



Мониторинг рынков труда в условиях сдерживания пандемии COVID-19: Основное содержание обследований рабочей силы и работа с особыми группами населения (Редакция 1)



Содержание

I.	Рынки труда и неоплачиваемый труд в контексте COVID-19.....	2
II.	Стандарты, касающиеся статистических данных о труде, занятости и недоиспользовании рабочей силы.....	3
	Совершенствование методов измерения для мониторинга рынка труда	3
	Мониторинг неоплачиваемых форм труда	4
	Установление приоритетности показателей для измерения.....	4
	Обеспечение системного подхода к измерениям.....	4
III.	Основные статистические данные и параметры ОРС в условиях пандемии COVID-19.....	5
	Приоритетная статистика и показатели, получаемые по результатам ОРС.....	5
	Наиболее важные элементы сбора данных в ходе ОРС	6
IV.	Работа с особыми случаями при сборе данных.....	8
	Выявление занятых лиц	8
	Занятые лица, находящиеся на работе	8
	Занятые лица, не находящиеся на работе в течение учетной недели.....	9
	Фактическое количество отработанных часов.....	12
	Лица в состоянии неполной занятости с учетом продолжительности рабочего времени	13
	Безработные	15
	Потенциальная рабочая сила.....	16
V.	Последствия для содержания вопросников ОРС	17
	Пояснения для интервьюера и примеры для контекстуализированного понимания основных вопросов.....	17
	Вопросы об «отсутствии на рабочем месте или месте осуществления предпринимательской деятельности»	18
	Дополнительные элементы данных для соотнесения достигаемых на рынке труда результатов с пандемией COVID-19	21
VI.	Резюме.....	23

Мониторинг рынков труда в условиях сдерживания пандемии COVID-19: основное содержание обследований рабочей силы и работа с особыми группами населения (Редакция 1)

1. В связи с пандемией COVID-19 страны всего мира предпринимают беспрецедентный набор мер по сдерживанию распространения вируса и сокращению смертности. Социальное дистанцирование и всеобщий режим самоизоляции становятся частью повседневной жизни во многих странах, что серьезно отражается на рынках труда и возможностях людей зарабатывать на жизнь. Сейчас, когда правительства начинают разрабатывать планы по стабилизации экономики и поддержке доходов населения, проведение основных обследований домохозяйств, необходимых для мониторинга рынков труда и получения информации для обоснованного принятия решений, значительно осложняется.
2. Национальные статистические бюро (НСБ) по-разному реагируют на ситуацию: сокращают содержание опросов для сохранения уровня участия респондентов; расширяют содержание для лучшего понимания последствий; либо не изменяют содержание, но сталкиваются с необходимостью поддерживать работу в нормальном режиме и при этом разъяснять интервьюерам, как фиксировать различные факты воздействия COVID-19, которые обнаружатся в процессе опроса, что может оказаться сложным, учитывая беспрецедентный характер ситуации.
3. Настоящий документ содержит рекомендации для тех НСБ, которым в настоящее время удастся продолжать деятельность по обследованию рабочей силы (ОРС), о способах применения актуальных международных норм для получения базового набора статистических данных о рабочей силе, чтобы вести мониторинг в контексте вводимых правительствами ограничительных мер и значительной неопределенности. В частности, здесь освещается ряд тем, которым следует уделять приоритетное внимание, и даются рекомендации по работе с особыми случаями, получающими более широкое распространение: например, отсутствие на рабочем месте в течение неопределенного срока, закрытие предприятий, общее снижение активности по поиску работы.
4. Рекомендации разрабатываются в условиях быстрого развития ситуации. Их потребуется адаптировать к национальному контексту и меняющимся обстоятельствам. Тем не менее, в документе подчеркивается важность сохранения системного подхода к измерению основных показателей, таких как уровни занятости и безработицы, в соответствии с установленными международными нормами. В то же время отмечается необходимость расширения спектра статистических данных и аналитической информации за рамки ключевых показателей рынка труда, чтобы иметь возможность проводить более широкий мониторинг и принимать более обоснованные решения.
5. Документ организован следующим образом: Часть I содержит описание ряда основных изменений, происходящих на рынках труда в результате пандемии COVID-19. Часть II останавливается на ключевых элементах последних редакций международных норм, особенно актуальных в текущей ситуации. В Части III перечислены основные показатели и разбивка по

группам, а также те элементы ОРС, которым следует уделять первоочередное внимание при сборе данных в текущих условиях. **Часть IV** содержит руководство по работе с особыми случаями и ситуациями, требующими дальнейшего разъяснения при сборе данных. **Часть V** иллюстрирует то, как можно внести эти разъяснения в вопросники ОРС, и приводит примеры того, какая сопутствующая информация может помочь связать наблюдаемые изменения с пандемией COVID-19.

I. Рынки труда и неоплачиваемый труд в контексте COVID-19

6. Хотя делать окончательные выводы еще рано, уже очевидно, что последствия пандемии COVID-19 для рынков труда очень масштабны и по-разному затрагивают многих, а возможно, и большинство людей. Ситуация привела к резкому росту рабочей нагрузки и продолжительности рабочего времени, а также к изменению форм организации и условий труда работников здравоохранения, аварийно-спасательных служб, волонтеров и других лиц, занятых в важнейших профессиях и отраслях. Многие другие работники испытали различные последствия введения мер социального дистанцирования, режима самоизоляции и связанных с ними ограничений для выравнивания кривой заболеваемости: сокращение рабочего времени, дистанционная работа, вынужденные отпуска с неопределенной продолжительностью, отпуска без содержания, временные увольнения и сокращения, потеря работы и закрытие предприятий.
7. В одно и то же время в отдельных отраслях и сферах деятельности появились новые возможности трудоустройства, а в других секторах найм сотрудников был приостановлен. Многие из тех, кто в других обстоятельствах стали бы искать новую работу или открывать бизнес, теперь ждут улучшения ситуации. Другие обращаются к альтернативным источникам средств к существованию, включая подсобные хозяйства, или оказываются не в состоянии работать из-за болезни или возросших обязанностей по уходу за семьей. Кто-то и вовсе прекращает работу из-за отсутствия спроса или обоснованных опасений за свое здоровье и безопасность.
8. Многие люди уже столкнулись со снижением заработной платы и потерей дохода. Действия правительств включают в себя экстренную помощь и другие меры по оказанию поддержки тем, кто пострадал от изоляции. Тем не менее растут опасения по поводу несопоставимо высокого воздействия на более уязвимые группы — в частности, людей с неофициальной занятостью или бизнесом, женщин с семейными обязанностями, трудовых мигрантов, работников физического труда и тех, чьи профессии и отрасли пострадали сильнее всего.
9. Отражение этих широкомасштабных изменений в текущих условиях изоляции — непростая задача при подсчете статистики в сфере труда и разработке ОРС, используемых для сбора сведений. В действующих международных статистических стандартах содержится набор обоснованных рекомендаций о том, как вести сбор данных в таких ситуациях. Однако пандемия COVID-19 и меры по ее сдерживанию беспрецедентны и требуют внесения в стандарты ряда разъяснений для обеспечения непрерывного и целенаправленного мониторинга.

II. Стандарты, касающиеся статистических данных о труде, занятости и недоиспользовании рабочей силы

10. Последние международные стандарты, обуславливающие ключевые показатели для мониторинга рынка труда, были приняты в 2013 году [19-й МКСТ](#)¹. В тот момент, в связи с финансовым кризисом 2008 года и последовавшим за ним кризисом в сфере занятости был внедрен ряд важных поправок, чтобы ключевые показатели рынка труда лучше отражали изменение условий во времени, в разных контекстах и для разных групп — в частности, женщин, молодежи, пожилых людей и жителей сельской местности. Именно эти рекомендации сейчас крайне важны для обеспечения постоянного мониторинга рынков труда в условиях распространения COVID-19. Хотя разные страны внедрились эти стандарты в национальные ОРС в разной степени, на них можно смело опираться при принятии решений относительно того, какую информацию собирать в приоритетном порядке, как работать с особыми случаями, какие показатели отслеживать и какие статистические данные формировать.

Совершенствование методов измерения для мониторинга рынка труда

11. Среди ключевых нововведений в стандартах 19-й МКСТ — сужение определения понятия занятости до лиц, имеющих работу или бизнес, приносящие доход. В текущем контексте статистика, приведенная в соответствие с новым понятием занятости, позволит вести более целенаправленный мониторинг непосредственного влияния пандемии COVID-19 на рыночную экономику, способность людей получать доход от работы и масштаб потери рабочих мест.
12. Для измерения занятости в стандарты был введен обновленный набор рекомендаций, касающихся учета лиц, отсутствующих на работе в учетный период. В условиях масштабных перебоев в цепочках поставок, введения правительствами мер изоляции и других ограничений, сбор информации об отсутствии на рабочем месте будет особенно важен для оценки некоторых последствий пандемии для рынка труда. Для непрерывного мониторинга будут важны последовательный подход к учету определенных причин отсутствия (с некоторыми необходимыми разъяснениями, изложенными ниже) и следование основополагающим принципам, заложенным в стандарты.
13. Были также введены новые методы измерения недоиспользования рабочей силы, чтобы давать более развернутую оценку реакции рынков труда на меняющиеся экономические условия. Важно отметить, что согласно стандартам уровень безработицы не является достаточным показателем эффективности рынка труда. Измерение безработицы должно дополняться другими показателями недоиспользования рабочей силы, включая неполную занятость с учетом продолжительности рабочего времени и численность потенциальной рабочей силы. Наряду с введением новых методов измерения недоиспользования рабочей силы, стандарты также подчеркивают важность определения минимального набора национально значимых показателей. Среди показателей, особенно актуальных в текущем контексте, выделены следующие: численность работников с сокращенной по экономическим причинам продолжительностью рабочего времени, численность вынужденных трудиться

¹ МОТ (2013). Резолюция I о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. 19-я Международная конференция статистиков труда. Женева: МОТ.

сверхурочно, численность разочаровавшихся соискателей работы, численность недавно потерявших работу и, в зависимости от национального контекста, численность занятых на неформальной работе.

Мониторинг неоплачиваемых форм труда

14. Наряду с этими усовершенствованиями статистики рынка труда в стандарты также был включен ряд понятий и рекомендаций для упрощения процесса оценки масштабов неоплачиваемых форм труда, включая труд по производству для собственных нужд (охватывающий производство товаров для собственного потребления, неоплачиваемый труд по уходу и ведению домашнего хозяйства), волонтерскую деятельность и неоплачиваемый труд стажеров. Мониторинг участия в таких формах труда, особенно в волонтерской работе и производстве для собственных нужд, позволит намного лучше понять, какими способами отдельные люди и сообщества приспосабливаются к условиям пандемии. Он также позволит более комплексно оценить разницу в воздействии в зависимости от таких важных параметров, как пол, уровень доходов, тип населенного пункта, принадлежность к этническим группам и т. д.

Установление приоритетности показателей для измерения

15. Стандарты не только обеспечивают исчерпывающий набор понятий и рекомендаций для мониторинга рынков труда и неоплачиваемых форм труда, но и подчеркивают важность установления приоритетности показателей для измерения. Не все показатели требуется измерять с одинаковой частотой, и не всегда необходимо использовать только один источник данных. В стандартах задаются четкие рекомендации по определению минимального набора показателей рынка труда, требующих частого измерения, и планированию мониторинга других связанных с трудовой деятельностью предметов с более длительными промежутками. Определение приоритетов будет особенно важно в текущих условиях. При этом необходимо учитывать национальный контекст, существующие проблемы по поддержанию деятельности в рамках ОРС, варианты ретроспективного сбора данных обследования после улучшения ситуации, а также доступность альтернативных и дополнительных источников данных, в частности данных обследований предприятий, административной документации, экспресс-опросов, опросов общественного мнения, а также больших данных.

Обеспечение системного подхода к измерениям

16. Системный подход к измерениям будет необходим для сохранения сбалансированного набора основных показателей рынка труда, реагирующих на изменяющиеся условия и при этом позволяющих делать сравнения в динамике по времени и в различных ситуациях. Не рекомендуется введение временных изменений или существенный пересмотр рабочих определений, используемых в ОРС. В условиях трудностей, связанных с поддержанием деятельности в рамках ОРС, а также с сохранением охвата и уровня участия респондентов, внесение изменений в определения или способы работы с отдельными группами может серьезно повлиять на общее качество и целостность данных.
17. Значительные изменения формулировок также могут привести к потере объективности и доверия всех участвующих сторон, если изменения не будут обсуждаться или разъясняться должным образом, и если итоговая статистика не будет отражать то воздействие, которому

подвергаются рынок труда и различные группы населения. Последовательность и стабильность измерений в этот период будут крайне важны для проведения мониторинга, сохранения информационной открытости и возможности делать обоснованные выводы.

III. Основные статистические данные и параметры ОРС в условиях пандемии COVID-19

Приоритетная статистика и показатели, получаемые по результатам ОРС

18. В соответствии с международными стандартами, странам необходимо отнести к числу приоритетных ряд специально отобранных, но разнообразных показателей, чтобы отслеживать широкий спектр уже видимых последствий пандемии COVID-19. Диапазон соответствующих показателей, вероятно, будет различаться в зависимости от национального контекста, степени введенных для сдерживания COVID-19 ограничений, а также их влияния на деятельность по проведению ОРС.
19. В набор должны входить по крайней мере такие основные показатели рынка труда, как: уровень участия в составе рабочей силы; соотношение численности занятых и общей численности населения; уровень недоиспользования рабочей силы, включая уровень безработицы, неполную занятость с учетом продолжительности рабочего времени и численность потенциальной рабочей силы. Кроме того, в него должны быть включены доли отдельных групп, таких как: занятые лица, не находящиеся на работе; лица, работающие сверхурочно; лица, работающие меньше часов, чем обычно; разочаровавшиеся соискатели работы; недавно потерявшие работу; и другие.
20. Более подробная дезагрегация и анализ также потребуются для выявления особенно пострадавших групп и обоснованного принятия целенаправленных политических мер. Особенно значимыми будут разбивка и анализ по следующим группам:
 - Лица, не находящиеся на работе, в разбивке по причине отсутствия, продолжительности и оплате (в применимых случаях);
 - Занятые лица, работающие больше/меньше часов, чем обычно, в разбивке по причинам;
 - Лица, не входящие в состав рабочей силы, в разбивке по степени участия на рынке труда и по причинам, из-за которых они не ищут работу или не готовы к труду;
 - Лица, недавно потерявшие работу, в разбивке по причинам потери последнего рабочего места и его расширенным характеристикам (профессия, отрасль, статус занятости).
21. Кроме того, разбивка занятых по отдельным характеристикам рабочих мест потребуется для отслеживания воздействия на различные отрасли и типы работников. В частности, разбивка по профессиям, отраслям (областям экономической деятельности), статусу занятости (со слов опрашиваемого) и институциональному сектору занятости (государственный/частный/домохозяйства). Дальнейшая дезагрегация работников по формальному/неформальному характеру работы, типу рабочего места, трудовому стажу и связанной с трудовой деятельностью социальной защитой (т. е. пенсией, медицинской

страховкой) также поможет прояснить воздействие на работников с различными условиями труда и степенью стабильности занятости.

22. Для мониторинга разницы в воздействии на различные группы населения необходимо подготовить данные по вышеуказанным показателям и разбивку как минимум для населения в целом и с разбивкой по полу и широким возрастным группам. В случаях, когда позволяет качество полученных в ходе ОРС данных (например, охват, репрезентативность, точность), также будет целесообразно выполнить разбивку по другим соответствующим характеристикам, таким как широкие географические регионы и место проживания (город/село).

Наиболее важные элементы сбора данных в ходе ОРС

23. Важнейшие элементы данных, необходимые для получения описанного выше минимального набора показателей и их разбивки, указаны во **Вставке 1**. Страны, которые в настоящее время могут поддерживать деятельность по проведению ОРС, должны обеспечить включение в них вопросов, необходимых для получения этой важной информации.
24. Учитывая влияние пандемии COVID-19 на доходы и экономическое положение людей, в зависимости от страновых особенностей может быть целесообразно включить один или несколько вопросов для оценки получения отдельных государственных пособий и помощи по программам поддержки доходов, в том числе в рамках чрезвычайных мер помощи, введенных для поддержки людей во время пандемии COVID-19. В зависимости от критериев доступа к этим программам, вопросы могут быть адресованы всем респондентам трудоспособного возраста, референтному члену домохозяйства или отдельным группам: самозанятым работникам; лицам, не занятым в настоящее время; лицам, недавно потерявшим работу и т. д.
25. Измерение доходов от трудовой деятельности в ходе ОРС в этот период следует тщательно оценивать в свете странового контекста и трудностей, связанных с проведением ОРС. Странам, которые уже включают ряд вопросов о доходах в ОРС, следует учитывать потенциальное влияние сохранения этой темы на количество получаемых ответов, длительность опроса и нагрузку на респондентов, а также на общее качество данных о доходах, полученных в ходе ОРС. Можно рассмотреть альтернативные стратегии оценки воздействия на доходы, например, добавление в ОРС модуля с ретроспективными вопросами в будущем, когда установленные правительством меры изоляции и связанные с ними ограничения будут отменены.

Вставка 1. Наиболее важные элементы сбора данных в ходе ОРС	
Занятые	Неработающие
- Занятые, находящиеся на работе - Вопросы для выявления случайной занятости* - Вопросы для выявления помогающих семейных работников*	- Поиск работы (4 недели / 30 дней) - Метод поиска работы - Продолжительность поиска работы*

• Занятые, не находящиеся на работе ○ Причина отсутствия ○ Длительность отсутствия ○ Оплата во время отсутствия (Источник оплаты) • Основное назначение производимых товаров/услуг* • Основные характеристики рабочего места ○ Профессия ○ Отрасль ○ Статусзанятости ○ Институционный сектор (государственный/частный/домохозяйства) ○ Тип места работы ○ Трудовой стаж ○ Охват социальной защитой ○ Неформальный характер работы* • Обычное количество рабочих часов в неделю • Фактическое количество отработанных часов • Причины отработки большего/меньшего количества часов • Желание работать больше часов • Готовность работать больше часов	• Причины не вести поиск работы • Желание работать на данный момент • Готовность устроиться на работу • Причины неготовности к труду • Последнее место работы за предыдущие X месяцев ○ Продолжительность с момента прекращения работы ○ Причины прекращения последней работы/бизнеса ○ Профессия ○ Отрасль ○ Статусзанятости
□ Получение государственных пособий ○ Пособия по безработице ○ Другие пособия согласно страновым особенностям * В тех странах, где применимо	

26. Если условия позволяют, можно рассмотреть включение других релевантных элементов данных. Они могут включать в себя вопросы для выявления работы по совместительству; изменения графиков работы, организации рабочего времени и места работы в течение учетной недели, чтобы выявить посменную работу, дистанционную работу, несовместимые с интересами общества часы работы, работу в ночную смену, работу в выходные дни, оплачиваемую/неоплачиваемую сверхурочную работу и т. д.; использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) для обеспечения или содействия работе, основного рода занятий со слов опрашиваемого, и общего благополучия.

27. В более долгосрочной перспективе, в зависимости от национальных приоритетов и условий, также можно рассмотреть включение модулей для выявления участия в неоплачиваемых формах труда. Эти модули могут исследующие влияние пандемии COVID-19 и связанных с ней ограничений на участие людей в неоплачиваемом уходе и домашней работе, волонтерстве, производстве продуктов питания в натуральном хозяйстве и других товаров для домашнего использования. Хотя ретроспективный сбор данных может не дать точной информации о затратах времени на эти виды деятельности, тем не менее можно получить ценную

информацию о видах осуществленной деятельности, разделении неоплачиваемой работы по гендерному признаку, и их влиянии на благосостояние, баланс трудовой и личной жизни, и экономическое положение домохозяйств.

IV. Работа с особыми случаями при сборе данных

28. В текущем контексте установленных правительствами мер изоляции, связанных с ними ограничений и значительной неопределенности возникает ряд трудностей при выявлении занятых, безработных и других групп работников, указанных выше, в соответствии с международными стандартами. Необходимо дополнительно разъяснить то, как продолжать применять международные стандарты в странах, находящихся в этих условиях. Представленные разъяснения направлены на сохранение основной функции критериев, используемых при формировании ключевых показателей и обеспечении системного подхода к измерениям.

Выявление занятых лиц

29. Стандарты устанавливают критерии, согласно которым человек может считаться занятым в течение учетной недели. Выделяют две отдельные группы: *занятые лица, находящиеся на работе*, и *занятые лица, не находящиеся на работе*².

Занятые лица, находящиеся на работе

30. Идентификация *лиц, находящихся на работе в течение учетной недели*, и работа с ними должны по-прежнему основываться на действующих правилах проведения национальных ОРС, согласованных с международными стандартами, предусматривающих выявление всех лиц, занятых не менее 1 часа в течение учетной недели на оплачиваемой работе любого типа или в предпринимательской деятельности.
31. В целом не рекомендуется изменять последовательность вопросов, используемых для выявления занятых. Странам, сталкивающимся с требованием по сокращению общей длины вопросника, рекомендуется пересмотреть необходимость каждого из вопросов для определения занятых, опираясь на данные предыдущего цикла обследования. Это особенно важно в случае уточняющих вопросов, которые могут потребоваться для точного определения лиц со случайной, частичной или непостоянной занятостью, помогающих работников семейных предприятий и, в зависимости от национального контекста, работников сельского хозяйства, производящих товары в основном с целью продажи.
32. Удаление уточняющих вопросов для определения лиц со случайной или непостоянной занятостью может отрицательно сказаться на общем уровне выявленной занятости, тем самым ограничивая пригодность информации для мониторинга изменений уровня занятости во время пандемии COVID-19. Также вероятно, что уточняющие вопросы о случайной, частичной или непостоянной занятости могут стать более актуальными в контексте сокращения рабочего времени и потери рабочих мест для многих работников.

² Параграф 27.

33. При обучении интервьюеров следует подчеркивать, что лица в следующих ситуациях классифицируются как *занятые лица, находящиеся на работе*:

- Лица, работающие дистанционно в течение учетной недели; лица, работающие по сокращенному графику; лица, выполняющие ограниченный набор задач, связанных с работой или бизнесом, даже если их обычные рабочие помещения временно закрыты; самозанятые лица, готовые к осуществлению деятельности, даже если клиенты не принимаются; лица, работающие посредством цифровых платформ/на них; лица, проходящие обучение, требуемое для их работы или бизнеса.

Занятые лица, не находящиеся на работе в течение учетной недели

34. В случае лиц, которые сообщают о наличии работы/бизнеса, но не находятся на работе в течение учетной недели, стандарты предусматривают ряд критериев для установления того факта, что отсутствие на рабочем месте является временным и кратким, и что респондент по-прежнему трудоустроен. Они включают в себя причину отсутствия, общую продолжительность отсутствия и получение вознаграждения во время отсутствия.³ Указание основной причины отсутствия особенно важно при принятии решения о необходимости дополнительных критериев.

- Лица, имеющие работу или бизнес, но не работающие в связи с формой организации рабочего времени (например, гибкий график работы, процесс смены работы, отгул, «банки времени») или в связи с характером работы (например, периоды деятельности и периоды бездействия в цикле сельскохозяйственного производства; лица, выполняющие работу только в определенные недели каждого месяца), классифицируются как *занятые, не находящиеся на работе*.
- Лица, отсутствующие по причине государственного праздника, отпуска, отпуска в связи с собственной болезнью или травмой либо отпуска по причине материнства или отцовства, классифицируются как *занятые, не находящиеся на работе*.
- В случаях отсутствия по другим причинам требуется дополнительная информация об общей ожидаемой продолжительности отсутствия и/или о непрерывном получении вознаграждения, чтобы подтвердить продолжение трудоустройства респондента.⁴ Эти причины включают в себя: отпуск по уходу за ребенком; учебный отпуск; другой отпуск по личным обстоятельствам; вынужденный отпуск; отпуск без содержания; временное увольнение; дезорганизация или приостановка работы, отсутствие клиентов, средств или материалов; забастовка или локаут; введение режима самоизоляции; карантин; стихийное бедствие; чувство незащищенности и т. д.

35. В текущих условиях многие люди могут попасть в эту группу. Однако из-за введения режима самоизоляции, нарушения цепочек поставок и т. д. многие работники могут не знать, смогут ли они вернуться к работе, и когда это произойдет. Потребуется ряд разъяснений (см. ниже) о том, как обрабатывать потенциально большое число ответов НЕ УВЕРЕН, и в то же время обеспечивать последовательность в работе с людьми в различных ситуациях, чтобы

³ Параграф 29(а).

⁴ Параграф 29 (с).

классифицировать их как занятых или не работающих в соответствии с принципами, изложенными в международных стандартах.

36. *Общая ожидаемая продолжительность отсутствия три месяца или менее:* Этот критерий направлен на установление факта сохранения занятости и того, что отсутствие работы действительно является временным. Стандарты подчеркивают, что общая продолжительность отсутствия является способом установить, что возвращение к работе ожидается в течение относительно короткого времени. На практике ожидание возвращения, как правило, оценивается в нескольких пунктах вопросника, начиная с вопроса об отсутствии респондента на работе или на собственном предприятии, на которые он/она вернется, а также в вопросе о том, что общая продолжительность отсутствия составляет 3 месяца или меньше. В стандартах не предписывается необходимость дальнейшей проверки ожидаемого факта возвращения. Только в случае отсутствия «сроком более трех месяцев» и «временного увольнения на неопределенный срок» стандарты указывают на необходимость получения «гарантии» или «уверенности» в возврате к той же экономической единице для того, чтобы рассматриваться в качестве занятого лица, не находящегося на работе⁵.
37. В условиях внезапного введения режима самоизоляции и связанных с ним ограничений многие работники вряд ли смогут уверенно назвать точную дату возможного возобновления работы — в результате они могут ответить, что НЕ УВЕРЕНЫ, вернутся ли к ней в течение 3 месяцев. В подобных ситуациях там, где это применимо, рекомендуется рассматривать лиц, которые не уверены, вернутся ли они на работу в течение 3 месяцев, но которые ожидают возвращения на ту же работу или к тому же бизнесу после снятия ограничений, как отвечающих критериям временного отсутствия на работе.
38. Однако в этих случаях странам следует по возможности разделять «лиц, общий ожидаемый период отсутствия которых составит менее 3 месяцев» и лиц с «неизвестной общей продолжительностью отсутствия, но ожидающих возвращения после снятия правительственных ограничений». Возможно, это уточнение стандартов, позволяющее непрерывно проводить измерения, потребует пересматривать на постоянной основе, особенно если режимы изоляции и связанные с ними ограничения сохранятся в течение долгого периода длительностью более 3-6 месяцев.
39. *Непрерывное получения вознаграждения:* Этот критерий также служит доказательством факта сохранения занятости⁶. Акцент на «вознаграждении» означает, что оплата должна поступать от работодателя. Никаких дополнительных сведений нет. Однако в соответствии с понятием занятости сюда должно относиться ожидаемое или полученное вознаграждение, случаи выплаты вознаграждения в полном объеме, а также случаи выплаты частичной или сниженной заработной платы. Следовательно, сюда также нужно включать случаи, когда работодатель выплачивает часть вознаграждения работникам наряду с выплатой от государства или в качестве дополнения к ней. Случаи, удовлетворяющие критерию непрерывного получения вознаграждения от работодателя, в том числе частичного вознаграждения, свидетельствуют о факте сохранения занятости.

⁵ Параграф 31(g).

⁶ Параграф 29(c)(i).

40. Тем не менее, сюда не включены случаи государственных выплат, в том числе экстренные схемы поддержки лиц, пострадавших от пандемии COVID-19, которые не предполагают даже частичной выплаты вознаграждения работодателем. Также сюда не входят выходное пособие или другие выплаты при увольнении, а также государственные выплаты, такие как пособия по безработице и выплаты, распространяющиеся на всех или на отдельных граждан с учетом нуждаемости.⁷ В применимых случаях и по мере возможности странам следует стремиться к отдельной классификации лиц в таких ситуациях с помощью вопросов о наличии «непрерывного получения выплат» и/или об «источнике выплат».

41. Наконец, международные стандарты позволяют легко комбинировать вышеуказанные критерии, чтобы классифицировать отдельных лиц как «занятых, не находящихся на работе» или «не работающих». В частности, страны могут применять один из критериев или оба одновременно.⁸ А именно:

- Общая ожидаемая продолжительность отсутствия, и/или
- Непрерывное получение вознаграждения.

42. Принимая во внимание широкий спектр возможных ситуаций, для максимально точного разделения лиц, работающих по найму, и лиц с независимой занятостью рекомендуется считать работников «сохранившими постоянную занятость», если соблюдается один из двух критериев.

Таким образом,

- Лиц, отсутствующих на работе и требующих дальнейшей оценки факта сохранения постоянной занятости следует относить к «занятым, не находящимся на работе», если применимо любое из следующих условий:
 - Они ожидают, что общая продолжительность отсутствия составит менее трех месяцев
 - Они не знают, какой будет продолжительность отсутствия, но ожидают возвращения на прежнюю работу или к ведению прежнего бизнеса после снятия существующих ограничений (если применимо)
 - Они продолжают получать вознаграждение от своего работодателя, в том числе частичную оплату, даже если они также получают поддержку из других источников, включая государственные выплаты.

Следовательно,

- Лиц, отсутствующих на работе и требующих дальнейшей оценки факта сохранения постоянной занятости следует относить к «неработающим», если применимо следующее:
 - Ожидаемая общая продолжительность отсутствия превышает три месяца
 - или

⁷ Параграфы 31(c) и 31(d).

⁸ Параграф 29(c)(i).

- Они не знают, какой будет продолжительность отсутствия, а также не ожидают или не знают, удастся ли им вернуться на прежнюю работу или к ведению прежнего бизнеса после снятия существующих ограничений (если применимо)
- а также
- Не получают какой-либо части вознаграждения от работодателя.
- Определение их к категории «безработных» будет зависеть от того, соответствуют ли они критериям «поиска работы» и «готовности к труду», указанным для измерения масштабов безработицы.

Фактическое количество отработанных часов

43. Последние стандарты, относящиеся к статистическим данным о рабочем времени, содержатся в Резолюции I *об измерении рабочего времени*, принятой в 2008 году 18-й МКСТ⁹. Эти стандарты определяют фактическое количество отработанных часов как «время, потраченное на работе для выполнения действий, способствующих производству товаров и/или услуг в течение определенного... учетного периода»¹⁰. Стандарты также указывают на то, какие виды деятельности и связанные периоды времени рассматриваются в рамках этого диапазона, и как они приблизительно подразделяются на прямые затраты рабочего времени, сопутствующие затраты рабочего времени, время простоя и время отдыха.
44. Понятие «прямые затраты рабочего времени» означает время, затраченное на выполнение рабочих задач и обязанностей. В текущем контексте важно учитывать, что задачи могут выполняться в любом месте (в том числе дома) и в любое время, включая сверхурочные часы.
45. «Сопутствующие затраты рабочего времени» включают время, затрачиваемое на поддержание, содействие или совершенствование продуктивной деятельности, связанной с работой. Сюда относятся виды деятельности, которые могут получить большее распространение в настоящее время, такие как: (i) очистка, ремонт, администрирование или вспомогательные мероприятия; (ii) надевание рабочей одежды, время на дезинфекцию или мытье; (iii) ожидание поступления заказов, клиентов или пациентов; (iii) дежурство по вызову, оплачиваемое или неоплачиваемое; (iv) профессиональная подготовка и повышение квалификации, необходимые для работы, на рабочем месте или за его пределами.
46. «Время простоя» фиксирует время, когда трудоустроенное лицо не может работать из-за временных перерывов технического, материального или экономического характера, но остается готовым приступить к работе. Это относится, в частности, к временному выходу из строя оборудования или нарушению технологического процесса, аварийной ситуации, отсутствию материалов, электроэнергии или доступа в интернет, и т. д. Необходимое условие включения этого времени в состав фактически отработанных часов — готовность работника приступить к работе в течение этого времени. В частности, это означает, что занятые на

⁹ МОТ (2008). Резолюция I об измерении рабочего времени. 18-я Международная конференция статистиков труда. Женева: МОТ.

¹⁰ Параграф 11(1).

оплачиваемой работе будут по-прежнему находиться в распоряжении своего работодателя, а самозанятые — на своем рабочем месте или в распоряжении клиентов. В текущих условиях время, не отработанное из-за закрытия предприятий, в особенности если работник не может быть в распоряжении своего работодателя из-за ограничений или не может принимать клиентов, заказы и т. д. (даже если он к этому готов), не должно учитываться в составе «фактически отработанных часов».

47. Аналогичным образом, из «фактически отработанных часов» исключают все неотработанное время, даже если оно оплачивается, когда работники обычно отдыхают от работы и не обязаны (быть готовыми) работать. Следовательно, все периоды отпуска по какой-либо причине исключаются из состава фактически отработанных часов.

Лица в состоянии неполной занятости с учетом продолжительности рабочего времени

48. Международные стандарты определяют лиц в состоянии неполной занятости с учетом продолжительности рабочего времени как «занятых лиц, у которых в течение короткого учетного периода (недели) фактически отработанные часы на всех работах были меньше, чем установленное пороговое значение продолжительности рабочего времени, которые хотели работать дополнительное время и которые были готовы работать дополнительное время, если бы представилась возможность получить дополнительную работу»¹¹. Идентификация этой группы требует оценки четырех критериев: (a) занятость в течение учетной недели, согласно определению выше, (b) желание работать дополнительное время, (c) фактическая отработка меньшего количества часов, чем установленное пороговое значение, и (d) готовность работать дополнительное время. Страны могут в некоторых пределах адаптировать измерения к национальному контексту. Как и в случае выявления трудоустроенных лиц, могут потребоваться некоторые дополнительные пояснения к вышеуказанным критериям, чтобы сохранить релевантность этих измерений в текущем контексте введения режима самоизоляции и связанных с ним ограничений.

- *Желание работать больше часов (чем в ходе учетной недели/чем обычно)*: Суть этого критерия как составляющей измерения неполной занятости с учетом продолжительности рабочего времени состоит в том, чтобы оценить текущую заинтересованность респондента (со слов опрашиваемого) в отработке дополнительного времени с учетом его личных обстоятельств — а не существующие конкретные возможности для дополнительной работы. Под дополнительным рабочим временем может подразумеваться время «на том же рабочем месте, на дополнительном рабочем месте (местах) или на подменной работе (работах)»¹². В контексте правительственных ограничений следует убедиться, что лица, сообщившие о своем желании работать дополнительное время, но не имеющие возможности это делать из-за существующих ограничений, должным образом классифицируются как «желающие работать дополнительное время». Другим важным элементом этого критерия является понятие отработанного времени, используемое в качестве

¹¹ Параграф 43.

¹² Параграф 43(b).

исходного. Международные стандарты предоставляют странам возможность выбирать в качестве исходного время, обычно отработываемое в неделю, или время, фактически отработанное в течение учетной недели¹³. Использование первого варианта (например: *Хотите ли вы в настоящее время работать больше часов в неделю, чем работаете обычно?*)

позволит выявить длительное нахождение в состоянии неполной занятости с учетом продолжительности рабочего времени, тогда как второй вариант будет отражать краткосрочные ситуации (например: *Хотите ли вы в настоящее время работать больше часов по сравнению с теми, которые вы отработали [в течение прошлой/учетной недели]?*).

49. В текущих условиях измерение неполной занятости с учетом продолжительности рабочего времени в контексте фактически отработанных часов позволит более точно отслеживать воздействие пандемии на рынки труда. Однако для сохранения системного подхода к серии показателей страны должны стремиться использовать то же понятие исходного времени, что и на данный момент. Для продолжения мониторинга странам также следует стремиться к выявлению лиц, которые отработали в течение учетной недели меньше часов, чем обычно, а также причин, по которым они отработали меньше часов, чтобы выявить тех, чье рабочее время сократилось из-за связанных с пандемией COVID-19 обстоятельств.

- В основании упомянутого *порогового значения продолжительности рабочего времени* лежит «граница между полной и неполной занятостью», которая может основываться на субъективном восприятии респондентов или выражаться через «значение медианы или моды обычной продолжительности рабочего времени всех занятых лиц, либо нормативную продолжительность рабочего времени...»¹⁴. В текущих обстоятельствах страны, которые применяют понятие порогового значения продолжительности рабочего времени на основе «значения медианы или моды», используя в качестве исходной информацию о фактически отработанных часах, должны установить пороговое значение на основании данных за период до распространения COVID-19. Например, предыдущий год/предыдущие 12 месяцев или тот же месяц/квартал предыдущего года.
- *Готовность работать больше часов в [ближайший короткий учетный период]*: Суть этого критерия заключается в оценке того, располагает ли респондент временем для дополнительной работы в течение последующего короткого периода. Учетный период должен отражать типичный промежуток времени, проходящий в национальном контексте между уходом с одного места работы и выходом на другую (т. е. *Могли бы вы начать работать больше часов в течение...?*)¹⁵. В контексте правительственных ограничений следует убедиться, что лица, сообщившие о своей готовности работать дополнительное время, но не имеющие возможности это делать из-за существующих ограничений, должным образом классифицируются как «готовые приступить к работе».

¹³ Параграф 43(a)

¹⁴ Параграф 43(c).

¹⁵ Параграф 43(d).

Возможно проведение обучения интервьюеров и демонстрация примеров для более точного определения, например, готовность к работе из дома.

Безработные

50. Согласно международным стандартам, к безработным относятся лица, удовлетворяющие одновременно трем ключевым критериям. К безработным относятся все лица, которые: (а) не имели работы в течение учетной недели/7 дней, (b) занимались поиском работы по найму или в качестве самозанятых в указанный период (4 недели/30 дней) и (с) были готовы приступить к работе в указанный период (учетная неделя и/или последующие 2 недели/14 дней)¹⁶. Сюда также относятся *«лица, приступающие к работе в будущем»*, которые отвечают критериям, установленным для отнесения их к безработным, а именно имеют согласованную дату начала новой работы в течение короткого последующего периода и в настоящее время готовы к трудоустройству¹⁷.
51. Текущие условия отразятся на способности людей искать работу, а также трудоустраиваться. Это станет следствием снижения экономической активности, а также введения режима изоляции и связанных с ним ограничений, и должно быть отражено в статистике рынка труда. Странам следует продолжать применение трех критериев для определения безработных (и потенциальной рабочей силы, как будет рассмотрено ниже) в соответствии с существующими международными стандартами. В частности,
- *Не занятые в течение учетной недели*: Этот критерий предназначен для обеспечения того, чтобы занятые и безработные составляли две взаимоисключающие группы, и чтобы к безработным относились лица, не занятые на оплачиваемой работе или в предпринимательской деятельности в течении учетной недели. Критерий следует применять в соответствии со стандартной методикой.
 - *Поиск работы в указанный период (4 недели / 1 месяц)*: Центральный элемент в определении безработицы как признак того, что в недавнее время человек предпринимал шаги к поиску работы или началу предпринимательской деятельности. Критерий следует применять в соответствии с существующей практикой без каких-либо изменений. Сюда относится поиск любого вида оплачиваемой работы или организация предпринимательской деятельности, включая случайную, частичную или непостоянную занятость¹⁸. Для подтверждения факта активного поиска работы следует использовать информацию о методе поиска работы. В текущих условиях при обучении интервьюеров может подчеркиваться тот факт, что поиск работы может осуществляться по формальным или неформальным каналам и включать в себя: контакты с потенциальными работодателями и/или прохождение собеседований с помощью телефона или онлайн-инструментов; онлайн-поиск работы путем размещения и обновления резюме, профессиональных профилей или рекламных объявлений на сайтах по трудоустройству и в социальных сетях; разработку бизнес-планов и обращение к банкам, поставщикам и т. д. по телефону или другими способами;

¹⁶ Параграф 47.

¹⁷ Параграф 48(а).

¹⁸ Параграфы 47(б) и 47(с).

обращение к друзьям, родственникам или другим лицам для выявления потенциальных возможностей трудоустройства и т. д. Лица, которые сообщают об использовании только «пассивных методов поиска работы», например чтения или просмотра объявлений о работе, не считаются предпринявшими активные действия для поиска работы или начала предпринимательской деятельности. Тем странам, которые фиксируют основной метод, следует рассмотреть возможность фиксирования дополнительных методов, используемых теми респондентами, которые сообщают о пассивном методе поиска работы, чтобы их можно было идентифицировать как активных соискателей работы.

- *Готовность к трудоустройству:* Суть этого критерия заключается в оценке того, располагает ли респондент временем для трудоустройства в течение определенного учетного периода, вне зависимости от существующей возможности найти работу¹⁹. Оценка наличия времени может касаться любого типа работы, включая занятость на условиях неполного рабочего времени, в выходные дни, на дому и т. д. (т. е. *Можете ли вы приступить к работе в течение...?*). Критерий следует применять в соответствии с существующей практикой без каких-либо изменений. В контексте правительственных ограничений следует убедиться, что лица, сообщившие о своей готовности приступить к работе, но не имеющие возможности это сделать из-за существующих ограничений, должным образом классифицируются как «готовые приступить к работе». Возможно проведение обучения интервьюеров и демонстрация примеров для более точного определения, например, готовность к работе из дома и т. д.
- *Период времени до начала новой работы (лица, приступающие к работе в будущем):* В соответствии с международными стандартами лицам, которые не искали работу в указанный период, поскольку они собираются приступить к новой работе или предпринимательской деятельности в будущем, следует задать вопрос о том, как скоро они приступят к своей будущей работе. В текущих условиях вероятно, что лица, находящиеся в этой ситуации, не смогут с уверенностью назвать дату начала работы. В этих случаях ответ «не знаю» следует расценивать как указание на то, что работа, скорее всего, начнется не ранее чем через 3 месяца, и таких лиц следует классифицировать как безработных при условии, что они в настоящее время готовы приступить к работе.

Потенциальная рабочая сила

52 Согласно рекомендациям, включенным в новые стандарты, относящихся к потенциальной рабочей силе лиц следует выявлять с использованием той же последовательности вопросов, что и безработных²⁰. В состав потенциальной рабочей силы входят лица, которые отвечают некоторым, но не всем критериям для их классификации как безработных. Согласно новым стандартам, потенциальная рабочая сила выделяется в отдельную группу лиц, которые выражают свою заинтересованность в получении работы, но либо не готовы приступить к работе, либо не искали работу в течение указанного короткого учетного периода. Помимо необходимости оценить готовность приступить к работе и факт поиска работы (как описано

¹⁹ Параграф 47(d).

²⁰ Параграф 54.

выше), для целей измерения стандарты вводят критерий желания работать, чтобы установить наличие заинтересованности в получении работы.

- *Желание работать в настоящее время*²¹: Суть этого критерия как составляющей выявления потенциальной рабочей силы заключается в оценке текущей заинтересованности в получении работы или начале предпринимательской деятельности с учетом личных обстоятельств респондента, независимо от существующих возможностей найти работу (т. е. *Если бы это зависело от вас, хотели бы вы работать в настоящее время?*). В контексте правительственных ограничений следует убедиться, что лица, сообщившие о своем желании работать, но не имеющие возможности это делать из-за существующих ограничений, должным образом классифицируются как «желающие работать». Чтобы сделать возможным выявление безработных и потенциальной рабочей силы в рамках общего набора вопросов, следует задавать вопрос о «желании работать в настоящее время» всем лицам, которые не искали работу в течение учетного периода, и до вопросов о готовности приступить к работе.

V. Последствия для содержания вопросников ОРС

53. В зависимости от национальных условий страны могут применять указанные выше разъяснения различными способами, в том числе: разъяснения в руководствах для интервьюеров; усиленную подготовку интервьюеров; включение в вопросник пояснений или примеров для интервьюеров; включение дополнительных категорий ответов и/или уточняющих вопросов, например, для ответов «НЕ ЗНАЮ» или «НЕ УВЕРЕН». Во всех случаях следует стремиться к снижению возможной непоследовательности в обработке результатов из-за субъективности интервьюера, а также потенциального изменения основного значения вопросов или вариантов ответа.

Пояснения для интервьюера и примеры для контекстуализированного понимания основных вопросов

- 54 Страны могут применить ряд приведенных выше разъяснений, добавив примеры к отдельным вопросам, чтобы объяснить предполагаемое значение вопроса, поместить вопросы в контекст и снизить вероятность их пропуска. Это может быть особенно полезно в случае вопросов для выявления занятых лиц, работающих в течение учетной недели (пример может включать дистанционную работу и поддержание бизнеса в отсутствие клиентов); вопросов о желании и готовности работать больше часов (пример может включать работу сверхурочно из дома, по телефону, по интернету и т. д.); вопросов о поиске работы (пример может включать звонки работодателям и размещение объявлений на веб-сайтах); и вопросов о желании и готовности работать в настоящее время (пример может включать работу на дому, работу в течение нескольких часов и т. д.).

²¹ Параграфы 51(b) и 54.

Вопросы об «отсутствии на рабочем месте или месте осуществления предпринимательской деятельности»

55. В текущих обстоятельствах респонденты, вероятно, будут чаще обычного отвечать НЕ УВЕРЕН на вопросы, направленные на выявление занятых лиц, отсутствующих на рабочем месте в течение учетной недели (то есть говорить о неопределенности ситуации). При работе с такими случаями предлагается применять рекомендуемые разъяснения в контексте мер изоляции и связанных с ними ограничений, а также обеспечивать последовательный подход.

Вопрос о наличии работы или бизнеса, но временном отсутствии в течение учетной недели

56. Отвечать НЕ УВЕРЕН респонденты могут уже с первого вопроса, нацеленного на выявление занятых лиц, не работавших в течение учетной недели (Хотя (вы не работали / ИМЯ не работал(а)), имелись ли у (вас/него/нее) на прошлой неделе оплачиваемая работа или собственное дело?). Если вариант ответа НЕ УВЕРЕН еще не предусмотрен, то его добавление там, где это возможно, позволит в этих случаях перейти к ответу на вопрос о «причинах, по которым респондент не находился на работе в течение учетной недели» и обеспечить более последовательный подход. В иных случаях в ходе обучения интервьюеров потребуется утвердить процедуру работы в случаях, когда респонденты не уверены, отвечать ли им ДА или НЕТ на исходный вопрос в текущем контексте.

Вопрос о причинах, по которым респондент не находился на работе в течение учетной недели

57. Вопрос о причинах, по которым респондент не находился на работе в течение учетной недели, будет особенно важен для оценки воздействия пандемии COVID-19 на рынки труда. Может возникнуть необходимость пересмотра списка причин для включения в него новых возможных причин, например, «личный/семейный карантин» и «государственный режим изоляции». С другой стороны, интервьюерам потребуются четкие инструкции относительно того, как кодировать такие ответы или как выяснять дальнейшую информацию для последующего кодирования. Следует с осторожностью подходить к добавлению категории ответа «в связи с вызванным COVID-19 кризисом», поскольку он может не полностью охватить все ситуации. Более подробные рекомендации приводятся в следующем разделе.

Вопрос об общей длительности отсутствия на рабочем месте

58. Вопрос об общей длительности отсутствия, вероятно, создаст значительные трудности в ситуации введения режима самоизоляции и аналогичных ограничений. Здесь будет важно проводить различие между лицами, которые не знают общей ожидаемой длительности отсутствия, но ожидают возвращения к прежней работе или бизнесу после снятия ограничений, и теми, кто вовсе не уверен в возможности вернуться. В зависимости от национального контекста страны могут использовать разные стратегии.

59. **Вариант 1.** Добавление новых категорий ответов на существующий вопрос, как показано во **Вставке 2**. В этом случае включается вариант для охвата лиц, которые не знают общей длительности отсутствия, но ожидают возвращения к прежней работе после снятия ограничений. Ответы в этой категории рассматриваются как позволяющие отнести респондента к группе «занятые, не находящиеся на работе» в случае, если страны применяют один критерий для установления факта сохранения занятости. В случаях, когда варианты ответа не зачитываются вслух, интервьюеры должны быть обучены выяснять дальнейшую информацию, чтобы различать варианты НЕТ, НО ОЖИДАЕТ ВОЗВРАЩЕНИЯ К ПРЕЖНЕЙ РАБОТЕ ПОСЛЕ СНЯТИЯ ОГРАНИЧЕНИЙ (3) и НЕ УВЕРЕН В ВОЗМОЖНОСТИ ВЕРНУТЬСЯ (4).

ВСТАВКА 2. Вопрос об общей длительности отсутствия: Новая категория ответа	
Вопрос QX. (Вернетесь ли вы / Вернется ли ИМЯ) к прежней работе/бизнесу в течение в общей сложности [3 или менее месяца]? 1. ДА →ЗАНЯТЫЙ 2. НЕТ 3. НЕТ, НО ОЖИДАЕТ ВОЗВРАЩЕНИЯ ПОСЛЕ СНЯТИЯ ОГРАНИЧЕНИЙ →ЗАНЯТЫЙ 4. НЕ УВЕРЕН В ВОЗМОЖНОСТИ ВЕРНУТЬСЯ 9. НЕ ЗНАЮ [ТОЛЬКО ЕСЛИ ОТВЕЧАЕТ ТРЕТЬЕ ЛИЦО]	Вопрос QX. (Вернетесь ли вы / Вернется ли ИМЯ) к прежней работе/бизнесу в общей сложности... <i>ПРОЧИТАЙТЕ ВСЛУХ</i> 1. В течение [3 или менее месяца] →ЗАНЯТЫЙ 2. Более чем через [3 месяца] 3. После снятия ограничений →ЗАНЯТЫЙ 4. НЕ ВЕРНЕТСЯ →НЕ ЗАНЯТЫЙ 5. НЕ УВЕРЕН В ВОЗМОЖНОСТИ ВЕРНУТЬСЯ 9. НЕ ЗНАЮ [ТОЛЬКО ЕСЛИ ОТВЕЧАЕТ ТРЕТЬЕ ЛИЦО]

60. **Вариант 2.** Добавление уточняющего вопроса для тех лиц, которые дают ответ НЕ ЗНАЮ (или НЕТ в зависимости от формулировки вопроса) на вопрос об общей длительности отсутствия. Это демонстрирует **Вставка 3**. В случае, если предусмотрен вариант ответа «НЕ УВЕРЕН», также следует переходить к новому уточняющему вопросу для подтверждения и обеспечения последовательного подхода к ответам всех респондентов.

ВСТАВКА 3. Вопрос об общей длительности отсутствия: Новый уточняющий вопрос

Вопрос QX. (Вернетесь ли вы / Вернется ли ИМЯ) к прежней работе/бизнесу в течение в общей сложности [3 или менее месяца]? 1. ДА →ЗАНЯТЫЙ 2. НЕТ 9. НЕ ЗНАЮ	Вопрос QX. (Вернетесь ли вы / Вернется ли ИМЯ) к прежней работе/бизнесу в общей сложности... 1. В течение [3 или менее месяца] →ЗАНЯТЫЙ 2. Более чем через [3 месяца] → Вопрос QY или НЕ ЗАНЯТЫЙ* 3. НЕ ВЕРНЕТСЯ →НЕ ЗАНЯТЫЙ 9. НЕ ЗНАЮ <i>*в зависимости от порядка вопросов, ответ на Вопрос QX = 2 будет означать переход к вопросу о продолжении получения дохода (Вопрос QY) или будет относиться к категории «не занятый»</i>
Вопрос QX2. Ожидается ли, что (вы вернетесь / ИМЯ вернется) после снятия ограничений? 1. ДА →ЗАНЯТЫЙ 2. НЕТ →НЕ ЗАНЯТЫЙ 3. НЕ УВЕРЕН В ВОЗМОЖНОСТИ ВЕРНУТЬСЯ 9. НЕ ЗНАЮ [ТОЛЬКО ЕСЛИ ОТВЕЧАЕТ ТРЕТЬЕ ЛИЦО]	

61. **Вариант 3.** Странам, которые не могут добавить варианты ответа или уточняющие вопросы, возможно, придется прибегнуть к инструктированию интервьюеров и их усиленной подготовке, чтобы случаи, когда респондент планирует вернуться к прежней работе или бизнесу после снятия ограничений, гарантированно обрабатывались согласно указаниям (т. е. кодировались так, чтобы классифицировать респондентов как занятых, не находящихся на работе). Такой подход наименее желателен, так как он может зависеть от субъективности интервьюера. Кроме того, это не позволит провести дальнейшую оценку в ходе обработки и анализа данных.

Вопрос о продолжении получения дохода во время отсутствия

62. Текущие условия также могут повлиять на ответы на вопрос о продолжении получения вознаграждения. В этом случае будет важно обеспечить кодирование ответов респондентов как ДА, если (а) они продолжают получать доход от своего бизнеса или какую-либо часть вознаграждения от своего работодателя; или (b) на момент опроса не получили заработную плату, но ожидают ее получения, в том числе в уменьшенном или частичном объеме. В то же время важно обеспечить кодирование НЕТ для ответов лиц, получающих ту или иную форму выплаты или дохода, но не от своего работодателя. Это можно осуществить путем обучения и инструкций для интервьюера (см **Вставку 4**) и, по возможности, путем использования нескольких вопросов.

ВСТАВКА 4. Разъяснения по вопросу о продолжении получения вознаграждения

Вопрос QY. (Продолжаете ли вы / продолжает ли ИМЯ) получать доход от (своей/его/ее) работы или бизнеса во время отсутствия?

(ИНТЕРВЬЮЕР: Включить частичную оплату и ожидаемую в будущем оплату,

Исключить, если доход только из других источников — например, государственные пособия, другая помощь)

1. ДА
2. НЕТ
3. НЕ УВЕРЕН
4. НЕ ЗНАЮ [ТОЛЬКО ЕСЛИ ОТВЕЧАЕТ ТРЕТЬЕ ЛИЦО]

63. Добавление (по возможности) отдельного вопроса для определения источника полученного дохода может способствовать согласованности классификации с международными стандартами. Эта информация также ценна сама по себе.

Дополнительные элементы данных для соотнесения достигаемых на рынке труда результатов с пандемией COVID-19

64. Применение вышеуказанных элементов данных ОРС в период пандемии COVID-19 позволит вести постоянный комплексный мониторинг уровня изменений ключевых показателей рынка труда. Это также будет способствовать проведению структурного анализа занятости по основным показателям и более глубокого анализа с целью выявления наиболее пострадавших в этот период групп населения. Однако одной этой информации будет недостаточно для того, чтобы связать наблюдаемые изменения непосредственно с пандемией COVID-19 или выявить всех лиц, чье положение в сфере труда изменилось в связи с ней.

65. Страны, желающие добавить минимальный набор вопросов для установления связи с изменением положения респондентов в сфере труда, могут рассмотреть добавление целевого уточняющего вопроса в ряд вопросов о «причинах...» (т. е. причинах отсутствия; отработки большего/меньшего количества часов, чем обычно; не вести поиск работы; неготовности к труду; недавней потере работы). В частности: **Является ли причиной этого вирус COVID-19?**

66. Добавление варианта ответа (т. е. по причине COVID-19) непосредственно в вопросы о «причинах» вряд ли позволит выявить все подобные ситуации. Оно может также ограничить возможности анализа вопросов о причинах для оценки различных последствий пандемии, определения приоритетных групп и принятия целевых политических мер.

67. Обучение интервьюеров выяснять дальнейшую информацию, когда респонденты отвечают «по причине COVID-19» на вопросы о «причинах...» поможет обеспечить согласованный подход к обработке ответов всех респондентов. В таких случаях интервьюеры могут использовать такие дополнительные вопросы, как «Можете ли вы рассказать мне, что именно произошло?», «Как именно COVID-19 повлиял на ваше положение?» или аналогичные им. Добавление уточняющего вопроса в указанном выше порядке позволит установить связь различных причин, о которых сообщили респонденты (например, собственная болезнь, обязанности по уходу за членами семьи, временное увольнение, работа в две смены и т. д.), с распространением вируса COVID-19.

68. Особенно полезно может быть определение основной причины отсутствия, если респондент называет несколько причин (например, введение режима изоляции и вынужденный отпуск; временное увольнение и болезнь). Как правило, приоритет следует отдавать той причине, которая непосредственно связана со статусом работника в сфере занятости (например, работник в вынужденном отпуске), или влияет на возможность сохранения постоянной занятости (например, временное увольнение), если это применимо.
69. Таким образом, «введение режима изоляции» будет релевантно для самозанятых и помогающих семейных работников, которым приходится прекратить свою деятельность по прямому указанию правительства. Хотя наемные работники также могут пострадать из-за режима ограничений, причина их отсутствия будет зависеть от процедур, установленных их работодателем в условиях изоляции — например, вынужденного неоплачиваемого отпуска, временного или постоянного увольнения и т. д.
70. Причины, которые могут быть связаны с пандемией COVID-19 и могут быть рассмотрены для формулировки уточняющего вопроса, включают:
- Причины, по которым респондент отсутствовал/не работал в течение учетной недели:
 - Смена места работы, отгул
 - Собственная болезнь; обязанности по уходу за членами семьи; другой отпуск по личным обстоятельствам; вынужденный отпуск; отпуск без содержания; временное увольнение; дезорганизация или приостановка работы, отсутствие клиентов, средств или материалов; забастовка или локаут; введение режима изоляции (для самозанятых); личный/семейный карантин; боязнь заразиться; чувство незащищенности.
 - Причины отработки большего количества часов, чем обычно
 - Увеличение объема работы, числа клиентов или спроса; новая работа; сокращение штатов
 - Причины отработки меньшего количества часов, чем обычно
 - Собственная болезнь; обязанности по уходу за членами семьи; другой отпуск по личным обстоятельствам; сокращение рабочего времени работодателем; уменьшение числа клиентов/объема работы; отсутствие материалов/средств; вынужденный отпуск; введение режима изоляции (для самозанятых); личный/семейный карантин; боязнь заразиться; чувство незащищенности.
 - Причины неготовности работать больше часов / приступить к работе
 - Собственная болезнь; обязанности по уходу за членами семьи; личный/семейный карантин; введение режима изоляции; боязнь заразиться; чувство незащищенности.
 - Причины не вести поиск работы
 - Собственная болезнь; обязанности по уходу за членами семьи; ожидание возврата на предыдущее место работы; ожидание начала новой работы/предпринимательской деятельности; ожидание результатов предыдущего поиска; прекращение поиска по причине отсутствия работы в регионе; отсутствие работы в соответствии с квалификацией; введение режима изоляции (для самозанятых); личный/семейный карантин; боязнь заразиться; чувство незащищенности.
 - Причины прекращения предыдущей работы:

- временное увольнение/сокращение штатов; закрытие места работы/бизнеса; увольнение; обязанности по уходу за членами семьи.

71. В качестве альтернативы может быть рассмотрен короткий модуль, в котором респондентов напрямую спрашивают о том, произошли ли [в течение/после периода X] (...) [любые/х] изменения положения (...) в сфере труда из-за вируса COVID-19. Могут быть рассмотрены следующие типы изменений:

- Изменения положения в сфере труда (потеря работы / устройство на новую работу)
- Изменения рабочего графика (сокращение / увеличение продолжительности рабочего времени)
- Изменения организации рабочего времени (работа в выходные дни, работа в ночную смену, посменная работа, перевод с одной работы на другую)
- Изменения места работы (работа из дома / в другом постоянном помещении / вне дома без фиксированного местоположения)
- Изменения заработной платы/дохода от самозанятости (снижение дохода / повышение дохода)
- Изменения в неоплачиваемом уходе и домашней работе (увеличение объема работы по дому / увеличение объема ухода за детьми / увеличение объема ухода за больными членами семьи / увеличение объема ухода за совершеннолетними иждивенцами)

VI. Резюме

72. Сложившаяся ситуация, в которой действуют режимы изоляции, социального дистанцирования и другие связанные с ними ограничения для сдерживания распространения вируса COVID-19, значительно осложняет сбор данных в рамках ОРС. Странам, которые в этот период могут поддерживать деятельность по проведению ОРС, следует обеспечить сбор информации о рынке труда по ряду тщательно подобранных, но при этом разнообразных показателей, чтобы иметь возможность проводить мониторинг и анализ, а также принимать обоснованные решения.

73. Обеспечение системного подхода к измерениям в соответствии с международными стандартами позволит провести оценку меняющихся условий на рынке труда и выявить группы населения, наиболее пострадавшие от пандемии. Следует избегать внесения изменений в определения и основные критерии, используемые для измерения ключевых показателей рынка труда, в частности уровня занятости и безработицы.

74. Правильнее будет внести рекомендуемые пояснения, позволяющие вести непрерывные измерения, чтобы улучшить восприятие ключевых вопросов ОРС респондентами и справиться с неопределенностью в период отмены правительственных ограничений. Поскольку ситуация быстро меняется, необходимо постоянно анализировать состав собираемых для ОРС данных и

пояснения к ним, чтобы обеспечить единообразный подход к обработке частных случаев, так чтобы они не теряли значимости с течением времени.