

**BỘ NỘI VỤ
HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA**

CHƯƠNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
CÁC GIẢI PHÁP THÚC ĐẨY CẢI CÁCH NỀN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC
CHỦ NHIỆM CHƯƠNG TRÌNH
TS. NGUYỄN NGỌC HIẾN

**XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ, CÔNG
CHỨC VIỆT NAM TRONG THỜI KỲ
ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN
ĐẠI HOÁ VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

Chủ nhiệm đề tài: GS.TS. Bùi Thế Vĩnh
Mã số: 2001-54-058

HÀ NỘI, 2003

5277

2005-44-199

28/04/2005

BỘ NỘI VỤ
HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

ĐỀ TÀI KHOA HỌC CẤP BỘ
MÃ SỐ: 2001-54-058

**XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VIỆT NAM
TRONG THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HOÁ,
HIỆN ĐẠI HOÁ VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

ĐỀ TÀI NÀY THUỘC CHƯƠNG TRÌNH NGHIÊN CỨU:
**"CÁC GIẢI PHÁP THÚC ĐẨY CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở VIỆT
NAM" DO TS. NGUYỄN NGỌC HIẾN CHỦ NHIỆM**

Chủ nhiệm đề tài: GS.TS. BÙI THẾ VĨNH

CÁC THÀNH VIÊN NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI

- 1. TS. LÊ THANH BÌNH**
- 2. TS. PHẠM KIÊN CƯỜNG**
- 3. Ths. VŨ VĂN THÀNH**
- 4. Ths. NGUYỄN ĐỨC MẠNH**
- 5. Ths. NGUYỄN THỊ CHÂM**
- 6. Cn. PHAN THỊ YẾN**

MỤC LỤC

	Trang
Lời nói đầu	3
Chương I NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN CỦA PHẠM TRÙ ĐẠO ĐỨC	5
I.1. Khái niệm đạo đức	5
I.2. Chức năng đạo đức	8
I.3. Quan hệ phạm trù đạo đức với chính trị, pháp luật, khoa học, nghệ thuật, tôn giáo	11
I.4. Các loại hình đạo đức	25
I.4.1. Đạo đức cách mạng	25
I.4.2. Đạo đức công chức	28
I.4.3. Đạo đức thầy thuốc	34
I.4.4. Đạo đức nhà giáo	42
I.4.5. Đạo đức nhà báo	46
Chương II ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ CÔNG CHỨC TỪ NHỮNG CHỈ DẪN CỦA C. MÁC-- PH. ĂNG - GHEN ĐẾN V.I LÊ - NIN VÀ HỒ - CHÍ- MINH	50
II.1. Những chỉ dẫn của C.Mác- Ph. Ang- ghen	50
II.2. Những chỉ dẫn của V.I Lê- nin	62
II.3. Tư tưởng Hồ-Chí-Minh về đạo đức cán bộ, công chức	79
Chương III THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ CÔNG CHỨC TRONG THỜI KỲ CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ	98
III.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ công chức Việt Nam	98
III.1.1. Khái quát đội ngũ cán bộ công chức	98
III.1.2. Thực trạng về đạo đức cán bộ công chức hiện nay	102
III.1.3. Xây dựng đạo đức cán bộ công chức- một đòi hỏi khách quan của thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế	109
III.2. Những giải pháp xây dựng đạo đức cán bộ công chức	117

III.2.1. Xây dựng tiêu chuẩn đạo đức cán bộ công chức Việt Nam trong điều kiện CNH,HDH và hội nhập quốc tế	117
III.2.1.1. Quán triệt những đặc trưng trong hoạt động của đội ngũ cán bộ công chức nhà nước	119
III..2.1.2. Xác định những yếu tố ảnh hưởng đến việc hình thành những chuẩn mực đạo đức cán bộ công chức Việt Nam	122
III.2.1.3. Xác định hệ thống các tiêu chuẩn đạo đức cán bộ công chức	125
III.2.1.4. Hoàn thiện cơ chế quản lý cán bộ công chức	127
III.2.1.5. Xây dựng quy chế làm việc khoa học	128
III.2.2. Thừa kế có chọn lọc những kinh nghiệm gắn đạo đức với việc đào tạo, bổ nhiệm, sử dụng quan chức trong các thời kỳ phong kiến nước ta	129
III.2.3. Vận dụng kinh nghiệm nước ngoài, thúc đẩy tiến trình luật hoá đạo đức cán bộ công chức nước ta thời kỳ CNH,HDH và hội nhập quốc tế	151
Kết luận	158
Phần phụ lục	160
Danh mục tài liệu tham khảo	223

" ĐẢNG TA LÀ ĐẠO ĐỨC, LÀ VĂN MINH, LÀ THỐNG NHẤT, ĐỘC LẬP, HOÀ BÌNH, ẤM NO"

**Lời Chủ tịch Hồ Chí Minh
Nhân dịp kỷ niệm 30 năm thành lập
Đảng Cộng sản Việt Nam, năm 1960**

"ĐẠO ĐỨC LÀ GỐC, CỦA CẢI LÀ NGỌN"

Ngạn ngữ Trung Hoa

" TRONG QUÂN ĐỘI, TỶ LỆ GIỮA ĐẠO ĐỨC VÀ TRANG BỊ LÀ 3/1"

Napoleon

LỜI MỞ ĐẦU

Xây dựng đạo đức cán bộ, công chức Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế là một vấn đề được Đảng và nhà nước ta đặc biệt quan tâm.

Sự quan tâm đặc biệt đó xuất phát từ những căn cứ lý luận và thực tiễn sau:

Thứ nhất, bản chất của nhà nước ta, một nhà nước được xây dựng theo định hướng XHCN dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam tự nó đã quy định, đòi hỏi người cán bộ, công chức của đảng và nhà nước phải có đạo đức theo quan điểm chủ nghĩa Mác-Lê-nin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Mặt khác, cán bộ, công chức nhà nước ta là một lực lượng có vị trí, vai trò quyết định trong việc thể hiện và giữ vững bản chất chính trị của nhà nước. Muốn thể hiện được vị trí và vai trò quyết định đó, người cán bộ công chức phải hội đủ hai yếu tố: đạo đức và tài năng, trong đó yếu tố đạo đức là căn bản.

Nhà nước ta là nhà nước của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân, các cán bộ công chức làm việc trong bộ máy nhà nước đều xuất thân và được tuyển chọn từ trong các giai cấp, tầng lớp nhân dân lao động. Vì thế họ phải là những người có đạo đức vì dân, vì nước, như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: mọi cán bộ, công chức đều là công bộc của dân, làm việc phải trung thực, không mưu lợi cá nhân, phải tuân thủ đạo đức nghề nghiệp, phải công tâm, liêm khiết, trung thành, tận tụy, có trách nhiệm, phải coi đạo đức là gốc, là điều căn bản làm nền tảng cho tài năng.

Ngay trong xã hội phong kiến, ở thời kỳ nào mà có sự hưng thịnh, phát triển là ở thời kỳ đó đạo đức được tôn vinh, thời kỳ đó có vua sáng, tôi hiền, số đông quan lại là những người có đạo đức, biết dựa vào dân, thương dân và chăm lo cho dân, xem việc cai trị thiên hạ là vì thiên hạ. Ở những thời kỳ phong kiến đó, hàng ngũ quan lại đều được đào tạo học hành, thi cử, tuyển chọn kỹ càng, nghiêm ngặt. Xem từ lịch sử, Cụ Phan Chu Trinh đã có lời tổng kết: " Tôi chưa hề thấy hại không trừ mà hưng được lợi, quan không chọn mà trị được dân bao giờ". Còn người Nga thì có câu ngạn ngữ: " Khi kẻ kém đạo đức ở ngôi cao, dân chúng kêu than".

Ở vào thập kỷ 70 và 80 của thế kỷ XX sự phát triển của Nhật Bản đã thu hút thế giới. Đã có nhiều nhà nghiên cứu Châu Âu và Bắc Mỹ tập trung tìm hiểu nguyên nhân phát triển của nước Nhật và họ đều có chung một nhận xét: yếu tố văn hoá và giáo dục của nước Nhật là một trong những nguyên nhân và động lực chính của sự phát triển kinh tế xã hội Nhật Bản. Họ gọi đó là chủ nghĩa tư bản Khổng giáo. Điều đó có nghĩa là triết lý tư tưởng đạo đức của Khổng giáo đã trở thành nền tảng chính yếu của đạo đức xã hội Nhật Bản. Ở nước Nhật, công chức nhà nước được người dân rất trọng thị, bởi công chức là người được tuyển chọn, được đào tạo hết sức kỹ càng, và họ là người đại diện cho nhà nước và đạo đức xã hội.

Thứ hai, công cuộc xây dựng và hoàn thiện nhà nước cộng hoà XHCN Việt Nam, thực hiện cải cách hành chính nhà nước, nâng cao chất lượng hệ thống chính trị trong giai đoạn hiện nay đòi hỏi phải xây dựng một đội ngũ CBCC gồm đủ đức tài, ngang tầm nhiệm vụ, khắc phục những biểu hiện suy thoái đạo đức của một bộ phận CBCC nhà nước nảy sinh trong giai đoạn thực hiện cơ chế thị trường và hội nhập quốc tế.

Sự đòi hỏi người công chức nhà nước phải có đạo đức và thành thạo chuyên môn, nghiệp vụ không phải là yêu cầu có tính đặc thù riêng của một quốc gia nào mà là mục tiêu chung của các nhà nước trên thế giới. Đã có rất nhiều quốc gia khác nhau xây dựng và ban hành luật đạo đức công chức.

Về mặt thực tiễn, đội ngũ cán bộ công chức nước ta vốn xuất thân trong một nước tiểu nông, chậm phát triển về kinh tế xã hội cho nên họ không thể không bị lây nhiễm, bị tác động bởi nếp nghĩ, thói quen phân tán tự do tùy tiện, cục bộ và cá nhân chủ nghĩa, v.v... Trong những năm chiến tranh bảo vệ tổ quốc và thực hiện cơ chế bao cấp, đa số CBCC đã tỏ rõ phẩm chất chính trị, đạo đức và khả năng chuyên môn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mà Đảng và nhân dân giao phó. Ở các thời kỳ đó, những biểu hiện của nếp nghĩ, thói quen tư hữu của người tiểu nông trong cán bộ công chức tuy có bộc lộ ra ở những mức độ khác nhau, song hậu quả không đến nỗi gây ra những bức xúc, lo ngại cho xã hội. Nhưng sau thời kỳ đổ vỡ của hệ thống xã hội chủ nghĩa Liên xô, Đông Âu, và khi đất nước chuyển sang thời kỳ phát triển kinh tế hàng hoá thị trường thì những biểu hiện phai nhạt lý tưởng, sa sút phẩm chất chính trị, đạo đức trong đội ngũ cán bộ công chức nước ta đã trở thành một thực trạng phức tạp rất đáng lo ngại. Thực trạng đó biểu hiện ở các hiện tượng lạm dụng chức quyền, lợi dụng việc công ức hiếp sách nhiễu, vòi vĩnh nhân dân, tham ô, tham nhũng, quan liêu, cơ hội, lồi lõm kéo cánh đá gây mất đoàn kết, coi thường kỷ cương phép nước, chạy chức, chạy quyền, mua bằng, bán cấp, giả mạo giấy tờ, hồ sơ, thậm chí còn móc nối, tiếp tay với những phần tử bất hảo ngoài xã hội để làm ăn bất chính, v.v... Các biểu hiện đó đã có lúc có nơi gây nên những tổn thất to lớn về chính trị, kinh tế, sự ổn định xã hội, làm giảm sút niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng và chính sách, pháp luật của nhà nước mà vụ án Năm Cam với sự dính líu của cán bộ công chức nhà nước làm việc ở các cơ quan kinh tế, báo chí, điều tra và bảo vệ pháp luật, v.v... là một ví dụ điển hình.

Kinh nghiệm đổ vỡ phải trả giá đắt của nhiều nước XHCN vào thập kỷ cuối của thế kỷ XX vừa qua và những biểu hiện sa sút về chính trị, tư tưởng đạo đức cán bộ công chức trong bộ máy nhà nước ta trong những năm kinh tế hàng hoá thị trường vừa qua đã cho thấy vấn đề đạo đức trong đời sống xã hội và quan hệ con người, vấn đề đạo đức cán bộ công chức nhà nước thực sự là một vấn đề chính trị, xã hội không thể xem nhẹ.

Có thể nói không quá rằng đạo đức cán bộ công chức có vai trò, ý nghĩa quyết định sự thành bại của công cuộc cải cách hành chính cũng như thực hiện sự nghiệp CNH, HĐH, xây dựng đất nước theo định hướng XHCN.

Chương I

NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ PHẠM TRÙ ĐẠO ĐỨC

I.1 khái niệm đạo đức

Đạo đức là sản phẩm của xã hội loài người, được hình thành, phát triển và tồn tại mãi mãi cùng với sự phát triển của xã hội loài người. Những tư tưởng đạo đức đã xuất hiện cách đây hàng ngàn năm trong triết học Trung quốc, Ấn độ, Hy Lạp cổ đại... và ngày càng được hoàn thiện, phát triển trên cơ sở phát triển của các hình thái kinh tế – xã hội nối tiếp nhau từ thấp đến cao.

Danh từ đạo đức bắt nguồn từ tiếng la tinh là Mos (moris) là lễ thói, tập tục, được thể hiện trong giao tiếp, ứng xử hàng ngày giữa người với người, giữa con người với cộng đồng xã hội và với cả giới tự nhiên.

Ở phương Đông, các học thuyết về đạo đức của người Trung Hoa cổ đại bắt nguồn từ cách hiểu về “đạo” và về “đức” của họ.

“Đạo” là một phạm trù quan trọng – có nghĩa là con đường, đường đi, về sau khái niệm “đạo” được vận dụng trong triết học để chỉ đường sống của con người trong xã hội.

Khái niệm “đức” lần đầu tiên xuất hiện trong Kim văn đời nhà Chu và từ đó được người Trung Hoa dùng để chỉ những đức tính, sự nhân đức,... là sự biểu hiện của “đạo”. “Đạo” trong trường hợp này còn có nghĩa là những nguyên tắc, luân lý.

Như vậy, người Trung Hoa cổ đại coi đạo đức chính là những yêu cầu, những nguyên tắc do cuộc sống đặt ra mà mỗi người phải tuân theo.

Trong lịch sử phát triển của xã hội loài người những năm cuối thế kỷ IXX và trong thế kỷ XX, khái niệm đạo đức đã được các nhà nghiên cứu, các vị lãnh tụ của nhiều quốc gia quan tâm và đưa ra nhiều định nghĩa khác nhau:

Theo Lênin: “Đạo đức - đó là những gì góp phần phá huỷ xã hội cũ của bọn bóc lột và góp phần đoàn kết tất cả những người lao động chung quanh giai cấp vô sản đang sáng tạo ra xã hội mới, xã hội cộng sản chủ nghĩa”.¹

G. Brandzeladze – nhà đạo đức học Xô viết cho rằng: “Đạo đức là hệ thống những chuẩn mực biểu hiện sự quan tâm tự nguyện tự giác của những con người trong quan hệ với nhau và trong quan hệ với xã hội nói chung”.²

¹ Mac-Ăngghen-Lênin và Xtalin – Bàn về giáo dục, Nhà xuất bản Sự thật, H. 1976 tr.180..

² G. Brandzeladze. Đạo đức học, tập 1. NXB Giáo dục, Hà Nội, 1985, tr.104.

Bản chất của đạo đức là sự quan tâm tự giác của con người đến lợi ích của nhau và đến lợi ích của xã hội. Khác với hành động bản năng của loài vật, hành vi đạo đức của con người là sự quan tâm tự giác đến hạnh phúc của những người khác – và đó cũng là nét đặc thù của đạo đức.

Các nhà nghiên cứu đạo đức học Việt Nam định nghĩa: *"Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, là tập hợp những nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực xã hội, nhằm điều chỉnh và đánh giá cách ứng xử của con người trong quan hệ với nhau và quan hệ với xã hội, chúng được thực hiện bởi niềm tin cá nhân, bởi truyền thống và sức mạnh của dư luận xã hội"*³.

"Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội đặc biệt, bao gồm một hệ thống những quan điểm, quan niệm, những quy tắc, nguyên tắc, chuẩn mực xã hội. Nó ra đời, tồn tại và biến đổi từ nhu cầu của xã hội. Nhờ đó, con người tự giác điều chỉnh hành vi của mình cho phù hợp với lợi ích, hạnh phúc của con người và sự tiến bộ của xã hội trong mối quan hệ giữa con người với con người, giữa cá nhân và xã hội"⁴.

Từ các định nghĩa nêu ra trên đây đã cho thấy **một số đặc trưng cơ bản của đạo đức** như sau:

+ Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, phản ánh tồn tại xã hội, tức là nó bị chi phối bởi điều kiện kinh tế – xã hội lịch sử. Do đó, không thể có một thứ đạo đức vĩnh cửu cho mọi xã hội, mọi thời đại. Đạo đức luôn thay đổi theo sự thay đổi của tồn tại xã hội.

Ph.Ăngghen đã khẳng định rằng: "Chúng quy mọi thuyết đạo đức đã có từ trước tới nay đều là sản phẩm của tình hình kinh tế xã hội lúc bấy giờ"¹.

Trong lịch sử phát triển xã hội loài người từ trước đến nay, đã từng có bao nhiêu thời đại, giai cấp, dân tộc với những điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội luật pháp khác nhau thì có bấy nhiêu loại đạo đức khác nhau tương ứng với nó. Đó là cơ sở để giải thích tính thời đại, tính dân tộc và tính giai cấp của đạo đức.

+ Đạo đức là tiêu chuẩn phản ánh mối tương quan giữa lợi ích chung của xã hội và lợi ích riêng của từng người, đồng thời phù hợp với sự phát triển tiến bộ của xã hội loài người.

³ Giáo trình Đạo đức học, Học viện CTQG Hồ-Chí-Minh.

⁴ Trần Hữu Khiêm, Giáo trình đạo đức, Nhà xuất bản CTQG, H, 1997, tr 12.

¹ Ph.Ăngghen. Chống Duyrinh. NXB Sự thật, Hà Nội, 1960. Tr 161.

Những quy tắc, những chuẩn mực, và cả những phong tục, tập quán... mặc dù được nảy sinh, tồn tại từ lâu đời và có thể được nhiều người trong xã hội thừa nhận và tuân theo, nhưng nếu nó phản ánh lợi ích của một hoặc một nhóm nhỏ các cá nhân trong cộng đồng và mâu thuẫn với lợi ích chung của xã hội, không phù hợp với sự tiến bộ xã hội thì nó cũng không được xem là chuẩn mực đạo đức.

Có thể minh họa điều này như sau: trong những năm 70, 80 của thế kỷ XX, dư luận xã hội lên án, coi là hành vi vô đạo đức, thậm chí bị chính quyền xử phạt đối với người phụ nữ không lấy chồng mà sinh con ngoài giá thú; nhưng ngày nay, do sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế – xã hội, vấn đề quyền con người đã được đặt ra với những khía cạnh sâu sắc hơn, dư luận xã hội không những không phê phán phụ nữ độc thân sinh con ngoài giá thú, mà thậm chí pháp luật (Luật hôn nhân và gia đình) còn cho phép phụ nữ có quyền này⁵.

+ Đạo đức được thể hiện ở hành vi đạo đức mang tính tự giác, tính tự nguyện, không vụ lợi và vì lợi ích của người khác

Những hành vi không mang lại bất kỳ một giá trị vật chất hay tinh thần nào cho một cá nhân, một tập thể hay một quốc gia, dân tộc... nào đó, thì cho dù nó được xuất phát từ động cơ nào cũng không được gọi là hành vi đạo đức.

Những hành vi mà cá nhân không ý thức được mục đích của nó (không phải là hành động tự giác) và thực hiện do sự cưỡng bức từ bên ngoài (không tự nguyện) thì cũng không được xem là hành vi đạo đức. Đặc trưng quan trọng của đời sống con người và bản thân tính người (hoặc nhân phẩm) là ở đạo đức và nội dung của đạo đức - đó là năng lực phục vụ tự nguyện, tự giác vì lợi ích của người khác và toàn thể xã hội. Điều này có thể cho thấy rằng, những hành động diễn ra trong trường hợp mà con người chỉ thực hiện nghĩa vụ pháp lý (hoặc làm tròn chức trách được giao) thì mặc dù kết quả của hành động đó như thế nào cũng không được gọi là hành vi đạo đức. Điều này thường xảy ra trong chế độ xã hội người bóc lột người khi mà có những chính sách luật lệ không phù hợp với lợi ích của đông đảo quần chúng nhân dân lao động, nhưng những người thừa hành vẫn phải thực hiện bổn phận, chức trách được giao thì trong trường hợp này, hành vi của những người thừa hành không phải là hành

⁵ Xem Luật Hôn nhân và gia đình, NXB.....

vi đạo đức. Khổng tử đã từng nói: chính sách hà khắc còn ác hơn hổ dữ. Vậy thì kẻ thừa hành chính sách ấy đâu phải là người có lương tâm đạo đức.

Chính vì vậy, Brandzeladze – nhà đạo đức học người Nga đã khẳng định: “Bản chất của đạo đức là sự quan tâm tự giác của những con người đến lợi ích của nhau, đến lợi ích của xã hội. Khác với hành động bản năng của loài vật, hành vi đạo đức là ở chỗ: sự quan tâm tự giác đến hạnh phúc của những người khác có tính chất tự nguyện”.⁶

Lịch sử phát triển của xã hội loài người đã khẳng định vai trò to lớn của đạo đức trong việc duy trì trật tự, ổn định và phát triển xã hội. Xã hội phát triển nhanh hay chậm suy cho cùng là tùy thuộc vào phẩm chất và năng lực hoạt động của con người trong xã hội. Chính đạo đức đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành nên phẩm chất và năng lực ấy, đồng thời đạo đức còn đóng vai trò quan trọng khác như điều chỉnh hành vi, giáo dục nhân cách, nhận thức con người hướng vào việc tạo dựng xã hội ngày một tốt đẹp hơn.

I.2 Chức năng đạo đức

- Chức năng điều chỉnh hành vi

Trong lịch sử phát triển của mình, loài người đã sáng tạo ra nhiều phương thức điều chỉnh hành vi con người như chính trị, pháp quyền và đạo đức v.v.

Điều chỉnh hành vi của con người trên cơ sở sự vận động của các mặt đối lập giữa thiện và ác là đặc trưng cơ bản của đạo đức, do vậy đôi khi người ta còn cho rằng đạo đức là phương thức đặc biệt để điều chỉnh các quan hệ xã hội.

Sự điều chỉnh hành vi của đạo đức làm cho hoạt động của cá nhân phù hợp với lợi ích của xã hội, của cộng đồng. Thực tế cuộc sống vô cùng phức tạp, nó thường tồn tại người tốt và kẻ xấu, người đức hạnh và kẻ vô lương tâm, người có ích và kẻ ăn bám, người cao thượng và kẻ thấp hèn..... Và ngay trong bản thân mỗi con người cũng là một thế giới vô cùng phong phú và phức tạp, là sự đan xen giữa cái chung và cái riêng, cái tôi và cái chúng ta và đôi khi có mâu thuẫn... chính đạo đức đã có vị trí quan trọng trong việc điều chỉnh hành vi con người đi đúng hướng, phục vụ lợi ích cộng đồng và xã hội.

⁶ G. Brandzeladze, Đạo đức học, NXB Giáo dục, Hà Nội, 1985. Tr. 104.

Nếu như chính trị dùng các biện pháp đặc trưng như kinh tế, hành chính, ngoại giao, bạo lực... nhằm điều chỉnh hành vi vì quyền lợi của các giai cấp, dân tộc, quốc gia; pháp quyền điều chỉnh bằng pháp luật; thì đạo đức điều chỉnh hành vi của con người bằng dư luận xã hội và lương tâm con người.

- Chức năng giáo dục

Đạo đức không chỉ điều chỉnh các quan hệ giữa người và người mà còn tham gia vào việc hình thành nhân cách con người, nâng cao vai trò tự ý thức của con người. Hệ thống chuẩn mực nguyên tắc đạo đức trong xã hội không chỉ có chức năng điều chỉnh hành vi của con người, mà nó còn có tác dụng định hướng cho con người. Nó giúp cho mỗi người đánh giá, lựa chọn các hành vi phù hợp với yêu cầu của xã hội, đó chính là chức năng giáo dục của đạo đức.

Đạo đức là một mặt cơ bản của nền văn hoá nhân loại, do đó tự nó đã là một giá trị nhân đạo vì nó góp phần thức tỉnh và phát triển “tính người” ở trong con người.

Đạo đức tiên tiến thể hiện và bảo vệ những lý tưởng xã hội cao cả và đẹp đẽ, góp phần phát triển tích cực xã hội của quần chúng nhân dân, giáo dục con người đấu tranh vì sự công bằng xã hội và vì hạnh phúc chung.

Trong quá trình phát triển của xã hội, các chuẩn mực và các nguyên tắc đạo đức được con người xây dựng, củng cố và duy trì trong suốt chiều dài lịch sử, và khi đã hình thành nó lại tác động trở lại, chi phối hành vi của con người.

Chẳng hạn, nguyên tắc sống trung thực là nguyên tắc đòi hỏi mỗi người cán bộ, công chức phải tự giác tuân theo, nếu ai vi phạm nguyên tắc này như ăn cắp, dối trá sẽ bị dư luận trong cơ quan, trong xã hội lên án, hoặc bị lương tâm cắn rứt. Vì thế chức năng giáo dục của đạo đức đóng vai trò rất quan trọng trong việc hình thành nhân cách của con người. Để thực hiện tốt chức năng giáo dục, các chuẩn mực đạo đức phải hướng con người đến những giá trị đích thực của cuộc sống, nghĩa là nó phải gắn với thực tiễn sinh động. Đồng thời xã hội phải tạo nên môi trường và phương thức giáo dục đạo đức phù hợp với nghề nghiệp, lứa tuổi, để mỗi người tự rèn luyện mình trong thực tiễn.

Trong xã hội xã hội chủ nghĩa – một xã hội được xây dựng ở trình độ cao, đối kháng giai cấp bị xoá bỏ, con người tìm thấy mối quan hệ hữu cơ giữa lợi ích xã hội và lợi ích cá nhân, tìm thấy mối quan hệ biện chứng giữa hạnh

phúc chung và hạnh phúc riêng thì đạo đức sẽ phát huy mạnh mẽ hơn chức năng giáo dục của nó, như Lênin đã từng nói: “Đạo đức giúp xã hội loài người tiến lên cao hơn, thoát khỏi ách bóc lột lao động”⁷.

- Chức năng giúp nâng cao nhận thức

Ngoài hai chức năng trên đạo đức còn là công cụ giúp con người nâng cao nhận thức về xã hội.

Các yêu cầu đạo đức bao hàm những tri thức được chuyển hoá thành những nhu cầu, thành sự thừa nhận về mặt cảm xúc, đồng tình hay lên án những hiện tượng xã hội. Nhận thức đạo đức không đồng nhất với nhận thức khoa học ở chỗ nó không chỉ đơn thuần đem lại cho con người sự hiểu biết về đối tượng mà còn hướng con người vào thế giới các giá trị văn hoá xung quanh để lựa chọn những giá trị nào đáp ứng với nhu cầu và lợi ích của nó. Tri thức không phải là mối quan tâm trực tiếp của đạo đức mà tri thức phải được thể hiện trong các giá trị hoặc soi sáng cho hoàn cảnh mà con người lựa chọn.

Nhận thức đạo đức nhằm vào hai hướng, một mặt nó nhằm vào hiện thực xã hội, mặt khác nó nhằm vào những chuẩn mực hành vi, những quan điểm đạo đức và những sự đánh giá đang lưu tồn trong môi trường này hoặc môi trường khác. Các chuẩn mực đạo đức có ý nghĩa nhận thức chính vì ở đó đã đúc kết kinh nghiệm đạo đức của nhiều thế hệ, chúng là tài sản của văn hoá, và do đó, chúng cũng là con đường gián tiếp để nhận thức thế giới. Chính trên ý nghĩa đó mà người ta gọi đạo đức là một phương thức đặc biệt để nhận thức thế giới.

Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội nên nó có chức năng nhận thức thông qua phản ánh tồn tại xã hội. Nhưng sau khi đã hình thành, đạo đức tác động trở lại đối với đời sống con người.

Các chuẩn mực và nguyên tắc đạo đức thực chất là những tiêu chuẩn giá trị đạo đức phù hợp với yêu cầu phát triển xã hội, vì vậy nó được con người nhận thức, đánh giá và khái quát thành khuôn mẫu đạo đức để từ đó điều chỉnh hành vi của mình cho phù hợp.

Chính chức năng nhận thức của đạo đức đã trang bị cho con người những tri thức lý luận và thực tiễn đạo đức để con người nhận thức được lẽ phải, cái tốt để làm theo và cũng tránh được cái sai trái, cái xấu. Để thực hiện

⁷ Lênin toàn tập, Tập 41. NXB Tiến bộ - Matxcova 1977, tr 371.

tốt chức năng này, một mặt, xã hội cần tiến hành bằng nhiều con đường, và biện pháp nhằm cung cấp cho mọi người những tri thức đạo đức cần thiết để họ hiểu rõ những giá trị của các chuẩn mực đạo đức trong đời sống xã hội.

Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, nó phản ánh tồn tại xã hội, nó là bộ phận của kiến trúc thượng tầng, nên không tồn tại một cách độc lập mà có mối quan hệ chặt chẽ với các hình thái khác của ý thức xã hội như chính trị, pháp luật, nghệ thuật, tôn giáo, khoa học.

I.3 Quan hệ phạm trù đạo đức với chính trị, pháp luật, khoa học, nghệ thuật, tôn giáo

- Quan hệ giữa đạo đức với chính trị

Theo V.I. Lênin, chính trị là mối quan hệ giữa các giai cấp với vấn đề nhà nước. Chính trị thể hiện tập trung nhất ở lợi ích của con người, trước hết là lợi ích kinh tế. Đúng về mặt lịch sử, chính trị xuất hiện cùng với sự xuất hiện của giai cấp và Nhà nước. Nhà nước và giai cấp xuất hiện, các quan hệ chính trị xuất hiện và phát triển, dẫn tới ý thức chính trị ngày càng đóng vai trò điều tiết chủ đạo các mối quan hệ xã hội. Chẳng những thế nó còn làm biến đổi tinh thần đạo đức từ chỗ là sự thể hiện lợi ích cơ bản của mọi thành viên trong cộng đồng trở thành đại biểu cho lợi ích giai cấp, đặc biệt là giai cấp thống trị xã hội.

Như vậy, từ khi xuất hiện chính trị thì ý thức đạo đức không còn giữ vai trò độc tôn, chủ đạo trong việc điều khiển các mối quan hệ xã hội nữa, mà ý thức đạo đức đã thấm sâu ý thức chính trị và thay đổi theo sự thay đổi của ý thức chính trị. Nhưng cũng không vì thế mà đạo đức mất đi vai trò xã hội và tính độc lập tương đối của nó. Ý thức chính trị, một mặt chi phối tinh thần đạo đức, mặt khác, nó gắn liền với đạo đức và lấy đạo đức làm nền tảng tinh thần. Ý thức chính trị là sự thể hiện dưới hình thức khái quát những lợi ích cơ bản của giai cấp thống trị xã hội. Tuy nhiên, để có thể trở thành ý thức thống trị xã hội thì nó không thể xuất phát từ chủ nghĩa vị kỷ, độc đoán của giai cấp thống trị. Bởi vì những lợi ích cơ bản của giai cấp thống trị chỉ có thể được xã hội thừa nhận nếu trong ý thức chính trị của nó đồng thời thể hiện lợi ích chung của xã hội và hàm chứa giá trị đạo đức. Vì thế ý thức chính trị không thể tách rời ý thức đạo đức mà quan hệ chặt chẽ với ý thức đạo đức. Ngay từ thời Cổ đại, các nhà tư tưởng đã thấy rõ mối quan hệ giữa ý thức chính trị và

ý thức đạo đức. Aristot- triết gia Hy Lạp đã cho rằng, đạo đức phải phục tùng chính trị, chính trị là khoa học có tính chất định hướng quy định tính chất và nội dung của đạo đức. Khổng Tử - nhà tư tưởng lớn của Trung Hoa cũng đề cao đức trị trong các nhà nước phong kiến Trung Hoa thời bấy giờ.

Trong xã hội tư bản, mặc dù sự thống trị bằng pháp luật chiếm ưu thế, nhưng đạo đức vẫn phát huy vai trò của nó, Henvétius cho rằng đạo đức sẽ không có nội dung nếu nó không hoà lẫn với chính trị và pháp chế⁸.

Theo quan điểm Mác-Lênin, đạo đức và chính trị quan hệ mật thiết với nhau, đạo đức xuất hiện và tồn tại mãi mãi cùng xã hội loài người kể cả khi chưa có vấn đề chính trị (khi chưa có Nhà nước) hoặc khi Nhà nước tiêu vong.

Trong thời đại ngày nay, thời đại quá độ từ Chủ nghĩa tư bản lên Chủ nghĩa xã hội, giai cấp công nhân là giai cấp tiên phong có sứ mệnh lịch sử là giải phóng xã hội và giải phóng bản thân, vì thế giai cấp công nhân là người đại diện cho những quan điểm đạo đức mới tiến bộ. Trong xã hội mới, nội dung đạo đức và chính trị càng gắn bó mật thiết với nhau. V.I.Lênin cho rằng đạo đức là những gì góp phần phá huỷ xã hội cũ của bọn bóc lột và góp phần đoàn kết tất cả những người lao động chung quanh giai cấp vô sản đang sáng tạo ra xã hội mới Cộng sản chủ nghĩa.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã nhiều lần chỉ rõ đường lối chính sách của Nhà nước ta là lấy phục vụ Tổ quốc, mưu cầu hạnh phúc nhân dân làm mục tiêu. Mặt khác các nguyên tắc và quan điểm đạo đức mới phải hướng vào xây dựng chế độ chính trị mới xã hội chủ nghĩa ở nước ta.

Như vậy, quan hệ giữa chính trị và đạo đức là mối quan hệ biện chứng. Một nền chính trị tiến bộ phải lấy đạo đức làm nền tảng và đạo đức chính thống phải hướng tới phục vụ cho đường lối chính trị của giai cấp cầm quyền. Vì thế, đạo đức mới XHCN nói chung và đạo đức cán bộ, công chức Việt Nam nói riêng phải hướng tới hành động phục vụ cho mục tiêu chính trị của Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam là dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ và văn minh.

- Quan hệ giữa đạo đức với pháp luật

⁸ Dẫn theo G. Brandzeladze, Đạo đức học, NXB Giáo dục, Hà Nội, 1985. Tập1, tr58.

Nền đạo đức thống trị của mỗi xã hội không những thống nhất với chính trị mà còn thống nhất với pháp luật. Trong xã hội có giai cấp đối kháng, pháp luật biểu hiện ý chí của giai cấp thống trị và thống nhất với đạo đức của giai cấp ấy, nhưng nó có thể mâu thuẫn với đạo đức của giai cấp bị trị. Trong xã hội XHCN, xã hội không còn giai cấp đối kháng, pháp luật biểu hiện ý chí của toàn dân và do đó có quan hệ mật thiết với quan điểm đạo đức của quần chúng nhân dân.

Tuy có mối quan hệ chặt chẽ với pháp luật, nhưng đạo đức có nhiều điểm khác biệt với pháp luật:

*Đạo đức khác với pháp luật ở chỗ việc thực hiện những chuẩn mực của đạo đức không có tính chất cưỡng bức bằng bạo lực của chính quyền, chúng được khuyến khích bởi dư luận xã hội và tác động vào lương tâm con người, còn pháp luật với hệ thống những luật lệ và quy định của nó là do Nhà nước ban bố và cưỡng bức thi hành.

Ví dụ: Chính quyền không thể dùng biện pháp cưỡng chế đối với những người không tham gia phong trào ủng hộ trẻ em nghèo vượt khó hoặc đồng bào vùng bão lụt. Nhưng chính quyền có thể dùng biện pháp cưỡng chế đối với những người không tham gia nghĩa vụ quân sự, không nộp thuế...

*Đạo đức và pháp luật có sự khác biệt trong việc thực hiện chức năng điều chỉnh.

Pháp luật điều chỉnh hành vi của con người thông qua các thiết chế xã hội, thông qua các tiêu chuẩn pháp chế do các cơ quan nhà nước thực hiện. Các cơ chế pháp luật nhằm vào các cá nhân, tập thể và tổ chức đã được xác định. Còn việc điều chỉnh của đạo đức thì nằm ngoài pháp chế, đối tượng điều chỉnh của đạo đức không xác định mà nhằm vào tất cả mọi người. Dư luận xã hội giữ vai trò to lớn trong sự điều chỉnh hành vi đạo đức của con người.

*Đạo đức và pháp luật còn khác nhau về sự đánh giá.

Sự đánh giá về đạo đức vừa phải dựa vào kết quả khách quan của hành động, vừa phải dựa vào ý định chủ quan của con người. Khi đánh giá hành vi đạo đức thì yếu tố chủ quan của hành động có một ý nghĩa cốt yếu, vì trong một con người giữa yếu tố chủ quan và khách quan của hành động không phải bao giờ cũng thống nhất với nhau, thậm chí có khi chúng mâu thuẫn nhau. Đôi khi kết quả có ích có thể lại là hậu quả của hành động ác ý và hậu quả của thiện ý có thể lại là một kết quả ngược lại. Như vậy, việc tốt ngẫu nhiên

không có giá trị đạo đức, cũng như việc xấu ngẫu nhiên cũng không thể coi là vô đạo đức.

Sự đánh giá hành vi về mặt pháp lý phần nào có tính chất khác. Sự đánh giá pháp lý được đặt ra khi dụng ý và hành động của cá nhân trùng với nhau, tức là trong trường hợp con người thực hiện đúng ý mình. Nếu không có hành động, hoặc hành động không kết quả thì vấn đề đánh giá pháp lý không đặt ra. “Pháp luật không thể xét xử con người chỉ bằng việc tâm hồn nó có những dụng ý xấu; không xét xử được vì không thể nào xác định được chính xác dụng ý nếu nó không biểu hiện trong hành động”⁹.

Sự đánh giá đạo đức rộng hơn, nó bao gồm cả những ý định chủ quan, sự tự ý thức bên trong hoặc lương tâm. Pháp luật xác định giới hạn cho tự do và hành động của con người và xác lập mức độ trừng phạt đối với những vi phạm ở giới hạn nhất định nào đó. Đạo đức xác định giá trị cho hành động tự giác của con người, xác định giới hạn cho điều thiện và điều ác, cho phẩm chất đạo đức và vô đạo đức.

Trong thực tế có một điều tưởng chừng như khó hiểu là con người có thể vẫn tôn trọng pháp luật nhưng lại vô đạo đức. Tức là đôi khi sự tôn trọng pháp luật có thể không phải do khát vọng của bản thân về sự công bằng, mà là do chủ thể sợ bị pháp luật trừng trị. Ví dụ: Báo chí ở nước ta thời gian qua có nêu lên những vụ việc về một số ông chồng thay vì việc đánh đập vợ, đã hành hạ vợ mình bằng những hình phạt mà pháp luật chưa cấm như: dọa nạt, xúc xiểm, nhục mạ...Làm cho người phụ nữ hết sức đau khổ mà không đưa ra được bằng chứng gì về tội hành hạ vợ con của các ông chồng đó. Như vậy, chỉ khi nào làm rõ động cơ hành động mới xác định được giá trị đạo đức của con người.

Sự hiểu biết về động cơ cũng có ý nghĩa lớn đối với sự đánh giá hành động về mặt pháp lý. Hiện nay, trong các yếu tố cấu thành tội phạm thì phương diện chủ quan của hành động đã được chú ý đúng mức. Để đánh giá mức độ phạm tội, cần đánh giá kết quả khách quan và dụng ý chủ quan của hành động – tức là động cơ và mục đích của hành động.

*Xét về góc độ trách nhiệm thì quan điểm đạo đức và quan điểm pháp lý có sự khác biệt. Đối với cả hai lĩnh vực này, yếu tố chủ quan và khách quan

⁹ G. Bandze ladze. Đạo đức học, tập I, NXB Giáo dục, 1985, tr.168.

đều cần thiết, trong đó yếu tố chủ quan là yếu tố quan trọng có ý nghĩa nguyên tắc. Nhưng quan điểm đạo đức khác quan điểm pháp lý ở *mức độ đánh giá yếu tố khách quan*. Pháp luật tính đến *quy mô và tính xác định cụ thể* của yếu tố khách quan nhiều hơn đạo đức. Cho nên, mức độ trừng trị tội phạm tùy thuộc vào *quy mô biểu hiện khách quan* của nó. Còn sự đánh giá đạo đức thì ít quan tâm đến yếu tố “lượng”, mà chủ yếu dựa vào “chất” của vấn đề. Do đó, người ta gọi một người là kẻ cắp kẻ cả khi người đó là kẻ ăn cắp chiếc nhẫn vàng hay chỉ ăn cắp ổ bánh mì.

Như vậy, về mặt đạo đức, cả hai hành động ăn cắp đều đáng chê trách như nhau, nhưng về mặt pháp luật, tội ăn cắp đồ vật có giá trị lớn với “ăn cắp vặt” được định tội khác nhau. Với ý nghĩa này, có thể nói, pháp lý chú ý đến yếu tố khách quan nhiều hơn so với đạo đức. Trong thực tế, giữa yếu tố chủ quan và khách quan có mối liên hệ mật thiết với nhau, đó là mối liên hệ giữa việc làm và động cơ, giữa hành động và lương tâm của con người. Từ nhận xét trên, việc phân biệt giữa đạo đức và pháp luật không thể dựa vào yếu tố chủ quan và khách quan, như Hêghen đã từng nhận định: đạo đức cũng như pháp luật là sự thống nhất giữa ý chí chung và ý chí riêng và do đó chúng không có sự khác biệt về bản chất, sự hoà hợp giữa ý chí riêng và ý chí xã hội là điều kiện của hành vi đạo đức và của sự công bằng.

Cả hai hình thức này của ý thức xã hội đều biểu hiện quan hệ giữa con người và xã hội, giữa con người với con người.

*Bên cạnh đó, mối quan hệ giữa đạo đức và pháp luật cũng được quy định bởi mối quan hệ giữa lợi ích và nghĩa vụ của công dân, tạo nên sự công bằng về đạo đức cũng như sự công bằng trước pháp luật. Nếu không có mối quan hệ hài hoà giữa đạo đức và pháp luật trong thực tế thì không thể có được sự phát triển. Trong tác phẩm Gia đình thần thánh, Mác-Ăngghen đã nói: “Nếu như lợi ích, hiểu một cách đúng đắn, là một nguyên tắc của đạo đức thì điều quan trọng là phải ra sức làm cho lợi ích riêng tư của con người phù hợp với lợi ích của loài người....Nếu như con người là do hoàn cảnh tạo nên thì phải tạo ra những hoàn cảnh hợp tình người. Nếu như con người, bẩm sinh ra, đã có tính xã hội thì do đó chỉ có trong xã hội, con người mới có thể phát triển bản tính thực sự của mình và lực lượng của bản tính của con người phải được

đánh giá không căn cứ vào lực lượng của cá nhân riêng lẻ mà căn cứ vào lực lượng của toàn xã hội”¹⁰.

Hành vi của con người là hình thức khách quan của những quan hệ này. Tuy theo mức độ hài hoà giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội mà tạo nên những giá trị thuộc về chất và những giá trị thuộc về lượng khác nhau đối với hành vi của con người.

Căn cứ theo nguyên tắc này ta có thể phân loại thành: Hành vi phải làm, nên làm, có thể làm, không nên làm và không được làm.

Vậy, căn cứ vào đâu, chúng ta đưa loại hành vi này vào lĩnh vực pháp lý và loại hành vi khác vào lĩnh vực đạo đức? Rõ ràng, phải căn cứ vào chuẩn mực tối đa và tối thiểu của chúng.

Những hành vi *phải làm* và hành vi *không được làm* là điều kiện tối thiểu của đời sống và trật tự xã hội. Việc tôn trọng những chuẩn mực này là tất yếu, chúng được bảo đảm bởi pháp chế nhà nước - Đây là những chuẩn mực pháp lý. Loại chuẩn mực về hành vi có thể làm cũng thuộc lĩnh vực pháp lý. Những chuẩn mực pháp luật buộc người ta phải làm, ngăn cấm người ta không được làm và cho phép người ta có thể làm. Nhà nước trừng trị những người nào không thực hiện nghĩa vụ do pháp luật quy định hoặc vi phạm những điều pháp luật ngăn cấm. Nhưng nhà nước không trừng trị những người không sử dụng quyền thực hiện hành động có thể làm, được phép làm.

Những chuẩn mực về hành vi *nên làm* và *không nên làm* thì có tính chất khác, chúng làm thành *điều kiện tối đa* của cuộc sống và trật tự xã hội và do đó chúng không cần đến sự bảo đảm thực hiện bằng sự cưỡng bức của Nhà nước. Yêu cầu việc thực hiện những hành động này không cần đến sự can thiệp của pháp luật mà nhờ vào sự tự giác của con người, của dư luận xã hội. Chính loại hành vi này được quy định bởi ý chí và ý muốn riêng của cá nhân, nên nó thuộc phạm vi sự đánh giá về đạo đức.

Trong đa số trường hợp, người công bằng đồng thời là người có đạo đức, tất nhiên khi hành động đó được thực hiện do khát vọng cá nhân, chứ không phải do sợ sự trừng trị của pháp luật. Mặc dù có sự thống nhất giữa những chuẩn mực của pháp luật và đạo đức tiến bộ, chúng vẫn là hình thức biểu hiện khác nhau của ý chí con người.

¹⁰ Ăngghen – Tuyển tập Mác, Ăng ghen, Sđd, T1, tr174.

Pháp luật biểu hiện ý chí nhà nước và đạo đức là biểu hiện của dư luận xã hội, của ý chí quần chúng.

Đúng là nhiều chuẩn mực pháp luật đồng thời cũng biểu hiện dư luận xã hội và nhiều chuẩn mực đạo đức trùng hợp với ý chí của Nhà nước, nhưng điều đó không có nghĩa là đạo đức và pháp luật đồng nhất với nhau, mà vì có sự thống nhất giữa ý chí của xã hội và ý chí của nhà nước (thường xảy ra ở Nhà nước xã hội chủ nghĩa).

Xưa nay, pháp luật bao giờ cũng là một trong những biện pháp để khẳng định một chuẩn mực đạo đức và biến nó thành thói quen. Chuẩn mực càng khó khẳng định bao nhiêu thì vai trò của pháp luật càng quan trọng bấy nhiêu. Vì vậy, không thể buông lỏng pháp luật nếu việc này chưa được chuẩn bị bằng sự tiến bộ của đạo đức xã hội. Khi vai trò của đạo đức được thể hiện bằng sự trừng phạt của lương tâm được phát huy mạnh mẽ thì sự thi hành pháp luật sẽ trở nên thừa, vì khi đó những chuẩn mực pháp luật đã trở thành chuẩn mực đạo đức.

Tuy luật pháp và đạo đức có khác nhau, nhưng chúng quan hệ với nhau rất chặt chẽ, luật pháp thể hiện ý chí của giai cấp thống trị, nếu giai cấp thống trị tiến bộ, đại biểu cho xu thế đi lên của xã hội thì những quy định của luật pháp cũng đáp ứng và phù hợp với yêu cầu chung của nền đạo đức xã hội. Trong quá trình lịch sử, luật pháp của nhà nước tiến bộ luôn bênh vực cái thiện, cái tốt, chống cái ác, cái xấu, xây dựng, giữ gìn và nâng cao phẩm giá con người. Nếu bộ máy nhà nước phản động, trì trệ, sẽ phá vỡ các chuẩn mực đạo đức lành mạnh, kìm hãm sự phát triển của con người.

Trong xã hội xã hội chủ nghĩa, đạo đức và luật pháp có sự thống nhất, phục vụ cho con người và cho sự phát triển xã hội. Pháp luật xã hội chủ nghĩa bảo vệ và mưu cầu hạnh phúc cho người lao động, nên khi một người vi phạm pháp luật cũng là vi phạm đạo đức. Do đó, sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật cũng là biểu hiện của đạo đức mới, đạo đức xã hội chủ nghĩa.

- Quan hệ giữa đạo đức với khoa học

Khoa học là một hình thái của ý thức xã hội, là hệ thống tri thức đúng đắn về thế giới khách quan về các hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy. Do đó, nếu đem so sánh với đạo đức thì giữa chúng có sự khác nhau nhất định về phương thức nhận thức thế giới. Cụ thể là:

Phương thức nhận thức thế giới bằng khoa học đem lại cho con người sự nhận thức về sự vận động trong phạm vi của những mặt đối lập là chân lý và sai lầm.

Còn đạo đức lại là phương thức nhận thức hiện thực có tính chất mệnh lệnh, định giá, nó điều chỉnh hành vi của con người trên cơ sở sự vận động của những mặt đối lập về thiện và ác.

Trong nhận thức khoa học, vấn đề chân lý là vấn đề trung tâm, còn trung tâm của nhận thức đạo đức lại là chuẩn mực của hành vi.

Tuy nhiên, trong thực tế, cái đúng (chuẩn mực về khoa học) và cái thiện (chuẩn mực về đạo đức) vừa có tính độc lập tương đối, đồng thời lại vừa có sự vận động chuyển hoá cho nhau, thâm nhập vào nhau và làm phong phú cho nhau. Chính vì vậy, sự biệt lập một cách tuyệt đối và cứng nhắc cũng như sự đồng nhất một cách mơ hồ giữa phương thức nhận thức khoa học và phương thức nhận thức đạo đức về các đối tượng xác định đều không phù hợp với tính sinh động, đa dạng, phức tạp của đời sống thực tế.

Đạo đức và khoa học là hai lĩnh vực khác nhau nhưng có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Trước hết đạo đức và khoa học đều thống nhất ở mục đích phục vụ con người, nhằm giải phóng con người khỏi sự trói buộc của tự nhiên, của các lực lượng áp bức trong xã hội, nhằm đem lại tự do, hạnh phúc cho con người. Lý tưởng của khoa học và lý tưởng của đạo đức là thống nhất, vì trong cái thiện do đạo đức mang lại đã bao hàm cái chân lý khoa học; và trong cái chân lý khoa học đã bao hàm cả cái thiện.

Khoa học và cuộc sống luôn gắn bó mật thiết với nhau. Chính khoa học thúc đẩy sự tiến bộ xã hội, đem lại lợi ích cho mọi người. Mỗi bước tiến của khoa học đều mang lại hạnh phúc của con người, vì khoa học chứa đựng trong nó nhiều điều thiện, khoa học phục vụ nhân sinh. Cái thiện về bản chất là cái tiến bộ, cái có ích, do đó nó phù hợp với yêu cầu của cuộc sống hiện thực với xu hướng tiến bộ xã hội.

Chân lý khoa học mang tính khách quan, tuy nhiên do động lực và mục tiêu nằm trong bản chất của nó, nên chân lý khoa học bao giờ cũng gắn với cái thiện. So với ý thức đạo đức, ý thức khoa học thường mang tính vượt trước, tính biến đổi và tính cách mạng hơn. Chính vì thế, khoa học không chỉ mang trong mình những lý tưởng, ước mơ đạo đức, mà còn góp phần làm cho lý tưởng, ước mơ đạo đức biến đổi, phát triển ngày càng phục vụ tốt hơn cho

cuộc sống và góp phần loại bỏ những nhân tố lạc hậu, bảo thủ trong đạo đức, làm cho cái thiện ngày càng gắn liền với chân lý khoa học.

Khoa học công nghệ ngày càng thúc đẩy sự phát triển lực lượng sản xuất và đang trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, làm cơ sở cho việc phát triển quan hệ sản xuất. Các quan hệ sản xuất thay đổi dẫn tới sự thay đổi các quan hệ xã hội, trong đó có các quan hệ về đạo đức. Tuy nhiên, sự thay đổi không diễn ra một cách trực tiếp, giản đơn, mà nó diễn ra dưới ảnh hưởng của kết cấu lợi ích xã hội và lợi ích giai cấp. Vì thế, sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật không phải lúc nào cũng song trùng với sự tiến bộ về đạo đức. Dưới chế độ TBCN, nhân loại đã tạo ra một lực lượng sản xuất “nhiều hơn, đồ sộ hơn sức sản xuất của tất cả các thế hệ trước gộp lại”(Mác-Ăngghen) lẽ ra với một lực lượng sản xuất như vậy nhân loại sẽ bước vào một cuộc sống tốt đẹp hơn, hạnh phúc hơn. Tuy nhiên, trong thực tế, dưới chủ nghĩa tư bản, cùng với mỗi bước tiến của khoa học công nghệ, nhân dân lao động lại bị đẩy thêm một bước vào vòng đói khổ và bất hạnh. Vì quyền lợi ích kỷ của mình, giai cấp tư sản đã độc chiếm toàn bộ những thành tựu khoa học công nghệ, biến chúng thành công cụ bóc lột và đàn áp con người, huỷ hoại mọi giá trị xã hội đã có được nhằm phục vụ lợi nhuận tối đa của mình. Giai cấp tư sản thẳng tay cắt đứt mọi mối quan hệ xã hội “đặt không để lại giữa người và người một mối quan hệ nào khác ngoài mối lợi lạnh lùng và lối trả tiền ngay không tình không nghĩa”. Giai cấp tư sản đã biến phẩm cách con người thành một giá trị trao đổi tầm thường, nó đã đem quyền tự do buôn bán độc nhất và tàn nhẫn thay cho nhiều quyền tự do đã giành được bằng một giá rất đắt” (Tuyên ngôn Đảng Cộng sản).

Ngày nay, với sự phát triển như vũ bão của khoa học kỹ thuật và công nghệ, ở các nước tư bản phương Tây, mâu thuẫn giữa tiến bộ khoa- học kỹ thuật- công nghệ và tiến bộ đạo đức vẫn là điều đáng quan tâm, chú ý.

Ngày nay, đạo đức không chỉ còn hiểu theo nghĩa hẹp, mà còn được hiểu là cả thái độ và hành vi của con người đối với thế giới tự nhiên, đối với trái đất, ngôi nhà chung của loài người. Vì thế nhân loại tiến bộ không khỏi lo ngại khi Tổng thống Mỹ mới đây đã tuyên bố rút ra khỏi hiệp ước Kyoto về giảm thiểu thải khí độc hại ra môi trường, trong khi đó Mỹ là nước hiện nay đang thải 34% khí độc ra khí quyển của trái đất.

Quan điểm đạo đức học Mác-xít cho rằng giữa đạo đức và khoa học công nghệ có quan hệ biện chứng với nhau. Những mâu thuẫn, xung đột giữa tiến bộ khoa học công nghệ và tiến bộ đạo đức trong xã hội tư bản đang diễn ra ngày càng sâu sắc. Xung đột giữa giai cấp tư sản và giai cấp vô sản, giữa những người bóc lột và người bị bóc lột, đó là biểu hiện về mặt xã hội của mâu thuẫn giữa tính chất xã hội hoá của lực lượng sản xuất với sự chiếm hữu tư nhân TBCN về tư liệu sản xuất.

Giai cấp tư sản đã sử dụng các thành tựu khoa học công nghệ như là một phương tiện áp bức, bóc lột giai cấp vô sản, mặt khác họ cũng lợi dụng thành quả đó để nhằm xoa dịu mâu thuẫn nhưng bản chất mâu thuẫn vẫn không thay đổi. Bởi vì, giai cấp công nhân và giai cấp tư sản có lợi ích cơ bản đối lập nhau.

Vì vậy, việc giải quyết cơ bản và toàn diện mâu thuẫn giữa sự tiến bộ của khoa học công nghệ và tiến bộ của đạo đức chỉ có thể diễn ra trong xã hội XHCN, một xã hội không còn giai cấp đối kháng, không còn chế độ người bóc lột người. Ở đó, thành tựu của khoa học công nghệ được sử dụng nhằm từng bước giải phóng con người, nâng cao giá trị nhân phẩm, làm cho con người ngày càng tự do và hạnh phúc hơn.

Trong điều kiện của nước ta hiện nay đang bước vào giai đoạn mới, giai đoạn đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước – khoa học công nghệ đóng vai trò rất cơ bản. Văn kiện Đại hội ĐCSVN lần thứ IX khẳng định: “phát triển khoa học và công nghệ cùng với phát triển giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là nền tảng và động lực đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước”¹¹.

Về định hướng phát triển khoa học và công nghệ, Văn kiện của Đảng CSVN cũng nêu rõ: khoa học công nghệ nước ta hướng vào phục vụ con người, nhằm xây dựng xã hội chủ nghĩa. “Khoa học xã hội nhân văn tập trung nghiên cứu những luận cứ cho việc tạo động lực phát huy sức mạnh của toàn dân tộc, tiếp tục đổi mới sâu rộng, đẩy mạnh sự nghiệp CNH-HĐH đất nước nhằm thực hiện dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh đi lên chủ nghĩa xã hội. Khoa học tự nhiên chú trọng nghiên cứu cơ sở khoa học cho sự phát triển các lĩnh vực công nghệ trọng điểm và khai thác tài nguyên

¹¹ Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ IX, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, H.2001, tr.112

thiên nhiên, bảo vệ môi trường, dự báo, phòng tránh, giảm nhẹ hậu quả thiên tai”¹².

Như vậy, Đảng ta đã vạch ra chiến lược phát triển toàn diện về khoa học và công nghệ nhằm phát triển tiềm lực con người, sử dụng và phân phối các tài nguyên một cách hợp lý, bảo vệ môi trường.v.v... Chỉ có như vậy, khoa học công nghệ mới phục vụ cho những lý tưởng đạo đức cao cả của dân tộc ta đã được hun đúc trong hàng ngàn năm lịch sử cô đọng trong mục tiêu xây dựng xã hội mới của Đảng ta: dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

- Quan hệ giữa đạo đức với nghệ thuật

Nghệ thuật là một hình thái ý thức xã hội xuất hiện sớm cùng với đạo đức. Ngay từ buổi bình minh của nhân loại, thông qua các hình tượng nghệ thuật, con người đã xây dựng nên hình ảnh của mình trong lao động, trong sinh hoạt xã hội. Xã hội càng phát triển, các hình thức nghệ thuật càng trở nên phong phú, nội dung càng sâu sắc, ngôn ngữ nghệ thuật ngày càng phát triển, càng có khả năng phản ánh sinh động và hiện thực về con người và về xã hội, cùng những lý tưởng, niềm tin, những ước mơ và khát vọng của con người. Nghệ thuật không chỉ phản ánh cuộc sống của con người, mà thông qua quá trình đó nghệ thuật tác động tới tâm hồn của con người. Nghệ thuật chân chính bao giờ cũng làm cho tâm hồn con người thêm phong phú và trong sạch hơn vì thế có thể nói: cái đẹp trong nghệ thuật luôn chứa đựng cái thiện.

Platon và sau này là Aristos đều cho rằng có sự thống nhất giữa cái đẹp và cái thiện. Cái đẹp là một hiện trạng của cái thiện và chỉ có cái thiện mới có thể đẹp, cái thiện là nguyên nhân của cái đẹp, soi đường cho cái đẹp, nên nó như mặt trời cho con người. Nghệ thuật có nhiều chức năng, trong đó chức năng giáo dục đạo đức là một chức năng cốt yếu của hiện tượng thẩm mỹ chân chính. Tác phẩm nghệ thuật có tác dụng giáo dục và nâng cao đạo đức của con người không những vì nó truyền cho họ khoái cảm thẩm mỹ, mà nó còn gợi nhắc con người về những chuẩn mực của đạo đức, nó truyền cho họ lòng yêu quý đức hạnh. Theo G.Banze Ladze “Khó mà tìm được một tác

¹² Sdd, tr.294.

phẩm lớn mà tác giả (có ý thức hay không có ý thức) không cảm hứng với một tư tưởng về cái thiện, không phục vụ cho việc giáo dục một đức tính”¹³.

Nghệ thuật chân chính bao giờ cũng hướng con người đến với cái thiện, cái đạo đức chân chính, căm ghét và đấu tranh với cái xấu, cái ác, cái vô đạo đức. Vì thế, các nhà văn nhà thơ, nhà văn hoá khi xây dựng tác phẩm của mình đều lấy cái thiện trong tâm hồn con người để nâng cao vẻ đẹp của con người. Do vậy, mối tương quan giữa cái thiện và cái đẹp là mối tương quan giữa đạo đức và nghệ thuật. Đạo đức đặt ra cho nghệ thuật nhiệm vụ quan trọng là giáo dục nhân cách, góp phần hoàn thiện nhân cách con người. Nhân loại luôn hướng tới cái thiện, cái đạo đức, đó là xu hướng tất yếu của lịch sử loài người. Vì thế các tác phẩm nghệ thuật chỉ có thể đứng vững được với thời gian khi ngoài giá trị nghệ thuật nó phải hướng con người đi đến cái chân, thiện, mỹ; xa lánh, lên án và loại trừ cái giả, ác, xấu.

Cái thiện sở dĩ nó làm say mê lòng người không chỉ xuất phát từ bản thân nó, mà chính còn là vì trong cái thiện đã bao hàm cái đẹp, cái thẩm mỹ.

Tình cảm, cảm xúc của con người khi sáng tạo và khi thưởng thức nghệ thuật là một cơ sở tạo nên cái thiện. Tình cảm đạo đức là cơ sở của sự hướng thiện vì thế sự hình thành tình cảm đạo đức là nhiệm vụ, đồng thời cũng là thế mạnh của nghệ thuật, bởi vì nghệ thuật tác động đến tâm hồn con người bằng hình tượng nghệ thuật sinh động, hấp dẫn. Ngày nay, việc giáo dục con người bằng nghệ thuật là một biện pháp không phải chỉ mang tính phổ biến, mà ở nhiều nhà trường nó còn được coi như là một phương pháp rất cơ bản nhằm hình thành nhân cách con người.

Nghệ thuật không phải chỉ là phương tiện giáo dục quan trọng mà nó còn được sử dụng như là một công cụ, một phương pháp để đánh giá, tìm hiểu, nghiên cứu tâm lý và đạo đức của con người để từ đó có biện pháp giáo dục phù hợp.

Arixioti đã cho rằng nghệ thuật góp phần phát triển lý trí và đạo đức cho con người. M. Goorki đại văn hào Nga cũng đã khẳng định nghệ thuật có thể truyền hào hứng cho cuộc sống bằng tinh thần thiêng liêng của cái đẹp. Nghệ thuật phản ánh cuộc sống bằng hình tượng nên nó dễ đi vào tâm hồn con

¹³ G. Bandze ladze, Đạo đức học, tập I, NXB Giáo dục, 1985, tr.183.

người. Nghệ thuật rất gần gũi với đạo đức, nên nó tác động tới cơ sở tâm lý của đạo đức, làm phát triển ý chí bồi dưỡng hoàn thiện nhân cách.

Nhờ có sự đa dạng phong phú bởi nhiều loại hình nghệ thuật khai thác nhiều mặt, nhiều góc cạnh khác nhau của cuộc sống con người, do đó nghệ thuật có sức tác động, truyền cảm mạnh mẽ đến tâm hồn con người, hình thành nhận thức, tình cảm và ý chí đạo đức- cơ sở tâm lý cho hành vi đạo đức.

Nghệ thuật không chỉ mô tả, phản ánh các hiện tượng khác nhau của cuộc sống, mà nó còn có chức năng đánh giá và nhận định nhằm định hướng nhận thức thái độ và hành vi của con người, từ đó vạch ra, gợi ý và thúc đẩy con người đi đến với cái đẹp và cái thiện. Cũng thông qua sự đánh giá của nghệ thuật, những giá trị đạo đức chân chính được khẳng định, những hiện tượng vô đạo đức, phi đạo đức bị phê phán, lên án góp phần làm lành mạnh các quan hệ xã hội.

Như vậy, đạo đức và nghệ thuật có mối quan hệ tác động qua lại và thống nhất với nhau, làm tiền đề bổ sung cho nhau hoàn thiện và phát triển. Đạo đức là mục tiêu, là chất liệu và cơ sở cho sự sáng tạo nghệ thuật chân chính, còn nghệ thuật có chức năng giáo dục đạo đức, rèn luyện nhân cách con người. Chính vì thế trong cuộc sống, tiến bộ đạo đức và tiến bộ nghệ thuật luôn đi cùng với nhau.

- Quan hệ giữa đạo đức với tôn giáo

Đạo đức và tôn giáo là những hình thái của ý thức xã hội chúng đều hướng con người đi tới cái thiện, cái nhân bản. Đạo đức đề cập tới những vấn đề về hạnh phúc, nghĩa vụ, lương tâm...đó là những nhu cầu chung của nhân loại và cũng được phản ánh ít nhiều trong các giáo lý tôn giáo. Song giữa đạo đức và tôn giáo khác nhau về bản chất.

Lý tưởng của tôn giáo là hư ảo, nó nảy sinh từ sự bất lực của con người trong hiện thực trước tự nhiên và xã hội. Khi con người bị thất bại trước sức mạnh của tự nhiên, do không thể giải thích được các hiện tượng của tự nhiên, không chinh phục được tự nhiên, con người sẽ đến với tôn giáo. Các tôn giáo đều khuyên con người từ bỏ mọi lạc thú trần gian, sống nhẫn nhục, chịu đựng và biết sợ hãi trước các thế lực siêu nhiên như thần thánh, chúa trời...Tôn giáo đề cao cuộc sống tinh thần vĩnh hằng ở thế giới cực lạc; về mặt nào đó, tôn giáo là nhu cầu cần thiết giúp con người lấy lại trạng thái cân bằng trong đời sống trần gian, C.Mác đã từng nói “tôn giáo là thuốc phiện của nhân dân”.

Lý tưởng đạo đức xã hội chủ nghĩa hướng con người đi tới những giá trị hiện thực của cuộc sống tự do hạnh phúc khi thực hiện đầy đủ nghĩa vụ và đạo lý. Đạo đức mang tính lịch sử, nó biến đổi theo sự thay đổi của xã hội lịch sử cho phù hợp với cuộc sống thực tại. Vì cội nguồn của đạo đức là thực tiễn cuộc sống sinh động, đạo đức cũng phản ánh những đòi hỏi của cuộc sống, nên khi cuộc sống thay đổi đạo đức cũng thay đổi theo. Chính trong thực tiễn, con người đã sáng tạo ra của cải nhằm thoả mãn nhu cầu ngày càng cao, vì thế con người cũng tạo ra niềm tin và hạnh phúc cho chính mình. Hay nói khái quát hơn, trong hoạt động thực tiễn con người đã tạo ra những giá trị vật chất và giá trị tinh thần cho bản thân, cho người khác và cho xã hội.

Giá trị đạo đức là sự kết tinh của văn hoá, được đúc kết từ kinh nghiệm thực tiễn đấu tranh và lao động sáng tạo của loài người, là giá trị truyền thống của mỗi dân tộc; vì vậy đạo đức có sức sống mãnh liệt, thể hiện bản chất người nhất. Một dân tộc có đạo đức là một dân tộc có sức mạnh nội tại.

Tôn giáo và đạo đức tuy khác nhau về bản chất nhưng lại có quan hệ với nhau và chúng song song tồn tại trong cuộc sống con người. Về cơ bản, cả tôn giáo và đạo đức cùng hướng con người đi đến cái thiện. Nhưng để đạt đến cái thiện thì tôn giáo và đạo đức đi bằng con đường, biện pháp khác nhau và với động cơ khác nhau.

Hành vi đạo đức mang tính thực tiễn có giá trị thực tiễn, nó là hành vi vì người khác, là sự thúc đẩy bởi nhu cầu đạo đức bên trong cá nhân. Đó là những hành động hoàn toàn tự giác và tự do. Trong khi đó hành vi tôn giáo không phải bao giờ cũng có giá trị thực tiễn, nó thường chỉ thể hiện sự ước mong của con người mà không được thể hiện trong hiện thực khách quan. Hơn nữa tác động của niềm tin tôn giáo cũng có thể khiến cho người ta làm điều thiện, nhưng không phải với động cơ vì người khác mà vì chính mình, vì muốn được siêu thoát, được lên thiên đường sau khi sang thế giới bên kia. Như vậy, động cơ hành vi đạo đức là vì người khác, còn động cơ hành vi tôn giáo là vì bản thân, nên giá trị xã hội của chúng khác nhau.

Quan điểm của Đảng và Nhà nước ta chủ trương mọi người có quyền tự do tín ngưỡng và tự do không tín ngưỡng, vì tôn giáo là phong tục tập quán, là nhu cầu tâm linh của một bộ phận quần chúng, là một bộ phận hữu cơ của văn hoá, nó phản ánh khát vọng hướng thiện, kêu gọi lòng từ bi bác ái của con người.

Như đã phân tích khái quát trên đây, đạo đức là kết tinh của văn hoá mà văn hoá bao giờ cũng có tính lịch sử, tính dân tộc và tính kế thừa.

Để nhìn nhận một cách đầy đủ và sâu sắc vấn đề đạo đức xã hội nói chung và nhằm xây dựng đạo đức CBCC trong thời kỳ CNH, HĐH ở nước ta nói riêng, về mặt khoa học, nhất thiết cần có sự nghiên cứu lịch sử, truyền thống văn hoá dân tộc để có sự kế thừa và phát triển về mặt đạo đức. Nhưng trong khuôn khổ đề tài này, chúng tôi đặc biệt quan tâm tham khảo kinh nghiệm gắn đạo đức với việc bổ nhiệm quan chức trong các thời kỳ phong kiến ở nước ta.

I.4 Các loại hình đạo đức

I.4.1 Đạo đức cách mạng

Người cán bộ công chức làm việc trong bộ máy nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam là cán bộ của một nhà nước cách mạng, vì thế họ đều là cán bộ cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “...Người cán bộ cách mạng phải có đạo đức cách mạng, phải giữ vững đạo đức cách mạng mới là cán bộ cách mạng chân chính”

Vậy đạo đức cách mạng là gì? có khác gì với đạo đức công dân?

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, những người có đạo đức công dân là những người tự giác làm tròn bốn phận công dân, tức là:

- “ - Tuân theo pháp luật nhà nước
- Tuân theo kỷ luật lao động
- Giữ gìn trật tự chung.
- Đóng góp (nộp thuế) đúng kỳ, đúng số để xây dựng lợi ích chung.
- Hăng hái tham gia công việc chung.
- Bảo vệ tài sản công cộng.
- Bảo vệ Tổ quốc “

(Đạo đức công dân, 1-1955)

Người cán bộ cách mạng trước hết là người công dân, nên phải có đạo đức công dân. Nhưng đồng thời người cán bộ cách mạng còn là người tiên phong gương mẫu trước nhân dân, nên họ còn phải có đạo đức cách mạng.

Đạo đức cách mạng trước hết thể hiện ở mục tiêu lý tưởng đúng đắn, có lập trường kiên định là suốt đời phấn đấu vì độc lập tự do của Tổ quốc, vì hạnh

phúc của nhân dân “ Đạo đức cách mạng có thể nói tóm tắt là: nhận rõ phải trái, giữ vững lập trường.

Tận trung với nước, tận hiếu với dân.

(Người cán bộ cách mạng, 3- 1955).

“ Quyết tâm suốt đời đấu tranh cho Đảng, cho cách mạng, đó là điều chủ chốt nhất.

Ra sức làm việc cho Đảng, giữ vững kỷ luật của Đảng, thực hiện tốt đường lối chính sách của Đảng.

Đặt lợi ích của Đảng và của nhân dân lao động lên trên, lên trước lợi ích của cá nhân mình, hết lòng hết sức phục vụ nhân dân. Vì Đảng vì dân mà đấu tranh quên mình, gương mẫu trong mọi việc.

Ra sức học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, luôn luôn dùng tự phê và phê bình để nâng cao tư tưởng và cải tiến công tác của mình và cùng đồng chí mình tiến bộ...

Để có đạo đức cách mạng, mỗi cán bộ phải có nhận thức đầy đủ, sâu sắc vị trí vai trò của Đảng ta, là đội ngũ những người tiên tiến nhất ưu tú nhất, có tổ chức chặt chẽ nhất và là người lãnh đạo của giai cấp công nhân. Mà quyền lợi của giai cấp công nhân lại thống nhất với quyền lợi dân tộc. Vì thế, “đạo đức cách mạng là tuyệt đối trung thành với Đảng, với nhân dân.

Ngoài lợi ích của giai cấp công nhân và nhân dân lao động, Đảng ta không có lợi ích nào khác...

Cho nên đạo đức cách mạng là ra sức phấn đấu để thực hiện mục tiêu của Đảng, hết sức trung thành phục vụ giai cấp công nhân và nông dân lao động, tuyệt đối không thể lừng chừnng”

(Đạo đức cách mạng 12-1958).

Đạo đức cách mạng không chỉ thể hiện trong quan điểm chính trị, trong lập trường tư tưởng, mà nó phải được thể hiện ở những hành động cụ thể của người cán bộ, công chức cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh “ Đạo đức cách mạng của người Đảng viên là bất kỳ khó khăn đến mức nào cũng kiên quyết làm đúng chính sách và nghị quyết của Đảng, làm gương mẫu cho quần chúng. Mọi đảng viên phải nâng cao tinh thần trách nhiệm trước nhân dân, trước Đảng; phải ngăn ngừa và kiên quyết chống lại chủ nghĩa cá nhân...

Đạo đức cách mạng là vô luận trong hoàn cảnh nào người đảng viên cũng phải đặt lợi ích của Đảng lên trên hết. Nếu khi lợi ích Đảng và lợi ích cá nhân mâu thuẫn với nhau, thì lợi ích cá nhân phải tuyệt đối phục tùng lợi ích của Đảng...

Đạo đức cách mạng là hoà mình với quần chúng thành một khối, tin quần chúng, hiểu quần chúng. Lắng nghe ý kiến của quần chúng. Bằng lời nói và việc làm, đảng viên, đoàn viên, cán bộ làm cho dân tin, dân phục, dân yêu, đoàn kết quần chúng chặt chẽ chung quanh Đảng, tổ chức tuyên truyền động viên quần chúng hăng hái thực hiện chính sách và nghị quyết của Đảng.

(Đạo đức cách mạng 12/1958).

Như vậy, theo Hồ Chí Minh đạo đức cách mạng là thống nhất giữa chính trị với đạo đức, giữa tư tưởng và hành động, giữa lời nói và việc làm, giữa đạo đức cách mạng và đạo đức đời thường. Đồng thời, cũng theo Hồ Chí Minh, đạo đức phải thống nhất với tài. Trong đức có tài, trong tài có đức. Đức là gốc là mục tiêu, tài là phương tiện cần để thực hiện đức", "có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó, có tài mà không có đức thì vô dụng".

Đạo đức là gốc là nền tảng, vì mục tiêu của CNXH ở nước ta là xây dựng một xã hội có nền tảng kinh tế phát triển, chính trị ổn định, và văn hoá đạo đức tiên tiến. Đạo đức cách mạng liên quan đến sự thành bại của cách mạng, mọi vấn đề của cách mạng đều liên quan đến đạo đức. Hơn nữa, cách mạng là công việc to lớn nên người cán bộ cách mạng phải có đạo đức cách mạng mới làm nổi. Đảng ta là Đảng cầm quyền, mỗi cán bộ đảng viên ít nhiều đều có quyền lực, đặc biệt là công chức trong bộ máy nhà nước. Cán bộ cấp cao thì có quyền to, cán bộ cấp thấp thì có quyền nhỏ, nếu không có đạo đức cách mạng sẽ lợi dụng quyền lực để mưu cầu lợi ích cá nhân và sẽ trở thành sâu mọt của nhân dân.

Đạo đức cách mạng còn là động lực thúc đẩy hành động của con người. Những người có đạo đức cách mạng thì khi gặp khó khăn không sờn lòng, không nản chí, không bi quan, không bị rơi vào bệnh kiêu căng, tự mãn, tự phụ. Đồng thời đạo đức còn là yếu tố của văn hoá, mà văn hoá là động lực của cách mạng XHCN.

Đạo đức cách mạng không phải từ trên trời rơi xuống, mà do sự nỗ lực phấn đấu rèn luyện gian khổ của mỗi người. Theo Hồ Chí Minh, "người đảng viên, người cán bộ tốt muốn trở thành người cán bộ cách mạng chân chính

không có gì khó cả. Điều đó hoàn toàn do lòng mình mà ra. Lòng mình chỉ biết vì Đảng, vì Tổ quốc, vì đồng bào thì mình sẽ đến chỗ chí công vô tư. Mình đã chí công vô tư thì khuyết điểm ngày càng ít, mà những tính tốt ngày càng nhiều thêm.

Đạo đức đó không phải là đạo đức thủ cựu. Nó là đạo đức mới, đạo đức vĩ đại, nó không phải vì danh vọng của cá nhân, mà vì lợi ích chung của Đảng, của dân tộc, của loài người.

Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân. Vì muốn giải phóng cho dân tộc, giải phóng cho loài người là một công việc to tát, mà tự mình không có đạo đức, không có căn bản, tự mình đã hủ hoá, xấu xa thì còn làm nổi việc gì”¹

1.4.2 Đạo đức công chức

Ở Việt Nam, qua các thời kỳ lịch sử, khái niệm công chức đã có nhiều lần thay đổi, điều này được thể hiện trong các văn bản pháp luật của nhà nước ta. Văn bản gần đây nhất quy định về đối tượng công chức là Pháp lệnh cán bộ, công chức ngày 26/2/1998 và Nghị định 95-1998/NĐ-CP (11/1998). Theo Nghị định 95-1998/NĐ-CP, công chức bao gồm những người được quy định tại khoản 3 và khoản 5 - Điều 1 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức. Cụ thể là:

1 - Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên, được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, được xếp vào một ngạch hành chính, sự nghiệp, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách Nhà nước, làm việc trong các cơ quan sau đây:

- a) Văn phòng Chủ tịch nước;
- b) Văn phòng Quốc hội
- c) Cơ quan hành chính Nhà nước ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh;
- d) Tòa án nhân dân, Viện Kiểm sát nhân dân các cấp;
- đ) Cơ quan đại diện nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài;
- e) Trường học, bệnh viện, cơ quan nghiên cứu khoa học của Nhà nước;

¹ Hồ Chí Minh Toàn tập, Tập V, NXB CTQG H. 1995 tr 251-253

g) Cơ quan báo chí, phát thanh, truyền hình của Nhà nước:

h) Thư viện, bảo tàng, nhà văn hoá của Nhà nước:

i) Các tổ chức sự nghiệp khác của Nhà nước:

2 - Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân viên quốc phòng làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp.

Như vậy là theo quy định của pháp luật Việt Nam:

"Công chức là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên, làm việc trong một cơ quan nhà nước (hoặc cơ quan, đơn vị thuộc quân đội nhân dân hay công an nhân dân), được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, được xếp vào một ngạch hành chính, sự nghiệp, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước"¹⁴

Ngày 20/5/1950, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh 76/SL ban hành quy chế công chức. Trong văn bản đầu tiên này của Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hoà về công chức, nội dung đạo đức công chức đã được thể hiện rất rõ nét: "Công chức Việt Nam phải đem tất cả sức lực và tâm trí, theo đúng đường lối của Chính phủ và nhằm lợi ích của nhân dân mà làm việc" (Lời nói đầu). "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" (Điều 2 Quy chế). Có thể thấy rất rõ ràng, bản quy chế công chức đầu tiên của Nhà nước Việt Nam độc lập đã nêu lên những chuẩn mực đạo đức - pháp lý rất quan trọng đối với công chức Nhà nước. Đồng thời, lần đầu tiên những giá trị đạo đức truyền thống: cần, kiệm, liêm, chính... được thể chế hoá thành những giá trị chuẩn mực pháp lý đối với công chức Việt Nam. Cho đến nay, vượt qua các giới hạn của thời gian, những quy định này vẫn còn nguyên giá trị lịch sử của nó, có thể dễ dàng nhận thấy những nét tương đồng của những quy định này trong nhiều Bộ luật đạo đức công vụ của các quốc gia ngày nay.

¹⁴ Một số thuật ngữ hành chính, Nhà xuất bản Thế giới, Hà Nội, 2000.

Trong Hiến pháp năm 1959, các quy định về đạo đức công chức được nêu tại Điều 6 như sau: "Tất cả các cơ quan Nhà nước đều phải dựa vào nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự *kiểm soát* của nhân dân. Tất cả các nhân viên cơ quan Nhà nước đều phải trung thành với chế độ dân chủ nhân dân, tuân theo Hiến pháp và pháp luật, hết lòng hết sức phục vụ nhân dân".

Tuy chưa nêu lên các chuẩn mực cụ thể về đạo đức công chức nhưng tại Hiến pháp này, mục tiêu cao nhất của hoạt động công vụ, tiêu chí quan trọng nhất về đạo đức công chức Việt Nam đã được đề cập đến một cách rất rõ ràng là: "Tất cả nhân viên cơ quan Nhà nước đều phải...hết lòng, hết sức phục vụ nhân dân".

Tiếp tục kế thừa và phát huy những quy định lịch sử lập pháp, lập quy, đáp ứng nhu cầu xây dựng và kiện toàn đội ngũ công chức trong tình hình mới, tại điều 8 Hiến pháp 1980 quy định: "Tất cả các cơ quan Nhà nước và nhân viên Nhà nước phải hết lòng hết sức phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân, phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa. Nghiêm cấm mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền." Có thể nói, tại Hiến pháp này, lần đầu tiên trong lịch sử lập hiến Việt Nam, chúng ta đã ban hành những chuẩn mực đạo đức pháp luật cụ thể cho công chức và cơ quan Nhà nước trong đạo luật gốc, đạo luật cơ bản có hiệu lực cao nhất ở nước ta.

Tiếp đó, tại điều 8 Hiến pháp 1992 đã kế thừa, phát triển và hoàn thiện những nguyên tắc, định chế hiến định về đạo đức công vụ và các chuẩn mực pháp lý cho công chức Nhà nước. Hiến pháp 1992 quy định: "Các cơ quan Nhà nước, cán bộ, viên chức Nhà nước phải 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; kiên quyết đấu tranh chống mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng".

Trong Pháp lệnh cán bộ công chức năm 1998, Nhà nước ta đã đưa ra những tiêu chuẩn về đạo đức công chức khá cụ thể khi quy định về quyền, nghĩa vụ và những điều cấm đối với công chức trong cơ quan Nhà nước ở Việt Nam. Cụ thể như sau:

❖ Về Nghĩa vụ công chức

Nghĩa vụ của công chức hay nghĩa vụ trong công vụ là những gì công chức phải tuân thủ và nghiêm chỉnh thực hiện, đó cũng chính là trách nhiệm, bổn phận của công chức.

Theo điều 6, Pháp lệnh cán bộ công chức, nghĩa vụ của cán bộ, công chức được quy định bao gồm ¹⁵:

"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.

9. Cán bộ, công chức chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của mình; cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo còn phải chịu trách nhiệm về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức thuộc quyền theo quy định của pháp luật.

10. Cán bộ, công chức phải chấp hành quyết định của cấp trên; khi có căn cứ để cho là quyết định đó trái pháp luật thì phải báo cáo ngay với người ra quyết định; trong trường hợp vẫn phải chấp hành quyết định thì phải báo cáo lên cấp trên trực tiếp của người ra quyết định và không phải chịu trách nhiệm về hậu quả của việc thi hành quyết định đó".

¹⁵ Xem chi tiết Pháp lệnh cán bộ, công chức (1998); một số nội dung trong Pháp lệnh chống tham nhũng (1998) và Pháp lệnh tiết kiệm (1998); Sắc lệnh 76/SL năm 1954.

Trong 10 nghĩa vụ của công chức nêu trên, ta thấy rõ nghĩa vụ thứ 3,4,5,6,7 là nghĩa vụ thể hiện sự quy định về chuẩn mực đạo đức của người công chức, do đó, các nghĩa vụ này là cơ sở quan trọng để đề ra các tiêu chuẩn đạo đức công chức phù hợp với quy định của pháp luật Việt Nam.

❖ Về quyền lợi của công chức

Nếu nghĩa vụ là sự đòi hỏi của Nhà nước đối với công chức mang tính đơn phương, công chức phải chấp hành, thì quyền lợi của công chức được hiểu như là cam kết cũng mang tính đơn phương của Nhà nước đối với công chức, tức là những gì Nhà nước cam kết đáp ứng lại cho công chức khi nghĩa vụ của họ được thi hành nghiêm chỉnh.

Quyền lợi chung của cán bộ, công chức Việt Nam được quy định trong Pháp lệnh cán bộ, công chức gồm 11 điều, trong đó có một số điều khuyến khích công chức thực hiện những hành vi đạo đức tốt đẹp trong khi thi hành công vụ như:

- Cán bộ, công chức có quyền khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về việc làm của cơ quan, tổ chức, cá nhân mà mình cho là trái pháp luật đến các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

- Cán bộ, công chức khi thi hành nhiệm vụ, công vụ được pháp luật và nhân dân bảo vệ.

- Cán bộ, công chức hy sinh trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ được xem xét để công nhận là liệt sĩ theo quy định của pháp luật.

- Cán bộ, công chức bị thương trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ thì được xem xét để áp dụng chính sách, chế độ tương tự như đối với thương binh.

Trong điều kiện hiện nay, việc đấu tranh với những hiện tượng tiêu cực trong xã hội đang là vấn đề phức tạp và khó khăn. Trong cuộc đấu tranh này, đôi khi người đấu tranh cho lẽ phải phải chịu phần thua thiệt thậm chí phải hy sinh cả tính mạng của mình. Việc đề ra những quyền lợi của công chức (nêu trên) là điều kiện quan trọng để củng cố lòng tin và tăng thêm dũng khí cho công chức khi thực hiện những nhiệm vụ khó khăn, phức tạp trong điều kiện hiện nay như chống buôn lậu, chống tham nhũng và chống các tệ nạn xã hội khác...

❖ Những điều công chức không được làm.

Bên cạnh quyền và nghĩa vụ của công chức, những điều cấm đối với công chức cũng là cơ sở quan trọng để nghiên cứu xây dựng tiêu chuẩn đạo đức công chức.

Quy định những việc công chức không được làm nhằm mục đích giúp công chức hiểu rằng khi thi hành nhiệm vụ, công vụ phải thực hiện đầy đủ trách nhiệm của mình, đảm bảo sự khách quan, vô tư, tuân thủ theo pháp luật. Những quy định này cũng nhằm để ngăn ngừa những hành vi tham nhũng, hối lộ, cửa quyền, giữ gìn sự trong sạch của đội ngũ cán bộ, công chức góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức thực sự là công bộc của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân mà phục vụ.

Ở nước ta hiện nay có khá nhiều văn bản quy định về những điều công chức không được làm. Ngoài các văn bản mang tính chất quy phạm pháp luật chung cho người lao động cũng như người sử dụng lao động, còn có những quy định riêng cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Trong Pháp lệnh cán bộ công chức năm 1998, Nhà nước ta đã quy định về 6 việc mà cán bộ, công chức không được làm, trong đó có 4 điều về quan hệ nhân thân trong khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ và 2 điều cấm về tư cách, đạo đức công chức. Cụ thể 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 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.*

Phân tích những điều cấm đối với công chức, ta thấy rõ, nếu như điều cấm thứ nhất và điều cấm thứ hai 2 quy định một cách cụ thể về việc cấm công chức không được thực hiện những hành vi vô đạo đức như: chây lười, trốn tránh trách nhiệm, chia bè phái, gây mất đoàn kết, 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.... Thì những quy định tại điều cấm thứ 3,4,5,6 về quan

hệ nhân thân của công chức khi thi hành nhiệm vụ, công vụ lại là những quy định mang tính gián tiếp giúp cho người công chức không có điều kiện để mắc phải các sai lầm trong đạo đức công vụ như: tham nhũng, buôn lậu, và các tệ nạn xấu xa khác....

Ví dụ: Đối với điều 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 quản lý Nhà nước” là những doanh nghiệp mà người đó trực tiếp ra quyết định thành lập hoặc doanh nghiệp mà người đó thường xuyên cử cán bộ, công chức xuống doanh nghiệp để thực hiện kiểm tra, thanh tra hoạt động của doanh nghiệp. Điều này nhằm ngăn ngừa tình trạng cán bộ, công chức sử dụng thông tin về chủ trương, chính sách, biện pháp quản lý nhà nước của lĩnh vực mình quản lý để tạo những điều kiện đặc biệt cho việc mưu cầu lợi ích riêng.

Điều quy định cấm việc sử dụng người có quan hệ nhân thân trong cơ quan, tổ chức nhằm tránh để cán bộ, công chức lợi dụng chức vụ, quyền hạn cùng với người thân làm sai trong thực thi nhiệm vụ, công vụ.

Vì vậy, nghiên cứu để xây dựng tiêu chuẩn đạo đức công chức không thể bỏ qua việc nghiên cứu các điều cấm này.

Vấn đề đạo đức trong nền công vụ đã được đề cập trong Pháp lệnh cán bộ, công chức ban hành ngày 26/2/1998. Tuy nhiên, những quy định ở đây mới chỉ là những điều khái quát về đặc trưng giá trị đạo đức cán bộ, công chức như: Cán bộ, công chức sống phải trung thực, lành mạnh, chí công vô tư... Các giá trị này cần được chuẩn hoá thành các tiêu chuẩn đạo đức cụ thể mới có tác dụng điều chỉnh hành vi con người.

1.4.3 Đạo đức thầy thuốc

Khi thực thi công vụ hoặc hành nghề thì công chức, viên chức của bất cứ ngành nào cũng phải có đạo đức nghề nghiệp. Nhưng có lẽ ngành y là ngành cần phải đề cao đạo đức nghề nghiệp hơn cả. Đó là do thiên chức của nghề nghiệp tạo ra, bởi lẽ nghề y có ảnh hưởng trực tiếp đến cuộc sống con người mà đối với mỗi con người thì cuộc sống là điều quý giá nhất.

Đạo đức thầy thuốc còn được gọi là y đức là một phần hết sức quan trọng không thể thiếu được bên cạnh năng lực của người thầy thuốc. Ở bất cứ ngành nghề nào, người cán bộ cũng cần phải có đức và có tài, tuy nhiên đối

với nghề y, nghề có quan hệ trực tiếp đến sức khỏe và tính mạng của con người thì đạo đức và năng lực của họ càng trở nên quan trọng, mà trước hết là đạo đức. Vì "y đức" không chỉ tạo nên động lực mạnh mẽ thúc đẩy người thầy thuốc phục vụ những bệnh nhân của mình, mà "y đức" còn là mục tiêu phấn đấu của người thầy thuốc cách mạng, người thầy thuốc của Nhà nước xã hội chủ nghĩa của dân, do dân và vì dân.

Dưới góc độ tâm lý học, y đức là một thành phần cơ bản cốt lõi trong nhân cách người cán bộ y tế. Y đức được thể hiện trong thái độ của người cán bộ y tế đối với công việc chăm sóc và điều trị bệnh nhân. Đồng thời y đức còn được biểu hiện trong thái độ của thầy thuốc đối với người khác như bệnh nhân, đồng nghiệp và đối với chính bản thân mình.

Đặc trưng của ngành y đòi hỏi người cán bộ y tế cần phải có những phẩm chất riêng về đạo đức nghề nghiệp bên cạnh những phẩm chất chung của người cán bộ công chức. Từ xa xưa, cách đây hàng ngàn năm, người thầy thuốc Hy Lạp Hypocrate, người được mệnh danh là ông tổ của ngành y đã đưa ra những cơ sở đạo lý và yêu cầu tất cả những người làm nghề y phải tuyên thệ trước khi bước vào nghề, sau này những lời tuyên thệ đó được gọi là "Lời thề Hypocrate". Theo ông, người thầy thuốc phải làm việc tận tụy vì người bệnh, tôn trọng người bệnh, tuyệt đối giữ bí mật những điều mà người bệnh đã tin tưởng trao cho mình... Chẳng hạn, trong lời thề có đoạn: "Tôi suốt đời hành nghề vô tư và thân thiết", "dù vào bất cứ nhà nào tôi cũng chỉ vì lợi ích của người bệnh, tránh mọi hành vi xấu xa cố ý và dối bịp, nhất là tránh cám dỗ phụ nữ và thiếu niên tự do hay nô lệ".

Ở nước ta các bậc danh y như Tuệ Tĩnh thế kỷ XIV, và Hải Thượng Lãn ông Lê Hữu Trác (1726- 1791) đã nêu tám gương sáng về y đức, đồng thời các ông cũng rất chú trọng xây dựng và truyền dạy đạo đức nghề nghiệp cho những người hành nghề y. Hải Thượng Lãn Ông cho rằng: "Đạo làm thuốc là nhân thuật có nhiệm vụ giữ gìn tính mạng cho con người, phải lo cái lo của người và vui cái vui của người, chỉ lấy việc cứu sống mạng người làm nhiệm vụ của mình, không nên cầu lợi kể công".

Trong "Y huấn cách ngôn", ông đã nêu lên 9 điều để dạy cho những người làm nghề y, trong đó có những điều răn dạy rất sâu sắc đối với người thầy thuốc: "Phàm là người đi thăm bệnh, nên tùy là bệnh cần cấp hay không

mà sắp đặt đi thăm trước hay thăm sau, chớ nên vì giàu sang hay nghèo hèn mà nơi đến trước chỗ đến sau, hoặc bốc thuốc lại phân biệt hơn kém. Khi lòng mình có chỗ không thành thật thì khó mong thu được kết quả...”; “Khi đến thăm bệnh ở người nhà nghèo túng, hay những người mồ côi, goá bụa, hiếm hoi, càng nên chăm sóc đặc biệt...”; “Khi chữa cho ai khỏi bệnh rồi, chớ có mưu cầu quà cáp....”.v.v...

Trong tập “Y âm án”, Hải Thượng Lãn Ông cho rằng: Người thầy thuốc chân chính phải có tám đức tính, đó là NHÂN, MINH, TRÍ, ĐỨC, THÀNH, LƯỢNG, KHIÊM, CẦN. đồng thời người làm nghề y cần tránh 8 điều tội lỗi, đó là: TỘI LƯỜI, TỘI KEO KẾT BUN XÍN, TỘI THAM, TỘI LỪA DỐI, TỘI BẤT NHÂN, TỘI HẸP HÒI, TỘI THẤT ĐỨC, TỘI DỐT.

Thế kỷ XIX, Nguyễn Đình Chiểu (1822-1888), nhà thơ yêu nước, người thầy thuốc tận tụy đã đưa ra những quan điểm của mình về y đức trong tác phẩm “Ngư Tiều vấn đáp y thuật” như sau:

“ Xưa rằng thầy thuốc học thông,
Thế theo trời đất một lòng hiếu sinh
Giúp người chẳng vị tiếng danh
Chẳng màng danh lợi, chẳng ganh kẻ tài”¹.

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm nhắc nhở giáo dục và yêu cầu cán bộ y tế phải có y đức, vì đó là gốc của nhân cách người thầy thuốc. Theo Hồ Chí Minh “lương y phải như từ mẫu”, nghĩa là tấm lòng của người thầy thuốc phải như tấm lòng của người mẹ hiền. Lời dạy đó của Người đã trở thành khẩu hiệu hành động của các cán bộ ngành y tế trong suốt nửa thế kỷ qua. Năm 1953 trong thư gửi hội nghị cán bộ y tế toàn quốc, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn: “Phải thương yêu người bệnh như anh em ruột thịt, phải tận tâm, tận lực phục vụ nhân dân. Cần luôn luôn học tập nghiên cứu để luôn luôn tiến bộ”. Theo Hồ Chí Minh: “Y tá chẳng những là một nghề nghiệp, mà còn là một nghĩa vụ. Người y tá chẳng những giúp chữa bệnh, mà còn biết phổ biến vệ sinh... Những chiến sĩ y tá phải có thể chịu khổ, chịu khó, phải giàu lòng bác ái”²

Như vậy theo Hồ Chí Minh, thầy thuốc phải có y đức, đó là lòng nhân ái thương yêu người bệnh như những người ruột thịt của mình, hết lòng vì

¹ Lê Gia Vinh, Y đức qua “Ngư Tiều vấn đáp y thuật”, Sức khỏe và đời sống số 27 tháng 7/1996

người bệnh, không quản khó khăn gian khổ, ra sức học tập tu dưỡng nâng cao trình độ tay nghề để phục vụ người bệnh, phục vụ nhân dân ngày một tốt hơn. Hồ Chí Minh cho rằng cán bộ y tế chẳng những phải hết lòng chữa cho người bệnh mà còn phải hết lòng chăm sóc sức khỏe ban đầu cho nhân dân. Trong thư gửi Hội nghị cán bộ y tế ngày 27/2/1955, Người căn dặn: "... phải thật thà đoàn kết, thương yêu người bệnh. Người bệnh phó thác tính mệnh của họ nơi các cô, các chú. Chính phủ phó thác cho các cô các chú việc chữa bệnh tật và giữ sức khỏe cho đồng bào. Đó là một nhiệm vụ rất vẻ vang.

Vì vậy, cán bộ cần phải thương yêu săn sóc người bệnh như anh em ruột của mình, coi họ đau đớn như mình đau đớn..."¹⁶

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng giữa y đức và y thuật của người thầy thuốc không tách rời nhau. Muốn trở thành thầy thuốc giỏi người thầy thuốc trước hết phải có *đạo đức* tốt, phải hết lòng vì người bệnh. Trong thư khen cán bộ nhân viên của viện Quân y ngày 31-7-1967 "Bác nhắc nhở các cô các chú phải..

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, bệnh binh, tích cực nâng cao sức khỏe của bộ đội, góp phần cùng toàn dân đẩy mạnh sự nghiệp chống Mỹ, cứu nước đến thắng lợi hoàn toàn".

Theo tư tưởng của người, tác giả Ngô Gia Hy trong cuốn "Nguồn gốc của y đức - sự đóng góp của nền y học và văn hoá Việt nam" đã tổng kết những yêu cầu chung về đạo đức người thầy thuốc qua các lời thề và di huấn về y đức ở phương Đông và phương Tây thành những bốn phạm của người thầy thuốc như sau:

- *Bốn phạm đối với nghề nghiệp*: Người thầy thuốc chỉ biết quý người, lấy chữ nhân làm kim chỉ nam nên không coi nghề y như nghề buôn bán kiếm lời. Không đặt nặng vấn đề thù lao, nếu cần thì không những không lấy tiền mà còn cho cả bệnh nhân thuốc.

- *Bốn phạm đối với y học*: Khoa học mênh mông không bờ bến nên người thầy thuốc phải không ngừng học rộng, nâng cao trình độ, nhưng không lấy bệnh nhân làm vật thí nghiệm.

¹⁵ Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 5, NXB CTQG, H. 1995, tr 567

¹⁶ Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 7, NXB CTQG, H. 1995, tr 167

- *Bốn phận đối với bệnh nhân*: Đối với bệnh nhân, người thầy thuốc phải tận tình cứu chữa "coi người đau như mình đau", không phân biệt đối xử giữa bệnh nhân nghèo hay sang hèn. Thận trọng phán đoán trong khi cho thuốc cũng như trong khi mổ xẻ.

- *Bốn phận đối với thầy*: Đã học thầy phải nhớ thầy, giúp đỡ thầy khi về già hay đau yếu, sau này sẽ dạy dỗ các con thầy như chính các con của mình.

- *Bốn phận đối với đồng nghiệp*: Người thầy thuốc phải khiêm tốn học hỏi, không xấu xa và vu khống, duy trì mối giao hảo và tình thân tương trợ.

- *Bốn phận đối với học trò*: Ông thầy phải coi học trò như con đẻ của mình và hướng dẫn tận tình.

- *Bốn phận đối với tập thể, xã hội*: Quan tâm đến sức khỏe cộng đồng, tham gia vào công việc bảo vệ sức khỏe cho tập thể cộng đồng tùy theo khả năng của mình.

Tác giả Nguyễn Văn Khoan trong bài: "Đạo đức cách mạng của người thầy thuốc" đã dựa trên tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đạo đức và nêu lên quan điểm của mình về đạo đức cách mạng của người thầy thuốc như sau:

"Nhân là sẵn sàng chịu cực khổ trước người ốm bệnh, không ham giàu sang, không e cực khổ, không sợ oai quyền, đồng cam cộng khổ với đồng nghiệp, với người ốm bệnh.

Nghĩa là ngay thẳng, không có tư tâm, không làm việc bậy, việc bất kỳ to nhỏ phải làm cẩn thận, thấy việc phải làm thì làm, thấy việc phải nói thì nói...

Trí là không vì tư túi nó làm mù quáng, cho nên đầu óc trong sạch, sáng suốt, dễ hiểu lý luận, dễ tìm phương hướng, biết xem người xét việc, xét bệnh cho đúng.

Dũng là dũng cảm, gan góc gặp việc phải có gan làm, có gan chữa chạy cho người ốm bệnh. Cực khổ khó khăn, có gan chịu đựng. Có gan chống lại những sự vinh hoa, phú quý không chính đáng. Nếu cần, có gan hy sinh cả tính mệnh cho y học, cho người ốm bệnh... không bao giờ rụt rè, nhút nhát.

Liêm là không tham địa vị, không tham tiền tài của người bệnh không nghĩ đến việc người bệnh đền đáp công lao. Không tham người tặng bực mình. Vì vậy mà quang minh chính đại. Không bao giờ hủ hoá, không ham sắc....

Tín là phải tin vào người bệnh, làm cho người bệnh tin mình. Tín cũng còn nghĩa là tin ở sức mình, nhưng không phải tự mãn, tự cao.

Trung là trung thành với nước, với Tổ quốc, với nhân dân, với cách mạng, với đạo tín cách mạng của người thầy thuốc, người mẹ hiền.

Nói tóm lại đạo đức cách mạng của người thầy thuốc là:

Đặt lợi ích của Đảng, của nhân dân lao động, của người có bệnh lên trên trước lợi ích riêng của cá nhân mình. Hết lòng hết sức phục vụ nhân dân, phục vụ người ốm bệnh..."¹⁷

Trên cơ sở truyền thống đạo đức của người thầy thuốc Việt Nam và đường lối y tế của Đảng và chính sách của nhà nước về y tế, Ngành y tế Việt Nam đã đưa ra tiêu chuẩn y đức đối với người thầy thuốc Việt Nam gồm 12 điều quy định về y đức như sau:

“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”. Phải thật thà đoàn kết, khắc phục khó khăn, học tập vươn lên để hoàn thành nhiệm vụ, toàn tâm toàn ý xây dựng nền y học Việt nam. Y đức phải thể hiện qua những tiêu chuẩn, nguyên tắc đạo đức được xã hội thừa nhận.

1. Chăm sóc sức khỏe cho mọi người là nghề cao quý. Khi đã tự nguyện đứng trong hàng ngũ y tế phải nghiêm túc thực hiện lời dạy của Bác Hồ. Phải có lương tâm và trách nhiệm cao, hết lòng yêu nghề, luôn rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức của thầy thuốc, không ngừng học tập và tích cực nghiên cứu khoa học để nâng cao trình độ chuyên môn. Sẵn sàng vượt qua mọi khó khăn gian khổ vì sự nghiệp chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân.
2. Tôn trọng pháp luật và thực hiện nghiêm túc các quy chế chuyên môn. Không được sử dụng người bệnh làm thực nghiệm cho những phương pháp chẩn đoán điều trị, nghiên cứu khoa học khi chưa được phép của Bộ y tế và sự chấp nhận của người bệnh.
3. Tôn trọng quyền được khám bệnh, chữa bệnh của nhân dân. Tôn trọng những bí mật riêng tư của người bệnh khi thăm khám, chăm sóc cần bảo

¹⁷

đảm kín đáo và lịch sự. Quan tâm đến những người bệnh trong diện chính sách ưu đãi xã hội. Không được phân biệt đối xử với người bệnh. Không được có thái độ ban ơn, lạm dụng nghề nghiệp và gây phiền hà cho người bệnh. Phải trung thực khi thanh toán các chi phí khám bệnh, chữa bệnh.

4. Khi tiếp xúc với người bệnh và gia đình họ, luôn có thái độ niềm nở, tận tình, trang phục phải chỉnh tề, sạch sẽ để tạo niềm tin cho người bệnh. Phải giải thích tình hình bệnh tật cho người bệnh và gia đình họ hiểu để cùng hợp tác điều trị, phổ biến cho họ về chế độ chính sách, quyền lợi và nghĩa vụ của người bệnh, động viên an ủi, khuyến khích người bệnh điều trị, tập luyện để chóng hồi phục. Trong trường hợp bệnh nặng hoặc tiên lượng xấu cũng phải hết lòng cứu chữa và chăm sóc đến cùng, đồng thời thông báo cho gia đình người bệnh biết.
5. Khi cấp cứu phải khẩn trương chẩn đoán, xử lý kịp thời không được dùn đẩy người bệnh.
6. Kê đơn phải phù hợp với chẩn đoán và đảm bảo sử dụng thuốc hợp lý an toàn, không vì lợi ích cá nhân mà giao cho người bệnh thuốc kém phẩm chất, thuốc không đúng với yêu cầu và mức độ bệnh.
7. Không được rời bỏ vị trí trong khi làm nhiệm vụ, theo dõi và xử lý kịp thời các diễn biến của người bệnh.
8. Khi người bệnh ra viện, phải dặn dò chu đáo, hướng dẫn họ tiếp tục điều trị, tự chăm sóc và giữ gìn sức khỏe.
9. Khi người bệnh tử vong, phải thông cảm sâu sắc, chia buồn, hướng dẫn, giúp đỡ gia đình họ làm các thủ tục cần thiết.
10. Thật thà, đoàn kết, tôn trọng đồng nghiệp, kính trọng các bậc thầy, sẵn sàng truyền thụ kiến thức, học hỏi kinh nghiệm, giúp đỡ lẫn nhau.
11. Khi bản thân có thiếu sót, phải tự giác nhận trách nhiệm về mình không đổ lỗi cho đồng nghiệp, cho tuyến trước.
12. Hằng hái tham gia công tác tuyên truyền giáo dục sức khỏe, phòng chống dịch bệnh, cứu chữa người bị nạn, ốm đau tại cộng đồng, gương mẫu thực hiện nếp sống vệ sinh, giữ gìn môi trường trong sạch”.(Ngày 6/11/1996, Bộ trưởng Bộ y tế Đỗ Nguyên Phương đã ký và ban hành)

Như vậy, có thể nói đạo đức thầy thuốc bao gồm hệ thống thái độ và hệ thống hành vi thể hiện trong các mối quan hệ chủ yếu sau:

+ Đối với nhân dân nói chung và bệnh nhân nói riêng:

- Hết lòng hết sức phục vụ nhân dân, phục vụ người bệnh, coi họ như người thân thiết của mình.

- Tôn trọng người bệnh, lịch sự, chu đáo, tạo niềm tin tưởng của người bệnh đối với thầy thuốc và bệnh viện, luôn giữ gìn những bí mật mà họ đã trao cho mình.

- Đối với người nhà bệnh nhân thì tôn trọng, ân cần chu đáo, cảm thông chia sẻ, nhất là khi người bệnh tử vong.

+ Đối với đồng nghiệp thì tôn trọng, thân ái, đoàn kết giúp đỡ lẫn nhau phối hợp hoạt động để hoàn thành nhiệm vụ, vì sức khỏe nhân dân, sức khỏe của người bệnh. Sẵn sàng truyền thụ kinh nghiệm, đồng thời cũng tích cực học hỏi đồng nghiệp để không ngừng tiến bộ.

+ Với công việc thì tận tụy, hết lòng vì công việc chung

- Luôn luôn ở vị trí khi làm nhiệm vụ, theo dõi và xử lý kịp thời diễn biến của người bệnh.

- Khi có bệnh nhân cấp cứu, thì khẩn trương chẩn đoán kịp thời để có biện pháp điều trị hiệu quả.

- Khi bệnh nhân ra viện thì căn dặn chu đáo hướng dẫn họ tiếp tục điều trị và giữ gìn sức khỏe.

- Hằng hái tích cực tham gia chăm sóc sức khỏe ban đầu cho nhân dân.

+ Đối với bản thân người thầy thuốc, sống khiêm tốn giản dị, không kiêu căng tự mãn, nhưng cũng không tự ty rụt rè, có tinh thần mưu cầu tiến bộ. Khi có thiếu sót thì thật thà nhận lỗi và kiên quyết sửa chữa, không đổ lỗi cho đồng nghiệp hoặc cho hoàn cảnh.

Tóm lại, đạo đức của người thầy thuốc là những quy tắc những chuẩn mực quy định thái độ và cách xử sự của cán bộ y tế đối với người bệnh, với công việc, giữa cán bộ y tế với nhau và thái độ của họ đối với chính mình. Dưới góc độ tâm lý học, đạo đức của người cán bộ y tế là một thành phần cơ bản cốt lõi trong cấu trúc nhân cách, nó là gốc, là mục tiêu và động lực của nhân cách. Để có đạo đức đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp chăm sóc sức khỏe nhân dân, mỗi cán bộ y tế cần ra sức học tập, tu dưỡng, rèn luyện mình trong hoạt động thực tiễn.

I.4.4 Đạo đức nhà giáo

Có nhiều cách định nghĩa khác nhau về Nhà giáo nhưng nếu hiểu theo nghĩa rộng nhất của từ này thì nhà giáo bao gồm tất cả những người hoạt động trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo con người.

Nhiệm vụ của thầy giáo là đào tạo thế hệ trẻ trở thành những công dân tốt đáp ứng được đòi hỏi ngày càng cao của xã hội. Tức là, người thầy giáo không chỉ trang bị cho người học những tri thức cơ bản và rèn luyện cho họ những kỹ năng cần thiết, mà còn phải thông qua đó làm phát triển tư duy, trí tuệ và hình thành những phẩm chất nhân cách công dân cho người học.

Như vậy, hoạt động giáo dục và đào tạo là hoạt động phức tạp đòi hỏi người thầy giáo không chỉ có những năng lực cần thiết mà điều cơ bản là họ phải có những phẩm chất đạo đức tương ứng với yêu cầu nghề nghiệp của họ.

Một số đặc điểm chủ yếu của nghề thầy giáo:

1. Đối tượng tác động trực tiếp của nghề thầy giáo là con người.

Mỗi nghề có đối tượng tác động riêng của nó. Nếu như nghề cơ khí quan hệ trực tiếp đến máy móc, nghề địa chất, khí tượng quan hệ trực tiếp đến thiên nhiên..., thì nghề thầy giáo có đối tượng quan hệ trực tiếp là con người với tất cả sự phức tạp riêng của nó.

Thực tế cho thấy, tuy có cùng mối quan hệ trực tiếp với con người nhưng đối tượng của nghề thầy giáo không giống đối tượng của người bán hàng, hoặc của nhân viên hướng dẫn du lịch. Đối tượng của nghề thầy giáo là những con người đang trong thời kỳ chuẩn bị để vào đời, mà thực chất là thời kỳ hình thành và phát triển nhân cách của con người mới, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của xã hội. Hoạt động của người thầy giáo là tổ chức và điều khiển người học lĩnh hội những kinh nghiệm xã hội lịch sử, những tinh hoa của loài người và biến chúng thành những nét nhân cách của chính mình. Chính vì thế, nghề thầy giáo là nghề rất quan trọng và rất vẻ vang. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn “Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng, rất cần thiết”.

Nét đặc trưng trên của nghề nghiệp đòi hỏi người thầy giáo phải có lòng tin, sự tôn trọng, tình yêu thương, sự đối xử công bằng đối với học sinh của họ.

2. Nghề thầy giáo là nghề tái sản xuất mở rộng sức lao động xã hội.

Để tồn tại và phát triển, xã hội phải sản xuất và tái sản xuất ra những của cải vật chất và của cải tinh thần nhằm thoả mãn nhu cầu của con người trong xã hội. Để tạo ra nhiều của cải cho xã hội cần phải có sức lao động thật dồi dào.

Chức năng của giáo dục là bồi dưỡng và phát huy sức mạnh vật chất và tinh thần của con người, tức là tạo ra sức lao động xã hội, trong đó thầy giáo là lực lượng chủ yếu.

Nghề thầy giáo tuy không trực tiếp sản xuất ra của cải vật chất, song nó góp phần làm tăng rõ rệt hiệu quả của hoạt động kinh tế, xã hội thông qua việc truyền thụ tri thức khoa học và kỹ năng lao động cho con người. Nhất là xu hướng hiện nay, thế giới đang chuyển dần từ nền văn minh công nghiệp sang nền văn minh hậu công nghiệp - nền kinh tế tri thức, thì vai trò của tri thức ngày càng trở nên quan trọng hơn.

Trong thực tế, muốn có tri thức một người có thể tự học qua sách báo, qua các phương tiện thông tin đại chúng... Những tri thức ấy là cần thiết nhưng chưa đủ để giải quyết những vấn đề phức tạp do cuộc sống đặt ra. Hơn nữa, trong thời đại thông tin bùng nổ ngày nay, chỉ trong vòng từ 5-7 năm, lượng thông tin của nhân loại có thể tăng lên 2 lần, nếu chỉ tiếp thu tri thức theo cách trên thì không thể thích ứng được với một xã hội thay đổi với tốc độ cao như hiện nay.

Muốn thích ứng được với xã hội mới, mọi người phải được học tập thông qua sự giúp đỡ, sự tổ chức chỉ đạo của người thầy giáo. Hay nói cách khác, học sinh phải được học tập dưới sự chủ đạo của thầy. Chính trong quá trình này người thầy giáo dẫn dắt học sinh đi tìm chân lý. Người học phát huy tính độc lập sáng tạo của mình để tự chiếm lĩnh tri thức. Tức là học sinh không chỉ chiếm lĩnh tri thức mà nhân loại đã tạo ra được kết tinh trong sản phẩm vật chất và tinh thần, mà còn chiếm lĩnh được những phương pháp tiếp thu những tri thức đó thông qua vai trò của người thầy giáo.

Về mặt xã hội, hoạt động của người thầy giáo cũng mang lại lợi ích rất lớn, vì họ đã đóng góp phần quan trọng vào việc giáo dục những phẩm chất của người công dân cho học sinh. Đó là những hiểu biết về pháp luật, về các nguyên tắc ứng xử trong cuộc sống, đó là những hiểu biết về truyền thống văn hoá dân tộc.. giúp cho người học hình thành được những phẩm chất cần thiết của người công dân trong xã hội xã hội chủ nghĩa.

3. Nghề thầy giáo là nghề sử dụng nhân cách của mình làm công cụ chủ yếu để tác động đến học sinh.

Nghề nào cũng phải dùng công cụ để tác động vào đối tượng nhằm tạo ra sản phẩm đặc trưng của nghề. Công cụ càng tiên tiến hiện đại thì sản phẩm tạo ra chất lượng càng cao. Trong nghề nghiệp của mình người thầy giáo dùng chính nhân cách của mình làm công cụ chủ yếu để giáo dục đào tạo con người. Đó chính là phẩm chất chính trị, là sự giác ngộ về lý tưởng, là lòng yêu thương con người, là trình độ học vấn là sự thành thạo nghề nghiệp, là cách xử sự, là kỹ năng giao tiếp... Chính vì thế mà K.D. Usinxki, nhà giáo dục nổi tiếng đã khẳng định: người thầy giáo “dùng nhân cách để giáo dục nhân cách”.

Bên cạnh đó, nghề thầy giáo là một nghề giáo dục và đào tạo con người nên không được phép tạo ra những phế phẩm. Trong các ngành sản xuất, người ta thường phải dự kiến về lượng tỷ lệ sản phẩm không đảm bảo chất lượng (phế phẩm). Nhưng trong nghề thầy giáo sản phẩm là những con người, vốn quý nhất của xã hội, nên không được phép có phế phẩm. Bởi vì, làm hỏng một con người thì không chỉ có tội lớn với bản thân và gia đình người đó mà còn gây ra tác hại đối với cả xã hội, quốc gia, dân tộc.

Vì thế, để hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình mỗi người thầy giáo luôn phải không ngừng học tập, tu dưỡng, rèn luyện để làm tấm gương sáng cả về đạo đức và năng lực cho học sinh noi theo.

4. Nghề thầy giáo đòi hỏi tính khoa học, tính nghệ thuật và tính sáng tạo cao trong hoạt động của người thầy.

Nghề thầy giáo mang tính khoa học vì muốn dạy tốt người thầy giáo phải nắm vững kiến thức khoa học chuyên môn, đồng thời còn hiểu biết quy luật tâm sinh lý của học sinh để truyền thụ cho học sinh có hiệu quả cao nhất.

Mỗi học sinh là những con người cụ thể với những đặc điểm tâm lý hết sức đa dạng và phức tạp, đòi hỏi người thầy giáo phải đi sâu tìm hiểu để cảm hoá thuyết phục giáo dục đạt hiệu quả, đây là tính cá biệt hoá trong công tác giáo dục, đòi hỏi tính nghệ thuật và tính sáng tạo cao trong hoạt động của người thầy giáo.

Khác với công việc của phát thanh viên và những người tuyên truyền viên chỉ cần phát ra thông tin đầy đủ và chính xác theo nội dung có sẵn, trong

một giờ lên lớp, người thầy giáo một mặt phải đảm bảo thực hiện nội dung giảng dạy theo đúng kế hoạch, chương trình giảng dạy, mặt khác phải chú ý đến từng học sinh đảm bảo cho các em đều có điều kiện và cơ hội được tiếp nhận sự giáo dục đầy đủ nhất từ người thầy. Điều này đòi hỏi người thầy giáo không những chỉ nắm vững nội dung khoa học và nghệ thuật dẫn dắt học sinh trong học tập, mà còn phải có lòng yêu nghề, mến trẻ, toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp giáo dục thế hệ trẻ.

5. Nghề thầy giáo là nghề lao động trí óc chuyên nghiệp.

Bất kỳ nghề nào cũng đòi hỏi phải có sự chuẩn bị cẩn thận trước khi tiến hành công việc, nhưng nghề thầy giáo là nghề đòi hỏi phải dành nhiều thời gian hơn để chuẩn bị cho các giờ lên lớp (tối thiểu là bằng thời gian đứng trên bục giảng), bởi vì lao động của người thầy giáo là lao động trí óc nên đòi hỏi phải có sự chuẩn bị công phu, chu đáo. Trong nghề giáo viên, thời gian chuẩn bị là yếu tố có tính quyết định chất lượng giờ lên lớp của người thầy giáo, nhất là với những đối tượng mới. Chính vì vậy, người ta thường nói nghề thầy giáo là nghề mà thời gian lao động không kết thúc cùng với tiếng còi tan tầm, nó kéo dài trong cả thời gian ngoài giờ hành chính, thậm chí cả trong ngày nghỉ.

Đặc điểm này đòi hỏi người thầy giáo phải có lòng say mê đối với công việc, phải chịu đựng gian khổ, thiệt thòi, thậm chí phải hy sinh cả quyền lợi bản thân để phụng sự cho sự nghiệp giáo dục thế hệ trẻ của nước nhà.

Từ những đặc điểm trong hoạt động của nghề thầy giáo, có thể thấy rằng, người thầy giáo là cán bộ cách mạng, là một công chức Nhà nước, do đó trước hết người thầy giáo phải có đầy đủ các phẩm chất đạo đức của người cán bộ cách mạng, của người công chức Nhà nước cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, bên cạnh đó phải có một số phẩm chất đạo đức đặc trưng cho nghề nghiệp của người thầy giáo như sau:

- **Người thầy giáo phải có lòng yêu nghề sư phạm**, thể hiện ở: sự say sưa tìm tòi, học hỏi để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân; không quản khó nhọc, không sợ hy sinh, sẵn sàng cống hiến sức lực và tài năng của mình cho sự nghiệp giáo dục; thường xuyên tự rèn luyện để có phong cách đạo đức đúng đắn, mẫu mực của người giáo viên trong nhà trường xã hội chủ nghĩa; kiên trì, sáng tạo nhằm không ngừng đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy và giáo dục để các giờ lên lớp thực sự đạt được mục tiêu "thông qua dạy chữ để dạy người"; chủ động

phối hợp các lực lượng giáo dục: nhà trường, gia đình và xã hội để nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện học sinh; kiên trì phấn đấu rèn luyện về mọi mặt để xứng đáng với danh hiệu "người giáo viên nhân dân" trong nhà trường xã hội chủ nghĩa.

- **Người thầy giáo phải có tình thương yêu sâu sắc đối với học sinh**, thể hiện ở sự quan tâm, chăm sóc học sinh chu đáo như đối với người thân của mình; dạy dỗ học sinh bằng tất cả kiến thức, kinh nghiệm và tình cảm của người thầy; đối xử với học sinh khách quan, công bằng, dân chủ để tạo cho các em tình cảm và thói quen tốt của người học sinh nhà trường xã hội chủ nghĩa; dành thời gian thích đáng quan tâm, chăm sóc và giúp đỡ những học sinh gặp nhiều khó khăn trong học tập để tạo cho các em cơ hội phấn đấu ngang bằng với bạn bè đồng trang lứa; trong mọi hoàn cảnh, phải đảm bảo thực hiện mục tiêu giáo dục toàn diện cho học sinh, thực hiện khẩu hiệu "hết lòng vì học sinh thân yêu".

Tóm lại, nghề thầy giáo là nghề giáo dục và đào tạo những con người, vì thế đòi hỏi người thầy không chỉ có năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm tốt, mà còn đòi hỏi họ phải có những phẩm chất đạo đức cần thiết. Đó là tình yêu thương con người, tinh thần tận tụy với nghề nghiệp, lòng bao dung, vị tha và tinh thần làm việc không mệt mỏi vì sự tiến bộ của con người.

1.4.5 Đạo đức nhà báo

Báo chí là hiện tượng đặc biệt phổ biến, tác động từng ngày từng giờ vào cuộc sống con người, nó quan hệ và ảnh hưởng tới tất cả mọi người trong xã hội. Ngày nay, với điều kiện khoa học kỹ thuật hiện đại, thông tin bùng nổ, hình thức và quy mô của báo chí ngày càng mở rộng. Báo chí đang thu hút sự quan tâm của mọi lực lượng xã hội và là phương tiện có sức mạnh to lớn trong việc chuyển tải thông tin trên nhiều lĩnh vực khác nhau.

Ở nước ta hiện nay, có rất nhiều lực lượng tham gia vào hoạt động báo chí ở những mức độ khác nhau. Không chỉ có các nhà báo mà còn có cả các nhà chính trị, các nhà khoa học, các nhà hoạt động xã hội và cả những người công nhân, nông dân cũng tham gia vào hoạt động báo chí. Điều đó vừa thể hiện tính dân chủ trong hoạt động báo chí của Đảng và nhà nước ta, vừa thể hiện sự phong phú và đa dạng trong nội dung phản ánh của báo chí Việt Nam.

Do đó, ảnh hưởng của báo chí là rất mạnh mẽ và to lớn đối với tất cả các mặt của đời sống xã hội trên đất nước ta như chính trị, kinh tế, văn hoá.... Vì thế, Chủ tịch Hồ Chí Minh khi nói chuyện với các nhà báo đã khẳng định “Đối với những người viết báo chúng ta, cái bút là vũ khí sắc bén, bài báo là tờ lịch cách mạng”.

Trên thực tế, báo chí không chỉ là hoạt động truyền thông mà còn là *hoạt động chính trị xã hội*, nó là phát ngôn của các tổ chức chính trị xã hội, là sự thể hiện ý thức và quan điểm chính trị của nhà báo. Vì thế, các chính trị gia và các nhà hoạt động xã hội thường rất quan tâm tới báo chí, dùng báo chí làm diễn đàn bộc lộ thái độ và quan điểm của mình. Nhiều lý luận gia phương Tây còn cho rằng báo chí là *quyền lực thứ tư* sau quyền lập pháp, hành pháp và tư pháp. Trên thực tế, báo chí là vũ khí lợi hại trên mặt trận chính trị, kinh tế, văn hoá và ngoại giao...

Chính vì báo chí có vai trò quan trọng trong đời sống xã hội như vậy, nên đòi hỏi các nhà báo bên cạnh việc rèn luyện, trau dồi để có năng lực hoạt động báo chí vững vàng còn phải tu dưỡng và rèn luyện cho mình để có *phẩm chất đạo đức trong sáng* của người làm báo thì mới có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Nhất là đối với nước ta, một nước đang trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá- hiện đại hoá, nền kinh tế đang dịch chuyển từ cơ chế tập trung sang cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa thì vấn đề đạo đức nhà báo càng trở nên quan trọng hơn. Bởi vì, trong quá trình chuyển đổi này nhiều giá trị đạo đức mới, tiến bộ được hình thành, đồng thời những yếu tố tiêu cực, phản giá trị cũng xuất hiện. Cơ chế thị trường, một mặt thúc đẩy lực lượng sản xuất phát triển, mặt khác, nó cũng tác động đến các mặt của đời sống xã hội làm thay đổi nhiều định hướng giá trị về cuộc sống tinh thần và đạo đức nhân phẩm, như:

“Coi nhẹ giá trị tinh thần, chính trị xã hội, coi nặng những giá trị hiện đại, ngoại lai; coi nhẹ những giá trị truyền thống, coi thường thuần phong mỹ tục; coi nặng vai trò kỹ thuật, coi nhẹ vai trò của con người; coi nặng lợi ích cá nhân, thậm chí cá nhân chủ nghĩa, coi nhẹ lợi ích tập thể, lợi ích cộng đồng; coi nặng quan điểm thực dụng, lo toan thái quá đến cuộc sống tiện nghi vật

chất, coi nhẹ quan điểm sống có lý tưởng, có lòng nhân ái, quan tâm đến người khác".¹⁸

Những biến động lớn của định hướng giá trị như vậy đang tác động mạnh mẽ tới mọi tầng lớp xã hội, trong đó có các nhà báo, buộc họ phải không ngừng rèn luyện để có lập trường tư tưởng vững vàng, đạo đức trong sáng để có thể hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Trước tình hình đó, Nghị quyết đại hội VI của Hội nhà báo Việt Nam đã ghi rõ những quy ước về tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp của báo chí Việt Nam, (gọi tắt là những quy ước báo chí Việt nam) gồm 10 điều sau đây:

1. Mục tiêu cao cả của báo chí Việt Nam là phục vụ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt nam xã hội chủ nghĩa. Nhà báo hoạt động trong bất kỳ lĩnh vực nào cũng hướng vào mục tiêu cao cả đó.
2. Báo chí thực hiện quyền thông tin của nhân dân. Nhà báo phải khách quan trung thực, tôn trọng sự thật. Mọi thông tin đưa ra công luận phải phản ánh đúng bản chất sự thật khách quan trong bối cảnh xã hội lúc đó, tuyệt đối không được xuyên tạc hoặc cường điệu sự việc, sự kiện. Nhà báo có trách nhiệm cung cấp cho công chúng hình ảnh chân thực đúng bản chất về quá trình của các sự kiện và tình huống được thông tin thông qua đó hướng dẫn dư luận.
3. Báo chí là phương tiện thông tin thiết yếu với đời sống xã hội là công cụ văn hoá. Nhà báo tôn trọng và thực hiện tự do báo chí, chịu trách nhiệm trước xã hội, trước nhân dân, và tự do hành nghề trong khuôn khổ luật pháp. Nhà báo thực hiện đúng tôn chỉ của cơ quan báo chí, không vì bất kỳ sức ép nào mà làm trái mục tiêu cao cả của báo chí Việt nam, đi ngược lợi ích đất nước.
4. Cùng với quyền tự do thông tin, thực hiện quyền trả lời và quyền cải chính trên báo chí là một nguyên tắc cấu thành tự do dân chủ báo chí. Nhà báo có quyền kiên trì quan điểm và thông tin đúng đắn của mình, nhưng tôn trọng quyền trả lời và quyền cải chính của công dân theo đúng luật pháp.
5. Nhà báo có nghĩa vụ bảo vệ nguồn tin và giữ bí mật do người khác cung cấp phù hợp với luật pháp.

¹⁸ Phạm Minh Hạc, Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hoá hiện đại hoá, NXB CTQG, H 1996, tr 132

6. Báo chí Việt Nam phát huy văn hoá dân tộc đồng thời tôn trọng các nền văn hoá khác và những giá trị tinh thần phổ biến của loài người, phấn đấu vì đại đoàn kết dân tộc, vì hoà bình hữu nghị, hiểu biết giữa các dân tộc và quốc gia trên thế giới.
7. Nhà báo góp phần phát triển lợi ích cộng đồng, tôn trọng quyền con người, không lợi dụng thông tin để xúc phạm nhân phẩm và làm thiệt hại đến lợi ích của người khác.
8. Nhà báo luôn giữ phẩm chất trong sáng không vụ lợi, tuyệt đối không vì lợi ích cá nhân mà cố tình công bố, hoặc bỏ qua không công bố một thông tin. Nhà báo không được dùng nghề nghiệp của mình để trục lợi.
9. Nhà báo tôn trọng chính kiến và quan điểm xã hội, nghề nghiệp của đồng nghiệp, đoàn kết hợp tác giúp đỡ lẫn nhau trong hoạt động và đời sống, đấu tranh không khoan nhượng chống mọi hành vi làm tổn hại đến đất nước, lợi ích nhân dân và trái với đạo đức báo chí.
10. Nhà báo sống lành mạnh văn minh, khát khao học hỏi, khiêm tốn cầu tiến bộ. Nâng cao bản lĩnh, trình độ và kỹ năng nghề nghiệp của mình là ước vọng và sự phấn đấu suốt đời của người làm báo.

Chương II

ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ CÔNG CHỨC

TỪ NHỮNG CHỈ DẪN CỦA C.MÁC - PH.ĂNG - GHEN

ĐẾN V.I.LÊ- NIN VÀ HỒ - CHÍ - MINH

II.1 những chỉ dẫn của C.Mác và Ph. Ăng- ghen

C.Mác - Ph.Ăng ghen là những người sáng lập ra học thuyết khoa học và cách mạng về CNXH để giải phóng giai cấp công nhân và toàn thể nhân loại khỏi ách thống trị của CNTB, xây dựng xã hội tương lai CSCN.

Các ông đã vạch ra con đường tiến tới xã hội tương lai đó là con đường *cách mạng* nhằm cải tạo triệt để xã hội cũ, xoá bỏ tận gốc chế độ sở hữu tư sản - căn nguyên sâu xa của tình trạng áp bức, bóc lột và nô dịch con người, thực hiện sở hữu xã hội, đảm bảo cho mọi người lao động có quyền làm chủ, tự do và hạnh phúc. Trong xã hội tương lai đó, chẳng những xung đột và đối kháng giai cấp bị xoá bỏ mà ngay cả giai cấp cũng sẽ không còn, nhà nước sẽ tự tiêu vong. Sự phát triển tự do và toàn diện của mỗi người sẽ là điều kiện cho sự phát triển tự do và toàn diện của tất cả mọi người. Các ông xác định, đó chính là mục đích tự thân, mục đích tối cao của lịch sử.

Lực lượng xã hội nào có khả năng thực hiện mục đích vĩ đại ấy, có vai trò tập hợp và dẫn dắt quần chúng trong tiến trình lịch sử lâu dài để đi tới xã hội tương lai, xây dựng thành công CNXH và CNCS trên toàn thế giới ? Các ông khẳng định rằng, lực lượng ấy chính là giai cấp công nhân hiện đại. Đó là giai cấp duy nhất có đầy đủ những phẩm chất cần thiết để thực hiện vai trò và sứ mệnh của mình mà cuối cùng thì chính lịch sử đã tìm thấy. Trong Tuyên ngôn của Đảng cộng sản, các ông đã khẳng định: cùng với sự phát triển của đại công nghiệp, các giai cấp khác sẽ suy tàn, chỉ có giai cấp công nhân là giai cấp cách mạng. Các ông còn cho rằng, cách mạng là cần thiết và tất yếu để chuyển xã hội từ một hình thái này sang một hình thái khác cao hơn, thực hiện một sự nhảy vọt về chất. Chỉ có trong cách mạng, quần chúng lao động và ngay cả giai cấp công nhân, mới có thể gạt rửa hết những tàn tích của quá khứ đã bám rễ vào trong tâm lý, ý thức của họ, mới thanh toán hết những thiên

kiến, thành kiến tư sản, cả những thói tật phong kiến gia trưởng, đẳng cấp mà từ bao lâu nay họ đã tiêm nhiễm phải từ phía giai cấp thống trị bóc lột.

Trong thời đại của mình, Mác - Ăng ghen với tâm vóc của những nhà tư tưởng kiệt xuất, các ông đã chuyển CNXH từ không tưởng tới khoa học. Đó là một cuộc cách mạng vĩ đại trên địa hạt lý luận. Lý luận của Mác - Ăng ghen, nói một cách cô đọng và khái quát là *lý luận chống CNTB*, luận chứng tính tất yếu lịch sử của CNXH và CNCS, phát hiện ra *quy luật vận động, xu thế và triển vọng tích cực của lịch sử, dự báo khoa học về xã hội tương lai*.

Các ông nhấn mạnh rằng, lô gích của sự vận động lịch sử - đó là một quá trình *lịch sử tự nhiên*. Sự thất bại của GCTS và CNTB, sự thắng lợi của GCCN và CNCS đều là một tất yếu lịch sử như nhau. Gốc rễ sâu xa quy định tính tất yếu ấy là ở sự phát triển của lực lượng sản xuất xã hội hoá ngày càng rộng lớn.

Trong học thuyết cách mạng của C.Mác và Ph.Ăng-ghen có hai điều quan trọng cần phải được nhấn mạnh:

Thứ nhất, Mác và Ăng ghen sống và hoạt động trong thế kỷ XIX. Đó là thời kỳ của *CNTB tự do cạnh tranh* và cuối thế kỷ XIX đã bắt đầu trở thành *CNTB độc quyền lũng đoạn* mà sau này Lê Nin gọi là CNĐQ. Vào lúc đó, CNTB đã phát triển, GCTS đã thống trị toàn châu Âu, trong khi GCCN còn đang trong quá trình trưởng thành. Thắng lợi của CNXH trong bối cảnh đó mới chỉ là thắng lợi về mặt lý luận với sự ra đời CNXH khoa học do Mác - Ăng ghen đặt nền móng. Đó là CNXH với tư cách một *mục tiêu và lý tưởng*, một *học thuyết khoa học* và một *phong trào hiện thực* chứ chưa phải một *chế độ xã hội kiểu mới đã ra đời*. Sự kiện duy nhất mà hai ông được chứng kiến trực tiếp khi còn sống là Công xã Pa Ri, 1871. Đó có thể coi là bước thử nghiệm đầu tiên của giai cấp công nhân, của cách mạng vô sản. Công xã Pa Ri và chính quyền Công xã sau khi thắng lợi, giành được quyền lực vào tay GCCN đã thực thi những bước đi đầu tiên để xây dựng thể chế cách mạng, để lại những kinh nghiệm và bài học quý giá cho lịch sử xây dựng nhà nước, kiến thiết chế độ XHCN sau này. Sau 72 ngày tồn tại ngắn ngủi, công xã đã thất bại trước đòn tấn công phản cách mạng của các thế lực Tư sản phản động. Tổng kết lịch sử đấu tranh giai cấp của GCCN ở châu Âu và hoạt động của

công xã, Mác đã đưa ra một nhận định có ý nghĩa dự báo: *cách mạng có thể thất bại nhưng cách mạng sẽ không bao giờ bị tiêu diệt*. Phải 46 năm sau kể từ khi công xã thất bại, lời dự báo đó của Mác mới được chứng thực bởi thắng lợi của cách mạng Tháng Mười Nga 1917 và sự ra đời của chính quyền Xô Viết do Lê Nin lãnh đạo. Đến đây, CNXH hiện thực với tư cách là một kiểu chế độ xã hội mới, phủ định về nguyên tắc đối với CNTB mới sinh thành trên thực tế, dù mới chỉ là một hiện tượng đơn nhất (một nước). Điều này cho thấy, Mác - Ăng ghen mới chỉ phát hiện thấy hướng đi lịch sử của CNXH chứ các ông chưa có điều kiện trực tiếp để bàn tới các vấn đề về xây dựng CNXH trong thực tế của đời sống hiện thực như thế nào như Lê Nin sau này (1917-1924). Do đó, các kiến giải của các ông về xây dựng thể chế Nhà nước, về đội ngũ công chức và đạo đức công chức trong CNXH *chủ yếu là những dự báo*, hơn nữa để có những dự báo này, các ông chủ yếu vạch ra tính chất quan liêu, phản động của thể chế tư sản cùng với tình trạng ký sinh, ăn bám của bộ máy nhà nước và công chức tư sản vào cơ thể xã hội - cái đối tượng mà các ông phê phán và đòi hỏi phải xoá bỏ bằng cách mạng. Mặc dù vậy, những nhận xét, phân tích của các ông vẫn gợi ra nhiều điều quan trọng cho việc nghiên cứu đạo đức công chức hiện nay.

Thứ hai, sau sự kiện Công xã Pa Ri, suốt hơn 2 thập kỷ (từ 1872 đến 1893) tiếp theo cho tới khi qua đời, Mác - Ăng ghen đã 7 lần viết các lời tựa cho những lần tái bản “Tuyên ngôn của Đảng Cộng sản”. Những lời tựa đó mang tính chất và ý nghĩa của những sự bổ sung, điều chỉnh và phát triển Tuyên ngôn - bản Cương lĩnh hành cộng của GCCN, của phong trào vô sản và lao động tiến tới CNXH và CNCS. Nhờ có những lời tựa này, nội dung của Tuyên ngôn trở nên vô cùng phong phú về mặt lý luận và sức sống động về mặt thực tiễn.

Cùng với Tuyên ngôn, các ông còn viết nhiều tác phẩm khác đề cập tới vấn đề *Nhà nước và nền dân chủ*, về *pháp quyền và đạo đức*, về *bộ máy* của thể chế Nhà nước và đội ngũ *công chức* của Nhà nước.¹⁹ Từ kinh nghiệm của Công xã Pa Ri, các ông đã có thêm những kiến giải mới về thời kỳ quá độ tới

¹⁹ C.Mác và F.Ăng ghen, các tác phẩm: “Đấu tranh giai cấp ở Pháp”, “Nội chiến ở Pháp”, “Chống Duy Rinh”, “Nguồn gốc gia đình, chế độ tư hữu và Nhà nước”, “Ngày 18 tháng Sương mù của Lu I Bô na pactơ”, “Phê phán cương lĩnh Gô Ta”, “Bản về quyền uy” ...

CNCS, về nhà nước C CVS thích ứng với thời kỳ quá độ đó. Đặc biệt là các ông đã hình dung thấy sự phức tạp và lâu dài của bước quá độ lịch sử để sinh thành chế độ mới, sự phát triển tuần tự chẳng những không loại trừ mà còn bao hàm trong nó khả năng rút ngắn cơn đau đẻ kéo dài của sự sinh thành này. Đó chính là con đường mà các nước, các dân tộc còn lạc hậu, chậm phát triển có thể bỏ qua CNTB mà tiến tới CNXH. Kiến giải của các nhà kinh điển về những vấn đề này, cho đến nay vẫn còn có giá trị gợi mở nhiều điều quan trọng về phương pháp luận giúp cho việc nghiên cứu về xây dựng nhà nước và chế độ dân chủ, xây dựng đội ngũ công chức và đạo đức công chức dưới CNXH. Đến Lê Nin và Hồ Chí Minh, chủ đề này đã được đề cập và bàn luận một cách trực tiếp do thực tiễn đặt ra và kinh nghiệm lịch sử cho phép tổng kết, khái quát bước đầu - điều mà Mác - Ăng ghen đã không thể làm bởi yêu cầu đó vẫn còn chưa xuất hiện.

Đạo đức công chức là vấn đề có tính lịch sử, là sản phẩm của hoàn cảnh và xã hội. Mỗi giai cấp, khi cầm quyền và ở vào địa vị thống trị nhà nước, thống trị xã hội, nó không thể không quan tâm xây dựng nhà nước, đào tạo và giáo dục đạo đức công chức vì mục đích bảo vệ lợi ích và duy trì quyền lực của nó. Tính giai cấp của nhà nước đã in dấu vào tính giai cấp của đạo đức và đạo đức công chức do chính nhà nước và chế độ xã hội của nó tạo ra.

Ph.Ăng ghen, trong “Chống Duy Rinh” đã đề cập trực tiếp tới vấn đề bản chất của đạo đức. Ông nhấn mạnh rằng, không có đạo đức vĩnh cửu, mãi mãi không thay đổi. Mọi học thuyết đạo đức đã có từ trước đến nay đều là sản phẩm của tình hình kinh tế của xã hội lúc bấy giờ. Xã hội vận động trong những đối lập giai cấp nên đạo đức luôn luôn là đạo đức của giai cấp. Do đó, không thể thừa nhận những mưu toan áp đặt những giáo điều đạo đức, những nguyên lý đạo đức đứng trên lịch sử và trên những khác biệt về dân tộc.²⁰

Cũng theo Ăng ghen, không có đạo đức nào là chân chính cả, *nếu nói theo ý nghĩa tuyệt đối cuối cùng*. Nhưng đạo đức mà hiện nay đang tiêu biểu cho sự lật đổ hiện tại, tiêu biểu cho tương lai, tức là đạo đức vô sản, thì đạo đức đó có một số lượng nhiều nhất những nhân tố hứa hẹn một sự tồn tại lâu dài.

²⁰ C.Mác và F.Ăng ghen, Tuyển tập, Tập V. ST, H.1983, tr.135, 136, 137.

Mỗi giai cấp đều có đạo đức riêng của mình, con người ta, dù tự giác hay không tự giác, rút cuộc đều rút những quan niệm đạo đức của mình ra từ những quan hệ thực tiễn đang làm cơ sở cho vị trí giai cấp của mình, tức là từ những quan hệ kinh tế trong đó người ta sản xuất và trao đổi.²¹

Trong những lập luận nêu trên, Ăng ghen đã xuất phát và nhất quán với quan niệm duy vật về lịch sử để tìm thấy cơ sở và nguồn gốc kinh tế của hiện tượng đạo đức, mối quan hệ qua lại giữa kinh tế (nổi bật nhất là sở hữu và lợi ích) và đạo đức. Tính giai cấp của đạo đức là một tính phổ biến ở mọi giai cấp, kể cả giai cấp vô sản và đạo đức vô sản. Nhưng ở giai cấp cách mạng này, từ bản chất của nó, đã hình thành một nền đạo đức mới, hệ giá trị, chuẩn mực đạo đức mới của nó, trở thành chủ đạo của đạo đức xã hội. Xã hội XHCN thể hiện mục tiêu nhân đạo và giải phóng con người mà giai cấp vô sản thực hiện, tất yếu phải xây dựng đạo đức công chức, đạo đức công dân của nhà nước và xã hội theo những giá trị, chuẩn mực của đạo đức vô sản, đạo đức cách mạng của GCCN.

Đạo đức đó hướng tới tương lai, tới một nền đạo đức nhân tính và phổ biến. Theo Ăng ghen, một đạo đức thực sự có *tính người*, đứng trên những đối lập giai cấp và trên mọi hồi ức về những đối lập ấy chỉ có thể có được một trình độ xã hội trong đó người ta không những đã thắng được những đối lập giai cấp mà còn quên được những đối lập ấy trong đời sống thực tiễn.²²

Như vậy, chừng nào xã hội còn giai cấp và nhà nước thì chừng ấy, tính hạn chế lịch sử của đạo đức vẫn còn tồn tại như là một tất yếu. Chỉ có trong CNCS văn minh, đạo đức mới trở thành đạo đức của tính người phổ biến, đạo đức của tự do và sự tự hoàn thiện của bản chất người.

Ngoài những bàn luận về nguồn gốc và bản chất của đạo đức nói trên, Mác và Ăng ghen còn nêu lên nhiều luận điểm quan trọng về quyền lực nhà nước, tính chất quan liêu của thể chế và tình trạng thối nát, ăn bám của bộ máy nhà nước và đội ngũ công chức của nó dưới chế độ TBCN. Chế độ bóc lột, áp bức và nô dịch TBCN đè nặng lên giai cấp vô sản và quần chúng lao động, những quan hệ xã hội giữa người với người bị chi phối bởi đồng tiền, lối sống tư sản, trong đó mọi quyền lực, danh vọng, nhân phẩm, công lý đều bị

²¹ - nt -

đồng tiền thao túng, biến thành những quan hệ trao đổi hoặc công nhiên, vô sỉ hoặc che đậy dưới những mặt nạ giả dối đều dẫn đến sự suy đồi đạo đức một cách phổ biến. Mác - Ăng ghen đề cập tới đạo đức công chức từ gốc độ ấy, từ sự phê phán không thương tiếc trật tự hiện tồn tư sản hồi bấy giờ, đó là tình thần phê phán để phủ định CNTB và hướng tới khẳng định tương lai CSCN mà theo Mác, phê phán lấy cảm hứng ở chỗ vạch trần thực tại, không hài lòng về bản thân thực tại ấy và cần phải xoá bỏ nó.

Mác nói tới chế độ phong kiến tuy đã quá thời về mặt lịch sử nhưng những tàn dư của nó còn sót lại và vẫn còn có sức gây ảnh hưởng vào trong đời sống xã hội, ngay cả khi xã hội Tư sản đã sinh thành. Do chính ngay bản chất của nó, chế độ sở hữu tiểu nông là cơ sở cho một bộ máy quan liêu có quyền hành vô hạn và đông vô kể. Chế độ tiểu nông tạo ra một trình độ quan hệ và con người giống nhau trên khắp cả nước. Do đó nó tạo ra cái khả năng có thể tác động một cách đồng đều đến tất cả mọi bộ phận của cái khối đơn điệu ấy từ một trung tâm tối cao xuống. Nó tiêu diệt những nấc trung gian quý tộc nằm giữa quần chúng nhân dân và chính quyền nhà nước đó, và sự xâm nhập khắp mọi nơi của những cơ quan trực tiếp của chính quyền ấy. Cuối cùng nó tạo ra một nhân khẩu thừa không có việc làm, không tìm được chỗ đứng ở cả nông thôn và thành thị, và vì vậy mà, *bám vào những chức vụ của nhà nước là một loại của bố thí vinh dự và buộc phải lập ra những chức vụ như thế*²³ (Người viết nhấn mạnh). Nhận định mang tính phê phán trên đây của Mác về thể chế của nước Pháp trong buổi giao thời giữa phong kiến quý tộc đẳng cấp và tư sản hồi thế kỷ XIX rất có ý nghĩa, giúp ta hiểu rõ cơ sở kinh tế - xã hội của bộ máy nhà nước quan liêu ăn bám và đội ngũ công chức của nó.

Mác nói rõ hơn về điều này trong “Nội chiến ở Pháp”, ở bản dự thảo lần thứ nhất, 5/1871. Mác nhấn mạnh một hiện tượng có tính đặc trưng của công chức nhà nước phong kiến và tư sản, đó là “những công chứng viên, mõ toà, những người bán đấu giá, lục sự và các viên chức khác của toà án cho đến nay vẫn làm giàu nhờ chức vụ”.²⁴ Chỉ đến Công xã Pa Ri, trong thể chế mới do công xã lập nên họ mới biến thành nhân viên của công xã và chỉ nhận được của công xã một số tiền lương như những người lao động.

²² C.Mác và F.Ăngghen, Tuyển tập, Tập V. ST, H.1983, tr.135, 136, 137.

²³ Sdd, tr.522.

Theo nhận xét của Mác, bộ máy nhà nước tập trung với những cơ quan quân sự, quan lại, tăng lữ và tư pháp có mặt ở khắp nơi và phức tạp đã chằng (bọc) lấy cơ thể sống của xã hội công dân như một con trăn khổng lồ, trước hết đã được rèn đúc, dưới thời quân chủ chuyên chế, làm một vũ khí cho xã hội hiện đại đang nảy sinh để đấu tranh tự giải phóng khỏi chế độ phong kiến. Những đặc quyền lãnh chúa của bọn phong kiến, của các thành phố của tầng lớp tăng lữ trong thời trung cổ đã được biến thành những thuộc tính của một chính quyền Nhà nước thống nhất. Chính quyền này đã thay thế những chức sắc phong kiến bằng những viên chức nhà nước ăn lương, nó thu vũ khí của bọn tay sai trung cổ, của chúa đất và của phường hội thị dân để giao lại cho một đội quân thường trực, nó thay thế tình trạng vô chính phủ nhiều màu sắc (hỗn tạp) của các thế lực trung cổ thù địch nhau bằng một cơ cấu có quy củ của một quyền lực nhà nước, với sự phân công lao động một cách có hệ thống và có cấp bậc.

Đội quân thường trực ấy với cơ cấu và bộ máy của nó, cái công cụ bảo vệ quyền lực tư sản như *cái bấu ăn bám vào xã hội công dân*. Các phe phái và đảng của giai cấp thống trị đã coi việc chiếm hữu và việc lãnh đạo bộ máy chính phủ to lớn ấy là chiến lợi phẩm chủ yếu của kẻ chiến thắng. Trọng tâm hoạt động của nó là tạo ra những đội quân thường trực to lớn, *một bầy sâu mọt ăn bám nhà nước và những khoản công trái khổng lồ*".²⁵

Ăng ghen trong tác phẩm "Nguồn gốc của gia đình, chế độ tư hữu và Nhà nước" đã đặc biệt chú ý hiện tượng quyền lực bị tha hoá, nhà nước đứng trên và ở bên ngoài xã hội. Sự tha hoá này đồng thời là tha hoá bản chất của công chức, kẻ có trọng trách thi hành công vụ và thể hiện quyền lực công cộng.

Sự tha hoá của quyền lực và con người công chức trong xã hội tư sản gay gắt đến mức quyền lực xung đột với đạo đức, làm giảm thiểu đạo đức, thậm chí đạo đức dường như bị triệt tiêu, đến mức mà kẻ mang diện mạo tha hoá của thể chế quyền lực tự cảm thấy đạo đức là một cái gì đó xa lạ và xa xỉ nữa. Bởi vậy, những hành vi trái đạo đức, vô liêm xỉ đã trở nên phổ biến, được coi là bình thường, không còn là đối tượng bị phê phán nữa.

²⁴ C.Mác và F.Ăng ghen, Tuyển tập, Tập 4, ST. H1983. tr.13-14.

Về khả năng quyền lực công cộng bị biến dạng, Ăng ghen viết: “Quyền lực công cộng đều tồn tại trong mỗi nhà nước. Quyền lực công cộng có thể là rất không đáng kể, hầu như không tồn tại trong các xã hội mà đối lập giai cấp chưa phát triển. Nhưng cũng có khi nó mạnh tới mức có thể đe dọa nuốt toàn thể xã hội và luôn cả nhà nước nữa”.²⁶

Một khi đã nắm được quyền lực công cộng và quyền thu thuế, bọn quan lại, với tư cách là những cơ quan của xã hội được đặt lên trên xã hội.²⁷

Tính không tương dung giữa sức mạnh của quyền uy với giá trị đạo đức được trình bày sinh động trong đoạn sau đây của Ăng ghen: “Viên cảnh sát tồi nhất của một nước văn minh vẫn có “quyền uy” hơn tất cả những cơ quan của xã hội thị tộc cộng lại. Nhưng một vương công có thể lực nhất của chế độ văn minh vẫn có thể ghen với vị thủ lĩnh nhỏ nhất trong thị tộc về sự tôn kính tự nguyện và không thể tranh cãi được mà vị thủ lĩnh ấy được hưởng. Đó là vì vị thủ lĩnh thị tộc nằm ngay trong lòng xã hội, còn những người kia thì bắt buộc phải mong muốn đại biểu cho một cái gì đó ở bên ngoài và đứng trên xã hội.”²⁸

Trong lịch sử, chế độ cộng hoà dân chủ tư sản mà nước Mỹ là một ví dụ điển hình, chỉ là một chế độ mua chuộc công chức, thực hiện những liên minh giữa chính phủ và sở giao dịch.²⁹ Ở trong cái gọi là bí mật của hoạt động nhà nước này, nếu được phanh phui ra mà Mác gọi là vạch trần cái hiện tồn thì sự thật trần trụi ấy không có gì khác ngoài những thủ đoạn, những con buôn chính trị đi tìm những chỗ béo bở trong kinh tế bằng cách sử dụng và lạm dụng quyền lực chính trị bằng tiền bạc.

Đến khi viết tác phẩm “Lút vích Foi ơ bắc và sự cáo chung của nền triết học cổ điển Đức”, Ăng ghen đã đề cập trực tiếp vấn đề đạo đức công chức, đạo đức nghề nghiệp, cũng chủ yếu từ sự phê phán tình trạng suy đồi đạo đức trong xã hội tư sản. Ông viết rằng, “Trong thực tế, mỗi một giai cấp, mỗi một nghề nghiệp đều có đạo đức riêng của mình và đều vi phạm đạo đức ấy mỗi khi thấy có thể vi phạm mà không bị trừng phạt, và thứ tình yêu phải đoàn kết

²⁵ C.Mác và F.Ăng ghen, Tuyển tập, Tập 4, ST. H1983. tr.26-27.

²⁶ Sdd. tr.262. TVI. ST. H.1984.

²⁷ Sdd. tr.262. TVI. ST. H.1984.

²⁸ Sdd. tr.263.

²⁹ Sdd. tr.264-265.

tất cả mọi người lại (như mong mỗi dây ảo tưởng và có tính thi vị tôn giáo của Foi ơ bắc) thì lại biểu hiện bằng chiến tranh, xung đột, kiện tụng, bất đồng trong gia đình, ly dị, tình trạng người ra sức bóc lột người”.³⁰

Ăng ghen rút ra nhận xét: “Theo học thuyết của Foi ơ bắc thì, sở giao dịch chứng khoán là ngôi đền cao nhất của đạo đức, nếu như ở đó người ta luôn luôn đầu cơ một cách đúng đắn”.³¹ Cho nên, trong nhà nước tư sản, đạo đức chẳng qua chỉ là cái bề ngoài có vẻ sang trọng, sạch sẽ để ngụy trang, che dấu cho những toan tính vụ lợi, vị kỷ, sự lợi dụng và kiểm soát những món lợi vật chất giàu có của bọn bóc lột - những hành vi không sạch sẽ chút nào, thậm chí là nhơ nhớp, bẩn thỉu, mờ ám nhưng muốn thực hiện được nó thì phải khoác cho nó một lớp áo che đậy có vẻ sạch sẽ để làm cho mọi người lầm tưởng. Một thể chế nhà nước như thế ắt phải đào tạo ra lớp công chức rất thạo việc nhưng thạo việc và biết cách giữ bí mật, biết che đậy chỉ vì yêu cầu phục vụ cho lợi ích và quyền lực tư sản mà trong đó phần lớn công chức tồi tệ này có tham dự vào.

Vào những năm cuối đời, khi viết lời mở đầu cho lần xuất bản thứ 3 bằng tiếng Đức, tác phẩm của Mác “Nội chiến ở Pháp”, 18/3/1891, Ăng ghen đã đề cập tới thực chất sự đồi bại của công chức trong thể chế chính trị tư sản mà nước Mỹ là một điển hình đồng thời giới thiệu những phương sách mới mà chính quyền công xã - cái hình thái phôi thai của nhà nước kiểu mới - đã áp dụng để đẩy lùi và tẩy sạch cái ung nhọt ấy.

Ăng ghen viết: “Chính nước Mỹ là nơi ở đó người ta thấy rõ chính quyền nhà nước vốn lúc đầu là công cụ của xã hội sau đã đi đến chỗ trở thành độc lập với xã hội như thế nào ..., ở đó lại thấy xuất hiện những tên đầu cơ chính trị, chúng thay nhau nắm giữ chính quyền nhà nước, lợi dụng chính quyền nhà nước bằng những thủ đoạn hết sức hủ bại, nhằm những mục đích vô liêm sỉ. Cả nước bất lực trước tình trạng những chính khách trong những tập đoàn lớn tự xưng phục vụ đất nước nhưng thực ra lại thống trị và cướp bóc đất nước.

Để tránh tình trạng ấy, công xã đã làm hai biện pháp hết sức công hiệu.

³⁰ Sđd. TVI. ST. H1984. tr.396.

³¹ Sđd. tr.395.

Thứ nhất, đưa tất cả những chức vụ hành chính, tư pháp, giáo dục quốc dân ra để thông qua phổ thông đầu phiếu mà chọn người đảm nhiệm, thi hành quyền bãi miễn bất cứ lúc nào.

Thứ hai, trả lương cho tất cả các công vụ từ thấp nhất đến cao nhất bằng lương của các công nhân. (cao nhất là 6000 frăng). Như vậy đã tạo ra một trở ngại chắc chắn để phòng ngừa *tình trạng chạy chọt chức vị và chủ nghĩa thăng quan phát tài* (người viết nhấn mạnh). Ngoài ra công xã còn thi hành chế độ uỷ nhiệm thư mà các đại biểu được bầu vào các cơ quan đại diện phải tuyệt đối tuân theo.³²

Từ thực tiễn hoạt động và những kinh nghiệm lịch sử của công xã Pa Ri, Mác - Ăng ghen đã thấy rõ, trong nhà nước kiểu mới của GCCN, từ tổ chức bộ máy đến đội ngũ công chức của nhà nước đều phải mang một chất lượng mới. Nó phải được tổ chức và xây dựng sao cho có khả năng thể hiện tốt nhất, đầy đủ và trung thành nhất quyền lực của nhân dân. Nó phải tránh được những tập nhiễm xấu xa, hư hỏng mà các nhà nước của các giai cấp bóc lột trước đây đã mắc phải.

Các ông nhấn mạnh, Công xã phải thừa nhận ngay từ đầu rằng, GCCN một khi nắm chính quyền thì không thể cứ tiếp tục quản lý bằng bộ máy nhà nước cũ được. Muốn không để mất quyền thống trị mà chính mình vừa giành được, GCCN đó, một mặt phải gạt bỏ toàn bộ bộ máy áp bức cũ từ trước tới nay vẫn được dùng để chống lại mình, nhưng mặt khác lại phải đề phòng những đại biểu và viên chức của chính mình bằng cách tuyên bố tất cả những người này không trừ một ai, đều có thể bị bãi miễn bất cứ lúc nào.³³

Một trong những vấn đề phức tạp và nan giải nhất đối với nhà nước và công chức của nó là làm thế nào để không xảy ra tình trạng biến dạng, tha hoá quyền lực, biến lợi ích chung của xã hội và quyền lực được uỷ thác là nhằm bảo vệ quyền lực công, lợi ích công của nhân dân thành lợi ích riêng, quyền lực riêng của những người được giao thực hiện quyền lực chung của xã hội. Nó giống như một sự tiếm quyền của dân chúng, dân chủ bị biến dạng thành

³² Sdd, tr.480-481.

³³ Sdd, tr.480-481.

phản dân chủ, người đại biểu của dân (công chức) không còn là tôi tớ, công bộc của dân nữa mà biến thành kẻ thống trị dân, đối lập với dân.

Các nhà kinh điển đã lý giải hiện tượng đó như thế nào ? Đặc điểm của nhà nước trước đây là gì ? Lúc đầu xã hội, bằng sự phân công đơn giản trong lao động, thiết lập ra những cơ quan đặc thù để bảo vệ lợi ích chung của mình. Nhưng với thời gian, các cơ quan ấy, mà cơ quan chủ chốt là chính quyền nhà nước, do phục vụ lợi ích riêng của mình đã từ chỗ là tôi tớ của xã hội biến thành chủ nhân của xã hội. Có thể thấy được điều đó, chẳng hạn, không những trong chế độ quân chủ thế tập mà cả trong chế độ cộng hoà dân chủ nữa.

Không ở đâu mà “những nhà chính trị” lại là một nhóm người cách biệt hơn và có quyền thế hơn trong dân tộc, như ở chính nước Mỹ. Tại đây, bản thân mỗi một Đảng trong 2 Đảng lớn thay nhau cầm quyền đều được lãnh đạo bởi những người coi chính trị là một việc kinh doanh, họ đầu cơ những ghế đại biểu tại các hội nghị lập pháp của liên bang cũng như tại các hội nghị lập pháp của các bang, hoặc sinh sống và công tác cố động cho Đảng của họ và được thưởng bằng những chức vị một khi Đảng họ thắng. Người ta biết rõ từ 30 năm nay, người Mỹ đã tốn biết bao công sức để tìm cách cởi bỏ cái ách đã trở nên không chịu đựng được ấy và mặc dù như thế, họ vẫn càng ngày càng bị lún sâu hơn vào cái vũng bùn đồi trụy đó.³⁴

Mác đã vạch rõ một cách tởm mỷ rằng, chính ở Đức, sự mê tín nhà nước đã chuyển từ địa hạt triết học vào ý thức chung của GCTS và ngay cả ý thức của nhiều công nhân nữa. Theo học thuyết của các nhà triết học, nhà nước là sự thực hiện của ý niệm, sự ngự trị của thượng đế trên trái đất, nhà nước là lĩnh vực ở đó, chân lý và chính nghĩa vĩnh cửu được thực hiện và phải được thực hiện. Do đó sinh ra tệ sùng bái nhà nước, và tất cả những gì có quan hệ với nó, người ta quen với lối nghĩ tựa hồ tất cả mọi công việc và lợi ích công cộng của toàn thể xã hội chỉ có thể thực hiện và bảo vệ bằng thủ đoạn cũ, nghĩa là thông qua nhà nước và những quan lại lương cao bổng hậu của nó. Nhưng thực ra, nhà nước, chẳng qua chỉ là một bộ máy của một giai cấp này dùng để trấn áp một giai cấp khác, điều đó trong chế độ cộng hoà dân chủ cũng hoàn toàn giống như trong chế độ quân chủ.

³⁴ Sdd. tr.480-481.

Và trong trường hợp tốt nhất, người ta cũng có thể nói được rằng, nhà nước cũng chỉ là một tai hoạ mà GCVS chiến thắng trong cuộc đấu tranh giành quyền thống trị giai cấp đã thừa hưởng.

Cũng giống như công xã trước kia, GCVS chiến thắng sẽ không thể tước bỏ tức khắc những mặt nguy hại nhất của tai hoạ đó, cho đến khi một thế hệ lớn lên trong những điều kiện xã hội mới và tự do, có đủ sức vứt bỏ được tất cả cái thứ đồ cũ là nhà nước kia đi.³⁵

Từ những điều trình bày trên đây có thể khái quát lại và rút ra mấy nhận xét chủ yếu những tư tưởng của Mác - Ăng ghen về công chức và đạo đức công chức.

Thứ nhất, Công chức là một bộ phận cấu thành nhà nước. Đó là một lực lượng chuyên nghiệp mà hoạt động của nó ở khắp mọi lĩnh vực tạo nên *tính hiện thực* của nhà nước. Là sản phẩm của nhà nước và chế độ xã hội, đội quân công chức chuyên nghiệp này phục vụ nhà nước, phản ánh lợi ích và quyền lực của giai cấp thống trị. Bản chất của nhà nước và chế độ xã hội như thế nào thì công chức của nó như thế ấy. Tính chất quan liêu và ăn bám của thể chế nhà nước tư sản và các nhà nước dựa trên chế độ tư hữu và những xung đột, đối kháng giai cấp đã được phản ánh vào đội ngũ công chức của nó, vào đạo đức của đội ngũ công chức ấy. Một nhà nước mà sự tồn tại của nó là để bóc lột và áp bức dân chúng như nhà nước tư sản ở thế kỷ XIX thì công chức của nó chỉ có thể là những công cụ và phương tiện trong tay GCTS, nó đối lập với xã hội và dân chúng.

Thứ hai, Tính chất suy đồi của đạo đức xã hội và đạo đức công chức là hậu quả trực tiếp của sự tha hoá nhà nước và sự tha hoá bản chất con người mà gốc rễ của nó là ở sự tha hoá lao động trong chế độ sở hữu tư sản. Tính vị kỷ và vụ lợi tư sản đã chi phối động cơ đạo đức, lối sống, hoạt động nghề nghiệp, cả thái độ và quan điểm chính trị lẫn tâm lý, ý thức của công chức trong nhà nước tư sản. Một khi lợi ích và quyền lực công cộng bị xuyên tạc và chiếm đoạt thành đặc lợi, đặc quyền riêng của giai cấp thống trị thì việc thi hành công vụ của công chức theo chức năng công quyền chỉ còn là những thủ đoạn, những phương tiện để tìm kiếm địa vị với lương cao và bổng lộc, tiền bạc, của

³⁵ Sdd. tr.482.

cải và danh vọng bằng mọi cách. Nếu như cần phải có sự tinh thông nghiệp vụ, sự tận tụy và mẫn cán mà GCTS đòi hỏi ở đội ngũ công chức thì cái sự cần ấy không phải để thực hiện sự uỷ quyền của dân chúng, đem lại các giá trị xã hội phục vụ dân chúng mà chỉ là nhằm phục vụ cho quyền lực và lợi ích tư sản, cho việc củng cố địa vị thống trị của chính giai cấp ấy. Không thể có đạo đức công chức chân chính hướng vào mục tiêu phục vụ xã hội và nhân dân trong một thể chế nhà nước phản dân chủ, quan liêu ăn bám, tham nhũng, hối lộ.

Thứ ba, Công chức và đạo đức công chức trong nhà nước kiểu mới mang bản chất GCCN, một nhà nước thực sự tiêu biểu cho quyền lực nhân dân, của dân và phục vụ dân được hình thành trong tiến trình cách mạng lật đổ quyền thống trị của GCTS, xoá bỏ nhà nước tư sản và xây dựng nhà nước mới, đào tạo và rèn luyện đội ngũ công chức mới. Đó là một quá trình lịch sử lâu dài gắn liền với xây dựng nền dân chủ XHCN và xây dựng CNXH, phát triển CNXH về mọi mặt.

II.2 Những chỉ dẫn của V.I Lê-nin

V.I Lê- nin là người truyền bá chủ nghĩa Mác vào nước Nga từ cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX. Là một nhà Mác xít sáng tạo và nhất quán, Lê-nin đã sáng lập ra học thuyết về Đảng kiểu mới của GCVS, đấu tranh không khoan nhượng với những mưu toan tiếm nhiệm vào trong Đảng những lập trường tiểu tư sản, khuynh hướng tự do vô chính phủ cùng những ảnh hưởng của chủ nghĩa dân túy, đảm bảo cho Đảng cách mạng còn non trẻ và phong trào công nhân Nga đang trưởng thành đi đúng quỹ đạo của cách mạng vô sản, của chủ nghĩa Mác, đứng vững trên lập trường của CNXH khoa học.

Bằng cách đó, Lê-nin đã có những cống hiến lịch sử vô giá vào việc đấu tranh bảo vệ sự trong sáng của chủ nghĩa Mác, đồng thời phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác trong thực tiễn của cách mạng Nga đầu thế kỷ XX. Dưới sự lãnh đạo của Lê-nin và Đảng cộng sản (bôn sơ vích) Nga, Cách mạng Tháng Mười năm 1917 đã nổ ra và thắng lợi. Đây là cuộc cách mạng vô sản có tầm vóc vĩ đại nhất ở thế kỷ XX, cuộc cách mạng đã mở ra một thời đại mới cho lịch sử toàn nhân loại - thời đại quá độ từ CNTB lên CNXH và CNCS, thời đại của sự lựa chọn con đường phát triển XHCN, không phải trải qua CNTB đối

với các nước lạc hậu, chậm phát triển. Cách mạng Tháng Mười Nga là sự chứng thực lịch sử tính đúng đắn của những dự báo của Mác - Ăng ghen và Lê-nin về khả năng “*phát triển rút ngắn*” để thực hiện tính tất yếu của CNXH như một hình thái đặc thù nằm trong cái phổ biến “*lô gích lịch sử - tự nhiên*” của sự phát triển toàn thế giới. Bước ngoặt vĩ đại nhất được cách mạng Tháng Mười thực hiện là sự sinh thành *CNXH hiện thực* với sự ra đời nước Nga Xô Viết, nhà nước XHCN đầu tiên trên thế giới. Đây là lần đầu tiên CNXH đã trở thành thực tế với tính cách là một kiểu chế độ xã hội mới, từ chế độ sở hữu xã hội về TLSX đặt nền móng cho chế độ kinh tế mới đến chế độ chính trị và thể chế nhà nước kiểu mới, tiêu biểu cho quyền lực của nhân dân lao động đã được giải phóng khỏi ách áp bức bóc lột TBCN, trở thành những người tự do và làm chủ xã hội mới. Trong bước ngoặt vĩ đại ấy, lần đầu tiên trong lịch sử, Đảng Cộng sản đã trở thành *Đảng cầm quyền*, đóng vai trò lãnh đạo xã hội, lãnh đạo nhà nước mà Lê-nin gọi là *Đảng chấp chính*. Trong khung cảnh đó, công cuộc kiến thiết chế độ mới, xây dựng CNXH bắt đầu ngay sau thắng lợi của cách mạng. Hàng loạt những nhiệm vụ to lớn, phức tạp và mới mẻ, chưa hề có tiền lệ trong lịch sử được đặt ra trước Đảng cộng sản, nhà nước Xô Viết và quần chúng lao động.

Những khó khăn, phức tạp đó còn nhân lên gấp bội bởi ngay từ lúc khởi đầu sự nghiệp mới, chính quyền Xô Viết bị các thế lực phản cách mạng trong nước và các nước tư bản đế quốc bên ngoài ra sức bao vây, phá hoại, đặt cách mạng trong những tình thế hết sức hiểm nghèo.

Trong vòng 7 năm, từ Cách mạng Tháng Mười đến khi qua đời (1917-1924), Lê-nin đã trực tiếp lãnh đạo nước Nga, đưa nước Nga ra khỏi cuộc nội chiến và khủng hoảng, thực hiện bước chuyển tiếp từ chính sách cộng sản thời chiến sang chính sách kinh tế mới, đặt nền móng cho sự nghiệp xây dựng CNXH theo tinh thần cải cách, đổi mới để phát triển. Dù thời gian còn rất ngắn và những gì làm được mới chỉ là khai phá bước đầu, song sự nghiệp và di sản mà Lê-nin để lại là vô giá. Những chỉ dẫn của Lê-nin về xây dựng CNXH, đặc biệt về công tác *tổ chức* và *cán bộ* vẫn còn mãi giá trị và ý nghĩa lâu dài cả về mặt *lý luận* và *phương pháp* cho tới tận ngày nay.

Theo Lê-nin, sự phát triển bước ngoặt của Cách mạng bao giờ cũng bao hàm sự biến đổi của tình hình và hoàn cảnh; Cách mạng chuyển từ nhiệm vụ

trọng tâm này sang nhiệm vụ trọng tâm khác. Nó đòi hỏi Đảng lãnh đạo và các nhà lãnh đạo phải thay đổi nhận thức và quan niệm, thay đổi phương pháp đồng thời phải đổi mới cả tổ chức, nâng cao chất lượng cán bộ cho phù hợp với tình hình đã thay đổi, sao cho toàn bộ tổ chức và lực lượng của chúng ta chuyển biến kịp thời và đáp ứng được yêu cầu mới do tình hình và điều kiện mới đặt ra.

Lê-nin nhấn mạnh rằng, trọng tâm công tác của thời kỳ mới, sau khi đã hoàn thành cuộc cách mạng chính trị là tập trung xây dựng và phát triển kinh tế. Theo một ý nghĩa rộng lớn và sâu xa nhất, đó lại là những *nhiệm vụ về văn hoá*. Suy đến cùng, đó chính là cái thiếu thốn lớn nhất của những người bắt tay vào xây dựng chế độ mới.

Lê-nin nhìn thấy sự thống nhất hữu cơ giữa chính trị, kinh tế và văn hoá. Chỉ có khắc phục sự thiếu thốn về văn hoá mà điều kiện đầu tiên là phải xoá bỏ được nạn mù chữ và thất học bằng một công tác tổ chức thì mới làm cho quần chúng nhân dân tiêu hoá được cuộc cách mạng chính trị, hiểu được nó, làm cho nó không dừng lại ở chỗ chỉ là một bản Tuyên ngôn thôi.³⁶ Ở đây, Lê-nin đòi hỏi sức mạnh và hiệu quả thực tế của chính trị và sự giác ngộ chính trị phải được biểu hiện thành hành động tự giác và có tổ chức của đông đảo quần chúng để phát triển kinh tế, tạo ra năng suất lao động cao, không như vậy không thể chiến thắng được CNTB. Không phải ngẫu nhiên mà Lê-nin hình dung thấy, cái khó khăn lớn nhất trong công cuộc xây dựng CNXH là làm sao lôi cuốn được hàng triệu, triệu người tới mặt trận lao động. Người cho rằng, cái thời kỳ cần phải bày tỏ những nhiệm vụ chính trị lớn lao này đã qua rồi, và đã đến lúc cần phải thực hiện những nhiệm vụ ấy trong thực tiễn.³⁷ Hành động theo phương hướng ấy, Lê-nin kêu gọi mọi người “hãy bớt lải nhải về chính trị mà quan tâm hơn nữa đến những sự việc kiến thiết CNCS, những việc bình thường nhất nhưng sinh động, rút trong đời sống và được đời sống kiểm nghiệm”.³⁸

Song việc thực hiện những chuyển động tích cực như thế trong đời sống xã hội không đơn giản và nhanh chóng chút nào. Nó vấp phải không ít những

³⁶ V.I.Lê Nin, Toàn tập. Tiến bộ. M.1978. Tập 44, tr.211.

³⁷ Sdd. Tập 44, tr.216-217.

³⁸ Sdd. Tập 39, tr.534.

khó khăn trở ngại từ tâm lý, ý thức của quần chúng tiểu nông vốn đã từng sống trong cảnh bị đoạ đầy, áp bức hàng thế kỷ với những tàn tích nô lệ của quá khứ chưa gột rửa hết. Những lực cản đó còn có trong sự trì trệ, sức ì của tổ chức bộ máy với bệnh quan liêu giấy tờ, tác phong quan cách hành chính mệnh lệnh và nạn hối lộ mà Lê-nin gọi là những ung nhọt phải cắt bỏ đi, dù có phải chịu đau đớn.

Đó còn là lối sống tư sản và tính tự phát tiểu tư sản, tâm trạng hoài nghi, dao động, thói vụ lợi cá nhân chủ nghĩa của trí thức, công chức cũ đã từng sống trong chế độ cũ, họ không dễ gì thích nghi ngay với môi trường xã hội mới, có thể nhanh chóng trở thành những người toàn tâm, toàn ý phục vụ chính quyền Xô Viết. Những khó khăn và trở ngại đó càng hiện hình rõ nét bao nhiêu càng bộc lộ đầy đủ và nghiêm trọng bấy nhiêu tình trạng thiếu thốn văn hoá một cách phổ biến, ở khắp mọi nơi. Thậm chí, Lê-nin đã phải nói đến, sự thiếu thốn trình độ văn hoá của những người cộng sản lãnh đạo.³⁹ Do đó, nếu không có cả một cuộc cách mạng về văn hoá thì không thể cải tạo được tâm lý, ý thức tiểu nông, không tổ chức được các hợp tác xã và thực hiện hợp tác hoá hoàn toàn được, tóm lại không thể giải quyết được các nhiệm vụ đặt ra của công cuộc kiến thiết CNXH. Cải tạo xã hội cũ và xây dựng xã hội mới phải dựa trên sức mạnh của văn hoá. Nó không chỉ là học vấn, học thức mà còn là những giá trị của đạo đức, lối sống nhân cách, là cách mạng hoá cả tổ chức và phương pháp công tác trong toàn bộ hệ thống, từ dưới lên và từ trên xuống.

Đó là tất cả gánh nặng dường như đang đè lên vai chúng ta. Cái cảm giác tiến lên một cách khó nhọc, “chậm như rùa” trong thời kỳ hoà bình là một thực tế mà Lê-nin đã nhắc tới.

Về điều ấy, Lê-nin đã viết: “Nếu như chúng ta đập tan được các trở ngại bên ngoài thì chúng ta lại cảm thấy càng rõ tất cả cái gánh nặng của công tác cải tạo quần chúng, của công tác *tổ chức* và *giáo dục*, của công tác phổ biến kiến thức, của cuộc đấu tranh chống tình trạng dốt nát, thiếu văn hoá, dã man, ngu dốt mà chúng ta đã phải thừa hưởng”.⁴⁰ Ngay cả khi đã quét sạch cái

³⁹ Sdd. Tập 45. tr.114.

⁴⁰ Tập 38. tr.394.

đống rác rưởi ấy rồi thì đấy cũng mới chỉ là những công việc quét dọn trước khi xây dựng chứ chưa phải là đích thân việc xây dựng.⁴¹

Những cái mới trong sự nghiệp xây dựng một chế độ xã hội mới đòi hỏi phải biết vượt qua những thói quen cũ, phương pháp cũ chẳng những không còn thích hợp với hiện tại mà còn cản trở, trói buộc sự phát triển. Muốn vượt qua được đòi hỏi mỗi người không chỉ có nhận thức mới mà còn phải có đủ sức mạnh và quyết tâm hành động để tự mình chiến thắng chính bản thân mình khỏi sự ngưng trệ, sức ì, sự bảo thủ, kể cả thói xấu kiêu ngạo tự mãn.

Lê-nin đã có những chỉ dẫn rất thiết thực về điều này khi Người nhấn mạnh rằng, “thói quen là điều đáng sợ nhất”, “không thể giải quyết thành công những nhiệm vụ của ngày hôm nay bằng cách chỉ dựa vào những hiểu biết, kinh nghiệm và phương pháp của ngày hôm qua”, và “bệnh kiêu ngạo cộng sản” cùng với “nạn mù chữ”, “nạn hối lộ”, “quan liêu” là những kẻ thù nguy hiểm của CNXH.

Lê-nin còn nói rõ: “Tính kiêu ngạo CSCN, có nghĩa là một người ở trong Đảng cộng sản và chưa bị thanh trừ ra khỏi Đảng, tưởng rằng, chỉ bằng những pháp lệnh cộng sản là có thể giải quyết được tất cả mọi nhiệm vụ của mình. Khi họ là một đảng viên một Đảng chấp chính và là nhân viên công tác ở một cơ quan nhà nước nào đó, thì trên cơ sở đó, họ nghĩ rằng điều đó làm cho họ có thể nói đến những kết quả của công tác giáo dục chính trị, hoàn toàn không phải thế. Đấy chỉ là tính kiêu ngạo CSCN mà thôi”.⁴² Sửa chữa căn bệnh ấy ở những người cộng sản mà Lê-nin gọi là “có hại”, “kém trí tuệ” cũng như toàn bộ nhiệm vụ cải cách, đổi mới và xây dựng nhà nước đòi hỏi phải ra sức học tập, học tập nữa và học tập mãi. Đó là học trong sách vở, học trong quần chúng, học tập kết hợp với công tác thực tế một cách có *trách nhiệm, trung thực và khiêm tốn*. Quy tụ lại, đó là sự trau dồi văn hoá, thành một bản lĩnh văn hoá trong nhân cách mỗi người. Chỉ với sức mạnh văn hoá này, ở từng người và ở tất cả mọi người mới có thể không dừng lại ở sự chỉ trích, phê phán quan liêu mà biết cách tìm ra phương sách chống chủ nghĩa quan liêu. Khắc phục chứng bệnh rất khó khăn này là cả một nghệ thuật.⁴³

⁴¹ Tập 39, tr.27.

⁴² Tập 44, tr.217.

⁴³ Tập 44, tr. 217.

Cũng như vậy, nếu không biết chữ thì không thể có chính trị được, không thể, thì chỉ có những tin đồn đại, những chuyện nhảm nhí, những chuyện hoang đường, những thiên kiến chứ không phải là chính trị. Và, muốn tẩy trừ được nạn hối lộ, muốn nói tới chính trị và giáo dục chính trị một cách nghiêm chỉnh, đúng đắn thì phải ra sức nâng cao trình độ văn hoá của quần chúng lên, nếu còn có một hiện tượng hối lộ, *nếu còn có thể hối lộ được* thì không thể nói đến *chính trị* được, thậm chí không thể nói đến *làm chính trị* được, vì mọi biện pháp đều sẽ lơ lửng trên không trung, sẽ hoàn toàn không mang lại kết quả gì cả. Một đạo luật chỉ có thể đưa đến kết quả xấu hơn, nếu trên thực tế nó được đem áp dụng trong điều kiện nạn hối lộ còn được dung thứ và đang thịnh hành ... ⁴⁴

Từ những luận điểm trên đây của Lê-nin, có thể thấy tình trạng thiếu thốn văn hoá mà Người nhấn mạnh rất nhiều lần quy tụ lại là thiếu văn hoá trong tổ chức và công tác tổ chức, trong chất lượng cán bộ và công chức của tổ chức bộ máy đó. Vì vậy, nói tới tầm quan trọng chiến lược của công tác tổ chức và cán bộ cũng có nghĩa là nói tới sự cần thiết bức xúc *phải văn hoá hoá tổ chức, xây dựng văn hoá thể chế*, nói rộng ra là *văn hoá chính trị*, là *giáo dục văn hoá đạo đức, văn hoá nhân cách cho từng người trong đội ngũ công chức của chế độ mới*.

Ý nghĩa sâu xa từ những chỉ dẫn của Lê-nin là ở đó.

Hoàn toàn có lý khi Lê-nin khẳng định: Hãy cho tôi một tổ chức, tôi sẽ bầy cả nước Nga đi ! Và con người, đó là “nhân liệu”, là nguồn nhân liệu. Không có nguồn nhân liệu tốt thì mọi nhiên liệu khác, mọi nguồn lực khác cũng trở thành vô nghĩa, cũng không thể đi tới đích của cuộc hành trình lịch sử tới CNXH được.

Vào mùa xuân năm 1920, đối với CNXH, đó là sự mở đầu của lịch sử cải cách và đổi mới, sự thay đổi có tính bước ngoặt về quan niệm và mô hình phát triển, kéo theo sự thay đổi về cơ chế quản lý và các chính sách tạo động lực cho phát triển. Với chính sách kinh tế mới, do chính Lê-nin khởi xướng và trực tiếp soạn thảo, Lê-nin thực sự được coi là nhà cách tân vĩ đại đầu tiên trong lịch sử CNXH hiện thực.

⁴⁴ Tập 44, tr.218.

Từ trong khung cảnh này và xuất phát từ yêu cầu thực tiễn như chính mệnh lệnh của cuộc sống, của việc đưa NEP vào tổ chức thực hiện và hành động mà Lê-nin đồng thời đòi hỏi phải giải quyết ba nhiệm vụ trọng đại như là tạo ra những đảm bảo chắc chắn nhất cho NEP thành công. Đó không còn là một giải pháp tình thế tạm thời mà là một chiến lược phát triển bền vững, lâu dài của nước Nga Xô Viết, của CNXH hiện thực.

Thứ nhất, Xây dựng Đảng cộng sản chấp chính (cầm quyền) sao cho xứng đáng là lương tâm - trí tuệ - danh dự của thời đại. Muốn vậy, cùng với NEP phải tiến hành thanh Đảng, đảm bảo cho Đảng thực sự là đội tiên phong; là một Đảng chiến đấu, đảng hành động, luôn gắn bó máu thịt với quần chúng.

Thứ hai, Cải cách nhà nước làm cho nhà nước xứng đáng với sự uỷ quyền của nhân dân, có hiệu lực và hiệu quả, làm trong sạch từ bộ máy tới con người.

Thứ ba, Giáo dục, đào tạo, sử dụng cán bộ đi liền với kiểm tra, kiểm sát thường xuyên qua công việc và qua việc chấp hành kỷ luật công vụ.

Thực hành dân chủ rộng rãi, chống quan liêu giấy tờ và nạn hối lộ, xây dựng nền dân chủ pháp chế XHCN thành động lực phát triển của CNXH là tinh thần chủ đạo, thấm nhuần trong tất cả các nhiệm vụ đó.

Vấn đề đạo đức công chức (và cán bộ nói chung) được Lê-nin đặt ra trong mối liên hệ mật thiết với việc thực hiện NEP và các nhiệm vụ nói trên.

Lê-nin đã từng nói: mấu chốt của tình hình hiện nay là *vấn đề người, vấn đề lựa chọn người*.⁴⁵ Đó chính là vấn đề cán bộ gắn liền với công tác tổ chức cán bộ.

Quan niệm của Lê-nin về vấn đề này trong thời kỳ thực hiện chính sách kinh tế mới có *mấy đặc điểm* đáng lưu ý:

- Cơ cấu cán bộ và công chức trong mối quan tâm của Lê-nin bao gồm nhiều đối tượng khác nhau: từ đội ngũ cán bộ công chức trong bộ máy Đảng đến các cơ quan chính quyền (Xô Viết) và các đoàn thể nhân dân, từ đảng viên đến người ngoài đảng, từ các nhà lãnh đạo chủ chốt, được giao trọng trách lớn, nắm giữ các cương vị, chức vụ quan trọng trong cơ quan lãnh đạo,

quản lý ở TW đến các chuyên gia và chuyên viên làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ ở các ngành, các cấp, ở địa phương và cơ sở, cho đến các công chức và nhân viên bình thường, không nắm chức vụ gì. Lê-nin đặc biệt chú ý đến các nhà tổ chức, các cán bộ làm công tác kiểm tra, thanh tra, các công chức trong ngành tư pháp (toà án, viện kiểm sát), các nhà giáo dục, các trí thức khoa học tài năng, các văn nghệ sĩ. Các cán bộ và nhân viên hành chính cũng có vị trí quan trọng của họ trong hệ thống công chức của nhà nước Xô Viết mà nếu đội ngũ này thiếu hụt hoặc yếu kém thì hoạt động tác nghiệp hàng ngày của các cơ quan cũng sẽ bị ách tắc, chậm trễ.

Ở tất cả các loại hình công chức trên đây, ứng với từng lĩnh vực công tác, theo Lê-nin, điều quan trọng cần phải thấm nhuần như một phương châm hành động, như một nguyên tắc chỉ đạo công tác nhân sự là: *chọn đúng người, giao đúng việc, kiểm tra thường xuyên và có chế độ chính sách đãi ngộ thỏa đáng*. Để thực sự có một cơ cấu mạnh, thực sự hành động chứ không nói suông, bàn suông, Lê-nin đòi hỏi chú trọng chất lượng, đào tạo cẩn thận, bố trí hợp lý, sử dụng đúng tài năng, đúng lúc và đúng chỗ, theo đúng tinh thần “thà ít mà tốt”.

- Để giải quyết tình trạng thiếu thốn cán bộ, nhất là thiếu chuyên gia có trình độ cao trong buổi đầu cách mạng, khi mà GCVS vừa mới giành được thắng lợi trong cuộc cách mạng chính trị giành chính quyền, *chưa thể ngay một lúc có thể đào tạo ra một đội ngũ chuyên gia thực sự là của mình và bất luận trong trường hợp nào cũng tuyệt đối không được thua kém các chuyên gia tư sản*, Lê-nin chủ trương mạnh dạn sử dụng các chuyên gia, trí thức tư sản đã từng phục vụ trong chế độ cũ. Lê-nin đòi hỏi trong công tác này không được có thành kiến, thiên kiến hẹp hòi. Phải chú ý khai thác, sử dụng mọi năng lực chuyên gia, trả lương cao cho họ, khuyến khích mọi tài năng của họ, tạo điều kiện cho họ làm việc vì lợi ích lâu dài của CNXH.

Vấn đề là ở chỗ, biết cách sử dụng tốt nhất những kiến thức và kinh nghiệm của họ trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật, những sự am hiểu và thành thạo của họ trong công tác chuyên môn, nghiệp vụ và quản lý - đây là chỗ *mạnh* của họ mà chúng ta lại đang *thiếu* và *yếu*, đồng thời phải chú trọng công

⁴⁵ Sdd, Tập 45, tr.131.

tác giáo dục, tuyên truyền về CNXH, về cách mạng cho họ để họ phát huy lòng yêu nước, tinh thần dân tộc, đi cùng với công - nông trong sự nghiệp xây dựng chế độ mới. Phải kiểm tra công tác thực tế và *lãnh đạo phương hướng chính trị trong hoạt động chuyên môn của các chuyên gia* trên tinh thần bình đẳng, hợp tác, tôn trọng và tin cậy họ. Điều đó thuộc về trách nhiệm của các tổ chức Đảng và của những người cộng sản lãnh đạo.

Theo Lê-nin, để lãnh đạo được công tác của các chuyên gia, trong đó có việc sử dụng các chuyên gia tư sản, người cộng sản trên cương vị lãnh đạo của mình phải tỏ rõ là người *am hiểu công việc và biết cách làm việc với con người*, không chỉ là người có *kiến thức* trong lĩnh vực mà mình phụ trách mà còn phải hiểu biết thực tế, có *kinh nghiệm* và *bản lĩnh chính trị*, có đủ *uy tín đạo đức* và *ảnh hưởng thuyết phục* đối với mọi người bằng những *ứng xử văn hoá*. Đây là một đòi hỏi rất cao mà những người cộng sản phải đáp ứng, nếu không, anh ta chỉ là những kẻ ba hoa, khoác lác, tầm thường về chính trị, là những người cộng sản có hại.

Không nên quên rằng, cần phải ra sức phát triển những phần tử ưu tú trong chế độ xã hội của chúng ta mà trước hết là những công nhân tiên tiến, đào tạo họ thành những cán bộ lãnh đạo, những nhà tổ chức và chuyên môn có tài, giao công việc và thử thách họ trong công việc rồi mạnh dạn đề bạt họ vào các chức vụ lãnh đạo quản lý. Đó còn là những phần tử thật sự có học thức mà người ta có thể tin chắc rằng, họ sẽ không tin một lời nào, không nói một lời nào trái với lương tâm họ - những phần tử ưu tú ấy phải không sợ thừa nhận bất cứ một khó khăn nào và không lùi bước trước bất cứ một cuộc đấu tranh nào để đạt được mục đích mà họ sẽ tự đặt cho mình một cách nghiêm chỉnh.⁴⁶ Am hiểu sâu sắc đặc điểm tâm lý, ý thức và lao động của giới trí thức, của các chuyên gia, Lê-nin đã chỉ dẫn: Một kỹ sư sẽ thông qua tài liệu khoa học của họ mà thừa nhận CNCS chứ không phải như một cán bộ tuyên truyền bí mật hay một nhà viết văn. Do đó, người đảng viên cộng sản nào không tỏ rõ được khả năng của mình biết kết hợp và khiêm tốn hướng dẫn công tác của các chuyên gia, đồng thời đi sâu vào thực chất của vấn đề và nghiên cứu vấn đề một cách chi tiết thì người đảng viên cộng sản đó thường có hại.⁴⁷ Chỉ dẫn

⁴⁶ Sdd. Tập 45. tr.444-445.

⁴⁷ Sdd. Tập 42. tr.434-435.

này của Lê-nin có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc xây dựng và thực hiện những chuẩn mực đạo đức, nhân cách của công chức, nhất là đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo của Đảng cầm quyền.

- Về đạo đức của cán bộ và công chức, Lê-nin đặt lên hàng đầu đức tính *trung thực*, *sự khiêm tốn*, *thái độ tận tụy đối với công việc* vì lợi ích chung của xã hội. Đánh giá cán bộ, Lê-nin cho rằng trước hết phải chú trọng tới những phẩm chất đạo đức đó. Đó không chỉ là đạo đức mà còn là toàn bộ diện mạo *nhân cách* của một con người. Đạo đức và nhân cách ấy không phải ở lời nói mà ở hành vi; động cơ phải được chứng thực ở việc làm, ở những hành động thực tế và được đo bằng hiệu quả, chất lượng những việc làm hàng ngày của họ. Lê-nin không tách rời đạo đức khỏi năng lực cũng như đạo đức không phải là tất cả nhân cách. Cách nhìn toàn diện, hệ thống đó phải được thể hiện và quán triệt trong toàn bộ công tác đào tạo, giáo dục, sử dụng và quản lý đội ngũ công chức trong mọi lĩnh vực hoạt động của nhà nước.

Trong việc lựa chọn cán bộ, đặc biệt là cán bộ quản lý, theo Lê-nin, cần phải đánh giá họ trên các mặt sau đây:

- a- Về mặt trung thực
- b- Về mặt lập trường chính trị
- c- Về mặt hiểu biết công việc
- d- Về năng lực quản lý.⁴⁸

Theo tinh thần này, đạo đức - chính trị - chuyên môn gắn bó mật thiết với nhau, tạo thành một chỉnh thể không tách rời của nhân cách, trong đó, đạo đức là nền tảng, là đảm bảo quan trọng nhất để thực hiện mục tiêu, lý tưởng chính trị và phát huy mọi khả năng, tài năng chuyên môn của mỗi cán bộ, công chức.

Bàn về vấn đề này, trong rất nhiều tác phẩm, Lê-nin thường xuyên nhấn mạnh rằng, đạo đức, lương tâm, danh dự của mỗi người phải thể hiện ở tinh thần trách nhiệm trước công việc, ở việc tự giác thi hành nghĩa vụ, bổn phận của mình, ở tính tổ chức và kỷ luật, ở sự tận tụy, bền bỉ và kiên nhẫn trong công việc hàng ngày, vì lợi ích chung và sự nghiệp chung mà biết hy sinh; đó

⁴⁸ Sdd. Tập 53. tr.126.

là sự tự nguyện cao cả, không mảy may những toan tính vụ lợi, những thói xấu giả dối khoe khoang và nịnh bợ, những sợ hãi, thụ động bởi sức ép của kiểm tra, giám sát. Đó thực sự là những con người mới, những cán bộ, công chức chân chính, những lực lượng lành mạnh của chế độ mà Lê-nin yêu cầu chúng ta phải “chú ý tìm cho ra và thử thách một cách hết sức nhẫn nại, hết sức thận trọng những người có tài tổ chức, những người có bộ óc sáng suốt và có bản lĩnh tháo vát trong thực tiễn, những người vừa trung thành với CNXH lại vừa có năng lực lạng lẽ (bất chấp sự hỗn loạn và ồn ào) tổ chức công tác chung vững chắc và nhịp nhàng của một khối người to lớn trong phạm vi tổ chức Xô Viết. Chỉ có những người như thế chúng ta mới đề bạt lên những chức vụ lãnh đạo lao động quản lý, sau khi đã thử thách họ hàng chục lần bằng cách cho họ đảm nhiệm những nhiệm vụ đơn giản nhất đến những nhiệm vụ khó khăn nhất”.⁴⁹

Xét theo thực chất của vấn đề, tác dụng và hiệu quả của hoạt động và hành vi thì đạo đức phải trở thành *hành động đạo đức, lời nói đi đôi với việc làm, đạo đức gắn liền với năng lực, trở thành năng lực*. Trên một nghĩa nào đó mà xét, nhất là đối với công chức trong các cơ quan Đảng và Nhà nước, *năng lực cũng là đạo đức*, bởi năng lực được đảm bảo bởi đạo đức, được đánh giá bằng thước đo đạo đức và ngược lại. Chỉ giải quyết đúng đắn mối quan hệ qua lại giữa đạo đức và năng lực này, thể hiện nó trong thực tiễn công tác thì chính trị mới có ý nghĩa tích cực, công tác tổ chức - cán bộ mới trở nên hữu ích.

Theo dõi những lập luận của Lê-nin ta sẽ hiểu vì sao trong nhiều trường hợp, Lê-nin lại nhấn mạnh đến năng lực như vậy, gắn liền năng lực - đạo đức hay đạo đức - năng lực trong nhân cách của cán bộ, công chức.

“Bất kỳ công tác quản lý nào cũng đều đòi hỏi phải có những đặc tính riêng biệt. Muốn quản lý thì phải là người *thông thạo chuyên môn*, phải biết một cách đầy đủ và chính xác tất cả những điều kiện của sản xuất, phải hiểu được kỹ thuật của nền sản xuất đó ở trình độ hiện đại của nó, phải có một trình độ khoa học nhất định. Đó là những điều kiện mà bất luận thế nào chúng ta cũng cần phải có đầy đủ”.⁵⁰ Và, cần phải tiến hành bằng cách nào để việc

⁴⁹ Tập 36. tr.236 - 237.

⁵⁰ Tập 40. tr.248.

đảm nhiệm công tác luôn luôn nằm trong tay những cán bộ *hoàn toàn am hiểu công việc chuyên môn* và đảm bảo thắng lợi cho công tác.⁵¹

Với những người đảm bảo được đầy đủ cả năng lực và đạo đức như vậy thì cần phải bố trí công tác cho họ một cách xứng đáng, không phân biệt trong Đảng hay ngoài Đảng, hơn nữa, càng là đảng viên, nhất là đảng viên giữ các chức vụ lãnh đạo thì càng phải yêu cầu cao hơn, đòi hỏi trách nhiệm nặng nề hơn, khi họ mắc khuyết điểm, sai lầm thì phải xử lý nghiêm khắc hơn để làm gương cho quần chúng.

Muốn cho cán bộ và công chức có đạo đức và năng lực thì một mặt, bản thân họ phải hết sức nỗ lực rèn luyện trong học tập và công tác, mặt khác, điều này phụ thuộc rất nhiều vào tính chất công khai, dân chủ trong lựa chọn và đánh giá cán bộ, công bằng trong chính sách cán bộ, đảm bảo sao cho những người trung thực và dũng cảm trong cuộc đấu tranh chống quan liêu giấy tờ và tham nhũng, những người tận tụy và trung thành với chế độ - không phải bằng những lời lẽ hoa mỹ, thói xu thời, cơ hội mà bằng công việc, hành động thực tế - , những người có năng lực, có học thức, có đầu óc độc lập và sáng tạo, có tinh thần khiêm tốn học hỏi và gắn bó với quần chúng ... phải được sử dụng, được bảo vệ. Nói tóm lại, môi trường xã hội của thể chế, tính công bằng và nghiêm minh của chính sách, của kỷ luật, pháp luật, bầu không khí dân chủ và đạo đức trong các cơ quan Đảng và Nhà nước cũng như chất lượng giáo dục - đào tạo cán bộ, nề nếp và hiệu quả của công tác kiểm tra ... đó là những nhân tố có ảnh hưởng to lớn tới đạo đức và nhân cách nói chung của cán bộ, công chức.

Có một mối liên hệ xã hội mang tính nhân quả giữa đạo đức công chức với bệnh quan liêu giấy tờ và nạn hối lộ.

Nếu tình trạng vô trách nhiệm, thói xấu lẩn tránh trách nhiệm cá nhân, tình trạng lười biếng và vô kỷ luật cùng với nạn hối lộ và thói đầu cơ trục lợi, tìm kiếm chức vụ để hưởng đặc quyền đặc lợi không bị ngăn chặn, thậm chí còn làm nơ để chúng tiếp tục gia tăng thì điều đó chẳng những là sự suy đồi đạo đức mà còn là sự thoái hoá về chính trị và sự nhu nhược, rệu rã của tổ chức, của thể chế nhà nước. Nó vừa là nguyên nhân vừa là hậu quả của chúng

⁵¹ Tập 41. tr.349.

bệnh quan liêu và nạn hối lộ. Nói như Lê-nin, nó đang đầu độc và bóp nghẹt cuộc sống của chúng ta. Để ra khỏi tình trạng nguy hiểm đó, nó có thể làm tan rã sự nghiệp của những người cách mạng và của quần chúng, Lê-nin đề nghị những biện pháp mạnh mẽ và quyết liệt để chỉnh đốn tổ chức Đảng và đẩy mạnh cải cách nhà nước.

Xây dựng đạo đức xã hội, đạo đức cán bộ và công chức theo yêu cầu đó trở nên hết sức bức xúc, bởi tất cả đều quy tụ lại ở chất lượng con người. Lê-nin đặt vấn đề hết sức nghiêm túc và đưa ra lời cảnh báo nghiêm khắc rằng, không có một thế lực đen tối nào có thể xuyên tạc và phá huỷ uy tín, ảnh hưởng của Đảng trước quần chúng và trong xã hội trừ khi chúng ta tự hủy hoại chính mình. Vì vậy, cần phải thanh trừ ra khỏi Đảng những kẻ chỉ tìm cách lợi dụng những đặc quyền, đặc lợi do địa vị đảng viên của Đảng chấp chính đưa lại, chứ không muốn gánh lấy những gánh nặng của một công tác hy sinh quên mình phục vụ CNCS.⁵² Cần phải đuổi ra khỏi Đảng những kẻ vào Đảng để kiếm địa vị.⁵³

Trong bối cảnh của chính sách kinh tế mới, với chỉ thị thanh Đảng, Lê-nin trù tính đưa ra khỏi Đảng từ 10 đến 20 vạn người. Trên thực tế, vào năm 1921, Đảng của Lê Nin đã tiến hành sự thanh lọc này, đã khai trừ gần 20% tổng số đảng viên (150.000 trong số 650.000 trước khi thanh đảng). Những người bị khai trừ chủ yếu vì *lý do đạo đức*: hám danh, hám lợi, lạm dụng quyền lực và *lý do xã hội*: xuất thân từ giai cấp tiểu tư sản và lối sống tương ứng.

V.M.Môlôtop, lúc ấy là Bí thư UBTW Đảng đã nói: Việc thanh đảng trước hết nhằm chống lại những phần tử hư hỏng và có hại, những kẻ hám danh, trục lợi, tội phạm còn ở trong hàng ngũ đảng ta, việc thanh đảng là nhằm chống lại những lớp đảng viên cộng sản không vững vàng, không vô sản, không nhất quán trong Đảng ta.⁵⁴

Một sự kiện trong lịch sử chính quyền Xô Viết khi Lê-nin còn sống rất có ý nghĩa là: tại Đại hội IX các Xô Viết toàn Nga, khi gặp gỡ các đại biểu đại hội là nông dân ngoài Đảng, một đại biểu đã hỏi Lê-nin có ý định đưa họ trở

⁵² Tập 39, tr.256.

⁵³ Tập 44, tr.486.

⁵⁴ Đại hội XI Đảng cộng sản (b) Nga. Báo cáo tốc ký. M1961. tr.47.

thành những người cộng sản không, Lê-nin đã trả lời: ... “đừng trở thành đảng viên cộng sản. Chúng tôi luôn luôn thanh lọc những người cộng sản giả tạo ra khỏi Đảng. Là người công dân trung thực thông cảm với chúng tôi cũng đủ rồi, và như thế là hoàn toàn đủ để xây dựng đời sống mới.”⁵⁵

Trước khi qua đời, trong những trù tính cải tổ bộ máy nhà nước, chấn chỉnh đạo đức và kỷ luật công chức, Lê-nin đã có chỉ thị tuyệt đối cấm những người thân quen, họ hàng cùng làm việc trong một cơ quan, công sở để phòng ngừa những thói tật lạm dụng quyền lực chức vụ.

Ngay cả những nhà lãnh đạo cấp cao, những lãnh tụ, Lê-nin cũng thẳng thắn đề ra yêu cầu hàng đầu là vấn đề nhân cách của người lãnh đạo, đưa ra những nhận xét phê phán nghiêm khắc về đạo đức. Lê-nin đã lưu ý đến tính tự mãn và thiên về mệnh lệnh hành chính của Tờ rớt xki, mặc dù ông ta có những năng lực kiệt xuất. Sau khi nhận xét những khuyết điểm của những thành viên khác trong ban lãnh đạo Đảng - Di nô vi ép, Ca mê nhép, Bu kha Rin, Piatacốp, Lê-nin tập trung sự phê bình vào XTalin. Lê-nin chỉ rõ: Đồng chí XTalin sau khi trở thành Tổng bí thư đã tập trung trong tay mình quyền hạn rộng lớn và tôi không tin chắc rằng, đồng chí ấy lúc nào cũng biết sử dụng quyền hạn ấy một cách thận trọng đúng mức. XTalin quá thô bạo, và nhược điểm đó trở thành một nhược điểm không thể dung thứ được trong cương vị Tổng bí thư. Lê-nin đề nghị chuyển XTalin khỏi cương vị đó và cử một đồng chí khác “khoan dung hơn, từ tốn hơn, lịch thiệp hơn và quan tâm đến đồng chí nhiều hơn, tính tình ít thất thường hơn.”⁵⁶ Đó không phải là một điều nhỏ nhặt hoặc đó là một điều nhỏ nhặt có thể có ý nghĩa quyết định.⁵⁷ Vấn đề đạo đức cán bộ, công chức quan trọng đến như vậy, từ những công chức bình thường đến các nhà lãnh đạo cao nhất của Đảng và Nhà nước.

Trong quan niệm của Lê-nin, phạm trù “Quan liêu” không chỉ đề cập tới một căn bệnh nan giải của thể chế nhà nước và khi Đảng đã cầm quyền, căn bệnh ấy cũng tập nhiễm vào đời sống của Đảng, mà quan liêu còn là một hiện tượng xa lạ với đạo đức cộng sản, xa lạ với bản chất dân chủ của chế độ chính trị XHCN. Đó là một thách thức đối với sự thành bại của cách mạng.

⁵⁵ M.Ga Vri lớp. Tôi nhận ra VladimiaIlich như thế nào ? Hồi ức của một nông dân. Báo “Dân nghèo”, 24/1/1924.

⁵⁶ Tập 45, tr.395-397.

⁵⁷ - nt -

Lê-nin thẳng thắn nói lên một sự thật với tất cả nỗi lo ngại về tình huống này: “Những người cộng sản đã trở thành những tên quan liêu. Nếu có cái gì sẽ làm tiêu vong chúng ta thì chính là cái đó”.⁵⁸

Chính vì vậy, xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền Nhà nước trong vô số nhiều nhiệm vụ phải giải quyết, Lê-nin đã dành nhiều nỗ lực cho công tác tổ chức và cán bộ, coi việc lựa chọn bố trí cán bộ và giáo dục đạo đức, thực hành đạo đức đối với đội ngũ cán bộ, công chức là một vấn đề then chốt, hệ trọng và quyết định.

Người chỉ ra rất nhiều biện pháp để thực hiện nhiệm vụ đó. Có thể nó tới mấy biện pháp chủ yếu dưới đây:

Thứ nhất, *Thực hiện công khai và dân chủ* trong việc lựa chọn cán bộ. Lê-nin cho rằng, công khai và dân chủ trong việc lựa chọn cán bộ, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo - quản lý, phải được tổ chức rộng rãi, có kết luận, thường xuyên và công khai việc lựa chọn những cán bộ khá nhất cho công cuộc xây dựng kinh tế, những cán bộ hành chính và cán bộ tổ chức, trên quy mô chung và chuyên môn, địa phương và toàn quốc.⁵⁹

Thứ hai, *Đề cao trách nhiệm cá nhân của từng người*, đặc biệt là trách nhiệm của người lãnh đạo.

Yêu cầu này đòi hỏi phải cụ thể hoá, chi tiết hoá thành những quy định, quy chế, thành kỷ luật và pháp luật, phải thực hiện nghiêm chỉnh và nề nếp trong từng cơ quan, công sở, trong công việc và trong quan hệ với quần chúng.

Lê-nin nhấn mạnh, phải lựa chọn người, thiết lập chế độ trách nhiệm cá nhân đối với công việc đang làm, kiểm tra công việc thực tế. Nếu không như thế thì không thể thắng được chủ nghĩa quan liêu và bệnh giấy tờ đang bóp nghẹt chúng ta.⁶⁰

Công thức mà Lê-nin đề ra là, thảo luận thì chung mà trách nhiệm thì riêng, riêng tới từng người một.

Một người lãnh đạo chính trị không những phải chịu trách nhiệm về cách mình lãnh đạo mà còn phải chịu trách nhiệm về hành động của những

⁵⁸ Tập 54, tr.239.

⁵⁹ Tập 43, tr.335.

⁶⁰ Tập 44, tr.452.

người dưới quyền của mình nữa.⁶¹ Việc vi phạm chế độ trách nhiệm, kỷ luật và đạo đức phải được xử lý nghiêm khắc, và đối với những người cộng sản thì phải trừng phạt nặng hơn gấp 3 lần so với người ngoài Đảng.⁶²

Thứ ba, *thường xuyên kiểm tra, áp dụng những hình thức và phương pháp kiểm tra rộng rãi* đối với tất cả, con người - công việc và tổ chức, không có bất cứ một ngoại lệ nào, một sự dung túng, bao che nào. Những hình thức và những phương pháp kiểm tra *từ dưới lên* càng phải hết sức muôn vẻ để làm tê liệt mọi khả năng, dù nhỏ đến đâu, dẫn tới xuyên tạc chính quyền Xô Viết, để tiếp tục và luôn luôn trừ cho tiệt cái thứ cổ đại chủ nghĩa quan liêu.⁶³ Qua kiểm tra mà kịp thời phát hiện và xử lý những vụ việc vi phạm dân chủ, vi phạm nguyên tắc Đảng, kỷ luật công tác và đạo đức công chức. Kiểm tra trong Đảng và kiểm tra của quần chúng ngoài đảng đối với các đảng viên. Kiểm tra còn đồng thời phát hiện những nhân tố mới, những điển hình tiên tiến của cá nhân và tập thể, sáng kiến của các tổ chức và địa phương, giúp cho nhà lãnh đạo cảm nhận trực tiếp từ thực tế các vấn đề, các tình huống đặt ra trong quá trình phát triển. Kiểm tra cho thấy rõ thực chất và hiện trạng của tình hình và tính trung thực đạo đức của cán bộ, mặt khác, để kiểm tra thực sự là một hành động nghiêm túc, mang tính xây dựng tích cực, tạo ra sự thúc đẩy rèn luyện phẩm chất đạo đức và năng lực cán bộ, công chức thì công tác kiểm tra phải được dẫn dắt bởi tính khách quan, tôn trọng sự thật, thái độ trung thực và tinh thần dũng cảm phê phán và tự phê phán. Lê-nin đã bao quát những yêu cầu đó trong chỉ dẫn quan trọng sau đây: Trong công tác rộng lớn và phức tạp này, phải đặc biệt quan tâm phát hiện những người có tài, trung thực, không phân biệt họ là đảng viên hay ngoài đảng, duy trì sự kiểm soát và sự lãnh đạo của những người cộng sản. Mặt khác, những người ngoài đảng cũng phải kiểm soát các đảng viên.⁶⁴

Thứ tư, *Đẩy mạnh hoạt động giáo dục và tự giáo dục*, tổ chức công phu, lâu dài và kiên nhẫn hoạt động này ở khắp mọi nơi, tạo thành phong trào và dư luận xã hội rộng rãi để thực hiện cuộc cách mạng trên lĩnh vực văn hoá. Phải bắt đầu từ việc nâng cao học vấn và học thức trong Đảng và trong dân chúng.

⁶¹ Tập 42. tr.269.

⁶² Tập 44. tr.486.

⁶³ Tập 36. tr.253-254.

⁶⁴ Tập 43. tr.336.

Có hiểu biết và nhận thức mới thì mới cải tạo được tâm lý, ý thức và lối sống cũ, khắc phục tính thiển cận, đầu óc thực dụng, vụ lợi, tâm lý ăn bám và thói ích kỷ, tính tự phát tiểu tư sản, thói vô tổ chức vô kỷ luật và sự tùy tiện.

Giáo dục học vấn gắn liền với giáo dục đạo đức, giáo dục pháp luật, giáo dục chính trị và văn hoá chính trị. Phải chuyển từ nhiệm vụ giáo dục đó thành nhu cầu, thói quen tự giáo dục ở từng người. Học tập, học tập nữa, học tập mãi trở thành một thước đo đạo đức và văn hoá. Không chỉ tiếp nhận, lĩnh hội tri thức sách vở mà phải tiêu hoá nó, thái độ thực chất của nó trong công tác, trong thực hành lối sống của cá nhân. Phải làm sao cho học thức ở nước ta không nằm trên giấy hoặc là một lời nói theo mốt nữa, phải làm sao cho học thức thật sự ăn sâu vào trí não hoàn toàn và thực tế trở thành một bộ phận khăng khít của cuộc sống chúng ta.⁶⁵

Muốn vậy phải đổi mới căn bản cả nội dung và phương pháp, cả hình thức và biện pháp của công tác cổ động, tuyên truyền, đồng thời cải cách thực sự nền giáo dục và hệ thống các nhà trường của chúng ta.

Không giải quyết được yêu cầu này thì tính chất hình thức, phô trương, tách rời lý luận với thực tiễn trong công tác giáo dục và trong các lĩnh vực hoạt động khác của nhà nước vẫn tiếp tục kéo dài sự lạc hậu, sự trì trệ. Nó chẳng những không đáp ứng được yêu cầu của cuộc đấu tranh chống chủ nghĩa quan liêu mà trái lại, còn tiếp tục nuôi dưỡng thói quan liêu tệ hại đang tồn tại ở mọi nơi, tiếp tục đào tạo ra những kẻ quan liêu mới rồi lại tiếp tục bổ sung vào các tổ chức bộ máy vốn đã hết sức công kênh, nặng nề, kém hiệu quả, đang là gánh nặng mà cả xã hội phải chịu đựng.

Lê-nin đã từng nói: “Tôi ghét cay ghét đắng chủ nghĩa quan liêu, không ngụ ý người quan liêu cá biệt này hay người quan liêu cá biệt khác. Người quan liêu có thể là một người được việc. Nhưng tôi ghét cái hệ thống ấy. Nó làm tê liệt và làm hư hỏng cả bên dưới lẫn bên trên”.⁶⁶ Để chống quan liêu, tập trung quan liêu và chủ nghĩa tự do vô chính phủ thì phải thực hiện dân chủ và tập trung dân chủ. Đây cũng là một nội dung quan trọng phải giáo dục và thực hành vì nó đang bộc lộ nhiều sự lộn xộn và yếu kém trong thực tế. Nó cũng liên quan trực tiếp tới đạo đức công chức. Cán bộ, công chức của chế độ

⁶⁵ Tập 45, tr.444.

Xô Viết phải là cán bộ, công chức của nhân dân, phục vụ và gắn bó với quần chúng. Đạo đức mà họ cần phải được giáo dục và tự giáo dục lấy mình được đo bằng thước đo xã hội bởi sự đánh giá của quần chúng. Lê-nin đã đưa lại một khái quát thật tiêu biểu: “Bộ máy phục vụ chính trị chứ không phải chính trị phục vụ bộ máy”.⁶⁷ Cán bộ, công chức của bộ máy phải được đào tạo, rèn luyện sao cho họ thực sự:

“Sống trong lòng quần chúng

Biết tôn trọng quần chúng

Biết tất cả

Hiểu quần chúng

Biết đến với quần chúng

Giành được lòng tin tuyệt đối của quần chúng.

Những người lãnh đạo không được tách khỏi quần chúng bị lãnh đạo, đội tiên phong không được tách khỏi toàn bộ đội quân lao động”.⁶⁸

II.3 Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cán bộ, công chức

Hồ- Chí- Minh là nhà Mác xít sáng tạo lớn của Cách mạng Việt Nam ở thế kỷ XX. Người giác ngộ chủ nghĩa Mác - Lê-nin và tìm thấy con đường cứu nước cứu dân là con đường cách mạng vô sản, con đường của Cách mạng Tháng Mười Nga, con đường quá độ từ cách mạng giải phóng dân tộc để giành lấy độc lập cho dân tộc do GCVS và đội tiên phong của nó là Đảng Cộng sản lãnh đạo, tiến tới CNXH bỏ qua chế độ TBCN dưới ánh sáng của chủ nghĩa Mác - Lê-nin và nhờ ảnh hưởng của thời đại mới do cuộc Cách mạng Tháng Mười mở ra.

Hồ Chí Minh không chỉ là người đầu tiên truyền bá chủ nghĩa Mác - Lê-nin vào Việt Nam mà còn là người sáng lập ra Đảng, cùng với Đảng lãnh đạo thành công cuộc Cách mạng Tháng Tám năm 1945, khai sinh cho nước Việt Nam mới, cho chế độ dân chủ cộng hoà đầu tiên ở Đông Nam châu Á,

⁶⁶ C.Xét Kin, Hồi ức về Lê Nin, M.1976. tr.18-19.

⁶⁷ Tập 43. tr.447.

⁶⁸ Tập 44. tr.608.

đánh bại chủ nghĩa thực dân cũ và chủ nghĩa thực dân mới, khai phá và đặt nền móng cho sự nghiệp xây dựng CNXH ở nước ta.

Là một nhà tư tưởng kiệt xuất, một lãnh tụ lỗi lạc của cách mạng Việt Nam, Người còn là anh hùng giải phóng dân tộc, người bạn lớn của các dân tộc bị áp bức, người chiến sĩ tiên phong trong sự nghiệp đấu tranh giải phóng của các dân tộc thuộc địa và phụ thuộc đồng thời Hồ Chí Minh còn được thế giới công nhân là một danh nhân văn hoá.

Ảnh hưởng và sức sống của *tư tưởng* Hồ Chí Minh đồng thời còn là ảnh hưởng rộng lớn và sâu sắc của *đạo đức, phương pháp, phong cách, lối sống và nhân cách* của Người trong nhiều thế hệ, ở trong nước và trên thế giới.

Di sản tư tưởng, lý luận cũng như toàn bộ cuộc đời, sự nghiệp của Người cho thấy, Người không chỉ vận dụng đúng đắn và sáng tạo những chân lý phổ biến của chủ nghĩa Mác - Lê-nin vào điều kiện và hoàn cảnh của Việt Nam mà Người còn có những phát triển thực sự, có những cống hiến đầy tính sáng tạo về phương diện lý luận cách mạng, làm phong phú thêm chủ nghĩa Mác - Lê-nin trong thời đại mới.

Thắng lợi của Cách mạng Việt Nam trong thế kỷ XX dưới ánh sáng tư tưởng Hồ Chí Minh và sự nghiệp đổi mới hiện nay trên đất nước ta đã chứng thực điều đó.

Tư tưởng Hồ Chí Minh là một *hệ thống lớn* các vấn đề về lý luận và phương pháp cách mạng, về chiến lược và sách lược cách mạng, về xây dựng và phát triển xã hội Việt Nam thông qua *đổi mới* và *sáng tạo* để thực hiện thắng lợi lý tưởng và mục tiêu của CNXH, thực hiện ĐỘC LẬP - TỰ DO - HẠNH PHÚC cho dân tộc và nhân dân lao động, cho tất cả các dân tộc trên thế giới. Đây là hoài bão, khát vọng cả cuộc đời mà Người đã dốc hết tâm trí, sức lực để thực hiện. Đây cũng là những giá trị lớn lao nhất mà sự phát triển của lịch sử không ngừng hướng tới.

Trong hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh, tư tưởng độc lập dân tộc gắn liền với CNXH là tư tưởng chủ đạo, bao trùm và xuyên suốt. Đó là sợi chỉ đỏ của tư tưởng Hồ Chí Minh. Đó là một tư tưởng chính trị mà cũng đồng thời thể hiện tư tưởng triết học và triết lý phát triển xã hội sâu sắc, hiện đại của Người.

Là người sáng lập Đảng, thể chế Nhà nước, là nhà lý luận và thực hành dân chủ trong suốt thời gian Người ở cương vị cao nhất của Đảng và Nhà nước, Hồ Chí Minh đã để lại trong các trước tác, văn phẩm của mình, đặc biệt qua hoạt động thực tiễn phong phú, đa dạng của mình, hoạt động gắn liền với *nhân dân, ở trong lòng dân*, những chỉ dẫn quý báu và quan trọng về lý luận và phương pháp cách mạng. Tư tưởng Hồ Chí Minh, có thể nói bao quát nhiều phương diện và cung bậc từ chính trị - kinh tế - xã hội đến văn hoá và con người.

Những chỉ dẫn và *gương sáng thực hành* của Người trên những phương diện đó, cho đến nay vẫn còn nguyên giá trị, vẫn có tính thời sự và hiện đại.

Đạo đức là một bộ phận quan trọng, độc đáo và đặc sắc trong sự hợp thành nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh. Rèn luyện, tu dưỡng đạo đức cách mạng, giáo dục đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên và quần chúng, tự mình nêu gương thực hành đạo đức cách mạng để cổ vũ, lôi cuốn mọi người noi theo là cả một sự nghiệp lớn mà Người đã dồn không ít nỗ lực và tinh lực của mình trong hơn 6 thập kỷ hoạt động của Người, từ buổi ra đi tìm đường cứu nước tới khi đi vào cõi vĩnh hằng. Người để lại trong di sản của mình rất nhiều những bài viết, lời nói về chủ đề đạo đức và đạo đức cách mạng.

Từ tác phẩm lý luận đầu tiên, đặt nền móng cho việc truyền bá chủ nghĩa Mác - Lê-nin vào Việt Nam, tác phẩm “Đường Cách mạng” (1925-1927) cho đến bài báo cuối cùng mà Người viết cho báo Đảng (Nhân dân) và đặc biệt là trong Di chúc mà Người để lại, Người đã nhấn mạnh nhiều lần tới đạo đức của người cách mạng, của Đảng cách mạng chân chính.

Ở nhiều tác phẩm khác, tiêu biểu như tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” (1947) - một trong những tác phẩm đề cập tới *tư tưởng đổi mới* sớm nhất của Người, hay các tác phẩm “Đời sống mới” (1947), “Chính trị thường thức”, “Đạo đức công dân” và “Dân vận”, Người viết trong những năm 1949-1950... chủ đề đạo đức vẫn là điều Người luôn luôn nhấn mạnh, vẫn nằm trong trung tâm chú ý và mong mỏi của Người.

Đủ thấy, sự quan tâm của Người tới vấn đề đạo đức, ở đây là đạo đức cách mạng của người cách mạng, nhất là đạo đức và tu dưỡng đạo đức trong điều kiện Đảng cầm quyền, có ý nghĩa sâu xa và tầm quan trọng biết chừng

nào. Đây là sự mẫn cảm đặc biệt của Người, là điều chứng tỏ tầm nhìn xa rộng, sự trù tính chiến lược của Người, bởi lẽ, mọi thành bại của cách mạng, sự thăng trầm của phát triển lịch sử xưa nay tùy thuộc một phần rất lớn ở đạo đức, ở nhân cách của những người theo đuổi sự nghiệp ấy.

Hoàn toàn có cơ sở khi nhiều học giả và nhà nghiên cứu nhận định rằng, tư tưởng đạo đức là bộ phận cốt lõi nhất trong tư tưởng nhân văn, trong chủ nghĩa nhân văn và trong văn hoá đạo đức của Hồ Chí Minh.

Đó cũng là điều cốt lõi trong lý luận Hồ Chí Minh về con người và nhân cách.

Do đó cũng có thể khẳng định, Hồ Chí Minh là một nhà đạo đức học và trong tư tưởng của Người, tư tưởng về đạo đức học chiếm một vị trí khá nổi bật và nhất quán. Có điều cần phải lưu ý rằng, những kiến giải của Hồ Chí Minh về đạo đức là sự thấm nhuần tinh thần và phương pháp duy vật biện chứng của chủ nghĩa Mác, Người hết sức chú trọng tới đạo đức, đề cao vai trò của đạo đức nhưng không hề rơi vào chủ nghĩa đạo đức, không tuyệt đối hoá nó tách rời cơ sở hiện thực của kinh tế và điều kiện của lịch sử - xã hội. Người quan tâm rất nhiều tới đạo đức công chức, cán bộ trong quản lý nhưng không phải theo kiểu “Đức trị” thuần túy, trừu tượng và phi lịch sử như các triết thuyết đạo đức duy tâm chủ quan và nhuộm màu sắc tôn giáo. Là một nhà biện chứng và chú trọng thực hành phép biện chứng trong hành động thực tiễn, Hồ Chí Minh đặt và giải quyết vấn đề đạo đức trên cơ sở khoa học, thực tiễn và phát triển.

Cũng như các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác, từ Mác, Ăng ghen đến Lê-nin, Người không bàn nhiều và trực tiếp tới những vấn đề đạo đức công chức và thực hiện đạo đức trong công vụ nhưng những gì Người đề cập về đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên, trong đó có công chức là rất toàn diện, sâu sắc, nhiều ý tưởng rất mới mẻ, cách tân và hiện đại. Đó là cơ sở lý luận và phương pháp để xây dựng đạo đức công chức ngày nay.

Trước khi xem xét những kiến giải cụ thể của Người về đạo đức của cán bộ, công chức, cần rút ra một số nhận xét chung về tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh. Có thể tóm tắt vào một số nhận xét sau đây:

1.1. Đạo đức mà Hồ Chí Minh bàn đến là *đạo đức mới, đạo đức cách mạng*, đạo đức của GCCN, giai cấp tiên tiến nhất trong lịch sử, có vai trò lãnh đạo cách mạng tiến tới xây dựng thành công CNXH và CNCS.

1.2. *Đạo đức cách mạng mang bản chất GCCN*, thấm nhuần sâu xa tinh thần thời đại và truyền thống đạo đức của dân tộc, tiếp thu được tinh hoa văn hoá đạo đức của nhân loại, tựu trung lại, đó là cần - kiệm, - liêm - chính, chí công vô tư, là Nhân - Trí - Dũng - Liêm, là Trung - Hiếu trên một quan điểm mới, gắn liền dân tộc với thời đại và CNXH.

1.3. *Tinh thần căn bản của đạo đức cách mạng là chống chủ nghĩa cá nhân, đối lập với chủ nghĩa cá nhân*. Muốn có đạo đức cách mạng phải đánh bại chủ nghĩa cá nhân mà Người coi như một căn bệnh gốc, bệnh mẹ, đẻ ra mọi thói hư tật xấu, là thứ giặc nội xâm nguy hiểm không kém gì giặc ngoại xâm. Muốn đánh bại chủ nghĩa cá nhân thì mỗi người phải có lòng trung thực và dũng cảm, đây là cuộc đấu tranh lâu dài, gian khổ, chống lại chính bản thân mình, với những thói hư tật xấu thường tình ở trong mỗi người. Cuộc đấu tranh đó không khỏi có những sự đau đớn ở trong lòng. Chống chủ nghĩa cá nhân nhưng không đồng nhất nó với cá nhân, không vùi dập cá nhân, trái lại phải tôn trọng nhân cách, phẩm giá của từng cá nhân một.

1.4. *Thực hành đạo đức cách mạng rộng rãi trong xã hội* mà bộ phận nòng cốt là trong Đảng, trong nhà nước và trong các tổ chức, đoàn thể nhân dân, gắn liền với cuộc vận động thực hành dân chủ rộng rãi, kiên quyết đấu tranh chống quan liêu, lãng phí, tham ô, thực hành tiết kiệm, xây dựng đời sống văn hoá mới.

1.5. *Đạo đức là gốc của nhân cách*, đức phải gắn với tài. Có đức mà không có tài thì vô dụng, có tài mà không có đức thì nguy hiểm và có hại. Rèn luyện đạo đức phải đi liền với rèn luyện tài năng để phục vụ cách mạng và nhân dân.

1.6. *Muốn có đạo đức cách mạng phải suốt đời phấn đấu, rèn luyện về mọi mặt*, thật thà khiêm tốn học hỏi nhân dân, tận tụy phục vụ dân, là đầy tớ, công bộc của dân, hết lòng hết sức phục vụ nhân dân là lý tưởng, lẽ sống cao thượng nhất. Đó cũng là hạnh phúc. Triết lý về nhân sinh và hạnh phúc, trước

hết là triết lý về đạo đức, đạo làm người mà học trước hết cũng là học làm người, để trở thành người cách mạng.

1.7. *Đạo đức cách mạng đòi hỏi mỗi người phải thường xuyên tự phê bình và phê bình*, có lý có tình, có tình có nghĩa, có tình thương yêu đồng chí, phê bình công việc chứ không xúc phạm con người. Mỗi con người là một nhân cách, phải tôn trọng nhân cách của người ta.

1.8. *Đạo đức cách mạng trong Đảng* đảm bảo cho Đảng trong sạch vững mạnh, chiếm được lòng tin của quần chúng. Phải làm gương cho quần chúng về đạo đức, nhân cách của người cách mạng. Phải giữ gìn đoàn kết trong Đảng, đó là truyền thống quý báu của Đảng, đảm bảo cho Đảng là đảng chiến đấu, đảng hành động, vì lợi ích tối cao của giai cấp, dân tộc và nhân dân, đảng là đạo đức, là văn minh.

1.9. *Xây dựng đạo đức cách mạng là xây dựng con người*, là thực hiện chiến lược con người, “trồng người” vì lợi ích lâu dài của xã hội, vì thắng lợi của CNXH. Chính trị phải thấm nhuần đạo đức và văn hoá, bởi chính trị là *đoàn kết và thanh khiết*, từ nhỏ tới lớn. Trong mỗi người, mỗi ngành, nghề, ở mọi cấp bậc, vị trí khác nhau, đạo đức cách mạng phải được thể hiện trong hành động, lời nói đi đôi với việc làm, động cơ phải chứng thực trong hành động và hiệu quả.

1.10. *Đạo đức cách mạng để phục vụ nhân dân*, tôn trọng yêu kính dân, bảo vệ dân, thực hiện quyền làm chủ của dân. Đạo đức cách mạng là triết lý *làm người và ở đời*. Làm người thì phải *chính tâm*. Ở đời thì phải *thân dân*.

Với những đặc điểm và nội dung căn bản đó, tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh thể hiện và thấm nhuần sâu sắc các đặc trưng, bản chất khoa học - cách mạng và nhân văn trong toàn bộ hệ thống tư tưởng của Người. Đó là đạo đức học cách mạng, nhìn từ góc độ nhận thức luận. Đó còn là văn hoá đạo đức nhìn từ lối sống văn hoá, lối ứng xử văn hoá và nhân cách văn hoá của Hồ Chí Minh.

Cơ sở lý luận và phương pháp để xây dựng đạo đức công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh là ở đó.

Theo Hồ Chí Minh, cán bộ đảng viên là lực lượng nòng cốt của cách mạng, là những chiến sĩ tiên phong dẫn dắt quần chúng làm cách mạng, họ phải là những tấm gương cho quần chúng noi theo. Người đã từng nói một lời giản dị, thực tế mà chứa đựng nhiều ý nghĩa sâu xa: “Đảng viên đi trước làng nước theo sau”. Chỉ nhờ có cán bộ tốt mà mới có phong trào mạnh. Phải tập hợp quần chúng, giáo dục tuyên truyền cho quần chúng để quần chúng giác ngộ, tập hợp họ lại trong tổ chức, tạo ra phong trào cách mạng sôi nổi để quần chúng phát huy tài năng, sáng kiến và đưa phong trào cách mạng của quần chúng tới thắng lợi.

Người thường nhấn mạnh, một khi đã có đường lối đúng thì chất lượng cán bộ và sức mạnh của tổ chức sẽ đóng vai trò quyết định đối với mỗi thắng lợi của cách mạng.

“Cán bộ”, theo nghĩa rộng của khái niệm này, bao hàm nhiều đối tượng và thành phần. Đó là những cán bộ lãnh đạo và quản lý ở mọi cấp, mọi ngành, từ TW tới địa phương và cơ sở. Đó là đội ngũ cán bộ đảng viên trong đảng làm việc trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, mặt trận và các đoàn thể. Đó còn là đông đảo các công chức, viên chức mà ta thường gọi là công nhân viên chức, họ làm các công tác chuyên môn nghiệp vụ ở mọi cơ quan, công sở, ở mọi lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau theo phân công lao động của xã hội, lao động trực tiếp hay lao động gián tiếp sản xuất ra của cải vật chất phục vụ xã hội, lao động chân tay hoặc lao động trí óc.

Trong đội ngũ cán bộ, công chức đó, có một bộ phận lớn là người ngoài Đảng.

Dù khác nhau về nghề nghiệp, vị thế, chức trách nhưng trong chế độ mới của chúng ta, cán bộ công chức đều có mục tiêu chung: phục vụ cách mạng, phục vụ nhân dân, phải phấn đấu suốt đời trung thành với nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, là đầy tớ, công bộc của dân.

Cán bộ phải gần gũi dân chúng, thấu hiểu nguyện vọng, tâm trạng của dân, đấu tranh vì lợi ích, quyền sống, hạnh phúc của dân, bảo vệ dân, giúp đỡ, động viên và khuyến khích dân chúng làm cách mạng, tức là thực hiện đường lối chính sách và luật pháp của Đảng và Nhà nước.

Do đó, cán bộ là vốn quý của Đảng, là tài sản của quốc gia. Theo đó, đội ngũ cán bộ là bộ phận nòng cốt của nguồn nhân lực, là một nguồn vốn và đó là nguồn vốn quan trọng nhất, quyết định nhất đối với sự phát triển xã hội.

Người nhận định rằng: Cán bộ giỏi và tốt thì cách mạng sẽ không ngừng phát triển và thắng lợi. Như thế chúng ta sẽ có lãi. Cán bộ yếu kém, sa sút, thoái hoá, hư hỏng thì cách mạng gặp khó khăn, có khi thất bại và như thế chúng ta sẽ lỗ vốn. Gần đây trong lý thuyết quản lý nguồn nhân lực, chúng ta mới nói tới “vốn người, “tư bản” người, coi con người là một tài nguyên quý giá nhất, do đó đầu tư phát triển nguồn nhân lực là đầu tư cho phát triển, đầu tư theo chiều sâu, đầu tư chiến lược. Những tư tưởng hiện đại này thật ra đã được Hồ Chí Minh nói đến từ hơn 1/2 thế kỷ trước đây. Người đã từng xác định: Đào tạo, giáo dục cán bộ là công việc gốc của Đảng. Đảng phải chăm lo chu đáo, tởm, công phu việc “trồng” người như người làm vườn vậy. “Muốn xây dựng CNXH trước hết cần có những con người XHCN, có tư tưởng và tác phong XHCN”.⁶⁹

Con người XHCN trước hết là con người có đạo đức, lấy đức làm gốc, đồng thời phải có năng lực, đức và tài, hồng và chuyên, chính trị và chuyên môn gắn liền với nhau.

Như vậy, đạo đức của người cách mạng là đạo đức trong hành động, đạo đức được thể hiện qua năng lực làm việc để trở nên hữu dụng, hữu ích cho xã hội mà thước đo của nó là toàn tâm, toàn ý phục vụ nhân dân, động cơ đạo đức phải được chứng thực bởi hành vi, ở hiệu quả, nói đi đôi với làm, nhận thức thống nhất với hành động. Đó là điểm nổi bật nhất của tính trung thực, phẩm chất quan trọng hàng đầu của đạo đức.

Đạo đức của cán bộ, đảng viên, của công chức, của mỗi người nói chung thường được xem xét, đánh giá qua những quan hệ, qua cách thức ứng xử của mỗi người trong những mối quan hệ đó.

Hồ Chí Minh đã chỉ ra những mối quan hệ đó làm cơ sở của việc đánh giá đạo đức. Người cho rằng: “Bất kỳ ở tầng lớp nào, giữ địa vị nào, làm nghề nghiệp gì, sự hoạt động của một người trong xã hội có thể chia làm ba mặt:

⁶⁹ Hồ Chí Minh, Toàn tập, Tập 10, tr.310.

mình đối với mình, mình đối với người, mình đối với công việc”.⁷⁰ Trong tác phẩm “Đường cách mạng” đã nhắc tới ở trên, Nguyễn Ái Quốc hồi đó, khi đề cập tới đạo đức, Người cũng xuất phát từ ba mặt, ba mối quan hệ đó.

Đáng lưu ý là, mở đầu tác phẩm lý luận này, Người đặt vấn đề đầu tiên là đạo đức, là tư cách của người cách mạng. Về sau này, khi nói tới lý luận, tới chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tức là tới học thuyết khoa học và sự cần thiết phải trau dồi những hiểu biết, những tri thức khoa học đó, Người cũng nhấn mạnh một tư tưởng quan trọng là, chủ nghĩa Mác - Lê-nin không chỉ là khoa học mà còn là đạo đức nữa; hiểu chủ nghĩa Mác - Lê-nin, giác ngộ chủ nghĩa Mác - Lê-nin thì phải ăn ở với nhau cho hợp đạo lý làm người, cho có tình có nghĩa. Một người gọi là có học thức, đọc hàng trăm, hàng nghìn quyển sách Mác - Lê-nin mà ăn ở với nhau không có tình có nghĩa thì làm sao gọi là Mác - Lê-nin được.

Nghiên cứu kỹ những lời bàn của Người về tư cách của người cách mạng, chúng ta thấy cả một bảng hệ thống các giá trị đạo đức, các nét tính cách đạo đức mà Người đề cập tới từ rất sớm. Với bảng hệ thống giá trị đó, Người đã đưa ra những chỉ báo rất cụ thể về xã hội học đạo đức.

Trong quan hệ *mình đối với mình* mà Người viết là “Tự mình phải”, Người đưa ra 14 chỉ báo, tức là những yêu cầu sau đây:

Cần kiệm

Hoà mà không tư

Cả quyết sửa lỗi mình

Cẩn 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

⁷⁰ Sdd, Tập 5, tr.643.

Nói thì phải làm
Giữ chủ nghĩa cho vững
Hy sinh
Ít lòng ham muốn về vật chất
Bí mật.⁷¹

So với các quan hệ khác, đây là quan hệ *đồng nhất làm một giữa đối tượng và chủ thể đạo đức*, là mặt cơ bản mà Người yêu cầu rất cao, với nhiều yêu cầu (chỉ báo) nhất. Nó cũng đồng thời là phương châm sống, làm việc, tu dưỡng, ứng xử của bản thân mỗi người. Đủ thấy Người đòi hỏi người cách mạng phải đặt lên hàng đầu yêu cầu tự tu dưỡng, tự giáo dục, tự điều chỉnh, tự kiểm soát ở bản thân.

Mười bốn chỉ báo đó bao gồm toàn diện cả phẩm chất - năng lực - nghị lực - tính tự phê phán - tính khiêm tốn - đức hy sinh - tính nguyên tắc - phương châm ứng xử đạo đức.

Nếu mỗi cán bộ, công chức ngày nay, cả đảng viên lẫn quần chúng ngoài Đảng đều tu dưỡng phẩm chất đạo đức và năng lực, thực hiện đúng những yêu cầu ấy thì ta đã có một diện mạo đạo đức thật tốt đẹp ở mỗi chủ thể đạo đức, mỗi cá nhân như là một nhân cách.

Đặc biệt, có hai yêu cầu rất hệ trọng trong 14 yêu cầu đã nêu. Đó là “giữ chủ nghĩa cho vững”, tức là *trung thành, nhất quán, tỏ rõ bản lĩnh chính trị*. Người còn chỉ rõ, chủ nghĩa mà chúng ta lựa chọn, theo đuổi và bảo vệ ấy là chủ nghĩa Lê-nin (Mác - Lê-nin). Đó còn là “ít lòng ham muốn về vật chất”, đây là vấn đề liên quan trực tiếp đến đạo đức, là chỗ yếu thường tình của mỗi con người. Rèn luyện đạo đức trong thời buổi kinh tế thị trường ngày nay, mỗi cán bộ, công chức phải vượt qua những yếu kém này trước sự cám dỗ của tiền bạc, danh vọng, địa vị chức quyền thì mới giữ được sự trong sạch về đạo đức.

Ở mặt thứ hai hay lớp quan hệ thứ hai, Người xác định là “đối người phải”. Trong quan hệ giữa mình với người khác, Người chỉ rõ 5 yêu cầu sau:

Với từng người thì khoan thứ

⁷¹ Tập 2, tr.260.

Với đoàn thể thì nghiêm
Có lòng bày vẽ cho người khác
Trực mà không táo bạo
Hay xem xét người.⁷²

Theo sát những yêu cầu này trên phương diện *mình đối với người khác*, Người xem xét cả *con người* (từng người) lẫn tổ chức (với đoàn thể), Người nhấn mạnh thái độ khoan dung văn hoá với người khác đồng thời phải giữ nghiêm tính nguyên tắc, tính tổ chức, kỷ luật, ra sức giúp đỡ người khác, thái độ dũng cảm, chính trực nhưng không chủ quan, phiêu lưu, Người cũng chú trọng năng lực và thói quen quan sát, đánh giá con người. Ở đây, lý trí và tình cảm, con người và tổ chức, học tập và rèn luyện thống nhất với nhau không tách rời. Ở lớp quan hệ thứ ba, phương diện thứ ba, Người gọi là quan hệ với làm việc, với công việc, được gọi là “*Làm việc phải*”, Người đưa ra 4 yêu cầu:

Xem xét hoàn cảnh kỹ càng
Quyết đoán
Dũng cảm
Phục tùng đoàn thể”.⁷³

Những yêu cầu này vừa là năng lực phân tích thực tiễn, vừa là hành động và thái độ, lại vừa là tính tổ chức và kỷ luật. 23 yêu cầu, chỉ báo trong hệ giá trị đạo đức, tư cách và nhân cách đó, cho đến nay vẫn còn hết sức thiết thực khi ứng dụng vào đào tạo, giáo dục cán bộ công chức hiện nay.

Nói tới đạo đức cách mạng của cán bộ đảng viên và công chức, bao giờ Người cũng chỉ rõ nội dung của đạo đức ấy, đề ra yêu cầu cụ thể, thiết thực để mỗi người tự phấn đấu rèn luyện đồng thời Người còn nhấn mạnh tới trách nhiệm quản lý, giáo dục cán bộ của các tổ chức Đảng và các cơ quan nhà nước, chú trọng kết hợp các biện pháp xây dựng và thực hành đạo đức. Người đề cao sự tự tu dưỡng, rèn luyện của từng người, trong đó cán bộ phải làm gương mẫu để quần chúng noi theo, phải gần gũi quần chúng, dựa vào dân mà

⁷² Sdd. T2. tr.260.

⁷³ - nt -

xây dựng tổ chức, uốn nắn, giáo dục cán bộ, sửa chữa những khuyết điểm sai lầm. Có như vậy mới được dân tin tưởng, yêu mến, ủng hộ và giúp đỡ. Gần gũi dân để học hỏi dân, đem những cái hay, cái tốt ở nơi dân mà gây dựng phong trào, phát triển tổ chức và giáo dục cán bộ. Cán bộ, đảng viên phải thật sự yêu kính dân, tôn trọng lễ phép với dân, tin tưởng vào sức mạnh của dân thì dân mới tin tưởng vào Đảng và chính phủ, mới thực sự coi cán bộ là người của mình và hết lòng giúp đỡ, bảo vệ. Phải tôn trọng và phát huy được quyền dân chủ, làm chủ của dân vì bao nhiêu lợi ích là của dân, bao nhiêu quyền hạn cũng thuộc về dân, quyền hành và lực lượng đều ở trong dân chúng. Phải làm điều tốt và tránh điều xấu cho dân, cái gì có lợi cho dân phải quyết làm cho bằng được. Cái gì có hại cho dân phải quyết tránh cho bằng được. Bởi cái gì tốt cho dân, lợi cho dân, cái đó là chân lý. Phải theo đó mà giảng giải, tuyên truyền, vận động, cổ vũ dân chúng làm cách mạng để đem lại cho dân một cuộc sống mới, vật chất ngày càng tăng, tinh thần ngày một tốt, xã hội ngày càng văn minh, tiến bộ.

Quan niệm này ở Hồ Chí Minh là hết sức sâu sắc, ở chỗ, *đạo đức cách mạng hướng mục tiêu vào dân*, xuất phát từ dân và vì dân mà cán bộ, công chức phải rèn luyện đạo đức *thân dân* ấy.

Hơn nữa, nói tới cán bộ, công chức là nói trong mối quan hệ với dân, của dân, vì dân và do dân. Có như thế, cán bộ khi được dân uỷ quyền mới thực hiện được dân chủ chứ không biến mình thành “quan chủ” để đè nén, áp bức dân. Có như thế, làm cách mạng để phục vụ dân, làm cho dân có ăn, làm cho dân có mặc, làm cho dân có chỗ ở, được học hành tiến bộ, được thực sự hưởng quyền tự do dân chủ, dân là chủ và dân làm chủ, cán bộ là đầy tớ, là công bộc trung thành của dân chứ không biến thành các ông “quan cách mạng”. Tựu trung lại, khi nói tới động cơ và hành động để tu dưỡng đạo đức cách mạng, Hồ Chí Minh đặt vấn đề này gắn liền với thực hiện dân chủ, đấu tranh chống quan liêu, lãng phí, tham ô mà Người luôn coi nó là kẻ thù của cách mạng, là có tội ác với dân, với nước.

Kiến giải của Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng của cán bộ và công chức như những điều trình bày trên đây cho thấy Người đặt vấn đề đạo đức trên lập trường *nguyên tắc của CNXH* và *thấm nhuần tinh thần nhân dân, tinh thần dân chủ*. Nhờ đó, đạo đức cách mạng thực sự là một động lực quan trọng

để phát triển xã hội, đặc biệt là trong sự nghiệp kháng chiến kiến quốc trước đây và xây dựng CNXH ngày nay.

Người cũng lưu ý rằng, đạo đức cách mạng mà chúng ta xây dựng cho đội ngũ công chức trong điều kiện Đảng cầm quyền và nhà nước pháp quyền thì không bao giờ được xem nhẹ vai trò của luật pháp. Luật pháp và thi hành luật pháp có nghiêm thì mới bảo vệ được chữ liêm, sự liêm khiết trong sạch của thể chế, của chế độ. Người đòi hỏi phải nghiêm trị những kẻ bất liêm, những thói bất lương bằng luật pháp nhà nước, bất kỳ kẻ đó là ai. Sức mạnh của luật pháp là điều cần thiết để bảo vệ chế độ, đảm bảo cho chính trị được trong sạch, đạo đức được lành mạnh, xã hội được bình yên, thực hiện được an ninh và an sinh cho dân chúng, nhờ đó mới có môi trường, hoàn cảnh và điều kiện để phát triển kinh tế và văn hoá.

Vậy *nội dung* của đạo đức cách mạng mà Hồ Chí Minh nêu ra là những gì ? Khái quát lại, đó là *Cần - kiệm - liêm - chính, chí công vô tư*, là *Trung với nước, hiếu với dân, là Trí - Tín - Nhân - Dũng - Liêm*. Người giải thích nội dung cụ thể của những phẩm chất đạo đức này như thế nào ? Do bối cảnh của cuộc kháng chiến để bảo vệ độc lập tự do của dân tộc nên nhiều khi Người nói tới đạo đức của người chỉ huy quân sự, của bộ đội, của công an nhân dân, của chiến đấu và phục vụ chiến trường nhưng tựu trung lại, những lời dạy của Người đều hướng tới tổ quốc - dân tộc - nhân dân và CNXH, do đó, những chỉ dẫn của Người vẫn hoàn toàn có ý nghĩa thiết thực đối với việc xây dựng và giáo dục đạo đức cách mạng cho cán bộ, công chức ngày nay.

Trong lời tự bộc bạch sự ham muốn, ham muốn tốt bậc của mình ta có thể thấy rõ sự cao thượng trong lý tưởng đạo đức, trong mục đích cuộc sống của Người. Đó thực sự là chân giá trị của việc thực hành đạo đức cách mạng. Người nói: “Tôi chỉ có một sự ham muốn, ham muốn tốt bậc, là làm sao cho nước ta được hoàn toàn độc lập, dân ta được hoàn toàn tự do, đồng bào ta ai cũng có cơm ăn, áo mặc, ai cũng được học hành”.⁷⁴

Lý tưởng sống ấy của Người cũng được tỏ rõ trong câu trả lời phỏng vấn của một nhà báo nước ngoài. Khi được hỏi: Người quan tâm đến điều gì nhất, Người đã trả lời: “Độc lập cho Tổ quốc tôi, Tự do cho dân tộc tôi, Hạnh phúc

⁷⁴ Tập 4, tr.161.

cho đồng bào tôi, đó là tất cả những gì tôi muốn, đó là tất cả những gì tôi hiểu”.

Như đã nói, đó chính là những giá trị mục tiêu cao quý và vĩ đại nhất mà sự phát triển lịch sử đã và đang tiếp tục hướng tới.

Người căn dặn cán bộ chiến sĩ rằng, “... Anh em phải *siêng năng, tiết kiệm, phải có thái độ khiêm nhường, chứ không kiêu ngạo*. Nếu anh em nhớ được tất cả những điều đó thì không lo gì không tiến bộ được dễ dàng và các công việc của chính phủ và đoàn thể giao cho anh em sẽ làm thành công được rực rỡ”.⁷⁵ Điều Người căn dặn chính là những đức tính, những nét tính cách đạo đức căn bản của người cách mạng. Người còn nói, con người có 4 đức: Cần - kiệm - liêm - chính. Thiếu một đức thì không thành người. Có cần, có kiệm, có liêm thì mới chính được. Có đủ cả 4 đức đó mới là người hoàn toàn. Bốn đức đó hợp thành nội dung của đạo đức cách mạng. Nó cũng thống nhất với quan niệm về Trí - Tín - Nhân - Dũng - Liêm.

Người nhấn mạnh: “Một người cán bộ tốt phải có đạo đức cách mạng. Quân sự giỏi song nếu không có đạo đức cách mạng thì khó thành công. Muốn có đạo đức cách mạng phải có 5 điều sau đây: Trí - Tín - Nhân - Dũng - Liêm.”⁷⁶ Và Người giải thích cụ thể những yêu cầu của nó.

Trí: Là sáng suốt, biết địch, biết mình, biết người tốt thì nâng đỡ, biết người xấu thì không dùng, biết cái tốt của mình mà phát triển lên, biết cái xấu của mình để mà tránh.

Tín: Nói cái gì phải cho tin - nói và làm cho nhất trí - làm thế nào cho dân tin - cho bộ đội tin ở mình.

Nhân: Là phải có lòng bác ái - yêu nước, yêu đồng bào, yêu bộ đội của mình.

Dũng: Là phải mạnh dạn, quả quyết nhưng không phải làm liều. Phải có kế hoạch, rồi kiên quyết làm ngay. Nguy hiểm cũng phải làm. Nghĩa là phải có lòng dũng cảm trong công việc.

⁷⁵ Tập 4, tr.102.

⁷⁶ Tập 5, tr.223.

Liêm: Là không tham danh vị, không tham sống, không tham tiền, không tham sắc. Người cán bộ đã dám hy sinh cho Tổ quốc, hy sinh cho đồng bào, hy sinh vì nghĩa, thì không tham gì hết.⁷⁷

Phải rèn luyện đầy đủ các đức tính ấy, người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân. Vì muốn giải phóng cho dân tộc, giải phóng cho loài người là một công việc to tát, mà tự mình không có đạo đức, không có căn bản, tự mình đã hủ hoá, xấu xa thì còn làm nổi việc gì.⁷⁸

Hồ Chí Minh nói rất kỹ lưỡng, thấu đáo và nghiêm khắc về chữ “Liêm” trong đạo đức của người cách mạng. Người nói: “Liêm là trong sạch, không tham lam”. Người đặt chữ liêm khiết, thanh khiết vào trong chính trị. Cùng với đoàn kết, liêm khiết, thanh khiết trở thành yêu cầu thường trực của người làm chính trị vì nhân dân, vì dân chủ.

Người nhấn mạnh: Do BẤT LIÊM mà đi đến tội ác, trộm cắp. Công khai hay bí mật, trực tiếp hay gián tiếp, bất liêm tức là trộm cắp.

Người dẫn lời của Khổng Tử: “Người mà không liêm, không bằng súc vật”, lời của Mạnh Tử: “Ai cũng tham lợi thì nước sẽ nguy”.

Để thực hiện chữ Liêm, theo Hồ Chí Minh phải có tuyên truyền và kiểm soát, giáo dục và pháp luật, từ trên xuống, từ dưới lên.

Trước nhất, là cán bộ các cơ quan, đoàn thể, cấp cao thì quyền to, cấp thấp thì quyền nhỏ. Dù to hay nhỏ, có quyền mà thiếu lương tâm là có dịp đục khoét, có dịp ăn của dút, có dịp “đi công vi tư”.

Vì vậy, cán bộ phải thực hành chữ Liêm trước, để làm kiểu mẫu cho dân.

“Quan tham vì dân đại”. Nếu dân hiểu biết, không chịu dút lót, thì “quan” dù không liêm cũng phải hoá ra liêm. Vì vậy, dân phải biết quyền hạn của mình, phải biết kiểm soát cán bộ, để giúp cán bộ thực hiện chữ liêm. Pháp luật phải thẳng tay trừng trị những kẻ bất liêm, bất kỳ kẻ ấy ở địa vị nào, làm nghề nghiệp gì.

⁷⁷ Tập 5, tr.224.

⁷⁸ Tập 5, tr.2520-253.

Mỗi người phải nhận rằng, tham lam là một điều rất xấu hổ, kẻ tham lam là có tội với nước, với dân.

Cán bộ thi đua thực hành liêm khiết, thì sẽ gây nên tính liêm khiết trong nhân dân.

Một dân tộc biết cần, kiệm, biết liêm, là một dân tộc giàu về vật chất, mạnh về tinh thần, là một dân tộc văn minh tiến bộ.⁷⁹

Ngày nay, khi quan liêu tham nhũng đã trở thành quốc nạn và đấu tranh chống quan liêu tham nhũng đang là một đòi hỏi bức xúc để tạo nên sự bình yên của thể chế, bảo vệ đội ngũ cán bộ, công chức khỏi sự thoái

hoá, hư hỏng về đạo đức thì quan niệm nêu trên của Hồ Chí Minh đặc biệt có ý nghĩa và cần phải được áp dụng triệt để trong cuộc sống, nhất là trong đời sống của Đảng và Nhà nước.

Như đã nói, quan liêu (và đi liền với nó là tham nhũng) là một căn bệnh của thể chế nhà nước, do đó không thể không đặt vấn đề đạo đức công chức nhà nước trong cuộc đấu tranh chống quan liêu. Nhìn nhận hiện tượng quan liêu như một sự xa lạ, đối lập với dân chủ, từ phương diện thái độ đạo đức đối với dân, Người đã chỉ rõ, sở dĩ quan liêu vì xa dân, khinh dân, không tin dân, ghét dân, không thương dân, sợ dân. Muốn chữa bệnh quan liêu, “phải đặt lợi ích dân chúng lên trên hết, trước hết. Phải gần gũi dân, hiểu biết dân, học hỏi dân. Phải thật thà thực hành phê bình và tự phê bình, phải làm kiểu mẫu: cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”.⁸⁰

Quan liêu (và tham nhũng), thói xấu này tập nhiễm vào cán bộ, vào tổ chức bộ máy và thể chế của chúng ta bắt nguồn từ chủ nghĩa cá nhân. Muốn xây dựng thắng lợi CNXH thì trước hết phải chiến thắng kẻ thù bên trong của mỗi chúng ta là chủ nghĩa cá nhân.⁸¹ Muốn vậy phải làm cho đạo đức cách mạng đủ sức mạnh để đánh bại chủ nghĩa cá nhân.

Người cho rằng, đạo đức cách mạng là vô luận trong hoàn cảnh nào, người đảng viên cũng phải đặt lợi ích của Đảng lên trên hết. Nếu khi lợi ích

⁷⁹ Tập 5, tr.640-642.

⁸⁰ Tập 6, tr.90.

⁸¹ Tập 11, tr.373.

của Đảng và lợi ích của cá nhân mâu thuẫn với nhau, thì lợi ích cá nhân phải tuyệt đối phục tùng lợi ích của Đảng.⁸²

Lòng trung thành, đức hy sinh, tận tụy vì sự nghiệp chung làm cho người cách mạng luôn giữ được động cơ trong sáng, có nghị lực, ý chí và bản lĩnh trong cuộc đấu tranh và trong mọi tình huống của cuộc sống.

Có đạo đức cách mạng thì khi gặp khó khăn, gian khổ, thất bại, cũng không sợ sệt, rụt rè, lùi bước. Vì lợi ích chung của Đảng, của cách mạng, của giai cấp, của dân tộc và của loài người mà không ngần ngại hy sinh tất

cả lợi ích riêng của cá nhân mình. Khi cần, thì sẵn sàng hy sinh cả tính mạng của mình cũng không tiếc. Đó là biểu hiện rõ rệt, rất cao quý của đạo đức cách mạng ...

Có đạo đức cách mạng thì khi gặp thuận lợi và thành công cũng vẫn giữ vững tinh thần gian khổ, chất phác, khiêm tốn, “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 liêu, không kiêu ngạo, không hủ hoá. Đó cũng là biểu hiện của đạo đức cách mạng”.⁸³ Nhờ sức mạnh ấy mà con người mới có được năng lực và bản lĩnh làm chủ chính mình “thắng không kiêu, bại không nản”, “giàu sang không thể quyến rũ, gian khó không thể chuyển lay, uy vũ không thể khuất phục”, dám “xem thường danh vị, ngôi thứ, tiền bạc vì chính nó là cội nguồn sinh ra đổ ụp và hận thù”.⁸⁴

Theo Hồ Chí Minh, quyết tâm suốt đời đấu tranh cho Đảng, cho cách mạng, đó là điều chủ chốt nhất của đạo đức cách mạng.

Với lý tưởng sống và động cơ đạo đức đó, cán bộ và công chức của Đảng, dù là đảng viên hay quần chúng ngoài đảng cũng ra sức làm việc cho Đảng, giữ vững kỷ luật, thực hiện tốt đường lối, chính sách của Đảng. Đặt lợi ích của Đảng, của nhân dân lao động lên trên lợi ích riêng của cá nhân mình. Hết lòng hết sức phục vụ nhân dân. Vì Đảng, vì dân mà đấu tranh quên mình, gương mẫu trong mọi việc.⁸⁵

⁸² Tập 9, tr.289.

⁸³ Tập 9, tr.284.

⁸⁴ Tập 2, tr.260, 450.

⁸⁵ Tập 9, tr.285.

Yêu cầu ấy đặt ra cho sự phấn đấu của tất cả mọi người, trước hết là cán bộ đảng viên.

Người đòi hỏi cán bộ và đảng viên *càng* phải nâng cao tinh thần phụ trách trước Đảng và trước quần chúng. *Phải* yêu kính nhân dân. *Phải* thật sự tôn trọng quyền làm chủ của nhân dân, tuyệt đối không được lên mặt “quan cách mạng” ra lệnh cho oai. *Phải* nắm vững quan điểm giai cấp, đi đúng đường lối quần chúng, thành tâm học hỏi quần chúng, kiên quyết dựa vào quần chúng ... *Phải* thật thà ngay thẳng, không được giấu dốt, giấu khuyết điểm, sai lầm. *Phải* khiêm tốn, gần gũi quần chúng. *Phải* “chí công vô tư” và có tinh thần “lo trước thiên hạ, vui sau thiên hạ”. Đó là đạo đức của người Cộng sản.⁸⁶

Trong lời dạy của Người đối với cán bộ chiến sĩ quân đội “Trung với nước, hiếu với dân, nhiệm vụ nào cũng hoàn thành, khó khăn nào cũng vượt qua, kẻ thù nào cũng đánh thắng” hay đối với các cán bộ, chiến sĩ công an “Tuyệt đối trung thành với chính phủ, khiêm tốn lễ phép với dân, tận tụy, trách nhiệm, kỷ luật trong công việc, khôn khéo, cảnh giác với địch” ... đã bao hàm cả tính phổ biến đối với mọi cán bộ công chức ở mọi ngành, mọi cấp trong việc trau dồi, rèn luyện đạo đức cách mạng. Đó là những yêu cầu và nhiệm vụ rèn luyện toàn diện về nhân cách chứ không chỉ riêng đạo đức. Nói cách khác, đó là nền tảng đạo đức để hình thành và phát triển nhân cách. Lãnh đạo và quản lý cán bộ, giáo dục và đào tạo cán bộ phải chú ý quán triệt tinh thần ấy. Muốn thế, trước tiên phải chú ý lãnh đạo về chính trị và kỹ thuật. Phải đoàn kết chặt chẽ giữa cán bộ với cán bộ, cán bộ với công nhân, cán bộ phải tham gia lao động mới gần gũi được công nhân, phải chăm lo đời sống cho công nhân, cán bộ chính trị phải học tập kỹ thuật, cán bộ kỹ thuật phải học tập chính trị.⁸⁷

Đảng yêu cầu cán bộ và đảng viên phải *chăng* những *thao về chính trị*, *mà còn phải giỏi về chuyên môn*; không thể lãnh đạo chung chung. Lại phải biết đoàn kết với những người ngoài Đảng, phải biết dựa vào quần chúng, phát huy sức sáng tạo của quần chúng lao động, đào tạo thật nhiều cán bộ kỹ thuật,

⁸⁶ Tập 10, tr.311 - 312.

⁸⁷ Tập 9, tr.407.

cán bộ quản lý cần thiết cho sản xuất phát triển.⁸⁸ Phải ra sức học tập chủ nghĩa Mác - Lê Nin, luôn luôn dùng tự phê bình và phê bình để nâng cao tư tưởng và cải tiến công tác của mình và cùng đồng chí mình tiến bộ, xác định rõ nhiệm vụ học tập lý luận và chính trị là một nhiệm vụ quan trọng của tất cả các đảng viên.⁸⁹

Khi viết tác phẩm “Dân vận”, Người nói về công tác vận động quần chúng làm cách mạng, đề ra yêu cầu đối với cán bộ dân vận là phải “thật thà nhúng tay vào việc”, phải thấu hiểu dân và mọi suy nghĩ, việc làm đều phải hướng vào dân, sống và làm việc cùng với dân thì phải “óc nghĩ, tai nghe, mắt nhìn, chân đi, miệng nói, tay làm”.⁹⁰ Đó là đạo đức trong hành động, trong việc làm. Đó là đạo đức không chỉ đối với người cán bộ đoàn thể mà còn đối với tất cả cán bộ, công chức trong mọi ngành, mọi nghề, mọi cấp mà chúng ta cần thực hiện trong công cuộc đổi mới và dân chủ hoá, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở hiện nay.

Xây dựng đạo đức công chức, thực hành đạo đức cách mạng trong đội ngũ công chức, trong việc thực hiện công vụ sẽ góp phần quan trọng để xây dựng Đảng, Nhà nước, thực hành dân chủ rộng rãi theo đúng tư tưởng Hồ Chí Minh vì cuộc sống và hạnh phúc của nhân dân.

⁸⁸ Tập 10, tr.313.

⁸⁹ Tập 9, tr.284-285; Tập 12, tr.95.

Chương III

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ CÔNG CHỨC TRONG THỜI KỲ CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

III.1 Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam

III.1.1 Khái quát đội ngũ cán bộ công chức

Ngay từ tháng 10 năm 1945, nghĩa là chỉ sau khi Tuyên ngôn Độc lập không lâu, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã bắt tay ngay vào việc xây dựng chính quyền dân chủ nhân dân. Chính quyền ấy, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh “từ toàn quốc cho đến các làng đều là đây tớ của nhân dân, nghĩa là để gánh việc chung cho dân, chứ không phải đè đầu dân”¹: Để xây dựng chính quyền ấy, một trong những công việc có ý nghĩa quyết định được Chủ tịch Hồ Chí Minh chú ý và đẩy công xây dựng là vấn đề là vấn đề đội ngũ những người công chức trong bộ máy nhà nước của một chế độ mới.

Cùng với sự phát triển của lịch sử dân tộc, sự lớn mạnh và ngày càng hoàn thiện của bộ máy Nhà nước, đội ngũ CB, CC cũng ngày càng đông đảo. Nếu năm 1945, cả nước mới có khoảng 44.620 CB, CC, trong đó số CB, CC thuộc khối Trung ương (Chính phủ và các Bộ) chiếm khoảng 10% còn đại đa số là công chức địa phương thì năm 1959, đội ngũ CB, CC tăng 23,7% với số lượng là 106.533 người; đến năm 1999, đội ngũ CB, CC nhà nước (bao gồm khối quản lý hành chính nhà nước và khối cơ quan sự nghiệp) đã là 1.253.000 người (trong đó có 203.000 CB, CC quản lý hành chính, chiếm 16,18% tổng số CB, CC; khối cơ quan sự nghiệp có 1.050.000 người, chiếm 83,82%). Ngoài ra, CB,CC ở nước ta còn gồm cả trên 2.000.000 cán bộ làm công tác Đảng, đoàn thể, cán bộ chính quyền cơ sở đang hưởng sinh hoạt phí, cán bộ y tế cơ sở, cán bộ các ngành lập pháp, tư pháp,...

Cùng với sự phát triển ngày càng hoàn thiện của bộ máy Nhà nước, sự phang phú, đa dạng của các ngành nghề trong xã hội, sự giao lưu hội nhập

⁹⁰ Tập 5, tr.698-699.

¹ Hồ Chí Minh: Đạo đức cách mạng, tr.17

quốc tế, các chức danh của đội ngũ CB, CC cũng ngày một phong phú. Hiện nay, chức danh của đội ngũ CB, CC gồm: cán bộ quản lý, cán bộ hành chính sự nghiệp, khoa học kỹ thuật, giáo dục, sư phạm, văn nghệ sỹ, báo chí, xuất bản,... Đội ngũ này được phân chia thành các ngạch; trong mỗi ngạch lại chia thành các bậc hưởng lương khác nhau. Điều đó cho thấy một số đặc trưng của CB, CC như:

Thứ nhất: CB, CC là lực lượng lao động đặc biệt của đất nước. Điều này thể hiện ở chỗ hoạt động của CB, CC là hoạt động trong lĩnh vực tổ chức và thực thi pháp luật. Họ là lực lượng chủ yếu đảm trách mọi hoạt động của bộ máy Nhà nước. CB, CC là người tổ chức hoạt động quản lý nhà nước nhằm phát triển kinh tế - xã hội và đời sống nhân dân, giữ trọng trách bảo đảm có hiệu quả và phát huy sức mạnh của bộ máy Nhà nước; là nhân tố quyết định sự thành công hay thất bại của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Tính chất hoạt động của đội ngũ CB, CC thể hiện ở vai trò quản lý, điều hành hoặc phục vụ công tác quản lý trong hệ thống bộ máy Nhà nước từ Trung ương đến địa phương.

Trong công cuộc cải cách hành chính, nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy Nhà nước, đội ngũ CB, CC là một trong những nhân tố quan trọng quyết định sự thành công hay thất bại của cải cách hành chính, xây dựng bộ máy nhà nước trong sạch, vững mạnh. Đúng như Bác Hồ đã khẳng định “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”. “Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém”¹

Người CB, CC dưới chế độ ta hiện nay, do vai trò và vị trí vô cùng quan trọng như vậy phải chịu những chế tài riêng của luật pháp quy định cụ thể trong **Pháp lệnh Cán bộ, công chức**. “Cán bộ, công chức ngoài việc thực hiện các quy định của Pháp lệnh này, còn phải tuân theo các quy định có liên quan của **Pháp lệnh chống tham nhũng, Pháp lệnh thực hành tiết kiệm, chống lãng phí** và các văn bản khác” (Điều 3); “Công tác cán bộ, công chức đặt dưới sự lãnh đạo thống nhất của Đảng Cộng sản Việt Nam, đảm bảo

¹ Hồ Chí Minh, Nxb Chính trị quốc gia, H. 2000, tập 5, tr. 269, 240.

nguyên tắc tập trung dân chủ đi đôi với phát huy trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị” (Điều 4).

Thứ hai: Để trở thành CB, CC của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, nhất thiết phải có một số điều kiện cơ bản sau:

Một là, phải là công dân Việt Nam.

Hai là, phải qua tuyển dụng một cách chu đáo theo tiêu chuẩn và quá trình nhất định hoặc được bổ nhiệm để thực hiện một công vụ có tính chất thường xuyên.

Thứ ba: CB, CC là một nghề chuyên môn, nhưng không phải độc lập, tách rời với chính trị; các CB, CC cao cấp, những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ trong các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị-xã hội. Họ là cái cầu nối giữa chính trị và hành chính, là những người tư vấn đắc lực và những người tổ chức giỏi để tham gia vào những quyết định và thực hiện những quyết định của bộ máy nhà nước. Đây là điều khác biệt giữa công chức của nước ta so với CC của nước tư bản chủ nghĩa.

Một điểm khác biệt nữa là, trong điều kiện Đảng ta lãnh đạo một cách toàn diện đất nước, kết quả hoạt động của đội ngũ CB, CC có ảnh hưởng trực tiếp đến triển khai, thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng. Có thể khẳng định rằng, vai trò của CB, CC hiện nay tỉ lệ thuận với vai trò của Nhà nước đang ngày càng được nâng cao trong hệ thống chính trị xã hội chủ nghĩa ở nước ta.

Thứ tư: Nhà nước ta là Nhà nước của dân, do dân và vì dân. Do vậy, CB, CC Việt Nam “là công bộc của nhân dân, chịu sự giám sát của dân” (Điều 2, **Pháp lệnh cán bộ công chức**). “Tận tụy phục vụ nhân dân, tôn trọng công dân; 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” (Điều 6, **Pháp lệnh Cán bộ, công chức**).

Thứ năm: Hoạt động của CB, CC được điều chỉnh bằng nhiều văn bản pháp luật, trong đó có một đạo luật riêng là **Pháp lệnh Cán bộ, công chức**,

Ng nghị định số 95-1998/NĐ-CP ngày 17-11-1998 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. CB, CC có những quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm được quy định rõ trong các văn bản pháp luật đó. Khác những người lao động bình thường khác, những CB, CC không được tự do làm những việc mà mình thích mà phải hy sinh, chịu nhiều thiệt thòi, tuân thủ nghiêm ngặt một số quy định cụ thể của pháp luật về một số việc không được làm.

Như vậy vấn đề CB, CC là vấn đề quan trọng hàng đầu, có tính quyết định của việc xây dựng nhà nước trong sạch, vững mạnh; thực sự là nhà nước của dân, do dân và vì dân, Trong bối cảnh chúng ta đang tiến hành cải cách nền hành chính quốc gia thì đây cũng là vấn đề mấu chốt có tính chất quyết định sự thành công của sự nghiệp này. Và chỉ một khi xác định rõ vấn đề CB, CC là ưu tiên của ưu tiên trong cải cách hành chính được giải quyết ổn thỏa thì nền hành chính nước ta mới được cải thiện và đổi mới đáp ứng được đòi hỏi của sự phát triển đất nước hiện nay.

Rõ ràng là, trong xã hội nói chung, xã hội ta nói riêng, công chức, CB, CC là một bộ phận nguồn nhân lực có những nét khác biệt với những bộ phận nhân lực khác, càng không thể giống khái niệm người lao động chung chung được. Vì vậy, những con người này được nhà nước-với tư cách là người tuyển dụng, quản lý trao cho quyền lực trả công, phải đặt ra những yêu cầu về chuẩn mực, khuôn mẫu đạo đức riêng cho đội ngũ này. Đạo đức đó chẳng những để họ hoàn thành những công việc theo chức phận ăn lương nhà nước, có những quyền hành thay mặt nhà nước xử lý công việc mà còn để khẳng định cái riêng, cái khác biệt để phân chia họ với những đối tượng khác trong xã hội. Không chỉ ở nhà nước ta, mà ở nhiều nước trên thế giới, công chức đều phải đáp ứng yêu cầu và sự đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, nhưng trong chế độ chính trị nước ta, đạo đức cán bộ công chức phải là đạo đức cách mạng, đạo đức của những người “công bộc”, “là dây tó của nhân dân” như Bác Hồ thường căn dặn. Và như thế, trong mỗi thời kỳ cách mạng khác nhau, nhà nước, nói đúng hơn, nhân dân lại đòi hỏi ở những người CB, CC có một tiêu chuẩn đạo đức phù hợp với tính chất và yêu cầu của nhiệm vụ của thời kỳ cách mạng đó. Trong thời kỳ đất nước ta tiến hành CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, người CB, CC không thể giữ mãi những tiêu chuẩn đạo đức của người CB, CC

của những âm bao cấp, kế hoạch hoá tập trung được mà phải có những tiêu chuẩn đánh giá đạo đức mới cao hơn; đặt ra những yêu cầu khắt khe hơn về đạo đức CB, CC ở khía cạnh trình độ, năng lực công tác, khả năng làm chủ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới, hiểu biết luật pháp, có kiến thức quản lý nhà nước.

III.1.2 Thực trạng về đạo đức cán bộ, công chức hiện nay

Trong những năm đất nước ta tiến hành công cuộc đổi mới, đội ngũ CB, CC đã có những tiến bộ và trưởng thành về nhiều mặt, nhưng cũng bộc lộ rõ những hạn chế, yếu kém. Đội ngũ CB, CC đông, nhưng phần lớn đều được đào tạo các kiến thức về luật pháp, về quản lý kinh tế xã hội, hành chính từ thời chiến tranh bao cấp. Tính chuyên nghiệp và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ CB, CC trong bộ máy nhà nước thấp hơn so với các nước trên thế giới, chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH của đất nước, chưa ngang tầm nhiệm vụ. Theo điều tra của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, năm 1997 lực lượng lao động không có chuyên môn kỹ thuật trong toàn quốc là 87,81%. Trong tổng số lực lượng lao động có 5,85% có trình độ công nhân kỹ thuật và trình độ sơ cấp, 3,8% có trình độ trung học chuyên nghiệp, 2,5% có trình độ cao đẳng và đại học và chỉ có 0,04% có trình độ trên đại học. ở nông thôn, tỷ lệ lực lượng đã qua đào tạo chỉ có 9,3%. Đây là một tỉ lệ rất thấp so với các nước trong khu vực. Theo chỉ số phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam ở mức thấp, giữ vị trí 116/173 quốc gia được Liên hợp quốc thống kê.

Song, tất cả những điều trên đây lại không phải là điều chúng ta đáng lo ngại mà, điều đáng lo ngại hơn là những sa sút về ý thức trách nhiệm và đạo đức ở một bộ phận không nhỏ trong đội ngũ CB, CC. Đánh giá chung về tình trạng này, Đảng ta đã chỉ ra: “Một bộ phận không nhỏ đội ngũ cán bộ, công chức còn nhiều yếu kém, bất cập về trình độ chuyên môn, và năng lực điều hành công việc, chưa tương xứng với cương vị và trách nhiệm được giao; một số không ít cán bộ thoái hoá về phẩm chất, chạy theo sự cám dỗ vật chất, sống thực dụng, cửa quyền, hối lộ, sách nhiễu, tham nhũng,... ảnh hưởng rất xấu tới

uy tín của Đảng và Nhà nước, nhân dân chê trách, gây cản trở lớn cho sự nghiệp phát triển đất nước.”¹

Điều đáng lo ngại hơn nữa là sự suy thoái về phẩm chất đạo đức cách mạng lại diễn ra trong một bộ phận CB, CC là đảng viên, kể cả những người có chức, có quyền. Một bộ phận không nhỏ CB, CC còn thiếu ý thức trách nhiệm đối với công việc, đặc biệt là thái độ chấp hành kỷ cương pháp luật có phần suy giảm. Một số khác lại chạy theo những thị hiếu tầm thường, tha hoá biến chất, tự đánh mất mình trong cơn lốc thị trường. Những giá trị đạo đức truyền thống “Mình vì mọi người, mọi người vì mình” có phần bị giảm sút.

Thực trạng về suy thoái phẩm chất đạo đức biểu hiện ở các mặt sau đây:

Một: Giảm sút ý chí phấn đấu, phai nhạt ý tưởng, dao động, mất lòng tin, trong số đó, có người bị ảnh hưởng của khuynh hướng cơ hội, xét lại, thậm chí có người phản bội, đầu hàng;

Hai: “Suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống ở một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên là rất nghiêm trọng. Nạn tham nhũng kéo dài trong bộ máy của hệ thống chính trị và trong nhiều tổ chức kinh tế là một nguy cơ lớn đe dọa sự sống còn của chế độ ta. Tình trạng lãng phí, quan liêu còn khá phổ biến”² Tình trạng tham nhũng, hối lộ, nạn buôn lậu nghiêm trọng kéo dài, ăn chơi phung phí, gây ra những mất mát to lớn về tài sản của nhà nước, của nhân dân.

Chúng ta đang xây dựng nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN. Cơ chế thị trường của nước ta hiện nay, bên cạnh mặt tích cực, nó còn là môi trường thuận lợi cho tệ tham nhũng phát triển cả về phạm vi, tính chất, mức độ. Theo báo cáo của Chính phủ “Trong những năm gần đây đã phát hiện 4.903 vụ có dấu hiệu tham nhũng, đã thi hành kỷ luật hành chính 8.903 người tham nhũng, tiêu cực, trong đó có hai cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh, 29 cán bộ cấp vụ, cục và tương đương, 29 chánh và phó giám đốc sở, 18 chủ tịch và phó chủ tịch huyện, 19 tổng và phó tổng giám đốc, 282 giám đốc và phó giám đốc

¹ Đảng cộng sản Việt Nam-Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nxb Chính trị quốc gia, H. 2001, tr.258.

công ty, xí nghiệp, 484 cán bộ cấp phòng, 252 chủ tịch và phó chủ tịch xã phường”¹

"Lực lượng công an toàn quốc đã thụ lý điều tra 399 vụ án liên quan đến tội phạm tham nhũng làm thất thoát 314,314 tỷ đồng. Đến đầu năm 2003 đã khởi tố điều tra 139 vụ, 286 đối tượng, trong đó có 139 vụ tham ô, làm thiệt hại 72,1 tỷ đồng, đã khởi tố 16 vụ, 217 đối tượng; Lạm dụng tín nhiệm chiếm đoạt tài sản nhà nước 61 vụ gây thiệt hại 59,9 tỷ đồng, đã khởi tố 9 vụ, 16 đối tượng; Cố ý làm trái 188 vụ, gây thiệt hại 180,3 tỷ đồng; Đưa và nhận hối lộ 11 vụ với số tiền là 2,014 tỷ đồng, đã khởi tố 14 vụ, 53 đối tượng" (nguồn Thanh tra nhà nước, đăng trên báo Đại đoàn kết, số 3 ngày 10-1- 2003)

Một biểu hiện nữa của tệ tham nhũng là lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lợi dụng những sơ hở trong các văn bản nhà nước, trong công tác quản lí để tiêu sài công quỹ vượt tiêu chuẩn quy định. "Trong năm 2002, cả nước có tới 15 trên tổng số 33 bộ ngành và 41/61 tỉnh, thành phố mua xe ô tô con vượt tiêu chuẩn định mức (mua vượt chế độ quy định về giá, vượt tiêu chuẩn về đầu xe và mua xe khi chưa được cấp có thẩm quyền phê duyệt) với tổng số tiền trên 33.77 tỷ đồng. Đặc biệt, có một số địa phương mua cả ô tô với giá trên 1 tỷ đồng/xe. Đây là một trong những con số được công bố tại Hội nghị Thanh tra ngành tài chính khai mạc sáng (8/1/2003) tại Hà Nội.

Báo cáo của thanh tra tài chính còn cho biết, có 17/33 Bộ, ngành và 41/61 tỉnh, thành chưa thực hiện tốt việc sắp xếp điều chuyển 538 chiếc xe ô tô dư. Bên cạnh đó, có tới 58/61 tỉnh, thành và 31/33 Bộ, ngành ở TW trang bị điện thoại di động, điện thoại công vụ nhà riêng và thanh toán cước phí sai chế độ. Tình trạng xây dựng trụ sở làm việc vượt định mức, tiêu chuẩn quy định cũng rất phổ biến, với 58/61 tỉnh, thành và 31/33 Bộ, ngành xây dựng trụ sở vượt quy định, tổng diện tích vượt lên đến 38.876 m². Một số đơn vị đã sử dụng 16.551 m² diện tích trụ sở làm việc để cho thuê; số diện tích trụ sở làm việc nhưng được sử dụng vào mục đích khác cũng lên đến 157.436 m². (Nguồn báo Tiền phong số 8 ngày 10 tháng 01 năm 2003)

² . Sdd, tr.76

¹ 55 xây dựng nhà nước của dân , do dân, vì dân một số vấn đề lí luận và thực tiễn, Nxb Chính trị quốc gia 2001, tr. 351

Trong lĩnh vực xây dựng đã có mười dự án bị thất thoát lớn nhất:

1. Dự án khôi phục và cải tạo Quốc lộ 1 đoạn Hà Nội - Lạng Sơn có tổng số vốn đầu tư là 1.786,95 tỷ đồng - kiểm tra phát hiện sai phạm, thất thoát hơn 27 tỷ đồng và 33.345,35 USD.
2. Dự án phòng chống bấu cổ thuộc Chương trình y tế Quốc gia - Bộ Y tế có tổng giá trị vốn đầu tư là 175,9 tỷ đồng - kiểm tra tại Bộ Y tế và hai tỉnh Thái Nguyên - Lào Cai phát hiện sai phạm 14.767 triệu đồng.
3. Dự án xây dựng nhà máy xi măng Bút Sơn, Hoàng Mai tổng giá trị vốn đầu tư là 3000 tỷ đồng - kiểm tra phát hiện sai phạm lên đến gần 40 tỷ đồng.
4. Dự án công trình đường lăn Sân bay Quốc tế Nội Bài - Tổng Công ty Hàng không Việt Nam phát hiện sai phạm trên 7 tỷ đồng.
5. Dự án mua sắm thiết bị tại Công ty may Việt Tiến có tổng số vốn đầu tư 31,9 tỷ đồng - phát hiện sai phạm, thất thoát gần 6 tỷ đồng chiếm gần 20% giá trị quyết toán.
6. Dự án mua sắm thiết bị tại Công ty dệt may Hà Nội có tổng số vốn đầu tư 182 tỷ đồng - kiểm tra phát hiện sai phạm trên 4 tỷ đồng.
7. Dự án đầu tư, tu bổ tôn tạo Nhà hát lớn Hà Nội đã hoàn thành và đưa vào sử dụng được trên 5 năm nhưng đến nay vẫn chưa quyết toán được. Mới kiểm tra hai hạng mục với tổng vốn đầu tư mua sắm thiết bị cho nhà hát là 5,8 tỷ đồng, đã thất thoát 967,7 triệu đồng.
8. Dự án công trình khắc phục hậu quả lũ lụt đường liên tỉnh 952 Kiên Giang với tổng mức đầu tư 3,1 tỷ đồng. Kiểm tra phát hiện sai phạm về thi công thanh toán với giá trị: 1.778,3 triệu đồng.
9. Dự án công trình xây dựng Trung tâm Y tế huyện Thái Thụy (Thái Bình), tổng mức đầu tư là 1.365 triệu đồng. Kiểm tra phát hiện sai phạm, thất thoát 728 triệu đồng.

10. Dự án đường Hồi Xuân - Tén Tần (Thanh Hoá) đầu tư 16.098 triệu đồng, qua kiểm tra phát hiện sai phạm, thất thoát gần 5 tỷ đồng.(Nguồn báo Đại đoàn kết, số 3 ngày 10 tháng 01 năm 2003)

Những năm tiến hành công cuộc đổi mới, CNH, HĐH, Nhà nước đã phải bỏ ra hàng chục tỉ USD để nhập công nghệ, máy móc tiên tiến. Nhưng hàng chục tỉ USD mà nhà nước bỏ ra đã không đem về cho nhà nước những máy móc, công nghệ tiên tiến mà chỉ đem về phần lớn máy móc cũ kỹ, công nghệ lạc hậu, biến nước ta trở thành một bãi chứa rác thải công nghiệp, nơi chứa đồ cũ. “Nhiều công nghệ đã cũ và lạc hậu đến 2,3 thế hệ. Khảo sát 700 thiết bị, ba dây chuyền nhập tại 42 nhà máy cho thấy: 76% thuộc thế hệ 50-60, 70% đã hết khấu hao và 50% máy cũ tân trang lại”². Người ta, không thể tự bao biện đổ lỗi cho trình độ, khả năng nhận biết, đánh giá công nghệ nhập quá yếu kém và muốn kiếm trác tiền của nhà nước mà thực chất những người được giao nhiệm vụ này tỏ ra thiếu trách nhiệm, vô lương tâm. Và, không thể không nói là đã có không ít kẻ đã kiếm lời bất chính từ những vụ buôn này. Nếu để tình trạng này kéo dài thì thiệt hại cho nhà nước không chỉ ở khâu mất mát tiền của mà tệ hại hơn nhiều là nó đã góp phần kéo dài tình trạng tụt hậu về khoa học công nghệ ở nước ta quá xa đối với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Và như thế, hành vi của những CB, CC này có thể ví là một tội ác đối với lịch sử, đối với dân, với nước, không thể tha thứ được.

Ba: Một bộ phận không nhỏ CB, CC còn mang nặng tâm lý bình quân, thụ động, ỷ lại, trông chờ, thoái thác trách nhiệm, tách rời quyền và nghĩa vụ. Do lệch lạc trong định hướng giá trị và sự suy đồi đạo đức nghiêm trọng đang diễn ra ngay trong môi trường xã hội mà bộ phận không nhỏ, trong đó có cả CBCC đã bộc lộ những hành vi trái đạo đức với rất nhiều những biểu hiện và hậu quả của nó: lối sống sa đoạ, thói xu thời cơ hội, chạy theo địa vị chức quyền bổng lộc mà sao lãng công việc, coi bằng cấp như một thứ trang sức, một cái nhãn quảng cáo để tìm kiếm danh và lợi, chức và quyền mua bán, đổi chác. Lại do quản lý lỏng lẻo, kỷ luật kỷ cương không nghiêm minh, pháp luật không đủ mạnh và việc thực thi pháp luật không thấu đáo, triệt để theo đúng nguyên tắc bình đẳng của mọi công dân trước pháp luật, nghiêm trị phạm tội,

² Sdd, tr.303

bất kể kẻ đó là ai, ở cương vị nào... nên trong các cơ quan, công sở đã có không ít sự lộn xộn, sự lười biếng và thói vô trách nhiệm, sự coi thường kỷ luật công vụ, sự trù dập, vô hiệu hoá và kìm hãm những người tốt, lương thiện, chính trực, đấu tranh cho lẽ phải, sự công bằng.

Những kẻ có chức có quyền nhưng thoái hoá đã lợi dụng những kẽ hở trong quản lý để mưu lợi và làm giàu bất chính, tiếp tay cho những phần tử bất hảo trong xã hội làm ăn phi pháp gây hại cho xã hội mà điển hình là vụ Năm Cam.

Bốn: "Lên mặt quan cách mạng" (Hồ Chí Minh) dẫn đến hách dịch, coi thường nhân dân, xa rời dân, không lắng nghe ý kiến và nguyện vọng của dân.

Năm: Tư tưởng cục bộ, bản vị, địa phương chủ nghĩa tự do vô chính phủ, háo danh, kèn cựa địa vị, gây mất đoàn kết nội bộ; đặc biệt là đã có hiện tượng đe dọa trả thù đồng nghiệp vì những bất đồng cá nhân, ham muốn danh lợi, điển hình là vụ phó văn phòng thanh tra nhà nước do có khuyết điểm trong công tác và sinh hoạt, bị cán bộ lãnh đạo nhắc nhở, phê bình nên đã nảy sinh ý định trả thù, thuê côn đồ hành hung cán bộ lãnh đạo.

Sáu: Tư tưởng cầu an, trung bình chủ nghĩa, dao động trước những khó khăn, chạy theo lối sống thực dụng thấp hèn, làm việc thiếu trách nhiệm, thiếu lương tâm dẫn đến những thiệt thòi oan sai cho người dân.

Nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên có nhiều, song nổi lên mấy nguyên nhân chủ yếu sau:

1. Chúng ta đang xây dựng nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN. Cơ chế thị trường của nước ta hiện nay có diễn biến vô cùng phức tạp, bên cạnh mặt tích cực, nó còn có những mặt trái tiêu cực làm môi trường thuận lợi cho tệ tham nhũng phát triển cả về phạm vi, tính chất, mức độ. Không những vậy, bối cảnh tình hình quốc tế có những diễn biến phức tạp, tiêu cực, sự tiến công chống phá về chính trị, tư tưởng, sự mua chuộc của các thế lực đế quốc và thù địch cũng ảnh hưởng không nhỏ đến tư tưởng, ý chí của mỗi CB, CC.

2. Bên cạnh đó là những khó khăn về đời sống kéo dài, nhất là đời sống của những người ăn lương đã tác động không tốt đến sự suy nghĩ, đạo đức, tình cảm của CB, CC. Tiền lương của CB, CC còn thấp, cộng với áp lực của các nhu cầu tối thiểu về ăn, ở, đi lại, chữa bệnh, học hành của con cái và rất nhiều khoản chi tiêu đột xuất, ... Cũng tác động không nhỏ đến tư tưởng, lối sống của CB, CC

3. Việc rèn luyện, bồi dưỡng đạo đức cách mạng của mỗi CB, CC chưa được đề cao ở mọi lúc, mọi nơi. Nếu như trong thời kỳ cách mạng dân tộc dân chủ, cán bộ, đảng viên ta luôn đặt lợi ích chung trên mọi lợi ích riêng thì ngày nay, có một số cán bộ công chức đang có hiện tượng chạy theo lợi ích riêng, bị chi phối bởi chủ nghĩa cá nhân mà ít chú ý đến lợi ích chung. Sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: “Do chủ nghĩa cá nhân mà ngại gian khổ, khó khăn, sa vào tham ô, hủ hoá, lãng phí, xa hoa. Họ tham danh trục lợi, thích địa vị quyền hành. Họ tự cao tự đại, coi thường tập thể, xem khinh quần chúng, độc đoán chuyên quyền. Họ xa rời quần chúng, xa rời thực tế, mắc bệnh quan liêu, mệnh lệnh. Họ không có tinh thần cố gắng vươn lên, không chịu học tập để tiến bộ. Cũng do chủ nghĩa cá nhân mà mất đoàn kết, thiếu tính tổ chức, tính kỷ luật, kém tinh thần trách nhiệm, không chấp hành đúng đường lối, chính sách của Đảng và của Nhà nước, làm hại đến lợi ích của cách mạng, của nhân dân. Tóm lại, do chủ nghĩa cá nhân mà phạm nhiều sai lầm”¹. Chủ nghĩa cá nhân là nguyên nhân gây lên tình trạng tham ô, lãng phí, quan liêu, cửa quyền, sách nhiễu, ức hiếp dân không những không bị ngăn chặn, giảm bớt mà ngược lại có nơi, có lúc, có việc còn trở nên trầm trọng hơn, gây bất bình trong dư luận, làm giảm lòng tin của nhân dân, làm nản lòng những nhà đầu tư, kinh doanh muốn làm ăn hợp pháp và chính đáng, kìm hãm quá trình phát triển của đất nước.

4. Một số chính sách, chế độ mang tính chất đặc quyền, đặc lợi và tình trạng cơ chế xin cho chưa bị xoá bỏ. Sự sơ hở trong công tác quản lý và những thiếu sót trong công tác cán bộ cũng ảnh hưởng tiêu cực đến việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của CB, CC. Chủ nghĩa cá nhân thực dụng của không ít CB, CC đang biến hoá dưới nhiều hình thức, đang là một vấn đề trầm trọng, là

¹ Hồ Chí Minh-Về đạo đức cách mạng, Nxb Sự thật, H. 1976, tr.156.

nguyên nhân làm suy giảm uy tín, hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước, đến sự thành công của công cuộc cải cách hành chính và sự nghiệp CNH, HĐH ở nước ta.

Khái quát thực trạng nêu trên cho thấy việc nâng cao đạo đức CB, CC hiện nay thực sự là yêu cầu bức xúc, là việc làm cấp bách, không thể chậm trễ để khắc phục tình trạng sa sút phẩm chất đạo đức của một bộ phận CB, CC nêu trên, xây dựng một đội ngũ CB, CC có đủ Đức và Tài thực hiện thành công công cuộc CNH, HĐH.

III.1.3 Xây dựng đạo đức cán bộ công chức - một đòi hỏi khách quan của thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế

Nếu xem xét và phân tích vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ công chức trong các giai đoạn cách mạng, nhất là trong giai đoạn phát triển kinh tế hàng hoá thị trường, tiến hành công cuộc CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, và trong bối cảnh quốc tế có những diễn biến phức tạp thì chúng ta càng thấy rõ yêu cầu nâng cao đạo đức CBCC là một đòi hỏi tất yếu khách quan. Công cuộc CNH, HĐH đất nước là một cuộc cách mạng lớn nhằm mục tiêu đưa nước ta thoát khỏi nghèo nàn, lạc hậu, thoát khỏi nguy cơ tụt hậu trước một thế giới đang chuyển động, phát triển nhanh chóng. Công cuộc đó đang đặt ra cho đội ngũ CB, CC những yêu cầu, thử thách khắc nghiệt, nếu không có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức vững vàng thì khó có thể vượt qua. Những thử thách đó là:

- Nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần vận động theo cơ chế thị trường, mở cửa với bên ngoài, làm cho môi trường sống và hoạt động của CB, CC đã có những thay đổi lớn. Nền kinh tế hàng hoá thị trường là mảnh đất thuận lợi cho chủ nghĩa cá nhân, vị kỷ, cục bộ bản vị phát triển. Môi trường đó sẽ tác động không nhỏ đến tư tưởng, tình cảm, ý chí và nghị lực của mỗi CB, CC; đòi hỏi không chỉ riêng đội ngũ CB, CC mà còn đòi hỏi tất cả những người lao động phải có những kiến thức mới về mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, nhất là kiến thức kinh tế, pháp luật để không chỉ thích nghi, mà còn làm chủ được nền kinh tế thị trường, biết phát huy mặt tích cực và hạn chế mặt tiêu cực của nó, giữ vững định hướng XHCN trong phát triển kinh tế, xã hội và dân chủ hoá.

- Công cuộc CNH, HĐH và hội nhập quốc tế đòi hỏi chúng ta phải nhập những tiến bộ khoa học và công nghệ tiên tiến, phải biến nước ta từ nước nông nghiệp lạc hậu thành nước công nghiệp. Đó là một đòi hỏi vô cùng bức xúc, buộc chúng ta phải giải quyết nếu không muốn nước ta bị tụt hậu xa hơn nữa. Bởi, thực trạng của công nghệ trong nền kinh tế nước ta hiện nay so với thế giới còn rất lạc hậu từ 50 đến 100 năm. Hệ thống thiết bị kỹ thuật ở hầu hết các doanh nghiệp lạc hậu so với mức trung bình hiện nay của thế giới từ 2-3 thế hệ, thậm chí có lĩnh vực từ 4-5 thế hệ. Riêng trong khu vực doanh nghiệp nhà nước có tới 50% doanh nghiệp có hệ số hao mòn tài sản cố định trên 50%, nghĩa là tài sản cố định đã bị “lão hoá”. Trong khu vực liên doanh, trình độ công nghệ cũng không khá hơn, trừ một số ít dây chuyền tương đối hiện đại, còn lại phần lớn cũng ở trình độ thấp, thậm chí có cả công nghệ lạc hậu, thiết bị cũ, gây ô nhiễm môi trường trầm trọng. Muốn CNH, HĐH, không thể không nhập công nghệ tiên tiến. Bài toán này đòi cả hai lời giải về vốn và về nhân lực, trong đó vấn đề nhân lực là yếu tố quyết định. Nghĩa là, chúng ta phải có một lực lượng lao động phải có trình độ văn hoá, những kiến thức khoa học hiện đại. Chính họ là người tiếp thu ứng dụng thành tựu của thế giới vào nước ta, và cũng chính họ là người đề xuất, xây dựng những quy trình công nghệ mới cho phép tăng nhanh năng suất, rút ngắn các bước đi trong tiến trình phát triển. Tiềm năng sáng tạo của con người là vô hạn, những kiến thức khoa học của nhân loại không ngừng phát triển. Điều này đòi hỏi mỗi người phải không ngừng học tập vươn lên, không ngừng lao động sáng tạo để nắm bắt và từng bước làm chủ những công nghệ hiện đại đưa nước ta nhanh chóng thoát khỏi tình trạng tụt hậu hiện nay. Trong thời đại cách mạng khoa học kỹ thuật, trong công cuộc CNH, HĐH và hội nhập quốc tế hiện nay, nếu người lao động, đặc biệt, đối với đội ngũ CB, CC chỉ nhiệt tình, khéo léo, cần cù chịu khó là chưa đủ. Cái quyết định là tri thức, là trình độ tay nghề được đào tạo bài bản. Để sự nghiệp CNH, HĐH thành công, nước ta phải tiếp tục mở rộng, nâng cao chất lượng đào tạo. Bên cạnh đó cần có một chính sách đãi ngộ thoả đáng để động viên CB, CC lao động, cống hiến cho đất nước, ngăn chặn tình trạng chảy máu chất xám.

Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ lại là cơ sở quan trọng cho thúc đẩy xu thế toàn cầu hoá. Với những thành tựu khoa học công nghệ,

đặc biệt là công nghệ tin học đã làm cho quá trình lan toả của nền văn minh mạnh hơn. Điều đó dẫn đến xu thế toàn cầu hoá kinh tế ngày một rõ rệt và mạnh mẽ, trở thành xu thế khách quan và sự phát triển thế giới ngày nay.

Đây là môi trường của sự cạnh tranh quyết liệt hơn. Điều này đòi hỏi một sự phát huy nội lực rất cao của những người lao động nói chung, đội ngũ CB, CC nói riêng. Mặt khác cùng với việc mở cửa giao lưu hội nhập quốc tế, bên cạnh những mặt tích cực, còn có những mặt tiêu cực, văn hoá ngoại lai, không phù hợp với thuần phong mỹ tục của dân tộc cũng theo đó ồ ạt vào. Điều này đòi hỏi mỗi CB, CC cần tu dưỡng, rèn luyện nếp sống, giữ gìn bản sắc văn hoá dân tộc, nhận biết những gì là tốt đẹp để tiếp thu, bài trừ, đấu tranh chống lại những gì là giả, ác, xấu trái với thuần phong mỹ tục dân tộc, giữ gìn phẩm chất của mình, bảo vệ bản chất cách mạng mà Hồ Chủ Tịch đã dày công vun đắp.

Những điều kiện thuận lợi, tác động tích cực cũng như những khó khăn cản trở, những tác động tiêu cực của quá trình hội nhập là:

- Về tác động tích cực của việc hội nhập đến sự phát triển đi lên văn minh, hiện đại được thể hiện ở những mặt sau:

+ Tham gia hội nhập mở ra khả năng thực tế tranh thủ sức mạnh bên ngoài trên các phương diện vốn, công nghệ, công nghệ, thị trường, trình độ tổ chức, quản lý,... Đó là những cái chúng ta đang rất thiếu, rất cần cho quá trình CNH, HĐH, cho việc tạo ra sự phát triển nhảy vọt của lực lượng sản xuất. Hội nhập giúp chúng ta đi lên không chỉ bằng nội lực đất nước mà còn kết hợp được với sức mạnh thời đại, tạo ra sức mạnh tổng hợp bảo đảm cho bước rút ngắn sự tụt hậu so với thế giới.

+ Hội nhập cho phép nước ta có thể tham gia ngay vào phân công lao động quốc tế và chiếm vị trí quan trọng trong nền kinh tế khu vực và thế giới, bởi chúng ta có tài nguyên, có nguồn nhân lực dồi dào.

+ Hội nhập mở ra điều kiện cho việc giao lưu văn hoá giữa các nước, tạo điều kiện nâng cao dân trí, mở rộng nhu cầu,... Đây chính là điều kiện thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

+ Hội nhập sẽ đem lại sự hiểu biết lẫn nhau, tạo dựng môi trường quốc tế hoà bình, ổn định, bảo đảm cho phát triển kinh tế. Hơn nữa, hội nhập còn cho phép giải quyết những vấn đề bức xúc của thời đại mà mỗi quốc gia riêng lẻ khó giải quyết đơn lẻ.

- Những thách thức, những trở lực của sự mở rộng hội nhập quốc tế.

+ Trình độ phát triển kinh tế của nước ta còn thấp so với mức chung của thế giới và khu vực, vì vậy, khả năng cạnh tranh của nền kinh tế nước ta còn yếu. Do đó, khi tham gia hội nhập, chúng ta gặp rất nhiều khó khăn trong tạo lập và củng cố thị trường.

+ Kinh tế thị trường là vấn đề còn mới mẻ đối với chúng ta. Với hơn 15 năm đổi mới chuyển sang xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN nhiều cái còn mới mẻ, ngỡ ngàng. Hệ thống tài chính, ngân hàng còn yếu kém, hệ thống pháp luật chưa hoàn chỉnh, chưa phù hợp với luật chơi chung trên thị trường quốc tế. Những hiểu biết về các thể chế kinh tế còn hạn chế, đội ngũ cán bộ bảo đảm cho quá trình hội nhập còn mỏng, thiếu kinh nghiệm do một thời gian dài trước đây chúng ta dường như không có quan hệ với khu vực thị trường ngoài hệ thống các nước XHCN. Đây là những trở ngại lớn cho quá trình hội nhập.

+ Hội nhập là mở rộng thị trường nội địa. Điều này đặt ra cho các cơ sở sản xuất kinh doanh trong cả nước sự cạnh tranh quyết liệt. Sẽ có nhiều doanh nghiệp không đủ tiềm lực cạnh tranh rơi vào nguy cơ phá sản, và tất yếu dẫn đến tăng thất nghiệp, đời sống của một bộ phận người lao động sẽ rất khó khăn. Bên cạnh đó, một bộ phận lao động trong các doanh nghiệp liên doanh, trong các xí nghiệp tư nhân có kỹ thuật hiện đại, tranh thủ được cơ hội thị trường sẽ có nguồn thu nhập cao. Đó là chưa kể có một số người lợi dụng sơ hở của pháp luật, của sự chưa hoàn thiện của cơ chế kinh tế mới đã giàu lên nhanh chóng. Những điều đó làm cho sự phân cách giàu nghèo gia tăng, nếu nhà nước không có những chính sách về công ăn, việc làm, thực hiện điều tiết hợp lý sẽ dẫn đến một thực trạng xã hội ngược với mong muốn của dân, do dân và vì dân.

+ Trong quá trình hội nhập, nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN của nước ta luôn bị các thế lực phản động tìm cách cản trở, kiềm chế, thậm trí chống đối thù địch hòng làm thay đổi định hướng phát triển XHCN mà dân tộc ta đã lựa chọn.

+ Mở cửa hội nhập, cùng với dòng vốn, công nghệ,... chảy vào sẽ là những sản phẩm văn hoá độc hại kích thích các tệ nạn tiêu cực xã hội vốn có, những mặt trái của nền kinh tế thị trường tư bản chủ nghĩa sẽ xâm nhập vào nước ta. Nếu như chúng ta không có biện pháp để ngăn chặn, loại trừ thì hậu quả của nó sẽ vô cùng tai hại. Đây không chỉ là thách thức lớn đối với đội ngũ CB,CC mà còn là thách thức đối với cả dân tộc quá trình hội nhập. Bởi điều đó liên quan đến nền tảng đạo đức, lối sống, đến bản sắc văn hoá - căn cước của dân tộc ta trên trường quốc tế.

Nước ta trong quá trình phát triển ở một thời kỳ mới đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Đây là một quá trình lâu dài và phải qua không ít khó khăn mới có thể thành công. Bởi, xuất phát điểm thực hiện CNH, HĐH của nước ta quá thấp và trong quá trình thực hiện gặp không ít khó khăn do sự chống đối của kẻ thù. Trong thời gian trước mắt, do trình độ phát triển của lực lượng còn thấp, nên chúng ta vừa phải đẩy mạnh quá trình CNH, HĐH đặt khoa học và công nghệ lên vị trí hàng đầu, đồng thời phải biết tận dụng những thành tựu của cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại mà các nước tư bản chủ nghĩa phát triển đang nắm giữ để rút ngắn quá trình CNH, HĐH ở nước ta. Chúng ta mới bắt đầu xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCH. Đây là một mô hình chưa có trên thế giới và cũng không giống bất kì mô hình nào để có thể học tập, rút kinh nghiệm, mà chúng ta phải sáng tạo một mô hình hoàn toàn mới. Mô hình này đã và đang phát huy tác dụng, phù hợp với đất nước ta, ngày càng chứng tỏ sự sáng suốt, đúng đắn của Đảng ta. Mô hình này lại đòi hỏi đội ngũ CB, CC phù hợp với nó, nghĩa là phải hội đủ cả hai yếu tố có Tài, có Đức, trung thành với sự nghiệp của Đảng ta.

CNH, HĐH và hội nhập quốc tế thực sự là một cuộc cách mạng lớn để từng bước đưa dân tộc ta thoát khỏi lạc hậu đưa nhân dân thoát khỏi đói nghèo. Công cuộc này đòi hỏi phải có đội ngũ lao động mới, đặc biệt là đội ngũ CB,CC không chỉ có tài mà phải có cả đức mới có thể thành công. Năng

lực chuyên môn, năng lực quản lý hay bất cứ một năng lực nào khác của CBCC cũng cần phải gắn liền với đạo đức. Đạo đức bảo đảm cho năng lực được phát huy, được sử dụng vào những mục đích chính đáng nhằm phụng sự tổ quốc và nhân dân, không vụ lợi. Không có đạo đức, hoặc sự yếu kém sa sút của đạo đức sẽ làm cho CBCC không thể làm tròn được chức trách, phân sự mà còn có nguy cơ thoái hoá, biến chất, thậm chí có thể phạm tội, phản bội lợi ích quốc gia dân tộc.

Chúng ta có thể xem xét vai trò của đạo đức CBCC trước hết và ngay trong điều kiện cải cách hành chính với mục tiêu xây dựng một nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp, dân chủ, trong sạch, bảo đảm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước được bảo đảm và được nâng cao phụ thuộc vào nhiều yếu tố như thể chế, tổ chức, phân công, phân cấp, các yếu tố vật chất tài chính, kĩ thuật, tính chuyên nghiệp và hiện đại hoá của bộ máy hành chính, v.v... Nhưng tất cả các yếu tố này được sử dụng và phát huy tác dụng như thế nào đều phải thông qua sự điều hành, vận hành, thao tác của người công chức. Vấn đề là các yếu tố kể trên được sử dụng vào mục đích nào, phát huy tác dụng để làm gì, cho ai thì điều đó không chỉ phụ thuộc vào trình độ, năng lực của người công chức mà còn phụ thuộc vào phẩm chất chính trị, đạo đức của họ. Cách mạng là sự nghiệp của quần chúng - đó là một chân lý; công cuộc xây dựng và kiến thiết, phục hưng đất nước cũng là sự nghiệp của quần chúng - đây cũng là một chân lý. Nhưng quần chúng phải được tổ chức lại bằng nhà nước thì cách mạng và sự nghiệp của quần chúng mới thành công - đó là một định đề. Một nhà nước có vai trò tổ chức quần chúng làm cách mạng và cải tạo hiện thực phải là một nhà nước do nhân dân lập nên, trở thành nhà nước của nhân dân và nhà nước đó tồn tại, hoạt động vì nhân dân, gắn bó máu thịt với nhân dân, bảo vệ nhân dân, mang lại lợi ích cho nhân dân. Một nhà nước như thế là một nhà nước mang bản chất nhân dân với những đặc trưng của nó là: dân chủ, công bằng, bình đẳng, văn minh và nhân đạo. Những tính chất, những thuộc tính này của nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã được khẳng định ngay từ trong Tuyên ngôn độc lập ngày 2 tháng 9 năm 1945 của Nước Việt Nam dân chủ cộng hoà, được tiếp tục khẳng định trong các Hiến pháp nhà nước. Vì vậy có thể nói mục tiêu, cách thức để bảo

đảm và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của các cơ quan, các cấp trong hệ thống quản lý nhà nước đều phải căn cứ từ bản chất và các thuộc tính đặc trưng của nhà nước ta. Nhà nước sinh ra là phục vụ các mục tiêu chính trị, mà mục tiêu chính trị cao nhất và cuối cùng của Đảng ta là dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh, tiến bộ. Để đạt được các mục tiêu như vậy thì các công chức nhà nước phải là “công bộc của dân”, thường xuyên gần gũi với dân, lắng nghe ý kiến, nguyện vọng của dân, tôn trọng dân, “việc gì có lợi cho dân thì hết sức làm, việc gì có hại cho dân thì hết sức tránh” như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy. Để làm được những điều này, người công chức phải thoả mãn được các yêu cầu có tính quy định, bắt buộc đối với họ như: trung thực, công tâm, liêm khiết, có trình độ văn hoá, chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với vị trí công việc được giao, đồng thời bản thân mỗi CBCC cũng phải không ngừng tu dưỡng, phấn đấu học tập nâng cao trình độ mọi mặt.

Trong nhiều năm, bộ máy quản lý nhà nước có hiện tượng quan liêu, tham nhũng, xa dân, xa thực tế; một bộ phận CBCC địa phương, cơ sở có thái độ, hành vi lộng hành, áp chế, sách nhiễu, ăn chặn của dân, bàng quan trước những khó khăn, rủi ro, bất hạnh của người dân làm cho niềm tin của nhân dân đối với Đảng và nhà nước bị giảm sút; công tác vận động quần chúng, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở gặp khó khăn; người dân e ngại lánh tránh, bất hợp tác với nhà nước, rốt cuộc làm suy giảm hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Đây là một thực trạng minh chứng tác hại nguy hiểm của sự thoái hoá đạo đức trong một bộ phận CBCC nhà nước.

Trong thể chế chính trị và xã hội của chúng ta, người CBCC dù có học vấn, trình độ chuyên môn cao sâu uyên bác đến mấy, nhưng không được lòng dân, bị dân xa lánh, thậm chí bị dân chê trách thì người CBCC đó không chỉ gặp khó khăn trong công tác mà trình độ học vấn, chuyên môn của họ cũng sẽ không có đất phát triển. Tài năng mà không có người hâm mộ thì tài năng đó sao tránh khỏi lu mờ, thui chột và còn có ích gì cho xã hội? Đó là một thực tế chứng minh sâu sắc tư tưởng dân là gốc, “dễ trăm lần không dân cũng chịu”.

Đạo đức công chức có thể ví như một cái “kính chiếu yêu”, hay như một cái phanh hãm để ngăn chặn sự thoái hoá, tha hoá của thể chế, của bản thân công chức. Nó là sức mạnh tự bảo vệ để con người công chức và thể chế

nhà nước không tự đánh mất mình, không rơi vào tình trạng tự huỷ hoại. Đạo đức công chức, do đó là một động lực tinh thần, một giá trị văn hoá (văn hoá đạo đức) thúc đẩy xã hội phát triển, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả lý nhà nước. Ngày càng trở nên bức xúc và hệ trọng đối với sự an toàn của thể chế, sự phát triển lành mạnh của xã hội khi đặt vấn đề đạo đức công chức như một bảo đảm, không kém gì những những bảo đảm về kinh tế, về chính trị. Với tất cả sự cần thiết, bức xúc đó, vấn đề đạo đức CB, CC phải được đặc biệt chú trọng nghiên cứu, nhất là nghiên cứu từ góc độ đạo đức học quản lý, đạo đức của lãnh đạo và cầm quyền.

Đạo đức CBCC phải là nơi biểu hiện tập trung của đạo đức xã hội, đạo đức của chế độ nhà nước. Một xu hướng phát triển đã được dự báo ở tầm xa, ở tầm chiến lược, đó là: xã hội càng phát triển kinh tế thị trường, khoa học-công nghệ càng có những biến đổi nhảy vọt với gia tốc ngày càng lớn thì càng cần đến những đảm bảo đạo đức trên tất cả mọi lĩnh vực của đời sống, của hoạt động con người. Vai trò ngày càng tăng lên của đạo đức là một dấu hiệu tích cực, một xu hướng lành mạnh vì nó hợp nhân tính, nó tôn vinh giá trị con người như một giá trị văn hoá cao nhất, chứ nó không hề hạ thấp con người, không làm lu mờ vai trò nhân tố con người bởi sự lấn át của nhân tố kỹ thuật-công nghệ. Cũng như vậy, đạo đức cùng với trí tuệ sẽ là cội nguồn sản xuất ra của cải và sáng tạo ra những cái mới, làm thoả mãn nhu cầu không ngừng tăng lên của con người trong xã hội văn minh và hiện đại. Dù sự phồn vinh của xã hội có tăng lên như thế nào, dù thế giới vật chất và lối sống tiêu dùng có đến mức nào thì đạo đức, trí tuệ, nhân cách của con người cũng không thể trở thành phương tiện bị thao túng và khuất phục. Chính vì xuất phát từ nhận thức sâu sắc những giá trị đạo đức đối với sự phát triển của xã hội văn minh mà nhiều quốc gia trên thế giới đã xây dựng và ban hành luật đạo đức công chức.

Sự phát triển và hoàn thiện đạo đức trong sự không tách rời với năng lực trí tuệ của con người nằm trong mục đích tự thân của lịch sử. Trong cuộc hành trình tới mục đích vĩ đại ấy, nhà nước chắc chắn còn tồn tại lâu dài và do đó vấn đề đạo đức CBCC luôn có tính thời sự và hiện đại của nó.

III.2. Những giải pháp xây dựng đạo đức cán bộ công chức

Những giải pháp xây dựng đạo đức CBCC trong thời kỳ CNH,HĐH và hội nhập quốc tế là những giải pháp mang tính hệ thống, đồng bộ bao gồm từ việc đổi mới, nâng cao chất lượng công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho cả đội ngũ CBCC trong cả hệ thống chính trị; hoàn thiện hệ thống pháp luật, sửa đổi pháp lệnh cán bộ công chức, những quy định về chế độ công vụ; đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng; tiếp tục hoàn thiện chế độ tiền lương; cho đến việc tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện làm việc; đẩy mạnh thanh tra, kiểm tra; thực hiện điều chuyển cán bộ; đãi ngộ, thưởng, phạt công minh, v.v... Những giải pháp đó đã được đề cập trong các văn kiện của Đảng và nhà nước, đang được các cấp, các ngành triển khai thực hiện nhằm đạt tới mục tiêu là: xây dựng một đội ngũ CBCC Việt Nam ngang tầm nhiệm vụ, có đầy đủ phẩm chất đạo đức và chuyên môn (hồng và chuyên) đáp ứng yêu cầu của công cuộc CNH,HĐH và hội nhập quốc tế.

Do đó đề tài này chỉ góp phần đề cập và nhấn mạnh đến một số giải pháp có tính nhận thức sau:

III.2.1 Xây dựng tiêu chuẩn đạo đức cán bộ công chức Việt Nam trong điều kiện CNH,HĐH và hội nhập quốc tế

Trong giai đoạn hiện nay, việc phát triển nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa đã được Đảng ta xác định là một trong những nội dung quan trọng nhất. Theo đó những nguyên tắc vận hành và phát triển của kinh tế thị trường đang có ảnh hưởng sâu sắc cả theo hướng tích cực lẫn tiêu cực tới mọi mặt đời sống xã hội nước ta, tới hệ thống các giá trị, các quy phạm đạo đức, tâm hồn, tình cảm, lối sống và nhân cách của mỗi người đang sống trong cộng đồng các dân tộc Việt Nam. Phát triển kinh tế thị trường không chỉ làm nảy sinh quá trình xâm nhập, bổ sung lẫn nhau giữa các hệ thống giá trị, các chuẩn mực đạo đức, các quy tắc ứng xử truyền thống và hiện đại, dân tộc và quốc tế, mà còn làm xuất hiện cả sự tác động, xung đột, bổ sung lẫn nhau giữa các giá trị đó. Trong bối cảnh này, vấn đề xác định hệ thống giá trị đạo đức nói chung để trên cơ sở đó có sự nhận thức sâu sắc và định hướng đúng đắn việc xây dựng một hệ chuẩn cho đạo đức công chức Việt Nam nói riêng là điều hết sức cần thiết và cấp bách.

Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Đảng ta đã khẳng định: Trong điều kiện kinh tế thị trường và mở rộng giao lưu quốc tế, phải đặc biệt

quan tâm gìn giữ và nâng cao bản sắc văn hóa dân tộc, kế thừa và phát huy truyền thống đạo đức, tập quán tốt đẹp và lòng tự hào dân tộc. Tiếp thu tinh hoa của các dân tộc trên thế giới, làm giàu đẹp thêm nền văn hóa Việt Nam; đấu tranh chống sự xâm nhập của các loại văn hóa độc hại, những khuynh hướng sùng ngoại, lai căng, mất gốc. Khắc phục tâm lý sùng bái đồng tiền, bất chấp đạo lý, coi thường các giá trị nhân văn. Do vậy, để có một hệ chuẩn mới về đạo đức công chức, chúng ta không chỉ xác định xem cần phải kế thừa, duy trì, phát triển những yếu tố nào, phê phán, gạt bỏ những yếu tố nào trong đạo đức công chức truyền thống, mà còn xác định xem cần phải tiếp thu những yếu tố nào, gạt bỏ, ngăn chặn những yếu tố nào trong hệ thống giá trị và quy tắc ứng xử đi liền với quá trình hình thành và phát triển của nền kinh tế thị trường để trên cơ sở đó, xây dựng đạo đức cán bộ công chức Việt Nam trong sáng, lành mạnh, giàu tính dân tộc và hiện đại, mang đậm tính nhân văn.

Nói một cách khác, vấn đề đầu tiên cần giải quyết trong nhận thức về xây dựng đạo đức CBCC là xác định một cách đầy đủ, rõ ràng và hệ thống nội hàm của đạo đức công vụ trên cơ sở hệ thống chuẩn mực về đạo đức cách mạng đã được Đảng và Bác Hồ đúc rút từ thực tiễn cách mạng và truyền thống văn hoá dân tộc, có sự học hỏi, tiếp thu chọn lọc kinh nghiệm của nước ngoài.

Công vụ, với tư cách là một dạng nghề nghiệp, một dạng trách nhiệm trong xã hội, cũng có đạo đức nghề nghiệp của nó. Đó là đạo đức công vụ. *Đạo đức công vụ là hệ thống các chuẩn mực quy định những hành động và nhận thức được xem là tốt hay xấu, là nên hay không nên làm trong hoạt động công vụ của cán bộ - công chức nhằm xây dựng một nền công vụ cho một nền hành chính đáng tin cậy, trong sạch, tận tụy, công tâm và thành thạo công việc.*

Việc xây dựng một nền đạo đức công vụ Việt Nam phải trên cơ sở xác định các nguyên tắc xây dựng tiêu chuẩn đạo đức công chức.

Trong thực tế, mỗi quốc gia có nguyên tắc riêng trong việc xây dựng đạo đức công chức. Tuy nhiên, ở một chừng mực nhất định, các nguyên tắc đó cũng có những điểm chung do đặc điểm công vụ quy định. Tại cuộc họp ngày 23 tháng 4 năm 1998, Hội đồng OECD đã đưa ra 12 khuyến nghị mang tính chất nguyên tắc cho việc xây dựng đạo đức công vụ. Đó là:

1. Các tiêu chuẩn về đạo đức trong hoạt động công vụ phải được quy định cụ thể.

2. Các tiêu chuẩn đạo đức, quy tắc ứng xử phải được thể hiện bằng hệ thống pháp luật.

3. Những định hướng đạo đức, các quy tắc ứng xử phải góp phần điều chỉnh và tạo nên kỹ năng cần thiết để giúp công chức có thể áp dụng các nguyên tắc đạo đức, hành vi ứng xử trong điều kiện cụ thể, khuyến khích người công chức hành động phù hợp với yêu cầu của công việc.

4. Công chức phải được biết quyền và trách nhiệm của họ khi nảy sinh một vấn đề cần giải quyết trong khi thi hành công vụ.

5. Những quy định về đạo đức của con người trong xã hội phải góp phần củng cố và phát triển đạo đức công chức.

6. Quá trình ra quyết định phải công khai và mở cửa đối với xã hội và công dân.

7. Cần phải có một định hướng rõ ràng về sự tác động qua lại giữa khu vực Nhà nước và tư nhân.

8. Các nhà quản lý phải thể hiện hành vi đạo đức và khuyến khích các hành vi đạo đức trong công vụ.

9. Chính sách quản lý, thủ tục và các hoạt động thực tiễn phải khuyến khích ứng xử theo đạo đức.

10. Điều kiện hoạt động công vụ và quản lý nguồn nhân lực phải khuyến khích hoàn thiện đạo đức công vụ.

11. Cơ chế trách nhiệm báo cáo phải thích hợp và được đưa vào trong công vụ.

12. Cần xây dựng các thủ tục và hình thức xử phạt thích hợp để giải quyết sự vi phạm các quy tắc ứng xử trong đạo đức công vụ.

Ở Việt Nam, việc xây dựng tiêu chuẩn đạo đức cán bộ công chức, xây dựng đạo đức công vụ cần bao gồm những yếu tố, điều kiện sau:

III.2.1.1 Quán triệt những đặc trưng trong hoạt động của đội ngũ cán bộ công chức nhà nước

Khái niệm công chức nhà nước bao giờ cũng đi đôi với khái niệm công vụ. Các công chức trong biên chế nhà nước đang tiến hành các hoạt động

nhằm thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình thì các hoạt động đó được gọi là hoạt động công vụ.

"Công vụ là một loại lao động (hoạt động) đặc biệt thực hiện chức năng quản lý nhà nước, thi hành luật pháp, sử dụng hiệu quả nguồn lực công (công sản, ngân sách) nhằm đáp ứng mục tiêu của Nhà nước (chính trị) đã đề ra trong giai đoạn phát triển"⁹¹.

Như vậy là vấn đề xây dựng tiêu chuẩn đạo đức công chức nhà nước nhất thiết phải quán triệt những đặc trưng cơ bản của hoạt động công vụ

Một số đặc trưng cơ bản của hoạt động công vụ:

1. Hoạt động công vụ là hoạt động thực hiện dưới sự chỉ đạo của Nhà nước thông qua pháp luật. Hệ thống pháp luật quy định các hoạt động của các cơ quan thực thi công vụ (cơ quan thực thi quyền hành pháp, quyền quản lý nhà nước) bao gồm: Hiến pháp, các đạo luật và các văn bản quy phạm pháp luật khác do các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành; hệ thống các quy chế quy định cách thức tiến hành các hoạt động công vụ do Chính phủ hoặc cơ quan hành chính nhà nước có thẩm quyền ban hành, tạo thành hệ thống thủ tục hành chính, quy tắc quy định các điều kiện tiến hành hoạt động công vụ.

2. Hoạt động công vụ do người làm công cho nhà nước thực hiện. Đội ngũ công chức, với tư cách là những chủ thể tiến hành các công vụ – là hạt nhân của nền công vụ, đồng thời cũng chính là yếu tố đảm bảo cho nền công vụ có hiệu lực, hiệu quả. Tính thường xuyên, chuyên nghiệp trong hoạt động của đội ngũ công chức góp phần đảm bảo cho hoạt động công vụ có tính liên tục, ổn định.

3. Trong khi thực hiện hoạt động công vụ, người công chức sử dụng quyền lực công. Hoạt động công vụ mang tính quyền lực nhà nước, được điều chỉnh bởi ý chí Nhà nước nhằm thực hiện các nhiệm vụ, chức năng của Nhà nước. Khi thực thi công vụ, công chức không nhân danh cá nhân mà nhân danh Nhà nước và sử dụng quyền lực nhà nước để giải quyết công việc.

4. Hoạt động công vụ mang tính pháp lý. Xét trên tổng thể, nền công vụ không chỉ bị điều chỉnh bởi các văn bản mang tính luật (Hiến pháp, luật) mà còn mang tính pháp quy của Chính phủ. Hoạt động của nền công vụ và

người công chức không chỉ bị chế định bởi hệ thống luật chung (luật lao động) mà còn bị chế định bởi chính những quy phạm pháp luật được quy định riêng cho nó.

5..*Hoạt động công vụ nhằm phục vụ lợi ích chung.* Khác với hoạt động kinh tế của các doanh nghiệp - là nơi sử dụng quyền lực kinh tế, nguồn tài chính, vật chất của mình để tiến hành các hoạt động kinh doanh theo nhiều cách thức khác nhau, nhằm đi đến mục tiêu là lợi nhuận.

Mục tiêu của công vụ là phục vụ nhân dân; đáp ứng đòi hỏi chính đáng của nhân dân, của tổ chức, công vụ là một loại hoạt động đặc biệt, có những nét đặc trưng riêng được thể hiện như sau:

- Hoạt động công vụ không có mục đích tự thân, mục tiêu của nó là nhằm phục vụ Nhà nước, phục vụ nhân dân;
- Hoạt động công vụ mang tính xã hội hoá cao vì phục vụ số đông trong xã hội;
- Hoạt động công vụ nhằm duy trì an ninh, an toàn trật tự xã hội;
- Hoạt động công vụ góp phần đẩy mạnh sự tăng trưởng và phát triển các lĩnh vực của đời sống xã hội;
- Hoạt động công vụ không nhằm vào mục đích lợi nhuận.

6- *Hoạt động công vụ do Nhà nước trả công (lương, phụ cấp).* Tức là, trong công vụ, Nhà nước sử dụng nguồn ngân sách hay quỹ công để cấp cho những người thực thi công vụ.

7- *Về cách thức tiến hành các hoạt động công vụ:*

- Hoạt động công vụ nhằm hướng đến các mục tiêu đã đề ra.
- Hoạt động công vụ được thực hiện theo hệ thống thứ bậc chặt chẽ, có sự phân công, phân cấp từ trên, xuống dưới.
- Hoạt động công vụ thực hiện theo thủ tục do Nhà nước quy định.
- Hoạt động công vụ là hoạt động công khai;
- Hoạt động công vụ mang tính bình đẳng, không thiên vị;
- Hoạt động công vụ có thể có sự tham gia của nhân dân

Những đặc điểm về hoạt động công vụ nêu trên là căn cứ quan trọng để hình thành các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ học vấn, chuyên môn, kể cả tuổi tác, sức khoẻ đối với công chức.

⁹¹ Những vấn đề cơ bản về Nhà nước và quản lý hành chính Nhà nước, Nhà xuất bản Lao động xã hội,

III.2.1.2 Xác định những yếu tố ảnh hưởng đến việc hình thành những chuẩn mực đạo đức cán bộ công chức Việt Nam

** Ảnh hưởng của mặt trái cơ chế thị trường*

Khi Việt Nam chuyển sang kinh tế thị trường, chúng ta khuyến khích việc làm giàu chính đáng, khuyến khích việc tìm kiếm nguồn thu nhập chính đáng, nhưng trên thực tế, động cơ lợi nhuận đã thôi thúc nhiều người tìm cách nâng cao thu nhập bằng mọi cách, bất chấp sự chính đáng hay không chính đáng. Động cơ này trở nên bức xúc đối với nhiều công chức - những người có thu nhập chủ yếu bằng đồng lương ít ỏi, cuộc sống nghèo nàn lại lo lắng về nguy cơ gặp rủi ro trong cuộc sống khiến họ phải lo xa, đề phòng. Và, động cơ ấy càng trở nên bức xúc hơn nữa khi các sản phẩm tiêu dùng, các phương tiện hiện đại, hàng xa xỉ của nước ngoài ồ ạt xâm nhập vào thị trường Việt Nam, kích thích sự xa hoa, hưởng thụ của từng người Việt Nam - trong đó có các thành viên của gia đình họ.

Bên cạnh đó cơ hội tham nhũng cũng rất nhiều. Sự quản lý yếu kém, buông lỏng và tùy tiện đi liền với cơ chế quản lý có nhiều ràng buộc "chặt chẽ" nhưng quy định lại không rõ ràng, làm cho lợi nhuận do độc quyền mang lại rất lớn, cộng với tài sản công được xem như "tiền chùa" đã trở thành những cơ hội, những miếng mồi béo bở cho sự tham nhũng.

Thêm nữa, ở một số cơ quan Nhà nước, khâu giám sát, điều tra không thường xuyên, thiếu chặt chẽ và nhiều khi thỏa hiệp. Thậm chí trong nhiều cơ quan còn có tình trạng móc ngoặc, đút lót để chạy tội, nhiều vụ việc tiêu cực bị phát giác nhưng xử lý không nghiêm...

Tất cả những yếu tố đó hàng ngày, hàng giờ tác động đến đội ngũ công chức và ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc hình thành các chuẩn mực đạo đức của bản thân người công chức. Họ có tin vào khả năng hạn chế và chống được tham nhũng không? Nếu họ phát hiện sự việc tham nhũng thì họ có tố giác hay không? Nếu họ có tố giác thì họ có tin rằng mình làm như thế là tốt, là đúng và cần thiết hay không? ...

Để trả lời những câu hỏi trên (hoặc tương tự như vậy), đòi hỏi sự nỗ lực chung của tất cả các thành viên trong hệ thống chính trị, song ở một chừng mực nhất định, việc xây dựng nên những tiêu chuẩn đạo đức cho công chức

cũng là một trong những biện pháp quan trọng để giúp họ có thêm dũng khí làm những việc theo sự mách bảo của lương tâm và trách nhiệm của người công chức.

** Văn hoá đạo đức trong công sở cũng tác động mạnh mẽ đến đạo đức của người công chức trong quá trình làm việc tại công sở:*

Xu hướng chung về đạo đức nơi công sở là tổng hoà các quan điểm và hành vi đạo đức của công chức làm việc tại công sở, là tư tưởng và ý thức chấp hành *công lệ* của số đông công chức trong đơn vị, đặc biệt là của những người lãnh đạo đơn vị. Những xu hướng này điều chỉnh hành vi đạo đức mỗi cá nhân và nhiều khi là áp lực mạnh mẽ quyết định hành vi đạo đức của họ.

Làm việc trong một tập thể mà mọi người trong đó luôn luôn đề cao những phẩm chất đạo đức tốt đẹp như: sự ngay thẳng, trung thực, trọng lẽ phải, làm việc đúng giờ giấc, tôn trọng nguyên tắc chung, giản dị, đúng mực, chu đáo.....thì những thói xấu như gian dối, lươn lẹo, tùy tiện, xa hoa, lãng phí... của người công chức sẽ không còn cơ hội để tồn tại và phát triển.

Ngược lại, làm việc trong một đơn vị mà ở đó, sự ngay thẳng, trung thực bị coi là ngờ nghệch; lẽ phải bị bôi nhọ bằng sức mạnh của quyền lực và đồng tiền; các nguyên tắc chung bị biến thành ý muốn tùy tiện của người lãnh đạo; và sự giản dị, đúng mực, khiêm nhường được xem là thói "quê mùa"... thì chẳng bao lâu, những phẩm chất tốt đẹp của người công chức sẽ dần dần bị thui chột bởi nó không được vun trồng, chăm sóc thường xuyên.

Điều đó chứng tỏ rằng, văn hoá đạo đức, tức là mối quan hệ đồng nghiệp, quan hệ công tác nơi công sở là yếu tố có ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc hình thành những quan điểm, hành vi và thói quen đạo đức của người công chức. Do đó, quá trình nghiên cứu để xây dựng nên những tiêu chuẩn đạo đức công chức không thể không chú ý đến sự tác động của yếu tố này.

** Mục tiêu kiếm sống của người công chức đối với việc hình thành các tiêu chuẩn đạo đức công chức.*

Lao động là nghĩa vụ vinh quang và là trách nhiệm của mọi người lao động. Thang giá trị về động cơ lao động là hết sức khác nhau giữa các nhóm xã hội khác nhau, trong các giai đoạn lịch sử khác nhau và của các xã hội khác nhau. Có nơi người ta thấy động cơ chủ yếu thúc đẩy con người lao động là kiếm sống, có chỗ động cơ lao động lại là để tự khẳng định chính mình, nơi

khác lại là thoả mãn nhu cầu cá nhân. Ở Việt Nam, động cơ kiếm sống vẫn là quan trọng, bởi xã hội còn nghèo, một người có sức khoẻ, còn tuổi lao động mà không lao động thì không có ăn. Điều đó trở thành áp lực nặng nề đối với người lao động, chi phối việc học hành và các hành vi hoạt động khác của con người Việt Nam hiện nay.

Công chức làm việc nơi công sở cũng vậy. Do hoàn cảnh kinh tế người ta phải tìm cách này, cách khác để kiếm sống. Nhiều công lao vào kiếm sống đến mức bỏ quên hoặc xem nhẹ công việc thuộc chức năng và nhiệm vụ của mình, gây ra tình trạng công việc của cơ quan bị ách tắc, trì trệ. Tuy hiện tượng đó xảy ra không phổ biến, chủ yếu tập trung vào một số người có cơ hội và có điều kiện. Nhưng điều đáng nói là ở chỗ: nhiều công chức nghĩ làm như thế là đúng, cho như thế là hay, và nó thành quan niệm chung trong cơ quan, đơn vị, ai có xu hướng ngược lại thì bị đào thải, cô lập, thế là tặc lưỡi cho qua, không chủ mưu thì đồng loã, không đồng loã thì mũ ni che tai.

Điều này có ảnh hưởng khá rõ đến nhận thức và thái độ đạo đức của người công chức trong quá trình làm việc ở cơ quan, công sở. Do đó, nghiên cứu để xác định rõ việc làm đúng - sai, tốt - xấu của người công chức trong công sở cũng là một hình thức tốt để hình thành nhận thức về chuẩn mực đạo đức của người công chức trong công vụ.

**. Sự tác động của quá trình cải cách nền hành chính Nhà nước từ nền hành chính truyền thống sang nền hành chính công mới cũng là yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc hình thành các tiêu chuẩn về đạo đức công chức.*

Trong quá trình chuyển đổi sang nền hành chính công mới, mối quan hệ giữa Nhà nước với công dân, với khu vực tư nhân đã có nhiều thay đổi. Một nền hành chính dân chủ hơn, cởi mở hơn với sự tham gia ngày càng rộng rãi và đa dạng của công dân trong hoạt động quản lý Nhà nước đã và đang tác động mạnh mẽ đến hành vi ứng xử của công chức. Mặt khác, cũng chính trong xu thế cải cách đó, công chức đã được trao quyền nhiều hơn thông qua các hình thức uỷ quyền, phân quyền; họ phải đảm trách nhiều nhiệm vụ hơn và cũng có nhiều tự do hơn khi họ áp dụng theo hệ thống các quy tắc, quy chế làm việc linh hoạt hơn, động hơn. Nhiều hoạt động của khu vực Nhà nước mang tính chất thương mại rõ nét hơn vì phục vụ nhiều hơn các nhu cầu sản

xuất, kinh doanh. Mối quan hệ giữa khu vực công và khu vực tư trở nên gần gũi hơn.

Bên cạnh đó, xu hướng dân chủ, công khai và sự tham gia rộng rãi của các tổ chức xã hội và công dân vào hoạt động quản lý đã làm cho mối quan hệ giữa công chức và công dân thay đổi. Công dân là khách hàng, nhà hành chính là người phục vụ, hoạt động của họ phải định hướng theo khách hàng và nhằm phục vụ khách hàng một cách tốt nhất. Điều này đã làm thay đổi giá trị công chức và cũng làm thay đổi hành vi ứng xử của công chức trong công vụ.

** Các quy định về đạo đức công chức được thể hiện trong các văn bản pháp luật Việt Nam trong những năm gần đây là nền tảng quan trọng để xây dựng tiêu chuẩn đạo đức công chức.*

- Ngay sau khi cách mạng tháng Tám mới thành công, với sự ra đời của Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hoà non trẻ, những giá trị đạo đức nghề nghiệp hướng tới việc xây dựng một nền công vụ phục vụ nhân dân đã được chú trọng hình thành và phát triển trên một nền tư tưởng, đạo đức mới. Nhiều nguyên tắc, chuẩn mực đạo đức đã được thể chế hoá, chuyển hoá thành những quy phạm pháp luật, chuẩn mực hành vi của công chức trong thi hành công vụ.

III.2.13. Xác định hệ thống các tiêu chuẩn đạo đức cán bộ công chức

Công chức làm việc trong các cơ quan Nhà nước phải tham gia nhiều mối quan hệ khác nhau ở trong và ngoài công sở. Trên cơ sở các mối quan hệ đó và căn cứ vào các quy định của pháp luật Việt Nam về đạo đức công vụ, có thể đưa ra hệ thống các tiêu chuẩn đạo đức đối với công chức sau đây:

- *Đối với Tổ quốc:* Người công chức phải trung thành, tận tụy, toàn tâm toàn ý vì Tổ quốc, quyết tâm bảo vệ sự an toàn, danh dự và lợi ích của quốc gia, dân tộc.
- *Đối với nhân dân:* phải chí công, vô tư, 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; không quan liêu, hách dịch, cửa quyền trong khi giải quyết các công việc của công dân và tổ chức.
- *Đối với công việc:* Có ý thức tổ chức, kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm trong công tác; thực hiện nghiêm chỉnh nhiệm vụ được phân công, nội quy của cơ quan, của tổ chức; tăng cường phát huy sáng

kiến và năng lực công tác của bản thân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm về các công việc mình đảm trách; không làm những công việc ngoài phạm vi trách nhiệm và thẩm quyền của mình kể cả khi việc đó mang lại nguồn lợi cho bản thân và bản thân có đủ điều kiện và khả năng để làm; Không lợi dụng địa vị cá nhân, lợi dụng chức trách, thẩm quyền và các thông tin liên quan đến bí mật quốc gia để mưu lợi riêng cho bản thân và gia đình.

➤ *Đối với đồng nghiệp*: thể hiện trong mối quan hệ với cấp trên, cấp dưới và các cộng sự.

- Đối với cấp trên: Nghiêm chỉnh chấp hành mệnh lệnh của cấp trên; tôn trọng và thực hiện tốt chế độ báo cáo công việc với cấp trên; kính trọng lễ phép nhưng không sợ hãi, xu nịnh đối với cấp trên.

- Đối với cấp dưới: Phân công nhiệm vụ rõ ràng, đối xử dân chủ bình đẳng; chú ý lắng nghe và tiếp thu ý kiến đúng đắn của cấp dưới; không định kiến hoặc thiên vị khi đánh giá kết quả làm việc của cấp dưới, lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ của cấp dưới làm thước đo để đánh giá phẩm chất và năng lực làm việc của công chức dưới quyền.

- Đối với các cộng sự: đoàn kết, thân ái, chủ động phối hợp, bàn bạc, phân công và giúp đỡ nhau để cùng làm, cùng tìm tòi và cùng chịu trách nhiệm đối với nhiệm vụ chung.

➤ *Đối với tiền bạc, của cải của Nhà nước và của nhân dân*: Chi tiêu tiền bạc và sử dụng các phương tiện của công theo đúng quy định của Nhà nước. Không lợi dụng quyền hạn và địa vị cá nhân để chiếm đoạt tiền bạc, của cải của Nhà nước và nhân dân.

➤ *Đối với bản thân*: Sống lành mạnh, trung thực, giản dị, khiêm tốn, cần kiệm, liêm, chính, chí công vô tư.

Để có căn cứ thực tiễn trong việc xác định hệ thống các tiêu chuẩn đạo đức CBCC trong thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, Ban chủ nhiệm đề tài đã lấy ý kiến của 150 người là cán bộ công chức thuộc bộ máy nhà nước từ trung ương đến địa phương, cơ sở về 3 tiêu chuẩn như sau:

1/ Trung thực, công tâm, liêm khiết, làm việc đạt hiệu quả

2/ Chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chính sách pháp luật; việc gì có lợi cho dân thì hết sức làm, việc gì có hại cho dân thì hết sức tránh (Lời Chủ tịch Hồ Chí Minh)

3/ Thăng thần phê và tự phê, kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện sai trái, tiêu cực có trong cơ quan nhà nước và trong xã hội.

Kết quả thăm dò ý kiến cho thấy 150 người được hỏi đều nhất trí cho rằng CBCC trong thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế cần phải có đủ 3 tiêu chuẩn này, trong đó có 143 người cho rằng tiêu chuẩn số 1 là tiêu chuẩn quan trọng nhất.

III.2.1.4 Hoàn thiện cơ chế quản lý cán bộ công chức

Đây là yếu tố vừa mang tính giải pháp nâng cao đạo đức công vụ cho thời kỳ CNH, HĐH đất nước, vừa mang tính điều kiện để thực hiện được giải pháp đó. Cũng không cần phải nhắc lại rằng nỗ lực này chỉ thành công trong khuôn khổ cải tiến cơ cấu tổ chức và cơ chế hoạt động của hệ thống cơ quan hành chính và của cơ quan hành chính với cơ quan đảng, các tổ chức và công dân. Đây chính là một trong những nội dung cơ bản của cải cách hành chính nhằm hướng tới các giải pháp và mục tiêu đồng bộ cho một nền hành chính hiệu quả hơn.

Trong đó:

- Chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm từng cơ quan, tổ chức; từng cá nhân cán bộ, công chức cần được làm rõ với đầy đủ các điều kiện và công cụ để đảm bảo thực hiện được và có thể kiểm tra được. Một trong những điểm còn hạn chế trong công tác cán bộ của chúng ta hiện nay là kỹ thuật thiết kế công việc. Những bản mô tả công việc, mô tả nội dung công việc cho từng chức danh cụ thể trong cơ quan trên cơ sở tiêu chuẩn chức nghiệp của từng ngạch, bậc cán bộ - công chức nhất định còn thiếu và yếu. Chính vì vậy, việc giao nhiệm vụ, truy cứu trách nhiệm và khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức đôi khi gặp rất nhiều khó khăn.

- Cơ chế hoạt động, đặc biệt gắn với những nỗ lực cải cách thủ tục hành chính nhằm loại bỏ được những yếu tố dẫn tới khả năng tiêu cực, xin cho, sách nhiễu nhân dân trong tổ chức hoạt động, trong phục vụ nhân dân.

- Các mục tiêu và chương trình hành động để cải tiến tổ chức và hoạt động cũng là tạo cơ chế để cán bộ, công chức làm điều tốt, có điều kiện cống hiến, phát huy năng lực phục vụ đất nước và nhân dân.

- Hoàn thiện cơ chế quản lý cán bộ, công chức, làm rõ thẩm quyền quản lý từng loại cán bộ, công chức của từng cấp, từng ngành, từng cơ quan, đơn vị, từng cá nhân, người đứng đầu để rõ quyền hạn và trách nhiệm trong quản lý và chịu trách nhiệm trong quản lý và chịu trách nhiệm đối với hoạt động công vụ của cán bộ, công chức thuộc quyền.

- Phải quy định rõ, cụ thể các hành vi cán bộ, công chức không được làm; có cơ chế tài đối với các hành vi vi phạm đạo đức. Tăng cường kỷ luật; chống tham nhũng, quan liêu. Xử phạt nghiêm các hành vi vi phạm đạo đức công vụ, tùy theo mức độ vi phạm; kể cả truy cứu trách nhiệm hình sự. Trong khi đó, bài học về sự độ lượng và tính lịch sử trong dùng người từ lịch sử để lại vẫn còn nguyên giá trị của nó: “Dùng người phải như dùng cây, dùng vì một vài chỗ sâu mà bỏ cả cái cây” (Kinh dịch)

III.2.1.5. Xây dựng quy chế làm việc khoa học

Giải pháp này liên quan chặt chẽ đến giải pháp về hoàn thiện cơ chế quản lý cán bộ-công chức. Tuy nhiên, trong khi giải pháp trên đặt trọng tâm vào việc hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách thì giải pháp này nhấn mạnh hơn về khía cạnh thực thi.

Quy chế làm việc là văn bản quản lý nhà nước có hiệu lực áp dụng đối với mọi thành viên trong tổ chức. Nó quy định mối quan hệ công tác giữa các thành viên trong tổ chức và quy định cách thức giải quyết đối với những công việc chính của tổ chức như các mối quan hệ dọc, ngang, chế độ hội họp, tiếp khách, kiểm tra, báo cáo, công tác văn thư, lưu trữ,... Trong thực tế hiện nay, sự lỏng lẻo, chung chung, mơ hồ của các quy chế làm việc ở nhiều cơ quan đang là mảnh đất tốt cho sự vi phạm đạo đức công vụ với những biểu hiện phổ biến như sách nhiễu, đùn đẩy trách nhiệm, tham ô, quan liêu,... Vì vậy, điều hết sức quan trọng là phải thiết kế và tổ chức thực hiện hiệu quả các quy chế làm việc. Sự cải tiến trong Quy chế làm việc của Chính phủ chính là một tấm gương về nỗ lực cải cách này.

Quy chế làm việc khoa học góp phần tạo dựng một nề nếp làm việc khoa học, lấy hiệu quả công tác làm mục tiêu cho bất cứ một dạng đầu tư thời gian, tinh thần hay vật chất nào. Thiếu một quy chế chặt chẽ và toàn diện, cán bộ - công chức có thể hành động một cách tùy tiện, tắc trách, lãng phí, tham ô hay chây lười.

Việc xây dựng nên một hệ thống văn bản quy chế và tổ chức thực hiện quy chế làm việc một cách khoa học chính là cơ sở mang tính khoa học cho việc thể hiện, kiểm tra và đánh giá đạo đức công vụ. Đồng thời, nó cũng nằm trong khuôn khổ hệ thống các chuẩn mực qui định về đạo đức công vụ. Hệ thống này càng cụ thể, càng phong phú và khoa học thì việc nâng cao đạo đức công vụ càng có nhiều cơ sở vững chắc.

III.2.2 Thừa kế có chọn lọc những kinh nghiệm gắn đạo đức với việc đào tạo, bổ nhiệm, sử dụng quan chức trong các thời kỳ phong kiến nước ta

Tuy thời đại khác nhau, song ngày nay việc xây dựng đạo đức CBCC nước ta vẫn cần nghiên cứu để thừa kế những kinh nghiệm của các triều đại phong kiến nước ta từ khâu đào tạo, bổ nhiệm đến sử dụng các quan chức.

Do chế độ khoa cử phổ biến sâu rộng ở xã hội cũ, nó có ảnh hưởng mạnh mẽ, liên quan chặt chẽ đến hệ thống đạo đức, tư tưởng của người kẻ sĩ nói riêng và xã hội nói chung, nên chế độ thi cử- cơ sở chính để lựa chọn, tuyển dụng, bổ nhiệm quan chức phong kiến được tổ chức chặt chẽ thành một hệ thống liên thông từ việc tiêu chuẩn hóa đạo đức người dự thi vào trường, chương trình học, chương trình dạy, đạo đức thầy- trò, thi lấy chứng chỉ quốc gia, cho đến việc thi vào bộ máy sau này (đều gắn với các tiêu chí đạo đức). Trong các thời phong kiến ở nước ta, "mới đầu bộ máy Nhà nước bao gồm những quý tộc thuộc dòng họ nhà vua. Sau một thời gian, các quan chức trong triều đình được tuyển lựa trong hàng ngũ nho sĩ, những trí thức được tuyển lựa qua các kỳ thi ở tỉnh và kinh đô" (Nho giáo và phát triển ở Việt Nam, tr 33). Như vậy, mục đích chính của thi cử là chọn lựa nhân tài cho bộ máy Nhà nước. Nền kinh tế xã hội nước ta xưa kia chủ yếu là thủ công, cá thể, hầu như

độc canh lúa và hoa màu, các ngành tiểu thủ công nghiệp chưa phát triển, thương nghiệp bị chèn ép, thương nhân được xếp loại sau cùng trong bốn giai tầng chính của xã hội là sĩ, nông, công, thương; khoa học-kỹ thuật không có điều kiện để phát triển, ngành nghề chuyên môn hầu như chưa hình thành trừ giáo dục, y tế, lịch pháp thiên văn. Do tình hình đó, thật không có gì lạ khi hệ thống quan chức của bộ máy Nhà nước, bộ máy quản lý các hoạt động của xã hội thời phong kiến chỉ bao gồm ba loại quan chức chính là:

Thứ nhất, các quan võ chỉ huy lực lượng quân sự dựng nên vương triều, đánh lại mọi kẻ địch để bảo vệ quốc gia, bảo vệ vương triều.

Thứ hai, các quan văn là người xây dựng và củng cố nền tảng kinh tế - chính trị của chế độ, của vương triều, duy trì sự tồn tại của nó. Công việc này đòi hỏi phải được thực hiện trên cả mặt hành chính, luật pháp lẫn kinh tế, giáo dục...cho nên hệ thống quan văn đông đảo, đa dạng, phức tạp cần phải có nhiều loại hình tuyển chọn khác nhau, có nhiều cách bổ túc và nâng cao tay nghề không thể đơn điệu.

Thứ ba là các lại điển, người giúp việc cho các quan văn, quan võ theo quan niệm quan và lại phải cùng giúp nhau làm việc thì công việc mới chạy “Quan không có lại thì không đi được, lại không có quan thì không đứng được” (Xem thêm Đại Việt Sử ký toàn thư).

Sau đây chúng ta sẽ nghiên cứu, phân tích các loại hình thi cử xưa kia.

1. Thi văn là cuộc thi tuyển chọn quan cai trị và truyền bá đạo đức- tư tưởng Nho học.

Một số người nghĩ rằng từ khi có thi cử thời phong kiến thì quy trình thi bao gồm: đầu tiên sĩ tử phải thi Hương- thi Hương xuất hiện trước nhất, tiếp đến thi Hội và sau cùng là thi Đình, với quan niệm thi Hương là thi ở các địa phương, người thi đỗ gọi là Hương Cống, thi Hội là thi ở trung ương do triều đình tổ chức và thi Đình là thi do nhà vua trực tiếp đứng ra tổ chức chấm thi, xếp loại đỗ Tiến sĩ. Thực ra sự phân định nói tóm tắt trên đây mãi tới năm 1396, tức là 321 năm sau kỳ thi đầu tiên mới có. Thực tế lịch sử diễn ra lại

khác. Các khoa thi đầu tiên đượ mở ở nước ta lại là các khoa thi do triều đình tổ chức. Lúc đó vì không có một loại hình thi nào khác để phân ra thi Hương, thi Hội, thi Đình nên cũng chưa có thuật ngữ thi Hội. Tình hình này kéo dài suốt thời Lý. Nhiều khoa thi chỉ kể tên người đỗ đầu, chưa có phân loại đỗ. Nhiều khoa không ghi tên cả người đỗ đầu. Trong 9 khoa thi mà sử sách còn ghi chép lại có hai khoa Canh Ngọ (1150) và Ất Dậu (1152). Đại Việt sử lược và Đại Việt Sử kí toàn thư chép là Điện thí. Song ta không nên hiểu Điện thí này theo nội hàm của thi Đình hoặc thi Điện: nhà vua trực tiếp tổ chức thi, chấm bài và xếp loại Tiến sĩ thành ba loại (tam giáp) chọn Tam Khôi (Trạng nguyên, Bảng nhãn, Thám hoa) vì trong các khoa thi này không có việc xếp loại thí sinh đã đỗ.

Sang thời Trần các khoa thi đầu tiên (1232, 1236, 1239) đều có phân chia tam giáp: đệ nhất giáp (loại nhất), đệ nhị giáp (loại nhì), đệ tam giáp (loại ba), nhưng trong đệ nhất giáp là loại giỏi cũng mới nêu tên người đỗ đầu: Trương Hanh (1232), Lưu Miễn (1239) còn năm 1236 không rõ. Hai khoa thi 1232 và 1239 được gọi là Thi Thái học sinh. Ngày xưa Thái học đồng nghĩa với đại học. Thi Thái học sinh nói nôm na là thi tốt nghiệp cho người học Thái học (Quốc tử Giám) thời ấy. Đỗ Thái học sinh là đỗ ở bậc Thái học thời phong kiến.

Trước năm 1396, đối tượng thí sinh và chức danh đỗ đạt có nhiều khác biệt so với thời gian sau này. Sử sách cũ như Đại Việt sử ký toàn thư và Việt sử Thông giám cương mục đã chép và Lê Quý Đôn đã nhắc lại trong Kiến văn Tiểu lục: “Theo lệ cũ, Thái học sinh 7 năm thi một lần, chỉ lấy 30 người. Thi Trạng nguyên không có lệ định sẵn. Những thuộc quan ở Tam quán, Thái học sinh, Thị thân học sinh, tướng phủ học sinh và những người có tước phẩm đều được vào thi cả” (Xem thêm Đại Việt Sử ký toàn thư).

Xem xét phần Khoa Mục chí trong Lịch triều hiến chương loại chí của Phan Huy Chú ta có thể nhận thấy các khoa thi được ghi là thi Thái học sinh thì chỉ có ghi tên người đỗ đầu như các khoa 1232 và 1239 nói trên và các

khoa 1385, 1393. Trái lại từ năm 1246 trở đi, khi bắt đầu lấy Tam khôi, thì các khoa thi 1246, 1247, 1256, 1266, 1275, 1304, 1374 đều có phân ra tam giáp và chọn Tam Khôi, có Trạng nguyên. Đặc biệt hai khoa 1256 và 1266 lấy Tam Khôi 4 người trong đó có 2 Trạng nguyên là Kinh Trạng nguyên và Trại Trạng nguyên.

Chưa thấy chỗ nào giải thích việc này, nhưng nếu liên hệ với câu trích trong sử nói trên có thể nghĩ rằng: Trong các khoa thi gọi là thi Thái học sinh, đối tượng dự thi chỉ gồm có các học sinh nhà Thái học (lúc đó gọi là Nhà Quốc học). Thực chất đây chỉ là công việc của trường, của Nhà Quốc học, người thi đỗ được công nhận là đỗ Thái học sinh, tức là tốt nghiệp nhà Thái học. Tuy vậy triều đình vẫn đứng ra tổ chức để đảm bảo tính chất quốc gia của học vị Thái học sinh. Trái lại trong các khoa thi gọi là Đại tĩ (còn được gọi là Đại tĩ thủ sĩ hoặc là Đại tĩ thủ sĩ: cuộc đua tài để chọn kẻ sĩ) đối tượng dự thi bao gồm các loại sau:

Một là các học sinh nhà Thái học, tức Thái học sinh.

Hai là các thuộc quan ở Tam quán là những người mà đời Lê sau này gọi là học sinh Sùng văn quán (Chiêu văn quán) Nho lâm quán Tú lâm cục. Nhà Lê học theo nhà Trần tổ chức Tam quán nhưng hiện Tam quán thời Trần tổ chức thế nào họ không rõ.

Ba là các Thi Thân học sinh, tức là các học sinh thuộc Ngự tiền cận thị cục, các học sinh được chọn vào để hầu vua học ở Kinh diên, hầu Đông cung thái tử học. (Trần Du Tông đặt 6 Cục cận thị chi hậu).

Bốn là các tướng phủ học sinh, tức là các học sinh học ở các phủ đệ của các vương công, thân công trong hoàng tộc. Các vị này thường cho phép các học sinh giỏi vào học cùng với con họ để tạo ra một môi trường học tập tốt cho con em mình. Có khi bản thân các vị vương hầu đó, trong quá trình học tập muốn hiểu sâu nghĩa lí kinh sách, muốn rèn luyện văn chương cần có người cùng học nên đã mời những người có tài đến ở phủ cùng nghiên cứu học tập.

Năm là những người có tước phẩm, đó là những người đã ra làm quan nhưng có năng lực và kiến thức, có thể dự thi. Trong tình hình Thái học sinh 7 năm mới thi một khoa, có nhiều người gặp phải hoàn cảnh khó khăn phải rẽ ngang đi làm quan, nên cũng dễ hiểu điều này.

Với 5 loại đối tượng dự thi như thế thì Đại tỉ thử sĩ là việc tất nhiên phải xảy ra. Song khoa thi Đại tỉ này còn được gọi là thi Trạng nguyên vì có kì thi Đình cuối cùng để xếp loại đỗ cho các Tiến sĩ, tuy chưa phải là thi Đình trong hệ thống 3 kì thi ban hành năm 1396. Sách Việt sử Thông giám cương mục đã chép về nội dung thi của khoa thi năm 1304 như sau: “Trước hết cho ám tả truyện Mục Thiên Tử và Thiên Y quốc để rũ bớt những kẻ học kém; thứ hai thikinh nghi kinh nghĩa và thơ phú; thứ ba thi chế, chiếu biểu; sau cùng thi một bài văn sách để định thứ tự đỗ cao đỗ thấp”. (Sách đã dẫn). Kì sau cùng chính là kì thi Đình. Năm này lấy đỗ 44 Thái học sinh, trong đó Mạc Đĩnh Chi đỗ Trạng nguyên, Bùi Mộ đỗ Bảng nhãn, Trương Phóng đỗ Thám hoa, Nguyễn Trung Ngạn đỗ Hoàng giáp. Nguyễn Trung Ngạn (1288-1367) có một bài thơ tự nói về mình dài 6 câu, trong đó 2 câu 3 và 4 nói rõ: năm 12 tuổi ông là Thái học sinh, năm 16 tuổi ông được vào thi Đình. Ngay từ thời đó người ta đã gọi kì thi cuối cùng đó là thi Đình.

Tất cả những điều nói trên cho phép đi đến kết luận: ngay từ năm 1246 khi bắt đầu lấy Trạng nguyên và quy định lấy Tam Khôi đi kèm với Tam giáp là đã xuất hiện thi Đình. Nhưng ngày đó thi Đình còn là kì thi cuối cùng của khoa thi do triều đình tổ chức (sau gọi là thi Hội) chưa tách ra thành khoa thi riêng như đời Lê về sau.

Năm 1396, đời Trần Thuận Tông (nhưng thực sự lúc này quyền hành đã nằm trong tay Hồ Quý Ly) có chiếu định cách thức thi như sau: cứ năm trước thi Hương thì năm sau thi Hội, ai đỗ thi Hội, nhà vua ra một đề văn sách để định thứ tự” (Xem Phan Huy Chú. Sách đã dẫn. phần Khoa Mục chí.). Như vậy là đồng thời quy định thi Hội, thi Đình, cũng quy định cả thi Hương. Như vậy có phải là thi Hương bắt đầu xuất hiện từ năm 1396 như nhiều nhà nghiên

cứu trước đây (Dương Quảng Hàm. Việt Nam văn học sử yếu- đoạn nói về Lịch sử khoa cử ở nước ta) và hiện nay vẫn nghi. Năm 1396 có thuật ngữ thi Hương và quy định về thi Hương, đó là điều chắc chắn. Nhưng có thể trong thực tế thi Hương đã xuất hiện sớm hơn nữa. Bài tổng luận về khoa cử nước Nam trong sách Quốc Triều Hương khoa lục có chép đại ý: danh hiệu Tiến sĩ thì đến năm 1373-1377 đời Trần Duệ Tông mới có, đến lúc ấy mới gọi là thi Tiến sĩ, năm trước thi Hương lấy đỗ cử nhân, năm sau thi hội và chia riêng thi Hương thi Hội bắt đầu từ đây. Nhưng sử sách không chép quy định về việc phân biệt thi Hương thi Hội vào năm 1374, lại chép vào năm 1396. vậy sự thực thế nào? Sách Lịch triều Hiến chương loại chí một mặt chép năm 1396 có sự phân biệt thi Hương và thi Hội ở trang 9, nhưng mặt khác ở trang 37 khi nói về Đào Sư Tích đỗ Trạng nguyên năm 1374 lại chép: “Từ thi Hương đến thi Đình đều đỗ đầu”. Như vậy là ông công nhận trước năm 1396 những 22 năm, trong khoa thi Đại tử 1374 thi Hương xuất hiện. Sách các nhà khoa bảng Việt Nam 1075-1919 cũng có câu: “Từ thi Hương đến thi Đình ông đầu đỗ đầu”. Từ những ý kiến trên có thể nói năm 1396 là năm chính thức quy định về việc phân biệt thi Hương, thi Hội, thi Đình. Năm trước thi Hương năm sau thi Hội, ai đỗ thi Hội thì vào thi Đình, thi một bài văn sách để xếp loại Tiến sĩ theo tam giáp, lấy Tam Khôi. Nhưng trong thực tế thi Hương đã được tiến hành từ khoa thi Đại tử trước đó là khoa thi Giáp Dần (1374) khóa thi mà về danh nghĩa có thể coi là khoa thi Tiến sĩ đầu tiên ở nước ta.

1.2.2. Chọn lọc kỹ ngay từ khâu thí sinh:

Năm 1374 trong quy định về nội dung thi còn có một kì ám tả để loại bớt người kém. Năm 1396 quy định lại, loại bỏ hoàn toàn kì thi ám tả này và lấy nội dung thi ba kì cũ kéo dài ra thành bốn kì. Năm 1404 Hồ Hán Thương vẫn giữ quy định năm 1396 về nội dung thi đồng thời thêm một kì thi thứ năm thi viết chữ và làm toán. Song cũng năm này Hồ Hán Thương quy định thi Hương vào tháng tám năm nay (người đỗ được miễn đao dịch) thì tháng 8 sang năm thi lễ bộ Cử nhân ở Bộ Lễ (được tuyển bổ) và tháng 8 năm sau nữa thi Hội ai

đỗ thì được bổ Thái học sinh. Rồi năm sau nữa lại bắt đầu một vòng thi mới. Năm 1404 ra quy chế này, tổ chức được kì thi Hương. Năm 1405 thi Lễ bộ Cử nhân lấy đỗ 170 có 2 người là Thái học sinh lí hành, chưa kịp thi Hội thì đã có chiến tranh.

Nếu căn cứ vào quyền lợi mà người đỗ thi Hương được hưởng (miễn dao dịch mà không được tuyển bổ vào một chức vụ gì) thì kì thi Hương đời Hồ đã bị đánh tụt xuống như một kì khảo hạch sa này, do có kì thi Lễ bộ Thượng thư. Thi Hương mới được thực hiện qua một khoa Đại tử 1374, chưa được giải quyết tốt về mặt quy chế, chế độ chính sách, nhà Hồ đã bỏ qua đưa ra một giải pháp mới. Kinh nghiệm các đời sau cho thấy các triều đại Lê, Nguyễn không làm theo nhà Hồ lại làm cách khác, học tập theo kinh nghiệm Trung Quốc: đó là tổ chức khảo hạch.

Dù sao thì nhà Hồ cũng đã phát hiện ra vấn đề: nếu không có một kì sát hạch nào mà cho tất cả mọi người chỉ khai trình độ rồi vào thi ngay thì kì thi thứ nhất sẽ rất nặng nề và khó khăn. Cho nên nhà Lê lên cầm quyền lại khôi phục biện pháp mà nhà Trần đã làm: thi một kì ám tả đầu tiên, song lại đặt ngoài thi Hương, không coi là kì thứ nhất như nhà Trần. Kì thi ám tả mặc nhiên trở thành một thứ thi hạch. Trong kì thi này người ta ra cho một đề tài như ám tả một đoạn nào đó trong Ngũ Kinh hoặc Tứ Thư thì thí sinh phải chép đúng nguyên văn đoạn đó mà không có sách để trông (tức là phải thuộc lòng đoạn đó). Có khi còn bắt phải sơ bộ giải thích nội dung ý nghĩa của đoạn đó nữa. Mục tiêu muốn đạt là để kiểm tra xem thực sự thí sinh có học hành nghiêm chỉnh không hay đi thi cốt để lấy tiếng, gây khó khăn cho khoa thi. Ai qua được kì thi này chứng tỏ thực sự là học sinh học hành nghiêm chỉnh mới được vào thi Hương.

1.3. Bước tiến trong thi cử đời Lê:

Cho đến lúc này chưa thấy xem xét đến điều kiện học vấn, có lẽ trong suốt đời Lê Thánh Tông kể từ năm 1462 trở đi đều thực hiện quy định: “Phép thi

Hương trước hết thi ám tả để loại bớt” (Xem Đại Việt Sử kí toàn thư, giai đoạn nhà Lê).

Năm 1501 có lẽ số sĩ tử đã đông lên nhiều: Năm 1442 thi Hội có 450 người tham dự, năm 1499 thi Hội có hơn 5000 người tham dự, đông gấp hơn 10 lần sau hơn 50 năm. Hiện không có số liệu về người dự khoa thi Hương nhưng chắc chắn phải đông, tăng lên nhiều lần. Trước tình hình đó, Lê Hiến Tông thấy cần tăng cường trách nhiệm giới thiệu người đi thi Hương hơn nên đã yêu cầu quan bản hạt và bản xã phải đảm bảo rằng học trò mình đi thi vừa có lí lịch và tư cách đạo đức như quy định của năm 1462, vừa có trình độ học vấn khá, biết làm đủ các thể văn của bốn trường thi mới được cho thi. Nhà vua lại giao trách nhiệm cho các quan Thừa Ti, Hiến Ti các trấn phải sát hạch một bài ám tả, ai đỗ mới được cho đi thi. Quan viên là người các xứ đi làm việc ở kinh kì hoặc xứ khác phải được kiểm tra, ai làm được đủ các thể loại của 4 trường thi (4 kì thi) mới được vào thi. Như vậy là khảo hạch bắt đầu tách rời khỏi thi Hương không phải là một cái đuôi của thi Hương như kì thi ám tả trước.

Năm 1511 sau khi lật đổ Lê Uy Mục lên làm vua, Lê Tương Dực đã ban hành cuốn “Trị Bình bảo phạm” (khuôn phép quý báu về việc trị bình) 50 điều trong đó điều thứ 6 quy định rõ về khảo hạch: xã kê khai học trò dự thi, quan tri huyện cho thi một kì ám tả rồi đưa lên quan tri phủ hợp đồng với quan Thừa Ti và Hiến Ti khảo thí bằng ba đạo kinh nghĩa. Ngay hôm thi xong phải làm bảng kê khai phân loại làm hai trình độ gọi là Tam trường và Tứ trường lập danh sách cùng kí tên xác nhận. Trong hạn 3 hôm phải tâu trình lên Hiến Ti kiểm tra lại.

Như vậy đến đây khảo hạch hoàn toàn tách khỏi khoa thi Hương và trở thành một kì sát hạch độc lập, lấy kết quả sát hạch làm điều kiện học vấn, bên cạnh điều kiện lí lịch và đạo đức để xét cho thi Hương. Khảo hạch không phải là một kì thi, người đỗ khảo hạch không được một học vị gì chỉ được một quyền lợi lớn nhất là được thi Hương, rồi mọi việc khác phải từ đó mà đi lên.

Tóm tắt những điều đã trình bày trong các phần trước, có thể nói rằng: Các kì thi do triều đình tổ chức (sau này ta gọi là thi Hội) là loại hình thi văn ra đời sớm nhất, từ năm 1075. Sau đó xuất hiện thi Đình, sớm nhất có lẽ vào năm 1246 khi bắt đầu lấy Tam khôi bằng kì thi Đình, kì cuối cùng của khoa thi Đại tử, lấy Trạng nguyên. Vào khoảng năm trước của khoa thi Tiến sĩ 1374, khoa thi Tiến sĩ đầu tiên của nước ta, đã có khoa thi Hương đầu tiên và Đào Sư Tích là người đầu tiên: từ thi Hương đến thi Đình ông đều đỗ đầu. Việc phân biệt thi Hương, thi Hội, thi Đình được qui chế hoá vào năm 1396 đời Trần Thuận Tông. Trong quá trình tổ chức và chỉ đạo các kì thi, các nhà quản lí thời phong kiến thấy cần phải qui định điều kiện lí lịch, đạo đức và điều kiện học vấn của đối tượng dự thi Hương. Do đó nảy sinh kì khảo hạch. Lúc đầu chỉ đơn giản là một kì ám tả, như cái đuôi của thi Hương, sau đó thành một kì kiểm tra độc lập từ năm 1511 với chế độ tứ trường.

Sau này, do những điều kiện cụ thể của từng thời kì các loại hình thi văn khác bổ sung và thay thế cho thi Tiến sĩ lần lượt xuất hiện. Khi trình bày về những hình thức thi này sẽ nói cụ thể sau.

1. 4. Các chức danh, quyền lợi, chức hàm được bổ dụng của người đỗ thi Hương:

Trong đời Lý và gần hết đời Trần, không có thi Hương chỉ có thi Hội rất ít. Khoa thi Hương đầu tiên ở Việt Nam được tổ chức vào khoảng năm 1373 làm tiền đề cho khoa thi Đại tử năm 1374 (đỗ đầu là Đào Sư Tích). Đến năm 1396 vua Trần Thuận Tông có chiếu quy định năm trước thi Hương, năm sau thi Hội, ai đỗ thi Hội thì được vào triều thi Đình do vua đứng ra khảo thí để xếp loại tiến sĩ, từ đó có sự phân biệt thi Hương, thi Hội. Từ năm 1678 có quy định đi thi Hương tuổi là 18 (tuổi âm) và áp dụng uyển chuyển, nếu tài giỏi thì dưới 18 tuổi cũng được thi và không hạn chế tuổi tối đa. Riêng đời Hồ đến 1404 ngoài nội dung thi quy định từ 1396, có bổ sung thêm kì thi thứ năm là thi Thư toán (viết chữ và làm tính), các nhà nước sau này lại bỏ nội dung đó. Thông thường ở nước ta tổ chức thi Hương vào tháng 8, thi Hội vào xuân

(tháng giêng- tháng ba), còn thi Đình thường vào hè, đôi khi xê dịch trong 1 tháng. Các đời đầu vua Nguyễn chỉ tổ chức các khoa thi tương đương thi Hương (không thi hội và thi đình) vì họ Nguyễn vẫn coi là phiên trấn nhà Lê và do mới bình định nên dân trí chưa phát triển, từ 1807 mở khoa thi Hương đầu tiên và từ năm 1828 trở đi liên tục chính thức 3 năm mở một khoa thi Hương và cả thi Hội.

Trước năm 1828, theo chế độ nhà Lê, người đỗ tú trường của thi Hương gọi là Hương cống, đỗ tam trường gọi là sinh đồ; đến năm 1825 qui định: từ khoa thi Hương năm 1828 và thi Hội năm 1829 sẽ sửa đổi cách gọi: bỏ danh hiệu Hương cống, sinh đồ mà gọi là cử nhân, tú tài, qui định học vị Phó bảng cho thi Hội, chấm điểm theo thang 10 điểm. Đến năm 1834 ra quy chế riêng về thi Hương. Các học vị được cấp trong thi Hương: đời Trần năm 1396 có quy định rằng ai đỗ gọi là cử nhân (đời Hồ cũng vậy) không có học vị thấp hơn cử nhân.

Đến năm 1434 nhà Lê quy định đỗ thi Hương vẫn gọi là cử nhân, đỗ thi Hội gọi là tiến sĩ. Năm 1462, Lê Thánh Tông ban hành quy chế mới: đỗ cả bốn kì thi Hương gọi là Hương cống (dân gian gọi là Hương tiến), đỗ ba kì là Sinh đồ (còn gọi là tường sinh) hay là đỗ Tương bảng.

Hương cống được vào học Quốc Tử Giám, có lương (do nhà nước quy bằng tiền và gạo cấp lương phân theo năng lực học tập) để tiếp tục thi Tiến sĩ, nếu chọn đường làm quan thì được bổ làm lại điền các nha môn rồi lên huyện thừa, Tri huyện tùy theo năng lực và dự tiến dần. Sinh đồ được học tiếp ở trường của phủ (tự túc tiền ăn học) cho đến kì thi Hương khoá sau. Người chỉ đỗ nhất nhì trường được miễn binh dịch, lao dịch vài năm (tùy quy định của từng nhà nước và từng giai đoạn). Trong thời Nguyễn từ năm 1807-1825, đỗ thi Hương vẫn gọi là Hương cống, sinh đồ. Từ năm 1825 cứ 3 năm mở một khoá thi Hương (vào các năm Tí, Ngọ, Mão, Dậu) và các khoa thi hội liền đó (vào các năm Thìn, Tuất, Sửu, Mùi). Từ khoa thi Hương năm 1828 (Mậu tí) đổi gọi Hương cống là cử nhân, sinh đồ là tú tài).

Đỗ cử nhân được vào học Quốc tử giám, hoặc bổ làm hành tẩu- một chức thư lại học việc ở các bộ hoặc các trấn, khi khuyết các chức như tri huyện, tri châu, huyện thừa đường từ châu ở địa phương nào thì họ được dự thi để sau đó đỗ sẽ được làm hậu bổ (thực tập dự bị các chức trên), khi làm việc tốt sẽ được triều đình bổ nhiệm vào chức đang dự bị. Người đỗ tú tài thì khi khuyết chức Huấn đạo (ngang với người phụ trách giáo dục cấp huyện). Đời Nguyễn, tổ chức thi cử đã chặt chẽ ổn định nên đặt ra một số ân điển dành cho người thi đỗ cử nhân thi Hương (trước chỉ dành cho người đỗ tiến sĩ trở lên). Một là ban cử nhân quan phục gồm: mũ cử nhân làm bằng sa kiểu văn tú tài, áo bằng sa may cổ khép 1 cái, 1 cái bằng lụa cao bộ cổ tròn, khăn vớng cán bằng lụa màu lam, 1 cái quần, 1 đôi giày da và 1 đôi tất vải (chú ý là vải, sa đều là của nội). Ân điển thứ hai là cho ăn yến Lộc Minh đặt ở nhà quy vọng của bản trấn (tỉnh) do ngân quỹ cấp tiền.

1. 5. Học vị, quyền lợi, chức hàm được bổ dụng của người thi đỗ thi Hội và thi Đình:

Hương là đơn vị hành chính ở nông thôn cao nhất (thời Chu, thời Tần Hán là dưới cấp huyện) do vậy nói thi Hương (thi từng vùng), thi Hội (hội thi của các cử nhân do triều đình tổ chức) là theo cách nói của người Trung hoa. Tất nhiên, nội dung, cách thi, bổ dụng ở Việt Nam có những điểm riêng, ta tạm gọi tất cả kì thi do triều đình tổ chức là thi Hội và thi Hội ở nước ta có thể phân ra hai giai đoạn:

1.5.1. Giai đoạn thi Hội trước khi có thi Hương.

Nước ta trước thời Lý chưa có thi cử ai giỏi đến mấy cũng phải qua con đường tiến cử (hoặc tự tiến cử), sau này sư sãi được trọng đãi thì phải thông qua con đường nhà chùa giới thiệu mới được chọn và đề bạt. Năm 1075, Lý Nhân Tông cho mở khoa thi đầu tiên ở nước ta, đó là thi nho học tam trường để chọn Minh Kinh bác học (Lê Văn Thịnh đỗ đầu- hậu thế coi như tiến sĩ chứ lúc đó chưa có danh hiệu đó). Cả thời Lý tổ chức được tất cả 8 khoa thi (không cố định thời gian, khi cần tuyển thì thi), cả thời Trần có 19 khoa thi, đời Hồ có

2 khoa thi. Nội dung thi vào thời Lý là: thi Nho học tam trường, thi văn học, thi Điện, thi chép thơ cổ nhân làm thơ phú kinh nghĩa, thi Thông, thi Thư, thi Tam giáo (mỗi năm thi một nội dung trên)

Thời Trần và Hồ thì thi Thái học sinh, thi Đại tử (gồm ám tả cổ văn, kinh nghĩa, chiếu, chế, biểu, văn sách), thi thông tam giáo, thi tuyển nho sinh hầu vua hoặc thái tử, thi tiến sĩ (bắt đầu từ năm 1384). Chú ý là thời Trần chỉ có 2 loại thi: thi Thái học sinh (chỉ chọn người đỗ đầu gọi là đỗ thái học như cha con Nguyễn Trãi chẳng hạn) và thi Đại tử (phân ra tam giáp, tam khôi và có trạng nguyên) nên thi Đại tử còn gọi là thi Trạng nguyên, năm 1348 gọi là thi Tiến sĩ, thi Thái học sinh là kỳ thi cho những người học ở trường Quốc học tham dự.

1.5.2. Giai đoạn thi Hội đã có kèm thi Hương và thi Đình:

Trong lịch sử có lẽ thi Hương bắt đầu từ 1373 cho nên Đào Sư Tích từ thi Hương đến thi Đình đều đỗ đầu (đỗ năm 1374)

Năm 1396 nhà Trần có quy định phân biệt giữa thi Hương, thi Hội và thi Đình, nhưng sau đó nhà Hồ bận nhiều việc củng cố đất nước rồi nhà Minh xâm chiếm nước ta nên việc thi cử bị gián đoạn hoặc thiếu qui củ.

Từ năm 1442 mới thực sự có khoa thi Tiến sĩ qui củ ở nước ta và phân biệt rõ giữa thi Hội và thi Đình. Nội dung thi Hội được qui định do chiếu các vua nhà Lê (năm 1434, 1462), đến 1472, Lê Thánh Tông qui định lại thi Hội vẫn có 4 kì thi nhưng thay đổi chi tiết. Kì thứ 1: ra 8 đề về tứ thư, thí sinh chọn lấy 4 đề làm 4 bài văn. Ra về ngũ kinh mỗi kinh 3 đề, thí sinh chọn làm 1 đề. Kì 2: thi chiếu, chế, biểu, mỗi loại 3 đề. Kì 3: thi thơ phú mỗi loại 2 đề (phú dùng thể của Lý Bạch), Kì 4: thi một bài văn sách hỏi về chỗ dị đồng trong nghĩa lý của kinh và truyện (thư), về điều hay dở trong chính sự các đời. Tóm lại nội dung chủ yếu thi Hội được áp dụng các thời Lê, Mạc, Lê-Trịnh là kì 1: kinh nghĩa, thư nghĩa; Kì 2: thơ phú, Kì 3: chiếu, chế, biểu; Kì 4: văn sách.

Thời nhà Nguyễn, tổ chức thi Hương từ năm 1807, do chiến tranh lâu nên việc học hành bị đình đốn, đến tận 1822 mới chi thi Hội cũng theo văn thể 4 kì như các đời trước. Năm 1835, Minh Mệnh đổi từ thi 4 kì sang thi 3 kì với nội dung, Kì 1: văn bát cổ 5 bài kinh, 1 bài truyện, thí sinh có thể làm kinh và truyện mỗi thứ 1 bài, còn nếu viết đủ cả 5 bài kinh, 1 bài truyện gọi là viết kiêm tự cũng được và mỗi bài từ 300 chữ trở lên.

Kì 2: thi làm 1 bài thơ ngũ ngôn bài luận, 1 bài phú từ 300 chữ trở lên.
Kì 3: 1 bài văn sách. Đầu bài hạn định trên dưới 500 chữ còn bài làm không được ít hơn 1600 chữ. Bỏ kì thi chiếu, chế, biểu. Thực hiện từ 1835-1850, Tự Đức lại khôi phục thi 4 kì cả cho thi Hội và thi Hương. Đến năm 1858 triều đình qui định lại thi Hội vẫn 4 kì còn thi Hương 3 kì. Chú ý là thi Hội bắt đầu từ 1442 đời Lê, đối tượng là người đỗ thi Hương (Hương cống) và các giám sinh (ám sinh học ở Quốc tử giám, con cái quan lại học ở tam quán, con em vua chúa học ở phủ đệ... đều qua sát hạch ở Quốc tử giám nếu đủ trình độ thì được thi), ngoài ra các sĩ nhân đang làm quan nếu qua sát hạch ở kinh hoặc các phủ huyện đạt trình độ yêu cầu cũng được dự thi. Thời Nguyễn cơ chế cũng tương tự, duy đối với các quan thì từ năm 1843 (đời Thiệu Trị) ai là giáo thụ huấn đạo xuất thân là cử nhân, tú tài, giám sinh thì được thi Hội, để đạt được học vị cao hơn mà lo tròn việc lãnh đạo coi sóc ngạch giáo dục.

Trúng cách thi Hội thì chưa có học vị mà phải chờ thi Đình mới quyết định danh phận. Bắt đầu từ khoa thi 1829 (đời Minh Mạng) quy định học vị phó bảng là học vị thấp nhất của khoa thi Hội, chưa trúng cách, đỗ thi Hội chính thức, tương tự như tú tài là học vị thấp nhất của thi Hương. Phó bảng không được dự thi Đình.

1.5.3. Thi Đình (Thi Điện):

Từ 1374 đổi tên thi Đại tỹ thành thi Tiến sĩ. Đầu tiên thi Đình chỉ là kì thi cuối của thi Hội và thi Đình là kì thi do vua, chúa đứng ra khảo thí tại sân điện của mình để xếp các loại của học vị tiến sĩ đối với những sĩ nhân đã trúng cách thi Hội. Nhưng xét về mặt tổ chức thì đó là 2 kì thi riêng tách bạch: đỗ

đầu thi Hội gọi là Hội nguyên, đỗ đầu thi Đình là Đình nguyên, đỗ cả 3 khoa thi Hương, Hội, Đình gọi là Tam nguyên (năm 1481 là năm có Phạm Đôn Lễ đỗ cả 3 khoa thi) tức là có danh hiệu khôi nguyên riêng cho mỗi khoa. Tóm lại là thi Đình vừa là kì thi cuối của thi Hội để xếp các loại tiến sĩ, vừa là kì thi riêng, tiếp theo thi Hội.

Trường thi Đình thường là vua trực tiếp ra đề (hoặc do đại thần soạn cả đề, đáp án rồi vua xem lại, hoàn thiện để trực tiếp khảo thí). Đề của vua thường hỏi về chiến lược, quốc sách làm cho dân giàu nước mạnh, đạo trị nước của vua chúa, cách dùng người của đế vương và các câu hỏi xoay quanh vấn đề thời sự về chính trị, kinh tế, văn hoá, ngoại giao của đất nước để kiểm tra tri thức, tài năng chính trị, năng lực kinh bang tế thế của từng thí sinh- những người tương lai sẽ là rường cột của nhà nước, bề tôi thân tín của nhà vua hay người lương đồng giúp thái tử trong nhiệm kì đứng đầu quốc gia tiếp theo. Người trúng cách thi Hội rồi đỗ khoa thi Đình từ đời Lê Thánh Tông trở đi đến tận đời Nguyễn được cấp các học vị với 3 loại sau:

a)Đệ nhất giáp Tiến sĩ cập đệ với 3 học vị:

- Đệ nhất giáp đệ nhất danh Tiến sĩ (tức là đứng đầu của loại 1) gọi là Trạng nguyên (có khoa thi lấy trạng nguyên, có khoa không lấy)
- Đệ nhất giáp đệ nhị danh Tiến sĩ (đứng thứ 2 loại 1) gọi là Bảng nhãn (có khoa lấy có khoa không lấy Bảng nhãn)
- Đệ nhất giáp đệ tam danh Tiến sĩ (đứng thứ 3 loại 1) gọi là Thám hoa (có thể lấy hoặc không lấy)

b) Đệ nhị giáp Tiến sĩ xuất thân (tức Tiến sĩ loại 2) xuất thân ở đây nghĩa là được ra làm quan có bằng cấp chính qui. Có khoa không lấy loại này mà chỉ lấy Tam giáp.

c) Đệ tam giáp đồng Tiến sĩ xuất thân (tiến sĩ loại 3) có quyền lợi giống loại 2 là được ra làm quan.

Từ năm 1829 đặt ra học vị Phó bảng (bảng phụ) để lấy người đỗ tam trường trong thi Hội (hoặc thi Đình, những điểm chỉ đạt dưới mức Tiến sĩ),

người nào giỏi mà nhận học vị này sẽ không vừa ý vì phải giữ học vị đó mà không được thi tiếp để hy vọng có học vị cao hơn. Năm 1496 là lần duy nhất trong lịch sử thi Đình phong kiến, vua Lê Thánh Tông khảo thí 43 người trúng cách thi Hội chỉ lấy đỗ Tiến sĩ 30 người (thường thi Đình không đánh trượt). Dân gian ta (đầu tiên là vùng Lê- Trịnh) còn dùng từ Ông Nghè (từ nôm) để chỉ Tiến sĩ.

Ân điển của vua chúa đối với người đỗ thi Hội, Đình:

-Đời Trần thường được ban mũ, áo xếp, ban yến và được quan viên dẫn đi dạo phố phường quốc đô 3 ngày và được bổ làm quan.

- Đời Lê sơ có chính sách qui củ gồm:

+Lệ xướng danh: tổ chức long trọng có sự chứng kiến của vua chúa, đại thần để công nhận học vị tiến sĩ của người đỗ, rồi đem long đình, khiêng bồng vàng ra treo trước cửa nhà Thái học để thiên hạ noi gương.

+Lệ ban mũ áo, đai (khác nhau tùy cấp bậc tiến sĩ) và ban yến (lệ có từ 1493).

+Lệ vinh quy: từ 1466 có lệ các Tiến sĩ tân khoa được vinh quy về quê hương làng xóm. Địa phương phải đón rước, được dùng ngựa trạm khi vinh quy.

+Được lập bia ghi tên Tiến sĩ từng khoa (bắt đầu từ năm Nhâm Tuất- Đại Bảo thứ 3 đời Lê Thánh Tông).

+ Định ra phẩm hàm được hưởng cho các loại tiến sĩ:

Đứng đầu Tiến sĩ loại 1 (Trạng nguyên) được hàm chánh lục phẩm

Đứng thứ 2 Tiến sĩ loại 1 (Bảng nhãn): được hàm Tòng lục phẩm

Đứng thứ 3 Tiến sĩ loại 1 (Thám hoa) được hàm chánh thất phẩm

Tiến sĩ loại 2: được hàm tòng thất phẩm

Tiến sĩ loại 3: được hàm chánh bát phẩm

Những người được bổ vào Viện Hàn lâm thì được gia tăng 1 cấp sau đó cứ theo phẩm hàm đang có mà bổ dụng làm giám sát ngự sự hoặc tri huyện.

-Đến đời Lê Trung hưng đãi ngộ Tiến sĩ rất hậu:

+Ban mũ áo cân đai triều phục để vinh quy bái tổ ở quê nhà với nghi lễ có đủ cờ quạt, nghi trượng, phường tuồng, phường nhạc đón rước.

+Quan địa phương tổ chức dân làng lập phủ để cho Tiến sĩ từ trước khi về quê hương (có ngân quỹ hỗ trợ).

+Ngoài người đỗ tam khôi hoặc ứng thí chế khoa trúng cách được bổ vào Viện Hàn Lâm, thì người đỗ đồng Tiến sĩ cũng được bổ dụng làm quan trong các khoa, các đạo, chứ không nhất thiết phải bổ về phủ huyện

+Trong mỗi khoa thi, 1 người thi đỗ ở lứa tuổi trẻ được bổ làm Hiệu thảo

+Ai được bổ làm quan ở ngoài các trấn thì thường được làm ở ty thừa chính và ty hiến sát, được trao chức chương ấn chính thức không phải giữ chức tá nhị

-Đời nhà Nguyễn:

+Ban triều phục mũ áo từ 1851 (đời Tự Đức), các loại Tiến sĩ đều được cưỡi ngựa trạm về vinh quy bái tổ (Từ đời Lê đến 1851 chỉ Trạng nguyên mới được cấp ngựa trạm)

+Quan lại địa phương phải chủ trì dựng phủ đệ cho tiến sĩ ở quê.

+Người đỗ Tiến sĩ loại 1 được bổ dụng ngay, Tiến sĩ loại 2 (đệ nhị giáp) và Tiến sĩ loại 3 (đệ tam giáp) và phó bảng được bố trí làm ở Viện Hàn Lâm, ăn lương đọc sách 3 năm, sau đó được bổ dụng những chức cao hơn (so với thời trước), đệ nhị giáp được giữ chức hàn lâm viện tu soạn, đệ tam giáp được làm hàn lâm viện biên tu, phó bảng làm hàn lâm viện kiểm thảo. Sau 3 năm sẽ khảo sát lại, nếu đỗ thì tu soạn thăng thị độc, lãnh tri phủ; biên tu thăng thự tri phủ; kiểm thảo thăng thự đồng tri phủ. Sau đây xin giới thiệu một số nét về quan chế địa phương nhà Nguyễn. Quan trị nhậm địa phương chia thành: 1) Đường quan (ở tỉnh); 2) Phủ, huyện, châu (Phục vụ tại các địa hạt của tỉnh). Ngạch đường quan chia thành 4 loại:

- Về hành chính có: tuần phủ (tỉnh nhỏ) hoặc tổng đốc (tỉnh lớn), bố chánh (phụ tá tuần phủ hoặc tổng đốc),
- Quân sự: lãnh binh,
- Tư pháp: án sát,
- Giáo dục: đốc học (tỉnh to), kiêm học (tỉnh bé), huấn đạo (phủ, huyện).

Đối với ngạch quan phủ, huyện, châu gồm: Tri phủ (cai trị cấp phủ); tri huyện (cai trị cấp huyện); tri châu (cai trị cấp châu). Còn ngạch Lại gồm các viên chức thừa hành, phụ tá các quan phủ, huyện, châu hay các đường quan. Họ được gọi là thông lại, đề lại, sau đổi thành thông phán, thừa lại, thông sự...

1.6. Các kỳ thi khác nhằm bổ sung, thay thế cho kỳ thi chính quy

1.6.1 Thi ứng chế:

Đời Lê, khi đỗ tiến sĩ được hưởng các ân điển xong về thăm quê một thời hạn ngắn rồi phải quay lại kinh đô dự kì thi ứng chế, do triều đình tổ chức kiểm tra tài năng ứng đối trực tiếp (thường là qua thơ phú) để trao chức. Tiến sĩ nào kém có thể bỏ đi làm các địa phương mà không được làm trong triều. Các đời khác không thành lệ, từ năm 1724-1732 bỏ kiểu thi đó, đến 1733 mới tổ chức lại.

1.6.2. Các kỳ thi thay thế, bổ sung cho kỳ thi Hội, thi Đình:

Khi thái bình thịnh trị thì các triều tổ chức thi cử đường hoàng, nhưng có những giai đoạn chiến tranh hoặc do hoàn cảnh khó khăn khác, nhà nước không tổ chức bài bản các kì thi nêu trên mà tổ chức các khoa thi thay thế cho thi tiến sĩ. Đó là các khoa thi chọn kẻ sĩ có văn học (Văn tuyển), thi Minh kinh, thi Hoành từ, thi Văn sách, thi Chế khoa, thi chọn giáo chức, Sĩ vọng, Từ mệnh, Kì trấn...Thi Minh kinh là để chọn người học rộng hiểu nhiều loại kinh sách là hình thức phù hợp nhất để chọn hiền tài nho học trong những bước đầu tiên lập quốc (khoa đầu tiên của nhà Lý mở là Minh kinh, Lê Thái Tổ cũng mở khoa đầu tiên Minh kinh năm 1428).

Hiểu đầy đủ nghĩa kinh sách vẫn chưa đủ mà cần biết thơ phú, văn hoá văn nghệ để chỉ đạo uyển chuyển các mặt hoạt động xã hội, làm ngoại giao với các nước có văn hoá lâu đời, đặc biệt là nước Trung quốc láng giềng. Vì thế ngoài Minh kinh cần bổ sung thêm thi Văn học (đời Lý), thi Hoành từ (đời Lê Thái Tổ). Hai kiểu thi trên nhà nước vẫn thấy khiếm khuyết nên bổ sung thi Văn sách để chọn người hiểu biết các vấn đề chính trị-kinh tế-xã hội thời sự cần giải quyết của quốc gia (bổ sung thi văn sách từ thời Lê Thái Tổ), Các

khoa Hoành từ, Sĩ vọng, Văn tuyển (hay Tuyển cử) là nhằm phát hiện những danh sĩ bị bỏ sót ngoài cách chọn qua thi đại khoa. Theo Lê Quý Đôn thì người thi Sĩ vọng (Hoành từ) phải đỗ Hương cống mới được tham gia. Người đỗ nếu lần đầu bỏ quan thì được làm tri huyện, nếu đã làm quan rồi thì được thăng theo quan chế. Hoành từ có từ đầu Lê sơ, Sĩ vọng có từ 1625.

1.6.3. Thi Đông các:

Đây là kỳ thi được coi trọng, nay tìm được ít tài liệu nói về kỳ thi này, người thi đỗ được đãi ngộ như tam khôi về ban áo mũ, cưỡi ngựa vinh quy như trạng nguyên, nhưng quần tước thi hơn. Người đỗ đầu được bổ làm Đông các đại học sĩ (hàm tống sử phẩm- ngang tể tử Quốc Tử Giám), người đỗ thứ hai được bổ Đông các học sĩ (hàm tòng ngũ phẩm- ngang Tử nghiệp Quốc Tử Giám), người đỗ thứ 3 được bổ Đông các hiệu thư (hàm chánh lục phẩm- ngang lang trung 6 bộ và ngang với hàm của trạng nguyên).

Người được dự thi vua Lê Thánh Tông qui định là các bề tôi trong triều từ bậc tứ phẩm trở xuống (sau này người hàm cao hơn vẫn thi, khi đỗ ngoài chức cũ còn kiêm thêm các chức mới của Đông các), Đông các và Hàn Lâm viện là hai cơ quan cố vấn trình độ cao nhất của vua chúa. Viện hàn lâm thường khởi thảo các bài chế, chiếu, biểu, thơ ca, văn thư. Đông các có trách nhiệm trình tấu về việc bảo cử trong triều và sửa chữa, nhuận sắc lại các chế biểu, thơ ca, văn thư do Hàn lâm viện đã dự thảo rồi đệ trình lên vua quyết định phê chuẩn để cho ban hành. Người tài giỏi nhất trong các khoa thi tiến sĩ thường được bổ về làm ở Viện hàn lâm nơi mà những người tài giỏi trong triều cũng được giao việc ở đấy. Vì thế để có tương quan, người làm ở Đông các cũng phải được chọn lựa chu đáo. Thường là khi vua phân vân không biết chọn ai trong số nhiều ứng cử thì mới tổ chức thi Đông các.

Thời nhà Nguyễn ngoài các khoa thi chính quy để lấy tiến sĩ, họ còn mở ân khoa (nhân dịp các ngày lễ trọng của vua, thái hậu) và chế khoa.

2. Thi võ cử

2.1. Khái quát về thi võ thời xưa

Trước khi có thi võ, các triều thường chọn quan võ theo ba cách: thông qua thực tiễn chiến đấu, ai có tài nghệ thì bổ dụng, thăng thưởng các chức vụ. Thông qua rèn tập võ nghệ trong quân đội để lựa chọn người chỉ huy tài giỏi; thông qua việc bảo cử và đề cử của các quan (chủ yếu là quan võ) giao việc cho làm rồi bổ dụng vào các chức vụ tùy theo tài năng. Đến giữa thời Lê Trung Hưng, ngoài các biện pháp đó, bắt đầu tổ chức thi võ cho các thí sinh để chọn người giỏi (với tư cách là thi quốc gia cho mọi người quân dân tham gia). Năm 1721 đời Lê Dụ Tông, chúa Trịnh Cương cho mở Sở Võ học ở Thăng Long, quyết định mở các lớp võ và thi võ ba năm một lần. Tại Sở Võ học, các học viên là con cháu các công thần, khanh tướng và cả các binh lính có năng khiếu, khi thời tiết tốt thì học võ nghệ, khi thời tiết xấu không tập ở ngoài được thì học võ kinh, chiến lược, chiến thuật. Năm 1723, Trịnh Cương quyết định: tương đương với thi văn (thi hương và thi tiến sĩ) thì thi võ có hai cấp: các năm Tí, Ngọ, Mão, Dậu thì thi Sở cử, các năm Thìn, Tuất, Sửu, Mùi thì thi Bắc cử (thi đỗ gọi là tạo sĩ, đến thời Nguyễn đổi là Tiến sĩ võ). Đời Nguyễn đổi không gọi là Sở cử, Bắc cử mà gọi là thi Hương và thi Hội về võ, lấy đỗ võ cử nhân, võ tú tài và võ tiến sĩ, võ phó bảng v.v... Những người đỗ cũng được bổ dụng chức hàm tương đương với ngạch văn.. Thường thì Sở cử và Bắc cử đều có 3 kì thi, nội dung thi gồm có kĩ thuật chiến đấu như cưỡi ngựa múa đầu mâu, bắn cung, lăn khiên, múa kiếm, đấu kích, chạy bộ... và thi về binh thư, sách lược, có kì Sở cử còn thi làm thơ Đường (thời Trịnh Cương); riêng thi Bắc cử hỏi đủ 7 bộ binh thư nổi tiếng của Trung Quốc (Hoàng thạch công tam lược, Tôn Tử thập tam thiên, Ngô tử, Tư mã pháp, Uất Liêu tử, Lý Vệ công vấn đối) và các quyển thi đều rọc phách chấm như thi Hội của ngạch văn quan.

2. 2. Học vị, quyền lợi, hàm chức của người thi đỗ Võ cử

Về học vị: đỗ 2 kì của Sở cử gọi là Sinh viên; trúng ba kì gọi là Biên sinh. Người đỗ tam trường của Bắc cử là Tạo sĩ, đỗ nhị trường cũng được gọi là đồng Tạo sĩ (Tạo sĩ cũng chia ra các loại đỗ ưu phân, ưu trúng, trúng hạng,

thứ trúng.. để nhận các hàm chánh lục phẩm, tòng lục phẩm, chánh thất phẩm, và làm quan võ). Tào sĩ cũng được ban áo mũ, đai, thưởng bạc, cho dự yến ở Bộ binh rồi cấp ngựa trạm cho vinh quy. Dân xã trong tổng cũng phải làm hai toà nhà cho Tào sĩ (có thể nhà nước giúp thêm kinh phí) bày nghi lễ đón tiếp long trọng...

Đối tượng thi Sở cử là đội trưởng binh thị hậu, chánh đội trưởng ngoại binh trở xuống và mọi người giỏi đều có thể ứng thí. Còn đối tượng thi bác cử là quân binh trở lên, các tùy viên thuộc hiệu, các biên sinh, sinh viên (được lựa chọn) đều được dự thi

3. Thi lại viên (hay lại điển) tức là thi tuyển người giúp việc cho các quan.

Sử sách ghi lại không nhiều, nhưng cho biết là kì thi lại viên đầu tiên tổ chức thời Lý sau khi thi Nho học tam trường để chọn Minh Kinh bác học 2 năm. Nhà Trần lên thay Nhà Lý năm 1225 thì năm 1228 đã tổ chức thi lại viên. Từ 1261 nhà Trần và nhà Hồ tổ chức thi tương đối đều đặn. Nội dung thi cơ bản gồm: viết chữ, làm toán, hình luật, viết công văn (Bạ đầu cách)... Thời gian đầu chính quyền và các sử gia quan tâm vừa phải, nhưng sau này có lúc có tới hàng vạn người dự thi thì xã hội bắt đầu rất quan tâm, các sử gia bắt đầu ghi chép kĩ. Những người thi đỗ được bổ dụng vào các sảnh, viện, quán, , các (Thượng thư sảnh, Trung thư sảnh, Môn hạ sảnh, Hàn lâm viện, Chiêu văn quán, Tú lâm cục, Đông các, Bí thư giám...). Năm 1477 Lê Thánh Tông ban chính sách về lại điển chính quy.

Về phẩm hàm, người đỗ lại viên được hưởng bát phẩm hoặc cửu phẩm, làm việc lâu năm cũng được thăng bổ như các chức ngạch khác (ví dụ: Vũ Duy Chí xuất thân lại điển thời Lê- Trịnh làm đến tể tướng)

Thời Nguyễn, thi tuyển Lại viên được chia làm hai loại là chọn lại viên cho các nha, sở và thư thủ (người viết chữ đẹp) cho các ti thư tả (ngày nay hướng học viết chữ Hán- Nôm là nhằm phục hồi các di tích cổ xưa, tìm hiểu lịch sử nền văn hoá nước ta, một nước từng dùng bộ chữ vuông và có nền văn hóa liên quan với văn hóa Trung Hoa).

Tóm lại, việc tổ chức thi cử, hệ thống thi cử kể trên nếu không tính đến các yếu tố hạn chế như khuyến khích học nặng về “tâm chương, trích cú”, chưa coi trọng khoa học ứng dụng, thiên về rập khuôn theo kiểu thi cử của phong kiến Trung Hoa mà không tham khảo chế độ khoa cử tiên bộ của các nước khác ... thì nó cũng có nhiều đóng góp cho việc tuyển, bổ nhân tài, lựa chọn được nhiều người giỏi có đức độ để tham gia bộ máy nhà nước phong kiến và để lại một số bài học kinh nghiệm cho ngày hôm nay về gần đạo đức với đầy đủ các khâu từ khi tuyển vào học, thi cử cho đến khi tuyển vào bộ máy; việc trọng thị, tôn vinh kẻ sĩ, các quyền lợi rõ ràng của quan chức khi đỗ đạt, được tuyển vào bộ máy...

- Kinh nghiệm khác khá quan trọng là việc giới thiệu, đề cử người tài: một người làm quan ở vị trí nhất định có thể được tiến cử, giới thiệu, bảo lãnh cho quan chức mới, hoặc người tài giỏi chưa làm quan bao giờ vào những cương vị cao (Lịch sử còn ghi rõ chuyện Trần Hưng Đạo tiến cử người đan sọt làng Phù Ủng trở thành tướng lĩnh cho nhà Trần; quan khám lý Trần Đức Hòa đã bảo lãnh cho Đào Duy Từ, mở đường để ông này trở thành nhân vật trọng yếu của các chúa Nguyễn ở Đàng Trong nước ta...). Tuy nhiên, nếu người giới thiệu nhầm lẫn, chọn phải người kém cỏi, đạo đức tồi thì khi bị phát hiện hoặc vi phạm thì người giới thiệu sẽ bị phạt nặng như người được giới thiệu.

- Ngày nay vẫn nên áp dụng chế độ khảo khóa. Vào thời xưa, thường quan lại định kỳ 3 năm phải khảo khóa để xem năng lực từng người. Khi khảo khóa phải mời cấp trên và tổ chức ngang cấp từ nơi khác đến, người đạo đức, năng lực không đạt chuẩn có thể bị chuyển đến nơi khác làm việc cấp thấp hơn, thậm chí bị hạ lương, hạ chức, thải hồi, còn người xuất sắc được tăng lương, đề bạt.

- Một số kinh nghiệm khác mà ngày nay có thể tham khảo là:

Ngoài các văn bản quy phạm pháp luật (thời xưa là các định lệnh, chỉ lệnh, chiếu, chỉ...) còn cần phải luật hóa các vấn đề đạo đức. Ví dụ trong bộ

luật Hồng Đức (Thời vua Lê Thánh Tông) hay luật Gia Long (Thời vua Nguyễn Ánh), rất nhiều điều luật liên quan đến đạo đức đều được luật hóa.

Chế độ phong kiến có những ưu đãi nhất định cho họ hàng thân thích nhà vua, cho người nhà quan lại, cho những người có công, nhưng ưu đãi thường là phong tặng đất đai, tước vị, danh hiệu chứ về nguyên tắc không ưu đãi bổ nhiệm vào các cương vị của bộ máy nếu như không đủ khả năng, đạo đức và thông qua quy trình tuyển chọn.

- Trong vấn đề đạo đức càng cần thực hiện đúng nguyên tắc: mọi người đều bình đẳng trước pháp luật, người càng có chức vụ, vị trí xã hội cao càng phạt nặng để làm gương. Nghĩa là việc đáng thưởng, dù chức vụ bé cũng phải thưởng kịp thời, việc đáng phạt thì cho dù là người có chức sắc lớn cũng phải phạt nghiêm. Chính vì vậy, thời Trần, danh tướng Trần Khánh Dư khi phạm lỗi thì bị các chức phải đi bán than kiếm sống, nhưng khi lập công chuộc tội, cướp được thuyền lương giặc Nguyên Mông ở cửa Vân Đồn lập tức được khôi phục chức tước. Thời nhà Lê, tể tướng Lê Thụ phạm lỗi bị xử tử và tịch biên gia sản, thời nhà Nguyễn, đại công thần Lê Văn Duyệt, Lê Văn Quân sau khi mất rồi triều đình mới tìm ra tội lỗi thế mà vẫn bị xử.

- Xã hội phong kiến rất biết dùng dư luận xã hội để đề cao người đức tốt, và chê bai cảnh tỉnh người đức kém. Hiểu được sức mạnh “Miệng thế gian như làn sóng biển”, “Tiếng lành đồn xa, tiếng dữ đồn xa. Tiếng lành, tiếng dữ đồn ba ngày đường”, các nhà chức trách thời phong kiến đã biết sử dụng các phương tiện truyền thông đơn giản đương thời làm cho người đức tốt cảm thấy tự hào, danh giá; còn kẻ vi phạm đạo đức đi đâu cũng bị dân chúng, đồng liêu lên án.

- Đạo đức thời xưa luôn gắn với trách nhiệm cụ thể của quan chức, phải hoàn thành sứ mạng của mình và cả những công việc được triều đình giao. Họ phải “Lo trước cái lo của thiên hạ, vui sau cái vui của thiên hạ”. Ví dụ đức sáng của một quan huyện phải là: coi sóc kinh tế, nhất là nông nghiệp phát triển; giữ gìn trị an, xử án đem lại công bằng cho dân chúng; tổ chức thu thuế đầy

đủ; không được những nhiễu, hà lạm của dân; cần kiệm, liêm khiết, làm gương sáng cho dân.

- Trong nhiều thời gian và nhìn chung xã hội phong kiến vẫn trọng người hiền tài, nên cạnh tranh cũng là động lực thúc đẩy mọi người học hành, rèn luyện để có tài, được trọng dụng, được coi là “rường cột của xã tắc”. Người xưa quan niệm về những điều tai hại lớn nhất cho sự nghiệp vương bá của một quân vương là: 1) Không biết phát hiện người hiền tài; 2) Có thể phát hiện ra nhưng không biết hoặc không dám dùng; 3) Dám dùng nhưng lại để lẫn với kẻ tiểu nhân. Người hiền tài quan trọng, chứ không hẳn là tuổi tác, vì thế ai có thể phấn đấu đạt được yêu cầu triều đình đề ra, biểu lộ được tài năng là có cơ hội để tiến thân. Với cơ chế cạnh tranh có sự kiểm soát lẫn nhau, có các ngự sử chất vấn các quan (kể cả vua) đã hạn chế phần nào sự vi phạm đạo đức của quan lại.

III. 3. Vận dụng kinh nghiệm nước ngoài, thúc đẩy tiến trình luật hoá đạo đức cán bộ công chức nước ta thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế.

Để có căn cứ vận dụng kinh nghiệm về xây dựng đạo đức công chức, xem đó như là một giải pháp, các thành viên nghiên cứu đề tài đã sưu tầm, biên dịch các văn bản luật, quy định, quy chế, quy tắc về đạo đức công chức của 3 nhóm nước:

- Năm nước trong khối ASEAN
 1. Luật đạo đức công chức Thái Lan
 2. Luật đạo đức công vụ Singapore.
 3. Luật đạo đức Philippine
 4. Quy định về đạo đức công tác Indonêxia.
 5. Quy tắc đạo đức ngành công vụ Brunei Darussalam.
- Bốn nước công nghiệp phát triển G.8
 6. Luật công chức Nhật Bản.

7. Luật đạo đức công chức Pháp

8. Nghị định điều chỉnh quy chế đạo đức công chức Italia

9. Đạo đức trong ngành công vụ Québec, Canada.

- Hai nước thuộc các nước chuyển đổi nền kinh tế:

10. Quy chế đạo đức công chức cộng hoà Séc

11. Tiêu chuẩn đạo đức công chức trong khu vực Công Ukraina.

Tất cả các văn bản nói trên được in ấn dưới dạng một phụ lục của đề tài này.

1. Để nắm vững những nội dung chính trong luật đạo đức công vụ, công chức của 11 nước nêu trên, chúng tôi phân ra ba tiêu chí (tên gọi, hình thức thể hiện văn bản thể chế và nội dung chính) như bảng tóm tắt dưới đây:

BẢNG TÓM TẮT

STT	NƯỚC	TÊN GỌI	HÌNH THỨC THỂ HIỆN	NỘI DUNG CHÍNH
1	Thái Lan	Luật đạo đức nghề nghiệp	- Mục 8(5) và 91 của Luật công vụ số 2535 - Bộ Luật riêng về đạo đức nghề nghiệp dành cho công chức	Quy định: - Hành vi cá nhân: thực thà, thận trọng, cẩn mẫn, nhanh nhạy, cống hiến hết mình trong thực hiện công vụ. - Quan hệ với cơ quan - Quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên, cấp dưới - Quan hệ với công chúng, cộng đồng
2	Singapore	Luật đạo đức công chức trong công vụ	- Các quy định về đạo đức áp dụng cho công chức khi thực thi công vụ.	Quy định: - Nhiệm vụ và quyền lợi của công chức: thực hiện nhiệm vụ công tách rời lợi ích cá nhân. - Trách nhiệm bảo mật tài liệu và thông tin: phải được phép của Thư ký thường trực mới được tham gia một số công việc: biên tập viên báo chí, xuất bản ấn phẩm có nội dung liên quan đến chính trị hoặc hành chính, xuất bản ấn phẩm lấy tài liệu từ kinh nghiệm hoặc các báo cáo chính thức. - Những điều cấm công chức không được làm: Không tham gia các hoạt động chính

				trị khi đang mặc đồng phục hay đang làm nhiệm vụ trong các cơ quan chính quyền; Không được phép nhận quà tặng dưới bất kỳ hình thức nào; Không được đầu tư vào các công ty tư nhân vì có thể gây nên xung đột về lợi ích, không cho vay lãi và đi vay; Không được phép làm công việc thứ hai.
3	Phillipine	Luật hành vi ứng xử và tiêu chuẩn đạo đức cho công chức, viên chức.	Một đạo luật riêng: Luật Cộng hoà số 6713 (gồm 16 phần)	+ Định nghĩa các thuật ngữ được sử dụng trong Đạo luật. + Quy định : - Những quy tắc về hành vi ứng xử của cán bộ, công chức (có 8 nguyên tắc) - Bốn phần của công chức (có 5 yêu cầu); - Việc khuyến khích và phần thưởng, cơ quan chịu trách nhiệm về việc này. - Những hoạt động và giao dịch không được phép làm: có 12 điểm); - Bốn phần phải kê khai tài sản, tiền nợ, giá trị ròng, lợi ích tài chính và kinh doanh của vợ, chồng, con chưa lập gia đình dưới 18 tuổi sống chung với bố mẹ; Quy định những đối tượng bắt buộc phải kê khai; - Các hình thức phạt khi vi phạm đạo luật này. - Cơ quan có thẩm quyền thi hành và quản lý thực thi đạo luật.
4	Indonésia	Quy định số 30 về chấp hành tốt kỷ luật của công chức.	Những quy định về kỷ luật công vụ mà công chức phải tuân thủ trong thực hiện công vụ	- Quy định: - Những nghĩa vụ mà công chức phải thực hiện: 26 điều - Những điều mà công chức không được làm: 17 điều - Các biện pháp kỷ luật: 10 mức độ và hình thức kỷ luật.
5	Brunei Darussalam	Các quy định và điều lệnh về các hành vi đạo đức của ngành công vụ	- Luật về Ủy ban Công vụ (chương 83) - Quy chế tài chính 1983; - Sắc luật chống tham nhũng - Sắc luật bảo vệ bí mật nhà nước (chương 153); - Các thông tư của Chính phủ; - Các quy chế của Bộ, Cục - Các điểm trụ cột về tinh thần	- Quy định: Những việc phải làm, những hành vi cấm không được làm và hình thức kỷ luật nếu vi phạm; - Hạnh kiểm của công chức - Xử lý tài chính nhà nước của công chức; - Việc cấm nhận quà; - Cấm tiết lộ các tài liệu thông tin đã được xếp hạng; - Đưa ra các giá trị đạo đức được coi trọng, đề cao: chân thực, tận tụy, tôn trọng người khác, có tinh thần trách nhiệm (gồm 11 giá trị nền tảng mà công chức phải theo) - Các ăn mặc khi tới công sở; - Các hình thức kỷ luật khi vi phạm các điều quy định trên

			đạo đức công vụ	
6	Nhật Bản	Luật Công chức	Các điều khoản quy định về đạo đức công chức	Quy định: - Phạm vi công việc của cán bộ, công chức - Nghĩa vụ tuân theo pháp lệnh và mệnh lệnh cấp trên - Bồn phân: chuyên tâm vào công việc và tận tâm hết mình; - Phải bảo vệ bí mật; - Hạn chế hành vi có tính chất chính trị; - Không được tham gia doanh nghiệp tư nhân; - Hạn chế tham gia các công việc khác; - Các điều kiện làm việc của nhân viên - Các hình thức kỷ luật nếu vi phạm
7	Cộng hoà Pháp	Quy chế công chức	- Luật về nghĩa vụ và quyền lợi của công chức; - Luật các hoạt động tư nhân đối với công chức đã nghỉ việc; - Sắc luật quy định đối với các nhân viên không biên chế.	Quy định: + Các quyền lợi và nghĩa vụ của công chức: - Trách nhiệm với công việc được giao; - Trách nhiệm phải giữ gìn ý tứ, cẩn trọng trong khi thi hành công vụ; - Phải đáp ứng các nhu cầu về thông tin của công chúng. + Các hoạt động và hành vi bị cấm đối với công chức: - Tham gia hoạt động ở khu vực tư nhân trong khi đang đương nhiệm; - Lợi dụng chức, quyền để thu lợi cho cá nhân; + Các hình thức kỷ luật và phạt; - Các hình thức kỷ luật nếu vi phạm các quy chế - Các hình thức phạt nếu có hiện tượng thu lợi bất chính.
8	Italia	Quy chế đạo đức công chức	- Các Sắc luật - Các Nghị định của Chính phủ	Quy định : - Nguyên tắc, nghĩa vụ, trách nhiệm của công chức trong thực thi nhiệm vụ: hợp với quy định trong Hiến pháp, phục tùng pháp luật và chỉ vì lợi ích công; - Phải cống hiến về thời gian, công sức thoả đáng để hoàn thành trách nhiệm, thủ tục đơn giản và có hiệu quả nhất; - Quan hệ với công chúng: thiện ý, công bằng, tạo điều cho công dân tiếp cận thông tin - Quà biếu và các khoản lợi ích khác - Các hoạt động tham gia các tổ chức, hiệp hội; - Minh bạch về quyền lợi về tài chính ; - Các điều cấm công chức không được làm.

9	Québec Canada	Quy chế đạo đức công chức	- Luật về Ngành Công vụ - Các quy định về chuẩn mực đạo đức, kỷ luật và bản kê tạm thời những chức trách của ngành công vụ	Quy định: + Bốn phận của công chức: - Năng lực và chuyên cần; - Quan hệ với tổ chức: trung thành với chính quyền do luật định; vâng lời cấp trên; - Phục vụ công chúng: nhã nhặn, không phân biệt đối xử và nhanh nhẹn trong xử lý công việc; - Ứng xử với công chúng: Nghĩa vụ phải kín đáo, trung thực, trung lập về chính trị, giữ gìn ý tứ, công minh, tránh xung đột về quyền lợi và chuyên tâm với công vụ. + Những việc công chức không được làm: không kiêm nhiệm công việc; không nhận ân huệ trái với lẽ thường, không có lợi ích trực tiếp hoặc gián tiếp với doanh nghiệp mà ở đó lợi ích và bốn phận bị xung đột...
10	Cộng hoà Séc	Quy chế đạo đức đối với công chức	Bản Quy chế quy định về các tiêu chuẩn hành vi đạo đức mà công chức buộc phải tuân thủ.	Quy định: + Các nguyên tắc cơ bản: - Trình độ chuyên môn phải cao - Quan hệ với đồng nghiệp - Không để xảy ra xung đột về lợi ích cá nhân và bốn phận của công chức; - Độc lập về chính trị; - Phải báo các hành động sai phạm + Cấm một số hành vi và hoạt động: - Nhận quà biếu và các khoản tư lợi khác; - Lạm dụng chức vụ để lấy thông tin mưu lợi cho cá nhân, gây hoang mang cho đồng nghiệp và công luận; - Làm lộ thông tin

2- Từ bản tóm tắt trên, có thể rút ra những điểm giống nhau và khác nhau, thể hiện ở bảng so sánh dưới đây:

Bảng so sánh những điểm giống và khác nhau giữa 11 nước

	Giống nhau	Khác nhau
Tên gọi	Đều trong khuôn khổ thuật ngữ "đạo đức".	Có nước gọi là Luật, có nước lại là quy chế, quy định về đạo đức đối với công chức hoặc trong công vụ
Hình thức thể hiện	Đều trong khuôn khổ thuộc các văn bản quy phạm pháp luật ở các cấp độ khác nhau.	- Phần lớn các nước những quy định về đạo đức công chức nằm trong các bộ luật và các quy chế và các văn bản khác nhau. - Một số nước có những bộ luật riêng về đạo đức áp dụng cho công chức nhà nước

Nội dung chính	- Các nguyên tắc ứng xử của công chức trong thực thi nhiệm vụ: trách nhiệm trung thành đối với chính quyền, phục vụ công dân hết mình - Các giá trị đạo đức được đề cao - Các bổn phận của công chức; - Độc lập với chính trị - Những điều cấm công chức không được làm; - Những hình thức phạt, kỷ luật đối với vi phạm các quy định trên	- Với các nước có bộ luật riêng về đạo đức, các quy định có phần chặt chẽ hơn, chi tiết hơn và các hình phạt, kỷ luật cũng nghiêm khắc và chặt chẽ hơn (Phillipine, Italia..) - Các quy định về mối quan hệ họ hàng của công chức chỉ có một số nước quy định chặt chẽ để tránh xung đột trong bổn phận của công chức và lợi ích cá nhân công chức (Phillipine, Italia) - Các tiêu chí về khai báo tài sản không phải nước nào cũng có. - Các quy định về công khai các kê khai về tài sản công chức và lưu giữ các bản khai này ở một thời hạn nhất định cũng chỉ ở những nước có luật riêng cụ thể về đạo đức công chức.
-----------------------	---	---

3. Nhìn vào hai bảng tóm tắt và so sánh nêu trên, chúng ta thấy một điều rất rõ là vấn đề đạo đức người công chức và những quy định công vụ gắn với yếu tố đạo đức người công chức là có tính phổ quát mặc dù có sự khác nhau ở tính chất, mức độ và cách thức thể hiện tùy theo hoàn cảnh kinh tế và truyền thống văn hoá, phong tục tập quán ở mỗi quốc gia.

Nếu nghiên cứu kỹ tác phẩm "Sửa đổi lối làm việc" của Chủ tịch Hồ Chí Minh viết năm 1947, với 4 nội dung chính:

- Đạo đức biểu hiện ở thái độ của chính người cán bộ, tức là đối với tự mình phải thường xuyên rèn luyện để giữ vững danh hiệu, phẩm chất của người cán bộ công chức;

- Đạo đức được biểu hiện ở quan hệ với tổ chức và cơ quan;

- Đạo đức được biểu hiện ở quan hệ với đồng nghiệp, với cấp trên và cấp dưới;

- Đạo đức biểu hiện ở quan hệ với đồng bào, xã hội;

So sánh 4 nội dung này cho thấy có rất nhiều điểm tương hợp với 15 điều của Luật đạo đức công chức Thái Lan được ban hành năm 1992. Như vậy vấn đề xây dựng đạo đức cán bộ công chức Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam trước hết và căn bản vẫn phải dựa theo các tiêu chí đạo đức mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra, bởi những tiêu chí đó vừa thể hiện bản sắc văn hoá dân tộc vừa tiếp thu triết lý đạo đức phương đông, vừa mang tính phổ quát và hiện đại.

Từ ngày thành lập Nhà nước Việt Nam Dân Chủ Cộng Hoà (1945) cho đến nay, nước ta đã ban hành nhiều văn bản pháp luật trong đó có nội dung quy định về đạo đức, phẩm chất, tư cách cán bộ, công chức, nhưng những nội dung đó nằm tản mạn ở nhiều văn bản khác nhau. Vì thế, vấn đề "đạo đức" không được nổi bật, chưa trở thành một hệ thống hoàn chỉnh. Đã đến lúc nhà nước ta cần ban hành một văn bản quy phạm pháp luật về đạo đức, cán bộ công chức, xem đó là một thành tố quan trọng không thể thiếu được trong hệ thống pháp luật hoàn chỉnh mà mọi cán bộ, công chức phải tuân thủ một cách nghiêm túc.

Việc ban hành một văn bản quy phạm pháp luật về đạo đức nhất thiết phải trên cơ sở chất lọc và bổ sung các văn bản hiện hành, đó là các văn bản:

- Pháp lệnh Cán bộ, công chức (ban hành 2/1998, sửa đổi năm 2000 và 2003).

- Pháp lệnh chống tham nhũng (2/1998).

- Pháp lệnh thực hành tiết kiệm, chống lãng phí (2/1998)

- Quy chế thực hiện dân chủ trong cơ quan (NĐ71/CP, tháng 9/1998)

Nội dung của văn bản quy phạm pháp luật về đạo đức cán bộ công chức Việt Nam cần quán triệt 5 vấn đề cơ bản có tính nguyên tắc:

- Phẩm chất chính trị.

- Năng lực quản lý.

- Trình độ, khả năng chuyên môn.

- Đạo đức cá nhân.

- Hiệu quả công tác.

Để luật đạo đức công vụ và công chức nước ta phù hợp với xu hướng hội nhập, cần tận dụng, cụ thể hoá, Việt nam hoá 12 khuyến nghị của các nước trong tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) với luận đề: "Đạo đức là yếu tố quyết định việc quản lý nhà nước tốt" (4/1998)

1. Các tiêu chuẩn về đạo đức trong hoạt động công vụ phải được quy định cụ thể;

2. Các tiêu chuẩn đạo đức quy tắc ứng xử phải được thể hiện bằng hệ thống pháp luật.

3. Những định hướng đạo đức, quy tắc ứng xử phải góp phần xây dựng sự điều chỉnh và kỹ năng cần thiết đối với công chức.

4. Công chức phải biết quyền và trách nhiệm của họ khi có một vấn đề không tốt xảy ra.

5. Những cam kết chính trị góp phần củng cố đạo đức công chức.

6. Quá trình ra quyết định phải công khai với xã hội và công dân (Chính phủ điện tử)

7. Có định hướng rõ ràng sự tác động qua lại giữa khu vực công và khu vực tư.

8. Các nhà quản lý phải thể hiện hành vi đạo đức và khuyến khích các hành vi đạo đức.

9. Chính sách, thủ tục và hoạt động thực tiễn phải khuyến khích ứng xử theo đạo đức.

10. Điều kiện hoạt động công vụ và quản lý nguồn nhân lực phải khuyến khích hoàn thiện đạo đức công vụ.

11. Cơ chế, chế độ trách nhiệm báo cáo phải được đưa vào trong hoạt động công vụ.

12. Quy định rõ thủ tục và hình thức xử phạt thích hợp để giải quyết sự vi phạm các quy tắc ứng xử.

Kết luận

Vấn đề xây dựng đạo đức cán bộ công chức Việt Nam trong thời kỳ CNH, HĐH và HNQT là một vấn đề cấp bách, nhưng cũng là một vấn đề hết sức lớn, liên quan đến nhiều ngành khoa học như chính trị, pháp luật, nhà nước, văn hoá, lịch sử, v.v.... Trong khuôn khổ đề tài này, nhóm nghiên cứu đã cố gắng trình bày phương pháp và nội dung nghiên cứu theo một lô gíc như sau:

- Đặt đạo đức CBCC trong phạm trù đạo đức xã hội, vì vậy trong chương I, đề tài tập trung phân tích phạm trù đạo đức, vị trí, vai trò chức năng của đạo đức và mối quan hệ của đạo đức với các vấn đề khác thuộc lĩnh vực kiến trúc thượng tầng xã hội như chính trị, pháp luật, nghệ thuật, tôn giáo, v.v...

- Vì nhà nước ta hiện nay là một nhà nước được thành lập và xây dựng theo học thuyết Mác Lê nin và tư tưởng Hồ Chí Minh cho nên việc xây dựng đạo đức CBCC Việt Nam dù ở thời kỳ nào, trước đây hay hiện nay cũng đều phải dựa trên cơ sở phân tích, tiếp thu những quan điểm, những chỉ dẫn của chủ nghĩa Mác- Lê nin và đặc biệt là của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

- Để có căn cứ thực tiễn của việc xây dựng đạo đức CBCC Việt Nam trong thời kỳ CNH, HĐH và HNQT, đề tài đã nêu và phân tích thực trạng về đạo đức CBCC trong giai đoạn chuyển đổi cơ chế quản lý, phát triển kinh tế hàng hoá thị trường và hội nhập quốc tế, trong đó phân tích các tác động của mặt trái của cơ chế thị trường, xem đó như là một nguyên nhân khách quan dẫn đến hiện tượng giảm sút về lý tưởng chính trị, thoái hoá về nhân cách đạo đức của một bộ phận cán bộ đảng viên trong các cơ quan nhà nước. Những hiện tượng đó đang có chiều hướng diễn biến phức tạp, đáng lo ngại. Nếu những hiện tượng này không được khắc phục, loại trừ thì chúng sẽ trở thành nguy cơ làm tha hoá bản chất chính trị của nhà nước.

Đề tài đã tập trung phân tích việc xây dựng đạo đức CBCC còn là xuất phát từ nhu cầu của chính thời kỳ thực hiện CNH, HĐH và HNQT, thực tế hơn là của chính công cuộc cải cách nền hành chính nhà nước, đổi mới và nâng cao chất lượng của hệ thống chính trị. Tuy nhiên dù ở thời kỳ nào, việc xây dựng đạo đức CBCC cũng vẫn phải dựa trên hai tiêu chí cơ bản, đó là **đức và tài**; trong mối quan hệ giữa hai tiêu chí đó, tiêu chí đạo đức vẫn là nền tảng.

Từ quan niệm đạo đức là nền tảng của người CBCC, đề tài đã đưa ra các tiêu chí đạo đức của CBCC trong thời kỳ CNH, HĐH và HNQT hội đủ các điều kiện: kế thừa những giá trị đạo đức CBCC từ khi thành lập nước Việt Nam dân chủ cộng hoà đến nay; thể hiện văn hoá, bản sắc tộc và có dựa trên kết quả điều tra thực tế. Những tiêu chí đạo đức CBCC vừa phản ánh những tiêu chí chung của đạo đức xã hội, vừa phản ánh môi trường lao động đặc thù của người CBCC trong hoạt động công vụ. Vì vậy đạo đức CBCC phải được đặt trong môi trường công vụ và phải gắn với công vụ. Khi người CBCC ra khỏi công vụ thì đạo đức của họ nằm trong phạm trù đạo đức xã hội.

Trong bối cảnh hội nhập, đạo đức CBCC Việt Nam cũng phải mang tính hiện đại và thời đại, do đó, việc tham khảo các văn bản quy định về luật đạo đức công chức và công vụ của các nước thuộc các khu vực khác nhau trên thế giới là hết sức cần thiết và bổ ích.

PHẦN PHỤ LỤC

LUẬT VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG CHỨC Ở THÁI LAN

Trong đào tạo công chức ở Thái Lan, khía cạnh đạo đức công chức cũng được quan tâm. Luật công vụ Thái Lan số 2535, ban hành năm 1992, mục 8 và 91 đề cập đến nghĩa vụ của người công chức. Luật đạo đức nghề nghiệp của Thái Lan đã ra đời (19/2/1994), phù hợp với hai điểm nói trên của Luật công vụ, thể hiện 16 điểm cụ thể về đạo đức công chức. Các điểm này được tiếp cận trên 4 góc độ.

A - Thái độ cá nhân

1- Công chức phải đề cao các nguyên tắc đạo đức và bản thân phải cư xử sao cho tương xứng với cương vị là một công chức.

2- Công chức phải thi hành nhiệm vụ một cách trung thực và không mưu lợi cá nhân, phải tuân thủ đạo đức nghề nghiệp thuộc vụ của mình.

3- Công chức phải có một thái độ tích cực và phải phát triển hơn nữa phẩm chất và tính ngay thẳng cũng như tăng cường tri thức chuyên môn, năng lực và tài năng để làm cho công tác của mình có hiệu quả và hiệu suất cao hơn.

B- Quan hệ với cơ quan

4- Công chức phải thực hiện nhiệm vụ một cách thực thà, đẹp đẽ và không được có thành kiến.

5- Công chức phải thực hiện nhiệm vụ với hết khả năng, thận trọng và nhanh nhạy với một sự cẩn mẫn và sự chính xác hợp lý, phải luôn nhớ đến những lợi ích sẽ đem lại cho dân chúng.

6- Công chức là phải làm việc đúng giờ và phải dành toàn bộ thời gian cho lợi ích của công vụ.

6- Công chức phải thận trọng trong việc sử dụng tài sản Nhà nước, bảo vệ nó và tránh làm tổn hại, coi nó như tài sản của chính mình.

C- Quan hệ đồng nghiệp, cấp trên và cấp dưới

8- Công chức phải làm việc có trách nhiệm khi thực hiện nhiệm vụ và phải hợp tác và giúp đỡ đồng nghiệp qua việc góp ý, qua việc tham gia vào công việc và qua việc giải quyết vấn đề cũng như việc đề xuất các cải tiến trong quy trình công tác đối với công tác thuộc trách nhiệm của mình.

9- Công chức ở vị trí giám sát người khác phải thể hiện sự quan tâm đến việc thực hiện, tinh thần, động cơ và đời sống của cấp dưới và phải đôn đốc kiểm tra một cách đúng đắn và công bằng.

10- Công chức phải hỗ trợ và ủng hộ cấp dưới với những cách thức phù hợp, khuyến khích cấp dưới và có tinh thần đồng đội để đạt được mục tiêu chung.

11- Công chức phải nhã nhặn và lịch sự với đồng nghiệp và tạo lập quan hệ tốt với mọi người.

12- Công chức phải kiềm chế, không được coi công việc và nỗ lực của người khác là của mình.

D- Quan hệ với dân chúng và xã hội

13- Công chức phải phục vụ dân chúng hết mình, một cách đẹp đẽ, rộng lượng, nhã nhặn và phải cư xử lịch thiệp, dịu dàng. Khi không thể giúp được thì phải giải thích lý do và đề xuất đường đi nước bước đúng.

14- Công chức phải là người đáng tin cậy.

15- Công chức phải kiềm chế, không được nhận từ người mình phục vụ quà biếu hay ân huệ có giá trị vượt quá giá trị mà người này thường cho người kia do quý mến và phải báo cáo với cấp trên việc nhận quà biếu mà sau khi nhận, thấy có giá trị đáng kể để có hành động thích hợp.

16- Quy định này có hiệu lực sau ngày thông báo tại Tạp chí Hoàng gia

Nguồn: “Đạo đức trong nền công vụ” Tài liệu do Ban Tổ chức Cán bộ – Chính phủ phát hành nội bộ – Công ty in TCCS Năm 2001

LUẬT ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ SINGAPORE

Trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý khu vực công, hành vi đạo đức được sử dụng để quản lý theo chế độ nhân tài và không thiên vị, chống tham nhũng và đặc quyền.

Chính phủ Singapore luôn tiếp cận vấn đề quản trị về đạo đức dưới hình thức xem xét toàn bộ vấn đề. Với nhận thức rằng trong khi hệ thống và tiến trình xử lý công việc cần giảm tối thiểu việc kích thích và tạo các cơ hội cho hành vi tham nhũng và độc quyền, điều quan trọng không kém là cần đảm bảo rằng chỉ những người có phẩm chất đạo đức tốt được tuyển dụng và giữ lại để các chính sách của chính phủ có thể được thực hiện một cách công bằng và vô tư. Và để duy trì một chính sách trong sạch, hiệu quả và thực dụng, bộ luật về đạo đức công chức trong nền công vụ Singapore đã quy định rất chi tiết chi hành vi ứng xử của công chức.

I. BẢO MẬT CÁC TÀI LIỆU TRONG THÔNG TIN CHÍNH THỨC

1. Khi mới được bổ nhiệm, mọi công chức đều phải cam kết bảo mật thông tin chính thức. Điều này có nghĩa là công chức này phải bảo mật mọi công văn giấy tờ và thông tin nhận được. Trong suốt thời gian công tác hay sau đó, công chức không được sao chép, trích đoạn hay dịch chúng ngoài mục đích công vụ và không được để người khác làm như vậy. Anh ta không được phép trực tiếp hay gián tiếp tiết lộ, xuất bản hay công bố các thông tin với báo chí hay các đối tượng khác trừ khi đó là một phần nhiệm vụ của anh ta hay khi có giấy phép bằng văn bản của đích thân Thư ký thường trực. Nếu một quan chức vi phạm nguyên tắc này, ông ta không những bị phạt mà còn có thể ra hầu toà.

Đối với các ấn phẩm

2. Một công chức phải được phép của Thư ký thường trực mới được làm các công việc sau:

a. Làm biên tập viên báo chí, tạp chí, các ấn phẩm định kỳ hay ấn phẩm tương tự như vậy (trừ các ấn phẩm của Công đoàn Hợp tác xã, các tổ chức phúc lợi, Câu lạc bộ thể thao hay Hội công chức);

b. Cộng tác hay xuất bản ấn phẩm gì được coi là có nội dung liên quan đến chính trị hay hành chính;

c. Xuất bản bất kỳ ấn phẩm nào mà lấy tài liệu từ kinh nghiệm hay các báo cáo chính thức.

Đối với các hoạt động chính trị

3. Một công chức có quyền bỏ phiếu hoặc trở thành thành viên của một đảng phái chính trị. Tuy nhiên, công chức này không được tham gia vào các hoạt động chính trị hoặc lấy tư cách chính trị gia khi đang mặc đồng phục, hay khi đang làm nhiệm vụ hoặc đang trong các cơ quan chính quyền.

Đối với công vụ và lợi ích cá nhân

4. Một công chức phải có thái độ rạch ròi giữa công vụ và lợi ích riêng. Người công chức không được phép:

a. Lợi dụng thông tin chính thức hay chức vụ của mình vì lợi ích cá nhân.

b. Không được xử sự theo cách nào đó để cho nền Công vụ mất uy tín hay nói xấu Chính phủ.

c. Tự mình hay cho phép người khác nhân danh bộ mình hay chức vụ của mình làm việc gì đó vì lợi ích của bản thân hay của Hội công chức, Câu lạc bộ giải trí, Công đoàn hay bất kỳ một tổ chức tư nhân nào.

Về quà tặng và giải trí

5. Không có một tổ chức nào được phép, trừ khi đã nghỉ hưu, nhận quà tặng của cấp dưới hay nhận lời mời chiêu đãi của công chức dưới quyền.

6. Một công chức không được phép nhận quà biếu của dân ngoài quà tặng thông thường của bạn bè, dù dưới hình thức tiền, hiện vật, chuyển đi miễn phí hay các quyền lợi cá nhân khác. Nếu công chức ở trong hoàn cảnh không thể từ chối món quà hay sẽ rất bất lịch sự, nếu trả lại quà thì ông ta phải chuyển nó cho kế toán trưởng để định giá, ông ta sẽ được phép giữ lại món quà sau khi trả cho kế toán trưởng số tiền tương ứng với giá trị của món quà đó.

7. Một công chức không được nhận lời mời hay chiêu đãi của dân chúng trừ khi đó là lời mời riêng của bạn bè.

II. ĐẦU TƯ CÁ NHÂN

8. Một công chức có thể đầu tư vào:

a. Trái phiếu và cổ phiếu của một công ty niêm yết công khai.

b. Nhà cửa, đất đai và

c. Công ty tư nhân được thành lập chỉ nhằm mục đích quản lý tài sản gia đình và thuế cá nhân mà không được tham gia vào bất kỳ một hoạt động thương mại nào.

Tuy nhiên, công chức không được đầu tư vào bất kỳ một công ty nào có hoạt động kinh doanh ở Singapore và không được niêm yết công khai trên thị trường chứng khoán. Một công chức cũng không thể đầu tư vào một công ty tư nhân vì khoản đầu tư đó có thể dẫn tới xung đột lợi ích của công việc chung và lợi ích riêng của công chức đó.

9. Khi mới được bổ nhiệm và vào mỗi đầu năm công chức phải kê khai:

a. Tất cả lợi tức và các khoản đầu tư vào cổ phiếu, đất đai, nhà cửa (ngoài căn nhà ông ta đang ở) và các tài sản khác.

b. Tất cả các lợi tức, hay các khoản đầu tư mà vợ hay chồng hoặc bất kỳ thành viên nào trong gia đình sống phụ thuộc vào các khoản đầu tư đó có thể dẫn tới xung đột quyền lợi.

Về tuyển dụng

10. Theo các khoản điều tuyển dụng, toàn bộ thời gian công tác của một công chức do Chính phủ quyết định sử dụng. Một công chức phải được phép của Thư ký thường trực (PMO) mới có thể:

- a. Tham gia vào bất kỳ hoạt động kinh doanh nào.
- b. Tham gia quản lý bất kỳ hoạt động kinh doanh nào về công nghiệp, nông nghiệp, thương mại.
- c. Thực hiện bất kỳ công việc gì để được nhận thù lao từ người tuyển dụng khác ngoài chính phủ.
- d. Làm báo cáo với tư cách là một chuyên viên hoặc chứng minh chuyên môn.

Theo chính sách chung, một công chức không được phép nhận công việc thứ hai trừ khi công chức làm việc bên ngoài ngành công vụ mà không đủ khả năng chuyên môn. Tuy nhiên, công chức có thể nhận giảng bài thêm hoặc có thể dạy học ngoài giờ làm việc bình thường, tối đa là 6 giờ một tuần.

Vay và cho vay tiền

11. Không một công chức nào được phép cho vay tiền lấy lãi. Tuy nhiên, ông ta có thể gửi tiền vào tài khoản tiền gửi hoặc tiền tiết kiệm tại bất kỳ ngân hàng, hoặc công ty tài chính hoặc hợp tác xã nào.

Công chức không được vay tiền:

- a. Của người dưới quyền xét trên mọi phương diện.
- b. Của người có quan hệ công tác với công chức.

12. Một công chức cũng không được phép ký kỳ phiếu hoặc giấy nợ dù với tư cách là người mắc nợ hay người bảo lãnh trừ các trường hợp sau đây:

1. Khoản tiền vay được bảo đảm bằng đất đai hoặc nhà cửa.
2. Thấu chi của ngân hàng.
3. Các khoản vay của công ty bảo hiểm có hợp đồng bảo hiểm làm vật đảm bảo.
4. Các khoản vay của Chính phủ, Hợp tác xã hay các tổ chức phát triển nhà.

5. Tiền vay hay tài sản cá nhân bị đem cầm ở tiệm cầm đồ.
6. Số tiền còn lại của Hợp đồng thuê mua.
7. Các khoản cho vay phục vụ học tập của các tổ chức đào tạo cao học.

Về công tác chống tham nhũng

13. Chính phủ Singapore có quan điểm rất nghiêm túc về vấn đề tham nhũng. Các điều khoản chống tham nhũng được đề ra trong đạo luật chống tham nhũng. Tất cả các đơn thư tố cáo hành vi tham nhũng của công chức đều được Cục điều tra tệ nạn tham nhũng trực thuộc Thủ tướng tiến hành điều tra.

14. Với nhiệm vụ chống tham nhũng, một quan chức không được đòi hỏi hay nhận bất kỳ phần thưởng nào để động viên hay thưởng cho việc giúp để có được hợp đồng hoặc ngăn cản việc trao hợp đồng hay điều khoản có lợi cho một người nào đó.

“Phần thưởng” ở đây có thể là:

- a. Tiền hay quà, khoản vay, lệ phí tiền thưởng, hoa hồng, vật bảo đảm có giá trị, các tài sản khác hay cùng góp vốn vào một tài sản nào đó;
- b. Chức vụ tuyển dụng hay hợp đồng;
- c. Một phần hay toàn bộ khoản thanh toán được miễn hoặc kết thúc bất kỳ các nghĩa vụ hay trách nhiệm khác.
- d. Các dịch vụ khác, ưu đãi hay lợi thế.

Nguồn: “Đạo đức trong nền công vụ” Tài liệu do Ban Tổ chức Cán bộ – Chính phủ phát hành nội bộ – Công ty in TCCS Năm 2001

LUẬT ĐẠO ĐỨC CỦA PHILIPPIN

Đạo luật cộng hoà số 6713

Đạo luật qui định những luật hành vi ứng xử và tiêu chuẩn đạo đức cho công chức và viên chức, giữ gìn nguyên tắc truyền thống lâu đời của cơ quan nhà nước, xứng đáng với lòng tin của nhân dân, qui định những hành động và giao dịch không được phép làm và hình phạt cho những vi phạm và những mục đích khác.

PHẦN 1: Tiêu đề - Đạo luật này được gọi là “Luật hành vi ứng xử và Tiêu chuẩn đạo đức cho công chức, viên chức”

PHẦN 2: Thông báo các chính sách – Các chính sách của nhà nước là để nâng cao tiêu chuẩn đạo đức trong công vụ. Công chức và viên chức phải luôn luôn chịu trách nhiệm trước nhân dân và phải hoàn thành nhiệm vụ với trách nhiệm cao nhất, với sự liêm chính, khả năng và lòng trung thành của mình, hành động với lòng yêu nước và công bằng, sống cuộc sống giản dị khiêm tốn, và đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân.

PHẦN 3: Định nghĩa các thuật ngữ được sử dụng trong đạo luật này:

(a) “Chính phủ” bao gồm chính quyền trung ương, chính quyền địa phương, và tất cả những phương tiện, tổ chức, chi nhánh khác của nước Cộng hoà Philippin bao gồm các tập đoàn do chính phủ quản lý và điều khiển cùng những công ty con của nó.

(b) “Cán bộ, công chức” Bao gồm những cán bộ, nhân viên được bầu và bổ nhiệm cố định hay tạm thời trong những đơn vị sự nghiệp hay phi sự nghiệp, bao gồm cán bộ trong ngành quân đội hay cảnh sát, dù có nhận được trợ cấp nhiều hay ít.

(c) “Quà tặng” đề cập đến những vật hay quyền lợi được hưởng không mất tiền, hoặc bất kỳ hành động hay món quà mà người khác nhận nó, bao gồm việc bán hoặc sử dụng những món quà đó. Thuật ngữ này không bao gồm món quà có giá trị nhỏ hay giá trị không đáng kể được biếu không nhằm mục đích nhận được sự giúp đỡ của cán bộ, công chức.

(d) “Nhận quà” bao gồm hành động nhận trực tiếp hoặc gián tiếp một món quà từ một người và thành viên gia đình hay họ hàng người đó như được định nghĩa trong đạo luật này, cho dù vào dịp chúc mừng gia đình hay ngày lễ như Noel, nếu như giá trị món quà đó không phải là nhỏ, hoặc món quà được tặng để nhận được sự giúp đỡ.

(đ) “Nợ” bao gồm cả nợ đơn và những vật bảo đảm, thoả thuận trợ cấp tài chính hay nhà cửa nhằm mục đích để khoản nợ đó được chấp thuận.

(e) “Cổ đông có tiềm lực” là bất kỳ người nào sở hữu trực tiếp hay gián tiếp cổ phần đủ để được bầu làm giám đốc của một công ty. Thuật ngữ này cũng áp dụng đối với những đảng phái được tín nhiệm bỏ phiếu.

(f) “Gia đình các cán bộ, công chức” là vợ chồng và trẻ em dưới 18 tuổi chưa có gia đình.

(g) “Con người” bao gồm con người xét về mặt pháp lý hoặc tự nhiên, trừ trường hợp đặc biệt.

(h) “Tranh chấp quyền lợi” nảy sinh khi một cán bộ, công chức là một thành viên của một hội đồng, khi một cán bộ, một cổ đông tiềm lực của

một công ty tư nhân hoặc người sở hữu có các quyền lợi trong doanh nghiệp và khi quyền lợi, quyền và nghĩa vụ của những công ty và doanh nghiệp đó bị ảnh hưởng bởi hành động liêm khiết của cán bộ, công chức.

(i) “Từ bỏ quyền lợi” là sự chuyển đổi chức danh hoặc chuyển nhượng tài sản một cách tự nguyện, hoàn toàn hoặc tự từ bỏ quyền và lợi ích vì một người hoặc nhiều người như vợ chồng và họ hàng của người đó như đã được định nghĩa trong Đạo luật này.

(j) “Họ hàng” đề cập đến bất kỳ hoặc tất cả những người có quan hệ họ hàng với một cán bộ, công chức trong phạm vi bốn đời.

PHẦN 4: Những quy tắc về hành vi ứng xử của cán bộ, công chức – (A)
Mọi công chức đều phải tuân thủ những tiêu chuẩn về hành vi ứng xử cá nhân sau đây trong việc thi hành nhiệm vụ công:

(a) Cam kết đối với lợi ích chung: Các cán bộ, công chức phải luôn đặt lợi ích chung lên trên lợi ích của bản thân. Tất cả tài sản và quyền lực của cơ quan phải được sử dụng một cách có ích, có hiệu quả, trung thực và tiết kiệm, đặc biệt tránh lãng phí ngân quỹ và nguồn thu của nhà nước.

(b) Tính chuyên nghiệp: Cán bộ, công chức phải thực thi nhiệm vụ bằng chuyên môn, kỹ năng và sự thành thực cao nhất. Họ phải cống hiến hết mình cho công vụ. Họ phải cố gắng ngăn chặn những nhận thức sai trái về vai trò của mình như là người phân phát và bán hàng cho những khách hàng không có lợi cho mình.

(c) Tính công bằng và chính trực: Các cán bộ, công chức phải luôn cư xử đúng mực với nhân dân. Họ phải làm việc với sự công bằng và chính trực và không được phân biệt đối xử với bất kỳ ai, đặc biệt với người nghèo và người bị thiệt thòi. Trong bất kỳ trường hợp nào, họ đều phải tôn trọng quyền lợi của người khác và không được làm điều gì trái với pháp luật, đạo lý, thuần phong mỹ tục, chính sách, quy định, an ninh và lợi ích chung. Họ không được đem lợi ích của cơ quan cho người thân, dù là những người máu mủ trong gia đình, trừ trường hợp đối với việc bổ nhiệm những người thân đó vào các vị trí cần được xem xét một cách riêng tư hoặc những thành viên trong đội ngũ cán bộ của bản thân, những người có cùng nhiệm kỳ với họ.

(d) Trung lập về chính trị: Các cán bộ, công chức phải phục vụ mọi người mà không được phân biệt đối xử bất công, dù người đó thuộc đảng phái nào và ủng hộ cho đảng phái nào.

(e) Đáp ứng yêu cầu của nhân dân: Các cán bộ, công chức phải phục vụ nhân dân một cách nhanh chóng, lịch sự nhã nhặn và đúng mực. Trừ trường hợp do luật quy định hoặc vì lợi ích chung, nếu không, cán bộ phải cung cấp

thông tin về chính sách và thủ tục một cách dễ hiểu, rõ ràng, đảm bảo tính thông thoáng về thông tin, tư vấn các chính sách của nhà nước bất kỳ lúc nào có thể, khuyến khích góp ý kiến, đơn giản hoá và hệ thống hoá chính sách, quy định và thủ tục, tránh quan liêu, xây dựng sự hiểu biết và tôn trọng những điều kiện kinh tế xã hội hiện hành, đặc biệt trong những khu vực nông thôn và thành thị chưa được phát triển.

(f) Tính dân tộc và lòng yêu nước: Cán bộ, công chức phải luôn trung thành với Tổ quốc và nhân dân Philippin, khuyến khích việc sử dụng hàng hoá, nguồn lực và công nghệ của địa phương, khuyến khích sự tôn trọng và tự hào dân tộc và nhân dân. Các cán bộ, công chức phải cố gắng bảo vệ và xây dựng chủ quyền của Philippin chống lại sự xâm lược ngoại bang.

(g) Cam kết đối với nền dân chủ: Cán bộ, công chức phải cam kết đối với những giá trị và đời sống dân chủ, bảo vệ nguyên tắc trách nhiệm tập thể, thể hiện bằng hành động, đặt tính tối cao của quyền công dân lên trên quyền lực của quân đội. Họ phải luôn đặt Hiến pháp và sự trung thành đối với tổ quốc lên trên sự trung thành với cá nhân hay đảng phái.

(h) Cuộc sống giản dị: Cán bộ, công chức và gia đình của mình phải sống cuộc sống giản dị phù hợp với vị trí và thu nhập của mình. Không được thể hiện sự lãng phí và phô trương dưới bất kỳ hình thức nào.

(B) Ủy ban Công vụ sẽ áp dụng những biện pháp tích cực để khuyến khích (1) sự tuân thủ theo những tiêu chuẩn này bao gồm việc phổ biến thông tin và hội thảo cho phép việc thăng tiến vượt cấp đến một số cán bộ được bình chọn là người xuất sắc trong việc tuân thủ những tiêu chuẩn này; và (2) tiếp tục nghiên cứu và thử nghiệm những biện pháp tạo động lực tích cực cho cán bộ tăng mức độ tuân thủ tiêu chuẩn.

PHẦN 5: Nhiệm vụ của cán bộ, công chức: Trong việc thực thi nhiệm vụ, tất cả các cán bộ đều có bốn phận:

(a) Trả lời thư và đáp ứng các yêu cầu ngay lập tức: Tất cả các cán bộ phải trả lời trong vòng 15 ngày làm việc kể từ khi nhận được thư, điện tín hoặc những thứ gửi bằng những phương tiện thông tin khác của nhân dân. Thư hồi âm phải thông báo những hành động sẽ được thực hiện theo yêu cầu.

(b) Nộp bản báo cáo hoạt động hàng năm: Tất cả thủ trưởng hay cán bộ phụ trách văn phòng, cơ quan chính phủ và các công ty của chính phủ trong vòng 45 ngày làm việc trước khi hết năm phải nộp một bản báo cáo hoạt động của cơ quan, văn phòng hay công ty của mình. Báo cáo đó sẽ được công bố rộng rãi cho nhân dân biết trong giờ làm việc.

(c) Xử lý văn bản và giấy tờ khẩn trương: Tất cả các văn bản và giấy tờ chính thức phải được xử lý và hoàn thành trong thời gian hợp lý và cần không quá 3 người ký để phù hợp với thực tế. Trong trường hợp vắng người ký, người phụ trách cấp dưới hay cán bộ phụ trách phải ký thay.

(d) Xử lý ngay lập tức giao dịch cá nhân của nhân dân: Tất cả các cán bộ phải đón tiếp bất kỳ ai cần được tổ chức mình phục vụ và phải xử lý ngay lập tức và mau lẹ.

(e) Đưa tài liệu đến với nhân dân: Tất cả các tài liệu của nhà nước phải được phổ biến cho nhân dân và sẵn sàng để nhân dân kiểm tra trong giờ làm việc hợp lý.

PHẦN 6: Khuyến khích và phần thưởng: Một hệ thống các phần thưởng hàng năm được hình thành để thúc đẩy và khuyến khích công chức thực hiện tiêu chuẩn đạo đức cao nhất. Vì mục đích này, Ủy ban Giải thưởng dành cho cán bộ xuất sắc được thành lập bao gồm: Thanh tra viên và Chủ tịch Ủy ban Công vụ làm đồng chủ tịch, Chủ tịch Ủy ban kiểm toán, hai viên chức chính phủ được Tổng thống bổ nhiệm làm thành viên.

Nhiệm vụ của Ủy ban là tiến hành kiểm tra liên tục, thường kỳ hoạt động của cán bộ công chức trong tất cả các chi nhánh và cơ quan chính phủ và thiết lập một hệ thống giải thưởng hàng năm dành cho những cán bộ xuất sắc được công nhận trên cơ sở những tiêu chuẩn của đạo luật này.

Việc ban hành sẽ được tính trên cơ sở sau, cùng với những tiêu chuẩn khác: thâm niên công tác và chất lượng và sự ổn định của công tác, vị trí công việc, mức lương, thành tích công tác đáng biểu dương chưa ai đạt được, nguy cơ bị tha hoá. Phần thưởng dành cho cán bộ được thông báo trong hội nghị công khai sẽ mang hình thức phần thưởng, tuyên dương, thăng chức giám đốc trong công ty nhà nước, học bổng nước ngoài hoặc trong nước, được đi nghỉ mát, và những hình thức khác. Họ cũng sẽ được thăng chức theo định kỳ với mức lương tương xứng với trình độ. Trong trường hợp họ đã được thăng chức lên vị trí cao nhất có thể có, hoặc vị trí đó đã có người đảm nhận, vị trí đó sẽ được chuyển thành tiền vào ngân sách của cơ quan như quy định trong Đạo luật Tài sản cá nhân. Ủy ban giải thưởng sẽ áp dụng luật của mình để quản lý chất lượng hoạt động.

PHẦN 7: Những hành động và giao dịch không được phép làm: Ngoài những hoạt động và thiếu sót của cán bộ công chức đã được quy định trong Hiến pháp và những luật hiện hành, những điều sau sẽ quy định những hành động và giao dịch không được phép làm của bất kỳ cán bộ công chức nào và bị coi là bất hợp pháp:

(a) Lợi ích tài chính và vật chất: Cán bộ công chức không được trực tiếp hoặc gián tiếp có bất kỳ lợi ích về tài chính hoặc vật chất trong bất kỳ giao dịch nào có liên quan đến cơ quan.

(b) Những công việc và hoạt động bên ngoài: Cán bộ công chức công chức đang đương nhiệm không được:

(1) Sở hữu, điều hành, quản lý hoặc nhận bất kỳ công việc nào như làm nhân viên, tư vấn, luật sư, môi giới, đại lý, uỷ viên quản trị hoặc ứng cử viên trong bất kỳ doanh nghiệp tư nhân nào mà cơ quan của người đó điều hành, giám sát và cấp giấy phép trừ trường hợp khẩn cấp do pháp luật yêu cầu;

(2) Tham gia hành nghề tư nhân liên quan đến chuyên môn, trừ trường hợp được Hiến pháp và pháp luật cho phép trừ trường hợp hoạt động đó không ảnh hưởng hay sẽ không có ảnh hưởng đến chức năng của cán bộ.

(3) Đề cử bất kỳ người nào vào bất kỳ vị trí nào trong một doanh nghiệp tư nhân mà có giao dịch thường xuyên hay sẽ có giao dịch với cơ quan của mình.

Những điều cấm có giá trị trong vòng 1 năm sau khi miễn nhiệm, nghỉ hưu hoặc tách cơ quan, trừ trường hợp được quy định trong điều (b) (2) ở trên. Các cán bộ công chức được đề cập không được thực hiện trước cơ quan cũ đối với những công việc liên quan đến chuyên môn vì trong trường hợp đó vi phạm điều cấm có giá trị 1 năm.

(c) Không cung cấp và/ hoặc sử dụng sai mục đích tin mật.

Cán bộ công chức không được sử dụng hoặc tiết lộ những thông tin bí mật hoặc đã được phân loại mà họ được biết trong khi thực hiện công tác và chưa được thông báo rộng rãi cho công chúng với mục đích:

(1) Đem lại lợi ích cho cá nhân hoặc tạo điều kiện thuận lợi cho một ai đó hoặc

(2) Gây tổn hại cho lợi ích chung.

(c) Xin hoặc nhận quà: Cán bộ công chức không được xin hoặc nhận, dù trực tiếp hay gián tiếp, bất kỳ món quà, tiền bồi dưỡng, đặc ân, những buổi đi chơi giải trí, nợ hoặc bất kỳ thứ gì có giá trị bằng tiền của bất kỳ người nào trong quá trình công tác hoặc người đó có liên quan đến bất kỳ hoạt động hoặc giao dịch nào mà họ phụ trách.

Đối với những món quà hoặc tài trợ của chính phủ nước ngoài, Quốc hội đồng ý:

(h) Cho phép cán bộ công chức nhận và giữ những món quà có giá trị nhỏ được tặng với danh nghĩa là quà lưu niệm hoặc xã giao;

(ii) Cho phép cán bộ công chức nhận món quà là học bổng, học bổng nghiên cứu sinh hay điều trị y tế;

(iii) Cho phép cán bộ công chức nhận các chuyến du lịch hoặc chi phí cho chuyến đi du lịch diễn ra hoàn toàn bên ngoài Philippin (như tiền trợ cấp, tiền đi lại, ăn, ở) mà khoản tiền đó chỉ có giá trị nhỏ, với điều kiện việc nhận món quà như thế phù hợp và không gây tổn hại đến nhà nước Philippin, và việc nhận quà được thủ trưởng cơ quan, chi nhánh hay tổ chức người nhận quà đồng ý.

Thanh tra sẽ đặt ra những quy định cần thiết để thực hiện mục đích đặt ra trong điều này, bao gồm báo cáo và những yêu cầu công khai.

Đạo luật này không được hiểu là để hạn chế hay cấm bất kỳ chương trình trao đổi học tập, khoa học, giao lưu văn hoá phù hợp với yêu cầu an ninh quốc gia.

PHẦN 8: Bản kê khai: Cán bộ công chức có bốn phần hoàn thành và nộp để công chúng biết bản kê khai tài sản, tiền nợ, giá trị ròng, lợi ích tài chính và kinh doanh kể cả của vợ chồng hoặc của con chưa lập gia đình dưới 18 tuổi sống chung với bố mẹ.

(A) Bản kê khai tài sản, tiền nợ và Bản công khai tài chính: Tất cả cán bộ công chức, trừ những người phục vụ ở vị trí danh dự, người lao động, công nhân làm việc tạm thời hoặc không ổn định, sẽ phải cam kết bằng danh dự trong Bản kê khai tài sản, nợ, giá trị ròng và Bản công khai lợi ích kinh doanh và tài chính của bản thân và của vợ chồng, con cái dưới 18 tuổi chưa lập gia đình sống chung với bố mẹ.

Hai bản khai đó cần cung cấp những thông tin sau:

- (a) Bất động sản, chi phí mua bán, giá trị được định giá và giá trị trên thị trường;
- (b) Tài sản cá nhân và chi phí mua bán
- (c) Tất cả những tài sản khác như đầu tư, tiền mặt có trong tay hoặc gửi ngân hàng, cổ phiếu, trái phiếu và những thứ khác.
- (d) Tiền nợ
- (e) Tất cả những lợi ích trong kinh doanh và tài chính.

Hai bản khai này phải được hoàn thành:

- (a) trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận công tác.
- (b) trước hoặc vào ngày 30/4 hàng năm
- (c) trong vòng 30 ngày sau khi tách công tác.

Trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận công tác, tất cả cán bộ công chức mà phải nộp bản khai được quy định trong điều này cũng phải giúp Thanh tra thu thập từ những cơ quan chính phủ bao gồm cả Văn phòng đánh giá Doanh thu nội bộ tất cả những tài liệu về tài sản, tiền nợ, giá trị ròng, lợi ích kinh doanh và tài chính của những năm trước, nếu có thể thì của cả năm đầu tiên họ nhận công tác trong chính phủ.

Nếu cả hai vợ chồng đều là cán bộ công chức thì có thể khai riêng hoặc khai chung.

Những người sau phải làm Bản khai Tài sản và Bản công khai tài chính:

- (1) Các cán bộ hợp hiến hoặc cán bộ cấp quốc gia cùng với văn phòng của thanh tra.
- (2) Thượng nghị sĩ cùng Thư ký của Thượng viện và nghị sĩ quốc hội cùng Thư ký của Hạ viện; Chánh án cùng Thư ký Tòa án tối cao; Thẩm phán cùng quản lý tòa án; và tất cả các nhân viên điều hành quốc gia cùng Văn phòng Tổng thống.
- (3) Cán bộ công chức vùng và địa phương với Phó Thanh tra vùng và địa phương.
- (4) Sĩ quan quân đội từ cấp đại tá hoặc đại úy hải quân cùng Văn phòng Tổng thống, những sĩ quan cấp dưới cùng Phó Thanh tra vùng và;
- (5) Tất cả các cán bộ công chức khác được quy định trong Đạo luật số 3019 sửa đổi cùng với Ủy ban Công vụ.

(B) Xác định và công khai mối quan hệ họ hàng : Trách nhiệm của tất cả công chức là phải xác định và công khai về mối quan hệ họ hàng làm việc trong Chính phủ với hình thức, cách thức và mức độ thường xuyên như quy định của Ủy ban Công vụ. Họ phải cung cấp đầy đủ thông tin về các mối quan hệ này.

(C) Sẵn sàng cung cấp tài liệu :

(1) Tất cả các tài liệu được đề cập trong Đạo luật này phải được làm sẵn để thanh tra vào thời điểm hợp lý.

(2) Những bản khai phải được hoàn thành để sao chụp, nhân bản sau 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu thực hiện.

(3) Bất kỳ ai có nhu cầu sao chụp bản khai đều phải trả một khoản chi phí để sao chụp và gửi thư, cũng như lệ phí công chứng.

(4) Tất cả các bản khai đề cập trong Đạo luật này sẽ được công khai trong thời gian 10 năm kể từ ngày nộp. Sau thời gian đó, bản khai có thể được hủy trừ trường hợp cần điều tra tiếp.

(D) Những hành động bị cấm: Bất kỳ người nào nhận hoặc sử dụng những bản khai cho những mục đích dưới đây đều bị coi là bất hợp pháp:

(a) Bất kỳ mục đích gì trái với đạo ý và chính sách nhà nước;

(b) Bất lý mục đích thương mại nào, không phải để lấy thông tin hoặc sử dụng cho phương tiện thông tin đại chúng.

PHẦN 9 : Từ bỏ quyền lợi : Một công chức phải luôn tránh tranh chấp quyền lợi. Khi một tranh chấp quyền lợi phát sinh, họ phải rời bỏ vị trí trong doanh nghiệp tư nhân trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận việc hoặc / và từ bỏ cổ phần hay lợi ích trong vòng 60 ngày kể từ ngày nhận việc.

Luật này cũng được áp dụng đối với cán bộ công chức là đối tác trong một công ty.

Yêu cầu từ bỏ quyền lợi không áp dụng đối với những người phục vụ trong Chính phủ ở vị trí danh dự hoặc công nhân tạm thời hay không ổn định.

PHẦN 10 : Xem xét và chấp thuận

(a) Các ủy ban được chỉ định của cả hai Viện trong Quốc hội sẽ đưa ra các thủ tục để xem xét và quyết định những bản khai được nộp đúng hạn có đầy đủ và đúng quy cách hay không. Trong trường hợp có quyết định bản khai không đúng thủ tục, ủy ban có thẩm quyền sẽ thông báo cho người khai và hướng dẫn sửa chữa.

(b) Để thực hiện nhiệm vụ đề ra trong Đạo luật, các uỷ ban được chỉ định của cả hai Viện trong Quốc hội, trong phạm vi quyền hạn của mình, có quyền nêu ra bất kỳ ý kiến nào bằng văn bản để giải thích Đạo luật cho những người được áp dụng trong Đạo luật, tùy thuộc vào số phiếu thuận của đa số trong Viện trong từng trường hợp.

(c) Thủ trưởng các cơ quan khác sẽ thực hiện nhiệm vụ được nêu ra trong phần (a) và (b), tùy thuộc sự chấp thuận của Thư ký Tòa án, đối với trường hợp Ban Điều hành và Chánh án Tòa Tối cao, trường hợp của Ban Tư pháp.

PHẦN 11: Phạt

(a) Bất kỳ cán bộ công chức nào dù đang đảm nhiệm vị trí trong công tác hoặc làm thuê tạm thời hoặc không ổn định, đang lưu nhiệm, đảm nhiệm công việc thường xuyên hay lâu dài, nếu vi phạm Đạo luật sẽ bị phạt tối đa không quá 6 tháng lương hoặc bị đình chỉ công tác tối đa không quá 1 năm hoặc bị chuyển công tác, tùy theo mức độ vi phạm sau khi cso thông báo và phán quyết của cơ quan có thẩm quyền. Nếu vi phạm nặng hơn, họ sẽ bị truy tố. Vi phạm phần 7, 8, hoặc 9 của Đạo luật này sẽ bị phạt tù không quá 5 năm hoặc phạt tiền không quá 5000 peso hoặc phải chịu cả hai hình phạt này, và bị thôi việc trong cơ quan nhà nước sau khi toà án xem xét và quyết định.

(b) Bất kỳ vi phạm nào được chứng minh bằng thủ tục hành chính cũng đủ để sa thải hoặc bị chuyển, mặc dù không có dấu hiệu tội phạm.

(c) Cá nhân vi phạm Đạo luật này với vai trò đồng chủ mưu hay đồng lõa với cán bộ công chức sẽ chịu hình phạt tương tự và bị xét xử cùng với cán bộ công chức đó.

(d) Cán bộ công chức có thể hiện bất kỳ người nào lấy hoặc sử dụng bản báo cáo với mục đích bị cấm trong phần 8 (D) của Đạo luật này. Tòa án sẽ quyết định mức phạt với người đó không quá 25.000 peso.

PHẦN 12: Ban hành luật và quy định, quản lý, thực thi Đạo luật.

Ủy ban Công vụ sẽ có trách nhiệm chính trong việc quản lý và thực thi Đạo luật này. Ủy ban này sẽ chuyển tất cả các trường hợp để truy tố những vi phạm Đạo luật cho cơ quan chức năng có thẩm quyền giải quyết. Tuy nhiên Ủy ban này có thể thực hiện biện pháp hành chính hay kỷ luật phù hợp với luật pháp.

Điều khoản này không phải là sự tước quyền kỷ luật của hai Viện trong Quốc hội đối với nghị sĩ vi phạm.

Ủy ban Công vụ có quyền ban hành luật và quy định cần thiết để thực hiện những điều khoản trong Đạo luật này, bao gồm hướng dẫn đối với các cá nhân phục vụ tình nguyện cho Chính phủ. Thanh tra sẽ bảo vệ những người tố cáo những hành vi vi phạm và khuyết điểm của cán bộ, công chức.

PHẦN 13: Điều khoản đối với những tiêu chuẩn nghiêm ngặt hơn. Đạo luật này không làm giảm hiệu lực của bất kỳ luật nào, hay bất kỳ quy định nào của

các tổ chức, cơ quan có quy định nghiêm ngặt hơn đối với cán bộ công chức của mình.

PHẦN 14: Chi phí thực thi: Chi phí cần thiết để thực thi đạo luật này sẽ được lấy từ quỹ của Ủy ban Công vụ. Sau đó những khoản tiền cần thiết để tiếp tục thực thi đạo luật sẽ được lấy trong ngân sách chung.

PHẦN 15: Điều khoản riêng: Nếu bất kỳ điều khoản nào của Đạo luật này hay việc áp dụng điều khoản đó đối với bất kỳ ai hoặc bất kỳ trường hợp nào là không có hiệu lực, thì những phần còn lại của Đạo luật hay việc áp dụng những điều khoản đó đối với người khác và trường hợp khác sẽ không có giá trị.

PHẦN 16: Điều khoản bãi bỏ: Tất cả các luật, nghị định và chỉ thị hay một phần của những luật, nghị định và chỉ thị đó không phù hợp với những điều đi kèm theo đây đều bị bãi bỏ hoặc sửa đổi.

PHẦN 17: Hiệu lực thi hành: Đạo luật này có hiệu lực sau 30 ngày kể từ ngày được thông báo trên báo chí hoặc trên 2 số báo quốc gia.

Thông qua ngày 20-2-1989

Nguồn: Tài liệu lấy trên mạng Internet Ngày 19-4-2001

Địa chỉ: <http://www.ssc.govt.nz/document/PS-PCP>

(Người dịch: Vũ Quốc Thắng- Ban Hợp tác quốc tế HVHCQG)

QUY ĐỊNH VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG CHỨC Ở INDONESIA

Quy định số 30 của Chính phủ Indonesia ban hành năm 1980, quy định những công việc công chức phải làm và những việc bị coi là trái đạo lý trong thực thi công vụ như sau:

I. NGHĨA VỤ CỦA MỖI CÔNG CHỨC

1- Tuyệt đối trung thành và tuân thủ bản Pancasila (Triết học quốc gia), Hiến pháp năm 1945 và trung thành với Quốc gia và Chính phủ.

2- Đặt lợi ích quốc gia lên trên lợi ích cá nhân và tập thể. Không được làm điều gì vì lợi ích của cá nhân, tập thể hay của bất cứ một bên nào mà làm ảnh hưởng đến lợi ích quốc gia.

3- Quý trọng danh dự và uy tín của quốc gia, của chính phủ và công chức.

4- tuân thủ những nội quy, quy định của cơ quan đối với mỗi công chức theo quy định của pháp luật hiện hành.

5- Giữ bí mật của Nhà nước và bí mật của cơ quan với tất cả khả năng của mình.

6- Quan tâm và thực hiện tất cả quyết định của Chính phủ liên quan trực tiếp đến trách nhiệm của công chức và các quyết định khác.

7- Thực hiện tốt nhất các bổn phận của người công chức, tận tâm, hiểu biết và trách nhiệm.

8- Làm việc vì lợi ích quốc gia với sự trung thực, cẩn thận, chính xác và nhiệt tình.

9- Duy trì và tăng cường tính liêm chính, sự liên kết, nhất trí cao và sự đoàn kết của đội ngũ công chức.

10- Báo cáo kịp thời cho cán bộ cấp trên khi thấy có vấn đề gì có thể gây nguy hại hoặc bất lợi cho quốc gia, chính phủ, nhất là trong lĩnh vực an ninh, tài chính và tài sản.

11- Chấp hành nghiêm chỉnh giờ làm việc.

12- Tạo và duy trì bầu không khí làm việc tốt.

13- Sử dụng và bảo vệ tài sản quốc gia với tất cả khả năng của mình.

14- Cung cấp dịch vụ tốt nhất cho người dân trong các lĩnh vực mình phụ trách.

15- Có thái độ và hành động cứng rắn nhưng phải công bằng và quan tâm tới công chức cấp dưới.

16- Hướng dẫn các công chức cấp dưới thực hiện các công việc được giao.

17- Phải gương mẫu đrre cán bộ cấp dưới noi theo.

18- Động viên cán bộ cấp dưới tận tụy và nâng cao chất lượng công việc.

19- Tạo cơ hội cho cán bộ cấp dưới nâng cao trình độ và chuyên môn nghề nghiệp .

20- Tuân thủ quy định về thuế

21- Ăn mặc gọn gàng, lịch sự và có thái độ đúng mực và tư cách đạo đức đối với công chức cấp dưới và các công chức cấp trên.

22- Tôn trọng người dân, những người cs tôn giáo / tín ngưỡng khác nhau về thần Almighty.

23- Là tấm gương tốt về tư cách người công dân tốt trong cộng đồng.

24- Tuân thủ các chỉ dẫn của cán bộ cấp trên có năng lực.

26- Quan tâm và tìm hướng giải quyết những hành vi vi phạm kỷ luật với tất cả khả năng của mình.

Một số điều công chức không được làm

1- Hành động làm xói mòn danh dự và uy tín của quốc gia, chính phủ và của người công chức.

2- Lạm dụng chức quyền để mưu lợi ích riêng hoặc gây thiệt hại cho người khác.

3- Là công chức nhưng lại làm việc cho nước ngoài không được phép của chính phủ.

4- Lạm dụng tài sản, tiền bạc, hay các tài liệu có giá trị thuộc sở hữu quốc gia.

5- Sử dụng tài sản không thuộc sở hữu, việc mua, bán, cầm cố, thuê hay cho vay tài sản, các tài liệu hay các giấy tờ có giá trị thuộc sở hữu Nhà nước.

6- Cấu kết với cán bộ cấp trên, với đồng nghiệp hay cán bộ cấp dưới hoặc cấu kết với những người khác làm những việc nhằm mang lại lợi ích cho cá nhân hay cho một nhóm người mà trực tiếp hay gián tiếp là nguyên nhân gây tổn hại cho quốc gia.

7- Thể hiện thái độ và hành động trả thù cán bộ dưới quyền hay các cá nhân khác trong hoặc ngoài môi trường làm việc.

8- Nhận quà biếu bất cứ món quà gì dưới bất kỳ hình thức nào, của bất kỳ ai mà người đó bị phát hiện hay bị nghi ngờ rằng món quà đó bị phát hiện hay bị nghi ngờ rằng món quà này có liên quan đến tới vị trí hoặc công việc của người công chức đó. 9- Đến những nơi có thể làm hoen ố danh dự hay uy tín của người công chức, ngoại trừ vì mục đích công vụ.

10- Thái độ chuyên quyền độc đoán với cấp dưới

.11- Hành vi cố ý hay vô ý có thể gây trở ngại hay gây khó dễ cho một hay các bên có liên quan, có thể là nguyên nhân gây bất lợi cho bên cung cấp dịch vụ.

12- Cản trở việc thực hiện nhiệm vụ công.

13- Lợi dụng chức quyền để lộ hoặc sử dụng bí mật quốc gia để mưu cầu lợi ích cá nhân hay của một nhóm người.

14- Đóng vai trò người môi giới đối với bất cứ nhà thầu hay nhóm nào để giành được công trình hay các đơn đặt hàng của các văn phòng / cơ quan chính phủ.

15- Sở hữu các cổ phần trong công ty mà các hoạt động kinh doanh không nằm trong phạm vi hoạt động thuộc trách nhiệm của mình mà số lượng và đặc điểm của các phần sở hữu đó có thể quyết định trực tiếp hoặc gián tiếp đến hoạt động hay đến tiến độ của công ty. 16- Tham gia các hoạt động kinh doanh, làm chuyên trách hay làm bán chuyên trách, và là thành viên của ban giám đốc hay ủy viên hội đồng quản trị của một công ty tư nhân. Quy định này áp dụng cho những người có nhiệm vụ hướng dẫn công chức bậc IV/A trở lên hoặc những người có vị trí ở bậc I.

17- Đánh thuế bất hợp pháp dưới bất kỳ hình thức nào trong khi thi hành nhiệm vụ nhằm mưu cầu lợi ích cá nhân hay của một nhóm người.

II. CÁC BIỆN PHÁP KỶ LUẬT

Mức độ của các biện pháp kỷ luật :

- 1- Các biện pháp kỷ luật nhẹ
- 2- Các biện pháp kỷ luật trung bình.
- 3- Các biện pháp kỷ luật nghiêm khắc.

Các hình thức của biện pháp kỷ luật nhẹ gồm:

- 1- Khiển trách không ghi hồ sơ.
- 2- Khiển trách có ghi hồ sơ.
- 3- Phê bình cảnh cáo.

Các hình thức của biện pháp kỷ luật trung bình gồm:

- 1- Hoãn tăng lương một thời gian tối đa là 1 năm.

2- Hạ lương trong phạm vi của một kỳ tăng lương tối đa là 1 năm.

3- Hoãn đề bạt trong thời gian tối đa là 1 năm.

Các hình thức của biện pháp kỷ luật nghiêm khắc gồm:

1- Hạ xuống một cấp thấp hơn trong cùng ngạch, tối đa là 1 năm.

2- Cách chức.

3- Cho thôi việc.

4- Sa thải và cho ra khỏi ngành công vụ.

Nguồn: “Đạo đức trong nền công vụ” -Tài liệu của Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ ấn hành năm 2001 (Lưu hành nội bộ). Công ty in TCCS - năm 2001

CÁC QUY TẮC ĐẠO ĐỨC CỦA NGÀNH CÔNG VỤ BRUNEI DARUSSALAM

Chính phủ Hoàng gia đã xây dựng và quy định một hệ thống các quy tắc đạo đức cho công chức để nhấn mạnh các giá trị và nguyên tắc chung. Trước khi Brunei Darussalam giành được độc lập vào năm 1984, các quy chế và nguyên tắc chỉ đạo về hành vi đạo đức và các giá trị trong công vụ cũng đã được sơ bộ đề ra trong các bộ luật của Brunei Darussalam. Ngoài những quy chế đó ra, Nhà nước còn yêu cầu công chức phải tuân theo các các chỉ thị và điều lệnh ban hành trong các thông tư của Chính phủ.

Các điều quy và điều lệnh này nhằm giúp cho công chức hiểu biết và chú trọng tối đa đến bốn phận và trách nhiệm của mình. Các điều quy nói trên bao gồm các văn kiện sau:

1- Các bộ luật của Brunei Darussalam:

a/ Luật về Ủy ban công vụ, chương 83

b/ Quy chế tài chính 1983

d/ Sắc luật chống tham nhũng

d/ Sắc luật bảo vệ bí mật Nhà nước, chương 153

2- Các thông tư của Chính phủ thông qua Văn phòng Thủ tướng

3- Các điểm trụ cột về tinh thần đạo đức công vụ

4- Viễn cảnh về Công vụ Brunei Darussalam của thế kỷ 21

5- Các quy chế của cấp bộ hay cục.

Các bộ luật của Brunei Darussalam là một hệ thống các điều quyết định. Trong các bộ luật này có một danh sách các việc làm và hành vi bị cấm làm cùng những hình phạt tương ứng. Bất kỳ một sự vi phạm nào về hạnh kiểm hay một việc làm sai trái nào cũng đều có thể khiến cho cá nhân đó bị truy tố trước toà án và sau đó phải chịu hình thức kỷ luật thích đáng. Các điều luật về đạo đức công vụ trong các bộ luật của Brunei Darussalam là:

1- Chương 83 của Luật Ủy ban về Công vụ

Các vấn đề thuộc về hạnh kiểm của công chức được xác định ở

Chương B: Quy chế về "hạnh kiểm và kỷ luật" của công chức. Chương này nêu ra các nguyên tắc chỉ đạo trong các phương diện khác nhau, như;

Điều 4: Giờ làm việc theo quy định: Giờ làm việc bình thường là 7 giờ rưỡi một ngày, như vậy tổng số giờ là 37 giờ một tuần.

Điều 6 và 8: Việc có mặt tại nhiệm sở: Công chức nào vắng mặt không làm nhiệm vụ mà chưa được phép sẽ phải chịu hình thức kỷ luật.

Điều 9: Xin phép ra nước ngoài: Tất cả các công chức đều phải được phép của cấp trên trước khi đi ra nước ngoài.

Điều 11: Các quy tắc đạo đức: Không một công chức nào được xử sự phục vụ cho lợi ích của mình, đi ngược lại với công vụ mà mình phụ trách.

Điều 30 : Hiệu quả và dịch vụ có chất lượng: Mọi công chức quản lý đều phải báo cáo chính thức cho quan chức cấp trên của mình nếu có bất kỳ công chức nào dưới quyền làm việc chưa có hiệu quả.

Điều 35: Thẩm quyền thi hành kỷ luật: Các thẩm quyền thi hành kỷ luật đối với các thành viên công vụ như sau:

- Với quan chức từ cấp I đến cấp V là Quốc vương quyết định theo kiến nghị của Ủy ban Công vụ.

- Với các viên chức cần đánh giá hàng ngày là người đứng đầu phụ trách đơn vị đó.

2- Sắc luật chống tham nhũng (được sửa đổi năm 1984) - Chương 131

Theo Sắc luật này, đối với bất kỳ công chức nào có chủ định tham nhũng như nhận bất cứ quà cáp hay tiền thưởng hoặc tiền đút lót của bất kỳ cá nhân hay một nhóm cá nhân nào đều là hành vi phạm luật.

Sắc luật này trao quyền cho Văn phòng Chống tham nhũng điều tra những vi phạm trái với Sắc luật.

3- Sắc luật về Bảo vệ bí mật của Chính quyền - Chương 153

Sắc luật Bảo vệ bí mật của Chính quyền quy định bất kỳ công chức nào của Chính phủ Hoàng gia hiện nay đang tại chức hay vào lúc rời bỏ công việc, giữ bất kỳ chức trách nào hay thực thi bất kỳ nhiệm vụ gì giúp kiểm soát. Gìn giữ, quản lý hay có điều kiện tiếp cận bất kỳ một tài liệu hay văn bản đã được xếp hạng, đều phải có nghĩa vụ ký kết ngay khi nhận nhiệm vụ đầu tiên, một chứng thư chấp nhận thực hiện đúng Sắc luật Bảo vệ bí mật của Chính quyền do cục An ninh nội bộ, Văn phòng thủ tướng, Negara Brunei Darussalam cấp.

Nếu công chức nào vi phạm Sắc lệnh này, bị tuyên án theo Sắc lệnh có thể bị khép án tối đa là hai năm tù giam và phải thi hành lệnh trả tiền phạt không quá 10 ngàn đồng ringgit của Brunei Darussalam (B\$ 10.000).

Ngoài các bộ luật quy định về nhiệm vụ và thái độ của công chức trong thi hành công vụ, còn có cuốn sách với đầu đề "Các điểm trụ cột về tinh thần và đạo đức công chức của ngành công vụ Brunei Darussalam" được phát hành năm 1996. Theo cuốn sách này có 11 giá trị cơ bản mà công chức cần ủng hộ và đề cao trên cơ sở giáo huấn của đạo Hồi và văn hoá của nhân dân Brunei Darussalam. Đó là:

1. Trong sạch, chân thực, đáng tin cậy.
2. Có hiệu quả, khẩn trương và chính xác.
3. Tỷ mỉ và tôn trọng giá trị của thời gian.
4. Hiểu biết, sáng tạo, đổi mới.
5. Tận tâm, cởi mở và ý thức chịu trách nhiệm với việc làm.
6. Chịu đựng, kiên trì và lịch sự.
7. Có năng suất và tính cạnh tranh.
8. Gương mẫu và khả năng dẫn dắt khác (công chức có thâm niên nhiều hơn phải giữ vai trò mẫu mực cho những viên chức trẻ hơn dưới quyền).
9. Đoàn kết, lấy ý kiến của mọi người và sốt sắng tham gia.
10. Sống tiết kiệm
11. Quan tâm chu đáo đến công việc và đồng nghiệp.

Các giá trị trên giúp công chức xây dựng nên một tháo độ trong sạch tích cực đối với việc thực thi các nhiệm vụ và trách nhiệm của họ. Một công chức trong sạch, chân thực và đáng tin cậy luôn luôn chấp hành đúng các luật lệ và quy chế và do đó có thể tin được cậy.

Một công chức có ý thức chịu trách nhiệm đối với việc làm cần phải xác định rằng mọi quy định đưa ra đều phải dựa trên cơ sở luật pháp và quy chế cũng như các thủ tục đúng đắn mà những quyết định này sau đó sẽ ngăn chặn các việc làm tiêu cực, như hành động phi pháp, phân bổ ngân sách nhà nước không đúng, vi phạm lòng tin, thường xuyên vắng mặt, tham nhũng, chây lười.

Những điểm đạo đức này được phổ biến trong toàn ngành công vụ thông qua các hội nghị chuyên đề và hàng loạt bài thuyết trình đặc biệt. Chúng được coi như những thành phần thức ăn thiết yếu cho ngành công vụ có hiệu quả, có chuyên môn, có hiệu suất đáng tin cậy, và một ngành công vụ đáp ứng được các nguyện vọng của Chính phủ Hoàng gia.

Nguồn: “Đạo đức trong nền công vụ” Tài liệu của Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ ấn hành năm 2001 (Lưu hành nội bộ). Công ty in TCCS - năm 2001.

LUẬT CÔNG CHỨC CỦA NHẬT BẢN

**Bộ luật 120 , ngày 11 tháng 10 năm 1947, được sửa đổi bằng bộ luật 79
ngày 11 tháng 5 năm 1991**

(Trích dẫn một số phần có liên quan đến đạo đức của công chức)

I.

II. VỀ MỤC ĐÍCH VÀ HIỆU QUẢ CỦA BỘ LUẬT

Điều 1

Bộ luật này đặt ra những tiêu chuẩn căn bản thích hợp và được áp dụng cho tất cả các nhân viên làm việc cho Nhà nước (gọi là công chức) : bao gồm tất cả các biện pháp thích hợp để bảo vệ lợi ích cho nhân viên, và để cho nhân viên làm tròn nhiệm vụ, cũng như phát huy tối đa năng lực làm việc của họ, bộ luật này quyết định vấn đề chỉ đạo và lựa chọn bằng phương pháp dân chủ cũng như có mục đích đảm bảo tính cách dân chủ của công việc và cách điều khiển công việc hiệu quả hơn đối với nhân dân.

Bộ luật này quyết định tiêu chuẩn hướng dẫn công việc của viên chức chính phủ được nêu ra trong Hiến pháp Nhật Bản, điều 713.

Không người nào được phép cố ý vi phạm, âm mưu hoặc đồng chủ mưu vi phạm bộ luật này hay những mệnh lệnh được đặt ra căn cứ theo bộ luật này. Cũng không người nào được phép cố ý sử dụng những hành vi gian dối, hoặc

âm mưu hoặc cản trở việc áp dụng bộ luật này hay những mệnh lệnh được đặt ra căn cứ theo bộ luật này.

Dù có quy định nào trong bộ luật này mất hiệu lực hay không được áp dụng nhưng cũng không ảnh hưởng đến hiệu lực hay việc áp dụng của các quy định khác trong bộ luật này.

Trong trường hợp nếu có quy định nào trong bộ luật này mâu thuẫn hoặc trái ngược với luật pháp sẵn có hoặc pháp lệnh căn cứ theo luật pháp thì những quy định trong bộ luật này sẽ được ưu tiên áp dụng.

III. TIÊU CHUẨN CƠ BẢN VỀ PHỤC VỤ

Điều 96:

1- Tất cả nhân viên, với tư cách là người phụng sự nhân dân, làm việc vì lợi ích công cộng và phải dốc hết toàn lực để làm tròn nhiệm vụ.

2- Ngoại trừ những điều do đạo luật này quy định, những đề mục cần thiết liên quan đến tiêu chuẩn cơ bản về phục vụ căn cứ theo quy định của Viện Nhân sự.

Tuyên thệ phục vụ

Điều 97:

Nhân viên phải tuyên thệ phục vụ theo những quy định của điều lệ chính phủ.

Bổn phận tuân theo Pháp lệnh và mệnh lệnh thượng cấp cùng với việc cấm các hành vi tranh cãi

Điều 98:

1- Nhân viên khi thi hành chức trách của mình phải tuân theo pháp lệnh và cũng phải tuân theo một cách trung thực mệnh lệnh công tác của cấp trên.

2- Với tư cách là người làm việc đại diện cho chính phủ, nhân viên không được có những hành vi như bãi công tập thể, lãn công, những hành vi có tính tranh chấp khác, cũng như những hành vi có tính chất lãn công làm giảm sút năng suất công việc của Chính phủ. Hơn nữa, không người nào được âm mưu những hành vi phạm pháp này, cũng như khích động, xúi giục, đồng chủ mưu để thực hiện những hành vi này.

3- Nhân viên nào đã có những hành vi bãi công tập thể hoặc vi phạm quy định ở phần trên, cùng lúc bắt đầu những hành vi này, dù có được bổ nhiệm theo pháp lệnh hoặc có quyền lợi để thụ nhận nhưng cũng không thể có hành động đối kháng với quốc gia.

Điều 99

Nhân viên không được có hành vi làm tổn thương đến độ tin cậy về chức trách của mình hoặc làm mất danh dự của tập thể công chức.

Bổn phận bảo vệ bí mật

Điều 100:

1-Nhân viên không được làm lộ bí mật đã biết được trong lúc thi hành công vụ, ngay cả sau khi thôi việc cũng vậy.

2- Khi cần trình bày những sự việc liên quan đến bí mật công tác vì phải làm nhân chứng hoặc người giám định theo pháp luật, cần phải có sự chấp thuận của cấp lãnh đạo cơ quan mình trực thuộc. Người đã thôi việc thì hỏi ý kiến cấp lãnh đạo của cơ quan trực thuộc của đương sự theo cấp bậc khi đã về hưu hoặc tương đương.

3- Sự chấp thuận đề cập ở đề mục trên không thể từ chối, ngoại trừ những trường hợp có liên quan đến điều kiện hoặc thủ tục quy định bởi pháp luật hoặc điều lệnh chính phủ.

4- Quy định nêu ở phần 3 không thể áp dụng cho những thông tin được Viện Nhân sự yêu cầu dùng để điều tra hoặc thẩm định. Không ai cần phải có được sự chấp thuận của bất cứ cá nhân nào trong trường hợp được Viện Nhân sự yêu cầu trình bày hoặc làm chứng về những thông tin bí mật hoặc hạn chế phổ biến khi Viện Nhân sự thực hiện điều tra hoặc thẩm định trong phạm vi quyền hạn của mình. Cá nhân nào không thực hiện việc trình bày hoặc làm chứng cho Viện Nhân sự về những thông tin do Viện chính thức yêu cầu sẽ phải chịu phạt theo nguyên tắc xử phạt của đạo luật này.

Bổn phận chuyên tâm vào nhiệm vụ

Điều 101

1- Nhân viên, ngoại trừ những trường hợp do pháp luật hoặc do pháp luật hoặc mệnh lệnh quy định, giờ làm việc cũng như sự chú ý vào công việc tất cả phải dùng vào mục đích làm tròn trách nhiệm và công việc, và chỉ làm những công việc nào mà chính phủ có trách nhiệm thi hành. Ngoại trừ những trường hợp do pháp luật và mệnh lệnh quy định, nhân viên không được kiêm nhiệm chức vụ và công việc khác (ngoại công việc và chức vụ hiện tại của mình. Dù trong trường hợp nhân viên có kiêm nhiệm chức vụ công việc khác đi chăng nữa cũng không được hưởng lương ở chức vụ này).

2- Quy định của phần trên không ngăn cản các cơ quan hữu trách chỉ định công tác khác với chức vụ chính của nhân viên trong trường hợp có động đất, hoả hoạn, lụt lội, hoặc các tai biến to lớn khác.

Hạn chế hành vi có tính chất chính trị

Điều 102

1- Nhân viên không được đòi hỏi hoặc nhận tiền quyền góp hay những lợi lộc khác từ các đảng phái chính trị hoặc cho các mục tiêu mang tính chất chính trị. Hơn nữa không được sự can dự vào những hành vi chính trị được định nghĩa theo quy định của Viện Nhân sự ngoại trừ việc hành xử quyền bầu cử.

2- Nhân viên không được trở thành ứng cử viên vào các chức vụ công qua phổ thông bầu phiếu.

3- Nhân viên không được trở thành cán bộ lãnh đạo, cố vấn chính trị cho các đảng phái hay các đoàn thể chính trị hoặc là thành viên có những nhiệm vụ tương tự như thế.

CCác ly khỏi doanh nghiệp tư nhân

Điều 103

1- Nhân viên không được kiêm nhiệm các chức vụ như cán bộ lãnh đạo, cố vấn hay quản trị viên cho các công ty hoặc đoàn thể có mục tiêu kinh doanh doanh nghiệp tư nhân mà mục tiêu lợi nhuận như các ngành thương mại, công nghiệp tài chính cũng như không được tự mình kinh doanh doanh nghiệp.

2- Nhân viên nào sau khi thôi việc 2 năm, có địa vị trong các doanh nghiệp không được phép chấp nhận có quan hệ mật thiết với cơ quan - theo quy định của Viện Nhân sự là cơ quan chính phủ - mà mình làm việc trước khi thôi việc 5 năm.

3- Quy định của phần trên không áp dụng trong trường hợp có đơn xin của cấp lãnh đạo cơ quan trực thuộc và được Viện Nhân sự chấp nhận theo quy định của Viện.

4- Về trường hợp doanh nghiệp tư nhân đối với các nhân viên có địa vị có thể tham gia vào sự kinh doanh của xí nghiệp mà mối liên quan dựa theo quan hệ sở hữu cổ phần hoặc các quan hệ khác, căn cứ theo quy định của Viện Nhân sự, Viện Nhân sự có thể báo cáo về quan hệ sở hữu cổ phần hoặc các quan hệ khác.

5- Căn cứ theo quy định của Viện Nhân sự, khi Viện Nhân sự căn cứ theo báo cáo đề cập ở mục trên nhận thấy rằng sự hiện hữu của toàn bộ hoặc một phần của quan hệ đối với doanh nghiệp không thích hợp với sự thi hành công việc của nhân viên liên quan thì Viện có thể thông báo nội dung cho đương sự.

6- Nhận được thông báo nêu ở mục trên, khi có bất mãn về nội dung của thông báo này, căn cứ theo Luật thẩm tra bất mãn hành chính, nhân viên có thể khiếu nại lên Viện Nhân sự trong vòng 60 ngày sau khi nhận thông báo.

7- Trong trường hợp có khiếu nại như mục trên đề cập, quy định của mục 3 điều 90 cũng như mục 2,3 điều 91 sẽ được áp dụng vào việc xin hủy bỏ thông báo của mục 5.

8- Nếu nhân viên nào không khiếu nại như đã đề cập ở mục 6 hoặc nếu có kết luận của Viện Nhân sự về nội dung thông báo là chính đáng dựa trên kết quả điều tra của Viện về việc khiếu nại thì nhân viên đó phải chấm dứt toàn bộ hay một phần quan hệ với doanh nghiệp đó trong thời hạn do Viện Nhân sự quy định hoặc phải thôi việc.

9- Mỗi năm, không được chậm trễ, Viện Nhân sự phải báo cáo lên Nội các và Quốc hội việc Viện chấp nhận giải quyết các vấn đề của năm trước được đề cập trong mục 3 (ngoại trừ những vấn đề liên quan đến quy định của mục 1), như việc chấp nhận nhân viên trước khi thôi việc 5 năm làm trong các cơ quan theo quy định của Viện Nhân sự gọi là cơ quan chính phủ, địa vị của các doanh nghiệp liên quan được chấp nhận, lý do chấp nhận cũng như các vấn đề cần thiết khác.

Hạn chế can dự vào các công việc khác

Điều 104

Khi nhận thù lao và kiêm nhiệm các chức vụ như cán bộ lãnh đạo, cố vấn hay quản trị viên cho các đoàn thể có hoạt động không phải là doanh nghiệp thu lợi hay bất cứ hoạt động nào dù là công việc văn phòng đi chăng nữa, nhân viên cần có sự chấp thuận của thủ Tướng và cấp lãnh đạo của cơ quan mình.

Phạm vi công việc của nhân viên

Điều 105

Nhân viên, với tư cách là công chức, không có bốn phạm nào khác ngoài bốn phạm đảm nhận công việc theo pháp luật, mệnh lệnh, quy tắc hoặc điều lệnh.

Điều kiện làm việc

Điều 106

1- Những điều kiện làm việc của nhân viên, hoặc những vấn đề khác liên quan đến việc phục vụ của nhân viên có thể được quy định bởi quy chế của Viện Nhân sự.

2- Quy định của Viện Nhân sự đề cập ở mục trên phải theo sát với nội dung quy định của bộ luật này.

Nguồn: Tài liệu của Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ ấn hành năm 1999 (Lưu hành nội bộ- Do Vụ Hợp tác quốc tế dịch)

QUY ĐỊNH VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG CHỨC Ở NƯỚC CỘNG HOÀ PHÁP

Trong tập Quy chế công chức của Nhà nước của Cộng hoà Pháp, Bộ Luật N^o 84-16 ngày 11 tháng 01 năm 1984 là bộ luật quan trọng nhất, quy định quyền lợi và nghĩa vụ của người công chức. Bộ luật này gồm bốn chương. Chương IV (từ điều 25 đến 31) nói về nghĩa vụ của người công chức. Ta có thể coi đây là những quy định về tiêu chuẩn đạo đức của người công chức Nhà nước. Chúng tôi xin trích dịch chương IV (từ điều 25 đến 30) của bộ Luật này.

LUẬT N^o 84-16 NGÀY 11 THÁNG 01 NĂM 1984

Chương IV: Các nghĩa vụ của công chức

Điều 25:

Công chức phải cống hiến toàn bộ các hoạt động nghề nghiệp cho các nhiệm vụ được giao. Họ không được với danh nghĩa nghề nghiệp mà tiến hành một hoạt động tư nhân kiếm lời, cho dù là dưới bất cứ hình thức nào. Các điều kiện mà trong đó việc ngăn cấm ở trên do ngoại lệ có thể bị vi phạm, phải được ấn định bởi sắc lệnh của Hội đồng Nhà nước.

Công chức không được tự mình hoặc qua người trung gian kiếm lợi ở một doanh nghiệp nằm dưới sự kiểm soát hoặc có quan hệ với cơ quan hành chính mà mình đang làm việc để gây tổn hại cho tính độc lập của mình.

Điều 26:

Công chức buộc phải giữ bí mật nghề nghiệp trong khuôn khổ quy định của luật hành sự.

Các công chức phải giữ bí mật nghề nghiệp đối với tất cả mọi việc, những thông tin hoặc những tài liệu mà họ biết trong khi thực thi hoặc nhân lúc thực thi chức năng của mình. Ngoài những trường hợp đã được các quy tắc hiện hành quy định rõ ràng, đặc biệt trong vấn đề quyền tự do được tiếp cận các tài liệu hành chính, chỉ khi có quyết định rõ ràng dứt khoát của cấp trên mà mình trực thuộc, công chức mới có thể không phải tuân theo theo nghĩa vụ này.

Điều 27:

Công chức có nghĩa vụ phải thoả mãn các yêu cầu về thông tin của công chúng trong phạm vi tôn trọng các quy định đã nêu ở điều 26 của Bộ Luật này.

Điều 28:

Mọi công chức, cho dù ở cấp bậc nào, đều phải chịu trách nhiệm về việc thực thi nhiệm vụ được giao. Họ phải tuân theo chỉ đạo của cấp trên của mình, trừ trường hợp mệnh lệnh đưa ra không hợp pháp và có tính chất gây tổn hại nghiêm trọng tới lợi ích công.

Công chức không được rũ bỏ bất cứ một trách nhiệm nào rơi vào mình do trách nhiệm riêng của cấp dưới của mình.

Điều 29:

Trong khi thực thi hoặc nhân lúc thực thi chức năng của mình, công chức phải chịu hình thức kỷ luật về mọi lỗi lầm mà công chức phạm phải không kể đến các các hình phạt quy định bởi luật hình sự, trong trường hợp có thể có.

Điều 30:

Trong trường hợp công chức phạm phải lỗi rất nặng, như không làm đầy đủ nghĩa vụ nghề nghiệp hoặc vi phạm vào luật chung, người phạm lỗi bị tạm treo chức vụ bởi cấp trên có thẩm quyền về kỷ luật - hội đồng kỷ luật, không thời hạn.

Công chức bị treo vẫn được giữ nguyên lương, phụ cấp nhà ở, phụ cấp gia đình bắt buộc. Tình trạng của công chức này phải được xử lý dứt điểm trong thời hạn 4 tháng. Nếu vượt quá thời hạn này, không có một quyết định

nào của cấp có thẩm quyền về kỷ luật được đưa ra, thì đương sự được trở lại chức vụ của mình, trừ trường hợp người này là đối tượng truy cứu hình sự.

Công chức vì lý do truy cứu hình sự, không được trở lại chức vụ của mình có thể bị khấu trừ không quá một nửa số tiền lương đã nêu ở phần trên. Tuy nhiên, công chức đó vẫn được nhận toàn bộ phụ cấp gia đình.

Tại chương II, điều 6 của bộ luật này còn có những quy định về **nghĩa vụ giữ gìn ý tứ** của công chức (obligation de réserve). Bên cạnh những bảo đảm cho công chức, công chức còn có nghĩa vụ về giữ gìn ý tứ. Nghĩa vụ này đòi hỏi công chức ở ngoài cơ quan mình phải diễn đạt một cách cẩn trọng, phải tính đến cả các nguyên tắc về phụ thuộc theo cấp bậc và tính trung lập của các dịch vụ công mà tránh mọi diễn đạt quá khích và phê phán có tính chủi rửa hoặc không chính xác về mặt thực tế, nói chung là mọi biểu hiện mà về bản chất gây tổn hại cho uy tín của chức trách. Sự giữ gìn ý tứ này được đánh giá tỷ lệ với chức trách và hoàn cảnh; việc không nhận thấy sự giữ gìn ý tứ này, dưới sự kiểm tra của toà án hành chính, có thể bị phạt theo khung hình phạt kỷ luật.

Nghĩa vụ này liên quan đến mọi công chức.

Người ta quy định cụ thể những hành vi được xem không tôn trọng nghĩa vụ giữ gìn ý tứ (15 hành vi cụ thể).

Đồng thời với quy định chung, còn có những bộ luật, sắc luật quy định cụ thể những điều cụ thể cho công chức trong thi hành công vụ để ngăn ngừa tham nhũng trong thực thi nhiệm vụ của công chức. Chúng tôi xin giới thiệu thêm một phần của sắc luật n^o 95-168 ngày 17/02 năm 1995.

★ SẮC LUẬT N^o 95-168 NGÀY 17 THÁNG 2 NĂM 1995 về việc thực hiện các hoạt động tư nhân do công chức hoặc các nhân viên không biên chế đã tạm thôi việc hoặc thôi việc hẳn và về các ủy ban được thành lập theo Điều 4 của bộ luật n^o 94-530 ngày 28/6/1995 (*Sắc luật n^o 95-833 ngày 6/7/1995*).

Chương thứ nhất. Các điều khoản áp dụng cho công chức (*sắc luật n^o 95-833 ngày 6/7/1995*)

Điều 1

I- Các hoạt động tư nhân bị cấm đối với công chức trong tình trạng tạm nghỉ việc mà đã thôi hẳn chức vụ của mình theo điều 72 của bộ luật ngày 11 tháng 01 năm 1984, điều 95 của bộ luật ngày 26 tháng 1 năm 1984 và điều 90 của bộ luật ngày 9 tháng 01 năm 1986 như sau;

1⁰ Các hoạt động nghề nghiệp trong một doanh nghiệp tư nhân, khi mà công chức trong quá trình 5 năm cuối cùng trước khi thôi chức vụ hoặc nghỉ việc, chịu trách nhiệm, trên cơ sở chức trách của mình:

a) hoặc là theo dõi hay kiểm tra doanh nghiệp này;

b) hoặc là ký các giao kèo hoặc hợp đồng với doanh nghiệp này hoặc cho ý kiến về các giao kèo hay hợp đồng như thế.

Việc cấm này cũng áp dụng cho các hoạt động được tiến hành trong một doanh nghiệp:

- mà giữ ít nhất 30% vốn của doanh nghiệp nêu trên hoặc vốn của doanh nghiệp đó ít nhất ngang với 30%, hoặc do doanh nghiệp nêu ở trên nắm hoặc do một doanh nghiệp cũng nắm ít nhất 30% vốn của doanh nghiệp nêu ở trên;

- hoặc đã ký doanh nghiệp nêu trên một hợp đồng có sự độc quyền theo luật hoặc trên thực tế;

2⁰ Các hoạt động kiếm tiền, được trả lương hoặc không, trong một tổ chức hoặc một doanh nghiệp tư nhân hoặc các hoạt động tự do nếu như, do thể loại hay các điều kiện thực hiện các công việc đó và vì lẽ chức trách thực thi trước đây của đương sự, các hoạt động này làm tổn hại đến sự trang nghiêm của chức trách đã trên hoặc có nguy cơ làm tổn hại hoặc làm nguy hại hoặc phương hại đến hoạt động bình thường, đến tính độc lập hay trung lập của dịch vụ.

Theo ý nghĩa của điều khoản này, mọi doanh nghiệp nhà nước tiến hành hoạt động của mình trong một khu vực có tính cạnh tranh và phù hợp luật từ thì được coi như là doanh nghiệp tư nhân.

II- Các điều cấm được quy định ở phần I nói trên được áp dụng trong thời kỳ tạm nghỉ việc, và trong những trường hợp khác, trong thời hạn 5 năm kể từ khi dừng chức trách vốn là nguyên nhân của việc cấm này.

Và hình phạt hình sự đối với việc thu lợi bất chính được thể hiện các điều dưới đây:

Phần 3 - Về việc thu lợi không hợp pháp

Điều 432-12:

Việc, do một người được ủy thác quyền lực của nhà nước hoặc chịu trách nhiệm về một nhiệm vụ dịch vụ công hoặc do một người được công chúng bầu ra, lấy, nhận hoặc giữ, trực tiếp hoặc gián tiếp, một lợi ích nào đó ở một doanh

nghiệp hoặc trong một hoạt động nghiệp vụ mà, trong thời điểm của hành vi đó, họ có trách nhiệm, toàn bộ hoặc một phần, đảm bảo việc theo dõi, quản lý, thanh toán hoặc trả tiền, sẽ bị phạt 5 năm tù và 500.000 frang.

Tuy nhiên trong những xã có số dân nhiều nhất là 3500 người, các vị xã trưởng, trợ lý hoặc các vị uỷ viên hội đồng xã được ủy quyền hoặc hoạt động thay cho xã trưởng có thể mỗi người điều đình với xã mà họ được bầu ra về việc chuyển giao tài sản hoặc bất động sản hoặc cung cấp dịch vụ trong giới hạn một tổng số tiền hàng năm được ấn định là 100.000F.

Vả lại, trong các xã này, các xã trưởng, phó xã trưởng hoặc các uỷ viên hội đồng xã được ủy quyền hoặc hành động thay cho xã trưởng có thể có được một phần mảnh trong số lô đất được chia ra của xã để xây dựng nhà ở cho cá nhân hoặc ký các hợp đồng thuê với xã đối với chỗ ở riêng của mình. Các hành vi này là được phép, sau khi có sự đánh giá có liên quan của cơ quan đánh giá tài sản, qua thảo luận lấy ý kiến của hội đồng xã.

Trong các xã này, cũng những vị dân biểu này có thể có một tài sản vốn thuộc về xã cho việc lập và phát triển các hoạt động nghề nghiệp của riêng mình. giá cả không thể thấp hơn so với định giá của cơ quan quản lý tài sản. Hành vi này được phép, cho dù giá trị của tài sản có liên quan là bao nhiêu, qua thảo luận lấy ý kiến của hội đồng xã.

Để áp dụng được ba phần trên, xã phải nằm trong những điều kiện đã được điều 122-12 của bộ luật về xã dự kiến và xã trưởng, phó xã trưởng hoặc uỷ viên hội đồng xã có liên quan phải không được tham gia vào buổi thảo luận lấy ý kiến của hội đồng xã có liên quan đến việc ký kết hợp đồng hoặc thông qua hợp đồng. Vả lại, do vi phạm vào phần thứ hai của Điều L.121-15 của bộ luật về xã, hội đồng xã không thể quyết định hợp kín được.

Điều 432-13

Sẽ phạt 2 năm tù và nộp 200.000F tiền phạt cho việc, do một người, với danh nghĩa là công chức nhà nước hoặc một nhân viên hoặc một nhân viên thừa hành của một cơ quan hành chính nhà nước, cũng trên cơ sở chức trách của mình, hoặc là đảm nhận việc theo dõi hay kiểm tra một doanh nghiệp tư nhân, hoặc ký kết hợp đồng các loại với một doanh nghiệp tư nhân, hoặc cho ý kiến về một hoạt động do một doanh nghiệp tư nhân tiến hành, tham gia hoặc nhận tham gia bằng việc làm, tư vấn hoặc góp vốn trong một trong số những doanh nghiệp này trước khi hết thời hạn là 5 năm sau khi dừng công việc này.

Cũng sẽ chịu những hình phạt như thế đối với mọi sự tham gia bằng việc làm, tư vấn hoặc đóng góp vốn, trong một doanh nghiệp tư nhân có 30% vốn chung hoặc đã ký một hợp đồng có sự độc quyền về quyền lợi hoặc trên thực tế với một doanh nghiệp nêu ở phần trên.

Theo quan điểm của điều khoản này, mọi xí nghiệp nhà nước thực hiện hoạt động của mình trong khu vực có tính cạnh tranh và phù hợp với các quy tắc của luật tư thì được đồng nhất với doanh nghiệp tư.

Các điều khoản này có thể áp dụng cho nhân viên các tổ chức của nhà nước, các doanh nghiệp đã được quốc hữu hoá, các công ty kinh tế hỗn hợp trong đó Nhà nước hoặc các chính quyền địa phương nắm trực tiếp hoặc gián tiếp 50% vốn và người khai thác thuộc về nhà nước được quy định bởi bộ luật n^o ngày 02/7/1990 về việc tổ chức dịch vụ công về bưu chính viễn thông.

Trong trường hợp tham gia vốn công ty được ghi chỉ số theo thị giá chứng khoán hoặc khi vốn được nhận bằng sự chuyển thừa kế thì không bị coi là phạm tội.

Phần 5 : Về việc rút trộm hoặc biển thủ tài sản

Điều 432-15

Việc, do một người được ủy thác quyền lực công hoặc chịu trách nhiệm về một nhiệm vụ dịch vụ, kế toán nhà nước, người được ủy thác của nhà nước hoặc một trong những cấp dưới của họ, làm hại, biển thủ hoặc rút giấy chứng thực hoặc giấy chứng khoán, hoặc vốn của nhà nước hoặc vốn của tư nhân, hoặc kỳ phiếu, tiền mặt hoặc chứng phiếu thay vào đó, hoặc một đồ vật khác được giao cho anh ta giữ vì chức trách của mình hoặc do nhiệm vụ của mình, sẽ bị phạt 10 năm tù và 1.000.000 F tiền phạt.

Mưu toan phạm tội đã nói ở phần trên cũng chịu hình phạt như vậy.

Điều 2

Công chức, đã dừng hẳn chức trách của mình hoặc đang yêu cầu tạm nghỉ, dự định tiến hành một hoạt động tư nhân phải thông báo với chính quyền quyền bằng văn bản. Nếu như họ thuộc về cơ quan công vụ lãnh thổ, cũng phải thông báo cho tỉnh trưởng mà đơn vị hành chính gốc của ông ta đóng ở đó.

Mọi sự thay đổi hoạt động trong thời hạn tạm nghỉ việc, hoặc trong thời hạn 5 năm tính từ khi thôi hẳn chức trách, đương sự phải báo cho cơ quan hành chính, trong những điều kiện đã định ở phần trên.

Điều 3

Trong thời hạn là 15 ngày kể từ ngày chính quyền được thông báo trong những điều kiện đã quy định ở điều trên, cấp chính quyền mà công chức trực thuộc phải đưa ra một trong ba ủy ban quy định trong điều 5 và điều 7 vì lẽ có thẩm quyền trong ngành công vụ mà đương sự trực thuộc

Công chức có liên quan cũng như là tình trạng của tỉnh mà đơn vị hành chính địa phương gốc đóng ở đó khi đương sự trực thuộc cơ quan công vụ lãnh thổ cũng có thể trực tiếp đưa ra ủy ban có thẩm quyền, với điều kiện thông báo cho cấp chính quyền mà đơn vị trực thuộc.

Ý kiến về kế toán hoạt động dự kiến với các chức trách do đương sự tiến hành sẽ được ủy ban này đưa ra trong những điều kiện được quy định ở điều 11 của Sắc luật này.

Điều 4

Các ủy ban được lập trong mỗi một ngành công vụ bởi điều 87 đã được sửa đổi từ bộ luật ngày 29 tháng 01 năm 1993 (*n^o 93-122, về việc ngăn ngừa tham nhũng và về việc minh bạch trong đời sống kinh tế và các thủ tục của nhà nước*) được đặt bên cạnh Thủ tướng.

Mỗi một ủy ban phải trình Thủ tướng một bản báo cáo hàng năm.

.....

CHƯƠNG II. CÁC QUY ĐỊNH ÁP DỤNG CHO NHÂN VIÊN KHÔNG BIÊN CHẾ

(*Sắc luật n^o 95-833 ngày 6 tháng 7 năm 1995*)

Điều 12

I- Cấm đối với những nhân viên không biên chế theo luật công :

- hoặc là được Nhà nước, đơn vị hành chính địa phương hoặc một công sở sử dụng từ một năm trở lên;

- hoặc là người cộng tác của một văn phòng bộ hoặc của văn phòng của cấp chính quyền lãnh thổ, trong thời hạn nghỉ phép không được trả lương hay trong thời hạn 5 năm tính từ khi ngừng chức trách mà là nguyên nhân cho việc cấm, thực hiện các hoạt động tư nhân sau đây:

1^o Các hoạt động nghề nghiệp trong một doanh nghiệp tư nhân mà, trong quá trình 5 năm gần nhất trước khi dừng chức trách hoặc nghỉ phép không lương, đương sự chịu trách nhiệm, trên cơ sở chức trách của mình:

a) Hoặc là theo dõi hay kiểm tra doanh nghiệp này;

b) Hoặc là ký các giao kèo hoặc các hợp đồng với doanh nghiệp này hoặc cho ý kiến về những giao kèo và hợp đồng như thế;

Việc cấm này cũng áp dụng cho những hoạt động được tiến hành trong một doanh nghiệp:

- nắm giữ ít nhất 30% vốn của doanh nghiệp nêu trên, hoặc vốn của doanh nghiệp đó, ít nhất ngang với 30%, do doanh nghiệp nêu trên nắm hoặc do một doanh nghiệp cũng chiếm ít nhất 30% vốn của doanh nghiệp nêu trên;

- hoặc đã ký với doanh nghiệp nêu trên một hợp đồng có sự độc quyền về luật pháp hoặc trên thực tế;

2^o Các hoạt động kiểm tiền, được trả lương hoặc không, trong một tổ chức hoặc một doanh nghiệp tư nhân. các hoạt động tự do nếu như, do thể loại hoặc điều kiện thi hành những hoạt động này và vì lẽ những chức trách do đương sự tiến hành trước đó, các hoạt động này làm tổn hại đến sự trang nghiêm của chức trách đã nói hoặc có nguy cơ làm nguy hại hoặc tổn hại đến hoạt động bình thường, tính độc lập hoặc tính trung lập của dịch vụ.

Đối với việc áp dụng điều khoản hiện tại, mọi doanh nghiệp nhà nước tiến hành hoạt động trong lĩnh vực có tính cạnh tranh theo luật công được coi là xí nghiệp tư nhân.

II- Việc cấm quy định ở điều I có thể áp dụng cho các nhân viên hợp đồng theo luật công hoặc luật tư của Hăng dược phẩm, Hăng máu của Pháp và của Hăng thuốc thú y quốc gia, cho dù thời hạn hợp đồng của các nhân viên này là bao nhiêu.

Điều 13

Nhân viên vào một trong những thể loại đã nêu ở điều 12, dừng chức trách của mình hoặc đang yêu cầu hưởng nghỉ phép không lương, dự định tiến hành một hoạt động tư nhân phải thông báo bằng văn bản cho cấp chính quyền mà họ trực thuộc. Nếu như nhân viên là biệt phái trong ngành công vụ lãnh thổ, họ cũng phải thông báo với tỉnh trưởng của tỉnh mà cơ quan hành chính địa phương hoặc công sở sử dụng họ đóng ở đó.

Mọi thay đổi hoạt động, trong thời kỳ nghỉ không lương hoặc trong thời hạn 5 năm tính từ khi dừng chức trách, nhân viên phải cho cơ quan hành chính biết trong các điều kiện đã quy định ở phần trên.

Điều 14

Việc kiểm tra về kế toán của hoạt động dự tính với các chức trách do nhân viên thực thi trước đây được tiến hành theo thủ tục được xác định tại điều 3 và 11 của Sắc luật này, ủy ban có thẩm quyền được xác định bởi cơ quan công vụ mà nhân viên gắn bó vì lẽ đơn vị hành chính địa phương hoặc công sở sử dụng họ

*Nguồn: “Statut général des fonctionnaires de l’Etat” năm 1994
Công báo nước Cộng hoà Pháp*

NGHỊ ĐỊNH ĐIỀU CHỈNH QUY CHẾ ĐẠO ĐỨC CÔNG CHỨC CỦA ITALIA

Điều 1

Những điều khoản chung

1- Các nguyên tắc và nội dung của bản quy chế này nhằm xây dựng quy định mẫu những yêu cầu về sự khẩn cấp, trung thực và vô tư - những tính chất này xác định việc thực hiện đúng đắn những yêu cầu công việc của công chức. Công chức - không kể quân nhân, công an nhà nước, công an trại giam, quan tòa và các thành viên của Văn phòng Cố vấn Luật pháp Nhà nước - phải tuân thủ những quy chế này trên cơ sở những điều mà họ đã cam kết phục vụ.

2- Những thoả thuận giữa công đoàn và người sử dụng lao động, theo Sắc luật 29 ngày 3/3/1993, Điều 58B.3 phải phù hợp với các điều khoản liên quan đến trách nhiệm kỷ luật, không được trái với những điều khoản liên quan tới các hình thức nghĩa vụ khác của công chức.

3- Những điều khoản sau đây sẽ áp dụng trong tất cả các trường hợp mà các văn bản luật hay các quy định không áp dụng hay trong bất kỳ trường hợp nào mà các văn bản luật hay các quy định không xác định được. Không đi ngược với những nguyên tắc được đề cập trong Điều 2, các nguyên tắc trong Điều 3 có thể được các quy chế bổ sung và xác định rõ và được các cơ quan riêng biệt áp dụng theo Sắc luật 29 ngày 3/3/1993, điều 58B.5.

Điều 2

Các nguyên tắc

1- Công chức phải thực hiện tư cách đạo đức của mình cho phù hợp với những bổn phận được quy định trong Hiến pháp là phục vụ duy nhất cho quốc gia với niềm vinh dự và tính kỷ luật, là tôn trọng các nguyên tắc trong bộ máy hành chính về sự nhiệt tình vô tư. Khi thực hiện nghĩa vụ của mình, công chức phải đảm bảo sự phục tùng luật pháp và sẽ chỉ theo đuổi duy nhất cho lợi ích ; các quyết định và tư cách đạo đức của công chức sẽ bị chi phối bởi mối quan tâm cho lợi ích công mà họ đã đảm nhận.

2- Người công chức phải duy trì tính độc lập nhằm tránh việc đưa ra các quyết định hay các cam kết công việc thuộc trách nhiệm của người đó trong trường hợp có xung đột về lợi ích. Người công chức không phải cam kết bất kỳ công việc nào trái với điều khoản về thực hiện đúng đắn các nhiệm vụ chính thức và người công chức phải tránh những tình huống và việc làm có thể tổn hại đến lợi ích và hình ảnh của bộ máy hành chính.

3- Chú ý tới chương trình, giờ giấc làm việc, người công chức phải cống hiến về thời gian và công sức một cách thoả đáng cho việc hoàn thành trách nhiệm của mình; người công chức phải cam kết thực hiện các nhiệm vụ theo cách thức đơn giản nhất, hiệu quả nhất có thể được vì quyền lợi của công dân và trách nhiệm của chính người đó.

4- Công chức phải quan tâm tới trách nhiệm khi sử dụng và bảo quản tài sản công thuộc quyền quản lý của mình và không được sử dụng vì mục đích cá nhân những thông tin nội bộ mà họ có được.

5- Đạo đức của công chức là những việc như xây dựng các quan hệ tin tưởng lẫn nhau và cộng tác với nhau giữa công dân và chính quyền. Trong các mối quan hệ với quần chúng, người công chức phải thể hiện tất cả thiện ý, mong muốn giúp đỡ của mình và không được cản trở việc thực hiện quyền công dân. Người công chức phải thể hiện tất cả thiện ý, mong muốn giúp đỡ của mình và không được cản trở việc thực hiện quyền công dân. Người công chức phải tạo thuận lợi cho công dân tiếp cận với những thông tin mà họ được phép và cũng nghiêm cấm người công chức cung cấp tất cả thông tin cần thiết cho việc đánh giá các quyết định của chính quyền và tư cách đạo đức của đội ngũ công chức.

6- Công chức chỉ được phép giới hạn ở mức tối thiểu những yêu cầu bắt buộc đặt ra đối với công dân và doanh nghiệp và áp dụng mọi biện pháp có thể để làm đơn giản hoá hoạt động của chính quyền, trong bất kỳ trường hợp nào việc tạo điều kiện thuận lợi cho công dân thực hiện công việc sẽ tránh được việc buộc họ vi phạm pháp luật.

7- Trong khi thực hiện bổn phận của mình, người công chức phải chú ý tới việc phân cấp về thẩm quyền giữa chính phủ trung ương và chính quyền địa phương. Trong phạm vi quyền hạn của mình, người công chức phải tạo điều kiện cho nhà chức trách thực hiện các chức năng và trách nhiệm của họ ở mức độ gần như tương đương với mọi công dân nói chung.

Điều 3

Quà biếu và các khoản lợi ích khác

1- Người công chức không được yêu cầu, cả cho bản thân hay cho người khác, và không được chấp nhận, thậm chí cả trong các dịp lễ tết, các loại quà biếu hay các khoản lợi khác (ngoại trừ các vật để sử dụng và có giá trị khiêm tốn) từ những người đã nhận được hoặc có thể nhận được lợi thế từ các quyết định hay hoạt động của họ.

2- Công chức không được yêu cầu, cả cho bản thân hay cho người khác và không được chấp nhận các loại quà biếu hay các khoản lợi ích khác từ

người cấp dưới hay họ hàng rong phạm vi bốn đời của người đó. Người công chức cũng không được đề nghị biếu quà hay các khoản lợi ích khác cấp trên hoặc họ hàng trong phạm vi bốn đời của người đó, hoặc người đang chung sống với họ, ngoại trừ các vật dụng để sử dụng và có giá trị khiêm tốn.

Điều 4

Thành viên của các hiệp hội và tổ chức khác

1- Tuân theo các văn bản luật pháp đảm bảo quyền tự do của hiệp hội, người công chức phải thông báo cho cấp trên cương vị thành viên của mình trong các hiệp hội hay tổ chức (nếu như không phải là một tổ chức bí mật), trong đó những quyền lợi của các tổ chức này trùng với các hoạt động của cơ quan nơi người công chức công tác, ngoại trừ những trường hợp là tổ chức về chính trị và công đoàn.

2- Người công chức không được ép buộc những công chức khác tham gia vào các hiệp hội hay tổ chức và cũng không được kích động họ bằng những thăng tiến trong nghề nghiệp.

Điều 5

Sự minh bạch trong các quyền lợi về tài chính

1- Người công chức phải thông báo cho cấp trên bằng văn bản tất cả các mối quan hệ hợp tác có thù lao dưới bất kỳ hình thức nào của mình trong vòng năm năm gần nhất, cụ thể như: a) Nếu người công chức hoặc họ hàng trong phạm vi bốn đời hoặc người đang chung sống có các mối quan hệ tài chính với đối tượng mà người công chức thông báo là đang có mối quan hệ hợp tác; b) Nếu những quan hệ đó đã hoặc đang diễn ra với đối tượng nhận được lợi ích từ công việc hay quyết định của người công chức, thì phải giới hạn các nhiệm vụ giao cho người công chức đó.

2- Người quản lý, trước khi nhận chức, phải thông báo cho cơ quan của mình các khoản cổ phần và quyền lợi về tài chính có thể đặt người quản lý vào hoàn cảnh xung đột về lợi ích với các chức năng công đang thực hiện và phải khẳng định rằng liệu người đó có họ hàng với quan hệ huyết thống trong phạm vi bốn đời hoặc quan hệ hôn nhân trong phạm vi hai đời, hoặc người đang chung sống là những đối tượng cam kết hoạt động trong các lĩnh vực như chính trị, kinh tế khiến họ có mối quan hệ thường xuyên với cơ quan mà người quản lý phụ trách hoặc là những đối tượng tham gia vào các quyết định và hoạt động của cơ quan người quản lý. Với những yêu cầu nêu trên về quản lý công việc và nhân sự nói chung, người quản lý phải cung cấp những thông tin về tài sản và tình hình thuế khoá của mình.

Điều 6

Những yêu cầu không tham gia

1- Người công chức phải tránh tham gia vào các hoạt động và các quyết định có thể liên quan đến lợi ích của bản thân người công chức hoặc lợi ích của họ hàng trong phạm vi bốn đời hoặc của người đang sống cùng; lợi ích của các cá nhân, tổ chức mà người công chức hay người vợ (chồng) đang công tác hợp pháp hoặc một xung đột nghiêm trọng hoặc một khoản tín dụng hay nợ chưa giải quyết xong; lợi ích của các cá nhân hay tổ chức mà người công chức là người giám hộ, người được ủy thác, người điều hành, người đại diện hay đại lý; lợi ích của các tổ chức, hiệp hội (bao gồm cả những trường hợp không được công nhận chính thức), các ủy ban, các công ty, các cơ sở mà công chức giữ vai trò điều hành quản lý hay giám đốc. Người công chức phải tránh tham gia vào tất cả các trường hợp khác mà trong đó có nhiều nguyên do ảnh hưởng tới lợi ích của người công chức. Người thủ trưởng sẽ có quyết định về việc không tham gia của người công chức.

Điều 7

Các hoạt động phụ

1- Người công chức không được phép nhận thù lao từ người khác ngoại trừ của Nhà nước hoặc các khoản lợi nhuận về dịch vụ mà người công chức được yêu cầu thực hiện khi thi hành nhiệm vụ chính thức.

2- Người công chức không được phép có các mối quan hệ cộng tác với các cá nhân và tổ chức có các lợi ích về kinh tế thông qua các quyết định và công việc của cơ quan người công chức trong vòng hai năm trước đây.

3- Người công chức không được yêu cầu cấp trên giao cho mình những chức vụ được trả thù lao.

Điều 8

Sự công bằng, vô tư

1- Khi làm việc, người công chức phải đảm bảo đối xử công bằng với mọi công dân khi họ có liên hệ với cơ quan hành chính nơi người công chức đó công tác. Để đảm bảo sự vô tư này, người công chức không được từ chối thực hiện công việc với người này mà lại chấp thuận với những người khác, tương tự như vậy người công chức cũng không được chấp thuận thực hiện công việc đối với người này mà lại từ chối đối với những người khác.

2- Người công chức phải tuân theo những thủ tục thích hợp khi thực hiện công việc hành chính thuộc thẩm quyền của mình, đặc biệt là phải loại bỏ mọi áp lực bất hợp pháp, kể cả từ cấp trên xuống.

Điều 9

Đạo đức trong cuộc sống xã hội

1- Người công chức không được lợi dụng ưu thế về địa vị của mình trong lĩnh vực hành chính để hưởng lợi bất hợp pháp. Trong các mối quan hệ cá nhân và đặc biệt là quan hệ cá nhân với công chức cấp trên để thực hiện công việc cho cấp trên đó. Người công chức không được cố tình đề cập hoặc tạo ra sự chú ý tới chức vụ khi điều này làm phương hại đến hình ảnh của bộ máy hành chính.

Điều 10

Đạo đức trong công vụ

1- Trừ những trường hợp có lý do chính đáng, người công chức không được trì hoãn hoặc trao cho công chức khác thực hiện những công việc hoặc quyết định thuộc phạm vi trách nhiệm của mình.

2- Cho dù không trái với những điều khoản đã cam kết, công chức phải hạn chế vắng mặt tại nơi làm việc, mặc dù thật sự cần thiết.

3- Công chức không được phép sử dụng trang thiết bị, tài sản của cơ quan cho các mục đích cá nhân. Ngoại trừ những trường hợp khẩn cấp, công chức không được sử dụng điện thoại cơ quan cho các cuộc gọi cá nhân. Công chức được cơ quan cấp cho phương tiện để đi lại thì phải sử dụng phương tiện đó cho các công việc chính thức và không được sử dụng để phục vụ những người bên ngoài lĩnh vực hành chính.

4- Công chức không được nhận hoặc giữ lại để sử dụng cho mục đích cá nhân những tài sản thuộc sở hữu của người bán các sản phẩm này hay dịch vụ cho cơ quan.

Điều 11

Các quan hệ với công chúng

1- Công chức khi tiếp xúc với công chúng cần có sự quan tâm thích đáng tới những vấn đề vướng mắc của từng người và phải giải thích các yêu cầu của dư luận có liên quan đến đạo đức của chính công chức đó cũng như của các công chức khác trong cơ quan. Trong công việc, các công chức phải chú ý đến trình tự về thời gian và không được từ chối thực hiện những việc

thuộc phạm vi trách nhiệm của mình bằng cách viện lý do đang bận hoặc không có thời gian. Công chức phải tôn trọng lịch hẹn gặp với dân và nhanh chóng phúc đáp các khiếu nại, góp ý của họ.

2- Cho dù không trái với quyền được bày tỏ quan điểm và đưa ra thông tin nhằm bảo vệ Công đoàn và quyền công dân, nhưng công chức nên rất hạn chế đưa ra các tuyên bố công khai có thể làm phương hại đến hình ảnh của bộ máy hành chính. Công chức phải thông báo trước cho cơ quan của mình về các quan hệ với giới báo chí.

3- Công chức không được cam kết, hứa hẹn những việc liên quan đến quyết định hay công việc của bản thân hoặc của những người khác trong cơ quan nếu như việc này có thể gây ra hay tăng thêm sự mất tin tưởng vào bộ máy hành chính và tính độc lập vô tư của bộ máy.

4- Khi soạn thảo văn bản hay trong tất cả quan hệ giao tiếp, công chức phải sử dụng ngôn ngữ rõ ràng và dễ hiểu.

5- Công chức thực hiện công việc của mình ở một bộ máy hành chính cung cấp dịch vụ cho công chúng thì phải chú ý tới các tiêu chuẩn về chất lượng và số lượng do bộ máy hành chính quy định trong hiến chương về dịch vụ. Công chức cũng phải đảm bảo tính liên tục của dịch vụ, cho phép người dân lựa chọn các nguồn cung cấp khác nhau và cung cấp cho người dân những thông tin theo mức độ chất lượng và theo cách thức cung cấp dịch vụ.

Điều 12

Hợp đồng

1- Khi ký hợp đồng dưới danh nghĩa cơ quan hành chính, công chức không được lợi dụng để làm trung gian hoặc hưởng các dịch vụ khác của bên thứ ba, đồng thời cũng không trực tiếp hứa hẹn bất kỳ lợi ích nào có liên quan đến việc làm trung gian hay nhằm thúc đẩy để hợp đồng được ký kết và thực hiện.

2- Công chức không được phép nhân danh cơ quan hành chính ký kết các hợp đồng về công trình, thiết bị, dịch vụ, bảo hiểm và tài chính công với những công ty mà công chức đó đã từng ký kết hợp đồng dưới tư cách cá nhân trong vòng hai năm trước. Trong trường hợp cơ quan hành chính đã ký kết hợp đồng về công trình, thiết bị, dịch vụ, bảo hiểm và tài chính công với những công ty mà công chức đó đã ký hợp đồng dưới tư cách cá nhân trong vòng hai năm trước, thì công chức này cần tránh tham gia vào các quyết định hay hoạt động liên quan tới việc thực thi hợp đồng.

3- Công chức ký kết các hợp đồng cá nhân với các công ty mà trước đây họ đã từng ký kết hợp đồng công nhân danh cơ quan hành chính về các công trình, thiết bị, dịch vụ, bảo hiểm và tài chính trong vòng hai năm trước thì cũng phải báo với thủ trưởng cơ quan bằng văn bản.

4- Nếu thủ trưởng cơ quan phát hiện thấy công chức nào thuộc vào các trường hợp đã nêu ở mục 2 và 3 thì cũng phải báo cáo bằng văn bản cho người quản lý bộ phận nhân sự.

Điều 13

Những yêu cầu trong việc đánh giá kết quả.

1- Thủ trưởng và công chức phải cung cấp cho bộ phận kiểm soát nội bộ các thông tin nhằm đánh giá đầy đủ các kết quả đạt được tại cơ quan làm việc. Các thông tin được cung cấp sẽ phải đặc biệt lưu ý tới các vấn đề sau: cách thức thực hiện các công việc cơ quan; chất lượng các dịch vụ đã được cung cấp; đối xử công bằng với mọi tầng lớp công dân và khách hàng; tạo thuận lợi cho việc liên hệ với cơ quan, đặc biệt là đối với người khuyết tật; đơn giản hoá thủ tục; nhanh chóng phản hồi các ý kiến đóng góp, ý kiến phản đối hay các báo cáo.

Điều 14

Thi hành

1- Nghị định ra ngày 13/3/1994 của Bộ trưởng Hành chính không còn hiệu lực thi hành. Bản Nghị định này sẽ được thông báo cho cơ quan Kiểm toán Nhà nước để đăng ký và công bố trên tờ Công báo của nước Cộng Hoà Italia.

Bộ luật đạo đức công chức này có hiệu lực từ tháng 4-2001.

Nguồn : Dịch từ tài liệu tiếng Anh do Ban Dự án Cải cách hành chính

Ban Tổ chức cán bộ – Chính phủ cung cấp

ĐẠO ĐỨC TRONG NGÀNH CÔNG VỤ QUÉBEC

MỞ ĐẦU

Công chức giữ một vai trò rất quan trọng trong xã hội. Chịu trách nhiệm thực thi pháp luật, là người đầy tớ của dân, người canh gác cho các quyết định

của nền công hoà, là người nhận ủy thác các nguồn của cải công cộng, các trách nhiệm cao này đòi hỏi một cách ứng xử mang dấu ấn đạo đức cao quý.

Chính tài liệu này đã đề cập đến những quy tắc ứng xử đó. Tuy nhiên, điều quan trọng là quy định cụ thể một tập hợp các quy tắc như vậy không thể nêu được hết tất cả những hành động cần tránh, cũng không thể kể hết được tất cả những hoạt động cần ưu tiên. Tài liệu này là một tài liệu hướng dẫn tham chiếu về các quy tắc chung mà mỗi một công chức phải áp dụng một cách trí tuệ, tùy theo hoàn cảnh, trong hành xử nghề nghiệp của mình.

Các quy tắc này được tập hợp ở đây dưới bốn mặt sau:

1- SỰ TUYÊN THỆ CÔNG VIỆC

- sự cần cù và năng lực;

2- LIÊN HỆ VỚI TỔ CHỨC

- sự vâng lời theo thứ bậc;
- sự trung thực và lòng trung thành;

3- PHỤC VỤ NHÂN DÂN

- nhã nhặn, không phân biệt đối xử và mau chóng;

4- ỨNG XỬ

- kín đáo;
- trung lập về chính trị và giữ gìn ý tứ;
- trung thực và chí công;
- tránh xung đột lợi ích;
- chuyên nhất về công vụ.

Khi giữ được mình theo đúng với các quy tắc ứng xử này, các nhân viên của Nhà nước đã giữ được tểng tâm ưu tú và chính trực của ngành công vụ Québec.

1- TUYÊN THỆ CÔNG VIỆC

Việc tuyên thệ công việc bao gồm hai hình thức nghĩa vụ sau đây: nghĩa vụ về **chuyên cần** và nghĩa vụ về **có năng lực**.

Nghĩa vụ phải chuyên cần bao hàm công chức phải có mặt trong công việc, phải hoàn thành nhiệm vụ của mình trong công việc, phải tôn trọng giờ giấc làm việc và không bao giờ vắng mặt mà không có lý do, không xin phép trước.

Nghĩa vụ phải có năng lực bao hàm là công chức hoàn thành các thẩm quyền theo công việc của mình một cách tinh thông, có nghĩa là cung cấp các dịch vụ được yêu cầu một cách thích hợp, đầy đủ và thoả mãn khách hàng.

Hơn nữa, công chức phải chú ý tôn trọng các chuẩn mực về an toàn hiện hành, tránh sao nhãng các chuẩn mực đó và không được tích lại để chậm trễ bất thường trong thực thi nhiệm vụ của mình.

Cuối cùng, bằng việc cập nhật những kiến thức của mình, công chức phải đảm bảo luôn giữ được năng lực cần thiết để hoàn thành một cách có hiệu quả các chức trách của mình.

2- QUAN HỆ VỚI TỔ CHỨC

Công chức không làm việc một mình và không thể chỉ hành động như là họ hiểu. Công chức phải hoà nhập với toàn bộ những nhân viên khác trong đơn vị, trong bộ hoặc trong cơ quan của mình và của ngành công vụ mà họ có liên quan để cung cấp cho công chúng một dịch vụ có chất lượng.

Để phối hợp toàn bộ những cố gắng và cho phép hoàn thành các nhiệm vụ của chính phủ, bdo vậyy điều quan trọng là công chức phải tôn trọng nghĩa vụ **vâng lời cấp trên** cũng như là nghĩa vụ **trung thực và trung thành với chính quyền do luật định**.

Nghĩa vụ vâng lời cấp trên bao hàm công chức phải làm theo đúng những gì được yêu cầu. Theo nghĩa này, họ không chỉ thực thi các thẩm quyền trong công việc của mình, mà còn phải thực thi những thẩm quyền mà cấp trên giao cho họ.

Nghĩa vụ này cũng bao hàm công chức phải làm theo đúng các yêu cầu của cấp trên. Nếu như họ cho rằng yêu cầu này không đúng hoặc không có lý, lúc đó họ có thể trao đổi với cấp trên, và sau đó nếu như có thể đệ trình lên cấp có thẩm quyền.

Nghĩa vụ thứ hai, hay là nghĩa vụ **trung thực và trung thành với chính quyền được lập ra**, trước hết có nghĩa là sự gắn bó với những nguyên tắc dân chủ đang điều hành xã hội của chúng ta. Nghĩa vụ này cũng đòi hỏi công chức phải bảo vệ quyền lợi của người sử dụng mình và tránh gây tổn hại cho họ, ví dụ, khi sử dụng lời nói hay ứng xử không thích hợp hoặc khi tiết lộ những chi dẫn có tính chất bí mật.

3 - PHỤC VỤ CÔNG CHÚNG

Phục vụ công chúng bao hàm nghĩa vụ phải đối xử với công chúng một cách **sự tôn trọng và cẩn thận**.

Nếu như ta cho rằng ngành công vụ có nhiệm vụ cung cấp cho công chúng các dịch vụ có chất lượng mà họ có quyền được hưởng, ta phải hiểu được tất cả tầm quan trọng do tính chất của mối quan hệ giữa công chức và công dân mà ra.

Trong thực tiễn, **nghĩa vụ đối xử với công chúng một cách sự tôn trọng** bao hàm công chức chấp nhận một cách ứng xử lịch sự và nhã nhặn trong mối quan hệ của mình với công chúng và tránh mọi hình thức phân biệt đối xử mà pháp luật đã cấm.

Còn về **nghĩa vụ phải cẩn thận** đối với công chúng, nghĩa vụ này đặc biệt đòi hỏi công chức phải nhanh chóng xử lý các hồ sơ được giao và động chạm trực tiếp tới công chúng. Cuối cùng, công chức buộc phải đưa ra cho công dân những thông tin mà họ yêu cầu và có quyền có các thông tin đó.

4- CÁCH ỨNG XỬ

Các nghĩa vụ được đề cập ở trên đây tạo nên những mong đợi hoặc gọi là các hoạt động cần đặt ra về phía các công chức. Ngược lại, các nghĩa vụ sau đây có thể được xem xét dưới góc độ của các hành động cần tránh. Đó là những nghĩa vụ gắn với **sự kín đáo, tính trung lập về chính trị và sự giữ gìn ý tứ, tính công minh, không xung đột quyền lợi và chuyên tâm phục vụ.**

▪ **Nghĩa vụ kín đáo**

Nghĩa vụ kín đáo có nghĩa là công chức phải giữ bí mật những việc hoặc những chỉ dẫn mà họ biết và những việc và những chỉ dẫn có tính chất cần giữ bí mật. Nghĩa vụ này cũng có nghĩa là công chức chấp nhận một thái độ dè dặt đối với tất cả những việc hoặc những thông tin, mà nếu họ tiết lộ ra, sẽ có hại cho lợi ích của nhà nước, cho chính quyền do luật định, cho sự vận hành tốt của ngành hành chính nhà nước hoặc tổn hại tới đời sống riêng tư của công dân.

Cuối cùng, chúng ta nhắc lại là công chức khi định công bố một văn bản hoặc khi chuẩn bị được phỏng vấn về những vấn đề có liên quan đến chức trách mà mình thực thi hoặc liên quan đến các hoạt động của bộ hoặc cơ quan của mình thì trước hết phải được phép của cấp trên.

▪ **Nghĩa vụ chứng tỏ tính trung lập về chính trị và giữ gìn ý tứ**

Nghĩa vụ trung lập về chính trị liên quan đến công chức trong thực hiện các chức năng của mình. Nghĩa vụ giữ gìn ý tứ được áp dụng trong đời sống tư của công chức cũng như trong cuộc sống nghề nghiệp.

Ban đầu, **nghĩa vụ về trung lập chính trị** bao hàm, khi thực thi chức trách của mình, công chức phải tránh các công việc vì đảng phái. Nghĩa vụ này cũng có nghĩa là, ngay cả trong nhiệm vụ của mình, công chức tránh đưa ra ý kiến cá nhân để hoàn thành nhiệm vụ của mình với sự cách khách quan cần thiết.

Về phần mình, **nghĩa vụ giữ gìn ý tứ** vốn ràng buộc công chức trong việc phát biểu công khai những ý kiến chính trị của mình thì chung chung hơn, theo nghĩa là nghĩa vụ này được áp dụng trong thực thi chức trách của công chức cũng như ở bên ngoài việc thực thi này. Bởi vì tách riêng ra công

chức còn là một công dân, nghĩa vụ này trong chừng mực không có ý nghĩa công chức phải giữ im lặng hoàn toàn hoặc từ chối quyền tự do ngôn luận hoặc từ chối quyền tham gia chính trị của mình.

Như vậy, không có gì cấm công chức là một thành viên của một đảng chính trị, tham gia một cuộc họp chính trị hoặc là đóng góp, theo đúng luật pháp, cho một đảng chính trị, cho một công việc của một đảng chính trị hoặc cho một ứng cử viên ở một cuộc bầu cử.

Về nghĩa vụ giữ gìn ý tứ này, chúng ta xác định hoàn cảnh riêng của mỗi công chức là một yếu tố quan trọng. Như vậy, người ta đòi hỏi sự giữ gìn ý tứ nhiều hơn ở những công chức cao cấp, bởi vì mọi sự tuyên bố hoặc hoạt động có tính chất chính trị về phần họ đều có nguy cơ có ảnh hưởng lớn hơn là những lời tuyên bố hoặc hành động của cán bộ cấp dưới. Cũng như vậy, trong môi trường của địa phương hoặc nghề nghiệp nơi họ thực hiện chức trách của mình, một số công chức có thể có uy tín và có sự tin cậy vốn đòi hỏi ở họ sự giữ gìn ý tứ rất cẩn thận. Các hoàn cảnh xung quanh một lời công bố hoặc một hành động có tính chất chính trị cũng đều phải được chú ý.

. Nghĩa vụ hành động một cách trung thực

Lúc đầu, nghĩa vụ hành động một cách trung thực đương nhiên đòi hỏi không được ăn cắp, gian lận hoặc tình trạng lạm dụng lòng tin.

Nghĩa vụ hành động một cách trung thực cũng đòi hỏi công chức phải tránh mọi hình thức tham nhũng hoặc có ý định tham nhũng.

Về mặt này, người công chức không thể chấp nhận một món tiền hoặc mọi lý do khác để thực thi chức trách của mình ngoài những gì họ đã được cấp cho công việc của mình.

Cũng như vậy, người công chức không được cho phép, khuyến khích hoặc chấp nhận một ân huệ hoặc một thế lợi trái lẽ thường, không vì bản thân mình, không vì một người khác, cũng không sử dụng của cải của chính phủ hoặc thông tin mà mình nắm được cho lợi ích của mình.

Nghĩa vụ hành động trung thực cũng đòi hỏi công chức phải chứng tỏ sự trung thực về trí tuệ ngay cả đối với nội dung của sự ủy nhiệm mà ông ta được giao phó.

▪ Nghĩa vụ hành động một cách công minh chính trực

Người công chức cũng phải thực thi chức năng của mình một cách công minh, có nghĩa là tránh mọi ưu tiên hoặc mọi quyết định trái với lẽ thường không tương hợp với lẽ công bằng hoặc chính trực. Như vậy, người công chức phải tránh đưa ra những quyết định dựa trên định kiến về giới, về chủng tộc, về màu da, về tôn giáo hoặc về những niềm tin chính trị về một con người.

Cuối cùng, người công chức phải hết sức tránh hành động trên cơ sở quyền lợi của cá nhân.

▪ Nghĩa vụ tránh mọi xung đột về lợi ích

Xung đột về lợi ích liên quan đến những tình huống ở đó công chức có lợi ích cá nhân đủ để lợi ích này thắng thế hoặc có nguy cơ thắng thế lợi ích công mà vì nó người công chức thực thi chức năng của mình.

Khái niệm xung đột lợi ích là một khái niệm rất rộng. Thực tế, để có một xung đột lợi ích, chỉ cần có một tình huống xung đột tiềm tàng, một khả năng thực sự là lợi ích cá nhân, có thể là tiền bạc hoặc tinh thần, được ưu tiên hơn là lợi ích công cộng. Bởi vậy, không nhất thiết là người công chức phải thực sự lợi dụng chức trách để phục vụ cho lợi ích của mình hoặc là họ đã từng không tuân theo lợi ích của ngành hành chính nhà nước. Nguy cơ mà điều đó xảy ra là đủ bởi vì nó có thể làm tổn hại đến độ tin cậy của ngành hành chính nhà nước.

Một công chức do vậy không thể "có quyền lợi trực tiếp hoặc gián tiếp trong một doanh nghiệp mà đã làm cho lợi ích cá nhân của công chức đó xung đột với bổn phận về chức trách của họ".

Bị đặt vào một tình huống ở đó có thể nảy sinh sự xung đột về lợi ích, người công chức phải thông báo điều này với cấp trên để xác định các biện pháp sẽ phải thực hiện đối với vấn đề này.

▪ Nghĩa vụ về chuyên nhất về công vụ

Theo các quy định đang hiện hành, nghĩa vụ công vụ chuyên nhất đặc biệt dành cho các giảng viên, cho công chức ở thể loại chuyên nghiệp và cho công chức làm công việc đòi hỏi có bằng đại học với thời gian là 16 năm học tập. Hơn nữa, nghĩa vụ này chỉ nhằm vào lĩnh vực thẩm quyền của công việc được làm.

Nói rõ ra, điều đó có nghĩa là một trong những người này không thể làm cho một ông chủ khác nghề nghiệp mà họ đang làm cho chính phủ. Ngược lại, họ sẽ có thể làm việc và được trả lương cho các dịch vụ không liên quan đến hình thức công việc đang thực hiện vì lợi ích của chính phủ.

Nếu như nghĩa vụ thực hiện nghề nghiệp của mình duy nhất vì lợi ích của chính phủ chỉ áp dụng ở một số công chức, mọi công chức, trước khi tham gia thực thi một chức trách thứ hai, phải đảm bảo là chức trách thứ hai này sẽ không gây ảnh hưởng đến sự chuyên cần hoặc đến năng suất của công chức và không dẫn đến xung đột về lợi ích.

KẾT LUẬN

Được thông báo bằng những thuật ngữ chung chung, các chuẩn mực về đạo đức chi phối hành xử của các công chức phải được chấp nhận trong các hoàn cảnh và trong nhiều tình huống ở đó các vấn đề đạo đức có thể được nêu ra.

Đúng hơn là với ý định chi phối một cách cụ thể những hành động yếu kém nhất của công chức, những chuẩn mực này nhằm quy định một khung chung trong nội bộ mà mỗi thành viên của ngành công vụ phải nằm trong đó. Rốt cuộc, phương pháp tiếp cận này đòi hỏi sự cân nhắc của công chức và đòi hỏi ý thức trách nhiệm của họ trong việc áp dụng cụ thể và áp dụng hàng ngày các chuẩn mực đạo đức.

Tôn trọng các quy tắc đạo đức : là mối quan tâm thường trực

Trước tiên, tôn trọng các quy tắc đạo đức trong thực thi hàng ngày các chức trách của mình là thuộc về mỗi công chức.

Vì mục đích này, công chức phải đảm bảo rằng họ hiểu biết rất rõ những quy tắc đạo đức được giới thiệu trong tài liệu này cũng như các văn bản khác có thể quy định rõ tầm quan trọng của các quy tắc đạo đức này, đặc biệt các chỉ thị do các thứ trưởng hoặc lãnh đạo của cơ quan đưa ra. Cuối cùng, trong trường hợp còn nghi ngờ ở một hoàn cảnh nào đó, người công chức phải hỏi ý kiến của cấp trên về cách hành xử cần chấp nhận.

PHỤ LỤC I

Các điều từ 4 đến 12 của Bộ Luật về ngành công vụ (L.R.Q, chương F-3.1.1)

4. Một công chức thực thi, theo cách thông thường và chủ yếu, các thẩm quyền công việc của mình.

Công chức cũng thực thi các thẩm quyền có thể được trao cho họ do người có đủ tư cách theo luật hiện tại để xác định bốn phạm vi của họ và để lãnh đạo công việc của họ.

Họ thực thi các thẩm quyền này theo đúng các chuẩn mực đạo đức và kỷ luật được quy định trước trong luật hiện hành hoặc trong quy định được chấp nhận theo đúng luật này.

5. Công chức mặc nhiên buộc phải trung thực và trung thành với chính quyền được lập ra.

Họ phải thực thi chức trách của mình vì lợi ích công, theo mức tốt nhất năng lực của mình, một cách trung thực và công minh và họ buộc phải đối xử với công chúng một cách tôn trọng và cẩn thận.

6. Không kể các quy định có liên quan đến việc tiếp cận thông tin và bảo trợ cho các chỉ dẫn cá nhân, người công chức buộc phải kín đáo về những gì họ hiểu biết trong thực thi chức trách của mình.

7. Công chức không thể có lợi ích thực tiếp hoặc gián tiếp trong một doanh nghiệp vốn làm cho lợi ích cá nhân của họ và các bốn phận của họ bị xung đột với nhau.

Nếu như có một lợi ích như vậy do được thừa kế hoặc được cho, thì công chức phải từ chối hoặc sử dụng nó hoàn toàn cẩn thận.

8. Công chức không thể chấp nhận một món tiền hoặc một lý do khác để thực thi chức trách của mình ngoài những gì mà luật pháp hiện hành cấp cho họ vì mục đích này.

9. Công chức không thể trực tiếp hoặc gián tiếp :

1⁰ cho phép, khuyến khích hoặc chấp nhận, với cương vị công chức của mình, một ân huệ hoặc thế lợi trái với lẽ thường cho bản thân mình hoặc cho người khác.

2⁰ sử dụng cho lợi ích của mình tài sản của Nhà nước hoặc một thông tin mà họ có được với cương vị một công chức.

10. Công chức phải chứng tỏ tính trung lập về chính trị trong thực thi chức trách.

11. Công chức phải chứng tỏ sự cẩn trọng trong việc biểu lộ công khai những ý kiến chính trị của mình.

12. Không có gì trong luật pháp hiện nay cấm một công chức không được là thành viên của một đảng chính trị, không tham gia vào một cuộc họp chính trị hoặc, theo đúng luật pháp, không được đóng góp cho một đảng chính trị, cho một việc của đảng chí trị hay cho một ứng cử viên ở một cuộc bầu cử.

PHỤ LỤC II

Các điều từ 1 đến 4 của quy định về chuẩn mực đạo đức, kỷ luật và quy định tạm thời về chức trách trong công vụ (G.O.Q II, 17 tháng 4 năm 1985, trang 2095)

1. Công chức phải thuộc về một nhóm chuyên môn, công chức là giảng viên hoặc là người giữ công việc đòi hỏi phải có bằng đại học yêu cầu ít nhất 16 năm học tập hoặc tương đương, phải thực hiện chuyên môn vì duy nhất lợi ích của chính phủ.

Nhóm từ "nhóm chuyên môn" ở cuối điều khoản này có nghĩa tất cả các nhóm người mà luật pháp trao cho họ bốn phận duy nhất thực hiện một chuyên môn.

2. Tuy nhiên, công chức được nhắc tới trong điều 1, trừ các quy định có liên quan đến xung đột về lợi ích, có thể được quyền thực thi chuyên môn của mình không chỉ duy nhất vì lợi ích của chính phủ, trong các trường hợp sau đây:

1⁰ nếu như họ đang nghỉ phép mà tạm hoãn lương;

2^o nếu như họ đang nghỉ phép không có lương trong một thời gian ít nhất là 6 tháng;

3^o nếu như họ giảng dạy trong mạng lưới các Học viện công nghệ nông nghiệp, trong mạng lưới của các Trung tâm đào tạo và định hướng cho dân di cư hoặc trong mạng lưới giảng dạy du lịch và khách sạn;

4^o nếu như họ được bổ nhiệm dạy bán thời gian.

3. Công chức tin là mình có lợi ích trực tiếp hoặc gián tiếp trong một doanh nghiệp có thể làm cho lợi ích cá nhân của họ xung đột với bổn phận về chức trách của họ, phải thông báo điều này với thứ trưởng hoặc người đứng đầu cơ quan họ trực thuộc, người này có thể xin ý kiến của bộ trưởng Tư pháp và phải thông báo cho công chức thái độ cần phải có.

4. Công chức định công bố một văn bản hoặc chuẩn bị được phỏng vấn về các vấn đề có liên quan đến việc thực thi chức trách của mình hoặc các hoạt động của bộ hoặc của cơ quan mà họ thực thi chức năng trước tiên phải được phép của thứ trưởng, của người lãnh đạo cơ quan hoặc của người đại diện của họ.

Nguồn : Tài liệu tiếng Pháp: “Đạo đức trong nền công vụ Québec”

Bộ Văn hoá thuộc Hội đồng hành pháp – Chính phủ Québec

NXB Les Publications du Québec – năm 1998 (Người dịch Phan Thị Yến)

QUY CHẾ ĐẠO ĐỨC CÔNG CHỨC CỦA CỘNG HOÀ SÉC

IV. MỞ ĐẦU

Để nhằm góp phần vào việc tăng cường và duy trì sự tin cậy đối với khu vực công, mọi công chức phải tôn trọng những giá trị trọng tâm. Trước hết đó là tính hợp pháp của tất cả các quyết định được xây dựng và quyền tham gia bình đẳng cho tất cả cá nhân và tác nhân luật pháp. Mọi viên chức ở khu vực hành chính công đều có liên quan đến tính hiệu quả của khu vực này và do đó cần đào tạo liên tục để tăng cường chuyên môn của viên chức

Mục tiêu của bản quy chế này là thúc đẩy tiêu chuẩn về hành vi trong đội ngũ công chức và để thông báo cho dư luận về những tiêu chuẩn hành vi mà theo đó công dân có quyền yêu cầu viên chức ở lĩnh vực hành chính công tuân thủ.

Điều 1

Những điều luật cơ bản

1- Bản quy chế là bản hướng dẫn cho viên chức trong khu hành chính nhà nước và của những vùng lãnh thổ tự trị (những viên chức đó sau đây sẽ chỉ được gọi chung là công chức).

2- Công chức làm việc theo Hiến pháp của nước Cộng hoà Séc, các luật và các văn bản quy định có tính pháp lý khác. đồng thời công chức cũng làm việc phù hợp với những điều luật của bản Quy chế này.

Điều 2

Những nguyên tắc cơ bản

1- Làm việc trong khu vực hành chính công là phục vụ cho khu vực công. Công chức thực hiện công việc ở trình độ cao về chuyên môn, liên tục học tập. Người công chức phải làm việc hết sức mình với sự tận tâm, hiểu biết, luôn sẵn sàng và kiểm chế bất kỳ sự thành kiến nào.

2- Người công chức giao thiệp một cách đúng đắn với những công chức khác cùng cơ quan như với những công chức ở các cơ quan khác trong ngành hành chính công.

3- Người công chức ra quyết định của mình và giải quyết công việc một cách khách quan trên cơ sở đặc thù của từng trường hợp, chỉ xem xét những vụ việc phù hợp với pháp luật và khi làm việc không được có sự trì hoãn không cần thiết. Người công chức không được có hành vi chủ tâm gây phương hại cho bất kỳ người nào, nhóm người nào, một tập thể hoặc một bộ phận tác nhân của luật pháp. Ngược lại người công chức được phép đòi hỏi quyền và những lợi ích hợp pháp của một người công dân.

Điều 3

Xung đột về quyền lợi

1- Người công chức không cho phép lợi ích cá nhân xung đột với chức trách mà người đó đảm đương, là một viên chức của khu vực hành chính công. Lợi ích riêng bao gồm bất kỳ sự thuận lợi nào dành cho bản thân người công chức, cho gia đình, họ hàng, bạn bè của người đó, cho cá nhân và các tác nhân pháp luật mà người công chức có mối liên hệ về kinh doanh hoặc chính trị.

2- Người công chức không tham gia vào bất kỳ hoạt động nào không phù hợp hoặc làm hạn chế đến việc thực hiện đúng đắn các trách nhiệm công việc của mình.

3- Nếu người công chức nghi còn nghi ngờ liệu một hoạt động có phù hợp hay không với trách nhiệm của người đó trong lĩnh vực điều hành các

công việc nhà nước, người công chức thảo luận trường hợp đó với cấp trên của mình.

Điều 4

Hoạt động của công chúng hay chính trị

Viên chức trong lĩnh vực hành chính công thực hiện công việc của mình một cách độc lập với chính trị.

2- Công chức sẽ không thực hiện những hoạt động của công chúng hoặc chính trị có thể làm suy giảm sự tin tưởng của công dân đối với khả năng thực hiện một cách vô tư trách nhiệm của người công chức đó.

Điều 5

Quà biếu và khoản tư lợi khác

1- Người công chức không được yêu cầu và nhận quà biếu, các loại dịch vụ, biệt đãi hoặc bất kỳ khoản lợi nhuận khác mà có thể ảnh hưởng hay có vẻ ảnh hưởng tới các quyết định của họ trong một số trường hợp nhất định hoặc làm sai lệch việc giải quyết đối với một số trường hợp nhất định. Ngoài ra, người công chức không nhận quà biếu hay khoản từ thiện nào có thể bị xem là phần thưởng cho công việc quản lý vốn là trách nhiệm của người công chức.

2- Tránh những trường hợp mà vị trí của mình trong ngành hành chính công, người công chức bị buộc phải thôi việc dưới bất kỳ áp lực của người khác, hoặc người công chức bị trù dập khi chịu những tác động không đúng đắn của người khác.

3- Nếu nhận được bất kỳ sự mời mọc có lợi có liên quan đến chức vụ mà mình đang đảm đương trong ngành hành chính công, người công chức phải từ chối và thông báo cho cấp trên.

4- Trong cuộc sống riêng, người công chức tránh những hoạt động và hành vi có thể làm ảnh hưởng không tốt tới sự tin cậy của công chúng đối với khu vực hành chính công. Người công chức phải tránh những hành vi trái với các quy tắc về luật pháp hay đạo đức vì việc đó có thể là lý do để họ bị gây sức ép.

Điều 6

Sự lạm dụng chức vụ chính thức

1- Công chức không được sử dụng những thuận lợi có được chức vụ chính thức của mình, không được lợi dụng chức vụ để lấy thông tin phục vụ cho lợi ích cá nhân. Trách nhiệm của công chức là tránh bất kỳ sự mâu thuẫn nào về quyền lợi cũng như những hoàn cảnh có thể dẫn đến việc nghi ngờ về sự mâu thuẫn về quyền lợi.

2- Trừ những trường hợp tuân thủ theo luật pháp, người công chức không được đề nghị hay cung cấp bất kỳ sự ưu tiên có liên quan tới chức vụ của mình trong ngành hành chính công.

3- Người công chức không được cố ý gây hoang mang cho công luận hay cho các đồng nghiệp.

4- Người công chức giữ gìn một cách cẩn trọng những bí mật thông tin mà họ có được thông qua vị trí công tác trong ngành hành chính công và cung cấp các thông tin này với một sự cẩn trọng thích đáng. đồng thời, người công chức cần quan tâm tới quyền tiếp cận thông tin của công dân được quy định ở các văn bản luật cụ thể.

Điều 7

Việc khai báo các hoạt động sai phạm

1- Người công chức cần có những nỗ lực tối đa để bảo đảm cho việc quản lý và sử dụng có hiệu quả và tiết kiệm những nguồn tài chính, trang thiết bị và các loại dịch vụ được giao phó. Trong trường hợp phát hiện sự mất mát hoặc hỏng hóc của tài sản công hay tài sản thuộc sở hữu của các vùng lãnh thổ tự trị, hoặc nhận thấy một hành vi hoặc những hành vi gian lận, tham nhũng, người công chức thông báo cho cấp trên, cấp có thẩm quyền để giải quyết.

2- Nếu bị yêu cầu làm những việc vi phạm pháp luật hay những việc có khả năng dẫn đến việc lạm dụng quyền hành từ chức vụ của mình, người công chức từ chối thi hành và thông báo sự việc đó cho cấp trên.

V. (BỘ LUẬT NÀY CÓ HIỆU LỰC Ở CỘNG HOÀ SÉC TỪ NGÀY
21 THÁNG 3 NĂM 2001)

*Nguồn: Dịch tài liệu tiếng Anh, do Ban Cải cách hành chính
Ban Tổ chức Cán bộ - Chính phủ cung cấp*

CHÍNH PHỦ UKRAINA QUI ĐỊNH VIỆC ĐẢM BẢO TIÊU CHUẨN ĐẠO ĐỨC TRONG KHU VỰC CÔNG

Giới thiệu: Nói chung, từ “đạo đức” bắt nguồn từ một từ từ Hi Lạp cổ “ethos” có nghĩa là phong tục, thành công, bản chất, tính cách và cách suy nghĩ, tư duy.

Khi công bố độc lập và lựa chọn con đường dân chủ để phát triển sắp tới, đất nước Ukraina đứng trước yêu cầu phải đầu tư nhiều về mặt trí tuệ để thay đổi thói quen và đạo đức của công chức. Ukraina đang bước vào một giai đoạn mới trong quá trình xây dựng nhà nước của riêng mình. Việc ban hành Hiến pháp mới mở ra những triển vọng mới trong việc thiết lập một chính phủ hoạt động có hiệu quả, do đó, sẽ là công cụ đảm bảo nhân quyền và tự do. Người dân Ukraina bắt đầu cảm thấy lo lắng về tốc độ cải cách hành chính chậm chạp và không đều, với một chính phủ kém hiệu quả cũng như những dịch vụ nghèo nàn mà chính phủ cung cấp cùng với nạn tham nhũng. Trong những năm gần đây, yêu cầu phải thay đổi một cách nghiêm túc đạo đức trong khu vực công được thảo luận nhiều theo cách nhìn nhận mới. Những thay đổi thực tế và tích cực hiện nay trong đời sống chính trị, kinh tế, xã hội, chiều sâu cũng như đặc điểm của những cuộc cải cách hiện tại phụ thuộc trước hết vào đạo đức, thói quen của những người đứng đầu khu vực công.

Lịch sử khu vực công của Ukraina. Sự phát triển của khu vực công ở Ukraina trong suốt nửa thập kỷ qua gắn liền với sự thành lập nhà nước dân chủ, với sự ra đời của hệ thống đa đảng; và cuối cùng là, với những thay đổi nghiêm túc trong cơ sở pháp luật. Việc thừa nhận một Hiến pháp mới chủ yếu đòi hỏi phải xây dựng những cơ chế và tiêu chuẩn mới trong thực thi dịch vụ công.

Việc cải cách bất kỳ nhà nước nào cũng có quan hệ mật thiết với những thay đổi thực tế trong khu vực dịch vụ công, kết quả là tạo ra những thay đổi trong hành vi và giá trị đạo đức của công chức. Quá trình cải cách hành chính ở Ukraina bắt đầu năm 1992 với việc ban hành Luật Dịch vụ công, trong đó quy định mối quan hệ giữa quyền lực công và bộ máy hành chính, nhưng quá trình đó là cả một sự thách thức về thời gian. Thực tế ngày nay khiến các nhà hoạch định chính sách khởi xướng nghiên cứu một số vấn đề quan trọng trong hành chính công như: đảm bảo những giá trị đạo đức trong cung ứng dịch vụ công, xác định ranh giới dịch vụ công, phân loại các vị trí trong dịch vụ công, đưa dịch vụ công ra khỏi sự tác động của chính trị và kiểm tra nội bộ. Kết quả của những hoạt động chuẩn hoá cơ bản này là đã đưa ra và áp dụng hơn 80 bổ sung và sửa đổi.

Các luật mới mở rộng một số điều trong đó quy định mối quan hệ giữa công chức và nhân dân. Do đó, năm 1996 Ukraina áp dụng Luật Kháng nghị của Công dân. Luật này đảm bảo quyền lợi hợp hiến của công dân Ukraina đối với những kiến nghị liên quan đến cải tiến hoạt động công quyền, công

khai khuyết điểm, mở các cuộc thanh tra cũng như bác bỏ tính hợp pháp của những hành động của công chức. Điều này tạo cơ hội cho công dân có ảnh hưởng đối với quá trình ban hành quyết định hành chính và chất lượng các dịch vụ được cung ứng. Công dân có quyền đòi thanh tra nếu:

- quyền lợi và tự do của mình bị vi phạm bởi hoạt động hay không hoạt động của công chức;
- các cơ quan công gây khó dễ cho công dân khi họ thực hiện quyền lợi và sự tự do của họ;
- công dân bị buộc phải chịu trách nhiệm hoặc kết tội một cách trái pháp luật vì những hành vi không phải do họ gây ra.

Tuy nhiên, cần phải chú ý rằng việc cải cách dịch vụ công và quá trình cải cách hành chính không thể thực hiện một sớm một chiều (trong thời gian một năm). Kinh nghiệm nước ngoài cho thấy đây là quá trình dài cần ít nhất từ 10-15 năm do thách thức trong việc thay đổi cơ cấu, tổ chức, đạo đức và luật pháp để thích ứng với đời sống chính trị, kinh tế, xã hội. Bên cạnh đó, việc thống nhất cả hệ thống đối nội và đối ngoại làm cho việc thực hiện quá trình này phức tạp và kéo dài liên tục. Cải cách các tiêu chuẩn đạo đức trong thực thi dịch vụ công phải được coi là một bộ phận trong quá trình cải cách hành chính toàn diện. Từ đó rút ra một số kết luận sau:

- không xem xét yêu cầu cấp thiết của cải cách mang tính xây dựng dịch vụ công, tốc độ thực hiện phải được cân nhắc và liên tục;
- phải xây dựng chương trình dịch vụ công phức tạp trong đó bao gồm quy định về luật pháp và kỹ thuật;
- một cấp thẩm quyền sẽ chịu trách nhiệm trong cải cách dịch vụ công. Đồng thời cơ quan này cũng chịu trách nhiệm về tất cả các cơ quan công quyền khác.

Nói chung, dịch vụ công ở Ukraina hiện tại liên quan đến quá trình chuyển đổi và là trọng tâm thu hút sự quan tâm của các tổ chức chính trị, các tổ chức công dân, các doanh nghiệp cũng như các tổ chức quốc tế.

Các nét đặc trưng về đạo đức dịch vụ công ở Ukraina. Quá trình phát triển xã hội Ukraina ngày càng theo định hướng giá trị chung bắt nguồn từ cộng đồng dân cư. Ưu tiên chính là xây dựng nhu cầu con người như giá trị cao nhất của xã hội, thiết lập và hiện đại hoá xã hội dân sự và xây dựng nhà nước như là một hệ thống cung cấp dịch vụ cho công dân theo tỉ lệ mà họ cần. Theo Hiến pháp Ukraina nhà nước đảm bảo quyền lợi cơ bản và sự tự do của con người, đảm bảo sự tự do đi lại, tín ngưỡng và quan điểm chính trị. Tất cả những điều này đòi hỏi phải có những tiêu chí đạo đức thích hợp cho hành chính công. Đặc biệt, đây là điều thực tế nhất trong giai đoạn chuyển đổi, khi bên cạnh cuộc khủng hoảng kinh tế và chính trị sâu sắc hiện nay, xã hội Ukraina đang trải qua giai đoạn suy đồi các giá trị đạo đức. Sự cần thiết phải

xây dựng các tiêu chuẩn đạo đức trong khu vực hành chính công ở Ukraina là do những nguyên nhân sau đây:

1. Sự suy giảm các giá trị đạo đức ở Ukraina là kết quả sự chuyển đổi kinh tế không thành công. Trước đây, dưới chế độ XHCN tất cả người dân làm việc vì một lý tưởng duy nhất: đảm bảo bình đẳng xã hội và phúc lợi xã hội chung trong nhà nước. Ngày nay, một số người có quyền lực khi bắt đầu sự sụp đổ đang cố gắng làm giàu bằng mọi cách, trong khi đó có những người đang phải vật lộn để duy trì sự tồn tại của mình.

2. Dịch vụ công ở Ukraina vừa không tạo được uy tín, vừa không nhận được sự tôn trọng trong xã hội. Điều này kéo theo sự thiếu nhiệt tình với công việc của một số người thực thi dịch vụ công. Vấn đề này có tác động nghiêm trọng tới các chính quyền địa phương nơi mà lương công chức thấp hơn nhiều lương của những người bán hàng ngoài chợ. Đó là lý do tại sao các phòng nhân lực ở địa phương thường thuê những người không đáp ứng yêu cầu về trình độ và kinh nghiệm theo qui định của Cơ quan dịch vụ công Ukraina.

3. Dịch vụ công ở Ukraina đang đổi mới. Sự phát triển của các hệ thống hành chính công hiện đại ở Châu Âu trải qua quá trình dài trong lịch sử và chứa đựng trong đó là những truyền thống của đất nước, nền dân chủ Hy Lạp, tín ngưỡng Thiên Chúa giáo và luật pháp La Mã. Những nỗ lực không đều của các nhà làm luật Ukraina trong việc mượn kinh nghiệm của nước ngoài cuối cùng đã tạo ra những tiêu chí và nguyên tắc thực thi dịch vụ công không thích hợp để có một bộ máy hành chính mạnh, hoạt động theo khẩu hiệu “quyền lực nhà nước trên lợi ích của cá nhân” và coi nhân dân như một “phương tiện để đạt được những mục đích nhất định mà Đảng Cộng sản đưa ra”. Theo cách này, bộ máy hành chính là nơi thực thi lợi ích của nhà nước (cụ thể là lợi ích của Đảng Cộng sản).

4. Chính trị vẫn có áp lực lớn đến hoạt động của các cơ quan công quyền. Dưới thời Liên Xô, mọi người làm việc trong cơ quan nhà nước bị ảnh hưởng nhiều bởi tư tưởng của Đảng Cộng sản và có nghĩa vụ hành động như một người tham gia vào chính trị để thực hiện những quyết định của Đảng Cộng sản với một trách nhiệm nhất định. Thậm chí phương thức cải cách hành chính nhằm tách riêng lãnh đạo chính trị và lãnh đạo hành chính cũng không thu được kết quả tích cực.

5. Sự thiếu vắng Quy tắc Đạo đức trong thực thi dịch vụ công gây ra tác động tiêu cực trong việc đảm bảo các tiêu chuẩn và tiêu chí đạo đức.

6. Về bản chất dịch vụ công có đặc điểm là không sáng tạo, mang tính kỹ trị và đơn điệu. Những đặc điểm này hạn chế rất nhiều người sáng tạo và nhiệt tình, những người đang không ngừng cố gắng tạo ra sự thay đổi và linh hoạt trong quá trình cải cách dịch vụ công hơn là được thuê bởi các cơ quan dịch vụ công.

Xã hội Ukraina cần những nguyên lý cơ bản, nền tảng để xác định con đường phát triển cho riêng mình. Hành chính công là hoạt động mang tính chuyên nghiệp làm cho lợi ích cá nhân và lợi ích chung trở thành vấn đề thực tế hàng ngày, thành cơ cấu tác động lên quá trình cải hoá các mối quan hệ công. Văn hoá, hoạt động, giao tiếp ứng xử của các nhà hành chính công phải dựa trên kiến thức và sự hiểu biết về những tiêu chí và nguyên tắc đạo đức chung và chuyên biệt. Trong hoạt động của mình, một công chức nên khách quan, đánh giá tình huống không chỉ qua lăng kính của mệnh lệnh nghề nghiệp mà còn theo nguyên tắc nhân đạo và đạo đức. Trong khi đó sự trung thành của cá nhân một nhân viên nên được hiểu và đặt trong mục đích nghề nghiệp chủ yếu của họ. Trong một số trường hợp, sự cư xử thuận lợi và nhạy cảm dành cho người này lại có ảnh hưởng tiêu cực đến hoàn cảnh của người khác. Chẳng hạn như, khi thanh tra kiểm toán, một thanh tra thuế vụ phát hiện ra một số vi phạm không cố ý và rơi vào tình trạng tiến thoái lưỡng nan trong tâm lý: một mặt, mọi kế toán viên đôi khi có những nhầm lẫn trong kỹ thuật và đứng ở góc độ đạo đức người thanh tra sẽ cho phép người kế toán kia bí mật sửa chữa sai sót. Nhưng mặt khác, việc kiểm tra và tìm ra những sai phạm lại là trách nhiệm và bổn phận nghề nghiệp của người thanh tra và anh ta được trả lương để làm việc đó. Tha thứ cho người vi phạm tức là anh ta đã lừa dối cộng đồng, che đậy khoản tiền phạt mà đáng lẽ phải chuyển vào ngân sách để thực hiện một số chương trình. Phạm vi trách nhiệm phải bình đẳng đối với tất cả công dân chưa kể đến bản chất của từng vi phạm. Tình huống chung, đặc biệt trong thực tế ở Ukraina, là công chức tạo điều kiện thuận lợi cho một số người qua việc phân biệt đối xử với những người khác. Đây là kết quả của việc chỉ thị nghề nghiệp không chính xác đối với vị trí của công chức. Tất cả trách nhiệm mà một công chức phải thực hiện rất mơ hồ và không bao gồm chi tiết công việc cụ thể cũng như các biện pháp thực hiện. Hơn nữa những chỉ thị này mang tính bí mật và một khách hàng tiềm năng không thể biết công việc cụ thể của cơ quan công này hay cơ quan kia. Do đó sẽ rất có ích khi khách hàng biết được chức năng và nhiệm vụ của cơ quan mà họ quan tâm. Những thông tin này có thể là những hướng dẫn chi tiết và phát miễn phí. Phương pháp này được sử dụng có hiệu quả ở các chính quyền địa phương ở Vương quốc Anh trong việc cung cấp các dịch vụ xã hội dành cho trẻ em và thanh niên. Những tờ rơi và hướng dẫn miêu tả các dịch vụ và lợi ích được phân phát ở mọi nơi mà khách hàng tiềm năng làm việc. Biện pháp đạo đức đòi hỏi công chức phải thường xuyên thông báo cho khách hàng của mình những bước và hoạt động mà anh ta đã thực hiện đối với yêu cầu của khách hàng đồng thời giải thích mục đích của những công việc này.

Vấn đề đạo đức xuất hiện trong tất cả các lĩnh vực hoạt động của công chức, từ việc thực thi dịch vụ công, tiếp xúc với khách hàng và đồng nghiệp đến hoạt động nghiên cứu thực tế. Ở đây, vấn đề đạo đức trong quá trình ra quyết định được quy định bởi sự đụng độ thường xuyên giữa công chức với sự bất bình đẳng về kinh tế và chính trị, với sự không đầy đủ các quy tắc đảm

bảo bình đẳng trong xã hội, bởi tính tối cao của nhà nước và bởi luật pháp đứng cao hơn đạo đức. Do đó nhiệm vụ của công chức là củng cố lòng tin, giúp đỡ khách hàng thực hiện những quyền lợi cơ bản của họ và do đó là sự quan tâm lẫn nhau giữa khách hàng và cộng đồng nói chung.

Đạo đức nghề nghiệp của nhà hành chính công là khoa học về đạo đức như là tổng hợp những giá trị và lý tưởng của nhân loại, là cách thức để làm sao cư xử cho đúng, là các nguyên tắc đạo đức và quy tắc ứng xử phản ánh mục đích của hành chính công và bảo đảm mối quan hệ chính xác giữa con người với nhau. Đạo đức trong hành chính công là quá trình tìm ra con đường hiệu quả nhất để giải quyết những vấn đề và sự hiểu lầm giữa các công chức, giữa công chức và khách hàng. Quá trình này dựa trên cơ sở lý thuyết của những chuẩn mực và nguyên tắc trong đạo đức nghề nghiệp. Những chuẩn mực đạo đức đó được xã hội sử dụng như một công cụ điều chỉnh quan trọng hoạt động chung cũng như sự tồn tại các giá trị nghề nghiệp trong hoạt động công vụ. Hiện nay, có một vấn đề thực tế đặt ra đối với nền hành chính công của Ukraina, đó là việc xây dựng các tiêu chí đạo đức đối với trách nhiệm của công chức, mà điều này đòi hỏi phải tạo ra phương pháp chung để xác định các nguyên tắc và chuẩn mực đạo đức, tạo ra sự hiểu biết giống nhau từ đó đưa ra hệ thống lý tưởng và giá trị chung. Vấn đề trên cũng được đặt ra đối với trách nhiệm tập thể của công chức. Theo đó, phải tránh sự mâu thuẫn giữa lợi ích tập thể và mục đích của hoạt động nghề nghiệp, và cũng là lợi ích của xã hội nói chung và của từng cá nhân nói riêng.

Do đó đối tượng nghiên cứu của Đạo đức trong hành chính công chính là đạo đức nghề nghiệp, đó là hệ thống các mối quan hệ, ý thức và giá trị đạo đức trong khi thực thi dịch vụ công.

Mục đích của Đạo đức trong hành chính công là đảm bảo và duy trì mục đích hoạt động nghề nghiệp. Thước đo đạo đức công chức hữu hiệu nhất chính là sự hạnh phúc của khách hàng và của toàn xã hội nói chung. Thông qua việc đưa ra đánh giá về đạo đức đối với những mục tiêu đã đặt ra, công chức chịu trách nhiệm xây dựng kế hoạch hành động cụ thể để giải quyết vấn đề của khách hàng. Nếu công chức nhận thấy kết quả hành động của mình là tiêu cực đối với khách hàng thì không nên đưa ra bất cứ biện pháp hành chính nào để đạt được mục tiêu, nên thay đổi mục tiêu này bằng những luận cứ có liên quan và cung cấp cho khách hàng.

Một công chức nhìn nhận hoạt động của mình không chỉ qua lăng kính của những giá trị chung và chuyên ngành mà còn qua hệ thống các giá trị, khái niệm đạo đức riêng. Hoạt động của một nhà hành chính công phải bao gồm động cơ đạo đức cụ thể trong hoạt động nghề nghiệp của mình, đó là sự tôn trọng pháp luật, cố gắng chỉ làm điều tốt, giúp đỡ khách hàng khi họ cần và sẵn lòng thực hiện mong muốn của nhà nước cũng như hiện thực hoá nó bằng phương pháp định hướng giá trị. Tất cả những điều này phải xuất phát từ động cơ bên trong. Nhưng, thật không may khi thực tế ở Ukraina cho thấy

những động cơ bên ngoài lại đứng trên những động bên trong đó. Do đó, rất nhiều người chọn dịch vụ công chỉ vì cơ hội đạt được một số lợi ích về mặt vật chất (ví dụ như lương hưu đối với công chức, tiền lương ổn định, quà biếu, hối lộ), giờ làm việc thích hợp, có nghỉ lễ, và trách nhiệm cá nhân không nhiều.

Một nhà hành chính công phải nghĩ rằng mình không những cần cho bộ máy hành chính, mà còn cần cho mọi người, để bảo vệ nhân quyền và sự tự do; và nếu anh ta vui vẻ vì hạnh phúc của khách hàng, tự hào về những thành công của khách hàng, thì như vậy mới được coi là có động cơ tích cực. Do đó tình cảm đoàn kết với khách hàng, chịu trách nhiệm về số phận của khách hàng, làm việc có ích và cư xử tốt với khách hàng phải luôn nằm trong tâm trí các nhà hành chính công.

Trong hoạt động của một công chức, việc đảm bảo tiêu chuẩn đạo đức trong thực thi dịch vụ công phải được dựa trên cơ sở pháp luật mà Hiến pháp Ukraina quy định, đó là Luật Dịch vụ công và các đạo luật khác. Chỉ những luật này, chứ không phải các chỉ thị khác, phải được đặt lên vị trí hàng đầu trong mọi hoạt động hành chính. Cũng như vậy, văn kiện quy định hoạt động của bất kỳ cơ quan nào phải hợp pháp hoá chương trình phát triển và chiến lược của cơ quan đó. Văn kiện này phù hợp với tiêu chí đạo đức và những nhiệm vụ và mục tiêu chung đưa ra trước tất cả các cơ quan công quyền.

Cùng với những đạo luật chuẩn nói trên, sự cụ thể hoá và giới thiệu Quy tắc Đạo đức trong ứng xử của công chức cũng rất cần thiết. Cho nên ở Mỹ, tài liệu này thể hiện trong Quy tắc đạo đức trong dịch vụ công và ở Anh là Quy tắc Hành chính. Xây dựng các văn kiện như trên sẽ giúp cho việc quy định các dịch vụ công ở Ukraina tốt hơn, giúp công chức không bị những áp lực về chính trị cũng như tăng cường uy tín của dịch vụ công. Luật Dịch vụ công ở Ukraina nói chung cũng bao gồm tất cả các tiêu chuẩn về đạo đức nhưng không rõ ràng và rất khó nhận biết. Do đó nên tách biệt phần quy định về đạo đức.

Để đạt được mục tiêu đã đặt ra, một công chức có thể sử dụng tất cả các phương tiện luật pháp có thể - từ vật chất đến tinh thần. Thông qua việc lựa chọn những phương tiện này, một nguyên tắc chính để kiểm soát công chức, đó là “không gây hại”. Công chức phải dự đoán không những kết quả của mục tiêu đã đặt ra, mà còn sử dụng những phương tiện để đạt được mục tiêu theo cách mà anh ta muốn. Đôi khi, mục tiêu đặt ra được dựa trên những giá trị đạo đức cao cả, nhưng sự vô luân của các phương tiện nhằm đạt được mục tiêu đó lại làm mất đi uy tín của các kết quả tích cực.

Nạn tham nhũng là sự vi phạm ứng xử mang tính đạo đức trong thực thi dịch vụ công. Về bản chất vấn đề tham nhũng chính là vấn đề xung đột lợi ích trong dịch vụ công. Vấn đề nằm ở chỗ trách nhiệm đạo đức của một công chức là đảm bảo “thể chế công”, tức là đảm bảo những nhu cầu và đòi hỏi vì lợi ích chung. Lợi ích riêng của một công chức cũng như lợi ích của

một nhóm người trong xã hội mà đại diện là công chức mang tính phục tùng. Hối lộ, biển thủ công quỹ, chiếm đoạt tài sản công một cách phi pháp - tất cả những hành động tiêu cực này chỉ là tư lợi. Theo nghiên cứu “Sự trong sạch quốc tế”, Ukraina đang đứng trong топ 25 nước có khu vực công bị tham nhũng nhiều nhất. Thật không may, đất nước Tây Âu này lại ở vị trí tồi tệ như vậy với các nước lạc hậu ở Châu Phi và Mỹ Latinh, những nước bị phơi mình ra bởi các cuộc cách mạng triển miên và bởi các mối quan hệ công ở mức độ nguyên thủy. Các phương tiện thông tin đại chúng độc lập giữ các điều tra về rất nhiều vụ phạm tội liên quan đến tham nhũng. Nhưng có thể có một kết luận chính là, ở Ukraina, quản lý công việc một cách công bằng là không thể do ảnh hưởng của các công chức tham nhũng. Hiện tượng tiêu cực này dẫn tới sự giảm niềm tin đối với nhà nước. Năm nay, Viện Nghiên cứu Xã hội Ukraina điều tra 2011 người dân Ukraina về lòng tin đối với các cơ quan công quyền. Kết quả là chỉ có 9% số người được hỏi tin vào hoạt động của các nhà điều hành chính, 4% tin vào hoạt động của các hội đồng được bầu, 18% phần nào tin (25 người), 20% (21 người) có phần không tin, và 39% hoàn toàn không tin. Do đó người dân Ukraina hiện nay rất ít tin vào các công chức. Nguyên nhân của hiện tượng này là do hoạt động của công chức là hướng vào nhà nước chứ không phải vào nhân dân, và đặc biệt do nạn tham nhũng nghiêm trọng của các quan chức cấp cao. Sự tín nhiệm được thể hiện phần lớn qua hành vi ứng xử của một số công chức nhất định đại diện cho tổ chức công trong mối quan hệ với cộng đồng.

Cộng đồng thế giới cho đến nay vẫn chưa đưa ra định nghĩa chung nhất về tham nhũng. Các tổ chức quốc tế coi đó là “sự lạm dụng các trách nhiệm nghề nghiệp để chiếm đoạt lợi ích của cá nhân hay tập thể dưới mọi hình thức”. Trong phiên họp thứ nhất Nhóm Đa quốc gia thuộc Công đồng Châu Âu (ngày 22-24 tháng 2 năm 1995) đã thảo luận rất nhiều về vấn đề tham nhũng, theo đó, “tham nhũng” được xác định là “sự hối lộ hay bất cứ hành động nào khác của những người có quyền lực công, vi phạm hoặc sao lãng trách nhiệm để thu lợi riêng cho mình”. Định nghĩa này mở rộng hơn định nghĩa trên khi nói tới cả những người mua chuộc công chức nhận hối lộ. Tuy nhiên chỉ đề cập tới hiện tượng đưa và nhận hối lộ không thôi thì chưa đủ để đưa ra một định nghĩa toàn diện về tham nhũng.

Cũng theo định nghĩa trên, các quan chức thuộc chính phủ trung ương, địa phương hay chính quyền tự trị là đối tượng của tham nhũng. Trong quá trình tư nhân hoá, nhiều tổ chức phi lợi nhuận cung cấp dịch vụ công đã không được tính đến. Những tổ chức này sở hữu một phần tài sản thành phố và được nhận trợ cấp từ ngân sách cho những hoạt động thuộc chức năng của mình. Và đây chính là mảnh đất mầu mỡ cho tham nhũng. Nhưng không thể buộc tội nhân viên của những tổ chức này tham nhũng vì họ không phải là công chức. Hơn nữa, hành động tham nhũng có thể không mang lại lợi ích tài chính hay vật chất cho một người.

Nói chung, sự vi phạm các tiêu chuẩn đạo đức của công chức rơi vào các trường hợp sau:

- **Lạm dụng quyền lực cá nhân hay vị trí công tác.** Công chức cố tình sử dụng quyền lực của mình để thu lợi riêng. Trường hợp này xuất hiện khi: (a) thực hiện hành động hành chính phi khách quan (ở Ukraina một quan chức cấp cao có thể sa thải cấp dưới của mình chỉ vì những lời chỉ trích dẫu đó); (b) sử dụng các phương tiện kỹ thuật công như ô tô, phương tiện liên lạc, công sở vào mục đích riêng; (c) không hoạt động dẫn đến những thiệt hại cho cộng đồng.

- **Vượt quá thẩm quyền được giao hay đứng sai vị trí công tác.** Công chức cố tình hành động ngoài trách nhiệm và quyền lực của mình và gây thiệt hại tới lợi ích của nhà nước hay công dân. Chẳng hạn như một quyết định hành chính do Ủy Ban Điều hành địa phương đưa ra mà chưa được Hội đồng có liên quan tán thành.

- **Sao lãng.** Công chức không thực hiện (hoặc thực hiện một cách hời hợt) những trách nhiệm nghề nghiệp của mình gây ra tổn thất cho nhà nước hay cộng đồng. Theo quy định điều này được xác định bằng sự thiếu quan tâm đến thực hiện dịch vụ công của công chức hoặc không đủ những đặc tính cá nhân và nghề nghiệp cần thiết để thực hiện dịch vụ công.

- **Hối lộ.** Như đã đề cập ở trên, quá trình hối lộ trong đó người đưa, nhận hối lộ hoặc những người trung gian được coi là vi phạm các tiêu chuẩn đạo đức.

- **Giả mạo.** Vì thành tích và lợi ích cá nhân, công chức thường đưa vào các tài liệu chính thức những thông tin không chính xác về bản thân. Đó chính là tội giả mạo (lừa đảo).

- **Giữ thông tin bí mật về khách hàng và những yêu cầu của khách hàng.**

- **Một số công chức đánh mất uy tín của dịch vụ công do không hiểu biết hoặc hiểu chưa đủ các quy tắc đạo đức nghề nghiệp.**

Trong các Nhà nước Độc lập mới, tham nhũng trong khu vực công là yếu tố cơ bản dẫn tới sự gia tăng tội phạm có tổ chức. Rất nhiều ý kiến cho rằng nguyên nhân duy nhất làm xuất hiện nạn tham nhũng trong công chức là lương thấp. Do đó nếu tăng lương cho công chức thì tham nhũng sẽ không tồn tại. Tuy nhiên như vậy thôi thì chưa đủ. Mức lương trả cho công chức nên bình đẳng với mức lương trung bình trên toàn đất nước và phù hợp với những nhu cầu thiết yếu của cuộc sống. Hơn nữa tăng lương cũng không đem lại kết quả khả quan vì nhà nước không bao giờ có thể trả lương cho công chức nhiều hơn các tổ chức tội phạm có tổ chức trả. Do đó biện pháp hiệu quả nhất chống lại nạn tham nhũng là xây dựng các điều kiện ngăn chặn sự xuất hiện và phát triển của tệ nạn này. Bất động sản mà công chức mua sẽ được đem ra kiểm tra. ở Mỹ và Nhật Bản có các biện pháp xử lý đặc biệt đối với những

công chức bị buộc tội tham nhũng. Theo đó những công chức này được đưa vào “sổ đen” trên các phương tiện thông tin đại chúng và sau đó sẽ điều tra từng trường hợp. Sự thiếu hệ thống phân loại thẩm quyền nghiêm ngặt giữa chính quyền địa phương các cấp và chưa hoàn thiện trong thủ tục pháp lý góp phần làm tăng nạn tham nhũng ở Ukraina. Do đó biện pháp hạn chế tham nhũng là cải thiện tình hình kinh tế trong nước, thực hiện các đạo luật về chống tham nhũng, áp dụng Quy tắc Đạo đức trong công chức, tái tạo bầu không khí làm việc mang tính đạo đức và tâm lý trong các nhân viên hành chính công, xây dựng phong cách làm việc vô tư và trách nhiệm trong các cơ quan công quyền.

Đào tạo công chức là phương cách cải thiện sự thực thi các quy tắc đạo đức. Một trong những ưu tiên hàng đầu khi thực hiện cải cách hành chính là tạo ra trong chính phủ trung ương và chính quyền địa phương một đội ngũ chuyên gia có chất lượng cao để làm việc có hiệu quả với ý nghĩa làm thay đổi bộ mặt xã hội. Theo Luật Dịch vụ công ở Ukraina, đào tạo công chức và nâng cao bằng cấp trong các cơ sở đào tạo chuyên ngành và qua đó tăng cường khả năng tự đào tạo trong công chức, được hưởng những điều kiện đặc biệt. Hình thành đội ngũ nhân viên vì một nền dịch vụ công tích cực, hiện đại và hiệu quả là một trong những điều kiện đảm bảo thực hiện cải cách kinh tế và chính trị. Hiệu quả của hành chính công phụ thuộc nhiều vào cách thức quản lý hình thức và biện pháp đạo đức của các quan chức. Vị trí hiện thời của Ukraina cho thấy công việc và chất lượng của bộ máy hành chính rất kém. Quá trình cải cách hành chính hiện nay đang tồn tại một vấn đề hết sức nhạy cảm là sự thiếu kinh nghiệm trong công chức và quan chức. Điều này đặc biệt liên quan đến sự thành thạo trong quá trình ra quyết định, có nghĩa là việc sử dụng những cách tiếp cận và phương pháp mới. Do đó vào năm 1995, Ukraina đã thành lập Học Viện Hành chính công Ukraina (UAPA) là một tổ chức giáo dục đại học mới, phi lợi nhuận, dành cho cử nhân và sinh viên chưa tốt nghiệp. Mục tiêu chính của UAPA là đào tạo các công chức đang và sẽ làm việc trong chính phủ, khu vực và chính quyền địa phương các cấp về hành chính công, nguồn nhân lực và quản lý. Chương trình đào tạo mở rộng cho công chức trong nhà nước, chính phủ và chính quyền địa phương giúp hình thành nên trí lực mới, tư duy mới đối với quá trình chuyển đổi sang một nền dân chủ theo phong cách phương Tây và một nền kinh tế thị trường. Ngày nay, chương trình đào tạo này là bắt buộc đối với các quan chức cấp cao. Nhưng ở Ukraina, đào tạo chủ yếu mang tính lý thuyết, trong khi việc đào tạo các kỹ năng giao tiếp liên nhân lại rất hạn chế và đào tạo nhằm làm thay đổi thái độ, suy nghĩ và giá trị thì hầu như không có. Thậm chí các môn học liên quan đến kỹ năng liên nhân không nằm trong chương trình và cơ hội thực hành thực tế là rất ít. Nghiên cứu các tiêu chuẩn đạo đức trong thực thi dịch vụ công không thôi chưa đủ mà cần được đưa vào thực tiễn. Do đó, phương pháp nghiên cứu tình huống rất có ích. Theo đó sinh viên phải sử dụng khả năng của mình để giải quyết những mâu thuẫn tiềm năng và ứng xử theo các

quy tắc đạo đức. Giảng viên là người giám sát, hướng dẫn, định hướng, giúp sinh viên thay đổi thái độ và đưa ra những lời khuyên thực tế. Thay đổi thái độ là vấn đề nhạy cảm nhất, đòi hỏi một quá trình lâu dài và những biện pháp tâm lý đặc biệt. Kết quả của nhiều cuộc nghiên cứu cho thấy công dân thường phàn nàn về hành vi cư xử của công chức hơn là về năng lực nghề nghiệp của họ.

Tính đạo đức trong giao tiếp bằng lời là điểm đầu tiên thể hiện chất lượng trong hành chính công. Giao tiếp bằng lời bao gồm cách thức chào hỏi, tạm biệt, cảm ơn, xin lỗi, nói chuyện. Theo đó, công chức phải:

- Lịch sự. Khi khách hàng vào văn phòng, nhân viên phải đứng dậy chào, mời ngồi và hướng dẫn họ một cách chính xác.
- Có giọng nói, âm thanh và cử chỉ thích hợp.
- Tôn trọng khách hàng.
- Tránh sử dụng từ ngữ chuyên ngành.

Từ ngữ trong giao tiếp bằng lời không được bao gồm những từ/cụm từ thân mật và xuống xã. Nói chung ngôn ngữ quy định bản chất và truyền thống của một quốc gia. Sử dụng ngôn ngữ quốc gia tại công sở không phải là tự nguyện mà là nhiệm vụ. Chẳng hạn chỉ có giới ưu tú Rome cổ đại chiếm 10% tổng số dân số là hiểu được tầm quan trọng của ngôn ngữ La tinh. “Phong cách Rome” trong ngôn ngữ là “quyền lực của ai - ngôn ngữ của người đó”. Ngược lại “ngôn ngữ của ai - quyền lực thuộc người đó”.

Biện pháp cải tiến đạo đức trong từ vựng của công chức Ukraina là:

- Tạo ra quá trình biến đổi từ hệ thống giáo dục chung sang hệ thống giáo dục theo định hướng của nhà nước Ukraina;
- Thành lập và phát triển một bộ máy hành chính công thực sự của Ukraina.

(Nguồn: Tài liệu dịch từ Tiếng Anh, lấy trên Internet, Địa chỉ: <http://srd.yahoo.com/goo/ethical+servant>)

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. C. Mac - Ph. ăng - ghen V. I. Lênin - S. Xtalin: Bàn về giáo dục, NXB Sự Thật, Hà nội. 1976
2. V. I. Lênin, Toàn tập, NXB Tiến Bộ Mat-xcơ -va, tiếng Việt các tập: 36,38,39, 40, 41, 42, 43, 44, 53, 54.
3. Hồ Chí Minh: Về đạo đức, NXB Chính trị Quốc gia, Hà nội, 1993
4. Hồ Chí Minh, toàn tập, NXB Chính trị Quốc gia, các tập: 2, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11.
5. Hồ Chí Minh: " Tư cách và đạo đức cách mạng", trong cuốn "Sửa đổi lối làm việc" (Viết năm 1947, NXB Sự thật xuất bản lần đầu tiên, năm 1948).
6. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI, lần thứ VII (NXB Sự thật, Hà nội 1987 và 1991), lần thứ IX (NXB Chính trị Quốc gia, Hà nội 2001)
7. Phan Ngọc Liên (Chủ biên): Thuật ngữ đạo đức giáo dục công dân, NXB Giáo dục - Hà nội 1999.
8. G. Brandze Ladze: Đạo đức học, tập I và II NXB Giáo dục, năm 1985.
9. Vũ khiêu - Thành Duy: Đạo đức và pháp luật trong triết lý phát triển ở Việt Nam, NXB Khoa học Xã hội, Hà nội 2000
10. Vũ Khiêu (chủ biên), Phạm Hựu, Đỗ Thái Đồng, Phan Văn Diên:: Đạo đức mới, NXB Khoa học Xã hội, Hà nội- 1974.
11. Nguyễn Ngọc Long (chủ biên): Giáo trình đạo đức học, NXB Chính trị Quốc gia, Hà nội - 2000.
12. Phạm Minh Hạc: Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hoá, NXB Chính trị Quốc gia, Hà nội 1996.
13. Huỳnh Khái Vinh: Phát triển văn hoá, phát triển con người, NXB Văn hoá Thông tin, Hà nội 2000.
14. Ngô Đình Giao: Môi trường kinh doanh và đạo đức kinh doanh, NXB Giáo dục, Hà nội 1997.
15. Vũ Hy Chương (chủ biên): Vấn đề tạo nguồn lực, tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hoá, NXB Chính trị Quốc gia, Hà nội 2002.

16. Đại Việt sử ký toàn thư, NXB Khoa học Xã hội, Hà nội 1968.
17. Đại Việt sử ký toàn thư, Tập I, II, III (bản dịch của Hoàng Văn lâm, Ngô Thế Loan) NXB Khoa học - Hà nội 1998.
18. Đào Duy Anh: Đất nước Việt Nam qua các đời, NXB Khoa học Xã hội, Hà nội 1964.
19. Phan Hữu Dật: Phương sách dùng người của ông cha ta trong lịch sử, NXB Chính trị Quốc gia, Hà nội 1994.
20. Nguyễn Thế Kiệt (chủ biên): ảnh hưởng của đạo đức phong kiến trong cán bộ, lãnh đạo, quản lý của Việt Nam hiện nay, NXB Chính trị Quốc gia, Hà nội 2001.
21. Hiền tài là nguyên khí Quốc gia (nhiều tác giả), Trung tâm UNESCO - Thông tin tư liệu lịch sử - văn hoá Việt Nam- năm 1999.
22. Trần Hậu Khiêm (chủ biên): Các dạng đạo đức xã hội, NXB Chính trị Quốc gia, Hà nội 1993.
23. Tô Tử Hạ, Trần Anh Tuấn, Nguyễn Thị Kim Thảo: Đạo đức trong nền công vụ, NXB Lao động - Xã hội, Hà nội 2002.
24. Hội thảo ASEAN về Đạo đức công vụ - Hà nội 30-31/5/2001 của Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ (Nay là Bộ Nội vụ).
25. Nguyễn Ngọc Hiến: Tiêu chuẩn đạo đức công chức - Bài giảng cho dự án Hỗ trợ kỹ thuật cải cách hành chính VIE-96/029 của Thành phố Hồ Chí Minh, Năm 2001.
26. Nguyễn Ngọc Hiến: Hoàn thiện nội dung và phương pháp đánh giá cán bộ, công chức hàng năm. Đề tài khoa học cấp Bộ - Mã số 99-98-1x/c Hà Nội 2002.
27. Bùi Thế Vĩnh: Luật đạo đức công chức Thái Lan, Thông tin chuyên khảo về hành chính nhà nước, số 2 /1994 của Học viện Hành chính Quốc gia.
28. Võ Kim Sơn: Những thách thức về đạo đức công chức trong quá trình chuyển đổi- chuyên đề: "Tiêu chuẩn đạo đức công chức", Thành phố Hồ Chí Minh năm 2001 - VIE 96/029.
29. Lê Thanh Bình: Mọi thời đại, Nhà nước luôn cần người Tài Đức. Báo Tiếng nói Việt Nam số 1/2000.
30. Nguyễn Văn Lê: Đạo đức và lãnh đạo, NXB Giáo dục, Hà Nội 1998