

TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU SỬA ĐỔI, BỔ SUNG LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC ĐỂ PHÙ HỢP VỚI SỰ PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

NGUYỄN MINH PHƯƠNG (*)
ĐỖ THU HƯỜNG (**)

Tóm tắt: Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), có hiệu lực từ tháng 7/2020 bước đầu đã khắc phục được một số hạn chế, bất cập trong thực tiễn quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu, tình hình mới của đất nước. Trước yêu cầu ngày càng cao của quản trị quốc gia; nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động và xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, trong sạch, vững mạnh theo định hướng xã hội chủ nghĩa trong bối cảnh mới, cần tiếp tục nghiên cứu sửa đổi, bổ sung quy định của Luật Cán bộ, công chức hiện hành để phù hợp với sự phát triển của đất nước trong giai đoạn mới.

Từ khóa: Luật Cán bộ, công chức; phát triển đất nước; sửa đổi, bổ sung.

Abstract: The 2008 Law on Cadres and Civil Servants (amended and supplemented in 2019), which took effect from July 2020, has initially resolved a number of limitations and shortcomings in the practice of managing cadres and civil servants, meeting the requirements and new situations of the country. In response to the increasingly high requirements on national governance, improvement of the effectiveness and efficiency of operations and development of a professional, modern, clean and strong civil service toward socialism under new circumstances, it is necessary to continue the research, amendment and supplementation of the provisions of the current Law on Cadres and Civil Servants to adapt to the country's development in the new period.

Keywords: Law on cadres and civil servants; country development; amendment, supplementation.

Ngày nhận bài: 08/7/2024 Ngày biên tập: 22/8/2024 Ngày duyệt đăng: 23/12/2024

1. Những yêu cầu của việc sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức hiện hành

Thứ nhất, yêu cầu thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng về công tác cán bộ.

Để thực hiện những mục tiêu của Đảng đề ra: xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, nhất là cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; tăng cường công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình; kiểm soát quyền lực gắn với siết chặt kỷ cương, kỷ luật trong hoạt động của Nhà nước

và của cán bộ, công chức (CBCC), viên chức. Tiếp tục đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu, tội phạm và tệ nạn xã hội; hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ... Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII đề ra yêu cầu: “Thực hiện lộ trình cải cách tiền lương phù hợp với từng nhóm đối tượng theo vị trí việc làm, chức danh, chức vụ, năng suất lao động, hiệu quả công tác và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, nguồn lực của đất nước”.

Do vậy, nhằm tiếp tục thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ; giải quyết các khó khăn, vướng mắc từ thực tiễn, bảo đảm đồng bộ, thống nhất, liên

(*) PGS.TS, (**) TS; Học viện Hành chính Quốc gia

thông giữa quy định của Đảng và Nhà nước, yêu cầu cấp thiết đặt ra là phải tiến hành rà soát và kiến nghị cấp có thẩm quyền xem xét, sửa đổi, bổ sung các quy định của Luật Cán bộ, công chức hiện hành. Đây cũng chính là một trong những nhiệm vụ đề ra trong Nghị quyết số 99/NQ-CP ngày 10/7/2023 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Kết luận số 50-KL/TW ngày 28/02/2023 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương lần thứ sáu, khóa XII 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. Theo đó, Chính phủ giao Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, địa phương thực hiện nhiệm vụ sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức để trình Quốc hội trước năm 2026⁽¹⁾. Những nội dung về công tác cán bộ trong Nghị quyết Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII của Đảng và các nghị quyết chuyên đề, các văn bản về công tác cán bộ do Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII ban hành cũng tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu này.

Thứ hai, quán triệt đầy đủ, sâu sắc bản chất và yêu cầu của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân.

Hiến pháp năm 2013 quy định: “Nhà nước được tổ chức và hoạt động theo Hiến pháp và pháp luật, quản lý xã hội bằng Hiến pháp và pháp luật, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ. Các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức phải tôn trọng Nhân dân, tận tụy phục vụ Nhân dân, liên hệ chặt chẽ với Nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của Nhân dân”⁽²⁾. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị Trung ương lần thứ sáu, khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới đã đề ra mục tiêu: “Bộ máy nhà nước tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính; quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả”⁽³⁾. Đồng thời, để đáp ứng yêu cầu: “Hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước, đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực...”,

thì pháp luật về cán bộ, công chức, trong đó cốt lõi là các quy định của Luật Cán bộ, công chức phải quy định rõ ràng, đầy đủ nghĩa vụ và quyền của CBCC.

Thứ ba, sửa đổi những quy định bất cập, bổ sung những quy định mới nhằm hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu mới.

Luật Cán bộ, công chức hiện hành đã sửa đổi, bổ sung một số quy định nhưng thực tiễn áp dụng trong hơn 04 năm qua cho thấy một số vướng mắc, bất cập như: quy định về đối tượng là cán bộ và công chức; liên thông giữa công chức cấp xã với CBCC từ cấp huyện trở lên; về chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong nền công vụ; những chồng chéo, vướng mắc giữa các quy định về vị trí việc làm, khung năng lực của vị trí việc làm với quy định về ngạch công chức, các tiêu chuẩn đối với các ngạch công chức, cơ cấu ngạch công chức; quy định về tiêu chuẩn bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý, về điều động, luân chuyển, biệt phái công chức; quy định về đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch với bồi dưỡng theo vị trí việc làm; về thời hiệu xử lý kỷ luật CBCC; về chế độ, chính sách tiền lương theo vị trí việc làm... Các vướng mắc, bất cập nêu trên đã ảnh hưởng đến việc xây dựng đội ngũ CBCC, nhất là cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Thứ tư, vận dụng hợp lý các nội dung của lý thuyết quản lý công mới trong sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức.

Lý thuyết quản lý công mới (New Public Management - NPM) là một trong những lý thuyết quan trọng và có ảnh hưởng lớn trong việc cải cách và quản lý khu vực công trên toàn thế giới, thể hiện trên các phương diện trọng tâm, như: 1) Chuyển đổi từ quản lý công chức truyền thống sang quản lý theo hiệu suất và sản phẩm, kết quả làm việc của công chức; 2) Áp dụng mô hình quản lý nguồn nhân lực của khu vực tư: khuyến khích việc tìm kiếm, phát triển và giữ chân nhân tài trong khu vực công thông qua các chế độ đãi ngộ hấp dẫn; tăng cường cạnh tranh

trong tuyển dụng và thăng tiến nhằm chọn lọc những người có năng lực cao và khuyến khích sự cống hiến, đổi mới; 3) Phân quyền và phi tập trung hóa trong quản lý nhân lực, nghĩa là giao quyền tự chủ cao hơn trong việc quyết định về tuyển dụng, đào tạo và quản lý nhân sự cho các lãnh đạo, quản lý các cơ quan, đơn vị thay vì tập trung ở Trung ương nhằm tạo sự linh hoạt và phù hợp hơn với nhu cầu thực tiễn của từng cơ quan, đơn vị; 4) Tăng cường trách nhiệm giải trình, theo đó công chức phải chịu trách nhiệm rõ ràng về các kết quả công việc của họ thông qua việc đánh giá thường xuyên và cụ thể dựa trên những chỉ tiêu đã đặt ra; 5) Chế độ tiền lương, tiền thưởng được thiết kế để phản ánh hiệu suất và đóng góp của công chức; 6) Nâng cao tính cạnh tranh và lựa chọn trong quản lý nhân lực thông qua việc sử dụng các hợp đồng lao động ngắn hạn hoặc linh hoạt hơn để dễ dàng thay đổi nhân lực dựa trên nhu cầu và hiệu quả công việc; thúc đẩy cạnh tranh nội bộ giữa các bộ phận hoặc giữa các công chức nhằm nâng cao hiệu suất và chất lượng công việc; 7) Chuyển trọng tâm từ các quy trình nội bộ sang việc phục vụ tốt hơn các nhu cầu của người dân và xã hội; từ đó yêu cầu công chức phải linh hoạt và sáng tạo hơn trong công việc của mình nhằm thúc đẩy việc cải thiện chất lượng và hiệu quả các dịch vụ công, đáp ứng tốt nhu cầu của người dân; 8) Công nghệ thông tin được ứng dụng mạnh mẽ để cải thiện hiệu quả quản lý nhân lực và cung cấp dịch vụ công; áp dụng số hóa nhằm giảm thiểu quy trình giấy tờ, tăng tốc độ xử lý công việc và nâng cao tính minh bạch; ứng dụng các phương pháp quản lý hiện đại như quản lý theo dự án, quản lý chất lượng toàn diện.

Lý thuyết quản lý công mới với những cải cách về quản lý nguồn nhân lực đã mang lại nhiều thay đổi trong cách thức quản lý và vận hành của khu vực công, hướng đến mục tiêu nâng cao hiệu quả, tính minh bạch, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người dân và xã hội. Do vậy, để sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức cần nghiên cứu vận dụng những nội dung hợp lý của lý thuyết quản lý công mới nhằm từng bước đổi mới hoạt động bầu cử, tuyển dụng và bố trí, sử dụng, quy hoạch,

đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá CBCC theo vị trí việc làm, tạo tiền đề đổi mới chế độ tiền lương và góp phần thực hiện tinh giản biên chế đội ngũ CBCC.

Thứ năm, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, hiện đại đáp ứng nhiệm vụ phát triển kinh tế số, xã hội số và chính phủ số.

Yêu cầu phát triển kinh tế số, xã hội số và xây dựng chính phủ số vừa đặt ra những đòi hỏi mới về kiến thức, kỹ năng, thái độ và tâm thế sẵn sàng của đội ngũ CBCC trong chuyển đổi số, vừa đặt ra những yêu cầu mới đối với pháp luật về công vụ, công chức, mà trước hết là các quy định về khung năng lực số và tiêu chí đánh giá mức độ thể hiện năng lực số của các nhóm cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ; về chương trình, tài liệu bồi dưỡng năng lực số cho CBCC; về ứng dụng chuyển đổi số trong quản lý CBCC...

2. Tiếp tục nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức phù hợp với sự phát triển đất nước trong giai đoạn mới

Một là, thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ.

Để tiếp tục thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng trong công tác cán bộ; giải quyết các khó khăn, vướng mắc từ thực tiễn thực hiện; bảo đảm đồng bộ, thống nhất, liên thông giữa quy định của Đảng và Nhà nước, yêu cầu cấp thiết đặt ra là phải tiến hành rà soát và kiến nghị cấp có thẩm quyền xem xét, sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật về CBCC, trong đó các quy định của Luật Cán bộ, công chức đóng vai trò quan trọng. Tuy nhiên, thực tế quy trình ban hành các quy định của Đảng thường được thực hiện nhanh chóng, đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra trong công tác quản lý cán bộ, giải quyết những vướng mắc phát sinh trong thực tiễn để nâng cao tinh thần trách nhiệm của cán bộ, đảng viên. Đối với các quy định của pháp luật nói chung, trong đó có Luật Cán bộ, công chức để cụ thể hóa được các quy định này, cần rà soát, có thời gian dự thảo theo quy trình của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Để cụ thể hóa các quy định này, cần nghiên cứu để đưa ra các nguyên tắc chung trong việc áp dụng quy định của Đảng đối với CBCC là đảng viên.

Do đó, có thể bổ sung quy định đối với CBCC là đảng viên, bên cạnh việc tuân thủ các quy định của Luật Cán bộ, công chức, cần tuân thủ nghiêm túc, chặt chẽ, đầy đủ các quy định của Đảng với vai trò là đảng viên, thực thi nhiệm vụ chung trong nền công vụ. Với việc quy định mang tính nguyên tắc như vậy, các quy định của Đảng khi được ban hành sẽ được áp dụng liên thông ngay với quy định của Luật Cán bộ, công chức theo nguyên tắc định sẵn.

Hai là, rà soát để bảo đảm tính thống nhất giữa các quy định của Luật Cán bộ, công chức với hệ thống pháp luật.

Đội ngũ CBCC là một yếu tố cấu thành của tổ chức nhà nước, là chủ thể vận hành bộ máy nhà nước, là nhân tố quyết định hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. Các quy định của Luật Cán bộ, công chức cần phải 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... Vấn đề đặt ra là hiện nay, chúng ta đang chuẩn bị nghiên cứu sửa đổi đồng thời Luật Cán bộ, công chức với một số luật có liên quan như Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương... Điều đó gây ra một số khó khăn đáng kể cho việc đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ trong các quy định của các luật với nhau. Mặt khác, thực tiễn cho thấy có một số nội dung của Luật Cán bộ, công chức hiện hành chưa đồng bộ với quy định của pháp luật chuyên ngành khác. Do đó, cần tiến hành rà soát tổng thể những quy định còn bất cập giữa Luật Cán bộ, công chức và các Luật Tổ chức Viện kiểm sát nhân dân năm 2014; Luật Mặt trận Tổ quốc năm 2015; Luật Dân quân tự vệ năm 2019; Luật Thanh tra năm 2022, Bộ luật Tố tụng hình sự... để có quy định thống nhất giữa các luật. Các đối tượng được xác định là CBCC theo Luật Cán bộ, công chức cần được đồng bộ với các quy định của luật khác; ngoài ra, các vấn đề liên quan đến chế độ, chính sách, tiêu chuẩn, điều kiện; về bổ nhiệm và các nội dung khác cần được bảo đảm tính thống nhất trong các quy định sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức.

Ba là, thể chế hóa hoặc sửa đổi, bổ sung quy định về quản lý đội ngũ cán bộ, công chức để đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

Cần nghiên cứu phân định rõ hơn các đối tượng là cán bộ, là công chức; thực hiện cơ chế liên thông giữa công chức cấp xã với công chức từ cấp huyện trở lên. Điều chỉnh các quy định về tuyển dụng công chức theo hướng rút ngắn thời gian, tiến độ thực hiện tuyển dụng; bổ sung quy định về quy trình tuyển chọn nhân tài, người có trình độ, kinh nghiệm công tác vào làm việc trong các cơ quan nhà nước; đổi mới công tác nâng ngạch công chức đảm bảo gắn kết với yêu cầu của vị trí việc làm, nâng cao trách nhiệm công chức được nâng ngạch. Đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm; siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; nghiên cứu, xây dựng cơ chế hợp đồng công chức trong một số ngành, lĩnh vực. Đổi mới các quy định về đánh giá CBCC theo hướng xây dựng chỉ số đo lường hiệu quả công việc (KPI) là công cụ cần thiết để quản lý và thúc đẩy đội ngũ CBCC hướng tới mục tiêu đề ra. Bên cạnh đó, hoàn thiện quy định của Luật Cán bộ, công chức về quản lý, khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về CBCC, đáp ứng yêu cầu xây dựng Chính phủ số, xã hội số, kinh tế số. Bổ sung các quy định về bảo vệ dữ liệu bí mật CBCC trên môi trường điện tử; trách nhiệm, thẩm quyền của các cấp, các ngành, người đứng đầu và cá nhân CBCC trong bảo vệ dữ liệu cá nhân./.

Ghi chú:

(1) Chính phủ, *Nghị quyết số 99/NQ-CP ngày 10/7/2023 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Kết luận số 50-KL/TW ngày 28/02/2023 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương lần thứ sáu, khóa XII 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.*

(2) Điều 8 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013, Nxb CTQG-ST, H.2013.

(3) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII*, Nxb CTQG-ST, H.2022, tr.40-41.