

Tồn tại trong giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật cán bộ, công chức - Nguyên nhân và giải pháp

■ TS ĐỖ XUÂN ĐÔNG(*)

Gải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật là lĩnh vực phức tạp, nhạy cảm bởi toàn bộ quá trình giải quyết và kết quả của quá trình đó có liên quan trực tiếp không chỉ đến quyền và lợi ích hợp pháp của người bị xử lý kỷ luật mà đến cả cơ quan, tổ chức quản lý người bị xử lý kỷ luật; đến việc đảm bảo nguyên tắc pháp chế xã hội chủ nghĩa cũng như góp phần giữ vững kỷ luật, kỷ cương hành chính.

Qua trực tiếp chỉ đạo, theo dõi, cũng như nghiên cứu và tổng kết thực tiễn giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật trong những năm qua, chúng tôi nhận thấy có những nhóm nguyên nhân chủ yếu sau đây tác động đến việc giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật :

I. Nhóm nguyên nhân do việc tổ chức thực hiện pháp luật về xử lý kỷ luật và giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật chưa tốt.

1. *Cán bộ, công chức thiếu ý thức trách nhiệm, không thực hiện đúng quy định của pháp luật về thời hạn, trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật.*

Đây là vi phạm có tính phổ biến hiện nay. Trong quá trình giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật đối với một cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước, cơ quan giải quyết khiếu nại đã vi phạm nhiều nội dung của Luật Khiếu nại tố cáo và các văn bản hướng dẫn thi hành (không tổ chức đối thoại trực tiếp với

(*) Chánh Thanh tra Bộ Nội vụ

người khiếu nại, không hủy bỏ quyết định hành chính trái pháp luật, không sửa nội dung quyết định kỷ luật trái với quy định tại Điều 53 Luật Khiếu nại, tố cáo...).

Về vấn đề này, Chỉ thị số 09-CT/TW ngày 6-3-2002 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa IX) về một số vấn đề cấp bách cần thực hiện trong việc giải quyết khiếu nại, tố cáo hiện nay đã chỉ rõ: “nguyên nhân trực tiếp gây ra những cuộc khiếu kiện vượt cấp, đông người, có vụ mang tính kích động như gần đây là do một số cấp uỷ đảng, chính quyền các cấp chưa nhận thức đầy đủ trách nhiệm của mình trong việc tiếp nhận, giải quyết kịp thời các khiếu nại, tố cáo của dân; giải quyết nhiều vụ việc chậm, chưa nghiêm túc, thiếu đáo, chưa đúng chính sách, pháp luật”.

2. *Không tuân thủ các quy định của pháp luật về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức*

Qua kiểm tra hồ sơ xử lý kỷ luật và giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật đối với cán bộ, công chức sử dụng văn bằng chứng chỉ không hợp pháp tại một số bộ, ngành và địa phương, Bộ Nội vụ phát hiện có nhiều trường hợp cơ quan xử lý vi phạm đã vi phạm các quy định của pháp luật về trình tự, thủ tục và thời hiệu xử lý kỷ luật, cá biệt có trường hợp thực hiện trái với quy định của Nhà nước. Thí dụ: có nơi khi phát hiện công chức sử dụng văn bằng chứng chỉ không hợp pháp lại không tiến hành xử lý kỷ luật mà cho nghỉ thôi việc hưởng chế độ một lần.

Cũng qua đợt kiểm tra này, cơ quan thanh tra phát hiện bên cạnh các quy định của nhà nước về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức còn tồn tại hệ thống các văn bản hướng dẫn, quy định riêng của các bộ, ngành, địa phương về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức trong lĩnh vực mà bộ, ngành, địa phương quản lý. Và đa số những văn bản này được ra đời và vận dụng là để nhằm đối phó hoặc làm giảm nhẹ các hình thức kỷ luật, làm cho “phép vua thua lệ làng”.

3. Người có thẩm quyền giải quyết không ban hành quyết định giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật theo đúng quy định của pháp luật

Điều 16 Nghị định của Chính phủ số 53/2005/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật Khiếu nại tố cáo đã quy định: “Người giải quyết khiếu nại phải ban hành quyết định giải quyết khiếu nại theo các nội dung quy định tại Điều 38, Điều 45 của Luật Khiếu nại, tố cáo; không dùng thông báo, biên bản cuộc họp hoặc các hình thức văn bản khác để thay thế quyết định giải quyết khiếu nại”. Tuy nhiên, trong quá trình giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật của một cán bộ quản lý ở một tổng công ty 91, người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lại ban hành công văn trả lời người khiếu nại để thay cho quyết định đó. Chỉ đến khi cơ quan có thẩm quyền có ý kiến chính thức về vấn đề này thì tổng công ty mới tổ chức xem xét lại và sai sót đó mới được khắc phục.

4. Người khiếu nại không chấp hành nghiêm chỉnh quyết định giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật đúng và đã có hiệu lực pháp luật

Đây cũng là một trong những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng khiếu nại quyết định kỷ luật bị kéo dài, gay gắt, vượt cấp, nhiều khi đến tận lãnh đạo Đảng và Nhà nước.

II. Nhóm nguyên nhân do thiếu sự điều chỉnh và những quy định chồng chéo của pháp luật.

1. Thiếu quy định về giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật đối với một số nhóm và một

số loại khiếu nại quyết định kỷ luật

Có thể thấy rõ điều này qua việc Nghị định số 35/2005/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức quy định rất rõ về quy trình, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật không chỉ đối với công chức trong cơ quan hành chính nhà nước mà đối với cả viên chức trong các đơn vị sự nghiệp và cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhà nước thì Nghị định số 53/2005/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật Khiếu nại, tố cáo không hề có quy định nào hướng dẫn việc giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật của viên chức trong các đơn vị sự nghiệp và cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhà nước. Như vậy, pháp luật về giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật đang có một khoảng trống, một sự thiếu hụt rất lớn.

Một số loại khiếu nại quyết định kỷ luật sau đây cũng chưa được pháp luật giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật điều chỉnh:

- Khiếu nại quyết định giải quyết lần đầu do tổng giám đốc các tổng công ty 91 ban hành.

- Khiếu nại quyết định giải quyết lần đầu do giám đốc các đại học quốc gia ban hành.

- Khiếu nại quyết định giải quyết lần đầu do Chủ tịch Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam và Chủ tịch Viện Khoa học Xã hội Việt Nam ban hành.

2. Đưa ra những quy định thiếu khả thi, gây khó khăn cho cơ quan có chức năng giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật

Khoản 2 Điều 14 Nghị định số 53/2005/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật Khiếu nại tố cáo quy định thời hạn trả lời của cơ quan được đề nghị tham khảo ý kiến là một thí dụ. Quy định này bất hợp lý ở chỗ trong khi Điều 54 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Khiếu nại tố cáo quy định toàn bộ thời hạn để giải quyết những vụ khiếu nại quyết định kỷ luật phức tạp không được quá 45 ngày thì đã mất đến 15 ngày chỉ để đợi trả lời của cơ quan được đề nghị tham khảo ý kiến. Trong 30 ngày còn lại, cơ quan có chức năng giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật phải nghiên cứu, xem xét khối lượng

Cũng qua đợt kiểm tra này, cơ quan thanh tra phát hiện bên cạnh các quy định của nhà nước về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức còn tồn tại hệ thống các văn bản hướng dẫn, quy định riêng của các bộ, ngành, địa phương về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức trong lĩnh vực mà bộ, ngành, địa phương quản lý. Và đa số những văn bản này được ra đời và vận dụng là để nhằm đối phó hoặc làm giảm nhẹ các hình thức kỷ luật, làm cho "phép vua thua lệ làng".

3. Người có thẩm quyền giải quyết không ban hành quyết định giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật theo đúng quy định của pháp luật

Điều 16 Nghị định của Chính phủ số 53/2005/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật Khiếu nại tố cáo đã quy định: "Người giải quyết khiếu nại phải ban hành quyết định giải quyết khiếu nại theo các nội dung quy định tại Điều 38, Điều 45 của Luật Khiếu nại, tố cáo; không dùng thông báo, biên bản cuộc họp hoặc các hình thức văn bản khác để thay thế quyết định giải quyết khiếu nại". Tuy nhiên, trong quá trình giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật của một cán bộ quản lý ở một tổng công ty 91, người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lại ban hành công văn trả lời người khiếu nại để thay cho quyết định đó. Chỉ đến khi cơ quan có thẩm quyền có ý kiến chính thức về vấn đề này thì tổng công ty mới tổ chức xem xét lại và sai sót đó mới được khắc phục.

4. Người khiếu nại không chấp hành nghiêm chỉnh quyết định giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật đúng và đã có hiệu lực pháp luật

Đây cũng là một trong những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng khiếu nại quyết định kỷ luật bị kéo dài, gay gắt, vượt cấp, nhiều khi đến tận lãnh đạo Đảng và Nhà nước.

II. Nhóm nguyên nhân do thiếu sự điều chỉnh và những quy định chồng chéo của pháp luật.

1. Thiếu quy định về giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật đối với một số nhóm và một

số loại khiếu nại quyết định kỷ luật

Có thể thấy rõ điều này qua việc Nghị định số 35/2005/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức quy định rất rõ về quy trình, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật không chỉ đối với công chức trong cơ quan hành chính nhà nước mà đối với cả viên chức trong các đơn vị sự nghiệp và cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhà nước thì Nghị định số 53/2005/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật Khiếu nại, tố cáo không hề có quy định nào hướng dẫn việc giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật của viên chức trong các đơn vị sự nghiệp và cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhà nước. Như vậy, pháp luật về giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật đang có một khoảng trống, một sự thiếu hụt rất lớn.

Một số loại khiếu nại quyết định kỷ luật sau đây cũng chưa được pháp luật giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật điều chỉnh:

- Khiếu nại quyết định giải quyết lần đầu do tổng giám đốc các tổng công ty 91 ban hành.

- Khiếu nại quyết định giải quyết lần đầu do giám đốc các đại học quốc gia ban hành.

- Khiếu nại quyết định giải quyết lần đầu do Chủ tịch Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam và Chủ tịch Viện Khoa học Xã hội Việt Nam ban hành.

2. Đưa ra những quy định thiếu khả thi, gây khó khăn cho cơ quan có chức năng giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật

Khoản 2 Điều 14 Nghị định số 53/2005/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật Khiếu nại tố cáo quy định thời hạn trả lời của cơ quan được đề nghị tham khảo ý kiến là một thí dụ. Quy định này bất hợp lý ở chỗ trong khi Điều 54 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Khiếu nại tố cáo quy định toàn bộ thời hạn để giải quyết những vụ khiếu nại quyết định kỷ luật phức tạp không được quá 45 ngày thì đã mất đến 15 ngày chỉ để đợi trả lời của cơ quan được đề nghị tham khảo ý kiến. Trong 30 ngày còn lại, cơ quan có chức năng giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật phải nghiên cứu, xem xét khối lượng

hồ sơ rất lớn; nhiều khi phải di chuyển đến hàng nghìn ki-lô-mét để tổ chức đối thoại trực tiếp với người có đơn khiếu nại...; trong khi lực lượng mỏng, công việc nhiều, lại bị khống chế thời hạn như trên nên luôn ở vào tình trạng quá sức, quá tải, rất khó bảo đảm yêu cầu về chất lượng, hiệu quả.

3. *Thiếu văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn chi tiết việc áp dụng các văn bản pháp luật quy định thẩm quyền, nội dung, hình thức, trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật*

Xét về yêu cầu lập pháp, tương ứng với mỗi chế định pháp luật nội dung thì nhất thiết phải có một chế định pháp luật hình thức để bảo đảm hiệu lực, hiệu quả của pháp luật nội dung. Tuy nhiên, Luật Khiếu nại tố cáo và Pháp lệnh Cán bộ, công chức có hiệu lực thi hành gần mười năm, đã được sửa đổi, bổ sung nhiều lần nhưng đến nay chúng ta vẫn chưa có các văn bản dưới luật để hướng dẫn quy trình, thủ tục và thẩm quyền giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật đối với công chức trong cơ quan hành chính nhà nước, viên chức trong đơn vị sự nghiệp, dịch vụ công và cán bộ lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp nhà nước. Nghị quyết của Quốc hội số 30/2004/QH 11 ngày 15/6/2004 về công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực quản lý hành chính nhà nước cũng chỉ rõ một trong những nguyên nhân cơ bản, chủ yếu nhất dẫn đến tình trạng khiếu nại, tố cáo phức tạp, gay gắt, vượt cấp và kéo dài là: “do chính sách, pháp luật trong một số lĩnh vực chưa đầy đủ...”.

III. Nhóm nguyên nhân do bất cập trong tổ chức, hoạt động và cơ chế, chính sách đối với cơ quan, cán bộ, công chức giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật

1. *Bất cập về tổ chức và hoạt động của cơ quan thực hiện nhiệm vụ giải quyết khiếu nại, tố cáo*

Tổ chức, biên chế của cơ quan thực hiện chức năng giải quyết khiếu nại, tố cáo còn rất mỏng, hiện tại số lượng cán bộ, công chức của các cơ quan này thường chỉ trên dưới

mười người (kể cả Chánh Thanh tra và các Phó Chánh Thanh tra) trong khi giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật là công việc luôn phải đảm bảo yêu cầu về thời hạn, khối lượng và chất lượng cho nên cán bộ, công chức của các cơ quan thực hiện chức năng giải quyết khiếu nại luôn trong tình trạng quá tải.

2. *Sự chống chéo trong hoạt động của các cơ quan thực hiện chức năng giải quyết khiếu nại, tố cáo với các cơ quan, tổ chức khác*

Luật Thanh tra, Nghị định số 41/2005/NĐ-CP ngày 25/3/2005 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Thanh tra đều quy định giải quyết khiếu nại, tố cáo là nhiệm vụ của các cơ quan thanh tra nhà nước. Nhưng Điều 31 Nghị định số 53/2005/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật Khiếu nại tố cáo lại quy định: “Thủ trưởng cơ quan nhà nước có trách nhiệm giải quyết khiếu nại đối với quyết định kỷ luật thuộc thẩm quyền; trong trường hợp cần thiết thì giao cho cơ quan, bộ phận quản lý nhân sự hoặc cơ quan thanh tra cùng cấp tiến hành xác minh, kết luận và kiến nghị việc giải quyết”. Quy định nêu trên đã dẫn đến những trường hợp cùng một vụ khiếu nại quyết định kỷ luật nhưng khi thì được người có thẩm quyền giải quyết giao cho Vụ (hoặc Ban) Tổ chức cán bộ tiến hành xác minh, kết luận và kiến nghị việc giải quyết, khi khác lại giao cho cơ quan thanh tra. Hậu quả là kết quả xác minh, kết luận và kiến nghị việc giải quyết của hai cơ quan này có thể không thống nhất, làm cho vụ việc bị kéo dài.

3. *Một số cơ quan có chức năng tham mưu của Chính phủ, của các bộ, ngành thông báo ý kiến chỉ đạo hoặc đề xuất, hướng dẫn giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật thiếu nhất quán, né tránh trách nhiệm, dùn dẩy công việc*

Xin đơn cử một vài thí dụ: trong quá trình giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật của một trường hợp ở một tỉnh, có cơ quan đã ba lần ra văn bản gửi Bộ Nội vụ thông báo ý kiến chỉ đạo giải quyết vụ việc này với nội dung văn bản sau phủ định văn bản trước, sau đó

lại có văn bản khẳng định lại hiệu lực của văn bản đã bị phủ định.

Để khắc phục những tồn tại và nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật thì các giải pháp được xây dựng sắp tới phải dựa trên cơ sở quán triệt sâu sắc một triết lý cơ bản của truyền thống pháp luật phương Đông, đó là phải triệt tiêu nguyên nhân, môi trường đã sinh ra và nuôi dưỡng những tồn tại, bất cập chứ không phải nhằm vào những triệu chứng, biểu hiện của những tồn tại, bất cập đó.

Từ việc phân tích các nhóm nguyên nhân nêu trên, chúng tôi cho rằng trong thời gian tới chúng ta cần khẩn trương xây dựng, ban hành và thực hiện tốt một số giải pháp sau đây:

Một là, nhanh chóng xây dựng, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn quy trình, thủ tục và thẩm quyền giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật đối với viên chức trong các đơn vị sự nghiệp, dịch vụ công và cán bộ lãnh đạo, quản lý các doanh nghiệp nhà nước. Theo hướng này, hiện nay Bộ Nội vụ đang khẩn trương xây dựng để ban hành Thông tư quy định chi tiết việc giải quyết khiếu nại đối với quyết định kỷ luật công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Hai là, nhanh chóng pháp điển hóa các quy định về giải quyết khiếu nại, tổ cáo theo hướng tách Luật Khiếu nại, tổ cáo thành hai đạo luật độc lập là Luật về khiếu nại và giải quyết khiếu nại và Luật về tổ cáo và giải quyết tổ cáo để loại bỏ những bất cập trong thể chế và cơ chế giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật. Giải pháp này không những đáp ứng yêu cầu của nguyên tắc nhà nước pháp quyền, của hội nhập quốc tế và khu vực mà còn là sự quán triệt quan điểm chỉ đạo của Đảng: "Ưu tiên xây dựng các luật về kinh tế, về các quyền công dân và các luật điều chỉnh công cuộc cải cách bộ máy nhà nước, ... Coi trọng tổng kết thực tiễn Việt Nam, nâng cao chất lượng xây dựng pháp luật, ban hành các văn bản luật với những quy định cụ

thể, dễ hiểu, dễ thực hiện. Giảm dần các luật, pháp lệnh chỉ dừng lại ở những nguyên tắc chung, muốn thực hiện được phải có nhiều văn bản hướng dẫn thi hành" (Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng CSVN).

Ba là, khẩn trương nghiên cứu xây dựng cơ chế giải quyết khiếu kiện hành chính (bao gồm cả giải quyết các khiếu nại quyết định kỷ luật) bằng trình tự tài phán hành chính để người khiếu nại có thể yêu cầu được giải quyết theo trình tự tài phán hành chính trong bất kỳ giai đoạn nào của quá trình giải quyết khiếu nại. Theo hướng này, nên xây dựng cơ quan tài phán hành chính trực thuộc Thủ tướng Chính phủ và tổ chức theo khu vực để tránh sự can thiệp của các cơ quan có thẩm quyền ở địa phương làm ảnh hưởng đến tính công bằng, khách quan của các phán quyết. Điều đó cũng phù hợp với yêu cầu Nghị quyết của Quốc hội số 30/2004/QH-11 ngày 15/6/2004 về công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực quản lý hành chính nhà nước: "Chính phủ khẩn trương... xây dựng cơ chế hữu hiệu để giải quyết các khiếu kiện hành chính phù hợp với tình hình thực tế của nước ta và thông lệ quốc tế".

Đi liền với việc xây dựng cơ chế giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật bằng trình tự tài phán hành chính, cần nghiên cứu xây dựng cơ chế cho phép luật sư tham gia bảo vệ quyền lợi cho người khiếu nại quyết định kỷ luật (trước mắt có thể chỉ cho phép luật sư tham gia ở mức độ cung cấp các dịch vụ pháp lý, tư vấn cho người khiếu nại). Vượt lên những sự khác nhau từ lý thuyết và mô hình tổ chức nhà nước, ở đâu sự có mặt của luật sư trong các hoạt động tố tụng, tài phán cũng luôn được xem là biểu hiện của một xã hội công bằng, dân chủ và văn minh. Cơ chế này sẽ còn phát huy hiệu quả cao hơn nữa nếu trình tự tố tụng, tài phán được chuyển từ tố tụng tổ cáo sang tố tụng tranh tụng, từ án tại hồ sơ sang án tại phiên tòa.

Bốn là, gấp rút tăng thêm biên chế cho

(Xem tiếp trang 19)

Làm tốt việc giải quyết..

(Tiếp theo trang 10)

cơ quan thanh tra, giải quyết khiếu nại tố cáo. Với khối lượng công việc và yêu cầu bảo đảm về thời gian cũng như chất lượng công việc, nhất là trong điều kiện đẩy mạnh phân cấp và được giao thêm những nhiệm vụ mới thì biên chế tối thiểu của các cơ quan này phải từ 30 người trở lên.

Năm là, đổi mới hơn nữa chế độ, chính sách đãi ngộ đối với công chức làm công tác thanh tra, giải quyết khiếu nại tố cáo theo đúng tinh thần Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng CSVN đã nhấn mạnh: “bảo đảm cho công chức có thể sống bằng thu nhập từ tiền lương”. Theo hướng này, nên xếp lương và chế độ phụ cấp cho công chức làm công tác thanh tra, giải quyết khiếu nại tố cáo vào nhóm những nghề hoặc công việc có điều kiện lao động cao hơn bình thường và có chế độ dưỡng liêm như đã áp dụng đối với các ngành Tòa án, Kiểm sát.

Sáu là, đổi mới và tăng cường sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan thanh tra, giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật với các cơ

quan, tổ chức khác trong bộ máy nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, đặc biệt là với các cơ quan văn hóa, tư tưởng và các phương tiện thông tin đại chúng trong việc tuyên truyền pháp luật khiếu nại, tố cáo cũng như các vụ việc giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật để mọi người hiểu rõ chính sách, pháp luật, biểu dương kịp thời những điển hình tốt, những kinh nghiệm, sáng kiến hay; phê phán những việc làm trái pháp luật.

Bảy là, tăng cường hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra việc khiếu nại quyết định kỷ luật để phát hiện và xử lý kịp thời các sai phạm, không để kéo dài và xảy ra hậu quả đáng tiếc. Đi đôi với giải pháp này, phải chấn chỉnh việc thực hiện chế độ báo cáo thường xuyên về tình hình khiếu nại và giải quyết khiếu nại quyết định kỷ luật; đồng thời tăng cường hơn nữa vai trò và trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền các cấp, đặc biệt là vai trò và trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan này trong việc tiếp nhận, giải quyết kịp thời các khiếu nại quyết định kỷ luật; không để xảy ra tình trạng giải quyết vụ việc chậm, chưa nghiêm túc, thiếu đạo, chưa đúng chính sách, pháp luật, vi phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người khiếu nại.■

biện, làm thay, can thiệp quá sâu vào công việc tổ chức nội bộ của các hội, tổ chức phi chính phủ, chưa tôn trọng tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của tổ chức hội.

Các cơ quan nhà nước chậm ban hành, sửa đổi các văn bản quy phạm pháp luật về tổ chức, hoạt động và quản lý hội cho phù hợp tình hình mới. Do đó yêu cầu bức thiết hiện nay là cần khẩn trương nghiên cứu ban hành Luật Hội để có cơ sở pháp lý cao về quản lý nhà nước đối với hội và tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của hội. Từ đó căn cứ vào các loại hình tổ chức hội, tổ chức phi chính phủ để xác định phương thức và nội dung quản lý phù hợp.

Yêu cầu phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN đang đặt ra đòi hỏi cấp bách là phải xác định

đúng vị trí, vai trò của các hội, hiệp hội trong việc thực hiện đại đoàn kết dân tộc, phát huy dân chủ XHCN, tham gia các hoạt động quản lý sản xuất, kinh doanh, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của thành viên, hội viên. Điều đó đặt ra đòi hỏi, một mặt phải tăng cường vai trò của nhà nước gắn với đổi mới phương thức quản lý của nhà nước đối với các hội, hiệp hội, mặt khác bản thân các tổ chức hội phải tự đổi mới nội dung và phương thức hoạt động, khắc phục tình trạng “hành chính hoá” xa rời đoàn viên, hội viên là một công việc to lớn vừa cấp bách, vừa lâu dài trong sự nghiệp đổi mới đất nước.■

Ghi chú:

(1) Theo Vai trò của hiệp hội - Vũ Thế Dũng - Tuổi trẻ chủ nhật số 29 năm 2005.