



# Đổi mới chính sách cán bộ - “đòn bẩy” nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở vùng đồng bằng sông Cửu Long

VŨ ĐÌNH QUÂN

*Những bất cập của đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở vùng đồng bằng sông Cửu Long đang là cản trở lớn trên con đường công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trong những năm qua, chúng ta đã có nhiều nỗ lực xây dựng đội ngũ nhưng so với yêu cầu thì vẫn còn khoảng cách lớn. Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cơ sở, đòi hỏi tiếp tục có những đột phá về chính sách...*

## Từ thực trạng...

Đồng bằng sông Cửu Long có 13 tỉnh, thành phố; 121 đơn vị hành chính cấp huyện; 1.571 đơn vị hành chính cấp xã, với 17,8 triệu người, chiếm 22% số dân cả nước, trong đó 1,3 triệu người dân tộc Khme, chiếm 6,46%. Trong những năm qua, trình độ của đội ngũ công chức cơ sở đã được nâng lên một bước. Tuy vậy, do ảnh hưởng của cơ chế, chính sách nên chất lượng đội ngũ công chức cơ sở vẫn còn một khoảng cách lớn so với yêu cầu nhiệm vụ.

Tổng số cán bộ, công chức cơ sở trong vùng đến cuối năm 2008 có

29.145 người. Trình độ học vấn: trung học phổ thông: 22.665 người (77,76%); trung học cơ sở 5.931 người (20,3%); tiểu học 450 người (1,54%). Trình độ chuyên môn: đại học, cao đẳng 2.158 người (7,4%); trung cấp 7.857 người (26,95%); sơ cấp 2.317 người (7,94%); chưa qua đào tạo 16.641 người (57,09%). Trình độ lý luận chính trị: cao cấp 1.446 người (4,96%); trung cấp 12.072 người (41,42%); sơ cấp 6.369 người (21,85%); chưa qua đào tạo 9.119 người (31,28%). Trình độ quản lý nhà nước: đã qua đào tạo 3.884 người (13,32%); chưa qua đào tạo 22.982 người (78,85%).

Qua những số liệu trên đây cho thấy, đội ngũ công chức đang bộc lộ một số khiếm khuyết:

- Bên cạnh sự thiếu hụt, bất cập về số lượng và yếu kém về chất lượng, tình nào cũng còn nhiều cán bộ, công chức cơ sở chưa được đào tạo cơ bản và có hệ thống về chuyên môn, nghiệp vụ, tỷ lệ cán bộ chưa đạt chuẩn còn khá cao. Công tác xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, lập kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch và công tác sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở chưa được quan tâm chỉ đạo một cách thỏa đáng.

- Tình trạng lão hóa công chức cơ sở cũng

đang diễn ra khá phổ biến, tuổi đời nhìn chung còn khá cao, hầu hết từ 40 - 55 tuổi. Số cán bộ dưới 30 tuổi chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ, khoảng 20% - 30%. Một số cán bộ chủ chốt ở xã, phường, thị trấn tuổi cao, năng lực hạn chế nhưng chưa đủ điều kiện để nghỉ chế độ, nên không bố trí được cán bộ trẻ thay thế. Nhiều xã, phường, thị trấn vẫn phải sử dụng một số lượng lớn cán bộ về hưu - "đầu ra" của cán bộ tỉnh, huyện làm "đầu vào" của cán bộ xã phường, thị trấn".

- Do trình độ nghiệp vụ hạn chế đã ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực hoạt động của cán bộ, chủ yếu lãnh đạo, quản lý bằng kinh nghiệm, kém về khả năng tư duy và tổ chức triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách, còn sao chép một cách máy móc.

- Không ít cán bộ, công chức cơ sở chưa nắm vững chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền được giao. Nhiều nơi cán bộ xã phải dựa vào sự giúp đỡ của cán bộ huyện theo kiểu "cầm tay chỉ việc", tạo nên sự ỷ lại, thiếu năng động, sáng tạo. Cũng do chưa đủ trình độ để hướng dẫn nhân dân, nên năng lực vận động quần chúng không cao, thường sử dụng biện pháp hành chính.

## ...đến nguyên nhân

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến chất lượng đội ngũ công chức cơ sở chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Tuy nhiên, nguyên nhân bao trùm

*Giải quyết hài hòa giữa nghĩa vụ và lợi ích là điểm nhấn cần tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi trong hệ thống chính sách đối với đội ngũ cán bộ cơ sở hiện nay. Trong đó, sự chuẩn hóa tiêu chuẩn và chế độ là yếu tố quan trọng nhất.*

chính là vấn đề cơ chế chính sách chưa hợp lý, chưa thỏa đáng, chưa thật sự là đòn bẩy để khuyến khích, thu hút công chức về công tác tại cơ sở:

*Thứ nhất, chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cơ sở còn bất hợp lý, nhất là chế độ tiền lương giữa cán bộ chuyên trách do bầu cử với công chức chuyên môn. Với cùng trình độ đào tạo, nhưng cán bộ chủ chốt chỉ có hai bậc lương. Công chức chuyên môn được nâng lương thường xuyên theo niên hạn, nên sau một số năm, công chức chuyên môn sẽ có mức lương cao hơn mức lương của cán bộ chủ chốt. Hoặc khi đã là cán bộ chuyên trách, nhưng được bầu vào ban thường vụ cấp ủy thì không được hưởng chế độ chuyên trách.*

Ông Nguyễn Trung Thứ, Phó Trưởng Ban Tổ chức Tỉnh ủy An Giang, nhận xét: "Thời gian qua, từ Trung ương đến các địa phương đều đề ra chính sách để thu hút nguồn trí thức trẻ về bổ sung cho đội ngũ công chức cơ sở, thế nhưng thực trạng "việc nhiều - lương thấp - tương lai không rõ ràng" là một trong những nguyên nhân khiến cơ

sở luôn thiếu vắng cán bộ giỏi, tâm huyết với công việc". Tiến sĩ Hồ Việt Hiệp, Bí thư Huyện ủy Tri Tôn, An Giang cho rằng, "... các xã biên giới của huyện Tri Tôn như Vĩnh Gia, Lương Thi... có rất nhiều vấn đề cần giải quyết, nhưng chính sách tiền lương, chế độ của công chức cơ sở quá thấp nên hiệu quả công tác không cao".

*Thứ hai, một nghịch lý về vấn đề chính sách của cán bộ cơ sở được Ban Tổ chức Tỉnh ủy Bền Tre và một số tỉnh đồng bằng sông Cửu Long nhận định: tình trạng "chức lên - thu nhập xuống", đang là một cản trở trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở. Ông Võ Thành Hạo, Trưởng Ban Tổ chức Tỉnh ủy Bền Tre dẫn chứng: "Một công chức chuyên trách cấp xã để được bầu vào Ban Thường vụ cấp ủy, phụ trách các chức danh "tổ chức, tuyên giáo, kiểm tra", đa số phải trải qua quá trình công tác lâu năm, được tập thể tín nhiệm, nhưng chế độ lại thấp hơn các cán bộ làm công tác chuyên môn, dẫn đến tâm lý so bì, không muốn phấn đấu trong đội ngũ cán bộ cơ sở".*

*Thứ ba, quy định số lượng cán bộ, công chức cấp xã*

chưa phù hợp với đặc thù vùng có diện tích rộng, dân số đông, nhất là khi chính quyền cấp xã được bổ sung nhiệm vụ (chứng thực một số loại văn bản theo quy định của Nhà nước). Ông Bùi Quang Bền, Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy Kiên Giang, phản ánh: "Do chưa cụ thể hóa nhiệm vụ của công chức cơ sở, cộng với chính sách tiền lương, chưa tương xứng với công việc được giao. Từ đó, nhiều cán bộ cho rằng: nếu gom cả 3 chức danh "tổ chức, tuyên giáo, kiểm tra" ở cơ sở cho một người làm, thì họ vẫn bảo đảm làm tốt. Nhưng với điều kiện là chế độ chính sách tiền lương phải "thỏa đáng" để cán bộ có thể an tâm công tác".

*Thứ tư*, quy định của Luật Bảo hiểm xã hội về thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội của cán bộ, công chức xã là 20 năm; đồng thời, nữ phải 55 tuổi, nam phải 60 tuổi mới đủ điều kiện nghỉ hưu, là chưa thật phù hợp với cán bộ, công chức xã, nhất là đối với những vùng khó khăn. Việc quy định một số chức danh có tuổi tham gia lần đầu quá cao (55 - 65 tuổi) không phù hợp với Bộ luật Lao động, khi tuyển dụng lần đầu đối với công chức cấp xã không quá 35 tuổi lại không phù hợp với Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

### **Cần một số chính sách đột phá**

*Một là*, trên cơ sở xác định phát triển kinh tế là nhiệm vụ

trung tâm, xây dựng Đảng là nhiệm vụ then chốt, các địa phương cần cụ thể hóa Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5, khóa IX, về "Đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn" và các Nghị định số 114/2003/NĐ-CP, ngày 10-10-2003, Nghị định số 121/2003/NĐ-CP, ngày 21-10-2003, về cán bộ và chế độ, chính sách đối với cán bộ xã, phường, thị trấn. Tổ chức điều tra, khảo sát, đánh giá một cách khách quan về thực trạng tình hình đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở và dự báo nhu cầu cán bộ, công chức cơ sở một cách khoa học. Đồng thời tiến hành xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở cho từng giai đoạn, phù hợp với điều kiện và đặc điểm của từng địa phương.

*Hai là*, nâng cao đồng bộ mặt bằng dân trí nói chung và trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở nhằm khắc phục tình trạng tụt hậu về giáo dục. Để thực hiện được nhiệm vụ này, đề nghị các bộ, ngành liên quan tham mưu giúp Chính phủ ban hành các cơ chế chính sách đặc thù về công tác giáo dục - đào tạo đối với vùng. Nhiệm vụ đầu tiên là các địa phương cần tập trung nghiên cứu, rà soát lại việc thực hiện các chủ trương, chính sách về giáo dục - đào tạo của cả Trung ương và địa phương trong thời gian qua có vấn đề gì không còn phù hợp. Vấn đề gì cần thiết để tạo bước đột

phá cho công tác giáo dục - đào tạo trong vùng, nhằm tạo điều kiện cho sự phát triển về dân trí và nâng cao trình độ học vấn cho đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở.

*Ba là*, Chính phủ có chính sách đẩy mạnh hơn nữa việc tinh giản biên chế ở các cấp cao hơn để "dồn sức" ưu tiên xây dựng đội ngũ công chức cơ sở, bảo đảm ngang tầm với nhiệm vụ được giao. Chính phủ sớm ban hành chính sách "đầu ra" để giải quyết số cán bộ, công chức hiện nay không đủ điều kiện để đào tạo chuẩn hóa, do trình độ năng lực hạn chế, tuổi cao, sức khỏe yếu... như chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định số 132/2007/NĐ-CP của Chính phủ mà chúng ta đang thực hiện đối với cán bộ, công chức, viên chức nhà nước.

*Bốn là*, về chế độ tiền lương, chế độ bảo hiểm, trên cơ sở phân loại xã, phường, thị trấn theo Nghị định số 159/2005/NĐ-CP của Chính phủ, xác định biên chế và mức phụ cấp trách nhiệm cho phù hợp với quy mô và chức danh cán bộ của mỗi xã, phường, thị trấn theo hướng:

- Một số chức danh cán bộ chuyên trách cần thiết và có đủ điều kiện, tiêu chuẩn của công chức nhà nước thì chuyển sang chế độ công chức nhà nước để tạo sự liên thông trong đội ngũ cán bộ ở các cấp. Số cán bộ này được hưởng lương chuyên môn, nâng lương theo niên hạn và phụ cấp trách nhiệm theo



Thứ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Nguyễn Vinh Hiển tặng hoa, chúc mừng giáo viên, sinh viên xuất sắc tại Trường đại học Cần Thơ Ảnh: TTXVN

chức danh trên cơ sở phân loại xã, phường, thị trấn. Mục đích ưu tiên không chỉ bảo đảm các điều kiện sinh hoạt, mà căn bản là tạo cơ hội để phát triển.

- Các chức danh cán bộ chuyên trách khác không đủ điều kiện, tiêu chuẩn để chuyển thành công chức nhà nước thì giữ nguyên. Khi được bầu cử giữ chức vụ nào thì hưởng chế độ phụ cấp trách nhiệm theo chức vụ đó và thực hiện chế độ bảo hiểm bắt buộc, khi thôi đảm nhiệm

chức vụ bầu cử thì thôi hưởng phụ cấp và đóng bảo hiểm tự nguyện.

- Đối với cán bộ không chuyên trách (cả cấp xã và cấp thôn) cần thực hiện theo hướng tự quản, khoán kinh phí hoạt động và đóng bảo hiểm tự nguyện. Chính phủ sớm hướng dẫn khung về mức phụ cấp để thực hiện thống nhất trong cả nước.

Năm là, sớm ban hành tiêu chuẩn cụ thể đối với đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn và thực hiện

việc chuẩn hóa, phấn đấu đến năm 2015 đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở nói chung phải đạt chuẩn. Nếu ai không đạt chuẩn thì nhất thiết phải thay thế. Đối với những cơ sở yếu kém, đội ngũ cán bộ tại chỗ không hoàn thành nhiệm vụ được giao, không đáp ứng được yêu cầu thì phải tăng cường những cán bộ ở cấp trên hoặc từ nơi khác về thay thế, từng bước thực hiện chủ trương cán bộ chủ chốt cấp xã không nhất thiết là người địa phương. □