- Урале, Пермский государственный аграрно-технологический университет имени академика Д.Н. Прянишникова, 2010. С.60-64
7. Лосева А.С. Роль финансового контроля в обеспечении экономической безопасности на предприятиях АПК / Инновационные достижения науки и техники АПК. Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции, 2018. С. 511-514.
 8. Лосева А.С. Совершенствование методики аудита основных средств в коммерческих предприятиях // Kant.2018. № 1 (26). С.195-199
 9. Лосева А.С., Коробкина А.В., Копылова Е.С. Внутрихозяйственный контроль и оценка рисков в системе обеспечения экономической безопасности на предприятиях АПК // В сборнике: НАУСНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ И ОТКРЫТИЯ 2017. Сборник статей III Международного научно-практического конкурса. 2017. С.89-92.
 10. Лосева. А.С., Фецович И.В. Развитие экологического учета на предприятиях масложировой промышленности // Технологии пищевой и перерабатывающей промышленности АПК - продукты здорового питания. - 2017. №2 (16). С.92-99
 11. Фецович И.В., Лосева А.С. Развитие экологического учёта и анализа на предприятиях агропромышленного комплекса / в сборнике: Лучшая научно-исследовательская работа 2017. Сборник статей победителей VI Международного научно-практического конкурса. 2017. С.69-72.

Лукичёв П.М.

Время труда и время отдыха: японский и датский подходы

*БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова
(Россия, Санкт-Петербург)*

doi: 10.18411/lj-02-2021-87

idsp: ljjournal-02-2021-87

Аннотация

Проанализирована эволюция ценности времени труда для работников и работодателей. Выявлены два ведущих подхода к ценности времени и показаны способы достижения баланса между гибкостью и безопасностью на современном рынке труда.

Ключевые слова: время труда, «датский путь», модель flexicurity, «японский путь»

Abstract

The evolution of the value of labor time for employees and employers is analyzed. Two leading approaches to the value of time are identified and ways to achieve a balance between flexibility and safety in the modern labor market are shown.

Key words: labor time, "Danish way", flexicurity model, "Japanese way"

Каждый человек проводит на работе самую значительную часть своей жизни. Тем не менее термин «работа» практически не встречается в экономических учебниках и почти не обсуждается в исследованиях экономистов. Фактически мы судим о работе через призму её отсутствия, - безработицу. Сложившееся в развитых странах и в России отношение к времени труда (к ценности труда) представляет собой результат значительной эволюции взглядов общества. Сегодня, в период пандемии COVID-19 ценность времени, особенно при удалённой занятости, претерпевает серьёзные изменения. Поэтому важно проанализировать два основных сложившихся подхода к сопоставлению времени труда и времени отдыха.

И древнее общество, и средневековое общество, и вплоть до середины XIX века считали время отдыха значительно более ценным для человека, чем время труда. Не случайно Макс Вебер в «Протестантской этике и духе капитализма» [1] отмечал, что , что типичный промышленный рабочий XVIII века – первой половины XIX века при повышении оплаты труда будет работать меньше, поскольку дополнительные деньги привлекают его меньше, чем сокращение работы. На протяжении XX века идеал

«тяжёлой работы» стал преобладающим в большинстве стран мира, породив в итоге концепцию «человеческого капитала».

«Понятие «человеческий капитал» превратило человека в предпринимателя для самого себя. И это мысленное допущение сегодня воспринимается как данность. Господствующий в экономической политике неолиберализм решает конфликт между работой и капиталом простым превращением человека в капитал человека, а человеческую жизнь в ряд инвестиций, которые человек делает для увеличения собственной рыночной стоимости. Мы считаем, что ты должен насыщать себя сам. Мы в тебя верим. Мир бывает жестоким, но он создан для тебя. Альтернативы нет. Если воспринимать такую точку зрения всерьёз – а её сейчас воспринимают серьёзней некуда, - то надо признавать, что понятие «быть человеком» полностью изменилось [2].

Для объективной оценки времени труда и времени отдыха надо чётко определить понятие «время» в экономике. Время мы можем охарактеризовать двумя показателями: «абсолютный показатель времени» и «относительный показатель времени» [3]. Первый характеризует удлинение периода жизни, и, особенно, этапа активной трудовой деятельности современных людей. Второй определяется увеличением объёмов и доступности информации, получаемой и обрабатываемой каждым работником, ростом интенсивности труда, учащением покупок товаров и услуг в среднем нашими современниками по сравнению с тем, что было раньше.

Со второй половины XX века и по настоящий период ежегодное время труда в развитых странах упало в 1,5-2 раза при постоянном росте производительности труда. Как следствие, изменение «абсолютного показателя времени» привело к качественному увеличению дохода и к расширению свободного времени среднего работника. «Относительный показатель времени» свидетельствует об интенсификации «проживания» рабочего и свободного времени средним индивидуумом.

Д. Калвин отмечал, что выполнение работы в течение длительного времени не гарантирует, что вы сделаете её хорошо. Более того, работая так, человек не сможет усовершенствовать свои навыки [4].

На современном рынке труда сложились два принципиально разных подхода к ценности времени труда. Первый из них может быть назван «датский путь», второй – «японский путь».

В основе «датского пути» лежит цель – время, которое является высшей ценностью к достижению которой стремятся все граждане страны. Для приближения этого в Дании было сделано многое: сокращение вдвое за прошедшее столетие количества рабочих часов на одного человека, и продолжительный отпуск, часто достигающий до 6 недель, и система flexicurity, возникшая в начале 1990-х и позволяющая уволенному получать пособие по безработице в размере до 90% предыдущего заработка в течение двух лет (а ранее – 11 лет). Модель flexicurity, сочетает в себе гибкие правила найма и увольнения для работодателей с гарантией дохода для сотрудников. В результате в Дании при сохранении высокой конкурентоспособности датских фирм безработица находится на низком и стабильном уровне. Особо подчеркнём роль государственного регулирования в этой модели. В триаде: работники → работодатели → государство, последнее стало играть активную роль. По сути, это вариант хорошо известного открытия, согласно которому, если в трёхсторонних отношениях присутствует пассивный игрок, пассивный игрок в конечном итоге несёт все расходы. Это имело место в Дании с середины 1970-х до середины 1990-х годов с высокой и постоянной безработицей и растущим обязательством по «трансфертам» наравне с государством всеобщего благосостояния. Опыт Дании также показывает, что, когда третья часть модели стала играть более активную, а не пассивную роль в смысле не только обеспечения поддержки дохода, но и сосредоточения внимания на поиске работы и занятости, модель стала функционировать лучше [5]. Главное, что удалось достичь государству в

регулировании датского рынка труда с помощью модели *flexicurity*, это обеспечение наилучшего сочетания интересов работников и работодателей. Гибкие правила найма и увольнения способствуют корректировке и изменениям, а щедрые системы социального обеспечения снижают индивидуальный риск за счёт совместного распределения рисков, снижая сопротивление работников изменениям и корректировкам.

Для современной Японии по-прежнему характерно стремление работников трудиться не 40 часов в неделю, как записано в Конституции страны, а больше. Особое место в японской культуре труда занимает презентеизм. Под этим термином понимается практика присутствия на рабочем месте в течение большего количества часов, чем требуется, особенно как проявление неуверенности в своей работе. Работник, опасаясь показать свою нелояльность по отношению к фирме, выходит на работу, чувствуя болезнь, слабость, или остаётся трудиться большее число часов, если его шеф ещё не ушёл домой. Это приводит к нескольким последствиям, ухудшающим, а не улучшающим, экономические показатели предприятий. В условиях презентеизма снижается производительность труда персонала по сравнению с обычными условиями работы. Во-вторых, здоровье японских работников становится хуже по сравнению с трудящимися в других странах мира. В частности, японские сотрудники с болями в пояснице в три раза чаще приходят на работу, чем в Британии. В результате эти работники с большей вероятностью будут испытывать боль и страдать от депрессии. В Японии это привело даже к тревожной тенденции «кароси» или смерти от переутомления. Опрос, проведённый среди сотрудников четырёх крупнейших японских фармацевтических компаний, показал, что потери работодателей от переработки в шесть раз на сотрудника больше, чем от невыхода работников (прогулов). Две из самых крупных статей расходов от хронических заболеваний были связаны с психическими расстройствами здоровья сотрудников и с заболеваниями опорно-двигательного аппарата [6].

Одно из возможных объяснений такого положения, скрыто на наш взгляд, в специфике системы найма и увольнений в Японии. Дело в том, что пенсионный возраст для японских работников составляет 60 лет, и он обычно является обязательным, хотя некоторые крупные компании предлагают сотрудникам возможность остаться ещё на пять лет, на 40 процентов от их старой зарплаты. Может быть этим объясняется и переработка в часах для сотрудников предпенсионного возраста. Они хотят быть нужными, зная о последующем вынужденном безделье на пенсии.

Ещё одно возможное объяснение связано с тем, что в японской трудовой культуре большое внимание уделяется добродетели труда. Этот подход был разработан в трудах Айн Рэнд. Предназначение человека – это продуктивный труд. Он предполагает «наиболее полное и целенаправленное использование рассудка». Добродетель гордости (результат самооценки), которая, как полагает Айн Рэнд, лучше всего описывается тем, что она именуется моральной ответственностью, в соответствии с которой «человек должен заслужить право считать себя самого наивысшей ценностью путём достижения морального совершенства...» [7].

«Датский» путь и «японский» путь представляют собой крайние направления в занятости на современном рынке. Между ними находятся все остальные подходы. Является ли «датский путь» идеалом, к которому должны стремиться все остальные страны? Наверно, нет. Поскольку он тоже имеет своих критиков. Burroni и Keune отмечают два несовершенства *flexicurity*: 1) не учитывается усиление позиций транснациональных компаний (ТНК) над рабочей силой, и что в значительной степени работодатели, менеджеры и финансовый капитал направляют и управляют новыми неопределённостями на глобальном постиндустриальном рынке труда; 2) работников и работодателей нельзя рассматривать как однородные группы: стратегии гибкости могут служить интересам некоторых работников или работодателей, но не других [8]. Во-

вторых, экономика каждой страны обладает своими институциональными особенностями, которые не позволяют ей «буквально» заимствовать успешный опыт других государств. В частности, для Японии политика достижения нового (современного) баланса между гибкостью и безопасностью на рынке труда возможна по «датскому пути» к защищённой мобильности только при соблюдении ряда предварительных условий. Прежде всего, необходимо создание доверия между постоянными сотрудниками, работодателями и государством при переходе от одной конфигурации уровней гибкости и безопасности к другой. Кроме того, нужно обеспечить создание и функционирование целого ряда служб социального обеспечения. Среди них: адекватные и общедоступные системы ухода за детьми, создание государственных систем профессионального обучения, улучшение системы доходов и социального обеспечения в целом [9].

Для Российской Федерации анализ возможностей усиления гибкости рынка труда по «датскому пути» является особенно важным для обеспечения конкурентной кооперации труда [10] в условиях современного кризиса.

1. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма = Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus / Макс Вебер ; [пер. с нем. М.И. Левиной]. - Москва : Бизнеском, 2013. – 321 с.
2. Марсал К. Кто готовил Адаму Смиту? Женщины и мировая экономика. - М.- Альпина Паблишер. – 2017. – 200 с.
3. Лукичёв П.М. Фактор времени и его роль в современном потребительском выборе//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2013. № 31. С. 125-129.
4. Colvin G. Talent Is Overrated. New York: Portfolio. 2008. P. 3,4.
5. Andersen T. M., Svarer M. Flexicurity: labour market performance in Denmark\\ CESifo Working Paper. 2007. No. 2108, Center for Economic Studies and Ifo Institute (CESifo), Munich.
6. Nagata T., Mori K., Ohtani M., Nagata M., Kajiki S., Fujino Y. Total Health-Related Costs Due to Absenteeism, Presenteeism, and Medical and Pharmaceutical Expenses in Japanese Employers//Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2018. Vol. 60(5): e273–e280
7. Рэнд А. Добродетель эгоизма. М.: Альпина Паблишер, 2015. – 220 с.
8. Burroni L., Keune M. Flexicurity: A conceptual critique//European Journal of Industrial Relations. 2011. Vol. 17(1). p. 75–91.
9. Bredgaard T., Larsen F. Comparing Flexicurity in Denmark and Japan. 2007. Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). – 44 p.
10. Чекмарев О.П., Лукичёв П.М., Аверьянова Е.В. Современная кооперация: потенциал и проблемы развития: Монография/Под. ред. Чекмарева О.П. СПб.: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2021. – 188 с.

Муравьева Е.К.

Использование малотоннажных установок СПГ

*Российский государственный университет (НИУ) имени И.М. Губкина
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-02-2021-88

idsp: ljjournal-02-2021-88

Аннотация

Исследуются проблемы и перспективы развития малотоннажного производства СПГ в России. Малотоннажные установки СПГ призваны обеспечить газификацию и электроснабжение удаленных регионов страны. Они способствуют монетизации запасов малых и средних месторождений природного газа, а также создают зоны доминирования отечественных производителей и обеспечивают им конкурентные преимущества.

Ключевые слова: газификация, малотоннажные установки СПГ, конкурентные преимущества, диверсификация поставок, зоны доминирования.