

YÊU CẦU VỀ VĂN HOÁ ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG VĂN BẢN PHÁP LUẬT

TS TRẦN MINH HƯƠNG

Trường Đại học Luật Hà Nội

Chất lượng và hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước nói chung, bộ máy hành chính nhà nước nói riêng phụ thuộc rất nhiều vào năng lực và phẩm chất của đội ngũ cán bộ, công chức (CB,CC). Những CB,CC năng động, am hiểu công việc, có sáng kiến, hành động có văn hoá sẽ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và uy tín của cơ quan, tổ chức nơi họ công tác; ngược lại, những người kém về chuyên môn và thụ động trong thực thi công vụ sẽ có thể gây khó khăn cho việc hoàn thành nhiệm vụ của tập thể.

Bài viết này xin đề cập đến một trong những hướng quan trọng nhằm nâng cao chất lượng và năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ CB,CC là xây dựng, ban hành quy chuẩn và đảm bảo sự tuân thủ triệt để những yêu cầu về văn hoá đối với CB,CC.

Yêu cầu về văn hoá đối với CB,CC thể hiện rõ nét ở hai nội dung là yêu cầu về *văn hoá phổ thông* và yêu cầu về *văn hoá chuyên môn*. Nhìn nhận một cách khách quan, có thể nói rằng trình độ văn hoá phổ thông và văn hoá chuyên môn của đội ngũ CB,CC nhà nước ta còn thấp so với yêu cầu.

- Về văn hoá chuyên môn, những năm gần đây cùng với việc thực hiện mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức chính quy, từng bước đáp ứng đòi hỏi của nền công vụ hiện đại, các cơ quan chức năng của Nhà nước đã có những cố gắng nhất định nhằm quy định tiêu chuẩn về chuyên môn,

nghiệp vụ đối với CB,CC và hoạt động này đã đạt được những kết quả tích cực bước đầu. Cách thức quy định là khá cụ thể; trong đó, có phân định rõ ràng tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ bên cạnh tiêu chuẩn về học vấn và lý luận chính trị.

Việc đánh giá trình độ văn hoá chuyên môn của đội ngũ CB,CC đơn giản hơn đánh giá trình độ văn hoá phổ thông, bởi chúng ta đã xây dựng được những tiêu chí cụ thể; hơn nữa, những tiêu chí đó, theo chúng tôi phần nào đã được thể hiện trong các văn bản pháp luật hiện hành. Văn hoá chuyên môn không chỉ thể hiện ở việc người CB,CC có bằng cấp nhất định phù hợp với công việc mà họ được giao đảm nhiệm, mà còn thể hiện ở việc người đó sử dụng những kiến thức chuyên môn được nhà trường trang bị vào công việc như thế nào, những kiến thức đó giúp họ hoàn thành nhiệm vụ ở mức độ nào? Nhìn chung, cần phải căn cứ không chỉ vào bằng cấp mà cả vào khả năng ứng dụng kiến thức chuyên môn vào hoạt động thực tiễn để đánh giá trình độ văn hoá chuyên môn của CB,CC.

- Về văn hoá phổ thông, đối với việc đánh giá trình độ văn hoá phổ thông của CB,CC thì công việc phức tạp hơn nhiều. Văn hoá phổ thông được hiểu không chỉ là văn hoá bên ngoài mà cả văn hoá nội tâm. Những biểu hiện văn hoá bên ngoài như khả năng giao tiếp, dùng ngôn ngữ chuẩn xác, diễn đạt rõ ràng... là những phẩm

chất không thể thiếu của mỗi người CB,CC. Để có được những khả năng này, người CB,CC phải không ngừng học hỏi và rèn luyện. Việc hình thành văn hoá bên trong con người là công việc không đơn giản một sớm một chiều mà đó là quá trình phải trải qua nhiều thế hệ. Văn hoá phổ thông thể hiện trước hết ở sự am hiểu những giá trị của thiên nhiên, nghệ thuật, lịch sử và truyền thống dân tộc, những giá trị đạo đức, thuần phong mỹ tục... Điều chúng tôi muốn nhấn mạnh là yêu cầu đối với CB,CC không chỉ dừng ở biết mà còn cần phải hiểu thấu đáo và thể hiện sự hiểu biết những giá trị đó trong hoạt động hàng ngày.

Văn hoá phổ thông không tách rời một phẩm chất khác của con người là tính hướng thiện. Khả năng không đặt người đối thoại vào tình huống khó xử; sự tế nhị, lịch sự, thiện chí trong giao tiếp - tất cả những cái đó tạo nên bầu không khí thuận lợi; trong đó, mỗi người dù ở cương vị nào đều có thể cảm thấy thoải mái để làm việc tốt hơn.

Văn hoá phổ thông còn thể hiện ở khả năng lắng nghe ý kiến, tìm hiểu quan điểm của người khác; thận trọng khi nghe và đưa ra nhận xét đối với những ý kiến, quan điểm khác với ý kiến, quan điểm của mình; không coi mình là người có ưu thế tuyệt đối, không sử dụng quyền lực được trao để trừ dập những người bất đồng ý kiến với mình; không coi những người có ý kiến khác mình là lạc hậu, xấu xa...

Văn hoá còn thể hiện ở nhiều điểm khác như bảo đảm sự đối xử công bằng với những người cùng đáp ứng những điều kiện tương tự; công khai, minh bạch trong giải quyết công việc; không có biểu hiện kì thị sắc tộc, kì thị tôn giáo, định kiến giới cả trong suy nghĩ và hành động...

Điều đáng tiếc là đối với những yêu cầu về văn hoá phổ thông thì pháp luật về

CB,CC hầu như không đặt ra những quy định cụ thể. Tuy nhiên, trong một số văn bản QPPL hiện hành, cũng đã có một số quy định gắn với những yêu cầu đó.

Trong *Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998* (được sửa đổi, bổ sung năm 2000 và 2003), tại Điều 6 - về nghĩa vụ của công chức - có ghi nhận nghĩa vụ “lắng nghe ý kiến của nhân dân” và “không được quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng”. Cụ thể hơn, tại Điều 16 quy định: CB,CC không được cửa quyền, hách dịch, sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà đối với cơ quan, tổ chức, cá nhân trong khi giải quyết công việc.

Nghị định số 114/2003/NĐ-CP ngày 10 - 10 - 2003 của Chính phủ về CB,CC xã, phường, thị trấn nhắc lại tại Điều 8: CB,CC cấp xã có nghĩa vụ tôn trọng nhân dân, không được quan liêu, hách dịch, cửa quyền.

Luật Khiếu nại, tố cáo năm 1998 (được sửa đổi, bổ sung năm 2004 và 2005) quy định tại Điều 79: nghiêm cấm việc cản trở, gây phiền hà, sách nhiễu đối với công dân đến khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh.

Những quy định nêu trên rất chung chung và khó xác định được trong những tình huống cụ thể phải hành động như thế nào thì mới được coi là đáp ứng yêu cầu về văn hoá và ngược lại.

Qua những điểm đã phân tích trên đây, có thể kết luận rằng trong các văn bản QPPL hiện hành cơ quan có thẩm quyền chủ yếu quy định quyền và nghĩa vụ của CB,CC mà hầu như không quy định cụ thể về cách ứng xử cũng như đòi hỏi về văn hoá đối với họ.

Đánh giá chính thức thực trạng đội ngũ CB,CC hiện nay cho thấy, đội ngũ CB,CC còn nhiều điểm yếu về phẩm chất, tinh thần trách nhiệm, năng lực chuyên môn, kĩ năng hành chính; phong cách làm việc chậm đổi mới; tệ quan liêu, tham nhũng,

sách nhiều nhân dân tiếp tục diễn ra nghiêm trọng trong một bộ phận CB,CC. Trong đánh giá này, chúng ta cũng không thấy đề cập cụ thể đến những tiêu chí của văn hoá phổ thông.

Trong hoạt động công vụ, những trường hợp CB,CC có thái độ thiếu văn hoá, thiếu tôn trọng người khác không phải là hiếm gặp. Nếu việc đó xảy ra trong quan hệ đối với những người thuộc quyền quản lý thì ảnh hưởng có thể chỉ giới hạn trong nội bộ cơ quan, tổ chức (tuy nhiên, cách cư xử như vậy cũng sẽ tạo nên bầu không khí không thuận lợi cho công việc). Nhưng nếu điều đó xảy ra trong quan hệ với dân, với những đối tượng phục vụ hoặc sử dụng dịch vụ của cơ quan, tổ chức thì không chỉ uy tín của người đó bị tổn hại mà dần dần điều đó sẽ làm suy giảm niềm tin của nhân dân vào chính quyền, vào đội ngũ CB,CC nói chung. Tương tự, trong giải quyết khiếu nại, nếu người CB,CC không có khả năng thuyết phục dân chúng thì ngay cả khi họ giải quyết đúng luật, người dân cũng sẽ vẫn tiếp tục khiếu nại và đây là một trong những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng khiếu nại kéo dài, khiếu nại vượt cấp lên các cơ quan trung ương liên tục tiếp diễn trong nhiều năm qua.

Từ đánh giá nghiêm túc về thực trạng, Chính phủ đã đề ra nhiệm vụ đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC, trong đó có một nội dung quan trọng là “tăng cường các biện pháp giáo dục CB,CC về tinh thần trách nhiệm, ý thức tận tâm, tận tụy với công việc. Xây dựng tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp CB,CC. Tôn vinh nghề nghiệp, danh dự của người CB,CC” và “ban hành và thực hiện nghiêm Quy chế công vụ, gắn với thực hiện Quy chế dân chủ trong các cơ quan hành chính nhà nước, thực hiện triệt để nguyên tắc công khai hoá hoạt động công vụ, nhất là trong các công việc có quan hệ trực tiếp với công dân, trong lĩnh vực tài chính, ngân sách;

đảm bảo thực hiện kỉ cương của bộ máy, nâng cao trách nhiệm, ý thức tổ chức kỉ luật của đội ngũ CB,CC”.¹

Để thực hiện nhiệm vụ nêu trên, trong hoàn thiện pháp luật về công vụ, công chức, bên cạnh việc bổ sung, hoàn thiện các quy định về quyền và nghĩa vụ, về tiêu chuẩn chuyên môn..., cần khẩn trương xây dựng và ban hành các quy định về văn hoá phổ thông, văn hoá ứng xử của CB,CC.

Trong giải quyết công việc, những người có trách nhiệm phải đối xử với nhân dân và công chức khác với thái độ lịch sự, nhã nhặn; phải thận trọng xem xét mọi khía cạnh liên quan đến quyền, nghĩa vụ và nguyện vọng của họ.

Trong việc ban hành quyết định, các cơ quan và người có thẩm quyền cần khắc phục xu hướng quy định theo cách thuận tiện cho nhà quản lý mà không cân nhắc một cách toàn diện tác động của quyết định đến quyền và lợi ích hợp pháp của các đối tượng có liên quan. Cần hạn chế đi đến xoá bỏ hiện tượng “xé rào” trong ban hành các quyết định quản lý.

Khi người dân có công việc cần đến cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết thì CB,CC có trách nhiệm phải giúp họ, hiểu họ có quyền đòi hỏi những gì, đặc biệt là quyền được cung cấp thông tin và tư vấn. Thông tin cung cấp cho dân chúng phải là thông tin chính xác với cách trình bày rõ ràng, không đa nghĩa.

Tóm lại, trong các văn bản QPPL về CB,CC, cần phải quy định cụ thể yêu cầu về văn hoá đối với CB,CC trong các mối quan hệ giữa những người đồng cấp, với cấp trên và cấp dưới và đặc biệt là với những đối tượng phục vụ hoặc sử dụng dịch vụ của cơ quan, tổ chức □

1. Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010, ban hành kèm theo Quyết định số 136/2001/QĐ-TTg ngày 17-9-2001 của Thủ tướng Chính phủ.