

SỰ KHÁC BIỆT GIỮA KỶ LUẬT CÁN BỘ VỚI KỶ LUẬT CÔNG CHỨC THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM

HỒ ĐỨC HIỆP*
PHẠM HỒNG THÁI**

Việc quy định hình thức kỷ luật cho đối tượng cán bộ và công chức trong hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hiện nay chưa rõ ràng, gây khó khăn cho các cơ quan nhà nước khi áp dụng hình thức xử lý kỷ luật cho đối tượng là cán bộ khác với đối tượng là công chức. Bài viết tập trung phân tích sự khác biệt giữa kỷ luật cán bộ với kỷ luật công chức và đề xuất một số giải pháp áp dụng hình thức xử lý kỷ luật cán bộ, công chức trong bối cảnh hội nhập quốc tế cho phù hợp với thực tiễn ở Việt Nam.

Từ khóa: Kỷ luật; kỷ cương; cán bộ, công chức; thực thi công vụ; xử lý kỷ luật.

The regulation of disciplinary forms for cadres and civil servants in the current system of legal documents is not clear enough, making it difficult for state agencies to apply disciplinary forms between cadres and civil servants. The article focuses on analyzing the differences between discipline of cadres and civil servants, and proposes a number of solutions to apply the form of disciplining cadres and civil servants in the context of international integration and the practice of Vietnam.

Keywords: Discipline; cadres and civil servants; performance of public service; disciplinary action.

NGÀY NHẬN: 17/12/2023

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 05/01/2024

NGÀY DUYỆT: 18/3/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.338.2024.787>

1. Khái lược pháp luật về cán bộ, công chức

Sau Cách mạng tháng Tám thành công, chính quyền cách mạng đã xác lập chế độ công chức mới thông qua việc ban hành Sắc lệnh số 32/SL ngày 13/9/1945 do Chủ tịch Chính phủ lâm thời ban hành, đã bãi bỏ hai ngạch quan hành chính và quan tư pháp. Đến ngày 17/12/1945, Chính phủ ban hành Sắc lệnh số 75/SL về trung tập công chức phục vụ kháng chiến và nhiệm vụ quản lý công chức được giao cho Nhà Công chức và kế toán (Bộ Nội vụ ngày nay) theo Sắc lệnh số 58/SL ngày 03/5/1946.

Tiếp đến Hiến pháp năm 1946 ra đời làm cơ sở cho việc hình thành các văn bản luật về công chức và ngày 09/5/1946, Chủ tịch Chính phủ Việt Nam Dân chủ Cộng hòa đã ban hành Sắc lệnh số 188/SL để lập ra chế độ công chức mới với một thang lương chung cho các ngạch và các hạng công chức Việt Nam phù hợp với chính thể dân chủ cộng

* NCS của Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

** GS.TS, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

hòa. Trong quá trình thực hiện, Sắc lệnh số 188/SL dân không còn đáp ứng với thực tiễn, vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 ban hành quy chế công chức, trong đó khái niệm công chức Việt Nam chỉ được xác định trong phạm vi các cơ quan Chính phủ.

Thuật ngữ “cán bộ” được dùng phổ biến từ khi có phong trào cách mạng dân tộc, dân chủ nhân dân do Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo. Khi đã có chính quyền, Đảng và Nhà nước lãnh đạo Nhân dân làm nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ đất nước, thuật ngữ cán bộ tiếp tục được sử dụng rộng rãi trong đời sống xã hội, bao gồm: những người hoạt động chuyên nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước và những người hoạt động không chuyên nghiệp, hưởng phụ cấp trách nhiệm hoặc tự nguyện làm việc không hưởng lương. Thuật ngữ cán bộ thường được gắn với những hình thức tổ chức, những lĩnh vực hoạt động khác nhau trong xã hội, như: cán bộ - đảng viên (người lãnh đạo các đảng viên - cấp ủy viên) trong một tổ chức đảng; cán bộ - công nhân viên (người làm công, công nhân). Đồng thời, xây dựng quy chế công chức, viên chức trong từng lĩnh vực quản lý nhà nước, hoạt động sự nghiệp, sản xuất - kinh doanh nhằm hình thành đội ngũ cán bộ thạo nghề, nắm vững pháp luật.

Ngày 25/5/1991, Hội đồng Bộ trưởng đã ban hành Nghị định số 169/HĐBT về công chức nhà nước, trong đó đã đưa khái niệm về công chức: là công dân Việt Nam được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong một công sở của Nhà nước ở trung ương đến địa phương, ở trong hay ngoài nước đã được xếp vào một ngạch, hưởng lương do ngân sách nhà nước cấp. Tiếp đến, ngày 23/5/1993, Chính phủ ban hành Nghị định số 25/CP quy định chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức

hành chính sự nghiệp đã phân biệt rõ hệ thống ngạch, bậc lương với hệ thống lương công chức, viên chức hành chính sự nghiệp với hệ thống lương của cán bộ bầu cử, cán bộ thuộc tổ chức Đảng, đoàn thể, viên chức trong các doanh nghiệp nhà nước và lực lượng vũ trang.

Để tiếp tục hoàn thiện pháp luật quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã ban hành *Pháp lệnh Cán bộ, công chức* số 2-L/CTN ngày 26/02/1998 làm cơ sở pháp lý quan trọng, tiếp đó, ngày 17/11/1998, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 95/1998/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Nghị định số 96/1998/NĐ-CP về chế độ thôi việc đối với cán bộ, công chức; Nghị định số 97/1998/NĐ-CP xử lý kỷ luật và trách nhiệm vật chất đối với công chức.

Khi *Pháp lệnh Cán bộ, công chức* năm 1998 được ban hành, những người làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước, đoàn thể được gọi chung trong một cụm từ là “cán bộ, công chức”. Như vậy, đối tượng cán bộ, công chức đã được thu hẹp hơn so với trước nhưng vẫn bao gồm cả khu vực hành chính nhà nước, khu vực sự nghiệp và các cơ quan của Đảng, đoàn thể.

Sau một thời gian áp dụng *Pháp lệnh* đã nảy sinh một số bất cập, dẫn đến những hạn chế và khó khăn trong việc xác định quyền và nghĩa vụ, cơ chế, chính sách các quy định quản lý, tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, kỷ luật, chế độ tiền lương và chính sách đãi ngộ phù hợp với tính chất, đặc điểm hoạt động của cán bộ cũng như của công chức, viên chức khi hết nhiệm kỳ. Theo Điều 8 Nghị định số 95/1998/NĐ-CP quy định: việc tuyển dụng công chức phải thông qua kỳ thi theo quy chế thi tuyển. Người không qua thi tuyển công chức không được tuyển dụng vào biên chế trong cơ quan quy định tại khoản 1 Điều 1 của Nghị định này.

Như vậy, việc cán bộ được bầu cử sau khi thôi giữ chức vụ được bố trí công tác theo năng lực, sở trường, ngành, nghề chuyên môn của mình và được bảo đảm các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức mà không có quy định hướng dẫn về việc thi tuyển để bổ nhiệm vào ngạch công chức tương đương là một bất cập, gây khó khăn cho các cơ quan, đơn vị quản lý đối tượng cán bộ thuộc diện này.

Ngoài ra, việc kỷ luật đối tượng này cũng gặp nhiều khó khăn, theo khoản 1 và khoản 2 Điều 39 *Pháp lệnh Cán bộ, công chức* (sửa đổi, bổ sung) năm 2003 quy định: (1) Cán bộ, công chức quy định tại các điểm b, c, d, đ, e và h khoản 1 Điều 1 vi phạm các quy định của pháp luật, nếu chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật sau đây: a) Khiển trách; b) Cảnh cáo; c) Hạ bậc lương; d) Hạ ngạch; đ) Cách chức; e) Buộc thôi việc. (2) Việc bãi nhiệm, kỷ luật đối với cán bộ quy định tại điểm a và điểm g khoản 1 Điều 1 của *Pháp lệnh* được thực hiện theo quy định của pháp luật và điều lệ của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội.

Trước những bất cập trên, *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 ra đời, giúp phân định rõ ai là cán bộ, ai là công chức. Trên cơ sở đó, có biện pháp tuyển dụng, quản lý, sử dụng cán bộ, công chức một cách hợp lý hơn, khoa học hơn. Tuy nhiên, khi cán bộ hoặc công chức vi phạm kỷ luật thì việc xử lý cũng có sự khác biệt trong áp dụng khung xử lý kỷ luật. Vì vậy, *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) đã làm rõ vấn đề này.

2. Sự khác nhau về hình thức kỷ luật giữa cán bộ với kỷ luật công chức

Sau nhiều giai đoạn phát triển và *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 ra đời. Tiếp đó, hệ thống pháp luật về cán bộ, công chức

ngày càng được hoàn chỉnh để bổ sung điều chỉnh những vấn đề mà trong quy định trước đây còn chưa đáp ứng với yêu cầu thực tiễn. Các hình thức kỷ luật đối với cán bộ, công chức cũng được quy định chi tiết hơn như tại Điều 7 Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 của Chính phủ. Bên cạnh đó, tại khoản 2 Điều 6 của Nghị định này cũng quy định rõ mức độ của hành vi vi phạm.

Tuy nhiên, có một số nội dung liên quan đến mức độ của hành vi vi phạm được xác định như thế nào là gây hậu quả ít nghiêm trọng, để theo đó xác định cán bộ, công chức có phải chịu mức kỷ luật khiển trách hay không? Như thế nào là gây hậu quả ít nghiêm trọng về đạo đức, văn hóa giao tiếp, thực hiện thiếu trách nhiệm, kỷ luật lao động, lợi dụng vị trí công tác nhằm mục đích vụ lợi... thì chưa rõ ràng, cụ thể.

Hơn nữa, đối với hành vi vi phạm ở mức kỷ luật buộc thôi việc công chức, như: gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng lại thuộc một trong các trường hợp bị khiển trách theo khoản 2 Điều 13 Nghị định số 112/2020/NĐ-CP. Do đó, khi vi phạm lần đầu thì công chức vẫn có thể bị cảnh cáo, hạ bậc lương, giáng chức, cách chức hoặc buộc thôi việc tùy vào mức độ vi phạm của công chức đã được quy định từ khoản 2 và 3 Điều 9, khoản 2 Điều 10, khoản 3 Điều 11, khoản 3 Điều 12 và khoản 2 Điều 13 Nghị định số 112/2020/NĐ-CP. Trong khi đó, đối với cán bộ vi phạm lần đầu vẫn có thể bị kỷ luật cảnh cáo hoặc cách chức theo khoản 2, 3 Điều 9 và khoản 3 Điều 12 Nghị định số 112/2020/NĐ-CP.

Còn một vấn đề bất cập tại khoản 3 Điều 12 Nghị định số 112/2020/NĐ-CP khi áp dụng hình thức kỷ luật cách chức đối với cán bộ: “có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 8 của Nghị định nhưng chưa đến mức buộc thôi việc,

người vi phạm có thái độ tiếp thu, sửa chữa, chủ động khắc phục hậu quả và có nhiều tình tiết giảm nhẹ” là chưa phù hợp, bởi vì, đối tượng cán bộ không có hình thức kỷ luật ở mức buộc thôi việc mà chỉ có công chức mới có hình thức kỷ luật buộc thôi việc. Căn cứ theo Điều 14 Nghị định số 112/2020/NĐ-CP quy định cán bộ bị bãi nhiệm khi vi phạm như sau: cán bộ có hành vi vi phạm theo quy định của *Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân* và quy định khác của pháp luật có liên quan thì bị bãi nhiệm. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục bãi nhiệm thực hiện theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, từ Điều 8 - 14 Nghị định số 112/2020/NĐ-CP đã đưa ra các hình thức kỷ luật nhưng vẫn chưa giải thích cụ thể mức độ và có thể định lượng được hành vi vi phạm của cán bộ, công chức mà phụ thuộc vào công tác đánh giá của cơ quan, đơn vị, người có thẩm quyền xử lý kỷ luật cán bộ, công chức vận dụng các quy định pháp luật để đánh giá mức độ vi phạm và tự đưa ra nhận định chủ quan về hành vi vi phạm. Điều này, dẫn đến sự thiếu khách quan trong việc áp dụng quy định pháp luật để xử lý kỷ luật cán bộ, công chức.

Thực tiễn áp dụng xử lý kỷ luật cán bộ, xử lý kỷ luật công chức theo mức độ vi phạm được quy định của pháp luật hiện nay đã và đang gây nhiều khó khăn cho các cơ quan, đơn vị, địa phương trong quá trình xác định hành vi vi phạm để xử lý kỷ luật cán bộ, công chức do đặc thù của mỗi vị trí việc làm và chức vụ được bổ nhiệm trong thực tiễn cũng còn nhiều bất cập và thiếu các quy định hướng dẫn cụ thể. Bên cạnh đó, việc áp dụng hình thức kỷ luật được một số cơ quan, đơn vị, bộ ngành và địa phương áp dụng rất khác nhau. Đơn cử, có trường hợp ở địa phương áp dụng hình thức kỷ luật cảnh cáo đi kèm

với cách chức hoặc giáng chức nhưng có cơ quan, đơn vị, địa phương khác kỷ luật cảnh cáo mà chức vụ thì vẫn “yên vị”. Trong khi đó, hình thức kỷ luật đối với cán bộ, công chức có các hành vi vi phạm đã được pháp luật quy định hiện nay vẫn chưa có điều luật nào cho phép cán bộ bị kỷ luật ở mức cao nhất là “bãi nhiệm” thì được quyền khởi kiện quyết định đó, ngược lại, đối với công chức bị kỷ luật ở mức cao nhất là “buộc thôi việc” thì lại có quyền khởi kiện quyết định kỷ luật.

Căn cứ theo khoản 1 Điều 115 *Luật Tổ tụng hành chính* năm 2015 và khoản 1 Điều 30 *Hiến pháp* năm 2013 quy định: mọi người có quyền khiếu nại, tố cáo với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền về những việc làm trái pháp luật của cơ quan, tổ chức, cá nhân. Đồng thời, tại khoản 1 Điều 2 *Luật Khiếu nại* năm 2011 quy định: khiếu nại là việc công dân, cơ quan, tổ chức hoặc cán bộ, công chức theo thủ tục do *Luật* này quy định, đề nghị cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền xem xét lại quyết định hành chính, hành vi hành chính của cơ quan hành chính nhà nước, của người có thẩm quyền trong cơ quan hành chính nhà nước hoặc quyết định kỷ luật cán bộ, công chức khi có căn cứ cho rằng quyết định hoặc hành vi đó là trái pháp luật, xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của mình.

Như vậy, căn cứ quy định pháp luật trên thì đối tượng khiếu nại của cán bộ, công chức chỉ bao gồm các quyết định kỷ luật. Tuy nhiên, hình thức kỷ luật cao nhất đối với công chức là buộc thôi việc, trong khi đó, đối tượng cán bộ thì hình thức kỷ luật cao nhất là “bãi nhiệm” và chỉ có công chức được quyền khởi kiện quyết định khi bị kỷ luật ở mức buộc thôi việc, đây chính là sự khác biệt giữa hai hình thức kỷ luật dành cho đối tượng cán bộ, công chức.

Việc áp dụng hình thức kỷ luật cán bộ

hoàn toàn khác với việc áp dụng hình thức kỷ luật công chức, bởi tính đặc thù của mỗi vị trí việc làm và chức vụ khác nhau nên quá trình xử lý kỷ luật sẽ trở nên khó khăn trong việc vận dụng các quy định pháp luật để xử lý các hành vi vi phạm của cán bộ cũng như hành vi vi phạm của công chức. Thêm vào đó, giữa văn bản luật và văn bản của Đảng cũng còn có những bất cập trong áp dụng hình thức kỷ luật nên đã nảy sinh nhiều vấn đề trong việc áp dụng ở các cơ quan, đơn vị. Ví dụ, văn bản của Đảng quy định kỷ luật khiển trách có thời hiệu 5 năm, cảnh cáo thời hiệu 10 năm nhưng *Luật Cán bộ, công chức* và *Luật Viên chức* lại quy định khiển trách 2 năm, cảnh cáo 5 năm.

Chính vì thực trạng quản lý thiếu đồng bộ nên nhiều năm qua những sai phạm kéo dài và bị đùn đẩy trách nhiệm qua các thời kỳ, vì vậy, Ban Tổ chức Trung ương đã có đề xuất về xử lý sai phạm trong công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức theo thông báo Kết luận số 43-TB/TW ngày 28/12/2017 của Bộ Chính trị đã rà soát, xử lý các trường hợp chưa thực hiện đúng các quy định về tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thủ tục trong công tác quy hoạch, luân chuyển, điều động, đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử. Tuy nhiên, qua rà soát, kiểm tra, thanh tra cho thấy, còn vướng mắc, bất cập, chưa thống nhất trong việc xử lý những trường hợp sai phạm liên quan đến công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có trường hợp đã được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc là nhân sự dự kiến tham gia cấp ủy nhiệm kỳ 2020 - 2025. Do đó, thực hiện Kết luận số 71-KL/TW ngày 24/3/2020 của Ban Bí thư và Hướng dẫn số 2956/HD-BNV ngày 15/6/2020 của Bộ Nội vụ đã hướng dẫn việc xử lý đối với những trường hợp có sai phạm trong công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức và việc thực hiện xử lý sai

phạm trong tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức theo Hướng dẫn này phải hoàn thành trước ngày 31/12/2020 và báo cáo kết quả về Bộ Nội vụ và Ban Tổ chức Trung ương trước ngày 31/01/2021.

Như vậy, việc xử lý các sai phạm trong công tác tuyển dụng cán bộ, công chức không qua thi tuyển do những bất cập, thiếu sự thống nhất giữa các bộ, ngành và địa phương trong việc quản lý qua các thời kỳ và sự bất cập trong hệ thống văn bản cũng là rào cản trong việc áp dụng hình thức kỷ luật cán bộ, kỷ luật công chức đã gây ra hậu quả cho Nhà nước về sự trì trệ hoạt động tổ chức bộ máy hành chính tại các cơ quan, đơn vị, địa phương và làm mất nhiều thời gian, công sức cũng như chi phí tốn kém cho việc xử lý khắc phục những hậu quả trên trong thời gian qua. Bên cạnh đó, hệ thống pháp luật chồng chéo, chưa theo kịp với tốc độ phát triển của xã hội, hội nhập quốc tế và cuộc cách mạng công nghệ 4.0 nên đã dẫn đến hệ quả nhiều cán bộ, công chức vi phạm trong một thời gian dài chưa được phát hiện, cho đến khi bị thanh tra, kiểm tra mới bộc lộ nhiều sai phạm đã gây ra hậu quả rất lớn về kinh tế cho Nhà nước và uy tín của Đảng.

Từ năm 2021 và 6 tháng đầu năm 2022, đã xử lý kỷ luật 56 cán bộ diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý, trong đó có trường hợp phải xử lý hình sự. Với cán bộ, công chức, viên chức thì phải xử lý kỷ luật hơn 20.300 người, trong số này cũng có người phải xử lý hình sự. Số lượng cán bộ, công chức, viên chức bị kỷ luật chiếm 1% trên tổng số cán bộ công chức, viên chức. Đây cũng là con số lớn nhất từ trước đến nay¹. Nhiều cơ quan, đơn vị, địa phương và bộ, ngành vẫn còn trục lợi trong việc tham mưu, ban hành các văn bản nhằm tạo cơ chế “xin - cho”, gây ra hậu quả sai phạm, dẫn đến cán bộ, công chức bị kỷ luật do sự bao che, bưng bít.

3. Một số giải pháp thực hiện áp dụng pháp luật hiệu quả trong xử lý các vi phạm của cán bộ, công chức

Một là, việc xử lý kỷ luật cán bộ, công chức cần bảo đảm công khai, minh bạch và công bằng trong việc áp dụng hình thức kỷ luật theo quy định của pháp luật hiện hành là chưa đủ. Do đó, Đảng và Nhà nước cần sớm ban hành văn bản hướng dẫn thống nhất việc áp dụng kỷ luật cho từng đối tượng, từng loại hành vi vi phạm dành cho cán bộ và công chức ở các vị trí nhiệm vụ được giao để bảo đảm sự tương đồng trong kỷ luật Đảng và kỷ luật hành chính cho từng đối tượng đã được các cơ quan, đơn vị của Đảng và Nhà nước chỉ định, điều động hoặc bổ nhiệm vị trí việc làm (một bên là đối tượng cán bộ, một bên đối tượng là công chức).

Việc sớm xây dựng văn bản pháp luật quy định rõ trách nhiệm và từng hành vi vi phạm, để áp dụng xử lý dành cho đối tượng là cán bộ và đối tượng là công chức là rất cần thiết trong bối cảnh phát triển cả bên trong (công tác kiểm soát, phòng, chống tham nhũng và chủ động phòng, chống tham nhũng để ngăn ngừa các hành vi có thể dẫn đến vi phạm kỷ luật của cán bộ, công chức) lẫn bên ngoài (hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa đang diễn ra như hiện nay) của đất nước.

Hai là, cần quan tâm đến công tác hậu giám sát. Việc giám sát, hậu giám sát, đôn đốc thực hiện các kết luận giám sát của các đối tượng giám sát, cần thiết phải tổ chức tái giám sát và có biện pháp xử lý đối với trường hợp không thực hiện nghiêm túc kết luận giám sát của Quốc hội, Hội đồng nhân dân để nâng cao vai trò, vị thế của Quốc hội, Hội đồng nhân dân. Tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, tạo sự chuyển biến thực sự tại các địa phương, đồng thời, tăng cường vai trò, trách nhiệm của Quốc hội, Hội đồng nhân dân cùng cấp, cùng các cơ quan, đơn vị được giao trọng trách thanh tra, kiểm

tra chịu trách nhiệm giám sát việc thực hiện các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

Ngoài ra, phải thường xuyên đôn đốc, yêu cầu các cơ quan, đơn vị báo cáo định kỳ hàng tháng, quý, năm và đột xuất để kịp thời chấn chỉnh những vấn đề chưa hoặc không phù hợp với định hướng, chủ trương, đường lối phát triển của Đảng và Nhà nước đã đề ra.

Ba là, xử lý kỷ luật thật nghiêm (tăng nặng hình thức kỷ luật) đối với những cơ quan, đơn vị, cá nhân tham mưu, soạn thảo và ban hành văn bản trái pháp luật, gây ảnh hưởng xấu và làm mất uy tín của Đảng và Nhà nước cũng như làm tổn hại đến tình hình kinh tế, đời sống xã hội và làm mất lòng tin của các nhà đầu tư,... Xử lý kỷ luật công khai, đình chỉ ngay chức vụ cá nhân và bộ phận tham mưu khi ban hành văn bản trái luật để bảo đảm đủ sức răn đe, bảo đảm tính thượng tôn pháp luật. Cần ban hành bộ khung định lượng riêng cho từng mức độ vi phạm để dễ dàng áp dụng khi xử lý trách nhiệm các đối tượng cá nhân và bộ phận tham mưu, soạn thảo và ban hành văn bản trái luật hoặc chất lượng văn bản luật kém.

Bốn là, tăng cường tuyên truyền chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước thông qua các kênh báo giấy, báo mạng, truyền hình... đồng thời, phổ biến nhanh chóng, đầy đủ, kịp thời các văn bản quy định pháp luật, đặc biệt là các văn bản mới vừa được ban hành để người dân, doanh nghiệp, các tổ đơn vị, tổ chức chính trị xã hội giám sát việc thực hiện của các cơ quan, đơn vị nhà nước, đặc biệt là đối tượng cán bộ, công chức thực thi công vụ. Tăng cường số hóa văn bản và công khai tất cả những văn bản có hiệu lực và không còn hiệu lực hoặc được sửa đổi, bổ sung, thay thế bằng văn bản khác để người dân, doanh nghiệp và các tổ chức chính trị xã hội có cơ hội tiếp cận nguồn văn bản chính thống của Đảng và Nhà nước.

Năm là, xây dựng cơ quan giám sát độc lập dưới sự chỉ đạo trực tiếp của người đứng đầu Đảng Cộng sản Việt Nam (Tổng Bí thư) nhằm ngăn chặn các đối tượng đang có quyền lực tìm đủ mọi cách để gây áp lực, cản trở đoàn thanh tra, đoàn giám sát nhằm che đậy những hành vi vi phạm pháp luật và các hành vi vi phạm chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

Sáu là, tăng cường việc kiểm tra, giám sát công tác phòng, chống tham nhũng và tiếp tục có biện pháp xử lý nghiêm các hành vi vi phạm của đội ngũ cán bộ, công chức sai phạm hoặc người đứng đầu các cơ quan, đơn vị để xảy ra sai phạm. Hình thức xử lý nghiêm khắc, như: xử lý kỷ luật tổ chức đảng và đảng viên vi phạm theo quy định, khai trừ khỏi Đảng. Yêu cầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền xem xét, xử lý kỷ luật về hành chính, lập biên bản cảnh cáo, bố trí lại công tác đối với đảng viên có hành vi tham nhũng nhưng chưa đến mức xử lý hình sự. Chuyển cơ quan tư pháp vụ việc tham nhũng để xử lý và yêu cầu các cơ quan này thông báo kết quả giải quyết cho cấp ủy, Ủy ban kiểm tra biết để xem xét, xử lý kỷ luật về Đảng theo thẩm quyền.

Bảy là, với việc kỷ luật nghiêm sẽ hạn chế được lợi ích cục bộ của các cơ quan, bộ, ngành và cá nhân trong việc đùn đẩy trách nhiệm qua lại gây ảnh hưởng xấu đến quyền lợi của đại đa số người dân và doanh nghiệp, cản trở sự phát triển của đất nước và làm mất lòng tin từ các nhà đầu tư của một số cơ quan, đơn vị. Bên cạnh đó, cần có chính sách đầy đủ, rõ ràng để khuyến khích, động viên đội ngũ cán bộ, công chức mạnh dạn xông pha, đột phá, dám nghĩ, dám làm, không còn sợ trách nhiệm và không còn đùn đẩy trách nhiệm. Đồng thời, Đảng và Nhà nước cần thường xuyên giám sát việc thực hiện kỷ luật, kỷ cương, đặc biệt là trong đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay thì cần phải nêu gương và nêu cao tinh thần phụng sự Tổ quốc, phục

vụ Nhân dân của mỗi cá nhân cán bộ, công chức trong thực thi công vụ.

4. Kết luận

Xây dựng văn bản pháp luật về cán bộ, công chức minh bạch, công bằng, hoàn chỉnh là góp phần xây dựng và bảo vệ vững chắc nền tảng tư tưởng của Đảng và hoàn thiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong xu thế hội nhập và phát triển đất nước. Đặc biệt, hệ thống pháp luật phải ổn định, trong đó hệ thống pháp luật kỷ luật giữa cán bộ, công chức sớm hoàn thiện để bảo đảm tính thượng tôn *Hiến pháp* và pháp luật. Tôn trọng, bảo đảm và bảo vệ quyền con người, quyền công dân cần phải thống nhất, phân công rành mạch, phối hợp chặt chẽ, phân cấp, phân quyền rõ ràng và kiểm soát hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức trong thực thi công vụ. □

Chú thích:

1. *Cán bộ bị kỷ luật 2 năm qua nhiều nhất từ trước tới nay*. <https://thanhnien.vn>, ngày 03/4/2023.

Tài liệu tham khảo:

- Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I, II*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.
- Hiến pháp* năm 1946, 1959, 1980, 1992, 2013.
- Luật số 52/2019/QH ngày 25/11/2019 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức*.
- Luật Tổ chức chính quyền địa phương* năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).
- Luật Tổ chức Quốc hội* năm 2014 (sửa đổi, bổ sung năm 2020).
- Pháp lệnh Cán bộ, công chức* năm 1998.
- Sắc lệnh số 32/SL ngày 13/9/1945 do Chủ tịch Chính phủ lâm thời ban hành về bãi bỏ hai ngạch quan hành chính và quan tư pháp*.
- Sắc lệnh số 75/SL ngày 17/12/1945 Chính phủ lâm thời ban hành về chung tập công chức phục vụ kháng chiến*.