

# نطاقات

برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف

نطاقات... عملي، واقعي، منصف



وزارة العمل  
المملكة العربية السعودية



9 وافدين لكل سعودي  
في القطاع الخاص

• 448 ألف مواطن ومواطنة عاطل عن العمل  
• 8 ملايين عامل وافد (6 مليون في القطاع الخاص)

الإحصاءات  
بحث القوى العاملة لعام  
1430 هـ

• حوالات العمالة الوافدة 98 مليار ريال سنويا  
• التكاليف الغير مباشرة على قطاعات المرافق والخدمات  
في المملكة

مؤسسة النقد العربي  
السعودي

• مؤشرات الأرقام الحالية تشير إلى تزايد الباحثين عن  
العمل بأرقام تفوق المعلن من المصلحة الإحصاءات  
العامة

حافز

• الزيادة السنوية في إعداد الخريجين والباحثين عن العمل

مخرجات التعليم

## معدلات البطالة

- توضح نتائج بحث القوى العاملة أن معدل البطالة بين السعوديين ككل يبلغ 10,5%.
- هناك فجوة واسعة بين الذكور والإناث في معدلات البطالة.
- وصل المعدل بين الإناث 28,4%، بينما لم يتجاوز معدل البطالة بين الذكور 6,9%.
- أكثر من ثلاثة أرباع المتعطلات السعوديات هُنَّ من الحاصلات على شهادة البكالوريوس أو الليسانس (78,3%).
- أعلى نسبة للبطالة بين الذكور (39,9%) لوحظت بين الحاصلين على الشهادة الثانوية أو ما يعادلها.



## نسبة التوطين المقررة والمحققة

نسبة التوطين المقررة على النشاط / %	نسبة التوطين المحققة / %	عدد العاملين			النشاط الاقتصادي الرئيسي
		الإجمالي	غير سعوديين	سعوديون	
30,0	1,8	492,440	483,560	8,880	الزراعة والغابات والصيد البري والأسماك
30,0	59,9	72,399	28,966	43,433	المناجم واستخراج البترول والغاز والمهاجر
30,0	12,1	749,989	659,213	90,776	الصناعات التحويلية
30,0	37,5	26,881	16,800	10,081	الكهرباء و الغاز و المياه
10,0	6,7	3,016,899	2,814,507	202,392	التشييد و البناء
30,0	12,6	1,501,414	1,312,329	189,085	تجارة الجملة و التجزئة
30,0	15,3	737,464	624,598	112,866	الخدمات الجماعية و الإجتماعية و الشخصية
30,0	9,5	183,878	166,317	17,561	النقل و التخزين و المواصلات
30,0	31,6	126,288	86,372	39,916	المال و التأمين و خدمات العقارات و الأعمال
	11,6	83,548	73,883	9,665	الأنشطة الأخرى
	10,4	6,991,200	6,266,545	724,655	الإجمالي العام

# الحلول على المدى البعيد والطويل

مواءمة المخرجات

سياسات توليد الفرص

التنسيق فيما بين الوزارات  
المختلفة

تنشيط النمو الاقتصادي في  
المجالات المرغوبة

رفع مستويات التأهيل العلمي  
والتقني والمهاري للشباب



المدى البعيد

المدى القصير



سياسات الإحلال

”مبادرات تقع غالباً في  
نطاق وزارة العمل“

تسهيل إحلال العمالة  
الوطنية مكان العمالة  
الوافدة



## مواءمة مخرجات التعليم بأنواعه مع الاحتياجات الفعلية والمستقبلية

مراجعة سياسات : القبول في التخصصات والإنفاق عليها

ترشيد مستويات التعليم لتتلاءم مع قدرات الفرد وحاجة الاقتصاد

التقييم المستمر لمخرجات التعليم والتدريب

التطوير المستمر لمناهج التعليم والتدريب والتأهيل

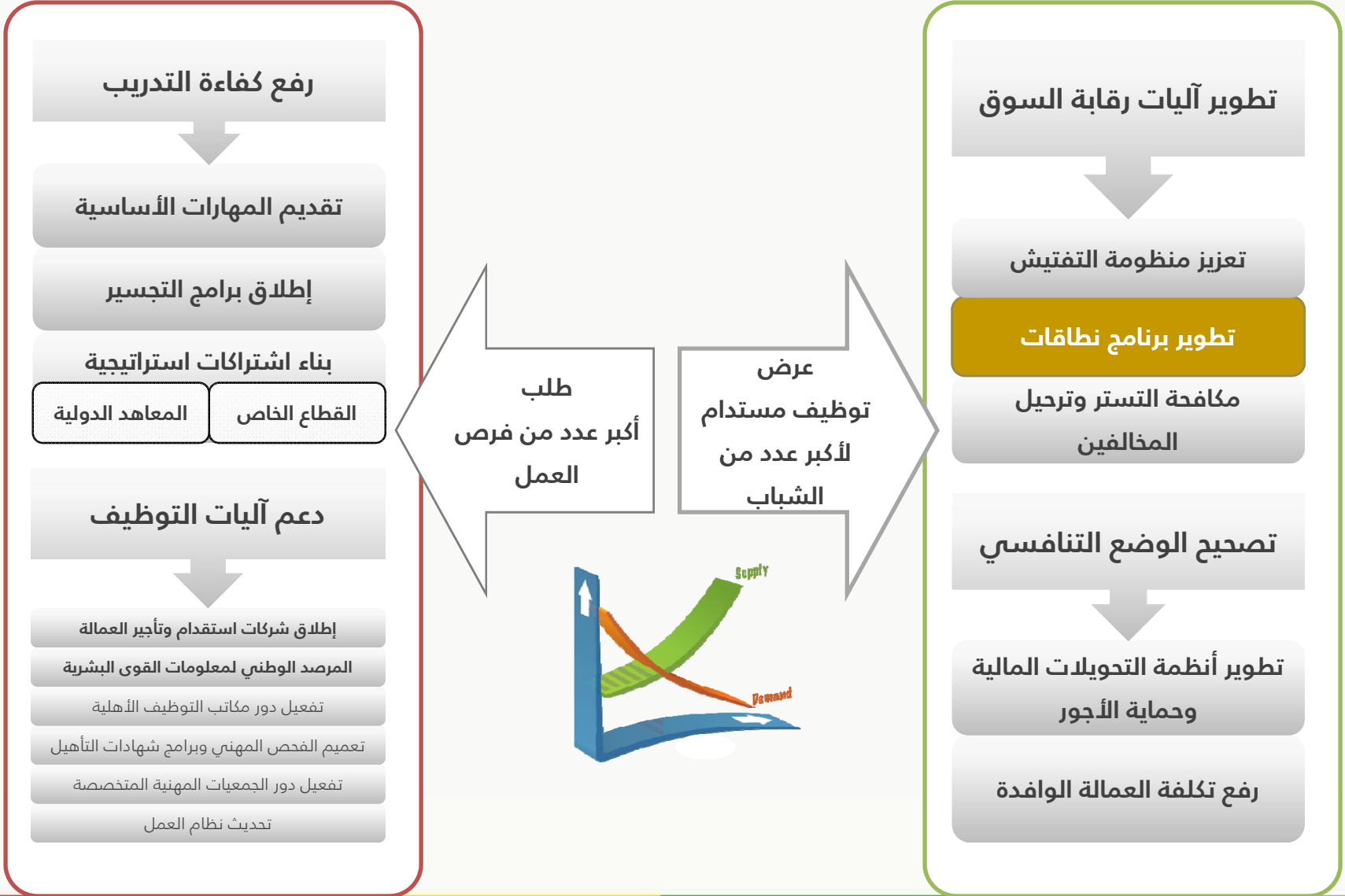
## حفز الاقتصاد الوطني لتوليد فرص عمل جديدة وعالية المحتوى

مراجعة نسب الانفاق الحكومي وربطها بالتوطين

مراجعة سياسات وآليات الدعم الحكومي للقطاعات

تطوير آليات دعم المنشآت الصغيرة

# نريد على المدى القصير







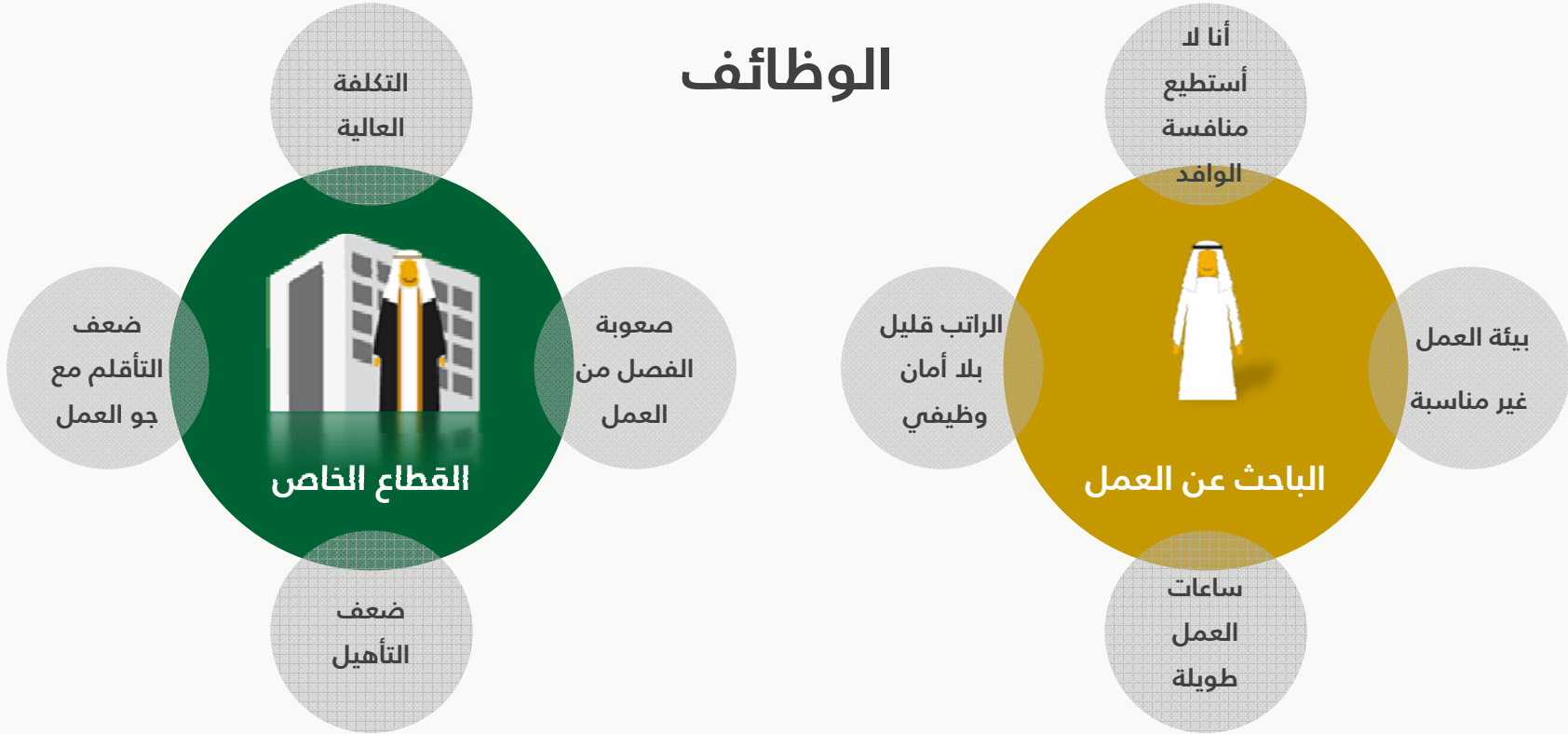
## إطلاق برنامج بهعايير توطين جديدة

نطاقات  
برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف

نطاقات... عملي، واقعي، منصف

# برنامج نطاقات يراعي تضادية المفاهيم والمصالح

## توطين الوظائف



توطن

برنامج نطاقات يراعي  
الإختلاف في طريقة  
التفكير والخلفيات  
والخبرات السابقة

الكلمة  
العالية

أنا  
أنا  
منا  
أنا

ضعف  
التألم مع  
جو العمل

بيئة العمل  
غير مناسبة

شعب  
التألم

منا  
العمل  
شعب

## برنامج نطاقات يراعي تضادية المفاهيم والمصالح



### القطاع الخاص

تشدد وزارة العمل في إصدار التأشيرات يؤثر سلبا على التنمية الاقتصادية

زيادة عدد التأشيرات أغرق السوق وحد من فرص عمل السعوديين

الباحثون عن العمل



## برنامج نطاقات يراعي تضادية المفاهيم والهصالح



### القطاع الخاص

النسب المفروضة حاليا غير  
منطقية بدليل عدم تمكن  
غالبية المنشآت  
من تحقيقها

يتهاون القطاع الخاص في  
تطبيق نسب السعودة  
المفروضة، وتتهاون  
الحكومة في فرض النسب  
عليهم

الباحثون عن العمل



برنامج نطاقات يراعي  
أهمية توفير فرص  
عمل مناسبة  
للسعوديين وأهمية  
تلبية إحتياج المشاريع  
التنموية

النظام

بمخاطبات غير  
ممكن  
المنتجات

والإحتياجات

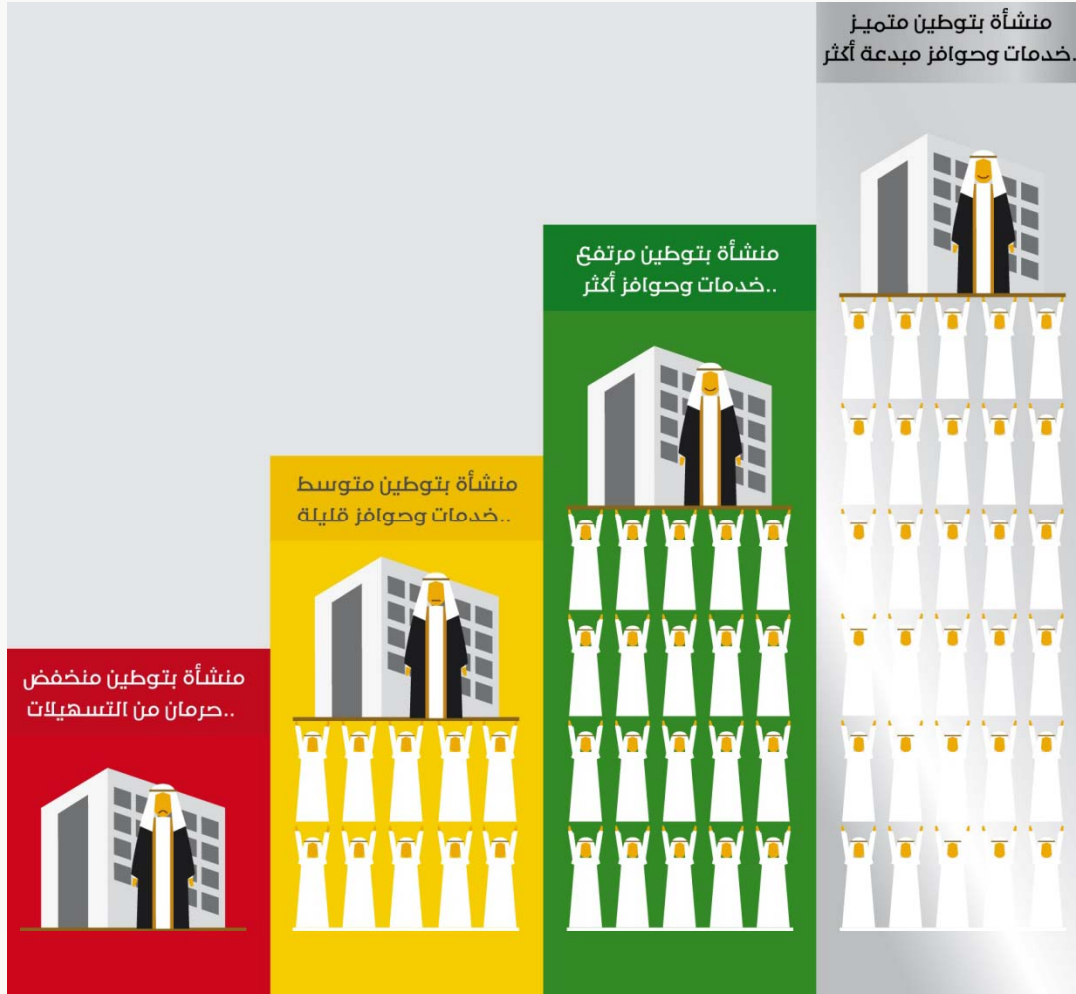
يهاون  
نطاقات  
الموا  
الكمية

الباشون عن العمد





# جعل التوطين ميزة تنافسية للمنشآت



مكافأة المنشآت التي تحقق  
نسب توطين  
مرتفعة بمجموعة من  
الحوافز والخدمات  
مما يساعدها على النمو  
ويجعل توظيف  
السعوديين عنصراً لنجاح  
الاعمال

## يمكن تطبيقه... عملي.. واقعي ..منصف



- واقعي ومنصف في التقييم
- محفز للغالبية (1/5 في الأحمر)
- معدلات التوطين عملية ومعقولة....الكل ممكن يصير أخضر
- منصف في التعامل



## تصنيف الأنشطة

كانت

13

أصبحت

41

1. الصناعات البتروكيمياوية
2. صناعة الاسمنت
3. خدمات التغذية
4. الايواء والسياحه
5. النقل البحري
6. التخزين
7. النقل الجوي
- .....
39. تجارة الجملة و التجزئة
40. تجارة الذهب والمجوهرات
41. صيدليات

أولاً:

إعادة تصنيف

الأنشطة الإقتصادية

لمراعاة الاختلاف

في خصائص

الأنشطة.

# واقعي ومنصف في التقييم

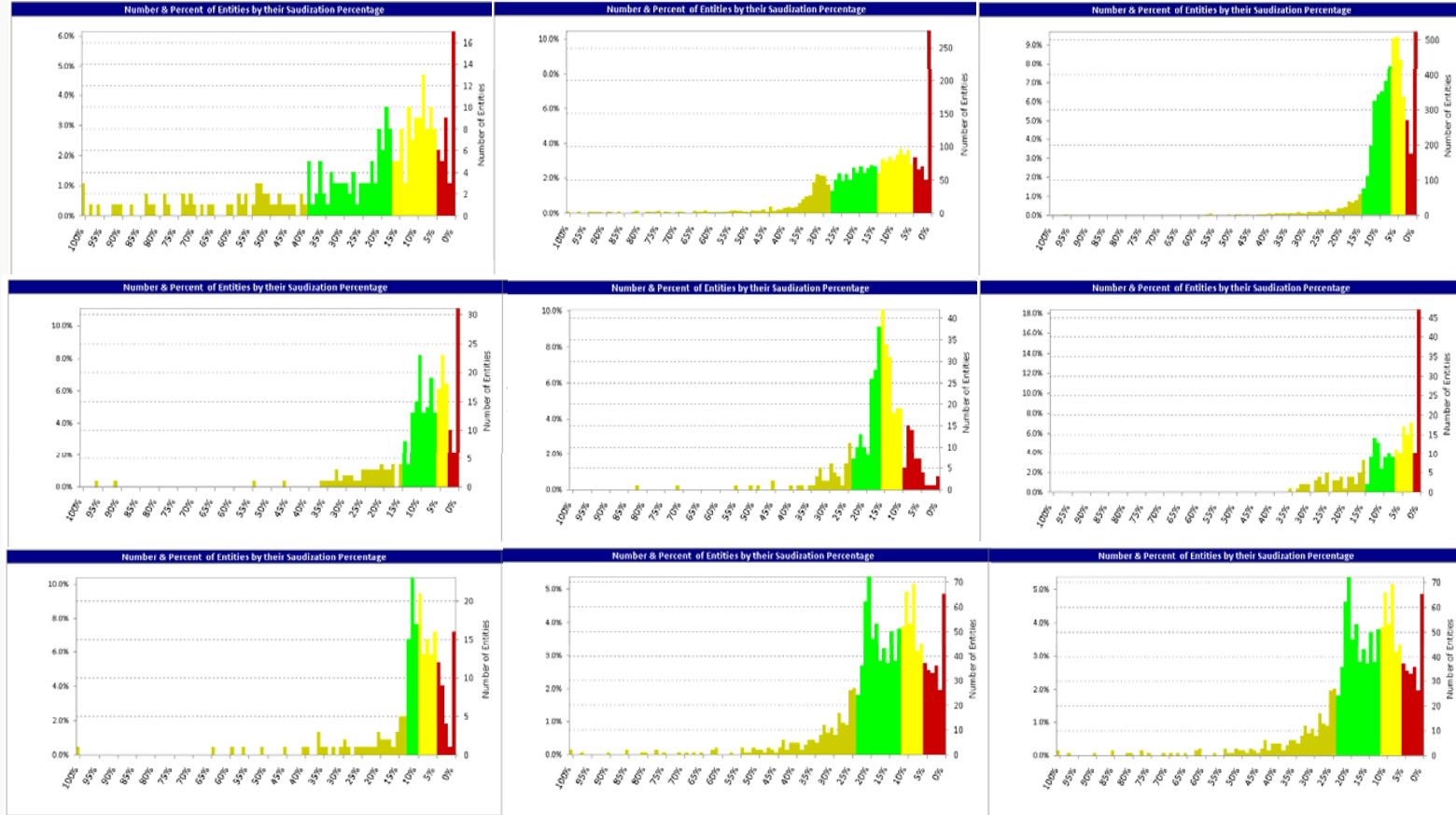
عملقة	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جدا	
كانت صفر %					1. الصناعات البتروكيمياوية
					2. صناعة الاسمنت
أصبحت 205 فئة					3. خدمات التغذية
					4. الايواء والسياحه
					5. النقل البحري
					6. التخزين
					7. النقل الجوي
					.....
					39. تجارة الجملة و التجزئة
					40. تجارة الذهب والمجوهرات
					41. صيدليات

## ثانياً:

تقسيم المنشآت  
في كل نشاط إلى  
شرائح حسب الحجم  
لمراعاة تأثير الحجم  
على قدرة التوظيف

# معدلات التوطين المطلوبة تختلف من نشاط الى آخر وتعتمد على المعدلات المحققة حالياً في السوق

المعدلات المحققة بحسب النشاط : شريحة حجم 50 الى 499 عامل

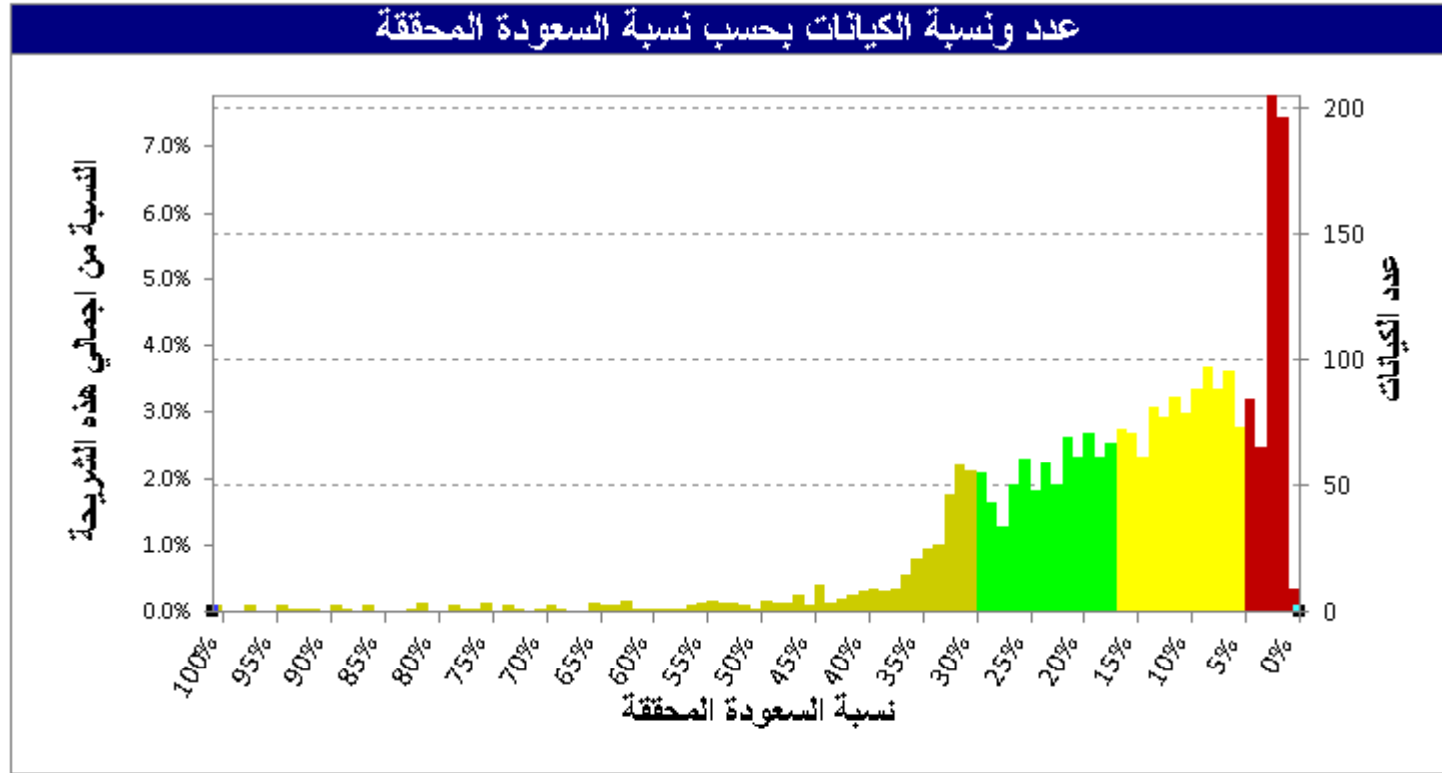


... من مبدأ العدالة بين المنشآت ...  
يضع برنامج نطاقات معدلات توطين مختلفة بحسب النشاط والحجم



## مثال توضيحي: قطاع الجملة والتجزئة

نشاط الجملة والتجزئة: شريحة منشآت الأحجام المتوسطة (حجم 50 الى 499 عامل)



رسم يوضح الأداء الفعلي الحالي لنشاط الجملة والتجزئة للمنشآت ذات الحجم المتوسط (499-50 عامل)، الرسم يوضح كيفية تقييم أداء توطين المنشآت مقارنة بمنشآت أخرى

## مثال توضيحي: قطاع الجملة والتجزئة

### معدلات التوطين المطلوبة لنشاط الجملة والتجزئة

حدود نطاقات التوطين المقررة (%)				الوضع الحالي	النسبة المقررة حالياً	شرائح الأحجام
الممتاز	أخضر	أصفر	أحمر	المتوسط		
>=27%	26 - 10%	9 - 5%	4 - 0%	12%	30%	صغيرة
>=34%	33 - 17%	16 - 5%	4 - 0%	17%	30%	متوسطة
>=35%	34 - 24%	23 - 10%	9 - 0%	24%	30%	كبيرة
>=37%	36 - 25%	24 - 10%	9 - 0%	22%	30%	عملاقة

## متطلبات نطاقات التوطين المقررة ( % )

نشاط الصيدليات و مخازن الادوية					
حدود نطاقات التوطين المقررة (%)				الوضع الحالي	شرائح الأحجام
الممتاز	أخضر	أصفر	أحمر	المتوسط	
>=20%	19 - 7%	6 - 5%	4 - 0%	10.6%	صغيرة
>=30%	29 - 13%	12 - 6%	5 - 0%	15.3%	متوسطة
>=30%	29 - 15%	14 - 10%	9 - 0%	17%	كبيرة وعملاقة

نشاط تجارة الذهب والمجوهرات					
حدود نطاقات التوطين المقررة (%)				الوضع الحالي	شرائح الأحجام
الممتاز	أخضر	أصفر	أحمر	المتوسط	
>=55%	54 - 15%	14 - 10%	9 - 0%	22%	صغيرة
>=55%	54 - 20%	19 - 10%	9 - 0%	20.6%	متوسطة
>=55%	54 - 20%	19 - 10%	9 - 0%	--	كبيرة وعملاقة

## غالبية المنشآت في الأخضر



- واقعي ومنصف في التقييم
- محفز للغالبية (1/5 في الأحمر)
- معدلات التوطين عملية ومعقولة...الكل ممكن يصير أخضر
- منصف في التعامل



# اعتماد نظام آلي يضمن الدقة والعدالة في التقييم والتعامل



# برنامج تحفيزي... حوافز جديدة كل ربع سنة



هل سيقفل برنامج نطاقات من اصدار تأشيرات جديدة  
بغرض توفير فرص توظيف للسعوديين؟

نطاقات سيمنح المنشآت الموطنة تأشيرات جديدة  
بالإضافة الى اعادة توزيع العمالة الوافدة المحلية من  
منشآت النطاقين الأحمر والأصفر الى منشآت النطاقين  
الأخضر والممتاز دون موافقة صاحب العمل الحالي



هذه المرونة ستمنح العمالة الوافدة فرصة الانتقال الى منشآت ذات  
توطين أفضل بحرية كاملة

# نطاقات

برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف

## كيف سيحد نطاقات من ظاهرة التستر؟

نطاقات... عملي، واقعي، منصف



وزارة العمل  
المملكة العربية السعودية

## 1- فرض آلية تعامل خاصة

- سيتم تجميع العمالة في جميع المؤسسات الفردية (9 فأقل) المملوكة من قبل شخص واحد.
- ستعتمد معدلات التوطين المطلوبة بناء على العدد الاجمالي للعمال بعد التجميع.

### آلية الحصول على تأشيرات جديدة

10 فأكثر بعد التجميع				9 فأقل بعد التجميع
الممتاز	أخضر	أصفر	أحمر	بناء على دليل معايير الاستقدام

## ٢- وضع اشتراطات جديدة للمنشآت الصغيرة جدا حديثة التكوين

- اصدار سجل تجاري.
- تسجيل في الغرفة التجارية.
- شهادة جدية من مركز المنشآت الصغيرة في الغرف التجارية.







## التحفيز

يشجع البرنامج المنشآت على توظيف المزيد من الأيدي العاملة السعودية فكلما زاد معدل توظيف السعوديين زادت المزايا الممنوحة للمنشأة بما يحسن قدرتها على تحقيق معدلات أعلى من النمو ومواجهه المنافسة .



وزارة العمل  
المملكة العربية السعودية

## الواقعية

يقوم البرنامج على فكرة وضع حدود فاصلة بين النطاقات بناءً على ما تحقق في الواقع خلال السنوات الماضية، وليس بناءً على ما كان يجب أن يتحقق



## المصدقية

يعتمد البرنامج على بيانات واقعية مستقاه من مصدرها دون تدخل مباشر، حيث تستقى بيانات العمالة الوطنية من قاعدة بيانات التأمينات الاجتماعية , وبيانات العمالة الوافدة من المركز الوطني للمعلومات بوزارة الداخلية .



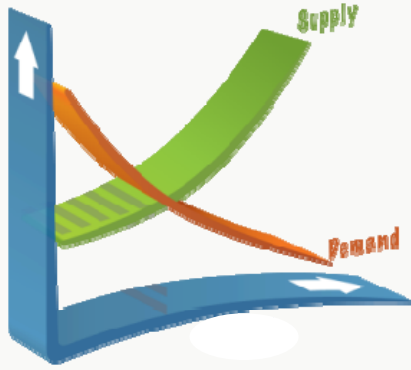
## الشفافية

تستطيع كافة المنشآت بالإطلاع موقفها في برنامج "نطاقات" والمزايا التي تستحقها وفقاً لذلك.



## العدالة

يعتمد البرنامج على مبدأ العدالة الكمية والكيفية وذلك من خلال إقرار نطاقات تختلف باختلاف النشاط واختلاف حجم المنشأة مقارنة بالمنشآت العاملة في ذات النشاط



## المرونة

- متطلبات معدلات التوطين لكل نطاق مرنة ويمكن تغييرها مع تغير متطلبات السوق (العرض والطلب)
- مراقبة ما يتحقق فعليا في سوق العمل وبالتالي تحريك النطاقات باتجاه يتوافق مع معطيات السوق



## الدقة

- الإعتماد على البيانات من مصادرها الرسمية

(مركز المعلومات الوطني ، والتأمينات الإجتماعية).

- إعتماد نظام آلي دقيق لمراقبة متغيرات السوق وبيانات المنشآت والعاملين بها

كيف أعرف نطاقتي ؟ وما هي الحوافز والعقوبات المرتبطة بها ؟

هل يعني نطاقات خروج العمالة الوافدة التي أمضت أكثر من 6 سنوات؟

هل يسهم في تحسين بيئة عمل السعوديين ؟

هل سيجبر برنامج نطاقات 40 % من المنشآت إلى الخروج من السوق .

ما علاقة برنامج نطاقات ببرنامج حافز ؟

هل سيقبل برنامج نطاقات من إصدار التأشيرات ؟





## أولاً:

كيف أعرف نطاقي ؟ وما هي الحوافز والعقوبات المرتبطة بها ؟

- ستقوم الوزارة بتاريخ 9 رجب 1432هـ الموافق 11 يونيو 2011 م بإعلان تفاصيل النطاقات والحوافز والعقوبات المرتبطة بنطاق كل فئة .

العودة

### هل يعني نطاقات خروج الوافدين اللذين أمضوا أكثر من 6 سنوات؟

- الجواب لا للأسباب التالية:
- أولاً، الست سنوات تعتبر مهلة للمنشآت الصفراء يسمح لها فيها بالتجديد للعمالة الوافدة وأكرر أنها تعتبر مهلة للصفراء لأن المقابل للمنشآت الحمراء هو عدم تجديد رخص العمل سواء أمضى العامل 6 سنوات أو سنة واحدة.
- ثانياً، هذا القرار يعطي الوافدين اللذين يعملون في المنشآت الصفراء والحمراء حرية التعاقد مع منشأة أخرى أفضل في النطاقين الأخضر أو الممتاز دون موافقة صاحب العمل الحالي وبالتالي تتمكن العمالة الوافدة البقاء لفترة أطول في السعودية ولكن بشرط التعاقد مع منشأة حققت نسب التوطين المطلوبة.
- ثالثاً، وضع حد أعلى 6 سنوات للتجديد يعتبر حافز للمنشآت الخضراء والممتازة تمكنهم من الاستفادة من العمالة الوافدة المحلية والمدرية، وفي المقابل تدفع الصفراء والحمراء على التوطين.

العودة

## ثالثاً:

### هل يسهم في تحسين بيئة عمل السعوديين ؟

- يوفر "نطاقات" بيئة عمل مناسبة للأيدي العاملة السعودية، ويمنحها فرصة الاستثمار والاستقرار لفترات أطول على رأس العمل، من خلال اشتراط تسجيل الأيدي العاملة السعودية في التأمينات الاجتماعية حتى تحتسب في نسب التوطين للمنشأة.

العودة

## رابعاً:

هل سيُجبر برنامج نطاقات 40 % من المنشآت إلى الخروج من السوق ؟

- بالعكس: النسب المطلوبة في النطاقين الأخضر والممتاز اقل بكثير مما كان مطلوباً في الماضي. لذلك، فمن المتوقع أن تبدأ المنشآت في تحسين مواقعها املًا في الحصول على الحوافز والمزايا التي يقدمها البرنامج مما يساعدها ليس فقط على الاستمرار ولكن أيضاً المنافسة مع المنشآت في النطاقين الأخضر والممتاز. يتجاوب ويستمر في الاعتماد على العمالة الأجنبية بشكل كلي ربما لا يستطيع الاستمرار.

العودة

## خامساً:

### ما علاقة برنامج نطاقات ببرنامج " حافز " ؟

- العلاقة بين البرنامجين علاقة تكاملية ، إذ سيتم الاستفادة من قوائم الباحثين عن العمل ببرنامج حافز في تزويد المنشآت باحتياجاتها من الأيدي العاملة السعودية.
- يتم الربط بين البرنامجين حيث يتم تغطية حاجة المنشآت من القوى العاملة الوطنية استرشاداً بقاعدة بيانات المسجلين كباحثين عن العمل في برنامج حافز.

العودة

## سادساً:

### هل سيقبل برنامج نطاقات من إصدار التأشيرات ؟

- يساعد البرنامج في إعادة توزيع العمالة الوافدة للمستحقين، وليس تجفيفها.
- يسمح بإصدار تأشيرات جديدة للنطاق الأخضر بشفافية حسب دليل الإجراءات.
- يسمح بإصدار تأشيرات جديدة للنطاق الممتاز بدون قيود شرط عدم النزول إلى النطاق الأخضر.

العودة



# المنشآت

هي صاحبة القرار ؟

# التوطين

## قضية الجميع

