

# СРАВНИТЕЛЬНОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ

О. А. Шевченко<sup>\*</sup>,

П. Е. Морозов<sup>\*\*</sup>,

Х. Х. Чан<sup>\*\*\*</sup>

## Социальная ответственность работодателя в современных экономических условиях в России и во Вьетнаме: сравнительный анализ

***Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы, связанные с социальной ответственностью бизнеса на примере анализа трудового законодательства России и Вьетнама. В российском и вьетнамском трудовом праве отсутствует понятие социальной ответственности работодателя, что приводит к различной ее оценке. Авторы в результате анализа Глобального договора ООН, международных стандартов, норм трудового законодательства России и Вьетнама и локальных нормативных актов (кодексов профессиональной этики, кодексов корпоративной социальной ответственности и т.п.) выявляют критерии определения социально ответственного работодателя и их пределы. В работе рассматривается индивидуальная и коллективная ответственность работодателей. Приводится сравнительный анализ норм трудовых кодексов РФ и СРВ.*

---

© Шевченко О. А., Морозов П. Е., Чан Х. Х., 2016

<sup>\*</sup> *Шевченко Ольга Александровна*, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) (Россия)  
labourlaw@bk.ru

123995, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

<sup>\*\*</sup> *Морозов Павел Евгеньевич*, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) (Россия)  
pmorozov72@gmail.com

123995, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

<sup>\*\*\*</sup> *Чан Хоанг Хай (Tran Hoang Hai, Mr.)*, доктор юридических наук, ассоциированный профессор, проректор Хошиминского юридического университета (Вьетнам)  
thhai@hcmulaw.edu.vn

Nguyen Tat Thanh street, HochiMinh City, S.R. Vietnam

**Ключевые слова:** социальная ответственность работодателя, трудовое законодательство Вьетнама, пределы ответственности, виды ответственности, Кодекс корпоративной социальной ответственности, сравнительный анализ Трудовых Кодексов РФ и СРВ.

**DOI: 10.17803/1994-1471.2016.69.8.190-204**

Стратегией мирового устойчивого развития предъявляются новые требования со стороны мирового сообщества к корпорациям по повышению их социальной ответственности. Осуществляемые в России и во Вьетнаме масштабные экономические реформы ставят актуальные вопросы взаимоотношений и взаимодействия общества, с одной стороны, и бизнеса — с другой. Мировой опыт показывает, что от эффективности взаимодействия частного предпринимательства, власти и гражданского общества в социальной сфере во многом зависит качество жизни населения и социальная стабильность.

Традиционно вопросы социальной ответственности бизнеса изучаются в экономической науке и социологии. В трудовом праве эта тема еще не была исследована. Таким образом, анализ понятия и критериев социальной ответственности работодателя с точки зрения трудового права является своевременным.

Среди работ монографического характера заслуживает быть особо отмеченным исследование ученого В. С. Венедиктова «Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве», в котором рассмотрены проблемные аспекты юридической ответственности в целом и некоторые вопросы трудовой юридической ответственности в частности<sup>1</sup>.

Для начала необходимо определиться с терминологией «социальная ответственность бизнеса», что включает в себя такая ответственность и перед кем она возникает. В литературе

по экономике встречаются термины «социальная ответственность бизнеса», корпоративная ответственность». Большинство ученых сходятся во мнении, что Социальная ответственность бизнеса — это (а) социальная, (б) внешняя обязанность<sup>2</sup> (в) работодателей<sup>3</sup>.

Полагаем, что для целей настоящего исследования мы будем использовать термин «социальная обязанность работодателя», так как термин «ответственность» не отражает полностью явления и те характеристики, которые мы будем вкладывать в это явление.

Теперь непосредственно перейдем к содержательной части исследуемого вопроса.

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. и ее обсуждение выдвигают весьма сложные стратегические задачи: к 2020 г. Россия по объему экономики должна стать пятой страной в мире; по объему ВВП на душу населения выйти на показатель в 35 тыс. долларов; за 10 лет вдвое увеличить производительность труда в целом по экономике<sup>4</sup>.

Очевидно, что эти стратегические цели могли бы быть достигнуты только в рамках социальной и политической стабильности в стране. Очевидно, что в настоящее время в условиях сложной экономической ситуации заявленные показатели неосуществимы.

Традиционно социальная политика связывается с государством в контексте его социальных обязанностей и социальных прав граждан, соотношения социальной и личной ответственности.

<sup>1</sup> Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Харьков : Консум, 1996. 136 с.

<sup>2</sup> О дискуссии по поводу разграничения внешней и внутренней обязанностей работодателя см.: Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права. М., 2014. С. 163—163.

<sup>3</sup> Essen, M. van, Oosterhout, J. van & Heugens, P.P.M.A.R. (2013). Competition and cooperation in corporate governance: The effects of labor institutions on blockholder effectiveness in 23 European countries. *Organization Science*. 24 (2). 530—551.

<sup>4</sup> Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» // СЗ РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.

Но в последнее время в развитых странах происходят изменения, и речь все чаще идет о кризисе государства всеобщего благосостояния (welfare state), связанном в том числе с его ограниченными возможностями мобилизации и перераспределения ресурсов. Это ведет к повышению значения других источников социального благосостояния в обществе, в том числе работодателей, т.е. происходит перераспределение социальных прав, обязанностей и услуг.

Социальная защита со стороны работодателей — это интернациональное явление, хотя имеет свою национальную специфику.

Противники корпоративной социальной ответственности считают социальные обязательства бременем для работодателей, отрицательно влияющим на финансово-экономические показатели и конкурентоспособность организации. Сторонники, наоборот, настаивают на том, что они являются инвестициями в человеческий потенциал работников, тем самым не просто удовлетворяя их социальные потребности, но и обеспечивая экономические стимулы к труду<sup>5</sup>. Это противоречие можно рассматривать как одно из проявлений конфликта между социальными и экономическими целями развития, и как следствие, возникает вопрос о том, насколько работодатели могут и должны, решая экономические задачи, способствовать поступательному социальному развитию. То, как отмеченное выше противоречие будет разрешено, во многом определит перспективу дальнейшего развития российского общества и, соответственно, формирования социальной политики.

В российском трудовом праве отсутствует четкое и ясное понятие социальной ответственности работодателя, что приводит к различной ее оценке, так как субъекты трудового права наполняют его своим содержанием, что неоднозначно сказывается на практике правоприменения. Сущность проблемы состоит в том, что не совсем понятно, за что же все-таки работодатель несет социальную ответственность и что это такое с точки зрения права.

Ввиду этого обстоятельства требуется определить рамки, критерии и содержание социальной ответственности работодателя. Для решения этой проблемы необходимо очертить границы правовой составляющей этого вида ответственности, которая представляет собой некий конгломерат норм трудового права, права социального обеспечения, экологического права, требований экономики труда, эргономики, гигиены труда и даже норм этики.

Думается, что системное использование всех этих элементов в конечном итоге и определяет специфику социальной ответственности работодателя. Поэтому социальная ответственность не сводится только к юридической ответственности за нарушение норм трудового права. Взаимодействие составляющих этой системы приводит к тому, что они «взаимопроникают» друг в друга и уже не могут рассматриваться изолированно. Следует говорить в этом отношении о некоей синергии.

В Российской Федерации вопросам правового регулирования юридической ответственности работодателя посвящены нормативные правовые акты нескольких уровней: международные стандарты; законодательство; иные акты, содержащие нормы трудового права; коллективные договоры и соглашения; кодексы корпоративной социальной ответственности.

В Глобальном договоре ООН<sup>6</sup> указывается, что деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров; выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда, за полное искоренение детского труда, за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

С Глобальным договором непосредственно связано Руководство по отчетности в области устойчивого развития, разработанным международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, GRI)<sup>7</sup>, в котором отмечается, что Глобальный договор ООН и Глобальная инициа-

<sup>5</sup> Нуртдинова А. Ф. Социальная ответственность бизнеса: правовые аспекты экономической концепции // Журнал российского права. 2015. № 1. С. 30—46.

<sup>6</sup> Глобальный договор // URL: <http://globalcompact.ru/10-principle>.

<sup>7</sup> Руководство по отчетности в области устойчивого развития, разработанное международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, GRI) // URL: [http://www.unic.ru/sites/default/files/Making\\_the\\_Connection\\_Final%20\(Rus\).pdf](http://www.unic.ru/sites/default/files/Making_the_Connection_Final%20(Rus).pdf).

тива по отчетности являются добровольными инициативами, взаимно дополняющими друг друга в деле распространения универсальных принципов через совершенствование организационной отчетности и повышение результативности. Глобальный договор — это катализатор лидерства и инноваций, десять принципов которого помогают претворить обязательства, принятые работодателями в рамках корпоративной ответственности, в организационную концепцию и реальные действия. «Руководство по отчетности в области устойчивого развития» GRI дает организациям инструмент для измерения прогресса и составления отчетности о результатах выполнения принципов Глобального договора. Принципы, на которых основан Глобальный договор, являются основным ориентиром «Руководства». Таким образом, две эти инициативы дополняют друг друга и предоставляют организациям, стремящимся воплотить политику устойчивого развития на практике, надежную ценностную основу.

Дефиниция социальной ответственности закрепляется в международном стандарте IC CSR 26000:2011 «Социальная ответственность организации. Требования»<sup>8</sup> (он является обязательным для Российской Федерации): «социальная ответственность (social responsibility) — ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; интегрировано в деятельность всей организации и применяется в ее взаимоотношениях».

Стандарт разработан в соответствии со стандартом ISO 26000:2010 в редакции стандарта CSR/KCO-2008. Однако ранее в указанных документах не были особо выделены требования к удовлетворению интересов потребителей. Исходя из этого, в 2011 г. Международным комитетом по корпоративной социальной ответственности принято решение о введении в стандарт CSR/KCO-2008 дополнительного

восьмого модуля «Удовлетворение интересов потребителей».

Кроме того, в данном стандарте выделяются модули, которые входят в социальную ответственность организации: модуль А «Социальные права персонала», модуль Б «Социальные гарантии персонала», модуль В «Качество продукции, услуг и работ», модуль Г «Удовлетворение интересов потребителей», модуль Д «Охрана окружающей среды», модуль Е «Экономное расходование ресурсов», модуль Ж «Поддержка местного сообщества», модуль И «Менеджмент социальной ответственности».

Собственно к трудовому праву и праву социального обеспечения относятся пять модулей: А, Б, Д, Ж, И.

Анализ стандарта IC CSR 26000 : 2011 «Социальная ответственность организации. Требования» позволяет утверждать, что он во многом противоречит трудовому законодательству РФ.

Это проявляется в следующем:

1. В стандарте выделяются два понятия: социальные права и социальные гарантии персонала, которые отграничиваются друг от друга. К социальным правам и гарантиям по стандарту относятся: свобода объединений и право на коллективный договор, заработная плата, длительность работы, дискриминация, охрана труда, переподготовка и компенсационные выплаты при сокращении персонала; содействие учащимся; оплачиваемый отпуск; охрана материнства.

Отсюда следует, что работодатель несет ответственность исключительно за эти социальные права и гарантии, что выглядит крайне странно, так как за рамками оказывается большинство трудовых прав работников. Стандарт рассматривает социальную ответственность работодателя через определенный набор обязательств.

2. По непонятной причине в модуль Д «Охрана окружающей среды» была включена следующая обязанность: «использовать и поддерживать в рабочем состоянии методы и средства для обнаружения возможности возникновения вследствие собственной деятельности техногенных катастроф и аварийных ситуаций и для реагирования на них». По сути ведь это право

<sup>8</sup> IC CSR 26000 : 2011 «Социальная ответственность организации. Требования». АНО «Центр экспертных программ Всероссийской организации качества» взамен стандарта CSR/KCO – 2008.

на безопасные условия труда, которое входит в правовой статус работника и не должно увязываться с экологией.

Вторым уровнем регулирования социальной ответственности работодателей в РФ является законодательство.

Здесь можно выделить следующую проблему: нужно ли сводить этот аспект правового регулирования только к трудовому и социально-обеспечительному законодательству, либо допустимо применение норм других отраслей права за нарушение трудовых прав?

Представляется, что ответ содержится в статье 419 ТК РФ: «Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами».

Однако здесь есть не совсем отрегулированный момент, касающийся видов ответственности представителей работодателя, так как речь в стандарте IC CSR 26000: 2011 идет об организации, а не о работнике. Получается, по смыслу этого стандарта, что руководитель организации не несет никакой социальной ответственности. На наш взгляд, так не должно быть, ведь собственно он и принимает решения от имени работодателя.

В Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>9</sup> указывается, что работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе привлечения трудовых ресурсов в субъекты Российской Федерации, включенные в перечень субъектов Российской Федерации, утвержденный Правительством Российской Федерации, и соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов.

Это также важный момент, связанный с социальной ответственностью работодателя.

В Российской Федерации в последнее время стали появляться акты руководителей субъектов федерации, регулирующие социальную ответственность работодателя.

Примером тому является Указ Губернатора Алтайского края «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края» от 12.03.2015 № 22<sup>10</sup>, в котором отмечается, что социально ответственный работодатель — работодатель (за исключением социально ориентированных некоммерческих организаций), деятельность которого на региональном рынке труда направлена на поддержание и повышение уровня эффективной занятости населения, а также в полном объеме соответствующий утвержденным критериям отнесения работодателей Алтайского края к категории «социально ответственный работодатель».

Интерес представляют критерии определения социально ответственного работодателя:

1. Соблюдение трудового законодательства.
2. Социальное партнерство.
3. Заработная плата.
4. Охрана труда и поддержание здорового образа жизни работников.
5. Законодательство о налогах и сборах, о пенсионном обеспечении, законодательство об обязательном социальном страховании.

Анализ этих критериев позволяет сделать вывод, что иные трудовые права работника не рассматриваются в Указе в аспекте социальной ответственности работодателя, что очень странно, так как их несоблюдение влечет наступление юридической ответственности работодателя, которая и есть элемент социальной ответственности работодателя.

Правовое регулирование социальной ответственности работодателя в РФ осуществляется на основе коллективных договоров и соглашений.

Так, в коллективном договоре Открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2014—2016 годы<sup>11</sup> указывается, что

<sup>9</sup> Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

<sup>10</sup> Указ Губернатора Алтайского края «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края» от 12.03.2015 № 22 // URL: <http://trud22.ru/partner/socotvrab/>.

<sup>11</sup> Коллективный договор Открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2014—2016 годы // Экономика железных дорог. 2014. № 3.

социальная ответственность — добровольный вклад работодателя в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, напрямую связанный с основной деятельностью работодателя и выходящий за рамки определенного законом минимума. Анализ этого определения позволяет заключить, что речь здесь не идет о трудовых отношениях, что весьма необычно, так как коллективный договор — это регулятор социально-трудовых отношений. Более того, «настоящий Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее — Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности». Выходит, что социальная ответственность относится также и к работникам.

Кроме того, в рамках социальной ответственности работодатель обязуется: публиковать не реже одного раза в два года отчеты о реализации норм корпоративной социальной ответственности, составляемые в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития, разработанным международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, GRI), рекомендациями Российского союза промышленников и предпринимателей по использованию базовых индикаторов результативности в практике нефинансовой отчетности, другими стандартами в данной области; проводить организационно-обучающие мероприятия по распространению практики корпоративной социальной ответственности в филиалах и дочерних обществах ОАО «РЖД»; не допускать при сокращении численности или штата, прекращении деятельности филиала, другого структурного подразделения Работодателя увольнения двух работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности филиала, другого структурного подразделения, расположенного в другой местности; обеспечивать обучение

в высших и средних профессиональных учебных заведениях железнодорожного транспорта по целевым направлениям за счет средств Работодателя детей работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, при получении ими образования соответствующего уровня впервые до достижения ими возраста 24 лет<sup>12</sup>.

Социальная ответственность работодателей в Российской Федерации осуществляется также на основе кодексов корпоративной социальной ответственности.

Характерно, что их можно подразделить на: кодексы российских работодателей; кодексы работодателей стран ЕАЭС; кодексы иностранных ТНК.

Так, в Кодексе корпоративной социальной ответственности Открытого акционерного общества «Российские железные дороги»<sup>13</sup> отмечается, что корпоративная социальная ответственность понимается как добровольный вклад в развитие государства, общества и бизнеса в экономической, социальной и экологической сферах, который напрямую связан с осуществлением хозяйственной деятельности ОАО «РЖД» и преимущественно выходит за рамки законодательно определенного минимума обязательств.

Кодекс корпоративной социальной ответственности АО «КазМунайГаз»<sup>14</sup> (Республика Казахстан) устанавливает, что работодатель видит роль корпоративной социальной ответственности как добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанных напрямую с основной деятельностью КМГ-ПМ и выходящий за рамки определенного законом минимума в соответствии с возможностями работодателя.

Кроме того, «Работодатель признает тот факт, что в современном мире социально ответственное поведение перед лицом общества и государства в конечном итоге способствует устойчивому развитию работодателя. В этой

<sup>12</sup> Коллективный договор Открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2014—2016 годы».

<sup>13</sup> Кодекс корпоративной социальной ответственности открытого акционерного общества «Российские железные дороги». Утвержден распоряжением ОАО «РЖД» от 20 октября 2008 г. № 2188р.

<sup>14</sup> Кодекс корпоративной социальной ответственности АО «КазМунайГаз. Решение Совета директоров АО «КазМунайГаз — переработка и маркетинг» (протокол № 05/2012) от 26 марта 2012 г.

связи, КМГ-ПМ серьезно относится к социальной ответственности и воспринимает ее как одно из стратегических направлений своей деятельности».

В Кодексе корпоративной социальной ответственности поставщиков Группы компаний «БНП Париба» (Франция)<sup>15</sup> формулируется, что поставщик должен соблюдать экологические законы и постановления, социальные стандарты, применимые в странах, где он осуществляет свою деятельность; соблюдать социальные принципы, изложенные в следующих исходных документах в странах, которые их ратифицировали: Всеобщая декларация прав человека 1948 г. и два дополнительных международных пакта (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и Международный пакт о гражданских и политических правах); конвенции Международной организации труда (МОТ), в частности в отношении минимального возраста и детского труда, свободы объединений, права на организацию и ведение коллективных переговоров, упразднения принудительного и обязательного труда, поощрения равного вознаграждения.

Для проведения количественного анализа в сравнительной перспективе исследованы данные по обязательствам работодателей по следующим позициям: оплата труда в денежной форме, что можно отнести собственно к зарплате; а также социальные страхование и прямые социальные выплаты работодателя, которые составляют его «незарплатные» или социальные расходы.

Самая низкая доля социальных расходов в общем вознаграждении от работодателя — в Новой Зеландии (около 15 %), а самая высокая — в Бельгии (более 52 %)<sup>16</sup>.

Хотя социальные расходы работодателей весьма многообразны, можно выделить определенные устоявшиеся направления. Они могут быть классифицированы по различным параметрам. По функциям их можно условно разделить на три категории:

- индивидуальный пакет, включающий медицинское, пенсионное страхование и страхование жизни, инвалидность и т.д.;
- семейный пакет, как то отпуск по материнству, больничные, уход за детьми и престарелыми;
- пакет «участия», включающий денежные бонусы и программы участия в прибыли.

Как правило управленческие кадры, и особенно высший менеджмент, получают больше привилегий, как по видам, так и по объему. Это, например, предоставление или оплата автомобиля, телефона, жилья и т.д.

Охрана здоровья работников остается важнейшим направлением социальных расходов работодателей. Необходимо отметить опасную тенденцию роста смертности трудоспособного населения в России, причем как среди мужчин, так и женщин, что вызывает обеспокоенность не только в стране, но и в мировом сообществе, так как ранее нигде в развитой стране не происходило такого отката назад в состоянии здоровья населения. В силу социальной важности этого направления и значимости затрат на него для работодателей идет поиск повышения эффективности форм и методов их участия в охране здоровья работников. Одно из них — внедрение интегрированных здравоохранительных программ на работе, включающих комплекс мер, направленных на профилактику и общее укрепление здоровья работников.

Обозначенная таким образом основная идея социальной обязанности работодателей определяет ее сущность, которая весьма наглядно проявляется в положениях Социальной хартии российского бизнеса, принятой в обновленной редакции съездом РСПП в феврале 2008 г.<sup>17</sup> Российские предприниматели основываются на том, что бизнес — часть общества, он неотделим от него и поэтому связан обязательством действовать ответственным образом наравне с другими членами общества; корпоративная ответственность охватывает широкий диапазон добровольных действий бизнеса в экономической, социальной и экологической областях;

<sup>15</sup> Кодекс корпоративной социальной ответственности поставщиков Группы компаний «БНП Париба» // URL: [https://www.arval.ru/sites/ru/files/media/kodeks\\_korporativnoy\\_socialnoy\\_otvetstvennosti.pdf](https://www.arval.ru/sites/ru/files/media/kodeks_korporativnoy_socialnoy_otvetstvennosti.pdf). (дата обращения: 04.04.2016).

<sup>16</sup> Чубарова Т. В. Социальная ответственность работодателей и ее современная роль в формировании социальной политики в России : дис. ... д-ра экон. наук. М., 2013.

<sup>17</sup> URL: <http://rspp.ru/12/6273.pdf> (дата обращения: 04.04.2016).

экономическое и социальное измерение бизнеса едино, действия в этих направлениях дополняют и усиливают друг друга.

Анализ основных принципов ответственности деловой практики, провозглашенных Социальной хартией российского бизнеса, позволяет выделить три направления собственно социальной деятельности, которые признаются самим бизнес-сообществом. Прежде всего, это охрана труда, создание благоприятных условий трудовой деятельности работников. В качестве второго направления можно назвать сохранение окружающей среды. Это, кстати, совпадает с практикой, которая определяет направления социальных инвестиций, таких как развитие персонала, охрана здоровья и безопасные условия труда персонала; природоохранная деятельность и ресурсосбережение.

Что касается заинтересованности работодателей, то здесь важно подчеркнуть, что стимулирование государством участия предпринимателей в социальных программах не исключается. Однако это не означает, что деятельность в социальной сфере осуществляется бизнесом за «адекватное вознаграждение» — создание благоприятных условий или что между государством и бизнесом уместен торг по поводу преференций, предоставляемых за определенные действия или ради их совершения.

К примерам эффективного сотрудничества можно отнести заключение соглашений между органами государственной власти и субъектами предпринимательской деятельности по широкому кругу экономических проблем. Так, в ряде субъектов РФ (Алтайский край, Кемеровская, Астраханская, Мурманская области и др.) заключаются соглашения о социально-экономическом сотрудничестве. Их участниками выступают администрация края (области) и

крупные работодатели. Иногда в заключении соглашений такого рода участвуют союзы предпринимателей соответствующего региона.

В Социалистической Республике Вьетнам, как и в Российской Федерации, отсутствует точное и легальное понятие социальной ответственности работодателя, что во многом, на наш взгляд, затрудняет определение ее оснований и пределов. Это приводит к тому, что во Вьетнаме «...большинство компаний понимают социальную ответственность как “благотворительные взносы”»<sup>18</sup>, что как с точки зрения международных актов, так и национального законодательства. Действительно, подобная несколько однобокая трактовка приводит к тому, что за пределами социальной ответственности оказываются вопросы труда на предприятиях и его правового регулирования, что может негативно сказаться на положении работников

Ввиду чего представляется целесообразным в этом вопросе в качестве официального придерживаться мнения Торгово-промышленной палаты Вьетнама (VCCI), которая выделяет три основных аспекта корпоративной социальной ответственности — трудовая деятельность, охрана окружающей среды, предпринимательская деятельность<sup>19</sup>.

Следовательно, социальную ответственность предприятий во Вьетнаме можно трактовать как «...обязательство бизнеса вносить вклад в устойчивое экономическое развитие на основе повышения качества трудовой деятельности, жизни работников и членов их семей...»<sup>20</sup>.

При этом содержание этого обязательства определяется необходимостью предприятиями соблюдать требования охраны окружающей среды, нормы о гендерном равенстве, безопасность, подготовку и повышение квалификации персонала<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn cấp bách // URL: <https://luatminhkhue.vn/kien-thuc-luat-doanh-nghiep/trach-nhiem-xa-hoi-cua-doanh-nghiep-o-viet-nam-mot-so-van-de-ly-luan-va-thuc-tien-cap-bach.aspx> (дата обращения: 04.04.2016).

<sup>19</sup> Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp Việt Nam // URL: <https://luatminhkhue.vn/kien-thuc-luat-doanh-nghiep/trach-nhiem-xa-hoi-cua-doanh-nghiep-viet-nam.aspx> (дата обращения: 04.04.2016).

<sup>20</sup> Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: Nhận thức và thực tế ở Việt Nam // URL: <https://luatminhkhue.vn/kien-thuc-luat-doanh-nghiep/trach-nhiem-xa-hoi-cua-doanh-nghiep-nhan-thuc-va-thuc-te-o-viet-nam.aspx> (дата обращения: 04.04.2016).

<sup>21</sup> Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: Nhận thức và thực tế ở Việt Nam // URL: <https://luatminhkhue.vn/kien-thuc-luat-doanh-nghiep/trach-nhiem-xa-hoi-cua-doanh-nghiep-nhan-thuc-va-thuc-te-o-viet-nam.aspx> (дата обращения: 04.04.2016).



Возможно, отсутствие легального определения социальной ответственности объясняется тем, что это понятие охватывает не только правовые, но и этические аспекты. Кроме того, вряд ли можно этические требования к ведению бизнеса жестко регламентировать.

Специфика социальной ответственности работодателя в Социалистической Республике Вьетнам состоит в следующем:

1. Особый акцент на международные стандарты SA 8000.
2. Установление тесной взаимосвязи социальной ответственности предприятий со стратегией устойчивого развития.
3. Учет требований трудового и гражданского законодательства.
4. Оптимизация коллективно-договорного регулирования
5. Придание особого значения кодексам корпоративной социальной ответственности.

Работодатели Вьетнама должны в процессе осуществления своей деятельности придерживаться требований такого международного стандарта, как SA 8000 (Social Accountability 8000)<sup>22</sup>.

Стандарт SA 8000 был разработан Международной организацией по социальной ответственности и применим к деятельности любой организации как в России, так и во Вьетнаме.

Как ранее отмечалось в настоящей статье, в России применяются стандарты ISO 26000 и SA 8000. Общим для этих стандартов яв-

ляется требование разработки системы менеджмента, нацеленной на постоянное улучшение. Однако в отличие от стандартов ISO, SA 8000 обладает показателями деятельности: чтобы обеспечить соответствие этому стандарту, недостаточно просто наличия системы менеджмента. Стандарты ISO вначале были разработаны на национальном уровне, а затем гармонизированы, в то время как стандарт SA 8000 с самого начала был создан как международный документ. В силу того внимания, которое стандарт SA 8000 уделяет правам работников, в нем значительно большее значение придается проведению бесед с персоналом, чем в стандартах ISO<sup>23</sup>.

Поэтому во Вьетнаме работодатель, который берется работать в соответствии с требованиями стандарта SA 8000, подписывает «хартию порядочности» в бизнесе. Речь идет о рациональном построении производственных отношений, о гуманизации производственного процесса, о влиянии нравственности на результаты труда.

Кроме того, работодатель также должен уважать принципы следующих международных документов: Конвенции МОТ № 29<sup>24</sup> и 105<sup>25</sup> (принудительный труд), Конвенция МОТ № 87<sup>26</sup> (свобода объединений), Конвенции МОТ № 98<sup>27</sup> (право на коллективный договор), Конвенции МОТ № 100<sup>28</sup> и 111<sup>29</sup> (равная оплата мужчинам и женщинам за равноценную работу; дискриминация), Конвенции МОТ

<sup>22</sup> SA8000 (Social Accountability 8000). // URL: [http://www.dnvba.com/it/DNV %20 %20Downloads/SA8000 %20Standard %202014.pdf](http://www.dnvba.com/it/DNV%20%20Downloads/SA8000%20Standard%202014.pdf) (дата обращения: 04.04.2016)..

<sup>23</sup> По материалам <http://www.isocentre.ru>.

<sup>24</sup> Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 279.

<sup>25</sup> Конвенция № 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» // Бюллетень международных договоров. 2002. № 2. С. 3—8.

<sup>26</sup> Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX, М., 1960. С. 278—284.

<sup>27</sup> Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. С. 292—297.

<sup>28</sup> Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 10. Ст. 202.

<sup>29</sup> Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

№ 135<sup>30</sup> (представители трудящихся), Конвенции МОТ № 138<sup>31</sup> и Рекомендации № 146<sup>32</sup> (минимальный возраст), Конвенции МОТ № 155<sup>33</sup> и Рекомендации № 164<sup>34</sup> (охрана труда), Конвенция МОТ № 159<sup>35</sup> (восстановление профессиональной трудоспособности и нетрудоспособность), Конвенции МОТ № 177<sup>36</sup> (надомная работа), Конвенции МОТ № 182<sup>37</sup> (наихудшие формы детского труда), Всемирной декларации о правах человека, Конвенции ООН о правах ребенка<sup>38</sup>, Конвенции ООН об устранении всех форм дискриминации женщин.

Социальная ответственность по этому стандарту включает в себя требования по социальной защите в следующих сферах:

1. Детский труд.
2. Принудительный труд.
3. Охрана труда.
4. Свобода объединений и право на коллективный договор.
5. Дискриминация.
6. Дисциплинарные меры.

7. Рабочее время.
8. Заработная плата.
9. Системы управления.

Социальная ответственность работодателей во Вьетнаме рассматривается в аспекте стратегии устойчивого развития этой страны.

Так, анализ Решения премьер-министра Вьетнама № 154/2004/QĐ-TTg от 17 августа 2004 г. «Стратегическая ориентация на устойчивое развитие Вьетнама»<sup>39</sup> позволяет выделить три основных составляющих устойчивого развития: экономика, социальная сфера и экология (ч. 1 ст. 1).

По нашему мнению, взаимосвязь социальной ответственности работодателя и устойчивого развития лежит как раз в социальной сфере, так как работодатели ответственны перед своими работниками и прежде всего в области соблюдения трудового законодательства.

Важным источником правового регулирования социальной ответственности работодателя во Вьетнаме несомненно является Трудовой кодекс, принятый 18 июня 2012 г.<sup>40</sup>, в статье

<sup>30</sup> Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» // Бюллетень международных договоров. 2012. № 11. С. 5—8.

<sup>31</sup> Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957—1990. Т. II. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 1703—1710.

<sup>32</sup> Рекомендация № 146 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. С. 1711—1715.

<sup>33</sup> Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» // Бюллетень международных договоров. 2002. № 2. С. 54—61.

<sup>34</sup> Рекомендация № 164 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. С. 1949—1956.

<sup>35</sup> Конвенция № 159 Международной организации труда «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. С. 2031—2035.

<sup>36</sup> Конвенция № 177 Международной организации труда «О надомном труде» // «КонсультантПлюс».

<sup>37</sup> Конвенция № 182 Международной организации труда «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» // СЗ РФ. 2004. № 20. Ст. 1924.

<sup>38</sup> Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) // Сборник международных договоров СССР. Выпуск XLVI. 1993.

<sup>39</sup> Quyết định số 153/2004/QĐ-TTg 17.8.2004. URL: <http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Quyết-dinh-153-2004-QĐ-TTg-Dinh-huong-chien-luoc-phat-trien-ben-vung-Viet-Nam-Chuong-trinh-nghis-su-21-Viet-Nam-52318.aspx> (дата обращения: 04.04.2016).

<sup>40</sup> Luật số 10/2012/QH13 của Quốc hội: BỘ LUẬT LAO ĐỘNG // URL: [http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class\\_id=1&mode=detail&document\\_id=163542](http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&mode=detail&document_id=163542) (дата обращения: 04.04.2016).

239 которого определяются различные виды ответственности работодателя за нарушение трудового законодательства, а именно: административной, гражданской и уголовной.

Интересно, что в ТК Вьетнама нет отдельного раздела, посвященного материальной ответственности работодателя, что есть в ТК РФ.

При сравнении ответственности работодателя по законодательству Вьетнама и Российской Федерации обращает внимание и различное понимание некоторых аспектов трудового права, что непосредственно сказывается и на содержании ответственности работодателя в этих странах.

Так, например, трудовые отношения по ТК Вьетнама понимаются как отношения между индивидуальным работником или трудовым коллективом с работодателем, которые устанавливаются через диалог, переговоры на основе принципов свободы волеизъявления, доброй воли, равенства, сотрудничества и взаимного уважения законных прав и интересов<sup>41</sup> (ст. 7).

Следовательно, трудовые отношения можно подразделить на индивидуальные и коллективные.

По ст. 15 ТК РФ трудовые отношения носят исключительно индивидуальный характер: «Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором».

Кроме того, в статье 1 ТК РФ указывается, что трудовое законодательство регулирует отношения по материальной ответственности работодателей в сфере труда. Подобное положение отсутствует в ТК Вьетнама, что позволяет заключить, что эти отношения регулируются нормами других отраслей права.

Анализ статьи 7 ТК Вьетнама позволяет заключить, что работодатель может нести ответственность и перед коллективом работников, которые выступают в качестве стороны трудовых отношений, что в принципе логично с точки зрения коллективно-договорного регулирования.

Вместе с тем, если обратиться к статье 3 ТК Вьетнама, то мы можем сделать вывод о наличии коллизии со статьей 7. Действительно, согласно п.6 статьи 3 ТК Вьетнама, трудовые отношения определяются как общественные отношения, имеющие исключительно индивидуальный характер. Значит, коллективных трудовых отношений не может существовать, однако, в статье 7 ТК Вьетнама они присутствуют.

В России аналогичные терминологические споры также присутствуют в научной литературе<sup>42</sup>.

Подобная противоречивость свойственна и определению субъектов трудовых отношений.

Так, если мы исходим из того, что коллективные трудовые отношения существуют (статья 7 ТК Вьетнама), то их стороной может быть коллектив работников. Однако в статье 3 ТК Вьетнама указывается, что работник — это лицо, достигшее возраста 15 лет, трудоспособное и работающее по трудовому договору под управлением и контролем своего работодателя.

Следовательно, в этой статье речь не идет о коллективном субъекте трудовых отношений, что противоречит статье 7 ТК Вьетнама.

Это важный момент с точки зрения определения пределов социальной ответственности работодателя. Действительно, если мы определяем ответственность работодателя на основании положений 3 статьи ТК Вьетнама,

<sup>41</sup> Luật số 10/2012/QH13 của Quốc hội: BỘ LUẬT LAO ĐỘNG.

<sup>42</sup> К проблемам трудового правоотношения советские и российские ученые обращались постоянно. Можно назвать, в частности, следующие фундаментальные исследования: *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948 ; *Гинцбург Л. Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977 ; *Скобелкин В. И.* Трудовые правоотношения. М., 1999 ; *Сойфер В. Г.* Проблемы развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. М., 2005.

то можем сделать вывод о том, что эта ответственность может существовать исключительно на индивидуальном уровне. Но если же мы руководствуемся статьей 7 ТК Вьетнама, то логично предположить, что социальная ответственность имеет коллективный характер.

Подобная коллизия поднимает, на наш взгляд, весьма интересную проблему о характере социальной ответственности работодателя: может ли она быть индивидуальной, или она носит только коллективный характер?

Думается, что если мы будем исходить из статьи 239 ТК Вьетнама, то социальная ответственность может быть как индивидуальной, так и коллективной.

Отметим и другой важный момент, который относится к социальной ответственности работодателя.

В литературе встречается мнение, что в общую систему составляющих содержания социальной ответственности входят такие части, как моральная ответственность, политическая ответственность, экономическая ответственность, правовая или юридическая ответственность<sup>43</sup>.

В специальном XI разделе ТК РФ устанавливается взаимная материальная ответственность сторон трудового договора.

В ТК Вьетнама есть статья 8, которая посвящена запрету противозаконных действий со стороны работодателя, к которым относятся и те, которые отсутствуют в российском законодательстве, как:

- дискриминация по признаку наличия ВИЧ;
- жестокое обращение с работником и совершение сексуального домогательства на рабочем месте; подобного положения нет в российском трудовом законодательстве;
- использование профобучения в целях извлечения выгоды и эксплуатации, или вовлечение ученика в противоправную деятельность;
- использование фальшивых и ложных обещаний, направленных на обман работника.

Проблема правового регулирования социальной ответственности имеет и еще один аспект, который увязывается с некоторой некорректностью изложения нормативного материала и определенным несовершенством юридической техники.

Например, в статье 1 ТК Вьетнама отмечается, что Трудовой кодекс регулирует трудовые стандарты (нормы), права, обязанности работников, работодателей, представителей работников и работодателей в трудовых отношениях и других отношениях, которые прямо увязываются с трудовыми отношениями и государственным управлением трудом.

Отсюда следует ряд выводов:

1. Получается, что нормативный правовой акт регулирует нормы, но ведь нормы не существуют изолированно от акта, они содержатся в этом акте.
2. Утверждается, что ТК регулирует ответственность работодателей; однако в статье 239 этого нормативного акта нет прямых указаний на трудовую ответственность; там отсылка идет к гражданскому, административному и уголовному законодательству.
3. Указывается, что ТК регулирует и иные отношения; вместе с тем они нигде не характеризуются.

Кроме того, в статье 2 ТК Вьетнама есть положение, в соответствии с которым этот акт распространяется на лиц, проходящих профобучение и подготовку. Вместе с тем эти лица не включаются в понятие «работник», что усложняет вопрос применения социальной ответственности.

Отметим и другое отличие вьетнамского трудового законодательства от российского, которое имеет большое значение в вопросах правового регулирования социальной ответственности работодателя.

Согласно статье 1 ТК Вьетнама можно утверждать, что нет закрепления отношений с участием профсоюзов и по заключению коллективных договоров.

В свою очередь, в ст. 1 ТК РФ указывается, что трудовое законодательство регулирует отношения по: социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях.

Сравнительный анализ этих двух статей позволяет заключить, что собственно во Вьет-

<sup>43</sup> Халиков А. Н. Социальная и правовая ответственность человека // Lex Russica. 2015. № 8. С. 26—35.

наме отношения с участием профсоюзов и по заключению коллективных договоров являются разновидностью трудовых отношений и не выделяются как-то отдельно.

Во Вьетнаме профессиональные союзы играют большую роль в сфере соблюдения работодателями своих обязанностей в рамках социальной ответственности.

Так, на первичные профсоюзные организации на предприятиях возлагается обязанность по реализации социальной ответственности и связано это прежде всего с внедрением положений кодексов поведения<sup>44</sup>.

Профсоюзы являются также участниками коллективных переговоров по заключению коллективных договоров. Эта их деятельность непосредственно связана с социальной ответственностью работодателя, так как работодатель должен исполнять условия коллективных договоров, в противном же случае он привлекается к ответственности.

Так, в статье 73 ТК Вьетнама указывается, что коллективный договор — это письменное соглашение между коллективом работников и работодателем по условиям труда, которые были установлены сторонами в процессе коллективных переговоров. На наш взгляд, однако, такое отражение противоречит статье 70 ТК Вьетнама «Вопросы для обсуждения в процессе коллективных переговоров» (кстати, подобной статьи нет в трудовом законодательстве Российской Федерации), в ней содержатся следующие положения: (а) зарплата, бонусы, пособия, увеличение зарплаты; (б) рабочее время и время отдыха, сверхурочная работа, междуспенные перерывы; (в) обеспечение безопасности в сфере занятости; (г) охрана труда; реализация локальных актов; (д) иные вопросы, согласованные сторонами.

Если сравнить дословно статью 70 и 73 ТК Вьетнама, то обращает на себя внимание та особенность, в соответствии с которой практически все темы, которые являются предметом переговоров, не включаются в коллективный договор за исключением условий труда.

Следующий уровень регулирования социальной ответственности работодателей во Вьетнаме — это кодексы корпоративной социальной ответственности или кодексы поведения.

В качестве наиболее яркого примера можно привести Кодекс корпоративной социальной ответственности общества с ограниченной ответственностью Шон Ха Фу Тхо<sup>45</sup>, для которого права и интересы работников являются правами и интересами работодателя.

Отметим ту особенность этого Кодекса, в соответствии с которой работодатель обязуется выполнить все требования стандарта SA 8000.

В Кодексе указывается, что работодатель не будет использовать работников в возрасте до 15 лет.

Кроме того, «работодатель не будет применять или поддерживать использование форм принудительного труда, такие как труд заключенных, рабский труд или принудительный труд для погашения долга»<sup>46</sup>.

Что касается устранения дискриминации в сфере труда, то Шон Ха Фу Тхо предпринимает все меры для обеспечения равенства обращения всех работников Общества независимо от возраста, пола, религии, политики.

Кроме того, работодатель выступает против домогательств на рабочем месте, в том числе и харассмента.

Работодатель также берет на себя следующие обязательства:

- выплата заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного во Вьетнаме;
- обеспечение права на страхование;
- реализация права на обучение для улучшения профессиональных навыков;
- стремление к улучшению качества жизни работников;
- обеспечение права на больничный, отпуск, материнские отпуска;
- уважение прав работников на создание и вступление в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров;
- обеспечение безопасных условий труда.

<sup>44</sup> Nhận diện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp // URL: <http://vuit.org.vn/tin-tuc/t1062/nhan-dien-trach-nhiem-ha-hoi-cua-doanh-nghiep.html> (дата обращения: 04.04.2016).

<sup>45</sup> Социальная ответственность компании Шон Ха Фу Тхо // URL: <http://sonhagmt.com.vn/phutho/index.php?route=product/category&path=75> (дата обращения: 04.04.2016).

<sup>46</sup> Социальная ответственность компании Шон Ха Фу Тхо.

Сравнительный анализ норм ТК в России и во Вьетнаме по вопросам социальной ответственности работодателя дает основание утверждать, что на сегодняшний день не преодолена дискуссионность ряда проблем о юридической ответственности в целом, не разрешен в должной мере вопрос о ее содержании, слабо изученными остаются принципы социальной ответственности, ожидают дальнейшего исследования вопросы единообразного законодательного регулирования.

Так, во Вьетнаме, в отличие от России, отсутствует специальная трудовая ответствен-

ность работодателя, ТК имеет отсылку к гражданскому, административному и уголовному законодательству. Вместе с тем обязательства работодателя социального характера значительно шире, чем в России.

Завершая рассмотрение подходов к формированию концепции социальной ответственности работодателей, важно подчеркнуть, что она учитывает интересы не только всего общества (его устойчивого развития), но и самих предпринимателей, поскольку способствует поддержанию социального мира, предотвращению общественных потрясений.

#### БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Essen M. van, Oosterhout, J. van & Heugens, P.P.M.A.R.* (2013). Competition and cooperation in corporate governance: The effects of labor institutions on blockholder effectiveness in 23 European countries. — *Organization Science*. — 24 (2). — 530—551.
2. *Shevchenko O.* Features of nature and content of employment contract of professional athlete // (2015) *Teoriya i Praktika Fizicheskoy Kultury*. — Volume January. — Issue 10. — 2015. — Pages 59—61.
3. *Shevchenko O.* Interview with Akira Kawamura: 'Japanese law allows not only commercial disputes but also labour disputes to be resolved by arbitral tribunals'. *The Best of the Forum // Kutafin University Law Review*. — 2015. — Volume 2. — Issue 2(4).
4. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn cấp bách // URL: <https://luatminhkhue.vn/kien-thuc-luat-doanh-nghiep/trach-nhiem-xa-hoi-cua-doanh-nghiep-o-viet-nam-mot-so-van-de-ly-luan-va-thuc-tien-cap-bach.aspx>.
5. *Герш М. В.* Социальная защита работников предприятия // Отдел кадров коммерческой организации. — 2015. — № 2. — С. 61—64.
6. *Глебова И. С.* Социальная ответственность бизнеса в России и за рубежом : учебное пособие. — Казань : Казанский государственный университет им. В. И. Ульянова-Ленина, 2008.
7. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Отечественная наука трудового права на службе обществу и государству: фабричные инспекторы-инженеры // *Трудовое право в России и за рубежом*. — 2015. — № 3. — С. 3—10.
8. *Морозов П. Е., Чанышев А. С.* Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учебное пособие. — М. : Проспект, 2016.
9. *Нуртдинова А. Ф.* Социальная ответственность бизнеса: правовые аспекты экономической концепции // *Журнал российского права*. — 2015. — № 1. — С. 30—46.
10. *Халиков А. Н.* Социальная и правовая ответственность человека // *Lex Russica*. — 2015. — № 8. — С. 26—35.
11. *Чубарова Т. В.* Социальная ответственность работодателей и ее современная роль в формировании социальной политики в России : дис. ... д-ра экон. наук. — М., 2013.

*Материал поступил в редакцию 4 апреля 2016 г.*

## **SOCIAL RESPONSIBILITY OF AN EMPLOYER IN THE CURRENT ECONOMIC CONDITIONS IN RUSSIA AND VIETNAM: A COMPARATIVE ANALYSIS**

**SHEVCHENKO Olga Aleksandrovna** — Doctor of Law, Professor at the Department of Labour Law and Social Security Law Kutafin Moscow State Law University (MSAL) (Russia)  
labourlaw@bk.ru  
123995, Russia, Sadovaya-Kudrinskaya Street, 9

**MOROZOV Pavel Evgen'evich** — Doctor of Law, Professor at the Department of Labour Law and Social Security Law Kutafin Moscow State Law University (MSAL) (Russia)  
pmorozov72@gmail.com  
123995, Russia, Sadovaya-Kudrinskaya Street, 9

**TRAN Hoang Hai, Mr.** — Doctor of Law, Associate Professor, Pro-Rector of Ho Chi Minh City Law University (Viet Nam)  
thhai@hcmulaw.edu.vn  
Nguyen Tat Thanh street, HochiMinh City, S.R. Vietnam

**Review.** *This article discusses issues related to the social responsibility of business based on the analysis of labor legislation of Russia and Vietnam. Russian and Vietnamese labor law lacks the concept of social responsibility of an employer, which leads to a different assessment. Having analyzed the UN Global Compact, international standards, labour laws of Russia and Vietnam and bylaws (codes of ethics, codes of corporate social responsibility, etc), the authors identifies the criteria for determining a socially responsible employer and their limits. The paper considers an individual and collective responsibility of employers. The comparative analysis of the norms of labour codes of the RF and Vietnam is provided.*

**Keywords:** *social responsibility of an employer, labour legislation of Vietnam, limits of liability, types of liability, corporate social responsibility code, a comparative analysis of the labour codes of the RF and Vietnam.*

### **REFERENCES (TRANSLITERATION)**

1. *Gersh M. V. Social'naja zashhita rabotnikov predpriyatija // Otdel kadrov kommercheskoj organizacii. — 2015. — № 2. — S. 61—64.*
2. *Glebova I. S. Social'naja otvetstvennost' biznesa v Rossii i za rubezhom : uchebnoe posobie. — Kazan' : Kazanskij gosudarstvennyj universitet im. V. I. Ul'janova-Lenina, 2008.*
3. *Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Otechestvennaja nauka trudovogo prava na sluzhbe obshhestvu i gosudarstvu: fabrichnye inspektory-inzhenery // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2015. — № 3. — S. 3—10.*
4. *Morozov P. E., Chanyshev A. S. Trudovoe pravo stran Evrazijskogo jekonomicheskogo sojuza : uchebnoe posobie. — M. : Prospekt, 2016.*
5. *Nurtdinova A. F. Social'naja otvetstvennost' biznesa: pravovye aspekty jekonomicheskoi koncepcii // Zhurnal rossijskogo prava. — 2015. — № 1. — S. 30—46.*
6. *Halikov A. N. Social'naja i pravovaja otvetstvennost' cheloveka // Lex Russica. — 2015. — № 8. — S. 26—35.*
7. *Chubarova T. V. Social'naja otvetstvennost' rabotodatelej i ee sovremennaja rol' v formirovanii social'noj politiki v Rossii : dis. ... d-ra jekon. nauk. — M., 2013.*