



Đạo đức kinh doanh (business ethics) là khái niệm đã xuất hiện và được vận dụng trong thực tiễn hoạt động kinh doanh từ khá lâu trên thế giới. Nhưng dù vậy, chủ đề này chỉ được đặc biệt quan tâm từ sau những vụ scandals “vô tiền khoáng hậu” về tài chính trong những năm đầu thiên niên kỷ mới (Enron 2001, WorldCom 2002....). Mặc dù có nội hàm rộng, **đạo đức kinh doanh có thể hiểu là những chỉ dẫn để mọi thành viên trong một tổ chức hành xử tác nghiệp một cách có trách nhiệm, mà điểm then chốt là nhận biết và xử lý các xung đột về lợi ích cá nhân với lợi ích của tổ chức nhằm mục đích bảo vệ lợi ích của tổ chức.** Mặc dù có tiêu chí chung, song mỗi loại ngành kinh doanh có yêu cầu về đạo đức kinh doanh riêng biệt.

Ngày nay, đạo đức kinh doanh trong lĩnh vực tài chính này (financial ethics) đang nhận được sự quan tâm đặc biệt của giới quản lý và công chúng.

ĐẠO ĐỨC

KINH DOANH NGÂN HÀNG

• TS. ĐẶNG ĐÌNH TÂN

Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi chỉ mạn phép nêu lên vài vấn đề liên quan đến đạo đức trong lĩnh vực kinh doanh ngân hàng. Một câu hỏi đặt ra là, hiện nay các ngân hàng đã quan tâm đến vấn đề đạo đức kinh doanh hay chưa? Bởi vì chỉ cần theo dõi trên báo chí, chúng ta có thể thấy thực trạng đáng báo động về đạo đức kinh doanh trong hoạt động ngân hàng hiện nay ở nước ta. Đó có thể là trường hợp cán bộ ngân hàng lợi dụng quan hệ để vay và chiếm dụng tiền của đồng nghiệp và người bên ngoài ngân hàng. Đó có thể là trường hợp một nguyên tổng giám đốc ngân hàng phải hầu tòa và chịu tù tội vì những sai phạm thiệt hại hàng tỷ đồng². Đó còn là trường hợp “cố ý làm trái” trong hoạt động kinh doanh ngoại tệ gây thiệt hại hàng chục, hàng trăm tỷ đồng cho

ngân hàng¹. Và còn trường hợp một nhân viên ngân hàng chiếm đoạt thẻ tín dụng của khách hàng³... Và mặc dù không thể kể hết những hành vi của nhân viên, kể cả cấp quản lý, gây thiệt hại cho các ngân hàng trong thời gian qua, điều có thể thấy là những thiệt hại ngày càng có tính chất và mức độ nghiêm trọng hơn. Ở một khía cạnh khác, trong các ngân hàng hiện nay, chúng ta, không khó tìm gặp hình ảnh những giao dịch viên, kế toán viên vừa giao dịch với khách hàng vừa gõ phím “chat” hay kèp cổ điện thoại để nói chuyện riêng, hay những nhân viên ngân hàng “tranh thủ” đi chợ trong giờ làm việc (và hiện nay là tranh thủ “ra sà” giao dịch chứng khoán!), hoặc những nhân viên cố đi trẻ, về sớm năm, ba phút...

Như đã đề cập ở trên, đạo đức kinh doanh là những chỉ dẫn,

định hướng, giúp mỗi cá nhân ý thức về trách nhiệm của mình đối với sứ mạng của tổ chức. Hiểu theo nghĩa này, *đạo đức kinh doanh là cần thiết phải có đối với mọi nhân viên và người quản lý thuộc mọi cấp trong một tổ chức.* Tuy vậy, do vai trò khác nhau, đạo đức kinh doanh thường được yêu cầu với nhóm những nhà quản lý cấp cao hơn là đối với cấp thấp hay nhân viên. Những người quản lý cấp cao thường được yêu cầu kỹ vào một “hợp đồng cam kết” tuân thủ các giá trị đạo đức kinh doanh của tổ chức. Những tổ chức này thường ban hành một hình thức “Sổ tay đạo đức kinh doanh” (Code of Ethics hoặc Code of Conduct) nêu những giá trị mà tổ chức này thừa nhận, giúp định hướng cho những người quản lý cấp cao xử lý các tình huống xung đột lợi ích của cá nhân với tổ chức. Điểm đặc biệt là những quy định

về đạo đức kinh doanh ấy thường được yêu cầu áp dụng đối với cả những người thân thuộc trực tiếp trong gia đình (immediate family members) của nhà quản lý như cha, mẹ, vợ, chồng, con, anh, chị, em... Về cơ bản, số tay đạo đức kinh doanh được cấu trúc gồm các phần sau:

- Những yêu cầu cơ bản (như trung thực, chính trực, công bằng, tuân thủ luật lệ và trách nhiệm giải trình trong những trường hợp vi phạm...).
- Chỉ dẫn về biện pháp xử lý trong tình huống có xung đột về lợi ích, cơ hội của cá nhân với tổ chức.
- Yêu cầu về hành xử bình đẳng (không phân biệt theo quan hệ).
- Cam kết về minh bạch trong số sách.
- Trách nhiệm bảo vệ tài sản của tổ chức.
- Trách nhiệm giải trình trong trường hợp vi phạm.

Về thực tiễn, điểm khác biệt giữa đạo đức với luật lệ nằm ở động cơ tuân thủ: nếu như việc tuân thủ luật pháp mang tính bắt buộc thì việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức lại mang tính tự giác. Dù vậy, cách xử lý vi phạm đạo đức kinh doanh của một công ty lại tương tự như trường hợp vi phạm pháp luật - nghĩa là bằng các biện pháp chế tài nào đó như trừ lương, sa thải hay chuyển cho pháp luật truy tố trách nhiệm hình sự và bồi thường các thiệt hại đã gây ra cho công ty. Đây chính là điểm khác biệt giữa đạo đức kinh doanh (một hình thức của "đạo đức ứng dụng" - applied ethics) và đạo đức luân lý (morals) thông thường vốn chỉ đòi hỏi "lương tâm" của người hành xử.

Như vậy số tay đạo đức kinh doanh chính là một công cụ quản lý nhằm thiết lập và tuyên bố về các giá trị của công ty, các trách nhiệm và nghĩa vụ tuân thủ, các tham vọng đạo đức của một tổ chức và cách thức tổ chức thực hiện mục tiêu của mình. Số tay đạo đức kinh doanh hướng dẫn nhân viên cách thức xử lý những tình huống trong đó có xung đột trong việc lựa chọn một trong nhiều những hành động

đúng đắn (right courses of action), hoặc khi phải đối mặt với áp lực nhận biết cái đúng và sai (right and wrong). Số tay đạo đức kinh doanh phải gắn liền với sự quan tâm của nhân viên trong một tổ chức cụ thể và với các mối quan hệ và môi trường kinh doanh trong đó tổ chức tồn tại và hoạt động. Tuy vậy, chỉ ban hành một số tay đạo đức kinh doanh là chưa đủ, chừng nào nó chưa được phổ biến, thực hiện, giám sát và gắn kết với nhân viên thuộc mọi cấp sao cho có khả năng tác động tới hành vi của họ⁶. Một điểm đáng chú ý là những người quản lý cao cấp thường được đòi hỏi phải tuân thủ toàn bộ (full compliance) những chuẩn mực trong các chính sách về đạo đức kinh doanh và phải nêu gương bằng hành động cho mọi nhân viên như là một cam kết đảm bảo tính hiệu lực của những quy định.

Hiện nay, các ngân hàng ở nước ta đang chú trọng nâng cao các nguồn lực về vốn, công nghệ nhằm tăng năng lực kinh doanh và chiếm lĩnh thị trường cho nên những vấn đề như đạo đức kinh doanh có thể chưa có được vị trí thích đáng trong các mối quan tâm của những người quản lý ngân hàng. Điều này có thể dễ dàng nhận thấy khi tuyển dụng nhân viên, bất kể thuộc bộ phận nghiệp vụ gì, các ngân hàng chỉ cần ký kết hợp đồng lao động. Ngoài ra, khi bố nhiệm người quản lý, các ngân hàng thậm chí chỉ cần ra một quyết định để các bên liên quan thi hành. Đây là một thông lệ cần phải thay đổi. Vì lẽ ra, trong cả việc tuyển dụng và bố nhiệm, các ngân hàng phải đồng thời yêu cầu người lao động, quản lý ký vào một cam kết tuân thủ các chính sách đạo đức kinh doanh thích hợp cho từng nghiệp vụ, cấp độ... việc làm này sẽ hữu ích trên phương diện ngân chặn nguy cơ vi phạm các chính sách kinh doanh của ngân hàng. Trên phương diện kiểm soát nội bộ, việc ban hành và tuân thủ một số tay về đạo đức kinh doanh trong các ngân hàng sẽ cũng có môi trường kiểm soát (nên tăng của hệ thống kiểm soát nội bộ), giảm bớt nhiều rủi ro tiềm ẩn

góp phần lành mạnh hóa, củng cố vững vàng hơn hoạt động ngân hàng.

Hơn lúc nào hết, các nhà quản lý ngân hàng phải ghi nhớ rằng, đạo đức chính là nhân tố thúc đẩy phát triển nguồn lực con người (human resource) và qua đó, cùng với các nguồn lực về vốn, công nghệ, sẽ đóng vai trò quyết định đối với việc phát triển các hoạt động kinh doanh của ngân hàng ■

CHÚ THÍCH

- ¹ Người lao động, ngày 12/01/2007
- ² Tuổi trẻ, ngày 24/02/2006
- ³ Vnexpress.net, ngày 22/04/2006; Ngoisao.net, ngày 16/10/2006
- ⁴ Ngoisao.net, ngày 11/08/2006
- ⁵ Code of Ethics and Business Conduct, <http://www.heritagemontana.com>
- ⁶ Practical Guidance for Establishing Code of Ethics, Institute of Business Ethics (<http://www.ibe.org.uk>)

TỶ GIÁ BÌNH QUẢN CỦA VND VÀ USD LIÊN NGÂN HÀNG TỰ THANG 3 ĐẾN THÁNG 4 NĂM 2007

Ngày	Tháng 3	Tháng 4
1	16,079	
2	16,076	16,103
3		16,105
4		16,103
5	16,075	16,107
6	16,078	16,105
7	16,080	
8	16,083	
9	16,081	16,108
10		16,112
11		16,114
12	16,085	16,112
13	16,087	16,115
14	16,090	
15	16,088	
16	16,092	16,115
17		16,117
18		16,120
19	16,089	16,118
20	16,094	16,121
21	16,091	
22	16,089	
23	16,090	16,119
24		16,122
25		16,126
26	16,094	
27	16,097	16,124
28	16,099	
29	16,101	
30	16,100	
31	16,103	
BQ	16,089	16,114