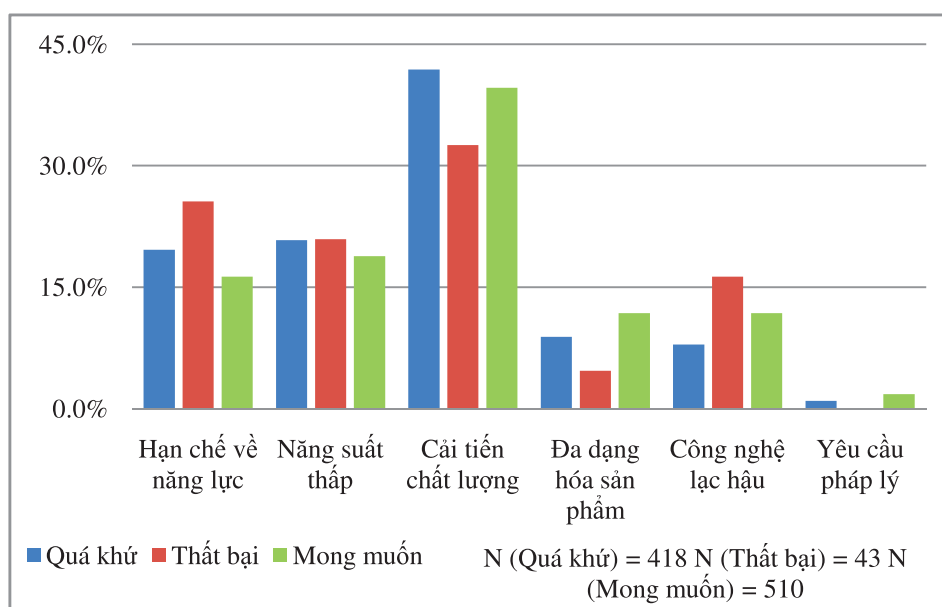


giúp đỡ các nhà hoạch định thực hiện điều đó, nhóm tác giả sẽ phân tích những lý do giải thích tại sao doanh nghiệp muốn đầu tư vào cải tiến và những khó khăn ngăn cản việc họ làm điều này.

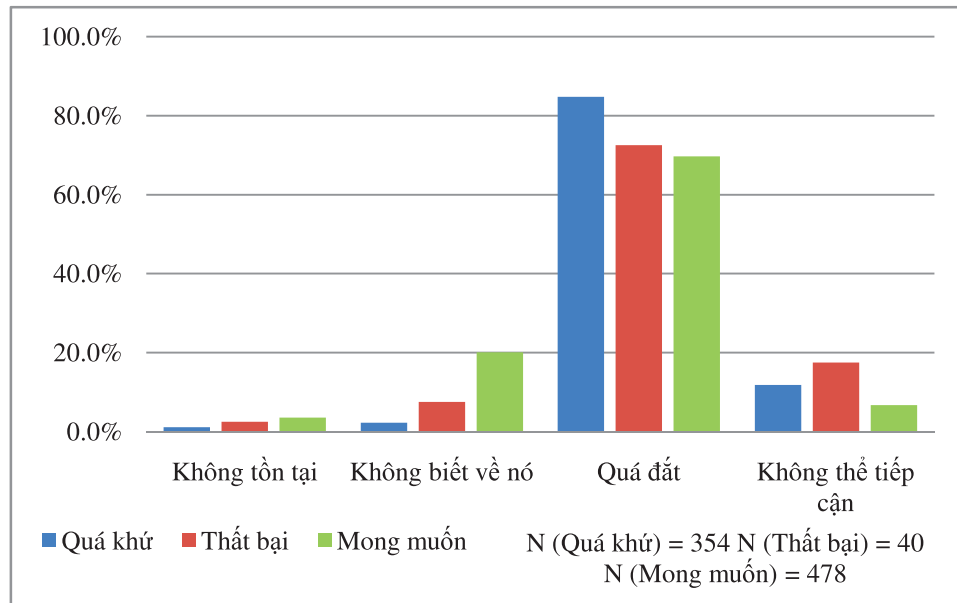
Cụ thể, cuộc điều tra đã hỏi các doanh nghiệp động cơ thực hiện những lần cải tiến trước đây, những cải tiến thất bại và mong muốn, kế hoạch cải tiến công nghệ mà họ dự định thực hiện trong tương lai. Hình 6.4 chỉ ra những động lực thúc đẩy doanh nghiệp thực hiện cải tiến công nghệ. Chúng ta có thể thấy, bất kể ở góc độ nào, động lực chính để đầu tư cải tiến công nghệ là nhằm cải thiện chất lượng sản phẩm. Điều này cũng phù hợp với chiến lược nâng cấp chất lượng của các doanh nghiệp: khi mà lợi thế tương đối về lao động giá rẻ và các công nghệ nhập khẩu không còn tạo ra một tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh, việc gia tăng áp lực cạnh tranh cấp vùng và chi phí lao động khiến doanh nghiệp buộc phải tìm kiếm lợi thế cạnh tranh bằng việc nâng cao giá trị gia tăng. Đầu tư vào công nghệ là một phần của chiến lược này, các doanh nghiệp bắt đầu mong muốn tập trung vào việc cải thiện chất lượng và năng suất.

Hình 6.4: Các lý do cải tiến công nghệ (%)



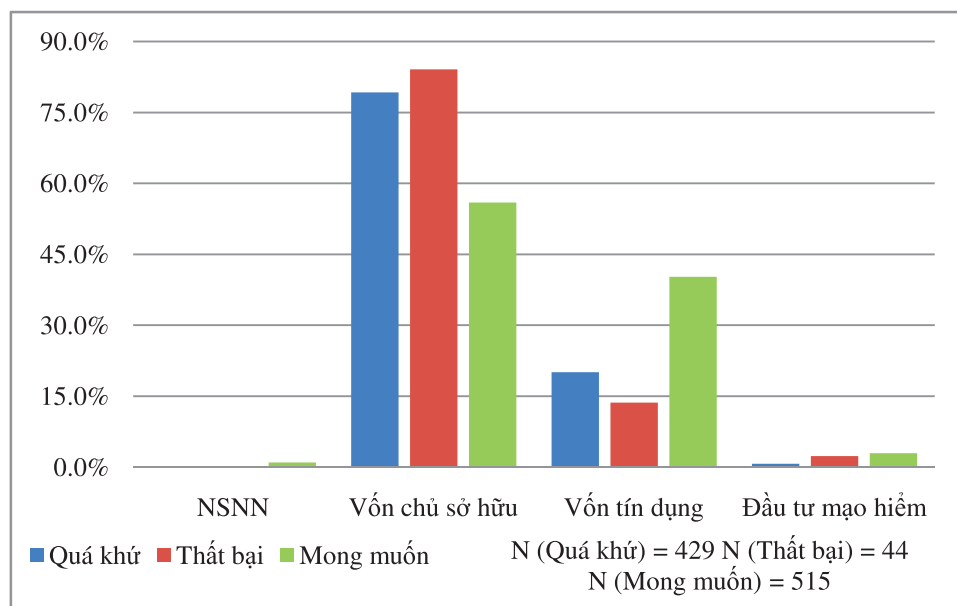
Điều tra cũng nghiên cứu sâu hơn về những khó khăn ngăn cản việc doanh nghiệp đầu tư vào cải tiến công nghệ. Hình 6.5 biểu hiện câu trả lời của các doanh nghiệp về khó khăn doanh nghiệp đánh giá là “nghiêm trọng nhất”. Mẫu (dù nhỏ) chỉ ra rõ ràng trở ngại lớn nhất đối với các doanh nghiệp là về tài chính: các doanh nghiệp mong muốn có thể mua những công nghệ có thể cải tiến nhưng không thể tiếp cận được các nguồn vốn tín dụng hay có đủ vốn tự có. Beck và Demircuc-Kunt (2006) cho rằng đây không chỉ là vấn đề của riêng Việt Nam: các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) ở rất nhiều các nền kinh tế mới nổi đều gặp phải những rào cản về tài chính tương tự, các nhà hoạch định chính sách nên thực hiện các giải pháp hỗ trợ về tài chính (ví dụ như cho thuê thiết bị) để giúp đỡ các doanh nghiệp. Đây là lĩnh vực chính sách công nghiệp nên có sự can thiệp, ví dụ như xây dựng cơ chế chính sách để mở rộng khả năng tiếp cận các khoản vay lãi suất thấp dành cho các doanh nghiệp có chiến lược cải tiến công nghệ đáng tin cậy.

Hình 6.5: Lý do doanh nghiệp cải tiến công nghệ hơn mua công nghệ



Sự cần thiết của việc mở rộng khả năng tiếp cận tài chính được nhấn mạnh hơn nữa bởi số liệu khảo sát về những cách thức doanh nghiệp huy động vốn cho cải tiến công nghệ. Hình 6.6 chỉ ra một vài nguồn huy động vốn quan trọng nhất.

Hình 6.6: Huy động vốn cho cải tiến công nghệ



Điều tra cho thấy phần lớn các cải tiến công nghệ đã và đang dựa chủ yếu vào nguồn vốn chủ sở hữu của các doanh nghiệp, cũng có nghĩa khả năng đầu tư cho nâng cao năng suất phụ thuộc lớn vào nguồn vốn tự có (như từ phần lợi nhuận để lại). Số liệu trên đã khẳng định rõ ràng rằng rào cản lớn nhất đang khiến các doanh nghiệp không thể tiếp cận được công nghệ phù hợp là về tài chính. Bên cạnh đó, sự khác biệt lớn giữa nhu cầu sử dụng vốn vay và thực tế sử dụng vốn vay cho các dự án cải tiến công nghệ chỉ ra rằng

doanh nghiệp sẽ chỉ tận dụng được các chương trình tín dụng minh bạch, quy mô rộng, có mức lãi suất hấp dẫn (so với lãi suất cho vay chuẩn).

Tài liệu tham khảo

Basant, Rakesh, and Brian Fikkert. "The effects of R&D, foreign technology purchase, and domestic and international spillovers on productivity in Indian firms." *The Review of Economics and Statistics* (1996): 187-199.

Beck, Thorsten, and Asli Demirguc-Kunt. "Small and medium-size enterprises: Access to finance as a growth constraint." *Journal of Banking & Finance* 30.11 (2006): 2931-2943.

Chandra, Vandana, ed. *Technology, adaptation, and exports: how some developing countries got it right*. World Bank, 2006.

Solo, Robert. "The capacity to assimilate an advanced technology." *The American Economic Review* 56.1/2 (1966): 91-97.

7 Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Trách nhiệm xã hội (TNXH) của doanh nghiệp là một khái niệm đã được thảo luận rộng rãi từ lâu (xem Kitzmuller và Shimshack, 2012), tuy nhiên hiện nay các nhà khoa học vẫn chưa đạt được thống nhất chung về định nghĩa cụ thể. Hơn thế nữa, vẫn có những bất đồng mang tính lý thuyết xung quanh việc liệu TNXH của doanh nghiệp có thực sự nâng cao năng suất của doanh nghiệp hay liệu nâng cao TNXH của doanh nghiệp có thực sự cần thiết cho sự tồn tại của doanh nghiệp hay không. Hiện nay, cải thiện TNXH của doanh nghiệp có thể được nhìn nhận như một phần tất yếu trong sự phát triển doanh nghiệp hiện đại trong môi trường cạnh tranh khốc liệt. Nếu muốn tồn tại, doanh nghiệp buộc phải “theo dòng thời đại” bằng cách tăng cường trách nhiệm xã hội. Nếu không làm vậy, doanh nghiệp sẽ bị nhìn nhận là “yếu kém về quản lý”, trở nên thiếu tính cạnh tranh và có thể dẫn tới đóng cửa.

Mặc dù vậy, lý thuyết quản trị (xem McWilliams và Siegel, 2001) đã chỉ ra những yếu tố tích cực trong mối quan hệ giữa cải thiện TNXH của doanh nghiệp và tăng năng suất của doanh nghiệp. Ảnh hưởng tích cực đầu tiên là việc nâng cao TNXH của doanh nghiệp có thể cải thiện hình ảnh và danh tiếng của doanh nghiệp qua đó nâng cao năng lực cạnh tranh, năng suất của doanh nghiệp. Thứ hai, thực hiện tốt chiến lược TNXH của doanh nghiệp có thể nâng cao động lực người lao động, giữ chân và thu hút lao động giỏi. Ảnh hưởng này có thể gián tiếp đến từ việc tăng cường hình ảnh của doanh nghiệp, nhưng cũng có thể trực tiếp đến từ những chính sách nâng cao động lực người lao động như cải thiện môi trường làm việc. Thứ ba, chiến lược TNXH của doanh nghiệp hiệu quả có thể giúp các doanh nghiệp cải tiến tốt hơn với các chiến lược sản xuất khác nhau hay thu hút được những nhà đầu tư quan tâm đến các vấn đề về phát triển bền vững. Thứ tư, nâng cao TNXH của doanh nghiệp có thể làm tăng doanh thu; dù gián tiếp từ việc quảng bá thương hiệu hay trực tiếp từ việc thúc đẩy sản xuất hay mở rộng thị trường (ví dụ như các thị trường ngách). Cuối cùng, TNXH của doanh nghiệp có thể được coi như một cách thức giảm thiểu, quản trị rủi ro, tránh tiêu cực đến từ sức ép của dư luận.

Cuộc điều tra năm 2012 tiếp bước những cuộc điều tra trước đó bằng việc hỏi lại những vấn đề liên quan tới TNXH của doanh nghiệp nhằm tìm hiểu những loại hình doanh nghiệp nào ở Việt Nam tham gia và thay đổi thái độ với trách nhiệm xã hội hay kết hợp những hoạt động đó vào trong chiến lược doanh nghiệp. Sự quan tâm đặc biệt được dành cho ba yếu tố TNXH của doanh nghiệp: (i) doanh nghiệp tự nguyện tuân theo các tiêu chuẩn về lao động và môi trường (trách nhiệm tuân thủ - 3 chỉ số), (ii) doanh nghiệp có một chiến lược phát triển TNXH của doanh nghiệp ở mức độ cao hơn các tiêu chuẩn mà pháp luật hiện tại quy định (trách nhiệm quản trị - 4 chỉ số), và (iii) tham gia các hoạt động vì cộng đồng không liên quan trực tiếp tới các hoạt động của doanh nghiệp (trách nhiệm với xã hội - 8 chỉ số). Dựa trên những chỉ số này, nhóm tác giả lập nên bảng chỉ số TNXH của doanh nghiệp đo lường mức độ liên quan tới TNXH của doanh nghiệp trong các hoạt động của mỗi doanh nghiệp. Trong báo cáo này, nhóm tác giả cố gắng diễn tả mối quan hệ giữa những chỉ số, bảng chỉ số với các bộ phận doanh nghiệp khác nhau.

7.1 Đo lường trách nhiệm xã hội (TNXH) của doanh nghiệp

Mặc dù một số nghiên cứu (xem Kitzmuller và Shimshack, 2012) đã cố gắng phân tích, xác định các chỉ số TNXH của doanh nghiệp, tuy nhiên không có một phương pháp hay định nghĩa chung được nêu ra cụ thể. Tổ chức Tiêu chuẩn hóa quốc tế (ISO) đã đưa ra một vài tính chất của các hoạt động TNXH của doanh nghiệp và sáng kiến Hiệp ước toàn cầu của Liên Hiệp Quốc cung cấp 10 nguyên tắc hướng dẫn nhằm đảm bảo hàng hóa và dịch vụ được sản xuất dưới những điều kiện tốt (quản trị trách nhiệm chuỗi

cung cấp). Trong số những nguyên tắc này, có hai nguyên tắc liên quan tới quyền con người, 4 nguyên tắc liên quan tới lao động, 3 nguyên tắc liên quan tới môi trường và 1 nguyên tắc chống tham nhũng. Mặc dù vậy, theo Kitzmueller và Shimshack (2012), khái niệm về TNXH của doanh nghiệp còn bao gồm cả hoạt động của cộng đồng/xã hội. Theo họ, về tổng quát, TNXH của doanh nghiệp có thể được định nghĩa như “hoạt động xã hội hoặc môi trường ở mức độ cao hơn những yêu cầu về pháp lý của thị trường và/hoặc nền kinh tế liên quan” (trang 53). Định nghĩa về TNXH của doanh nghiệp này khá gần với quan niệm của định hướng TNXH của doanh nghiệp (www.csrcompass.com), khi nó được miêu tả như những hoạt động mang tính tự nguyện nhằm kết nối vấn đề xã hội và môi trường với hoạt động kinh doanh và sự tương tác với cổ đông. Điều đó nghĩa là các hoạt động TNXH của doanh nghiệp được mô tả như các hoạt động của doanh nghiệp trên mức mà trách nhiệm pháp lý yêu cầu (McWilliams và Siegel, 2001). Để bao quát được những định nghĩa về TNXH của doanh nghiệp kể trên, nhóm tác giả quyết định sử dụng cả những yếu tố mang tính tuân thủ và những yếu tố “trên mức tuân thủ” trong phân tích. Điều đó còn giúp nhóm tác giả liên kết được với các kết quả từ báo cáo điều tra năm 2011.

Trong báo cáo này, nhóm tác giả phân chỉ số TNXH của doanh nghiệp ra thành 3 yếu tố (Xem chi tiết tại Bảng 1):

- Trách nhiệm với lao động (3 chỉ số): Yếu tố mang tính tuân thủ.
- Trách nhiệm quản trị (4 chỉ số): Yếu tố trên mức tuân thủ.
- Trách nhiệm với xã hội (8 chỉ số): Yếu tố trên mức tuân thủ.

Trách nhiệm với lao động là những trách nhiệm mà doanh nghiệp bắt buộc phải thực hiện theo quy định của pháp luật. Họ có trách nhiệm phải kí hợp đồng, tạo lập công đoàn, trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho lao động dài hạn. Phương pháp đo lường của nhóm tác giả trong trường hợp này gần với việc xác định liệu doanh nghiệp tuân thủ hay không tuân thủ luật pháp hiện hành về lao động. Trách nhiệm quản trị cho biết liệu các hoạt động TNXH của doanh nghiệp có là trung tâm trong chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp hay không. Cuối cùng, yếu tố về trách nhiệm xã hội cho biết liệu doanh nghiệp có chủ động tham gia những hoạt động hỗ trợ cộng đồng hay không với điều kiện các hoạt động này không liên quan trực tiếp tới hoạt động thương mại của doanh nghiệp.

Bảng 7.1: Các chỉ số về trách nhiệm xã hội (TNXH) của doanh nghiệp

	2011	2012
Lao động		
Lao động thường xuyên có được ký hợp đồng không?	100%	93%
Doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn không?	48%	51%
Doanh nghiệp có trả bảo hiểm xã hội cho người lao động không?	71%	73%
Doanh nghiệp có trả bảo hiểm y tế cho người lao động không?	71%	74%
Quản trị		
Doanh nghiệp có bộ phận giám sát việc thực hiện TNXH không?	36%	36%
Chính sách TNXH của doanh nghiệp có được soạn thảo không?	72%	72%
Doanh nghiệp có là thành viên của nhóm tiêu chuẩn, các thỏa thuận	3%	2%
Có được cấp chứng chỉ, chứng nhận hay giải thưởng nào không?	10%	11%
Cộng đồng		
1. Bảo vệ môi trường	26%	28%
2. Giáo dục	8%	9%
3. Phát triển hạ tầng	8%	8%
4. Dịch vụ y tế	5%	5%
5. Phát triển thanh niên	3%	3%
6. Giảm nghèo	20%	22%
7. Di sản địa phương	3%	3%
8. Sự kiện thể thao	5%	5%

Chú thích: Số liệu lấy từ 4.901 doanh nghiệp trong năm 2011, 2012.

Bảng 7.1 cho biết tỷ lệ các doanh nghiệp có các hoạt động liên quan tới TNXH dựa theo phương pháp đo lường trên, qua đó có thể thấy sự thay đổi không đáng kể giữa 2 năm điều tra trong việc thực hiện TNXH của các doanh nghiệp. Tỷ lệ doanh nghiệp thực hiện hoạt động TNXH mang tính tuân thủ nhìn chung khá cao, trong khi đối với các hoạt động TNXH trên mức tuân thủ (trách nhiệm quản trị và xã hội) tỷ lệ này bình quân thấp hơn rất nhiều. Thực tế, 18% số doanh nghiệp không thực hiện bất cứ hoạt động TNXH nào trên mức tuân thủ.

Phân tích sâu hơn với từng nhóm yếu tố, với nhóm yếu tố trách nhiệm lao động, nhóm tác giả nhận thấy hầu hết các lao động dài hạn đều được ký hợp đồng bất kể quy mô hay hình thức sở hữu của doanh nghiệp (xem Bảng 7.2 và Bảng 7.3). Hơn nữa, phần lớn các doanh nghiệp Việt Nam cũng thực hiện chi trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và trợ cấp thất nghiệp cho người lao động theo đúng pháp luật hiện hành. Mặc dù vậy, từ Bảng 7.2 và Bảng 7.3, chúng ta có thể thấy có sự khác biệt rõ ràng giữa việc tuân thủ pháp luật về lao động giữa doanh nghiệp quy mô lớn với doanh nghiệp quy mô nhỏ và giữa doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp nước ngoài. Tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cũng theo chiều hướng tương tự chỉ ra rằng có mối quan hệ tương quan chặt chẽ giữa việc thực thi pháp luật và quy mô của doanh nghiệp.

Bảng 7.2: Các chỉ số về trách nhiệm xã hội theo quy mô doanh nghiệp

	Siêu nhỏ	Nhỏ	Vừa	Lớn
Quản trị				
Doanh nghiệp có bộ phận giám sát việc thực hiện TNXH không?	22%	25%	42%	55%
Chính sách TNXH của doanh nghiệp có được soạn thảo không?	61%	65%	76%	83%
Doanh nghiệp có là thành viên của nhóm tiêu chuẩn, các thỏa thuận nào không?	1%	1%	3%	7%
Có được cấp chứng chỉ, chứng nhận hay giải thưởng nào không?	4%	6%	12%	20%
Lao động				
Lao động thường xuyên có được ký hợp đồng không?	95%	97%	97%	97%
Doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn không?	5%	25%	65%	90%
Doanh nghiệp có trả bảo hiểm xã hội cho người lao động không?	27%	55%	87%	97%
Doanh nghiệp có trả bảo hiểm y tế cho người lao động không?	29%	56%	87%	97%
Cộng đồng				
1. Bảo vệ môi trường	18%	26%	30%	28%
2. Giáo dục	6%	7%	9%	13%
3. Phát triển hạ tầng	5%	8%	9%	9%
4. Dịch vụ y tế	2%	3%	6%	7%
5. Phát triển thanh niên	1%	2%	4%	4%
6. Giảm nghèo	21%	20%	23%	23%
7. Di sản địa phương	2%	3%	3%	3%
8. Sự kiện thể thao	4%	3%	6%	9%

Nhóm yếu tố thứ hai liên quan tới trách nhiệm quản trị. Trong Bảng 7.1, ở cả hai năm 2011 và 2012, khoảng một phần ba số doanh nghiệp có bộ phận có chức năng giám sát việc thực hiện TNXH của doanh nghiệp, tỷ lệ này cũng tăng dần theo quy mô. 72% số doanh nghiệp trả lời rằng họ có chính sách về TNXH được viết ra rõ ràng. Cả hai chỉ số này đều thể hiện sự coi trọng TNXH trong chiến lược của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, những số liệu thống kê này cần được xem xét cẩn trọng khi chỉ có một lượng nhỏ doanh nghiệp được công nhận có chính sách về TNXH một cách chính thức. Do vậy, nhiệm vụ cần thiết trong thời gian tới là có những chính sách trợ giúp doanh nghiệp đạt được những chứng chỉ quốc tế về TNXH từ Tổ chức Tiêu chuẩn hóa quốc tế (ISO), sáng kiến Hiệp ước toàn cầu của Liên Hiệp Quốc hay từ Định hướng TNXH của doanh nghiệp.

Bên cạnh sự tác động tới người lao động trực tiếp thông qua hợp đồng lao động và lập chiến lược TNXH, doanh nghiệp còn có thể tham gia, tài trợ cho các hoạt động vì cộng đồng. Bảng 7.1 đến 7.3 chỉ ra một số hoạt động chính mà doanh nghiệp thường tham gia.

Bảng 7.3: Các chỉ số về trách nhiệm xã hội theo hình thức sở hữu

	Tư nhân	Nhà nước	Nước ngoài
Quản trị			
Doanh nghiệp có bộ phận giám sát việc thực hiện TNXH không?	32%	37%	44%
Chính sách TNXH có được soạn thảo không?	69%	72%	78%
Doanh nghiệp có là thành viên của nhóm tiêu chuẩn, các thỏa thuận nào không?	2%	2%	4%
Có được cấp chứng chỉ, chứng nhận hay giải thưởng nào không?	9%	9%	15%
Lao động			
Lao động thường xuyên có được ký hợp đồng không?	97%	97%	96%
Doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn không?	37%	47%	79%
Doanh nghiệp có trả bảo hiểm xã hội cho người lao động không?	57%	73%	98%
Doanh nghiệp có trả bảo hiểm y tế cho người lao động không?	58%	74%	99%
Cộng đồng			
1. Bảo vệ môi trường	31%	29%	19%
2. Giáo dục	11%	9%	5%
3. Phát triển hạ tầng	11%	8%	5%
4. Dịch vụ y tế	5%	5%	4%
5. Phát triển thanh niên	5%	4%	1%
6. Giảm nghèo	27%	25%	9%
7. Di sản địa phương	4%	3%	1%
8. Sự kiện thể thao	5%	6%	4%

Các hoạt động vì cộng đồng mà doanh nghiệp tham gia chủ yếu là bảo vệ môi trường và giảm nghèo. Dù vậy, ảnh hưởng từ quy mô không có tác động lớn trong trường hợp này. Ví dụ như 21% số doanh nghiệp siêu nhỏ tham gia vào các chương trình giảm nghèo cũng tương đương với con số 23% của các doanh nghiệp quy mô lớn.

7.2 Đặc điểm của các doanh nghiệp thực hiện TNXH là gì?

Trong phần này, nhóm tác giả xem xét mối tương quan giữa việc lựa chọn hoạt động TNXH của doanh nghiệp với đặc điểm cụ thể của doanh nghiệp. Trong thực tế, dường như chính sách TNXH của doanh nghiệp sẽ không giống nhau giữa các doanh nghiệp thuộc ngành khác nhau. Tuy nhiên, với số liệu điều tra này, nhóm tác giả không nhận thấy sự khác biệt đáng kể nào giữa các ngành trong việc thực hiện TNXH. Do đó, nhóm tác giả không đưa ra bất kỳ thống kê nào về vấn đề này vào báo cáo nhưng vẫn đưa yếu tố ngành vào trong mô hình hồi quy. Cụ thể nhóm tác giả ước lượng hàm sau:

$$TNXH_{ijst} = \alpha_i + \alpha_j + \alpha_s + \alpha_t + \beta_2 X_{ijst} + \eta_{ijst}$$

sử dụng hồi quy bình phương tối thiểu (OLS) và mô hình tác động cố định. TNXH của doanh nghiệp là biến phụ thuộc có giá trị từ 0 – 16 tương ứng với các nhân tố ở Bảng 7.1. Bên phải phương trình là các yếu tố truyền thống (đã được xác định trong lý thuyết) quyết định những hoạt động TNXH của doanh nghiệp; bao gồm biến quy mô doanh nghiệp (log lượng lao động toàn thời gian), biến nghiên cứu và triển khai (bằng 1 nếu doanh nghiệp thực hiện và bằng 0 nếu khác), biến biểu hiện doanh nghiệp sản xuất hàng hóa trung gian hay hàng tiêu dùng cuối cùng (bằng 1 nếu sản xuất hàng tiêu dùng cuối cùng và bằng 0 nếu khác), đặc điểm sở hữu (chỉ số về chủ sở hữu phần lớn là nhà nước hay nước ngoài), vị trí (địa phương, α_j) và biến giả ngành (α_s). Cuối cùng, nhóm tác giả thêm vào biến giả cố định thời gian (α_t) và biến giả cố định về những đặc điểm không đồng nhất giữa các doanh nghiệp (α_i).

Bảng 7.4 thể hiện kết quả với một số các kết luận chung như sau:

- Thứ nhất, biến giả thời gian là dương và được chỉ ra rõ ràng ở các cột chứng tỏ doanh nghiệp ngày càng tham gia chặt chẽ hơn vào TNXH qua thời gian.
- Thứ hai, phù hợp với lý thuyết, kết quả cho thấy doanh nghiệp càng có quy mô lớn và lâu đời thì càng tham gia thực hiện TNXH nhiều hơn, mặc dù biến quy mô doanh nghiệp tỏ ra không có ảnh hưởng lớn khi thêm vào yếu tố không đồng nhất giữa các doanh nghiệp ở cột 3.
- Thứ ba, doanh nghiệp có sự sở hữu của nhà nước và nước ngoài thường tham gia các hoạt động TNXH nhiều hơn. Đây có thể là hệ quả của việc doanh nghiệp nhà nước thường bắt buộc phải tuân theo những quy định chặt chẽ và doanh nghiệp nước ngoài thường phải đáp ứng những tiêu chuẩn và chịu sự giám sát nghiêm ngặt hơn để có thể được phép đầu tư.
- Thứ tư, doanh nghiệp sản xuất hàng tiêu dùng cuối cùng thường ít tham gia thực hiện TNXH hơn là những doanh nghiệp sản xuất hàng trung gian. Để có thể có được các hợp đồng với nhà cung cấp, doanh nghiệp sản xuất hàng cuối cùng chỉ cần phải tuân thủ các tiêu chuẩn trong nước mà pháp luật quy định. Điều ngược lại với các doanh nghiệp sản xuất hàng trung gian, nhất là với các doanh nghiệp cung cấp hàng trung gian cho doanh nghiệp nước ngoài. Những doanh nghiệp tiêu thụ hàng hóa nước ngoài thường chịu sức ép lớn hơn từ Chính phủ nước họ hay người tiêu dùng quốc tế như về nguồn gốc xuất xứ của sản phẩm. Do vậy, nhìn chung các doanh nghiệp sản xuất hàng trung gian để có được hợp đồng với doanh nghiệp nước ngoài thường phải có những chính sách về TNXH cao hơn mức pháp luật quy định.
- Thứ năm, doanh nghiệp đầu tư vào nghiên cứu và triển khai có khả năng tham gia thực hiện TNXH nhiều hơn. Kết quả này có thể do việc thiếu biến xác định liệu doanh nghiệp có tham gia vào nghiên cứu và TNXH hay không, do đó để có thể làm sáng tỏ mối quan hệ này cần những nghiên cứu sâu hơn trong tương lai.

Bảng 7.4: Các đặc điểm của doanh nghiệp thực hiện TNXH

	1		2		3	
	OLS		OLS		FE	
	Coeff	t-stat	Coeff	t-stat	Coeff	t-stat
Quy mô doanh nghiệp (log)	0,757***	(37,41)	0,709***	(33,92)	0,078	(1,08)
Tuổi đời của doanh nghiệp (log)	0,229***	(3,97)	0,246***	(4,34)		
Nghiên cứu triển khai			1,125***	(12,96)	0,469***	(4,15)
Tiêu dùng cuối cùng			-0,141***	(2,85)	-0,157**	(2,40)
Nhà nước			0,227***	(3,62)		
Nước ngoài			0,140*	(1,84)		
Biến giả năm	0,145***	(5,11)	0,146***	(5,14)	0,101***	(3,55)
Biến giả địa phương	Có		Có		Có	
Biến giả ngành	Có		Có		Có	
Số quan sát	9.802		9.802		9.802	
R-sq	0,28		0,30		0,16	

Chú thích: Biến phụ thuộc: Chỉ số TNXH (0-16). OLS (kết hợp) và tác động cố định. Thống kê T (trong ngoặc) được điều chỉnh phương sai không đồng đều. *, **, *** chỉ mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%.

Bảng 7.5: Đặc điểm TNXH của doanh nghiệp theo các thành tố

	1		2		3	
	Quản trị		Lao động		Xã hội	
	Hệ số	Thống kê T	Hệ số	Thống kê T	Hệ số	Thống kê T
Quy mô doanh nghiệp (log)	0,180***	(20,96)	0,386***	(40,14)	0,144***	(10,56)
Tuổi đời doanh nghiệp (log)	-0,034	(1,59)	0,146***	(5,48)	0,135***	(3,67)
Nghiên cứu triển khai	0,447***	(12,89)	0,306***	(9,47)	0,372***	(6,34)
Tiêu dùng cuối cùng	-0,033	(1,63)	-0,032	(1,39)	-0,075**	(2,48)
Nhà nước	0,018	(0,80)	0,188***	(6,11)	0,021	(0,54)
Nước ngoài	0,061*	(1,87)	0,429***	(12,29)	-0,350***	(7,41)
Biến giả năm	0,024*	(1,79)	0,035***	(3,03)	0,088***	(4,65)
Biến giả địa phương	Có		Có		Có	
Biến giả ngành	Có		Có		Có	
Số quan sát	9.802		9.802		9.802	
R-sq	0,17		0,43		0,15	

Chú ý: Biến phụ thuộc: Chỉ số TNXH theo các thành tố. OLS (kết hợp) và tác động cố định. Thống kê T (trong ngoặc) được điều chỉnh phương sai không đồng đều. *, **, *** chỉ mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%.

Bảng 7.5 phân tích sâu hơn các yếu tố của chỉ số TNXH của doanh nghiệp. Nó thể hiện tầm quan trọng của việc nhóm tác giả thêm yếu tố trách nhiệm tuân thủ (với lao động) vào trong phương pháp đánh giá TNXH của doanh nghiệp. Kết quả cho thấy mối quan hệ thuận giữa việc doanh nghiệp có sở hữu nhà nước và số lượng các hoạt động TNXH của doanh nghiệp được thực hiện do yếu tố trách nhiệm tuân thủ. Hệ số góc dương và còn lớn hơn trong mối quan hệ giữa số lượng hoạt động TNXH của doanh nghiệp và doanh nghiệp có sở hữu nước ngoài. Ngược lại, hệ số góc biểu hiện mối quan hệ giữa doanh nghiệp ngoài nước và yếu tố trách nhiệm về xã hội lại âm. Điều này đặt ra những nghi ngờ về mức độ “nội địa hóa” trong các hoạt động của doanh nghiệp nước ngoài. Đây là vấn đề cần được nghiên cứu sâu hơn trong tương lai.

7.3 Liệu số lượng các hoạt động TNXH của doanh nghiệp có tăng lên trong tương lai?

Bảng 7.1 cho thấy, nếu xét tổng quát, chỉ có một số ít doanh nghiệp thay đổi các hoạt động TNXH của mình qua thời gian. Mặc dù vậy, Bảng 7.6 lại chỉ ra có khá nhiều biến động đáng sau con số chung kể trên.

Bảng 7.6: Hoạt động TNXH của doanh nghiệp theo thời gian

	Chung	Siêu nhỏ	Nhỏ	Vừa	Lớn	Tư nhân	Nhà nước	Nước ngoài
Chung								
Tăng cường hoạt động TNXH	33%	31%	33%	33%	36%	31%	35%	34%
Không đổi	34%	39%	35%	34%	32%	36%	32%	36%
Giảm các hoạt động TNXH	32%	30%	32%	33%	32%	33%	33%	30%
Lao động								
Tăng cường hoạt động trách nhiệm lao động	24%	25%	22%	25%	28%	22%	24%	28%
Không đổi	52%	55%	55%	49%	49%	55%	51%	49%
Giảm hoạt động trách nhiệm lao động	24%	21%	24%	23%	23%	23%	25%	23%
Quản trị								
Tăng cường hoạt động trách nhiệm quản trị	13%	12%	15%	14%	8%	13%	15%	9%
Không đổi	72%	71%	67%	73%	83%	73%	68%	79%
Giảm hoạt động trách nhiệm quản trị	15%	17%	18%	13%	9%	14%	16%	12%
Xã hội								
Tăng cường hoạt động trách nhiệm xã hội	20%	17%	20%	20%	21%	20%	22%	15%
Không đổi	63%	68%	64%	62%	61%	61%	60%	72%
Giảm hoạt động trách nhiệm xã hội	17%	15%	15%	18%	18%	19%	18%	13%

Trong cùng thời điểm, có khoảng 33% số doanh nghiệp tăng cường thực hiện các hoạt động TNXH của doanh nghiệp nhưng cũng có gần 32% doanh nghiệp giảm số lượng các hoạt động TNXH của mình. Phần lớn sự biến động này nằm ở các yếu tố trên mức tuân thủ, tuy nhiên rất khó để có thể tách bạch những đặc điểm gì của doanh nghiệp khiến họ hay thay đổi chính sách TNXH của mình. Điều này được xác nhận khi chạy mô hình phân tích mối tương quan giữa đặc điểm doanh nghiệp và sự biến động trong chỉ số TNXH của doanh nghiệp (không nêu ra ở đây).

Mặc dù vậy, Bảng 7.6 cũng chỉ ra phần lớn các doanh nghiệp thay đổi chính sách TNXH thậm chí ngay cả trong ngắn hạn. Điều gì khiến họ làm như vậy lại không rõ ràng và đòi hỏi những nghiên cứu định tính sâu hơn nữa.

7.4 Nghiên cứu trong tương lai

Hiểu được những yếu tố thúc đẩy doanh nghiệp thực hiện các chính sách về TNXH, kết hợp nó vào trong quá trình ra quyết định sản xuất và marketing là một trong những chủ đề nghiên cứu quan trọng cần được thực hiện trong tương lai, nhất là khi Việt Nam đang mong muốn tăng cường sức cạnh tranh quốc tế. Kết quả khảo sát năm 2012 được kết hợp với những cuộc khảo sát trước đó đã cung cấp bằng chứng cho thấy các doanh nghiệp Việt Nam đang có sự cải thiện trong yếu tố trách nhiệm tuân thủ, tuy nhiên những hoạt động TNXH của doanh nghiệp mang tính trên mức tuân thủ vẫn còn ở mức độ khá sơ khai, cần được quan tâm nhiều hơn thời gian tới. Vì vậy, chúng ta cần có những biện pháp, chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp thực hiện TNXH, đặc biệt đối với những hoạt động TNXH trên mức tuân thủ.

Những thống kê mô tả trong chương này có thể giúp chúng ta hiểu được quy mô, phạm vi những hoạt động TNXH của doanh nghiệp Việt Nam, tuy nhiên cần có những nghiên cứu sâu hơn trong thời gian tới để có thể giúp các nhà hoạch định chính sách chọn được hướng đi đúng đắn để phát triển hoạt động TNXH của doanh nghiệp. Một số học giả ủng hộ những biện pháp gián tiếp, cho rằng cách tốt nhất để có thể thúc đẩy, mở rộng các hoạt động TNXH của doanh nghiệp là đảm bảo một sân chơi bình đẳng, ổn định cho các doanh nghiệp và cải thiện hơn nữa môi trường cạnh tranh. Trong trường hợp này, nhiệm vụ chính của các nhà hoạch định chính sách là cung cấp những nguyên tắc/chỉ dẫn để đảm bảo hàng hóa và dịch vụ được sản xuất dưới điều kiện tốt, giúp doanh nghiệp kết nối được những vấn đề môi trường, xã hội với hoạt động kinh doanh hay trong mối quan hệ với chính cổ đông của mình.

Tài liệu tham khảo

- Kitzmueller, M. and Shimshack, J. (2012). “Economic Perspectives on Corporate Social Responsibilities”, *Journal of Economic Literature*, 50(1), 51–84.
- McWilliams, A. and Siegel, M. (2001). “Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective”, *Academy of Management Review*, 26(1), 117-127.

8 Kết luận

Báo cáo này đã đưa ra những kết luận về cạnh tranh, đổi mới, chuyển giao công nghệ, và TNXH của doanh nghiệp dựa trên việc khai thác dữ liệu và số liệu thống kê từ năm 2011 đến năm 2012. Với quy mô mẫu khoảng 8.000 doanh nghiệp. Điều tra về năng lực cạnh tranh và công nghệ là một công cụ hữu hiệu để hiểu được cách thức các doanh nghiệp Việt Nam tăng cường năng lực công nghệ tương quan với sự phụ thuộc vào đầu tư nước ngoài. Đây cũng là nguồn dữ liệu duy nhất tại Việt Nam có thể giúp nghiên cứu sâu hơn về khía cạnh xã hội trong kinh doanh.

Các nhà hoạch định chính sách đang phải đối mặt với thách thức trong việc trợ giúp các doanh nghiệp công lần tư trong việc tạo thêm việc làm với mức lương thực tế cao hơn. Ảnh hưởng trong ngắn hạn của cuộc khủng hoảng kinh tế cộng với việc tốc độ tăng trưởng kinh tế chậm dần trong dài hạn khi Việt Nam đang trong quá trình “bắt kịp” với thế giới sẽ khiến nhiệm vụ trên càng trở nên khó khăn hơn. Mô hình đổi mới dựa trên lao động giá rẻ và chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp có thể tăng tổng phúc lợi của đa số người dân Việt Nam (trừ một số ngoại lệ, như trong cộng đồng các dân tộc thiểu số). Mặc dù vậy, mô hình này không thể giúp tăng mức sống dân cư về lâu dài. Chìa khóa để giải quyết vấn đề này chính là phải hỗ trợ doanh nghiệp tiếp thu, cải tiến và kết nối với những công nghệ phù hợp. Điều tra về năng lực cạnh tranh và công nghệ là kênh thông tin duy nhất hiện tại giúp nhà nghiên cứu và hoạch định chính sách tìm hiểu quá trình này qua thời gian.

Kết quả từ cuộc điều tra chỉ ra rằng các doanh nghiệp cũng đã tập trung cải thiện chất lượng sản phẩm hơn là chỉ đơn thuần tăng về số lượng. Dù Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách, chương trình (thậm chí có phần chồng chéo) để giúp đỡ doanh nghiệp đầu tư và khuyến tán công nghệ nhưng nhìn chung, các doanh nghiệp vẫn đang gặp phải nhiều trở ngại trong việc tiếp cận vốn. Do vậy, khuyến nghị chính sách ở đây là tập trung minh bạch hóa, đơn giản hóa các thủ tục tiếp cận vốn và chuyển giao công nghệ, nhất là với khối các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài đã tạo ra một lượng lớn việc làm cho lao động trong cả nước. Nhưng lợi ích đến từ FDI còn bao gồm cả chuyển giao công nghệ, kể cả giữa các doanh nghiệp trong cùng ngành (lan tỏa theo chiều ngang) lẫn giữa các doanh nghiệp Việt Nam với các nhà cung cấp, tiêu thụ nước ngoài (liên kết xuôi và ngược). Bằng chứng từ cuộc điều tra cho thấy chúng ta không nên chỉ tập trung vào lĩnh vực công nghệ cao, bởi vì lợi ích từ hiệu quả, năng suất, chất lượng có thể được tạo ra từ rất nhiều khu vực khác nữa. Tương tự, các doanh nghiệp cũng cho biết có hoạt động chuyển giao công nghệ theo chiều ngang, chiều dọc từ các kênh trong và ngoài nước. Vì vậy, các nhà hoạch định chính sách cũng cần tập trung phát triển cả những kênh trong nước giúp lan tỏa công nghệ trong nước. Có thể nói, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp bên ngoài là nguồn cung quan trọng của công nghệ mới, nhưng đó không phải là nguồn cung duy nhất. Nhận thức được điều này để hỗ trợ các kênh trong nước là quan trọng cho việc xây dựng mục tiêu của chính sách công nghiệp tới đây.

Các doanh nghiệp cũng có thể thu được lợi ích lớn hơn bằng cách tự mình cải tiến, điều chỉnh các công nghệ hiện có hơn là chỉ chờ đợi sự lan tỏa công nghệ từ các doanh nghiệp trong và ngoài nước hay tiến hành tiến hành đầu tư đầy rủi ro vào nghiên cứu và triển khai. Trong khi khuyến khích phát triển khu vực công nghệ cao trong nước trở thành một mũi nhọn trong chính sách công nghiệp, rất nhiều doanh nghiệp có thể trở nên hiệu quả, cạnh tranh, đạt được quy mô lớn hơn đơn giản bằng cách tiếp thu được những