

الدليل الاسترشادي

أبريل 2020

# رصد أسواق العمل في ظل إجراءات الحجر و الإغلاق – للحد من انتشار فيروس كورونا المستجد (كوفيد 19) محتوى مسوح القوى العاملة والتعامل مع الفئات الخاصة

(التنقيح الأول)



## المحتويات

3	I. أسواق العمل والأعمال غير مدفوعة الأجر في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد.....
4	II. معايير إحصاءات العمل والتوظيف والعمالة الناقصة.....
4	المقاييس المحسنة لرصد سوق العمل.....
5	رصد الأعمال غير مدفوعة الأجر.....
5	وضع أولويات القياس.....
5	الحفاظ على التناسق والتطابق عند القياس.....
5	أولوية الإحصاءات والمؤشرات المستمدة من إحصاءات القوى العاملة.....
6	عناصر جمع بيانات مسح القوى العاملة ذات الأولوية.....
8	IV. التعامل مع الفئات الخاصة خلال فترة جمع البيانات.....
8	تحديد فئات الأشخاص العاملين.....
8	العاملون، القائمون بعمل.....
8	الأشخاص العاملون، المنقطعون عن العمل في الإِسبوع المرجعي.....
10	العمالة الناقصة لجهة الوقت.....
12	العاطلون عن العمل.....
13	القوى العاملة المحتملة.....
13	III. الآثار المترتبة على محتوى استمارة مسح القوى العاملة.....
13	أدوات تسهيل المقابلات الشخصية والأمثلة للمساعدة على وضع الأسئلة المعقدة ضمن سياقها الصحيح.....
14	الأسئلة المتعلقة بالتغيب عن العمل أو النشاط التجاري.....
16	عناصر إضافية لربط نتائج أسواق العمل بجائحة فيروس كورونا المستجد.....
18	IV. الخلاصة.....

## رصد أسواق العمل في ظل إجراءات الحجر والإغلاق للحد من انتشار فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19): محتوى مسح القوى العاملة والتعامل مع الفئات الخاصة (التنقيح الأول)

أدى الإنتشار العالمي لفيروس كورونا المستجد إلى اتخاذ العديد من الدول تدابير وقائية لاحتواء انتشاره والحد من الخسائر في الأرواح البشرية. وأصبح التباعد الاجتماعي والحجر المنزلي جزءاً أساسياً من الحياة اليومية في العديد من الدول من ما أدى إلى تداعيات هائلة على سوق العمل وسبل المعيشة. وفي الوقت الذي تضع فيه الحكومات خططا لتحقيق الاستقرار الاقتصادي و دعم سبل المعيشة، فإن المسوح الأساسية عن الأسر المعيشية اللازمة لمراقبة أسواق العمل و توجيه إتخاذ القرار قد تأثرت بشدة.

و تباينت ردود الفعل من مكاتب الإحصاء الوطني بشكل كبير، بين خفض محتوى المسوح للمحافظة على معدلات الإستجابة، وزيادة محتوى الدراسات الإستقصائية لرصد تأثيرات الجائحة بشكل أفضل أو عدم تغيير المحتوى على الإطلاق إلى المحافظة على العمليات و الآليات على النحو التي هي عليه، مع التوضيح للباحثين الميدانيين كيفية تسجيل تأثيرات فيروس كورونا المستجد التي تواجههم، وقد تكون النتائج المتحصل عليها مبهمة وغير مؤكدة نظراً لطبيعة الوضع الذي نمر به والذي لم يسبق المرور به من قبل.

ويقدم هذا الدليل إرشادات لمكاتب الإحصاء الوطنية القادرة حالياً على متابعة عمليات مسح القوى العاملة فيما يتعلق بكيفية تطبيق أحدث المعايير الدولية للحفاظ على مجموعات أساسية من إحصاءات القوى العاملة بغرض رصدها في ظل الإغلاقات الحكومية وحالة عدم اليقين المنتشرة على نطاق واسع. وعلى وجه التحديد، يسلط الدليل الضوء على مجموعة من المواضيع لتحديد ذات الأولوية وتقديم الدعم والمشورة فيما يتعلق بالتعامل والسيطرة على الحالات الخاصة التي تصبح شائعة، مثل الغياب الوظيفي لمدة غير محددة، وإغلاق الأعمال التجارية، وانخفاض نشاط البحث عن عمل بشكل عام.

تم إصدار هذا الدليل في ضوء التطور والإنتشار السريع الذي نواجهه ويتعين ملائمته مع المحتوى والسياق الوطني والظروف المتغيرة في المستقبل. ويشدد على أهمية الحفاظ على الإتساق عند قياس المؤشرات الرئيسية، على سبيل المثال تقاس معدلات العمالة والبطالة، وفقاً للمعايير الدولية المعمول بها. وفي ذات الوقت، يؤكد على الحاجة إلى توسيع نطاق الإحصاءات والتحليلات بما يتجاوز المؤشرات الرئيسية الأساسية لسوق العمل، لدعم الرصد على نطاق أوسع وتوجيه عملية صنع القرار.

قُسم هذا الدليل على التالي:

يوضح القسم الأول بعض التغيرات الأساسية في أسواق العمل والنتيجة عن إنتشار فيروس كورونا المستجد. يسلط القسم الثاني الضوء على العناصر الرئيسية لأحدث المعايير الدولية ذات الصلة بالوضع الحالي. يحدد القسم الثالث المؤشرات والتفاصيل الأساسية بالإضافة إلى بيانات مسح القوى العاملة ذات الصلة ذات الأولوية من خلال جمع البيانات وفقاً للظروف الحالية. يعرض القسم الرابع إرشادات وتوجيهات عن كيفية التعامل مع الحالات والمواقف الخاصة والتي تتطلب مزيد من التوضيحات خلال عملية جمع البيانات. ويوضح القسم الخامس كيفية إدراج هذه التوضيحات في استبانات مسح القوى العاملة ويسلط الضوء على جميع المعلومات ذات الصلة التي يمكن الحصول عليها لربط التغييرات التي لوحظت بشكل مباشر مع جائحة فيروس كورونا المستجد.

### أ. أسواق العمل والأعمال غير مدفوعة الأجر في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد

أثر انتشار فيروس كورونا المستجد منذ بدايته على أسواق العمل بشكل واسع، والعديد من الأشخاص بطرق مختلفة. وبالنسبة للعاملين في مجال الرعاية الصحية والمستجيبين لحالات الطوارئ والمتطوعين وغيرهم من العاملين في المهن والصناعات الحرجة، فقد أدى إنتشار فيروس كورونا المستجد إلى زيادة مفاجئة في أعباء وساعات العمل، فضلاً عن تغييرات في ترتيبات وظروف العمل. وأما بالنسبة للعاملين في المجالات الأخرى فقد أدى تطبيق التباعد الاجتماعي والحجر وغيرها من التدابير والقيود لتسطيح



منحى العدوى إلى نشوء عواقب مختلفة بما في ذلك تخفيض ساعات العمل والعمل عن بعد ومنح إجازات غير محددة المدة وإجازات طويلة وتسريع الموظفين وإغلاق الأعمال التجارية.

وفي الوقت نفسه، ظهرت فرص أعمال جديدة في قطاعات ومهن معينة، في حين توقف/تجمد التوظيف في القطاعات الأخرى. كثيراً ممن كانوا يبحثون عن فرص عمل جديدة أو فتح عمل تجاري خاص بهم، ينتظرون الآن تحسن الأوضاع. وقد لجأ آخرون إلى موارد بديلة لتحسين سبل المعيشة بما في ذلك زراعة الكفاف نسبة لعدم تمكنهم من الحضور إلى العمل نتيجة المرض أو زيادة أعباء الرعاية الأسرية عليهم. وعلاوة على ذلك، توقف البعض نهائياً عن العمل إما نسبة لانخفاض الطلب أو بسبب المخاوف على صحتهم وسلامتهم. يؤثر انخفاض الرواتب وفقدان الدخل على العديد من الأشخاص. تقوم الحكومات باتخاذ تدابير عن طريق توفير حزم الإغاثة للحالات الطارئة لجميع المتضررين من عملية الحجر.

ومع ذلك، تتزايد المخاوف المتعلقة بآثار إنتشار فيروس كورونا المستجد على الفئات الأكثر ضعفاً، حيث أن الأشخاص الذين يعملون في وظائف أو أعمال تجارية غير منظمة، والنساء اللاتي تتحمل مسؤولية رعاية الأسرة والعمال المهاجرين والعمال في المهن والصناعات اليدوية هم الأكثر تضرراً من بين الفئات الأخرى.

وفرضت هذه التغييرات الواسعة النطاق في ظل ظروف الحجر الراهنة تحديات في مجال إحصاءات العمل ومسوح القوى العاملة المنتجة لإنتاج المؤشرات. توفر المعايير الإحصائية الدولية الحالية توصيات داعمة تهدف إلى تسليط الضوء على هذه الظروف الراهنة. بيد ان جائحة فيروس كورونا المستجد والتدابير المتخذة لاحتواء انتشاره جديدة ولم يسبق لها مثيل، فهي تتطلب بالتالي تقديم بعض الإيضاحات حول المعايير من أجل دعم الرصد المستمر والمستهدف.

## II. معايير إحصاءات العمل والتوظيف والعمالة الناقصة

تم إعتقاد أحدث المعايير الدولية المتعلقة بالمؤشرات الرئيسية لرصد سوق العمل في المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل المنعقد بعام 2013م<sup>1</sup>. وأدخلت العديد من التنقيحات والتغيرات المهمة استجابةً للآزمة المالية في عام 2008م وما تلاها من أزمات وظيفية بهدف تمكين مؤشرات سوق العمل الرئيسية من عكس الظروف المتغيرة على نحو إيجابي بمرور الوقت، وعبر مختلف السياقات، ومختلف الفئات. وحيث تعتبر هذه التوصيات الآن جزء مهم لدعم الرصد المستمر لأسواق العمل في خضم انتشار فيروس كورونا المستجد. وفي حين طبقت هذه معايير على إحصاءات القوى العاملة الوطنية بشكل مختلف بين الدول، إلا أنها توفر أساساً متيناً لتوجيه القرارات المتعلقة بتجميع المعلومات المهمة، والتعامل مع الحالات الخاصة، و تحديد المؤشرات والإحصاءات التي يمكن إنتاجها.

### المقاييس المحسنة لرصد سوق العمل

من ضمن أهم المواضيع التي تضمنتها معايير المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل هو تضييق مفهوم العمالة ليشمل الأشخاص الذي لديهم مهنة أو نشاط تجاري يولد دخلاً. وفي ظل الظروف الحالية ستتمكن الإحصاءات المتسقة مع المفهوم الجديد للعمالة من رصد الآثار المباشرة لانتشار فيروس كورونا المستجد على اقتصاد السوق، وإمكانية توليد دخل، ومدى فقدان الوظيفي.

ولقياس نسبة العمالة، أدخلت المعايير مجموعة محدثة من التوجيهات المتعلقة بكيفية التعامل مع الأشخاص الغائبين عن وظائفهم في الفترة المرجعية. ونظراً للظروف الحالية، ومع حدوث اضطرابات هائلة في سلاسل الإمدادات، و الحصار، وغيرها من القيود المفروضة، فإنه من المهم وبشكل خاص الحصول على معلومات عن حالات التغيب عن العمل لتقييم بعض آثار الوباء على سوق العمل. وسوف يكون من المهم التحقق من أسباب التغيب مع الإيضاحات اللازمة على النحو المبين أدناه و إتباع المبادئ الأساسية المنصوص عليها في المعايير لتسهيل عملية الرصد المستمر.

وبالإضافة إلى ذلك، تم إدخال تدابير جديدة متعلقة بالعمالة الناقصة لدعم تقييم إستجابة أسواق العمل للظروف الاقتصادية المتغيرة على نطاق أوسع. وحيث تنص هذه المعايير على ان البطالة وحدها ليست مؤشر كافي

<sup>1</sup> قرار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بإحصاءات العمل و العمالة و العمالة الغير مستخدمة بالكامل الصادر في المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل و المنعقد بعام 2013م، جنيف، منظمة العمل الدولية

للدلالة على وضع وأداء سوق العمل بل ينبغي ان يصاحبها معايير وتدابير أخرى متعلقة بالعمالة الناقصة ويشمل ذلك العمالة الناقصة لجهة الوقت و القوى العاملة المحتملة. وإلى جانب التدابير الجديدة المتخذة تجاه العمالة الناقصة، تشدد المعايير على أهمية تحديد أدنى حد من فئات المؤشرات الوطنية. وتشمل التدابير التي تم تسليط الضوء عليها في السياق الحالي ما يلي: مؤشرات العمالة التي تم تخفيض ساعات عملهم نتيجة أسباب اقتصادية، والذين يعملون فوق ساعات العمل المحددة، والباحثين عن عمل، والمسرحين من عملهم نتيجة الظروف الحالية والذين يعتمدون على الدخل الوطني والذين يعملون في وظائف غير رسمية.

### رصد الأعمال غير مدفوعة الأجر

إلى جانب التطورات في إحصاءات سوق العمل، أدخلت المعايير مجموعة من المفاهيم والإرشادات لتعزيز رصد الأعمال غير مدفوعة الأجر وتشمل أعمال الإنتاج للاستخدام الذاتي (الإنتاج للاستعمال الذاتي وتقديم خدمات الرعاية الصحية غير مدفوعة الأجر والأعمال المنزلية والأعمال التطوعية والتدريب غير مدفوع الأجر. وبالإضافة إلى ذلك سوف يساعد رصد المشاركات وبالأخص الأعمال التطوعية والإنتاج للاستخدام الذاتي على تقديم مفهوم أوسع للطرق والسبل المختلفة التي ساهم بها الأشخاص والمجتمع لتخطي هذه الأزمة.

### وضع أولويات القياس

وفي حين توفر المعايير مجموعة شاملة من المفاهيم والمبادئ التوجيهية لرصد أسواق العمل والأعمال غير مدفوعة الأجر، فإنها تؤكد على أهمية تحديد أولويات القياس حيث لا تتطلب جميع المؤشرات استخدام نفس الوتيرة أو مصدر وحيد للبيانات. وتوفر المعايير توجيهات واضحة لاختيار أدنى حد من فئات مؤشرات سوق العمل لرصدها بشكل متكرر، وخطة لرصد المواضيع الأخرى المتعلقة بالعمل على فترات أطول ومن المهم تحديد الأولويات في ظل الظروف الحالية مع الأخذ بعين الاعتبار السياق الوطني والتحديات المستمرة لرصد إحصاءات القوى العاملة وخيارات جمع البيانات من المسوح بشكل رجعي فور تحسن الظروف، فضلاً عن توفير مصادر البيانات البديلة والتكاملية، ولا سيما البيانات المستمدة من مسوح المنشآت، والسجلات الإدارية، ومسوح للتقييم السريع، والمسوح الاستطلاعية، مع البيانات الضخمة.

### الحفاظ على التناسق والتطابق عند القياس

من المهم جداً الحفاظ على التناسق والتطابق عند القياس للحصول على مجموعة مترابطة من المؤشرات الرئيسية لسوق العمل تتماشى مع الظروف المتغيرة وتدعم المقارنات التي يتم إجراؤها مع مرور الوقت وضمن مختلف السياقات. وليس من المستحسن إدخال تغييرات مؤقتة أو كبيرة على التعاريف العملية لمسح القوى العاملة. حيث يمكن ان تؤثر التحديات التي تواجه إستمرارية عملية رصد مسوح القوى العاملة، ومعدلات التغطية والاستجابة، والتغييرات المدخلة على التعاريف والمعالجة لبعض الفئات المختارة، على جودة ودقة البيانات.

قد تؤدي التغييرات المفاجئة إلى فقدان المصداقية والثقة من قبل مستخدمي البيانات في حال لم يتم مناقشتها والإخطار عنها قبل تطبيقها، وإذا لم تعكس الإحصاءات الناتجة التأثيرات المختلفة على سوق العمل والفئات المختلفة من السكان. وتعتبر الاستمرارية والاستقرار خلال عمليات القياس في الوقت الراهن أمر بالغ الأهمية لتسهيل الرصد مع الحفاظ على الشفافية ودعم التقييمات المستتيرة.

## III. إحصاءات القوى العاملة الأساسية وعناصر البيانات خلال فترة جائحة فيروس كورونا المستجد

### أولوية الإحصاءات والمؤشرات المستمدة من إحصاءات القوى العاملة

وفقاً للمعايير الدولية يتعين على جميع الدول إعطاء الأولوية لفئات مختارة ومختلفة من المؤشرات لرصد تأثيرات فيروس كورونا المستجد الملحوظة على نطاق أوسع. ومن الأرجح أن يختلف نطاق المؤشرات وفقاً للسياق الوطني، ومدى إجراءات الحصر التي تم تطبيقها لإحتواء انتشار الفيروس، بالإضافة إلى تأثيرات هذا الانتشار على عمليات مسح القوى العاملة.

ويتعين على فئات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل ان تشمل على الأقل ما يلي: معدل مشاركة العمالة في قوة العمل، ونسبة العمالة من عدد السكان، ومؤشرات الاستغلال الناقص للعمالة والتي تغطي معدلات

البطالة، والعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والقوى العاملة المحتملة. كذلك ينبغي أن تشمل المؤشرات فئات أخرى مختارة على سبيل المثال، الأشخاص العاملون (المنقطعون عن العمل)، والذين يعملون لساعات أطول أو أقل من المعتاد، والباحثين الجدد عن عمل المحبطين، والمسرحين من وظائفهم نتيجة الأوضاع الحالية وغيرها.

وسيكون من الضروري أيضاً التعمق في التفاصيل والتحليل لتحديد الفئات المتأثرة بشكل خاص لإثراء الإجراءات السياسية المستهدفة. وبشكل خاص، ستكون تفاصيل التبيانات للتحليل:

- الأشخاص الغائبون عن العمل مع تحديد سبب الغياب و المدة و الأجر (إن وجد)؛
- الأشخاص الذين يعملون لساعات أطول/أقل من المعتاد مع تحديد الأسباب؛
- الأشخاص خارج القوى العاملة مع تحديد درجة إرتباطهم بسوق العمل وأسباب عدم البحث عن عمل أو عدم الإتاحة للعمل بشكل عام؛ و
- المسرحين الجدد من أعمالهم (الوظائف المفقودة) نتيجة الظروف الحالية مع ذكر أسباب إنهاء العقد وتفاصيل الوظيفة السابقة (المهنة ، النشاط الاقتصادي، الحالة العملية).

وبالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة إلى توييب العاملين بحسب الخصائص الوظيفية المختارة لرصد آثار إنتشار الوباء على مختلف الأنشطة والقطاعات وجميع أنواع العمل. والتفصيل حسب المهنة، والصناعة (فرع النشاط الاقتصادي)، والحالة العملية (بناء على إفادة المستجيب) والقطاع المؤسسي للعمالة (القطاع العام/الخاص/الأسر المعيشية). مزيد من التفاصيل عن طبيعة العمل سواء كانت منظمة/أو غير منظمة ونوع بيئة العمل والتأمينات الاجتماعية المتعلقة بالعمل (مثل التأمين التقاعدي/الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي) أن يساعد في التركيز على آثار إنتشار الوباء بين العمالة الذين يعانون من ظروف عمل مختلفة ورصد مدى درجة الاستقرار الوظيفي.

وبهدف قياس تأثيرات إنتشار الوباء على فئات السكان المختلفة، يتعين وضع المؤشرات المذكورة أعلاه كحد أدنى لجميع السكان، وحسب النوع والفئات العمرية العريضة مع مراعاة جودة بيانات مسح القوى العاملة (مثل نطاق التغطية والشمول والتمثيل والدقة)، ومن المهم أيضاً توفير البيانات حسب فئات أخرى ذات صلة وفقاً للتقسيم الجغرافي ومكان الإقامة (حضر/ريف).

### عناصر جمع بيانات مسح القوى العاملة ذات الأولوية

عناصر البيانات ذات الأولوية اللازمة لإنتاج الحد الأدنى من الخصائص المذكورة أعلاه موضحة في الجدول رقم 1. ويتعين على الدول القادرة على الإستمرار في تنفيذ مسح القوى العاملة في الوقت الراهن التأكد من إدراج جميع الأسئلة اللازمة للحصول على المعلومات المهمة.

ونظراً لتأثيرات إنتشار فيروس كورونا المستجد على دخل الأشخاص وسبل المعيشة، وبحسب ظروف كل بلد، فإنه من المهم أيضاً إدراج سؤال أو مجموعة بسيطة من الأسئلة لتقييم المساعدات الحكومية وبرامج دعم الدخل، وبما في ذلك الحزم الخاصة بالطوارئ والإغاثة المرسله للأشخاص المتضررين من جائحة فيروس كورونا المستجد. ومع الأخذ بعين الإعتبار متطلبات الأهلية للحصول على هذه البرامج ، حيث يمكن توجيه الأسئلة لجميع الأشخاص في سن العمل وأرباب الأسر، أو فئات معينة مختارة مثل: العاملون لحسابهم الخاص والأشخاص غير العاملين حالياً، (الفاقدين الجدد لوظائفهم) نظراً للظروف الحالية وما إلى ذلك. وبالإضافة على ذلك، يتعين قياس الدخل المرتبط بالعمالة في مسح القوى العاملة في خلال الوقت الراهن بشكل حذر ودقيق ومكثف في ضوء السياق الوطني والتحديات التي نواجهها لإستمرار إجراءات تنفيذ المسوح.

ويتعين على الدول التي تدرج مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالدخل ضمن مسح القوى العاملة أن تأخذ بعين الإعتبار الردود المحتملة فيما يتعلق بهذا الموضوع ومدة المقابلات ومدى الإستجابة، فضلاً عن جودة بيانات الدخل المستمدة من مسح القوى العاملة بشكل عام. ويمكن النظر في تنفيذ استراتيجيات بديلة لتقييم تأثيرات إنتشار الوباء على الدخل وتشمل على سبيل المثال إرفاق نموذج استبانة مصغرة لعدد من الأسئلة الإسترجاعية (أسئلة عن الماضي) مع مسح القوى العاملة المستقبلية، حال رفع قيود الحظر والإغلاق المطبقة من قبل الحكومة.

الجدول 1: أولوية عناصر جمع بيانات مسح القوى العاملة ذات الأولوية	
غير العاملين (لا يعمل)	العاملون (القائمون بعمل)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الباحثون عن عمل (4 أسابيع/30 يوم)</li> <li>• طرق البحث عن عمل</li> <li>• مدة البحث عن عمل</li> <li>• أسباب عدم البحث عن البحث</li> <li>• الرغبة بالعمل في الظروف الحالية</li> <li>• مدى الإتاحة للإلتحاق بوظيفة</li> <li>• أسباب عدم الإتاحة</li> <li>• آخر عمل خلال × شهر السابقة</li> <li>• مدة التوقف عن آخر عمل</li> <li>• أسباب إنهاء آخر عمل/إنهاء الاعمال</li> <li>• المهنة</li> <li>• النشاط الاقتصادي</li> <li>• الحالة العملية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• العاملون، القائمين بعمل،</li> <li>• انتعاش وظائف العمل الصغيرة*</li> <li>• انتعاش العمل المساعد في الأسرة*</li> <li>• العاملون، المنقطعون عن العمل</li> <li>• أسباب التغيب</li> <li>• مدة الغياب</li> <li>• تلقي التعويضات خلال مدة الغياب (مصدر التعويضات)</li> <li>• الوجهة الرئيسية للإنتاج (للبيع أو الاستخدام الذاتي)*</li> <li>• خصائص العمل الرئيسي</li> <li>• المهنة</li> <li>• النشاط الاقتصادي</li> <li>• الحالة العملية</li> <li>• القطاع المؤسسي (عام/خاص/الأسر المعيشية)</li> <li>• طبيعة موقع العمل</li> <li>• عقد العمل</li> <li>• تغطية الحماية الاجتماعية</li> <li>• طبيعة العمل غير المنظم</li> <li>• عدد ساعات العمل الأسبوعية الاعتيادية</li> <li>• عدد ساعات العمل الفعلية</li> <li>• أسباب العمل لساعات أطول/أقل</li> <li>• الرغبة في العمل لساعات إضافية</li> <li>• مدى الإتاحة للعمل لساعات إضافية</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مستلمي المعونات الحكومية</li> <li>• معونات التعطل</li> <li>• أخرى وفقاً للسياق الوطني</li> </ul> <p>*وفقاً للأهمية الوطنية</p>

وفي حال أتاحت الفرصة يمكن الأخذ بعين الاعتبار لعناصر البيانات الأخرى ذات الصلة. وقد يشمل ذلك أسئلة متعلقة بتعدد الوظائف؛ والتغييرات في جداول العمل ووقت ومكان العمل في الأسبوع المرجعي، بالإضافة إلى مناوبات العمل والعمل عن بعد و ساعات العمل الاجتماعي والعمل الليلي، والعمل في العطل الإيسبوعية والعمل الإضافي مدفوع/غير مدفوع الأجر، إلخ؛ ومدى إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتسهيل الأعمال والأنشطة الرئيسية والحالة المعيشية العامة للفرد.

وعلى المدى الطويل و نظراً للأولويات والظروف الوطنية، يمكن رصد المشاركة غير مدفوعة الأجر وأخذها بعين الاعتبار. وقد يشمل هذا نماذج توضح تأثير إنتشار فيروس كورونا المستجد والقيود المفروضة على مشاركة الأشخاص في تقديم خدمات الرعاية الصحية غير مدفوعة الأجر والأعمال المنزلية والتطوعية والمواد الغذائية وغيرها من السلع للاستعمالات المنزلية.

وفي حين أنه قد لا يمكن الحصول على معلومات دقيقة من البيانات بأثر رجعي فيما يتعلق بالوقت المُستغرق في الأنشطة المذكورة أعلاه، إلا أنه يمكن استخلاص معلومات قيمة حول جميع الأنشطة والأعمال التي تم

تنفيذها خلال الأزمة وتصنيف الأعمال مدفوعة الأجر ووفقاً للنوع وتأثيرها على الحياة والموازنة بين العمل والحياة اليومية وسبل المعيشة الأسرية.

#### IV. التعامل مع الفئات الخاصة خلال فترة جمع البيانات

فرضت ظروف إجراءات الأغلاق والحجر التي تم تطبيقها من قبل الحكومات و القيود ذات الصلة وحالة عدم اليقين المنتشرة على النطاق الواسع، عدداً من التحديات لتحديد والتعرف على العاملين والعاطلين عن العمل وغيرهم من فئات العمالة التي تم تسليط الضوء عليها أعلاه وفقاً للمعايير الدولية. وحيث أصبح من الضروري تقديم بعض الإيضاحات الإضافية المتعلقة بكيفية استمرار تطبيق المعايير الدولية على الدول التي تمر بهذه الظروف. وتهدف الإيضاحات المقدمة إلى الحفاظ على الهدف الرئيس للمعايير اللازمة لحصد المؤشرات الرئيسة الأساسية وتعزيز الإتساق خلال عمليات القياس والحصر.

##### تحديد فئات الأشخاص العاملين

تركز المعايير الضوء على الأشخاص الذين لا يزالون على رأس عملهم، في الإِسبوع المرجعي، حيث تم تصنيفهم إلى فئتين: الأشخاص العاملون (القائمون بعمل)، والأشخاص العاملون (المنقطعون عن العمل)<sup>2</sup>.

##### العاملون، القائمون بعمل

يتعين ان يستمر تحديد وتحليل الأشخاص العاملين في مقر عملهم خلال الإِسبوع المرجعي وفقاً للقواعد والأسس الرئيسة المنصوص عليها في مسوح القوى العاملة الوطنية المتوافقة معالمعايير الدولية للتعرف على جميع الأشخاص اللذين عملوا ساعة واحدة على الأقل في الأسبوع المرجعي في مختلف المجالات والأنشطة التجارية.

وبشكل عام، فإنه ليس من المستحسن تغيير تسلسل الأسئلة المعنية بتحديد العمالة. يتعين على الدول التي تطلب منها تقليل حجم الاستمارة الكلي وإسعراض أهمية كل سؤال لتحديد العمالة باستخدام البيانات الرئيسة من جولات المسح السابقة. وحيث يكتسي هذا الأمر أهمية خاصة للأسئلة المرجعية التي قد تكون ضرورية لتحديد الأشخاص الذين يعملون في عمل صغير أو عمل جزئي أو عمل عرضي، وفي مساعدة الأسرة، وفقاً للسياق الوطني والذين يعملون في مجال الزراعة وينتجون المنتجات بغرض البيع.

ويمكن أن يؤثر إزالة الأسئلة المرجعية لتحديد الأشخاص الذين يعملون في أعمال صغيرة أو أعمال عرضية سلباً على المستويات الإجمالية للعمالة التي تم تحديدها، مما يحد من أهمية البيانات اللازمة لرصد التغيرات في مستويات العمالة في ضوء جائحة فيروس كورونا المستجد. ومن الممكن أن يصبح لدى الأسئلة المرجعية للأعمال الصغيرة أو الأعمال العرضية أهمية كبرى في سياق انخفاض ساعات العمل وفقدان الوظائف للعديد من العمالة. ويتعين ان يعزز تدريب الباحثين الميدانيين تصنيف الأشخاص في الحالات المذكورة أدناه على أساس الأشخاص العاملون، القائمين بعمل:

○ الأشخاص الذين يعملون عن بعد خلال الإِسبوع المرجعي؛ والذين يعملون ساعات أقل؛ أو تم تخفيض المهام بوظائفهم أو أعمالهم التجارية الخاصة حتى لو كانت أماكن عملهم المعتادة مغلقة مؤقتاً؛ والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص وأعمالهم التجارية لا تزال سارية حتى لو لم يكن هنالك عملاء أو زبائن والأشخاص العاملين من خلال/على المنصات الرقمية؛ والأشخاص الذين يخوضون فترة تدريبية بناء على متطلبات ووظائفهم أو أعمالهم التجارية.

##### الأشخاص العاملون، المنقطعون عن العمل في الإِسبوع المرجعي

بالنسبة للأشخاص الذين يؤكدون ان لديهم وظيفة/ أو عمل تجاري، ولكن لا يعملون خلال الإِسبوع المرجعي، توفر المعايير مجموعة من التصنيفات التي تؤكد ان الغياب مؤقت وقصير، وأنهم حافظوا على الارتباط بالوظيفة خلال فترة غيابهما. ويشمل ذلك أسباب الغياب، والمدة والتعويضات المستلمة خلال مدة الغياب<sup>3</sup>. وإن ذكر السبب الرئيس للغياب مهم جداً لتحديد إمكانية إضافة معايير جديدة أو لا.

• يُصنف الأشخاص الذين يعملون في وظيفة أو عمل تجاري، والمنقطعين عن عملهم نتيجة ترتيبات أوقات العمل (على سبيل المثال جداول العمل المرنة، و مناوبات العمل، والإجازة التعويضية) أو بسبب طبيعة



عملهم (على سبيل المثال فترة ذروة في الإنتاج الزراعي تليها فترة ركود، والأشخاص الذين يعملون في أسابيع محددة فقط من كل شهر) ضمن فئة العاملين المنقطعين عن العمل.

• يُصنف الأشخاص الغائبون عن العمل لأسباب مثل الإجازات الرسمية أو السنوية أو المرضية نتيجة مرض أو إصابة أو إجازة أمومة، ضمن فئة العاملين المنقطعين عن العمل.

• يتعين على الأشخاص المتغيبين عن العمل لأسباب أخرى، توفير معلومات إضافية عن المدة الإجمالية المتوقعة للغياب وذكر ما إذا كانوا يتلقون تعويضاتهم وذلك لتأكيد ارتباطهم بالوظيفة<sup>4</sup>. ويشمل ذلك إجازات الأبوة والدراسة أو إجازات لأسباب شخصية أخرى؛ والإجازات الاجبارية والتسريح من العمل وتعليق الأعمال ونقص العملاء والزبائن والسيولة والمواد والبضائع والإضراب أو الإغلاق و الحجر المنزلي والكوارث والأوضاع غير الأمانة و إلخ.

وفي ظل الظروف الراهنة، من المرجح أن يندرج العديد من الأشخاص ضمن الفئة المذكورة أعلاه. ومع ذلك، ونتيجة للإغلاقات الحكومية، وانقطاع الإمدادات، وما إلى ذلك، قد لا يعرف العديد من العمالة متى، وما إذا كانوا سيتمكنون من العودة إلى وظائفهم أو أعمالهم التجارية. ويتعين تقديم عدد من الإيضاحات (مذكورة أدناه) للتعامل مع الأجوبة الغير دقيقة المتوقعة وفي ذات الوقت التعامل مع ظروف الأشخاص المختلفة لتصنيفهم بشكل دقيق على أساس العمالة و البطالة وفقاً للقواعد المنصوص عليها في المعايير الدولية.

**المدة الإجمالية المتوقعة للغياب هي ثلاثة أشهر أو أقل:** يهدف هذا المعيار إلى تحديد ما إذا كان الارتباط بالعمل ما زال قائماً ومستمراً وأن الغياب فقط أمر مؤقت فقط. وتشدد المعايير على معيار المدة الإجمالية للغياب للتنبؤ من توقع العودة للعمل خلال فترة قصيرة. ومن الناحية العملية، تقيم توقع مسألة العودة للعمل من خلال عدة نقاط في الاستمارة، بدءاً من السؤال حول ما إذا كان الشخص "غائباً عن وظيفة أو عمل وسوف يعود إليه" والسؤال حول "المدة الإجمالية للغياب سواء كانت 3 أشهر أو أقل". وليس هنالك أي إختبارات أو معايير أخرى لإثبات العودة إلى العمل محددة في المعايير. وتتطلب حالات الغياب "المدة تزيد عن 3 أشهر": أو تسريح إلى أجل غير محدد "تقديم" ضمان" أو "تأكيد" للعودة إلى نفس الدائرة الاقتصادية فقط ليتم تصنيف الفئة ضمن العاملين، المنقطعين عن العمل<sup>5</sup>.

وفي ظل الإغلاقات المفاجئة المطبقة من قبل الحكومة والقيود ذات الصلة، فإن ليس لدى العديد من العمالة تأكيد أو ضمان متعلق بالتاريخ الفعلي لإستئناف العمل ولهذا قد يجابوب العديد من الأشخاص بعبارة "غير متأكد" على السؤال المتعلق بالعودة للعمل خلال 3 أشهر. وللتعامل مع هذه المواقف، يُعتبر الأشخاص غير المتأكدين من عودتهم إلى أعمالهم خلال 3 أشهر، ولكن يتوقعون العودة إلى نفس الوظيفة بمجرد رفع القيود، مستوفون لمعايير الغياب المؤقت عن العمل.

ومع ذلك، يتعين على الدول السعي لتحديد فئات "الأشخاص الذين تقل مدة غيابهم المتوقعة عن 3 أشهر" والأشخاص الغائبون لمدة غير محددة ولكن يتوقع عودتهم إلى العمل فور رفع القيود التي تم فرضها من قبل الحكومة". وقد يتطلب إعادة تقييم التوضيحات في المعايير المحددة لضمان استمرار عملية القياس على أساس متواصل، وعلى وجه الخصوص في حال إستمرت الإغلاقات الحكومية والقيود ذات الصلة لمدة تزيد عن 3-6 أشهر.

**إستمرار الحصول على التعويضات:** يعتبر هذا المعيار دليل على إستمرارية الارتباط بالعمل<sup>6</sup>. والهدف من التركيز على " التعويضات" هو للإشارة أنه يتعين على صاحب العمل دفع التعويضات المستحقة، وليس هنالك أي تفاصيل إضافية. ومع هذا، وتمشياً مع مفهوم العمالة، يتعين ان يشمل المعيار التعويض المتوقع أو المدفوع، والحالات التي يدفع فيها التعويض كاملاً، بالإضافة إلى حالات الدفع الجزئياً والمخفض. وبالنتيجة، يجب تضمين هذه الفئة الحالات التي يدفع فيها صاحب العمل جزءاً من راتب الموظف، بالإضافة إلى تحويلات الدخل المُقدمة من قبل الحكومة. وفي الحالات المذكورة أعلاه، يعتبر معيار استمرار الحصول على التعويضات من صاحب العمل مستوفى، من ما يقدم دليل على أن الموظف ما زال مرتبطاً بعمله.

4 الفقرة 29 (ج)

5 الفقرة 31 (هـ)

6 الفقرة 29 (ج) (1)

لكن، فإن هذا المعيار لا يشمل خطط التحويل الحكومية، بما في ذلك خطط الطوارئ لدعم الأشخاص المتضررين من جائحة فيروس كورونا المستجد، حيث لا يساهم صاحب العمل في دفع جزء على الأقل من التعويضات المستحقة. وبالإضافة إلى ذلك، لا يشمل المعيار تعويضات أو إستحقاقات نهاية الخدمة الأخرى، أو التحويلات الحكومية مثل معونات التعطل، أو البرامج الشاملة والمختبرة<sup>7</sup>. ويتعين على الدول، عند الضرورة، ويقدر الإمكان، السعي إلى تصنيف الأشخاص في مثل هذه الحالات بشكل منفصل من خلال طرح الأسئلة المتعلقة بـ "إستمرار تلقي التعويضات الشهرية" و/أو "مصدر هذه التعويضات".

وأخيراً، تقدم المعايير الدولية مرونة فيما يتعلق بالدمج بين المعايير المذكورة أعلاه لتصنيف الأشخاص لفئات "العاملون، المنقطعون عن العمل" أو "غير العاملين". وعلى وجه التحديد، يجوز للدول تطبيق معيار أو معيارين في وقت واحد<sup>8</sup>، على النحو الآتي:

- إجمالي المدة المتوقعة للغياب، و/أو
- إستمرار تلقي التعويضات.

ونظراً لتوسع نطاق الحالات المتوقعة، وبغرض تسهيل تصنيف الأشخاص العاملون بأعمال غير مستقلة والذين يعملون في وظائف مستقلة، فإنه من المستحسن وعلى قدر الإمكان، تصنيف الأشخاص ضمن فئة "مستمرون بالارتباط بوظائفهم" عند استيفاء أحد المعيارين.

وبهذا،

- يتعين تصنيف الأشخاص المتغيبين عن العمل مع إجراء تقييم إضافي للتأكد من بقائهم على رأس عملهم وتصنيفهم ضمن فئة "العاملون، المنقطعون عن العمل"، في حال انطبق أي من ما يلي:

- إجمالي المدة المتوقعة للغياب أقل من 3 أشهر؛
- المدة المتوقعة للغياب غير محددة ولكن هنالك احتمالية عودتهم لنفس الوظيفة فور رفع و إنتهاء الحظر (إن وجد)؛
- استمرار تلقي تعويضاتهم من صاحب العمل، ويشمل ذلك دفع التعويض بشكل جزئي، وذلك بالرغم من تلقي الدعم من موارد أخرى وبما في ذلك خطط الدعم الحكومي.

وبالتالي،

- يصنف الأشخاص المتغيبون عن العمل و تتطلب وضع إستمرارية ارتباطهم بوظائفهم مزيداً من التقييم، ضمن فئة "غير العاملين" في حال إنطبق ما يلي:

- في حال كان إجمالي المدة المتوقعة للغياب أكثر من 3 أشهر أو
  - مدة الغياب غير محددة و العودة إلى نفس الوظيفة غير محددة أو ممكنة، فور رفع القيود المفروضة ( إن وجدت)، و
  - لم يتم دفع أي جزء من التعويضات من قبل صاحب العمل.
- يتوقف تصنيف الأشخاص ضمن فئة "المتعطلون" على مدى استيفائهم لمعايير "الباحثين عن عمل" و "مدى الإتاحة لبدء عمل" على النحو المحدد لقياس البطالة.

### العمالة الناقصة لجهة الوقت

تُصنف المعايير الدولية الأشخاص في العمالة الناقصة لجهة الوقت ضمن فئة "العمالة"، الذين أرادوا، خلال فترة مرجعية قصيرة ان يعملوا ساعات إضافية، والذين يقل عدد ساعات عملهم في جميع وظائفهم عن عتبة محددة للساعات، والذين كانوا متوفرين للعمل لساعات إضافية إن توفرت الفرصة لذلك<sup>9</sup>.

7 الفقرة 31 (ج) و (د)

8 الفقرة 29 (ج) (1)

9 الفقرة 43

و يتطلب تصنيف هذه الفئات تقييم أربعة معايير على النحو الآتي: (أ) العاملون في الإِسبوع المرجعي على النحو المذكور سابقاً، (ب) الذين يرغبون بالعمل لساعات إضافية، (ج) الذين يعملون لساعات أقل من عتبة الساعات المحددة، و (د) متاحين للعمل لساعات إضافية. وطبقت بعض الدول مرونة للقياس وفقاً للسياق الوطني. وأما بالنسبة لتصنيف الأشخاص العاملين، قد يتطلب تقديم بعض الإيضاحات الإضافية للمعايير المذكورة أعلاه للتأكيد على أهمية هذه المقاييس وفقاً لظروف الإغلاقات الحكومية و القيود ذات الصلة.

● **الراغبين في العمل لساعات إضافية عن ساعات (الإِسبوع المرجعي/العمل الاعتيادية):** ويتمثل الهدف الأساسي لهذا المعيار كجزء من رصد الأشخاص في العمالة الناقصة لجهة الوقت في تقييم المنفعة الحالية، بناءً على إفادة المستجيبين، في العمل لساعات أكثر مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف الشخصية – بغض النظر عن توافر فرص الأعمال الإضافية – قد تشير ساعات إضافية" إلى الساعات في الوظيفة نفسها أو في وظيفة (وظائف) إضافية أو في وظيفة (وظائف) بديلة<sup>10</sup>. و في ظل القيود الحالية المفروضة من قبل الحكومة، يتعين أخذ البيانات بدقة لتصنيف ورصد الأشخاص الذين يرغبون بالعمل لساعات إضافية، و لكن لا يمكنهم ذلك نسبة للقيود المفروضة ضمن فئة "الأشخاص الراغبين بالعمل أكثر".

وبالإضافة إلى ذلك، هنالك عنصر آخر مهم في هذه المعايير وهو مفهوم الساعات المستخدمة كمرجع، حيث تقدم المعايير الدولية للدول مرونة فيما يتعلق بإختيار ساعات العمل المرجعية ساعات العمل الاعتيادية الأسبوعية أو ساعات العمل الفعلية في الإِسبوع المرجعي<sup>11</sup>. استخدام المعيار الأول (على سبيل المثال: في المرحلة الراهنة، هل ترغب بالعمل لساعات أكثر من ساعات العمل الاعتيادية/الإِسبوعية) سوف يساهم في رصد حالات العمالة الناقصة لجهة الوقت في المدى الطويل والمعايير الأخير سيرصد الحالات فيس المدى القصير) على سبيل المثال بالنسبة إلى ساعات العمل خلال [ الإِسبوع الماضي/أو الإِسبوع المرجعي] وفي المرحلة الراهنة، هل ترغب بالعمل لساعات إضافية؟).

وفي ظل الظروف الحالية، سوف يتيح قياس العمالة الناقصة لجهة الوقت الإشارة إلى ساعات العمل الفعلية الفرصة لرصد تأثير إنتشار الوباء على أسواق العمل. ولكن للحفاظ على الإتساق في السلسلة الزمنية للمؤشرات، يتعين على الدول الحفاظ على نفس مفهوم ساعات العمل المرجعية و المطبقة حالياً لدعم عمليات القياس، ومع ذلك، ولدعم الرصد، يتعين على الدول رصد الأشخاص الذي عملوا لساعات أقل من الساعات الاعتيادية في الإِسبوع المرجعي مع ذكر أسباب العمل لساعات أقل و ذلك لتحديد الأشخاص الذين تأثرت ساعات عملهم جراء إنتشار فيروس كورونا المستجد.

● **تستند "عتبة الساعات" إلى الحد بين العمل بدوام كامل والعمل بدوام جزئي، أو إلى قيم المتوسط أو الشكلية لساعات العمل المعتادة لجميع الأشخاص العاملين، أو معايير وقت العمل على النحو المحدد في التشريعات أو الممارسات الوطنية ذات الصلة<sup>12</sup>. وفي ظل الظروف الحالية، يتعين على الدول التي تطبق عتبة ساعات العمل وفقاً لقيمة الوسيط أو القيم النموذجية" باستخدام معلومات ساعات العمل الفعلية، لتحديد عتبة ساعات العمل وفقاً للبيانات التي تم جمعها قبل إنتشار فيروس كورونا المستجد. على سبيل المثال، السنة السابقة/12 شهر الماضية أو نفس الشهر أو الربع من أرباع السنة الماضية.**

● **مدى الإتاحة/التوفرة للعمل لساعات إضافية في [فترة مرجعية قصيرة لاحقة]:** الهدف من هذا المعيار هو تقييم ما إذا كان لدى المستجيب متوفر الوقت للعمل لساعات إضافية خلال فترة قصيرة لاحقة. يجب تحديد التوفر أو الإتاحة لساعات إضافية انطلاقاً من فترة مرجعية قصيرة محددة تعكس المدة الزمنية النموذجية اللازمة ضمن السياق الوطني بين ترك عمل ومباشرة بآخر" (على سبيل المثال هل يمكنك البدء بالعمل لساعات إضافية خلال فترة..... القادمة؟)<sup>13</sup>. ونظراً لظروف الإغلاقات الحكومية، يتم إخذ الحيطة في التأكد بأن صنيف الأشخاص الذين يصرحون بتوفرهم بالعمل لساعات إضافية ولكن لا يستطيعون ذلك نسبة للقيود المفروضة في الوقت الراهن من ضمن فئة "المتاحين/المتوفرين للعمل". ويدرب الباحثين الميدانيين ويتم تقديم أمثلة لهم لمساعدتهم على تفسير الأسئلة، على سبيل المثال، متوفر للعمل من المنزل.

<sup>10</sup> الفقرة 43 (ب)

<sup>11</sup> الفقرة 43 (أ)

<sup>12</sup> الفقرة 43 (ج)

<sup>13</sup> الفقرة 43 (د)

## العاطلون عن العمل

تعرف المعايير الدولية الأشخاص العاطلين عن العمل ضمن ثلاث معايير رئيسة يجب تحقيقها في ذات الوقت بشكل متتالي. وتتضمن الفئة جميع الأشخاص العاطلين عن العمل الذين : (أ) غير ملتحقين بعمل خلال الأسبوع المرجعي/7 أيام، (ب) الباحثين/الساعين الجادين عن العمل أو يرغبون ببدء نشاط تجاري في الفترة المحددة (4 أسابيع/30 يوم) و (ج) المتوفرون حالياً للإلتحاق بعمل خلال الفترة المحددة (خلال الأسبوع المرجعي و/أو الإيسوعين اللاحقين/14 يوم)<sup>14</sup>. ويشمل ذلك "البادئون المستقبليون" الذين يستوفون المعايير المحددة لتصنيفهم ضمن فئة العاطلين عن العمل، أي أن لديهم تاريخ متفق لبدء عمل جديد خلال فترة قصيرة، ومتاحين حالياً للحصول على عمل<sup>15</sup>.

وحيث أثرت الظروف الحالية على إمكانية البحث عن عمل فضلاً عن الإلتحاق بوظيفة وهذا أمر متوقع بسبب انخفاض النشاط الاقتصادي والإغلاقات الحكومية والقيود ذات الصلة وسوف ينعكس ذلك على إحصاءات أسواق العمل. ويتعين على الدول الاستمرار في تطبيق المعايير الثلاثة المذكورة أعلاه لتحديد نسبة العاطلين عن العمل (والقوى العاملة المحتملة على النحو المذكور أدناه)، وفقاً للمعايير والإرشادات الدولية و على وجه الخصوص:

● **غير العاملين خلال الإيسوع المرجعي:** يهدف هذا المعيار للتأكيد على تصنيف العاملين والعاطلين عن العمل ضمن فئات متنافية ومتوازية وان مصطلح العاطلين عن العمل يشير إلى الأشخاص الذين لا يعملون أو لديهم نشاط تجاري ولا يتلقون أي اجر خلال الأسبوع المرجعي. ويطبق هذا المعيار وفقاً للممارسات العامة.

● **الباحثون عن عمل خلال المدة المحددة (4 أسابيع/ أو شهر):** ويعتبر هذا المعيار أساسي لتحديد البطالة كمؤشر على أن الشخص قد حاول خلال الفترة الراهنة العثور على عمل/وظيفة أو إنشاء نشاط تجاري. ويتم تطبيق هذا المعيار بما يتوافق مع الممارسات المتبعة دون إجراء أي تغيير أو تعديل. ويشمل هذا جميع أنواع البحث عن أعمال مدفوعة الاجر أو إقامة مشروع تجاري سواء كان صغير أو عرضي أو جزئي<sup>16</sup>. ويتم إستعمال المعلومات المتعلقة بآلية البحث عن عمل للتأكد ان الشخص قام فعلاً بالبحث عن عمل. و نظراً للظروف الحالية، قد يؤكد تدريب الباحثين الميدانيين على أن سبل البحث عن عمل قد تكون عبر قنوات منظمة أو غير منظمة، ويشمل ذلك التواصل مع أصحاب العمل المحتملين و/أو مقابلات العمل المنعقدة عبر الهاتف أو وسائل الإتصال عن بعد والبحث عن عمل إلكترونياً عن طريق تقديم السير الذاتية و تحديثها و إنشاء صفحات تعريفية مهنية أو إعلانات عن وظائف شاغرة في مواقع التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى وضع خطط تجارية والتواصل مع البنوك والموردين و ما إلى ذلك عبر الهاتف أو أي وسيلة تواصل أخرى أو التواصل مع اصدقاء أو أفراد من العائلة أو أي وسيلة أخرى للبحث عن فرص عمل محتملة. ولا يعتبر الأشخاص الذين أفادوا بقيامهم بالبحث عن عمل "عن طريق وسائل غير فعالة" مثل قراءة إعلانات الوظائف أو تصفحها، على أنهم اتخذوا خطوات فعلية للعثور على وظيفة أو لبدء نشاط تجاري.

● **التوفر لمباشرة العمل:** الهدف وراء هذا المعيار هو تحديد ما إذا كان للمستجيب الجهوزية للمباشرة بعمل/وظيفة خلال المدة المرجعية المحددة بغض النظر عن فرص العمل المتاحة<sup>17</sup>. ويمكن تقييم توفر الوقت لجميع أنواع الأعمال بما في ذلك العمل بدوام جزئي وخلال عطل نهاية الأسبوع والعمل من المنزل، (على سبيل المثال هل يمكنك البدء بالعمل خلال فترة..... المقبلة؟). ويتم تطبيق المعيار وفقاً للممارسات المتبعة دون إجراء أي تغيير أو تعديل. ونظراً لظروف الإغلاقات الحكومية، يتم إخذ الحيطة لتأكيد ان الأشخاص المصرحين برغبتهم بالمباشرة بعمل ولكن لا يستطيعون ذلك نسبة للقيود المفروضة في الوقت الراهن ضمن فئة " المتاحين/المتوفرين للعمل" مع تقديم تدريب وأمثلة للباحثين الميدانيين لمساعدتهم على فهم أسئلة على سبيل المثال الموظفين الذين لديهم إمكانية للعمل من المنزل وإلخ.

14 الفقرة 47

15 الفقرة 48 (أ)

16 الفقرة (47) (ب) و (ج)

17 الفقرة (47) (د)



- **مدة البدء بعمل جديد (البادئون المستقبليون):** وفقاً للمعايير الدولية، الأشخاص الذين لم يبحثوا عن عمل خلال المدة المحددة وذلك لأنهم في انتظار بدء وظيفة جيدة أو المباشرة بعمل تجاري في المستقبل، يتعين سؤالهم عن تاريخ بدء العمل الجديد. وفي ظل الظروف الحالية، فإنه على الأرجح أن الشخص في هذا الموقف لا يكون لديه معرفة بتاريخ بدء العمل وفي هذه الحالة تعتبر الأجوبة المبهمة في حال عدم التأكد من المباشرة بالعمل خلال أقل من 3 أشهر يتم تصنيفهم ضمن العاطلين عن العمل مع شريطة توفرهم للمباشرة بالعمل في الوقت الحالي.

### القوى العاملة المحتملة

وفقاً للإرشادات المقدمة في المعايير الجديدة، يتم تحديد القوى العاملة المحتملة باستخدام نفس تسلسل الأسئلة المتعلقة بالعاطلين عن العمل<sup>18</sup>. وبالأخص تضم فئات القوى العاملة المحتملة الأشخاص الذين يستوفون بعض المعايير ضمن فئة العاطلين عن العمل. وتهدف المعايير الجديدة إلى تحديد وتعريف القوى العاملة المحتملة بشكل منفصل لتسليط الضوء على فئات الأشخاص الذين يرغبون بالحصول على عمل/وظيفة ولكن ليسوا متاحين لبدء العمل أو لم يبحثوا عن عمل خلال الفترة الزمنية القصيرة المحددة. وبغرض القياس وبغض النظر عن الحاجة إلى تحديد الأشخاص المتوفرين للعمل والباحثين عن عمل (على النحو المبين أعلاه)، تستعرض المعايير تصنيفات للراغبين بالعمل كوسيلة للتأكد من رغبة الأشخاص بالعمل.

○ **الرغبة بالعمل في الوقت الحالي<sup>19</sup>:** الهدف الرئيس من هذا المعيار كجزء من تحديد القوى العاملة المحتملة هو تقييم رغبة الأشخاص بالعمل أو المباشرة بنشاط تجاري خلال الظروف الحالية مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف المستجيب الشخصية، بغض النظر عن فرص العمل المتوفرة (على سبيل المثال، إذا كان الأمر يرجع إليك، هل لديك الرغبة بالعمل في الظروف الراهنة؟). وفي ظل الإغلاقات الحكومية، يجب أخذ الحيطة لئتم تصنيف الأشخاص الذين يشيرون بأن لديهم الرغبة بالعمل ولكن لا يستطيعون ذلك نسبة للقيود الحالية، ضمن فئة "الراغبين بالعمل". ولتحديد فئات العاطلين عن عمل والقوى العاملة المحتملة كجزء من مجموعة الأسئلة المشتركة، يتم التأكد من طرح سؤال "الرغبة بالعمل في الظروف الحالية" لجميع الأشخاص الذين لم يبحثوا عن عمل خلال الفترة المرجعية وقبل أسئلة التوفر للمباشرة بالعمل.

### III. الآثار المترتبة على محتوى استمارة مسح القوى العاملة

تبعاً للظروف الوطنية، يمكن للدول تطبيق التوضيحات المذكورة أعلاه بطرق مختلفة. ويمكن بالتالي زيادة التوضيحات الواردة في أدلة الباحثين الميدانيين، وتعزيز التدريب، وتوفير أدوات المساعدة على إجراء المقابلات أو الأمثلة في الاستمارة، وإدراج فئات إستجابة إضافية، و/أو أسئلة المتابعة، على سبيل المثال الإجابات "لا أعلم" أو "غير متأكد". وفي جميع الأحوال، يتم أخذ الحرص والدقة للحد من حدوث تناقضات محتملة نتيجة عدم وضوح الباحثين الميدانيين، فضلاً عن التغييرات المحتملة في المعنى الأساسي للأسئلة أو خيارات الإجابة.

#### أدوات تسهيل المقابلات الشخصية والأمثلة للمساعدة على وضع الأسئلة المعقدة ضمن سياقها الصحيح

وبشكل عام، يجوز للدول إدخال عدد من الإيضاحات المذكورة أعلاه عن طريق ذكر أمثلة في الأسئلة المختارة للمساعدة في شرح المعنى القصود من السؤال وفهمه ضمن السياق الصحيح للأسئلة لتجنب أي إستبعادات محتملة. ويعتبر هذا الأمر مفيداً بالتحديد في مجموعة الأسئلة التي وضعت لتحديد الأشخاص والعاملين خلال الأسبوع المرجعي (ويشمل ذلك العمل عن البعد والأنشطة التجارية القائمة بالرغم من عدم وجود عملاء أو زبائن)؛ والأسئلة حول الرغبة والتوفر للعمل لساعات إضافية (ويشمل العمل لساعات إضافية من المنزل، أو عبر الهاتف أو الإنترنت أو غيرها من وسائل الإتصال الأخرى)؛ والأسئلة حول الباحثين عن عمل (وتشمل الإتصال باصحاب العمل أو نشر إعلانات عمل على المواقع الإلكترونية) والأسئلة حول الرغبة والتوفر للعمل في الوقت الحاضر (وتشمل العمل من المنزل أو لساعات قليلة فقط وإلخ).

<sup>18</sup> الفقرة 54

<sup>19</sup> الفقرة 51 (ب) و 54

## الأسئلة المتعلقة بالتغيب عن العمل او النشاط التجاري

وفي ضوء الظروف الحالية، ومن المرجح أن يتم الإجابة على الأسئلة التي تستهدف العاملين، أو المتغيبين عن العمل في الأسبوع المرجعي، بـ"غير متأكد" (أي الوضع الوظيفي غير مؤكد). ويتم تقديم إقتراحات للتعامل مع هذه الحالات والإيضاحات اللازمة في ظل الإغلاقات الحكومية والقيود ذات الصلة للتعامل مع هذه الظروف بشكل فعال.

### الأسئلة المتعلقة بالحائزين على عمل ونشاط تجاري لكن لمتغيبين عنهم وقتاً خلال الأسبوع المرجعي

من المحتمل الحصول على إجابة "غير متأكد" بدءاً من السؤال الأول الذي يهدف إلى تحديد فئات الأشخاص الذين لديهم عمل/وظيفة ولكن لا يعملون خلال الأسبوع المرجعي (وبغض النظر عن عدم عملك، هل كان لديك/ي عمل مدفوع الأجر أو نشاط تجاري خلال الأسبوع المنصرم؟). وفي حال عدم وجوده، وحيثما أمكن، إضافة خيار للإجابة في حال "عدم التأكد" يمكن توجيه هذه الحالات إلى السؤال المتعلق "بأسباب عدم العمل في الأسبوع المرجعي" لتسهيل تحليل الاستجابة بشكل متسق أكثر. ومع هذا يتعين تدريب الباحثين الميدانيين لتعزيز إجراءات التعامل مع الحالات التي يكون فيها المستجيبون غير متأكدين من الإجابة بنعم أو لا على السؤال الأول في السياق الحالي.

### الأسئلة المتعلقة بالتوقف عن العمل خلال الأسبوع المرجعي

يعتبر السؤال المتعلق بأسباب عدم العمل خلال الأسبوع المرجعي مهم جداً لتقييم تأثير فيروس كورونا المستجد على أسواق العمل. وقد تكون هناك حاجة إلى مراجعة قائمة الأسباب المدرجة لضمان أنها تغطي الأسباب الجديدة التي من الأرجح أن تطرأ على سبيل المثال "الحجر الصحي الخاص/الأسري" و"الإغلاق الحكومي". وبهذا يتعين تقديم إيضاحات للمحاورين عن كيفية تصنيف هذه الأجوبة والتحقق من صحتها. وينبغي الأخذ بعين الاعتبار إضافة فئة استجابة مباشرة لـ "نتيجة إنتشار وباء فيروس كورونا المستجد"، إذ أنها قد لا تعكس جميع الحالات بشكل شامل. ويتم تقديم المزيد من التوضيحات في القسم التالي.

### الأسئلة المتعلقة بمدة التغيب عن العمل

ومن الأرجح أن يطرح السؤال المتعلق بالمدة الإجمالية للتغيب عن العمل تحديات في حال وجود حظر تجول قيود مفروضة من قبل الحكومة. وسيكون من المهم هنا التمييز بين الأشخاص الذين لا يعلمون المدة المتوقعة للتغيب عن العمل، ولكن يتوقعون عودتهم لنفس الوظيفة أو النشاط التجاري فور رفع القيود، والأشخاص غير المتأكدين من إمكانية رجوعهم إلى رأس عملهم. ووفقاً للسياق الوطني، يمكن للدول توظيف إستراتيجيات مختلفة.

**الخيار الأول:** هو إضافة فئات إجابة جديدة للسؤال الفعلي على النحو الموضح في الجدول رقم 2. وفي هذه الحالة، يتم إدراج خيار لتسليط الضوء على الأشخاص الذين لا يعلمون المدة الإجمالية للتغيب ولكن يتوقعون عودتهم إلى رأس عملهم فور رفع القيود. وتم تصنيف هذه الأجوبة ضمن فئة "العاملون، المنقطعون عن العمل"، في حالة البلدان التي تطبق معياراً واحداً لإثبات إستمرارية الأشخاص بالارتباط بوظائفهم. وفي الحالات التي لا تتم فيها قراءة خيارات الإجابة بصوت عالٍ، يتعين تدريب الباحثين الميدانيين على التمييز بين "لا"، ولكن أتوقع العودة إلى رأس عملي فور رفع القيود (3) وغير متأكد من عودتي لوظيفتي (4).

الجدول 2. الأسئلة المتعلقة بمدة التغيب عن العمل : تصنيف الإجابات الجديدة

<p>س: بشكل عام، هل (اسم الفرد ...) سوف تعود إلى عملك (وظيفتك)/نشاطك التجاري خلال (3 شهور أو أقل)؟</p> <p>أقرأ البنود</p> <p>1. خلال (3 أشهر أو أقل) ← <b>عامل</b></p> <p>2. بعد (3 أشهر)</p> <p>3. فور رفع القيود والحظر ← <b>عامل</b></p> <p>4. لن أعود لعملي ← <b>غير عامل</b></p> <p>5. غير متأكد من عودتي للعمل</p> <p>9. لا أعلم (في حالة الإجابة بالانابة)</p>	<p>س: بشكل عام، هل (اسم الفرد ...) سوف تعود إلى عملك (وظيفتك)/نشاطك التجاري خلال (3 شهور أو أقل)؟</p> <p>1. نعم ← <b>عامل</b></p> <p>2. لا</p> <p>3. لا، ولكن أتوقع عودتي للعمل فور رفع القيود والحظر ← <b>عامل</b></p> <p>4. غير متأكد من عودتي للعمل ← <b>عامل</b></p> <p>9. لا أعلم (في حالة الإجابة بالانابة)</p>
--	---

**الخيار الثاني:** هو إضافة سؤال متابعة للأشخاص الذي يجابوا بـ "لا أعلم" (أو لا وفقاً لسياق الأسئلة) في الأسئلة المتعلقة بكامل فترة التغيب عن العمل. وهذا موضح في الجدول رقم 3. وفي حال وجود خيار إجابة "غير متأكد" يتم إضافة سؤال متابعة للتأكيد وضمان التحليل المتسق بين المستجيبين.

<p>الجدول 3. الأسئلة المتعلقة بمدة التغيب عن العمل : أسئلة المتابعة الجديدة</p>	
<p>س: بشكل عام، هل (اسم الفرد ...) سوف تعود إلى عملك (وظيفتك)/نشاطك التجاري خلال (3 أشهر أو أقل)؟</p> <p>1. خلال (3 أشهر أو أقل) ← <b>عامل</b></p> <p>2. بعد (3 أشهر) ← <b>س خ أو غير عامل*</b></p> <p>3. لن أعود لعملي ← <b>غير عامل</b></p> <p>9. لا أعلم</p> <p>* وفقاً لترتيب الأسئلة، سوف ينتقل س للسؤال المتعلق باستمرار تلقي الدخل س خ أو يتم تصنيفه "غير عامل"</p>	<p>س: بشكل عام، هل (اسم الفرد ...) سوف تعود إلى عملك (وظيفتك)/نشاطك التجاري خلال (3 أشهر أو أقل)؟</p> <p>1. نعم ← <b>عامل</b></p> <p>2. لا</p> <p>9. لا أعلم</p>
<p>س 2. هل تتوقع (اسم الفرد ...) عودتك للعمل فور رفع القيود؟</p> <p>1. نعم ← <b>عامل</b></p> <p>2. لا ← <b>غير عامل</b></p> <p>3. غير متأكد من عودتي</p> <p>9. لا أعلم (في حالة الإجابة بالانابة)</p>	

**الخيار الثالث:** في المقابل، بالنسبة للدول التي ليس بمقدورها زيادة خيارات للإجابة أو أسئلة المتابعة يمكنها اللجوء إلى إرشاد و تدريب المحاورين لضمان تحليل الحالات التي يتوقع فيها المستجيب العودة إلى عمله فور رفع القيود على النحو المشار إليه (أي ترميزها بطريقة يصنف بها الأشخاص على أنهم عاملون، منقطعون عن العمل). وليس من المستحسن إتباع هذه المنهجية، لأنها قد تؤدي إلى تضارب نتائج الباحثين الميدانيين وبالتالي سوف يؤثر ذلك على عملية التقييم خلال فترة جمع البيانات و تحليلها.

#### الأسئلة المتعلقة باستمرارية الحصول على التعويضات في فترة الغياب

قد تتأثر الأجوبة على الأسئلة المتعلقة باستمرار تلقي التعويضات بالظروف الحالية. وفي هذه الحالة، يتعين ضمان ان المستجيب سوف تكون إجابته بـ "نعم" في حال (أ) إستمراره بالحصول على دخل من نشاطه

التجاري أو جزء من الأجر الشهري من صاحب العمل. أو (ب) الأشخاص الذين لم يتلقوا أجراً خلال وقت إنعقاد المقابلة ولكن لديهم توقع بالحصول عليه في المستقبل، سواء كان بشكل مخفض أو جزئي. وبالمقابل من المهم أيضاً ضمان تصنيف الأشخاص الذين يتلقون شكلاً من أشكال الدخل، ولكن ليس من صاحب العمل، ضمن فئة "لا". ويمكن التعامل مع هذه الفئات من خلال تدريب وتوجيه الباحثين الميدانيين (انظر الجدول رقم 4) وعبر استخدام أسئلة متعددة إن أمكن.

الجدول رقم 4. إيضاحات للأسئلة المتعلقة باستمرار تلقي التعويضات.
س: هل تتوقع (اسم الفرد...) الحصول على دخل من عملك (وظيفتك) أو نشاطك التجاري خلال فترة تخيبيك عن العمل؟ (الباحث: ويشمل ذلك الأجر الجزئي أو المتوقع في المستقبل. باستثناء الدخل من مصادر أخرى - على سبيل المثال، دعم حكومي أو وسائل مساعدة معيشية أخرى)
1. نعم
2. لا
3. غير متأكد
9. لا أعلم (في حالة الإجابة بالانابة)

يساعد إدراج سؤال منفصل، إن أمكن ذلك، لتسليط الضوء على مصدر الدخل، على تحسين التصنيف المتسق وفقاً للمعايير الدولية. بالإضافة إلى أنها تعتبر معلومات مهمة وقيمة بحد ذاتها.

### عناصر إضافية لربط نتائج أسواق العمل بجائحة فيروس كورونا المستجد

سوف يساهم توظيف جميع عناصر بيانات مسح القوى العاملة المذكورة أعلاه خلال فترة جائحة فيروس كورونا المستجد على دعم الرصد المستمر لجميع التغييرات في مؤشرات سوق العمل الأساسية، بالإضافة إلى التحليل الهيكلي للعمالة عن طريق الرصد والتحليل العميق بغرض تحديد الفئات المتأثرة بشكل خاص خلال هذه الفترة. ومع هذا فإن هذه المعلومات وحدها لن تكون كافية لعزو التغييرات المباشرة التي لوحظت نتيجة جائحة فيروس كورونا المستجد، أو لتحديد الأشخاص الذين شهدوا تغييرات في حالتهم الوظيفية بصورة كاملة نتيجة إنتشار هذا الوباء.

و بالنسبة للدول التي ترغب بإضافة حد أدنى من الأسئلة لربط التغييرات المباشرة في أوضاع العمل للمستجيبين، الأخذ بعين الاعتبار إضافة أسئلة المتابعة المستهدفة إلى أسئلة المتعلقة بـ "أسباب..... (على سبيل المثال أسباب التغيب، العمل لساعات أطول/أقل عن المعتاد، عدم البحث عن عمل، وعدم الإتاحة للعمل والتسريح) وعلى وجه الخصوص سؤال: هل حدث ذلك بسبب جائحة فيروس كورونا المستجد؟

وعلى الأرجح ان إضافة خيار إجابة (على سبيل المثال نتيجة إنتشار فيروس كورونا المستجد) مباشرة على سؤال "الأسباب" لن يقدم تحديد وتعريف كامل وشامل وقد يجد أيضاً من الإستخدامات التحليلية للأسئلة المعنية بتقييم الآثار المختلفة للوباء، وتحديد الفئات ذات الأولوية، وإستهداف الإستجابات لوضع السياسات.

وسوف يساهم تدريب الباحثين الميدانيين على مواصلة التحقيق عند تحليل إجابة المستجيبين "بسبب إنتشار فيروس كورونا المستجد" على أسئلة "أسباب..." على ضمان التحليل والرصد المستمر. وفي هذه الحالة، يمكن للباحثين الميدانيين إضافة سؤال "هل يمكنك ان تخبرني ماذا حدث بالضبط؟"، "وكيف أثرت جائحة فيروس كورونا على وضعك الحالي؟" أو أي أسئلة مثيلة. وعلاوة على ذلك، سوف تساعد أسئلة المتابعة، في حال إدراجها على النحو المذكور أعلاه، على الربط بين الأسباب المختلفة التي أفاد بها المستجيبون (سواء كان بسبب مرض شخصي، أو مسؤوليات رعاية أسرية أو تسريح من العمل أو مناوبات متواصلة و إلخ) و جائحة فيروس كورونا المستجد.

وقد تكون الإرشادات المتعلقة بتحديد السبب الرئيس للتغيب عن العمل، على النحو الذي أفاد به الأشخاص، ذات أهمية خاصة (على سبيل المثال الإغلاقات الحكومية؛ ومنح إجازات إلزامية؛ والتسريح عن العمل



والمرض). وبشكل عام، تعطى الأولوية للأسباب المتصلة بشكل مباشر مع الحالة الوظيفية للعمالة (على سبيل المثال الموظفين الذين تم منحهم إجازة إلزامية) أو التي تؤكد على وجود تأثير على بقاء الشخص في وظيفته (على سبيل المثال التسريح من العمل).

و في هذه الحالة، سوف يؤثر "الإغلاق الحكومي" على العاملين لحسابهم الخاص والمساعدين في أسرهم والذين تطلب منهم وقف نشاطهم بأمر مباشر من الحكومة. في حين أن العاملين قد يتأثرون أيضاً بالإغلاق الحكومي، إذ إن سبب الغياب سوف يتوقف على الآلية المتخذة من قبل صاحب العمل للتعامل مع الإغلاق، على سبيل المثال منح إجازة إلزامية غير مدفوعة الأجر، أو التسريح من العمل، وما إلى ذلك. و تشمل الأسباب التي قد تكون متصلة بجائحة فيروس كورونا المستجد و يمكن إدراجها من ضمن أسئلة المتابعة ما يلي:

- أسباب التغيب / أو المنقطعين عن العمل خلال الأسبوع المرجعي
    - التناوب الوظيفي، إجازة تعويضية
    - نتيجة مرض شخصي، أو مسؤولية رعاية أسرية أو غيره من الإجازات الشخصية أو إجازة إلزامية أو مؤقتة أو التسريح من العمل، أو عدم الانتظام أو توقف العمل والنقص في العملاء والزبائن والسيولة والمواد؛ أو إضراب وإغلاق حكومي (للذين يعملون لحسابهم الخاص)؛ أو حجر شخصي/عائلي أو الخوف من الإصابة بالعدوى أو عدم الشعور بالأمان.
  - أسباب العمل لساعات أطول من المعتاد
    - زيادة أعباء العمل والعملاء والزبائن والطلب أو البدء في وظيفة جديدة أو تقليل العمالة.
  - أسباب العمل لساعات أقل من المعتاد
    - نتيجة مرض شخصي، أو مسؤولية رعاية أسرية أو الخروج في إجازة لأسباب أخرى أو إجازة إلزامية أو مؤقتة أو التسريح من العمل أو/ونقص في العملاء والزبائن والسيولة والمواد؛ أو إضراب وإغلاق حكومي (للذين يعملون لحسابهم الخاص)؛ أو حجر شخصي/عائلي أو الخوف من الإصابة بالعدوى أو عدم الشعور بالأمان.
  - أسباب عدم التوفر للعمل لساعات إضافية/ أو الحصول على وظيفة
    - نتيجة مرض شخصي، أو مسؤولية رعاية أسرية أو حجر شخصي/عائلي أو إغلاق حكومي أو الخوف من الإصابة بالعدوى أو عدم الشعور بالأمان.
  - أسباب عدم البحث عن عمل
    - نتيجة مرض شخصي، أو مسؤولية رعاية أسرية أو الخروج في إجازة لأسباب أخرى أو إجازة إلزامية أو مؤقتة أو التسريح من العمل أو/ونقص في العملاء والزبائن والسيولة والمواد؛ أو إضراب وإغلاق حكومي (للذين يعملون لحسابهم الخاص)؛ أو حجر شخصي/عائلي أو الخوف من الإصابة بالعدوى أو عدم الشعور بالأمان.
  - أسباب إنهاء الوظيفة السابقة
    - تسريح من العمل/عمالة زائدة: غلق مكان العمل/أو النشاط التجاري؛ أو التسريح من العمل؛ أو مسؤولية رعاية أسرية.
- و بالمقابل يمكن الأخذ بعين الاعتبار وضع نموذج يسأل المستجيبين بشكل مباشر ما إذا قد واجهوا (خلال/منذ فترة x)(...) (أي/x) تغيرات (..) متعلقة بحالتهم الوظيفية نتيجة فيروس كورونا المستجد. و تشمل التغيرات ما يلي:
- تغيير في الحالة الوظيفية (خسارة عمل/بدء عمل جديد)
  - تغيير في ساعات العمل (ساعات أطول/ساعات أقل)

- تغيير في ترتيبات ساعات العمل (العمل خلال عطلة نهاية الأسبوع أو العمل بالتناوب أو العمل في الليالو التناوب الوظيفي)
- تغيير في مكان العمل (العمل من المنزل/ أو مؤسسة أخرى/ أو خارج المنزل في موقع غير ثابت)
- تغيير في دخل الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص (دخل أقل/دخل أكثر)
- تغيير في خدمات تقديم الرعاية غير مدفوعة الاجر والأعمال المنزلية (زيادة أعباء الأعمال المنزلية/ زيادة أعباء رعاية الأطفال/ زيادة أعباء رعاية أفراد الأسرة المرضى / وزيادة أعباء الرعاية البالغين الغير معتمدين على أنفسهم)

## ١٧. الخلاصة

وبشكل عام، فرضت الأوضاع الراهنة المتمثلة في القيود الحكومية والتباعد الاجتماعي والقيود الأخرى المطبقة للحد من إنتشار فيروس كورونا المستجد، تحديات مهمة على عملية جمع بيانات مسح القوى العاملة. ويتعين على جميع الدول القادرة على مواصلة جمع بيانات مسح القوى العاملة خلال هذه الفترة الحرص على جمع معلومات مختارة ومتنوعة تساعد على عملية رصد وتحليل لمتخذ القرار.

الحفاظ على التناسق والتطابق في عملية جمع البيانات وفقاً للمعايير الدولية يساعد على تقييم ظروف سوق العمل المتغيرة وتحديد الفئات الفعلية المتضررة من إنتشار الوباء. ويتعين تجنب تغيير أو تعديل التعاريف والمعايير الأساسية المستخدمة لقياس المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، وعلى وجه الخصوص معدلات العمالة والبطالة.

وبالإضافة إلى ذلك، يمكن إدخال إيضاحات لاستمرار عملية جمع وتوفير البيانات على النحو الموصي به وتحسين فهم أسئلة مسح القوى العاملة والتعامل مع حالة عدم اليقين المتعلقة بوقت رفع وإنهاء القيود الحكومية. وفي ظل الظروف المتغيرة بشكل متسارع، يتطلب تقييم عناصر جمع بيانات مسح القوى العاملة والإيضاحات المتعلقة بالتعامل مع الفئات الخاصة، بشكل منتظم ومستمر وذلك للحفاظ على أهمية وإستمرارية البيانات على المدى الطويل.