

TẠP CHÍ  
**GIÁO DỤC VÀ XÃ HỘI**  
Journal of Education and Society

CƠ QUAN NGHIÊN CỨU, LÝ LUẬN, ĐIỂN ĐÀN GIÁO DỤC, KHOA HỌC  
- VIỆN NGHIÊN CỨU VÀ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ GIÁO DỤC ATEC, HIỆP HỘI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG VIỆT NAM

**ISSN 1859 - 3917**



**Số Đặc biệt tháng 6/2022 (kì 1)**

# Tạp chí GIÁO DỤC & XÃ HỘI

## JOURNAL OF EDUCATION AND SOCIETY

**NĂM THỨ MƯỜI SÁU**

(Bộ mới)

Số Đặc biệt tháng 6/2022 (kì 1)

ISSN 1859-3917

### **HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP**

TRẦN HỒNG QUÂN (Chủ tịch)

ĐÀO TRỌNG THI

CAO VĂN PHƯỜNG

VŨ DŨNG

BÙI VĂN GA

TRẦN VĂN NHUNG

NGUYỄN MINH THUYẾT

TRẦN VĂN ĐỘ

BÙI ANH TUẤN

TRẦN ĐĂNG XUYỀN

TRẦN XUÂN NHĨ

TRẦN QUANG QUÝ

TRIỆU THẾ HÙNG

TRẦN BÁ DUNG

THÁI VĂN LONG

LÊ THỊ HẰNG

### **TỔNG BIÊN TẬP**

ĐOÀN XUÂN TRƯỜNG

### **TÒA SOẠN VÀ TRỊ SỰ**

Phòng 308, Tập thể Tổng cục Thống kê, ngõ 54A, đường Nguyễn Chí Thanh,  
phường Láng Thượng, quận Đống Đa, Hà Nội

**Điện thoại:** 024-62946516 **Fax:** 024-62732689

**Email:** tapchigiaoducvaxahoi@gmail.com **Website:** www.giaoducvaxahoi.vn

### **VĂN PHÒNG BẮC TRUNG BỘ**

Phòng 1001, Toàn nhà A6, số 565 Quang Trung, phường Đông Vệ, TP. Thanh Hóa, tỉnh Thanh Hóa.

**Điện thoại:** 0372.866.166

**Email:** giaoducxahoiibtb@gmail.com

### **TRÌNH BÀY: THÀNH CÔNG**

**Giấy phép Xuất bản:** Số 49/CBC-KTBC&HDNV ngày 13/01/2022

- Cục Báo chí, Bộ Thông tin và Truyền thông

**In tại:** Công ty TNHH In Ấn Đa Sắc

# KIỂM SOÁT XUNG ĐỘT LỢI ÍCH TRONG THỰC THI CÔNG VỤ Ở VIỆT NAM NHẪM NÂNG CAO HIỆU LỰC, HIỆU QUẢ THỰC THI CÔNG VỤ

HOÀNG THỊ PHƯƠNG LY  
Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

Nhận bài ngày 25/5/2022. Sửa chữa xong 29/5/2022. Duyệt đăng

## Abstract

*Conflict of interest in public service performance, referred to as conflict of interest for short, is a common phenomenon in developing societies and this phenomenon needs to be controlled in order to improve efficiency and effectiveness in law enforcement public service both help prevent and prevent the risk of corruption in Vietnam. The article analyzes general theoretical issues to help identify the concept, signs and classification of conflicts of interest, analyze the current situation of regulations and measures to control conflicts of interest in the performance of public duties in Vietnam current Vietnam and solutions to strengthen control of this.*

**Keywords:** Conflict of interest, Control conflicts of interest, Improve the effectiveness and efficiency of official duties.

## 1. Đặt vấn đề

Cán bộ, công chức, những người được giao thực thi công vụ, nhiệm vụ của nhà nước khi được giao quyền lực, có trách nhiệm thực thi nhiệm vụ, công vụ một cách khách quan, minh bạch nhằm hướng đến mục tiêu một nền hành chính hiệu lực, hiệu quả và phục vụ tốt cho nhân dân. Tuy nhiên, thực tế trong hoạt động thực thi công vụ của những người này vẫn xuất hiện nhiều hành vi vì lợi ích của bản thân, của người có liên quan mà lợi dụng công vụ làm trái với lợi ích công của nhà nước, hiện tượng này được xác định là xung đột lợi ích trong thực thi công vụ gọi tắt là “xung đột lợi ích”. Đây không phải là một hiện tượng mới mẻ ở trên thế giới cũng như ở Việt Nam, thực tiễn cho thấy, hiện tượng này nếu không có cơ chế kiểm soát kịp thời sẽ trở thành nguyên nhân của tình trạng tham nhũng, làm ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả của hoạt động công vụ, hoạt động quản lý nhà nước và xét đến cùng sẽ xâm hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của nhân dân.

## 2. Khái quát về xung đột lợi ích trong thực thi công vụ và việc kiểm soát xung đột lợi ích trong thực thi công vụ ở Việt Nam hiện nay

### 2.1. Xung đột lợi ích trong thực thi công vụ

Thuật ngữ “xung đột lợi ích” cũng đã được luật hóa ở Việt Nam, tại Khoản 8 Điều 3 của Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018, “xung đột lợi ích” được hiểu là: “Tình huống mà trong đó lợi ích của người có chức vụ, quyền hạn hoặc người thân thích của họ tác động hoặc sẽ tác động không đúng đến việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ”. Việc ghi nhận khái niệm này trong Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 đã cho thấy quyết tâm của Đảng và Nhà nước khi coi pháp luật là công cụ pháp lý hữu hiệu trong việc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, đồng thời là công cụ giữ gìn hiệu lực, hiệu quả trong thực thi công vụ hiện nay.

Nhìn nhận hiện tượng này ở Việt Nam cũng như trên thế giới có thể thấy, xung đột lợi ích trong thực thi công vụ là những hiện tượng, tình huống có những đặc điểm sau: - Về chủ thể của tình huống này là các cá nhân mà cụ thể là cán bộ, công chức, viên chức được giao quyền (*thẩm quyền*) trong quá trình

Email: [phuongly.0683@gmail.com](mailto:phuongly.0683@gmail.com)

thực thi công vụ theo quy định của pháp luật; - Yếu tố quyết định đến việc xuất hiện tình huống này là khi lợi ích cá nhân của chủ thể không thống nhất với việc thực hiện thẩm quyền được giao. Trong đó, về lợi ích có thể là các lợi ích vật chất (tiền, tài sản,...) hoặc thậm trí là các lợi ích phi vật chất (trao đổi mối quan hệ, sự hàm ơn, khả năng thăng tiến trong công việc,...).

Thực tế nhận định và nghiên cứu, tùy theo mục đích và phương pháp tiếp cận có nhiều cách khác nhau để phân loại xung đột lợi ích, tuy nhiên một cách phân loại phổ biến đó là đi xem xét bản chất xung đột lợi ích công vụ. Theo đó, xung đột lợi ích công vụ thường chia thành hai loại chủ yếu, đó là xung đột lợi ích thực tế và xung đột lợi ích tiềm tàng. Trong đó, *xung đột lợi ích thực tế* là tình huống mà lợi ích cá nhân của cán bộ, công chức, viên chức có *tác động trực tiếp* (hay xung đột trực tiếp) tới việc thực hiện trách nhiệm công việc được giao hoặc có *căn cứ chắc chắn* cho rằng lợi ích cá nhân của công chức có thể ảnh hưởng không phù hợp đến việc thực hiện trách nhiệm, nhiệm vụ công, dù rằng sự tác động, ảnh hưởng đó đã xảy ra trên thực tế hay chưa [1, tr. 10]. Ở xung đột lợi ích thực tế có thể thấy đầy đủ các yếu tố để nhận diện đó là chủ thể của tình huống này là của cán bộ, công chức, viên chức được trao quyền lực nhà nước và có sự thực hiện quyền lực trong quản lý nhà nước và lợi ích cá nhân đã xung đột với lợi ích công được giao dù là xung đột đã xảy ra trực tiếp hoặc có căn cứ chắc chắn rằng xung đột sẽ xảy ra. Đối với xung đột lợi ích *tiềm tàng (tiềm ẩn)* lại là tình huống mà lợi ích cá nhân của cán bộ, công chức, viên chức có thể xung đột với việc thực hiện công vụ của họ *trong tương lai* [1, tr. 10]. Nghĩa là, cán bộ, công chức, viên chức được trao quyền lực nhà nước và thực hiện quyền lực đó, lợi ích cá nhân của họ ở thời điểm hiện tại chưa xung đột với nhiệm vụ công được giao nhưng lợi ích này có thể xung đột với chức trách, nhiệm vụ công được giao khi tình hình có sự thay đổi trong tương lai. Đây là loại xung đột ở hiện tại chưa nảy sinh nhưng khi có điều kiện sẽ nảy sinh trong tương lai và *"điều kiện nảy sinh"* này lại rất dễ xuất hiện trong hoạt động công vụ của của cán bộ, công chức, viên chức đó.

Có thể thấy, dù là loại xung đột lợi ích nào thì cũng đã và sẽ gây ra nguy cơ gây ảnh hưởng đến hoạt động đúng đắn của nhà nước nói chung và hiệu lực, hiệu quả của hoạt động công vụ nói riêng.

**2.2. Thực tiễn xung đột lợi ích trong thực thi công vụ và các quy định về kiểm soát xung đột lợi ích trong thực thi công vụ ở Việt Nam hiện nay**

Theo TS. Phạm Thị Huệ, Viện Chiến lược và Khoa học thanh tra [2] thì xung đột lợi ích trong công vụ ở Việt Nam hiện nay có thể được nhận diện thành các nhóm sau: xung đột lợi ích trong xây dựng, ban hành quyết định quản lý nhà nước; xung đột lợi ích trong thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước; xung đột lợi ích trong cung cấp dịch vụ công và xung đột lợi ích trong thực thi nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức (*đặc biệt là hiện tượng "vị thân" trong thi hành công vụ*). Xung đột lợi ích cũng có thể xảy ra ở nhiều lĩnh vực và biểu hiện ra dưới nhiều hình thức khác nhau. Nghiên cứu về kiểm soát xung đột khu vực công của Ngân hàng Thế giới năm 2016 cho thấy ở Việt Nam, xung đột lợi ích biểu hiện nhiều nhất dưới bốn hình thức có tính phổ biến: *Tặng/nhận quà; đầu tư chia sẻ lợi ích; sử dụng lợi thế thông tin để vụ lợi; ra quyết định hoặc tác động có lợi cho người thân* [3].

Trước thực tiễn xung đột lợi ích trong công vụ ở Việt Nam hiện nay nhà nước đã đưa ra nhiều quy định để kiểm soát xung đột lợi ích trong thực thi công vụ. Trong đó các quy định hiện hành về vấn đề này có thể chia thành hai nhóm chính là: Nhóm các quy định về phòng ngừa xung đột lợi ích và nhóm các quy định về nhận biết, giám sát, xử lý tình huống có xung đột lợi ích. Trong đó:

Nhóm các quy định về phòng ngừa xung đột lợi ích gồm:

- Quy định về nguyên tắc công khai, minh bạch trong hoạt động công vụ theo đó *"Công khai, minh bạch về tổ chức và hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị* là việc công bố, cung cấp thông tin, giải trình về tổ chức bộ máy, việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm trong khi thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, tổ chức, đơn vị" [4, Điều 3]. Theo đó, trừ nội dung thuộc bí mật nhà nước, bí mật kinh doanh và nội dung khác theo quy định của pháp luật thì đều phải thực hiện công khai, minh bạch.

- Quy định về trách nhiệm giải trình trong thực thi công vụ, theo quy định hiện hành thì *"Trách nhiệm giải trình là việc cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân có thẩm quyền làm rõ thông tin, giải thích kịp thời,*

đầy đủ về quyết định, hành vi của mình trong khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao” [4, Điều 3]. Trách nhiệm này thuộc người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc người được phân công, người được ủy quyền hợp pháp. Luật cũng quy định cụ thể về nội dung giải trình, những nội dung không thuộc phạm vi giải trình, điều kiện tiếp nhận yêu cầu giải trình, quyền và nghĩa vụ của những chủ thể có liên quan trong yêu cầu và thực hiện trách nhiệm giải trình, trình tự, thủ tục thực hiện trách nhiệm giải trình...

- Quy định về quyền hạn, trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong hoạt động công vụ. Ngoài những trách nhiệm, quyền hạn chung trong Luật Cán bộ, công chức, Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương thì tại các quy định cụ thể khác như tại Luật Phòng, chống tham nhũng hiện hành cũng có thêm các quy định để phòng ngừa, kiểm soát xung đột lợi ích công vụ như: Cấm cán bộ, công chức, viên chức tận dụng hoặc lợi dụng nhiệm vụ, quyền hạn; sử dụng thông tin liên quan đến dịch vụ dân sự để trục lợi. cán bộ, công chức, viên chức phải thực hiện nếp sống lành mạnh, trung thực, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư và tu dưỡng, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, thực hiện quy tắc ứng xử của công chức, viên chức. Các quy định quy tắc ứng xử của người có chức vụ, quyền hạn, quy định việc tặng quà và nhận quà, kiểm soát xung đột lợi ích... cũng nhằm phòng ngừa việc tạo ra những hành vi thu lợi bất chính từ việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức trong hoạt động công vụ. Ngoài ra còn có các văn bản luật khác cũng chứa đựng các quy định về phòng ngừa xung đột lợi ích như: Quy định cấm thành lập, quản lý điều hành và góp vốn vào doanh nghiệp trong Luật Doanh nghiệp [5, Điều 17] hoặc các quy định hạn chế trong hoạt động đấu thầu tại Luật Đấu thầu... Nhìn chung các quy định pháp luật hiện hành đã từng bước đặt ra các yêu cầu cho cán bộ, công chức, viên chức phải báo cáo về những hoạt động ngoài công vụ, nhiệm vụ như các khoản đầu tư bên ngoài hay tài sản, quà tặng,... có thể gây ra xung đột lợi ích trong quá trình họ thực thi công vụ.

Nhóm các quy định về nhận biết, giám sát, xử lý tình huống có xung đột lợi ích bao gồm:

- Các quy định về trách nhiệm kiểm soát xung đột lợi ích như: Quy định cụ thể về trách nhiệm xử lý thông tin, báo cáo về xung đột lợi ích [6, Điều 31]; giám sát việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao của người có xung đột lợi ích [6, Điều 32]; tạm đình chỉ, đình chỉ việc thực thi công vụ của người có xung đột lợi ích [6, Điều 33]. Bên cạnh đó còn có các quy định về thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động đấu thầu và những hành vi bị cấm trong hoạt động đấu thầu [7], trong đó có tình huống xung đột lợi ích trong hoạt động đấu thầu,...

- Các quy định về xử lý khi xảy ra xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ gồm: Quy định việc nhận quà tặng, báo cáo, nộp lại và xử lý quà tặng [6]; quy định việc công khai bản kê khai tài sản, thu nhập theo những hình thức mà cơ quan có chức năng, người dân tại nơi cư trú có thể thông qua đó giám sát những thay đổi bất thường trong thu nhập, tài sản của cán bộ, công chức, viên chức [4], [8]. Trong đó, Nghị định số 59/2019/NĐ-CP quy định khá cụ thể về các trường hợp xung đột lợi ích để nhận diện trên thực tế, trách nhiệm thông tin, báo cáo về xung đột lợi ích của các chủ thể khi xác định có xung đột lợi ích [6-**Điều 30**]. Bộ luật Hình sự năm 2015 cũng quy định chế tài nghiêm khắc đối với công chức lợi dụng quyền hạn hoặc vị trí công tác để mưu lợi cá nhân sẽ bị cấm đảm nhiệm chức vụ nhất định từ 1 - 5 năm [9, Điều 353 đến Điều 359].

Như vậy, có thể thấy ở Việt Nam đã dần hình thành nhận thức đúng đắn về hiện tượng xung đột lợi ích trong thực thi công vụ, hiểu rõ bản chất, nguyên nhân của tình trạng này, bước đầu đã xây dựng hệ thống các quy định pháp luật trong phòng ngừa, nhận biết giám sát và xử lý đối với hiện tượng trên. Tuy nhiên đứng trước tình hình mới, xu hướng hội nhập quốc tế, yêu cầu cải cách hành chính, hiện đại hóa nên hành chính quốc gia hướng đến hiệu lực, hiệu quả trong quản lý nhà nước và thực thi công vụ cũng đòi hỏi chúng ta có những cơ chế tích cực và phù hợp hơn nữa với vấn đề quản lý xung đột lợi ích trong thực thi công vụ.

### **3. Giải pháp tăng cường kiểm soát xung đột lợi ích trong thực thi công vụ ở Việt Nam**

#### **3.1. Tăng cường củng cố nhận thức về xung đột lợi ích trong thực thi công vụ**

Theo C.Mác và Ph.Ăngghen thì “Nếu sự mâu thuẫn về tính cách, về lối sống, về hành vi ứng xử hoặc về cách ăn mặc và cách trang điểm của các cá nhân,... trong một tập thể không quá khó khăn để hóa giải hoặc có thể dễ dàng giải quyết thì mâu thuẫn về lợi ích nói chung, nhất là về lợi ích kinh tế phức tạp hơn nhiều và khó giải quyết hơn rất nhiều” [10]. Do đó, Đảng và Nhà nước ta cần phải nhìn thẳng vào sự thật để nhận diện đúng nguồn gốc, bản chất của những mâu thuẫn nảy sinh từ sự xung đột lợi ích trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức, viên chức, bởi “muốn trị bệnh phải biết được bệnh”, từ đó có thể đưa ra được giải pháp hữu hiệu nhất.

Trong mọi hoạt động của con người, nhận thức luôn là nền tảng cho hành động, chỉ khi có được nhận thức đúng đắn thì con người mới thực hiện được hành động đúng đắn. Việc kiểm soát được xung đột lợi ích công vụ không chỉ liên quan đến mỗi cán bộ, công chức thực hiện công vụ đó mà liên quan đến các chủ thể khác mà trước hết là ở góc độ nhận thức của toàn xã hội từ quan điểm văn hóa truyền thống như “*văn hóa quà tặng, cảm ơn...*”. Do đó, thay đổi về nhận thức của cán bộ, công chức và cả nhận thức của các chủ thể có tham gia hoặc có liên quan đến hoạt động công vụ về những vấn đề này thì mới làm thay đổi thái độ đối với các vấn đề xung đột lợi ích, từ đó thay đổi hành động và có ý thức trong kiểm soát xung đột lợi ích.

Bên cạnh đó, việc nhận thức đúng nguyên nhân của xung đột lợi ích công vụ cũng giúp có những biện pháp kiểm soát hiện tượng này hiệu quả hơn. Nhận thức về nguyên nhân xung đột lợi ích công vụ không chỉ từ bản thân của các chủ thể có liên quan mà ở chính các chủ thể kiểm soát hoạt động này. Để thực hiện được nhiệm vụ nêu trên, nhà nước cần có các cán bộ, công chức, viên chức được giao quyền để thực hiện các dịch vụ công một cách khách quan, vô tư nhất và chỉ chịu sự chi phối toàn diện, duy nhất bởi lợi ích của cộng đồng. Phải nhận thức nguyên tắc phục vụ lợi ích công là nội dung cốt lõi của liêm chính, là nền tảng xây dựng đạo đức công vụ.

Cuối cùng, là tác động đến nhận thức trong phòng ngừa, phát hiện và xử lý đối với hiện tượng này. Trong đó phải coi việc kiểm soát xung đột lợi ích công vụ như là một nội dung quan trọng trong xây dựng đạo đức công vụ, đạo đức được xây dựng từ gia đình, trong môi trường giáo dục, trong mối quan hệ với cộng đồng. Do đó, không khó để xác định thái độ đạo đức của mỗi người nhưng lại không dễ để chi phối, thay đổi nó một sớm một chiều. Đạo đức cần một nền tảng xã hội tốt để hình thành, duy trì, vì vậy cần nhận thức đúng việc đánh giá tiêu chuẩn đạo đức trong tuyển dụng cán bộ, đề cao vai trò xây dựng và duy trì đạo đức công vụ của cả cán bộ, công chức và các chủ thể có thẩm quyền trong kiểm soát, xử lý các vi phạm trong thực hiện công vụ.

**3.2. Tiếp tục hoàn thiện hệ thống công cụ pháp lý ngăn ngừa, phát hiện, kiểm soát và xử lý xung đột lợi ích trong thực thi công vụ**

Đứng trước thực trạng các biểu hiện về xung đột lợi ích lợi ích trong thực thi công vụ đang diễn ra, bên cạnh việc nhận thức sớm và xây dựng hệ thống lý luận về vấn đề này cũng cần hoàn thiện hơn nữa các quy định trong phòng ngừa, nhận biết, kiểm soát và xử lý tình huống có xung đột lợi ích diễn ra.

**3.2.1. Hoàn thiện nhóm các quy định về phòng ngừa xung đột lợi ích**

Chi tiết các quy định về công khai, minh bạch trong thực hiện hoạt động công vụ và các thông tin có tác động đến lợi ích của cán bộ, công chức khi thực hiện công vụ theo hướng mở rộng hình thức công khai, minh bạch đến người dân bằng việc nhận yêu cầu và trả lời các yêu cầu tìm hiểu thông tin của người dân bằng ứng dụng quản lý nhà nước hoặc cổng thông tin chính thức của chính quyền địa phương, cơ quan nhà nước. Bên cạnh đó, việc cho phép mở rộng ghi nhận giá trị pháp lý của văn bản điện tử, thông tin từ cơ quan nhà nước (có cơ chế bảo mật nếu cần) cũng giúp người dân tiếp cận thông tin một cách dễ dàng hơn. Gia tăng các quy định kiểm soát việc kê khai, công khai việc kê khai tài sản, thu nhập của cán bộ, công chức, viên chức và khả năng sử dụng thông tin kê khai để rà soát, phát hiện xung đột lợi ích. Khi hợp thức hóa các quy định kiểm soát này cũng nên dự phòng đưa ra các cơ chế chia sẻ, hợp tác trong khai thác các thông tin giữa các cơ quan nhà nước các cấp với nhau, tránh tình trạng đơn phương một chiều chỉ quy định quyền khai thác thông tin cho cấp trên hoặc chỉ cho các

chủ thể có thẩm quyền kiểm soát.

Hoàn thiện quy định pháp luật có liên quan báo cáo và trách nhiệm giải trình trong dự phòng kiểm soát xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ, như: Sửa đổi quy định về tặng và nhận quà hiện hành, gắn trách nhiệm trong việc báo cáo về tặng quà và nhận quà tặng, kiểm soát các hoạt động công vụ có liên quan sau nhận quà; xử lý đối với quà tặng.

Hoàn thiện các quy định có liên quan đến ngành nghề, lĩnh vực cán bộ, công chức không được tham gia thành lập, góp vốn, quản lý, thậm chí tư vấn, trong đó hướng đến mở rộng phạm vi điều chỉnh không dừng lại ở bản thân cán bộ, công chức mà cần phải mở rộng ra các chủ thể khác có mối quan hệ gắn gũi với cán bộ, công chức. Bên cạnh đó cũng luật hóa cả các quy định hạn chế đối với cán bộ, công chức sau nghỉ hưu bằng các cam kết không tiết lộ thông tin, hoặc quy định thời gian cấm tham gia các hoạt động ngoài công vụ (làm thêm) trong và sau khi nghỉ làm việc trong cơ quan nhà nước, cần thiết cấm tham gia hoạt động ngoài công vụ trong một số ngành nghề đặc thù có nguy cơ xung đột lợi ích cao.

Coi việc đánh giá phẩm chất đạo đức là yêu cầu bắt buộc trong đánh giá tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Hoàn thiện các tiêu chí liên quan đến đánh giá phẩm chất đạo đức, chất lượng giải quyết công vụ với việc mở rộng việc giám sát, cho ý kiến đánh giá từ người dân, doanh nghiệp là bên được phục vụ trong hoạt động công vụ.

### *3.2.2. Hoàn thiện các quy định về nhận biết, giám sát, xử lý tình huống có xung đột lợi ích*

Xây dựng bộ tiêu chí nhận định và xử lý đối với xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ, công khai các nội dung này và mở rộng quyền giám sát cho người dân.

Hoàn thiện các quy định cho thanh tra công vụ theo hướng tăng cường trách nhiệm, chuyên môn nghiệp vụ trong hoạt động thanh tra công vụ (trở thành lực lượng chuyên trách), công khai kết quả thanh tra để việc kiểm soát được chính xác và ngăn chặn nguy cơ xung đột lợi ích ngay trong hoạt động thanh tra công vụ.

Hoàn thiện các quy định về xử lý cán bộ, công chức, viên chức có biểu hiện xung đột lợi ích. Theo đó tùy mức độ vi phạm, hậu quả của hành vi mà có các hình thức xử lý tương ứng như: Kỷ luật nội bộ đơn vị, kỷ luật nhà nước, xử lý hình sự đối với không chỉ cán bộ, công chức, viên chức vi phạm mà mở rộng với người quản lý, thủ trưởng, tập thể đơn vị nếu các chủ thể này không có trách nhiệm trong kiểm soát, xử lý với hành vi vi phạm. Ngoài biện pháp xử lý chính còn có biện pháp bổ sung như cấm đảm nhiệm chức vụ, quyền hạn, cấm thành lập, góp vốn vào doanh nghiệp trong thời hạn nhất định sau xử lý.

### **3.3. Đảm bảo thực hiện kiểm soát xung đột lợi ích nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong thực thi công vụ**

Việc củng cố nhận thức, hoàn thiện các quy định pháp luật về quản lý và kiểm soát xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ sẽ không có hiệu quả nếu các quy định không đi vào hành động của chính cán bộ, công chức, môi trường công vụ và mở rộng ra là của toàn xã hội. Do đó, việc đảm bảo quản lý kiểm soát xung đột lợi ích nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong thực thi công vụ cũng cần cụ thể các hoạt động:

Trước hết về phía các cán bộ, công chức, viên chức tham gia hoạt động công vụ cần đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến pháp luật quy định về xung đột lợi ích, kiểm soát xung đột lợi ích trong thực thi công vụ, đặc biệt trong đội ngũ cán bộ, công chức nhằm mục tiêu chính là xây dựng chế độ công vụ liêm chính, khách quan, trung thực bằng cách xác lập chuẩn mực trong thực thi công vụ và chuẩn mực hành vi ứng xử đối với cán bộ, công chức; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong cải cách hành chính, mở rộng công khai, minh bạch trong hoạt động công vụ, bên cạnh đó đề cao trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu trong việc chỉ đạo các phong trào và quyết liệt trong đấu tranh đối với các biểu hiện xung đột lợi ích trong đơn vị; Thay đổi tâm lý e ngại, tránh né của các cán bộ, công chức trong đấu tranh, tố giác và xử lý với các hiện tượng này.

Về phía các cơ quan kiểm soát, xử lý xung đột lợi ích trong thực thi công vụ hướng đến thiết lập cơ

quan đầu mối về kiểm soát xung đột lợi ích có trách nhiệm tổ chức các hoạt động tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức, kiểm soát xung đột lợi ích I, hướng dẫn thực hiện pháp luật, đồng thời thực hiện nhiệm vụ, giải đáp vướng mắc trong xử lý những tình huống cụ thể của cán bộ, công chức trong quá trình thanh tra công vụ; Tổng kết thực tiễn thực hiện pháp luật, tham mưu hoạch định chính sách, pháp luật về kiểm soát xung đột lợi ích trong thực thi công vụ; Tăng cường kiểm tra, giám sát, thanh tra công vụ, để cao vai trò của thanh tra nhân dân theo hướng tham gia ngăn chặn, phát hiện các tình huống xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ và các vụ việc giải quyết tình huống đó. Kiên quyết xử lý các hiện tượng vi phạm hoạt động công vụ nói chung và xung đột lợi ích thực thi công vụ nói riêng để đảm bảo trật tự của nhà nước, quyền và lợi ích của các chủ thể tham gia, có liên quan đến hoạt động công vụ.

Về phía người dân, tích cực tuyên truyền về hậu quả của xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ, dấu hiệu nhận biết, biện pháp xử lý và các vụ việc đã xử lý, đồng thời có cơ chế công khai kết quả xử lý bằng các kênh chính thức của nhà nước tránh bị đối tượng xấu lợi dụng tuyên truyền vì những mục đích khác; Ứng dụng tiến bộ của khoa học công nghệ, mở rộng hiệu lực, hiệu quả của chính phủ điện tử, chính phủ số, kết nối với người dân, giúp họ dễ dàng tham gia vào quản lý nhà nước và kiểm soát hoạt động công vụ nói chung và xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ nói riêng.

#### **4. Kết luận**

Không thể phủ nhận xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ là một trong những biểu hiện sơ khai của hành vi tham nhũng và nếu không có nhận thức đúng, không xây dựng cơ chế quản lý, kiểm soát và xử lý kịp thời, phù hợp thì hiện tượng này sẽ trở thành nguy cơ phá vỡ trật tự hành chính nhà nước, tính công ích của hoạt động công vụ. Về lâu dài sẽ tác động cản trở đến hiệu lực, hiệu quả của hoạt động công vụ và ảnh hưởng đến niềm tin của người dân đối với đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước. Từ thực trạng kiểm soát, xử lý hiện tượng trên, tác giả đưa ra một số đề xuất tăng cường kiểm soát xung đột lợi ích trong thực thi công vụ ở Việt Nam bao gồm: Tăng cường củng cố nhận, tiếp tục hoàn thiện hệ thống công cụ pháp lý và đảm bảo thực hiện kiểm soát xung đột lợi ích để hướng đến xây dựng một nền hành chính hiệu lực, hiệu quả, hiện đại, tất cả hướng đến phục vụ và bảo vệ quyền, lợi ích của người dân, gần gũi với nhân dân.

#### **Tài liệu tham khảo**

- [1] ICAC (2014), *Quản lý Xung đột lợi ích trong khu vực công*: Hướng dẫn 2004.
- [2] Phạm Thị Huệ (2020), *Nhận diện xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ ở Việt Nam*.  
Nguồn: <http://www.issi.gov.vn>.
- [3] Ngân hàng Thế giới, Thanh tra Chính phủ (2016), *Kiểm soát xung đột lợi ích trong khu vực công - Quy định và thực tiễn ở Việt Nam*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
- [4] Quốc hội (2018), *Luật Phòng, chống tham nhũng*, Luật số 36/2018/QH14, ngày 20/11/2018.
- [5] Quốc hội (2020), *Luật Doanh nghiệp*, Luật số 59/2020/QH14, ngày 17/6/2020.
- [6] Chính phủ (2019), *Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019 quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng*.
- [7] Quốc hội (2013), *Luật Đấu thầu*, Luật số 43/2013/QH13, ngày 26/11/2013.
- [8] Quốc hội (2018), *Luật Tố cáo*, Luật số 25/2018/QH14, ngày 12/6/2018.
- [9] Quốc hội (2017), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Hình sự số 100/2015/QH13*, Luật số 12/2017/QH14, ngày 20/6/2017.
- [10] C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Gia đình thần thánh, Toàn tập* (tập 2), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 172.