



الهيئة العامة للإحصاء
General Authority for Statistics

منهجية إحصاءات سوق العمل

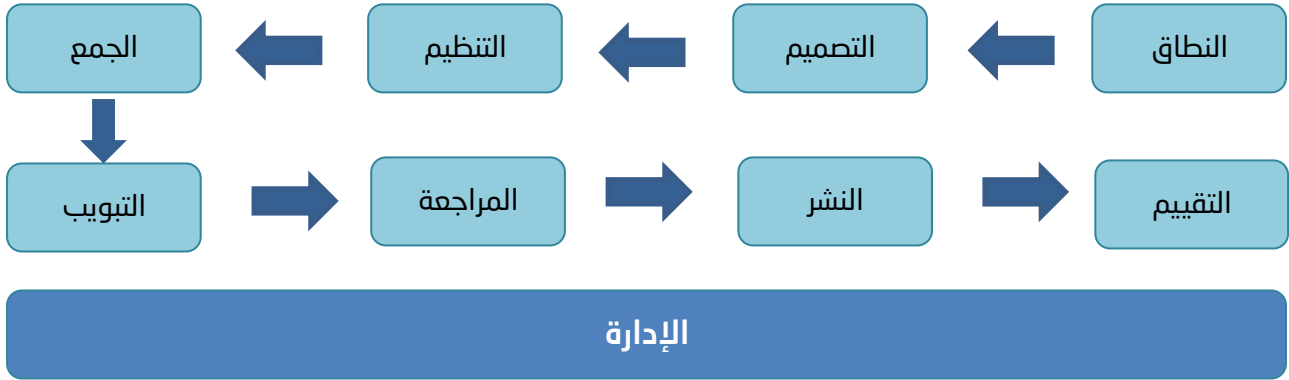
الربع الثالث - 2020

المحتويات:

1. مقدمة المنهجية.
2. أولًا: مرحلة النطاق.
3. ثانيًا: مرحلة التصميم.
4. ثالثًا: مرحلة التنظيم.
5. رابعًا: مرحلة الجمع.
6. خامسًا: مرحلة التبويب.
7. سادسًا: مرحلة المراجعة.
8. سابعًا: مرحلة النشر.
9. ثامنًا: مرحلة التقييم.
10. تاسعًا: مرحلة الإدارة.

مقدمة:

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



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 والمعلومات، فيما تعد المراحل المتبقية مراحل إحصائية تقوم بها الهيئة، ويتم فيها (التبويب، والمراجعة، والنشر) ثم بعد ذلك وبالتشراك مع العملاء مرة أخرى 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:

1. 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)، 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: الحكومي، 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 والإعالة الاقتصادية والتشغيل.
 - متوسط الأجور ومتوسط ساعات العمل للمشتغلين.
 - أسلوب البحث عن عمل للمتطلين 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).



2. 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، وتصميم استمارته وتحديد أسلوب وأدوات جمع البيانات، وتحديد وحدات المعاينة، وفي كافة هذه 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 يقيّمون 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 الهاتفي الأسري (مسح القوى العاملة) والذي تُجريه الهيئة العامة للإحصاء كل ربع سنة ميلادية، ومن بيانات السجلات الإدارية عن سوق العمل في الجهات الحكومية ذات العلاقة والتي تقوم بتزويد الهيئة بها كل ربع سنة ميلادية، لتقوم الهيئة بحساب مؤشراتها وإصدارها مع مؤشرات المسح الهاتفي في نشرة إحصاءات سوق العمل.

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

هو مسح أسري تُجريه الهيئة العامة للإحصاء يندرج تحت تصنيف (الإحصاءات الاجتماعية) يتم فيه جمع المعلومات من خلال إجراء اتصالات هاتفية بالأسر السعودية والغير سعودية لعينة ممثلة لسكان كافة المناطق الإدارية في المملكة العربية السعودية من الأسر، واستيفاء استمارة إلكترونية تحتوي 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 (داخل قوة العمل وخارجها) وكذلك حساب أهم مؤشرات سوق العمل كمعدل البطالة ومعدل المشاركة في القوى العاملة وغيرها.

2.2.2. المصدر الثاني لإحصاءات سوق العمل: السجلات الإدارية:

هي البيانات والمعلومات المُسجلة والمحدّثة لدى الجهات الحكومية ذات العلاقة بسوق العمل والنتيجة من خلال عمليات التسجيل والتوثيق الرسمي الإلكتروني المُتّبع في هذه الجهات، حيث يقوم كل 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 تعدّ مصدرًا رئيسًا لبيانات المشتغلين في القطاعين الحكومي والخاص.

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

مصدر البيانات	الجهة	البيانات والمؤشرات
المسح الهاتفي الأسري	الهيئة العامة للإحصاء	تقديرات قوة العمل والمنتقلين ومؤشرات القوى العاملة.
السجلات الإدارية	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	المشتغلون في القطاع الحكومي، بالإضافة إلى تأشيريات القطاع الخاص.

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	المشتركون على رأس العمل الخاضعون لأنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية في القطاع الخاص والحكومي.
مركز المعلومات الوطني	التأشيرات للقطاع الحكومي والأفراد، وأعداد 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:

هو الدليل الشامل لوحدات المجتمع الإحصائي المبني على تحديث اطار مناطق العد في 2020.

2.3.1.2. عينة المسح:

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

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، ويدخلُ ضمن أفراد الأسرة ما يلي:

1. الأفراد السعوديون الذين يقيمون إقامة معتادة مع الأسرة، وتغيَّبوا 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، وتغيَّبوا عنها أثناء المسح لوجودهم في فترات عمل مسائية، مثل: الأطباء والممرضين 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 رئيسًا 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 مكوَّنة من أطفال ووالدتهم، ويرعى شؤونهم قريب لهم لا يقيم معهم، فلا يُعد هذا القريب رئيسًا للأسرة، ولا يُسجَّل ضمن أفرادها؛ لأنه مسجل ضمن أسرة أخرى، وتكون الأم في هذه الحال هي رئيس الأسرة.

2.3.1.5. المهنة الرئيسة:

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. السكان (خارج قوة العمل):

هم جميع الأفراد من الذكور والإناث الذين يبلغون من العمر (15 سنة فأكثر)، وغير المصنّفين ضمن القوى العاملة على أنهم (غير مشغولين أو متعطلين)، وذلك لكونهم لا يعملون أو لا يبحثون عن عمل، أو غير قادرين على العمل، أو غير مستعدين للالتحاق به خلال فترة الإسناد الزمني للمسح، مثل: الطلاب، وريبات البيوت، والمتقاعدين الذين لا يعملون، والأفراد غير القادرين على العمل، والأفراد الذين لا يرغبون في العمل ولا يبحثون عنه لأية أسباب أخرى.

2.3.1.8. السكان (قوة العمل):

هم جميع الأفراد من الذكور والإناث الذين يبلغون من العمر (15 سنة فأكثر)، والمتاحون للعمل في إنتاج السلع والخدمات الاقتصادية أثناء فترة الإسناد الزمني، سواء كانوا يعملون بالفعل (مشغولون)، أو يبحثون عن عمل (متعطلون).

2.3.1.9. 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 (أي قاموا على الأقل باتخاذ أسلوب واحد للبحث عن عمل) 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 للالتحاق به في حال توفره (أي متاحون للعمل) خلال السبعة أيام السابقة للاتصال بالأسرة أو الأسبوعين التاليين.

2.3.1.10. المتعطلون الذين سبق لهم التدريب:

هم جميع الأفراد المتعطلون من الذكور والإناث (15 سنة فأكثر) الذين حصلوا على دورة تدريبية خلال فترة الإسناد الزمني (أي خلال الاثني عشر شهرًا السابقة لشهر المسح).

2.3.1.11. 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 للالتحاق بعمل في حال توفره.

2.3.1.12. نوع القطاع:

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

1. القطاع الحكومي:

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 تنتج سلعًا أو خدمات، ويكون رأس مالها ملكًا للدولة، وتحت إشرافها، مثل: (الخطوط الجوية السعودية، والمؤسسة العامة لخطوط السكك الحديدية).

2. قطاع المنشآت الخاصة:

ويشمل المنشآت التي تُنتج سلعًا أو خدمات، ولها موقع ثابت وكيان قانوني، وتعود ملكيتها إلى شخص أو مجموعة أشخاص، مثل: (الشركات الخاصة، والمحلات التجارية، والمدارس الخاصة، والمستشفيات الخاصة، والبنوك التجارية).

3. العاملون لحسابهم:

هم الأفراد الذين يقدمون السلع أو الخدمات بصفة شخصية أو بالتعاون مع مجموعة أشخاص خارج المنشآت، وليس لهم موقع ثابت له صفة الاستقرار، مثل: الباعة المتجولين، ومقدمي خدمات التوصيل الذين يعملون لحسابهم وليس لدى شركة خاصة.

4. القطاع العائلي:

ويشمل الأسر المنتجة للسلع أو الخدمات في المنازل، وذلك مقابل أجر أو ربح (نقدي أو عيني).

5. قطاع المنظمات غير الربحية:

هي الجمعيات والهيئات غير الحكومية التي تقدّم سلغًا أو خدمات للمجتمع دون مقابل، أو بسعر رمزي، ولا تهدف إلى الربح مثل الجمعيات الخيرية والهيئات المهنية.

6. قطاع العمالة المنزلية:

ويشمل الأفراد الذين يقدّمون خدمات للأسرة مقابل أجر ويقيمون معها، كالعاملة المنزلية والسائق، والبستاني، وحارس المنزل الذي يقيم مع الأسرة.

7. قطاع المنظمات والهيئات الإقليمية والدولية.

8. 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.
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.
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 للمشتغلين (15 سنة فأكثر)، وهو عبارة عن مجموع ساعات العمل إلى إجمالي المشتغلين.
متوسط الأجر الشهري للمشتغلين بأجر	هو مؤشر يقيس متوسط الأجر الشهري للمشتغلين مقابل أجر (15 سنة فأكثر)، وهو عبارة عن مجموع الأجر الشهري إلى إجمالي المشتغلين مقابل أجر.

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 الاحتماب
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 الإعالة الاقتصادية	= السكان في سن الإعالة (السكان أقل من 15 سنة + أكثر من 65 سنة ولا يعملون) ÷ إجمالي السكان في الفئة العمرية (من 15 إلى 64) X 100
معدل المشاركة في القوى العاملة	= (إجمالي قوة العمل ÷ إجمالي عدد السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)) X 100
معدل المشاركة في القوى العاملة للذكور	= (إجمالي قوة عمل الذكور ÷ إجمالي عدد السكان الذكور في سن العمل (15 سنة فأكثر)) X 100
معدل المشاركة في القوى العاملة للإناث	= (إجمالي قوة عمل الإناث ÷ إجمالي عدد السكان الإناث في سن العمل (15 سنة فأكثر)) X 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، ومتوسط ساعات العمل الأسبوعية، ومتوسط الأجر الشهري من بيانات المشتغلين من واقع تقديرات (مسح القوى العاملة) وهو مسح هاتفي تجريه الهيئة العامة للإحصاء من خلال الاتصال بالأسر واستيفاء الاستمارة الخاصة بالمسح.

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 ولوائح معتمّدة 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 مُعتمَدة 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.
- المشترون على رأس العمل الخاضعون لأنظمة ولوائح 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

2.4. التصنيفات الإحصائية المستخدمة:

يُعرّف التصنيف بأنه مجموعة مرتبة من فئات ذات صلة مستخدمة لتجميع البيانات وفقًا 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 ترتيبًا دقيقًا ومنهجيًا وفقًا 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 يعرف 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) 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 (ISCED)، وهو التصنيف المرجعي لتنظيم البرامج التعليمية والمؤهلات ذات الصلة حسب مستويات التعليم ومجالاته، 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 تخصصاتهم ومستوياتهم التعليمية.

2.4.4. الدليل الوطني للدول والجنسيات:

هو تصنيفٌ دولي معياريٌّ 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:

استمارة جمع البيانات هاتفياً (المصدر الأول لإحصاءات سوق العمل): تم إعداد وتصميم استمارة المسح من قبل مختصي إدارة إحصاءات القوى العاملة في الهيئة العامة للإحصاء، وقد رُوعي عند تصميمها التوصيات والمعايير والتعاريف الدولية التي تُصدرها منظمة العمل الدولية في مجال مسح القوى العاملة، كما تمَّ عرضُها على خبراء منظمة العمل الدولية خلال زيارتهم للهيئة، وتمَّ عرضُها كذلك على الجهات ذات العلاقة لأخذ مرنبياتهم وملاحظاتهم عليها، وقد تمَّ إعداد صياغة الأسئلة بطريقة علمية محددة؛ بهدف توحيد صيغة توجيه السؤال من قبل الباحثين.

تم تقسيم الاستمارة إلى خمسة 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)	نتيجة الاتصال
كما تم إضافة قسم مؤقت لدراسة تأثيرات COVID-19 على المشتغلين				
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 الأسبوع السابق للاتصال بالأسرة، والباحثون عن عمل، وأساليب البحث عن عمل، وأسباب عدم البحث عن عمل، ومدة البحث عن عمل، والإتاحة للعمل، وأسباب عدم الإتاحة للعمل، ونوع التدريب، ومدته، والجهة الممولة له، 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 للسعوديين المشتغلين، وعقد العمل، وعدد ساعات العمل الرئيسي والأعمال الأخرى خلال أسبوع الإسناد، وذلك إذا كان للفرد عمل آخر إضافة إلى عمله الرئيسي.				
يمكن الاطلاع على الاستمارة كاملة وتحميلها من خلال الموقع الرسمي للهيئة على الإنترنت				
تحميل الاستمارة				

2.6. 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 بشكلٍ آلي، وتشتمل على البيانات الأساسية المهمة المتعلقة بالمشتغلين، وتأشيريات العمل، 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 بالإضافة إلى بيانات تأشيريات العمل للقطاع الخاص.
2. البيانات المستوفاة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية: واشتملت على البيانات المتعلقة بالمشتكرين على رأس العمل الخاضعين لأنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية، حسب عدد من المتغيرات.
3. البيانات المستوفاة من مركز المعلومات الوطني: واشتملت على البيانات المتعلقة بتأشيريات العمل للقطاع الحكومي والأفراد وعدد العمالة المنزلية.

2.7. التغطية:

2.7.1. 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 الاتصال بعينة من أسر كل منطقة يتم اختيارها بطريقة علمية لتكون عينة مُمثلة لأسر المملكة، فيما تشمل بيانات السجلات الإدارية (المصدر الثاني لإحصاءات سوق العمل) كافة سكان المملكة الأفراد الموثقة بياناتهم في سجلات الجهات الحكومية ذات العلاقة.

2.7.2. 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 السبعة أيام السابقة ليوم الاتصال، أو الأسبوعين التاليين له، ويقصد بالأسبوعين التاليين (الأسبوعين التاليين لتاريخ الاتصال بالأسرة، من يوم الأحد في الأسبوع اللاحق الأول إلى يوم السبت في الأسبوع اللاحق الثاني).
- 5) تستند بيانات الالتحاق بالبرامج التدريبية إلى: السبعة الأيام السابقة للاتصال على الأسر للشباب (15-24 سنة).
- 6) تستند بيانات الحصول على البرامج التدريبية إلى: الاثني عشر شهرًا السابقة، ويقصد بـ (الاثني عشر السابقة) آخر اثني عشر شهرًا تسبق شهر المسح.

فيما تُسند بيانات السجلات الإدارية (المصدر الثاني لإحصاءات سوق العمل) إلى آخر يوم في الربع الميلادي من كل سنة.

2.8. الإطار الإحصائي في مسح القوى العاملة:

- تم استخدام الاطار المحدث لمناطق العد في ٢٠٢٠ .
- تم وضع القوائم والمواصفات التحليلية للوحدات لاختيار مقدمي البيانات (الأسر).
- تم تحديد البيانات الوصفية المطلوبة لإنشاء الإطار الإحصائي وإنشاء إطار الاختبار، والتحقق من صحته واستخدامه للدورة الحالية للمسح.

2.9. تصميم العينة:

- تم تقسيم مجتمع المسح إلى أجزاء غير متداخلة تتصف بالتجانس النسبي في وحداتها، وكل جزء يُعد طبقة، وكل طبقة تُعامل على أنها مجتمع مستقل بذاته.
- تم سحب عينة عشوائية من كل طبقة بشكل مستقل، وفي النهاية تم دمج جميع وحدات المعاينة المسحوبة لتشكيل العينة الكلية.
 - تم اختيار وحدات العينة من بين الأطر الإحصائية التي تم تصميمها لتغطية المجتمع الإحصائي المستهدف على مرحلتين، في المرحلة الأولى تم اختيار وحدات المعاينة الأولية، وهي مناطق العد من إطار عملية حصر وترقيم المباني والوحدات العقارية، حيث تم اختيار (1334) منطقة عدّ من أصل (36198) منطقة عد موزعةً على جميع الطبقات في جميع المناطق الإدارية باستخدام الأسلوب المتناسب مع الحجم بترجيح عدد الأسر السعودية فيها، ثم في المرحلة الثانية تم عشوائيًا اختيار وحدات المعاينة النهائية، وهي الأسر في مناطق العد التي تم اختيارها في المرحلة الأولى

باستخدام العينة العشوائية المنتظمة بواقع (25) أسرة من كل منطقة عد، أي ما مجموعه (33350) أسرة على مستوى المملكة.

- تم إعداد المنهجية المثلى لاختيار وحدات العينة بهدف تقديم المخرجات بالجودة المطلوبة، مع تقليل الأعباء على مقدمي البيانات، عبر طرق إحصائية معروفة لدى الإحصائيين مثل استخدام أساليب التناوب ومراقبة التداخل.
- تم تحديد البيانات الوصفية المطلوبة لتطبيق الإطار الإحصائي وتخصيص العينة واختيارها.
- تم اختبار وتقييم العينة، والتحقق من صحتها واستخدامها في التكرار الحالي للمشروع.

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 (الأسر) هي وحدات المعاينة الثانوية والنهائية في نفس

3. المرحلة الثالثة: مرحلة التنظيم:

وهي المرحلة الأخيرة من مراحل الإعداد التي تسبق عملية 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 تلبّي متطلبات إعداد إحصاءات سوق العمل في شكلها النهائي، واعتماد إجراءات سير العمل الإحصائي، ووضع خارطة الطريق للتنفيذ.

4. المرحلة الرابعة: مرحلة الجمع:

4.1. جمع البيانات في مسح القوى العاملة (المصدر الأول لإحصاءات سوق العمل):

أولاً: تم اختيار عينة المسح بتحديد (33350) أسرة كعينة مختارة ومُمثلة لمجتمع المسح على مستوى المملكة وموزعة حسب المناطق الإدارية على النحو التالي:

المنطقة الإدارية	عدد الأسر	المنطقة الإدارية	عدد الأسر	المنطقة الإدارية	عدد الأسر
الرياض	5,175	عسير	2.250	نجران	1,600
مكة المكرمة	6,050	تبوك	1,825	الباحة	1,500
المدينة المنورة	2,300	حائل	1,625	الجوف	1,650
القصيم	1,650	الحدود الشمالية	1,750	المنطقة الشرقية	4,200
جازان	1,775				

ثانياً: تم اختيار العاملين المرشحين كباحثين الذين قاموا بالاتصال بالأسر لجمع البيانات بناء 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.
- اجتياز المرشح للبرنامج التدريبي لمسح القوى العاملة.
- ألا يقل عمر المرشح عن 20 سنة.

ثالثاً: تم تأهيل وتدريب جميع المرشحين للعمل في جمع بيانات المسح، وفقاً لما يلي:

- عقد برنامج تدريبي للباحثين تضمن تقديم محاضرات ارشادية وتوعوية، يتم خلالها شرح كتيب التعليمات، والتعريف بأهداف المسح وأسلوب جمع البيانات، وشرحاً مفصلاً لجميع أسئلة الاستمارة.
- إجراء تطبيق عملي على كيفية استيفاء الاستمارة الإلكترونية للمسح.

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

تتضمن البرامج التدريبية التي تم تقديمها للباحثين المكلفين بجميع بيانات مسح القوى العاملة: محاضرات عملية وتطبيقية على المواد الفنية والتقنية والإدارية والتوعوية المُستخدمة في عمليات جمع

رابعاً: تم اعتماد أسلوب الاتصال المباشر بالأسرة في عملية استيفاء استمارة المسح وجمع البيانات، حيث يقوم الباحثين المكلفين بهذه العملية بإجراء الاتصال الهاتفي بأرياب الأسر وعندها يقوم الباحث بالتعريف بنفسه، وإيضاح هدفه من الاتصال، وإعطاء نبذة عن المسح وأهدافه، وأخذ الإذن لاستيفاء البيانات المطلوبة مباشرةً باستخدام استمارة مسح القوى العاملة الإلكترونية، ويتم استيفاء بيانات استمارة المسح بناءً على الإسناد الزمني المحدد. ليتم تحميل ونقل البيانات المستوفاة للأسرة بشكل مباشر إلى قاعدة البيانات وتخزينها تمهيداً لمراجعتها ومعالجتها.

خامساً: استخدم كافة الباحثين أجهزة اللاب توب لاستيفاء بيانات استمارة المسح بناءً على الإسناد الزمني المحدد وفقاً لعدد أفراد الأسرة وخصائصهم السكانية والاجتماعية والاقتصادية.

سادساً: يتم تحميل ونقل البيانات المستوفاة للأسرة بشكل مباشر إلى قاعدة البيانات المرتبطة بها في المركز الرئيس بالهيئة، حيث تُخزّن بشكل معين تمهيداً لمراجعتها ومعالجتها لاحقاً.

سابعاً: تطبيق (قواعد التدقيق) إلكترونياً لضمان اتساق ودقة ومنطقية البيانات على استمارة مسح القوى العاملة، وهي (قواعد إلكترونية تكتشف تعارض الإجابات) تمّ بناؤها من خلال ربط العلاقة المنطقية بين إجابات الاستمارة ومتغيراتها لتساعد الباحث في اكتشاف أي خطأ بشكل مباشر عند استيفاء بيانات الاستمارة مع رب الأسرة بحيث لا تسمح هذه القواعد المُبرمجة من تمرير الأخطاء إذا تعارضت الإجابة مع معلومة أو إجابة أخرى في الاستمارة.

ثامناً: تم التحقق من صحة البيانات المُجمّعة عن طريق مراجعة البيانات من خلال الباحث نفسه والمفتش المسؤول عنه، والمشرف على عملية المسح، حيث خضعت عملية جمع البيانات لعملية مراقبة ومراجعة من فريق جودة البيانات في الهيئة، والتي تقوم أيضاً بضبط ومراقبة أداء جميع الفئات العاملة تزامناً مع وقت تنفيذ عملية جمع البيانات بدءاً من اليوم الأول إلى آخر يوم فيها.

4.2. 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، وعدد التأشيريات الصادرة من واقع بيانات السجلات الإدارية، وتم حفظها في قواعد البيانات في الهيئة، وتمت علميات تدقيقها ومراجعتها وفق المنهج الإحصائي العلمي ومعايير الجودة المتعارف عليها، وذلك بالتنسيق مع الجهة مُصدرة البيانات.

5. 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 أو تبديلها إلى بيانات ذات دلالات إحصائية.
- 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 الاستثمارات 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" فالحفاظ على سرية البيانات قامت الهيئة بإزالة مُعرّفات الهوية من مجموعة البيانات المدخلة من بيانات المسح الهاتفي / إخفاء اسم رئيس الأسرة وعنوانه، وغير ذلك من مُعرّفات هويته؛ وذلك لضمان حماية خصوصية الأفراد.

6. 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 الاحتساب واستخراج النتائج، وتحميل المخرجات وتخزينها على قاعدة البيانات، ومن ثمّ 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 بأيّ حال من الأحوال الإفصاح عن أية بيانات فردية عن الأسرة أو أفرادها، وما يتم إعداده للنشر

7. المرحلة السابعة: مرحلة النشر:

أولاً: إعداد وتجهيز النتائج المصممة للنشر:

في هذه المرحلة قامت الهيئة بتحليل 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 ثمّ تمّ إعدادها باللغتين العربية والإنجليزية.

ثانياً: 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 مختلفة 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 يزيد عن ربع سنة واحد (أي 90 يومًا فقط) بعد نهاية الربع المرجعي، وإذا كانت البيانات تعد من بيانات مصدرة مختلفة، يجوز نشرها بدورية وحادثة مختلفين.

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).

8. 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 كما أن هناك ما تمّ

جمعه وتوثيقه في مرحلة المراجعة، كالملاحظات التي يستنتجها المختصون المعنيون بمراجعة وتدقيق وتحليل البيانات التي تم جمعها من الاتصالات الهاتفية أو السجلات 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.

9. 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 و خارطة القوى البشرية اللازمة للإنتاج، ومتابعة تنفيذ المهام الموكلة إلى الإدارات المختلفة في كل مرحلة، ورفع التقارير لضمان تطبيق التزامات الهيئة نحو عملائها.

والله ولي التوفيق والسداد،،،