PH N TÍCH

Bước 1: Xác định quan điểm đạo đức nghề nghiệp

Bước đầu tiên cũng là bước quan trọng nhất trong khi chúng ta phân tích vấn đề đạo đức đó là chúng ta phải nhìn nhận tình huống, vấn đề đó từ góc độ đạo đức. Điều này gồm “bình đẳng”, “công bằng” và “tôn trọng”. Bình đẳng: Những khái niệm về bình đẳng giới hay bình đẳng xã hội là những khái niệm không xa lạ gì với chúng ta trong khoảng 15 năm trở lại đây. Tất cả loài người chúng ta đều không nằm ngoài những cảm xúc “hỉ, nộ, ái, ố”, chúng ta đều có ham muốn và sở thích riêng của mình. Đó là bản chất con người của chúng ta. Thậm chí với một số người theo phong trào “animal liberation movement” (tạm dịch là “phong trào tự do động vật”) họ còn cho rằng loài vật cũng cần được xem xét về đạo đức. Công lý: Đối xử bình đẳng với mọi người là thành tố quan trọng của công lý. Đó là lý do tại sao hình ảnh “Nữ thần công lý” được khắc họa bởi một nhân vật nữ bị khăn bịt mắt, một tay cầm gươm, một tay cầm “cán cân công lý”. Cô ấy không thể nhìn thấy nên không thể hành động thiên vị hay hành vi vụ lợi nào. Ngày nay, chúng ta đã rất có ý thức về công lý. Chúng ta lập tức phản đối nếu một người nào đó được xem là có lợi thế hay có cơ hội tốt hơn người khác. Sư nhạy cảm này với công lý rất hữu ích khi chúng ta xem xét vấn đề đạo đức và giải pháp khả thi. Vì thế chúng ta sẽ vận dụng thật hiệu quả sự nhạy cảm này trong tình huống của chúng ta. Bên cạnh đó, một thành tố cũng không kém phần quan trọng khi xem xét vấn đề đạo đức trong tình huống này đó là sự “Tôn trọng”. Thiếu tôn trọng giữa các cá nhân hoặc nền văn hóa có thể dẫn đến căm ghét, giận dữ, bạo lực và chiến tranh. Mọi người cần sự tôn trọng, yêu mến của bạn bè và người thân; họ không thể hoạt động có hiệu quả trong công việc hoặc trong cộng đồng nếu họ không được đồng nghiệp, người giám sát và những người xung quanh tôn trọng. Vì thế chúng ta sẽ xem xét phân tích các vấn đề đạo đức có trong tình huống này một cách tôn trọng nhất. Tóm lại để xác định liệu một hành động hay chính sách có được chấp nhận hay có đạo đức thì trước tiên chúng ta cần phải đứng trên quan điểm đạo đức để xem xét mọi người trong tình huống đều là bình đẳng trước công lý và tôn trọng nhu cầu, quyền lợi chính đáng của mỗi người.

Bước 2: Xây dựng mô tả chi tiết về trường hợp cần phân tích

Ở bước này chúng ta sẽ mô tả tình huống một cách chân thật nhất không nên thêm vào các sự kiện thừa làm ảnh hưởng tới các phán đoán đạo đức. Chúng ta nên mô tả rõ ràng từng thành phần tham gia và vai trò của họ trong tình huống này. Cụ thể chúng ta sẽ chia ra bao gồm thành phần Con người và Phi con người: Con người: Nhân vật tôi: Người sống tại IMGCountry cách đây 15 năm, sở hữu công ty phần mềm nhỏ, muốn tìm kiếm và tuyển dụng nhân lực cho công ty mình. Sáu người lập trình viên: là những người tị nạn đến từ IMGCountry, được nhân vật tôi tuyển dụng. Phi con người: Đất nước IMGCountry: nước đang bị tàn phá bởi chiến tranh, quê hương của nhân vật tôi. Công ty phần mềm nhỏ: công ty của nhân vật tôi. Công ty đang cần tuyển sáu người lập trình trong năm nay.

Bước 3: Chỉ ra các vấn đề liên quan tới đạo đức nghề nghiệp cũng như các giải pháp truyền thống giải quyết trường hợp. Sau khi mô tả về tình huống, ở bước này chúng ta sẽ cùng xem xét các vấn đề đạo đức. Chúng ta sẽ đưa ra những câu hỏi ngay lập tức xuất hiện trong đầu, những khía cạnh của tình huống khiến chúng ta cảm thấy “không thoải mái” hay quan tâm, ngay cả khi không thể nói lý do tại sao. Câu hỏi đạo đức: Nhân vật tôi: Người đã tuyển lập trình viên cho công ty của mình, và chỉ tuyển nhân viên là dân tị nạn ở quê hương mình. Ai là người sẽ chịu ảnh hưởng bởi quyết định này? Và nếu có người bị ảnh hưởng thì ai là người chịu trách nhiệm? Cố ý hay vô tình ? Nếu cố ý thì sao? Lo lắng: Nhân vật tôi chỉ tuyển dụng những người là dân tị nạn đến từ quê hương mình, vậy liệu có đảm bảo đó là những nhân viên tốt, sẽ làm được việc? Có điều gì bất công với những người không được tuyển? Có lẽ nhân vật tôi nên lo lắng về những khiếu nại của những người không được tuyển vì đã phân biệt đối xử ? Danh tiếng của công ty sẽ bị ảnh hưởng ra sao bởi quyết định này ?

Bước 4: Sử dụng các kiến thức và kỹ năng xử lý về đạo đức nghề nghiệp để luận giải. Ở bước này chúng sẽ thử suy luận về các tình huống tương tự, thử tưởng tượng xem ai sẽ là người bị ảnh hưởng và lý do, thử đặt mình vào hoàn cảnh của người khác để nhìn nhận vấn đề. Sự kiện tiền lệ và tương tự: Thoạt nhìn chúng ta cảm tưởng đây giống như một tình huống thường gặp trong vấn đề tuyển dụng, đó như là một nhân vật có chức vụ cao trong công ty, luôn tuyển dụng dễ dàng những người thân, họ hàng của mình hơn những người khác; hay những vụ chạy tiền để có được cơ hội tốt hơn. Tuy nhiên, tình huống này có một điểm khác nhau quan trọng, bởi vì chúng ta tin rằng Nhân vật tôi có lý do của mình. Là một người đến từ IMGCountry - đất nước đang bị tàn phá bị chiến tranh, anh ấy cảm thấy thương và đồng cảm cho những người dân xa quê đi xin việc. Những người tị nạn này mới tới đất nước, đang tìm kiếm việc làm để lo cuộc sống ổn định hơn. Dường như anh ấy chỉ muốn tốt cho họ mong muốn giúp đỡ và không hề cố ý gây xúc phạm với người khác. Người phản đối: Tất cả những ứng viên muốn xin việc nhưng không phải là người tị nạn, thậm chí đó là những người tị nạn nhưng phải đến từ IMGCountry. Vì rõ ràng công ty của họ chỉ tuyển lập trình viên là người tị nạn từ IMGCountry - quê hương của Nhân vật tôi. Ngoài ra thì còn các tổ chức, xã hội chống phân biệt đối xử, đấu tranh đòi công bằng trong và ngoài nước. Thử đặt mình vào hoàn cảnh của người khác: Ở tình huống này, sáu lập trình viên mới được tuyển vào công ty là những người tị nạn, khi mới đến đất nước còn nhiều điều phải lo lắng khiến năng suất làm việc khó được đảm bảo. Bên cạnh đó, họ có thể bị phân biệt đối xử bởi các thành viên khác trong công ty, khi bị cho rằng vì cùng quê hương với Nhân vật tôi nên mới được tuyển dụng. Thật không bằng với những người không được tuyển chỉ vì họ không phải là dân tị nạn đến từ IMGCountry, mặc dù kỹ năng chuyên môn, kinh nghiệm làm việc của họ rất tốt. Những người này họ có thể khiếu nại với các tổ chức, xã hội đòi công bằng. Từ đó, danh tiếng của công ty cũng bị ảnh hưởng, bị cho là môi trường làm việc thiếu chuyên nghiệp. Nhân vật tôi có lẽ cũng vui mừng một phần nào vì đã giúp đỡ được những người tị nạn từ IMGCountry có cuộc sống tốt hơn. Tuy nhiên, anh ấy sẽ phải đối mặt với một số vấn đề như: năng suất của các lập trình viên mới có đủ để đáp ứng kế hoạch phát triển của công ty; hay là những chỉ trích, tiêu cực đến từ những người phản đối.

Bước 5: Tham khảo ý kiến/lời khuyên từ đồng nghiệp hoặc các bên liên quan khác Mỗi chúng ta đều có cái nhìn khác nhau về thế giới quan xung quanh mình, và cũng có những kinh nghiệm để đưa ra các giải pháp khác nhau. Đó là ý tưởng tốt khi chúng ta đem tình huống này ra thảo luận với mọi người. Ví dụ như một người tuyển dụng kinh nghiệm sẽ cho ta vài lời khuyên khi anh ta tham gia tuyển dung, hay những người là dân tị nạn sẽ cho ta những đồng cảm về những khó khăn mà họ đã từng gặp phải,...

Bước 6: Sử dụng các phương pháp phân tích Ở bước này, chúng ta sẽ vận dụng những quy tắc đạo đức nghề nghiệp phù hợp để phân tích tình huống này. Ta sẽ sử dụng hai tài liệu “Software Engineering Code of Ethics” và “ACM Code of Ethics and Professional Conduct” để phân tích hành động của Nhân vật tôi - người có một công ty phần mềm nhỏ và đã quyết định tìm kiếm và chỉ tuyển những lập trình viên là những người tị nạn đến từ IMGCountry. Luật số 8.07 trong tài liệu “Software Engineering Code of Ethics” nói rằng chúng ta “không nên đối xử bất công với bất kì ai bởi bất kì thành kiến không liên quan”. Trong tài liệu hướng dẫn của ACM Code of Ethics and Professional Conduct tại phần 1.4 có chỉ ra: “Phân biệt đối xử dựa trên cở sở chủng tộc, giới tình, tôn giáo, tuổi tác, tình trạng khuyết tật, nguồn gốc quốc gia hoặc yếu tố khác là một sự vi phạm rõ ràng về chính sách của ACM và không được dung thứ.”. Như vậy, nhân vật tôi với vai trò là người tuyển dụng sẽ phải chịu hoàn toàn trách nhiệm trong quyết định của mình khi đưa ra tiêu chuẩn xét tuyển của mình. Rõ ràng hành vi chỉ tìm kiếm và tuyển dụng những lập trình viên là người tị nạn đến từ IMGCountry của anh ấy đã vi phạm hai quy tắc trên. Vi phạm ở chỗ phân biệt đối xử dựa vào “nguồn gốc quốc gia” và tình trạng “ là người tị nạn”, anh ấy đã chỉ tuyển dụng những người tị nạn đến từ IMGCountry - đất nước là quê hương của anh ấy. Nhân vật tôi là người đứng đầu, giữ vai trò then chốt trong tình huống này, sẽ phải là người đứng ra chịu trách nhiệm về sự phát triển của công ty, về hiệu quả làm việc của những lập trình mới tuyển hay những vấn đề tiêu cực phát sinh từ những thành phần phản đối. Những người không được tuyển dụng hay những người cũ trong công ty cũng không nên có ác cảm với người tị nạn, có những hành vi phân biệt đối xử với nhân viên mới. Còn những lập trình viên mới được tuyển họ nên cố gắng, nỗ lực hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình để chứng tỏ khả năng làm việc và trách nhiệm của họ đối với công ty. Như vậy ta có thể nhận xét rằng quy tắc đạo đức về phân biệt đối xử của ACM Code of Ethics and Professional Conduct tỏ ra hiệu quả hơn tài liệu của “Software Engineering Code of Ethics”. Vì ACM đưa ra những quy tắc về phân biệt đối xử một cách cụ thể, rõ ràng hơn như là dựa trên cở sở “chủng tộc”, “giới tính”, “tôn giáo”, “tuổi tác”, “nguồn gốc quốc gia”. Điều đó dễ dàng hơn trong việc phân tích các vấn đề đạo đức và biện pháp xử lý thay vì chỉ nói chung chung “không nên đối xử bất công với bất kì ai bởi bất kì một thành kiến không liên quan nào” như trong tài liệu của “Software Engineering Code of Ethics”. Ngoài hai quy tắc đạo đức trên, chúng ta cũng sẽ phân tích một số luật, công ước, đưa ra ví dụ có liên quan đến việc phân biệt đối xử khi tuyển dụng lao động. Đầu tiên là các hiệp định quốc tế: Theo CÔNG ƯỚC VỀ PH N BIỆT ĐỐI XỬ TRONG VIỆC LÀM VÀ NGHỀ NGHIỆP, 1958, được ban hành và có hiệu lực tại Việt Nam từ 17/03/2010 đã đưa ra nhận định về “phân biệt đối xử” tại Điều 1a. Đó là: “Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội, có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp;”. Ngay trong “Bộ luật lao động” của Việt Nam, tại Khoản 1, Điều 8, Chương I cũng nghiêm cấm: “Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.” Thêm vào đó, heo Nghị định số 88/CP ban hành ngày 7/10/2015, đơn vị có phân biệt đối xử trong tuyển dụng lao động về thành phần xã hội sẽ chịu mức phạt tiền 5-10 triệu đồng. Sau khi quy định này được ban hành, trong thông báo tuyển dụng ngày 22/10/2015, Ngân hàng Nông nghiệp công khai tiêu chí con của cán bộ sẽ được cộng điểm ưu tiên. Theo đó, các ứng viên trong gia đình cán bộ chưa có con đẻ, dâu, rể, con nuôi hợp pháp làm việc ở ngân hàng đều được cộng 30 điểm (thang điểm 100), khi thi tuyển. Nội dung này sau đó đã vấp phải sự phản đối mạnh mẽ của dư luận dù Agribank khẳng định không vi phạm pháp luật. Sau đó, ngân hàng này đã ngừng cộng điểm và tăng ngày nhận hồ sơ xét tuyển thêm 2 ngày. Rõ ràng là con em của nhân viên Agirbank được ưu tiên hơn hẳn những ứng viên bình thường khi thi tuyển. Nếu áp dụng theo Nghị định mới, Agribank có thể bị xử phạt hành chính từ 5 đến 10 triệu đồng. Qua những Điều lệ, luật pháp trên ta có thể thấy nhân vật tôi trong tình huống đã vi phạm về phân biệt đối xử trong tuyển dụng và có thể sẽ phải chịu mức xử phạt hành chính theo quy định.

Bước 7: Rút ra kết luận. Với tất cả những gì đã được nói ở trên, chúng ta có thể rút ra một số kết luận: Nhân vật tôi xuất phát từ mong muốn giúp đỡ nhưng người tị nạn của quê hương mình nên đã tìm kiếm và chỉ tuyển những lập trình viên là người tị nạn đến từ IMGCountry. Đây là một sai lầm về đạo đức do anh ta đã phân biệt đối sử dựa trên “nguồn gốc quốc gia” và tình trạng “là người tị nạn”. Dù anh ta có ý tốt nhưng dẫn đến hậu quả không mong muốn. Anh ta không quan tâm đến những thành kiến về sự công bằng trong việc tuyển dụng đến từ những lập trình viên giỏi nhưng không được tuyển, từ những thành viên cũ khi thấy những lập trình viên cùng quê hương với anh ta được tuyển. Điều này làm cho đội ngũ dễ bị tan rã và hơn hết là chất lượng của những lập trình viên mới liệu có đảm bảo cho sự phát triển, danh tiếng của công ty. Anh ta đã không đặt sự phát triển đội ngũ, công ty của mình lên hàng đầu.

Bước 8: Rút ra bài học. Mục 7 ở trên là những kết luận đạo đức chính yếu của phân tích tình huống này. Ngoài ra, có một số bài học có thể học được: Công bằng là một vấn đề đạo đức luôn được xã hội nói chung và các tổ chức công ty nói riêng luôn cần quan tâm. Những vi phạm đạo đức về vấn đề này rất dễ gây mất đoàn kết, tan rã tổ chức và nhận chỉ trích từ cộng đồng. Việc đảm bảo tính công bằng trong tuyển dụng thể hiện sự chuyên nghiệp của công ty và tầm nhìn của người tuyển dụng để có được một đội ngũ chất lượng nhất cho công ty.

Phần trọng yếu:

B1:

B2:

B8