

VỀ TÌNH GIẢN BIÊN CHẾ CỦA CÁC CƠ QUAN TRUNG ƯƠNG HIỆN NAY

NGUYỄN VĂN TÙNG*

Những năm qua, các cấp ủy, cơ quan, địa phương, đơn vị trong hệ thống chính trị đã tích cực triển khai chủ trương của Đảng về tình giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và đã đạt được một số kết quả quan trọng. Việc sắp xếp lại tổ chức bộ máy, tình giản biên chế Khối các cơ quan của Đảng, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, Khối Quốc hội, Chính phủ đều có chuyển biến tích cực.

S AU hơn 3 năm thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 17-4-2015, của Bộ Chính trị, về *Tình gọn biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*, công tác xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức ngày càng được hoàn thiện, nội dung có nhiều tiến bộ; hệ thống tiêu chuẩn chức danh công chức, viên chức từng bước được sửa đổi, bổ sung, ban hành mới; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước được cơ cấu một cách hợp lý. Nhiều cơ quan đã hoàn thành việc xây dựng vị trí việc làm để áp dụng trong quá trình quản lý. Quy định của pháp luật đã có những đổi mới về cơ chế, chính sách tuyển dụng, đánh giá, phân loại, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức... Công tác quản lý nhà nước về nguồn nhân lực được quan tâm hơn và chú trọng vào nâng cao hiệu lực, hiệu quả. Quá trình thực hiện tình giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức được tiến hành công khai, dân chủ, tạo được sự đồng thuận của các cấp, các ngành; đã đưa ra khỏi bộ máy Nhà nước nhiều cán bộ, công chức, viên chức không đủ điều kiện về chuyên môn, nghiệp vụ, sức khỏe, phẩm chất đạo đức; bước đầu

đã tuyên chọn được những người có trình độ, năng lực, chuyên môn cao hơn, đáp ứng yêu cầu công việc để bổ sung vào các cơ quan thuộc hệ thống chính trị. Chất lượng và cơ cấu của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã có sự chuyển biến tích cực.

Tuy nhiên, việc tình giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thời gian qua còn hạn chế, nhất là cơ cấu chức danh ngạch, chức danh nghề nghiệp. Bên cạnh đó, trình độ, độ tuổi, dân tộc, giới tính, nhất là tương quan cơ cấu giữa các cơ quan Trung ương và địa phương còn mất cân đối và chưa hợp lý. Chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu quản lý nhà nước, yêu cầu cung cấp dịch vụ công của từng ngành, từng lĩnh vực, từng khu vực cụ thể chưa được xác định rõ, đầy đủ để đánh giá làm cơ sở xây dựng, hoàn thiện cơ cấu công chức, viên chức phù hợp. Công tác đánh giá, phân loại cán bộ công chức, viên chức vẫn là khâu yếu, nâng ngạch công chức, viên chức chất lượng thấp, còn tình trạng giải quyết chế độ, chính sách.

* TS, Vụ trưởng Vụ Tổ chức - Điều lệ, Ban Tổ chức Trung ương

Thực trạng công tác quản lý biên chế ở các cơ quan Trung ương

Hiện nay, do quan niệm, cách hiểu về biên chế vẫn còn khác nhau giữa các cơ quan có thẩm quyền của Đảng, Nhà nước nên đã gây khó khăn trong công tác quản lý và việc đề ra các giải pháp phù hợp để tinh giản biên chế. Theo quy định của pháp luật, biên chế được hiểu là cán bộ, công chức, người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập và lao động hợp đồng được cấp có thẩm quyền giao theo quy định của pháp luật. Số lượng biên chế là tổng số biên chế của cơ quan, đơn vị, tổ chức được cấp có thẩm quyền giao hàng năm, kể cả biên chế dự phòng (nếu có). Còn theo quy định của Đảng, biên chế lại được hiểu theo nghĩa rộng hơn, đó là những người hưởng lương từ ngân sách nhà nước, bao gồm: cán bộ, công chức⁽¹⁾; viên chức⁽²⁾; lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP của Chính phủ (sau đây gọi tắt là Hợp đồng 68); người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã⁽³⁾; một số hợp đồng khác⁽⁴⁾. Người hưởng phụ cấp ở thôn, tổ dân phố được tính riêng (nhưng vẫn nằm trong số người hưởng lương và phụ cấp từ ngân sách).

Ngay cả phương thức giao biên chế giữa các khối cũng có sự khác nhau. Khối các cơ quan của Đảng, Mặt trận Tổ quốc, tổ chức chính trị - xã hội được giao cho Ban Tổ chức Trung ương tham mưu đề Ban Bí thư giao tổng số người hưởng lương ngân sách (bao gồm cả công chức, viên chức và Hợp đồng 68). Khối Quốc hội (bao gồm các cơ quan của Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Văn phòng Quốc hội, ngành tòa án nhân dân, ngành kiểm sát nhân dân, Kiểm toán Nhà nước), Ban Công tác đại biểu tham mưu cho Ủy ban Thường vụ Quốc hội giao biên chế công chức, viên chức (hợp đồng 68 do các cơ quan, đơn vị tự thực hiện). Trong khối Chính phủ và chính quyền địa phương, đối với cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên do Bộ Nội vụ tham mưu cho Thủ tướng Chính phủ giao; cán bộ, công

chức, người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã do địa phương thực hiện theo quy định của Nghị định số 92/2009/NĐ-CP của Chính phủ. Đối với viên chức ở Trung ương do Bộ Nội vụ giao; ở địa phương do hội đồng nhân dân tỉnh quyết định trên cơ sở thẩm định của Bộ Nội vụ; diện Hợp đồng 68 do bộ, ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị tự quyết theo quy định của Nghị định 68/2000/NĐ-CP của Chính phủ. Đối với biên chế của Văn phòng Chủ tịch Nước do Chủ tịch nước quyết định.

Sau hơn 3 năm (2015 - 2018) thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 17-4-2015, của Bộ Chính trị, biên chế các cơ quan của Đảng ở Trung ương (bao gồm Văn phòng Trung ương, các ban tham mưu giúp việc, đơn vị sự nghiệp do Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị thành lập) đã giảm được trên 8%. Khối các cơ quan Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội ở Trung ương (Cơ quan Trung ương của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, Hội Cựu chiến binh Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam, Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam) biên chế đã giảm được trên 13%. Đối với Khối Quốc hội, trong thời gian qua về cơ bản chưa sử dụng hết số biên chế giao. So với số biên chế được giao, Văn phòng Quốc hội đang sử dụng thấp hơn 13%, ngành tòa án nhân dân: thấp hơn 4%, ngành kiểm sát nhân dân: thấp hơn 2,43%. Đối với Văn phòng Chủ tịch nước, sau 3 năm biên chế đã giảm được 4%. Đối với các bộ, cơ quan ngang bộ thuộc Chính phủ kết quả tinh giản biên chế đạt trên 4%.

(1) Theo Luật Cán bộ, công chức

(2) Theo Luật Viên chức

(3) Theo Nghị định số 92/2009/NĐ-CP, ngày 22-10-2009, của Chính phủ Về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã

(4) Hợp đồng chờ thi tuyển, hợp đồng làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ. .

Trong năm 2018, sau khi Trung ương ban hành Kết luận số 17-KL/TW, ngày 11-9-2017, của Bộ Chính trị, về tình hình thực hiện biên chế, tinh giản biên chế của các tổ chức trong hệ thống chính trị năm 2015 - 2016 và Thông báo kết luận số 30-TB/TW, về kết quả kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa XI, Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25-10-2017, của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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, các cấp ủy, tổ chức đảng đã quyết liệt chỉ đạo việc sắp xếp lại tổ chức bộ máy tinh gọn, tinh giản biên chế. Điều đó đã đem lại kết quả bước đầu, tinh giản biên chế Khối cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, Khối Quốc hội, Chính phủ, Văn phòng Chủ tịch nước đều có chuyển biến tích cực.

Tuy nhiên, kết quả triển khai thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW nhìn chung vẫn còn nhiều hạn chế; một số cơ quan tăng biên chế thực tế so với năm trước mặc dù so với chỉ tiêu giao vẫn thấp hơn; một số cơ quan phải hợp đồng làm chuyên môn, nghiệp vụ sai quy định đề có đủ người làm... Điều đó chứng tỏ việc giao biên chế ở một số cơ quan chưa thực sự khoa học, chưa xuất phát từ vị trí việc làm...

Nguyên nhân của những khuyết điểm, hạn chế trên đã được xác định là do vẫn còn nhiều cơ quan được giao thẩm quyền quản lý tổ chức bộ máy, biên chế (Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ, Văn phòng Chủ tịch nước, hội đồng nhân dân cấp tỉnh). Nguyên tắc Đảng thống nhất quản lý về tổ chức bộ máy, biên chế của cả hệ thống chính trị chưa được cụ thể hóa đầy đủ thành các quy chế, quy định để thực hiện. Một số văn bản của Đảng, pháp luật của Nhà nước điều chỉnh về tổ chức bộ máy, biên chế chưa phù hợp nhưng chậm được sửa đổi, bổ sung đồng bộ, kịp thời, nhất là

các văn bản về chế độ, chính sách thực hiện tinh giản biên chế.

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo của một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa thực sự quyết liệt; công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, quản lý và tinh giản bộ máy, biên chế chưa được tiến hành thường xuyên, chưa có chế tài xử lý nghiêm minh. Việc khen thưởng những cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện tốt lộ trình tinh giản biên chế chưa kịp thời.

Giải pháp tinh giản biên chế của các cơ quan Trung ương

Một là, tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục, phát huy vai trò vận động nhân dân của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội các cấp.

Thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, hội nghị quán triệt, tập huấn để tuyên truyền, giáo dục sâu rộng trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm về mục tiêu, quan điểm, ý nghĩa, yêu cầu của công tác tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Đặc biệt coi trọng vai trò tập hợp quần chúng của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội để nâng cao trách nhiệm, thống nhất nhận thức và hành động của từng cấp, từng ngành và mỗi cán bộ, công chức, viên chức của hệ thống chính trị; đồng thời tạo sự ủng hộ, đồng thuận của nhân dân đối với chủ trương quan trọng này.

Hai là, tiếp tục rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế ở các cơ quan tham mưu giúp việc Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội và các cơ quan ở Trung ương.

Nghị quyết số 18-NQ/TW đã chỉ rõ các nhiệm vụ, giải pháp từ nay đến năm 2030 về xây dựng tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Nhiệm vụ trước mắt là nghiên cứu để kiện toàn hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở bảo đảm tinh gọn, đồng bộ, ổn định, phù

hợp với chức năng, nhiệm vụ. Tập trung rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức các cơ quan, đơn vị của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội ở cấp Trung ương. Tích cực tiến hành thu gọn các đầu mối bên trong của một tổ chức. Rà soát để sửa đổi các quy định về tổ chức bộ máy, biên chế trong các văn bản pháp luật hiện hành không thuộc chuyên ngành tổ chức nhà nước. Kiện toàn tổ chức bộ máy phải gắn với hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ. Tiếp tục củng cố và nâng cao hiệu quả hoạt động của mô hình quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Mạnh dạn hợp nhất các tổng cục, cục, vụ, không tổ chức phòng trong vụ tham mưu của các cơ quan Trung ương.

Phân loại các cơ quan, tổ chức ở Trung ương cùng với việc phân loại các đơn vị hành chính (loại 1, loại 2, loại 3...) theo các tiêu chí cụ thể làm cơ sở xác định tổ chức, bộ máy và biên chế phù hợp với yêu cầu quản lý và nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ công. Những nhiệm vụ mà cơ quan nhà nước không cần thiết phải trực tiếp thực hiện hoặc thực hiện không có hiệu quả thì chuyển sang các tổ chức ngoài nhà nước đảm nhận.

Quy định chặt chẽ điều kiện, tiêu chí thành lập, giải thể, sáp nhập các tổ chức bên trong các cơ quan Trung ương và các đơn vị hành chính các cấp theo hướng sáp nhập các đơn vị tương đồng về chức năng, nhiệm vụ. Hoàn thiện quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập theo ngành, lĩnh vực. Phân loại đơn vị sự nghiệp để thực hiện các hình thức chuyển đổi phù hợp (hoạt động theo mô hình doanh nghiệp, từng bước cổ phần hóa, hợp tác công - tư...). Đẩy mạnh xã hội hóa các đơn vị sự nghiệp công lập có khả năng xã hội hóa cao, tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động (trường đại học, học viện, viện nghiên cứu, cơ sở dạy nghề, bệnh viện...) theo hướng tiếp tục đẩy mạnh việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ tài chính, nhân sự và khuyến khích thành lập các

tổ chức cung ứng dịch vụ công thuộc thành phần ngoài nhà nước...

Từng cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước; cơ quan trung ương của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội ở Trung ương phải xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế của từng năm để tổ chức thực hiện. Trong đó, phải xác định tỷ lệ tinh giản biên chế đến năm 2021 tối thiểu là 10% biên chế của các ban, bộ, ngành, cơ quan trung ương của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội ở Trung ương. Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập có nguồn thu từ hoạt động sự nghiệp, khuyến khích đẩy mạnh chuyển đổi thêm ngày càng nhiều số lượng viên chức sang cơ chế tự chủ; thay thế nguồn trả lương từ ngân sách bằng việc trả lương từ nguồn thu của các đơn vị sự nghiệp.

Thực hiện nghiêm túc trương của Đảng về tuyển dụng mới, đó là: các cơ quan, tổ chức, đơn vị chỉ tuyển dụng số cán bộ, công chức, viên chức mới không quá 50% số biên chế cán bộ, công chức, viên chức đã thực hiện tinh giản biên chế và không quá 50% số cán bộ, công chức, viên chức đã giải quyết chế độ nghỉ hưu hoặc thôi việc theo quy định.

Đầu tư mạnh mẽ con người, nguồn lực để sớm hoàn thành việc xác định vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính và các đơn vị sự nghiệp công lập của các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội ở Trung ương; các ban, bộ, ngành ở Trung ương thuộc Chính phủ, Quốc hội để làm căn cứ xác định biên chế phù hợp. Đơn vị làm công tác tổ chức, cán bộ của từng cơ quan cần rà soát trình độ đào tạo, năng lực của công chức, viên chức để có kế hoạch sắp xếp, bố trí, sử dụng phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ. Lãnh đạo từng cơ quan, tổ chức cần xây dựng các giải pháp, biện pháp đồng bộ để tinh giản biên chế đối với những cán bộ, công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ, không đáp ứng yêu cầu công việc, không đạt tiêu chuẩn quy

định (phẩm chất, năng lực, sức khỏe), những người dôi dư do sắp xếp lại tổ chức. Đây mạnh thực hiện nhiệm vụ đối với một số chức danh của cán bộ, công chức từ Trung ương đến cơ sở.

Ba là, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Các cơ quan ở Trung ương cần sớm xây dựng đề án vị trí việc làm một cách khoa học, sát thực tế theo chức năng, nhiệm vụ và tôn chỉ, mục đích hoạt động của từng tổ chức... đề cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo ngạch, chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm và trình độ đào tạo phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, bảo đảm cơ cấu phù hợp...

Việc hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh, chức vụ công chức, viên chức từ chuyên viên chính trở lên đến thứ trưởng theo hướng chú trọng phẩm chất, trình độ, năng lực là chủ trương nhất quán của Trung ương. Theo đó, mỗi tiêu chuẩn của chức vụ lãnh đạo, quản lý đều phải quy định ngạch công chức hoặc chức danh nghề nghiệp tương ứng. Việc thực hiện khoa học, bài bản nội dung này sẽ là tiền đề quan trọng để khắc phục tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu biên chế” trong tổ chức và hoạt động của các cơ quan trong hệ thống chính trị.

Để bảo đảm tỷ lệ chuyên viên cao cấp phù hợp, cần nhất quán quan điểm chỉ bổ nhiệm chức danh chuyên gia, chuyên viên cao cấp đối với công chức làm nhiệm vụ nghiên cứu, tham mưu, tổng hợp chiến lược ở Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, cơ quan trung ương của các đoàn thể chính trị - xã hội và ở các bộ, ban, ngành trung ương, lãnh đạo cấp ủy, ủy ban nhân dân, hội đồng nhân dân, người đứng đầu các sở, ban, ngành cấp tỉnh.

Thứ tư, nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý biên chế cán bộ, công chức, viên chức.

Trước năm 2015 (khi chưa ban hành Nghị quyết số 39-NQ/TW về tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức), biên chế trong cả hệ thống chính

trị không ngừng tăng, bất hợp lý về cơ cấu. Từ năm 2015, đề việc tinh giản biên chế đạt hiệu quả, việc quản lý biên chế thống nhất đã được quy về một đầu mối. Bộ Chính trị thống nhất quản lý biên chế của hệ thống chính trị. Hằng năm, Bộ Chính trị cho ý kiến về quản lý biên chế và định hướng bố trí biên chế của cả hệ thống chính trị. Đổi mới phương thức tuyển dụng công chức, viên chức (bao gồm cả tuyển chọn lãnh đạo, quản lý). Đổi mới cơ chế đánh giá công chức, viên chức theo nguyên tắc: cấp trên đánh giá cấp dưới, người đứng đầu đánh giá những người thuộc quyền quản lý. Cải tiến phương thức, quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý theo hướng đề cao trách nhiệm của cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xem xét, quyết định trên cơ sở tiêu chuẩn, điều kiện và kết quả công việc.

Cơ chế quản lý mới về kinh phí chi cho bộ máy các cơ quan Trung ương đã từng bước được thực hiện theo hình thức khoán kinh phí, bước đầu đã đạt được kết quả tích cực. Trong thời gian tới cần tiếp tục thực hiện cơ chế khoán kinh phí quản lý hành chính; khoán kinh phí cho hoạt động phong trào gắn với chế độ tiền thưởng để khuyến khích những người làm việc tốt, hăng say, hiệu quả.

Sớm xây dựng cơ chế thu hút người có tài năng, các chuyên gia trong các ngành, lĩnh vực vào làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập; thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ công chức từ sinh viên tốt nghiệp thủ khoa, xuất sắc, nhà khoa học trẻ vào công tác trong các cơ quan, tổ chức thuộc hệ thống chính trị. Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức gắn với tiêu chuẩn chức danh.

Tập trung giải quyết dứt điểm một số loại hợp đồng hưởng lương từ ngân sách không theo Hợp đồng 68, như hợp đồng làm chuyên môn, nghiệp vụ, hợp đồng chờ thi tuyển công chức không đúng quy định hiện hành. □