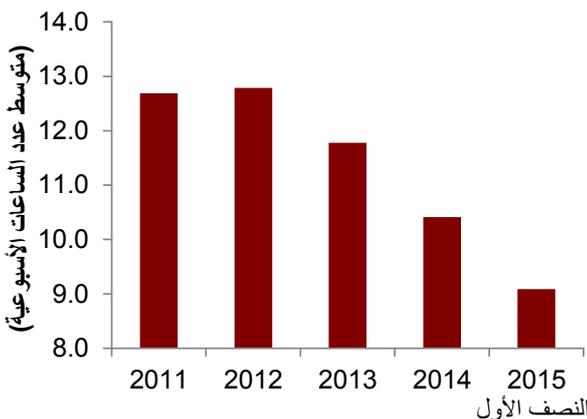
تباطؤ نمو توظيف السعوديين في القطاع الخاص قليلاً من 7,3 بالمائة إلى 6,8 بالمائة بين عامي 2013 و 2014...

بينما انخفض نمو توظيفهم في القطاع الحكومي من 7,2 بالمائة إلى 3,3 بالمائة خلال نفس الفترة.

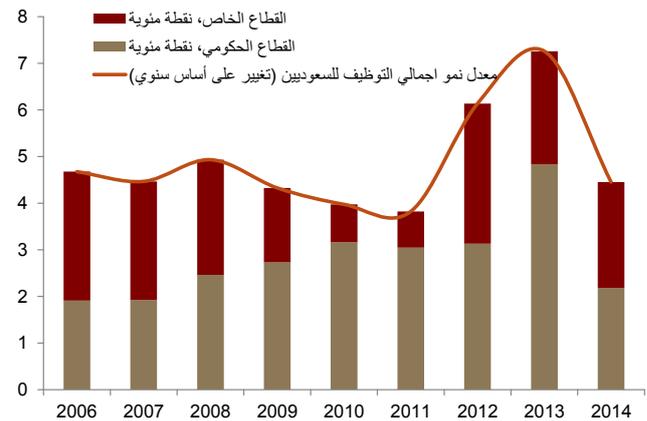
يتوقع أن تتكثف الجهود الرامية إلى كبح النمو في التوظيف لدى القطاع الحكومي في المستقبل...

خاصة وأن حصة كبيرة من الميزانية تذهب إلى الإنفاق الجاري على شكل أجور.

الشكل 5: ساعات العمل الإضافية في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي



الشكل 4: محركات نمو توظيف السعوديين





إلى حلول بديلة مناسبة، تشمل خصخصة المشاريع الحكومية وزيادة ساعات العمل وربط الترقيات بالكفاءة. ونعتقد أن الاتجاهات الأخيرة في تصنيف التوظيف حسب القطاعات التنظيمية جاء لصالح القطاع الخاص، نتيجة لضيق فجوة ساعات العمل والأجور بين القطاعين الحكومي والخاص. فوفقاً لبيانات مصلحة الإحصاءات العامة، شهدت القطاعات المرتبطة بالأنشطة الخاصة تراجعاً في متوسط ساعات العمل الأسبوعية للعاملين فيها من 51,7 ساعة عام 2011 إلى 47,9 ساعة خلال النصف الأول لعام 2015، في حين بقي متوسط ساعات العمل الأسبوعية في القطاع الحكومي دون تغيير، عند 39 ساعة، خلال نفس الفترة (شكل 5).

إضافة إلى تضيق الفجوة في ساعات العمل، كذلك تقلصت الفروقات في الأجور بدرجة طفيفة. وفقاً لبيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية للعام 2014، حصل السعوديون الذين يعملون في القطاع الحكومي على أجر يعادل 1,7 مرة أجر نظرائهم الذين يعملون في القطاع الخاص. ورغم أن هذه الفجوة لا تزال كبيرة، إلا أن بعض التغييرات الأساسية، من بينها زيادة أجور القطاع الخاص للسعوديين بوتيرة أسرع، أدى إلى تراجع قليل في ذلك المعدل الذي كان عند 1,8 مرة عام 2013 (شكل 6). وفي تقديرنا، أن تطبيق وزارة العمل الكامل لنظام حماية الأجور على القطاع الخاص عام 2015 سيشكل الأساس لوضع حد أدنى للأجور للسعوديين وغير السعوديين، مما يساعد على تضيق أكثر للفجوة في الأجور بين القطاعين الحكومي والخاص. سيصبح نظام حماية الأجور برنامجاً متكاملماً إلزامياً للقطاع الخاص بنهاية عام 2015، وسينشئ رابط بين المخدمين والبنوك والعمالة. بموجب هذا النظام، يتوجب على المخدمين دفع جميع أجور العاملين عن طريق البنوك، وهو إجراء سيعزز عملية المراقبة وجمع معلومات التعاملات من قبل وزارة العمل وغيرها من الجهات ذات الصلة.

كذلك، نرى أن الاتجاهات الأخيرة المشجعة فيما يختص بتوظيف السعوديين بواسطة القطاع الخاص تأتي نتيجة لتطبيق البرامج الحكومية، والتي تشمل برنامج نطاقات وتصحيح أوضاع العمالة الأجنبية عام 2011. ومع ذلك، نعتقد أن التحديات الكبيرة التي تواجه سوق العمل السعودي لا تزال قائمة، وتنبع بصورة أساسية من التحديات الهيكلية على المدى الطويل، والتي سنناقشها بالتفصيل في الأجزاء التالية.

مخرجات التعليم واحتياجات القطاع الخاص

تدل تخصصات خريجي الجامعات على أن هناك عدم تطابق بين متطلبات القطاع الخاص ومستوى المهارات الموجود لدى العمالة المتوفرة. تشير بيانات من وزارة التعليم العالي إلى أن 65,3 بالمائة من إجمالي خريجي التعليم العالي عام 2014 البالغ عددهم 129 ألف، تخرجوا من كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية، في حين تخرج 16,8 بالمائة من كليات الهندسة والعلوم، وهما مجالان مرتبطان بالقطاعات التي تحتاج مهارات عالية. ونعتقد أن تطور خريجي الجامعات عن طريق مجال الدراسة لم يتغير كثيراً خلال الأعوام السبعة الماضية (شكل 7). ونرى أن الحصة الكبيرة من خريجي العلوم الإنسانية والآداب تفسر تفضيل السعوديين الالتحاق بالوظائف الحكومية بعد التخرج. هذا الاتجاه ربما يتغير في المستقبل، بفضل مساعي القطاع الحكومي للحد

بين الفترة (2011 - النصف الأول لعام 2015)، شهد القطاع الخاص تراجعاً في متوسط ساعات العمل الأسبوعية من 51,7 إلى 47,9 ساعة...

... في حين بقي متوسط ساعات العمل الأسبوعية في القطاع الحكومي دون تغيير عند 39 ساعة.

تقلصت الفروقات في الأجور بدرجة طفيفة في عام 2014...

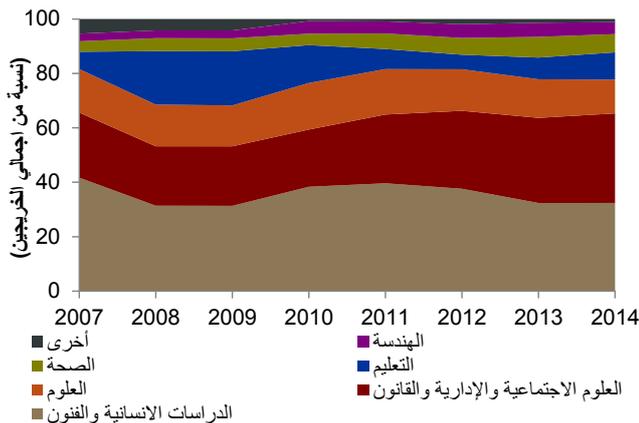
... مدعومة بشكل رئيسي بزيادة أجور القطاع الخاص بوتيرة أسرع من الزيادة في أجور القطاع الحكومي.

نعتقد أن التحديات الكبيرة التي تواجه سوق العمل ما زالت قائمة.

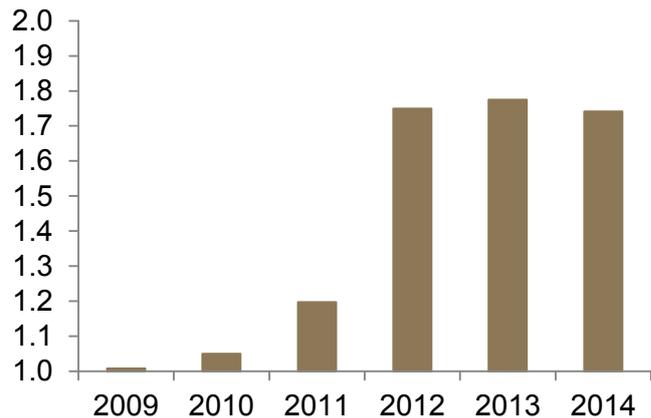
65,3 بالمائة من إجمالي خريجي التعليم العالي عام 2014 تخرجوا من كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية...

... في حين تخرج 16,8 بالمائة من كليات الهندسة والعلوم.

الشكل 7: تخصصات خريجي الجامعات السعودية



الشكل 6: نسبة أجور السعوديين في القطاع الحكومي إلى لقطاع الخاص





من نمو التوظيف لديه. ورغم أن تخصصات خريجي الجامعات تتوزع كذلك على مجموعة متنوعة من المجالات، إلا أن احتياجات القطاع الخاص تختلف في الواقع كثيراً.

من الثابت أن الصناعات التي تحتاج إلى عمالة كثيفة تميل إلى طلب العمال الأقل مهارة، وتشير بيانات سوق العمل إلى أن هذه القاعدة تنطبق كذلك على المملكة. وفقاً لبيانات مصلحة الإحصاءات العامة، تشمل القطاعات الخاصة التي تعتمد على كثافة العمالة قطاع تجارة الجملة والتجزئة ولها قطاعي التشييد والتصنيع. في النصف الأول لعام 2015، جاءت نسب السعودية في مثل تلك القطاعات أقل كثيراً عن القطاعات التي تحتاج لعدد قليل من العمال ذوي المهارات العالية. على سبيل المثال، بلغت نسب السعودية في قطاعي تجارة الجملة والتجزئة والتشييد 15,8 بالمائة و9,2 بالمائة، على التوالي، مقارنة بنسب السعودية عند 75 بالمائة و49,5 بالمائة لقطاعي التمويل وتقنية المعلومات، على التوالي. ونعتقد أن قلة عدد السعوديين العاملين في القطاعات التي تتطلب عمالة كثيفة يرجع إلى عدم وجود صلة بين احتياجات هذه القطاعات ومخرجات التعليم والتدريب من العمالة السعودية. وربما يعود كذلك جزئياً إلى طول ساعات العمل نسبياً في تلك القطاعات ذات العمالة الكثيفة، وهو ما يزيد إجماع العمالة السعودية عن الالتحاق بها (شكل 8).

والطريقة المثلى لتفادي عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل هي تطوير برامج التدريب المهني للسعوديين، وهو برنامج مطبق منذ عدة سنوات، لكنه لم يحدث حتى الآن تغييراً ملحوظاً. وفقاً لبيانات أصدرتها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، زاد عدد الطلاب المسجلين في معاهد التدريب المهني بنسبة 9,4 بالمائة و7,4 بالمائة عامي 2013 و2014 على التوالي، ليصل إلى 145,3 ألف طالب. وبلغ عدد خريجي برامج التدريب المهني عام 2014 نحو 28,8 ألف (شكل 9). ويعتبر هذا العدد صغيراً مقارنة بعدد الوظائف التي تضيفها سنوياً القطاعات التي تحتاج إلى مثل تلك المهارات، حيث أضاف قطاع تجارة الجملة والتجزئة لوحده 48,3 ألف وظيفة عام 2014.

استثمارات القطاع الخاص وظروف العمل

يعتبر معدل الاستثمار الذي تبذله الشركات في القطاع الخاص مؤشراً قوياً على نمو التوظيف. لكن، في المملكة العربية السعودية، ظل معظم النمو في الاستثمار مرتبطاً بمعدل منخفض نسبياً لاستحداث الوظائف للسعوديين. في السنوات الأخيرة، واصل معدل الاستثمار في القطاع الخاص تسارعه، لكن نمو استحداث الوظائف للسعوديين تخلف عن ذلك التسارع، في حين زادت الوظائف التي يحتلها غير السعوديين بوتيرة أسرع. لم يبدأ هذا النمط بالتحول إلا في عام 2013، عندما تم تصعيد إصلاحات سوق العمل (شكل 10). ونعتقد أن هناك فرصة كبيرة لشركات القطاع الخاص لتوجيه استثماراتها نحو الأنشطة التي ستسهم أكثر في تنمية القدرات البشرية للسعوديين.

ويمكن توجيه استثمار القطاع الخاص نحو تحسين فرص التدريب للعمالة السعودية. كذلك، يمكن أن يسهم استثمار القطاع الخاص في تحسين البنية التحتية وظروف العمل العامة، ما يؤدي إلى تعزيز بيئة

تشمل القطاعات الخاصة التي تعتمد على كثافة العمالة قطاع تجارة الجملة والتجزئة ولها قطاع التشييد...

... حيث جاءت نسب السعودية في مثل تلك القطاعات أقل كثيراً عن القطاعات التي تحتاج لعدد قليل من العمال ذوي المهارات العالية.

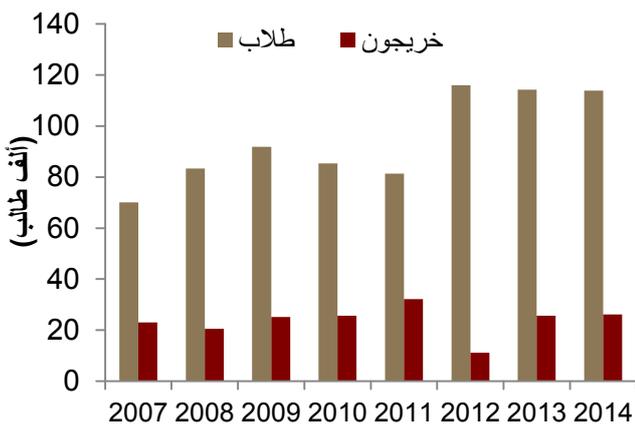
تطوير برامج التدريب المهني للسعوديين هي الطريقة المثلى لزيادة التوظيف في القطاعات التي تحتاج إلى عمالة كثيفة.

زاد عدد الطلاب المسجلين في معاهد التدريب المهني بنسبة 9,4 بالمائة و7,4 بالمائة عامي 2013 و2014 على التوالي.

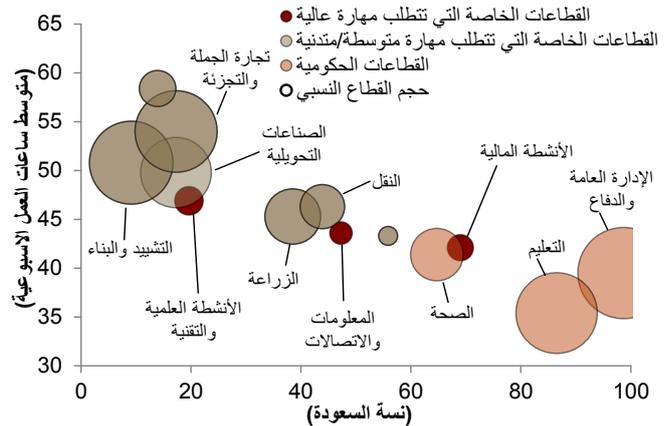
في المملكة، ظل معظم النمو في الاستثمار مرتبطاً بمعدل منخفض نسبياً لاستحداث الوظائف للسعوديين.

يمكن توجيه استثمار القطاع الخاص نحو تحسين فرص التدريب للعمالة السعودية...

الشكل 9: مخرجات التدريب المهني



الشكل 8: توزيع التوظيف، حسب القطاعات (النصف الأول 2015)





العمل الفقيرة التي تعاني منها الوظائف قليلة المهارات وجعلها أكثر جاذبية للسعوديين. هذا التعزيز سيسهم في النهاية في خلق نوعية أفضل من القدرات البشرية بصفة عامة. وفقاً لمقياس نوعية القدرات البشرية الذي تستخدمه الندوة الاقتصادية العالمية، جاء ترتيب المملكة متأخراً مقارنة بنظيراتها في المنطقة. يقيس مؤشر القدرات البشرية نوعية القدرات البشرية باستخدام فكرتين رئيسيتين، التعلم والتوظيف، ثم ترتب الدول بناءً على نجاحها في رفع مواهب القدرات البشرية (شكل 11).

نص مظلل 1: تناقض البيانات يعيق الإصلاحات المناسبة

هناك عدم توافق في البيانات الرسمية الخاصة بالتوظيف في القطاع الخاص والتي تأتي من مصدرين رئيسيين هما: مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات ووزارة العمل. ويمكن ملاحظة عدم التوافق في قياس نسبة السعودة في القطاع الخاص. فنسبة السعودة في عام 2014، باستخدام بيانات مصلحة الإحصاءات العامة، تصل إلى 22,1 بالمائة، بينما لا تتعدى 15,5 بالمائة لنفس الفترة، حسب بيانات وزارة العمل. وهنا يمكننا الإشارة إلى بعض العوامل الرئيسية التي نعتقد أنه هي التي تسبب هذا التفاوت في البيانات:

1. رغم أن اختلاف تقنيات تقدير البيانات المستخدمة لدى مصلحة الإحصاءات العامة ووزارة العمل يبرر وجود تفاوت بسيط في البيانات، لكن في الواقع هناك تفاوت كبير في البيانات يؤدي إلى بعض الإحصاءات غير الدقيقة. هذا التفاوت ناتج بصفة خاصة عن الفرق الكبير في إجمالي عدد العاملين غير السعوديين في القطاع الخاص. فطبقاً لبيانات مصلحة الإحصاءات العامة، بلغ عدد العاملين غير السعوديين في القطاع الخاص في عام 2014 نحو 5,8 مليون شخص، بينما تقدر بيانات وزارة العمل عدد هؤلاء العاملين بنحو 8,2 مليون شخص، أي بفارق 2,4 مليون شخص بين التقديرين (شكل 12).

2. ونلاحظ أن الفرق في عدد العاملين غير السعوديين في القطاع الخاص يبلغ أقصى مستوى له في قطاع واحد بعينه، هو قطاع التشييد (شكل 14). فوفقاً لبيانات وزارة العمل يصل عدد العاملين غير السعوديين في هذا القطاع إلى 4,4 مليون شخص، في حين تقدر بيانات مصلحة الإحصاءات العامة عددهم بنحو 1,3 مليون شخص فقط، أي بفارق 3,1 مليون بين التقديرين. وفي اعتقادنا أن السبب المحتمل لهذا التباين أن عدداً كبيراً من شركات القطاع الخاص تميل إلى إصدار تأشيرات عمل لغير السعوديين بمسمى وظيفي يندرج تحت قطاع التشييد، حتى وإن كانت المهام الوظيفية الفعلية لذلك العامل غير السعودي ليس لها علاقة بذلك المجال. ويعود ذلك إلى أن الحصة المقررة لقطاع التشييد من العمالة الأجنبية، حسب برنامج نطاقات، مفضلة أكثر مقارنة بالقطاعات الأخرى. تقوم وزارة العمل بتصنيف العاملين في القطاعات بناءً على تأشيرات العمل الرسمية الصادرة لهم، لكن في الواقع ربما يكون أولئك العاملين يشغلون وظائف في قطاعات أخرى غير التي صنفتها باعتبارهم جزء منها، وهذا الواقع يعكسه تقديرات مصلحة الإحصاءات العامة التي تعتمد على إجراء المسوحات الميدانية لتصنيف العمالة.

وكان بيان مشترك من مصلحة الإحصاءات العامة ووزارة العمل قد صدر في فبراير للتأكيد على أن مصلحة

... كما يمكن أن يسهم أيضاً في تحسين البنية التحتية وظروف العمل العامة.

هناك عدم توافق في البيانات الرسمية الخاصة بالتوظيف في القطاع الخاص والتي تأتي من مصدرين رئيسيين هما: مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات ووزارة العمل.

بلغت نسبة السعودة في عام 2014، باستخدام بيانات مصلحة الإحصاءات العامة، 22,1 بالمائة...

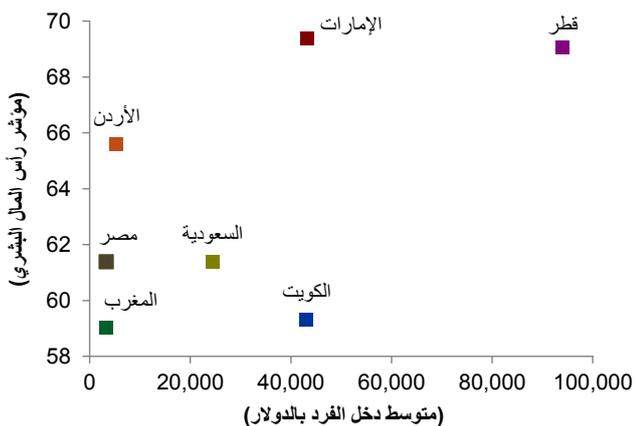
بينما لا تتعدى 15,5 بالمائة لنفس الفترة، حسب بيانات وزارة العمل.

هذا التفاوت ناتج بصفة خاصة عن الفرق الكبير في إجمالي عدد العاملين غير السعوديين في القطاع الخاص...

ونلاحظ أن الفرق في عدد العاملين غير السعوديين في القطاع الخاص يبلغ أقصى مستوى له في قطاع واحد بعينه، هو قطاع التشييد.

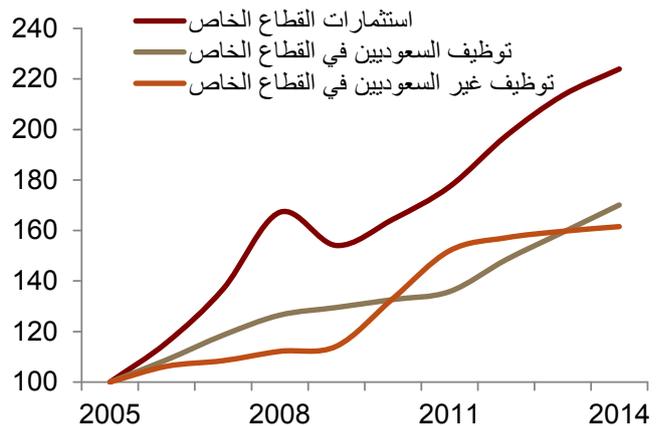
وفقاً لبيانات وزارة العمل يصل عدد العاملين غير السعوديين في هذا القطاع إلى 4,4 مليون شخص...

الشكل 11: مؤشر القدرات البشرية عام 2015



الشكل 10: الاستثمار واستحداث الوظائف الجديدة

(الرقم معدل بحيث يساوي 100 نقطة في عام 2005)





الإحصاءات العامة هي المصدر الرئيس الأساسي لأي إحصاءات تتصل بالعمالة. كذلك أشارت وزارة العمل في تقريرها الإحصائي لعام 2014 أن البيانات بشأن التوظيف حسب نوع النشاط الاقتصادي لا تزال تعتبر أولية بسبب استمرار عملية تصحيح أوضاع العمالة في المملكة. هذه الإشارة مضافاً إليها البيان المشترك من قبل مصلحة الإحصاءات العامة ووزارة العمل في فبراير الماضي، يجعلان مصلحة الإحصاءات مصدراً أكثر موثوقية للحصول على بيانات يمكن الاعتماد عليها لوضع استراتيجيات سليمة وإجراء إصلاحات شاملة.

بالنظر إلى المستقبل، نرى أنه لتخطي العقبات التي تواجه تنفيذ السياسة الرسمية وتحقيق الأهداف الطموحة للاستراتيجية الوطنية للتوظيف وخطة التنمية العشرية في المملكة، يتحتم إيجاد إطار عمل موحد تعمل فيه مختلف الجهات الحكومية ذات الصلة من أجل تقديم معلومات إحصائية دقيقة حول سوق العمل.

... في حين تقدر بيانات مصلحة الإحصاءات العامة عددهم بنحو 1,3 مليون شخص فقط.

يتحتم إيجاد إطار عمل موحد تعمل فيه مختلف الجهات الحكومية ذات الصلة من أجل تقديم معلومات إحصائية دقيقة حول سوق العمل.

توقعات توظيف السعوديين للفترة من 2015 إلى 2025

حاولنا في الأجزاء السابقة تقييم جميع العناصر التي كان لها تأثير على سوق العمل في السنوات القليلة الماضية. في هذا الجزء، نحاول تقديم صورة واضحة لمسار سوق العمل السعودي في المستقبل، من خلال استخدام إطار لتقدير نمو توظيف السعوديين في القطاع الخاص. في الجزء الأول، استعرضنا تقديراتنا لحجم القوة العاملة السعودية ونمو الطلب حتى عام 2025. وبعد ذلك، وضعنا تقديراتنا المستقبلية للسوق مستخدمين ثلاث سيناريوهات لنمو توظيف السعوديين في القطاع الخاص ومعدلات البطالة (جدول 1).

حجم القوة العاملة

وفقاً لتقديرات مصلحة الإحصاءات العامة، سيرتفع إجمالي عدد السكان السعوديين من 20.7 مليون نسمة عام 2014 إلى 25 مليون نسمة بحلول عام 2025، مع تباطؤ متوسط النمو السنوي في عدد السكان السعوديين من 2,3 بالمائة خلال الفترة 2004 - 2014 إلى 1,7 بالمائة خلال الفترة 2015 - 2025. نتوقع أن يزيد عدد السعوديين في سن العمل من 13.5 مليون في عام 2014 إلى 17.9 مليون بحلول عام 2025. هذه الزيادة تعني أن نسبة السعوديين في السن العمل من إجمالي السكان السعوديين سوف تزيد من 65 بالمائة عام 2014 إلى 72 بالمائة بحلول عام 2025. توقعنا زيادة نسبة السعوديين في سن العمل يأتي متوافقاً مع تقديرات الأمم المتحدة لنسب نمو إجمالي عدد السكان ومعدلات الإخصاب، رغم أن تقديرات الأمم المتحدة لا تشمل على بيانات مفصلة حسب الجنسية.

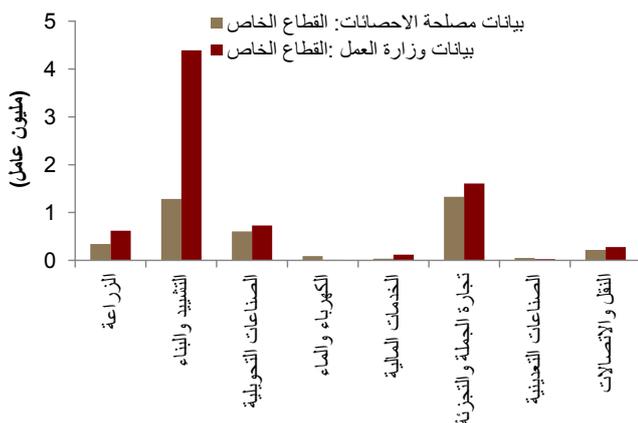
إضافة إلى افتراضاتنا بشأن نمو عدد السعوديين في سن العمل. نتوقع زيادة معدل مشاركة القوة العاملة السعودية (وهي نسبة السعوديين المشتغلين والباحثين عن العمل من إجمالي عدد السعوديين في سن العمل)

في هذا الجزء، نحاول تقدير نمو توظيف السعوديين في القطاع الخاص.

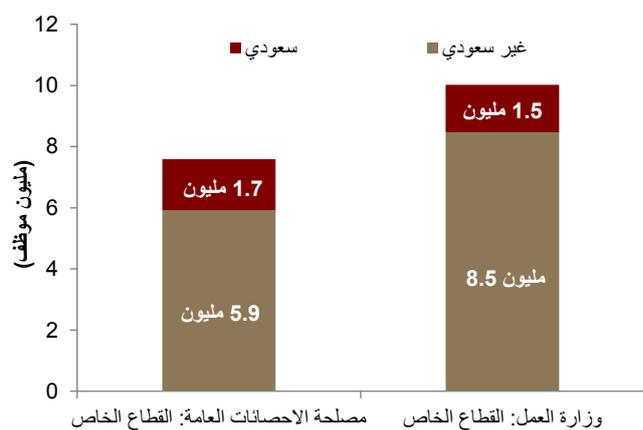
نتوقع زيادة عدد السعوديين في سن العمل من 13.5 مليون عام 2014 إلى 17.9 مليون بحلول عام 2025.

نتوقع زيادة معدل مشاركة القوة العاملة السعودية إلى 45 بالمائة في عام 2025.

الشكل 13: توظيف غير السعوديين (عام 2014)



الشكل 12: إجمالي التوظيف في القطاع الخاص (2014)





من 41,2 بالمائة في عام 2014 إلى 45 بالمائة في عام 2025. نتوقع زيادة القوة العاملة السعودية من 5,6 مليون شخص عام 2014 إلى 8,1 مليون شخص عام 2025، ما يعني انضمام 226 ألف سعودي إلى القوة العاملة كل عام (شكل 14). نرى أن التحسن المتوقع في نسبة مشاركة قوة العمل السعودية يأتي عاكساً لتزايد أعداد السعوديين في سن العمل الباحثين لفرص وظيفية نتيجة لتزايد الحاجات المادية والاجتماعية. كما نتوقع أن يأتي التحسن في نسبة المشاركة لقوة العمل السعودية متوافقاً مع تشجع سعوديون أكثر في الدخول لقوة العمل مع استمرار تطبيق الإصلاحات من قبل وزارة العمل.

الطلب على القوة العاملة

بالنسبة للقطاع الحكومي، نتوقع أن يبلغ متوسط عدد الوظائف الجديدة التي سيوفرها هذا القطاع للفترة من 2015 إلى 2025 نحو 84 ألف وظيفة في العام، مقارنة بمتوسط 103 ألف وظيفة في العام خلال الفترة من 2006 إلى 2014. ويستند خفضنا لنمو التوظيف في القطاع الحكومي على سببين هما: الضغوط التي تواجهها الميزانية بسبب انخفاض الإيرادات النفطية والمقارنة بمستويات سابقة مرتفعة. وتتوافق تقديراتنا المنخفضة لعدد الوظائف التي يتوقع أن يضيفها القطاع الحكومي مع الأهداف الموضوعية من قبل صناع القرار التي ترمي إلى توجيه القطاع الخاص ليصبح المحرك الرئيس لخلق الوظائف للسعوديين. بالنسبة للقطاع الخاص، بلغت نسبة السعودة 22,1 بالمائة عام 2014، ما يعني أن نسبة الـ 77,9 بالمائة المتبقية من الوظائف تشغلها عمالة غير سعودية (أنظر الجزء السابق). بين عامي 2006 و2014، بلغ متوسط عدد الوظائف التي أضافها القطاع الخاص (للسعوديين وغير السعوديين) 214 ألف وظيفة في العام. هذا التقدير يستثني عام 2010، حيث نعتقد أن الأرقام الخاصة بذلك العام غير متسقة مع المسار بعيد المدى. ونتوقع أن يصل متوسط عدد الوظائف التي يخلقها القطاع الخاص خلال الفترة من 2015 إلى 2025 نحو 265 ألف وظيفة في العام. بالرغم من هذا العدد الأكبر للوظائف، إلا أن المتوسط السنوي لعدد الوظائف المضافة يفترض نمواً أبطأ للتوظيف خلال الفترة المشار إليها، ذلك يعود بشكل جزئي إلى مستوى مرتفع. وقد توقعنا نمواً أبطأ لحجم التوظيف في القطاع الخاص (للسعوديين وغير السعوديين على حد سواء)، لأننا نعتقد أن التوظيف الفعلي خلال الفترة من 2006 إلى 2014 كان مرتفعاً جداً، بسبب الإجراءات الفعالة لسوق العمل التي اتخذتها وزارة العمل بين عامي 2011 و2013 (شكل 15).

بناءً على ذلك، نستعرض هنا ثلاث سيناريوهات مختلفة لنمو توظيف السعوديين في القطاع الخاص (جدول 1):

سيناريو تحقيق مستوى عالٍ من التوظيف (معدل البطالة صفر في المائة بحلول عام 2025):

وفقاً للاستراتيجية بعيدة المدى لوزارة الاقتصاد والتخطيط بشأن الاقتصاد السعودي، معدل البطالة المستهدف وسط السعوديين بحلول عام 2025 هو صفر في المائة. على الرغم من أننا نعتقد بأن هذا التوقع

بالنسبة للقطاع الحكومي، نتوقع أن يبلغ متوسط عدد الوظائف الجديدة التي سيوفرها هذا القطاع نحو 84 ألف وظيفة في العام،

بين عامي 2006 و2014، بلغ متوسط عدد الوظائف التي أضافها القطاع الخاص (للسعوديين وغير السعوديين) 214 ألف وظيفة في العام ...

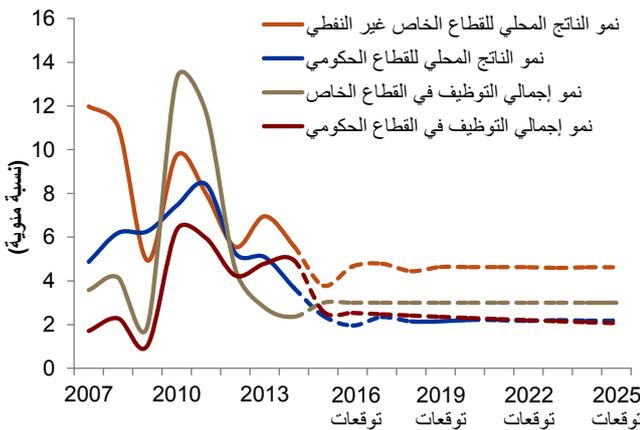
... حيث نعتقد أن التوظيف الفعلي خلال تلك الفترة كان مرتفعاً جداً...

بسبب الإجراءات الفعالة لسوق العمل التي اتخذتها وزارة العمل بين عامي 2011 و2013 ...

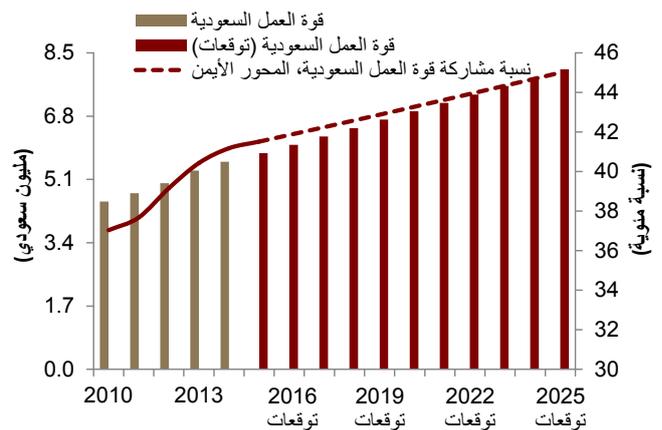
... لذلك نتوقع نمواً أبطأ في إجمالي توظيف القطاع الخاص ليصل إلى 265 ألف وظيفة في السنة.

لتحقيق هذا السيناريو، يجب أن يصل عدد الوظائف التي تذهب للسعوديين في القطاع الخاص 200 ألف وظيفة في العام...

الشكل 15: توقعات نمو التوظيف، حسب القطاعات (التغير السنوي)



الشكل 14: توقعات نمو القوة العاملة السعودية





مستبعد وغير معقول من الناحية الاقتصادية، إلا أننا قمنا بإضافته في تحليلاتنا لنظهر كيف سيتمثل هذا التوقع في الاقتصاد بشكل عام وفي سوق العمل بشكل خاص. لتحقيق هذا السيناريو، يجب أن يصل عدد الوظائف التي ستكون للسعوديين في القطاع الخاص 200 ألف وظيفة في العام. هذا النمو يتسق مع خفض معدل البطالة بين السعوديين إلى صفر في المائة بحلول عام 2025. هذا العدد من الوظائف الواجب خلقها للسعوديين سنوياً يفوق بكثير متوسط عدد الوظائف التي أُضيفت فعلاً للاقتصاد خلال الفترة من 2006 إلى 2014، حيث بلغ متوسط توظيف السعوديين في القطاع الخاص خلال هذه الفترة 77 ألف شخص في العام. وفي اعتقادنا أن هذا السيناريو غير ممكن. ولكن، وعلى الرغم من أن خفض معدل البطالة بين السعوديين إلى صفر في المائة بحلول عام 2025 يعتبر هدف غير واقعي، إلا أننا نرى أن هناك فرصة كبيرة للقطاع الخاص لخفض معدل البطالة وسط السعوديين، على الأقل، من مستواها الحالي عند 11,7 بالمائة.

كما ذكرنا في افتراضاتنا الخاصة بالطلب على العمالة، نتوقع أن يصل متوسط عدد الوظائف التي يخلقها القطاع الخاص (للسعوديين وغير السعوديين) نحو 265 ألف في العام. هذا يجعلنا نعتقد أن الافتراض الأكثر واقعية هو أن يركز القطاع الخاص على أهداف السعودية فقط للوظائف الجديدة - توظيف سعوديين أكثر من غير السعوديين - بدلاً من التركيز الكبير على إحلال السعوديين محل غير السعوديين في الوظائف الحالية. وعلى ضوء افتراض ضرورة أن يحصل السعوديون على 200 ألف وظيفة من القطاع الخاص كل سنة لتحقيق مستوى بطالة صفر في المائة، ما يعني ضرورة ذهاب 75,6 بالمائة من الوظائف المستحدثة سنوياً إلى السعوديين (شكل 1-16). فإن ذلك يعني ضرورة أن ترتفع نسبة البطالة في القطاع الخاص من 22,1 بالمائة عام 2014 إلى 36,9 بالمائة بحلول عام 2025 (شكل 2-16). تحقيق هذا السيناريو يقتضي كذلك زيادة في حصة السعوديين من الوظائف الجديدة كل عام، بحيث يستلزم أن يحصلوا عام 2025 على جميع الوظائف الجديدة التي يستحدثها القطاع الخاص.

نرى أن الجمود الهيكلي الذي يواجهه مثل هذا التغيير الجذري، والمتمثل في الفجوة الكبيرة في الأجور بين السعوديين وغير السعوديين، وعدم التوافق بين احتياجات القطاع الخاص ومخرجات التعليم، وتفضيل السعوديين للوظائف الحكومية، يعيق كثيراً فرصة تحقيق نسبة البطالة المستهدفة للسعوديين من وزارة الاقتصاد والتخطيط خلال عشر سنوات. بالإضافة إلى صعوبة تحقيق نمو كبير في التوظيف لامتنعص العمالة السعودية، أيضاً هناك قضايا تتعلق بجاهزية القوة العاملة السعودية واستعدادها للعمل في القطاعات ذات الكثافة العمالية لم تعالج بالكامل، وأغلب الظن أنها تحتاج إلى أكثر من عشرة سنوات.

سيناريو استمرار الوضع الراهن (بلوغ معدل البطالة 16,9 بالمائة بحلول عام 2025) :

في سيناريو استمرار الوضع الراهن، نفترض استمرار نفس متوسط عدد الوظائف التي كان يضيفها القطاع الخاص للسعوديين خلال الفترة بين عامي 2006 و2014، والذي يبلغ 77 ألف وظيفة في العام. وسيؤدي استمرار هذا المعدل لنمو التوظيف للسعوديين إلى ارتفاع معدل البطالة بين السعوديين إلى 16,9 بالمائة

... هذا النمو يتسق مع خفض معدل البطالة بين السعوديين إلى صفر في المائة بحلول عام 2025...

... كما يعني ذلك يعني ضرورة أن ترتفع نسبة السعودة في القطاع الخاص من 22,1 بالمائة عام 2014 إلى 36,9 بالمائة بحلول عام 2025.

يقتضي هذا السيناريو كذلك زيادة في حصة السعوديين من الوظائف الجديدة كل عام.

نرى أن الجمود الهيكلي يعيق فرصة تحقيق نسبة البطالة المستهدفة من وزارة الاقتصاد والتخطيط خلال عشر سنوات.

في هذا السيناريو، نفترض استمرار نفس متوسط عدد الوظائف التي كان يضيفها القطاع الخاص للسعوديين خلال الفترة بين عامي 2006 و2014.

جدول 1: المؤشرات الرئيسية المستخدمة في توقعات سوق العمل

نسبة البطالة للسعوديين عام 2025	2015 - 2025 (توقعات)		2006 - 2014 (فعلي)		المؤشرات الرئيسية والسيناريوهات
	معدل متوسط النمو التراكمي	متوسط النمو السنوي (ألف في السنة)	معدل متوسط النمو التراكمي	متوسط النمو السنوي (ألف في السنة)	
					المؤشرات الرئيسية
	3.3	226	4.6	207	قوة العمل السعودية
	2.3	84	3.9	103	توظيف السعوديين في القطاع الحكومي
	3.0	265	*3.2	*214	التوظيف الاجمالي في القطاع الخاص
			6.1	77	توظيف السعوديين في القطاع الخاص
					السيناريوهات
0.0	7.9	200			توظيف عالي للسعوديين في القطاع الخاص (استراتيجية وزارة الاقتصاد و التخطيط)
6.0	6.6	156			توظيف متوسط للسعوديين في القطاع الخاص (السيناريو الأساسي)
16.9	3.8	77			توظيف دون تغيير للسعوديين في القطاع الخاص (استمرار الوضع الراهن)



بحلول عام 2025 (شكل 1-17). ووفقاً لافتراضنا بأن متوسط إجمالي عدد الوظائف التي يخلقها القطاع الخاص (للسعوديين وغير السعوديين) خلال الفترة من 2015 إلى 2025 سيكون عند 265 ألف وظيفة في العام، فإن نسبة السعودة في القطاع الخاص بموجب هذا السيناريو ستواصل تحسنها، لترتفع بدرجة طفيفة من 22,1 بالمائة في عام 2014 إلى 24 بالمائة عام 2025. وأهم الآثار المترتبة على هذا السيناريو، هو أنه حتى في حالة نجاح القطاع الخاص في تحسين نسبة السعودة، فإن ذلك لن يكون كافياً لخفض معدل البطالة بين السعوديين (شكل 2-17).

السيناريو الأساسي (بلوغ معدل البطالة 6 بالمائة بحلول عام 2025):

السيناريو الأساسي لتوقعاتنا هذه يفترض نمواً في توظيف السعوديين في القطاع الخاص أكثر اتساقاً مع برامج سوق العمل التي تنفذها الجهات المختصة. بموجب هذا السيناريو، يقدر المتوسط السنوي لتوظيف السعوديين في القطاع الخاص بنحو 156,4 ألف وظيفة. ونعتقد أن هذا السيناريو قابل للتحقيق، في حال الاستمرار في تنفيذ برامج معقولة للسعودة، خاصة عند المقارنة بمسار النمو السنوي لتوظيف السعوديين في الفترة من 2006 إلى 2014. استطاع القطاع الخاص زيادة متوسط عدد السعوديين الذين استوعبهم من 64 ألف شخص في العام خلال الفترة بين عامي 2006 و2010 إلى 92 ألف شخص في العام بين عامي 2011 و2014.

يقتضي هذا السيناريو أن يحصل السعوديون على 59 بالمائة من الوظائف المستحدثة سنوياً (شكل 1-18)، ما يعني ضرورة زيادة نسبة السعودة في القطاع الخاص من 22,1 بالمائة في عام 2014 إلى 32,3 بالمائة عام 2025 (شكل 2-18). ونرى أن هذا السيناريو هو "السيناريو المرجح"، والذي يمكن تحقيقه كذلك بنسبة معقولة على مستوى القطاعات. ومن أكثر القطاعات قابلية لرفع مستوى نسب السعودة لديها، قطاعات تجارة الجملة والتجزئة والتشييد والصناعات التحويلية. ويعود ذلك بصفة أساسية إلى أن هذه القطاعات هي الأعلى كثافة عمالية، ولها القدرة على استحداث العدد الأكبر من الوظائف للسعوديين. كذلك، نعتقد أن هناك إمكانية لتحقيق نسبة السعودة المستهدفة 32,3 بالمائة من خلال التحسن في القطاعات التي تتطلب عمالة ماهرة كقطاعي التمويل والمعلومات والاتصالات.

وتتمثل المخاطر التي ربما تحول دون تحقق السيناريو الأساسي الذي نرجح حدوثه في الإخفاق في تحقيق تقدم بشأن العوامل الهيكلية التي شرحناها في الجزء الأول، والتي تشمل التغييرات في الاستثمار والتعليم والتدريب، وكذلك مواصلة وزارة العمل لبرامجها الإصلاحية. كذلك، سيعتمد المسار على السياسة الرسمية التي ربما تؤثر على نمو التوظيف في القطاع الحكومي. ومن المخاطر كذلك، المسار الذي ستذهب فيه القوة العاملة السعودية، فارتفاع معدل مشاركة القوة السعودية سيؤدي إلى زيادة معدلات البطالة بين السعوديين، والعكس صحيح.

سيؤدي استمرار هذا المعدل لنمو التوظيف للسعوديين إلى ارتفاع معدل البطالة بين السعوديين إلى 16,9 بالمائة بحلول عام 2025.

بموجب السيناريو الأساسي، يقدر المتوسط السنوي لتوظيف السعوديين في القطاع الخاص بنحو 156,4 ألف وظيفة...

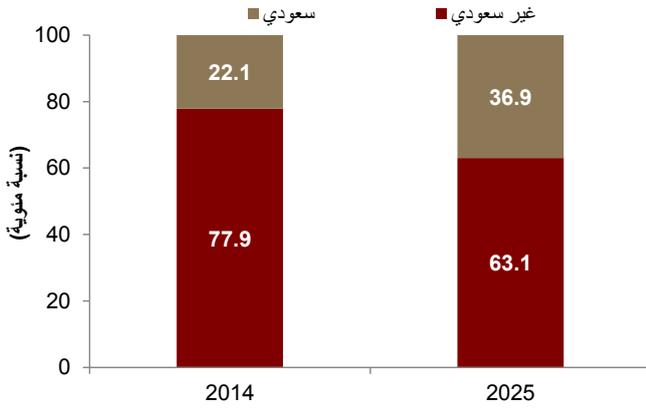
... مقارنة بـ 9,2 ألف شخص في العام بين عامي 2011 و2014.

يقتضي هذا السيناريو أن يحصل السعوديون على 59 بالمائة من الوظائف المستحدثة سنوياً...

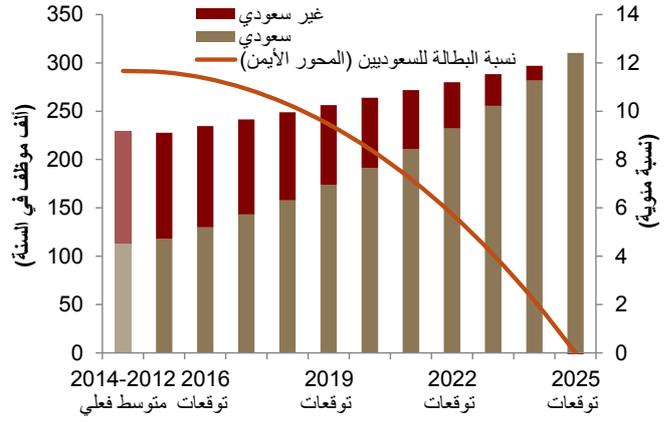
... ما يعني ضرورة زيادة نسبة السعودة في القطاع الخاص من 22,1 بالمائة في عام 2014 إلى 32,3 بالمائة عام 2025.

وتتمثل المخاطر التي ربما تحول دون تحقق السيناريو الأساسي الذي نرجح حدوثه في الإخفاق في تحقيق تقدم بشأن العوامل الهيكلية.

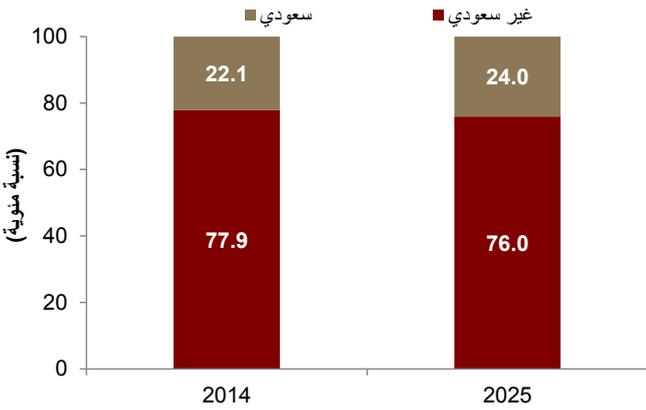
شكل 1-16: سيناريو تحقيق مستوى عالٍ من توظيف السعوديين: نسبة السعودة في القطاع الخاص ومعدل البطالة بين السعوديين



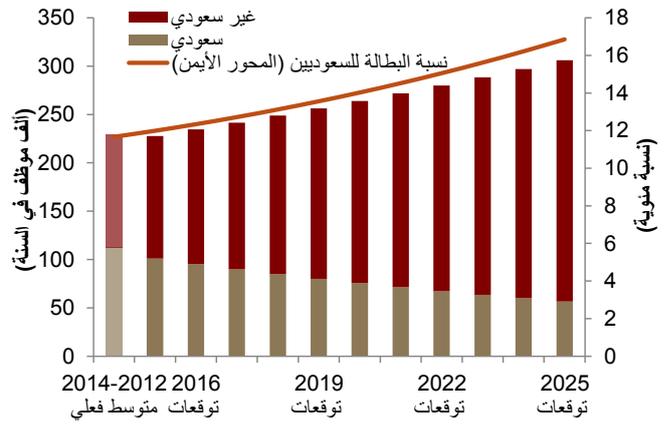
شكل 2-16: سيناريو تحقيق مستوى عالٍ من توظيف السعوديين: نسبة السعودة في القطاع الخاص ومعدل البطالة بين السعوديين



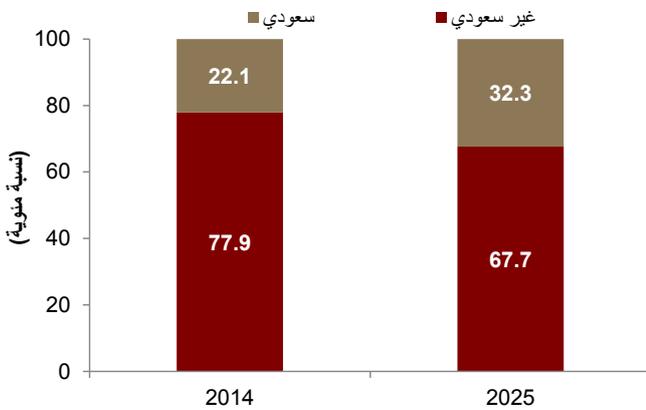
شكل 1-17: سيناريو استمرار الوضع الراهن: نسبة السعودة في القطاع الخاص ومعدل البطالة بين السعوديين



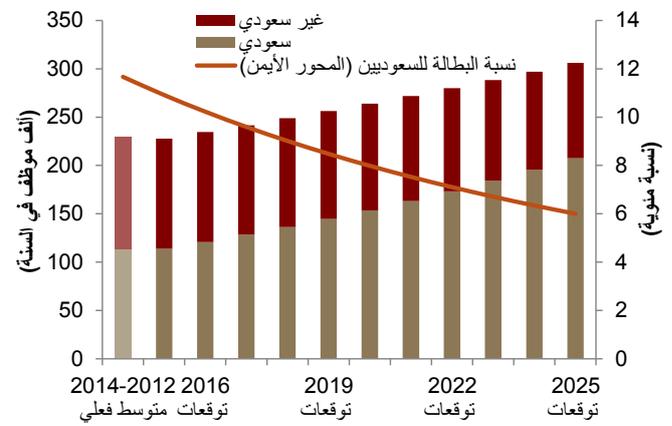
شكل 2-17: سيناريو استمرار الوضع الراهن: نسبة السعودة في القطاع الخاص ومعدل البطالة بين السعوديين



شكل 1-18: السيناريو الأساسي: نسبة السعودة في القطاع الخاص ومعدل البطالة بين السعوديين



شكل 2-18: السيناريو الأساسي: نسبة السعودة في القطاع الخاص ومعدل البطالة بين السعوديين



مؤشرات سوق العمل الرئيسية

*2014	*2013	2012	2011	2010	2009	2008	
							قوة العمل (بالآلاف)
5,577	5,340	5,000	4,729	4,508	4,287	4,173	سعوديين
6,162	6,022	5,998	5,815	5,070	4,324	4,282	غير سعوديين
11,739	11,362	10,998	10,544	9,578	8,611	8,455	الإجمالي
							إجمالي المشتغلين (بالآلاف)
4,927	4,717	4,397	4,143	3,991	3,838	3,757	سعوديين
6,141	6,012	5,993	5,792	5,051	4,310	4,261	غير سعوديين
11,068	10,729	10,390	9,936	9,042	8,148	8,017	الإجمالي
44.5	44.0	42.3	41.7	44.1	47.1	46.9	نسبة السعودة (%)
							المشتغلون في القطاع الخاص (بالآلاف)
1,678	1,571	1,464	1,340	1,309	1,278	1,248	سعوديين
5,912	5,845	5,751	5,563	4,870	4,178	4,105	غير سعوديين
7,591	7,416	7,215	6,903	6,179	5,456	5,353	الإجمالي
22.1	21.2	20.3	19.4	21.2	23.4	23.3	نسبة السعودة في القطاع الخاص (%)
							المشتغلون في القطاع الحكومي (بالآلاف)
3,248	3,145	2,933	2,803	2,682	2,560	2,509	سعوديين
229	168	242	230	181	132	156	غير سعوديين
3,477	3,313	3,175	3,033	2,863	2,692	2,665	الإجمالي
93.4	94.9	92.4	92.4	93.7	95.1	94.2	نسبة السعودة في القطاع الحكومي (%)
							السعوديين الباحثين عن العمل (بالآلاف)
651	623	603	586	517	449	416	
5.7	5.6	5.5	5.8	5.6	5.4	5.2	نسبة البطالة (%)
11.7	11.7	12.1	12.4	11.5	10.5	10.0	نسبة البطالة للسعوديين (%)

ملحوظة*: توزيع المشتغلين حسب القطاعات التنظيمية لعامي 2013 و 2014 من مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات ومن وزارة الاقتصاد والتخطيط. السنوات الأخرى السابقة هي من تقديرات شركة جدوى للاستثمار.



إخلاء المسؤولية

ما لم يشير بخلاف ذلك، لا يسمح إطلاقاً بنسخ أي من المعلومات الواردة في هذه النشرة جزئياً أو كلياً دون الحصول على إذن تحريري مسبق ومحدد من شركة جدوى للإستثمار.

البيانات الواردة في هذا التقرير تم الحصول عليها من المنتدى الاقتصادي العالمي ومن مصادر محلية أخرى، ما لم تتم الإشارة لخلاف ذلك.

لقد بذلت شركة جدوى للإستثمار جهداً كبيراً للتحقق من أن محتويات هذه الوثيقة تتسم بالدقة في كافة الأوقات. حيث لا تقدم جدوى أية ضمانات أو إدعاءات أو تعهدات صراحة كانت أم ضمناً، كما أنها لا تتحمل أية مساءلة قانونية مباشرة كانت أم غير مباشرة أو أي مسؤولية عن دقة أو اكتمال أو منفعة أي من المعلومات التي تحتويها هذه النشرة. لا تهدف هذه النشرة إلى استخدامها أو التعامل معها بصفة أنها تقدم توصية أو خيار أو مشورة لاتخاذ أي إجراء/إجراءات في المستقبل.