

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH TRONG THỰC THI CÔNG VỤ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

● LÝ THỊ HUỆ

TÓM TẮT:

Xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ là vấn đề được nhiều quốc gia đặc biệt quan tâm, vì nó tiềm ẩn nguy cơ lớn dẫn đến tham nhũng. Trên cơ sở làm rõ thêm khái niệm “xung đột lợi ích” trong thực thi công vụ, bài viết phân tích, đánh giá thực trạng xung đột lợi ích của cán bộ, công chức, viên chức trong thực thi công vụ ở Việt Nam hiện nay.

Từ khoá: Xung đột lợi ích, nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức.

1. Khái niệm về “xung đột lợi ích”

Trong tất cả các giai đoạn lịch sử của xã hội loài người, lợi ích không những để thỏa mãn nhu cầu sống còn của mỗi con người mà quan trọng hơn còn có tác dụng thúc đẩy sự tiến bộ, sự đi lên của lịch sử. G.Hêghen - nhà triết học Cổ điển Đức đã phân tích sâu sắc về vấn đề lợi ích, ông viết “tìm cách thoả mãn nhu cầu lợi ích của mình nhưng nhờ vậy mà còn thực hiện được cái xa hơn, cái ẩn giấu trong các lợi ích nhưng không được họ nhận thức và không nằm trong ý định của họ”¹. Quan điểm này được V.I.Lênin phân tích sâu hơn trong Bút ký triết học, V.I.Lênin viết: “Trong lịch sử, từ những hành động của người ta còn nảy sinh một cái gì khác hơn nữa ngoài cái mà người ta đang truy tìm và đạt tới, ngoài cái mà người ta mong muốn và nhận thức trực tiếp... Họ (người ta) thực hiện lợi ích của mình. Nhưng đồng thời một

cái gì khác hơn cũng được thực hiện tuy bao hàm trong lợi ích này nhưng lại ngoài ý thức và ý đồ của người ta”². Trên cơ sở nghiên cứu thực tiễn của lịch sử và kế thừa những tư tưởng đúng đắn của các nhà triết học trước đó, Ph.Ăngghen đã viết: “cái gọi là lợi ích vật chất không bao giờ có thể xuất hiện trong lịch sử với tính cách là những mục đích độc lập, chủ đạo, nhưng bao giờ cũng phục vụ một cách tự giác hoặc không tự giác cho cái nguyên tắc đang dẫn đường cho sự tiến bộ của lịch sử”³. Trong tiến trình lịch sử nhân loại “chính lợi ích là cái liên kết các thành viên của xã hội”⁴ lại với nhau và những “con người độc lập chỉ liên hệ với người khác thông qua cái nút là lợi ích”⁵. Vì vậy, nếu một xã hội bị cai trị bởi những người coi thường lợi ích chính đáng của con người, dù là lợi ích trước mắt hay lợi ích lâu dài, hoặc chỉ chú ý đến lợi ích trước

mất mà quên đi hoặc coi thường lợi ích lâu dài đều phải trả giá, thậm chí là cái giá rất đắt bằng cả vận mệnh của một chế độ vì đã làm triệt tiêu động lực thúc đẩy sự phát triển.

Về điều này ngay từ năm 1861, J.S.Mill (1806 - 1873) nhà triết học và kinh tế chính trị học người Anh đã từng nói, những người chỉ chú ý đến lợi ích trước mắt mà quên đi hoặc coi thường lợi ích lâu dài như vậy là những người thiếu cận. Ông viết: “Bất cứ ai cũng có lợi ích hiện tại và lợi ích lâu dài, và người thiếu cận là người chăm lo cho lợi ích hiện tại mà không chăm lo cho lợi ích lâu dài”⁶. Do vậy, theo J.S. Mill, “ảnh hưởng của chính thể lên an sinh của xã hội không thể được xem xét hay đánh giá bằng cách nào khác hơn là căn cứ vào toàn bộ lợi ích của con người”⁷. Nếu như xã hội coi thường lợi ích chính đáng của tất cả các thành viên của mình, chỉ quan tâm bảo vệ lợi ích cho một tầng lớp thiểu số, của một nhóm người giàu có hơn hoặc có thế lực hơn, thì nhất định, dù sớm hay muộn, xã hội đó cũng sẽ xảy ra sự xung đột lợi ích nghiêm trọng và tất nhiên xã hội đó sẽ không thể nào có sự đồng lòng, sự đồng thuận và đoàn kết nhất trí để thúc đẩy sự phát triển. Trái lại, khi mọi người cùng được hưởng sự công bằng về lợi ích thì dù trong một xã hội rộng lớn hay một xã hội thu nhỏ đều sẽ có được sự đồng lòng, sự đồng thuận, sự đoàn kết nhất trí để ổn định và phát triển.

Vì vậy từ xưa tới nay, trên thế giới, xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ là vấn đề được nhiều quốc gia đặc biệt quan tâm, vì nó tiềm ẩn nguy cơ lớn dẫn đến tham nhũng. Thậm chí có quan điểm còn cho rằng, xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ thực chất chính là một trong 3 dạng tham nhũng, bao gồm: (i) Tham nhũng trắng (white corruption) là dạng tham nhũng có thể nhận biết nhưng được xã hội chấp nhận; (ii) Tham nhũng xám (grey corruption), là dạng tham nhũng xảy ra trong thực tế nhưng rất khó nhận biết (iii). Tham nhũng đen (black corruption) là dạng tham nhũng được nhận biết rõ ràng và bị trừng phạt⁸. Trong ba dạng này, xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ được xem là dạng tham nhũng xám⁹.

Xung đột lợi ích trong thực thi công vụ có thể tồn tại ở những cấp độ khác nhau, bao gồm: (1) Xung đột lợi ích tiềm tàng “cán bộ công chức ở tình huống có thể bị tác động bởi lợi ích riêng tư của mình khi thực thi công vụ”¹⁰; và (2) Xung đột lợi ích hiện hữu “cán bộ công chức ở tình huống bị tác động bởi lợi ích riêng tư của họ khi thực thi công vụ”¹¹. Trong mọi trường hợp, nếu không được kiểm soát phù hợp, xung đột lợi ích có thể làm ảnh hưởng tới tính liêm chính và hiệu quả của khu vực công và làm suy giảm niềm tin của xã hội. Khi xung đột lợi ích thực sự diễn ra, quyết định của cán bộ, công chức, viên chức có thể không còn khách quan. Khi xung đột lợi ích mới dừng ở mức độ tiềm tàng thì tác hại của nó có thể cũng đã đủ lớn. Cảm nhận về xung đột lợi ích có thể gây mất lòng tin và phá vỡ sự đồng thuận trong xã hội.

Với quan niệm như trên, có thể xác định một số đặc điểm của xung đột lợi ích trong thực thi công vụ cụ thể như sau: (1) Chủ thể của tình huống xung đột lợi ích là cá nhân (cán bộ, công chức, viên chức) được giao quyền lực (thẩm quyền) trong thực thi công vụ theo quy định của pháp luật; (2) Có hai yếu tố quyết định đến việc xuất hiện xung đột lợi ích trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức, viên chức, đó là lợi ích và việc thực hiện thẩm quyền được giao. Về lợi ích, đó có thể là lợi ích vật chất (tiền, tài sản,...) hoặc phi vật chất (trao đổi mối quan hệ, sự hàm ơn, khả năng thăng tiến trong công việc,...).

2. Thực trạng xung đột lợi ích trong thực thi công vụ ở Việt Nam hiện nay

Ở Việt Nam, mặc dù khái niệm xung đột lợi ích trong thực thi công vụ còn khá mới mẻ, song trên thực tế, đã có một số quy định liên quan đến vấn đề này trong một số đạo luật như Luật Cán bộ công chức năm 2008 (Sửa đổi bổ sung 2019), Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2007 và 2012), Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Hội đồng nhân dân, Luật Đấu thầu năm 2013, Luật Doanh nghiệp năm 2014, Luật Kiểm toán năm 2014, Bộ luật Tố tụng dân sự và Bộ luật Tố tụng hình sự 2015, Quyết định số 64/2007/QĐ-TTg ngày 10/5/2007 của Thủ

tướng Chính phủ về Quy chế việc tặng quà, nhận quà và nộp lại quà tặng của cơ quan, tổ chức, đơn vị có sử dụng ngân sách nhà nước và của cán bộ, công chức, viên chức v.v... Các biện pháp kiểm soát về thu nhập và tài sản bao gồm các quy định liên quan đến nhận quà tặng, quyền nắm giữ cổ phần, cổ phiếu trong công ty tư nhân, sở hữu đất đai hoặc bất động sản, v.v... Pháp luật Việt Nam cũng đã từng bước đặt ra yêu cầu cho cán bộ, công chức, viên chức phải báo cáo về những hoạt động ngoài công việc mà công chức đó đảm nhiệm như các khoản đầu tư bên ngoài hay tài sản, quà tặng, những thứ có thể gây xung đột lợi ích khi họ thực thi công vụ. Đây cũng chính là các yếu tố tạo nên văn hóa công vụ mà nền công vụ Việt Nam đang hướng tới. Đặc biệt, với mục tiêu nâng cao văn hóa công vụ, góp phần hình thành phong cách ứng xử, lễ lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đảm bảo tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ; đáp ứng yêu cầu phục vụ Nhân dân, xã hội. Ngày 27/12/2018, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1847/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ.

Đồng thời, nhằm đẩy mạnh công tác phòng, chống tham nhũng, ngày 1/7/2019, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 59/2019/NĐ-CP về Quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng với 11 chương, 89 điều, có hiệu lực thi hành từ ngày 15/8/2019. Theo Điều 29 của Nghị định thì 9 trường hợp những người có chức vụ, quyền hạn được xác định là có xung đột lợi ích khi bộc lộ các dấu hiệu rõ ràng sau đây:

1- Nhận tiền, tài sản hoặc lợi ích khác của cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân liên quan đến công việc do mình giải quyết hoặc thuộc phạm vi quản lý của mình; 2- Thành lập, tham gia quản lý, điều hành doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, hợp tác xã, trừ trường hợp luật có quy định khác; 3- Tư vấn cho doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân khác ở trong nước và nước ngoài về công việc có liên quan đến bí mật nhà nước, bí mật công tác, công

việc thuộc thẩm quyền giải quyết hoặc tham gia giải quyết; 4- Sử dụng những thông tin có được nhờ chức vụ, quyền hạn của mình để vụ lợi hoặc để phục vụ lợi ích của tổ chức hoặc cá nhân khác; 5- Bố trí vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột của mình giữ chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự, kế hoạch, làm thủ quỹ, thủ kho trong cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc giao dịch, mua bán hàng hóa, dịch vụ, ký kết hợp đồng cho cơ quan, tổ chức, đơn vị do mình là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu; 6- Góp vốn vào doanh nghiệp hoạt động trong phạm vi ngành, nghề do mình trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước hoặc để vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con kinh doanh trong phạm vi ngành, nghề do mình trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước; 7- Ký kết hợp đồng với doanh nghiệp thuộc sở hữu của vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột hoặc để doanh nghiệp thuộc sở hữu của vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột tham dự các gói thầu của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình khi được giao thực hiện các giao dịch, mua bán hàng hóa, dịch vụ, ký kết hợp đồng cho cơ quan, tổ chức, đơn vị đó; 8- Có vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột là người có lợi ích trực tiếp liên quan đến việc thực hiện các nhiệm vụ, công vụ của mình; 9- Can thiệp hoặc tác động không đúng đến hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân có thẩm quyền vì vụ lợi.

Đối chiếu với những điểm cụ thể được ghi trong Điều 29 của Nghị định số 59/2019/NĐ-CP thì thực trạng xung đột lợi ích trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam hiện nay rất đáng phải quan tâm. Trong Báo cáo về Kiểm soát xung đột lợi ích trong khu vực công: Quy định và thực tiễn ở Việt Nam, Ngân hàng Thế giới chỉ rõ: “Có gần 20% số cán bộ, công chức được hỏi biết rõ việc tặng, nhận quà trong cơ quan có liên quan đến công việc của người tặng quà. Bên cạnh đó, một tỷ lệ lớn doanh nghiệp từng chứng kiến việc doanh nghiệp khác tặng quà cán bộ, công chức (48%) hoặc cán bộ, công chức nhận quà của doanh nghiệp để giải quyết công việc có lợi cho người đưa quà (46%). Gần 70% số doanh nghiệp và cán bộ, công chức có biết rõ

việc tặng/nhận quà cho rằng mục đích tặng quà chủ yếu là giúp giải quyết công việc. Cán bộ, công chức và doanh nghiệp đều có cảm nhận chung là tặng quà đã trở thành “trào lưu”, “thông lệ”, thậm chí “luật chơi”. Nhiều doanh nghiệp tặng quà để không bị “phân biệt đối xử”, trong khi cán bộ, công chức tặng quà cho cấp trên để thể hiện “sự biết điều”. Như vậy, quy định hiện hành và/hoặc việc thực thi các quy định về báo cáo quà tặng chưa đạt được hiệu quả như mong muốn¹². 12% cán bộ, công chức cho rằng có vấn đề “chạy chọt” để thắng thầu và có hiện tượng ưu ái cho người thân 18% và “Trong số 18% số doanh nghiệp có tham gia đấu thầu với cơ quan nhà nước trong 12 tháng qua, chỉ có 36% cho biết cuộc đấu thầu đó là khách quan, minh bạch, trong khi 38% tin rằng có “chạy chọt” và 50% cho rằng có sự ưu ái người thân”¹³.

Thực tiễn cho thấy có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến việc kiểm soát xung đột lợi ích trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức, viên chức không hiệu quả, v.v... nhưng trong đó có 3 nguyên nhân quan trọng nhất, đó là: (1) Việc xử lý chưa nghiêm minh; (2) Lãnh đạo chưa gương mẫu và (3) Thiếu các công cụ kiểm tra, giám sát hiệu quả việc thực hiện các quy định kiểm soát xung đột lợi ích. Báo cáo của Ngân hàng Thế giới về Kiểm soát xung đột lợi ích trong khu vực công: Quy định và thực tiễn ở Việt Nam (2016), cho thấy có từ 25% đến 40% cán bộ công chức được hỏi cho rằng cơ quan họ không thực hiện các biện pháp kiểm soát xung đột lợi ích theo quy định. Đáng

lưu ý đây là những quy định bắt buộc và tỷ lệ 25% - 40% không thực thi là một điều rất đáng quan tâm.

Dẫu biết rằng mâu thuẫn là nguồn gốc phát sinh ra sự vận động và phát triển của xã hội, vì “không có đối kháng thì không có tiến bộ. Đó là quy luật mà nền văn minh đã tuân theo cho đến ngày nay”¹⁴. Tuy nhiên, so với những sự khác biệt hoặc mâu thuẫn thường gặp ấy thì sự xung đột về lợi ích trong quá trình thực hiện công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay mới thật sự đáng quan tâm hơn cả. Bởi vì, “chính sự xung đột này nếu không được giải quyết tốt ráo thì thật sự sẽ là nguy cơ, là mối đe dọa, là nguồn gốc và là căn nguyên căn bản nhất vào một thời điểm nào đó có thể dẫn tới những sự xung đột xã hội nghiêm trọng.

Nếu sự mâu thuẫn về tính cách, về lối sống, về hành vi ứng xử hoặc, về cách ăn mặc và cách trang điểm của các cá nhân,... trong một tập thể không quá khó khăn để hóa giải hoặc có thể dễ dàng giải quyết, thì mâu thuẫn về lợi ích nói chung, nhất là về lợi ích kinh tế phức tạp hơn nhiều và khó giải quyết hơn rất nhiều”¹⁵. Để “tiệm cận” đến tiến bộ và công bằng xã hội, Nhà nước cần phải mạnh dạn nhìn thẳng vào sự thật để nhận diện đúng nguồn gốc, bản chất của những mâu thuẫn nảy sinh từ sự xung đột lợi ích trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức, viên chức, bởi “muốn trị bệnh phải biết được bệnh”, để từ đó có thể đưa ra được giải pháp hữu hiệu nhất ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Đại bách khoa toàn thư Liên Xô, 1981. *Trường Đảng cao cấp Nguyễn Ái Quốc*, tài liệu dịch, số 43, tr.319-320.

²V.I.Lênin, 1977. *Bút ký Triết học*, Nxb. Sự thật, Hà Nội, tr.349.

³C.Mác và Ph.Ăngghen, 1995. *Toàn tập*, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, Tập 1, tr.686.

⁴C.Mác và Ph.Ăngghen, 1995. *Gia đình thần thánh, Toàn tập*, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, Tập 2, tr.183.

⁵C.Mác và Ph.Ăngghen, 1995. *Gia đình thần thánh, Toàn tập*, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, Tập 2, tr.172.

⁶J.S. Mill, 2008. *Chính thể đại diện*, NXB. Tri thức, Hà Nội, tr.198.

⁷J.S. Mill, 2008. *Chính thể đại diện*, NXB. Tri thức, Hà Nội, tr.64.

- ⁸Heidenheimer Arnold J, 1978. *Political Corruption: Readings in Comparative Analysis*, New Brunswick, Transaction books.
- ⁹Anechioco, Frank, and Jacobs, James B, 1996. *The Pursuit of Absolute Integrity, How Corruption Control Makes Government Ineffective*, Chicago: University of Chicago: 45-62.
- ¹⁰Ngân hàng Thế giới - Thanh tra Chính phủ, 2016. *Kiểm soát xung đột lợi ích trong khu vực công: Quy định và thực tiễn ở Việt Nam*, NXB Hồng Đức, tr.22.
- ¹¹Ngân hàng Thế giới - Thanh tra Chính phủ, 2016. *Kiểm soát xung đột lợi ích trong khu vực công: Quy định và thực tiễn ở Việt Nam*, NXB Hồng Đức, tr.22.
- ¹²Ngân hàng Thế giới - Thanh tra Chính phủ, 2016. *Kiểm soát xung đột lợi ích trong khu vực công: Quy định và thực tiễn ở Việt Nam*, NXB Hồng Đức, tr.11.
- ¹³Ngân hàng Thế giới - Thanh tra Chính phủ, 2016. *Kiểm soát xung đột lợi ích trong khu vực công: Quy định và thực tiễn ở Việt Nam*, NXB Hồng Đức, tr.11.
- ¹⁴C.Mác và Ph.Ăngghen, 1995. *Toàn tập*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, Tập 4, tr.136.
- ¹⁵Nguyễn Trọng Chuẩn, 2020. “Lợi ích và Xung đột lợi ích trong quá trình thực thi công vụ của cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, số 941, tr.61.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hồ Chí Minh, (2001). *Toàn tập*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, Tập 3, tr.431.
2. Trần Quốc Vượng (2005). *Cơ sở văn hóa Việt Nam*, NXB Giáo dục, Hà Nội, tr.22.
3. UNESCO, (1982). *Tuyên bố về những chính sách văn hoá*.
4. Trung tâm Từ điển học, (2009). *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, Hà Nội, tr.286.
5. Nguyễn Cửu Việt (Chủ biên - 2005). *Giáo trình Luật Hành chính Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr.256.
6. William Fox và Ivan H.Meyer, (1996). *Public Administration Dictionary, Publishing company Juta và Coltd*, South Africa.
7. Trường Hành chính Quốc gia, (1991). *Mấy vấn đề về công vụ và công chức nước Cộng hòa Pháp* (Lưu hành nội bộ), Hà Nội, tr.4.
8. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ, công chức năm 2008*.
9. Trường Đảng cao cấp Nguyễn Ái Quốc (1981). *Đại bách khoa toàn thư Liên Xô*, tài liệu dịch, số 43, tr.319-320.
10. V.I.Lênin, (1977). *Bút ký Triết học*, NXB. Sự thật, Hà Nội, tr.349.
11. C.Mác và Ph.Ăngghen, (1995). *Toàn tập*, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, Tập 1, tr.686.
12. C.Mác và Ph.Ăngghen, (1995). *Gia đình thần thánh, Toàn tập*, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, Tập 2, tr.183, tr.172.
13. J.S. Mill, (2008). *Chính thể đại diện*, NXB. Tri thức, Hà Nội, tr.198, tr.64.
14. Heidenheimer Arnold J. (1978). *Political Corruption: Readings in Comparative Analysis*. New Brunswick: Transaction books.
15. Nguyễn Trọng Chuẩn, (2020). “Lợi ích và Xung đột lợi ích trong quá trình thực thi công vụ của cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, số 941, tr.62, tr.61.
16. Ngân hàng Thế giới - Thanh tra Chính phủ, (2016). *Kiểm soát xung đột lợi ích trong khu vực công: Quy định và thực tiễn ở Việt Nam*, NXB Hồng Đức, tr.3, tr.22, tr.11.

17. C.Mác và Ph.Ăngghen, (1995). *Toàn tập*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, Tập 4, tr.136.
18. *Quyết định 1847/QĐ-TTg 2018 Đề án Văn hóa công vụ*.
19. Hồ Chí Minh, (1995). *Toàn tập, Tập 5*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.269, tr.54.
20. R.Stapenhurst, S.J.Kpundeh (Đồng chủ biên), Trần Thị Thái Hà (Biên dịch), (2002). *Kiểm chế tham nhũng: Hướng tới một mô hình xây dựng sự trong sạch quốc gia*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.153.
21. Đỗ Mười (1991). *Xây dựng Nhà nước của nhân dân - thành tựu, kinh nghiệm đổi mới*, NXB Sự thật, Hà Nội, tr.62-63.
22. G.Bandzeladze, (Hoàng Ngọc Hiến dịch), (1983). *Đạo đức học*, NXB Giáo dục, Hà Nội, Tập 1, tr.177.

Ngày nhận bài: 20/8/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 1/9/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 11/9/2020

Thông tin tác giả:

TS. LÝ THỊ HUỆ

Học viện Hành chính Quốc gia

THE STATUS QUO OF CONFLICTS OF INTERESTS AMONG CADRES, CIVIL SERVANTS AND PUBLIC EMPLOYEES IN THE PUBLIC SERVICE IN VIETNAM

● Ph.D LY THI HUE

National Academy of Public Administration

ABSTRACT:

Conflicts of interests in public service is an issue of many countries because they are potential causes of corruption. By clearly clarifying the concept of conflict of interest in public service, this paper analyzes and assesses the status quo of conflicts of interests among cadres, civil servants and public employees in the public service in Vietnam.

Keywords: Conflicts of interests, state, cadres, civil servants, public employees.