

SỬA ĐỔI, BỔ SUNG LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC - TIẾP CẬN TỪ QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO CỦA ĐẢNG VỀ XÂY DỰNG, HOÀN THIỆN HỆ THỐNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM

TS. TRẦN NGHỊ (*)

Tóm tắt: Qua 10 năm triển khai thực hiện (2008 - 2018), Luật cán bộ, công chức đã đem lại nhiều kết quả quan trọng, tích cực cho đất nước, song cũng đã bộc lộ những hạn chế, bất cập cần sửa đổi, bổ sung. Sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức là việc rất quan trọng, cùng với việc tuân thủ các yêu cầu mang tính pháp lý như trình tự, thủ tục xây dựng pháp luật, kỹ thuật lập pháp... còn phải bám sát quan điểm chỉ đạo của Đảng về công tác cán bộ; về xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam... để thể chế hóa kịp thời, đầy đủ. Bài viết tập trung phân tích quan điểm chỉ đạo của Đảng về xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam và việc quán triệt quan điểm đó trong quá trình sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức.

Từ khóa: Hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam; Luật cán bộ, công chức; sửa đổi, bổ sung.

Abstract: Over 10 years of implementation (2008 - 2018), the Law on Public Officials and Civil Servants has brought about many important and positive results for the country; however, it also demonstrates a number of limitations and weaknesses that require to be amended and appended. Amending and appending the Law on Public Officials and Civil Servants is a very important task. In addition to the compliance with legal requirements on the procedures and order in the development of laws and legislation skills, etc. it is also necessary to follow the guidance of the Party on personnel work and on the improvement of the legal system of Vietnam, etc. for timely and sufficient legalization. This paper focuses on analyzing the perspectives and directions of the Party on developing and improving the legal system of Vietnam and the thorough understanding of this notion in amending and appending the Law on Public Officials and Civil Servants

Keywords: Improving the legal system of Vietnam; Law on Public Officials and Civil Servants.

Ngày nhận bài: 27/12/2018 Ngày biên tập: 28/12/2018 Ngày duyệt đăng: 19/02/2019

1. Quan điểm chỉ đạo của Đảng về xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam

Ngày 24/5/2005, Bộ Chính trị khóa IX đã ban hành Nghị quyết số 48-NQ/TW về Chiến lược xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam đến năm 2010, định hướng đến năm 2020 (Nghị quyết số 48-NQ/TW). Ngày 21/3/2007, Ủy ban thường vụ Quốc hội ban hành Kế hoạch số 900/UBTVQH11 về kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 48-NQ/TW. Qua 10 năm triển khai thực hiện Nghị quyết số 48-NQ/TW, Bộ Chính trị khóa XI đã ban hành Kết luận số 01-KL/TW ngày 04/4/2016

về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 48-NQ/TW.

Theo tinh thần và nội dung của Nghị quyết số 48-NQ/TW, việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam cần tập trung vào bốn nhóm nội dung cơ bản: *thứ nhất*, công tác xây dựng pháp luật; *thứ hai*, hoàn thiện các thiết chế bảo đảm cho việc thực thi pháp luật; *thứ ba*, công tác tổ chức thi hành pháp luật^(*); *thứ tư*, nguồn nhân lực và việc đào tạo nguồn nhân lực làm công tác pháp luật và nghề luật.

Kết luận số 01-KL/TW ngày 04/4/2016 của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 48-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX (Kết luận số 01-KL/TW) nhấn mạnh việc triển khai thực hiện Chiến lược đã đạt được những kết quả quan trọng, đồng thời chỉ rõ: "... Hệ

(*) Phó Tổng biên tập Tạp chí Tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

thống pháp luật chưa thật sự hoàn chỉnh, đồng bộ; hiệu lực và tính khả thi chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Pháp luật trên một số lĩnh vực còn thiếu ổn định, tính dự báo chưa cao, chất lượng chưa bảo đảm; việc sửa đổi, bổ sung còn nhiều. Quy trình xây dựng văn bản quy phạm pháp luật qua nhiều tầng nấc, làm chậm tiến độ ban hành và tổ chức thực hiện. Công tác tổ chức thi hành pháp luật là khâu yếu trong thực hiện Nghị quyết số 48-NQ/TW”.

Nội dung đánh giá nêu trên của Kết luận số 01-KL/TW dù là chung cho việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam thời gian qua, song cũng đúng với công tác xây dựng, hoàn thiện pháp luật cán bộ, công chức nói chung và Luật cán bộ, công chức nói riêng; bởi vì mối quan hệ giữa hệ thống pháp luật Việt Nam với pháp luật cán bộ, công chức là mối quan hệ giữa cái chung với cái riêng. Kết luận số 01-KL/TW nhấn mạnh 02 hạn chế lớn nhất là công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật và công tác tổ chức thi hành pháp luật. Pháp luật là kết quả sự thể chế hóa của Nhà nước đối với đường lối, chính sách, quan điểm chỉ đạo của Đảng, do đó, sửa đổi, bổ sung pháp luật cán bộ, công chức cần bám sát quan điểm chỉ đạo của Đảng về xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam để kế thừa, phát huy ưu điểm và khắc phục hạn chế, đáp ứng tốt hơn nữa các mục tiêu, nhiệm vụ đặt ra trước Đảng, Nhà nước trong thời gian tới. Do đó, việc sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức, Luật viên chức là cơ hội để toàn hệ thống chính trị thể hiện nỗ lực, quyết tâm thực hiện có hiệu quả những mục tiêu, nhiệm vụ đã đề ra.

2. Sự cần thiết và quan điểm, định hướng sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức

Qua 10 năm triển khai thực hiện (2008 - 2018), Luật cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành đã có những đóng góp quan trọng vào thành công của công cuộc đổi mới, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân; với yêu cầu hội nhập quốc tế.

Tuy nhiên, trước những yêu cầu ngày càng cao trong quá trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân, xây dựng nền hành chính trong sạch, hiệu lực, hiệu quả, phù hợp với xu hướng chuyển đổi sang nền hành chính phục vụ, thực hiện tốt hơn nữa nhiệm vụ xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, một số quy định của Luật cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành đã bộc lộ những bất cập, được chỉ ra trong nhiều văn bản của Đảng, Nhà nước, các công trình nghiên cứu, tổng kết lý luận và thực tiễn. Vì vậy, Đảng, Quốc hội, Chính phủ đã thống nhất chủ trương, quan điểm, kế hoạch sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức⁽²⁾. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, 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 đặt ra yêu cầu: “Thể chế hoá, cụ thể hoá Nghị quyết thành các quy định của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ”.

Như vậy, chủ trương, định hướng và quan điểm chỉ đạo sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức đã rõ; kế hoạch, lộ trình và các vấn đề trọng tâm cần sửa đổi, bổ sung đã được các cấp có thẩm quyền xác định, đưa ra thảo luận công khai để xin ý kiến trong suốt quá trình sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức theo đúng trình tự, thủ tục do Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật và các văn bản hướng dẫn thi hành quy định⁽³⁾.

3. Quán triệt quan điểm chỉ đạo của Đảng trong quá trình sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức

Nghị quyết số 48-NQ/TW đã chỉ rõ việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam tập trung vào 04 (bốn) nhóm nội dung cơ bản và Kết luận số 01-KL/TW nhấn mạnh hạn chế chủ yếu qua 10 năm thực hiện Nghị quyết số 48-NQ/TW là công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật và công tác tổ chức thi hành pháp luật. Hạn chế trong công tác xây dựng pháp luật thể hiện ở chất lượng các quy

định pháp luật chưa cao (thiếu tính khả thi, còn chồng chéo, trùng lặp...). Đảng và Nhà nước cũng thẳng thắn chỉ rõ hạn chế này: "Hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách chưa hoàn chỉnh và đồng bộ, chất lượng không cao, chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, thực hiện ba đột phá chiến lược"⁽⁶⁾; "Việc thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng thành chính sách, pháp luật trong một số trường hợp còn chậm, lúng túng; vẫn còn một số dự án luật phải xin lùi, xin rút. Xây dựng, ban hành văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành pháp luật trong một số trường hợp thiếu đồng bộ, chất lượng thấp, tính khả thi chưa cao"⁽⁶⁾; "Một số đạo luật còn có quy định chưa phản ánh đầy đủ, sát thực nhu cầu cuộc sống nên hiệu quả điều chỉnh và tính khả thi không cao. Một số quy định vẫn còn mang tính nguyên tắc chung nên khi triển khai thực hiện vẫn phải phụ thuộc vào văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành. Giữa các văn bản khác nhau vẫn còn có trường hợp quy định thiếu tính thống nhất"⁽⁶⁾.

Hạn chế trong công tác tổ chức thi hành pháp luật thể hiện rõ nhất qua việc văn bản quy phạm pháp luật chậm đi vào cuộc sống do thiếu các điều kiện bảo đảm (công tác tuyên truyền, nhân lực, kinh phí, tổ chức bộ máy...); tình trạng "nhờn" luật vẫn diễn ra; ý thức tuân thủ pháp luật của một bộ phận cán bộ, công chức và các tổ chức, cá nhân còn chưa nghiêm túc, thống nhất, triệt để; thiếu cơ chế kiểm tra, theo dõi, việc đánh giá tác động kinh tế - xã hội của các văn bản quy phạm pháp luật sau khi đã có hiệu lực thi hành... như Đảng và Nhà nước ta chỉ rõ: "Cơ chế thực thi và phối kết hợp giữa các bộ, ngành, địa phương trong quán triệt, tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách và pháp luật còn kém hiệu lực, hiệu quả. Cơ chế kiểm tra, giám sát, kiểm soát và xử lý vi phạm còn yếu; năng lực phân tích, dự báo và điều chỉnh chủ trương, cơ chế, chính sách còn hạn chế"⁽⁷⁾; công tác "tuyên truyền giáo dục pháp luật và chuẩn bị các điều kiện thực thi hiệu quả chưa cao"⁽⁸⁾.

Đảng ta cũng chỉ rõ giải pháp khắc phục những hạn chế đó trong thời gian tới là: "Xây

dựng và hoàn thiện pháp luật phải gắn với tổ chức thi hành pháp luật; củng cố các thiết chế thi hành pháp luật...", và "... bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ, khả thi trên cơ sở thể chế hóa các chủ trương, đường lối của Đảng và quy định của Hiến pháp, có thứ tự ưu tiên hợp lý và bảo đảm phù hợp với thực tiễn"⁽⁹⁾.

Từ quan điểm chỉ đạo của Đảng đối với công tác xây dựng, hoàn thiện pháp luật, trong quá trình sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức cần chú ý một số nội dung sau:

Thứ nhất, đối với việc nâng cao chất lượng quy định của Luật cán bộ, công chức. Thực tế, Bộ Nội vụ đã chủ trì, phối hợp với các cơ quan có thẩm quyền xây dựng, ban hành, sửa đổi, bổ sung một số văn bản hướng dẫn thi hành Luật cán bộ, công chức trước khi Luật được sửa đổi, bổ sung (các văn bản quy định về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức; về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; về tiêu chuẩn, điều kiện nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức...), nhưng nếu quy chiếu theo tinh thần, nội dung của Hiến pháp năm 2013, Nghị quyết số 48-NQ/TW và Kết luận số 01-KL/TW thì những sửa đổi, bổ sung đó vẫn chưa thực sự đảm bảo nguyên tắc do Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, xây dựng nhà nước kiến tạo phát triển và tiêu chí hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam. Mặt khác, các văn bản mới ban hành của Đảng về công tác cán bộ chưa được nghiên cứu để thể chế hóa đồng bộ trong sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức - văn bản quy phạm pháp luật quan trọng nhất trong hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về cán bộ, công chức. Vì vậy, mục tiêu lâu dài đặt ra là Luật cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung phải thực sự là động lực pháp lý cho sự phát triển bền vững của chế độ xã hội xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam theo mục tiêu: "Dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh".

Do đó, cần phải tổng rà soát, đánh giá, so sánh văn bản của Đảng về công tác tổ chức và cán bộ sau khi Quốc hội ban hành Luật cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành để xác định những nội dung cần thể chế hóa; những nội dung còn mâu thuẫn,

chưa đảm bảo tính liên thông, thống nhất; những nội dung không còn phù hợp tiến để bãi bỏ, hủy bỏ... theo trình tự, thủ tục hiến định và luật định. Trong đó, có những nội dung mới và khó, cần được thể chế hóa, nhưng để đảm bảo tính ổn định và bền vững thì cần phải có những nghiên cứu cơ bản và chuyên sâu để xây dựng được những quy định vừa khái quát hóa, vừa phát triển nội dung và dự báo xu thế phát triển. Chẳng hạn, các quốc gia phát triển là nhờ có hệ thống thể chế pháp luật tốt, vậy có cần quy định về tiêu chuẩn, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức cấp chiến lược tham mưu xây dựng thể chế pháp luật không? Hoặc, thế nào là cán bộ, công chức cấp chiến lược và tinh thần chiến lược cán bộ của Đảng cần được thể chế hóa như thế nào; tiêu chuẩn cụ thể của cán bộ, công chức cấp chiến lược là gì? Năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của cán bộ, công chức cấp chiến lược là gì? Bản lĩnh chính trị của cán bộ cấp chiến lược thể hiện qua những tiêu chí nào, được đánh giá định tính hay định lượng?...

Cần rà soát, so sánh pháp luật cán bộ, công chức với quy định tương ứng trong các văn bản của Đảng và các lĩnh vực pháp luật liên quan để đưa ra những quy định thống nhất theo quan điểm chỉ đạo của Đảng về Chiến lược cán bộ. Ví dụ, để thể chế hóa quan điểm chỉ đạo "Hình thành đội ngũ chuyên gia đầu ngành, các nhà khoa học ở những lĩnh vực trọng điểm, có thế mạnh, đạt trình độ ngang tầm khu vực và thế giới. Số cán bộ khoa học đạt ít nhất 11 người trên 1 vạn dân. Đối với cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước: nâng cao tinh Đảng và ý thức tuân thủ pháp luật; sản xuất kinh doanh hiệu quả; từ 70 - 80% có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế"⁽¹⁰⁾, cần phải tiến hành song song việc rà soát, so sánh quy định của pháp luật cán bộ, công chức với rà soát, so sánh quy định của pháp luật viên chức và pháp luật về quản lý doanh nghiệp nhà nước, về cán bộ trong doanh nghiệp nhà nước với Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020.

Bên cạnh đó, cần khảo sát, đánh giá thực tiễn thi hành Luật cán bộ, công chức để xác

định nhu cầu bổ sung quy định mới do đòi hỏi của thực tiễn đặt ra, như Đảng đã yêu cầu: "Mọi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước phải xuất phát từ nguyện vọng, quyền và lợi ích chính đáng của nhân dân, được nhân dân tham gia ý kiến"⁽¹¹⁾. Trong hoạt động này, bên cạnh vai trò của cơ quan chủ trì, cần huy động các hiệp hội, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, các chuyên gia giỏi tham gia vào việc nghiên cứu, đánh giá nhu cầu, hoạch định chính sách, pháp luật về cán bộ, công chức trong mối quan hệ mang tính chỉnh thể với quy định của Đảng về công tác tư tưởng, công tác cán bộ và các lĩnh vực pháp luật liên quan; vào quá trình soạn thảo, thẩm định, thẩm tra dự thảo sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức để đảm bảo tinh thần "đưa cuộc sống vào pháp luật".

Thứ hai, đối với công tác tổ chức thi hành pháp luật. Công tác tổ chức thi hành pháp luật ở đây được hiểu theo hai nghĩa: một là, quy định trong Luật cán bộ, công chức về tổ chức (thiết chế) thi hành pháp luật cán bộ, công chức; hai là, việc tổ chức thi hành Luật cán bộ, công chức (và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật). Theo nghĩa thứ nhất, cần nghiên cứu xây dựng một chương của Luật cán bộ, công chức quy định về các thiết chế tổ chức thi hành pháp luật cán bộ, công chức đúng với quan điểm chỉ đạo của Đảng: "Xây dựng và hoàn thiện pháp luật phải gắn với tổ chức thi hành pháp luật; củng cố các thiết chế thi hành pháp luật"⁽¹²⁾. Nếu xem xét theo cách giải thích pháp luật, xử lý, giải quyết những tình huống, vụ việc cụ thể thời gian qua thì "các thiết chế thi hành pháp luật" thường được quan niệm là Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã. Nếu hiểu rộng hơn nữa, thì bao gồm tất cả các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị có sử dụng, quản lý cán bộ, công chức (pháp luật cán bộ, công chức hiện nay cũng thường quy định theo hướng này) và như vậy, các cơ quan nói trên được hiểu đồng nghĩa với cơ quan thực thi pháp luật, trực tiếp triển khai thực hiện pháp luật, đưa pháp luật vào cuộc sống.

Tuy nhiên, trong bối cảnh sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức lần này, cần có những nghiên cứu làm rõ hơn về phương diện lý luận để thống nhất thế nào là “các thiết chế thi hành pháp luật”, sao cho thể hiện đúng quan điểm, tinh thần của Nghị quyết số 48-NQ/TW “Chính phủ ban hành văn bản hướng dẫn tổ chức thi hành luật” (nghĩa là Chính phủ không trực tiếp tổ chức thi hành pháp luật); khoản 1, Điều 6, Luật tổ chức Chính phủ năm 2015 về nhiệm vụ, quyền hạn của Chính phủ trong tổ chức thi hành Hiến pháp và pháp luật: “Ban hành kịp thời và đầy đủ các văn bản pháp luật để thi hành Hiến pháp, luật, nghị quyết của Quốc hội, pháp lệnh, nghị quyết của Ủy ban thường vụ Quốc hội, lệnh, quyết định của Chủ tịch nước và để thực hiện các nhiệm vụ được giao”; nhiệm vụ, quyền hạn của bộ, cơ quan ngang bộ quy định tại khoản 1, Điều 39 Luật tổ chức Chính phủ năm 2015: “... tổ chức thi hành và kiểm tra việc thi hành pháp luật liên quan đến ngành, lĩnh vực trong phạm vi toàn quốc”.

Theo tinh thần đó, Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện không nên được quan niệm là những thiết chế trực tiếp thi hành pháp luật (hay trực tiếp thực thi pháp luật, trực tiếp tổ chức đưa pháp luật vào thực hiện trên thực tế), mà chỉ Ủy ban nhân dân cấp xã và các cơ quan, tổ chức thuộc, trực thuộc các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện mới là những thiết chế trực tiếp tổ chức thi hành pháp luật (đưa pháp luật vào thực tiễn). Từ cách hiểu Chính phủ là cơ quan trực tiếp thi hành pháp luật đã dẫn đến nhiều tình huống, vụ việc cụ thể ở cấp dưới đẩy lên Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ để xin ý kiến chỉ đạo giải quyết cụ thể khiến cho Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ phải trực tiếp giải quyết rất nhiều công việc cụ thể của quản lý nhà nước nói chung; quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức nói riêng nên không còn nhiều thời gian cho quản lý vĩ mô, xây dựng thể chế tốt và nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây

dựng Chính phủ kiến tạo phát triển. Vì vậy, trong quá trình sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức lần này cần có thêm những nghiên cứu, thảo luận về vị trí, vai trò của Chính phủ với tư cách cơ quan cao nhất của quản lý nhà nước về thi hành pháp luật “Đến năm 2020, pháp luật về tổ chức và hoạt động của hệ thống các cơ quan hành pháp được hoàn thiện theo hướng Chính phủ tập trung vào chức năng quản lý, điều hành vĩ mô và thực hiện đúng vai trò là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất⁽¹³⁾; tương tự là với vai trò tổ chức thi hành pháp luật của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện.

Một trong những thiết chế trụ cột của công tác tổ chức thi hành pháp luật cán bộ, công chức cần được quan tâm là hệ thống cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ. Quan điểm chỉ đạo của Đảng về vấn đề này đã rõ: “Nâng cao phẩm chất, trình độ kiến thức và năng lực của đội ngũ làm công tác cán bộ; có chính sách đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn những người công tâm, trung thực, trong sáng, có kinh nghiệm làm công tác cán bộ⁽¹⁴⁾, và “... tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về khoa học tổ chức và cán bộ phù hợp với đặc điểm của nước ta trong tình hình mới; kiện toàn hệ thống tổ chức, bộ máy và con người làm công tác tổ chức, cán bộ⁽¹⁵⁾. Để thể chế hóa quan điểm chỉ đạo của Đảng và nâng cao vị thế, vai trò, trách nhiệm của hệ thống cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ trong hệ thống chính trị, Luật cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung cần xem xét, nghiên cứu đưa vào Luật những quy định về những thiết chế này.

Theo nghĩa thứ hai, cần tập trung vào quy định về các hoạt động tổ chức thi hành pháp luật cán bộ, công chức. Cần quan tâm đến việc tuyên truyền, giáo dục, tổ chức thi hành pháp luật, đặc biệt là nguồn lực cần thiết cho việc thực hiện (nhân lực, kinh phí...) tương xứng với yêu cầu triển khai thi hành pháp luật cán bộ, công chức nhằm nâng cao hiệu quả của pháp luật cán bộ, công chức. Dự thảo Báo cáo của Bộ Nội vụ về tổng kết thi hành Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức,

các chuyên gia, nhà quản lý cũng cho rằng công tác tuyên truyền, phổ biến luật, các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành cần được thực hiện bài bản và ráo riết hơn⁽¹⁶⁾.

Về phương diện thực tiễn, pháp luật là kết quả thể chế hóa đường lối, chính sách của Đảng, cho nên công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật nói chung; pháp luật cán bộ, công chức nói riêng cũng là sự tiếp nối, là một khâu trọng tâm trong công tác tư tưởng chính trị của Đảng. Do đó, sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức lần này không chỉ cần thiết quy định về hoạt động tổ chức thi hành pháp luật cán bộ, công chức, mà nếu có thể còn phải quy định rõ trách nhiệm tuyên truyền, phổ biến pháp luật cán bộ, công chức của các cơ quan, tổ chức, đơn vị như đã thực hiện đối với công tác tuyên truyền, phổ biến các nghị quyết, kết luận của Đảng, nghĩa là phải có tính bắt buộc và chịu sự kiểm tra, giám sát, đánh giá từ phía các cơ quan của Đảng và Nhà nước như với các nội dung khác của quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức.

Tính chất, mức độ, phạm vi, yêu cầu sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức còn phụ thuộc nhiều yếu tố khách quan và chủ quan khác, vào sự chỉ đạo của Đảng và Nhà nước trong bối cảnh, tình hình cụ thể; song phải thực hiện nhất quán quan điểm chỉ đạo có tính nguyên tắc "Đảng tập trung lãnh đạo về đường lối, chủ trương, xây dựng tiêu chí, tiêu chuẩn, cơ chế, chính sách về cán bộ, công chức"⁽¹⁷⁾.

Ghi chú:

(1) Về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác tổ chức thi hành pháp luật, có thể tham khảo tại Quyết định số 242/QĐ-TTg ngày 26/02/2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác tổ chức thi hành pháp luật".

(2) Xem: *Nghị quyết số 56/2017/QH14 về việc tiếp tục cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*; <https://www.moha.gov.vn/ngphi-quyet-tw4/tin-tuc-su-kien/hoi-ngphi-thao-luan-sua-doi-bo-sung-cac->

[van-ban-quy-pham-phap-luat-thuoc-chuc-nang-quan-ly-nha-nuoc-cua-bo-noi-vu-ve-cong-tac-can-38435.html](https://www.moha.gov.vn/van-ban-du-thao/ho-so-de-nghi-xay-dung-du-an-luat-sua-doi-bo-sung-luat-can-bo-cong-chuc-va-luat-sua-doi-bo-sung-luat-vien-chuc-38479.html).

(3) Chi tiết các vấn đề trọng tâm cần sửa đổi, bổ sung của Luật cán bộ, công chức có thể xem tại: <https://www.moha.gov.vn/van-ban-du-thao/ho-so-de-nghi-xay-dung-du-an-luat-sua-doi-bo-sung-luat-can-bo-cong-chuc-va-luat-sua-doi-bo-sung-luat-vien-chuc-38479.html>.

(4),(7),(11),(17) Nguồn: *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng*. <http://dangcongsan.vn/tu-lieu-van-kien/tu-lieu-ve-dang/sach-chinh-tri/books-4331201610454246/index-23312016104606464.html>.

(5),(8) Nguồn: *Báo cáo công tác nhiệm kỳ 2011-2016 của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ* (Báo cáo số 82/BC-CP ngày 21/3/2016).

(6) Nguồn: *Toàn văn báo cáo công tác nhiệm kỳ khóa XIII của Quốc hội*, <https://vov.vn/chinh-tri/quoc-hoi/toan-van-bao-cao-cong-tac-nhiem-ky-khoa-xiii-cua-quoc-hoi-492158.vov>.

(9),(12) Kết luận số 01-KL/TW ngày 04/4/2016 của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 48-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về *Chiến lược xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam đến năm 2010, định hướng đến năm 2020*.

(10) Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, 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*.

(13) Nghị quyết số 48-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về *Chiến lược xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam đến năm 2010, định hướng đến năm 2020*.

(14) Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 3 (khóa VIII) về *Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.

(15) Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương khóa X tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng.

(16) Hội nghị góp ý vào dự thảo Báo cáo tổng kết thi hành Luật cán bộ, công chức, Luật viên chức và định hướng sửa đổi, bổ sung (tổ chức tại tỉnh Quảng Ninh, tháng 12/2018).