



الهيئة العامة للإحصاء  
General Authority for Statistics

---

## منهجية إحصاءات سوق العمل

الربع الأول لعام 2023م

---



## المحتويات

1	المقدمة:	
2	المنهجية:	
2	المرحلة الأولى: مرحلة النطاق:	1
3	المرحلة الثانية: مرحلة التصميم:	2
32	المرحلة الثالثة: مرحلة التنظيم:	3
32	المرحلة الرابعة: مرحلة جمع البيانات:	4
39	المرحلة الخامسة: مرحلة التبويب:	5
43	المرحلة السادسة: مرحلة المراجعة:	6
44	المرحلة السابعة: مرحلة النشر:	7
45	المرحلة الثامنة: مرحلة التقييم:	8
45	المرحلة التاسعة: مرحلة الإدارة:	9
46	الملاحق.	10





## المقدمة:

تُعد نشرة إحصاءات سوق العمل من المُنتجات الإحصائية المهمة 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، وغيرها.

وتُعد نشرة إحصاءات سوق العمل امتداد لتقرير مسح القوى العاملة والذي بدأ إصداره عام 1999م بشكل سنوي واستمر لإصدار 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](mailto:info@stats.gov.sa)) البريد الإلكتروني.

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

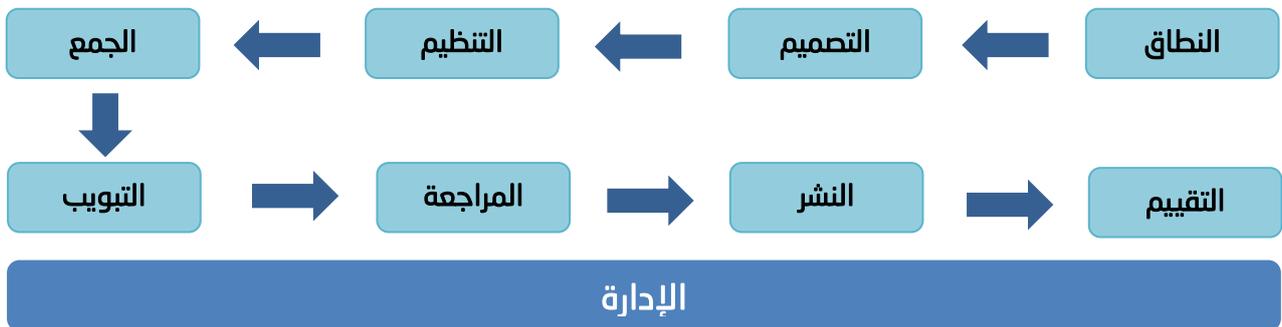
والله ولي التوفيق..

الهيئة العامة للإحصاء



## المنهجية:

تقوم الهيئة العامة للإحصاء بتنفيذ كافة أعمالها الإحصائية وفق منهجية عملٍ موحدة تنسجم مع طبيعة كل منتج إحصائي، وتعتمد بذلك على دليل إجراءات الأعمال الإحصائية المتوافق مع إجراءات العمل المعتمَدة لدى المنظمات الإحصائية 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 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:

### 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، 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
- متوسط الأجر 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).

## 2 المرحلة الثانية: مرحلة التصميم:

هي 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 تُجرّبه 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 أسري تُجرّبه الهيئة العامة للإحصاء يندرج تحت تصنيف (الإحصاءات الاجتماعية) يتم فيه جمع المعلومات من خلال التواصل بعينة ممثلة لسكان كافة المناطق الإدارية في المملكة العربية السعودية من المساكن المشغولة بأسر والمساكن غير المشغولة بأسر، واستيفاء استمارة إلكترونية (هاتفية وميدانية منذ الربع الثالث 2022 بعد أن كان هاتفي من الربع الثاني 2020 إلى الربع الأول 2022م) والمسح الهاتفي أو 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 المشاركة والمشتغلين من السكان في سن العمل وغيرها.

### 2.2.2 المصدر الثاني لإحصاءات سوق العمل: السجلات الإدارية:

وهي البيانات والمعلومات المسجلة والمحدّثة لدى الجهات الحكومية ذات العلاقة بسوق العمل والنتيجة من خلال عمليات التسجيل والتوثيق الرسمي الإلكتروني المُتّبع 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 تعدّ 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 المشتغلين والمتعطلين (قوة العمل) وخارج قوة العمل ومعدلات البطالة والمشاركة في القوى العاملة.
السجلات الإدارية	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	العاملون على رأس العمل الخاضعون لأنظمة ولوائح الخدمة المدنية في القطاع الحكومي.
	المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	المشترون 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 غير السعودية.

### 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:

بداية من الربع الرابع 2022، قامت الهيئة العامة للإحصاء بتصميم عينة جديدة لمسح القوى العاملة في إطار مشروع التحول للمسح. وتستند العينة على إطار التعداد السكاني 2022. ويضم الإطار جميع الوحدات العقارية مصنفة حسب حالة الاشغال على سبيل المثال للسكن أو للعمل. ومكنت أشغال الحصر في 2022م من الحصول على رقم الهاتف، ورقم الهوية لكل رؤساء الأسر في المساكن المشغولة بأسر. وبالتالي إطار المعاينة لمسح القوى العاملة يتضمن كل الوحدات السكنية التي تم حصرها سواء كانت مشغولة بأسر، غير مشغولة بأسر أو قيد الإنشاء. وقد تم استخدام هذا الإطار لسحب عينة المسح انطلاقاً من الربع الرابع لسنة 2022م وبعده.

##### 2.3.1.2 عينة المسح:

هي عينة من المساكن تم اختيارها من الإطار، وشملت هذه العينة جميع المساكن بصرف النظر عن حالتها خلال التعداد السكاني لعام 2022م، أي سواء كانت مأهولة، أو فارغة أو قيد الإنشاء. وللإطلاع على تفاصيل منهجية المعاينة، يُرجى الرجوع إلى القسم 2.11.

وقع اختيار المسكن كوحدة معاينة منذ البدء بالعمل بالتصميم الجديد للعينة خلال الربع الرابع 2021 وتم المحافظة على هذا الاختيار خلال إعادة التصميم للربع الرابع 2022. ويُمثّل اختيار المساكن (المشغولة بأسر وغير المشغولة بأسر) بصفتها وحدة معاينة تحوّلًا من تصميم العينات السابق، الذي كان يعد المساكن (المشغولة بالأسرة المعيشية فقط) كوحدة معاينة، إذ تُمثل المساكن وحدة أكثرًا استقرارًا لغايات المعاينة.

##### 2.3.1.3 المنطقة الإدارية:

هي جزء من المملكة العربية السعودية يشرف على إدارتها جهاز حكومي تابع مباشرة لوزارة الداخلية مثل منطقة الرياض ومنطقة مكة المكرمة، ويوجد في كل منطقة إدارية مدينة تكون مقرًا لإمارتها. ويوجد في المملكة 13 منطقة إدارية.

##### 2.3.1.4 المحافظة:

هي جزء من المنطقة الإدارية وتعد المستوى الإداري الأول ضمن مكوناتها وتتبعها إداريًا مثل محافظة الخرج التابعة لمنطقة الرياض.

##### 2.3.1.5 المركز:

هو الجهة الإدارية التابع للمحافظة مثل مركز الهياثم التابع لمحافظة الخرج وبعضها يتبع لمقر الإمارة مباشرة مثل مركز عرقة التابع مباشرة لإمارة منطقة الرياض.

### 2.3.1.6 المسمى السكاني:

هو كل مكان به تجمع سكاني ثابت كالمدينة والقرية والمزرعة أو غير ثابت كمورد المياه.

### 2.3.1.7 المدينة:

بحسب التعداد السكاني تعد المدينة كل مسمى سكاني به بلدية أو يزيد عدد سكانه عن (5000) نسمة.

### 2.3.1.8 الحي:

هو جزء من المدينة يشتمل على مجموعة من العناوين الوطنية والشوارع والطرق ويكون له اسم متعارف عليه وتحيط به غالبًا شوارع رئيسة تفصله عن غيره من الأحياء وقد أعطيت الأحياء أرقامًا على مستوى المدينة تبدأ بالرقم (001) وتنتهي برقم آخر حي في المدينة وقد تم اعتماد تقسيمات الأحياء طبقًا للتقسيمات المتبعة لدى الأمانات والبلديات.

### 2.3.1.9 القرية:

بحسب التعداد السكاني تعد القرية كل مكان به تجمع سكاني ثابت وله اسم متعارف عليه ويقل عدد سكانه عن (5000) نسمة.

### 2.3.1.10 العنوان الوطني:

هو نظام قامت مؤسسة البريد السعودي (سبل) بتطويره بالاعتماد كليًا على أنظمة المعلومات الجغرافية تم من خلاله إيجاد رقم خاص لكل قطعة أرض (مبنى أو أرض فضاء) وتم ربطها بإحداثيات مكانية، ويتم استخدام هذا الرقم للوصول لكل قطعة بسهولة من خلال تطبيقات الخرائط التقنية المختلفة.



### 2.3.1.11 المبنى:

هو كل مشيد قائم بذاته ومثبت على الأرض بصفة دائمة أو مؤقتة ويتكون من غرفة أو أكثر وله مدخل أو عدة مداخل تؤدي إلى كافة محتوياته وقد يكون المبنى للنشاط الاقتصادي أو الاجتماعي أو الديني مثل العمارة، المنزل الشعبي، الفيلا، المسجد، الخيمة، الصندقة، المدرسة، المستشفى.

مع ملاحظة: أن ملحقات المبنى مثل الكراج، الدكان، ملحق الفيلا لا تعد مبانٍ منفصلة كما لا تعد مبانٍ كلاً من الجسور وغرف الكهرباء، وغرف المحركات ومضخات المياه إلا إذا استخدم أي من هذه المواقع للسكن وقت العد، كذلك لا تعد المباني تحت التشييد ضمن المباني إلا إذا أقيمت القواعد والأساسات والجدران.

### 2.3.1.12 الوحدة العقارية:

هي مبنى أو جزء من مبنى له باب مستقل سواء كان معدا للسكن أو للعمل أو للسكن والعمل أو مسكناً عاماً وقد تكون خالية أو تحت التشييد.

### 2.3.1.13 المسكن:

هو مبنى أو جزء من مبنى معد أصلاً لسكن أسرة واحدة أو أكثر وله باب مستقل سواء كان وقت الزيارة مشغولاً بأسرة أو أكثر أو خالياً، وقد يوجد به منشأة أو أكثر، وقد يوجد به أسرة ومنشأة في نفس الوقت، وقد يكون المسكن مكوناً من غرفة أو أكثر، وبحسب التعداد يعد كل مكان مسكون وقت حصر المباني وترقيم الوحدات العقارية مسكناً، ولو لم ينشأ أصلاً للسكن مثل الدكاكين والمحلات والورش، وأنواع المساكن هي:

- مبنى مشيد أصلاً لاستخدام أسرة كالفلا والبيت الشعبي.
- جزء من مبنى كالشقة والدور والغرفة المستقلة (مثل الغرف المشيدة فوق أسطح المباني).
- مبنى متنقل كالخيمة والعشة وبيت الشعر والصندقة.
- مبنى مشغول وقت الحصر بأسرة، ولم يعد أصلاً للسكن مثل الدكان، والمصنع، والمدرسة، والورشة، والمخبز، والمطعم وكثير من مواقع العمل التي يسكن بها عمالها.

### 2.3.1.14 الأسرة المعيشية:

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

1. الأفراد السعوديون الذين يقيمون إقامة معنادة 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 معنادة، وتغيّبوا 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.

### 2.3.1.15 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 ووالدهم، ويرعى شؤونهم قريب لهم لا يقيم معهم، فلا يعد هذا القريب رئيساً للأسرة، ولا يسجل ضمن أفرادها؛ لأنه مسجل ضمن أسرة أخرى، وتكون الأم في هذه الحال هي رئيس الأسرة.

### 2.3.1.16 العمل:

يشمل العمل أي نشاط يقوم به الأشخاص من أي جنس و سن لإنتاج سلع أو تقديم خدمات للاستخدام من قبل الآخرين أو للاستخدام الخاص. ويغطي 5 أشكال عمل متميزة للقياس بشكل منفصل:

1- عمل إنتاجي مخصص للاستهلاك الذاتي، ويشمل إنتاج سلع وخدمات بغرض الاستهلاك النهائي الخاص.

2- المشتغلون (مقابل أجر أو ربح)، ويشمل العمل المنجز للآخرين لقاء أجر أو ربح.

3- عمل تدريبي دون مقابل، ويشمل العمل الذي ينفَّذ بلا أجر لصالح الآخرين لاكتساب مهارات أو خبرات في مكان العمل.

4- العمل التطوعي غير المدفوع، ويشمل العمل غير الإلزامي الذي ينفَّذ بلا أجر لصالح الآخرين.

5- أنشطة عمل أخرى.

### 2.3.1.17 المشتغلون في مسح القوى العاملة:

مسح القوى العاملة يعنى بقياس المشتغلين وليس قياس الأشكال الأخرى من العمل.

ويعرف المشتغلون بالأفراد (15 سنة فأكثر) الذين هم خلال فترة الإسناد الزمني (الأسبوع المرجعي):

1. عملوا لمدة ساعة واحدة على الأقل مقابل راتب أو ربح (نقدي أو عيني) كموظفين منتظمين أو مؤقتين أو أصحاب عمل أو يعملون لحسابهم.

2. 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.

3. أو تغيّبوا مؤقتاً عن عملهم طيلة الأسبوع بسبب إجازة أو مرض أو لأي سبب آخر وسوف يعودون إليه مجدداً.

4. أو الأفراد ذو الوظائف الموسمية خلال الفترة التي تتعدّ خارج الموسم في حال استمروا بتأدية بعض من المهام والواجبات الخاصة بالوظيفة.

ويشمل التعريف الطلاب والباحثين عن عمل والمتقاعدين وربات البيوت ... إلخ، الذين عملوا خلال الأسبوع المرجعي 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.

### 2.3.1.18 المتعطلون:

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

1. بدون عمل خلال الأسبوع المرجعي.
2. يبحثون عن عمل بجدية خلال الأسابيع المرجعية الأربعة السابقة. ويشمل ذلك الذين لم يقوموا بالبحث عن عمل خلال الأسابيع المرجعية الأربعة 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 الأسبوع المرجعي أو الأسبوعين القادمين.

### 2.3.1.19 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.

### 2.3.1.20 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 2.3.1.21 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 للالتحاق 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.

### 2.3.1.22 المهنة الرئيسية:

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

### 2.3.1.23 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.

2.3.1.24 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 ملغًا 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 ... إلخ)، سواء كانت رسمية أو غير رسمية، منظمة أو غير منظمة والتي ليست مملوكة ملكية عامة (أو مملوكة بنسبة تقل عن 50% من قبل الحكومة)، ويعد 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 الأفراد 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 وقيمون معها، كالعاملة المنزلية والسائق، والبستاني، وحارس المنزل الذي يقيم مع الأسرة.
6. قطاع المنظمات والهيئات الإقليمية والدولية.
7. القطاعات الأخرى غير المصنّفة.



2.3.1.25 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 المشغلين من السكان	هو مؤشر يقيس نسبة المشغلين من السكان (15 سنة فأكثر) (ويتم التعبير عنه كنسبة مئوية).
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 أدلوا بالأجر.
معدل الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب	هو مؤشر يقيس عدد الشباب (بين 15 و 24 سنة) الذين هم خارج القوى العاملة والتعليم والتدريب كنسبة مئوية من مجموع السكان الشباب.



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 المشغلين + 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 البطالة السنوي	معدل البطالة الربع الأول + معدل البطالة الربع الثاني + معدل البطالة الربع الثالث + معدل البطالة الربع الرابع) ÷ 4

$= \text{معدل المشاركة في القوى العاملة} = \frac{\text{إجمالي قوة العمل}}{\text{إجمالي عدد السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)}} \times 100$	معدل المشاركة في القوى العاملة
$= \text{معدل المشاركة في القوى العاملة للذكور} = \frac{\text{إجمالي قوة عمل الذكور}}{\text{إجمالي عدد السكان الذكور في سن العمل (15 سنة فأكثر)}} \times 100$	معدل المشاركة في القوى العاملة للذكور
$= \text{معدل المشاركة في القوى العاملة للإناث} = \frac{\text{إجمالي قوة عمل الإناث}}{\text{إجمالي عدد السكان الإناث في سن العمل (15 سنة فأكثر)}} \times 100$	معدل المشاركة في القوى العاملة للإناث
$= \text{معدل المشتغلين من السكان} = \frac{\text{إجمالي المشتغلون}}{\text{إجمالي عدد السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)}} \times 100$	معدل المشتغلين من السكان
$= \text{معدل المشتغلين الذكور من عدد السكان الذكور} = \frac{\text{إجمالي المشتغلون الذكور}}{\text{إجمالي عدد السكان الذكور في سن العمل (15 سنة فأكثر)}} \times 100$	معدل المشتغلين الذكور من عدد السكان الذكور
$= \text{معدل المشتغلين الإناث من عدد السكان الإناث} = \frac{\text{إجمالي المشتغلون الإناث}}{\text{إجمالي عدد السكان الإناث في سن العمل (15 سنة فأكثر)}} \times 100$	معدل المشتغلين الإناث من عدد السكان الإناث
$= \text{معدل الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب} = \frac{\text{إجمالي الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب}}{\text{إجمالي عدد الشباب (15 - 24 سنة)}} \times 100$	معدل الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب
$= \text{معدل الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب الذكور} = \frac{\text{إجمالي الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب الذكور}}{\text{إجمالي عدد الشباب الذكور (15 - 24 سنة)}} \times 100$	معدل الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب الذكور
$= \text{معدل الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب الإناث} = \frac{\text{إجمالي الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب الإناث}}{\text{إجمالي عدد الشباب الإناث (15 - 24 سنة)}} \times 100$	معدل الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب الإناث
$= \text{معدل الإعالة الاقتصادية} = \frac{\text{قوة العمل (15+)}}{\text{إجمالي عدد السكان - قوة العمل (15+)}} \times 100$	معدل الإعالة الاقتصادية

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

- يتم حساب مؤشرات معدل المشاركة في القوى العاملة، ومعدل البطالة، ومعدل المشتغلين من السكان في سن العمل ومعدل الشباب خارج العمل والتعليم والتدريب، ومتوسط ساعات العمل الأسبوعية، ومتوسط الأجر الشهري من بيانات المشتغلين من واقع تقديرات مسح القوى العاملة. وهو المسح الأسري التي تُجره الهيئة العامة للإحصاء من خلال الاتصال الهاتفي والزيارات الميدانية لاستيفاء الاستمارة الخاصة بالمسح.
- بيانات المشتغلين من السجلات الإدارية لها عدة مدلولات لسوق العمل، ولكن لا يتم استخدامها إحصائيًا لقياس معدلات البطالة أو المشاركة في القوى العاملة.
- الالتزام بهذه المعايير يسهل عملية المقارنات الدولية بين الدول في مؤشرات سوق العمل.

### 2.3.1.26 الفئات العمرية المحدثة لنشرة سوق العمل:

بدءًا 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 و24 سنة.
- الفئة العمرية للسكان في سن العمل الأساسي: الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و54 سنة.
- الأشخاص الذين يبلغون من العمر 55 عامًا فأكثر.

تتم هذه المجموعات متخذي القرار، ورأسمي 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 الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة: يمكن تحديد مجموعتين فرعيتين للشباب بحسب ظروف سوق العمل.

- الشباب من 15 إلى 19 سنة: الأشخاص تتراوح أعمارهم بين 15 و19 عامًا، عادة ما يكونوا طلابًا ولا يدخلون في القوى العاملة، وعادة ما يكون المشاركون في القوى العاملة في هذه الفئة مهتمين بالعمل بدوام جزئي، أو وظائف خلال الإجازات الدراسية.

- الشباب من 20 إلى 24 سنة: 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 و54 سنة.

- ✓ الأشخاص الذين يبلغون من العمر 55 عامًا فأكثر: نشهد عادةً انخفاضًا في المشاركة في القوى العاملة في هذه الفئة العمرية، حيث إن هذه الفئة العمرية تشمل سن التقاعد. وهذه الفئة في الغالب أشخاص يعملون أو خارج القوى العاملة كالمقاعد، وعدد قليل منهم 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.

**2.3.2.2 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 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.

#### 2.4.2 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، ويغطي جميع المراحل التعليمية بدءًا 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.

#### 2.4.3 التصنيف السعودي للمهن:

هو تصنيف إحصائي مُعتمد على التصنيف الدولي (ISCO\_08) الذي يوفر نظامًا 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.

#### 2.4.4 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 عائدًا ماديًا، وأحيانًا لا تجني المنشأة من أعمالها مردودًا ماديًا كما هي الحال في الجمعيات الخيرية التي تعتمد على التبرعات).

#### 2.5 تصميم استمارة المسح:

تم إعداد وتصميم استمارة المسح من قبل مختصي إدارة إحصاءات سوق العمل في الهيئة العامة للإحصاء، وقد روعي عند تصميمها التوصيات والمعايير والتعاريف الدولية التي تُصدرها منظمة العمل الدولية في مجال مسوح 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 قبل 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 2020، عندما لم يعد ممكنًا إجراء المسوحات الأسرية 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 الأرباع اللاحقة.

تم تضمين ملخص لأحدث التغييرات في هذا القسم. يخضع مسح القوى العاملة حاليًا لعملية تحول، وسيكون أحد عناصر هذا التحول هو دراسة الحاجة إلى مزيد من التنقيحات للاستثمار لجعلها متوافقة 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 بسوق العمل في المملكة العربية السعودية.

قسمت الاستثمارة إلى ستة أقسام حسب الموضوع لزيادة كفاءة الاستثمارة في تحقيق المواصفات الفنية

لمرحلة جمع البيانات

بيانات 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 استثمارة 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 الاستثمارة كاملة وتحميلها من خلال الموقع الرسمي للهيئة على الإنترنت

**الاستثمارة**

وبعد اعتماد استثمارة المسح تم تحويلها إلى استثمارة 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 الاستثمارات.



- (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 تمثل الجهات الرئيسة المستخدمة للبيانات.

تم اختبار التغييرات والتحقق منها بصورة شاملة قبل إضافتها إلى 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، وغالباً 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 (مثلاً: استرجاع المعلومات، وما إلى ذلك). وبناءً على هذه الملاحظات والتعقيبات، يتم إدخال التعديلات على الأسئلة من أجل جعلها أكثر وضوحاً وسهولة 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 2021م

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

### 1. شمولية أساليب البحث عن عمل:

عند سُؤال الأفراد ممن ليس لديهم عمل أو مشروع حول الإجراءات التي اتخذوها خلال الأربعة أسابيع المرجعية 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 الأساليب المتبعة للبحث عن عمل ولا يتم قرأه الأساليب على المدلي بالبيانات، وتكون الإجابة تلقائياً. ويتوافق كلا الأسلوبين 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:

خلال السنوات الأخيرة، تم تضمين مجموعة من الأسئلة لقياس مؤشر العمل غير المنظم على أساس سنوي في استمارات الربع الرابع، وقد تم العمل على هذه الأسئلة للتأكد من مطابقتها للمعايير الدولية ثم تم إضافتها في استمارة الربع الرابع من عام 2021م وفي كل المسوح الربعية المستقبلية.

وتواءم 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 بشكلٍ 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 بالمشتكرين على رأس العمل الخاضعين لأنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية في القطاعين الخاص والعام، حسب عدد من المتغيرات.
3. البيانات المستوفاة من مركز المعلومات الوطني: واشتملت على البيانات المتعلقة بالعمالة المنزلية غير السعوديين، 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، كما انه خلال إعادة التصميم الجديد للعينة، تم تعزيز حجم عينة المناطق الصغيرة بهدف انتاج مؤشرات أكثر موثوقية على مستوى المناطق الإدارية.

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 قائمة أفراد الأسرة وخصائصهم السكانية إلى الأسبوع المرجعي للمسكن.
  - 2) تسند بيانات المشتغلين إلى الأسبوع المرجعي.
  - 3) تسند بيانات الباحثين عن عمل إلى الأربعة أسابيع المرجعية السابقة، ويقصد بـ (الأربعة أسابيع) أربعة أسابيع كاملة تسبق تاريخ المقابلة (من يوم الأحد في الأسبوع الأول إلى يوم السبت في الأسبوع الأخير).
  - 4) تستند بيانات الإتاحة للعمل إلى الأسبوع المرجعي السابق لتاريخ المقابلة مع الأسرة، أو الأسبوعين القادمين له، ويقصد بالأسبوعين القادمين (الأسبوعين التاليين للأسبوع المرجعي، 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: الأسابيع المرجعية الأربعة السابقة لتاريخ المقابلة مع الأسرة.
- 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 والوحدات السكنية في المملكة وهو نتيجة لأعمال التعداد السكاني لسنة 2022. وينطوي الإطار على تحديد المباني، ومعرّفات

المساكن، فضلًا عن المساكن المأهولة خلال عام 2022م بتاريخ إعداد القائمة، ورقم الهاتف والهوية لرئيس الأسرة في الوحدات السكنية المأهولة.

- تم وضع القوائم، والخرائط، والمواصفات التحليلية للوحدات لاختيار عينات المساكن.
- تم تحديد البيانات الوصفية المطلوبة لإنشاء الإطار الإحصائي وإنشاء إطار الاختبار، والتحقق من صحته واستخدامه للدورة الحالية للمسح.

لذلك فإن السكان المستهدفين في مسح القوى العاملة في المملكة العربية السعودية هم السكان من 15 سنة فأكثر (سعوديون وغير سعوديين) والذين يقيمون في مباني معدة للسكن الخاص. ومعايير الأهلية للأسر والأفراد غير السعوديين هي أنهم يقطنون 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 بناءً على تعداد 2022م، وبدء العمل بالتصميم الجديد في الربع الرابع لعام 2022م. ووفقًا لما هو موضح أدناه، تم المحافظة على تقسيم العينة إلى 4 مجموعات تدويرية والتي تم العمل بها منذ الربع الأول لعام 2021م.

وبهذا الصدد، يرد أدناه الخصائص الرئيسية للعينة المُعاد تصميمها:

### 2.11.1 الاستمرار باعتماد المساكن بصفتها وحدة معاينة للمرحلة الثانية مع إدخال المساكن غير المشغولة بأسر ضمن وحدة المعاينة 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 (التصميم السابق لسنة 2021)، كان المسكن المشغول بالأسرة يمثل وحدة المعاينة للمرحلة الثانية، وهذا يعني أن العينة كانت تقتصر على المساكن المأهولة بأسر فقط وبالتالي، في حال أصبح المسكن شاغراً يتم أخذ بيانات شاغلي المسكن الأساس في العينة ولا يتم تتبع الأسرة التي انتقلت إلى مسكن آخر، إضافةً إلى ما تقدّم، تؤدي تنقلات الأسر منذ وقت إعداد الإطار إلى حين سحب الأسرة كعينة إلى عرقلة التواصل معها، إضافةً إلى ظهور بعض التعقيدات المتعلقة بالتقديرات. أيضا قد تؤدي التغييرات في تركيبة الأسرة بمرور الوقت

إلى إضافة بعض التعقييدات إلى هذا النهج. لكل ما سبق من الأسباب، كان من الضروري إحداث تغيير أساسي في تصميم العينة، واعتماد المساكن غير المأهولة بأسر بجانب المساكن المأهولة بأسر كوحدة معاينة للمرحلة الثانية. وبهذا الصدد، يُعد اعتماد المساكن بشكل عام كوحدة معاينة نهائية إحدى الخصائص التي تميّز نظام التصميم القديم والجديد أيضًا.

### 2.11.2 . التقسيم الطبقي

تضمن التصميم السابق المبني على حصر المباني في سنة 2020م والذي ارتكز عليه تصميم عينة الربع الرابع 2021م (350) طبقةً فرعية، وشكّلت المناطق الإدارية الـ 13 مع التقسيم الفرعي لهذه المناطق إلى حضرية وغير حضرية (حضر، وحضر آخر، وريف) الطبقات الأساسية للعينة وعددها 55 طبقة أساسية، ومن ثم قُسمت إلى طبقات فرعية بحسب تصنيف المناطق، بعد ذلك تم استحداث نظام تقسيم جغرافي أعمق عبر استخدام البلديات كطبقات إضافية للتقسيم. وبذلك تضمن التصميم السابق 350 طبقة فرعية.

بالنسبة للتصميم الجديد للربع الرابع 2022م، والمرتكز على تعداد 2022م، تم إضافة 9 مدن كبرى و6 مناطق خاصة إلى 13 منطقة الإدارية لتكون مجتمعة التقسيم الطبقي الأولي. وتتيح هذه الإضافة مستقبلاً استخراج مؤشرات بحسب المدن الكبرى والمناطق الخاصة بالإضافة إلى المناطق الإدارية. وفي المحصلة أصبح لدينا 29 تقسيم جغرافي (ليس 28 تقسيمًا لأن العلا موزعة على منطقتين إداريتين مختلفتين) إذا أضفنا لها التقسيم إلى: حضر، وحضر آخر وريف ينتج عنها 59 طبقة أولية.

إضافةً إلى ما تقدّم، تتمثل الميزة الأساسية المتحققة من التقسيم الطبقي في أنه سيزيل جميع التباينات القائمة بين الطبقات في تقديرات المسح، ويتمثل النهج المثالي المتبع في التقسيم الطبقي في تحقيق التجانس داخل الطبقات، وإزالته (أي التجانس) فيما بينها بناءً على بعض الخصائص. وبقدر ما يتحقق ذلك، يُمثّل التقسيم الطبقي وسيلة قوية جدًا للحد من التباينات في تقديرات المسوح.

ومن أجل تنفيذ التقسيم الطبقي "بشكلي مثالي"، قد يرغب البعض في تشكيل الطبقات عبر استخدام بيانات التعداد التفصيلية التي تتناول الخصائص السكانية، وبما أن بيانات التعداد 2022 أصبحت متاحة أثناء تصميم العينة، فقد تم استخدام هذه البيانات لتصميم طبقات فرعية جديدة.

وبالتالي تم تقسيم الـ 59 طبقة الأولية إلى 447 طبقة ثانوية بناءً على بيانات السكان التي تم جمعها خلال تعداد السكان والمساكن لسنة 2022. ويمكن تلخيص بيانات السكان التي تم استخدامها فيما يلي:

▪ خصائص الأفراد:

- الديمغرافية: العمر، الجنس، الجنسية، الحالة الزوجية، إلخ،
- الاجتماعية: التعليم، الدخل.
- القوى العاملة بحسب النشاط الاقتصادي، المهنة، القطاع.

▪ خصائص الأسر:

- توزيع الأسر بحسب الحجم.
- جنسية رئيس الأسرة.

▪ خصائص المساكن:

- نوع المسكن.
- امتلاك المسكن (امتلاك، أو تأجير).

ومن المزايا الإضافية للتقسيم الجغرافي، هو ضمان التوزيع الجغرافي الجيد للعينة.

### 2.11.3 توزيع العينة:

انطوت عملية توزيع العينة في التصميم القديم الذي تم تصميمه في 2021م على اتباع حل توفيق 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. في حين أن نظام التوزيع هذا يُعد الأفضل بالنسبة للتقديرات الوطنية، فإن الحال يختلف بالنسبة للتقديرات الإقليمية؛ إذ إن 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، مع الحفاظ على نظام التوزيع النسبي للتقديرات الوطنية.

وقد تم تحقيق هذا الحل الوسط باستخدام تخصيص الجذر التربيعي عبر المناطق. ولوحظ أن هذا التوزيع التوفيق لم يخصص عينة كافية للمناطق الأصغر. علاوة على ذلك، كان لابد من تخصيص أحجام عينات مناسبة للمناطق الصغيرة، والتي شملت 9 مدن و6 مناطق خاصة. تم تحقيق ذلك



في خطوتين. أولاً، تم استخدام الرفع الى القوة (power allocation) بقوة = 0.4 لتخصيص العينة للمناطق الـ 13. وقد استوفى هذا متطلبات حجم العينة للمناطق الـ 13 وجميع المدن التسع الأخرى. لكن هذا التخصيص لم يستوف متطلبات حجم العينة لجميع المناطق الخاصة الستة. تم استيفاء متطلبات حجم العينة لـ 2 فقط من أصل 6 مناطق خاصة. في الخطوة الثانية، قمنا بزيادة العينة للأقاليم الخاصة الأربعة المتبقية لتحقيق أحجام العينة المطلوبة. نتج عن ذلك عينة إجمالية من 96000 مسكن مقارنة بـ 80.000 مسكن في التصميم السابق. وهكذا تمت زيادة العينة الإجمالية بنسبة 20 في المئة عن إعادة التصميم السابقة التي تم تنفيذها في الربع الرابع من عام 2021. ويحدد الإجراء أعلاه تخصيص العينة للمناطق الثلاثة عشرة، والمدن التسع، والمناطق الخاصة الستة. تم تخصيص العينة للطبقات داخل هذه المناطق على أساس التخصيص النسبي.

#### تحديد حجم العينة:

2.11.4

شُمِل حجم العينة في التصميم السابق 80.000 مسكن، أما في التصميم الجديد فقد تم زيادة عدد المساكن لتبلغ 96.000 مسكن. وتمت هذه الزيادة في حجم العينة من أجل استخراج مؤشرات موثوقة على المستوى الوطني، وعلى مستوى المناطق الإدارية وعلى مستوى المدن والمناطق الخاصة.

#### وحدة المعاينة الأولية وحجم العنقود:

2.11.5

بنفس المنهجية التي اعتمدت في التصميم السابق، فإن التصميم الجديد ارتكز على اعتبار مناطق العد كوحدات معاينة أولية. وبالنسبة لمناطق العد الكبيرة، تم تجزئتها إلى أكثر من وحدة معاينة بحيث تكون لها نسبة احتمال يقل عن (1)، كما تم المحافظة على حجم العنقود بين 13 و 13.5، قريبا من الحجم السابق عند إعادة التصميم والمساوي لـ 13.

#### سحب وحدات المعاينة الأولية:

2.11.6

إضافةً إلى ما تقدّم، تمت معاينة 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 7100 وحدة معاينة أولية بالمقارنة مع 6,016 وحدة معاينة أولية في التصميم السابق.

### 2.11.7 تدوير العينات وتحديد المجموعات التدويرية:

ثمة خاصية تم إعادة استخدامها مجدداً في التصميم الجديد تتمثل في تدوير العينات، وتنطوي خاصية تدوير العينات 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 الرئيس لتصميم نظام تدوير العينات إلى الحد من التباينات القائمة في التقديرات ذات الصلة بالتغيرات المنفذة من ربع إلى آخر، ففي أي مسح مستمر، يعد تحقيق الترابط والانسجام في تقديرات التغيرات المنفذة من فترة إلى أخرى مهم للغاية.

إضافةً إلى ما تقدّم، يساهم تصميم نظام تدوير العينات في الحد من التباينات القائمة في تقديرات التغيرات، وذلك بسبب الترابط الإيجابي المتوقع 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 متوازنة إحدى أرقام التدوير من (1 إلى 4) الذي يحدد وقت تغيير العينة. عدد الوحدات الأولية التي تم سحبها داخل كل طبقة تكون من مضاعفات 4، وهذه الوحدات موزعة بشكل متساوي على الأرقام التدويرية مما يمكن من أن تكون العينة موزعة بالتساوي قدر الإمكان على المجموعات التدويرية الأربعة.

فبمجرد الانتهاء من التصميم "التدريجي" للعينة بالكامل خلال الربع الأول من أي سنة، يتم إزالة المساكن المشمولة ضمن الربع السابق التي تحمل رقم التدوير 1، واستبدالها بعينة جديدة من المساكن التي تحمل رقم التدوير 1.

وعلى نحو 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). وعلى نفس الشاكلة سيتم ادخال مساكن جديدة عوضا عن مساكن العينة التدويرية رقم 3 في الربع الثالث وعوضا عن العينة التدويرية رقم 4 في الربع الرابع.

### 2.11.8 مراحل تدوير العينة:

يُمثّل الربع الرابع لعام 2022 اول ربع لتصميم العينة الجديد، وبداية مراحل تصميم نظام التدوير، إذ تم خلال الربع الرابع 2022 إدخال عينات جديدة من المساكن لكافة مجموعات التدوير من 1 إلى 4. وفي الربع الأول لعام 2023، تم إزالة المساكن المشمولة في عينة الربع الرابع من مجموعة التدوير رقم 1، واستبدالها بعينة جديدة للمساكن من مجموعة التدوير ذاتها، وذلك مع الإبقاء على المساكن المشمولة في العينة من مجموعات التدوير الأخرى.. وبالتالي سيكون هناك عينة مشتركة من 75% من المساكن بين الربع الرابع 2022 والربع الأول 2023.

وسيتّم مواصلة اتباع هذا النمط خلال كل ربع من عام 2023، مع استبدال العينات من مجموعة التدوير التي تحمل نفس رقم الربع. ومن ثم، يتم الانتهاء من الإطلاق "التدريجي" للعينة بالكامل بعد 3 أرباع، أي خلال الربع الثالث 2023؛ وذلك عندما تشكل المساكن الجديدة نسبة الـ 25% من العينة، التي ستتواجد بهذه النسبة ضمن العينة المستخدمة للمرة الثانية، والثالثة والرابعة.

### 2.11.9 جمع البيانات المستمر

#### 2.11.9.1 أهداف الجمع المستمر للبيانات

يمثل الجمع المستمر للبيانات أحد التغييرات الرئيسية التي تم إدخالها أثناء مشروع تحول مسح القوى العاملة. الهدف الرئيسي من جمع البيانات المستمر هو توزيع جمع البيانات على مدار كامل أسابيع الربع، بالإضافة الى تحسين تمثيل العينة في البعد الزمني. بموجب تصميم 2022، يظل مسح القوى العاملة عبارة عن مسح ربع سنوي، مع نمط تدوير للعينة يهدف لتحسين موثوقية تقديرات التغيير من ربع إلى آخر، من خلال وجود تداخل بنسبة 75% في عينة المساكن بين الأرباع المتتالية. قبل اعتماد الجمع المستمر للبيانات، يتم جمع بيانات المسح خلال فترة 3 أسابيع في آخر شهر من الربع. وحاليا، يتم توزيع البيانات على مدى 12 أسبوعًا كل ثلاثة أشهر، مع اختيار عينة لكل أسبوع تمثل عينة فرعية تمثيلية لعينة مسح القوى العاملة الربعية الإجمالية. أي أن عينة المسح ربع السنوية المؤلفة من 96000 مسكن مقسمة إلى 12 عينة، كل منها من 8000 مسكن.

### 2.11.9.2 منهجية تقسيم عينة مسح القوى العاملة ربع السنوية إلى 12 عينة أسبوعية تمثيلية

تم تقسيم عينة مسح القوى العاملة الإجمالية لكل ربع إلى 12 عينة أسبوعية تمثيلية بشكل مستقل عن المجموعات التدويرية. عمليا، تم وضع قائمة مرتبة من المساكن المأخوذة من عينات المسح لكل ربع بشكل منهجي واسناد رقم أسبوع بين 1 و 12 لكل مسكن.

وبهذه الطريقة، تكون كل عينة أسبوعية عينة تمثيلية من العينة الربعية الإجمالية.

ملخص الخصائص الرئيسية لعينة مسح القوى العاملة المُعاد تصميمها: 2.11.10

يلخص الجدول 1-2 أدناه الخصائص الرئيسية لعينة مسح القوى العاملة المُعاد تصميمها في الربع الرابع 2022 بناءً على تعداد 2022 مقارنةً بخصائص تصميم العينة الذي تم في الربع الرابع 2021 بناءً على العد الأولي للتعداد.

الجدول (1-2) الخصائص الرئيسية لمسح القوى العاملة المُعاد تصميمه				
	الآثار المترتبة / المبررات	تصميم 2022	تصميم 2021	خصائص التصميم الرئيسية
آثار فورية متحققة، خلال الربع الرابع 2022	• الحد من التباينات على المستويين الوطني والإقليمي	447	350	• التقسيم العميق
	• تحسن كبير في كفاءة أخذ العينات مقارنة بحجم العناقيد في التصميم لعام 2010 حيث كان يساوي 40 أسرة	13.5 - 13		• معيار الاحتشاد
	• تحسين الوثوقية للتقديرات على مستوى المناطق الجغرافية الأصغر، وإنتاج تقديرات لـ 9 مدن و 6 مناطق الجديدة	توزيع الطاقة مع قيمة 0.4 =	تخصيص الجذر التربيعي	• المعاينة الإضافية للمناطق الأصغر حجمًا
	• تُعد الوحدات السكنية أكثر استقرارًا لاتخاذها كوحدة معاينة، إلى جانب توفيرها لتغطية أفضل.	96,000 (DUs) ~82,000 (HHs)	80,029 (DUs) ~62,000 (HHs)	• الرفع من حجم العينة
	• المرحلة الأولى للمعاينة: مناطق التعداد السكاني/ جزء من مناطق التعداد المرحلة الثانية للمعاينة: الوحدات السكنية الوحدة التي تمت مقابلتها: الأسر	• اتخاذ الوحدة السكنية كوحدة معاينة خلال المرحلة الثانية للمعاينة؛ بما يشمل جميع الأسر المقيمة داخل الوحدات السكنية المأهولة التي تمت مقابلتها.		
تحقيق الكفاءة	• تعزيز كفاءة تقديرات التغييرات بين كل ربعين متتالين.	تدوير بنسبة 25%	تدوير بنسبة 25%	• تصميم نظام تدوير العينات بنسبة تتداخل تصل إلى 75% بين الأرباع المتتالية.

<ul style="list-style-type: none"> <li>تمت زيادة حجم العينة للوصول الى حجم العينة المطلوب لتمثيل المدن والمناطق الخاصة.</li> </ul>	96.000 (وحدة سكنية) نحو 82,000 (أسرة)	80.029 (موحدة سكنية) نحو 62.000 أسرة	<ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة حجم العينة</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة مدى تغطية المسح ومعدلات الاستجابة.</li> </ul>	لا	نعم خلال الربع الرابع 2021 والأول 2022م	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنفيذ العمليات الميدانية للمقابلات الشخصية بمساعدة الحاسوب بغرض تحديث حالات الإشغال ومعلومات التواصل الخاصة بالمساكن المشمولة في العينات.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة مدى تغطية المسح ومعدلات الاستجابة</li> </ul>	بداية من الربع الثاني 2022		<ul style="list-style-type: none"> <li>جمع بيانات متعدد الأساليب هاتفي وميداني</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>نتائج المسح ممثلة لكل الربع</li> </ul>	نعم انطلاقا من الربع الأول 2023	لا	<ul style="list-style-type: none"> <li>عملية جمع البيانات المستمر</li> </ul>

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

حجم العينة		المنطقة
إعادة التصميم (2021) (الوحدات السكنية)	العينات المُعاد تصميمها (2022) (الوحدات السكنية)	
12,103	12,652	الرياض
13,531	13,650	مكة المكرمة
6,838	10,296	المدينة المنورة
5,373	6,170	القصيم

9,450	13,582	المنطقة الشرقية
6,978	7,434	عسير
4,537	6,133	تبوك
3,649	4,558	حائل
2,464	3,299	الحدود الشمالية
5,377	5,961	جازان
3,191	4,561	نجران
3,482	3,814	الباحة
3,100	3,903	الجوف
80,072	96,013	السعودية

وحدات المعاينة في مسح القوى العاملة:

1. وحدة المعاينة الأولية وهي مناطق العد التي تتكون من مساكن.
  2. وحدة المعاينة النهائية وهي المساكن المشغولة والشاغرة.
  3. وحدة المشاهدة وهي الأسر التي تقيم في المساكن إقامة معتادة.
- وحدة المعاينة الأولية هي منطقة عد أو جزء من منطقة عد، 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، وتعدُّ كل وحدة معاينة ثانوية جزءاً من وحدات المعاينة الأولية بينما تعد (الأسر) هي وحدات المشاهدة التي يتم مقابلتها للحصول على بيانات مسح القوى العاملة. هذه الخاصية لم تتغير بين تصميم سنة 2021 و2022م.

### 3 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.

وتعدّ تجربة اختبار كفاءة أنظمة الإدخال وعملية تناقل ومزامنة البيانات ومراجعتها والتي تتم من خلال أنظمة جمع البيانات وأنظمة التحقق من جودة البيانات لمسح القوى العاملة من أبرز الإجراءات التي تمت في هذه المرحلة.

### 4 المرحلة الرابعة: مرحلة جمع البيانات:

#### 4.1 جمع البيانات في مسح القوى العاملة

##### 4.1.1 جمع البيانات متعدد الأساليب

منذ الربع الثاني من عام 2022م، أصبح أسلوب جمع البيانات في مسح القوى العاملة متعدد الأساليب : هاتفي و ميداني. حيث يتم استخدام المسح الميداني (إجراء المقابلات الشخصية بمساعدة الحاسوب CAPI) للعينة التدويرية الجديدة، ولمتابعة حالات عدم الاتصال وعدم الاستجابة لعينة الربع السابق، ويتم استخدام الأسلوب الهاتفي (إجراء المقابلات الهاتفية بمساعدة الحاسوب CATI) للأسر المستجيبة في الربع السابق.

##### 4.1.2 إجراء المقابلات الشخصية بمساعدة الحاسوب (CAPI)

###### 4.1.2.1 تصنيف المساكن بحسب حالة الإشغال

الخطوة الأولى يزور فريق العمل الميداني المعني كل مسكن ينتمي الى العينة، ويحدّث حالته على أنه مشغول بأسرة، أو شاغر، أو قيد الإنشاء، أو مهديم، أو خارج نطاق مسح القوى العاملة. أما المساكن الواقعة خارج النطاق فهي تلك التي لا يشكل سكانها جميعًا جزءًا من السكان المستهدفين في مسح القوى العاملة – ومثال ذلك جميع المقيمين من الدبلوماسيين الأجانب أو أفراد أسرهم، أو الوحدات العقارية 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، ويتضمن ذلك هوية رب الأسرة ورقم هاتفه، وتعباً قائمة بأفراد الأسرة، وكل المعلومات المضمنة في استمارة المسح.

#### 4.1.2.2 تعبئة الاستمارة والمقابلات الميدانية:

بالنسبة للمساكن السكنية المشغولة والتي تقع ضمن نطاق المسح، يقوم الباحث الميداني بإجراء المقابلة مع الأسرة، بما في ذلك التحقق من هوية رب الأسرة ورقم الهاتف، واستكمال قائمة أفراد الأسرة، واستكمال استمارة مسح القوى العاملة لكل فرد يبلغ من العمر 15 عامًا فأكثر. يُسمح بالاستجابات بالوكالة، وعادة ما يستجيب رب الأسرة نيابة عن نفسه أو لأفراد الأسرة الآخرين.

وترسل نتائج العمليات الميدانية إلى المقر الرئيسي بشكل يومي من خلال أنظمة تناقل وتزامن البيانات، 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. وتشير التجارب الدولية إلى أن جمع البيانات وجهاً لوجه يؤدي إلى تحسين معدلات الاستجابة مقارنةً بإجراء المقابلات الهاتفية (CATI)، وقد لوحظ هذا أيضاً في مسح القوى العاملة بالمملكة العربية السعودية.

#### 4.1.3 إجراء المقابلات الهاتفية بمساعدة الحاسوب (CATI)

كما تمت الإشارة له سابقاً، يتم جمع البيانات باستخدام المقابلات الهاتفية للعينة التدويرية التي تم استجوابها في الربع السابق. في كل ربع سنوي، تشتمل حالات المقابلات الهاتفية على: مستجيبين في المقابلات الميدانية في الربع السابق، ومستجيبين في الربع السابق من المقابلات الهاتفية وقبل بداية جمع البيانات يقوم الباحثون بخطوة أولية تتمثل في الحصول على مزيد من المعلومات من مركز المعلومات الوطني حول أفراد الأسرة، بناءً على هوية رب الأسرة. ويساعد هذا الإجراء على ضمان اكتمال قائمة أفراد الأسرة، ويوفر بعض المعلومات الديموغرافية الخاصة بهم ، بحيث لا يتعين جمعها مباشرة من المستجيبين ، وبالتالي تقليل طول المقابلة وعبء المستجيب.

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 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.

#### 4.1.4 جمع البيانات للعيينة المعاد تصميمها في الربع الرابع من عام 2022:

خلال إعادة تصميم العينة في الربع الرابع من عام 2022، تم اختيار عينة جديدة من الإطار الجديد. ومن ثم فإن جميع المساكن التي تم أخذ عينات منها كانت مساكن يتم استجوابها لأول مرة وبالتالي لم يكن من الممكن اتباع الإجراء العادي لتخصيص الحالات التي تجمع هاتفياً وميدانياً. مع الإشارة إلى ان المقبلات الميدانية تمثل نحو 40 ٪ فقط من العينة مكونة أساساً من العينة الجديدة التي تمثل 25 ٪ ومتابعة الحالات التي لم تكتمل فيها المقابلة في الربع السابق.

وتم تقسيم عينة الربع الرابع 2022 لتحقيق 40٪ من المقابلات الميدانية و60٪ مقابلات هاتفية لكل منطقة إدارية على النحو التالي:

(1) بالنسبة للمساكن التي تم أخذ عينات منها، تم الحصول على معلومات الاتصال الخاصة برئيس الأسرة ورقم الهاتف من قاعدة بيانات التعداد السكاني لعام 2022. وتم تعيين الحالات التي كانت فيها معلومات الاتصال مفقودة في التعداد إلى المقابلات الميدانية

(2) بالنسبة للمساكن التي تحتوي على معلومات الاتصال، أعطيت الأولوية للمقابلات الميدانية للمساكن التي ستبقى في العينة لأطول فترة قبل التدوير ، لتعظيم فوائد الاتصال الأول الميداني للمقابلات اللاحقة. وبالتالي كانت الأولوية الأولى في المقابلات الميدانية للعينة التدويرية رقم 4 والتي ستبقى في العينة حتى الربع الثالث من عام 2023؛ وأعطيت الأولوية التالية للمساكن العينة التدويرية رقم 3 وتم تطبيق هذه المعايير بطريقة متوازنة جغرافياً.

(3) بمجرد تخصيص 40٪ من المساكن للمقابلات الميدانية عبر الخطوتين (1) و (2)، تم تخصيص الحالات المتبقية في العينة للمقابلات الهاتفية.

إن تطبيق هذه القواعد يعني أن العينة التي تم استجوابها هاتفياً (60٪ من العينة) لم يسبق الاتصال بها وجهاً لوجه مع الأسرة. على الرغم من قيام الهيئة بإبلاغ الأسر عبر الرسائل النصية بأنه سوف يتم إجراء مقابلات معهم فإن معدلات الاستجابة من جمع بيانات بواسطة المقابلات الهاتفية أقل من تلك التي تم تحقيقها في ظل الوضع المختلط العادي للمقابلات الهاتفية والميدانية المستخدم في مسح القوى

العاملة، حيث يكون الاتصال الأول هو وجهها لوجه. و شوهدت آثار ذلك في الربع الرابع من عام 2022 على معدلات الاستجابة، وسيستمر رؤيتها ولكن بمقادير متناقصة في معدلات الاستجابة في الربع الأول من عام 2023 والربع الثاني من عام 2023 ، حيث تواصل الأسر التي تم الاتصال بها البقاء في العينة.

#### 4.1.5 تنفيذ الجمع المستمر للبيانات في الربع الأول من عام 2013:

تطلب تنفيذ الجمع المستمر للبيانات على مدار أسابيع الربع اعتماد فترات مرجعية ثابتة لأسئلة مسح القوى العاملة لتحل محل الفترات المرجعية المتحركة المستخدمة سابقًا. على سبيل المثال، الفترة المرجعية الرئيسية لمسح القوى العاملة هي الفترة المستخدمة لتحديد ما إذا كان المستجوب يعمل أم لا. في السابق كانت تلك الفترة المرجعية 7 أيام السابقة لتاريخ المقابلة. ومن ثم فقد تختلف هذه الفترة المرجعية حسب تاريخ المقابلة. لكن بعد تطبيق نضام الجمع المستمر للبيانات، أصبحت الفترة المرجعية أسبوعيًا ثابتًا - يعرف بالأسبوع المرجعي. أي انه لكل عينة أسبوعية أسبوع مرجعي ثابت، والذي ينطبق دائمًا على تلك العينة - بغض النظر عن موعد إجراء المقابلة مع أسرة معينة.

في استبيان مسح القوى العاملة، هناك عدد من الفترات المرجعية، والتي أصبحت جميعها ثابتة بموجب الأسلوب الجديد.

بالإضافة إلى اعتماد فترات مرجعية ثابتة، في إطار الجمع المستمر للبيانات، هناك أسبوع للمقابلات ثابت ، وفترة متابعة لكل عينة أسبوعية ثابتة أيضا. عادة ما تكون فترة الجمع الأولية هي الأسبوع الذي يلي الأسبوع المرجعي، وخلال هذا الأسبوع سيكون التركيز الرئيسي لجمع البيانات على الحالات الجديدة للعينة الأسبوعية. أما خلال الاجازات الرسمية الرئيسية، يتم إجراء تعديلات على فترة جمع البيانات لتجنب جمع البيانات في التواريخ الرسمية للإجازات الوطنية. عادة ما تكون أسبوع المتابعة لكل عينة أسبوعية هو الأسبوع الذي يلي أسبوع جمع البيانات الرئيسي، للسماح بمتابعة عدم الاستجابة لعينة الأسبوع السابق. وتجدر الإشارة إلى أنه في كل أسبوع، يحتاج القائمون على المقابلات إلى القيام باستجواب العينة التي تقع ضمن الأسبوع الحالي، ومتابعة عدم الاستجابة لعينة الأسبوع السابق. وعند إجراء متابعة عدم الاستجابة، لا تتغير الفترة المرجعية.

#### 4.1.6 تصنيف مساكن العينة وفترات جمع البيانات والأسابيع المرجعية:

تتوفر مع عينة مسح القوى العاملة مجموعة من البيانات الإضافية الخاصة بكل مسكن في العينة والتي تساعد نضام المقابلات الميدانية والهاتفية في التصرف في العينة وتنفيذ المسح على أحسن وجه. ويتوفر لجميع المساكن معلومات حول رقم الأسبوع ورقم الشهر، وكذلك تواريخ البدء والانهاء لفترة جمع البيانات الرئيسية، وفترة المتابعة، والأسبوع المرجعي، والفترة المرجعية للبحث النشط عن وظيفة.

يتم تحميل العينات الشهرية الكاملة في أنظمة إدارة الحالات للمقابلات الميدانية والهاتفية على التوالي قبل جمع البيانات لكل شهر.

بالنسبة للمقابلات الميدانية، يتم استخدام العينة الشهرية في نظام الكتروني يقوم بإعداد المهام لكل باحث. يتم تحميل حالات الشهر بأكمله على أجهزة لوحية للباحثين كل أسبوع، يتم تنشيط العينة الأسبوعية الجديدة على الأجهزة اللوحية، وأي حالات معلقة لم تكتمل خلال فترة المتابعة المنتهية يتم إغلاقها وإرسالها وإزالتها من الأجهزة اللوحية. وبالمثل بالنسبة للمقابلات الهاتفية، يتم تنشيط الحالات الجديدة في بداية كل أسبوع، ويتم إغلاق الحالات القديمة التي انتهت فترة المتابعة الخاصة بها وإزالتها من نظام جمع البيانات.

#### 4.1.6 اختيار الباحثين:

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

- المستوى التعليمي.
- الخبرة السابقة في مسح القوى العاملة والمسوح الأسرية الأخرى.
- 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.

#### 4.1.7 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 الإلكتروني للمسح.

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

تتضمن البرامج التدريبية التي تم تقديمها للباحثين المكلفين بجمع 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، وتتضمن البرامج التدريبية كذلك شرحاً مفصلاً لجميع أسئلة الاستبيان، وللمهام الفنية والإدارية، كما يتم التدريب على طرق التخاطب مع مقدمي البيانات وكيفية تقديم الأسئلة بوقت قياسي.

#### 4.1.8 قواعد التدقيق والضبط خلال مرحلة جمع البيانات:

تم وضع قواعد التدقيق والضبط في الاستمارة لضمان اتساق البيانات التي تم جمعها ودقتها ومنطقيتها. 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.

#### 4.1.9 المراقبة والإشراف:

تُسجّل 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 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.

## 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 المعتمد على التصنيف الدولي للأنشطة الاقتصادية (ISIC\_4)، والدليل الوطني للدول والجنسيات المعتمد على الدليل الدولي، ودليل التخصصات والمستويات التعليمية المعتمد على التصنيف الدولي لمستويات ومجالات التعليم (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 سوق العمل 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 رئيسة.
- الجمع بين العديد من أجزاء البيانات وجعلها مترابطة.
- معالجة البيانات المفقودة أو الناقصة.
- معالجة البيانات غير المنطقية.
- احتساب الأوزان النهائية.
- احتساب مؤشرات الجودة.
- 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 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 القيام بـ "إخفاء هوية البيانات" لفلحفاظ 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 يعد خطوة ضرورية لإنتاج تقديرات المسح. وهناك أربع خطوات رئيسية في ترجيح بيانات المسح على النحو التالي:

#### 5.1.1 تصميم الأوزان:

يمثل الوزن المصمم الاحتمالات المختلفة لسحب العينات. ويعد تصميم العينة ذا ترجيح ذاتي على مستوى المنطقة الإدارية. مما يعني أن جميع المساكن في المنطقة الإدارية لها نفس احتمالية الاختيار في العينة. ويعد الوزن المصمم 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.

#### 5.1.2 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.

### 5.1.3 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 الإسقاطات 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 2022 والربع الأول 2023 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، و25+) × الجنس × الجنسية بالنسبة للبعد الأول،

الفئات العمرية الخمسية، 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 المعاييرة (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 المعايرة إلى نقطة الاتفاق ضمن مستوى محدد من التفاوت مع مجموعتي عناصر تحكم المعايرة.

وتساعد خطوة المعايرة 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.

## 5.1.4 الإسقاطات السكانية:

الافتراض الأساسي في تقدير التباين للإسقاطات السكانية (المعروفة أيضاً بالتوقعات السكانية) هو أن تقديرات السكان خالية من الأخطاء. وفي المرحلة الحالية تعكف إدارة إحصاءات السكان لتجويد منهجية الإسقاطات السكانية 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 الوفيات 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.

## 5.2 مؤشرات الجودة لمسح القوى العاملة:

## 5.2.1 تقدير الأخطاء في أخذ العينات:

بعد الترجيح، 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 والأربع 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، أصغر عدد مضاعف لأربعة وأكبر أو يساوي عدد الطبقات. وسوف يتم الاستمرار في اعتماد طريقة التكرار المتوازن خلال الربع الرابع 2022 والأربع الموالية وسيكون عدد التكرارات 448، أصغر عدد مضاعف لأربعة وأكبر أو يساوي عدد الطبقات التي تساوي 447. ويتم إنتاج عدد من مؤشرات الجودة، بما في ذلك معاملات التباين وتأثيرات التصميم وفواصل الثقة لمؤشرات المسح الرئيسية. وفي هذا المنعطف، تراقب هذه المؤشرات داخلياً بواسطة الهيئة العامة للإحصاء. ومن المقرر أن تؤدي الخطط إلى وضع تقارير تلخص مقاييس جودة المسح المطور بعد فترة مخصصة للمراقبة الداخلية وتحليلها.

## 5.2.2 أخطاء غير متعلقة بسحب العينات:

يتم إنتاج مؤشرين للجودة تقيس الأخطاء غير المتعلقة بسحب العينات. وهي كالتالي:

معدل الاستجابة: النسبة المئوية للأسر المؤهلة التي أكملت الاستبيان بنجاح. يشير معدل الاستجابة المرتفع إلى أن احتمال تحيز عدم الاستجابة ضئيل - وأن التقديرات أكثر تمثيلاً للسكان.

معدل الانزلاق: يُعرّف على أنه النسبة المئوية للفرق بين السكان المستخدم كمجموع تحكم للمعايرة والمجموعة المقابلة المقدر من المسح بدون معايرة. معدل الانزلاق الإيجابي هو مقياس لنقص التغطية في مسح القوى العاملة بالنسبة لتقدير السكان، ويجب ألا يزيد عن 20.0 في المائة. يشير معدل الانزلاق المرتفع إلى وجود تحيز محتمل مرتفع بسبب نقص التغطية. وتجدر الإشارة إلى أن معدل الانزلاق هو مقياس نسبي لخطأ التغطية، حيث يمكن أن تحدث أخطاء التغطية إما في مسح القوى العاملة أو في تقديرات السكان المستقلة أو كليهما.

## 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 07-12-1397هـ 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 هو فقط مجرد جداول إحصائية تجميعية على مستوى المملكة والمناطق الإدارية والمدن الرئيسة حسب الخصائص السكانية.

## 7 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 تمّ 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 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.

تطبق 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 مصدريّة مختلفة، يجوز نشرها بدورية وحدائية مختلفين.

ثالثاً: التواصل مع العملاء وتزويدهم بالنشرة:

إيماناً 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](http://www.stats.gov.sa)
- البريد الإلكتروني الرسمي للهيئة [info@stats.gov.sa](mailto:info@stats.gov.sa)
- البريد الإلكتروني الخاص بدعم العملاء [cs@stats.gov.sa](mailto: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 بأنّ 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:

### 8.1 أولاً: جمع مدخلات التقييم القابلة للقياس:

يتم جمع وتوثيق أهم التعليقات والملاحظات من مصادرهما 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 تم جمعها من الفريق أو المناطق الادارية، 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.

### 8.2 ثانياً: إجراء التقييم:

يتم تحليل مدخلات التقييم التي جُمعت، ومقارنته 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.

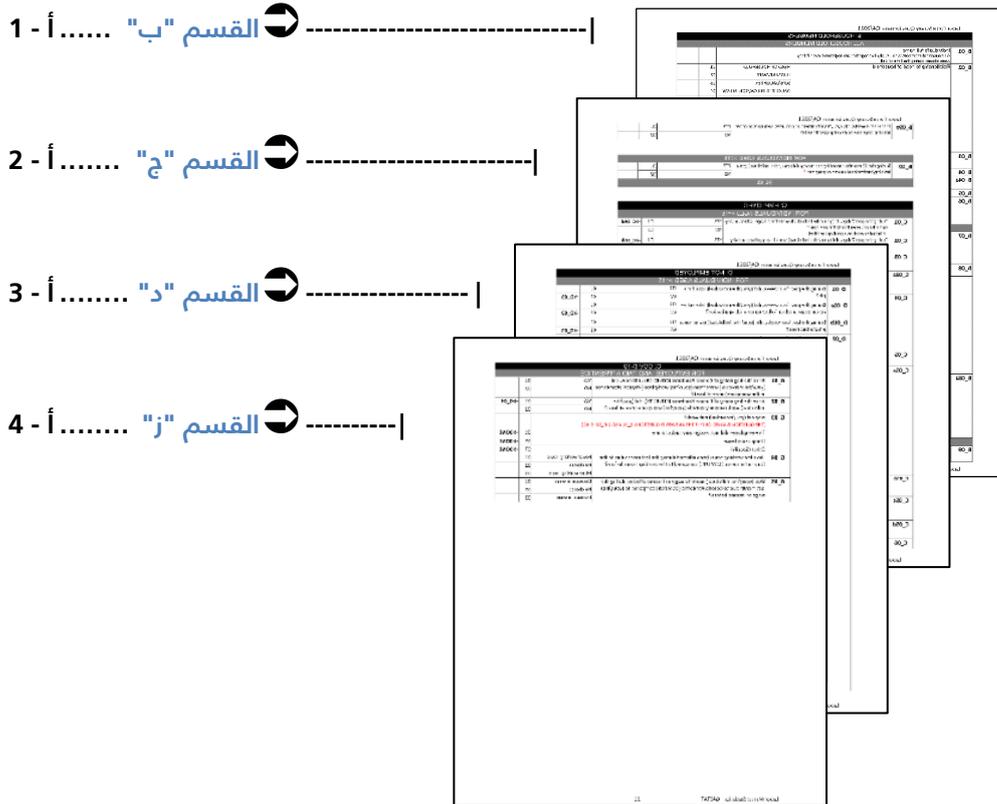
## 9 المرحلة التاسعة: مرحلة الإدارة:

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.

## 10 الملاحق

### 10.1 استبيان مسح القوى العاملة للربع الرابع لعام 2022م

## 10.2 المخططات الانسيابية لاستبيان مسح القوى العاملة للربع الرابع لعام 2022



مخطط التدفق لاستمارة مسح القوى العاملة 2022

مخطط التدفق للقسم (B) أفراد الأسرة المعيشية

أفراد الأسرة المعيشية: B

B01: اسم الفرد الثلاثي

B02: العلاقة برئيس الأسرة:

1. رئيس الأسرة
2. زوج/زوجة
3. ابن/ابنة
4. زوجة ابن/زوج ابنة
5. حفيد/حفيدة
6. أم
7. أخ/أخت
8. جد/جدة
9. أقارب آخرون
10. عمالة منزلية
11. لا توجد قرابة

B03: النوع (الجنس):

1. ذكر
2. أنثى

B04: تاريخ ميلاد (الفرد ...)

B04a: العمر بالسنوات الكاملة يظهر السؤال في حال عدم معرفة العمر  
"B\_04 بحسب العمر من السؤال رقم

B05: الجنسية

B06: هل يوجد أفراد يعيشون في الأسرة لم يتم تسجيلهم مثل:  
1-الخدم والسائقين والطباخون  
2-افراد من الأسرة متغييبين  
3-أقارب / أصدقاء مقيمين الأسرة لأكثر من ستة أشهر

لا

الافراد اقل من 15 سنة

لا

الافراد 15 سنة فأكثر

H\_01: طبيعة المشارك في المسح

B07: ماهي الحالة الزوجية (للك/الفرد):

1. لم يسبق له/لها الزواج
2. متزوج / متزوجة
3. مطلق/مطلقة
4. أرمل/أرملة

انتهى

B08: ما أعلى مؤهل علمي (حصلت عليه/حصل عليه الفرد) بنجاح؟  
لا يوجد شهادة تعليمية (غير المتعلم الذي لم يلتحق بالتعليم النظامي x. ويشمل الأمي أو من يعرف القراءة والكتابة)  
تعليم الطفولة المبكرة (يشمل: حضانات ، رياض أطفال، صفوف 0. المرحلة الابتدائية دون إتمام الشهادة الابتدائية)

1. تعليم ابتدائي
2. تعليم متوسط (عام أو مهني)
3. تعليم ثانوي (عام أو مهني)
4. دبلوم مشارك (التعليم فوق الثانوي غير العالي ويشمل الدبلوم المشارك العام أو المهني)
5. دبلوم متوسط (التعليم العالي قصير الأمد ويشمل الدبلوم المتوسط العام أو المهني)
6. بكالوريوس أو ما يعادلها (يشمل البكالوريوس الأكاديمي والبكالوريوس الفني والدبلوم العالي)
7. ماجستير أو ما يعادلها (يشمل الماجستير وبرامج البكالوريوس 6 سنوات)
8. دكتوراه

(X)

(0,1,2)

B08a: ما هو التخصص العلمي لأعلى مؤهل علمي (حصلت عليه/حصل عليه الفرد) بنجاح؟  
تخصصات ثانوي أو ما يعادله  
تخصصات دبلوم بعد الثانوي فما فوق  
97. أخرى: (حدد)

1. تخصصات ثانوي أو ما يعادله
2. تخصصات دبلوم بعد الثانوي فما فوق
3. 97. أخرى: (حدد)

B09: هل (أنت/الفرد) ملتحق حالياً بالتعليم؟  
الأفراد المسجلين في المؤسسات التعليمية (المدرس، الجامعة، الكلية، المعهد. الخ)

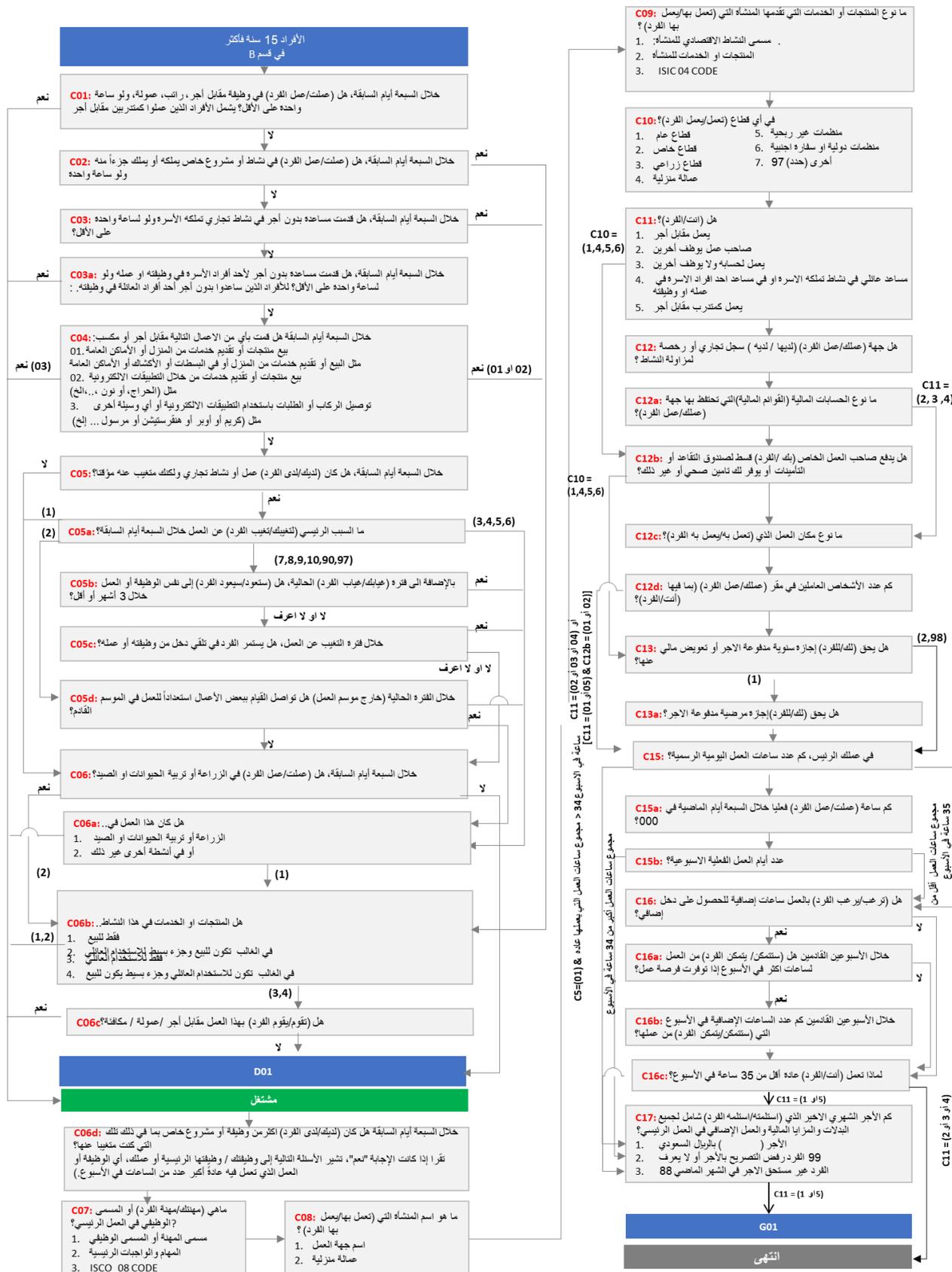
B09a: خلال الأربع أسابيع السابقة هل (حضرت/حضر) الفرد برنامج تدريبي أو دورات أو ندوات لتطوير مهاراته؟؟ أو كنت متدرب بدون أجر في جهة عمل محددة؟

B10: خلال ال 12 شهراً السابقة لشهر المسح هل (حصلت/حصل الفرد) على دورة تدريبية (برنامج تدريبي/مهني)؟

C01



مخطط التدفق للقسم (C) المشتغلين



مخطط التدفق للقسم (D) غير المشتغلين



مخطط التدفق للقسم G

