

TĂNG CƯỜNG KỶ LUẬT, KỶ CƯƠNG ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NGÀNH THUẾ

NGUYỄN THỊ THANH HƯƠNG*

Thực hiện kỷ luật, kỷ cương đối với đội ngũ công chức ngành Thuế là yếu tố giúp nâng cao uy tín cho ngành Thuế để người dân tin tưởng, ủng hộ chính sách thuế mà cơ quan quản lý thuế đang thực hiện. Đồng thời, góp phần tăng cường công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình; kiểm soát quyền lực gắn với siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động của cơ quan thuế và cán bộ, công chức ngành Thuế.

Từ khóa: Thực hiện kỷ luật, kỷ cương; cán bộ, công chức ngành Thuế.

Strengthening discipline for tax officers helps improve the reputation of the tax agencies so that people can trust and support the tax policies which the tax authorities are implementing. It also contributes to the enhancement of publicity, transparency and accountability. Power control is associated with the strengthening of discipline in operation of tax authorities and tax officers.

Key word: Strengthening discipline; tax officers.

NGÀY NHẬN: 09/7/2021

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 19/8/2021

NGÀY DUYỆT: 16/9/2021

1. Công tác cán bộ và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức (CBC) là vấn đề mà Đảng ta xác định có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng, coi đó là vấn đề có ý nghĩa chiến lược, quyết định sự thành bại của cách mạng, là khâu “then chốt” trong xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Trải qua các giai đoạn của cách mạng Việt Nam, Đảng đã định hướng công tác cán bộ và xây dựng, phát triển đội ngũ CBC phải thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ, hiệu quả, chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế. Trong giai đoạn hiện nay, bên cạnh việc tăng cường xây dựng đội ngũ CBC, Đảng định hướng cần “... kiểm soát quyền lực gắn với siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động của Nhà nước và của cán bộ, công

chức, viên chức”¹ nhằm tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa trong sạch, vững mạnh, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Ngành Thuế thuộc lĩnh vực tài chính. Nhà nước giao cho ngành Thuế thẩm quyền nhất định và độc lập trong việc tổ chức và điều hành toàn diện các hoạt động quản lý thuế, quyết định các biện pháp quản lý thuế phù hợp với thực tế, phục vụ tốt nhất yêu cầu của người nộp thuế, bảo đảm quản lý thuế đúng pháp luật và đạt hiệu quả cao.

Công chức ngành Thuế hiện nay chiếm số lượng lớn nhất trong toàn ngành Tài chính với

* TS, Học viện Hành chính Quốc gia

gần bốn vạn công chức². Công việc của công chức thuế luôn hướng đến những giá trị nhất định, như: xây dựng cơ quan thuế thực sự phát triển, vững mạnh, bền vững với đội ngũ công chức thuế trung thành, trí tuệ, sáng tạo và cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, thực sự là công bộc của Nhân dân. Họ là những người đại diện cho Nhà nước, thực hiện các quy định pháp luật thuế, hỗ trợ người nộp thuế nhằm nộp đúng, nộp đủ, nộp kịp thời tiền thuế vào ngân sách nhà nước, lắng nghe ý kiến phản ánh của Nhân dân về chính sách, pháp luật thuế để góp ý với Nhà nước.

Qua đó, có thể thấy, đội ngũ công chức ngành Thuế có vị trí, vai trò rất quan trọng trong bộ máy cơ quan thuế. Để thực hiện được các nhiệm vụ trên đòi hỏi đội ngũ CBCC ngành Thuế phải có đủ đức, đủ tài, có trình độ lý luận chính trị, năng lực quản lý, điều hành, năng lực chuyên môn nghiệp vụ và văn hóa trong thực thi công vụ.

Thời gian qua, nguồn nhân lực của ngành Thuế đã có những đổi mới rõ rệt. Nếu như trước năm 2007, cơ quan thực hiện chức năng thu thuế thì sau khi *Luật Quản lý thuế* thông qua và có hiệu lực năm 2007 thì chuyển sang hình thức người nộp thuế thực hiện tự khai, tự tính, tự nộp thuế vào ngân sách nhà nước (NSNN) và tự chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật. Công tác quản lý thuế ngày càng chuyên nghiệp, hiệu lực, hiệu quả. Hệ thống chính sách thuế được hoàn thiện phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và phù hợp với thông lệ quốc tế.

Kết quả khảo sát của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) chấm điểm năm 2014 là 5,36 điểm, năm 2016: 6,36 điểm, đến năm 2019 tăng lên 7,86 điểm ở cả ba khía cạnh đánh giá, là: kỷ cương, tác phong làm việc và mức độ hài lòng với công chức thuế tại từng bộ phận chức năng. Đặc biệt, tại báo cáo môi trường kinh doanh (Doing Business 2020) được Ngân hàng Thế giới (WB) công bố,

chỉ số nộp thuế của Việt Nam tăng 22 bậc, từ vị trí thứ 131 lên 109 trong tổng số 190 quốc gia được đánh giá³.

2. Bên cạnh những kết quả đạt được của ngành Thuế thời gian qua, theo đánh giá nội bộ cũng như đánh giá độc lập của các cơ quan, tổ chức bên ngoài thì ngành Thuế chưa hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đặt ra trong bối cảnh hiện nay.

Năm 2014, khảo sát của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) đối với hơn 2.500 doanh nghiệp ở 63 tỉnh, thành phố cho thấy: hơn 50% doanh nghiệp cho rằng công chức thuế có thái độ đúng mực, chuyên môn nghiệp vụ tốt, song những vấn đề về "chi phí không chính thức" vẫn chưa được giải quyết triệt để, 32% doanh nghiệp cho biết họ phải trả chi phí này cho công chức thuế. Số doanh nghiệp dân doanh phải trả chi phí này nhiều hơn doanh nghiệp nhà nước (19% doanh nghiệp nhà nước, 33% doanh nghiệp dân doanh). Đặc biệt, có 41% doanh nghiệp FDI cho biết đã mất khoản phí này cho công chức Thuế và có 40% doanh nghiệp khi được khảo sát tin rằng mình sẽ bị phân biệt đối xử nếu không chi các loại "phí lót tay"⁴.

Bên cạnh đó, có những vụ việc liên quan đến trách nhiệm thực thi công vụ của công chức thuế cũng để lại những hậu quả tiêu cực đối với hoạt động của cơ quan thuế, chẳng hạn: vụ khiếu kiện của doanh nghiệp đối với Cục Thuế tỉnh Đồng Nai trong vụ việc không hoàn thuế giá trị gia tăng. Cục Thuế tỉnh Đồng Nai đã gửi văn bản bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình gửi đến Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai, trong đó có đoạn viết "... đây là việc làm sảo thuật của những luật sư không có tâm với nghề đó là lập lờ đánh lận con đen để đưa Hội đồng xét xử đi vào vùng nơi tăm tối...". Vì cách diễn đạt ngôn ngữ như trên nên luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp cho rằng mình bị xúc phạm danh dự, uy tín và yêu cầu Cục Thuế xin lỗi công khai trên báo

chí. Sau một thời gian tranh luận và có ý kiến của cơ quan cấp trên, Cục Thuế tỉnh Đồng Nai đã phải xin lỗi bằng văn bản và thừa nhận nguyên nhân là do “áp lực về thời gian trong việc thu ngân sách cuối năm nên trong khâu soạn thảo văn bản có những lời văn chưa được tế nhị...”.

Qua những sự việc trên cho thấy, vấn đề vi phạm kỷ luật, kỷ cương của một bộ phận công chức thuế trong quá trình thực thi công vụ đã ảnh hưởng đến những kết quả mà toàn ngành Thuế đã nỗ lực xây dựng được trong thời gian qua. Nguyên nhân có thể có nhiều nhưng cơ bản xuất phát từ một số yếu tố sau:

Thứ nhất, do nhận thức, năng lực, trình độ và đặc biệt là đạo đức nghề nghiệp của một số CBCC còn hạn chế. Khi những nguyên tắc ấy bị vi phạm thì đạo đức của người CBCC sẽ mất đi, quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của mỗi cá nhân trong việc thực thi công vụ qua những hoạt động, hành vi cụ thể trong quá trình thực thi pháp luật thuế cũng bị sa sút.

Thứ hai, do thiếu tinh thần trách nhiệm của một số CBCC, đặc biệt là công chức lãnh đạo, quản lý. Đây cũng là một yếu tố góp phần tác động đến chất lượng công việc và hiệu quả quản lý. Trách nhiệm công vụ thể hiện không chỉ ở tinh thần, thái độ làm việc mà còn ở cả kết quả công việc dựa trên các quy định của pháp luật hiện hành. Nếu làm việc đúng thì cũng chưa đủ để tạo ra kết quả đạt yêu cầu và chưa thể gọi là hoàn thành trách nhiệm. Hoàn thành trách nhiệm hay làm tròn trách nhiệm phải là thực hiện đầy đủ công việc tạo ra kết quả đạt yêu cầu và đúng quy định với một chi phí thấp và ảnh hưởng chính trị - xã hội một cách tích cực.

Thứ ba, hệ thống pháp luật thuế hiện nay vẫn còn chồng chéo, chưa thực sự rõ ràng và đồng bộ, thường xuyên, liên tục thay đổi gây khó khăn cho công chức trong quá trình tổ chức triển khai áp dụng vào thực tế đối với người dân và doanh nghiệp.

Thứ tư, chế tài xử lý của cơ quan quản lý đối với các hành vi vi phạm chưa đủ mạnh hoặc còn nể nang trong việc xem xét, đánh giá các hành vi vi phạm ở mức độ nhẹ cho nên tính răn đe chưa cao dẫn tới việc tái diễn, tiếp tục vi phạm ở mức độ nghiêm trọng hơn.

3. Để đáp ứng yêu cầu quản lý thuế trong tình hình mới đòi hỏi mỗi CBCC ngành Thuế và cơ quan quản lý cần có những biện pháp kịp thời nhằm siết chặt kỷ luật, kỷ cương nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước theo tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII. Theo đó, một số giải pháp cơ bản sau:

Một là, đối với mỗi CBCC ngành Thuế.

Trước yêu cầu, đòi hỏi của công việc hiện nay, mỗi CBCC không những phải được đào tạo, bồi dưỡng thành thạo về chuyên môn, tinh thông nghiệp vụ mà còn phải thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức và lối sống lành mạnh, cần, kiệm, liêm, chính để “có tâm trong sáng, có nghề tinh thông”. Do đó, trong thực thi công vụ, phục vụ Nhân dân đòi hỏi CBCC tự bồi dưỡng nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và ý thức rèn luyện, tu dưỡng đạo đức nghề nghiệp. Đây là những chuẩn mực giá trị đạo đức và hành vi ứng xử thể hiện vai trò công bộc của CBCC trong quan hệ với người nộp thuế. Mỗi CBCC ngành Thuế phải nâng cao tinh thần trách nhiệm, tự giác, tự nguyện xác định cho mình sự tôn trọng và chấp hành pháp luật, thường xuyên cập nhật các quy định của pháp luật, quy chế, quy tắc ứng xử mang tính nghề nghiệp mà cơ quan đã xây dựng và ban hành; xác định chức trách nhiệm vụ của mình khi thực thi nhiệm vụ, công vụ, đúng với tuyên ngôn của ngành Thuế: “*Minh bạch - Chuyên nghiệp - Liêm chính - Đổi mới*”.

Hai là, đối với cơ quan quản lý các cấp trong ngành Thuế.

(1) Tổng cục Thuế tiếp tục nghiên cứu xây dựng và hoàn thiện quy định, quy chế về văn

hóa công vụ trong phạm vi Ngành, tham mưu cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoàn thiện, xây dựng và ban hành hệ thống chính sách, pháp luật thuế bảo đảm chặt chẽ, thống nhất, ổn định và đồng bộ. Đây là hệ thống các quy tắc mà mỗi CBCC khi thực thi công vụ, nhiệm vụ buộc phải tuân theo. Bên cạnh việc xây dựng các quy định thì cũng cần định ra hệ thống các chế tài đủ mạnh, áp dụng đối với CBCC có hành vi vi phạm pháp luật, quy định, quy chế của Ngành để bảo đảm tính răn đe, phòng ngừa vi phạm pháp luật và vi phạm các quy định nội bộ.

(2) Đối với cơ quan thuế các cấp cần cụ thể hóa các quy định, quy chế, lồng ghép các chế tài xử lý nhằm tạo hành lang pháp lý nội bộ bảo đảm phù hợp với thực tiễn và khả thi khi áp dụng tại mỗi địa phương, cơ quan, đơn vị.

(3) Các cơ quan quản lý thường xuyên tuyên truyền, phổ biến các chính sách, pháp luật thuế, đặc biệt là các chính sách mới, chính sách được điều chỉnh, bổ sung. Hàng năm, quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng giao tiếp ứng xử, văn hóa công vụ cho đội ngũ CBCC ngành Thuế.

(4) Các cơ quan thuế tăng cường công tác kiểm tra, kiểm soát nội bộ, giám sát hoạt động công vụ của CBCC, kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm theo tính chất, mức độ các hành vi vi phạm pháp luật, kỷ luật, kỷ cương, các biểu hiện gây phiền hà, nhũng nhiễu, vụ lợi của CBCC khi thi hành công vụ, kiên quyết đưa ra khỏi ngành những công chức thoái hóa, biến chất, làm ảnh hưởng đến niềm tin của Nhân dân đối với cơ quan thuế, siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ. Đồng thời, cũng cần nghiêm túc xem xét trách nhiệm, kiểm điểm, xử lý người đứng đầu nếu để xảy ra vi phạm tại đơn vị.

(5) Tiếp tục thực hiện nghiêm quy định về luân chuyển CBCC, nhất là các vị trí dễ xảy ra tiêu cực, bảo đảm minh bạch, công khai, dân chủ. Đây là việc làm tích cực góp phần

vào việc phòng, chống các hiện tượng tiêu cực nói chung, nhất là lợi ích nhóm, tham nhũng. Thực hiện nghiêm công tác luân chuyển CBCC sẽ góp phần ngăn ngừa những tư tưởng xấu có thể nảy sinh trong quá trình thực thi công vụ, nhiệm vụ.

Siết chặt kỷ luật, kỷ cương đối với đội ngũ CBCC ngành Thuế là yếu tố giúp nâng cao uy tín cho ngành Thuế, rộng hơn nữa là ngành Tài chính và bộ máy cơ quan nhà nước để người dân tin yêu, ủng hộ, thậm chí là bảo vệ chính sách thuế mà cơ quan quản lý thuế đang thực hiện. Đồng thời góp phần “... Xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa trong sạch, vững mạnh, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, vì Nhân dân phục vụ và vì sự phát triển của đất nước. Tăng cường công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình; kiểm soát quyền lực gắn với siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động của Nhà nước và của cán bộ, công chức. Tiếp tục đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu, tội phạm và tệ nạn xã hội...” theo đúng tinh thần mà Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII đã định hướng phát triển đất nước trong giai đoạn 2021 - 2030 □

Chú thích:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập II. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 332.

2. Báo cáo môi trường kinh doanh (Doing Business 2020) của Ngân hàng Thế giới về chỉ số nộp thuế của Việt Nam năm 2020.

3. Khảo sát của VCCI về thái độ phục vụ của công chức thuế tại 63 tỉnh, thành phố năm 2014.

4. Văn bản số 10647/CT-KTNB ngày 27/12/2017 của Cục Thuế tỉnh Đồng Nai về việc đình chính từ ngũ, nội dung ý kiến tham gia tố tụng tại tòa.

Tài liệu tham khảo:

1. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019.

2. Luật Quản lý thuế năm 2007.