



HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH

GIÁO TRÌNH

ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ



NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH
KHOA TỔ CHỨC VÀ QUẢN LÝ NHÂN SỰ

GIÁO TRÌNH
ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG
HÀ NỘI - 2012

Chủ biên: PGS.TS. Nguyễn Đăng Thành

Biên soạn: PGS.TS. Nguyễn Đăng Thành
PGS.TS. Võ Kim Sơn

Lời nói đầu

Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội. Do đó khi nghiên cứu đạo đức nói chung cũng như đạo đức công vụ, cần xem xét dựa trên nền tảng chung của các quan niệm về đạo đức, đạo đức nghề nghiệp.

Hoạt động thực thi công việc của những người làm việc cho nhà nước trên một nghĩa rộng là hoạt động thực thi công vụ. Tuy nhiên, định nghĩa công vụ không giống nhau giữa các nước. Do đó, hoạt động công vụ cũng có thể xem như một loại “nghề nghiệp” và khi nghiên cứu đạo đức công vụ cũng cần phải dựa trên những nền tảng chung về đạo đức nghề nghiệp vận dụng vào “nghề đặc biệt- công vụ” [1].

Công vụ là một từ được hiểu theo nhiều nghĩa khác nhau tùy theo từng nước. Tuy nhiên, đó cũng chính là những loại công việc do chính những người của nhà nước thực hiện. Thực thi các loại công việc trong cơ quan nhà nước cũng được tiếp cận mang tính nghề nghiệp cao và có quan hệ với nhiều người

Đạo đức công vụ trên nguyên tắc chung là đạo đức thực thi công việc nhà nước giao cho công chức (hoặc

¹ Khi xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp tức cũng khẳng định “công vụ là một loại nghề”. Mục tiêu của cải cách hành chính là hướng đến một nền hành chính chuyên nghiệp.

những người được pháp luật đặt tên là công chức). Điều đó cũng có nghĩa là đạo đức công vụ bao gồm hai yếu tố:

- Đạo đức của chính cá nhân từng công chức trong đời sống xã hội;
- Đạo đức khi thực thi công vụ của nhà nước do chính công chức thực hiện.

Khi nghiên cứu đạo đức cá nhân người công chức, luôn gắn liền với những yếu tố, nội dung liên quan đến đạo đức cá nhân, đạo đức xã hội và được thu tóm lại đạo đức của công chức - một loại người đặc biệt trong xã hội.

Khi nghiên cứu đạo đức thực thi công vụ tức nghiên cứu những khía cạnh đạo đức mang tính nghề nghiệp của một loại nghề đặc biệt là công vụ. Đạo đức công vụ do đó gắn liền với đạo đức nghề nghiệp nói chung được vận dụng vào trong một loại nghề đặc biệt - công vụ.

Môn học "Đạo đức công vụ" bao gồm một số chương:

Chương I: Một số vấn đề chung về đạo đức

Chương II: Đạo đức người làm việc cho nhà nước và tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức

Chương III: Đạo đức nghề nghiệp

Chương IV: Đạo đức thực thi công vụ của công chức

Chương V: Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức trong thực thi công vụ

Chương VI: Pháp luật về đạo đức công vụ

Chương VII: Pháp luật về đạo đức của một số nước lựa chọn

Sinh viên theo học môn học này đòi hỏi phải học xong những môn cơ bản như triết học, tâm lý học, xã hội học và hành chính học.

Sau khi kết thúc môn học, sinh viên phải tự xác định được giá trị chuẩn đạo đức cá nhân, đạo đức nghề nghiệp và gắn với nó là đạo đức khi làm việc trong khu vực nhà nước.

Phương pháp nghiên cứu, học môn học này thông qua các hình thức trao đổi trên lớp. Đồng thời đọc các tài liệu của liên quan, chủ yếu phải nghiên cứu. Nhiều tình huống thực chứng về đạo đức nghề nghiệp cần nghiên cứu thông qua các tài liệu, thông tin. Những tài liệu đó là tham khảo có tính hỗ trợ.

Trong quá trình nghiên cứu, học viên phải xem xét nhiều tình huống về đạo đức thực chứng dựa vào thực tiễn cuộc sống của từng học viên. Đồng thời, đạo đức thực chứng trên từng loại nghề nghiệp khác nhau cũng sẽ được trao đổi.

Trong khuôn khổ làm việc ở khu vực nhà nước, tiếp cận đến khía cạnh đạo đức cần phân biệt rõ giữa pháp luật và vấn đề đạo đức. Tuy nhiên, hoạt động của công chức mang tính “tuân thủ pháp luật” và do đó, đạo đức cũng gắn đồng nghĩa với pháp luật. Đây cũng là điều cần phân biệt với “đạo đức” mang tính “cam kết, tự nguyện” trong các tổ chức khác bên cạnh những quy định mang tính chuẩn mực về nghề nghiệp do pháp luật nhà nước quy định.

Chương I

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ ĐẠO ĐỨC

Yêu cầu

Đây không phải là môn học về “đạo đức học”, đó đó không có đủ thời gian để đi sâu nghiên cứu những vấn đề liên quan đến đạo đức học. Học viên và giảng viên cần phải biết trước khi nhiều vấn đề liên quan và thuộc về nội dung của các kiến thức trong các môn học thuộc về đạo đức học. Ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường, học sinh cũng đã được học môn học đạo đức trong “Giáo dục công dân”.

Trong chương này sẽ hệ thống lại cho học viên hiểu được:

- Quan niệm về đạo đức;
- Cách thức tiếp cận khi nghiên cứu đạo đức;
- Những nội dung và các hành vi cụ thể của đạo đức;
- Những khía cạnh liên quan đến đạo đức cá nhân; đạo đức tổ chức và đạo đức xã hội;
- Phân biệt được mức độ khác nhau và mối quan hệ giữa đạo đức và pháp luật.

1. Những cách tiếp cận về “đạo đức”

1.1. Quan niệm về đạo đức

Khó có thể đưa ra một định nghĩa đầy đủ về “đạo đức”. Trong ngôn ngữ nước ngoài, đạo đức thường được sử dụng bằng những từ “moral, morality, ethics hoặc conduct” Mỗi một từ đó trong nhiều trường hợp được sử dụng với những nghĩa khác nhau nhưng cũng không ít trường hợp sử dụng thay thế nhau.

Trong ngôn ngữ tiếng Việt và Hán Việt, từ “đạo đức” được nhiều người tách thành hai nghĩa “đạo” và “đức”. Điều này làm cho khái niệm, nội hàm của “đạo đức” rất phong phú nhưng cũng rất phức tạp.

Đạo đức là một hiện tượng xã hội, một phương diện của đời sống xã hội, một yếu tố hợp thành hệ thống xã hội. Cụ thể hơn, đạo đức là một lĩnh vực đặc thù của đời sống xã hội bên cạnh các lĩnh vực khác (kinh tế, chính trị, nghệ thuật, tôn giáo, v.v...). Với tư cách là một phương diện của đời sống xã hội, đạo đức còn hiện diện trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội (đạo đức trong kinh tế, đạo đức trong chính trị, đạo đức trong nghệ thuật, đạo đức tôn giáo, v.v...). Có thể xem xét “đạo đức” dưới một số cách tiếp cận sau:

1.1.1. Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội

Các nhà nghiên cứu đạo đức học, triết học thường nhìn nhận đạo đức như là một hình thái ý thức xã hội bên cạnh các hình thái ý thức xã hội khác (chính trị, pháp luật, triết học, tôn giáo, nghệ thuật, khoa học). Với tư cách là hình thái ý thức xã hội, đạo đức thể hiện thông qua “các nguyên tắc, quy tắc, các chuẩn mực, giá trị định hướng, điều chỉnh hành vi của con người và hoạt động của xã hội”. Đó là cách thức nhằm hiện thực hóa các quan hệ:

- Con người với con người;
- Con người trong cộng đồng, tập thể;
- Con người trong xã hội;
- Con người trong gia đình; và
- Con người với tư cách là một chủ thể.

Xét về mặt nhận thức, đạo đức là phản ánh sự tồn tại xã hội, và do đó đạo đức bị chi phối, quyết định bởi tồn tại xã hội.

Thực trạng của một xã hội ở từng giai đoạn khác nhau được thể hiện thông qua những yếu tố:

- Đời sống (vật chất) của xã hội;
- Mức độ phát triển sản xuất vật chất của xã hội;
- Các quan hệ con người với nhau trong quá trình sản xuất của xã hội.

Điều hiển nhiên với sự chấp nhận phản ánh tồn tại xã hội của đạo đức, tùy thuộc vào thực trạng của xã hội mà sẽ tạo ra một “đạo đức thích ứng”. Không có một loại hình “đạo đức bất biến”.

Khi tồn tại xã hội thay đổi thông qua các cuộc cách mạng về lực lượng sản xuất và các quan hệ sản xuất, thì đạo đức cũng sẽ thay đổi theo. Đây là mối quan hệ mang tính biện chứng giữa đạo đức và tồn tại xã hội mà nó phản ánh.

Điều này cũng có thể dễ dàng giải thích được những cách tư duy khác nhau về cùng một vấn đề, một hiện tượng mang tính hành vi ứng xử ở những hình thái kinh tế xã hội khác nhau có thể có những sự khác nhau. Những quan điểm về cái thiện và cái ác, về nghĩa vụ và lương tâm, về ý nghĩa cuộc sống và hạnh phúc là khác nhau và thậm chí đối lập nhau ở những cá nhân, những thời đại và những cộng đồng người khác nhau. Ngay trong lòng xã hội hiện đại ngày nay, do nhận thức phản ánh khác nhau vẫn có thể có những cách tư duy không giống nhau về “thiện - ác”, “nhân đạo”. Ví dụ, các nước không chấp nhận phá thai vì coi đó như là một hình thức “vô đạo đức”, nhưng thực tế của nhiều nước, thông qua công tác kế hoạch hóa gia đình, nạo, phá thai do có thai ngoài ý muốn lại là một sự can thiệp cần thiết.

Tuy nhiên, với tư cách là một hình thái ý thức xã hội bên cạnh nhiều hình thái ý thức xã hội khác, đạo đức có tính độc lập tương đối so với tồn tại xã hội. Đó chính là những chân giá trị không thay đổi, không phụ thuộc vào tồn tại xã hội. Đó cũng chính là cái chung nằm trong cái riêng của “đạo đức”.

Đạo đức của các giai đoạn phát triển khác nhau của xã hội kế thừa mang tính truyền thống những nét đẹp, văn minh của các hình thái kinh tế - xã hội trước đó. Và mỗi một hình thái kinh tế - xã hội nếu biết tôn trọng và gìn giữ những “nét đẹp” đó, sẽ có tác động tích cực đến tồn tại xã hội. Nền kinh tế tập trung, bao cấp chứa đựng nhiều yếu tố không tích cực. Nhưng bên trong nó cũng chứa đựng nhiều yếu tố mà nền kinh tế thị trường dù phát triển cũng cần phải xem xét lại để hướng đến những chân giá trị đó. Trong kinh tế tập trung bao cấp, tính “bình đẳng tiếp cận đến các loại dịch vụ công” tốt hơn nhiều so với ngày nay. Và đó cũng chính là giá trị đang muốn vươn đến của nền kinh tế thị trường.

Đạo đức có tính độc lập tương đối khi xem xét tập hợp các yếu tố về “tư tưởng, quan điểm, khái niệm và kinh nghiệm”; “về các nguyên tắc, các chuẩn mực điều chỉnh hành vi của con người trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội” và mọi hình thái kinh tế - xã hội đều chứa đựng những tư duy khá chuẩn tắc đó.

1.1.2. Đạo đức là một phương thức điều chỉnh hành vi con người.

Hành vi của cá nhân con người với nhau, với xã hội phụ thuộc rất lớn vào những hành vi cá nhân khác cùng trong xã hội đó.

Con người ứng xử, quan hệ giao tiếp với nhau trên một nền tảng chung là cùng chia sẻ lợi ích. Con người,

mối quan hệ con người với nhau và với cộng đồng đều dựa trên hai nhóm lợi ích:

- Lợi ích cá nhân;
- Lợi ích chung, tập thể, cộng đồng.

Xét về bản chất, lợi ích là tất yếu đối với sự tồn tại và phát triển của mỗi cá nhân và cộng đồng người.

Quan hệ giữa con người - con người và con người (cá nhân) - cộng đồng trên khía cạnh lợi ích là “hài hòa lợi ích của các bên”, trong những điều kiện cụ thể. Nhờ “sự hài hòa lợi ích” mà *“một cá nhân hay một cộng đồng người mới có thể tồn tại và phát triển một cách bình thường”*.

Một xã hội với tập hợp nhiều người, với nhận thức tồn tại xã hội khác nhau làm cho việc nhận thức đúng bản chất lợi ích cá nhân cân bằng với lợi ích tập thể, cộng đồng và với lợi ích của cá nhân khác là một trong những chủ đề phức tạp của nhận thức. Lợi ích của từng cá nhân; lợi ích của con người với cộng đồng xã hội luôn có sự mâu thuẫn, đựng độ cần phải giải quyết. Đó chính là “triết lý của cái tôi và cái ta” trong cùng một sự kiện xã hội. Mâu thuẫn của lợi ích này có thể đề ra nhiều vấn đề phức tạp của xã hội, ví dụ tình trạng lấn chiếm đất công phục vụ lợi ích cá nhân và khi bị giải tỏa vì mục tiêu chung, luôn là “sự đựng độ mang tính lợi ích”.

Để đảm bảo lợi ích của mình, xã hội đòi hỏi mỗi cá nhân phải tôn trọng, khẳng định và bảo vệ những lợi ích xã hội. Điều đó được thể hiện thông qua những “giá trị lợi ích được xã hội chấp nhận và tìm mọi cách để cá nhân hành vi, ứng xử theo quan điểm bảo vệ lợi ích xã hội. Tuy nhiên, khó có thể “cưỡng bức, cưỡng chế” cá nhân

cân bằng hài hòa lợi ích cá nhân với lợi ích xã hội. Gia tăng sự quan tâm đến lợi ích xã hội thông qua “đur luận xã hội”. Đây cũng là một trong những vấn đề cần quan tâm hiện nay.

Cân bằng, hài hòa lợi ích cá nhân với lợi ích xã hội đòi hỏi từng cá nhân phải rèn luyện theo những định hướng:

Trước hết, mỗi một người phải tự nhận biết những yếu tố mang tính lợi ích xã hội và phân biệt nó với lợi ích cá nhân. Đây là một quá trình phức tạp, đòi hỏi mỗi cá nhân phải biết lồng ghép nhiều yếu tố và nhìn nhận một cách tự nguyện, tự giác lợi ích xã hội. Ví dụ, đánh bắt cá bằng thuốc nổ, mặc dù bị cấm, nhưng khi không dễ bị phát hiện, vì “lợi ích cá nhân”, con người vẫn thực hiện.

Hai là, cá nhân phải biết biến những đòi hỏi của xã hội thành những hành động cụ thể để đáp ứng lợi ích xã hội. Tuân thủ một cách tự giác pháp luật cũng là điều cơ bản tạo ra lợi ích xã hội.

Ba là, lắng nghe chân thành những ý kiến khác nhau, nhưng góp ý phê bình về vi phạm, xâm hại lợi ích xã hội thông qua những hành vi vi phạm pháp luật nhưng lại có những biểu hiện “chống lại” những người góp ý.

Bốn là, xã hội phải biết thể hiện khen, chê các biểu hiện tích cực, không tích cực liên quan đến lợi ích xã hội.

Tóm lại, những quy định, những nguyên tắc, v.v... mang tính đạo đức nhằm giúp để điều chỉnh mối quan hệ giữa con người với nhau.

1.1.3. Đạo đức là một hệ thống các giá trị của cá nhân, xã hội và tổ chức

Giá trị là những gì mà cá nhân, xã hội theo đuổi nhằm hướng đến. Những quy định mang tính “chuẩn mực đạo đức” ứng xử, giao tiếp chính là những giá trị mà con người, xã hội mong muốn hướng đến.

Mỗi một xã hội; mỗi một giai cấp đều tự xây dựng cho mình những chân giá trị khác nhau. Và ngay cả cộng đồng tôn giáo cũng có những chân giá trị riêng biệt. Đó chính là những niềm tin, những khao khát mà con người, xã hội mong muốn vươn đến. Tuy nhiên, đạo đức là một hình thái ý thức, mang tính “tinh thần”, do đó các giá trị của đạo đức cũng chính là những giá trị tinh thần của xã hội.

Đạo đức với nghĩa là những chuẩn mực sống, nên chịu sự tác động của nhiều yếu tố:

- Môi trường trong đó con người sống, tồn tại, vận động và phát triển;
- Những giá trị chuẩn mực sống chịu tác động của tôn giáo, tín ngưỡng;
- Các quy định hoạt động của nhóm, các đảng phái chính trị;
- Các loại văn bản pháp luật của nhà nước;
- Những giá trị cốt lõi khác của kinh tế, chính trị, xã hội và khoa học.

Hiện nay trong nhiều tài liệu nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến “thuật ngữ đạo đức”, nhiều bài viết tên gọi kèm theo chữ “đạo đức”. Ví dụ: đạo đức

xã hội; đạo đức cá nhân; đạo đức cách mạng; đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, chúng ta lại thiếu mất một ý nghĩa quan trọng “đạo đức là gì” và từ đó mới có thể đưa ra được cách hiểu “đạo đức gắn liền với những yếu tố khác”.

Đạo đức là :

- Thiện- ác;
- Lương tâm, trách nhiệm;
- Lòng tự trọng và hạnh phúc;
- Về đánh giá quan hệ con người - con người;
- Về đúng - sai;
- Đẹp và xấu; v.v...

Đạo đức là những gì con người cần có trong quan hệ, ứng xử hàng ngày với nhau : lịch sự; biết ơn; lễ độ; tự trọng; tôn trọng; thật thà; giản dị; tiết kiệm; trung thực; tôn sư trọng đạo; tự tin; đoàn kết; dũng cảm; khoan dung; siêng năng; tương trợ; liêm khiết; tự lập; giữ chữ tín; chí công vô tư; tự chủ; lí tưởng; năng động; sáng tạo; danh dự; hạnh phúc; lương tâm, v.v...

Mỗi một bài viết có thể giải thích nội dung khác nhau của các điều cần có trên trong mối quan hệ con người với nhau. Một số ví dụ sau đây có thể tham khảo.

Lịch sự: Là một “ứng xử, giao tiếp được mọi người chấp nhận và không cho là bất lịch sự”. Lịch sự cũng có nghĩa đòi hỏi chúng ta phải ứng xử với nhau dựa trên những giá trị văn hóa. Sự khác biệt về văn hóa cũng có thể làm cho quan hệ giao tiếp gây nên sự khó chịu với

người khác. Do đó, người lịch sự cũng đòi hỏi phải tìm kiếm những giá trị văn hóa chung của một cộng đồng mà mình quan hệ, giao tiếp với họ. Với người Ấn Độ, ăn bằng tay là chuyện bình thường; nhưng ở một quốc gia khác, ăn bằng tay là bất lịch sự.

Đổi ngược với lịch sự là sự thô lỗ hay nhiều trường hợp gọi là vô văn hóa. Những hành vi coi thường người khác; không tôn trọng sự có mặt của người khác; nghe điện thoại và nói to nơi đông người đều có thể coi là bất lịch sự, và cao hơn là thô lỗ, vô văn hóa. Nhiều người không quan tâm đến sự có mặt của người khác mà chỉ hành động theo thói quen như chỉ có một mình họ.

Biết ơn: Đây cũng là một cách ứng xử của một người với một người đã làm cho mình những điều tốt đẹp. Đó là cách ứng xử luôn “nhớ đến”; “luôn tìm cách báo đáp lại”. Hoặc đơn giản chỉ là một câu nói “cảm ơn”.

Lễ độ: cũng là cách ứng xử, giao tiếp giữa người với người (nhưng thường dùng cho người ít tuổi đối với người nhiều tuổi; người có thứ bậc thấp hơn trong mối quan hệ nào đó). Cách ứng xử, giao tiếp làm cho người khác hài lòng. Lễ độ là nghệ thuật làm người khác hài lòng khi nói chuyện với ta. Lễ độ cũng có nghĩa là lễ phép, chứ không phải là bợ đỡ.

Tự trọng: Tự trọng cũng là một trong những tư cách đạo đức con người cần phải có. Có câu nói của bà mẹ Hà Nội là “nó dám đi đánh giặc cũng là biết tự trọng”. Đó chính là nghĩa vụ của một công dân biết tự trọng khi đất nước có giặc ngoại xâm. Người biết tôn trọng và bảo vệ

danh dự của mình thì người đó được coi là có lòng tự trọng. Người có lòng tự trọng biết làm chủ các nhu cầu bản thân, kiềm chế được các nhu cầu, ham muốn không đúng lúc hoặc không chính đáng, đồng thời biết quý trọng nhân phẩm, danh dự của người khác. Người biết tự trọng tức biết coi trọng và giữ gìn phẩm cách, danh dự của mình.

Tôn trọng: Tôn trọng là một hành vi ứng xử của con người với chính mình và với người khác. Có thể xem tôn trọng từ ba yếu tố:

- Tự tôn trọng chính bản thân;
- Tôn trọng người khác;
- Được người khác tôn trọng.

Cả trong đời thường lẫn trong các tổ chức, quan hệ giữa con người với nhau luôn phải có sự tôn trọng lẫn nhau. Tôn trọng chính mình là tự bản thân mình biết được chính giá trị của mình; biết được những đức tính của bản thân và tự nhận biết những sai lầm của chính mình để khắc phục. Đó cũng đồng nghĩa với tự trọng, tự tôn trọng giá trị bản thân.

Tôn trọng người khác tức luôn không tỏ thái độ bất nhã với người thua kém mình; không xem thường những việc người ta làm dù rất nhỏ, luôn đánh giá cao những thành quả họ đạt được, luôn xem trọng những gì họ đem đến cho mình.

Tôn trọng người khác cũng thể hiện sự lắng nghe ý kiến của người khác. Tôn trọng là lắng nghe người khác;

biết rằng người khác cũng có giá trị; là đối xử tử tế với người khác. Muốn được người khác tôn trọng, thì phải tự đánh giá đúng bản thân mình, phải tự tôn trọng chính mình và phải biết tôn trọng người khác, thì sẽ được tôn trọng.

Trong các tổ chức, mỗi thành viên dựa trên những chuẩn mực giá trị để tự tôn trọng và tôn trọng lẫn nhau.

Ngược với tôn trọng là sự coi thường, không tôn trọng người khác. Ví dụ, sự tỏ ra “thiếu thân thiện” với những người có hoàn cảnh khó khăn hơn mình, những người có năng lực hạn chế nên chỉ làm công việc tay chân, lao động giản đơn.

Thật thà, trung thực: Đây cũng là một tính cách của con người trong giao tiếp ứng xử. Thật thà là “đúng y như tồn tại, như đã hoặc thường vẫn xảy ra trong thực tế, không thêm, không bớt, không bịa ra”; là “ngay thẳng, có thể nào bộc lộ thế ấy, không dối trá, không giả tạo”; là “tính người, tự bộc lộ mình một cách tự nhiên, không giả dối, không giả tạo, không tham lam, không tắt mắt” [2]. Thật thà cũng chính là sự bộc lộ mình một cách tự nhiên, không giả dối, ngay từ lời ăn, tiếng nói không giả tạo.

Tương tự và có thể sử dụng thay thế cho thuật ngữ thật thà là trung thực. Trung thực là một trong những đức tính của con người cần phải rèn luyện để có.

Không trung thực là một hiện tượng ta vẫn thường gặp trong cuộc sống, nó đã và đang diễn ra quanh ta, nhất là trong lớp trẻ, việc nói dối trở nên phổ biến.

² Xem *Từ điển Tiếng Việt*, 1994.

Trong kinh doanh, trong công việc, trong chính trị, trong cuộc sống đời thường, nhiều người thường lợi dụng lòng tin của mọi người để trục lợi cá nhân, lừa đảo kiếm tiền hay tham nhũng, che giấu tội ác trước pháp luật. Có những cán bộ đại diện cho dân, cho nước mà lại thiếu trung thực. Rời gian lận thuế, ăn cắp bản quyền, khai tăng thiệt hại hay thành tích, xử án gian lận, dối trên lừa dưới v.v... Không trung thực chính là nguyên nhân, mầm mống của các tiêu cực xã hội, gây băng hoại đạo đức, làm mất lòng tin, xói mòn đời sống tốt đẹp mọi người đang chung tay xây đắp. Bởi vậy cần phải trung thực, không vì cái lợi trước mắt mà bán rẻ lương tâm. Nhất là những người cầm quyền phải là người chí công vô tư, cương trực, thẳng thắn thì mới đưa đất nước vững mạnh đi lên, tiến tới công bằng, dân chủ, văn minh. Trung thực là giá trị đạo đức cần phải vươn đến, phải giữ gìn của tất cả mọi người.

Tính trung thực cần được chú trọng giáo dục, rèn luyện ngay từ những ngày còn cắp sách tới trường mà điểm đầu rèn luyện là thành thực với chính bản thân mình. Phải thành thật với mình, có thể mới không dối trá với người khác, với tổ chức, Đảng và nhân dân. Trung thực là cốt lõi, xoay quanh nó còn nhiều đức tính khác mà quan trọng nhất là thái độ thẳng thắn, tinh thần, hành động dũng cảm. Không có đức tính này, trung thực chỉ như của quý bị giấu kín. Thẳng thắn, dũng cảm lại phải chân thành, khéo léo. Nếu không trung thực - thẳng thắn, dũng cảm sẽ không có tác dụng hoặc bị hạn chế tác dụng. Ta nên rút ra một điều: rèn luyện tu dưỡng các tính tốt là

rất cần nhưng thể hiện nó trong xử thế còn quan trọng hơn. Chẳng hạn, không nhất thiết ta phải thể hiện rõ, đôi lúc ta cũng phải có ứng xử khéo léo để tránh cho người khác nổi đau đớn về một sự thật phũ phàng nào đó. Nói như vậy có nghĩa là ta không cần phải cứng nhắc, rập khuôn mà phải biết cư xử sao cho hợp lí, hợp tình.

Đức tính trung thực là điều mà con người, nhất là con người trong xã hội hiện đại cần phải có, cần phải được rèn luyện. Cần rèn luyện nó ngay từ khi chúng ta mới ra đời; cần rèn luyện ngay khi mới trở thành cán bộ, công chức và viên chức nhà nước. Tính trung thực là điều cần thiết nhất để bước vào cuộc sống hiện đại ngày nay và trở thành “công bộc của dân” như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy.

Nhiều đức tính khác có thể tìm kiếm thêm để tự tham khảo như: Biết ơn, Giản dị, Tiết kiệm, Tôn sư trọng đạo, Tự tin, Đoàn kết, Dũng cảm, Khoan dung, Siêng năng, Tương trợ, Liêm khiết, Tự lập, Giữ chữ tín, Năng động, Sáng tạo, Hạnh phúc, Lương tâm, v.v...

Nói tóm lại, đạo đức liên quan đến cách ứng xử, quan hệ con người - con người; con người - xã hội và cách ứng xử của từng con người cụ thể trong một xã hội nhất định. Hay, đạo đức là những hành động của cá nhân, tổ chức đối với xã hội, môi trường được chấp nhận chung.

Trong đạo đức học, tức lĩnh vực khoa học nghiên cứu về đạo đức, nghiên cứu đạo đức được tiếp cận theo nhiều

cách khác nhau và có thể tạm chia thành nhóm: đạo đức mô tả và đạo đức thực chứng.

Đạo đức theo cách tiếp cận “mô tả”, thực chất là trình bày, mô tả nội hàm của đạo đức bao gồm những chuẩn mực xã hội điều chỉnh hành vi của con người trong quan hệ với người khác và với cộng đồng (gia đình, làng xóm, giai cấp, dân tộc hoặc toàn xã hội). Căn cứ vào những chuẩn mực ấy, người ta đánh giá hành vi của mỗi người theo các quan niệm về thiện và ác, về cái không được làm (vô đạo đức) và về nghĩa vụ phải làm.

Trong khi đó, đạo đức thực chứng mang những lý giải, lý luận và so sánh các giá trị, chuẩn mực khác nhau của khía cạnh quan hệ con người- con người trong xã hội...

1.1.4. Đạo đức chia thành 2 lĩnh vực: ý thức đạo đức và thực tiễn đạo đức

Ý thức đạo đức là sự phản ánh thực tiễn đạo đức. Sự phản ánh này được thể hiện ở cả hai cấp độ: *cảm tính* và *lý tính*.

Ở cấp độ cảm tính, đó là sự thể hiện thái độ chủ quan của con người với các hiện tượng xã hội: tốt- xấu; “thiện - ác”; v.v... thông qua hệ thống cảm xúc. Ví dụ, trước một sự kiện nhất định, tốt hay xấu cá nhân có thể cảm thấy cảm động; đồng tình hay ủng hộ và cũng có thể khen chê; quay mặt.

Khi con người biểu hiện cảm xúc với một hiện tượng, với một hành vi của người khác, của xã hội có thể thông qua nhiều cấp độ khác nhau:

- Nghĩa vụ, đó là sự mặc nhiên phải có, phải thể hiện của một người (dù cách thể hiện như thế nào) đối với các hành vi thiện, ác, xấu, tốt. Đó cũng giống như một đòi hỏi phải có của một người với sự kiện đó.

- Lương tâm, đó là sự thể hiện bằng nội tâm của cá nhân đối với sự kiện, hành vi. Đó là những gì họ có thể nhận thức được bằng trái tim. Đó cũng là sự cảm nhận nội tâm: lo lắng, băn khoăn vì không làm hoặc đã làm;

Hai cấp độ trên của cảm xúc có thể phụ thuộc lẫn nhau. Khi có lương tâm, con người sẽ thực hiện những hành vi nghĩa vụ. Ngược lại, khi hành vi nghĩa vụ được thực hiện mang tính thường xuyên đúng, lương tâm con người sẽ trở nên thanh thản hơn.

Mỗi cá nhân thuộc về những nhóm nhân cách khác nhau nên biểu hiện cảm xúc của họ không giống nhau (hướng nội, hướng ngoại, trực giác, nguyên tắc, v.v...)[³].

Ở cấp độ lý tính, ý thức đạo đức hay nhận biết đạo đức thừa nhận các chuẩn mực hành vi đạo đức (xấu - tốt;

³ Tìm kiếm tài liệu trắc nghiệm nhân cách của Myer - Briggs để trao đổi sự giống nhau, khác nhau của nhân cách.

thiện - ác). Sự nhận biết đạo đức thông qua quá trình tìm tòi, học tập, nghiên cứu của bản thân và thông qua quá trình nghiên cứu, dạy của nhà trường, xã hội. Đó là quá trình dạy, truyền bá từ thế hệ này qua thế hệ khác và nó trở thành quan niệm, ý tưởng, nguyên tắc cho chuẩn mực hành vi của cá nhân, xã hội và giai cấp. Đó cũng chính là quá trình truyền bá tư tưởng đạo đức của giai cấp cầm quyền nhằm áp đặt tư tưởng đạo đức cho xã hội.

Đó cũng chính là quá trình nhận thức để hình thành đạo đức cá nhân, xã hội và giai cấp.

Quá trình hình thành đạo đức theo cấp độ lý tính là quá trình kết hợp giữa lý luận, lý thuyết về quan điểm đạo đức được dạy và truyền bá. Đồng thời đó cũng là kết quả của hoạt động thực tiễn để củng cố lý luận.

Nếu một cá nhân thoát ly khỏi tồn tại xã hội, chỉ xem xét trên khía cạnh sách vở, khó có thể ứng xử đúng theo chuẩn mực, hợp tình, hợp lý trong những điều kiện cụ thể.

Tri thức, nhận thức về chuẩn mực, nguyên tắc, quan điểm đạo đức gắn liền với quá trình hình thành và phát triển của các hình thái kinh tế - xã hội. Gắn với một hình thái kinh tế - xã hội có những hệ tư tưởng, chuẩn mực đạo đức khác nhau. Nếu như xã hội phong kiến, dạy phụ nữ theo chuẩn mực “tam tòng”, thì ngày nay người ta quan niệm phụ nữ phải bình đẳng với nam giới và họ có thể “đi tiếp nhiều bước” nữa sau khi ly hôn.

Thực tiễn đạo đức là cách biểu hiện cụ thể của đạo đức của từng cá nhân, nhóm cá nhân và cộng đồng, giai cấp thông qua và dựa trên ý thức đạo đức.

Những chuẩn mực đạo đức được trình bày, nghiên cứu, thuyết giảng chỉ mới thể hiện một mặt của đạo đức cá nhân, giai cấp và xã hội. Thực tiễn, hành động, hành vi của từng cá nhân, xã hội và giai cấp là mặt thứ hai của đạo đức. Hai mặt này không luôn luôn đồng nhất tuyệt đối nhau [4].

Về nguyên tắc, hành vi đạo đức của các hoạt động cá nhân, giai cấp, cộng đồng và xã hội (thực tiễn đạo đức) phải phù hợp với các tư tưởng, ý tưởng, quan điểm đạo đức. Mặt khác, nếu những nguyên tắc, chuẩn mực đó không rõ ràng, cụ thể, không có giới hạn đúng sẽ không đánh giá được hành vi đạo đức chuẩn.

Con người, giai cấp trong một hình thái ý kinh tế - xã hội nhất định luôn phải thể hiện gắn kết giữa ý thức đạo đức với thực tiễn đạo đức, hành vi cách ứng xử. Ý thức đạo đức làm nền tảng cho thực tiễn đạo đức và người lại, thực tiễn đạo đức củng cố các tư tưởng, chuẩn mực đạo đức.

⁴ Hai mặt của đồng tiền luôn là một cặp phạm trù cho nhiều hiện tượng xã hội. Giảng viên, sinh viên tìm kiếm các sự kiện, các tình huống về “tính hai mặt của đồng tiền”.

Đạo đức thuộc hình thái ý thức xã hội, là tập hợp những nguyên tắc, quy tắc nhằm điều chỉnh và đánh giá cách ứng xử của con người trong quan hệ với nhau, với xã hội, với tự nhiên trong hiện tại hoặc quá khứ cũng như tương lai chúng được thực hiện bởi niềm tin cá nhân, bởi truyền thống và sức mạnh của dư luận xã hội [⁵].

Chuẩn mực đạo đức sẽ được sử dụng để đánh giá hành vi của từng con người trong xã hội và đưa ra những nhận xét “đúng - sai; tốt - xấu”.

Đạo đức với nghĩa là chuẩn mực hành vi không phải là những “chuẩn mực cứng”. Đó là khung chuẩn mực luôn thay đổi theo sự biến đổi của xã hội; của các hình thái kinh tế - xã hội. Không có một chuẩn mực chung cho mọi xã hội.

Đạo đức theo nghĩa là chuẩn mực cũng có thể chia thành nhiều nhóm:

- Xã hội;
- Cộng đồng;
- Giai cấp;
- Nhóm lợi ích;
- Cá nhân.

Mỗi một hình thái kinh tế - xã hội sẽ tương đồng với một chuẩn mực hành vi xã hội nhất định. Đó cũng chính là những mối quan hệ dựa trên các quan hệ về sản xuất, kinh doanh, con người. Quan hệ sản xuất chế độ chiếm

⁵ Học viện Chính trị Quốc gia. *Giáo trình đạo đức học*. NXB Chính trị Quốc gia- 2000.

hữu nô lệ tạo ra quan hệ sản xuất mang tính tư hữu, lạm dụng, bóc lột. Đó là tập hợp những mối quan hệ mang tính “bất bình đẳng rất cao”. Chủ nô coi “nô lệ như là một loại hàng hóa và có thể đem bán, đổi chác. Khi chuyển dần sang chế độ phong kiến, nhiều yếu tố của khuôn mẫu của chế độ nô lệ đã bị thay đổi và thay vào đó là những “chuẩn mực, quan hệ mới”.

Xã hội có giai cấp làm cho có nhiều chuẩn mực hành vi và mỗi một loại đạo đức đó đều mang tính giai cấp của nó.

Quan hệ giữa con người và con người là mối quan hệ tất yếu khách quan. Và cũng chính vì tất yếu khách quan nên mọi xã hội đều phải tự xây dựng cho mình những “chuẩn mực” để điều chỉnh lẫn nhau các mối quan hệ đó.

Quan hệ giữa con người và con người luôn luôn mang tính “bất bình đẳng”. Do đó, nhiều nhà nghiên cứu coi chuẩn mực đạo đức quan trọng cần có là sự bình đẳng trong quan hệ. Nhiều cặp quan hệ hay chuẩn mực ứng xử cần quan tâm đến khía cạnh bình đẳng như:

- Đồng nghiệp với đồng nghiệp;
- Nhân viên với thủ trưởng;
- Nhân viên với khách hàng;
- Cán bộ, công chức với nhân dân;
- Khác.

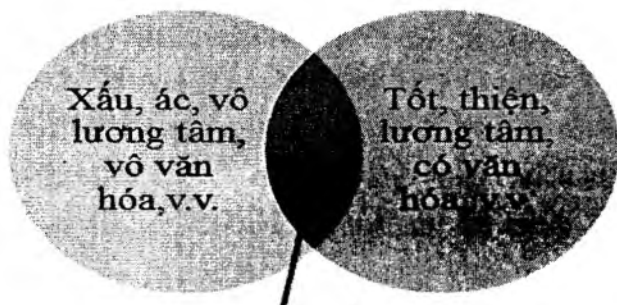
Trong thời đại ngày nay, những chuẩn mực mới ngày càng xuất hiện và thay thế cho những chuẩn mực cũ.

Nhưng đồng thời, những “giá trị” của các hình thái kinh tế - xã hội trước đây bị mai một do nhiều tác động, thì ngày nay càng được tìm kiếm lại. Quan hệ “con người - con người của một xã hội nông nghiệp” đang bị thay bằng quan hệ “con người - con người của xã hội công nghiệp”, quan hệ thị trường. Ngày nay, nhiều nhà thực chứng mong mỗi quan hệ “con người - con người” có nhiều yếu tố “nhân văn hơn”.

Trong một thế giới đa cực, thế giới của nhiều mối quan hệ, thì một chuẩn mực đạo đức chung phải được thiết lập trên một nền tảng giá trị chung đã được ghi nhận trong Hiến chương Liên hợp quốc.

Đạo đức thực chất là sự nhận thức của con người, xã hội về những “xấu, tốt; thiện ác; cá nhân, tập thể; đúng, sai, v.v...”. Tùy thuộc vào sự nhận thức, mà có thể từng cặp phạm trù đó sẽ rất khác nhau. Ví dụ, cặp “xấu - tốt” sẽ rất khác nhau đối với từng cá nhân, xã hội cụ thể. Và không ít người chưa phân biệt, nhận thức được điều đó (sơ đồ 1).

Sơ đồ 1: Nhận thức về hành vi ứng xử



Sự giao thoa của nhận thức "đúng- sai"

Ý thức hay nhận thức của cá nhân, nhóm, xã hội với những hành vi có tính chuẩn mực của xã hội cũng sẽ khác nhau. Và khi đòi hỏi một sự tuân thủ mang tính pháp lý chung, có thể tạo ra cơ hội để cá nhân, xã hội điều chỉnh hành vi của mình theo những chuẩn mực đó.

Như vậy, xét trên mức độ lý luận, đạo đức mang tính "ý thức, nhận thức" và trên phương diện thực tiễn, đạo đức mang tính hành động, thể hiện qua hành vi ứng xử, quan hệ. Và cách thức quan hệ đó tùy thuộc vào cách thiết lập chuẩn mực "đạo đức".

Đạo đức là toàn bộ những "quan niệm, tri thức và các trạng thái xúc cảm tâm lý chung của cộng đồng (con người) về các giá trị thiện và ác, lương tâm và trách nhiệm, hạnh phúc và công bằng, vị tha và dũng cảm" được cộng đồng thừa nhận như là những "quy tắc đánh giá, điều chỉnh hành vi ứng xử giữa cá nhân với xã hội,

giữa cá nhân với cá nhân trong xã hội”. Đó chính là những tiêu chuẩn để “khen, chê; ủng hộ hay phản đối” các hành vi, cách ứng xử.

1.1.2. Quá trình hình thành đạo đức

Đạo đức là lĩnh vực của quan hệ thật sự, thông qua hành động, hành vi của con người với nhau. Trong khi phát triển với tính cách là thực thể xã hội, con người lựa chọn và chịu trách nhiệm với sự lựa chọn, với hậu quả của những sự lựa chọn đối với hành vi ứng xử người - người.

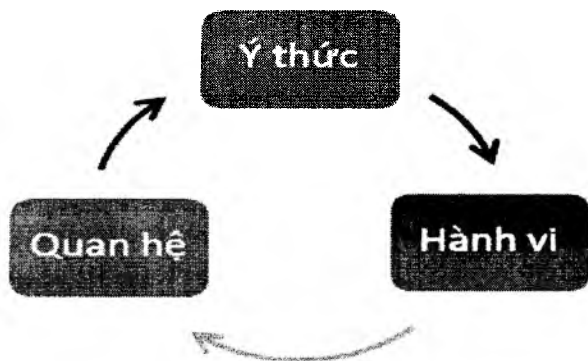
Tự do lựa chọn và sự lựa chọn có trách nhiệm nảy sinh trong quan hệ người - người, trong quan hệ cá nhân và xã hội. Mỗi người chấp nhận kiểm tra những yêu cầu của xã hội để nhận được sự đánh giá, sự ủng hộ của xã hội. Còn xã hội thì với những chuẩn mực của nó, yêu cầu các cá nhân điều chỉnh các hành vi phù hợp với lợi ích của xã hội.

Với tính cách là sự phản ánh tồn tại xã hội, đạo đức mang bản chất xã hội. Bản chất xã hội của đạo đức được hiểu theo các cách tiếp cận sau:

Để hình thành “chuẩn mực”, đòi hỏi phải thông qua nhiều giai đoạn khác nhau (sơ đồ 2):

- Từ ý thức đạo đức;
- Hành vi đạo đức;
- Quan hệ đạo đức.

Sơ đồ 2: Quá trình hình thành đạo đức



Ý thức (đạo đức). Đó chính là sự nhận biết của con người về những gì họ có thể có được trong một cộng đồng, một xã hội nhất định. Những lợi ích cá nhân mà họ có được phải được nhìn nhận (hiểu) từ những mối quan hệ với các nhóm lợi ích khác. Khi con người nhận thức đúng được các vấn đề liên quan đến quyền lợi chung, riêng đó và nâng lên thành tình cảm, quan điểm, quan niệm của sự tồn tại. Khi đó họ đã nâng lên thành ý thức và trở thành ý thức đạo đức của con người đó. Ý thức cũng có thể coi như sự nhận thức “đúng - sai; tốt - xấu”; trong tương quan với các cá nhân khác.

Hành vi: đó chính là những biểu hiện ra bên ngoài của một cá nhân cụ thể trong những điều kiện cụ thể. Đó chính là những động cơ thôi thúc con người hành động (hoặc không hành động cũng là một sự hành động). Những hành động, hành vi đó có thể do chính ý thức dẫn dắt, những cũng có thể do những “yếu tố khác” tạo nên. Tuy nhiên, giữa ý thức và hành vi có thể có những sai

lệch do các yếu tố bên ngoài tác động. Đây cũng chính là sự kết hợp của đạo đức mang tính ý thức, nhận thức với đạo đức cụ thể (hành vi). Hay chính là nói và làm. Nếu “đạo đức” chỉ là những “ý thức tư duy trong đầu”, khó có thể biết được bản chất “đạo đức” của chính con người đó. Mặt khác, nếu ý thức được diễn đạt bằng những cụm từ rất hoa mỹ “tôn trọng, thủy chung, tránh điều ác; tránh tham lam của người khác”, nhưng lại không thể hiện bằng những hành động cụ thể, khó có thể đánh giá “ý thức đạo đức”. *Hành vi (đạo đức) là sự biểu hiện ra bên ngoài của ý thức đạo đức*: Mọi hành vi được thực hiện do thôi thúc của một động cơ nào đó. Khi hành vi được thực hiện đó thôi thúc của ý thức đạo đức thì nó được gọi là hành vi đạo đức. Hành vi đó thể hiện ý thức đạo đức và văn hoá đạo đức của cá nhân.

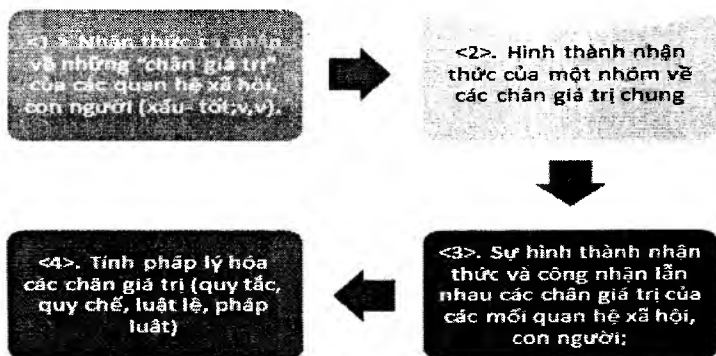
Quan hệ (đạo đức): Đó chính là những chuẩn mực mà cá nhân sử dụng để thể hiện thành hành vi ra bên ngoài với cộng đồng, xã hội và cả nhân với nhau.

Đạo đức không phải tự nó sinh ra mà là một quá trình hình thành và phát triển. Tùy theo từng giai đoạn phát triển của xã hội, sự hình thành những “chuẩn mực giá trị đạo đức” cũng không giống nhau. Hình thành đạo đức (xã hội) tuân theo một quy trình khá thông nhất, gồm 4 bước (sơ đồ 3):

1. Từ nhận thức cá nhân về những “chân giá trị” của các quan hệ xã hội, con người (xấu - tốt; v.v...);
2. Sự hình thành nhận thức của một nhóm;
3. Sự hình thành nhận thức và công nhận lẫn nhau các chân giá trị của các môi quan hệ xã hội, con người;
4. Tính pháp lý hóa các chân giá trị.

Trong quá trình hình thành đạo đức, con người, xã hội chịu nhiều tác động khác nhau và do đó cũng có thể hình thành những “mô hình đạo đức” khác nhau. Trong lòng xã hội cũ đã hình thành những mầm mống của xã hội mới tiến bộ hơn.

Sơ đồ 3: Quá trình hình thành đạo đức và pháp lý hóa đạo đức



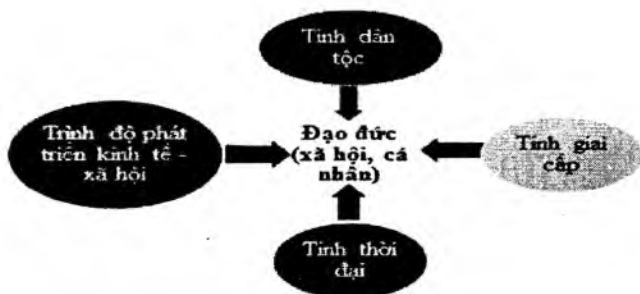
Phân tích các yếu tố chỉ ra trong sơ đồ 3, đòi hỏi gắn liền với từng điều kiện cụ thể; từng giai đoạn cụ thể và phụ thuộc rất lớn vào từng quốc gia; nhóm nghề nghiệp.

Thực tế của xã hội loài người đã chỉ ra rằng, quá trình hình thành những chân giá trị của một cộng đồng người phải trải qua rất nhiều thời gian. Ngay trong từng cộng đồng người cũng đã có sự đấu tranh, nhận thức những chân giá trị khác nhau và sau đó thống nhất được với nhau để hình thành giá trị chung có thể mất hàng trăm năm. Những giáo phái khác nhau (Thiên chúa giáo; Phật giáo, v.v...) đều phải trải qua nhiều năm tháng mới hình thành được những chân giá trị mang tính chung cho các đệ tử của giáo phái mình.

Nghiên cứu tư tưởng của các trường phái từ cổ đại đến cận đại và hiện đại ngày nay, có thể nhận thấy, đạo đức xã hội hay đạo đức cá nhân hay tổ chức, cộng đồng chịu tác động của một số nhóm yếu tố sau (sơ đồ 4):

- Tác động của tính dân tộc;
- Tác động của tính giai cấp;
- Tác động của tính thời đại;
- Tác động của các yếu tố liên quan đến điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.

Sơ đồ 4: Các yếu tố ảnh hưởng đến đạo đức (xã hội, cá nhân)



1.2. Vai trò của đạo đức trong cuộc sống con người, xã hội.

Đạo đức là những chuẩn mực nhằm giúp cho con người định hướng hoạt động của chính bản thân mình trong cộng đồng xã hội. Nghiên cứu vai trò của đạo đức cũng dựa trên nền tảng tư tưởng đó.

Có thể xem xét vai trò của đạo đức theo ba nhóm yếu tố:

- Vai trò điều chỉnh hành vi cá nhân, con người, giai cấp, xã hội;

- Vai trò giáo dục;
- Vai trò tạo sự nhận thức.

1.2.1. Điều chỉnh hành vi

Bản thân đạo đức là những chuẩn mực, được xã hội, cộng đồng công nhận và cùng hướng đến. Khi thừa nhận các chuẩn mực đạo đức đó, con người sẽ phải ứng xử, hoạt động theo những chuẩn mực. Tự điều chỉnh hành vi thông qua chuẩn mực đạo đức mang tính tự giác hơn so với điều chỉnh bằng pháp luật, khi điều chỉnh bằng pháp luật sẽ mang tính cưỡng bức, bắt buộc. Do đó, tự điều chỉnh hành vi bằng đạo đức sẽ bền vững hơn.

Tự điều chỉnh giúp chính bản thân từng cá nhân điều chỉnh chính mình. Tuy nhiên, khả năng điều chỉnh hành vi của đạo đức đối với con người phụ thuộc vào nhận thức của chính bản thân con người đó.

Vai trò điều chỉnh hành vi con người thông qua những chuẩn mực đạo đức đòi hỏi mỗi con người phải tự giác trong hoạt động ứng xử theo chuẩn mực. Mặt khác, dư luận xã hội, cộng đồng với những “xấu - tốt” đã trở thành chuẩn mực (đạo đức) sẽ tác động tích cực với những cá nhân “thụ động” tự điều chỉnh hành vi.

Tình huống nghiên cứu, trao đổi:

Đến sống trong môi trường văn hóa phương Tây, với những quy định mang tính “văn hóa xã hội” rất cao, sinh viên Việt Nam thông thường “bạ đầu vút đáy” các loại “rác thải” của cá nhân mình.

Một cô bé thấy một “sinh viên Việt Nam” vứt rác trên vỉa hè nơi chờ tàu điện. Cô bé đứng dậy, nhặt và chạy lại bỏ vào thùng rác. Mọi người nhìn cô bé và “sinh viên Việt Nam” với hai ánh mắt khác nhau.

Trên một tàu điện, không tìm thấy chỗ bỏ giấy kẹo, cậu bé cứ bần khoăn không biết làm sao. Mẹ cậu nói với cậu “thôi hãy bỏ vào túi quần, tí nữa xuống sân ga thế nào cũng có chỗ bỏ rác”. Và cậu bé làm theo lời mẹ.

Với cuộc sống đó, dần dần phần đông sinh viên Việt Nam có ý thức “cho rác vào túi, nếu không có chỗ đổ rác”.

Phong cách đó, hành vi đó được mang về Việt Nam. Nhưng rồi dần mai một đi và họ trở lại “bạ đâu vứt đấy vì chẳng chết ai cả”.

Yếu tố gì làm thay đổi hành vi?

1.2.2. Vai trò giáo dục của đạo đức

Con người sinh ra, vốn chứa đựng trong mình điều mà xã hội đã tổng kết “nhân chi sơ, vốn bản thiện”. Và họ luôn phân đấu để vươn lên “chân - thiện - mỹ”.

Nhưng khi con người được sinh ra, từ thế hệ này qua thế khác đã có một môi trường “văn hóa và đạo đức” của những xã hội đang tồn tại. Hay ngay khi sinh ra con người đã được đặt trong một môi trường của các mối quan hệ ứng xử, giao tiếp; những chuẩn mực “tốt - xấu; thiện - ác”. Điều này càng cụ thể khi nghiên cứu con người gắn liền cụ thể với “gia đình - tế bào của xã hội”.

Chuẩn mực đạo đức sẽ là nền tảng quan trọng để gia đình, nhà trường và xã hội dựa vào đó để định hướng đạo đức cho các thành viên. Nhà trường, gia đình, xã hội sẽ cung cấp cho họ những kiến thức cơ bản về lối sống,

cách sống, cách ứng xử. Cha mẹ, thầy cô giáo nếu nhận thức đúng các chuẩn mực đạo đức sẽ làm tấm gương giáo dục con cái, thành viên xã hội.

Đồng thời mỗi một thành viên xã hội phải tự giác học tập, rèn luyện theo chuẩn mực đạo đức đã được xã hội xây dựng.

Đạo đức xã hội (được chuẩn hóa) trở thành định hướng cho cá nhân xã hội phấn đấu, đạt được. Tuy nhiên, như đã nêu ở sơ đồ, quá trình hình thành đạo đức từ ý thức, hành vi đến quan hệ gắn liền với một điều kiện xã hội nhất định để những điều “tốt - xấu” được thể hiện thông qua các quan hệ.

Để làm tốt vai trò giáo dục của đạo đức, đòi hỏi xã hội phải từng bước chuẩn hóa “giá trị đạo đức” của xã hội theo hướng phù hợp với sự vận động và phát triển. Những giá trị đạo đức mang tính truyền thống của cộng đồng, dân tộc, xã hội luôn đúng với mọi điều kiện cần phải được gìn giữ. Trong trường hợp này giống như văn hóa. Phải gìn giữ bản sắc văn hóa “tốt” của dân tộc: “tiết kiệm”; “bầu ơi thương lấy bí cùng”; “đoàn kết”, v.v... là những giá trị đạo đức mang tính truyền thống nhưng vẫn đúng cho mọi thời đại. Đồng thời xã hội, giai cấp, cộng đồng phải không ngừng bổ sung, hoàn thiện “chuẩn mực đạo đức”.

1.2.3. Vai trò hỗ trợ nhận thức

Ý thức xã hội và tồn tại xã hội là cặp phạm trù luôn tồn tại. Và đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, và là sự phản ánh tồn tại xã hội. Chính vì vậy, thông qua đạo đức (các chuẩn mực của các mối quan hệ), có thể giúp con người nhận biết rõ hơn tồn tại xã hội. Những biểu

hiện mang tính phổ biến của “yêu - ghét”; “quan hệ giữa lao động và sử dụng lao động”, sẽ giúp chúng ta quay trở lại nhận thức tốt hơn về tồn tại xã hội và cũng có thể giúp chúng ta tìm ra được những nét đặc trưng của xã hội đó.

Nhận thức của từng con người về các quan hệ xã hội hiện tại cũng có thể giúp con người nhận thức một tồn tại xã hội. Nền kinh tế thị trường Việt Nam mới hình thành nhưng đã bộc lộ khá nhiều vấn đề và thông qua nghiên cứu, nhận thức chúng ta hiểu đích thực hơn bản chất của kinh tế thị trường Việt Nam.

Vai trò hỗ trợ nhận thức của đạo đức chính là quá trình giúp con người quan sát hiện tượng bên ngoài thông qua chuẩn mực đạo đức. Đồng thời cũng từ chuẩn mực đó, có thể giúp con người nhận thức lại chính mình đúng hơn. Từ nhận thức đúng chuẩn mực đạo đức, giúp con người có ý thức đạo đức và các giá trị đạo đức của từng cá nhân. Đạo đức xã hội chuyển hóa thành đạo đức cá nhân và ngược lại chính đạo đức cá nhân thông qua sự nhận thức chuẩn mực đạo đức sẽ hoàn thiện chuẩn mực đạo đức⁶].

1.3. Mối quan hệ giữa đạo đức và các hình thái ý thức xã hội khác

Như trên đã nêu, đạo đức là một hình thái ý thức xã hội và do đó có mối quan hệ với các hình thái ý thức xã hội khác. Chúng ta không xem xét tất cả các mối quan hệ

6 Đọc: Mai Xuân Hợi. “Giá trị đạo đức và sự biểu hiện của nó trong đời sống xã hội”. Tạp chí Triết học; TS. Đinh Ngọc Quyên. “Nguồn gốc, bản chất, chức năng và vai trò của đạo đức”. <http://www.vocw.edu.vn>

của hình thái đạo đức với các hình thái khác. Tập trung một số lĩnh vực:

- Đạo đức và chính trị;
- Đạo đức và pháp luật ;
- Đạo đức và tôn giáo;
- Đạo đức và lương tâm.

1.3.1. Đạo đức và chính trị

Chính trị là một hệ thống quan hệ giữa các giai cấp, các chính đảng, các quốc gia, là một hệ thống những mục đích nhất định của xã hội và những phương tiện nhất định để đạt những mục đích ấy. Chính trị là biểu hiện tập trung của kinh tế. Kinh tế tác động trực tiếp đến chính trị và nhờ sự hỗ trợ của chính trị, tác động đến các yếu tố khác của kiến trúc thượng tầng. Vì vậy, về nguyên tắc đạo đức có quan hệ qua lại với chính trị.

Quan hệ giữa đạo đức và chính trị là một quan hệ biện chứng. Quan hệ này được thể hiện trên những yếu tố sau:

Thứ nhất, đó là tác động qua lại giữa các học thuyết chính trị và quan niệm về ý nghĩa cuộc sống, lý tưởng cao nhất của con người.

Các học thuyết chính trị là sự phản ánh về mặt lý luận những mục đích chung, cơ bản của một giai cấp một xã hội nhất định. Mục đích chung, cơ bản này tạo thành ý nghĩa, mục đích cuộc sống của con người thuộc một giai cấp, một xã hội nhất định. Quan niệm về ý nghĩa và mục đích cuộc sống được hình thành trong chính trị có ý nghĩa to lớn đối với hoạt động tự giác của con người. Thông qua các hoạt động tự giác, đạo đức của xã hội và cá nhân được thể hiện và thực hiện.

Thứ hai, đó là quan hệ giữa đạo đức và thực tiễn chính trị của một giai cấp, một xã hội nhất định. Đối với xã hội có giai cấp đối kháng, đạo đức của giai cấp thống trị là đạo đức chính thống của xã hội. Đạo đức này thường nhân danh những giá trị mang ý nghĩa phổ biến và trực tiếp thực hiện lợi ích của giai cấp thống trị.

Thứ ba, đó là sự thống nhất giữa đánh giá chính trị và đánh giá đạo đức.

1.3.2. Đạo đức và pháp luật

Sự giống nhau giữa đạo đức và pháp luật là chính là những giá trị chuẩn mực mà con người, xã hội mong muốn vươn đến.

Tuy nhiên, pháp luật cũng đưa ra và xác định những chuẩn mực hành vi trong đời sống xã hội. Nhưng còn đưa ra những chế tài cụ thể để trừng phạt những ai vi phạm những quy định đó một cách rất nghiêm khắc.

Trong khi đó, đạo đức xác định giá trị cho hành động tự nguyện tự giác của con người, xác định giới hạn cho điều thiện và điều ác. Đạo đức không trừng phạt hành vi vi phạm bằng sự cưỡng chế từ bên ngoài mà trừng phạt bằng “ dư luận xã hội; bằng tòa án lương tâm, bằng một sự xa lánh”.

Pháp luật xác định các chuẩn mực đạo đức nhưng mang tính pháp lý. Và đó cũng là những quy định mang tính tối thiểu cần tuân theo. Pháp luật nhằm xác định ranh giới “được làm” và “không được làm”.

Trong khi đó, chuẩn mực đạo đức không mang tính pháp lý có thể đưa ra nhiều đòi hỏi cao hơn, vượt ra ngoài khuôn khổ pháp luật. Tuy nhiên, đưa ra nhiều quy định, nhưng việc tuân thủ lại mang tính “tự nguyện”.

Nghiên cứu đã chỉ ra rằng, đạo đức xã hội là cái có trước và pháp luật là hệ quả tiếp theo. Khi pháp luật và đạo đức hòa quyện với nhau, xã hội sẽ trật tự hơn.

1.3.3. Đạo đức và tôn giáo

Xét trên phương diện “chuẩn mực hành vi ứng xử, quan hệ giao tiếp, v.v...” các tôn giáo khác nhau đều cố gắng đưa ra “chuẩn mực” của tôn giáo mình.

Tùy theo cách giải thích các chuẩn mực đó rất khác nhau, có thể tìm thấy nguồn gốc của nó. Đa số đều xuất phát từ ý nguyện “sống tốt hôm nay để kiếp sau tốt hơn nơi thiên đường”. Những “chuẩn mực đó” như là mong muốn của những “đấng tối cao, linh thiêng”.

Bỏ qua những khía cạnh tiêu cực của các vấn đề tôn giáo như cam chịu, ngại đấu tranh, thì xét trên phương diện đạo đức ứng xử, quan hệ con người trong xã hội, các tôn giáo đều đưa ra những chuẩn mực khác “tích cực”. Đó là những giá trị mà nhiều người vươn đến như “kính chúa, yêu nước”; “không trộm cắp, trai gái, quan hệ bất chính”. Những giá trị đó cũng phù hợp với các giá trị chuẩn mực đạo đức mà nhiều xã hội hiện đại đề ra.

Ở Việt Nam, tôn giáo đã và đang trở thành vấn đề xã hội. Và nhà nước quan tâm đến hoạt động của các tôn giáo trên nguyên tắc “tự do, bình đẳng, đúng pháp luật”.

Nhiều giá trị chân chính của tôn giáo đang được người Việt Nam hấp thụ, tiếp thu để trở thành những “chuẩn mực ứng xử chung”. Tuy nhiên, hiểu chưa đúng bản chất của hoạt động tôn giáo với pháp luật nhà nước, có thể làm cho một số hoạt động tôn giáo trở thành “hoạt động vi phạm pháp luật mà chính ngay những nhà hoạt động tôn giáo chưa nhận thức đúng”.

1.3.4. Đạo đức và lương tâm

Lương tâm cũng là một thuật ngữ khá phức tạp về cách giải thích nó. Ngay các nhà lý luận cũng có thể dựa vào những khái niệm khác để giải thích một khái niệm, trong khi khái niệm đó có thể cũng chưa rõ ràng.

Lương tâm thường được nhiều người bàn đến cũng gắn liền với đạo đức. Tuy nhiên, những thuật ngữ kèm theo lương tâm cũng giống như kèm theo “thuật ngữ đạo đức”.

Vô lương tâm: nhằm chỉ những người làm “toàn những điều mà xã hội cho là xấu”. Ví dụ như lái xe bỏ qua một người ốm cấp cứu bên đường. Nhưng cũng có thể do nhiều lý do khác nhau, họ không thể dừng lại. Vô lương tâm ở đây do người khác phán xét trên nghĩa “đúng - sai; xấu - tốt”.

Một giám đốc không bằng lòng với cách làm việc của một nhân viên. Nhưng khi nhân viên này chuyển đi nơi khác, không muốn ghi vào đó những “thói quen xấu” của anh ta. Và khi đã ghi như vậy, “trái với thực tế”, giám đốc suy nghĩ và bị “dẫn vật” khá lâu. Một tư duy rất đơn giản “liệu người giám đốc mới của anh bạn sẽ nghĩ như thế nào về sự sai lệch giữa thực tế và nhận xét” và “nếu đặt vào địa vị của người giám đốc mới của nhân viên đó, chúng ta sẽ suy nghĩ như thế nào”.

Như vậy cũng có thể hiểu khá đơn giản “sự cắn rứt của lương tâm” chính là đã làm một điều mà ngay chính bản thân người đó cho là sai.

Trong cuộc sống hàng ngày, thuật ngữ lương tâm tuy không được định nghĩa, nhưng nó lại luôn gắn chặt với từng hành động của cá nhân: đúng, sai; thật thà hay giả dối; thiện hay ác. Ngay cả những khi chúng ta tự đề cao cá nhân hơn mức bình thường cũng chính là lúc “chúng ta tự xấu hổ với chính mình nếu chúng ta là người có lương tâm”. Khi chúng ta tự nhận thấy mình đã làm tổn thương một ai đó vì một “hành vi không đúng” cũng chính là chúng ta có lương tâm. Hoặc khi chúng ta nhận biết rằng suy nghĩ về “một ham muốn xấu”, một tội ác với người khác là xấu, cũng có nghĩa là chúng ta “có lương tâm”. Nhiều người “mất ăn, mất ngủ vì những toan tính vô lương tâm” và đó cũng chính là “họ vẫn còn lương tâm”.

Không có định nghĩa tuyệt đối về lương tâm. Nhưng nếu theo “nghĩa thông thường”, lương tâm chính là “tâm lòng, trái tim tốt, chính trực” có trong mỗi một con người và nó sẽ biểu hiện thành những hành vi đúng của chính họ. Khi họ “biểu hiện hành vi sai” chính họ bị “day rút” lương tâm.

Tự điển tiếng Việt định nghĩa “lương tâm” là “*yếu tố nội tâm tạo cho mỗi người khả năng tự đánh giá hành vi của mình về mặt đạo đức, và do đó tự điều chỉnh mọi hành vi của mình*”.

Tùy thuộc vào những điều kiện cụ thể, “lương tâm” của từng người không giống nhau nếu thiếu chuẩn mực phán xét và suy nghĩ, nhận thức. Nhiều quan điểm tôn giáo, lấy những điều “răn” của các đấng tối cao để xem xét. Trong khi đó, nếu xem xét mang tính khách quan, thì yếu tố để phán xét lương tâm cũng chính là những chuẩn mực đạo đức xã hội nói chung đã được hình thành qua

nhiều thế hệ; qua nhiều giai đoạn phát triển khác nhau của đời sống xã hội.

Nhiều vấn đề “lương tâm” không dễ dàng bị phát hiện và nhiều trường hợp không bị xử lý bằng chính pháp luật. Trong nhiều trường hợp “tòa án lương tâm” sẽ phán xét. Trong khuôn khổ hoạt động, có nhiều trường hợp đều không sai với chuẩn mực pháp lý, nhưng nếu xét trên phương diện hợp lý hay không hợp lý mà vẫn tiến hành, có thể làm cho “lương tâm bị phê phán”. Không ai bắt buộc chúng ta phải “ban phát từ thiện”, nhưng chính những điều kiện cụ thể đó lại đòi hỏi “chính lương tâm” phải phán xét.

Bất cứ một hành vi “không chuẩn mực” của cá nhân, khó có thể bị “phán xét” ngay sau khi “hành động sai trái đã xảy ra”. Nhưng “lương tâm” sẽ đòi hỏi một sự phán xét và “tòa án lương tâm của từng người sẽ khác nhau và có những phán quyết khác nhau”.

Lương tâm có thể thể hiện:

Trước hết, lương tâm có thể là “cái” để dùng nhằm xem xét những lời nói - biểu hiện bằng lời “, có chân thật, ân cần hay lời nói dối trá, lừa gạt, xảo trá. Cùng một sự việc nhưng có hai cách nói khác nhau và một người được coi là có lương tâm; ngược lại là không có lương tâm.

Hai là, có thể sử dụng nó như công cụ để đánh giá suy nghĩ của chúng ta. Nếu như chúng ta thường xuyên suy nghĩ thành lợi mòn, chắc chắn sẽ có những hành động tương tự. Nếu dựa vào lương tâm, có thể phán xét, suy nghĩ “nhiều lần” trước khi hành động.

Ba là, lương tâm có thể giúp chúng ta định hướng, xem xét lại thái độ của chính chúng ta. Thái độ chưa trở

thành hành vi nhưng lại là yếu tố quan trọng của hành vi tiếp theo (hành động). Thái độ: yêu thương, thù ghét; cảm thông hay vô cảm; quan tâm hay lạnh nhạt sẽ được cái gọi là lương tâm sẽ giúp chúng ta định hướng đúng hơn.

Bốn là, lương tâm phán xét động cơ hành động của chúng ta. Nếu như biểu hiện bên ngoài “rất vui vẻ” để che đậy một “âm mưu xấu” đằng sau, lương tâm có thể giúp chúng ta cảnh báo đó.

Lương tâm thay đổi theo từng cá nhân, tùy theo quan niệm và kinh nghiệm sống của người đó. Do vậy, lương tâm trong từng cá nhân có giới hạn và có thể sai lầm. Cũng vì vậy, lương tâm cần được trau dồi mỗi ngày, nếu không sẽ trở nên lấm lẩn, thậm chí chai lì và vô hiệu quả.

Đạo đức và lương tâm hòa quyện với nhau. Nếu như đạo đức được sử dụng để đánh giá, xem xét khía cạnh hành vi, thì lương tâm lại để “tự cá nhân” xem xét chính bản thân.

1.4. Đạo đức cá nhân và đạo đức xã hội

1.4.1. Quan niệm đạo đức cá nhân

Cá nhân từng con người sẽ tạo nên xã hội. Tuy nhiên, mỗi con người thường có những tính cách riêng. Và thông qua những tính cách đó, những biểu hiện ra bên ngoài thông qua các hoạt động cụ thể cũng chịu chi phối bởi nhiều yếu tố, trong đó có tính cách của từng con người [7].

⁷ Trắc nghiệm của Myer Brigg đã chỉ ra có 16 nhóm tính cách và mỗi một người thường có thể thiên về những nhóm tính cách nhất định. Tuy nhiên,

Mỗi một người có những bản ngã nhất định (cái tôi) và chính vì vậy đứng trước bất cứ sự việc gì, con người đều có những cách ứng xử và mỗi một cách đó tạo ra một phong thái riêng cho hoạt động của chính họ.

Con người trong các quan hệ xã hội là cách ứng xử, quan hệ với nhau trong đời sống xã hội, cộng đồng. Một xã hội nếu biết “nuông nhịn, giúp đỡ lẫn nhau” chắc sẽ là một xã hội trật tự hơn so với những gì đang xảy ra hiện nay ở nhiều nước trong đó có Việt Nam. Những sự chen lấn, tranh giành đường đi đang làm cho trật tự giao thông đô thị ngày càng xấu đi.

Đạo đức cá nhân trước hết cũng chính là những giá trị mà tự bản thân hướng đến. Đó chính là những “giá trị” mà từng cá nhân cố gắng tạo ra cho mình. Trong những nghiên cứu về chủ nghĩa cá nhân, những vấn đề liên quan đến “giá trị” đó nếu như bị xã hội không thừa nhận sẽ được coi như “không có đạo đức”.

Mỗi một người có “cái tôi”. Không ai phủ nhận “cái tôi” và những giá trị của chính mình. Nhưng cũng không ai phủ nhận sự lồng ghép giữa “cái tôi” và “cái ta” (mang ý nghĩa tập thể, chung, cộng đồng). Và khi những giá trị chuẩn mực chung đó được thừa nhận, cũng chính là từng con người đã ứng xử có văn hóa, có đạo đức.

Mỗi hình thái kinh tế xã hội đều có những môi trường cụ thể để cho con người vận hành những gì họ có. Trong chế độ phong kiến, nếu theo kiểu “trung với vua, vua bảo chết thì phải chết”, nhưng nếu chết một cách mù quáng, cũng có thể là một điều gì đó phản ánh “giá trị”, nhưng

không phải lúc nào cũng đúng. Vì con người là “nhạy cảm” với bên ngoài, nên cũng có thể “thay đổi”.

chỉ lúc đó được đánh giá cao, còn có thể nhiều người cho rằng “đó là một sự mù quáng”.

Trong xã hội Việt Nam hiện nay, giá trị của đạo đức cá nhân được thể hiện thông qua những định hướng lớn như:

- Tinh thần yêu nước;
- Ý thức cộng đồng;
- Lối sống lành mạnh, nếp sống văn minh;
- Lao động sáng tạo với lương tâm nghề nghiệp sáng tạo;
- Thường xuyên học tập để tiên bộ [8].

1.4.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành “đạo đức cá nhân”

Cùng một hiện tượng, nhận thức khác nhau, có cách ứng xử khác nhau. Nếu cách đây 30 năm, nếu thấy một vụ “đánh nhau”, có thể có rất nhiều người sẽ tham gia vào việc can ngăn; họ cho rằng “đó là hành động sai, cần ngăn chặn”; thì ngày nay, cùng sự việc như vậy, chỉ có một số ít người quan tâm, còn lại làm ngơ. Đó chính là yếu tố phản ánh ý thức xã hội của cá nhân về cách ứng xử, giao tiếp, tạo nên phạm trù “đạo đức cá nhân”.

Mỗi một cá nhân sẽ tự đánh giá, xác định cho mình một cách ứng xử, giao tiếp, quan hệ. Những phán xét “đúng - sai”, “thật - giả”, “yêu - ghét”; tùy thuộc vào nhận thức xã hội, thế giới bên ngoài của từng cá nhân tạo nên những “giá trị” khác nhau về những cách ứng xử đó. Đó chính là các yếu tố cấu thành đạo đức cá nhân.

⁸ Nghị quyết Trung ương 5 (khóa VI).

Quá trình hình thành đạo đức cá nhân chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố. Đó là:

- Gia đình: ngay từ nhỏ, cuộc sống gia đình có thể tạo nên “chuẩn mực, tư duy, phán xét” của thành viên gia đình. Cha mẹ thường coi đó như công việc quan trọng để tạo nên “đạo đức” cho con cái. Nhận thức đúng của cha mẹ về của rơi, nhặt, lấy cắp của người khác; về “những biểu hiện không được chấp nhận nơi đồng người” là sai, và họ dạy con cái không làm điều đó và hình thành quan niệm “sai - đúng” cho trẻ. Trẻ em hấp thụ những điều đó từ cha mẹ và tạo nên “đạo đức cho mình”. Tuy nhiên, tùy thuộc vào cách hướng dẫn của cha mẹ, nhận thức của con cái sẽ khác nhau. Mặt khác, yếu tố xã hội, cộng đồng cũng sẽ tác động đến việc hình thành nhân cách đạo đức cho trẻ. Cùng với sự trưởng thành của trẻ, nếu những “chân giá trị” của gia đình được tôn trọng, được cam kết thực hiện, sẽ tạo nên mẫu mực chung của gia đình. Điều này không phải luôn làm được.
- Tôn giáo cũng ảnh hưởng đến đạo đức cá nhân. Tùy thuộc vào từng vùng lãnh thổ mà tôn giáo sẽ có những loại khác nhau, và có những ảnh hưởng nhất định đến cộng đồng dân cư ở vùng đó. Nhiều quy tắc ứng xử (đạo đức) được thiết lập, và mọi người chấp nhận. Ví dụ, đi lễ nhà thờ vào sáng chủ nhật, đọc kinh cầu nguyện vào bữa tối và cảm ơn Chúa.
- Văn hóa tác động đến sự hình thành và phát triển “đạo đức cá nhân”. Những nét truyền thống, thói quen của cộng đồng xã hội sẽ ảnh hưởng đến văn hóa cá nhân, hình thành nên đạo đức cá nhân. Có

những nét đẹp văn hóa truyền thống đang bị mất đi, có thói quen xấu đang hình thành cũng tác động đến cách ứng xử. Không đi đúng làn đường, “mạnh ai nấy đi” (cho dù người khác nhìn thấy có cảm giác rất khó chịu); cùng với việc “lấn chiếm lòng đường, vỉa hè” (lâu ngày cũng được cho như một việc “nghiêm nhiên”);

- Kinh nghiệm sống, sự trải nghiệm cuộc sống cá nhân cũng tạo và thay đổi đạo đức cá nhân.
- Phản ánh nội tại cá nhân (tình cảm). Đúng - sai cũng phụ thuộc vào sự cảm nhận của chính cá nhân đó.

Trong một thế giới đa dạng, quyết định đưa ra trong các điều kiện khác nhau phụ thuộc vào giá trị cốt lõi mà mỗi người tự nhận thức. Nếu từng cá nhân trong xã hội đều nhận thức và ứng xử theo một số tiêu chí sau thì xã hội sẽ tốt đẹp hơn. Đó là:

Nói đúng sự thật;

Nói ít, hóa ít; làm nhiều, cho nhiều;

Công khai, minh bạch;

Đừng quan tâm đến nói mà tạo niềm tin;

Cần cho người khác ngay cả khi họ chưa đòi hỏi;

Trung thực;

Không lãng phí;

Nếu cần làm thì hãy làm;

Đừng gây hại cho ai;

Đừng vi phạm pháp luật.

Khi xác định các chuẩn mực đạo đức cá nhân, cần giải quyết các mối quan hệ:

Thói quen tốt - xấu;

Vô ích - có ích;

Tình yêu - lòng căm thù;

Chiến tranh - hòa bình;

Dài hạn - ngắn hạn;

Nhu cầu - khả năng đáp ứng;

Tự quyết định - phụ thuộc;

Cống hiến - lợi ích;

Công việc - nghỉ ngơi;

Nên làm - không nên làm;

Phải làm - không phải làm;

Khác.

1.4.3. Đạo đức xã hội và mối quan hệ với đạo đức cá nhân

1.4.3.1. Đạo đức xã hội

Đạo đức xã hội phản ánh tồn tại xã hội của một cộng đồng người nhất định và là phương thức điều chỉnh hành vi của các cá nhân thuộc cộng đồng ấy. Đạo đức xã hội được hình thành trên cơ sở cộng đồng về lợi ích và hoạt động của các cá nhân thuộc cộng đồng. Trong quá trình sinh sống của mỗi cộng đồng người, những nguyên tắc và những chuẩn mực, những quan niệm và lý tưởng đạo đức... được hình thành như là một hệ thống giá trị chung được mọi thành viên tin tưởng và noi theo.

Đạo đức xã hội là những tiêu chuẩn, nguyên tắc được dư luận xã hội thừa nhận, quy định hành vi, quan hệ của con người với nhau và đối với xã hội.

Đạo đức xã hội và các giá trị “chuẩn mực hành vi” không tồn tại một cách trừu tượng, tách rời các cá nhân cụ thể. Chính trong quá trình các cá nhân điều chỉnh hành vi của mình theo những giá trị nhất định mà những giá trị đó trở thành các giá trị đạo đức xã hội. Như vậy, các nguyên tắc, các chuẩn mực, các quan niệm đạo đức của xã hội được hình thành từ thực tiễn đạo đức của cá nhân. Đồng thời, một khi đã hình thành như là các thành tố của ý thức đạo đức xã hội thì các nguyên tắc, các chuẩn mực, các quan niệm và lý tưởng đó lại có sự tồn tại độc lập với các cá nhân. Đến lượt mình, chúng tác động tới đạo đức cá nhân, điều chỉnh hành vi cá nhân theo yêu cầu của chúng.

Đạo đức là hình thái ý thức xã hội nên mỗi một giai đoạn phát triển của xã hội có những “nền tảng đạo đức xã hội khác nhau”.

Một xã hội phong kiến, lấy triết lý của Khổng tử làm nền tảng, thì đạo đức xã hội sẽ được hình thành từ các chuẩn mực được các học trò của Ông cam kết thực hiện. Khổng Tử là người đầu tiên nói nhiều nhất đến tư cách người cầm quyền, đến bốn phạm họ phải sửa mình, phải làm gương cho dân, phải giáo hoá dân. Ông không tách rời đạo đức và chính trị, ông đã đạo đức hoá chính trị. Và tất cả triết lý chính trị của ông gồm trong danh từ đức trị,

mà danh từ này có nghĩa là người trị dân, phải trị dân bằng đức, chứ không bằng bạo lực.^[9]

Trải qua nhiều giai đoạn phát triển của xã hội phong kiến, nhiều giá trị chuẩn mực được xây dựng. Đó là:

Tam cương

1. Quân thần (Vua - Tôi),
2. Sư đồ (Thầy - Trò),
3. Phụ tử (Cha - Con).

Ngũ thường

Nhân (Nhân từ),
Lễ (Lễ độ),
Nghĩa (Trọng nghĩa),
Trí (Thông minh),
Tín (Thành tín).

Tam tông

1. Tại gia tông phụ (ở nhà thờ cha),
2. Xuất giá tông phu (ở nhà chồng thờ chồng),
3. Phu tử tông tử (chồng chết ở với con).

Tứ Đức

1. Công (Công việc),

⁹ Nguyễn Hiến Lê (chủ dịch và giới thiệu), *Khổng Tử*, NXB Văn hoá 1991.

2. Dung (Nhan sắc),
3. Ngôn (Lời nói),
4. Hạnh (Đức tính).

Xã hội tư sản cũng xây dựng những chuẩn mực giá trị của xã hội đó. Những triết lý như “bình đẳng, bác ái, dân chủ, v.v...” đều được quan tâm trở thành giá trị xã hội.

Cuộc sống của xã hội công nghệ thông tin ngày nay đang làm cho con người nhìn thế giới theo những thước đo khác nhau. Cung cách quan hệ giữa con người với con người của một xã hội nông thôn “tắt lửa tối đèn có nhau”. Đó là chân giá trị. Nhưng cuộc sống đô thị với công nghệ thông tin hiện đại, những sự quan hệ qua lại đó hình như khó được chấp nhận, và nhiều khi “đèn nhà ai nhà nấy rạng” lại được mọi người dễ chấp nhận hơn. Và nếu trước đây “giữa đường hễ thấy bất bình chẳng tha” (tư duy của Nguyễn Đình Chiểu), thì ngày nay, không ít người cho rằng “đó là công việc của nhà nước, đã có nhà nước lo, đừng can thiệp. Và những vụ trộm cướp, ăn cắp” đã bị nhiều người bỏ qua, không can thiệp.

Cùng với công nghệ thông tin, việc sử dụng nó tạo ra những sự “bất bình” vô hình mà xã hội phải chấp nhận, nhưng cũng chẳng có người lên án, phê bình. Về tự nhiên, những công nghệ thông tin hiện đại hoàn toàn không có lỗi mà cơ bản, nhận thức và ứng xử của những người sử dụng nó.

Con người ngày nay đã và đang có quá nhiều điều để bàn đến và quay lại xác định “chân giá trị” và thang đo giá trị đó là gì để làm tấm gương phản chiếu. Những sự

hủy hoại chung nhiều vấn đề và đó chính là những vấn đề “xã hội không chấp nhận”, nhưng vẫn tồn tại “mang tính tự nhiên” vì không chấp nhận nhưng vẫn phải tồn tại. Chân giá trị của Vedan cũng có thể xem xét từ khía cạnh tự nhiên đó (vụ công ty Vedan làm ô nhiễm sông Thị Vải).

Trong đời sống xã hội loài người, con người sống, quan hệ với nhau trên nhiều phương diện. Lấy căn cứ gì để xã hội loài người (con người trong quốc gia với nhau; giữa các quốc gia và chung toàn nhân loại) ứng xử, quan hệ với nhau để cùng tồn tại, vận động và phát triển. Phải chăng đó chính là những tiêu chuẩn hành vi giúp con người sống với nhau có “tình cảm”. Một xã hội mà trong đó con người không tôn trọng nhau, nghĩa là không được xây dựng trên những giá trị đạo đức thì xã hội ấy không còn là xã hội đúng như tên gọi của nó nữa. Một xã hội trong đó mọi người tôn trọng nhau, cư xử với nhau có trên có dưới thì xã hội đó mới thực là xã hội của con người.

Xã hội Việt Nam trải qua quá trình hình thành và phát triển theo những cung bậc khác nhau. Và theo đó cũng đã hình thành nên những giá trị đạo đức mang tính xã hội (đạo đức xã hội). Những chân giá trị đạo đức xã hội đó đã tạo nên cốt cách người Việt Nam ta.

- Lòng yêu nước;
- Lòng hiếu thảo;
- Tôn sư, trọng đạo;
- Tình bạn, tình yêu, tình đồng chí;

- Lá lành đùm lá rách;
- Cần cù, chăm chỉ;
- Hiếu học, hay làm;
- Thương người như thể thương thân;
- Nhiều điều phủ lấy giá gương;
- Bàu ơi thương lấy bí cùng;
- Chị ngã em nâng; ...

Một xã hội với giá trị đạo đức đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh tổng kết lại thành “thà hy sinh tất cả chứ không chịu mất nước, không chịu làm nô lệ”.

Đạo đức xã hội trong thời đại ngày nay được xem xét thông qua việc chấp hành pháp luật.

Trong bối cảnh hiện nay, một trong những lo ngại về đạo đức xã hội chính là “ý thức chấp hành pháp luật của công dân” nói chung ở mức độ thấp. Điều này có thể thấy trên tất cả các phương diện, lĩnh vực.

Quan hệ giữa pháp luật và đạo đức xã hội là mối quan hệ mang tính biện chứng. Một mặt, đạo đức xã hội được tổng kết những điều mang tính phổ biến, tiến bộ, tốt thành pháp luật nhà nước. Và khi pháp luật nhà nước đã được ban hành, cũng đồng nghĩa với việc chứa đựng các giá trị của đạo đức xã hội. Công dân, con người trong xã hội sẽ phải chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật, khác với những chuẩn mực giá trị đạo đức xã hội chỉ mang tính tự nguyện.

Nhưng khía cạnh khác của đạo đức xã hội và pháp luật là sự thiếu chấp hành, coi thường kỷ luật, kỷ cương, phép nước lại là một nhân tố thể hiện sự “đang xấu đi của đạo đức xã hội”.

Nhiều và đang có xu hướng phổ biến về việc buông lỏng ý thức pháp luật của công dân cũng là hồi chuông báo động của đạo đức xã hội đang bị “coi thường”. Nếu ta so sánh hình ảnh của trước đây và ngày nay khi đi ra đường thì có thể nhìn thấy được rõ bức tranh tương phản đó. Có những điều trước đây được mọi người quan tâm và coi là những điều mang tính đạo đức xã hội thì ngày nay, người ta ngang nhiên vi phạm các chuẩn mực đó, kể cả chuẩn mực pháp lý đã được nhà nước ban hành.

Đạo đức xã hội ở Việt Nam chịu tác động của di sản kế hoạch hóa tập trung bao cấp; đồng thời chịu di sản của một nền kinh tế - xã hội mang tính sản xuất nhỏ, cát cứ địa phương. Và trong bối cảnh mới hiện nay, khá nhiều yếu tố “không tích cực” của các mối quan hệ mang tính thời đại lại không được quan tâm. Cát cứ địa phương, cục bộ địa phương và của các dòng tộc đang làm cho xã hội có những biểu hiện không lành mạnh của một thời đại hòa nhập, hội nhập. Mặc dù, hương ước, lệ làng được coi là nét đẹp văn hóa và chúng ta đã đưa vào thành một trong những nội dung quan trọng của Pháp lệnh Thực hiện dân chủ cơ sở. Nhưng nếu không xem xét tổng thể, hài hòa tất cả các yếu tố của một xã hội mở rộng, thì đó lại là những yếu tố của “địa phương chủ nghĩa”.

Nhiều dấu ấn của một xã hội phong kiến, lệ làng, dòng họ đang có xu hướng quay trở lại trong xã hội Việt Nam ngày nay. Những tư tưởng lối sống của thời kỳ phong kiến như phong tục, tập quán, thói quen đang dần trở lại. Những thói gia trưởng, độc đoán, tham quyền cố vị coi

thường pháp luật, “phép vua thua lệ làng” đang gia tăng, nhất là ở vùng nông thôn .

Trong nền kinh tế thị trường, đạo đức xã hội đang có rất nhiều yếu tố tác động làm thay đổi các chuẩn mực giá trị đạo đức. Với cơ chế thị trường, các quan hệ xã hội đang dần chuyển sang quan hệ kinh tế. Trong trường học, bệnh viện hay trong hoạt động của công chức trong công sở, yếu tố kinh tế đang tạo ra nhiều “chuẩn giá trị mới”. Những người có tiền nhiều sẽ là những người được “mọi người đề cao hơn”.

Những giá trị chuẩn mực đạo đức xã hội của nhiều thế hệ trước đây đang dần bị mai một và thay vào đó những “chuẩn giá trị mới có nhiều vấn đề phải bàn”.

Nhiều mối quan hệ xã hội thường được chuyển thành “lợi ích cá nhân” và nếu không có lợi ích cá nhân, người ta ít quan tâm.

- Với giá trị mới là giàu sang, một ăn chơi sang trọng đang trở thành “chuẩn mực giá trị”. Cưới xin quá tốn kém đang trở thành một nhức nhối của xã hội, nhưng tất cả đều chạy theo “mốt thời thượng này”. Nếu Bác Hồ răn dạy chúng ta điều quan trọng là “kiệm” và Bác coi chống lãng phí là một trong những hoạt động quan trọng. Nhưng nhiều cỗ cưới, đám cưới đã quá “xa hoa” lãng phí.
- Cần tiền, muốn có tiền con người ngày nay làm bằng mọi giá. Và hiện tượng hối lộ, móc ngoặc đang trở thành “phổ biến” ở mọi lĩnh vực.
- Những hành vi “giữa đường thấy bất bình chẳng tha”, đang bị xã hội lãng quên. Hiệp hội SBC (săn

bắt cướp) ở Bình Dương chưa được xã hội biết nhiều và hình như các cơ quan nhà nước cũng chưa thực sự chú ý, quan tâm.

- Quan hệ bất chính là một biểu hiện khá phổ biến và nhiều người bênh vực cho hiện tượng này. Nhưng nếu quay lại những thế kỷ trước và quay sang một số nước, quan hệ bất chính có thể là yếu tố của “tội lỗi”, thì ở nước ta hầu như không còn quan tâm đến “chuyện đời thường” này nữa.
- Những biểu hiện giả dối cũng là những xu hướng đang nổi lên từ nhiều lĩnh vực. Những hoạt động mang “tính đạo đức” nhưng thực chất là để che đậy nhiều hành vi vi phạm pháp luật. Kể cả trong học đường cũng có sự giả dối. Bằng giả, học giả trở thành hiện tượng không còn hiếm, những không ai quan tâm.

Kinh tế thị trường, thông qua lợi ích cá nhân, đã có tác động tiêu cực tới đạo đức xã hội mang tính truyền thống tốt. Những biểu hiện của sự tác động tiêu cực đó là:

Thứ nhất, xuất hiện thái độ coi thường đạo đức truyền thống, bất chấp luân thường đạo lý, chạy theo lối sống xa hoa, trụy lạc.

Thứ hai, phản ứng của xã hội đối với các hành vi phi đạo đức cũng giảm đi. Chẳng hạn, nếu như trước đây, những hành vi suy đồi về đạo đức như rượu chè bê tha, trai gái điếm, ăn gian, nói dối, đã bị xã hội lên án hết sức mạnh mẽ, thì ngày nay, sự phản ứng của xã hội cũng có mức độ.

Hội nhập quốc tế mang tính toàn cầu, khu vực cũng đang tác động làm thay đổi các “giá trị đạo đức xã hội” ở Việt Nam. Nhiều “giá trị đạo đức xã hội” của các nước trong khu vực ASEAN, khu vực APEC cũng như toàn cầu đang được “chấp nhận, chuyển giao” từng bước vào Việt Nam. Nhiều phong tục, nét văn hóa đẹp của các nước cũng dần được tiếp thu có chọn lọc thành văn hóa chung của khu vực. Nhưng cũng chính xu hướng hội nhập, đang làm cho nhiều “giá trị đạo đức xã hội mang tính Việt Nam” cũng đang thay đổi. Đặc biệt, tính vị kỷ, cá nhân đang có chiều hướng gia tăng. Lợi ích cá nhân, tham ô, tham nhũng đang lấn át những giá trị tốt đẹp của lợi ích tập thể, quốc gia. Đó cũng là điều đang đòi hỏi phải xem xét và xây dựng, hoàn thiện lại “các giá trị đạo đức xã hội ở Việt Nam giai đoạn hội nhập.

Tất cả những những “biểu hiện hành vi đạo đức đó” đang cản trở việc xây dựng nền đạo đức dựa trên truyền thống tốt đẹp của các dân tộc Việt Nam và dựa trên tư tưởng nhà nước pháp quyền, coi trọng kỷ cương, phép nước. Đồng thời nó kìm hãm sự tiến bộ, sáng tạo, cản trở công cuộc đổi mới, làm chậm quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nhiều biểu hiện “vi phạm pháp luật” đang làm cho tốc độ tăng trưởng của Việt Nam chậm lại [10]. “Đạo đức xã hội đang bị đẩy lại phía sau các mục tiêu kinh tế”

¹⁰ Giảng viên, sinh viên dựa vào thực tiễn của xã hội Việt Nam từng thời kỳ nhất định, có thể trao đổi để phân biệt những giá trị đạo đức xã hội mới cần phải được tôn trọng, bảo vệ và phát triển. Đồng thời những “giá trị đạo đức xã hội” lạc hậu, xấu cần phải được phê phán để loại bỏ.

Việc đấu tranh khắc phục sự suy giảm về đạo đức xã hội chắc chắn là một công việc lâu dài, khó khăn và phức tạp, đòi hỏi phải có nỗ lực và quyết tâm cao, phải tiến hành kiên quyết và đồng bộ với nhiều giải pháp thiết thực, cụ thể. Điều quan trọng là cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội, phải từng bước xây dựng đạo đức mới, biết kết hợp hài hoà lợi ích xã hội, lợi ích tập thể và lợi ích cá nhân, khắc phục và đẩy lùi các nguyên nhân gây ra sự xuống cấp đạo đức. Tất nhiên, xây dựng đạo đức mới trong điều kiện kinh tế thị trường không phải là một vấn đề đơn giản, dễ dàng. Vì vậy, cần thiết phải có những biện pháp thích hợp để những giá trị đạo đức mới có thể từng bước phát triển.

Cần quan tâm đến những biện pháp hữu hiệu mang tính bền vững và lâu dài trong việc chấm dứt sự tuột dốc của đạo đức xã hội hôm nay và khôi phục lại những chuẩn mực đạo đức vốn có từ trước đến nay mà chúng ta đã vô tình đánh mất. Những giá trị đạo đức xã hội tốt đẹp, được nhiều người quan tâm và có tác động đến phát triển kinh tế - xã hội cần được chuyển hóa thành pháp luật; những giá trị lạc hậu, cần phải có biện pháp ngăn chặn từng bước thông qua pháp luật.

Để tạo ra được những chuẩn mực đạo đức xã hội mới, điều quan trọng nhất là phải tạo ra được một xã hội “coi trọng, chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật và một xã hội toàn dân sẽ lên án, đấu tranh chống lại những biểu hiện của vi phạm chuẩn mực đạo đức pháp lý”; một xã hội mà nhà nước và xã hội công dân kiên quyết bảo vệ những người chống lại vi phạm pháp luật. Cuộc chiến chống lại biểu hiện của vi phạm pháp luật như giao thông, kinh tế thị trường, tham nhũng chỉ có thể làm được nếu đồng bộ cả ba yếu tố đó và khi đó, dân dân từng bước các giá trị đạo đức xã hội theo khuôn khổ pháp luật quy định sẽ được tạo ra và thông qua đó, xã hội sẽ từng bước nâng

dần cao hơn các giá trị vượt ra ngoài sự quy định của pháp luật [11].

1.4.3.2. *Mối quan hệ giữa đạo đức xã hội và đạo đức cá nhân*

Đạo đức xã hội và đạo đức cá nhân có mối liên hệ hữu cơ và tác động qua lại, chuyển hoá lẫn nhau. Phương thức chuyển đạo đức xã hội thành đạo đức cá nhân là hệ thống giáo dục đạo đức. Giáo dục đạo đức (bao gồm cả tự giáo dục) sẽ làm cho những nguyên tắc, những chuẩn mực, lý tưởng đạo đức xã hội được *nội tâm hoá* biến thành sức mạnh đạo đức cá nhân. Ngược lại, hoạt động đạo đức của cá nhân, sự tham gia của cá nhân vào các quan hệ và thực tiễn đạo đức xã hội sẽ biến đạo đức cá nhân thành đạo đức xã hội, nghĩa là làm cho đạo đức cá nhân trở thành một bộ phận, một khâu của đạo đức xã hội.

Hai phạm trù đạo đức có mối quan hệ với nhau. Nếu như đạo đức xã hội là đạo đức mang ý nghĩa chung của xã hội là phản ánh tồn tại xã hội mang tính chất chung được sử dụng để điều chỉnh hành vi của con người trong xã hội, trong cộng đồng đó.

Đạo đức xã hội là nền tảng cơ bản để xã hội hình thành, tồn tại và phát triển một cách trật tự như chính xã

¹¹ Giảng viên, sinh viên cùng trao đổi xung quanh chủ đề “buông lỏng sự “trừng phạt” của pháp luật và đạo đức xã hội” để nhìn nhận vấn đề cụ thể hơn. Buông lỏng sự “trừng phạt” những kẻ vi phạm pháp luật làm cho nhiều biểu hiện “lạm tương là vi phạm đạo đức: và chỉ lên án mang tính “đạo đức xã hội” làm cho nhiều những kẻ vi phạm không nhận thức đúng. Học sinh đánh “hội đồng” bạn là một ví dụ; quan chức nhận hối lộ; quan chức sử dụng sai phạm tài sản nhà nước không còn là khía cạnh đạo đức xã hội mà phải “trừng phạt” theo pháp luật.

hội mong muốn. Xét về ý nghĩa tồn tại xã hội, thì đạo đức xã hội chính là sự phản ảnh tồn tại xã hội trên phương diện quan hệ con người với con người thông qua các chuẩn mực hành vi đã được xã hội quy định chung.

Đạo đức xã hội trên thực tế là một tập hợp những hành vi mang tính chung, phổ biến. Đó là những giá trị kinh nghiệm về các mối quan hệ được đúc kết lại của xã hội (đạo đức). Nó vì lợi ích chung của cộng đồng và thúc đẩy sự phát triển cộng đồng, xã hội theo hướng tốt hơn.

Đạo đức cá nhân, xét cho cùng chính là phản ảnh tồn tại của từng cá thể riêng lẻ trong cộng đồng, trong xã hội. Đó là những giá trị chuẩn mực hành vi (đạo đức) mà từng cá nhân có được và theo đuổi vì lợi ích riêng lẻ của họ.

Cá nhân đúc kết những kinh nghiệm chung từ xã hội, cộng đồng và thông qua nhận thức chủ quan của cá nhân hình thành đạo đức cá nhân (chuẩn mực hành vi cá nhân trong quan hệ với nhau và với xã hội). Đó là quá trình biến đổi đạo đức xã hội (chuẩn mực chung), kinh nghiệm xã hội thành của từng cá nhân cụ thể. Điều này khẳng định tính tất yếu khác nhau của từng “chuẩn mực hành vi - đạo đức” của cá nhân trong xã hội và không có sự tuyệt đối hóa giống nhau của các giá trị chuẩn mực hành vi đó. Từ hiện thực khách quan của đạo đức xã hội nói chung, theo nhận thức chủ quan của cá nhân mà cá nhân tiếp thu, vận dụng nó cho đời sống bản thân mình.

Đạo đức cá nhân và đạo đức xã hội có mối quan hệ biện chứng, thống nhất. Đó là sự thống nhất biện chứng giữa “cái chung - xã hội và cái riêng - cá nhân” trong một tồn tại xã hội. Đó cũng là thống nhất biện chứng giữa “phổ biến, chung - đạo đức xã hội và riêng lẻ - đạo đức cá nhân”.

Đạo đức cá nhân hình thành và phát triển và là một biểu hiện riêng của đạo đức xã hội. Nó không chứa đựng được hết thảy các yếu tố của đạo đức xã hội. Đạo đức cá nhân hình thành và phát triển cùng với sự hình thành và phát triển của đạo đức xã hội, nhưng không phải là đạo đức xã hội. Mặt khác, đạo đức xã hội (chuẩn mực hành vi mang tính xã hội) không đơn thuần là phép cộng của các đạo đức cá nhân.

Đạo đức xã hội hình thành dựa trên sự “gạn lọc, loại trừ và tích lũy” các giá trị khác nhau của đạo đức cá nhân để trở thành “chuẩn mực chung” cho xã hội. Và cũng chính vì thế, mỗi một cộng đồng, mỗi một nhóm người, đảng phái chính trị có thể hình thành nên giá trị đạo đức xã hội khác nhau. Đó là một quá trình đúc kết những cái riêng lẻ để trở nên cái chung của cộng đồng xã hội. Tùy thuộc vào điều kiện cụ thể của xã hội mà biểu hiện của đạo đức xã hội sẽ khác nhau. Đó cũng chính là những yếu tố tác động, ảnh hưởng đến đạo đức xã hội như phong tục, tập quán, đặc trưng bản sắc văn hóa cũng như các mối quan hệ hoạt động sản xuất.

Đạo đức xã hội và đạo đức cá nhân luôn gắn bó chặt chẽ với nhau và bổ sung cho nhau để làm xã hội phát triển trật tự hơn. Những chuẩn mực hành vi chung của xã hội tác động đến từng cá nhân, làm cho cá nhân phải tự nhận thức tồn tại xã hội của chính mình để ứng xử, quan hệ.

Mặt khác, đạo đức cá nhân của những con người điển hình, tốt, cụ thể (ví dụ đạo đức cá nhân của Chủ tịch Hồ Chí Minh) đang tác động tích cực vào tồn tại xã hội và dần từng bước biến nó thành nội hàm của đạo đức xã hội. Đồng thời, nhiều “chuẩn mực hành vi cá nhân” của

những cá nhân cụ thể lại bị xã hội không chấp nhận và không trở thành đạo đức xã hội.

Đạo đức xã hội của từng nhóm người cụ thể cũng dần chuyển thành đạo đức xã hội của một cộng đồng rộng hơn và trở thành chuẩn hành vi của quốc gia.

Nói tóm lại đạo đức xã hội và đạo đức cá nhân có mối quan hệ biện chứng giữa:

- Cái chung và cái riêng;
- Giữa lý tưởng (chung) và hiện thực cụ thể cá nhân;
- Giữa trí tuệ, tri thức xã hội với ý chí, năng lực cá nhân.

Mối quan hệ giữa đạo đức xã hội và đạo đức cá nhân luôn có những vấn đề mà chúng ta cần quan tâm. Một hành vi được coi là đạo đức trong một xã hội đang vận hành hiện nay theo cơ chế thị trường phải giải quyết mối quan hệ “lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội” và “hành vi đạo đức cao thượng” được thể hiện rõ khi có sự xung đột giữa lợi ích cá nhân và lợi ích của người khác hoặc của tập thể, cộng đồng; trong trường hợp đó, chủ thể đạo đức có thể tiết chế hoặc hy sinh những lợi ích cá nhân của mình. Điều đó hoàn toàn không có nghĩa là đạo đức gạt bỏ hết lợi ích cá nhân. Trái lại, trong phạm vi hợp lý và chính đáng, đạo đức vẫn cho phép con người đạt tới những lợi ích cá nhân. Những hành vi tìm kiếm lợi ích cá nhân với tiền đề đã được xã hội chấp nhận và bảo đảm, đồng thời không làm tổn hại đến xã hội, đến tập thể, đến người khác đều không phải là hành vi phi đạo đức. Đó chính là cơ sở lý luận để xem xét mối quan hệ giữa lợi

ích cá nhân và đạo đức xã hội trong nền kinh tế thị trường của Việt Nam [12].

Đạo đức cá nhân cũng cần phải xem xét hiện tượng đã và đang phổ biến đó là “đạo đức giả”. Đó chính là mâu thuẫn giữa tư duy, nhận thức và một bên khác là hành vi biểu hiện ra bên ngoài. Có không ít cá thể, không cho rằng đó là điều cần làm, nhưng vẫn làm vì mục tiêu, mục đích khác. Những kẻ nói một đường, làm một nẻo có khi cũng còn dễ nhận ra sự “giả dối về đạo đức”, nhưng những kẻ “âm thầm trong nhận thức, không nói, nhưng làm hoàn toàn trái với nhận thức” mới là kẻ thù của chính xã hội.

Đạo đức cá nhân cũng có thể tiếp cận theo hai hướng:

- Đạo đức cá nhân mang tính xã hội;
- Đạo đức cá nhân mang tính cá nhân.

Đạo đức cá nhân mang tính xã hội chính là sự biểu hiện mang tính cá nhân trong cộng đồng xã hội với những giá trị đạo đức xã hội được từng cá nhân cam kết, thừa nhận và tuân thủ.

Mỗi một cá nhân sẽ được xem xét, đánh giá “có đạo đức” hay không tùy thuộc vào sự tuân thủ những giá trị chung của xã hội. Ví dụ, cụ thể đó chính là đạo đức nghề nghiệp sẽ được bàn đến trong chương sau. Tuy nhiên,

¹² Xem “ *Mối quan hệ giữa lợi ích cá nhân với đạo đức xã hội trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*” của Phạm Văn Đức- Tạp chí Triết học.

nhận thức chủ quan của từng cá nhân còn người làm cho ý thức đạo đức cá nhân trong cộng đồng xã hội sẽ không hoàn toàn phù hợp với đạo đức xã hội. Do đó nhiều người “sẽ bị phê bình” về những biểu hiện cá nhân “sai lệch hoặc không phù hợp với những nét chung”.

Đạo đức cá nhân của từng cá nhân, đó chính là những “hành vi riêng lẻ ứng xử, quan hệ của từng cá nhân”. Nó là “bản sắc riêng, phụ thuộc vào tính cách của từng cá nhân. Và tất yếu, những tính cách đó sẽ phải gắn liền với đặc trưng chung khi cùng tồn tại trong xã hội.

Nghiêm chỉnh chấp hành “pháp luật”; “nội quy, quy chế” chính là khía cạnh đạo đức cá nhân mang tính xã hội. Trong khi đó, giữ nguyên những “nét mang tính bản sắc” nhưng không xâm phạm đến lợi ích của những người khác, biết vị tha, tôn trọng, nhân tâm, đổi mới, sáng tạo lại là những biểu hiện của đạo đức cá nhân mang tính cá nhân.

1.5. Đạo đức tổ chức

Tổ chức là một tập hợp nhiều người gắn kết với nhau bằng những mối quan hệ. Trên thực tế có rất nhiều loại tổ chức. Nhà nước được xem là một tổ chức lớn nhất trong tất cả các loại tổ chức. Bên cạnh đó, có nhiều loại tổ chức mang những nét đặc trưng riêng với những tên gọi khác nhau.

- Các tổ chức chính trị;
- Các tổ chức chính trị - xã hội [¹³];
- Các tổ chức nghề nghiệp (các hiệp hội chè, cà phê; hiệp hội cao su; hiệp hội các doanh nghiệp vừa và nhỏ);

¹³ Không có một định nghĩa cụ thể về tổ chức chính trị - xã hội. Ở Việt Nam có 6 tổ chức chính trị - xã hội được ghi nhận trong văn bản pháp luật.

- Các tổ chức hoạt động sản xuất, kinh doanh;
- Các tổ chức xã hội;
- Các tổ chức phi chính phủ, phi lợi nhuận;
- Các loại tổ chức quốc tế.

1.5.1.Đặc trưng cơ bản của tổ chức ảnh hưởng đến đạo đức tổ chức

Đặc trưng của tổ chức được thể hiện thông qua một số tiêu chí cơ bản. Có thể lựa chọn các tiêu chí để thể hiện đặc trưng không hoàn toàn giống nhau.

Ví dụ có thể xem xét đặc trưng của tổ chức dưới giác độ hoạt động sản xuất, kinh doanh:

- Quy mô;
- Nguồn nhân lực;
- Môi trường;
- Công nghệ;
- Nguồn lực (tài chính);
- Mô hình lãnh đạo;
- Văn hóa tổ chức;
- Thương hiệu;
- Khác.

Cũng có thể xem xét đặc điểm tổ chức trong quan hệ mang tính nội bộ vận hành của tổ chức đó. Có thể dựa vào một số tiêu chí:

- Cơ cấu tổ chức và các mối quan hệ;
- Nhiệm vụ (Phải làm gì);
- Quy trình, thủ tục thực hiện công việc;

- Quyền hạn (được làm gì);
- Phân công lao động (ai, cho ai);
- Quan hệ báo cáo (đến ai, như thế nào).

Những đặc trưng cơ bản đó sẽ ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của tổ chức trong mối quan hệ với bên ngoài. [14]

1.5.2. Nội dung của đạo đức tổ chức

Mỗi một loại hình tổ chức có những chuẩn mực cụ thể để điều chỉnh các mối quan hệ, hành vi của tổ chức. Tùy thuộc vào loại hình tổ chức cụ thể để có những loại hình quy định.

Đa số các tổ chức đều có điều lệ hay quy tắc, quy chế hoạt động của tổ chức (chung), đồng thời có những quy định thể hiện các chuẩn mực cho tổ chức đó tồn tại, vận động và phát triển.

Đối với các tổ chức chính trị, điều lệ của tổ chức như là một thước đo chuẩn mực để điều chỉnh các hành vi, quan hệ và cách ứng xử. Đồng thời điều lệ cũng đề ra những cách thức xử lý các hành vi “trái đạo đức, trái điều lệ”. Ví dụ, khai trừ ra khỏi tổ chức.

Các tổ chức xã hội như các tổ chức tôn giáo (thiên chúa giáo, phật giáo, v.v...), dù kết cấu lỏng lẻo hơn các tổ chức khác (về quy chế) nhưng mang tính tự giác, tự tâm rất cao. Những người tự coi mình là thành viên, tự ý thức để thực hiện những “điều răn của các đấng bề trên, chúa, thượng đế, Phật tổ, v.v...). Không có những hình

¹⁴ Phần này sinh viên học trong những môn học khác như tổ chức bộ máy hành chính nhà nước. Ở đây chỉ nêu lại một số nét đặc trưng để giúp nhận biết về khía cạnh đạo đức tổ chức.

động. Các tổ chức nghề nghiệp đưa ra những chuẩn mực định hướng cho hoạt động của các thành viên và đó cũng chính là những định hướng đạo đức nghề nghiệp.

Tổ chức không thể tồn tại nếu không có những giá trị đạo đức riêng của tổ chức được quy định.

Tình huống thảo luận:

Tình huống 1: Tôn giáo ngày càng có vai trò quan trọng trong đời sống xã hội. Phân tích những khía cạnh tích cực và không tích cực của các quy định mang tính đạo đức của các loại tôn giáo có mặt ở Việt Nam.

Tình huống 2: Phân biệt sự giống nhau và khác nhau vi phạm pháp luật và vi phạm những chuẩn mực đạo đức xã hội. Cách xử lý.

Giảng viên và học viên có thể đưa thêm nhiều tình huống khác để thảo luận.

Câu hỏi nghiên cứu, thảo luận

- 1. Đạo đức là gì?*
- 2. Những cách hiểu khác nhau về đạo đức.*
- 3. Những giá trị của đạo đức xã hội ngày nay là gì?*
- 4. Những giá trị văn hóa của Đạo Phật và những quy định chuẩn mực pháp lý của con người?*
- 5. Nét đặc trưng cơ bản của đạo đức cá nhân là gì?*
- 6. Đạo đức tổ chức và đạo đức cá nhân cần phải lồng ghép như thế nào?*

động. Các tổ chức nghề nghiệp đưa ra những chuẩn mực định hướng cho hoạt động của các thành viên và đó cũng chính là những định hướng đạo đức nghề nghiệp.

Tổ chức không thể tồn tại nếu không có những giá trị đạo đức riêng của tổ chức được quy định.

Tình huống thảo luận:

Tình huống 1: Tôn giáo ngày càng có vai trò quan trọng trong đời sống xã hội. Phân tích những khía cạnh tích cực và không tích cực của các quy định mang tính đạo đức của các loại tôn giáo có mặt ở Việt Nam.

Tình huống 2: Phân biệt sự giống nhau và khác nhau vi phạm pháp luật và vi phạm những chuẩn mực đạo đức xã hội. Cách xử lý.

Giảng viên và học viên có thể đưa thêm nhiều tình huống khác để thảo luận.

Câu hỏi nghiên cứu, thảo luận

- 1. Đạo đức là gì?*
- 2. Những cách hiểu khác nhau về đạo đức.*
- 3. Những giá trị của đạo đức xã hội ngày nay là gì?*
- 4. Những giá trị văn hóa của Đạo Phật và những quy định chuẩn mực pháp lý của con người?*
- 5. Nét đặc trưng cơ bản của đạo đức cá nhân là gì?*
- 6. Đạo đức tổ chức và đạo đức cá nhân cần phải lồng ghép như thế nào?*

Chương II

ĐẠO ĐỨC NGƯỜI LÀM VIỆC CHO NHÀ NƯỚC VÀ TƯ TƯỞNG CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẠO ĐỨC

Yêu cầu

Đạo đức người làm việc cho nhà nước (cán bộ, công chức, viên chức, v.v...) là một bộ phận của đạo đức cá nhân nói chung. Khi nghiên cứu đạo đức của người làm việc cho nhà nước, đòi hỏi phải đặt họ vào trong bối cảnh chung của xã hội và tiếp cận nó theo một số yếu tố:

- Đạo đức người làm việc cho nhà nước dựa trên những vấn đề cơ bản chung nhất của đạo đức cá nhân.
- Xét trên tổng thể, người làm việc cho nhà nước là một nhóm người đặc biệt của xã hội. Do đó khi nghiên cứu vận dụng lý luận chung về đạo đức cá nhân và đạo đức xã hội vào đạo đức người làm việc cho nhà nước cần có những chú ý đặc trưng của vị trí xã hội của họ.

Khi nghiên cứu chương này đòi hỏi sinh viên:

- *Phải nắm rõ những kiến thức cơ bản về đạo đức nói chung mang ý nghĩa định hướng cho nghiên cứu các nội hàm khác.*
- *Đạo đức cá nhân và các yếu tố đặc trưng.*
- *Đạo đức cả nhân và gắn những nét đặc trưng của người làm việc cho nhà nước để tìm kiếm những “chân giá trị đặc trưng”.*
- *Một số cách tiếp cận về đạo đức và đặc biệt đạo đức người cách mạng của Chủ tịch Hồ Chí Minh.*

Đạo đức cá nhân gắn liền với tổ chức nơi con người sống, làm việc. Mỗi quan hệ giữa tổ chức và đạo đức cá nhân là những mối quan hệ đặc biệt.

Khi xem xét khía cạnh đạo đức người làm việc trong tổ chức cần hiểu rõ bản chất của chính tổ chức và con người làm việc trong tổ chức đó. Do đó, đạo đức người làm việc trong tổ chức nhà nước nói chung sẽ được tiếp cận từ phía đạo đức cá nhân và đạo đức xã hội gắn liền với tổ chức nhà nước.

1. Người làm việc cho nhà nước

1.1. Quan niệm về người làm việc cho nhà nước

Người làm việc cho nhà nước (cán bộ, công chức, viên chức, v.v..., như tên gọi ở Việt Nam) là một thuật ngữ khá phức tạp để chỉ những người làm việc cho nhà nước, làm những việc do pháp luật nhà nước giao cho và được nhà nước trả công cho những hoạt động đó. Đặc biệt, thuật ngữ công chức cũng được nhiều nước sử dụng để

chỉ một bộ phận những người làm việc cho nhà nước, với những nét đặc trưng riêng [17].

Nhiều nước trên thế giới đều sử dụng từ “công chức - civil servant” hay “public servant”, nhưng nội hàm quy định những ai được gọi là công chức không giống nhau. Tùy thuộc vào cách phân loại những người làm việc cho nhà nước theo các tiêu chí khác nhau mà có những nhóm người khác nhau. Ví dụ, những người dạy trong các trường công hay bệnh viện công của nhiều nước cũng được gọi là công chức. Nhưng nhiều nước họ lại là một nhóm riêng theo cùng nghề nghiệp là giáo viên hay thầy thuốc và được điều chỉnh theo luật lao động và các đạo luật liên quan đến nghề nghiệp. Công chức nhiều nước không bao gồm những người làm việc trong những lĩnh vực có liên quan đến quân sự dù họ làm việc “văn phòng” [18].

Trong nhiều tài liệu của Việt Nam, thuật ngữ này được sử dụng theo quy định của pháp luật. Bắt đầu từ 01/01/2010, thuật ngữ công chức ở Việt Nam nhằm chỉ nhóm người làm việc cho nhà nước được quy định trong điều 1 Luật Cán bộ, công chức (2008). Tuy nhiên, với cách định nghĩa đó, khác với các nước, công chức ở Việt

¹⁷ Thuật ngữ nhà nước ở đây được hiểu là hệ thống các cơ quan cấu thành bộ máy nhà nước để thực hiện các hoạt động quản lý nhà nước. Tuy nhiên, ở nước ta, khi bàn đến thuật ngữ nhà nước thường gắn với: Đảng, tổ chức chính trị - xã hội và các cơ quan nhà nước.

¹⁸ Phân loại người làm việc trong khu vực nhà nước và công chức được quy định không giống nhau giữa các nước. Phần này học viên tìm hiểu trong các môn học khác và trong tài liệu “*Cơ sở lý luận cho việc xây dựng luật công vụ ở Việt Nam*”. Võ Kim Sơn; Phạm Hồng Thái và Lê Thị Vân Hạnh.

Nam bao gồm cả những người làm việc cho các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội [19].

Nói tóm lại, có thể hiểu công chức như là một “cụm từ” chỉ “một nhóm người đặc biệt làm việc cho nhà nước”. Không có quy định giống nhau giữa các nước và giữa các thời kỳ khác nhau của phát triển.

Nghiên cứu tổng thể những người làm việc cho nhà nước hay một bộ phận nhỏ những người được gọi là công chức mang ý nghĩa tương đối.

1.2. Phân loại người làm việc cho nhà nước ở Việt Nam

Ở Việt Nam, người làm việc cho nhà nước được hiểu theo nghĩa rộng do tính chất đặc biệt của thể chế chính trị nhà nước ở nước ta. Có thể chia họ thành:

- Người làm việc trong các loại tổ chức khác nhau mang tính nhà nước và được trả lương bằng ngân sách nhà nước (tổ chức chính trị, chính trị - xã hội; nhà nước);
- Người làm việc cho nhà nước theo các mô hình việc làm khác nhau như: bầu cử, làm việc thường xuyên, làm việc theo chế độ hợp đồng, v.v...
- Những người làm ở các cơ quan nhà nước trung ương và địa phương;
- Có thể theo những nhóm gọi khác nhau: cán bộ, công chức, viên chức và những người lao động khác.

¹⁹ Luật Cán bộ, công chức (2008).

Một trong các nhóm đó, công chức là một nhóm người đặc biệt. Theo pháp luật hiện hành (2008), công chức ở Việt Nam được phân loại thành một số nhóm sau:

- Công chức trong tổ chức chính trị (Đảng);
- Công chức trong các tổ chức chính trị - xã hội (Mặt trận, Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam; Hội Nông dân; Hội Cựu chiến binh);
- Công chức trong đơn vị sự nghiệp công lập (lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp công lập, không phải lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước);
- Công chức nhà nước tức những người làm việc trong các cơ quan nhà nước từ trung ương đến huyện;
- Công chức xã, phường và thị trấn [²⁰].

Nhiều nước thuật ngữ công chức không sử dụng cho những người làm việc trong các tổ chức chính trị và chính trị - xã hội. Do đó, những khía cạnh liên quan đến đạo đức công vụ cũng chỉ đối với những người làm việc cho các tổ chức nhà nước (lập pháp, tư pháp và hành pháp).

Nếu đứng trên quan điểm phân loại đó và kết hợp với những quan điểm lý luận về đạo đức, mỗi một nhóm người làm việc cho nhà nước sẽ có những chuẩn mực đạo đức khác nhau. Trong điều kiện cụ thể, chúng ta sẽ chỉ xem xét các yếu tố liên quan đến nhóm công chức nhà nước.

²⁰ Luật Cán bộ, công chức (2008)

2. Đạo đức người làm việc cho nhà nước

Người làm việc cho nhà nước là một nhóm người lao động đặc biệt trong xã hội do pháp luật nhà nước quy định. Chính vì vậy, không có sự giống nhau giữa các nước và ngay trong cùng một quốc gia ở các giai đoạn phát triển khác nhau.

Nghiên cứu đạo đức của cá nhân người làm việc cho nhà nước ít được bàn đến do tính chất đặc biệt của người làm việc cho nhà nước sinh ra để thực thi các loại công việc khác nhau của nhà nước (công vụ).

Nghiên cứu đạo đức người làm việc cho nhà nước phải xuất phát từ tất cả các yếu tố mang tính đạo đức cá nhân, đạo đức xã hội đã nêu trên. Tuy nhiên, do tính đặc biệt của họ là một nhóm người do nhà nước quy định nên bên cạnh các yếu tố thuộc đạo đức cá nhân, đạo đức xã hội của họ thì bản thân họ còn phải chịu tác động ảnh hưởng rất lớn của điều kiện làm việc cũng như khuôn khổ pháp luật dành riêng cho họ (pháp luật công).

Các nước thường xem xét khía cạnh đạo đức người làm việc cho nhà nước gắn với công việc do họ đảm nhận (đạo đức nghề nghiệp hay đạo đức công vụ). Do đó, xét trên nguyên tắc chung, người làm việc cho nhà nước là một công dân và là một tế bào xã hội nên chịu sự tác động của tất cả các yếu tố đạo đức đã nêu trên. Đồng thời, trong xã hội, người làm việc cho nhà nước phải trở thành tấm gương:

- Chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật nhà nước;

- Chấp hành một cách tự giác những nét biểu hiện văn hóa đạo đức xã hội được xã hội tôn trọng.
- Khi thực thi công việc, đòi hỏi phải tận tâm phục vụ
- Chịu sự điều chỉnh riêng bằng những luật công cho chính họ và cũng do chính họ ban hành ra cả những chuẩn mực về đạo đức.

Đối với người làm việc cho nhà nước nói chung và công chức nói riêng, tiêu chuẩn đạo đức trước hết phải có là “chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật của nhà nước”. Nếu công chức vi phạm ngay điều cốt lõi, phải coi đó là tình tiết tăng nặng khi xem xét, xử lý vi phạm của công chức. Nên coi đây là nguyên tắc “tối thượng”. Và khi có được điều này, những yếu tố đạo đức mang tính xã hội sẽ dễ dàng điều tiết.

3. Một số nội dung chủ yếu tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức người cách mạng

Chủ tịch Hồ Chí Minh là một tấm gương sáng về đạo đức nói chung và mẫu mực về đạo đức trong việc thực thi công vụ. Là người đứng đầu, lãnh đạo Đảng và Nhà nước ta và là người thầy vĩ đại của nhiều thế hệ lãnh đạo tiếp theo, Chủ tịch Hồ Chí Minh để lại một di sản rất lớn về giá trị tư tưởng, trong đó có cả tư tưởng về đạo đức.

Nghiên cứu tư tưởng đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã được viết trong rất nhiều tác phẩm. Đặc biệt, nhiều tác phẩm đã được biên soạn, công bố nhằm phục

vụ cho sinh hoạt “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” rất công phu. Học viên cần tìm hiểu đọc một số tài liệu đó. Ví dụ: *Một số lời dạy và mẫu chuyện về tấm gương đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh*; “*Đẩy mạnh học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh*” NXBCTQG. Tài liệu của Ban Tư tưởng văn hóa trung ương. “*Tấm lòng của Bác*” của nhiều tác giả, do NXB Công an nhân dân xuất bản.

Chủ tịch Hồ Chí Minh có rất nhiều bài viết, bài nói huấn luyện cho nhiều tầng lớp nhân dân, cán bộ, công chức, đảng viên, đoàn viên về đạo đức. Đó là những giá trị cốt lõi cách sống, cách ứng xử giao tiếp theo giá trị đạo đức cách mạng. Tìm hiểu các chân giá trị về đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh đòi hỏi phải tìm hiểu rất nhiều tác phẩm, đặc biệt tìm đọc trong “*Hồ Chí Minh toàn tập*” của NXBCTQG.

3.1. Quan điểm chung của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đạo đức

Chủ tịch Hồ Chí Minh là người nêu một tấm gương mẫu mực về thực hành đạo đức cách mạng để toàn Đảng, toàn dân noi theo. Suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm tới giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên và nhân dân. Đồng thời Chủ tịch Hồ Chí Minh là một tấm gương sáng về vận dụng tất cả những lời dạy đó của mình thông qua các hành vi đạo đức của chính mình. Đó cũng chính là sự kết hợp nhuần nhuyễn tư tưởng đạo đức mà Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn là “*học đi đôi với hành*”.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã để lại cho dân tộc ta một di sản vô giá, đó là tư tưởng của Người về cách mạng; về xây dựng nhà nước và nhiều lĩnh vực khác. Càng đọc các bài mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết trên các lĩnh vực, chúng ta đều tìm thấy trong đó những kim chỉ nam cho hoạt động của chúng ta ngày nay. Nhiều tài liệu cũng như thực tiễn hoạt động của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã để lại cho chúng ta một nền tảng tư tưởng rất lớn về đạo đức.

Chủ tịch Hồ Chí Minh không bàn nhiều đến phương diện lý luận về đạo đức như một số nhà triết lý, kinh điển hay các nhà đạo đức học bàn tới. Chủ tịch Hồ Chí Minh hướng dẫn tất cả mọi người những hành vi đạo đức mang ý nghĩa thực tiễn rất lớn. Những lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã trở thành nền tảng cho tất cả những ai từ cán bộ, đảng viên, công chức, bộ đội, công an đến các cháu thiếu niên nhi đồng dựa vào đó mà rèn luyện. Đó chính là những hành vi đạo đức, hoạt động mang tính đạo đức về lối sống của từng cá nhân nhằm đem lại lợi ích cao nhất cho đất nước, dân tộc và gia đình.

Nghiên cứu đạo đức Hồ Chí Minh không chỉ nghiên cứu những lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh mà còn nghiên cứu những chân giá trị về cách ứng xử, giao tiếp quan hệ của Chủ tịch Hồ Chí Minh với đồng bào, đồng chí, bè bạn, với kẻ địch và với công việc. Thông qua đó chúng ta học được sự kết hợp một cách hài hòa giữa nói và làm trong tư duy về đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

3.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng

Ngay khi nhà nước Việt Nam cách mạng chưa ra đời, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã quan tâm đến vấn đề đạo đức của những người làm cách mạng ở Việt Nam. Điều mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đề ra cũng chính là những gì đến thời đại ngày nay vẫn là định hướng cho hoạt động thực tiễn của chúng ta.

Từ 1925, trong “Đường Kách mệnh”, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra những gì “phải” quan tâm để ứng xử trong công việc, trong quan hệ và trong cách từng người cần phải có.

Tự mình phải:

- Cần kiệm.
- Hoà mà không tư.
- Cả quyết sửa lỗi mình.
- Cần thận mà không nhút nhát.
- Hay hỏi.
- Nhẫn nại (chịu khó).
- Hay nghiên cứu, xem xét.
- Vị công vong tư.
- Không hiếu danh, không kiêu ngạo.
- Nói thì phải làm.
- Giữ chủ nghĩa cho vững.
- Hy sinh.
- Ít lòng tham muốn về vật chất.
- Bí mật.

Đối với người phải:

- Với từng người thì khoan thứ;
- Với đoàn thể thì nghiêm;
- Có lòng bày vẽ cho người;
- Trục mà không táo bạo;
- Hay xem xét người.

Làm việc phải:

- Xem xét hoàn cảnh kỹ càng;
- Quyết đoán;
- Dũng cảm;
- Phục tùng đoàn thể [21].

Tất cả 23 chi tiết cụ thể trên về cách ứng xử, giao tiếp với chính mình, với mọi người và với công việc không chỉ đúng với những người làm cách mạng của những năm thập kỷ 20 thế kỷ XX mà đúng cho tất cả mọi người, không phân biệt làm việc ở đâu.

Chủ nghĩa cá nhân luôn là rào cản cho mọi hoạt động, ngay trước lúc đi xa, Chủ tịch Hồ Chí Minh vẫn tiếp tục căn dặn mọi hoạt động của chúng ta đều phải chống chủ nghĩa cá nhân.

Tư tưởng đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh bắt nguồn từ ngay chính truyền thống đạo đức của dân tộc Việt Nam. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã vận dụng một cách rất sáng tạo những nét đạo đức đó của truyền thống dân tộc để căn dặn chúng ta. Đồng thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã tiếp thu một cách có chọn lọc các giá trị đạo đức của nhân loại, cả phương Đông lẫn phương Tây. Điều đó làm cho tư tưởng đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh vừa mang tính dân tộc, vừa mang tính thời đại.

²¹ Vấn đề về cán bộ. NXB Sự thật. Tr 11-12.

Đọc và tìm hiểu những giá trị về đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh có thể thấy triết lý rất quan trọng cho tất cả chúng ta chính là “đạo đức không phải chỉ ở tu thân mà còn là sự dân thân”. Đạo đức gắn liền với hành động, nói đi đôi với làm và làm có kết quả, hiệu quả. Không thể nói suông, phô trương, hình thức mà lại không đem lại lợi ích thiết thực. Mỗi một người chúng ta, phải làm gương trước cho mọi người, sau đó mới sử dụng để giáo dục mọi người. Dù nói hay, nhưng việc làm trái với lời nói đều phản tác dụng.

Thực tiễn cuộc đời hoạt động cách mạng của Chủ tịch Hồ Chí Minh có thể cho chúng ta thấy, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn không ngừng hoàn thiện mình theo ba giá trị “Chân, Thiện và Mỹ”. Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu gương, hành động đều nhất quán giữa cuộc sống cá nhân, công vụ; giữa các giá trị đạo đức cá nhân và những giá trị đạo đức cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh thực hiện ngay “hũ gạo tiết kiệm, nhịn ăn một tuần một bữa” để cùng toàn Đảng, toàn dân chống lại giặc đói.

Cách ứng xử, giao tiếp, quan hệ của Chủ tịch Hồ Chí Minh ở mọi nơi, mọi lúc đều thể hiện những chân giá trị của cuộc sống.

Khi nói về tiết kiệm, Chủ tịch Hồ Chí Minh dạy cho tất cả mọi người một cách ứng xử rất đơn giản. Tiết kiệm không phải là bủn xỉn; gặp việc đáng làm cũng không làm, đáng tiêu cũng không tiêu. Tiết kiệm cốt để giúp vào tăng gia sản xuất, mà tăng gia sản xuất là để dần dần

nâng cao mức sống của bộ đội và nhân dân^[22]. Những mẩu chuyện về sự giản dị của Chủ tịch Hồ Chí Minh như đôi dép; ô tô phục vụ đi lại của Bác, đến bộ quần áo kaki. Tất cả những điều đó thể hiện một cuộc sống giản dị, tiết kiệm, không chi tiêu những gì chưa thật cần thiết. Cuộc sống đơn giản ở mức có thể nhất. Ngày nay, nếu mọi người Việt Nam đều tôn trọng giá trị “tiết kiệm” mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy, chắc rằng đất nước ta có thể còn có nhiều nguồn lực hơn để xây dựng đất nước. Cuộc sống xa hoa, lãng phí của một đội ngũ cán bộ, công chức cũng như từng người dân đã thể hiện trái với đạo đức mà Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn. Chúng ta học tập Bác, cũng có thể giống như Bác đã làm là thông qua hoạt động thực tiễn.

Thực tiễn đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh được viết, kể lại ở rất nhiều tài liệu; từ nhiều người. Tất cả những thông tin đó “dù có nguồn trích dẫn hay không có trích dẫn, nhưng đều thể hiện một chân giá trị về đạo đức thực tiễn - hoạt động của Chủ tịch Hồ Chí Minh”. Những câu chuyện về Bác ngồi ăn cơm, san để ra bên cạnh một ít vì chỉ nghĩ đơn giản, nếu mình ăn không hết thì để lại người khác vẫn ăn được mà không phải ăn thừa. Và rất nhiều mẩu chuyện khác nữa về tấm lòng nhân ái cao cả của Bác Hồ.

Bất cứ chỗ nào, nếu có dịp giúp cho mọi người nhận được chân giá trị của cuộc sống, cách làm việc, Chủ tịch Hồ Chí Minh đều cố gắng giúp mọi người tìm ra bài học

²² *Thực hành tiết kiệm, chống tham ô, lãng phí, chống bệnh quan liêu.* Hồ Chí Minh. *Toàn tập*. T6, tr. 485.

cho hoạt động của chính mình. Thi đua trồng rau cải và Bác đã thắng cuộc thi đó. Nhưng khi tổng kết, Bác đã khái quát lại thành bài học “giống, cần, phân, nước” và điều đó đã đi sâu, lắng đọng trong lòng cán bộ, chiến sỹ xung quanh Bác lúc đó.

Chủ tịch Hồ Chí Minh quan tâm đến đạo đức, cách ứng xử không của bất cứ một tầng lớp giai cấp nào; của nhóm người nào. Bác có tấm lòng mênh mông, như nhà thơ Tố Hữu đã viết “ôm cả non sông, vạn kiếp người”. Chính vì vậy, tất cả mọi người đều được Bác quan tâm.

Đối với phụ nữ, Bác quan niệm rõ ràng khi họ là nửa dân tộc. Nếu không giải phóng họ, không tạo bình đẳng, phát triển cho họ thì cách mạng hay xã hội chủ nghĩa chỉ mới một nửa. Và điều quan trọng Bác đã chỉ ra rằng “Phụ nữ cũng là người chủ nước nhà. Để xứng đáng là người chủ thì chị em phải ra sức tăng gia sản xuất, thực hành tiết kiệm...”. “Phụ nữ cần phải xung phong trong việc xây dựng đời sống mới. Ở miền núi đang còn những phong tục không tốt do bọn phong kiến để lại, như: ma chay, cúng bái rất tốn kém. Cưới vợ gả chồng quá sớm. Vệ sinh phòng bệnh... còn kém. Đó là những mê tín và hủ tục nên xoá bỏ, để xây dựng mỹ tục thuần phong”. “Đoàn kết là sức mạnh. Đồng bào miền núi, trước hết là chị em phụ nữ, cần phải đoàn kết chặt chẽ, thương yêu giúp đỡ lẫn nhau. Đoàn kết giữa dân tộc mình, đoàn kết giữa các dân tộc. Đoàn kết giữa đồng bào miền xuôi lên phát triển kinh tế miền núi...”. “Để làm tốt những việc nói trên, chị em phải cố gắng học tập. Học văn hoá, học

chính trị, học nghề nghiệp. Nếu không học thì không tiến bộ. Có quyết tâm thì nhất định học được... ”.[²³]

Đối với thiếu niên, nhi đồng, Chủ tịch Hồ Chí Minh có một tấm lòng thương yêu vô hạn. Nhưng Bác cũng căn dặn các em những giá trị đạo đức trong hoạt động của chính mình. Từ 1961, Bác đã dạy các em 5 điều và từ đó 5 điều Bác Hồ dạy đã trở thành bài học thuộc lòng quý giá để thiếu nhi ghi nhớ, học tập, rèn luyện và noi theo. Và mỗi một chúng ta cũng có thể:

- “Yêu Tổ quốc, yêu đồng bào
- Học tập tốt, lao động tốt
- Đoàn kết tốt, kỷ luật tốt
- Giữ gìn vệ sinh thật tốt
- Khiêm tốn, thật thà, dũng cảm”.

Nếu như người lớn cũng làm được như 5 điều Bác Hồ dạy thiếu niên, nhi đồng thì đó cũng là vinh hạnh cho chính chúng ta.

Trong thời kỳ bắt đầu của cuộc kháng chiến chống Mỹ cứu nước, với phong trào “ba sẵn sàng”, Bác đã dạy thanh niên những định hướng mới cho hoạt động. Đó là:

- *Phải luôn luôn nâng cao chí khí cách mạng, “trung với nước, hiếu với dân, nhiệm vụ nào cũng hoàn thành, khó khăn nào cũng vượt qua, kẻ thù nào cũng đánh thắng”. Không sợ gian khổ, hy sinh, hăng hái thi đua tăng gia sản*

²³ Một số lời dạy và mẫu chuyện về tấm gương đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh. NXBCTQG

xuất và anh dũng chiến đấu, xung phong đi đầu trong sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước.

- *Phải tin tưởng sâu sắc ở lực lượng và trí tuệ của tập thể, của nhân dân. Tăng cường đoàn kết và giúp đỡ lẫn nhau. Nâng cao ý thức tổ chức và kỷ luật. Kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân và chủ nghĩa tự do.*
- *Luôn luôn trau dồi đạo đức cách mạng, khiêm tốn và giản dị. Chống kiêu căng, tự mãn. Chống lãng phí, xa hoa. Thực hành tự phê bình và phê bình nghiêm chỉnh, để giúp nhau cùng tiến bộ mãi.*
- *Ra sức học tập nâng cao trình độ chính trị, văn hoá, khoa học kỹ thuật và quân sự để cống hiến ngày càng nhiều cho Tổ quốc, cho nhân dân.*
- *Luôn luôn chú ý điều dốt và giáo dục thiếu niên và nhi đồng, làm gương tốt về mọi mặt cho đàn em noi theo^[24].*

Nói tóm lại chúng ta học tập và làm theo tấm gương đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh cần luôn nhớ:

1. Đạo đức Hồ Chí Minh là tấm gương của một vĩ nhân, một lãnh tụ cách mạng vĩ đại, nhưng đồng thời là tấm gương đạo đức của một người bình thường ai cũng có thể học theo, làm theo để trở thành người cách mạng, người công dân trong xã hội.
2. Đạo đức Hồ Chí Minh là tấm gương trọn đời phấn đấu hy sinh vì sự nghiệp giải phóng dân

²⁴ Báo Nhân dân số 4169, ngày 2-9-1965.

tộc, giải phóng giai cấp, giải phóng con người và nhân loại.

3. Đạo đức Hồ Chí Minh là tấm gương của ý chí và nghị lực tinh thần to lớn, vượt qua mọi thử thách, khó khăn để đạt được mục đích cách mạng.
4. Đạo đức Hồ Chí Minh là tấm gương tuyệt đối tin tưởng vào sức mạnh của nhân dân, kính trọng nhân dân, hết lòng hết sức phục vụ nhân dân.
5. Đạo đức Hồ Chí Minh là tấm gương một con người nhân ái, vị tha, khoan dung, nhân hậu, hết mực vì con người.
6. Đạo đức Hồ Chí Minh là tấm gương cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư, đời riêng trong sáng, nếp sống giản dị và đức khiêm tốn.
7. Đạo đức trong tư tưởng Hồ Chí Minh không phải là lời nói; không phải tự nhiên mà có. Đạo đức Hồ Chí Minh là đạo đức cách mạng. Đó là loại đạo đức được hình thành qua đấu tranh, rèn luyện bền bỉ mới có. Đó là loại đạo đức kết hợp chặt chẽ với thực tiễn hoạt động của từng cá nhân. “Đạo đức cách mạng không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hằng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong” .
8. Đạo đức trong tư tưởng Hồ Chí Minh được đề cập một cách toàn diện. Đó là đạo đức cho tất cả mọi người; cho mọi nhóm người; nhóm xã hội và nhiều ngành nghề, lĩnh vực; từ gia đình

đến xã hội, từ cá nhân đến quan hệ lẫn nhau và trong quan hệ xã hội.

Tư tưởng đạo đức được Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh đối với cán bộ, đảng viên, nhất là khi Đảng đã trở thành Đảng cầm quyền. Trong bản *Di chúc* bất hủ, Người viết: “Đảng ta là một Đảng cầm quyền. Mỗi đảng viên và cán bộ phải thật sự thấm nhuần *đạo đức cách mạng*, thật sự cần kiệm liêm chính, chí công vô tư” .

Đây cũng chính là những gì mà toàn Đảng chúng ta đang cố gắng phấn đấu. Đó cũng chính là những gì chúng ta chưa làm đúng như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy. Và chúng ta đã nhận thức được điều đó và đang quyết tâm để thực hiện được những lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Thực hiện Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ 4, Khóa XI chính là hướng đến trở thành người có đạo đức cách mạng như Bác Hồ mong muốn.

Tình huống thảo luận:

Đọc các mẫu chuyện tấm gương của Bác và trao đổi trên lớp để rút ra bài học. Mỗi nhóm sinh viên sẽ được phân công đọc một mẫu chuyện và trao đổi để rút ra bài học.

Câu hỏi nghiên cứu chương 2:

- 1. Nét đặc trưng nổi bật của đạo đức cá nhân theo tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức là gì?*
- 2. Làm thế nào để cán bộ, công chức và viên chức chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật của nhà nước (do mình đề ra)?*

Chương III

ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP

Yêu cầu

Khi nghiên cứu chương này, cần tập trung để hiểu rõ:

- *Bản chất cơ bản của đạo đức nghề nghiệp;*
- *Nghề nghiệp và chân giá trị của nghề nghiệp;*
- *Những định hướng hành vi mang tính đạo đức để hướng đến chân giá trị đó;*
- *Liên hệ với những công việc đã từng làm để kiểm chứng*

Mỗi một con người trong xã hội đều thực hiện những loại việc cụ thể gắn với một nghề nhất định. Tuy theo từng giai đoạn phát triển khác nhau, có thể có những sự thay đổi công việc và ngay cả sự thay đổi nghề nghiệp.

Mỗi một loại công việc hay một loại nghề trong xã hội đều luôn hướng đến những chân giá trị nhất định của nó.

Cùng với sự phát triển của xã hội, các chân giá trị đó có thể thay đổi, được bổ sung những giá trị mới để phù hợp với điều kiện mới.

Những con người làm việc ở trong bất cứ tổ chức nào cũng phải hướng đến những chân giá trị đó. Dù đó là sản xuất, kinh doanh hay cung cấp dịch vụ (ngân hàng, ăn uống, y tế, giáo dục, v.v...), đều phải tự đề ra những chân giá trị phù hợp với chính họ, nhưng phải phù hợp với những người có liên quan. Và tổ chức phải hướng đến các hành vi để đạt được những “giá trị đó”.

1. Quan niệm nghề nghiệp và đạo đức nghề nghiệp

1.1. Nghề nghiệp

Không có nhiều định nghĩa về nghề nghiệp. Tuy nhiên mỗi cách tiếp cận đều thiên về những loại nghề cụ thể.

Nghề nghiệp cũng có thể xem xét là khía cạnh kỹ năng, kiến thức có được để làm một công việc cụ thể nào đó. Theo Bách khoa Toàn thư “tri thức và kỹ năng lao động mà người lao động có được trong quá trình huấn luyện chuyên môn hoặc qua thực tiễn, cho phép người đó có thể thực hiện được một loại hoạt động nhất định trong hệ thống phân công lao động xã hội. Cùng với quá trình phát triển kinh tế và khoa học - kỹ thuật, việc phân ngành, phân nghề ngày càng mở rộng và chuyên sâu. Người lao động, do vậy phải được đào tạo nghề nghiệp một cách cơ bản và chuyên sâu. Tuy nhiên, không thể coi nhẹ việc nâng cao kỹ năng lao động thông qua môi trường hoạt động thực tiễn trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, nhất là trong một số nghề nghiệp mà kỹ năng, kỹ

xảo dựa nhiều vào sự khéo léo như nghề thủ công, mỹ nghệ, hay dựa vào kinh nghiệm truyền thống (nghệ thuật, y học cổ truyền...) [25].

Nghề và nghiệp trong khá nhiều trường hợp gọi chung là nghề nghiệp..

Nghề trên một phương diện nhất định nhằm chỉ một lĩnh vực hoạt động lao động mà con người có thể thực hiện được để tạo ra các giá trị của cải vật chất và tinh thần nhằm đáp ứng nhu cầu của cá nhân và của xã hội. Như vậy nghề gắn liền với một lĩnh vực lao động cụ thể đòi hỏi phải có những kiến thức, kỹ năng cần có mới có thể làm được. Không có tay nghề - lao động thủ công, không cần có chuyên môn, chính là một khía cạnh đối lập với nghề. Thực chất nghiệp gắn liền với từng con người cụ thể và họ sẽ kết hợp các yếu tố chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng để hành nghề. Sinh nghề, tử nghiệp nhằm chỉ một con người cụ thể gắn bó họ với một nghề cụ thể.

Nghề trong xã hội loài người luôn là một sự vận động, thay đổi. Nhiều loại nghề sẽ biến mất do nhu cầu xã hội hoặc do sự phát triển kinh tế - xã hội không cần đến. Nhưng đồng thời cũng có những loại nghề mới xuất hiện do hoạt động xã hội đẻ ra. Và cũng chính vì lẽ đó, nhiều người cũng có thể chuyển đổi nghề nghiệp của mình nhằm thích ứng với đòi hỏi mới của xã hội. Thay đổi

²⁵ Từ điển “*Bách khoa toàn thư*” Việt Nam.

nghề nghiệp cũng chính là thay đổi nghề mà một ai đó đảm nhận^[26].

Nghề nghiệp gắn liền kiến thức, kỹ năng (chuyên môn) của mỗi một người với cách thức mà người đó thực hiện nghề nghiệp. Đó cũng chính là nền tảng cơ bản xuất hiện khái niệm “đạo đức nghề nghiệp”.

Nghề nghiệp hiện nay được phân loại theo nhiều cách khác nhau. Mỗi cách phân loại nhằm mục tiêu để quản lý hoặc đưa ra những chính sách cụ thể. Liên hợp quốc (LHQ) cũng đã ban hành danh mục nghề nghiệp và dựa vào đó các nước có thể ban hành cụ thể. Hệ thống phân loại nghề của Trung Quốc được xây dựng dựa trên cơ sở hệ thống “phân loại nghề nghiệp” của một số nước và của LHQ, bao gồm 3 cấp:

- Cấp I có 8 nhóm;
- Cấp II có 65 nhóm; và
- Cấp III có 410 nhóm.

Ở Việt Nam danh mục nghề cũng đã được Tổng cục Thống kê ban hành làm cơ sở cho việc phân loại nghề Việt Nam ^[27].

Có thể phân loại nghề theo một số tiêu chí sau:

- Những nghề thuộc lĩnh vực hành chính;
- Những nghề thuộc lĩnh vực cung cấp dịch vụ;

²⁶ Hàng năm, nhiều trường dạy nghề đưa thêm vào những nghề mới xuất hiện. Trên thế giới hàng năm có khoảng 500 nghề cũ bị mất đi và thay vào đó khoảng 600 nghề mới.

²⁷ Quyết định số 114 QĐ/TCTK 29/3/1999 TCTK Ban hành danh mục nghề nghiệp.

- Những nghề thợ (công nhân);
- Những nghề trong lĩnh vực kỹ thuật;
- Những nghề trong lĩnh vực văn học và nghệ thuật;
- Những nghề thuộc lĩnh vực nghiên cứu khoa học;
- Những nghề tiếp xúc với thiên nhiên;
- Những nghề có điều kiện lao động đặc biệt.

1.2. Chân giá trị của nghề nghiệp

Ít ai bàn đến chân giá trị của nghề nghiệp, nhưng nhiều người lại nghĩ về “nghề cao sang, nghề nghèo hèn”. Từ xa xưa, cha ông chúng ta cũng đã từng nói “nhất sỹ, nhì nông; hết gạo chạy rong, nhất nông nhì sỹ”. Điều đó đồng nghĩa với kết luận rằng: không có nghề nào cao sang, nghề nào thấp hèn. Tất cả đều có vị trí nhất định trong xã hội và gắn liền với điều kiện thực tế của xã hội.

Mỗi một người đảm nhận một nghề và chân giá trị của nó chính là những gì họ mong muốn vươn đến, đạt đến. Và khi con người đạt đến chân giá trị đó, vị trí của họ là “quan trọng, không thể thiếu”. Ngay trong một ekip mổ, dù bác sỹ mổ chính thành thạo đến đâu, cũng khó có thể hoàn thành công việc của mình một cách xuất sắc nếu thiếu một ekip mổ toàn năng gồm những bác sỹ, y tá khác cũng phải giỏi.

Chân giá trị nghề nghiệp không phải dễ dàng nhận thức ngay cả những người làm công việc, nghề nghiệp đó.

Tình huống trao đổi về “chọn nghề và nghề cao quý, nghề không cao quý đang được sinh viên, xã hội nói đến. Bản chất của những cách tư duy đó là gì?”

“Không có hay có nghề cao sang” và giá trị nghề là những điều nhiều nhà nghiên cứu quan tâm. Mỗi một nghề đều “có những chân giá trị” và con người sẽ cảm thấy hạnh phúc khi đạt đến những chân giá trị đó [28]. Khi cảm nhận được “đâu là chân giá trị của nghề mình đảm nhận”, sẽ cảm nhận thấy hạnh phúc.

Trong xã hội tính đa dạng của nghề nghiệp là một tất yếu. Và cùng với sự phân công lao động xã hội; cùng với sự khác biệt về kiến thức, kỹ năng, tính cách và nhiều yếu tố khác, mỗi một người sẽ đảm nhận một nghề nhất định và tất cả đều đem lại giá trị cho xã hội. Tư duy “nghề cao sang; nghề thấp hèn” là một tư duy cần phải phê phán. Không có sự cao sang hay thấp hèn, chỉ có người thực thi nghề đó ứng xử ra sao khi họ thực hiện công việc đó. Đó cũng chính là nền tảng để xã hội kính trọng các loại nghề khác nhau như nhau.

1.3. Đạo đức nghề nghiệp

Có khá nhiều cách tiếp cận đến đạo đức nghề nghiệp. Và điều quan trọng là các loại nghề khác nhau thông qua các tổ chức nghề nghiệp, có thể đưa ra những quy định khác nhau.

Đạo đức nghề nghiệp tức là làm nghề gắn liền với cách ứng xử, thực thi nghề mang tính vừa bắt buộc phải tuân thủ của người làm nghề đó (được pháp luật quy định) và tính tự nguyện, tự giác chấp hành (quy tắc đạo

²⁸ Sinh viên khi ra trường chọn nghề thường “chưa thật đánh giá đúng giá trị của nghề nghiệp đó”. Đọc: *Chọn nghề - Chọn tương lai* (hai tập), Nhiều tác giả . NXB Trẻ.

đức nghề nghiệp do các hiệp hội ban hành). Cũng có thể hiểu đạo đức nghề nghiệp là những tiêu chuẩn và nguyên tắc hoạt động nhằm góp phần duy trì một trình độ chuyên môn cao; hình thành chế độ làm việc và hướng phấn đấu của mọi người trong ngành nghề.

Trong xã hội hiện đại ngày nay, mỗi một tổ chức nghề nghiệp đều cố gắng đưa ra những chuẩn mực giá trị nhất định của ngành nghề mà họ theo đuổi và ngoài khuôn khổ pháp luật nhà nước quy định những điều mang tính “cưỡng bức, bắt buộc phải tuân thủ”, thì quy định mang tính cam kết của các tổ chức nghề nghiệp, hiệp hội nghề nghiệp trở thành những hoạt động không thể thiếu được của sự cạnh tranh.

Để đạt được đạo đức nghề nghiệp cần có sự kết hợp hài hoà giữa kỳ vọng của xã hội, vai trò của nhà nước, nỗ lực của tổ chức nghề nghiệp và ý chí của những người hành nghề.

Với mỗi doanh nghiệp, với mỗi con người, đạo đức nghề nghiệp là một yếu tố quan trọng để phát triển sự nghiệp. Nó quyết định khả năng tồn tại của bản thân doanh nghiệp đó, con người đó trong thị trường lao động. Đạo đức nghề nghiệp thể hiện ngay trong cách phản ứng với các tình huống công việc hàng ngày.

Mỗi một hiệp hội, doanh nghiệp đều có những cách tư duy về đạo đức nghề nghiệp. Có thể thống nhất chung là “*Đạo đức nghề nghiệp chính là tập hợp tất cả những hành vi được coi là phù hợp với các nhân viên, người lao động trong một công ty, doanh nghiệp. Tất cả những*

hành vi ứng xử, các mối quan hệ của người thực thi một nghề nghiệp nào đó cần phải tuân theo dựa trên những quy định chung; quy định của hiệp hội và quy định của ngay chính tổ chức sử dụng người đó”.

Chuẩn mực hành vi (khuôn vàng thước ngọc cho các loại hành vi ứng xử giao tiếp, quan hệ khi thực thi công việc) hay chuẩn mực đạo đức là một lĩnh vực khá nhạy cảm của bất cứ ngành nghề nào trong xã hội. Mỗi một loại nghề, dựa vào đặc trưng của nghề để có thể xây dựng nền tảng cho chuẩn mực hành vi của những người làm nghề đó.

Nhiều loại nghề đòi hỏi tính “độc lập, khách hàng, không thiên vị; khách quan và chính trực; bảo mật; và tính thận trọng; cũng có những loại nghề “linh hoạt, nhân văn, nhân đạo”;

Những yếu tố liên quan đến chuyên môn (đúng chuyên môn) cũng là yếu tố đạo đức (năng lực chuyên môn; quy trình, chuẩn mực chuyên môn).

Xét về mức độ chuyên môn, tuân thủ quy trình thực thi công việc mang tính chuyên môn, có thể không chỉ dừng lại ở khía cạnh đạo đức mà đó lại là những khía cạnh pháp lý do pháp luật quy định để được hành nghề.

Cần phân biệt hai khía cạnh khác nhau:

- Đạo đức nghề nghiệp;
- Những chuẩn mực nghề nghiệp mang tính pháp lý do pháp luật quy định.

Hai giá trị chuẩn mực ứng xử đó đòi hỏi việc thực hiện theo những nền tảng khác nhau.

Xét trên phạm trù đạo đức, nếu vi phạm đạo đức nghề nghiệp do tổ chức, công ty, hiệp hội quy định, người ta chỉ có thể xem xét khía cạnh đạo đức và có thể chỉ xử lý mang tính nội bộ của tổ chức hay hiệp hội. Sự “tẩy chay; không có tham dự với tư cách là thành viên, v.v...” là những cách làm đó.

Trong khi đó, người hành nghề, nếu vi phạm chuẩn mực nghề nghiệp mang tính pháp lý do pháp luật quy định sẽ bị xử “phạt theo quy định của pháp luật”. Nếu làm nghề lái xe mà không có bằng lái xe sẽ bị xử theo luật giao thông.

Trên thực tế, những quy định mang tính đạo đức thường lồng ghép vào các loại văn bản có tính “cưỡng chế”. Như vậy giá trị chuẩn mực đạo đức trở thành giá trị chuẩn mực pháp lý. Đó cũng chính là quy luật tất yếu của việc “phát triển đạo đức nghề nghiệp” và dựa vào những chuẩn mực đó, các nhà làm luật sẽ đưa ra các chuẩn mực pháp lý và đó cũng là quy luật làm “luật”.

Trong hoạt động nghề nghiệp, có thể có nhiều giá trị đòi hỏi những người hành nghề phải quan tâm. Tuy nhiên “thế nào là trái đạo đức” lại là một cách tiếp cận phải chú ý. Ví dụ: lái xe phóng nhanh, vượt ẩu không thể xem xét theo “phạm trù đạo đức” mà là xem xét khía cạnh “vi phạm pháp luật”. Nhưng nếu lái xe, không dừng lại để giúp đỡ một người bị nạn, khó có thể xử lý theo “quy phạm pháp luật” nhưng bị lên án theo “phạm trù đạo đức”.

Mặt khác, có nhiều chuẩn mực nhưng lại không thể lượng hóa cụ thể và do đó đòi hỏi những người hành nghề phải “tự đưa ra phán quyết” để làm đúng. Ví dụ: không sử dụng tài sản công ty, tổ chức để đem lại lợi ích cho cá nhân. Điều này sẽ rất khó lượng hóa thành “chuẩn mực”; “không dối trá” cũng là phạm trù đạo đức, khó có thể xử lý theo “quy phạm pháp luật”.

Một số chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp phổ ở một số loại ngành nghề có thể được sử dụng nếu tổ chức muốn xây dựng đạo đức nghề nghiệp. Đó là:

Trung thực trong hoạt động cung cấp dịch vụ;

1. Trung thực trong sổ sách tài chính của đơn vị, công ty;
2. Xử lý mâu thuẫn lợi ích (cá nhân, công ty, khách hàng, xã hội);
3. Quan hệ trong mua bán hàng hóa và dịch vụ;
4. Những lợi ích không chính đáng;
5. Môi quan hệ nhân viên với nhân viên;
6. Cạnh tranh nội bộ và cạnh tranh trên thị trường;
7. Tuân thủ pháp luật;
8. Thông tin nội bộ và mua bán hàng hóa và dịch vụ có liên quan;
9. Bảo mật thông tin cá nhân, khách hàng và công ty;
10. Thực thi công việc chuyên môn;
11. Tuân thủ pháp luật, các quy trình, quy chế, quy định của công ty;

12. Luôn đảm bảo tính trung thực, khách quan, công bằng và minh bạch trong hành nghề;
13. Đảm bảo năng lực chuyên môn và tính cẩn trọng;
14. Tuân thủ tính bảo mật;
15. Đảm bảo tư cách nghề nghiệp;
16. Tính bền vững về tài chính;
17. Đảm bảo lợi ích chung của toàn công ty;
18. Quan hệ với các công ty đồng nghiệp;
19. Mọi quan hệ đối với các tổ chức quản lý;
20. Quảng cáo và trung thực;
21. Nghiệp vụ môi giới;
22. Nghiệp vụ tư vấn, phân tích đầu tư chứng khoán;
23. Phục vụ khách hàng;
24. Nhiệt tình với công việc, thông thạo công việc;
25. Văn minh, lịch sự, phục vụ khách hàng nhiệt tình chu đáo;
26. Tuân thủ các cơ chế quy tắc, bảo vệ uy tín của doanh nghiệp;
27. Phát huy tinh thần tập thể, tạo ra lợi ích và hiệu quả cao nhất;
28. Coi trọng lời hứa;
29. Khoan dung;
30. Tinh thần phục vụ;

31. Liêm chính;
32. Sự hài lòng của khách hàng;
33. Cam kết của nhân viên;
34. Đổi mới;
35. Bền vững;
36. Báo cáo rui ro;
37. Tăng cường vấn đề sức khỏe và an toàn lao động;
38. Cơ hội bình đẳng;
39. Tự do tham gia hiệp hội;
40. Bảo vệ môi trường;
41. Bảo vệ đời tư của nhân viên;
42. Bảo vệ thông tin của đơn vị, công ty, doanh nghiệp;
43. Tránh xung đột về lợi ích;
44. Sử dụng đúng mục đích các quỹ công ty;
45. Sử dụng đúng mục đích thông tin và tài sản của công ty;
46. Sử dụng thích hợp thư điện tử, Internet và các tài nguyên máy tính khác;
47. Tính toàn vẹn của việc lưu giữ sổ sách/kế toán;
48. Chống tham nhũng: những đóng góp cho chính trị/chính quyền;
49. Quy định;

50. An ninh quốc phòng;
51. Chống độc quyền;
52. Kinh doanh quốc tế;
53. Các nhà lãnh đạo tài chính cao cấp;
54. Trách nhiệm.

Do tính chất đặc biệt đó, nên mỗi một tổ chức sử dụng người lao động làm một nghề cụ thể, đều có thể tự xây dựng một số chuẩn mực hành vi mang tính "công ty" để định hướng hành vi của người lao động. Ví dụ, những người có quan hệ nhiều với các loại khách hàng có những tiêu chí riêng được xây dựng thành những bộ tiêu chuẩn hành vi.

Cách ứng xử của tổ chức hay cá nhân như thế nào khi tham gia các hiệp hội nghề nghiệp cũng cần được coi như là dấu hiệu của đạo đức nghề nghiệp. Trên thực tế, mỗi người đều có quyền tham gia hội, hiệp hội và có thể cả những tôn giáo theo cá tính riêng. Công ty, đơn vị không cản trở quyền tự do đó.

Làm việc thêm giờ cũng cần được coi như là một hành vi được khuyến khích trong quá trình thực thi công việc. Ngay cả những công việc được chuẩn mực cao, thì việc "cần làm thêm" để có thể "hoàn thành kết quả cuối cùng" nhằm đáp ứng đòi hỏi của khách hàng cũng là đạo đức nghề nghiệp. Chỉ cần làm thêm 15 - 30 phút cũng có thể hoàn chỉnh một dịch vụ cung cấp cho khách hàng.

Tính rủi ro về "chuẩn thời gian" cũng như tính mùa vụ của nhiều loại nghề nghiệp đòi hỏi huy động làm thêm. Nhưng đồng thời, "lạm dụng" việc làm thêm có thể lại là "dấu hiệu vi phạm pháp luật mà cũng là biểu hiện phi đạo

đức nghề nghiệp”. Chính vì vậy, nhà nước đều đưa ra “quy định về thời gian làm thêm” [29].

Đạo đức nghề nghiệp của các quan chức trong bộ máy nhà nước nhiều trường hợp đã làm tổn hại đến các mối quan hệ mang tính quốc gia. Sự dò rỉ thông tin của trang web WikiLeaks đang làm cho dư luận quốc tế bàng hoàng về nhiều hành vi ứng xử của các quan chức các nước đã và đang làm tổn hại đến các mối quan hệ.

Nghiên cứu đạo đức nghề nghiệp phải bao quát hết tất cả mọi nghề của xã hội. Tuy nhiên, khó có đủ điều kiện để xem xét hết các loại nghề nghiệp. Mỗi một người khi đảm nhận một nghề nhất định luôn phải quan tâm đến hai phạm vi:

- Những chuẩn mực mang tính pháp lý do nhà nước quy định khi thực thi công việc đó;
- Những chuẩn mực mang tính nghề nghiệp do từng tổ chức, công ty hay hiệp hội quy định.

Sự tương đồng giữa nhiều loại nghề nghiệp trong tất cả các khu vực công và tư sẽ tạo cơ sở để chúng ta nghiên cứu một số vấn đề liên quan đến đạo đức nghề nghiệp của một số nghề sau:

- Đạo đức nghề báo;
- Đạo đức nghề giáo;
- Đạo đức nghề luật sư;
- Đạo đức trong hoạt động nghề “quan hệ công chúng (PR)”;

²⁹ Bộ Luật lao động Việt Nam

- Đạo đức nghề lái xe;
- Đạo đức nghề tin học;
- Đạo đức nghề ngân hàng;
- Đạo đức nghề kiểm toán;
- Đạo đức nghề kế toán;
- Đạo đức nghề y (y đức);
- Đạo đức nghề chứng khoán;
- Đạo đức nghề “làm khoa học”;
- Đạo đức công vụ;
- Khác.

Nghề gì cũng cần có đạo đức nghề nghiệp. Và những quy định mang tính pháp luật của nhà nước trong hành nghề sẽ đòi hỏi tất cả mọi người phải tuân thủ. Đồng thời những chân giá trị riêng của từng loại nghề, từng tổ chức cần phải được xây dựng dựa trên giá trị mang tính pháp lý nhưng phải nâng tầm cao hơn.

Xét trên một khía cạnh cụ thể, chuẩn mực pháp lý chỉ có thể coi như là điểm “khởi đầu” và các tổ chức trong bối cảnh cạnh tranh, tạo giá trị riêng, luôn có những chân giá trị cao hơn so với chuẩn mực pháp luật.

2. Đạo đức nghề nghiệp của một số nhóm nghề có tính chất phổ biến cả khu vực công và khu vực tư

Việc nghiên cứu đạo đức nghề nghiệp đòi hỏi phải quan tâm đến tất cả nghề. Để gắn liền với công vụ và đạo đức người làm việc cho nhà nước, phần nghiên cứu đạo đức nghề nghiệp tập trung vào những loại nghề có mặt cả khu vực nhà nước lẫn các khu vực khác và chuẩn mực

những thông tin thật chỉ xuất phát từ trái tim của báo chí chân chính. Bởi vậy, chữ tín là điều tối quan trọng đối với một nhà báo. Với một người làm báo, nếu chữ tín có vấn đề hoặc bị nghi ngờ thì sẽ không bao giờ phục hồi được. Khi độc giả không còn tin vào những gì một nhà báo viết, thì nhà báo đó nên “giải nghệ”.

2.1.3. Đạo đức nghề báo

Đạo đức nghề báo có thể được quy định chính thức (thành quy tắc văn bản) hoặc không chính thức (truyền tụng nhau). Đồng thời có những quy tắc mang tính nghề nghiệp do nhà nước quy định. Ví dụ, ở Anh có bộ quy tắc hành xử của phóng viên, bao gồm các điều sau:

- Luôn đi theo và bảo vệ nguyên tắc tự do báo chí, quyền tự do ngôn luận và quyền của công chúng được biết thông tin;
- Cố gắng đảm bảo rằng thông tin mà họ cung cấp được truyền tải một cách trung thực, chính xác và công bằng;
- Nỗ lực hết sức để cải chính những thông tin không chính xác gây nguy hại;
- Phân biệt giữa tin tức có thật và ý kiến riêng;
- Thu thập tài liệu bằng các phương pháp thật thà, thẳng thắn và cởi mở, trừ những bài điều tra phục vụ lợi ích lớn của cộng đồng và liên quan tới những bằng chứng mà không thể có được nếu phóng viên sử dụng các biện pháp minh bạch;

- Không làm gì để xâm hại đến đời tư, nỗi đau hay sự khốn cùng của bất kỳ ai, trừ phi vì lợi ích rất lớn của cộng đồng;
- Bảo vệ bí mật của nguồn tin và những tài liệu thu thập được trong quá trình tác nghiệp;
- Chống lại những đe dọa hay bất kỳ thế lực nào muốn gây ảnh hưởng, bóp méo và đàn áp thông tin;
- Không tranh thủ làm lợi cho cá nhân mình một cách không công bằng nhờ vào những nguồn tin thu thập được trong quá trình tác nghiệp trước khi thông tin đó trở thành kiến thức của cộng đồng;
- Không tạo ra những sản phẩm có nhiều khả năng dẫn tới sự hận thù hoặc phân biệt dựa trên tuổi tác, giới tính, chủng tộc, màu da, nguồn gốc, tình trạng thân nhân, sự ốm yếu tàn tật, tình trạng hôn nhân và xu hướng tình dục;
- Không phát biểu, viết hay xuất hiện dưới sự trợ giúp của bất kỳ sản phẩm thương mại hay dịch vụ nào, mà sản phẩm đó có quảng cáo trên phương tiện truyền thông mà người phóng viên đó làm thuê;
- Tránh đạo văn [³⁰].

Các nước đều có Hiệp hội nhà báo. Quốc tế có Hội nhà báo quốc tế. Các tổ chức đó đều đưa ra những “quy

³⁰ Dịch từ tài liệu của Hiệp hội các nhà báo Anh quốc.

định của tổ chức về chuẩn mực hành vi ứng xử” cho các hội viên thực hiện.

Ở Việt Nam có Luật Báo chí song chưa quy định cụ thể về “đạo đức nhà báo mà chỉ mới quy định chung về “báo” hơn là người làm báo (nhà báo). Một quy tắc đạo đức nhà báo gọi chung là “*cẩm nang đạo đức báo chí*” đang được xem xét biên soạn.

Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ là một nhà lãnh đạo, nhà văn hóa mà Bác cũng là một nhà báo. Chính vì vậy, những điều Bác làm và Bác khuyên các nhà báo phản ánh cụ thể “chuẩn mực đạo đức nghề báo, theo chân giá trị trung thực, chính xác. Nhà báo phải bảo đảm tính khách quan, chân thực, chính xác, phải là nhân chứng tin cậy của lịch sử. “Viết phải thiết thực, nói có sách, mách có chứng, tức là nói các việc ấy ở đâu, thế nào, nó sinh ra thế nào, phát triển thế nào, kết quả thế nào”; “Không biết rõ, hiểu rõ, chớ nói, chớ viết” [31].

Nhà báo cũng là người dám nhận sai sót khi tin tức mình cung cấp có một sai sót nào đó. Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ là một lãnh tụ kiệt xuất của Việt Nam mà còn là một nhà báo với “tấm gương đạo đức cao cả về nghề báo. Những đức tính cao cả đó thể hiện thông qua sự thành thật với chính mình về những sai sót khi làm

³¹ Hồ Chí Minh *Toàn tập*, tập 7, tr.120. NXB Chính trị quốc gia.

định của tổ chức về chuẩn mực hành vi ứng xử” cho các hội viên thực hiện.

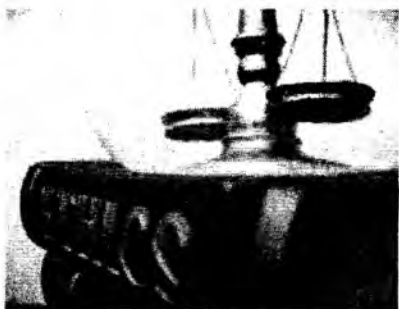
Ở Việt Nam có Luật Báo chí song chưa quy định cụ thể về “đạo đức nhà báo mà chỉ mới quy định chung về “báo” hơn là người làm báo (nhà báo). Một quy tắc đạo đức nhà báo gọi chung là “*cẩm nang đạo đức báo chí*” đang được xem xét biên soạn.

Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ là một nhà lãnh đạo, nhà văn hóa mà Bác cũng là một nhà báo. Chính vì vậy, những điều Bác làm và Bác khuyên các nhà báo phản ánh cụ thể “chuẩn mực đạo đức nghề báo, theo chân giá trị trung thực, chính xác. Nhà báo phải bảo đảm tính khách quan, chân thực, chính xác, phải là nhân chứng tin cậy của lịch sử. “Viết phải thiết thực, nói có sách, mách có chứng, tức là nói các việc ấy ở đâu, thế nào, nó sinh ra thế nào, phát triển thế nào, kết quả thế nào”; “Không biết rõ, hiểu rõ, chớ nói, chớ viết” [31].

Nhà báo cũng là người dám nhận sai sót khi tin tức mình cung cấp có một sai sót nào đó. Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ là một lãnh tụ kiệt xuất của Việt Nam mà còn là một nhà báo với “tám gương đạo đức cao cả về nghề báo. Những đức tính cao cả đó thể hiện thông qua sự thành thật với chính mình về những sai sót khi làm

³¹ Hồ Chí Minh *Toàn tập*, tập 7, tr.120. NXB Chính trị quốc gia.

báo^[32]. Đây cũng là một bài học “đạo đức cho các nhà báo hiện nay khi còn có khá nhiều vấn đề cần phải được thay đổi để “nhà báo là một nhà đạo đức”.



Nghề báo hiện nay được thực hiện bởi nhiều nhóm người khác nhau. Họ có thể là nhà báo chuyên nghiệp (phóng viên, biên tập viên)^[33]. Tuy nhiên, hành nghề này còn có một đội ngũ đông đảo những

nhà nghiên cứu, nhà khoa học và các nhà quản lý cũng khai thác hình thức “báo chí” để cung cấp thông tin cho xã hội và những kết quả nghiên cứu.

Nghề báo được nhiều người làm, cả khu vực nhà nước lẫn khu vực tư nhân; cả những người chuyên nghiệp cả những người không chuyên nghiệp; cả những tờ báo viết, báo hình, báo nói. Nhưng có thể thấy nhiều người chưa thực sự quan tâm đến “những chuẩn mực hành vi khi thực hiện nghề này”. Ở nhiều nước, báo chí được coi là cơ quan quyền lực thứ tư, sau cơ quan lập pháp, hành

³² Năm 1962, Bác (bút hiệu T.L.) viết bài báo “*Làm thế nào cho lạc thêm vui?*” đăng trên Báo Nhân Dân. Tìm hiểu câu chuyện này trong Hồ Chí Minh *Toàn tập*. tập 10, tr.548.

³³ Trong hệ thống phân loại Việt Nam, phóng viên, biên tập viên như là một sự khẳng định tính chuyên nghiệp của người làm nghề báo.

pháp và tư pháp [34]. Vụ việc mạng WikiLeaks, đang gây ra những sốc lớn trên quy mô toàn cầu và có người còn ví nó như là “quả bom tấn”. Một thông tin sai lệch về một quốc gia hay một tập đoàn, công ty cũng có thể làm cho quốc gia đó rơi vào khủng hoảng.

Xét trên nguyên tắc tự do ngôn luận và tự do báo chí là quyền của công dân và toàn xã hội. Tuy nhiên, các nước, các hiệp hội nhà báo đều đưa ra những “chuẩn mực đạo đức ràng buộc hoạt động báo chí, bên cạnh pháp luật nhà nước về báo chí. Chuẩn mực hành vi hoạt động nhà báo và báo chí xác định cụ thể “loại hành vi nào có thể có ở các nhà báo và loại hành vi nào thì không thể chấp nhận được”. Đồng thời “xác định rõ những người vi phạm các nguyên tắc này thì sẽ bị xử lý như thế nào”. Vấn đề cơ bản là xác định tính pháp lý của các quy định xử lý vi phạm nhằm phân biệt với các quy định của Luật Báo chí.

Theo Peter Eng và Jeff Hodson, trong cuốn “Cẩm nang viết tin”, những chuẩn mực hành vi ứng xử của nhà báo bao gồm:

- Nói sự thật;
- Đừng nói bốc lên hay tạo ra sự thù địch;
- Phục vụ công chúng, không phục vụ bản thân;
- Đừng đánh cắp tác phẩm của người khác;
- Hãy công bằng;

³⁴ Chuyện ngụ ngôn về Tăng Sâm, học trò Không tử và tin đồn qua các phương tiện thông tin .

- Hãy biết thông cảm;
- Tôn trọng quyền riêng tư;
- Tôn trọng nguồn tin;
- Thảo luận với đồng nghiệp.^[35]

Hiện nay bên cạnh báo viết, thì nhiều loại hình báo chí khác cũng đang hoạt động và nhiều loại phóng viên, biên tập viên. Nhiều thủ thuật đang vi phạm những chuẩn mực chung của báo chí cần quan tâm. Ví dụ, tội ghi âm không được sự đồng ý của người nói chuyện; chuyện phong bì, tống tiền hay lót tay để đưa tin theo hình thức lobby - vận động hành lang cho những vấn đề nhạy cảm của các công ty, tập đoàn.

Nghề báo ở Việt Nam vẫn mang tính nhà nước rất cao. Cụ thể các báo và phần lớn các đài truyền hình đều mang tính chất sự nghiệp của nhà nước. Do đó, một mặt hoạt động báo chí mang tính chuyên môn, nghề nghiệp, thì đó cũng là một trong những hoạt động mang tính “nhà nước, công vụ”. Thuật ngữ “nhà báo cách mạng” trở thành một loại nghề “đặc biệt” ở Việt Nam.

Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ là một lãnh tụ vĩ đại của dân tộc, Người còn là một nhà báo cách mạng. Những giáo huấn của Người về “chuẩn mực nhà báo cách mạng” chính là kim chỉ nam cho đạo đức nhà báo cách mạng. Một số tiêu chí quan trọng của nhà báo cách mạng đã được Bác chỉ bảo là:

³⁵ Xem “*Cẩm nang viết tin*” Mạng Internet.

- “Nhiệm vụ của báo chí là phục vụ nhân dân, phục vụ cách mạng”; “Cán bộ báo chí cũng là chiến sĩ cách mạng. Cây bút, trang giấy là vũ khí sắc bén của họ” ;
- “Tất cả những người làm báo... phải có lập trường chính trị vững chắc. Chính trị phải làm chủ. Đường lối chính trị đúng thì những việc khác mới đúng được”;
- “Viết phải thiết thực, nói có sách, mách có chứng, tức là nói các việc ấy ở đâu, thế nào, nó sinh ra thế nào, phát triển thế nào, kết quả thế nào”; “Không biết rõ, hiểu rõ, chớ nói, chớ viết”;
- “Chống thói ba hoa” liên quan trực tiếp đến báo cáo viên, nhà văn, nhà báo. Người nêu 8 biểu hiện của thói ba hoa: Dài dòng, rỗng tuếch; thói cầu kỳ; khô khan, lúng túng; báo cáo lông bông, giả dối; lụp chụp, câu thả; bệnh theo sáo cũ; nói không ai hiểu; bệnh hay nói chữ;
- Khiêm tốn, thường xuyên tự học hỏi để nâng cao nhận thức, phẩm chất và nghiệp vụ. “Khi viết xong, thì nhờ anh em xem và sửa giùm. Chớ tự ái, tự cho bài của mình là “tuyệt” rồi. Tự ái tức là tự phụ, mà tự phụ là kẻ địch dữ tợn, nó ngăn chặn con đường tiến bộ của chúng ta”³⁶].

Thông thường, chuẩn mực đạo đức nhà báo cũng gắn liền với những loại hành vi bị “phê phán, cấm” sau:

- Thông tin sai sự thật (do phóng viên bịa ra).

³⁶ Trích lại từ các bài báo viết về tư tưởng báo chí cách mạng của Bác Hồ.

- Bóp méo, sai một phần thông tin đưa tin hoặc bỏ lửng.
- Không quan tâm đến hậu quả của thông tin.
- Ứng xử không mang tính nhân đạo, nhân văn khi cung cấp thông tin.
- Đưa tin không khách quan vì mục đích vụ lợi hay vì năng lực chuyên môn kém.
- Khuynh hướng thương mại hoá báo chí.

Đó là những điều “mang tính cấm khi thực thi nghề nghiệp”, cần được hội viên tuân thủ.

Một trong những xu hướng của “nghề báo ở Việt Nam” là phần đầu để trở thành “nhà báo cách mạng”. Cần xây dựng chuẩn mực đạo đức dựa trên sự thống nhất về chuẩn mực đạo đức hành nghề báo chí “mang tính cách mạng”. Nó là sản phẩm của những tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đạo đức nhà báo; nhưng đồng thời lại mang tính đạo đức nghề nghiệp báo chí hiện đại theo tư duy của “Hội nhà báo quốc tế”^[37].

Nếu muốn trở thành nhà báo nổi tiếng, một nhà báo có đạo đức, điều trước hết phải “thực hiện nghiêm chỉnh những quy định của văn bản quản lý nhà nước” về báo chí. Đồng thời, phải là người tôn trọng những chuẩn mực giá trị của nghề đã được nhiều Hiệp hội Nhà báo quy định.

³⁷ Tìm đọc thêm các bài viết của Chủ tịch Hồ Chí Minh về nhà báo. Ví dụ Bác đã viết: “Nhiệm vụ của báo chí là phục vụ nhân dân, phục vụ cách mạng”; “Cán bộ báo chí cũng là chiến sĩ cách mạng. Cây bút, trang giấy là vũ khí sắc bén của họ”. Hồ Chí Minh *Toàn tập*, tập 10, tr.613, 616;

“Viết phải thiết thực, nói có sách, mách có chứng, tức là nói các việc ấy ở đâu, thế nào, nó sinh ra thế nào, phát triển thế nào, kết quả thế nào”; “Không biết rõ, hiểu rõ, chớ nói, chớ viết”. Hồ Chí Minh *Toàn tập*, tập 7, tr.120.

Cần phải rèn luyện để “là một người có chuyên môn; yêu nghề, dám xả thân vì nghề và phải có đủ các chân giá trị về đạo đức”.

Nghề báo cũng như bất cứ nghề nào đều phải “hồng và chuyên”.

2.2. Đạo đức nghề giáo

Nghề dạy học là một trong những loại nghề cao quý. Nếu như xã hội gọi những người làm các ngành nghề khác nhau bằng những tên gọi khác nhau, thì nghề dạy học là một trong hai nhóm nghề được gọi là “thầy”.

Nghề giáo có từ ngay khi xã hội loài người xuất hiện. Mỗi con người, sau khi được sinh ra, từ khi còn nhỏ đến trưởng thành đều qua các hệ giáo dục: nhà trẻ, mẫu giáo, tiểu học, trung học, học nghề (hoặc đại học và cao hơn nữa). Do đó, con người lớn lên cùng với sự nuôi dạy của gia đình là sự chỉ dẫn của người thầy. Cha ông chúng ta có truyền thống “tôn sư trọng đạo”, và coi trọng người thầy: “không thầy, đồ mày làm nên”. Ngày nay, chúng ta xây dựng một xã hội học tập, việc học càng được quan tâm, chú ý. Do đó, nghề giáo càng được tôn trọng, và cộng đồng không chỉ đòi hỏi ở họ về kiến thức truyền dạy, mà còn một đạo đức nghề nghiệp để khi giao con em họ cho người thầy đó, họ cảm thấy “yên lòng”.

2.2.1. Quan niệm chung về từ “nghề giáo và thầy, cô giáo”

Nhà giáo (Việt Nam gọi tôn trọng là thầy, cô giáo) là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác [38].

³⁸ Điều 70 Luật Giáo dục Việt Nam (2005).

Luật giáo dục của Bang Victoria của Australia cũng quy định “Thầy giáo - teacher”, là những người có nhiệm vụ cung cấp các chương trình giáo dục hoặc đánh giá sự tham gia của học sinh trong các chương trình giáo dục; hoặc là hiệu trưởng các trường có hay không có tham gia giảng dạy (nếu trước đó cũng đã là giáo viên) [39]. Nhiều nước khác cũng quy định cụ thể “thầy giáo và nghề nghiệp của họ”.

Nhà giáo và nghề dạy học không phụ thuộc vào đó là loại hình trường, cơ sở đào tạo là của nhà nước hay của các khu vực khác. Bản chất hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo sẽ không khác nhau do tính đồng nhất của nghề nghiệp thể hiện qua chân giá trị của nghề.

2.2.2. Giá trị của nghề giáo.

Giá trị cốt lõi của nghề giáo là gì. Đây cũng là một câu hỏi đặt ra cần có đáp án trả lời. Trong dân gian có câu “một chữ cũng là thầy”. Bác Hồ khi nói về phong trào bình dân học chữ, Bác dạy: “...Những người đã biết chữ hãy dạy cho những người chưa biết chữ, hãy góp sức vào bình dân học vụ... Những người chưa biết chữ hãy gắng sức mà học cho biết đi” [40]. Phải chăng đó chính là đạo đức nhà giáo, giá trị cao cả là *dạy chữ*. Tuy nhiên, dạy chữ chỉ mới ½ chân giá trị của nghề giáo. ½ còn lại chính là *dạy người*.

Chân giá trị “dạy chữ và dạy người” sẽ phải đi suốt cả cuộc đời của một nhà giáo, không phân biệt cấp bậc, loại trường.

³⁹ Xem *Education and Training Reform Act 2006*. Nguyên văn bằng tiếng Anh.

⁴⁰ Hồ Chí Minh *Toàn tập*, NXBCTQG.H 1995, tập 4, tr 36.

Thầy giáo hay nhà giáo là người cung cấp dịch vụ cho học sinh thông qua những đòi hỏi chất lượng giao dục, nhưng đồng thời cũng là một minh chứng cho những hành vi cá nhân (xã hội) chuẩn mực. Chính vì vậy, bất cứ một hành vi vi phạm pháp luật nào của giáo viên cũng có thể gây ảnh hưởng rất xấu và lớn hơn so với những người khác gây ra. Mặc dù nhân cách của một con người phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng trẻ em dành phần lớn thời gian ở trường và đó chính là môi trường tạo ra nhân cách của trẻ. Do đó, với trẻ không chỉ là những bài học về kiến thức mà qua thầy giáo, nhà giáo đó lại là những bài học về nhân cách, đạo đức. Đây chính là điều cơ bản của giá trị nghề nghiệp này.

Giáo dục cho các thế hệ là một nghề. Những người làm nghề này chính là nhà giáo. Nhà giáo từ khi có xã hội loài người đến nay luôn được coi là một “loại người đặc biệt - người thầy”, có sứ mệnh cao cả, thiêng liêng là “truyền đạt kiến thức” và “dạy dỗ” con người.

Dạy dỗ con người là sứ mệnh cao cả, thông qua sự hiểu biết và cũng là tấm gương. Họ sẽ là những người gieo những hạt giống tốt trong học sinh; gieo những hoài bão, ước mơ. Và gieo cả những “chuẩn mực về cuộc sống, về quan hệ thông qua quan hệ thầy trò mà thầy giáo thể hiện”.

Giá trị của nghề giáo cũng được ghi nhận trong xã hội thông qua nhiều văn bản nói, viết. Cố Thủ tướng Phạm Văn Đồng đã nói: “Nghề dạy học là nghề cao quý vào bậc nhất trong các nghề cao quý, là nghề sáng tạo bậc

khác. Không làm ảnh hưởng đến công việc, sinh hoạt của đồng nghiệp và người khác.

- Không tổ chức dạy thêm, học thêm trái với quy định.
- Không hút thuốc lá, uống rượu, bia trong công sở, trong trường học và nơi không được phép hoặc khi thi hành nhiệm vụ giảng dạy và tham gia các hoạt động giáo dục của nhà trường.
- Không sử dụng điện thoại di động và làm việc riêng trong các cuộc họp, trong khi lên lớp, học tập, coi thi, chấm thi.
- Không gây bè phái, cục bộ địa phương, làm mất đoàn kết trong tập thể và trong sinh hoạt tại cộng đồng.
- Không được sử dụng bực giảng làm nơi tuyên truyền, phổ biến những nội dung trái với quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước.
- Không trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ, tự ý bỏ việc; không đi muộn về sớm, bỏ giờ, bỏ buổi dạy, cắt xén, dồn ép chương trình, vi phạm quy chế chuyên môn làm ảnh hưởng đến kỷ cương, nề nếp của nhà trường.
- Không tổ chức, tham gia các hoạt động liên quan đến tệ nạn xã hội như: cờ bạc, mại dâm, ma túy, mê tín, dị đoan; không sử dụng, lưu giữ, truyền bá văn hoá phẩm đồi trụy, độc hại. [45]

Như vậy, một mặt pháp luật quy định có tính triết lý đối với “chuẩn mực nhà giáo”. Đồng thời cũng quy định cụ thể hơn “những hành vi có tính đạo đức” (hành động).

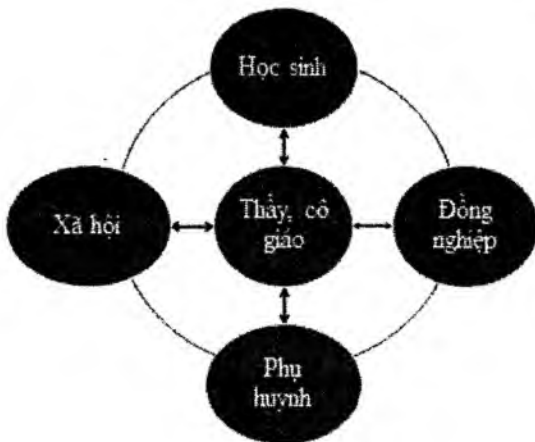
Đạo đức nghề giáo có quan hệ nhân quả, những người thầy tốt thường tạo nên sự tôn trọng của học sinh cũng như cộng đồng; cũng đồng thời tạo nên những thế hệ học trò tốt. Bởi vậy, nhà nước và xã hội đánh giá cao đạo đức nghề giáo. Đạo đức nhà giáo và nghề dạy học thể hiện thông qua 2 mối quan hệ giữa thầy và trò:

- Thầy đối với trò: dạy tốt, giới thiệu bạn tốt cho trò, dạy nghề để trò có thể vào đời sinh sống (đối với học sinh học nghề). Luôn là tấm gương sáng về mọi lĩnh vực mang tính “đạo đức” để học trò noi theo;
- Trò đối với thầy: vâng lời thầy chỉ dạy, chăm chỉ học hành.

Đối với những nhà giáo tốt, khi đem kiến thức của mình để giảng dạy cho học sinh đối với họ là niềm vui, niềm tự hào, và nhiều khi họ còn phải chịu hy sinh một cái gì đó nữa để làm tròn nhiệm vụ của mình (ví dụ, những giáo viên trẻ lên vùng núi dạy học). Và đó chính là đạo đức làm thầy của họ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Người thầy giáo tốt - thầy giáo xứng đáng là thầy giáo - là người vẻ vang nhất. Dù là tên tuổi không đăng trên báo, không được thưởng huân chương, song những người thầy giáo tốt là những anh hùng vô danh. Đây là một điều rất vẻ vang”.

Để không vi phạm đạo đức nhà giáo, cần một đội ngũ giáo viên có chất lượng cao, có tinh thần trách nhiệm, có đạo đức và lương tâm nghề nghiệp. Đòi hỏi trước hết phải xây dựng và ban hành chuẩn nghề nghiệp giáo viên

Sơ đồ 5: Thầy cô giáo và các yếu tố ảnh hưởng đến đạo đức



- Quan hệ giữa thầy và trò mang tính cách giáo dục nhân cách. Điều này đòi hỏi thầy giáo phải thực sự là “một tấm gương về nhân cách”. Học sinh sẽ nhìn thầy ở thầy “tấm gương phản chiếu nhân cách” và có thể học theo. Tuy nhiên đây lại là nơi có nhiều vấn đề cần phải được xây dựng. Quan hệ này của thầy và trò là những mối quan hệ đặc biệt, có khá nhiều “đức tính” của thầy làm cho trò “khát khao” học tập; nhưng cũng có những đức tính chỉ “mình thầy” có được.

Pháp luật của các nước cũng có thể đưa ra những quy định các phạm trù mang tính đạo đức. Tuy nhiên, khi đã chế định thành pháp luật, thì khái niệm chuẩn mực đạo đức lại diễn tiến theo một hướng “chấp hành nghiêm

Bác cũng là một nhà giáo vĩ đại, mặc dù không trực tiếp dạy ở các trường. Bác cũng chỉ ra cho các nhà giáo nhiều điều phải rèn luyện để có thể là nhà giáo cách mạng. Theo quan điểm của Bác thì “Thầy giáo phải thật thà yêu nghề của mình, phải có đạo đức cách mạng, phải có chí khí cao thượng”, phải “tiên ưu hậu lạc”. Nghĩa là khó khăn phải chịu trước thiên hạ, sung sướng thì hưởng sau thiên hạ; phải yên tâm công tác, phải thật thà đoàn kết, phải thương yêu các cháu như con em ruột thịt của mình; đồng thời phải luôn luôn ra sức thi đua trong công tác và học tập, thật thà tự phê bình và phê bình để cùng nhau tiến bộ mãi.” “Người thầy giáo tốt - thầy giáo xứng đáng là thầy giáo - là người vẻ vang nhất. Dù tên tuổi không đăng trên báo, không được thưởng huân chương, song những người thầy giáo tốt là những anh hùng vô danh. Đây là một điều rất vẻ vang” [47].

Trong Luật Giáo dục (2005) cũng đã quy định những hành vi bị cấm [48]. Điều đó cũng có nghĩa là “nếu xảy ra những hành vi đó, coi như vi phạm pháp luật”. Nhưng còn biết bao nhiêu hành vi khác, khó có thể chấp nhận ở một nhà giáo trong quan hệ, giao tiếp với học sinh. Lên án vi phạm hành vi bị cấm tức vi phạm pháp luật và nói không với hành vi bị cấm đó là điều đương nhiên đối với mọi nhà giáo. Nhưng liệu có bao nhiêu hành vi khác mà Luật Giáo dục không cấm, nhưng nhà giáo phải “tự cấm mình”. Đó mới chính là khía cạnh của đạo đức nhà giáo bên cạnh bộ luật giáo dục. Có nhiều hành vi khó có thể

⁴⁷ Hồ Chí Minh *Toàn tập* - T12 - 1996 - trang 403.

⁴⁸ Điều 75 *Luật Giáo dục* (2005).

nói được hết, nhưng quan hệ “thầy trò” không cho phép làm dù chỉ một biểu hiện nhỏ.

Nhà giáo sẽ trở thành “tấm gương” hay là nhà giáo có đạo đức nếu như:

- Được học trò của mình yêu mến, kính trọng từ đáy lòng.
- Tận tụy với nghề, với học sinh cho dù cuộc sống có khó khăn đến thế nào.
- Luôn trau dồi kiến thức chuyên môn của mình bằng quá trình làm gương “học suốt đời” cho học sinh noi theo.
- Chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật của nhà nước, trong đó có những chuẩn hành vi bị cấm; chuẩn nghề nghiệp phải có.

Nhà giáo Việt Nam trong một thời gian dài là cán bộ, công chức, viên chức của nhà nước. Chúng ta chỉ có một hệ thống giáo dục của nhà nước. Với những người làm nghề giáo, tuy khác nhau về nghề nghiệp, nhưng họ chịu điều tiết bởi các văn bản pháp luật có liên quan đến cán bộ, công chức.

Ngày nay với một hệ thống nhiều loại trường, thuộc nhiều thành phần kinh tế, nhà giáo không còn chỉ đơn thuần là cán bộ, công chức, viên chức nhà nước. Đội ngũ nhà giáo hoạt động trong nhiều khu vực kinh tế khác nhau và họ thực sự giống nhau khi hành nghề. Họ phải tuân thủ pháp luật do nhà nước quy định về giáo dục, nhà giáo. Họ tôn trọng đạo đức nghề nghiệp do các tổ chức nhà giáo quy định. Đồng thời với tư cách là cán bộ, công

chức và viên chức, nhà giáo trong khu vực nhà nước còn chịu sự ràng buộc của các văn bản pháp luật liên quan quản lý họ. Đây cũng chính là một thách thức [49].

Đạo đức trường học và chuẩn mực quy phạm đạo đức (code of ethics) [50] cung cấp những tiêu chuẩn đạo đức cho những ai có mặt ở trong trường học phải tuân thủ khi họ thực thi các loại công việc có liên quan đến những người khác và cũng như khi đưa ra các quyết định có tác động đến những người khác.

Thông thường các chuẩn mực đạo đức của các tổ chức ban hành cũng có thể quy định những hệ quả do những hành vi không hợp chuẩn đạo đức. Các loại chuẩn mực đó nhằm tạo ra một môi trường: tin cậy, trung thực và công dân tốt.

Đạo đức trường học liên quan đến sinh viên, học sinh đòi hỏi sinh viên phải thể hiện sự tôn trọng lẫn nhau; tôn trọng thầy cô giáo và tôn trọng các nhà quản lý. Đạo đức trường học đối với sinh viên đòi hỏi họ phải tôn trọng chính tổ chức (trường học) thông qua việc bảo vệ “thương hiệu” của trường.

Đạo đức học đường đòi hỏi rất cao ở khía cạnh “chống gian lận, quay cóp”. Sinh viên, học viên phải thể hiện

⁴⁹ Luật Viên chức (2010) chi quy định về nhà giáo làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Và do đó, nhà giáo công lập sẽ chịu ràng buộc một số nội dung của Luật Viên chức. Trong khi đó, Luật Nhà giáo cũng đang được ban hành.

⁵⁰ Thuật ngữ này “code of ethics” tạm dịch như là “chuẩn mực quy phạm đạo đức” do từng loại tổ chức ban hành. Từ code cũng có thể đó là luật đạo đức do nhà nước ban hành.

một cách trung thực “kiến thức, kỹ năng” của mình trong các bài thi, kiểm tra, đánh giá.

Đối với thầy cô giáo, các nhà quản lý, đạo đức học đường thể hiện trong chuẩn mực đạo đức của nhà trường và nghề nghiệp. Cơ sở có tính nguyên tắc của đạo đức đối với thầy cô giáo và nhà quản lý là “phải tạo ra môi trường học tập” mang tính thân thiện, an toàn công bằng, bình đẳng và được tôn trọng với tất cả học sinh [51]. Tất cả sinh viên, không phân biệt đều có cơ hội học tập và được đánh giá kết quả bình đẳng.

Tình huống thảo luận: “Dạy thêm, học thêm và đạo đức nhà giáo”.

Tình huống 2: “Quà cho thầy, cô giáo nhân ngày nhà giáo Việt Nam 20/11”.

(Giảng viên tìm kiếm các tình huống khác, hoặc cùng sinh viên xây dựng tình huống trên lớp).

Đạo đức học đường cũng chính là những biểu hiện trong quan hệ của nhà giáo dục (thầy cô giáo; nhà quản lý) với phụ huynh học sinh. Phải xây dựng một “quan hệ tin cậy lẫn nhau” phải được coi như là yếu tố quan trọng của “hai nhà - nhà trường và gia đình”. Mỗi một bên, trước hết phía phụ huynh học sinh phải “thể hiện sự tin tưởng” nhà trường. Và các nhà giáo dục cũng phải tạo ra môi trường cho sự tin tưởng đó bằng sự phát triển không

⁵¹ Có thể tìm kiếm để tự đưa ra chuẩn mực riêng cho từng cá nhân khi ăn về “quan hệ thầy = trò”.

ngừng chuyên môn và thể hiện điều đó ngay cả trong quan hệ với phụ huynh học sinh.

Nghề giáo là một nghề đòi hỏi nhà giáo (người hành nghề) luôn phải mô phạm. Luôn là một tấm gương về đạo đức xã hội; đạo đức pháp luật và là một tấm gương đạo đức cá nhân. Tất cả những hành vi thể hiện của nhà giáo, dù ở đâu: trên lớp hay ngoài xã hội đều đòi hỏi nhà giáo phải quan tâm rèn luyện để trở thành “tấm gương cho người khác”. Thiếu những điều cần này, không ai có thể trở thành “nhà giáo”.

Trên cơ sở chuẩn mực luôn mô phạm đó, nhà giáo muốn trở thành nhà giáo giỏi cũng phải tự mình rèn luyện, học tập để trở thành “chuyên”.

2.3. Đạo đức nghề y

3.2.3.1. Nghề y, một nghề cao quý nhưng cũng là nghề chứa đựng nhiều rủi ro cho chính người hành nghề

Khám chữa bệnh, cứu người là một trong những loại nghề rất cao quý. Tuy nhiên, biết bao điều khó khăn, phức tạp nảy sinh xung quanh nghề nghiệp mang tính “đặc biệt này” và điều đó cũng đem đến khá nhiều điều lằng lằng giữa thầy thuốc và bệnh nhân.

Nếu như các nghề khác, trở thành “người có nghề” không lâu, nhưng làm nghề y, khám chữa bệnh, thời gian học tập, thời gian thử nghiệm và thời gian để trở thành “người thầy thuốc” cũng mất khoảng 1-15 năm. Không có nghề nào mà khi đào tạo người ta đòi hỏi một sự chuẩn mực, chính xác như các “thầy thuốc”.

Họ thường xuyên phải tiếp xúc với môi trường bệnh. Và đó cũng chính là những dấu hiệu của “bệnh nghề nghiệp”. Theo khảo sát của Viện Y học lao động & Vệ sinh môi trường, tỷ lệ phơi nhiễm virus viêm gan B ở nhân viên y tế là 18-25%, trong đó tỷ lệ mắc bệnh là 6,3%. Đây chỉ là một trong nhiều “tai nạn nghề nghiệp” mà các nhân viên y tế luôn phải đương đầu.

Nhưng nghề y là một loại nghề mang tính nhân đạo, nhân văn, nghề tìm kiếm bệnh tật và đưa ra cách chữa trị. Đó là nghề cao quý, cứu người.

Quan hệ giữa con người - con người trong nghề y, trong nhiều trường hợp là mối quan hệ “*giữa sự sống và cái chết*”. Chỉ cần bất cứ một biểu hiện nào của sự lơ là, thiếu trách nhiệm với công việc cũng có thể dẫn đến “tử vong”. “Tâm” trong thực hiện nghề y, chính là vì thế đòi hỏi phải trên hết.

2.3.2. *Chân giá trị của nghề y*

Đồng thời, tên gọi theo tiếng Việt để chỉ bệnh viện là “nhà thương” cũng đã bào mòn rất lớn ý nghĩa cao cả của nghề y.

Nhiều loại nghề khác nhau tạo ra những loại sản phẩm hàng hóa và dịch vụ có những giá trị khác nhau. Nghề Y lại là một nghề tạo lại giá trị sống đích thực cho “bệnh nhân” mà bất cứ nghề nào đều không thể làm được. Thiếu nghề này, xã hội sẽ không thể tồn tại. Đó cũng chính là “giá trị chân chính của nghề Y”.

2.3.3. Đạo đức của những người làm nghề Y- đạo đức thầy thuốc

Quan hệ con người và con người trong nghề Y là mối quan hệ đặc biệt. Điều đó, khó có thể đòi hỏi một cách bình đẳng hai chiều giữa thầy thuốc và bệnh nhân. Chính vì vậy, đạo đức nghề Y là một loại chuẩn mực hành vi quy định mang tính đơn phương cho Thầy thuốc hơn là cho tất cả các bên có liên quan. Mặc dù ngày nay, dược sỹ, những nhà kinh doanh thuốc đang liên kết với Thầy thuốc - bác sỹ làm những điều “bất chính”, nhưng nguồn gốc quan trọng vẫn là “người kê đơn, bốc thuốc”.

Hành vi ứng xử của Thầy thuốc đối với bệnh nhân chính là “những hành vi” cứu người; làm giảm nỗi đau của bệnh tật; làm cho con người trở lại trạng thái “bình thường” để sống và làm việc. Những biểu hiện hành vi của thầy thuốc sẽ ảnh hưởng đến cả “thể xác và tâm hồn” của bệnh nhân. Một sự chú ý; một lời động viên hay một sự tận tình, chăm chút của thầy thuốc có thể giúp cho bệnh nhân vượt qua hiểm nghèo.

Ngay từ thời xa xưa, nghề thuốc cũng đã trở thành một nghề cao quý và để có thể thực sự trở thành thầy thuốc, người ta phải nghiên cứu, xem xét và cam kết thực hiện những “lời hứa trước các đấng tối cao, siêu phàm. Những người làm nghề y đều đã biết lời thề “Lời thề Hippocrates” [52]. Mặc dù trong giai đoạn hiện nay, có

⁵² Lời thề “Lời thề Hippocrates” có từ trước Công nguyên (xem phần phụ lục). Đây chính là những giá trị ban đầu của nghề y. Sau này, xã hội phát triển, lời thề này đã bị thay thế bằng lời thề khác tùy từng nước, từng hiệp hội. Ví dụ: dựa theo Tuyên ngôn Geneva, Hội đồng Y khoa (*General*

thể có những sự thay đổi nhất định về nội dung mới của “lời thề thiêng liêng” đó. Nhưng nền tảng cơ bản của nó cũng giúp cho các Thầy thuốc suy nghĩ để thực thi, tuân theo.

Ở Việt Nam, thầy thuốc cũng như thầy giáo đã được tôn thờ. Đồng thời, những người làm nghề thuốc cũng phải quan tâm đến các giá trị chuẩn mực ứng xử của họ khi làm việc. Những điều được làm và không được làm cũng đã được Hải thượng Lãn Ông - Lê Hữu Trác đã đưa. Theo Ông, người thầy thuốc có tám điều không được làm và nếu làm coi như có “tội”. Đó là :

1. Có bệnh nên xem xét đã rồi mới bốc thuốc, mà vì ngại đêm mưa vất vả, không chịu đến thăm mà đã cho thuốc, đó là “tội lười”.

2. Có bệnh nên uống thứ thuốc nào đó mới cứu được nhưng sợ người bệnh nghèo túng, không trả được vốn, nên chỉ cho loại thuốc rẻ tiền, đó là “bùn xin”.

3. Khi thấy bệnh chết đã rõ, không nói thật mà lại nói lơ mơ để làm tiền, đó là “tội tham”.

4. Thấy bệnh dễ chữa, nói dối là khó, le lưỡi, chau mày, dọa cho người ta sợ để lấy nhiều tiền, đó là “tội lừa dối”.

5. Thấy bệnh khó, đáng lý phải nói thật rồi mới hết sức cứu chữa nhưng lại sợ mang tiếng là không biết thuốc, và

Medical Council) của Anh đã có một hướng dẫn rõ cho các thành viên của họ trong các tài liệu sau *Duties of a doctor* và *Good Medical Practice* (tiếng Anh).

lại chưa chắc đã thành công, mà đã như vậy thì không được hậu lợi, nên kiên quyết không chịu chữa, đến nỗi người ta bó tay chịu chết, đó là “tội bất nhân”

6. Có trường hợp người bệnh ngày thường có bất bình với mình, khi họ mắc bệnh phải nhờ đến mình, liền nghĩ ra ý nghĩ oán thù, không chịu chữa hết lòng, đó là “tội hẹp hòi”.

7. Lại như thấy người mồ côi, góa bụa, người hiền, con hiếm mà nghèo đói ốm đau thì cho là chữa mất công vô ích, không chịu hết lòng, đó là “tội thất đức”.

8. Lại như xét bệnh còn lơ mờ, sức học còn non mà đã cho thuốc chữa bệnh, đó là “tội đốt nát” [53]:

Bác Hồ cũng là người rất quan tâm đến “đạo đức nghề Y”. Bác đã viết: “Cán bộ y tế phải thương yêu, săn sóc người bệnh như anh em ruột thịt của mình, coi họ đau đớn cũng như mình đau đớn. Lương y phải như từ mẫu”; “Luôn luôn ghi nhớ rằng, người thầy thuốc giỏi đồng thời phải là người mẹ hiền, hết lòng hết sức cứu chữa và phục vụ thương binh, tích cực nâng cao sức khỏe của bộ đội, góp phần cùng toàn quân, toàn dân đẩy mạnh sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước đến thắng lợi cuối cùng”.

Nguyên tắc cơ bản để định hướng “chuẩn mực hành vi” của thầy thuốc chính là “Người thầy thuốc phải lấy cái tâm, cái đức làm đầu, không được làm giàu trên nỗi

⁵³ *Hải Thượng Y tông Tâm Lĩnh*, 6 tập, Hội Y học Dân tộc TPHCM tái bản năm 1986.

đau của người bệnh. Đây mới là cái đạo của những người làm nghề y [⁵⁴].

Cũng giống như mọi ngành nghề khác, ngoài cái tâm của thầy thuốc; những hành vi ứng xử, lời ăn tiếng nói, thái độ tiếp xúc luôn ân cần, niềm nở, nhiệt tình với người bệnh, thì điều không thể không quan tâm chính là trình độ chuyên môn, khả năng phán đoán đúng bệnh tật và “bốc đúng thuốc”. Thầy thuốc phải tự khẳng định “trách nhiệm phục vụ tốt nhất bệnh nhân và đó cũng chính là đòi hỏi chính đáng của bệnh nhân.

Pháp luật Việt Nam cũng đưa ra những “chuẩn mực đạo đức của những người làm nghề y. Đó là Y đức là phẩm chất tốt đẹp của người làm công tác y tế, được biểu hiện ở tinh thần trách nhiệm cao, tận tụy phục vụ, hết lòng thương yêu chăm sóc người bệnh, coi họ đau đớn như mình đau đớn, như lời Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Lương y phải như từ mẫu” [⁵⁵].

Y đức được hình thành và phát triển chịu tác động của ba yếu tố: thầy thuốc, bệnh nhân và môi trường xã hội. Cả ba yếu tố đó đều có ảnh hưởng tích cực, tiêu cực khác nhau đến vấn đề đạo đức (cách ứng xử, giao tiếp hướng đến giá trị của nghề). Tuy nhiên, tính chủ động của môi quan hệ phụ thuộc rất lớn và chủ yếu vào “thầy thuốc”.

⁵⁴ Trong nhiều tài liệu có liên quan, chúng ta có thể tìm thấy quan điểm rõ ràng là “tâm, đức” của thầy thuốc.

⁵⁵ “Quy định về y đức” của Bộ Y tế ban hành tháng 6-1996.

Thầy thuốc là người được bệnh nhân ủy thác “tính mạng của mình” cho họ. Điều này đòi hỏi người thầy thuốc phải đặt quyền lợi của bệnh nhân trên hết và trước hết, trên và trước cả quyền lợi của người thầy thuốc.

Để có thể thực hiện được nghĩa vụ này, người thầy thuốc cần vun trồng bốn đức hạnh sau đây: tính quên mình (self effacement), tính hy sinh (self sacrifice), tính vị tha (compassion) và tính liêm chính, chính trực (integrity) [⁵⁶].

Trong cơ chế thị trường hiện nay, tất cả các loại nghề nghiệp đều bị cơ chế thị trường tác động và nghề Y và thầy thuốc cũng đang đứng trước tình trạng đó. Quan hệ thầy thuốc và bệnh nhân đang bị quan hệ “lợi ích” chi phối và đã không ít Thầy thuốc đã bị chính những sự cam dỗ đó “đẩy vào vòng xoáy của đồng tiền”. “Chuẩn mực hành vi lương Y như mẹ Hiền “ đang bị thay thế bằng “đồng tiền đi trước”. Và nếu không có tiền, bệnh nhân khó có thể được chăm sóc và khám để tìm bệnh như trước đây. Trong bối cảnh “đạo đức nghề y” đang không còn “như từ mẫu”, quay lại những chân giá trị cao cả của nghề Y như đã ghi trong “Lời thề Hippocrates” cũng là đòi hỏi tất yếu.

Trong cơ chế thị trường, quan hệ giữa thầy thuốc và bệnh nhân đang thay đổi. Quan hệ giữa Thầy thuốc và bệnh nhân cũng là mối quan hệ với khách hàng. Về một

⁵⁶ Huỳnh Tấn Tài. Đại Học Illinois tại Chicago (UIC). Bài đăng trên mạng www.vkhoanet.com/binhluan

khía cạnh, đây là điều tốt. Bệnh viện là những nơi làm dịch vụ khám chữa bệnh, cho nên bệnh nhân đòi hỏi phải được tôn trọng, được coi như “khách hàng là thượng đế”. Nhưng chính cũng từ quan hệ này, ngược lại thầy thuốc cũng đòi hỏi những điều kiện “đầu tiên” trước khi cứu người.

Với thay đổi đó, người dân sợ nhất là phải vào bệnh viện vì ở đó họ bị đối xử: “thiếu tôn trọng, không quan tâm đến bệnh tật họ đang mắc phải vì họ không đủ tiền để lo, lót”. Câu “lương y như từ mẫu” đang bị xói mòn.

Để tạo ra nền móng y đức, Luật Khám chữa bệnh (ở Việt Nam) có 14 hành vi bị nghiêm cấm:

1. Từ chối hoặc cố ý chậm cấp cứu người bệnh.
2. Khám bệnh, chữa bệnh không có chứng chỉ hành nghề hoặc hành nghề vượt quá phạm vi chuyên môn kỹ thuật được ghi trong chứng chỉ hành nghề hoặc đang trong thời gian bị đình chỉ hành nghề.
3. Cung cấp dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh vượt quá phạm vi chuyên môn kỹ thuật được ghi trong giấy phép hoạt động hoặc không có giấy phép hoạt động.
4. Thuê, mượn, cho thuê, cho mượn chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hoạt động.
5. Người hành nghề bán thuốc cho người bệnh dưới mọi hình thức, trừ bác sỹ đông y, y sỹ đông y, lương y và người có bài thuốc gia truyền.
6. Áp dụng các phương pháp chuyên môn, kỹ thuật y tế chưa được công nhận, sử dụng thuốc chưa được phép lưu hành để khám bệnh, chữa bệnh.

7. Quảng cáo không đúng với khả năng trình độ chuyên môn kỹ thuật hoặc quá phạm vi chuyên môn kỹ thuật được ghi trong chứng chỉ hành nghề, giấy phép hoạt động; lợi dụng kiến thức y học cổ truyền hoặc các kiến thức y khoa khác để quảng cáo gian dối về phương pháp chữa bệnh, về thuốc chữa bệnh; quảng cáo hành nghề khám bệnh, chữa bệnh không đúng quy định của pháp luật.

8. Sử dụng các hình thức mê tín trong khám bệnh, chữa bệnh.

9. Người hành nghề sử dụng rượu, bia, thuốc lá khi khám bệnh, chữa bệnh.

10. Vi phạm quyền và nghĩa vụ của người bệnh; không tuân thủ các quy định chuyên môn kỹ thuật trong khám bệnh, chữa bệnh.

11. Gây tổn hại đến sức khỏe, tính mạng, danh dự, nhân phẩm của người hành nghề.

12. Ngăn cản người bệnh thuộc diện chữa bệnh bắt buộc vào cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc cố ý thực hiện chữa bệnh bắt buộc đối với người không thuộc diện chữa bệnh bắt buộc.

13. Cán bộ, công chức, viên chức thành lập, tham gia thành lập hoặc tham gia quản lý, điều hành bệnh viện tư nhân hoặc các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp và Luật Hợp tác xã, trừ trường hợp được cơ quan nhà nước có thẩm

quyền cử tham gia quản lý, điều hành tại các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có phần vốn của Nhà nước.

14. Đưa, nhận, môi giới hối lộ trong khám, chữa bệnh.

Trong bối cảnh của nền Y tế Việt Nam, chuyển từ nền Y tế bao cấp và người làm việc trong ngành Y tế là cán bộ, công chức sang một nền Y tế có tính phục vụ theo nhu cầu, đó chính là quá trình chuyển đổi nhận thức của Thầy thuốc về Y đức. Những năm tháng đầu của khám chữa bệnh “dịch vụ”, quan hệ rất sòng phẳng giữa người bệnh và thầy thuốc được thiết lập. Vì lúc đó chúng ta sống trong bao cấp. Nhưng cùng với sự chuyển đổi đó, quan hệ này đang ngày càng xấu đi và bị thị trường chi phối.

Cùng với sự ra đời của các loại hình khám chữa bệnh, trong đó có một bộ phận rất lớn thầy thuốc trong các bệnh viện công lập (nhà nước) ngoài làm việc ở bệnh viện nhà nước mở thêm các phòng khám tư nhân của chính mình. Điều đáng nói ở đây không phải cho hay không cho loại phòng khám tư của người làm việc cho bệnh viện công lập, mà chính là “sự khác nhau về Y đức” của chính con người đó ở bên trong và bên ngoài bệnh viện công lập. Và theo quy định mới, từ 31-12- 2010 các bác sỹ làm việc ở bệnh viện công lập không được mở phòng khám bệnh tư. Điều này cũng đang gây tranh luận của nhiều người, đặc biệt là các bác sỹ.

Đã đến lúc ngoài những đạo luật của nhà nước về “Phòng khám tư nhân”; Hành nghề Y được, v.v... thì các hiệp hội nghề nghiệp chuyên sâu của Y học như “Răng-

hàm - Mặt”; “Tai mũi họng”; “ Tim”, v.v... nên đưa ra các chuẩn mực hành vi chuyên sâu của mình và coi đó giống như chuẩn mực cam kết để có thể trở thành thành viên của các hiệp hội. Có như vậy, đạo đức nghề Y mới có thể thoát ra khỏi những ràng buộc có tính cứng nhắc của nhà nước và nhà nước cũng khó có thể quy định chi tiết loại chuẩn hành vi. Hãy để cho “hiệp hội quy định”.

Tình huống thảo luận 1: Sai sót “chết người” trong y khoa.

Tình huống 2: Vấn đề xã hội đang quan tâm là “ăn chia” hoa hồng giữa đại lý thuốc và thầy thuốc. Phân tích và nhận định về khía cạnh “hành vi mang tính đạo đức và phi đạo đức” của hiện tượng trên.

Giảng viên và học viên có thể đưa ra các tình huống để thảo luận trên lớp.

2.4. Đạo đức nghề kế toán, kiểm toán

2.4.1. Nghề kế toán, kiểm toán là một nghề gắn với tiền từ nhiều nguồn

Mỗi đơn vị, tổ chức trong xã hội đều phải có một lượng tài sản nhất định để tiến hành các hoạt động. Trong quá trình hoạt động, đơn vị thực hiện các hoạt động như: trả lương, mua hàng, bán hàng, sản xuất, vay vốn đầu tư... Các hoạt động đó gọi là hoạt động kinh tế tài chính.

Người quản lý của đơn vị cần thu nhận thông tin về chúng để giải quyết các câu hỏi:

- Sản xuất mặt hàng nào?
- Giá bán là bao nhiêu?
- Hoạt động của đơn vị có lãi hay không?
- Tài sản của đơn vị còn bao nhiêu?

Kế toán sẽ cung cấp cho họ những câu trả lời đó thông qua các hoạt động của những người làm nghề kế toán [57]

2.4.2. Chân giá trị của nghề kế toán và kiểm toán

Kế toán, kiểm toán là nghề mang tính chuyên nghiệp cao, nhiều khi nó còn liên quan đến việc tồn tại hay phá sản của một công ty. Bởi vậy, nhiều quốc gia đã có những thay đổi về luật pháp để điều chỉnh hoạt động kiểm toán nhằm bảo vệ lợi ích cho công chúng và nền kinh tế. Hội nghề nghiệp kiểm toán ở nhiều quốc gia trên thế giới đã đưa ra các quy định về chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp và tiến hành nhiều biện pháp nhằm tăng cường giám sát việc tuân thủ đạo đức nghề kiểm toán.

2.4.3. Đạo đức nghề kiểm toán và kế toán

Chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp kiểm toán là những quy tắc để hướng dẫn cho các thành viên ứng xử và hoạt động một cách trung thực, phục vụ cho lợi ích của nghề nghiệp và xã hội.

57 Hiện nay nghề “kế toán và kiểm toán” đang được coi là một nghề “hot”. Tuy nhiên, không ít người nhận thức sai về nghề này. Có thể tìm đọc “*Đường vào nghề kế toán; đường vào nghề kiểm toán*” do NXB Trẻ và Công ty cổ phần Tinh Văn” phát hành.

Việc giám sát tuân thủ đạo đức nghề nghiệp (kiểm toán) được tiến hành đồng thời với kiểm soát chất lượng hoạt động kiểm toán. Tại Pháp, việc kiểm soát chất lượng từ bên ngoài đối với hoạt động kiểm toán thường xuyên và định kỳ, vừa là nghĩa vụ pháp lý, vừa nhằm tuân thủ yêu cầu đạo đức nghề nghiệp. Tại Mỹ, việc kiểm soát chất lượng hoạt động kiểm toán được thực hiện thông qua cách thức kiểm tra chéo giữa các công ty kiểm toán theo định kỳ 3 năm một lần. Đối với Việt Nam, việc kiểm tra tuân thủ đạo đức nghề nghiệp cũng nên được tiến hành đồng thời với kiểm soát chất lượng từ bên ngoài đối với hoạt động kiểm toán. Ban kiểm soát chất lượng thuộc Hội nghề nghiệp (kiểm toán) tiến hành kiểm tra các công ty kiểm toán theo chương trình do Hội đề ra có sự phê chuẩn của Bộ Tài chính.

Khi các kiểm toán viên tuân thủ các quy định về đạo đức nghề nghiệp thì chất lượng kiểm toán cũng được nâng cao, giúp tăng cường lòng tin của công chúng vào các thông tin niêm yết trên thị trường chứng khoán. Ở Việt Nam, chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp [⁵⁸] cho người hành nghề kế toán, kiểm toán đã được ban hành. Song việc giám sát về mặt đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ hành nghề khó có thể triển khai một cách đầy đủ và hữu hiệu. Cần quản lý về đạo đức nghề nghiệp thông qua các hội nghề nghiệp, vì không thể hoàn toàn dựa trên tính tự giác của từng cá nhân hành nghề, cũng không thể dựa vào các biện pháp chế tài của pháp luật, vì khó có thể có được những quy định luật pháp đủ chặt chẽ và cập nhật

⁵⁸ Bộ Tài chính ban hành vào tháng 12/2005.

để đối phó với tất cả các khả năng xảy ra gian lận [59]. Để các kiểm toán viên và các công ty kiểm toán tuân thủ và thực hiện đúng chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, cần một cơ chế giám sát và xử lý vi phạm kịp thời và kiên quyết hơn nữa.

Trong hệ thống pháp luật Việt Nam về đạo đức nghề nghiệp, có thể nói chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp kế toán, kiểm toán là một văn bản pháp luật dài nhất, với nhiều điều chi tiết cụ thể. Về nguyên tắc, chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp kế toán, kiểm toán, được xây dựng nhằm hướng đến các chân giá trị sau:

- Độc lập (áp dụng chủ yếu cho kiểm toán viên hành nghề và người hành nghề kế toán);
- Chính trực;
- Khách quan;
- Năng lực chuyên môn và tính thận trọng;
- Tính bảo mật;
- Tư cách nghề nghiệp;
- Tuân thủ chuẩn mực chuyên môn.

Độc lập: Độc lập là nguyên tắc hành nghề cơ bản của kiểm toán viên hành nghề và người hành nghề kế toán.

Trong quá trình kiểm toán hoặc cung cấp dịch vụ kế toán, kiểm toán viên hành nghề và người hành nghề kế

⁵⁹ Công ty TNHH dịch vụ tư vấn tài chính kế toán kiểm toán phía Nam bị phạt 40 triệu đồng do vi phạm hành chính trong lĩnh vực chứng khoán.

toán phải thực sự không bị chi phối hoặc tác động bởi bất kỳ lợi ích vật chất hoặc tinh thần nào làm ảnh hưởng đến sự trung thực, khách quan và độc lập nghề nghiệp của mình.

Kiểm toán viên hành nghề và người hành nghề kế toán không được nhận làm kiểm toán hoặc làm kế toán cho các đơn vị mà mình có quan hệ kinh tế hoặc quyền lợi kinh tế như góp vốn, cho vay hoặc vay vốn từ khách hàng, hoặc là cổ đông chi phối của khách hàng, hoặc có ký kết hợp đồng gia công, dịch vụ, đại lý tiêu thụ hàng hóa.

Kiểm toán viên hành nghề và người hành nghề kế toán không được nhận làm kiểm toán hoặc làm kế toán ở những đơn vị mà bản thân có quan hệ gia đình ruột thịt (như có bố, mẹ, vợ, chồng, con, anh, chị, em ruột) là người trong bộ máy quản lý điều hành (Hội đồng quản trị, Ban giám đốc, kế toán trưởng, các trưởng, phó phòng và các cấp tương đương) trong đơn vị khách hàng.

Kiểm toán viên hành nghề không được vừa làm dịch vụ kế toán, như ghi sổ kế toán, lập báo cáo tài chính, kiểm toán nội bộ, định giá tài sản, tư vấn quản lý, tư vấn tài chính, vừa làm dịch vụ kiểm toán cho cùng một khách hàng. Ngược lại, người làm dịch vụ kế toán không được làm kiểm toán cho cùng một khách hàng.

Trong quá trình kiểm toán hoặc cung cấp dịch vụ kế toán, nếu có sự hạn chế về tính độc lập thì kiểm toán viên hành nghề, người hành nghề kế toán phải tìm mọi cách loại bỏ sự hạn chế này. Nếu không thể loại bỏ được thì

phải nêu rõ điều này trong báo cáo kiểm toán hoặc báo cáo dịch vụ kế toán.

Chính trực: Người làm kế toán và người làm kiểm toán phải thẳng thắn, trung thực và có chính kiến rõ ràng.

Khách quan: Người làm kế toán và người làm kiểm toán phải công bằng, tôn trọng sự thật và không được thành kiến, thiên vị.

Năng lực chuyên môn và tinh thận trọng: Người làm kế toán và người làm kiểm toán phải thực hiện công việc kiểm toán, kế toán với đầy đủ năng lực chuyên môn cần thiết, với sự thận trọng cao nhất và tinh thần làm việc chuyên cần. Kiểm toán viên có nhiệm vụ duy trì, cập nhật và nâng cao kiến thức trong hoạt động thực tiễn, trong môi trường pháp lý và các tiến bộ kỹ thuật để đáp ứng yêu cầu công việc.

Tính bảo mật: Người làm kế toán và người làm kiểm toán phải bảo mật các thông tin có được trong quá trình kiểm toán; không được tiết lộ bất cứ một thông tin nào khi chưa được phép của người có thẩm quyền, trừ khi có nghĩa vụ phải công khai theo yêu cầu của pháp luật hoặc trong phạm vi quyền hạn nghề nghiệp của mình.

Tư cách nghề nghiệp: Người làm kế toán và người làm kiểm toán phải trau dồi và bảo vệ uy tín nghề nghiệp, không được gây ra những hành vi làm giảm uy tín nghề nghiệp.

Tuân thủ chuẩn mực chuyên môn: Người làm kế toán và người làm kiểm toán phải thực hiện công việc kế toán, kiểm toán theo những kỹ thuật và chuẩn mực chuyên

môn đã quy định trong chuẩn mực kế toán, chuẩn mực kiểm toán Việt Nam, quy định của hội nghề nghiệp và các quy định pháp luật hiện hành [60].

Nghề kế toán, kiểm toán là một loại nghề có mặt trong tất cả các loại hình tổ chức. Đặc biệt trong các cơ quan nhà nước, nghề này liên quan đến những con số gắn liền với sử dụng một khoản ngân sách nhà nước khổng lồ, nhưng chủ sở hữu nó lại “rất khó xác định”. Do đó, đạo đức nghề nghiệp kế toán, kiểm toán trong khu vực nhà nước lại càng có ý nghĩa quan trọng.

Công chức thực thi công việc kế toán, kiểm toán vừa là nhà chuyên môn, nhưng lại là công chức. Do đó, đòi hỏi sự tuân thủ đạo đức nghề nghiệp kế toán, kiểm toán là rất rất lớn và có ý nghĩa quan trọng trong việc “chống lãng phí, tham ô, tham nhũng”.

Tình huống thảo luận 1: Kế toán và kiểm toán.

Mới kiểm toán một phần các cơ quan tiêu tiền ngân sách nhưng đã “lòi” ra con số 7.600 tỷ đồng. Đó là một điều đáng báo động?

Tình huống 2: Mua bán hóa đơn đỏ trên thị trường. Bản chất của vấn đề là gì? Và tại sao lại có hiện tượng này.

(Giảng viên tìm kiếm các tình huống khác, hoặc cùng sinh viên xây dựng tình huống trên lớp).

⁶⁰ Chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp kế toán, kiểm toán (Ban hành và công bố theo Quyết định số 87/2005/QĐ-BTC ngày 01/12/2005 của Bộ trưởng Bộ Tài chính).

2.5. Đạo đức nghề lái xe

2.5.1. Tổng quan chung về nghề lái xe

Nghề lái xe là một nghề đặc biệt so với nhiều loại nghề khác. Họ làm việc trong mọi tổ chức bao gồm cả tổ chức nhà nước. Trước đây, lái xe chủ yếu làm việc trong khu vực nhà nước do nhà nước Việt Nam không cho phép tồn tại loại hình vận tải cơ giới này tồn tại với chủ sở hữu là tư nhân. Từ sau 1986, với chính sách kinh tế mới, với sự tồn tại kinh tế thị trường với nhiều loại hình kinh tế, nghề lái xe có mặt trong mọi chủ thể kinh tế (nhà nước, tư nhân, trong nước và nước ngoài).

Nếu trong nền kinh tế bao cấp, nghề lái xe và người lái xe là “cán bộ, công nhân, viên chức của nhà nước”, thì ngày nay, lái xe là một nghề và họ nếu đúng ra là những người lao động nói chung. Do đó, nghề lái xe phải được coi như là một nghề.

Pháp luật nhà nước quy định khá cụ thể về “nghề lái xe”. Muốn “cầm vô-lăng”, điều đầu tiên là phải học nghề và chỉ sau khi học nghề, có chứng nhận “đủ trình độ nghề” mới được “hành nghề”. Điều này khác hẳn với một số ngành nghề khác có thể “vừa học, vừa làm”.

Đòi hỏi “tính nghề nghiệp của nghề lái xe rất cao, do đó nhiều nước sát hạch để có chứng chỉ “nghề lái xe” đòi hỏi rất nghiêm túc.

Nghề lái xe là một nghề khá đặc biệt và điều đó tạo ra những cách ứng xử, quan hệ giao tiếp của lái xe với người với môi trường mà họ tiếp xúc. Đó cũng chính là những dấu hiệu “đạo đức đặc biệt” của nghề này.

Nếu xét trên phương diện giao thông vận tải, ngoài tính chất đặc trưng đúng nghề “vận tải”, thì “tính cơ động cao, nay đây mai đó” của phương tiện và gắn với nó là “lái xe” đòi hỏi người lái xe thường xuyên phải đối mặt với nhiều sự thay đổi.

Lái xe ô tô là một nghề lao động trực tiếp và có thể phải tiến hành trong những điều kiện khắc nghiệt, khó khăn: không kể thời tiết (mưa, gió, nắng...); không kể thời gian; không phân biệt không gian (tuyên văng heo hút, cheo leo đến nơi mật độ giao thông đông đúc); điều kiện thực thi công việc cũng rất nặng nhọc, độc hại, căng thẳng. Trong một khuôn viên chỉ chưa đầy $1m^2$ mà phải thực hiện rất nhiều thao tác khó.

Tất cả những điều đó đòi hỏi lái xe phải có “tay nghề” vững, giỏi. Biết xử lý nhiều sự cố mang tính kỹ thuật; đồng thời đòi hỏi phải có sức khỏe, thần kinh tốt.

Lái xe ô tô là một nghề mang tính chất xã hội cao và họ phải thường xuyên thay đổi, tiếp xúc với nhiều loại người khác nhau.

Mặt khác, họ lại là những người được giao chuyên chở hàng hóa, có giá trị cao. Do đó cũng có nhiều cơ hội để làm cho họ “dễ thay đổi” tâm tính.

Vì đặc điểm nghề nghiệp như đã nêu, người lái xe dễ buông lỏng lối sống, không tự đấu tranh để giữ mình nên dễ sa ngã vào những tệ nạn xã hội như: nghiện hút ma túy, cờ bạc, trai gái... Thậm chí bị kẻ xấu dụ dỗ, lôi kéo vào làm ăn bất chính, chở hàng cấm, trốn lậu thuế; phạm pháp.

Do tiếp xúc, quan hệ với nhiều người và hoạt động trong môi trường liên quan đến nhiều người. Do đó pháp

luật nhà nước về giao thông và trong đó có chương mục “người lái xe”. Đó là khía cạnh pháp luật nghề nghiệp mà trên nguyên tắc, người lái xe phải tuân thủ [61]. Ví dụ: Điều khiển phương tiện giao thông đường bộ mà trong cơ thể có chất ma túy; Điều khiển xe mô tô, xe gắn máy mà trong máu có nồng độ cồn vượt quá 50 miligam/100 mililit máu hoặc 0,25 miligam/1 lít khí thở là dấu hiệu vi phạm pháp luật (không còn nghĩa đạo đức). Như vậy những quy định này khác với những chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp khác. Điều quan trọng là các lái xe phải nhận thức đúng quy định mang tính pháp luật để thực hiện. Và nếu vi phạm, sẽ bị xử lý theo pháp luật quy định. Nhiều ý kiến coi vi phạm pháp luật lại thiên về đạo đức cũng có thể chưa chính xác.

Trong khi đó, đạo đức nghề nghiệp sẽ mang tính xã hội hơn và có thể cao hơn, cụ thể hơn quy định của pháp luật. Và điều khác biệt là việc thực hiện những chuẩn mực mang tính đạo đức đó cũng có điều nhắc lại tính pháp luật. Nhưng có nhiều điều có thể đòi hỏi “hiệp hội lái xe phải quy định cụ thể thêm. Những chuẩn mực chuyên môn, cũng như cách ứng xử của người lái xe không phân biệt lái xe cho chính mình và lái xe thuê cho người khác.

Nói tóm lại:

- Nghề lái xe là một nghề “nay đây mai đó”;
- Nghề lái xe ô tô là một nghề với nhiều khó khăn;

⁶¹ Xem điều 8 *Luật Giao thông đường bộ* (2008).

- Nghề lái xe ô tô là nghề có quan hệ xã hội rộng;
- Lái xe chờ hàng gắn liền với nhiều loại tài sản có giá trị và rất dễ nảy sinh những ý đồ “tham ô”.

2.5.2. *Chân giá trị nghề lái xe*

Lái xe là nhằm đưa hàng hóa và hành khách đến nơi an toàn mà họ muốn. Do đó, chân giá trị của nó cũng chính là điều đó.

Tuy nhiên, sự hài lòng của người được phục vụ lại là yếu tố rất quan trọng của nghề này. Đây cũng là điều mà hiện nay đang không ít người nói về “sự chưa hài lòng” coi đó như là điều mà lái xe phải hướng đến.

Nghề lái xe đang phải chịu sức ép rất lớn từ phía dư luận xã hội thì rất đúng, vì khác với các nghề khác đây là nghề đặc thù có liên quan đến nhiều người nên tạo ra những sức ép rất lớn. Chỉ cần những sai sót dù rất nhỏ cũng gây ra những tác động xấu cho mọi người. Ví dụ, chỉ cần một chút lơ đãng cũng có thể trở thành “sát thủ vô tình” trên đường đi của phương tiện giao thông mà người lái xe đang điều khiển.

Điều quan trọng nhất trong tất cả đối với lái xe là “đi đến nơi, về đến chốn an toàn cho cả người, hàng hóa và phương tiện”.

2.5.3. *Đạo đức nghề lái xe*

Có thể nói hiện nay có quá nhiều vấn đề đặt ra xung quanh cách thức hành nghề của lái xe.

Xe buýt, xe khách và taxi là những phương tiện giao thông có quan hệ rộng rãi với cộng đồng dân cư. Chuyển từ kinh tế tập trung bao cấp sang kinh tế thị trường, người dân đã đỡ khổ vì tình trạng “hành” khách của xe khách, khi không chỉ có các xí nghiệp vận tải công cộng mà đã có rất nhiều xí nghiệp vận tải tư nhân tham gia. Ngày nay, để đi đường dài, hành khách còn được phục vụ trên những chuyến xe có phục vụ đầy đủ về chỗ ăn, ngủ, vệ sinh.

Gần đây, mọi người thường nói đến những vi phạm đạo đức của một số người lái xe buýt như là bỏ bến, khi có người già cả lên xuống không chú ý khiến họ bị ngã, không chú ý đến người tàn tật, có trường hợp còn không cho họ lên xe [62]; hành khách lên xe là phải nghe những lời quát tháo mắng mỏ vô lý của lái xe hoặc nhân viên bán vé. Tại T.P. Hồ Chí Minh xe buýt còn được gọi là “hung thần trên xa lộ”.

Còn một số lái xe taxi thì ăn gian cước bằng cách không gắn đồng hồ tính tiền, hoặc sử dụng thiết bị điện tử phát “xung” để gian lận đồng hồ tính cước [63]. Ăn gian cước thực ra là một hình thức ăn cắp tiền, song những kẻ ăn cắp tiền khi bị bắt thì bị phạt tù theo quy định của pháp luật, còn lái xe taxi thì do chế tài xử phạt chưa cao, khiến cho tình trạng xe “dù” cùng những đồng hồ tính cước sai vẫn tồn tại.

62 Giađinhnet 20/10/2009 nói về 1lái xe buýt không cho 2người tàn tật đi xe lẫn lên xe buýt Hà Nội.

63 Một số Công ty Taxi bị phạt vì gắn chip để gian lận.VnExpress ngày 15/5/2009.

Pháp luật nhà nước đã quy định khá cụ thể những chi tiết liên quan đến “chuẩn mực pháp lý về hành vi của lái xe cũng như hành nghề lái xe”.

Nghề lái xe hiện nay đang đứng trước nhiều bất cập:

- Nạn bằng giả. Họ không cần học nhưng vẫn có bằng và ngồi sau tay lái;
- Không quy định độ tuổi được điều khiển các loại phương tiện đặc chủng;
- Người có xe và người lái xe mang tính “thuê” nên chạy theo “cơ chế khoán”;
- Chủ xe vì tìm kiếm lợi nhuận nên phó mặc lái xe;
- Trình độ văn hóa của lái xe thấp;
- Chế tài xử phạt chưa nghiêm và hiện tượng “chia tiền phạt” đang xảy ra;
- Thiếu quy định về thời gian lái và nghỉ ^[64];

Quy định chuẩn hành vi cho lái xe và đòi hỏi cam kết thực hiện là một công việc rất cần thiết nhưng đồng thời là một công việc phức tạp, khó hiện thực.

⁶⁴ Qui định về thời gian lái xe trên thế giới+ Tổ chức Lao động quốc tế (ILO): Tài xế lái xe đường dài chỉ được cầm lái tối đa 9 giờ/ngày, dừng lại nghỉ sau mỗi 4 giờ. Một tuần được cầm lái tối đa 48 giờ; Liên minh châu Âu (EU): Tất cả người điều khiển phương tiện giao thông chỉ được cầm lái tối đa 9 giờ/ngày, có thể kéo dài đến 10 giờ/ngày nhưng không được quá hai ngày như thế trong một tuần. Tài xế phải dừng lại nghỉ sau mỗi 4 giờ rưỡi, thời gian nghỉ tối thiểu 45 phút. Thời gian cầm lái trong một tuần không quá 56 giờ; Mỹ: Tài xế xe tải được cầm lái tối đa 11 giờ, với điều kiện trước đó đã nghỉ xả hơi ít nhất 10 giờ liên tiếp. Tài xế xe khách được cầm lái tối đa 10 giờ, trước đó đã nghỉ 8 giờ liên tiếp. (Theo *worksafesask.ca, dft.gov.uk, fmcsa.dot.gov*)

Những yếu tố đòi hỏi chuẩn hành vi của lái xe liên quan đến nhiều yếu tố. Ví dụ:

- Bảo đảm sự an toàn cho mọi người;
- Chấp hành nghiêm chỉnh luật giao thông;
- Tôn trọng hành khách;
- Tôn trọng các lái xe khác;
- Lòng tự trọng của người lái xe;
- Biết giữ gìn sức khỏe và trí tuệ;
- Bảo vệ sinh thái môi trường.

Chúng ta đã từng có những người lái xe cách mạng trong các cuộc kháng chiến của dân tộc. Họ là những người có phẩm chất “yêu xe như con, quý xăng như máu”. Họ biết vượt lên tất cả để “bảo đảm an toàn cho hàng hóa và con người cùng phương tiện”.

Trong bối cảnh hiện nay, chuẩn mực hành vi của lái xe nói chung cần quan tâm:

- Trung thực, thẳng thắn có tính tổ chức và kỷ luật cao, tôn trọng và tuân thủ quy định của pháp luật (Luật GTĐB, hợp đồng lao động, bảo hiểm bắt buộc và tự nguyện...);
- Yêu nghề, thường xuyên trau dồi kỹ năng nghề nghiệp và trình độ hiểu biết pháp luật, nghiệp vụ vận tải;
- Rèn luyện đức tính cần cù, chịu khó, cẩn trọng, bình tĩnh, tiết kiệm, giữ gìn chu đáo phương tiện “Yêu xe như con”;

- Rèn luyện cách xử lý hợp lý và an toàn trong dòng chảy giao thông, chọn vị trí chạy xe thích hợp, bảo vệ người đi bộ, đi xe đạp và mô tô xe máy;
- Tôn trọng mọi người, yêu thương đồng đội, có trách nhiệm cao với hành khách, kính già, yêu trẻ, sẵn sàng tương trợ giúp đỡ đồng nghiệp, thực hiện giao tiếp, ứng xử có nhân phẩm và danh dự, không nóng nảy;
- Rèn luyện tác phong làm việc công nghiệp, khẩn trương chính xác;
- Làm chủ bản thân, làm ăn lương thiện tránh xa các tệ nạn xã hội: rượu, bia, cờ bạc... và tuyệt đối không tiếp tay với kẻ xấu, vận chuyển hàng cấm vi phạm pháp luật;
- Cứu giúp tận tình người bị nạn.

Do tính chất của công việc, nghề lái xe, cần quan tâm làm tốt một số công việc:

10 điều nên làm:

1. Đến nơi đón khách (nếu là xe khách), lấy hàng (nếu là xe tải) thật đúng giờ. Tuân thủ chặt chẽ thời gian quy định.
2. Giữ gìn xe luôn luôn tốt “Yêu xe như con”.
3. Chuẩn bị đầy đủ và thực hiện đúng các thủ tục chuyển đi.
4. Thực hiện luật giao thông đường bộ và luật pháp liên quan.
5. Trung thực, nhã nhặn, giản dị, khiêm tốn.

6. Biết lắng nghe và nhường nhịn khi cần thiết.
7. Sẵn sàng giúp đỡ đồng đội, thương người như thể thương thân.
8. Thường xuyên học hỏi trau dồi nghiệp vụ.
9. Tránh tham gia các ham muốn tầm thường (bia, rượu, cờ bạc, nghiện hút, trai gái).
10. Tuyệt đối tránh kẻ xấu lôi kéo chớ hàng phạm pháp.

10 điều nên tránh:

1. Sai giờ hẹn.
2. Chuẩn bị và thủ tục qua loa đại khái.
3. Thiếu trung thực.
4. Phóng nhanh vượt ẩu, hiếu thắng, không biết nhường nhịn.
5. Tác phong luộm thuộm, quần áo nhếch nhác, ăn nói tục tĩu.
6. Thiếu khiêm tốn lễ độ với khách hàng.
7. Uống rượu bia trước giờ khởi hành hoặc sử dụng các loại ma túy.
8. Thờ ơ khi đồng nghiệp bị sự cố nhờ giúp.
9. Không làm chủ được mình, sa vào rượu chè, cờ bạc, trai gái.
10. Ham lợi chớ hàng lậu, hàng cấm.

Tình huống thảo luận 1: Những hung thần trên đường phố về các lái xe bus của nhiều doanh nghiệp vận tải công cộng.

Tình huống thảo luận 2: Không tự giác chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật.

Trên các tuyến đường, chúng ta thường bắt gặp lái xe đưa tay ký hiệu để thông báo cho nhau biết về “phía trước có hay không có cảnh sát”.

Phân tích khía cạnh đạo đức lái xe trong tình huống trên. Ý thức tự giác chấp hành luật giao thông của Việt Nam như thế nào?

(Giảng viên tìm kiếm các tình huống khác, hoặc cùng sinh viên xây dựng tình huống trên lớp).

Câu hỏi nghiên cứu chương 3:

1. Đạo đức nghề nghiệp là gì?
2. Yếu tố xác định đạo đức nghề nghiệp?
3. Nghề nào có yếu tố đạo đức nghề nghiệp được quan tâm nhất?
4. Vi phạm đạo đức nghề nghiệp thường xử lý như thế nào?

Chương IV

ĐẠO ĐỨC THỰC THI CÔNG VIỆC CỦA CÔNG CHỨC

Yêu cầu:

Người làm việc cho nhà nước gắn liền chặt chẽ với công việc nhà nước giao. Tùy thuộc vào điều kiện cụ thể mà các loại công việc của họ không giống nhau. Tuy nhiên, khi thực thi công việc do nhà nước giao, một mặt họ được coi như những người thực thi các loại nghề nghiệp khác nhau do nhu cầu hoạt động của nhà nước. Mặt khác, những công việc mà họ tiến hành có những quy định cụ thể riêng mà các loại quy định liên quan đến nghề nghiệp không có.

Người làm việc cho nhà nước cũng phải hành những nghề giống như những nghề khác ngoài xã hội, nhưng có những “nghề đặc biệt - nghề quản lý” lại chỉ có những người làm việc cho nhà nước và gắn với hoạt động quản lý nhà nước mới thực thi. Đó cũng là điều đặc biệt cần quan tâm.

- *Đạo đức nghề nghiệp của những nghề mà người làm việc trong khu vực nhà nước cũng đảm nhận;*

- Đạo đức nghề nghiệp của một nghề “đặc biệt - công vụ” do công chức đảm nhận phải có.
- Vận dụng những kiến thức cơ bản về đạo đức nghề nghiệp cho hoạt động của người làm việc cho nhà nước khi thực thi những nghề đó trong khu vực nhà nước
- Các yếu tố hình thành nên đạo đức công vụ.
- Đạo đức công vụ khác với các loại đạo đức nghề nghiệp?
- Tính pháp lý của đạo đức công vụ và tại sao?
- Vận dụng các chuẩn mực về đạo đức công vụ để rèn luyện cá nhân.

Thuật ngữ công chức ở đây được hiểu vừa theo nghĩa rộng và vừa theo nghĩa hẹp- tức chỉ nói đến một nhóm người cụ thể trong tất cả những người làm việc cho nhà nước. Sự phân biệt này mang tính tương đối.

1. Công việc do công chức đảm nhận mang tính nghề nghiệp.

Tập hợp người làm việc cho nhà nước khá rộng, do đó, trong phần này chỉ nghiên cứu khía cạnh công việc do công chức (một nhóm người đặc biệt đảm nhận). Từ cách tiếp cận này, giảng viên, học viên sẽ mở rộng sang các nhóm công việc do những nhóm người khác đảm nhận căn cứ vào tính đặc trưng của công việc đó.

1.1. Tổng quan chung về công việc mà công chức đảm nhận

Công việc mà công chức đảm nhận trong nhiều tài liệu gọi chung là công vụ. Tuy nhiên, thuật ngữ này không được sử dụng thống nhất do không thống nhất nội hàm của thuật ngữ công chức. Từ tiếng Anh, cũng có hai cụm từ được sử dụng: Civil service và Public service. Cả hai cụm từ này đều có nghĩa tương đồng nhau, nhưng tùy từng nước mà quy định nội hàm bên trong không giống nhau.

Trong cách hiểu, thuật ngữ công vụ có hai nghĩa:

- Một ngành, lĩnh vực cung cấp dịch vụ của chính phủ trong đó những người làm việc là được thuê (employ) trên cơ sở năng lực, thành tích thông qua thi cạnh tranh;
- Công vụ là một nhóm của những người trong cơ quan nhà nước không bao gồm lực lượng quân sự và công việc mà họ đảm nhận.

Dù theo cách tiếp cận nào, công vụ cũng phải bao gồm:

- Con người (họ là người của nhà nước (toàn bộ) hay chỉ một nhóm người);
- Công việc mà họ được giao đảm nhận (quản lý nhà nước; dịch vụ dân sự hay quân sự).

Và tùy theo từng nước quy định mà nội hàm của công vụ không giống nhau.

Công việc mà công chức đảm nhận (công vụ) mang ý nghĩa đặc biệt khác với các loại công việc mà người lao động trong các tổ chức khác đảm nhận, thực hiện. Điều chung nhất có thể thấy: đó là công việc của nhà nước, thông qua các tổ chức của nhà nước và công chức là người trực tiếp thực hiện. Đó là những loại công việc không vì một cá nhân, nhóm cá nhân mà là vì xã hội, cộng đồng và chung cho mọi người. Đó là những công việc mang tính quản lý nhà nước (chung) và cung cấp dịch vụ công (chung) nhằm bảo đảm trật tự chung của xã hội. Chính vì vậy, hoạt động của công chức trên nguyên tắc chung mang tính nhân văn, nhân đạo, phục vụ hơn các hoạt động trong các tổ chức khác.

Khi nghiên cứu thực thi công việc của công chức (công vụ), các nhà nghiên cứu, quản lý thường xem xét ba nội dung:

- Cam kết: đó chính là những giá trị mà nhà nước, công chức cam kết phải thực hiện.
- Niềm tin: đó chính là niềm tin của các chủ thể có liên quan (xã hội, cộng đồng và công dân) đối với hoạt động thực thi công việc của công chức; của chính phủ và chính quyền địa phương các cấp.
- Cách ứng xử thực tế: đó là cách ứng xử của công chức khi thực thi công việc. Tùy theo từng điều kiện cụ thể để phán xét.

Ba yếu tố đó sẽ tạo ra hình ảnh “đẹp - chưa đẹp” về công việc mà công chức thực hiện (công vụ) và đó cũng chính là những “khiếu nại, kêu ca, khen chê” của xã hội, cộng đồng đối với công vụ.

Vậy ba yếu tố trên đưa vào trong hoạt động cung cấp dịch vụ của công chức như thế nào và liệu đó có thể coi như là một sự “tâm linh của công chức”.

Mỗi một xã hội nhất định đều đòi hỏi phải có công vụ - the Civil Service, để phục vụ xã hội dân sự. Tất cả chúng ta, con người, đều mong muốn sống, làm việc trong một môi trường xã hội có tổ chức và sống có ích.

Mục tiêu của hoạt động công vụ là hoàn thiện cuộc sống của xã hội nói chung. Nhiều loại hàng hóa và dịch vụ khác nhau đòi hỏi phải được cung cấp thông qua hoạt động công vụ. Đó là: cứu hỏa; y tế, giáo dục, vui chơi; vận tải công cộng; bưu chính viễn thông, v.v... Mặc dù các loại hàng hóa và dịch vụ đang có sự chuyển đổi cách thức cung cấp (tư nhân hóa, xã hội hóa, v.v...) nhưng bản chất vẫn là những loại hàng hóa và dịch vụ “chung cho nhiều người”.

Tuy nhiên, nếu các chủ thể khu vực tư nhân cung cấp các loại hàng hóa và dịch vụ đó, mục tiêu của họ sẽ là “mục tiêu thương mại, lợi nhuận”. Trong khi đó, nếu các chủ thể nhà nước cung cấp hoặc có liên quan đến nhà nước thì mục tiêu của hoạt động là mục tiêu xã hội, mục tiêu chung, không phải vì mục tiêu thương mại.

Cùng với xu hướng cải cách, hoạt động công vụ dân sẽ phải tập trung vào những hoạt động mẫn tính cốt lõi như những truyền thống trước đây đã là: quốc phòng, an ninh, trật tự an toàn xã hội; hạ tầng kinh tế - xã hội; giao thông; giáo dục và y tế công (cho nhiều người).

Đồng thời cùng với sự thay đổi hoạt động cung cấp dịch vụ, công vụ của nhà nước cũng thay đổi theo. Nếu như trước đây, công vụ bao gồm cả các hoạt động cung cấp dịch vụ, hàng hóa, thì ngày nay sẽ không chỉ hoạt động cung cấp dịch vụ, hàng hóa mà còn phải tập trung nhiều hơn hoạt động điều tiết cung cấp dịch vụ và hàng hóa mang tính cá nhân và xã hội.

Thay đổi từ hoạt động cung cấp dịch vụ và hàng hóa mang tính công chỉ do nhà nước đảm nhận (do đó có thể đồng nhất cả hai nội hàm cung cấp dịch vụ và quản lý việc cung cấp dịch vụ đó), thì ngày nay, các chủ thể khu vực công và thông qua nó là hoạt động thực thi công việc của các công chức nhà nước không chỉ là những hoạt động cung cấp dịch vụ và quản lý hoạt động cung cấp dịch vụ đơn thuần của nhà nước mà còn phải quản lý hoạt động cung cấp dịch vụ của các chủ thể khác. Điều này đòi hỏi ngày càng có sự tách bạch và phân biệt giữa hoạt động cung cấp dịch vụ của các chủ thể nhà nước và hoạt động quản lý cung cấp dịch vụ bao gồm cả nhà nước và khu vực tư nhân [65]. Điều này đòi hỏi cách ừn xử của công chức khi thực thi công vụ theo hướng là quản lý chủ thể cung cấp dịch vụ là của chính nhà nước và quản lý nhà nước các hoạt động cung cấp dịch vụ của các chủ thể (trong đó có của nhà nước).

⁶⁵ Giáo trình *Hành chính công* - Học viện Hành chính quốc gia – NXB Giáo dục, 2005.

Đây là một trong những vấn đề đang được cải cách ở nhiều nước nhằm tách và phân biệt giữa ban hành chính sách và thực hiện chính sách. Hành vi ứng xử của công chức trong hai trường hợp đó sẽ khác nhau.

Đồng thời, cùng với tính bình đẳng trong hoạt động cung cấp dịch vụ sẽ làm cho các chủ thể (bao gồm nhà nước) sẽ phải cạnh tranh về nguồn nhân lực có chất lượng. Và điều này đang trở thành thách thức của khu vực nhà nước khi xác định mục tiêu của mình khác với mục tiêu của khu vực tư nhân (lợi nhuận).

Công việc mà công chức thực hiện hàng ngày mang tính đa dạng. Và mức độ chuyên môn hóa hạn chế do tính chất công việc. Điều này đặt ra cho việc kiểm soát các hoạt động của công chức sẽ rất đa dạng. Nhiều loại vấn đề, nhiều loại đối tượng mà công vụ phải phục vụ. Điều này khó có thể có một “chuẩn mực tuyệt đối” mà không có những “rủi ro” nhất định khi thực thi. Không ít trường hợp của thực tế “phải giải quyết các công việc bên ngoài khuôn khổ quy định” [66].

Mô hình quản lý nói chung đã thừa nhận tính “môi trường” của hoạt động quản lý. Thực thi công vụ cũng phải dựa trên các yếu tố môi trường.

⁶⁶ Một trong những đặc trưng của hoạt động của công chức trong thực thi công vụ là tuân thủ theo quy định của pháp luật (tính pháp quyền). Tuy nhiên, hai xu hướng đang tranh cãi khi thực thi công vụ là “cứng nhắc hay linh hoạt”. Và nếu linh hoạt thì dựa trên cơ sở nào?

1. 2. Chân giá trị của công việc do công chức đảm nhận (giá trị công vụ)

Cũng giống như nhiều loại nghề nghiệp khác, công việc do công chức đảm nhận thực hiện (công vụ) phải hướng đến những chân giá trị nhất định.

Do bản chất của công việc mà công chức đảm nhận là quản lý nhà nước và cung cấp nhiều loại dịch vụ (công) cho xã hội nên định hướng những giá trị cốt lõi của công vụ phải được xác định dựa trên đặc tính công việc đó.

Công việc của công chức là thực thi các công việc của nhà nước nên phải hiểu rõ đối tượng mà công chức hướng đến cũng như mục tiêu của công việc mà họ đảm nhận.

Cả hai yếu tố này hoàn toàn không do người thực thi công việc quyết định mà do chính nhà nước và đích thực là do nhân dân quyết định.

Công việc mà công chức đảm nhận chính là sự ủy thác, sự tin tưởng của công chúng và họ giao cho nhà nước và thông qua công chức thực hiện. Nền tảng cơ bản để thực thi các loại công việc này là:

- Nguồn lực công, được hình thành bởi sự đóng góp của xã hội, công dân (thuế, tài sản chung).
- Vì mục tiêu chung, không vì lợi ích của một nhóm cá nhân (mặc dù trước đây, bản chất nhà nước có thể khác với sự tiến hóa của bản chất nhà nước ngày nay- nhà nước của dân, do dân và vì dân).

- Chủ sở hữu là nhà nước nhưng trên thực tế khó có thể xác định chính xác.
- Tất cả công dân, với nhà nước đều có những quyền và nghĩa vụ giống nhau.

Công việc do công chức đảm nhận thực hiện (công vụ) có một giá trị và ý nghĩa khác với công việc mà người lao động làm việc trong các khu vực khác đảm nhận.

Công việc do công chức thực thi trong khu vực nhà nước là công vụ quản lý nhà nước (hành chính nhà nước). Khi không ít người không coi đây là một nghề mà thừa nhận nó là một sự kết hợp nhiều nghề để phục vụ lợi ích chung

Khi nghiên cứu đặc trưng thực thi công việc của công chức (công vụ), cần xem xét hoạt động của các tổ chức nhà nước khi xem xét với khu vực tư nhân để đánh giá các đặc điểm.

Trong một tổ chức tư nhân, sở hữu một công ty, doanh nghiệp mang tính cá nhân (riêng lẻ) hoặc của một nhóm người. Họ tiến hành các hoạt động để cho tổ chức vận hành trên một nguyên tắc rất đơn giản: phù hợp với khuôn khổ pháp luật và vì lợi ích riêng của họ. Nếu tổ chức đó lớn hơn (ví dụ một tập đoàn, tổng công ty, công ty đa quốc gia), hoạt động của tổ chức đó được thực hiện trên nguyên tắc lợi ích tập thể của những người có liên quan.

Điều đó không giống như ở trong các tổ chức nhà nước. Một tổ chức nhà nước khó có thể nói về việc ai là chủ sở hữu. Chúng ta thường sử dụng sở hữu toàn dân, do nhà nước quản lý. Khái niệm này có thể dẫn đến một

tình huống đặc biệt sẽ không có ai là sở hữu; không có ai là chủ và do đó dẫn đến “cha chung không ai khóc” [67].

Tính chất đặc biệt nêu trên của công việc do công chức đảm nhận, nên các đạo luật về việc làm trong khu vực nhà nước - gọi chung là luật công vụ [68]. Mỗi một nước, căn cứ vào điều kiện cụ thể đưa ra một hệ thống các giá trị cốt lõi của công việc do công chức đảm nhận (công vụ).

Công việc do công chức đảm nhận là bộ phận quan trọng của chính phủ tất cả các nước trên thế giới. Đó chính là những hoạt động nhằm giúp chính phủ xây dựng và thực hiện các chính sách phát triển quốc gia cũng như cung cấp dịch vụ cho công dân. công chức thực thi công việc phải chịu trách nhiệm đối với các nhà quản lý (cục trưởng, vụ trưởng, giám đốc, v.v...) và những người đó chịu trách nhiệm với những nhà quản lý cao hơn và cuối cùng là chịu trách nhiệm với Quốc hội, với nhân dân.

Mặt khác, công chức khi thực thi công việc của nhà nước luôn phải chịu những áp lực liên quan đến các nhóm lợi ích. Chính vì vậy, những giá trị cốt lõi của hoạt động công vụ của công chức cũng chính là bảo đảm những hoạt động của họ không được mâu thuẫn về lợi ích.

⁶⁷ Trong Luật Đất đai khẳng định đất đai là sở hữu toàn dân, do nhà nước quản lý. Điều này cung cho thấy không ai là chủ sở hữu đích thực của đất đai. Chỉ khi có vấn đề nhà nước mới quản lý.

⁶⁸ Thuật ngữ Luật công vụ sử dụng không giống nhau. Có thể code of civil service cũng có thể là Law of civil service. Tham khảo đề tài “Cơ sở lý luận xây dựng Luật Công vụ ở Việt Nam”. Võ Kim Sơn; Phạm Hồng Thái và Lê Thị Vân Hạnh.

Thực thi công việc của công chức không gắn liền với những giá trị vật chất mà họ phải bỏ ra nên cũng không ít trường hợp, hoạt động thực thi công vụ ít được quan tâm đến hiệu quả tức quan tâm đến chi phí bỏ ra để thực hiện được kết quả công vụ đã đề ra. Và do đó, thực thi công vụ trong khá nhiều trường hợp rất lãng phí và hiệu quả xã hội thấp.

Các nước trên thế giới đều xây dựng cho mình những tiêu chí thể hiện giá trị cốt lõi, nhưng không có những tiêu chí giống nhau.

Luật Công vụ của Vương Quốc Anh đề ra bốn nhóm giá trị cốt lõi^[69]:

- Tính liêm chính (Integrity) - đặt nghĩa vụ thực thi công vụ lên trên lợi ích cá nhân.
- Trung thực, chân thật (Honesty) - phải trung thực và công khai.
- Tính khách quan (Objectivity) - những đề xuất, đề nghị phải được đưa ra trên cơ sở phân tích một cách chi tiết sự kiện, nhân chứng, không dựa vào ý chủ quan.
- Không thiên vị (Impartiality) - hoạt động hướng đến phục vụ nhà nước không vì một đảng phái chính trị và các đảng phái sẽ được xem xét bình đẳng với nhau.

⁶⁹ Luật Công vụ của Anh công bố năm 2006 (<http://www.civilservice.gov.uk>).

Luật Giá trị và Đạo đức của công chức của Canada cũng đưa ra bốn nhóm tiêu chí về giá trị cốt lõi của công vụ. Đó là:

- Dân chủ (Democratic);
- Chuyên môn, nghề nghiệp (Professional);
- Chuẩn mực ứng xử (Ethical) and
- Giá trị nhân dân (people values) [70].

Giá trị dân chủ : giúp bộ trưởng phục vụ lợi ích chung

- Công chức phải cung cấp lời tư vấn một cách trung thực, không thiên vị và đưa ra tất cả thông tin liên quan để bộ trưởng quyết định;
- Công chức phải thực hiện trung thành quyết định của bộ, đúng pháp luật;
- Công chức phải hỗ trợ cả tính cá nhân và tập thể bộ và cung cấp thông tin cho Quốc hội và công dân Canada về công việc của họ.

Giá trị nghề nghiệp, chuyên môn: phục vụ bằng năng lực, tài năng, kết quả, khách quan và không thiên vị.

- Công chức phải thực thi công việc theo đúng pháp luật và trung lập chính trị khi thực thi công vụ;
- Công chức phải quan tâm để sử dụng một cách hiệu quả tiền công;
- Trong thực thi công vụ, kết quả đạt được rất quan trọng như thực thi công vụ;

⁷⁰ Luật Giá trị và Đạo đức của công vụ Canada. <http://www.tbs-sct.gc.ca>

- Công chức phải thường xuyên quan tâm đến cam kết phục vụ đất nước bằng hoàn thiện không ngừng chất lượng dịch vụ, tiếp nhận thay đổi thông qua và hoàn thiện chất lượng cung cấp dịch vụ bằng cả hai thứ tiếng;
- Công chức phải bảo đảm giá trị minh bạch phải được giữ khi thực thi pháp luật.

Giá trị chuẩn mực mang tính đạo đức: hoạt động ở mọi nơi, mọi lúc nhằm duy trì niềm tin của công chúng vào nhà nước (chính phủ).

- Công chức phải thực thi công vụ và sắp xếp công việc riêng để bảo đảm công chúng tin tưởng tính khách quan, không thiên vị khi thực thi công việc;
- Công chức phải thực thi công vụ ở mọi nơi, mọi lúc theo hướng phục vụ an toàn cho công chúng không chỉ những quy định trong pháp luật;
- Công chức phải thực hiện nhiệm vụ và trách nhiệm vì lợi ích chung;
- Khi có mâu thuẫn giữa công và tư, phải giải quyết trên cơ sở bảo vệ lợi ích công.

Giá trị nhân dân: thể hiện sự tôn trọng, công bằng, lịch sự khi giải quyết công việc cho dân và với cấp dưới (respect, fairness and courtesy).

- Mọi giá trị của nhân dân phải được coi là linh hồn của việc thực thi quyền hạn và trách nhiệm;

- Giá trị nhân dân phải được thể hiện trong toàn bộ giá trị công vụ;
- Các tổ chức công vụ phải hướng đến tham gia, công khai, giao tiếp và tôn trọng tính đa dạng của công dân;
- Quyết định bổ nhiệm trong công vụ phải dựa trên công tích;
- Giá trị công vụ phải trở thành yếu tố quan trọng để tuyển dụng, đánh giá và thăng tiến [71].

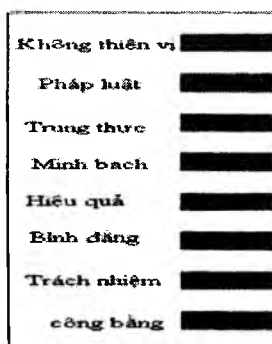
Trong xu hướng cải cách hoạt động của nhà nước, mô hình “quản trị nhà nước tốt - good governance” cũng đã đề ra những sự thay đổi mô hình quản lý. Cùng với sự thay đổi của môi trường trong đó công chức thực thi công việc của mình, thì các giá trị cốt lõi của công vụ cũng đòi hỏi phải thay đổi thích ứng. Những giá trị mang tính truyền thống của hoạt động công vụ vẫn được tiếp tục xem xét và nhấn mạnh lại, nhưng đồng thời những giá trị mới sẽ đòi hỏi phải đưa vào khi áp dụng những mô hình quản lý mới trong khu vực nhà nước [72]. Ví dụ không thiên vị là nhằm thể hiện sự tiếp cận bình đẳng đến công vụ và đứng trước pháp luật của mọi công dân.

⁷¹ Bốn giá trị công vụ của Canada được dịch ra tiếng Việt. Nội dung chi tiết bên trong của bốn yếu tố đó, chúng tôi để nguyên tiếng Anh. Giảng viên và sinh viên cùng nghiên cứu nội dung chi tiết bằng tiếng Anh. Bản dịch chỉ để tham khảo không chính thức.

⁷² Những mô hình quản lý nhà nước theo cách mới đã được nghiên cứu ở trong các môn học khác. Ví dụ, mô hình quản lý công mới; mô hình quản lý dựa vào kết quả; mô hình quản trị nhà nước (governance) (8 nhóm tiêu chí được gọi là Good governance).

Điều tra ở 24 nước thuộc khối OECD, nhóm tác giả đã đưa ra 8 nhóm tiêu chí về giá trị cốt lõi của công vụ. Nhiều nước xây dựng những giá trị cốt lõi theo tình hình chung của nước mình. Tìm kiếm từ các nước thuộc OECD, có thể thấy những giá trị cốt lõi không giống nhau. Ví dụ: Nghiên cứu ở 24 nước thuộc OECD, các giá trị cốt lõi (8 nhóm) được sử dụng ở các nước như sơ đồ 6:

Sơ đồ 6: Một số tiêu



Ghi chú: con số chỉ số nước có

Trong số 24 nước chỉ có 10 nước coi công bằng (justice) như là một giá trị của đạo đức. Nhưng tất cả các nước đều thừa nhận không thiên vị (impartiality) là một giá trị đạo đức cốt lõi. Điều này phản ánh đúng giá trị công dân của các nước ^[73]. Điều này cũng thể hiện thách

⁷³ *Building Public Trust: Ethics Measures in OECD Countries*. OECD Public Management Policy Brief September 2000. PUMA Policy Brief No. 7.

thức rất quan trọng khi thực thi công vụ là phải đối xử một cách công bằng với tất cả mọi công dân. Sự công bằng của công dân đối với công vụ của nhà nước do cán bộ, công chức, viên chức cung cấp ở Việt Nam cũng là một thách thức.

Ở Việt Nam, một chuẩn mực của giá trị công vụ chưa được chính thức ban hành và trong nhiều tài liệu có liên quan, chúng ta có thể tìm thấy những giá trị đó. Luật Cán bộ, công chức (2008) quy định “Hoạt động công vụ của cán bộ, công chức là việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ, công chức theo quy định của Luật này và các quy định khác có liên quan.”⁷⁴ và điều đó cũng có nghĩa là công vụ là phục vụ, cung cấp dịch vụ đến cho công dân, xã hội. Nhưng chuẩn mực của công vụ đó lại được quy định trong nhiều loại văn bản pháp luật khác nhau. Ví dụ Luật Phòng chống tham nhũng; Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, v.v...

Trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn 2001-2010, mục tiêu của cải cách hành chính cũng nhằm hướng đến những giá trị của công vụ (đối với khu vực hành chính). Đó là: “Xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả theo nguyên tắc của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa dưới sự lãnh đạo của Đảng; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây

⁷⁴ Điều 2, Luật Cán bộ, công chức (2008)

dựng, phát triển đất nước. Đến năm 2010, hệ thống hành chính về cơ bản được cải cách phù hợp với yêu cầu quản lý nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa” [75]. Những chuẩn mực đó là định hướng để hướng đến của mọi hoạt động của công chức (thực thi công vụ).

Trong pháp luật của Việt Nam về cán bộ, công chức, thuật ngữ công vụ cũng đã được sử dụng. Nhưng Luật Cán bộ, công chức của Việt Nam chỉ quy định một số nguyên tắc cơ bản cho hoạt động công vụ:

1. Tuân thủ Hiến pháp và pháp luật.
2. Bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, công dân.
3. Công khai, minh bạch, đúng thẩm quyền và có sự kiểm tra, giám sát.
4. Bảo đảm tính hệ thống, thống nhất, liên tục, thông suốt và hiệu quả.
5. Bảo đảm thứ bậc hành chính và sự phối hợp chặt chẽ [76].

Cần chú ý rằng, hoạt động công vụ là hoạt động thực thi công việc của nhà nước do công chức đảm nhận. Tùy thuộc vào điều kiện cụ thể của quốc gia để có những cách nhìn nhận giá trị cốt lõi. Cơ sở để xác định giá trị cốt lõi của công vụ có thể khác nhau giữa các nước; nhưng có thể là:

⁷⁵ Xem *Chương trình tổng thể cải cách hành chính* ban hành kèm theo quyết định 136/2001/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ.

⁷⁶ Điều 3, *Luật Cán bộ, công chức* (2008)

- Chuẩn mực xã hội (khác nhau ở từng nước);
- Nguyên tắc dân chủ (cũng không giống nhau giữa các nước);
- Chuẩn mực nghề nghiệp (khi coi công việc của công chức thực hiện trong khu vực công cũng là một nghề).

Một số tổ chức không thuộc khu vực nhà nước cũng không ít trường hợp coi những người làm việc trong tổ chức của mình là “civil servants - công chức”. Nhưng thuật ngữ công chức ở đây hoàn toàn khác với nghĩa công chức nhà nước. Mặt khác, công việc mà những người này đảm nhận cũng được gọi chung là công vụ (public service). Ví dụ, Liên minh Châu Âu là một thể chế “nhà nước”, mặc dù là liên kết của nhiều nước. Họ có đạo luật riêng về công vụ nhưng mang tính chất chung cho tất cả các nước và người làm việc cho các “tổ chức con thuộc Liên minh”.

Liên hợp quốc hay Ngân hàng Thế giới đều đưa ra những chuẩn mực giá trị công việc của các tổ chức đó. Đó là những giá trị cốt lõi họ phải vươn đến. Và thuật ngữ công vụ cũng được các tổ chức này sử dụng.

Một số tổ chức thuộc khu vực tư nhân cũng đưa ra những văn bản xác nhận những giá trị cốt lõi của họ để người làm việc trong tổ chức đó vươn đến. Và đồng thời đó cũng chính là những chuẩn mực để họ xây dựng các chuẩn mực hành vi ứng xử. Không chỉ riêng khu vực công, mô hình xác định giá trị cốt lõi cho thực thi công

việc hàng ngày cũng là những vấn đề chung của nhiều tổ chức. Ví dụ, Tập đoàn SGC đưa ra những giá trị:

- Không làm bất cứ điều gì mà chúng ta biết rằng hoặc nghĩ rằng nó không hợp pháp hoặc trái đạo đức.
- Không sử dụng tài sản công ty cho lợi ích cá nhân.
- Không tham gia vào bất cứ giao dịch nào mà nó không có mục đích kinh doanh chính đáng và hợp pháp.
- Hãy tự hỏi liệu có bất kỳ giao dịch hay thủ đoạn kinh doanh dự tính nào có thể trụ vững trước sự kiểm soát kỹ lưỡng của dư luận nếu nó bị phơi bày.
- Không làm bất cứ điều gì mà nó đòi hỏi chúng ta không thành thật.
- Xin lời khuyên khi có sự nghi ngờ [77].

Singapore đưa ra một số giá trị công vụ đơn giản và chia thành 3 nhóm [78]:

Liên chính: Liên chính được coi là hạt nhân niềm tin của Singapore. Đó cũng là nền tảng cho sứ mệnh, mục tiêu và niềm tin cho các hoạt động. Đó cũng chính là yếu tố để người dân Singapore có thể tin tưởng ở chính phủ để duy trì chủ quyền, độc lập. Nền công vụ Singapore phải duy trì một chuẩn mực rất cao của liên chính.

⁷⁷ Quy tắc về đạo đức nghề nghiệp và tính trung thực. www.sgs.com. (xem chi tiết phụ lục về quy tắc này).

⁷⁸ Trích từ tài liệu của "Public Service Division Singapore" 2007.

Cung cấp dịch vụ cho công dân Singapore: Nền công vụ Singapore sinh ra để cung cấp dịch vụ cho công dân Singapore. Công vụ luôn phải làm đúng, hợp lý; sự cảm thông và thích ứng với đòi hỏi của công dân và luôn phải quan tâm vì lợi ích của nhà nước và nhân dân trong tư duy.

Một nền công vụ hoàn hảo: Nền công vụ và công chức luôn phải thể hiện sự hoàn hảo khi cung cấp dịch vụ cho công chúng.

Nền công vụ của Australian cũng đưa ra một số chuẩn mực giá trị [79]:

- Công vụ trung lập chính trị có nghĩa là mọi hoạt động phải thực hiện không thiên vị, mang tính nghề nghiệp, không phụ thuộc vào ý định chính trị của người thực thi;
- Nền công vụ trong đó quyết định làm việc dựa trên công tích;
- Vị trí làm việc không phân biệt, thống nhất đa dạng của cộng đồng;
- Tiêu chuẩn đạo đức cao nhất;
- Báo cáo hoạt động một cách công khai trong khuôn khổ trách nhiệm của bộ đối với chính phủ, Quốc hội và nhân dân;

⁷⁹ Australian Public Service Commission

- Theo đòi hỏi của chính phủ, cung cấp tư vấn chính xác; đúng thời hạn; trung thực, toàn diện và thực hiện chính sách và chương trình chính phủ;
- Cung cấp dịch vụ trung thực, hiệu quả, không thiên vị, lịch sự cho nhân dân và nhạy cảm với vấn đề đa sắc tộc;
- Có khả năng lãnh đạo với chất lượng cao nhất;
- Thiết lập quan hệ làm việc nhấn mạnh đến giao tiếp, tư vấn, hợp tác và đầu vào từ người lao động về những vấn đề ảnh hưởng đến họ;
- Cung cấp công bằng, linh hoạt, an toàn và tương xứng công vụ;
- Thúc đẩy cơ hội bình đẳng việc làm;
- Tập trung đạt kết quả và quản lý;
- Cung cấp cơ hội thích ứng cho tất cả thành viên tìm kiếm việc làm;
- Hệ thống công vụ dựa vào việc làm để mở rộng hiệu quả hệ thống dân chủ;
- Cung cấp một hệ thống đánh giá để xem xét quyết định liên quan đến người lao động.

Nói tóm lại, công chức thực thi công việc trong khu vực nhà nước đều phải luôn hướng đến những giá trị cốt lõi của công vụ. Do tính chất, đặc điểm của công vụ trong khu vực nhà nước, khi thực thi công việc đó, công chức phải quan tâm, xem xét tất cả các yếu tố thuộc về

giá trị cốt lõi của những hoạt động của nhà nước ủy quyền cho công chức thực hiện.

Hướng đến đạt được những giá trị cốt lõi của công vụ chính là những chuẩn mực hành vi mang tính nghề nghiệp mà công chức phải quan tâm. Tuy nhiên, cùng với thể chế hóa thành văn bản pháp luật, chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của công chức trở thành những yếu tố cưỡng bức phải thực hiện.

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động thực thi công vụ của công chức

Công vụ phải tập trung vào những giá trị cốt lõi và phải xem xét và chấp nhận những thực tiễn và nguyên tắc hoạt động sản xuất, kinh doanh của đối tác khu vực tư. Một bộ máy nhà nước hoạt động có hiệu quả, quản lý tốt đất nước phải nuôi dưỡng một nền công vụ (hoạt động thực thi công việc của đội ngũ công chức) có năng lực, cạnh tranh với các chủ thể khác.

Trong xu hướng chung của hoạt động công vụ, công chúng là người đóng vai trò quan trọng với hoàn thiện hoạt động công vụ. Họ có quyền đòi hỏi cung cấp thông tin; quyền được lựa chọn cách thức cung cấp dịch vụ cũng như quyền được từ chối nhận những loại dịch vụ yếu kém. Họ có quyền đòi hỏi và chờ đợi một mức độ cao hơn về tính chuyên nghiệp; tính cam kết và đúng hẹn và cung cấp dịch vụ có chất lượng.

Hoạt động thực thi công việc của công chức do đó phải chịu áp lực thường xuyên của công chúng và phải xóa bỏ những hẫng hụt hiện nay trong thực thi công việc

của công chức để hướng đến chất lượng dịch vụ cung cấp cao nhất.

Thực thi công việc tốt hơn của công chức cũng đòi hỏi một trách nhiệm báo cáo với các bên có liên quan của chính những người lãnh đạo trong bộ máy nhà nước hiện nay. Đây cũng là một đòi hỏi quan trọng khi xây dựng đạo đức công vụ không chỉ cho công chức nói chung mà cho cả công chức lãnh đạo, quản lý.

Phân tích hoạt động thực thi công việc của công chức một số yếu tố sau sẽ ảnh hưởng đến hành vi ứng xử của họ khi thực thi công vụ. Đó là:

(1) Công vụ được thiết kế dựa trên các nhiệm vụ đã được định sẵn. Và điều này tạo nên một nét đặc trưng cơ bản là tương lai của công chức cũng đã được xác định. Có nhiều việc cho một loại mà trong khoa học tổ chức gọi là vị trí công việc. Tất cả các loại nhiệm vụ đó (do nhiều người thực hiện) có cùng một mức lương. Tính cạnh tranh rất hạn chế vì chỉ có không nhiều mức lương (trong bộ máy hành chính nhà nước, những người tốt nghiệp đại học ở Việt Nam trong 9 năm đầu chỉ có 9 mức lương) [80]. Vị trí đó lại được đặt vào bởi những người không theo những chuẩn mực về công việc. Họ theo những chuẩn mực mang tính “chính trị”. Điều này sẽ ảnh hưởng rất lớn đến xác định chuẩn hành vi ứng xử của công chức.

⁸⁰ Mô hình này được gọi là mô hình chức nghiệp. Theo pháp luật Việt Nam, ngạch chuyên viên hiện nay có 9 mức lương. Và muốn được lên ngạch phải sau 9 năm và lên ngạch trên (chuyên viên chính) cũng chỉ có 7 mức lương.

Nếu chuẩn hóa vị trí công việc của từng công chức đảm nhận với những loại công việc cụ thể có bản mô tả công việc đầy đủ, sẽ tạo thuận lợi hơn khi quản lý thực thi công việc của công chức.

(2) Công việc mà công chức thực hiện trong không ít trường hợp lại chịu tác động của nhiều yếu tố.

Những công chức mới vào tổ chức nhà nước thường bị ngập đầu với một khối công việc và thường cũng không biết xử lý như thế nào với tính đa dạng. Và nhiều việc (kể cả việc đúng, cần) không được xử lý.

Trong khi công chức có kinh nghiệm, có thể lại biết cách để làm chệch hướng hoặc không cần làm gì cả.

Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động thực thi công vụ của công chức có thể minh họa qua quá trình làm quyết định [⁸¹]. Nghiên cứu mối quan hệ giữa hành vi của các nhà quản lý khi đưa ra các quyết định và quyết định mang tính đạo đức được xem xét thông qua phân tích các yếu tố ảnh hưởng, tác động đến quyết định đó. Nhiều yếu tố tác động vừa mang tính chính trị, vừa mang tính nghề nghiệp, chuyên môn làm cho trong không ít trường hợp các quyết định được ban hành (sản phẩm của hoạt động công vụ) lại không hướng đến những chuẩn mực của công vụ.

⁸¹ Chương 19 Ethical decision making. Sách Handbook of administrative Ethics. Edited by Terry L. Cooper. NXB Marcel Dekker, Inc New York Basel – Hongkong. 1994.

2. Đạo đức thực thi công vụ của công chức

2.1. Quá trình hình thành đạo đức thực thi công việc của công chức (đạo đức công vụ)

Quá trình hình thành đạo đức công vụ của công chức có thể chia thành ba giai đoạn như hình vẽ sơ đồ 7. Tuy nhiên, phân chia chi tiết các giai đoạn này chỉ mang tính tương đối.

Sơ đồ 7: Ba giai đoạn phát triển của đạo đức công vụ



Đạo đức công vụ, một khái niệm không mới. Tuy nhiên, nội dung của nó là gì, đâu là chuẩn mực, cơ quan nào đánh giá và giám sát lại là những câu hỏi bỏ ngỏ. Do vậy, phải chăng các chuẩn mực đạo đức công vụ chỉ gói gọn trong các khuynh hướng trau dồi một số phẩm chất và những quy tắc của văn hoá giao tiếp?

Việc thực hiện những tiêu chuẩn đạo đức công vụ sau khi đã được thể chế hóa nhất định sẽ tạo nên một bước chuyển cho nền hành chính. Công chức là nhân tố quan trọng đối với sự thành công của cải cách khu vực công, do đó việc tuân thủ quy chế đạo đức công vụ sẽ đóng góp vào những nỗ lực cải cách trong các lĩnh vực khác. Nâng cao các giá trị đạo đức công vụ cùng với các kế hoạch,

các sáng kiến cải cách hành chính phải là một trong những nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu của bộ máy hành chính.

2.1.1. Giai đoạn tự phát

Quá trình hình thành đạo đức công vụ cũng giống như quá trình hình thành đạo đức nói chung. Đó là một quá trình từ nhận thức, ý thức đến tư duy hành động và cuối cùng được chuẩn hóa thành quy tắc, quy chế và pháp luật của nhà nước.

Nếu đạo đức xã hội là sản phẩm của các hình thái ý thức xã hội, thì đạo đức công vụ phải là sản phẩm tất yếu của quá trình hình thành và phát triển của các mô hình nhà nước với những con người cụ thể làm việc cho nhà nước. Mỗi một hình thái xã hội gắn liền với một hình thái nhà nước, những giá trị cốt lõi của hoạt động bởi chính những con người của nhà nước cũng sẽ thay đổi và cùng với sự thay đổi đó của giá trị, những hành vi, cách ứng xử và quan hệ để đạt đến chuẩn mực của các giá trị đó cũng thay đổi.

Xã hội loài người trải qua nhiều cuộc cách mạng. Đó là sự thay thế một chế độ xã hội này bằng một chế độ xã hội khác. Mỗi một chế độ tiếp theo sau vừa mang tính kế thừa, vừa mang tính phát triển. Điều đó làm cho các giá trị của hoạt động nhà nước thay đổi theo. Nếu trong xã hội phong kiến, với tư tưởng là “trung quân, ái quốc”, trung với vua là trung với nước, dân chủ trong hoạt động thực thi công vụ của nhà nước không được thể hiện qua những chuẩn mực cụ thể mà thông qua các “khẩu dụ” của

vua và cách ứng xử của vua được coi như là cách ứng xử “mẫu mực”.

Giai cấp tư sản giành lại chính quyền mong muốn xây dựng một nhà nước “cộng hòa”. Và điều đó đặt ra những tư duy mới về giá trị và đạo đức. Tư tưởng pháp quyền; tam quyền phân lập làm cho các giá trị hoạt động công vụ cũng phải thay đổi theo.

Giai cấp vô sản đứng lên làm cuộc cách mạng lật đổ giai cấp tư sản ở một số nước trên thế giới và mong muốn xây dựng một xã hội mới, dựa trên những quan hệ mới. Quan hệ sản xuất được xác lập trên cơ sở lợi ích và hạnh phúc của nhân dân lao động; sự công bằng trong hưởng thụ và sự hài hòa giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội; lấy chủ nghĩa nhân đạo cao cả cho việc giải quyết các quan hệ; quan hệ giữa con người và con người mang tính bình đẳng hơn và chú trọng xây dựng một nhà nước “của dân, do dân và vì dân đích thực”. Và từ đó tạo ra một nền tảng mới của “đạo đức vô sản”. Và đó cũng là nền tảng để ra đời một “cơ chế tập trung, bao cấp” như đã và đang tồn tại ở một số nước.

Những giá trị của công vụ không chỉ được nhìn nhận, xem xét bởi từ trong các tổ chức nhà nước mà vai trò của nhân dân ngày càng gia tăng đòi hỏi phải thiết lập và vươn đến những giá trị mới.

Một nhà nước càng ngày càng dân chủ trong tất cả phương diện; vai trò của nhân dân ngày càng trở nên yếu tố quan trọng để giám sát các hành vi ứng xử của công chức có vươn đến giá trị cốt lõi mà công dân mong muốn hay không.

2.1.2. Giai đoạn pháp luật hóa các giá trị đạo đức công vụ

Đạo đức công vụ tức đạo đức của người làm việc cho nhà nước nói chung và công chức nói riêng khi thực thi công việc nhà nước giao cho họ. Tùy thuộc vào pháp luật của các nước phân loại người làm việc cho nhà nước (khu vực công nói chung) mà phạm vi người làm việc cho nhà nước được gọi là công chức sẽ khác nhau.

Trong điều kiện cụ thể của Việt Nam, thuật ngữ công chức đã được quy định để chỉ một nhóm người cụ thể, nhưng cũng thay đổi theo sự vận động, cải cách hoạt động quản lý nhà nước [82]. Do đó, khi nói về đạo đức công vụ cũng có thể đề cập đến những khía cạnh đạo đức cho công chức khi thực thi công việc của họ (nhiệm vụ); nhưng cũng có thể vận dụng đạo đức thực thi công vụ cho tất cả nhóm người làm việc cho nhà nước.

Trào lưu chung của tất cả các nước trên thế giới là phải pháp luật hóa những giá trị cốt lõi của công vụ (pháp luật về công vụ) và pháp luật hóa những quy tắc, chuẩn mực giá trị đạo đức và hành vi ứng xử của công chức. Từ các nước phát triển đến các nước đang và chậm phát triển đã dần dần từng bước đưa ra những giá trị chuẩn mực cho thực thi công vụ của công chức [83]. Đây cũng là nét khác biệt giữa đạo đức nói chung và đạo đức mang tính chuẩn mực pháp lý đối với những người thực thi công việc của nhà nước. Nhiều nước ban hành “chuẩn mực đạo đức công vụ” dưới hình thức là “chuẩn mực -

⁸² Từ Sắc lệnh 76/SL năm 1950 đến Luật Cán bộ, công chức (2008) đã có những sự thay đổi về cách phân loại và gọi tên công chức.

⁸³ Theo nghiên cứu của một số tác giả, các nước đang phát triển rất quan tâm đến xây dựng một hệ thống chuẩn mực quy định đạo đức và chuẩn mực hành vi của công chức để làm cơ sở cho việc kiểm soát.

code”, nhưng có tính pháp lý cao của một văn bản pháp luật. Điều đó có nghĩa là “giá trị đạo đức” mang tính cưỡng bức thực hiện hơn là “tự nguyện, cam kết”. Đó cũng là giai đoạn cần thiết khi mà cách thực thi công việc của nhà nước do công chức thực hiện có nhiều nét đặc trưng.

2.1.3. Giai đoạn tự giác

Quá trình hình thành đạo đức công vụ là một quá trình phát triển nhận thức từ tự phát (đạo đức cá nhân, đạo đức xã hội) đến thể chế hóa thành pháp luật của nhà nước và cuối cùng phải nâng lên theo chuẩn mực đạo đức mang tính tự giác. Ba giai đoạn phát triển của hình thành đạo đức công vụ có ý nghĩa khác nhau, nhưng phải hướng đến đích cuối cùng là tự giác trong việc thực hiện các hành vi đạo đức mang ý nghĩa đặc trưng cho công vụ. Đây cũng là điều mà nhiều nước trên thế giới phân đấu hướng đến. Khó có thể kiểm soát mọi hoạt động của công chức bằng công cụ pháp luật, vì tính đa dạng, tính toàn diện của hoạt động công vụ. Nếu thiếu tự giác, công chức sẽ “thiên vị, lợi ích riêng trên nền tảng công vụ” và khó có thể phát hiện [84]. Phải làm cho công chức thấm nhuần những tư tưởng, giá trị và chuẩn mực của đạo đức công chức giống như “con chiên ngoan đạo”, mọi nơi mọi lúc đều tự giác thực hiện, không cần một “phong trào”.

⁸⁴ Đặc trưng của công vụ là toàn diện. Điều này có nghĩa là công chức thực thi công vụ ở mọi không gian, thời gian và địa điểm. Nếu không có sự tự giác trong thực thi giá trị công vụ, thì những biểu hiện tiêu cực khi thực thi công vụ khó có thể chấm dứt (xem VietnamNet).

Nhiều nước trên thế giới phải mất rất nhiều năm để xã hội dân sự chấp nhận những giá trị của pháp luật. Ví dụ, trật tự an toàn giao thông và tín hiệu, dấu hiệu trên đường đối với người Châu Âu là “quy phạm pháp luật và không ai vi phạm”. Ngay trong đêm khuya, mưa tuyết, nếu có đèn đỏ người đi đường vẫn dừng lại, bất kể có hay không có cảnh sát giao thông. Nhưng ở các nước đang phát triển và kém phát triển như ở Việt Nam, khái niệm đèn đỏ, tín hiệu, ký hiệu trên đường chỉ là những gì “không có trong ý thức của họ”. Họ chỉ tuân thủ khi có “cảnh sát”. Để tạo được “ý thức”, phải giống như những thí nghiệm tạo phản xạ có điều kiện trong sinh học. Phải rèn giũa nhiều lần thì “con người, công dân” mới “nghiêm chỉnh, tự giác chấp hành pháp luật.

Đạo đức công vụ phải được chuẩn hóa thành pháp luật và phải huấn luyện, dạy công chức “ngắm sâu” vào đầu họ những ý niệm, những khái niệm và những cách thức xử lý. Và hy vọng sau nhiều năm, đạo đức công vụ trở thành yếu tố tự giác.

Giai đoạn hiện nay phải là giai đoạn ban hành và thực thi những chuẩn mực mang tính đạo đức không chỉ là những quy định có tính “chung” mà phải là những hành vi cụ thể. Đạo đức công vụ không phải chỉ nói về những điều cấm, những gì phải tạo ra (ethics) mà phải cụ thể hóa thành những hành vi cụ thể (conduct). Đây mới chính là những biểu hiện của đạo đức được giám sát. Không được sử dụng giờ làm việc công cho việc riêng chỉ là kết quả. Do đó, phải thể hiện bằng thước đo, hành động cụ thể.

Những quy định mang tính chuẩn mực cho các hành vi ứng xử của công chức khi thực thi công việc của nhà nước giao cho họ trên các văn bản pháp luật chỉ mới là

một phía của khía cạnh đạo đức công vụ. Vấn đề quan trọng chính là những cơ chế để thực hiện được những giá trị chuẩn mực đó.

Trước hết, phải cho tất cả công chức hiểu rõ bản chất, nội dung và các tiêu chuẩn của những chuẩn mực hành vi đó. Đây có thể coi là điều kiện tiên quyết của để “chuẩn mực đạo đức công vụ” có hiệu lực. Chúng ta có nhiều điều không được làm, nhưng chỉ có những nhà hàn lâm, giáo viên đi dạy nói về những điều đó, nhưng chính đối với những người thực thi công việc của nhà nước giao cho họ, ít khi hiểu, thuộc và luôn luôn nhớ khi tiến hành bất cứ hoạt động nào. Điều này xảy ra không chỉ đối với những “chuẩn mực đạo đức” mà ngay cả không ít chuẩn mực chuyên môn, thủ tục khác. Công chức thực thi công việc nhà nước giao cho “không nắm luật, quy định liên quan đến công việc đó” không phải là trường hợp không phổ biến [85].

Chuẩn mực quy định về hành vi ứng xử, giao tiếp hay các giá trị cốt lõi mà công vụ phải hướng đến phải gắn liền chặt chẽ với mọi cán bộ, công chức trong quá trình thực thi công việc của nhà nước giao cho họ. Họ phải được đào tạo, hướng dẫn để hiểu rõ nội hàm của những chuẩn mực đó. Một trong những giá trị cốt lõi thường được các nước nêu ra là “liêm chính - integrity” nhưng lại không chỉ rõ nội hàm cho công chức hiểu để đối chiếu, thực hiện. Điều này chính là sự hạn chế của những người

⁸⁵ Bên cạnh những người thực thi công việc nhà nước giao cho, biết không được làm như vậy, nhưng vì những lợi ích cá nhân, đã “cố tình” làm sai. Cũng có không ít trường hợp sai, do họ “tưởng như vậy trong quy định”.

soạn thảo ra các “chuẩn mực đạo đức”, nhưng thiếu giải thích, hướng dẫn cụ thể về nội hàm. Hay chúng ta chỉ mới có “khung luật” chứ chưa phải “luật chi tiết, luật giải thích”. Ví dụ, trong chuẩn mực đạo đức của công chức về kê khai tài sản, cần phải cụ thể hóa thành điều “quy định tất cả những lợi ích hợp pháp, lợi nhuận của mọi hoạt động trên thị trường chứng khoán, cho thuê bất động sản, góp vốn đầu tư, v.v... đều phải kê khai hàng năm và ngay cả lợi ích có được của những người có liên quan như vợ, chồng, con cái và người thân cũng phải được quan tâm để đưa vào xem xét”. Điều này sẽ tạo cho công chức biết những gì thuộc phạm trù chuẩn mực hành vi đạo đức quy định.

Khía cạnh thứ 2 của hiệu lực của chuẩn mực đạo đức thuộc về bộ phận của những nhà quản lý các cấp trong bộ máy nhà nước. Họ có thể là những người đứng đầu nhà nước, chính phủ đến các cấp quản lý thấp nhất trong bộ máy nhà nước. Đây là những người theo phong cách “lãnh đạo nêu gương”, phải là những người “tuân thủ những điều quy định của pháp luật” cũng như những chuẩn mực đạo đức của các văn bản pháp luật về đạo đức. Đây là điều cực kỳ quan trọng. Nhưng đồng thời đây cũng là điều đã và đang đòi hỏi phải sự nỗ lực lớn của các nhà quản lý. Nếu điếm lại các vụ án có liên quan đến công vụ, thì sai lầm có thể thấy từ ngay sự “chỉ đạo” của các cấp quản lý và sau đó là nhân viên cấp dưới.

Như trên đã nêu, nếu những nhà quản lý dù ở cấp nào cũng tuân thủ những quy định của pháp luật trước tiên, thì khó có thể các cấp thấp hơn có thể làm trái quy định. Pháp luật của các nước quy định cụ thể về vấn đề “quà và nhận quà”. Và pháp luật Việt Nam cũng quy định điều

này trong “Luật Phòng chống tham nhũng”, nhưng “văn hóa phong bì” ở Việt Nam đang trở thành dấu ấn của “văn hóa”. Nhưng “nhận và đưa phong bì” lại thuộc hai giai tầng khác nhau. Và điều ai cũng biết là “ai là người nhận phong bì”; ai là người đưa phong bì. Nếu một cơ chế “không đút lót” được quán triệt ngay từ người quản lý, chắc rằng không ai đưa để họ nhận.

Thiếu những cơ chế ràng buộc như trên, nên khó có thể để cho một chuẩn mực đạo đức có thể triển khai hiệu lực như mong muốn.

Phải nhìn nhận trước những thách thức đối với việc thực thi những chuẩn mực đạo đức trong khu vực nhà nước. Đây cũng là một trong những vấn đề cơ bản của việc quy định các chuẩn mực, thước đo và những cách ứng xử. Hiện nay chúng ta ít khi thực sự quan tâm đến vấn đề này. Ví dụ, Pháp lệnh Cán bộ, công chức (1998 và sửa đổi) quy định “Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, vợ hoặc chồng của những người đó không được góp vốn vào doanh nghiệp hoạt động trong phạm vi ngành, nghề mà người đó trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước” [86]. Nếu đọc qua, có thể thấy quy định khá chặt chẽ, nhưng nếu là nhà thực tiễn, thử phân tích các khả năng có thể “đe dọa việc thực hiện quy định đó”. Cán bộ, công chức của Việt Nam mang tính hệ thống. Họ làm việc ở nhiều tổ chức của nhà nước và họ có thể luân chuyển giữa các tổ chức của nhà nước đó. Một tổng giám đốc một tổng công ty của nhà nước sau khi cổ phần hóa (đã có một lượng cổ phiếu nhất định)

⁸⁶ Điều 19, pháp lệnh cán bộ, công chức (1998 và sửa đổi)

được chuyển về làm ở cơ quan nhà nước với chức vụ quản lý nhất định. Vậy xử lý như thế nào phần “vốn” của người này. Quy định là “vợ, chồng”, nhưng thực tế “cổ phần của con” nhưng toàn bộ là vốn của bố mẹ. Vậy điều này sẽ ảnh hưởng như thế nào “đến chuẩn mực hành vi đạo đức quy định trên và ngăn như thế nào về “thiên vị”.

Điều nói trên chỉ là một ví dụ nhỏ để thể hiện điều quan trọng là thiếu tiên liệu tính khả thi của chuẩn mực đạo đức đang là vấn đề nan giải.

Thực tế của nhiều lĩnh vực đạo đức cũng như đạo đức công vụ, vấn đề cơ bản vẫn là “cam kết mang tự nguyện của việc tuân thủ những giá trị đạo đức” của tổ chức, cộng đồng, xã hội và công vụ. Những tổ chức tôn giáo chính thống, tín đồ tôn trọng những chuẩn mực giá trị của tôn giáo đó không mang tính cưỡng bức, bắt buộc. Họ đến “nhà thờ” với đức tin, không bắt buộc “chủ nhật phải đi nhà thờ”; không cần có “đài truyền thanh nhắc nhở”. Ý thức đạo đức trở thành nền tảng quan trọng của hành vi, hoạt động của cá nhân. Cần phải làm cho mỗi cán bộ, công chức phải có “năng lực đạo đức”. Đây là một trong những khía cạnh cần và đủ cho một chuẩn mực đạo đức có hiệu lực.

Công chức khi thực thi công vụ phải trở thành một người thành thạo trong việc đưa ra những quyết định mang “giá trị đạo đức công vụ”, tư vấn, tham mưu cho lãnh đạo phải dựa trên một chuẩn mực “vô tư, không vụ

lợi”. Thực thi các công vụ phải dựa trên nguyên tắc tự giác là tôn trọng pháp luật và hỗ trợ công dân tôn trọng pháp luật. Đây chính là những yếu tố thể hiện công chức trong thi hành công vụ có năng lực đạo đức hay không. Như trên đã nêu, những lời tham mưu, tư vấn của các công chức thuộc nhóm tham mưu tư vấn “thường đặt lợi ích của một nhóm lợi ích” mà họ đã được “lobby” [⁸⁷].

Công chức khi thi hành công vụ, xét trên một phương diện của năng lực đạo đức, phải là người “tuân thủ pháp luật” và hỗ trợ để người dân tuân thủ pháp luật. Nhưng trên thực tế, năng lực này của công chức khi thi hành công vụ còn hạn chế.

Một bộ máy nhà nước cũng như hành chính nhà nước (thiên nhiên hơn về bộ máy hành chính nhà nước vì đây là nơi thể hiện cao, rõ ràng nhất năng lực đạo đức) phải là một bộ máy vận hành theo “chất bôi trơn là chuẩn mực đạo đức khi thi hành công vụ, hay chuẩn mực đạo đức hướng đến những giá trị cốt lõi của công vụ”. Nếu như bộ máy hành chính nhà nước vận hành trong môi trường “đạo đức” đó, thì giá trị cốt lõi của công vụ nhiều nước cũng như Việt Nam quan tâm sẽ đạt được.

Đây là một trong những nội dung của nhiều cuộc cải cách hành chính trên thế giới. Nhiều nước (trong đó có Việt Nam) mong muốn xây dựng một môi trường hoạt động của hành chính nhà nước là: “Nền hành chính phải

⁸⁷ Sử dụng từ “lobby” để nhẹ nhàng hóa những vấn đề thuộc khía cạnh tiêu cực của những tư vấn thiếu năng lực đạo đức, tức là đặt lợi ích của một nhóm cá nhân. Vụ Vedan cũng có thể như là minh chứng khi xử lý vụ này theo lời tư vấn của các nhà quản lý nhà nước chuyên môn. Phải chăng Vedan quá nhiều tiền?

được tổ chức thành một hệ thống thống nhất ổn định, hoạt động thông suốt, trên cơ sở phân công, phân cấp và chế độ trách nhiệm rành mạch, có kỷ cương nghiêm ngặt, cơ quan hành chính và cán bộ, công chức nhà nước chịu sự giám sát chặt chẽ của nhân dân. Áp dụng các cơ chế, biện pháp hữu hiệu ngăn ngừa những hành vi mất dân chủ, tự do, tùy tiện, quan liêu, tham nhũng, sách nhiễu, gây phiền hà cho dân” [88].

Trên thực tế, để bộ máy hành chính nhà nước vận hành trong môi trường đạo đức và hướng đến các giá trị cốt lõi như luật công vụ của các nước đã ghi nhận [89]:

- *Trước hết*, trong môi trường đạo đức đó, không có một lý do gì để đưa ra các quyết định trái pháp luật và tất cả các quyết định phải được dựa theo luật. Giá trị của công vụ chính là “tuân thủ pháp luật”.

- *Hai là*, cán bộ, công chức khi liên quan đến những vấn đề mang tính “sai lệch” về đạo đức, tức làm cho môi trường hoạt động của hành chính nhà nước bị xấu đi, phải giải quyết tích cực ngay. Không thể để “xem sao”, nếu không sao có thể “nhận phong bì”.

⁸⁸ Chương trình tổng thể cải cách hành chính Việt Nam giai đoạn 2001-2010 (mục nguyên tắc cơ bản cải cách hành chính). Quyết định 136/2001/QĐ-TTg.

⁸⁹ Luật Cán bộ, công chức của Việt Nam không nêu giá trị cốt lõi của công vụ (vì đây chưa phải là luật công vụ) nhưng có đưa ra 5 nguyên tắc (cũng có thể hiểu là cốt lõi) cho hoạt động công vụ. Đó là: (1). Tuân thủ Hiến pháp và pháp luật; (2). Bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, công dân; (3). Công khai, minh bạch, đúng thẩm quyền và có sự kiểm tra, giám sát; (4). Bảo đảm tính hệ thống, thống nhất, liên tục, thông suốt và hiệu quả. (5). Bảo đảm thứ bậc hành chính và sự phối hợp chặt chẽ.

- *Ba là*, phải công khai những “hành vi thiếu đạo đức” của tất cả các loại công chức và bảo vệ một cách tích cực những ai phát hiện ra những người tổ giác. Đây là một trong những vấn đề cần được quan tâm. Luật Phòng chống tham nhũng cũng đã có những điều khoản bảo vệ như vậy, nhưng đó chỉ mới trên khía cạnh “giấy tờ”.

- *Bốn là*, một hình thức “nhằm kiểm toán hoạt động” của công chức khi thi hành công vụ gắn liền với những “hành vi vi phạm chuẩn mực đạo đức hay giá trị cốt lõi”. Có khá nhiều lĩnh vực mà tính “liêm chính - integrity” có thể dễ bị vi phạm [90]. Nhiều hoạt động thực thi công vụ của công chức như quản lý tài chính công; đấu thầu các dự án bằng vốn ngân sách nhà nước; các hoạt động liên quan đến quản lý nguồn nhân lực (đề bạt, tuyển dụng, v.v...), đều là những lĩnh vực rất đáng quan tâm về “liêm chính”. Các nước đều có pháp luật về vấn đề này [91], nhưng công chức và sự tuân thủ các quy định pháp luật và đó cũng chính là “pháp luật đạo đức” thường có những hẫng hụt. Xóa bỏ những “lỗ hổng” đó đòi hỏi phải có hoạt động “kiểm toán cũng phải rất liêm chính”. Nếu thanh tra, kiểm toán mang tính “báo trước”, trong khi đó nhiều hoạt động “mang tính liêm chính lại dễ dàng che đậy”.

- *Năm là*, quản lý nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước hay quản lý cán bộ, công chức thường được quy

90 22 nước thuộc EU được nghiên cứu 8 giá trị cốt lõi của công vụ, thì liêm chính - integrity, đều được các nước coi đó là “giá trị cốt lõi”.

91 Nhiều nước cũng như Việt Nam, trên những lĩnh vực nhạy cảm về “liêm chính” integrity” đều có pháp luật (luật, pháp lệnh), nhưng chấp hành pháp luật lại là khía cạnh thứ 2 của “đạo đức”.

định trong văn bản pháp luật. Tuy nhiên, việc quy định quá chung, và quá nhẹ sẽ không có tác dụng răn đe và đòi hỏi “sự chấp hành nghiêm chỉnh”. Luật Cán bộ, công chức cũng đưa ra 5 mức độ xử lý kỷ luật công chức [92], nhưng thực tế có lẽ công chức rơi vào mức độ thứ nhất, hai là chủ yếu. Nhiều vấn đề liên quan đến vi phạm của công chức trong hoạt động đấu thầu, hoạt động quản lý nguồn nhân lực, v.v... cũng chỉ dừng lại ở khiển trách và cảnh cáo. Mặc dù chính sách cán bộ của Đảng và Nhà nước ta “rất khoan dung, độ lượng với cán bộ, công chức”, nhưng muốn xây dựng một nhà nước pháp quyền, đích thực những con người cầm pháp luật phải “tuyệt đối không được vi phạm pháp luật”. Do đó, những vi phạm các quy định “pháp luật”, cần phải được xử lý nghiêm khắc bằng việc “không được làm cho nhà nước”.

- Sáu là, yếu tố tham gia của nhân dân trong hoạt động quản lý nhà nước là một trong 8 yếu tố của việc hướng đến xây dựng một mô hình quản trị nhà nước tốt [93]. Muốn pháp luật về đạo đức công vụ có hiệu lực, cần phải mở rộng cơ chế “quyền của công dân như là một chủ thể”. Họ có quyền: kiến nghị, yêu cầu, tố cáo, khiếu nại và khiếu kiện. Cần có một cơ chế bảo đảm tính pháp quyền của quan hệ giữa công dân và nhà nước cũng như công chức nhà nước trong việc giải quyết các đề xuất của công dân. Đây là một trong những vấn đề bức xúc nhất hiện nay vì nếu một khi dân không nói, tức là niềm tin, tin cậy của dân đang giảm sút.

92 Điều 79 Luật Cán bộ, công chức (2008).

93 Thế nào là quản trị nhà nước tốt (What is good governance) của Tổ chức phát triển Châu Á và Thái Bình dương ESCAP của Liên hiệp quốc đã đề ra 8 nhóm yếu tố, trong đó tham gia được coi là 4 nhóm chủ yếu.

Chúng ta muốn công chức khi thực thi công vụ phải “ứng xử, hành động hướng đến những giá trị cốt lõi của công vụ hay theo đúng những chuẩn mực đạo đức”. Nhưng thực tế, tính luật của các chuẩn mực đạo đức trong khá nhiều trường hợp mang ý nghĩa định hướng. Chúng ta kêu gọi hơn là tạo nên một “chê tài đủ mạnh, đủ chi tiết và hiệu lực để thực thi”. Tham nhũng khó có thể chống nếu “chỉ dừng lại ở những thuyết lý về tham nhũng; về đạo đức” mà cần nghiêm khắc dù “cái kim, sợi chỉ” của nhà nước cũng phải có chế tài xử lý.

Mất quá nhiều thời gian, công sức để tranh luận các vụ tham nhũng, nhưng khi xử lý lại chưa thực sự xứng đáng.

Càng quy định cụ thể tiêu chuẩn đạo đức trong khi thi hành công vụ càng dễ làm cho những quy định đó có hiệu lực.

Điều đặc biệt quan tâm là môi trường pháp lý trong đó công chức thực thi công vụ hoàn toàn khác nhau. Có những người chỉ cần thiên vị “sai một ly, đi một dặm”; nhưng có người không thiên vị nhưng hoàn cảnh có thể cho phép họ linh hoạt xử lý. Một điều tra tội phạm hình sự, nêu nhận một chút quà tặng từ phạm tội, có thể dẫn đến hậu quả nghiêm trọng; nhưng một giáo viên trường công (nhiều nước là công chức), việc nhận một quà lưu niệm của sinh viên khi tốt nghiệp cũng là “dầu ân của nghĩa thầy - trò”. Một bộ trưởng tiếp một quan khách quốc tế không nhận quà tặng và không tặng quà cho khách quốc tế, trong nhiều trường hợp “trở nên bất nhả”. Điều quan trọng là trong các bối cảnh khác nhau đó, liệu có thể quy định hết tiêu chuẩn hay chỉ đề ra một khung chung.

Chính vì vậy, đề ra những nội dung cho là bị cấm hay không có đạo đức, cần phải cụ thể hóa thành những hành vi cụ thể để đánh giá “đúng, sai” theo quy định. Đây cũng chính là khó khăn của pháp luật liên quan đến đạo đức theo cả hai nghĩa: chuẩn mực và hành vi.

Nhiều nước khi xây dựng các chuẩn mực về đạo đức, thường chỉ đưa ra những tư duy mang tính “tối thiểu - tức cần thấp nhất của hành vi không được chấp nhận”. Đây cũng chính là sự hạn chế của pháp luật liên quan đến đạo đức công vụ. Một số nguyên tắc thường được xem xét chung:

1. Phục vụ lợi ích chung (public interest). Công chức và người làm việc trong khu vực nhà nước có bốn phận duy trì và gia tăng niềm tin cậy và tin tưởng vào chính phủ thông qua biểu hiện năng lực cao nhất về chuyên môn, kết quả (hiệu lực), hiệu quả; tôn trọng hiến pháp, pháp luật và phục vụ chung.

2. Công chức và người làm việc cho nhà nước có bốn phận đưa ra các quyết định và hành động vì lợi ích chung theo chính sách của chính phủ. Có trách nhiệm báo cáo về những quyết định mà họ làm và chuẩn bị giải trình hoạt động của họ.

3. Công chức và người làm việc cho nhà nước phải có bốn phận đưa ra các quyết định và hành động vì lợi ích chung, không bị ảnh hưởng bởi lợi ích cá nhân. công việc công chính là sự ủy thác của công chúng cho công chức và do đó lợi dụng vị trí công vụ để phục vụ lợi ích cá nhân là sự vi phạm nghiêm trọng.

4. Công chức và người làm việc cho nhà nước được yêu cầu để thực hiện pháp luật và thực thi quyền lực nhân danh nhà nước. Quyền và quyền hạn đó phải được sử dụng đúng pháp luật, không thiên vị, chỉ vì mục đích chung như đã được pháp luật xác định.

5. Công chức và người nhà nước phải đưa ra các quyết định một cách công bằng, bình đẳng; không thiên vị. Chỉ dựa trên tính xác thực của sự kiện (merit) và phù hợp với quyền của công dân.

6. Như là tác nhân và người lao động làm việc cho chính phủ (bầu, công chức) họ được yêu cầu phục vụ cho lợi ích hợp pháp và đòi hỏi của chính phủ, của công dân đúng lúc, với sự tận tình, chu đáo.

7. Công chức và người làm việc cho nhà nước đòi hỏi phải cung cấp giá trị tốt nhất từ việc sử dụng tài sản của nhà nước, tránh lãng phí.

2.2. Các yếu tố đạo đức công vụ (công chức thực thi công việc của nhà nước)

Khi xem xét đạo đức công vụ tức đạo đức của công chức khi thực thi công việc của nhà nước, phải dựa trên hai yếu tố cơ bản:

Công việc: tức mọi công việc đều phải hướng đến giá trị cốt lõi của công việc đó. Công việc do công chức đảm nhận mang ý nghĩa xã hội rất cao và do đó cần phải thực sự quan tâm đến giá trị công việc.

Con người thực thi công việc đó. Để hướng đến những giá trị cốt lõi, con người thực thi công việc đó phải là “người có đạo đức”. Tuy nhiên, đạo đức con người trong trường hợp công chức là sự tổng hòa của các loại đạo đức: cá nhân; công dân, xã hội và nhà nước.

Hai yếu tố trên tạo nên đạo đức công vụ. Và cả hai yếu tố đó kết hợp chặt chẽ, hài hòa với nhau tạo nên điều kiện “cần và đủ” cho sự hình thành đạo đức công vụ. Nếu

thiếu một trong hai yếu tố đó, khó có thể tạo nên : môi trường công vụ có đạo đức”.

2.2.1. Đạo đức công vụ trước hết được hình thành từ đạo đức cá nhân của công chức

Công việc của nhà nước do công chức thực hiện. Do đó, muốn xem xét khía cạnh đạo đức nghề nghiệp của công việc này, đòi hỏi phải xem xét từ khía cạnh đạo đức cá nhân.

Công chức thực thi công việc của nhà nước cũng là một con người. Họ có trong lòng họ tất cả các yếu tố của một con người - cá nhân.

Trên cơ sở những nguyên tắc định hướng hình thành đạo đức cá nhân trong một điều kiện xã hội nhất định, những yếu tố thuộc về đạo đức cá nhân của công chức cũng chịu tác động của các yếu tố đó.

Trong cơ chế thị trường hiện nay, nhiều yếu tố xã hội đang tác động đến hành vi ứng xử của từng cá nhân, trong đó có công chức. Tuy nhiên, cần đặt vị trí của công dân đúng trong hệ thống các giá trị của công dân để xác định những chuẩn mực ứng xử của công chức một cách thích ứng.

Đạo đức cá nhân luôn gắn liền với đạo đức xã hội - những chuẩn mực được xã hội coi là giá trị. Nhưng phải nhận thức đúng những giá trị tích cực, những giá trị mang tính “cổ hủ”. Và xét trên một giác độ chung, công chức phải là những người hướng đến những giá trị tích cực và phải trở thành “tấm gương” về đạo đức cá nhân trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và pháp quyền.

Trên giác độ đạo đức cá nhân, công chức cũng như mọi công dân phải là một công dân mẫu mực. Khía cạnh mẫu mực của công dân thể hiện cao cả nhất là chấp hành nghiêm chỉnh “pháp luật” của nhà nước ban hành. Khẩu hiệu “sống, làm việc theo pháp luật và bằng pháp luật” là khẩu hiệu chung cho cả xã hội, cho mọi công dân. Nhưng bản thân công chức, khẩu hiệu này có giá trị cao hơn.

Trước hết, công chức (xét trên nghĩa chung nhất) là người tạo ra khuôn khổ pháp luật đó. Và họ sẽ là người am hiểu nhất những chân giá trị của các quy định của pháp luật. Nếu một sự lơ là nào đối với các chân giá trị đó, sẽ có tác động ảnh hưởng rất lớn đến xã hội.

Hai là, công chức cũng là người triển khai tổ chức thực hiện, đưa những “chân giá trị” của pháp luật vào đời sống (với nghĩa họ là người triển khai tổ chức thực hiện pháp luật). Sự tuân thủ pháp luật cũng chính là tấm gương cho người khác tuân theo.

Ba là, công chức là công dân và do đó cũng phải tuân thủ các quy định chung của pháp luật dù bất cứ vị trí nào. Pháp luật không có phân biệt, đối xử ngoại lệ với bất cứ ai. Mọi người phải được bình đẳng trong khuôn khổ pháp luật. Đây là một trong những thách thức về khía cạnh đạo đức cá nhân của công chức khi họ nắm trong tay “rất nhiều quyền lực nhà nước” và họ và những đồng nghiệp của họ có thể “trao đổi cho nhau nhiều yếu tố quyền lực” và do đó, tạo cho họ dễ bị đứng “trên, ngoài vòng pháp luật”. Xét xử một quan chức vi phạm pháp luật của các nước cũng như Việt Nam là một thách thức từ nhiều phía và quan chức càng cao càng “chịu nhiều yếu tố, thủ tục trước khi đưa ra xét xử”.

Công dân phải chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật. Đó là điều ghi nhận trong tất cả các hiến pháp các nước khi

nói về quyền công dân. Các quyền tự do của công dân đều bị ràng buộc bởi khuôn khổ pháp luật. Không có tự do “vi phạm pháp luật”. Hiến pháp Việt Nam (1992) cũng đã quy định nhiều quyền của công dân, trong đó cũng quy định cả việc tuân thủ pháp luật [94].

Tính gương mẫu của công chức khi chấp hành pháp luật cũng là thể hiện “đạo đức cá nhân” phù hợp nhất với một xã hội trong đó sống, làm việc theo pháp luật của công chức.

Một công dân nếu vi phạm “những điều quy định của pháp luật” có thể chỉ bị xem xét trên khía cạnh họ là công dân; trong khi đó, nếu công chức “vi phạm cũng ngay chính điều đó” cần phải được xem xét từ hai khía cạnh:

- Công dân;
- Công chức.

Với khía cạnh thứ 2 này, phải xử lý công chức nặng hơn rất nhiều so với công dân cùng vi phạm. Nhưng rất đáng tiếc là trong các điều khoản quy định chung của pháp luật lại không đưa ra những tình tiết “tăng nặng” đối với công chức. Mặt khác, khá nhiều điều vi phạm của công chức lại chỉ bị xử lý mang tính chất “nội bộ”. Những văn bản quy định về hình thức kỷ luật lại quá “dơ cao, đánh khề” đối với những biểu hiện sai trái về “chuẩn mực đạo đức mang tính pháp lý - pháp luật”.

94 Điều 79, Hiến pháp Việt Nam (1992) ghi: Công dân có nghĩa vụ tuân theo Hiến pháp, pháp luật, tham gia bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, giữ gìn bí mật quốc gia, chấp hành những quy tắc sinh hoạt công cộng.

Đạo đức công chức với khía cạnh công chức là một con người cụ thể trong không ít trường hợp có thể bị mâu thuẫn về lợi ích trong quá trình thực thi công vụ.

Quan hệ con người - con người mang tính xã hội, nhân văn. Nhưng quan hệ con người - công chức lại là mối quan hệ mang tính công dân - nhà nước (công chức đang thực thi công vụ là đại diện cho nhà nước) và do đó, công chức trong không ít trường hợp phải ứng xử không thể theo chuẩn mực đạo đức cá nhân mang tính xã hội. Đây cũng là điều hiện nay các nước đang quan tâm.

2.2.2. Đạo đức công vụ được hình thành từ khía cạnh đạo đức xã hội của công chức

Đạo đức xã hội như trên đã nêu là chuẩn mực của các giá trị của từng giai đoạn phát triển của xã hội và gắn liền với các hình thái xã hội khác nhau.

Đạo đức xã hội và cam kết thực hiện những giá trị chuẩn mực của đạo đức xã hội sẽ tạo ra tiền đề cho xã hội phát triển.

Trong bối cảnh hiện nay, đạo đức xã hội đang có những sự thay đổi. Sự “thay đổi của các giá trị đạo đức xã hội” đang theo hai hướng:

- Tích cực;
- Xấu đi.

Nhiều chân giá trị mới của xã hội xuất hiện. Nhưng cũng không ít những vấn đề của “xã hội” đang quay trở lại. Những giá trị thuần phong, mỹ tục của xã hội tốt đang bị mai một. Trong khi đó, những cổ hủ, mang tính

mê tín dị đoan lại đang ngày càng trở nên phổ biến (Việt Nam). Và dưới sự tác động của kinh tế thị trường làm cho các chuẩn mực xã hội cũng thay đổi theo. Nhiều hành vi bị xã hội lên án trước đây đang có xu hướng gia tăng. Ví dụ: mê tín, dị đoan; nghiện ma túy; mại dâm; bỏ bịch, tình nhân.

Những chân giá trị “chống lãng phí, thực hành tiết kiệm” đang bị chính công chức làm cho thay đổi.

Về phương diện xã hội, công chức phải là người tích cực chống lại những thói xa hoa, lãng phí đó. Những không ít trường hợp, công chức lại chính những người tạo ra những “hiện tượng xấu”. Mặc dù không phổ biến, nhưng “quan chức càng cao, con cái họ cưới vợ, gả chồng càng quy mô, hoành tráng”.

2.2.3. Đạo đức công vụ là đạo đức nghề nghiệp đặc biệt - công vụ của công chức

Đạo đức nghề nghiệp đối với công chức là đạo đức của việc cung cấp dịch vụ cho người đứng đầu tổ chức; cho công dân và tổ chức. Một sự không trung thực, thiên vị của công chức trong thực thi công vụ cung cấp dịch vụ có thể để lại hậu quả rất lớn cho xã hội. Một quyết định chính sách được đưa ra trên cơ sở phân tích, đánh giá của ý kiến nhà quản lý và của nhóm tham mưu. Công chức có bổn phận phải suy nghĩ đến những loại thông tin đó để tham mưu đúng.

Đạo đức xã hội của công chức thể hiện tính dân chủ của công vụ mà công chức thực hiện với công dân. Sự không thiên vị, vô tư và trong sáng có thể làm cho người

dân cảm nhận được sự tin tưởng hơn ở chính phủ; trong khi đó một sự thiên vị do nhiều loại tác động khác nhau có thể làm cho tính chất công vụ sẽ thay đổi. Đó cũng chính là dấu hiệu của đạo đức nghề nghiệp công vụ.

Đạo đức trong khu vực công thông qua đạo đức nghề nghiệp (bao gồm cả các loại doanh nghiệp nhà nước) đang có nhiều dấu hiệu suy thoái nghiêm trọng. Nếu như cách đây khoảng 15 năm, những vụ vi phạm pháp luật về kinh tế dừng lại ở đơn vị triệu, thì những năm gần đây đã lên đến đơn vị tỷ (quy mô nghìn lần); nếu trước đây chỉ phần lớn do khu vực kinh tế thì nay phần lớn các vụ án kinh tế đều liên quan đến công chức (người làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước); nếu trước đây dừng lại ở công chức tác nghiệp (chuyên viên, chuyên viên chính, v.v...), thì số vụ án kinh tế càng ngày càng có sự góp sức của quan chức cao cấp nắm giữ vị trí quản lý (có chức vụ), ngay cả những người xã hội tưởng rằng không bao giờ có thể dính vào.

Một trong những khía cạnh của đạo đức thực thi công vụ của công chức trong hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước là sự chuyển đổi rất lớn vai trò của chính phủ trong xu hướng cải cách chung. Những xu hướng cải cách như ⁹⁵: phân cấp quản lý nhà nước cho các loại cơ quan, cấp hành chính; coi trọng cấp dưới; vai trò xúc tác, lái thuyền chứ không chèo thuyền; mở rộng sự tham gia của công dân trong hoạt động quản lý; xã hội hoá nhiều hoạt động cung cấp dịch vụ công; người sử dụng dịch vụ phải trả tiền; hợp đồng thực thi hoạt động cung cấp dịch

⁹⁵ Một vào mô hình cải cách được nói đến như: downsizings, privatisations, public-private partnerships, and restructurings có thể tìm thấy ở nhiều nước.

vụ công; kế toán hoạt động; trách nhiệm báo cáo cho các bên có liên quan; thương mại hoá; dân chủ; chính phủ điện tử (ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động hoạt động quản lý và cung cấp dịch vụ).

Các cách tiếp cận thay đổi đó thường lấy công dân - người nhận và sử dụng dịch vụ của nhà nước cũng như là người đóng ngân sách để các cơ quan nhà nước có thể hoạt động (thuế là nguồn thu chủ yếu của ngân sách [⁹⁶] làm trung tâm hay công dân - khách hàng là thượng đế. Đó cũng là cách tư duy hướng đến nền hành chính phục vụ... Trong bối cảnh đó, hài lòng (cao nhất) của công dân phải được coi là thước đo giá trị của hành chính và là thể hiện đạo đức hoạt động thực thi công vụ của công chức (đạo đức nghề nghiệp).

Tuy nhiên, tính đa dạng của các loại công dân cũng như nhu cầu của họ và nhận thức khác nhau của họ về nhà nước cũng có thể làm cho khái niệm “hài lòng” rất khó xác định. Đó cũng là điều mà các nhà quản lý khi thực thi hoạt động quản lý cũng như khi thiết kế các chuẩn mực mang tính pháp lý của đạo đức (trong luật đạo đức- code of conduct) cần hết sức quan tâm. Nếu không làm rõ các mối quan hệ này, có thể trong không ít trường hợp sự hài lòng của công dân không dựa trên bất cứ tiêu chí cụ thể nào và công dân sẵn sàng tức giận (complains) không dựa trên chuẩn mực của đạo đức.

Trong hoạt động cung cấp dịch vụ công, quản lý công mới thừa nhận tính thị trường của hoạt động cung cấp do nhận thức rất cơ bản: khu vực tư nhân thường cung cấp các loại dịch vụ hiệu quả hơn, chất lượng và chính xác

⁹⁶ Câu khẩu hiệu thường thấy trong công tác truyền truyền về nộp thuế.

hơn khu vực công. Ba mục đích cơ bản của sự chuyển đổi này là:

1. Giảm chi phí hoạt động của khu vực công (chính phủ).

2. Giảm người làm việc trong khu vực nhà nước và các hoạt động mà khu vực nhà nước tiến hành (downsizing).

3. Thay đổi giá trị của tổ chức khu vực công.

Học tập những cách tiếp cận mang tính đạo đức nghề nghiệp của khu vực tư vào trong thực thi công vụ là một trong những cách tiếp cận để gia tăng “sự hài lòng của khách hàng”. Những mô hình đạo đức nghề nghiệp của nhiều tập đoàn kinh tế đem lại lợi ích cho tập đoàn cũng có thể là “mô hình đạo đức nghề nghiệp” cần xem xét khi xây dựng đạo đức công vụ.

Trong bối cảnh công chức trở thành người cung cấp dịch vụ và được trao quyền tự quản nhiều, thì việc xác định những nguyên tắc có tính pháp luật là rất quan trọng. Tuy nhiên, chỉ dừng lại ở khía cạnh đó, khó có thể thấy được sự khác biệt giữa mô hình “làm theo mệnh lệnh” của M. Weber và mô hình quản lý công mới cũng như mô hình sáng tạo lại chính phủ (Reinterventing Government). Cách ứng xử mang tính đạo đức của công chức và cách thức thực thi nhiệm vụ theo pháp luật quy định là hai khía cạnh cần quan tâm. Nhưng trong bối cảnh công dân ngày càng nhận thức đúng hơn vai trò của nhà nước và của họ, thì công chức không chỉ phải cung cấp dịch vụ cho công dân theo nguyên tắc bảo đảm chất lượng, sự hài lòng của khách hàng mà còn phải bảo đảm dịch vụ mà họ cung cấp mang tính kinh tế đối với nhà nước (kết quả, tiết kiệm). Công chức trong quá trình thực

thi công vụ và cả hệ thống hành chính một mặt phải tôn trong pháp luật nhà nước quy định đối với các hoạt động của họ; mặt khác phải bảo đảm và đáp ứng quyền và những đòi hỏi chính đáng, trong khuôn khổ pháp luật của công dân. Đó chính là khía cạnh nền tảng của đạo đức (tính hai mặt của đạo đức thực thi công vụ của công chức).

Đạo đức và pháp luật trong thực thi công vụ của công chức luôn phải gắn liền chặt chẽ với nhau. Tuy nhiên, pháp luật là ranh giới đặc biệt, trong khi đó đạo đức và các yếu tố thuộc về hành vi lại không như pháp luật quy định. Nhiều nước đã thay đổi hệ thống pháp luật trong tiến trình cải cách hành chính, nhưng hành vi, cách ứng xử của công chức lại chưa thay đổi theo kịp những “quy định mới” của pháp luật. Đây cũng là một trong những thách thức để xây dựng đạo đức công vụ (nghề nghiệp). Một hệ thống chuẩn mực mới và hành vi mới cần phải được hoàn thiện, bổ sung.

Đạo đức nghề nghiệp là một chuẩn mực rất quan trọng để đánh giá con người. Và trong khu vực nhà nước, phải xây dựng chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp nói chung và chuẩn mực nghề nghiệp của các loại công việc mà công chức đảm nhận.

Cải cách hành chính ở các nước đã hướng đến thừa nhận là tính nghề nghiệp của công chức làm việc trong các cơ quan hành chính. Tuy nhiên, nhiều cơ quan hành chính, nhiều nhà hành chính lại không nghĩ đến khía cạnh “nghề nghiệp”. Gắn liền với nó là đạo đức nghề nghiệp. Mỗi loại nghề đều có những chuẩn mực đạo đức. Nghề làm công ăn lương cho nhà nước cũng phải có những chuẩn mực riêng của mình.

Như vậy, về nguyên tắc nghề nghiệp, công chức không chỉ nhìn nhận tính đạo đức của mình thông qua lăng kính của các giá trị đạo đức nghề nghiệp chung, mà còn phải tuân theo những giá trị đạo đức nghề nghiệp riêng. Pháp luật là một trong những chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp mà công chức phải coi đó như “là chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp có tính tối thiểu”, không được vi phạm và từng bước phải nâng cao giá trị nghề nghiệp trên cả chuẩn mực pháp lý.

Trong khuôn khổ pháp luật quy định, hành vi đạo đức của công chức luôn hướng đến mục tiêu, lợi ích chung, công (public). Nhưng trên thực tế, mâu thuẫn giữa lợi ích chung và lợi ích cá nhân hay lợi ích nhóm tập thể mà công chức là người đại diện đang làm xấu đi khía cạnh đạo đức nghề nghiệp của công chức. Đó cũng chính là hành vi tham nhũng. Những quốc gia nào có những giá trị chuẩn mực của hoạt động thực thi công vụ của công chức được quy định trong pháp luật bị xâm phạm, mức độ tham nhũng cao. Và nêu chuẩn mực thực thi công vụ của công chức được quy định chặt chẽ (nghề nghiệp, quy trình thủ tục công khai, minh bạch, v.v...) thì lãng phí, tham ô, hối lộ và tham nhũng sẽ hạn chế.

Sự xâm phạm những quy định mang tính đạo đức nghề nghiệp trong thực thi công vụ của công chức được biểu hiện thông qua nhiều hoạt động khác nhau. Nhưng đặc trưng chung của những sự vi phạm đạo đức đó chính là xâm phạm lợi ích công, thay vào đó bằng lợi ích cá nhân hay nhóm thiểu số.

Trong hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước, nhiều người cùng làm việc, nhưng nắm giữ các vị trí khác nhau. Do đó cần có những quy định mang tính đạo

đức cho từng nhóm công chức. Đối với nhóm công chức nắm giữ các vị trí quản lý cần có những quy định cụ thể về hành vi đạo đức riêng. Đối với những người làm việc cho nhà nước được xếp vào ngạch, bậc, mang tính thường xuyên cần có quy định hành vi đạo đức cho chính họ. Đối với hệ thống người làm việc cho cơ quan hành chính, nhưng thuộc hệ thống bầu cử, cần có quy định riêng. Hay nói khác đi, những nhóm đó “tính nghề nghiệp rất khác nhau” và do đó phải có “chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp” khác nhau.

Công việc mà công chức thực hiện cũng mang tính nghề nghiệp rất cao, tuy nhiên công việc này có tính đặc biệt hơn so với các loại việc làm khác. Như đã nêu trên, công việc mà công chức thực hiện (công vụ) mang tính ủy thác của công dân, xã hội và nhà nước và do đó phải hướng đến ngoài tính đạo đức nghề nghiệp chung, cần phải hướng đến đáp ứng mong đợi của công dân, xã hội và nhà nước trong khi thực thi công việc.

Do tính chất đặc biệt của vị trí việc làm của công chức nói riêng và người làm việc cho nhà nước nói chung, các chuẩn giá trị nghề nghiệp phải được coi là “giá trị của công vụ”. Tuy nhiên, đây cũng là một trong những vấn đề khi “đặt công chức” vào các vị trí chuyên môn.

2.2.4. Đạo đức công vụ là sự tổng hòa của hai nhóm nhóm đạo đức khi thực thi công việc của công chức và tuân thủ pháp luật

Công chức thực thi công việc của nhà nước giao cho công vụ, đòi hỏi phải có cả đạo đức cá nhân, xã hội theo hướng tích cực, được xã hội chấp nhận. Mặt khác, họ phải có đạo đức nghề nghiệp theo từng loại nghề cụ thể.

Tuy nhiên, do vị trí đặc biệt của công chức, hoạt động của họ bị ràng buộc không chỉ những quy định trên, mà còn chịu ràng buộc của pháp luật công cho chính họ và công việc mà họ đảm nhận.

Đạo đức thực thi công việc của công chức phải tự trong lòng mỗi một công chức nhận thức đúng ba yếu tố:

- Đạo đức cá nhân, xã hội;
- Đạo đức nghề nghiệp;
- Những quy định pháp luật riêng cho hoạt động công vụ.

Như Bác Hồ đã dạy “muốn có xã hội chủ nghĩa thì phải có con người chủ nghĩa xã hội”. Vậy, muốn có những công chức thực thi công vụ có đạo đức, họ phải là những người có đạo đức mang tính tự giác cao. Nếu chỉ vì pháp luật, khó có thể hình thành đạo đức công vụ một cách tự giác. Và khi nào không có sự kiểm soát của pháp luật, ý thức pháp luật hay ý thức đạo đức pháp luật của công chức lại rơi vào tình trạng “ý thức pháp luật của công dân hiện tại”. Công dân hiện tại chưa có “ý thức pháp luật” mà chỉ mới “sợ bị xử phạt” họ chưa nhận thức đúng được vai trò của pháp luật và do đó không có “kiểm soát “ mọi trật tự xã hội “quay lại giống như ban đầu”. Đó chính là hệ quả tất yếu, nếu công chức không “có ý thức pháp luật tự giác ngay trong họ, thì các chuẩn mực giá trị của đạo đức nói chung, đạo đức nghề nghiệp cũng như đạo đức công vụ sẽ không được cam kết thực hiện.

Nếu hai yếu tố về đạo đức cá nhân và đạo đức nghề nghiệp mang tính phổ biến, thì việc chấp hành các quy định của công chức khi thi hành công vụ chính sẽ là những biểu hiện để hướng đến chân giá trị, các giá trị cốt lõi của công vụ như trên đã nêu.

Yếu tố thứ ba của cách tiếp cận đạo đức công vụ là những quy định cụ thể liên quan đến công chức trong khi thi hành công việc được giao (công vụ).

Những quy định mang tính pháp lý này gọi là khía cạnh pháp lý của đạo đức công vụ. Những điều sau cần được quy định:

Quyền lợi;

Nghĩa vụ;

Trách nhiệm và chịu trách nhiệm;

Những điều công chức không được làm;

Những điều công chức không nên làm;

Những cách ứng xử bắt buộc của công chức khi thi hành công việc của nhà nước giao cho họ;

Trách nhiệm thực thi đúng pháp luật quy định và xử lý vi phạm;

Những quy định mang tính pháp luật về vấn đề thuộc về cá nhân của công chức ngoài những quy định chung của công dân;

Những chuẩn mực về thực thi công việc;

Những chuẩn mực bắt buộc về học tập, nâng cao trình độ.

Trách nhiệm xã hội, đạo đức thực thi công việc của công chức. Nhiều vấn đề mà công chức gây ra ảnh hưởng rất lớn đến xã hội. Ví dụ, cấp một giấy phép không đúng với chuẩn mực quy định của pháp luật nhà nước để cho một doanh nghiệp hoạt động gây ô nhiễm. Điều này không đơn thuần là vi phạm pháp luật của công chức mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng đến xã hội. Hành vi đó dù không có tiêu cực cũng là hành vi nguy hiểm cho xã hội.

(1) Trách nhiệm đối với thực thi công vụ:

Đạo đức thực thi công việc của công chức được xem xét từ khía cạnh trách nhiệm đối với việc làm trong khu vực nhà nước.

Mỗi một công dân trong điều kiện cụ thể của pháp luật nhà nước, đều phải chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật. Tức phải làm được những điều mà pháp luật nhà nước quy định họ phải làm; không được làm; họ được làm. Ba cấp độ khác nhau này đều là thuộc trách nhiệm của họ. Và điều này cũng giống như mọi loại trách nhiệm khác.

- Phải làm mang tính bắt buộc (nhiệm vụ).
- Được làm mang tính quy định của pháp luật trao cho công chức khá nhiều quyền. Và họ phải sử dụng quyền đó để thực thi tốt công vụ giao cho họ.
- Nên làm: đó là những loại công việc mà pháp luật liên quan đến công vụ không nêu ra hạn chế, nhưng công chức cảm nhận được tính hợp lý, có thể làm những công

việc đó để đem lại lợi ích cao hơn cho xã hội mà pháp luật không cấm. Đó cũng có thể là “tâm cao hơn” của chuẩn mực pháp lý phải làm.

- Không được làm: đó là những điều pháp luật liên quan đến công vụ cấm hoặc hạn chế không được làm. Điều này cần nhận thức đúng với những điều cấm, không được làm so với công dân. Nhiều công việc đối với công chức bị “cấm, hạn chế” nhiều hơn so với công dân.

(2) Quy định những điều “phải làm”

Những quy định phải làm đối với từng tổ chức, cá nhân công chức trong các cơ quan quản lý nhà nước là một đòi hỏi tất yếu để chống lại những hành vi vi phạm đạo đức của công chức và chống tham nhũng. Mỗi một công chức, khi nhận vị trí công việc của mình cần phải biết, hiểu và lượng hết sức mình liệu có làm hết được những điều phải làm hay có dám chịu trách nhiệm làm các công việc phải làm đó. Nhưng với tính cách con người, nếu không có chế tài đủ mạnh để xử lý vi phạm, không làm được những việc “phải làm”, người nhận việc sẽ “vô tư” nhận công việc, nhận vị trí vì họ biết rằng, không làm được những việc phải làm “cũng không sao”. Cần quy định cụ thể cách thức xử lý những người “dám nhận làm những việc phải làm” nhưng lại không làm được. Đây là một trong những khó khăn hiện nay của hệ thống các cơ quan quản lý nhà nước ở nước ta trong cơ chế bầu, bổ nhiệm theo nhiều cách.

Quy chế công vụ cần quy định chi tiết việc này. Trách nhiệm thường được coi rất nhẹ nhàng, nhưng không ai bàn đến cơ chế chịu trách nhiệm.

Phải làm mang ý nghĩa bắt buộc và đó coi như là nghĩa vụ pháp lý của mỗi một người. Mỗi công dân, mỗi cơ quan nhà nước, mỗi một công chức đều có nghĩa vụ phải làm những điều do pháp luật quy định. Và tất yếu, nếu không làm những điều phải làm đó, công dân, các cơ quan (bao gồm các cơ quan nhà nước) và từng cá nhân công chức đều bị những hình thức xử phạt (bị kỷ luật) theo pháp luật quy định. Đây cũng là đòi hỏi tất yếu “cần và đủ” để những điều quy định phải làm đối với từng thành viên trong xã hội, bao gồm từng cá nhân, tổ chức. Một cơ quan nhà nước, lấy làm ví dụ, phải làm những gì. Đây là một trong những vấn đề đặt ra để đánh giá một tổ chức, cơ quan. Sở X phải làm những gì theo pháp luật quy định. Bản thân những người đứng đầu sở (cơ quan thẩm quyền riêng, hoạt động theo chế độ thủ trưởng) liệu đã biết cụ thể điều “phải làm” của sở mình.

Trong các văn bản quản lý, chúng ta thường nói đến thuật ngữ “nhiệm vụ”. Đứng trên giác độ quản lý và đứng tên tư duy “phải làm”, nhiệm vụ chính là những điều phải làm. Những nhiệm vụ đó nếu đối với các cơ quan quản lý nhà nước được quy định trong các văn bản quản lý nhà nước có tính pháp lý rất cao. Và các cơ quan đó phải thực hiện được nhiệm vụ. Nhưng muốn làm được điều đó, những quy định bắt buộc, phải làm đó cần phải được cụ thể hoá. Ví dụ, có nhiệm vụ tham mưu giúp uỷ ban nhân dân trong việc thực hiện hoạt động quản lý nhà

nước về lĩnh vực mà mình phụ trách trên địa bàn. Như vậy, xét trên giác độ quản lý, nhiệm vụ của Sở là tham mưu cho Ủy ban nhân dân về lĩnh vực chuyên môn của sở. Nhưng tham mưu cũng đồng nghĩa với “nhu cầu cần tham mưu”. Nếu lãnh đạo Ủy ban nhân dân không “cần tham mưu” liệu có tham mưu. Và nếu không quy định ngược lại, Ủy ban nhân dân trước khi quyết định những vấn đề mang tính chuyên môn trên một lĩnh vực, cần phải lấy ý kiến tham mưu của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân. Như vậy, hai nhiệm vụ này ràng buộc nhau và cùng phải thực hiện.

Nhiệm vụ (của các cơ quan quản lý nhà nước) càng được quy định cụ thể, càng dễ đánh giá việc làm tròn “trách nhiệm” hay không của cơ quan, người đứng đầu cơ quan (thẩm quyền riêng, hoạt động theo chế độ thủ trưởng).

Gắn liền với nhiệm vụ, một khía cạnh đủ của việc thực hiện nhiệm vụ là xử lý các vấn đề xảy ra do không thực hiện “nhiệm vụ - điều bắt buộc phải làm”.

Thông thường, các văn bản quản lý nhà nước khi thành lập cơ quan, ít nói đến chế tài thứ hai này. Những quy định đó nằm trong các loại văn bản khác.

Một thủ trưởng (thẩm quyền riêng) liệu có khi nào bị băn khoăn với câu hỏi “nếu không thực hiện được những nhiệm vụ đã quy định, ta sẽ bị xử lý như thế nào, bị hình thức kỷ luật gì”. Chắc rằng ít ai nghĩ đến những điều không “đáng suy nghĩ”. Nhiều cơ quan không làm tròn nhiệm vụ được giao, nhưng không bị bất cứ hình thức kỷ luật nào. Họ có thể chỉ bị phê bình, khiển trách,...

Thuật ngữ phê bình được sử dụng rất phổ biến ở nước ta. Bản chất của sự phê bình là nhằm chỉ ra cho người “bị phê bình” những việc làm không đúng. Trong tổ chức chính trị, chính trị - xã hội, phê bình có ý nghĩa để những người trong các tổ chức đó không làm những điều ảnh hưởng đến tổ chức. Nhưng các tổ chức đó, không có chế tài để xử lý theo pháp luật.

Trong các cơ quan quản lý nhà nước phê bình nếu chỉ dừng lại để chỉ ra những khuyết điểm của người “bị phê bình”, có lẽ tác dụng của nó cũng chỉ giống như các tổ chức khác. Thuật ngữ “phê bình nghiêm khắc” một ai đó của lãnh đạo cấp trên, nghe ra như một điều đặc biệt. Nhưng thế nào là bị phê bình nghiêm khắc. Thật ra chúng ta phê bình nhau là cần thiết, song khi để xảy ra các hậu quả, tiêu cực trong đơn vị, cơ quan mà chỉ bị nhận “phê bình nghiêm khắc” thì liệu có thể giải quyết được gì?

Phê bình nghiêm khắc phải bằng những hình thức kỷ luật nghiêm khắc như theo kiểu đã đưa ra trong SL 223/1946 may ra mới có thể lập lại “trật tự kỷ cương”.

Rất nhiều vụ khuyết điểm của chính cơ quan (Bưu chính viễn thông; điện lực,...) nhưng các thủ trưởng, người đứng đầu ngành, lĩnh vực đó (thẩm quyền riêng) lại vô can, chỉ cần nhận sự phê bình. Liệu cách xử lý đó có làm cho những “nhiệm vụ mang tính bắt buộc phải làm” của các tổ chức đó sẽ được chấp hành nghiêm chỉnh.

(3) Những quy định “được làm”

Xét trên phương diện pháp luật, công dân có quyền “được làm” những điều pháp luật không cấm và có đủ điều kiện để làm. Ví dụ thứ hai - có đủ điều kiện để được

làm nhằm ràng buộc công dân khi làm những điều pháp luật nhà nước không cấm nhưng phải bảo đảm các yêu cầu đề ra. Nhà nước không cấm sản xuất, kinh doanh và mỗi một người được làm, được tiến hành các hoạt động sản xuất, kinh doanh trong khuôn khổ pháp luật nhà nước quy định. Sự bắt buộc đó cũng nhằm bảo đảm cho công dân, các tổ chức khi làm những điều nhà nước không cấm, không làm ảnh hưởng đến lợi ích của quốc gia, của tổ chức khác và của các công dân.

Trong hệ thống các cơ quan quản lý nhà nước, khái niệm được làm đồng nghĩa với việc nhà nước quy định cho các tổ chức, các cá nhân công chức được làm những điều (do pháp luật quy định) nhất định để thực hiện các nhiệm vụ “phải làm” đã nêu trên. Trong văn bản pháp luật, đó chính là quyền hạn của tổ chức (thẩm quyền chung) và cá nhân (thẩm quyền riêng). Nhưng trên thực tế, hai thuật ngữ nhiệm vụ và quyền hạn lại được ghi chung trong một danh mục “nhiệm vụ và quyền hạn của bộ trưởng, giám đốc sở,...). Chính vì vậy, không ít nhà quản lý không phân biệt được họ được làm gì để thực hiện những nhiệm vụ gì (phải làm - bắt buộc).

Công chức, người làm việc trong các cơ quan nhà nước (bao gồm các nhà quản lý, thừa hành,...) đều phải nhận thức những việc được làm theo nghĩa chung và được làm mang tính hạn chế đối với công chức.

Công chức với tư cách là công dân đều có quyền làm tất cả những gì pháp luật nhà nước không hạn chế, cấm khi có đủ điều kiện.

Mặt khác, công chức lại là một loại công dân “đặc biệt”, khi họ cam kết với nhà nước, họ cũng được nhà nước quy định cụ thể thêm những gì họ được làm. Cách quy định này có thể hạn chế một số quyền nhất định (được làm mà pháp luật không cấm) của công chức với tư cách là công dân.

Đồng thời với tư cách là một chủ thể đặc biệt, các cơ quan nhà nước, cá nhân công chức “được làm” nhiều việc mà công dân không được làm. Đó chính là việc công chức (các vị trí khác nhau) được sử dụng các loại quyền khác nhau do cơ quan nhà nước có thẩm quyền trao cho (cá nhân hoặc tổ chức) để thực hiện các hoạt động quản lý nhà nước trên từng lĩnh vực. Đây là những nội dung được làm mang tính “đặc thù” của hoạt động quản lý nhà nước. Họ được quyền xem xét để cấp hoặc không cấp giấy phép xây dựng cho cá nhân, tổ chức có nhu cầu về xây dựng nhà ở; họ được quyền cấp hay không cấp giấy đăng ký kinh doanh, sản xuất.

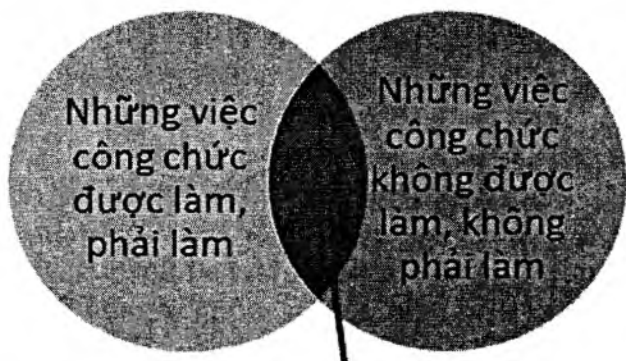
Sự thiếu rõ ràng trong văn bản pháp luật của nhà nước nhiều quốc gia hiện nay (xem sơ đồ 8) có thể đang tác động đến hành vi của công chức.

Do có một sự quy định không rõ ràng về những việc công chức phải làm, được làm với những việc công chức không được làm, không phải làm có sự chồng lấn, nên những công chức “thiếu đạo đức” có thể dùn đẩy để không làm, hoặc cố ý làm.

Do là một loại “được làm” mang tính đặc quyền của các cơ quan nhà nước, cá nhân công chức được giao nên

trong không ít trường hợp, công dân, các tổ chức không biết được đặc quyền đó và trong không ít trường hợp, tổ chức và cá nhân đã lợi dụng “đặc quyền được làm” của họ để gây khó khăn cho công dân trong việc thực hiện những việc công dân “được làm”. Đó cũng chính là nguồn gốc gây sách nhiễu, cửa quyền và lạm dụng để đem lại những lợi ích bất chính, lợi ích cho cá nhân.

Sơ đồ 8: Pháp luật nhà nước và đạo đức công chức



Khu vực không rõ ràng, và công chức có thể lợi dụng sự không rõ ràng đó.

Pháp luật nhà nước khi nói về “những đặc quyền được làm” của cơ quan nhà nước, cá nhân không phải để tạo cơ hội cho những tổ chức hay cá nhân đó đem lại lợi ích riêng cho họ mà là nhằm bảo đảm lợi ích chung của quốc gia và ngăn chặn công dân làm những việc được làm mà không cam kết bảo đảm những việc được làm. Được xây

dụng nhà ở, nhưng phải bảo đảm mối quan hệ giữa nhiều yếu tố.

Công chức không nhận thức và không chấp hành đúng những quy định “đặc quyền được làm” riêng đó của họ nên đã lợi dụng. Mặt khác các cơ quan nhà nước lại không quy định cụ thể “những đặc quyền được làm” đó chỉ được sử dụng như thế nào. Tất cả những quy định đó phải chịu sự kiểm soát chặt chẽ của các cơ quan nhà nước trong mối quan hệ cân bằng và kiểm soát.

(4) Những quy định “không được làm”

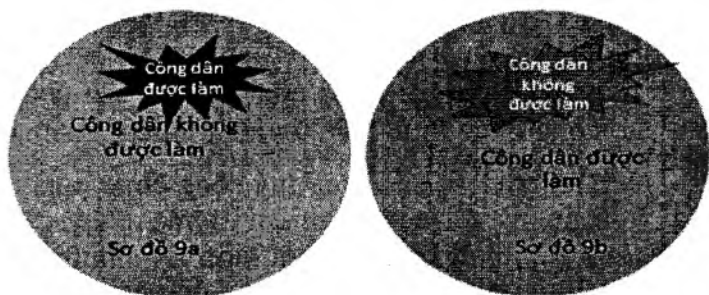
Đó là những lĩnh vực pháp luật nhà nước quy định tổ chức, công dân không được làm. Cách quy định không được làm và được làm đã thay đổi trong tiến trình phát triển kinh tế - xã hội; trong tiến trình gia tăng dân chủ và trong tiến trình nhà nước ngày càng trao cho công dân được nhiều quyền hơn hay tính can thiệp của nhà nước ít hơn. Hai xu hướng trên được mô tả ở sơ đồ 9.

Trong cơ chế trước đây (sơ đồ 9a), hình sao thể hiện những điều mà công dân, các tổ chức được làm. Cái mà họ biết chỉ là những gì họ được làm. Còn cấm những lĩnh vực gì, công dân không biết một cách cụ thể. Và điều đó cũng là cách thức đề cơ quan nhà nước, cá nhân công chức được nhà nước trao quyền lợi dụng để cho hay không cho tổ chức và công dân được thực hiện những việc được làm của mình.

Trong sơ đồ 9b, hình sao thể hiện ngược lại, đó chính là những gì pháp luật nhà nước cấm không cho tổ chức và công dân được làm. Nhưng việc không được làm quy định rất cụ thể và công dân có quyền được làm khi

không rơi vào trong vòng cấm. Điều này đã hạn chế đến mức tối đa sự lạm dụng quyền hạn của các cơ quan nhà nước, công chức trong việc bảo đảm cho công dân thực hiện những việc họ được làm. Và điều đó cũng chính là một bước để hoạt động công vụ có giá trị đạo đức, tôn trọng và thực hiện pháp luật hơn.

Sơ đồ 9: Sự thay đổi tư duy của nhà nước làm cho đạo đức công vụ tốt hơn



Trên phương diện công dân, công chức không được làm những điều pháp luật không cho phép làm. Tương tự như những việc được làm, công chức còn bị hạn chế “không được làm” một số việc do tính đặc trưng của công việc trong các cơ quan nhà nước. Các quốc gia trong luật công vụ đều đưa nhiều khoản cấm công chức không được làm.

Về nguyên tắc, các điều cấm không được làm được công khai cho công chức biết khi họ được tuyển dụng vào cơ quan nhà nước. Đó coi như một điều khoản mang tính bắt buộc đối với công chức nếu họ muốn trở thành người nhà nước. Do nhận thức không đúng bản chất của

những điều cấm này và những điều cấm chung cho mọi công dân nên một số lượng nhỏ công chức đã không quan tâm và vi phạm các điều cấm.

Những điều “không được làm” riêng đối với công chức nhằm bảo vệ chính công chức để họ không lạm dụng quyền hạn được trao để đem lại những lợi ích riêng cho cá nhân, gia đình hay lợi ích riêng cho cơ quan của họ, trong khi đó xâm phạm lợi ích của nhà nước, công dân.

Ba lĩnh vực: phải làm, được làm và không được làm có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, hỗ trợ lẫn nhau nhằm làm cho công chức thực hiện tốt nhất nhiệm vụ của mình.

Trách nhiệm - là những gì mà công chức, nhà quản lý phải thực hiện một cách nghiêm chỉnh, đúng pháp luật nhà nước quy định cho họ phải làm. Đó chính là những nhiệm vụ được giao cho từng vị trí, từng chức vụ.

Tuy nhiên, thực hiện trách nhiệm chưa thực sự trở thành “giá trị”. Một mặt, công chức không đủ khả năng để làm được hết nhiệm vụ theo quy định của pháp luật. Nguyên nhân của hiện tượng này thuộc về khía cạnh quản lý nguồn nhân lực (tuyển dụng, sử dụng, đào tạo phát triển). Mặt khác, pháp luật khi quy định trách nhiệm của công chức thiếu cụ thể, rõ ràng và không ít trường hợp lại chung chung, cơ quan nào, vị trí nào cũng đúng. Có thể thấy rất rõ trong nhiều lĩnh vực quản lý. Khi nói về sự buông lỏng quản lý đất đai, nhiều nhà quản lý nói như đó là công việc của ai, phê phán yếu kém, hạn chế, buông lỏng. Các nhà quản lý cũng sẵn sàng phê bình, chỉ trích những hạn chế yếu kém, nhưng không thực sự nhận biết được đó thuộc về trách nhiệm của họ.

Trách nhiệm của công chức gắn liền với từng vị trí mà công chức đó đảm nhận. Cần chú ý rằng, vị trí càng cao trách nhiệm càng lớn. Và khi không thực hiện được những nhiệm vụ, phải chịu trách nhiệm, chịu kỷ luật. Nhưng phía thứ hai này của trách nhiệm chưa được quan tâm vì hình như không ai chịu trách nhiệm về những việc đã được nhà nước giao cho họ phải thực hiện (nhiệm vụ) nhưng không thực hiện hoặc thực hiện yếu kém. Chưa thấy ai chịu trách nhiệm về việc làm sai trái của mình. Quá nhiều vấn đề xảy ra những sai phạm, nhưng không thấy ai chịu trách nhiệm với những sai phạm đó.

Nhiệm vụ luôn gắn liền với quyền hạn. Tức nhà nước sẽ trao cho từng vị trí và cá nhân đảm nhận các vị trí đó những quyền hạn nhất định. Đó chính là những gì nhà nước cho phép làm để cá nhân công chức thực hiện được nhiệm vụ được giao. Muốn quản lý tốt đất đai, nhà nước trao cho các nhà quản lý những quyền nhất định, bao gồm cả quyền cưỡng chế; cho phép, kiểm tra. Đồng thời pháp luật cũng quy định cách thức kiểm soát việc sử dụng quyền hạn đó nhằm thực hiện nhiệm vụ hay nhằm mục tiêu khác. Trong trường hợp sử dụng sai quyền hạn cũng như lạm dụng quyền hạn đó không phải để thực thi nhiệm vụ mà nhằm đem lại lợi ích riêng cho chính những người có quyền hạn đó phải bị xử lý.

(5) Chịu trách nhiệm và xử lý vi phạm kỷ luật thực thi công việc

Trong nhiều văn bản pháp luật của các nước, khi đưa ra các chuẩn mực về giá trị đạo đức và chuẩn mực hành vi, những chế tài để xử lý cũng được bàn đến. Tuy nhiên, đây là một vấn đề khá nhạy cảm Đây là một khía cạnh thứ 2 của đạo đức mang tính pháp luật. Điều này nhằm

ràng buộc công chức khi thi hành công vụ phải luôn quan tâm, chăm lo đến những quy định của pháp luật có liên quan.

Mối quan hệ giữa nhiệm vụ và quyền hạn được sử dụng để thực hiện được nhiệm vụ là một mối quan hệ rất phức tạp và nếu không có những cơ chế “chịu trách nhiệm” cụ thể, sẽ không thể giải quyết, ngăn chặn lạm dụng quyền hạn để mưu cầu lợi ích. Và trong các trường hợp đó, thuật ngữ “vi phạm đạo đức công vụ” thường được sử dụng.

Những biểu hiện vi phạm những quy tắc ứng xử chung, mang tính đạo đức của công chức đã không tạo ra môi trường lành mạnh cho sự phát triển kinh tế; tạo ra một sự không bình đẳng; đầu thầu nhưng không theo những chuẩn mực quy định; bị lợi ích cá nhân của một số cá nhân, tập thể làm sai lệch đã tạo nên hiện tượng chạy thầu. Những biểu hiện đó ít nhiều đã làm giảm lòng tin của công dân đối với nhà nước. Thu nhập hàng năm của quốc gia thông qua thuế được chuyển thành ngân sách dành cho đầu tư xây dựng cơ bản. Sự sa đọa về đạo đức, không làm đúng như pháp luật quy định của những kẻ được nhà nước giao cho sử dụng tiền thuế đã làm cho công dân có thể suy nghĩ sai về nhà nước. Đó là những kẻ có tội lớn. Pháp luật nhà nước phải nghiêm trị những kẻ đó, không chỉ tội về kinh tế mà cả về tội làm mất, giảm lòng tin của nhân dân đối với nhà nước. Có những trường hợp, nếu chúng ta không xử lý nghiêm, những kẻ làm mất lòng tin đó lại tiếp tục tồn tại và mất lòng tin khác.

- *Cầu thả*: Không ít công chức đã thực thi công vụ được giao (nhiệm vụ) một cách cầu thả (thiếu trách nhiệm nghề nghiệp - ví dụ khi xem xét cấp giấy chứng nhận,...). Điều đó đã gây nhiều tranh cãi trong cộng đồng và khiếu nại giữa nhà nước và công dân. Có thể có nhiều nguyên nhân, trong đó nếu xét khía cạnh tích cực, thì do chính hệ thống pháp luật nhà nước không quy định một cách cụ thể về tính chuyên môn của công chức phải có và chịu trách nhiệm về sự hạn chế đó.

- *Lãng phí* trở thành căn bệnh trầm trọng, nhưng không ai coi đó là bệnh. Lãng phí là mầm mống đầu tiên cho việc tham ô, móc ngoặc, hối lộ. Nếu không có lãng phí chắc rằng không có tham ô. Những việc làm thiếu trách nhiệm, thiếu năng lực gây lãng phí những không ai chịu trách nhiệm. Quy hoạch sai, gây lãng phí nhiều tỷ đồng hình như là việc của “thiên hạ” không phải của mình. Khi phê phán, quan chức thường rất “vô tư”, không coi đó là việc của mình.

- *Hối lộ* là một biểu hiện khá phổ biến hiện nay. Nhiều ý kiến công khai phê phán tệ hối lộ. Và hối lộ xảy ra dưới nhiều hình thức và nhiều cấp độ khác nhau. Hối lộ bằng cách đưa cho quan chức cấp cao hơn sử dụng ô tô đắt tiền như vụ PMU 18 có thể còn hiếm (hoặc chưa bị phát hiện), nhưng các loại hối lộ bằng phong bì, quà cáp (đắt tiền) đang trở thành “mốt”. Không có phong bì, khó nói chuyện vì bên cạnh công vụ, đem lại nhiều lợi ích. Nhưng

hiện nay chưa có phương thuốc gì để có thể chống được hối lộ. Thủ tướng chính phủ đã chỉ thị về việc cấp dưới không đến nhà cấp trên vào dịp tết, thì người ta lại thiết lập cách đến khác - hối lộ ngay tại công sở.

- *Lạm dụng quyền hạn* của công chức để mưu cầu lợi ích riêng cũng là một dấu hiệu vi phạm đạo đức công vụ và vi phạm giá trị cốt lõi của công vụ. Lạm dụng xe công để làm các việc tư không bị lên án, không bị xử lý nên việc đưa vợ, con đi chơi, đi học, đi chùa chiền trở thành không ít ở những người có chế độ xe con. Xã hội, pháp luật lên án, nhưng hình như không mấy thay đổi vì đó đã trở thành thói quen của quan chức.

- *Tham nhũng* là gì có lẽ nhiều người đã biết. Góc rẽ của tham nhũng nhiều người muốn tìm kiếm, những cũng ít người tìm ra. Hãy xem những vụ án lớn xảy ra vừa qua, nguyên nhân của tham nhũng ở đâu, có thể rất dễ thấy. Đó chính là sự vi phạm nghiêm trọng đạo đức nghề nghiệp của công chức.

Trong sự phát triển của xã hội, công dân ngày càng mong muốn nhà nước cung cấp cho họ một cách thích ứng những đòi hỏi của họ. Trong khi đó, công chức - người làm việc cho nhà nước, cũng có nhiều cơ hội hơn để làm việc tốt hơn. Cả hai cách tiếp cận đó tạo ra một xã hội phát triển hài hoà.

Nhưng đồng thời, công chức cũng đã biết được cách để làm công vụ của mình theo lợi ích riêng. Xã hội thường quan tâm các vấn đề khi có ai đề cập đến.

2.2.5. Đạo đức thực thi công vụ là sự hài hòa của các giá trị

Trong khi thi hành công vụ, công chức phải định hướng thực thực nhiệm vụ của mình bảo đảm lợi ích công trong mối quan hệ của các giá trị: dân chủ, nghề nghiệp, đạo đức và giá trị xã hội [⁹⁷].

Giá trị dân chủ: công chức phải trung thực, không thiên vị trong việc tư vấn và cung cấp thông tin cho lãnh đạo của họ (bộ trưởng, vụ trưởng, nhà quản lý các cấp); thực hiện các quyết định một cách trung thành và đúng pháp luật; phải hỗ trợ cho cả bộ trưởng lẫn tập thể của bộ trong quá trình báo cáo thực thi công vụ của bộ; cung cấp cho các cơ quan quản lý nhà nước khác cũng như công dân những thông tin liên quan đến hoạt động của đơn vị.

Đạo đức nghề nghiệp đang là một thách thức đối với công chức trong quá trình thực thi công vụ. Tôn trọng pháp luật và trung lập về chính trị và đòi hỏi tính trung thành chính trị đang là một thách thức. Trong khi đó, giá trị nghề nghiệp phải gắn liền với năng lực; hoàn hảo trong thực thi; hiệu quả, khách quan và không thiên vị. Điều này đặt ra cho công chức trong thực thi công vụ không thể nhân danh đảng chính trị mà công chức là thành viên. Chính vì vậy, công chức có hay không được tham gia các đảng phái chính trị là một trong những

⁹⁷ Xem Luật công vụ của Anh.

thách thức của công chức; công chức phải bảo đảm khả năng tư duy sáng tạo để đưa ra các phương án sử dụng tiền thực thi công vụ được giao một cách hiệu quả trong bối cảnh thay đổi. Sự trì trệ, cứng nhắc trong thực thi công vụ đang là một thách thức. Một mặt, phải tôn trọng nguyên tắc pháp luật. Mặt khác, đòi hỏi phải sáng tạo trong thực hiện. Đòi hỏi công chức phải dám chịu trách nhiệm với những tư duy sáng tạo đó của họ. Trong bối cảnh môi trường hành chính đang thay đổi, tư duy sáng tạo phải được xem như một giá trị nghề nghiệp cao của công chức trong thực thi công vụ.

Giá trị đạo đức, thực chất phải ứng xử phù hợp theo những chuẩn mực quy định của pháp luật, nhưng mặt khác phải quan tâm cả những khía cạnh đạo đức (ứng xử) xã hội, nghề nghiệp, nhân văn. Đây là một thách thức không nhỏ đối với công chức. Nhà nước cần phải quy định chuẩn mực hành vi ứng xử của công chức trong khi thực thi công vụ. Đạo luật hành vi ứng xử (hay chuẩn mực đạo đức ứng xử - Code of conducts) phải được ban hành và có hiệu lực kiểm soát thực hiện.

Giá trị xã hội của công chức rất lớn. Họ không chỉ là nơi tạo niềm tin của công dân đối với nhà nước và cũng là một tấm gương. Những biểu hiện lạm dụng công quỹ; tài sản nhà nước, lãng phí đã làm cho cách nhìn của công dân đối với nhà nước giảm niềm tin.

Đạo đức là phạm trù xã hội, nhưng đạo đức thực thi công vụ chính là sự chấp hành “tuyệt đối” quy định của pháp luật đối với hoạt động đó. Chỉ khi đó, chân giá trị của công chức - công vụ mới được thể hiện đầy đủ. Công chức thực sự trở thành công bộc của dân và nền hành chính đích thực là nền hành chính phục vụ nhân dân. Và trên cơ sở chấp hành nghiêm chỉnh đó, đạo đức công vụ

của công chức sẽ nâng lên ý thức đạo đức và tự giác chấp hành.

2.3. Đạo đức công vụ gắn liền với việc xử lý “mâu thuẫn lợi ích” khi công chức thực thi công việc được nhà nước giao

2.3.1. Mâu thuẫn lợi ích trong hoạt động thực thi công vụ

Bất cứ một xã hội nào cũng luôn tồn tại những mâu thuẫn về lợi ích. Tuy nhiên, xác định loại mâu thuẫn này rất cần thiết nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của các bên có liên quan.

Trong nền kinh tế thị trường, luôn luôn có sự đụng độ về mâu thuẫn giữa người mua và người bán. Và điều đó được giải quyết thông qua cơ chế thị trường. Thị trường cũng có nghĩa là “cái chợ”. Đó là nơi để người mua và người bán gặp nhau trao đổi, chia sẻ thông tin; mặc cả, đi đến quyết định bán - mua. Tùy thuộc vào tương quan của đôi bên mà quá trình mua bán sẽ đem lại lợi ích nhiều hay ít cho bên nào. Và trên nguyên tắc luôn có sự đụng độ, mâu thuẫn về “lợi ích” giữa bên mua và bên bán. Và nếu như bên nào có “nhiều cơ hội hơn” sẽ được nhiều lợi ích hơn. Trong nền kinh tế thị trường, quan hệ lợi ích được thiết lập trên nguyên tắc tương tự. Nhưng quan hệ cung - cầu để khó có thể cân bằng lợi ích các bên.

Trong mọi tổ chức, người thực thi công việc của tổ chức giao cho và tổ chức luôn có những vấn đề về “mâu thuẫn lợi ích”. Và nếu như các tổ chức thuộc khu vực tư nhân, mâu thuẫn lợi ích được giải quyết theo nhiều cách

khác nhau. Trong khi đó, các tổ chức nhà nước cũng tồn tại mâu thuẫn này, nhưng cách thức giải quyết nó luôn là vấn đề khó khăn. Nguyên nhân cơ bản là hoạt động của công chức trong khu vực công luôn chứa đựng nhiều yếu tố hoàn toàn khác với khu vực tư nhân.

Xét một cách khách quan, mâu thuẫn lợi ích cá nhân của công chức sẽ ảnh hưởng rất lớn đến hành vi (đạo đức) của công chức và trong nhiều trường hợp ảnh hưởng đến nội dung, hình thức quyết định được ban hành.

Chính vì vậy, trong quá trình thực thi công vụ, không thể không xem xét khía cạnh lợi ích cá nhân của công chức. Và do đó, đòi hỏi:

- Xác định cụ thể lợi ích cá nhân của công chức nhận được trong thực thi công vụ;
- Công chức và nhiệm vụ của công chức.

Khi hai nội dung trên được xác định cụ thể có thể hạn chế đến mức cao nhất “mâu thuẫn lợi ích”.

Trong khu vực nhà nước, khu vực công, mâu thuẫn lợi ích gắn liền với mâu thuẫn giữa nhiệm vụ công vụ và lợi ích cá nhân của công chức khi mà những lợi ích liên quan đến năng lực cá nhân có thể ảnh hưởng đến thực thi công vụ và trách nhiệm của họ

Có thể có khá nhiều tình huống khác nhau về mâu thuẫn lợi ích của công chức khi họ thực thi nhiệm vụ với lợi ích cá nhân của họ. Nếu biểu diễn mối quan hệ giữa công chức thực thi quyền lực công thông qua việc đưa ra các quyết định hoặc các hoạt động nhân danh nhà nước, tổ chức công và một bên cá nhân luôn tìm kiếm để luôn

có quyền và lợi ích cho chính họ, thì khó có thể loại bỏ “biểu hiện của lợi ích cá nhân” khi thực thi công vụ. Đây là một thách thức của đạo đức công vụ.

Trong hoạt động, chúng ta luôn mong muốn nhận được một sự tin tưởng để công chức không lạm dụng vị trí của mình để đem lại lợi ích riêng cho chính họ hoặc những người thân quen khác.

Công chức, là những “người làm việc vì công chúng”; người làm công ăn lương của nhà nước, v.v...; thực thi công việc của nhà nước, nhân danh nhà nước. Chính vì vậy, cần ngăn chặn một sự mâu thuẫn lợi ích giữa nhà nước mà công chức nhân danh thực hiện và lợi ích của công chức và những người có liên quan.

Công chức khi thực thi công vụ, luôn phải tự xác định đúng “họ là niềm hy vọng, tin cậy của nhân dân”. Họ phải thể hiện như thế nào để tạo được hy vọng rằng “công chức sẽ cung cấp dịch vụ có tính chuyên nghiệp”; lợi ích cá nhân, riêng tư không ảnh hưởng đến thực thi công vụ của họ”. Nếu một khi kỳ vọng, tin cậy của nhân dân vào công chức bị mất đi thì cũng chính là sự liêm chính, trung thực của công chức cũng đã trở nên xấu đi.

Một khi sự kỳ vọng, tin cậy của nhân dân vào sự “liêm chính” của công chức bị xấu đi, thì có thể thấy rằng thực thi công việc của công chức đang bị ảnh hưởng bởi lợi ích cá nhân của chính họ.

Thực tế chỉ ra rằng công chức ở các cấp độ vị trí đều có những lợi ích cá nhân cụ thể và điều đó cũng chính là bản chất con người của công chức. Điều quan trọng nhất cần quan tâm ngay từ ban đầu khi có sự mâu thuẫn giữa lợi ích thực thi công vụ với lợi ích cá nhân là phải loại bỏ

thông qua minh bạch những dấu hiệu đó. Điều này thường bị che đậy bởi nhiều hình thức khác nhau. Đặc biệt khi đặt bút xuống ký để phê duyệt một dự án; quyết định một hoạt động đầu tư “với dòng tiền ngân sách chảy ra từ chữ ký đó”; một quyết định để bổ nhiệm một vị trí cụ thể cũng đem lại cho người được bổ nhiệm “lợi ích cụ thể”. Tất cả những điều đó thường nếu không quan tâm đến những tình huống phát sinh mâu thuẫn lợi ích, nhà quản lý có thể cùng bên đối tác “cùng chia sẻ lợi ích”. Không ai có thể hiểu được bằng chính công chức khi họ chia sẻ lợi ích và nhận được lợi ích riêng từ nhiều chương trình, dự án có liên quan đến tiền ngân sách; đất đai.

Về lý thuyết, các chuẩn mực hành vi liên quan đến chia sẻ lợi ích cá nhân cần phải là chuẩn mực đạo đức mang tính pháp lý - pháp luật”, hơn là chỉ là những “chuẩn mực đạo đức thông thường”.

“Mất lòng tin của nhân dân vào nhà nước cũng chính là mất lòng tin của nhân dân vào chính từng cá nhân cụ thể khi họ thực thi công vụ”. Và do đó, ngay khi mầm mống của “mâu thuẫn lợi ích” xuất hiện, cần phải nghĩ đến “quản lý nó với mục tiêu chủ yếu là “duy trì sự tin cậy của nhân dân”. Đây lại là một hạn chế trong hoạt động quản lý nhà nước của nhiều nước, trong đó có Việt Nam. Chúng ta đều thấy có mầm mống của sự mâu thuẫn lợi ích cá nhân với lợi ích của nhà nước trong nhiều quyết định của công chức đưa ra, nhưng chúng ta lại thiếu những cách thức để “ngăn chặn” và tệt hại hơn là những mâu thuẫn đó lại bị khai thác và lợi dụng để đem lại lợi ích cá nhân.

Ngăn chặn sự cấu kết giữa công vụ, công việc của nhà nước giao cho công chức với những khía cạnh lợi ích cá nhân gắn với công vụ đó. Và điều đó cũng sẽ tạo ra một sự tin cậy cao hơn. Chưa ai giải thích được cụ thể “hiện tượng giàu lên nhanh chóng của công chức” nếu như so sánh thu nhập thực sự của họ từ lương và những loại “bổng lộc, lậu” mà họ nhận được. Hãy thử làm một cuộc khảo sát để tìm kiếm xem các mảnh đất đẹp thuộc về ai; và nguồn gốc để có được mảnh đất đó. Và khi làm được điều đó, cũng chỉ ra được tính tất yếu “biến tài sản sở hữu toàn dân, thành tài sản sở hữu riêng” và đó chính là “khía cạnh lợi ích cá nhân có được khi thực thi công vụ”.

Mặt khác, có rất nhiều loại mâu thuẫn lợi ích lại tự tìm kiếm được “mang tính ảnh hưởng”. Họ có thể biết mình ngồi ở một tổ chức và có quan hệ với các tổ chức khác để tìm kiếm lợi nhuận.

Nhiều nước, mâu thuẫn lợi ích được xem xét cho từng nhóm người cụ thể làm việc trong khu vực công, bao gồm cả những người được tuyển dụng và những người được bầu. Ví dụ, liên quan đến những nhà lập pháp, cần xem xét khía cạnh mâu thuẫn lợi ích của họ; của nhóm chính trị mà họ là người đại diện; của nhóm lợi ích khác có quan tâm đến lĩnh vực lập pháp. Nhóm hay hiện tượng vận động hành lang với các nhà lập pháp đang trở thành “phổ biến” ở tất cả các nước [98]. Hiện tượng này cũng

⁹⁸ Vận động hành lang hay Lobby đang là một nghề của nhiều người và ngay trong quan hệ quốc tế, người ta cũng vận động hành lang.

nhằm tác động đến “chính sách, pháp luật được đưa ra” nghiêng về “lợi ích của nhóm đi vận động hoặc nhóm đứng sau trả tiền cho nhóm đi vận động”. Nếu các nhà lập pháp, đứng trên lợi ích chung của cộng đồng, xã hội thì hiện tượng lobby cũng có thể coi như là cách tiếp cận để lấy thêm thông tin trước khi quyết định. Nhưng nếu như nghiêng về “lợi ích lobby” thì chính các nhà lập pháp đã không giải quyết được “mâu thuẫn lợi ích” trong quá trình lập pháp. Tuy nhiên, đây lại là vấn đề mang tính “bản chất” của cơ chế lập pháp. Dem lại lợi ích nhiều cho các nhóm lợi ích.

Các bộ trưởng của từng bộ cụ thể cũng đang chịu thách thức về “mâu thuẫn lợi ích cá nhân” với lĩnh vực quản lý. Quan chức các cấp cũng rơi vào tình huống của mâu thuẫn lợi ích.

Hồi lợi quan chức nhà nước để nhận được lợi ích riêng cho từng cá nhân, tổ chức đang là thách thức đối với công ước chống hối lộ “Anti-Bribery Convention”. Giải quyết mâu thuẫn lợi ích bằng nhiều biện pháp, trong đó đề ra quy định về:

- Kiểm soát nội bộ;
- Chuẩn mực hành vi;
- Sự tuân thủ mệnh lệnh

Trong nhiều trường hợp mâu thuẫn lợi ích giữa nhà nước và công chức trong thực thi công vụ sẽ trở thành hiện tượng rất phổ biến của tham nhũng. Khi công chức có quyền hạn được sử dụng ngân sách nhà nước phục vụ cho công vụ, họ cũng có thể lợi dụng những khe hở của

quản lý để chiếm dụng ngân sách nhà nước cho mục đích của riêng họ; cho lợi ích riêng của một nhóm người (nhà quản lý; kế toán, thủ quỹ, v.v...); lợi ích riêng cho chính tổ chức của họ.

Từ những việc làm nhỏ nhất để đem lại lợi ích không phải cho nhà nước, sẽ dần biến thành việc lấy tiền của nhà nước nhiều hơn theo nghĩa tham ô. Và cũng từ đó hình thành một dây tham ô do nhận sự hối lộ. Hạn chế, chống mâu thuẫn lợi ích cũng chính là cách “chống tham nhũng”.

Phá vỡ sự tin cậy của nhân dân đối với công vụ, đối với nhà nước gắn liền chặt chẽ với những biểu hiện lạm dụng, không trung thực của công chức khi thực thi công vụ. Đó cũng chính là những biểu hiện vi phạm pháp luật; quy tắc quy chế hoạt động nhằm đem lại lợi ích riêng cho cá nhân (cảnh sát giao thông trong một số trường hợp là ví dụ về chia sẻ lợi ích nhưng vi phạm pháp luật). Đó cũng chính là những biểu hiện của việc lợi dụng vị trí công quyền để đem lại lợi ích riêng (yêu cầu những ai có liên quan đến công vụ do họ đảm nhận thanh toán nhiều khoản chi phí cá nhân).

Quản lý mâu thuẫn lợi ích trong quá trình thực thi công vụ đòi hỏi phải tập trung vào những lĩnh vực như vấn đề loại bỏ “tính sở hữu của công chức với các loại công việc”; kiểm soát chặt chẽ lợi ích cá nhân từ hoạt động công vụ (kê khai, thông báo tài sản, v.v...). Đó chính là cách để ngăn chặn lợi ích cá nhân khi thực thi công vụ.

Tuy nhiên, có nhiều cách để kiểm soát những mâu thuẫn lợi ích đó và điều quan trọng không phải chỉ một cá nhân nào có thể kiểm soát hết. Phải kiểm soát mang tính hệ thống, đồng bộ bởi tất cả những ai có liên quan.

Nhiều người không nhìn nhận đúng những dấu hiệu tồn tại về “mâu thuẫn lợi ích của công chức khi thực thi nhiệm vụ”. Do đó, cần tiến hành kiểm tra và xác định: liệu mọi người có những loại mâu thuẫn gì.

Để tìm kiếm mâu thuẫn lợi ích, mỗi một người phải tự đánh giá công việc của cá nhân dựa trên báo cáo nhiệm vụ; bản mô tả công việc; hợp đồng thực thi công việc. Và từ đó sẽ dễ dàng xác định liệu có mâu thuẫn hay không lợi ích cá nhân với công việc đó.

2.3.2. Những quy định cách xử lý vấn đề mâu thuẫn lợi ích trong thực thi công vụ của công chức

Mâu thuẫn lợi ích luôn tồn tại. Và con người luôn tìm cách để đem lại lợi ích riêng cho chính họ và những người có quan hệ.

Xử lý vấn đề mâu thuẫn lợi ích là một trong những công việc khó khăn trong các tổ chức nói chung và trong các tổ chức thuộc khu vực công nói riêng.

Ngay trong một quốc gia, mâu thuẫn lợi ích có thể xuất hiện ngay trong quá trình phân quyền quản lý. Nhiều nước của thể chế liên bang hay đơn nhất đều phải quan tâm đến khía cạnh xung đột hay mâu thuẫn lợi ích.

Nếu xét trên giác độ quản lý, trong khu vực công luôn tồn tại hai nhóm mâu thuẫn lợi ích giữa các cấp chính quyền:

- Xung đột, mâu thuẫn mang tính thẩm quyền pháp lý;
- Mâu thuẫn, xung đột lợi ích.

Xung đột, mâu thuẫn thẩm quyền pháp lý tức là giải quyết mối quan hệ về những quy định mang tính pháp lý của nhà nước (các cấp) để kiểm soát xã hội. Giữa chính phủ các cấp (chính quyền địa phương và chính phủ trung ương) luôn có những sự mâu thuẫn. Và đó cũng chính là hiện tượng “phép vua thua lệ làng”. Với một nhà nước pháp quyền, đòi hỏi phải có những chủ thể giải quyết vấn đề này. ví dụ: Ủy ban lập pháp hay Cơ quan pháp chế nhằm kiểm soát các loại mâu thuẫn này.

Mâu thuẫn lợi ích đó là những hoạt động của một cấp hay một khu vực có thể làm tổn hại đến lợi ích của cấp hay khu vực khác. Trong những trường hợp đó, cũng cần phải có một chủ thể đứng ra giải quyết mâu thuẫn lợi ích đó. Ví dụ, cấp giấy phép đầu tư cho một doanh nghiệp với mức “thuế ưu đãi cao hơn” có thể là mầm mống của sự xung đột lợi ích giữa các tỉnh, địa phương với nhau. Trong trường hợp này đòi hỏi phải có sự can thiệp của chính phủ trung ương.

Nhiều nước quan tâm đến việc giải quyết xung đột, mâu thuẫn lợi ích. Tuy nhiên, khó có thể giải quyết một cách tuyệt đối hiện tượng này.

Một số cách tiếp cận sau để có thể giải quyết một phần mâu thuẫn lợi ích:

- Quan tâm nhiều đến việc ban hành chuẩn mực đạo đức mang tính pháp lý. Nghĩa là các giá trị chuẩn mực đạo đức trong quá trình thực thi công vụ phải được pháp luật hóa - tức chuyển từ chuẩn mực đạo đức thông thường sang chuẩn mực đạo đức pháp lý;
- Mở rộng nội dung quy định trong “chuẩn mực đạo đức công vụ để có thể bao quát hết các khía cạnh mâu thuẫn lợi ích;
- Chấp nhận nguyên tắc giải quyết mâu thuẫn là “giảm thiểu đến mức có thể mâu thuẫn, hơn là tuyệt đối loại trừ mâu thuẫn”. Bản chất của mâu thuẫn lợi ích luôn gắn liền với cuộc sống của tất cả ai có liên quan.
- Tìm mọi biện pháp nhằm giúp công chức tránh được mâu thuẫn lợi ích.

Trong quá trình thực thi công vụ, công chức luôn có mâu thuẫn giữa nhiệm vụ công và lợi ích cá nhân. Công chức luôn có thể bị ảnh hưởng hoặc có lý do để biện minh cho sự bị ảnh hưởng khi tiếp nhận lợi ích riêng trong quá trình thực thi công vụ [99].

Khá nhiều trường hợp, đòi hỏi công chức phải ứng xử nhằm loại bỏ những lợi ích cá nhân nhận được khi thực thi công vụ. Những chuyến đi công tác nước ngoài của quan chức bằng ngân sách nhà nước đã biến thành

⁹⁹ Giảng viên tìm đọc: *Conflict of interest in the public sector*. March 2008
Ordered to be printed Victorian government printer. Session 2006-08 P.P. No. 82.

“chuyên đi du lịch, biết đây, biết đó”. Không học được những điều cần học; không quan tâm đến khía cạnh công việc, chủ yếu là “tham quan, mua sắm”. Nếu đi nước ngoài chỉ với mục tiêu để học hỏi kinh nghiệm, cần xem những kinh nghiệm đó có hay không từ trong nước và điều quan trọng là nếu có ý định đó, hãy “tiết kiệm, chỉ vì công việc. Đừng “ngụy biện” cho một sự kết hợp.

2.4. Đạo đức công vụ gắn liền với tính liêm chính trong hoạt động mua sắm công

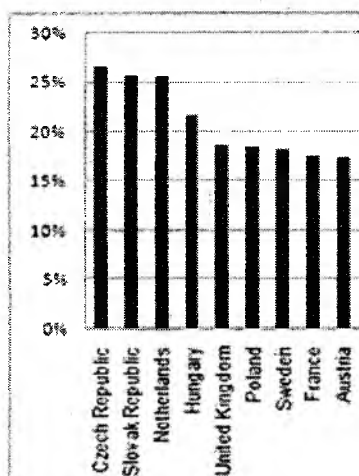
Mua sắm công là loại hình hoạt động của công chức gắn liền sử dụng ngân sách nhà nước để mua sắm những gì cần cho hoạt động của khu vực công. Theo OECD, mua sắm công của các nước thuộc OECD ước tính bình quân khoảng 16 % GDP (xem sơ đồ dưới). Tuy nhiên, một thực tế đang đặt ra đối với các nước nói chung, cũng như các nước OECD nói riêng là số tiền thất thoát, tham nhũng thông qua các hoạt động mua sắm công hàng năm rất lớn. Đối với các nước OECD, thất thoát khoảng 400 tỷ US\$. Đây có thể là con số không nhỏ so với mức thu nhập bình quân của nhiều nước.

Một trong những vấn đề được nhiều nước quan tâm và thường được đưa vào như là một chuẩn mực hành vi của công chức là liêm chính trong mua sắm công.

Mua sắm trong khu vực công được thực hiện bởi các công chức là những hoạt động của công chức kèm theo rất nhiều khả năng của những hành vi lãng phí, gian lận và tham nhũng. Nhiều nhà quan sát và nghiên cứu cho

rằng các nguyên nhân trên vừa mang tính khách quan, vừa mang tính chủ quan.

Bảng 1: Sức mua khu vực công



Nguồn OECD 2008

Mua sắm trong không ít trường hợp được chi một khối lượng tiền rất lớn (nhiều dự án hàng chục nghìn tỷ đồng); với nhiều hạng mục khác nhau. Và nhiều hoạt động chi trả đó lại gắn liền với khu vực bên ngoài nhà nước. Mối quan hệ giữa người nhân danh nhà nước đi mua và người bán thuộc khu vực tư nhân là mối quan hệ không thể kiểm soát. Chính vì vậy các hoạt động mua sắm khu vực công, nếu kiểm toán độc lập chi tiết cụ thể sẽ tìm ra rất nhiều thất thoát.

Chuẩn mực hành vi của công chức khi thực hiện mua sắm công vừa mang tính pháp luật nhưng đồng thời vừa

mang tính hành vi đạo đức đòi hỏi công chức phải cam kết, tự nguyện thực hiện. Nếu chỉ vì quy định mang tính thủ tục, rất dễ hợp thức hóa những thủ tục đó thông qua hiện tượng rất phổ biến “hóa đơn đỏ chợ đen”; nâng không giá trị trong các hợp đồng mua sắm; chi trả hoa hồng cho chính những người trực tiếp đi mua từ vài % có thể lên đến nhiều chục %”; thông đồng trong bỏ thầu, đấu giá cho những người có thể đem lại lợi ích cá nhân cho chính công chức được trao quyền thực hiện công việc đó; cơ chế cạnh tranh không lành mạnh trong đấu thầu.

Coi liêm chính là một chuẩn mực hành vi quan trọng cần phải có ở nhiều quốc gia. Tuy nhiên để ngăn chặn hành vi “không liêm chính” của công chức khi thực thi nhiệm vụ mua sắm công hay sử dụng ngân sách và tài sản công là một cuộc chiến phức tạp. Chính vì vậy “căn bệnh lãng phí, tham ô, tham nhũng” không những không chữa khỏi mà còn là căn bệnh nan y.

Việt Nam đã ban hành hai Luật quan trọng nhằm gia tăng tính pháp lý đối với cán bộ, công chức cũng như những người được tham gia thực thi các hoạt động mua sắm công, sử dụng tài sản công và ngân sách nhà nước [100]. Nhiều điều khoản quy định trong 2 văn bản pháp luật này cũng như nhiều loại văn bản pháp luật khác như Luật Cán bộ, công chức với nhiều mục quy định “không được làm”. Nhưng trên thực tế, nhiều vụ việc liên quan đến mua sắm công bị lãng phí, thất thoát, tham ô, tham nhũng đang có dấu hiệu trầm trọng hơn. Điều này cũng

¹⁰⁰ Luật Phòng, chống tham nhũng (2005 và sửa đổi 2007) và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí (2005).

đã và đang xảy ra ở nhiều nước về những tệ nạn liên quan đến mua sắm công; sử dụng tài sản công và ngân sách nhà nước. Biểu số đồ cung cấp những số liệu thống kê về tình trạng hối lộ trong mua sắm công của một số khu vực trên thế giới (nguồn của OECD năm 2008) [101].

Các nước OECD có tỷ lệ thất thoát thấp nhất so với các nước khác, mặc dù về số lượng tuyệt đối thất thoát rất lớn. Trong khi đó các nước đang phát triển và chậm phát triển lại có mức độ thất thoát trong mua sắm công cùng các lĩnh vực khác rất lớn. Đây cũng thể hiện pháp luật liên quan đến “chuẩn mực mua sắm công” của các nước Châu Á còn có nhiều hạn chế (xem cột ba của sơ đồ sau).

Để hành vi liêm chính trong mua sắm công được thực thi như mong muốn của pháp luật và tính đạo đức của công chức, OECD đã đưa ra khuyến nghị 4 yếu tố mang tính cơ bản để tạo ra hành vi liêm chính của công chức. Bốn nhóm yếu tố này cụ thể thành 10 nguyên tắc. Đó là:

1. Minh bạch (Transparency)

Nguyên tắc 1. Cung cấp một mức độ thích ứng minh bạch trong chu trình mua sắm công để khuyến khích xử lý một cách công bằng, bình đẳng đối với các nhà cung cấp có tiềm năng.

Nguyên tắc 2. Tối đa hóa minh bạch đấu thầu cạnh tranh và thực hiện những biện pháp phòng ngừa để mở rộng liêm chính, trung thực đặc biệt là những người được chấp nhận đấu thầu.

101 Policy Brief 10/2008. OECD. Keeping Government Contracts Clean.

2. Quản lý tốt (Good Management)

Nguyên tắc 3: Bảo đảm quỹ công được sử dụng để mua với những mục đích được quy định cụ thể.

Nguyên tắc 4: Bảo đảm người mua đáp ứng được tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng và liêm chính khi tham gia mua.

3. Ngăn ngừa những hành vi vi phạm, sự tuân thủ và giám sát

Nguyên tắc 5: Đặt một cơ chế rõ ràng nhằm ngăn ngừa rủi ro về liêm chính.

Nguyên tắc 6: khuyến khích hợp tác chặt chẽ giữa nhà nước và khu vực tư nhân để duy trì tính liêm chính, đặc biệt quản lý các hợp đồng mua bán.

Nguyên tắc 7: Tạo ra một cơ chế đặc biệt để giám sát mua công cũng như loại bỏ những hành vi vi phạm.

4. Trách nhiệm báo cáo và kiểm soát

Nguyên tắc 8: Thiết lập kênh trách nhiệm rõ ràng và cơ chế kiểm soát cụ thể.

Nguyên tắc 9: Giải quyết khiếu nại tố cáo từ các nhà cung cấp có tiềm năng một cách sòng phẳng đúng hạn.

Nguyên tắc 10: Trao quyền cho các tổ chức xã hội, công luận để giám sát mua công¹⁰² .

¹⁰² Giảng viên và học viên có thể tham khảo một số thông tin liên quan đến hối lộ, tham nhũng trong mua sắm công từ “Bribery in Public Procurement Methods, Actors and Counter-Measures OECD Publishing 2007; Integrity in Public Procurement: Good Practice from A to Z OECD Publishing 2007

Xử lý vi phạm pháp luật và đạo đức liên quan đến tính liêm chính của mua sắm cũng như sử dụng tài sản công và ngân sách nhà nước là một trong những vấn đề cũng khó khăn không kém quản lý nó. Pháp luật của nhiều nước đưa ra những chế tài khá mạnh để ngăn ngừa các hành vi vừa không đạo đức về liêm chính, vừa vi phạm pháp luật. Nhưng xét xử để đưa ra một kết luận cũng là một quá trình phức tạp.

Do đó, phòng những hành vi phi đạo đức, không liêm chính bằng bốn nhóm yếu tố mà OECD đề xuất có thể sẽ ngăn chặn ngay từ ban đầu hành vi “phi đạo đức, phi liêm chính” trong lĩnh vực này. Và nếu kết hợp với giải quyết các vấn đề liên quan đến “mẫu thuẫn lợi ích đã nêu ở trên, có thể công chức sẽ “cam kết hơn” với hành vi liêm chính của mình.

2.5. Đạo đức công vụ và trách nhiệm xã hội của công chức

Trách nhiệm xã hội của công chức trong quá trình thực thi công vụ cũng là một chuẩn mực hành vi mang tính đạo đức. Tuy nhiên, khi bàn về trách nhiệm xã hội nói chung và trách nhiệm xã hội của công chức lại là một vấn đề rất phức tạp.

Khi bàn về trách nhiệm xã hội của từng chủ thể trong xã hội bao gồm cá nhân và tổ chức nhiều bài viết liên quan đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Tuy nhiên, lại rất khó xác định trách nhiệm xã hội của công

. Đồng thời có thể trao đổi trên lớp để bổ sung thêm các tình huống “xấu, tốt” trong đạo đức liên quan đến mua sắm công.

dân nói chung và cho từng cá nhân cụ thể, đặc biệt là công chức.

Ngay cả trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp cũng chỉ là những điều mà chính các hiệp hội doanh nghiệp đề ra hơn là pháp luật quy định. Khó có thể quy định cụ thể bằng pháp luật “doanh nghiệp phải làm những gì cho xã hội”. Và điều đó cũng tương tự, pháp luật nói về trách nhiệm xã hội của công dân.

Nhiều nhà nghiên cứu trách nhiệm xã hội cũng quan niệm trách nhiệm xã hội gắn với đạo đức xã hội và đạo đức cá nhân. Trách nhiệm xã hội “gắn liền cuộc sống của từng cá nhân với cộng đồng” và “hãy thử đánh giá liệu mình đang sống chỉ cho riêng mình hay cho cộng đồng và những người khác”.

Cũng sẽ khó khăn khi bàn về trách nhiệm xã hội của công vụ do công chức đảm nhận khi vượt ra ngoài khuôn khổ pháp luật quy định chung về những gì công chức phải làm, được làm và không được làm.

Tuy nhiên, trách nhiệm xã hội của công chức khi thực thi công vụ sẽ được quan tâm nếu như “tự bản thân họ là công dân và là công chức” hãy tự chịu trách nhiệm như thế nào với những hành vi, hoạt động mà họ gây ra cho xã hội. Mỗi một công chức đều phải tự xác định “tự giác ý thức, trách nhiệm đó” sẽ làm cho họ sẽ trở thành “người có đạo đức” và là “đạo đức công vụ”. Những vụ “tiêu cực”, “xấu” của từng công chức được dư luận quan tâm chính là họ làm điều đó, không hề nghĩ đến trách nhiệm xã hội của họ. Nếu một quan chức “tham gia mại

dâm; cơ bạc”, liệu họ để lại hậu quả “lớn” như thế nào cho xã hội và họ sẽ phải chịu trách nhiệm như thế nào.

Hiệp hội Ngoại thương (FTA) đã đưa ra bộ tiêu chuẩn đánh giá tuân thủ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp với một số tiêu chí. Đó là:

1. Tuân thủ luật liên quan;
2. Tự do hội đoàn và quyền thương lượng tập thể;
3. Cấm phân biệt đối xử;
4. Trả công lao động;
5. Thời giờ làm việc;
6. An toàn nơi làm việc;
7. Cấm lao động trẻ em;
8. Cấm lao động cưỡng bức;
9. Các vấn đề an toàn và môi trường.

Các vấn đề trên cũng gắn liền với khác nhiều điều quy định trong bộ luật lao động của các nước, trong đó có Việt Nam. Tuy nhiên, việc đưa ra thêm trong đánh giá này cũng là điều nhắc nhở thêm các doanh nghiệp phải quan tâm hơn khía cạnh trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Nếu công chức chịu trách nhiệm với chính hoạt động của họ, dù trong công vụ hay bên ngoài xã hội mà chịu trách nhiệm xã hội về hành vi của mình, cũng sẽ là điều rất cần thiết.

2.6 . Đạo đức công vụ và chống tham nhũng

2.6.1. Quan niệm về tham nhũng

Cho đến nay, thực chất của cụm từ tham nhũng chưa được định nghĩa mang tính chính thống của khoa học. Mỗi một quốc gia hay tổ chức quốc tế cũng như các nhà nghiên cứu đều có những các tiếp cận đến thuật ngữ tham nhũng không thống nhất (corruption).

Nhiều ý kiến khác nhau xung quanh chủ đề tham nhũng. Tham nhũng là loại hành vi dùng quyền thế để lấy một cách công khai tài sản từ người khác thông qua một sự bị ép buộc. Tham nhũng này có thể xảy ra ở mọi nơi, mọi tổ chức. Tuy nhiên, cách hiểu đó đồng nghĩa với “trần lột” người khác.

Tham nhũng là lợi dụng quyền hạn công để tư lợi. Điều này gắn liền với những ai có quyền lực, quyền hạn của nhà nước trao cho và sử dụng nó nhằm đem lại lợi ích cho cá nhân hay người có liên quan. Điều này gắn tham nhũng với tổ chức nhà nước.

Tham nhũng là việc sử dụng các quyền lực, địa vị quản lý trong các tổ chức công để chiếm đoạt các giá trị vật chất và tinh thần của xã hội hoặc của người khác. Với cách hiểu này, tham nhũng có thể không chỉ riêng về mặt vật chất mà có thể cả về mặt tinh thần của những người “bị chịu tác động của kẻ tham nhũng”.

Theo Vito Tanzi [¹⁰³] thì tham nhũng là hành động cố tình không tuân thủ các nguyên tắc công minh nhằm trục lợi cho cá nhân hoặc cho những kẻ có liên quan tới hành động đó”. Điều này cũng cắt nghĩa tại sao tổ chức quan tâm nhiều đến nghiên cứu tham nhũng lại đặt tên là “tổ chức minh bạch quốc tế - Transparency International”. Như vậy, tham nhũng chính là không sử dụng những luật chơi minh bạch. Và điều đó cũng có nghĩa khi không minh bạch cũng chính là sự thiên vị nhiều ít khác nhau cho những người khác nhau. Thực tế nếu như chỉ cần thiên vị một ai đó hơn những người khác, dù ít hay nhiều đều là một sự tham nhũng.

Ngân hàng Thế giới trong một số tài liệu coi tham nhũng là “lạm dụng công quyền để trục lợi”. Định nghĩa này cho rằng căn nguyên của tham nhũng xuất phát từ công quyền và lạm dụng công quyền, tham nhũng gắn liền với nhà nước và các hoạt động của nhà nước, việc nhà nước can thiệp vào thị trường và từ sự tồn tại của khu vực công. Như vậy, nghiên cứu tham nhũng chỉ xảy ra trong khu vực nhà nước. Đây cũng là điều cần quan tâm. Và như vậy, nếu một lúc nào đó, không còn nhà nước thì không còn tham nhũng?

Theo tổ chức minh bạch quốc tế, tham nhũng là hành vi của người lạm dụng chức vụ, quyền hạn, hoặc cố ý làm trái pháp luật để phục vụ cho lợi ích cá nhân.

¹⁰³ Trích lại từ “ *Tham nhũng: Khái niệm, phân loại, nguyên nhân và hậu quả*”. Trung tâm Doanh nghiệp Tư nhân Quốc tế (CIPE), “Cải cách Kinh tế”, tập 1, số 2, hè 2005.

Trong khi đó, Luật Phòng, chống tham nhũng Việt Nam cũng tiếp cận theo nguyên tắc: tham nhũng là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn đã lợi dụng chức vụ, quyền hạn đó vì vụ lợi.

Các tác giả trong cuốn sách *Tools to support transparency in local governance* (Công cụ hỗ trợ cho tính minh bạch trong công tác cai trị ở địa phương) đã xác định ra quy luật hoạt động của tham nhũng trong thực tế công quyền dưới dạng công thức tạm dịch như sau:

Tham nhũng = Độc quyền + Bung bít thông tin - Trách nhiệm giải trình

Các cách tiếp cận tham nhũng như trên đều có nguồn gốc tư duy gắn với quyền lực nhà nước và sử dụng quyền lực nhà nước để vụ lợi. Tuy nhiên, cần xem xét từ hai khía cạnh khác nhau của tham nhũng: người có chức có quyền và người không có chức có quyền lợi dụng những người có chức có quyền đều nhằm đem lại lợi ích riêng của cả hai bên. Nếu chỉ xem xét một phía sẽ không thấy hết bản chất của tham nhũng. Nhiều người không có chức, quyền, nhưng đã biết lợi dụng người có chức, quyền nhận được rất nhiều lợi ích riêng. Các chủ dự án bất động sản là một ví dụ không chỉ Việt Nam mà nhiều nước.

Do đó, có thể hiểu tham nhũng là “những hành vi việc lợi dụng quyền hạn và vị trí trong bộ máy công quyền để đem lại lợi ích riêng cho các bên có liên quan”.

Với cách hiểu đó, chống tham nhũng mang cả yếu tố bên trong (quan chức, có chức, có quyền) và những yếu tố bên ngoài (kẻ lợi dụng).

4.4.8.2. Những biểu hiện của tham nhũng

Chưa có một thông kê đầy đủ về những biểu hiện của tham nhũng do hiện tượng tham nhũng quá đa dạng, nhiều và phức tạp, tinh vi.

Một số người xem xét tham nhũng có thể phân loại theo một số hình thức:

Tham nhũng lớn xảy ra chủ yếu liên quan đến dự án thu mua lớn và phổ biến trong các dự án xây dựng công cộng và tư nhân, bệnh viện; trong các hợp đồng vũ khí và quốc phòng, trong công nghệ vũ khí mới,...

Tham nhũng vặt, còn được gọi là tham nhũng hành chính hay tham nhũng quan liêu, là loại tham nhũng diễn ra thường ngày, khi các nhân viên công chức tiếp xúc với quần chúng trực tiếp. Những vụ tham nhũng vặt còn hay xảy ra khi người dân và các công ty tìm cách né tránh nghĩa vụ và các khoản thuế và khi các viên chức lạm dụng quy định theo ý của họ bằng cách cố gắng bòn rút tiền từ các công dân và các công ty. Một khi tham nhũng vặt xảy ra liên tục, thì con người rất dễ rơi vào trạng thái trầm uất, làm cho người nghèo càng bị cách ly khỏi nhịp điệu phát triển của xã hội và gia tăng cảm giác bất công, tác động xấu đến niềm tin của người dân vào những người đại diện công quyền [¹⁰⁴]

¹⁰⁴ Báo cáo của UNDP- Tackling corruption, transforming lives.

Hồi lộ: Hồi lộ là cho ai đó một lợi ích nào đó để gây ảnh hưởng lên một quyết định hoặc hành động.

Gian lận và dối trá: Gian lận và dối trá liên quan đến giấy tờ giả mạo, lừa lọc và bóp méo sự thật về những mục đích cá nhân của họ.

Chiếm đoạt: Khi một cá nhân dính vào vụ việc chuyển tiền hoặc hàng hóa phi pháp từ nơi này sang nơi khác thì người đó được coi là thực hiện hành vi chiếm đoạt.

Tham nhũng có hệ thống: Khi tham nhũng không những suy giảm đi mà còn được thừa nhận như “điều tất yếu” và là một phần của thủ tục trong các công việc chung và riêng của một tổ chức và một xã hội thì ta gọi đó là tham nhũng hệ thống.

Tham nhũng có móc ngoặc: Tham nhũng có móc ngoặc xuất hiện trong các mối quan hệ có từ hai cá nhân trở lên. Nó có thể xảy ra khi bản chất của việc giao dịch là phi pháp hoặc khi một trong các bên muốn dành được phần lợi nhiều nhất so với các bên khác.

Tống tiền: Sử dụng vũ lực, hăm dọa, đe dọa đến một cá nhân hoặc một tổ chức để có được sự bảo hộ, thiên vị hoặc lợi ích từ đối thủ của mình.

Lạm dụng quyền hạn: Một vài cá nhân có thể lạm dụng quyền hạn được giao để phục vụ cho mục đích cá nhân. Tham nhũng dạng này còn bao gồm dung túng và thiên vị.

Việc phân loại trên cũng chỉ mang tính tương đối. Căn cứ vào cách thức biểu hiện của hành vi lợi dụng quyền

lực, chức vụ của các bên, cũng có thể chia tham những thành các nhóm:

Nhóm thứ nhất là nhóm trực tiếp nhận hồi lộ và sử dụng phương tiện của cơ quan phục vụ nhu cầu cá nhân, gia đình. Đây được coi là hành vi tham những phổ biến nhất hiện nay.

Nhóm hành vi thứ hai là mang lại lợi ích cho người thứ hai, tất nhiên là không chính đáng để nhận được lợi ích trong tương lai.

Nhóm hành vi thứ ba được nguy trang bằng các hoạt động rất hợp pháp như hợp đồng mua bán sòng phẳng, nhưng đã được nâng hoặc hạ giá để trích phần trăm hưởng lợi bất hợp pháp.

Nhóm cuối cùng, tuy tần suất xuất hiện không nhiều, nhưng đây là hành vi trắng trợn, liều lĩnh: giả mạo giấy tờ, ra chính sách một cách có chủ định tư lợi.

Theo báo cáo, tham những hiện nay vừa tinh vi, vừa trắng trợn. Người tham những thường có chức vụ quyền hạn, trình độ cao, am hiểu pháp luật nên hành vi tham những của họ thường được che chắn rất kín đáo, khó bị phát hiện [¹⁰⁵].

Có thể phân loại tham những theo một cách mang tính phân tích hơn theo cách tiếp cận sau [¹⁰⁶]:

¹⁰⁵ Từ Báo dân trí- Báo cáo của Ban Nội chính trung ương.

¹⁰⁶ Trích lại từ Tham những: khái niệm, phân loại, nguyên nhân và hậu quả. Trung tâm Doanh nghiệp Tư nhân Quốc tế (CIPE), “Cải cách Kinh tế”, tập 1, số 2, hè 2005.

- Cách tiếp cận tham nhũng từ quan hệ cấp trên cấp dưới. Đó là sự lợi dụng thiếu, không đủ thông tin của các cấp để mưu cầu những gì riêng lẻ;
- Cách tiếp cận từ vi phạm pháp luật để đem lại lợi ích;
- Cách tiếp cận “bẻ cong pháp luật” được Ngân hàng thế giới sử dụng. Đây là loại hình tham nhũng mang tính chất liên kết giữa các nhà chính trị, quyền lực nhà nước với các thế lực nhằm đưa ra, ban hành chính sách có lợi cho một số nhóm lợi ích.

Nếu xem xét trên nhiều ngành, lĩnh vực, có thể chỉ ra nhiều biểu hiện của tham nhũng. Ví dụ, trên lĩnh vực giáo dục, theo nhóm chuyên gia nghiên cứu của Trường Đại học kinh tế quốc dân có đến 9 nhóm: chạy trường; chạy điểm; tham nhũng qua dạy thêm; lạm thu phí giáo dục; độc quyền xuất bản sách giáo khoa; tham nhũng trong tuyển dụng, đề bạt và luân chuyển giáo viên; rút ruột các công trình xây dựng; xà xẻo khi mua thiết bị dạy học; xà xẻo kinh phí dự án giáo dục.

Có thể tìm thấy nhiều cách phân loại khác nhau được nhiều người quan tâm đưa ra như:

- Nhận hối lộ để nâng điểm;
- Chạy chức vụ trong nhà trường;
- Câu giờ giảng dạy;

- Công an giao thông nhùng nhĩu đòi “quà biếu” của người tham gia giao thông;
- Không đưa cuống vé cho người đi xe buýt;
- Tư lợi trong định giá, thanh lý hàng hóa công;
- Bán thông tin bảo mật thu lợi riêng;
- Ăn chênh lệch trên giá hàng hóa;
- Lợi dụng chức vụ quyền hạn để “ban phát” về đất đai một cách ưu ái, cửa quyền, nhùng nhĩu, gây khó khăn cho người sử dụng đất;
- Phân lô, bán nền không đúng đối tượng ở việc thanh lý, bán nhà đất thuộc sở hữu nhà nước;
- Cấu kết giữa cá nhân và tổ chức trong việc hợp thức hóa nhà đất;
- Chạy công trình (đút lót tiền);
- Các đơn vị thi công thường bớt xén, thay đổi chủng loại vật tư, thi công sai thiết kế, không thi công vắn quyết toán. Nghiệm thu khối lượng cao hơn thực tế thi công, thanh toán khối lượng và đơn giá hơn thực tế và đơn giá quy định;
- Bác sỹ cố tình kê thừa đơn thuốc để hưởng “hoa hồng”;
- Bác sỹ y tá gợi ý bệnh nhân bồi dưỡng/đặt áp lực tâm lý để người nhà bệnh nhân biết ý;
- Làm không sổ sách trong việc mua trang thiết bị, nhập thuốc.

- Có địa phương, đơn vị ra những chỉ thị, nghị quyết không đúng với chính sách, luật pháp của Nhà nước để thu lợi bất chính, phổ biến là lấy đất công để chia nhau, lấy đất của nông dân để bóc lột nông dân như một kiểu phát canh thu tô.
- Đề ra hàng loạt các khoản bắt nông dân đóng góp, bung bít thông tin, thiếu công khai minh bạch để xà xẻo, tư túi.
- Gây khó khăn, sách nhiễu để đòi hỏi lộ dưới nhiều hình thức kể cả mua bằng, bán điếm.
- Vừa là bên A, vừa có quyền chỉ định bên B để hưởng hoa hồng, tham nhũng lớn trong các chương trình, dự án kể cả các chương trình, dự án nghiên cứu khoa học.
- Khi xây dựng thì định mức kinh tế - kỹ thuật nâng cao lên, khi thực hiện thì lắt léo để giảm xuống, có lúc có công trình còn trên dưới 50% lấy chênh lệch, chia chác làm cho hàng loạt công trình mặc dù được hội đồng nghiệm thu đánh giá tốt nhưng mới sử dụng đã hư hỏng.
- Lợi dụng buôn bán vận chuyển, đi nước ngoài câu kết với bọn “buôn lậu thế kỷ”, có tính quốc tế (nhập lậu, xe cũ, máy móc lạc hậu...) bất chấp hậu quả cho dân và nền kinh tế miễn là có chênh lệch, có hoa hồng.
- Thông đồng với nhau để vay tiền ngân hàng, tiền nước ngoài (như ODA...) đến hàng trăm, hàng nghìn tỷ đồng mà không tính đến hiệu quả sử dụng.

- Sử dụng tiền quỹ công, tiền tín dụng ưu đãi người nghèo, gia đình chính sách để cho vay lấy lãi, buôn bán lập quỹ đen, mua tặng phẩm có giá trị lớn tặng nhau ...
- Tạo thành tích giả để tham ô dưới hình thức tiền thưởng, quà cáp, biếu xén nhau ngày lễ, ngày tết, việc hiếu hỷ đến hàng chục, hàng trăm triệu đồng. Tranh mua hàng xuất khẩu chạy chọt quota để lấy ngoại tệ mua hàng tiêu dùng xa xỉ về bán lãi chia nhau gây lãng phí và rối loạn thị trường.
- Lập những “dự án lừa” trồng rừng trên giấy, thành lập các “công ty ma” để hoàn thuế giá trị gia tăng để lấy tiền Nhà nước.
- Thậm chí còn có tình trạng ăn cả tiền cứu trợ người đói nghèo, xã khó khăn, ăn chặn tiền ủng hộ đồng bào lũ lụt...
- Ngoài các thủ đoạn trên, kẻ phạm tội tham nhũng còn lợi dụng triệt để sự buông lỏng về thanh tra, kiểm tra, kiểm soát để phạm các tội tham ô, hối lộ, sử dụng vốn vào hoạt động không đúng mục đích...

Mỗi một nước có thể đưa ra những dạng tham nhũng khác nhau để xử lý. Theo pháp luật Việt Nam, tham nhũng có thể chia thành:

- Tham ô tài sản.
- Nhận hối lộ.
- Lạm dụng chức vụ, quyền hạn chiếm đoạt tài sản.

- Lợi dụng chức vụ, quyền hạn trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ vì vụ lợi.
- Lạm quyền trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ vì vụ lợi.
- Lợi dụng chức vụ, quyền hạn gây ảnh hưởng với người khác để trục lợi.
- Giả mạo trong công tác vì vụ lợi.
- Đưa hối lộ, môi giới hối lộ được thực hiện bởi người có chức vụ, quyền hạn để giải quyết công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc địa phương vì vụ lợi.
- Lợi dụng chức vụ, quyền hạn sử dụng trái phép tài sản của Nhà nước vì vụ lợi.
- Những nhiễu vì vụ lợi.
- Không thực hiện nhiệm vụ, công vụ vì vụ lợi.
- Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để bao che cho người có hành vi vi phạm pháp luật vì vụ lợi; cản trở, can thiệp trái pháp luật vào việc kiểm tra, thanh tra, kiểm toán, điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án vì vụ lợi [¹⁰⁷].

2.6.3. Nguyên nhân của tham nhũng

Nhận biết nguyên nhân của tham nhũng không khó. Tuy nhiên, lại khó chỉ ra những kẻ tham nhũng. Đó cũng chính là thách thức của cuộc chiến chống tham nhũng.

Như các quan niệm trên về tham nhũng, bản chất của tham nhũng chính là lợi dụng quyền lực, quyền hạn và

¹⁰⁷ Điều 3, Luật phòng chống tham nhũng

chức vụ để mưu cầu lợi ích riêng cho cá nhân, cho những bên có liên quan. Do đó, nguyên nhân của tham nhũng rõ như ban ngày. Và chống nó chính là chống vào lòng tham lam của con người bằng những sự minh bạch cụ thể.

Một số ý kiến cho rằng nguyên nhân của tham nhũng có thể:

- Trách nhiệm và trình độ quản lý của thủ trưởng đơn vị quá kém;
- Cơ chế kiểm tra, kiểm soát việc sử dụng, quản lý, luân chuyển tài sản có nhiều sơ hở;
- Giao tài sản cho nhân viên quản lý nhưng không có biện pháp kiểm tra, giám sát chặt chẽ;
- Gian lận trong công tác để chiếm đoạt tài sản;
- Các quy định về nhà đất, thủ tục đền bù giải tỏa không được công khai, rõ ràng khiến người dân có suy nghĩ phải “đút lót, trà nước” mới xong và cũng là cơ hội cho cán bộ sách nhiễu.
- Có sự cầu kết của nhiều người trong nhiều cơ quan khác nhau.
- Nguyên nhân cuối cùng, là tham nhũng đã len lỏi trong chính cơ quan bảo vệ pháp luật, bởi những cán bộ trong ngành bảo vệ pháp luật đã bị sa ngã trước đồng tiền.

Cũng có ý kiến cho rằng, bản chất của tham nhũng là di sản của một chế độ xã hội bóc lột, sản sinh ra tham nhũng chính là bản chất bóc lột.

Trên thực tế, có thể xem xét nguyên nhân của tham nhũng từ hai phía:

Thứ nhất từ khía cạnh của pháp luật: sự yếu kém, thiếu hiệu lực của pháp luật chính là nguyên nhân của tham nhũng, lợi dụng. Nếu pháp luật hiệu lực, khó ai có thể tìm kiếm lợi ích riêng. Tất cả những vụ tham nhũng nếu xem xét chính là sự không nghiêm minh của pháp luật. Ngay cả khi tham nhũng đã xảy ra, sự thiếu nghiêm minh của pháp luật khi xét xử có thể làm cho tham nhũng trở thành “lệ thường”. Chủ tịch Hồ Chí Minh chưa dùng từ tham nhũng, nhưng Bác gọi “tham ô, lãng phí tài sản nhà nước, của tập thể, của nhân dân là hành động trộm cắp, mà ai cũng thù ghét, phải trừ bỏ”. Nhưng khá nhiều trường hợp chúng ta xử lý không cương quyết; sợ mất cán bộ, ảnh hưởng đến uy tín của nhà nước. Trung Quốc tử hình cả những cán bộ cao cấp trong bộ máy nhà nước đã có tác dụng rất lớn đối với tham nhũng.

Thứ hai, tham nhũng luôn ngự trị ngay trong chính từng con người. Có quyền luôn tìm cách lạm quyền. Do đó, khi có điều kiện, bất cứ ai cũng có thể “tham nhũng”. Do đó, phải không ngừng rèn luyện, tôn trọng pháp luật thì mới không có tham nhũng.

Từ hai nhóm đó, có thể thấy tham nhũng xuất phát từ:

- Sự suy thoái đạo đức;
- Quá nhiều kẽ hở của pháp luật;

- Quá nhiều thủ tục;
- Nhiều tầng nấc;
- Thiếu công khai, minh bạch trong thực thi công vụ;
- Xử lý kỷ luật không nghiêm;
- Kiểm soát buông lỏng.
- Tác động của cơ chế thị trường;
- Sự không tương ứng thu nhập giữa khu vực tư và công;
- Quan hệ gia đình, xã hội.

2.6.4. Làm thế nào để chống tham nhũng

Để chống tham nhũng, cần xem xét từ hai khía cạnh của nguyên nhân để tìm ra giải pháp.

Trước hết, các quốc gia và từng tổ chức khu vực công phải hoàn thiện hệ thống pháp luật có liên quan đến hoạt động công vụ của mình. Đây là đòi hỏi tất yếu của cuộc chiến chống tham nhũng.

Khi hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, có hiệu lực, thì việc lạm dụng quyền hạn và vị trí quản lý sẽ bị cản trở ngay bởi chính pháp luật. Nhiều quốc gia trên thế giới đã chỉ ra rằng, hoàn thiện thể chế công là điều cần thiết để chống tham nhũng.

Luật đấu thầu có thể được coi là một ví dụ. Nếu như bộ luật này được quy định chi tiết cụ thể những nội dung liên quan đến đấu thầu các dự án của nhà nước, thì những khả năng lạm dụng sẽ khó khăn. Và chắc chắn rằng khó

có những vụ “đi trước” của các nhà thầu với cơ quan xét thầu.

Hai là, phải có một bộ luật chống tham nhũng một cách cụ thể, chi tiết và quan trọng là phải có hiệu lực. Tránh những trường hợp Luật chỉ là luật, nhưng không thực hiện.

Luật phải cụ thể hóa càng chi tiết càng tốt về các hành vi vi phạm pháp luật; những hành vi nhận hối lộ, móc ngoặc để kiếm lợi bất chính.

Ví dụ: Chấp nhận hoặc đồng ý nhận hoặc gợi ý để đưa hối lộ; lừa dối cấp trên để chạy việc; không báo cáo hành vi có dấu hiệu tham nhũng; sống quá mức lương cho phép; sở hữu những tài sản không tương xứng với mức lương;

Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào cũng quy định cụ thể các dấu hiệu của tham nhũng phải xử lý trong văn bản pháp luật nhà nước. Ví dụ: hủy tài liệu; thay đổi nội dung văn bản; che dấu các bằng chứng phạm tội; mở tài khoản ở nước ngoài.

Một trong những công cụ hữu hiệu để có thể chống tham nhũng chính là sự minh bạch tất cả các hoạt động, các vấn đề và các cá nhân có liên quan đến thực thi công vụ. Một trong những yếu tố đòi hỏi phải minh bạch chính là “lợi ích công chức nhận được” và lợi ích “những người khác nhận được” từ các hoạt động của công vụ. Chỉ khi nào điều này có thể làm được sẽ hạn chế tham nhũng.

Những nước có độ minh bạch cao cũng chính là những nước đã có một hệ thống pháp luật nghiêm chỉnh, hiệu lực và minh bạch. Những nước kém phát triển và đang phát triển thuộc vào danh mục các nước tham nhũng cao.

Tình huống thảo luận:

Tình huống 1: Thực thi công vụ và nhận quà biếu trước và sau khi hoàn thành xong công vụ ?

Tình huống 2: Vấn đề thiên vị, không công bằng trong thực thi công vụ. Nếu là người nhà của mình và một công dân khác đứng trước một sự việc giống nhau, cùng phải giải quyết.

Giảng viên có thể đưa ra nhiều tình huống khác.

Câu hỏi thảo luận

1. *Giá trị cốt lõi của công vụ là gì? Tại sao?*
2. *Những yếu tố gì ảnh hưởng đến thực thi công vụ của công chức?*
3. *Tại sao đạo đức cá nhân của công chức có ý nghĩa khi nghiên cứu đạo đức công vụ?*
4. *Yếu tố tác động đến thực thi đạo đức công vụ của công chức ở Việt Nam?*
5. *Sự vi phạm đạo đức công vụ được xử lý như thế nào?*
6. *Tham nhũng là biểu hiện gì của khía cạnh đạo đức công vụ?*
7. *Hiểu thế nào là tham nhũng và các hình thức tham nhũng?*
8. *Làm thế nào để có thể chống lạm dụng quyền lực?*

Chương V

TƯ TƯỞNG ĐẠO ĐỨC HỒ CHÍ MINH TRONG THỰC THI CÔNG VỤ

Yêu cầu

Đề nghiên cứu tư tưởng Chủ tịch Hồ Chí Minh về công vụ, hai tác phẩm cần phải tìm đọc là:

1. Sửa đổi lỗi làm việc;
2. Vấn đề cán bộ.

Ngoài ra một số tài liệu do Ban Tuyên giáo trung ương ban hành phục vụ cho đợt sinh hoạt chính trị lớn “Học tập và làm việc theo tấm gương đạo đức Chủ tịch Hồ Chí Minh”. Sách “ Một số lời dạy và mẫu chuyện về tấm gương đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh”.

Phương pháp học tập chủ yếu đọc các tài liệu trên, kết hợp với tài liệu này để trao đổi trên lớp.

Trong các di sản mà Chủ tịch Hồ Chí Minh để lại, trong đó có nhiều bài viết về đạo đức dành cho cán bộ, công chức, đảng viên. Đó là những giá trị đạo đức cao quý mà tất cả cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy nhà nước nói chung không phân biệt đảng viên hay không đều cần phải quan tâm và phấn đấu thực hiện [108].

1. Đạo đức công vụ trước hết chính là đạo đức cách mạng

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định đạo đức là gốc của người cách mạng. Điều đó đã được thể hiện ngay từ trong tác phẩm Đường Kách mệnh. Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: “Làm cách mạng để cải tạo xã hội cũ thành xã hội mới là một sự nghiệp rất vẻ vang, nhưng nó cũng là một nhiệm vụ rất nặng nề, một cuộc đấu tranh rất phức tạp, lâu dài, gian khổ. Sức có mạnh mới gánh được nặng và đi được xa. Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng, mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang” ;”có đạo đức cách mạng thì gặp khó khăn, gian khổ, thất bại không rụt rè, lùi bước”; “khi gặp thuận lợi, thành công vẫn giữ vững tinh thần gian khổ, chất phác, khiêm tốn”, mới “lo trước thiên hạ, vui sau thiên hạ”; “lo hoàn thành nhiệm vụ cho tốt chứ không kèn cựa về mặt hưởng thụ; không công thần, không quan

¹⁰⁸ Khi nghiên cứu đạo đức thực thi công vụ hay những giá trị đạo đức cần hướng đến theo tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức hãy đọc hai tài liệu: (1) *Sửa đổi lối làm việc*. NXB thông tin lý luận. Hà nội 1990; (2) *Về vấn đề cán bộ*. NXB Sự thật 1975. Ngoài ra “Hồ Chí Minh Toàn tập”, các bài viết cũng đã dựa vào các thông tin từ 2 tác phẩm trên.

liêu, không kiêu ngạo, không hủ hóa”. Đạo đức cách mạng tức chính là đạo đức hoạt động cách mạng của các cán bộ, công chức, đảng viên. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh năm điểm đạo đức mà người đảng viên phải giữ gìn cho đúng, bao gồm:

- Tuyệt đối trung thành với Đảng, với nhân dân;
- Ra sức phấn đấu để thực hiện mục tiêu của Đảng;
- Vô luận trong hoàn cảnh nào cũng quyết tâm chống mọi kẻ địch, luôn luôn cảnh giác, sẵn sàng chiến đấu, quyết không chịu khuất phục, không chịu cúi đầu;
- Vô luận trong hoàn cảnh nào cũng phải đặt lợi ích của Đảng lên trên hết;
- Hòa mình với quần chúng thành một khối, tin quần chúng, hiểu quần chúng, lắng nghe ý kiến của quần chúng.

Tất cả nội dung 5 điều đó đến ngày nay vẫn giữ nguyên giá trị cả về nội dung lẫn tính thực tiễn của nó. Song trong sự phức tạp của mặt trái nền kinh tế thị trường, một số cán bộ, công chức bị đồng tiền mua chuộc đã thoái hóa biến chất.

Trong mọi hoạt động thực thi công vụ của nhà nước giao cho, mỗi một cán bộ, công chức đều phải đặt lợi ích của Đảng lên trên hết. Lợi ích của Đảng cũng chính là lợi ích quốc gia, dân tộc vì Đảng của chúng ta là đại diện cho quốc gia, dân tộc. Không để bất cứ lợi ích cá nhân nào xen vào. Trong các quyết định liên quan đến nhà

nước, lợi ích nhân dân luôn phải đề cao lợi ích chung, lợi ích quốc gia.

Cán bộ, công chức khi thực thi công vụ phải tìm hiểu lắng nghe ý kiến của quần chúng. Hiểu rõ tâm tư nguyện vọng của quần chúng khi giải quyết các công việc có liên quan đến lợi ích của quần chúng. Phải tôn trọng pháp luật, lợi ích chính đáng của quần chúng; không được biến giải quyết các công việc đó nhằm đem lại lợi ích riêng cho một nhóm người.

2. Đạo đức cách mạng, đạo đức thực thi công vụ là “Trung với nước, hiếu với dân”

Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ bản chất của trung thành với Đảng, với nhân dân bằng những thuật ngữ dễ hiểu hơn. Chủ tịch Hồ Chí Minh dạy “trung với nước, hiếu với dân” bằng những tiêu chí cụ thể (xem bảng 1).

Bảng 1: Giá trị đạo đức “trung với nước, hiếu với dân” và các tiêu chí đo

Giá trị đạo đức	Tiêu chí
Trung với nước, hiếu với dân	1. Trung thành vô hạn với sự nghiệp dựng nước, giữ nước;
	2. Trung với dân, vì lợi ích của nhân dân; bao nhiêu quyền hạn đều của dân; bao nhiêu lợi ích đều vì dân
	3. Vừa là lãnh đạo, vừa là đầy tớ nhân dân;

4. *Gắn bó với dân; gần dân, dựa vào dân, lấy dân làm gốc*

5. *Nắm rõ dân tình hiểu rõ dân tâm*

6. *Cải thiện dân sinh, nâng cao dân trí; làm cho dân hiểu nghĩa vụ, quyền lợi*

(Tổng hợp từ các tài liệu viết về đạo đức Hồ Chí Minh)

Đây là điều Bác Hồ đã dạy về chuẩn mực đạo đức của các chiến sỹ quân đội nhân dân Việt Nam khi Bác đến thăm và huấn thị tại trường võ bị Trần Quốc Tuấn (26/5/1946).

Trong triết lý của phương Đông cũng như trong thời đại phong kiến Việt Nam, chuẩn mực hành vi ứng xử đã trở thành truyền thống là “trung với vua, hiếu với cha mẹ”; vua là đại diện cho một quốc gia, một đất nước, cha mẹ là bậc sinh thành. Khi căn dặn các chiến sỹ quân đội nhân dân Việt Nam, Bác đã nâng lên thành tầm đạo đức của người chiến sỹ cách mạng “trung với nước, hiếu với dân”. Đó là triết lý tâm cao của đạo đức cách mạng, mà mỗi cán bộ chiến sỹ nhân dân Việt Nam phải làm được, và sau này là cho mỗi cán bộ công chức.

Trung với nước là một đạo đức cần phải có đối với mỗi chiến sỹ trong đấu tranh giải phóng dân tộc, và cũng là đạo đức cần có đối với mỗi cán bộ, công chức trong thời đại ngày nay - xây dựng nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Trung với nước đòi hỏi mỗi cán bộ công chức, mỗi đảng viên cần phải tuyệt đối trung thành với sự

nghiệp dựng nước, giữ nước, trung thành với sự nghiệp xây dựng xã hội chủ nghĩa ở nước ta; xây dựng một nhà nước pháp quyền thực sự của dân, do dân và vì dân; đặt lợi ích của dân tộc, nhân dân lên trên lợi ích cục bộ địa phương, tổ chức, cá nhân.

Trong cuộc đấu tranh chống giặc ngoại xâm, nhiều chiến sỹ đã nêu tấm gương hy sinh cao cả thể hiện lòng trung với nước. Ngày nay, trong cuộc chiến bảo vệ sự nghiệp xây dựng xã hội chủ nghĩa, bảo vệ tổ quốc, nhiều cán bộ chiến sỹ cũng thể hiện đạo đức cao cả đó.

Trong bối cảnh chính trị quốc tế, khu vực đang có nhiều thay đổi, nhiều sự tấn công của kẻ thù bên ngoài đang tác động đến lòng trung thành của chúng ta. Điều đó đòi hỏi chúng ta càng cần phải thấm nhuần lời dạy “trung với nước” của Bác.

Hiếu với dân tức đặt lợi ích của dân lên trên hết. Điều này cũng có nghĩa phải hết lòng thương yêu nhân dân, tin tưởng và kính trọng nhân dân. Ở nước ta, có câu thành ngữ “quân với dân như cá với nước”, thể hiện sự gần dân, hiếu dân và cũng cần có dân của quân đội nhân dân Việt Nam. Và người chiến sỹ cũng phải “vì nhân dân quên mình, vì nhân dân hy sinh”, đúng như lời Bác Hồ đã dạy.

Không chỉ riêng chiến sỹ quân đội, mà cán bộ công chức, Đảng viên, đoàn viên cũng phải luôn ứng xử theo lời Bác “hiếu với dân”. Ngày nay “hiếu với dân” đang trở thành vấn đề thách thức ở nhiều lĩnh vực, ở nhiều địa phương trong cả nước.

3. Đạo đức thực thi công vụ là “cần, kiệm, liêm, chính”

Hoạt động của cán bộ công chức trong bộ máy nhà nước đòi hỏi phải tuân theo chuẩn mực hành vi ứng xử nhất định. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn tất cả cán bộ công chức trong thực thi công việc phải thực hiện các hành vi ứng xử theo đúng chuẩn mực. Bác Hồ coi cần, kiệm, liêm chính là 4 giá trị đạo đức cốt lõi, là những hành vi ứng xử không thể thiếu được của mọi cán bộ công chức. Người cũng đã giải thích sự cần thiết, không thể thiếu được của những giá trị đạo đức đó rất rõ ràng, cụ thể và dễ hiểu. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết “ cần, kiệm, liêm, chính” là nền tảng của của đời sống mới, nền tảng của thi đua ái quốc.

*“Trời có bốn mùa Xuân, Hạ, Thu, Đông,
Đất có bốn phương Đông, Tây, Nam, Bắc,
Người có bốn đức Cần, Kiệm, Liêm, Chính.
Thiếu một mùa thì không thành trời,
Thiếu một phương thì không thành đất,
Thiếu một đức thì không thành người [109].*

Cần với kiệm, phải đi đôi với nhau, như hai chân của con người.

¹⁰⁹ Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, t.5, tr.631.

Cần mà không kiệm, “thì làm chùng nào xào chùng ấy”. Cũng như một cái thùng không có đáy; nước đổ vào chùng nào, chảy ra hết chùng ấy, không lại hoàn không.

Kiệm mà không cần, thì không tăng thêm, không phát triển được. Mà vật gì đã không tiến tức phải thoái. Cũng như cái thùng chỉ đựng một ít nước, không tiếp tục đổ thêm vào, lâu ngày chắc nước đó sẽ hao bớt dần, cho đến khi khô kiệt.

Cần, Kiệm, Liêm, là gốc rễ của Chính. Như một cây cần có gốc rễ, lại cần có cành, lá, hoa, quả mới là hoàn toàn. Một người phải Cần, Kiệm, Liêm, nhưng còn phải Chính mới là người hoàn toàn.

Tự mình phải *chính* trước, mới giúp được người khác *chính*. Mình không *chính*, mà muốn người khác *chính* là vô lý.

Vì cán bộ công chức nắm giữ một nguồn tài chính rất lớn của nhà nước mà không tham lam là phải rèn luyện mới có được. Người còn trích dẫn lời của Khổng Tử “người mà không liêm không bằng súc vật” để răn dạy cán bộ công chức phải rèn luyện mới có được tính liêm.

Cần, kiệm là lẽ sống, làm việc của tất cả mọi người, không phân biệt cán bộ, công chức. Trong bối cảnh hiện nay, sự xa hoa, lãng phí đang xảy ra trong mọi tầng lớp nhân dân, xã hội. Lười lao động; bỏ giờ làm; chi tiêu quá mức; tiệc tùng tốn kém lãng phí đang ngày càng có xu hướng gia tăng. Cần thực hiện lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cần kiệm. Đó không chỉ là đạo đức mà còn là ích nước, lợi nhà.

Đạo đức cần, kiệm đối lập với lãng phí. Đây là một cuộc đấu tranh. Kẻ thù của xây dựng nhà nước giàu đẹp chính là sự lãng phí. Hiện nay, xã hội Việt Nam đang lãng phí trên rất nhiều lĩnh vực. Lãng phí tiền bạc; lãng phí thời gian, sức lao động xã hội. Và chính điều này đang làm cho xã hội yếu đi. Và chính sự lãng phí mà không bị lên án sẽ tạo ra sự tham ô, tham nhũng.

Đối với cán bộ, công chức nhà nước phải coi liêm, chính là thước đo phẩm chất của chính mình. Cần phải hàng ngày tự đo mức độ liêm chính của chính mình và hãy so sánh giá trị liêm, chính hàng ngày của mình để rèn luyện.

Rèn luyện đạo đức liêm, chính đòi hỏi cán bộ, công chức không chỉ nói mà phải thông qua hoạt động thực tiễn của mình. Thước đo mức độ liêm, chính cũng được thông qua ở mức độ giàu lên “không rõ ràng” của không ít cán bộ, công chức.

Giá trị đạo đức liêm, chính luôn đối lập với tham ô, tham nhũng. Chống tham ô, tham nhũng là một cuộc đấu tranh cam go. Và tất yếu chỉ có thể có được khi cán bộ, công chức phải hướng đến chân giá trị đạo đức - liêm, chính. Khi có liêm, chính khó có thể tham ô, tham nhũng.

Cuộc đời của Chủ tịch Hồ Chí Minh là một tấm gương mẫu mực cho sự liêm, chính. Bác ra đi chỉ để lại cho chúng ta một kho tàng tri thức, những chuẩn mực của hoạt động chứ không có bất cứ tài sản riêng nào, trừ “đôi dép cao su và một vài bộ quần áo”.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã có nhiều bài viết cụ thể ra những giá trị đạo đức cần kiệm, liêm chính trong hoạt động cách mạng. Có thể xem xét để thực thi cần, kiệm,

liêm, chính trên những tiêu chí hành động cụ thể (xem bảng 2).

Bảng 2: Giá trị đạo đức “cần, kiệm, liêm, chính” và tiêu chí thể hiện

Giá trị đạo đức	Tiêu chí
Cần	<ol style="list-style-type: none"> 1. Đi làm đúng giờ 2. Làm việc khẩn trương, chu đáo, năng suất 3. Việc ngày nào phải làm xong ngày đó 4. Siêng năng, chuyên cần, chăm chỉ, cố gắng, bền bỉ dẻo dai 5. Có kế hoạch 6. Chịu khó suy nghĩ, nắm bắt tư duy đổi mới 7. Đánh giá tình hình và tìm phương hướng giải quyết 8. Năng động, sáng tạo trong xử lý tình huống
Kiệm	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiết kiệm vật tư, của cải 2. Tiết kiệm tiền bạc của dân 3. Tiết kiệm thời gian của dân, của chính mình 4. Không sử dụng đồ xa xỉ 5. Không để lãng phí 6. Tinh táo, tinh tường trong các quyết định đầu tư cạnh tranh có hiệu quả

	<p>7. <i>Tính toán đầy đủ các phương án để hạn chế thất thoát tài sản, ngân sách nhà nước</i></p>
Liêm	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Trong sạch</i> 2. <i>Không xâm phạm một đồng, một hào của nhà nước, của nhân dân</i> 3. <i>Không tham địa vị</i> 4. <i>Không tham tiền bạc</i> 5. <i>Không tham tâng bốc, nịnh nọt</i> 6. <i>Kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng</i> 7. <i>Chống lại suy thoái cả về tư tưởng và chính trị</i>
Chính	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Thẳng thắn</i> 2. <i>Ngay thẳng, không tà</i> 3. <i>Đúng đắn, chính trực</i> 4. <i>Khiêm tốn, đoàn kết</i> 5. <i>Đứng đắn với chính mình và với công việc</i> 6. <i>Không tự khoe khoang</i> 7. <i>Luôn kiểm điểm bản thân</i> 8. <i>Không nịnh nọt cấp trên, coi thường cấp dưới</i> 9. <i>Chân thành, không dối trên, lừa dưới</i> 10. <i>Việc công phải làm đến nơi, đến chốn</i> 11. <i>Không ngại khó, tránh việc khó</i> 12. <i>Công tâm, khách quan</i> 13. <i>Được giao nhiệm vụ, quyết tâm làm</i>

- | | |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>14. Việc thiện, dù nhỏ mấy cũng làm
 15. Việc ác, dù nhỏ mấy cũng tránh
 16. Tự phê bình và phê bình chân thật,
 thẳng thắn</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

(Nguồn: tổng hợp lại từ một số bài viết về “cần, kiệm, liêm, chính”; cách diễn giải về 4 đức tính trên)

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, cần, kiệm, liêm, chính là bốn đức tính cần phải có của mỗi cán bộ công chức, đảng viên.

Ngày nay, chúng ta đang đứng trước rất nhiều thách thức để theo đuổi chân giá trị: cần, kiệm, liêm, chính mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy, khi mà mặt trái của kinh tế thị trường đang ảnh hưởng sâu rộng trên mọi phương diện của đời sống con người. Lãng phí đang trở thành một bệnh dịch lây lan rộng khắp ở tất cả các cấp các ngành. Lãng phí từ thời gian (không làm đúng thời gian quy định) đến tiền bạc của dân, của nước. Căn bệnh lãng phí, phô trương này đã lung lay tận gốc rễ tứ đức cần, kiệm, liêm, chính mà mỗi cán bộ công chức, đảng viên cần phải có.

Thực thi công vụ Nhà nước giao, nếu không thực sự quan tâm đến bốn giá trị này mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy, sẽ gây tổn thất rất lớn cho Nhà nước. Nếu không thực sự quan tâm đến công vụ, xem xét loa qua, không thực sự quan tâm đến các yếu tố bảo đảm thực thi công vụ đó, có thể gây lãng phí sức người, ngân sách nhà

nước. Cầu Thanh Trì với nhiều năm kéo dài có thể coi là một minh chứng cho sự lãng phí.

4. Đạo đức thực thi công vụ là phải “Chí công vô tư”

Trong mở đầu “Đường khách mệnh”, Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu ra tự mình phải vị công vong tư. Điều đó cũng có nghĩa như sau này Bác viết “chí công vô tư”. Chủ tịch Hồ Chí Minh viết “Khi làm bất cứ việc gì cũng đừng nghĩ đến mình trước, khi hưởng thụ thì mình nên đi sau”. Trong các bài viết, Bác nêu rõ mối quan hệ nhân quả, qua lại lẫn nhau giữa “cần, kiệm, liêm, chính” và “chí công vô tư”. Khi đạt được cả hai điều trên tức là đạt được giá trị chân chính của hoạt động cách mạng.

Chí công vô tư là một chuẩn mực hành vi ứng xử mà cán bộ công chức, Đảng viên, đoàn viên không thể thiếu khi hành công vụ (bảng 3).

<i>Bảng 3: Giá trị đạo đức “chí công vô tư” và các tiêu chí đo</i>	
<i>Giá trị đạo đức</i>	<i>Một số tiêu chí đo</i>
<i>Chí công vô tư</i>	<ul style="list-style-type: none">- Đặt lợi ích của Đảng, nhà nước, nhân dân lên trước- Ham làm những việc ích quốc, lợi dân- Minh vì mọi người- Chủ nghĩa cá nhân bị loại bỏ,

không được nghĩ đến mình trước mà phải nghĩ đến nhà nước, nhân dân trước

- Không ham địa vị, không màng công danh

- “Lo trước thiên hạ, vui sau thiên hạ”

- Nêu cao chủ nghĩa tập thể

- Quét sạch chủ nghĩa cá nhân

- Giàu sang không quyền rũ

- Nghèo khó không thể chuyển lay

- Uy vũ không thể khuất phục

- Có tầm nhìn về tương lai của đất nước

- Không nhỏ nhen, toan tính cá nhân

- Nhân, nghĩa, trí, dũng, liêm

- Không thiên tư, thiên vị

- Không tư ân, tư oán, tư thù

[Nguồn: trích lại các tiêu chí từ các bài viết về “chí công vô tư”. Tham khảo cách diễn giải về chí công, vô tư theo lịch sử phát triển của đất nước cũng là cách hiểu rõ hơn giá trị này (Tapchicongsan)].

Chí công vô tư là một chuẩn mực cho hoạt động quản lý của cán bộ, công chức và đảng viên. Không hướng đến chân giá trị này, sẽ xảy ra nhiều vụ việc gây mất đoàn kết, xã hội thiếu tin tưởng ở lãnh đạo của nhà nước. Phải tuân thủ pháp luật; giữ tất cả mọi người đều “sống và làm việc theo pháp luật và bằng pháp luật”. Không một ai có thể vì lợi ích riêng mà vi phạm pháp luật.

5. Đạo đức thực thi công vụ của Chủ tịch Hồ Chí Minh là phải tránh những căn bệnh do thiếu đạo đức sinh ra

Kết hợp giữa các giá trị đạo đức cần, kiệm, liêm, chính và chí công vô tư, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã căn dặn khi Bác viết về những căn bệnh do cán bộ, công chức thiếu sự rèn luyện và thiếu sự quan tâm đến các chuẩn mực đạo đức đã nêu trên.

Bác đưa ra một số “căn bệnh nguy hiểm” để mọi cán bộ, đảng viên phải tự lo đề phòng trong quá trình thực thi công vụ. Một số căn bệnh cần tránh và những tiêu chí thể hiện bệnh tật đó (bảng 5 - bệnh và tiêu chí thể hiện).

Bảng 5 - Các loại “bệnh” và tiêu chí thể hiện

Căn bệnh	Thể hiện, các tiêu chí
<i>Bệnh tham lam</i>	<ul style="list-style-type: none">- Đặt lợi ích cá nhân lên trên hết- Tự tư tự lợi- Dung của công làm việc tư- Dựa vào Đảng để theo đuổi mục đích riêng- Sinh hoạt xa hoa, tiêu xài lãng phí
<i>Bệnh lười biếng</i>	<ul style="list-style-type: none">- Lười học hỏi- Lười suy nghĩ- Dễ thì làm, khó thì đùn đẩy- Việc nguy hiểm thì trốn tránh

<i>Bệnh hiếu danh</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tự cho mình là anh hùng, vĩ đại - Chỉ biết lên, mà không biết xuống - Chỉ sợng mà không chịu được khổ - Chỉ muốn có chức danh, địa vị
<i>Thiếu kỷ luật</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Trong công việc không lấy kỷ luật Đảng, nhà nước làm nền tảng - Làm theo tùy thích - Phê bình chỉ để công kích - Cát nhắc chỉ để ban ơn
<i>Ốc hẹp hòi</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Không cát nhắc người tốt vì sợ họ hơn mình - Không tôn trọng người tài giỏi ngoài Đảng
<i>Ốc địa phương</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tập trung vào cơ quan, đơn vị, địa phương mình để có lợi - Theo bè phái địa phương; cát nhắc người địa phương mặc dù năng lực hạn chế
<i>Ốc lãnh tụ</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Lập được một ít thành tích đã tự cao, tự đại - Tự xưng anh hùng
<i>Bệnh khai hội</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Khai hội không có kế hoạch, không sắp sửa kỹ lưỡng; không thiết thực

	<ul style="list-style-type: none"> - Khai hội rập khuôn - Nói chung chung, không gắn với công việc cụ thể cần giải quyết - Huấn luyện không thiết thực, không biết có áp dụng không; có thực hành được không
<p><i>(Nguồn: Tổng hợp, tóm tắt lại từ các bài viết về đạo đức Hồ Chí Minh)</i></p>	

Ngoài ra, Bác cũng chỉ ra phải loại bỏ nhiều loại bệnh khác do không tuân thủ chí công vô tư, để cho chủ nghĩa cá nhân lấn át. Do đó, mỗi cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức khi thực thi công vụ phải luôn ghi nhớ lời Bác dạy “chí công, vô tư”, chống chủ nghĩa cá nhân để không gây ra căn bệnh nguy hiểm, ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi công vụ.

Những căn bệnh mà Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu ra cách đây hơn nửa thế kỷ. Tưởng rằng, chúng ta đã tránh được chúng. Nhưng trên thực tế, nhiều căn bệnh đó đang tồn tại và có nguy cơ tang nặng. Ví dụ, hội họp hiện nay đang trở thành căn bệnh. Mất thời gian, tốn kém giấy tờ, xăng xe đi lại.

Bệnh cục bộ địa phương cũng đang tiếp tục tồn tại. Ngay cả những chương trình, dự án, các khu kinh tế, công nghệ tỉnh nào cũng muốn có, bất chấp hiệu quả kinh tế.

6. Đạo đức trong thực thi công vụ thể hiện thông qua các đức tính “Nhân, nghĩa, trí, dũng, liêm”

Trong việc thực thi công việc của Đảng, chuẩn mực cơ bản một trong 12 lời dạy của Bác là: “Đảng không phải là một tổ chức làm quan phát tài. Nó phải làm trọn nhiệm vụ giải phóng dân tộc, làm cho tổ quốc giàu mạnh, đồng bào sung sướng” [tr. 29 Sửa đổi lỗi làm việc, NXB TTLL HN 1990]. Mỗi đảng viên đều phải thấm nhuần tư tưởng đó. Và điều đó cũng đã được thể hiện trong điều lệ của Đảng. Do đó, phải đấu tranh chống lại chủ nghĩa cơ hội, chủ nghĩa thăng quan tiến chức. Đặc biệt khi có một quy định mang tính định hướng của thể chế chính trị cho một số vị trí chức vụ phải là đảng viên, nếu không thấm nhuần tư tưởng đó, sẽ có không ít người cơ hội, chỉ vì vị trí đó mà tìm mọi cách để vào Đảng.

Đạo đức cách mạng, đạo đức của những người cán bộ, người đảng viên theo chủ tịch Hồ Chí Minh không có gì khó. “Điều đó hoàn toàn do lòng mình mà ra”. Bác đưa ra những đức tính tốt mà mọi cán bộ, đảng viên cần phải rèn luyện. Đó là: nhân, nghĩa, trí dũng, liêm với các tiêu chí mô tả ở bảng 6.

<i>Bảng 6: Giá trị đạo đức “nhân, nghĩa, trí, dũng và liêm” và các tiêu chí</i>	
<i>Giá trị đạo đức</i>	<i>Tiêu chí</i>
<i>Nhân</i>	- Thật thà - Thương yêu, giúp đỡ đồng bào, đồng chí

	<ul style="list-style-type: none"> - Chống lại ai làm hại cho Đảng, cho dân - Chịu cực khổ trước mọi người - Hưởng hạnh phúc sau - Không ham giàu sang - Không e khổ sở - Không sợ oai quyền
<i>Nghĩa</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ngay thẳng - Không có tà tâm, làm việc bậy - Không có việc riêng gì phải giấu Đảng - Không có lợi ích riêng phải lo toan ngoài lợi ích của Đảng - Việc to, việc nhỏ được giao đều làm cẩn thận - Việc phải làm thì làm - Việc cần nói thì nói - Không sợ bị phê bình - Phê bình người khác luôn đúng đắn
<i>Trí</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Không vì tư túi mà mù quáng - Đầu óc luôn trong sạch, sáng suốt - Biết xem người - Biết xem việc - Làm việc có lợi cho Đảng - Tránh việc có hại cho Đảng - Cật nhắc người tốt - Đề phòng kẻ gian
<i>Dũng</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dũng cảm, gan góc - Gặp việc phải làm có gan làm - Có gan sửa chữa khuyết điểm - Có gan chịu đựng cực khổ, khó

	<p>khan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Có gan chống lại vinh hoa, phú quý không chính đáng - Có gan hy sinh tính mệnh cho Đảng, cho tổ quốc
Liêm	<ul style="list-style-type: none"> - Không tham địa vị - Không tham tiền tài - Không tham sung sướng - Không tham tâng bốc - Quang minh chính đại - Không hủ hóa - Ham học - Ham làm - Ham tiến bộ
<p><i>(Nguồn: Tổng hợp các tiêu chí đo chí công vô tư từ nhiều nguồn thông tin)</i></p>	

7. Đạo đức thực thi công vụ của Chủ tịch Hồ Chí Minh là phải tuyệt đối chấp hành kỷ luật của tổ chức đề ra

Điều này đồng nghĩa với cán bộ, công chức phải chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật của nhà nước hay cũng của chính mình ban hành ra.

Trong quá trình thực thi công việc của Đảng, của nhà nước, chấp hành kỷ luật là một trong những điều Bác Hồ thường xuyên nhắc nhở như là một hành vi chuẩn mực của cách ứng xử trong quá trình thực thi công vụ.

Lời dạy của Bác rất đơn giản, rất triết lý và thể hiện tinh thần: Đảng ta là đảng của những người tự nguyện làm chiến sỹ xung phong “không ai bắt buộc ai vào Đảng làm chiến sỹ tiên phong. Đó là do sự tự giác, lòng hăng

hái của mỗi một người mà tình nguyện làm Đảng viên, làm chiến sỹ tiên phong” [110]. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh đến ý thức tổ chức và kỷ luật. Trong bản Di chúc, tư tưởng này của Chủ tịch Hồ Chí Minh thể hiện rất rõ khi Người viết: “phải giữ gìn sự nhất trí của Đảng như giữ gìn con người của mắt mình” [111].

Kỷ luật và xử lý vi phạm kỷ luật là một trong những điều kiện trở thành nhân tố cốt lõi. Những phương châm “kỷ luật là sức mạnh của quân đội”, “kỷ luật là sức mạnh của công an nhân dân”, xử lý vi phạm kỷ luật đòi hỏi phải nghiêm. Sự xử lý vi phạm không nghiêm sẽ dẫn đến nhiều điều xấu hơn, Bác đã căn dặn điều này khi viết về bệnh vô kỷ luật, kỷ luật không nghiêm [112]. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ ra những tiêu chí cơ bản để xem xét việc xử lý vi phạm kỷ luật không nghiêm như:

- Trừng phạt không xứng đáng
- Xử lý kỷ luật bằng tuyên truyền
- Phê bình, cảnh cáo qua loa
- Che dấu, tha thứ lẫn nhau

Tất cả những điều đó đã và đang xảy ra nếu đảng viên, cán bộ, công chức không thực thi nghiêm chỉnh quy định về xử lý vi phạm kỷ luật.

¹¹⁰ Sửa đổi lỗi làm việc. tr 33.

¹¹¹ Di chúc của Chủ tịch Hồ Chí Minh công bố năm 1969.

¹¹² Về vấn đề cán bộ. tr20

8. Đạo đức công vụ cũng phải được thể hiện thông qua việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đảng viên, công chức một cách tốt nhất, hiệu quả nhất

Ngay từ năm 1947, trong quyển sách “Sửa đổi lối làm việc”, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dành một chương để nói về huấn luyện cán bộ. Định hướng cách làm huấn luyện cán bộ của Người vừa đơn giản, dễ hiểu, vừa mang tính thực tiễn, hiệu quả cao. Đây là điều mà ngày nay chúng ta vẫn chưa làm được. Chủ tịch Hồ Chí Minh đòi hỏi việc huấn luyện cán bộ phải mang tính toàn diện: nghề nghiệp; chính trị, văn hóa và lý luận. Học phải đi đôi với hành; kinh nghiệm phải đi cùng với thực tiễn. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ ra rằng:

- Làm việc gì, học việc ấy; và những người có kinh nghiệm về chuyên môn phải quan tâm thực hiện huấn luyện và phải hướng đến kiểm tra để đi đến dần thành thạo công việc.
- Kinh nghiệm và thực tế phải đi cùng nhau. Lý luận phải gắn liền với lịch sử và kinh nghiệm đấu tranh của Đảng.

Tư tưởng đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh về huấn luyện rất đơn giản nếu như trả lời được những câu hỏi:

- Huấn luyện ai?
- Ai huấn luyện?
- Huấn luyện cái gì?
- Huấn luyện như thế nào?
- Tài liệu hướng dẫn.

Trong tư tưởng đạo đức công vụ trong huấn luyện, Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn phải tránh hình thức, không thiết thực. Nếu huấn luyện mà không đem lại thay đổi nhận thức, hoạt động thì theo Bác “phí công, phí của vô ích”.

Một trong những thực tế hiện nay của chúng ta là đang rất lãng phí tiền của trong nhiều hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Học tập làm theo đạo đức Hồ Chí Minh chính là phải thay đổi ngay cách thức đào tạo, bồi dưỡng hiện nay. Mở lớp mang tính đại trà, mở lớp quá đông; đội ngũ giảng viên yếu là những gì Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra cách đây hơn 60 năm, nhưng có lẽ chúng ta vẫn mắc phải khuyết tật này.

Cải cách hành chính được tiến hành nhiều năm với nhiều hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và viên chức cả nước đã được tiến hành, nhưng thực tế chỉ ra rằng năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức chưa thực sự được nâng cao so với ngân sách nhà nước đã dành cho đào tạo, bồi dưỡng.

Năng lực thực thi công vụ của cán bộ, công chức và viên chức không chỉ yếu kém về mặt đạo đức (không thực sự *Gắn bó với dân; gần dân, dựa vào dân, lấy dân làm gốc; Nắm rõ dân tình hiểu rõ dân tâm như Bác Hồ đã dạy*) mà còn thể hiện cả yếu kém về năng lực chuyên môn, ám hiểu cách thức xử lý các vấn đề phát sinh của quản lý. Nhiều vụ khiếu nại, khiếu kiện của dân một phần do phía người dân chưa thực sự am hiểu pháp luật của nhà

nước, nhưng một phần không nhỏ là do năng lực thực thi công vụ của cán bộ, công chức và viên chức không đạt được chuẩn mực chuyên môn. Đây là hệ quả tất yếu của các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và viên chức đã không thấm nhuần tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về tổ chức các khóa huấn luyện.

9. Đạo đức công vụ gắn liền với các hoạt động về bố trí sử dụng cán bộ

Bác đã dạy: công việc thành công hoặc thất bại do cán bộ tốt hay hay kém vì vậy, vấn đề cán bộ là vấn đề đầu tiên, rất cần kíp. Bác đưa ra những cách thức đặc biệt cần chú ý khi sử dụng cán bộ.

- Phải biết rõ cán bộ;
- Phải cất nhắc cán bộ một cách cho đúng;
- Phải khéo dùng cán bộ;
- Phải phân phối cán bộ cho đúng;
- Phải giữ cán bộ cho đúng;
- Phải giữ gìn cán bộ [¹¹³].

Những vấn đề mang tính lý luận nêu trên về sử dụng cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước ta hiện nay luôn là vấn đề được quan tâm. Mặc dù ngày nay có nhiều sách vở viết về quản lý nguồn nhân lực, nhưng 6 lĩnh vực mà Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu trên về sử dụng cán bộ vẫn có giá trị cao về lý luận và thực tiễn.

¹¹³ *Vấn đề cán bộ*. Tr 33

10. Đạo đức công vụ trong tư tưởng Hồ Chí Minh là những nguyên tắc xây dựng đạo đức mới

Hồ Chí Minh nêu lên những nguyên tắc xây dựng nền đạo đức mới trong xã hội và chính Người đã suốt đời không mệt mỏi tự rèn mình, giáo dục, động viên cán bộ, đảng viên, nhân dân cùng thực hiện. Những nguyên tắc cơ bản mà chúng ta luôn phải tuân thủ là:

- Nói đi đôi với làm, phải nêu gương về đạo đức ;
- Xây đi đôi với chống (ba xây, ba chống);
- Phải tu dưỡng đạo đức suốt đời.

Chỉ khi nào trong hoạt động của chúng ta luôn tuân thủ những nguyên tắc đó, chúng ta thực sự đã sống, học tập và làm việc theo tấm gương Bác Hồ vĩ đại.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức nói chung và đạo đức của người cách mạng, người cán bộ, công chức trong thực hiện công vụ do Đảng và Nhà nước giao luôn là vấn đề then chốt để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức thực sự là công bộc của dân.

Nghiên cứu những chỉ huấn của Người về những hành vi, cách ứng xử, cách hoạt động trong quá trình thực thi công việc được giao không chỉ nhằm học tập và làm theo tư tưởng của Người mà còn là cách thức để chúng ta có thể trở thành một công chức có đạo đức cách mạng. Mọi nơi, mọi lúc trong thực thi công vụ phải lấy tư tưởng chỉ đạo về đạo đức công vụ của Chủ tịch Hồ Chí Minh để làm chuẩn mực, thước đo và để đánh giá phẩm chất của từng cán bộ, công chức.

Tình huống thảo luận

Tìm đọc hai quyển sách quan trọng của Chủ tịch Hồ Chí Minh gắn liền trực tiếp với huấn luyện đạo đức công vụ.

- 1. Sửa đổi lối làm việc;*
- 2. Vấn đề cán bộ.*

Trao đổi xung quanh một số lời dạy của Bác về thực thi công vụ.

Câu hỏi nghiên cứu chương 5:

- 1. Hiểu rõ bản chất “hiếu với dân” trong tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về thực thi công vụ.*
- 2. Vấn đề lãng phí hiện nay do đâu mà có?*
- 3. Làm thế nào để cán bộ, công chức và viên chức cũng như sinh viên cần cù hơn, chăm chỉ hơn trong thực thi công vụ cũng như học tập?*

Chương VI

PHÁP LUẬT VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

Yêu cầu

Pháp luật về đạo đức công vụ là một loại hình đạo đức mang tính áp dụng. Nhưng đó là loại hình đạo đức mang tính pháp lý rất cao - trong nhiều trường hợp đó chính là những loại hình mang tính cưỡng bức, bắt buộc phải tránh hoặc phải làm. Tùy thuộc từng điều kiện cụ thể mà ở từng giai đoạn khác nhau có những pháp luật cụ thể.

Nghiên cứu pháp luật về công vụ là điều cơ bản đầu tiên để xây dựng một đạo đức công vụ mang tính phục vụ cao hơn.

Mục đích của chương này là trang bị cho sinh viên những kiến thức cơ bản về pháp luật, coi đó như là chuẩn mực tối thiểu phải có để từ đó xây dựng cho mình một chuẩn mực cao hơn.

Sau khi kết thúc chương, sinh viên tự mình có thể:

- *Phân biệt giữa đạo đức công vụ theo pháp luật và đạo đức công vụ mang tính thực chứng;*
- *Những giá trị chung của pháp luật đạo đức công vụ;*

- *Phân tích và so sánh được pháp luật công vụ của một số nước điển hình*

1. Nguyên tắc chung để xây dựng pháp luật về đạo đức công vụ

Bản chất công việc mà công chức thực hiện (công vụ) có thể thấy rất rõ những sự khác biệt giữa các loại công việc mà người lao động trong các tổ chức thực hiện và những công việc mà công chức làm bên ngoài phạm trù công vụ.

Hoạt động công vụ vì lợi ích công dân, lợi ích cộng đồng và lợi ích nhà nước. Không được lòng ghép lợi ích cá nhân vào trong quá trình thực thi công vụ.

Về nguyên tắc, công chức khi tiến hành thực thi công vụ phải tuân thủ những chuẩn mực vừa mang tính đạo đức xã hội; đạo đức nghề nghiệp với những chuẩn mực quy định mang tính pháp luật của nhà nước trong các quan hệ giữa con người với con người, giữa con người với xã hội; giữa con người với các tổ chức trên cơ sở hướng đến lợi ích chung.

Đạo đức công chức trong quá trình thực thi công vụ phải xây dựng và đưa ra các chuẩn mực liên quan đến các loại quan hệ mà công chức có. Đó là:

- Quan hệ với nhân dân;
- Quan hệ với đồng nghiệp;
- Quan hệ với cấp trên (nếu công chức đảm nhận vị trí quản lý cấp thấp hơn);
- Quan hệ với cấp dưới;

- Quan hệ với các tổ chức nhà nước bên ngoài tổ chức làm việc;
- Quan hệ với các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội;
- Khác.

Các loại quan hệ đó đều thiết lập một bên là công chức trong khi thực thi công vụ và một bên là các đối tác có liên quan. Quan hệ này trong khá nhiều trường hợp mang tính “không bình đẳng”; mang tính pháp lý.

Do đó phải quy định mang tính pháp lý những chuẩn mực về cách ứng xử, giao tiếp. Một số yếu tố như:

- Chấp hành đúng quy định (trình tự, thủ tục, điều kiện, v.v...) của pháp luật nhà nước trong khi thực thi công vụ;
- Tận tình, chu đáo, lắng nghe.
- Khác

Mặt khác, công chức phải tự mình rèn luyện những yếu tố mang tính “đạo đức xã hội, cộng đồng” đã được thừa nhận. Đó chính là những khía cạnh về đạo đức cá nhân của công chức.

Công chức thực thi công vụ điều rất quan trọng là phải tự mình xem xét liệu năng lực của cá nhân (kiến thức, kỹ năng, cách ứng xử) có thể làm tốt công việc được giao. Và trong trường hợp nếu hạn chế về năng lực, đạo đức của công chức phải được thể hiện thông qua những yếu tố:

- Tự nhận biết để đảm nhận hay không;
- Tự học tập rèn luyện để nâng cao năng lực một cách tự giác.

Trong thực tế hiện nay, đạo đức công chức trong quá trình thực thi công vụ cần phải được quy định cụ thể mới làm chuẩn mực cho việc xem xét, đánh giá.

Trước hết, cần chú ý rằng, quan hệ lao động giữa một bên là người lao động và một bên sử dụng lao động được thiết lập dựa trên những nguyên tắc chung là “nghĩa vụ và quyền lợi”.

Trong khái niệm chung về nghĩa vụ, đó chính là những gì bắt buộc người lao động phải thực hiện khi cam kết thực thi công việc (hợp đồng lao động).

Mỗi một nước đều đưa ra những văn bản pháp luật về đạo đức được gọi bằng hai tên “Code of ethics” hay “Code of Conduct”; một số nước gọi là “Law of ethics” hay “Law of conduct”. Hai từ “code” hay “law” có thể dùng thay thế lẫn nhau.

Mỗi một chuẩn mực đạo đức (code of ethics) nhằm hướng đến những mục tiêu cơ bản của hoạt động thực thi công việc của công chức (công vụ).

Có thể chỉ ra:

- Xác định cụ thể, rõ ràng những hành vi, ứng xử được chấp nhận;
- Khuyến khích chuẩn mực hành vi của công chức khi thực thi công việc vượt cao hơn quy định (mang tính tối thiểu);
- Cung cấp một chuẩn mực để các thành viên, các bên có liên quan tự đánh giá cách ứng xử, quan hệ, giao tiếp và điều đó gia tăng niềm tin của công chúng với tổ chức cung cấp dịch vụ cho họ;

- Thiết lập khuôn khổ nghề nghiệp và trách nhiệm và điều đó sẽ hỗ trợ công chức làm quyết định trong những tình huống khó khăn;
- Động lực để xác định nghề (công chức thực thi công việc mang tính đa dạng);
- Xác định mức độ thành thạo nghề nghiệp (sự vi phạm hay tuân thủ cao).

Với những mục tiêu đó, không chỉ là đưa ra những “lý thuyết về đạo đức” mà đòi hỏi phải triển khai thực hiện.

Các nhà đề xuất chuẩn mực về đạo đức cho công chức thường có hai cách tiếp cận.

Cách tiếp cận thứ nhất thường đưa ra những quy định mang tính “không được làm; không được ứng xử, v.v...

Ví dụ dụ công chức “không được cửa quyền”. Cách xây dựng như vậy thiên về quy tắc và thường được ghi trong các đạo luật về công vụ.

Cách tiếp cận thứ 2 của chuẩn mực đạo đức là đưa ra các giá trị và những loại hành vi biểu hiện giá trị đó.

Trong trường hợp này chuẩn mực quy định theo hướng “phải làm theo”, chứ không nêu ngược lại. Ví dụ giá trị của công việc là không thiên vị, và hành vi đồng hành là không được nhận quà, tặng phẩm của người mà mình xử lý công việc cho họ. Cách tiếp cận này mang tính cam kết và thường cao hơn những quy định của luật.

Trên thực tế, khi xây dựng chuẩn mực đạo đức theo nguyên tắc giá trị, có thể những chuẩn mực như vậy tạo ra những mong muốn hành vi ứng xử gắn liền với việc

thực thi công việc của công chức cũng như mong muốn của cộng đồng mà công chức phục vụ.

Khi xây dựng các chuẩn mực đạo đức theo giá trị, các nhà xây dựng phải phê duyệt và xem những giá trị cốt lõi (ethics) và những hành vi ứng xử khi thực thi (conduct).

Nhiều nước, pháp luật liên quan đến đạo đức chỉ thường đưa ra những chuẩn mực tối thiểu yêu cầu đối với công chức khi thực thi công việc. Nhưng các chuẩn mực đạo đức được ban hành thường cao hơn những quy định của pháp luật. Điều này tạo cho các tổ chức có thể tự xây dựng cho mình những giá trị đạo đức khác nhau, tạo cơ hội cạnh tranh, thu hút thị trường. Trong kinh doanh đây là điều cốt lõi. Cùng hoạt động trên một khuôn khổ các chuẩn mực do pháp luật quy định (ví dụ, ở Việt Nam là Luật Doanh nghiệp) nhưng mỗi một nhà sản xuất, kinh doanh có những loại giá trị cốt lõi riêng với những chuẩn mực ứng xử sẽ tạo nên những thương hiệu khác nhau, cạnh tranh.

Cũng có thể nhiều nhà nghiên cứu có sự phân biệt giữa “code of ethics” và “law of ethics”. Những gì pháp luật quy định thường mang tính cưỡng bức; trong khi đó chuẩn mực đạo đức thường không coi trọng tính cưỡng bức mà là một định hướng và từng con người sẽ phải tự điều chỉnh hoạt động của bản thân theo giá trị (đạo đức). Ví dụ: khi thực thi công việc của nhà nước giao cho, công chức phải:

- Trung thực (Honesty);
- Công bằng (Fairness);

- Tôn trọng (Respect);
- Nhân văn, nhân đạo (Compassion); và
- Trách nhiệm (Responsibility)

Sự ra đời của pháp luật hóa đạo đức trở thành tất yếu của các nước. Từ những năm 1960, chính phủ các nước bắt đầu phê chuẩn các văn bản pháp luật về đạo đức. Tuy nhiên, ở Mỹ từ sau vụ Watergate thì đòi hỏi phải có bộ luật về hành vi ứng xử của người làm việc cho nhà nước.

Pháp luật về đạo đức sẽ cung cấp những định hướng cơ bản cho công chức khi thực thi công việc hướng đến lợi ích công và chỉ ra cách ứng xử.

Pháp luật về đạo đức có thể có nhiều dạng khác nhau. Từ chi tiết đến cụ thể và có thể bao gồm nhiều nội dung:

- Dựa trên các giá trị;
- Dựa trên các quy tắc;
- Dựa trên văn bản pháp luật.

Các quy tắc đạo đức được xây dựng dựa trên những giá trị cốt lõi của cá nhân, xã hội. Trong trường hợp này việc cưỡng bức, bắt buộc hay xử phạt do vi phạm các quy tắc hạn chế.

Cần có một sự phân biệt tương đối nội dung quy định mang tính bắt buộc “phải làm, không được làm” và những gì định hướng để làm. Mặt khác cũng cần phân biệt giữa chuẩn mực bắt buộc và quy định ứng xử (hành vi, hành động). Do đó các nước có hai loại hình: code (law) of ethics - liên quan đến những quy định chuẩn và

code (law) of conducts - liên quan đến các hành vi ứng xử (hành động).

Trong khi đó, quy tắc đạo đức dựa trên những quy định mang tính định hướng, tính tuân thủ thi hành và hình thức xử lý không chi tiết, thiên về đạo đức.

Nếu các quy tắc được xây dựng dựa trên pháp luật, thì việc thực thi nó cũng giống như việc thực thi văn bản pháp luật, mang tính bắt buộc cao và khi không thực hiện được sẽ bị cưỡng bức và phạt.

Ví dụ ở Thái Lan, Bộ luật Công vụ được chính thức ban hành năm 1992. Điều 91 có nội dung: “Người nhận chức phải tuân thủ các quy định các hoạt động hành chính và quy chế đạo đức công vụ do Ủy ban Công vụ ban hành”.

Những quy định bao gồm:

- *Đạo đức cá nhân*: Phải có nguyên tắc và phẩm chất đạo đức tốt, Thực hiện nhiệm vụ một cách trung thực và không vụ lợi cá nhân, Có thái độ cư xử đúng mực và phải luôn hoàn thiện mình.
- *Đạo đức với cơ quan*: Phải trung thực, công bằng và không thiên vị, Thực hiện nhiệm vụ bằng hết khả năng của mình với tinh thần tận tụy, nhiệt tình, Phải luôn đúng giờ và tận dụng tối đa thời gian cho công việc, Bảo vệ và sử dụng an toàn, tiết kiệm tài sản công.
- *Mối quan hệ với đồng nghiệp*, với cấp trên và với cấp dưới: hợp tác, giúp đỡ và tư vấn, khuyến bảo; quan tâm thương xuyên tới tư cách, động cơ và lợi ích của cấp dưới, xây dựng

làm việc theo đội, nhóm với tinh thần tương trợ lẫn nhau khi thi hành nhiệm vụ, có thái độ lịch sự, nhã nhặn và có mối quan hệ tốt với mọi người. Cố gắng kiềm chế phê phán công việc của người khác và phàn nàn về công việc của mình.

- *Đạo đức với công chúng và với xã hội*: phục vụ nhân dân với thái độ lịch sự và công bằng, đáng tin cậy, không nhận quà biếu hay ân huệ vượt quá giới hạn cho phép.

Bên cạnh pháp luật được gọi là luật đạo đức, các nước có những đạo luật khác quy định những cách ứng xử đặc biệt trên một số lĩnh vực.

Tùy thuộc vào từng loại công việc, ngành nghề mà có thể có những văn bản pháp luật cụ thể cho một số lĩnh vực như: quy tắc ứng xử của ngành hải quan, thuế, v.v...

Pháp luật về đạo đức của các nước được xem là một loại văn bản pháp lý nhằm điều tiết hoạt động của công chức và đặc biệt là quá trình ra quyết định. Đó cũng là những gì nhằm giúp các tổ chức công phục vụ tốt hơn đòi hỏi và mong đợi của công dân, xã hội đối với các tổ chức công.

Đó cũng là cơ sở giúp để xem xét, đánh giá hoạt động của các tổ chức nhà nước, công chức thực thi nhiệm vụ cả từ bên trong và bên ngoài khu vực nhà nước.

Các quy tắc đạo đức (codes of conduct) được xây dựng nhằm:

- Khuyến khích các hành vi ứng xử có đạo đức và ngăn chặn những hành vi ứng xử không đạo đức;

- Cung cấp một hệ thống các tiêu chuẩn cụ thể thành văn bản dựa vào đó để phán xét các hành vi của công chức;
- Cung cấp những định hướng cho công chức khi phải xử lý các vấn đề khó khăn một cách có đạo đức - ví dụ, khi xem xét những khía cạnh mang tính ưu tiên thì phục vụ lợi ích chung phải đặt lên trên;
- Xác lập quyền và trách nhiệm của công chức và dựa vào đó để xem xét đúng sai;
- Đưa ra những nguyên tắc để tổ chức có thể dựa vào đó tiến hành các hoạt động;
- Tạo ra một cam kết mang tính hợp đồng giữa các bên có liên quan;
- Nền tảng dựa vào đó có thể phát triển đạo đức và nghề nghiệp;
- Pháp luật hóa những chuẩn mực nghề nghiệp và phạm vi xử lý vi phạm;
- Nền tảng đạo đức nghề nghiệp để những người nhận được dịch vụ quan tâm.

Tuy nhiên, cụ thể hóa các nội dung trên đều nhằm hướng đến “*tăng niềm tin tưởng của công dân, xã hội với nhà nước, các tổ chức nhà nước và công chức thực thi công việc của nhà nước giao cho họ*”^[114].

Các bộ quy tắc về đạo đức của công chức hay công vụ nhằm hướng đến:

¹¹⁴ Những mục đích này cũng có thể tương tự như các mục đích khi các nước xây dựng luật công việc (xem chi tiết các văn bản pháp luật về công vụ trong môn học Nhân sự hành chính nhà nước”.

- Tạo và duy trì niềm tin của công dân đối với nhà nước;
- Những tiêu chuẩn hành vi ứng xử bắt buộc đối với công chức;
- Cung cấp cho công dân những thông tin cần biết để họ có quyền đòi hỏi công chức phải ứng xử
- Điều chỉnh cách thức ứng xử của công chức nhằm bảo đảm những nguyên tắc như pháp luật, trung thực, hiệu quả và trung thành với nhà nước khi thực thi nhiệm vụ.

Cần lưu ý rằng, các bộ quy tắc hay luật đạo đức không có thể mô tả hết những đòi hỏi mang tính đạo đức của công chức khi thi hành công vụ. Các văn bản này chỉ đề ra được chuẩn mực tối thiểu.

Các quy tắc đạo đức hay luật đạo đức thường đề cập đến:

- Nguyên tắc chung về đạo đức;
- Cách thức ứng xử về mâu thuẫn lợi ích khi thực thi công việc;
- Tặng phẩm, biếu;
- Các hoạt động bên ngoài;
- Cách thức sử dụng thông tin;
- Hoạt động chính trị;
- Hành vi cuộc sống riêng;
- Sử dụng tài sản công;
- Thời gian làm việc;
- Nhận quà bằng vật chất;
- Quan hệ với công chúng;

- Hạn chế sau khi rời công sở (nghỉ hưu, nghỉ việc, v.v...);
- Trách nhiệm và chịu trách nhiệm (phạt);
- Cơ chế khuyến khích, động viên;
- Các quan hệ và ứng xử;
- Đạo đức trong quan hệ với chính phủ và quốc hội;
- Phục vụ chính phủ;
- Hoạt động chính trị và quan hệ với công chúng;
- Quan hệ với quốc hội, cố vấn bộ trưởng và đối lập [¹¹⁵].

.1.1. Một số nguyên tắc định hướng quản lý đạo đức của một số nước OECD

Quản lý đạo đức trong quá trình thực thi công vụ gắn liền với cách thức quy định chuẩn mực đạo đức trong khu vực công. Một số nước dựa vào một số nguyên tắc cơ bản để xây dựng pháp luật liên quan. Tám (8) nguyên tắc sau đây cũng là nền tảng cơ bản để xây dựng pháp luật về đạo đức công vụ và quản lý.

- Nguyên tắc 1: Tiêu chuẩn đạo đức phải rõ ràng.
- Nguyên tắc 2: Tiêu chuẩn đạo đức phải được phản ánh trong khuôn khổ pháp luật
- Nguyên tắc 3: Định hướng đạo đức phải có giá trị đến từng công chức.

¹¹⁵ Những nội dung chi tiết cần được nghiên cứu sâu trong tiểu luận của sinh viên.

- Nguyên tắc 4: Công chức được biết quyền và nghĩa vụ của họ khi làm một việc sai trái.
- Nguyên tắc 5: Cam kết chính trị đạo đức phải gia tăng hành vi chức danh của công chức.
- Nguyên tắc 6: Quá trình quyết định phải minh bạch, công khai.
- Nguyên tắc 7: Phải hướng dẫn một cách rõ ràng quan hệ giữa khu vực công và khu vực tư.
- Nguyên tắc 8: Nhà quản lý phải thể hiện và ủng hộ hành vi đạo đức.

1.2 Một số yếu tố cần quan tâm khi xây dựng pháp luật đạo đức

Khi xây dựng hệ thống văn bản liên quan đến chuẩn mực hành vi, có nhiều quan niệm khác nhau. Đa số đều tư duy chung là chuẩn mực hành vi sẽ trở thành định hướng dẫn dắt hành vi của con người và do đó, một chuẩn mực tốt phải được xem xét liệu nó ảnh hưởng như thế nào đến hành vi của cá nhân, tập thể trong tổ chức. Nhưng đồng thời cũng cần quan tâm hai khía cạnh:

- Liệu những quy định “chuẩn hành vi chung đó” có trở nên tầm thường khi mà đó là những điều tối thiểu;
- Liệu những quy định có tính cụ thể, định hướng nhưng chi tiết sẽ có bao nhiêu cá nhân không đồng ý.

Nếu theo cách tiếp cận thứ nhất, sẽ có nhiều người “được gọi là người tốt” sẽ có những tư duy khác nhau về chuẩn mực hành vi chung, mang tính nhằm chán đó. Và họ coi đó như là “chuẩn mực hành vi” cho người “xấu” trong xã hội, tổ chức.

Như vậy, khó khăn cho việc đưa ra những định hướng hành vi làm thế nào để có ích cho tất cả:

- Người tốt;
- Trung bình;
- Xấu.

Chuẩn mực hành vi hay chuẩn mực đạo đức được xây dựng cho tất cả các nhóm người khác nhau trong một tổ chức thuộc khu vực công.

Trước hết, không phân biệt “xấu, tốt”, chuẩn mực này nhằm tăng khả năng “ứng xử” theo một chuẩn mực nhất định cho công chức trong những điều kiện khác nhau. Đây cũng là điều mong đợi trước hết khi ban hành “chuẩn mực đạo đức hay hành vi”. Công chức thực thi công vụ của nhà nước cho nhiều nhóm đối tượng khác nhau ở những điều kiện khác nhau. và đó đó, thiếu một chuẩn mực sẽ làm cho cùng một loại công việc, phải xử lý giống nhau, thì họ có thể ứng xử khác nhau cho những người khác nhau, tùy thuộc “hình ảnh của công dân trong mắt công chức”.

Chuẩn mực sẽ quy định cách thức ứng xử theo những chuẩn mực (ví dụ, không thiên vị). Và dù đó là loại người gì thì mức độ không thiên vị đều phải được công chức quan tâm. Nhưng đây lại là một thực tế. Ví dụ, người nhà

của quan chức xin tài trợ từ ngân sách và một công dân bình thường cũng xin tài trợ từ ngân sách. Nếu không quan tâm đến chuẩn mực “không thiên vị”, sẽ làm cho công chức có thể ưu tiên cho người nhà.

Mặt khác, chuẩn mực hành vi cũng sẽ chỉ ra cách thức xử lý vi phạm cách ứng xử không theo chuẩn mực. Sẽ không có biện minh cho sự vi phạm đó với lý do “chịu tác động của quan hệ gia đình để trốn tránh. Chuẩn mực hành vi cũng có thể quy định những định hướng cho việc xử lý. Điều đó làm cho công chức sẽ quan tâm hơn đến “ứng xử theo chuẩn mực”. Những vi phạm chuẩn mực hành vi có thể dẫn đến nhiều hệ quả [116].

Hai là, chuẩn mực hành vi sẽ tạo cơ hội để công chức định hướng, tập trung vào những hoạt động đúng vì những lý do đúng. Và khi tất cả công chức đã dần hình thành tư duy đó, họ sẽ “có thói quen” để hành động, ứng xử theo những tiêu chuẩn hy vọng. Đây cũng là một trong những vấn đề thách thức. Với những môi trường hoạt động khác nhau, nếu chưa trở thành “phản xạ có điều kiện, thói quen ứng xử theo chuẩn mực”, thì cách ứng xử của công chức trong nhiều trường hợp sẽ bị tác động bởi lợi ích cá nhân; mâu thuẫn lợi ích nhà nước, cơ quan với lợi ích riêng mà công chức nhận được cho chính mình; cho người nhà, thân quen. Thực tế vấn đề “thói quen” cần phải được dạy (education) cho công chức trước khi họ vào nhà nước, không chỉ đào tạo đơn thuần (training) theo một vài khóa học ngắn ngày và sau đó thiếu cơ chế “tạo phản xạ”. xã hội Việt Nam chưa có ý thức pháp luật giao thông cũng đơn giản, do chúng ta

¹¹⁶ Cần tập trung nhiều hơn để phân tích vấn đề này cùng học viên nhằm rút ra bài học nhiều hơn cho thực tiễn “mỗi người làm một cách trong thực thi công vụ - đặc biệt là tệ nạn phong bì như là một loại thù tục từ công chức đẻ ra”.

chưa tạo ra “phản xạ có điều kiện cho công dân khi tham gia vào thị trường giao thông”. Và muốn có điều này, không phải làm theo phong trào như đang làm, mà đòi hỏi phải có thời gian dài, tác động liên tục, thường xuyên [117].

Thứ ba, chuẩn mực hành vi mang tính hy vọng, những không lấy đi tất cả những gì mang tính tự chủ của “đạo đức cá nhân - moral” và cũng không buộc tội công chức trong quá trình thực thi công vụ lại xem xét đến cả tính hợp lý. Chuẩn mực hành vi có thể đưa ra những quy định cũng dựa trên xem xét hết các khía cạnh hợp lý, nhưng cũng có nhiều trường hợp, nếu công chức đưa ra được những chuẩn mực và nguyên tắc xử lý mang tính cao hơn, nhằm đem lại lợi ích cho nhiều người cũng có thể là cách ứng xử có đạo đức.

Bốn là, chuẩn mực hành vi trong thực thi công vụ của công chức có thể coi đó như là một loại hình cụ thể về chuẩn mực nghề nghiệp - nghề công vụ. Mặc dù, không có một nghề cụ thể như nghề khác, nhưng thực thi công vụ đòi hỏi “tinh nghề nghiệp” cao.

2. Pháp luật về đạo đức công vụ ở Việt Nam

Trong hệ thống văn bản pháp luật Việt Nam liên quan đến điều chỉnh các quan hệ việc làm của người lao động làm việc trong khu vực nhà nước có thể chia làm 2 nhóm:

- Văn bản mang tính luật (Luật, pháp lệnh, các nghị quyết);

¹¹⁷ Cần tìm kiếm thêm các ví dụ về thói quen tốt và cách hình thành thói quen đó, đặc biệt trong công chức khi thực thi công vụ. Hãy thử trao đổi liệu đến khi nào “vấn nạn phong bì sẽ mất”? Hành vi đúng cản trở thành thói quen, nhưng nếu không được lặp lại nhiều lần, sẽ không có. Khi nào, sẽ không nhận lợi ích khi cấp ngân sách cho các nhà đầu tư?

- Văn bản lập quy nhằm hướng dẫn thực hiện các văn bản luật.

Trong điều kiện Việt Nam, cho đến năm 2009 vẫn chưa có một văn bản pháp luật riêng về đạo đức công vụ hay đạo đức công chức. Do đó, xây dựng một chế tài cụ thể quy định những cách thức ứng xử giao tiếp, quan hệ của công chức với nhà nước; với công dân một cách cụ thể là cần thiết và phù hợp với xu hướng chung của thế giới.

2.1. Đạo đức công vụ trong các văn bản pháp luật về cán bộ, công chức

Như trên đã nêu, chúng ta chưa có một văn bản pháp luật riêng về đạo đức công chức, hay đạo đức thực thi công việc của công chức. Chúng ta có một số văn bản pháp luật liên quan đến cán bộ, công chức tức về những người làm việc trong cơ quan nhà nước nói riêng và trong toàn bộ hệ thống thể chế chính trị, nhà nước nói chung.

Sắc lệnh số 76-SL ngày 20/5/1950

Đây là loại văn bản pháp luật đầu tiên liên quan đến việc quy định công chức. Những giá trị cũng như chuẩn mực hành vi ứng xử, quan hệ công việc cũng được quy định [¹¹⁸].

Giá trị của công chức và công việc của họ đã được ghi ngay trong phần mở đầu của Sắc lệnh:

“Công chức Việt Nam là những công dân giữ một nhiệm vụ trong bộ máy Nhà nước của chính quyền nhân dân, dưới sự lãnh đạo tối cao của Chính phủ.

¹¹⁸ Xem chi tiết nội dung của Sắc lệnh 76/SL ở phần phụ lục đọc bắt buộc cuối giáo trình.

Vậy người công chức 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.

Đi đôi với nhiệm vụ trên, công chức Việt Nam cần có một địa vị xứng đáng với tài năng của mình”.

Sắc lệnh đề cập đến nhiều nhóm nội dung liên quan đến việc quản lý công chức. Tuy không có từ ngữ nào nói về đạo đức công chức, nhưng Sắc lệnh ấn định một số nội dung mang tính “chuẩn mực”.

Sắc lệnh quy định nghĩa vụ của công chức. Theo đó “Công chức Việt Nam 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”.

Đây chính là những “định hướng giá trị” của những công việc do công chức thực hiện.

Đồng thời, công chức có những giá trị về quyền lợi. Đó là công chức có quyền:

- Hưởng lương, phụ cấp và hưu bổng;
- Nghỉ hàng năm có lương, được săn sóc về sức khoẻ và trợ cấp khi bị tai nạn;
- Hoạt động về chính trị, văn hoá, xã hội;
- Gia nhập công đoàn.

Bên cạnh hai nhóm giá trị đó, Sắc lệnh cũng ấn định những hình thức xử lý vi phạm những quy tắc làm việc của công chức với tư cách là người phục vụ nhà nước sau khi đã được nhà nước tuyển dụng.

Những quy định mang tính xử lý kỷ luật cũng chính là “những chuẩn định hướng” để răn dạy công chức cần phải quan tâm:

Tuỳ lỗi nhẹ hay nặng, công chức phạm lỗi sẽ phải chịu một trong những hình phạt sau:

Cảnh cáo,

Khiển trách,

Hoãn dự thăng thưởng trong hạn một hay hai năm,

Xoá tên trong bảng thăng thưởng,

Giáng một hay hai trật,

Từ chức bắt buộc,

Cách chức.

Với những loại kỷ luật thuộc phạm hình luật, Sắc lệnh đưa ra các chế tài xử lý nghiêm khắc.

Nghị định 169/ HDBT của Hội đồng Bộ trưởng ban hành ngày 25/5/1991.

Nghị định này là văn bản pháp luật đầu tiên quy định về thuật ngữ công chức ở Việt Nam sau Sắc lệnh 76/SL. Trong văn bản này, chỉ quy định nhóm người làm việc cho nhà nước được gọi là công chức, không có quy định cụ thể về những hành vi ứng xử, quan hệ, chuẩn mực giá trị.

Pháp lệnh Cán bộ, công chức (1998 và các lần sửa đổi 2000 và 2003).

Trong pháp lệnh này, thuật ngữ công chức không được quy định cụ thể, nhưng sau đó chính phủ đã có quy định chi tiết nhóm người được gọi là công chức (xem chi tiết nghị định 95/1998 và nghị định 171/2004).

Đây là loại văn bản pháp luật cao nhất điều chỉnh các yếu tố liên quan đến những người làm việc cho hệ thống thể chế chính trị ở Việt Nam từ cấp huyện trở lên (1998 và 2000) và toàn bộ hệ thống thể chế chính trị từ cơ sở đến trung ương (sửa đổi năm 2003).

Pháp lệnh 1998 (và sửa đổi) cũng không sử dụng thuật ngữ đạo đức công chức. Tuy nhiên, một số điều quy định mang tính chuẩn mực định hướng cho cán bộ, công chức hoạt động.

Phần nghĩa vụ của cán bộ, công chức, những định hướng mang tính chuẩn mực bao gồm:

1. Trung thành với Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ sự an toàn, danh dự và lợi ích quốc gia;
2. Chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ, công vụ theo đúng quy định của pháp luật;
3. Tận tụy phục vụ nhân dân, tôn trọng nhân dân;
4. Liên hệ chặt chẽ với nhân dân, tham gia sinh hoạt với cộng đồng dân cư nơi cư trú, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân;
5. Có nếp sống lành mạnh, trung thực, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư; không được quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng;
6. Có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong công tác; thực hiện nghiêm chỉnh nội quy của cơ quan, tổ chức; giữ gìn và bảo vệ của công, bảo vệ bí mật nhà nước theo quy định của pháp luật;
7. Thường xuyên học tập nâng cao trình độ; chủ động, sáng tạo, phối hợp trong công tác nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ, công vụ được giao;
8. Chấp hành sự điều động, phân công công tác của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền.

Nhiều nước, các quy định trên mang tính “giá trị cốt lõi của công vụ”. Do đó cũng có thể coi đó chính là những giá trị đạo đức mà cán bộ, công chức phải tuân thủ.

Đồng thời pháp lệnh quy định có tính chất “không được làm” trên một số lĩnh vực. Đó là:

- Cán bộ, công chức không được chây lười trong công tác, trốn tránh trách nhiệm hoặc thoái thác nhiệm vụ, công vụ; không được gây bè phái, mất đoàn kết, cục bộ hoặc tự ý bỏ việc.

- Cán bộ, công chức không được chây lười trong công tác, trốn tránh trách nhiệm hoặc thoái thác nhiệm vụ, công vụ; không được gây bè phái, mất đoàn kết, cục bộ hoặc tự ý bỏ việc.

- Cán bộ, công chức 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.

- Cán bộ, công chức không được thành lập, tham gia thành lập hoặc tham gia quản lý, điều hành các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, hợp tác xã, bệnh viện tư, trường học tư và tổ chức nghiên cứu khoa học tư. Cán bộ, công chức không được làm tư vấn cho các doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh, dịch vụ và các tổ chức, cá nhân khác ở trong nước và nước ngoài về các công việc có liên quan đến bí mật nhà

nước, bí mật công tác, những công việc thuộc thẩm quyền giải quyết của mình và các công việc khác mà việc tư vấn đó có khả năng gây phương hại đến lợi ích quốc gia. *Chính phủ quy định cụ thể việc làm tư vấn của cán bộ, công chức.*

- Cán bộ, công chức làm việc ở những ngành, nghề có liên quan đến bí mật nhà nước, thì trong thời hạn ít nhất là năm năm kể từ khi có quyết định hưu trí, thôi việc, không được làm việc cho các tổ chức, cá nhân trong nước, nước ngoài hoặc tổ chức liên doanh với nước ngoài trong phạm vi các công việc có liên quan đến ngành, nghề mà trước đây mình đã đảm nhiệm. Chính phủ quy định cụ thể danh mục ngành, nghề, công việc, thời hạn mà cán bộ, công chức không được làm và chính sách ưu đãi đối với những người phải áp dụng quy định của Điều này.

- Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, vợ hoặc chồng của những người đó không được góp vốn vào doanh nghiệp hoạt động trong phạm vi ngành, nghề mà người đó trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước.

- Người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức không được bố trí vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột của mình giữ chức vụ lãnh đạo về tổ chức nhân sự, kế toán - tài vụ; làm thủ quỹ, thủ kho trong cơ quan, tổ chức hoặc mua

bán vật tư, hàng hoá, giao dịch, ký kết hợp đồng cho cơ quan, tổ chức đó [¹¹⁹].

Về nguyên tắc, các quy định trên nếu bị vi phạm, đều bị pháp luật xử lý theo quy định.

Hai văn bản pháp quy quy định chi tiết về quản lý công chức đã được chính phủ ban hành. Tuy nhiên, những quy định mang tính đạo đức không có tính đặc thù, chủ yếu về quản lý mang tính chất quy trình. Những hành vi, ứng xử, nghĩa vụ đều theo quy định của Pháp lệnh 1998 và các văn bản sửa đổi.

Quy chế văn hoá công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước ban hành kèm theo Quyết định số 129 /2007/QĐ-TTg ngày 02 tháng 8 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ.

Mặc dù quyết định này không nói về đạo đức, mà thay bằng thuật ngữ văn hóa (ứng xử, giao tiếp). Như đã phân tích ở trên, những chuẩn mực văn hóa tổ chức mang tính pháp lý cũng đồng nhất với đạo đức. Do đó đây cũng là một loại hình văn bản quy định một số hành vi ứng xử của cán bộ, công chức trong hoạt động thực thi công việc.

Quyết định quy định có tính nguyên tắc định hướng cho văn hóa ứng xử của cán bộ, công chức viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước. Đó là.

¹¹⁹ Những quy định này từ pháp lệnh 1998 có khác hơn với sự chỉnh sửa ở văn bản 2000. (xem nguyên văn pháp lệnh qua ba lần chỉnh sửa ở cuối giáo trình).

- Phù hợp với truyền thống, bản sắc văn hoá dân tộc và điều kiện kinh tế - xã hội;
- Phù hợp với định hướng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, hiện đại;
- Phù hợp với các quy định của pháp luật và mục đích, yêu cầu cải cách hành chính, chủ trương hiện đại hoá nền hành chính nhà nước.

Nếu coi đó là văn hóa ứng xử, mọi cán bộ, công chức đều phải quan tâm tuân thủ khi thực hiện các quan hệ với nhau; với quan hệ với cơ quan nhà nước và với công dân.

Luật Cán bộ, công chức (2008).

Đây là loại văn bản pháp luật cao nhất từ khi thành lập nhà nước Việt Nam liên quan đến các vấn đề cán bộ, công chức (những người làm việc trong hệ thống các thể chế chính trị ở Việt Nam).

Luật cán bộ, công chức bên cạnh quy định cụ thể hơn các đối tượng: cán bộ; công chức và cán bộ, công chức cấp cơ sở, thì luật cán bộ, công chức cũng quy định một số nội dung mang tính “định hướng về cách ứng xử của cán bộ, công chức”, và lần đầu tiên trong văn bản pháp luật về cán bộ, công chức, thuật ngữ “đạo đức” được đưa vào.

Luật quy định có tính “định hướng lớn về những giá trị cốt lõi cần quan tâm khi thi hành công vụ”. Đó là :

- Tuân thủ Hiến pháp và pháp luật.
- Bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, công dân.
- Công khai, minh bạch, đúng thẩm quyền và có sự

kiểm tra, giám sát.

- Bảo đảm tính hệ thống, thống nhất, liên tục, thông suốt và hiệu quả.
- Bảo đảm thứ bậc hành chính và sự phối hợp chặt chẽ.

Đồng thời, cụ thể hóa những nghĩa vụ cụ thể mà cán bộ, công chức phải làm. Quy định trong Luật bao gồm:

Nghĩa vụ của cán bộ, công chức đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân

- 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 tụy 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.

Nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ

- Thực hiện đúng, đầy đủ và chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao.
- Có ý thức tổ chức kỷ luật; nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị; báo cáo người có thẩm quyền khi phát hiện hành vi vi phạm pháp luật trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; bảo vệ bí mật nhà nước.
- Chủ động và phối hợp chặt chẽ trong thi hành công vụ; giữ gìn đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.
- Bảo vệ, quản lý và sử dụng hiệu quả, tiết kiệm tài

sản nhà nước được giao.

- Chấp hành quyết định của cấp trên. Khi có căn cứ cho rằng quyết định đó là trái pháp luật thì phải kịp thời báo cáo bằng văn bản với người ra quyết định; trường hợp người ra quyết định vẫn quyết định việc thi hành thì phải có văn bản và người thi hành phải chấp hành nhưng không chịu trách nhiệm về hậu quả của việc thi hành, đồng thời báo cáo cấp trên trực tiếp của người ra quyết định. Người ra quyết định phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về quyết định của mình.
- Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Nghĩa vụ của cán bộ, công chức là người đứng đầu

Ngoài việc thực hiện quy định tại Điều 8 và Điều 9 của Luật này, cán bộ, công chức là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị còn phải thực hiện các nghĩa vụ sau đây:

- Chỉ đạo tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao và chịu trách nhiệm về kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị;
- Kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn việc thi hành công vụ của cán bộ, công chức;
- Tổ chức thực hiện các biện pháp phòng, chống quan liêu, tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và chịu trách nhiệm về việc để xảy ra quan liêu, tham nhũng, lãng phí trong cơ quan, tổ chức, đơn vị;

- Tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật về dân chủ cơ sở, văn hóa công sở trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; xử lý kịp thời, nghiêm minh cán bộ, công chức thuộc quyền quản lý có hành vi vi phạm kỷ luật, pháp luật, có thái độ quan liêu, hách dịch, cửa quyền, gây phiền hà cho công dân;
- Giải quyết kịp thời, đúng pháp luật, theo thẩm quyền hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo và kiến nghị của cá nhân, tổ chức;
- Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Đồng thời Luật quy định một số hành vi ứng xử có tính đạo đức, văn hóa của cán bộ, công chức.

Đạo đức của cán bộ, công chức: Cán bộ, công chức phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ.

Văn hóa giao tiếp ở công sở

- Trong giao tiếp ở công sở, cán bộ, công chức phải có thái độ lịch sự, tôn trọng đồng nghiệp; ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc.
- Cán bộ, công chức phải lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp; công bằng, vô tư, khách quan khi nhận xét, đánh giá; thực hiện dân chủ và đoàn kết nội bộ.
- Khi thi hành công vụ, cán bộ, công chức phải mang phù hiệu hoặc thẻ công chức; có tác phong lịch sự; giữ gìn uy tín, danh dự cho cơ quan, tổ chức, đơn vị và đồng nghiệp.

Văn hóa giao tiếp với nhân dân

- Cán bộ, công chức phải gần gũi với nhân dân; có tác phong, thái độ lịch sự, nghiêm túc, khiêm tốn;

ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc.

- Cán bộ, công chức không được hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà cho nhân dân khi thi hành công vụ.

Một trong những hoạt động có tính “không được làm” cũng được Luật cụ thể hóa. Luật chia thành ba nhóm loại “không được làm”:

Những việc cán bộ, công chức không được làm liên quan đến đạo đức công vụ

1. Trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ được giao; gây bè phái, mất đoàn kết; tự ý bỏ việc hoặc tham gia đình công.

2. Sử dụng tài sản của Nhà nước và của nhân dân trái pháp luật.

3. Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn; sử dụng thông tin liên quan đến công vụ để vụ lợi.

4. Phân biệt đối xử dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức.

Những việc cán bộ, công chức không được làm liên quan đến bí mật nhà nước

- Cán bộ, công chức không được tiết lộ thông tin liên quan đến bí mật nhà nước dưới mọi hình thức.

- Cán bộ, công chức làm việc ở ngành, nghề có liên quan đến bí mật nhà nước thì trong thời hạn ít nhất là 05 năm, kể từ khi có quyết định nghỉ hưu, thôi việc, không được làm công việc có liên quan đến ngành, nghề mà trước đây mình đã đảm nhiệm cho tổ chức, cá nhân trong nước, tổ chức, cá nhân nước ngoài hoặc liên doanh với nước ngoài.

- Chính phủ quy định cụ thể danh mục ngành, nghề, công việc, thời hạn mà cán bộ, công chức không được làm và chính sách đối với những người phải áp dụng quy định tại Điều này.

Những việc khác cán bộ, công chức không được làm

Ngoài những việc không được làm quy định tại Điều 18 và Điều 19 của Luật này, cán bộ, công chức còn không được làm những việc liên quan đến sản xuất, kinh doanh, công tác nhân sự quy định tại Luật phòng, chống tham nhũng, Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và những việc khác theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền.

Trên thực tế mặc dù đến 01/01/2010 Luật có hiệu lực, nhưng ngay từ khi bàn hành, cũng có ý kiến mong muốn phân đạo đức công vụ có thể được cụ thể hóa hơn hoặc có một văn bản pháp luật tương tự về vấn đề này.

2.2. Quy định trong các văn bản pháp luật khác

Không có những văn bản pháp luật sử dụng thuật ngữ đạo đức. Những một số văn bản quy định các hành vi ứng xử của cán bộ, công chức trên nhiều lĩnh vực.

- Luật Phòng chống tham nhũng;
- Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí;
- Luật Giải quyết khiếu nại, tố cáo;
- Luật Thi đua, khen thưởng;
- Và nhiều đạo luật khác.

Các đạo luật đó đều quy định nhiều vấn đề liên quan đến những việc mà cán bộ, công chức có liên quan phải làm với những điều cụ thể như nội dung quản lý nhà nước.

Nhìn chung, các hoạt động của cán bộ, công chức trên các lĩnh vực đều có những văn bản pháp luật điều chỉnh hành vi ứng xử cụ thể. Do đó, trên mỗi lĩnh vực, có thể tìm kiếm cụ thể hơn các điều chỉnh đó [120].

2.3. Các văn bản của các tổ chức có liên quan

Cán bộ, công chức không chỉ là người làm việc cho nhà nước, mà còn là thành viên của các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội. Do đó, với tính chất tự nguyện tham gia các tổ chức đó, cán bộ, công chức cũng có nghĩa vụ tôn trọng và tuân thủ các “giá trị cốt lõi” mang tính đạo đức của các tổ chức.

Cán bộ, công chức là đảng viên của Đảng Cộng sản Việt Nam, cần phải chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Điều lệ Đảng và những quy định mang tính chất bắt buộc không được làm của đảng viên.

Là đảng viên, việc chấp hành các quy định của điều lệ, các nghị quyết là “tiêu chuẩn chuẩn mực bắt buộc” [121].

¹²⁰ Giảng viên lựa chọn chủ đề để sinh viên có thể đọc văn bản pháp luật và trao đổi

¹²¹ Xem chi tiết 19 điều đảng viên không được làm. Phụ lục tài liệu đọc bắt buộc

2.4. Kết luận chung về hệ thống văn bản pháp luật Việt Nam liên quan đến đạo đức công vụ - công chức

Tính chất đặc trưng của nhà nước Việt Nam làm cho việc phân loại người làm việc trong khu vực nhà nước và khu vực có yếu tố liên quan đến nhà nước khác với các khu vực khác. Chính vì vậy, nếu so sánh với các nước, thuật ngữ công chức ở Việt Nam lại được chia thành nhiều nhóm nhỏ, với đặc trưng thực thi công việc của họ rất khác nhau. Nếu trong khu vực nhà nước, công vụ của họ chính là công việc của nhà nước và thực thi các nhiệm vụ do nhà nước giao và tuân thủ theo đúng chuẩn mực do nhà nước quy định, bao gồm cả những khía cạnh mang tính “đạo đức hay hành vi ứng xử”. Nhưng đồng thời họ cũng chịu sự điều chỉnh, ràng buộc một số “chuẩn mực hành vi” do các tổ chức chính trị và chính trị - xã hội quy định. Đó là những quy định mang tính điều lệ của các tổ chức đó.

Về nguyên tắc pháp luật, các quy định “chuẩn hành vi” của công chức do văn bản pháp luật nhà nước quy định. Điều đó hoàn toàn khác với các quy định mang tính đạo đức khác có tính cam kết. Do đó, vi phạm các quy định “chuẩn mực đạo đức” cũng đồng nghĩa với vi phạm pháp luật. Nhưng trên thực tế, khá nhiều quy định lại mang tính định hướng hơn là chế tài. Do đó, khó có thể lượng hóa để trở thành “khuôn khổ pháp luật” để xử lý. Đó chính là những hạn chế của “chuẩn mực hành vi mang tính đạo đức” của công chức khi thực thi công việc của nhà nước giao cho.

Tình huống thảo luận:

Tình huống 1: Trong bối cảnh của Việt Nam, người làm việc trong các cơ quan nhà nước vừa là công chức vừa là đảng viên. Phân tích mối quan hệ giữa quy định của Điều lệ Đảng đối với Đảng viên và “đạo đức công vụ của công chức”.

Tình huống 2: Một công chức vi phạm pháp luật do “chính mình đề ra” và một công dân vi phạm cùng pháp luật đó. Mức độ, tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ có hay không?

Giảng viên và học viên có thể đưa thêm các tình huống để thảo luận.

Câu hỏi nghiên cứu, thảo luận

1. Tại sao cán bộ, công chức, viên chức và sinh viên chấp hành pháp luật không nghiêm?
2. Rất nhiều văn bản pháp lý quy định về cách thức ứng xử, giao tiếp, quy trình thủ tục thực thi công vụ, nhưng công chức không thực hiện. Tại sao?
3. Làm thế nào để sinh viên không bỏ học giữa giờ đi làm việc khác hay đi chơi?

Chương VII

PHÁP LUẬT VỀ ĐẠO ĐỨC CỦA MỘT SỐ NƯỚC LỰA CHỌN

Yêu cầu

Pháp luật nói chung và pháp luật quy định cách ứng xử, thực thi công vụ của công chức nói riêng và người làm việc cho nhà nước nói chung sẽ không giống nhau giữa các nước.

Nghiên cứu pháp luật về đạo đức của một số nước, có thể tìm thấy được nguồn gốc ra đời những quy định về pháp luật đạo đức.

Sau khi nghiên cứu, có thể so sánh với Việt Nam.

Học viên phải tự mình nghiên cứu qua mạng Internet một nước để có thể trao đổi chung trên lớp.

Mỗi một nước, tùy thuộc vào điều kiện cụ thể, phong tục tập quán văn hóa; trình độ phát triển kinh tế xã hội cũng như hệ thống pháp luật để đưa ra những quy định có tính đạo đức trong khi thi hành công vụ. Do công vụ

gắn liền với công chức nên khi nghiên cứu đạo đức công vụ của các nước cũng cần chú ý đến quy định công chức.

Có hai cách xem xét đạo đức công vụ trong văn bản pháp luật của các nước:

- **Từ luật công vụ (civil servic law/code);**
- **Từ ngay chính cụ thể của luật hay văn bản pháp luật có tên là luật/pháp luật đạo đức công vụ (code/law of ethics /conduct)**

1.Trung Quốc

Trung Quốc đã ban hành Luật Công vụ mới có hiệu lực từ năm 2006. Trong luật công vụ mới, không có quy định liên quan đến phạm trù đạo đức (conduct hoặc ethics) như thông lệ một số luật công vụ khác.

Trung Quốc đã phê chuẩn “chuẩn mực đạo đức công chức - code of conduct” mới thay thế cho chuẩn mực đạo đức ban hành từ năm 2002 cùng với trước đó ban hành Luật Công chức (có hiệu lực từ 1/1/2006). Bên cạnh chuẩn mực đạo đức công chức nói chung (tác động đến 6,5 triệu người), Trung Quốc có những đạo luật đạo đức cho những ngành nghề riêng. Ví dụ, Luật Đạo đức cho giáo viên các trường học (code of ethics for school teachers) hoặc Luật Đạo đức nghề nghiệp thẩm phán Professional Ethics of Chinese Judges).

Do đặc điểm của Trung Quốc, hai vùng lãnh thổ là Hồng Kông và Macao có hai chế độ khác nên có đạo luật

công vụ riêng. Hồng Kông phê duyệt đạo Luật Công vụ và trong đó hai nội dung cơ bản:

- Giá trị cốt lõi của công vụ. 6 giá trị cốt lõi mà bất cứ công chức Hồng Kông nào cũng phải quan tâm. Đó là: cam kết đúng pháp luật; trung thực, liêm chính; khách quan, không thiên vị; trung lập chính trị; chịu trách nhiệm báo cáo các quyết định và hành động; nghề nghiệp.
- Tiêu chuẩn hành vi. Dựa trên 6 giá trị cốt lõi, luật công vụ quy định các tiêu chuẩn hành vi.

Chuẩn mực đạo đức mới (có hiệu lực từ 7/2007) nhằm đưa nhiều đòi hỏi hơn đối với công chức nhằm chống lại những hành vi vi phạm đạo đức công chức. Những hành vi lợi dụng chức vụ để kiếm lời bất chính; đi nước ngoài, v.v... đều có thể bị sa thải.

2. Liên bang Nga

Liên bang Nga cũng đã ban hành Luật Công vụ từ 2004. Nhưng trước đó 2002, liên bang Nga đã ban hành (*The Code of Conduct for Civil Servants of the Russian Federation/ 17/ 5/2002*. Đây là một sự nỗ lực của chính phủ nhằm củng cố niềm tin của dân chúng và duy trì sự kiểm soát đối với cải cách hành chính. Sắc lệnh của tổng thống Nga đưa ra 16 nguyên tắc về hành vi ứng xử của công chức. Đó là [¹²²]:

¹²² Xem nguyên văn bản tiếng Anh ở tài liệu tham khảo. Giảng viên và sinh viên đọc để phân tích, bình luận.

1. Thực thi công việc với sự cam kết và chuyên nghiệp;
2. Phải bảo đảm bảo vệ quyền và tự do của cá nhân và công dân khi thực thi công việc;
3. Thực hiện nhiệm vụ trong phạm vi thẩm quyền quy định;
4. Không được thiên vị cho bất cứ nhóm lợi ích nào và không chịu ảnh hưởng của bất cứ ai khi thực thi công vụ;
5. Tránh những hoạt động có thể làm ảnh hưởng đến công vụ từ bất cứ ai;
6. Quan tâm đến những điều hạn chế không được làm với công chức;
7. Chú ý tính trung lập chính trị;
8. Chú ý đến tiêu chuẩn dịch vụ, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử của cơ quan;
9. Lịch sự, chu đáo khi tiếp xúc với công dân và người đại diện các tổ chức;
10. Tôn trọng phong tục, tập quán Nga cũng như văn hóa của các dân tộc;
11. Kiểm chế những hành vi gây ra sự nghi ngờ tính khách quan và mâu thuẫn lợi ích;
12. Khi có những biểu hiện mâu thuẫn lợi ích, cần báo cáo cho nhà quản lý;
13. Không được sử dụng sự ảnh hưởng của vị trí công vụ hay tổ chức để giải quyết các vấn đề cá nhân;
14. Kiểm chế không phát ngôn những vấn đề không thuộc quyền;
15. Phải quan tâm đến những quy tắc về xuất hiện trước công chúng cũng như công khai thông tin;
16. Có hành vi đúng đối với hoạt động thông tin cho công chúng về hoạt động của tổ chức và giúp họ

nhận được thông tin theo đúng quy định của pháp luật..

Tháng 7 năm 2009, Tổng thống Nga đã đưa ra một số điểm sửa đổi 16 nguyên tắc trên. Đây là một sự thay đổi, sau khi nước Nga đưa ra Luật Chống tham nhũng (12/2008). Một trong những điều chỉnh nhiều nhất vẫn là vấn đề liên quan đến nhận hối lộ dưới nhiều hình thức khác nhau, trong đó tất cả những khoản quà trên 3,000 rúp Nga đều phải nộp lại [¹²³].

3 Vương quốc Thái Lan

Ở Thái Lan chính phủ đã ban hành đạo Luật về đạo đức nghề nghiệp của công chức (Code of Professional Ethics for Civil Servants) [¹²⁴]. Đạo luật này mở đầu rằng “Công chức có vai trò và trách nhiệm quan trọng trong sự phát triển quốc gia và cung cấp dịch vụ cho công chúng với sự hợp tác của nhiều chủ thể khác. Để bảo đảm ứng xử một cách thích ứng và trách nhiệm với công việc và hướng đến ứng xử thích ứng với các bên và thực thi công việc một cách kết quả và hiệu quả, một quy tắc liên quan đến đạo đức nghề nghiệp của công chức phải được thiết lập như là chuẩn mực nhằm nâng cao danh dự và uy tín cho công chức và khuyến khích sự kính trọng và tôn trọng công chúng.

Đạo Luật về hành vi ứng xử của công chức được xây dựng dựa trên những điều khoản quy định của Luật Công chức (civil servants Act).

Đạo luật quy định một số nội dung:

¹²³ Xem bản tiếng Nga trên mạng <http://rt.com/Politics>

¹²⁴ Chi tiết đạo luật này bằng tiếng Anh, lấy từ trang web của Ủy ban Công vụ Thái lan. Giảng viên và sinh viên tra từ trang web đó để đọc chi tiết <http://www.ocsc.go.th>

Hành vi cá nhân khi thi hành công vụ, trong đó nhấn mạnh đến tính trung thực; chuẩn mực nghề nghiệp;

Quan hệ trong cơ quan gắn liền với cách thức thực thi công vụ;

Quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên và cấp dưới. Định hướng chủ yếu là hợp tác, trợ giúp;

Quan hệ với công chúng và với xã hội. Phải phục vụ hết khả năng; vấn đề nhận quà biếu.

Bên cạnh đạo luật về đạo đức nghề nghiệp của công chức nói chung, các ngành nghề khác cũng đưa bổ sung những tiêu chuẩn có tính đặc thù. Ví dụ, ngành hải quan, dựa trên những quy định của đạo luật về đạo đức nghề nghiệp của công chức, đưa ra Quy tắc về chuẩn mực hành vi đạo đức của cán bộ và nhân viên hải quan (The Regulations on the Code of Conduct for Customs Officers and Employees B.E. 2543 (2000)). Nếu so với Đạo luật về đạo đức nghề nghiệp chung, luật này quy định chi tiết các quan hệ trong lĩnh vực hải quan [¹²⁵].

Cách tiếp cận này của Thái Lan cũng giống như nhiều nước Châu Âu. Bên cạnh đạo luật chung, mỗi một ngành tùy theo đặc thù riêng có thể đưa ra những tiêu chuẩn cụ thể về đạo đức.

Trong nhiều nước, mối quan hệ giữa ba nhánh quyền lực cũng đòi hỏi chuẩn mực hành vi ứng xử của tất cả những ai làm việc trong các cơ quan thực thi quyền lực nhà nước.

¹²⁵ Xem nguyên bản tiếng Anh trên trang web của Ủy ban công vụ Thailand.

Hệ thống các cơ quan lập pháp của nhiều nước cũng đang đứng trước những đòi hỏi như vậy [¹²⁶].

Là những người đại diện cho cử tri trong cơ quan lập pháp (quốc hội, hạ viện, thượng viện hay hội đồng ở các cấp địa phương) đòi hỏi những chuẩn mực hành nhất định phải tuân thủ. Những bài học của nhiều nước về “cuộc ẩu chiến của các nghị sỹ” cho thấy có những vấn đề mang tính “chuẩn mực đạo đức” chưa được các nghị sỹ, đại diện cho cử tri quan tâm.

4. Đạo đức công vụ của các nước thuộc khối OECD

Các nước thuộc khối các nước có nền kinh tế phát triển (OECD) rất quan tâm đến xây dựng những chuẩn mực ứng xử (Ethics code hay code of conduct).

Về nguyên tắc, các nước khi xây dựng chuẩn mực đạo đức thực thi công vụ của công chức đều lấy những kỳ vọng mà công dân mong muốn nhận được từ công vụ do công chức thực thi. Đó cũng chính là những giá trị cốt lõi của công vụ mà công chức phải hướng đến và coi đó chính là chuẩn mực đạo đức ứng xử. Đó là:

- Không thiên vị;
- Đúng pháp luật;
- Liêm chính, trung thực;
- Minh bạch;
- Khác.

¹²⁶ Legislative Ethics and Codes of Conduct. Rick Stapenhurst and Riccardo Pelizzo.

<http://siteresources.worldbank.org/PSGLP/Resources/LegislativeEthicsandCodeofConduct.pdf>

Một trong những vấn đề quan tâm nhất của hoạt động công vụ của tất cả các nước là giải quyết mâu thuẫn lợi ích trong hoạt động công vụ của công chức. Đó là điều thông thường đã trở thành một chương hay một mục lớn trong chuẩn mực hành vi của công chức các nước.

Mâu thuẫn lợi ích được nhiều nước quan tâm và đòi hỏi công chức các cấp, đặc biệt là những người nắm giữ các vị trí chủ chốt, quản lý.

Pháp luật quy định về việc kê khai những tài sản, lợi ích nhận được của quan chức bao gồm:

- Những lợi ích nhận được trực tiếp của họ;
- Những lợi ích nhận được thông qua vợ chồng;
- Những lợi ích nhận được thông qua con cái;
- Khác.

Đây là những vấn đề rất phức tạp và nhạy cảm. Có thể có những quan chức không có nhiều tài sản, lợi ích mà trực tiếp họ tiếp nhận, nhưng thông qua con cái, vợ hay chồng với sự ảnh hưởng của công chức sẽ trực tiếp nhận được. Quan chức không đứng tên đất đai, nhưng con cái của họ (cũng là những công dân bình thường) được đứng tên. Nhưng từ đâu mà họ có được những “lô đất đó”, ít nhà nước nào quan tâm. Một số nước, trong văn bản pháp luật liên quan đến đạo đức công chức, bắt buộc kê khai tài sản có được trước và sau khi nhậm chức. Đăng ký các loại lợi ích của những người có liên quan. Ví dụ Ireland trong “*Cabinet Handbook*” yêu cầu vợ, chồng và con cái của quan chức phải đăng ký tài sản khi nhậm chức.

Vấn đề trách nhiệm của tập thể và cá nhân cũng được coi là một chuẩn mực.

Pháp luật quy định trách nhiệm tập thể của những người thuộc một cơ quan quản lý khi phải đưa ra những quyết định mang tính tập thể. Đó là những loại cơ quan thường được gọi là cơ quan thẩm quyền chung. Ví dụ, ở Việt Nam Chính phủ và Ủy ban nhân dân các cấp là những cơ quan thẩm quyền chung và các quyết định của hai loại tổ chức này mang tính “tập thể”. Và do đó, cần phải làm rõ “tính tập thể và chịu trách nhiệm tập thể” đối với các hoạt động của tập thể. Chuẩn mực này cũng cần phải được quy định cụ thể, nếu không, khó có thể xử lý những tình huống sai lệch trong hoạt động quản lý của chính các tổ chức này.

Với hệ thống các cơ quan nhà nước hoạt động theo nguyên tắc “thủ trưởng - người đứng đầu”, cần phải xác định rõ chuẩn mực hành vi của cá nhân người đứng đầu và điều rất quan trọng là cách thức xử lý những “vi phạm hành vi đó”. Đây cũng là một vấn đề thách thức của nhiều nước, trong đó có Việt Nam. Một sự quy định thiếu rõ ràng và phân định không cụ thể nên chúng ta thường sử dụng “lãnh đạo tập thể, trách nhiệm cá nhân”, nhưng cuối cùng những hành vi không đúng chuẩn mực và ngay cả vi phạm pháp luật hay những vấn đề chuyên môn lại không có người chịu trách nhiệm do “lãnh đạo tập thể”.

Trong hoạt động hàng ngày của công chức cũng như từng công việc cụ thể và với từng loại công dân cụ thể.

Có những giá trị cốt lõi được sử dụng để đánh giá cách thức mà công chức thực thi công vụ hàng ngày của họ. Và một chuẩn hành vi được viết, ban hành chính thức đã được đại đa số các nước OECD quan tâm.

Mỗi một loại văn bản đó thường có thể tiếp cận theo hai hướng:

Xác định những giá trị và nguyên tắc để xác định vai trò nghề nghiệp của công chức như: liêm chính và minh bạch.

Xác định những quy định cụ thể để áp dụng. Ví dụ, cách ứng xử của công chức với tình huống có mâu thuẫn lợi ích; vấn đề sử dụng thông tin của cơ quan; vấn đề nguồn lực cũng như các vấn đề liên quan đến quà, lợi ích riêng; hoặc các vấn đề liên quan đến làm việc bên ngoài hoặc những vấn đề liên quan đến làm việc sau khi chấm dứt hoạt động công vụ.

Về lý luận, các chuẩn mực đạo đức (Ethics code) sẽ bao gồm cả những giá trị kỳ vọng, mong muốn lẫn những tiêu chí rất cụ thể để có thể áp dụng trong thực tế và có thể dựa vào đó để đánh giá chuẩn mực đạo đức của công chức.

Chuẩn mực hành vi (code of conduct hay ethics code) ở các nước không những quy định chung cho tất cả công chức, mà còn quy định riêng, cụ thể cho từng loại, nhóm công chức, người làm việc trong khu vực nhà nước. Ví dụ, Hàn Quốc có chuẩn mực hành vi cho công chức ngành hải quan (Code of Conduct for Customs Officers); ở Mỹ có chuẩn mực hành vi cho các thẩm phán (Code of Conduct for United States Judges); ở cấp độ liên bang hay bang có những chuẩn mực hành vi khác nhau (Standards of Ethical Conduct for Employees of the Executive Branch). Ở Anh, mỗi một loại nghề đều có những loại chuẩn mực hành vi mang tính nghề nghiệp của ngành đó, mặc dù đó là ngành nghề thuộc khu vực

công. Bộ trưởng cũng có chuẩn mực hành vi quy định riêng cho bộ trưởng; các cố vấn đặc biệt cũng có quy định riêng (Ministerial code: A Code of Ethics and Procedural Guidance for Ministers; Code of Conduct for Special Advisers).

Các nước đều ban hành “chuẩn mực hành vi”. Ví dụ:

Australia có “Các giá trị của công vụ và chuẩn mực hành vi đạo đức (APS Values and Code of Conduct)”;

Brazil có “Chuẩn mực hành vi của quan chức cao cấp thuộc ngành hành pháp liên bang -Code of Conduct for the Senior Government Officers at the Federal Executive Branch”;

Canada có “Giá trị và chuẩn mực đạo đức công vụ - Values and Ethics Code for the Public Service”;

Greece có “Chuẩn mực đạo đức của công chức - Code of Civil Servants”;

Italy có “Chuẩn mực đạo đức cho người làm việc cho chính phủ - Code of Conduct for Government Employees”;

Korea có “Chuẩn mực đạo đức nhằm duy trì sự liêm chính của công chức -Code of conduct for maintaining the integrity of public officials”;

New Zealand có “chuẩn mực đạo đức công vụ - Public Service Code of Conduct”;

Poland có “Chuẩn mực đạo đức công vụ - Civil Service Code of Ethics”;

Spain có “Chuẩn mực đạo đức của một quản lý tốt - Code of Good Governance”;

United Kingdom có “Chuẩn mực đạo đức công vụ - Civil Service Code”. Nước Anh có khá nhiều loại chuẩn mực hành vi cho nhiều nhóm đối tượng khác nhau.

United States có “Tiêu chuẩn chuẩn mực đạo đức cho người làm việc trong ngành hành pháp - Standards of Ethical Conduct for Employees of the Executive Branch”;

Ở Pháp cũng có chuẩn mực hành vi quy định riêng cho người làm việc cho nhà nước trong ngành cảnh sát (Code de déontologie de la police nationale); Canada quy định chuẩn mực hành vi của người nắm giữ các vị trí công quyền trong thời gian làm việc và cả giai đoạn sau khi kết thúc công vụ (the Conflict of Interest and Post-Employment Code for Public Office Holders) [¹²⁷].

Điều cần quan tâm là các nước đều coi thực thi công việc của công chức trong khu vực công là một loại nghề nghiệp đặc biệt. Tính đặc biệt này xuất phát ngay từ bản chất công việc mà những công chức nắm giữ, thực hiện. Những nét đặc trưng quan trọng sẽ ảnh hưởng đến hành vi ứng xử của công chức khi thực thi công việc, đó là:

Sử dụng quyền lực nhà nước trao cho, không phải loại quyền lực mà chính họ có được hay tạo ra;

Sử dụng nguồn lực (tài chính, tài sản quốc gia, v.v.) để thực thi công việc. Những loại nguồn lực đó cũng không phải của chính công chức có được mà của nhà nước cung cấp cho họ.

Đối tượng mà họ phục vụ là công dân, xã hội. Mỗi quan hệ của họ với công chức luôn là mối quan hệ “bất bình đẳng”; “mối quan hệ xin - cho”. Chính vì vậy, nhiều biểu hiện hành vi trong quan hệ với công dân vẫn mang tính “ban phát”;

¹²⁷ Những cụm từ tiếng Anh để trong ngoặc nhằm giúp cho người học có thể tự tìm hiểu và có thể dịch ra nghĩa của nó chính xác hơn khi đã có trình độ nhất định.

Hậu quả của các loại hành vi đó không được đo đếm cụ thể vì thực chất lợi ích đem lại cho những hành vi đó “chủ yếu cho công chức”. Khả năng chống lại hạn chế.

Một hệ thống các quy định của nhà nước về thực thi công vụ lại thiêu minh bạch, công khai nên công dân khó có thể đòi hỏi khác. Họ được giải thích đó là theo “nguyên tắc”.

Chế tài xử lý những biểu hiện hành vi không được chấp nhận hạn chế do mối quan hệ công dân - nhà nước. Để giải quyết được khiếu nại của công dân, một quy trình, thủ tục rất phức tạp. Và trong nhiều trường hợp công dân “không đủ kiên nhẫn để theo”.

Một trong những vấn đề được các nước quan tâm chính là mối quan hệ giữa cách tiếp cận và hiểu giá trị công việc (công việc mà công chức thực thi trong khu vực nhà nước, khu vực công) với những chuẩn mực hành vi khi thực thi các loại công việc đó. Nhiều nước chuẩn mực đạo đức (code), thường ban hành kèm theo các Luật (law) về công vụ, công chức. Một trong những nội dung quan tâm chính là xác định lại chuẩn giá trị của công vụ. Ví dụ, ở Australia ban hành chuẩn mực hành vi thông qua văn bản bao gồm: giá trị công vụ Australia và chuẩn mực hành vi (APS Values and Code of Conduct). Ở Canada cũng ban hành đạo luật liên quan đến giá trị và đạo đức công vụ (Values and Ethics Code for the Public Service) [¹²⁸].

Mục đích chủ yếu của Sắc lệnh này là nhằm đưa ra những chuẩn mực hành vi của công chức nhằm thực hiện Luật chống tham nhũng. Tây-Ban-Nha cũng ban hành

¹²⁸ Xem chi tiết phụ lục về “Code of conduct for maintaining, etc the integrity of public officials” (Presidential Decree No. 17906, Feb. 18, 2003)

ng nghị định về chuẩn hành vi gọi tên là “code of good governance”. Bốn nguyên tắc cơ bản đòi hỏi tất cả công chức phải tuân theo¹²⁹. Bốn nguyên tắc đó là:

Nguyên tắc cơ bản: tất cả thành viên của chính phủ và công chức cao cấp của hành chính nhà nước phải thực hiện nhiệm vụ của họ theo hiến pháp, các văn bản pháp luật khác và theo những chuẩn mực đạo đức và hành vi được quy định trong chuẩn mực: khách quan; liêm chính; trung lập; trách nhiệm; tin cậy, không thiên vị, tin tưởng, công hiến đối với công vụ; minh bạch; hành vi mẫu mực; đơn giản; gần gũi; hiệu quả, trung thực và khuyến khích môi trường văn hóa lành mạnh và bình đẳng giới (objectivity, integrity, neutrality, responsibility, credibility, impartiality, confidentiality, dedication to public service, transparency, exemplary conduct, austerity, accessibility, efficiency, honesty and promotion of the cultural and environmental environment and of equality between the sexes);

Nguyên tắc thứ hai: Nguyên tắc đạo đức (Ethical):

Nguyên tắc thứ ba: Những hành vi tốt (good conduct);

Nguyên tắc thứ tư: Tuân thủ chuẩn mực.

Nhìn chung, các văn bản pháp luật nhà nước của các nước quy định các chuẩn mực hành vi (code) ở những mức độ giá trị pháp lý khác nhau. Những vấn đề được đề cập đến trong các văn bản quy định chuẩn mực hành vi bao gồm:

- Công bằng;
- Trung thực;
- Phục vụ lợi ích chung;
- Tín nhiệm;
- Liêm chính;

¹²⁹ Xem phụ lục: Code of good governance của Tây Ban Nha (Spain).

- Minh bạch;
- Không thiên vị;
- Khác.

Đồng thời các văn bản quy định về chuẩn mực hành vi quy định một số hành vi liên quan đến công vụ như:

- Làm việc bên ngoài công vụ;
- Những vấn đề ứng xử sau khi kết thúc công vụ;
- Vấn đề quà biếu từ bên trong và bên ngoài;
- Vấn đề mâu thuẫn lợi ích khi xử lý các công việc;
- Khác.

Nói chung, do tính đặc trưng của hoạt động thực thi công vụ do những con người của nhà nước thực hiện, nên rất nhiều biểu hiện hành vi của công chức khi thực thi công vụ có thể do những khía cạnh liên quan đến lợi ích và liên quan đến công vụ đem lại.

Chính vì vậy, nếu như đạo đức xã hội hay đạo đức cá nhân và cũng có thể cả đạo đức nghề nghiệp được quy định mang tính “thỏa thuận, cam kết” và bị cộng đồng, nhóm nghề nghiệp lên án, thì khá nhiều hành vi của công chức khi thực thi công vụ lại mang tính pháp lý cao và nếu đúng phải “ng nghiêm chỉnh chấp hành”. Đây cũng chính là vấn đề phức tạp hiện nay của nhiều nước.

Xác định những giá trị chuẩn mực của công vụ và từ đó đòi hỏi những chuẩn mực hành vi chính là sự kết hợp giữa đạo đức mang tính triết lý và đạo đức thực chứng.

Trong bối cảnh chung hiện nay, chuẩn mực hành vi ứng xử, quan hệ được các nước quan tâm nhằm xây dựng chuẩn mực hành vi mang tính đa quốc gia (Codes of Conduct for Multinationals) [130]. Một khuôn khổ chuẩn mực hành vi trên nhiều lĩnh vực được các quốc gia tham

130 Xem tài liệu của ILO về Codes of Conduct for Multinationals.
<http://actrav.itcilo.org>

gia vào các tổ chức đó phê chuẩn và coi đó như “pháp luật về hành vi ứng xử chuẩn”. Các nước tham gia vào các cộng đồng như EU; ASEAN; đòi hỏi phải tuân thủ một số cách ứng xử mang tính “quy tắc đố”. Ví dụ, cách ứng xử của ASEAN là đồng thuận. Điều này đòi hỏi quan hệ của các nước cũng phải tuân thủ theo.

Trên thực tế, các nước và các tổ chức đều sử dụng cụm từ “code of conduct” như là chuẩn mực hành vi. Tuy nhiên, không có định nghĩa về cụm từ này mang tính pháp lý.

Thuật ngữ “code of conduct” được sử dụng lần đầu vào năm 1999 trong báo cáo của nhóm công tác về đạo đức của OECD.

Đó là “cam kết được đưa ra một cách tự nguyện được đề ra bởi công ty, hiệp hội và những thực thể khác nhằm đặt ra tiêu chuẩn, nguyên tắc ứng xử của các hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế thị trường”.

5 Những điều cần quan tâm từ thực tiễn pháp luật đạo đức công vụ của các nước

Hầu như các nước đều phê chuẩn những văn bản pháp luật liên quan đến hành vi ứng xử mang tính đạo đức của công chức. Tên gọi chung là code of conduct hay code of ethics (đều dịch là đạo luật về đạo đức hay chuẩn mực đạo đức).

Tuy nhiên, một vấn đề được nhiều nước quan tâm chính là xác định các giá trị cốt lõi của công vụ và dựa trên cơ sở đó đưa ra các chuẩn mực để đo và các loại hành vi để xác định các chuẩn mực đó.

Một trong những khó khăn chính là việc lượng hóa các hành vi đó để xử lý các vi phạm.

Do các chuẩn mực hành vi mang tính đạo đức, dù ban hành dưới các dạng văn bản, đòi hỏi công chức phải tự giác chấp hành hơn là xử phạt.

Tuy nhiên, chuẩn mực đạo đức thực thi công vụ có thể cần phải điều chỉnh thường xuyên nhằm định hướng công chức thực thi hoạt động theo chuẩn mực.

Ví dụ, năm 2007 và năm 2010, New Zealand ban hành chuẩn mực đạo đức công vụ mới thay cho văn bản đã ban hành trước đó (2003 và 1999). Vấn đề được các nước quan tâm là làm thế nào để tất cả các cơ quan nhà nước phải thực sự quan tâm đến những chuẩn mực đạo đức đó.

Đưa ra một chuẩn mực đạo đức cho cách hành vi ứng xử của công chức khi thực thi công vụ nên đưa ra một cách ngắn gọn, nhưng cụ thể. Mô hình “một trang” của chuẩn mực đạo đức được các nước quan tâm. Ví dụ, năm 2010, New Zealand ban hành chuẩn mực đạo đức công vụ trên một trang A4 [¹³¹].

Quy định chuẩn mực đạo đức cụ thể và cần phải lồng ghép với những hành vi ứng xử hàng ngày của công chức là điều cần phải quan tâm. Và mỗi một hành vi thiếu chuẩn mực đạo đức cần phải được xử lý ngay chính cơ quan cung cấp dịch vụ và công chức cung cấp dịch vụ đó. Mỗi một cơ quan nhà nước phải là một chủ thể thực sự của chuẩn mực đạo đức và hành vi ứng xử theo luật. Họ phải:

1. Tất cả các cơ quan nhà nước phải có những tiêu chuẩn riêng của cơ quan mình và phải đáp ứng tối thiểu tiêu chuẩn chung, tối thiểu của Luật;
2. Các cơ quan thực thi công vụ nhà nước phải có trách nhiệm đề ra mức độ cao hơn của tiêu chuẩn liêm chính, chuẩn mực đạo đức của cơ quan;
3. Chuẩn mực đạo đức phải được gắn liền với cách ứng xử của công chức trong cơ quan;
4. Nhà quản lý phải là mẫu hình của đạo đức;

¹³¹ Xem tiêu chuẩn liêm khiết của công vụ ban hành năm 2010 của New Zealand – phụ lục.

5. Tất cả công chức phải biết và hiểu cách xử lý vi phạm chuẩn mực đạo đức;
6. Cơ quan sẽ xử lý vi phạm đạo đức một cách kiên quyết.

Tất cả các nước quan tâm đặc biệt đến giá trị công vụ. Như đã nêu, giá trị công vụ cũng chính là những gì thể hiện mang tính chuẩn mực đạo đức của công chức. Do đó, hoàn thiện hệ thống giá trị công vụ là điều mà các nước quan tâm. Mỗi một công chức phải hiểu rõ giá trị cốt lõi của công vụ và tất cả phải ứng xử để đáp ứng được và đạt được những giá trị đó.

Giá trị công vụ đòi hỏi phải được nhận thức và phát triển đúng trong hoạt động thực thi công việc của các cơ quan nhà nước và phải học tập những cách tiếp cận của khu vực tư nhân để xác định đúng hơn giá trị công vụ. Nếu khu vực tư nhân coi giá trị của công ty chính là những gì hài lòng nhất của các cổ đông có liên quan, thì trong khu vực công cũng phải coi công dân với đầy đủ quyền của họ như là cổ đông và phải coi sự hài lòng của họ là nền tảng để xây dựng giá trị.

Một số câu hỏi sau đây phải được các nhà quản lý chú ý:

- Những loại dịch vụ gì mà tổ chức, cơ quan nhà nước cung cấp. Đó cũng chính là chức năng, nhiệm vụ của tổ chức đó. Điều này phải xuất phát từ “tổ chức sinh ra để làm gì?”;
- Khi tiến hành thực thi công vụ đó, ai các nhà cung cấp dịch vụ hay công chức phải có trách nhiệm báo cáo cách thức làm việc;
- Làm thế nào để có thể xác định kết quả hay mức độ hài lòng của những người có liên quan.
- Giá trị công vụ hay giá trị hoạt động cung cấp dịch vụ của cơ quan nhà nước phải được:
- Pháp lý những giá trị đó để mọi người ai cũng biết. Phải phổ biến những giá trị đó đến tất cả

những ai có liên quan. Những quy định về chuẩn mực giá trị công vụ được ban hành trong các loại văn bản phải được công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng và trên các trang website của cơ quan để mọi người có thể thường xuyên biết đến;

- Phải được quy định cụ thể cách thức tạo ra nó. Đó chính là quy trình, thủ tục tiến hành. Những chuẩn mực đó giúp chúng ta đánh giá được cách thức thực thi công vụ của công chức;
- Phải chuẩn hóa các tiêu chí “chất lượng”, tức những chỉ số đo lường nó.

Tình huống thảo luận:

Công chức Singapore khi nhận được món quà từ các nước đến làm việc với họ đều phải khai báo. Nếu muốn sử dụng món quà đó như là kỷ niệm thì hãy trả tiền vào công quỹ tương ứng.

Trao đổi xung quanh chủ đề nhận quà do hoạt động công vụ mang lại.

Câu hỏi thảo luận

1. Đạo đức công vụ của các nước và sự lồng ghép các giá trị văn hóa, tôn giáo.

2. So sánh pháp luật đạo đức công vụ của các nước và Việt Nam.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

Nhà báo - Đạo đức là trách nhiệm

Báo chí là một công cụ mạnh của ngành dân sự. Đi cùng với sức mạnh này là trách nhiệm phải trung thực, độc lập và công bằng. Khi nhà báo không có đạo đức, họ có thể làm hại nhiều người. Họ có thể làm hại nguồn tin, tờ báo của họ, độc giả của họ và cả xã hội nói chung. Một số tiêu chí đạo đức báo chí:

Nói sự thật

Đừng nói dối để có được tin, bài. Khi nhà báo giới thiệu mình với nguồn tin, hãy nói rõ tên của mình, tên của tổ chức thông tấn, và nói rằng bạn đang viết một tin (bài). Đừng nói bạn là bác sĩ hay một quan chức chính phủ để lấy tin hoặc để vào được nơi nào đó. Đừng ghi âm các cuộc đối thoại nếu không được phép. Khi lời nói dối của bạn bị phát hiện, nó sẽ làm ảnh hưởng đến danh tiếng của tờ báo, và có thể nguồn tin sẽ không bao giờ trả lời phỏng vấn của bất kỳ ai đến từ tờ báo của bạn nữa.

Hãy luôn nói sự thật khi viết bài. Hãy làm tất cả những gì có thể để đảm bảo thông tin đó đúng, hoàn chỉnh, và công bằng. Đừng bóp méo sự thật và phải chắc chắn đó không phải là “tin vịt.” Nếu sau này phát hiện ra bài viết của bạn bị sai thì phải đăng cải chính trên báo để bạn đọc biết.

Bạn hãy luôn nhớ rằng: cho dù quan điểm riêng của bạn về một vấn đề như thế nào thì cũng phải đưa quan điểm từ mọi phía vào bài viết.

Một số nhà báo viết tin, bài hay đưa quan điểm riêng vào - họ đưa quan điểm của cá nhân hoặc có thể là quan điểm của tổ chức đã tài trợ cho báo. Họ hay có thói quen phê phán người khác, ví dụ như các chính trị gia, nhưng lại không thêm quan tâm xem có sự thật trong lời phê phán đó hay không. Nguy hiểm ở chỗ, nhiều độc giả nghĩ những phê phán đó là đúng vì nó được đăng tải trên báo.

Tổng biên tập, chủ tờ báo của bạn hay các nhà quảng cáo có thể ép bạn đưa một số quan điểm vào trong tin, bài. Thậm chí có thể có những điều không đúng. Chúng ta đều biết khó mà không nghe theo. Nhưng đây mới là lúc bạn phải nghĩ đến trách nhiệm đối với nghề nghiệp và xã hội.

Một số nhà báo là phóng viên chuyên mục - họ viết các bài bày tỏ quan điểm cá nhân. Được thôi, nếu như những mục đó được tách hẳn khỏi phần tin, bài. Nhưng ý kiến của phóng viên phải có sự hỗ trợ của thực tế. Phóng viên chuyên mục không thể cứ thế mà bày tỏ sự thiên vị của mình.

Khi đăng tải thông tin sai hoặc làm ảnh hưởng tới uy tín của một người nào đó thì sẽ bị gọi là bôi nhọ (libel). Ở nhiều nước, người bị ảnh hưởng có thể kiện nhà báo đó cũng như cơ quan báo chí của anh ta ra tòa vì tội bôi nhọ. Nếu người đó thắng kiện, có thể tòa sẽ bắt cơ quan báo chí của anh ta phải trả một khoản bồi thường lớn. Vì vậy sẽ làm ảnh hưởng nghiêm trọng tới uy tín và tài chính của cơ quan nơi nhà báo đó làm việc, thậm chí có

khi phải đóng cửa. Luật về bôi nhọ trên báo chí ở mỗi quốc gia một khác. Các nhà báo nên nắm Luật Báo chí của nước mình.

Đừng nói bốc lên hay tạo ra sự thù địch

Chúng ta đều biết xung đột tạo ra tin, và tin-bài về xung đột thì giúp bán được báo. Xung đột về sắc tộc, tôn giáo, chính trị và các vấn đề khác có thể gây ra bạo động trên đường phố.

Nhà báo có đạo đức sẽ không phóng đại các cuộc xung đột trong bài viết hay ảnh của mình vì có thể sẽ làm cho tình hình thêm trầm trọng. Và họ cũng không dùng tin-bài của mình để tạo ra sự căm ghét đối với những người ở những chủng tộc, tôn giáo hay những nhóm khác.

Phục vụ công chúng, không phục vụ bản thân

Nhà báo giỏi chỉ phục vụ lợi ích của công chúng. Đừng dùng nghề nghiệp của mình để làm lợi cho cá nhân. Đừng dùng thông tin từ nguồn tin của mình để kiếm tiền. Đừng dây dưa vào quan hệ làm ăn với nguồn tin và đừng để mình bị sử dụng cho lợi ích của những nhóm chính trị hay xã hội nào đó. Đừng để rơi vào những tình huống mà mình có thể bị dày vò bởi xung đột về lợi ích.

Đừng kiếm tiền, quà hay sự giúp đỡ của những người khác, kể cả các quan chức chính phủ, các chính trị gia và các thương nhân. Nhiều người trong số họ sẽ bảo rằng họ cho bạn những thứ này chỉ là vì tốt với bạn, nhưng thực ra họ đang gây ảnh hưởng với những loại tin-bài mà bạn viết. Họ đang hối lộ. Trong những tình huống như thế, bạn phải tự cân nhắc nên làm gì. Tuy nhiên, điều quan trọng là phải luôn phấn đấu để đạt được điều lý tưởng

nhất: sự độc lập. Đừng nghĩ rằng quà hồi lộ là một phần thu nhập bình thường.

Đừng đánh cắp tác phẩm của người khác

Đừng lấy cắp tin, bài và ảnh của người khác để đưa vào báo của bạn, trừ khi bạn đã xin phép trước và tôn người ta lên bằng cách nói cho độc giả biết là họ đã làm công việc đó. Kể cả những tài liệu trên Internet cũng phải được trích nguồn rõ ràng. Nếu không làm như vậy tức là bạn đang lừa dối độc giả. Và bạn đang vi phạm quyền tác giả của các nhà báo bị bạn đánh cắp tác phẩm.

Đương nhiên, để thực hiện điều này không phải dễ. Một số tờ báo nhỏ lập luận rằng họ phải lấy bài và ảnh của người khác vì họ không có đủ tiền và nhân viên để đi kiếm tài liệu. Nhưng lấy cắp tác phẩm của người khác là một trong những vi phạm đạo đức nghiêm trọng nhất trong nghề báo. Chúng ta gọi đó là đạo văn. Tại một số quốc gia, bạn có thể bị kiện về tội đạo văn.

Hãy công bằng

Công bằng và cân bằng là hai yếu tố có ý nghĩa quan trọng đối với một bài báo. Cần phải có một bài báo hoàn chỉnh và không được bỏ qua những chi tiết quan trọng. Phải tìm mọi cách có thể để có ý kiến của những người bị buộc tội có hành vi sai trái. Khi đưa tin, bài hoặc ảnh về tội phạm thì đừng đối xử với họ như là tội phạm chỉ vì cảnh sát đã bắt họ. Mọi người có quyền bảo vệ mình ở tòa. Họ vẫn vô tội cho tới khi nào tòa xem xét bằng chứng và ra phán quyết rằng họ có tội.

Hãy biết thông cảm

Cần rèn luyện tính cẩn thận, nắn nót khi đưa tin, bài và ảnh. Tránh dùng những ngôn ngữ bậy bạ như chửi bới hoặc miêu tả thô tục những hành vi tình dục hoặc cơ thể người.

Tránh những gì quá lộ liễu hoặc kinh dị, đặc biệt là khi đưa tin về tai nạn, tội phạm và thảm họa. Hãy nghĩ tới cảm giác của người nhà nạn nhân. Bạn sẽ nghĩ thế nào nếu như cái chết của em gái mình được miêu tả cặn kẽ và xác bị phơi bày trên mặt báo? Có cần phải dùng tên và hình ảnh của một nạn nhân nhỏ tuổi bị cưỡng dâm không nếu việc đó gây ra sự nhục nhã cho em đó ở địa phương?

Chúng ta đều biết tình dục và máu me giúp một số loại báo bán chạy. Nhưng việc của phóng viên không phải là bán báo. Việc của chúng ta là cung cấp thông tin cho mọi người.

Tôn trọng quyền riêng tư

Mọi người có quyền được sống cuộc đời của họ một cách yên ổn. Bạn nghĩ thế nào nếu một tờ báo phơi bày cuộc sống tình yêu hoặc vấn đề sức khỏe của bạn cho cả thế giới biết?

Tuy nhiên cũng có ngoại lệ. Quan chức chính phủ ít có quyền riêng tư hơn vì họ là công bộc của dân, được nhân dân trả lương và hành động của họ có tác động tới người dân. Những nhân vật khác như các ngôi sao điện ảnh, ca sĩ cũng có thể được công chúng quan tâm tới đời tư. Chẳng hạn có lần báo chí Thái Lan phơi bày chuyện su sã có quan hệ tình dục với gái làng chơi. Họ rất đúng khi đưa tin về những chuyện đó bởi đây là mối quan tâm của

người dân Thái Lan - những người đã quyên góp rất nhiều tiền bạc và những đồ cúng khác cho các nhà sư để nuôi họ và coi họ như là những người dẫn dắt cộng đồng và người thầy của đạo đức.

Tôn trọng nguồn tin

Bạn có trách nhiệm không chỉ với công chúng mà cả với nguồn tin. Ví dụ, nếu nguồn tin trao cho bạn một thông tin nhạy cảm với điều kiện bạn không được nêu tên họ thì bạn phải giữ lời. Bạn không được nêu tên nguồn tin ở trong bài hoặc ở những chỗ khác. Việc đó có thể gây hại cho đời sống cá nhân hoặc công việc của nguồn tin và đôi khi còn làm nguy hiểm tới tính mạng của họ.

Thảo luận với đồng nghiệp

Khi có vấn đề liên quan đến đạo đức, đừng tự mình giải quyết. Hãy tranh luận với đồng nghiệp. Hình dung xem hành động của mình sẽ tác động như thế nào đến người khác. Ai sẽ được? Ai sẽ mất? Ai sẽ bị hại? Xem các nhà báo khác giải quyết những vấn đề tương tự như thế nào.

Bộ nguyên tắc đạo đức

Tất cả các cơ quan báo chí đều nên xây dựng một bộ nguyên tắc đạo đức cho phóng viên và biên tập viên của mình. Nên xác định rõ loại hành vi nào có thể có ở các nhà báo và loại hành vi nào thì không thể chấp nhận được. Cũng nên xác định rõ những người vi phạm các nguyên tắc này thì sẽ bị xử phạt như thế nào. Tất cả các phóng viên, biên tập viên của cơ quan báo chí đều được cung cấp và hiểu rõ bộ nguyên tắc đó.

Bài này in lại từ <http://www.vietnamjournalism.com>

Phụ lục 2

Lời thề của các thầy thuốc

Tôi xin thề trước Apollon thần chữa bệnh, trước Æsculapius thần y học, trước thần Hygieia và Panacea, và trước sự chứng giám của tất cả các nam nữ thiên thần, là tôi sẽ đem hết sức lực và khả năng để làm trọn lời thề và lời cam kết sau đây:

1. Tôi sẽ coi các thầy học của tôi ngang hàng với các bậc thân sinh ra tôi. Tôi sẽ chia sẻ với các vị đó của cải của tôi, và khi cần tôi sẽ đáp ứng những nhu cầu của các vị đó. Tôi sẽ coi con của thầy như anh em ruột thịt của tôi, và nếu họ muốn học nghề y thì tôi sẽ dạy cho họ không lấy tiền công mà cũng không giấu nghề. Tôi sẽ truyền đạt cho họ những nguyên lý, những bài học truyền miệng và tất cả vốn hiểu biết của tôi cho các con tôi, các con của các thầy dạy tôi và cho tất cả các môn đệ cùng gắn bó bởi một lời cam kết và một lời thề đúng với Y luật mà không truyền cho một ai khác.

2. Tôi sẽ chỉ dẫn mọi chế độ có lợi cho người bệnh tùy theo khả năng và sự phán đoán của tôi, tôi sẽ tránh mọi điều xấu và bất công.

3. Tôi sẽ không trao thuốc độc cho bất kỳ ai, kể cả khi họ yêu cầu và cũng không tự mình gợi ý cho họ; cũng như vậy, tôi cũng sẽ không trao cho bất cứ người phụ nữ nào những thuốc gây sảy thai.

4. Tôi suốt đời hành nghề trong sự vô tư và thân thiết.
5. Tôi sẽ không thực hiện những phẫu thuật mở bàng quang mà dành công việc đó cho những người chuyên.
6. Dù vào bất cứ nhà nào, tôi cũng chỉ vì lợi ích của người bệnh, tránh mọi hành vi xấu xa, cố ý và đòi bai nhất là tránh cám dỗ phụ nữ và thiếu niên tự do hay nô lệ.
7. Dù tôi có nhìn hoặc nghe thấy gì trong xã hội, trong và cả ngoài lúc hành nghề của tôi, tôi sẽ xin im lặng trước những điều không bao giờ cần để lộ ra và coi sự kín đáo trong trường hợp đó như một nghĩa vụ.
8. Nếu tôi làm trọn lời thề này và không có gì vi phạm tôi sẽ được hưởng một cuộc sống sung sướng và sẽ được hành nghề trong sự quý trọng mãi mãi của mọi người. Nếu tôi vi phạm lời thề này hay tôi tự phản bội, thì tôi sẽ phải chịu một số phạt khổ sở ngược lại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Sắc lệnh 76/SL* ngày 20/05/1950 về quy chế công chức.
2. *Pháp lệnh Cán bộ, công chức* (1998 và sửa đổi 2000, 2003).
3. *Luật Cán bộ công chức* (2008).
4. *Về vấn đề cán bộ*. Hồ Chí Minh, NXB Sự thật 1975.
5. *Sửa đổi lối làm việc*. Hồ Chí Minh. NXB Chính trị quốc gia.
6. *Một số lời dạy và mẫu chuyện về tám gương đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh*". NXB Chính trị quốc gia.
7. *"Đẩy mạnh học tập và làm theo tám gương đạo đức Hồ Chí Minh"*. NXB Chính trị quốc gia.
8. *Đạo đức trong nền công vụ*. NXB Lao động- xã hội. 2002. Tô Tử Hạ và một số người khác;
9. *Giáo trình đạo đức học*. Học viện chính trị Quốc gia. NXB Chính trị Quốc gia, 2000;
10. *Giáo trình đạo đức học*. NXB Đại Học sư phạm. 2008. Trần Đăng Sinh và Nguyễn Thị Thọ (đồng chủ biên).
11. *Đạo đức và lãnh đạo*. Nguyễn Văn Lê. NXB Đại học khoa học tự nhiên Thành phố HCM. 1999
12. *Handbook of Administrative Ethics* của Terry L. Cooper. NXB Marcel Dekker, Inc .

MỤC LỤC

Lời nói đầu.....	5
------------------	---

Chương I. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG

VỀ ĐẠO ĐỨC.....	9
-----------------	---

1. Những cách tiếp cận về đạo đức.....	10
2. Vai trò của đạo đức trong cuộc sống con người, xã hội.....	35
3. Mỗi quan hệ giữa đạo đức và các hình thái Ý thức xã hội khác.....	39
4. Đạo đức cá nhân và đạo đức xã hội.....	46
5. Đạo đức tổ chức.....	67

Chương II. ĐẠO ĐỨC NGƯỜI LÀM VIỆC CHO NHÀ NƯỚC VÀ TƯ TƯỞNG

CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẠO ĐỨC.....	72
-----------------------------------------	----

1. Người làm việc cho nhà nước.....	73
2. Đạo đức người làm việc cho nhà nước.....	77
3. Một số nội dung chủ yếu tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức người cách mạng.....	78

Chương III. ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP.....90

1. Quan niệm nghề nghiệp và đạo đức nghề nghiệp.....91
2. Đạo đức nghề nghiệp của một số nhóm nghề có tính chất phổ biến cả khu vực công và khu vực tư.....104

Chương IV. ĐẠO ĐỨC THỰC THI CÔNG VỤ CỦA CÔNG CHỨC.....158

1. Công việc do công chức đảm nhận mang tính nghề nghiệp.....159
2. Đạo đức thực thi công vụ của công chức.....182

Chương V. TƯ TƯỞNG ĐẠO ĐỨC HỒ CHÍ MINH TRONG THỰC THI CÔNG VỤ.....263

1. Đạo đức công vụ trước hết chính là đạo đức cách mạng.....264
2. Đạo đức cách mạng, đạo đức thực thi công vụ là “ Trung với nước, hiếu với dân”.....266
3. Đạo đức thực thi công vụ là “cần, kiệm, liêm, chính”.....269
4. Đạo đức thực thi công vụ là phải “ Chí công vô tư”.....275
5. Đạo đức trong thực thi công vụ của Chủ tịch Hồ Chí Minh là phải tránh những căn bệnh do thiếu đạo đức sinh ra.....277

6. Đạo đức trong thực thi công vụ thể hiện Thông qua các đức tính “Nhân, nghĩa, trí, dũng, liêm”	280
7. Đạo đức trong thực thi công vụ của Chủ tịch Hồ Chí Minh là phải tuyệt đối chấp hành kỷ luật của tổ chức đề ra.....	282
8. Đạo đức công vụ cũng phải được thể hiện Thông qua việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ, đảng viên, công chức một cách tốt nhất, hiệu quả nhất.....	284
9. Đạo đức công vụ gắn liền với các hoạt động về bố trí sử dụng cán bộ.....	286
10. Đạo đức công vụ trong tư tưởng Hồ Chí Minh là nguyên tắc xây dựng đạo đức mới.....	287

**Chương VI. PHÁP LUẬT VỀ
ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ.....289**

1. Nguyên tắc chung để xây dựng pháp luật về đạo đức công vụ.....	290
2. Pháp luật về đạo đức công vụ ở Việt Nam.....	304

**Chương VII. PHÁP LUẬT VỀ ĐẠO ĐỨC CỦA
MỘT SỐ NƯỚC LỰA CHỌN.....321**

1. Trung Quốc.....	322
--------------------	-----

2. Liên bang Nga.....	323
3. Vương quốc Thái Lan.....	325
4. Đạo đức công vụ của các nước thuộc khối OECD.....	327
5. Những điều cần quan tâm từ thực tiễn pháp luật đạo đức công vụ của các nước.....	336
PHỤ LỤC.....	340
Phụ lục 1.....	340
Phụ lục 2.....	346
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	348

ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG
175 Giảng Võ - Hà Nội
ĐT: 0437366522 Fax: 0438515381

Chịu trách nhiệm xuất bản: LÊ HUY HÒA

Biên tập: TRƯƠNG HỮU THẮNG

LƯU HOÀI NGA

Vẽ bìa: TUẤN TỬ

Đọc, sửa bản in: LƯƠNG AN BÌNH

In 2000 cuốn, khổ 14,5 x 20,5 cm, tại Cty Cp In Khoa học Công nghệ Hà Nội

Số đăng ký KHXB: 92-2012/CXB/274-02/Đ của Cục xuất bản.

Quyết định xuất bản số 209 QĐLK/LĐ ngày 08-5-2012.

In xong và nộp lưu chiểu: quý II/2012.