TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Toàn văn bài phát biểu của Tổng Bí thư khai mạc Hội nghị Trung ương 7

16:18 07/05/2018

Ngày 7/5, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã phát biểu khai mạc Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII. Báo Thương hiệu và Công luận trân trọng giới thiệu toàn văn bài phát biểu của Tổng Bí thư.

Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng

Thưa các đồng chí Trung ương,

Thưa các đồng chí tham dự Hội nghị,

Thực hiện Chương trình làm việc toàn khoá, hôm nay Ban Chấp hành Trung ương bắt đầu họp Hội nghị lần thứ bảy để thảo luận cho ý kiến về các nội dung: Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng

lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong các doanh nghiệp; cải cách chính sách bảo hiểm xã hội; và một số vấn đề quan trọng khác.

Thay mặt Bộ Chính trị, Ban Bí thư, tôi nhiệt liệt chào mừng các đồng chí Uỷ viên Ban Chấp hành Trung ương, các đại biểu khách mời đã về dự Hội nghị và xin gửi tới các đồng chí lời chúc tốt đẹp nhất.

Thưa các đồng chí,

Thời gian qua, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã chỉ đạo Ban cán sự đảng Chính phủ, các ban đảng và các cơ quan hữu quan khẩn trương, nghiêm túc chuẩn bị các đề án, báo cáo, tờ trình về các vấn đề nêu trên, gửi Trung ương theo đúng Quy chế làm việc để các đồng chí nghiên cứu trước. Sau đây, tôi xin phát biểu một số ý kiến có tính gợi mở, nêu vấn đề, mong được các đồng chí quan tâm trong quá trình thảo luận, xem xét, quyết định.

1. Về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp

Như chúng ta đều biết, cán bộ và công tác cán bộ là vấn đề đặc biệt quan trọng trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị, có ý nghĩa quyết định sự thành bại của cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nhấn mạnh: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc", "muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém".

Từ trước đến nay, nhất là trong những nhiệm kỳ gần đây, Đảng ta luôn quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của từng thời kỳ cách mạng; đã có nhiều quyết sách rất đúng về cán bộ và công tác cán bộ; kiên trì, kiên quyết lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện các chính sách, biện pháp, đạt được những kết quả quan trọng. Nhờ đó, đội ngũ các cấp đã có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên; cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, ngành nghề, lĩnh vực công tác có sự cân đối, hợp lý hơn. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ có lập trường tư tưởng vững vàng, kiên định mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn rèn luyện, phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đa số cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có trình độ, năng lực, phẩm chất, uy tín; cán bộ cấp chiến lược có bản lĩnh chính trị, kiên định chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Gần đây, việc xử lý kịp thời, nghiêm minh một số tổ chức, cá nhân vi phạm đã góp phần cảnh tỉnh, cảnh báo, răn đe, ngăn chặn tiêu cực, làm trong sạch đội ngũ cán bộ, từng bước

củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ còn bộc lộ không ít những hạn chế, yếu kém. Đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị đông nhưng chưa mạnh, tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi. Cơ cấu giữa các ngành, nghề, lĩnh vực chưa thật sự hợp lý, thiếu sự liên thông giữa các cấp, các ngành; thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ; thiếu gương mẫu, chưa thật sự gắn bó mật thiết với nhân dân; vướng vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm. Không ít cán bộ quản lý doanh nghiệp thiếu ý chí tu dưỡng, rèn luyện, thậm chí lợi dụng sơ hở, cố ý làm trái, trục lợi, làm thất thoát vốn, tài sản nhà nước, gây hậu quả nghiêm trọng. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp, chạy tội... chậm được ngăn chặn và đẩy lùi.

Có thể khẳng định, sự trưởng thành, phát triển của đội ngũ cán bộ và những ưu điểm trong công tác cán bộ là nhân tố then chốt, quyết định làm nên những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử trong công cuộc đổi mới đất nước. Song những yếu kém, khuyết điểm của một bộ phận cán bộ và những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ cũng là một trong những nguyên nhân làm cho đất nước phát triển chưa tương xứng với tiềm năng, thế mạnh và làm suy giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước ta.

Hiện nay, đất nước đang đứng trước những yêu cầu, nhiệm vụ mới với những thời cơ, thuận lợi và khó khăn, thách thức mới đan xen. Sự nghiệp đổi mới, hội nhập quốc tế, phát triển đất nước nhanh và bền vững đang chuyển sang giai đoạn mới, cao hơn, ngày càng đi vào chiều sâu, khó khăn, phức tạp hơn so với trước. Tình hình, bối cảnh trong nước, quốc tế đã có nhiều thay đổi, đang diễn biến nhanh chóng, phức tạp, khó lường dưới tác động của kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và nhiều yếu tố, xu hướng chính trị-kinh tế-xã hội khác. Sự chống phá của các thế lực thù địch, phản động ngày càng tinh vi, nguy hiểm hơn trong điều kiện phát triển bùng nổ của hệ thống thông tin, truyền thông toàn cầu, chiến tranh mạng. Chính vì vậy, Nghị quyết Đại hội XII của Đảng đã yêu cầu: Phải tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ theo đúng tinh thần "thời kỳ nào, phong trào nào thì cán bộ đó".

Thực hiện Chương trình làm việc của Ban Chấp hành Trung ương, ngay từ tháng 5/2016, Ban Bí thư đã thành lập Ban Chỉ đạo xây dựng Đề án để thực hiện nhiệm vụ Đại hội XII đã đề ra, tiến hành tổng kết 20 năm (1997- 2017) thực

hiện Nghị quyết Trung ương 3 khoá VIII về "Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước", trên cơ sở đó xây dựng Đề án và Dự thảo Nghị quyết để trình Hội nghị Trung ương lần này. Đề án và Dự thảo Nghị quyết đã được xây dựng, biên tập, chỉnh sửa nhiều lần, lắng nghe ý kiến đóng góp của các ban, bộ, ngành và các tỉnh uỷ, thành uỷ trực thuộc Trung ương; tham vấn ý kiến của nhiều đồng chí nguyên là cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, cán bộ lão thành, các nhân sĩ, trí thức và các nhà khoa học.

Đề nghị các đồng chí Trung ương và các đồng chí tham dự Hội nghị nghiên cứu kỹ các dự thảo văn bản và xuất phát từ thực tiễn phong phú của địa phương, đơn vị, thảo luận, đánh giá khách quan, khoa học về những kết quả, thành tích đã đạt được, phân tích sâu sắc những hạn chế, yếu kém còn tồn tại và chỉ rõ nguyên nhân, nhất là nguyên nhân chủ quan. Trả lời cho được câu hỏi vì sao 20 năm qua, đặc biệt những năm gần đây mặc dù Đảng ta đã có rất nhiều chủ trương, chính sách về công tác cán bộ được cán bộ, đảng viên và nhân dân đồng tình, ủng hộ, nhưng trong thực hiện vẫn còn nhiều bất cập, hiệu quả còn thấp? Nguyên nhân từ đâu, ở khâu nào, cấp nào? Đồng thời, phân tích, dự báo tình hình trong nước, quốc tế trong thời gian tới; xác định rõ yêu cầu, nhiệm vụ mới, bối cảnh mới, nhất là những yếu tố tác động, cả tích cực lẫn tiêu cực đến cán bộ và công tác cán bộ. Từ đó, đi sâu thảo luận, làm rõ, tạo sự thống nhất cao về quan điểm, tư tưởng chỉ đạo, mục tiêu trước mắt cũng như lâu dài và những nhiệm vụ, giải pháp lớn, có tính đột phá khả thi cao để sớm khắc phục triệt để những hạn chế đã nêu, làm tốt hơn nữa công tác cán bộ, xây dựng cho được một đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Cố gắng chỉ ra khâu đột phá là khâu nào? Đánh giá cán bộ hay sắp xếp, bố trí cán bộ? Khắc phục tình trạng "chạy chức, chạy quyền" hay "thân quen, cánh hẩu"? Chú trọng đặc biệt phẩm chất hay năng lực hay coi trọng cả hai? Vì sao có nhiều nghị quyết rất đúng, rất trúng nhưng việc thực hiện hiệu quả lại thấp? Vì sao quy trình thì đúng nhưng bố trí con người cụ thể lại sai? Vướng mắc chính là ở chỗ nào? Cơ chế giám sát quyền lực đã đủ chưa? Chính sách tạo ra động lực để cán bộ tâm huyết gắn bó với sự nghiệp là gì?...

2. Về cải cách chính sách tiền lương

Chính sách tiền lương là một bộ phận rất quan trọng, có quan hệ chặt chẽ với các chính sách khác trong hệ thống chính sách kinh tế-xã hội, liên quan trực tiếp đến các cân đối lớn của nền kinh tế, thị trường lao động và đời sống của người hưởng lương, góp phần xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, phòng, chống tham nhũng, lãng phí.

Nước ta đã trải qua 4 lần cải cách chính sách tiền lương, vào các năm 1960, 1985, 1993 và năm 2003. Kết luận của Hội nghị Trung ương 8 khoá IX về Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2003-2007 đã từng bước được bổ sung, hoàn thiện theo chủ trương, quan điểm chỉ đạo của Đại hội Đảng các khoá X, XI, XII, đặc biệt là các kết luận của Hội nghị Trung ương 5 và Hội nghị Trung ương 7 khoá XI về vấn đề này. Nhờ đó, tiền lương trong khu vực công đã từng bước được cải thiện, nhất là ở những vùng và lĩnh vực đặc biệt khó khăn, góp phần nâng cao đời sống của người hưởng lương; tiền lương trong khu vực doanh nghiệp từng bước được hoàn thiện theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước.

Tuy nhiên, đến nay vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Chính sách tiền lương trong khu vực công còn phức tạp, thiết kế hệ thống bảng lương chưa phù hợp với vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo; còn mang nặng tính bình quân, cào bằng, chưa tạo được động lực để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả làm việc của người lao động. Quy định mức lương bằng mức lương cơ sở nhân với hệ số đã không thể hiện rõ giá trị thực của tiền lương. Có quá nhiều loại phụ cấp, nhiều khoản thu nhập ngoài lương do nhiều cơ quan quyết định, bằng nhiều văn bản quy định khác nhau, làm phát sinh nhiều bất hợp lý, không thể hiện rõ thứ bậc hành chính trong hoạt động công vụ; chưa động viên được người có chuyên môn, nghiệp vụ, năng suất lao động cao. Tiền lương cơ bản của khu vực công thấp hơn khu vực doanh nghiệp, chưa bảo đảm nhu cầu thiết yếu của đời sống và chưa phải là nguồn thu nhập chính của nhiều người hưởng lương. Nguồn kinh phí thực hiện cải cách tiền lương đối với khu vực công về cơ bản vẫn do ngân sách Nhà nước bảo đảm và chủ yếu từ ngân sách Trung ương. Việc thực hiện xã hội hoá và điều chỉnh giá phí dịch vụ công theo cơ chế thị trường trong nhiều lĩnh vực còn chậm. Nhiều địa phương còn dư nguồn cải cách tiền lương nhưng không được chi lương cao hơn.

Tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp chưa phản ánh đúng quan hệ phân phối theo lao động trong nền kinh tế thị trường, chưa tạo được động lực nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy phát triển sản xuất kinh doanh. Việc Nhà nước quy định một số nguyên tắc về xây dựng thang, bảng lương đã can thiệp quá sâu vào quyền tự chủ tiền lương của doanh nghiệp; chưa phát huy được vai trò, tác dụng của cơ chế thương lượng, định đoạt tiền lương giữa người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động. Cơ chế quản lý tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước chưa thực sự gắn tiền lương của người lao động với năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh.

Vì vậy, đã đến lúc chúng ta phải tiến hành cải cách một cách cơ bản chính sách tiền lương để khắc phục những hạn chế, bất cập nêu trên. Đề nghị các đồng chí

Trung ương nghiên cứu kỹ lưỡng, thảo luận sâu sắc, toàn diện các nội dung, vấn đề nêu trong Tờ trình, Đề án và Dự thảo Nghị quyết của Trung ương. Chú ý đánh giá khách quan, khoa học về tình hình và nguyên nhân, bài học kinh nghiệm; phân tích, dự báo bối cảnh tiến hành cải cách lần này, thấy hết những khó khăn, thách thức cũng như thời cơ, thuận lợi mới. Phải chăng, về thời cơ, thuận lợi, có thể kể đến: Thành tựu có ý nghĩa lịch sử của 30 năm đổi mới, tiềm lực kinh tế và ngân sách nhà nước, thu nhập và đời sống của nhân dân đã được cải thiện, nâng cao đáng kể; những kết quả tích cực, khá toàn diện của việc triển khai thực hiện các kết luận của Hội nghị Trung ương 5, Trung ương 7 khoá XI về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công; việc thực hiện Nghị quyết Đại hội XII của Đảng, ban hành và đang quyết liệt triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 6 khoá XII "Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả" và "Tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập", là những tiền đề rất căn bản để cải cách tiền lương?

Từ đó, thống nhất nhận thức về sự cần thiết, cấp bách và tính khả thi của việc tiến hành cải cách chính sách tiền lương lần này; xác định rõ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo, mục tiêu tổng quát và mục tiêu cụ thể cho từng giai đoạn; những chính sách, biện pháp, nhất là những chính sách, biện pháp có tính đột phá, khả thi cao để sớm khắc phục những hạn chế, bất cập hiện nay, bảo đảm cho cải cách tiền lương lần này thực sự tạo được sự đột phá trong chế độ phân phối, tạo động lực cho người lao động và nền kinh tế nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh. Tập trung xem xét, quyết định những vấn đề mới, có tính cải cách, đặc biệt là các vấn đề Bộ Chính trị xin ý kiến Trung ương.

3. Về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội, bao gồm các chế độ hưu trí, tử tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và thất nghiệp,... là lĩnh vực rộng lớn, phức tạp, nhạy cảm về chính trị-kinh tế-xã hội; có lịch sử phát triển lâu dài trên thế giới, nhất là ở các nước công nghiệp phát triển, góp phần quan trọng vào quá trình phát triển của mỗi quốc gia, dân tộc và phản ánh trình độ phát triển, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội ở mỗi nước. Riêng ở nước ta, bảo hiểm xã hội mới được bắt đầu thực hiện từ năm 1961, và chỉ mới áp dụng đối với khu vực công, chủ yếu là chế độ hưu trí, tử tuất của thời kỳ kinh tế kế hoạch hoá tập trung và chỉ thực sự bắt đầu đổi mới, phát triển ngày càng đầy đủ, phù hợp hơn với kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và thông lệ quốc tế từ năm 1995 đến nay.

Trong nhiệm kỳ khoá XI, tại các Hội nghị lần thứ năm và thứ bảy, Ban Chấp hành Trung ương đã xem xét, ban hành các kết luận về vấn đề này cùng với vấn đề tiền lương và trợ cấp ưu đãi người có công. Thực hiện Kết luận của Trung ương, Bộ Chính trị đã chỉ đạo Ban cán sự đảng Chính phủ phối hợp với các ban đảng và các cơ quan có liên quan tích cực tiến hành tổng kết lý luận và thực tiễn về phát triển bảo hiểm xã hội ở nước ta, nghiên cứu xây dựng Đề án trình Trung ương tại Hội nghị lần này với mong muốn ban hành được một nghị quyết chuyên đề của Trung ương để lãnh đạo, chỉ đạo phát triển lĩnh vực bảo hiểm xã hội ở Việt Nam thực sự trở thành một động lực đối với sự phát triển bền vững của đất nước và thể hiện được tính nhân văn, bản chất tốt đẹp của chế độ xã hội chủ nghĩa ở nước ta.

Đề nghị Trung ương bám sát vào Đề án và Tờ trình của Bộ Chính trị, đồng thời căn cứ vào thực tiễn triển khai thực hiện để phân tích, đánh giá khách quan, toàn diện, thống nhất nhận định về tình hình phát triển lĩnh vực bảo hiểm xã hội ở nước ta, chỉ rõ những kết quả đã đạt được, những hạn chế, yếu kém còn tồn tại và đặc biệt là nguyên nhân, bài học kinh nghiệm thành công, chưa thành công trong lĩnh vực này. Phải chăng nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế, yếu kém là do: Nhận thức, tư duy lý luận và thể chế về bảo hiểm xã hội còn chậm được đổi mới, hoàn thiện; hệ thống luật pháp, chính sách, bộ máy tổ chức, cán bộ đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện, chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ; số lượng lao động làm việc ở khu vực không có quan hệ lao động còn lớn, dựa chủ yếu vào tiết kiệm của bản thân và mạng lưới an sinh gia đình truyền thống trong khi thu nhập còn thấp, không ổn định, áp lực chi tiêu trước mắt còn lớn; xuất phát điểm còn thấp, sự phát triển của nền kinh tế và thu chi ngân sách nhà nước còn nhiều khó khăn?...

Từ tổng kết thực tiễn và sự phân tích, dự báo một cách khoa học, với tầm nhìn xa tình hình phát triển kinh tế-xã hội, ngân sách nhà nước và thu nhập của người dân trong trung và dài hạn, Trung ương cần trao đổi, thống nhất về chủ trương, chính sách, biện pháp tiếp tục đẩy mạnh đổi mới, hoàn thiện chính sách bảo hiểm xã hội trong thời gian tới. Tập trung xác định, làm rõ những quan điểm, mục tiêu đổi mới; nội dung cải cách, nhất là các vấn đề như: Mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội, hướng tới mục tiêu bảo hiểm xã hội toàn dân; bảo đảm cân đối tài chính bảo hiểm xã hội trong dài hạn; điều chỉnh tuổi nghỉ hưu phù hợp với bối cảnh, tình hình mới; tăng cường sự liên kết và hỗ trợ giữa các chính sách bảo hiểm xã hội; kế thừa và phát triển nguyên tắc điều chỉnh lương hưu độc lập tương đối với tiền lương của người đang làm việc; rút ngắn điều kiện thời gian tham gia bảo hiểm xã hội để được hưởng lương hưu... Chú ý đến cả khu vực công và tư; người đang làm việc và người đã nghỉ hưu; nơi có quan hệ lao động và nơi chưa có quan hệ lao động, nhất là đối với nông dân, người

nghèo, người yếu thế trong xã hội.

Đồng thời, căn cứ vào phạm vi, tính chất, mức độ đổi mới trong nội dung Đề án, tính đồng bộ với Đề án cải cách chính sách tiền lương và tạo sự đồng thuận xã hội giữa người đang làm việc và người đã nghỉ hưu để thống nhất quyết định ban hành Nghị quyết của Trung ương về cải cách hay chỉ là tiếp tục đổi mới, hoàn thiện chính sách bảo hiểm xã hội.

Thưa các đồng chí,

Hội nghị Trung ương lần này diễn ra đúng vào thời điểm giữa nhiệm kỳ khoá XII, trong bối cảnh sau 2 năm rưỡi nỗ lực phấn đấu của toàn Đảng, toàn dân, đất nước ta đã có nhiều chuyển biến tích cực và đang đứng trước những thời cơ, vận hội mới, tốt đẹp hơn cho sự nghiệp đổi mới. Đề nghị Trung ương và các đồng chí tham dự Hội nghị phát huy cao độ tinh thần trách nhiệm, tập trung nghiên cứu, thảo luận kỹ lưỡng, cho ý kiến để hoàn thiện các báo cáo, đề án và xem xét, quyết định vào cuối kỳ họp.

Với tinh thần đó, tôi xin tuyên bố khai mạc Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII. Chúc Hội nghị của chúng ta thành công tốt đẹp.

Xin trân trọng cảm ơn.