



Tiếp tục hoàn thiện chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức cơ sở

NGUYỄN MINH PHƯƠNG

TS, Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

NGUYỄN HUYỀN HẠNH

ThS, Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở là một bộ phận của đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, có vai trò quan trọng trong việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước tại cơ sở. Trước yêu cầu mới, việc tiếp tục hoàn thiện chính sách, chế độ đãi ngộ (gồm tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...) hợp lý, bảo đảm cho cán bộ, công chức cơ sở yên tâm, phấn khởi hoàn thành tốt trách nhiệm là nhu cầu bức thiết nhằm góp phần xây dựng đội ngũ này ngang tầm nhiệm vụ.

Thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta ban hành nhiều văn bản quy định về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cơ sở. Nhưng thực tế cho thấy, ở nhiều mặt hệ thống chính sách, chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức cơ sở còn thiếu ổn định và nhất quán, chưa hợp lý, mà chủ yếu tập trung xử lý những vấn đề bức xúc trước mắt. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5, khóa IX, nhận định, đội ngũ cán bộ cơ sở ít được đào tạo, bồi dưỡng; chính sách, chế độ đối với cán bộ cơ sở còn chắp vá.

Do đó, để tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức cơ sở một

cách hiệu quả, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước, trước mắt làm tốt mấy việc sau:

Một là, bám sát các đặc điểm, tính chất của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở.

Cơ sở là cấp hành chính cuối cùng trong hệ thống hành chính bốn cấp của nước ta, là cấp trực tiếp tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, chăm lo đời sống của nhân dân và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ kinh tế - xã hội ở cơ sở. Điều này tạo nên tính đặc thù của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở:

+ Họ là những người cư trú, sinh sống, gắn bó chặt chẽ với nhân dân địa

phương, có mối liên hệ trực tiếp với người thân, gia đình, họ tộc. Do đó, người cán bộ, công chức cơ sở luôn chịu tác động của các mối quan hệ đan xen phức tạp: vừa là người đại diện cho quyền lực của Nhà nước tại địa phương, vừa là người dân cùng làng, cùng phố, cùng họ tộc... Những mối quan hệ đó vừa thống nhất nhưng cũng vừa mâu thuẫn và có ảnh hưởng không nhỏ đến việc thi hành công vụ của họ.

+ Cán bộ, công chức cơ sở - trong đó chủ yếu là cán bộ, công chức xã - thường có tư liệu sản xuất riêng như ruộng đất, phương tiện, máy móc... Họ có thể tham gia làm kinh tế phụ gia đình,



kinh tế tập thể, do đó ngoài thu nhập từ lương, phụ cấp do Nhà nước chi trả, họ có thể có thêm các khoản thu nhập khác.

+ Đội ngũ cán bộ cơ sở do bầu cử nên thường xuyên biến động, không ổn định. Thường sau mỗi nhiệm kỳ có khoảng 1/3 số cán bộ cơ sở thay đổi vị trí công tác hoặc không trúng cử phải nghỉ việc. Thậm chí không ít trường hợp, họ là cán bộ, công chức nhà nước và những người thuộc lực lượng vũ trang về nghỉ hưu lại được bầu làm cán bộ cơ sở. Theo số liệu của Ban Tổ chức Trung ương, tính đến ngày 30-6-2007, có gần 5% số cán bộ chuyên trách cơ sở có độ tuổi trên 60. Những người này tuy có nhiều kinh nghiệm trong công tác nhưng do tuổi cao, sức yếu và đã được hưởng lương hưu nên trách nhiệm công tác có phần hạn chế, đôi khi còn bảo thủ, trì trệ.

+ Điều đáng nói là một số người sau khi trúng cử, hoặc được tuyển dụng mới được cử đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ. Điều này khác với đội ngũ cán bộ, công chức là khi được tuyển dụng họ phải là những người đã có văn bằng, chứng chỉ về trình độ đào tạo chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu của vị trí công việc. Những đặc điểm trên chi phối nhiều đến việc thực hiện chính sách, chế độ đối với đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở, mà chúng ta phải lưu ý.

Trong tổng số cán bộ, công chức khu vực hành chính, đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở chiếm tỷ lệ cao. Tính đến ngày 30-6-2007, số cán bộ, công chức cơ sở của cả nước là 761.337 người, (trong đó có 192.438 cán bộ chuyên trách, 568.899 cán bộ không chuyên trách); so với tổng số cán bộ, công chức hành chính nhà nước từ cấp huyện đến cấp Trung ương là 256.295 người, khối Đảng, đoàn thể là 75.525 người.

Hai là, nắm chắc các chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở.

Nhận thức rõ vai trò, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở trong tình hình mới, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách mang tính định hướng rất quan trọng cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5, khóa IX, "Về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở ở xã, phường, thị trấn" đặt ra nhiệm vụ chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở. Nghị quyết đã đưa ra định hướng quan trọng cho việc xây dựng chính sách đối với cán bộ, công chức cơ sở, như: cán bộ chuyên trách ở cơ sở có chế độ làm việc và hưởng chính sách về cơ bản như cán bộ, công chức nhà nước; khi không còn là cán bộ chuyên trách mà chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí, được tiếp tục tự đóng bảo hiểm xã hội hoặc hưởng phụ cấp một lần theo chế độ nghỉ

việc. Đối với cán bộ không chuyên trách, thì căn cứ vào hướng dẫn của Trung ương, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quy định khung về số lượng và mức phụ cấp cho cán bộ không chuyên trách trong hệ thống chính trị ở cấp cơ sở, kể cả trường thôn. Có thể nói, đây là một bước phát triển mới về thực hiện chủ trương của Đảng đối với đội ngũ này.

Pháp lệnh cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2003 và Nghị định số 114/2003/NĐ/CP, ngày 10-10-2003, "Về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn", Nghị định số 121/2003/NĐ-CP, ngày 21-10-2003, "Về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn", cũng cụ thể hóa một cách khá đầy đủ, toàn diện định hướng nêu trên.

Tiếp đó, Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6, khóa X, "Về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên" tiếp tục khẳng định, xây dựng hệ thống chính sách phù hợp và đồng bộ đối với cán bộ, công chức cơ sở xã, phường, thị trấn theo hướng: một số chức

danh cán bộ chuyên trách ở xã, phường, thị trấn cần và có đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định của Chính phủ thì được xem xét chuyển thành công chức nhà nước để tạo sự liên thông trong đội ngũ cán bộ, công chức ở các cấp; các chức danh cán bộ chuyên trách khác không đủ điều kiện, tiêu chuẩn để trở thành công chức nhà nước thì thực hiện theo chế độ hiện hành, khi được giữ chức vụ do bầu cử thì hưởng chế độ phụ cấp trách nhiệm và thực hiện chế độ bảo hiểm, khi thôi đảm nhiệm chức vụ thì thôi hưởng phụ cấp và đóng bảo hiểm tự nguyện.

Vấn đề đặt ra hiện nay là, phải quán triệt và cụ thể hóa đầy đủ, kịp thời các chủ trương, chính sách này trong việc xây dựng, hoàn thiện chính sách, chế độ đối với đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức cơ sở nói riêng nhằm góp phần thực hiện thành công Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước của Đảng.

Ba là, xây dựng chính sách, chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức cơ sở phải căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc mà từng chức danh cán bộ, công chức đảm nhiệm.

Theo các quy định của pháp luật hiện hành, đội ngũ cán bộ chuyên trách cấp xã bao gồm cán bộ và công chức chuyên môn, trong đó cán bộ là những người được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ. Lao động của đội ngũ này có tính đặc thù, thời gian lao

động không giới hạn theo giờ hành chính, kết quả lao động của họ là những quyết định có phạm vi ảnh hưởng trực tiếp, cụ thể. Cường độ lao động của họ thay đổi tùy theo tính chất và phạm vi trách nhiệm. Cán bộ bầu cử làm việc theo nhiệm kỳ. Chế độ, chính sách đối với cán bộ bầu cử cao hay thấp tùy thuộc vào phân loại tổ chức, chức vụ, phụ thuộc vào phạm vi trách nhiệm, tính phức tạp của công việc và khối lượng công việc đảm nhiệm.

Công chức cấp xã là những người 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. Lao động của họ có tính chất chuyên nghiệp, ổn định do các quy định pháp lý và được thể hiện qua hai yếu tố: thời gian, thâm niên công tác và trình độ, năng lực chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ hành chính. *Yếu tố thứ nhất* là điều kiện để người công chức cơ sở thành thạo công việc và có kinh nghiệm trong thực thi công vụ; và *yếu tố thứ hai* tạo cho họ khả năng hoàn thành

công việc được giao. Chính vì tính ổn định và chuyên nghiệp như trên nên công chức cấp xã cần được hưởng các chế độ, chính sách như công chức hành chính nói chung.

Bốn là, chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với họ phải phù hợp với điều kiện kinh tế của đất nước và khả năng chi trả của ngân sách nhà nước.

Việc xây dựng và thực hiện chính sách, chế độ đối với đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở nói riêng không thể vượt quá điều kiện và những nguồn lực kinh tế hiện có của đất nước. Đó là điều bình thường, nhưng hiện nay cần nhấn mạnh là, về cơ bản nước ta vẫn nghèo, năng suất lao động, hiệu quả sản xuất - kinh doanh còn thấp, cơ sở vật chất - kỹ thuật còn lạc hậu... Do đó, việc hoạch định chính sách, chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức cơ sở không thể vượt khỏi những điều kiện đó.

Tuy vậy, chúng ta phải có bước đi và cách làm phù hợp như huy động nhiều nguồn lực, thực hành tiết kiệm,

Phần đông đội ngũ này chưa được đào tạo bài bản, trình độ học vấn cũng như chuyên môn nghiệp vụ còn nhiều hạn chế, đặc biệt ở miền núi, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo. Năm 2007, có 2,93% có trình độ học vấn tiểu học, 21,48% tốt nghiệp trung học cơ sở; có tới 48,74 % chưa qua đào tạo về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, 9,81% có trình độ sơ cấp; 34,85% chưa qua đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị.



Cơ chế "một cửa" tại trụ sở UBND xã Quỳnh Sơn, huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình - Ảnh: Bích Hiền

chống lãng phí... nhằm từng bước tháo gỡ những khó khăn, bất cập.

Năm là, việc đổi mới chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức cơ sở phải có tính kế thừa, tính liên tục nhằm bảo đảm công bằng, hợp lý, góp phần ổn định và phát triển đội ngũ này.

Các quy định về chính sách, chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức cơ sở được hình thành qua nhiều giai đoạn khác nhau, tùy thuộc vào tình hình kinh tế - xã hội và nhận thức về vị trí, vai trò của đội ngũ này.

Hiện nay, cán bộ, công chức cấp xã được hưởng lương của Nhà nước. Nguồn kinh phí chi trả chế độ cho họ từ chỗ lấy từ ngân sách địa phương đã tiến đến do ngân sách nhà nước bảo đảm... Thời kỳ đầu chưa có quy định cho họ được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, sau đó có quy định khi đủ điều kiện về

tuổi đời và về số năm công tác họ được hưởng trợ cấp hằng tháng và nay là được hưởng lương hưu. Như vậy, việc chuyển từ chế độ phụ cấp, sinh hoạt phí sang chế độ tiền lương và chuyển từ trợ cấp sau khi nghỉ việc sang chế độ hưu trí cho thấy chính sách, chế độ đã được xây dựng theo hướng bảo đảm ngày càng phù hợp.

Tuy nhiên, do sự chưa nhất quán và thiếu đồng bộ về chính sách, chế độ nên dễ gây ra (và thực tế là đã có không ít trường hợp) tình trạng bất hợp lý, thiếu công bằng giữa các lớp cán bộ, công chức cấp xã, dẫn đến so sánh, mất đoàn kết và khiếu nại kéo dài, ảnh hưởng đến sự phát triển của đội ngũ này. Do đó, bên cạnh việc tuyên truyền, giải thích, động viên của các cơ quan có trách nhiệm đối với những cán bộ, công chức bị thiệt thòi về quyền lợi, việc tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách, chế độ đãi ngộ

đối với họ, trong thời gian tới càng cần lưu ý khắc phục tình trạng này.

Sáu là, xây dựng chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cơ sở cần phù hợp với điều kiện đặc thù của từng vùng, miền và địa phương cụ thể.

Đây là yêu cầu rất quan trọng, nhằm giảm độ chênh lệch giữa các vùng, miền... từng bước tạo sự thống nhất trong đa dạng một cách cần thiết, khắc phục tình hình cát cứ, khép kín. Do đó, việc xây dựng, hoàn thiện chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức cơ sở phải tính đến đặc thù của các vùng, miền, các địa phương cụ thể và dựa trên cơ sở phân loại các đơn vị hành chính. Đối với các xã ở vùng sâu, vùng xa, có điều kiện tự nhiên khó khăn, mặt bằng dân trí thấp, cần có những cơ chế, chính sách đặc thù nhằm thu hút được những người có năng lực, trình độ về làm việc tại cơ sở. □