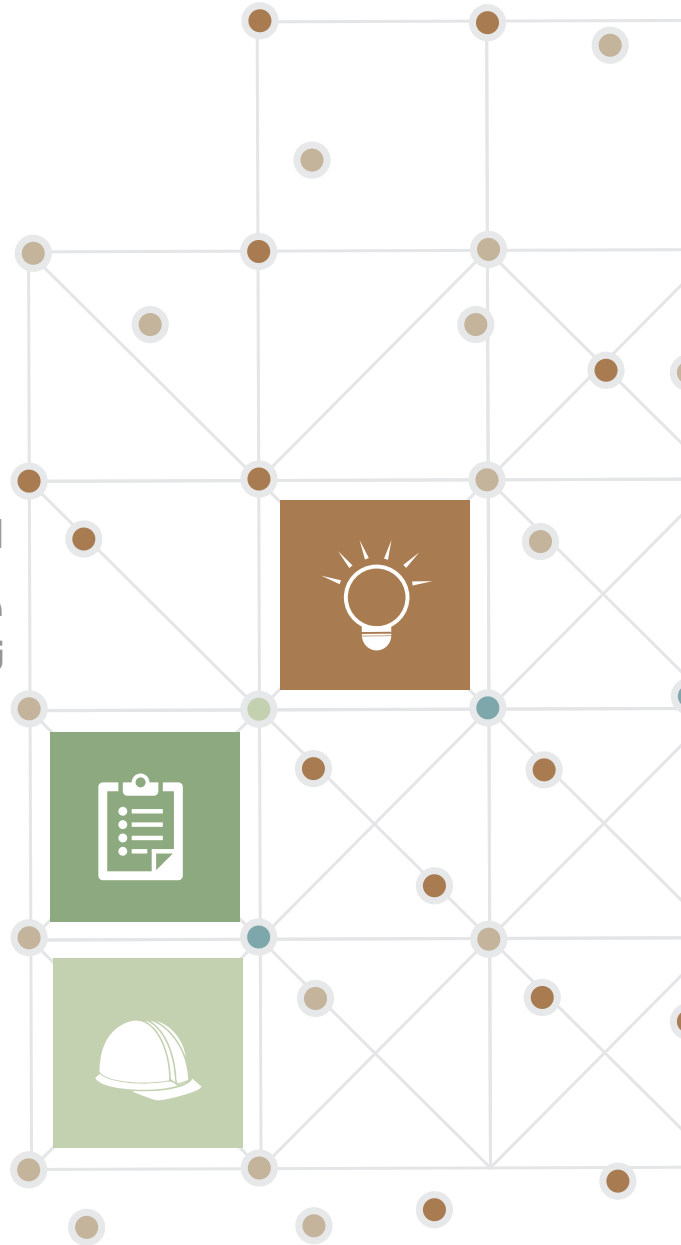


الحماية الاجتماعية في سوق العمل
حلقة حوار
تحفيز فرص العمل اللائق في القطاع الخاص



مقدمة

يعد مفهوم الحماية الاجتماعية من التوجهات التنموية الأساسية لدعم النمو الاقتصادي الشامل، ولتحقيق الحياة المعيشية الكريمة للمجتمع. حيث تتكون منظومة الحماية الاجتماعية في الدول من ثلاث مكونات: **1** شبكات الأمان التي تقي الفئات الهشة والمعوزين من تبعات تدني المستوى المعيشي، بحيث يتم توفير الأساسيات المعيشية لهم بالضمان الاجتماعي وإعانات المعاقين.

2 برامج التأمين الاجتماعي التي يساهم فيها المستفيد بشكل مباشر عبر دفع الاشتراكات لهذه البرامج، كالتأمين الطبي والتقاعد وبرامج التأمين ضد التعطل عن العمل.

3 التدابير الخاصة بسوق العمل، وهي البرامج والسياسات المعنية بتوفير الحماية والتغطية للعاملين في سوق العمل، عبر توفير فرص العمل اللائقة، وبرامج دعم التوظيف، وبرامج إعانة الباحثين عن عمل، بالإضافة إلى التدابير الوقائية الخاصة بحماية العامل في جميع مراحل حياته: كباحث للعمل، وكموظف، وبعد إنهاء خدمته، وعند تقاعده.

وتناقش هذه الحلقة أوجه تحفيز العمل اللائق في القطاع الخاص في المملكة، حيث التزمت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية من خلال هدفها الاستراتيجي الثامن في برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ على توفير فرص العمل اللائقة للمواطنين، حيث من المستهدف توفير ١٢٠,٠٠٠ ألف وظيفة بحلول ٢٠٢٠م.

ما هو العمل اللائق؟

يرز مصطلح العمل اللائق في الآونة الأخيرة كأحد أهم ضمانات الحماية الاجتماعية في سوق العمل، ويُعرّف المصطلح من خلال الجمع بين المكونات التالية:

- 1 الفرص الوظيفية العادلة
- 2 الأجر الكافي وإنتاجية العمل
- 3 ساعات العمل اللائقة
- 4 بيئة العمل الآمنة
- 5 التأمين الاجتماعي

وقد أُفرد للعمل اللائق هدف مستقل ضمن أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ (الهدف الثامن: العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، حيث ترى الأمم المتحدة أنه من غير الممكن تحقيق النمو الاقتصادي الذي يخدم جميع شرائح المجتمع من دون توفير فرص العمل اللائقة. وقد قامت منظمة العمل الدولية بوضع مؤشرات إحصائية للمكونات الخمسة سابقة الذكر، في محاولة لتقييم وضع العمل اللائق في الدول، ونقوه فيما يلي باستعراضها بالتفصيل، وتقييم العمل اللائق في المملكة من خلالها.^(١)

■ الفرص الوظيفية العادلة

يندرج تحت هذا المكون عدد من المؤشرات التي تهدف إلى تقييم مدى توفر فرص العمل بين السكان، باختلاف الجنسية والجنس والفئة العمرية ومستويات التعليم والتدريب الداعمة للتوظيف.

تنص المادة الثامنة والعشرون من النظام الأساسي للحكم على أن «تيسّر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل».

برنامج التحول
الوطني 2020



مستهدفات وزارة العمل والتنمية تحت الهدف الاستراتيجي الثامن والتاسع من برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠:

زيادة عدد فرص العمل الإضافية اللائقة المتاحة للسعوديين في القطاع الخاص للجنسين إلى

120,000
فرصة عمل

تخفيض معدل بطالة السعوديين

من 11,6% إلى 9%

رفع نسبة الامتثال بنظام حماية الأجور

من 50% إلى 80%

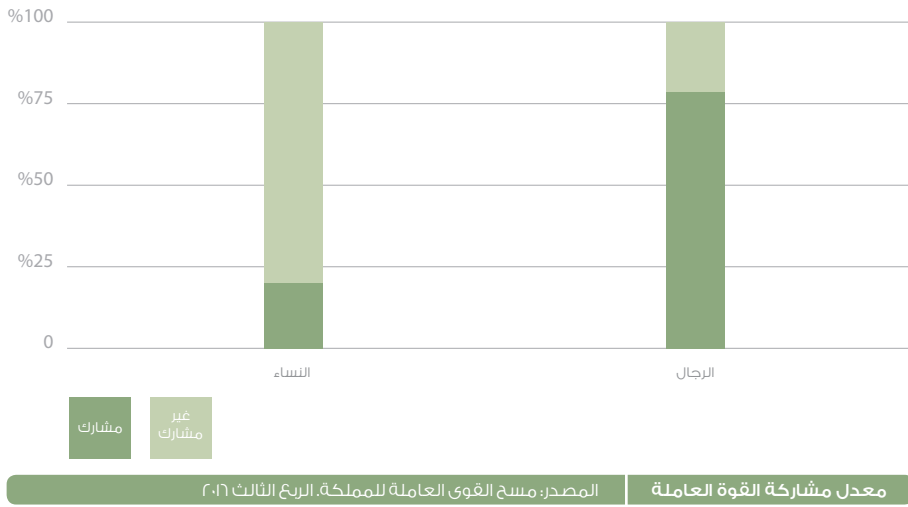
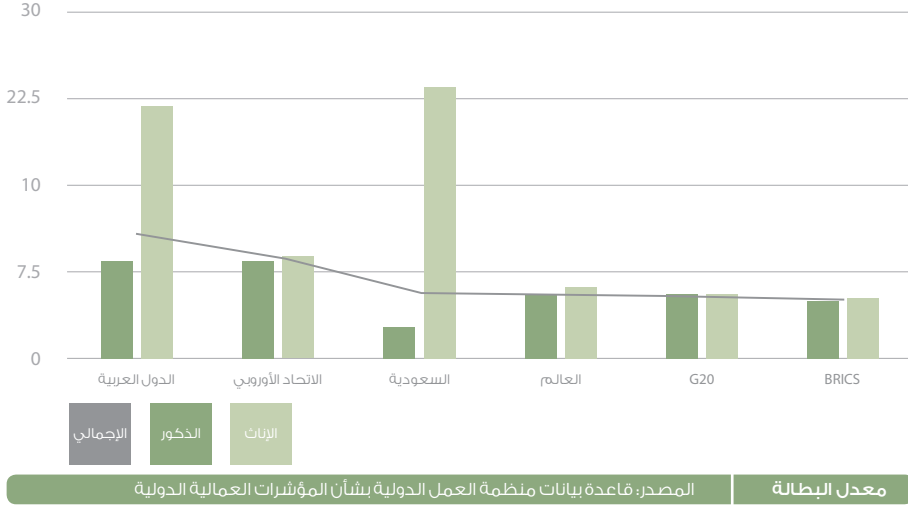
رفع نسبة امتثال المنشآت لنظام الصحة والسلامة المهنية

من 0% إلى 80%



معدل البطالة

فيما يتعلق بمعدل البطالة العام، فقد بلغ (٥,٧٪)، ولكن المعدل يرتفع بشكل كبير للسعوديين ليصل إلى (١٢,١٪). وهناك فجوة كبيرة في هذا المعدل بين الجنسين بشكل عام، وبين السعوديين والسعوديات بشكل خاص، حيث يصل معدل البطالة لدى السعوديات إلى (٣٤,٥٪) مقارنة بـ (٥,٧٪) للسعوديين. وبالنظر إلى الفئة العمرية، نجد أن نسب البطالة ترتفع بين الشباب السعودي (١٥-٢٤ سنة) عند (٤٠٪)، مع استمرار وجود فجوة بين الجنسين، حيث تتضاعف نسبة البطالة ما بين الشباب إلى (٧٣٪)، في حين بلغت نسبة بطالة الشباب الذكور (٢٨٪) ^(٢).

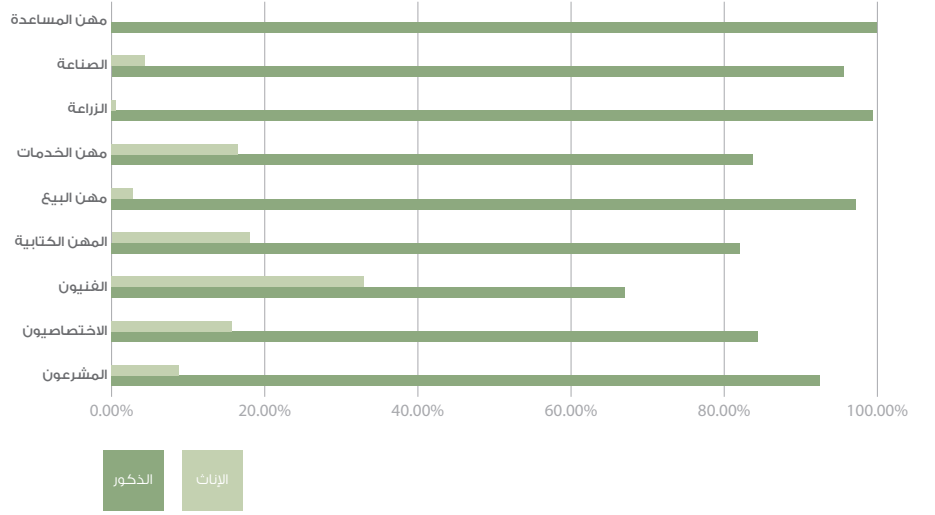


معدل الشباب خارج العمل، والتعليم، والتدريب (NEET) ^(٣) (٢٤-١٥)

1 يعتبر معدل الشباب خارج مقاعد العمل والتعليم والتدريب من المؤشرات المهمة لقياس الإمكانيات غير المستغلة لفئة الشباب ومحدودية فرص التدريب والتعليم لهم، وقد بلغ المعدل الإجمالي في المملكة (١٩,٨٨٪).
2 وتستمر الفجوة بين الجنسين في هذا المؤشر، بحيث بلغ المعدل للنساء (٢٨,٥٨٪) مقارنة بـ (٨,١٣٪) للذكور.



معدل مشاركة المرأة في الوظائف المتوسطة والعليا



معدل مشاركة المرأة في الوظائف المتوسطة والعليا | المصدر: مسح القوى العاملة للمملكة، الربع الثالث ٢٠١٦

1 تشارك المرأة في الوظائف المتوسطة والعليا (المهن الفنية والاختصاصية والتشريعية والإدارية العليا) بنسبة (٢٢٪) مقارنة بـ (١٢٪) لمتوسط جميع المهن.

2 بشكل عام تتركز نوعية وظائف النساء في الوظائف الإدارية العليا والمتوسطة، حيث تصل مشاركتها في وظائف (المهن الفنية) إلى نسبة (٣٣٪)، مقارنة بتوزيع أكثر انتشاراً بين المهن للرجال.

تظهر المؤشرات السابقة لفرص الوظيفية أنّ الفئة الأكثر تضرراً هم الشباب السعوديات (١٥-٢٤ سنة)، حيث بلغت نسبة عطلتهن (٧٢,٨٪). بالإضافة إلى أنّ أكثر من الربع (٢٦,٤٪) لسن على رأس العمل أو في التعليم أو التدريب (NEET). ويمكن تفسير ذلك بانشغال هذه الفئة بالأعمال المنزلية، حيث أفادت (١٩٪) من الشباب السعوديات بأنهن خارج قوة العمل لهذا السبب. وتعد فئة الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب من الفئات الأكثر تضرراً حول العالم، ويدور النقاش عالمياً حول توفير (برامج التدريب على رأس العمل – Apprenticeship Programs)، والتي أثبتت نجاحها عالمياً في تقليل فترة مكوث الشباب بدون وظائف.

أما فيما يتعلق بخصائص الفئة الأقل تضرراً بحسب مؤشرات الفرص الوظيفية، فهم البالغون الذكور غير السعوديين، بنسبة بطالة عند (٠,٦٪)، لمن هم في عمر ٣٥ سنة وأكثر. ويتضح ذلك من خلال نوعية الوظائف المتاحة في سوق العمل بالمملكة، وهي الوظائف متدنية المهارات والمستوى والأجور.

نسبة المشتغلين لأنفسهم والعاملون في القطاع العائلي⁽⁴⁾

يستخدم هذا المؤشر عادة كمقياس بديل لحجم العمل غير الرسمي، وقد بلغت النسبة (١,٧٪). وتتحدث الأدبيات الدولية عن كون هذه الفئة من الفئات المحددة والأكثر تضرراً، بسبب غياب برامج الحماية الاجتماعية عنهم كونهم خارج سوق العمل الرسمي. بالإضافة إلى أنّ الكثير منهم عادة ما يؤدي أعماله تحت ظروف غير لائقة، وبدون رقابة.

■ الأجر الكافي وإنتاجية العمل

من غير المستغرب أن يكون الأجر الكافي أحد مكونات العمل اللائق، حيث أن المرجعيات الدولية ذات الصلة، كمنظمة العمل الدولية، تؤكد على أنه من أجل ضمان درجات عالية من الإنتاجية، فإن الأمر يستدعي أن يكون الأجر مساوياً لحجم العمل المؤدى. بالإضافة إلى النظر إلى عدالة الأجور، وهنا نشهد هيمنة نقاشات حول الحد الأدنى للأجور Minimum Wage، والأجر المعيشي المقبول Living Wage. وهي كلها وسائل لحماية العامل من الوقوع في الفقر وهو على رأس العمل بحيث لا يغطي أجره احتياجاته المعيشية الأساسية، أو ما يعرف بفقر العمل Working Poverty.

وبافتراض أن ١٥٠٠ ريال يمثل الحد الأدنى للاحتياجات الأساسية في المملكة، يُظهر هذا المؤشر أن الفئة الأكثر تضرراً هم العمالة غير السعودية في القطاع الخاص بنسبة (٧٧٪)⁽⁵⁾. مما يؤكد نتائج مؤشرات الفرص الوظيفية التي استعرضت سابقاً، من أن الوظائف المطروحة في سوق العمل السعودي، هي وظائف غير ماهرة ومتدنية الأجر. وتجدر الإشارة هنا إلى غياب لبرامج الحماية الاجتماعية الخاصة بفقر العمل.

ومن المؤشرات ذات العلاقة، معدل فجوة الأجور بين الجنسين، وهو مؤشر مهم للأجر اللائق. حيث يتقاضى الرجال في المملكة بالمتوسط ما نسبته (١٠٪) أعلى من أجور النساء بين السعوديين، مقارنة بـ (٤٥٪) أعلى بين غير السعوديين. وتجدر الإشارة إلى أن وتيرة ازدياد الفجوة بين الذكور والإناث السعوديين في تسارع كبير، حيث ارتفع المعدل ثلاثة أضعاف بين عام ٢٠١٤م و ٢٠١٦م، من (٣،٤٪) وبمقدار (٣٢٤) ريال، إلى (١٠٪) وبمقدار (١٠٧٧) ريال. أما المعدل بين غير السعوديين فلم يتغير وبقي عند (٤٥٪) بين عامي ٢٠١٤م و ٢٠١٦م.⁽⁶⁾

■ ساعات العمل اللائقة⁽⁷⁾

تعد ساعات العمل اللائقة واحدة من ضمانات الحماية الاجتماعية في سوق العمل، والتي تحدّ من تعدي صاحب العمل على حق العامل في الراحة والمحافظة على صحته من التشغيل القسري والعمل الجبري والساعات المؤذية. وتعتبر منظمة العمل الدولية ساعات العمل الأسبوعية التي تتجاوز ٤٨ ساعة ساعات عمل مفرطة. كما ينص نظام العمل السعودي على أنه لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، مع جواز زيادتها ساعة واحدة يومياً لبعض الأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة، ويجوز خفضها بمعدل ساعة واحدة يومياً للأعمال الخطرة أو الضارة. وقد قام مجلسي الوزراء والشورى في السنوات الماضية بمناقشة خفض الساعات في نظام العمل إلى ٤٥ ساعة أو أقل، ولم يصل المجلسان بعد إلى وجهة نظر متوافقة في هذا الموضوع. حيث أصر مجلس الشورى مؤخراً عند مناقشة المادة على خفض ساعات العمل إلى ٤٠ ساعة، لتكون بذلك أقرب إلى ساعات العمل الحكومي البالغة ٣٥ ساعة، بينما تتمثل وجهة نظر مجلس الوزراء في خفضها في القطاع الخاص إلى ٤٥ ساعة.

ويدور النقاش حول هذا الموضوع عند مستوى الساعات الذي يمكن عنده المحافظة على الإنتاجية في العمل مع ملائمة ذلك لحاجات العمال الاجتماعية والصحية. حيث يعتقد البعض أن المحافظة على ساعات تشغيل عالية يساعد على زيادة الإنتاجية في المنشآت. بينما يعترض البعض الآخر، مستشهدين بتجارب دولية، بإمكانية المحافظة على ساعات عمل لائقة، بعد تخفيفها، بنفس مستوى الإنتاج.



ما هو الأجر المعيشي؟

هو الأجر الذي يغطي التكاليف المعيشية للعمال وأسرهم لعيش حياة كريمة. ويختلف هذا الأجر عن الحد الأدنى للأجور، لأنه يتم تحديده بواسطة النظر لتكاليف المعيشة في كل منطقة. وقد قامت منظمة مجتمع مدني في بريطانيا باحتسابه وحشد الحكومة والقطاع الخاص لتبنيه.



ينص نظام العمل السعودية في مادته ٨٩ على جواز قيام مجلس الوزراء بتحديد الحد الأدنى للأجور في حال رأى الحاجة لذلك.



٧٥٪ من العاملين غير السعوديين في القطاع الخاص يتقاضون أجوراً تقل عن ١٥٠٠ ريال شهرياً.



٤٨٪ من السعوديين يتقاضون ٣٠٠٠ ريال وأقل شهرياً.

فجوة الأجور بين السعوديين والسعوديات



وتبلغ متوسط عدد ساعات العمل الفعلية في المملكة (٤٥) ساعة أسبوعياً، لكنها تتراوح بحسب المهنة. فبتوزيع ساعات العمل على المجموعات الرئيسية للمهن، نجد أن ساعات العمل المفرطة تزداد بين المهن المتدنية، حيث تصل إلى (٥٠) ساعة في مهن البيع ومهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية والمهن الهندسية المساعدة، مقارنة بمتوسط ساعات عمل يصل إلى (٣٩) ساعة للمهن المتوسطة الكتابية والفنية في المجالات العلمية والإنسانية. كما ترتفع مشاركة المرأة بسوق العمل السعودي في مهن الفنيين بسبب كونها الأقل متوسط ساعات عمل، مما قد يدل على أن توفير فرص عمل بساعات لاثقة يشجع في زيادة توظيف المرأة ومشاركتها الاقتصادية.

مقارنة معدل ساعات العمل الفعلية أسبوعياً بين الدول



35



السويد

45



السعودية

53



كمبوديا

40



تركيا

وبمراجعة المقارنات المعيارية الدولية، نجد أن متوسط ساعات العمل الأسبوعية في السويد (المصنفة بالمرتبة ١٢ عالمياً في الإنتاجية من منظمة التعاون الاقتصادي) يتراوح بين ٣١ و٣٥ ساعة. وكما هو ملاحظ في السعودية، تزداد ساعات العمل في السويد بين المهن المتدنية، حيث تتراوح بين ٣٧ و٤٥ ساعة في مهن المقاولات مثل التنقيب والبناء والحفر والمهن الزراعية والصناعية. وبشكل إجمالي، تعمل النساء في السويد ٤ ساعات أقل من الرجال، بما يعادل ٣٣ ساعة أسبوعياً مقارنة بـ ٣٧ ساعة للذكور. وبذلك يكون معدل ساعات العمل الأسبوعية المخصصة للذكور في السويد (٣٧ ساعة) يقارب المعدل الأقل لساعات عمل المرأة في المهن الفنية في السعودية (٣٧,٧ ساعة).^(٨)

وبالمقارنة مع الدول النامية، نجد أن متوسط ساعات العمل للذكور في تركيا يبلغ ٤٩ ساعة أسبوعياً، حيث يعمل الرجال في جميع المهن ساعات لا تقل عن ٤٠ في الأسبوع، في ما عدا مهن التعليم حيث يعمل المعلم ٣٧ ساعة أسبوعياً. وتعمل النساء في تركيا بمختلف المهن ساعات تقل عن ساعات عمل الرجال، فيما عدا مهن التعليم والإدارة والأمن، حيث يتجاوز عمل المرأة فيها (٤٠) ساعة أسبوعياً. كما نلاحظ أن المرأة في السعودية لا تميل إلى قبول فرص العمل بساعات مفرطة، حيث تنخفض حصة المرأة في الوظائف التي تتطلب أكثر من (٥٥) ساعة أسبوعياً إلى (١١,٥%).^(٩)

وبالانتقال إلى الدول الأقل نمواً، نجد بأن ساعات العمل الأسبوعية في كمبوديا للذكور العاملين في الصناعات والمقاولات والمبيعات تبدأ من ٥٢ إلى ٦٧ ساعة عمل أسبوعياً. حتى في المهن التعليمية، والفنون والمجالات الإنسانية فساعات العمل تصل إلى ٥٢ ساعة أسبوعياً. وبالنسبة للإناث، تعمل النساء في كمبوديا ساعتين بالمتوسط أقل من الرجال (٥٢ إلى ٥٤ ساعة). وتتركز ساعات عملهن غير اللائقة (ما يتجاوز ٤٨ ساعة) في مهن الصناعة والزراعة والمقاولات والمهن الإنسانية والفنية.^(١٠)

وبغض النظر عن ساعات العمل المحددة في القانون السعودي، نجد أن التفتيش العمالي والرقابة على الالتزام تشكل تحدياً كبيراً، يفوق في أهميته تخفيض ساعات العمل النظامية، حيث أن (٤%) من العمال في السعودية يعملون في وظائف تفوق (٥٥) ساعة أسبوعياً، متجاوزين بذلك ما تحدده المعايير الدولية وما ينص عليه النظام السعودي من عدم جواز تشغيل العمال لأكثر من (٤٨) ساعة أسبوعياً.^(١١)

■ بيئة العمل الآمنة^(١٢)

تعد معايير الأمان والصحة والسلامة المهنية شرطاً من شروط العمل اللائق، وتقتصر منظمة العمل الدولية قياس ذلك من خلال مؤشر عدد حالات الإصابة في السنة، حيث بلغت نسبة إصابات العمل في المملكة ٧٠٠ إصابة لكل ١٠٠٠٠٠ عامل، مقارنة بـ ٦٨٣ لكل ١٠٠٠٠٠ عامل في السويد. ويشكل السعوديون ما نسبته ٥% من هذه الإصابات، مقارنة بـ ٩٥% لغير السعوديين، مما يوضح أن العمالة الوافدة أقل حظاً من العمالة السعودية لتعرضها إلى خطورة مهنية أعلى وعملها في بيئة أقل سلامة مقارنة بالسعوديين.

مقارنة معدل ساعات العمل الفعلية أسبوعياً للمهن المتدنية



45



السويد

50



السعودية

67



كمبوديا

■ التأمين الاجتماعي

يعد الوصول إلى برامج الصحة والتأمين الاجتماعي مقوماً من مقومات الحماية الاجتماعية في سوق العمل، حيث يساعد مد الحماية التأمينية إلى مختلف العمال على توفير الغطاء الآمن حال المرض أو الانقطاع أو العجز أو الوفاة. وتوفر الدولة الرعاية الصحية المجانية بالإضافة إلى إلزام منشآت القطاع الخاص بتوفير برامج التأمين الصحي لموظفيها. كما توفر مؤسسات التقاعد الحكومية في المملكة برامج الحماية التأمينية مثل التقاعد والتأمين ضد التعطل عن العمل. وقد أنفقت الدولة ما نسبته ٤,١٦٪ من الناتج المحلي الإجمالي لعام ٢٠١٦م على برامج التنمية الاجتماعية والصحة⁽¹³⁾، مرتفعاً عن ٣,٦٤٪ في عام ٢٠١١م ومقارنة بمتوسط عالمي يبلغ ٨,٦٪ من الناتج المحلي الإجمالي بحسب تقديرات صندوق النقد الدولي.⁽¹⁴⁾

الخلاصة

باستعراض الأرقام والتحليلات السابقة، يتضح أن سوق العمل السعودي يعاني من تشوهات تؤدي إلى تضرر المشاركين فيه. ففي حين يستفيد الوافدون من وفرة الفرص الوظيفية وتراجع البطالة، في مقابل تدني الفرص للسعوديين وخصوصاً الإناث والشباب. يعاني الوافدون من تراجع الدخل الكافي وارتفاع ساعات العمل المفرطة وبيئة العمل غير اللائقة. مما يساهم في تراجع نوعية الوظائف المتاحة والتسبب في تضرر كل القوى العاملة، بغض النظر عن الجنس والجنسية والعمر، وأدى إلى لجوء السعوديين إلى التوظيف الوهمي واستغلال العمالة الرخيصة.

كيف يمكن أن نتجه نحو استحداث فرص عمل لائقة وجاذبة للجميع، عوضاً عن السعي إلى توليد أعداد كبيرة من الوظائف غير المستدامة؟

(1) Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office. - Geneva: 2013, ILO

(2) «مسح القوى العاملة» الربع الثالث- ٢٠١٦. الهيئة العامة للإحصاء.

(3) تم حساب هذا المؤشر باستخدام «مسح القوى العاملة» الربع الثالث- ٢٠١٦. الهيئة العامة للإحصاء

(4) تم توفير هذا الرقم من قبل الهيئة العامة للإحصاء بعد طلبه من قبل المؤسسة، وهو مستخلص من مسح القوى العاملة للربع الثالث لعام ٢٠١٦.

(5) تم احتساب هذه النسبة باستخدام بيانات المشتركين لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية للربع الثالث ٢٠١٦. انظر مرفق التفاصيل الحسابية للمؤشرات والمعايير للتعرف على طريقة حساب المؤشر.

(6) مصدر أرقام تحليل فجوة الأجور بين الجنسين هو معدل الأجور للمشتغلين من عام ٢٠١٤ إلى النصف الأول من عام ٢٠١٦ الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء.

(7) «مسح القوى العاملة» الربع الثالث- ٢٠١٦. الهيئة العامة للإحصاء.

(8) قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن المؤشرات العمالية الدولية: <http://bit.ly/2mr50x2>

(9) قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن المؤشرات العمالية الدولية: <http://bit.ly/2mr50x2>

(10) Dewetsche Welle, "Cambodia raises minimum wage for textile workers," available via the World Wide Web: <http://www.dw.com/en/cambodia-raises-minimum-wage-for-textile-35926002-workers/a>

(11) «مسح القوى العاملة» الربع الثالث- ٢٠١٦. الهيئة العامة للإحصاء.

(12) اعتمد تحليل هذا المؤشر على بيانات إصابات العمل ومشتركي فرع الأخطار المهنية لعام ٢٠١٥ من التقرير السنوي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

(13) انظر مرفق التفاصيل الحسابية للمؤشرات والمعايير للتعرف على طريقة حساب المؤشر.

(14) التقرير العالمي للحماية الاجتماعية (٢٠١٤-٢٠١٥): بناء الانتعاش الاقتصادي، التنمية الشاملة، والعدالة الاجتماعية، منظمة العمل الدولية (٢٠١٤).

التفاصيل الحسابية للمؤشرات والمعايير

Substantive element of the Decent Work Agenda	Statistical Indicators	Calculation Method
<p>Numbers in parentheses in the first column below refer to ILO strategic objectives:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Standards and fundamental principles and rights at work; 2. Employment; 3. Social protection; 4. Social dialogue. 	<p>Selection of relevant statistical indicators that allow monitoring progress made with regard to the substantive elements.</p>	<p>Statistical formula and Saudi application</p>
<p>Employment opportunities (2 + 1)</p>	<p>NEET – Youth not in employment, education, or training, 24-15 years (source of data: Saudi labor force survey Q2016 3).</p> $\text{NEET (\%)} = \frac{\text{Number of youth} - (\text{Number of youth in employment} + \text{Number of youth not in employment who are in education or training})}{\text{Total number of youth}} \times 100$	<p style="text-align: center;">Saudi Youth NEET (%)</p> $18,03\% = \frac{4175230 - (394210 + 3028304)}{4175230} \times 100$ <p style="text-align: center;">Female Saudi Youth NEET (%)</p> $26,4\% = \frac{2088215 - (47031 + 1489422)}{2088215} \times 100$ <p style="text-align: center;">Male Saudi Youth NEET (%)</p> $9,6\% = \frac{2087015 - (347179 + 1538882)}{2087015} \times 100$
<p>Employment opportunities (2 + 1)</p>	<p>Female share of employment in senior and middle management</p> $\text{(\%)} = \frac{\text{Number of women in ISCO - 88 (groups 1,2 and 3)}}{\text{Total number of employed in same categories}} \times 100$	$22,47\% = \frac{652919}{2905537} \times 100$
<p>Employment opportunities (2 + 1)</p>	<p>Saudi Gender wage gap</p> $\text{(\%)} = \frac{\text{Saudi gender pay gap (Em - Ew)}}{\text{Em}} \times 100$ <p>where Em is the gross average monthly earnings of men and Ew is the gross average monthly earnings of women.</p>	<p>Saudi Gender wage gap based on H1, 2014 data:</p> $(3.4\%) = \frac{(9505 - 9181)}{9505} \times 100$ <p>Saudi Gender wage gap based on H1, 2016 data:</p> $(10.1\%) = \frac{(10656 - 9579)}{10565} \times 100$
<p>Adequate earnings and productive work (3 + 1)</p>	<p>Working poverty rate</p> $\text{WPre (\%)} = \frac{\text{Number of employed persons living in households with incomes below the national line}}{\text{Total number of employed persons}} \times 100$ $\text{WPre (14\%)} = \frac{23526}{1676230} \times 100$	<p>Assuming less than <1500SR (lowest acceptable wage category for occupational pension requirements at GOSI) is a statistical proxy for national poverty line.</p> <p style="text-align: center;">Saudi WPre (14%) = $\frac{23526}{1676230} \times 100$</p> <p style="text-align: center;">Non Saudi WPre (75.2%) = $\frac{6462159}{8588049} \times 100$</p>
<p>Decent Working Time (3 + 1)*</p>	<p>Employment in Excessive Working Time (more than 48 hours per week)</p> <p>For the lack of data on hours worked 48+, this indicator was calculated for hours worked 55+ as a proxy to measure extremely excessive working time:</p> $\text{EEWT (\%)} = \frac{\text{Number of employed persons who worked + 55 per week}}{\text{Total number of employed persons}} \times 100$ $(14.1\%) = \frac{1744717}{12376699} \times 100$	$(14.1\%) = \frac{1744717}{12376699} \times 100$
<p>Safe work environment (3 + 1)</p>	<p>Occupational injury frequency rate (proxy)</p> <p>Calculated as share of injured employees as a percentage of total subscribers to safety insurance program at GOSI by the end of 2015.</p> $\frac{\text{Injured}}{\text{Subscribers}} \text{ (\%)} = (0.7\%) = \frac{72662}{10299607} \times 100$	$\frac{\text{Injured}}{\text{Subscribers}} \text{ (\%)} = (0.7\%) = \frac{72662}{10299607} \times 100$
<p>Social security (3 + 1)</p>	<p>Public social security expenditure (percentage of GDP)</p> <p>Calculated as social and health government expenditure in 2016 as a percentage of the GDP.</p> $\frac{\text{S\&He}}{\text{GDP}} \text{ (\%)} = \frac{104864000000}{2581000000000} \times 100$ $(4.06\%) = \frac{104864000000}{2581000000000} \times 100$	$(4.06\%) = \frac{104864000000}{2581000000000} \times 100$

Source: GOSI database, Q3 2016. Gstats Labor Force Survey Q3 2016. ILO indicator compilation on the basis of the Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work (Geneva, 8 -10 September 2008)

kkfoundation

