

THỰC HIỆN QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ BỔ NHIỆM CÁN BỘ, CÔNG CHỨC LÃNH ĐẠO TRONG CƠ QUAN NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Hoàng Minh Hội *

* TS. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Thông tin bài viết:

Từ khóa: Bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo; pháp luật về cán bộ, công chức.

Lịch sử bài viết:

Nhận bài : 29/03/2020
Biên tập : 11/04/2020
Duyệt bài : 14/04/2020

Article Information:

Key words: Appointment of cadres, leading officials, legal regulations on cadres, governmental officials.

Article History:

Received : 29 Mar. 2020
Edited : 11 Apr. 2020
Approved : 14 Apr. 2020

1. Thực trạng quy định của pháp luật về bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo trong cơ quan nhà nước ở nước ta hiện nay

Công tác cán bộ là tổng thể các biện pháp của các cơ quan Đảng, Nhà nước, đoàn thể như xây dựng những tiêu chuẩn về cán bộ; quy hoạch cán bộ; tuyển dụng, sử dụng, đánh giá; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; luân chuyển, điều động cán bộ; bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật cán bộ... nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có cơ cấu hợp lý, đáp ứng những yêu cầu về phẩm chất chính trị,

Tóm tắt:

Thời gian qua, có xảy ra hiện tượng chạy chức, chạy quyền và những tiêu cực trong công tác bổ nhiệm cán bộ, công chức ở một số địa phương đã gây bất bình trong nhân dân và dư luận. Một trong những nguyên nhân của thực trạng này là do nhiều quy định của pháp luật có liên quan còn bất cập, hạn chế. Bài viết này phân tích thực trạng pháp luật, thực trạng tổ chức thực hiện quy định của pháp luật về bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo trong cơ quan nhà nước ở nước ta và đề xuất một số giải pháp.

Abstract:

There recently years happened a phenomenon of illegal lobbying for position and power and negativeness in the appointment of cadres and governmental officials in localities, which has caused discontent among the people and public opinion. One of the causes of this situation is that relevant laws contain several inadequacies and shortcomings. This article provides analysis of the current status of the laws, the enforcement of the provisions of law on the appointment of leading cadres and governmental officials in public agencies and recommended solutions.

đạo đức, chuyên môn, nghiệp vụ. Các quy định về bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo là một bộ phận của pháp luật về cán bộ, công chức; bao gồm các quy định của pháp luật về tiêu chuẩn bổ nhiệm, về quy trình bổ nhiệm, về đánh giá, về trách nhiệm của người đứng đầu (NDD), về chế tài áp dụng đối với hành vi vi phạm pháp luật trong công tác bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo.

Về hình thức, quy định của pháp luật có liên quan đến công tác bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo được thể hiện trong

nhiều văn bản quy phạm pháp luật có hiệu lực pháp lý khác nhau nhưng chủ yếu là Luật Tổ chức Chính phủ; Luật Cán bộ, công chức; Luật Tổ chức chính quyền địa phương; Bộ luật Hình sự; Luật Phòng, chống tham nhũng và các văn bản dưới luật. Đó là các pháp lệnh, nghị định, quyết định, thông tư...

Các quy định về tiêu chuẩn, quy trình, thẩm quyền, bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo được quy định Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (Điều 51), được hướng dẫn chi tiết tại Nghị định số 24/2010/NĐ-CP của Chính phủ (Nghị định số 24) và Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo (Quyết định số 27). Theo Báo cáo số 330/BC-CP năm 2016 của Chính phủ về Tổng kết 10 năm thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng (PCTN) năm 2005, thời gian qua “các bộ, ngành, địa phương đã bổ sung, hoàn thiện quy định về công tác cán bộ, bảo đảm công khai, minh bạch, nhất là trong bổ nhiệm, tuyển dụng cán bộ, công chức, giới thiệu cán bộ ứng cử vào các vị trí lãnh đạo, quản lý của các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội; công tác thi tuyển, tiếp nhận cán bộ, công chức đã được quan tâm chấn chỉnh”¹.

Nhóm quy định trách nhiệm của người đứng đầu (NDD) trong công tác cán bộ như Nghị định số 157/2007/NĐ-CP (khoản 5 Điều 7, khoản 1 Điều 6), Nghị định 56/2015/NĐ-CP (Điều 6, Điều 24). Theo đó, NDD và cấp phó của NDD cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước nếu vi phạm chế độ trách nhiệm tùy theo tính chất và mức độ của hành vi vi phạm, phải chịu một hoặc nhiều hình thức trách nhiệm kỷ luật; trách nhiệm dân sự; trách nhiệm vật chất; trách nhiệm hình sự và trách nhiệm khác theo quy định của pháp luật.

Luật PCTN năm 2018 đã mở rộng đối tượng phải kê khai tài sản, thu nhập: yêu cầu kê khai tài sản để phục vụ công tác cán bộ được thực hiện đối với những người khi dự kiến bầu, phê chuẩn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, cử giữ chức vụ khác (Điều 36, Điều 42). Luật yêu cầu NDD, cấp phó của NDD cơ quan không được bổ tri người thân trong gia đình của mình giữ chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự. Người có chức vụ, quyền hạn không được trực tiếp hoặc gián tiếp nhận quà tặng dưới mọi hình thức (khoản 2 Điều 22). Luật cũng đã bổ sung các biện pháp phòng, ngừa hành vi tiêu cực trong công tác cán bộ như “không bổ tri, đề bạt, bổ nhiệm những người có quan hệ gia đình cùng làm một số công việc, lĩnh vực nhạy cảm dễ xảy ra tham nhũng, tiêu cực”² (Điều 20). Người đứng đầu, cấp phó của NDD cơ quan, tổ chức, đơn vị không được bổ tri vợ hoặc chồng, bố, mẹ, con, anh, chị, em ruột của mình giữ chức vụ quản lý về tổ chức nhân sự trong cơ quan, đơn vị (Khoản 3 Điều 20).

Một số văn bản quy phạm pháp luật quy định những chế tài áp dụng nghiêm khắc nhằm phòng ngừa, ngăn chặn những hành vi tham nhũng trong công tác cán bộ. Cụ thể, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 quy định biện pháp xử lý mọi hành vi vi phạm trong thời gian công tác của cán bộ, công chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu (khoản 5 Điều 84). Luật PCTN năm 2018 quy định người có hành vi tham nhũng giữ bất kỳ chức vụ, vị trí công tác nào đều phải bị xử lý nghiêm minh theo quy định của pháp luật, kể cả người đã nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác (Điều 92). Bộ luật Hình sự năm 2015 quy định về “Tội nhận hối lộ” (Điều 354), “Tội lợi dụng chức vụ, quyền hạn trong khi thi hành công vụ” (Điều 356), “Tội lợi dụng chức vụ, quyền hạn gây ảnh hưởng

1 Chính phủ (2016), Báo cáo số 330/BC-CP về tổng kết 10 năm thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng, t. 8.
2 Chính phủ (2017), Nghị quyết số 126/NQ-CP ngày 29/11/2017 của Chính phủ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện công tác phòng, chống tham nhũng đến năm 2020.

đối với người khác để trục lợi (Điều 358), “Tội đưa hối lộ” (Điều 364), “Tội môi giới hối lộ” (Điều 364)...

Bên cạnh những kết quả đạt được trên đây, các quy định của pháp luật về bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo tồn tại những bất cập sau:

Thứ nhất, các quy định về tiêu chuẩn bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo chưa thống nhất. Hiện nay, tiêu chuẩn và điều kiện bổ nhiệm công chức được quy định tại Điều 40 Nghị định số 24/2010/NĐ-CP của Chính phủ. Trên cơ sở đó các đơn vị, địa phương căn cứ vào phân cấp về quản lý cán bộ ban hành quy chế bổ nhiệm nhưng trên thực tế “xây ra tình trạng cùng một chức vụ như nhau nhưng tiêu chuẩn ở mỗi địa phương lại khác nhau”³. Tiêu chuẩn bổ nhiệm và quy trình thực hiện do nhiều cơ quan ban hành như tiêu chuẩn về chức danh trưởng cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ. Trong khi đó, tiêu chuẩn và quy trình bổ nhiệm Ủy viên Ủy ban nhân dân (UBND) theo hướng dẫn của Ủy ban thường vụ Quốc hội nhưng lại “chưa có hướng dẫn thực hiện chức danh nào trước, chức danh nào sau; tương hợp đã bầu mà không trùng vào Ủy viên UBND thì có tiếp tục giữ chức vụ thủ trưởng cơ quan chuyên môn không; thời gian giữ chức vụ theo thời gian bổ nhiệm hay theo nhiệm kỳ bầu HĐND, UBND”⁴.

Thứ hai, quy định về quy trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý với nhiều bước được kiểm soát chặt chẽ, với nhiều chủ thể tham gia đã góp phần tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; góp phần chống chạy chức chạy quyền. Tuy nhiên, các quy

định của pháp luật về quy trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý còn thiếu các công cụ đánh giá về năng lực công tác, hoặc kinh nghiệm của người được bổ nhiệm. Hơn nữa, quy định pháp luật chưa thật sự đề cao vai trò, trách nhiệm của NĐĐ trong việc bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý nên khi có hành vi vi phạm xảy ra khó xác định trách nhiệm thuộc về cá nhân NĐĐ hay tập thể. Khi quy trình bổ nhiệm “có quá nhiều người tham gia và kết quả là khi xảy ra sai sót sẽ không có ai chịu trách nhiệm cá nhân, mà là “cộng đồng trách nhiệm”⁵. Quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý “chưa hợp lý, chưa lựa chọn được đúng người, dùng vào đúng việc, chưa tạo điều kiện để cán bộ, công chức, viên chức phát huy hết năng lực, sở trường”⁶. Ngày càng nhiều cán bộ, công chức lãnh đạo, thậm chí cán bộ cấp cao vi phạm pháp luật bị xử lý thậm chí xử lý hình sự liên quan đến công tác cán bộ cho thấy quy định pháp luật về lĩnh vực này cần phải khẩn trương hoàn thiện.

Thứ ba, quy định về đánh giá người được bổ nhiệm, đánh giá cán bộ, công chức lãnh đạo chưa cụ thể, chưa sát với các nhóm đối tượng. Các quy định này còn nặng nề thành tích và văn bằng chứng chỉ, chưa chú trọng nhiều đến năng lực thực thi công vụ của cán bộ, công chức. Tại Tờ trình dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019, Bộ Nội vụ nhận định “các quy định về đánh giá, phân loại còn thiếu sự gắn kết giữa các tiêu chí đánh giá, phân loại với kết quả thực hiện công việc theo vị trí việc làm. Các quy định về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức còn có sự khác nhau giữa quy định của Đảng với quy định của Nhà

3 Bộ Nội vụ. Báo cáo số 4201/BC-BNV về tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức, tr.10.

4 Bộ Nội vụ. Báo cáo số 4201/BC-BNV về tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức, tr.10.

5 <https://viettimes.vn/ban-ve-do-tuoi-va-quy-trinh-lua-chon-can-bo-382441.html>.

6 Quốc hội Khóa XIV (2017): Báo cáo số 08/BC-ĐGS về kết quả giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2016, tr.46.

Nguồn: <http://quochoi.vn/tintuc/Pages/eachbaocaogiamsat.aspx?ItemID=34063>.

nước⁷. Trong khi đó, một số địa phương “chưa xây dựng được tiêu chí đánh giá tiêu chuẩn, điều kiện và mức độ hoàn thành nhiệm vụ công việc cụ thể. Việc đánh giá chỉ dựa trên tình cảm, chung chung với nhau, thậm chí có tình trạng nê nang⁸”.

Thứ tư, pháp luật chưa phân định rõ trách nhiệm của NĐD với tập thể cơ quan, đơn vị. Trên thực tế ở nhiều địa phương, thời gian qua có hiện tượng bỏ nhiệm sai, bỏ nhiệm rồi dư thừa cấp phó rất nhiều nhưng NĐD không chịu trách nhiệm. Thời gian vừa qua, việc thực hiện quy định pháp luật về bổ nhiệm cán bộ có nhiều sai phạm, “cá biệt có địa phương có tình trạng bỏ nhiệm nhiều người nhà vào các chức danh lãnh đạo, gây bức xúc trong dư luận xã hội⁹”. Pháp luật cũng chưa có biện pháp để NĐD thực sự có những giải pháp chủ động, mạnh dạn trong sử dụng và quản lý cán bộ thuộc quyền. Thực trạng này được Bộ trưởng Bộ Nội vụ nhận định trong phiên trả lời chất vấn tại kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XIII, ngày 18/10/2014: “... một số cơ quan, tổ chức có quá nhiều cấp phó mà không thực sự xuất phát từ nhu cầu, thậm chí đây là hậu quả của việc bỏ nhiệm bởi một lý do nào đó¹⁰”.

Thứ năm, chưa có đầy đủ các quy định về xử lý đối với những người lạm quyền, lộng quyền khi ban hành các quyết định bổ nhiệm sai quy định hoặc có nhưng chưa đủ sức răn đe đối với hành vi lạm quyền, lộng quyền, chạy chức, chạy quyền. Trước khi được sửa đổi, bổ sung năm 2018, Luật PCTN năm 2012 “chưa ghi nhận chế tài thu hồi quyết định bổ nhiệm sai đối với NĐD¹¹”.

Một số quy định của pháp luật không thống nhất, đồng bộ với các quy định của Đảng nên khó xử lý đối với những hành vi vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức là đảng viên. Cụ thể, trước khi sửa đổi, bổ sung một số điều, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định “thời hiệu xử lý kỷ luật là 24 tháng kể từ thời điểm có hành vi vi phạm và khi hết thời hiệu thì không bị xử lý vi phạm. Tuy nhiên, trong thực tế, qua việc thanh tra, kiểm tra, tố giác của quần chúng nhân dân, có nhiều trường hợp đã bị xử lý kỷ luật về Đảng hoặc đã bị xử lý hình sự nhưng không chịu hình thức phạt tù, khi xét kỷ luật theo quy định của Luật thì đã hết thời hiệu nên không xử lý được¹²”. Nhiều quy định hướng dẫn thực hiện Luật Cán bộ, công chức nhưng thiếu tính thống nhất, đồng bộ với Luật nên khó thực hiện. Một số quy định chậm được ban hành nên nguyên tắc hành vi vi phạm phải bị xử lý “chưa được quy định. Các quy định về áp dụng hình thức kỷ luật còn chung chung, khó áp dụng¹³”.

Thứ sáu, biện pháp chế tài hình sự áp dụng đối với hành vi vi phạm pháp luật trong công tác cán bộ cũng chưa hợp lý. Thực chất những hành vi chạy chức, chạy quyền là hành vi tham nhũng trong công tác cán bộ. Tuy nhiên, hành vi này có những đặc điểm riêng, tinh vi hơn. Xu hướng hiện nay, nếu hành vi này đến mức xử lý trách nhiệm hình sự thì thường bị xem xét ở các tội “Tội nhận hối lộ” (Điều 354), “Tội đưa hối lộ” (Điều 364), “Tội môi giới hối lộ” (Điều 364) trong Bộ luật Hình sự năm 2015 mà chưa được ghi nhận thành một điều độc lập, hay chưa được coi là tình tiết tăng nặng của các tội này.

7 Chính phủ (2019), Tờ trình dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức, tr.3.

8 <http://plo.vn/thoi-su/bo-nhiem-5-buoc-7-bang-lieu-co-chon-dung-nguoi-868897.html>.

9 Quốc hội Khóa XIV (2017): Báo cáo số 08/BC-ĐGS về kết quả giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2016, tr.49.

Nguồn: <http://quochoi.vn/tintuc/Pages/cacbaocoiamsat.aspx?ItemID=34063>.

10 <http://nld.com.vn/thoi-su/trong-nuoc/lam-phat-cap-pho-vi-hop-nhieu-20141118230028624.htm>.

11 <http://www.antv.gov.vn/tin-tuc/xa-hoi/trach-nhiem-xu-ly-trong-bo-nhiem-sai-quy-dinh-217562.html>.

12 <http://tuyengiao.vn/dien-dan/bat-cap-trong-qua-trinh-thi-hanh-luat-can-bo-va-luat-vien-chuc-113540>.

13 Bộ Nội vụ (2018), Báo cáo số 4201/BC-BNV về tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức.

Trong khi đó, có ý kiến cho rằng, khi áp dụng Bộ luật Hình sự về các nhóm tội hối lộ “nhìn chung còn hai khuynh hướng xử lý: xử quá nhẹ và xử quá nặng, nhưng khuynh hướng xử phạt nhẹ hơn so với tội đang có về chủ đạo. Không ít trường hợp, một vụ án nhận hối lộ có tính chất nghiêm trọng, lẽ ra phải áp dụng hình phạt nặng theo đúng trách nhiệm hình sự, song kẻ phạm tội lại được áp dụng hình phạt nhẹ hơn, không tương xứng với hành vi phạm tội”¹⁴.

2. Thực trạng thực hiện quy định của pháp luật về bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo trong cơ quan nhà nước ở nước ta hiện nay

Quốc hội, với chức năng của mình, đã thực hiện nhiệm vụ giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật trong công tác tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Qua thực hiện nhiệm vụ giám sát công tác cán bộ của Quốc hội cho thấy “công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức còn mang tính hình thức, thiếu thực chất, vẫn còn tình trạng nể nang, cáo bắng trong đánh giá. Chưa có cơ chế bảo đảm gắn quyền hạn với trách nhiệm để NĐĐ có thể thực hiện mạnh mẽ việc đổi mới tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế”¹⁵. Đồng thời, Quốc hội yêu cầu “không để tình trạng tỵ lệ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý ngang bằng hoặc nhiều hơn số công chức thừa hành. Các quyết định thành lập đơn vị, bổ nhiệm cán bộ không đồng tiêu chí phải bị thu hồi, hủy bỏ”¹⁶, bảo đảm mọi hành vi vi phạm phải được xử lý nghiêm minh.

Chính phủ thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức

và công vụ trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; quản lý biên chế công chức, số lượng người làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập từ trung ương đến địa phương. Nhiều địa phương, cơ quan, đơn vị, các cơ quan có thẩm quyền đã tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra công tác bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo; xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước có những hành vi vi phạm trong công tác cán bộ, có những hành vi chạy chức, chạy quyền. Các cơ quan có thẩm quyền đã hủy bỏ, thu hồi nhiều quyết định không đúng về công tác cán bộ.

Bên cạnh những kết quả đạt được trên đây, thực hiện quy định của pháp luật về bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo còn tồn tại những bất cập:

Năm 2018, Báo cáo tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Bộ Nội vụ nhận định “việc xử lý kỷ luật cán bộ đối với cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận khác nhau nhưng chưa có những hướng dẫn cụ thể... Ủy ban thường vụ Quốc hội chưa ban hành văn bản quy định cụ thể việc áp dụng hình thức kỷ luật, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với cán bộ theo quy định của Luật Cán bộ, công chức”¹⁷. Trong thực tiễn thực hiện pháp luật về xử lý hành vi vi phạm trong công tác cán bộ gặp nhiều khó khăn đối với các đối tượng đã nghỉ hưu, hoặc chuyển công tác, nghỉ việc, hoặc do thời hiệu đã hết. Nguyên nhân là do nhiều quy định “chưa thống nhất, áp dụng vào thực tiễn còn nhiều khoảng trống, ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý cán bộ, công chức”¹⁸.

14 <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchietiet.aspx?tintucid=208498>.

15 Quốc hội Khóa XIV (2017), Báo cáo số 08/BC-ĐGS về kết quả giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2016, tr.47. Nguồn: <http://quochoi.vn/tintuc/Pages/cacbaocaogiamsat.aspx?ItemID=34063>.

16 Quốc hội Khóa XIV (2017), Báo cáo số 08/BC-ĐGS về kết quả giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2016, tr.66. Nguồn: <http://quochoi.vn/tintuc/Pages/cacbaocaogiamsat.aspx?ItemID=34063>.

17 Bộ Nội vụ (2018), Báo cáo số: 4201/BC-BNV về tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức, tr.11.

18 Bộ Nội vụ (2018), Báo cáo số: 4201/BC-BNV về tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức, tr.11.

Một số địa phương chưa ban hành các văn bản hướng dẫn về tiêu chuẩn cụ thể khi đánh giá cán bộ, công chức nên dẫn đến tình trạng đối tượng được đánh giá chung chung, né nang. Việc chậm ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện pháp luật trong công tác cán bộ làm cho công tác quản lý cán bộ và xử lý trách nhiệm cán bộ, công chức khi có vi phạm “còn gặp khó khăn, lúng túng trong việc xử lý khi có vụ việc tham nhũng, tiêu cực xảy ra”¹⁹. Một số địa phương có hành vi vi phạm trong công tác cán bộ như lợi dụng quyền lực của mình để tác động, can thiệp, chi phối, thao túng công tác cán bộ nhưng cơ quan có thẩm quyền chưa quyết tâm chỉ đạo hoặc thu hồi theo thẩm quyền các quyết định về công tác cán bộ không đúng, không phù hợp. Nhiều đơn vị, địa phương chưa kịp thời kiểm điểm, làm rõ trách nhiệm tổ chức, cá nhân có liên quan đến những vi phạm trong bổ nhiệm cán bộ.

Cùng với những bất cập trên, việc phân công, phân cấp, phân quyền giữa các cấp, các cơ quan chưa đi kèm với “ràng buộc trách nhiệm, với tăng cường kiểm tra, giám sát và chưa có cơ chế đủ mạnh để kiểm soát chặt chẽ quyền lực. Chưa có biện pháp hữu hiệu để kịp thời ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy quyền và những tiêu cực trong công tác cán bộ. Thiếu chặt chẽ, hiệu quả trong phối hợp kiểm tra, thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm”²⁰. Từ những bất cập trong các quy định của pháp luật, thực hiện pháp luật về bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo có thể khẳng định rằng: “hệ quả của việc thiếu cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả là đã xảy ra tình trạng lợi dụng chức vụ để tham nhũng, lộng quyền dẫn tới gây thiệt hại tài sản của Nhà nước, lợi ích nhóm, ô t

bổ nhiệm người nhà, người thân vào các vị trí quan trọng... gây ảnh hưởng lớn đến uy tín của Đảng, Nhà nước”²¹ trong công tác bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo.

Tồn tại những bất cập, hạn chế về thực hiện các quy định của pháp luật về bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo ở nước ta là do nhiều nguyên nhân. Trước hết là do những hạn chế trong các quy định của pháp luật chưa được khắc phục. Một số văn bản quy phạm pháp luật mới được ban hành chưa có văn bản hướng dẫn thực hiện. Bên cạnh đó, chưa có cơ chế phân định rõ ràng thẩm quyền và trách nhiệm giữa NDD cơ quan, đơn vị với NDD cấp ủy; giữa cá nhân NDD cơ quan, đơn vị với tập thể đơn vị trong quy trình bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo. Ngoài ra, hoạt động kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật chưa thường xuyên, khi phát hiện sai phạm trong công tác bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo, cơ quan có thẩm quyền chưa nhanh chóng xử lý.

3. Một số giải pháp tiếp tục hoàn thiện pháp luật và bảo đảm thực hiện các quy định của pháp luật về bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo trong cơ quan nhà nước ở nước ta hiện nay

3.1. Tiếp tục hoàn thiện pháp luật

Thứ nhất, khẩn trương rà soát, sửa đổi, bổ sung, thể chế hóa nội dung và nguyên tắc kiểm soát quyền lực nhà nước trong công tác cán bộ (được quy định tại Nghị quyết số 26-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII; Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền) vào các văn bản pháp luật liên quan

19 <http://lapphap.vn/Pages/timuc/tinchtiet.aspx?tinucid=208498>.

20 Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đầy đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

21 <http://www.tapchicongsan.org.vn/nam-2018//2018/507264/kiem-soat-quyen-luc%2C-chong-%E2%80%9Cchay-chuc%2C-chay-quyen%E2%80%9D-van-de-cap-bach-hien-nay.aspx>.

đến công tác bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo nhất là các văn hướng dẫn thực hiện Luật PCTN năm 2018, Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019.

Thứ hai, các cơ quan có thẩm quyền cần sớm ban hành văn bản hướng dẫn áp dụng thống nhất, kịp thời và đầy đủ các hình thức trách nhiệm (bao gồm trách nhiệm kỷ luật; trách nhiệm dân sự; trách nhiệm vật chất; trách nhiệm hình sự và trách nhiệm khác theo quy định của pháp luật) đối với các hành vi “lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lạm quyền, lạm quyền hoặc không thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và những việc phải làm trên cương vị được giao trong công tác cán bộ” được quy định trong Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019 của Bộ Chính trị.

Thứ ba, ban hành văn bản mới quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

Hiện nay, Dự thảo Nghị định quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức (Dự thảo Nghị định)²² đang được hoàn thiện để thay thế Nghị định số 24 và Quyết định số 27. Theo đó, cần bổ sung nguyên tắc phân định rõ hơn thẩm quyền của cá nhân NDD với thẩm quyền của cấp ủy, Ban lãnh đạo cơ quan, đơn vị (Điều 48 Dự thảo Nghị định); cần bổ sung khoản 3 Điều 47 Dự thảo Nghị định về bản kê khai, tài sản thu nhập trước khi bổ nhiệm; theo đó “bản kê khai, tài sản thu nhập phải được chính quyền địa phương nơi cư trú và cơ quan có thẩm quyền xác minh”. Để thể chế hóa nguyên tắc kiểm soát quyền lực nhà nước trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền, cần bổ sung một điều ghi nhận nguyên tắc xử lý sai phạm trong công tác cán bộ.

Thứ tư, ban hành văn bản quy định về tiêu chí, quy trình đánh giá mức độ hoàn

thành nhiệm vụ đối với cán bộ, công chức lãnh đạo. Ngoài các tiêu chuẩn chung (lập trường tư tưởng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ...) tùy từng vị trí công tác, người được đánh giá cần những kết quả cụ thể, sát thực trong quá trình hoạt động và phải công khai hóa việc đánh giá.

Thứ năm, trong phạm vi thẩm quyền phân cấp, các cơ quan, đơn vị, địa phương ban hành các tiêu chí cụ thể phù hợp với các nhóm đối tượng cán bộ, công chức được bổ nhiệm vào các vị trí tương ứng; cần quy định rõ ràng trình tự, thủ tục; phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến hoạt động bổ nhiệm, tăng cường kiểm soát chặt chẽ quy trình bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo.

Thứ sáu, tổng kết, nhân rộng hình thức bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo thông qua hình thức thi tuyển, bảo đảm tính cạnh tranh, chống chạy chức, chạy quyền. Việc thi tuyển được tiến hành khách quan, được ghi hình phát trực tiếp trên website của cơ quan, đơn vị; bảo đảm kết quả thi không bị chi phối, bị làm sai lệch.

Thứ bảy, tiếp tục hoàn thiện cơ chế phân định rõ ràng thẩm quyền và trách nhiệm giữa NDD với cấp ủy; giữa cá nhân NDD với tập thể cơ quan, đơn vị trong công tác bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo; rà soát, sửa đổi, bổ sung những quy định mâu thuẫn, bất cập về trách nhiệm của NDD trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ tại Nghị định số 157/2007/NĐ-CP của Chính phủ phù hợp với Luật PCTN năm 2018, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019.

3.2. Kiến nghị bảo đảm thực hiện các quy định của pháp luật

Một là, thực hiện và kiểm tra, giám sát chặt chẽ việc thực hiện quy định về trách

22 Dự thảo Nghị định quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức (Bản dự thảo ngày 17/2/2020) được đăng tải trên Cổng thông tin điện tử của Bộ Nội vụ. Nguồn: <https://www.moha.gov.vn/van-ban-du-thao.html?id=42871>

nhệm giải trình, kê khai tài sản, thu nhập và kiểm soát chặt chẽ việc kê khai tài sản đối với cán bộ, công chức được bổ nhiệm vào chức vụ lãnh đạo. Cơ quan có thẩm quyền phải xác minh bản kê khai tài sản, thu nhập của người được giới thiệu bổ nhiệm trước khi tiến hành làm quy trình bổ nhiệm, cần phải xem đây là điều kiện về hồ sơ bổ nhiệm cán bộ, công chức (theo điểm b, khoản 1 Điều 40 Nghị định số 24).

Hai là, tăng cường trách nhiệm người đứng đầu và phân định rõ ràng trách nhiệm NDDĐ với Ban lãnh đạo, với tập thể cơ quan, đơn vị trên nguyên tắc đề cao trách nhiệm của NDDĐ, quyền hạn gắn với trách nhiệm theo chế độ cá nhân thủ trưởng chịu trách nhiệm trong việc thực hiện quy định về đánh giá, thực hiện quy trình bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo trong cơ quan, đơn vị.

Ba là, người đứng đầu cơ quan, đơn vị thực hiện đồng bộ các khâu bổ nhiệm cán bộ, công chức vào vị trí lãnh đạo từ khâu chuẩn bị hồ sơ, tiến hành làm quy trình bổ nhiệm cán bộ, đúng, đầy đủ các bước trên

nguyên tắc dân chủ, công khai, minh bạch; phân định rõ trách nhiệm của NDDĐ với Ban lãnh đạo, tập thể cơ quan đơn vị trong từng bước của quy trình bổ nhiệm cán bộ.

Bốn là, cơ quan có thẩm quyền, các đơn vị, địa phương xây dựng và hoàn thiện các tiêu chuẩn cụ thể đối với từng chức danh lãnh đạo được phân cấp; hoàn thiện các quy định về trách nhiệm giải trình, kê khai tài sản, thu nhập và kiểm soát chặt chẽ việc kê khai tài sản, thu nhập đối với cán bộ, công chức được bổ nhiệm vào chức vụ lãnh đạo.

Năm là, cơ quan có thẩm quyền các cấp, đơn vị, địa phương phải thường xuyên tiến hành kiểm tra, giám sát hoạt động thực hiện quy định về bổ nhiệm cán bộ, lãnh đạo quản lý. Nếu phát hiện hiện có hành vi vi phạm pháp luật trong việc thực hiện quy định về đánh giá, bổ nhiệm cán bộ, cơ quan, người có thẩm quyền phải nhanh chóng kiểm tra, thanh tra và thu hồi quyết định bổ nhiệm không đúng; đồng thời tiến hành kiểm điểm để làm rõ trách nhiệm của các cá nhân, tổ chức có liên quan ■

BẢN VỀ TƯ TƯỞNG... (Tiếp theo trang 37)

Tài liệu tham khảo

1. Nghị quyết số 25-NQ/TW ngày 25/7/2008 Hội nghị lần thứ Bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa X về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa.
2. Kết luận số 80-KL/TW ngày 25/12/2013 của Bộ Chính trị về việc đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 25-NQ/TW ngày 25/7/2008.
3. Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.
4. Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Hội nghị lần thứ Sáu Ban chấp hành Trung ương khóa XII về 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.
5. Hồ sơ dự án Luật Thanh niên (sửa đổi) của Chính phủ trình Quốc hội khóa XIV.
6. Định Công sỹ, Luật Thanh niên một số nước trên thế giới và gợi ý sửa đổi Luật thanh niên Việt Nam.