



# دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية

سلسلة تقارير مسح القوى العاملة (رقم 1)

مسح القوى العاملة: النتائج الأساسية

دورة (أيلول-تشرين أول 1995)

أبريل/نيسان 1996

© ذي القعدة 1416 هـ، نيسان 1996.  
جميع الحقوق محفوظة.

في حالة الإقتباس، يرجى الإشارة الى هذه المطبوعة كالتالي:

دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، 1996. مسح القوى العاملة: النتائج الأساسية  
دورة (أيلول-تشرين أول 1995). سلسلة تقارير مسح القوى العاملة رقم (1). رام الله-فلسطين

شعار التعداد

## فريق العمل في مشروع مسح القوى العاملة-أيلول 1995

### أ- اللجنة الفنية

لؤي شبانه	منسق المشروع
صالح الكفري	
د. مروان خواجا	
حسان أبو حسان	
عبد الكريم مزعل	
عامر عبيد	
يوسف حمدان	
فرج غنيم	
عفيف عبد العزيز	

### ب- استشارات فنية

فرهاد مهران	ليو فانكتور	فيجي فيرما
د. حسن أبو لبده	د. مروان خواجا	

### ج- فريق العمل الميداني

ماهر دحلان	عبد الكريم مزعل	شادية منصور
لؤي شبانه	صالح الكفري	منصور جراده
خضره شحاده	محمود مرعب	نازك بدر
كميليا الشقاقي	محمد عيد	جاكسين نعمه
تيسير عمرو	ذيب نجاجره	فداء عفانه
رغده عرسان	منيره عليان	سناء بدوي
سائده قبيها	عماد يدك	بسمه الزبيدي

### • جمع البيانات

سعيد المبيض	علي عبد الله	بسام عوني
صباح العايدي	هيام عواد	ميرفت حسنيه
احمد هنيه	شوقي الرجعي	منى الشرباتي
انصاف ابو دنهش	ناهده يوسف	ايمن عوده
عماد عوده	منال المغثه	عدنان مطر

عبد الناصر عبد الرحمن	احلام ابو عواد	بشرى بدر
-----------------------	----------------	----------

رائده حويطي	آمنه زعتره	فتحيه محارمه
حسن دراغمه	عزمي عباس	عمر صلاح
أمانى شيخه	سهير الشافعي	بتول حنو
تيسير الأحمد	هدى عبد الجواد	ميساء حجازي
مأمون طيب	وضاح يحيى	تيسير رباح
صبيحه عبد الواحد	هناء الجعفر اوي	ايمن زغلول
رابعه ابو بريك	جيهان القططي	يوسف ابو صبحه
رياض جربوع	سميره عفانه	سوسن عبد العال
محمد سلامه	احمد قاسم	غاده عليان
كامله الشعور	فاطمه بلوط	محمد دعنا
نادر زهد	لبنى سمور	زكريا السرهد

#### • التدقيق الميداني

نعمة النجار	يحيى ابو مشايخ	فاطمه العجرمي
عصام الخطيب	خالد الخالدي	سعاد فرج
نهى عطير	امنه حسين	عماد الأسعد
يوسف موسى	ريم الحطبه	باسمه محسن

#### د. فريق العمل المكتبي

#### • البرمجة

هديل ابو عمر	عامر عبيد	صالح الكفري
		جمال مطر

#### • الجدولة

صالح الكفري	د. مروان خواجا	لؤي شبانه
-------------	----------------	-----------

#### • التدقيق قبل الادخال

جمعه ابو زيد	عبد الناصر نادر
--------------	-----------------

#### • الترميز

سائد عساف	سعدى بيانتته
-----------	--------------

• ادخال البيانات

شاديه منصور	حسين عليان	خالد حنتولي
زاهره جراره	انعام البايا	لطيفه درويش
عبله حسن	نبال حموده	ندى ياسين

• التدقيق بعد ادخال البيانات

مفيد سلحوب	جعفر خليل	رجا بياضي
جميل اقطيفان	محمد يعقوب	ماجد وهدان
	محمد ابو شبيله	علي البرغوثي

• إعداد التقرير

د. مروان خواجا	د. حسن ابو لبده	لؤي شبانه
شاديه جابر	عبد الكريم مزعل	حسان ابو حسان

• الترجمة

هيلدا جابر	عبد الرحيم الحسن
------------	------------------

• اعمال الطباعة والسكرتاريا

سميه الحجه

## شكر وتقدير

تسجل دائرة الاحصاء المركزية الفلسطينية شكرا جزيلا لجميع الأسر الفلسطينية التي تعاونت مع الباحثين الميدانيين في إعطائهم المعلومات والبيانات.

قامت منظمة العمل الدولية (ILO) بتوفير الدعم الفني والعلمي أثناء تخطيط وتنفيذ المسح، تتقدم الدائرة بالشكر الجزيل لمنظمة العمل الدولية على هذه المبادرة.

تقوم الحكومة السويسرية الصديقة بتوفير الدعم المالي لبرنامج مسح القوى العاملة عبر مكتب التعاون السويسري (SDC)، وقد تم تنفيذ هذا المسح بتمويل كامل من مكتب التعاون السويسري.

تتقدم دائرة الاحصاء المركزية الفلسطينية بالشكر الجزيل للحكومة السويسرية ومكتب التعاون السويسري.

## تقديم

يسر دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية أن تقدم التقرير الأول لسلسلة تقارير القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة ضمن برنامج مسح القوى العاملة حول سوق العمل الفلسطيني. يهدف هذا التقرير أساساً إلى توفير مادة إحصائية شاملة وموثوقة لواقعي السياسات والمهتمين في موقع القرار الإقتصادي والتنموي على الساحة الفلسطينية.

إن هذا التقرير هو واحد من سلسلة التقارير والدراسات حول القوى العاملة والتي تعمل على نشرها دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية بهدف الوقوف على أوضاع سوق العمل الفلسطيني ومعرفة سماته وخصائصه وتحديد معالمه، ومدى تلبية هذا السوق وآلية أدائه بما يتوافق مع احتياجات المجتمع الفلسطيني.

يتناول التقرير أهم المؤشرات الإحصائية حول القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة، ويبرز سماتها بمركباتها الثلاث (العمالة، البطالة، العمالة المحدودة) من حيث العدد والتوزيع الجغرافي والتركيب الديمغرافي، بالإضافة إلى دراسة علاقاتها وتوزيعاتها المختلفة. كما يتعرض التقرير للأفراد خارج القوى العاملة ويدرس أهم السمات التي يتميزون بها.

يركز التقرير على دراسة القوى العاملة الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة ويلقي الضوء على مشاركة كل من الذكور والإناث المنتسبين للقوة البشرية (الأفراد 15 سنة فأكثر) في القوى العاملة، ويدرس أوضاع العاملين بالتفصيل من حيث العدد والجنس والعمر والنشاط الإقتصادي والمهنة والحالة العملية وغير ذلك من المؤشرات. ويركز التقرير كذلك على دراسة البطالة وأهم سمات العاطلين عن العمل والخصائص التي يتصفون بها. بالإضافة إلى دراسة العاملين بصورة محدودة (أولئك الذين لا يعملون بصورة إعتيادية وفقاً لمقاييس القوى العاملة) وأهم السمات والخصائص التي يتصفون بها. ويتعرض التقرير كذلك للأفراد خارج القوى العاملة وأهم سماتهم وخصائصهم.

تأمل دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية أن يسهم هذا التقرير في تطوير سوق العمل الفلسطيني، وأن ينير الدرب لمتخذي القرار وصانعي السياسات في مسيرة التنمية الوطنية الشاملة في هذا الوطن.

د. حسن أبو لبده

رئيس الدائرة

نيسان، 1996



## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	قائمة الجداول
15	1. المقدمة
15	1-1 برنامج المسح
15	2-1 أهداف المسح
16	3-1 هيكلية التقرير
17	2. المفاهيم والمصطلحات
23	3. النتائج الرئيسية
23	1-3 القوة البشرية
23	2-3 القوى العاملة
23	3-3 العمالة
25	4-3 البطالة
26	5-3 الأفراد خارج القوى العاملة
27	4. المنهجية
27	1-4 استمارة المسح
27	2-4 العينة والاطار
28	1-2-4 تصميم العينة
29	2-2-4 التصميم الموزون ذاتيا
30	3-2-4 تدوير العينة
31	4-2-4 حساب التقديرات
32	5-2-4 حساب التباين
33	3-4 التجربة القبلية
34	4-4 الحصر
34	1-4-4 التدريب والتعيين
34	5-4 العمل الميداني
35	1-5-4 آلية العمل الميداني
35	2-5-4 مرحلة العمل الميداني

## الصفحة

## الموضوع

35	3-5-4 آلية الاشراف والمتابعة
36	4-5-4 الاشكالات الميدانية
36	6-4 معالجة البيانات
37	7-4 الأخطاء غير الاحصائية
39	5. جودة البيانات
41	المراجع
45	الجدول
90	أخطاء المعاينة
93	استمارة المسح

## قائمة الجداول

الجدول	الصفحة
جدول 1:	45
الأفراد 15 سنة فأكثر في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب العمر والجنس وعدد السنوات الدراسية	
جدول 2:	46
الأفراد 15 سنة فأكثر في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب العمر والجنس وأهم سمات القوى العاملة	
جدول 3:	47
الأفراد 15 سنة فأكثر في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب العمر والجنس وعدد السنوات لدراسية وأهم سمات القوى العاملة	
جدول 3-أ:	48
الأفراد 15 سنة فأكثر في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب العمر والجنس وعدد السنوات الدراسية وأهم سمات القوى العاملة	
جدول 4:	49
القوى العاملة المشاركة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حسب العمر والجنس وعدد السنوات الدراسية	
جدول 5:	50
القوى العاملة المشاركة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حسب العمر والجنس والحالة الزوجية	
جدول 6:	51
توزيع العاملين في الضفة الغربية حسب اللواء (مكان الإقامة) والنشاط الاقتصادي	
جدول 7:	52
توزيع العاملين في قطاع غزة حسب اللواء (مكان الإقامة) والنشاط الاقتصادي	
جدول 8:	53
توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب العمر والجنس ومكان العمل	
جدول 9:	54
توزيع العاملين في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حسب العمر ومكان العمل	
جدول 10:	55
توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب العمر والجنس ومكان العمل وعدد السنوات الدراسية	
جدول 11:	56
توزيع العاملين في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حسب مكان العمل والنشاط الاقتصادي	
جدول 12:	57
توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب المهنة والجنس ومكان العمل	
جدول 13:	59
توزيع العاملين في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حسب مكان العمل والحالة العملية	
جدول 14:	60
توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب المهنة والجنس وعدد السنوات الدراسية	
جدول 15:	62
توزيع العاملين في الضفة الغربية حسب المهنة والجنس وعدد السنوات الدراسية	
جدول 16:	64
توزيع العاملين في قطاع غزة حسب المهنة والجنس وعدد السنوات الدراسية	
جدول 17:	66
توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب عدد ساعات العمل الأسبوعية والنشاط الاقتصادي والجنس	
جدول 18:	68
توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب عدد ساعات العمل الأسبوعية والمهنة والجنس	

- 70 **جدول 19:** توزيع العاملين في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب عدد ساعات العمل الأسبوعية والحالة العملية والجنس
- 71 **جدول 20:** توزيع العاملين الغائبين عن أعمالهم في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حسب سبب الغياب والجنس
- 72 **جدول 21-أ:** معدل ساعات العمل الأسبوعية ومعدل أيام العمل الشهرية ومعدل الأجرة اليومية بالشيكل للمستخدمين معلومي الأجر في الضفة الغربية حسب الجنس
- 74 **جدول 21-ب:** معدل ساعات العمل الأسبوعية ومعدل أيام العمل الشهرية ومعدل الأجرة اليومية بالشيكل للمستخدمين معلومي الأجر في قطاع غزة حسب الجنس
- 76 **جدول 21-ج:** معدل ساعات العمل الأسبوعية ومعدل أيام العمل الشهرية ومعدل الأجرة اليومية بالشيكل للمستخدمين معلومي الأجر في إسرائيل والمستوطنات حسب الجنس
- 78 **جدول 22:** معدل ساعات العمل الأسبوعية ومعدل أيام العمل الشهرية ومعدل الأجرة اليومية بالشيكل للمستخدمين معلومي الأجر في جميع المناطق حسب الجنس
- 80 **جدول 23:** توزيع العاملين بصورة محدودة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب نوع العمالة المحدودة وعدد السنوات الدراسية
- 81 **جدول 24:** توزيع العاملين بصورة محدودة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب نوع العمالة المحدودة والنشاط الاقتصادي
- 82 **جدول 25:** توزيع العاملين بصورة محدودة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب نوع العمالة المحدودة والحالة العملية
- 83 **جدول 26:** توزيع العاملين بصورة محدودة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب نوع العمالة المحدودة والمهنة
- 84 **جدول 27:** توزيع العاطلين عن العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب السنوات الدراسية والجنس
- 85 **جدول 28:** الأفراد خارج القوى العاملة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حسب اللواء (مكان الإقامة) وسبب البقاء خارج القوى العاملة
- 86 **جدول 29:** الأفراد خارج القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب سبب البقاء خارج القوى العاملة وعدد السنوات الدراسية
- 87 **جدول 29-أ:** لأفراد خارج القوى العاملة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حسب سبب البقاء خارج القوى العاملة والجنس وعدد السنوات الدراسية
- 88 **جدول 30:** توزيع الأفراد خارج القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب العمر والجنس وسبب البقاء خارج القوى العاملة
- 89 **جدول 30-أ:** توزيع الأفراد خارج القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب العمر والجنس وسبب البقاء خارج القوى العاملة

## الفصل الأول

### المقدمة

#### 1-1 برنامج المسح

تقوم دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية بتنفيذ برنامج يتضمن سلسلة من المسوح الإحصائية بالعينة للقوى العاملة الفلسطينية بهدف الوقوف على واقع سوق العمل الفلسطيني، وتوفير البيانات الكافية والضرورية لرسم السياسات لتطوير ورفع مستوى العمالة في الضفة الغربية وقطاع غزة.

يتضمن هذا البرنامج سلسلة متكاملة من المسوح التي تجرى على أساس نصف سنوي للعاملين القادمين، ومن المتوقع أن يتم إجراء المسح بصورة ربعية (فصلية) في وقت لاحق. إن تنفيذ المسوح بهذه الصورة يتيح الفرصة إلى التعرف على سوق العمل والتغيرات التي تطرأ عليه في الفصول المختلفة من السنة الواحدة، بالإضافة إلى رصد التغيرات التي تطرأ في الفصول المتماثلة من الأعوام المتعاقبة. يهدف برنامج مسح القوى العاملة إلى بناء سلسلة زمنية من البيانات حول العوامل المؤثرة في سوق العمل، ويتضمن ذلك مجموعة من البيانات الديمغرافية والاجتماعية بالإضافة إلى بعض المؤشرات الاقتصادية التي تؤثر في أداء سوق العمل من حيث مقدرته على استيعاب القوة البشرية المتنامية في المجتمع من خلال توفير فرص عمل مناسبة في هذا السوق بالإضافة إلى دراسة واقع القوى العاملة من مختلف الجوانب التي تؤثر في أدائها وأوضاعها المختلفة.

#### 2-1 أهداف المسح

إن الهدف الأساسي من جمع بيانات حول القوى العاملة الفلسطينية ومركباتها (العمالة، البطالة، العمالة الجزئية) يتمثل في الحصول على معلومات أساسية حول حجم وخصائص قوة العمل الفلسطينية، والبيانات التي يتم جمعها في أوقات مختلفة تتيح الفرصة للتعرف على التغيرات التي تطرأ على سوق العمل وعلى وضع العمالة مع مرور الزمن. كذلك يهدف جمع المعلومات عن الفئات النشيطة اقتصادياً في المجتمع إلى إيجاد قاعدة يمكن من خلالها قياس مدى استغلال القوة البشرية في المجتمع في عملية الإنتاج الاقتصادي. كما أن جمع مثل هذه البيانات يتيح الفرصة لتقييم الإطار العام للسياسات التي تهدف إلى تطوير مستوى العمالة، وفي مجمل الأمر فإن البيانات التي تجمع حول العمل يمكن الاستفادة منها ابتداء بالمعلومات العامة وانتهاء بالبحوث الأكاديمية، ويمكن تلخيص أهداف المسح بما يلي:

1. تقدير حجم القوى العاملة ونسبتها إلى السكان.
2. تقدير أعداد العاملين من بين القوى العاملة.
3. تحليل القوى العاملة وتصنيفها حسب النوع، والحالة العملية، والمستوى التعليمي والاجتماعي، والمهنة، والنشاط الاقتصادي.
4. تقدير أعداد العاطلين عن العمل وتحليل خصائصهم العامة.
5. تقدير معدل ساعات العمل والأجور للمستخدمين بالإضافة إلى تحليل سمات أخرى.

### 3-1 هيكلية التقرير

يتألف هذا التقرير من عدد من الفصول تشكل المواد الواردة فيها مجمل مادة التقرير، حيث تم تنظيمها بصورة تسهل عملية استخدامها والإستفادة منها بالصورة الوفى. يتعرض الفصل الأول بصورة إجمالية عامة وخلفية حول برنامج مسح القوى العاملة وأهداف المسح وهيكلية التقرير. أما الفصل الثاني فإنه يقدم عرضاً لأهم المصطلحات والتعريفات التي اعتمدت في المسح والتي تم بناءً عليها تطوير استمارة المسح وأدوات البحث الأخرى وجمع البيانات وجدولتها. في حين يستعرض الفصل الثالث نتائج المسح الأساسية والمؤشرات التي تميز القوة البشرية والقوى العاملة، بالإضافة إلى التعرض لأهم السمات الخاصة بالعاملين والعاطلين عن العمل، وأولئك الذين يعملون بصورة محدودة أو جزئية، كذلك يعرض التوزيعات الإحصائية التقليدية للقوى العاملة وتوزيع العاملين حسب المهنة والنشاط الاقتصادي ومكان العمل والحالة العملية وغير ذلك من التوزيعات الإحصائية.

يعرض الفصل الرابع الأساليب العلمية التي اتبعت في المسح بما في ذلك استمارة المسح وإطار العينة وتصميمها ومعدلات الإستجابة وحساب أوزان العينة. كما يتطرق هذا الفصل إلى تقرير العمل الميداني وأهم الإشكالات الميدانية التي اعترضت عمل الباحثين وآلية التغلب عليها. ويعرض كذلك هذا الفصل المنهجية التي اعتمدت في تدريب وتعيين الباحثين والمشرفين الميدانيين، بالإضافة إلى آلية معالجة البيانات بما في ذلك التدقيق المكتبي قبل إدخال البيانات وترميزها ثم تدقيقها بعد الإدخال وجدولتها. كما يعرض هذا الفصل أهم الأخطاء غير الإحصائية الناتجة عن أخطاء القياس غير المرتبطة بالعينة.

ويتعرض الفصل الخامس لتقييم البيانات ويدرس مصداقيتها بما في ذلك معدلات الإستجابة للمتغيرات المختلفة ومدى التعاون في إعطاء المعلومة الدقيقة خلال إجابات الأسئلة المطروحة في الاستمارة. كما يجري تقيماً شاملاً لمصداقية البيانات والتقديرات الواردة في هذا التقرير. كما يعرض هذا الفصل الجداول الرئيسية والاستمارة التي تم اعتمادها في جمع البيانات.

## الفصل الثاني

### المفاهيم والمصطلحات

#### الأسرة:

فرد أو مجموعة من الأفراد يقيمون معا ويشتركون معا في المأكل والمشرب وغيرها من شؤون المعيشة بحيث تتكون منهم جميعاً وحدة معيشية واحدة تتفق على احتياجاتها من السلع والخدمات من الإيراد 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 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:

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 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.

### 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:

تعبر 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 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، و ينتظر 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 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.

## 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 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- **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 والفرنادات 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.



## الفصل الثالث

### النتائج الرئيسية

يعرض هذا الفصل المؤشرات الرئيسية لنتائج المسح الميداني حول القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة، وتبين هذه المؤشرات أهم السمات التي يتصف بها الأفراد المرشحون للانتماء لسوق العمل الفلسطيني وأولئك المنتسبون فعلا لهذا السوق وفيما يلي عرضاً لأهم هذه المؤشرات:

#### 1-3 القوة البشرية

• بلغت نسبة القوة البشرية (الأفراد 15 سنة فأكثر) الى مجموع السكان حوالي 53%.

#### 2-3 القوى العاملة

• بلغت نسبة القوى العاملة المشاركة في الضفة الغربية وقطاع غزة 39% من مجموع الأفراد 15 سنة فأكثر، وتوزع هذه النسبة بواقع 40.6% في الضفة الغربية وحوالي 35.4% في قطاع غزة.

• تتوزع القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب مركبات القوى العاملة الأساسية كما يلي:

المنطقة	عمالة تامة	عمالة محدودة	بطالة	المجموع
الضفة الغربية	65.3	20.7	13.9	100
قطاع غزة	48.6	22.0	29.4	100
المجموع	60.7	21.1	18.3	100

• تتوزع القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب سنوات الدراسة كما يلي:

(5.0%) لم يدرس أبداً

(22.4%) 1-6 سنوات

(24.5%) 7-9 سنوات

(26.6%) 10-12 سنة

(21.5%) أتم 13 سنة دراسية فأكثر

#### 3-3 العمالة

• يتوزع العاملون في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب الحالة العملية كما يلي:

(7%) أرباب عمل

(62%) مستخدمون بأجر

(%21) يعملون لحسابهم أو في مصالحهم الخاصة  
(%10) أعضاء أسرة غير مدفوعي الأجر

• يتوزع العاملون في الضفة الغربية حسب مكان العمل كما يلي:

(%48) يعملون في المدن  
(%29) يعملون في القرى والمناطق الريفية  
(%2) يعملون في مخيمات اللاجئين  
(%21) يعملون في اسرائيل وأماكن أخرى

• يتوزع العاملون في قطاع غزة حسب مكان العمل كما يلي:

(%68) يعملون في المدن  
(%13) يعملون في القرى  
(%15) في مخيمات اللاجئين  
(%4) يعملون في اسرائيل وأماكن أخرى

• يتوزع العاملون في الضفة الغربية حسب النشاط الاقتصادي كما يلي:

(%13) يعملون في الزراعة والصيد والحراة  
(%19) يعملون في التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية  
(%20) يعملون في البناء والتشييد  
(%20) يعملون في التجارة والمطاعم والفنادق  
(%5) يعملون في النقل والمواصلات والاتصالات  
(%23) يعملون في الخدمات

• يتوزع العاملون في قطاع غزة حسب النشاط الاقتصادي كما يلي:

(%11) يعملون في الزراعة والصيد والحراة  
(%15) يعملون في التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية  
(%15) يعملون في البناء والتشييد  
(%19) يعملون في التجارة والمطاعم والفنادق  
(%5) يعملون في المواصلات والاتصالات  
(%35) يعملون في الخدمات

• يتوزع العاملون في الضفة الغربية حسب المهنة كما يلي:

(%3) مدراء ومشروعون وموظفو الإدارة العليا ومتخصصون  
(%17) فنيون ومتخصصون مساعدون وكتبة  
(%14) عاملون في الخدمات وبيعة في الأسواق

• 11%) عمال مهرة في الزراعة وصيد الأسماك

• 29%) عمال في الحرف وما إليها من المهن

• 8%) مشغلو آلات ومجموعها

• 18%) عمال في المهن الأولية المساعدة

• يتوزع العاملون في قطاع غزة حسب المهنة كما يلي:

• 5%) مدراء ومشروعون وموظفو الإدارة العليا ومتخصصون

• 21%) فنيون ومتخصصون مساعدون وكتبة

• 17%) عاملون في الخدمات وبيع في الأسواق

• 8%) عمال مهرة في الزراعة وصيد الأسماك

• 24%) عمال في الحرف وما إليها من المهن

• 7%) مشغلو آلات ومجموعها

• 18%) عمال في المهن الأولية المساعدة

• أيام وساعات العمل والأجرة

يقدر معدل عدد ساعات العمل الأسبوعية ومعدل عدد أيام العمل الشهرية ومعدل الأجرة اليومية للمستخدمين معلومي الأجر في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حسب مكان العمل كما يلي:

اسرائيل	قطاع غزة	الضفة الغربية	
38.9	43.2	43.0	معدل ساعات العمل الأسبوعية
18.3	21.7	22.0	معدل أيام العمل الشهرية
81.5	44.5	56.5	معدل الأجرة اليومية بالشيكل

### 4-3 البطالة

• بلغت نسبة البطالة في الضفة الغربية وقطاع غزة 18.3%، بواقع 13.9% في الضفة الغربية وحوالي 29.4% في قطاع غزة.

• يتوزع العاطلون عن العمل حسب عدد السنوات الدراسية كما يلي:

• 2.9%) لم يدرس أبداً

• 22.7%) أتم 1-6 سنوات دراسية

• 24.8%) أتم 7-9 سنوات دراسية

• 29.7%) أتم 10-12 سنة دراسية

• 19.9%) أتم 13 سنة دراسية فأكثر

### 3-5 الأفراد خارج القوى العاملة

• بلغت نسبة الأفراد خارج القوى العاملة الى مجموع الأفراد 15 سنة فأكثر في الضفة الغربية وقطاع غزة 61%، حيث تتوزع هذه النسبة بواقع 59.4% في الضفة الغربية مقابل 64.6% في قطاع غزة.

• يتوزع الأفراد خارج القوى العاملة حسب سنوات الدراسة كما يلي:

(19.4%) لم يدرس أبدا

(20.2%) أتم 1-6 سنوات دراسية

(24.7%) أتم 7-9 سنوات دراسية

(27.4%) أتم 10-12 سنة دراسية فأكثر

(8.2%) أتم 13 سنة دراسية فأكثر

• يتوزع الأفراد خارج القوى العاملة في الضفة الغربية حسب سبب البقاء خارج القوى العاملة كالتالي:

(16.2%) بسبب كبر السن/المرض

(51.3%) بسبب الانشغال في الأعمال المنزلية

(19.8%) بسبب الدراسة

(12.8%) لأسباب أخرى

• يتوزع الأفراد خارج القوى العاملة في قطاع غزة حسب سبب البقاء خارج القوى العاملة كالتالي:

(21.1%) بسبب كبر السن/المرض

(48.4%) بسبب الانشغال بالأعمال المنزلية

(15.1%) بسبب الدراسة

(15.4%) لأسباب أخرى



## الفصل الرابع

### المنهجية

#### 1-4 استثمار المسح

تمثل استثمار المسح الأداة الرئيسية لجمع المعلومات، لذلك لا بد أن تحقق المواصفات الفنية لمرحلة العمل الميداني، كما يتوجب أن تحقق متطلبات معالجة البيانات وتحليلها. تقوم استثمار مسح القوى العاملة على الإطار العام للقوى العاملة المعتمد من مكتب العمل الدولي، وتتكون الإستثمار 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 الإستثمار 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 استثمار واحدة لكل فرد من أفراد الأسرة الذين أتموا 15 سنة فأكثر بهدف التعرف على علاقتهم بسوق العمل وأهم سماتهم من حيث الحالة العملية والنشاط الإقتصادي والمهنة ومكان العمل وغير ذلك من مؤشرات القوى العاملة.

لقد اعتمد تصميم الإستثمار على إجراء عملية توازن بين الإلتزام بالمعايير الدولية من جهة مع المحافظة على خصوصيات المجتمع الفلسطيني من جهة أخرى، بالإضافة إلى ذلك هناك عامل آخر أخذ بعين الإعتبار في تصميم الإستثمار وهو إتاحة المجال إلى المقارنة مع البيانات الإسرائيلية حول القوى العاملة الفلسطينية الذي كان مكتب الإحصاء المركزي الإسرائيلي يصدرها في السنوات الماضية.

#### 4-2 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 إختيار 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 إختيار الأسر.

#### 4-2-1 تصميم العينة

**مجتمع الهدف:** جميع الأفراد الذين تبلغ أعمارهم 15 عاما فأكثر ويقومون بصورة إعتيادية في الضفة الغربية وقطاع غزة، باستثناء البدو الرّحل والمقيمين في الفنادق والسجون.

**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 جولة، 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 على ما سبق، يفضل عادة استخدام حجم أكبر للعينة للحصول على تحليل مفصل للبيانات وعرض نتائج على مستويات ومجالات بحث أكثر تفصيلا، إلا أن فرص الإختيار تبقى محدودة لأسباب تتعلق بالتكاليف وضبط الجودة.

#### 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.

#### 4-2-2 التصميم الموزون ذاتيا

في المرحلة الأولى، تم اختيار العناقيد "الخلايا" بإحتمال 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 اجمالي 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 الإحتمال 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 مقياس الحجم الخاصة ب (M<sub>i</sub>) تبدو مختلفة عن العدد الحقيقي للأسر (L<sub>i</sub>) الواردة في أي خلية في العينة (I)، فإن العدد الحقيقي للأسر التي سيجري اختيارها باستخدام (f<sub>2i</sub>) سيكون مختلفا من خلية لآخرى، 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 اتمام كافة اجراءات الحصر في مناطق العينة.

يسمح الإجراء الوارد أعلاه بحدوث تفاوت في حجوم العينة (b<sub>i</sub>) 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<sub>i</sub>) الذي استخدم في إختيار المنطقة في المرحلة الأولى.

ويجب أن يكون حجم العنقود (Sample-take) قابلا للتفاوت بالاستناد الى العدد الحقيقي للأسر (L<sub>i</sub>) الذي نتج عن اجراءات الحصر. إلا أنه من الضروري أخذ احتياطات لتجنب التفاوت الشديد في حجم عنقود العينة، ويكون ذلك بحساب النسبة (b/b<sub>i</sub>) لكل عنقود في العينة. وإذا كانت النسبة خارج المدى بين، لنفترض 0.5 - 4.0، يتم تعديل b<sub>i</sub>،

أي الفترة (Ii) التي تستخدم في إختيار الأسر داخل العنقود، وذلك من أجل الحفاظ على النسبة ضمن المدى المذكور أعلاه.

#### 4-2-3 تدوير العينة

ستغطي كل جولة من جولات المسح كافة خلايا العينة الشاملة البالغ عددها 480 (باستثناء الجولة الأولى والتي ستغطي فقط 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 إستبدال قسم من الأسر في كل جولة. خلال المرحلة الأولى عندما يتم إجراء المسح كل ستة أشهر، وعند الإنتهاء من حصر الأسر في خلية ما يجري إختيار عينة ثابتة من الأسر وتتم زيارتها في كل الجولات المتتالية، في المرحلة الثانية، عندما يتم البدء بإجراء مسح ربعية أو فصلية، ستبقى نفس الأسر في العينة لمدة 6 جولات متتالية. سيتم تحقيق تداخل عال بين الجولات المتتالية بنسبة خمسة اسداس (مما سيزيد من فعالية العينة في رصد التغيرات) ويقل التداخل بشكل خطي إلى صفر بعد إجراء 6 جولات. وفي كل جولة سيتم إعداد قوائم لما مجموعه سدس العناقيد (80 عنقود) أي 320 عنقود خلال سنة كاملة كالسابق.

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 الى 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 وإنتقال سلس من مسح نصف سنوية إلى مسح ربع سنوية.

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

## دورية إجراء مسح القوى العاملة

الجولة	عينة جزئية (Replication)
أ ب ج د ه و أ' ب' ج' د' ه' و' أ ب ج د	
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.

### 4-2-4 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: نضرب النسبة (x/y) المقدرة 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 بالإعتماد 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

- $\hat{Y}_A$  = المجموع المقدر للمتغير  $Y$  في المجتمع الجزئي  $A$ .
- $Dom$  = مجال التقدير المطلوب.
- $h$  = طبقة جزئية في مجال التقدير.
- $i$  = وحدة المعاينة الأولية المختارة (الخلية).
- $j$  = وحدة التحليل أو العنصر.
- $A$  = مجموعة جزئية للعناصر التي لها خاصية معينة أي التي تتبع مجموعة معينة من السكان ( $A$ ).
- $Y_{hij}$  = القيمة المشاهدة للمتغير " $y$ " للعنصر  $j$  في وحدة المعاينة الأولية ( $i$ ) في الطبقة  $h$ .
- $W_{hij}$  = وزن المعاينة (المعدل) النهائي للعنصر.
- $y_{Ahi}$  = المجموع غير الموزون للقيم المشاهدة للمتغير  $y$  ضمن المجتمع الجزئي  $A$  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:

- $\hat{R}_A$  = تقدير النسبة بين متغيرين،  $X/Y$ ، في المجتمع الجزئي  $A$ .
- $\hat{X}_A$  = المجموع المقدر للمتغير  $X$  في المجتمع الجزئي  $A$ ، حاصل الصيغة (1)<sub>B</sub>.
- $\hat{Y}_A$  = المجموع المقدر للمتغير  $Y$  في المجتمع الجزئي  $A$ ، كذلك حاصل الصيغة (1)<sub>B</sub>.

إن المتوسطات الحسابية والنسب المئوية (Proportions) عبارة عن أنواع خاصة من النسب (Ratios)، ففي 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.

#### 4-2-5 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:

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

حيث:

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

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

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:

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

تُحسب

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

وتُحسب  $X_A$  من خلال المعادلة (1)، وأما  $R_A$  فتُحسب من خلال المعادلة (2).

#### 3-4 التجربة القبلية

تضمنت خطة العمل الميداني إجراء تجربة قبلية بهدف اختبار الإستمارة وأدوات البحث الأخرى بالإضافة الى اختبار آلية العمل الميداني. لقد بلغت عينة التجربة القبلية 90 اسرة في الضفة الغربية وزعت على ثلاثة تجمعات (مدينة، قرية، مخيم) وعقدت دورة تدريبية لمدة ثلاثة ايام لـ 16 متدرباً شاركوا في التجربة، وتم تنفيذها في يومي عمل ميداني روعي فيها تنظيم العمل الميداني وفقاً للخطة المقترحة، حيث تم تشكيل فريقين عمل كاملين وجرى اختبار الآلية والنماذج المصممة للمتابعة الميدانية، وتم الاستفادة من التجربة القبلية في اجراء بعض التعديلات المناسبة على الاستمارة والآلية والنماذج.

#### 4-4 الحصر

##### 1-4-4 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 الى اساسيات البحث الميداني بما في ذلك تصميم المسوح الاحصائية وتصميم الاستمارة وآلية اجراء المقابلات، بالإضافة الى تصميم العينة واستخدام الخرائط الاحصائية 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 الاجابات من المبحوثين، بالإضافة الى آلية العمل في المسح بما في ذلك آليات الاتصال والمواصلات والسيطرة النوعية خلال العمليات الميدانية. كما تم التطرق الى كيفية تدقيق الاستمارات ميدانيا ومكتبيا، واعادة المقابلة والفحوصات الأخرى اللازمة لضبط العمل بهدف الحصول على المعلومة الدقيقة والموثوقة.

وقد احتوى برنامج الدورة مجموعة من المحاضرات النظرية بالإضافة الى عدد من التدريبات الصفية والبيئية، كما تم تطبيق بعض التدريبات الميدانية باشراف المدربين. هذا وقد استمرت مدة الدورة سبعة أيام تم خلالها تدريب 102 باحثا ميدانيا و 15 مشرفا ميدانيا، بالإضافة الى 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 اعداد برنامج ادخال البيانات واجراء عملية اخراج الجداول الاحصائية. كما عقدت دورات تدريبية لكل من المدققين والمرمزين ومدخلي البيانات بهدف اكسابهم المهارات الأساسية اللازمة لانجاز عملهم بكل دقة، حيث تم تدريب 6 مدخلي بيانات و 4 مرمزين ومدققين قبل وبعد ادخال البيانات. لقد تم التعرض في هذه الدورة الى أهم الفحوصات الواجب أخذها بعين الاعتبار في عملية التدقيق، بالإضافة الى 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 (التتقيح الثالث).

## 4-5 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 الانجاز في العمل الميداني.

## 4-5-1 آلية العمل الميداني وتوزيع الفرق



تم تقسيم الضفة الغربية الى ثلاث مناطق جغرافية (شمال، وسط، جنوب) وقد تم تعيين منسقاً ميدانياً في كل منطقة (منسق منطقة) وضمت كل منطقة مجموعة من الألوية 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 الى ثلاث مناطق جغرافية (شمال، وسط، جنوب) عملت فيها أربع فرق ميدانية يتكون كل فريق من مشرف ومدقق و(4-5) باحثين.

#### 4-5-2 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 الألوية 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.

لقد تم خلال العمل الميداني زيارة 625، 7 أسرة في الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث كانت نتائج المقابلات

النهائية على النحو التالي:

(7,350) استمارات مكتملة

(19) وحدة سكنية غير موجودة

(82) حالة لا أحد في البيت

(25) رفض التعاون مع الباحث الميداني

(132) وحدة سكنية غير مأهولة

(11) لم يتوفر معلومات مفيدة أو عدم توفر مبحوث مؤهل للإجابة على أسئلة الإستمارة

(9) حالات أخرى

#### 4-5-3 آلية الإشراف والمتابعة

تم تصميم نماذج خاصة للمتابعة على صعيد إستلام وتسليم الإستمارات 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 الألوية وبلغ مجموع زيارات إعادة المقابلات التي قام بها المشرفون 415 لإعادة مقابلة.

#### 4-5-4 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.

#### 4-6 معالجة البيانات

تضمنت مرحلة معالجة البيانات مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تم إجراؤها على الإستمارات بهدف إعدادها لمرحلة التحليل، وشملت هذه المرحلة العمليات التالية:

1. **التدقيق قبل إدخال البيانات:** في هذه المرحلة تم إعادة عملية تدقيق جميع الإستمارات بإستخدام نفس التعليمات التي تم فيها التدقيق الميداني للتأكد من منطوقية البيانات وإعادة غير المكتمل منها ثانيًا للميدان.

#### 2. الترميز

في هذه المرحلة تم ترميز النشاط الإقتصادي وفقا للتصنيف السلعي الموحد للضفة الغربية وقطاع غزة حسب التصنيف الصناعي الدولي لجميع الأنشطة الإقتصادية (التتقيح الثالث)، حيث تم تصنيف النشاط الإقتصادي لجميع العاملين والعاطلين عن العمل الذي سبق لهم العمل على مستوى الحد الرابع، أي لأربع منازل عشرية. كذلك تم ترميز المهن بالإعتماد على التصنيف الدولي للمهن 1988، وتم ترميز المهنة على مستوى الحد الثالث (أي لثلاث منازل عشرية).

#### 3. إدخال البيانات

تم تنظيم عملية إدخال البيانات في قسم أنظمة المعلومات بإستخدام رزمة esialB ببرمجة مازن مازن 3 Nafitha 4.2 حيث تمت برمجة الإستمارة من خلال هذه الرزمة وقد تميز البرنامج الذي تم إعداده في الدائرة بالخواص والسمات التالية:

- إمكانية التعامل مع نسخة مطابقة للإستمارة على شاشة الحاسوب.
- القدرة على عمل جميع الفحوصات والإحتمالات الممكنة المنطقية وتسلسل البيانات في الإستمارة.
- القدرة على التدقيق الداخلي للإجابات على الأسئلة.
- الحفاظ على الحد الأدنى من أخطاء مدخلي البيانات الرقمية أو أخطاء العمل الميداني.
- سهولة الإستخدام والتعامل مع البرنامج والمعطيات User-Friendly .
- إمكانية تحويل البيانات إلى صيغة أخرى يمكن إستخدامها وتحليلها من خلال منظومات إحصائية تحليلية أخرى مثل SAS , SPSS .
- إمكانية إخراج الجداول التي تلخص واقع القوى العاملة ومميزاتها والمؤشرات الإحصائية المختلفة.

- سهولة عرض البيانات المختلفة لأقسام الإستمارة والتحكم بأي الأقسام تريد أن تعرض أو عرض لجميع الأقسام.

#### 4. التدقيق بعد الإدخال

في هذه المرحلة تم التدقيق بهدف مطابقة ما أدخل الى الحاسوب وما هو موجود فعلاً على الإستمارة وذلك لتجنب الأخطاء التي قد يقع فيها مدخلو البيانات، وتعديل الأخطاء التي حصلت أثناء عملية إدخال البيانات. وأفادت تقارير التدقيق بعد الإدخال أن نسبة الأخطاء في الإدخال بلغت أقل من (0.2%)، وقد تم تصحيح هذه الأخطاء.

#### 4-7 الأخطاء غير الإحصائية

تتسم الدراسات الميدانية والبحوث الإحصائية باستنادها الى افتراضات معينة حول مجتمع الهدف. وبناء على هذه الإفتراضات يصار الى تطوير أداة البحث وآليات العمل الأخرى بهدف جمع المعلومات وقياس التغيرات والمفاهيم المختلفة بدقة ويسر. وهذا ينطوي بالضرورة على عدم يقين بدرجات متفاوتة في مدى دقة هذه الأساليب والتقنيات في قياس هذه المفاهيم والمتغيرات سواء فيما يتعلق بالتقنيات نفسها أو في آلية تنفيذها، خصوصاً وأن جميع المسوح تتسم بأنها تقوم على العمل الجماعي الذي ينطوي على تغاير محدد في أداء مختلف أفراد الطاقم للأشطة الموكلة اليهم. وهذا بطبيعة الحال يؤدي الى أن بعض الإختلافات الواردة في القياسات هي إختلافات في أداء العمل أكثر منها إختلافات في واقع الحال بين وحدات الهدف. إن التغاير في القياس الناجم عن مثل هذه الأسباب يعرف عادة بالأخطاء غير الإحصائية (nonsampling errors) كذلك يقوم العديد من المسوح الإحصائية على دراسة عينة ممثلة لمجتمع الهدف يتم اختيارها وفق أسس علمية محددة بدلاً من دراسة المجتمع بأكمله، وهذا بالضرورة ينطوي على أخطاء معينة في الإستنتاجات حول المجتمع والمبنية على هذه العينة، وهذا ما يعرف عادة بالأخطاء الإحصائية (sampling errors). أما بالنسبة للأخطاء غير الإحصائية الناجمة عن أخطاء القياس، فإن تأثيرها في المسوح الشاملة عادة ما يكون أعلى من تأثير الأخطاء الإحصائية، وقد يعود ذلك الى التغاير في أداء أفراد الطاقم لعملهم بالإضافة الى التباين في فهم المبحوثين لأسئلة الإستمارة، ومدى التطابق في تفسير الأسئلة من مختلف الباحثين.

ولعل الأخطاء غير الإحصائية في هذه الدراسة تعود لمجموعة من الأسباب يتعلق بعضها بالعمل الميداني وأداء أفراد الطاقم، فيما يعزى بعض الأسباب لأدوات البحث خصوصاً الإستمارة. وقد أفادت تقارير الباحثين الميدانيين الى أن المبحوثين واجهوا في بعض الأحيان صعوبة في فهم بعض الأسئلة والمصطلحات، لا سيما تلك التي تتعلق بمفهوم الإستعداد للعمل، حيث أن هناك تبايناً بين ما يقصد بهذا المفهوم في الإطار العام للقوى العاملة وبين ما يفهمه المبحوثون من هذا المصطلح، لقد عمد الباحثون الى توضيح ذلك وبيان المقصود بالمفهوم. كما واجه الباحثون صعوبة في تحديد عدد ساعات العمل في فترة الإسناد ولعل ذلك لكون المبحوث الذي أجاب على أسئلة الإستمارة ليس على اطلاع بالعدد الدقيق لساعات العمل لجميع أفراد أسرته لا سيما للذين يعملون في القطاع غير المنظم بالإضافة الى العمال العرضيين. أما بخصوص المتغيرات الأخرى فلم ترد إشكالات تذكر فيما يتعلق بالإستجابة أو في فهم المبحوثين لها، وكان التجاوب معها جيداً بشكل عام.

## الفصل الخامس

### جودة البيانات

يشمل مفهوم جودة البيانات جوانب متعددة، بدءاً بالتخطيط الأولي للمسح وانتهاءً بكيفية النشر وفهم البيانات والإستفادة 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.

أما العنصر الثاني من عناصر الجودة فإنه يتمثل في مدى توفر البيانات، وفي هذا السياق يشار الى 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 المصدقية أو موثوقية البيانات. يشمل هذا العنصر تصميم العينة وإجراءات القياس ومعالجة البيانات بالإضافة الى 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 معلم 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 يفتح الفرصة الى الإشراف الإداري المباشر والفعال على سير العمليات في الميدان، وإعطاء التعليمات اللازمة أو لا 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 الإستجابة 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 يجب 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، او 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 تقيّد بجودة البيانات واتساقها، كما ان مختلف الفحوصات الخارجية والداخلية أفادت بأن البيانات جيدة جداً.

## المراجع العربية

- 1.وزارة التخطيط، الادارة المركزية للإحصاء، 1984. دليل التصنيف المهني. الكويت
- 2.وزارة التخطيط، الإدارة المركزية للإحصاء، 1990. بحث قوة العمل بالعينة. كتيب التعليمات. الكويت
- 3.دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، 1995. مشروع حصر الأسر: كتيب تدريب فريق العمل الميداني.  
رام الله-الضفة الغربية
- 4.دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، 1995. المسح الديمغرافي: كتيب تدريب فريق العمل الميداني، دليل  
الباحثات. رام الله-الضفة الغربية
- 5.مركز الإحصاء الفلسطيني، 1994. التعداد العام للمنشآت كتيب تدريب الباحثين والمشرفين الميدانيين.  
رام الله-الضفة الغربية
- 6.دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، 1995. التعداد العام لمراكز الطفولة والشباب. كتيب تدريب الباحثين  
والمشرفين الميدانيين. رام الله-الضفة الغربية

**الجداول**  
**Tables**

**Table (1) Population 15 Years and Over by Labour Force Status, Region and District of Residence**

District	Total (N)	Not in Labour Force (%)	Labour Force				Total
			Full Em- ployment	Underem- ployment	Unem- ployment	Total	
<b>West Bank</b>							
Jenin	2082	56.5	56.4	25.6	18.0	43.5	
Tulkarem & Qalqilia	2596	56.9	55.4	29.2	15.4	43.1	
Nablus	2614	57.4	75.4	15.4	9.3	42.6	
Ramallah	2790	59.6	63.5	24.2	12.3	40.4	
Jerusalem	2001	63.1	80.0	10.8	9.2	36.9	
Bethlehem & Jericho	1647	55.7	67.4	18.2	14.4	44.3	
Hebron	3989	63.2	63.7	19.0	17.3	36.8	
<b>Total</b>	<b>17719</b>	<b>59.4</b>	<b>65.4</b>	<b>20.7</b>	<b>13.9</b>	<b>40.6</b>	
<b>Gaza Strip</b>							
Gaza Strip-North	1911	65.4	46.1	21.0	33.0	34.6	
Gaza City	2396	62.6	56.5	22.8	20.7	37.4	
GazaStrip-Center	1086	64.6	46.5	18.7	34.8	35.4	
Gaza Strip-South	2556	66.0	43.3	23.5	33.2	34.0	
<b>Total</b>	<b>7949</b>	<b>64.6</b>	<b>48.6</b>	<b>22.0</b>	<b>29.4</b>	<b>35.4</b>	



Table(2) Population Aged 15 Years and Over in WBGS by Labour Force Status, Age and Sex

Age & Sex	Total (N)	Not in Labour Force(%)	Labour Force				Total	
			Full Em- ployment	Underem- ployment	Unem- ployment			
<b>Both Sexes</b>								
15-24	10341	67.9	52.1	23.6	24.4	32.1		24-15
25-34	5602	45.9	57.8	24.6	17.7	54.1		34-25
35-44	3727	49.1	65.5	19.3	15.2	50.9		44-35
45-54	2409	55.6	71.6	15.7	12.7	44.4		54-45
55+	3589	80.6	84.9	7.3	7.8	19.4		+55
<b>Total</b>	<b>25668</b>	<b>61.0</b>	<b>60.7</b>	<b>21.1</b>	<b>18.2</b>	<b>39.0</b>		
<b>Thereof Males</b>								
15-24	5286	33.6	87.2	93.6	84.9	88.2		24-15
25-34	2910	13.1	81.9	93.1	83.1	84.9		34-25
35-44	1874	13.7	82.1	92.4	91.6	85.5		44-35
45-54	1124	19.0	78.1	90.9	88.1	81.4		54-45
55+	1629	36.3	81.8	88.3	92.5	83.1		+55
<b>Total</b>	<b>12823</b>	<b>27.2</b>	<b>83.0</b>	<b>92.9</b>	<b>85.9</b>	<b>85.6</b>		

Table(3) Population Aged 15 years and Over in WBS by Labour Force Status, Sex and Years of Schooling

Years of Schooling & Sex	Total (N)	Not in Labour Force (%)	Labour Force				
			Full Employment	Underemployment	Unemployment	Total	
<b>Both Sexes</b>							
0	497	85.9	77.4	11.9	10.8	14.1	0
1 - 6	2240	58.5	60.1	21.4	18.5	41.5	% - 6
7 - 9	2449	61.2	59.3	22.3	18.4	38.8	7 - 9
10 - 12	2669	61.6	56.3	23.4	20.3	38.4	% - %2
13+	2154	37.5	64.5	18.7	16.8	62.5	%3+
<b>Total</b>	<b>10009</b>	<b>61.0</b>	<b>60.7</b>	<b>21.1</b>	<b>18.2</b>	<b>39.0</b>	
<b>Males</b>							
0	291	67.8	72.0	14.1	13.9	32.2	0
1 - 6	2018	29.1	58.0	22.4	19.6	70.9	% - 6
7 - 9	2269	30.3	58.1	23.0	18.9	69.7	7 - 9
10 - 12	2412	34.8	55.5	24.8	19.8	65.2	% - %2
13+	1578	25.4	63.7	22.1	14.2	74.6	%3+
<b>Total</b>	<b>8568</b>	<b>33.1</b>	<b>58.8</b>	<b>22.9</b>	<b>18.3</b>	<b>66.9</b>	
<b>Females</b>							
0	206	92.2	85.0	8.7	6.3	7.8	0
1 - 6	222	91.3	79.3	12.7	8.0	8.7	% - 6
7 - 9	180	94.1	74.5	12.9	12.6	5.9	7 - 9
10 - 12	257	92.1	64.0	10.7	25.3	7.9	% - %2
13+	576	56.7	66.6	9.3	24.1	43.3	%3+
<b>Total</b>	<b>1441</b>	<b>88.8</b>	<b>71.7</b>	<b>10.4</b>	<b>17.8</b>	<b>11.2</b>	

**Table(3-a) Population Aged 15 years and Over by Labour Force Status, Region, Sex and Years of Schooling**

Years of Schooling & Sex	+% Not in Labour Force (%)	Labour Force				+% Not in Labour Force (%)	Labour Force				
		Full Employment	Underemployment	Unemployment	Total		Full Employment	Underemployment	Unemployment	Total	
<b>Both Sexes</b>	West Bank					Gaza Strip					
0	84.6	82.7	11.3	6.0	15.4	88.9	61.3	13.4	25.2	11.1	0
1 - 6	58.7	66.1	20.6	13.3	41.3	58.1	45.0	23.5	31.5	41.9	1 - 6
7 - 9	59.1	63.4	21.8	14.8	40.9	67.2	44.7	24.0	31.3	32.8	7 - 9
10 - 12	58.9	60.1	24.5	15.4	41.1	66.7	47.7	20.8	31.5	33.3	12 - 10
13+	35.6	69.2	17.1	13.7	64.4	41.3	54.0	22.1	23.9	58.7	13+
<b>Total</b>	<b>59.4</b>	<b>65.3</b>	<b>20.7</b>	<b>13.9</b>	<b>40.6</b>	<b>64.6</b>	<b>48.6</b>	<b>22.0</b>	<b>29.4</b>	<b>35.4</b>	
<b>Males</b>											
0	66.4	78.2	14.2	7.6	33.6	70.4	58.3	14.0	27.7	29.6	0
1 - 6	29.2	63.9	21.7	14.4	70.8	28.8	44.5	23.9	31.6	71.2	1 - 6
7 - 9	28.6	62.2	22.5	15.3	71.4	35.8	44.2	24.6	31.2	64.2	7 - 9
10 - 12	32.2	59.4	25.8	14.8	67.8	40.0	46.4	22.5	31.1	60.0	12 - 10
13+	22.8	69.1	20.4	10.5	77.2	30.0	53.1	25.4	21.4	70.0	13+
<b>Total</b>	<b>31.4</b>	<b>63.5</b>	<b>22.6</b>	<b>13.9</b>	<b>68.6</b>	<b>37.2</b>	<b>47.4</b>	<b>23.6</b>	<b>29.0</b>	<b>62.8</b>	
<b>Females</b>											
0	90.5	87.8	8.1	4.1	9.5	96.0	69.9	11.9	18.2	4.0	0
1 - 6	89.7	82.5	12.4	5.1	10.3	96.0	55.8	15.1	29.1	4.0	1 - 6
7 - 9	92.9	77.1	13.5	9.4	7.1	97.3	56.9	8.8	34.3	2.7	7 - 9
10 - 12	91.4	66.4	12.8	20.8	8.6	93.3	58.9	6.1	35.0	6.7	12 - 10
13+	53.7	69.4	9.4	21.2	46.3	64.2	57.6	8.9	33.4	35.8	13+
<b>Total</b>	<b>87.2</b>	<b>75.0</b>	<b>10.8</b>	<b>14.2</b>	<b>12.8</b>	<b>92.4</b>	<b>59.1</b>	<b>9.0</b>	<b>31.9</b>	<b>7.6</b>	



(5)

**Table (5) Labour Force Participation by Region, Age, Sex and Marital Status**

Age & Sex	Total (N)	Total	Marital Status			Total (N)	Total	Marital Status			
			Others	Ever Married	Never Married			Others	Ever Married	Never Married	
<b>Both Sexes</b>	West Bank					Gaza Strip					
15-24	2083	100	0.2	21.3	78.5	858	100	0.7	31.2	68.1	15-24
25-34	2456	100	1.0	77.4	21.7	95%	100	0.8	86.2	12.9	25-34
35-44	372	100	1.7	92.5	5.8	524	100	1.3	96.9	1.7	35-44
45-54	77%	100	4.6	90.8	4.7	296	100	4.4	93.2	2.4	45-54
55+	5%	100	9.0	88.1	2.9	83	100	8.2	88.6	3.2	55+
<b>Total</b>	<b>7197</b>	<b>100</b>	<b>1.9</b>	<b>66.2</b>	<b>31.9</b>	<b>2812</b>	<b>100</b>	<b>1.7</b>	<b>72.3</b>	<b>26.0</b>	
<b>Males</b>											
15-24	820	100	0.2	21.0	78.8	777	100	0.5	32.0	67.5	15-24
25-34	2062	100	0.5	82.5	17.0	837	100	0.6	90.1	9.3	25-34
35-44	447	100	0.7	97.3	2.0	476	100	0.2	99.2	0.6	35-44
45-54	6%	100	1.2	97.9	1.0	258	100	2.8	96.8	0.4	45-54
55+	419	100	1.7	97.6	0.7	6%	100	3.8	94.3	1.9	55+
<b>Total</b>	<b>6059</b>	<b>100</b>	<b>0.6</b>	<b>69.4</b>	<b>30.0</b>	<b>2509</b>	<b>100</b>	<b>0.9</b>	<b>74.7</b>	<b>24.3</b>	
<b>Females</b>											
15-24	263	100	0.7	23.1	76.2	8%	100	2.4	23.8	73.8	15 - 24
25-34	394	100	3.5	50.5	46.0	4%	100	2.6	57.8	39.6	25-34
35-44	225	100	7.2	67.6	25.2	48	100	12.4	74.9	12.7	35-44
45-54	60	100	17.6	63.7	18.7	38	100	15.6	68.5	15.9	45-54
55+	96	100	40.9	46.7	12.4	22	100	40.4	46.3	13.3	55+
<b>Total</b>	<b>1138</b>	<b>100</b>	<b>8.7</b>	<b>49.1</b>	<b>42.2</b>	<b>303</b>	<b>100</b>	<b>8.5</b>	<b>52.0</b>	<b>39.6</b>	

( )

(6)

**Table(6) Employed Persons in the WB by District of Residence and Industry**

Industry	Total	District of Residence ( ) ÖÖÖ							
		Hebron	Bethlehem & Jericho	Jerusalem	Ramallah	Nablus	Tulkarem & Qalqilia	Jenin	
Agriculture, Hunting & Forestry & Fishing	13.3	9.4	13.9	0.6	7.4	9.1	27.0	26.9	
Mining & Quarrying & Manufacturing	18.8	24.4	20.3	17.8	17.9	24.5	14.4	8.7	
Construction	20.3	21.6	18.6	19.4	24.0	16.6	19.6	21.7	
Commerce, Hotels & Restaurants	19.9	19.6	15.0	28.2	20.1	22.5	14.8	19.5	
Transportation, Storage, Communication	5.0	5.8	4.3	6.6	3.9	5.4	4.9	3.7	
Services & Other Branches	22.6	19.2	27.9	27.4	26.7	21.9	19.2	19.4	
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>ÖÖÖÖ</b>
<b>Total (N)</b>	<b>6193</b>	<b>1212</b>	<b>625</b>	<b>667</b>	<b>989</b>	<b>1011</b>	<b>946</b>	<b>743</b>	

( ) (7)Ø  
**Table(7) Employed Persons in the GS by District of Residence and Industry**

Industry	Total	District of Residence				
		GS-South	GS-Center	Gaza City	GS-North	
Agriculture, Hunting & Forestry & Fishing	10.8	19.9	12.9	2.7	11.0	
Mining & Quarrying & Manufacturing	15.2	8.7	17.1	16.4	20.7	
Construction	15.4	12.3	11.2	17.8	18.0	
Commerce, Hotels & Restaurants	18.6	20.3	10.8	21.6	16.0	
Transportation, Storage, Communication	4.8	7.3	4.4	3.3	4.1	Ù
Services & Other Branches	35.2	31.5	43.7	38.2	30.1	
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	○○○○
<b>Total (N)</b>	<b>1984</b>	<b>577</b>	<b>251</b>	<b>712</b>	<b>444</b>	

(8)

**Table(8) Employed Persons in the WBS by Age, Sex and Place of Work**

& Age	Sex	Total	Place of Work					
			Other	Israel & Settlements	Camp	Village		City
<b>Both Sexes</b>								
15-24		100	0.2	19.1	4.9	23.8	52.1	15-24
25-34		100	0.4	17.6	5.3	23.0	53.7	25-34
35-44		100	1.3	16.1	5.1	24.5	53.0	35-44
45-54		100	0.8	10.0	4.7	28.0	56.5	45-54
55+		100	0.5	8.3	6.9	35.5	48.8	55+
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>0.6</b>	<b>16.1</b>	<b>5.2</b>	<b>25.1</b>	<b>53.0</b>	
<b>Thereof Males</b>								
15-24		89.3	73.3	96.1	86.1	82.3	90.3	15-24
25-34		85.6	91.8	97.3	84.6	78.0	85.1	25-34
35-44		84.5	90.6	96.5	84.4	69.7	87.5	35-44
45-54		80.4	87.7	92.1	64.8	67.1	86.1	45-54
55+		82.3	100.0	85.1	79.9	73.2	88.7	55+
<b>Total</b>		<b>85.5</b>	<b>89.6</b>	<b>95.9</b>	<b>82.4</b>	<b>75.6</b>	<b>87.3</b>	

**Note:**

During data collection, Israel imposed  
military closure on Gaza Strip

:

Ù



