

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC.

NGUYỄN DUY PHƯƠNG. ***Hoàn thiện cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính ở Việt Nam hiện nay***

Chuyên ngành: Lý luận và lịch sử Nhà nước và Pháp luật

Mã số: 62 38 01 01

Trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN ở nước ta hiện nay, vấn đề hoàn thiện cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính đang trở nên bức xúc. Chương trình tổng thể cải cách hành chính (2001-2010) của Chính phủ cũng đã xác định rõ đây là một trong bốn nội dung của chương trình cải cách. Vì vậy, có thể xem việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính có phẩm chất, có năng lực, thành thạo về nghiệp vụ chuyên môn là một nhu cầu cấp bách trong giai đoạn hiện nay. Nhiều năm qua, theo chủ trương, phương hướng và nhiệm vụ cải cách hành chính do Đảng đề ra, cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính đã từng bước được xây dựng. Tuy nhiên, đây là nội dung tương đối mới mẻ trong khoa học pháp lý ở Việt Nam. Cả một thời kỳ dài trong lịch sử phát triển công vụ của Nhà nước ta cũng như trong ngành khoa học pháp lý, chúng ta ít quan tâm đến vấn đề này, cho nên vẫn còn nhiều vấn đề đang đặt ra, cả về mặt lý luận lẫn thực tiễn. Với lý do đó, tác giả đã chọn đề tài “Hoàn thiện cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính ở Việt Nam hiện nay” cho luận án của mình.

Nội dung chính của luận án được trình bày trong 3 chương.

Chương 1, *Cơ sở lý luận về cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính ở Việt Nam hiện nay* (tr.11-69).

Trên cơ sở lý luận chung về cơ chế điều chỉnh pháp luật, tác giả đã đưa ra khái niệm và các yếu tố cấu thành nên cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính.

Cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính, theo tác giả, có thể hiểu là hệ thống các phương tiện pháp lý (quy phạm pháp luật, quan hệ pháp luật, quyết định áp dụng pháp luật, ý thức pháp luật, pháp chế) có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động lẫn nhau, nhằm điều chỉnh các quan hệ phát sinh trong hoạt động công vụ của nhà nước để thực hiện các chức năng của nhà nước trong lĩnh vực quản lý hành chính nhà nước.

Cũng như mọi cơ chế điều chỉnh pháp luật khác, cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính được tạo thành bởi các phương tiện pháp lý, đó là: quy phạm pháp luật điều chỉnh hoạt động công vụ của công chức hành chính; các quyết định áp dụng pháp luật; các quan hệ pháp luật công vụ. Ngoài ra, trong cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính còn có những yếu tố khác như ý thức pháp luật, pháp chế, trách nhiệm pháp lý. Những yếu tố này tạo môi trường pháp lý đảm bảo cho sự vận hành của cơ chế điều chỉnh pháp luật.

Chương 2, *Thực trạng cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công*

chức hành chính ở Việt Nam hiện nay (tr.70-137).

Đánh giá chung về thực trạng cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính ở Việt Nam hiện nay, tác giả nhận thấy có những ưu điểm và nhược điểm sau:

Về ưu điểm: đã bước đầu hình thành được cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính hợp lý, có hiệu quả, đặc biệt là từ năm 2001 khi Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 136/Tg phê duyệt Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2001-2010. Trên cơ sở Chương trình tổng thể, Chính phủ cũng đã triển khai thực hiện một số nội dung thuộc cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính.

Trong hoạt động ban hành văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh hoạt động công vụ của công chức hành chính: Những năm qua, Chính phủ đã từng bước hình thành một nền công vụ phù hợp với kinh tế thị trường. Một khối lượng lớn các văn bản pháp luật bao gồm pháp lệnh do Chính phủ trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội thông qua cho đến các Nghị định của Chính phủ, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ,... đã được ban hành. Trong đó có nhiều văn bản pháp luật quan trọng như: Pháp lệnh Cán bộ, công chức (sửa đổi bổ sung năm 2003); các Nghị định quy định chi tiết thi hành Pháp lệnh Cán bộ, công chức; Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Nghị định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các Bộ, ngành Trung ương...

Để triển khai thực hiện Pháp lệnh sửa đổi bổ sung Pháp lệnh Cán bộ, công chức, Bộ Nội vụ đã tập trung xây dựng hệ thống các văn bản pháp quy hướng

dẫn thực hiện để hoàn thiện khung pháp lý cho quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Với các văn bản nói trên, chúng ta đã từng bước hoàn thiện hệ thống quản lý cán bộ, công chức, sửa đổi bổ sung kịp thời các vướng mắc trong thực tiễn, khắc phục được những tồn tại trong các văn bản pháp luật về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trước đây.

Tinh thần cải cách, đổi mới nhằm xây dựng một hệ thống công vụ phù hợp với yêu cầu của công cuộc đổi mới và cơ chế thị trường định hướng XHCN theo các chủ trương, quan điểm của Đại hội IX của Đảng đã được thể hiện khá rõ trong các văn bản được ban hành.

Trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ công chức: đã tập trung vào đổi mới công tác quản lý công chức và đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ và năng lực của đội ngũ công chức trong cả nước.

Về nhược điểm: theo tác giả, việc hoàn thiện cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính ở nước ta còn chậm, hiệu quả chưa cao. Cụ thể là:

Hệ thống văn bản pháp luật điều chỉnh hoạt động công vụ của công chức hành chính còn chưa đồng bộ, thiếu nhất quán. Sự đồng bộ của hệ thống văn bản pháp luật một mặt thể hiện ở chỗ pháp lệnh đã ban hành nhưng các Nghị định và Thông tư hướng dẫn triển khai ban hành chậm.

Tổ chức bộ máy hành chính nhà nước còn chồng chéo, Bộ máy hành chính ở cấp Trung ương còn quá lớn, số lượng tổ chức bên trong các bộ, ngành còn nhiều. Việc thực hiện phân cấp giữa Trung ương và địa phương, giữa các cấp chính quyền địa phương còn chậm.

Chưa có sự phân biệt rõ về chức năng, nhiệm vụ và tổ chức bộ máy của chính quyền đô thị với chính quyền nông thôn. Kết quả thực hiện tinh giản biên chế ở các bộ ngành Trung ương và địa phương đều thấp, không đạt yêu cầu.

Chất lượng công chức chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới, phát triển kinh tế-xã hội. Đội ngũ công chức bị lão hoá, thiếu tính nhạy bén thị trường, năng lực thực hiện nhiệm vụ chưa cao. Một bộ phận công chức suy thoái phẩm chất, đạo đức. Trong bốn nội dung của công cuộc cải cách, nội dung xây dựng đội ngũ công chức được tiến hành chậm nhất và hiệu quả đạt được thấp nhất.

Chương 3, *Quan điểm và giải pháp hoàn thiện cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính ở Việt Nam hiện nay* (tr.138-205).

Theo tác giả, để hoàn thiện cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay, cần quán triệt những quan điểm sau: Dựa trên đường lối Đổi mới của Đảng Cộng sản Việt Nam; Phải theo hướng xây dựng nền công vụ đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN; Phải theo định hướng cải cách nền hành chính Nhà nước; Phải nhằm xây dựng nền công vụ đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Theo đó, các giải pháp được tác giả đề xuất là:

- *Hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh hoạt động công vụ của công chức hành chính.* Cụ thể là phải nâng cao hiệu lực pháp lý của các văn bản này, đồng thời ban hành các văn bản dưới luật như Nghị định, Thông tư một cách kịp thời, thống nhất để quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành luật.

Ngoài ra, cần hoàn thiện: chế định pháp luật về quyền và nghĩa vụ của công chức; các quy phạm pháp luật về tuyển dụng, sử dụng công chức; các quy định về bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển công chức; pháp luật về quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, đánh giá công chức hành chính.

- *Nâng cao chất lượng việc áp dụng pháp luật công vụ của công chức hành chính.*

- *Nâng cao ý thức pháp luật, tinh thần trách nhiệm, đạo đức và tích cực đấu tranh phòng chống tham nhũng trong đội ngũ công chức hành chính.* Để làm được điều này, trước hết cần tăng cường công tác thanh tra công vụ nhằm phát hiện kịp thời các hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm nghĩa vụ cũng như quy tắc ứng xử của công chức. Bên cạnh đó cần nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan quản lý và sử dụng cán bộ, công chức. Ngoài ra còn cần xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật công vụ của công chức.

- *Nâng cao hiệu lực quản lý công chức hành chính.* Cụ thể là phải nâng cao trình độ, năng lực của cán bộ làm công tác quản lý công chức; thực hiện rà soát, thống kê công chức trên phạm vi toàn quốc, nắm đầy đủ thông tin về đội ngũ công chức ở các ngành, các cấp về số lượng, chất lượng, độ tuổi, giới tính...; tăng cường thanh tra, kiểm tra công tác quản lý công chức, phát hiện kịp thời những vi phạm, biểu hiện tiêu cực để chấn chỉnh nghiêm khắc.

Luận án được bảo vệ thành công tại Hội đồng chấm luận án cấp nhà nước họp tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, tháng 4/2009.

TRUNG HẬU
giới thiệu