

# KIỂM SOÁT XUNG ĐỘT LỢI ÍCH TRONG ĐIỀU ĐỘNG, BỔ NHIỆM, LUÂN CHUYỂN CÔNG CHỨC

■ LÂM MINH ĐĂNG \*

**Tóm tắt:** Kiểm soát xung đột lợi ích trong điều động, bổ nhiệm, luân chuyển công chức có ý nghĩa to lớn trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng cũng như tăng cường hiệu quả của hoạt động công vụ. Trong bài viết này, tác giả phân tích về kiểm soát xung đột lợi ích trong điều động, bổ nhiệm, luân chuyển công chức và đề xuất giải pháp hoàn thiện.

**Abstract:** Controlling conflicts of interest in the mobilization, appointment and rotation of public servants is of great significance in the fight against corruption as well as enhancing the effectiveness of public service activities. In this article, the author analyzes the control of conflicts of interest in the mobilization, appointment, rotation of public servants, and proposes complete solutions.

## 1. Khái quát về xung đột lợi ích trong thực thi công vụ

“Xung đột lợi ích” là thuật ngữ được sử dụng quen thuộc ở nhiều quốc gia trên thế giới nhưng còn khá mới mẻ đối với Việt Nam. Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD) thì “xung đột lợi ích là tình huống trong đó một cán bộ, công chức, trong thẩm quyền chính thức của mình, đưa ra hoặc phải đưa ra các quyết định hoặc có những hành động, có thể tác động tới lợi ích cá nhân của họ”<sup>1</sup>. Xung đột lợi ích có thể tiềm ẩn hành vi tham nhũng bởi trong một tình huống xung đột lợi ích cụ thể, nếu người có chức vụ, quyền hạn đã quyết định hành động hoặc không hành động trái với chức trách, nhiệm vụ của mình để qua đó cá nhân mình hoặc người thân của mình được hưởng lợi ích thì đó chính là hành vi tham nhũng<sup>2</sup>. Do đó, trước năm 2018, pháp luật về phòng, chống tham nhũng đã có nhiều quy định nhằm ngăn chặn, kiểm soát xung đột lợi ích, mặc dù tại thời điểm đó, pháp luật chưa sử dụng thuật ngữ “xung đột

lợi ích”.

Năm 2018, Quốc hội ban hành Luật Phòng, chống tham nhũng và chính thức quy định về xung đột lợi ích. Theo khoản 8 Điều 3 Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 thì “xung đột lợi ích 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”. Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 đưa ra định nghĩa về xung đột lợi ích bởi vì xung đột lợi ích và tham nhũng có mối liên hệ mật thiết với nhau. Xét về chủ thể, chủ thể của tham nhũng và xung đột lợi ích đều là người có chức vụ, quyền hạn. Xét về bản chất, cả tham nhũng và xung đột lợi ích đều đề cập tới lợi ích riêng tư của người có chức vụ, quyền hạn. Xét về mối liên hệ nhân quả thì xung đột lợi ích là nguyên nhân, tham nhũng là kết quả. Trong mối quan hệ này, xung đột lợi ích là cái có trước về mặt thời gian, là cái có thể trực tiếp làm phát sinh hành vi tham nhũng trên thực tế. Xung đột lợi ích

vừa mang tính khách quan, lại vừa có thể biểu hiện cả nhân tố chủ quan của chủ thể là người có chức vụ, quyền hạn. Đây là loại tình huống có thể được tạo ra bởi các nhân tố khách quan đến từ bên ngoài như môi trường xã hội (sự phân công nhiệm vụ, công tác, các mối quan hệ xã hội...) nhưng cũng có thể do chính chủ thể tạo ra để sử dụng nó vào việc thực hiện hành vi tham nhũng (chủ động thực hiện hành vi bổ nhiệm, điều động, tuyển dụng nhằm mục đích vụ lợi)<sup>3</sup>. Do xung đột lợi ích là một trong những nguyên nhân làm phát sinh tham nhũng nên kiểm soát xung đột lợi ích sẽ góp phần phòng ngừa tham nhũng. Vì lẽ đó, xung đột lợi ích cần được nhận diện, kiểm soát và xử lý kịp thời, không để dẫn đến hành vi lợi dụng công quyền mà vụ lợi - tức là hành vi tham nhũng<sup>4</sup>.

## **2. Xung đột lợi ích trong điều động, bổ nhiệm, luân chuyển công chức**

Xung đột lợi ích có thể phát sinh trong hoạt động công vụ. Xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ tồn tại khách quan không phụ thuộc vào ý chí của con người nên việc loại bỏ xung đột lợi ích là điều “không tưởng”. Tuy nhiên, vấn đề có tính quan trọng đặt ra là phải kiểm soát xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ. Theo đó, kiểm soát xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ là quá trình tác động nhằm phòng ngừa, ngăn chặn, loại bỏ những nguyên nhân làm nảy sinh xung đột lợi ích, đồng thời để nhận biết, giám sát, theo dõi và xử lý tình huống có xung đột lợi ích<sup>5</sup>.

Trong hoạt động công vụ, điều động, bổ nhiệm, luân chuyển công chức cũng là hoạt động luôn có nhiều các tình huống xung đột lợi ích<sup>6</sup>. Theo Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) thì điều động công chức là việc người có thẩm quyền quyết định chuyển một công

chức từ cơ quan, tổ chức, đơn vị này đến làm việc ở cơ quan, tổ chức, đơn vị khác, còn bổ nhiệm công chức là việc công chức được quyết định giữ một chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc một ngạch theo quy định của pháp luật<sup>7</sup>. Ngoài điều động, pháp luật hiện hành còn quy định về luân chuyển công chức. Theo Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2019) thì luân chuyển công chức là việc công chức lãnh đạo, quản lý được cử hoặc bổ nhiệm giữ một chức danh lãnh đạo, quản lý khác trong một thời hạn nhất định để tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện theo yêu cầu nhiệm vụ. Như vậy, luân chuyển chỉ áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Trong khi đó, điều động không chỉ áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý mà còn áp dụng đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Nhằm kiểm soát xung đột lợi ích trong điều động, bổ nhiệm, luân chuyển công chức, từ đó phòng ngừa tham nhũng, Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 quy định về các quy tắc ứng xử của người có chức vụ, quyền hạn. Theo đó, người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị không được bố trí vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột của mình giữ chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự, kế toán, làm thủ quỹ, thủ kho trong cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc giao dịch, mua bán hàng hóa, dịch vụ, ký kết hợp đồng cho cơ quan, tổ chức, đơn vị đó<sup>8</sup>. Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 sử dụng thuật ngữ mang tính khái quát là “bố trí”. Bố trí được hiểu là xếp đặt theo mục đích nhất định<sup>9</sup>. Bố trí những người thân thích vào vị trí công tác có khả năng phát sinh xung đột lợi ích có thể được thực hiện thông qua nhiều hình thức khác nhau mà điều

động, bổ nhiệm, luân chuyển là những biểu hiện cụ thể. Theo quy định trên, có thể hiểu, người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan sẽ không được điều động, bổ nhiệm, luân chuyển vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột của mình giữ chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự, kế toán, làm thủ quỹ, thủ kho trong cơ quan của mình. Quy định trên bước đầu đã góp phần hình thành nhận thức rằng hoạt động công vụ cần hướng đến sự minh bạch, khách quan và liêm chính. Do đó, những yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đến sự liêm chính, khách quan, đúng đắn của hoạt động công vụ cần được ngăn chặn, loại bỏ<sup>10</sup>.

### **3. Bất cập pháp luật về kiểm soát xung đột lợi ích trong điều động, bổ nhiệm, luân chuyển công chức**

*Thứ nhất, pháp luật hiện hành chưa đưa ra hướng giải quyết xung đột lợi ích có thể phát sinh trong điều động, bổ nhiệm, luân chuyển công chức*

Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 nghiêm cấm người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị “bố trí” vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột của mình giữ chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự, kế toán, làm thủ quỹ, thủ kho trong cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc giao dịch, mua bán hàng hóa, dịch vụ, ký kết hợp đồng cho cơ quan, tổ chức, đơn vị đó. Tuy nhiên, trong các quy định của pháp luật dường như chưa dự liệu tình huống người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu có hành vi thể hiện dưới dạng không hành động là “duy trì” việc xếp đặt cho vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột của mình giữ chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự, kế toán, làm thủ quỹ, thủ kho trong cơ quan đó. Ví dụ: Ông A và ông B là anh em ruột. Ông A là Giám đốc Sở Tư pháp tỉnh N, còn ông B là Trưởng

Phòng Tổ chức của Sở Xây dựng tỉnh N. Sau đó, do nhu cầu công tác, năng lực, sở trường nên ông A được điều động về làm Giám đốc Sở Xây dựng tỉnh N. Như vậy, liệu ông A có vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 20 Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 hay không?

Trong trường hợp này, vướng mắc lớn nhất phát sinh nằm ở công tác quy hoạch, kế hoạch sử dụng công chức. Điều đó có nghĩa là, khi điều động công chức, người có thẩm quyền phải tính đến quy hoạch, kế hoạch và biện pháp điều động công chức nhằm loại trừ xung đột lợi ích. Vấn đề có tính pháp lý đặt ra là, ông A sẽ xử lý như thế nào cho đúng quy định pháp luật.

Trong tình huống trên, ông A không có hành vi bố trí em trai ruột của mình giữ chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự trong chính cơ quan do mình là người đứng đầu. Rõ ràng, trước khi ông A trở thành người đứng đầu thì ông B đã giữ chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự. Nói cách khác, ông A không phải là người ban hành quyết định bố trí ông B vào chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự. Quyết định bố trí ông B vào chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự do người tiền nhiệm của ông A thực hiện. Do đó, đối chiếu với khoản 3 Điều 20 Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018, dường như ông A không có hành vi vi phạm. Tuy nhiên, xét dưới góc độ xung đột lợi ích, việc tiếp tục để cho ông B đảm nhiệm chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự đã không còn bảo đảm tính liêm chính, khách quan trong hoạt động công vụ.

*Thứ hai, pháp luật hiện hành chưa dự liệu được tình huống xung đột lợi ích phát sinh trong điều động, bổ nhiệm, luân chuyển công chức với các quy định về quyền tự do kinh doanh*

Theo quy định pháp luật, người đứng đầu, cấp

phó của người đứng đầu cơ quan nhà nước không được để vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con kinh doanh trong phạm vi ngành, nghề do người đó trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước<sup>11</sup>.

Ví dụ: Ông A là Phó Giám đốc Sở Tư pháp tỉnh Y có vợ là B - Giám đốc Công ty kinh doanh vận tải Z trên địa bàn tỉnh Y. Do ông A không trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước về kinh doanh vận tải nên ông A không vi phạm quy định trên. Sau đó, do nhu cầu công tác, năng lực, sở trường nên ông A được điều động làm Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải tỉnh Y. Trong khi đó, bà B vẫn đang đảm nhiệm chức vụ Giám đốc Công ty kinh doanh vận tải Z. Trong trường hợp này, liệu ông A có bị coi là vi phạm quy định “để vợ kinh doanh trong phạm vi ngành, nghề do người đó trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước” bởi ông A đang trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước về vận tải?

Rõ ràng, trước khi ông A được điều động làm Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải tỉnh Y, việc kinh doanh của bà B hoàn toàn không liên quan đến ngành, nghề do người chồng trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước. Khi được điều động làm Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải tỉnh Y mà ông A vẫn để vợ kinh doanh vận tải thì đã phát sinh một xung đột lợi ích. Thế nhưng, nếu yêu cầu bà B không tiếp tục việc kinh doanh này lại có thể không phù hợp với nội hàm pháp lý của quyền tự do kinh doanh.

Ở cấp độ chung nhất, quyền “tự do kinh doanh ngành, nghề mà luật không cấm” tại Điều 7 Luật Doanh nghiệp năm 2020 chính là sự cụ thể hóa quyền hiến định “mọi người có quyền tự do kinh doanh trong những ngành nghề mà pháp luật không cấm” tại Điều 33 Hiến pháp năm 2013. Về

nguyên tắc, sau Hiến pháp năm 2013, Luật Doanh nghiệp năm 2020 là văn bản cụ thể hóa quyền và xác định phương thức cũng như giới hạn của việc thực hiện quyền tự do kinh doanh. Ở góc độ cụ thể, quyền tự do kinh doanh thể hiện ở quyền thành lập và quản lý doanh nghiệp của cá nhân, tổ chức. Ngoài ra, đó còn là các quyền khác như quyền lựa chọn hình thức kinh doanh, quyền tìm kiếm lợi ích trong các hoạt động, giao dịch mà pháp luật không cấm; quyền tạm ngừng, tiếp tục hoặc chấm dứt hoạt động kinh doanh<sup>12</sup>. Chấm dứt hoạt động kinh doanh là quyền của chủ thể kinh doanh. Do đó, pháp luật doanh nghiệp hiện hành không thể buộc bà B chấm dứt hoạt động kinh doanh chỉ vì lý do ông A được điều động làm Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải tỉnh Y. Thậm chí, các điều khoản về chấm dứt kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền cũng không quy định đây là trường hợp bắt buộc phải chấm dứt hoạt động kinh doanh<sup>13</sup>.

*Thứ ba, pháp luật hiện hành giới hạn phạm vi những chủ thể có liên quan đến xung đột lợi ích còn khá hẹp*

Hiện nay, Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 chỉ giới hạn việc điều động, bổ nhiệm, luân chuyển vào những vị trí hoặc chức vụ quan trọng trong cơ quan, tổ chức đối với “vợ, chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột”. Tương tự, đối với kinh doanh trong phạm vi ngành, nghề do công chức trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước, pháp luật chỉ nghiêm cấm đối với đối tượng “vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con”. Theo tác giả, phạm vi giới hạn những chủ thể có liên quan đến xung đột lợi ích này còn khá hẹp. Với quy định trên thì cha vợ, mẹ vợ, cha chồng, mẹ chồng, anh rể, em rể, chị dâu, em dâu vẫn có thể được điều động, bổ nhiệm,

luân chuyển vào những vị trí hoặc chức vụ quan trọng trong cơ quan, tổ chức mà không hề bị nghiêm cấm. Một điều rất dễ nhận thấy là mối quan hệ giữa cha vợ, mẹ vợ, cha chồng, mẹ chồng với công chức là người đứng đầu, cấp phó người đứng đầu luôn được đánh giá là gắn bó, khăng khít. Chính vì mối quan hệ tình cảm, gắn bó, khăng khít nên pháp luật về thuế thu nhập cá nhân quy định miễn thuế đối với thu nhập từ chuyển nhượng bất động sản giữa cha chồng, mẹ chồng với con dâu; cha vợ, mẹ vợ với con rể<sup>14</sup>. Tuy nhiên, vấn đề này chưa được kế thừa trong quy định về kiểm soát xung đột lợi ích. Bên cạnh đó, chính phạm vi giới hạn hẹp như vậy nên mới dẫn đến thực tế là có những trường hợp điều động, bổ nhiệm, luân chuyển anh rể, em rể, chị dâu, em dâu vào những chức vụ, vị trí quan trọng trong cơ quan, tổ chức<sup>15</sup> hoặc để cho những người này đứng ra giao dịch, mua bán hàng hóa, dịch vụ, ký kết hợp đồng cho cơ quan, tổ chức<sup>16</sup>.

#### **4. Giải pháp hoàn thiện**

Mặc dù chỉ mới được quy định chính thức trong Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 nhưng kiểm soát xung đột lợi ích lại không phải là vấn đề quá mới mẻ. Trong lịch sử lập pháp của Việt Nam, các vương triều phong kiến đã quan tâm đến vấn đề kiểm soát xung đột lợi ích thông qua quy định trong Luật Hồi ty. Theo đó, Luật Hồi ty (hồi - trở về, ty - lánh đi) là “luật về sự tránh đi”. Nội dung của các quy định hồi ty xoay quanh việc ngăn chặn những người thân thích với nhau (người trong gia đình, họ hàng, đồng hương, thầy trò, bạn bè cùng học...) làm việc trong cùng một cơ quan nhà nước. Quốc triều Hình luật còn quy định quan lại không được lấy vợ, kết hôn, làm thông gia ở nơi mình cai quản; cũng như không

được tậu đất, vườn, ruộng, nhà ở nơi mình làm quan lớn, không được dùng người cùng quê làm người giúp việc<sup>17</sup>.

Trong thời đại hiện nay, các quan hệ xã hội ngày càng đan xen phức tạp, chi phối hoạt động của các cơ quan nhà nước. Do đó, hoạt động công vụ cần phải được bảo đảm tính khách quan, minh bạch cũng như sự liêm chính. Với tư duy đó thì kiểm soát xung đột lợi ích trong điều động, bổ nhiệm, luân chuyển công chức là vấn đề mang tính cấp thiết.

*Thứ nhất*, xung đột lợi ích thực chất là sự xung đột giữa lợi ích công với lợi ích riêng tư. Xung đột lợi ích nảy sinh khi có mối quan hệ trực tiếp hoặc dự đoán được giữa việc cá nhân tham gia ra quyết định và việc họ có lợi ích riêng tư. OECD cho rằng, một chủ thể tham gia vào quá trình ra hoặc không ra quyết định để thu nhận được lợi ích riêng tư thì xem như xuất hiện hành vi vi phạm<sup>18</sup>. Cách tiếp cận của OECD dường như hợp lý hơn so với quy định trong pháp luật Việt Nam. Do đó, pháp luật Việt Nam có thể tham khảo OECD, nếu một công chức được điều động, bổ nhiệm, luân chuyển vào vị trí người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu thì không được để cho vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột của mình tiếp tục giữ chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự, kế toán, làm thủ quỹ, thủ kho trong cơ quan. Điều đó có nghĩa, tuy người đó không trực tiếp ký quyết định bổ trí nhưng việc không hành động và để cho vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột của mình tiếp tục đảm nhiệm vị trí bị cấm đoán thì cũng xem như là một vi phạm. Trong trường hợp này, người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu phải ngay lập tức bố trí vợ, chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột của mình đến những vị trí không bị

cấm theo quy định của pháp luật.

*Thứ hai*, tự do kinh doanh là một quyền của công dân. Tuy nhiên, quyền này có thể bị giới hạn trong những trường hợp cụ thể. Do đó, tác giả cho rằng, một khi công chức được điều động, bổ nhiệm, luân chuyển để trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước trong ngành, nghề nhất định thì những người thân thích như vợ, chồng, bố, mẹ, con sẽ không được tiếp tục kinh doanh trong phạm vi do công chức trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước. Điều đó có nghĩa là công chức đang trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước và những người thân thích như vợ, chồng, bố, mẹ, con phải lựa chọn giữa việc trực tiếp thực hiện việc quản lý nhà nước hay tiếp tục kinh doanh<sup>19</sup>. Nếu lựa chọn thực hiện quyền lực công thì những người thân thích như vợ, chồng, bố, mẹ, con phải chấm dứt hoạt động kinh doanh hoặc chuyển giao hoạt động kinh doanh cho những chủ thể khác mà không bị pháp luật cấm<sup>20</sup>. Do đó, nhằm hài hòa hóa pháp luật, cần có sự thống nhất giữa pháp luật phòng, chống tham nhũng với pháp luật kinh doanh bằng cách ghi nhận hạn chế này trong các văn bản pháp luật của hai ngành luật này.

*Thứ ba*, mở rộng phạm vi điều chỉnh của các quy định pháp luật về xung đột lợi ích. Luật Cán bộ, công chức năm 2006 của Trung Quốc quy định phạm vi điều chỉnh của các quy định pháp luật về xung đột lợi ích khá rộng. Theo đó, vợ chồng, con cháu, quan hệ họ hàng trong phạm vi ba đời sẽ không được nắm giữ vị trí có mối quan hệ cấp trên hoặc cấp dưới trực tiếp trong cùng một cơ quan. Như vậy, pháp luật Trung Quốc không chỉ giới hạn trong phạm vi vợ chồng, con cháu mà còn mở rộng đến phạm vi quan hệ họ hàng trong vòng ba đời<sup>21</sup>. Một số quốc gia như Nhật Bản, Ba Lan

cũng quy định phạm vi áp dụng xung đột lợi ích khá rộng, bao gồm vợ, chồng, anh chị em họ, anh chị em dâu, rể, thậm chí là bạn bè<sup>22</sup>. Theo tác giả, trước mắt, Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 cần được sửa đổi theo hướng mở rộng phạm vi chịu sự tác động của quy định pháp luật về xung đột lợi ích bao gồm cả “cha vợ, mẹ vợ, cha chồng, mẹ chồng, anh rể, em rể, chị dâu, em dâu”. Sau đó, trên cơ sở tổng kết, đánh giá mà nghiên cứu mở rộng thêm phạm vi chịu sự tác động như bạn bè, thầy trò, đồng hương...

*Thứ tư*, kiểm soát xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ nói chung và trong điều động, bổ nhiệm, luân chuyển công chức nói riêng cần được bảo đảm bởi nhiều chủ thể khác nhau. Hiện nay, việc kiểm soát xung đột lợi ích dường như chỉ “trông chờ” vào hoạt động của các cơ quan nhà nước. Pháp luật hiện hành chưa tạo điều kiện để công dân thực hiện quyền kiến nghị, phản ánh về xung đột lợi ích. Tác giả cho rằng, các cơ quan nhà nước cần quy định rõ ràng vấn đề tiếp nhận kiến nghị, phản ánh của công dân liên quan đến xung đột lợi ích. Hiện nay, Luật Tiếp công dân năm 2013 đã quy định về vấn đề tiếp nhận kiến nghị, phản ánh của công dân quan đến việc thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật, công tác quản lý của các cơ quan nhà nước. Ngoài Luật Tiếp công dân năm 2013 còn có Thông tư số 07/2014/TT-TTCT ngày 31/10/2014 của Tổng Thanh tra Chính phủ quy định về quy trình xử lý đơn khiếu nại, đơn tố cáo, đơn kiến nghị, phản ánh, tuy nhiên, Thông tư này lại chưa làm rõ các nội dung về quy trình và cách thức tiếp nhận, giải quyết cũng như thời hạn giải quyết các loại đơn thư kiến nghị, phản ánh của công dân gửi đến cơ quan nhà nước. Do đó, hoàn thiện các quy định về

quy trình và cách thức tiếp nhận, giải quyết kiến nghị, phản ánh của công dân cũng là một giải pháp hữu hiệu nhằm kiểm soát xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ nói chung và trong điều kiện, bổ nhiệm, luân chuyển công chức nói riêng □

1. Ngân hàng Thế giới - Thanh tra Chính phủ, *Kiểm soát xung đột lợi ích trong khu vực công - Quy định và thực tiễn ở Việt Nam*, Nxb. Hồng Đức, năm 2016, tr. 21.
2. Đinh Văn Minh, “Vụ nâng khống thiết bị y tế và những khó khăn xác định hành vi tham nhũng từ quy định của pháp luật”, *Tạp chí Nội chính*, số 77, năm 2020.
3. Phạm Thái, “Xung đột lợi ích và kiểm soát xung đột lợi ích trong phòng, chống tham nhũng ở Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, số 1, năm 2020.
4. Đinh Văn Minh, “Kiểm soát xung đột lợi ích nhằm phòng ngừa tham nhũng”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 24, năm 2016.
5. Phạm Thị Huệ, *Kiểm soát xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ nhằm phòng ngừa tham nhũng ở Việt Nam hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, năm 2020, tr. 48.
6. Lê Thị Thúy, “Những điều kiện bảo đảm cho việc kiểm soát xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Thanh tra*, số 04, năm 2018.
7. Khoản 5 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2019).
8. Khoản 3 Điều 20 Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018.
9. Nguyễn Lâm, *Từ điển Từ và ngữ Việt Nam*, Nxb. Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh, năm 2006, tr. 171.
10. Phạm Thị Huệ, “Kiểm soát xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ tại Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 23, năm 2019.
11. Khoản 4 Điều 20 Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018.
12. Dương Anh Sơn - Trần Thanh Hương, “Bình luận về quyền tự do kinh doanh trong Luật Doanh nghiệp năm 2014”, *Tạp chí khoa học pháp lý*, số 2, năm 2016.
13. Xem thêm Điều 206, 216 Luật Doanh nghiệp năm 2020, Điều 67 Nghị định số 01/2021/NĐ-CP ngày 04/01/2021 của Chính phủ về đăng ký doanh nghiệp.
14. Cao Vũ Minh, *Xử lý kỷ luật công chức - Lý luận và thực tiễn*, Nxb. Thanh Niên, năm 2021, tr. 196.
15. Báo Người Lao động, “Thanh tra giáo dục chỉ ra nhiều sai phạm của Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh”, ngày 30/9/2019. Truy cập: <https://nld.com.vn/giao-duc-khoa-hoc/thanh-tra-giao-duc-chi-ra-nhieu-sai-pham-cua-truong-dh-luat-tp-hcm-20190930151500557.htm>, ngày 20/6/2021.
16. Tuổi trẻ online, “Em chồng không phải “người thân” Bộ trưởng: Luật còn kẽ hở”, ngày 31/8/2017. Truy cập: <https://tuoitre.vn/em-chong-khong-phai-nguoi-than-bo-truong-luat-con-ke-ho-1378375.htm>, ngày 20/6/2021.
17. Nguyễn Thị Bảo Thư, “Luật Hồi ty đời xưa”, *Tạp chí Tòa án nhân dân*, số 1, năm 2000.
18. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), *Managing Conflict of Interest in the Public Service: OECD Guidelines and Country Experiences*, Nxb. OECD, năm 2003, tr. 18.
19. Cao Vũ Minh, *Kiểm soát quyền lực nhà nước*, Nxb. Thanh Niên, năm 2019, tr. 118.
20. Cao Vũ Minh, “Một số vấn đề về xử lý kỷ luật công chức vi phạm pháp luật về phòng, chống tham nhũng”, *Tạp chí Nội chính*, số 72, năm 2019.
21. Chính phủ Trung Quốc, “Nỗ lực của Trung Quốc nhằm ngăn chặn xung đột lợi ích”, Báo cáo tại Hội nghị Quốc tế lần thứ ba về phòng, chống, tổ chức tại Vienna vào ngày 27- 29/8/2012.
22. Ngân hàng Thế giới - Thanh tra Chính phủ, *Kiểm soát xung đột lợi ích trong khu vực công - Quy định và thực tiễn ở Việt Nam*, Nxb. Hồng Đức, năm 2016, tr. 38.