

TĂNG CƯỜNG MỐI QUAN HỆ GIỮA ĐẢNG, CHÍNH QUYỀN VÀ ĐOÀN THỂ QUẦN CHÚNG CẤP CƠ SỞ ở Tây Nguyên hiện nay

PGS, TS NGUYỄN QUỐC PHẠM*

Chất lượng, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cấp cơ sở phụ thuộc rất lớn vào việc tạo lập cơ chế hoạt động giữa tổ chức Đảng, chính quyền và các tổ chức đoàn thể nhân dân (bao gồm Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân) ở cơ sở.

Nghị quyết HNTƯ 5 Khoá IX (tháng 3-2002) *Về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn*, sau khi nêu khái quát những đóng góp trong thực hiện nhiệm vụ, thực hiện quy chế dân chủ, cùng với nhân dân tạo nên những thành tựu đổi mới và phát triển kinh tế văn hoá, xã hội của hệ thống chính trị “ở phần lớn cơ sở”, đã chỉ ra những hạn chế, yếu kém: “... hệ thống chính trị ở cơ sở hiện nay còn nhiều mặt yếu kém, bất cập trong công tác lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện và vận động quần chúng. Tình trạng tham nhũng, quan liêu, mất đoàn kết nội bộ, vừa vi phạm quyền làm chủ của dân, vừa không giữ đúng kỷ cương phép nước xảy ra ở nhiều nơi, có những nơi nghiêm trọng. Chức năng, nhiệm vụ của các bộ phận trong hệ thống chính trị chưa được xác định rành mạch, trách nhiệm không rõ; nội dung và phương thức chậm đổi mới, còn nhiều biểu hiện của cơ chế tập trung quan liêu, bao cấp.

Đội ngũ cán bộ cơ sở ít được đào tạo, bồi dưỡng; chính sách đối với cán bộ cơ sở còn chấp vá”¹.

Đối với hệ thống chính trị ở các vùng dân tộc thiểu số và miền núi trên phạm vi cả nước, chức năng lãnh đạo của tổ chức Đảng, quản lý của chính quyền, phát huy quyền làm chủ của nhân dân gặp không ít khó khăn trong quá trình thực hiện. Những hạn chế, yếu kém vừa phản ánh tình hình chung trong quan hệ giữa tổ chức Đảng, chính quyền và đoàn thể quần chúng ở cấp cơ sở, vừa thể hiện những nét riêng của các vùng dân cư mang tính đặc thù.

Nghị quyết HNTƯ 7 Khoá IX (tháng 3-2003) *Về công tác dân tộc* đã có đánh giá về những hạn chế, yếu kém của hệ thống chính trị cấp cơ sở ở các vùng dân tộc và miền núi: “Hệ thống chính trị cơ sở ở nhiều vùng dân tộc và miền núi còn yếu: trình độ của đội ngũ cán bộ còn thấp, công tác phát triển Đảng chậm; cấp uỷ, chính quyền và các đoàn thể nhân dân ở nhiều nơi hoạt động chưa hiệu quả, không sát dân, không tập hợp được đồng bào.

Ở một số nơi, tôn giáo phát triển không bình thường, trái pháp luật và truyền thống, phong tục, tập quán của nhân dân; một số nơi đồng bào bị các thế lực thù địch và kẻ xấu lợi dụng, kích động, lôi kéo vào các hoạt động gây chia rẽ khối đại đoàn kết dân tộc”².

* Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

Dẫn ra những đánh giá trên đây của Đảng đề có thêm căn cứ phân tích, so sánh, góp phần làm rõ thực trạng tổ chức, hoạt động của hệ thống chính trị cấp cơ sở ở Tây Nguyên nói chung, quan hệ, cơ chế hoạt động giữa tổ chức Đảng, chính quyền và đoàn thể nhân dân cấp cơ sở ở Tây Nguyên nói riêng.

Tổng hợp tư liệu bước đầu ở 3 tỉnh Gia Lai, Đắk Lắk, Kon Tum, qua điều tra, khảo sát một số cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phục vụ cho đề tài khoa học cấp bộ: *Xu hướng phát triển và những giải pháp giải quyết vấn đề dân tộc, tôn giáo và nhân quyền ở Tây Nguyên* (năm 2006-2007), có thể thấy được những cố gắng rất lớn của các tỉnh Tây Nguyên trong việc tăng cường cho cơ sở, nâng cao chất lượng của hệ thống chính trị cấp cơ sở trong những năm gần đây.

Ưu điểm khá rõ trong việc nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cấp cơ sở ở các tỉnh Tây Nguyên là đã quan tâm thiết thực hơn đến nâng cao số lượng, chất lượng của đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số ở cấp cơ sở.

Số liệu đầu năm 2006 ở tỉnh Đắk Lắk cho thấy, cán bộ là người dân tộc thiểu số trong các cơ quan Đảng, chính quyền, đoàn thể quần chúng ở cấp xã có 634 người trên tổng số 2.262 người (chiếm 28%). Trong đó Bí thư và Phó Bí thư Đảng bộ có 31/126 người (chiếm 24%); Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND: 53/134 người (chiếm 39,5%); Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND: 81/128 người (chiếm 63,2%).

Ở tỉnh Gia Lai, tỷ lệ cán bộ là người dân tộc thiểu số ở cấp xã chiếm hơn 30% tổng số cán bộ, công chức ở xã. Trong năm 2005, số đảng viên mới kết nạp có 1.741 người, trong đó người dân tộc thiểu số là 23,32%.

Ở tỉnh Kon Tum, tính đến tháng 12 - 2005, tổng số cán bộ chuyên trách cấp xã là người dân tộc thiểu số có 567/954, chiếm gần 60% tổng số cán bộ ở xã. Trong đó: Bí thư Đảng ủy: 44/88 (50%); Bí thư chi bộ (nơi chưa có Đảng bộ xã): 4/5 (80%); Phó Bí thư Đảng ủy: 27/62 (43,5%); thường trực Đảng ủy (nơi không có Phó Bí thư chuyên trách): 4/7 (gần 60%);

Chủ tịch HĐND 59/90 (65,5%); Chủ tịch UBND 43/87 (gần 50%); Phó Chủ tịch UBND: 71/122 (58,2%); Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc: 63/94 (67%); Bí thư Đoàn Thanh niên: 58/95 (61%); Chủ tịch Hội Phụ nữ: 62/93 (67%); Chủ tịch Hội Nông dân: 63/92 (68,4%); Chủ tịch Hội Cựu chiến binh: 55/95 (58%).

Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIII (tháng 12-2005) đã đề ra mục tiêu đến năm 2010 nâng tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số lên từ 65-70% tổng số cán bộ, công chức ở xã.

Theo đánh giá của các Đảng bộ khu vực Tây Nguyên, trong thời gian gần đây, cùng với việc nâng cao số lượng cán bộ là người dân tộc thiểu số ở cấp xã, chất lượng (trình độ học vấn, năng lực quản lý, điều hành...) của đội ngũ cán bộ này cũng đã có nhiều chuyển biến tích cực.

Tuy nhiên, qua tìm hiểu, khảo sát thực tế ở một số địa phương, một số hạn chế trong quan hệ giữa tổ chức Đảng, chính quyền và các đoàn thể nhân dân ở các cơ sở như sau:

- Nhận thức và thực hiện chức năng của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị cấp cơ sở còn chung chung, chưa thật cụ thể, thiết thực. Ở một số cơ sở tổ chức Đảng (đảng bộ, chi bộ) chưa quan tâm đến soạn thảo, ra các nghị quyết coi đó là công cụ, là phương tiện quan trọng nhất trong việc phát huy vai trò, chức năng lãnh đạo của tổ chức Đảng ở cơ sở. Việc lãnh đạo của tổ chức Đảng đối với HĐND, UBND, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức đoàn thể quần chúng chủ yếu theo kinh nghiệm và uy tín của người Bí thư đảng bộ, chi bộ. Chức năng quản lý của chính quyền chủ yếu thông qua vai trò của UBND. Trong đó uy tín của đồng chí Chủ tịch UBND có vai trò rất lớn. Vai trò của HĐND trong quan hệ với UBND chưa rõ nét trong chương trình hoạt động, trong nội dung các kỳ họp của HĐND.

- Ở những địa bàn chúng tôi khảo sát (năm 2006) chưa hề có quy chế làm việc giữa Bí thư với Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND, Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc

và những người đứng đầu các tổ chức đoàn thể (Chủ tịch Hội Nông dân, Chủ tịch Hội Phụ nữ, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh, Bí thư Đoàn Thanh niên...). Quan hệ hoạt động giữa các tổ chức này chỉ được nhận thức một cách khái quát là Đảng lãnh đạo, chính quyền quản lý, tổ chức đoàn thể phát huy vai trò làm chủ của dân mà chưa được cụ thể hoá trong quy chế làm việc, hoặc những quy định cụ thể trong quan hệ công tác giữa 3 tổ chức vừa nêu.

Kỹ năng soạn thảo văn bản của cán bộ thuộc tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể quần chúng ở những cơ sở được khảo sát còn hạn chế.

- Ở một số cơ sở, cấp uỷ Đảng và chính quyền chưa quan tâm cụ thể, thiết thực tới cơ sở vật chất, điều kiện hoạt động của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức đoàn thể nhân dân. Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức đoàn thể hoặc hoạt động cầm chừng hoặc bị động. Tình hình tôn giáo phát triển không bình thường vẫn tiếp tục diễn ra ở một số địa bàn kèm theo việc lôi cuốn, tranh giành quần chúng, tín đồ.

- Việc phát triển đảng viên còn chậm ở nhiều cơ sở, việc bồi dưỡng những cảm tình, đối tượng đảng từ thanh niên là người dân tộc thiểu số còn hạn chế.

Tình hình trên đã tác động hạn chế lớn đến phương thức hoạt động, quan hệ hoạt động giữa tổ chức Đảng, chính quyền và các đoàn thể quần chúng ở các cơ sở thuộc vùng dân tộc thiểu số của Tây Nguyên.

Tim hiểu những nguyên nhân của hạn chế trên, bước đầu chúng tôi thấy được một số nguyên nhân cả về khách quan và chủ quan như sau:

- Về nguyên nhân khách quan:

Thứ nhất, ở nhiều cơ sở của Tây Nguyên có sự xen kẽ rất lớn về dân cư – tộc người, với rất nhiều phong tục, tập quán, tín ngưỡng, tôn giáo, quan hệ ứng xử khác nhau.

Ở nhiều cơ sở của Tây Nguyên hiện nay có các mối quan hệ dân cư rất đa dạng cần giải quyết: quan hệ giữa người Thượng với người Kinh; quan hệ giữa cư dân các tộc thiểu số bản địa với cư dân các tộc

thiểu số từ nơi khác đến; quan hệ giữa cư dân có đạo với cư dân không có đạo và quan hệ giữa cư dân theo các tín ngưỡng, tôn giáo khác nhau. Đây vừa là nguyên nhân khách quan vừa là một khó khăn rất lớn trong tạo lập quan hệ giữa các tổ chức Đảng, chính quyền và đoàn thể nhân dân.

Thứ hai, tác động khá lớn từ những tàn dư của thiết chế xã hội truyền thống của các dân tộc thiểu số Tây Nguyên, hạn chế việc tạo lập quan hệ hoạt động giữa tổ chức Đảng, chính quyền và đoàn thể nhân dân (thiết chế xã hội cổ truyền từ buôn, plây của cư dân các dân tộc thiểu số Tây Nguyên tồn tại lâu đời với phương thức tự quản gắn với uy tín của người thủ lĩnh – Già làng, Trưởng buôn. Quản lý cộng đồng chủ yếu dựa vào kinh nghiệm, bằng truyền khẩu, tư duy “trực quan sinh động”. Quan hệ họ hàng, gia tộc còn ảnh hưởng lớn trong cộng đồng dân cư...).

Thứ ba, các thế lực thù địch đã và đang lợi dụng những khó khăn trong đời sống của đồng bào; lợi dụng những hạn chế, yếu kém của các địa phương, cơ sở trong thực hiện các chính sách dân tộc, chính sách tôn giáo, kích động chia rẽ đoàn kết các dân tộc, chia rẽ các mối quan hệ trong hệ thống chính trị ở cơ sở, lôi cuốn, tha hoá một số cán bộ trong hệ thống chính trị cấp cơ sở.

- Về những nguyên nhân chủ quan

Một là, trình độ nhận thức, năng lực quản lý, điều hành của một số cán bộ chủ chốt là người dân tộc thiểu số thuộc các tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể quần chúng còn hạn chế do thiếu đào tạo cơ bản, thiếu bồi dưỡng nâng cao kiến thức mọi mặt.

Hai là, sự quan tâm giúp đỡ, chỉ đạo, kiểm tra của cấp trên (trực tiếp là cấp huyện) chưa kịp thời, chưa thường xuyên. Thiếu sự hướng dẫn sâu sát, cụ thể cho các cơ sở xây dựng và thực hiện các quy chế, quy định cụ thể hoá mối quan hệ công tác, quan hệ hoạt động, với chức năng, nhiệm vụ cụ thể của tổ chức Đảng, tổ chức chính quyền và các đoàn thể quần chúng.

Ba là, cơ cấu tổ chức cán bộ ở nhiều cơ sở vẫn còn những bất cập chưa được giải quyết: cán bộ là người dân tộc thiểu số, nhất là dân tộc thiểu số bản địa thông thường tập trung khá lớn ở lĩnh vực dân vận, hoặc công tác Đảng. Số ít cán bộ dân tộc thiểu số tham gia công tác quản lý, điều hành hoặc công tác chuyên môn (quản lý kinh tế, tư pháp, địa chính, kế toán...). Cơ cấu này sẽ gây khó khăn trong tạo lập quan hệ phù hợp giữa tổ chức Đảng, chính quyền và đoàn thể quần chúng.

Bốn là, quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, tạo nguồn cán bộ chưa được quan tâm đúng mức ở một số địa phương cơ sở. Chưa kết hợp một cách thiết thực giữa đào tạo – bồi dưỡng – sử dụng - đào tạo lại cán bộ ở các tổ chức thuộc hệ thống chính trị cấp cơ sở. Công tác tạo nguồn cán bộ dân tộc thiểu số, lôi cuốn con em là người dân tộc thiểu số về công tác ở quê hương sau khi được đào tạo còn nhiều hạn chế.

Năm là, chế độ tiền lương, phụ cấp, đãi ngộ chưa thoả đáng, chưa phù hợp đối với cán bộ, công chức ở cơ sở và những người có uy tín trong đồng bào các dân tộc thiểu số ở Tây Nguyên.

Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng mối quan hệ giữa các tổ chức Đảng – chính quyền - đoàn thể quần chúng trong hệ thống chính trị cấp cơ sở ở Tây Nguyên, xin đề xuất một số giải pháp chủ yếu để tăng cường mối quan hệ đó nhằm phát huy vai trò, hiệu lực của hệ thống chính trị ở cơ sở, đáp ứng yêu cầu phát triển toàn diện về chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và an ninh - quốc phòng các địa phương của Tây Nguyên trong điều kiện hiện nay.

Một là, các cấp tỉnh, huyện phải chỉ đạo, hướng dẫn cho các cơ sở điều tra cơ bản, đánh giá đúng thực trạng về số lượng, chất lượng, cơ cấu của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị cấp cơ sở. Phải tổ chức chặt chẽ và khoa học “cuộc tổng điều tra” này để có những tư liệu, chỉ số xác thực về hệ thống chính trị cấp cơ sở nói chung, về mối quan hệ giữa Đảng - chính quyền - đoàn thể quần chúng ở các cơ sở nói riêng.

Hai là, cấp huyện cần tăng cường chỉ đạo, hướng dẫn và kiểm tra thường xuyên việc xây dựng các quy chế, quy định cụ thể hoá các quan hệ công tác giữa các tổ chức Đảng - chính quyền - đoàn thể quần chúng. Tổng kết, biểu dương những cơ sở xây dựng và thực hiện tốt các quy chế công tác giữa Bí thư cấp uỷ Đảng (đảng bộ, chi bộ) với Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND, Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc, Chủ tịch Hội Nông dân, Chủ tịch Hội Phụ nữ, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh, Bí thư Đoàn Thanh niên...

Ba là, các cơ sở phải chủ động xây dựng và thực hiện đúng quy hoạch đào tạo - bồi dưỡng - sử dụng - tạo nguồn cán bộ cho các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị cấp cơ sở (quy hoạch phải tính đến sự phù hợp trong cơ cấu cán bộ là người dân tộc thiểu số ở các tổ chức Đảng - chính quyền - đoàn thể quần chúng).

Bốn là, tăng cường công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, phát huy vai trò hạt nhân chính trị - vai trò lãnh đạo của tổ chức Đảng trong hệ thống chính trị cấp cơ sở ở Tây Nguyên. Coi trọng việc phát triển đảng viên mới từ thanh niên, phụ nữ, con em các dân tộc thiểu số.

Năm là, kết hợp các nguồn lực, nguồn ngân sách giải quyết phù hợp các chế độ phụ cấp, đãi ngộ cho những cán bộ có nhiều đóng góp trong phát triển kinh tế, bảo đảm an ninh trật tự, tăng cường đoàn kết các dân tộc ở các địa phương, cơ sở.

Đối với Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân, ngoài một phần kinh phí được Nhà nước cấp, cần chủ động, sáng tạo mở rộng các hoạt động gây quỹ theo đúng pháp luật để tăng cường cơ sở vật chất, kinh phí hoạt động có hiệu quả ở các cơ sở.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Khóa IX*, CTQG, H, 2002, tr.166

2. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Khóa IX*, CTQG, H, 2003, tr.32.