

# Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong ngành dệt may Việt Nam Trường hợp Công ty Cổ phần May Đáp Cầu

Nguyễn Phương Mai\*

*Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội,  
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 30 tháng 8 năm 2012

Chỉnh sửa ngày 28 tháng 3 năm 2013; chấp nhận đăng ngày 26 tháng 4 năm 2013

**Tóm tắt:** Kể từ thập niên 1960 trở lại đây, vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXHĐN) ngày càng thu hút sự quan tâm của không chỉ các tổ chức xã hội, các chính phủ, các nhà nghiên cứu mà cả các doanh nghiệp và người tiêu dùng. Ngày càng có nhiều người trên toàn thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng cho rằng, các công ty phải chịu trách nhiệm về đạo đức đối với nhân viên của họ và toàn xã hội. Bài viết này trình bày kết quả nghiên cứu thực tiễn thực thi TNXHĐN tại Công ty Cổ phần May Đáp Cầu (DAGARCO), từ đó đưa ra một số đề xuất góp phần thúc đẩy việc thực hiện các hoạt động TNXHĐN của công ty một cách cơ bản và bền vững.

*Từ khóa:* Trách nhiệm xã hội, doanh nghiệp, phát triển.

## 1. Quan niệm về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Thuật ngữ TNXHĐN xuất hiện chính thức lần đầu tiên năm 1953 trong cuốn sách *Trách nhiệm xã hội của doanh nhân* (Social Responsibilities of the Businessmen) của tác giả Howard Rothmann Bowen nhằm mục đích tuyên truyền và kêu gọi người quản lý tài sản không làm tổn hại đến các quyền và lợi ích của người khác, kêu gọi lòng từ thiện nhằm bồi hoàn những thiệt hại do các doanh nghiệp làm tổn hại cho xã hội. Từ đó đến nay, thuật ngữ này đang được hiểu theo nhiều cách khác nhau. Một số học giả cho rằng “TNXHĐN liên quan đến những quyết

định và hành động được thực hiện mà ít nhất cũng vượt trên những lợi ích kinh tế của doanh nghiệp, là những nguyên tắc điều chỉnh mối quan hệ giữa doanh nghiệp và xã hội”. Caroll (1979) sau khi chỉ ra vai trò chủ yếu của mọi doanh nghiệp là tạo ra lợi nhuận bằng cách bán sản phẩm và dịch vụ cho xã hội, khẳng định: “TNXHĐN bao gồm sự mong đợi của xã hội về kinh tế, luật pháp, đạo đức và lòng từ thiện đối với các tổ chức tại một thời điểm nhất định”. Maignan và Ferrell (2004) cũng đưa ra một khái niệm súc tích về TNXHĐN: “Một doanh nghiệp có trách nhiệm xã hội khi quyết định và hoạt động của nó nhằm tạo ra và cân bằng các lợi ích khác nhau của những cá nhân và tổ chức liên quan”.

Trên thực tế, TNXHĐN là một phạm trù rộng, có thể được hiểu và diễn đạt theo nhiều

\*ĐT: (84) 0975642451  
Email: mainp@vnu.edu.vn

cách khác nhau. Từ năm 2003, khái niệm TNXHĐN do Nhóm Phát triển Kinh tế Tư nhân của Ngân hàng Thế giới đưa ra đã được chấp nhận và sử dụng rộng rãi nhất. Theo đó, “TNXHĐN là sự cam kết của doanh nghiệp đóng góp vào việc phát triển kinh tế bền vững, thông qua những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đời sống của người lao động và các thành viên gia đình họ, cho cộng đồng và toàn xã hội, theo cách có lợi cho cả doanh nghiệp cũng như phát triển chung của xã hội”.

Dù được diễn đạt theo nhiều cách khác nhau song nội hàm phản ánh của TNXHĐN về cơ bản đều có điểm chung là bên cạnh những lợi ích phát triển riêng của từng doanh nghiệp phù hợp với pháp luật hiện hành thì đều phải gắn kết với lợi ích phát triển chung của cộng đồng xã hội. Nội hàm của TNXHĐN bao gồm nhiều khía cạnh liên quan đến ứng xử của doanh nghiệp đối với các chủ thể và đối tượng có liên quan trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp, từ người sản xuất, tiếp thị, tiêu dùng đến các nhà cung ứng nguyên liệu, vật liệu tại chỗ, từ đội ngũ cán bộ, nhân viên cho đến các cổ đông của doanh nghiệp, trong đó, có cả trách nhiệm về bảo vệ tài nguyên, môi trường mà thực chất cũng là có trách nhiệm chung với lợi ích cộng đồng xã hội, bao gồm cả những hoạt động nhân đạo, từ thiện, hoạt động đóng góp cho sự phát triển chung của đất nước.

Trên thế giới có rất nhiều bộ tiêu chuẩn đã ra đời để hướng dẫn và thúc đẩy các doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội của mình, trong số đó có các tiêu chuẩn mang tính ràng buộc pháp lý và một số bộ tiêu chuẩn mang tính chất khuyến khích, không bắt buộc. Các tiêu chuẩn mang tính ràng buộc pháp lý thường được nêu trong các quy định trong luật và các văn bản dưới luật. Vì TNXHĐN là một vấn đề lớn bao trùm nhiều chủ đề nên có thể nói các bộ luật về môi trường, kinh doanh, lao động và các quy định khác của nhà nước đều có thể được coi là những tiêu chuẩn bắt buộc đối với doanh nghiệp. Ngoài ra, các tổ chức phi chính phủ và tổ chức quốc tế khác cũng đã rất

nỗ lực đưa ra những bộ tiêu chuẩn mang tính khuyến khích, hướng dẫn thực hiện và đánh giá mức độ thực hiện TNXHĐN. Trong các bộ tiêu chuẩn này, rất nhiều vấn đề TNXHĐN được đề cập tới như bộ tiêu chuẩn BSCI có 9 nội dung về TNXHĐN, SA 8000 có 10 nội dung về TNXHĐN, ISO 26000 có 7 chủ đề với 39 nội dung bao trùm tất cả các nội dung của TNXHĐN. Có thể thấy, với sự đa dạng của các bộ tiêu chuẩn và tính toàn diện của vấn đề TNXHĐN, việc đánh giá mức độ thực hiện TNXHĐN không hề đơn giản và cần có những tiêu chí cụ thể, toàn diện. Trong khuôn khổ của bài viết, tác giả sử dụng bộ tiêu chuẩn đánh giá mức độ thực hiện TNXHĐN của Liên minh Châu Âu để xây dựng phiếu khảo sát thực tiễn tại doanh nghiệp (Bảng 1).

## **2. Kết quả khảo sát thực tiễn trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tại DAGARCO**

Ở Việt Nam, trong những năm gần đây, vấn đề TNXHĐN đang ngày càng cần sự quan tâm hơn, đặc biệt trong bối cảnh nước ta gia nhập sâu rộng hơn vào nền kinh tế thế giới, phải tôn trọng và tuân thủ luật pháp quốc tế trong cạnh tranh. Các công ty không chỉ cạnh tranh bằng giá cả, chất lượng sản phẩm mà còn phải cạnh tranh bằng những cam kết về chăm lo đời sống, môi trường làm việc cho nhân viên. Mặc dù TNXHĐN là khái niệm khá mới mẻ đối với nhiều doanh nghiệp Việt Nam nhưng nó đã thật sự là một đòi hỏi của thực tiễn. Trong ngành dệt may Việt Nam, các doanh nghiệp chịu áp lực rất lớn từ phía các đối tác nước ngoài trong việc tuân thủ các quy định về TNXHĐN vì hầu hết các doanh nghiệp dệt may đều đang sản xuất theo hình thức gia công xuất khẩu. Vì vậy, các doanh nghiệp cũng rất quan tâm đến vấn đề thực thi trách nhiệm xã hội đối với không chỉ cán bộ công nhân viên mà cả đối với khách hàng và các bên hữu quan khác. Song câu hỏi là các doanh nghiệp dệt may Việt Nam đang thực hiện TNXHĐN ở mức độ nào thì lại có thể có những câu trả lời rất khác nhau từ các chủ thể trong xã hội.

Nhằm đánh giá mức độ thực hiện TNXHĐN trong ngành dệt may Việt Nam, nghiên cứu này lựa chọn DAGARCO làm trường hợp nghiên cứu điển hình. Tuy nhiên, nhà quản trị và người lao động trong công ty lại có thể có những đánh giá rất khác nhau về mức độ thực hiện các nội dung của TNXHĐN. Do vậy, nghiên cứu lựa chọn hai nhóm đối tượng tại DAGARCO là nhà quản trị và người lao động để khảo sát nhằm đánh giá mức độ thực hiện các nội dung của

TNXHĐN và so sánh quan điểm của hai nhóm đối tượng này về mức độ thực hiện TNXHĐN. Giả thuyết nghiên cứu được đặt ra là:

H<sub>0</sub>: Nhà quản trị và người lao động tại DAGARCO có đánh giá giống nhau về mức độ thực hiện TNXHĐN của công ty.

H<sub>1</sub>: Nhà quản trị và người lao động tại DAGARCO có đánh giá khác nhau về mức độ thực hiện TNXHĐN của công ty.

Bảng 1. Các vấn đề TNXHĐN theo 4 chủ đề cốt lõi

Chủ đề	Các vấn đề TNXHĐN
Các chính sách tại nơi làm việc	Công ty có khuyến khích công nhân viên phát triển các kỹ năng và cơ hội nghề nghiệp (ví dụ: thông qua các quá trình đánh giá, kế hoạch đào tạo...)
	Công ty có chính sách giảm thiểu sự phân biệt đối xử với và giữa những người lao động tại nơi làm việc
	Công ty có thường tạo điều kiện cho nhân viên tham gia bàn thảo các vấn đề quan trọng của công ty
	Công ty có chính sách bảo vệ sức khỏe, sự an toàn và quyền lợi khác của người lao động tại nơi làm việc
Các chính sách về thị trường	Công ty có tạo điều kiện cho người lao động cân bằng giữa công việc với cuộc sống riêng tư (ví dụ: làm việc tại nhà, thời gian làm việc linh hoạt...)
	Công ty có chính sách đảm bảo sự trung thực và công bằng trong các hợp đồng với đối tác (nhà cung cấp, người mua hàng...)
	Công ty có chính sách cung cấp thông tin đầy đủ, chính xác về sản phẩm trên nhãn hiệu và đảm bảo dịch vụ sau bán hàng cho người mua
	Công ty có cam kết thanh toán đúng hạn các khoản phải trả cho đối tác
	Công ty có quy trình khiếu nại, giải quyết tranh chấp với khách hàng, nhà cung ứng và các bên có liên quan khác
Các chính sách về môi trường	Công ty có cùng phối hợp với các đối tác khác để giải quyết các vụ tranh chấp liên đới
	Công ty có cố gắng giảm mức tiêu thụ năng lượng trong quá trình sản xuất
	Công ty có cố gắng giảm thiểu và tái sử dụng rác thải trong quá trình sản xuất
	Công ty có nỗ lực tránh gây ô nhiễm môi trường (khí thải độc hại, nước thải, tiếng ồn...)
	Công ty có nỗ lực bảo vệ môi trường tự nhiên nơi hoạt động sản xuất kinh doanh
Các chính sách đối với cộng đồng	Công ty có tính đến các ảnh hưởng đối với môi trường khi thiết kế và sản xuất sản phẩm mới (đánh giá mức tiêu thụ năng lượng, khả năng tái sử dụng...)
	Công ty có cung cấp thông tin đầy đủ liên quan đến yếu tố môi trường trên nhãn hiệu sản phẩm và các ấn bản thông tin khác cho khách hàng, nhà cung ứng...
	Công ty có thường xuyên tạo cơ hội đào tạo cho người dân địa phương trong khu vực hoạt động của công ty
	Công ty có thiết lập mối quan hệ mật thiết với chính quyền địa phương để cùng giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình hoạt động
Cộng đồng	Công ty có ưu tiên mua nguyên liệu, hàng hóa khác từ các công ty địa phương
	Công ty có khuyến khích nhân viên tham gia các hoạt động cộng đồng
	Công ty có thường xuyên tài trợ cho các hoạt động và dự án của cộng đồng (về y tế, giáo dục, giao thông công cộng...)

Nguồn: Liên minh châu Âu, 2010.

Sau đó, tác giả tiến hành khảo sát lấy ý kiến của hai nhóm đối tượng này về mức độ thực hiện TNXHĐN của công ty theo 21 vấn đề TNXHĐN phân thành 4 nhóm (Bảng 1). Đây cũng sẽ là 21 biến quan sát để kiểm định giả thuyết về mức độ thực thi TNXHĐN tại DAGARCO. Đối tượng khảo sát đánh giá 21 vấn đề trong 4 câu hỏi cho biết mức độ thực hiện TNXHĐN theo thang đo Likert 5 bậc cụ thể là 1 = Chưa nhận thức được, 2 = Đã nhận thức được nhưng chưa thực hiện, 3 = Đã lên kế hoạch để thực hiện, 4 = Đã thực hiện một phần, 5 = Đã thực hiện đầy đủ.

Trong phạm vi của nghiên cứu, tác giả sử dụng phương pháp điều tra trực tiếp qua bảng hỏi. Phiếu điều tra được phát ra và thu thập trực tiếp tại DAGARCO. Đối với nhóm nhà quản trị các cấp, có 30 phiếu được phát ra và 26 phiếu được thu về, tỷ lệ phản hồi là 86,7%. Đối với nhóm người lao động, có 50 phiếu được phát ra và 40 phiếu được thu về, tỷ lệ phản hồi là 80%. Tất cả các phiếu khảo sát đều hợp lệ và được đưa vào phân tích trong phần mềm SPSS 17.0. Để kiểm chứng sự đồng nhất trong đánh giá của hai nhóm đối tượng khảo sát về mức độ thực hiện TNXHĐN của công ty, kiểm định T về giá trị trung bình của hai mẫu độc lập được sử dụng. Các thông số của kiểm định T như sau: mức ý nghĩa  $\alpha = 0,05$  (tức là độ tin cậy của kết quả kiểm định là 95%), bậc tự do  $df = 64$  vì  $df = n_1 + n_2 - 2$  ( $n_1$  là số quan sát trong mẫu 1,  $n_2$  là số quan sát trong mẫu 2 tương ứng với số phiếu khảo sát phản hồi trong hai nhóm nhà quản trị (26 người) và người lao động (40 người)). Trong kiểm định T, giá trị Sig. (2-tailed) (mức ý nghĩa thống kê 2 chiều) sẽ được so sánh với  $\alpha/2 = 0,025$  để kết luận về giả thuyết nghiên cứu. Kết quả kiểm định T được trình bày trong Bảng 2.

Kết quả cho thấy trong số 21 biến số thì có đến 13 biến số có các giá trị Sig.(2-tailed) đều nhỏ hơn 0,025, còn lại 8 biến số có giá trị Sig.(2-tailed) lớn hơn 0,025. Từ đó, ta có thể kết luận: Có đủ chứng cứ để bác bỏ giả thuyết  $H_0$  với mức độ tin cậy 95%, vì vậy giả thuyết  $H_1$

được chấp nhận. Nói cách khác, nhà quản trị và người lao động tại DAGARCO có đánh giá khác nhau về mức độ thực hiện TNXHĐN của công ty. Như vậy, kết quả kiểm định rất đáng chú ý là các vấn đề TNXHĐN của DAGARCO đang được đánh giá có mức độ thực hiện tương đối khác nhau. Các nhà quản trị phản hồi rằng hầu hết trong số 21 vấn đề TNXHĐN, công ty đã lên kế hoạch để thực hiện và thực hiện một phần (với các giá trị  $\mu$  dao động xung quanh 3 và 4). Tuy nhiên, người lao động lại cho rằng đối với rất nhiều vấn đề TNXHĐN, công ty đã nhận thức được nhưng chưa thực hiện và một số vấn đề thì đã lên kế hoạch để thực hiện (với các giá trị  $\mu$  dao động xung quanh 2 và 3). Không có vấn đề TNXHĐN nào mà người lao động đánh giá là công ty đã thực hiện một phần hay thực hiện đầy đủ. Cụ thể hơn, ta có thể thấy được sự khác biệt trong đánh giá của nhà quản trị và người lao động về các vấn đề TNXHĐN của công ty đang thực hiện theo mức độ tốt nhất và kém nhất như trong Bảng 3 và Bảng 4.

Bảng 3 và Bảng 4 cho thấy rõ sự khác biệt trong đánh giá của nhóm nhà quản trị và người lao động tại DAGARCO. Đối với các vấn đề TNXHĐN được đánh giá là công ty thực hiện tốt với giá trị trung bình cao nhất (Bảng 3), nhóm nhà quản trị luôn cho điểm số cao hơn so với nhóm người lao động và các biến số được đánh giá cũng rất khác nhau. Chỉ có duy nhất một biến số trùng khớp giữa hai nhóm đánh giá là vấn đề “tài trợ cho các dự án của cộng đồng” liên quan đến mức độ đáp ứng của công ty đối với những mong đợi của cộng đồng xã hội. Song với biến số này, điểm số đánh giá của hai nhóm vẫn có sự khác biệt rõ rệt. Đối với các vấn đề TNXHĐN được đánh giá là công ty thực hiện chưa tốt, hai nhóm khảo sát cũng có mức độ đánh giá khác biệt nhau (Bảng 4). Điểm đáng chú ý ở đây là nhà quản trị và người lao động có sự đồng thuận trong đánh giá về biến số “thường xuyên tạo điều kiện cho nhân viên tham gia bàn thảo các vấn đề quan trọng của công ty” với điểm số đánh giá thấp nhất ở cả hai nhóm ( $\mu < 3$ ).

Như vậy, các kết quả khảo sát tại DAGARCO cho thấy công ty đã và đang thực hiện nhiều vấn đề TNXHĐN ở các mức độ khác nhau. Một số vấn đề TNXHĐN liên quan đến nhà cung ứng và khách hàng đã được công ty

thực hiện một phần, song cũng có những vấn đề công ty mới chỉ dừng lại ở mức độ nhận thức và lên kế hoạch để thực hiện, đặc biệt liên quan đến trách nhiệm về môi trường và trách nhiệm đối với người lao động.

Bảng 2. Kết quả kiểm định T về giá trị trung bình của hai mẫu độc lập

TT	Các vấn đề TNXHĐN	Kiểm định T về giá trị trung bình			
		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i> (2-tailed)	<i>Mean</i> <i>Difference</i>
1	Công ty có khuyến khích công nhân viên phát triển các kỹ năng và cơ hội nghề nghiệp (ví dụ: thông qua các quá trình đánh giá, kế hoạch đào tạo...)	7,934	64	,000	1,633
2	Công ty có chính sách giảm thiểu sự phân biệt đối xử với và giữa những người lao động tại nơi làm việc	3,104	64	,003	,642
3	Công ty có thường tạo điều kiện cho nhân viên tham gia bàn thảo các vấn đề quan trọng của công ty	1,491	64	,143	,248
4	Công ty có chính sách bảo vệ sức khỏe, sự an toàn và quyền lợi khác của người lao động tại nơi làm việc	2,601	64	,012	,573
5	Công ty có tạo điều kiện cho người lao động cân bằng giữa công việc với cuộc sống riêng tư (ví dụ: làm việc tại nhà, thời gian làm việc linh hoạt...)	-,561	64	,578	-,100
6	Công ty có chính sách đảm bảo sự trung thực và công bằng trong các hợp đồng với đối tác (nhà cung cấp, người mua hàng...)	6,026	64	,000	1,490
7	Công ty có chính sách cung cấp thông tin đầy đủ, chính xác về sản phẩm trên nhãn hiệu và đảm bảo dịch vụ sau bán hàng cho người mua	4,143	64	,000	1,290
8	Công ty có cam kết thanh toán đúng hạn các khoản phải trả cho đối tác	6,866	64	,000	,808
9	Công ty có quy trình khiếu nại, giải quyết tranh chấp với khách hàng, nhà cung ứng và các bên có liên quan khác	8,450	64	,000	1,410
10	Công ty có cùng phối hợp với các đối tác khác để giải quyết các vụ tranh chấp liên đới	5,100	64	,000	1,567
11	Công ty có cố gắng giảm mức tiêu thụ năng lượng trong quá trình sản xuất	,297	64	,000	1,056
12	Công ty có cố gắng giảm thiểu và tái sử dụng rác thải trong quá trình sản xuất	5,224	64	,767	,058
13	Công ty có nỗ lực tránh gây ô nhiễm môi trường (khí thải độc hại, nước thải, tiếng ồn...)	5,582	64	,000	1,029
14	Công ty có nỗ lực bảo vệ môi trường tự nhiên nơi hoạt động sản xuất kinh doanh	5,850	64	,000	1,052
15	Công ty có tính đến các ảnh hưởng đối với môi trường khi thiết kế và sản xuất sản phẩm mới (đánh giá mức tiêu thụ năng lượng, khả năng tái sử dụng...)	,929	64	,000	1,208

16	Công ty có cung cấp thông tin đầy đủ liên quan đến yếu tố môi trường trên nhãn hiệu sản phẩm và các ấn bản thông tin khác cho khách hàng, nhà cung ứng...	,648	64	,356	,188
17	Công ty có thường xuyên tạo cơ hội đào tạo cho người dân địa phương trong khu vực hoạt động của công ty	,648	64	,520	,125
18	Công ty có thiết lập mối quan hệ mật thiết với chính quyền địa phương để cùng giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình hoạt động	5,974	64	,000	1,135
19	Công ty có ưu tiên mua nguyên liệu, hàng hóa khác từ các công ty địa phương	2,054	64	,045	,396
20	Công ty có khuyến khích nhân viên tham gia các hoạt động cộng đồng	2,175	64	,033	,444
21	Công ty có thường xuyên tài trợ cho các hoạt động và dự án của cộng đồng (về y tế, giáo dục, giao thông công cộng...)	4,029	64	,000	,940

*Nguồn:* Tổng hợp từ kết quả khảo sát trong nghiên cứu này.

Bảng 3. So sánh quan điểm của hai nhóm đối tượng khảo sát về 5 vấn đề TNXHĐN được đánh giá là thực hiện tốt nhất tại DAGARCO

TT	Vấn đề TNXHĐN	Đánh giá của nhà quản trị	Vấn đề TNXHĐN	Đánh giá của người lao động
1	Công ty có cùng phối hợp với các đối tác để giải quyết các vụ tranh chấp liên đới	4,69	Công ty có thường xuyên tài trợ cho các hoạt động và dự án của cộng đồng (về y tế, giáo dục, giao thông công cộng...)	3,68
2	Công ty có chính sách đảm bảo sự trung thực và công bằng trong các hợp đồng với đối tác (nhà cung cấp, người mua hàng...)	4,62	Công ty có cam kết thanh toán đúng hạn các khoản phải trả cho đối tác	3,50
3	Công ty có chính sách cung cấp thông tin đầy đủ, chính xác về sản phẩm trên nhãn hiệu và đảm bảo dịch vụ sau bán hàng cho người mua	4,62	Công ty có ưu tiên mua nguyên liệu, hàng hóa khác từ các công ty địa phương	3,45
4	Công ty có thường xuyên tài trợ cho các hoạt động và dự án của cộng đồng (về y tế, giáo dục, giao thông công cộng...)	4,62	Công ty có cung cấp thông tin đầy đủ liên quan đến yếu tố môi trường trên nhãn hiệu sản phẩm và các ấn bản thông tin khác cho khách hàng, nhà cung ứng...	3,35
5	Công ty có quy trình khiếu nại, giải quyết tranh chấp với khách hàng, nhà cung ứng và các bên có liên quan khác	4,38	Công ty có chính sách bảo vệ sức khỏe, sự an toàn và quyền lợi khác của người lao động tại nơi làm việc	3,35

*Nguồn:* Tổng hợp từ kết quả khảo sát trong nghiên cứu này.

Bảng 4. So sánh quan điểm của hai nhóm đối tượng khảo sát về 5 vấn đề TNXHĐN được đánh giá là thực hiện kém nhất tại DAGARCO

TT	Vấn đề TNXHĐN	Đánh giá của nhà quản trị	Vấn đề TNXHĐN	Đánh giá của người lao động
1	Công ty có chính sách giảm thiểu sự phân biệt đối xử với và giữa những người lao động tại nơi làm việc	3,69	Công ty có nỗ lực bảo vệ môi trường tự nhiên nơi hoạt động sản xuất kinh doanh	3,03
2	Công ty có cung cấp thông tin đầy đủ liên quan đến yếu tố môi trường trên nhãn hiệu sản phẩm và các ấn bản thông tin khác cho khách hàng, nhà cung ứng...	3,54	Công ty có quy trình khiếu nại, giải quyết tranh chấp với khách hàng, nhà cung ứng và các bên có liên quan khác	2,98
3	Công ty có cố gắng giảm thiểu và tái sử dụng rác thải trong quá trình sản xuất	3,31	Công ty có thường xuyên tạo cơ hội đào tạo cho người dân địa phương trong khu vực hoạt động của công ty	2,88
4	Công ty có thường xuyên tạo cơ hội đào tạo cho người dân địa phương trong khu vực hoạt động của công ty	3,00	Công ty có khuyến khích công nhân viên phát triển các kỹ năng và cơ hội nghề nghiệp (ví dụ: thông qua các quá trình đánh giá, kế hoạch đào tạo...)	2,68
5	Công ty có thường tạo điều kiện cho nhân viên tham gia bàn thảo các vấn đề quan trọng của công ty	2,92	Công ty có thường tạo điều kiện cho nhân viên tham gia bàn thảo các vấn đề quan trọng của công ty	2,68

*Nguồn:* Tổng hợp từ kết quả khảo sát trong nghiên cứu này.

### 3. Một số đề xuất nhằm cải thiện mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tại DAGARCO

Theo những phân tích về mức độ thực hiện TNXHĐN tại DAGARCO từ góc độ đánh giá của hai chủ thể rất quan trọng là nhà quản trị và người lao động của công ty, bài viết đưa ra một số đề xuất sau đây nhằm giúp công ty cải thiện mức độ thực hiện TNXHĐN trong thời gian tới.

*Một là, thành lập đội chuyên trách về TNXHĐN*

Thực tế thường gặp ở các công ty Việt Nam nói chung và DAGARCO nói riêng là các hoạt động TNXHĐN thường không được thực hiện một cách nhất quán và thường xuyên. Lý do căn bản là trong doanh nghiệp không có đơn vị chuyên trách về TNXHĐN. Vì vậy, để nâng cao

hiệu quả thực hiện TNXHĐN, DAGARCO cần thành lập một đội chuyên trách về TNXHĐN.

Đội chuyên trách này cần có quy mô và thành phần phù hợp với cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp, bao gồm các bộ phận liên đới đến vấn đề trọng tâm về TNXHĐN đã lựa chọn. Tại DAGARCO, đội chuyên trách về TNXHĐN có thể được thành lập gồm 5-7 thành viên, mỗi thành viên thuộc một bộ phận chức năng (tổng hợp, tài chính kế toán, kế hoạch thị trường, kỹ thuật-KCS, xí nghiệp may...), đặc biệt đội chuyên trách này cần có một thành viên nằm trong ban giám đốc công ty. Sở dĩ như vậy là vì các chính sách và chương trình TNXHĐN chỉ có thể được thực hiện và có tính bền vững nếu có sự cam kết cao của các nhà quản trị công ty.

Mặt khác, trong đội chuyên trách, các thành viên cũng cần có hiểu biết chung về TNXHĐN,

có thể thuê thêm chuyên gia bên ngoài tham gia với tư cách là thành viên kiêm nhiệm để tư vấn cho đội chuyên trách và công ty về những vấn đề TNXHĐN được coi là điểm nóng cần giải quyết ngay.

Việc thành lập đội chuyên trách có thể phát sinh chi phí cho doanh nghiệp nhưng đây là việc làm cần thiết đối với doanh nghiệp khi ở giai đoạn bắt đầu thực thi TNXHĐN, khi mà những nguyên tắc, quy chuẩn về TNXHĐN chưa được người lao động hiểu rõ, khi mà những hoạt động TNXHĐN chưa được thực hiện một cách có hệ thống. Sau này, khi các hoạt động của công ty đã đi vào nề nếp, khi người lao động đã có nhận thức tốt và chủ động thực thi các hoạt động TNXHĐN thì các thành viên của đội chuyên trách có thể trở về hoạt động tại các bộ phận của mình. Có thể nói, hình thức hoạt động của đội chuyên trách giống như nhóm dự án, đảm bảo tính linh hoạt và chuyên nghiệp của đội.

#### *Hai là, lập kế hoạch chiến lược về TNXHĐN*

Cũng như hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, DAGARCO nên lập kế hoạch chiến lược về TNXHĐN vì chỉ khi có chiến lược, công ty mới xác định rõ mục tiêu cũng như con đường để thực hiện TNXHĐN một cách chủ động và mang tính lâu dài.

Trong công tác lập kế hoạch chiến lược, ban quản trị công ty với sự giúp sức của đội chuyên trách về TNXHĐN có thể thực hiện một số bước sau:

- Xác định tầm nhìn về TNXHĐN của công ty;
- Phân tích thực trạng TNXHĐN của công ty và các yếu tố môi trường tác động để xác định thứ tự ưu tiên của các vấn đề liên quan đến TNXHĐN của công ty, những điều kiện về nguồn lực dành cho việc thực hiện TNXHĐN;
- Đề xuất một số giải pháp tổng thể để thực hiện TNXHĐN, nói cách khác, đây chính là các hoạt động TNXHĐN cụ thể mà công ty cần triển khai;
- Phân tích và lựa chọn một vài giải pháp phù hợp;

- Chi tiết hóa các chương trình TNXHĐN và phổ biến đến toàn thể người lao động của công ty.

*Ba là, tạo điều kiện để người lao động tham gia nhiều hơn vào các hoạt động TNXHĐN*

Kết quả kiểm định T về sự tương đồng trong đánh giá của hai nhóm đối tượng khảo sát về mức độ thực hiện TNXHĐN của DAGARCO cho thấy nhà quản trị và người lao động có đánh giá khác nhau về mức độ thực hiện TNXHĐN. Điều này có thể do một trong hai vấn đề: Thứ nhất, nhà quản trị chủ động đánh giá các vấn đề TNXHĐN mà doanh nghiệp đang thực hiện là ở mức tốt để quảng bá hình ảnh, nâng uy tín thương hiệu của doanh nghiệp; thứ hai, người lao động thiếu thông tin nên chưa có đánh giá xác đáng về các hoạt động TNXHĐN mà công ty đang thực hiện.

Cho dù là do vấn đề nào thì công ty cũng cần có những cải thiện trong việc thực hiện TNXHĐN và cần phải để cho người lao động trong công ty tham gia nhiều hơn vào các hoạt động TNXHĐN. Ngoài ra, ban lãnh đạo DAGARCO cũng có thể tìm hiểu nguyện vọng, suy nghĩ của người lao động trong công ty về TNXHĐN, chủ động khơi gợi sáng kiến của người lao động về các hoạt động TNXHĐN mà công ty nên thực hiện. Theo cách này, các chương trình TNXHĐN của DAGARCO sẽ được điều chỉnh theo nguyện vọng của người lao động, gắn chặt với nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động. Như vậy, việc thực hiện các TNXHĐN của công ty sẽ có tính bền vững cao hơn.

#### **4. Kết luận**

Trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, các doanh nghiệp Việt Nam muốn gia nhập vào sân chơi chung của thế giới, muốn tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu thì không thể gạt bỏ TNXHĐN ra khỏi hoạt động của mình. Thực hiện TNXHĐN đã trở thành một trào lưu, một xu hướng tác động mạnh mẽ đến hoạt động của các doanh nghiệp tại rất nhiều quốc gia trên



thế giới, kể cả các nước phát triển và đang phát triển, được các doanh nghiệp sử dụng như một chiến lược để phát triển bền vững. Ngoài ra, TNXHĐN cũng chính là một công cụ giúp các doanh nghiệp thu hút và giữ chân nhân viên tài giỏi, xây dựng uy tín thương hiệu, tạo dựng lòng trung thành của khách hàng, v.v... Và hơn hết, đây chính là công cụ dự phòng giúp doanh nghiệp đối phó với rủi ro và khủng hoảng. Dựa trên khung khổ lý thuyết về TNXHĐN và kết quả khảo sát thực tiễn trong ngành dệt may Việt Nam, cụ thể là tại DAGARCO, có thể thấy rằng DAGARCO nói riêng và các doanh nghiệp dệt may Việt Nam nói chung đã và đang từng bước cải thiện các hoạt động TNXHĐN nhằm tăng cường khả năng cạnh tranh trong chuỗi sản xuất toàn cầu. Tuy nhiên, điều đáng quan tâm là TNXHĐN được thực hiện ở mức độ như thế nào lại được đánh giá rất khác nhau từ các chủ thể có liên quan (theo cảm nhận và thái độ của họ), từ đó ảnh hưởng đến hành vi của họ đối với doanh nghiệp. Chính vì vậy, tác giả hy vọng nghiên cứu này đã làm rõ bức tranh về TNXHĐN tại DAGARCO và các đề xuất được đưa ra trong khuôn khổ của bài viết sẽ góp phần thúc đẩy quá

trình thực thi TNXHĐN trong các doanh nghiệp Việt Nam nhằm hướng đến sự phát triển hài hòa và bền vững.

### Tài liệu tham khảo

- [1] Bowen, Social Responsibilities of the Businessmen, 1<sup>st</sup> Ed, New York, Harper (1953).
- [2] Carroll, A. B., "A Three-dimensional Conceptual Model of Corporate Performance", *Academy of Management Review*, 4 (4) (1979), 497-505.
- [3] Maignan, I. và Ferrell, O. C., "Corporate Social Responsibility and Marketing", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32 (1) (2004), 3-19.
- [4] Ngân hàng Thế giới, Public Policy for Corporate Social Responsibility (2003).
- [5] European Union, "CSR awareness raising questionnaire", [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/campaign/documentation/download/questionnaire\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/campaign/documentation/download/questionnaire_en.pdf) (2010).
- [6] Phạm Văn Đức, "TNXHĐN ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn cấp bách", *Tạp chí Triết học*, 2 (2010).
- [7] Nguyễn Phương Mai, "Nghiên cứu thực tiễn trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp - Trường hợp Công ty Cổ phần May Đáp Cầu", Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, KT. 11.13 (2012).

## Corporate Social Responsibility Practices in Vietnamese Textile and Garment Industry The Case Study of Đáp Cầu Garment Joint Stock Company

Nguyễn Phương Mai

*VNU University of Economics and Business,  
144 Xuân Thủy Str., Cầu Giấy Dist., Hanoi, Vietnam*

**Abstract:** Since 1960s, corporate social responsibility (CSR) has attracted an increasing attention of either social organizations, governments and researchers or other stakeholders such as enterprises and consumers. More and more people around the world believe that business entities should behave in a socially responsible manner towards their employees and the society as well. This paper presents the results of a survey of CSR practices in Đáp Cầu Garment Joint Stock Company (DAGARCO) in order to explore how CSR issues are being implemented from a multi-dimension approach, and therefore highlight some recommendations to foster basic and sustainable CSR implementation in the company.

*Keywords:* Social responsibility, enterprises, development.