

“走出去”系列之—— 投资新热土之沙特(三)沙特劳动用工制度及常见问题 作者：黄元 | 张诗宇 | 柳静之

近年来随着中沙经济合作的持续深入，中资客户在沙特设立公司、投资并开展业务等商业计划的过程中，不免对于在当地员工的雇佣程序、本地员工占比、哪些岗位仅对当地居民开放等问题产生疑问。

结合在实务中所积累的经验，我们计划通过系列文章，向读者简要介绍沙特法律制度及中资企业在沙特投资所关注或面临的事项，为更多中资企业践行“一带一路”战略提供信息和帮助。本文为“走出去之投资沙特”系列文章的第三篇，我们旨在通过本文，向读者概括性介绍沙特当地的劳动用工政策及常见问题。

一. 劳动用工的本地化指标——Nitaqat 制度

沙特政府早在 1969 年就制定了旧《劳动法》，确立了沙特劳动法律体系框架。为进一步促进本地劳动力就业，保护劳动者的合法权益，沙特政府随后于 2006 年修订了《劳动法》，该法适用于在沙特从业的本地及外籍劳工，规定内容涉及劳资关系的各个方面。而今，作为“2030 愿景”的一部分，沙特于 2025 年出台了新《劳动法》，即现行《劳动法》(以下简称“**劳动法**”)，沙特人力资源与社会发展部(Ministry of Human Resources and Social Development, 以下简称“**MHRSD**”)也同步更新了《沙特劳动法实施条例》，旨在进一步加强对劳动者的保护力度，完善沙特的劳动法体系。

1. Nitaqat 制度概况

Nitaqat 制度是 MHRSD 于 2011 年推出的发展和改善沙特劳动力市场的重要举措，是沙特劳动用工制度的核心，目的在于增加当地就业、提高劳动力技能、减少对外籍人士的依赖，促进经济多元化，以及在 2030 年前实现将沙特国民失业率降低到 7% 以下这一最终目标。

如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

根据沙特《劳动法》第 26 条, 企业中沙特员工人数不得低于总员工数的 75%。但在技术能力不足, 或学历门槛高等难以找到合适沙特员工填补相关职位的情况下, MHRSD 可酌情暂时下调该比例。为此, Nitaqat 制度通过建立一套分级管理机制以落实这一规定。具体而言, Nitaqat 制度强制要求企业雇佣一定比例的沙特员工(以下简称“**沙特化率**”), 并根据沙特化率将企业分为五个等级, 不同等级的企业不仅在劳动用工方面待遇不同, 对参与政府项目投标亦有影响。企业需要向 MHRSD 提交所需文件以认证 Nitaqat 等级。根据沙特 MHRSD 发布的官方手册¹, Nitaqat 具体分级以及不同等级企业对应的待遇和权限如下:

等级 待遇和权限	白金	高绿	中绿	低绿	红色
申请新增外籍员工签证	✓	✓	✓	✗	✗
调整外籍员工岗位	✓	✓	✓	✗	✗
更新现有外籍员工工作签证	✓	✓	✓	✓	✗
接收外籍员工转聘	✓	✓	✓	✗	✗
即时计入 Nitaqat 计算	✓	✓	✓	✓	✗
参与政府招投标	✓	✓	✓	✓	✗

举例而言, 对于一家评级为低绿的沙特企业而言, 若其已经拥有 10 名外籍员工, 该企业无法为新增的外籍员工申请新的工作签证——即无法从境外招聘新的外籍员工, 也无法接收已由其他沙特雇主解除劳动关系的外籍员工。此外, 该企业也无法为现有的外籍员工调整岗位, 即不能变更外籍员工的职位(例如将 HR 主管变更为销售经理)。该企业在用工方面拥有的权限仅包括为现有的外籍员工更新他们已经取得的工作签证以及招聘沙特员工。

此外, MHRSD 对于不同规模和行业的企业还设定了不同的沙特化率要求, 以制造业和建筑业为例, 假设企业员工总数为 400 人, MHRSD 对于制造业和建筑业的沙特化率要求如下:

行业 评级	制造业	建筑业
白金(Platinum)	40.83%~100%	45.33%~100%
高绿(High Green)	34.92%~40.83%	37.92%~45.33%
中绿(Medium Green)	30.07%~34.92%	35.07%~37.92%
低绿(Low Green)	22.14%~30.07%	27.14%~35.07%
红色(Red)	0%~22.14%	0%~27.14%

¹ 原文请见 <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-06/E20210523.pdf>

2. 沙特化率计算规则

在沙特化率的计算方面, 根据官方计算指南², 沙特化率有两种计算方法, 第一种方法为传统方法, 该方法计算的是公司过去 26 周的平均沙特化率, 适用于大部分企业, 该方法的优势在于若有沙特员工离职不会在短期内影响企业的沙特化率。第二种方法是即时计算方法, 该方法计算的是最近一周的沙特化率, 显然, 相比于传统计算方法, 即时计算方法更具时效性。但即时计算方法亦有适用前提, 适用于: (i) 设立不超过 13 周的企业, 或(ii)至少已经连续 13 周保持低绿或以上水平的企业, 或(iii)员工总数小于或等于 5 人的微型企业集团。举例而言, 若一家企业成立不超过 13 周, 则自成立当周起应每周实时计算沙特化率, 满 13 周以后, 除非企业已经连续 13 周保持低绿或以上水平, 否则会切换为使用第一种传统方法来计算沙特化率。

值得一提的是, 对于已取得上文所述 Nitaqat 等级的企业, 在满足前述即时计算方法适用前提的情况下, 可通过即时计算方法实时调控其 Nitaqat 等级, 以获得更高级别的待遇和权限。具体而言, 当企业雇佣新的沙特员工时, 其国籍比例数据在入职手续完成后的 24 小时内即可被纳入 Nitaqat 系统, 以即时计算方法更新其沙特化比例, 而无需等待更久的周期, 从而可更快速地提升或维持企业的 Nitaqat 等级。

在计算沙特化率时, 上述“沙特员工”不仅指具备沙特国籍的人, 还包括海湾合作委员会国家³国民, 以及在沙特拥有私营企业的外国投资者。某些特殊员工会以更高或者更低的百分比计入沙特化率, 需要结合具体情况进行分析, 例如, 雇佣 1 名残疾沙特国民可以算作雇佣 4 名沙特国民计入沙特化率, 而持有埃及护照的巴勒斯坦人按照外籍员工的 1/4 计入沙特化率, 即雇佣 4 名符合前述要求的巴勒斯坦人相当于雇佣 1 名外籍员工, 前提是该类员工人数不超过员工总数的 50%。

3. 沙特国民专属保留职业

除了要求企业招聘一定比例的沙特员工, MHRSD 通过 Iqama 制度⁴要求某些岗位只能对沙特员工开放。MHRSD 指定了一份专门为沙特国民保留的职业清单(“保留职位”), 若外籍人士从事保留职位中的工作, 则无法获得 Iqama 许可, 目前在保留职位工作的外籍人士必须更换其他职位或退出沙特劳动力市场。根据前述职业清单, 保留职位包括会计师、人力资源经理、财务经理等多个职位。

此外, 沙特自 2025 年 7 月起正式推行针对外籍人士的积分制工作许可证制度改革⁵, 这项改革将根据教育程度、工资水平、专业经验、年龄和职业连续性等标准, 把外籍员工划分为高技能、技能型和基础级三类, 旨在加强对企业外籍员工的政府监管。该项制度改革的推行情况以及对外籍员工的实际影响有待后续观察。

² 原文请见 <https://www.qiwa.sa/en/business-owners/manage-establishment/what-nitaqat-and-how-it-calculated>

³ 包括阿联酋、科威特、卡塔尔、阿曼以及巴林五个国家。

⁴ Iqama 是指颁发给在沙特境内工作的外籍人士的居留许可, 外籍人士在沙特工作需要获得 Iqama。

⁵ 来源: 驻沙特阿拉伯王国大使馆经济商务处, https://sa.mofcom.gov.cn/zcfg/art/2025/art_e864feef5bdc44c3b313d981753d4588.html

二. 劳务外包与临时性用工制度

根据沙特《劳动法》第 39 条, 除非符合相关法律规定与程序, 企业不应使用其他企业的员工为其工作。2021 年 5 月, MHRSD 颁布了 Rules and Controls for Outsourcing the Employment of Saudis And Temporary Local Manpower Services⁶(以下简称“《外包服务规则》”), 并于该规则中对沙特员工的劳务外包和临时性用工的合规性要求作出了进一步的详细规定。

1. 劳务外包制度

需要注意的是, 沙特劳务外包以及临时性用工在性质上与中国存在较大区别。首先, 就劳务外包而言, 根据《外包服务规则》, 沙特的劳务外包的服务机构类似于中国的招聘中介, 该服务机构仅负责向外包人员和用工企业提供信息撮合服务, 具体包括向用工企业收集准确的用工需求信息(如职位名称、工作地点、薪资、福利待遇、资格条件等)、接受求职人员的求职申请、负责将求职人员分配至与其能力、资格、经验等相适配的职位等。

在劳务外包人员的劳动关系方面, 由服务机构协助招揽的外包员工即视为用工企业自身的雇员, 外包员工届时应直接与用工企业签订劳动合同, 外包员工有权基于劳动合同的约定直接向用工企业主张支付薪资等财产性权利。服务机构仅对外包员工在试用期内的履职行为负责, 具体而言, 如果外包员工在试用期内拒绝工作, 或因不可归责于用工企业的原因而离职, 或未能履行其与用工企业签订的劳动合同中规定的职责, 则服务机构应以其自用工企业处收取的中介费用为限, 向用工企业承担赔偿责任。

2. 临时性用工制度

其次, 就临时性用工而言, 此种用工模式类似于中国的劳务派遣。根据《外包服务规则》, 在临时性用工模式下, 服务机构应与被派遣员工直接签订劳动合同, 并承担沙特《劳动法》所规定的作为雇主的一切责任。服务机构应将被派遣员工纳入社会保险体系, 并在沙特主管部门指定的电子系统中登记注册该等员工的信息。待前述登记注册手续完成后, 服务机构应与接受劳务派遣的用工单位签订服务合同。

在劳务派遣期间, 被派遣员工应作为服务机构的雇员, 为用工单位提供相应的服务, 且被派遣员工有权基于劳动合同的约定直接向服务机构主张支付薪资等财产性权利。

根据《外包服务规则》的规定, 仅持有 MHRSD 所颁发的许可证的沙特企业可为用工单位提供劳务外包和/或临时性用工服务, 具体而言:

⁶ 原文请见 https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/e179196_0.pdf

- (1) 对于个人独资企业而言, 其仅可申请从事劳务外包服务的相关许可证, 该等个人独资企业应满足经营者具有沙特国籍、年满 25 周岁、至少拥有学士学位或持有高中毕业证书并具备该领域至少三年工作经验、未因实施人口贩卖或严重危害公序良俗的犯罪行为被定罪等必要条件;
- (2) 对于有限责任公司、股份有限公司或人力资源公司的分支机构而言, 其可以申请从事劳务外包及临时性用工的相关许可证, 该等申请主体应满足(i)依据沙特《公司法》的规定而设立, (ii)资金系由沙特自然人或法人全资拥有, (iii)成立目的是从事劳务外包和临时性用工相关服务, 以及(iv)就该等申请主体的自然人合伙人而言, 其应进一步满足具有沙特国籍、未因实施人口贩卖或严重危害公序良俗的犯罪行为被定罪、3 年内未因主管机构处罚而被吊销从事劳务外包及临时性用工的相关许可证等必要条件。

三. 中资企业在沙特雇佣员工或劳务采购的合规建议

结合上述沙特本地化要求, 出海沙特的中资企业应当建立专门的劳动用工合规体系, 具体包括但不限于如下要求:

1. **用工主体:** 中资企业在沙特当地的用工主体, 需结合所从事的具体业务领域和行业准入, 满足本系列第一篇《投资新热土之沙特(一) 沙特投资政策概览》所述的外商投资登记和注册要求。此外, 中资企业可选择与当地优势企业成立合资公司, 在满足法律规定的本地含量的前提下, 充分利用沙特合作企业的当地资源, 增强合资公司在用工和采购端的市场竞争力。
2. **职位结构:** 明确企业内部沙特员工可以担任以及必须由沙特员工担任的职位(例如前文所述的保留职位), 采取分层用工策略。除规定必须由沙特员工保留职位的岗位以外, 其他关键岗位可聘用外籍专家, 基础岗位雇佣本地人员并投入培训预算。
3. **用工形式:** 除依法建立劳动关系的正式员工以外, 企业可以根据企业具体情况, 以劳务外包或临时性用工的形式雇佣部分外籍员工, 并在聘用外籍员工时选择与具有相应资质的沙特劳务外包或派遣公司合作, 以合规方式达到相应的本地含量要求。
4. **人才培养:** 对于目前沙特国民无法胜任的职位, 可以通过校企合作或针对性的培训等发展计划培养沙特籍人才, 达到吸引并留住沙特本地人才的目的。例如, 中石化石油工程建设有限公司沙特项目管理部积极与沙特国家工业培训学院、检测技术与质量保证研究所、国家电力学院等院校开展校企合作, 达成输送 425 名沙籍学员进行脱产技能培训意向; 此外, 中国能建在承建沙特哈登光伏电站项目时, 也开展了主题开放日活动, 邀请当地大学毕业生走进项目现场, 同时特别设置公开人才招聘环节, 面向来访的大学毕业生开放多个技术与管理类岗位。
5. **Nitaqat 等级制度:** 根据公司的行业、规模和具体业务活动了解具体的沙特化率要求, 定期统计沙特员工占比, 及时评估公司的 Nitaqat 等级情况。根据公司沙特化率, 按照规定提前申请对应 Nitaqat 等级所适用的签证配额。如出现沙特员工离职情况, 应提前按照用工计划做好沙特员工的补充手续。

6. **项目投标的本地含量要求：**中资企业在沙特投标阶段须重点关注本地含量要求，如确有必要，可通过在合法限度范围内拆解采购项目总成本至具体支出类别，并结合对沙特市场实际供应能力的情况分析，逐项核算具体支出类别所对应的采购劳务的本地化指标。针对暂时难以完全本土化的采购项目，应采取替代方法，如采用中国原材料供应、沙特合资公司本地组装提升增值环节，或将采购项目合法分包给沙特本土承包商，或对于招投标项目与沙特当地企业采取合资或合作形式共建生产线以转化技术附加值等。关于中资企业参加沙特政府招标与采购项目所需遵守的本地含量制度，我们也将在下篇文章中进行重点介绍。

我们作为中国律师担任过大量境外投资项目的总协调律所，拥有丰富的境外投资经验。本文是我们结合项目经验对沙特劳动用工及本地化方面法律体系的整理及介绍，仅供初步参考，不构成我们在中国之外任何其他法域项下的正式法律意见或建议。与此同时，我们与沙特及其他中东国家的本土律师事务所均长期保持着友好合作关系及沟通渠道，可以就企业出海提供境内外法律综合服务解决方案。如有需要，我们非常乐意提供进一步协助及经验分享。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



黄元
+86 21 3135 8717
cathy.huang@llinkslaw.com



张诗宇
+86 21 6043 3985
allen.zhang2@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: LlinksLaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：
本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2025