### PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC QUA THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ ĐỒNG HÀ, TỈNH QUẢNG TRỊ

**Hoàng Thị Quyên**

Quản lý và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những nội dung cơ bản của công cuộc cải cách hành chính được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm. Trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước, đội ngũ công chức luôn là vấn đề được nhiều quốc gia trên thế giới đặt lên hàng đầu. Bỡi lẽ, đội ngũ công chức trực tiếp thực hiện quyền lực Nhà nước trong quản lý xã hội, đảm bảo thực thi pháp luật và là nhân tố quyết định hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính Quốc gia. Ở nước ta hiện nay, thành tựu đạt được trong những năm thực hiện công cuộc đổi mới đã có phần đóng góp quan trọng của đội ngũ công chức. Trước yêu cầu của công cuộc đổi mới với nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và trong xu hướng hội nhập quốc tế thì vấn đề đặt ra đó là phải xây dựng và phát triển đội ngũ công chức. Việc xây dựng một đội ngũ công chức bao gồm những người có trình độ chuyên môn, có năng lực quản lý và có phẩm chất đạo đức tốt, làm việc nghiêm túc vì trách nhiệm của mình trước công vụ là yêu cầu cấp thiết trước tình hình đổi mới đất nước để xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh. Chính vì vậy cần phải làm tốt công tác tuyển dụng.

Việc tổ chức tuyển dụng công chức những năm gần đây mặc dù có nhiều cải tiến và đổi mới, nhưng trong thời gian qua do chưa được quan tâm đúng mức nên chúng ta chưa phát hiện ra những lổ hỏng trong công tác tuyển dụng công chức. Vẫn còn không ít hạn chế, bất cập mà dư luận xã hội quan tâm như: thiếu khách quan, công bằng, minh bạch và nghiêm túc trong thi tuyển. Điều này đã ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và gây nên sự bất bình đẳng trong xã. Trong điều kiện cải cách hành chính, hướng tới xây dựng một nền hành chính dân chủ trong sạch và từng bước hiện đại hóa thì vấn đề tuyển dụng và xây dựng đội ngũ công chức hành chính càng có ý nghĩa quyết định hơn bao giờ hết, nó cần được nghiên cứu cả về mặt lý luận và thực tiễn.

**1.1. Khái niệm về tuyển dụng công chức**

***1.1.1. Khái niệm về công chức***

Mỗi quốc gia trên thế giới đều đưa ra những định nghĩa khác nhau về công chức, mỗi khái niệm đều mang một tính lịch sử, nội dung của nó phụ thuộc vào đặc thù và các giai đoạn lịch sử của từng quốc gia. Vì thế rất khó có thể đưa ra một khái niệm về công chức chung cho các quốc gia do tính đặc thù của mỗi quốc gia là không giống nhau.

Ở nước ta, khái niệm công chức cũng đã được quan tâm xây dựng và ngày càng hoàn thiện. Ngày 20/5/1950, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ban hành Sắc lệnh 76/ SL về “Quy chế công chức”, đây được xem là văn bản pháp luật đầu tiên có liên quan trực tiếp đến khái niệm này. Quy chế xác định rõ nghĩa vụ, quyền lợi của công chức, cùng các thể lệ về việc tổ chức, quản trị và sử dụng các ngạch công chức trong toàn quốc, theo đó “những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan Chính phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là công chức”.

Thời gian sau đó, chúng ta cũng đã có nhiều văn bản đề cập đến công chức, công vụ và gần đây nhất, trước đòi hỏi của thực tiễn khách quan, ngày 13/11/2008, kỳ họp thứ 4 Quốc hội khóa XII đã thông qua Luật cán bộ, công chức. Theo quy định này, “Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị – xã hội ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị – xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”

 “Công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”

Ngay sau khi Luật cán bộ công chức 2008 có hiệu lực, để cụ thể những người nào là công chức, chính phủ đã ban hành Nghị định 06/2010/ NĐ-CP Nghị định của Chính phủ quy định những người là công chức, cụ thể bao gồm những công chức sau:

- Công chức trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam.

- Công chức trong Văn phòng Chủ tịch nước, Văn phòng Quốc hội, Kiểm toán Nhà nước.

- Công chức trong Bộ, cơ quan Ngang bộ và các tổ chức khác do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập.

- Công chức trong cơ quan hành chính cấp tỉnh, cấp huyện.

- Công chức trong hệ thống Tòa án nhân dân.

- Công chức trong hệ thống Viên Kiểm sát nhân dân.

- Công chức trong cơ quan của tổ chức chính trị-xã hội

- Công chức trong cơ quan, đơn vị của Quân đội nhân dân và Công an nhân dân.

- Công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý đơn vị sự nghiệp công lập.

Công chức cấp xã bao gồm các chức danh sau:

- Trưởng Công an.

- Chỉ huy trưởng Quân sự.

- Văn phòng- thống kê.

- Địa chính – xây dựng – đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính – nông nghiệp – xây dựng và môi trường (đối với xã).

- Tài chính – kế toán.

- Tư pháp – hộ tịch.

- Văn hóa – xã hội.

Từ những phân tích trên có thể thấy được rằng, để đưa ra một khái niệm về công chức đầy đủ bao quát và mang tính khả thi trong thực tiễn không phải một sớm một chiều mà nó còn phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố. Cùng với sự phát triển của đất nước và sự hội nhập đòi hỏi pháp luật cần phải có sự thống nhất để có thể đem lại hiệu quả cao về cả mặt lý luận và thực tiễn. Việc quy định như thế nào là công chức được dựa trên các nguyên tắc thi hành công vụ của công chức và những nghĩa vụ mà công chức phải làm. Quy định công chức phải là công dân Việt Nam giúp đảm bảo sự trung thành của công chức đối với Đảng Cộng sản Việt Nam, với Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, giúp bộ máy nhà nước có thể quản lý một cách dễ dàng, tránh các vấn đề liên quan đến chính trị, quốc phòng, an ninh.

Những quy định về phương thức để một công dân Việt Nam trở thành công chức như tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc là việc hưởng lương từ quỹ lương nào lại mang mục đích phân biệt rõ ràng giữa công chức với cán bộ hay viên chức. Tuy rằng đó có thể chỉ là những điểm khác biệt nhỏ nhưng lại thể hiện được sự khác biệt của công chức trong cơ quan Nhà nước với đơn đơn vị sự nghiệp công lập.

***1.1.2. Khái niệm tuyển dụng công chức***

Tuyển dụng công chức là bước đầu tiên để chọn lựa, tuyển dụng một cá nhân vào làm việc trong bộ máy Nhà nước. Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, căn cứ để tuyển dụng công chức là yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức. Cơ quan sử dụng công chức có trách nhiệm xác định, mô tả vị trí việc làm, báo cáo cơ quan quản lý công chức phê duyệt để làm căn cứ tuyển dụng công chức. Hàng năm, cơ quan sử dụng công chức xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức, báo cáo cơ quan quản lý công chức để phê duyệt và tổ chức tuyển dụng công chức. Việc tuyển dụng công chức được thực hiện thông qua thi tuyển, xét tuyển hoặc tiếp nhận đối với một số trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng công chức, tùy theo mục tiêu và đối tượng cũng như công việc cần tuyển.

So với thời kỳ trước đây khi Pháp lệnh Cán bộ, công chức ra đời năm 1998 là văn bản pháp lý cao nhất của nước ta về cán bộ công chức, dưới Pháp lệnh là Nghị định 95/1998/ NĐ – CP ngày 17/11/1998 Nghị định của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức đã cụ thể hóa khái niệm tuyển dụng công chức tại khoản 5, Điều 2: “ Tuyển dụng là việc tuyển người vào cơ quan nhà nước sau khi đạt kết quả kỳ thi tuyển”. Đây được xem là khái niệm tuyển dụng công chức đầu tiên ở nước ta. Đến năm 2003 do không còn phù hợp nên khái niệm này đã được thay thế bởi khái niệm được quy định tại Nghị định 117/2003/ NĐ – CP Nghị định của Chính phủ ngày 10/10/2003 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong cơ quan Nhà nước. Cụ thể theo khoản 5, Điều 2 nghị định 117/2003/ NĐ – CP quy định “Tuyển dụng là việc tuyển người vào làm việc trong biên chế của cơ quan Nhà nước thông qua thi hoặc xét tuyển”.

Như vậy “Tuyển dụng công chức là một hoạt động của cơ quan Nhà nước dựa trên cơ sở những quy định của pháp luật, các cơ quan nhà nước có nhu cầu tiến hành lựa chọn những người thích hợp để tuyển vào cơ quan nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan nhà nước” [9, tr119]. Tuyển dụng công chức chính là khâu đầu tiên trong chu trình quản lý hành chính Nhà nước, có tính quyết định cho một cơ quan tổ chức, đơn vị của Nhà nước. Trong quá trình vận hành của nền công vụ, nếu như việc tuyển dụng công chức tuyển được những công chức giỏi thì nhất định nền công vụ sẽ hoạt động tốt và đạt kết quả cao. Do vậy có thể hiểu rằng công chức nhà nước chính là nhân tố quyết định đến sự vận hành của nền công vụ.

***1.1.3. Điều kiện tuyển dụng công chức***

 Những người có đủ các điều kiện, không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo đều được đăng ký dự tuyển công chức. Đó là các điều kiện sau:

- Có quốc tịch Việt Nam.

- Đủ 18 tuổi trở lên.

- Có đơn dự tuyển; có lí lịch rõ ràng.

- Có văn bằng, chứng chỉ phù hợp.

- Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt.

- Đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ.

Đây là những điều kiện cơ bản để dự tuyển công chức, được ban hành phù hợp với Hiến pháp và các văn bản pháp luật khác có liên quan như: Bộ luật Lao động, Bộ luật Dân sự..v..v. Công chức là những cá nhân làm việc nhân dân cơ quan Nhà nước, vì vậy bắt buộc họ phải đáp ứng các điều kiện tiêu chuẩn về mặt pháp lý, đạo đức, sức khỏe và trình độ học vấn. Công chức phải là người có quốc tịch Việt Nam, điều này cũng xuất phát từ tính chất của nền công vụ nước ta, đó là nền công vụ thực thi nhiệm vụ chính trị. Người công chức chịu sự ràng buộc về mặt chính trị, để phục vụ cho hoạt động chính trị, có trách nhiệm với quốc gia nên họ phải là người Việt Nam và mang quốc tịch Việt Nam. Quy định như vậy, một phần để gìn giữ bản sắc dân tộc, tính chính trị và trách nhiệm đối với đất nước. Mặc dù vậy Luật quốc tịch Việt Nam có quy định nhà nước Việt Nam cho phép công dân Việt Nam được phép mang quốc tịch của nước khác. Tuy nhiên, khi đăng ký dự tuyển đều phải đáp ứng điều kiện đó là chỉ mang quốc tịch Việt Nam. Tùy theo từng địa phương mà các tiêu chuẩn có sự chênh lệch nhưng vẫn phải nằm trong giới hạn quy định của pháp luật.

Đối với các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí dự tuyển được cơ quan sử dụng công chức xác định, xây dựng trên cơ sở bản mô tả gắn với chuyên ngành đào tạo, các kỹ năng, kinh nghiệm theo yêu cầu tiêu chuẩn của ngạch công chức và vị trí tuyển dụng.

Điều kiện, tiêu chuẩn về văn bằng, chứng chỉ:

- Có bằng tốt nghiệp Đại học (cử nhân) hoặc sau Đại học.

- Chứng chỉ tin học.

- Chứng chỉ ngoại ngữ.

Trình độ các chứng chỉ phụ thuộc vào các yêu cầu vị trí tuyển dụng của cơ quan tuyển dụng. Khi quy định và thông báo các điều kiện đăng ký dự tuyển công chức, cơ quan quản lý công chức không phân biệt loại hình đào tạo và văn bằng, chứng chỉ (chính quy, tài chức, liên thông, từ xa, theo niên chế hoặc theo tín chỉ), không phân biệt trường công lập và trường dân lập. Đối với thí sinh mới tốt nghiệp nhưng chưa được cấp bằng tốt nghiệp có thể nộp giấy chứng nhận tốt nghiệp do cơ sở đào tạo có thẩm quyền cấp để tham gia đăng ký hồ sơ dự tuyển, khi trúng tuyển và nhận quyết định tuyển dụng, người được tuyển dụng phải xuất trình bằng tốt nghiệp theo quy định.

Những người thuộc một trong các điều kiện sau đây không được đăng ký dự tuyển bao gồm:

- Không cư trú tại Việt Nam.

- Mất hoặc hạn chế năng lực hành vi dân sự.

- Đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; đang chấp hành hoặc đã chấp hành xong bản án quyết định về hình sự của Tòa án mà chưa được xóa án tích; đang bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục.

Việc quy định các trường hợp không được đăng ký dự tuyển, một phần đảm bảo được rằng sự giám sát và quản lý của cơ quan nhà nước có thẩm quyền đối với công chức sẽ được thực hiên nghiêm nghặt hơn trong cùng lãnh thổ. Đối với trường hợp mất hoặc bị hạn chế năng lực hành vi dân sự, quy định này phù hợp với Bộ luật dân sự, sẽ là rất nguy hiểm khi người thực hiện công việc của Nhà nước lại không đảm bảo về mặt sức khỏe, điều đó ảnh hưởng đến cả một cơ quan, một địa phương hoặc gây ra vấn đề ảnh hưởng đến dư luận xã hội. Đối với cá nhân thuộc trường hợp thứ ba nêu trên, cơ quan tuyển dụng công chức không thể đảm bảo tư cách đạo đức, phẩm chất chính trị của họ để giao một vị trí trong cơ quan, tổ chức nhà nước. Và không ai có thể đảm bảo được uy tín của cá nhân đó trước người dân trong khi thực hiện các hoạt động và nhiệm vụ được giao.