

QUẢN TRỊ CÔNG TY CỦA CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN: THỰC TRẠNG VÀ KIẾN NGHỊ

Nguyễn Thị Thủy*

Ngày nhận: 3/8/2015

Ngày nhận bản sửa: 31/8/2015

Ngày duyệt đăng: 25/6/2016

Tóm tắt:

Quản trị công ty (QTCT) tốt là một trong những yếu tố cơ bản nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Bài viết này phân tích thực trạng quản trị công ty của các doanh nghiệp Việt Nam bằng cách so sánh với các quốc gia trong khối ASEAN trước ngưỡng cửa Cộng đồng Kinh tế ASEAN được thành lập. Tình hình thực hiện hoạt động quản trị công ty của các doanh nghiệp Việt Nam còn cách khá xa so với Bộ Nguyên tắc quản trị công ty của OECD và thấp hơn nhiều so với nhiều nước trong ASEAN. Mặc dù các nghiên cứu hiện nay đã chỉ ra các vấn đề rất cụ thể mà các doanh nghiệp cần cải thiện nhưng với phần lớn các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ hoặc chưa niêm yết, việc xây dựng quản trị công ty hiệu quả, tuân thủ chuẩn mực và yêu cầu pháp lý vẫn còn là vấn đề cần được quan tâm. Bài viết này nhận diện những rào cản đối với việc nâng cao năng lực quản trị công ty ở Việt Nam và đưa một số kiến nghị nhằm nâng cao năng lực quản trị công ty Việt Nam.

Từ khóa: Cộng đồng Kinh tế ASEAN; nguyên tắc của quản trị công ty; quản trị công ty.

Corporate governance of Vietnamese companies in the context of ASEAN Economic Community: The reality and recommendations

Abstract:

Good corporate governance is one of the key factors to strengthen the competitiveness of companies. This paper analyses the reality of corporate governance of Vietnamese companies by comparing with that of other ASEAN companies in the context of the establishment of Asian Economic Community (AEC) in 2015. Vietnamese companies are still far from full compliance with OECD Principles of Corporate Governance and the scores of corporate governance of Vietnamese companies are much lower than those in other ASEAN countries (including Thailand, Singapore, Malaysia, Indonesia, and Philippines). Extant literature has identified detailed areas for Vietnamese companies to improve their corporate governance capability. However, for a large proportion of companies, especially small or unlisted companies, establishing corporate governance that is effective, and in compliance with principles and laws should receive more attention. This paper identifies the barriers to the improvement of corporate governance of Vietnamese companies, and provides recommendations for them to improve corporate governance capability.

Keywords: ASEAN Economic Community; corporate governance; principles of corporate governance.

1. Giới thiệu

Việc thành lập Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) vào cuối năm 2015 sẽ không thay đổi môi trường kinh doanh một cách đột ngột, nhưng thể hiện sự cam kết hội nhập khu vực sâu rộng hơn của chính phủ Việt Nam. Các cam kết trong khuôn khổ thỏa thuận của Cộng đồng Kinh tế ASEAN sẽ dần được hiện thực hóa và vì vậy tạo ra nhiều cơ hội cũng như thách thức cho các doanh nghiệp Việt Nam. Các doanh nghiệp Việt Nam phải đối mặt với cạnh tranh cao hơn khi rào cản thương mại, đầu tư và lao động được dỡ bỏ giữa các nước trong khu vực.

Nâng cao năng lực quản trị công ty là một trong những yếu tố then chốt góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam. Bài viết này tổng hợp các nghiên cứu về thực trạng quản trị công ty của các công ty Việt Nam trước ngưỡng cửa AEC được thành lập. Cụ thể, bài viết so sánh tình hình thực hiện quản trị công ty của các công ty Việt Nam với các công ty ở các nước trong khu vực ASEAN, tổng hợp các điểm yếu của doanh nghiệp Việt Nam trong các lĩnh vực quản trị công ty cần được cải thiện. Trên cơ sở đó, bài viết chỉ ra những rào cản đối với việc nâng cao năng lực quản trị công ty ở Việt Nam và đề xuất kiến nghị.

2. Gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN và áp lực cạnh tranh gia tăng đối với doanh nghiệp Việt Nam

2.1. Khái quát về AEC

Cộng đồng kinh tế ASEAN, một trong ba trụ cột chính của cộng đồng ASEAN, được ưu tiên thúc đẩy nhanh, với mục tiêu hiện thực hóa vào năm 2015. AEC có 4 đặc điểm chính (ASEAN, 2014):

Thứ nhất, AEC là một thị trường và cơ sở sản xuất thống nhất trên cơ sở tự do hóa thương mại hàng hóa, thương mại dịch vụ và đầu tư cùng với sự dịch chuyển tự do lao động có kỹ năng cao. Đây là thị trường lớn với dân số 625 triệu người với GDP 2.400 tỷ USD.

Thứ hai, AEC là một khu vực kinh tế có tính cạnh tranh cao trên cơ sở hài hòa chính sách cạnh tranh, bảo vệ người tiêu dùng và bảo vệ tài sản trí tuệ, phát triển và kết nối cơ sở hạ tầng (giao thông, năng lượng và thông tin).

Thứ ba, AEC hướng đến phát triển cân bằng, hướng tới thu hẹp chênh lệch khoảng cách phát triển giữa các nước (quan tâm đến khu vực SMEs và thực thi các sáng kiến hội nhập ASEAN)

Thứ tư, AEC là một cộng đồng hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu thông qua các khu vực mậu dịch tự do ASEAN+ (ASEAN- TQ, ASEAN- Nhật Bản, ASEAN- Hàn Quốc, ASEAN- Úc, Newzealand, ASEAN- Ấn Độ (và trong tương lai là ASEAN-EU, TPP...), trong đó ASEAN là trung tâm.

Cho đến nay, chỉ có một số mục tiêu trong 4 trụ cột trên đã đạt được. Cắt giảm thuế quan xuất nhập khẩu là mục tiêu gần như đạt được trước khi AEC thành lập, còn tự do hóa dịch vụ, đầu tư và dịch chuyển lao động trong trụ cột đầu tiên và ba trụ cột còn lại đang trong quá trình đàm phán và thực hiện (Economic Research Institute for ASEAN and East Asia, 2015).

2.2. Gia tăng áp lực cạnh tranh đối với doanh nghiệp Việt Nam

Cộng đồng Kinh tế ASEAN có đặc trưng là mục tiêu mang tính lộ trình (nghĩa là tại thời điểm thành lập AEC vào cuối năm 2015, các mục tiêu vẫn chưa cần đạt được), và được cấu thành bởi những Hiệp định, Thỏa thuận đã và đang thực hiện. Vì vậy tại thời điểm hình thành AEC, thay đổi về cơ chế cũng như chính sách thương mại là không đáng kể so với hiện tại, và do đó cũng sẽ không tạo ra tác động gây sốc đối với các doanh nghiệp Việt Nam (Trung tâm WTO-VCCI, 2015).

Tuy nhiên, việc thay đổi chính sách của Chính phủ Việt Nam và các nước trong khu vực sẽ tiếp tục diễn ra sau khi AEC được thành lập. Vì vậy, doanh nghiệp Việt Nam cần chủ động tìm hiểu các nội dung và cam kết của các Hiệp định đang có hiệu lực trong AEC để tận dụng các cơ hội và hạn chế thách thức từ việc thực thi các hiệp định này. Các doanh nghiệp cũng cần quan tâm tới lộ trình thực hiện các mục tiêu tương lai của AEC để có sự chuẩn bị sẵn sàng khi các mục tiêu của AEC được hoàn tất.

AEC được thành lập mang lại nhiều cơ hội cho doanh nghiệp Việt Nam như có thể tự do tiếp cận thị trường các quốc gia trong khối ASEAN, môi trường thể chế kinh doanh của Việt Nam và các quốc gia Đông Nam Á sẽ thay đổi theo hướng minh bạch và thuận lợi hơn. Tuy nhiên, doanh nghiệp Việt Nam sẽ đối mặt với cạnh tranh gia tăng do sức ép đến từ các doanh nghiệp trong khu vực ASEAN và các doanh nghiệp từ bên ngoài đầu tư vào khu vực, đặc biệt khi 99% doanh nghiệp Việt Nam là doanh nghiệp vừa và nhỏ (Nang Saw Nandar Hlaing, 2014).

Theo Nang Saw Nandar Hlaing (2014), các

doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam đối mặt với 3 thách thức lớn khi tham gia AEC là khó khăn trong việc tiếp cận nguồn lực (tín dụng, đất đai, lao động, công nghệ và hỗ trợ của Chính phủ), kinh doanh ở sân chơi không bình đẳng, và yếu kém về năng lực quản lý.

3. Nâng cao năng lực quản trị công ty để nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam

3.1. Quản trị công ty và mối quan hệ với năng lực cạnh tranh của công ty

Gia tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam đòi hỏi nỗ lực của cả doanh nghiệp và chính phủ ở nhiều phương diện khác nhau. Tuy nhiên, bài viết này tập trung vào một khía cạnh để nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế nói chung và hội nhập kinh tế khu vực, đó là quản trị công ty (corporate governance).

Quản trị công ty được hiểu là giải quyết hệ thống các mối quan hệ giữa các bên có lợi ích liên quan (cổ đông, ban giám đốc, chủ nợ, nhân viên...) để xây dựng và quản lý chiến lược và kết quả hoạt động của công ty. Theo Shleifer & Vishny (1997), quản trị công ty là cách thức nhà đầu tư khiến ban giám đốc hoàn trả cho khoản đầu tư của họ. Như vậy, theo Shleifer & Vishny (và các nhà nghiên cứu thuộc hệ thống Anh Mỹ), quản trị công ty tập trung vào xây dựng cơ chế để công ty có thể hoạt động khi có sự tách rời giữa quyền sở hữu và quyền điều hành công ty.

Theo một số quan niệm khác, quản trị công ty có phạm vi rộng hơn như quan điểm của Zingales (1998) hoặc của OECD (2004). Các quan điểm này cho rằng quản trị công ty không chỉ tập trung giải quyết mối quan hệ giữa cổ đông và ban giám đốc, mà còn tập trung vào việc tạo ra cơ chế giúp cho doanh nghiệp hoạt động hiệu quả. Cụ thể, theo OECD (2004), quản trị công ty tập trung vào 3 nội dung chính sau:

- Quản trị công ty liên quan đến các mối quan hệ giữa ban giám đốc của công ty, hội đồng quản trị, cổ đông và các bên có lợi ích liên quan khác. Các mối quan hệ này thể hiện quyền lực, trách nhiệm, và lợi ích của các bên liên quan. Quản trị công ty, mặc dù liên quan đến nhiều bên có lợi ích liên quan, về cơ bản là giải quyết mâu thuẫn lợi ích giữa cổ đông và ban giám đốc và/hoặc mâu thuẫn lợi ích giữa cổ

đông lớn và cổ đông nhỏ. Một khi các mối quan hệ này không được thiết lập một cách thỏa đáng, hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp sẽ bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Ví dụ như ban giám đốc có thể lạm quyền, đưa ra các quyết định vì lợi ích cá nhân chứ không vì lợi ích công ty như tiêu dùng cá nhân bằng tiền của công ty hoang phí, hay tiến hành các giao dịch với bên thứ ba (do họ sở hữu) gây thiệt hại cho công ty.

- Quản trị công ty cung cấp cơ cấu (cấu trúc) để các mục tiêu của công ty được thiết lập, các phương thức để đạt được mục tiêu và để hoạt động giám sát kết quả kinh doanh của công ty được xác định. Quản trị công ty không phải tập trung vào việc đặt ra mục tiêu hay đưa ra phương thức thực hiện các mục tiêu, mà xây dựng cách thức và cơ cấu để mục tiêu hay cách thức thực hiện được xác định. Ví dụ như quản trị công ty sẽ giải quyết các vấn đề như ai sẽ xây dựng và quyết định các mục tiêu kinh doanh (đại hội đồng cổ đông hay hội đồng quản trị), ai giám sát hoạt động của ban giám đốc công ty và mức độ giám sát (hội đồng quản trị chung hay có ban giám sát của hội đồng quản trị), khi nào cổ đông có quyền khởi kiện ban giám đốc....

- Quản trị công ty tốt nên xây dựng cơ chế lương thưởng để hội đồng quản trị và ban giám đốc theo đuổi các mục tiêu phù hợp với lợi ích của công ty và lợi ích của cổ đông, đồng thời phải có hệ thống giám sát hiệu quả. Cơ chế lương thưởng phải gắn lợi ích của ban giám đốc và hội đồng quản trị với lợi ích của doanh nghiệp, và vì vậy thông thường sử dụng các biện pháp như thưởng theo lợi nhuận, thưởng cổ phiếu hoặc quyền chọn cổ phiếu.

Quản trị công ty được xem là có mối quan hệ mật thiết với năng lực cạnh tranh hay hiệu quả của doanh nghiệp. Claessens & Yurtoglu (2012, 20-21) cho rằng “Quản trị công ty tốt có thể làm tăng giá trị doanh nghiệp bằng cách nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp thông qua quản lý hiệu quả, phân bổ tài sản tốt hơn, các chính sách lao động tốt hơn cũng như các cải thiện hiệu suất khác. Quản trị công ty kém có thể ảnh hưởng đến sự vận hành của các thị trường tài chính của một đất nước và khối lượng đầu tư nước ngoài. Ví dụ, quản trị công ty kém có thể làm tăng tình trạng bất ổn về tài chính”.

Trong khi vai trò quan trọng của quản trị công ty đối với sự phát triển của doanh nghiệp và nền kinh tế nói chung là vấn đề được thừa nhận rộng rãi, thế nào là quản trị công ty hiệu quả lại chưa được hoàn

toàn thống nhất, còn nhiều tranh cãi và cần nghiên cứu trong tương lai. Cho đến nay, các nghiên cứu chỉ ra rằng các yếu tố tạo nên quản trị công ty hiệu quả thay đổi theo môi trường thể chế (ví dụ như La Porta & cộng sự, 1999; Lins, 2003) hoặc đặc điểm của từng quốc gia hay công ty (ví dụ như Black & cộng sự, 2005; Black & cộng sự, 2012). Tuy nhiên, các nghiên cứu cũng thống nhất một số yếu tố và cơ chế giúp nâng cao hiệu quả của quản trị công ty, bao gồm các yếu tố như nâng cao hoạt động công bố thông tin và minh bạch, đảm bảo quyền của cổ đông, nâng cao vai trò và hoạt động của hội đồng quản trị...

Ở góc độ thực hành, Bộ Nguyên tắc Quản trị công ty 2004 của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD, 2004) hướng dẫn các công ty xây dựng quản trị công ty được sử dụng tương đối phổ biến. Mặc dù không có mô hình quản trị công ty nào là tối ưu nhất, nhưng một số các nguyên tắc chung đã được thống nhất cao ở nhiều quốc gia khác nhau nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Bộ Nguyên tắc này là những hướng dẫn để nâng cao năng lực các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán (là các công ty có sự tách rời tương đối lớn quyền sở hữu và quyền điều hành). Tuy nhiên, Bộ Nguyên tắc này cũng nên được áp dụng cho các công ty không niêm yết (OECD, 2006) để nâng cao năng lực quản trị.

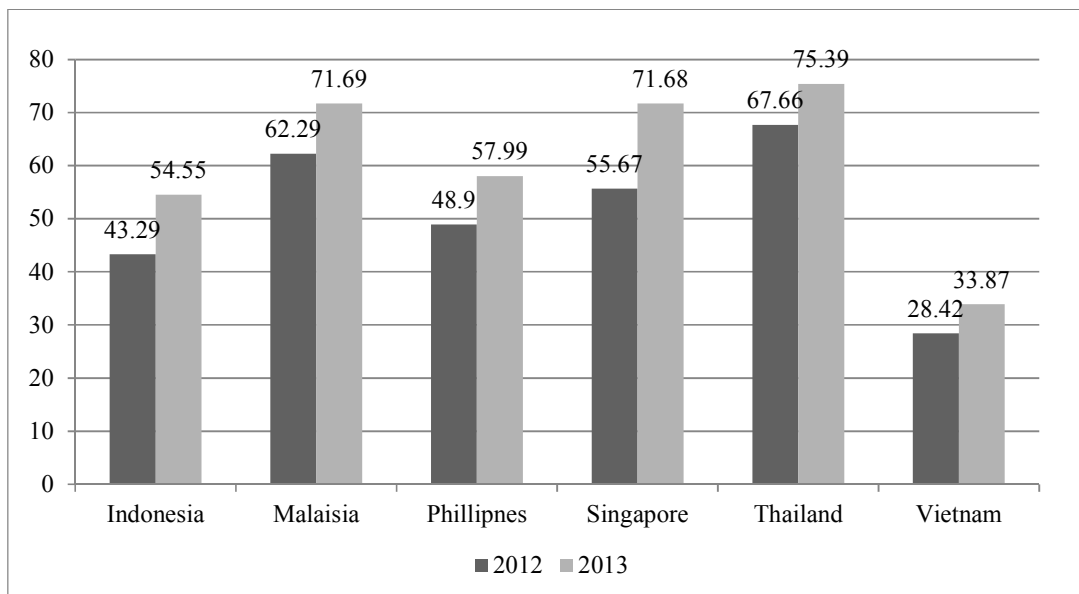
3.2. Thực trạng quản trị công ty của doanh

nghiệp Việt Nam trong khu vực ASEAN

Đo lường tình hình quản trị công ty là một công việc thách thức do nhiều nguyên nhân, ví dụ như do thông tin về tình hình quản trị của một công ty không dễ tiếp cận, và việc đánh giá về năng lực quản trị có thể mang tính chủ quan vì mô hình quản trị tối ưu phụ thuộc vào đặc điểm của từng công ty và của môi trường kinh doanh. Tuy nhiên, có nhiều nghiên cứu đã xây dựng mô hình và thu thập số liệu để đánh giá tình hình thực hiện quản trị công ty của các công ty ở nhiều quốc gia.

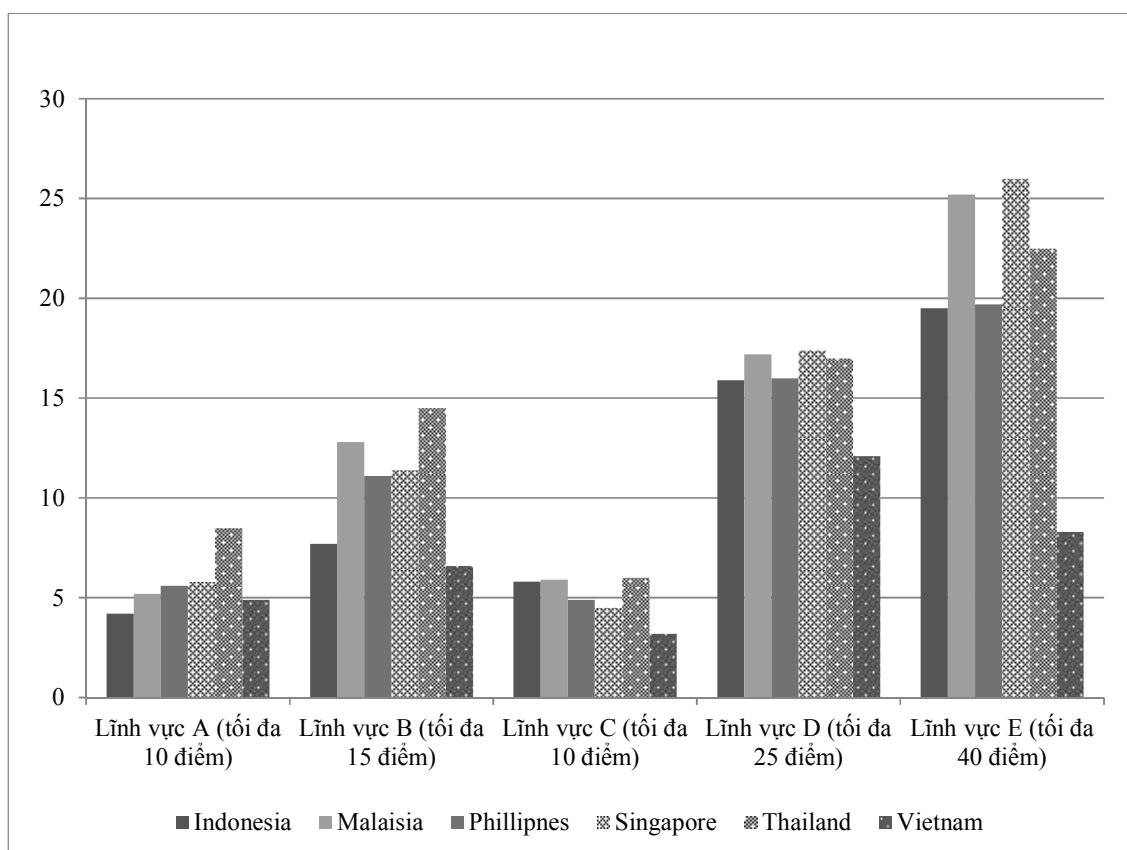
Ngân hàng phát triển Châu Á (ADB) đã sử dụng phương pháp thẻ điểm (scorecard) để đánh giá tình hình thực hiện quản trị công ty của các công ty trong ASEAN. ADB cho điểm các công ty dựa trên mức độ thực hiện các tiêu chí trong 5 lĩnh vực quản trị công ty. Theo ADB (2014), tình hình thực hiện quản trị công ty được cải thiện cho tất cả 6 quốc gia được nghiên cứu, tăng trung bình từ 54.32 điểm năm 2012 lên 60.09 điểm năm 2013. Tuy nhiên, quản trị công ty của các công ty niêm yết ở Việt Nam thấp nhất trong 6 quốc gia được đánh giá bao gồm Indonexia, Malaysia, Philippines, Singapore, Thái Lan và Việt Nam (4 quốc gia Lào, Campuchia, Myanmar và Brunei không được nghiên cứu do thị trường chứng khoán quá sơ khai hoặc chưa thành lập tại thời điểm nghiên cứu). Điểm bình quân của các doanh nghiệp niêm yết của Việt Nam năm 2012 và 2013 tương ứng là 28,42 và 33,87 (trên tổng 100

Hình 1: Điểm Quản trị công ty của các quốc gia ASEAN năm 2012-2013



Nguồn: ADB (2014, 5)

Hình 2: Điểm theo từng lĩnh vực quản trị của các quốc gia ASEAN năm 2013



Nguồn: ADB (2014, 6)

điểm), chỉ bằng hơn nửa so với bình quân toàn khu vực. Trong khi đó, Thái Lan có điểm bình quân cao nhất, tiếp theo là Singapore và Malaysia (Hình 1).

Nếu đo lường điểm bình quân theo lĩnh vực quản trị công ty, Việt Nam cũng là quốc gia có điểm bình quân thấp nhất trong 6 quốc gia trên cả 5 lĩnh vực (bao gồm Quyền của cổ đông-Lĩnh vực A, Đối xử bình đẳng giữa các cổ đông- Lĩnh vực B, Vai trò của các bên liên quan- Lĩnh vực C, Công bố thông tin và minh bạch-Lĩnh vực D, và Trách nhiệm của Hội đồng quản trị- Lĩnh vực E). Thái Lan có điểm bình quân cao nhất trong 2 lĩnh vực A và B, trong khi đó Singapore có điểm bình quân cao nhất ở lĩnh vực D và E. Malaysia có điểm cao nhất ở lĩnh vực C (Hình 2).

IFC (2012) cũng đã chỉ ra rằng các công ty Việt Nam thực hiện quản trị công ty thấp hơn các nước trong khu vực như Thái Lan, Singapore, Malaysia, Indonesia, Philippines và đặc biệt không doanh nghiệp nào có kết quả đáng hài lòng vì không có công ty nào đạt mức điểm trên 60%¹. Ngoài ra, IFC (2012) đưa ra bằng chứng rằng các doanh nghiệp lớn có điểm quản trị công ty trung bình cao hơn các doanh nghiệp nhỏ; tỷ lệ vốn nước ngoài có mối quan

hệ tương quan cùng chiều với điểm quản trị công ty.

Mặc dù các nghiên cứu của ADB (2014) và IFC (2012) chưa thể đánh giá đầy đủ thực trạng quản trị công ty ở các quốc gia trong khu vực ASEAN vì hệ thống quản trị công ty tốt là một khái niệm rất phức tạp. Tuy nhiên, các báo cáo này cũng cung cấp được một cách cơ bản bức tranh toàn cảnh về quản trị công ty của các quốc gia lớn trong ASEAN.

Tình hình quản trị công ty của các doanh nghiệp Việt Nam có rất nhiều điểm cần được cải thiện. Trong bản báo cáo của ADB (2014) hay của IFC (2012) đã đưa ra các điểm cần phải được cải thiện rất cụ thể trong mỗi lĩnh vực quản trị công ty. Bảng 1 tóm tắt các vấn đề mà doanh nghiệp cần cải thiện để nâng cao năng lực quản trị công ty, từ đó cải thiện khả năng cạnh tranh và giá trị cho công ty (Bảng 1).

3.3. Kiến nghị nhằm xây dựng quản trị công ty tốt ở Việt Nam

Mặc dù ADB (2014) và IFC (2012) đã đưa ra các vấn đề rất cụ thể mà doanh nghiệp Việt Nam cần phải cải thiện, tình hình thực hiện quản trị công ty

Bảng 1: Tóm tắt các vấn đề trong 5 lĩnh vực cần cải thiện để nâng cao năng lực quản trị của doanh nghiệp Việt Nam

Quyền cổ đông	Đối xử bình đẳng giữa các cổ đông	Vai trò của các bên liên quan	Công bố thông tin và minh bạch	Trách nhiệm của Hội đồng quản trị
<ul style="list-style-type: none"> Thông báo về Đại hội đồng cổ đông hàng năm (ĐHCĐHN) thiếu giải thích và thông tin hợp lý, đặc biệt là bảng tiếng Anh và không được công bố ít nhất 21 ngày trước Đại hội. Kết quả bầu cử không được công bố vào ngày làm việc tiếp theo. Chương trình ĐHCĐHN không có hoặc thông tin không đầy đủ. Cổ tức trả chậm hơn 30 ngày kể từ ngày chuẩn y. 	<ul style="list-style-type: none"> Thông báo về ĐHCĐHN không được dịch ra tiếng Anh và không được công bố cùng ngày với bản tiếng Việt. Thiếu chính sách về việc kiểm tra, phê chuẩn, và thực hiện các giao dịch kinh doanh với các bên có liên quan. Chính sách yêu cầu thành viên HĐQT không được tham dự những cuộc họp thảo luận những vấn đề có mâu thuẫn lợi ích với họ. Chính sách cổ tức và công bố cổ tức không có. Không có yêu cầu thành viên HĐQT phải báo cáo về các giao dịch cổ phiếu trong vòng 3 ngày làm việc. 	<ul style="list-style-type: none"> Công ty thiếu chính sách về sức khỏe và an toàn của khách hàng, bảo vệ quyền của chủ nợ, và hành vi chống hối lộ. Công ty không có tiêu chuẩn lựa chọn nhà cung ứng rõ ràng. Công ty không cung cấp thông tin liên lạc cho các bên liên quan khi họ cần khiếu nại. Công ty không có chính sách rõ ràng cho công nhân viên khiếu nại về các hành vi phi đạo đức và phi pháp. 	<ul style="list-style-type: none"> Công ty không công bố cam kết rõ là tuân theo Bộ chuẩn quản trị công ty. Công ty không công bố chính sách liên quan đến giao dịch với các bên có liên quan. Công ty không công bố chính sách cổ tức hay chính sách khiếu nại. Công ty không công bố lý lịch ban điều hành (Hội đồng quản trị và Ban giám đốc), cơ cấu lương thưởng của ban điều hành. Công ty không công bố cơ cấu vốn chủ sở hữu và cổ đông lớn. Các báo cáo tài chính công bố không đúng hạn. Website của công ty thiếu các thông tin cần công bố. Thông tin liên lạc không được tiết lộ. 	<ul style="list-style-type: none"> Hội đồng quản trị thiếu độc lập. Các ban chức năng không được phân chia rõ ràng. Trách nhiệm và quyết định của HĐQT thiếu rõ ràng. Công ty thiếu tiêu chuẩn để lựa chọn thành viên HĐQT. Quy hoạch thành viên HĐQT và chính sách đào tạo nguồn nhân sự HĐQT không được đề cập rõ ràng. Cơ chế lương thưởng cho Ban điều hành không được công bố rõ ràng. HĐQT không kiểm tra hệ thống quản trị rủi ro và nhiều công ty không có bộ phận kiểm tra nội bộ.

Nguồn: Tổng hợp từ Báo cáo của ADB(2014) và IFC(2012)

Việt Nam vẫn khó có thể thay đổi nhanh chóng trong thời gian ngắn. Năng lực quản trị công ty chịu chi phối bởi cả cơ chế bên ngoài và bên trong và vì vậy cần có sự cải cải thiện đồng bộ tất cả các cơ chế này. Cơ chế bên ngoài bao gồm cơ chế hoạt động của thị trường vốn chủ sở hữu, thị trường nợ, của các cơ quan quản lý chính phủ, thị trường mua bán và sáp nhập, và các công ty và chuyên gia phân tích tài chính và kiểm toán. Cơ chế bên trong bao gồm cơ chế hoạt động của Hội đồng quản trị và Ban giám đốc, cụ thể như hoạt động giám sát của Hội đồng quản trị, quy trình kiểm soát và kiểm toán nội bộ, cơ chế lương thưởng và hoạt động giám sát của cổ đông lớn (Eiteman & cộng sự, 2010). Dựa trên những cơ chế ảnh hưởng và tạo lập quản trị công ty, bài viết này nhận diện những rào cản đối với hoạt động cải thiện quản trị công ty ở Việt Nam như sau:

Rào cản đầu tiên liên quan đến ý thức, hiểu biết và nỗ lực của cổ đông và hội đồng quản trị của công ty. Phần lớn các doanh nghiệp hoạt động theo lối cũ và chưa thực sự quan tâm hoặc biết cách thức để cải thiện hoạt động quản trị công ty. Nguyễn Quang (2015) trích dẫn nhận định chung của các chuyên gia đến từ công ty kiểm toán và tư vấn KPMG, Hiệp hội Kế toán công chứng Anh (ACCA) và Sở Giao dịch chứng khoán Hà Nội (HNX) trong một buổi hội thảo diễn ra ngày 22/1/2015 tại Hà Nội rằng “các doanh nghiệp Việt đã nhận thức tốt hơn về quản trị công ty nhưng chưa đủ”. Với các doanh nghiệp nhỏ và chưa niêm yết, tình hình thực hiện quản trị công ty còn thấp hơn các doanh nghiệp niêm yết do ít chịu sự ràng buộc pháp lý hơn.

Thứ hai, việc nâng cao hiệu quả của quản trị công ty thường gắn với việc tăng chi phí, ví dụ như chi phí để chuẩn bị và công bố các báo cáo và thông tin tài chính, chi phí thành lập bộ phận kiểm soát độc lập thuộc hội đồng quản trị, chi phí để xây dựng các chính sách, quy trình và giám sát thực hiện các quy trình, chính sách này, chi phí lương thưởng có thể gia tăng để đảm bảo sự tương đồng lợi ích giữa công ty và ban điều hành công ty. Trong trong khi lợi ích mang tính lâu dài và khó đo lường. Vì vậy hiện nay, các doanh nghiệp Việt Nam hầu hết chỉ hành động mang tính tuân thủ theo quy định pháp luật hơn là chủ động, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp chưa niêm yết.

Thứ ba, các cơ quan quản lý nhà nước Việt Nam đã hoàn thiện hệ thống pháp lý liên quan đến quản trị công ty trong những năm vừa qua với nhiều văn

bản pháp lý quan trọng như Luật doanh nghiệp 2005, Luật chứng khoán 2006, Thông tư Quản trị công ty 2012, Quy định Công bố thông tin 2012, và các qui định về niêm yết trên thị trường chứng khoán TP. Hồ Chí Minh và Hà Nội. Tuy nhiên, hệ thống pháp lý vẫn đang trong quá trình hoàn thiện, đặc biệt là hệ thống giám sát việc thực thi pháp luật vẫn còn yếu kém.

Thứ tư, các cơ chế bên ngoài khác như thị trường vốn ở Việt Nam vẫn còn sơ khai hay hoạt động của các nhà tư vấn tài chính độc lập vẫn còn yếu. Thị trường chứng khoán và thị trường nợ là những cơ chế bên ngoài tạo áp lực để các doanh nghiệp phải xây dựng quản trị công ty tốt. Các doanh nghiệp có quản trị công ty yếu kém sẽ là đối tượng của các hoạt động thâm tóm để tái cấu trúc, từ đó cải thiện quản trị công ty tại các công ty khác. Ngoài ra, các nhà tư vấn và phân tích tài chính luôn theo sát thị trường, cung cấp thông tin cho các nhà đầu tư. Vì vậy các nhà đầu tư sẽ rời bỏ công ty nếu quản trị công ty tại công ty đó yếu kém, mà trong giới đầu tư có thuật ngữ là “Wall Street Walk - Bước đi phố Wall”. Thiếu áp lực bên ngoài như vậy, bản thân các công ty Việt Nam khó tự nguyện để cải thiện quản trị công ty của mình.

Thứ năm, hiểu biết về quản trị công ty ở Việt Nam trong cộng đồng và các bên có lợi ích liên quan khác còn nhiều hạn chế. Chẳng hạn, lương thưởng của thành viên Ban điều hành cao cấp của công ty ở các quốc gia khác, đặc biệt là ở Mỹ là rất lớn, có thể lên đến hàng chục triệu USD mỗi năm. Điều này nhằm đảm bảo tương đồng lợi ích giữa cổ đông và nhà quản lý, từ đó giảm thiểu hành vi trục lợi cá nhân của nhà quản lý, vốn là những hành vi gây thiệt hại cho công ty hay cổ đông. Nhưng nếu lương thưởng của Ban điều hành ở Việt Nam cao (tương đối so với thu nhập của người Việt Nam và so với thu nhập của nhân viên) sẽ gây nên phản ứng trong cộng đồng do chúng ta vẫn chưa chấp nhận khoảng cách thu nhập quá lớn. Điều này có thể cản trở việc xây dựng cơ chế lương thưởng phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả quản trị công ty.

Vì vậy, để nâng cao hơn nữa hiệu quả của quản trị công ty ở Việt Nam thì cần giảm hoặc xóa bỏ 5 rào cản được đề cập ở trên. Trong khuôn khổ của bài viết này, để đưa ra các kiến nghị cụ thể là không khả thi do các rào cản bao gồm rào cản cả từ bên trong doanh nghiệp và bên ngoài doanh nghiệp đều là những vấn đề lớn. Vì vậy bài viết này chỉ đưa ra các

kiến nghị mang tính định hướng dựa trên những rào cản đã được phân tích ở trên, bao gồm:

Thứ nhất, tăng cường vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc xây dựng khung pháp lý và công tác thực thi pháp luật. Các sửa đổi có thể dựa trên những nghiên cứu như OECD (2004), IFC (2012) hay ADB (2014). Do phần lớn các doanh nghiệp Việt Nam là nhỏ và siêu nhỏ, nên sự định hướng và xây dựng hệ thống pháp lý là điều cần thực hiện đầu tiên để định hướng cho các công ty thực hiện. Các cơ quan quản lý nên xây dựng các yêu cầu cụ thể và đầy đủ nhưng việc thực thi nên theo lộ trình để đảm bảo các doanh nghiệp có thể theo kịp và không gia tăng chi phí đột ngột cho doanh nghiệp.

Thứ hai, cần tăng cường công tác giáo dục về quản trị công ty cho ban điều hành các công ty, đặc biệt là các công ty vừa và nhỏ, về lợi ích và cách thức thực hiện. Các hội thảo và các lớp tập huấn nên được tổ chức rộng rãi; các tài liệu về quản trị công ty nên được phát hành đến các công ty và các trường đào tạo kinh doanh.

Thứ ba, tuyên truyền và giáo dục trong cộng đồng về những vấn đề cơ bản của quản trị công ty. Sự ủng hộ của cộng đồng sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực thi hệ thống pháp luật và những cải cách ở các công ty (cải cách về hệ thống lương thưởng, về quyền của cổ đông và các bên có lợi ích liên quan, vai trò của hội đồng quản trị...), đặc biệt là ở các công ty có vốn nhà nước.

Cuối cùng, tiếp tục xây dựng và phát triển thị trường chứng khoán và thị trường nợ, tạo điều kiện phát triển các công ty tư vấn và phân tích tài chính.

Đó là các cơ chế bên ngoài thúc đẩy doanh nghiệp xây dựng quản trị công ty tốt.

4. Kết luận

Doanh nghiệp Việt Nam hiện nay phần lớn được hình thành từ quá trình tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước. Một bộ phận các doanh nghiệp được hình thành từ khu vực tư nhân nhưng vẫn còn non trẻ. Mặt khác, thị trường chứng khoán và thị trường nợ vẫn còn phát triển ở giai đoạn sơ khai. Vì vậy, so với các nước trong khu vực, tình hình thực hiện quản trị công ty của các doanh nghiệp Việt Nam theo Bộ nguyên tắc của OECD 2004 thấp hơn nhiều so với 5 nước trong khu vực bao gồm Thái Lan, Singapore, Malaysia, Indonexia, và Philippines (các nước còn lại là Lào, Campuchia, Myanmar và Brunei không có số liệu nghiên cứu). Khi AEC thành lập vào cuối năm 2015, doanh nghiệp Việt Nam sẽ đối mặt với tình hình cạnh tranh gia tăng, và vì vậy cần phải nâng cao năng lực quản trị công ty của các doanh nghiệp Việt Nam, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ và doanh nghiệp chưa niêm yết.

Các báo cáo của các tổ chức như ADB, IFC đã đánh giá và phân tích một cách chi tiết các điểm mạnh và các điểm yếu của hoạt động quản trị công ty của các doanh nghiệp Việt Nam niêm yết trên thị trường chứng khoán. Đó là cơ sở để các doanh nghiệp Việt Nam có thể chủ động cải thiện tình hình quản trị công ty của mình. Tuy nhiên, xây dựng quản trị công ty tốt cho các doanh nghiệp Việt Nam vẫn còn gặp nhiều rào cản cả từ bên trong và bên ngoài. Bài báo này cũng đã nhận diện một số rào cản lớn và đề xuất kiến nghị nhằm cải thiện năng lực quản trị của các doanh nghiệp Việt Nam. □

Ghi chú:

1. Lưu ý là mặc dù cả 2 nghiên cứu của ADB (2014) và IFC (2012) đều sử dụng phương pháp thể điểm nhưng số lượng các câu hỏi điều tra và trọng số trong mỗi lĩnh vực quản trị công ty là khác nhau, vì vậy không thể so sánh trực tiếp kết quả nhưng vẫn có thể so sánh xu hướng từ hai báo cáo này.

Tài liệu tham khảo

ADB [Asian Development Bank] (2014), ASEAN Corporate Governance Scorecard: Country Reports and Assessments 2013-2014, Thailand.

Andrei Shleifer & Robert W. Vishny (1997), 'A Survey of Corporate Governance', Journal of Finance, 54(2), 737-783.

ASEAN (2014), ASEAN Economic Community Blueprint, Indonesia.

Bernard S. Black, Hasung Jang, & Woochan Kim (2005), 'Does corporate governance predict firms' market values? Evidence from the Korean market', Journal of Law, Economics, and Organization, 22, 366 - 413.

- Black, Bernard S., Antonio Gledson de Carvalho, & Erica Christina Rocha Gorga (2012), 'What matters and for which firms for corporate governance in emerging markets? Evidence from Brazil (and other BRIC countries)', *Journal of Corporate Finance*, 18(4), 934-952.
- Claessens S. & B. Yurtoglu (2012), 'Corporate Governance and Development – an update', trong Focus 10 do Diễn đàn Quản trị Công ty Toàn cầu phát hành, Washington DC.
- David K. Eiteman, Athur I. Stonehill, & Micheal H. Moffett (2010), *Multinational Business Finance*, Pearson, Massachusetts.
- Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (2015), *ASEAN Economic Community – Perspectives from Cambodia, Lao PRD, Myanmar, and Vietnam (CLMV)*”, Paris.
- IFC [International Finance Corporation] (2012), *Báo cáo Thẻ điểm Quản trị Công ty 2012*, Hoa Kỳ.
- Karl V. Lins (2003), 'Equity Ownership and Firm Value in Emerging Markets', *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 38, 159-184.
- Luigi Zingales (1998), *Corporate governance. The New Palgrave Dictionary of Economics and Law*, London: MacMillan.
- Nang Saw Nandar Hlaing (2014), 'The Review and Evaluation of Industrial Policy Especially SMEs Development of CLMV Countries', *ASEAN-Canada Working Paper No. 6*, 2014.
- Nguyễn Quang (2015), Doanh nghiệp Việt đã “nhận thức” tốt hơn về quản trị, nhưng chưa đủ ,truy cập ngày 25 tháng 8 năm 2015, từ <http://bizlive.vn/doanh-nghiep/doanh-nghiep-viet-da-nhan-thuc-tot-hon-ve-quan-tri-nhung-chua-du-752297.html>
- OECD (2004), *OECD Principles of Corporate Governance*, 2nd Edition, Paris.
- OECD (2006), *Corporate Governance of Non-Listed Companies in Emerging Markets*, Paris.
- Rafael La Porta, R., Florencio Lopez de Silances, Andrei Shleifer (1999), 'Corporate Ownership around the World', *Journal of Finance*, 54, 471-517.
- Trung tâm WTO-VCCI (2015), *Bản tóm lược về AEC*, Hà Nội.

Thông tin về tác giả:

**Nguyễn Thị Thủy, Tiến sỹ*

- Tổ chức tác giả công tác: Khoa Thương mại, Đại học Kinh tế Đà Nẵng

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Quản trị công ty, Kinh doanh quốc tế

- Địa chỉ Email: thuynt_univdn@yahoo.com