

Đội ngũ công chức tư pháp cơ sở Quảng Trị với công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật

■ TH.S. VÕ CÔNG KHÔI (*)

Hệ thống cơ quan tư pháp từ trung ương đến cơ sở thực hiện chức năng quản lý nhà nước trên lĩnh vực tư pháp và là lực lượng chủ lực trong hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật. Trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách hành chính và tư pháp, hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật đang đứng trước không ít cơ hội và thách thức. Công tác phổ biến, giáo dục pháp luật trên địa bàn cơ sở ở tỉnh Quảng Trị còn chịu sự tác động của nhiều yếu tố đặc thù và hiệu quả của nó, suy đến cùng, phụ thuộc rất lớn vào chất lượng và năng lực hoạt động thực tiễn của đội ngũ công chức tư pháp cơ sở.

Để có cái nhìn tổng quát về hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật của đội ngũ công chức tư pháp cơ sở ở Quảng Trị, trước hết, cần nhận thức đầy đủ những bất cập trong hoạt động thực tiễn của đội ngũ này.

1. Những bất cập trong hoạt động của công chức tư pháp cơ sở

Thứ nhất, bất cập giữa khối lượng công việc đồ sộ với số lượng và chất lượng đội ngũ công chức tư pháp cơ sở.

Trên thực tế, công chức tư pháp cơ sở được giao triển khai gần như tất cả công việc chuyên môn nghiệp vụ thuộc lĩnh vực tư pháp trên địa bàn cơ sở. Mặc dù đã có những cải thiện đáng kể về số lượng và chất lượng của đội ngũ công chức tư pháp cơ sở, nhưng sự chuyển biến chưa thật cơ bản và chưa đáp ứng các tiêu chuẩn chung. Theo thống kê của Sở Nội vụ Quảng Trị (tính đến ngày 31/12/2007), trong nhiệm kỳ 2004-2009, số lượng công chức tư pháp cơ sở

của tỉnh Quảng Trị là 190 người; trong đó, 86,84% tốt nghiệp phổ thông trung học; trong số 87,37% người được đào tạo về chuyên môn thì chỉ có 3,16% có trình độ đại học và 58,95% có trình độ trung cấp; 35,27% được đào tạo trung cấp và sơ cấp chính trị; 39,47% được đào tạo và bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước (chủ yếu là bồi dưỡng ngắn hạn).

Hạn chế nói trên là một trong những nguyên nhân yếu kém về khả năng nắm bắt, phân tích tình hình; khả năng xử lý thông tin, nhất là những thông tin phức tạp, nhiều chiều; khả năng ban hành các quyết định kịp thời, có tính khả thi hoặc khả năng áp dụng chính sách, pháp luật để xử lý những tình huống cụ thể sao cho "thấu tình, đạt lý"; khả năng tổ chức thực hiện và kiểm tra các quyết định được ban hành... Mặt khác, trong thực hiện chức năng và nhiệm vụ của công chức tư pháp cơ sở, hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật chưa được quan tâm và đầu tư thoả đáng.

Thêm vào đó, mặc dù được quy định là một trong bảy chức danh công chức cơ sở, nhưng đội ngũ công chức tư pháp chưa thực sự ổn định. Thực tế tổ chức và hoạt động của UBND dân xã, phường, thị trấn ở Quảng Trị thời gian qua cho thấy, sau mỗi kỳ bầu cử HĐND, tỷ lệ công chức tư pháp thay đổi vị trí công tác vì nhiều lý do khác nhau là khá lớn. Sự phát triển, thăng tiến của công chức tư pháp cơ sở, đặc biệt là những người đã được đào tạo về luật là một điều đáng mừng và là sự đóng góp của ngành tư pháp cho chính quyền cơ sở; nhưng chính sự biến động lớn lại là một thách thức không nhỏ cho việc chính quy hóa, chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ này.

(*) Học viện Chính trị - Hành chính khu vực III

Thứ hai, bất cập giữa yêu cầu tiêu chuẩn hóa, công chức hóa với thực trạng ít được đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ công chức tư pháp cơ sở.

Tiêu chuẩn hóa đội ngũ công chức cơ sở là yêu cầu có tính khách quan nhằm từng bước xây dựng đội ngũ công chức chính quy, chuyên nghiệp. Trên cơ sở Nghị định số 114/2003/NĐ-CP của Chính phủ về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn, tỉnh Quảng Trị đã xây dựng hệ thống tiêu chuẩn cụ thể đối với 7 chức danh công chức cơ sở. Đây là căn cứ pháp lý đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sử dụng đội ngũ công chức cơ sở và là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cơ sở nói chung và công chức tư pháp nói riêng.

Trong khi đó, ít được đào tạo, bồi dưỡng là điều dễ nhận thấy trong đội ngũ công chức tư pháp cơ sở ở Quảng Trị. Công tác đào tạo, bồi dưỡng tuy đã được quan tâm nhiều hơn trong những năm gần đây, nhưng so với nhu cầu thì vẫn còn khoảng cách khá xa. Số liệu thống kê trên đây cho thấy, nhu cầu được đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ công chức tư pháp cơ sở ở Quảng Trị là rất lớn. Tuy nhiên, trên thực tế, công tác đào tạo, bồi dưỡng còn không ít hạn chế, bất cập. Trước hết, việc tuyển chọn người đi học chưa bảo đảm tiêu chuẩn; nhất là ở vùng sâu, vùng xa, vùng cao hiện đang rất thiếu hụt nguồn đào tạo nên đã gửi đi đào tạo những người chưa đủ điều kiện so với chuẩn chung. Phần lớn nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng thiếu hướng dẫn kỹ năng, thao tác xử lý công việc cụ thể, trong khi thừa tính "hàn lâm", lý luận chung chung. Ngoài ra, chính sách đãi ngộ đối với người đi học chưa thỏa đáng, mới tạo điều kiện về quyền lợi vật chất chứ ít chú ý đến vấn đề đánh giá, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm. Đây là những nguyên nhân chính tạo nên tâm lý "ngại học" của phần đông công chức tư pháp cơ sở.

Thứ ba, bất cập giữa yêu cầu nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động với kinh phí hoạt động.

Kinh phí cho việc tiến hành các hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật chưa được bảo đảm vì nhiều lý do khác nhau. Hoạt động của đội ngũ công chức tư pháp phụ thuộc vào nguồn kinh phí được duyệt cấp hàng năm, hàng

quý (bị chi phối bởi khả năng tài chính của địa phương) nên đã gặp không ít khó khăn trong khi thực thi nhiệm vụ của mình. Do 37,89% số công chức tư pháp cơ sở chưa được đào tạo theo đúng tiêu chuẩn chức danh (trung cấp luật) nên không được hưởng lương theo ngạch, bậc công chức cơ sở mà chỉ được hưởng hệ số lương bằng 1,09 mức lương tối thiểu theo quy định.

Những bất cập nói trên đã ảnh hưởng nhất định đến hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật, vì thế, cần được nghiên cứu một cách thấu đáo và cần có những giải pháp mang tính tổng thể nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động này trong thực tế.

2. Một số giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tư pháp cơ sở ở tỉnh Quảng Trị

a. Tiến hành điều tra, khảo sát, thống kê về số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ công chức tư pháp cơ sở nhằm nắm một cách cụ thể, chính xác số công chức đủ tiêu chuẩn và không đủ tiêu chuẩn theo Nghị định số 114/2003/NĐ-CP của Chính phủ và Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV của Bộ Nội vụ. Trên cơ sở đó, xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ công chức tư pháp cơ sở một cách cơ bản cả trước mắt và lâu dài với những chỉ tiêu phần đầu cụ thể cho mỗi giai đoạn nhằm nâng cao tỷ lệ công chức tư pháp dương chức đạt chuẩn. Trường hợp thiếu một hoặc hai tiêu chuẩn (trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ) và tuổi đời trên 50 đối với nam, trên 45 đối với nữ thì giải quyết theo chế độ nghỉ hưu hoặc giải quyết theo chế độ nghỉ thôi việc, hưởng chế độ một lần (chưa đủ năm công tác và chưa đủ số năm đóng bảo hiểm xã hội). Trường hợp còn trong độ tuổi làm việc lâu dài nhưng chưa đủ trình độ đầu vào của các lớp trung cấp luật thì cần có quy hoạch đào tạo với các loại hình thích hợp, kể cả kết hợp quá trình bổ túc học vấn phổ thông với đào tạo chuyên môn pháp lý.

Chú trọng phát triển nguồn cán bộ kế cận, nguồn nhân lực đã được đào tạo luật để bổ sung kịp thời do thay thế tự nhiên, tình giãn biên chế hoặc luân chuyển cán bộ. Cần phát triển nguồn cán bộ kế cận tại chỗ là người địa phương ngay từ bậc học phổ thông; trong đó, ưu tiên lựa chọn con em cán bộ, gia đình có công với cách mạng; đồng thời mở rộng đối

tượng quy hoạch là bộ đội xuất ngũ, cán bộ thôn bản, sinh viên chưa có việc làm.

b. Tăng cường và đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tư pháp cơ sở. Trong điều kiện có thể, cần gắn chặt hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng với công tác quy hoạch, sử dụng nhằm giảm thiểu tình trạng lãng phí về thời gian, tiền của. Đa dạng hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng về hình thức, quy mô, thời gian cho phù hợp với thực tế và yêu cầu của địa phương. Cần quan tâm tới các hình thức bồi dưỡng ngắn hạn về những kỹ năng, tri thức nhất định để đáp ứng nhu cầu công việc trước mắt đối với số công chức chưa đủ tiêu chuẩn và chưa có điều kiện tham gia các hệ tập trung chính quy.

Khung chương trình và tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ thường xuyên cho công chức tư pháp cơ sở cần thiết kể lại cho phù hợp, thiết thực. Nội dung chương trình cần bảo đảm một tỷ lệ thích hợp giữa tri thức lý luận với tri thức chuyên môn; bảo đảm tính hệ thống, tính lý luận đồng thời với tăng tính thực tiễn, ứng dụng; cần chú trọng hơn về kỹ năng, thao tác xử lý công việc hàng ngày ở cơ sở.

c. Tăng cường tính chuyên nghiệp, sự ổn định của đội ngũ công chức tư pháp cơ sở. Điều này đòi hỏi sự nhận thức đầy đủ hơn và một cam kết chính trị mạnh mẽ hơn từ phía lãnh đạo địa phương trong việc sử dụng ổn định, đúng

người, đúng việc đối với công chức tư pháp. Việc xã hội hóa một số hoạt động hành chính tư pháp, bổ trợ tư pháp thời gian gần đây có thể là lời giải cho bài toán giảm tải công việc. Thực tế cho thấy, đây là một hướng đi đúng và thiết thực, cần được đẩy mạnh hơn trong tiến trình cải cách tư pháp và cải cách hành chính.

d. Chế độ, chính sách hợp lý, thoả đáng sẽ khuyến khích công chức tư pháp cơ sở phát huy tinh tích cực, sáng tạo, tinh thần trách nhiệm, toàn tâm toàn ý với công việc và không ngừng học tập nâng cao trình độ, năng lực công tác. Chế độ, chính sách này cần có tính đồng bộ và phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương.

Tính cần dành một khoản kinh phí hợp lý đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tư pháp cơ sở và xem đó là nhiệm vụ thường xuyên, ổn định và lâu dài. Ngoài ra, cần có thêm chế độ, chính sách đãi ngộ đặc biệt như "chiều hiếm đãi sĩ", "thu hút chất xám" bên cạnh chính sách đãi ngộ tại chỗ người đương chức, nhằm thu hút những người có tài, có đức về cơ sở công tác trong lĩnh vực tư pháp và tham gia vào hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật. Cần dành một khoản kinh phí thoả đáng để đầu tư mua sắm trang thiết bị, phương tiện phục vụ cho hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật như tủ sách pháp luật, loa đài, băng rôn, khẩu hiệu...●

CÔNG TÁC VĂN PHÒNG...

(Tiếp theo trang 21)

nhằm đáp ứng những yêu cầu của nền hành chính trong giai đoạn phát triển mới của đất nước. Điều này đem lại những thành quả nhất định trong công tác văn phòng. Với nhiều hình thức khác nhau, nhiều văn phòng đã áp dụng hệ thống quản lý chất lượng ISO trong một số mặt công tác; xây dựng và ban hành quy chế, quy trình xử lý công việc cho từng lĩnh vực cụ thể. Từ đó hoàn thành tốt hai chức năng cơ bản là tham mưu - tổng hợp điều phối và hậu cần. Trong khi đó, vẫn còn không ít những bất cập liên quan đến công tác văn phòng. Thí dụ, đội ngũ cán bộ làm công tác văn phòng hiện nay chưa được đào tạo đúng với chuyên môn,

nghiệp vụ của mình; tổ chức bộ máy văn phòng không đồng nhất, chức năng còn chồng chéo, trùng lặp. Điều này ảnh hưởng rất lớn tới hiệu quả và sự vận hành thông suốt của công tác văn phòng. Chính vì vậy, cần phải có sự chuẩn hoá trong công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ để cán bộ, công chức văn phòng có tác phong làm việc hiệu quả, chuẩn mực và hiện đại. Đồng thời, mỗi đơn vị trong văn phòng phải luôn luôn có ý thức đánh giá nhiệm vụ đối với của mình, tổng kết những gì đã làm được những gì còn tồn đọng, định ra phương hướng, điều kiện toàn để tiếp tục nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác phục vụ. Vấn đề là cần cân nhắc kỹ lưỡng đổi mới khâu nào trước, khâu nào sau và từng bước nâng cao thế nào. Cần có tầm nhìn lâu dài với lộ trình thực hiện chắc chắn, rõ ràng cho từng thời kỳ cụ thể.●