



دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية

مسح القوى العاملة 1996

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 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 الذين 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 بالميأومة 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 أجر 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 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 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 الاعتيادية 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 الفرد 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 والاستراحات 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.

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 استعداداً للعمل إذا عرض عليه وليس هناك أي سبب يمنعه من قبول هذا العمل، ولكنه لم يفعل شيئاً 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.

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 سواء 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- النزيل: 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.

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).

أيام العمل:

عدد الأيام التي عملها الشخص خلال الشهر، باستثناء أيام العطل، ونهاية الأسبوع، والمغادرات المرضية وغيرها المدفوعة وغير المدفوعة. وتعتبر ساعة عمل واحدة خلال اليوم كيوم عمل.

معدل أيام العمل الشهرية للعامل:

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

معدل الأجرة اليومية للعامل:

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

استمارة المسح

تعد استمارة المسح الأداة الرئيسية لجمع البيانات، وقد تم تصميمها اعتمادا على توصيات منظمة العمل الدولية من جهة مع المحافظة على خصوصيات المجتمع الفلسطيني من جهة أخرى، إضافة الى أنها تحقق المواصفات الفنية لمرحلة العمل الميداني، كما تحقق متطلبات معالجة البيانات وتحليلها، وتتكون الاستمارة من أربعة بنود رئيسية:

1. البيانات التعريفية:

إن الهدف الرئيسي لهذا البند هو 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 الاستمارة ابتداءً بمرحلة جمع البيانات ومروراً بالتدقيق الميداني والمكتبي، ثم الترميز وإدخال البيانات والتدقيق بعد الإدخال، وانتهاءً بعملية التخزين.

3. سجل الأسرة

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

4. قسم العمالة

يشمل هذا البند 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.

العينة والإطار

الإطار والمجتمع:

في ظل عدم إجراء تعداد عام للسكان منذ عام 1967 تمثلت المهمة الأساسية في إنشاء عينة شاملة تستخدم كإطار معاينة يستخدم لاختيار عينات المسوح الأسرية وغيرها من المسوح التي تقوم بإجراءها الدائرة.

يتألف مجتمع الهدف من جميع الأفراد الذين تبلغ أعمارهم 15 عاماً فأكثر ويقيمون بصورة اعتيادية في الأراضي الفلسطينية، باستثناء البدو الرحل والمقيمين في الفنادق والسجون والمساكن الجماعية. يتألف إطار المعاينة من وحدات جغرافية (خلايا) مناسبة تشمل الأراضي الفلسطينية بأكملها، وقد تم استخدام هذه الوحدات كوحدات معاينة أولية (PSUs) في المرحلة الأولى من عملية اختيار العينة.

أما في المرحلة الثانية، فقد تم إجراء عملية حصر شامل وإعداد قوائم لجميع وحدات المعاينة الأولية في الميدان على مستوى الأسرة، مما وفر إطاراً للمعاينة تم من خلاله اختيار الأسر في العينة.

المنهجية:

وفقاً لمنهجية دورية المسح، فإن مسح القوى العاملة يتم إجراؤه بشكل ربع سنوي (فصلي) وفي عام 1996، تم إجراء المسح ثلاثة مرات (دورات) كما يتضح في الشكل (1)، وهي الدورات الثانية والثالثة والرابعة. في الدورة الثانية تم زيارة 480 خلية موزعة على 6 عينات جزئية r_1, r_2, \dots, r_6 كل عينة جزئية تحتوى على 80 خلية، وتم زيارة نفس الخلايا في الجولة السادسة، مع استبدال أسر العينة الجزئية الأولى r_1 ، أي أن 1/6 أسر العينة تم استبدالها في حين أن 5/6 أسر العينة تمت زيارتها في الجولتين المتتاليتين. أما في الرابعة فقد تم زيارة نفس الخلايا لكن تم استبدال أسر العينة الجزئية الثانية، أي أن 5/6 أسر عينة الدورة الثالثة تمت زيارتها في الدورة الرابعة في حين أن 1/6 الأسر في الدورة الثالثة تم استبدالها بأسر جديدة.

الدورة الثانية		
	الدورة الثالثة	r_1
الدورة الرابعة	r_2	r_2
	r_3	r_3
	r_4	r_4
	r_5	r_5
	r_6	r_6
	r'_1	r'_1
	r'_2	

الشكل (1): دورية إجراء المسح

r_i هي العينة الجزئية i ، وتحتوى على (80) خلية تشمل 0127 أسرة تقريباً

r'_i هي العينة الجزئية r_i المستبدلة وتحتوى على نفس خلايا r_i ولكن اسر تختلف عن أسر r_i وب نفس العدد أي 0127 أسرة تقريباً.

يتضح من الشكل (1) أن الأسر في العينات الجزئية (r_3, r_4, r_5, r_6) تمت زيارتها في الدورات الثلاث بينما الأسر في العينتين الجزئيتين (r'_2, r'_1) تمت زيارتها مرتين، حيث تم زيارة أسر العينة الجزئية r_2 في الدورة الثانية، وأسرة العينة الجزئية r'_1 تمت زيارتها في الدورتين الثالثة والرابعة، وأسرة العينتين الجزئيتين (r_2, r_1) تمت زيارتها مرة واحدة، حيث تمت زيارة أسر العينة الجزئية r'_1 في الدورة الثالثة وأسرة العينة الجزئية r'_2 في الدورة الرابعة .

قد تم اعتماد هذا النمط لعدة أسباب:

- لأنه من الضروري العمل على زيادة التقاطع بين الفصول المتتالية، بسبب كون التغيرات قصيرة الأمد ذات أهمية أكبر لاعتبارات الوضع السياسي الجديد في البلاد
- تخفيض عدد القوائم اللازم إعدادها (إجراء الحصر) في كل جولة من 25% إلى 17% من مجموع خلايا العينة.
- تم اجراء تخفيض جوهري آخر بزيادة حجم العينة لكل عنقود بنسبة 50%، ومن الضروري تقليل أعمال الحصر حتى يتم تكريس مصادر أكثر ومجهود أكثر لجودتها.
- تم تصميم هذا النمط لضمان بداية سلسلة وانتقال سلس من مسح نصف سنوية إلى مسح ربع سنوية.

تصميم العينة:

إن العينة في كل دورة من دورات المسح هي عينة عشوائية عنقودية طبقية ثنائية المراحل، مع العلم ان الطبقات هي طبقات ضمنية وليست طبقات فعلية a two - stages stratified cluster random sample و قد تم ترتيب الخلايا في الإطار بشكل يضمن تمثيل العينة لمجتمع الهدف، مما ساعد علي توزيع العينة إلى طبقات (ضمنية) على أربع مستويات:

1. توزيع العينة إلى طبقات حسب المحافظة.
2. توزيع العينة إلى طبقات حسب مكان السكن 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.

ومن الجدير بالذكر أن الهدف من هذه الطبقات الضمنية Implicit Strata هو زيادة كفاءة تصميم العينة، بحيث تصبح العينة أكثر تمثيلاً لمجتمع الهدف وذلك من خلال توزيعها على معظم شرائح المجتمع وطبقاتها.

وحدة المعاينة:

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

حجم العينة:

بلغ حجم العينة الكلي من كل دورة 7559 أسرة، أي 23300 شخص في سن العمل، ويعتبر مثل هذا الحجم كافٍ 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 أن تم البدء بإجراء المسح بصورة ربع سنوية).

أما على مستوى الدورات الثلاث (الثانية والثالثة والرابعة) فقد بلغ عدد الأسر (المشاهدات) 22618 أسرة تقريباً منها 10185 أسرة مختلفة منها (4576) أسرة تمت زيارتها 3 مرات و (2562) أسرة تمت زيارتها مرتين و (2616) أسرة تمت زيارتها مرة واحدة. أما عدد حالات الاستجابة فقد بلغت 21468 حالة (مشاهدة).

تتمثل القضية الهامة فيما يتعلق بتصميم العينة في حجم العنقود المستهدف "Cluster size" or "sample take"، أي متوسط عدد الأسر التي يتم اختيارها لكل وحدة معاينة أولية، وفي هذا السياق، تم اختيار 23300 شخص في سن العمل (7500 أسرة) من 480 خلية (عنقود) في كل دورة، لذلك بلغ حجم عنقود العينة في هذا المسح في كل دورة 16 أسرة تقريباً.

أما على مستوى الدورات الثلاثة فإن متوسط حجم 320 عنقود (خلية) هو 48 أسرة بينما متوسط حجم 160 عنقود (خلية) هو 32 أسرة.

التصميم الموزون ذاتياً:

تم التوصية باستخدام تصميم يحقق تساوى الأوزان لكل أسرة في الدورة الواحدة في مرحلة الاختيار وذلك بهدف تقادي التفاوت في الأوزان وتقليل أخطاء متابعتها، وفيما يلي وصف هذا التصميم على مستوى الدورة الواحدة:

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

$$f1_i = \frac{aM_i}{\sum_{i=1}^a M_i}$$

حيث $f1_i$ هو احتمال اختيار الخلية i ، و M_i تمثل عدد الأسر المقدرة للخلية i ، و a تساوي إجمالي عدد الخلايا المختارة (480) خلية ويفضل أن يوجد في مسح القوى العاملة نسبة معاينة كلية ثابتة (f) حيث f هي نسبة العينة في المجتمع أي أن يكون هناك عينة موزونة ذاتياً. هذا يتطلب أن يكون الاحتمال الثاني الخاص باختيار الأفراد والأسر داخل أي خلية في العينة (i) على النحو التالي:

$$f2_{ij} = \frac{f}{f1_i} = f \frac{\sum_{i=1}^a M_i}{a} \left(\frac{1}{M_i} \right) = \frac{b}{M_i}$$

حيث $f2_{ij}$ هو الاحتمال المشروط لاختيار الأسرة j من الخلية المختارة i ، و b عبارة عن ثابت (مستقل عن i) يتم تحديده للحصول على حجم العينة ($n = 7,500$ أسرة) وتمثل b متوسط عدد الأسر في الخلية، وبما أن مقاييس الحجم

الخاصة بـ M_i تبدو مختلفة عن العدد الحقيقي للأسر L_i الواردة في أي خلية (i) في العينة، فإن العدد الحقيقي للأسر التي سيتم اختيارها باستخدام $f2_{ij}$ سيكون مختلفاً من خلية لأخرى، ويحدد عن طريق المعادلة:

$$b_i = f2_{ij} * L_i = \frac{L_i}{M_i}(b)$$

حيث b_i هو حجم عينة الخلية i ، وبجمع طرفي المعادلة لكافة الخلايا الموجودة في العينة تعطي ثابت b اللازم للحصول على حجم العينة المستهدفة (n) كما يلي:

$$b = \frac{n}{\sum_{i=1}^a (L_i / M_i)}$$

لقد تم تحديد b بعد إتمام كافة إجراءات الحصر في مناطق العينة وذلك من أجل ضبط الحجم الكلي للعينة، يسمح الإجراء الوارد أعلاه بحدوث تفاوت في حجم العينة (b_i) على مستوى العناقيد الفردية، وهذا يمكن من الحصول على عينة موزونة ذاتياً.

وسوف يتم اختيار الأسر في كل من عناقيد العينة بشكل منتظم من ضمن القائمة المعدة لهذا الغرض باستخدام فترة المعاينة

$$\text{Sampling Interval} = I_i = \frac{1}{f2_{ij}} = \frac{L_i}{b_i} = \frac{M_i}{b}$$

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

ويجب أن يكون حجم العنقود (Sample-Take) قابلاً للتفاوت بالاستناد إلى العدد الحقيقي للأسر (L_i) الذي نتج عن إجراءات الحصر، إلا أنه من الضروري أخذ الاحتياطات لتجنب التفاوت الشديد في حجم عنقود العينة ويكون ذلك بحساب النسبة $\frac{b}{b_i}$ لكل عنقود في العينة.

وإذا كانت النسبة خارج المدى بين 0.5- 4.0 مثلاً 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.

تدوير العينة:

ينفذ المسح على شكل دورات متتالية في كل عام، وقد غطت كل دورة من دورات المسح كافة خلايا العينة الشاملة البالغ عددها (480) خلية، وبقيت هذه الخلايا ثابتة بشكل أساسي بمرور الزمن إلا أنه يتم استبدال قسم من الأسر (سدس الأسر) في كل دورة.

حساب التقديرات وحساب التباين

طريقة حساب التقديرات:

بما أن العينة المستخدمة في هذا المسح موزونة ذاتياً حسب التصميم، فإن الخطوات اسهل فيما يتعلق بحساب التقديرات السكانية من خلال قيم العينة. ومن الجدير بالملاحظة أن مسح القوى العاملة يركز بصورة أساسية على النسب والتوزيعات أكثر من تركيزه على المجاميع الكلية. وتكون صيغة تقدير أي نسبة تتعلق بالمجتمع A على النحو التالي:

$$\hat{R}_A = \frac{\hat{Y}_A}{\hat{X}_A} = \frac{\sum_s w'_{hij} y_{Ahij}}{\sum_s w'_{hij} x_{Ahij}}$$

حيث

- \hat{R}_A = تقدير النسبة بين متغيرين x, y في المجتمع الجزئي A .
- \hat{X}_A = المجموع المقدر للمتغير x في المجتمع الجزئي A .
- \hat{Y}_A = المجموع المقدر للمتغير y في المجتمع الجزئي A .
- w'_{hij} = وزن المعاينة (المعدل) النهائي للعنصر j في الخلية i في الطبقة h .
- h = رمز طبقة جزئية في مجال التقدير .
- H = عدد الطبقات الإجمالي .
- i = رمز وحدة المعاينة الأولية المختارة (الخلية)
- j = رمز وحدة التحليل أو العنصر
- A = مجموعة جزئية للعناصر التي لها خاصية معينة أي التي تتبع مجموعة معينة من السكان .
- y_{Ahij} = القيمة المشاهدة للمتغير y للعنصر في الخلية i في الطبقة h للمجتمع الجزئي A .
- x_{Ahij} = القيمة المشاهدة للمتغير x للعنصر j في الخلية i في الطبقة h للمجتمع الجزئي A .

إن المتوسطات الحسابية والنسب المئوية (Proportions) هي أنواع خاصة من النسب (Ratios)، في حالة الوسط الحسابي يعرف المتغير 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 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 التعرف على دقة هذه التقديرات. تم استخدام الطريقة المسماة (Ultimate Clusters) في حساب التباين حيث تم تقدير التباين الخاص بصيغة التقدير لنسبة ما على النحو التالي:

$$v(\hat{R}_A) = \frac{1}{\hat{X}_A^2} \left[v(\hat{Y}_A) + \hat{R}_A^2 v(\hat{X}_A) - 2\hat{R}_A cov(\hat{X}_A, \hat{Y}_A) \right]$$

حيث

$$\text{cov}(\hat{X}_A, \hat{Y}_A) = \sum_{h=1}^H \frac{n_h}{n_h - 1} \sum_{i=1}^{n_h} \left(\hat{X}_{Ahi} - \frac{\hat{X}_{Ah}}{n_h} \right) \left(\hat{Y}_{Ahi} - \frac{\hat{Y}_{Ah}}{n_h} \right)$$

$$\hat{Y}_{Ahi} = \sum_{j \in A} w'_{hij} y_{hij}$$

$$\hat{Y}_{Ah} = \sum_i \sum_{j \in A} w'_{hij} y_{hij}$$

$$\hat{X}_{Ahi} = \sum_{j \in A} w'_{hij} x_{hij}$$

$$\hat{X}_{Ah} = \sum_i \sum_{j \in A} w'_{hij} x_{hij}$$

$$v(\hat{Y}_A) = \text{cov}(\hat{Y}_A, \hat{Y}_A)$$

$$v(\hat{X}_A) = \text{cov}(\hat{X}_A, \hat{X}_A)$$

الخطأ المعياري: يعرف الخطأ المعياري للقيمة المقدرة بأنه الجذر التربيعي لتباين هذه القيمة أي أن الخطأ المعياري للنسبة المقدرة \hat{R}_A هو $S.E(\hat{R}_A) = \sqrt{v(\hat{R}_A)}$ ويستفاد من هذه القيمة لحساب فترة الثقة للتقدير، مثلاً فترة ثقة 95% وتعني هذه الفترة أن هناك احتمال 95% أن تنتمي قيمة التقدير الحقيقية لهذه الفترة ويتم حساب هذه الفترة كما يلي :

$$\hat{R}_A \pm 1.96 S.E(\hat{R}_A)$$

الخطأ النسبي Coefficient of Variation (c.v) : ويعرف على أنه النسبة بين قيمة تباين التقدير وقمة التقدير

$$c.v(\hat{R}_A) = \frac{S.E(\hat{R}_A)}{|\hat{R}_A|} * 100\%$$

نفسه، ويعطى من خلال المعادلة التالية :

جمع البيانات

التدريب والتعيين:

تم في كل دورة من دورات المسح عقد دورة تدريبية للباحثين الميدانيين والمشرفين بهدف إكسابهم المهارات الأساسية بالعمل الميداني وآليات إجراء المقابلات حتى ينجزوا عملهم بكل يسر ودقة.

والهدف من هذا التدريب هو إطلاع المتدربين على أدبيات المسوح الميدانية ومنهجية البحث، والتي تم خلالها التعرض بصورة عامة الى أساسيات البحث الميداني بما في ذلك تصميم المسوح الإحصائية وتصميم الاستمارة وآلية إجراء المقابلات، بالإضافة الى تصميم العينة واستخدام الخرائط الإحصائية ومبادئ العمل الجماعي في الميدان.

إضافة الى توضيح مواصفات وخصوصيات مسح القوى العاملة، بما في ذلك المفاهيم الرئيسية وتصميم استمارة المسح، وآلية الدخول الى بيئة المبحوث وكيفية إجراء 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 ميدانياً ومكتبياً، وإعادة المقابلة والفحوصات الأخرى اللازمة لضبط العمل بهدف الحصول على المعلومة الدقيقة والموثوق بها.

من ناحية أخرى فقد عقدت دورات تدريبية أخرى للعاملين المكتبيين، 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، 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 للصفة الغربية وقطاع غزة والمستند الى التصنيف القياسي الدولي لجميع الأنشطة الاقتصادية (التنقيح الثالث).

العمل الميداني:

لقد تم تجهيز بشكل جيد لتنفيذ العمل الميداني، فقد 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 من حيث استمارات، خرائط، كشوف العينات،... الخ. كما تم تجهيز المكاتب اللوائية للعمل وتوفير سبل الاتصال والمواصلات وتصميم نماذج ملائمة لمتابعة وقياس الإنتاج الكمي والنوعي في العمل الميداني.

تم بناء هذا التقرير من خلال دمج الدورات الثلاث التي نفذت عام 1996 وهي: الدورة الثانية والتي نفذت في نيسان حزيران 1996، والثالثة (تموز -تشرين أول 1996)، والرابعة (تشرين أول 1996 - كانون ثاني 1997).

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، وبالنسبة للإشراف فقد تم تصميم نماذج لقياس عمليات الإشراف والمتابعة من قبل المشرفين، حيث بلغ عدد الزيارات الميدانية التي قام بها المشرفون حوالي 480 زيارة في جميع الأولوية. تم خلالها حضور مقابلات لحوالي 342 باحثاً وإعادة 138 مقابلة.

لقد صاحب عملية جمع البيانات بعض الإشكاليات الميدانية، والمحددات التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند دراسة النتائج وتحليلها، وقد تمثلت بالحالات التالية:

حالات الرفض: واجه الباحثون الميدانيون عدداً قليلاً من حالات الرفض (258 حالة).

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 الخريطة والواقع.
- أخطاء في احتساب الوحدات السكنية (غير المأهولة، قيد الإنشاء).
- أخطاء مطبعية في إدخال أسماء أرباب الأسر.
- 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 بالتخطيط الأولي للمسح وانتهاء بكيفية النشر وفهم البيانات والاستفادة منها. وهناك ثلاثة مكونات أو عناصر للجودة الإحصائية: الملاءمة، ومدى التوفر في البيانات والموثوقية والمصدقية. 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، حيث 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.

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

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 التي تبين المعدلات السنوية للبطالة والنشاط الاقتصادي والسمات الأساسية للقوى العاملة، وتتيح المجال لإجراء المقارنات واحتساب التغيرات التي تطرأ على المؤشرات الأساسية المؤثرة في

أداء سوق العمل. ومن المخطط إصدار تقارير سنوية لتوفير بيانات على شكل سلسلة زمنية لجميع المؤشرات الأساسية لسوق العمل الفلسطيني.

يعرض هذا الفصل العنصر الثالث من عناصر الجودة وهو المصادقية أو موثوقية البيانات. يشمل هذا العنصر تصميم العينة وإجراءات القياس ومعالجة البيانات بالإضافة إلى الإطار المعتمد في القياس وعدم التجاوب والشمول. لقد تم توثيق منهجية العمل في المسح بصورة تفصيلية في المواضيع المتعلقة بتصميم الأدوات الخاصة بالمسح وتصميم العينة وإجراءات القياس.

وتجدر الإشارة هنا إلى 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 ودقة الأوزان المحسوبة لا سيما معامل التكبير الذي يعكس حجم التقديرات من العينة إلى المجتمع الكلي.

وبالطبع، فأن دراسة أي من التقديرات الواردة في التقرير بصورة تحليلية للخروج باستنتاجات حول المجتمع يجب أن تقرن بالخطأ النسبي في التقدير بالإضافة إلى فترة الثقة التي يقع ضمنها هذا التقدير باحتمال 95% من أجل التأكد بأن التغيرات التي تطرأ على المؤشر هي تغيرات حقيقية على أرض الواقع وليست ناجمة عن تغير العينة التي تمت دراستها عبر دورات المسح المختلفة.

أما بخصوص الأخطاء غير الإحصائية، فقد أشارت تقارير العمل الميداني بأن الباحثين الميدانيين واجهوا بعض الإشكاليات في معرفة عمر المبحوث خصوصا 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 تتطوي على عدم يقين بدرجة معينة في كل المسوح الإحصائية، أما السبب الثاني فقد يعود لطبيعة الدراسة التي تجرى بالإنابة، حيث أن المبحوث الواحد يجيب على جميع الأسئلة المتعلقة بأفراد أسرته والذي ينطوي لطبيعة الحال على عدم الدقة في بعض التفاصيل الخاصة بساعات العمل وأيام العمل والأجرة اليومية وغير ذلك من المفاهيم.

كذلك فقد صاحب مجريات المسح 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 10.4% وتعتبر هذه النسبة قليلة نسبيا إذا ما قورنت بمسوح القوى العاملة التي تجرى دوليا، حيث أن هذه النسبة تكون أعلى من ذلك في العديد من الدول، كذلك بلغت نسبة حالات الرفض حوالي 0.6% فقط. من ناحية أخرى من الصعوبة بمكان تحديد مقدار التحيز الناتج عن هذه النسبة.

الإضافة الى ذلك فإن 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. إلا أن هذه الأخطاء تقل تدريجياً حيث تراكم الخبرة لدى الفريق الميداني يزداد بصورة مطردة، لا سيما وأن فريق العمل الميداني يتألف من باحثين دائمين يقومون بإجراء العمل في كل دورة من دورات المسح.

وقد بلغت معدلات الاستجابة في العام 1996 للدورات الثانية والثالثة والرابعة كما هي موضحة في الجدول

معدلات الإجابة (بالأعداد المطلقة)

النتيجة	الدورة الثانية	الدورة الثالثة	الدورة الرابعة
استمارات مكتملة	7,210	7,138	7,120
وحدة سكنية غير موجودة	9	11	1
حالة لا أحد في البيت	141	194	12
رفض التعاون مع الباحث الميداني	26	27	205
وحدة سكنية غير مأهولة	115	164	36
لم يتوفر معلومات مفيدة أو عدم توفر مبحوث مؤهل للإجابة على أسئلة الاستمارة	11	7	131
حالات أخرى	8	23	29
المجموع (حجم العينة)	7,520	7,564	7,534

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

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