

## الفصل الأول

### المصطلحات والمؤشرات والتصنيفات

#### ١,١ المصطلحات والمؤشرات

تعرف المصطلحات والمؤشرات المستخدمة في هذا المسح وفق معجم المصطلحات الإحصائية، ودليل المؤشرات الإحصائية الصادرة عن الجهاز والمعتمدة على أحدث التوصيات الدولية المتعلقة بالإحصاءات والمنسجمة مع النظم الدولية.

#### الأسرة:

فرد أو مجموعة أفراد تربطهم أو لا تربطهم صلة قرابة، ويقيمون في مسكن واحد، ويشتركون في المأكل أو في أي وجه من ترتيبات المعيشة الأخرى.

#### القوة البشرية:

هم جميع الأفراد الذين أتموا ١٥ سنة فأكثر.

#### نسبة القوى العاملة المشاركة (مؤشر):

مؤشر يقيس الافراد (١٥ سنة فأكثر) الذين يستوفون متطلبات العمالة والبطالة.

#### العامل:

هو الفرد الذي عمره ١٥ سنة فأكثر والذي بأشر عملاً معيناً ولو لساعة واحدة خلال فترة الاسناد الزمني سواء كان لحساب الغير بأجر أو لحسابه أو بدون أجر في مصلحة للعائلة أو كان غائب عن عمله بشكل مؤقت (بسبب المرض، عطلة، توقف مؤقت أو أي سبب آخر). ويصنف العاملون حسب عدد ساعات العمل الأسبوعية إلى عاملين (١-١٤) ساعة، عاملين ١٥ ساعة فأكثر وكذلك الأفراد الغائبون عن أعمالهم بسبب المرض، أو إجازة مدفوعة الأجر، أو إغلاق أو إضراب أو توقيف مؤقت وما شابه ذلك، يعتبر عاملين من ١-١٤ ساعة. ويصنف العاملون حسب الحالة العملية في المجموعات التالية:

#### ١. صاحب عمل:

هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزءاً منها (شريك) ويعمل تحت إشرافه أو لحسابه مستخدم واحد على الأقل بأجر. ويشمل ذلك أصحاب العمل الذين يديرون مشاريع أو مقاولات خارج المنشآت بشرط أن يعمل تحت إشرافهم أو لحسابهم مستخدم واحد على الأقل بأجر ولا يعتبر حملة الأسهم في الشركات المساهمة أصحاب عمل حتى ولو عملوا فيها.

#### ٢. يعمل لحسابه:

هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزءاً منها (شريك) وليس بالمنشأة أي مستخدم يعمل بأجر ويشمل الأشخاص الذين يعملون لحسابهم خارج المنشآت.

**٣. يعمل 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 أجر 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 أو لدى الغير.

**٤. 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.

**نسبة العاملين (مؤشر):**

مؤشر يقيس حجم العاملين (١٥ سنة فأكثر) الذين كانوا خلال فترة الاسناد في العمل على الاقل ساعة، او الذين كانوا غائبين مؤقتا عن العمل بسبب المرض او الاصابة، عطلة أو اجازة، الاضراب أو اغلاق، التعليم أو اجازة تدريبية او أمومة، او الركود في النشاط الاقتصادي.. الخ.

**نسبة العمالة التامة (مؤشر):**

مؤشر يقيس نسبة الافراد (١٥ سنة فأكثر)، والذين كانوا خلال فترة الاسناد تحت هذه الفئات: العمالة المدفوعة، العاملين لحسابهم الخاص (صاحب عمل، يعمل لحسابه، عضو اسرة غير مدفوع الاجر)

**نسبة العمالة الناقصة المتصلة بالوقت (مؤشر):**

مؤشر يقيس نسبة الأفراد العاملين خلال فترة الإسناد الزمني وبلغ مجموع ساعات عملهم الفعلية في جميع الأعمال أقل من ٣٥ ساعة ويرغبون في زيادة عدد ساعات عملهم، وفي نفس الوقت متاحون ومستعدون للعمل بساعات إضافية عند أي فرصة تتاح لهم.

**البطالة حسب ( ICLS-19<sup>th</sup> ):**

تشمل هذه الفئة جميع الأفراد الذين ينتمون لسوق العمل (١٥ سنة فأكثر) ولم يعملوا أبدا خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه خلال الـ ٤ أسابيع الماضية بإحدى الطرق مثل مطالعة الصحف، التسجيل في مكاتب الإستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب أو غير ذلك من الطرق، حيث تم استثناء الباحثين عن عمل المحبطين، وهم الأشخاص المصنفون على أنهم: (١) متاحون للعمل، (٢) لم يسعوا للعمل خلال فترة الإسناد، (٣) ولكن بحثوا عن عمل خلال الأشهر السنة الماضية.

**الإستخدام الناقص للعمل:**

يشير هذا المفهوم إلى عدم التوافق بين العرض والطلب في سوق العمل ويتضمن:

١. البطالة

٢. العمالة الناقصة المتصمة بالوقت

٣. القوى العاملة المحتملة

**القوى العاملة المحتملة:**

هم الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ١٥ سنة فأكثر وخلال فترة الإسناد الزمني لم يكونوا ضمن العاملين أو عاطلين عن العمل وهم بذلك يصنفون على أحد البنود التالية:

**١. باحثون عن العمل غير متاحين:**

هم الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ١٥ سنة فأكثر وكانوا خلال فترة الإسناد الزمني يبحثون عن العمل بأحد وسائل البحث عن عمل ولكنهم لم يكونوا متاحين ومستعدين للبدء بالعمل

**٢. متاحون ولم يبحثوا عن عمل:**

هم الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ١٥ سنة فأكثر وكانوا خلال فترة الإسناد متاحين ومستعدين للعمل ولكن لم يقوموا بالبحث عن عمل خلال الفترة المرجعية بأحد وسائل البحث عن عمل.

**٣. غير متاحين ولم يبحثوا عن عمل ولديهم رغبة في العمل:**

هم الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ١٥ سنة فأكثر وكانوا خلال فترة الإسناد الزمني غير متاحين وغير مستعدين للعمل ولم يبحثوا عن عمل خلال الفترة المرجعية بأي وسيلة من وسائل البحث عن عمل ولكن لديهم رغبة بالعمل.

**المهنة:**

هي الحرفة أو نوع العمل الذي يباشره الفرد إذا كان عاملاً، أو الذي يباشره 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 طبيعة العمل الذي تمارسه المؤسسة والذي قامت من أجله حسب التصنيف الدولي الموحد للأنشطة الاقتصادية ويسهم بأكبر قدر من القيمة المضافة في حالة تعدد الأنشطة داخل المؤسسة الواحدة.

**الغائبون عن أعمالهم الاعتيادية:**

يشمل ذلك جميع الأفراد العاملين والذين لم يزاولوا أعمالهم خلال فترة الإسناد بسبب المرض أو الإجازة، الاضراب، منع التجول، الاغلاق، أو المتوفقين بصورة مؤقتة أو غير ذلك من الاسباب.

**نسبة الأفراد خارج القوى العاملة (مؤشر):**

مؤشر يقيس الأفراد غير العاملين وغير عاطلين عن العمل خلال فترة الاسناد، وغير نشيطين حالياً بسبب الالتحاق بالمؤسسات التعليمية، والمشاركة في الواجبات المنزلية، والتقاعد أو الشيخوخة، واسباب أخرى، ويصنف الأفراد خارج القوى العاملة حسب السبب في الفئات التالية:

- **نسبة الأفراد خارج القوى العاملة بسبب الدراسة أو التدريب (مؤشر):** مؤشر يقيس نسبة الأفراد خارج القوى العاملة بسبب الدراسة أو التدريب من مجموع الأفراد ١٥ سنة فأكثر الذين تم تصنيفهم خارج القوى العاملة.
- **نسبة الأفراد خارج القوى العاملة بسبب الأعمال المنزلية (مؤشر):** مؤشر يقيس نسبة الأفراد خارج القوى العاملة بسبب الأعمال المنزلية من مجموع الأفراد ١٥ سنة فأكثر الذين تم تصنيفهم خارج القوى العاملة.
- **نسبة كبار السن/ المرضى خارج القوى العاملة (مؤشر):** مؤشر يقيس نسبة كبار السن أو المرضى خارج القوى العاملة بسبب المرض أو كبار السن من مجموع الأفراد ١٥ سنة فأكثر الذين تم تصنيفهم خارج القوى العاملة.

**سنوات الدراسة التي أتمها الفرد بنجاح:**

الفرد الملتحق حالياً أو الذي التحق وترك أو الذي التحق وتخرج تكون سنوات الدراسة النظامية التي أتمها بنجاح هي السنوات الكاملة، ولا تشمل سنوات الانقطاع وسنوات الرسوب، كما لا تشمل السنة الحالية التي لم تنته للملتحق حالياً ولا تعتبر الدورات التدريبية ضمن سنوات الدراسة النظامية.

**معدل ساعات العمل الاسبوعية (مؤشر):**

مؤشر يقيس معدل ساعات العمل الاسبوعية الفعلية خلال فترة العمل العادية، وتقاس ساعات العمل بطريقتين رئيسيتين:

- أ- ساعات العمل الاعتيادية: عدد ساعات العمل في الوظيفة الجزئية أو الوظيفة الكاملة والتي يمارسها الفرد عادة.
- 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.

**معدل أيام العمل الشهرية (مؤشر):**

مؤشر يقيس عدد الأيام في العمل خلال الشهر، باستثناء نهايات الاسبوع، والعطل، والاجازات المرضية، والمغادرات المدفوعة وغير المدفوعة.

**الأجر النقدي:**

الأجر النقدي الصافي المدفوع للمستخدمين بأجر على العمل المنجز.

**الدخل:**

هو العائد النقدي أو العيني المتحقق للفرد أو الأسرة خلال فترة زمنية محدودة كالأسبوع أو الشهر أو السنة.

**نسبة الأفراد في العمل الخدماتي غير مدفوع الاجر (مؤشر):**

مؤشر يقيس نسبة الأفراد الذين يقدمون خدمة بشكل اساسي لهم ولاسرهم، وتتضمن شراء احتياجات البيت ودفع الفواتير، تحضير وجبات الطعام، تنظيف وترتيب البيت والحديقة والتخلص من نفايات المنزل، رعاية الاطفال وتدريبهم واصطحابهم الى الاماكن العامة، والعناية بكبار السن، صيانة وتحسين والإصلاحات الصغيرة بالمنزل، واعمال الديكور البسيطة، صيانة المركبات والإصلاحات الصغيرة.

**نسبة الأفراد في العمل التطوعي (مؤشر):**

مؤشر يقيس نسبة الأفراد في العمل التطوعي الذين قاموا بأي نشاط بشكل إرادي بلا مقابل أو أجر مادي من أجل تحقيق مصالح مشتركة أو مساعدة لتنمية مستوى معيشة الآخرين من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة، حيث لا يتم اعتبار بدل المواصلات او وجبات الطعام او الهدايا التي يتم تقديمها الى المتطوع أجراً. والعمل غير مدفوع الأجر المطلوب كجزء من التعليم أو برامج التدريب مستثناة من العمل التطوعي.

### نسبة الأفراد العاملين بغرض الإنتاج للاستهلاك الذاتي (مؤشر):

مؤشر يقيس نسبة الأفراد الذين قاموا بأي نشاط غير مدفوع الأجر لإنتاج السلع أو تقديم الخدمات لاستهلاكهم الذاتي أو لاستهلاك أسرهم، وتتضمن انتاج المحاصيل الزراعية أو الإنتاج الحيواني، كما تتضمن خياطة ملابس، صناعة أطعمة، صناعة أثاث، وصيد الاسماك.

### نسبة المتدربين غير مدفوعي الاجر (مؤشر):

مؤشر يقيس نسبة الأفراد الذين قاموا بأي عمل غير مدفوع الأجر لإنتاج السلع أو تقديم الخدمات للآخرين من اجل اكتساب الخبرات أو المهارات في مكان العمل لتمكنهم من ايجاد فرصة عمل (حيث لا يتم اعتبار بدل مواصلات او وجبات الطعام او الهدايا التي يتم تقديمها الى المتدرب أجرا).

### القدس (J1)

تشمل ذلك الجزء من محافظة القدس الذي ضمه الاحتلال الإسرائيلي اليه عنوة بعيد احتلاله للضفة الغربية في عام ١٩٦٧.

### ٢,١ التصنيفات

اعتمد في عملية جمع ومعالجة البيانات الاحصائية على التصنيفات المعتمدة والمستخدمه في الجهاز وفق المعايير الدولية وبما يتلاءم مع الخصوصية الفلسطينية.

١. دليل التصنيف الفلسطيني المعياري للتخصصات العلمية (ISCED 2011)، وبما يتلاءم مع الخصوصية الفلسطينية.

٢. دليل التصنيف المهني الفلسطيني (ISCO-08)، وبما يتلاءم مع الخصوصية الفلسطينية.

٣. التصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية (ISIC-4)، وبما يتلاءم مع الخصوصية الفلسطينية.

٤. التصنيف الدولي لأنشطة إحصاءات استخدام الوقت (ICATUS)، وبما يتلاءم مع الخصوصية الفلسطينية.

٥. دليل الجنسيات والدول ٢٠٠٧ (CCC)، وبما يتلاءم مع الخصوصية الفلسطينية.



## الفصل الثاني

### النتائج الرئيسية

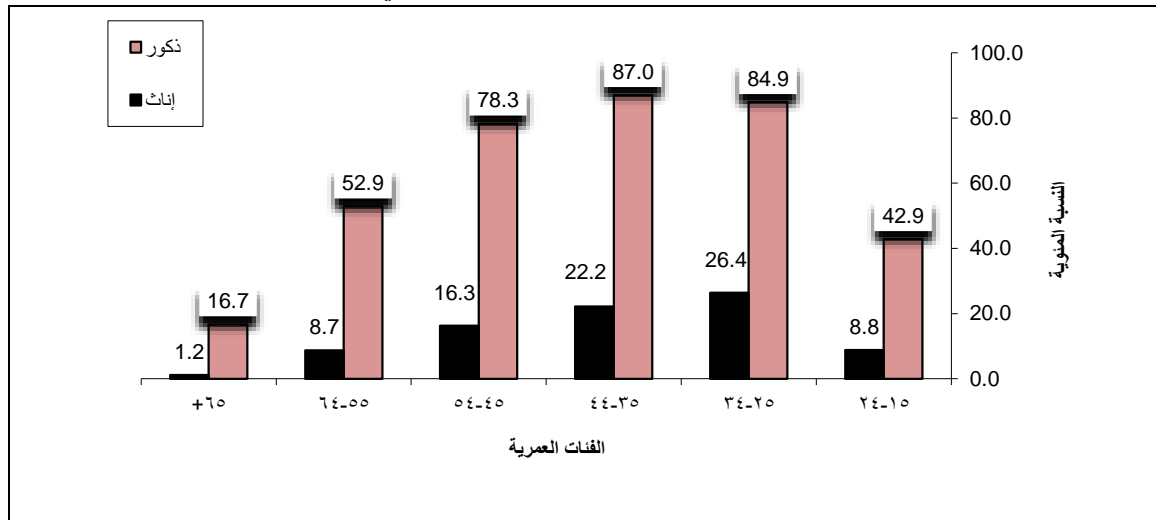
يعتبر سوق العمل الأكثر تأثراً خلال جائحة كورونا المستمرة منذ مطلع شهر آذار ٢٠٢٠، حيث اتخذت الحكومة الفلسطينية عدة إجراءات وخطة طوارئ للحد من تفشي الجائحة، انعكس أثر هذه الإجراءات على معظم مؤشرات سوق العمل حيث انخفضت نسبة المشاركة في القوى العاملة مقارنة بالسنوات السابقة، كما انخفض عدد العاملين سواء في السوق المحلي أو السوق الإسرائيلي، في حين ارتفع عدد العاملين الغائبين عن أعمالهم، وتنعكس النتائج الرئيسية في هذا الفصل أهم مؤشرات سوق العمل الفلسطيني خلال العام ٢٠٢٠ حيث بدا بشكل واضح تأثير الجائحة على سوق العمل .

#### ١,٢ نسبة القوى العاملة المشاركة (حسب معايير ومقاييس منظمة العمل الدولية)

بينت نتائج المسح أن نسبة القوى العاملة المشاركة في فلسطين للأفراد ١٥ سنة فأكثر في العام ٢٠٢٠ قد بلغت 40.9% وقد أشارت النتائج بأن نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة من مجموع الذكور ضمن سن العمل قد بلغت ٦٥,١%، بينما بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة ١٦,١% . (أنظر/ي جدول ٢).

على صعيد آخر، أظهرت النتائج بأن أعلى نسبة مشاركة للقوى العاملة في عام 2020 سجلت للفئة العمرية ٢٥-٣٤ سنة حيث بلغت 56.2% بواقع 84.9% للذكور و 26.4% للإناث، يليها الفئة العمرية ٣٥-٤٤ سنة والتي بلغت 54.7% بواقع 87.0% للذكور و 22.2% للإناث، في حين بلغت نسبة المشاركة في القوى العاملة للفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة 26.2%، بواقع 42.9% للذكور و 8.8% للإناث. (أنظر/ي جدول ٢).

نسبة القوى العاملة المشاركة ١٥ سنة فأكثر حسب الفئة العمرية والجنس، ٢٠٢٠



أما على صعيد نسبة القوى العاملة المشاركة على مستوى المنطقة عام ٢٠٢٠، فقد بينت النتائج بأن نسبة القوى العاملة المشاركة في الضفة الغربية قد بلغت ٤٤,٤% من مجموع الأفراد ١٥ سنة فأكثر بواقع ٧١,٢% للذكور مقابل ١٦,٨% للإناث.

للإناث، في حين بلغت نسبة القوى العاملة المشاركة في قطاع غزة ٣٥,٣% بواقع ٥٥,٢% للذكور مقابل ١٥,٠% للإناث. (أنظر/ي جدول ٣-٤).

## ٢,٢ العلاقة بقوة العمل (حسب معايير ومقاييس منظمة العمل الدولية)

بلغ معدل البطالة للأفراد ١٥ سنة فأكثر في فلسطين ٢٥,٩% في العام 2020، حيث بلغ معدل البطالة بين الذكور 22.5% في العام 2020، أما بالنسبة للإناث فقد بلغ 40.1% في العام 2020.

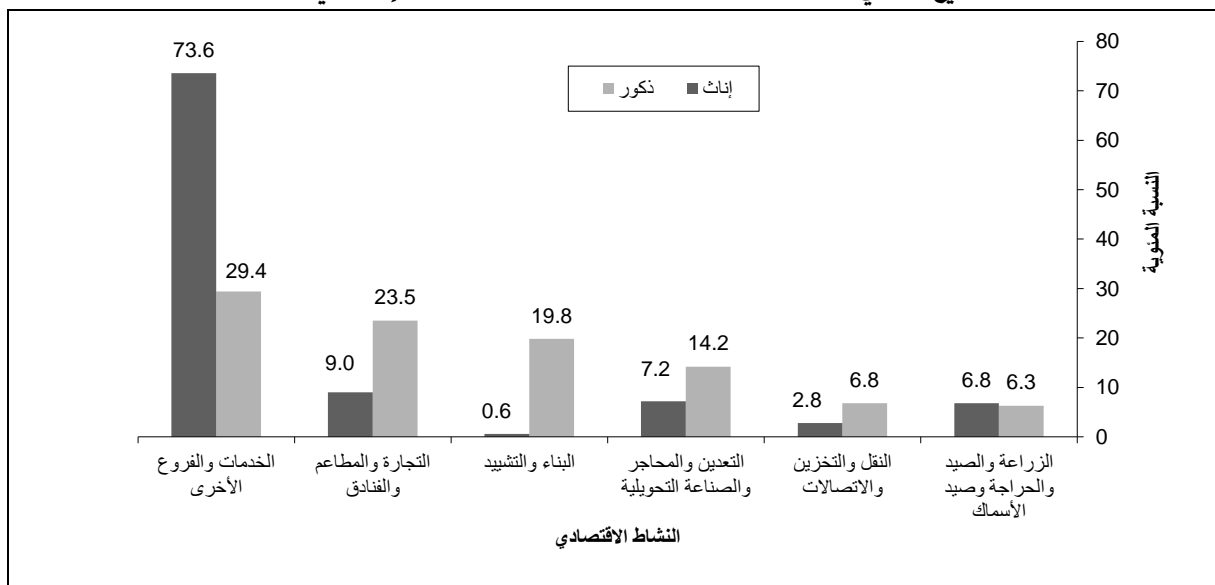
من ناحية أخرى بلغت نسبة العمالة التامة في العام 2020 من القوى العاملة المشاركة 72.9%، بواقع 76.2% للذكور مقابل 59.2% للإناث. (أنظر/ي جدول ٢).

أما على صعيد التوزيع النسبي للقوى العاملة حسب المنطقة، فقد أشارت النتائج بأن القوى العاملة المشاركة في الضفة الغربية توزعت خلال عام 2020 حسب العلاقة بقوة العمل بواقع ٨٤,٣% عمالة مقابل ١٥,٧% بطالة، وبلغ معدل البطالة في الضفة الغربية ١٣,٢% بين الذكور المشاركين في القوى العاملة و ٢٧,٠% بين الإناث المشاركات في القوى العاملة. أما في قطاع غزة فقد كانت النتائج ٥٣,٤% عمالة مقابل ٤٦,٦% بطالة، وبلغ معدل البطالة في قطاع غزة ٤٢,١% بين الذكور المشاركين في القوى العاملة و ٦٣,٦% بين الإناث المشاركات في القوى العاملة في العام 2020. (أنظر/ي جدول ٣-٤).

## ٣,٢ العاملون (حسب معايير ومقاييس منظمة العمل الدولية)

بينت نتائج المسح في العام ٢٠٢٠ بأن ٣٦,٣% من العاملين من فلسطين يعملون في أنشطة الخدمات والفروع الأخرى مقابل ٢١,٢% يعملون في نشاط التجارة والمطاعم والفنادق، وتبرز النتائج بأن أنشطة الخدمات والفروع الأخرى وظفت ٧٣,٦% من الإناث العاملات، وتلاها نشاط التجارة والمطاعم والفنادق حيث وظف ٩,٠% من الإناث العاملات من فلسطين. (أنظر/ي جدول ٢١).

التوزيع النسبي للعاملين ١٥ سنة فأكثر حسب الجنس والنشاط الاقتصادي، ٢٠٢٠





من جهة أخرى، أظهرت النتائج بأن العاملين توزعوا حسب مكان العمل في العام ٢٠٢٠ بواقع 63.2% في الضفة الغربية، و٢٣,٧% في قطاع غزة مقابل 13.1% في إسرائيل والمستعمرات (يشكلون 17.1% من العاملين في الضفة الغربية)، في حين لم يتمكن أي عامل من قطاع غزة من العمل في إسرائيل والمستعمرات منذ العام ٢٠٠٧ حتى نهاية عام 2019، في حين بلغت ٠,١% في العام ٢٠٢٠. (أنظر/ي جدول ٢٠).

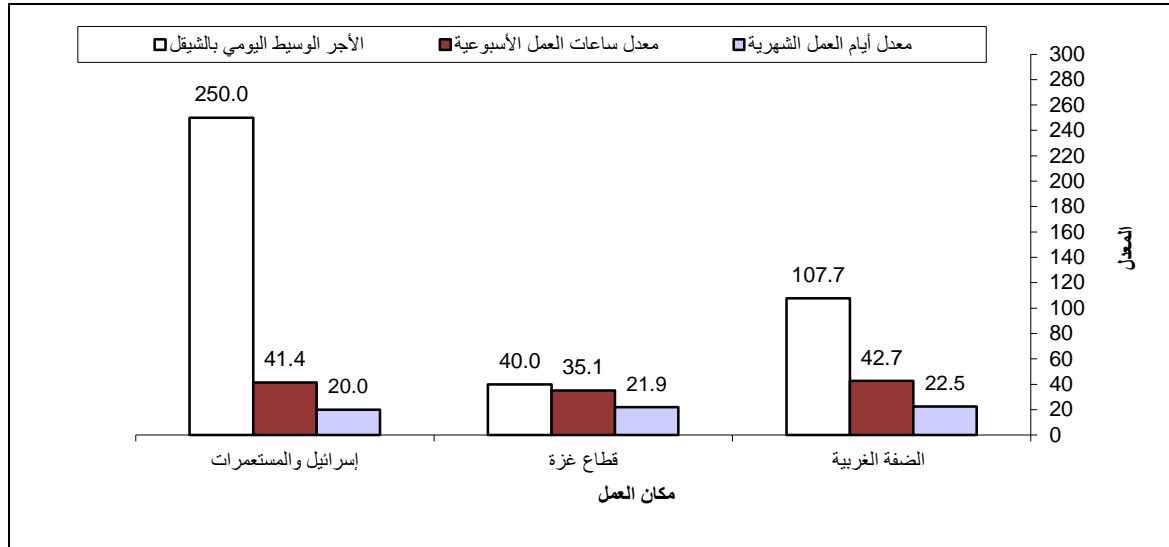
على صعيد آخر توزع العاملون حسب الحالة العملية بواقع 72.3% مستخدمون بأجر، و17.8% عاملون لحسابهم الخاص، و5.8% أصحاب عمل و4.1% أعضاء أسرة بدون أجر. (أنظر/ي جدول ٢٨).

من جهة أخرى توزع العاملون حسب المهنة الرئيسية بواقع ٢٩,٢% فنيون ومتخصصون ومساعدون وكتابة، و١٩,١% للعاملين في الحرف وما إليها من المهن، و١٨,٠% للعاملين في المهن الأولية، و١٧,٦% لعمال الخدمات والباية في الأسواق، و٩,٤% في مهنة مشغلو الآلات ومجمعوها، و3.6% مشرعون وموظفو الإدارة العليا، في حين يعمل 3.1% عمال مهرة في الزراعة والصيد. كما بينت النتائج أن نسبة العاملات الإناث كفنيين ومتخصصين ومساعدين وكتابة بلغت ٦٦,٩% مقابل ٢٢,١% للذكور والتي تمثل النسبة الأعلى بين الإناث العاملات. كما أن ٢١,٨% من العاملين الذكور يعملون في الحرف وما إليها من المهن مقابل ٤,٢% للإناث. (أنظر/ي جدول ٢٩).

أما على صعيد العاملين حسب القطاع، فقد بلغت نسبة العاملين في القطاع العام (القطاع الحكومي الفلسطيني) ٢١,٠% في فلسطين، بواقع ٣٩,٠% في قطاع غزة، مقابل 15.4% في الضفة الغربية خلال العام 2020. أما حول العاملين في القطاع الخاص، فقد بلغت نسبتهم 65.9% في فلسطين، بواقع 67.5% في الضفة الغربية مقابل 61.0% في قطاع غزة خلال العام 2020. (أنظر/ي جدول ٤١).

أما على صعيد معدل أيام العمل الشهرية وساعات العمل الأسبوعية والأجرة اليومية بالشئيل للمستخدمين بأجر، فقد بينت النتائج بأن المعدل العام لأيام العمل الشهرية بلغ 21.9 يوم عمل، بواقع 22.5 يوم عمل للعاملين في الضفة الغربية، و٢١,٩ يوم عمل للعاملين في قطاع غزة، و20.0 يوم عمل للمستخدمين بأجر في إسرائيل والمستعمرات. أما المعدل العام لعدد ساعات العمل الأسبوعية فقد بلغ ٤٠,٦ ساعة عمل، بواقع ٤٢,٧ ساعة للعاملين في الضفة الغربية، و35.1 ساعة للعاملين في قطاع غزة و41.4 ساعة للعاملين في إسرائيل والمستعمرات. (أنظر/ي الجداول ٤٢ - ٤٥).

معدل أيام العمل الشهرية ومعدل ساعات العمل الأسبوعية والأجر الوسيط اليومي بالشيقل للمستخدمين بأجر حسب مكان العمل، ٢٠٢٠

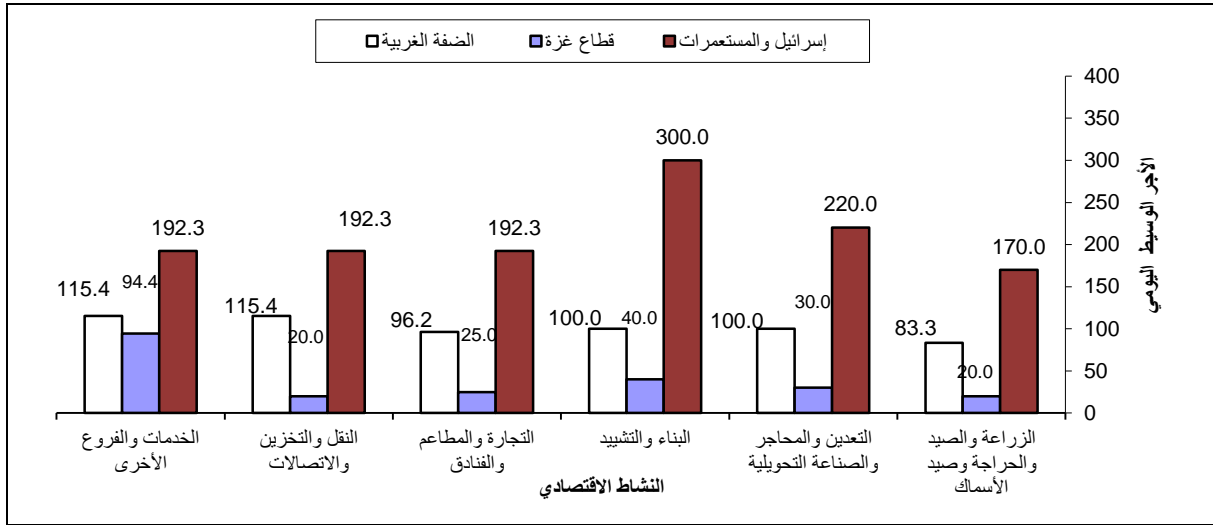


بلغ الأجر الوسيط اليومي بالشيقل للمستخدمين بأجر في جميع المناطق ١١٥,٤ شيقلًا يوميًا، وزعت بواقع ١٠٧,٧ شيقلًا للعاملين في الضفة الغربية، 40.0 شيقلًا للعاملين في قطاع غزة مقابل ٢٥٠,٠ شيقلًا للعاملين في إسرائيل والمستعمرات وذلك في العام 2020. (أنظر/ي الجداول ٤٢ - ٤٥).

أما على صعيد الأجر الوسيط اليومي حسب النشاط الاقتصادي ومكان العمل في عام 2020، فقد أشارت نتائج المسح بأن الأجر الوسيط اليومي للمستخدمين بأجر في نشاط الزراعة والصيد والحراجه وصيد الأسماك بلغ 83.3 شيقلًا يوميًا للعاملين في الضفة الغربية، و٢٠,٠ شيقلًا للعاملين في قطاع غزة، 170.0 شيقلًا للعاملين في إسرائيل والمستعمرات. إلا أن أعلى أجر وسيط يومي للعاملين في الضفة الغربية كان في نشاط النقل والتخزين والاتصالات والخدمات والفروع الأخرى بواقع ١١٥,٤ شيقلًا، وفي قطاع غزة فقد سجلت أنشطة الخدمات والفروع الأخرى أعلى أجر وسيط بواقع 94.4 شيقلًا، أما في إسرائيل والمستعمرات فقد سجل أعلى معدل أجر وسيط يومي للعاملين في نشاط البناء والتشييد ٣٠٠,٠ شيقلًا. (أنظر/ي جدول ٤٢-٤٥).

27.9% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يتقاضون أجرًا شهريًا أقل من الحد الأدنى للأجر (١,٤٥٠ شيقلًا) في فلسطين، بواقع ٧,٤% في الضفة الغربية نحو 16,700 مستخدم بأجر وبمعدل أجر شهري قدره 1,078 شيقلًا. أما في قطاع غزة فقد بلغت هذه النسبة ٨١,١% أي ٧٠,٣٠٠ مستخدم بأجر وبمعدل أجر شهري قدره 662 شيقلًا. (أنظر/ي جدول ٤٨).

## الأجر الوسيط اليومي بالشئيل للمستخدمين معلومي الأجر حسب النشاط الإقتصادي ومكان العمل، 2020



أما حول معدلات الأجور للمستخدمين بأجر حسب القطاع، فقد أشارت النتائج الى أن معدل الأجر اليومي بالشئيل للمستخدمين بأجر في القطاع العام في فلسطين قد بلغ 116.0 شيقلاً بواقع 127.3 شيقلاً في الضفة الغربية مقابل 94.8 شيقلاً في قطاع غزة، ومن جهة أخرى بلغ معدل الأجر اليومي للمستخدمين بأجر في القطاع الخاص في فلسطين 98.9 شيقلاً بواقع 119.8 شيقلاً في الضفة الغربية مقابل 44.4 شيقلاً في قطاع غزة. (أنظر/ي جدول ٤١).

## ٤,٢ معدل البطالة (حسب معايير ومقاييس منظمة العمل الدولية)

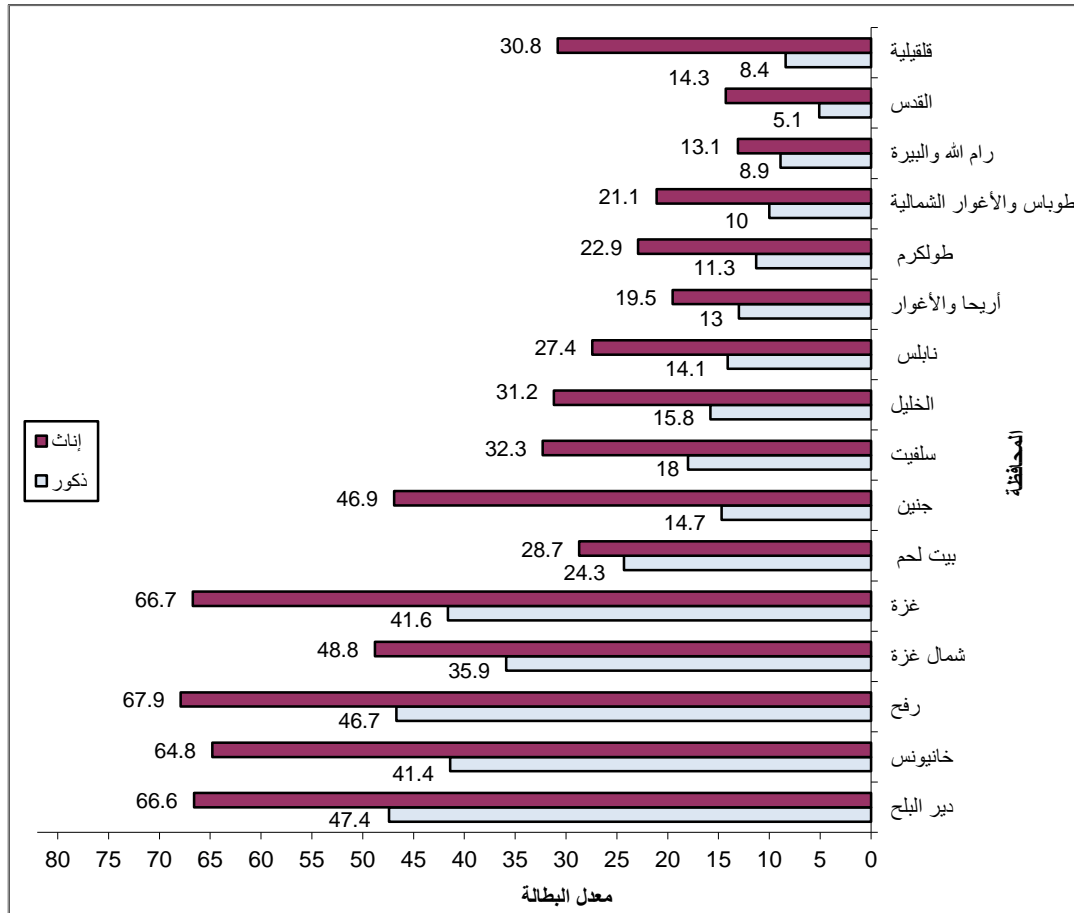
أشارت النتائج بأن معدل البطالة من مجموع المشاركين في القوى العاملة بلغ 25.9% خلال عام 2020 في فلسطين، بواقع 22.5% بين الذكور مقابل 40.1% بين الإناث. وقد تركز أعلى معدل للبطالة بين الشباب في الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة لكلا الجنسين حيث بلغت النسبة 42.1%، بواقع 36.6% للذكور و ٧٠,٠% للإناث. (أنظر/ي جدول ٢).

أما على صعيد معدل البطالة حسب المنطقة، فقد أشارت النتائج بأن معدل البطالة في الضفة الغربية بلغ ١٥,٧%، بواقع ١٣,٢% بين الذكور مقابل ٢٧,٠% بين الإناث. وقد تركز معدل البطالة بين الشباب في الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة لكلا الجنسين حيث بلغت ٢٨,١%، بواقع ٢٣,٦% بين الذكور مقابل ٥٤,٩% بين الإناث في نفس الفئة العمرية. (أنظر/ي جدول ٣).

وفي قطاع غزة بلغ معدل البطالة ٤٦,٦%، بواقع ٤٢,١% بين الذكور مقابل ٦٣,٦% بين الإناث. كما بلغ أعلى معدل بطالة بين الشباب للفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة لكلا الجنسين حيث بلغت ٧١,٦%، بواقع ٦٦,٣% بين الذكور مقابل ٩٢,٠% بين الإناث في نفس الفئة العمرية. (أنظر/ي جدول ٤).

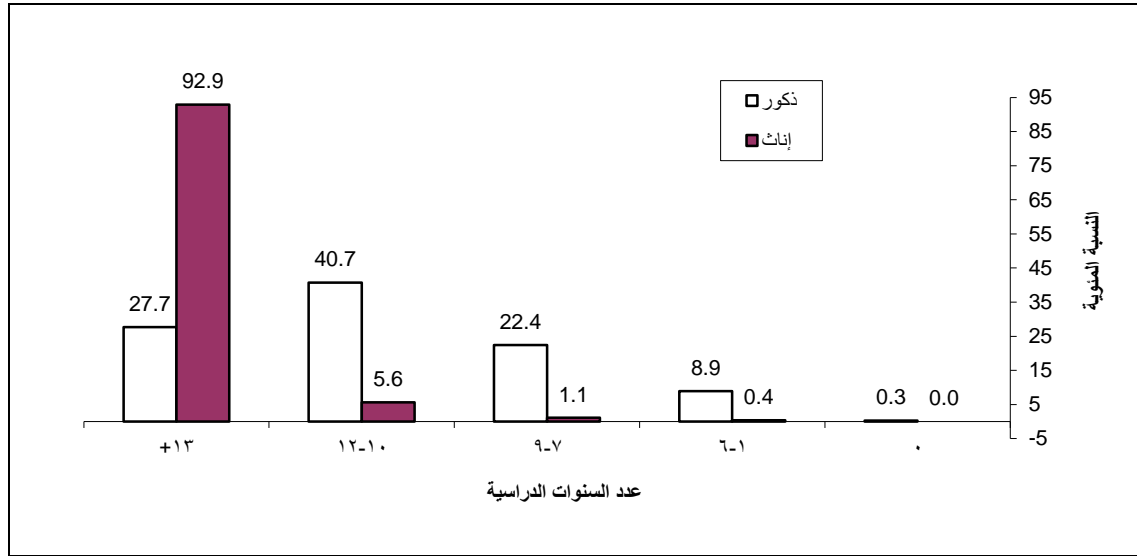
أشارت النتائج إلى أن أعلى معدل للبطالة في قطاع غزة كان في محافظة دير البلح ٥٢,٧%، يليها محافظة رفح ٥١,٦%، ثم محافظة غزة ٤٦,٣% وكان أدنى معدل للبطالة في محافظة شمال غزة ٣٨,٤%. وفي الضفة الغربية كان أعلى معدل للبطالة في محافظة بيت لحم بواقع ٢٥,٢%، يليها محافظتي جنين وسلفيت بواقع ٢٠,١% في كل منها، ثم محافظة الخليل بواقع ١٨,٦% وكان أدنى معدل للبطالة في محافظة القدس ٦,٥%. (أنظر/ي جدول ٨).

معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة ١٥ سنة فأكثر حسب المحافظة والجنس، ٢٠٢٠



من ناحية أخرى وحسب التوزيع النسبي للعاطلين عن العمل حسب سنوات الدراسة، فقد بينت النتائج بأن ٠,٣% من بين الذكور العاطلين عن العمل لم يحصلوا على أي تعليم في حين لم تظهر البيانات أي انشغال في هذه الفئة ضمن العاطلات عن العمل. كما أن ٨,٩% من بين الذكور العاطلين عن العمل قد أتموا ١-٦ سنوات دراسية مقابل ٠,٤% للإناث العاطلات عن العمل. بالإضافة إلى ذلك أشارت نتائج المسح بأن ٢٢,٤% من الذكور العاطلين عن العمل قد أتموا ٧-٩ سنوات دراسية مقابل ١,١% للإناث العاطلات عن العمل الحاصلات على نفس سنوات الدراسة. كما أن ٢٧,٧% من الذكور العاطلين عن العمل قد أتموا ١٣ سنة دراسية فأكثر مقابل ٩٢,٩% للإناث الحاصلات على نفس سنوات الدراسة. (أنظر/ي جدول ٦٠).

التوزيع النسبي للعاطلين عن العمل ١٥ سنة فأكثر من بين المشاركين في القوى العاملة حسب عدد السنوات الدراسية والجنس، 2020



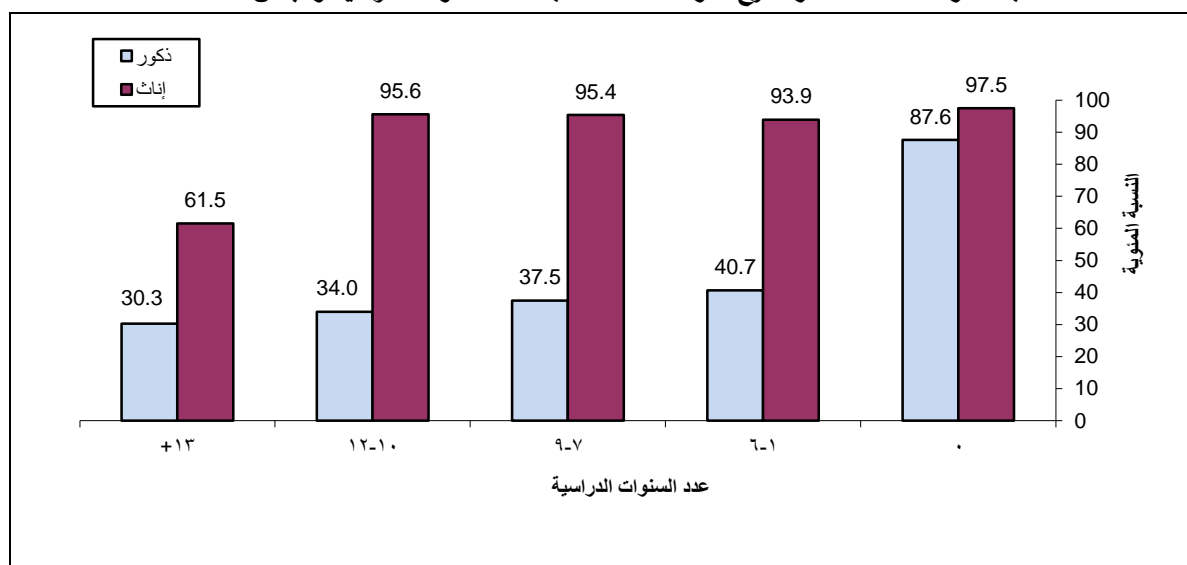
٥,٢ الأفراد خارج القوى العاملة (حسب معايير ومقاييس منظمة العمل الدولية)

أشارت النتائج بأن نسبة الأفراد ١٥ سنة فأكثر خارج القوى العاملة من مجمل الأفراد ١٥ سنة فأكثر لعام 2020 في فلسطين بلغت 59.1%، بواقع 34.9% بين الذكور مقابل 83.9% بين الإناث. (أنظر/ي جدول ٢). من ناحية أخرى أفادت نتائج المسح بأن الأفراد خارج القوى العاملة توزعوا حسب سبب البقاء خارج القوى العاملة بواقع ١٥,١% بسبب كبر السن أو المرض، ٤٤,١% بسبب التفرغ لأعمال المنزل، ٢٨,٠% بسبب الدراسة/ التدريب و 12.8% لأسباب أخرى. (أنظر/ي جدول ٦٦).

على صعيد آخر بينت النتائج بأن 73.8% من الأفراد ضمن الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة خارج القوى العاملة مقابل 43.8% للأفراد ٢٥-٣٤ سنة و 45.3% للأفراد ٣٥-٤٤ سنة و ٥٢,٠% للأفراد في الفئة العمرية ٤٥-٥٤ سنة و ٦٨,٦% للأفراد في الفئة العمرية ٥٥-٦٤ وبلغت ٩١,٦% للأفراد الذين أعمارهم ٦٥ سنة فأكثر. (أنظر/ي جدول ٢).

من ناحية أخرى بينت نتائج المسح بأن ٩٥,١% من الأفراد الذين لم يتموا أي سنة دراسية غير نشيطين اقتصادياً (خارج القوى العاملة) مقابل ٦٤,٥% للأفراد الذين أنهوا ٦-١ سنوات دراسية، و ٦٢,٣% للأفراد الذين أنهوا ٩-٧ سنوات دراسية، و ٦٤,١% للأفراد الذين أنهوا ١٢-١٠ سنة دراسية، و ٤٦,٨% للأفراد الذين أنهوا ١٣ سنة دراسية فأكثر. وعلى مستوى الجنس فإن نسبة الأفراد خارج القوى العاملة من الذكور الذين أتموا ١٣ سنة دراسية فأكثر بلغت ٣٠,٣% مقابل ٦١,٥% للإناث. (أنظر/ي جدول ٥).

نسبة الأفراد ١٥ سنة فأكثر خارج القوى العاملة حسب عدد السنوات الدراسية والجنس، ٢٠٢٠



وأخيراً، فقد بينت نتائج المسح بأن أعلى نسبة للأفراد خارج القوى العاملة على مستوى المحافظة في قطاع غزة كانت في محافظة خان يونس حيث بلغت نسبة الأفراد خارج القوى العاملة 68.6% من مجموع الأفراد ١٥ سنة فأكثر، يليها محافظة شمال غزة 67.5%، يليها محافظة دير البلح 63.9%. بينما كانت أعلى نسبة للأفراد خارج القوى العاملة في محافظات الضفة الغربية في محافظة القدس حيث بلغت 64.1%، يليها محافظة رام الله والبيرة 58.3%، في حين كانت أدنى نسبة في محافظتي نابلس و طوباس والأغوار الشمالية حيث بلغت ٥٠,٩%. (أنظر/ي جدول ٨).

## الفصل الثالث

### المنهجية

#### ١,٣ أهداف المسح

يتمثل الهدف الأساسي من جمع بيانات حول القوى العاملة الفلسطينية ومركباتها (العمالة التامة، البطالة، العمالة الناقصة المتصلة بالوقت) هو الحصول على معلومات أساسية حول حجم وخصائص قوة العمل الفلسطينية، كما أن البيانات 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 النشطة اقتصادياً في المجتمع إلى إيجاد قاعدة بيانات 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 سوق العمل يمكن الاستفادة منها ابتداءً بالمعلومات العامة وانتهاءً بالبحوث الأكاديمية، ويمكن تلخيص أهداف المسح بما يلي:

١. تقدير حجم القوى العاملة ونسبتها إلى السكان.
٢. تقدير أعداد العاملين من بين المشاركين في القوى العاملة.
٣. تحليل القوى العاملة وتصنيفها حسب الجنس، والحالة العملية، والمستوى التعليمي والاجتماعي، والمهنة، والنشاط الاقتصادي.
٤. توفير بيانات حول التغيرات الأساسية التي تطرأ على تركيب القوى العاملة وخصائصها الاجتماعية والاقتصادية.
٥. تقدير أعداد العاطلين عن العمل وتحليل خصائصهم العامة.
٦. تقدير معدل ساعات العمل والأجور للمستخدمين بالإضافة إلى تحليل سمات أخرى.

#### ٢,٣ استمارة المسح

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

#### 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، والتجمع السكاني، ومنطقة العد، ورقم المسكن على الخارطة، ورقم الأسرة في عينة منطقة العد، واسم رب الأسرة.

#### السيطرة النوعية

تم وضع مجموعة من الضوابط التي من شأنها ضبط العمليات الميدانية والمكتبية وتسلسلها في المراحل التي تمر بها الاستمارة، ابتداءً بمرحلة جمع البيانات ومروراً بوضع قواعد تدقيق آلية على البرنامج اثناء مرحلة جمع البيانات باستخدام PC-tablet، ثم الترميز والتدقيق بعد جمع البيانات، وانتهاءً بعملية التخزين.

### سجل الأسرة

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.

### قسم العمالة

يشمل هذا القسم مادة البحث الرئيسية، حيث يتم استيفاء استمارة واحدة لكل فرد من أفراد الأسرة الذين أتموا ١٠ سنوات فأكثر بهدف التعرف على علاقتهم بسوق العمل وأهم سماتهم، من حيث الحالة العملية، والنشاط الاقتصادي والمهنة، ومكان العمل وغير ذلك من مؤشرات القوى العاملة.

### ٣,٣ الإطار والعينة

#### ١,٣,٣ مجتمع الهدف

تألف مجتمع الهدف من جميع الأفراد الذين بلغت أعمارهم ١٠ سنوات فأكثر وأقاموا بصورة اعتيادية مع أسرهم في دولة فلسطين لعام ٢٠٢٠

#### ٢,٣,٣ إطار المعاينة

يتكون إطار المعاينة من عينة شاملة تم اختيارها من تعداد السكان والمساكن والمنشآت ٢٠١٧ وتتألف العينة الشاملة هذه من مناطق جغرافية يبلغ عدد الأسر فيها بمعدل حوالي ١٥٠ أسرة، وهي عبارة عن مناطق العد المستخدمة في التعداد، وقد تم استخدام هذه الوحدات كوحدات معاينة أولية (PSUs) في المرحلة الأولى من عملية اختيار العينة.

#### ٣,٣,٣ حجم العينة

بلغ حجم العينة ٨,٠٤٠ أسرة، في كل ربع من ارباع العام ٢٠٢٠.

#### ٤,٣,٣ تصميم العينة

تم تصميم عينة طبقية عشوائية منتظمة تم اختيارها على مرحلتين:

**المرحلة الأولى:** تم اختيار عينة طبقية عشوائية احتمالية متناسبة مع حجم كل منطقة عد من الأسر (pps) مكونة من (٥٣٦) منطقة عد.

**المرحلة الثانية:** تم فيها اختيار عينة عشوائية منتظمة من الأسر (الوحدات السكنية) ضمن كل منطقة عد مختارة في المرحلة الأولى، وقد تم اختيار ١٥ أسرة في منطقة العد الواحدة.

#### ٥,٣,٣ طبقات العينة

تم توزيع العينة إلى طبقات باستخدام المستويات التالية:

١. المحافظة (١٦ محافظة باعتبار محافظة القدس منطقتين إحصائيتين).

٢. نوع التجمع (حضر، ريف، مخيمات).



### دورية العينة

كل دورة من دورات مسح القوى العاملة خلال السنة تغطي العينة الشاملة (٥٣٦) منطقة عد، حيث ان حجم مناطق العد ثابت في كل دورة (ربع)، ويتم تبديل 50% من اسر مناطق العد (العينة الشاملة)، اذ ان الاسر المختارة تبقى في عينة المسح لدورتين متتاليتين ومن ثم تخرج لدورتين متتاليتين ومن ثم تدخل في دورتين متتاليتين بعد ان خرجت لدورتين سابقتين متتاليتين، ومن ثم يتم اخراجها من عينة الدورة التالية.

كما ان هناك تكرار 50% بين كل دورتين متتاليتين وبين كل سنتين متتاليتين مما له اثر في جعل العينة ذات فعالية لاغراض المقارنة ومراقبة التغيرات.

### 6.3.3 مستويات النشر

١. دولة فلسطين.
٢. المحافظة ( 16 محافظة بما فيها القدس J1).
٣. المنطقة، نوع التجمع (حضر، ريف، ومخيمات).

### ٧,٣,٣ حساب الأوزان

يعرف وزن الوحدة الإحصائية (وحدة المعاينة) في العينة بأنه المقلوب الرياضي لاحتمال اختيار الوحدة، وعينة مسح القوى العاملة هي عينة طبقية عنقودية عشوائية منتظمة ذات مرحلتين، حيث يتم في المرحلة الأولى حساب وزن مناطق العد بالاعتماد على احتمال اختيار كل منطقة عد (عينة عشوائية منتظمة)، وفي المرحلة الثانية يتم احتساب وزن الأسرة من كل منطقة عد، ثم نجد حاصل ضرب وزن المرحلة الأولى في وزن المرحلة الثانية فنحصل على وزن الأسرة الأولي، ونقوم بتعديل هذه الأوزان بالاعتماد على تقديرات الأسر منتصف كل ربع من أرباع عام ٢٠٢٠ وتكون فئة التعديل هي الطبقة (محافظة، نوع التجمع) وبالتالي نحصل على وزن الأسرة النهائي.

بالنسبة لملف الأفراد ١٠ سنوات فأكثر يتم اضافة لكل فرد وزن الأسرة النهائي المعدل، ثم نقوم بتعديل هذه الأوزان بالاعتماد على تقديرات الافراد منتصف كل ربع من أرباع عام ٢٠٢٠ وتكون فئة التعديل هي المنطقة (الضفة الغربية، قطاع غزة)، والجنس (ذكر، أنثى)، والفئات العمرية الخماسية (١٥ فئة) وبالتالي نحصل على وزن الفرد النهائي.

### ٤,٣ العمليات الميدانية

تمثل العمليات الميدانية، أهم مراحل تنفيذ المسح لجمع البيانات المطلوبة من مصادرها الأولية. لذلك فإن ضمان وجود مقومات النجاح في هذه المرحلة من القضايا الأساسية التي تم العمل عليها بشكل تفصيلي. وقد اشتمل ذلك على توفير كل المستلزمات الفنية والإدارية بما في ذلك عمليات التعيين والتدريب وتوفير المستلزمات المادية اللازمة لأداء العمل بأفضل صورة.

### ١,٤,٣ التدريب والتعيين

يتم عقد دورة تذكيرية في بداية كل دورة من دورات المسح للباحثات والمشرفات بهدف استعراض المشاكل التي تواجهها الباحثات في الميدان وآليات إجراء المقابلات لإنجاز عملهم بكل يسر ودقة.

### ٢,٤,٣ جمع البيانات

تم البدء بجمع بيانات المسح بتاريخ ٢٠٢٠/٠١/٠٥ والانتهاه بتاريخ ٢٠٢١/٠١/٠٢ بأسلوب المقابلة بالانابة للأفراد الذين بلغت أعمارهم ١٠ سنوات فأكثر وأقاموا بصورة اعتيادية في دولة فلسطين لعام ٢٠٢٠، حيث تم جمع البيانات باستخدام الأجهزة اللوحية في الضفة الغربية وقطاع غزة، بينما تم استخدام الاستمارات الورقية في القدس (J1)، من بداية شهر آذار ٢٠٢٠ ومع انتشار جائحة كورونا والحجر المنزلي المفروض من قبل الحكومة، تم استبدال المقابلة الشخصية بالمقابلة عبر الهاتف للأسر التي يتوفر لديها أرقام هواتف من دورات سابقة، اما الأسر التي لم يتوفر لديها أرقام هواتف فتم الرجوع إليها ومقابلتها شخصياً.

### ٣,٤,٣ الإشراف والتدقيق الميداني

- تم تنفيذ عملية جمع البيانات والتنسيق ميدانياً وفق الخطة المعدة مسبقاً، حيث تتوفر التعليمات والنماذج والأدوات اللازمة للعمل الميداني.
- فيما يخص العمل على أجهزة PC-tablet فإن عملية التدقيق تمت من خلال وضع كافة قواعد التدقيق الآلي والمكتبي على البرنامج مسبقاً بحيث يغطي كافة الضوابط المطلوبة وفق المعايير التي تحددها الإستمارة.
- لخصوصية استمارات القدس (J1) تم جمع البيانات ورقياً، حيث قامت المشرفة بتدقيق الاستمارات تدقيقاً شكلياً وفنياً حسب قواعد التدقيق المعدة مسبقاً.
- تم اجراء زيارت ميدانيا من قبل منسق المشروع والمشرفات وإدارة المشروع والإطلاع على سير العمل والتأكد من الإستمارات المدققة مكتبياً ومن أداء الباحثات ميدانياً.

### ٤,٤,٣ التدقيق المكتبي والترميز

تم التدقيق المكتبي فقط للقدس (J1)، بسبب استخدام الاستمارات الورقية، و تم ترميز النشاط الاقتصادي وفق الدليل الصناعي الفلسطيني للأنشطة الاقتصادية (التنقيح الرابع)، حيث تم تصنيف النشاط الاقتصادي لجميع العاملين والعاطلين عن العمل الذي سبق لهم العمل على مستوى الحد الخامس. كذلك تم ترميز المهن بالاعتماد على التصنيف الدولي للمهن ٢٠٠٨، وتم ترميز المهنة على مستوى الحد السادس.

### ٥,٣ معالجة البيانات

تم برمجة الاستمارة على الأجهزة اللوحية بهدف جمع البيانات وتخزينها وبهذا تُختصر عدة مراحل حيث يتم جمع وتدقيق وإدخال البيانات في مرحلة واحدة، وتتطلب هذه التقنية مهارة عالية في استخدام الأجهزة وفهم للاستمارة لمعرفة كافة الخيارات المتوفرة للحصول على بيانات صحيحة ودقيقة من المصدر، حيث تم استخدامها في جمع البيانات في هذا المسح في الضفة الغربية وقطاع غزة باستثناء القدس (J1).

### ١,٥,٣ برنامج الإدخال وقواعد التدقيق

بدأ العمل على جمع بيانات مسح القوى العاملة باستخدام الأجهزة الكفية في فلسطين منذ بداية الربع الأول ٢٠١٣ باستثناء القدس (J1) وقطاع غزة، حيث قامت الإدارة العامة لانظمة المعلومات بتطوير برنامج يشابه برنامج الإدخال في الضفة الغربية (Sql Server and Microsoft dot Net) في الجهاز الكفي، ومع بداية الربع الأول لعام ٢٠١٦ بدأ جمع البيانات باستخدام اجهزة PC-tablet في الضفة الغربية وقطاع غزة (باستثناء القدس (J1)).

أدى استخدام الأجهزة PC-tablet إلى تقليص مراحل تنفيذ المسح، حيث تقوم الباحثة الميدانية بادخال وترميز البيانات من خلال جمع البيانات على الجهاز الكفي وإرسال البيانات إلى إدارة المشروع مباشرة.

ومن أجل العمل بالتوازي مع القدس (J1) فقد تم إعداد برنامج مكتبي بإستخدام نفس تقنية الأجهزة PC-tablet، حيث يستخدم نفس قاعدة البيانات الخاصة بالأجهزة ويتم إدخال البيانات التي تم جمعها ورقياً على نفس القاعدة الخاصة بالأجهزة.

### ٢,٥,٣ تنظيف البيانات

بعد استكمال مرحلة الإدخال والتدقيق يتم تنظيف البيانات من خلال اجراء فحوصات داخلية للإجابات التي تكون خارج المدى وإجراء قواعد تدقيق شاملة من خلال استخدام برنامج (SPSS) لاستخراج كشوف بالأخطاء والتناقضات وتعديلها، ليتم تجهيز بيانات نظيفة ودقيقة جاهزة للجدولة والنشر.

### ٣,٥,٣ استخراج النتائج

بعد الإنتهاء من ادخال البيانات وتدقيقها وتنظيفها من أية أخطاء، تم استخراج جداول نتائج المسح وذلك وفق قائمة الجدولة التي أعدت مسبقاً لهذا الغرض.



## الفصل الرابع

### الجودة

#### ١,٤ الدقة

يشمل فحص دقة البيانات جوانب متعددة في المسح من أبرزها أخطاء المعاينة وأخطاء غير المعاينة ترجع إلى طاقم العمل وأدوات المسح، بالإضافة إلى معدلات الاستجابة في المسح وأهم آثارها على التقديرات. ويشمل هذا القسم على الآتي:

#### ١,١,٤ أخطاء المعاينة

إن بيانات هذا المسح تتأثر بأخطاء المعاينة نتيجة لاستخدام عينة وليس حصراً شاملاً لوحدات مجتمع الدراسة، ولذلك من المؤكد ظهور فروق عن القيم الحقيقية التي نتوقع الحصول عليها من خلال التعدادات. وقد تم حساب التباين لأهم المؤشرات حيث تم إرفاق جداول حسابات التباين مع التقرير، ولا يوجد إشكالية في مستويات النشر للتقديرات المذكورة في التقرير على مستوى دولة فلسطين، وعلى مستوى محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة.

#### ٢,١,٤ أخطاء غير المعاينة

أما أخطاء غير المعاينة فهي ممكنة الحدوث في كل مراحل تنفيذ المشروع، خلال جمع البيانات أو إدخالها والتي يمكن إجمالها بأخطاء عدم الاستجابة، وأخطاء الاستجابة (المبحوث)، وأخطاء المقابلة (الباحث) وأخطاء إدخال البيانات. ولتفادي الأخطاء والحد من تأثيرها فقد بذلت جهود كبيرة من خلال تدريب الباحثين تدريباً مكثفاً، وتدريبهم على كيفية إجراء المقابلات، والأمور التي يجب اتباعها أثناء إجراء المقابلة، والأمور التي يجب تجنبها، وتم إجراء بعض التمارين العملية والنظرية خلال الدورة التدريبية. إلا أن هذه الأخطاء تقل تدريجياً حيث تتراكم الخبرة لدى الفريق الميداني بصورة مطردة، لا سيما وأن فريق العمل الميداني يتألف من باحثين دائمين وغير دائمين يقومون بإجراء العمل في كل دورة من دورات المسح.

من أهم الإشكاليات التي واجهت الباحثات الميدانيات عدم 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 قد لا تعطي بيانات دقيقة بدرجة عالية في كل المسوح الإحصائية، أما السبب الثاني فقد يعود لطبيعة الدراسة التي تجرى بالإنابة، حيث أن المبحوث الواحد يجيب على جميع الأسئلة المتعلقة بأفراد أسرة المبحوث الذي ينطوي بطبيعة الحال على عدم الدقة في بعض التفاصيل الخاصة بساعات العمل وأيام العمل والأجرة اليومية.

وقد صاحب مجريات المسح أخطاء عدم الاستجابة حيث شكت حالة عدم وجود الأسرة في الوحدة السكنية خلال زيارة الباحثة الميدانية النسبة الأعلى من حالات عدم الاستجابة. وقد بلغت نسبة عدم الاستجابة الإجمالية ٢٣,٢%، كذلك بلغت نسبة حالات الرفض ٢,١% وذلك يعود إلى كون استمارة المسح واضحة.

## ٣,١,٤ معدلات الإجابة

تم اختيار (٣٢,١٦٠) أسرة ممثلة في فلسطين (أربع دورات)، وبلغ عدد الأسر التي تم استيفاء بياناتها (٢٣,٩١٧) أسرة، منها (١٥,٤٩٢) أسرة في الضفة الغربية، و(٨,٤٢٥) أسرة في قطاع غزة، وقد جرى تعديل الأوزان على مستوى طبقات التصميم لتعديل تأثير نسب حالات الرفض وعدم التجاوب، وبلغت نسبة التجاوب في الضفة الغربية ٧٣,٥% وفي قطاع غزة ٨٣,٧%.

## حالات الاستجابة وعدم الاستجابة وزيادة الشمول

عدد الحالات	حالات الاستجابة وعدم الاستجابة وزيادة الشمول
٢٣,٩١٧	الأسر المكتملة
	<b>حالات عدم الاستجابة</b>
١٢٧	الأسرة مسافرة
٢,٠٥١	لا أحد في البيت
٦٤٦	رفض التعاون
١٢١	لم يتوفر معلومات
٤,٢٨١	أخرى
	<b>حالات زيادة الشمول</b>
٦٨	وحدة غير موجودة
٩٤٩	وحدة غير مأهولة
٣٢,١٦٠	<b>المجموع (حجم العينة الكلي)</b>

## معادلات الاستجابة وعدم الاستجابة:

$$\text{نسبة أخطاء زيادة الشمول} = \frac{\text{مجموع حالات زيادة الشمول}}{\text{عدد حالات العينة الأصلية}} \times ١٠٠\% = ٣,٢\%$$

$$\text{نسبة عدم الاستجابة} = \frac{\text{مجموع حالات عدم الاستجابة}}{\text{العينة الصافية}} \times ١٠٠\% = ٢٣,٢\%$$

$$\text{العينة الصافية} = \text{العينة الأصلية} - (\text{حالات زيادة الشمول})$$

$$\text{نسبة الاستجابة} = ١٠٠\% - \text{نسبة عدم الاستجابة} = ٧٦,٨\%$$

## معالجة حالات عدم الاستجابة بتعديل الأوزان:

$$fg = \frac{\sum_{ng} wi - \sum_{o.c} wi}{\sum_{rg} wi}$$

حيث أن

 $w_i$ : الوزن الأولي قبل التعديل للأسرة  $i$ . $g$ : فئة التعديل حسب المحافظة و نوع التجمع. $fg$ : معامل تعديل الوزن حسب الفئة  $g$ . $\sum_{ng} w_i$ : مجموع الأوزان في الفئة  $g$  $\sum_{o.cg} w_i$ : مجموع أوزان حالات زيادة شمول $\sum_{rg} w_i$ : مجموع أوزان حالات الاستجابةيتم إيجاد  $fg$  لكل فئة وفي النهاية نحصل على الوزن النهائي للأسرة ( $w'i$ ) باستخدام المعادلة التالية

$$w'i = w_i * fgi$$

## ٢,٤ مقارنة البيانات

هذا المعيار مرتبط بالمنتج الإحصائي إذ لا بد من أن تتوفر في الإحصاءات سمة المقارنة مع مصادر أخرى وفي فترات زمنية أخرى، فالكثير من التحليلات تقوم على أساس المقارنة. وقد أشارت نتائج البيانات الربعية لعام 2020 الى وجود تناسق ومنطقية في البيانات مقارنة مع البيانات الربعية المناظرة لها لعام ٢٠١٩ لاهم المؤشرات الرئيسية: نسبة المشاركة في القوى العاملة، ومعدل البطالة ، وعدد العاملين في اسرئيل والمستعمرات.





## المراجع

١. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠١٥-٢٠٢٠. سلسلة مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقارير السنوية: ٢٠١٥-٢٠١٩. رام الله - فلسطين.



# الجداول الإحصائية

## Statistical Tables