

Отчеты и рекомендации ОЭСР в связи с пандемией коронавируса

Обзор за 18 февраля - 4 марта 2022



<https://pin.it/6yYmRPL>



Последствия снижения миграционных потоков

В феврале 2022 г. ОЭСР опубликовала отчет [«Моделирование сценариев торговой политики: макроэкономические и торговые последствия ограничений трансграничной мобильности»](#).

Отчет посвящен оценке экономических последствий снижения миграционных потоков в первую очередь для рынков труда с использованием модели ОЭСР **METRO** (вычислимая модель общего равновесия, которая использует данные для изучения воздействия изменений в политике, технологиях и других факторах на экономику) и глобальной эконометрической модели Национального института экономических и социальных исследований Великобритании (модель NiGEM), в которой используются неокейнсианские уравнения поиска равновесия в долгосрочном периоде.

Во многих странах значительную часть работников составляют мигранты. Если в 2005 г. в европейских странах ОЭСР они составляли **9%** занятого населения, в 2018 г. эта доля достигла **14%**. В США и Австралии эти значения составляли соответственно **16%** и **18%** (США), **26%** и **30%** (Австралия).

Эта долгосрочная тенденция вряд ли сохранится в свете возросших затрат на миграцию.

Снижение трансграничной мобильности рабочей силы может иметь различные длительные последствия для рынков труда и товаров как в странах происхождения, так и в странах-импортерах.

Моделирование показывает, что даже при консервативных прогнозах о том, в какой степени трудовые ресурсы будут **менее способны к трансграничному перемещению в следующие десять лет**, шок будет достаточно сильным, чтобы повлиять на макроэкономические переменные, такие как основной капитал, и может вызвать отклик в макроэкономических политиках.

Кроме того, поскольку различные секторы различаются по своей зависимости от рабочей силы в целом и от рабочей силы иностранного происхождения в частности, влияние на них также будет различаться.

Уменьшение трансграничной мобильности рабочей силы вызовет сильные эффекты перераспределения между секторами, что может изменить потоки международной торговли.

В долгосрочной перспективе большинство стран ОЭСР накапливают дополнительную рабочую силу за счет потоков международной мобильности.

Результаты показывают, что страны ОЭСР больше всего пострадают от сокращения трансграничной мобильности рабочей силы, поскольку для них такое снижение приведет к сокращению общего предложения рабочей силы.

Шок сместит часть экономической активности из стран ОЭСР, при этом во многих странах, не входящих в ОЭСР, будет наблюдаться рост.

На отраслевом уровне трудоемкая производственная деятельность в странах ОЭСР испытает наибольшее сокращение экспорта во всех секторах, причем автомобилестроение, электронная промышленность и фармацевтика пострадают в первую очередь.

Снижение экспорта электроники глобально может составлять до **13%** в долгосрочной перспективе, при этом на экспорт автомобилей и фармацевтики приходится **12%** и **9%** соответственно.

По сценарию ОЭСР, сокращение трансграничной мобильности происходит как эквивалент **20%** сокращения чистой миграции (разницы между общим количеством

иммигрантов и количеством эмигрантов в течение года), накопленной за последние десять лет для всех экономик и регионов.

Размер шока является гипотетическим, но он примерно равен половине изменения потоков, наблюдаемого в некоторых недавних реальных примерах существенных изменений в трениях мобильности, таких как, например, увеличение иммиграции за пять лет после расширения Евросоюза в 2004 г.

Страны ОЭСР, большинство из которых получают приток рабочей силы за счет потоков международной мобильности, больше всего пострадают экономически от длительного сокращения таких потоков.

Экономический рост наблюдается во многих странах, не входящих в ОЭСР, где дополнительная рабочая сила увеличивает как потенциальный объем производства, так и конкурентоспособность.

Шок привел к смещению части экономической активности из ОЭСР в страны, не входящие в Организацию.

Для стран, которые в чистом виде увеличили свой запас рабочей силы за счет мобильности, сокращение приводит к уменьшению предложения рабочей силы.

В обеих моделях это приводит к росту заработной платы и снижению конкурентоспособности и экспорта. В модели **NiGEM** фактор производственных потерь уменьшает потенциальную производительность экономики, в результате чего происходит уменьшение основных капиталов предприятий.

На отраслевом уровне сокращение экспорта наиболее заметно в производственных секторах в странах ОЭСР, при этом эффект лучше всего наблюдается в странах, исторически имевших большие притоки мигрантов.

Социальный диалог для восстановления экономик

23 февраля 2022 г. ОЭСР опубликовала [отчет об использовании социального диалога как инструмента восстановления экономик после пандемии.](#)

Мировая экономика продолжает восстанавливаться после глубокого **5%** спада, который она испытала в 2020 г. с началом пандемии COVID-19. Она восстановилась до **5,6%** в 2021 г. и, как ожидается, будет двигаться быстрыми темпами до уровня **4,5%** в 2022 г., а затем снизится до **3,2%** в 2023 г.

Международная организация труда (МОТ) ожидает, что глобальное рабочее время останется значительно ниже уровня, достигнутого в последнем квартале 2019 года, при этом в третьем

квартале 2021 года по-прежнему наблюдалась **нехватка 137 млн рабочих мест.**

Существующее экономическое неравенство будет усиливаться по мере того, как определенные группы работников продолжают испытывать трудности вследствие неравных условий труда (молодые сотрудники, низкоквалифицированные работники, работницы, работники сектора неформальной занятости (занятые без заключения трудового договора), расовые и этнические меньшинства и иммигранты).

Восстановление рабочих мест тесно взаимосвязано с восстановлением экономики.

В частности, быстрый рост спроса на товары и услуги трансформирует первоначальный подъем экономики во множество новых рабочих мест и рабочего времени, в свою очередь, дополнительные рабочие места и рабочее время обеспечат достойные условия труда, и это вызовет дополнительную динамику спроса.

Для успешного поиска баланса между двумя целями: поддержанием хорошего соответствия работы/сотрудника и содействием необходимой мобильности работников, одна из рекомендаций ОЭСР заключается в обеспечении того, чтобы работникам, участвующим в программах сохранения рабочих мест, одновременно предоставлялась подготовка и возможности для повышения квалификации.

Это повышает способность работников переходить на новые рабочие места, появившиеся после пандемии. В ряде случаев использование социального диалога позволяло сочетать схемы сохранения рабочих мест с повышением квалификации работников.

Например, во Франции правительство обеспечило первоначальную связь между временной работой или стажировкой и обучением с помощью специальной **схемы долгосрочного сохранения рабочих мест**, принятой в

конце июня 2020 года (*Activité partielle de longue durée*).

С помощью этой новой схемы компании могли получить поддержку по сокращению рабочего времени на два года вместо шести месяцев при обычной системе неполного рабочего времени.

Цель состояла в том, чтобы позволить компаниям справиться с более длительным спадом активности, который может возникнуть в связи с продолжением пандемии.

Чтобы войти в эту долгосрочную систему, работодатели должны были участвовать в сохранении существующих рабочих мест, а также заключать коллективный договор.

В дополнение к описанию точного обязательства по сохранению занятости, соглашение также должно было определить обязательства по обучению для всего персонала.

Кроме того, закон предоставил рабочим сильный **стимул для прохождения обучения**, поскольку их пособие по сохранению рабочего места увеличилось до 100% чистой заработной платы.

Один из первых коллективных договоров, использующих новую систему неполного рабочего времени, был подписан Bosch в июле 2020 года.

При том, что рабочее время могло быть сокращено до **60%**, а чистая заработная плата была увеличена до **90%** от предыдущей заработной платы, Bosch также взял на себя обязательство обучать работников при помощи стажировок, и в этом случае выплачивать **100%** заработной платы.

Помимо использования трудоустройства на неполный рабочий день как способа инвестировать в навыки, социальный диалог также использовался для разработки других, более прямых способов помощи в переходе сотрудников на другую работу.

В то время как в рамках социального диалога на национальном и отраслевом уровнях обсуждались и согласовывались соответствующие рамки, многие коллективные договоры были заключены на уровне компаний с целью поиска сбалансированных подходов к управлению последствиями продолжительного спада спроса на рабочие места.

Например, в июне 2020 года в Сингапуре был создан Национальный совет по трудоустройству для поддержки 100 000 лиц, ищущих работу, путем создания **новых вакансий, стажировок и центров профессионального обучения.**

Правительство договорилось с Национальной федерацией работодателей Сингапура и Национальным конгрессом профсоюзов о выявлении и развитии рабочих мест, мобилизации трехсторонних партнеров и учебных заведений и обеспечении тесной координации между различными участниками.

В Италии 12 ноября 2020 года отраслевые социальные партнеры заключили коллективное соглашение о помощи в подготовке сектора телекоммуникаций к внедрению новых цифровых технологий.

Соглашение учреждает **фонд солидарности**, совместно финансируемый компаниями (две трети) и работниками (одна треть). Фонд позволяет работникам отрасли пройти переподготовку и переквалификацию, а также предоставляет компенсацию работникам в случае сокращения рабочих мест.

Помимо помощи работникам с переходом на новые рабочие места, был также задействован **социальный диалог** с тем, чтобы удержать работников на существующих рабочих местах.

Это позволяет предприятиям иметь квалифицированную и опытную рабочую силу сразу же, как только спрос снова возрастет, и в то же время защищать экономику от усиливающихся волн сокращения рабочих мест.

В современном ландшафте социального диалога выделяются две тенденции.

С одной стороны, заключаются **коллективные договоры**, которые следуют логике, аналогичной системам краткосрочной работы, но без опоры на государственную финансовую поддержку.

Чтобы удержать как можно больше работников, принимаются меры, которые сокращают рабочие дни и часы, тем самым дополняя использование систем работы с неполным рабочим днем и/или выходя за пределы периода, в течение которого такая работа может официально использоваться.

Работодатели и работники делят финансовые затраты, связанные с этим, отказавшись от норм прибыли и надбавок к заработной плате.

С другой стороны, социальные партнеры также согласились **ограничить заработную плату**, чтобы предоставить работодателям финансовые возможности,

необходимые для предотвращения реструктуризации рабочих мест.

В некоторых случаях это сопровождалось явным обязательством работодателей воздерживаться от принудительных коллективных увольнений.

Социальный диалог также использовался для согласования стратегий, регулирующих заработную плату таким образом, чтобы существовали финансовые возможности для сохранения рабочих мест.

Одно коллективное соглашение об этом было заключено во время первой волны пандемии 19 марта 2020 года немецкими металлургическими предприятиями. Столкнувшись с локдаунами, снижением числа заказов и спроса, социальные партнеры решили не начинать раунд переговоров о новой заработной плате, чтобы продлить истекший отраслевой коллективный договор, а заморозить заработные платы до конца года.

Хотя у предприятия «Солидар-Тарифвертраг» не было обязательств, связанных с гарантиями занятости, его намерение состояло в том, чтобы сохранить рабочие места и поддержать систему Kurzarbeit (временного сокращения стандартного рабочего

времени сотрудников предприятия вместо увольнений), которую правительство решило расширить.

Рабочие в первые месяцы краткосрочной работы также получали дополнительное пособие в дополнение к их обычному пособию по безработице, в результате чего общая компенсация за неотработанные часы достигла **80%** от обычной заработной платы.

Соглашение финансировало это за счет сокращения бонусов, которые в противном случае выплачивались бы в течение года, а также за счет недавно согласованного ежегодного взноса работодателя в размере 350 евро на каждого работника, занятого полный рабочий день.

В течение 2020 года аналогичные соглашения заключали другие отрасли (например, полиграфия), а также крупные отдельные компании, не входящие в соглашение с металлургическим сектором (например, Volkswagen).

Социальный диалог активизировался в ответ на вызовы, вызванные пандемией COVID-19. Он не только защитил работников, предприятия и рабочие места от первоначальной вспышки пандемии, но и способствовал формированию политики, укрепляющей восстановление после кризиса.