

hay ngắn hạn... Nếu không phân loại rõ thì Luật sẽ khó điều chỉnh, kể cả về chính sách, chế độ đãi ngộ, gây ra nhiều khó khăn khi triển khai thực hiện.

Luật cũng cần nêu ra các tiêu chuẩn thể hiện rõ sự khác biệt giữa viên chức với cán bộ, công chức. Có lẽ sự khác biệt rõ nhất là họ phải được đào tạo có hệ thống về chuyên môn, có tính chuyên nghiệp cao trong lĩnh vực họ cung cấp dịch vụ. Một công chức hành chính có thể chưa thành thạo về nghiệp vụ và dễ dàng được đào tạo, huấn luyện trong công tác nhưng một y tá không được đào tạo có hệ thống và không có tính chuyên nghiệp cao thì có thể gây chết người! Nói một cách khác, viên chức nhất thiết phải là chuyên gia. Điều đó không có nghĩa là cán bộ, công chức không cần có tính chuyên nghiệp cao, nhưng do nhiều nguyên nhân, phân đông các cán bộ, công chức của ta còn đang rất thiếu tính chuyên nghiệp và đây cũng là một trong những nguyên nhân làm cho chất lượng bộ máy công quyền của nước ta kém hiệu quả và thiếu hiệu lực.

Bên cạnh đó, việc phân chia ngạch, bậc viên chức cũng phải khác ngạch, bậc của cán bộ, công chức. Về mặt này sẽ nảy sinh vấn đề là trong cùng một đơn vị sẽ tồn tại 2 loại hình ngạch, bậc khác nhau: những người tiếp tục là cán bộ, công chức thì vẫn được xếp theo Luật cán bộ, công chức; còn các viên chức sẽ được xếp theo ngạch, bậc khác và từ đó rất dễ nảy sinh độ chênh về chế độ hưởng thụ. Luật cần tính đến tình trạng này. Về hưởng thụ thì chế độ dành cho viên chức cần linh hoạt hơn so với cán bộ, công chức song chắc cũng không thể bằng chế độ của những người làm trong hệ thống dịch vụ tư. Cân đối chế độ hưởng thụ giữa ba nhóm này để không

gây ra sự so bì và “chảy máu chất xám” là một vấn đề phức tạp cần được cân nhắc kỹ lưỡng.

Do tính chất đặc thù của đơn vị sự nghiệp công nên điều kiện, quy trình tuyển dụng viên chức cũng khác với việc tuyển dụng cán bộ, công chức. Ví dụ, viên chức không nhất thiết phải có một quốc tịch là quốc tịch Việt Nam, có thể không cư trú tại Việt Nam như quy định của Luật cán bộ, công chức vì ta có nhu cầu tranh thủ cả bà con Việt kiều tham gia vào nhiều dịch vụ công. Số lượng tuyển dụng cũng không hạn chế, gò bó như đối với cán bộ, công chức vì đối với các đơn vị sự nghiệp thì biên chế tùy thuộc chủ yếu vào nhu cầu dịch vụ của xã hội và của bản thân đơn vị đó.

Về quyền và nghĩa vụ, đạo đức, văn hoá giao tiếp, những việc không được làm thì đối với viên chức về đại thể chắc cũng không khác mấy so với những quy định đối với cán bộ, công chức. Tuy nhiên, đối với viên chức cũng cần nêu bật một số nét đặc thù và những khác biệt. Ví dụ, để khuyến khích việc chuyển sang ngạch viên chức thì điều trước tiên là vượt qua được rào cản tâm lý vì ở ta lâu nay thường coi trọng “cán bộ nhà nước, cơ quan nhà nước, biên chế nhà nước” do đó nên bảo đảm cho viên chức được hưởng những quyền dành cho cán bộ, công chức nêu trong các Mục 2 và 3, Chương II của Luật cán bộ, công chức; mặt khác, cần quy định những quyền của viên chức cơ động, linh hoạt, thuận lợi hơn so với cán bộ, công chức.

Khác với cán bộ, công chức, đối với viên chức có lẽ không cần phân loại quá rõ là ở trung ương hay địa phương, mà chủ yếu chỉ nên phân loại về trình độ chuyên môn, chất lượng dịch vụ. ☞

Cần có chế tài

Nhằm đẩy nhanh tiến trình cải cách thủ tục hành chính, Bộ Nội vụ vừa ban hành Dự thảo Luật Viên chức nhằm lấy ý kiến rộng rãi trong nhân dân. Dự kiến, khi được ban hành, Luật này sẽ tác động trực tiếp đến 1,6 triệu viên chức trên phạm vi cả nước.

GIÚP VIÊN CHỨC “LÀM VIỆC TỐT HƠN”?

Luật Viên chức ra đời nhằm mục đích nâng cao chất lượng phục vụ, ý thức phục vụ nhân dân của các viên chức, các đơn vị sự nghiệp công lập tiến tới đẩy mạnh xã hội hóa trong các hoạt động sự nghiệp và xây dựng đội ngũ viên chức có đạo đức nghề nghiệp, có trình độ, năng lực phục vụ ngày một tốt hơn.

Theo Cục phó Cục Nhà giáo Bộ Giáo dục - Đào tạo Nguyễn Hải Thập, Luật Viên chức cần quy định cụ thể hơn về chế độ đãi ngộ, thu hút nhân tài. Thực tế ở một số ngành và lĩnh vực đang có tình trạng “chảy máu” chất xám từ khu vực dịch vụ công sang khu vực tư. Trong đó, ngành giáo dục, đào tạo và y tế là rõ nhất. Hiện thu nhập ở 2 ngành này giữa công và tư đang có khoảng cách rất lớn. Bác sĩ ở bệnh viện tư được trả thù lao cho một ca mổ lên đến cả chục triệu đồng. Trong khi đó một bác sĩ ở bệnh viện công chỉ được trả vài trăm ngàn đồng. Chính vì vậy, ông Thập đề nghị Luật Viên chức phải làm rõ các quy định về đãi ngộ làm sao cho tương xứng với từng chức danh nghề nghiệp, từng vị trí công việc, không thể cào bằng mãi như lâu nay được.

Xử phạt viên chức “dấp dính”

Tiến sĩ Trần Anh Tuấn, Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức Nhà nước, cho rằng, Luật Viên chức khi được ban hành, việc tách bạch giữa công chức và viên chức sẽ rõ ràng, giúp viên chức được đánh giá xác đáng về năng lực, trình độ; được tự do hoạt động và được đãi ngộ phù hợp hơn, có thêm nhiều quyền lợi. Họ có thể ký hợp đồng làm việc với mức lương cao hơn nhiều so với lương công chức, tùy thuộc vào vị trí làm việc và năng lực tài chính của đơn vị sự nghiệp. Điều này sẽ hạn chế các tiêu cực trong hoạt động nghề nghiệp và tránh được tình trạng gây phiền hà cho nhân dân.

KHO QUẢN LÝ VIÊN CHỨC “CHÂN TRONG CHÂN NGOÀI”

Một trong những điểm quan trọng và thu hút nhiều ý kiến đóng góp là việc Luật sẽ cho phép một số đối tượng viên chức được “tranh thủ” thời gian làm ngoài.

Tuy nhiên, về vấn đề này, bà Trương Thị Mai, Chủ nhiệm Ủy ban về các vấn đề xã hội lưu ý rằng: “Cho viên chức công tác trong các đơn vị sự nghiệp công lập kinh doanh, làm thêm giờ phải có cơ chế kiểm soát chặt chẽ. Chứ để bác sỹ phòng khám tư kê đơn thuốc như vừa qua

trong-ngoài, chính-phụ

thì đúng là đạo đức nghề nghiệp đang gây nhức nhối xã hội”.

Bà Mai vẫn băn khoăn cho rằng quy định “mở” nên chăng cũng phải cân nhắc tính lại lương tối thiểu theo giờ thay vì theo tháng khi có những thầy giáo dạy thêm cũng tới cả nghìn giờ/năm, vượt quá mọi mức kiểm soát. Cũng như thế, bác sĩ mở phòng khám riêng thì khó kiểm soát được thời gian, chất lượng công việc tại bệnh viện thế nào.

Nhiều ủy viên UBTVQH lo ngại tình trạng viên chức “chân ngoài dài hơn chân trong” và khi cho viên chức làm ngoài giờ thì có đảm bảo công việc chính hay không? “Thực tế có chuyện cán bộ viên chức mượn danh cơ sở công để trục lợi, trong giáo dục, y tế đều có” - Ông Đào Trọng Thi, Chủ nhiệm Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng nói.

Chủ nhiệm UB dân nguyện Trần Thế Vượng nhìn vấn đề từ khía cạnh khác: Tất cả các trường học, bệnh viện công đều là xây dựng, đầu tư bằng tiền ngân sách. Giáo viên, bác sĩ khai thác ngay những nguồn lực này để làm thêm. Có những bệnh viện, cả nhóm bác sĩ góp tiền mua nguyên cả đoàn xe vận chuyển bệnh nhân để làm thêm, tăng thu nhưng những khoản như khu xử lý rác thải thì chỉ... “đổ đầu” ngân sách.



Luật Viên chức có giúp cho đội ngũ viên chức “làm việc tốt hơn”? Ảnh minh họa

Theo kết quả điều tra, hiện nay cả nước có tổng cộng 52.241 đơn vị sự nghiệp công lập. Đến năm 2009 tổng số viên chức cả nước là 1,6 triệu người, trong đó viên chức thuộc các đơn vị sự nghiệp công lập ở địa phương là 1,545 triệu người, chiếm tỉ lệ 93,1%.

Bộ trưởng Bộ Nội vụ Trần Văn Tuấn thì lại có lý giải khác: chúng ta cho phép viên chức như vậy thì mới quản lý được. Chứ như hiện nay luật không cho phép nhưng người ta vẫn làm. “Dự thảo luật sẽ có những quy định chặt chẽ, viên chức nào chân ngoài dài hơn chân trong, không hoàn thành nhiệm vụ thì nhất quyết cho nghỉ” - Ông Tuấn nói.

Cũng theo ông Tuấn thực tế, dù có cấm việc làm thêm ngoài giờ thì cũng không ngăn được cảnh “chân ngoài dài hơn chân trong”; cấm việc kinh doanh, điều hành doanh nghiệp “phụ” thì vẫn không thiếu cách lách như đứng tên con cháu, người thân...

Để hạn chế tình trạng “dấp dính” trong - ngoài, chính - phụ, các đại biểu yêu cầu dự luật cần có cơ chế đánh giá, quản lý viên chức thật chặt chẽ và có biện pháp xử lý sàng lọc, loại bỏ với những người không hoàn thành công việc.

NGƯỜI ĐỨNG ĐẦU - QUYỀN ĐƯỢC TRAO QUẢ LỚN?

Nhiều đại biểu cho rằng, cơ chế giao quyền tự chủ cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp đã được quy định tại Nghị định 115 của Chính phủ, nhưng khi luật này được ban hành thì tính pháp lý sẽ cao hơn. Khoản 1 Điều 20 dự thảo Luật quy định việc tuyển dụng viên chức được giao cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp quyết định phương thức tuyển dụng.

Theo Chủ nhiệm Ủy ban Pháp luật của QH Nguyễn Văn Thuận, việc giao quá nhiều quyền cho một cá nhân như quy định của dự luật có thể dẫn tới sự độc đoán, lạm quyền hoặc thậm chí là cố ý làm trái để trục lợi. Do vậy, bên cạnh việc tăng quyền tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập, cần có cơ chế kiểm tra, giám sát hữu hiệu việc thực hiện, nhằm bảo đảm dân chủ, khách



Chế độ đãi ngộ sẽ tốt hơn để các cá nhân làm việc tốt hơn. Ảnh minh họa

Dự luật Viên chức gồm 8 chương, 70 điều, nếu được thông qua sẽ có hiệu lực vào ngày 1.1.2012. Đối tượng điều chỉnh của dự luật này sẽ là hơn 1,6 triệu viên chức đang làm việc tại các đơn vị sự nghiệp công trong cả nước.

quan, đồng thời thể hiện sự công khai, minh bạch của quá trình ra quyết định.

Đồng quan điểm với ông Thuận, Trưởng ban Dân nguyện - Trần Thế Vượng cân nhắc việc trao quyền thì cần phải có cơ chế kiểm soát như thế nào. Ông nhắc lại câu chuyện một ông Giám đốc Bệnh viện thuộc tỉnh Bắc Giang trước khi về hưu đã ký quyết định tuyển dụng vào biên chế một cách tràn lan.

Ông Nguyễn Văn Thuận cũng đặt vấn đề là việc giao hoàn toàn trách nhiệm cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp đã hoàn toàn phù hợp với các loại hình đơn vị sự nghiệp hay chưa? Việc tiến hành phân cấp quá nhanh, quá mạnh, giao quá nhiều quyền cho các đơn vị sự nghiệp công lập như trong dự thảo Luật (tổ chức tuyển dụng, xác định số lượng viên chức, xét thay đổi chức danh nghề nghiệp cho viên chức...) thì đã phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh thực tiễn, trình độ quản lý của nhiều đơn vị hiện nay hay chưa?.

Ông Đào Trọng Thi cũng đồng tình, cho rằng: Tăng quyền cho người đứng đầu thì phải kèm theo cơ chế quản lý, giám sát để tránh sự lạm quyền, tiêu cực.

Ngoài những điều trên, một số ý kiến khác như thu hút nhân lực từ nguồn lực Việt Kiều, rồi vấn đề luân chuyển cán bộ, hay lo ngại Luật Viên chức ra đời sẽ làm “chảy máu” công chức cũng nhận được sự quan tâm. Bởi theo quy định như dự luật thì vẫn chưa có sự tách bạch rõ ràng về nhiệm vụ giữa đơn vị sự nghiệp công với cơ quan công quyền. Cho nên, nếu không làm rõ được vấn đề này cộng với quy định viên chức được hưởng lương từ nguồn thu tài chính của đơn vị sự nghiệp công như trong dự luật, rất có thể khi Luật Viên chức được ban hành, một bộ phận không nhỏ cán bộ công chức Nhà nước sẽ rời bộ máy công quyền tìm việc ở các đơn vị sự nghiệp công có thu để cải thiện thu nhập, mức sống. ☘

THANH PHÙNG (TỔNG HỢP)