

NHẬN THỨC CỦA CÔNG CHỨC NHÀ NƯỚC VỀ ĐẠO ĐỨC VÀ CHUẨN GIÁ TRỊ XÃ HỘI HIỆN NAY

Vũ Duy Yên

Học viện Hành chính Quốc gia.

1. Con người luôn là nhân tố quyết định mọi thành bại trong mỗi tổ chức; tương tự như vậy, công chức là một trong những yếu tố quyết định trong cải cách hành chính Nhà nước thành công và hiệu lực, hiệu quả. Nhưng, cũng chính đội ngũ công chức này làm cho người ta lo lắng về năng lực thực thi công vụ; đặc biệt, người dân càng lo lắng hơn khi đạo đức của nó đã đến mức "vô cảm" với những bức xúc của dân và tổ chức. Do tính chất và vai trò của nền hành chính Nhà nước nên cho dù với số lượng công chức không nhiều, nhưng đạo đức công vụ phải là mẫu mực, là nền tảng, là mẫu số chung cho toàn xã hội noi theo; không thể có một xã hội ổn định và thịnh vượng khi mà đạo đức công vụ có vấn đề không tốt, khi người dân phải dùng tiền để "mua" các dịch vụ công (hay giao dịch công vụ) nhưng vốn dĩ nó không phải trả bằng tiền.

Đạo đức công vụ có ý nghĩa quan trọng để đạt mục tiêu tổ chức, nó là động lực để phát triển tổ chức; cần kết hợp giữa nguyên tắc (cái đúng) - khi làm việc tôn trọng pháp luật, với tình cảm (cái tốt) - tôn trọng người lãnh đạo, tôn trọng đối tượng phục vụ khi giải quyết công việc. Xử lý công việc phải tuân theo nguyên tắc, lấy nguyên tắc để kết luận tình cảm.

2. Đạo đức công vụ được hình thành trên nền tảng của đạo đức xã hội, là sự tôn trọng trật tự luật pháp cùng với sự tuân thủ những quy định riêng có của đội ngũ cán bộ, công chức; được đánh giá thông qua hoạt động mang tính quyền lực Nhà nước của chính họ, bởi dư luận xã hội trong nhiệm vụ bảo vệ và phục vụ quyền lợi của nhân dân. Nó được thể hiện thông qua hành động của mỗi công chức trong giải quyết công việc, trong ứng xử với cấp trên, cấp dưới và đồng nghiệp, với dân và tổ chức trong khuôn khổ pháp luật; đồng thời thông qua sự hài lòng và sự tín nhiệm của đối tượng phục vụ với họ.

Để đạt mục tiêu của tổ chức, đạo đức công vụ có ý nghĩa quan trọng. Nó là động lực để phát triển tổ chức; cần kết hợp giữa nguyên tắc (cái đúng) - khi

làm việc tôn trọng pháp luật, với tình cảm (cái tốt) - tôn trọng người lãnh đạo, tôn trọng đối tượng phục vụ khi giải quyết công việc. Xử lý công việc phải tuân theo nguyên tắc, lấy nguyên tắc để kết luận tình cảm tốt hay chưa tốt.

Trong thời gian qua, đội ngũ công chức Nhà nước ta với những mối quan hệ đạo đức của nó thực sự đóng vai trò đầu tàu cho quan hệ đạo đức xã hội phát triển. Đa số công chức có trình độ chuyên môn cao, có ý thức tuân thủ pháp luật và ứng xử có văn hoá, phát huy vai trò tiên phong, năng động, sáng tạo và giữ gìn phẩm chất đạo đức phù hợp với giá trị đạo đức xã hội. Tuy nhiên, cũng còn có không ít những công chức khiến cho người dân và tổ chức bức xúc trước việc làm và thái độ của họ, vi phạm đạo đức công vụ (trong hành vi, cách ứng xử) làm cho người dân và tổ chức bức xúc.

Văn kiện Đại hội IX chỉ ra rằng, tình trạng tham nhũng và suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên đang cản trở việc thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, gây bất bình và làm giảm lòng tin trong nhân dân (tr. 15). Những thách thức như vậy vẫn chưa được cải thiện cho đến Đại hội X: tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, bệnh cơ hội, giáo điều, bảo thủ, chủ nghĩa cá nhân và tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức còn diễn ra nghiêm trọng (tr. 48).

Nền hành chính nào cũng đưa ra những quy chuẩn đạo đức để công chức thực hiện thông qua những điều luật, những quy định về trách nhiệm, những việc không được làm, cách thức ứng xử khi thi hành công vụ. Hiện nay, tuy đạo đức của nền công vụ Việt Nam được dựa trên nền tảng đạo đức xã hội và có những quy định pháp luật cụ thể về chuẩn mực đạo đức cho công chức thực hiện, nhưng lại đang bị dư luận xã hội đánh giá không cao? Nguyên nhân chính của nó đã được các Văn kiện Đại hội Đảng ta nhắc đến, chúng tôi phân tích thêm về vấn đề này dưới góc độ con người (công chức) như sau:

a. Trước hết, do Nhà nước và xã hội chưa tạo được đủ việc làm, nhưng chủ yếu do ảnh hưởng của ý thức xã hội coi nền công vụ là nơi làm việc thoả mãn nhu cầu (vật chất, tinh thần, văn hoá) cao nhất của con người. Thực tế đã diễn ra ngay từ khi định hướng học tập cho con cái ở mỗi gia đình: học phải vào đại học để rồi thi vào công chức (làm quan). Kết quả là sự cạnh tranh vào nền công vụ quá lớn và không ít người trở thành công chức không đúng thực tài; hơn nữa, đánh giá về phẩm chất đạo đức lại chung chung, tiêu chí không cụ thể (đặc biệt trước khi có Pháp lệnh cán bộ, công chức ban hành năm 1998). Có thể nhận thấy rất rõ một tình hình là khi đã gia nhập nền công vụ, ở một bộ phận động cơ không rõ ràng và không hoàn toàn trong sáng; không phải vì nhân dân mà phục vụ; vì vậy, việc đặt lợi ích cá nhân lên trên, đặt sự tồn tại của cá nhân cao hơn tổ chức; vấn đề đạo đức và làm việc tốt bị đưa ra hàng thứ yếu trong hoạt động thực thi cũng là điều dễ hiểu.

b. Do nhận thức của chính công chức. Có công chức không phân biệt, ý thức được việc Nhà nước trao quyền với nghĩa vụ, quyền lợi của mình nên khi giải quyết công việc dẫn đến lạm quyền, hách dịch, phải "xin" mới "cho", thờ ơ trước những bức xúc của dân và tổ chức. Một yêu cầu trước hết phải là công chức phải chịu trách nhiệm về hành vi đạo đức của mình, cho dù pháp luật không quy định cụ thể (vì những hành vi đạo đức khó được luật hoá) nhưng với trách nhiệm, nghĩa vụ của mình công chức phải hành động vì mục tiêu chung, không vi phạm pháp luật; nhưng người được phục vụ phải hài lòng. Một công chức có đạo đức hay không được đánh giá thông qua sự hiểu biết và hành động có hiệu quả xã hội trong khuôn khổ pháp luật, có năng lực thực thi những giá trị đạo đức một cách tự giác và trở thành thói quen.

c. Do đánh giá, sử dụng, giám sát công chức. Hàng năm chúng ta đều có sự đánh giá công chức và chủ yếu là kèm theo khen thưởng, mặc dù nền hành chính của chúng ta bị dận và tổ chức nhận xét đánh giá với nhiều ý kiến về đạo đức công chức. Việc đánh giá công chức cần khách quan và dựa trên công trạng cũng như cần làm rõ những hành vi vi phạm thì mới có tác dụng. Tuy nhiên, khi xử lý vi phạm thường quy cho một chủ thể chung chung, đó là tổ chức - xử lý theo yêu cầu chính trị hơn là pháp lý và không có (hoặc ít có) cá nhân cụ thể chịu trách nhiệm (ngay trong Pháp lệnh cán bộ, công chức cũng chỉ ghi chung chung là cán bộ, công chức phải "có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong công tác", còn trách nhiệm người đứng đầu tổ chức không quy định rõ).

3. Qua lý luận và thực tiễn đạo đức công vụ như đã phân tích ở trên, chúng tôi đề xuất những chuẩn giá trị xã hội của công chức dựa trên nền tảng đạo đức xã hội, các văn bản của Đảng, Nhà nước quy định về đạo đức cho cán bộ, công chức Nhà nước ta nhằm mục tiêu giáo dục công chức về mặt đạo đức.

Để xây dựng chuẩn giá trị xã hội cho công chức, chúng tôi đưa ra một danh mục các chuẩn giá trị này để 40 cán bộ, công chức học tại Học viện Hành chính Quốc gia ở các lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước chương trình chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp đánh giá các chuẩn giá trị xã hội. Kết quả thu được như sau:

STT	Các chuẩn giá trị xã hội	Các mức độ đánh giá và xếp loại				
		3	2	1	TB	Thứ bậc
1	Trung thành với Nhà nước và Tổ quốc	120	0	0	3,0	1
2	Tôn trọng Hiến pháp và pháp luật	96	16	0	2,80	4
3	Yêu công việc của mình và đoàn kết, hợp tác tốt trong công vụ	78	14	7	2,47	6
4	Tôn trọng người được phục vụ, đối xử bình đẳng với mọi người (mặc dù họ có	72	20	6	2,45	8

	thành phần xuất thân, trình độ, tín ngưỡng, tôn giáo và văn hoá khác nhau)					
5	Hài hoà trong quan hệ, ứng xử tốt với mọi người, với bản thân	72	22	5	2,47	6
6	Hài hoà lợi ích giữa lợi ích Nhà nước, tập thể và cá nhân	63	22	8	2,32	10
7	Chống tiêu cực	108	8	0	2,90	2
8	Thực hiện dân chủ và tự do con người	96	10	3	2,72	5
9	Có nhận thức đúng và sẵn sàng hội nhập	60	32	4	2,40	9
10	Hiệu quả trong giải quyết công việc, dân tin tưởng và hài lòng	105	10	0	2,87	3

Ghi chú: trả lời ở mức cao nhất: 3 điểm; mức tiếp theo: 2 điểm và mức cuối cùng: 1 điểm.

Kết quả bảng trên cho thấy, cả 10 chuẩn giá trị xã hội đều được các khách thể đánh giá cao, điểm trung bình chung đều lớn hơn 2,0. Đáng chú ý nhất là các nội dung sau: Trung thành với Nhà nước và Tổ quốc: 3,0; Chống tiêu cực: 2,90; Hiệu quả trong giải quyết công việc, dân tin tưởng và hài lòng: 2,87 và Tôn trọng Hiến Pháp và pháp luật: 2,80. Đánh giá về các chuẩn giá trị xã hội của các khách thể khá cao và tương đối đồng nhất vì các khách thể này đều là công chức trung, cao cấp của nền hành chính (ngạch chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp), có trình độ đại học trở lên và đã tham gia trong nền hành chính ít nhất là 9 năm (kinh nghiệm thực tiễn). Thứ tự xếp bậc các chuẩn giá trị này cho ta thấy công chức có nhận thức phù hợp với yêu cầu của Đảng, Nhà nước và các văn bản pháp luật quy định về đạo đức công vụ.

Quy định đạo đức công vụ và xây dựng chuẩn giá trị xã hội nhằm giáo dục công chức rèn luyện phẩm chất đạo đức là vấn đề không mới, nhưng làm sao mỗi công chức luôn nhận thức và hành động đúng với chuẩn giá trị phù hợp với xã hội hiện tại, với "luong tâm nghề nghiệp" là vấn đề luôn luôn mới. Đặc biệt trong nhận thức và ý thức của công chức về đạo đức để hành động phù hợp với chuẩn giá trị xã hội - suy nghĩ, nói và làm phải thống nhất. Đạo đức công chức đóng vai trò quyết định nâng cao hiệu quả thực thi công vụ của chính họ; từ đó hiệu lực, hiệu quả nền hành chính Nhà nước ta cũng sẽ được tăng cường - đó là một trong những mục tiêu phát triển đất nước mà Đảng và Nhà nước ta đã đề ra trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. GS.TS. Vũ Gia Hiền, GS.TS. Nguyễn Hữu Hoạt. *Đạo đức trong quản lý hành chính công*. NXB Lao động, 2007.
2. Văn kiện ĐH Đảng IX và X.