

Nâng cao đạo đức trong hoạt động công vụ để chính phủ hoạt động hiệu quả hiệu lực

DIỆP VĂN SƠN

Muốn cho công chức hoạt động tốt thì ngoài những biện pháp như thi tuyển công bằng, chăm lo điều kiện sống, điều kiện làm việc tương xứng thì cần phải đặt công chức trong một hệ thống một công nghệ quản lý hành chính tiên tiến (thí dụ hệ thống quản lý chất lượng ISO-9000) và quan trọng hơn có **luật về đạo đức hoạt động công vụ**. Có như vậy công chức mới không muốn, không thể và không dám có hành vi sai trái.

Quốc hội khoá XII ngày 2.8 đã thống nhất phê chuẩn cơ cấu chính phủ, các thành viên chính phủ. Cơ cấu chính phủ nhiệm kỳ này cho thấy có nhiều thay đổi như giảm đầu mối, hình thành các Bộ liên ngành đa lĩnh vực... Tuy nhiên thật sự hợp lý chưa, phù hợp với mục tiêu cải cách hành chính thì vẫn còn phải phấn đấu tiếp tục để đạt đến đích hoạt động chính phủ hiệu quả, hiệu lực. Sau sắp xếp cơ cấu chính phủ tiếp đến cũng phải sắp xếp cơ cấu chính quyền địa phương (Sở ban ngành, phòng ban Quận, huyện).

Đổi mới bộ máy chính phủ suy cho cùng không có mục đích tự thân mà cái đích đạt đến là để làm sao cho Chính phủ hoạt động hiệu quả hiệu lực. Dẫu biết rằng, xây dựng cơ cấu lại bộ máy chính phủ là việc làm quan trọng đầu tiên, nó có ý nghĩa rất lớn. Tuy nhiên, nếu công chức trong bộ máy đó vẫn hoạt động với thái độ nặng tính cai trị hơn phục vụ, quen thói nhùng nhịu xin cho, "làm khó để ló ra tiền"... thì dù có đổi mới cải cách bộ máy chính phủ đến đâu đi nữa thì mục tiêu nâng cao hiệu quả hiệu lực cũng khó đạt được.

Có một ẩn dụ về hệ thống hành



chính nhà nước khá ấn tượng như sau: Hệ thống thể chế là con đường, thể chế tốt đầy đủ là con đường bằng phẳng, biển báo đèn báo rõ ràng đầy đủ. Bộ máy hành chính là chiếc xe, bộ máy tốt là chiếc xe tốt. Công chức là tài xế, công chức tốt là tài xế giỏi và chế độ xăng dầu là tài chính công. Rõ ràng dù ba yếu tố trên tốt, đường xá, xe cộ và xăng dầu, nhưng tài xế kém không chấp hành luật lệ thì vẫn gây ra tai nạn.

Muốn cho công chức hoạt động tốt thì ngoài những biện pháp như

thi tuyển công bằng, chăm lo điều kiện sống, điều kiện làm việc tương xứng thì cần phải đặt công chức trong một hệ thống một công nghệ quản lý hành chính tiên tiến (thí dụ hệ thống quản lý chất lượng ISO-9000) và quan trọng hơn có **luật về đạo đức hoạt động công vụ**. Có như vậy công chức mới không muốn, không thể và không dám có hành vi sai trái.

Pháp lệnh cán bộ, công chức của nhà nước ta kể cả sửa đổi vào năm 2003 quy định "những việc cán bộ,

công chức không được làm” cả về tư cách, đạo đức và quan hệ nhân thân trong công vụ khi anh là người đứng đầu đơn vị...

Những quy định trên là cần thiết nhưng vẫn ở mức độ khá chung chung, chưa cụ thể. Dù có Pháp lệnh cán bộ, công chức nhưng nếu không có một **quy định về hoạt động công vụ** thì việc xây dựng một nền hành chính có hiệu lực, hiệu quả cũng không thể thực hiện được. Được biết, TP.HCM trong khi chờ Luật hoạt động công vụ ban hành, có chủ trương từng đơn vị xây dựng quy chế hoạt động trong xử lý công việc cho cán bộ, công chức trong đơn vị mình. Thiết nghĩ, ở tầm thành phố nên xây dựng quy chế hoạt động chung cho các ngành thì hiệu quả hơn, tính pháp lý, đồng bộ và thống nhất sẽ cao hơn.

Chuẩn mực đạo đức cao trong nền công vụ đã trở thành một vấn đề thiết yếu đối với các chính phủ và chính quyền của các nước. Cải cách quản lý trong khu vực công đòi hỏi giao trách nhiệm và uỷ quyền nhiều hơn cho các công chức, những áp lực ngân sách và các hình thức cung ứng dịch vụ công cộng mới thách thức các giá trị truyền thống trong nền công vụ. Toàn cầu hoá và sự phát triển mạnh mẽ các quan hệ kinh tế quốc tế, cả trong lĩnh vực thương mại và đầu tư, đòi hỏi cần có những tiêu chuẩn đạo đức cao được công nhận trong nền công vụ. Để phòng tình trạng đạo đức kém cũng phức tạp như bản thân hiện tượng đạo đức kém và cần có một loạt các cơ chế kết hợp để đảm bảo thành công, trong đó cần có cả các hệ thống quản lý đạo đức phù hợp. Nỗi lo lắng ngày càng lớn về sự suy giảm lòng tin ở Chính phủ và nạn tham nhũng khiến cho Chính phủ phải xem xét lại các biện pháp tăng cường đạo đức cho từng công chức và văn hoá hành chính cho từng cơ quan.

Thứ nhất, tiêu chuẩn đạo đức

cần được phản ánh trong một khuôn khổ pháp lý.

Cơ sở pháp lý là nền tảng để đưa ra những nguyên tắc và tiêu chuẩn áp đặt tối thiểu đối với hành vi của mọi công chức. Luật pháp và quy định có thể đưa ra những giá trị căn bản của nền công vụ và tạo ra một khuôn khổ hướng dẫn, kiểm tra, kỷ luật và truy tố.

Thứ hai, tiêu chuẩn đạo đức trong nền công vụ phải rõ ràng.

Công chức cần biết những nguyên tắc và tiêu chuẩn căn bản mà họ cần tuân thủ trong công việc và đây là giới hạn của các hành vi có thể được chấp nhận. Cần có một tuyên bố chính xác, công khai những tiêu chuẩn và nguyên tắc đạo đức trọng yếu, chi phối nền công vụ, ví dụ một đạo luật đạo đức, có thể đạt được điều này bằng cách tạo ra một sự hiểu biết chung trong Chính phủ và trong những phạm vi lớn hơn.

Thứ ba, công chức cần biết rõ quyền và nghĩa vụ của họ khi phát hiện những hành động sai lầm.

Công chức cần biết được quyền và nghĩa vụ của họ khi phát hiện ra hay nghi ngờ có những hành vi sai lầm trong nền công vụ. Điều đó đòi hỏi phải có những quy tắc và trình tự rõ ràng để các quan chức theo dõi và cần có một cơ cấu trách nhiệm chính thức. Công chức cũng cần được biết họ sẽ được bảo vệ ra sao trong trường hợp phát hiện ra những hành vi sai trái.

Thứ tư, quy trình ra quyết định phải rõ ràng và công khai.

Công chúng có quyền được biết các cơ quan nhà nước thì hành quyền lực và nguồn lực mà họ được uỷ thác như thế nào. Việc kiểm tra của công chúng phải được tạo điều kiện thông qua các quy trình dân chủ và công khai, được pháp luật bảo hộ và được tiếp cận với các nguồn thông tin công cộng. Tính rõ ràng cần được củng cố hơn bằng các biện pháp như các hệ thống thông

báo công nhận vai trò chủ động và độc lập của thông tin đại chúng.

Thứ năm, cơ chế trách nhiệm đầy đủ cần được áp dụng trong nền công vụ.

Công chức phải chịu trách nhiệm về những hành động của họ trước cấp trên và rộng hơn là trước công chúng. Trách nhiệm vừa là sự phục tùng với những quy luật và nguyên tắc đạo đức, đồng thời phải đạt được kết quả. Cơ chế trách nhiệm có thể trong phạm vi nội bộ một cơ quan, cũng có thể trong phạm vi toàn chính phủ, hoặc có thể trong xã hội dân sự. Cơ chế tăng cường trách nhiệm cần được thiết kế để kiểm soát hợp lý, đồng thời cho phép sự quản lý linh hoạt.

Thứ sáu, thủ tục và các biện pháp xử phạt thích hợp đối với việc vi phạm đạo đức.

Các cơ chế phát hiện và điều tra độc lập các hành vi sai trái như tham nhũng là một phần thiết yếu trong một nền tảng đạo đức. Cần có những thủ tục tin cậy và các nguồn lực cần thiết để giám sát, báo cáo và điều tra những vi phạm các quy định của nền công vụ, đồng thời phải có biện pháp kỷ luật hay xử lý hành chính ngăn chặn vi phạm đạo đức. Các nhà quản lý cần có sự nhìn nhận hợp lý trong việc sử dụng các cơ chế này khi họ hành động. Làm thế nào để người dân và tổ chức có cơ sở pháp lý đủ mạnh kiện các cá nhân và cơ quan công quyền khi các cơ quan này dùn đẩy trách nhiệm, quay lưng lại nhau, hành nhau... gây thiệt hại cho họ.

Chỉ khi có Luật hoạt động công vụ và được thực hiện nghiêm thì khi ấy mới có cơ sở mong muốn nền hành chính trong sạch, hoạt động hiệu quả, hiệu lực. Nên nhớ rằng, công chức là người chủ yếu đề xuất thiết kế và xây dựng thể chế, thiết kế vận hành bộ máy hành chính. Chính vì thế hiệu lực hiệu quả của bộ máy hành chính bộ máy chính phủ phụ thuộc vào tâm và tầm của công chức ■