

ОБЗОР ПУБЛИКАЦИЙ

Перспективы занятости в странах ОЭСР – Выпуск 2008* OECD Employment Outlook 2008

В июле 2008 г. был опубликован 26-й выпуск Обзора «Перспективы занятости в странах ОЭСР», подготовленный Директоратом ОЭСР по вопросам занятости, труда и социальных отношений. В Обзоре представлен комплекс показателей, определяющих современный рынок труда и пути его развития в странах-членах и странах-партнерах ОЭСР.

В очередном номере рассматривается широкий круг вопросов: соответствие уровня подготовки выпускников требованиям рынка труда; проблемы неофициальной занятости в ряде стран ОЭСР; причины трудовой дискриминации по гендерному и этническому признакам; проблемы распространения психических заболеваний, обусловленных условиями работы, среди населения трудоспособного возраста; вопросы, касающиеся особенностей выплаты зарплат в мультинациональных компаниях.

Необходимо подчеркнуть, что в данном Обзоре отражена докризисная ситуация на рынке труда. Однако еще в июле, когда был опубликован Обзор, эксперты ОЭСР говорили о возможных рисках для рынка труда и ухудшении этих показателей вследствие уже тогда ощущающегося снижения темпов роста мировой экономики.

Вместе с тем направления политики в области занятости, представленные в Обзоре, в условиях кризисной и посткризисной ситуации приобретают еще большую актуальность.

К числу мер, необходимых для повышения политики в области труда и занятости, в том числе относятся: улучшение уровня жизни в условиях старения населения; комплексная помощь в поиске работы; обеспечение равного и справедливого доступа к вакансиям; увеличение долгосрочных инвестиций в образование и подготовку кадров; повышение соответствия получаемых знаний и навыков требованиям работодателя; повышение качества вакансий, обеспечивающих стабильное трудоустройство, достойные условия и оплату труда.

Ниже представлены основные выводы и рекомендации экспертов ОЭСР.

Обеспечить равные возможности трудоустройства для всех

Одной из основных тем данного выпуска Обзора «Перспективы занятости в странах ОЭСР» является обеспечение равных возможностей трудоустройства для различных социальных групп и борьба с дискриминацией на рынке труда.

Показатели рынка труда улучшились и задачей будущего становится обеспечение равных возможностей трудоустройства для всех

В последние десять лет на рынках труда стран ОЭСР отмечались существенные улучшения. Средний уровень безработицы в зоне ОЭСР понизился до 5,6% в 2007 г. – самой низкой отметки с 1980 г. Занятость также существенно увеличилась и в среднем две трети населения трудоспособного возраста сейчас трудоустроены – беспрецедентное достижение со времен Второй мировой войны. Это, безусловно, хорошая новость, однако это не повод для того, чтобы не обращать внимание на ряд тревожных явлений на рынке труда. В частности, определенные социальные группы по-прежнему имеют сложности с трудоустройством, и общая ситуация на рынке труда может ухудшиться вследствие усиливающейся экономической нестабильности на мировом рынке. Кроме того, рост занятости во многих странах ОЭСР в последние два десятилетия был во многом обеспечен увеличением доли людей с нестабильной и/или низкооплачиваемой работой.

В долгосрочной перспективе основной задачей политики в области занятости в странах ОЭСР будет улучшение уровня жизни в условиях старения населения. Пересмотренная Стратегия занятости ОЭСР является комплексным рамочным документом, определяющим основные направления и содержащим рекомендации для реализации политики по повышению уровня трудоустройства и доходов. В Стратегии,

* Материал подготовлен стажером-исследователем Информационно-координационного центра по взаимодействию с ОЭСР Института международных организаций и международного сотрудничества Государственного университета – Высшей школы экономики Я.А. Вазяковой.

в частности, подчеркивается, что основным приоритетом политики в области занятости является помощь в нахождении работы потенциальным работникам из социальных групп, которые пока недостаточно представлены на рынке труда и имеют сложности с трудоустройством: к их числу во многих странах относятся женщины, молодежь, пожилые люди и люди с ограниченными возможностями. Однако только помощи в нахождении работы недостаточно, необходимо приложить существенные усилия для обеспечения равного доступа людей к идентичным и качественным вакантным рабочим местам.

Реформы рынка труда стали стимулом к участию...

Реформы рынка труда, проведенные рядом стран ОЭСР, стали стимулом к участию в трудовых отношениях представителей социальных групп, недостаточно представленных на рынке труда. К числу этих реформ относятся так называемая политика активизации и взаимной ответственности, при которой меры по возвращению к занятости комбинируются со стимулированием к поиску работы; реформы системы налогообложения и системы пособий по безработице, направленные на уменьшение налогового клина и повышение доходов от работы, особенно для работников с низкой зарплатой; а также ликвидация препятствий для продолжения трудовой деятельности, заложенных в системах пенсии по старости и схемах досрочного выхода на пенсию лиц старших возрастов. Для женщин в число этих мер также входят создание гибких механизмов трудоустройства, предоставление адекватного отпуска по уходу за ребенком и возможностей качественного и доступного ухода за детьми.

...но эти реформы будут недостаточными, если проблемы барьеров, ограничивающих доступ к рабочим местам, таких как дискриминация, не будут решаться должным образом

Политические меры по повышению участия рабочей силы в трудовых отношениях будут иметь ограниченный успех, если за ними не последуют меры, направленные на повышение спроса на труд представителей социальных групп, недостаточно представленных на рынке труда. Для повышения равенства возможностей на рынке труда необходимы долгосрочные инвестиции в образование и подготовку, а также

политические меры для поощрения доступа к качественным и прибыльным рабочим местам. Постоянное несоответствие между навыками, реально приобретенными людьми, и требованиями, предъявляемыми к специалистам предприятиями, работающими в условиях растущей глобализации и конкуренции, по-прежнему является одним из основных препятствий на пути к занятости некоторых групп.

Кроме того, во многих странах дискриминация на рынке труда, т.е. неравное отношение к людям с одинаковой производительностью только потому, что они принадлежат к особой группе, по-прежнему остается ключевым фактором, увеличивающим различия в возможностях занятости и сильно влияющим на качество трудоустройства. Например, несмотря на то, что уровень занятости женщин значительно увеличился, а разрыв в зарплатах снизился практически повсеместно, женщины по-прежнему имеют в среднем на 20% меньше шансов трудоустроиться, чем мужчины, и зарабатывают на 17% меньше мужчин. Данные, приведенные в данном выпуске «Перспектив занятости» указывают на то, что около 8% гендерных различий в уровне занятости и 30% гендерных различий в уровне заработной платы в странах ОЭСР можно объяснить дискриминационной практикой на рынке труда. В то же время работникам, являющимся представителями этнических меньшинств, приходится искать работу и ждать предложений о трудоустройстве на 40–50% дольше, чем людям с аналогичными характеристиками, но принадлежащим к группам этнического большинства, что делает их гораздо более уязвимыми перед риском долгосрочной безработицы. И даже в том случае, если представители этнических меньшинств трудоустроены, их средняя заработная плата в ряде стран как минимум на 10% ниже, чем у представителей доминирующих этнических групп.

Структурные реформы могут помочь сократить дискриминацию...

Структурные реформы, *per se*, могут улучшить перспективы занятости социальных групп, недостаточно представленных на рынке труда, сокращая возможности для дискриминации. Действительно, осуществляя реформы товарных рынков для повышения конкуренции в последние два десятилетия, многие страны ОЭСР смогли обеспечить лучшее распределение ресурсов и создать основу для более интенсивного и устойчивого экономического ро-

ста, стимулируя, таким образом, спрос на труд, а возросшая конкуренция, в свою очередь, сократила возможности и потребности работодателей вводить ограничивающие и дискриминационные меры при найме работников.

Действительно, сокращение ожидаемых расходов по найму работников с низкой производительностью, ослабление слишком жесткого законодательства по защите занятости, умеренность в росте минимальной заработной платы и сокращение налогового клина в отношении низкооплачиваемых работников – все эти меры могут способствовать уменьшению дискриминации при найме.

***...но при этом крайне важно
эффективное правоприменение
законодательных запретов
на дискриминацию...***

Для эффективной борьбы с дискриминацией необходимы специальное антидискриминационное законодательство и другие политические меры. Более того, законодательный запрет на дискриминационное поведение может быть эффективным, только если он приводится в исполнение. Основная проблема во многих странах ОЭСР связана с тем, что большинство жертв дискриминации не знают о своих правах и не могут квалифицированно определить факты их нарушения со стороны работодателей. Кроме того, судебное разбирательство часто оказывается дорогостоящим либо малоэффективным процессом, а его результаты зачастую незначительны и нет уверенности в том, что они могут быть достигнуты. Страны, эффективно решающие эту проблему, предоставляют адекватную институциональную поддержку истцам в случаях дискриминации; разрабатывают антидискриминационное законодательство, в котором предусматривают четкую систему санкций для нарушающих его работодателей, доступные и понятные процедуры разрешения споров; а также создают законодательные правила.

***...а также специальные стимулы
для недискриминационного
поведения работодателей***

Борьба с дискриминацией на рынке труда не должна ограничиваться попытками пресечения неправомерных действий работодателей и компенсацией пострадавшим от таких действий. Необходимы также меры, направленные

на повышение культуры взаимоотношений между работодателями и наемными сотрудниками, например, введение кодексов поведения, отличительных знаков добросовестной недискриминационной практики, финансовые стимулы для конкретных положительных действий работодателя.

***Содействие равенству возможностей
трудоустройства для всех требует
комбинации структурных реформ
и прямых антидискриминационных мер***

Пересмотренная Стратегия занятости ОЭСР доказала, что является полезным рабочим документом для комплексной политики, направленной на создание большего количества и более качественных рабочих мест. Эта программа реформ может также содействовать сокращению дискриминации на рынке труда. Однако наиболее оптимальной стратегией для обеспечения равных возможностей трудоустройства для всех является одновременное проведение структурных реформ и использование прямых мер по предупреждению дискриминации.

В данном выпуске Обзора также рассматриваются другие актуальные вопросы в сфере занятости: создание лучших условий для трудоустройства молодежи, распространение неофициальной занятости, влияние современных условий труда на психологическое состояние и здоровье человека, изменение условий труда в связи с ростом числа многонациональных компаний.

**Вперед к хорошему старту?
Переход от учебы к трудовым
отношениям в странах ОЭСР**

В данной главе представлена динамика показателей рынка труда для молодежи за последнее десятилетие, в частности, приводятся данные, демонстрирующие зависимость безработицы подростков и молодых людей от бизнес-циклов и усиливающуюся распространенность временной и неполной занятости в качестве пути, позволяющего начать трудовую деятельность.

В целом стремление к продолжению учебы и отсутствие стремления к началу ранней трудовой карьеры в последние десять лет вызвали снижение уровня занятости среди молодежи. В то же время растет популярность таких видов молодежной занятости, как временная работа или работа на неполную ставку, которые оце-

ниваются как путь к более стабильной в дальнейшем работе. Так, доля работающих полный рабочий день молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет значительно сократилась. В Австралии, Японии и многих странах Европы особенно популярной среди молодежи является занятость по графику неполного рабочего дня, а в Скандинавских и англоговорящих странах – временная работа.

Кроме того, в Обзоре уделено внимание качеству молодежных вакансий с точки зрения того, являются ли временные и низкооплачиваемые работы эффективным подготовительным этапом для дальнейшей трудовой деятельности.

Интересно отметить, что в большинстве стран ОЭСР юноши и девушки в первые годы после окончания школы или университета имеют очень похожий уровень занятости, однако в дальнейшем мужская занятость растет более быстрыми темпами, чем женская.

Средняя продолжительность процесса перехода от обучения к работе является важным показателем успешности мер по интеграции молодых людей в рабочий процесс. Данный показатель значительно различается по странам и требует контроля со стороны правительств.

В разных странах продолжительность перехода варьируется от одного года (Австрия, Швейцария) до 5 лет (Дания, Финляндия и Швеция), что свидетельствует о значительном влиянии на этот процесс страновой специфики организации системы образования и рынка труда. Например, в Бельгии, Чехии, Италии, Греции, Венгрии, Люксембурге, Португалии, Словакии и Испании доля молодежи, совмещающей работу с учебой, крайне низка. Только после 25 лет доля работающих студентов незначительно увеличивается. В то же время в среднем не менее 15% студентов из Дании, США, Швейцарии, Норвегии, Нидерландов и Исландии относятся к занятым. Испания и Португалия отличаются значительной долей (в среднем 20%) молодежи, предпочитающей трудоустройство на постоянной основе дальнейшему продолжению учебы.

Молодым выпускникам достаточно сложно сразу устроиться на постоянную работу. В 10 странах ОЭСР из 13 выпускники в среднем ищут постоянную работу более трех лет. Из них 20% начинают работать уже со второго года обучения, однако не могут сразу найти постоянное занятие и проводят еще четыре года в статусе частично занятых.

Получение полного среднего образования является важным фактором, повышающим

вероятность дальнейшего успешного трудоустройства молодых людей. У молодых людей, не получивших среднего образования, меньше мотивации и возможностей для трудоустройства, нежели чем у их обучающихся сверстников. Им потребуется значительно больше времени не только для того, чтобы найти работу, но и для того, чтобы достичь того уровня квалификации, который имеют их коллеги с высшим образованием.

Декларировать работу или оставаться в тени? Неофициальная занятость в семи странах ОЭСР

Неофициальная занятость и незадекларированная работа представляют большую проблему на рынке труда в некоторых странах ОЭСР, особенно в странах со средними и низкими доходами.

Одной из главных проблем является идентификация этого вида занятости и определение его реальных масштабов. Она доставляет государству множество проблем, связанных с обеспечением минимальной заработной платы и предоставлением работникам социальной защиты, качественных медицинских и других услуг, а также препятствует производительности и росту экономики. Кроме того, высокая «серая» занятость отрицательно влияет на доходы государства и становится бременем для официально занятых работников.

Экономический рост как таковой не гарантирует снижения неофициальной занятости. Для борьбы с ней необходимы специальные политические меры, которые могут отличаться от страны к стране.

В Обзоре представлены результаты исследования в семи странах с низкими и средними доходами: Чехии, Венгрии, Кореи, Мексике, Польше, Словакии и Турции, в которых зафиксирован наиболее высокий уровень неофициальной занятости. При этом в Обзоре рассматриваются различные типы неформальной занятости, начиная от работников, которые не зарегистрированы в органах социальной защиты, и заканчивая теми, кто декларирует лишь часть своего дохода. Также учитываются самозанятые работники (self-employed) и индивиды, имеющие больше одной работы, как склонные к неформальной занятости. Вопрос неформальности рассматривается и со стороны фирм, их стимулов для поддержания неформальной занятости.

Как показывают представленные в Обзоре результаты исследования, неформальная занятость более всего распространена в Мексике и Турции, где от 40% до 60% рабочей силы не зарегистрированы в органах социальной защиты или имеют собственный бизнес. Уклонение от налогов в этих странах является обычной практикой, особенно в средних и крупных официально зарегистрированных фирмах. Эти страны-члены ОЭСР с наиболее низким доходом уже давно знакомы с проблемой высокого уровня неформальной занятости, и даже в период существенного экономического роста эта тенденция сохранялась.

Чехия, Венгрия, Польша и Словакия пережили значительные экономические и институциональные изменения в период перехода к рыночной экономике в начале 1990-х гг. В это же время в условиях недостатка официальных рабочих мест произошел рост неформальной занятости и самозанятости.

В Чехии и Словакии очень мало работников заняты неформально, однако более 10% рабочей силы имеют незадекларированный доход. Наибольшая вероятность незадекларированного дохода характерна для работников среднего возраста со средним или высшим образованием, а также занятых предпринимательской деятельностью. В Венгрии и Польше распространенность незадекларированного дохода зачастую сопровождается другими формами неформальности. Около 20% работников в Венгрии не делают вклады в пенсионный фонд, а в Польше примерно такая же доля занятых не имеет письменного трудового контракта. В Корею уровень неформально занятых значительно сократился за последние годы, однако до сих пор около 25% работников не зарегистрированы в органах социальной защиты.

Многие страны ОЭСР сталкивались с подобными проблемами, однако страны с высоким уровнем дохода успешно справились с ними путем совершенствования системы налогообложения и законодательства, предусматривающего социальную защиту трудящихся. Наиболее эффективными такие меры оказались в странах Южной Европы.

В зависимости от ситуации в каждой отдельно взятой стране стимулами для официального найма работников могут быть сокращение чрезмерных затрат на рабочую силу, повышение правовой гибкости в странах со строгим законодательством о защите труда, улучшение модельных схем социальной защиты для повышения преимуществ для работников от присоединения к таким схемам. Такие

стимулы должны дополняться усилиями в области налогообложения, социальной защиты и труда, новыми эффективными стандартами управления.

Всякая ли работа хороша для вашего здоровья? Влияние трудового статуса и условий труда на психологическое состояние и здоровье

В главе рассматриваются последние тенденции, связанные с влиянием условий труда на психическое здоровье трудящихся. Психические заболевания, связанные с трудовой деятельностью, занимают второе место среди проблем, ограничивающих трудоспособность занятого населения стран ОЭСР. В большинстве стран ОЭСР произошло повышение уровня нетрудоспособности по причине психических заболеваний. Экономические издержки обнаружения у трудящихся психических проблем, вызванных влиянием статуса и условиями занятости, включают стоимость лечения работника, косвенные издержки от заболевания и количество дней, которые сотрудник не работал. Эта цифра составляет более 2% ВВП Великобритании и около 1,7% ВВП Канады. Более того, расходы могут вырасти еще сильнее, так как в последние годы тенденция перехода от временной нетрудоспособности к увольнению по причине психических заболеваний в странах ОЭСР значительно выросла.

В целом трудовая деятельность благотворно влияет на психическое здоровье людей, однако демографические, возрастные и гендерные изменения в экономике могут привести к усилению влияния условий труда на психику. Несмотря на то что имеющиеся данные пока не свидетельствуют об увеличении проблем, связанных с психическим здоровьем, работники продолжают жаловаться на стрессовые ситуации на работе. В европейских странах наблюдается наибольший рост доли людей, получивших нетрудоспособность по причине психических заболеваний, связанных с трудовой деятельностью, причем более 20% европейских рабочих жалуются на усталость и стрессовую атмосферу на рабочих местах и их доля постоянно растет.

Лонгитюдное исследование пяти стран ОЭСР (Великобритания, Австралия, Корея, Канада и Швейцария) свидетельствует о том, что незанятость, как правило, оказывает более пагубное влияние на психическое здоровье, чем

работа. Проблемы с психикой наиболее часто встречаются у незанятой и неактивной части населения трудоспособного возраста. Для последних данный показатель значительно варьируется в зависимости от сектора занятости и вида работы. В целом оцененный эффект влияния времени, проведенного без работы, на психическое здоровье значительно различается по странам и по полу, что, вероятно, объясняется прежде всего различием мер по поддержке безработных в странах ОЭСР.

Наибольший рост числа психических заболеваний наблюдается у низкоквалифицированных рабочих. Вероятность психических заболеваний тесно связана с условиями труда, видом трудового договора, а также уже имеющимися у работника проблемами с психическим здоровьем.

При этом изменение условий труда, например часов работы, а также переход со стандартных условий труда на «нестандартные» (в первую очередь это касается типа трудового контракта и количества рабочих часов) незначительно влияют на вероятность психических заболеваний в странах ОЭСР. В то же время переход от безработицы к занятости улучшает психическое здоровье граждан. Интересно заметить, что если информация о психическом расстройстве в прошлом стала известна при приеме на работу в текущий момент, то положительное влияние нахождения работы в значительной степени элиминируется. Это часто приводит к тому, что многие безработные, имевшие в прошлом психические расстройства из-за условий труда, не хотят искать себе новую работу, так как выгоды от получаемого пособия по безработице немногим ниже, чем потенциальная оплата труда.

В процессе исследования, проведенного в указанных пяти странах ОЭСР, удалось выявить наиболее успешные политические меры для борьбы и предотвращения роста психических заболеваний, связанных с занятостью. Эксперты ОЭСР считают, что политика государства должна учитывать индивидуальные случаи психической нестабильности среди рабочей силы и предоставлять адресную помощь таким работникам. Помощь должна заключаться в поддержке людей, имеющих психические заболевания, но продолжающих трудовую деятельность, а также в увеличении количества программ поддержки людей, получивших психические расстройства на работе. Тщательный мониторинг причин и отслеживание динамики заболевших могут способствовать предотвращению распространения психических заболеваний среди работающего населения.

Способствуют ли мультинациональные компании лучшей оплате и условиям труда?

Прямые иностранные инвестиции (ПИИ) со стороны мультинациональных компаний (МНК) в развивающиеся экономики резко выросли за два последних десятилетия. Мультинациональные компании в настоящее время являются одним из основных двигателей мировой экономики, и их значение продолжает расти: общий поток ПИИ возрос с 8% мирового ВВП в 1990 г. до 26% в 2006 г.

Инвестирование средств в развивающиеся экономики позволяет странам создавать новые рабочие места для квалифицированных работников, вводить новые управленческие практики и выпускать современную продукцию. Несмотря на то что эта тенденция часто оценивается как благотворная для местного развития, она также вызывает озабоченность относительно нечестной конкуренции и защиты прав работников в принимающих странах.

В ответ на эти опасения относительно соответствия МНК трудовым и экологическим стандартам большинство компаний разработало свои кодексы поведения, где тщательно прописаны права работников и подтверждены равные права не только для сотрудников головного офиса, но и для работников всех филиалов компании. Например, стандарты европейских мультинациональных компаний касаются только основного ограниченного круга стандартов работников, в то время как в Северной Америке компании при помощи стандартов стараются охватить полный спектр прав трудящихся.

В главе проводится оценка влияния ПИИ на заработную плату и условия труда работников иностранных филиалов МНК и работников их независимых предприятий-поставщиков. Данные показывают, что МНК предоставляют, как правило, лучшую заработную плату, чем местные фирмы, но не обязательно лучшие условия труда. Влияние на заработную плату может также распространиться на иностранных поставщиков МНК, но такие сопутствующие эффекты незначительны.

Так, эконометрический анализ трех стран ОЭСР (Германия, Португалия и Великобритания) и двух стран с динамично развивающейся экономикой (Бразилия и Индонезия) позволил определить, что ПИИ обычно увеличивают заработную плату работников иностранных филиалов мультинациональных компаний. Что касается оценок, полученных на уровне фирм,

то исследование выявило значительный положительный эффект на заработную плату. Например, в Англии он составил 5%, в Португалии 8%, в Бразилии и Индонезии соответственно 11 и 19%, а в Германии было выявлено положительное влияние, однако оно оказалось статистически незначимым. Таким образом, было установлено большее влияние ПИИ на заработную плату в странах развитых, нежели в развивающихся. Эффект иностранного владения компанией на сотрудников, работающих и до вступления в должность иностранного руководства, обычно положительный, особенно в краткосрочном периоде. Эффекты, оказываемые на заработную плату, составляют примерно 1–4% во всех исследуемых странах. Таким образом, это свидетельствует о том, что значительный положительный эффект достигается вследствие реформирования коллектива предприятия после занятия иностранной компанией руководящих постов, а не путем повышения зарплат сотрудников, как могло показаться с первого взгляда.

Увеличение заработной платы работников, ранее занятых в отечественных компаниях, при переходе в иностранную компанию колеблется от 6% в Великобритании до 21% в Бразилии. Этот эффект также является частью общего положительного влияния ПИИ на заработную плату на уровне фирмы. Если проанализировать общие эффекты в долгосрочном периоде, то будет заметно еще более значительное положительное влияние занятости в иностранной фирме: от 4% в Германии до 32% в Индонезии. Интересно заметить, что при делении рабочей

силы на группы по уровню квалификации влияние заработной платы значительно варьируется для всех обследованных стран. Например, в Великобритании небольшой негативный эффект присутствует у высоко- и среднеквалифицированной рабочей силы, положительный – у низкоквалифицированной, а в Бразилии, наоборот, наблюдается положительное влияние на высококвалифицированную и отрицательное – на средне- и низкоквалифицированную рабочую силу. Влияние типа предприятия на другие характеристики (стабильность работы, рабочее время и переговорная сила) незначительно.

Таким образом, исходя из всей имеющейся информации, оплата труда в мультинациональных компаниях на порядок выше. Однако на размер заработной платы влияет большое количество факторов, например уровень развития страны, политика МНК в дочерних компаниях. Кроме того, данные, представленные в Обзоре, показывают, что политические меры по привлечению ПИИ также являются эффективной мерой повышения заработной платы.

Полную информацию о публикации можно получить на сайте www.oecd.org/els/employment/outlook.

Перспективы занятости ОЭСР – Выпуск 2008. Резюме на русском языке (OECD Employment Outlook – 2008 Edition. Summary in Russian) представлено по адресу: <http://www.oecd.org/dataoecd/52/30/40941069.pdf>.