

Nâng cao chất lượng ban hành văn bản quy phạm pháp luật trong tiến trình cải cách hành chính ở nước ta hiện nay

ThS. Nguyễn Tiên Hiệp
Học viện Hành chính quốc gia

Vấn đề đặt ra là, chất lượng soạn thảo văn bản QPPL ở các cơ quan hành chính nhà nước đã đạt đến mức nào và đáp ứng được yêu cầu đề ra hay chưa? Để trả lời câu hỏi này cần có một cuộc khảo sát toàn diện và rộng rãi các văn bản đã được ban hành với những tiêu chí thích hợp và xem xét những tác động đối với đời sống xã hội mà các văn bản đó mang lại.

Nhìn một cách tổng thể, kể từ khi hai đạo luật về ban hành văn bản QPPL được Quốc hội thông qua - một văn bản dành cho các cơ quan nhà nước trung ương ban hành năm 1996 và sửa đổi năm 2008; một văn bản dành cho chính quyền địa phương ban hành năm 2004 - công tác ban hành văn bản QPPL nước ta đã có nhiều tiến bộ. Cụ thể là, các văn bản được ban hành ít sai về thẩm quyền, thể thức văn bản được bảo đảm, nhiều văn bản đã có tác động tích cực đối với đời sống xã hội. Đặc biệt, quy trình xây dựng văn bản được quan tâm hơn trước nên các văn bản có dấu hiệu vi phạm pháp luật được hạn chế.

Tuy nhiên, hiện nay việc ban hành văn bản QPPL của các cơ quan hành chính nhà nước ở cả trung ương và địa phương vẫn còn không ít sai sót. Chất lượng nhiều văn bản QPPL chưa ngang tầm với yêu cầu của thực tế vẫn được ban hành.

Dễ nhận thấy trước hết là tình trạng nợ văn bản hướng dẫn thi hành luật. Theo Bộ Tư pháp, từ năm 2012 đến tháng 7/2013, trong 611 nội dung tại các đạo luật cần quy định chi tiết thì có tới 225 nội dung chưa được quy định. Theo đó, "nợ đọng" văn bản hướng dẫn luật lên đến 25,5%, tức gần 1/3 quy định. Chỉ tính riêng từ đầu năm 2014 đến nay, tình trạng nợ đọng văn bản lên đến con số 107, trong đó có khoảng 50 nghị định hướng dẫn Luật Xử lý vi phạm hành chính.

Nhiều đạo luật đã có hiệu lực từ 3 đến 4 năm nhưng vẫn chưa có văn bản hướng dẫn thi hành, điển hình như Luật Năng lượng nguyên tử; Luật Công nghệ cao có hiệu lực từ năm 2009; 4 luật có hiệu lực trong năm 2011 là Luật Khoáng sản, Luật Chứng khoán, Luật Các tổ chức tín dụng, Luật Sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả nhưng đến năm 2014 vẫn chưa được hướng dẫn triển khai(1). Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực từ ngày 01/5/2013 nhưng đến nay (2014) vẫn chưa có văn bản nào hướng dẫn việc thực hiện. Theo Bộ Tư pháp, do tình trạng "nợ đọng" văn bản hướng dẫn quá nhiều nên năm 2014 nhiệm vụ xây dựng văn bản QPPL của Chính phủ rất nặng nề. Ít nhất trong năm nay Chính phủ và các bộ sẽ phải ban hành 85 văn bản, kể cả các văn bản còn nợ đọng từ năm 2013 cần ban hành(2).

Nhưng vấn đề không chỉ ở số lượng văn bản, mà chất lượng của văn bản cũng chưa đáp ứng yêu cầu. Thời gian qua có không ít văn bản do một số cơ quan chức năng ban

hành để hướng dẫn công việc đã gây ra phản cảm trong dư luận. Thậm chí có những văn bản dưới luật nhưng thiếu tính hợp pháp. Ví dụ, Thông tư số 02/2003/TT-BCA ngày 13/01/2003 quy định "Mỗi người chỉ được đăng ký một xe mô tô hoặc xe gắn máy", trên thực tế là vi phạm quyền sở hữu hợp pháp của công dân. Quy định của Thông tư số 16/2010/TT-BXD ngày 01/09/2010 của Bộ Xây dựng quy định hợp đồng về nhà ở, khi hướng dẫn lập Hợp đồng mua bán căn hộ chung cư phân kê khai diện tích sàn căn hộ mua bán (được xác định theo nguyên tắc tính kích thước thông thủy của căn hộ hoặc tính từ tim tường bao, tường ngăn chia các căn hộ) cũng có nhiều ý kiến khác nhau ngay tại Quốc hội. Có ý kiến cho rằng, quy định về cách tính diện tích sàn căn hộ mua bán tại Thông tư nói trên của Bộ Xây dựng là chưa phù hợp với Điều 70 Luật Nhà ở và Điều 225 Bộ luật Dân sự(3).

Bên cạnh đó, còn một số văn bản thiếu tính khả thi trên thực tế. Ví dụ, có văn bản quy định Mẹ Việt Nam anh hùng đi thi đại học được cộng điểm; thịt tươi sống bảo quản trong nhiệt độ bình thường chỉ được bán trong vòng 8 tiếng sau khi giết mổ; xóa đăng ký thường trú với người đi tù hoặc người xuất cảnh từ 2 năm trở lên.v.v...

Theo số liệu được công bố trên trang thông tin điện tử của Bộ Tư pháp, từ năm 2003 đến hết tháng 3/2013, trên tổng số các văn bản đã tiếp nhận, các bộ, ngành (bao gồm cả Bộ Tư pháp) và địa phương đã kiểm tra được 2.353.490 văn bản; trong đó, các bộ, ngành kiểm tra được 43.262 văn bản. Qua công tác kiểm tra văn bản theo thẩm quyền do Bộ Tư pháp tiến hành, toàn ngành đã phát hiện được 63.277 văn bản có dấu hiệu vi phạm các điều kiện về tính hợp pháp của văn bản, chiếm 62,3% số văn bản đã kiểm tra. Số văn bản vi phạm các điều kiện về tính hợp pháp của văn bản chiếm 20,8% tổng số văn bản QPPL đã kiểm tra, còn lại là các văn bản QPPL có dấu hiệu vi phạm về căn cứ pháp lý; thẩm quyền ban hành; trình tự, thủ tục ban hành; thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản.

Gần đây, Cục Kiểm soát văn bản của Bộ Tư pháp đã phản biện về một số chính sách quan trọng liên quan đến quyền, lợi ích của công dân như: quy định về ghi họ và tên cha, họ và tên mẹ trong Chứng minh nhân dân; xử phạt xe không chính chủ; quy định về số vòng hoa, không rắc vàng mã, không lắp ô cửa kính trên nắp quan tài; "ngực lép, chân ngắn" không được đi xe máy... Hay như quy định quay phim, chụp ảnh cảnh sát giao thông làm việc phải xin phép đã từng gây tranh cãi của dư luận và sau đó phải hủy bỏ(4). Trên thực tế các quy định như vậy ở những mức độ khác nhau đều có dấu hiệu vi phạm quyền của công dân. Tình trạng trên cho thấy sự hạn chế về chất lượng trong xây dựng và ban hành văn bản QPPL của các cơ quan hành chính nhà nước thời gian qua.

2. Nguyên nhân và hệ quả

Có thể thấy, hệ quả của tình trạng ban hành văn bản kém chất lượng, trái thẩm quyền và trái pháp luật, sai thể thức là khá nặng nề, để lại nhiều hệ lụy mà trước hết là làm cho việc điều hành của bộ máy nhà nước kém hiệu quả; gây tổn kém về tiền bạc và thời gian của các cơ quan có trách nhiệm thực thi vì khó hiểu, khó thực hiện, thậm chí khi thực hiện không nhận được sự đồng thuận của người dân và doanh nghiệp.

Tại một cuộc trả lời chất vấn của Quốc hội, lãnh đạo Bộ Tư pháp đã nói: "Việc khắc phục hậu quả do thực hiện văn bản trái pháp luật gặp nhiều khó khăn vướng mắc; việc xử lý trách nhiệm của các cơ quan, người đã ban hành văn bản trái pháp luật chỉ mới dừng ở mức phê bình, nhắc nhở, kiểm điểm công chức khi thi hành công vụ; chưa có quy định cụ thể để thực hiện được các hình thức trách nhiệm nghiêm khắc hơn".

Nguyên nhân đầu tiên của thực trạng trên là do trình độ của cán bộ tham mưu ban hành văn bản QPPL của một số cơ quan còn hạn chế, thậm chí có những đề xuất, ban hành rất ấu trĩ, quan liêu, phi thực tiễn. Mặc dù, để nắm bắt được thực tiễn đưa vào luật không phải là điều dễ dàng, nhưng không vì thế mà những người đề xuất, tham mưu, trình, ký văn bản QPPL có thể tùy tiện, không xuất phát từ nhu cầu thực tế để xây dựng và trình, ban hành các văn bản QPPL cho chuẩn mực.

Nguyên nhân thứ hai là do chưa có quy định thỏa đáng về trách nhiệm trong việc trình và ký văn bản. Trả lời về việc xử lý người ban hành các văn bản QPPL trái luật, lãnh đạo Cục Kiểm soát văn bản QPPL, Bộ Tư pháp cho rằng: vì văn bản là thông tư liên tịch của các bộ hoặc của HĐND, UBND các cấp, nên Bộ Tư pháp chưa có thẩm quyền để kiểm soát những văn bản này trong quá trình soạn thảo trước khi ban hành, do vậy, không đặt ra vấn đề trách nhiệm. Trong khi đó, Luật Trách nhiệm bồi thường của Nhà nước đã không xác lập trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho người dân khi cơ quan nhà nước ban hành văn bản QPPL sai, trái. Vì vậy "Vấn đề này cũng cần phải nghiên cứu để bảo đảm nguyên tắc nhà nước pháp quyền"(5). Ban hành văn bản trái pháp luật không có chế tài xử lý thỏa đáng chính là một trong những nguyên nhân làm cho các văn bản sai trái chưa có chiều hướng giảm trong thời gian qua.

Nguyên nhân thứ ba là do cơ chế giám sát ban hành văn bản chưa rõ ràng. Rõ nhất là sự lỏng lẻo và thiếu toàn diện trong cơ chế kiểm tra, giám sát các dự án ban hành văn bản QPPL để bảo đảm không trái luật. Ví dụ, những người chịu tác động của văn bản, các cơ quan cấp dưới liên quan trong nhiều trường hợp đã không được tham gia vào quá trình thẩm định các văn bản, chính sách mà nếu áp dụng vào thực tế sẽ liên quan đến họ hoặc đến quyền lợi chính đáng, hợp pháp của người dân nói chung đã dẫn đến việc xuất hiện nhiều văn bản thiếu tính thực tế và tính khả thi.

Nguyên nhân thứ tư là do công tác hệ thống hóa văn bản QPPL chưa được làm tốt. Hệ quả là các cơ quan ban hành văn bản đã không kịp thời phát hiện được những văn bản chồng chéo và cả những văn bản trái với pháp luật hiện hành.

Bên cạnh đó, còn có hiện tượng ban hành một số văn bản mang tính cục bộ, thậm chí bị lợi ích nhóm chi phối. Việc xây dựng và ban hành văn bản QPPL chưa tốt, còn quá nhiều điều khoản chung chung, rất nhiều "luật ống", "luật khung", luật chờ nghị định nên vô hình chung tạo ra nhiều sơ hở dễ dẫn đến vi phạm.

Một nguyên nhân nữa là nhận thức không đầy đủ về tầm quan trọng của việc ban hành văn bản, tính nguy hại của việc đưa vào cuộc sống những văn bản sai trái ở một bộ phận cán bộ, cơ quan có thẩm quyền, chưa thấy được hệ lụy do việc ban hành văn bản

trái pháp luật không chỉ làm tốn kém thời gian, tiền bạc mà còn làm giảm sút niềm tin của nhân dân và cán bộ cấp cơ sở đối với sự chỉ đạo của các cơ quan cấp trên.

3. Một số giải pháp khắc phục

Trên thực tế, pháp luật hiện hành không thiếu các quy định về xử lý việc ban hành văn bản trái pháp luật, thậm chí luật còn xác định rõ nếu người nào ban hành văn bản QPPL sai, thì tùy mức độ có thể bị kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự trong trường hợp cố tình ban hành văn bản QPPL sai trái. Theo Điều 87 của Luật Ban hành văn bản QPPL thì các văn bản QPPL phải được cơ quan nhà nước có thẩm quyền giám sát, kiểm tra thường xuyên nhằm phát hiện những nội dung sai trái hoặc không còn phù hợp để kịp thời đình chỉ việc thi hành, sửa đổi, bổ sung, huỷ bỏ hoặc bãi bỏ nội dung các văn bản sai trái, đồng thời kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xác định trách nhiệm của cơ quan, cá nhân đã ban hành văn bản sai trái đó; nếu gây hậu quả nghiêm trọng có thể bị đề nghị xem xét truy cứu trách nhiệm hình sự. Tuy nhiên, đến nay vẫn chưa có một trường hợp nào được xử lý đúng như quy định của pháp luật.

Để khắc phục tình trạng nêu trên cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp sau:

Một là, thực hiện đúng các quy định của pháp luật về ban hành văn bản. Phải kịp thời xử lý những cơ quan, cá nhân liên quan đến việc ban hành văn bản trái pháp luật. Cần có cơ chế rõ ràng khi ban hành văn bản, chỉ rõ bpháp xly sai lầm, chỉ rõ trách nhiệm thuộc về ai nếu có sai lầm và phải có phản hồi cụ thể.

Hai là, đổi mới quy trình xây dựng luật và nâng cao chất lượng các đạo luật được ban hành. Luật xây dựng thiếu cụ thể thì chưa ban hành, không nên lấy số lượng luật được ban hành làm thành tích trong quản lý nhà nước. Vấn đề cốt lõi là làm thế nào để luật đi vào cuộc sống. Nhận thức về xây dựng văn bản trong cơ chế thị trường cần có những thay đổi cho phù hợp. Cùng với các tư tưởng được phản ánh đúng đắn trong văn bản, phải có cách làm hợp lý, tránh việc ban hành văn bản luật với các quy định chung chung mà không kịp thời có hướng dẫn cụ thể.

Ba là, loại bỏ các lực cản trong việc sửa chữa sai lầm khi ban hành văn bản, không để lợi ích cục bộ, lợi ích nhóm chi phối việc ban hành và điều chỉnh văn bản. Nếu không có các biện pháp cần thiết và đủ mạnh để loại bỏ nguyên nhân này thì sẽ rất khó khăn trong việc làm chuyển biến tình trạng ban hành văn bản hướng dẫn trái với luật hoặc thiếu tính khả thi trong thực tiễn.

Bốn là, cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ soạn thảo văn bản cũng như nâng cao tinh thần trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ, công chức trước công việc. Hiện nay, có nhiều chương trình bồi dưỡng về lĩnh vực này, nhưng do nặng về lý thuyết nên thiếu tính thực tế, hiệu quả thấp. Chương trình bồi dưỡng về xây dựng văn bản không thể chỉ đặt ra với các cơ quan xây dựng luật, trường dạy luật, mà cần mở rộng hơn để phổ biến kiến thức này cho nhiều người. Đó là cơ sở để phát hiện các sai trái trong văn bản; những người có trách nhiệm soạn thảo văn bản và giám sát công việc này cần được bồi dưỡng thường xuyên để tránh các sai lầm không đáng có.

Năm là, cần có cách làm cụ thể để tăng cường mạnh mẽ sự phản hồi từ phía người sử dụng văn bản, tạo điều kiện để người dân thể hiện nguyện vọng của mình và cơ quan có liên quan phải có trách nhiệm giải trình cụ thể. Điều này sẽ làm cho cơ quan ban hành văn bản chịu trách nhiệm thực tế hơn trong công việc của mình trước nhân dân.

Sáu là, phải thay đổi cơ chế thẩm định và giám sát việc ban hành văn bản. Để có hiệu quả thì việc giám sát phải có tính độc lập và công khai; tổ chức giám sát có đủ quyền hạn trong công việc, được hỗ trợ về cơ chế, ngân sách và các điều kiện cần thiết để hoạt động. Nghiên cứu hoàn thiện cơ chế thẩm định nội bộ nhằm góp phần hạn chế các sai lầm của văn bản n

Những yếu tố tác động đến đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay

1. Những yếu tố tác động đến đạo đức công vụ ở nước ta trong giai đoạn hiện nay

Một là, sự tự rèn luyện, tu dưỡng của mỗi công chức nhà nước.

Đây là yếu tố có vai trò đặc biệt quan trọng tác động đến việc hình thành và nâng cao đạo đức công vụ. Bởi lẽ, những nội dung căn bản của đạo đức công vụ hầu hết các công chức đều hiểu rõ. Tuy nhiên, để có thể hiện thực hóa những nội dung đó trong hoạt động công vụ thì mỗi công chức cần tự mình rèn luyện, phấn đấu không ngừng trong việc nâng cao trình độ nhận thức, năng lực chuyên môn cần thiết để thực hiện nhiệm vụ được giao, vượt qua những cám dỗ về vật chất, phục vụ nhân dân và Tổ quốc. Người công chức nếu không chú tâm tới việc tự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức cách mạng thì sẽ không thể thực hiện tốt nghĩa vụ của mình trước Đảng, Nhà nước và nhân dân, thậm chí còn bị tha hóa, biến chất trước sự tác động đa chiều của đời sống xã hội.

Hai là, sự tác động của nền kinh tế thị trường.

Nền kinh tế thị trường với những quy luật của nó đã tạo ra và đẩy nhanh quá trình phân hóa giàu nghèo trong xã hội. Trong khi đó, đời sống của công chức nhà nước hiện nay còn khó khăn, một phần là do tiền lương thấp, khó có thể bảo đảm cuộc sống. Mặc dù vậy, đại đa số công chức vẫn vững vàng tư tưởng trước sự cám dỗ về vật chất, thực hiện tốt công vụ. Nhưng cũng có một bộ phận không nhỏ công chức nhà nước suy thoái về đạo đức, tìm cách lợi dụng công vụ những nhiều nhân dân, làm giảm sút lòng tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

Ba là, sự tác động của pháp luật và việc tổ chức thực hiện pháp luật.

Nếu hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, không có "kẽ hở" thì việc "lách luật" sẽ trở nên khó khăn, từ đó sẽ hạn chế được những hành vi sai trái trong việc thực hiện công vụ của công chức nhà nước. Ngược lại, khi còn tồn tại những bất cập trong pháp luật thì người công chức có thể cố ý hoặc vô tình thực hiện những hành vi trái với đạo đức công vụ, vi phạm pháp luật, ảnh hưởng tới hiệu quả, hiệu lực quản lý nhà nước, tới uy tín của nhà nước trước nhân dân. Do pháp luật bao trùm lên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, của quản lý nhà nước, nên sự hoàn thiện pháp luật và hiệu quả của việc tổ chức thực hiện pháp luật, đặc biệt là những nội dung có liên quan trực tiếp đến tuyển dụng, sử dụng, quản lý

công chức và hoạt động công vụ luôn có ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc đến đạo đức công vụ của công chức nhà nước.

Các quy định pháp luật và việc tổ chức thực hiện pháp luật về khuyến khích và bảo vệ người tố cáo, phát giác hành vi sai trái của công chức nhà nước cũng có ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc đến đạo đức công vụ. Nếu người tố cáo được khuyến khích và bảo vệ có hiệu quả thì nhà nước sẽ kịp thời phát hiện những yếu kém, sơ hở trong cơ chế quản lý, các sai phạm của công chức nhà nước để từ đó khắc phục, xử lý, loại bỏ khỏi đội ngũ những phần tử thoái hóa, biến chất, đồng thời loại bỏ những quy định là nguyên nhân, điều kiện dẫn tới vi phạm, có thể răn đe, giáo dục phòng ngừa chung, nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ công chức nhà nước.

Bốn là, sự tác động của dư luận xã hội.

Dư luận xã hội nói chung, tin tức trên các phương tiện thông tin đại chúng nói riêng, luôn có ảnh hưởng sâu sắc đến tâm lý, tình cảm, uy tín của những người có liên quan. Do đó, nếu các phương tiện thông tin đại chúng kịp thời phát hiện những tiêu cực, truyền tải sự lên án, phẫn nộ của nhân dân đối với những hành vi sai trái, phản cảm của công chức; đồng thời ghi nhận, động viên khích lệ những gương người tốt, việc tốt của công chức, thì đạo đức công vụ trong đội ngũ công chức nhà nước sẽ được nâng cao. Ngược lại, nếu không tạo ra những dư luận xã hội cần thiết hoặc dư luận lệch lạc, thiếu chuẩn xác sẽ có tác động rất xấu đến đạo đức công vụ của đội ngũ công chức nhà nước.

Năm là, sự tác động của tâm lý xã hội.

Tư tưởng Hồ Chí Minh đã và đang giữ vai trò chi phối sâu sắc về nhận thức và hành động đối với đội ngũ công chức nước ta hiện nay, là kết quả của quá trình thực hiện Cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh" mà Đảng và Nhà nước ta phát động. Tuy nhiên, một số công chức hiện vẫn coi đó là hoạt động mang tính hình thức nên chỉ tham gia chiếu lệ, trên thực tế họ vẫn xem nhẹ đạo đức công vụ và sẵn sàng thực hiện những hành vi sai trái khi có điều kiện thuận lợi để có được những lợi ích vật chất hay tinh thần cho cá nhân, gia đình, cơ quan hoặc địa phương mình mà bất chấp đạo lý, pháp luật.

Đội ngũ công chức nước ta luôn mang trong mình truyền thống, đạo đức tốt đẹp của dân tộc Việt Nam sẵn sàng phục vụ nhân dân, Tổ quốc một cách vô điều kiện. Mặc dù vậy, trong xã hội vẫn tồn tại nhiều thói quen, tâm lý cần sớm được loại bỏ, như: dùng vật chất (tiền, quà biếu...) để chi phối người khác; hành vi "chạy chức, chạy quyền"; tâm lý thích khoa trương tiền bạc, thế lực... vẫn đang hàng ngày, hàng giờ tác động đến đội ngũ công chức nhà nước và đã "đón ngã" không ít cán bộ, công chức, làm cho đạo đức công vụ ít nhiều bị suy giảm.

Các hoạt động tín ngưỡng lành mạnh trong xã hội cũng có vai trò quan trọng trong việc hướng con người tới "chân, thiện, mỹ", qua đó có ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến nhận thức và hành động của nhân dân, của công chức, chi phối sâu sắc đến đạo đức công vụ của đội ngũ công chức nhà nước. Tuy nhiên, các hoạt động mê tín, dị đoan hoặc

lợi dụng tôn giáo, tín ngưỡng để chống phá Đảng và Nhà nước đã phần nào có tác động tiêu cực đến nhận thức, tâm lý của đội ngũ công chức.

Sáu là, sự tác động của ý thức pháp luật trong xã hội.

Khi người dân có sự hiểu biết đúng đắn và đầy đủ về pháp luật thì sẽ thực hiện tốt các quyền và nghĩa vụ của mình, công chức nhà nước khó có thể thực hiện được những hành vi sai trái, những nhiễu, vụ lợi. Trong trường hợp công chức cố ý vi phạm pháp luật, làm trái lương tâm, đạo đức thì nhân dân sẽ yêu cầu công chức thực hiện đúng công vụ hoặc nhanh chóng phát hiện, tố giác, giúp nhà nước kịp thời chấn chỉnh, xử lý. Ngược lại, nếu không hiểu biết pháp luật thì nhân dân khó có thể thực hiện được sự giám sát đối với cơ quan nhà nước, khó phát hiện ra những hành vi sai trái của công chức để yêu cầu nhà nước xử lý. Do đó, có thể khẳng định: nhận thức về pháp luật của nhân dân luôn có ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc đến đạo đức công vụ của công chức nhà nước.

Bảy là, sự tác động của môi trường và điều kiện làm việc.

Là nơi công chức thực thi công vụ, công sở có tác động không nhỏ đến nhận thức, tâm lý của người công chức. Các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị, như: phòng làm việc, biển hiệu công chức, thẻ công chức, bảng nội quy, trang phục... luôn hàng ngày tác động trực tiếp tới công chức. Do đó, nếu công sở được trang bị đầy đủ, ngăn nắp, khoa học thì luôn có tác dụng hỗ trợ người công chức hoàn thành công vụ được giao, nhắc nhở người công chức có hành vi ứng xử đúng đắn trong quan hệ với đồng nghiệp, đặc biệt là với nhân dân. Ngược lại, nếu những điều kiện về vật chất không được bảo đảm thì người công chức vừa khó có thể hoàn thành nhiệm vụ, vừa hình thành tâm lý chán nản, kém nhiệt huyết, ảnh hưởng đến đạo đức công vụ.

Sự dân chủ, minh bạch, công khai trong hoạt động tại nơi làm việc cũng có tác động trực tiếp và sâu sắc đến đạo đức công vụ của công chức. Nếu trong cơ quan, mọi hoạt động luôn được công khai, minh bạch, sự dân chủ được tôn trọng thì sẽ tạo điều kiện để nhân viên, thậm chí nhân dân kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ, dám thẳng thắn chỉ ra những yếu kém, bất hợp lý hoặc sai phạm trong hoạt động công vụ, nhờ đó pháp luật được thực thi, đạo đức công vụ được tôn trọng, nâng cao.

Trong công sở, mối quan hệ giữa các đồng nghiệp cũng tác động không nhỏ đến đạo đức công vụ. Nếu các đồng nghiệp luôn tôn trọng, phối hợp, giúp đỡ lẫn nhau hoàn thành tốt nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị sẽ nâng cao được đạo đức công vụ của công chức. Ngược lại, khi giữa các đồng nghiệp có sự kỳ thị, chia rẽ, mâu thuẫn hoặc thiếu sự hợp tác, giúp đỡ lẫn nhau sẽ tạo ra những rào cản cho thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị và gây tâm lý chán nản hoặc những hành vi trái với đạo đức công vụ của công chức.

Tám là, sự tác động của gia đình.

Gia đình là nơi tái tạo sức lao động cho người công chức sau giờ làm việc ở cơ quan. Tâm lý, tình cảm, hành vi của mỗi thành viên trong gia đình luôn có tác động sâu sắc đến đạo đức và việc thực hiện công vụ của người công chức. Trong gia đình, các thành viên đều có ý thức trách nhiệm, có thái độ tôn trọng, thương yêu, giúp đỡ lẫn nhau thì sẽ tạo

cho người công chức là thành viên trong gia đình đó một đạo đức trong sáng, là nền tảng vững chắc của đạo đức công vụ. Bên cạnh đó, gia đình còn là nơi sản sinh, đào tạo nên lực lượng lao động cung cấp cho xã hội. Do đó, nếu trưởng thành trong một gia đình nề nếp, có nếp sống văn minh thì người công chức sẽ được thừa hưởng một lối sống lành mạnh, có chí hướng, là nền tảng để hình thành và củng cố đạo đức công vụ của mình.

Chín là, sự tác động của nhà trường.

Việc giáo dục, đào tạo ở tất cả các bậc học không chỉ là trang bị những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, mà còn hướng tới hình thành và củng cố nhân cách cho người học. Do đó, nếu trong nội dung giáo dục, đào tạo, những vấn đề liên quan đến đạo đức, nhân cách con người được chú trọng thì người học sẽ được trang bị, hình thành nên những tố chất cần thiết, những giá trị đạo đức bền vững khi trở thành công chức. Nếu việc giáo dục về nhân cách không được coi trọng đúng mức thì sẽ không tạo ra được nền tảng căn bản của đạo đức công vụ cho người công chức sau này.

Đặc biệt, trong các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ cho công chức, sự quan tâm đến vấn đề đạo đức công vụ trong nội dung chương trình có tác động không nhỏ đến tâm lý, nhận thức của các học viên, từ đó tác động trực tiếp đến đạo đức công vụ của họ.

Mười là, sự tác động của các tổ chức xã hội.

Các tổ chức xã hội được nhân dân tham gia trên cơ sở tự nguyện, do đó hoạt động của những tổ chức này mang tính tự giác rất cao. Hoạt động của các tổ chức xã hội không chỉ có tác động tới nhận thức của những thành viên tổ chức mà còn tác động tới những đối tượng liên quan và tới toàn xã hội. Thông qua các tổ chức xã hội, nhân dân có thể giám sát hoạt động công vụ; có thể đề xuất những tâm tư, nguyện vọng của mình với nhà nước, từ đó tạo nên dư luận xã hội góp phần tích cực vào việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả của quản lý nhà nước nói chung, nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ công chức nói riêng.

Mười một là, sự tác động của các hoạt động tự quản.

Hiện nay, có nhiều hoạt động tự quản được nhân dân sáng tạo, tích cực tham gia, như: tự quản ở khu dân cư, sinh hoạt đồng hương, dòng họ... đã góp phần tích cực trong việc ổn định trật tự xã hội, tạo ra sự chuyên biến trong nhận thức của nhân dân, tác động không nhỏ tới đạo đức công vụ của công chức nhà nước.

Trong các khu dân cư, hoạt động tự quản nếu được thực hiện tốt thì sẽ sớm phát giác những biểu hiện tiêu cực, sai trái trong địa bàn nói chung, những biểu hiện suy thoái về đạo đức công vụ của công chức sinh sống ở địa phương nói riêng. Những ý kiến đóng góp phê bình, các dư luận được tạo ra ở nơi công chức sinh sống sẽ tác động trực tiếp và sâu sắc đến tâm lý, nhận thức và lối ứng xử của mỗi người, nhờ đó ảnh hưởng không nhỏ đến đạo đức công vụ của công chức nhà nước.

2. Một số đề xuất nhằm nâng cao đạo đức công vụ ở nước ta trong giai đoạn hiện nay

Thứ nhất, cần hoàn thiện các quy định về đạo đức công vụ. Trên cơ sở những quy định hiện hành về đạo đức, tác phong của công chức cần sớm ban hành một văn bản có hiệu lực pháp lý như luật hoặc pháp lệnh về đạo đức công vụ.

Thứ hai, tiếp tục đẩy mạnh việc cải cách các thủ tục hành chính, loại bỏ những thủ tục bất hợp lý, gây phiền hà cho nhân dân. Triệt để xóa bỏ cơ chế "xin - cho" trong quản lý nhà nước nhằm loại trừ tận gốc nguyên nhân, điều kiện tham nhũng.

Thứ ba, tiếp tục hoàn thiện cơ chế quản lý, đặc biệt là ở những lĩnh vực "nhạy cảm", dễ phát sinh tiêu cực, như: quản lý đất đai, quản lý vốn và tài sản của doanh nghiệp nhà nước...

Thứ tư, nghiêm chỉnh thực hiện chủ trương tinh giản biên chế trên cơ sở định lượng chính xác công vụ ở từng cơ quan công quyền, chấm dứt tình trạng "phình to" của bộ máy hành chính. Cần quản lý tốt việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, chấm dứt tình trạng "đặt nhầm chỗ" và quản lý lỏng lẻo đối với công chức nhà nước.

Thứ năm, tiếp tục nghiên cứu để cải cách chế độ tiền lương, theo hướng trả lương xứng đáng, đủ để ổn định cuộc sống, tạo ra sự yên tâm công tác, tận tâm tận lực với công vụ của đội ngũ công chức nhà nước, hạn chế tình trạng "chảy máu chất xám trong tổ chức nhà nước.

Thứ sáu, đẩy mạnh công tác giáo dục, bồi dưỡng phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn, nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức nhà nước.

Thứ bảy, đẩy mạnh dân chủ hóa hoạt động ở các cơ quan công quyền, tạo điều kiện thuận lợi để công chức và nhân dân kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ. Cần hoàn thiện cơ chế bảo vệ người tố cáo hành vi tham nhũng để thu hút sự tham gia nhiệt tình của nhân dân vào công cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, góp phần nâng cao đạo đức công vụ của công chức nhà nước.

Thứ tám, đẩy mạnh hơn nữa các hoạt động tự kiểm tra nội bộ, kiểm tra, thanh tra của cơ quan nhà nước, giám sát của cơ quan quyền lực nhà nước, giám sát của các tổ chức xã hội và của nhân dân đối với hoạt động công vụ. Cần xử lý kịp thời, nghiêm minh đối với những vi phạm pháp luật đã được phát hiện; động viên, khen thưởng thỏa đáng, kịp thời đối với những công chức có thành tích trong công vụ.

Thứ chín, nghiêm chỉnh thực hiện các quy định pháp luật về việc cung cấp thông tin cho các cơ quan ngôn luận nhằm tạo điều kiện để tạo ra các dư luận xã hội cần thiết lên án những hành vi sai trái, biểu dương những gương người tốt, việc tốt, góp phần nâng cao đạo đức công vụ của công chức nhà nước.

Thứ mười, tiếp tục đẩy mạnh phong trào "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh". Tuyên truyền, giáo dục pháp luật, phát động các phong trào tố cáo tham nhũng. Tạo điều kiện thuận lợi để các tổ chức xã hội, các tổ chức nghề nghiệp hoạt động. Hướng dẫn, khuyến khích các hoạt động tự quản trong cộng đồng dân cư. Nghiên cứu để đưa vào chương trình giáo dục ở các bậc giáo dục, đào tạo những nội dung có liên quan đến đạo đức công vụ.

