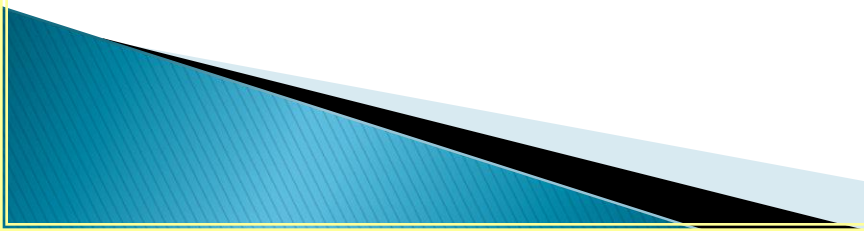


الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني

العمالة والعمالة المحدودة والبطالة

نيسان / ابريل، 20/20116-17



المحتويات

- الفترة المرجعية لقياس
- تعريف عملي
- الغياب مؤقت
- معاملة مجموعات محددة
 - * مساهمة أفراد الأسرة
 - * المتدربين مدفوعة الأجر، بما في ذلك المتدربين والمتدربين
 - * المتدربين دون أجر، بما في ذلك المتدربين والمتدربين
 - * الأشخاص في برامج تعزيز العمالة

الفترة المرجعية المؤتمر الدولي لأحصاءات العمل ICLS13th

توصي خيارين للفترة المرجعية لقياس العمالة

- اسبوع واحد

أو

- يوماً ما

الفترة المرجعية : تعداد السكان والمساكن

- التوصيات الدولية لعام 2010 لتعدادات السكان والمساكن
- مناقشة الخيارات المختلفة وفقا لقرار ICLS13th
- أوصت باستخدام 7 أيام الفترة المرجعية

101. On balance, the seven-day reference period, which has long been used in most countries for both censuses and surveys, seems the most useful one. The recommended reference period for “employment” is the seven days prior to the Census enumeration day. This is obviously the closest short period. However, some countries prefer to use the calendar week prior to enumeration day as they find respondents relate better to a fixed calendar period. When using the calendar week approach, the exact starting and ending day should be given, e.g., as from Monday to Sunday last week. The use of either the previous seven days or the calendar week should be included in any pre-testing for the census. It is particularly useful to apply the same period for the census as for the national labour force surveys, for comparability purposes (within reasonable limits).

الفترة المرجعية وفقاً ICLS 19th

▶ تم تنقيح المعيار إلى أن العمالة يجب ان تقاس لفترة مرجعية قصيرة لمدة 7 أيام أو أسبوع واحد

منطقياً:

تعزيز إمكانية المقارنة الدولية للإحصاءات العمالة حسب ممارسات البلدان

تعريف العمالة وفقاً ICLS 13th

▶ التعريف القائم حسب الحالة العملية المستخدمين بأجر والعاملين لحسابهم الذاتي

- في العمل

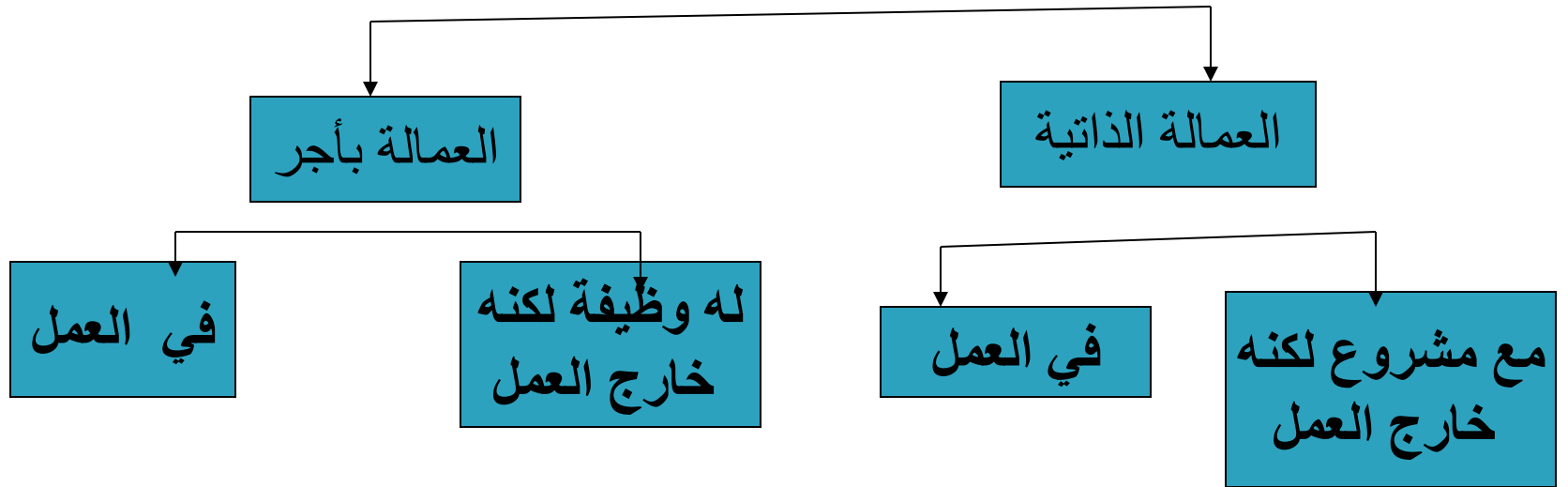
- ليس في العمل (غائب مؤقت عن العمل)

بالنسبة للأشخاص العاملين ولكن ليس في العمل، ويتم توفير مبادئ توجيهية لتحديد ارتباط وظيفي رسمي

إطار المفاهيم

لقياس العمالة

العمالة



المفهوم: تتكون من جميع الاشخاص من كلا الجنسين في سن العمل والذين قاموا خلال الفترة المرجعية بالعمل ولو لساعة واحدة سواء بأجر أو بدون أجر- أي الارتباط بنشاط اقتصادي / انتاجي بأجر أو راتب أو ربح أو مكسب عائلي.

ويمكن تصنيفهم حسب الحالة العملية
- عمالة مدفوعة الاجر:

1. في العمل: الأشخاص الذين أدوا خلال الفترة المرجعية بعض العمل لقاء اجر أو راتب سواء نقداً أو عيناً لمدة ساعة واحدة على الاقل
2. لديه عمل ولكنه غائب مؤقتاً عن عمله

- لحسابهم الخاص :

1. في العمل: الأشخاص الذين أدوا خلال الفترة المرجعية بعض العمل لقاء مكسب أو عائد مادي للأسرة سواء كان نقداً أو عيناً
2. لديه مشروع ولكنه غائب مؤقتاً عن عمله

- ▶ العاملین: تشمل جميع الأشخاص فوق سن معينة وخلال فترة مرجعية قصيرة مدة 7 أيام أو أسبوع واحد، كانت في الفئات التالية:
 1. العمل بأجر
 - في العمل: الأشخاص الذين قاموا بأداء العمل ولو لساعة واحدة على الأقل بأجر أو راتب نقداً أو عينا خلال الفترة المرجعية
 - له وظيفة، ولكن ليس في العمل.
 2. العمالة الذاتية في مشاريع إنتاجية موجهة نحو السوق
 - في العمل: الأشخاص الذين قاموا أداء العمل لمدة ساعة واحدة على الأقل لغرض توليد/ إنتاج الدخل في شكل أرباح أو مكسب عائلي، نقداً أو عينا خلال الفترة المرجعية
 - مع المؤسسة/ المشروع، ولكن ليس في العمل: ...

معيار السوق

▶ المبادئ التوجيهية التشغيلية الجديدة اللازمة للتمييز
العمل الحر في المشاريع الموجهة نحو السوق
من إنتاج السلع للاستخدام النهائي الخاص

المنهاج المنقح

▶ الغرض الرئيسي أو الوجهة المقصودة من السلع المنتجة
المقصود أساسا للبيع / المقايضة
أو
المقصود أساسا للاستخدام النهائي من قبل الأسرة

الغياب عن العمل ▶

المعايير الدولية الحالية

- ▶ الغياب المؤقت: ICLS 13th القرار المتعلق بإحصاءات السكان النشطين اقتصاديا والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة (1982)
- الغياب الموسعة: ICLS16th بشأن المعاملة في الاستخدام والبطالة إحصاءات من الأشخاص على الغياب المطول عن العمل (1998)
- الغياب عن ساعات العمل: ICLS18th قرار بشأن قياس وقت العمل (2008)

اختلاف التعامل بين العمل بأجر والعمل للحساب الخاص
حاجة محددة لتبسيط المبادئ التوجيهية

المعيار الحالي : (ICLS 13th)

الغياب المؤقت

► الغرض الرئيسي:

لتحديد الأشخاص "ليسو في العمل" أي لديه عمل ولكن متغيب مؤقتاً عن العمل خلال الفترة المرجعية

جزء من تعريف العمالة:

- الأشخاص في العمل المدفوع الأجر، مع وظيفة ولكن ليس في العمل

- الأشخاص في العمل لحسابهن الخاص، مع مشروع/ مؤسسة ولكن

ليس في العمل

ايضاً ذات الصلة:

- لفحص الاختلافات في وقت العمل (الغياب عن ساعات العمل) بين

الأشخاص العاملين

المبادئ التوجيهية (1998) الغياب الموسع

▶ الأشخاص في العمل المدفوع الأجر فقط
التحديد يعتمد على:

- نوع من الغياب
- ضمان العودة للعمل
- استلام الراتب والأجر خلال فترة الغياب
- إجمالي مدة الإجازة حسب الظروف الوطنية

المعايير الحالية: (ICLS 13th) الغياب المؤقت عن العمل سواء لحسابهم الخاص أو العمل بأجر

▶ العمل بأجر: له وظيفة ولكن ليس في العمل

الشخص الذي لديه عمل/ وظيفة، ولكن مؤقتاً خلال الفترة المرجعية ليس في العمل، لديه ارتباط رسمي بالوظيفة/ العمل

العمل للحساب الخاص ... مع المؤسسة، ولكن مؤقتاً ليس في العمل

- الأشخاص الذين لديهم مؤسسة/ مشروع ولكن مؤقتاً لا يعمل خلال الفترة المرجعية لأي سبب محدد

أصحاب عمل، والعاملين لحسابهم الخاص، وأعضاء تعاونيات المنتجين يعتبر "في العمل" أو "ليس في العمل"، قد يكون:

- لا المبادئ التوجيهية التشغيلية إضافية حول كيفية قياس "مع مؤسسة"

- لا أسباب محددة للغياب عن العمل

- غياب لمدة قصيرة

المعايير الحالية (ICLS1 3th) :

ارتباط رسمي بالعمل

1. دفع

استمرار استلام الأجر أو الراتب

2. ضمان العودة للعمل

بعد غياب، أو تاريخ محدد للعودة للعمل

3. مدة

انقضت مدة الغياب عن العمل، على سبيل المثال، تلقي تعويضات من دون التزامات لقبول وظائف أخرى

* ممكن واحد أو أكثر، وفقا للظروف الوطنية

المعايير الحالية (ICLS1 3th) : أسباب الغياب المؤقت عن العمالة بأجر:

1. المرض /الإصابة
2. الأعياد والعطل
3. الإضراب
4. وإغلاق المحال
5. إجازة أمومة/ ابوة تدريبية تعليمية
6. تراجع النشاط الاقتصادي
7. خلل تنظيمي مؤقت توقف مؤقت عن العمل (كالطقس السيئ مثلا أو الأعطال الميكانيكية/ الكهربائية او نفاذ المواد الخام/ الوقود
8. أنواع غياب مؤقتة أخرى بإجازة أو بدونها

المبادئ التوجيهية الحالية (1998) تمديد مدة الغياب تصنيف كعامل (1)

تصنيف المستخدمين في اجازة الامومة مدفوعة الاجر

1. خلال فترة اجازة الأمومة الإجبارية،
2. بعد انتهاء فترة إجازة يوجد ضمان العودة إلى العمل، و
3. تلقي كل أو جزء كبير من الأجور أو الرواتب من صاحب العمل أو ما يعادلها من مصدر آخر

المستخدمين في اجازة ذاتية

1. ضمان العودة إلى العمل لنفس صاحب العمل، و
 2. تلقي كل أو جزء كبير من الأجور أو المرتبات ... أو
- لا تتجاوز المدة الإجمالية للغياب حد (في ظروف وطنية)

غياب مؤقت عن العمل: التحديث المنقح

- ▶ معالجة أسباب معينة كدليل كاف من ارتباط رسمي في الوظيفة للأشخاص المستخدمين بأجر والعمل للحساب الخاص
 - ▶ - اجازة سنويه
 - مرض اصابة مؤقتة
 - إجازة الأمومة والأبوة
- التعويض عن العمل الإضافي وتحول العمل
- التدريب من أجل العمل

غياب مؤقت عن العمل: التحديث المنقح

▶ لأسباب مثل:

إجازة شخصية (دراسة والرعاية للآخرين، والخدمة العسكرية أو المدنية)

طقس سيئ

خارج الموسم

ركود الاقتصادي والعمليات الصناعية (بما في ذلك الإضراب، تعليق مؤقت،

الخ)

التدريب من أجل العمل

استخدام السبب والمدة (للأشخاص المستخدمين بأجر)

استخدام السبب واستمرار وجود المشروع (للأشخاص العاملين لحسابهم

الخاص)

غياب مؤقت عن العمل: التحديث المنقح

- ▶ أدلة لاستمرار وجود المشروع/ المؤسسة:
 - وجود المكان /المبنى
 - استمرار توافر المواد
 - لا يزال مسجل
 - ▶ - واصلت تسديد الاشتراكات والرسوم أو أجور الموظفين.
 - ▶ - استمرار تلقي شكل من أشكال الدخل
- القضية
- معقدة للغاية لتنفيذ العمليات
- قد لا يكون مناسباً للعمل في مؤسسات القطاع غير الرسمي
- تطبيق نفس المعاملة إلى المساهمة العمال العائلة

▶ أشكال أخرى من العمل: إنتاج السلع للاستخدام النهائي الخاص
والعمل التطوعي

أشكال أخرى من العمل: إنتاج السلع للاستخدام النهائي
الخاص والعمل التطوعي

▶ منتجي السلع أساسا للاستخدام النهائي الخاص
المتطوعين
العمل غير المأجور الآخرين

منتجي السلع للاستهلاك النهائي الذاتي المجال:

- ▶ منتجي السلع أساساً للاستخدام النهائي الخاص:
 - المحاصيل أو الثروة الحيوانية والغابات وصيد الأسماك
 - البناء (مسكن خاص)
 - تصنيع (صنع الملابس، وتجهيز أو الحفاظ على المنتجات الغذائية، صناعة الأثاث، والحرف اليدوية، وغيرها)
 - جلب المياه
 - جمع الحطب
- قد يبيع/ يقايض بعض السلع، ولكن الإنتاج هو أساساً للاستخدام النهائي الخاص

منتجي السلع للاستهلاك النهائي الذاتي المسببات ممكنة (للأسرة)

- ▶ أولئك الذين لديهم أيضا عمل على توليد الدخل
قد لا تبيع منتجاتها
- أولئك الذين لا في العمل ولكن الذين يعيشون في الأسر حيث شخص
واحد على الأقل
قد لا تبيع منتجاتها
- أولئك الذين يعيشون في الأسر التي لديها أي عضو التوظيف لتوليد
الدخل

عادة ما يعملون في الزراعة التقليدية / الغابات / صيد
عادة بيع أو المقايضة جزء من بضائعهم لتوليد الدخل

المنتجات أساسا للاستخدام النهائي الخاص: التوصيات الحالية

إنتاج السلع للاستخدام النهائي الخاص

SNA 2008

يتضمن جميع السلع المنتجة للاستهلاك النهائي الخاصة: عندما تكون الكمية المنتجة في الأسر مهمة من الناحية الكمية فيما يتعلق إجمالي المعروض من تلك السلعة في بلد ما، يجب أن تسجل إنتاجها.

13th ICLS

وشملت (كما يعمل) إذا يتألف هذا الإنتاج: مساهمة هامة في الاستهلاك الكلي للأسرة

2. العاملون لحسابهم الخاص

1. في العمل

2. لديه مشروع ولكنه غائب مؤقتاً عن عمله: أي انهم مرتبطون بمشروع (أي مشروع تجاري أو زراعي أو في قطاع الخدمات) وكانوا مؤقتاً خارج العمل في فترة مرجعية لأي سبب معين

يشترط لاعتباره غائب:

1. فترة الغياب محدودة

2. استمرار وجود المشروع خلال فترة الغياب

تم معالجة بعض القضايا :

الطلاب-الاعمال المنزلية-المتقاعدين الذين يقوموا بعمل اقتصادي

- المساهمة في مشروع للأسرة بغض النظر عن ساعات العمل

- الانتاج للاستهلاك الشخصي

- المتدربين والتلمذة المهنية

- القوات المسلحة والمجندين الذين يحصلون على اجور منتظمة

الأشخاص المرتبطون بمشروع

العمال المشاركون في مشروع للأسرة
عمال اسريون بلا أجر

العمال الذين يقومون بعمل ذاتي في مؤسسة سوقية التوجيه يديرها احد الأقرباء) وهو يقيم مع الأسرة المعيشية) والذين لا يمكن اعتبارهم شركاء لان درجة التزامهم بتشغيل المؤسسة, بالنظر إلى وقت العمل أو غيره من العوامل التي تحددها الظروف الوظيفية ليس بمستوى شبيه برئيس المؤسسة.

عمال اسريون بلا أجر في العمل: يعتبرون عاملين بصرف النظر عن الساعات المنشغلة خلال فترة مرجعية

عمال اسريون بلا أجر خارج العمل : خلال فترة مرجعية ينبغي اعتبارهم غير عاملين (غير مستخدمين) لان لهم مشروع خاص بهم.

معيار الساعة الواحدة:

الأسباب

1. شمول جميع أنواع العمالة بما يشمل العمل لفترة قصيرة أو العمل الجزئي، و العمل العارض الموسمي وغيره
2. تحقيق الاتساق بين إحصاءات الإنتاج و إحصاءات العمل (قياس إجمالي إنتاج و إجمالي مدخلات اليد العاملة تطبيق قواعد أولوية إطار قوة العمل
3. تعريف البطالة كحالة انعدام كلي للعمل

البدائل

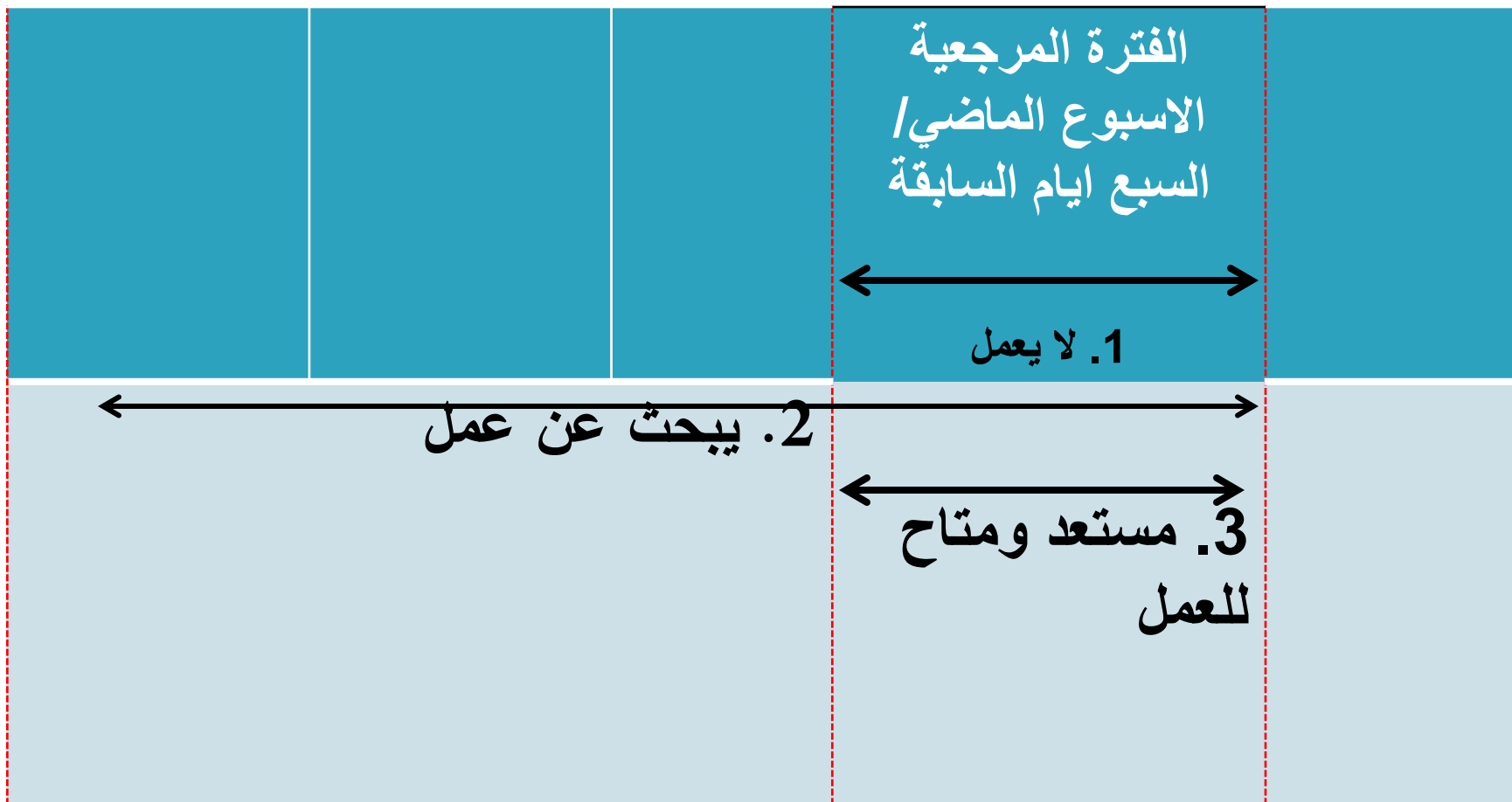
1. معيار الأغلبية
 2. معيار اليوم الواحد
 3. معيار ساعة من الساعات
- الآثار الضمنية

1. ضرورة جمع البيانات عن ساعات العمل والعمالة الناقصة.

← البطالة

- ▶ التعريف العملي : تتكون من جميع الاشخاص في سن العمل والذين تنطبق عليهم خلال الفترة المرجعية الشروط التالية :
1. لا يعمل : سواء في عمل مدفوع الاجر أو غير مدفوع الاجر خلال الفترة المرجعية
 2. متاح حالياً للعمل : سواء كان مدفوع الاجر أو غير مدفوع الاجر (عمل لحسابه)، أو بعد فترة معينة يشمل الاشخاص الذين قاموا بترتيبات لبدء عمل جديد
 3. يبحث عن عمل : قام بخطوات معينة لإيجاد فرصة عمل سواء باجر أو للعمل لحسابه في الفترة الاخيرة (الاسبوع الاربعة الاخيرة).
الفترة المرجعية : اسبوع
فترة البحث عن عمل : الاسبوع الاربعة الاخيرة، الربع الاخير
فترة السماح : الفترة التي يبدأ العمل فيها (2 أسبوع)

الفترة المرجعية للبحث عن عمل كما هي في ICLS 13th



الفترة المرجعية

▶ الفترة المرجعية **”بدون عمل”**: 7 أيام أو أسبوع واحد
- تتمشى مع الفترة المرجعية للعمل

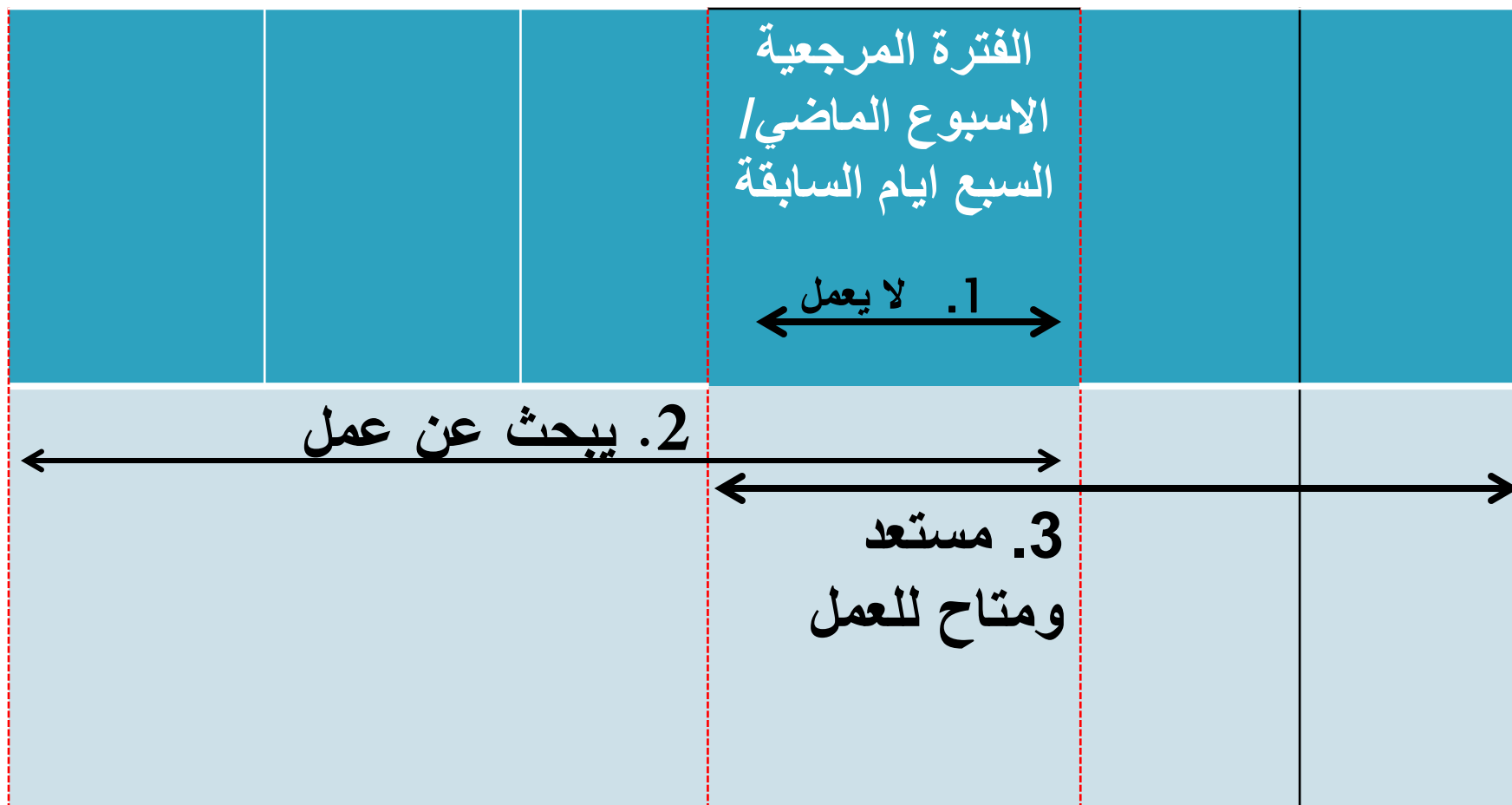
▶ الفترة المرجعية **”للبحث عن عمل”**: الأسابيع ال 4 الماضية أو
شهر الماضي

- للتمكن من المقارنة، وفقا لممارسات البلدان
- أكثر واقعية للتمكن من الحصول على معلومات عن الممارسات الفعلية في البحث عن عمل

البطالة:

- ▶ الفترة المرجعية لميار “التوفر والاستعداد” الفترة المرجعية للعمل (الاسبوع الماضي) أو الأسابيع 2 المقبلين أو 15 يوم
- ▶ لتعزيز المقارنة بين الدول، وفقا لممارسات البلدان.
- ▶ لتعكس بشكل أفضل ممارسات التوظيف الفعلية
- للحد من احتمال المعاملة التفضيلية حسب الخصائص الفردية والأسرية والاقتصادية (وجود أطفال، ونقص الموارد المالية أو الاقتصادية المباشرة)

الفترة المرجعية للبحث عن عمل كما هي في ICLS 19th



البدايات اللاحقة: عدم انطباق معيار البحث عن عمل:

▶ أشخاص بلا عمل: قد اتخذوا ترتيبات لتولي عمل بل اجر أو للاضطلاع بنشاط عمالة ذاتية في تاريخ لاحق للفترة المرجعية، ينبغي ان يعتبروا عاطلين عن العمل، ان كانوا متاحين حالياً للعمل، سواء كانوا يواصلون البحث عن عمل أو لا

الخطوات العملية للبحث عن عمل

- ▶ التسجيل في مكتب توظيف
- ▶ تقديم طلبات الى ارباب العمل
- ▶ السؤال عن عمل في مواقع العمل بوابات المصانع
- ▶ سؤال الاصدقاء
- ▶ بحث شخص عن ارض بناء أو آلات أو تجهيزات بغرض انشاء مشروع الخاص
- ▶ اتخاذ ترتيبات للحصول على موارد مالية
- ▶ تقديم طلبات للحصول على رخص واجازات

← التعريف الموسع للبطالة- المترaxي

- ▶ تم فيه ارخاء مقياس البحث عن عمل
- ▶ سبب تبني هذا المقياس ليتم استخدامه في الدول الاقل تطوراً، وسوق العمل في هذه الدول تنطبق عليه الشروط التالية:
- 1. غير منظم - لا يوجد نظام شركات لإيجاد عمل
- 2. محدودية سوق العمل- مثل بعض القطاعات -القطاعات الريفية- الوسائل التقليدية للبحث عن العمل محدودة الجدوى
- 3. القدرة على استيعاب العمالة محدودة وغير ملائمة، أو القوى العاملة المنتشرة هي بشكل كبير عمالة ذاتية (عاملين لحسابهم)
- 4. القيود الموجودة على تحرك العمالة

ارخاء جزئي لمعيار البحث عن العمل:

1. العمال المحبطون - مثبطون العزيمة
2. تسريح مؤقت عن العمل بلا رابط عمل
- العمل الموسمي: بانتظار رواج الموسم

متاح للعمل في الوقت الراهن:

- ▶ تطبيق المعيار المتراخي للبحث عن عمل
- ▶ ضرورة اختبارات الإتاحة على اساس امور منها:
 1. الرغبة الحالية للعمل والخبرة السابقة فيه.
 2. الرغبة في تولي عمل لتقاضي أجر أو راتب بالشروط السائدة حالياً (تعويض، وقت العمل، الموقع، المهنة،...الخ)

الإتاحة للعمل بموجب بند الارخاء:

- ▶ منظمة العمل الدولية توصي استحداث اختبارات مناسبة للتكيف بما يلائم الظروف الوطنية. يمكن ان تقوم هذه الاختبارات على اساس مفاهيم مثل الرغبة الحالية في العمل والخبرة المكتسبة سابقاً فيه، والاستعداد لقبول عمل لقاء أجر أو راتب بالشروط السائدة محلياً أو الاستعداد للقيام بنشاط عمالة ذاتية، إذا توفر اللازم من الموارد والمرافق.

ارخاء معيار البحث عن عمل وفق التعديل المنقح

- ▶ الغاء معيار ارخاء البحث عن عمل
- ▶ الحصول على بيانات عن الأشخاص "بدون عمل"، "متاحين للعمل" و "لا يبحثون عن عمل" كجزء من:
 - تصنيف من السكان الذين لسوا في القوى العاملة حسب درجة التعلق سوق العمل
 - استكمال معدل البطالة
 - تتضمن ارشادات توجيهية لنشر معدل البطالة والتدابير التكميلية

أسباب عدم البحث عن عمل:

- ▶ مرض
- ▶ رعاية الاطفال مسؤوليات عائلية
- ▶ في المدرسة أو غير ذلك للتدريب
- ▶ وجد عمل يباشره في وقت لاحق
- ▶ ينتظر استدعاؤه الى عمل سابق
- ▶ بانتظار ردود أرباب العمل
- ▶ انتظار موسم العمل
- ▶ يعتقد انه ليس هناك عمل مناسب متاح
- ▶ لم يتمكن من العثور على عمل ملائم
- ▶ لا يعرف كيف أو اين يجد عمل
- ▶ لم يبدأ بعد بالبحث عن عمل
- ▶ اسباب اخرى/ الطقس السيئ، المرض، الاعياد.

العمالة الناقصة

المعيار الحالي المستخدم ICLS 16th

- ▶ المفهوم: تتكون من جميع الأشخاص في سن العمل وعملوا خلال الفترة المرجعية لكن لم يتم الاستفادة من الامكانيات الانتاجية المتاحة لهم
- ▶ أهداف قياسها:

- تحسين وتحليل المشاكل المتعلقة بالعمالة
- تعتبر جزء متكامل لقياس القوى العاملة
- تؤثر في الأشخاص العاملين
- تعكس صورة استغلال قدرة العمال الانتاجية استغلالاً ناقصاً
- أنواعها:

1. العمالة الناقصة.

2. العمالة الناقصة غير الوافية.

- العمالة الناقصة بالنسبة الى الوقت:
1. الرغبة في العمل عمل اضافي
 2. مستعد للعمل ساعات اضافية
 3. يعمل أقل من الساعات المحددة للعمالة

حالات العمالة بقدر بغير كاف (غير وافية)

1. يرغبون في: تغيير حالة عمالتهم الراهنة.
 - ▶ اجراء تغييرات في انشطة عملهم أو بيئتهم.
 - ▶ لاسباب محددة: - استخدام غير واف وعدم تكافؤ مهارتهم المهنية
 - ▶ الدخل غير واف في العمل المتاح
 - ▶ عدد من ساعات العمل زائد بشكل مفرط
 - ▶ وظيفة غير مستقرة
 - ▶ صعوبات في السفر الى العمل
 - ▶ مواعيد العمل متغيرة أو غير ملائمة
2. متاحون: لتغيير حالة عملهم الراهن - اختياريًا
3. يسعون: لتغيير حالة عملهم الراهن - اختياريًا

انواع خاصة من العمالة بقدر غير كافي

- ▶ عمالة غير وافية بالنظر الى المهارة، في مجال عدم تكافؤ مهارات الوظيفة والدخل
- ▶ عمالة غير وافية بالنظر الى الدخل
- ▶ عمالة غير وافية بالنظر الى ساعات العمل المفرطة الزيادة، وظيفه غير مستقرة

المعيار المنقح ICLS 19th

- ▶ توضيح المعايير المطلوبة للقياس
- ▶ تحديد أهمية قياسها لصانعي السياسات :
- ▶ تقلبات على المدى القصير
- ▶ مشاكل هيكلية طويلة الأجل من حجم كاف من العمل
- ▶
- ▶ التأكيد على التركيز على الأشخاص في حالات البطالة المقنعة
- ▶ تحتاج لقياس TRU :
- ▶ فيما يتعلق ساعات العمل في جميع الوظائف
- ▶ التأكيد على أهمية تطبيق عتبة لساعات العمل حسب السياق الوطني
- ▶ فصل مشاكل العمالة الأخرى (انخفاض الأجور)

السكان النشيطون عادة:

التعريف: جميع الأشخاص الذين تجاوزوا سنّاً محدداً والذين كانت حالة نشاطهم الرئيسي المحدد النظر الى عدد الاسبوع و الايام خلال الفترة المرجعية (الاشهر 12 السابقة) انم يعملون أو عاطلين عن العمل.

يمكن تقسيم السكان النشيطين عادةً الى عاملين أو عاطلين عن العمل.

الامكانات وحدود القياس:

الامكانات:

1. تقيس جانب النشاط الغالب
2. تأخذ قاعدة الموسمية بعين الاعتبار
3. تكاليفها متدنية نسبية

الحدود:

- ▶ مشاكل في طرح الاسئلة الاستذكارية
- ▶ مشاكل تفسير القياس أو الدقة
- ▶ العمالة أو البطالة.
- ▶ قد لا يصرح بنمط التغيرات الموسمية

المفاهيم الاحصائية:

1. المشاركة في القوى العاملة:

- ▶ نسبة المشاركة في القوى العاملة - نسبة الناشطين اقتصادياً الى الاشخاص في سن العمل
- ▶ نسبة المشاركة في الوقت الراهن - السكان الناشطين اقتصادياً واجمالي السكان.

2. نسبة العمالة:

- نسبة العاملين من المشاركين في القوى العاملة.
- نسبة العاملين من السكان في سن العمل

المفاهيم الاحصائية:

▶ معدلات البطالة:

- ▶ معدلات البطالة من السكان النشيطين اقتصاديا
- ▶ المعدل القياسي للبطالة
- ▶ معدل البطالة من بين السكان ممن هم في سن العمل

▶ العمالة الناقصة:

- ▶ معدل العاملين عاملة ناقصة متصلة بالوقت.
- ▶ معدل العاملين عمالة غير كافية مهارة/ساعات عمل/دخل

□ ← السكان غير النشيطين اقتصادياً:

المفهوم: يتكون من جميع السكان من كلا الجنسين بغض النظر عن أعمارهم الغير العاملين وغير عاطلين عن العمل، في الفترة المرجعية وحالياً هم غير ناشيطين وذلك لأسباب التالية:

1. الالتحاق في مؤسسات تعليمية
2. الارتباط في واجبات منزلية
3. التقاعد أو كبر السن
4. أسباب أخرى كالعجز السجني:

1. حالياً غير ناشيطين اقتصادياً
2. عادةً غير ناشيطين اقتصادياً

شاكراً لحسن استماعكم