



الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

مسح ظروف العمل 1997

دليل المستخدم

قائمة المحتويات

المفاهيم والمصطلحات

استمارة المسح

شمول مجتمع العينة

تصميم العينة

التصميم الموزون ذاتيا

حساب التباين

جمع البيانات

فترة الإسناد

معدلات الإجابة

جودة البيانات

ÇáãÝÇáíã æÇáãÕØáíÇÊ

الأسرة:

فرد أو مجموعة من الأفراد يقيمون معا ويشتركون معا في المأكل والمشرب وغيرها من شؤون المعيشة بحيث تتكون منهم جميعا وحدة معيشية واحدة تتفق على احتياجاتها من السلع والخدمات من الإيراد النقدي المتجمع لديها سواء كان مصدره فرد واحد من الأسرة أو أكثر. ويعتبر الخدم ومن في حكمهم ضمن أفراد الأسرة ما دامت الأسرة تكفل إقامتهم في مسكنها وتوفر لهم الغذاء وما شابه. ويعتبر أعضاء الأسرة الغائبين الذي مضى على غيابهم أقل من سنة ضمن أفراد الأسرة.

القوة البشرية:

جميع الأفراد في الضفة الغربية وقطاع غزة والذين أتموا 15 سنة فأكثر.

فترة الإسناد:

الأسبوع الذي ينتهي بيوم الجمعة الذي يسبق زيارة الباحث الميداني للأسرة.

العمل:

الجهد المبذول في جميع الأنشطة التي يمارسها الأفراد بهدف الربح أو الحصول على أجره معينة سواء كانت على شكل راتب شهري أو أجره أسبوعية أو بالميومية أو على القطعة أو نسبة من الأرباح أو سمسرة أو غير ذلك من الطرائق. كذلك فإن العمل بدون أجر أو عائد في مصلحة أو مشروع أو مزرعة للعائلة يدخل ضمن مفهوم العمل.

العامل:

الفرد الذي يباشر شغلاً أو عملاً معيناً سواء كان لحساب الغير بأجر أو لحسابه أو بدون أجر في مصلحة للعائلة. ويصنف العاملون حسب الحالة العملية في المجموعات التالية:

1. صاحب عمل:

هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزءاً منها (شريك) ويعمل تحت إشرافه أو لحسابه مستخدم واحد على الأقل بأجر. ولا يعتبر حملة الأسهم في الشركات المساهمة أصحاب عمل ولو عملوا فيها.

2. يعمل لحسابه:

هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزءاً منها (شريك) وليس بالمنشأة أي مستخدم يعمل بأجر.

3. مستخدم بأجر:

هو الفرد الذي يعمل لحساب فرد آخر أو لحساب منشأة أو جهة معينة وتحت إشرافها ويحصل مقابل عمله على أجر محدد سواء كان على شكل راتب شهري أو أجره أسبوعية أو على القطعة أو أي طريقة دفع أخرى. ويندرج تحت ذلك العاملون في الوزارات والهيئات الحكومية والشركات بالإضافة إلى الذين يعملون بأجر في مصلحة للعائلة.

4. عضو أسرة غير مدفوع الأجر:

هو الفرد الذي يعمل لحساب العائلة، أي في مشروع أو مصلحة أو مزرعة للعائلة ولا يتقاضى نظير ذلك أي أجره وليس له نصيب في الأرباح

العمالة: تشمل هذه الفئة كل من ينطبق عليه مفهوم العمالة، أي جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (القوة البشرية) ويعملون، ويضم ذلك أصحاب العمل، المستخدمين بأجر، العاملين لحسابهم أو في مصالحهم الخاصة، بالإضافة لأعضاء الأسرة غير مدفوعي الأجر.

العمالة المحدودة: تضم هذه المجموعة جميع الأفراد الذين ينطبق عليهم مفهوم العمالة ويعملون بصورة غير اعتيادية، سواء كانوا يعملون عدد ساعات أقل من المعتاد لسبب من الأسباب ويرغبون في زيادة عدد ساعات عملهم إلى العدد الطبيعي (35 ساعة فأكثر أسبوعياً)، ويحاولون زيادة هذا العدد بإحدى الطرائق، كالبحت عن عمل إضافي أو يحاولون تأسيس عمل خاص أو مصلحة خاصة. ويندرج كذلك ضمن العمالة المحدودة أولئك الذين يرغبون بتغيير عملهم لأسباب اقتصادية مثل عدم كفاية الراتب أو بسبب ظروف العمل السيئة.

العمل الرئيسي: هو العمل الذي يمارسه الفرد عادة، أي العمل الذي يقضي الفرد فيه نصف وقته فأكثر، أو الأكثر تكراراً في الأشهر الأخيرة. أما إذا كان العامل يعمل في عمليْن نصف وقته بالضبط، في هذه الحالة يعتبر العمل الأقدم هو العمل الرئيسي.

المهنة: هي الحرفة أو نوع العمل الذي يباشره الفرد إذا كان عاملاً، أو الذي باشره سابقاً إذا كان عاطلاً عن العمل، بغض النظر عن طبيعة عمل المنشأة التي يعمل بها وبغض النظر عن مجال الدراسة أو التدريب الذي تلقاه الفرد.

النشاط الاقتصادي: هو نوع العمل الذي تزاوله المنشأة التي يعمل بها الفرد (بغض النظر عن مهنته)، أما إذا لم يكن يعمل الفرد في منشأة (مثل بائع متجول) فإن نوع العمل أو نوع السلعة (أو الاثنين معاً) يبين نشاطه الاقتصادي.

الرئيس/المشرف/المسؤول: هو الفرد المسؤول عن المستخدم في عمله والذي يقوم بتوجيه التعليمات للمستخدم في أداء عمله. وقد يكون المسؤول المباشر للمستخدم مشرفاً أو مديراً أو يحمل أي مسمى وظيفي آخر.

التأمين الصحي: تعويض عن خسارة مادية ترتبط بتغطية التكاليف المتعلقة بمشكلة صحية ما أو علاجها.

التأمين ضد إصابات العمل: تعويض عن خسارة مادية ترتبط بتغطية التكاليف المتعلقة بمشكلة ما ناتجة عن إصابة معينة أثناء أداء العمل أو علاجها.

الانسجام مع زملاء العمل: وجود صداقة وتوافق عام في الأفكار والتوجهات مع الأفراد الذين يعمل معهم المستخدم.

الأمن الوظيفي: وجود مجموعة من التعليمات والأنظمة والقوانين التي لا تسمح لرب العمل بطرد المستخدم متى شاء أو بناءً على أي مشكلة تحدث إلا من خلال قوانين وأنظمة معمول بها، مثل توفير عقد عمل مصدق.

الحوافز المادية: مجموعة المستحقات التي تدفع للمستخدم على شكل مكافآت مالية، بدل عمل إضافي، جوائز أو أية مشجعات ذات مردود اقتصادي نتيجة للأداء المتميز للمستخدم.

الحوافز المعنوية: مجموعة المستحقات التي تدفع للمستخدم على شكل كتاب شكر أو أية مشجعات ذات

مردود معنوي نتيجة للأداء المتميز للمستخدم.

الإضاءة السيئة:

تعرض المستخدم أثناء عمله إلى وضع ليس فيه إضاءة كافية مثل العاملين في بعض المناجم أو تحت الأرض أو المحلات التي لا تتوفر فيها إضاءة كافية أو الأماكن التي فيها إضاءة شديدة قد تؤثر على بصر المستخدم على المدينين القريب والبعيد.

الألبسة الواقية:

هي الألبسة الخاصة التي تلزم المستخدم في عمله من أجل وقايته من الضرر الذي قد يلحق به أثناء أداء العمل مثل النظارات الغامقة للحداد واللباس الذي يلبسه من يعمل في خلايا النحل مما يقيه من الأذى وما شابه من الألبسة اللازمة للوقاية.

استمارة المسح

تمثل استمارة المسح الأداة الرئيسية لجمع المعلومات، لذلك لا بد من أن تحقق المواصفات الفنية لمرحلة العمل الميداني، كما يتوجب أن تحقق متطلبات معالجة البيانات وتحليلها. وقد تم إرفاق استمارة ظروف العمل إلى استمارة القوى العاملة (الأسابيع الستة من الدورة السادسة والأسبوع الأول من الدورة السابعة)، إضافة إلى ذلك فإن استمارة ظروف العمل تعد من المقاييس الهامة لأنها تسهم في توفير بيانات مكملية للبيانات التي يتم جمعها من خلال مسح القوى العاملة وتشترك استمارة ظروف العمل مع استمارة القوى العاملة بشكل أساسي في قسم العمالة.

الشمول (مجتمع الهدف)

شملت هذه الدراسة جميع العاملين الذين تبلغ أعمارهم 15 عاماً فأكثر ويقيمون بصورة اعتيادية في الأراضي الفلسطينية، باستثناء البدو الرحل والمقيمين في الفنادق والسجون.

العينة والإطار

تصميم العينة

توزيع العينة إلى طبقات:

لقد تم توزيع العينة إلى طبقات باستخدام أربعة مستويات:

1. توزيع العينة إلى طبقات حسب المحافظة.

2. توزيع العينة إلى طبقات حسب مكان العمل والذي يشمل:

أ- بلديات

ب- قرى وتجمعات بدوية

ج- مخيمات

3. توزيع العينة إلى طبقات حسب حجم التجمع السكاني.

4. توزيع العينة إلى طبقات حسب البيانات التعريفية الخاصة بالخلايا ضمن التجمع السكاني.

ومن الجدير بالذكر أن هذه الطبقات هي طبقات ضمنية Implicit Strata الهدف منها هو زيادة فعالية تصميم العينة بحيث تصبح العينة أكثر تمثيلاً للمجتمع.

وحدة المعاينة:

في المرحلة الأولى تمثلت وحدات المعاينة في وحدات (خلايا) العينة الشاملة، أما في المرحلة الثانية والأخيرة، فقد تألفت وحدات المعاينة من الأسر.

حجم العينة:

بلغ حجم العينة 4,622 أسرة، أي حوالي 4,736 شخصاً عاملاً، ويعتبر مثل هذا الحجم كاف لتوفير تقديرات حول خصائص ظروف العمل الرئيسية على المستوى القومي وعلى مستوى مجالات بحث رئيسية ومجتمعات فرعية، وكذلك لمراقبة التغيرات الجوهرية التي تطرأ على هذه الخصائص.

حجم العنقود المستهدف:

تتمثل النقطة الهامة فيما يتعلق بتصميم العينة في حجم العنقود المستهدف "Cluster size" or "Sample-take" أي متوسط عدد الأسر التي سيتم اختيارها لكل وحدة معاينة أولية، وفي هذا السياق، تم اختيار 4,736 شخصاً عاملاً من 258 خلية فقط في العينة الشاملة، لذلك بلغ عنقود العينة في هذا المسح حوالي 18 أسرة تقريباً.

التصميم الموزون ذاتيا

في المرحلة الأولى، تم اختيار العناقيد "الخلايا" باحتمال يتناسب مع مقياس الحجم المقدر للخلية

$$f1_i = \frac{aM_i}{\sum M_i}$$

حيث تم الجمع على كافة خلايا مجتمع العينة و (a - 258) تساوي إجمالي عدد الخلايا المختارة. ويفضل أن يوجد في مسح ظروف العمل نسبة معاينة كلية ثابتة (f) أي أن يكون هناك عينة موزونة ذاتيا. هذا يتطلب أن يكون الاحتمال الثاني الخاص باختيار الأفراد والأسر داخل أي خلية في العينة (i) على النحو التالي:

$$f2_i = \frac{f}{f1_i} = f \frac{(\sum M_i)}{a} \frac{1}{M_i} = \frac{(b)}{M_i}$$

حيث b عبارة عن ثابت (مستقل عن i) يجري تحديده للحصول على حجم العينة (n = 4,622 أسرة). وبما أن مقاييس الحجم الخاصة بـ M_i تبدو مختلفة عن العدد الحقيقي للأسر L_i الواردة في أي خلية في العينة (i)، فإن العدد الحقيقي للأسر التي سيجري اختيارها باستخدام $f2_i$ سيكون مختلفا من خلية لأخرى، ويحدد عن طريق المعادلة:

$$b_i = f2_i * L_i = \frac{(L_i)}{M_i} * b$$

وبجمع طرفي المعادلة لكافة الخلايا الموجودة في العينة تعطي ثابت b اللازم للحصول على حجم العينة المستهدفة (n) كما يلي

$$b = \frac{n}{\sum_a (L_i / M_i)}$$

لذلك ومن أجل ضبط الحجم الكلي للعينة، فقد تم تحديد b بعد إتمام كافة إجراءات الحصر في مناطق العينة. يسمح الإجراء الوارد أعلاه بحدوث تفاوت في حجم العينة (b_i) على مستوى العناقيد الفردية، وهذا يمكن من الحصول على عينة موزونة ذاتيا. وسوف يجري اختيار الأسر في كل من عناقيد العينة بشكل منتظم من ضمن القائمة المعدة لهذا الغرض باستخدام فترة المعاينة (Sampling interval)

$$I_i = \frac{1}{f2_i} = \frac{(L_i)}{b_i} = \frac{(M_i)}{b}$$

والتي هي ثابتة لكل عنقود على الرغم من أنها مختلفة من عنقود لآخر لأنها تعتمد على مقياس الحجم (M_i) المستخدم. ويجب أن يكون حجم العنقود (Sample-take) قابلا للتفاوت بالاستناد إلى العدد الحقيقي للأسر (L_i) الذي نتج عن إجراءات الحصر. إلا أنه من الضروري أخذ احتياطات لتجنب التفاوت الشديد في حجم عنقود العينة، ويكون ذلك بحساب النسبة b / b_i لكل عنقود في العينة. وإذا كانت النسبة خارج المدى، لنفترض 0.5 - 4.0، يتم تعديل b_i ، أي الفترة (L_i) التي تستخدم في اختيار الأسر داخل العنقود، وذلك من أجل الحفاظ على النسبة ضمن المدى المذكور أعلاه.

حساب التباين

من الضروري أن يجري حساب الأخطاء المعيارية لتقديرات المسح الرئيسي حتى يتسنى للمستخدم الحصول على فكرة عن موثوقية ودقة هذه التقديرات. سوف تستخدم الطريقة المسماة (Ultimate Clusters) في حساب التباين وتكون المعادلات الخاصة بأي مجال للتقدير، ولمجتمع فرعي A، والمتغير Y على النحو التالي:

(أ) يتم تقدير التباين لصيغة تقدير مجموع ما حسب الصيغة التالية:

$$V\left(\hat{Y}_A\right)=\sum_h\left[\frac{n_h}{n_h-1} \sum_{i=1}^{n_h}\left(\hat{Y}_{Ahi}-\frac{\hat{Y}_{Ah}}{n_h}\right)^2\right] \quad (3)$$

حيث:

$$\hat{Y}_{Ahi}=\sum_{j \in A} W_{hij} Y_{hij} \quad (4)$$

و

$$\hat{Y}_{Ah}=\sum_i \sum_{j \in A} W_{hij} Y_{hij} \quad (5)$$

إن التعبير الوارد في (3) عبارة عن صيغة غير متحيزة لتقدير التباين.

(ب) يتم تقدير التباين الخاص بصيغة التقدير لنسبة ما على النحو التالي:

$$V\left(\hat{R}_A\right)=\frac{1}{\hat{X}_A^2}\left[V\left(\hat{Y}_A\right)+\hat{R}_A^2 V\left(\hat{X}_A\right)-2 \hat{R}_A COV\left(\hat{X}_A, \hat{Y}_A\right)\right] \quad (6)$$

حيث:

$$COV\left(\hat{X}_A, \hat{Y}_A\right)=\sum_h^{Dom} \frac{n_h}{n_h-1} \sum_{i=1}^{n_h}\left(\hat{X}_{Ahi}-\frac{\hat{X}_{Ah}}{n_h}\right)\left(\hat{Y}_{Ahi}-\frac{\hat{Y}_{Ah}}{n_h}\right)$$

تُحسب

من خلال المعادلة (3): $V\left(\hat{X}_A\right)$ و $V\left(\hat{Y}_A\right)$

وتحسب \hat{X}_A من خلال المعادلة (1) وأما \hat{R}_A فتحسب من خلال المعادلة (2).

فترة الإسناد

فترة الاسناد هي الفترة التي تسبق زيارة الباحث الميداني للأسرة ويتم جمع البيانات عن تلك الفترة وهي اسبوع. وفي هذا المسح فترة الاسناد تغطي الفترة الواقعة ما بين 1997/7/3-5/17.

جمع البيانات

التجربة القبلية

لقد بلغت عينة التجربة القبلية 100 أسرة في محافظة رام الله، وتم توزيع تلك الأسر حسب مختلف الأنماط الاجتماعية. كما عقدت دورة تدريبية لمدة يوم واحد حضرها 4 باحثين من الذين يعملون في مسح القوى العاملة، ولديهم خبرة في آليات جمع البيانات الخاصة بالقوى العاملة. واستمر العمل الميداني (جمع البيانات) لمدة 3 أيام، وأجري تدقيق للاستمارات، وتم برمجتها وإدخالها، وإخراج جداول أساسية لفحص البيانات التي تم جمعها من خلال التجربة، وقد تمت الاستفادة من التجربة القبلية في إجراء بعض التعديلات المناسبة على الاستمارة والآلية والنماذج.

التدريب والتعيين:

تهدف عملية تدريب الباحثين والمشرفين الميدانيين إلى إكسابهم المهارات الأساسية بالعمل الميداني وآليات إجراء المقابلات حتى ينجزوا عملهم بكل يسر ودقة. قسمت مناطق التدريب إلى منطقتين، الأولى في محافظات الضفة الغربية حيث تم التدريب في مدينة رام الله والثانية في محافظات قطاع غزة حيث تم التدريب في مدينة غزة.

محتوى تدريب فريق العمل الميداني:

تم استخدام دليل الباحث الميداني المعد خصيصاً لهذا الغرض كمرجع رئيسي للتدريب لاستخدامه في الميدان عندما تواجههم أية مشاكل ميدانية، ولقد اشتمل برنامج التدريب على النشاطات التالية:

1. التعريف بمسح ظروف العمل وأهدافه.

2. آلية استيفاء الاستمارة.

3. تعريف المصطلحات المستخدمة.

كما تم إجراء تمارين للباحثين الميدانيين للتأكد من استيعابهم لمادة التدريب وتجدر الإشارة إلى أنه تم تدريب الباحثين الميدانيين على العمليات الميدانية المختلفة ضمن التدريب الشامل لمسح القوى العاملة وذلك لأنهم سيقومون باستيفاء استمارة مسح ظروف العمل ومسح القوى العاملة في نفس الوقت ومن أجل تدريبهم على آلية استيفاء استمارة مسح ظروف العمل فقد تم تخصيص يوم تدريب كامل لمشروع الاستمارة لهم وتوضيح آلية استيفائها من الأسر.

العمل الميداني:

آلية العمل الميداني وتوزيع الفرق:

تم تقسيم الأراضي الفلسطينية إلى أربع مناطق عمل (شمال الضفة الغربية، وسط الضفة الغربية، وجنوب الضفة الغربية، واعتبر قطاع غزة منطقة عمل واحدة) وتم تعيين مشرفاً ميدانياً لكل منطقة، حيث ضمت كل منطقة مجموعة من المحافظات. عمل في كل منطقة فريق واحد مكون من 4-6 باحثين ميدانيين ومدقق.

مرحلة العمل الميداني:

بدأ العمل الميداني للمشروع في محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة صباح يوم السبت 1997/5/24، وانتهى العمل الميداني في المسح مساء يوم الخميس 1997/7/10، وقد تم توزيع فريق العمل الميداني في جميع المحافظات حسب حجم العينة لكل محافظة كما تم تزويد الفريق الميداني بجميع أدوات ولوازم العمل الميداني. وبلغ عدد طاقم العاملين بالمشروع (23) منهم منسق العمل الميداني وأربعة مشرفي مناطق وأربعة مدققي مكتب للعمل الميداني. بالإضافة إلى (14) باحث ميداني.

آلية الإشراف والمتابعة:

تم تصميم نماذج خاصة للمتابعة على صعيد استلام وتسليم الاستثمارات على مختلف المستويات وكذلك على صعيد متابعة الإنجاز اليومي للباحثين ومن ضمنها حالات الرفض وغير الموجود. أما بالنسبة للإشراف فقد تم تصميم نماذج لقياس عمليات الإشراف والمتابعة من قبل المشرفين.

معدلات الإجابة

القيم المطلقة	النتيجة
6,952	تمت
21	وحدة سكنية غير موجودة
320	لا أحد في البيت
43	حالات رفض
226	وحدة غير مأهولة
8	لم يتوفر معلومات
70	حالات أخرى
7,640	المجموع

جودة البيانات

يشمل مفهوم جودة البيانات جوانب متعددة، بدءاً بالتخطيط الأولي للمسح وانتهاءً بكيفية النشر وفهم البيانات والاستفادة منها. وهناك ثلاثة مكونات أو عناصر للجودة الإحصائية: الملاءمة، الموثوقية أو المصدقية، ومدى التوفر في البيانات. أما الملاءمة فإنها تشتمل على السكان والمتغيرات وفترة الإسناد والدورية في المسح، والمقاييس الإحصائية، ومستوى التفصيل في البيانات وإتاحة المجال لإمكانية المقارنة مع مصادر أخرى للبيانات، وهذا ما تم إنجازه بالكامل في هذا التقرير.

يعرض هذا الفصل عنصر المصدقية أو موثوقية البيانات، ويشمل هذا العنصر تصميم العينة وإجراءات القياس ومعالجة البيانات بالإضافة إلى الإطار المعتمد في القياس وعدم التجاوب والشمول. من المحتمل أن هناك بعض الأخطاء قد صاحبت مجريات المسح خصوصاً في مرحلة العمل الميداني، وقد ترتبط هذه الأخطاء بالمصادر التالية:

1. أخطاء عدم الاستجابة بسبب عدم وجود الأسرة في الوحدة السكنية خلال زيارات الباحث الميداني، أو رفض الأسرة التعاون في إعطاء بيانات. لقد بلغت نسبة عدم الاستجابة الإجمالية (9.0%) وتعتبر هذه النسبة قليلة نسبياً إذا ما قورنت بالمسوح الأسرية التي تجرى دولياً، حيث أن هذه النسبة تكون أعلى من ذلك في العديد من الدول. من ناحية أخرى من الصعوبة بمكان تحديد مقدار التحيز الناتج عن هذه النسبة.

2. بعض الأخطاء قد تعزى إلى عدم فهم المبحوثين لأسئلة الاستمارة، أو عدم طرح الباحثين للأسئلة بالصورة المطلوبة. لقد حاول فريق البحث التقليل من نسبة الأخطاء التي تعزى لهذا المصدر من خلال التركيز في عملية التدريب للباحثين والمشرفين الميدانيين على هذه القضايا.