



# دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية

مسح القوى العاملة 1995

دليل مستخدم البيانات

## المفاهيم والمصطلحات

### 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 الأيراد النقدي المجتمع 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:

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

### العمل:

هو 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 بالميالومة أو على القطعة أو نسبة من الأرباح أو سمسة أو غير ذلك من الطرائق. كذلك فإن العمل بدون أجر أو عائد في مصلحة أو مشروع أو مزرعة للعائلة يدخل ضمن مفهوم العمل.

### العامل:

هو 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 بالمشاة 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.

#### البطالة:

تشمل هذه الفئة جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ولم يعملوا أبداً خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرائق مثل مطالعة الصحف، التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب أو غير ذلك من الطرائق.

#### النشيطون اقتصادياً (القوى العاملة):

تشمل هذه المجموعة جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة.

#### 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 والذين يرغبون في ذات الوقت بزيادة عدد ساعات عملهم إلى العدد الطبيعي (35 ساعة فأكثر أسبوعياً)، ويحاولون زيادة هذا العدد بإحدى الطرائق، كالبحث عن عمل إضافي أو يحاولون زيادة ساعات في نفس العمل أو يحاولون تأسيس عمل خاص أو مصلحة خاصة بهدف زيادة ساعات العمل. 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 يمارس 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.

### وظيفة كاملة (متفرغ):

يقصد بكلمة وظيفة كاملة تلك الوظيفة التي يباشر الفرد فيها العمل 35 ساعة فأكثر خلال أسبوع اعتيادي، إلا أن بعض المهن يكون عدد ساعات العمل فيها أقل من 35 ساعة، في هذه الحالة يعتبر عدد ساعات المهنة الإعتيادية هو المعيار لكون الوظيفة كاملة.

### وظيفة جزئية (غير متفرغ):

تلك الوظيفة التي يباشر فيها الفرد عمله أقل من 35 ساعة، إلا إذا كان عدد ساعات العمل الاعتيادية أقل من ذلك، وفي هذه الحالة تكون الوظيفة جزئية إذا كان عدد ساعات عمل الفرد أقل من عدد الساعات الذي يباشر العاملون فيها العمل في هذه المهنة عادة.

### المهنة:

المقصود بالمهنة 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) إذا كان يعمل في منشأة، أما إذا كان بائعاً متجولاً فيبين نشاطه الرئيسي نوع العمل أو نوع السلعة (أو الاثنين معاً) الذي يزاوله.

### ساعات العمل:

تعتبر ساعات العمل عن الوقت الذي يصرفه العامل في مهنته، وتقاس ساعات العمل بطريقتين رئيسيتين:  
أ- ساعات العمل الاعتيادية: عدد ساعات العمل في الوظيفة الجزئية أو الوظيفة الكاملة والتي يمارسها الفود عادة، وهنا يتم دمج ساعات العمل لجميع الأعمال التي يزاولها الفرد.  
ب- ساعات العمل الفعلية: عدد ساعات العمل الفعلية التي يزاول فيها الفرد عمله ويستثنى من ذلك العمل الإضافي وأوقات الوجبات والإستراحات ويتم تسجيلها للعمل الرئيسي والثانوي كلا على حده.

### الغائبون عن أعمالهم الاعتيادية:

يشمل ذلك جميع الأفراد العاملين والذين لم يزاولوا أعمالهم خلال فترة الإسناد بسبب المرض أو الإجازة، أو المتوقفين بصورة مؤقتة أو غير ذلك من الأسباب.

### المتوقف عن العمل:

هو الفرد الذي كان يعمل في عمل معين وتوقف عن العمل لسبب ما، وينتظر عودته أو استدعاه للعمل مرة أخرى.

## الباحث عن العمل:

- هو الفرد الذي يرغب في الحصول على فرصة عمل، ويقسم الباحثون عن عمل إلى فئتين:
- أ- **مستعد للعمل:** هو الفرد الذي يبدي رغبة أو استعدادا للعمل إذا عرض عليه وليس هناك أي سبب يمنعه من قبول هذا العمل، ولكنه لم يفعل شيئا للحصول عليه.
  - ب- **باحث نشيط عن العمل:** هو الفرد المستعد للعمل والذي قام بإجراء خطوات معينة في سبيل الحصول على فرصة عمل مثل قراءة الصحف، أو سؤال الأصدقاء، أو التسجيل في مكاتب الاستخدام، أو مراجعة أصحاب العمل، أو بأي طريقة أخرى.

## فترة التعتل:

تعرف فترة التعتل بأنها الفترة الزمنية الممتدة من بداية تعطل الفرد عن العمل واستعداده له حتى بداية فترة الإسناد.

## الأفراد خارج القوى العاملة:

تشمل هذه الفئة من السكان جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (ضمن القوة البشرية) ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل ولا حتى مستعدين للعمل سواءاً بسبب عدم رغبتهم في العمل أو لاستغنائهم عن التكسب عن طريق العمل أو لأسباب أخرى، ويصنف الأفراد خارج القوى العاملة حسب السبب في الفئات التالية:

- أ- **الطالب المتفرغ:** هو الفرد الذي يواظب على دراسة منتظمة بهدف الحصول على مؤهل علمي معين وغير مرتبط بعمل معين خلال فترة الإسناد، ولا تدخل الأعمال المنزلية والهوايات ضمن العمل.
- ب- **المتفرغ لأعمال المنزل:** هو الفرد (ذكر أو أنثى) غير المشتغل وغير المنتظم في دراسة معينة ويقوم بأعمال المنزل بهدف خدمة الأسرة ولا يشمل ذلك خدمة بيوت الغير مقابل أجر نقدي، أو عيني، إذ أن هذا النوع من الخدمة يعتبر ضمن العمل.
- ج- **الزاهد في العمل:** هو الفرد الذي ينتمي لسن العمل ولكنه غير مرتبط بأي نوع من العمل خلال فترة الإسناد ولا يبحث عن عمل وحتى غير مستعد للعمل وغير منتظم في دراسة منتظمة بهدف الحصول على مؤهل علمي.
- د- **النزير:** هو الفرد الذي يعيش في مؤسسة معينة مثل السجون والمصحات ودور العجزة وما شابه.
- هـ- **العاجز:** هو الفرد الذي لا يمكنه ممارسة أي نوع من العمل بسبب إصابته بمرض مزمن أو بسبب إعاقة معينة.
- و- **كبير السن:** هو الفرد الذي لا يعمل ولا يمكنه العمل بسبب تقدمه في السن، ويشار إلى أنه لا يوجد حد أعلى لسن الذين يستطيعون العمل.

## الغرفة:

تعرف الغرفة بأن مساحتها 4 متر مربع فأكثر وتشمل غرف النوم وغرف الضيوف والفرنديات المغلقة وصالات الجلوس وغرف المعيشة، ويستثنى من الغرف ما كانت مساحته أقل من 4 متر مربع، والبلكنات المفتوحة، الحمامات، المطابخ، والممرات، بالإضافة إلى الغرف التي تستخدم لأغراض العمل.

## سنوات الدراسة:

تشمل سنوات الدراسة المنتظمة التي أتمها المبحوث بنجاح ويستثنى من ذلك سنوات الرسوب، والدراسة غير المنتظمة والدورات القصيرة (أقل من 9 شهور بانتظام).

## معدل أيام العمل الشهرية للعامل:

مجموع أيام العمل الشهرية مدفوعة الأجر لجميع المستخدمين معلومي الأجر مقسوما على عددهم.

## الأجرة اليومية للعامل:

مجموع الأجر النقدي الصافي المدفوع لجميع المستخدمين مقسوما على مجموع أيام العمل للمستخدمين حسب معدل سعر الصرف لشهر البحث.

## ملاحظة:

1. لقد تم تقسيم الأراضي الفلسطينية لغايات نشر بيانات المسح الى مجموعة من الأقسام الادارية، حيث قسمت الأراضي الفلسطينية الى منطقتين رئيسيتين: الضفة الغربية وتشمل سبعة ألوية هي: جنين، طولكرم وقلقيلية، نابلس، رام الله، القدس، بيت لحم وأريحا، والخليل. كما تم تقسيم منطقة قطاع غزة الى أربعة مناطق هي منطقة شمال قطاع غزة ومدينة غزة، منطقة وسط قطاع غزة ومنطقة جنوب قطاع غزة.

2. تجدر الإشارة الى ان هذه التقسيمات ليست نفس التقسيمات الادارية المعتمدة، ولكن تم استخدامها بسبب عدم وجود تقسيم اداري معتمد اثناء عملية اجراء المسح بالاضافة الى ان التقسيمات الادارية المتبعة هنا هي لأغراض نشر البيانات الاحصائية فقط، وتأخذ بعين الاعتبار حجم العينة وامكانية النشر على هذا المستوى من التفصيل.

## استمارة المسح

تمثل استمارة المسح الأداة الرئيسية لجمع المعلومات، لذلك لا بد أن تحقق المواصفات الفنية لمرحلة العمل الميداني، كما يتوجب أن تحقق متطلبات معالجة البيانات وتحليلها. تقوم استمارة مسح القوى العاملة على الإطار العام للقوى العاملة المعتمد من مكتب العمل الدولي، وتتكون الإستمارة من أربعة بنود رئيسية:

### 1. البيانات التعريفية:

إن الهدف الرئيسي لهذا البند يتمثل في تحديد وحدة الهدف بصورة منفردة أو وحيدة حيث تم تحديد البيانات التي تعرف بالأسرة بصورة منفردة بما في ذلك تقسيمات تصميم العينة مثل رمز الطبقة والقطاع والتجمع السكاني والخلية ورقم المسكن على الخارطة ورقم الأسرة في عينة الخلية واسم رب الأسرة.

## 2. السيطرة النوعية:

في هذا البند تم وضع مجموعة من الضوابط التي من شأنها ضبط العمليات الميدانية والمكتبية وتسلسلها في المراحل التي تمر بها الإستمارة ابتداءً بمرحلة جمع البيانات ومروراً بالتدقيق الميداني والمكتبي، ثم الترميز وإدخال البيانات والتدقيق بعد الإدخال، وانتهاء بعملية التخزين.

## 3. سجل الأسرة

شمل هذا البند على مجموعة من الأسئلة العامة المتعلقة بالأسرة والتي ترصد بعض السمات الديمغرافية والاجتماعية للأسرة بما في ذلك عدد الأفراد وأعمارهم وجنسهم وحالتهم التعليمية والحالة الزوجية وغير ذلك من المؤشرات.

## 4. قسم العمالة

شمل هذا البند على مادة البحث الرئيسية، حيث تم استيفاء استمارة واحدة لكل فرد من أفراد الأسرة الذين أتموا 15 سنة فأكثر بهدف التعرف على علاقتهم بسوق العمل وأهم سماتهم من حيث الحالة العملية والنشاط الاقتصادي والمهنة ومكان العمل وغير ذلك من مؤشرات القوى العاملة. لقد اعتمد تصميم الاستمارة على إجراء عملية توازن بين الالتزام بالمعايير الدولية من جهة مع المحافظة على خصوصيات المجتمع الفلسطيني من جهة أخرى، بالإضافة إلى ذلك هناك عامل آخر أخذ بعين الاعتبار في تصميم الاستمارة وهو إتاحة المجال إلى المقارنة مع البيانات الإسرائيلية حول القوى العاملة الفلسطينية الذي كان مكتب الإحصاء المركزي الإسرائيلي يصدرها في السنوات الماضية.

## الشمول مجتمع العينة

شملت هذه الدراسة جميع أفراد الأسرة ضمن العينة في الجزء الخاص ببيانات الاسرة، واختصرت على الأشخاص التي تبلغ أعمارهم 15 عاما فأكثر وقيمون بصورة اعتيادية في الضفة الغربية وقطاع غزة، باستثناء البدو الرحلى والمقيمين في الفنادق والسجون.

## العينة والإطار

في ظل عدم إجراء تعداد عام للسكان منذ عام 1967، تمثلت المهمة الأساسية فيما يتعلق ببناء العينة الشاملة، في إعداد إطار مؤلف من وحدات جغرافية (خلايا) مناسبة تشمل البلاد بأكملها، وقد تم استخدام هذه الوحدات كوحدات معاينة أولية (PSUs) في المرحلة الأولى من عملية اختيار العينة. أما بالنسبة للمرحلة الثانية، فقد تم إجراء عملية حصر شامل وإعداد قوائم لجميع وحدات المعاينة الأولية في الميدان على مستوى الأسرة مما وفر إطارا للمعاينة تم من خلاله اختيار الأسر.

## تصميم العينة

توزيع العينة إلى طبقات: لقد تم توزيع العينة إلى طبقات باستخدام أربعة مستويات:

1. توزيع العينة إلى طبقات حسب القطاع.
2. توزيع العينة إلى طبقات حسب نوع التجمع السكاني والذي يشمل:
  - أ- بلديات
  - ب- قرى وتجمعات بدوية
  - ج- مخيمات لاجئين
3. توزيع العينة إلى طبقات حسب حجم التجمع السكاني.
4. توزيع العينة إلى طبقات حسب البيانات التعريفية الخاصة بالخلايا ضمن التجمع السكاني.

## 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 7,625 أسرة، مع أخذ حالات عدم التجاوب وما ينتج عنها من فقدان للمعلومات بعين الاعتبار، أي حوالي 26,000 شخصا في سن العمل لكل دورة، ويعتبر مثل هذا الحجم كاف لتوفير تقديرات حول خصائص القوى العاملة الرئيسية على المستوى القومي وعلى مستوى مجالات بحث رئيسية ومجتمعات فرعية، وكذلك لمراقبة التغيرات الجوهرية التي تطرأ على هذه الخصائص (خاصة بعد البدء بإجراء المسح بصورة ربع سنوية). علاوة

## حجم العنقود المستهدف

تتمثل القضية 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 26,000 شخص في سن العمل (7,625 أسرة) من 320 خلية فقط في العينة الشاملة لذلك بلغ عنقود العينة في هذا المسح حوالي 23 أسرة تقريبا.

## التصميم الموزون ذاتيا

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

$$f_{li} = \frac{aM_i}{\sum M_i}$$

حيث تم الجمع على كافة خلايا مجتمع العينة و (a - 320) تساوي إجمالي عدد الخلايا المختارة. ويفضل أن يوجد في مسح القوى العاملة 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:

$$f_{2i} = \frac{f}{f_{li}} = f \frac{(\sum M_i)}{a} \frac{1}{M_i} = \frac{(b)}{M_i}$$



حيث  $b$  عبارة عن ثابت (مستقل عن  $I$ ) يجري تحديده للحصول على حجم العينة ( $n-7,500$  أسرة). وبما أن مقاييس الحجم الخاصة ب ( $M_i$ ) تبدو مختلفة عن العدد الحقيقي للأسر ( $L_i$ ) الواردة في أي خلية في العينة ( $I$ )، فإن العدد الحقيقي للأسر التي سيجري اختيارها باستخدام ( $f_{2i}$ ) سيكون مختلفا من خلية لأخرى، ويحدد عن طريق المعادلة:

$$b_i = f_{2i} * L_i = \frac{(L_i)}{M_i} * b$$

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 أحجام العينة ( $b_i$ ) على مستوى العناقيد الفردية، وهذا يمكن من الحصول على عينة موزونة ذاتيا. وسوف يجري إختيار الأسر في كل من عناقيد العينة بشكل منتظم من ضمن القائمة المعدة لهذا الغرض باستخدام فترة المعاينة (Sampling interval)

$$l_i = \frac{1}{f_{2i}} = \frac{(L_i)}{b_i} = \frac{(M_i)}{b}$$

والتي هي ثابتة لكل عنقود على الرغم من أنها مختلفة من عنقود لآخر لأنها تعتمد على مقياس الحجم ( $M_i$ ) الذي استخدم في إختيار المنطقة في المرحلة الأولى.

ويجب أن يكون حجم العنقود (Sample-take) قابلا للتفاوت بالاستناد الى 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 بين، لنفترض  $0.5 - 4.0$ ، يتم تعديل  $b_i$ ، أي الفترة ( $I_i$ ) التي تستخدم في إختيار الأسر داخل العنقود، وذلك من أجل الحفاظ على النسبة ضمن المدى المذكور أعلاه.

### تدوير العينة

غطت الدورة الأولى 320 خلية مع ازدياد متناسب في إختيار عينة العنقود، وذلك من أجل الحفاظ على نفس حجم العينة. وتبقى هذه الخلايا ثابتة بشكل أساسي بمرور الزمن إلا أنه يتم استبدال قسم من الأسر  $6/1$  الأسر في كل دورة. خلال المرحلة الأولى عندما تم إجراء المسح كل ستة أشهر، وعند الإنتهاء من حصر الأسر في خلية ما يجري إختيار عينة ثابتة من الأسر ويتم زيارتها في كل دورات المتابعة، ربعية أو فصلية، ستبقى نفس الأسر في العينة لمدة 6 دورات متتالية. سيتم تحقيق تداخل عال بين الدورات المتتالية بنسبة خمسة اسداس (مما سيزيد من فعالية العينة في رصد التغيرات) ويقل التداخل بشكل خطي إلى صفر بعد إجراء 6 دورات.

عندما تم في السابق إجراء مسح القوى العاملة تحت السيطرة الإسرائيلية، كان نمط دورية المسح أكثر تعقيدا، حيث كانت الأسرة تبقى في العينة لدورتين متتاليتين، ومن ثم كان يجري إسقاطها في الدورتين التاليتين ثم تعاد هذه الأسرة

إلى العينة في الدورتين التاليتين. يهدف مثل هذا النمط إلى زيادة التقاطع بين مسحين يفصلهما عام واحد. وفي هذه الحالة تبلغ نسبة التقاطع 50% بين فصول متتالية (Successive quarters) وكذلك بين أعوام متتالية.

#### وقد إعتدنا النمط الجديد لأسباب متعددة منها

أ- من الضروري العمل على زيادة التقاطع بين الفصول المتتالية، بسبب كون التغيرات قصيرة الأمد ذات أهمية أكبر من النواحي السياسية لاعتبارات الوضع الجديد في البلاد.

ب- تخفيض عدد القوائم اللازم إعدادها (إجراء الحصر) في كل جولة من 25% إلى حوالي 17% من مجموع خلايا العينة. (تم إجراء تخفيض جوهري آخر وذلك بزيادة حجم العينة لكل عنقود بنسبة 50%). ومن الضروري تحديد أعمال الحصر حتى يتم تكريس مصادر أكثر ومجهود أكبر لجودتها.

ج- تم تصميم هذا النمط لضمان بداية سلسلة وانتقال سلس من مسح نصف سنوية إلى مسح ربع سنوية.

د- يعرض الجدول التالي نمط دورية إجراء مسح القوى العاملة.

## دورية إجراء مسح القوى العاملة للدورة الاولى

| الجولة | عينة جزئية (Replication) | أ ب ج د هـ و أ' ب' ج' د' هـ' و' أ ب ج |
|--------|--------------------------|---------------------------------------|
| 1      | X X X X                  | (مع إزدياد نسبي في حجم العنقود)       |
| 2      | X X X X X X              |                                       |
| 3      | X X X X X X              |                                       |
| 1      | X X X X X X              |                                       |
| 2      | X X X X X X              |                                       |
| 3      | X X X X X X              |                                       |
| 4      | X X X X X X              |                                       |
| 5      | X X X X X X              |                                       |
| 6      | X X X X X X              |                                       |
| 7      | X X X X X X              |                                       |

**ملاحظة:** "أ"-العينات الجزئية من 1-4، و"ب"- العينات الجزئية من 5-8،....، و"و" - العينات الجزئية من 21-24. أما أ' ... و' فإنها تعود الى المناطق المرتبطة ب، أ، ...، و في العينة الإحتياطية أو قد تكون هي نفس المناطق أ...و.

### طريقة حساب التقديرات

بما أن العينة المستخدمة في هذا المسح موزونة ذاتياً حسب التصميم، فإنه لا توجد هناك أية مشاكل فيما يتعلق بحساب التقديرات السكانية من خلال قيم العينة. ومن الجدير بالملاحظة أن مسحاً كمسح القوى العاملة يركز بصورة أساسية على النسب والتوزيعات أكثر من تركيزه على الأعداد المطلقة.

وإذا كان لا بد من وضع تقديرات المجاميع الإجمالية، يفضل القيام بذلك من خلال تقدير النسبة:  $\hat{Y} = \frac{y}{x} X$  المقطرة من المسح بعدد أفراد المجتمع الخاص بالمتغير الموجود في المقام (X)، والذي يتم الحصول عليه من خلال مصادر أخرى أكثر موثوقية، حسب المعادلة التالية:

$$\hat{Y} = \frac{y}{x} X$$

ومثال ذلك عملية تقدير عدد الأشخاص النشيطين إقتصادياً من معدل القوى العاملة المشاركة المقدر من خلال المسح وعدد الأشخاص في سن العمل والذي تم الحصول عليه من مصادر أخرى أكثر موثوقية. وبسبب النقص في المعلومات المستقاة من مصادر أخرى والمتعلقة بالمجاميع الاجمالية الخاصة بمجتمع البحث، فمن الممكن حساب المجموع الكلي Y لمجتمع جزئي A بالاعتماد على المعادلة التالية:

$$Y_A = \sum \sum \sum W_{hij} Y_{hij}$$

ولكن لكون  $W'$  ثابت لكافة وحدات التحليل الموجودة ضمن نفس الخلية (i)، تصبح معادلة التقدير:

$$\hat{Y}_A = \sum \sum W_{hi} Y_{hij}$$

حيث

$$\hat{Y}_A = \text{المجموع المقدر للمتغير } Y \text{ في المجتمع الجزئي } A.$$

$$\text{Dom} = \text{مجال التقدير المطلوب.}$$

$$h = \text{طبقة جزئية في مجال التقدير.}$$

$$i = \text{وحدة المعاينة الأولية المختارة (الخلية).}$$

$$j = \text{وحدة التحليل أو العنصر.}$$

$$A = \text{مجموعة جزئية للعناصر التي لها خاصية معينة أي التي تتبع مجموعة معينة من السكان (A).}$$

$$Y_{hij} = \text{القيمة المشاهدة للمتغير " } y \text{ " للعنصر } j \text{ في وحدة المعاينة الأولية (j) في الطبقة } h.$$

$$W_{hij} = \text{وزن المعاينة (المعدل) النهائي للعنصر.}$$

$$y_{Ahi} = \text{المجموع غير الموزون للقيم المشاهدة للمتغير } y \text{ ضمن المجتمع الجزئي } A \text{ داخل الخلية في الطبقة "h".}$$

وتكون صيغة التقدير لنسبة معينة تتعلق بالمجتمع الجزئي A على النحو التالي:

$$\hat{R}_A = \frac{\hat{Y}_A}{\hat{X}_A}$$

حيث:

$$\hat{R}_A = \text{تقدير النسبة بين متغيرين، } X/Y \text{، في المجتمع الجزئي } A.$$

$$\hat{X}_A = \text{المجموع المقدر للمتغير } X \text{ في المجتمع الجزئي } A \text{، حاصل الصيغة (1)_B.}$$

$$I_A = \text{المجموع المقدر للمتغير } Y \text{ في المجتمع الجزئي } A \text{، كذلك حاصل الصيغة (1)_B.}$$

إن المتوسطات الحسابية والنسب المئوية (Proportions) عبارة عن أنواع خاصة من النسب (Ratios)، في حالة الوسط الحسابي، يعرف المتغير X في مقام المعادلة بأنه يساوي 1 لكل عنصر لذلك فإن المقام عبارة عن مجموع الأوزان في المجتمع الجزئي. أما في حالة النسبة المئوية، فإن المتغير X في المقام أيضاً يساوي 1 لجميع العناصر. إلا أن المتغير Y في البسط هو ثنائي ويعرف بأنه يساوي إما 0 أو 1 على الترتيب اعتماداً على غياب أو وجود خاصية معينة في العنصر الذي تتم دراسته.

## 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 طريقة العناقيد في المستوى الأول (Ultimate Clusters) في حساب التباين وتكون المعادلات الخاصة بأي مجال للتقدير، ولمجتمع فرعي A، والخاصية Y على النحو التالي:

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

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

حيث:

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

و

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

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

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

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

حيث:

$$\text{COV}(\hat{X}_A, \hat{Y}_A) = \sum_h \frac{n_h}{n_{h-1}} \sum_{i=1}^{n_h} \left( \hat{X}_{Ahj} - \hat{X}_{Ah} \right) \left( \hat{Y}_{Aji} - \frac{\hat{Y}_{Ah}}{n_h} \right)$$

تحتسب

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

وتحتسب  $\hat{X}_A$  من خلال المعادلة (1)، وأما  $R_A$  فتحتسب من خلال المعادلة (2).

### فترة الاسناد

فترة الاسناد هي الفترة التي تسبق زيارة الباحث الميداني للأسرة ويتم جمع البيانات عن تلك الفترة وهي أسبوع.

## جمع البيانات

### التدريب والتعيين

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

### محتوى تدريب فريق العمل الميداني

تألفت دورة تدريب فريق العمل الميداني من قسمين رئيسيين: الأول يتعرض لأدبيات المسوح الميدانية ومنهجية البحث، والتي تم خلالها التعرض بصورة عامة إلى أساسيات البحث الميداني بما في ذلك تصميم المسوح الإحصائية وتصميم الاستمارة وآلية إجراء المقابلات، بالإضافة إلى تصميم العينة واستخدام الخرائط الإحصائية ومبادئ العمل الجماعي في الميدان.

أما القسم الثاني، فقد تعرض لمواصفات وخصوصيات مسح القوى العاملة، بما في ذلك المفاهيم الرئيسية وتصميم استمارة المسح، وآلية الدخول الى بيئة المبحوث وكيفية اجراء المقابلات وطرح الأسئلة وتسجيل الإجابات من المبحوثين، بالإضافة إلى آلية العمل في المسح بما في ذلك آليات الاتصال والمواصلات والسيطرة النوعية خلال العمليات الميدانية. كما تم التطرق الى كيفية تدقيق الاستمارات ميدانيا ومكتبيا، وإعادة المقابلة والفحوصات الأخرى اللازمة لضبط العمل بهدف الحصول على المعلومة الدقيقة والموثوقة.

وقد احتوى برنامج الدورة مجموعة من المحاضرات النظرية بالإضافة إلى عدد من التدريبات الصفية والبيئية، كما تم تطبيق بعض التدريبات الميدانية بإشراف المدربين. هذا وقد استمرت مدة الدورة سبعة أيام تم خلالها تدريب 102 باحثا ميدانيا و 15 مشرفا ميدانيا، بالإضافة إلى 20 معد قوائم في الضفة الغربية وقطاع غزة.

من ناحية أخرى فقد عقدت دورات تدريبية أخرى للعاملين المكتبيين، حيث عقدت دورة تدريبية لمدة عشرة أيام لستة مبرمجين، حيث تم خلال هذه الدورة تدريب المبرمجين على رزمة Blaise التي تم من خلالها إعداد برنامج إدخال البيانات وإجراء عملية إخراج الجداول الإحصائية. كما عقدت دورات تدريبية لكل من المدققين والمرمزين ومدخلي البيانات بهدف إكسابهم المهارات الأساسية اللازمة لإنجاز عملهم بكل دقة، حيث تم تدريب 6 مدخلي بيانات و 4 مرمزين ومدققين قبل وبعد إدخال البيانات. لقد تم التعرض في هذه الدورة إلى أهم الفحوصات الواجب أخذها بعين الاعتبار في عملية التدقيق، بالإضافة إلى التدريب على عملية الترميز لكل من المهنة باستخدام دليل التصنيف المهني الدولي على المستوى الثالث، وعملية ترميز النشاط الاقتصادي باستخدام دليل التصنيف السلعي الموحد للضفة الغربية وقطاع غزة والمستند الى التصنيف القياسي الدولي لجميع الأنشطة الاقتصادية (التنقيح الثالث).

## العمل الميداني

شملت هذه المرحلة عملية تعيين طاقم البحث لتنفيذ العمل الميداني، حيث تم اختيار أعضاء الطاقم للعمل في المشروع من ذوي الخبرة الجيدة والذين سبق لهم أن عملوا في مسوح سابقة في الدائرة. وكذلك تم تحضير لوازم العمل الميداني، حيث شمل ذلك توفير جميع مستلزمات العمل الميداني للفرق العاملة في الميدان بكل ما يتطلب من احتياجات (استمارات، خرائط، كشوف العينات) وتجهيز المكاتب اللوائية للعمل وتوفير سبل الاتصال والمواصلات وتصميم نماذج ملائمة لمتابعة وقياس الإنجاز في العمل الميداني.

## آلية العمل الميداني وتوزيع الفرق

تم تقسيم الضفة الغربية إلى ثلاث مناطق جغرافية (شمال، وسط، جنوب) وقد تم تعيين منسقاً ميدانياً في كل منطقة (منسق منطقة) وضمت كل منطقة مجموعة من الأولوية يعمل في كل قطاع (1-2) فريق ميداني وتتكون كل فرقة ميدانية من مشرف ومدقق وعدد من الباحثين يتراوح بين (4 - 6) أفراد. كما قسم قطاع غزة إلى ثلاث مناطق جغرافية (شمال، وسط، جنوب) عملت فيها أربع فرق ميدانية يتكون كل فريق من مشرف ومدقق و(4-5) باحثين.

## مرحلة العمل الميداني

بدأ العمل الميداني للمشروع في صباح يوم السبت 95/9/23 في جميع المناطق والألوية وانتهى العمل في تاريخ 95/10/23 وقد تم توزيع الفرق الميدانية في جميع الأولوية حسب حجم العينة لكل قطاع كما تم تزويد الفرق الميدانية بجميع أدوات ولوازم العمل الميداني. وبلغ عدد طاقم العاملين بالمشروع (86) منهم منسق العمل الميداني ومساعد منسق العمل الميداني وأربع منسقي مناطق وثلاثة عشر مشرفاً ميدانياً واثنان عشر مدققاً مكتبياً للعمل الميداني. بالإضافة (55) 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 وفيما يتعلق بحالات الرفض وغير الموجود بالنسبة للإشراف تم تصميم نماذج لقياس عمليات الإشراف والمتابعة من قبل المشرفين، حيث بلغ عدد الزيارات الميدانية التي قام بها المشرفون 829 زيارة في جميع الأولوية وبلغ مجموع زيارات إعادة المقابلات التي قام بها المشرفون 415 لإعادة مقابلة.

## الإشكالات الميدانية

صاحب عملية جمع البيانات بعض الإشكالات الميدانية تمثلت بالحالات التالية:

**حالات الرفض:** واجه الباحثون الميدانيون عدداً قليلاً جداً من حالات الرفض (حوالي 0.3%)

**حالات غير الموجود:** على الرغم من أنه تم سحب العينة حسب قائمة أرباب الأسر التي قام معدو القوائم

بحصرها، إلا أن هناك حالات غير موجودة لبعض الأسر. وقد يعود ذلك لمجموعة من الأسباب منها:

- أخطاء في الحصول على المعلومات من الناس الذين شملتهم عملية الحصر.
- أخطاء في ترقيم البيوت على الخارطة والواقع.
- أخطاء في احتساب الوحدات السكنية (غير المؤهل، قيد الإنشاء).

- أخطاء مطبعية في إدخال أسماء أرباب الأسر.
- أخطاء في سحب العينة دون الإنتباه الى الأخطاء الناتجة عن عملية الحصر.
- هناك حالات (لا أحد في البيت) تم زيارة البيت 3 مرات.
- هناك أسر تركت البيت إما بسبب السفر أو تغيير البيت أو الهجرة، بالإضافة إلى أسباب أخرى.

## جودة البيانات

يشمل مفهوم جودة البيانات جوانب متعددة، بدءاً "بالخطيئة الأولى" للمسح وانتهاء بكيفية النشر وفهم البيانات والاستفادة منها. وهناك ثلاثة مكونات أو عناصر للجودة الإحصائية: الملاءمة، الموثوقية أو المصداقية، ومدى التوفر في البيانات. أما الملاءمة فإنها تتضمن 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.

أما العنصر الثاني من عناصر الجودة فإنه يتمثل في مدى توفر البيانات، وفي هذا السياق يشار إلى أن هذا التقرير يمثل اللبنة الأولى في سلسلة تقارير مسح القوى العاملة وقد تم تطوير استمارة هذا المسح بصورة تسمح بإجراء مقارنات مع مسح القوى العاملة الذي كان يجريه مكتب الإحصاء المركزي الإسرائيلي، مع إجراء بعض التعديلات التي تتناسب مع المقاييس الدولية من جهة وواقع سوق العمل الفلسطيني من جهة أخرى.

يعرض هذا الفصل العنصر الثالث من عناصر الجودة وهو المصداقية أو موثوقية البيانات. يشمل هذا العنصر تصميم العينة وإجراءات القياس ومعالجة البيانات بالإضافة إلى الإطار المعتمد في القياس وعدم التجاوب والشمول.

أما بخصوص الأخطاء الإحصائية والتي ترتبط بالعينة وتصميمها، فلا بد من الإشارة في هذا السياق أن عينة المسح تم تصميمها في ظل عدم توفر إطار دقيق للمعاينة وهو التعداد العام للسكان والمساكن والذي أجري آخر مرة عام 1967، وهذه بحد ذاتها واحدة من محددات الدراسة التي تؤثر على حجم العينة وحساب الأوزان لا سيما حساب معامل التكبير الذي يعكس حجم التقديرات من العينة الى المجتمع الكلي. كذلك هناك محددات أخرى تتعلق بالعمل الميداني بمجمله، ويشار هنا الى أن الطوق الأمني الذي فرض على قطاع غزة طوال فترة العمل الميداني لم يتيح الفرصة الى الإشراف الإداري المباشر والفعال على سير العمليات في الميدان، وإعطاء التعليمات اللازمة أولاً بأول كما حصل في منطقة الضفة الغربية.

أما بخصوص متغيرات المسح فقد واجه الباحثون الميدانيون بعض الإشكالات في معرفة عمر المبحوث خصوصاً لأولئك المتقدمين بالسن حيث كانوا يعتمدون على الأحداث التي مرت بالمجتمع في تقدير أعمارهم في ظل عدم توفر وثائق تحدد تاريخ الميلاد باليوم والشهر. كما أن الاستجابة لبعض المتغيرات مثل عدد أيام العمل في الشهر الماضي ومقدار الأجرة اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية كانت غير دقيقة في بعض الأحيان، وقد يعود ذلك لسببين رئيسيين: الأول يتمثل في كون الأمور المالية واحدة من الأمور الحساسة التي تنطوي على عدم يقين بدرجة معينة في كل المسوح



الإحصائية، أما السبب الثاني فقد يعود لطبيعة الدراسة التي تجرى بالنيابة، حيث أن المبحوث الواحد يجيب على جميع الأسئلة المتعلقة بأفراد أسرته والذي ينطوي بطبيعة الحال على عدم الدقة في بعض التفاصيل الخاصة بساعات العمل وأيام العمل والأجرة اليومية وغير ذلك من المفاهيم.

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 اعطاء بيانات. لقد بلغت نسبة عدم الاستجابة الاجمالية 3.5%، وتعتبر هذه النسبة قليلة نسبياً اذا ما قورنت بمسوح القوى العاملة التي تجرى دولياً، حيث أن هذه النسبة تكون اعلى من ذلك في العديد من الدول. من ناحية اخرى من الصعوبة بمكان تحديد مقدار التحيز الناتج عن هذه النسبة.

2. هناك مصدر آخر للأخطاء يعزى عادة الى مقابلة بعض الأسر في غير أسبوع البحث أو فترة الاسناد الزمني، لقد تم في هذا المسح زيارة جميع الأسر في الفترة المخصصة لزيارتها ما عدا خلية واحدة في منطقة القدس، حيث اضطر فريق البحث لزيارتها في اسبوع غير فترة الاسناد الزمني.

3. بعض الأخطاء قد تعزى الى 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.

البيانات الديمغرافية حول السكان بما في ذلك نسبة الجنس حسب الفئات العمرية تفيد بجودة البيانات واتساقها، كما ان مختلف الفحوصات الخارجية والداخلية أفادت بأن البيانات جيدة جداً.

### معدلات الإجابة (بالأعداد المطلقة)

| المتغير   | الدورة الأولى |
|---|---------------|
| استمارات مكتملة   | 7,350         |
| وحدة سكنية غير موجودة   | 19            |
| حالة لا أحد في البيت  | 82            |
| رفض التعاون مع الباحث الميداني  | 25            |
| وحدة سكنية غير مأهولة   | 132           |
| لم يتوفر معلومات مفيدة أو عدم توفر مبحوث مؤهل للإجابة على أسئلة الإستمارة | 11            |
| حالات أخرى  | 9             |
| المجموع (حجم العينة)  | 7,628         |

## المتغيرات المشتقة

بناءً على توصيات منظمة العمل الدولية تم اشتقاق عدد من المؤشرات بالاعتماد على إجابات استمارة مسح القوى العاملة. تبين هذه المؤشرات بوضوح علاقة جميع الأفراد داخل القوة البشرية (15 سنة فأكثر) بقوة العمل، حيث أن الأسئلة المباشرة في استمارة المسح لا تبين سمات القوى العاملة، بالتالي لابد من حسابها وحسب التوصيات الدولية. تم تصنيف القوة البشرية (15 سنة فأكثر) إلى مجموعتين أساسيتين وهما:

1. داخل القوى العاملة

2. خارج القوى العاملة

كما تم تصنيف الأفراد داخل القوى العاملة إلى ثلاث فئات أساسية هي:

- عمالة تامة
- عمالة محدودة (ظاهرة، غير ظاهرة)
- بطالة

وفيما يلي المتغيرات المشتقة:

| الوصف                         | الفئات   | اسم المتغير |
|-------------------------------|--|-------------|
| العلاقة بقوة العمل (1)        | 1. عمالة<br>2. بطالة<br>3. خارج القوى العاملة  | EMPCH       |
| سمات القوة البشرية            | 1. داخل القوى العاملة<br>2. خارج القوى العاملة   | INOUTLF     |
| العلاقة بقوة العمل (2)        | 1. عمالة تامة<br>2. بطالة<br>3. خارج القوى العاملة<br>4. عمالة محدودة غير ظاهرة<br>5. عمالة محدودة ظاهرة | EMPCHU      |
| العلاقة بقوة العمل (3)        | 1. عمالة تامة<br>2. عمالة محدودة<br>3. بطالة<br>4. خارج القوى العاملة                                    | EMPCHFIN    |
| المنطقة                       | 1. الضفة الغربية<br>2. قطاع غزة  | WBGS        |
| سبب البقاء خارج القوى العاملة | 1. كبر السن/ المرض<br>2. أعمال منزلية<br>3. الدراسة<br>4. أخرى   | Reason      |

| الوصف            | الفئات  | اسم المتغير |
|------------------|---|-------------|
| الحالة الزوجية   | 1. لم يتزوج أبداً<br>2. متزوج<br>3. أخرى  | MARITALS    |
| مكان العمل       | 1. مكان العمل<br>2. قطاع غزة<br>3. إسرائيل والمستوطنات<br>4. أخرى   | PWORK       |
| الحالة العملية   | 1. صاحب عمل<br>2. يعمل لحسابه<br>3. مستخدم بأجر<br>4. عضو أسرة غير مدفوع الأجر  | EMPSTATS    |
| النشاط الاقتصادي | 1. الزراعة والصيد والحراجة<br>2. الصناعة التحويلية والتعدين والمحاجر<br>3. البناء والتشييد<br>4. التجارة والفنادق والمطاعم<br>5. النقل والتخزين والاتصالات<br>6. الخدمات  | INDUSTRY    |
| المهنة           | 1. المشرعون وموظفو الإدارة العليا<br>2. الفنيون والمتخصصون والكتابة<br>3. العاملون في الخدمات والباعة في الأسواق<br>4. العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك<br>5. العاملون في الحرف وما إليها من مهن<br>6. مشغلو الآلات ومجمعوها<br>7. المهن الأولية | OCCUPATI    |
| القطاع           | 1. القطاع العام<br>2. القطاع الخاص<br>3. أخرى   | SECTOR      |