



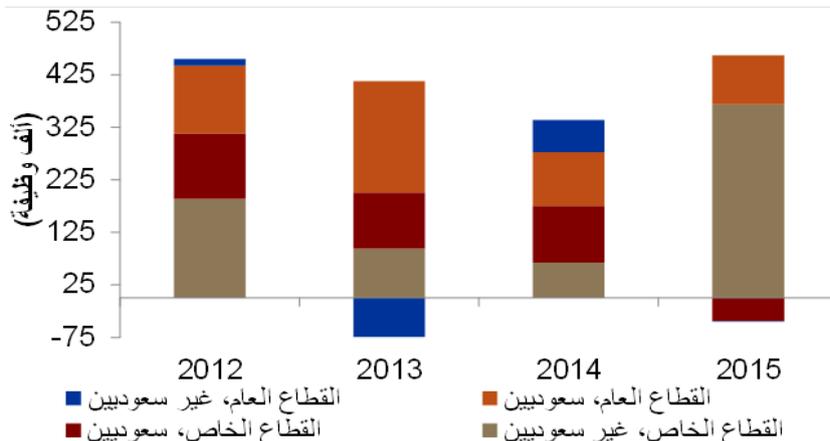
تراجع معدل البطالة ومعدل مشاركة القوة العاملة في المملكة

وفقاً لبيانات أصدرتها الهيئة العامة للإحصاء مؤخراً، تراجع معدل البطالة بين السعوديين بدرجة طفيفة من 11,7 بالمائة عام 2014 إلى 11,5 بالمائة عام 2015. ويعزى هذا التراجع بالدرجة الأولى إلى انخفاض معدل مشاركة القوى العاملة السعودية، لأن نمو توظيف السعوديين تباطأ بالفعل خلال العام. بالنظر إلى المستقبل، نتوقع أن يبقى القطاع الخاص المصدر الرئيسي للوظائف الجديدة للسعوديين، مدعوماً باستمرار الإصلاحات في سوق العمل.

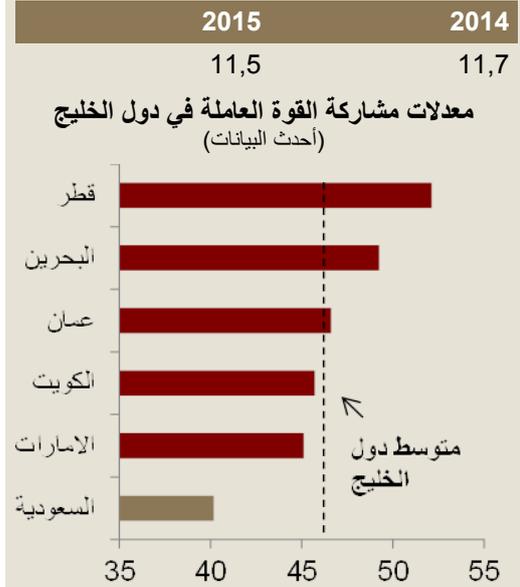
الملامح الرئيسية لسوق العمل:

- في عام 2015، ارتفع صافي إجمالي التوظيف في المملكة بنحو 417 ألف وظيفة، مقارنة بـ 339 ألف وظيفة أضيفت عام 2014.
- لكن، غالبية تلك الوظائف، 368 ألف وظيفة (أو 88 بالمائة)، ذهب إلى غير السعوديين.
- تراجع معدل البطالة بين السعوديين إلى 11,5 بالمائة عام 2015، لكن السبب كان تراجع عدد السعوديين الذين انضموا إلى القوة العاملة وليس زيادة التوظيف.
- زاد صافي عدد السعوديين الذين تم توظيفهم في المملكة عام 2015 بنحو 49 ألف شخص، وهي أدنى زيادة سنوية منذ البدء في تسجيل بيانات بهذا الخصوص.
- تراجع صافي عدد السعوديين الذين وظفهم القطاع الخاص عام 2015 لأول مرة منذ انطلاق إصلاحات سوق العمل عام 2011.
- شهدت جميع القطاعات في الاقتصاد تقريباً تغيرات سلبية في معدلات السعودة لديها.
- ارتفع صافي عدد السعوديين الذين تم توظيفهم في القطاع الحكومي بنحو 93 ألف شخص عام 2015، مقارنة بزيادة قدرها 103 ألف شخص عام 2014.
- ارتفع معدل البطالة بين الإناث في السعودية إلى 33,8 بالمائة عام 2015، رغم تراجع معدلات مشاركتهم في القوة العاملة.

الشكل 1: توزيع التوظيف على القطاعين العام والخاص (التغير السنوي)



معدل البطالة بين السعوديين (نسبة مئوية)



معدلات مشاركة القوة العاملة في دول الخليج (أحدث البيانات)



للمزيد من المعلومات يرجى الاتصال على:

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

راكبان آل الشيخ
محلل أبحاث
ralsheikh@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.

للإطلاع على أرسيف الأبحاث لشركة جدوى للاستثمار، وللتسجيل للحصول على الإصدارات المستقبلية يمكنكم الدخول إلى موقع الشركة:

<http://www.jadwa.com>



خلال عام 2015، نمت القوة العاملة السعودية بنحو 46 ألف شخص، وهو أدنى معدل زيادة منذ البدء في تسجيل بيانات بهذا الخصوص عام 1999م. وقد نتج تباطؤ نمو القوة العاملة من تراجع معدل المشاركة، الذي انخفض لأول مرة منذ عام 2009 (من 41,2 بالمائة عام 2014 إلى 40,2 بالمائة عام 2015). كذلك، يعني التراجع في معدل المشاركة أن الارتفاع في عدد السعوديين في سن العمل خارج القوة العاملة كان أسرع من النمو في القوة العاملة السعودية. وفي الحقيقة، زاد عدد السعوديين خارج القوة العاملة بـ 85 ألف عام 2015، مقارنة بزيادة 35 ألف عام 2014، وجاءت معظم الزيادة من المجموعات الأصغر سناً، رغم أن هذه الزيادة تعود في جزء منها إلى زيادة كبيرة في عدد السعوديين في الفئة العمرية 15-25 سنة المسجلين في المدارس، وليسوا مشاركين في القوة العاملة (شكل 2).

في عام 2015، بقيت الصورة الكلية لسوق العمل في المملكة العربية السعودية تشير إلى توسع النشاط الاقتصادي، حيث زاد صافي عدد الأشخاص الذين تم توظيفهم بـ 417 ألف، وهي أسرع وتيرة نمو في ثلاث سنوات. ولكن معظم الوظائف الجديدة ذهب إلى أشخاص غير سعوديين، في حين بلغ صافي عدد الوظائف الجديدة التي تم استحداثها للسعوديين 49 ألف وظيفة، مرتفعة بأدنى وتيرة لها على الإطلاق. ونعتقد أن هذه الاتجاهات تعكس بصورة أساسية التأخير في تطبيق برنامج نطاقات، في الواقع، وظّف القطاع الخاص، على أساس صافي، نحو 369 ألف شخص غير سعودي خلال العام، مقابل تراجع صافي عدد السعوديين الذين وظفهم القطاع بنحو 43 ألف (شكل 1). ونعتقد أن وزارة العمل تحاول تنفيذ نظام حماية الأجور بالكامل حتى يتوفر لها نظام رقابة أكثر فاعلية قبل الشروع في تطبيق برنامج نطاقات.

ارتفع صافي عدد السعوديين الذين تم توظيفهم في القطاع الحكومي بنحو 93 ألف، مقارنة بالعام السابق، لكن لا يزال هذا التوظيف يشير إلى اتجاه تباطؤ في الوظائف الحكومية الجديدة المستحدثة. خلال نفس الفترة، بقيت إنتاجية العامل في القطاع الحكومي تقل بدرجة كبيرة عن إنتاجية العامل في القطاع الخاص (شكل 3). كذلك، ربما يعود تباطؤ نمو التوظيف في القطاع الحكومي إلى تقلص الفرق في ساعات العمل بين القطاعين الحكومي والخاص، ما يجعل وظائف القطاع الحكومي أقل جاذبية عما قبل. ونعتقد أن تنفيذ برنامج الملك سلمان لزيادة كفاءة العاملين في القطاع الحكومي الذي أعلن عنه مؤخراً، سيسهم في تحسين إنتاجية العامل في القطاع العام، خاصة وأن البرنامج يركز على ضرورة مكافأة العاملين في القطاع الحكومي على أساس الكفاءة والجدارة، بدلاً عن ترقيتهم وزيادة مرتباتهم بالطريقة التقليدية التي تعتمد على مدة الخدمة. كذلك، نعتقد أن تنفيذ ذلك البرنامج سيتضمن زيادة في ساعات العمل في القطاع الحكومي وسيعتمد الكفاءة أساساً لاختيار الأشخاص لشغل الوظائف.

في عام 2012، بلغ متوسط عدد الساعات التي يقضيها العامل في القطاع الخاص خلال الأسبوع أكثر من نظيره في القطاع الحكومي بنحو 12,8 ساعة. لكن، عام 2015 تقلص هذا الفرق إلى 8,8 ساعة، وأصبح متوسط عدد الساعات التي يشتغلها عامل القطاع الخاص في الأسبوع نحو 48 ساعة (شكل 4). ورغم أن

خلال عام 2015، نمت القوة العاملة السعودية بنحو 46 ألف شخص...

...وهو أدنى معدل زيادة منذ البدء في تسجيل بيانات بهذا الخصوص عام 1999م.

زاد صافي عدد الأشخاص الذين تم توظيفهم بـ 417 ألف، وهي أسرع وتيرة نمو في 3 سنوات...

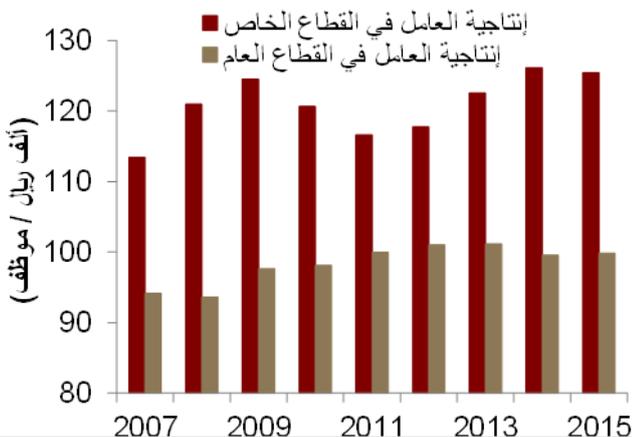
...لكن صافي الوظائف الجديدة التي تم استحداثها للسعوديين زادت بأدنى وتيرة لها...

...حيث ذهب معظم الوظائف الجديدة إلى أشخاص غير سعوديين.

ارتفع صافي عدد السعوديين الذين تم توظيفهم في القطاع الحكومي بنحو 93 ألف، مقارنة بالعام السابق...

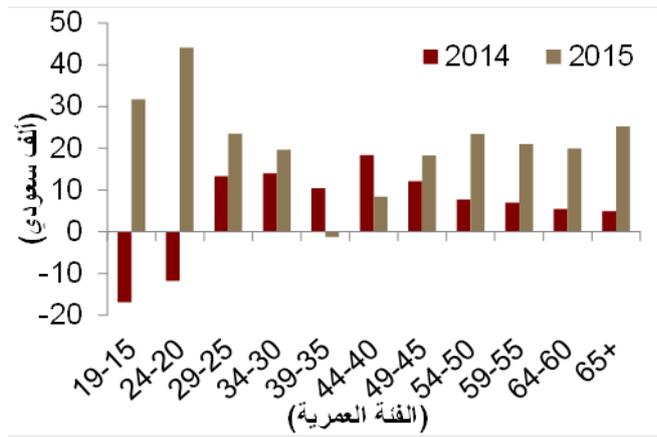
...في إشارة إلى استمرار اتجاه التباطؤ في استحداث الوظائف الحكومية الجديدة.

الشكل 3: إنتاجية العامل حسب القطاعات



الشكل 2: التغير في عدد السعوديين خارج القوة العاملة

(التغير السنوي)





المقترحات الأخيرة من قبل الحكومة لتقليل ساعات العمل في القطاع الخاص إلى 40 ساعة في الأسبوع ستوجد بيئة عمل أكثر جاذبية للسعوديين، إلا أننا نتوقع أن يؤدي هذا الإجراء إلى زيادة التكلفة وخفض إنتاجية الشركات الخاصة. وستأتي تلك الزيادة في التكلفة، إما من خلال زيادة المكافأة لساعات العمل الإضافية، أو زيادة التوظيف للوصول إلى نفس حجم الخدمات. كذلك، هناك مخاطرة احتمال أن يكون للاشخاص غير السعوديين استعداداً أكبر للعمل لساعات إضافية للحصول على مكافآت أكبر، ما سيؤدي إلى تقليل حافز الشركات الخاصة لزيادة التوظيف.

اتجاهات التوظيف في القطاع الخاص

بين عامي 2014 و2015، تراجع نسبة السعودة في القطاع الخاص من 22,1 بالمائة إلى 20,7 بالمائة. وقد شهدت جميع القطاعات في الاقتصاد الخاص تقريباً تغيرات سلبية في معدلات السعودة الخاصة بها، حيث سجل عدد صافي الوظائف الإضافية التي ذهبت إلى غير السعوديين ارتفاعاً كبيراً، من 68 ألف وظيفة عام 2014 إلى 369 ألف وظيفة عام 2015، مقابل انخفاض صافي عدد الوظائف التي ذهبت إلى السعوديين بـ 43 ألف خلال نفس الفترة. وجاء العدد الأكبر من صافي الوظائف المضافة والتي ذهبت إلى السعوديين من وظائف الإدارة والإسناد (40 ألف)، تلتها المرافق والخدمات (14 ألف)، ثم العلوم والتكنولوجيا (13 ألف)، وأخيراً الزراعة (5 ألف) (شكل 5).

سجل قطاع تجارة الجملة والتجزئة (يشكل 14 بالمائة من إجمالي الوظائف) تراجعاً صافياً صافياً بنحو 16 ألف وظيفة في إجمالي الوظائف المستحدثة، لكن الوظائف التي ذهبت بالفعل إلى غير السعوديين في قطاع التجزئة زادت بـ 29 ألف وظيفة. ويعني ذلك أن صافي التوظيف للسعوديين في هذا القطاع تراجع بنحو 46 ألف وظيفة. هذا التراجع يعتبر الأكبر، منذ تكتيف وزارة العمل جهودها لتحسين توظيف السعوديين في قطاع تجارة الجملة والتجزئة عام 2011. وشهد قطاع التشييد (يشكل 14 بالمائة من إجمالي الوظائف)، تراجعاً في صافي التوظيف للسعوديين وغير السعوديين على حدٍ سواء. وانخفض توظيف السعوديين وغير السعوديين بنحو 5 ألف و56 ألف على التوالي. وقد تأثر التوظيف في هذا القطاع بصفة أساسية بانخفاض الإنفاق الرأسمالي من قبل الحكومة. وسيواجه المقاولون على الأرجح المزيد من الضغط خلال عام 2016 عند تكيفهم مع النمط الجديد لتراجع النمو في نشاط التشييد. قطاع خدمات الضيافة والأغذية (الذي يشكل 3 بالمائة من إجمالي الوظائف)، هو قطاع آخر تستهدفه وزارة العمل برفع نسبة السعودة، وشهد تراجعاً سنوياً بنحو 5 ألف وظيفة و39 ألف وظيفة في صافي التوظيف للسعوديين وغير السعوديين على التوالي. ومن بين القطاعات الأخرى التي شهدت تراجعاً في صافي توظيف السعوديين قطاع المعلومات والاتصال (-16 ألف وظيفة) وقطاع التمويل (-11 ألف وظيفة).

سجل قطاع الصناعة، الذي يعتبر أحد أكثر القطاعات كثافة عمالية في الاقتصاد الخاص (8 بالمائة من إجمالي الوظائف)، زيادة كبيرة في صافي توظيف غير السعوديين، في حين تراجع صافي توظيف السعوديين في

رغم أن المقترحات بتقليل ساعات العمل في القطاع الخاص إلى 40 ساعة أسبوعياً ستجذب المزيد من السعوديين...

...لكن نتوقع أن يتسبب هذا الإجراء في زيادة التكلفة وخفض الإنتاجية لدى الشركات الخاصة.

عام 2015 تراجعت نسبة السعودة في القطاع الخاص إلى 20,7 بالمائة.

ارتفع عدد صافي الوظائف الإضافية التي ذهبت إلى غير السعوديين بدرجة كبيرة، حيث زادت بـ 369 ألف...

...في حين انخفض صافي عدد الوظائف التي ذهبت إلى السعوديين بـ 43 ألف.

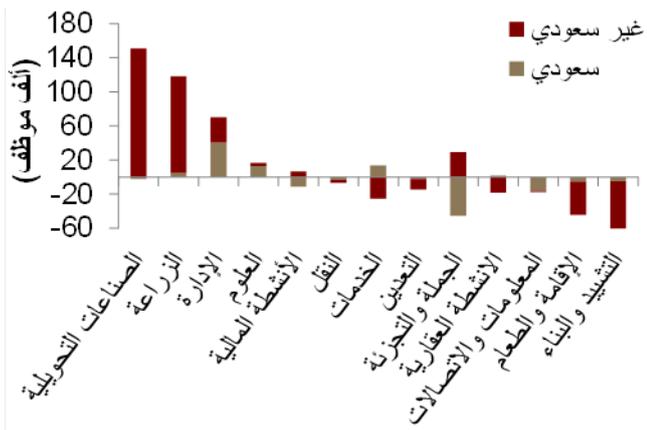
ارتفع عدد الوظائف لغير السعوديين في قطاع التجزئة بنحو 29 ألف...

...بينما تراجع صافي عدد الوظائف للسعوديين في هذا القطاع بـ 46 ألف.

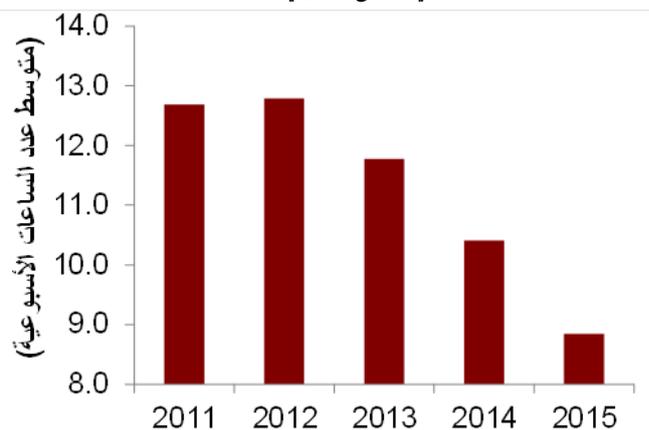
سجل قطاع التشييد تراجعاً في صافي التوظيف للسعوديين وغير السعوديين على حد سواء.

حقق قطاع الصناعة زيادة كبيرة في صافي توظيف غير السعوديين.

الشكل 5: التوظيف في القطاع الخاص عام 2015 (التغير السنوي)



الشكل 4: الساعات الزائدة التي يشتغلها العامل في القطاع الخاص (مقارنة بعدد ساعات العمل في القطاع الحكومي)





القطاع بـ 2 ألف، ما أدى إلى تراجع واضح في معدل السعودة في القطاع (من 24 بالمائة عام 2014 إلى 20 بالمائة عام 2015).

بالنظر إلى المستقبل، نتوقع أن يظل القطاع الخاص المصدر الرئيسي للوظائف الجديدة للسعوديين، مدعوماً باستمرار الإصلاحات في سوق العمل، والحد من التوظيف في القطاع الحكومي، وتغير المفاهيم الثقافية. ونبقي على رؤيتنا السابقة، بأن هناك عدم تطابق من حيث المهارة بين احتياجات القطاع الخاص والباحثين عن العمل من السعوديين، والذي سيظل يشكل عقبة رئيسية أمام إصلاح سوق العمل. كذلك، التمييز بين السعوديين وغير السعوديين، من حيث الأجور وساعات العمل والمهارات، سيبقى عاملاً رئيسياً في توجه القطاع الخاص نحو توظيف السعوديين (لمزيد من التفاصيل، يمكن الرجوع إلى تقريرنا بعنوان: [الملاحق المستقلة لسوق العمل السعودي](#)). إضافة إلى ذلك، هناك جزء هام في التمييز في سوق العمل هو التمييز بين السعوديين الذكور والسعوديين الإناث (أنظر النص المظلل 1).

مستقبلاً، نتوقع أن يبقى القطاع الخاص المصدر الرئيسي للوظائف الجديدة للسعوديين.

ونبقي على رؤيتنا السابقة، بأن هناك عدم تطابق من حيث المهارة بين احتياجات القطاع الخاص والباحثين عن العمل من السعوديين.

نص مظلل 1: مآزق التمييز بين الجنسين

داخل القوة العاملة السعودية، ظلت فئة الإناث باستمرار تواجه عوائق كبيرة للدخول في القوة العاملة، ناهيك عن تأمين عدد كافٍ من الوظائف. في عام 2015، ارتفع معدل البطالة بين الإناث السعوديات إلى 33,8 بالمائة، مقارنة بـ 32,8 بالمائة عام 2014، في حين سجل معدل البطالة بين الذكور السعوديين مستوى جيداً عام 2015 عند 5,3 بالمائة (شكل 6-1). وقد ارتفع معدل البطالة بين الإناث خلال هذه الفترة، رغم التراجع الطفيف في معدل المشاركة، من 17,6 بالمائة إلى 17,4 بالمائة (شكل 6-2).

وما تظهره الإحصاءات بصفة مستمرة من انخفاض معدل المشاركة/ وارتفاع معدل البطالة بين الإناث السعوديات في القوة العاملة يعود إلى جانبي العرض والطلب على حدٍ سواء. ففي جانب العرض، زاد عدد الإناث خارج القوة العاملة بدرجة كبيرة عام 2015، مرتفعاً بنحو 234 ألف، على أساس سنوي، مقارنة بزيادة قدرها 56 ألف فقط عام 2014 (شكل 6-3). أحد الأسباب لهذه الزيادة، هي الحواجز الثقافية والبطء في تغيير العادات الاجتماعية والتقاليد، ويتأكد ذلك عندما نعلم أن معظم الإناث خارج القوة العاملة هن في الواقع ربات منازل، وليس في المدارس أو في سن التقاعد أو معاقات (شكل 6-4)، كما يتأكد أيضاً من خلال الانخفاض النسبي لمعدل مشاركتهن في القوة العاملة، مقارنة بالكويت (61,3 بالمائة)، والبحرين (40 بالمائة)، وقطر (36 بالمائة).

وفي جانب الطلب كذلك هناك عقبات، حيث تؤدي التكاليف الإضافية إلى ضعف الحافز لدى الشركات لتوفير بيئة عملة مناسبة للإناث السعوديات في القطاع الخاص. والدليل على ذلك، فمن بين إجمالي الإناث اللاتي يعملن حالياً والبالغ عددهن 816 ألف، هناك 724 ألف (89 بالمائة) يعملن في القطاع الحكومي، 569 ألف من هؤلاء يعملن في مجال التعليم، وهذه تعتبر نسبة عالية جداً مقارنة بعدد العاملين من السعوديين الذكور، الذين تبلغ نسبة من يعملون منهم بالقطاع الحكومي 63 بالمائة (شكل 6-5). وقد حاولت وزارة العمل تشجيع توظيف الإناث السعوديات في القطاع الخاص من خلال ترقية مفهوم مكان العمل الافتراضي للإناث ليعملن من منازلهن، لكن الإحصاءات تشير إلى أن الطريق لا يزال طويلاً. بلغ معدل المشاركة بين الإناث السعوديات في الفئة العمرية الصغيرة بين 20 إلى 29 سنة نحو 23 بالمائة عام 2015، وهي نسبة تزيد كثيراً عن نسبة المشاركة للإناث ككل والتي تبلغ 17,4 بالمائة. ولكن، معدل البطالة وسط هذه الفئة العمرية نفسها يعتبر مرتفعاً جداً وتبلغ 62 بالمائة (شكل 6-6)، وستعمل على الأرجح كمنقطة ضغط ضد أي مزيد من التطور في مشاركة الإناث في المستقبل.

ونعتقد أن حل هذا المآزق المتعلق بالتمييز بين الجنسين سيكون له انعكاسات كبيرة على معدل البطالة بين السعوديين. فعلى سبيل المثال، وفي ظل معدلات المشاركة الحالية، وبافتراض بقاء جميع عوامل سوق العمل الأخرى دون تغيير، فإنه في حال تم خفض معدل البطالة بين الإناث إلى النصف، فسينخفض معدل البطالة الكلي بين السعوديين بدرجة كبيرة من 11,5 بالمائة إلى 7,4 بالمائة.

في عام 2015 زاد معدل البطالة بين الإناث السعوديات إلى 33,8 بالمائة...

...مرتفعاً من 32,8 بالمائة عام 2014...

...بينما تراجع معدل المشاركة لديهن إلى 17,4 بالمائة عام 2015.

تتضح تلك الاتجاهات في جانبي العرض والطلب على حدٍ سواء...

...تشكل الحواجز الثقافية والبطء في تغيير العادات الاجتماعية والتقاليد أحد الأسباب.

تفتقر الشركات إلى الحافز لتوفير بيئة عمل مناسبة للإناث السعوديات.

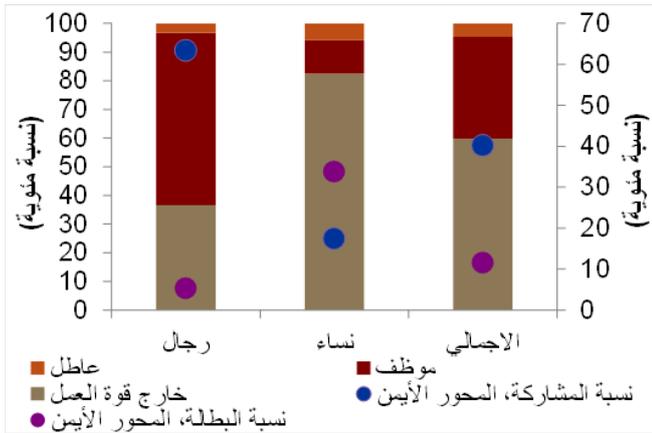
89 المائة من الإناث السعوديات العاملات يشغلن وظائف في القطاع العام.

بلغ معدل البطالة بين الإناث السعوديات في سن الشباب 62 بالمائة عام 2015.

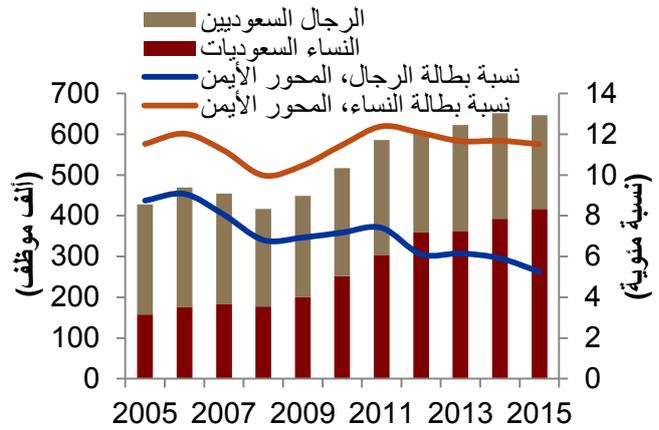
خفض معدل البطالة بين الإناث إلى النصف سيؤدي إلى خفض معدل البطالة الكلي بين السعوديين من 11,5 بالمائة إلى 7,4 بالمائة.



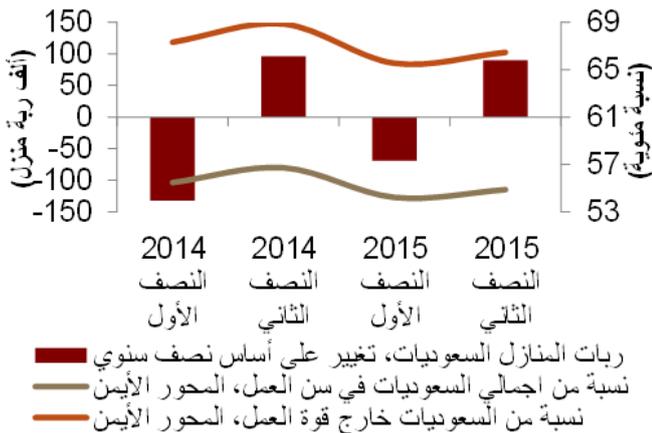
الشكل 6-2: ...وكذلك الانخفاض الحاد في معدلات المشاركة...
(2015)



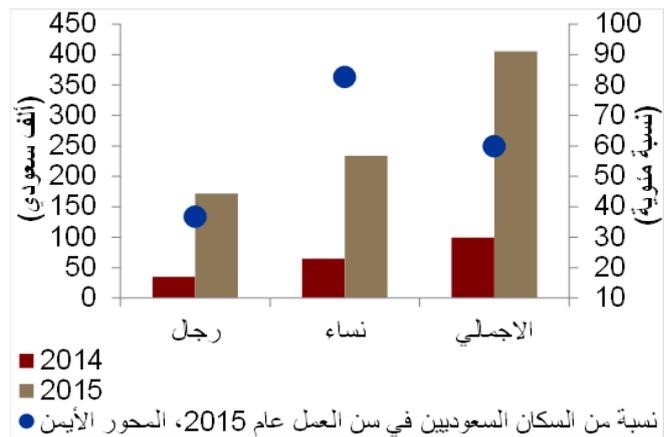
الشكل 6-1: الارتفاع في عدد الإناث غير العاملات بشكل تحدياً...



الشكل 6-4: ... في ظل بقاء الأنماط الثقافية القديمة...



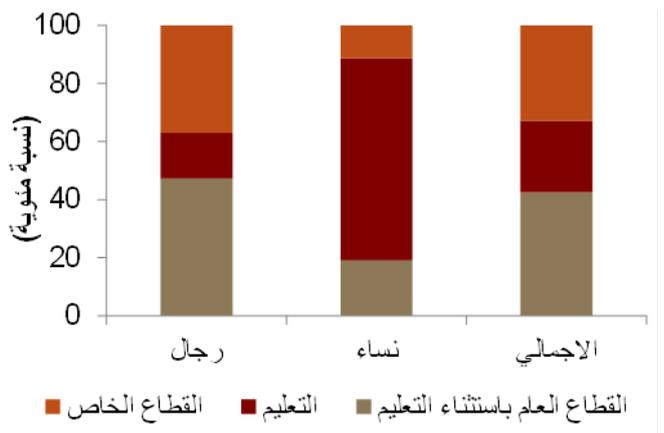
الشكل 6-3: ...نتيجة لضعف الحافز تجاه العمل...
(التغيرات السنوية في أعداد السعوديين خارج القوة العاملة)



الشكل 6-6: ...وخاصة وسط الفئة العمرية الصغيرة من الإناث...
(معدلات المشاركة والبطالة بين الإناث السعوديات)



الشكل 6-5: ...وكذلك بقاء الطلب ضعيفاً...
(تفاصيل التوظيف حسب القطاعات - عام 2015)





مؤشرات سوق العمل الرئيسية

2015	2014*	2013*	2012	2011	2010	2009	
							قوة العمل (بالآلاف)
5,623	5,577	5,340	5,000	4,729	4,508	4,287	سعوديين
6,542	6,162	6,022	5,998	5,815	5,070	4,324	غير سعوديين
12,165	11,739	11,362	10,998	10,544	9,578	8,611	الإجمالي
							إجمالي المشتغلين (بالآلاف)
4,976	4,927	4,717	4,397	4,143	3,991	3,838	سعوديين
6,509	6,141	6,012	5,993	5,792	5,051	4,310	غير سعوديين
11,485	11,068	10,729	10,390	9,936	9,042	8,148	الإجمالي
43.3	44.5	44.0	42.3	41.7	44.1	47.1	نسبة السعودة (%)
							المشتغلون في القطاع الخاص (بالآلاف)
1,635	1,678	1,571	1,464	1,340	1,309	1,278	سعوديين
6,281	5,912	5,845	5,751	5,563	4,870	4,178	غير سعوديين
7,916	7,591	7,416	7,215	6,903	6,179	5,456	الإجمالي
20.7	22.1	21.2	20.3	19.4	21.2	23.4	نسبة السعودة في القطاع الخاص (%)
							المشتغلون في القطاع الحكومي (بالآلاف)
3,341	3,248	3,145	2,933	2,803	2,682	2,560	سعوديين
227	229	168	242	230	181	132	غير سعوديين
3,568	3,477	3,313	3,175	3,033	2,863	2,692	الإجمالي
93.6	93.4	94.9	92.4	92.4	93.7	95.1	نسبة السعودة في القطاع الحكومي (%)
647	651	623	603	586	517	449	السعوديين الباحثين عن العمل (بالآلاف)
							نسبة البطالة (%)
11.5	11.7	11.7	12.1	12.4	11.5	10.5	سعوديين
0.5	0.3	0.2	0.2	0.4	0.3	0.3	غير سعوديين
5.6	5.7	5.6	5.5	5.8	5.6	5.4	الإجمالي
							نسبة المشاركة (%)
40.2	41.2	40.4	39.2	37.7	37.0	36.4	سعوديين
76.8	75.4	76.9	79.4	79.9	79.5	79.1	غير سعوديين
54.0	54.1	54.0	54.1	53.2	51.5	49.9	الإجمالي

ملحوظة*: توزيع المشتغلين حسب القطاعات التنظيمية لعامي 2013 و 2014 من 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 الهيئة العامة للإحصاء وغيرها من المصادر المحلية الأخرى، 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 مسئولية 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.