

Trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp VN và những vấn đề còn bất cập

TS. VÕ KHẮC THƯỜNG

to protect and improve societies' welfare as well as its own interest” – TNXH của doanh nghiệp được hiểu là nghĩa vụ của doanh nghiệp vừa phải hành động, bảo vệ và cải thiện phúc lợi cho xã hội cũng như lợi ích của doanh nghiệp.

Ở VN, đa phần các học giả đều đồng ý TNXH của doanh nghiệp có hai ý chính:

- Một là phát triển kinh doanh của chính doanh nghiệp để tạo ra giá trị thặng dư lớn cho xã hội.

- Hai là có trách nhiệm với xã hội, cụ thể là môi trường xung quanh.

1.2. Các quan điểm

TNXH của doanh nghiệp là chủ đề thảo luận khá gay gắt từ bấy lâu nay. Một số ủng hộ quan điểm doanh nghiệp chỉ chú tâm vào công việc kinh doanh của họ, không cần quan tâm đến những vấn đề khác. Họ cho rằng trong xã hội chuyên môn hóa cao, mỗi cá thể phải tập trung chuyên môn của mình. Vì vậy, những người được mang danh là nhà kinh doanh cần làm tốt nhiệm vụ của mình, đó là làm sao bảo đảm lĩnh vực hoạt động của

D với sức ép ngày càng lớn của người tiêu dùng, môi trường và các tổ chức nhân đạo phi chính phủ; doanh nghiệp tỏ ra thiện chí hơn với yêu cầu TNXH của mình. Bên trong doanh nghiệp, các tổ chức công đoàn được thành lập để bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Những vấn đề về lương, thưởng, trợ cấp và các khoản bảo hiểm cho người lao động đã được cải thiện rất nhiều. Ngoài ra, doanh nghiệp cũng cởi mở theo chiều hướng tốt hơn đối với các hành vi xã hội. Nhiều cam kết và quyên góp vì môi trường xanh sạch diễn ra khá sôi nổi. Bên cạnh đó, vấn đề nhân đạo được quan tâm nhiều hơn trước. Bài viết trình bày những bất cập về TNXH của các doanh nghiệp VN và phân tích vai trò quản lý của Nhà nước về tiêu chuẩn điều kiện bắt buộc về TNXH của doanh nghiệp.

Từ khóa: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, quyền lợi cho người lao động, cam kết vì môi trường xanh sạch, vấn đề nhân đạo.

mình hiệu quả, bất chấp các yếu tố khác. Với quan điểm chuyên môn hóa này, trách nhiệm môi trường và xã hội khác thuộc về Nhà nước. Doanh nghiệp đã thực hiện nhiệm vụ tạo ra của cải cho quốc gia và nộp thuế cho Nhà nước, thì Nhà nước phải có trách nhiệm giải quyết những việc khác như khắc phục ô nhiễm môi trường cũng như giúp đỡ người dân gặp khó khăn về tinh thần và vật chất.

Tuy nhiên, nhiều người không đồng tình với quan điểm trên. Họ cho rằng bên cạnh tìm kiếm lợi ích từ kinh doanh, doanh nghiệp phải có trách nhiệm với mọi thứ xung quanh như môi trường, đóng góp cho xã hội, người lao động, cổ đông, người tiêu dùng và nhà cung cấp. Lý giải cho quan điểm này, họ lập luận rằng doanh nghiệp sẽ không thể tồn tại và phát triển nếu không có các yếu tố khác hỗ trợ. Những yếu tố như người lao động, người tiêu dùng, nhà cung cấp và cổ đông, là những yếu tố trực tiếp giúp doanh nghiệp tồn tại và phát triển. Vì vậy, doanh nghiệp đương nhiên phải tôn trọng và có chính sách ưu đãi thích hợp để những yếu

tố này cảm thấy sự đóng góp của họ là xứng đáng, đặc biệt là nhân tố người lao động. Nên nhớ rằng nền kinh tế của chúng ta là kinh tế thị trường có định hướng xã hội chủ nghĩa, thì giai cấp công nhân không thể nào bị ngược đãi được. Nói như vậy không có nghĩa là doanh nghiệp được phép thờ ơ với môi trường và những cá thể không tham gia trực tiếp vào hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Ngược lại, họ phải có cái nhìn tích cực và biện chứng hơn. Mặc dù khoa học kỹ thuật đã phát triển rất cao, nhưng hầu như mọi ngành sản xuất kinh doanh không ít thì nhiều phải sử dụng các tài nguyên khai thác. Điều này tác động tiêu cực đến môi trường, gây ra sự thay đổi khí hậu và các căn bệnh lạ hiểm nghèo. Tệ hơn nữa, để được lợi thế cạnh tranh và làm giàu từ tư liệu sản xuất, những cuộc chiến tranh đã và đang nổ ra cướp đi sinh mạng và gây thương vong cho hàng triệu người. Do vậy, thật là vô lý nếu doanh nghiệp làm ngơ trước những hậu quả mà họ đã và đang đem lại!

1.3. Các hình thức thể hiện TNXH của doanh nghiệp

Dưới sức ép ngày càng lớn của người tiêu dùng, môi trường và các tổ chức nhân đạo phi chính phủ; doanh nghiệp tỏ ra thiện chí hơn với yêu cầu TNXH của mình. Bên trong doanh nghiệp, các tổ chức công đoàn được thành lập để bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Những vấn đề về lương, thưởng, trợ cấp và các khoản bảo hiểm cho người lao động đã được cải thiện rất nhiều. Ngoài ra, doanh nghiệp cũng cởi mở theo chiều hướng tốt hơn đối với các hành vi xã hội. Nhiều cam kết và quyên góp vì môi trường xanh sạch diễn ra khá sôi nổi. Bên cạnh đó, vấn đề nhân đạo được quan tâm nhiều hơn trước. Nguồn vốn cho các tổ chức phi chính phủ về nhân đạo và môi trường đa phần được đóng góp trực tiếp và gián tiếp từ những nhà làm kinh doanh. Thậm chí, có những cá nhân tổ thành lập các quỹ từ thiện để cứu giúp về y tế hoặc giáo dục cho người nghèo trên toàn thế giới. Trong số đó phải kể đến ông vua máy tính Bill Gates với quỹ Bill & Melinda Gates; hoặc Edward Buffet, người đồng sáng lập Apple, đã dành tặng 85% khối lượng tài sản khổng lồ của mình cho các tổ chức từ thiện.

Có thể nói rằng, nhìn chung TNXH của doanh nghiệp trên phạm vi toàn cầu đã thay đổi theo chiều hướng tích cực rất nhiều.

2. Thực trạng TNXH của doanh nghiệp VN và những bất cập cần lưu ý.

2.1. Sự tăng trưởng kinh tế và TNXH của doanh nghiệp VN

Sau đại hội Đảng lần thứ VI năm 1986, VN đã mở cửa và từng bước hòa nhập với thế giới. Theo đó, kinh tế ngày càng đạt được

Năm	GDP/người (USD)
1990	105
1991	288
1992	391
1993	413
...	
2010	1.169
2011	1.375

Nguồn: Tổng cục thống kê (số liệu 2012 chưa công bố)

nhiều thành tựu rất khả quan. Từ năm 1990 đến nay, thu nhập bình quân theo đầu người tăng hàng năm, Điều này thể hiện sự phát triển của các doanh nghiệp.

Tuy nhiên, dường như TNXH của doanh nghiệp không theo kịp với tốc độ phát triển kinh tế của họ. Không cần đến những nhà chuyên môn mới am hiểu, những chuyện doanh nghiệp này vi phạm các quy định về môi trường, hoặc doanh nghiệp kia vi phạm về quyền lợi của người lao động đã trở thành câu chuyện thường nhật của mọi tầng lớp người trong xã hội.

2.2. Những bất cập về TNXH của các doanh nghiệp VN

Một sự đối lập đáng quan ngại là vì sao các hoạt động từ thiện và tuyên truyền ủng hộ này nọ của doanh nghiệp ngày càng nhiều, nhưng tỉ lệ vi phạm về TNXH của doanh nghiệp ngày càng tăng?

Câu trả lời là các doanh nghiệp đã hiểu sai, hoặc cố tình hiểu sai ý nghĩa của TNXH. Họ đơn giản nghĩ rằng cứ tận dụng triệt để nguồn tài nguyên, sức lao động của người làm thuê và các thủ đoạn khác để tối đa hóa lợi nhuận; sau đó hạ nhiệt bằng các hoạt động xã hội khác như từ thiện và ủng hộ cho vài cá nhân và cơ quan là xong chuyện. Có

thể nói rằng chưa bao giờ truyền thống “lá lành đùm lá rách” lại mạnh mẽ ở VN như ngày nay. Trong nhiều chương trình đấu giá phát sóng trực tiếp, không ít doanh nghiệp dám bỏ ra vài trăm triệu đến vài tỉ đồng để mua đồ lưu niệm hay tác phẩm nghệ thuật của những người nổi tiếng nhưng không chuyên về lĩnh vực đó với mục đích ủng hộ từ thiện. Có lẽ “tấm lòng” của những mạnh thường quân sẽ hoàn hảo nếu sau đó không xuất hiện những báo cáo vi phạm về vệ sinh môi trường, hoặc chất lượng hàng kém, hàng giả, hàng nhái, nợ tiền lương người lao động, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tăng giá các mặt hàng để bảo toàn lợi nhuận góp phần làm cho lạm phát trở nên trầm trọng, những con số nợ tiền thuế lên đến hàng trăm tỉ đồng...

Chắc hẳn rằng ở mỗi chúng ta phải còn lâu lắm câu chuyện Vedan mới được lãng quên. Xuất hiện ở VN từ đầu những năm 90 của thế kỷ trước, với đặc điểm thường sử dụng bột ngọt (mì chín) trong các bữa ăn của người Việt, Vedan đã nhanh chóng trở thành thương hiệu gần gũi và tin dùng của thị trường tiềm năng này. Sức ảnh hưởng của Vedan ngày càng tăng khi liên tục trong nhiều năm liền là đơn vị kinh doanh hiệu quả với nhiều đóng góp cho xã hội. Hàng chục nghìn nông dân đã thay đổi cuộc sống khi được Vedan bao tiêu toàn bộ nông phẩm chính của vùng – cây mì. Với chính sách “Cắm rễ tại VN – kinh doanh lâu dài”, Vedan đã góp phần không nhỏ trong việc giải quyết việc làm của vùng và các địa phương lân cận. Ngoài

ra, nhiều chương trình từ thiện giúp đỡ người nghèo cũng được Vedan thực hiện rất tích cực. Tuy vậy, vào đầu năm 2008, Vedan bị phát hiện bí mật thải 100.000m³ chất thải không qua xử lý ra sông Thị Vải mỗi tháng. Ngay lập tức, Vedan đã bị đình chỉ kinh doanh và nộp phạt hàng trăm tỉ đồng. Đáng quan ngại hơn, dòng sông Thị Vải, lá phổi của Đồng Nai và Bà Rịa đã bị ô nhiễm nặng; ảnh hưởng xấu trực tiếp đến sức khỏe và đời sống của dân cư nơi đây. Rõ ràng, TNXH kiểu Vedan chỉ là bình phong che đậy hành vi phi đạo đức kinh doanh!

Hoặc, chủ đề công ty cổ phần thủy sản Bình An nợ tiền thuế và tiền bán cá của nông dân lên đến vài trăm tỷ đồng đang được dư luận quan tâm nhiều. Sau khi bị các cơ quan có chức năng vào cuộc, vị ‘nữ đại gia’ với khối lượng tài sản khổng lồ cả trong và ngoài nước vẫn chưa xuất hiện để khắc phục hậu quả. Đến thời điểm này, câu chuyện vẫn chưa kết thúc. Song, điều chắc chắn vụ việc đã ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống kinh tế của nhiều nông dân và việc thực hiện nghĩa vụ với Nhà nước của doanh nghiệp này.

Gần đây, câu chuyện cậu bé thần đồng Hoàng Thân dân tộc Tày đã gây nên một bức xúc trong xã hội. Với thành tích được đặt cách vượt ba lớp chỉ sau hai ngày đi học, để chấp cánh tài năng cho cậu bé, nhiều doanh nghiệp hảo tâm đã hứa sẽ tài trợ cho cậu bé ngôi nhà nhỏ khi bé chuyên ra Hà Nội học tập. Nhưng hiện nay, cậu bé và gia đình đang sống chật vật đến nỗi phải bán bức ảnh lưu niệm của bé với đại tướng Võ Nguyên Giáp để tồn tại

giữa lòng thủ đô phồn hoa. Lòng hảo tâm của doanh nghiệp đã đi đâu? TNXH của doanh nghiệp ở đâu? Một số suy nghĩ dí dỏm cho rằng: TNXH của doanh nghiệp chỉ xuất hiện để quảng bá hình ảnh của doanh nghiệp qua các phương tiện thông tin: truyền thanh, truyền hình, đăng báo!

Chúng ta hết sức đau buồn khi nghe dư luận xã hội nhận định: đa số doanh nghiệp VN chỉ quan tâm đến lợi nhuận cá nhân!

3. Các giải pháp để thực hiện TNXH của doanh nghiệp VN một cách đúng nghĩa.

3.1. Sự cảm nhận về TNXH của doanh nghiệp VN

Mặc dù ý niệm về TNXH đã xuất hiện khá lâu ở các nước tiên tiến, nhưng vẫn còn mới mẻ với VN. Có thể quy kết TNXH của doanh nghiệp VN chưa cao do ba nguyên nhân:

- Trên bình diện rộng, tư tưởng làm kinh tế của người Việt vẫn còn nặng về lợi ích cá nhân. Nên doanh nghiệp chỉ suy nghĩ riêng cho bản thân họ là điều dễ hiểu. Thêm nữa, kinh tế VN đi lên từ kinh tế hộ gia đình là chủ yếu. Điều này bổ sung cho suy nghĩ có phần sai lệch về TNXH của doanh nghiệp Việt.

- Trước thềm hội nhập, khái niệm TNXH đã bắt đầu đi vào doanh nghiệp Việt, nhưng tốc độ tiếp nhận cũng như thực hiện chưa cao. Điều này xuất phát từ quy mô kinh doanh của doanh nghiệp VN. Mặc dù kinh tế tư nhân được xác định cần phải phát triển mạnh từ Đại hội Đảng lần thứ IX, nhưng mãi cho đến những năm gần đây mới thực sự bùng phát và chỉ ở quy mô vừa và nhỏ. Chính vì quan điểm của doanh nghiệp Việt chỉ ở tầm vừa

và nhỏ nên không xem trọng TNXH. Hầu hết họ cho rằng đó là trách nhiệm của những tập đoàn lớn, còn những cá thể vừa và nhỏ không ảnh hưởng gì nghiêm trọng nếu bỏ qua vài điều luật cần tuân theo, nếu cần thì chỉ thực hiện ở mức độ đóng góp từ thiện. Hậu quả là số doanh nghiệp Việt vi phạm những quy định về luật lao động và môi trường tăng nhanh ở mức báo động trong những năm vừa qua; kéo theo nhiều hệ lụy kinh tế và xã hội, ô nhiễm môi trường và nhiều căn bệnh mới phát sinh gây cản trở không nhỏ đến chính sách phát triển vĩ mô của Chính phủ.

- Với các doanh nghiệp ý thức được tầm quan trọng của TNXH, họ cũng ít khi tuân thủ triệt để. Niềm trăn trở lớn nhất đối với họ là vốn và kỹ thuật không đủ đáp ứng các yêu cầu của TNXH và tạo được lợi thế cạnh tranh với các đối thủ khác. Trong nền kinh tế thị trường, cạnh tranh ngày càng khốc liệt khi có sự tham gia của nhiều đối thủ nước ngoài. Nên họ đành phải “hy sinh” TNXH để doanh nghiệp tồn tại và phát triển được.

3.2. Vai trò quản lý của Nhà nước về tiêu chuẩn điều kiện bắt buộc về TNXH của doanh nghiệp.

Thay đổi tư duy về TNXH cho doanh nghiệp: tư duy là những quan điểm đã ăn sâu vào tiềm thức của một con người; vì vậy, thay đổi tư duy là việc làm không dễ. Tuy nhiên, chúng ta phải thay đổi để theo kịp được với sự phát triển của thời đại. Ngay từ cấp học tiểu học, tư tưởng về TNXH nên được đưa vào chương trình giảng dạy. Những bài học về đạo đức cư xử, lòng nhân ái, ý thức bảo vệ môi trường theo học sinh

suốt những năm tháng ngồi ghé nhà trường. Có như vậy, những người chủ tương lai của đất nước sẽ có ý thức về TNXH tốt hơn.

Đối với những người đang tham gia hoạt động kinh tế, những biện pháp tuyên truyền trên các thông tin đại chúng sẽ giúp họ phần nào có cái nhìn đúng đắn về TNXH của doanh nghiệp. Chính phủ cũng nên khen thưởng xứng đáng, kịp thời và chúng nhận cho những doanh nghiệp thực hiện tốt TNXH. Đó là phần thưởng động lực phi vật chất, vì công việc kinh doanh của doanh nghiệp sẽ thuận lợi hơn khi đạt được những chứng nhận này.

Cuối cùng, đặt ra những biện pháp chế tài quy định cụ thể mức độ xử lý với những doanh nghiệp vi phạm. Quan trọng hơn hết là phải đảm bảo xử lý thật công bằng và nghiêm minh.

Ngoài ra, các chiến dịch tuyên truyền vận động xã hội có cái nhìn nghiêm khắc với doanh nghiệp có tinh thần TNXH không cao cũng rất cần thiết. Điều này đánh vào tâm lý của doanh nghiệp là sợ bị người tiêu dùng tẩy chay hàng hóa của mình. Qua đó, TNXH của doanh nghiệp được nâng cao ●

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Charles W. L. Hill (2006), *Global Business Today*, University of Washington, McGraw-Hill Irwin, Page 139
<http://www.zing.vn/news/the-gioi/steve-jobs-mot-trong-nhung-nguoi-duoc-kinh-trong-nhat-the-gioi/a129137.html>
 Kathryn. B, Margaret. T, Graham. M, David (2003), *Management A Pacific Rim Focus*, McGraw Hill. Page 95
 Tổng cục Thống kê VN, *Tài khoản quốc gia*, <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=428&idmid=3>
 Tổng hợp thông tin báo chí hàng ngày.



Phát triển chương trình đại học theo cách tiếp cận năng lực Xu thế và nhu cầu

TS. HOÀNG THỊ TUYẾT
 Đại học Sư phạm TP. HCM

Với những thay đổi tích cực của Luật Giáo dục vừa được ban hành, việc phát triển hệ thống tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong nhà trường đại học VN đã chính thức được khẳng định về mặt pháp lý, như vậy nhất thiết phải được triển khai thực hiện trên thực tế. Tuy nhiên, tư tưởng tiếp cận năng lực trong phát triển và thực hiện các chương trình đào tạo ở bậc học này vẫn chưa được phát biểu một cách chính thức và tường minh. Phát triển chương trình đào tạo theo chuẩn năng lực đã và đang hiện hữu như là một xu thế toàn cầu và tất yếu trong nhà trường ở mọi cấp học và là một cách tốt để cứu nền giáo dục đại học. Nghiên cứu của tác giả nhằm giới thiệu những mô hình phát triển chương trình đại học theo cách tiếp cận năng lực. Mục tiêu này cần được xem là một đường lối chiến lược để làm cho giáo dục đại học VN gần đào tạo với nhu cầu kinh tế xã hội, để triết lý giáo dục truyền thống khoa cử, từ chương bấy lâu nay buộc phải bị loại bỏ.

Từ khóa: Luật Giáo dục, đại học VN, chương trình đào tạo, tiếp cận năng lực, triết lý giáo dục.