



CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

Những trở ngại cần tháo gỡ

PGS.TS. TRẦN VĂN THIÊN & THẠC SĨ NGUYỄN THỊ THIÊN MỸ & TRẦN ANH

Thực tiễn cho thấy, những hành vi quan liêu tham nhũng, sách nhiễu của cán bộ, công chức đều trực tiếp hoặc gián tiếp có liên quan đến các quy định về trình tự, thủ tục giải quyết công việc của cơ quan nhà nước. Nơi nào, khâu nào mà thủ tục hành chính rắc rối, phức tạp, thẩm quyền, trách nhiệm không rõ thì nơi đó, khâu đó nguy cơ phát sinh tiêu cực rất cao.

Xây dựng một nền hành chính khoa học, hoạt động có hiệu quả là mục tiêu của hầu hết các quốc gia trên thế giới. Trong những năm qua Đảng và Nhà nước ta xem cải cách hành chính là một trong những mối quan tâm hàng đầu. Việc triển khai và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, luật pháp và nghị quyết của Quốc hội một cách hiệu quả cần phải có một nền hành chính đủ mạnh. Uy tín của Đảng và Nhà nước đối với nhân dân được đánh giá như thế nào phụ thuộc vào cách thức tiếp nhận và giải quyết của cơ quan nhà nước đối với những yêu cầu của người dân. Cơ quan hành chính là cơ quan trực tiếp tiếp nhận và giải quyết các yêu cầu

đó.

Trước yêu cầu mở rộng quan hệ đối ngoại, hội nhập quốc tế, thu hút đầu tư nước ngoài, cải cách thể chế hành chính và xây dựng đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn, có khả năng thích ứng với pháp luật, tập quán và trình độ quốc tế đối với nước ta hiện nay là một nhu cầu hết sức cấp bách.

Thời gian qua, mặc dù chúng ta đã có nhiều nỗ lực và nền hành chính nước nhà đã có những chuyển biến đáng kể, song do sức ỳ của nó quá lớn, hiệu quả đạt được vẫn còn thấp, chưa đáp ứng được mong mỏi của Đảng, Nhà nước và của người dân. Qua dư luận báo chí, phản ánh của nhân dân, qua các bài phát biểu của các vị lãnh đạo, nền hành chính nước

ta vẫn còn tồn tại những yếu kém. Phát biểu tại kỳ họp Quốc hội ngày 1.2.2004 Chủ tịch Quốc hội Nguyễn Văn An cho rằng “*nề nang, nề tránh, dùn dẩy trách nhiệm là điểm yếu của hệ thống hành chính chúng ta*”.

Chúng ta ai cũng nhận thấy rằng cải cách hành chính là một nhiệm vụ cấp bách, một thách thức mà Nhà nước ta phải thực hiện triệt để. Đó cũng là nền tảng để xây dựng một nhà nước vì dân, ổn định về chính trị, phát triển về kinh tế - xã hội.

Một số thành quả cải cách hành chính

Sau 10 năm thực hiện (1991-2000) công cuộc cải cách hành chính ở nước ta bước đầu đã thu

được một số kết quả đáng ghi nhận sau đây:

- Các cơ quan chính phủ, các Bộ, ngành trung ương đến UBND các cấp đã có nhiều thay đổi rõ rệt, tập trung nhiều hơn vào chức năng quản lý nhà nước.

- Từng bước đổi mới thể chế hành chính trên các lĩnh vực, trước hết là hình thành thể chế kinh tế phù hợp với yêu cầu phát triển nền kinh tế thị trường.

- Cơ cấu tổ chức bộ máy của Chính phủ và cơ quan hành chính các cấp được sắp xếp, điều chỉnh tinh giản hơn trước;

- Bộ máy hành chính từ trung ương đến cơ sở vận hành thông suốt và có hiệu quả tốt hơn.

- Việc quản lý, sử dụng cán bộ, công chức từ khâu tuyển chọn, đánh giá, thi nâng ngạch, khen thưởng, kỷ luật đến đào tạo, bồi dưỡng đã được chú trọng theo những quy trình khoa học, bài bản hơn.

- Chế độ, chính sách tiền lương bước đầu được cải tiến, theo hướng tiền tệ hóa.

- Cơ chế một cửa - một dấu trong các cơ quan công quyền đã từng bước giảm bớt sự phiền hà, phiền hà cho người dân.

Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại những hạn chế cần phải tiếp tục cải cách đó là:

- Nền hành chính nước ta vẫn còn mang nặng dấu ấn của cơ chế tập trung, quan liêu bao cấp, chưa đáp ứng được những yêu cầu của cơ chế quản lý mới cũng như yêu cầu phục vụ nhân dân trong điều kiện mới, hiệu quả quản lý chưa cao.

- Chức năng, nhiệm vụ quản lý của bộ máy hành chính chưa được xác định rõ và phù hợp: sự phân công, phân cấp giữa các ngành và các cấp chưa thật rành mạch.

- Hệ thống thể chế hành chính chưa đồng bộ, còn chồng chéo và thiếu thống nhất; thủ tục hành chính trên nhiều lĩnh vực còn rườm rà, phức tạp; trật tự, kỷ cương chưa nghiêm.

- Tổ chức bộ máy còn chồng chéo, nhiều tầng nấc, phương thức quản lý hành chính vừa tập trung quan liêu lại vừa phân tán, chưa

thông suốt; chưa có những cơ chế, chính sách tài chính thích hợp với hoạt động của cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, tổ chức làm dịch vụ công.

- Đội ngũ cán bộ, công chức còn nhiều điểm yếu về phẩm chất, tinh thần trách nhiệm, năng lực chuyên môn, kỹ năng hành chính; phong cách làm việc chậm đổi mới, tệ quan liêu, tham nhũng, sách nhiễu nhân dân tiếp tục diễn ra nghiêm trọng trong một bộ phận cán bộ, công chức.

- Bộ máy hành chính ở các địa phương và cơ sở chưa thật sự gần gũi với dân, trong một số trường hợp không nắm bắt được những vấn đề cốt yếu trên địa bàn, lúng túng, bị động khi xử lý các tình huống phức tạp.

- Nhận thức của cán bộ, công chức về vai trò và chức năng quản lý của nhà nước, về xây dựng bộ máy nhà nước nói chung và bộ máy hành chính nhà nước trong tình hình mới, điều kiện mới chưa thật rõ ràng và chưa thống nhất, còn nhiều vấn đề về lý luận và thực tiễn chưa được làm sáng tỏ, còn nhiều chủ trương, chính sách, quy định của pháp luật ra đời trong cơ chế tập trung, quan liêu bao cấp chưa được kịp thời sửa đổi, thay thế.

- Việc triển khai các nhiệm vụ về cải cách hành chính chưa được tiến hành một cách đồng bộ nhất là đối với việc đổi mới tổ chức, hoạt động lập pháp và cải cách tư pháp.

- Cải cách hành chính gặp trở ngại lớn do đụng chạm đến lợi ích cục bộ của nhiều cơ quan hành chính, nhiều cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước ở trung ương và địa phương; ảnh hưởng của cơ chế tập trung quan liêu, bao cấp còn đè nặng lên nếp nghĩ, cách làm của không ít cán bộ công chức; cuộc cải cách chưa được chuẩn bị tốt về mặt tư tưởng.

- Các chế độ chính sách về tổ chức - cán bộ, về tiền lương còn nhiều điều chưa phù hợp, chưa tạo ra động lực thúc đẩy công cuộc cải cách.

- Những thiếu sót trong công tác chỉ đạo của Chính phủ, các Bộ,

ngành trung ương và UBND các địa phương trong việc tiến hành cải cách hành chính; sự chỉ đạo thực hiện các chủ trương đã đề ra thiếu kiên quyết và chưa thống nhất.

Một số giải pháp

1. Thực hiện một số giải pháp có hiệu lực để đẩy lùi quan liêu, tham nhũng, tiêu cực, xiết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính.

- Thực tiễn cho thấy, những hành vi quan liêu tham nhũng, sách nhiễu của cán bộ, công chức đều trực tiếp hoặc gián tiếp có liên quan đến các quy định về trình tự, thủ tục giải quyết công việc của cơ quan nhà nước. Nơi nào, khâu nào mà thủ tục hành chính rắc rối, phức tạp, thẩm quyền, trách nhiệm không rõ thì nơi đó, khâu đó nguy cơ phát sinh tiêu cực rất cao. Vì thế, phải khẩn trương rà soát lại toàn bộ thủ tục hành chính thuộc phạm vi quản lý của từng Bộ, từng địa phương để sửa đổi, bổ sung hoặc bãi bỏ những quy định gây phiền hà, cản trở công việc của dân, hoạt động của doanh nghiệp và của các nhà đầu tư. Các lĩnh vực ưu tiên là thuế, hải quan, đầu tư xây dựng cơ bản, đầu tư nước ngoài, cấp giấy phép xây dựng, cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở,

Mặc dù còn phải cố gắng rất nhiều để xây dựng và hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường, song yêu cầu bức bách hiện nay là phải nâng cao kỷ luật, đảm bảo thực thi những quy định đã được ban hành. Nếu kỷ luật thi hành công vụ trong bộ máy nhà nước không nghiêm thì rất khó thiết lập kỷ cương xã hội. Trước mắt, cần đề cao chế độ thủ trưởng trong cơ quan hành chính nhà nước, chấn chỉnh kỷ luật hành chính đối với cán bộ công chức, hướng vào chống sách nhiễu, cửa quyền, vô trách nhiệm khi giải quyết công việc của dân, của doanh nghiệp, chống đục khoét, lãng phí của công, đặc biệt là trong quản lý đất đai, vốn đầu tư của Nhà nước và trong chi tiêu ngân sách (kể cả việc sử dụng các phương tiện công cụ vào mục đích cá nhân).

Các cơ quan hành chính, từ Chính phủ tới các Bộ và chính quyền

địa phương phải tăng cường thanh tra, kiểm tra việc chấp hành kỷ luật trong bộ máy thuộc thẩm quyền quản lý của mình, đặt thanh tra công vụ thành một công tác thường xuyên trong chương trình làm việc của cán bộ lãnh đạo.

Việc xiết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính đi đôi với thực hiện nghiêm chỉnh các quy chế dân chủ, công khai trong hành động của các cơ quan hành chính và cán bộ, công chức là giải pháp quan trọng nhất để làm trong sạch bộ máy, chống quan liêu, tham nhũng, nâng cao uy tín và hiệu lực quản lý nhà nước

2. Đẩy mạnh cơ chế kiểm tra, giám sát lẫn nhau.

Mục tiêu của cải cách hành chính là tạo thông thoáng để nâng cao hiệu quả quản lý. Trước đây, các cơ quan nhà nước đã ban hành và đặt ra quá nhiều ràng buộc đối với các hoạt động của doanh nghiệp, tổ chức và công dân, những quy định này thường dành phần dễ, phần lợi cho mình và dồn đẩy phần khó cho dân, cho doanh nghiệp. Bởi vậy, phải rà soát lại để loại bỏ những quy định không cần thiết hoặc vượt quá mức cần thiết. Tất nhiên, điều đó không có nghĩa là bỏ hết, thả lỏng để không quản lý được, không điều chỉnh được các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của Nhà nước, của nền kinh tế.

Làm thế nào để tạo thông thoáng, không ách tắc mà vẫn quản lý được? Cái khó của cải cách hành chính, theo chúng tôi chính là bộ máy với đội ngũ cán bộ, công chức đã tạo ra ách tắc. Đội ngũ cán bộ, hành chính các cấp vừa phải là đối tượng phải cải cách mà cũng vừa là lực lượng để xuất và làm cải cách. Bởi vậy, khi nêu cải cách là cần thiết phải làm thế nào loại bỏ những phiền hà, loại bỏ ách tắc thì ai cũng đồng tình và nhất là cán bộ, các cấp đều hô hào nhất trí cao, nhưng khi thực hiện quản lý thì các cơ quan quản lý hành chính và đội ngũ cán bộ công chức thực thi quản lý hành chính có đủ lý do để biện minh cho việc làm của mình là đúng pháp luật, là có căn cứ pháp lý. Tất cả quy định đã ban hành là cần thiết để quản lý, là đúng quy định của pháp luật và

cho rằng ách tắc là do cơ quan khác, do pháp luật, do cơ chế, do cấp trên, do công dân chưa làm đúng.. có muôn vàn lý do để biện minh cho sự chậm trễ, ách tắc không phải do cơ quan mình và càng không phải do bản thân mình.

Thiết nghĩ, để cải cách hành chính có hiệu quả thì cần phải tạo cơ chế mạnh mẽ để thực hiện kiên quyết chế độ kiểm tra, giám sát lẫn nhau trong nội bộ cơ quan hành chính với nhau, giữa cấp trên với cấp dưới, giữa công dân với cơ quan nhà nước.

Cải cách thủ tục hành chính theo cơ chế "một cửa" là một minh chứng cho việc tạo ra cơ chế, những quy định công khai về hồ sơ, quy trình kiểm tra, giám sát lẫn nhau và có hiệu quả thiết thực. Theo cơ chế "một cửa", nhiệm vụ thực thi của công việc quản lý nhà nước vẫn do các phòng chức năng tổ chức thực hiện và tạo ra một bộ phận tiếp nhận hồ sơ theo quy định, đúng quy trình, thời gian đã hẹn... Cơ chế "một cửa" đã giảm đi rất nhiều phiền hà, ách tắc từ các phòng chuyên môn.

Có thể nói đây là một vấn đề lớn, phức tạp và để thực hiện có hiệu quả đòi hỏi phải có sự chỉ đạo tập trung mà trước hết cần phải tạo ra sự thống nhất cao trong nhận thức và hành động của lãnh đạo các ngành địa phương.

3. Nâng cao chất lượng và năng lực của cán bộ công chức.

Chất lượng, năng lực cán bộ có ý nghĩa sống còn đối với cải cách hành chính. Để làm được điều đó, chúng ta cần triển khai một số giải pháp quan trọng sau:

- Phân cấp quản lý trong bộ máy một cách rõ ràng.

- Xây dựng hệ thống các tiêu chuẩn chức danh cán bộ.

- Cải cách thể thức đào tạo, nâng cao trình độ cán bộ và công chức

- Xây dựng và thực hiện các chương trình đào tạo phù hợp nhằm vào công chức hành chính và quan chức ở cấp cơ sở.

- Xây dựng và thực hiện kế hoạch nâng cao trình độ công chức, bao gồm kể cả kế hoạch chung của Chính phủ và kế hoạch của Bộ, ngành, chính quyền địa phương.

- Tổ chức lại hệ thống đào tạo và nâng cao trình độ công chức, dựa trên chức năng nhiệm vụ đã được phân cấp.

- Xây dựng công cụ để quản lý nhân sự, sử dụng công nghệ thông tin.

- Cải tiến chế độ tiền lương, theo hướng chuyển từ giai đoạn chính sách lương thấp sang giai đoạn chính sách lương cao cho cán bộ công chức ■



Ảnh Hòa Tấn