

MỤC TIÊU, YÊU CẦU HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

NGUYỄN MINH PHƯƠNG*
NGUYỄN ÁNH NGUYỆT**

Pháp luật về cán bộ, công chức có vai trò quan trọng trong việc tạo cơ sở pháp lý xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, vững mạnh, hiện đại, chuyên nghiệp; đồng thời, đây là công cụ đắc lực để các tổ chức, cá nhân trong xã hội kiểm soát quyền lực nhà nước thông qua kiểm tra, giám sát việc thực hiện công vụ, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Do vậy, việc nghiên cứu tiếp tục hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu mới là rất cần thiết và cấp bách hiện nay.

Từ khóa: Cán bộ, công chức; hoàn thiện; pháp luật; mục tiêu, yêu cầu.

The legislation governing cadres and civil servants is crucial for establishing a solid legal framework for developing a clean, robust, modern, and professional workforce. It also serves as an effective mechanism for organizations and individuals in society to monitor and control state power by overseeing the performance of cadres and civil servants in their duties. Consequently, researching and improving laws on cadres and civil servants to meet current requirements is both necessary and urgent.

Keywords: Cadres, civil servants; enhancing; laws; objectives; requirements.

NGÀY NHẬN: 11/11/2024 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 21/12/2024 NGÀY DUYỆT: 10/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.348.2025.1058>

1. Đặt vấn đề

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2010 được sửa đổi, bổ sung năm 2019 tại Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng trong quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong cả hệ thống chính trị, từng bước đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Trên cơ sở đó, Chính phủ đã ban hành nhiều nghị định quy định chi tiết và biện pháp cụ thể thi hành Luật Cán bộ, công chức. Tuy nhiên, sau 5 năm được sửa đổi, bổ sung, một số quy định

của Luật Cán bộ, công chức hiện hành bộc lộ những hạn chế nhất định, như: một số quy định chưa thống nhất, đồng bộ với quy định của Đảng; một số chủ trương mới của Đảng về công tác cán bộ chưa được thể chế hóa, bảo đảm thực hiện bằng quy định của Luật; nhiều vấn đề mới phát sinh trong thực tiễn chưa được pháp luật quy định. Theo đó, đặt ra yêu cầu cấp bách cần nghiên cứu, sửa đổi,

* PGS.TS, Học viện Hành chính và Quản trị công

** TS, Học viện Hành chính và Quản trị công

bổ sung các quy định pháp luật về cán bộ, công chức cho phù hợp với yêu cầu của tình hình mới.

2. Mục tiêu hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức

Việc hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức hướng tới các mục tiêu cụ thể sau:

Một là, khắc phục những hạn chế, bất cập, kịp thời tháo gỡ những “điểm nghẽn” trong quản lý cán bộ, công chức để thúc đẩy đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ gắn với việc sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị “Tinh - Gọn - Mạnh - Hiệu năng - Hiệu lực - Hiệu quả”¹, góp phần xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam và đổi mới hệ thống chính trị của đất nước.

Hai là, hoàn thiện các quy định của pháp luật về cán bộ, công chức hiện hành, từ đó xác lập khuôn khổ pháp lý vững chắc, có giá trị cao nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có số lượng, cơ cấu hợp lý, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Ba là, tạo cơ sở đổi mới công tác quản lý nhà nước và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật về cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số; xây dựng chính phủ số, kinh tế số và xã hội số góp phần xây dựng nền hành chính dân chủ, chuyên nghiệp, hiện đại, tinh gọn, thông suốt, hiệu lực, hiệu quả, có năng lực kiến tạo phát triển, liêm chính, phục vụ Nhân dân, phụng sự đất nước.

Bốn là, hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức góp phần xây dựng “hệ thống pháp luật dân chủ, công bằng, nhân đạo, đầy đủ, đồng bộ, thống nhất, kịp thời, khả thi, công khai, minh bạch, ổn định, dễ tiếp cận, mở đường cho đổi mới sáng tạo, phát triển bền vững và cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật nghiêm minh, nhất quán”².

3. Các yêu cầu hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức

Thứ nhất, quán triệt sâu sắc và thể chế hóa đầy đủ quan điểm của Đảng về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức.

Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả đã đề ra nhiều nhiệm vụ, trong đó tập trung: “Xây dựng, hoàn thiện và thực hiện cơ chế cạnh tranh lành mạnh, công khai, minh bạch, dân chủ trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ và tuyển dụng công chức, viên chức để thu hút người thực sự có đức, có tài vào làm việc trong các tổ chức của hệ thống chính trị”.

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đã đề ra: “bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung”.

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng cũng xác định sự cần thiết phải “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, phục vụ Nhân dân và sự phát triển đất nước”³; có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài, khuyến khích bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung. Đồng thời, có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm pháp luật, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, bị xử lý kỷ luật, không còn uy tín đối với Nhân dân”; “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có tính chuyên nghiệp cao, có năng lực sáng tạo dựa trên cơ chế cạnh tranh về tuyển dụng, chế độ đãi ngộ và đề bạt; có phẩm chất đạo đức tốt và bản lĩnh chính trị vững vàng”⁴.

Bên cạnh đó, các quan điểm chỉ đạo của Đảng đã được cụ thể hóa trong các văn bản của Bộ Chính trị, như: Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 về khung tiêu chuẩn

chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Quy định số 90-QĐ/TW ngày 04/8/2017 về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý; Quy định số 98-QĐ/TW ngày 07/10/2017 về luân chuyển cán bộ; Quy định số 102-QĐ/TW ngày 15/11/2017 xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm; Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Quy định số 214-QĐ/TW ngày 02/01/2020 về khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý; Kết luận số 08-KL/TW ngày 15/6/2021 về tuổi bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Quy định số 41-QĐ/TW ngày 03/11/2021 về việc miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ; Quy định số 50-QĐ/TW ngày 27/12/2021 về công tác quy hoạch cán bộ; Quy định số 69-QĐ/TW ngày 06/7/2022 về kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên vi phạm; Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; Quy định số 142-QĐ/TW ngày 23/4/2024 thí điểm giao quyền, trách nhiệm cho người đứng đầu trong công tác cán bộ; Quy định số 148-QĐ/TW ngày 23/5/2024 về thẩm quyền của người đứng đầu trong việc tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ cấp dưới trong trường hợp cần thiết hoặc khi có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Việc quán triệt đầy đủ, sâu sắc những quan điểm cơ bản của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nêu trên thực sự là kim chỉ nam, là cơ sở khoa học cho việc thể chế hóa thông qua việc sửa đổi, bổ sung *Luật Cán bộ, công chức* hiện hành, bao gồm: (1) Cơ chế, chính sách để thu hút, trọng dụng nhân tài vào làm việc trong các tổ chức thuộc hệ thống chính trị và “giữ chân”, gắn kết người có năng lực trong bộ máy nhà nước; (2) Chính

sách, biện pháp khuyến khích, bảo vệ cán bộ, công chức năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; (3) Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức theo hướng: xuyên suốt, liên tục, đa chiều theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị; (4) Có cơ chế sàng lọc, cạnh tranh trong tuyển dụng, sử dụng, đề bạt, đãi ngộ đối với cán bộ, công chức; sàng lọc, thay thế cán bộ, công chức thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, uy tín thấp; bố trí công tác đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý sau khi bị kỷ luật; (5) Chủ trương liên thông công chức cấp xã với công chức cấp tỉnh, cấp huyện; (7) Đề cao trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị, nhất là thẩm quyền trong công tác cán bộ; (8) Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong quản lý cán bộ, công chức; ràng buộc trách nhiệm và kiểm soát chặt chẽ quyền lực; siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ.

Thứ hai, kế thừa những ưu điểm của pháp luật hiện hành về công vụ, công chức; đồng thời, trên cơ sở tổng kết thực tiễn quản lý cán bộ, công chức và tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế phù hợp với điều kiện Việt Nam. Việc tổ chức tổng kết thực tiễn quản lý cán bộ, công chức để thấy rõ những quy định hợp lý của pháp luật về cán bộ, công chức hiện hành cần kế thừa và những quy định cần sửa đổi, bổ sung, như:

(1) Về phạm vi điều chỉnh: không nên phân biệt công chức cấp xã với cấp huyện, tỉnh; bổ sung chế định về công chức hợp đồng trong một số ngành, lĩnh vực đặc thù hoặc để thực hiện các nhiệm vụ có tính chất thời vụ.

(2) Về nghĩa vụ và quyền của cán bộ, công chức: nghiên cứu bổ sung, hoàn thiện các quy định, như: nghĩa vụ chịu trách nhiệm với công việc; năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ; nghĩa vụ từ chối thực hiện các công việc,

nhiệm vụ có biểu hiện xung đột lợi ích trong thực thi công vụ; nghiêm cấm biểu hiện, hành vi né tránh, đùn đẩy, không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ chức trách, nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, của cơ quan, tổ chức, đơn vị; đạo đức, văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức và những việc cán bộ, công chức không được làm; quyền được khuyến khích, bảo vệ trong thực hiện nhiệm vụ.

(3) Về nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức để phù hợp với nội dung đổi mới chế độ công vụ hiện nay và đúc kết từ kinh nghiệm của các nước nên bổ sung nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức dựa trên kết quả thực thi công vụ. Đây là nguyên tắc quản lý công chức tiên tiến, có nhiều ưu điểm đang được áp dụng rộng rãi ở nhiều quốc gia trên thế giới.

(4) Đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức từ “kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế” sang cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm. Theo đó, căn cứ vị trí việc làm để thực hiện các hoạt động tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức. Đồng thời, tạo cơ chế cạnh tranh theo vị trí việc làm dựa trên kết quả công việc, hướng tới nền công vụ thực tài. Không nên định nghĩa “Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị” (khoản 3 Điều 7 *Luật Cán bộ, công chức* sửa đổi, bổ sung), vì lý do: vị trí việc làm không liên quan với cơ cấu công chức. Ngạch công chức là một nội dung của mô hình công vụ chức nghiệp, không phải mô hình vị trí việc làm; vị trí việc làm không phải chỉ “để xác định biên chế và bố trí công chức” mà chi phối toàn bộ các khâu của quá trình quản lý và phát triển công chức từ tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện chế độ đãi ngộ...

(5) Từ kinh nghiệm của nhiều quốc gia trên thế giới, việc đánh giá công chức là đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của công

chức, theo đó, cần quy định rõ, cụ thể hóa tiêu chí đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ, thông qua một số tiêu chí thành phần cả về định tính và định lượng.

Thứ ba, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ giữa *Luật Cán bộ, công chức* với các luật khác có liên quan.

Pháp luật về cán bộ, công chức nhất thiết phải bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ với pháp luật về tổ chức, hoạt động của bộ máy nhà nước, như: *Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Tổ chức Tòa án nhân dân, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân*... Bên cạnh đó, các quy định của *Luật Cán bộ, công chức* còn phải thống nhất, đồng bộ với các luật khác có liên quan, như: *Luật Viên chức; Luật Phòng, chống tham nhũng; Luật Khiếu nại; Luật Tố cáo; Luật Tổ tụng hành chính*...

Ngoài ra, chính sách cải cách tiền lương của cán bộ, công chức đang được triển khai thực hiện có khá nhiều quy định mới liên quan đến tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp và các đãi ngộ khác đối với cán bộ, công chức cần phải được luật hóa trong *Luật Cán bộ, công chức* sửa đổi để bảo đảm thống nhất, đồng bộ trong các quy định của *Luật* này với chính sách tiền lương mới của cán bộ, công chức.

Hiện nay ở nước ta, cán bộ, công chức còn gồm cả những người làm việc thường xuyên, hưởng lương từ ngân sách nhà nước trong tổ chức Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội nên pháp luật về cán bộ, công chức còn cần thống nhất, đồng bộ với Điều lệ Đảng và quy định, điều lệ của các tổ chức chính trị - xã hội về những nội dung có liên quan đến nghĩa vụ, quyền, những điều không được làm, cần tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, chế độ đãi ngộ, tôn vinh... đối với cán bộ, công chức trong các tổ chức này.

Thứ tư, hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức phù hợp với bối cảnh cách mạng 4.0, xây dựng chính phủ điện tử, chính phủ số.

Sự phát triển của công nghệ số làm thay

đổi mối quan hệ tương tác giữa cán bộ, công chức với công dân, doanh nghiệp và xã hội, góp phần đơn giản hóa, minh bạch hóa việc thực hiện thủ tục hành chính, loại bỏ cơ chế xin - cho giữa cán bộ, công chức với người dân, doanh nghiệp, tổ chức xã hội. Chính phủ số tạo ra hiệu suất cao trong quy trình quản trị, nâng cao năng suất lao động, tiết kiệm thời gian, tài chính và các chi phí công vụ, từ đó cho phép tinh gọn cơ cấu tổ chức bộ máy và biên chế cán bộ, công chức theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại.

Trong bối cảnh mới, công nghệ số đặt ra yêu cầu đối với việc đổi mới chế độ công vụ, công chức trên những phương diện chủ yếu, như: xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, trên cơ sở ứng dụng rộng rãi công nghệ số (xây dựng nền công vụ số); nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số (xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức số); đồng thời, xây dựng văn hóa, đạo đức công vụ trên nền tảng không gian số, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức cải thiện kỹ năng làm việc, tinh thần phục vụ, đổi mới, sáng tạo thông qua không gian mạng...

Việc ứng dụng công nghệ số đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức phải có đủ kiến thức, kỹ năng tích hợp và khai thác hạ tầng số quốc gia, ứng dụng công nghệ số phục vụ kết nối, quản lý các nguồn lực, dữ liệu của cơ quan nhà nước một cách an toàn, linh hoạt, ổn định và hiệu quả; khả năng kết nối các hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu trong nội bộ và chia sẻ dữ liệu với các cơ quan bên ngoài; kỹ năng ứng dụng có hiệu quả các công nghệ số mới, như: điện toán đám mây (Cloud Computing), dữ liệu lớn (Big Data), internet vạn vật (IoT), trí tuệ nhân tạo (AI), chuỗi khối (Blockchain), mạng xã hội và các công nghệ số mới trong xây dựng, triển khai các ứng dụng, dịch vụ Chính phủ điện tử tại bộ, ngành, địa phương và trong các dịch vụ phục vụ người dân, doanh nghiệp, phát triển đô thị thông minh...; từ đó, phải hình thành đạo đức và văn hóa số trong thực thi công vụ và giao tiếp xã hội.

4. Kết luận

Hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức, trước hết cần nghiên cứu sửa đổi, bổ sung *Luật Cán bộ, công chức* hiện hành trên cơ sở bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng đối với công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Do vậy, cần thể chế hóa kịp thời, đầy đủ chủ trương, đường lối của Đảng và tổng kết thực tiễn xây dựng, quản lý đội ngũ cán bộ, công chức nhằm bảo đảm tính kế thừa và phát triển các quy định hiện hành thống nhất, đồng bộ với pháp luật về tổ chức bộ máy nhà nước; đồng thời, tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế phù hợp với điều kiện Việt Nam, hướng đến mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đủ năng lực, phẩm chất và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra, góp phần đưa đất nước phát triển toàn diện, mạnh mẽ và bứt phá.

Chú thích:

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2022). *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*.

2, 3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 90, 91.

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2018). *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy, Ban Chấp hành Trung ương sáu (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*.

2. Bộ Nội vụ (2023). *Báo cáo số 7476/BC-BNV ngày 19/12/2023 kết quả nghiên cứu, rà soát Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019)*.

3. Nguyễn Anh Tuấn, Lý Thị Huệ (2024). *Một số vấn đề đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước*. Tạp chí Quản lý nhà nước số 338, tháng 3/2024, tr. 3 - 8. DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.338.2024.786>.

4. *Quy định của luật về công chức, công vụ ở một số quốc gia châu Á và giá trị tham khảo đối với Việt Nam*. <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 26/12/2024.