

hiện của cơ quan nhà nước. Các cơ quan đơn vị địa phương cũng lưu ý việc công bố công khai địa chỉ tiếp nhận của mình để người dân khi cần

có thể gửi phản ánh, kiến nghị liên quan đến các TTHC và CCHC.

(Nguồn: www.baolamdong.vn)

Một số vấn đề về trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay

PGS.TS. Nguyễn Minh Phương - Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Công vụ là một loại hoạt động nhân danh quyền lực nhà nước, nói đến công vụ là nói đến trách nhiệm của cán bộ, công chức trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ nhằm mục tiêu phục vụ người dân và xã hội. Trách nhiệm công vụ là việc cán bộ, công chức tự ý thức về quyền và nhiệm vụ được phân công cũng như bổn phận phải thực hiện các quyền và nhiệm vụ đó. Một nền công vụ hiệu lực, hiệu quả đều dựa trên cơ sở đề cao tính trách nhiệm với tinh thần tận tụy, mẫn cán và làm tròn bổn phận của cán bộ, công chức. Với ý nghĩa quan trọng như vậy, bất kỳ nhà nước nào cũng phải xây dựng một nền công vụ hiệu lực, hiệu quả và nhấn mạnh đến vấn đề trách nhiệm công vụ. Trong phạm vi bài viết này, tác giả tập trung trình bày những nội dung cơ bản về trách nhiệm công vụ, qua đó góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng cho việc xây dựng, hoàn thiện chính sách về quản lý, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó có đề cao và đảm bảo thực hiện trách nhiệm của cán bộ, công chức trong hoạt động thực thi công vụ.

1- Quan niệm về trách nhiệm và trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức

Khái niệm “trách nhiệm” theo Từ điển tiếng Việt là “Điều phải làm, phải gánh vác hoặc phải nhận lấy về mình”; hay “được hiểu là sự ràng buộc đối với lời nói, hành vi của mình, bảo đảm làm đúng đắn, nếu sai trái thì phải chịu phần hậu quả”; hoặc “là phần việc được giao cho hoặc coi như được giao cho, phải bảo đảm làm tròn, nếu kết quả không tốt thì phải gánh chịu phần hậu quả”. Và “trách nhiệm là phải bảo đảm làm tròn những sự việc được giao cho. Nếu kết quả không tốt thì phải gánh chịu hậu quả”.

Với quan niệm như vậy, trong xã hội, bất kỳ ai cũng có trách nhiệm bởi mỗi người đều có một vị trí nhất định trong các mối quan hệ xã hội, như gia đình, dòng họ, địa phương, tập thể, tổ chức chính trị - xã hội, công dân của một nước, thành viên của cộng đồng dân tộc và rộng nhất là của nhân loại... Trong các mối quan hệ đó, trách nhiệm được hình thành trên cơ sở những quy định của luật pháp, quy chế, thỏa thuận của tập thể, tổ chức, địa phương... Trách nhiệm còn được hình thành do dư luận xã hội và bị chi phối bởi dư luận xã hội.

Theo tác giả: Trách nhiệm = kết quả phải tạo ra là gì, như thế nào và theo đúng luật. Vậy nếu anh làm việc đúng, nhưng chưa đủ để tạo ra kết quả yêu cầu thì chưa gọi là hoàn thành trách nhiệm. Hoàn thành trách nhiệm/ làm tròn trách nhiệm = tạo ra kết quả như hoặc hơn yêu cầu một cách không phạm luật¹.

Công vụ là hoạt động mang quyền lực mang tính quyền lực – pháp lý được thực thi bởi đội ngũ cán bộ, công chức hoặc những người được nhà nước trao quyền nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của nhà nước, phục vụ nhân dân.

Hoạt động công vụ theo Điều 2 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 “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”. Cán bộ, công chức khi tham gia hoạt động công vụ phải tuân thủ các nghĩa vụ và có trách nhiệm thực hiện đúng quyền hạn được giao.

Theo Từ điển Luật học, trách nhiệm công vụ là “trách nhiệm của cán bộ, công chức nhà nước phải hành động phù hợp với quy định của pháp

1. Trần Đình Huỳnh: *Thẩm quyền và trách nhiệm*

luật, lựa chọn phương án hành động tối ưu và hợp lý nhất, báo cáo kết quả hoạt động và gánh chịu những hậu quả do không thực hiện hay thực hiện không đúng các nghĩa vụ của mình. Trách nhiệm công vụ là khái niệm thể hiện trên cả hai khía cạnh: tích cực và tiêu cực. Theo khía cạnh tích cực, trách nhiệm công vụ thể hiện phạm vi các yêu cầu cụ thể của Nhà nước thông qua các quy định của pháp luật về nội dung nhiệm vụ và phẩm chất của cán bộ, công chức khi thực thi công vụ. Trách nhiệm công vụ theo nghĩa tiêu cực là sự gánh chịu hậu quả pháp lý do không thực hiện hay thực hiện không đúng nghĩa vụ. Nội hàm khái niệm trách nhiệm công vụ còn thể hiện yêu cầu của pháp luật và đạo đức nghề nghiệp đối với cán bộ, công chức về tính chủ động sáng tạo trong hoạt động thực thi công vụ. Đó là nghĩa vụ phải lựa chọn phương án hành động tối ưu và hợp lý nhất”, tr 800.

Cũng có ý kiến khác cho rằng “Trách nhiệm công vụ là một khái niệm mang tính chất chính trị, đó là việc cán bộ, công chức tự ý thức về quyền và nhiệm vụ được phân công cũng như bổn phận phải thực hiện các quyền và nhiệm vụ đó. Trách nhiệm trong hoạt động công vụ của công chức có mối quan hệ chặt chẽ với kết quả hoạt động công vụ”².

Như vậy, có thể hiểu trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức là phải thực hiện đúng pháp luật và đạt được kết quả tốt nhất, với chi phí thấp nhất, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, tức là nếu cán bộ, công chức thực hiện đúng chức trách, nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, nhưng chưa tạo được kết quả theo yêu cầu thì chưa thể coi là hoàn thành trách nhiệm công vụ.

Về phương diện chính trị - xã hội, trách nhiệm công vụ có mục đích bảo vệ chế độ xã hội, bảo vệ lợi ích của nhà nước, quyền, lợi ích của nhân dân, của cơ quan, tổ chức, bảo vệ trật tự pháp luật. Về phương diện pháp luật – hành chính, trách nhiệm công vụ thể hiện yêu cầu bắt buộc của chủ thể quyền lực là Nhân dân (Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân) đối với cơ quan, cá nhân được ủy quyền.

Trên phương diện pháp luật, trách nhiệm công vụ tích cực là yếu tố chủ yếu, quan trọng

nhất trong việc thực hiện quy phạm pháp luật, pháp chế, nhưng trên thực tế, trách nhiệm công vụ ở khía cạnh tiêu cực lại là vấn đề được chú ý nhiều hơn. Điều đó được cắt nghĩa bởi tình trạng vi phạm trách nhiệm công vụ nói chung, trong đó có vi phạm pháp luật với các tác hại của nó luôn gây bức xúc trong đời sống xã hội, ảnh hưởng xấu đến hoạt động bình thường của các quan hệ xã hội.

Liên quan đến khái niệm trách nhiệm công vụ, còn có một loạt khái niệm “gần” nghĩa hoặc phái sinh như: trách nhiệm chính trị; trách nhiệm pháp lý; trách nhiệm hành chính; trách nhiệm nghề nghiệp; trách nhiệm đạo đức; trách nhiệm giải trình;...

- Trách nhiệm chính trị “là trách nhiệm trước cử tri. Trách nhiệm chính trị được xác lập dựa trên sự tín nhiệm... Và sự bất tín nhiệm là loại chế tài duy nhất ở đây. Trách nhiệm chính trị được bảo đảm bằng hai cách: Một là thông qua bầu cử; Hai là, thông qua hoạt động của cơ quan đại diện cho cử tri”³.

- Trách nhiệm pháp lý, theo nghĩa ngắn gọn nhất là trách nhiệm trước pháp luật. Tuy nhiên trong sách báo pháp lý hiện nay ở nước ta, trách nhiệm pháp lý được hiểu theo hai nghĩa khác nhau là trách nhiệm pháp lý tích cực và trách nhiệm pháp lý tiêu cực. Trách nhiệm pháp lý tích cực được hiểu hành vi được thực hiện theo bổn phận, nghĩa vụ của một chủ thể phải thực hiện quy định của pháp luật. Trái lại, trách nhiệm pháp lý tiêu cực lại được hiểu là tác động của cơ quan nhà nước có thẩm quyền đến người vi phạm pháp luật, buộc họ phải chịu các biện pháp cưỡng chế nhà nước nhất định. Ví dụ, các trách nhiệm hình sự, dân sự, trách nhiệm hành chính được quy định trong các văn bản pháp luật tương ứng như Bộ luật hình sự, Bộ luật dân sự, Luật xử lý vi phạm hành chính. Trách nhiệm pháp lý tiêu cực là trách nhiệm đối với hành vi đã được thực hiện (trong quá khứ). Nhấn mạnh trách nhiệm pháp lý tiêu cực, có quan niệm cho rằng “Trách nhiệm pháp lý là hậu quả bất lợi mà chủ thể pháp luật phải gánh chịu do pháp luật quy định hành vi vi phạm pháp luật của mình hoặc của người mà mình bảo lãnh hoặc giám hộ. Khác với các loại trách nhiệm khác, trách nhiệm pháp lý luôn gắn liền với sự cưỡng chế nhà nước, với việc áp dụng chế tài do pháp luật

2. TS. Trần Anh Tuấn: *Vấn đề công vụ và trách nhiệm công vụ trong Luật Cán bộ, công chức*

3. TS. Nguyễn Sĩ Dũng: *Trách nhiệm pháp lý và trách nhiệm chính trị*

quy định” (Từ điển Luật học).

- Trách nhiệm hành chính là “trách nhiệm thi hành nghĩa vụ do pháp luật hành chính quy định và trách nhiệm phát sinh do vi phạm nghĩa vụ đó. Cụ thể hơn, có thể nói trách nhiệm hành chính với tính cách là trách nhiệm pháp lý gắn với yếu tố vi phạm hành chính, hay là vi phạm hành chính là cơ sở của trách nhiệm hành chính. Trong đó, lỗi là tiền đề chủ quan của vi phạm hành chính. Ba yếu tố của trách nhiệm hành chính được xác định là: 1) Là biện pháp cưỡng chế hành chính; 2) Sự lên án của nhà nước và xã hội đối với hành vi của người vi phạm hành chính; 3) Người vi phạm hành chính phải chịu những hậu quả bất lợi nhất định.

- Trách nhiệm giải trình, theo UNDP và Tổ chức hợp tác phát triển kinh tế (OECD) là nghĩa vụ (i) chứng minh rằng công việc đã được thực hiện phù hợp với những nguyên tắc và tiêu chuẩn đã đồng thuận và (ii) báo cáo đầy đủ, chính xác kết quả thực hiện nhiệm vụ và kế hoạch theo nhiệm kỳ. Theo đó, trách nhiệm giải trình của trong hoạt động công vụ luôn gắn liền với công khai, minh bạch và quyền tiếp cận thông tin của người dân đối với các hoạt động của công chức và bộ máy nhà nước.

2- Thực trạng trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay

2.1- Thực trạng quy định của pháp luật về trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức

Trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức không chỉ được quy định trong một văn bản pháp luật cụ thể mà nó được thể hiện ở một số văn bản sau:

a) Luật Cán bộ, công chức quy định: Khi thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, công chức phải có nghĩa vụ 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.

Trong thi hành công vụ, cán bộ, công chức có nghĩa 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.

Ngoài ra, công chức là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị còn phải thực hiện các nghĩa vụ: 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.

Liên quan đến đạo đức công vụ, cán bộ, công chức phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ và phải tuân thủ các quy định về văn hóa giao tiếp ở công sở và văn hóa giao tiếp với nhân dân như: 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; không được hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà cho nhân dân khi thi hành công vụ.

Đồng thời, cán bộ, công chức không được: 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; Sử dụng tài sản của Nhà nước và của nhân dân trái pháp luật; Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn; sử dụng thông tin liên quan đến công vụ để vụ lợi; Phân biệt đối xử dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức.

Ngoài ra, cán bộ, công chức còn không được làm một số công việc liên quan đến bí mật nhà nước và liên quan đến các việc khác theo quy định của pháp luật.

Đối với cán bộ, công chức vi phạm quy định của pháp luật, tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, Luật quy định phải chịu một trong các hình thức kỷ luật sau:

Đối với cán bộ: a) Khiển trách; b) Cảnh cáo; c) Cách chức; d) Bãi nhiệm.

Đối với công chức: a) Khiển trách; b) Cảnh cáo; c) Hạ bậc lương; d) Giáng chức; đ) Cách chức; e) Buộc thôi việc.

b) Luật Trách nhiệm bồi thường của Nhà nước năm 2009 quy định tại Khoản 2 Điều 10: Người thi hành công vụ đã gây ra thiệt hại có nghĩa vụ sau đây: a) Cung cấp kịp thời, đầy đủ và trung thực thông tin, tài liệu có liên quan đến việc giải quyết bồi thường theo yêu cầu của cơ quan có trách nhiệm bồi thường hoặc Tòa án; b) Hoàn trả cho ngân sách nhà nước một khoản tiền mà Nhà nước đã bồi thường cho người bị thiệt hại theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; c) Nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

c) Bộ luật Hình sự quy định tại Điều 285:

“1. Người nào vì thiếu trách nhiệm mà không thực hiện hoặc thực hiện không đúng nhiệm vụ được giao gây hậu quả nghiêm trọng, nếu không thuộc trường hợp quy định tại các điều 144 (Tội thiếu trách nhiệm gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản của Nhà nước), 235 (Tội thiếu trách nhiệm trong việc giữ vũ khí, vật liệu nổ, công cụ hỗ trợ gây hậu quả nghiêm trọng) và 301 (Tội thiếu trách nhiệm để người

bị giam, giữ trốn) của Bộ luật này, thì bị phạt cải tạo không giam giữ đến ba năm hoặc phạt tù từ sáu tháng đến năm năm.

2. Phạm tội gây hậu quả rất nghiêm trọng hoặc đặc biệt nghiêm trọng, thì bị phạt tù từ ba năm đến mười hai năm.

3. Người phạm tội còn bị cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ một năm đến năm năm”.

Như vậy, có thể nói, các quy định của pháp luật về trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức khá đầy đủ, rõ ràng, tuy nhiên theo nghĩa tích cực và tiêu cực, tức là hậu quả pháp lý do không thực hiện hay thực hiện không đúng nghĩa vụ của cán bộ, công chức. Tuy nhiên đối với cán bộ, công chức làm việc đúng, nhưng chưa đủ để tạo ra kết quả theo yêu cầu, hoặc làm việc một cách cầm chừng, làm vừa đủ bản phận, cốt sao không phạm phải khuyết điểm hay bệnh “vô cảm” của cán bộ, công chức – đáng tiếc là đang khá phổ biến hiện nay, tức là chưa hoàn thành trách nhiệm công vụ, thì chưa có quy định cụ thể và chế tài xử lý.

2.2 - Thực trạng trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức

Cho đến nay, ở nước ta có thể nói chưa có một nghiên cứu, khảo sát mang tính định lượng cụ thể về thực trạng trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức. Trong điều kiện số liệu chính thức về số lượng cán bộ, công chức bị xử lý kỷ luật bằng các hình thức khác nhau được quan niệm là “mật” hoặc không công khai rộng rãi thì để đánh giá thực trạng trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay chỉ có thể căn cứ vào: a) Báo cáo về kết quả đánh giá phân loại cán bộ, công chức hàng năm; b) Kết quả công tác phòng chống tham nhũng; c) Đánh giá của Trung ương Đảng và ý kiến của lãnh đạo các cơ quan nhà nước; d) Phản ánh của các phương tiện thông tin đại chúng về tình trạng tiêu cực, những nhiều người dân của cán bộ, công chức; đ) Kết quả khảo sát, lấy ý kiến của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước.

Dựa trên kết quả đánh giá phân loại cán bộ, công chức hàng năm đều cho thấy đại đa số cán bộ, công chức nước ta hoàn thành tốt trách nhiệm công vụ, tỷ lệ cán bộ, công chức không hoàn thành nhiệm vụ chiếm tỉ lệ rất nhỏ, không

đáng kể.

Nguyên nhân của việc xác định chỉ có số ít cán bộ, công chức không hoàn thành nhiệm vụ được nêu ra là: 1) Chất lượng đội ngũ cán bộ công chức trong từng cơ quan đơn vị chưa đồng đều; việc bố trí phân công công tác đối với từng cán bộ, công chức chưa cụ thể, chưa rõ ràng. 2) Các cơ quan, tổ chức, đơn vị chưa thường xuyên theo dõi, kiểm tra, giám sát việc thực thi nhiệm vụ của cán bộ, công chức để kịp thời chấn chỉnh, có cơ sở đánh giá chất lượng thực hiện nhiệm vụ. 3) Tinh thần tự phê bình và phê bình của cán bộ, công chức chưa cao, vẫn còn tư tưởng “đĩ hòa vi quý”, nể nang trong công tác đánh giá, sợ đụng chạm. 4) Người tự đánh giá không trung thực, thiếu nghiêm túc trong tự nhận xét đánh giá, thường xuyên có tâm lý không thừa nhận bản thân yếu kém, chưa hoàn thành nhiệm vụ. Người đứng đầu cơ quan chưa thực hiện đầy đủ thẩm quyền, trách nhiệm trong công tác đánh giá hàng năm nên “Có những đơn vị làm lại tới 5 lần mới chỉ ra được một số không hoàn thành nhiệm vụ”.

Về công tác phòng, chống tham nhũng. Theo báo cáo của Tổng Thanh tra Chính phủ về công tác phòng, chống tham nhũng năm 2014 tại phiên khai mạc Kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XIII: Tình hình tham nhũng vẫn diễn ra phức tạp. Tình trạng sách nhiễu, vòi vĩnh, phiền hà ở một bộ phận công chức, viên chức nhà nước vẫn diễn ra gây bức xúc đối với người dân và doanh nghiệp. Tình hình tham nhũng trong khu vực công vẫn còn nghiêm trọng, diễn ra ở nhiều ngành, nhiều cấp, nhiều lĩnh vực, nhất là trong lĩnh vực tài chính, ngân hàng; quản lý, sử dụng đất đai; quản lý, khai thác tài nguyên, khoáng sản và đầu tư công.

Trong năm 2014, ngành Thanh tra đã phát hiện 54 vụ, 87 đối tượng có hành vi liên quan đến tham nhũng với số tiền 68,5 tỷ đồng; đã thu hồi 46,9 tỷ đồng (đạt 68,5%, tăng 18,3% so với năm 2013). Lực lượng cảnh sát điều tra các cấp đã thụ lý 415 vụ án/1.031 bị can phạm tội về tham nhũng, khởi tố mới 256 vụ/593 bị can (so với cùng kỳ năm trước tăng 23 vụ/25 bị can); thiệt hại trên 6.740 tỷ đồng, đã thu hồi nộp ngân sách nhà nước trên 1.500 tỷ đồng (đạt 22,3%, tăng 14,1% so với năm 2013).

Về xử lý trách nhiệm của người đứng đầu khi để xảy ra tham nhũng, trong năm 2014 đã có 48 người đứng đầu thiếu trách nhiệm để xảy ra

hành vi tham nhũng, trong đó, 03 người bị xử lý hình sự, 05 người bị cách chức, 40 người bị xử lý kỷ luật các hình thức cảnh cáo, khiển trách.

Theo đánh giá của Trung ương Đảng, cụ thể là:

Kết luận số 37-KL/TW ngày 02/2/2009 của Trung ương 9 (khóa X) về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược Cán bộ từ nay đến năm 2020: “Tình trạng suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống, bệnh cơ hội, chủ nghĩa cá nhân, thực dụng, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, thiếu trách nhiệm, thiếu tự giác rèn luyện, phấn đấu, thiếu tinh thần đồng chí trong một bộ phận không nhỏ cán bộ diễn ra nghiêm trọng, kéo dài nhưng chậm có giải pháp hữu hiệu để ngăn chặn và kịp thời xử lý, làm giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng, với chế độ”.

Văn kiện Đại hội lần thứ XI nhận định “Năng lực, phẩm chất của một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức còn hạn chế”.

Nghị quyết số 12-NQ/TW của Trung ương 4 (khóa XI) về một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay: “Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cao cấp, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống với những biểu hiện khác nhau về sự phai nhạt lý tưởng, sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi, tiền tài, kèn cựa địa vị, cục bộ, tham nhũng, lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc”.

Kết luận số 64/KL/TW về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở: “Một bộ phận cán bộ, công chức chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ”.

Bên cạnh đó, các đồng chí lãnh đạo Chính phủ cũng đánh giá: “một bộ phận cán bộ, công chức có tinh thần phục vụ kém, thiếu trách nhiệm, sách nhiễu, tiêu cực trong khi việc kiểm tra, xử lý chưa quyết liệt, nghiêm túc” (Phát biểu của Thủ tướng Chính phủ tại Hội nghị trực tuyến toàn quốc về đẩy mạnh cải cách hành chính (CCHC) và cải cách chế độ công vụ, công chức).

Tuy nhiên, rất khó định lượng cụ thể “một bộ phận” hay “một bộ phận không nhỏ” là bao nhiêu người trong đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta.

Về phản ánh của các phương tiện thông tin đại chúng. Có thể nói không có ngày nào trên các trang báo giấy và báo mạng không có bài

liên quan đến tình trạng tiêu cực, những nhiễu, vô cảm, thậm chí là vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức. Ví dụ: “Vẫn còn một bộ phận cán bộ, công chức xa dân, quan liêu” – Báo Thanh niên ngày 23/3/2015; “Hải quan vẫn còn những nhiễu, doanh nghiệp bắt buộc phải chung chi – Báo Lao động”, ngày 24/4/2015; “Quốc hội nóng với chất vấn tiêu cực, những nhiễu trong cấp sổ đỏ” - Báo Người lao động ngày 29/9/2014...

Về kết quả khảo sát ý kiến người dân. Theo công bố kết quả cuộc khảo sát chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh ở Việt Nam năm 2014 (PAPI 2014), tình hình tham nhũng vật có chiều gia tăng. Kết quả nghiên cứu, đánh giá của người dân về tình trạng tham nhũng trong khu vực công cho thấy hiệu quả kiểm soát tham nhũng của các cấp chính quyền là “ít có chuyển biến tích cực”. Thậm chí, trong một số lĩnh vực, mức độ vôi vĩnh, những nhiễu của cán bộ, công chức nhà nước là “có xu hướng gia tăng”. 50% người dân được hỏi cho rằng có đưa lót tay để xin việc làm trong cơ quan nhà nước, khoảng 43% bệnh nhân hoặc người nhà phải bồi dưỡng cho cán bộ y tế, 30% phụ huynh bồi dưỡng giáo viên...

3. Một số giải pháp nâng cao trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức

Từ thực trạng nêu trên, theo tác giả đề nghị nâng cao trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức, trong thời gian tới cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

a) Thống nhất nhận thức về tính cấp thiết của việc nâng cao trách nhiệm công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Theo đó, phải xác định rõ vấn đề cốt lõi của cải cách hành chính là nâng cao trách nhiệm của cán bộ, công chức

b) Tiếp tục hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ, công chức theo hướng quy định rõ nhiệm vụ, thẩm quyền của từng vị trí việc làm và chức danh cán bộ, công chức

Cụ thể là cần:

- Tiếp tục hoàn thiện việc phân định cán bộ, công chức, từ đó xây dựng cơ chế phân cấp quản lý phù hợp với từng loại đối tượng. Sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện các quy định về nghĩa vụ và quyền của cán bộ, công chức theo các loại hình cơ quan: lập pháp, hành pháp, tư pháp; theo các cấp hành chính: trung ương, địa phương, cơ sở; theo các vị trí công chức: lãnh đạo, quản lý; tham mưu; thừa hành...

- Hoàn thiện các quy định hướng dẫn về tiêu chuẩn và phương pháp xác định vị trí việc làm phù hợp với từng loại hình cơ quan, đơn vị; phân công, phân cấp rõ ràng, hợp lý thẩm quyền phê duyệt danh mục vị trí việc làm.

- Xây dựng, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật về chức danh, tiêu chuẩn công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý và các ngạch công chức.

- Sửa đổi Quy chế đánh giá cán bộ, công chức theo hướng gắn với kết quả, hiệu quả công việc và đề cao trách nhiệm người đứng đầu; thực hiện nguyên tắc cấp trên đánh giá cấp dưới, phù hợp với đặc điểm, tính chất hoạt động của mỗi loại đối tượng.

- Xây dựng quy chế, tổ chức theo dõi kiểm tra giám sát thường xuyên việc thực hiện nhiệm vụ của từng cán bộ, công chức.

- Hoàn thiện các quy định pháp luật về khen thưởng và có chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, đồng thời có chế tài xử lý nghiêm đối với công chức thiếu trách nhiệm và vi phạm pháp luật.

c) *Đổi mới phương thức làm việc của các cơ quan nhà nước và công tác quản lý cán bộ, công chức*

Xuất phát từ nguyên tắc “Thảo luận thì thảo luận chung, nhưng trách nhiệm là của từng người... Vì không biết vận dụng nguyên tắc này nên cứ mỗi bước đi, chúng ta lại bị khốn đốn...” (Lê nin toàn tập, tập 44, tr. 207), cần đổi mới phương thức làm việc của các cơ quan nhà nước theo hướng từng cơ quan, đơn vị được giao nhiệm vụ cụ thể, rõ ràng và người đứng đầu phải chịu trách nhiệm quản lý, điều hành đội ngũ cán bộ, công chức thuộc quyền thực thi nhiệm vụ. Đến lượt mỗi cán bộ, công chức được phân công nhiệm vụ cụ thể và chịu trách nhiệm bằng chữ ký của mình, hạn chế tình trạng công chức thực thi chỉ có nhiệm vụ nghiên cứu, chuẩn bị tài liệu, soạn thảo văn bản hoặc tham mưu giúp việc cho lãnh đạo trưởng, phó phòng, vụ trưởng, phó vụ trưởng, giám đốc, phó giám đốc chung chung như hiện nay.

Trên cơ sở xác định vị trí việc làm, các cơ quan, tổ chức, đơn vị phải phân công cụ thể rõ ràng, lượng hóa công việc càng rõ để làm cơ sở đánh giá, phân loại.

d) *Tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính gắn với nâng cao đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức*

Chính phủ cần chỉ đạo nghiên cứu xây dựng Bộ Quy tắc đạo đức công vụ, trong đó xác định rõ giá trị cốt lõi của nền công vụ và quy định rõ nghĩa vụ, trách nhiệm, quyền lợi của người công chức; những trường hợp cần tự nguyện, chủ động xin từ chức; Hoàn thiện quy định của pháp luật về mối quan hệ giữa các cơ quan Nhà nước; thực hiện công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình trong các hoạt động quản lý kinh tế - xã hội ... ; Đổi mới và tăng cường công tác giáo dục đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp nhằm hình thành các chuẩn mực đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức.

e) Tăng cường công khai, minh bạch trong hoạt động của các cơ quan nhà nước và trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức; hoàn thiện cơ chế giám sát của người dân, tổ chức đối với hoạt động của cán bộ, công chức.

f) Cải cách hệ thống chính sách tiền lương,

tiền thưởng và đãi ngộ vật chất, tinh thần đối với đội ngũ cán bộ, công chức

Thể hiện cụ thể qua các nội dung như sau:

- Đổi mới các thành tố của hệ thống chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức. Hoàn thiện hệ thống thang lương, bảng lương trên cơ sở xem xét tính chất, đặc điểm lao động và phân loại từng đối tượng cán bộ, công chức.

- Hoàn thiện phương thức quản lý tiền lương cán bộ, công chức trên cơ sở tách rõ cơ quan hành chính công quyền với các tổ chức sự nghiệp dịch vụ công để có cơ chế tài chính và cơ chế quản lý tiền lương phù hợp.

- Xác định rõ ưu tiên và bảo đảm nguồn cho cải cách tiền lương cán bộ, công chức; có lộ trình thích hợp và phải xác định được thứ tự ưu tiên cải cách, trong đó trước mắt cần ưu tiên cải cách chính sách tiền lương của cán bộ, công chức hành chính nhà nước.

Các nguyên tắc tuyển dụng công chức của Vương quốc Anh

ThS. Nguyễn Thị Quỳnh Giang – Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Trong thời gian 3 năm thực hiện chương trình cải cách nền công vụ quốc gia kể từ tháng 6/2012 đến đầu năm 2015, Chính phủ Vương quốc Anh đã từng bước đạt được các mục tiêu trụ cột trong công tác xây dựng đội ngũ công chức thông qua thực hiện hiệu quả các nguyên tắc tuyển dụng công chức. Điều 10 trong Điều luật Quản trị và Cải cách Hiến pháp năm 2010 của Vương quốc Anh quy định tuyển chọn nhân sự để bổ nhiệm vào ngạch công chức phải “dựa vào thực tài trên cơ sở cạnh tranh mở và công bằng”. Bài viết dưới đây giới thiệu một số thông tin chính về nền công vụ của Vương quốc Anh và một trong những tài liệu then chốt, đóng vai trò nền tảng để phục vụ xây dựng và phát triển đội ngũ công chức vương quốc Anh, đó là “Các nguyên tắc tuyển dụng” [Recruitment Principles] do Ủy ban Công vụ xây dựng và ban hành năm 2012, điều chỉnh vào tháng 12/2014.

1. GIỚI THIỆU CHUNG

1.1. Nền công vụ Vương quốc Anh

Nền công vụ Hoàng gia Vương quốc Anh chịu trách nhiệm thi hành các quyết định hành pháp của Chính phủ. Do đó, đội ngũ công chức phục vụ Chính phủ đang nắm quyền. Công chức là những người làm thuê cho Hoàng gia và không phải là người làm thuê cho Nghị viện mặc dù Nghị viện có quyền triệu tập công chức yêu cầu giải trình. Để đảm bảo tính công minh và trung lập, công chức được Nghị viện bảo vệ thông qua các quy định về quyền lợi và trách nhiệm của công chức. Nền công vụ của nước Anh không bao gồm nhân viên an ninh, quân nhân, thành viên của tổ chức Dịch vụ sức khỏe quốc gia (NHS), quan chức chính quyền địa phương và nhân viên của Gia đình Hoàng gia Vương quốc Anh.

Bộ trưởng Nội vụ

Bộ trưởng phụ trách các vấn đề nội vụ (Bộ trưởng Nội vụ) giữ vị trí cao nhất trong tháp