THỰC HIỆN TỐT LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC ĐỂ TIẾP TỤC CẢI CÁCH CHẾ ĐỘ CÔNG VỤ, CÔNG CHỨC

■ TS. TRẦN VĂN TUẤN (*)

Tiếp tục cải cách chế độ công vụ, công chức là một nội dung quan trọng của cải cách nền hành chính nhà nước hiện nay. Yêu cầu này đặt ra cho ngành Tổ chức nhà nước những nhiệm vụ to lớn và cấp bách. Trong đó, nhiệm vụ mang tính chiến lược là xác định đúng vị trí, địa vị pháp lý của cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, vững mạnh, có đủ phẩm chất và năng lực công tác, thực sự là "công bộc" của dân, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của quá trình phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của đất nước. Yêu cầu này đòi hỏi phải hoàn thiện chế độ công vụ và cơ chế quản lý cán bộ, công chức, gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng về công tác cán bộ. Triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội X của Đảng, đặc biệt là Nghị quyết Trung ương 5 khoá X về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước, ngày 13 tháng 11 năm 2008 tại kỳ họp thứ 4 Quốc hội khoá XII của Nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Luật cán bộ, công chức đã được Quốc hội thông qua và có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2010. Việc Nhà nước ban hành Luật cán bộ, công chức một lần nữa khẳng định, hoạt động công vụ và đội ngũ cán bộ, công chức là một nội dung quan trọng của nền hành chính quốc gia, có vai trò quyết định đến quá trình đổi mới, cải cách và thực hiện dân chủ hóa đời sống xã hội. Đây là bước tiến mới, mang tính cách mạng về cải cách chế độ công vụ, công chức; thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng về tiếp tục cải cách chế độ công vụ, công chức và về công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa (XHCN) của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân ở nước ta.

1. Những nội dung cơ bản đổi mới chế độ công vụ, công chức của Luật cán bộ, công chức

Tư tưởng chỉ đạo thể hiện trong Luật cán bộ, công chức là tiếp tục đổi mới hoạt động công vụ và phương thức quản lý cán bộ, công chức phù hợp với thể chế chính trị ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế; xây dựng nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, từng bước hiện đại với đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực. Qua đó, phục vụ tốt các nhu cầu của xã hội, quyền và lợi ích hợp pháp của công dân và doanh nghiệp; đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Với tư tưởng như vậy, Luật cán bộ, công chức đã thể hiện các nội dung mới như sau:

(*) Uỷ viên BCH Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Nội vụ

Về đối tượng áp dụng và phạm vi điều chỉnh: Luật đã thu hẹp đối tượng áp dụng so với Pháp lệnh cán bộ, công chức gắn với yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN. Theo đó, đội ngũ viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý làm việc trong khu vực sự nghiệp công lập chiếm số lượng tương đối lớn (khoảng trên 1,65 triệu người), do đặc điểm và tính chất hoạt động của họ không trực tiếp thực thi quyền lực nhà nước, quyền lực chính trị nên không thuộc phạm vi và đối tượng điều chỉnh của Luật cán bộ, công chức (CBCC). Đây là một bước tiến mới về nhận thức trong quá trình cải cách chế độ công vụ ở nước ta. Khi tách đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp ra khỏi Luật CBCC sẽ có điều kiện tiếp tục hoàn thiện các cơ chế, chính sách khuyến khích sự phát triển của các đơn vị sự nghiệp, góp phần đẩy mạnh quá trình xã hội hóa các hoạt động sự nghiệp, dịch vụ công. Hiện nay, Bộ Nội vụ đang thực hiện nhiệm vụ do Chính phủ giao xây dựng dự án Luật viên chức để Chính phủ trình Quốc hội xem xét, ban hành.

Cùng với việc thu hẹp đối tượng áp dụng, Luật CBCC đã phân định tương đối rõ ai là cán bộ, ai là công chức. Đây là một nội dung cơ bản, thể hiện tính cải cách và đổi mới của Luật CBCC. Từ trước tới nay, do chưa phân định được rõ ràng ai là cán bộ, ai là công chức nên cơ chế quản lý và chế độ, chính sách do Nhà nước ban hành vẫn còn những hạn chế, chưa hoàn toàn phù hợp với từng nhóm đối tượng. Điều này làm ảnh hưởng đến quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ và đội ngũ công chức vốn có những đặc điểm hoạt động và công tác đặc thù riêng. Khắc phục những hạn chế này, Luật cán bộ, công chức năm 2008 đã quy định tiêu chí phân định ai là cán bộ, ai là công chức. Theo đó, cán bộ gắn với tiêu chí được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ; công chức gắn với tiêu chí được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh. Bên cạnh đó, cán bộ, công chức cấp xã đã được tách ra thành cán bộ cấp xã (gắn với cơ chế bầu cử) và công chức cấp xã (gắn với cơ chế tuyển dụng).

Ngoài những quy định áp dụng chung đối với cán bộ, công chức, còn có những quy định đặc thù đối với hoạt động từng nhóm cán bộ, công chức, khắc phục xu hướng "hành chính hóa" và "phình" biên chế ở cơ sở. Luật CBCC có ba chương riêng đối với cán bộ, công chức và cán bộ, công chức cấp xã. Đặc biệt, việc thực hiện điều động, luân chuyển cán bộ, công chức trong hệ thống các cơ quan của Đảng, Nhà nước và tổ chức chính trị – xã hội đã được thể chế hóa trong các chương này của Luật.

Về các nội dung đổi mới chế độ công vụ, công chức: Luật CBCC lần này đã thống nhất cách hiểu về hoạt động công vụ và quy định rõ các nguyên tắc trong thi hành công vụ. Đây là cơ sở để xây dựng nền công vụ phù hợp với chế độ chính trị ở Việt Nam và với xu thế phát triển của các nền công vụ tiên tiến trên thế giới. Qua đó bảo đảm mọi hoạt động công vụ do cán bộ, công chức thực hiện đều hướng tới phục vụ nhân dân, bảo vệ lợi ích của Nhà nước và nhân dân, chịu sự kiểm soát của nhân dân, bảo đảm hiệu quả và tuân thủ pháp luật. Để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu mới, trong quản lý cán bộ, công chức, Luật quy định rõ nguyên tắc kết hợp tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế. Nguyên tắc này tạo cơ sở xóa bỏ cơ chế "xin– cho" trong quản lý biên chế cũng như bảo đảm thực hiện có hiệu quả, đúng mục đích công tác tổ chức thi tuyển, thi nâng ngạch, đánh giá, sử dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Việc xác định biên chế được thực hiện trên cơ sở khoa học, không chỉ dựa vào nhu cầu công việc, nhiệm vụ của cơ quan, mà còn căn cứ vào tiêu chuẩn, vị trí việc

làm và cơ cấu công chức. Nguyên tắc đề cao trách nhiệm cá nhân trong thực thi công vụ được kết hợp với nguyên tắc tập trung dân chủ; việc sử dụng, đánh giá, phân loại cán bộ, công chức phải dựa trên phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực thi hành công vụ – đây chính là việc vận dụng nguyên tắc thực tài trong hoạt động công vụ ở Việt Nam. Gắn với nguyên tắc này là việc quy định chính sách phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng. Để khẳng định và gắn với việc đề cao trách nhiệm của người đứng đầu, Luật quy định nghĩa vụ đối với người đứng đầu trong thực hiện chức trách và thẩm quyền được giao. Đạo đức, văn hóa giao tiếp và những việc không được làm quy định trong Luật cũng đồng thời là các nội dung liên quan đến nghĩa vụ và trách nhiệm của cán bộ, công chức nhưng được tách thành một mục riêng nhằm nhấn mạnh và yêu cầu cán bộ, công chức phải thực hiện để xứng đáng là "công bộc", là "người đầy tớ" của nhân dân. Bên cạnh các nghĩa vụ, trách nhiệm mà cán bộ, công chức phải thực hiện, Luật quy định các điều kiện bảo đảm thi hành công vụ như công sở, trang thiết bị làm việc và phương tiện đi lại, nhà ở công vụ... nhằm khẳng định nghĩa vụ và trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo đảm các điều kiện thuận lợi cho cán bộ, công chức thực thi công vụ có hiệu quả.

Về đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức: để xây dựng đội ngũ cán bộ, đội ngũ công chức từ Trung ương đến cấp xã trong sạch, có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu hiện nay, bên cạnh việc kế thừa các quy định hiện hành còn phù hợp, Luật CBCC bổ sung nhiều nội dung nhằm đổi mới phương thức và cơ chế quản lý cán bộ, công chức, thể chế hóa chủ trương, chính sách của Đảng về công tác cán bộ; về tiếp tục cải cách chế độ công vụ, công chức. Thể hiện ở một số điểm chính như sau:

– Đối với cán bộ, việc quản lý do cơ quan có thẩm quyền của Đảng và của Uỷ ban thường vụ Quốc hội thực hiện. Đối với công chức, Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về công chức– nghĩa là các quy định cụ thể về tuyển dụng, sử dụng, nâng ngạch, bổ nhiệm, từ chức, khen thưởng, kỷ luật, tiền lương, đãi ngộ, thôi việc, nghỉ hưu... liên quan đến công chức đều phải được thực hiện thống nhất trong tất cả các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị – xã hội. Các bộ, ngành, uỷ ban nhân dân cấp huyện, cấp tỉnh thực hiện quản lý nhà nước về công chức theo phân công, phân cấp.

– Do đặc điểm hoạt động và thực thi công vụ của cán bộ là khác với công chức, nên một số nội dung quản lý cán bộ như đánh giá, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng được Luật quy định cụ thể và không giống như đối với quản lý công chức.

– Việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức đổi mới theo hướng dựa trên tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và cơ cấu công chức. Tiêu chuẩn năng lực được nhấn mạnh trong tuyển chọn và sử dụng công chức. Cùng với việc giao thẩm quyền tuyển dụng cho các bộ, ngành và địa phương, Luật quy định các bộ, ngành và địa phương có trách nhiệm thực hiện việc phân cấp tuyển dụng công chức cho các cơ quan thuộc quyền quản lý. Từng bước gắn dần thẩm quyền sử dụng với thẩm quyền tuyển dụng. Việc nâng ngạch phải căn cứ vào vị trí việc làm, phù hợp với cơ cấu công chức của cơ quan, tổ chức và phải thông qua kỳ thi theo nguyên tắc cạnh tranh để lựa chọn người giỏi; công chức có đủ tiêu chuẩn, điều kiện để đảm nhận vị trí việc làm tương ứng với ngạch cao hơn thì được quyền đăng ký dự thi nâng ngạch.

– Bước đầu thực hiện quan điểm trong công vụ có vào, có ra. Nếu cán bộ, công chức qua đánh giá mà bị phân loại là còn hạn chế về năng lực hoặc không hoàn thành nhiệm vụ 2

năm liên tiếp thì cơ quan có thẩm quyền sẽ bố trí công tác khác hoặc giải quyết miễn nhiệm, cho thôi làm nhiệm vụ (đối với cán bộ) hoặc giải quyết cho thôi việc (đối với công chức). Bên cạnh đó, theo quy định của Luật, không kéo dài thời gian công tác đối với cán bộ, công chức khi đến tuổi nghỉ hưu, trừ trường hợp đặc biệt do cơ quan có thẩm quyền quy định.

– Đối với cán bộ, công chức cấp xã: bên cạnh việc quy định rõ và cụ thể các chức vụ của cán bộ cấp xã, chức danh của công chức cấp xã, Luật phân cấp cho cấp huyện quản lý công chức cấp xã. Để chủ động và tạo thuận lợi trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, Quốc hội giao Chính phủ quy định cụ thể số lượng cán bộ, công chức cấp xã căn cứ vào điều kiện kinh tế–xã hội, quy mô, đặc điểm của địa phương. Đồng thời nhằm thực hiện và bảo đảm tính liên thông đối với đội ngũ cán bộ cấp xã, công chức cấp xã, Luật quy định cán bộ, công chức cấp xã nếu đủ điều kiện, tiêu chuẩn thì được chuyển thành công chức ở cấp huyện trở lên và được bảo đảm quyền lợi về các mặt như chế độ bảo hiểm xã hội, được miễn tập sự, được hưởng chế độ chính sách liên tục. Trường hợp không chuyển thành công chức mà chưa đủ điều kiện nghỉ hưu thì thôi hưởng lương và thực hiện đóng bảo hiểm tự nguyện theo quy định của pháp luật.

– Quy định về thanh tra công vụ: đây là một nội dung mới của Luật nhằm nâng cao trật tự, kỷ cương trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức, bảo đảm cho cán bộ, công chức luôn nâng cao ý thức trách nhiệm trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

2. Triển khai thực hiện Luật cán bộ, công chức

Những công việc đã triển khai:

Thực hiện Kế hoạch triển khai thực hiện Luật cán bộ, công chức đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 365/QĐ–TTg ngày 20/3/2009, Bộ Nội vụ đã cùng các bộ, ngành, địa phương phối hợp với các cơ quan hữu quan thực hiện nhiều hoạt động liên quan đến việc triển khai Luật cán bộ, công chức, đó là:

– Về công tác thông tin tuyên truyền: năm 2009, Bộ Nội vụ đã phối hợp với các bộ, ngành và địa phương mở lớp tập huấn và bồi dưỡng dưới các hình thức lồng ghép nhằm nâng cao và thống nhất về nhận thức cho đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt là những người làm công tác quản lý về các nội dung liên quan đến quan điểm, mục tiêu và các quy định mới của Luật cán bộ, công chức. Một số bộ, ngành và địa phương đã chủ động chỉ đạo triển khai giới thiệu các nội dung của Luật cán bộ, công chức như Bộ Tài chính, Bộ Công thương, Bộ Xây dựng, Bộ Tư pháp, thành phố Hà Nội, tỉnh Thái Bình... Tạp chí Tổ chức nhà nước của Bộ Nội vụ đã phối hợp với Viện Khoa học Tổ chức nhà nước mở chuyên mục tìm hiểu Luật cán bộ, công chức để giới thiệu các nội dung mới của Luật. Các hoạt động này cần tiếp tục được đẩy mạnh và duy trì trong năm 2010.

– Về công tác xây dựng văn bản: trong năm 2009, Bộ Nội vụ đã triển khai nghiên cứu xây dựng các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện Luật cán bộ, công chức. Sau khi tiếp thu ý kiến của các bộ, ngành, địa phương và các cơ quan hữu quan, đến nay Bộ Nội vụ đã trình Chính phủ 9 dự thảo Nghị định quy định chi tiết về những người là công chức, việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kỷ luật, thôi việc, nghỉ hưu, quản lý công chức và thanh tra công vụ. Trong số đó, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 92/2009/NĐ–CP quy định về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn. Dự kiến các dự thảo Nghị định còn lại sẽ được Chính phủ xem xét và ban hành trong những tháng đầu năm 2010.

– Về công tác rà soát văn bản: Trong năm 2009, Bộ Nội vụ đã phối hợp với Bộ Tư pháp, Văn phòng Chính phủ và các bộ, ngành liên quan, tổ chức rà soát các văn bản quy phạm pháp luật thuộc thẩm quyền ban hành của các bộ, ngành và địa phương để xác định những văn bản cần sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc hủy bỏ khi thực hiện Luật cán bộ, công chức. Công việc này đang được tiếp tục và sẽ được tổng hợp, báo cáo Thủ tướng Chính phủ trong thời gian tới.

– Về công tác nghiên cứu để triển khai những nội dung mới: Luật cán bộ, công chức có nhiều vấn đề mới, mang tính cơ bản và rất quan trọng, có ảnh hưởng lớn đến đổi mới phương thức và cơ chế quản lý công chức. Đây là những vấn đề phức tạp, nhạy cảm, liên quan đến lịch sử hình thành đội ngũ cán bộ, công chức và chúng ta lại chưa có kinh nghiệm thực tiễn. Đó là các vấn đề liên quan đến việc đổi mới quản lý biên chế, xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu công chức; thi nâng ngạch theo hướng cạnh tranh; thi tuyển vào các vị trí lãnh đạo, quản lý; tập trung một đầu mối tổ chức thi nâng ngạch... Trong năm 2009 Bộ Nội vụ đã khẩn trương triển khai nghiên cứu xây dựng 3 đề án để trình cấp có thẩm quyền xem xét, cho triển khai. Đến nay, các đề án này cơ bản đã được xây dựng xong và đang được tổ chức lấy ý kiến các nhà quản lý, các nhà khoa học, các cơ quan, tổ chức liên quan để hoàn thiện, trình Chính phủ vào đầu năm 2010.

Những công việc cần tiếp tục thực hiện trong năm 2010:

Từ ngày 01 tháng 01 năm 2010 Luật cán bộ, công chức có hiệu lực thi hành. Để triển khai và thực hiện tốt Luật cán bộ, công chức, chúng ta cần phải nêu cao tinh thần trách nhiệm, tập trung thực hiện tốt các công việc sau:

Thứ nhất, tiếp tục đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền về Luật cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn để nâng cao nhận thức và thống nhất hành động. Luật cán bộ, công chức có nhiều nội dung đổi mới, nếu các cơ quan, tổ chức và mỗi cá nhân, đặc biệt là những người làm công tác quản lý công chức không nhận thức đúng và thống nhất thực hiện thì Luật không thể đi vào cuộc sống, khi thực hiện sẽ có nhiều sai sót hoặc bất cập.

Thứ hai, khi các Nghị định của Chính phủ quy định chi tiết nội dung của Luật cán bộ, công chức được ban hành, các bộ, ngành, địa phương và các cơ quan hữu quan cần phối hợp chặt chẽ với Bộ Nội vụ để sớm xây dựng và ban hành các thông tư hướng dẫn thực hiện. Có như vậy, chúng ta mới có một hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật đầy đủ phục vụ tốt cho việc thực hiện Luật cán bộ, công chức.

Thứ ba, khi các Nghị định được Chính phủ ban hành, cần tổ chức kịp thời các hội nghị triển khai Luật cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thực hiện. Hội nghị này, bên cạnh việc giới thiệu hệ thống các văn bản pháp luật phục vụ cho việc quản lý cán bộ, công chức, còn là diễn đàn để chúng ta trao đổi và bàn bạc về những vấn đề vướng mắc nảy sinh trọng thực tiễn quản lý cán bộ, công chức.

Thứ tư, tiếp tục khẩn trương hoàn thành các đề án triển khai Luật cán bộ, công chức, bao gồm: Đề án về thí điểm tổ chức thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh; Đề án về phương pháp xác định vị trí việc làm; Đề án về chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong công vụ. Riêng đối với việc thí điểm tổ chức thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh cần gắn chặt chẽ với việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức trong các cơ quan nhà nước. Những bộ, ngành hoặc địa phương đã có nghiên cứu và chủ động về vấn đề này, nếu đủ điều kiện có thể đăng ký với Bộ Nội vụ để tham gia thí điểm tổ chức thi nâng ngạch cạnh tranh cũng như xác định cơ cấu công chức, vị trí việc làm.

Thứ năm, căn cứ vào Luật cán bộ, công chức và Nghị định của Chính phủ quy định những người là công chức, các bộ, ngành, địa phương và cơ quan hữu quan cần tiến hành rà soát, xác định rõ những người là công chức theo quy định mới.

Thứ sáu, để thực hiện việc đổi mới phương thức và cơ chế quản lý công chức theo nguyên tắc kết hợp tiêu chuẩn chức danh với vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế, cần chú ý hai vấn đề lớn là tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm. Vị trí việc làm là vấn đề mới; tiêu chuẩn chức danh tuy đã được ban hành từ năm 1993, nhưng tới nay đã gần 20 năm, có nhiều quy định không còn phù hợp. Vì vậy, đồng thời với việc nghiên cứu để trình Chính phủ về phương pháp xác định vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị, cần nghiên cứu tổng thể để hoàn thiện đồng bộ hệ thống tiêu chuẩn chức danh các ngạch công chức và hệ thống tiêu chuẩn các chức vụ lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng cho đến cấp sở, cấp vụ, cục, tổng cục... làm cơ sở thực hiện việc đổi mới cơ chế và phương thức quản lý công chức về tuyển dụng, nâng ngạch, đánh giá, bố trí, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng và quản lý công chức.

Thứ bảy, cần khẩn trương xây dựng trình Chính phủ dự thảo Nghị định quy định cụ thể việc áp dụng Luật cán bộ, công chức đối với chủ tịch hội đồng quản trị, thành viên hội đồng quản trị, tổng giám đốc, phó tổng giám đốc, giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng và những người giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý khác trong các doanh nghiệp nhà nước; người được Nhà nước cử làm đại diện chủ sở hữu phần vốn của Nhà nước tại doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước; dự thảo Nghị định quy định danh mục ngành nghề, công việc, thời hạn mà cán bộ, công chức không được làm sau khi có quyết định nghỉ hưu, thôi việc.

Thứ tám, đối với đội ngũ viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và tổ chức chính trị– xã hội không thuộc đối tượng điều chỉnh của Luật cán bộ, công chức thì trước mắt vẫn thực hiện theo các quy định hiện hành cho đến khi Nhà nước ban hành Luật viên chức. Cần khẩn trương triển khai hoàn thiện dự án Luật viên chức để báo cáo Chính phủ trình Quốc hội theo kế hoạch. Đây là việc làm cần thiết nhằm tạo ra sự đồng bộ, thống nhất của hệ thống pháp luật về quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước.

Đất nước ta đang đứng trước giai đoạn phát triển mới với nhiều vận hội và thách thức. Quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa, tập trung bao cấp sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đòi hỏi phải xây dựng chế độ công vụ, công chức phù hợp, khắc phục những nhược điểm và hạn chế của cơ chế cũ, tiếp tục xây dựng một nền hành chính phục vụ nhân dân. Bên cạnh sự phát triển của nền kinh tế thị trường và của các tổ chức xã hội (các tổ chức phi lợi nhuận, phi chính phủ) thì khu vực công và dịch vụ công của Nhà nước vẫn luôn luôn giữ vai trò thiết yếu, quan trọng trong đời sống xã hội. Với sự phát triển như vũ bão của khoa học, công nghệ, nhiều thành tựu của khoa học công nghệ đang được ứng dụng vào các hoạt động kinh tế – xã hội với các khái niệm và nội hàm rất mới như kinh tế tri thức, tin học hóa, chính phủ điện tử... đòi hỏi chúng ta phải tiếp tục cải cách chế độ công vụ, công chức nhằm xây dựng một nền hành chính phục vụ nhân dân ngày một tốt hơn. Để làm được điều đó, đòi hỏi mỗi cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị, mà trước hết là ngành Tổ chức nhà nước phải tổ chức triển khai thật tốt và thực hiện có hiệu quả Luật cán bộ, công chức nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn mới □