

الهيئة العامة للإحصاء  
General Authority for Statistics



# تجربة إدارة إحصاءات القوى العاملة في تنفيذ مسح القوى العاملة (CATI)

الإحصاءات الاجتماعية

يعتبر مسح القوى العاملة أحد المسوح الميدانية العينية الأسرية التي تجرى في مجال الإحصاءات الاجتماعية لتوفير بيانات عن علاقة السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر). وتكتسب هذه البيانات أهمية من حيث إعطائها مؤشرات عن قوة العمل (المشتغلون - المتعطلون) وخارج قوة العمل لذلك كان من الضروري استمرار إصدار هذه المؤشرات خلال جائحة كوفيد - 19، ومن هذا المنطلق قامت الهيئة بعدة إجراءات لضمان استمرار إصدار هذه المؤشرات.



# 01

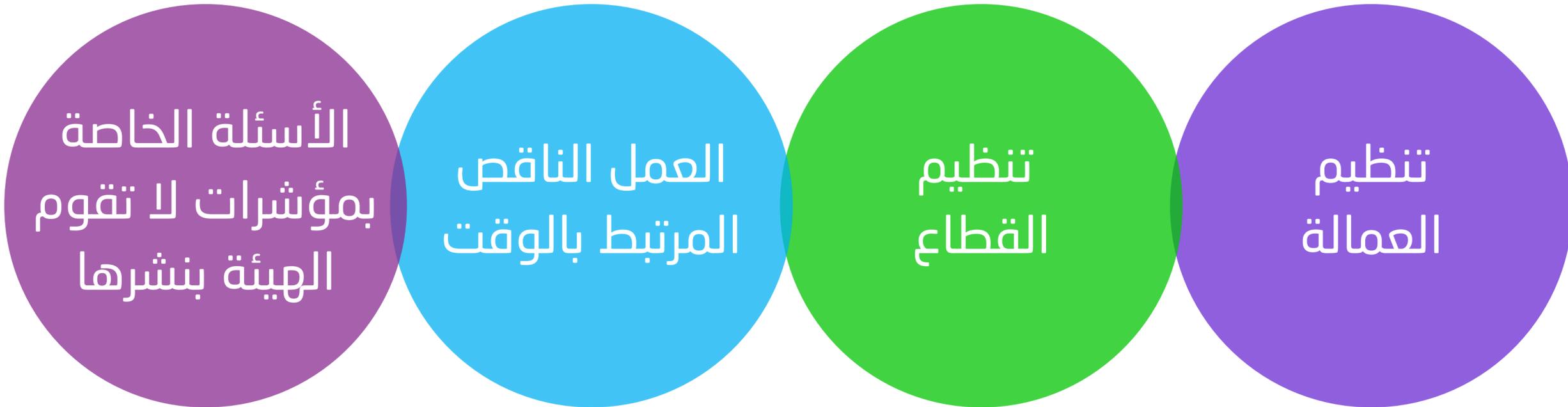
أثر تغيير أسلوب جمع البيانات من المقابلات  
المباشرة (CAPI) إلى المقابلات الهاتفية (CATI)  
على استمارة مسح القوى العاملة

# الالتزام بتطبيق معايير منظمة العمل الدولية في قياس التشغيل والبطالة والأفراد خارج القوى العاملة:

01. أوصت منظمة العمل الدولية الدول بعدم تغيير الاستمارات و المفاهيم المطبقة لقياس التشغيل والبطالة والأفراد من خارج القوى العاملة وعدم اجراء تعديلات جوهرية أو كبيرة على التعاريف المستعملة في مسح القوى العاملة.
02. التعامل مع الأشخاص المتغيبين عن وظائفهم في الفترة المرجعية-الحصول على معلومات عن حالات الغياب لتقييم آثار الوباء.
03. أوصت المنظمة بمواصلة تطبيق معايير البحث النشط عن عمل لتحديد المتعطلين.
04. التركيز على الوسائل المتاحة حالياً في طرق البحث عن عمل مثلاً عبر الهاتف والإنترنت ووسائل الاتصال عن بعد، لبحث عن عمل إلكترونياً عن طريق تقديم السير الذاتية و تحديثها وإنشاء صفحات تعريفية مهنية او إعلانات عن وظائف شاغرة في مواقع التواصل الاجتماعي.

# الالتزام بتطبيق معايير منظمة العمل الدولية في قياس التشغيل والبطالة والأفراد خارج القوى العاملة:

تم اختصار أسئلة الاستمارة وفق التالي لتقليص مدة المكالمة الهاتفية حيث تم التخلي على المحاور التالية:



# الالتزام بتطبيق معايير منظمة العمل الدولية في قياس التشغيل والبطالة والأفراد خارج القوى العاملة:

إضافة أسئلة ومحاور جديدة بما يتناسب مع طبيعة المكالمة الهاتفية لتغطية محاور جديدة متعلقة بجائحة كورونا:



# تعديل السؤال المتعلق بخطوات البحث عن عمل:

07. التقديم على وظائف محددة أو متابعة تقديم طلب سابق من خلال ارسال طلب التقديم أو السيرة الذاتية عبر الإنترنت أو البريد خاص بالأفراد الذين بحثوا عن عمل خلال الأربعة أسابيع السابقة D\_01b بـ (1)
08. التواصل مع الأصدقاء أو الأقارب للمساعدة في التقديم على وظائف محددة، أو متابعة تقديم طلب سابق، أو سؤالهم عن فرص العمل خاص بالأفراد الذين بحثوا عن عمل خلال الأربعة أسابيع السابقة D\_01b بـ (1)
09. الرد على الإعلانات الوظيفية للتقديم على وظائف محددة، أو متابعة تقديم طلب سابق، أو نشر إعلان للحصول على وظيفة خاص بالأفراد الذين بحثوا عن عمل خلال الأربعة أسابيع السابقة D\_01b بـ (1)
10. التقدم بطلب للحصول على قرض / مساعدة مالية لبدء عمل تجاري جديد خاص بالأفراد الذين حاولوا إقامة مشروع D\_03 بـ (1)
11. التقدم بطلب للحصول على ترخيص / تصريح لبدء عمل تجاري جديد خاص بالأفراد الذين حاولوا إقامة مشروع D\_03 بـ (1)
12. البدء بالتجهيز (الموقع / بناء / شراء معدات أو مواد) لبدء عمل تجاري جديد خاص بالأفراد الذين حاولوا إقامة مشروع D\_03 بـ (1)
13. أخرى (يرجى التحديد) خاص بالأفراد الذين بحثوا عن عمل خلال الأربعة اسابيع السابقة أو حاولوا إقامة مشروع خاص وأجابوا بـ D\_01b بـ (1) او D\_03 بـ (1)
14. لم يتم بأي إجراء

D\_02

01. ما هي الخطوات الفعلية لتي (اتخذتها/ اتخذها الفرد) للحصول على وظيفة أو متابعة طلب سابق لوظيفة أو إقامة مشروع خاص به؟ لا تقرأ الإجابات (اختيار متعدد)
02. التقديم على وظائف محددة، أو متابعة تقديم طلب سابق، أو السؤال عن فرص العمل من خلال وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (جدارة) إذا كان الفرد مسجلاً مسبقاً في جدارة لا يعني أنه بحث عن عمل تأكد أن الفرد دخل على منصة جدارة وإلا لا تسجل هذا الخيار خاص بالأفراد الذين بحثوا عن عمل خلال الأربعة أسابيع السابقة D\_01b بـ (1)
03. التقديم على وظائف محددة، أو متابعة تقديم طلب سابق، أو السؤال عن فرص العمل من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية (طاقات) إذا كان الفرد مسجلاً مسبقاً في طاقات لا يعني إنه بحث عن عمل تأكد أن الفرد دخل على منصة طاقات وإلا لا تسجل هذا الخيار خاص بالأفراد الذين بحثوا عن عمل خلال الأربعة أسابيع السابقة D\_01b بـ (1)
04. التقديم على وظائف محددة، أو متابعة تقديم طلب سابق، أو السؤال عن فرص العمل من خلال وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (ساعد) إذا كان الفرد مسجلاً مسبقاً في ساعد لا يعني أنه بحث عن عمل تأكد أن الفرد دخل على منصة ساعد وإلا لا تسجل هذا الخيار خاص بالأفراد الذين بحثوا عن عمل خلال الأربعة أسابيع السابقة D\_01b بـ (1)
05. التواصل مع مكاتب التوظيف الخاصة للتقديم على وظائف محددة، أو متابعة تقديم طلب سابق، أو السؤال عن فرص العمل خاص بالأفراد الذين بحثوا عن عمل خلال الأربعة أسابيع السابقة D\_01b بـ (1)
06. التواصل مع الشركات وأصحاب العمل للتقديم على وظائف محددة، أو متابعة تقديم طلب سابق، أو السؤال عن فرص العمل خاص بالأفراد الذين بحثوا عن عمل خلال الأربعة أسابيع السابقة D\_01b بـ (1)

D\_02

# إضافة بند "تعليق العمل بسبب جائحة كورونا" لأسئلة التغيب عن عمل:

C\_05a

01. ما هو السبب الرئيسي (لتغيبك/تغيب الفرد) عن العمل خلال السبعة أيام السابقة؟  
الباحث لا تقرأ بنود الإجابات
02. في انتظار بدء عمل أو مشروع خاص جديد
03. في انتظار العودة الى العمل الموسمي
04. العمل مناوبات، العمل المرن، طبيعة العمل
05. الأعياد والعطل الرسمية (تشمل السنوية للمعلمين والأساتذة)
06. المرض أو إصابات الحوادث
07. إجازة أمومة أو أبوة
08. طلب إجازة من العمل للتفرغ للتعليم أو التدريب
09. إجازة شخصية
10. تقليص في النشاط (التسريح المؤقت، ركود في العمل)
11. تعليق العمل بسبب الظروف الجوية، أو الكوارث الطبيعية
12. تعليق العمل بسبب جائحة كورونا (COVID-19)
13. أخرى (حدد)



# إضافة بند "تعليق العمل بسبب جائحة كورونا" لأسئلة التغييب عن عمل:

13. أصحاب العمل يعتبرونني متقدم في السن للقيام بالعمل
14. أصحاب العمل يعتبرونني صغير السن أو متخرج حديثاً للقيام بالعمل
15. متقاعد
16. مكثفي
17. العجز أو الإعاقة أو اسباب صحية
18. انتظار نتائج بحث سابق عن العمل
19. غياب البنى التحتية (أصول، طرق، وسائل نقل، خدمات عمل)
20. حمل / وجود أطفال
21. أخرى (حدد)
22. بسبب جائحة كورونا (COVID-19)

D\_07

01. ما السبب الرئيسي لعدم البحث عن عمل خلال الأربعة أسابيع الماضية؟  
الباحث لا تقرا بنود الإجابات
02. انتظار موسم العمل
03. انتظار العودة إلى العمل
04. الملل أو التعب من البحث عن عمل
05. الاعتقاد بعدم وجود عمل يناسبني
06. لا يعرف طريقة فعالة للبحث عن عمل
07. تدني المؤهل العلمي أو التدريب، (الافتقار إلى الكفاءات اللازمة تدريب/ مؤهلات/نقص الخبرة)
08. العمل مع الأسرة للاستخدام الذاتي (الزراعة/الصيد)
09. عدم توفر العمل في المنطقة
10. نقص أو عدم توفر الموارد المالية لتأسيس عمل خاص
11. ملتحق بالدراسة أو ببرنامج تدريبي
12. بسبب المسؤوليات العائلية (أنشطة منزلية)

D\_07



# إضافة قسم يقيس مدى تأثير المشتغلين بسبب جائحة كوفيد-19:

G: جائحة كوفيد - 19		
خاص بالمشتغلين مقابل أجر		
نعم لا	منذ بداية فترة جائحة كورونا وحتى الآن، هل عملت من مقر عملك (حضورًا بدنيًا الى مكان العمل) ولو مره واحدة على الأقل؟	G_01
نعم لا	منذ بداية فترة جائحة كورونا وحتى الآن، هل عملت عن بعد خارج مقر عملك ولو مره واحدة على الأقل؟	G_02
	لماذا لم تعمل؟ يسأل لمن أجاب في ( G_01 و G_02 ) بلا لم تسند اليه مهام في عمله إجازة اجبارية تفرضها الشركة او جهة العمل أخرى (حدد)	G_03
انخفاض ساعات العمل لم تتأثر زيادة ساعات العمل	هل تأثرت ساعات عملك خلال الشهر الماضي بسبب جائحة كورونا؟ (COVID-19) مقارنة بالساعات قبل الجائحة ؟	G_04
انخفاض ساعات العمل لم تتأثر زيادة ساعات العمل	هل تأثر أجرك الشهري خلال الشهر الماضي بسبب جائحة كورونا؟ (COVID-19) مقارنة بالأجر قبل الجائحة؟	G_05

# 02

جودة بيانات المسح

# يتم قياس ومتابعة جودة البيانات لمسح القوى العاملة من خلال أربعة مستويات من خلال النظام اللوحي لجمع البيانات والنظام الآلي للمراجعة المكتبية ومن خلال الميدان:

## الإدارة العامة للعمليات

- أثناء جمع البيانات من خلال إعادة المعاينة من قبل (المشرفين والمفتشين).
- أثناء جمع البيانات من خلال المراجعة الآلية الآنية في غرفة جودة البيانات.

## الإدارة العامة لتطوير تقنية المعلومات والخدمات الإلكترونية

- أثناء جمع البيانات بتطبيق قواعد الضبط والتصحيح.

## إدارة القوى العاملة

- قبل وأثناء وبعد جمع البيانات بإعداد قواعد الضبط والتصحيح ومراجعة البيانات.

## قبل جمع البيانات:

- يتم تدريب المشاركين في مسح القوى العاملة من خلال تدريب مركزي في جميع المناطق الادارية المملكة.
- حيث يتخلل التدريب شرح كامل لتفاصيل العمل وورش عمل مكثفة للتعرف على طريقة عمل أجهزة التابلت والاستمارة الإلكترونية.
- بعد ذلك يتم عمل تقييم للمشاركين في الدورة التدريبية لتحديد المجتازين للمشاركة في المسح.

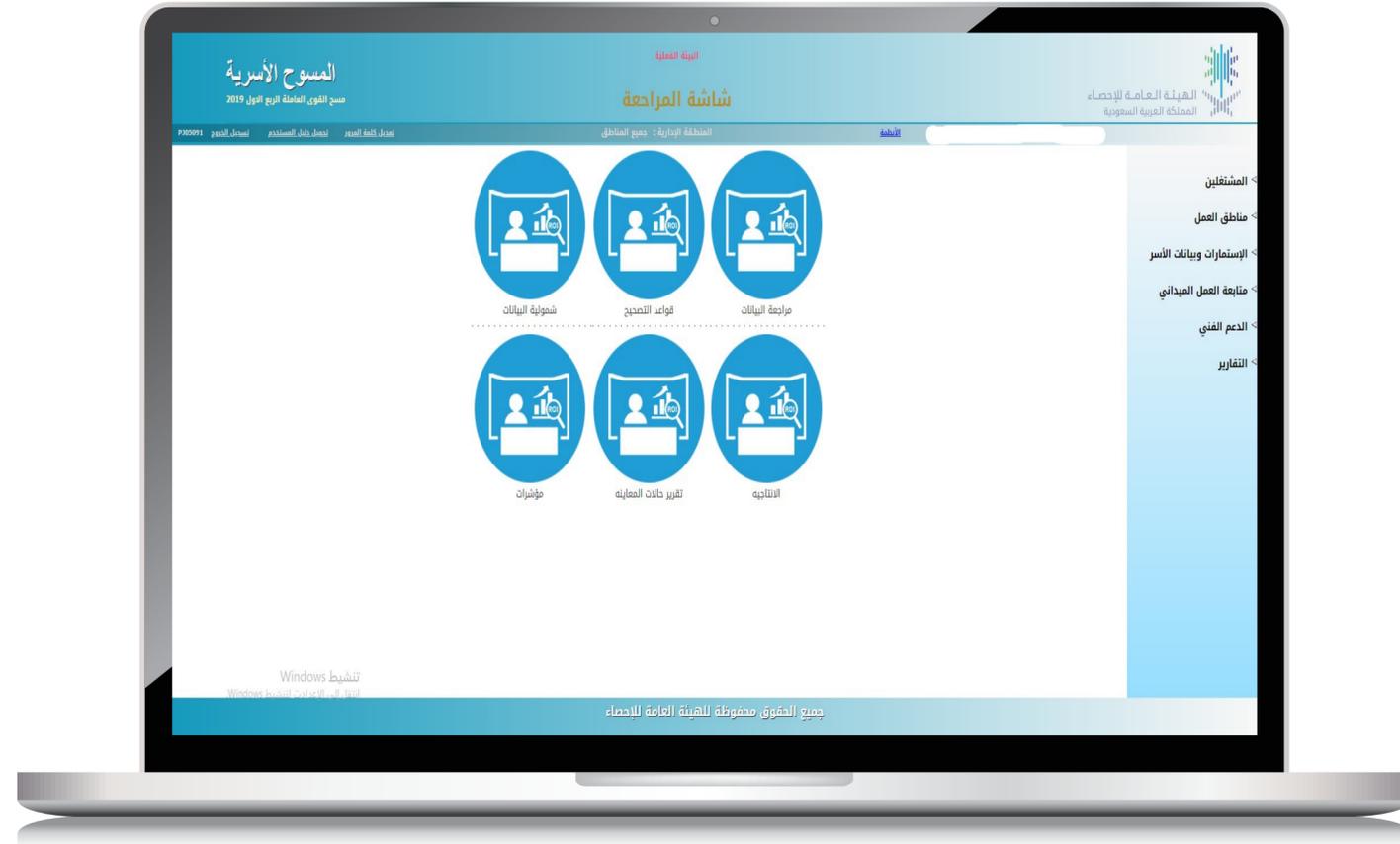


- قاعدة منع: حيث يتم إيقاف الانتقال للسؤال التالي في الاستمارة حتى يقوم الباحث بتعديل الإجابة لعدم منطقيتها).
- قاعدة تنبيه: للباحث بالتأكد من صحة الإجابة المدخلة قبل الانتقال للسؤال التالي ويتم مراجعة وتحديث هذه القواعد في كل مسح حسب المتطلبات.



قامت إدارة القوى  
العاملة بإعداد  
قواعد تصحيح  
ومنتقية البيانات  
(تصل إلى أكثر من  
300 قاعدة)





قامت إدارة القوى العاملة بطلب من الإدارة العامة لتطوير تقنية المعلومات والخدمات الإلكترونية بتجهيز **6 شاشات** من خلال النظام المكتبي للمسح تساعد في مراجعة البيانات لجميع فئات العاملين على المسح.

# شاشات النظام المكتبي:

## شاشة شمولية البيانات

للتأكد من شمولية البيانات وعدم وجود بنود خالية تؤثر على جودة البيانات على مستوى (الأسرة، منطقة الباحث، منطقة المفتش، منطقة المشرف).

## شاشة المراجعة

لإظهار جميع بند أخرى في حقول الاستمارة حتى يتم تعديلها، ومن الشاشة يتم مراجعة اسم الجهة مع النشاط الاقتصادي ونوع القطاع، ويتم من خلالها مراجعة الاسم مع الجنس، ومراجعة البيانات بشكل عام.

## شاشة المؤشرات

خاصة فقط بمدير إدارة القوى العاملة لتعطي تصور عن مؤشرات المسح وبعض المؤشرات الأخرى بشكل يومي.

## شاشة حالة المعاينة

للتأكد من اكتمال حالات المعاينة لجميع الأسر.

## شاشة قواعد التصحيح

لإظهار جميع الأخطاء لقواعد المنع والانتقال والتنبيه.

## شاشة الإنتاجية

لحصر الأسر الجديدة التي لم يتم استيفائها والاسر الغير مكتملة.



# شاشات النظام المكتبي:

من خلال هذه الشاشات يتم التأكد من منطقية البيانات بحيث يتم متابعة المؤشرات على مستوى وحدة المعاينة (أسره)، مستوى الباحث الميداني ، مستوى المفتش ، مستوى المشرف:



# 03

تحليل واستخراج بيانات المسح

# إيجابيات أسلوب استخراج البيانات:

## أسلوب استخراج البيانات لم يتأثر ولم يتغير، أبرز الإيجابيات:

- دقة في البيانات نظراً لأسلوب متابعة اتصال الباحث بشكل مباشر.
- سهولة العودة للأسرة من خلال الاتصال لتعديل الملاحظات والتأكد من بيانات أفراد الأسرة.
- سرعة الوصول للبيانات بشكل فوري بعد اعتماد الباحث على عكس التابليت يتم الانتظار حتى يتم تزامن البيانات والذي قد يتأخر أحياناً إلى يومين بسبب عدم توفر تغطية إنترنت في منطقة الباحث.
- سرعة تنبيه للباحث في حال وجد لديه ملاحظات بحيث لا تتراكم الأخطاء.
- سهولة وسرعة اكتشاف الأخطاء المتعلقة بقواعد المنع والتنبيه وتعديلها بشكل سريع حتى لا تؤثر على سير العمل.

# إيجابيات أسلوب استخراج البيانات:

## أسلوب استخراج البيانات لم يتأثر ولم يتغير، أبرز الإيجابيات:

سهولة وسرعة اكتشاف الأخطاء المتعلقة بقواعد المنع والتنبيه وتعديلها بشكل سريع حتى لا تؤثر على سير العمل.

سرعة تنبيه للباحث في حال وجد لديه ملاحظات بحيث لا تتراكم الأخطاء.

سرعة الوصول للبيانات بشكل فوري بعد اعتماد الباحث، على عكس التأملت يتم الانتظار حتى يتم تزامن البيانات والذي قد يتأخر أحياناً الى يومين بسبب عدم توفر تغطية انترنت في منطقة الباحث.

سهولة العودة للأسرة من خلال الاتصال لتعديل الملاحظات والتأكد من بيانات أفراد الأسرة.

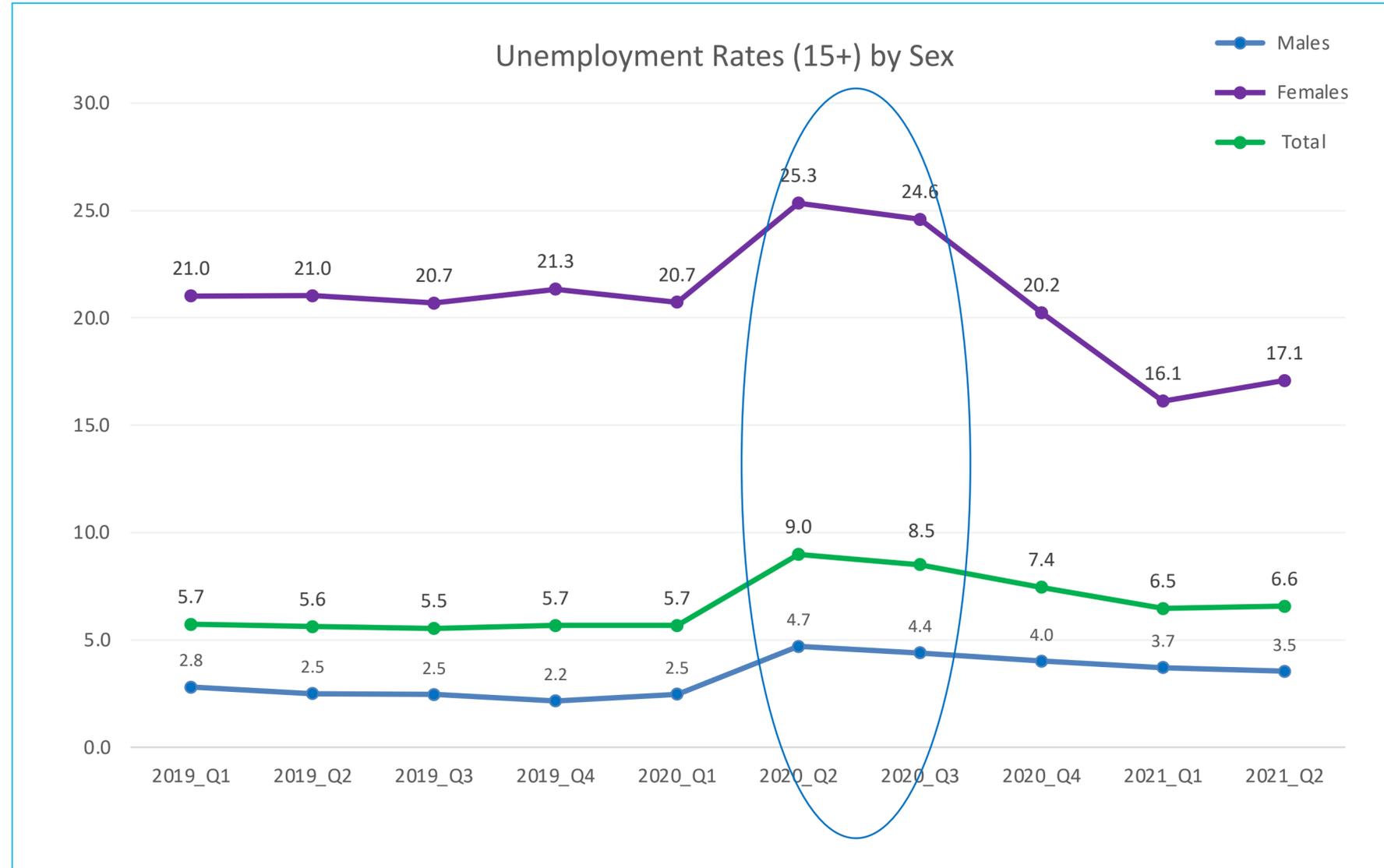
دقة في البيانات نظراً لأسلوب متابعة اتصال الباحث بشكل مباشر.



# 04

نتائج المسح

# معدلات البطالة (15 سنة فأكثر) حسب الجنس:



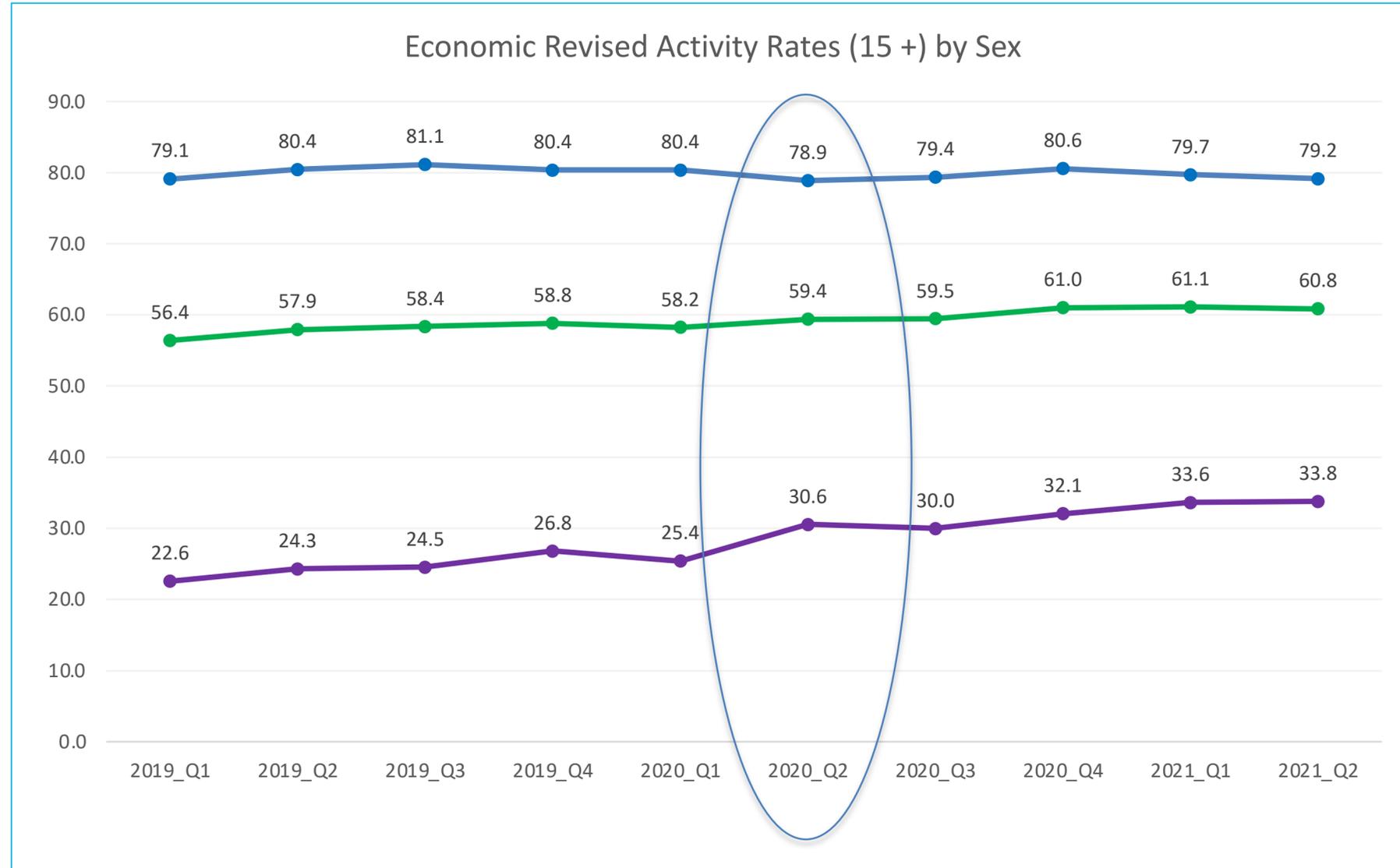
○ معدلات البطالة (15 سنة فأكثر) حسب الجنس

Total	Females	Males	Years
5.7	21.0	2.8	2019_Q1
5.6	21.0	2.5	2019_Q2
5.5	20.7	2.5	2019_Q3
5.7	21.3	2.2	2019_Q4
5.7	20.7	2.5	2020_Q1
9.0	25.3	4.7	2020_Q2
8.5	24.6	4.4	2020_Q3
7.4	20.2	4.0	2020_Q4
6.5	16.1	3.7	2021_Q1
6.6	17.1	3.5	2021_Q2

المصدر: بيانات تقديرية من مسح القوى العاملة - الهيئة العامة للإحصاء

\* تم استخدام أسلوب CATI من الربع الثاني 2020.

# معدلات المشاركة الاقتصادية للسكان (15 سنة فأكثر) حسب الجنس:



○ معدلات المشاركة الاقتصادية للسكان  
(15 سنة فأكثر) حسب الجنس

Total	Females	Males	Years
56.4	22.6	79.1	2019_Q1
57.9	24.3	80.4	2019_Q2
58.4	24.5	81.1	2019_Q3
58.8	26.8	80.4	2019_Q4
58.2	25.4	80.4	2020_Q1
59.4	30.6	78.9	2020_Q2
59.5	30.0	79.4	2020_Q3
61.0	32.1	80.6	2020_Q4
61.1	33.6	79.7	2021_Q1
60.8	33.8	79.2	2021_Q2

المصدر: بيانات تقديرية من مسح القوى العاملة - الهيئة العامة للإحصاء

\* تم استخدام أسلوب CATI من الربع الثاني 2020.

شكرًا

stats.gov.sa