



الهيئة العامة للإحصاء
General Authority for Statistics

منهجية إحصاءات سوق العمل

الربع الثاني لعام 2022

المحتويات:

المقدمة.

المنهجية.

أولاً: مرحلة النطاق.

ثانياً: مرحلة التصميم.

ثالثاً: مرحلة التنظيم.

رابعاً: مرحلة الجمع.

خامساً: مرحلة التبويب.

سادساً: مرحلة المراجعة.

سابعاً: مرحلة النشر.

ثامناً: مرحلة التقييم.

تاسعاً: مرحلة الإدارة.



المقدمة:

تُعد نشرة إحصاءات سوق العمل من المُنتجات الإحصائية الهامة التي تُصدرها الهيئة العامة للإحصاء ، وهي نشرة ربع سنوية تُجمع بياناتها من مصدرين؛ الأول: المسح (مسح القوى العاملة)، والثاني : بيانات السجلات الإدارية لدى الجهات المعنية بسوق العمل (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ومركز المعلومات الوطني)، وتُساهم هذه النشرة إضافة إلى بقية المُنتجات الإحصائية التي تُصدرها الهيئة في دعم متخذي القرار وراسمي السياسات ، وتتضمّن : إحصاءات المشتغلين والباحثين عن عمل بحسب العديد من المُتغيرات الأساسية وفق التوزيع الإداري لمناطق المملكة مثل: الجنسية، والجنس، والفئات العمرية، والمستوى التعليمي، بالإضافة إلى المؤشرات الرئيسية المستخلصة من تقديرات مسح القوى العاملة كمعدلات البطالة، والمشاركة الاقتصادية، والتشغيل، وغيرها.

وتُعد نشرة إحصاءات سوق العمل امتداد لتقرير مسح القوى العاملة والذي بدأ إصداره عام 1999م بشكل سنوي واستمر كإصدار سنوي حتى عام 2007م ثم تحول لإصدار نصف سنوي وأصبح ربع سنوي بداية من الربع الثاني لعام 2016م وفي الربع الرابع من عام 2016 تم تطويره ليكون نشرة تجمع نتائج المسح مع السجلات الإدارية لدى الجهات المعنية بسوق العمل بالمملكة. تحت مسمى (نشرة إحصاءات سوق العمل)

وتتبع أهمية هذه النشرة من كونها توفر إحصاءات شاملة عن سوق العمل في المملكة العربية السعودية وتُساهم في بناء قاعدة بيانات إحصائية خاصة بسوق العمل يُمكن الاستفادة منها في الإعداد والتخطيط للبرامج التنموية الاجتماعية والاقتصادية المستقبلية في المملكة.

وتتقدّم الهيئة العامة للإحصاء بالشكر والتقدير لكافة الشركاء والعملاء من الجهات المعنية بسوق العمل في المملكة على تعاونهم معها في إنجاز نشرة إحصاءات سوق العمل، كما تتقدّم بوافر الشكر لأرباب الأسر على ما قدموه من تجاوب مع الباحثين والإجابة على استمارة مسح القوى العاملة إذ كان لتعاونهم أكبر الأثر بعد توفيق الله في إتمام عمليات جمع البيانات في المسح، وتأمل الهيئة من الجميع تزويدها بالمقترحات والملاحظات حول هذه النشرة على (info@stats.gov.sa) البريد الإلكتروني

فمن شأن ذلك تحسين محتواها، وإضفاء المزيد من عمليات التطوير على النشرات القادمة

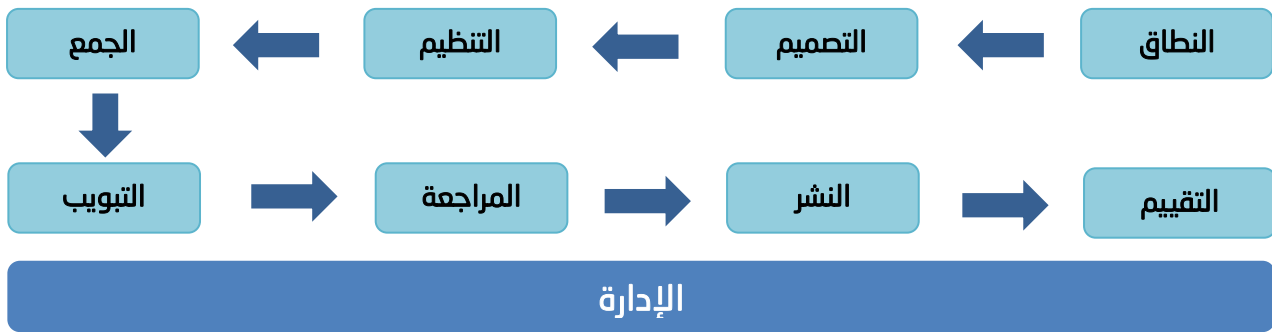
والله ولي التوفيق..

الهيئة العامة للإحصاء



المنهجية:

تقوم الهيئة العامة للإحصاء بتنفيذ كافة أعمالها الإحصائية وفق منهجية عمل موحدة تنسجم مع طبيعة كل منتج إحصائي، وتعتمد بذلك على دليل إجراءات الأعمال الإحصائية المتوافق مع إجراءات العمل المعتمّدة لدى المنظمات الدولية، حيث يمرّ المنتج الإحصائي بثماني مراحل أساسية إضافةً إلى مرحلة تاسعة تتمثل في مرحلة "الإدارة" الشاملة كما هو موضح في الرسم التوضيحي التالي وما يلحقه من شروط:



وتُعد المراحل الثلاث الأولى: (النطاق، والتصميم، والتنظيم) مراحل تشاركية بين الهيئة العامة للإحصاء وعملائها مستخدمي البيانات من الكيانات التنموية المختلفة، بينما تعد المرحلة الرابعة (جمع البيانات) مرحلة تشاركية بين الهيئة وبين المجتمع الإحصائي سواءً الأسر أو المنشآت؛ وذلك لاستيفاء البيانات وجمع المعلومات، فيما تعد المراحل المتبقية مراحل إحصائية تقوم بها الهيئة، ويتم فيها (التبويب، والمراجعة، والنشر) ثم بعد ذلك وبالتشارك مع العملاء تتم المرحلة الثامنة (التقييم)، أما مرحلة (الإدارة) فهي مرحلة إدارية وتنظيمية تدخل في كافة المراحل، وقد تم تطبيق هذه المراحل في إحصاءات سوق العمل كما يلي:

المرحلة الأولى: مرحلة النطاق:

هي محطة الانطلاق لإنتاج (إحصاءات سوق العمل) كما تُعد أولى المراحل التشاركية بين الهيئة العامة للإحصاء ومنظومة سوق العمل المكوّنة من (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وصندوق تنمية الموارد البشرية) بالإضافة إلى مركز المعلومات الوطني والقطاع الخاص والأكاديمي، وقد تم في هذه المرحلة عقد ورش عمل واجتماعات بين الهيئة وبين هذه الجهات للوصول إلى فهم احتياجاتهم والتعرف على متطلباتهم بوصفهم مقدمي أو مستخدمي بيانات في نفس الوقت.

وتم أخذ آراء تلك الجهات بعين الاعتبار لضمان تحقيق جميع أهداف إحصاءات سوق العمل، والتي تتلخص فيما يلي:

1. دعم متخذي القرار، وراسمي السياسات، والباحثين والمهتمين بإحصاءات مُحدّثة وذات شمولية تتعلق بسوق العمل في المملكة العربية السعودية.
2. تمكين القطاعين: العام والخاص من دراسة متغيرات سوق العمل للاستفادة منها.

3. دعم القطاعات الأكاديمية بمتطلبات الدراسات والأبحاث الاجتماعية والاقتصادية.

4. توفير إحصاءات مُحدّثة عن:

- معدل البطالة حسب عدد من المتغيرات.
- المتعطلين وقوة العمل حسب عدد من المتغيرات.
- المشتغلين حسب عدد من المتغيرات.
- معدلات المشاركة في القوى العاملة والتشغيل.
- متوسط الأجور ومتوسط ساعات العمل للمشتغلين.
- أسلوب البحث عن عمل للمتعطلين وفترة التعطل والخبرات السابقة للعمل والتدريب.

كما تم في هذه المرحلة التأكد من أنّ الإحصاءات التي ستُنشر تساهم في تلبية متطلبات رؤية المملكة 2030، إضافةً إلى تغطيتها لمتطلبات إقليمية مثل متطلبات المركز الإحصائي الخليجي، ومتطلبات دولية تتمثل في منظمة العمل الدولية (ILO).

المرحلة الثانية: مرحلة التصميم:

وهي مرحلة تصميم العمل الإحصائي بوصفه منتجاً متكاملًا؛ فمن خلال هذه المرحلة يتم تحديد المجتمع الإحصائي، وتصميم الإطار الإحصائي وعينة المسح بما في ذلك تعريف وحدات المعاينة، وتصميم استمارته وتحديد أسلوب وأدوات جمع البيانات، وفي كافة الإجراءات يتم إشراك العملاء والاستفادة من مرئياتهم لتلبية كافة المتطلبات وضمان وجودها ضمن المنتج الإحصائي.

وأهم مخرجات هذه المرحلة ما يلي:

2.1. المجتمع الإحصائي:

تألّف المجتمع الإحصائي المستهدف في إحصاءات سوق العمل من جميع الأفراد (سعوديون وغير سعوديين) الذين يقيمون بصورة اعتيادية في المملكة العربية السعودية.

2.2. مصادر الإحصاءات:

تعتمد إحصاءات سوق العمل في بياناتها على مصدرين رئيسيين وهو ما يجعلها تُقدّم صورة شاملة عن سوق العمل في المملكة العربية السعودية، حيث تتضمن إحصاءات من المسح الأسري (مسح القوى العاملة) والذي تُجريه الهيئة العامة للإحصاء كلّ ربع سنة ميلادية، ومن بيانات السجلات الإدارية عن سوق العمل في الجهات الحكومية ذات العلاقة والتي تقوم بتزويد الهيئة بها كلّ ربع سنة ميلادية، لتقوم الهيئة بحساب مؤشراتها وإصدارها مع مؤشرات المسح الأسري في نشرة إحصاءات سوق العمل.

2.2.1. المصدر الأول لإحصاءات سوق العمل: مسح القوى العاملة:

هو مسح أُسري تُجره الهيئة العامة للإحصاء يندرج تحت تصنيف (الإحصاءات الاجتماعية) يتم فيه جمع المعلومات من خلال التواصل بعينة مُمثَّلة لسكان كافة المناطق الإدارية في المملكة العربية السعودية من الأسر، واستيفاء استمارة إلكترونية (هاتفية وميدانية) في الربع الثاني 2022 بعد ان كان هاتفية من الربع الثاني 2020 الى الربع الأول 2022) و المسح الهاتفي او الميداني يحتوي على عدد من الأسئلة، ومن خلاله يتم توفير تقديرات ومؤشرات تتعلق بقوة العمل للسكان في سن العمل للفئة العمرية (15 سنة فأكثر) المستقرين في المملكة العربية السعودية، وتقدير السكان (السكان في قوة العمل والسكان ليسوا في قوة العمل) وكذلك حساب أهم مؤشرات سوق العمل كمعدلات البطالة ومعدلات التشغيل وغيرها.

2.2.2. المصدر الثاني لإحصاءات سوق العمل: السجلات الإدارية:

وهي البيانات والمعلومات المُسجلة والمحدّثة لدى الجهات الحكومية ذات العلاقة بسوق العمل والنتيجة من خلال عمليات التسجيل والتوثيق الرسمي الإلكتروني المُتَّبَع في هذه الجهات، حيث يقوم كلٌّ من: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ومركز المعلومات الوطني بتزويد الهيئة بالبيانات المسجلة لديها عن طريق الربط الإلكتروني بشكل دوري باعتبار أن هذه الجهات تعدُّ مصدرًا رئيسًا لبيانات المشتغلين في القطاعين الحكومي والخاص في المملكة العربية السعودية.

ويوضح الجدول التالي نوع البيانات التي تقدمها كل جهة من مصادر إحصاءات سوق العمل:

مصدر البيانات	الجهة	البيانات والمؤشرات
مسح القوى العاملة	الهيئة العامة للإحصاء	تقديرات قوة العمل والمتعطلين ومؤشرات القوى العاملة.
السجلات الإدارية	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	المشتغلون في القطاع الحكومي.
	المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	المشتركون على رأس العمل الخاضعون لأنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية في القطاع الخاص والحكومي، والمتوقفون عن الاشتراك في التأمينات الاجتماعية في الربع حسب الجنس والجنسية وسبب التوقف عن الاشتراك.
	مركز المعلومات الوطني	العمالة المنزلية.

2.3. المصطلحات والمفاهيم المرتبطة بإحصاءات سوق العمل:

2.3.1. المصطلحات والمفاهيم المرتبطة بمسح القوى العاملة (المصدر الأول: لإحصاءات سوق العمل):

2.3.1.1. الإطار الإحصائي للمسح:

قامت الهيئة العامة للإحصاء بتطوير الدليل الشامل لوحدات المجتمع الإحصائي المستند على إطار عملية حصر وترقيم جميع المباني والوحدات العقارية في 2020م. ويضم الإطار جميع المباني مصنفة حسب النوع، على سبيل المثال سكني أو للأعمال. ومكنت أشغال الحصر في 2020 من الحصول على رقم الهاتف ورقم الهوية لكل رؤساء الأسر في المباني المشغولة بأسر. وبالتالي إطار المعاينة لمسح القوى العاملة يتضمن كل المباني السكنية التي تم حصرها سواء كانت مشغولة بأسر، غير مشغولة بأسر أو قيد الإنشاء. وقد تم استغلال هذا الإطار لسحب عينة مسح الربع الثاني لسنة 2022.

2.3.1.2. عينة المسح:

هي العينة الممثلة من الإطار الإحصائي المختارة لإجراء مسح القوى العاملة عليها، وتضم هذه العينة مجموع أفراد الأسر المعيشية المختارة الذين يعيشون في مسكن واحد، بمن فيهم العمالة المنزلية ومن في حكمهم.

وهي عينة من المساكن تم اختيارها من الإطار، وشملت هذه العينة جميع المساكن بصرف النظر عن حالتها خلال فترة دراسة التعداد السكاني لعام 2020؛ أي سواء كانت مأهولة، أو فارغة أو قيد الإنشاء. وللإطلاع على تفاصيل منهجية المعاينة، يُرجى الرجوع إلى القسم 2.11.

واستكمالاً، يُمثل اختيار المساكن بصفتها وحدة معاينة تحولاً من تصميم العينات السابق، الذي كان يعتبر الأسرة المعيشية كوحدة معاينة، إذ تُمثل المساكن وحدة أكثر استقراراً لغايات المعاينة.

2.3.1.3. الأسرة المعيشية:

هي فرد أو مجموعة أفراد تربطهم أو لا تربطهم صلة قرابة، ويشتركون في المأكل والمسكن الذي يقيمون فيه وقت المسح، ويدخل ضمن أفراد الأسرة ما يلي:

1. الأفراد السعوديون الذين يقيمون إقامة معتادة مع الأسرة، وتغيّبوا عنها أثناء عملية المسح لوجودهم داخل أو خارج المملكة بصفة مؤقتة، مثل: رجال الأعمال، والمسافرين للعلاج أو للسياحة، والطلاب الدارسين في الخارج.
2. الأفراد الذين يقيمون مع الأسرة بصفة معتادة، وتغيّبوا عنها أثناء المسح لوجودهم في فترات عمل مسائية، مثل: الأطباء والمرضى والصيادين والعاملين في المطارات والحراس ... إلخ.
3. العامل المنزلي، والعاملة المنزلية، والسائق ومن في حكمهم الذين يقيمون مع الأسرة.

2.3.1.4. رئيس الأسرة:

هو الشخص الذي تتخذة الأسرة رئيساً لها من بين أفرادها المقيمين معها، وعادة ما يكون هو المسؤول عن اتخاذ القرارات في الشؤون الأسرية، ولا يقل عمره عن (15) سنة، وإذا كانت الأسرة مكونة من أطفال

ووالدتهم، ويرعى شؤونهم قريب لهم لا يقيم معهم، فلا يُعد هذا القريب رئيسًا للأسرة، ولا يُسجّل ضمن أفرادها؛ لأنه مسجل ضمن أسرة أخرى، وتكون الأم في هذه الحال هي رئيس الأسرة.

2.3.1.5. المهنة الرئيسية:

هي نوع العمل الرئيس الذي يزاوله المشتغل في فترة الإسناد الزمني.

2.3.1.6. النشاط الاقتصادي:

هو جميع ما تمارسه أو تقدمه المنشأة من أعمال أو خدمات تحقق لها عائداً، وأحياناً لا تجني المنشأة من أعمالها مردوداً مادياً، كما هي الحال في الجمعيات الخيرية التي تعتمد على التبرعات.

2.3.1.7. المشتغلون في مسح القوى العاملة:

الأفراد (15 سنة فأكثر) الذين هم خلال فترة الإسناد الزمني (السبعة أيام السابقة) للتواصل مع الأسرة:

- عملوا لمدة ساعة واحدة على الأقل مقابل راتب أو ربح (نقدي أو عيني) كموظفين منتظمين أو مؤقتين أو أصحاب عمل أو يعملون لحسابهم.
- أو قاموا بمساعدة أحد أفراد الأسرة لمدة ساعة على الأقل بمقابل أو بدون مقابل في أي نوع من الأعمال التجارية أو في مزرعة خاصة بأحد أفراد الأسرة.
- أو تغيبوا مؤقتاً عن عملهم طيلة الأسبوع بسبب إجازة أو مرض أو لأي سبب آخر وسوف يعودون إليه مجدداً.

ويشمل التعريف الطلاب والباحثين عن عمل والمتقاعدين وربات البيوت ... الخ، الذين عملوا خلال السبعة أيام السابقة للتواصل مع الأسرة لمدة ساعة واحدة على الأقل، مع ملاحظة أن ذلك لا يشمل الأعمال المنزلية مثل أعمال الطبخ والغسيل الذي تقوم به ربة المنزل أو أعمال الصيانة المنزلية العادية التي يقوم بها أحد أفراد الأسرة.

2.3.1.8. المتعطلون:

هم جميع الأفراد من الذكور والإناث الذين يبلغون من العمر (15 سنة فأكثر) الذين كانوا خلال فترة الإسناد الزمني:

1. بدون عمل خلال السبعة أيام السابقة للاتصال بالأسرة.
2. يبحثون عن عمل بجدية خلال الأسابيع الأربعة السابقة للاتصال بالأسرة. ويشمل ذلك الذين لم يقوموا بالبحث عن عمل خلال الأسابيع الأربعة السابقة للاتصال بالأسرة بسبب انتظار الحصول على عمل، أو تأسيس عمل خاص بهم خلال الفترة القادمة، حيث سبق لهم البحث عن عمل قبل فترة الإسناد.
3. قادرين على العمل ومستعدين للاتحاق به في حال توقُّره (أي متاحون للعمل) خلال الأسبوع السابق للاتصال بالأسرة أو الأسبوعين القادمين

2.3.1.9. المتعطلون الذين سبق لهم العمل:

هم الأفراد المتعطلون من الذكور والإناث (15 سنة فأكثر) الذين كانوا يعملون في السابق، وتركوا أعمالهم لأي سبب من الأسباب، وكانوا خلال فترة الإسناد: بدون عمل ويبحثون بجدية عن عمل، ومستعدين للاتحاق بعمل في حال توفره.

2.3.1.10. السكان (قوة العمل):

تمثل قوة العمل (المعروفة باسم الفئة السكانية النشطة اقتصاديًا) مجموع عدد المشتغلين والمتعطلين، وبذلك تشمل قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون أو ينتظرون للمساهمة في إنتاج السلع والخدمات خلال فترة الإسناد الزمني للمسح.

2.3.1.11. السكان (خارج قوة العمل):

السكان (15 سنة فأكثر)، وغير المصنّفين على أنهم (كـمشتغلين أو متعطلين) عن العمل، يتم تصنيف هؤلاء الأفراد على أنهم خارج قوة العمل، لأنهم لا يعملون أو لا يبحثون عن عمل أو غير قادرين على العمل أو غير مستعدين للاتحاق بالعمل خلال فترة الإسناد الزمني للمسح، مثل: الطلاب، وربات البيوت، والمتقاعدين الذين لا يعملون، والأفراد غير القادرين على العمل، والأفراد الذين لا يرغبون في العمل ولا يبحثون عنه لأية أسباب أخرى.

2.3.1.12. نوع القطاع:

يقصد بنوع القطاع الجهة التي يعمل فيها الفرد المشتغل، وتنقسم القطاعات إلى:

1. القطاع العام: ويشمل جميع الأجهزة الحكومية؛ كالوزارات والهيئات، والمؤسسات الحكومية، والبلديات، والمدارس والجامعات والمعاهد، والمستشفيات الحكومية، والقطاعات العسكرية، والبنوك الحكومية مثل (بنك التنمية الاجتماعية، والبنك الزراعي) وصناديق التنمية. والمنشآت التي تُنتج سلعًا أو خدمات ويكون رأس مالها ملكًا للدولة (أي ملكية 50% أو أكثر من قبل الحكومة)، وتحت إشرافها، مثل: (الخطوط الجوية السعودية، والمؤسسة العامة لخطوط السكك الحديدية، وشركة أرامكو).

2. القطاع الخاص: يشمل جميع المنشآت التي تعمل في الأعمال التجارية والإنتاجية والخدمات الموجهة للسوق والمملوكة للشركات والأفراد (الشركات والمؤسسات والمحللات والمشروعات

الصغيرة... الخ)، سواء كانت رسمية أو غير رسمية، منظمة أو غير منظمة والتي ليست مملوكة ملكية عامة (أو مملوكة بنسبة تقل عن 50٪ من قبل الحكومة)، ويعتبر القطاع المؤسسي لجميع العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل هو القطاع الخاص.

3. القطاع الزراعي: يشمل القطاع غير المنظم للأنشطة في المزارع وتربية الحيوانات والصيد التي يمتلكها الافراد والأسر ولا يشمل القطاع المنظم للأنشطة الزراعية وتربية الحيوانات التي تمتلكها الشركات الخاصة.

4. قطاع المنظمات غير الربحية: هي الجمعيات والهيئات غير الحكومية التي تقدّم سلعًا أو خدمات للمجتمع دون مقابل، أو بسعر رمزي، ولا تهدف إلى الربح مثل الجمعيات الخيرية والهيئات المهنية.

5. قطاع العمالة المنزلية: ويشمل الأفراد الذين يقدمون خدمات للأسرة مقابل أجر ويقومون معها، كالعاملة المنزلية والسائق، والبستاني، وحارس المنزل الذي يقيم مع الأسرة.

6. قطاع المنظمات والهيئات الإقليمية والدولية.

7. القطاعات الأخرى غير المصنّفة.

2.3.1.13. تعريف المؤشرات:

المؤشر	تعريفه
معدل البطالة	هو مؤشر يقيس مشاركة السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر) في القوة العاملة كمتعطلين، وهو عبارة عن نسبة المتعطلين إلى قوة العمل (ويتم التعبير عنه كنسبة مئوية)
معدل المشاركة في القوى العاملة	هو مؤشر يقيس مشاركة السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر) في القوة العاملة كمشغلين أو متعطلين، وهو عبارة عن نسبة قوة العمل إلى السكان 15 سنة فأكثر (ويتم التعبير عنه كنسبة مئوية)
معدل التشغيل	هو مؤشر يقيس مشاركة السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر) في القوة العاملة كمشغلين، وهو عبارة عن نسبة المشغلين إلى قوة العمل
متوسط ساعات العمل الأسبوعية	هو مؤشر يقيس متوسط ساعات العمل الاعتيادية الأسبوعية للمشغلين (15 سنة فأكثر)، وهو عبارة عن مجموع ساعات العمل إلى إجمالي المشغلين.
متوسط الأجر الشهري للمشغلين بأجر	هو مؤشر يقيس متوسط الأجر الشهري للمشغلين مقابل أجر (15 سنة فأكثر)، وهو عبارة عن مجموع الأجر الشهري إلى إجمالي المشغلين مقابل أجر أو متدرب مقابل أجر الذين ادلوا بالأجر.
معدل التشغيل من السكان	هو مؤشر يقيس نسبة المشغلين من السكان (15 سنة فأكثر) (ويتم التعبير عنه كنسبة مئوية)

وقد اعتمدت الهيئة في احتساب مؤشرات سوق العمل على المعادلات المعتمدة ضمن المعايير الدولية للأمم المتحدة والمتوافقة مع معايير منظمة العمل الدولية، ويتم احتساب المؤشرات وفق المعادلات التالية:

المؤشر	معادلة الاحتساب
قوة العمل	= (عدد المشتغلين + عدد المتعطلين)
معدل البطالة	= (عدد المتعطلين ÷ إجمالي قوة العمل) X 100
معدل البطالة للذكور	= (عدد المتعطلين الذكور ÷ إجمالي قوة العمل الذكور) X 100
معدل البطالة للإناث	= (عدد المتعطلين الإناث ÷ إجمالي قوة العمل الإناث) X 100
معدل التشغيل	= (عدد المشتغلين ÷ إجمالي قوة العمل) X 100
معدل التشغيل للذكور	= (عدد المشتغلين الذكور ÷ إجمالي قوة العمل الذكور) X 100
معدل التشغيل للإناث	= (عدد المشتغلين الإناث ÷ إجمالي قوة العمل الإناث) X 100
معدل المشاركة في القوى العاملة	= (إجمالي قوة العمل ÷ إجمالي عدد السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)) × 100
معدل المشاركة في القوى العاملة للذكور	= (إجمالي قوة عمل الذكور ÷ إجمالي عدد السكان الذكور في سن العمل (15 سنة فأكثر)) × 100
معدل المشاركة في القوى العاملة للإناث	= (إجمالي قوة عمل الإناث ÷ إجمالي عدد السكان الإناث في سن العمل (15 سنة فأكثر)) × 100
معدل التشغيل من السكان	= (إجمالي المشتغلون ÷ إجمالي عدد السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)) × 100
معدل التشغيل الذكور من عدد السكان الذكور	= (إجمالي المشتغلون الذكور ÷ إجمالي عدد السكان الذكور في سن العمل (15 سنة فأكثر)) × 100
معدل التشغيل الإناث من عدد السكان الإناث	= (إجمالي المشتغلون الإناث ÷ إجمالي عدد السكان الإناث في سن العمل (15 سنة فأكثر)) × 100

حسب المعايير الدولية التي تلتزم بها المملكة العربية السعودية، والمطبقة لدى دول مجموعة العشرين:

- يتم حساب مؤشرات معدل المشاركة في القوى العاملة، ومعدل التشغيل، ومعدل البطالة، ومعدل التشغيل من السكان، ومتوسط ساعات العمل الأسبوعية، ومتوسط الأجر الشهري من بيانات المشتغلين من واقع تقديرات (مسح القوى العاملة) وهو المسح الأسري التي تجريه الهيئة العامة للإحصاء من خلال الاتصال الهاتفي واستيفاء الاستمارة الخاصة بالمسح.

2.3.1.14. الفئات العمرية المحدثة لنشرة سوق العمل:

بدءاً من نشرة سوق العمل الربع الثالث 2021، تم نشر ثلاث فئات عمرية من السكان ذات أهمية في دراسة وتفسير ظروف سوق العمل هذه المجموعات هي:

- الفئة العمرية للشباب: الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة.
- الفئة العمرية للسكان في سن العمل الأساسي: الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 54 سنة.
- الأشخاص الذين يبلغون من العمر 55 عامًا فأكثر.

تتم هذه المجموعات متخذي القرار، وراسمي السياسات، والباحثين والمهتمين بالإحصاءات في تطوير السياسات التي تستهدف شرائح مختلفة من السكان في سن العمل حيث تختلف ظروف سوق العمل لهذه الفئات العمرية.

الشباب: يمكن تحديد مجموعتين فرعيتين للشباب بحسب ظروف سوق العمل الشباب (15-19 سنة): الأشخاص تتراوح أعمارهم بين 15 و 19 عامًا، عادة ما يكونوا طلاب ولا يدخلون في القوى العاملة، وعادة ما يكون المشاركون في القوى العاملة في هذه الفئة مهتمين بالعمل بدوام جزئي، أو وظائف خلال الاجازات الدراسية.

- الشباب (20 إلى 24): الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 20-24 هم مزيج بين الطلاب والشباب الذين أكملوا تعليمهم وسينتقلون إلى القوى العاملة.

السكان في سن العمل الأساسي: الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 54 سنة.

الأشخاص الذين يبلغون من العمر 55 عامًا فأكثر: نشهد عادةً انخفاضًا في المشاركة في القوى العاملة في هذه الفئة العمرية، حيث أن هذه الفئة العمرية تشمل سن التقاعد. وهذه الفئة في الغالب أشخاص يعملون، وعدد قليل منهم يبحثون عن عمل، ومعظمهم خارج القوى العاملة، أي لا يعملون ولا يبحثون عن عمل.

2.3.2. المفاهيم المرتبطة بالسجلات الإدارية لدى الأجهزة الحكومية (المصدر الثاني لإحصاءات سوق العمل):

- 2.3.2.1. المشتغلون (حسب السجلات الإدارية): هم جميع الأفراد العاملين الذين يشغلون وظائف وفق الأنظمة واللوائح المعتمدة من الجهات المنظمة لسوق العمل والمسجلين في السجلات الإدارية، ويمكن تصنيف المشتغلين في السجلات الإدارية وفق الأنظمة واللوائح التي يخضعون لها كالتالي:
- المشتغلون حسب أنظمة ولوائح الخدمة المدنية من السعوديين الذين يعملون في كافة الأجهزة والمصالح الحكومية والمؤسسات العامة الذين يشغلون وظائف مُعتمدة في الميزانية العامة للدولة والخاضعين لنظام التقاعد المدني من موظفين ومستخدمين (ذكورًا وإناثًا)، وكذلك غير السعوديين ممن يتم التعاقد معهم على هذه الوظائف وفقًا للائحة توظيف غير السعوديين.
 - المشتغلون حسب أنظمة ولوائح نظام التأمينات الاجتماعية ونظام العمل والعمال، ويشمل ذلك السعوديين وغير السعوديين.
 - العمالة المنزلية: وهم العاملون غير السعوديين من الجنسين الذين يعملون في المنازل، ويشمل الخدم، وعمال التنظيف، والطباخين، ومقدمي الطعام، والسائقين، والحراس، والممرضين، والمدرسين الخصوصيين في المنازل

بيانات المشتغلين في إحصاءات سوق العمل والمستقاة من السجلات الإدارية لا تشمل الفئات التالية:

1. العاملين في القطاعات الأمنية والعسكرية.
2. العاملين غير المسجلين في سجلات التأمينات الاجتماعية والخدمة المدنية ويشمل ذلك:
 - السعوديين العاملين خارج المنشآت الذين يعملون لحسابهم ولا يخضعون لأنظمة العمل، وغير مسجلين في التأمينات الاجتماعية، مثل المشتغلين في خدمات التوصيل عبر التطبيقات الإلكترونية على سبيل المثال.
 - أصحاب العمل السعوديين الذين يعملون في المنشآت وغير المسجلين في التأمينات الاجتماعية.
 - الموظفين غير السعوديين الذين يعملون في البعثات الدولية أو السياسية أو العسكرية الأجنبية.
3. الموظفين غير السعوديين الذين يأتون إلى المملكة لأعمال لا يستغرق إنجازها أكثر من ثلاثة أشهر في المعتاد.

2.4. التصنيفات الإحصائية المستخدمة:

يُعرّف التصنيف بأنه مجموعة مرتبة من فئات ذات صلة مستخدمة لتجميع البيانات وفقاً للتشابه، ويشكّل التصنيف الأساس لجمع البيانات ونشرها في مختلف المجالات الإحصائية مثل: (النشاط الاقتصادي، والمُنتجات، والنفقات، والمهن أو الصحة، ... إلخ) إذ يسمح تصنيف البيانات والمعلومات بوضعها في فئات ذات معنى من أجل إنتاج إحصاءات مفيدة، حيث إن جمع البيانات يتطلب ترتيباً دقيقاً ومنهجياً وفقاً لخصائصها المشتركة لكي تكون الإحصاءات موثوقة وقابلة للمقارنة، وتخضع إحصاءات سوق العمل للمعايير الدولية في جمع بياناتها وتصنيفها، حيث تعتمد إحصاءات سوق العمل على التصنيف والأدلة التالية:

2.4.1. التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية:

هو تصنيف إحصائي مُعتمد على التصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية، حيث إن التصنيف الصناعي الدولي الموحد للأنشطة الاقتصادية هو التصنيف المرجعي للأنشطة الإنتاجية، والغرض من استخدام هذا التصنيف في مسح القوى العاملة هو تحديد النشاط الاقتصادي الرئيس الذي تزاوله المنشأة التي يعمل بها أي فرد من الأسرة، كما يعرّف النشاط الاقتصادي بأنه (جميع ما تمارسه أو تقدمه المنشأة من أعمال، أو خدمات تحقق لها عائداً مادياً، وأحياناً لا تجني المنشأة من أعمالها مردوداً مادياً كما هي الحال في الجمعيات الخيرية التي تعتمد على التبرعات).

2.4.2. التصنيف السعودي للمهن:

هو تصنيف إحصائي مُعتمد على التصنيف الدولي (ISCO_08) الذي يوفر نظاماً لتصنيف وتجميع المعلومات المهنية التي يتم الحصول عليها عن طريق التعدادات والمسوح الإحصائية، وكذلك من السجلات الإدارية، والغرض من استخدام هذا التصنيف في مسح القوى العاملة هو تصنيف المشتغلين حسب مهنتهم.

2.4.3. التصنيف السعودي للتخصصات والمستويات التعليمية:

هو تصنيف إحصائي مُعتمد على التصنيف الدولي الموحد للتعليم، وهو التصنيف المرجعي لتنظيم البرامج التعليمية والمؤهلات ذات الصلة حسب مستويات التعليم (ISCED_11) ومجالاته (ISCED_13)، كما أنه شامل لجميع البرامج التعليمية ومستويات وطرق التعليم، كما أنه يغطي جميع المراحل التعليمية بدءاً من مرحلة رياض الأطفال وحتى مستويات الدراسات العليا، والغرض من استخدام هذا التصنيف في مسح القوى العاملة هو تصنيف الأفراد (15 سنة فأكثر) حسب مستوياتهم وتخصصاتهم التعليمية.

2.4.4. الدليل الوطني للدول والجنسيات:

هو تصنيفٌ دولي معياريّ موحد، شاملٌ للدول والمقاطعات التابعة لها، ويعتمد التصنيف على المعيار الدولي Country codes (ISO 3166)، ويقوم هذا التصنيف بإعطاء رموز للدول والمقاطعات التابعة لها، حيث إن استخدام تلك الرموز والأرقام بدلاً من استخدام اسم الدولة مفيد للأغراض الإحصائية؛ مما يوفر

الوقت ويجنب الأخطاء، والغرض من استخدام هذا التصنيف في مسح القوى العاملة هو تصنيف الأفراد بحسب الجنسية إلى سعوديين وغير سعوديين.

2.5. تصميم استمارة المسح:

تم إعداد وتصميم استمارة المسح من قبل مختصي إدارة إحصاءات القوى العاملة في الهيئة العامة للإحصاء، وقد رُوِيَ عند تصميمها التوصيات والمعايير والتعاريف الدولية التي تُصدرها منظمة العمل الدولية في مجال مسح القوى العاملة، كما تمَّ عرضها على خبراء منظمة العمل الدولية خلال زيارتهم للهيئة، وتمَّ عرضها كذلك على الجهات ذات العلاقة لأخذ مآرائهم وملاحظاتهم عليها، وقد تمَّ إعداد صياغة الأسئلة بطريقة علمية محددة؛ بهدف توحيد صيغة توجيه السؤال من قِبل الباحثين.

تم إدخال بعض التعديلات على استمارة مسح القوى العاملة عندما تم تغيير منهجية جمع البيانات لإجراء المقابلات الشخصية بمساعدة الكمبيوتر (CAPI) إلى المقابلات الهاتفية بمساعدة الكمبيوتر (CATI)، في بداية جائحة COVID19 في عام 2019، عندما لم يعدد ممكناً إجراء المسوحات المنزلية عبر زيارات الأشخاص والمقابلات الشخصية. استلزم التغيير إلى المقابلات الهاتفية بمساعدة الكمبيوتر، تعديلات في الاستمارة لتقليل طول المقابلة لجعلها أكثر ملاءمة للمقابلة الهاتفية.

منذ ذلك الحين، خضع استبيان مسح القوى العاملة لبعض التحسينات الإضافية. كان عدد من هذه التوصيات لمعالجة التوصيات المنبثقة عن تدقيق SMO للمسح في عام 2021. تم إدخال أحدث التغييرات في الربع الرابع من عام 2021 واستمر استخدامها في الربع الثاني من عام 2022.

تم تضمين ملخص لأحدث التغييرات في هذا القسم. يخضع مسح القوى العاملة حالياً لعملية تحول ، وسيكون أحد عناصر هذا التحول هو دراسة الحاجة إلى مزيد من التنقيحات للاستمارة لجعله متوافقاً مع أحدث توصيات منظمة العمل الدولية وأفضل الممارسات الدولية للمكتب الإحصائي للدول الأوروبية والدول الرائدة الأخرى بما في ذلك الولايات المتحدة ، كندا والمملكة المتحدة ، وكذلك لمعالجة أي متطلبات خاصة بسياق المملكة العربية السعودية لسوق العمل في المملكة العربية السعودية.

تم تقسيم الاستمارة إلى ستة أقسام حسب الموضوع لزيادة كفاءة الاستمارة في تحقيق المواصفات الفنية لمرحلة جمع البيانات

البيانات التعريفية	خصائص أفراد الأسرة المعيشية (جميع أفراد الأسرة)	بيانات الأفراد الاقتصادية (15 سنة فأكثر)	البحث عن عمل والإتاحة للعمل (الأفراد 15 سنة فأكثر غير المشتغلين)	جائحة كورونا COVID-19	نتيجة الاتصال الهاتفي
--------------------	---	--	--	-----------------------	-----------------------

أمثلة على ما تضمنته استمارة مسح القوى العاملة (المصدر الأول لإحصاءات سوق العمل):

اسم الشخص، والجنسية، والعمر، والجنس، والعلاقة برئيس الأسرة، والحالة الزوجية، والحالة التعليمية، والتخصص الدراسي لل حاصلين على الشهادة الثانوية فما فوقها، والعاملون والمتغيبون عن العمل خلال السبعة أيام السابقة للاتصال بالأسرة، والباحثون عن عمل، وأسلوب البحث عن عمل، وأسباب عدم البحث عن عمل، ومدة البحث عن عمل، والإتاحة للعمل، وخبرة العمل السابق، وأسباب ترك العمل السابق، والمهنة، واسم الجهة التي يعمل بها الفرد، ونوع القطاع، والنشاط الاقتصادي، والحالة العملية، والأجر الشهري الصافي للفرد المشتغل، والنظام التقاعدي المشتغلين، وعدد ساعات العمل الرئيس خلال السبعة أيام السابقة، وذلك إذا كان للفرد عمل آخر إضافة إلى عمله الرئيس..

يمكن الاطلاع على الاستمارة كاملة وتحميلها من خلال الموقع الرسمي للهيئة على الإنترنت [الاستمارة](#)

وبعد اعتماد استمارة المسح تم تحويلها إلى استمارة إلكترونية يمكن التعامل معها من خلال نظام جمع البيانات المطور باستخدام الحاسب الآلي. وحاليا يتم جمع البيانات عن طريق الاستجابات الهاتفية والاستجابات الميدانية. ويتميز النظام الإلكتروني لجمع البيانات بما يلي:

- 1) استعراض منطقة عمل الباحث ومراجعة عينة من الاستمارات .
- 2) الاتصال الهاتفي بالأسرة باستخدام نظام اتصالات (سيسكو جابر)
- 3) استيفاء البيانات بجودة عالية باستخدام الاستمارة الإلكترونية والتي تحتوي على قواعد تدقيق البيانات والتنقل (لاكتشاف أخطاء الإدخال والمدخلات اللامنتظية آلياً لحظة استيفاء البيانات).
- 4) التواصل بين الفئات الإشرافية من خلال إرسال واستقبال الملاحظات مع الباحث.

2.6. منهجية تطوير واختبار التغييرات في الاستمارة:

وفقاً لما هو موضح أعلاه، يتم تحديد محتوى استمارة مسح القوى العاملة من قبل الهيئة العامة للإحصاء، كما يتم النظر في الحاجة إلى إدخال أسئلة جديدة أو إجراء تغييرات على الأسئلة الحالية من أجل الإبقاء على توافق الاستمارة مع معايير وإرشادات منظمة العمل الدولية وغير ذلك من أفضل الممارسات الدولية



الأخرى، فضلاً عن ضرورة الأخذ بعين الاعتبار المعلومات التي تحتاجها الإدارات الحكومية التي تُمثل الجهات الرئيسية المستخدمة للبيانات.

تم اختبار التغييرات والتحقق منها بصورةٍ شاملةٍ قبل اضافتها الى الاستمارة، وذلك عبر اتباع الإجراءات التالية:

1. صياغة الأسئلة: تمت صياغة الأسئلة الجديدة بما يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية وأفضل الممارسات الدولية، إلى جانب النظر فيما قد يلزم من تعديلات للأسئلة لتتلاءم مع السياق المحلي للمملكة العربية السعودية.
2. الاختبارات المعرفية: تعنى إدارة تصميم أدوات واختبار المسوح في الهيئة العامة للإحصاء بإجراء الاختبارات المعرفية، والتي يتم اختيار عينة صغيرة من الأفراد للمشاركة فيها، وغالبًا ما يتم اختيار المدلي بالبيانات من المشاركين في الاستطلاعات السابقة، من الحالات ذات الصلة بالأسئلة الجديدة قيد الدراسة. فعلى سبيل المثال، إذا كانت الأسئلة تتعلق بالعمل غير المنظم، فيتم اختيار الأفراد الذين عملوا في وظائف تميل إلى كونها غير منظمة للمشاركة في الاختبارات المعرفية. وتنطوي منهجيات هذه الاختبارات على الاستفادة من خبرات الأفراد المعنيين بإجراء المقابلات المدربين على الإجراءات ذات الصلة بالاختبارات المعرفية، إذ يطرح هؤلاء الأفراد على المدلي بالبيانات الأسئلة الجديدة، ومن ثم يسألونهم عن مدى فهمهم لـ: الأسئلة المطروحة، والمعلومات التي يتعين عليهم تقديمها، فضلاً عن معرفة مدى قدرتهم على تقديم المعلومات المطلوبة أو الصعوبات التي تنطوي عليها هذه العملية، إن وجدت (مثلًا: استرجاع المعلومات، وما إلى ذلك). وبناءً على هذه الملاحظات والتعليقات، يتم إدخال التعديلات على الأسئلة من أجل جعلها أكثر وضوحًا وسهولةً للإجابة عليها.
3. تطوير الأدوات اللازمة للمقابلات الهاتفية باستخدام الحاسب: ومن ثم، تُعنى إدارة تقنية المعلومات بتنفيذ التغييرات المدخلة على الاستمارة وتخصيصها لتلاءم صيغة الاستجواب المنفذ عبر المقابلات الهاتفية باستخدام الحاسب. كما تُعنى إدارة مسح القوى العاملة بإجراء الاختبارات المكتبية للأدوات الجديدة من أجل التحقق من التسلسل المنطقي للأسئلة وظهورها بالترتيب الصحيح.
4. الاختبارات التشغيلية: تُعد بمثابة اختبار صغير للاستبيان الجديد يُنفذ على عينة من الأسر، وينطوي على اختبار جميع العمليات التشغيلية التي تتضمنها عمليتي جمع وإعداد الملفات اللازمة لتجهيز البيانات، كما ينطوي على تحليل البيانات بغرض التحقق من أن إجابات الأسئلة كانت على النحو المتوقع. ومن ناحية أخرى، لا تُعد الاختبارات التشغيلية كافيةً للكشف عن الاختلافات في البيانات؛ أي بين النسخة القديمة والجديدة للاستمارة على سبيل المثال، ولكنها تضمن أن التغييرات على

الاستمارة نُفذت من الناحية التشغيلية وفقاً للمواصفات المطلوبة، وكذلك تضمن أن البيانات الجديدة أُدخلت دون الإضرار بعمليتي جمع ومعالجة البيانات الحالية.

2.7 التغييرات المدخلة على استمارة المسح في الربع الرابع لعام 2021

في الربع الرابع لعام 2021، تم إدخال ثلاث تغييرات على استمارة المسح على النحو التالي:

1. شمولية أساليب البحث عن عمل

سُؤل الأفراد ممن ليس لديهم عمل أو مشروع حول الإجراءات التي اتخذوها خلال الربع أسابيع الماضية للبحث عن عمل أو البدء بمشروع، وبداية من الربع الرابع لعام 2021، تم تضمين قائمة بالإجراءات المحتملة ليجيب عليها المدلي بالبيانات بنعم أو لا. أما سابقاً فقد احتوت الاستمارة على سؤال للمدلي بالبيانات حول الاساليب المتبعة للبحث عن عمل ولا يتم قراءة الأساليب على المدلي بالبيانات، وتكون الإجابة تلقائياً. ويتوافق كلا الأسلوبان مع معايير منظمة العمل الدولية والتعاريف ذات الصلة، لكن يهدف الأسلوب الجديد إلى تقديم بيانات أفضل حول الأساليب المتبعة للبحث عن عمل التي تُعد ذات أهمية بالنسبة للسياسات العامة.

2. تنظيم العمل

تم تضمين مجموعة أسئلة جديدة لقياس مؤشر العمل غير المنظم على أسايين سنوي في استمارات الربع الرابع للسنوات الأخيرة، وسيتم تضمين المجموعة الجديدة من الأسئلة التي تم إضافتها في الربع الرابع من عام 2021 في كل المسوح الربعية المستقبلية.

وتتواءم هذه الأسئلة مع مفاهيم منظمة العمل الدولية والتعريفات ذات الصلة بالقطاع والعمل غير المنظم، على النحو التالي:

- العمل في القطاع غير المنظم: يضم المشتغلين العاملين في مؤسسات ضمن القطاع غير المنظم، الذي يتألف من مؤسسات غير مسجلة ولا تحمل صفة اعتبارية، وتساهم بصورة جزئية على الأقل في منتجات السوق، ويُستثنى من ذلك الأسر التي تُنتج بشكلٍ حصريٍّ لحسابها الخاص، والتي تعمل في الزراعة وفي بناء مساكنها الخاصة، وما إلى ذلك.

- العمل غير المنظم: يضم المشتغلين العاملين في وظائف غير محمية بموجب تشريعات العمل الوطنية، مثل: الضمان الاجتماعي أو نظام التقاعد، وكذلك لا تتضمن استحقاقات عمل معينة، مثل الإجازات السنوية المدفوعة والإجازات المرضية. كما يضم أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص العاملين في وحدات الإنتاج التي تُعد غير منظمة.

3. العمل الناقص المرتبط بالوقت

يقيس العمل الناقص المرتبط بالوقت عدد الأفراد المشتغلين بدوام جزئي لأسباب اقتصادية، ممن يرغبون في العمل لساعات إضافية مقابل أجر أو ربح، وممن هم متاحين للعمل لساعات إضافية.

2.8. تحديد البيانات المطلوبة من السجلات الإدارية:

بيانات السجلات الإدارية (المصدر الثاني لإحصاءات سوق العمل): قامت الهيئة العامة للإحصاء باستيفاء البيانات من منظومة سوق العمل من الجهات الحكومية بشكل آلي، وتشتمل على البيانات الأساسية المهمة المتعلقة بالمشتغلين، وذلك كما يلي:

1. البيانات المستوفاة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: واشتملت على البيانات المتعلقة بالعاملين على رأس العمل الخاضعين لأنظمة ولوائح الخدمة المدنية، حسب عدد من المتغيرات.
2. البيانات المستوفاة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية: واشتملت على البيانات المتعلقة بالمشاركين على رأس العمل الخاضعين لأنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية، حسب عدد من المتغيرات.
3. البيانات المستوفاة من مركز المعلومات الوطني: واشتملت على البيانات المتعلقة بالعمالة المنزلية، حسب عدد من المتغيرات.

2.9. التغطية:

2.9.1. التغطية المكانية:

تغطي إحصاءات سوق العمل البيانات المتعلقة بسوق العمل لكافة المناطق الإدارية الـ (13) للمملكة العربية السعودية، حيث يغطي مسح القوى العاملة (المصدر الأول لإحصاءات سوق العمل) مناطق: (الرياض، ومكة المكرمة، والمدينة المنورة، والقصيم، والشرقية، وعسير، وتبوك، وحائل، والحدود الشمالية،

وجازان، ونجران، والباحة، والجوف) عن طريق التواصل بعينة من أسر كل منطقة يتم اختيارها بطريقة علمية لتكون عينة مُمثِّلة لأسر المنطقة، فيما تشمل بيانات السجلات الإدارية (المصدر الثاني لإحصاءات سوق العمل) كافة سكان المملكة الأفراد الموثقة بياناتهم في سجلات الجهات الحكومية ذات العلاقة.

2.9.2. التغطية الزمانية:

تُسند بيانات مسح القوى العاملة (المصدر الأول لإحصاءات سوق العمل) من حيث عدد أفراد الأسرة وخصائصهم السكانية والاجتماعية والاقتصادية كما يلي:

- 1) تسند بيانات عدد أفراد الأسرة وخصائصهم السكانية إلى تاريخ الاتصال بالأسرة.
 - 2) تسند بيانات المشتغلين إلى السبعة أيام السابقة للاتصال بالأسرة.
 - 3) تسند بيانات الباحثين عن عمل إلى الأربعة أسابيع السابقة للاتصال بالأسرة، ويقصد بـ (الأربعة أسابيع السابقة) آخر أربعة أسابيع كاملة تسبق تاريخ الاتصال (من يوم الأحد في الأسبوع الأول إلى يوم السبت في الأسبوع الأخير).
 - 4) تستند بيانات الإتاحة للعمل إلى الأسبوع السابق ليوم الاتصال، أو الأسبوعين القادمين له، ويقصد بالأسبوعين القادمين (الأسبوعين التاليين لتاريخ الاتصال، من يوم الأحد في الأسبوع اللاحق الأول إلى يوم السبت في الأسبوع اللاحق الثاني).
 - 5) تسند بيانات التحاق الشباب (15 سنة وأكثر) بالبرامج التدريبية إلى: الأربعة أسابيع السابقة للاتصال بالأسرة، ويقصد بـ (الأربعة أسابيع السابقة) آخر أربعة أسابيع كاملة تسبق تاريخ الاتصال (من يوم الأحد في الأسبوع الأول إلى يوم السبت في الأسبوع الأخير).
- فيما تُسند بيانات السجلات الإدارية (المصدر الثاني لإحصاءات سوق العمل) إلى آخر يوم في الربع الميلادي من كل سنة.

2.10. الإطار الإحصائي في مسح القوى العاملة:

- يتألف إطار مسح القوى العاملة من قائمة بجميع المباني السكنية في المملكة التي تم إنشاؤها إلى عام 2020، هذا الإطار هو نتيجة لأعمال التحضير للتعداد السكاني. وينطوي الإطار على تحديد المباني، ومعرّفي المساكن، فضلًا عن المساكن المأهولة خلال عام 2020 بتاريخ إعداد القائمة، ورقم الهاتف والهوية لرئيس الأسرة في المباني السكنية المأهولة.
- تم وضع القوائم، والخرائط، والمواصفات التحليلية للوحدات لاختيار عينات المساكن.
- تم تحديد البيانات الوصفية المطلوبة لإنشاء الإطار الإحصائي وإنشاء إطار الاختبار، والتحقّق من صحته واستخدامه للدورة الحالية للمسح.

لذلك السكان المستهدفون في مسح القوى العاملة في المملكة العربية السعودية هم السكان من 15 سنة فأكثر المدنيون سعوديين وأجانب والذين يقيمون في مساكن دائمة باستثناء الأسر التي تسكن في مساكن مؤسسية عامة. ستكون معايير الأهلية للأسر غير السعودية هي أن الأسرة غير السعودية التي تقطن المسكن كانت في المملكة لمدة ستة أشهر على الأقل. يجب التأكيد على أن وحدة المعاينة هي المسكن وأن الأسرة التي تشغل المسكن هي وحدة المراقبة أي يتم جمع البيانات من الأسرة التي تشغل المسكن.

2.11. تصميم العينة:

تمت إعادة تصميم عينة مسح القوى العاملة من أجل بدء العمل بتصميم العينة الجديد في الربع الرابع لعام 2021. ووفقًا لما هو موضح أدناه، سيتم تضمين الخاصية النهائية للتصميم الجديد المتمثلة في تدوير العينة خلال الربع الأول لعام 2021.

وبهذا الصدد، يرد أدناه الخصائص الرئيسية للعينة المُعاد تصميمها:

2.11.1. اعتماد المساكن بصفقتها وحدة معاينة للمرحلة الثانية

يُعد اختيار وحدة المعاينة للمرحلة الثانية إحدى الخصائص الأساسية التي لا تؤثر على تصميم العينة فحسب، بل على إجراءات جمع البيانات أيضًا.

ففي التصميم القديم، كانت الأسرة تُمثّل وحدة المعاينة للمرحلة الثانية، ويُقصد بالأسرة الأفراد المقيمين بالمساكن المأهولة. ومع ذلك، في حال لم تكن الأسرة أو المسكن بمثابة وحدة المعاينة، فينبغي أن يتم الإبقاء عليها ضمن العينة عند انتقال الأسرة. إضافةً إلى ما تقدّم، تؤدي تنقلات الأسر منذ وقت إعداد الإطار، وعند أخذ الأسرة كعينة إلى عرقلة التواصل معها، إضافةً إلى ظهور بعض التعقيدات المتعلقة بوضع التقديرات، نظرًا لاحتمالية تغير طبقة الأسرة؛ أي قد لا تبقى ضمن الطبقة التي كانت عليها في الأصل عندما تم اختيارها كعينة، وكذلك، قد تؤدي التغييرات في تركيبة الأسرة بمرور الوقت إلى إضافة بعض التعقيدات إلى هذا النهج. ومن الأمثلة على التغييرات الأساسية في تصميم العينة، اعتماد المساكن كوحدة للمعاينة للمرحلة الثانية.

2.11.2. التقسيم

تضمن التصميم القديم 55 طبقةً، وشكّلت المناطق الإدارية الـ13 الطبقات الأساسية، ومن ثم قُسمت إلى طبقات فرعية بحسب درجة التحضر (حضر، حضر آخر، ريف)، لينتج 3 طبقات فرعية داخل كل منطقة.

وفي التصميم الجديد، تمثّلت نقطة البداية الحالية للتقسيم في الطبقات المشمولة في التصميم القديم، لذا تم استحداث نظام تقسيم جغرافي أعمق عبر استخدام البلديات كطبقات للتقسيم. وبذلك يتضمن التصميم الجديد 350 طبقة.

إضافةً إلى ما تقدّم، تتمثل الميزة الأساسية المتحققة من التقسيم في أنه سيزيل جميع التباينات القائمة بين الطبقات في تقديرات الاستطلاعات، ويتمثل النهج المثالي المتبع في التقسيم في تحقيق التجانس داخل الطبقات، وإزالتها فيما بينها من أجل إظهار الخصائص الهامة، وبقدر ما يتحقق ذلك، يُمثّل التقسيم وسيلة قوية جدًّا للحد من التباينات في تقديرات المسوح.

ومن أجل تنفيذ التقسيم "بشكلٍ مثالي"، قد يرغب البعض في تشكيل الطبقات عبر استخدام بيانات التعداد التفصيلية التي تتناول الخصائص السكانية، وبما أن آخر معلومات التعداد المتاحة وقت إعادة تصميم العينة كانت من تعداد عام 2010، فقد تقرر تشكيل الطبقات بدلاً من التقسيم الجغرافي العميق.

ومن المزايا الإضافية التي تم اعتمادها للتقسيم الجغرافي العميق، ضمان التوزيع الجغرافي الجيد للعينة.

2.11.3. توزيع العينة

انطوت عملية توزيع العينة في التصميم القديم على اتباع حلاً توفيقياً بين المتطلبات الخاصة بالبيانات على المستويين الوطني والإقليمي. ويتجسد التوزيع الأمثل للتقديرات الوطنية في التوزيع النسبي، حيث تتناسب حجم العينة لكل منطقة مع حصتها من إجمالي عدد سكان المملكة. وفي حين أن نظام التوزيع هذا يُعد الأفضل بالنسبة للتقديرات الوطنية، فإن الحال يختلف بالنسبة للتقديرات الإقليمية؛ إذ أن المناطق الأصغر لن تكون لديها أحجام كافية من العينات لتقديم بيانات موثوق بها. وعليه، يلزم اتباع نظام لتوزيع العينات يضمن أن تتوفر في جميع المناطق أحجام كافية من العينات لتقديم بيانات موثوق بها، دون صرف النظر عن

استحسان نظام التوزيع النسبي للتقديرات الوطنية، وبهذا الصدد، يُعد نظام التوزيع التوافقي هذا إحدى الخصائص التي تميّز نظام التصميم القديم والجديد أيضًا.

واستكمالاً، يستند نظام توزيع العينات على المناطق في نظام التصميم الجديد إلى الجذر المربع لنسبة إجمالي عدد السكان، إذ تُستخدم هذه الطريقة بكثرة لتلبية المتطلبات الخاصة بالبيانات على المستويين الإقليمي والوطني.

2.11.4. تحديد حجم العينة

شُمِل حجم العينة في التصميم القديم نحو 50,000 أسرة، وكان من بين الاعتبارات التي تمت مراعاتها في إعادة تصميم العينة أن يكون التصميم الجديد لها محايداً من حيث التكلفة، وذلك من ناحية التكاليف المترتبة على عملية جمع البيانات المتواصلة، كما سيساهم إدخال نهج تبديل العينة (يرجى الاطلاع على قسم 2.11.6) في تخفيض تكاليف جمع البيانات لكل وحدة معاينة.

وبهذا الصدد، أتاح تحقيق الكفاءة من حيث التكلفة إمكانية زيادة حجم العينة، مع الإبقاء على التكاليف الإجمالية المترتبة على عملية جمع البيانات كما هي. وعليه، أتاحت هذه الاعتبارات المطبقة إمكانية زيادة الحجم الإجمالي للعينة لتشمل 80,000 مسكن.

2.11.5. معاينة واختيار وحدة المعاينة الأولية

اعتمد التصميم القديم على مناطق التعداد السكاني لعام 2010 كوحدات معاينة أولية، وفي المقابل اعتمد التصميم الجديد على مناطق تحديث العنونة الوطنية الخاصة بالتعداد السكاني لعام 2020 كوحدات معاينة أولية، مع استثناء أنه تم تقسيم مناطق التعداد الأكبر حجمًا، لتجنب الوقوع في وضع يتم فيه اختيار مناطق التعداد الكبيرة ضمن العينة بشكلي مؤكد.

وتناول القرار التالي درجة تجميع العينات ضمن وحدات المعاينة الأولية، ففي التصميم القديم للعينة، تم اختيار 40 أسرةً من كل وحدة معاينة أولية، بينما تضمنت عملية إعادة تصميم العينة على تخفيض حجم التجمع ليشمل 13 إلى 14 مسكنًا لكل وحدة معاينة أولية، ما أدى إلى الوصول إلى تصميم أصغر حجمًا وأكثر كفاءة. ويُعزى سبب اختيار 13 مسكنًا لكل وحدة معاينة أولية إلى تبديل العينات، ما سيتم مناقشته لاحقًا.

إضافةً إلى ما تقدّم، تمت معاينة المساكن ووحدات المعاينة الأولية عبر اختيار احتمالات عشوائية تتناسب مع الحجم، ووفقاً لعينة منظمة لقائمة وحدات المعاينة الأولية داخل كل مستوى، وذلك عبر استخدام معدلات المعاينة المستندة إلى القرارات المتعلقة بنظام توزيع العينات وأحجامها. كما تساهم البداية العشوائية في تنفيذ المعاينة المنظمة في تحديد وحدات المعاينة الأولية المختارة، فضلاً عن المساكن المختارة ضمن كل وحدة. إذ يتم اختيار العينات الجديدة للمساكن ضمن وحدات المعاينة الأولية كما هو مطلوب ببساطة من خلال البدء العشوائي. وتحت إطار التصميم الجديد، تم اختيار 6,016 وحدة معاينة أولية.

2.11.6. تدوير العينات وتحديد المجموعات التدويرية

ثمة خاصية تم إدخالها في التصميم الجديد تتمثل في تدوير العينات، إذ تنطوي على إبقاء المساكن في العينة لمدة أربعة أرباع متتالية، بحيث يتألف 25% من العينة في كل ربع من مساكن يتم استجوابها في العينة لأول مرة، ويتألف 75% من العينة من المساكن التدويرية، أي تلك المشمولة بالفعل ضمن عينات الأرباع السابقة.

ويُعزى السبب الرئيسي لتصميم نظام تدوير العينات إلى الحد من التباينات القائمة في التقديرات ذات الصلة بالتغيرات المنفذة من ربع إلى آخر، ففي أي استطلاع مستمر، تُعد تقديرات التغيرات المنفذة من فترة إلى أخرى تليها تقديرات واحدة، إن لم تكن أكثر أهمية.

إضافةً إلى ما تقدّم، يساهم تصميم نظام تدوير العينات في الحد من التباينات القائمة في تقديرات التغيرات، وذلك بسبب الترابط الإيجابي المتحقق استجابةً لتشابه من يُدلون بالبيانات من ربع إلى ربع آخر.

إذ سيسهم الحد من التباينات القائمة في تقديرات التغيرات في زيادة قدرة الاستطلاعات على الكشف عن التغيرات الإحصائية الكبيرة من ربع إلى آخر، إلى جانب مساهمته في الحد من التقلبات بين الربع والآخر ضمن السلاسل الزمنية.

ولتنفيذ نظام تدوير العينات، يتم إعطاء وحدات المعاينة الأولية المشمولة ضمن الطبقة بصورة عشوائية إحدى أرقام التدوير من 1 إلى 4، الذي يحدد وقت تغيير العينة.

فبمجرد الانتهاء من التصميم "التدريجي" للعيينة بالكامل خلال الربع الأول من أي سنة، يتم إزالة المساكن المشمولة ضمن الربع السابق التي تحمل رقم التدوير 1، واستبدالها بعيينة جديدة من المساكن التي تحمل رقم التدوير 1. وبنحوٍ مماثل، يتم إدخال عينة جديدة من المساكن التي تحمل رقم التدوير 2 خلال الربع الثاني من أي سنة (ليتم بذلك استبدال المساكن التي تحمل رقم التدوير 2 والمشمولة ضمن الربع السابق التي تم تغييرها من العينة).

2.11.7. مراحل تدوير العينة

يُمثّل الربع الرابع لعام 2021 أول ربع لتصميم العينة الجديد، وبداية مراحل تصميم نظام التدوير، إذ تم خلال الربع الرابع 2021 إدخال عينات جديدة من المساكن لكافة مجموعات التدوير من 1 إلى 4. وفي الربع الأول لعام 2022، تم إزالة المساكن المشمولة في عينة الربع الرابع من مجموعة التدوير رقم 1، واستبدالها بعيينة جديدة للمساكن من مجموعة التدوير ذاتها، وذلك مع الإبقاء على المساكن المشمولة في العينة من مجموعات التبديل الأخرى. نفس الاجراء تم خلال الربع الثاني لسنة 2022، حيث تم تغيير المساكن التي تنتمي الى المجموعة التدويرية رقم 2 من عينة الربع الثاني بمساكن أخرى جديدة و الإبقاء على المساكن في المجموعات التدويرية الأخرى.

وفي الربع الثاني لعام 2022، سيتم تحقيق نسبة 75% من تداخل عينات الربع الأول لعام 2022 والربع الثاني لعام 2022، ومع ذلك لن يتم إطلاق العينة بالكامل؛ نظرًا لبقاء نسبة 25% منها في العينة المستخدمة لأول مرة، وكذلك بقاء نسبة 25% منها في العينة المستخدمة للمرة الثانية و 50% من العينة المستخدمة للمرة الثالثة.

وسيتم مواصلة اتباع هذا النمط خلال كل ربع من عام 2022، مع استبدال العينات من مجموعة التبديل رقم 1. ومن ثم، يتم الانتهاء من الإطلاق "التدريجي" للعيينة بالكامل بعد 3 أرباع، أي خلال الربع الثالث 2022؛ وذلك عندما تشكل المساكن الجديدة نسبة الـ 25% من العينة، التي ستواجه بهذه النسبة ضمن العينة المستخدمة للمرة الثانية، والثالثة والرابعة.

2.11.8. عمليات جمع البيانات الميدانية

نظرا لأن العينة الجديدة للمسح، التي أعيد تصميمها، هي عينة من المساكن للسنة المرجعية 2020، تم اعتماد عملية تحديث ميدانية للمساكن خلال الربع الرابع 2021 والربع الأول 2022، وانطلاقا من الربع الثاني 2022 قامت الهيئة بإطلاق مسح ميداني موازي للمسح الهاتفي على جزء من عينة مسح القوى العاملة. وسيتم لاحقا التطرق بتفصيل أكثر لأعمال تحديث العينة وجمع البيانات في المسح الميداني.

2.11.9 ملخص الخصائص الرئيسية لعينة مسح القوى العاملة المُعاد تصميمها

يلخص الجدول 1-2 أدناه الخصائص الرئيسية لعينة مسح القوى العاملة المُعاد تصميمها مقارنةً بخصائص التصميم القديم للعينة

الجدول (1-2) الخصائص الرئيسية لمسح القوى العاملة المُعاد تصميمه				
	الآثار المترتبة / المبررات	بعد		خصائص التصميم الرئيسية
		قبل	بعد	
آثار فورية متحققة، خلال الربع الرابع	• الحد من التباينات على المستويين الوطني والإقليمي	350	55	• التقسيم العميق
		13	40	• الحد من الاحتشاد
	• ضمان موثوقية البيانات الإقليمية (اتخاذ إجراءات مماثلة لتلك المتخذة في التصميم القديم)			• المعاينة الإضافية للمناطق الأصغر حجمًا
	• تُعد الوحدات السكنية أكثر استقرارًا لاتخاذها كوحدة معاينة، إلى جانب توفيرها لتغطية أفضل	المرحلة الأولى للمعاينة: وحدات المعاينة الأولية (مناطق التعداد السكاني الكاملة/المقسمة) المرحلة الثانية للمعاينة: الوحدات السكنية الوحدة التي تمت مقابلتها: الأسر	المرحلة الأولى للمعاينة: مناطق التعداد السكاني المرحلة الثانية للمعاينة: الأسر الوحدة التي تمت مقابلتها: الأسر	• اتخاذ الوحدة السكنية كوحدة معاينة خلال المرحلة الثانية للمعاينة؛ بما يشمل جميع الأسر المقيمة داخل المباني السكنية المأهولة التي تمت مقابلتها
تحقيق الكفاءة من حيث التكاليف خلال الربع الأول وما بعده	• تعزيز كفاءة تقديرات التغيرات بين كل ربعين متتاليين	تبديل بنسبة 25%	لا يوجد تبدل	• تصميم نظام تبديل العينات بنسبة تداخل تصل إلى 75% بين الأرباع المتتالية
	• تم تمكين هذه الزيادة بفضل المكاسب الناتجة عن تحقيق الكفاءة من حيث التكاليف نتيجةً لتبديل العينات؛ فضلًا عن الحد من التباينات (توفير بيانات أثر موثوقية)	80,029 (وحدة سكنية) نحو 62,000 (أسرة)	53,360 (أسرة)	• زيادة حجم العينة

• تنفيذ العمليات الميدانية للمقابلات الشخصية بمساعدة الحاسوب بغرض تحديث حالات الإشغال ومعلومات التواصل الخاصة بالمساكن المشمولة في العينات	لا	نعم، خلال الربع الرابع 2021 والربع الأول 2022	• زيادة مدى تغطية الاستطلاع ومعدلات الإجابة على أسئلته
• عملية جمع البيانات الميداني	لا	نعم انطلاقاً من الربع الثاني 2022	• زيادة مدى تغطية الاستطلاع ومعدلات الإجابة على أسئلته

الجدول (2-2): أحجام العينات بحسب المناطق – العينات المُعاد تصميمها، والعينات ذات التصميم القديم

حجم العينة		المنطقة
العينات القديمة (الأسر)	العينات المُعاد تصميمها (الوحدات السكنية)	
8,280	12,103	الرياض
9,680	13,531	مكة المكرمة
3,680	6,838	المدينة المنورة
2,640	5,373	القصيم
6,720	9,450	المنطقة الشرقية
3,600	6,978	عسير
2,920	4,537	تبوك

2,600	3,649	حائل
2,800	2,464	الحدود الشمالية
2,840	5,377	جازان
2,560	3,191	نجران
2,400	3,482	الباحة
2,640	3,100	الجوف
53,360	80,072	السعودية

2.11.8 العمليات الميدانية للمقابلات الشخصية بمساعدة الحاسوب

وحدات المعاينة في مسح القوى العاملة:

وحدات المعاينة الأولية هي مناطق العد، وهي عبارة عن وحدات المعاينة التي تُسحب في المرحلة الأولى من تصميم عينة المسح، بينما تعد (المساكن) هي وحدات المعاينة الثانوية والنهائية في نفس الوقت، وهي وحدات المعاينة التي يتم سحبها في المرحلة الثانية من تصميم عينة المسح،

نظرًا لاستناد إطار العينات إلى قائمة المساكن لعام 2020، فقد تم إدخال برنامج العمليات الميدانية للمقابلات الشخصية بمساعدة الحاسوب بغرض تحديث عينات المساكن المختارة لكل ربع، ويرد وصف للعمليات الميدانية للمقابلات الشخصية في قسم جمع البيانات.

المرحلة الثالثة: مرحلة التنظيم:

وهي المرحلة الأخيرة من مراحل الإعداد التي تسبق مرحلة الاتصال بالأسرة وجمع البيانات، وقد تم فيها إعداد إجراءات سير العمل المطلوبة لإعداد إحصاءات سوق العمل والتي ستبدأ من المرحلة المقبلة "مرحلة الجمع" وتنتهي "بمرحلة التقييم" وتنظيم وتجميع تلك الإجراءات، وتحديد التسلسل الأنسب لها من أجل الوصول إلى منهجية تحقق أهداف إحصاءات سوق العمل، وفي هذه المرحلة تمّ مراجعة الإجراءات التي

تمت عند الإعداد للإصدار السابق من إحصاءات سوق العمل لتطوير إجراءات العمل في هذا الإصدار، كما تم وصف وتوثيق هذه الإجراءات لتسهيل القيام بالتحديثات في الدورات المستقبلية، وتمت تجربة واختبار إجراءات سير العمل الإحصائي للتأكد من أنها تلبي متطلبات إعداد إحصاءات سوق العمل في شكلها النهائي، واعتماد إجراءات سير العمل الإحصائي، ووضع خريطة طريق للتنفيذ.

وتعدُّ تجربة اختبار كفاءة أنظمة الإدخال وعملية تناقل ومزامنة البيانات ومراجعتها والتي تتم من خلال النظام اللوحي أو النظام المكتبي لمسح القوى العاملة من أبرز الإجراءات التي تمت في هذه المرحلة.

المرحلة الرابعة: مرحلة الجمع:

4.1. جمع البيانات في مسح القوى العاملة

4.1.1 الزيارة الميدانية وإجراء المقابلات الشخصية بمساعدة الحاسوب (CAPI)

كما تم شرحه في فقرة سابقة، تم ادخال العمليات الميدانية في مرحلة أولى لتحديث عينة المساكن انطلاقاً من الربع الرابع 2021 ثم انطلاقاً من الربع الثاني 2022 تم القيام بمسح ميداني لجمع البيانات على جزء من العينة. يزور فريق العمل الميداني المعني كل مسكن أخذت عينات منه، ويحدّث حالته على أنه مشغول، أو شاغر، أو قيد الإنشاء، أو مهدوم، أو خارج نطاق مسح القوى العاملة. أما المساكن الواقعة خارج النطاق فهي تلك التي لا يشكل سكانها جميعاً جزءاً من السكان المستهدفين في مسح القوى العاملة - ومثال ذلك جميع المقيمين من الدبلوماسيين الأجانب أو أفراد أسرهم، أو تلك المستخدمة لأغراض العمل فقط ولا يقيم فيها أي شخص.

غير أن التمييز بين المساكن المشغولة والشاغرة قد يتطلب العديد من الزيارات للعثور على شخص ما في المنزل.

بالنسبة للمساكن المشغولة لأغراض سكنية، يقوم الباحث بتعبئة استمارة العمليات الميدانية للمقابلات الشخصية بمساعدة الحاسوب، بما يشمل هوية رب الأسرة ورقم هاتفه، وتعباً قائمة بأفراد الأسرة، وكل المعلومات المضمنة في استمارة المسح.

وترسل نتائج العمليات الميدانية إلى المقر الرئيسي يوميًا، وتدمج مع استمارات المقابلات الهاتفية باستخدام الحاسوب لتشكيل عينة الأسر المطلوب استجوابها يوميا باختلاف أسلوب جمع البيانات.

تساهم العمليات الميدانية ذات الصلة في تحسين تغطية مسح القوى العاملة، وذلك بتحديد جميع المساكن المشغولة أولاً، وبتوفير بيانات اتصال محدثة. ومن النتائج المتحققة من هذا الإجراء إطار التعداد

لعام 2020 الذين كان معدل الشغور فيه أعلى من المتوقع. ونجحت هذه العملية الميدانية في خفض معدل الشغور عن إطار أخذ العينات لعام 2020، وبالتالي زيادة التغطية في مسح القوى العاملة المعاد تصميمه.

خلال الربع الرابع من عام 2021، وبما أن كل العينة هي عينة جديدة، أرسلت جميع المساكن البالغ عددها 80 ألفاً إلى المعنيين بالعمل الميداني لتحديث بيانات الاتصال بالأسر. وانطلاقاً من مسح الربع الثاني 2022، يتم إرسال مساكن العينة الجديدة، التي تمثل 25% من إجمالي العينة، إلى المسح الميداني، إضافةً إلى حالات مثل المساكن التي انتقل فيها شاغلها، حيث يجب الحصول على معلومات الاتصال الخاصة بالشاغلين الجدد.

وتشمل الخطوة الوسطى قبل جمع المقابلات الهاتفية بمساعدة الحاسوب الحصول على مزيد من المعلومات من مركز المعلومات الوطني حول أفراد الأسرة، بناءً على هوية رب الأسرة. ويساعد هذا الإجراء في ضمان اكتمال قائمة أفراد الأسرة، ويوفر بعض المعلومات الديموغرافية الخاصة بهم، بحيث لا يكون جمعها مباشرة من المدلي بالبيانات ضرورياً، وبالتالي تقل مدة المقابلة والعبء على المدلي بالبيانات.

4.1.2 اختيار الباحثين

تم اختيار العاملين المرشحين كباحثين، والذين يقومون بالاتصال وزيارة الأسر لجمع البيانات في مسح القوى العاملة بناءً على عدة معايير عملية وموضوعية تتعلق بطبيعة العمل، مثل:

- المستوى التعليمي
- الخبرة السابقة في مسح القوى العاملة
- الصفات الشخصية، مثل: حُسن السيرة والسلوك، وسلامة الحواس، واللياقة الطبية والنفسية
- ألا يقل عمر المرشح عن 20 سنة
- اجتياز المرشح للبرنامج التدريبي لمسح القوى العاملة

4.1.3 تدريب الباحثين

خضع جميع المرشحين (موظفي الهيئة، والموظفين المتعاونين من الجهات الحكومية الأخرى) للتدريب والتأهيل للعمل في جمع بيانات المسح من خلال برامج تدريب خاص، وفقاً لما يلي:

- عقد برنامج تدريبي للباحثين تضمن تقديم محاضرات إرشادية وتوعوية، يتم خلالها شرح كتيب التعليمات، والتعريف بأهداف المسح وأسلوب جمع البيانات، وشرحاً مفصلاً لجميع أسئلة الاستمارة،
- يتم إجراء تدريبين منفصلين للمسح الهاتفي والمسح الميداني،

- إجراء تطبيق عملي على كيفية استيفاء الاستمارة الإلكترونية للمسح.

كما تم تجربة أداء الباحثين أثناء التدريب وتقييم أدائهم والتحقق من مدى استيعابهم للاستبيان قبل البدء بعملية الاتصال وجمع البيانات.

4.1.4 الاتصال الهاتفي وإجراء المقابلات الشخصية بمساعدة الحاسوب (CATI)

يعمل الباحثون في مركز الاتصال الخاص بالمقابلات الهاتفية بمساعدة الحاسوب. وعندما ينتهي الباحث من إحدى الحالات، يتم تكليفه بالأسرة التالية على قائمة الانتظار الموجودة في نظام إدارة الاتصالات. وعند الاتصال بإحدى الأسر، يتبع الباحث بروتوكولاً يتضمن التعريف بالذات، وبيان سبب المكالمة، وإعطاء

تتضمن البرامج التدريبية التي تم تقديمها للباحثين المكلفين بجميع بيانات مسح القوى العاملة: محاضرات عملية وتطبيقية على المواد الفنية والتقنية والإدارية والتوعوية المستخدمة في عمليات جمع البيانات. كما يتم تعريف الباحثين بأهداف المسح وأسلوب جمع البيانات، تتضمن البرامج التدريبية كذلك شرحاً مفصلاً لجميع أسئلة الاستبيان،

نظرة عامة على المسح وأهدافه، والحصول على موافقة المدلي بالبيانات لمتابعة المقابلة. وإذا لم يكن المدلي بالبيانات متاحاً لتعبئة الاستبيان عند الاتصال به في البداية، يتم ترتيب موعد آخر أفضل لمعاودة الاتصال به.

4.1.5 قواعد التدقيق والضبط خلال مرحلة جمع البيانات عبر المقابلات الهاتفية بمساعدة الحاسوب

تم وضع قواعد التدقيق والضبط في الاستمارة لضمان اتساق البيانات التي تم جمعها ودقتها ومنطقها. ووضعت هذه القواعد بربط العلاقة المنطقية بين الإجابات وأسئلة ومتغيرات مختلفة لمساعدة الباحث في اكتشاف أي خطأ بشكل مباشر عند تعبئة البيانات مع الأسرة. فعلى سبيل المثال، إذا أبلغ شخص بمستوى تعليمي ابتدائي لاحقاً عن مهنة تتطلب تعليماً متقدماً، مثل جراح دماغ، سيؤدي ذلك إلى ظهور رسالة خطأ، يجب حلها بين الباحث والمدلي بالبيانات قبل متابعة المقابلة. ويمكن أن يؤدي هذا التعديل إلى

تحسين جودة البيانات التي تم جمعها بشكل كبير عن طريق حل التناقضات مباشرة مع المدلي بالبيانات.

4.1.6 المراقبة والإشراف

تُسجَل المكالمات مع الأسر، ويستمع المشرفون إلى عينة من المكالمات للتأكد من أن الباحثين يتبعون الإجراءات الصحيحة في طرح الأسئلة وتعبئة الاستمارة بناءً على الردود المقدمة. وتتم مراقبة عشرة في المئة من الأسر بهذه الطريقة، ويقدم المشرفون ملاحظاتهم للباحثين لتحسين عملهم. أما في الحالات التي لم يتم فيها إجراء المقابلة بشكل صحيح، فتتم إعادة الاتصال بالأسرة لتوضيح المشكلات المتعلقة بالمقابلة الأصلية.

بالإضافة إلى هذا الإجراء، يتم إعداد عدد من التقارير التي توضح معدلات البيانات المفقودة أو الخاطئة التي جمعها الباحثون، وتستخدم هذه التقارير في تدريب الباحثين. ويتم استبدال الباحثين الذين يعانون من مشكلات مستمرة في الأداء.

4.2.0 الحصول على البيانات من السجلات الإدارية (المصدر الثاني لإحصاءات سوق العمل):

قامت الهيئة العامة للإحصاء بالتنسيق مع الجهات الحكومية المعنية بسوق العمل؛ للحصول على البيانات الخاصة بإحصاءات سوق العمل، والتي شملت بيانات المشتغلين، من واقع بيانات السجلات الإدارية، وتم حفظها في قواعد البيانات في الهيئة، وتمت عمليات تدقيقها ومراجعتها وفق المنهج الإحصائي العلمي ومعايير الجودة المتعارف عليها، وذلك بالتنسيق مع الجهة مُصدرة البيانات.

المرحلة الخامسة: مرحلة التبويب:

اعتمدت عمليات تبويب البيانات الخام لمسح القوى العاملة على مُدخلات التصنيف والترميز التي تمت أثناء عملية جمع البيانات، بحيث تم تبويبها بناءً على التصنيف المهني السعودي المعتمد على التصنيف الدولي، والتصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية، والدليل الوطني للدول والجنسيات المعتمد على الدليل الدولي، ودليل التخصصات والمستويات التعليمية المعتمد على (ISCED)، أو أي تصنيف أو ترميز آخر: كتوزيع البيانات على مستوى المناطق الإدارية، و التصنيف النوعي والوصفي كتحديد نوع الجنس، أو الحالة الاجتماعية للفرد، والتصنيف الكمي مثل فئات الدخل.

كما قام المختصون في إدارة إحصاءات القوى العاملة خلال هذه المرحلة بعملية معالجة وتحليل البيانات والتي ارتكزت على عدة إجراءات، وكما يلي:

- فرز وترتيب البيانات على شكل تسلسل أو في مجموعات أو فئات مختلفة.
- تلخيص البيانات التفصيلية إلى نقاط أو بيانات رئيسية.
- الجمع بين العديد من أجزاء البيانات وجعلها مترابطة.
- معالجة البيانات المفقودة أو الناقصة.
- معالجة البيانات غير المنطقية.
- تحويل البيانات إلى قاعدة بيانات.
- تنظيم وعرض البيانات وتفسيرها.

وتم عرض البيانات في جداول مناسبة؛ لتسهيل عملية تلخيصها وفهمها واستيعابها واستنتاج النتائج منها، ومقارنتها بغيرها من البيانات، والخروج منها بمدلولات إحصائية عن مجتمع الدراسة، كما يسهل الرجوع إليها في صورة جداول دون الحاجة للاطلاع على الاستمارات الأصلية، والتي في الغالب تحمل بعض البيانات مثل: أسماء الأفراد وعناوينهم، وأسماء المدلين بالبيانات مما يخل بمبدأ سرية البيانات الإحصائية. كما أن من أهم إجراءات معالجة البيانات التي تمت "إخفاء هوية البيانات" فلاحفاظ على سرية البيانات قامت الهيئة بإزالة مُعرّفات الهوية من مجموعة البيانات المدخلة من بيانات المسح / إخفاء اسم رئيس الأسرة وعنوانه، وغير ذلك من مُعرّفات هويته؛ وذلك لضمان حماية خصوصية الأفراد.

5.1 ترجيح بيانات المسح

بعد الانتهاء من مرحلة معالجة البيانات التي تم جمعها من الأسر المستجيبة، تبدأ بعد ذلك عدة خطوات لترجيح بيانات المسح. وترجيح البيانات يعتبر خطوة ضرورية لإنتاج تقديرات المسح. وهناك أربع خطوات رئيسية في ترجيح بيانات المسح على النحو التالي:



تصميم الأوزان

تمثل أوزان التصميم الاحتمالات المختلفة لسحب العينات. ويعتبر تصميم العينة ذو ترجيح ذاتي على مستوى المنطقة الإدارية. مما يعني أن جميع المساكن في المنطقة الإدارية لها نفس احتمالية الاختيار في العينة. ويعتبر وزن التصميم هو عكس احتمال الاختيار. فإذا كان احتمال الاختيار في منطقة ما هو 200/1، فإن الوزن التصميمي للمنطقة الإدارية سيكون 200. بحيث تأخذ جميع الأسر المستجيبة (والأفراد داخل الأسرة) في المنطقة نفس قيمة الوزن المصمم للمنطقة.

أوزان عدم الاستجابة

في جميع المسوح الأسرية توجد حالات لعدم استجابة الأسر. وعادة ما يتم تعويض حالات عدم الاستجابة عن طريق تعديل الوزن. باستخدام معامل ترجيح الوزن ويكون ذلك على مستوى منخفض مثل وحدات المعاينة الأولية، وهذا ما يتم تطبيقه في وحدات المعاينة الأولية في مسح القوى العاملة. ويتم حساب معامل تعديل عدم الاستجابة وفق المعادلة التالية:

معامل تعديل عدم الاستجابة = (عدد الأسر في وحدة المعاينة الأولية) / (عدد الأسر المستجيبة في وحدة المعاينة الأولية)

وإذا كانت قيمة معامل تعديل عدم الاستجابة في وحدة المعاينة الأولية أكبر من 3، فهذا يعني أن المعامل يساوي نسبة استجابة تبلغ 33% ويتم في هذه الحالة إعادة توزيعه على عينة أوسع، لتجنب استخدام أوزان عالية داخل وحدات المعاينة الأولية المعنية. في مثل هذه الحالات، يتم تقسيم خلية معامل تعديل عدم الاستجابة إلى خليتين للطبقة بأكملها، والتي تحدها الأسر ذات الأرقام الفردية مقابل الزوجية. تم تعريف عامل التعديل لكل من هذه الخلايا بشكل مشابه على أنه إجمالي الأسر في الخلية مقسومًا على عدد الأسر المستجيبة في الخلية.

ترجيح الأوزان

المعايرة هي الخطوة الأخيرة في ترجيح الأوزان، وفي هذه الخطوة، يتم تعديل أوزان العينة بحيث تتوافق تقديرات السكان في مسح القوى العاملة مع الاسقاطات السكانية.

ومنذ الربع الثاني من عام 2021 وكجزء من تطوير منهجية مسح القوى العاملة، تم استخدام منهجية نسبة التجزئة (raking Ratio) في ترجيح الأوزان النهائية. وفي الربع الرابع من عام 2021 تم استخدام عناصر التحكم التالية في الأوزان النهائية من خلال بعدين:

البعد الأول (ضوابط على مستوى المملكة):

الفئات العمرية الخمسية (5 سنوات لكل فئة عمرية) × الجنس × الجنسية،

البعد 2 (ضوابط على مستوى المنطقة الإدارية):

المنطقة الإدارية (13 منطقة إدارية) × 3 فئات عمرية مجمعة (أقل من 15 ، و15-24 ، +25) × الجنس × الجنسية

بالنسبة للبعد الأول، الفئات العمرية 5 سنوات ، هي كما يلي: {0-4 ، 5-9 ، 10-14 ، 15-19 ، 20-24 ، 25-29 ، 30-34 ، 35-39 ، 40-44 ، 45-49 ، 50-54 ، 55-59 ، 60-64 ، 65+} . ويتم استخدام الأوزان المعيارية (المعروفة أيضًا باسم الأوزان النهائية) للأشخاص الذين تم تعدادهم من الأسر المستجيبة. ثم يتم استخدام الأوزان النهائية لإنشاء جداول المؤشرات المطلوبة. وتعمل منهجية نسبة التجزئة (Raking Ratio) من خلال تطبيق الضوابط على مستوى المملكة أولاً. يتم إدخال الأوزان الناتجة في الخطوة التالية وتطبيق الضوابط على مستوى المناطق الإدارية. يتم تطبيق التطبيق البديل لعناصر التحكم على الأوزان المؤقتة بشكل متكرر حتى تتقارب أوزان المعيارية إلى نقطة الاتفاق ضمن مستوى محدد من التفاوت مع مجموعتي عناصر تحكم المعيارية وتساعد خطوة المعيارية في التقليل من التباين في تقديرات المسح، من خلال استبعاد تأثير أي خطأ في أخذ العينات على تقديرات إجماليات السكان في المسح. وتساعد على تحقيق التوافق بين تقديرات إجمالي السكان في المسح مع الإسقاطات السكانية.

الإسقاطات السكانية

الافتراض الأساسي في تقدير التباين للإسقاطات السكانية (المعروفة أيضاً بالتوقعات السكانية) هو أن تقديرات السكان خالية من الأخطاء. وفي المرحلة الحالية تخضع منهجية الإسقاطات السكانية للتطوير من خلال استخدام منهجيات تقدير محسنة مع زيادة استخدام البيانات الإدارية. وقد تم اعتماد وتطبيق المنهجية الجديدة للإسقاطات السكانية اعتباراً من الربع الثاني من عام 2022 باستخدام مجموعات التفويض. وتعتمد هذه الطريقة على عدد السكان في منتصف العام السابق (منتصف عام 2021) ثم إضافة المواليد وصافي الهجرة مطروحاً منها الوفاة التي حدثت بين التاريخين. ويتم تطبيق هذا على المستوى الوطني. وللحصول على الإسقاط على مستوى المناطق الإدارية، يتم استخدام طريقة النسبة حسب المنطقة والفئة العمرية والجنسية والجنس. ويوفر موقع الهيئة العامة للإحصاء مزيداً من التفاصيل حول منهجية الإسقاط السكاني. وعندما تصبح نتائج تعداد 2022 متاحة سوف يتم تحديث الإسقاطات السكانية، وستكون تقديرات السكان المحسنة متاحة للاستخدام في خطوة معيارية الأوزان النهائية

5.2 تقدير الأخطاء في أخذ العينات

بعد التبريح، تبدأ الخطوة التالية لوضع تقديرات للأخطاء في أخذ العينات، وتحتسب هذه باستخدام منهجيات التكرار. وتوجد إجراءات لتطبيق هذه المنهجيات في برمجيات إحصائية، مثل: SAS استخدمت في الربعين الثاني والثالث من عام 2021 طريقة Jackknife للتكرار، حيث كان عدد التكرارات مساوياً لعدد وحدات العينة الأولية مطروحاً منه واحد. وفي الربع الرابع 2021 والاربع الموالية، وبتقديم

التصميم الجديد، كان هناك عدد أكبر بكثير من وحدات العينة الأولية، ما يجعل طريقة Jackknife صعبة من الناحية الحسابية. ومن ثم، اعتمدت طريقة "التكرار المتوازن" BRR حيث يكون عدد التكرارات المطلوبة هو 352 ، اصغر عدد مضاعف لأربعة وأكبر أو يساوي عدد الطبقات. ويتم إنتاج عدد من مؤشرات الجودة، بما في ذلك معاملات التباين وتأثيرات التصميم وفواصل الثقة لمؤشرات المسح الرئيسية. وفي هذا المنعطف، تراقب هذه المؤشرات داخليًا بواسطة الهيئة العامة للإحصاء. ومن المقرر أن تؤدي الخطط إلى وضع تقارير تلخص مقاييس جودة المسح المطور بعد فترة مخصصة للمراقبة الداخلية وتحليلها.

المرحلة السادسة: مرحلة المراجعة:

أولاً: التحقق من صحة مخرجات البيانات:

بعد أن تمت معالجة وتبويب البيانات في المرحلة الخامسة، وتم التحقق من سلامتها، قامت الهيئة في هذه المرحلة بعمليات الاحتمال واستخراج النتائج، وتحميل المخرجات وتخزينها على قاعدة البيانات، ومن ثم تمت عمليات المراجعة النهائية عن طريق المتخصصين في إحصاءات القوى العاملة باستخدام تقنيات حديثة وبرمجية تم تصميمها لأغراض المراجعة والتدقيق.

ثانياً: التعامل مع البيانات السرية:

تنفيذاً لما نصّ عليه المرسوم الملكي الكريم رقم (23) وتاريخ 1397-12-07 هـ فإنّ الهيئة ملتزمة بالسرية التامة لكافة البيانات المستوفاة، وعدم استخدامها إلا في الأغراض الإحصائية فقط؛ لذلك تم حفظ البيانات بشكل محمي في خوادم البيانات بالهيئة.

لا يمكن بأي حال من الأحوال الإفصاح عن أية بيانات فردية عن الأسرة أو أفرادها، وما يتم إعداده للنشر هو فقط مجرد جداول إحصائية تجميعية على مستوى المملكة والمناطق الإدارية والمدن الرئيسية حسب

المرحلة السابعة: مرحلة النشر:

أولاً: إعداد وتجهيز النتائج المصممة للنشر:

في هذه المرحلة قامت الهيئة بتحميل نتائج البيانات من قاعدة البيانات لمسوح القوى العاملة، وتنسيق وتنظيم ومراجعة بيانات السجلات الإدارية التي تحتويها نشرة إحصاءات سوق العمل، ثم تم إعداد وتجهيز جداول النشر والرسوم البيانية للبيانات والمؤشرات، والبيانات الوصفية والمنهجية، ومن ثم تم إعدادها باللغتين العربية والإنجليزية.

ثانيًا: إعداد المواد الإعلامية والإعلان عن صدور النشرة: بعد أن قامت الهيئة مطلع العام الميلادي بنشر موعد إصدار النشرة عبر موقعها الرسمي على الإنترنت، تقوم في هذه المرحلة بإعداد المواد الإعلامية الخاصة للإعلان عن صدورها عبر كافة وسائل الإعلام إضافة إلى منصات المختلفة في مواقع التواصل الاجتماعي، وتعلن عنها في اليوم المحدد للنشر، وتُنشر ابتداءً في الموقع الرسمي بقوالب مختلفة كبيانات مفتوحة بصيغة Excel وذلك لضمان انتشارها ووصولها لكافة العملاء والمهتمين بسوق العمل، وكذلك يتم إدراجها في المكتبة الإحصائية على الموقع.

وتطبق الهيئة العامة للإحصاء المعيار الخاص لنشر البيانات (SDDS) الصادر من صندوق النقد الدولي والذي يلزم الأجهزة الإحصائية بنشر بيانات العمالة والبطالة والأجور بدورية ربع سنوية، وتأخر زمني لا

ثالثًا: التواصل مع العملاء وتزويدهم بالنشرة:

إيمانًا من الهيئة بأهمية التواصل مع العملاء من مستخدمي البيانات تقوم الهيئة فور صدور نشرة إحصاءات سوق العمل بالتواصل مع العملاء وتزويدهم بالنشرة، كما تستقبل أسئلة واستفسارات العملاء حول النشرة ونتائجها عبر مختلف القنوات الاتصالية ليتواصل عملاؤها معها لطلب البيانات حيث يتم استقبال الطلبات والاستفسارات عن طريق:

- الموقع الإلكتروني الرسمي للهيئة www.stats.gov.sa
- البريد الإلكتروني الرسمي للهيئة info@stats.gov.sa
- البريد الإلكتروني الخاص بدعم العملاء cs@stats.gov.sa (ClientSupport)
- الزيارة الرسمية لمقر الهيئة الرسمي في الرياض أو أحد فروعها بمناطق المملكة.
- الخطابات الرسمية.
- الهاتف الإحصائي، بالاتصال على رقم: (920020081).

المرحلة الثامنة: مرحلة التقييم:

بعد إصدار النشرة ووصولها لكافة عملاء الهيئة تتم العودة إليهم مرة أخرى في هذه المرحلة، ومن خلالها يتم تقييم كامل العملية الإحصائية التي تمت وذلك بهدف التحسين الدائم للحصول على بيانات ذات جودة عالية، علماً بأن التحسينات المستقبلية المقترحة قد تشمل: المنهجيات والعمليات والأنظمة، ومهارة الباحثين الإحصائيين، وأطر العمل الإحصائي، وتتم هذه المرحلة التشاركية مع مستخدمي البيانات وعملاء الهيئة عن طريق عدد من الخطوات:

أولاً: جمع مدخلات التقييم القابلة للقياس:

يتم جمع وتوثيق أهم التعليقات والملاحظات من مصادرها في مختلف المراحل، ومن ذلك ما تمّ جمعه وتوثيقه أثناء مرحلة الجمع، مثل: التعليقات والملاحظات التي يقدّمها جامعو البيانات ومشرفوهم، كما أن هناك ما تمّ جمعه وتوثيقه في مرحلة المراجعة، كالملاحظات التي يستنتجها المختصون المعنيون بمراجعة وتدقيق وتحليل البيانات التي تمّ جمعها من الفريق أو المناطق الإدارية، وأخيراً يتم جمع وتوثيق التعليقات والملاحظات المقدّمة من مستخدمي البيانات بعد نشرها، بالإضافة إلى ما يتم رصده عبر وسائل الإعلام أو ملاحظات العملاء التي تصل للهيئة عن طريق قنواتها الرئيسية.

ثانياً: إجراء التقييم:

يتم تحليل مدخلات التقييم التي جُمعت، ومقارنة نتائج هذا التحليل بالنتائج المتوقعة مسبقاً، وبناءً على ذلك يتم تحديد عدد من التحسينات والحلول الممكنة ومناقشتها مع المختصين والخبراء، وإشراك الجهات المعنية من منظومة سوق العمل، وتمّ خلال هذه الخطوة قياس أداء استخدام العملاء لنتائج إحصاءات سوق العمل، ومدى رضاهم عنها، وبناءً على هذه الإجراءات يتمّ الاتفاق على التوصيات المقترحة للحصول على بيانات ذات جودة عالية في النتائج القادمة لإحصاءات سوق العمل.

المرحلة التاسعة: مرحلة الإدارة:

وهي مرحلة شاملة تدخل في كل مرحلة من مراحل إنتاج إحصاءات سوق العمل، فمن خلال هذه المرحلة تمّ وضع الخطة العامة للإنتاج والتي تشمل دراسة الجدوى وإدارة المخاطر وطرق التمويل وآليات الإنفاق، ووضع مؤشرات الأداء ومقاييس الجودة وخرطة القوى البشرية اللازمة للإنتاج، ومتابعة تنفيذ المهام الموكلة إلى الإدارات المختلفة في كل مرحلة، ورفع التقارير لضمان تطبيق التزامات الهيئة نحو عملائها.



الملحق "أ": المخططات الانسيابية لاستبيان الربع الثاني لعام 2022

1 - أ - القسم "ب"  |-----|

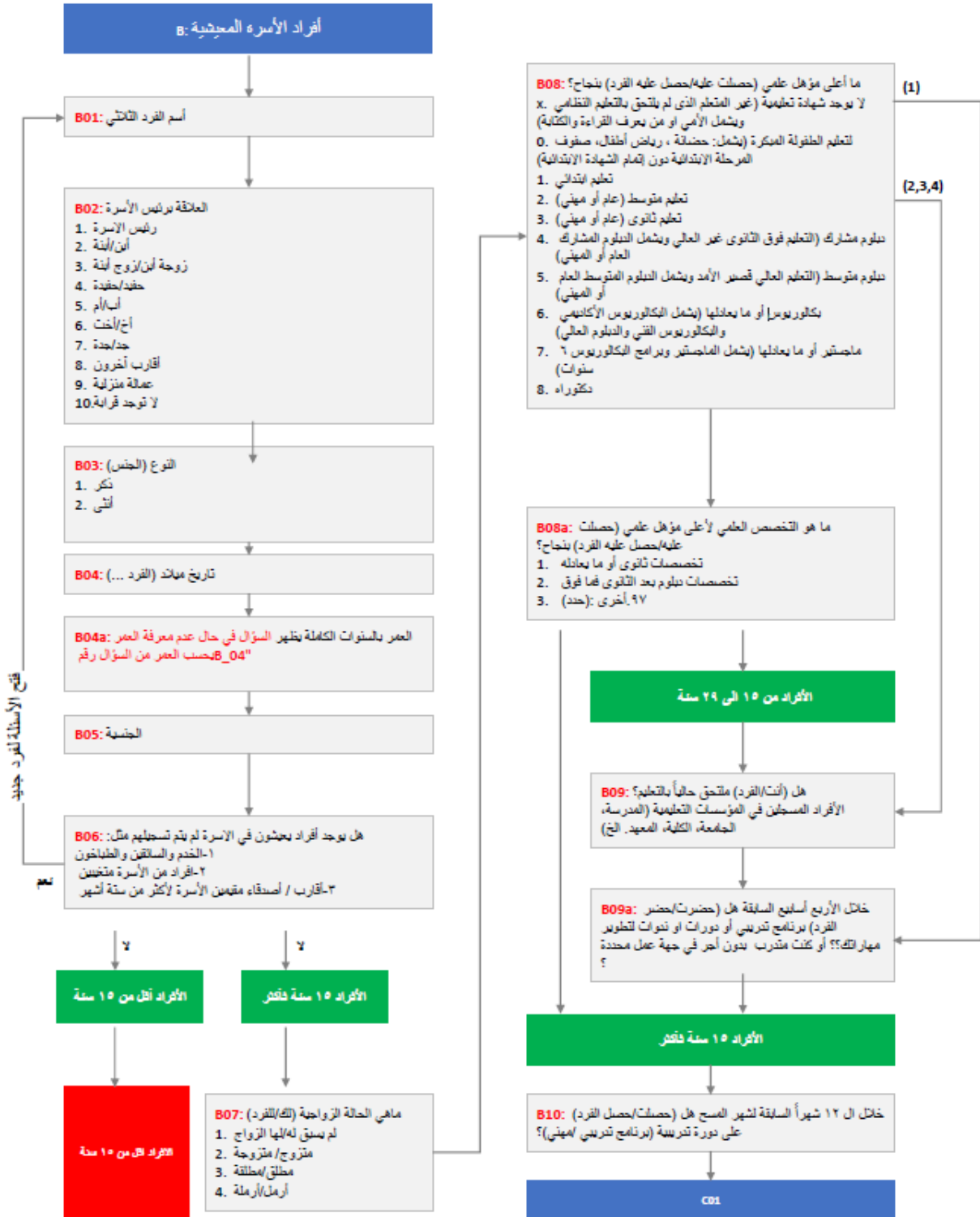
2 - أ - القسم "ج"  |-----|

3 - أ - القسم "د"  |-----|

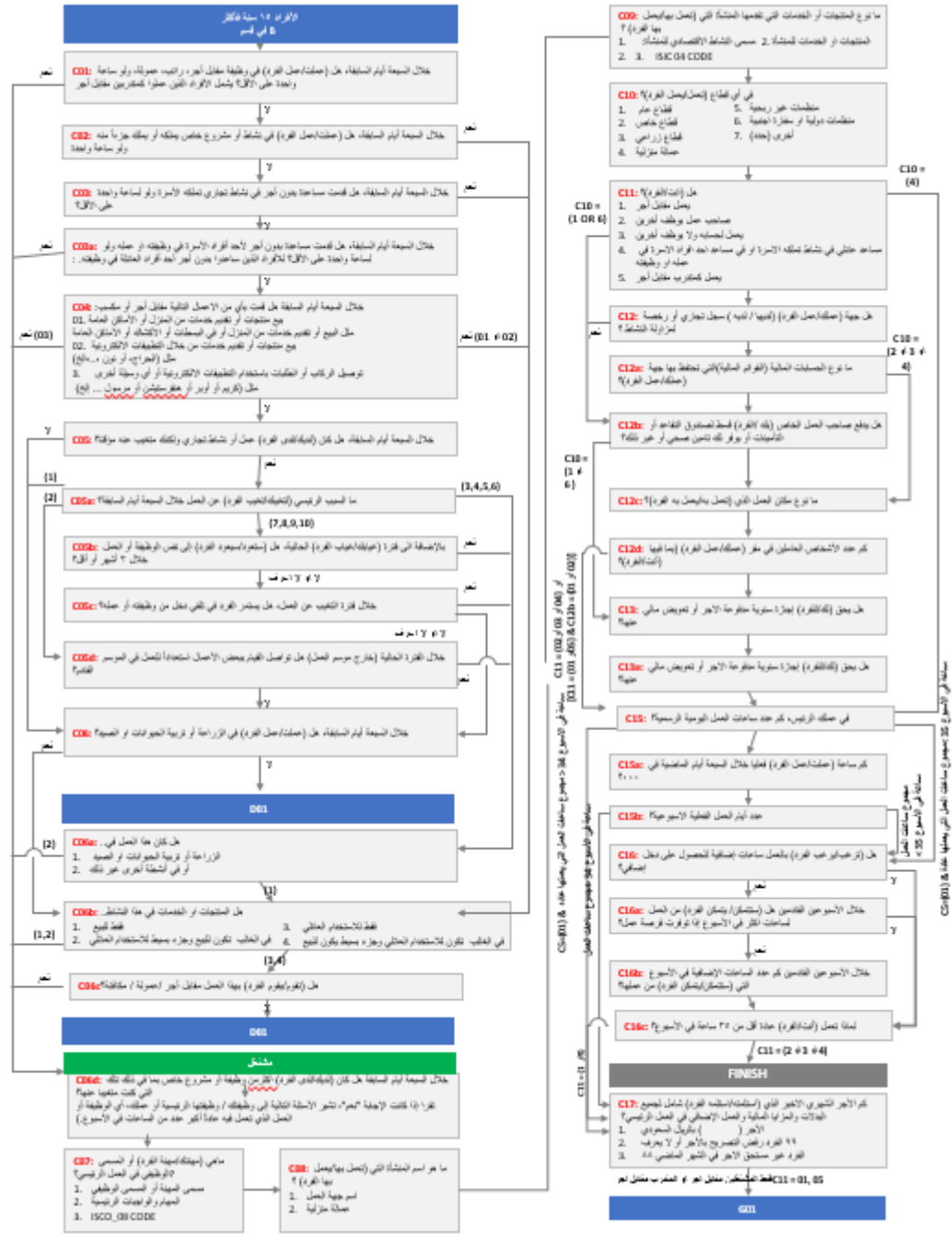
4 - أ - القسم "ز"  |-----|

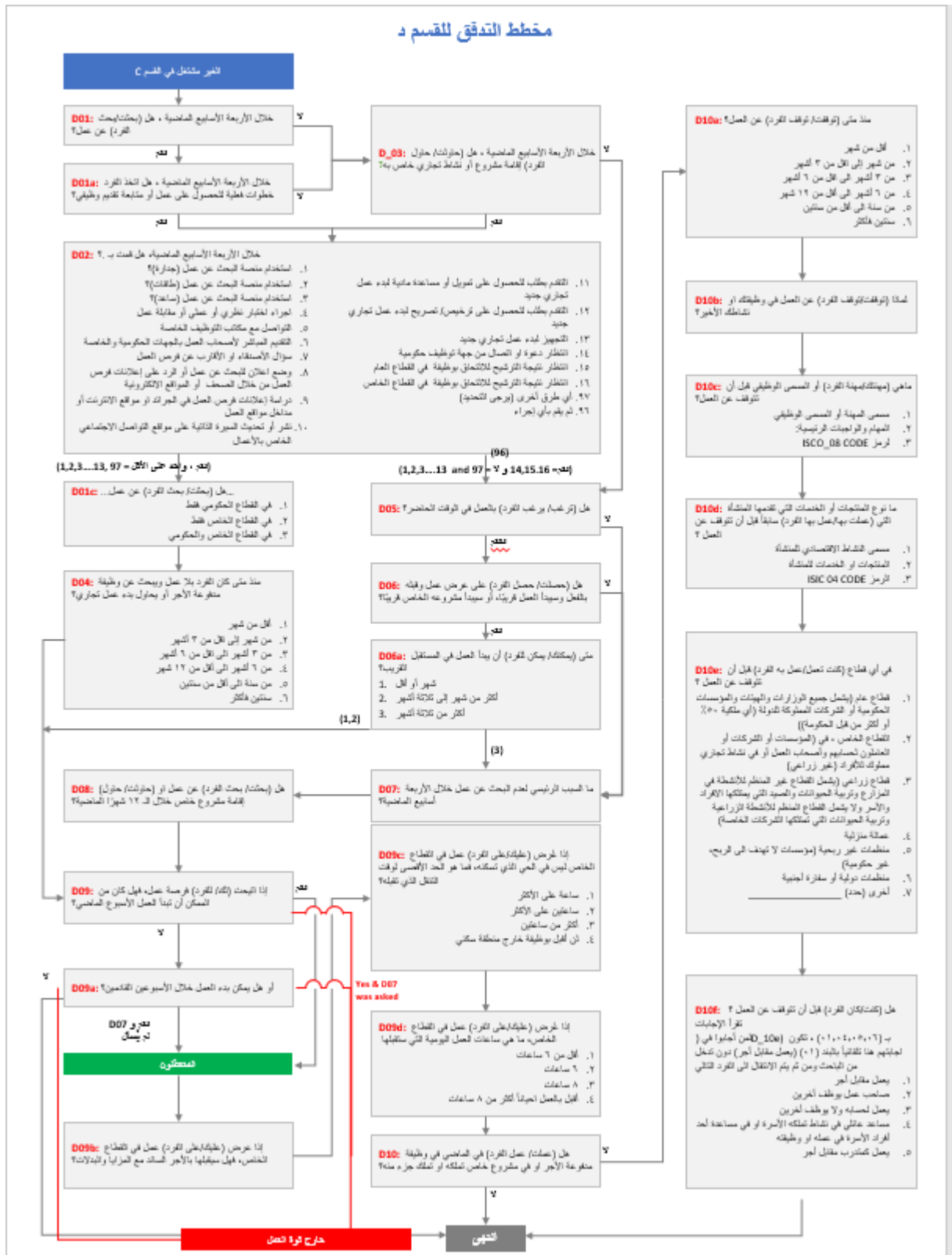
مخطط التدفق لاستمارة مسح القوى العاملة للربع الرابع ٢٠٢١

مخطط التدفق للقسم ب

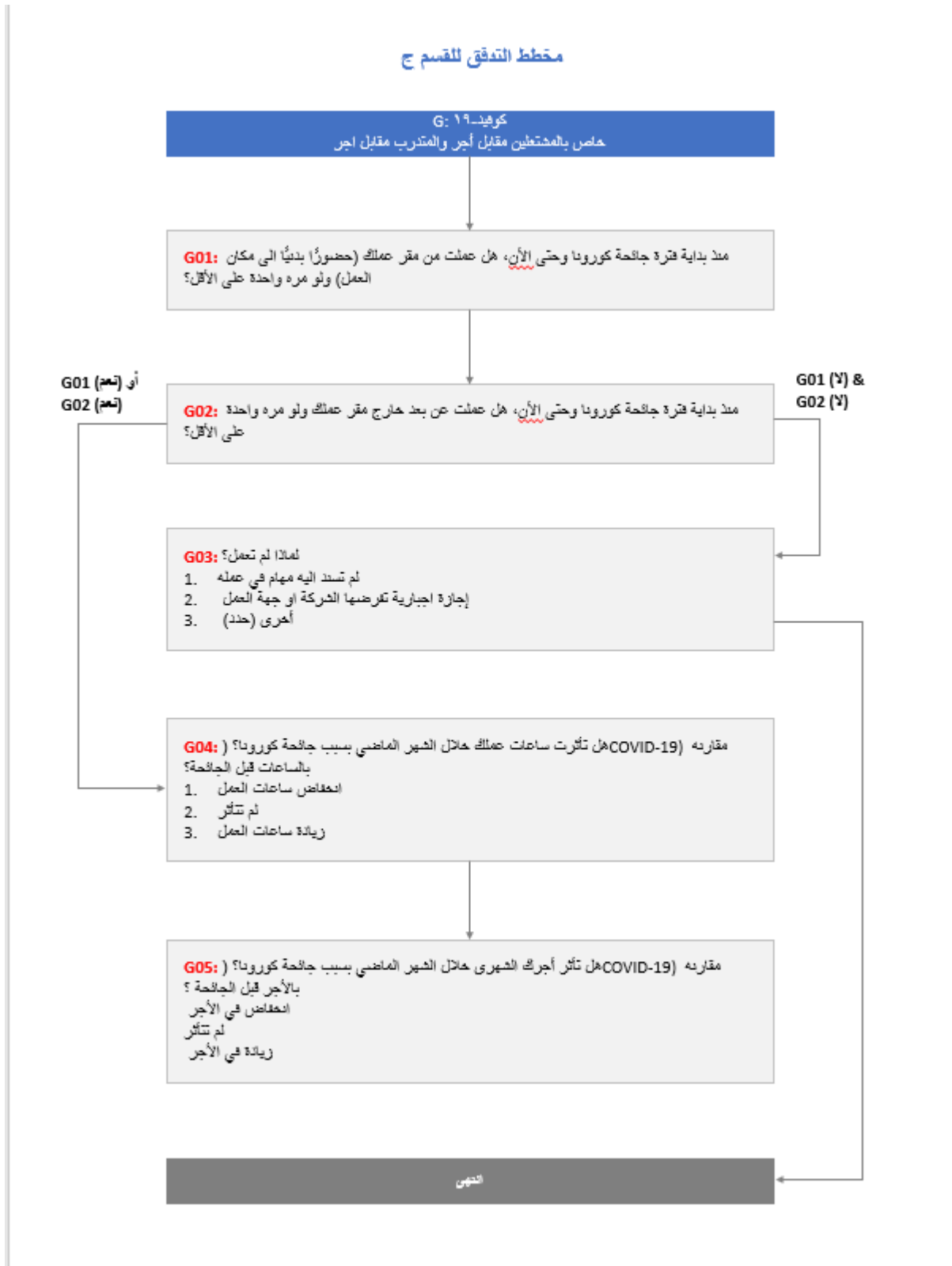


مخطط التدفق القسم س

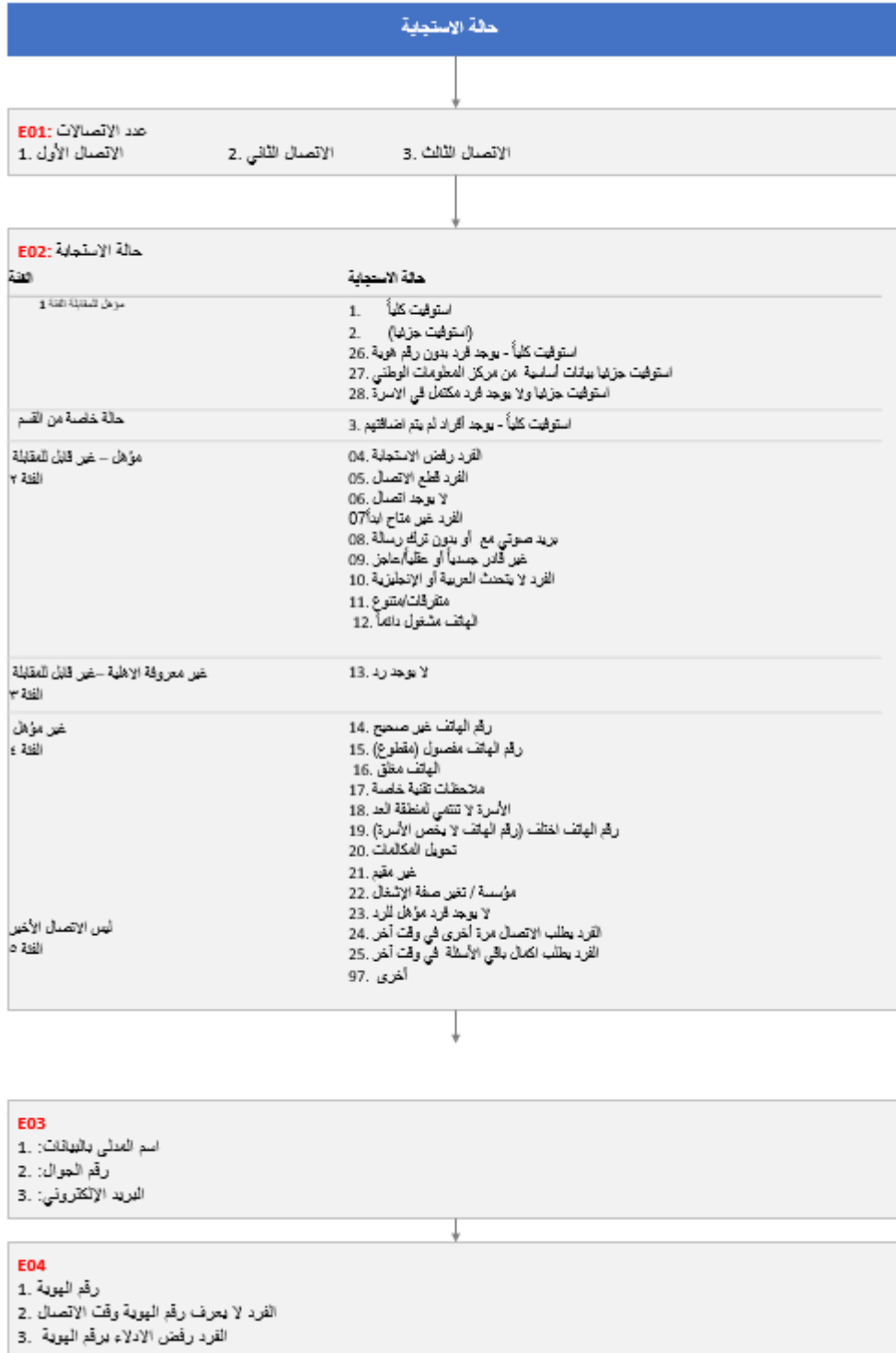




مخطط التدفق للقسم ج



مخطط التدقيق للقسم و



والله ولي التوفيق والسداد ...

