

ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀ PHÒNG, CHỐNG “CHẠY CHỨC, CHẠY QUYỀN” TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ HIỆN NAY

NGUYỄN VIẾT XUÂN

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Quảng Bình

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”; trong bất kỳ giai đoạn lịch sử nào, công tác cán bộ luôn được coi là vấn đề then chốt, có vai trò quyết định. Hiện nay, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế, xã hội và tiến trình hội nhập quốc tế, yếu tố con người lại càng quan trọng và có ý nghĩa hơn, bởi cán bộ là người trực tiếp triển khai các chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, những công việc liên quan đến lợi ích quốc gia, dân tộc cũng như quyền và lợi ích của nhân dân. Việc xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ có trí tuệ, năng lực, có tinh thần trách nhiệm có ý nghĩa quyết định đối với thành công của sự phát triển và đổi mới của đất nước.

Trong giai đoạn hiện nay, đội ngũ cán bộ ở nước ta nói chung về cơ bản được đánh giá là có bản lĩnh chính trị, tư tưởng vững vàng, có tinh thần trách nhiệm, trình độ chuyên môn, năng lực công tác đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm cũng như chức danh, chức vụ đảm nhiệm. Một trong những yếu tố quan trọng, ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ đang được Đảng, Nhà nước và đông đảo dư luận quan tâm hiện nay đó là vấn đề đạo đức công vụ và vấn nạn “chạy chức, chạy quyền”.

Với bản chất nhà nước ta là nhà nước của dân, do dân và vì dân, sự ra đời của hệ thống pháp luật cùng với những giá trị đạo đức nghề nghiệp, chúng ta đã hướng tới xây dựng một nền công vụ mới, phục vụ nhân dân trên nền tư tưởng đạo đức mới và trong khuôn khổ quy định của pháp luật. Hệ thống các quy phạm pháp luật về công chức, công vụ và đạo đức

công vụ luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm và ngày càng hoàn thiện. Nhiều nguyên tắc, chuẩn mực đạo đức mới của xã hội mới được thể chế hóa thành những quy phạm pháp luật, là chuẩn mực hành vi của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu xây dựng nền công vụ mới, gắn với nhà nước của dân, do dân và vì dân.

Nước ta cũng như những quốc gia khác, ngoài những nội dung chuẩn mực đạo đức được áp dụng chung theo khu vực hay theo quy ước quốc tế, tùy theo đặc điểm văn hóa, tâm lý xã hội, phong tục, điều kiện... mỗi quốc gia lại có những chuẩn mực đạo đức đặc thù riêng trong nền công vụ của mình. Ở nước ta, chuẩn mực đạo đức công vụ của cán bộ, công chức được Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng và Nhà nước coi là “cái nền”, “cái gốc” của đội ngũ cán bộ, công chức trong nền công vụ nước ta và được gói gọn trong 4 chữ “cần - kiệm - liêm - chính”. Ngay từ năm 1950, trong điều kiện khó khăn, gian khổ của công cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh 76/SL ngày 20/5/1950 ban hành Quy chế công chức Việt Nam. Với văn bản này có thể nói, đây là lần đầu tiên Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ban hành một hệ thống các quy phạm pháp luật khá hoàn chỉnh, làm cơ sở pháp lý cho việc xây dựng đội ngũ công chức cách mạng Việt Nam. Trong đó, nội dung về công chức và đạo đức công vụ đã được thể hiện rất rõ: Công chức Việt Nam là những công dân giữ một nhiệm vụ trong bộ máy nhà nước của chính quyền nhân dân... Công chức Việt Nam phải đem tất cả sức lực và tâm trí, theo đúng đường lối của Chính phủ và nhằm lợi ích

của nhân dân mà làm việc; phải phục vụ nhân dân, trung thành với Chính phủ, tôn trọng kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm và tránh làm những việc có hại đến thanh danh công chức hay đến sự hoạt động của bộ máy nhà nước. Công chức Việt Nam phải cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Đồng thời Quy chế đầu tiên này cũng quy định cụ thể về quyền lợi của công chức và việc tuyển dụng, tổ chức, quản trị, sử dụng công chức.

Từ những quy định trên có thể thấy, ngay trong Quy chế công chức đầu tiên của nước Việt Nam độc lập, Nhà nước ta đã nêu lên những chuẩn mực đạo đức - pháp lý rất quan trọng đối với công chức nhà nước. Lần đầu tiên những giá trị đạo đức truyền thống: cần, kiệm, liêm, chính... được thể chế hoá thành những giá trị chuẩn mực pháp lý đối với cán bộ, công chức và đến nay, những quy định này vẫn còn nguyên giá trị và có ý nghĩa quan trọng trong nền công vụ nước ta.

Kế thừa và phát huy những quy định pháp luật về công chức và đạo đức công vụ, nhằm đáp ứng nhu cầu xây dựng và kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức trong tình hình mới; từ năm 1980, lần đầu tiên trong lịch sử lập hiến Việt Nam, Nhà nước ta đã ban hành những chuẩn mực về đạo đức - pháp lý cho công chức và cơ quan nhà nước trong đạo luật gốc, đạo luật cơ bản có hiệu lực pháp lý cao nhất đó là Hiến pháp năm 1980. Từ đó đến nay, trong bản Hiến pháp 1992 và Hiến pháp 2013 đều có nội dung quy định trách nhiệm của các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức nhà nước đối với nhân dân. Mặc dù ở mỗi bản Hiến pháp có quy định khác nhau để phù hợp với tình hình, điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước ở mỗi thời kỳ lịch sử, nhưng nội dung cốt lõi đều bao hàm các quy định, chuẩn mực đạo đức của nền công vụ nhà nước. Các bản Hiến pháp sau đều kế thừa nội dung quy định của bản Hiến pháp trước, đồng thời phát triển thêm để không ngừng hoàn thiện những nguyên tắc, những quy định hiến định đối với đạo đức công vụ và các chuẩn mực pháp lý cho cán bộ, công chức

nhà nước.

Để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ, năng lực và tận tụy phục vụ nhân dân, trung thành với Tổ quốc, từ các quy định của Hiến pháp năm 1992, tiếp tục kế thừa và nâng cao các quy phạm về công chức có từ trước; Nhà nước ta đã ban hành Luật Cán bộ, Công chức năm 2008, trong đó, những chuẩn mực đạo đức - pháp lý được thể hiện một cách tập trung và rất cụ thể ở các quy định về nghĩa vụ của công chức, như: Trung thành với Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia; tôn trọng nhân dân, tận tâm phục vụ nhân dân; liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân; chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Với việc ban hành Luật Cán bộ, Công chức, chế định công chức và đạo đức công vụ đã có bước phát triển và hoàn thiện mới, góp phần xác lập các chuẩn mực đạo đức - pháp lý cho cán bộ, công chức Việt Nam trong tiến trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, vững mạnh.

Cùng với Luật Cán bộ, Công chức, Luật Phòng, chống tham nhũng, Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, các quy định về thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan nhà nước, cơ sở và nhiều văn bản pháp luật khác cũng có những nội dung quy định về chuẩn mực công chức, công vụ, trong đó xác định cụ thể cán bộ, công chức là người trực tiếp thực thi quyền lực nhà nước trong hoạt động công vụ, vì vậy phải thực hiện đúng chuẩn mực đạo đức theo quy định của nhà nước trong khi thực thi công vụ. Trong quan hệ giải quyết công việc với công dân, tổ chức, cán bộ, công chức phải làm việc đúng thẩm quyền, không được quan liêu, hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà, không tiếp nhận và giải quyết công việc của công dân, tổ chức tại nhà riêng.

Các chuẩn mực về cán bộ, công chức và đạo đức công vụ đã được nhà nước ban hành

dưới các hình thức văn bản quy phạm pháp luật. Từ những nội dung cơ bản này, Chính phủ và chính quyền các cấp, các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật để tổ chức thực hiện và quản lý sâu rộng hơn, cụ thể hơn trong các hoạt động của nền công vụ, trong đó đặc biệt quan tâm đến các quy định pháp luật về nâng cao nền đạo đức công vụ, hạn chế tiêu cực như sách nhiễu, vòi vĩnh, hối lộ.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được rất to lớn, vẫn còn một bộ phận cán bộ, công chức còn thiếu chuẩn mực trong thi hành công vụ, tình trạng quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng, lãng phí trong hoạt động công vụ vẫn còn xảy ra, có lúc, có nơi rất nghiêm trọng, là vấn đề được dư luận xã hội và nhân dân quan tâm; trong đó vấn nạn “chạy chức, chạy quyền” là một trong những biểu hiện trái chiều của nền công vụ và đạo đức công vụ trong nhà nước pháp quyền của dân, do dân và vì dân.

Trước hết, chúng ta cần nhận thức rõ “chạy chức, chạy quyền” là vấn nạn, một biểu hiện đặc trưng của tình trạng tham nhũng quyền lực trong công tác cán bộ. Về thực chất đó là việc mua quan, bán tước, là quá trình “trao đổi” giữa một bên là người muốn có một chức danh, chức vụ nào đó trong bộ máy công quyền mà chưa được rèn luyện nhiều, chưa xứng đáng từ uy tín, lựa chọn, tín nhiệm của cán bộ, nhân dân, với một bên là những người có quyền quyết định về bổ nhiệm, đề bạt, cất nhắc cán bộ. Việc trao đổi này diễn ra thông qua nhiều quan hệ như: quan hệ tiền tệ, quan hệ tình cảm, trao đổi, dùng sự ảnh hưởng, quyền lực chi phối của cấp trên, quan hệ gia đình, thân tộc dòng họ...

Trên thực tế, cán bộ có chức, có quyền có nhiều lợi ích lớn về kinh tế, giàu lên rất nhanh và chênh lệch rất lớn so với công chức, viên chức không có chức, có quyền trong các cơ quan, đơn vị. Vấn đề đặt ra là, trong hơn 30 năm đổi mới, Đảng và Nhà nước ta quyết tâm ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái, biến chất, tham

những của một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức nhưng tình hình tham nhũng, nhất là vấn nạn “chạy chức, chạy quyền” vẫn diễn ra và có thể nghiêm trọng hơn. Nguyên nhân của vấn đề này có thể được hiểu như sau:

Thứ nhất, trong quá trình đổi mới công tác cán bộ, Đảng, Nhà nước có rất nhiều quy định, quy chế về công tác cán bộ nhưng vấn đề cơ bản, chủ yếu nhất là hệ thống cơ chế, chính sách còn nhiều bất cập, thiếu đồng bộ, thiếu chặt chẽ và chưa có chế tài cụ thể, đủ mạnh để răn đe, ngăn chặn tình trạng “chạy chức, chạy quyền”. Bên cạnh đó, một số quy định trong công tác cán bộ đang có xu hướng trọng chức, trọng quyền mà không gắn liền với việc kiểm soát quyền lực và trách nhiệm của người có chức, có quyền. Vì vậy, hiện tượng lộng quyền và lạm quyền là xu hướng tất yếu, nếu không có cơ chế kiểm soát quyền lực chặt chẽ, từ đó chức vụ, quyền lực không còn mang ý nghĩa thiêng liêng, vinh dự được nhân dân ủy thác.

Thứ hai, trong công tác cán bộ, việc thực hiện cơ chế, chính sách “khen, chê, thưởng, phạt” đôi khi còn thiếu công minh, công bằng. Trước đây, trong công tác tổ chức cán bộ vẫn tồn tại tình trạng là một cán bộ mắc khuyết điểm ở cấp thấp có khi lại được điều chuyển lên cấp trên, hoặc chuyển sang vị trí khác tương đương với chức vụ công tác hiện tại, nên họ vẫn có rất nhiều cơ hội trên con đường thăng tiến lên cấp cao hơn hoặc giữ chức vụ tương đương trong suốt quá trình công tác.

Thứ ba, do sự yếu kém, mất sức chiến đấu của không ít cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước và của một bộ phận cán bộ, công chức. Thực tế hiện nay, hiện tượng “chạy chức, chạy quyền” diễn ra ở nhiều nơi, có rất nhiều người biết, có những vụ việc rất ngang nhiên, nhưng không ai dám công khai đấu tranh, mà chỉ bàn tán ngoài lề. Trong đó, đáng chú ý là việc bỏ nhiệm khi chưa đủ điều kiện, tiêu chuẩn, yếu về năng lực, trình độ vào vị trí lãnh đạo; bỏ nhiệm người chưa đủ uy tín và sự tín nhiệm, liên quan đến con cháu của lãnh đạo... gây bất bình trong ngay đội ngũ cán bộ, công chức và

trong dư luận nhân dân.

Thứ tư, đó là sự tha hóa quyền lực, tha hóa đạo đức trong một bộ phận cán bộ, công chức. Nạn “chạy chức, chạy quyền” có nguyên nhân từ sự tha hóa đạo đức, chủ nghĩa cá nhân thực dụng của một số cán bộ, công chức, kể cả cán bộ, công chức trong cơ quan quản lý cán bộ. Do tác động của mặt trái kinh tế thị trường, một bộ phận cán bộ, đảng viên có lối sống thực dụng, lấy đồng tiền thay giá trị trong quan hệ xã hội nên tự biến quyền lực công, quyền lực của nhân dân giao phó thành quyền lực của riêng vì lợi ích vật chất của bản thân. Đây là biểu hiện của sự tha hóa quyền lực và tha hóa nhân cách và được coi là cội rễ của nạn “chạy chức, chạy quyền”.

Xuất phát từ thực trạng và những nguyên nhân của nạn “chạy chức, chạy quyền”, tôi xin đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức góp phần chống nạn “chạy chức, chạy quyền” trong công tác cán bộ, cụ thể:

Một là, xác định đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là yếu tố cốt lõi bảo đảm cho hoạt động và quản lý nhà nước có hiệu quả. Trong nền kinh tế thị trường đòi hỏi có những cơ chế, quy định pháp luật tốt hơn, phù hợp hơn để duy trì và phát huy cao nhất các giá trị cơ bản của nền công vụ vì dân. Việc hình thành nên các chuẩn mực về tư cách đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức là rất quan trọng. Vì vậy, cần xây dựng và ban hành Luật đạo đức công vụ trên cơ sở các quy định đã có về đạo đức cán bộ, công chức và công vụ đã được quy định ở Luật Cán bộ, Công chức; Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và các quy định pháp luật khác có liên quan. Ban hành các quy định về kiểm soát và quản lý chặt chẽ nguồn thu nhập của cán bộ có chức, có quyền; thực hiện nghiêm minh quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng đối với cán bộ, công chức.

Hai là, đổi mới và cải cách công tác quản lý cán bộ, công chức ở tất cả các khâu từ tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, đánh

giá, trong đó đổi mới mạnh mẽ, tạo bước đột phá về công tác bổ nhiệm, đề bạt cán bộ đảm bảo nguyên tắc dân chủ, công khai, minh bạch, tính cạnh tranh cao và đúng quy trình theo quy định của pháp luật, nhằm lựa chọn được người thực sự có đức, có tài để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý.

Ba là, tăng cường công tác cải cách hành chính, đặc biệt là cải cách thủ tục hành chính theo nguyên tắc thống nhất, công khai, đơn giản, loại bỏ những thủ tục hành chính gây phiền hà khi giải quyết công việc của dân và doanh nghiệp nhằm cải thiện quan hệ của cơ quan hành chính với dân; rà soát, sắp xếp tổ chức bộ máy, chấn chỉnh đạo đức công vụ, công chức, ngăn chặn và đẩy lùi quan liêu, tham nhũng.

Bốn là, thực hiện tốt dân chủ ở cơ sở nhằm tạo điều kiện để cán bộ, công chức và nhân dân kiểm tra giám sát các hoạt động của cán bộ, công chức; tăng cường hệ thống thanh tra công vụ nhằm nâng cao năng lực, tinh thần trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ, công chức trong thực thi công vụ. Chú trọng công tác khen thưởng và xử lý vi phạm, phát hiện và xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm pháp luật; nêu cao đạo đức công chức, công vụ, siết chặt luật, kỷ cương hành chính trong thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức.

Năm là, nâng cao chất lượng đội ngũ, xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ trực tiếp tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ, nhất là người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Kịp thời xây dựng và ban hành quy định về tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp; xây dựng bộ tiêu chí về đạo đức công vụ vì lợi ích chung, nói đi đôi với làm và nói không với tiêu cực...

Cán bộ là công bộc của dân, đạo đức công vụ phải được thực hiện hàng ngày bằng hành động, việc làm phục vụ Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Vì vậy, việc xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ có trí tuệ, năng lực, có tinh thần trách nhiệm, không có biểu hiện “chạy chức, chạy quyền” có ý nghĩa quyết định đối với thành công của sự phát triển và đổi mới của đất nước ■