

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ, ИМЕЮЩЕГО СТАТУС РАБОТОДАТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НЕМУ МЕСТНОСТЯХ

COMPETITIVENESS OF AN ENTREPRENEUR WITH THE STATUS OF AN EMPLOYER OPERATING IN THE FAR NORTH AND EQUIVALENT REGIONS

S. Shulubina

Summary. The article is devoted to the analysis of legal conflicts, due to which entrepreneurs of the North who have the status of an employer find themselves in unequal economic conditions compared with those operating in other regions. The integration methodological technique allowed the author to rely on various branches of knowledge materials. The generalization of theoretical and factual materials allowed us to conclude that it is necessary to solve problems aimed at simultaneously stimulating the employer to comply with labor laws and supporting his competitiveness in the market of entrepreneurial services.

Keywords: employer; businessman; Far North; social guarantees for employees; purchasing; competitiveness.

Шулубина Светлана Александровна

*К.и.н., доцент, ФБГОУ ВО «Северо-Восточный государственный университет» (г. Магадан)
sashulubina@mail.ru*

Аннотация. Статья посвящена анализу правовых коллизий, в силу которых предприниматели Севера, имеющие статус работодателя, оказались в неравных экономических условиях по сравнению с теми, кто осуществляет деятельность в иных регионах. Интеграционный методологический прием позволил автору опираться на материалы различных отраслей знаний. Обобщение теоретического и фактического материалов позволили прийти к выводу о необходимости решить задачи направленные одновременно на стимулирование работодателя к соблюдению трудового законодательства и поддержку его конкурентоспособности на рынке предпринимательских услуг.

Ключевые слова: работодатель; предприниматель; Крайний Север; социальные гарантии работникам; закупки; конкурентоспособность.

Интересы Российского государства сориентированы сегодня на возрождение роли северных территорий. Однако, действующие механизмы рыночной конкуренции, в рамках единообразного правового регулирования разделяют регионы по их конкурентным преимуществам и недостаткам, и препятствуют развитию института предпринимательства, как базового инструмента в реализации стратегии развития Севера. Особое внимание общественности, власти и бизнеса сегодня сосредоточено, на задаче по сокращению дифференциации условий ведения предпринимательской деятельности субъектами малого и среднего предпринимательства, зарегистрированными в районах Крайнего Севера. Сегодня на разных уровнях активно иницируются и обсуждаются предложения по выравниванию конкурентоспособности малых и средних предприятий в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе в целях их направления в Правительство РФ, Минэкономразвития России и иные заинтересованные федеральные органы исполнительной власти РФ.

Цель исследования: выявить последствия противоречий законодательных норм трудового права и конкурентного права, регулирующего предпринимательскую деятельность в сфере закупок; проанализировать влияние обеспечительных норм трудового права на конкурентоспособность предпринимателей, осуществляющих деятельность в экстремальных природно-климатических условиях Севера России.

Поддержание предпринимательства сегодня является одним из стратегических направлений развития российского государства. В соответствии с Паспортом национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», утвержденным Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 N16) предусмотрено увеличение доли малого и среднего предпринимательства в ВВП с 22,3% на 2017 год до 32,3% к 2014 году, а также численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая

индивидуальных предпринимателей с 19,2 млн. человек до 25 млн.

Развитие предпринимательства невозможно без учета особенностей статуса предпринимателя. Современный подход к предпринимательству представлен соответствующими тенденциями современных кодификаций (ГК Чехии 2014 г., Модельные правила европейского частного права и др.), в коих предпринимательство рассматривается как самостоятельная профессиональная (не трудовая) экономическая деятельность. Некоторые авторы считают более правильным рассмотрение предпринимательской деятельности так, как это определено в Модельных правилах европейского частного права (Draft Common Frame of Reference, DCFR): как «профессиональной деятельности, за исключением трудовой» [7; С. 8]. Однако предпринимательство — комплексное явление, находящееся в сферах регулирования российской экономики и права. Именно право воздействует на предпринимательскую деятельность. Во-первых, через непосредственное государственное правовое регулирование этой деятельности, и, во-вторых, через индивидуальное регулирование с появлением прав и обязанностей в содержании обязательств, связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

Таким образом, предприниматель является субъектом как экономических отношений, так и правовых. При этом правовой статус предпринимателя является объектом изучения сразу нескольких отраслей права — гражданского, предпринимательского, конкурентного и т.д. Деятельность предпринимателя как налогового агента регулируется налоговым законодательством, как субъекта финансовых отношений — бюджетным законодательством, как посредника в социальной политике — законодательством права социального обеспечения, как участника гражданского оборота — гражданским законодательством. Таким образом, институт предпринимательства имеет комплексный характер.

Деятельность предпринимателя не ограничивается сферой оказания услуг или выполнения работ. Его эффективность во многом зависит от организационно-управленческих навыков и решений, начиная от подбора персонала и заканчивая соблюдением трудового законодательства в отношении наемных работников. Таким образом, предприниматель наделен трудовым статусом работодателя.

На предпринимателя возложена огромная социальная ответственность, которая связана с соблюдением трудового законодательства. Именно он как работодатель является посредником в трудовом законодательстве по установлению гарантий трудовых прав

и свобод граждан, созданию благоприятных условий труда, защите прав и интересов работников.

Социальная направленность и насыщенность трудового законодательства преференциями для работающих по трудовому договору не учитывает интересов бизнеса. А в силу комплексности правовой регламентации предпринимательской деятельности относит его самоорганизацию к собственным рискам.

Частью четвертой Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено особое регулирование труда отдельных категорий работников в зависимости от специфики и условий труда. Нормы главы 50 ТК РФ устанавливают особенности регулирования труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, направленные на обеспечение повышенных государственных гарантий по сравнению со всеми остальными категориями работников.

Так, при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к нему регионах неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со ст. 315, 316 и 317 ТК РФ должны быть компенсированы специальным коэффициентом к заработной плате [8], а в целях закрепления рабочей силы — надбавкой. Работодатели обязаны компенсировать работающим у них лицам расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации в размере, на условиях и в порядке, которые должны соответствовать целевому назначению этой компенсации. Льготами для работников Крайнего Севера являются установление дополнительного отпуска и дополнительного выходного дня без сохранения заработной платы, сокращенной рабочей недели для женщин и др.

Таким образом, работодатель, в том числе предприниматель, имеющий статус работодателя несет дополнительные издержки в связи с осуществлением деятельности на территориях Крайнего Севера и приравненных к нему районов. В постановлении Конституционного суда РФ от 09.02.2012 № 2-П отмечено, что работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере и осуществляющие предпринимательскую и иную экономическую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не вправе необоснованно занижать размеры компенсаций или уклоняться от предоставления гарантий работникам [5; С. 91].

Необходимо учесть, что обеспечение прав предпринимателей базируется на принципах свободы осуществления предпринимательской деятельности, равных

условий осуществления деятельности предприятий, равного доступа к рыночным взаимоотношениям, обеспечения конкуренции. Реализация принципа обеспечения равных условий и свободы экономической деятельности на всей территории Российской Федерации в научной литературе определяется как определенное выравнивание правового положения малых и средних предприятий по отношению к более крупным рыночным игрокам [6; 26].

Однако так называемое выравнивание правового положения малых и средних предприятий должно заключаться не только в обеспечении равенства для их участия в экономическом и гражданско-правовом обороте, но и в обеспечении равных возможностей для них, в части обеспеченности равными трудовыми правами и обязанностями для реализации своих законных интересов.

Несомненно, что одним из способов поддержки предпринимательства являются государственные и муниципальные закупки, которые осуществляются по конкурсным процедурам Федеральных законов № 44 и № 223. Однако, то, что работает в плотно населенных пространствах Центральной России и для ее предпринимателей, оказывается не просто неприемлемым, а в какой-то степени пагубным для северных предпринимателей. Унифицированные нормы этих законов заведомо ставят в неравные условия бизнес, работающий в районах Севера, не учитываются особенности трудоустройство статуса предпринимателя-работодателя, обязанного нести бремя северных удорожаний. Неудивительно поэтому, что местный малый и средний бизнес, как правило, проигрывает эти конкурсы и не может использовать институт государственных и муниципальных контрактов, чтобы укрепить свою экономическую жизнестойкость. Поэтому важно, чтобы не только ценовой критерий конкурсных процедур являлся определяющим.

Анализируя опыт зарубежных стран, возможно усмотреть, что условиями контракта могут стать дополнительные гарантии трудовых прав работников и меры, направленные на сокращение безработицы, стимулирование роста производительности труда [9; С. 180]. А, опыт проведения конкурентных переговоров будет компромиссом между ценовыми факторами, планируемыми издержками и неценовыми критериями, создающим возможность одобрения не только заявок с наименьшими ценами (§ 15.101–1) [2].

Так, в США в рамках системы закупок, иногда устанавливаются более жесткие требования к участникам закупок, в том числе в области соблюдения норм трудового законодательства; зачастую требуется наличие у работодателя независимого профсоюза, как свидетельства

высокого уровня защищенности работников [10; С. 120]. Однако и там есть возможность обхода данного требования: работодатель создает дублирующий бизнес, в котором работники уже не объединены в профсоюз. В результате чего у фактического владельца бизнеса появляются два абсолютно идентичных предприятия, но с различным статусом работников на каждом из них. Такая практика впервые стала применяться в строительном бизнесе США [3].

Использование различных механизмов обхода законодательных требований о труде характерно и для нас. Стремление законодателя к защите трудовых прав работников зачастую вызывает прямо противоположную реакцию предпринимателей — работодателей устремленных к сохранению успешности бизнеса. В целях снижения дополнительных издержек они нарушают трудовое законодательство, используют теневые схемы найма работников, что особо актуально в пределах Севера. А меры ответственности, предусмотренные КоАП за нарушения трудового законодательства не сопоставимы с теми рисками, которые несут предприниматели. Понудительные меры, проверки, штрафы и т.д. не значительно влияют на исход ситуации.

В последние годы стали рассматриваться различные предложения по компенсации северным предпринимателям дополнительных удорожаний, связанных с выполнением социальных обязательств в целях выравнивания их положения на рынке государственных и муниципальных закупок. Основная часть предложений по стимулированию экономической активности северных малых и средних предприятий направлена на снижение финансовой нагрузки, связанной с обеспечением работникам «северных» льгот, в основном за счет введения мер налогового стимулирования.

Однако думается, что было бы абсолютно неверным свести все меры лишь к субсидированию части затрат.

Мировой опыт демонстрирует возможность применения наиболее эффективных инструментов стимулирования работодателя — предпринимателя. Появилось новое явление — «социальная маркировка» тех производителей, которые выпускают продукцию без нарушения трудовых прав. Так, начиная с 1990-х гг. Многонациональные корпорации стали принимать акты, в которых декларировались намерения не только соблюдать основополагающие принципы и права в сфере труда, но и требовать их соблюдения от своих подрядчиков. Вслед за ними схожие, но более детальные акты стали приниматься внешними структурами: международными неправительственными организациями и внешними частными компаниями. Но, несмотря на то, что в рамках ВТО велись переговоры об увязывании международ-

ных трудовых стандартов с торговыми соглашениями, к успеху эти переговоры не привели [4; С. 571]. Однако в отдельных торговых соглашениях все же есть увязки с исполнением трудовых стандартов [1]. Посредством такого фильтра как «социальная маркировка» возможно формировать в нашей стране список добросовестных предпринимателей с возможностью компенсации части издержек в противовес спискам недобросовестных предпринимателей с наступлением для них неблагоприятных последствий.

Таким образом, возможно повышение конкурентоспособности предпринимательских структур, в том числе северных регионов с использованием мотивационных механизмов.

Нужны новые нормы и правила для северных условий при проведении процедур госзакупок. Сегодня иницируется совершенствование нормативного правового обеспечения деятельности северных предпринимателей, учитывающего специфику регионов Крайнего Севера во всем федеральном законодательстве. Отмечается, что целесообразно иметь в базовых законах РФ отдельную статью «Особенности применения настоящего закона в районах Арктической зоны и Крайнего Севера» <http://sever-press.ru/> 02.05.2017. Радикальным методом преодоления негативных тенденций является

признание неприемлемости конкурсных процедур для предпринимательских структур расположенных в районах Севера.

Позволим себе установить, что наличие различного подхода к определению роли предпринимателя, как участника гражданского оборота и как преобладающего работодателя влечет отсутствие взаимосвязи правовых норм направленных на поддержание его конкурентоспособности. В той части, где регулируются отношения, связанные с участием государства в экономической сфере, положения трудового законодательства действительно мало соотносятся с реальной социально-экономической действительностью и существующими потребностями. Обеспечение конкурентоспособности предпринимателей, в том числе на рынке закупок, невозможно без учета региональных особенностей государственного регулирования рынка труда северных территорий. Дальнейшее совершенствование конкурентного законодательства, аналогично трудовому, должно способствовать стимулированию притока трудоспособных кадров и закреплению населения на длительный срок в районах Севера [11; С. 69]. А, развитие междисциплинарных исследований — повышать эффективность решения стратегических задач направленных на развитие предпринимательства в целом и северного бизнеса в частности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements / International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. 175 p.
2. Federal Acquisition Regulations System, Revised as of October 1, 2010 // United States Code of Federal Regulations, Title 48. Government Printing Office, 2011. 509 p.
3. Wezel Stone K. Van. Labor and the Corporate Structure: Changing Conceptions and Emerging Possibilities // 55 U. Chi. L. Rev. 73. 1988. P. 73–173.
4. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М. И. Акатнова, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.
5. Демко А. А. Право на отдых и гарантии его реализации в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // Вестник СурГУ. 2016. Вып. 4 (14). С 89–92.
6. Егорова М. А. Антимонопольное регулирование деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства // Журнал предпринимательского и корпоративного права. 2018. N2. С. 24–27.
7. Кирпичев А. Е. Предпринимательские обязательства в публичном секторе экономики: монография. М.: РГУП, 2017. 276 с.
8. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [Электронный ресурс]: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014 (в ред. от 26 апреля 2017 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Дата обращения: 13.01.2020.
9. Тасалов Ф. А. Контрактная система в сфере государственных закупок России и США: сравнительно-правовое исследование: монография. М.: Проспект, 2016. 240 с.
10. Хаваяшхов А. А. Группы юридических лиц в коллективном трудовом праве зарубежных стран // Актуальные проблемы российского права. 2016. N10. С. 118–123.
11. Шулубина С. А., Нальгиев Р. Т. Интеграция исторического опыта в современное законодательство о труде лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // Вестник Северо-Восточного государственного университета. 2019. № 31. С. 68–72.

© Шулубина Светлана Александровна (sashulubina@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»