

BỘ NỘI VỤ
HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

BÁO CÁO
ĐỀ TÀI KHOA HỌC CẤP BỘ
MÃ SỐ: 2001 – 54 – 056

GIÁO DỤC Ý THỨC PHÁP LUẬT CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

NHÓM NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI:

1. Chủ nhiệm đề tài: TS. Huỳnh Văn Thới
2. Thư ký đề tài: LG. Nguyễn Thanh Bình
3. Thành viên: ThS. Nguyễn Minh Tuấn
CN. Trần Anh Hùng

HÀ NỘI – 2004

5437
8/8/05

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU

	Trang
1. Đặt vấn đề	1
2. Bối cảnh nghiên cứu	1
3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu	2
4. Các hoạt động nghiên cứu đã thực hiện	2
5. Nội dung đề tài	3
6. Đề xuất ứng dụng	3

NỘI DUNG

CHƯƠNG I: NHẬN THỨC CHUNG VỀ GIÁO DỤC Ý THỨC PHÁP LUẬT CHO CÁN BỘ CÔNG CHỨC	5
1.1 Khái quát về ý thức pháp luật	5
1.1.1 Khái niệm, cấu trúc và các hình thức của ý thức pháp luật	5
1.1.2 Mối quan hệ giữa pháp luật và ý thức pháp luật	9
1.2 Giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức	10
1.2.1 Quan niệm chung về giáo dục ý thức pháp luật	10
1.2.1.1 Khái niệm giáo dục ý thức pháp luật	11
1.2.1.2 Nội dung, hình thức, phương tiện, phương pháp giáo dục ý thức pháp luật và tiêu chí đánh giá hiệu quả của công tác giáo dục ý thức pháp luật	12
1.2.1.2.1 Nội dung, hình thức, phương tiện và phương pháp giáo dục ý thức pháp luật	12
1.2.1.2.2 Tiêu chí đánh giá hiệu quả của công tác giáo dục ý thức pháp luật	16
1.2.2 Giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức để đáp ứng yêu cầu quản lý đất nước trong giai đoạn mới	16
1.2.2.1 Đặc điểm giáo dục ý thức pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức	17
1.2.2.2 Sự cần thiết của việc tổ chức giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức hiện nay	19

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG Ý THỨC PHÁP LUẬT CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ GIÁO DỤC Ý THỨC PHÁP LUẬT CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY	23
2.1 Thực trạng ý thức pháp luật của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay	23
2.1.1 Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay	23
2.1.1.1 Cơ cấu, số lượng công chức nhà nước nói riêng và cán bộ, công chức nói chung	23
2.1.1.2 Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước	24
2.1.2 Thực trạng ý thức pháp luật của cán bộ, công chức	28
2.1.2.1 Tình hình hiểu biết pháp luật của cán bộ, công chức	28
2.1.2.2 Thái độ đối với pháp luật của cán bộ, công chức	32
2.1.2.3 Thực trạng tình hình chấp hành pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức	33
2.1.3 Nguyên nhân gây ảnh hưởng tiêu cực đến ý thức pháp luật cán bộ, công chức	42
2.2 Tình hình giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức	42
2.2.1 Những hình thức, phương pháp giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức tiến hành hiện nay	43
2.2.2 Đánh giá thực trạng giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay	44
CHƯƠNG III: PHƯƠNG HƯỚNG, BIỆN PHÁP TĂNG CƯỜNG HIỆU QUẢ CỦA CÔNG TÁC GIÁO DỤC Ý THỨC PHÁP LUẬT CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC	52
3.1 Phương hướng	52
3.1.1 Cần nhận thức đầy đủ về vấn đề xây dựng ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức	52
3.1.2 Giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức đặt trên cơ sở củng cố hệ tư tưởng pháp luật đồng thời với việc coi trọng hình thành tâm lý pháp luật. Các kênh thông tin về thực tiễn pháp lý phải có tính định hướng, giáo dục chứ không chỉ dừng lại ở tính phê phán, răn đe	54

3.1.3 Giáo dục ý thức pháp luật phải xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của cán bộ, công chức khắc phục tính áp đặt và đề cao tính linh động phù hợp với từng loại cán bộ, công chức	57
3.1.4 Mở rộng phạm vi chủ thể giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức và đa dạng hoá, phổ thông hoá các chương trình, loại hình giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức. Kết hợp chặt chẽ giáo dục ý thức pháp luật với các loại hình giáo dục khác, nhất là giáo dục chính trị, đạo đức	59
3.2 Biện pháp	60
3.2.1 Đổi mới nội dung, phương thức tuyên truyền, phổ biến pháp luật	60
3.2.2 Tăng cường công tác giáo dục pháp luật	63
3.2.3 Quy định chế độ, trách nhiệm thông tin pháp luật trong hệ thống các cơ quan nhà nước	66
3.2.4 Hoàn thiện cơ chế kiểm tra, giám sát hoạt động của cán bộ, công chức	67
3.2.5 Nâng cao ý thức pháp luật của cán bộ, công chức phải tiến hành đồng bộ với đẩy mạnh phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, không ngừng kiện toàn bộ máy nhà nước và cải cách nền hành chính, củng cố, hoàn thiện hệ thống chính trị	71
3.2.6 Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức	72
3.2.7 Xử lý nghiêm minh vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức	74
3.2.8 Tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong các cơ quan nhà nước	76
3.2.9 Nâng cao đời sống, thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ cho cán bộ, công chức	77
3.2.10 Bổ sung, hoàn thiện hệ thống pháp luật, chiến lược xây dựng pháp luật	78
3.2.11 Nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức	79
<u>KẾT LUẬN</u>	82

MỞ ĐẦU

1. Đặt vấn đề

Là hiện tượng của đời sống xã hội, pháp luật thuộc về lĩnh vực ý thức xã hội và cá nhân. Các quy phạm pháp luật, văn bản quy phạm và áp dụng pháp luật, cũng như các hiện tượng pháp lý khác có thể được coi như sự thể hiện đặc thù lý luận và thực tiễn của văn hóa, một thực thể được gọi là ý thức pháp luật.

Những nội dung các chương trình giảng dạy hiện nay trong các đơn vị đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hầu như chỉ hướng tới cung cấp cho người học những kiến thức khoa học cơ bản hoặc thực tiễn thuộc những ngành khoa học tương ứng, những lĩnh vực lý luận và thực tiễn của công tác giáo dục lý luận chính trị, phẩm chất, đạo đức, những kỹ năng quản lý, quản trị nhất định, song việc giáo dục và rèn luyện ý thức về những nội dung đó, đặc biệt là ý thức pháp luật thì hầu như không được hoặc rất ít được đề cập và triển khai. Hơn thế nữa, các hoạt động giáo dục ý thức pháp luật nói chung cũng mới chỉ dừng lại ở những vấn đề chung, mang tính phong trào, chứ chưa có những phương thức hữu hiệu để đạt tới những kết quả mong muốn. Đặc biệt là chưa có một kế hoạch tổng thể, chi tiết, nhất là hướng tới đánh giá kết quả của hoạt động giáo dục ý thức pháp luật.

Đó là nguyên nhân chính để lựa chọn đề tài: “GIÁO DỤC Ý THỨC PHÁP LUẬT CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC”

2. Bối cảnh nghiên cứu

Từ trước đến nay, việc giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức luôn được quan tâm và chú trọng. Trong các chương trình khóa học, cấp học dành cho cán bộ, công chức khác nhau đều đề cập đến vấn đề giáo dục ý thức pháp luật, nhưng việc nghiên cứu một cách khoa học thì còn tản mạn và cho đến hiện nay thì chưa có một công trình nghiên cứu khoa học chuyên sâu về vấn đề đặt ra.

Vấn đề giáo dục ý thức pháp luật cũng được đề cập khá nhiều và thường xuyên trên các phương tiện thông tin đại chúng, nhưng gần như mới chỉ dừng lại ở mức độ phổ biến, tuyên truyền các văn bản pháp luật, nêu một số tấm gương điển hình trong việc thực thi pháp luật, hoặc đề cập đến những vụ việc vi phạm pháp luật và hình thức xử lý mang tính răn đe. Gần như chưa có được hệ thống khoa học, cụ thể đánh giá thiết thực hiệu quả của những hoạt động đó, đồng thời đề xuất những phương pháp giáo dục pháp luật có hiệu quả hơn.

Đề tài này là một trong những cố gắng ban đầu để lấp “lỗ hổng” đó.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu và làm sáng tỏ những khái niệm có liên quan đến giáo dục ý thức pháp luật;
- Phân tích và mô tả cấu trúc, các hình thức của ý thức pháp luật;
- Chỉ ra đặc điểm của ý thức pháp luật của cán bộ, công chức và tính chất đặc trưng của công tác giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức;
- Khảo sát, đánh giá thực trạng ý thức pháp luật của cán bộ, công chức và hoạt động giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức;
- Đề xuất, kiến nghị những phương hướng và giải pháp tăng cường và nâng cao hiệu quả của hoạt động giáo dục pháp luật đối với cán bộ, công chức.

4. Các hoạt động nghiên cứu đã thực hiện

4.1. Lý thuyết

- Rà soát và đánh giá những thành tựu lý luận của Việt Nam trong nhiều lĩnh vực khoa học khác nhau, đặc biệt là khoa học pháp lý cũng như khoa học hành chính về những vấn đề có liên quan.
- Nghiên cứu và khảo sát nhiều thành tựu lý luận của thế giới về vấn đề giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức.

4.2. Thực tế

Đã tiến hành những nghiên cứu thực địa tại một số tỉnh thành phố, cơ quan trung ương và địa phương thông qua các phương pháp điều tra xã hội học, biểu thống kê, phỏng vấn.

Các phương pháp nghiên cứu đã áp dụng trong quá trình nghiên cứu:

- Phân tích, tổng hợp những kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn có liên quan đến đối tượng nghiên cứu của đề tài.
- Điều tra xã hội học ở một số nhóm khách thể là cán bộ, công chức ở các cấp, các ngành trung ương và địa phương.
- Phương pháp thống kê, hệ thống hóa...

5. Nội dung đề tài

Về kết cấu, đề tài gồm mở đầu, 3 chương, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo.

Chương I: Nhận thức chung về giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức.

Chương II: Thực trạng ý thức pháp luật của cán bộ, công chức và giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay.

Chương III: Phương hướng, biện pháp tăng cường hiệu quả của công tác giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức.

6. Đề xuất ứng dụng

6.1. Về lý luận

- Đóng góp vào hệ thống lý luận về luật học quan niệm mới về ý thức pháp luật và giáo dục ý thức pháp luật.
- Đề xuất cơ sở khoa học khẳng định tư duy mới (khách quan hóa, đa dạng hóa, phổ thông hóa...) về những phương pháp giáo dục ý thức pháp luật.

- Mở ra hướng nghiên cứu mới về giáo dục ý thức pháp luật cho cộng đồng nói chung, và cho cán bộ, công chức nói riêng.

6.2. Về thực tiễn

- Ứng dụng vào xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu về nhà nước và pháp luật dùng cho các lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, đào tạo chính quy ở các cấp học khác nhau.

- Xây dựng, biên soạn chương trình, nội dung chuyên đề về giáo dục pháp luật dành cho đào tạo đại học, sau đại học và nghiên cứu sinh.

- Đề xuất những đề tài nghiên cứu khoa học, luận án, luận văn...

- Xây dựng, biên soạn những tài liệu tham khảo, hướng dẫn cho các tuyên truyền viên, báo cáo viên... pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động giáo dục ý thức pháp luật.

Nhóm nghiên cứu đề tài:

1. Chủ nhiệm đề tài: TS. Huỳnh Văn Thới - Trưởng phòng Đào tạo HVHCQG, cơ sở TP.HCM.
2. Thư ký đề tài: LG. Nguyễn Thanh Bình - Trưởng khoa Nhà nước và Pháp luật Trường Cán bộ TP.HCM.
3. Thành viên: ThS. Nguyễn Minh Tuấn - Giảng viên Khoa Nhà nước và Pháp luật HVHCQG, CN. Trần Anh Hùng - Giảng viên Bộ môn Nhà nước và Pháp luật HVHCQG cơ sở TP.HCM.

Chương I

NHẬN THỨC CHUNG VỀ GIÁO DỤC Ý THỨC PHÁP LUẬT CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1.1. Khái quát về ý thức pháp luật

1.1.1. Khái niệm, cấu trúc và các hình thức của ý thức pháp luật

Ý thức pháp luật - tổng thể những nhận thức, hiểu biết, thái độ và tình cảm thể hiện mối quan hệ của con người, nhóm xã hội đối với pháp luật hiện hành, pháp luật đã qua hoặc pháp luật mong muốn.

Ý thức pháp luật là một hình thức của ý thức xã hội, và như mọi hình thức ý thức xã hội khác (đạo đức, tôn giáo, nghệ thuật, khoa học, triết học), ý thức pháp luật tựa như phương pháp đặc biệt tìm hiểu (tinh thần) thế giới khách quan. Trong văn hóa tinh thần, ý thức pháp luật có tính chất độc lập tương đối. Những quan điểm, tư tưởng, lý thuyết, tình cảm pháp luật dường như có đời sống riêng, không phụ thuộc hoàn toàn vào kinh tế, chính trị, nhà nước và thậm chí cả nền lập pháp thực tế (positive lawmaker), mà những đổi thay của nó đương nhiên có thể ảnh hưởng nhất định đến sự phát triển của ý thức pháp luật, song không bao giờ có thể thay đổi căn bản, hoặc hơn nữa là loại bỏ những ý nghĩa văn hóa-lịch sử khởi nguồn của ý thức pháp luật.

Bởi vậy, ý thức pháp luật là hiện tượng khá độc lập, một chỉnh thể, thậm chí “song hành” với pháp luật, đòi hỏi được nghiên cứu như một đối tượng đặc biệt, nhất là trong các lý luận về pháp luật, để từ đó giải quyết những vấn đề về bản chất và cội nguồn của pháp luật, đặc thù văn hóa của điều chỉnh pháp luật trong khuôn khổ một nền văn hóa, văn minh nào đó, sự lệch chuẩn của hành vi pháp luật là nguồn gốc và nguyên nhân tội phạm, cũng như các lệch chuẩn xã hội khác.

Ý thức pháp luật thể hiện đầy đủ và đa dạng nhất bản chất tư tưởng, tinh thần của pháp luật như là một yếu tố văn hóa, một “loại hình” đặc thù của lối sống dân tộc. Có thể thấy, trong những nền văn minh khác nhau, cộng đồng văn hóa-lịch sử khác nhau có những hình dung rất khác nhau về hành xử, về nghĩa vụ, về những hình thức điều chỉnh vấn đề pháp lý... Tóm lại, những quy luật của dân tộc-pháp luật học trong điều chỉnh xã hội chỉ có thể được chỉ ra một khi xem xét ý thức pháp luật như một hiện tượng có quy luật phát triển nội tại, mà không phụ thuộc hoàn toàn vào chính quyền nhà nước hoặc như các vấn đề kinh tế, song lại được xác định phần lớn bởi di sản văn hóa tinh thần, tư tưởng pháp quyền dân tộc và thế giới. Đây là vấn đề không thể xem nhẹ, liên quan đến hoạt động khách quan hóa quản lý nhà nước, bởi lẽ một khi nó được nhìn nhận, đánh giá đúng và áp dụng vào thực tiễn quản lý nhà nước sẽ giảm thiểu những yếu tố chủ quan, duy ý chí trong việc ban hành và thực thi các quyết định pháp luật nói chung, trong đó có các quyết định quản lý nhà nước.

Quá trình khách quan hóa quản lý nhà nước và được xem xét như tập hợp các hoạt động bổ sung cho các yếu tố quản lý và nhận thức của người quản lý những vấn đề xã hội bức xúc, những quy luật tự nhiên và lịch sử-xã hội vốn có, những nhu cầu, quyền lợi, khát vọng và ý chí thực tế của mọi người. Khách quan hóa quản lý nhà nước bao gồm hai giai đoạn: một là, hiện thực hóa những gì đã được đưa ra trong quyết định quản lý dưới dạng ý tưởng, ý đồ, mô hình, dự án, chương trình, kế hoạch, nhiệm vụ, chỉ thị, v.v... vào cuộc sống, nhận thức và hoạt động của mọi người, vào hiện trạng của các đối tượng bị quản lý, và, thứ hai là, đo lường và đánh giá những gì đã đạt được cuối cùng, những mục tiêu đã đặt ra được đạt đến khối lượng và chất lượng nào. Thông qua quá trình này có thể xác định ý chí chủ quan biến thành khách quan được bao nhiêu và có những sai lầm hay bỏ sót nào diễn ra trong quá trình khách quan hóa quản lý, cũng như việc thực hiện các quyết định quản lý. Khách quan hóa là minh chứng quan trọng và cơ bản nhất cho thấy quản lý thực sự gắn liền với đời sống mọi người, với nhu cầu của họ và giúp cho thỏa mãn chúng.

Ý thức pháp luật có cấu trúc phức tạp, bao gồm: tâm lý pháp luật và tư tưởng pháp luật.

Cần nhấn mạnh là, tâm lý pháp luật tương ứng với cấp độ cảm tính, đời thường của ý thức xã hội, được hình thành trong quá trình thực tiễn hàng ngày của đời sống con người (cá nhân hoặc nhóm xã hội). Nội dung của tâm lý pháp luật có thể là tình cảm, cảm xúc, tâm trạng, thói quen, khuôn mẫu hành vi nảy sinh trong con người ta khi có liên quan đến các quy phạm pháp luật hiện hành và sự thực hiện chúng. Tâm lý pháp luật - dạng thức đặc thù của “tầng” ý thức pháp luật tự phát, “không hệ thống”, thể hiện trong những phản ứng tâm lý riêng biệt của bất kỳ ai hoặc nhóm xã hội nào đó đối với nhà nước, pháp luật, lập pháp hoặc bất kỳ hiện tượng pháp lý khác.

Sự hân hoan hay không hưởng ứng trước sự kiện thông qua một đạo luật mới hay bãi bỏ một đạo luật cũ; cảm giác thỏa mãn hay bất bình trước việc áp dụng thực tiễn những quy phạm pháp luật nào đó hay đối với hành vi của các cơ quan bảo vệ pháp luật; thái độ bức xúc hoặc thờ ơ trước những hành vi vi phạm pháp luật – đó chính là những cảm xúc pháp luật và trong tổng thể chúng tạo nên trong ý thức xã hội lĩnh vực tâm lý pháp luật.

Tâm lý pháp luật không hề đóng vai trò thứ yếu trong cấu trúc của ý thức xã hội. Nó là hình thức phổ biến, là thuộc tính ở những mức độ khác nhau của mọi mối quan hệ xã hội có yếu tố pháp lý. Chính trong môi trường phản ứng tâm lý pháp luật thực hiện việc xác định cơ bản những bản chất xã hội của mình – đó là tính nhân văn, bác ái, bình đẳng hình thức của các chủ thể v.v.. Những đặc điểm đó thể hiện cảm xúc và đánh giá của con người, mà sự tương ứng của chúng đối với pháp luật, trạng thái tâm lý xã hội sẽ dẫn tới hiệu quả của thực thi pháp luật và thực tiễn pháp lý.

Nhìn nhận tầm quan trọng của tâm lý pháp luật sẽ tạo khả năng cho việc tiếp cận pháp luật ở một góc độ bao quát hơn, khắc phục quan niệm thiên lệch chỉ xem pháp luật như phương tiện thể chế hóa ý chí của lực lượng cầm quyền

mang tính áp đặt. Pháp luật, về ngữ nghĩa, đã bao hàm ý tứ về những chuẩn mực, giá trị cao quý trong xã hội mà các thành viên trong xã hội đều thừa nhận, tôn trọng. Đây là điều mà nhà làm luật cần phải cân nhắc để làm sao đưa ra các quy định hợp với lòng dân, tạo ra sự hưởng ứng của cộng đồng và nâng cao uy tín, hiệu lực thi hành của pháp luật. Đã đến lúc cần có sự quan tâm đúng mực đối với ngành xã hội học pháp luật, vận dụng các thành tựu của ngành học này vào trong thực tiễn pháp lý trong ban hành và triển khai thực hiện pháp luật.

Hơn thế nữa, tâm lý pháp luật còn là hiện tượng điều chỉnh khách quan và bao hàm một mảng lớn lĩnh vực tâm lý vô thức mà nhiều khi các chủ thể không nhận biết được.

Tư tưởng pháp luật - tổng thể những tư tưởng, học thuyết, quan điểm pháp luật dưới dạng khái niệm, hệ thống hóa biểu đạt và đánh giá hiện thực pháp luật.

So với tâm lý pháp luật, tư tưởng pháp luật có tính định hướng thông qua triết lý hóa một cách khoa học tổng thể các thể chế xã hội không phải trong những biểu hiện riêng rẽ của nó (thí dụ như các quy phạm cụ thể, các bản án...), mà như một yếu tố độc lập của xã hội (hình thái kinh tế-xã hội, văn hóa, văn minh).

Trong lĩnh vực tư tưởng và thông qua tư tưởng có thể tìm thấy sự biểu hiện các nhu cầu và lợi ích trước hết là của nhóm xã hội, giai cấp, dân tộc, nhà nước, cộng đồng thế giới nói chung. Tuy nhiên, những yếu tố cá nhân cũng thể hiện trong phản ánh tư tưởng đối với hiện thực pháp luật.

Tư tưởng pháp luật về mức độ và tính chất là trạng thái cao hơn hẳn tâm lý pháp luật, bởi lẽ tư tưởng pháp luật hướng tới làm rõ bản chất, ý nghĩa xã hội, thực chất của pháp luật, đồng thời mô tả pháp luật như một hệ thống triết lý và học thuyết có tính chất văn hóa-lịch sử.

Ý thức pháp luật có những chức năng cơ bản sau đây:

- Tìm hiểu

- Đánh giá
- Điều chỉnh

Các hình thức của ý thức pháp luật:

- Đời thường: hình dung của quảng đại quần chúng, những cảm xúc của họ về pháp luật và pháp chế. Những cảm xúc đó nảy sinh dưới ảnh hưởng của các điều kiện sống và kinh nghiệm thực tiễn trực tiếp của mọi người.
- Chuyên môn: các khái niệm, hình dung, ý tưởng, niềm tin, truyền thống, khuôn mẫu hình thành trong môi trường pháp lý chuyên nghiệp. Dạng thức này đóng vai trò cơ bản nhất trong việc hình thành và hiện thực hóa các quy phạm pháp luật. Tuy nhiên, ý thức chuyên môn của các nhà luật học đôi khi cũng có những biểu hiện lệch lạc bảo thủ hoặc thậm chí thờ ơ đối với số phận của con người.
- Khoa học: Những tư tưởng, quan niệm, quan điểm biểu hiện sự lĩnh hội một cách có hệ thống và lý thuyết đối với pháp luật trong những xã hội hiện đại, ý thức pháp luật có tính khoa học đóng vai trò quyết định định hướng phát triển pháp luật lập pháp và các mối quan hệ chính trị - pháp lý.

1.1.2. Mối quan hệ giữa pháp luật và ý thức pháp luật

Ý thức pháp luật luôn luôn đi kèm với pháp luật. Sự tồn tại của pháp luật không thể tách rời việc hiện thực hóa ý chí và ý thức của con người. Những đòi hỏi và quy phạm của đời sống xã hội không thể thể hiện được dưới dạng các quyền và nghĩa vụ pháp lý của các chủ thể cho tới khi chưa đi vào được ý thức của con người. Mặt khác, việc hiện thực hóa pháp luật về bản chất là quá trình tương tác các quy phạm trong ý thức pháp luật của toàn dân, các nhóm xã hội cụ thể.

Mối quan hệ giữa pháp luật và ý thức pháp luật có tính tương hỗ. Một mặt, sự phát triển và trạng thái của ý thức pháp luật phần nhiều được xác định bởi hoạt động lập pháp. Là công cụ tác động về đạo đức và tư duy, pháp luật

thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển nhận thức và tình cảm pháp luật. Mặt khác, pháp luật và lập pháp với tư cách là những hiện tượng tích cực của trật tự pháp luật nhà nước cũng chịu sự tác động nhất định của ý thức pháp luật trong quá trình sáng tạo pháp luật và thực hiện pháp luật.

Vai trò của ý thức pháp luật trong hoạt động sáng tạo pháp luật thể hiện trước hết ở chỗ ý thức dưới dạng tư tưởng pháp luật là động lực cơ bản của hoạt động xây dựng pháp luật hiện đại. Việc xây dựng pháp luật thông qua quy trình lập pháp đã được thể chế hóa trong đó đặc biệt phải đảm bảo việc nghiên cứu sơ bộ ý kiến của các công dân, các cơ quan áp dụng pháp luật về sự cần thiết và tính chất điều chỉnh vấn đề đặt ra, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhất là trong điều kiện hiện nay khi chúng ta tiến hành dân chủ hóa đời sống xã hội xây dựng nhà nước pháp quyền Việt Nam của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân.

Trong giai đoạn hiện nay, việc nghiên cứu ý thức pháp luật dưới dạng các mong đợi và khuynh hướng pháp lý của mọi người đối với lĩnh vực pháp luật, cũng như dưới dạng các nguyên tắc triết học, kinh tế - xã hội và chính trị và quan niệm chính thống về điều chỉnh các mối quan hệ xã hội bằng các quy phạm pháp luật có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm đảm bảo môi trường pháp lý thuận lợi thực thi pháp luật và đảm bảo pháp chế, đồng thời phản ánh được ý chí nguyện vọng của đại đa số các tầng lớp nhân dân.

Khi xây dựng và khẳng định các quy phạm pháp luật, nhà nước trước hết cần phải dựa vào ý thức pháp luật và văn hóa pháp luật của nhân dân, nhận biết sâu sắc và khuyến khích những khuôn mẫu hành vi phù hợp nhất với thể chế đã định; hướng tới sự sáng tạo pháp luật không phải trừu tượng hóa tách rời cuộc sống mà đảm bảo tính khách quan tương ứng với những khuôn mẫu hành vi phù hợp với ý thức xã hội của những giai đoạn cụ thể.

1.2. Giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức

1.2.1. Quan niệm chung về giáo dục ý thức pháp luật

1.2.1.1. Khái niệm giáo dục ý thức pháp luật.

Cho đến hiện nay, trong khoa học và thực tiễn pháp lý chưa có quan niệm thống nhất về giáo dục ý thức pháp luật. Ý kiến thứ nhất cho rằng, giáo dục ý thức pháp luật là một phần của giáo dục chính trị, tư tưởng và giáo dục đạo đức. Cách hiểu này đặt giáo dục ý thức pháp luật phụ thuộc vào giáo dục chính trị hay giáo dục đạo đức.

Ý kiến khác đồng nhất giáo dục ý thức pháp luật với công tác tuyên truyền, phổ biến hay giải thích pháp luật. Giáo dục ý thức pháp luật chỉ là công việc của các phương tiện thông tin đại chúng, của bộ máy tuyên truyền.

Cũng có quan niệm mang tính cực đoan cho rằng không có khái niệm giáo dục ý thức pháp luật. Pháp luật là hệ thống các quy tắc xử sự có tính bắt buộc chung cho nên mọi người phải có nghĩa vụ phải tuân thủ. Vấn đề giáo dục ý thức pháp luật không được đặt ra. Giáo dục pháp luật chỉ đơn thuần là phổ biến nội dung của các văn bản quy phạm pháp luật. Trong nội hàm của nó không bao gồm tuyên truyền, giải thích. Pháp luật là cái mà không thể trở thành đối tượng để tuyên truyền quảng cáo.

Chúng tôi ủng hộ nhận xét là các quan điểm trên ít nhiều đều phiến diện, chưa thấy hết đặc thù của sự tác động hoặc giá trị xã hội vốn có của pháp luật. (Xem: Trần Ngọc Đường, Dương Thanh Mai. Bàn về giáo dục pháp luật. NXB CTQG. Hà Nội, 1995. Tr. 6-7)

Giáo dục ý thức pháp luật - hoạt động có tính định hướng của nhà nước, các tổ chức xã hội các công dân, nhằm chuyển giao kinh nghiệm pháp luật; sự tác động có hệ thống tới ý thức và hành vi của con người nhằm hình thành những nhận thức, quan điểm, định hướng đánh giá có tính tích cực nhất định để đảm bảo thực thi các quy phạm pháp luật.

Nội dung của giáo dục ý thức pháp luật bao gồm việc trang bị cho mọi người những kiến thức về nhà nước và pháp luật, pháp chế, các quyền và tự do

cá nhân, định hướng cho công dân một cách tích cực thực hiện các hành vi tôn trọng pháp luật.

Giáo dục ý thức pháp luật là một hoạt động phức tạp và đa dạng, trong đó nhiều giá trị pháp lý có cội nguồn và cơ sở từ các quy phạm đạo đức hình thành trong đời sống xã hội của mỗi cá nhân, cũng như từ kinh nghiệm của ý thức cộng đồng. Tuy nhiên, để đạt được điều đó cần phải có những phương pháp phù hợp để chúng đi vào ý thức và tình cảm của mỗi công dân và trở thành phương tiện hữu hiệu điều chỉnh hành vi pháp lý của họ.

Có thể nói, các hình thức, các phương tiện và những phương pháp giáo dục ý thức pháp luật thuộc về hệ thống có tính tổ chức và phương pháp luận, nhờ đó các chủ thể của giáo dục pháp luật tương tác với nhau và tác động tới ý thức xã hội nhằm đảm bảo tiếp nhận, ý thức được và thực thi các nguyên tắc, quy phạm pháp luật.

1.2.1.2. Nội dung, hình thức, phương tiện, phương pháp giáo dục ý thức pháp luật và tiêu chí đánh giá hiệu quả của công tác giáo dục ý thức pháp luật .

1.2.1.2.1.Nội dung, hình thức, phương tiện và phương pháp giáo dục ý thức pháp luật.

Nội dung giáo dục ý thức pháp luật

Cách tiếp cận đúng đắn đối với việc xác định phạm vi của nội dung giáo dục ý thức pháp luật là phải xuất phát từ mục đích, nhiệm vụ của giáo dục ý thức pháp luật. Mục đích mà hoạt động giáo dục ý thức pháp luật hướng tới là:

- Cung cấp tri thức pháp luật.
- Hình thành tình cảm, tâm lý pháp luật.

- Tạo thói quen xử sự tích cực theo pháp luật. Cả ba cấp độ mục đích này phải được đặt ra với mỗi hoạt động giáo dục ý thức pháp luật một cách đồng bộ. Bởi vì, chính thực tế cuộc sống, mỗi sự kiện pháp lý mà chủ thể tham gia hay

chứng kiến đều có tác động đồng thời tới tri thức, tình cảm và hành động của họ trong mỗi quan hệ pháp luật.

Do đó, mỗi hoạt động giáo dục ý thức pháp luật đều phải nhằm định hướng cho người được giáo dục cả về tri thức, tình cảm, hành vi. Tuy nhiên, tri thức pháp luật vẫn giữ vị trí đầu tiên, có tính chất tiền đề để hình thành nhận thức đúng đắn và khả năng lựa chọn hành vi hợp pháp, tích cực. Chính vì vậy, nội dung giáo dục ý thức pháp luật có thể bao gồm một phạm vi tương đối rộng nhưng có đặc thù riêng, không lẫn với các nội dung giáo dục khác, đó là:

- Các thông tin về pháp luật (gồm cả kiến thức pháp luật cơ bản và văn bản pháp luật thực định).

- Các thông tin về việc thực hiện pháp luật, về tình hình vi phạm pháp luật và tội phạm, về việc điều tra, xử lý các vi phạm pháp luật.

- Các thông tin về kết quả nghiên cứu, điều tra xã hội học về thực hiện, áp dụng pháp luật, về vị trí, tác động của từng văn bản pháp luật đối với đời sống kinh tế - xã hội, đối với từng đối tượng, đồng thời phản ánh những nhu cầu, yêu cầu, đề xuất của các tầng lớp dân cư, các chuyên gia pháp luật và các ngành khác về việc hoàn thiện pháp luật.

- Các thông tin hướng dẫn hành vi pháp luật cụ thể của công dân (quyền, nghĩa vụ pháp luật, các quy trình, thủ tục để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp).

Hình thức giáo dục ý thức pháp luật:

Hình thức giáo dục ý thức pháp luật là các dạng hoạt động cụ thể tổ chức quá trình giáo dục ý thức pháp luật, để thể hiện nội dung giáo dục ý thức pháp luật.

Từ khảo sát thực tiễn cũng như qua nghiên cứu lý luận về mục tiêu, nội dung, chủ thể, đối tượng giáo dục ý thức pháp luật, chúng tôi hướng ứng quan điểm cho rằng, có thể chia các hình thức giáo dục ý thức pháp luật thành hai loại:

+Các hình thức giáo dục ý thức pháp luật mang tính phổ biến, truyền thống của giáo dục chính trị, tư tưởng:

- Phổ biến, nói chuyện pháp luật tại các cơ quan Nhà nước, tổ chức quần chúng, địa bàn dân cư..., các hội nghị, hội thảo pháp luật;

- Các câu lạc bộ pháp luật, các đội thông tin cổ động pháp luật..., các cuộc thi tìm hiểu pháp luật;

- Tuyên truyền qua báo chí, phương tiện thông tin đại chúng;

- Qua các hình thức văn học nghệ thuật;

- Dạy và học pháp luật trong các nhà trường, bao gồm hai nhóm chính là dạy và học pháp luật trong các nhà trường không chuyên về luật, dạy và học pháp luật trong các trường, các khoa chuyên về luật.

+Các hình thức giáo dục ý thức pháp luật đặc thù:

Định hướng giáo dục ý thức pháp luật trong các hoạt động lập pháp, hành pháp và tư pháp của các cơ quan Nhà nước (Quốc hội, Chính phủ, Tòa án, Viện Kiểm sát);

Giáo dục ý thức pháp luật qua các hoạt động của tổ chức xã hội, tổ chức quần chúng, tổ chức nghề nghiệp pháp luật (tổ hòa giải, dịch vụ, tư vấn pháp luật).(Xem: Trần Ngọc Đường, Dương Thanh Mai. Bàn về giáo dục pháp luật. NXB CTQG, Hà Nội, tr. 76-77);

-Để truyền tải một nội dung giáo dục ý thức pháp luật cần phải kết hợp các hình thức giáo dục ý thức pháp luật khác nhau nhằm phát huy hết sức mạnh tác động của từng hình thức, bổ sung, hỗ trợ, bù đắp cho những hạn chế của từng loại hình.

Các phương tiện giáo dục ý thức pháp luật:

Phương tiện giáo dục ý thức pháp luật là các công cụ, các kênh truyền tải nội dung giáo dục ý thức pháp luật từ chủ thể đến đối tượng để đạt mục tiêu giáo dục ý thức pháp luật.

Các phương tiện chủ yếu để giáo dục ý thức pháp luật là:

- Bằng lời nói trực tiếp (tuyên truyền miệng);
- Bằng các phương tiện thông tin đại chúng;
- Bằng những hiện vật nhìn thấy được;
- Bằng các loại hình văn hóa nghệ thuật...

Trong một hình thức giáo dục ý thức pháp luật có thể cần sử dụng nhiều phương tiện khác nhau. Trên thực tế hiện nay, việc nghiên cứu để sử dụng và phát huy tác dụng của một số phương tiện như tranh, biển cổ động, các loại sổ bỏ túi, tờ rơi, hay các loại hình nghệ thuật (phim ảnh, sân khấu...) chưa được nhiều, chưa được quan tâm và đầu tư ở mức cần thiết.

Các phương pháp giáo dục ý thức pháp luật:

Phương pháp giáo dục ý thức pháp luật là các cách thức, biện pháp tổ chức quá trình giáo dục ý thức pháp luật.

Quan niệm phương pháp giáo dục ý thức pháp luật là hệ thống các cách thức sử dụng để tiến hành hoạt động giáo dục ý thức pháp luật thì cần phân biệt hai loại:

- Các phương pháp áp dụng trong một hoạt động giáo dục ý thức pháp luật cụ thể:

Đó là các cách thức, biện pháp để đặt vấn đề, tiếp cận vấn đề cần thông tin, giáo dục; để giải thích, làm rõ các tư tưởng, chính trị, pháp luật, các nguyên tắc pháp luật, nội dung các quy phạm pháp luật; để lý giải bản chất các hiện tượng pháp lý một cách dễ hiểu, có sức thuyết phục, đảm bảo tính mục đích của

giáo dục pháp luật và đảm bảo tác động hai chiều giữa chủ thể và đối tượng giáo dục ý thức pháp luật.

-Các phương pháp tổ chức giáo dục ý thức pháp luật:

Các phương pháp này nhằm đưa ra những mô hình lãnh đạo, chỉ đạo phối hợp giáo dục ý thức pháp luật... có hiệu quả trong những điều kiện cụ thể ở từng cấp, từng địa phương, từng ngành

1.2.1.2.2.Tiêu chí đánh giá hiệu quả của công tác giáo dục ý thức pháp luật.

Khi xác định hiệu quả của công tác giáo dục ý thức pháp luật(trạng thái của xã hội trước và sau khi có sự tác động của giáo dục ý thức pháp luật) cần chú ý đến ba loại tiêu chí sau:

- Trạng thái của tri thức pháp luật ở đối tượng trước và sau khi tác động giáo dục.
- Trạng thái tình cảm pháp luật ở đối tượng giáo dục pháp luật trước và sau khi tác động giáo dục.
- Trạng thái của động cơ và hành vi tích cực pháp luật ở đối tượng giáo dục pháp luật.

Như vậy, hiệu quả của giáo dục ý thức pháp luật là kết quả có thể đạt được dưới sự tác động giáo dục ý thức pháp luật định hướng để đạt được sự thay đổi ở đối tượng tác động về tri thức, tình cảm và hành vi tích cực pháp luật phù hợp với mục đích đã đặt ra mà chi phí về vật chất và tinh thần ít nhất.

Muốn giáo dục ý thức pháp luật đạt được những hiệu quả cao đòi hỏi cả người giáo dục (chủ thể) và người được giáo dục (đối tượng giáo dục) có sự tác động qua lại một cách thường xuyên và có hệ thống.

1.2.2.Giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức để đáp ứng yêu cầu quản lý đất nước trong giai đoạn mới

1.2.2.1.Đặc điểm giáo dục ý thức pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức

Phân tích đặc điểm tạo điều kiện để có thể thấy rõ hơn vị trí, vai trò, những mối liên hệ cơ bản giữa ý thức pháp luật của cán bộ, công chức với đời sống pháp luật xã hội và với ý thức pháp luật của các bộ phận không phải là cán bộ, công chức ở trong cùng một môi trường xã hội, cùng một bối cảnh chính trị, kinh tế, xã hội.

Ý thức pháp luật của cán bộ, công chức so với các bộ phận khác trong xã hội có những đặc điểm xuất phát từ tính chất đặc trưng của công việc đảm nhiệm, vị trí, vai trò của họ trong tập thể và xã hội. Đó là những đặc điểm cơ bản sau:

-Hoạt động của cán bộ, công chức gắn với thực hiện quyền lực nhà nước. Pháp luật là phương tiện chủ yếu của việc xác định tổ chức, nhiệm vụ và phạm vi hoạt động quản lý nhà nước nói chung. Cho nên, cán bộ, công chức không thể thực hiện nhiệm vụ của mình nếu như không có hiểu biết pháp luật ở một mức độ nhất định. Cán bộ, công chức thường là những người có trình độ văn hóa, ý thức chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực quản lý, lãnh đạo cao hơn nhiều đối tượng khác, điều kiện rất cơ bản để có trình độ hiểu biết pháp luật ở mức độ cao.

-Hiểu biết pháp luật, tinh thần trọng pháp, thái độ tuân thủ pháp luật của cán bộ, công chức phải cao hơn nhiều so với các bộ phận khác trong xã hội. Trước hết, cán bộ, công chức hiểu biết pháp luật để bản thân tuân thủ thi hành pháp luật đúng đắn như với trách nhiệm của mọi công dân. Ngoài ra, họ còn có trách nhiệm tổ chức hướng dẫn thực hiện pháp luật, giáo dục ý thức pháp luật cho cấp dưới và quần chúng.

-Ý thức pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức ảnh hưởng sâu, rộng đến ý thức pháp luật của nhiều bộ phận, cá nhân khác trong xã hội. Nhận thức, thái độ, hành xử của cán bộ, công chức có ý nghĩa tiêu biểu cho các đối tượng khác

trong xã hội (tác động tích cực hoặc tiêu cực). Cán bộ, công chức thường có nhiều cơ hội để tiếp cận chính xác, đầy đủ, kịp thời pháp luật, kiến thức kinh tế, chính trị, xã hội...; thường là những người có kinh nghiệm giải quyết, xử lý các hiện tượng, các mối quan hệ xã hội hợp pháp, hợp lý, có hiệu quả, vì vậy cách nghĩ, việc làm của cán bộ thường được mọi người, nơi họ sống và làm việc bắt chước, noi theo.

-Ý thức pháp luật của cán bộ, công chức tác động trực tiếp đến hoạt động ban hành pháp luật và triển khai tổ chức thực hiện pháp luật trong thực tiễn; ảnh hưởng quyết định đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước, tình trạng trật tự xã hội, nền pháp chế nói chung. Kinh nghiệm thực tiễn cho thấy, ở nơi nào mà cán bộ chủ chốt, tập thể lãnh đạo am hiểu pháp luật, nghiêm túc trong thực hiện pháp luật, mẫu mực trong hành xử theo pháp luật thì ở đó thường bảo đảm được sự trong sạch, vững mạnh, quan hệ cấp trên, cấp dưới, quan hệ công tác giữa mọi người dựa trên sự đoàn kết, tin tưởng lẫn nhau vì mục đích chung.

-Hiệu quả của công tác tổ chức thực hiện pháp luật giáo dục tuyên truyền pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức ảnh hưởng trực tiếp đến việc nâng cao hay kìm hãm sự phát triển ý thức pháp luật của nhiều bộ phận cá nhân khác trong xã hội, trước hết là đối tượng quản lý trực tiếp của họ.

Ý thức pháp luật của cán bộ, công chức chịu sự tác động của các yếu tố nhất định:

- Quan điểm Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước, pháp luật;
- Đường lối chủ trương, chính sách của Đảng về Nhà nước, pháp luật;
- Hệ thống văn bản pháp luật(pháp luật thực định);
- Các yếu tố trong cơ quan lý nhà nước, xã hội;
- Tình hình nội bộ trong cơ quan, đơn vị công tác;

- Chức vụ (những thay đổi chức vụ có thể làm cho cán bộ biến đổi cả tư tưởng, tâm lý pháp luật, tác phong, lối sống theo pháp luật)...

Công tác phát triển cán bộ tác động đến ý thức pháp luật của cán bộ công chức. Cán bộ, công chức được cất nhắc phù hợp với năng lực, nguyện vọng sẽ làm cho họ phấn chấn, có ý thức, cố gắng hoàn thành nhiệm vụ và có ý thức động viên người khác cùng thực hiện đúng đắn pháp luật. Tình trạng ngược lại sẽ phát sinh tâm lý bi quan, bất mãn, gây cản trở cho công việc.

Qua phân tích các đặc điểm ý thức pháp luật của cán bộ công chức cho thấy giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ công chức bên cạnh những nét chung cần chú ý những tính chất riêng biệt:

Thứ nhất, cần tiến hành trang bị cho cán bộ, công chức các kiến thức, kỹ năng, hiểu biết về pháp luật nói chung và chuyên sâu để vận dụng vào giải quyết các vấn đề thuộc trách nhiệm công vụ của họ. Giáo dục kiến thức, kỹ năng cho cán bộ, công chức cần tiến hành theo hướng phù hợp với tính chất, nội dung công việc, nhiệm vụ cán bộ, công chức được giao phó.

Thứ hai, giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức không thuần túy nhằm cung cấp tri thức, kỹ năng mà cao hơn nữa là giáo dục cho họ tinh thần trọng pháp, lối sống chuẩn mực và thái độ không khoan nhượng đối với các vi phạm pháp luật, đặc biệt là vi phạm pháp luật trong bộ máy nhà nước.

Thứ ba, ý thức pháp luật của cán bộ, công chức phân hoá thành các mức độ khác nhau, cho nên công tác giáo dục ý thức pháp luật cần tiến hành theo chương trình tổng thể và chương trình cụ thể cho từng loại cán bộ, công chức. Cần kết hợp các loại hình các kênh thông tin đa dạng.

1.2.2.2. Sự cần thiết của việc tổ chức giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức hiện nay

Sự cần thiết khách quan của việc tổ chức giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức được xác định từ những cơ sở sau:

1.Đòi hỏi nâng cao ý thức pháp luật của cán bộ, công chức nhằm đáp ứng những yêu cầu đặt ra trong quản lý đất nước hiện nay:

Công cuộc đổi mới, duy trì và thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế-xã hội, tiếp tục xây dựng và hoàn thiện bộ máy nhà nước ở nước ta hiện nay đòi hỏi ý thức pháp luật nói chung và của cán bộ, công chức nói riêng cần phải được nâng cao, đáp ứng các nhu cầu cơ bản:

-Đóng góp vào hoạt động xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật, đặc biệt là các văn bản quy phạm pháp luật về kiện toàn bộ máy nhà nước. hình thành hệ thống pháp luật phù hợp, toàn diện, đồng bộ , có tính hệ thống hóa cao và kỹ thuật soạn thảo cao. Hệ thống pháp luật phải tạo thành hành lang pháp lý trong các lĩnh vực đời sống xã hội.

-Tổ chức thực hiện pháp luật, tác động đến các đối tượng khác hành xử theo phương châm "sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật"; các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức thực hiện chức năng, nhiệm vụ, bổn phận công vụ của mình bằng pháp luật, theo pháp luật; cơ quan ban hành pháp luật, người đặt ra pháp luật phải tự mình đứng dưới pháp luật và tự giác tuân thủ triệt để pháp luật.

-Được trang bị các tri thức pháp lý, năng lực áp dụng pháp luật, trong phạm vi thẩm quyền của mình, có khả năng phát hiện, xử lý vi phạm pháp luật trong các tình huống thực tiễn phức tạp.

-Nắm được các nguyên tắc, thông lệ từ các điều ước quốc tế, tập quán quốc tế và các vấn đề khác của công pháp quốc tế và tư pháp quốc tế nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập chủ động khu vực và thế giới

2.Ngăn ngừa, ngăn chặn vi phạm pháp luật, khắc phục tình trạng vi phạm pháp luật, thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ quản lý nhà nước:

Cán bộ, công chức là những người phải đi đầu về ý thức pháp luật. Họ phải được giáo dục ý thức pháp luật trước khi họ giáo dục các đối tượng khác.

Thêm nữa, ý thức pháp luật của cán bộ, công chức đóng vai trò tích cực trong hoạt động quản lý nhà nước và xã hội. Cán bộ, công chức thiếu hiểu biết pháp luật dẫn tới vi phạm pháp luật hoặc cố tình vi phạm pháp luật, gây ra các vụ việc tiêu cực sẽ làm sa sút nghiêm trọng lòng tin của nhân dân, dẫn tới tình trạng buông lỏng kỷ cương, kìm hãm phát triển của đất nước.

3. Triển khai thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về đề cao vai trò của pháp luật, tăng cường pháp chế, coi trọng giáo dục ý thức pháp luật trong tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân:

Những tư tưởng của Đảng, của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đề cao vai trò của pháp luật, pháp chế, giáo dục, nâng cao ý thức pháp luật trước hết là ý thức pháp luật của cán bộ được ghi nhận trong nhiều văn kiện của Đảng và Nhà nước qua các thời kỳ phát triển của đất nước. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng (1986) xác định: “Cán bộ quản lý các cấp từ Trung ương đến đơn vị cơ sở phải có kiến thức về quản lý hành chính và hiểu biết pháp luật. Cần sử dụng nhiều hình thức và biện pháp để giáo dục, nâng cao ý thức pháp luật và làm tư vấn pháp luật cho nhân dân”. Hiến pháp 1992 quy định: “Nhà nước quản lý xã hội bằng pháp luật, không ngừng tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa”, “Các cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội, đơn vị vũ trang nhân dân và mọi công dân phải nghiêm chỉnh chấp hành hiến pháp và pháp luật, đấu tranh phòng ngừa và chống các tội phạm, các vi phạm Hiến pháp và pháp luật”, “Nhà nước tạo điều kiện để công dân phát triển toàn diện, giáo dục ý thức công dân sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật (Điều 12, 26, 31, 52. Hiến pháp 1992)”

Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp Hành Trung ương Đảng khoá VII bàn về vấn đề tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước CHXHCN Việt Nam đã xác định: “pháp luật phải được chấp hành nghiêm chỉnh và thống nhất.

Sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật phải trở thành đạo đức hàng đầu, thành nếp sống tốt đẹp của mọi người. Kiên quyết đấu tranh chống tình trạng coi thường pháp luật, kỷ cương phép nước không nghiêm, trước hết từ trong nội bộ, từ bên trên”. Nghị quyết của Đảng nhấn mạnh : “Tăng cường tuyên truyền giáo dục pháp luật trong nhân dân, trước hết trong Đảng và cơ quan nhà nước, làm cho mọi người hiểu và làm theo pháp luật”.

Kế thừa kết quả, bảo đảm tính liên tục và phát triển trong việc các nội dung, hình thức, biện pháp đã đề ra, gần đây Thủ tướng Chính phủ đã ban hành các quyết định như Quyết định số 03/1998/QĐ - TTg ngày 07/01/1998 kèm theo Kế hoạch triển khai công tác phổ biến, giáo dục pháp luật từ năm 1998 đến năm 2002, Quyết định số 13/2003/QĐ - TTg ngày 17/01/2003 phê duyệt Chương trình phổ biến, giáo dục pháp luật từ năm 2003 đến năm 2007. Trong đó, nội dung về phổ biến, giáo dục pháp luật cho cán bộ, công chức nói chung và cho một số đối tượng cán bộ, công chức cụ thể được xác định.

Các chủ trương, chính sách, chương trình trên xác định mục tiêu, hoạch định phương hướng nâng cao ý thức pháp luật, ý thức chính trị cho toàn xã hội.

Nâng cao ý thức pháp luật, năng lực tổ chức thực hiện pháp luật, lối làm việc, hành xử theo pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức là điều kiện cốt yếu để chuyển hoá những tư tưởng, quan điểm của Đảng và Nhà nước về pháp luật, pháp chế thành hiện thực.

Chương II

THỰC TRẠNG Ý THỨC PHÁP LUẬT CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ GIÁO DỤC Ý THỨC PHÁP LUẬT CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

2.1. Thực trạng ý thức pháp luật của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay

Việc đánh giá thực trạng ý thức pháp luật của cán bộ, công chức được tiến hành trên cơ sở phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức và dựa vào ba tiêu chí sau đây: sự nhận thức, hiểu biết về pháp luật; thái độ đối với pháp luật và sự thực hiện, chấp hành pháp luật trên thực tế, đồng thời chỉ ra những nguyên nhân gây ảnh hưởng tiêu cực đến ý thức pháp luật của cán bộ, công chức để làm cơ sở cho việc đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức.

2.1.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay

2.1.1.1. Cơ cấu, số lượng công chức nhà nước nói riêng và cán bộ, công chức nói chung

Theo số liệu thống kê của Ban Tổ chức Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ), tính đến 31/12/2000 số lượng công chức trong biên chế nhà nước bao gồm khối quân lý nhà nước và khối các cơ quan sự nghiệp có tổng số 1.294.405 người.

Theo báo cáo của các bộ, ngành và địa phương, đến ngày 30/6/2001, số công chức quản lý hành chính nhà nước ở nước ta là 218.002 người. Công chức quản lý nhà nước của các cơ quan trung ương là 107.592 người và công chức quản lý nhà nước của các địa phương là 110.410 người. Trong đó, chuyên viên cao cấp và tương đương có 723 người (chiếm 0,33%), chuyên viên chính và tương đương có 17.897 người (chiếm 8,21%), chuyên viên và tương đương có

82.156 người (chiếm 37,69%), cán sự và tương đương có 80.448 người (chiếm 36,9%), số còn lại là 36.778 người (chiếm 16,87%).

So với số dân nước ta hiện nay khoảng gần 80 triệu người có 1.294.405 công chức (chiếm khoản 0,016% dân số) thì tỷ lệ là cứ 1000 dân có 16,1 công chức. Tỷ lệ này so với các nước trong khu vực và thế giới là thấp (Vương quốc Thái Lan có 1.146.019 công chức, chiếm 1,96% dân số; Philippin có 1.195.353 công chức, chiếm 1,74% dân số; Cộng hoà Pháp có 5.178.000 công chức, chiếm 8,78% dân số).

Khỏi các cơ quan sự nghiệp có 1.093.683 người. Trong đó ngành giáo dục có 806.449 người, chiếm 75,84%; ngành y tế có 156.970 người, chiếm 14,76%; khối khoa học có 17.456 người, chiếm 1,64%; văn hoá thông tin: 32.273 người, chiếm 3,03%, còn lại sự nghiệp khác chiếm 4,71% công chức sự nghiệp và chiếm 4% công chức cả nước.

2.1.1.2. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước

Phần lớn cán bộ, công chức nước ta được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ trong cơ chế tập trung, quan liêu, bao cấp. Trong thời gian gần đây, một bộ phận công chức đã được tiếp tục đào tạo, đào tạo lại để đáp ứng yêu cầu và đòi hỏi của nền kinh tế chuyên đổi. Theo số liệu của Ban Tổ chức Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ), tính đến thời điểm năm 2000, số lượng công chức của cả nước có trình độ đào tạo trên đại học là 403.129 người, chiếm 1,5%; trình độ đào tạo đại học và cao đẳng là 403.129 người, chiếm 31,9%; trình độ trung học chuyên nghiệp là 541.159 người, chiếm 42,8%.

Nhìn chung về văn bằng chuyên môn về cơ bản đáp ứng tiêu chuẩn ngạch, bậc đang giữ, nhưng không có sự tương ứng giữa văn bằng với chức danh và với năng lực thực tế của công chức. Trình độ đội ngũ công chức hiện nay còn chưa cao.

Điều này thể hiện qua các số liệu thống kê sau:

- Ở Trung ương, qua số liệu thống kê của 21 bộ và cơ quan ngang bộ có 158.635 công chức, trong đó trình độ chuyên môn được đào tạo và cơ cấu các ngạch công chức được phân bố như sau:

**Bảng trình độ chuyên môn đào tạo cơ cấu ngạch công chức
của 21 bộ, ngành**

Trình độ chuyên môn đào tạo			Cơ cấu ngạch công chức		
Cấp đào tạo	Số lượng	Tỷ lệ %	Ngạch	Số lượng	Tỷ lệ %
Trên đại học	11.143	7,03	CV cao cấp	1.472	0,94
Đại học	62.389	39,32	CV chính	15.998	10,08
Trung cấp	51.987	32,77	Chuyên viên	58.294	36,74
Sơ cấp	33.134	20,88	Cán sự	47.970	30,24
Còn lại	34.899	20			

- Số liệu thống kê của 24 cơ quan thuộc Chính phủ (hiện nay chỉ còn 13 cơ quan thuộc Chính phủ) cho thấy, hiện có 33.715 công chức, trong đó có trình độ chuyên môn được đào tạo và cơ cấu các ngạch công chức thể hiện như sau:

**Bảng trình độ chuyên môn và cơ cấu công chức
của 24 cơ quan thuộc Chính phủ**

Trình độ chuyên môn đào tạo			Cơ cấu ngạch công chức		
Cấp đào tạo	Số lượng	Tỷ lệ %	Ngạch	Số lượng	Tỷ lệ %

Trên đại học	1.445	4,32	CV cao cấp	400	1,19
Đại học	14.359	42,59	CV chính	2.974	8,82
Trung cấp	10.511	31,18	Chuyên viên	13.477	39,97
Sơ cấp	17.390	21,92	Cán sự	9.053	26,85
Còn lại	7.806	23,15			

- Khối các cơ quan địa phương: tính đến ngày 30/6/1998 có 1.071.119 công chức. Trong số đó, 2543 người là cán bộ do bầu cử, chiếm 0,237%; chuyên viên cao cấp và tương đương có 249 người, chiếm 0,23%; chuyên viên chính và tương đương là 22.091 người, chiếm 2,06%; chuyên viên và tương đương có 332.733 người, chiếm 31,062%; cán sự và tương đương có 530.842 người, chiếm 49,55%; số còn lại có 182.741 người, chiếm 17,05%. Trình độ chuyên môn được đào tạo như sau: trên đại học có 6.545 người, chiếm 0,61%; đại học và cao đẳng có 326.022 người, chiếm 30,43%; trung học chuyên nghiệp có 478.614 người, chiếm 44,68%; số còn lại có 260.018 người có trình độ sơ cấp, chiếm 24,27%.

Đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay về chất lượng cơ bản thiếu hụt trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học, pháp lý, kinh tế, địa lý và các kiến thức khác...

- Về trình độ lý luận chính trị: ở Trung ương, qua số liệu thống kê của 21 bộ và cơ quan ngang bộ, có 12,23% cán bộ, công chức có trình độ lý luận chính trị cao, trung cấp; trong số 24 cơ quan thuộc Chính phủ (hiện nay chỉ còn 13 cơ quan thuộc Chính phủ), số có trình độ lý luận chính trị cao trung cấp chiếm 16,04%; ở địa phương, số công chức có trình độ lý luận chính trị cao trung cấp chiếm 5%.

- Về trình độ ngoại ngữ: số cán bộ, công chức có trình độ Anh ngữ chiếm 28,96%, ngoại ngữ khác chiếm 7,59% (số liệu ở 21 bộ và cơ quan ngang bộ); số liệu tương ứng ở 24 cơ quan thuộc Chính phủ là 21,15% và 7,52%. Số công chức ở địa phương có trình độ Anh ngữ chiếm 7,6% và ngoại ngữ khác chiếm 2,1%.

- Về cán bộ, công chức cao cấp: trình độ chuyên môn và các kiến thức về chính trị, quản lý nhà nước cũng như ngoại ngữ, tin học nói chung cao hơn so với toàn bộ đội ngũ. Kết quả phân tích chất lượng của 941 cán bộ, công chức ngạch cao cấp (trong đó bao gồm cán bộ chủ chốt và chuyên viên cao cấp) cho thấy:

+ Về trình độ chuyên môn được đào tạo: trên đại học có 552 người, chiếm 58,66%; đại học và trung học chuyên nghiệp có 348 người, chiếm 37,08%.

+ Về trình độ lý luận chính trị: cao cấp có 318 người, chiếm 33,79%; trung cấp có 278 người, chiếm 29,54%;

+ Về trình độ quản lý hành chính nhà nước: cao cấp có 5 người, chiếm 0,53%; trung cấp có 202 người, chiếm 21,46%.

- Về đội ngũ cán bộ trong lĩnh vực khoa học, kỹ thuật được đào tạo tốt về kiến thức cơ bản, phương pháp luận, trải qua thực tiễn sản xuất và nghiên cứu. Đến nay cả nước có khoảng 1 triệu cán bộ có trình độ đại học, cao đẳng và khoảng 12 nghìn người có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ. Đây là lực lượng có đóng góp rất lớn cho sự phát triển khoa học, công nghệ của đất nước. Tuy nhiên về cơ bản chúng ta vẫn thiếu những chuyên gia giỏi, năng lực thực hành của nhiều cán bộ còn nhiều bất cập, tỷ lệ cán bộ khoa học trên số dân còn thấp.

Đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước của Việt Nam hiện nay đang nổi lên một số vấn đề sau:

- Số lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng tăng.

Năm 1994 là 1.222.800 người, năm 1998 là 1.294.405 người, năm 2000 khoảng 1.351.000. Tính đến tháng 12 năm 2002, cả nước có 1.529.852 cán bộ,

công chức (không tính cán bộ, công chức trong lực lượng vũ trang), trong đó 209.171 công chức trong cơ quan hành chính nhà nước; 1.218.446 công chức sự nghiệp; 19.235 cán bộ, công chức trong khối lập pháp, tư pháp, còn lại là cán bộ, công chức trong các cơ quan Đảng, đoàn thể với số lượng là 85.000 người. Ngoài ra có khoảng trên 200.000 cán bộ cơ sở.

- Ở nhiều cơ quan nhà nước vẫn còn tình trạng công chức vừa thừa lại vừa thiếu.

- Cơ cấu về trình độ trong đội ngũ công chức chưa cân đối, chưa được xác định và còn nhiều điều bất cập.

Xét về trình độ đội ngũ cán bộ, công chức, nhìn chung vẫn chưa cao, thể hiện qua hơn 50% chưa có trình độ đại học. Đây là một thách thức lớn cho đội ngũ cán bộ, công chức.

- Năng suất, hiệu quả và kỷ luật lao động của công chức còn chưa cao.

Quy chế thưởng, phạt còn thiếu, chưa hợp lý và chưa nghiêm. Do đó mang chưa xây dựng được một đội ngũ công chức thực sự tận tâm, tận tụy, mẫn cán với công việc, chưa khuyến khích và ràng buộc công chức với công vụ.

2.1.2. Thực trạng ý thức pháp luật của cán bộ, công chức

Để xây dựng được một bức tranh khái quát về thực trạng ý thức pháp luật cán bộ, công chức, cần tập trung xem xét những vấn đề sau:

- Tình hình hiểu biết pháp luật của cán bộ, công chức;
- Thái độ của cán bộ, công chức đối với pháp luật;
- Thực tế việc chấp hành, thực hiện pháp luật hiện nay của cán bộ, công chức.

2.1.2.1. Tình hình hiểu biết pháp luật của cán bộ, công chức

Việc tìm hiểu tình hình hiểu biết pháp luật của cán bộ, công chức được căn cứ theo các số liệu thu thập qua các cuộc điều tra xã hội học, qua việc tìm

hiểu, phân tích tình hình thực tế, cũng như qua sách, báo, các công trình nghiên cứu chuyên khảo.

Theo số liệu của Đề tài "Điều tra cơ bản tại 6 vùng có dự án điểm về phổ biến giáo dục pháp luật, thực hiện việc nghiên cứu, phân tích để xác định mức độ hiểu biết pháp luật của cán bộ và nhân dân về các chủ đề pháp luật được ưu tiên" thuộc khuôn khổ của Dự án VIE-98-001, 201 cán bộ, công chức đã được phỏng vấn qua phiếu điều tra bao gồm: cán bộ, công chức đang làm việc tại Ủy ban nhân dân các cấp, các cơ quan tư pháp; giáo viên và các cán bộ đang công tác tại các ngành, nghề khác. Nội dung của điều tra và phỏng vấn trực tiếp nhằm tập trung làm rõ mức độ, nhu cầu hiểu biết pháp luật của cán bộ, công chức trong việc vận dụng giải quyết công việc hàng ngày của cơ quan, lĩnh vực mình đang phụ trách.

Khi được hỏi về việc giải quyết công việc hoặc tham mưu cho thủ trưởng cơ quan giải quyết công việc có 187/201 cán bộ, công chức (chiếm 93,35%) được hỏi trả lời: Dựa vào việc nghiên cứu kỹ văn bản quy phạm pháp luật để áp dụng giải quyết cho đúng quy định. Có 105/201 (chiếm 51,98%) người trả lời dựa vào sự hiểu biết của chính mình tích lũy được qua đào tạo và qua quá trình công tác nhưng còn có 12/201 người (chiếm 5,9%) trả lời làm theo chỉ đạo của thủ trưởng hoặc theo ý của bạn bè nhờ vả. Số ý kiến này chủ yếu rơi vào số cán bộ cấp xã, phường, thị trấn. Từ đó yêu cầu đặt ra là cần tăng cường giáo dục ý thức pháp luật, kể cả bản lĩnh chính trị cho đối tượng cán bộ xã, phường, thị trấn.

Khi được hỏi về sự phân biệt giữa cán bộ và công chức, có 31,8% cho rằng đối với "những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong các tổ chức chính trị, chính trị-xã hội" là cán bộ và 68,2% cho là công chức; hoặc có 30,3% cho rằng "những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong các cơ quan, đơn vị quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân viên quốc phòng" là cán bộ và 69,7% cho là công chức.

Những con số nói trên đã phản ánh một thực tại là vẫn còn có sự lúng túng, hiểu biết chưa rõ ràng pháp luật về cán bộ, công chức. Từ đó cho thấy việc bổ túc thường xuyên những kiến thức pháp luật về cán bộ, công chức nói riêng, kiến thức pháp luật về các lĩnh vực khác là điều rất quan trọng.

Về thực trạng áp dụng pháp luật trong giải quyết công việc của cán bộ, công chức ở cơ sở cũng còn một số bất cập. ở một số địa phương, vẫn còn tình trạng cán bộ cơ sở giải quyết công việc hàng ngày mà không quan tâm cập nhật chính sách, văn bản pháp luật mới. Có thể lấy một ví dụ là Quyết định 80/TTg năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ về tiêu thụ sản phẩm nông nghiệp cho nông dân đã ban hành được 3 tháng nhưng khi phỏng vấn một số cán bộ lãnh đạo một xã ở tỉnh Tiền Giang thì một số người còn nói là chưa hề được nghe thấy quyết định này, còn theo một vị lãnh đạo huyện Gò Công Đông thì ở một số xã nhiều khi văn bản pháp luật về đến xã nhưng lại bị thất lạc ngay trong chính UBND xã. Từ đó cho thấy đội ngũ cán bộ cơ sở còn một số bất cập trong ý thức cập nhật thông tin pháp luật để nâng cao trình độ kiến thức pháp lý.

Việc đánh giá tình hình hiểu biết pháp luật của cán bộ, công chức ở nước ta không thể tách rời giữa việc đánh giá học vấn, hiểu biết về pháp luật với trình độ học vấn văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước và kinh nghiệm công tác của họ. Điều dễ nhận thấy rằng ngoài những người đã được đào tạo cơ bản về kiến thức pháp lý, những người ở những ngành chuyên môn khác qua thực tế công việc của mình, qua các phương tiện, cách thức khác cũng có thể có được những hiểu biết pháp luật nhất định. Ở nước ta, quá trình hình thành đội ngũ cán bộ, công chức là đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước được bổ sung từ nhiều nguồn khác nhau. Có một thực tế là kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay được tích lũy chủ yếu qua học tập ở các trường lớp khác nhau như các trường chuyên nghiệp về các lĩnh vực kinh tế, xã hội, trường chính trị, trường hành chính, trường nghiệp vụ của các bộ, ngành và phần lớn là thông qua kinh nghiệm thực tiễn công tác.

Qua kết quả điều tra của dự án VIE-98-001 do Viện nghiên cứu khoa học pháp lý - Bộ Tư pháp tiến hành năm 1999, khi điều tra 201 cán bộ, công chức tại 6 tỉnh, thành phố thì có 7 người có trình độ trên đại học, 97 người có trình độ đại học, 74 người có trình độ trung cấp, 19 người có trình độ sơ cấp, 184 có trình độ văn hoá phổ thông trung học, 16 người có trình độ văn hoá trung học cơ sở và 2 người có trình độ tiểu học ở các xã vùng cao. Số cán bộ, công chức có trình độ từ trung cấp trở lên chủ yếu công tác tại các cơ quan cấp tỉnh, huyện. Do vậy một bất cập hiện nay là trình độ của đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn là rất yếu. Khi phỏng vấn trực tiếp ông Phó Chủ tịch xã Uar huyện Krôngpa tỉnh Gia Lai, ông cho biết: cán bộ xã trình độ cao nhất là hết lớp 2. Do vậy việc thường xuyên đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho số đối tượng này là yêu cầu hết sức cấp thiết. Đây là điều cần thiết nhằm đảm bảo cho họ đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, đồng thời nâng cao ý thức pháp luật của họ.

Qua số liệu về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đã được trình bày ở phần 2.1 cũng cho thấy hiện nay trong bộ máy nhà nước ta vẫn còn tình trạng những người có trình độ dưới đại học vẫn chiếm đa số. Đây là một thực tế bức xúc đòi hỏi phải có những giải pháp cấp bách nhằm nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Trong những năm vừa qua, Đảng và Nhà nước đã có những chủ trương, chính sách về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Việc đào tạo kiến thức về mọi mặt, đặc biệt là kiến thức về pháp luật, liên quan đến pháp luật đã ngày càng được quan tâm và tăng cường. Đội ngũ cán bộ, công chức cũng đã được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, kiến thức pháp luật và quản lý nhà nước. Nhìn chung trình độ, hiểu biết về pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức đã có nhiều tiến bộ so với trước kia. Có một điều dễ nhận thấy là trình độ học vấn nói chung, hiểu biết pháp luật nói riêng của đội ngũ công chức ở trung ương được nâng cao hơn, đây là điều kiện tốt cho việc tham mưu, hoạch định chính sách xây dựng pháp luật của Nhà nước. Tuy nhiên vẫn có sự chênh lệch lớn giữa trình độ của cán bộ, công chức giữa các cấp hành chính: giữa trung ương với địa phương; giữa tỉnh với huyện, giữa huyện với xã về nhiều kiến thức

chuyên môn cũng như hiểu biết pháp luật, kiến thức pháp lý. Điều này là một lực cản lớn cho việc thống nhất nhận thức pháp luật cũng như thực hiện pháp luật, duy trì pháp chế. Có một thực tế là hiện nay ở nhiều địa phương cấp cơ sở số người có trình độ đại học rất ít hoặc có nơi hầu như không có cán bộ có trình độ đại học, thậm chí nhiều nơi còn có cán bộ không biết chữ. Trong khi đó cấp cơ sở lại có vị trí, vai trò rất quan trọng, là cấp gần dân nhất, là nơi trực tiếp hiện thực hoá các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước và cán bộ cơ sở chiếm một số lượng không nhỏ trong đội ngũ cán bộ, công chức (khoảng 20 vạn người). Tuy nhiên như đã trình bày ở trên về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, có thể nhận thấy kiến thức về mọi mặt, đặc biệt là kiến thức pháp lý của cán bộ, công chức chưa đáp ứng được với những yêu cầu thực tế, với những đòi hỏi thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước của các cơ quan nhà nước về nhiều lĩnh vực trong thời kỳ mới. Đặc biệt là đối với cán bộ, công chức cơ sở với năng lực, trình độ như hiện nay thì thật khó khăn trong việc thực thi nhiệm vụ, bảo đảm phát huy tốt hiệu lực, hiệu quả của chính quyền cơ sở.

2.1.2.2. Thái độ đối với pháp luật của cán bộ, công chức

Thái độ đối với pháp luật của cán bộ, công chức là những suy nghĩ, tình cảm của họ về pháp luật, về các hiện tượng pháp luật như: suy nghĩ về hoạt động chính trị của đất nước, thái độ trước những hiện tượng vi phạm pháp luật. Qua đó cũng thể hiện sự quan tâm của họ đối với pháp luật.

Qua kết quả phỏng vấn 201 cán bộ, công chức thì có 194 (chiếm 96,5%) cho rằng pháp luật là công cụ trong tay Nhà nước để tổ chức đời sống xã hội một cách có trật tự, kỷ cương và văn minh. Qua trao đổi, phỏng vấn trực tiếp hầu hết các ý kiến đều cho rằng: để xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước thì yêu cầu đầu tiên và tiên quyết là cần phải tuân thủ pháp luật và chỉ có thông qua pháp luật Nhà nước mới quản lý có hiệu quả mọi mặt của đời sống xã hội cũng như phát triển kinh tế, đảm bảo trật tự, trị an trên địa bàn dân cư. Tuy nhiên vẫn có 70 trên tổng số 201 (chiếm 34,8%) cán bộ, công chức được hỏi cho rằng pháp luật là công cụ trong tay Nhà nước để trừng phạt những ai đi

ngược lại lợi ích của Nhà nước, của xã hội. Điều này cho thấy nhận thức, suy nghĩ về pháp luật của một bộ phận cán bộ, công chức còn một số bất cập.

Khi tìm hiểu về nhu cầu nâng cao hiểu biết pháp luật của cán bộ, công chức, có 190 trên tổng số 201 người (chiếm 94,5%) cho rằng rất cần hiểu biết pháp luật để xử sự cho đúng pháp luật, có 135 trên tổng số 201 (chiếm 67,1%) người cho rằng rất cần hiểu biết pháp luật để xử sự góp phần nâng cao tri thức của mỗi người. Như vậy cho thấy nhu cầu tìm hiểu pháp luật trong cán bộ, công chức là rất lớn, đồng thời cũng cho thấy sự quan tâm rất lớn đến pháp luật của họ. Tuy nhiên vẫn có 6 trên tổng số 201 người (chiếm 2,98%) được hỏi cho rằng không cần tìm hiểu pháp luật vì đã có các chuyên gia pháp luật để hỏi, vì pháp luật có hiệu lực gì đâu mà cần phải biết, vì pháp luật là của Nhà nước, không phải của mình nên không cần phải biết. Rõ ràng những con số này cũng cho thấy một bộ phận cán bộ, công chức vẫn thờ, không quan tâm đến pháp luật.

Bên cạnh đó, có thể thấy rằng trên thực tế không ít cán bộ, công chức vẫn chưa có ý thức quan tâm đến các hoạt động của đời sống pháp lý trong xã hội. Hiện nay vẫn còn một bộ phận công chức không quan tâm đến đời sống chính trị, xã hội của đất nước. Chẳng hạn như nếu nhìn bề ngoài thì các cuộc bầu cử Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp luôn đạt được tỷ lệ cử tri đi bầu rất cao, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức nhưng nếu tìm hiểu kỹ trên thực tế có một bộ phận không nhỏ những người không quan tâm đến việc này, đi bầu cử cho xong chuyện, hoàn thành nghĩa vụ với địa phương, cơ quan, đơn vị chứ không phải vì sự quan tâm thực sự đến đời sống chính trị, pháp lý của đất nước. Hay về sự quan tâm đến các vi phạm pháp luật trong xã hội cũng có không ít người tỏ thái độ thờ. Về thái độ phản ứng của cán bộ, công chức đối với hành vi phạm tội, kết quả khảo sát cho thấy: có 26,6% số cán bộ được hỏi tỏ thái độ phản ứng quyết liệt; 50,75% tỏ thái độ ở mức trung bình, còn lại là im lặng.

2.1.2.3. Thực trạng tình hình chấp hành pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức

Việc đánh giá ý thức pháp luật của cán bộ, công chức ngoài việc xem xét sự hiểu biết, kiến thức về pháp luật còn phải thông qua các hành vi của họ, trước hết là hành vi chấp hành hay vi phạm pháp luật trong hoạt động của họ.

Nhìn chung, trong thời kỳ đổi mới, đặc biệt là những năm vừa qua, cùng với sự phát triển về mọi mặt về chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, ý thức pháp luật của cán bộ, công chức cũng đang vận động một cách tích cực và đã có những chuyển biến đáng kể: đội ngũ cán bộ, công chức bên cạnh trình độ chuyên môn cũng như kiến thức pháp lý ngày càng cao đã quan tâm nhiều hơn đến pháp luật, đã nhận rõ vị trí, vai trò quan trọng của pháp luật đối với đời sống xã hội và hoạt động của bộ máy nhà nước. Tuy nhiên, tình hình vi phạm pháp luật trong xã hội nói chung và trong đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng cũng có những biểu hiện rất đáng quan tâm. Báo cáo chính trị Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX có đánh giá: "Tình trạng tham nhũng, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống ở một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên là rất phức tạp. 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".

Hành vi vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức là sự biểu hiện trực tiếp của tình trạng ý thức pháp luật thấp kém. Việc vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức cho thấy có thể do họ không hiểu, hiểu không đầy đủ hoặc do thái độ thiếu tôn trọng, coi thường pháp luật của cán bộ, công chức trong quá trình thực thi nhiệm vụ của mình.

Vi phạm trong việc ban hành các văn bản pháp luật

Hàng năm, các cơ quan chức năng đã phát hiện, kiến nghị sửa đổi hàng ngàn văn bản quản lý của các ngành, các cấp, thu hồi hàng ngàn tỷ đồng và nhiều tài sản khác do sai phạm. Năm 2000 VKSND các cấp đã phát hiện 3376 văn bản có vi phạm pháp luật, trong đó có 185 văn bản của chính quyền cấp tỉnh, 979 văn bản của chính quyền cấp huyện và 2185 văn bản của chính quyền cấp xã. Qua kết quả khảo sát thực tế cho thấy ở một số địa phương tình trạng ban hành văn bản pháp luật còn có những sai phạm. Ví dụ: Thành phố Hồ Chí

Mình trong 3 năm 1997,1998,1999 VKSND Thành phố Hồ Chí Minh và VKSND các quận, huyện của Thành phố đã nghiên cứu và kiểm sát hàng nghìn văn bản của chính quyền 3 cấp ở Thành phố Hồ Chí Minh đã phát hiện và kháng nghị 68 văn bản quy phạm pháp luật có vi phạm. Có thể thấy tình trạng ban hành văn bản vi phạm pháp luật chủ yếu là ở cấp địa phương, do các chính quyền địa phương thực hiện. Mặc dù số vụ vi phạm của văn bản quản lý được phát hiện chưa phải là nhiều nhưng điều đó cũng đã thể hiện rõ mức độ vi phạm cao, tính chất vi phạm khá nghiêm trọng vì các văn bản quản lý bị phát hiện thấy sai phạm thường vẫn đang có hiệu lực thi hành. Các dạng sai phạm chủ yếu là:

- Nội dung trái với các quy định của pháp luật, với các văn bản quản lý của cấp trên.
- Tình trạng ban hành văn bản cá biệt để giải quyết các quyền và nghĩa vụ pháp lý cho cơ quan, tổ chức và công dân vượt quá thẩm quyền cho phép, nhất là trong lĩnh vực xử phạt vi phạm hành chính, quản lý và sử dụng đất đai.
- Áp dụng các quy phạm pháp luật không đúng khi giải quyết các quyền, nghĩa vụ pháp lý của cơ quan, tổ chức và công dân, làm thiệt hại lợi ích của Nhà nước, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công dân.
- Ban hành văn bản pháp luật hình thức thiếu nhất quán, không có tên văn bản, nội dung văn bản không phù hợp với hình thức văn bản;
- Trình tự xây dựng, ban hành văn bản pháp luật tùy tiện, không thông báo văn bản đến người dân nhưng đã buộc họ phải chấp hành.
- Sử dụng hình thức văn bản hành chính thông thường thay cho quyết định của cơ quan hành chính nhà nước như: Thông báo thay cho quyết định, biên bản vi phạm hành chính thay cho quyết định xử phạt, một biên lai thu tiền phạt dùng ghi hai mặt biên lai cho 2 trường hợp xử phạt vi phạm hoàn toàn khác nhau.

Vi phạm trong hoạt động quản lý nhà nước

Cơ quan hành chính và cán bộ, công chức trong hoạt động của mình có trách nhiệm quản lý hầu hết các lĩnh vực kinh tế, xã hội. Do tính chất rộng lớn

của lĩnh vực quản lý luôn tác động đến mọi hoạt động của cán bộ, công chức, luôn liên quan đến những vấn đề về lợi ích nên nguy cơ vi phạm pháp luật trong hoạt động quản lý nhà nước của cán bộ, công chức là rất lớn. Đặc biệt là những nơi nắm giữ, sử dụng cơ sở vật chất, kỹ thuật, tiền, hàng; những nơi mà chế độ quản lý lỏng lẻo, quy định sơ hờ, thủ tục phiền hà dễ bị lợi dụng nên tình hình vi phạm pháp luật cũng rất nghiêm trọng. Điển hình là các lĩnh vực như: trong quản lý thực hiện các chương trình, dự án đầu tư phát triển kinh tế, xã hội; trong xây dựng cơ bản, trong hoạt động ngân hàng, tài chính, tín dụng; trong quản lý xuất, nhập khẩu; quản lý nhà, đất; mua sắm thiết bị; cấp phép; đấu thầu.

Thực tế hiện nay cho thấy vẫn còn tình trạng việc thi hành pháp luật không nghiêm, kỷ cương, kỷ luật lỏng lẻo. Đặc biệt vẫn có tình trạng nghiêm trọng đáng phải quan tâm là nhiều cán bộ và cơ quan nhà nước là những người có trách nhiệm giữ gìn kỷ cương phép nước, bảo vệ pháp luật lại chính là những người làm sai pháp luật. Có những ngành và địa phương ban hành những quyết định vượt quá thẩm quyền hoặc cố tình lợi dụng những kẽ hở trong các văn bản pháp luật để làm những điều sai trái. Tình trạng buôn lậu, xuất, nhập khẩu trái phép, thu chi ngân sách, cấp và bán đất trái pháp luật diễn ra nghiêm trọng trong thời gian qua là nhiều ví dụ về coi thường kỷ cương, phép nước. Trong các nhóm tội mà chủ thể liên quan đến người có chức vụ, quyền hạn thì các tội về tham ô, đưa và nhận hối lộ, cố ý làm trái, lợi dụng chức vụ, quyền hạn lừa đảo, chiếm đoạt tài sản có tỷ lệ cao. Tội tham nhũng do những người có chức quyền thực hiện vẫn là một trong bốn nguy cơ của đất nước như Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng đã xác định.

Vi phạm của cán bộ, công chức liên quan rất nhiều đến lĩnh vực kinh tế. Theo báo cáo của Bộ Tư pháp, riêng năm 1998, các tội phạm trong lĩnh vực kinh tế liên quan đến cán bộ, công chức là 3546 vụ. Điển hình là các vụ án: Tamexco, Vũ Xuân Trường, Tân Trường Sanh, Epcó-Minh Phụng. Riêng vụ án buôn lậu Tân Trường Sanh trong số 74 bị cáo có tới 50 bị cáo là cán bộ, công chức. Chỉ tính riêng 7 vụ án lớn (Tamexco, buôn lậu ở Long An, Dệt Nam Định, Trịnh Vĩnh Bình, phá rừng ở Bình Thuận, Tân Trường Sanh, Epcó-Minh Phụng) trong

số 240 bị cáo thì đã có tới 146 bị cáo là cán bộ, công chức (chiếm 70%), trong đó có 94 là đảng viên (chiếm 50%).

Riêng tội phạm về tham nhũng liên quan đến cán bộ, công chức, theo báo cáo của Tòa án nhân dân tối cao các năm 1995,1996,1997,1998,1999, số bị cáo là cán bộ, công chức cũng như số vụ mà họ vi phạm thể hiện qua bảng sau:

Năm	1995	1996	1997	1998	1999
Số vụ	525	585	606	670	526
Số bị cáo	1200	999	1195	1133	1107

Trong 6 tháng đầu năm 2003 các cơ quan chức năng đã tiến hành kỷ luật hơn 250 cán bộ, công chức vi phạm. Ngoài ra ngành thanh tra cũng đã minh oan cho 39 người, trả lại cho công dân hơn 7 tỷ đồng, gần 300 cây vàng, khoảng 150 ha đất, thu hồi về cho ngân sách Nhà nước gần 9 tỷ đồng. Trong việc thanh tra đầu tư xây dựng, các đoàn của Thanh tra Nhà nước cũng phát hiện gần 300 tỷ đồng sai phạm (chiếm hơn 10% tổng số vốn được kiểm tra).

Điều đáng nói hiện nay là hầu hết các vụ việc vi phạm, sai trái đều do nhân dân, các cơ quan bảo vệ pháp luật phát hiện ra mà rất ít vụ vi phạm pháp luật được cán bộ phụ trách, tổ chức Đảng, tổ chức thanh tra ở cơ quan xảy ra vi phạm phát hiện và đấu tranh ngăn chặn. Điều đó cho thấy công tác quản lý nội bộ đội ngũ cán bộ, công chức còn kém.

Công tác đấu tranh, xử lý các vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức hiện nay ở một số nơi còn chưa cương quyết, nghiêm khắc, thể hiện qua các biểu hiện như: để xử lý nội bộ, xử lý hành chính mà không truy tố hình sự. Do vậy mà tác dụng răn đe, giáo dục ý thức tôn trọng kỷ cương phép nước đã bị hạn chế nhiều.

Vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức trong hoạt động quản lý nhà nước thể hiện ở rất nhiều lĩnh vực.

Thực trạng tham nhũng và đấu tranh chống tham nhũng

Qua kết quả thanh tra, điều tra, kiểm sát các cơ quan Nhà nước cũng như kết quả kiểm tra của Đảng đến nay, nhận thấy: các vụ tham nhũng được phát hiện hoặc được đưa ra xét xử trong những năm gần đây, nhất là từ 1997 đến nay có xu hướng tăng về quy mô, tính chất cả về tài sản của Nhà nước tập thể, công dân bị tham ô, chiếm đoạt, đến số đối tượng tham gia, trong đó có nhiều cán bộ, đảng viên, công chức, có cả cán bộ giữ vai trò chủ chốt vi phạm... Số đảng viên có hành vi tham nhũng bị thi hành kỷ luật từ năm (1996 - 1999) là 7.480 trường hợp, tăng 7,36% so với năm (1992-1995). Hiện nay tình trạng tham nhũng càng gia tăng. Theo báo cáo của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao và Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao tại kỳ họp thứ 10, Quốc hội khóa X thì 10 tháng đầu năm 2001 cả nước phát hiện 729 vụ tham nhũng (gây thiệt hại hơn 330 tỷ đồng), nhưng chỉ mới xử lý được 260 vụ.

Tình trạng tham nhũng thể hiện trên hầu hết các lĩnh vực

Có một thực tế là, bên cạnh số vụ tham nhũng lớn bị phát hiện và đã được pháp luật xử lý hoặc xử lý hành chính, xử lý kỷ luật thì tình trạng sách nhiễu, vòi vĩnh quà cáp, biếu xén (thực chất là đưa và nhận hối lộ) đang có tính phổ biến, tuy lượng tiền của, vật chất không lớn, có khi chỉ vài chục ngàn đồng, nhưng số người vi phạm lại rất đông và đang xảy ra tràn lan, phổ biến ở mọi nơi, khi người công dân có nhu cầu giải quyết các vấn đề về hành chính hay dân sự, về khám chữa bệnh cho bản thân và gia đình, về học hành, việc làm cho con cái, về đi lại, cư trú, giải quyết các vấn đề có quan hệ đến pháp luật, xuất cảnh, nhập cảnh hay sản xuất kinh doanh... cần quan hệ với các tổ chức nhà nước hay tổ chức xã hội, để được giải quyết. Đây là một thực trạng gây nhức nhối trong công luận và dư luận, thực sự đang làm xói mòn nghiêm trọng đạo đức xã hội, nhưng chưa có biện pháp để ngăn chặn.

Tình hình giải quyết khiếu nại, tố cáo ở nước ta từ sau khi có luật khiếu nại, tố cáo đến nay

Khiếu nại, tố cáo của nhân dân về hoạt động của cơ quan hành chính, cán bộ, công chức là một trong những hình thức kiểm tra, giám sát trực tiếp của

nhân dân, thể hiện sự đánh giá đối với hiệu quả của hoạt động quản lý nhà nước. Thông qua thực trạng tình hình khiếu nại, tố cáo cũng cho thấy mức độ của những vi phạm trong hoạt động quản lý của các cơ quan công quyền cũng như của đội ngũ công chức; đồng thời cũng là sự phản ánh tình trạng pháp chế chưa được tôn trọng đúng mực, ý thức và hành vi thực hiện những quy định pháp luật về chức trách, nhiệm vụ trong các cơ quan nhà nước của đội ngũ cán bộ, công chức còn nhiều thiếu sót, sai phạm.

Đơn cử, qua phân tích số liệu về tình trạng khiếu nại, tố cáo năm 2001 sẽ cho thấy tình trạng vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức cũng như năng lực, trình độ giải quyết công việc của cán bộ, công chức.

Công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo 6 tháng đầu năm 2001.

Sáu tháng đầu năm 2001, tình hình khiếu nại, tố cáo tiếp tục diễn biến phức tạp. Theo thống kê chưa đầy đủ, các cơ quan hành chính nhà nước đã thụ lý 53.134 vụ việc trong đó khiếu nại có 46.249 vụ việc, tố cáo có 6.269 vụ việc.

Qua tiếp dân và xử lý đơn thư thấy khiếu nại liên quan đến quản lý và sử dụng đất đai chiếm 45%; về thực hiện chính sách xã hội chiếm 13%; về tranh chấp nhà, đất và đòi lại nhà đất qua các thời kỳ cải tạo chiếm 10%; về không thực hiện kết luận thanh tra, kiểm tra hoặc vụ việc chậm được thụ lý giải quyết hoặc việc giải quyết chưa tho đáng chiếm 10%; về các vấn đề liên quan đến bắt, giam giữ, điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án chiếm 15%; khiếu nại khác chiếm 7%.

Nội dung tố cáo cán bộ lợi dụng chức quyền, có hành vi tiêu cực tham nhũng chiếm 64%; tố cáo hành vi vi phạm pháp luật về quản lý kinh tế, xã hội, sử dụng các chứng trình dự án chiếm 20%; tố cáo hành vi tiếp tay cho bọn buôn lậu làm ăn phi pháp, bao che cho cấp dưới, không xử lý đúng mức người có sai phạm chiếm 9,5%; tố cáo khác chiếm 6,5%.

Tình hình kỷ luật, kỷ cương trong thời gian qua

Thực tế hiện nay cho thấy mặc dù đã có rất nhiều tiến bộ nhưng ý thức kỷ luật trong công việc của một bộ phận cán bộ, công chức vẫn còn chưa cao. Có thể thấy rõ biểu hiện này qua tác phong, ý thức làm việc của một số công chức trong một số cơ quan nhà nước, đặc biệt là khu vực hành chính, sự nghiệp: thường xuyên đi muộn về sớm, làm việc không đạt hiệu quả cao, năng suất lao động kém, tư tưởng "chân ngoài dài hơn chân trong". Điều đó cũng tác động đáng kể đến lối sống theo pháp luật của mỗi cán bộ, công chức.

Tình trạng tham nhũng, lãng phí không những chưa giảm mà còn có xu hướng phát triển, trở thành một căn bệnh có sức lây lan trong nhiều lĩnh vực. Một trong những nguyên nhân làm hạn chế cuộc đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí là việc thực hiện một số chủ trương, biện pháp ngăn ngừa còn nửa vời, nhất là công tác tự phê bình và phê bình.

Mặc dù Đảng ta chú trọng công tác tự phê bình và phê bình, coi đó là một vũ khí sắc bén để giáo dục, rèn luyện đảng viên, nhưng thực tế cho thấy, ở không ít tổ chức Đảng, cấp ủy và cán bộ, đảng viên sa vào khuynh hướng "nói nhiều, làm ít", mắc bệnh thành tích, thích khoe khoang, né tránh, ngại đấu tranh, chưa nêu cao tính chiến đấu, chưa mạnh dạn nhận rõ khuyết điểm của tổ chức, cũng như của bản thân mình. Nhất là, đối với một số cán bộ lãnh đạo, việc tiếp thụ phê bình cũng như tự phê bình chưa đi vào thực chất, nhiều nơi việc tổ chức tự phê bình và phê bình diễn ra hình thức, qua loa, chiếu lệ.

Kỷ cương hành chính cũng là một thước đo tình trạng ý thức pháp luật của cán bộ, công chức. Khi một nền hành chính có tình trạng "trên bảo dưới không nghe" thì rõ ràng đây không phải là một nền hành chính chuyên nghiệp, hoạt động có hiệu quả, hiệu lực, đồng thời cũng cho thấy phần nào ý thức pháp luật của mỗi con người làm việc trong nền hành chính đó. Thực tế kỷ cương hành chính hiện nay qua các phương tiện thông tin đại chúng cho thấy còn nhiều điều bất cập. Tình trạng một quyết định hành chính của cấp trên được ban hành nhưng không được thực hiện ở cấp dưới vẫn thỉnh thoảng diễn ra.

Từ những phân tích trên, chúng tôi có nhận xét chung về ý thức pháp luật của cán bộ, công chức như sau:

Thứ nhất, về trình độ hiểu biết pháp luật của cán bộ, công chức. Qua số liệu thống kê, điều tra xã hội học cũng như qua phân tích thực tế tình hình hiện nay có thể thấy rằng mặc dù đã có những chuyển biến, tiến bộ đáng kể nhưng nhìn chung tri thức pháp luật của cán bộ, công chức còn chưa cao, ít tính lý luận, vẫn tồn tại một số bất cập cần giải quyết. Số cán bộ có chuyên môn pháp luật mặc dù đã được đào tạo khá nhiều qua nhiều hình thức (chính quy, tại chức) trong thời gian qua nhưng số lượng, chất lượng vẫn chưa đáp ứng được đòi hỏi thực tế. Vẫn còn tình trạng cán bộ, công chức trong quá trình thực thi nhiệm vụ không hiểu luật hoặc hiểu rất hạn chế, hiểu biết pháp luật qua kinh nghiệm công tác là chính. Ở một số địa phương, vẫn còn tình trạng cán bộ cơ sở có trình độ văn hoá thấp, thậm chí không biết chữ. Vì những lý do như vậy mà hoạt động quản lý kém hiệu quả, sai phạm nhiều, một bộ phận không nhỏ công chức thường có tư tưởng thụ động, chờ đợi hướng dẫn của cấp trên.

Thứ hai, xét trong cơ cấu ý thức pháp luật thì thái độ tôn trọng, chấp hành pháp luật là khâu yếu nhất. Cán bộ, công chức là lực lượng đóng vai trò chính trong việc tổ chức, thực hiện pháp luật, đáng lẽ ra phải là những người đi đầu trong việc tuân thủ pháp luật. Tuy nhiên trên thực tế, vẫn còn tình trạng cố tình vi phạm pháp luật khá nhiều ở các cấp, các ngành, các lĩnh vực quản lý của cán bộ, công chức. Đây chính là kết quả của thái độ tôn trọng, chấp hành pháp luật kém, bất chấp, coi thường pháp luật của một bộ phận cán bộ, công chức. Điều này dẫn đến những hậu quả xấu, không chỉ làm xói mòn lòng tin của cán bộ, nhân dân vào pháp luật mà còn gây ra những thiệt hại nhiều mặt cho Nhà nước và xã hội.

Thứ ba, vẫn còn sự chênh lệch về trình độ, nhận thức pháp luật trong cán bộ, công chức. Tình trạng này thể hiện ở những khía cạnh như: học vấn, chuyên môn pháp luật, trình độ kiến thức quản lý chung giữa các bộ phận cán bộ, công chức ở các cấp hành chính còn nhiều chênh lệch, có sự chênh lệch lớn giữa

trung ương và địa phương, giữa đồng bằng và thành thị, giữa nông thôn và miền núi; kiến thức pháp luật của cán bộ, công chức nhìn chung chưa hoàn thiện; chưa có sự phù hợp giữa hoạt động thực hiện pháp luật với trình độ, hiểu biết về pháp luật nên dẫn đến tình trạng hiểu một đường, làm một nẻo, biết sai vẫn cứ làm.

Thứ tư, chưa hình thành một cách thực sự lối sống tuân theo pháp luật theo đúng nghĩa của nó trong xã hội nói chung và trong đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng, cần phải có nhiều nỗ lực hơn nữa từ nhiều phía (Nhà nước, công chức, người dân) tiến tới xây dựng một xã hội thực sự sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật.

2.1.3. Nguyên nhân gây ảnh hưởng tiêu cực đến ý thức pháp luật cán bộ, công chức

Ý thức pháp luật của cán bộ, công chức mặc dù ngày càng được nâng cao nhưng xét cho cùng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân, cần phi tiếp tục không ngừng nâng cao ý thức pháp luật của cán bộ, công chức nhà nước. Ý thức pháp luật của cán bộ, công chức còn nhiều bất cập là do một số nguyên nhân sau:

- Những mặt hạn chế, chưa hoàn thiện của hệ thống pháp luật
- Những mặt hạn chế, tiêu cực của nền kinh tế thị trường
- Tác động của toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế
- Sự tác động của những tư tưởng, tâm lý xã hội tiêu cực, lạc hậu
- Bất cập trong quản lý nội bộ của một số cơ quan hành chính, ý thức tự giác rèn luyện của không ít công chức còn yếu kém
- Thiếu những tác động, hỗ trợ cần thiết tạo môi trường để phát triển, nâng cao ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức

2.2. Tình hình giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức

2.2.1. Những hình thức, phương pháp giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức tiến hành hiện nay

Để tổ chức giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ quản lý nhà nước cần phải có những hình thức, phương pháp chung như đối với mọi đối tượng trong xã hội; đồng thời cần cả những hình thức, phương pháp riêng biệt, căn cứ vào đặc điểm hoạt động, công tác của họ. Có thể nêu một số hình thức, phương pháp tổ chức giáo dục ý thức pháp luật phổ biến đối với cán bộ, công chức đang tiến hành sau đây:

Thứ nhất, giáo dục ý thức pháp luật ở các trường đào tạo Thông qua việc giảng dạy pháp luật ở các trường, lớp chuyên môn nghiệp vụ pháp lý, trong Đảng, trường hành chính... với nhiều cấp học khác nhau, sẽ trang bị kiến thức pháp luật một cách cơ bản, có hệ thống cho cán bộ, công chức. Ngoài ra, việc tuyên truyền, giáo dục ý thức pháp luật còn được thực hiện thông qua những phương tiện thông tin đại chúng như đài phát thanh - truyền hình quốc gia, đài phát thanh - truyền hình địa phương, trạm truyền tin cơ sở, sách, báo, tạp chí... đều có chuyên mục riêng hoặc trong nội dung có đề cập đến các vấn đề về pháp luật với nhiều hình thức và mức độ khác nhau.

Thứ hai, thông qua các cuộc tập huấn nghiệp vụ trong hệ thống cơ quan nhà nước. Theo kết quả điều tra xã hội thì thông thường một cán bộ chủ tịch, phó chủ tịch huyện phải dành 1/3 thời gian công tác cho các cuộc hội họp. Nội dung các cuộc họp thường là phổ biến quyết định của cấp trên, quán triệt chủ trương của Đảng, Nhà nước về chính sách, pháp luật mới, hướng dẫn. công tác tổ chức thực hiện. Trong tất cả các nội dung trên đều có liên quan ở mức độ nhất định đến vấn đề pháp luật. Thông qua việc giải thích, thảo luận, phát biểu ý kiến, nhận thức pháp luật và năng lực tổ chức thực hiện pháp luật của cán bộ quản lý hành chính sẽ được nâng lên.

Thứ ba, thông qua việc thực hiện chức năng chấp hành và điều hành của mình trong hệ thống hành chính nhà nước theo nhiệm vụ và thẩm quyền;

nghiên cứu các mệnh lệnh, quyết định quản lý, các văn bản hướng dẫn tổ chức thực hiện pháp luật của cấp trên, các báo cáo, phản ánh tình hình, các yêu cầu, đề nghị có liên quan đến các vấn đề pháp luật của cấp dưới hoặc của các ngành, các cơ quan chức năng. Nhiều cán bộ cho biết: những công văn, chỉ thị, tổ chức hướng dẫn thực hiện pháp luật của cấp trên là cơ sở chủ yếu để chính quyền cấp dưới hoạt động. Nhiều văn bản pháp luật được công bố, biết đã có hiệu lực thi hành, nhưng chưa có hướng dẫn, thông báo của cấp trên thì cấp dưới cũng chưa thực hiện, nếu thực hiện thì cũng rất lúng túng, lo ngại.

Mặt khác, thông qua các hoạt động kiểm tra, giám sát của các cơ quan quyền lực của nhân dân, hoạt động kiểm sát, điều tra, xét xử của các cơ quan Tư pháp, các thông báo về tình hình chấp hành pháp luật, các bản kháng nghị, kiến nghị, những quyết định của các cơ quan nhà nước khác như Quốc hội, Hội đồng nhân dân, các cơ quan bảo vệ pháp luật như Tòa án, Viện Kiểm sát, đối với những văn bản, những hoạt động sai phạm của các cơ quan hành chính và cán bộ quản lý hành chính... những yêu cầu, kiến nghị của nhân dân, tổ chức kinh tế, xã hội cũng có vai trò quan trọng trong việc giúp cán bộ quản lý hành chính tự xem xét, điều chỉnh tư tưởng, hành vi pháp luật, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động quản lý của mình.

Thứ tư, tích lũy kiến thức pháp luật qua các hoạt động trực tiếp trên cương vị công tác của mình. Hàng ngày khi tham gia vào hoạt động liên quan đến pháp luật như tham gia xây dựng các dự án pháp luật tổ chức thi hành pháp luật, trực tiếp quan hệ với cán bộ, nhân viên trong cơ quan, tiếp xúc với nhân dân, tiếp thu các ý kiến phản ánh, đóng góp, những kiến nghị về quyền lợi; về giải quyết chính sách... người cán bộ phải nghiên cứu, tìm hiểu pháp luật để giải thích, giải quyết. Qua hoạt động thực tiễn đó, kiến thức pháp luật và kinh nghiệm công tác được nâng lên.

2.2.2.Đánh giá thực trạng giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay

Qua phân tích chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cho thấy nhìn chung về văn bằng chuyên môn của cán bộ, công chức đáp ứng tiêu chuẩn ngạch, bậc đang giữ, nhưng không có sự tương ứng giữa văn bằng với chức danh và với năng lực thực tế của công chức. Trình độ của cán bộ, công chức hiện nay vẫn chưa cao, cơ cấu trình độ chưa cân đối, chưa được xác định và còn một số bất cập.

Công cuộc đổi mới đất nước ta thời gian vừa qua đã đạt được những thành tựu rất quan trọng, kinh tế phát triển khá, chính trị, an ninh ổn định, đời sống nhân dân từng bước được cải thiện và phát triển, bộ máy nhà nước hoạt động ngày càng hiệu quả hơn, đóng góp ngày càng tích cực vào công cuộc đổi mới của đất nước. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn tồn tại tình trạng vi phạm pháp luật trong hoạt động công vụ, kỷ luật, kỷ cương có lúc có nơi chưa được đề cao, thậm chí còn bị xem nhẹ. Nhiều hành vi phạm tội, nhiều loại tội phạm liên quan đến người có chức vụ, quyền hạn, đến một bộ phận cán bộ, công chức thoái hoá, biến chất đã làm kỷ cương, phép nước không nghiêm, giảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước, cản trở không nhỏ đến sự tăng trưởng của nền kinh tế, đến tiến bộ, công bằng xã hội. Nguyên nhân của tình hình này có nhiều, nhưng một phần không nhỏ xuất phát từ ý thức pháp luật còn chưa cao, thái độ coi thường pháp luật của một phần không nhỏ cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước.

Về tình hình hiểu biết, nhận thức pháp luật của cán bộ, công chức, qua nghiên cứu tìm hiểu có thể nhận thấy trong những năm qua, với những thành tựu bước đầu của công cuộc đổi mới đất nước và tiến trình cải cách hành chính, nhận thức về pháp luật cũng như trình độ kiến thức pháp luật của cán bộ, công chức đã có nhiều tiến bộ. Tuy nhiên hiểu biết, nhận thức về pháp luật của cán bộ, công chức vẫn còn một số bất cập: chưa đáp ứng tốt yêu cầu mới đặt ra trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế hiện nay; số công chức được đào tạo chuyên môn liên quan đến pháp luật vẫn chưa nhiều; có sự chênh lệch về trình độ nhận thức giữa các ngành, vùng, miền; chất lượng đội ngũ công chức cơ sở còn nhiều yếu kém.

Phần lớn cán bộ, công chức có thái độ đối với pháp luật tương đối tốt, thể hiện qua việc quan tâm đến các vấn đề của đời sống pháp luật, các hoạt động chính trị của đất nước, có thái độ kiên quyết đối với các hiện tượng vi phạm pháp luật, tội phạm. Tuy vậy vẫn còn một bộ phận cán bộ, công chức có thái độ thờ ơ, thiếu quan tâm đến các vấn đề của đời sống pháp luật, các hiện tượng vi phạm pháp luật và tội phạm.

Về tình hình chấp hành pháp luật của cán bộ, công chức, có thể nhận thấy phần lớn cán bộ, công chức có ý thức tự giác cao, ý thức chấp hành pháp luật tốt thể hiện qua các công việc cụ thể trong thực tế. Tuy nhiên bên cạnh đó có một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức thoái hóa, biến chất, phai nhạt lý tưởng sống, vụ lợi, bị chi phối bởi những động cơ thấp hèn, đã có nhiều vi phạm trên nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội (sai phạm trong các lĩnh vực quản lý nhà nước, tham nhũng, hối lộ, quan liêu). Đây là những hồi chuông đáng báo động cho thực trạng ý thức pháp luật của cán bộ, công chức hiện nay.

Tình trạng một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức vi phạm pháp luật trên nhiều lĩnh vực nêu trên không phải tự nhiên mà có, mà do những nguyên nhân khách quan và chủ quan tác động đến ý thức pháp luật của họ như: những mặt hạn chế, chưa hoàn thiện của hệ thống pháp luật; những mặt hạn chế, tiêu cực của nền kinh tế thị trường; những tác động của toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế; sự tác động của những tư tưởng, tâm lý xã hội tiêu cực, lạc hậu; một số bất cập trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; bất cập trong công tác quản lý nội bộ của một số cơ quan nhà nước, ý thức tự giác rèn luyện của không ít cán bộ, công chức còn yếu kém; thiếu những tác động, hỗ trợ cần thiết tạo môi trường để phát triển, nâng cao ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức.

Đồng thời cũng phải thừa nhận rằng, tình hình ý thức của cán bộ, công chức như trên phần nào cho thấy công tác giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ công chức hiện nay chưa thật sự đáp ứng nhu cầu đặt ra.

Trước hết, cần khẳng định là Đảng và Nhà nước ta luôn coi trọng công tác giáo dục chính trị tư tưởng và coi đó là một trong những nhiệm vụ có ý

nghĩa quan trọng hàng đầu để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch vững mạnh. Trong công tác giáo dục chính trị tư tưởng có một bộ phận hết sức quan trọng là giáo dục pháp luật cho cán bộ công chức vì họ là lực lượng chủ thể lãnh đạo xã hội theo pháp luật

Trong thời gian qua, nhất là từ khi bước vào công cuộc đổi mới, công tác giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức có những bước phát triển đáng kể như xây dựng thành môn học chủ chốt trong hệ thống các trường chính trị (Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Hành chính Quốc gia, trường Chính trị tỉnh, trung tâm bồi dưỡng chính trị quận, huyện ...) có chức năng đào tạo bồi dưỡng cán bộ cho Đảng, Chính quyền, Đoàn thể hay đưa vào môn giáo dục pháp luật đại cương, pháp luật chuyên ngành vào các trường Đại học, Cao đẳng, trung học chuyên nghiệp hoặc mở rộng đào tạo cử nhân hành chính tại chức cho hàng chục ngàn cán bộ , công chức, đương chức ở các ngành, các cấp. Tuy nhiên, việc giáo dục pháp luật cho cán bộ, công chức nói chung còn bất cập.

Mặt khác, lãnh đạo cấp ủy Đảng, lãnh đạo chính quyền các cấp, các ngành, các cơ quan, đơn vị cũng chưa nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của giáo dục pháp luật, nâng cao ý thức pháp luật cho đội ngũ cán bộ công chức các cấp nên rất ít tổ chức học tập, phổ biến pháp luật, hoặc không ít trường hợp tổ chức giáo dục, phổ biến pháp luật nhưng lại làm qua loa, lấy lệ

Có thể nói trong thời gian gần đây công tác giáo dục ý thức giáo dục ý thức pháp luật nói chung và giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức nói riêng đã có những tiến bộ đáng kể về nội dung cũng như phương thức thực hiện.

Đặc biệt, đã có bước chuyển biến trong phân loại các đối tượng cán bộ, công chức và lựa chọn chương trình, hình thức tiến hành phù hợp.

Tuy nhiên, qua khảo sát, điều tra thực địa cho thấy, công tác giáo dục cho cán bộ, công chức hiện nay vẫn còn một số hạn chế:

- Về cơ bản, các chương trình giáo dục pháp luật cho cán bộ, công chức vẫn nghiêng về chú trọng truyền đạt nội dung của các văn bản quy phạm pháp luật liên quan mà chưa cung cấp các kiến thức mang tính chất nền tảng để từ đó, các cán bộ, công chức có thể tự tiếp cận cơ sở pháp lý và cập nhật kịp thời những thông tin pháp lý.

- Cùng với việc ghi nhận những cố gắng trong công tác giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức theo hướng bán sát đối tượng, cũng cần phải thừa nhận là nội dung các chương trình đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức và giáo dục ý thức pháp luật nói chung vẫn chưa vượt khỏi tính chung chung. Các chương trình giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức vẫn còn tiến hành theo cách áp đặt mà chưa thực sự xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của từng đối tượng cán bộ, công chức. Chưa tiến hành được những khảo sát thực tiễn để xác định một cách khách quan khoa học và chính xác các nhu cầu giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức.

- Phương thức, biện pháp tiến hành giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức còn mang tính chất kinh viện, nặng về lý thuyết, chưa phát huy được tác động tích cực của việc kết hợp các loại hình đa dạng, sinh động.

- Tại các cơ sở đào tạo cán bộ, công chức chưa thực sự thu hút được đội ngũ giảng viên công chức có kinh nghiệm để giới thiệu các nội dung liên quan đến học phần, chuyên đề về pháp luật. Cho nên, theo kết quả khảo sát điều tra cho thấy, phần lớn học viên cho rằng những điểm ưu trội vẫn chủ yếu là lý thuyết và ít kỹ năng để từ đó có thể xử lý các tình huống pháp sinh trong thực tiễn công tác của cán bộ, công chức.

- Trên các phương tiện thông tin đại chúng và trong các loại hình văn học nghệ thuật gần đây, dường như giành cho việc phản ánh các vụ việc tiêu cực vi phạm pháp luật cần phải đấu tranh ngăn ngừa, ngăn chặn nhiều hơn là nhân rộng những điển hình tiên tiến của đội ngũ cán bộ, công chức trong việc chấp

hành ý thức pháp luật, nhằm tác động đến nhận thức, tình cảm pháp lý... của cán bộ, công chức.

- Đội ngũ những người tham gia tuyên truyền phổ biến giáo dục ý thức pháp luật phần nhiều là mang tính phong trào, tính chuyên nghiệp hóa chưa cao vì vậy, hiệu quả trong việc giáo dục ý thức pháp luật nhìn chung chưa tương xứng với những mong muốn đặt ra.

Ngoài những hạn chế phổ biến trên, có thể nêu những hạn chế của công tác giáo dục ý thức pháp luật gắn với những hạn chế của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay:

Ý thức pháp luật của cán bộ, công chức cũng bị ảnh hưởng bởi tình hình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này. Rõ ràng, nếu công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tốt thì nhận thức cũng như kiến thức về pháp luật sẽ tốt hơn, người công chức nếu có hiểu biết về pháp luật, nắm vững các quy định của pháp luật thì trong hoạt động của mình sẽ hạn chế được sự lúng túng, xử lý công việc chậm. Ngược lại, nếu chất lượng của việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thấp thì cho dù họ có học đến bao nhiêu đi nữa thì cũng chỉ là lấy những mảnh bằng, chứng chỉ để làm hình thức mà không phục vụ thiết thực cho công việc của mình. Như vậy, khi đánh giá về thực trạng hiểu biết pháp luật và công tác giáo dục ý thức pháp luật nói chung của cán bộ, công chức không thể không đề cập đến thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay.

Về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức hiện nay, hiện nay ở nước ta bên cạnh 3 cơ sở lớn đào tạo, bồi dưỡng công chức là Học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Hành chính Quốc gia, Học viện Quốc phòng còn có 61 trường chính trị cấp tỉnh, gần 30 trường thuộc các Bộ, ngành và 600 trung tâm chính trị cấp huyện. Đội ngũ giảng viên đã được tăng cường đáng kể về số lượng, nâng cao dần về chất lượng. Về nội dung giảng dạy, đã có sự tập trung vào việc nâng kiến thức quản lý mới và kỹ năng làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức. Số lượng cán bộ, công chức cũng như cán bộ cơ sở được đào tạo, bồi dưỡng trong những năm gần đây tăng lên đáng kể. Năm 1999, số lượng này tăng

lên là 20% ở trung ương và 12% ở địa phương. Nội dung chung trình đào tạo đã có những cải tiến, hướng trọng tâm vào những kiến thức cơ bản, cần thiết đối với cán bộ, công chức như: lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, quản lý kinh tế trong cơ chế thị trường, tin học, ngoại ngữ... Hệ thống các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong thời kỳ đổi mới và trong tiến trình cải cách hành chính đã được kiện toàn và tăng cường.

Tuy nhiên công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay vẫn còn tồn tại một số bất cập:

Thứ nhất, việc phân công, phân cấp đào tạo, bồi dưỡng chưa rõ ràng dẫn đến tổ chức đào tạo còn chồng chéo và trùng lặp, thể hiện ở:

- Nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng các đối tượng cán bộ, công chức của các trường, học viện được giao một cách chung chung, không cụ thể dẫn đến hoạt động chồng chéo và trùng lặp;

- Đang tồn tại nhiều chương trình bồi dưỡng khác nhau cho cùng một loại cán bộ, công chức dẫn đến hiện tượng các cơ sở đào tạo không biết thực hiện theo chương trình nào.

Thứ hai, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chưa cao, thể hiện qua:

- Nội dung các chương trình bồi dưỡng còn chung chung mà chưa đạt được độ sâu kiến thức cần thiết cho từng loại cán bộ, công chức, chậm được bổ sung, cập nhật;

- Kiến thức pháp luật trong chung trình bồi dưỡng cán bộ, công chức còn ít, nội dung giảng dạy kiến thức pháp luật được thiết kế chưa thể hiện rõ đặc thù trong đào tạo cán bộ, công chức, chưa có sự phân biệt rõ ràng với nội dung đào tạo trong các cơ sở đào tạo kiến thức pháp luật khác (các trường đại học luật, khoa luật);

- Việc đào tạo kỹ năng thực thi nhiệm vụ, công vụ cụ thể chưa được chú trọng và cũng chưa thực sự có khả năng đáp ứng;

- Phương pháp đào tạo còn nặng về thuyết trình, hàn lâm, chưa phù hợp với đối tượng học là người cán bộ, công chức - những người đã có kinh nghiệm trong công tác; phương pháp trao đổi thông tin hai chiều theo kiểu thảo luận, tranh luận, bài tập tình huống còn hạn chế.

Thứ ba, vẫn còn tình trạng đào tạo, bồi dưỡng tràn lan, chưa gắn với sử dụng.

Tại nhiều cơ quan, đơn vị hiện nay đang có tình trạng cử người đi học không đúng mục đích: người cần phải được đi học thì lại không được học, người không cần phải học thì lại được đi học.

Thứ tư, năng lực quản lý đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế.

Thứ năm, hệ thống thể chế - cơ sở để thực hiện hoạt động quản lý còn thiếu nhiều và chưa đồng bộ.

Thứ sáu, đội ngũ cán bộ quản lý còn thiếu kinh nghiệm.

Chương III

PHƯƠNG HƯỚNG, BIỆN PHÁP TĂNG CƯỜNG HIỆU QUẢ CỦA CÔNG TÁC GIÁO DỤC Ý THỨC PHÁP LUẬT CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

3.1. Phương hướng

3.1.1. Cần nhận thức đầy đủ về vấn đề xây dựng ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức.

Ý thức pháp luật là một bộ phận của ý thức xã hội được hình thành và phát triển cùng với ý thức chính trị của giai cấp công nhân và nhân dân lao động trong quá trình đấu tranh giành chính quyền, xây dựng nhà nước, xây dựng pháp luật trong một hình thái kinh tế – xã hội mới – Xã hội chủ nghĩa. Nó thể hiện sự đánh giá tính hợp pháp, hợp quy luật đối với hành vi xử sự con người trong đời sống xã hội cũng như trong việc tổ chức hoạt động bộ máy nhà nước, của các tổ chức chính trị – xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức kinh tế và của mọi chủ thể pháp luật khác. Nếu đội ngũ cán bộ, công chức được giáo dục pháp luật ở mức cần thiết thì họ sẽ có hệ thống quan niệm, quan điểm đúng đắn với pháp luật, họ xây dựng được thái độ đúng đắn và xử sự đúng đắn khi sử dụng uy tín của Đảng, sử dụng quyền lực nhà nước để giải quyết các công việc phù hợp với pháp luật, phù hợp với quy luật vận động và phát triển của xã hội, không thiệt hại đến xã hội, không làm ảnh hưởng xấu đến thanh danh của Đảng và hiệu quả quản lý nhà nước. Ví dụ: những cán bộ, công chức có ý thức pháp luật cao thì họ nhận thức được nhận hối lộ là làm ô danh tư cách cán bộ nhà nước, những hành vi hách dịch với dân là trái với quy định của Pháp lệnh cán bộ, công chức đã ngăn cấm ...

Ý thức pháp luật gắn liền với thực hiện quyền lực nhà nước mà quyền lực nhà nước là quyền lực chính trị của giai cấp công nhân và nhân dân Việt Nam giao cho bộ máy nhà nước thay cho nhân dân thực thi quyền lực của nhân dân. Nếu đội ngũ cán bộ, công chức có hiểu biết khoa học pháp luật cần thiết, nắm vững các pháp luật có liên quan đến công việc điều hành quản lý của mình, có trách nhiệm với công vụ, nhiệm vụ được giao thì quyền lực nhà nước được thể hiện và thực hiện qua hành vi đúng đắn của cán bộ, công chức nhà nước. Qua các vụ án lớn chứng minh cho một sự thật cán bộ, công chức có cương vị, chức vụ cao mà thiếu ý thức pháp luật đầy đủ thì họ đã thực thi sai trái quyền lực nhà nước như vụ Thủy cung Thăng Long mà nhiều cán bộ, công chức có cương vị, chức vụ cao đã thiếu trách nhiệm, các vụ án Trương Văn Cam, Epcó Minh Phụng, Tamexco đã phải tử hình, tù chung thân, tù giam nhiều năm nhiều cán bộ, công chức có cương vị cao ... cũng vì thiếu ý thức pháp luật. Do đó, muốn thực hiện quyền lực nhà nước đúng đắn thì nhất thiết phải nâng cao ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức nhà nước, đặc biệt là những vụ án lớn thường xảy ra và có nhiều cán bộ, công chức phạm pháp càng phải nên giáo dục ý thức pháp luật đầy đủ cho cán bộ, công chức.

Ý thức pháp luật có vị trí quan trọng trong cơ chế điều chỉnh pháp luật và thực hiện pháp luật. Nó là tiền đề tư tưởng trực tiếp cho việc xây dựng pháp luật tầm vĩ mô nhưng cũng là tiền đề tư tưởng trực tiếp cho việc xây dựng và hoàn thiện chính sách quản lý ở một cấp chính quyền, hoàn thiện các nội quy, quy chế, chế độ công tác ở một cơ quan, đơn vị, tổ chức các cơ sở. Mặt khác, ý thức pháp luật còn có giá trị là yếu tố định hướng. Động lực cho việc tạo lập và thực hiện hành vi của các chủ thể trong thực thi pháp luật, cũng như trong quản lý điều hành của cán bộ, công chức. Có thể khẳng định

chắc chắn rằng: ý thức pháp luật là nhân tố thúc đẩy việc thực hiện pháp luật trong đời sống xã hội, là cơ sở bảo đảm cho việc áp dụng đúng đắn các quy phạm pháp luật (các quy định của nhà nước). Do đó, trên phạm vi quản lý vĩ mô cũng như từng địa phương, đội ngũ cán bộ, công chức từ cấp cao đến cấp thấp, từ người lãnh đạo đến người thừa hành trong bộ máy chính quyền xây dựng được ý thức pháp luật thì bảo đảm có hiệu quả quản lý nhà nước, xoá bỏ tham nhũng và tiêu cực, thiết lập trật tự quản lý.

Ý thức pháp luật có đặc trưng cơ bản là ý thức tự giác, là ý thức trật tự kỷ luật, ý thức trách nhiệm đối với đất nước, với nhân dân, với con người và kể cả với chính bản thân mình. Thời đại văn minh ngày nay người ta coi ý thức pháp luật đúng đắn là một trong những tiêu chí hàng đầu của lối sống văn minh. Mục tiêu của công cuộc đổi mới ở nước ta được Đảng và Nhà nước xác định là “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh” thì cán bộ công chức phải là tấm gương về lối sống văn minh. Vì thế các cấp ủy Đảng và lãnh đạo các cấp, các ngành, các cơ quan, đơn vị phải tuyên truyền giáo dục pháp luật để cán bộ, công chức xây dựng ý thức pháp luật nhằm nâng cao chất văn minh của đời sống cá nhân xứng đáng với tư cách là người phục vụ nhân dân, mà tiêu chí hàng đầu của văn minh là trật tự, kỷ cương pháp luật.

3.1.2. Giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức đặt trên cơ sở củng cố hệ tư tưởng pháp luật đồng thời với việc coi trọng hình thành tâm lý pháp luật. Các kênh thông tin về thực tiễn pháp lý phải có tính định hướng, giáo dục chứ không chỉ dừng lại ở tính phê phán, răn đe.

Về cơ cấu, ý thức pháp luật bao gồm hệ tư tưởng pháp lý và tâm lý pháp luật. Hệ tư tưởng pháp lý thể hiện về mặt lý luận khoa học các quan niệm,

quan điểm của giai cấp công nhân và nhân dân lao động. Về bản chất, vai trò của pháp luật là hình thành những nguyên tắc, nội dung đặc thù của pháp luật, những hình thức, phương pháp thực hiện điều chỉnh pháp luật trong các lĩnh vực đời sống xã hội cũng như sự cần thiết khách quan của việc tăng cường và củng cố quyền lực nhà nước, pháp luật và pháp chế xã hội chủ nghĩa. Muốn xây dựng hệ tư tưởng pháp lý cho cán bộ, công chức không chỉ giáo dục lý luận chính trị, lý luận kinh tế – xã hội ... mà nhất thiết và không thể thiếu được việc tuyên truyền, giáo dục, phổ biến pháp luật để trang bị những lý luận khoa học pháp lý, khoa học quản lý nhà nước, khoa học tổ chức thực hiện pháp luật ... Không ít cán bộ ở cương vị lãnh đạo, quản lý truyền đạt cho cán bộ và nhân dân pháp luật là những hàng rào pháp lý. Đó là quan điểm sai lầm về khoa học pháp lý, là nhận thức không đúng về chức năng pháp luật bởi vì pháp luật là những hành lang pháp lý để hướng dẫn hoạt động của xã hội, của con người, nếu nói pháp luật là hàng rào thì hoá ra pháp luật chỉ có chức năng ngăn cản, ngăn cấm. Sự truyền đạt tư tưởng pháp lý đó sẽ tạo ra thái độ bất mãn đối với pháp luật, tâm lý miễn cưỡng thi hành pháp luật mà không xây dựng được ý thức tự giác tuân thủ pháp luật cho xã hội. Tâm lý pháp luật bao gồm tổng thể tình cảm pháp luật, thái độ, cảm nhận tư duy, ý tưởng, không khí xã hội đối với pháp luật. Nó không là bước đầu tiên (cảm tính trong quá trình nhận thức) của ý thức pháp luật. Nó là hình thức đặc biệt của sự phản ánh tồn tại xã hội, hành động tư duy trong quá trình nhận thức của con người dựa trên cơ sở những điều kiện sở hữu xã hội cụ thể và mối quan hệ giữa con người với các hiện tượng pháp lý. Chẳng hạn, người ta phẫn nộ, lo âu khi tình trạng tham nhũng tràn lan, cán bộ tham lam, ít kỷ nhận hối lộ cả trăm, cả ngàn cây vàng, người ta chán chường khi nạn đói nhậu nhẹt, vùi vĩnh quàn cáp khi giải

quyết công việc của dân, người ta căm ghét tệ ô dù của cán bộ có chức có quyền bao che cho kẻ tham nhũng tiêu cực và người ta phấn khởi, vui mừng khi công lý được tôn trọng, công bằng xã hội được đề cao, thủ tục đơn giản, thời gian giải quyết công việc nhanh chóng ... Như thế ta thấy rõ một nguyên lý là muốn nâng cao ý thức pháp luật nhất thiết phải giáo dục pháp luật cho cán bộ, công chức có hệ tư tưởng pháp lý và tâm lý pháp luật đúng đắn thì mới thực thi công vụ, nhiệm vụ có kết quả và thông qua đó còn góp phần rất lớn xây dựng tâm lý pháp luật xã hội chủ nghĩa cho nhân dân.

Một trong những yếu tố tác động đến ý thức pháp luật nói chung và ý thức pháp luật của cán bộ, công chức nói riêng là thông tin về thực tiễn pháp lý trên các phương tiện thông tin đại chúng. Trong thời gian gần đây có thể nhận thấy là trên các phương tiện thông tin đại chúng dành nhiều cho việc phản ánh, phát hiện các vụ việc vi phạm của cán bộ, công chức. Cần ghi nhận đóng góp tích cực này trong xử lý tiêu cực, góp phần làm trong sạch bộ máy nhà nước, cảnh báo, ngăn ngừa các vi phạm pháp luật trong đội ngũ cán bộ, công chức. Tuy nhiên, phương diện khác của vấn đề, có thể nói là phương diện quyết định cho việc hình thành, nuôi dưỡng nhận thức, tâm tư, tình cảm pháp lý của cán bộ, công chức thì dường như chưa được chú ý đúng mức. Đó là các thông tin có tính chất định hướng, hình thành nhân cách, lối sống chuẩn mực, lành mạnh, đạo đức trong sáng của cán bộ, công chức. Trong bộ máy nhà nước hiện nay còn rất nhiều cán bộ, công chức là tấm gương về tâm huyết, tận tụy, chí công vô tư trong thực thi chức trách, nhiệm vụ; kiên định trong nhận thức, không thỏa hiệp với những sai trái, dũng cảm đấu tranh chống tiêu cực.. Cần thông tin đầy đủ, kịp thời về những gương sáng này và tuyên truyền rộng rãi trong đội ngũ cán bộ, công chức, phát động các phong trào học tập, noi theo để nâng cao ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức. Việc không chú ý hoặc chú ý chưa đúng mức phương diện này sẽ dễ tạo ra tâm lý hoang mang, dao động, cảm thấy bất lực,

buông xuôi của cán bộ, công chức trước các tiêu cực, không dám đối đầu với chúng và cương quyết đấu tranh xóa bỏ chúng, đặc biệt là đối với cán bộ, công chức trẻ ít từng trải, thiếu kinh nghiệm, bẽ dầy thực tiễn công tác.

Cần phải nghiêm túc ngăn chặn hiện tượng tuyên truyền bừa bãi các vụ việc phạm pháp ảnh hưởng rất nghiêm trọng đến tâm lý cán bộ, công chức, vì họ cho rằng việc vi phạm của cán bộ, công chức là chuyện bình thường, là “chuyện nhỏ” hàng ngày, ngăn chặn việc thông tin sai nội dung pháp luật, sai thực tiễn pháp luật, thông tin vụn vặt mang tính lá cải trên báo chí làm mất định hướng truyền tải thông tin pháp luật đúng đắn.

3.1.3. Giáo dục ý thức pháp luật phải xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của cán bộ, công chức khắc phục tính áp đặt và đề cao tính linh động phù hợp với từng loại cán bộ, công chức.

Việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật là nhiệm vụ quan trọng của Nhà nước, các cấp chính quyền, các cơ quan, các tổ chức nhưng không giàn đều cho mọi đối tượng mà phải xác định những cấp bậc khác nhau. Do đó, trước hết phải thông tin sâu hơn, rộng hơn, đầy đủ hơn cho cán bộ, công chức vì đây là chủ thể lãnh đạo, chủ thể quản lý, chủ thể của hoạt động điều hành, giải quyết các công việc quản lý nhà nước. Lực lượng cán bộ, công chức không nắm vững pháp luật, nhận thức sai pháp luật tất yếu đưa đến hệ quả áp dụng sai pháp luật. Tuy nhiên, ngay trong đội ngũ cán bộ, công chức cũng không thể áp dụng phương thức tuyên truyền, phổ biến pháp luật đồng đều mà phải căn cứ vào nhiệm vụ của ngành, của cơ quan, đơn vị mà lựa chọn nội dung cho thích hợp. Ví dụ: đối với ngành thuế thì tuyên truyền, phổ biến pháp luật thuế, ngân sách, xử phạt vi phạm hành chính nhưng đối với ngành thương mại thì lại phải tuyên truyền phổ biến pháp luật kinh doanh, luật thương mại, pháp

luật dân sự, hợp đồng kinh tế . . . Nhưng là đối tượng nào cũng phải tuyên truyền pháp luật phổ biến pháp luật để họ nắm bắt và thực thi pháp luật để họ nắm bắt và thực thi pháp luật đúng đắn. Thực tế đã chứng minh cán bộ, công chức có nhiệm vụ xử phạt vi phạm hành chính do không được thông tin đầy đủ pháp luật dẫn đến việc ra quyết định xử phạt còn bộc lộ sai lầm, khuyết điểm không nhỏ như qua kiểm tra 119 quyết định xử phạt vi phạm hành chính của Ủy ban Nhân dân Tp. Hồ Chí Minh thì trên 50% vi phạm không viện dẫn điều luật (tức là không thực hiện đúng khoản 2 điều 48 Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính) và có đến 62 quyết định không đề cập quyền khiếu nại quyết định của người khiếu nại (pháp luật quy định phải ghi quyền và thời hạn khiếu nại của người bị phạt). Hay theo báo cáo của Cục chống tệ nạn xã hội cứ 100 người mua dâm thì có tới 70 người là cán bộ, công chức trong khi tuyên truyền phổ biến pháp luật về chống tệ nạn xã hội không được triển khai đầy đủ, thậm chí nhiều cơ quan, đơn vị không thực hiện công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật về chống nạn mại dâm. Khi cán bộ, công chức không tự giác chấp hành pháp luật sẽ rất khó giáo dục, thuyết phục nhân dân thực hiện pháp luật đúng đắn, đầy đủ.

Giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức phải hướng đến hiệu quả thiết thực(trước mắt và lâu dài). Vì thế, cần có chương trình, kế hoạch được xây dựng trên cơ sở khảo sát một cách chính xác, khách quan, khoa học nhu cầu trong thực tiễn tăng cường ý thức pháp luật của cán bộ công chức. Đội ngũ cán bộ, công chức được tuyển chọn từ nhiều nguồn đào tạo khác nhau, mức độ ý thức pháp luật phân hóa theo nhiều nhóm phụ thuộc vào những điều kiện như trình độ học vấn, chức vụ đảm nhiệm, điều kiện tiếp cận thông tin pháp lý, lĩnh vực công tác...

Cần triển khai định hướng phổ biến, giáo dục pháp luật cho cán bộ, công chức trong Chương trình phổ biến, giáo dục pháp luật từ năm 2003 đến năm 2007 với việc xác định các nội dung cơ bản cho từng đối tượng cán bộ, công chức (đối với cán bộ, công chức cơ quan quản lý kinh tế; cán bộ, công chức cơ quan quản lý văn hóa, xã hội; cán bộ, công chức cơ quan bảo vệ pháp luật; đối với cán bộ chính quyền cơ sở). Ở thành phố Hồ Chí Minh, hàng năm UBND thành phố ban hành quyết định kèm theo kế hoạch triển khai công tác phổ biến, giáo dục pháp luật trên địa bàn của mình, cụ thể hóa mục đích yêu cầu, nội dung truyền đạt, biện pháp tổ chức thực hiện.

Khảo sát, nhận diện đúng nhu cầu thực tế về tuyên truyền, phổ biến, giáo dục ý thức pháp luật cho từng đối tượng cán bộ, công chức sẽ khắc phục cách làm rập khuôn, hình thức, đổi mới từ nội dung cho đến phương thức, phương tiện, biện pháp tiến hành nhằm mang lại hiệu quả thiết thực. Cần áp dụng các giải pháp khác nhau để rút ngắn khoảng cách giữa nhu cầu và khả năng trong công tác này - không phải cung cấp cho đối tượng tiến hành những gì mà chủ thể giáo dục ý thức pháp luật có mà trang bị những gì họ thật sự cần; không chỉ dừng lại ở mức độ làm sao cho họ biết mà còn phải làm sao cho họ vận dụng để làm trong thực tiễn công tác của mình.

3.1.4. Mở rộng phạm vi chủ thể giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ công chức và đa dạng hoá, phổ thông hoá các chương trình, loại hình giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức. Kết hợp chặt chẽ giáo dục ý thức pháp luật với các loại hình giáo dục khác, nhất là giáo dục chính trị, đạo đức.

Nâng cao hiệu quả của công tác giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức bằng cách sử dụng, khai thác sự tham gia rộng rãi của các chủ thể giáo dục ý thức pháp luật, đa dạng hóa, phổ thông hóa các chương trình, loại hình.

Cần ghi nhận và nhân rộng các mô hình có tính chất tìm tòi sáng tạo, lồng ghép một cách sinh động để thu hút rộng rãi đối tượng tham gia theo chủ đề (các chuyên gia pháp luật, cán bộ, công chức, cơ quan, đoàn thể, đông đảo người theo dõi, ủng hộ...) như hoạt động của các câu lạc bộ tìm hiểu pháp luật, hội thi "Công chức trẻ và công cuộc cải cách hành chính" của Thành Đoàn thành phố Hồ Chí Minh, phiên tòa giả định, tình huống đố vui pháp luật của báo Pháp luật thành phố Hồ Chí Minh; kết hợp với các giá trị truyền thống như thông qua trường họ tộc, già làng, trưởng bản giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức trẻ...

Giáo dục chính trị, đạo đức cho cán bộ, công chức ngoài kiến thức chung, phải có nội dung cụ thể, với mỗi lĩnh vực hoạt động cụ thể, chẳng hạn, trong quan hệ với quần chúng, đạo đức hàng đầu của cán bộ, công chức là bảo vệ quyền lợi chính đáng của quần chúng, không hách dịch, sách nhiễu, coi thường quần chúng. Ngoài việc phổ biến giáo dục pháp luật cần thực hiện các hình thức giáo dục kết hợp khác như thể hiện trong các chương trình, giáo trình bồi dưỡng, giảng dạy kiến thức lý luận; thông qua hoạt động, công tác trong hệ thống các cơ quan nhà nước giữa cấp trên với cấp dưới, giữa tập thể với cá nhân (theo dõi kiểm tra, uốn nắn lệch lạc, sinh hoạt tư tưởng trong nội bộ...); kết hợp với các tổ chức chính trị, xã hội thông qua việc quy định và tổ chức thực hiện điều lệ, quy chế., đặc biệt là tổ chức Đảng các cấp, vì hầu hết cán bộ, công chức đều là đảng viên. Việc quy định trong điều lệ Đảng yêu cầu về kiến thức pháp luật, thái độ tôn trọng pháp luật, ý thức chính trị, đạo đức, tác phong của Đảng viên và việc tổ chức thực hiện nghiêm túc Điều lệ Đảng sẽ có tác dụng giáo dục rất lớn về mọi mặt đối với cán bộ, công chức.

3.2. Biện pháp

3.2.1. Đổi mới nội dung, phương thức tuyên truyền, phổ biến pháp luật.

Tuyên truyền phổ biến pháp luật là sự truyền tải thông tin pháp luật hiện hành tới các chủ thể của các quan hệ pháp luật tức là tới mọi cán bộ và nhân dân. Đó là sự truyền tải thông tin rộng rãi, toàn diện và chung nhất về hệ thống pháp luật hiện hành.

Để đáp ứng yêu cầu quản lý mới, cần phát huy hơn nữa tác dụng của hình thức Công báo, về mặt số lượng cần tăng thêm để phổ cập rộng rãi hơn nữa, tốt nhất là phát hành đến tất cả các cơ quan. Ngoài Công báo, cần có thêm các hình thức văn bản phổ biến pháp luật riêng được phát hành tới các cơ quan, cán bộ lãnh đạo. Cần đặc biệt quan tâm đến công tác hệ thống hoá văn bản pháp luật, giúp cho cán bộ, công chức có văn bản pháp luật đầy đủ, kịp thời làm cơ sở cho hoạt động thực thi nhiệm vụ của mình. Công tác này cần được tiến hành theo ba dạng chủ yếu như: 1) Hệ thống theo giới hạn thời gian (từng năm, từng quý); 2) Hệ thống hoá theo ngành quản lý hay lĩnh vực kinh tế - xã hội; 3) Hệ thống hóa theo thẩm quyền ban hành hoặc hiệu lực pháp lý của văn bản. Để công tác này có hiệu quả thực tế cần có sự phân công bộ phận theo dõi, quản lý toàn bộ công tác này. Cần xây dựng quy trình, kế hoạch và hướng dẫn cụ thể để công tác này đi vào nề nếp và phát huy tác dụng tốt. (Xem: Một số vấn đề về phổ biến giáo dục pháp luật trong giai đoạn hiện nay. NXB Thanh niên, 1997, tr. 59)

Nội dung tuyên truyền, phổ biến pháp luật không dừng lại ở việc thông tin về những văn bản pháp luật mặc dù nó là nội dung quan trọng và cơ bản của tuyên truyền pháp luật mà còn phải tuyên truyền những quyết định của Nhà nước như bản án của tòa án, quyết định xử phạt hành chính, cưỡng chế thi hành án, . . . Hay nói cách khác, cấp ủy Đảng, cơ quan, đơn vị nhà nước phải vừa thông tin tuyên truyền về các văn bản pháp luật vừa phải thông tin về thực tiễn pháp luật. Hơn thế nữa không dừng lại ở tuyên truyền pháp luật mà phải nâng tầm thông tin lên mức **phổ biến pháp luật**. Phổ biến pháp luật là sự

truyền tải thông tin pháp luật cụ thể hơn, có định hướng mục đích, có đối tượng xác định hơn. Đối với cán bộ, công chức tiếp nhận thông tin không phải chỉ để biết mà để thi hành. Vì thế phổ biến pháp luật phải được thực hiện thường xuyên, cụ thể và chi tiết để cán bộ, công chức đi đến tầm quán triệt pháp luật nhằm thực hiện đúng pháp luật. Chẳng hạn, ở thành phố, thị xã, thị trấn với đặc điểm là trung tâm kinh tế nội dung tuyên truyền và phổ biến pháp luật cho cán bộ, công chức cần tập trung vào các nội dung quan trọng nhất như sau:

Một là tuyên truyền, phổ biến các văn bản pháp luật về quản lý đô thị.

Hai là tuyên truyền, phổ biến các văn bản pháp luật về hoạt động công nghiệp, kinh doanh, dịch vụ, thương mại.

Ba là tuyên truyền, phổ biến các văn bản pháp luật liên quan đến thiết lập trật tự giao thông đô thị, văn minh đô thị.

Bốn là tuyên truyền phổ biến các văn bản pháp luật liên quan đến quản lý tổ chức, cá nhân nước ngoài hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam mà chủ yếu ở đô thị.

Năm là tuyên truyền, phổ biến các văn bản pháp luật về các loại thủ tục hành chính trong quản lý đô thị về nhà ở, xây dựng, môi trường, giao thông đô thị. . .

Các hình thức tuyên truyền phổ biến pháp luật thường rất đa dạng, phong phú.

Sách, báo, tạp chí pháp luật là hình thức tuyên truyền sinh động, dễ tiếp nhận và tiếp nhận từ từ. Nên chẳng có sự chỉ đạo các ngành, các cấp, các cơ quan, đơn vị có tủ sách pháp lý để giúp cán bộ, công chức tiếp cận và tìm hiểu

pháp luật. Có như thế mới xóa được “cái đói” pháp luật vì không có tài liệu để tìm hiểu.

Sử dụng các phương tiện thông tin đại chúng vừa truyền tải được nội dung pháp luật vừa phản ánh hiện thực pháp luật. Cần có sự lãnh đạo, chỉ đạo để tuyên truyền phổ biến pháp luật có chất lượng, chính xác và có chương trình, kế hoạch.

Đối với các hình thức, các kênh chuyển tải thông tin như các phương tiện thông tin đại chúng, nhất là đối với các báo, tạp chí cán bộ, công chức thường quan tâm cần xây dựng những chuyên mục riêng. Cùng với việc phổ biến các văn bản pháp luật mới, nên thông báo kịp thời tình hình chấp hành pháp luật ở các cơ quan, địa phương; phổ biến kinh nghiệm quản lý các loại công việc, trao đổi về các khía cạnh pháp lý của các vấn đề nổi cộm trong từng giai đoạn. Điều này rất cần thiết đối với việc nâng cao kiến thức quản lý, kiến thức pháp luật cho cán bộ, công chức nhất là giúp cho những người chưa có điều kiện được học tập qua đào tạo chính quy theo trường, lớp có thể tự rèn luyện, học tập nâng cao trình độ hoặc điều chỉnh các hành vi trong thực thi nhiệm vụ của mình.

3.2.2. Tăng cường công tác giáo dục pháp luật.

Giáo dục pháp luật là sự truyền tải thông tin pháp luật có định hướng mục đích và nâng cao ý thức pháp luật, hình thành lối sống tuân thủ pháp luật, phục tùng pháp luật. Nếu như tuyên truyền, phổ biến pháp luật nhằm mục đích làm cho cán bộ, công chức hiểu biết về pháp luật thì giáo dục làm cho cán bộ xây dựng tư tưởng tự giác tuân thủ pháp luật, có ý thức pháp luật cao, phát huy hiệu quả quản lý nhà nước và vai trò của pháp luật. Giáo dục pháp luật thực chất là làm hình thành hệ thống tri thức pháp luật cho cán bộ, công chức, hình thành niềm tin pháp luật, hình thành những hành vi tích cực, hợp

pháp. Để giáo dục pháp luật có hiệu quả, có rất nhiều việc phải làm, nhưng phải đặc biệt quan tâm làm tốt các công việc sau:

Trước hết là tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho cán bộ, công chức. Phải làm sao tạo thành chế độ học tập pháp luật cho cán bộ, công chức một cách thường xuyên ở mọi cơ quan đơn vị để nâng cao tri thức pháp luật cho cán bộ, công chức. Thực tế nhiều năm qua có rất nhiều cơ quan, đơn vị đã xem nhẹ công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật lấy lý do bận công tác mất thời gian, tốn kinh phí... khi mà cán bộ, công chức không được giáo dục pháp luật đến nơi đến chốn với những pháp luật thực thi nhiệm vụ của mình thì khó có thể thực hiện được nguyên tắc Đảng đề ra là “quản lý bằng pháp luật”, không thể xây dựng được nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân như phương hướng Đảng đề ra. Đặc biệt cán bộ, công chức giữ vị trí lãnh đạo quản lý thì hơn ai hết phải học tập pháp luật. Thực tế có tình trạng lãnh đạo các cơ quan ít dự các buổi học tập pháp luật ở cơ quan, đơn vị và khi cán bộ nghiệp vụ đề xuất ý kiến đúng, thì bị bác bỏ thay vào đó không ít việc chỉ đạo giải quyết trái pháp luật..

Thứ hai là tăng cường công tác đào tạo pháp luật. Công tác đào tạo pháp luật gồm đào tạo cán bộ có trình độ cử nhân pháp luật và đào tạo cán bộ Đảng, chính quyền, đoàn thể các cấp có trình độ pháp luật ở mức cần thiết để đội ngũ cán bộ, công chức có kiến thức khoa học pháp lý và thông tin pháp luật đầy đủ để thực hiện công vụ, nhiệm vụ được giao. Đây là loại hình của thông tin pháp lý nhằm nâng cao ý thức pháp luật toàn diện và góp phần bảo đảm hiệu quả quản lý nhà nước.

Tóm lại, giáo dục pháp luật, nâng cao ý thức pháp luật cho đội ngũ cán bộ, công chức là yêu cầu cấp thiết và mang tính tất yếu của quá trình đổi mới

tổ chức và hoạt động chính quyền các cấp để chuyên nghiệp hóa, công nghiệp hóa quản lý và cũng là một biện pháp quan trọng để chống suy thoái đạo đức của cán bộ, đảng viên.

Trong tuyên truyền, giáo dục ý thức pháp luật cần ghi nhận các sáng kiến, đề cao cách làm hiệu quả, chú trọng tính thiết thực.

(Có thể lấy ví dụ thực tiễn như, ngành Tòa án quân sự Quân khu 9 xác định việc đổi mới phương pháp, hình thức tuyên truyền làm khâu đột phá, thực chất của sự đổi mới này chính là hoàn thiện hơn quá trình chuyển tải lượng thông tin cho đối tượng được tuyên truyền bằng giữa việc kết hợp nghe và nhìn, nghe diễn giải những quy định của các điều luật và dùng tranh ảnh, băng hình để minh họa, chứng minh. Cụ thể với chuyên đề “An toàn giao thông đường bộ”, Tòa án quân sự Quân khu 9 chủ động liên hệ Ban An toàn giao thông các tỉnh Tiền Giang, Bến Tre, Vĩnh Long và nhận được sự ủng hộ nhiệt tình của cơ quan bạn trong việc cung cấp văn bản, tài liệu cần thiết.. trong khi đến các đơn vị tuyên truyền về chuyên đề này, phát tận tay cho cán bộ, chiến sĩ hơn 3000 tờ bướm, tờ gấp, cẩm nang cho người đi đường với nội dung “Những điều phải chấp hành khi tham gia giao thông đường bộ”; “Quy định tốc độ xe cơ giới trong đô thị”; “Hệ thống biển báo đường bộ”; “Trích nghị định số 15/2003/NĐ-CP của Chính phủ về xử phạt vi phạm Hành chính đối với người điều khiển ô tô, xe gắn máy vi phạm các quy định của luật giao thông đường bộ”; sử dụng 40 bức ảnh chụp, biếm họa có kích thước 20x30cm được cố định trên 2 băng rôn dài 14m với nội dung “Hậu quả thảm khốc của hành vi phóng nhanh, giành đường, vượt ẩu, uống rượu, bia say khi tham gia giao thông...”. Bên cạnh đó, còn tổ chức cho lớp học xem video các “Chuyên mục An toàn giao thông” gần đây nhất của Đài truyền hình Tiền Giang, Vĩnh Long.

Ngoài ra còn phô tô gửi tặng tủ sách pháp luật. Tòa án quân sự quân khu 9 đã trực tiếp cử cán bộ có kinh nghiệm về công tác này về tận các đơn vị tuyên truyền cho 42 lớp với tổng thời gian 450 giờ; chỉ có thể phòng ngừa, ngăn chặn và đi đến làm giảm được những hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm kỷ luật quân đội khi biết phát huy sức mạnh tập thể đơn vị, của lãnh đạo chỉ huy trong việc điều hành quản lý, của các tổ chức Đoàn Thanh niên và vai trò nòng cốt của cơ quan bảo vệ pháp luật như tòa án, viện kiểm sát. Công tác tuyên truyền phải kết hợp được sự đa dạng về hình thức, phong phú về nội dung cũng như coi trọng việc khai thác có hiệu quả hệ thống truyền thanh nội bộ của đơn vị, phổ biến, giáo dục pháp luật, coi đó là điểm đột phá, tạo sự chuyển biến tích cực trong đấu tranh, ngăn chặn đi đến giảm thiểu tối đa số vụ việc vi phạm).

Trong tăng cường hiệu quả của công tác giáo dục ý thức pháp luật, về nội dung chương trình và hình thức, cách thức tiến hành còn rất nhiều việc phải làm. Trước mắt, cần chú ý xúc tiến các biện pháp:

- Hoàn thiện chương trình, nội dung giáo trình, tài liệu về nhà nước và pháp luật theo hướng: phổ thông hóa các nội dung lý luận có tính chuyên môn sâu; chú trọng giáo dục tinh thần tôn trọng pháp luật thái độ tuân thủ pháp luật, hành xử theo pháp luật; kết hợp giáo dục pháp luật với giáo dục đạo đức công vụ của cán bộ, công chức; trên cơ sở nghiên cứu các nhân tố tác động đến ý thức pháp luật của cán bộ, công chức (chính sách pháp luật, trình độ học vấn, môi trường công tác...).

- Các giáo trình, tài liệu phải cần được biên soạn phù hợp với từng nhóm đối tượng cán bộ, công chức theo cấp độ ngạch, bậc và chức danh, tức là đối với cán bộ, công chức trung ương, địa phương, chuyên ngành khác nhau thì nội dung và phương pháp giáo dục phải sát hợp.

- Nội dung chương trình cần bao gồm: bắt buộc và tự chọn.

- Đối với cán bộ, công chức ở ngạch thấp cần phải tăng cường bài tập tình huống, áp dụng pháp luật vào xử lý các tình huống trong quản lý, giải quyết những vấn đề cụ thể. Đối với cán bộ, công chức ngạch cao cần tập trung vào những vấn đề lý luận và chính sách pháp luật.

- Đa dạng hóa, sinh động hóa, phổ thông hóa các loại hình giáo dục pháp luật cho cán bộ, công chức.

- Chủ thể giáo dục pháp luật cho cán bộ, công chức phải là những người có tri thức pháp luật và kinh nghiệm thực tiễn để có thể trao đổi, đối thoại với người học về những tình huống pháp luật nảy sinh từ thực tiễn quản lý nhà nước.

3.2.3. Quy định chế độ trách nhiệm thông tin pháp luật trong hệ thống các cơ quan nhà nước

Trước hết cần xác định rõ trách nhiệm, quyền lợi của mỗi cấp, mỗi cơ quan và mỗi loại cán bộ, công chức trong việc cung cấp và tiếp nhận thông tin pháp luật. Đặc điểm cán bộ, công chức của ta thường biến động, thay đổi nhiều, Vì vậy giữa cán bộ, công chức cũ, cán bộ, công chức mới, cán bộ, công chức về hưu cần xác định rõ ràng, nghiêm túc trách nhiệm bàn giao tình hình, bàn giao tài liệu liên quan đến công tác phổ biến, giáo dục pháp luật, hệ thống hoá văn bản pháp luật trong nội bộ mỗi cơ quan nhà nước. Trong hệ thống các cơ quan nhà nước cần khắc phục tình trạng cấp có thẩm quyền cao hơn, vì lý do nào đó, không cung cấp hoặc cung cấp thông tin pháp luật không đầy đủ, chính xác cho cá nhân hay tập thể cấp dưới có quyền tiếp nhận. Ngược lại, cấp có thẩm quyền thấp hơn báo cáo, cung cấp không đầy đủ, kịp thời về thông tin, tư liệu về các vụ việc, nhất là các vụ việc vi phạm pháp luật xảy ra ở đơn vị, địa phương mình với cấp có thẩm quyền cao hơn làm cho cấp trên không nắm được đầy đủ, chính xác tình hình thực tế, dẫn tới việc thực hiện kế hoạch, ra những quyết định quản lý không có tính khả thi, gây thiệt hại cho xã hội. Cần có thêm các chế định pháp luật, xác định rõ trách nhiệm và mức xử lý kỷ luật đối với những cơ quan, cá nhân cán bộ, công chức cố tình có những thông tin không đầy đủ, kịp thời, báo cáo sai sự thật gây thiệt hại cho xã hội và cho hoạt động quản lý của nhà nước. Trong bộ luật hình sự cần sửa đổi điều luật hiện hành hoặc xây dựng thêm một số điều luật mới để xử phạt những hành vi báo cáo sai gây thiệt hại nghiêm trọng trong hoạt động quản lý nhà nước.

3.2.4. Hoàn thiện cơ chế kiểm tra, giám sát hoạt động của cán bộ, công chức

Để có thể kiểm tra, đánh giá tốt cần phải có sự tổ chức chặt chẽ, có phương pháp thực hiện tốt và được tạo mọi điều kiện cho việc kiểm tra, giám sát.

Trước hết là tăng cường sự giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp, các đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp. Cần bổ sung các quy định cụ thể về thẩm quyền, phạm vi hoạt động, chế độ thông tin, điều kiện vật chất, phụng tiện để họ có thể thực hiện tốt trên thực tế nhiệm vụ kiểm tra, giám sát.

Đối với Quốc hội, công tác giám sát của Quốc hội cần được tăng cường và làm tốt hơn nữa, cần phân biệt rõ chức năng giám sát của Quốc hội với chức năng giám sát của Ủy ban thường vụ Quốc hội, Hội đồng dân tộc, Ủy ban của Quốc hội. Hiệu quả hoạt động giám sát Quốc hội tùy thuộc vào hiệu quả của từng hình thức giám sát Quốc hội. Vì vậy, các hình thức giám sát của Quốc hội phải được thực hiện một cách đồng bộ trong đó đặc biệt coi trọng việc tăng cường kiểm tra giám sát tại kỳ họp Quốc hội, xem xét, đánh giá, thẩm tra các báo cáo, phê chuẩn các báo cáo trình ra kỳ họp, chất vấn của các đại biểu tại phiên họp toàn thể Quốc hội, tăng cường công tác giám sát của Ủy ban thường vụ Quốc hội; Hội đồng dân tộc các Ủy ban của Quốc hội, đề cao vai trò của các đoàn đại biểu và từng đại biểu trong giám sát thực hiện pháp luật của cơ quan, tổ chức, chú trọng công tác giám sát việc giải quyết khiếu nại, tố cáo của công dân. Bên cạnh đó, cần xác định rõ trách nhiệm của các cán bộ có thẩm quyền trong trả lời chất vấn, thực hiện các yêu cầu, kiến nghị qua công tác giám sát của Quốc hội. Để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động giám sát của Quốc hội, cần thành lập Ủy ban giám sát của Quốc hội, có quyền hạn, nhiệm vụ thường xuyên theo dõi, giám sát việc chấp hành Hiến pháp, luật, nghị quyết của Quốc hội trong cơ quan hành chính nhà nước, toà án, viện kiểm sát. Ủy ban này làm việc theo chế độ chuyên trách. Đồng thời để Quốc hội thực hiện được các chức năng đủ mạnh về số lượng, chất lượng. Việc ra đời Luật giám sát của Quốc hội năm 2003 là một hướng đi quan trọng nhằm tăng cường vai trò giám sát của Quốc hội trong tình hình hiện nay.

Để nâng cao chất lượng giám sát của Quốc hội thì:

- Hoạt động giám sát của Quốc hội phải kịp thời theo sát và phục vụ cho công tác lập pháp của Quốc hội.

- Phải gắn mục đích hoạt động giám sát trong việc phát hiện những hạn chế, thiếu sót, mâu thuẫn của pháp luật để kiến nghị sửa đổi, bổ sung, phát hiện những vi phạm pháp luật của cơ quan nhà nước, người có chức vụ gây tổn hại tới lợi ích nhà nước, quyền tự do, lợi ích hợp pháp của công dân.

Đối với Hội đồng nhân dân các cấp. Đây là cơ quan gần dân, hoạt động của cơ quan này có tính chất tự quản cao, các đại biểu Hội đồng nhân dân là những người trực tiếp đại diện cho ý chí nguyện vọng của nhân dân địa phương, xét về hình thức pháp lý thì đây là cơ quan quyền lực nhà nước ở địa phương những tính chất hoạt động của Hội đồng nhân dân khác hẳn với Quốc hội, thực chất nó cũng là cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương bằng hình thức hoạt động quan trọng nhất là ra các nghị quyết, thông qua kế hoạch phát triển kinh tế xã hội ở địa phương. Do đó, cần phải cụ thể hoá thẩm quyền, trách nhiệm của Hội đồng nhân dân mỗi cấp trên từng lĩnh vực quản lý xã hội. Đối với cấp cơ sở: xã, phường, thị trấn cách tốt nhất của sự điều chỉnh pháp luật là liệt kê các công việc, phạm vi, quyền hạn mà họ được giải quyết trong từng lĩnh vực quản lý. Trong phạm vi được phân cấp, Hội đồng nhân dân tập trung hoạch định chủ trương, kế hoạch phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội ở địa phương, vươn lên kiểm soát được ngân sách địa phương, bảo đảm các dự án đầu tư từ ngân sách phù hợp với ý nguyện, quyền lợi ích của nhân dân địa phương. Luật Ngân sách Nhà nước năm 2002 là một giải pháp tốt cho hướng đi này.

Cần tiếp tục tăng cường công tác giám sát hoạt động của Ủy ban nhân dân cùng cấp, các cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân. Nâng cao chất lượng các hình thức hoạt động Hội đồng nhân dân, sao cho hoạt động có hiệu quả tránh tình trạng hình thức. Đồng thời cần quan tâm giám sát công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo, kiến nghị của nhân dân, yêu cầu các cấp, các ngành của địa phương xem xét giải quyết và trả lời dân một cách thiết thực, công khai, giải quyết dứt

điểm các khiếu nại, tố cáo của nhân dân, tránh tình trạng dân khiếu kiện tập thể, kéo dài như thời gian qua ở một số địa phương.

Hội đồng nhân dân cần duy trì thường xuyên hơn việc tổ chức các đoàn kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật ở các cơ quan, đơn vị trong phạm vi thẩm quyền của mình. Nội dung kiểm tra cần quan tâm hơn đến việc kiểm tra việc ban hành văn bản quản lý, tình hình chấp hành pháp luật của các cơ quan, cán bộ, công chức.

Đối với Hội đồng nhân dân để nâng cao hiệu quả của hoạt động giám sát thì cần phải:

- Nâng cao chất lượng của các đại biểu Hội đồng nhân dân. Họ phải là những người có năng lực đại biểu và có năng lực thực hiện quyền giám sát.
- Hoạt động giám sát của Hội đồng nhân dân phải được tiến hành một cách thường xuyên, liên tục, năng động.

Khi thực hiện quyền giám sát phải kịp thời phát hiện những vi phạm pháp luật của các cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước ở địa phương để kịp thời có những biện pháp xử lý, tránh tình trạng dân khiếu kiện chính quyền rầm rộ, căng thẳng kéo dài như thời gian qua ở một số địa phương.

Đối với các tổ chức chính trị-xã hội, cần tăng cường vai trò giám sát của các tổ chức này thông qua tạo điều kiện hơn nữa cho các tổ chức này có điều kiện giám sát tốt hơn hoạt động của các cơ quan nhà nước, các cán bộ, công chức. Các tổ chức này cần có phương thức hoạt động và cách tổ chức giám sát hiệu quả hơn thông qua việc góp ý kiến vào các dự thảo văn bản quy phạm pháp luật, lấy ý kiến các tầng lớp nhân dân, tham gia giám sát việc thực hiện pháp luật.

Để tăng hiệu lực, hiệu quả hoạt động, kiểm tra, giám sát của nhân dân, đồng thời nâng cao ý thức trách nhiệm trước nhân dân của cơ quan nhà nước và của cán bộ, công chức, cần thực hiện tốt việc giải quyết khiếu nại tố cáo của

nhân dân, vận động nhân dân tham gia giám sát hoạt động của các cơ quan nhà nước dưới nhiều hình thức: góp ý, kịp thời tố cáo những vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức. Muốn vậy, bên cạnh việc nghiên cứu, bổ sung, sửa đổi các văn bản pháp luật liên quan đến vấn đề này nhằm tạo cơ sở thuận lợi cho việc giải quyết, cần khôi phục một số truyền thống, nề nếp tốt như bố trí các hòm thư góp ý ở các cơ quan nhà nước, nơi công cộng để cán bộ, nhân dân có thể tham gia góp ý phê bình cơ quan và cán bộ được thuận lợi, dễ dàng.

3.2.5. Nâng cao ý thức pháp luật của cán bộ, công chức phải tiến hành đồng bộ với đẩy mạnh phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, không ngừng kiện toàn bộ máy nhà nước và cải cách nền hành chính, củng cố, hoàn thiện hệ thống chính trị.

Ở trên đã phân tích, việc nâng cao ý thức pháp luật của cán bộ, công chức không thể không tính đến các yếu tố tác động đến ý thức pháp luật của đối tượng này. Đó là các điều kiện kinh tế-xã hội; các lợi ích, nhu cầu, động cơ của cán bộ, công chức; chế độ đãi ngộ cũng như các điều kiện làm việc khác đảm bảo cho cán bộ, công chức yên tâm phấn đấu chuyên tâm với công việc. Để giải quyết được những vấn đề này cần phải giải quyết vấn đề phát triển mọi mặt về kinh tế, xã hội của đất nước. Không thể nâng cao ý thức pháp luật bằng những khẩu hiệu suông hay chỉ bằng những biện pháp trừng phạt nghiêm khắc mà phải kết hợp với các điều kiện thực tế của một nền kinh tế phát triển, bảo đảm tốt các điều kiện vật chất cho công chức hành chính yên tâm với công việc. Chú trọng phát triển kinh tế, xã hội là một bước đi quan trọng cùng với các biện pháp khác sẽ thúc đẩy quá trình hình thành và phát triển ý thức pháp luật mới của cán bộ, công chức, bảo đảm giải quyết vấn đề kinh tế là gốc, là nền tảng cho việc giải quyết những vấn đề xã hội.

Các cơ quan nhà nước là một bộ phận của hệ thống chính trị nước ta hiện nay. Vì vậy, ý thức pháp luật của cán bộ, công chức tồn tại và phát triển trong mối liên hệ với nhiều yếu tố khác nhau, trực tiếp là với thiết chế chính trị-pháp

lý. Hoạt động giám sát, kiểm tra của Quốc hội cũng như của các tổ chức chính trị-xã hội; hoạt động lập pháp của Quốc hội; hoạt động kiểm sát, xét xử của các cơ quan bảo vệ pháp luật đều có ý nghĩa rất lớn đến việc hoàn thiện, nâng cao trình độ hiểu biết pháp luật cũng như ý thức chấp hành pháp luật của cán bộ, công chức. Cùng cố, hoàn thiện hệ thống chính trị, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước là môi trường, là điều kiện quan trọng để nâng cao ý thức pháp luật của cán bộ, công chức.

Nội dung cải cách hành chính gồm: xây dựng, hoàn thiện thể chế; chấn chỉnh tổ chức, hoạt động của bộ máy hành chính; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu thực tiễn, trong sạch, vững mạnh; cải cách tài chính công. Đây là một công việc có phạm vi rộng lớn. Việc nâng cao ý thức pháp luật của công chức hành chính cũng là một nội dung cấu thành của công cuộc cải cách hành chính hiện nay. Quá trình thực hiện các công đoạn của công cuộc cải cách hành chính chính là yếu tố góp phần nâng cao ý thức pháp luật của cán bộ, công chức và ngược lại, thực hiện tốt việc nâng cao ý thức pháp luật của cán bộ, công chức cũng là một yếu tố hết sức quan trọng của công cuộc cải cách hành chính ở nước ta hiện nay, bảo đảm cho cải cách hành chính được thực hiện có hiệu lực, hiệu quả.

3.2.6. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, quản lý nhà nước, lý luận chính trị cho cán bộ, công chức là một yêu cầu hết sức quan trọng đặt ra trong tiến trình cải cách hành chính hiện nay nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, nâng cao hiểu biết về pháp luật, khả năng giải quyết công việc, từ đó góp phần nâng cao ý thức pháp luật của mỗi cán bộ, công chức.

Đội ngũ cán bộ, công chức là những người tham gia vào quá trình xây dựng pháp luật, thực thi pháp luật nên việc đào tạo, bồi dưỡng đối tượng này không thể dừng lại ở những hình thức, phương pháp phổ cập thông thường mà

phải có hình thức, phương pháp riêng, có trường, lớp, đội ngũ giáo viên và giáo trình phù hợp với từng đối tượng công chức hành chính.

Cần đa dạng hoá các hình thức đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính qua các hình thức như: mở lớp tập huấn, mở lớp đào tạo kiến thức pháp luật, quản lý nhà nước theo các hệ chính quy, tại chức, trong đó chú trọng đến hình thức bồi dưỡng, học tập trung để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo.

Cơ quan nhà nước có thẩm quyền ở Trung ương và địa phương cần có kế hoạch tổ chức thường xuyên, chu đáo các lớp bồi dưỡng, tập huấn ngắn ngày ở các địa phương, các khu vực, kể cả đào tạo mới và đào tạo lại cho cán bộ, công chức về các chuyên đề pháp luật, phổ biến hướng dẫn thực hiện chủ trương, chính sách, pháp luật hay văn bản luật mới, trao đổi kinh nghiệm quản lý, điều hành, trao đổi tham gia ý kiến xây dựng dự án văn bản luật, chú ý ra những tình huống cụ thể để trao đổi và hướng dẫn cách giải quyết.

Đối với các trường có giảng dạy kiến thức pháp luật như các trường đại học luật, các học viện (Học viện Chính trị Quốc gia và Học viện Hành chính Quốc gia), trường chính trị cần tăng cường hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Ngoài các lớp bồi dưỡng theo quy định của nhà nước, các học viện, các trường chính trị cần có các lớp bồi dưỡng kiến thức pháp luật, quản lý nhà nước theo từng chuyên đề, theo từng lĩnh vực cho từng loại đối tượng cán bộ, công chức, phục vụ thiết thực cho công việc của họ. Cần có những loại hình bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, chính sách mới, giúp cho công chức hành chính kỹ năng giải quyết công việc, kỹ năng xử lý tình huống cụ thể. Có như vậy thì không chỉ nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức về pháp luật, quản lý nhà nước mà còn rèn cho họ cả kỹ năng tư duy, khả năng xử lý tình huống, giải quyết công việc. Cần có sự thống nhất về nội dung chương trình, giáo trình giữa các trường chính trị, hành chính với nhau, tránh tình trạng trùng lặp, chồng chéo về kiến thức giảng dạy, giảm bớt sự lãng phí về thời gian cũng như công sức cho cán bộ, công chức do sự trùng lặp nội dung học tập.

Làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thì kiến thức của cán bộ, công chức thu nhận được có thể đầy đủ, có hệ thống và sâu sắc hơn so với mức độ nhận thức qua kinh nghiệm công tác hoặc chỉ qua phổ biến, tuyên truyền pháp luật.

3.2.7. Xử lý nghiêm minh vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức.

Xử lý nghiêm minh vi phạm pháp luật trước hết là xử lý đúng đắn - không bỏ sót vi phạm pháp luật đồng thời cũng không xử lý oan sai; xử lý nghiêm minh còn có nghĩa là xử lý phù hợp với tính chất, mức độ của hành vi phạm pháp.

Biện pháp xử lý nghiêm khắc những hành vi vi phạm pháp luật là biện pháp điều chỉnh mạnh mẽ trực tiếp tác động vào tư tưởng, tình cảm của cán bộ, công chức, nó ảnh hưởng trực tiếp, nhanh chóng đến lợi ích nhiều mặt của họ. Hiện nay, tình hình vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức không còn là hiện tượng cá biệt nữa, cán bộ, công chức lại là những người có vai trò, vị trí rất quan trọng, sự vi phạm pháp luật của họ có thể gây tác hại nhiều hơn so với một số đối tượng khác, gây những hậu quả không lường, do vậy cần phải tiến hành một cách nghiêm khắc biện pháp này.

Trong việc xử lý vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức, cần xác định rõ trách nhiệm của từng cán bộ, công chức, trách nhiệm quản lý của người lãnh đạo. Không thể để tình trạng tồn tại vi phạm pháp luật nghiêm trọng, kéo dài của cán bộ, công chức dưới quyền xảy ra trong cơ quan mà cán bộ quản lý, phụ trách không biết hoặc cố tình làm ngơ vì không ảnh hưởng đến chức vụ, quyền lợi của họ vì quan niệm "ai làm người đó chịu" một cách máy móc. Để tăng cường hiệu quả xử lý vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức cần có quy chế xác định trách nhiệm của người phụ trách, quản lý cơ quan, đơn vị có cán bộ, công chức vi phạm pháp luật. Khắc phục tình trạng việc gì cũng đưa ra bàn tập thể, làm cho hoạt động quản lý trì trệ, nặng nề; cấp trên không thể xác định rõ ràng trách nhiệm tập thể, trách nhiệm cá nhân của cấp dưới; không xử lý được cấp dưới

một cách chính xác, công bằng. Tất nhiên để làm được điều này thì cần phải có sự thay đổi một cách đồng bộ về thẩm quyền trong công tác quản lý cán bộ trên nguyên tắc: giao nhiều quyền nhưng đồng thời cũng phải tăng trách nhiệm của cá nhân lãnh đạo.

Đối với cán bộ, công chức vi phạm pháp luật, cần có những hình thức xử lý nghiêm khắc, tránh tình trạng vi xử lý không nghiêm khắc vì những mối quan hệ thân quen. Việc xử lý công minh, nghiêm khắc vừa có ý nghĩa răn đe, giáo dục chung, vừa có tác dụng giáo dục bản thân mỗi cán bộ, công chức vi phạm pháp luật. Hành vi vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức phải được coi là nghiêm trọng hơn các đối tượng khác trong xã hội. Cần phải có nhận thức rõ ràng về vấn đề này vì trên thực tế việc xử lý vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức vẫn còn bị ảnh hưởng bởi quan niệm "chức vụ", "quá trình hoạt động" dẫn đến xử lý không đúng mức. Việc xử lý vi phạm pháp luật cần chống lại khuynh hướng không còn là cá biệt hiện nay là hành chính hoá các vi phạm pháp luật hình sự của cán bộ, công chức. Trên thực tế có nhiều vụ vi phạm pháp luật đáng lẽ phi bị truy tố trước pháp luật nhưng lại được hợp thức hoá dưới hình thức xử lý kỷ luật nội bộ, chính điều này giảm đi tính nghiêm minh của pháp luật trong việc xử lý vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức. Nhưng đồng thời cũng phải cảnh giác với xu hướng hình sự hoá các quan hệ hành chính vì mục đích trừ dập cán bộ.

Cần có cơ chế giám sát xử lý vi phạm pháp luật trong từng cơ quan, đơn vị. Cần coi việc chấp hành pháp luật là một nội dung không thể thiếu trong kiểm điểm công tác của mỗi cán bộ, công chức hàng quý, hàng năm. Đi đôi với chế độ kiểm tra, đánh giá phải thực hiện việc khen thưởng, xử phạt rõ ràng, công bằng, công minh, có hình thức động viên tinh thần, vật chất cụ thể cho những cán bộ, công chức có ý thức pháp luật tốt. Những cán bộ, công chức có thành tích tốt trong việc tổ chức thực hiện pháp luật; gương mẫu chấp hành pháp luật thì có thể được bổ nhiệm chức vụ cao hơn, tăng bậc lương trước kỳ hạn, phong tặng

đanh hiệu cho những công chức nhiều năm hoạt động không có vi phạm pháp luật, kỷ luật.

3.2.8. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong các cơ quan nhà nước.

Việc tăng cường kỷ luật nội bộ các cơ quan nhà nước không chỉ giúp cho cán bộ, công chức có ý thức kỷ luật hơn trong công việc mà còn góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của họ, đảm bảo trật tự trong các cơ quan nhà nước.

Nếu kỷ luật trong các cơ quan, đơn vị còn yếu kém thì ở những nơi đó ý thức pháp luật của cán bộ, công chức cũng không thể tốt được. Khi đã không có ý thức chấp hành nội quy, quy chế, kỷ luật lao động trong cơ quan thì sẽ rất dễ dẫn đến ý thức không tuân thủ, hoặc tuân thủ không đến nơi, đến chốn các quy định pháp luật, từ đó sẽ dẫn đến tình trạng ý thức pháp luật kém. Hơn nữa, nếu tình trạng "Trên bảo dưới không nghe" còn tiếp diễn thì sẽ dẫn đến tình trạng mất lòng tin vào pháp luật, vào sự quản lý, điều hành thống nhất, thông suốt của bộ máy nhà nước, dẫn đến tình trạng coi thường pháp luật trong một bộ phận cán bộ, công chức. Do đó, việc nâng cao kỷ luật, kỷ cương là rất quan trọng trong việc xây dựng ý thức của cán bộ, công chức nói riêng, ý thức của toàn xã hội nói chung.

Để duy trì kỷ luật, trước hết phải chấn chỉnh công tác quản lý cán bộ; thực hiện nghiêm túc việc xây dựng quy chế hoạt động của từng cơ quan, đơn vị, duy trì chế độ kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy chế. Cần khắc phục ngay tình trạng hiện nay ở một số cấp, ngành công tác quản lý cán bộ rất lỏng lẻo. Để nâng cao ý thức phê bình và tự phê bình trong nội bộ, cần phải xây dựng kế hoạch thường xuyên tổ chức kiểm điểm, kiểm tra phát hiện điểm yếu, phát hiện vi phạm pháp luật, kỷ luật để tự uốn nắn, sửa chữa của mỗi cá nhân, đơn vị trong cơ quan. Cần bổ sung, hoàn thiện chế độ kiểm điểm, đánh giá định kỳ tình hình chấp hành kỷ luật của cán bộ, công chức.

Tăng cường kỷ luật, kỷ cương cần phát huy vai trò tích cực của các cấp uỷ Đảng. Trên thực tế, khi xử lý cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật thì phải có thẩm quyền trong công tác quản lý cán bộ, công chức. Rất nhiều trường hợp khi cấp trên muốn xử lý cán bộ, công chức cấp dưới thì không đủ thẩm quyền do phải có sự thống nhất với cấp uỷ Đảng cấp dưới và cấp uỷ Đảng cùng cấp với mình. Do vậy, muốn thực hiện tốt việc này cần có sự phối hợp nhịp nhàng với các cấp uỷ Đảng thì mới thực hiện tốt được việc xử lý cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính.

3.2.9. Nâng cao đời sống, thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ cho cán bộ, công chức.

Kinh nghiệm của các nước cho thấy, ý thức pháp luật, chất lượng của công chức phụ thuộc vào hai vấn đề cốt lõi. Một là, tuyển dụng, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ như thế nào. Hai là, thiết lập trong hệ thống pháp luật cơ chế ngăn ngừa, ngăn chặn, loại trừ các khả năng phát sinh tiêu cực một cách hữu hiệu.

Nâng cao mức sống, đảm bảo tốt các chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức cũng là một biện pháp quan trọng góp phần nâng cao ý thức pháp luật, hạn chế dần tình trạng vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức. Trên cơ sở đảm bảo mức sống của cán bộ, công chức hành chính và thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ cùng với việc xử lý nghiêm khắc những hành vi vi phạm pháp luật thì mới có thể khắc phục được tình trạng vi phạm pháp luật không còn là cá biệt trong đội ngũ cán bộ, công chức.

Chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức rất đa dạng, phong phú như: chính sách tiền lương; chế độ phụ cấp của nhà nước nói chung, của từng ngành cụ thể nói riêng; các khoản tiền trợ cấp, phục vụ cho hoạt động công vụ của từng ngành đặc thù; các khoản khen thưởng cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ; các công cụ, phương tiện phục vụ cho công việc của cán bộ, công chức. Việc đảm bảo chế độ đãi ngộ cần tiến hành trên nguyên tắc kết hợp hài hoà khả năng

của nền kinh tế với việc từng bước nâng cao dần các chế độ đãi ngộ trong phạm vi cho phép.

Nghị quyết Trung ương 7 khoá VIII chỉ rõ: "Chính sách tiền lương phải quán triệt quan điểm: tiền lương gắn liền với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, trả lương đúng cho người lao động chính là thực hiện sự đầu tư cho phát triển; góp phần quan trọng làm lành mạnh, trong sạch đội ngũ cán bộ, nâng cao tinh thần trách nhiệm và hiệu suất công tác. Bảo đảm giá trị thực của tiền lương và từng bước cải thiện theo sự phát triển của kinh tế - xã hội".

3.2.10. Bổ sung, hoàn thiện hệ thống pháp luật, chiến lược xây dựng pháp luật.

Hoàn thiện hệ thống pháp luật chính là hoàn thiện hành lang pháp lý cho hoạt động công vụ của cán bộ, công chức, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ trong quá trình học tập và áp dụng pháp luật, tạo sự thống nhất nhất về nhận thức, tâm lý pháp luật của cán bộ, công chức.

Để thực hiện tốt định hướng xây dựng, hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật, trong thời gian tới cần thực hiện một số giải pháp sau:

Đổi mới cơ bản quy trình xây dựng pháp luật, phân định rõ thẩm quyền lập pháp, lập quy;

Nâng cao chất lượng văn bản quy phạm pháp luật. nghiên cứu thành lập cơ quan biên soạn, thẩm định dự luật, dự thảo các văn bản quy phạm pháp luật độc lập, trực thuộc Quốc hội;

Có chế độ đãi ngộ thỏa đáng thu hút các chuyên gia giỏi tham gia vào hoạt động xây dựng pháp luật;

Chuẩn hóa hệ thống thuật ngữ pháp lý sử dụng nhất quán trong xây dựng pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật;

Tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng đối với công tác xây dựng pháp luật.

3.2.11. Nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

Những khía cạnh chủ yếu về đạo đức công vụ thể hiện như sau:

- Trung thành với Tổ quốc, chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước;
- Tận tụy phục vụ nhân dân, tôn trọng nhân dân, không được cửa quyền, sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà, ức hiếp nhân dân;
- Trung thực, cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư, không được lợi dụng chức vụ, vị trí của mình để tham nhũng, nhận hối lộ, quà biếu của nhân dân;
- Không được sử dụng công quỹ nhà nước, tài sản của cơ quan để mưu cầu lợi ích riêng;
- Không được gây bè phái, mất đoàn kết, cục bộ bản vị hoặc vi phạm nội quy kỷ luật công vụ, giữ gìn, bảo vệ bí mật nhà nước;
- Thường xuyên học tập nâng cao trình độ, năng lực công tác, chấp hành sự điều động, phân công công tác của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền;
- Bản thân và gia đình cán bộ, công chức không được làm một số công việc ở một số vị trí có nhiều khả năng, điều kiện dẫn tới tham nhũng.

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay cần phải khuyến khích, tôn vinh sự hướng thiện vì lý tưởng phục vụ nhân dân, đất nước, sự nghiệp chung của toàn xã hội, vì mọi người của cán bộ, công chức. Cần coi trọng giá trị đạo đức, không vụ lợi, ích kỷ. Thực hiện giải pháp này cần tăng cường giáo dục và tự giáo dục; có sự khen thưởng, tôn vinh những người làm việc tốt, phục vụ tận tình và có hiệu quả công vụ cao.

Hiện nay, chúng ta đang phát động phong trào học tập tư tưởng Hồ Chí Minh. Đây cũng là một điều rất quan trọng trong việc nâng cao đạo đức công vụ

trong bối cảnh hiện nay. Tấm gương về đạo đức cách mạng của Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn là tấm gương sáng không bao giờ phai về tinh thần đạo đức cách mạng, hết lòng phục vụ nhân dân. Hơn lúc nào hết trong bối cảnh kinh tế thị trường đầy cám dỗ, tiêu cực hiện nay, mọi cán bộ, công chức cần ra sức tu dưỡng, rèn luyện bản thân, giữ gìn và phát huy những giá trị đạo đức tốt đẹp trong công vụ.

Cần phi có cơ chế, chính sách để công chức hành chính có điều kiện phát huy được đạo đức, thực hiện tốt nhiệm vụ, phục vụ tốt nhân dân. Phải định rõ chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, tổ chức; từng cá nhân công chức phù hợp với sự quản lý và phục vụ trong thời kỳ mới. Cần phải có cơ chế loại bỏ được những yếu tố dẫn tới khả năng tiêu cực, xin cho, sách nhiễu nhân dân trong tổ chức, hoạt động của bộ máy nhà nước, trong các thủ tục hành chính. Hiện nay, Việt Nam đang tiến hành cải cách hành chính, tạo mô hình mới về tổ chức và hoạt động hợp lý của bộ máy hành chính nhà nước. Điều này cũng tạo cơ chế để công chức làm điều tốt, có điều kiện cống hiến, phát huy năng lực phục vụ đất nước và nhân dân.

Cần phải có quy định rõ, cụ thể các hành vi cán bộ, công chức không được làm; phải có chế tài đối với các hành vi vi phạm đạo đức. Tăng cường thanh tra, kiểm tra công vụ; 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, khi cần thiết có thể truy cứu trách nhiệm hình sự.

Cần phát huy vai trò giám sát của nhân dân đối với công chức và hoạt động công vụ. Hoàn thiện và thực hiện tốt quyền dân chủ của nhân dân, đặc biệt là quyền dân chủ cơ sở để người dân thực hiện tốt quyền trực tiếp và gián tiếp kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ của cán bộ, công chức. Có những giải pháp cụ thể để đưa Quy chế dân chủ ở cơ sở thực sự đi vào cuộc sống.

Cần có những văn bản pháp luật, quy chế quy định cụ thể, đầy đủ về tiêu chuẩn đạo đức cho cán bộ, công chức. Trên cơ sở đó hình thành, hoàn thiện dần

thể chế đạo đức công vụ để xây dựng Luật đạo đức công chức công vụ trong thời gian tới.

KẾT LUẬN

Ý thức pháp luật cần được nhìn nhận như là một chỉnh thể, song hành với pháp luật, tương đối độc lập và không phụ thuộc hoàn toàn tuyệt đối vào các điều kiện kinh tế và hệ thống luật thực định. Trong cấu trúc của ý thức pháp luật, tâm lý pháp luật không hề đóng vai trò thứ yếu mà ảnh hưởng nhất định đến hiệu lực thi hành của pháp luật trong thực tiễn. Từ đó, nên chăng tiếp cận với khái niệm pháp luật bao quát và toàn diện hơn, xem pháp luật không chỉ là công cụ thể hiện ý chí của lực lượng cầm quyền mà còn là sự ghi nhận các quan niệm về những chuẩn mực, những giá trị cao quý vốn có và được cộng đồng thừa nhận.

Ý thức pháp luật của cán bộ, công chức là nhân tố quyết định trong việc thực hiện quyền lực được nhân dân ủy thác cho các cơ quan công quyền, các nhà chức trách, trong việc duy trì kỷ cương, pháp chế của nhà nước và xã hội, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả của hoạt động quản lý nhà nước, tác động nhiều đến tiến trình xây dựng nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân. Hơn nữa, ý thức pháp luật của cán bộ công chức còn có ý nghĩa dẫn dắt đối với các bộ phận khác của xã hội. Sự am tường hay thiếu hụt về hiểu biết pháp luật, tính mẫu mực hay lệch lạc trong nhận thức pháp luật, cách hành xử đúng đắn hay sai phạm khi thực hiện pháp luật của cán bộ, công chức lan mạnh đến các cá nhân, tổ chức trong xã hội.

Ý thức pháp luật của cán bộ, công chức chịu sự tác động của nhiều yếu tố khác nhau - mang tính kinh tế và không mang tính kinh tế, bên trong hệ thống pháp luật và bên ngoài hệ thống pháp luật, có tính chủ quan và khách quan... Trong đó, từ các cơ sở xác thực, cần tìm được các yếu tố chính, các yếu tố mở rộng để bảo đảm tính kịp thời và tính chiến lược trong hoạch định phương hướng và tiến hành giải pháp nâng cao ý thức pháp luật của cán bộ, công chức.

Giáo dục ý thức pháp luật nói chung và giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức nói riêng hiện nay chưa được chú trọng đúng mức, chưa thực hiện một cách hiệu quả và chưa đáp ứng nhu cầu đặt ra trong thực tế. Công tác giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ công chức hiện nay nghiêng về cung cấp tri thức, (thậm chí thường chỉ bó hẹp trong giới thiệu nội dung của các văn bản pháp luật liên quan), chưa nhấn mạnh thỏa đáng việc xây dựng tình cảm, thái độ, tinh thần đối với pháp luật và thực tiễn pháp lý, nói rộng ra là môi trường pháp lý.

Qua phân tích các đặc điểm ý thức pháp luật của cán bộ công chức cho thấy giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ công chức bên cạnh những nét chung cần chú ý những tính chất riêng biệt. Vì thế, công tác giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức cần hướng tới trang bị cho cán bộ, công chức các kiến thức, kỹ năng, hiểu biết về pháp luật nói chung và chuyên sâu theo hướng phù hợp với tính chất, nội dung công việc, nhiệm vụ cán bộ, công chức được giao phó; giáo dục cho họ tinh thần trọng pháp, lối sống chuẩn mực và thái độ không khoan nhượng đối với các vi phạm pháp luật, đặc biệt là vi phạm pháp luật trong bộ máy nhà nước; theo chương trình tổng thể và chương trình cụ thể cho từng loại cán bộ, công chức; kết hợp các loại hình các kênh thông tin đa dạng.

Tăng cường hiệu quả của công tác giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức hiện nay nên tiến hành theo phương hướng: nhận thức đầy đủ về vấn đề xây dựng ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức; giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức đặt trên cơ sở củng cố hệ tư tưởng pháp luật đồng thời với việc coi trọng hình thành tâm lý pháp luật, các kênh thông tin về thực tiễn pháp lý phải có tính định hướng, giáo dục chứ không chỉ dừng lại ở tính phê phán, răn đe; giáo dục ý thức pháp luật phải xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của cán bộ, công chức khắc phục tính áp đặt và đề cao tính linh động phù hợp với từng loại cán bộ, công chức; mở rộng phạm vi chủ thể giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ công chức và đa dạng hoá, phổ thông hoá các chương trình, loại hình

giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức, kết hợp chặt chẽ giáo dục ý thức pháp luật với các loại hình giáo dục khác, nhất là giáo dục chính trị, đạo đức. Từ đó, xây dựng, lựa chọn phương án triển khai các biện pháp thích hợp.

Giáo dục thức pháp luật cho cán bộ, công chức hiện nay cần chú trọng tính thiết thực, hiệu quả của vấn đề. Bên cạnh các nhiệm vụ chiến lược, nhất là hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, cần phát hiện, nhân rộng các mô hình giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ công chức có tính tìm tòi, sáng tạo theo hướng thu hút nhiều đối tượng tham gia, lồng ghép các nội dung, loại hình, phương tiện, sinh động, bổ ích như mô hình câu lạc bộ, chuyên mục đồ vui pháp luật, hội thi công chức trẻ và cải cách hành chính, phiên tòa giả định, kết hợp, huy động các hạt nhân tích cực của giá trị truyền thống vào giáo dục ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Các văn bản pháp luật hiện hành về cán bộ, công chức. NXB Thống kê, 2003.
2. Cải cách Chính phủ - cơn lốc chính trị cuối thế kỷ XX (sách dịch). NXB Công an nhân dân - Viện Nghiên cứu Học viện HCQG, Hà Nội, 2002.
3. Các giải pháp thúc đẩy cải cách hành chính ở Việt Nam (TS. Nguyễn Ngọc Hiến chủ biên). NXB CTQG, Hà Nội, 2001
4. Chế độ công chức và luật công chức của các nước trên thế giới. NXB. CTQG, Hà Nội, 1993.
5. Chế độ nhân sự các nước. NXB CTQ, Hà Nội, 1994.
6. Đào Duy Anh. Việt Nam văn hóa sử cương. NXB Hội nhà văn, Hà Nội, 2000.
7. GS. La Quốc Kiệt. Tu dưỡng đạo đức, tư tưởng. NXB CTQG, Hà Nội, 2003.
8. Hành chính học: những vấn đề cải cách hành chính. NXH Sự thật, Hà Nội, 1992.
9. Hồ Chí Minh. Bàn về nhà nước và pháp luật. NXB CTQ, Hà Nội, 2000.
10. Phạm Minh Hạc. Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa. NXB CTQG, Hà Nội, 1996.
11. Phạm Văn Đồng. Về vấn đề giáo dục - đào tạo. NXB CTQG, Hà Nội, 1999.
12. Phạm Thanh Tuyền. Phổ biến giáo dục pháp luật thông qua mô hình câu lạc bộ. NXB CTQ, Hà Nội, 2002
13. Tô Tử Hạ. Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay. NXB CTQ, Hà Nội, 1998.
14. Tô Tử Hạ, Trần Anh Tuấn, Nguyễn Thị Kim Thảo. Đạo đức trong nền công vụ. NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội, 2002
15. Trần Ngọc Đường, Dương Thanh Mai. Bàn về giáo dục pháp luật. NXB CTQG, Hà Nội, 1995.
16. TS. Đinh Văn Mậu, TS. Phạm Hồng Thái, TS. Huỳnh Văn Thới. Lý luận chung về nhà nước và pháp luật. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2001.
17. Vũ Đình Hòe. Pháp quyền nhân nghĩa Hồ Chí Minh. NXB VHNT, 2001