

# QUAN HỆ TƯƠNG TÁC GIỮA VĂN HOÁ PHÁP LUẬT VÀ VĂN HOÁ QUẢN LÝ

TS. LÊ THANH THẬP\*

Văn hoá được coi là tất cả những gì liên quan và thể hiện sức mạnh bản chất xã hội của con người, đó là phương thức và kết quả hoạt động sáng tạo ra toàn bộ giá trị vật chất, giá trị tinh thần hướng tới chân, thiện, mỹ vì sự tồn tại và phát triển của xã hội. Đúng như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết: *“Vi lẽ sinh tồn cũng như mục đích của cuộc sống, loài người mới sáng tạo và phát minh ra ngôn ngữ, chữ viết, đạo đức, pháp luật, khoa học, tôn giáo, văn học nghệ thuật, những công cụ cho sinh hoạt hàng ngày về ăn, mặc, ở, và các phương thức sử dụng. Toàn bộ những sáng tạo và phát minh đó tức là văn hoá. Văn hoá là sự tổng hợp của mọi phương thức sinh hoạt cùng với biểu hiện của nó mà loài người đã sản sinh ra nhằm thích ứng với những yêu cầu đời sống và đòi hỏi của sự sinh tồn”*.<sup>(1)</sup>

Như cách hiểu trên đây, văn hoá có mặt trong tất cả các sản phẩm do con người tạo ra, từ công cụ sản xuất đến các vật dụng sinh hoạt, từ tri thức khoa học đến các tác phẩm nghệ thuật. Văn hoá đồng thời cũng là bản thân phương thức tạo ra các sản phẩm đó vì thế pháp luật và quản lý đều là sự biểu hiện của văn hoá.

Văn hoá pháp luật và văn hoá quản lý là hai thành tố cùng nằm trong cấu trúc của nền văn hoá nhưng chúng có sự tương tác lẫn nhau, là nguyên nhân và kết quả của nhau. Mọi quan hệ đó được thể hiện trên các mặt:

Một là văn hoá pháp luật là môi trường lành mạnh tích cực cho sự phát triển của văn hoá quản lý

Văn hoá pháp luật biểu hiện trong ý thức pháp luật của xã hội, ý thức pháp luật là toàn bộ những quan điểm, tư tưởng pháp luật, những mong muốn của nhân dân đối với pháp luật, sự giáo dục và hiểu biết pháp luật, thói quen ứng xử theo pháp luật; sự vận hành của bộ máy nhà nước để ban hành và bảo đảm pháp luật tạo thành điều kiện cho việc áp dụng pháp luật. Ý thức pháp luật là biểu hiện của văn hoá pháp luật bao gồm toàn bộ tư tưởng, quan điểm nhân đạo, tiến bộ và tích cực chi phối hệ thống pháp luật trong xã hội được thể hiện trong các bộ luật, đạo luật và thiết chế xã hội nhằm bảo đảm cho xã hội vận hành theo đúng yêu cầu pháp luật hiện hành. Đồng thời, các giá trị đó còn được thấm thấu vào nhận thức và hành động của mỗi cá nhân biến thành nhu cầu thường trực trong hoạt động và ứng xử với nhau và ứng xử với xã hội theo đúng pháp luật.

Trong môi trường văn hoá pháp luật, những mục tiêu và phương pháp quản lý được xác định một cách rõ ràng, minh bạch, nó trở thành “hành lang” bảo đảm cho tính hiệu quả của quá trình quản lý, thực hiện được những lợi ích chính đáng của cá nhân, tập thể và xã hội. Mục tiêu và phương pháp quản lý sẽ lệch lạc, không phản ánh những giá trị văn hoá trong điều kiện hệ thống pháp luật không dân chủ, phản tiến bộ hoặc không đủ để ngăn chặn những mục tiêu quản lý thực hiện lợi ích

\* Giảng viên Khoa lý luận chính trị  
Trường Đại học Luật Hà Nội

không chính đáng và những phương pháp quản lý không phù hợp với bản chất của chế độ xã hội nhân đạo, không mang những giá trị nhân bản. Dù trong lĩnh vực hoạt động xã hội nào thì hệ thống pháp luật mang giá trị văn hoá chỉ có thể bảo đảm cho những mục tiêu quản lý với lợi ích chính đáng, thích ứng với những yêu cầu đời sống và những đòi hỏi sinh tồn của con người, do đó những mục đích quản lý làm tổn hại đến lợi ích chung của cộng đồng xã hội đều bị ngăn chặn và loại bỏ. Nền văn hoá pháp luật thấp kém, không những không thực hiện được chức năng ngăn chặn mà còn kim hãm, gây rắc rối cho các nhà quản lý. Xảy ra tình trạng đó là do các luật chồng chéo, mâu thuẫn nhau, gây vướng mắc, chưa đủ cơ sở pháp lý hoặc pháp luật chưa đủ mạnh để ra quyết định ảnh hưởng tốt đến hiệu quả quản lý. Chẳng hạn, Luật bảo vệ rừng có những điều “bó tay” kiểm lâm, vì quá nương nhẹ nên đã để cho “lâm tặc” hoành hành phá hết cánh rừng này đến cánh rừng khác; hay khi phát hiện doanh nghiệp xả chất thải gây ô nhiễm môi trường nhưng cấp cơ sở lúng túng, thấy mình không đủ quyền đình chỉ ngay hành vi đó mà phải đợi cấp cao hơn ra quyết định... Theo đánh giá của các tổ chức quốc tế cho thấy Việt Nam vẫn đi sau các quốc gia khác trong cải cách môi trường pháp luật và Việt Nam cần cải cách mạnh mẽ hơn nữa để có thể nâng cao khả năng cạnh tranh trong khu vực.<sup>(2)</sup>

Khi thực hiện chức năng và nhiệm vụ quản lý, môi trường văn hoá pháp luật còn đóng vai trò là các tác nhân hỗ trợ cho việc biến chuẩn mực pháp luật thành quan hệ pháp luật đúng đắn, mang lại kết quả đáp ứng yêu cầu mà quản lý đặt ra. Bởi vì trong môi trường pháp luật, tính hiệu quả hay không hiệu quả

của pháp luật và sự ảnh hưởng của nó tác động trực tiếp đến hành vi của con người, biểu thị bằng các nhân tố tư tưởng, tâm lý, tổ chức và bắt đầu từ quá trình xây dựng pháp luật đến hoạt động áp dụng pháp luật. Khi nói văn hoá pháp luật có liên quan đến tính hiệu quả của quản lý, đó là sự phụ thuộc lẫn nhau của quá trình thực hiện chuẩn mực pháp luật và năng lực quản lý tác động đến sự phát triển các quan hệ xã hội, đến hành vi chấp hành pháp luật và thực hiện các quyết định quản lý.

Ở đây, chuẩn mực pháp luật có ý nghĩa đặc biệt trong hệ thống quản lý, đôi khi không tác động đến đối tượng quản lý một cách trực tiếp mà kết hợp với các nhân tố xã hội khác như văn hoá, truyền thống, tâm lý. Chuẩn mực pháp luật chỉ rõ các giá trị và qua đó góp phần thực hiện hành vi cần phải có, tạo điều kiện thuận lợi để đưa vào cuộc sống các yêu cầu pháp luật. Trong đó, các điều kiện cơ bản của pháp luật là đánh giá đúng đắn sự phụ thuộc lẫn nhau giữa chuẩn mực pháp luật với thực tế khách quan, giữa chuẩn mực pháp luật với hành vi con người tạo thành môi trường văn hoá qua đó đánh giá chính xác hiệu quả quản lý. Thêm vào đó, tính hiệu quả của quản lý là có thể được định tính hoặc định lượng trong quá trình thực hiện chính sách đáp ứng các quan hệ xã hội; hơn nữa, những chính sách không chỉ được đánh giá một cách tĩnh tại mà còn được đánh giá trong tiến trình phát triển năng động xã hội.

Sự tác động của môi trường văn hoá pháp luật không phải chỉ tính riêng của một chuẩn mực pháp luật, một ngành luật nào đó mà của cả hệ thống pháp luật, đối với cả quá trình quản lý, vì thế trong hệ thống pháp luật hoặc quá trình quản lý có những mâu thuẫn nảy sinh

không kịp thời điều chỉnh sẽ làm giảm bớt tính hiệu quả của quản lí. Có thể nói môi trường xã hội nói chung và môi trường văn hoá pháp luật nói riêng tác động, ảnh hưởng đến tính hiệu quả của việc thực thi các quyết định quản lí còn phụ thuộc vào từng trường hợp cụ thể; đồng thời nó còn đóng vai trò quan trọng bảo đảm tính hiện thực và hài hoà của hệ thống pháp luật phản ánh đúng nhu cầu xã hội và tham gia điều tiết các quan hệ xã hội.

*Hai là* văn hoá pháp luật là nguyên nhân cơ bản bên trong của việc hình thành và phát triển văn hoá quản lí

Văn hoá pháp luật không chỉ là môi trường tạo hành lang pháp luật và tác nhân cho văn hoá quản lí mà đối với quản lí nhà nước nó còn là nguyên nhân cơ bản bên trong của việc hình thành và phát triển văn hoá quản lí. Bởi lẽ, quản lí nhà nước là sự tác động có tổ chức, bằng pháp luật và bằng bộ máy nhà nước để điều chỉnh các quá trình xã hội, các hành vi hoạt động của công dân và mọi tổ chức trong xã hội để duy trì và phát triển trật tự xã hội nhằm bảo toàn, củng cố và phát triển quyền lực nhà nước trước các nhà nước khác và lịch sử. Nhà nước luôn đóng vai trò là chủ thể quyết định thực hiện việc quản lí xã hội và để quản lí xã hội nhà nước tiến hành ban hành hiến pháp và pháp luật đồng thời sử dụng chúng làm công cụ để tác động lên khách thể quản lí (ngoài quản lí bằng pháp luật, nhà nước còn quản lí bằng các biện pháp khác nữa như chính sách, kế hoạch, ngân sách... trong phạm vi bài viết chỉ đề cập pháp luật) làm nảy sinh văn hoá quản lí.

Khi nói sự tác động của hệ thống pháp luật lên khách thể quản lí là nguyên nhân cơ bản làm nảy sinh văn hoá quản lí, bởi vì hệ thống

pháp luật và các thiết chế xã hội bảo đảm pháp luật là những thành tố cơ bản và quan trọng cấu thành văn hoá pháp luật và chính chúng cũng là phương tiện thực hiện mục tiêu quản lí. Trong trường hợp này, văn hoá hiện diện trước hết là kết quả của các hoạt động pháp luật nhưng đồng thời thoả mãn các yêu cầu thực tiễn của văn hoá quản lí (khi có sự thống nhất giữa phương tiện và mục tiêu quản lí xã hội theo hướng tích cực tiến bộ). Trong các hoạt động đó, giá trị văn hoá không phải là mục đích trực tiếp, chính yếu mà các sản phẩm và kết quả tác động của pháp luật lên hệ thống quản lí chỉ là giá trị văn hoá trong chừng mực chúng thể hiện hoặc biểu trưng cho các giá trị nhân văn, sáng tạo, tạo sự đồng thuận, thoả mãn yêu cầu của sự phát triển tiên bộ xã hội. Xét theo phương diện hoạt động thực tiễn thì văn hoá pháp luật là quá trình hiện thực hoá yếu tố ý thức pháp luật, đến lượt mình các giá trị pháp luật lại đáp ứng và thoả mãn các nhu cầu lợi ích về vật chất hay tinh thần của con người trong quản lí xã hội và do đó chúng trở thành giá trị văn hoá quản lí.

Một cách tương đối có thể chia thiết chế pháp luật thành ba loại: Thiết chế lập pháp, thiết chế hành pháp và thiết chế tư pháp. Mỗi loại thiết chế đó theo tính năng của nó, đã và đang tham gia một cách tích cực vào sự phát triển văn hoá pháp luật và văn hoá quản lí. Chẳng hạn, theo thiết chế hành pháp, các nhà quản lí xã hội sử dụng pháp luật, các nguyên tắc, phương tiện pháp luật và quyền lực được trao để quản lí các mặt của đời sống xã hội, trong đó đã có sự thống nhất giữa nhà hành pháp và nhà quản lí, vì thế cả văn hoá pháp luật lẫn văn hoá quản lí đều được thể hiện.

Các thiết chế pháp luật với tư cách là

thành tố của văn hoá pháp luật có vai trò hết sức quan trọng đối với việc xây dựng và phát triển nền văn hoá pháp luật, đối với sự sáng tạo các giá trị pháp luật. Sở dĩ như vậy là vì thiết chế pháp luật có sức mạnh vật chất và tinh thần để xúc tiến sự sáng tạo và cổ vũ cho sự phát triển văn hoá pháp luật. Qua các thiết chế pháp luật thấm đượm yếu tố văn hoá, xã hội được quản lý bằng những phương pháp ngày càng chặt chẽ, các lí tưởng xã hội được bảo vệ và thực hiện một cách công bằng, bình đẳng, dân chủ và văn minh đồng thời đó cũng chính là biểu hiện các giá trị của văn hoá quản lí.

*Bu là* văn hoá quản lí vừa là kết quả vừa là tiêu chuẩn xác nhận sự phát triển của văn hoá pháp luật

Với tính cách là phương thức và kết quả hoạt động sáng tạo nhằm đạt được những mục tiêu đề ra, văn hoá quản lí là sản phẩm của sự tương tác giữa môi trường văn hoá pháp luật và đối tượng quản lí, phản ánh tính hiệu lực của pháp luật trong quản lí xã hội. Nếu văn hoá pháp luật tham gia vào nguyên nhân thì văn hoá quản lí là kết quả hình thành từ nguyên nhân đó. Tồn tại trong môi trường pháp luật chuyên chế, độc đoán, cái xấu được dung túng, cái tốt, cái thiện bị vùi dập và với hệ thống pháp luật như vậy, quản lí cũng được thực hiện bằng phương pháp chuyên chế, độc đoán không thể có văn hoá.

Đề có thể quản lí theo pháp luật thì trước hết phải có pháp luật để làm căn cứ nhưng nếu pháp luật chưa đầy đủ hoặc các điều luật chông chéo, mâu thuẫn nhau, khó hiểu, thiếu minh bạch hoặc chưa được cập nhật, hệ thống hoá, pháp điển hoá thì lẽ dĩ nhiên công việc quản lí theo pháp luật và bằng pháp luật khó thực hiện được. Có thể nói hệ thống pháp luật

là biểu hiện cao của văn hoá pháp luật, có ý nghĩa to lớn đối với sự hình thành và phát triển nền văn hoá pháp luật. Các giá trị văn hoá pháp luật được kết tinh từ tính chặt chẽ, cụ thể và chính xác của từng quy phạm pháp luật; từ việc xác định rõ ràng giới hạn và nội dung của các chế định pháp luật cũng như việc tính tới tính hoàn chỉnh và thống nhất của chúng là nguyên nhân quyết định tính hiệu quả của quản lí và do đó quyết định trình độ phát triển của văn hoá quản lí. Từ tiền đề đó, về mặt logic bỏ thể rút ra hệ quả là khi hệ thống pháp luật chưa đầy đủ, thiếu chặt chẽ, chưa cụ thể hoặc chưa có sự thống nhất thì quản lí tất yếu sẽ gặp phải sự vướng mắc. Nhu cầu và trình độ phát triển của văn hoá để nâng cao hiệu quả quản lí đã đặt ra nhu cầu cần phải bổ sung, hoàn chỉnh hệ thống pháp luật.

Hệ thống pháp luật, ở chừng mực nhất định khi được coi là nguyên nhân để phát triển nền văn hoá quản lí ở mỗi quốc gia thì việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật vừa là đòi hỏi khách quan của xã hội, vừa có tác dụng tạo cơ sở cho sự phát triển văn hoá quản lí. Ngược lại, trình độ phát triển của văn hoá quản lí và hiệu quả của nó là chuẩn mực và thước đo trình độ phát triển và tính hoàn thiện của hệ thống pháp luật. Do đó từ nhu cầu của công việc quản lí, nếu muốn có hệ thống pháp luật ở mức độ ngày càng hoàn thiện thì cần phải xuất phát từ những tiêu chuẩn cơ bản của nó. Đó là tính toàn diện, tính đồng bộ, tính phù hợp và trình độ kĩ thuật pháp luật cao đồng thời cũng mang tính tiên tiến và thấm đượm bản sắc, truyền thống văn hoá dân tộc.

Các thiết chế pháp luật là công cụ rất quan trọng để thực hiện và bảo vệ pháp luật, chúng được xây dựng dựa trên các quy định của

pháp luật, chịu sự chi phối của pháp luật. Đến lượt mình, các thiết chế pháp luật lại là phương tiện để cho các chủ thể pháp luật sử dụng nhằm thoả mãn nhu cầu quản lí điều chỉnh quan hệ quản lí. Điều đó tạo ra các ưu thế của thiết chế pháp luật trong việc thúc đẩy sáng tạo ra các giá trị văn hoá pháp luật và sử dụng những giá trị đó trong quản lí các lĩnh vực của đời sống xã hội một cách có văn hoá và hiệu quả nhất. Như vậy, từ góc độ của văn hoá quản lí cũng đòi hỏi phải không ngừng củng cố và hoàn thiện các thiết chế pháp luật theo xu hướng phù hợp các giá trị văn hoá.

*Bốn là văn hoá quản lí đòi hỏi phải nâng cao trình độ văn hoá pháp luật cho đội ngũ cán bộ quản lí*

Cán bộ quản lí là những người thực hiện các chức năng và nhiệm vụ quản lí (ra quyết định, điều khiển, tổ chức phối hợp hành động) trong bộ máy quản lí nhằm bảo đảm cho tổ chức đạt được những mục đích của mình với kết quả và hiệu quả cao nhất. Để làm tốt nhiệm vụ quản lí và quản lí một cách có văn hoá, cán bộ quản lí phải là người giỏi nghiệp vụ chuyên môn, phải có đủ năng lực và phẩm chất để định hướng, điều khiển, chỉ huy, phải có khả năng tổ chức công việc và đoàn kết mọi người trong đơn vị. Ngoài những năng lực và phẩm chất nói trên, cán bộ quản lí phải là người có trình độ về văn hoá pháp luật, bởi vì quản lí không thể tách khỏi môi trường pháp luật và không thể thiếu đi bộ công cụ đặc lực, sắc bén để quản lí là hệ thống pháp luật.

Văn hoá pháp luật của cán bộ quản lí bao gồm trong đó tri thức, tâm lí, tình cảm, kĩ năng sử dụng pháp luật và kĩ năng xử lí các quan hệ pháp luật nhằm đạt hiệu quả quản lí cao nhất. Tri thức pháp luật là sự hiểu biết các tư tưởng,

quan điểm, các học thuyết pháp luật đã qua, pháp luật hiện hành, truyền thống pháp luật dân tộc như phong tục, tập quán, luật lệ... nhưng thực tế, trình độ hiểu biết pháp luật của cán bộ quản lí các cấp, các ngành ở nước ta hiện nay còn thấp, không đồng đều, khả năng áp dụng luật còn hạn chế... Vì vậy, trong công tác lựa chọn cán bộ quản lí, ngoài những tiêu chuẩn về năng lực, phẩm chất chuyên môn, đạo đức cần chú ý đến những người đã được đào tạo cơ bản có bằng cấp về luật. Tất nhiên, mỗi cương vị quản lí, mỗi loại cán bộ quản lí khác nhau có yêu cầu khác nhau về trình độ hiểu biết và chuyên sâu về luật. Những cán bộ làm công tác quản lí chưa có sự hiểu biết về luật phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức pháp luật. Xuất phát từ điều kiện thực tế ở nước ta hiện nay, đào tạo cán bộ quản lí không quan tâm đúng mức đến mảng kiến thức pháp luật là lỗ hổng lớn không thể chấp nhận được.

Pháp luật là công cụ quản lí xã hội sắc bén và áp dụng pháp luật là hoạt động không thể thiếu được kể từ khi pháp luật xuất hiện. Hơn nữa, pháp luật chỉ phát huy được vai trò và những giá trị của nó khi được tôn trọng và thực hiện trong cuộc sống để duy trì trật tự và tạo điều kiện cho xã hội phát triển. Vì thế, nhà nước không phải chỉ ban hành ra thật nhiều các quy phạm pháp luật mà điều cốt yếu là phải tổ chức để chúng được thực hiện trong thực tế cuộc sống làm cho những quy định của pháp luật có hiệu lực, trở thành công cụ đặc lực trong công tác quản lí./.

(1).Xem: Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 3, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, tr. 431.

(2).Xem: Phước Hà, *Cải cách môi trường pháp lí: Việt Nam đi sau các nước*, nguồn: <http://vietnamnet.vn> ngày 20/10/2006.