

CÔNG TÁC TỔ CHỨC - CÁN BỘ VỚI VIỆC PHÒNG, CHỐNG THAM NHŨNG

THS PHẠM TẮT THẮNG

Học viện CTQG Hồ Chí Minh

1. Công tác tổ chức - cán bộ trong thời gian qua.

Công tác tổ chức - cán bộ có vai trò quyết định toàn bộ quá trình lãnh đạo, điều hành và kết quả hoạt động của mỗi cơ quan, đơn vị và cả quốc gia. Nhận rõ vai trò đó, cùng với đổi mới toàn diện các lĩnh vực của đời sống xã hội, công tác tổ chức - cán bộ cũng có những bước đổi mới sâu sắc và đạt những thành quả quan trọng, góp phần phòng ngừa, ngăn chặn các hiện tượng tiêu cực, tham nhũng trong bộ máy của Đảng và Nhà nước.

- *Về thể chế*: Công tác tổ chức đã xác lập và phân định rõ hơn vai trò lãnh đạo của Đảng và chức năng quản lý, điều hành của Nhà nước, hạn chế được sự bao biện, làm thay hoặc buông lỏng lãnh đạo của Đảng. Các văn bản pháp luật về tổ chức, hoạt động của các cơ quan trong bộ máy nhà nước được ban hành và từng bước hoàn thiện như *Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân...* đồng thời, quyền hạn, nghĩa vụ của đội ngũ CB,CC được ghi nhận rõ hơn bằng *Pháp lệnh cán bộ, công chức*.

- *Về tổ chức bộ máy*: Bộ máy của Đảng và Nhà nước được điều chỉnh phù hợp hơn với yêu cầu của nhiệm vụ. Bộ máy đảng ở trung ương giảm từ 24 đầu mỗi năm 1990 xuống còn 16 đầu mỗi năm 2002; qua sắp xếp, hiện tại, bộ máy Chính phủ được tinh giản từ 76 đầu mỗi xuống còn 38, trong đó có 20 bộ, 6 cơ quan ngang bộ, 12 cơ quan

thuộc Chính phủ; chính quyền địa phương được sắp xếp thu gọn và giới hạn địa giới phù hợp với trình độ quản lý; các cơ quan tư pháp được đổi mới để tăng cường pháp chế; tổ chức các đoàn thể và hội quần chúng từng bước kiện toàn phù hợp với điều kiện mới. Các cơ quan kiểm tra, thanh tra, giám sát được thiết lập sâu rộng giúp hoạt động của bộ máy minh bạch hơn.

- *Về đội ngũ cán bộ, công chức*: Qua 20 năm đổi mới, đội ngũ CB,CC được đào tạo, bồi dưỡng chính quy hơn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất chính trị, đạo đức, tâm huyết với sự nghiệp của Đảng và Nhà nước, tích cực trong cuộc đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực. Qua thực tiễn, đã xuất hiện nhiều cán bộ trẻ năng động, tự tin, dám nghĩ, dám làm, năng lực lãnh đạo, quản lý có bước phát triển. *Pháp lệnh Cán bộ, công chức* sửa đổi đã phân loại rõ CB,CC hành chính với cán bộ, viên chức sự nghiệp và CB,CC cơ sở.

Tuy nhiên, trước những biến đổi rất sâu sắc của đời sống kinh tế, xã hội và điều kiện quốc tế, công tác tổ chức - cán bộ đang bộc lộ rất nhiều bất cập, yếu kém. Nền kinh tế thị trường định hướng XHCN chưa có tiền lệ, chưa hoàn thiện với nhiều ưu thế cũng như những mặt trái, khuyết tật như việc đề cao quá mức lợi ích cá nhân, lối sống chạy theo đồng tiền làm biến đổi nhiều giá trị đạo đức truyền thống; xu hướng hội nhập kinh tế toàn cầu; hệ thống pháp luật đang trong quá trình hoàn thiện. Bên cạnh đó là sự chống phá quyết liệt của

các thế lực thù địch mà trọng tâm là dùng sức mạnh kinh tế. Công tác tổ chức - cán bộ bộc lộ sự thiếu linh hoạt, chậm đổi mới không theo kịp sự biến đổi của hoàn cảnh thực tế. Nghị quyết Trung ương 9 khoá IX chỉ rõ: “Còn thiếu quyết tâm trong cơ cấu lại bộ máy hành chính nhà nước theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả... Còn một bộ phận cán bộ, công chức thoái hoá, biến chất, tham nhũng, buôn lậu, những nhiều, phiền hà...”¹. Công tác cán bộ chưa hoàn thành nhiệm vụ lựa chọn những người tài, đức giúp dân, giúp nước, loại bỏ những cán bộ yếu kém, quan liêu, tham nhũng; thủ tục, quy trình, các khâu trong công tác cán bộ chưa thực sự khoa học, dân chủ để ngăn ngừa các hiện tượng tiêu cực, tham nhũng trong đội ngũ CB,CC.

Chính những hạn chế, yếu kém trong công tác tổ chức - cán bộ trở thành một trong những nguyên nhân của tình trạng tham nhũng và sự kém hiệu quả của cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng hiện nay. Cụ thể:

Một là, nền hành chính chưa ổn định, bộ máy công kênh, chức năng, nhiệm vụ chưa rõ ràng. Trong nền hành chính nước ta, những thay đổi trong tổ chức bộ máy diễn ra thường xuyên như điều chỉnh địa giới các tỉnh, thành phố, quận, huyện, thị xã; phường, xã, thị trấn; sáp nhập, điều chỉnh phạm vi quản lý các bộ, cơ quan ngang bộ, sở, ban ngành; thành lập, sáp nhập, chia tách, thay đổi chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị trong cơ quan, tổ chức..., kèm theo là sự gia tăng biên chế. Chẳng hạn, các đơn vị hành chính lãnh thổ cấp tỉnh từ 53 tỉnh (năm 1992) tăng lên 61 tỉnh (năm 1997) và 64 tỉnh như hiện nay. Với những thay đổi này, bộ máy chính quyền mất một khoảng thời gian hoạt động dưới hình thức lâm thời, tổ chức bộ máy chưa ổn định, chức năng, nhiệm vụ chưa rõ ràng. Đây là cơ hội với những CB,CC có năng lực, phẩm chất tốt thể hiện mình, giúp dân, giúp nước nhưng đây cũng là kẽ

hở rất lớn để những cán bộ có tư tưởng vụ lợi tận dụng, khai thác thực hiện những ý đồ cá nhân. Tình trạng tham nhũng, tiêu cực xảy ra vào những bước ngoặt như vậy là điều dễ nhận thấy.

Hiện nay, quyền hạn và nghĩa vụ của từng chức danh CB,CC chưa được định rõ, nên khi tham nhũng, tiêu cực xảy ra sẽ khó có thể xác định chính xác trách nhiệm thuộc về ai.

Hai là, tồn tại nhiều thiết chế phi chính thức. Hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước ta được tổ chức và hoạt động theo quy định của pháp luật, tùy vào tầm quan trọng của cơ quan đó mà được định chế bằng văn bản luật hay văn bản dưới luật - điều đó trở thành nguyên tắc của pháp chế XHCN. Trong thực tế, nguyên tắc này cơ bản được tuân thủ, song cũng còn tồn tại nhiều thiết chế mang tính tạm thời, vụ việc được thành lập để giải quyết một nhiệm vụ, một công việc nào đó đang tồn tại trong rất nhiều cơ quan, tổ chức mà chức năng, nhiệm vụ không dựa trên một văn bản pháp luật có hiệu lực cao, chỉ là những quy định tạm thời, thậm chí dưới dạng không thành văn nhưng quyền hạn thực tế rất lớn, nắm giữ nguồn tài chính không nhỏ; CB,CC trong các cơ quan này thường là kiêm nhiệm nhưng có quyền quyết định rất lớn đến nhân sự, tài chính. Như thế thì khả năng xảy ra tham nhũng, tiêu cực, vụ lợi là khó tránh khỏi. Một ví dụ điển hình được tổ chức theo kiểu này là PMU18. Đến khi xảy ra tham nhũng lớn, các cơ quan chức năng vào cuộc mới nhận rõ những khiếm khuyết lớn về mặt tổ chức.

Ba là, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển, đề bạt cán bộ chưa thực sự dân chủ, công khai.

Tuyển dụng: Các thông tin về tuyển dụng như vị trí tuyển dụng, tiêu chuẩn, số lượng, phương thức tuyển dụng, đánh giá kết quả tuyển dụng không công khai, minh bạch dẫn đến những tiêu cực, biến những cuộc tuyển dụng CB,CC thành biện pháp

để hợp thức hoá những tiêu cực, mờ ám phía sau. Cũng chính sự thiếu công khai, dân chủ mà nhiều kẻ xấu lợi dụng nhu cầu việc làm thiết lập đường dây chạy việc, thu tiền của người lao động. Hậu quả là có những người khi đã trở thành CB,CC phải tìm mọi cách để thu lại số tiền đã mất, bất chấp cả việc làm phi pháp.

Đào tạo, bồi dưỡng: Quy chế đào tạo, bồi dưỡng chưa cụ thể đối với từng loại CB,CC để xảy ra tình trạng xin - cho trong đào tạo, bồi dưỡng. Những người do yêu cầu của nhiệm vụ hoặc quy hoạch cần được đào tạo, bồi dưỡng thì không được đi mà nhiều trường hợp do thân quen, do "chạy" được đi học để hợp thức hoá sự thiếu hụt tiêu chuẩn đầu vào. Có trường hợp sử dụng đào tạo để đẩy người thẳng thắn, tích cực đấu tranh chống tiêu cực, tham nhũng đi học.

Quy hoạch, luân chuyển, đề bạt: Đây là việc làm quan trọng nhằm chuẩn bị nhân sự mang tính chiến lược cho việc thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị trong tương lai. Nguyên tắc trong xây dựng quy hoạch cán bộ là động và mở, thực hiện luân chuyển, đề bạt cán bộ là công khai, dân chủ, nhưng thực tế còn nhiều bất cập: việc xây dựng, điều chỉnh, bổ sung và đưa ra khỏi quy hoạch chưa thực sự khách quan; luân chuyển cán bộ được thực hiện với thời gian ngắn, chế độ, chính sách chưa hoàn thiện nên còn bị lợi dụng để chạy không luân chuyển đến những vùng khó khăn, sử dụng luân chuyển đẩy người có năng lực nhưng không cùng ê kíp đi nơi khác; việc đề bạt, cất nhắc cán bộ vào vị trí lãnh đạo, quản lý chưa quan tâm đến trình độ, năng lực, phẩm chất và sự tin nhiệm của cán bộ, đảng viên và quần chúng mà còn nhiều kẻ hở để những người yếu về năng lực trình độ, kém về phẩm chất đạo đức chạy chức, chạy quyền, nhờ tài "quan hệ" để có được chức vụ và đương nhiên, khi đã có được chức vụ họ sẽ sử dụng nó để thu hồi phần đã đầu tư và thu lợi.

Bốn là, cán bộ có nhiều tiêu cực nhưng chưa bị xử lý nghiêm, thậm chí có trường hợp còn được đề bạt lên vị trí cao hơn. Trong sử dụng cán bộ, tình trạng một số cán bộ lãnh đạo, quản lý liên quan đến những vụ việc tiêu cực hoặc là trung tâm gây mất đoàn kết nội bộ hoặc năng lực yếu kém không hoàn thành nhiệm vụ, mất tín nhiệm nhưng không bị xử lý theo pháp luật hoặc bị xử lý kỉ luật công vụ... mà vẫn được sử dụng; thậm chí, còn được bố trí vào chức vụ lãnh đạo, quản lý cao hơn. Tất nhiên, họ sẽ có thái độ tự cao, tự đại cho rằng không ai dám đụng đến mình và tiếp tục những việc làm sai trái kể cả tham nhũng, tiếp tay cho kẻ xấu. Điều này ảnh hưởng tiêu cực đến niềm tin của nhân dân đối với đội ngũ cán bộ, làm nhụt ý chí phấn đấu và tinh thần đấu tranh của những cán bộ có phẩm chất tốt, năng lực chuyên môn giỏi bởi tài năng của họ không được tôn vinh.

Năm là, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan chưa rõ ràng, cụ thể. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị là người chịu trách nhiệm chính về mọi hoạt động của cơ quan, đơn vị mình nhưng việc xác định trách nhiệm cụ thể của người đứng đầu khi đề xảy ra tham nhũng, tiêu cực trong đơn vị chưa được thực hiện trong thực tế. *Luật Phòng, chống tham nhũng* dành 2 điều (Điều 54, 55) ghi nhận chế độ trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị khi đề xảy ra tham nhũng nhưng chưa có hiệu lực và đòi hỏi phải được cụ thể hoá bằng những văn bản hướng dẫn. Thực tế vẫn xảy ra tình trạng khi có thành tích thì đánh giá rất rõ nét vai trò lãnh đạo, quản lý của người đứng đầu còn khi xảy ra tiêu cực, tham nhũng, có khuyết điểm thì đó là của tập thể. Cũng chính vì chưa thực hiện nghiêm chế độ trách nhiệm của người đứng đầu nên còn tình trạng mất dân chủ, trù dập cấp dưới khi họ biết và nêu ra hành vi tiêu cực, tham nhũng. Điều đặc biệt nguy hiểm là việc làm mất dân chủ, cô lập, loại trừ người thẳng thắn, trung thực lại

được nhân danh tổ chức đảng, các nguyên tắc của Đảng và của Nhà nước, nguyên tắc tập trung dân chủ bị lợi dụng, biến tướng làm vũ khí đầy sức thuyết phục trong tay người đứng đầu để khẳng định thế lực của mình. Những điều này đang cản trở cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực hiện nay.

Sáu là, bố trí cán bộ làm công tác tham mưu, nhất là tham mưu về tổ chức - cán bộ không đúng. Một số cán bộ làm công tác tham mưu thiếu trung thực, khách quan, công tâm, năng lực chuyên môn hạn chế, dẫn đến khi đề xuất các cơ chế, chính sách đã cố ý hoặc vô ý tạo ra những kẽ hở để bọn tham nhũng lợi dụng, tạo lập đường dây làm ăn bất chính. Lợi dụng vị trí công tác, những cán bộ này dễ dàng tham mưu, giới thiệu người không đủ tiêu chuẩn vào vị trí quan trọng trong bộ máy để được nhận sự trả ơn sau đó hoặc bán thông tin, làm lộ chủ trương, chính sách mới trước khi ban hành để thu lợi.

2. Một số giải pháp.

Thứ nhất, thực hiện quyết liệt chương trình đổi mới, cải cách hệ thống chính trị. Trước tiên, phải coi trọng cải cách thể chế, nghiên cứu làm rõ những cơ sở khoa học và thực tiễn để thiết lập hệ thống tổ chức bộ máy thực sự phù hợp, làm việc có hiệu quả từ bộ máy đảng, các cơ quan quản lý nhà nước, các đơn vị hành chính trực thuộc và các tổ chức chính trị - xã hội. Trên cơ sở đó, định chế rõ ràng chức năng, nhiệm vụ của từng tổ chức phù hợp với điều kiện thực tế, hướng tới một nền hành chính ổn định và phát triển. Trong thiết kế tổ chức phải đảm bảo trao quyền đầy đủ, xác định rõ nghĩa vụ và phải có thiết chế kiểm tra, giám sát việc thực thi quyền hạn và nghĩa vụ đó, tránh xây dựng những cơ quan có quyền lực không bị kiểm soát.

Xây dựng đội ngũ CB,CC thực sự là công bộc của dân: xác định những chuẩn mực đạo đức của CB,CC ở mỗi cương vị công tác cụ thể, coi không tham nhũng và

tính tích cực đấu tranh phòng, chống tham nhũng là một tiêu chuẩn. Bước đầu ban hành quy chế ứng xử có nhân cách trong thực thi công vụ với từng chức trách CB,CC, tiến tới nghiên cứu và ban hành luật về đạo đức công chức như một số nước đã làm. Hoàn thiện và thực hiện đúng, công khai, dân chủ, khách quan quy chế, quy trình tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bố trí cán bộ, các thông tin này cần được công bố công khai. Coi trọng những ý kiến đóng góp từ cơ sở, từ cán bộ, đảng viên và quần chúng khi cất nhắc, đề bạt cán bộ lãnh đạo, quản lý. Thực hiện nghiêm túc quy định về lấy phiếu tín nhiệm của nhân dân nơi cư trú, tham gia sinh hoạt tại chi bộ khu dân cư, qua đó, nhân dân có thể giám sát được lối sống của CB,CC và việc chấp hành chính sách, pháp luật của người thân, gia đình cán bộ.

Cùng với cải cách bộ máy, xây dựng đội ngũ CB,CC phải hạn chế tối đa cơ chế xin - cho. Cơ chế này tạo cho CB,CC có thói quen trong thực thi nhiệm vụ nhưng lại như ban ơn cho người khác và phải được nhận thù lao cho việc đó. Quan tâm nghiên cứu, ban hành các tiêu chuẩn, điều kiện, thông số, thời gian, lệ phí trên từng lĩnh vực và niêm yết công khai, những người liên quan cứ theo những chỉ dẫn đó. Việc công khai này không tạo cơ hội cho CB,CC hạch sách, những nhiều mà người dân còn có khả năng giám sát hoạt động của những CB,CC này.

Thứ hai, đề cao vai trò, trách nhiệm người đứng đầu cơ quan. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải là hiện thân cụ thể và thiết thực của ý chí quyết tâm chống tham nhũng, phải là tấm gương liêm chính, trong sáng về đạo đức, lối sống. Cụ thể hoá chế độ trách nhiệm của người đứng đầu trong từng ngành, từng lĩnh vực, khi để xảy ra tiêu cực, tham nhũng, trách nhiệm đầu tiên thuộc về người đứng đầu trực tiếp.

Thực hiện tuyên thệ "không tham nhũng và tích cực đấu tranh chống tham

những” đối với những cán bộ được đề bạt vào vị trí lãnh đạo, quản lý trước tập thể cơ quan, đơn vị. Trước hết, tuyên thệ giúp cho cán bộ tự nhắc nhở mình trước khi được giao trọng trách đồng thời là căn cứ để cấp dưới, đồng nghiệp và quần chúng kiểm tra, giám sát trong suốt quá trình thực thi nhiệm vụ.

Thứ ba, dân chủ, công khai trong công tác cán bộ và trong tổ chức, hoạt động của các cơ quan, đơn vị. Trong hầu hết các khâu của công tác cán bộ đều cần sự công khai, dân chủ: từ tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ. Các cơ quan tham mưu cần xác định rõ những tiêu chí, thông số, số lượng, yêu cầu về phẩm chất, năng lực thực tế của từng vị trí công vụ ban hành công khai để làm căn cứ cho việc lựa chọn CB,CC. Trong đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo và sử dụng cán bộ phải thông qua nhiều kênh thông tin khác nhau để ra quyết định, đặc biệt cần lắng nghe, tiếp thu có chọn lọc ý kiến của quần chúng nơi cư trú và nơi công tác của cán bộ để có cái nhìn toàn diện về người cán bộ đó. Như Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng. Chẳng những xem xét công tác của họ, mà còn phải xem cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem cách viết, cách nói của họ, mà còn phải xem xét việc làm của họ có đúng với lời nói, bài viết của họ hay không. Chẳng những xem xét họ đối với ta thế nào, mà còn phải xem xét họ đối với người khác thế nào”².

Trong tổ chức và hoạt động của các cơ quan, đơn vị, để phòng, chống tham nhũng có hiệu quả cần coi trọng tính công khai, minh bạch. Quan tâm xây dựng các quy chế, nội quy chi tiết, cụ thể như quy chế lãnh đạo, quy chế phối hợp, quy chế về trách nhiệm, những nội quy về việc sử dụng, quản lý tài sản công. Đây là căn cứ để mỗi CB,CC hoạt động đồng thời là căn cứ cho việc kiểm tra, theo dõi tính đúng

đắn trong hoạt động của cả tổ chức và CB,CC.

Thứ tư, xử lý nghiêm minh những CB,CC vi phạm pháp luật. Cùng với những hình thức khen thưởng, tôn vinh sự đóng góp, hy sinh của CB,CC, những biện pháp giáo dục, thuyết phục và tác động về tư tưởng cần coi trọng các biện pháp xử lý kỉ luật và xử lý hình sự đối với những hành vi tham nhũng. Kiên quyết đưa ra ánh sáng những hành vi, con người dính líu đến tham nhũng, các vụ việc tham nhũng phải xác định rõ đối tượng, quy trách nhiệm rõ ràng. Xử lý nghiêm những CB,CC vi phạm vừa có tác dụng trừng trị những việc làm sai trái vừa có tác dụng răn đe đối với những người khác. Việc xử lý phải bình đẳng, tránh tình trạng nhẹ trên, nặng dưới hoặc xử lý nội bộ và đặc biệt tránh trường hợp có tham nhũng rõ rệt mà điều chuyển đi nơi khác với chức vụ giữ nguyên hoặc cao hơn. Điều này tác động rất lớn đến tư tưởng của cán bộ, đảng viên và quần chúng vì họ cho rằng như thế việc phòng, chống tham nhũng chỉ là lý thuyết.

Cuộc đấu tranh phòng chống tham nhũng là một cuộc chiến đấu gay go và quyết liệt, nó sẽ khó khăn hơn trong điều kiện tham nhũng lợi dụng những tiến bộ của khoa học, công nghệ, kết hợp với những thế lực thù địch từ bên ngoài, tham nhũng trong lĩnh vực kinh tế được sự hậu thuẫn của quyền lực chính trị và các tổ chức tội phạm.

Như vậy, phòng, chống tham nhũng thực sự là một nhiệm vụ rất nặng nề vừa cấp bách, vừa lâu dài đòi hỏi sự tập trung và quyết liệt của toàn Đảng, bộ máy Nhà nước và toàn dân, phải đặc biệt coi trọng các biện pháp phòng ngừa từ xa, trong đó làm tốt công tác tổ chức - cán bộ là một biện pháp hữu hiệu □

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Hội nghị lần thứ 9 BCHTW khoá IX, NXB CTQG, H, 2004, tr. 47.

2. Hồ Chí Minh, Toàn tập, NXB CTQG, H, 2004, tập 5, tr. 281-282.