

Cải cách hành chính Nhà nước Việt Nam- nhìn lại 5 năm (2001 - 2005), các ưu tiên (2006- 2010) và tầm nhìn 2020 (*)

■ THANG VĂN PHÚC (*)

Thực hiện đường lối đổi mới toàn diện, 20 năm qua, Đảng, Nhà nước Việt Nam đề ra nhiều chủ trương, quan điểm về cải cách bộ máy nhà nước, cải cách nền hành chính nhà nước nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, dân chủ hoá đời sống xã hội, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế.

I. THỰC TRẠNG NỀN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HIỆN NAY

1. Kết quả đạt được của CCHC trong 5 năm qua

Thực hiện Chương trình tổng thể CCHC giai đoạn I (2001-2005) công cuộc CCHC đã đạt được những thành tựu quan trọng, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển và ổn định kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và trật tự xã hội. CCHC đã được triển khai trên 4 lĩnh vực chủ yếu: thể chế, tổ chức bộ máy, xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức và cải cách tài chính công, từng bước đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động của bộ máy hành chính, hỗ trợ tích cực và thúc đẩy quá trình cải cách, đổi mới toàn diện của đất nước. Có thể đánh giá chung về kết quả của CCHC nhà nước trong 5 năm qua như sau:

1.1. Hệ thống thể chế từng bước được đổi mới và hoàn thiện, góp phần xây dựng thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, bảo đảm và phát huy quyền làm chủ của nhân dân.

(*) *Thủ trưởng Bộ Nội vụ, Tổng thư ký Ban chỉ đạo CCHC của Chính phủ*



Đổng chí Thăng Văn Phúc- Thủ trưởng Bộ Nội vụ (ngồi giữa) chủ trì Hội thảo

Về cơ bản, các chủ trương, quan điểm của Đảng và Nhà nước về chuyển nền kinh tế tập trung quan liêu bao cấp sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã được thể chế hoá, thông qua gần 100 văn bản luật, pháp lệnh ban hành 5 năm qua đã tạo dựng và hoàn thiện khung pháp lý cho các thành phần kinh tế, cho người dân làm ăn, sinh sống vào tạo thế và lực mới để hội nhập đầy đủ vào nền kinh tế thế giới.

Khuôn khổ thể chế về tổ chức và hoạt động của hệ thống hành chính nhà nước, về công chức, công vụ được chú trọng đổi mới để bảo đảm thích ứng với yêu cầu quản lý nhà nước trong điều kiện chuyển đổi này.

Cơ sở pháp lý phân biệt quản lý nhà nước với các hoạt động sự nghiệp dịch vụ công, thúc đẩy xã hội hoá, phân công, phân cấp đã hình thành và từng bước được bổ sung, hoàn thiện. Thủ tục hành chính trên các lĩnh vực được rà soát, sửa đổi theo hướng đơn giản hoá, loại bỏ những khâu phiền hà,

trùng lắp, bao gồm thủ tục hành chính trong quan hệ với dân, với doanh nghiệp và quan hệ giữa các cơ quan hành chính nhà nước với nhau.

Cùng với các thể chế kinh tế, việc xây dựng và hoàn thiện thể chế về bảo đảm và phát huy quyền làm chủ của nhân dân, dân chủ hoá đời sống xã hội đã có bước tiến dài, góp phần quan trọng vào ổn định xã hội, khai thác và phát huy các nguồn lực để phát triển kinh tế - xã hội.

1. 2. Chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước được điều chỉnh từng bước phù hợp với yêu cầu quản lý nhà nước trong kinh tế thị trường.

Chính phủ, các bộ đã tập trung nhiều hơn vào thực hiện chức năng quản lý nhà nước vĩ mô trong phạm vi cả nước, trên các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội; tập trung thời gian và nguồn lực vào việc thực hiện chức năng đích thực của mình là xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, xây dựng và ban hành cơ chế, chính sách, thanh tra, kiểm tra việc tổ chức thực hiện.

Đã thực hiện điều chỉnh chức năng quản lý nhà nước giữa các cấp hành chính cho phù hợp với tình hình thực tiễn, trên nguyên tắc mỗi việc chỉ do một cơ quan phụ trách, khắc phục sự trùng lắp, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ. Chính quyền địa phương được phân cấp nhiều hơn, nhất là trong các lĩnh vực ngân sách, tài chính, biên chế, đầu tư, đất đai, y tế, giáo dục.v.v... Trên cơ sở điều chỉnh lại phạm vi, đối tượng quản lý của các cơ quan hành chính nhà nước, phân biệt và tách chức năng quản lý nhà nước của các bộ, ngành và chính

quyền địa phương với quản lý sản xuất kinh doanh và quản lý hoạt động sự nghiệp dịch vụ công, từng bước xoá bỏ chế độ chủ quan đối với doanh nghiệp.

1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy hành chính nhà nước từ trung ương đến địa phương được điều chỉnh, sắp xếp tinh gọn, hợp lý hơn.

Đồng thời với quá trình chuyển đổi cơ chế kinh tế, làm rõ phạm vi và nội dung chức năng quản lý nhà nước trên các lĩnh vực, trong những năm qua, đã tiến hành nhiều đợt sắp xếp, điều chỉnh lại tổ chức bộ máy các cơ quan hành chính nhà nước.

Trên nguyên tắc tổ chức bộ đa ngành, đa lĩnh vực, cơ cấu tổ chức Chính phủ được điều chỉnh, thu gọn. Bước vào thời kỳ đổi mới (1986), số đầu mối các cơ quan của Chính phủ là 70 đến Đại hội IX còn 48, vào thời điểm hiện nay còn 39 (26 bộ, cơ quan ngang bộ, 13 cơ quan thuộc Chính phủ). ở cấp tỉnh, số cơ quan chuyên môn từ 35-40 đầu mối nay giảm còn từ 20-25; cấp huyện từ 20-25 nay giảm còn 10-15 đầu mối các phòng ban chức năng.

Cơ cấu bên trong các cơ quan của Chính phủ và chính quyền địa phương cũng có bước điều chỉnh theo hướng phân biệt rõ các đơn vị thực hiện chức năng quản lý nhà nước với các tổ chức sự nghiệp cung cấp dịch vụ công.

1.4. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính nhà nước được nâng lên

Công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức thời gian qua được quan tâm triển khai trên diện rộng, kết hợp huy động nhiều giải pháp và đã đạt được một số kết quả tích cực. Năm 1986, số

HỘI THẢO QUỐC TẾ VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TẠI VIỆT NAM

Trong 2 ngày 24- 25.11.2006, tại Hà Nội đã diễn ra cuộc Hội thảo với chủ đề "Cải cách hành chính nhà nước Việt Nam nhìn lại 5 năm (2001-2005), các ưu tiên (2006-2010) và tầm nhìn 2020" do Ban chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ và UNDP phối hợp tổ chức. Đồng chí Thang Văn Phúc, Thứ trưởng Bộ Nội vụ và các ông Subinay Nandy, Quyền Trưởng đại diện thường trú của UNDP tại Việt Nam, ông Markus Waldvogel, Trưởng đại diện thường trú, cơ quan hợp tác phát triển của Thụy Sĩ tại Việt Nam và bà Lynne Raicine, Tham tán đại sứ quán

Canada tại Việt Nam chủ tọa theo từng chủ đề hội thảo.

Hội thảo đã đề cập đến 3 chủ đề chính, đó là: "Cải cách hành chính trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập", "Hướng tới một chính phủ phục vụ vì sự phát triển" và "Tính trách nhiệm, minh bạch và dân chủ trong bối cảnh phân cấp". Hội thảo đã thu hút đông đảo các chuyên gia, nhà nghiên cứu và quản lý đến từ các bộ, ngành hữu quan trong nước, các tổ chức quốc tế tại Việt Nam và nước ngoài ●

VŨ DŨNG MINH

lượng cán bộ, công chức hành chính, sự nghiệp là 1, 2 triệu người, hiện tại là hơn 1, 7 triệu người, bằng 2% số dân cả nước, trong đó biên chế trong khối sự nghiệp nhà nước khoảng 1, 4 triệu người và nếu so với nhiều nước trên thế giới, đây là một tỷ lệ không cao.

Pháp lệnh cán bộ, công chức năm 1998 qua hai lần sửa đổi vào các năm 2001 và 2003, đã có sự phân loại tương đối rõ đối tượng cán bộ, công chức, tạo căn cứ pháp lý để định ra yêu cầu, tiêu chuẩn về trình độ, năng lực chuyên môn, phẩm chất và chế độ, chính sách đãi ngộ tương ứng (cán bộ qua bầu cử, công chức hành chính, viên chức sự nghiệp, cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo trong doanh nghiệp nhà nước, cán bộ chuyên trách và công chức cơ sở cấp xã).

Có thể khẳng định, thực hiện những đổi mới, cải cách chế độ công vụ, công chức 5 năm qua đội ngũ cán bộ, công chức đã có bước trưởng thành đáng kể. Một bộ phận công chức hành chính đã có năng lực, trình độ, kỹ năng đáp ứng đòi hỏi của một nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại.

1.5. Phương thức hoạt động của Chính phủ, các bộ ngành trung ương và Ủy ban nhân dân (UBND) các cấp có bước đổi mới

Tinh thần xuyên suốt quá trình đổi mới phương thức hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước là giảm tối đa sự can thiệp hành chính vào hoạt động của thị trường và doanh nghiệp. Các cơ quan nhà nước tập trung làm tốt chức năng định hướng phát triển, tạo lập môi trường pháp lý, cơ chế, chính sách thuận lợi để phát huy các nguồn lực, tăng cường quản lý nhà nước bằng pháp luật.

Những nỗ lực cải cách, đơn giản hoá thủ tục hành chính, áp dụng phương thức quản lý theo cơ chế "một cửa" cả ở ba cấp chính quyền địa phương (kết quả ở cấp tỉnh 100%, cấp huyện 98%, cấp xã 87% tính tới tháng 10/2006), việc triển khai quy chế công khai tài chính, quy chế dân chủ ở cơ sở và trong cơ quan hành chính nhà nước.v.v... đã có tác dụng tích cực góp phần đổi mới mối quan hệ giữa cơ quan hành chính nhà nước với dân, quan hệ giữa cơ quan hành chính nhà nước với nhau trong quá trình tổ chức thực hiện công việc và thực thi công vụ.

2. Những hạn chế, yếu kém của nền hành chính nhà nước

Tuy đã đạt được những kết quả quan trọng, nhưng so với yêu cầu của công cuộc đổi mới, phát

triển kinh tế - xã hội và chủ động hội nhập quốc tế thì cải cách hành chính còn chậm, hiệu quả thấp. Nền hành chính còn bộc lộ một số tồn tại, yếu kém sau:

2.1. Hệ thống thể chế còn chưa đồng bộ, thiếu nhất quán và trong một số lĩnh vực chưa bám sát quá trình chuyển đổi khó khăn và phức tạp. Sự chưa đồng bộ của hệ thống thể chế - một mặt thể hiện ở chỗ một số luật, pháp lệnh đã ban hành nhưng các nghị định và thông tư hướng dẫn triển khai chậm được ban hành. Sự thiếu nhất quán trong hệ thống thể chế biểu hiện rõ trong việc chuẩn bị và ban hành các văn bản dưới luật, pháp lệnh để hướng dẫn thi hành. Nhiều cơ quan nhà nước vẫn có xu hướng giữ thuận lợi cho hoạt động quản lý của mình nhiều hơn là đáp ứng nhu cầu tạo thuận lợi cho doanh nghiệp và người dân.

Thủ tục hành chính vẫn chưa được cải cách đơn giản hoá triệt để, tính công khai minh bạch còn thấp. Sau một thời gian có những kết quả bước đầu trong cải cách thủ tục hành chính, thời gian gần đây vẫn còn nhiều thủ tục hành chính không hợp lý, phức tạp, tiếp tục gây phiền hà cho dân và doanh nghiệp.

2.2. Chậm xác định rõ chức năng, nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước vĩ mô của các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước, nhất là ở cấp Chính phủ và các bộ. Chính phủ làm gì và làm đến đâu trong cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tương tự như vậy là các bộ và chính quyền các cấp, đây vẫn là vấn đề còn chưa hoàn toàn được làm sáng tỏ. Mặc dù hiện tại Chính phủ đã không còn làm một số việc giống như 20 năm trước đây, nhưng trong thực tế những việc Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ phải quyết vẫn quá nhiều chưa xứng tầm Chính phủ. Nhìn tổng thể thì mối quan hệ giữa nhà nước với thị trường, giữa nhà nước với doanh nghiệp, trong đó có doanh nghiệp nhà nước vẫn chưa đủ rõ.

2.3. Tổ chức bộ máy hành chính nhà nước vẫn chồng chéo, nhiều tầng nấc với 26 Bộ, cơ quan ngang bộ và 13 cơ quan thuộc Chính phủ. Bộ máy hành chính ở cấp trung ương còn quá lớn, số lượng tổ chức bên trong các bộ, ngành còn nhiều và có xu hướng phình ra. Việc thực hiện phân cấp về ngành và lĩnh vực giữa trung ương và địa phương, giữa các cấp chính quyền địa phương còn chậm, vẫn chưa có sự phân biệt rõ về chức năng, nhiệm vụ và tổ chức bộ máy của chính quyền đô thị với chính quyền nông thôn.

2.4. Chế độ công vụ mới chậm hình thành đầy đủ, chất lượng cán bộ, công chức chưa đáp ứng với yêu cầu đổi mới, phát triển kinh tế - xã hội. Đội ngũ cán bộ, công chức còn bất cập về kỹ năng quản lý mới, thiếu tính nhạy bén thị trường, trách nhiệm thực thi công vụ chưa cao. Một bộ phận cán bộ, công chức suy thoái phẩm chất, đạo đức, tham nhũng. Rõ ràng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đang là vấn đề có ý nghĩa sống còn không chỉ riêng của công cuộc CCHC mà của cả sự nghiệp đổi mới, xây dựng và bảo vệ đất nước.

2.5. Phương thức, lề lối làm việc còn thủ công, lạc hậu, chưa đáp ứng yêu cầu chuyên nghiệp, hiện đại

Hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước từ trung ương đến địa phương chưa thực sự thống nhất, thông suốt.

Quy trình làm việc của cán bộ, công chức nhìn chung còn thủ công, thiếu tính chuyên nghiệp. Dấu ấn của cơ chế tập trung quan liêu còn khá đậm nét trong điều hành và tổ chức công việc của các cơ quan và đội ngũ cán bộ, công chức ở tất cả các cấp. Họp hành nhiều, giấy tờ hành chính gia tăng, thẩm quyền và trách nhiệm giải quyết công việc của từng cán bộ, công chức không rõ; đặc biệt khâu phối hợp giữa các cơ quan hành chính nhà nước trong quá trình giải quyết công việc còn yếu.

Trang bị thiết bị, điều kiện làm việc của cơ quan hành chính nhà nước nói chung còn nhiều hạn chế. Sau hơn một nửa thế kỷ xây dựng và củng cố chính quyền vẫn còn tới 10% chính quyền cấp xã chưa có trụ sở làm việc, khoảng 30% trụ sở cấp xã là nhà cấp 4, không bảo đảm điều kiện làm việc và giải quyết công việc của dân.

Việc triển khai áp dụng các giải pháp kỹ thuật và nhất là công nghệ tin học vào hoạt động quản lý nhà nước còn chậm, đạt hiệu quả thấp. Chủ trương hiện đại hoá nền hành chính, thu hẹp khoảng cách tụt hậu so với các nước trong khu vực như Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 đã để ra vẫn là một thách thức lớn.

3. Nguyên nhân của những yếu kém

3.1. CCHC ở Việt Nam đang được triển khai cùng với một loạt các cuộc cải cách khác, đó là đổi mới từng bước hệ thống chính trị, cải cách lập pháp, cải cách tư pháp, cải cách kinh tế, cải cách doanh nghiệp nhà nước... Nhiều vấn đề, vốn thuộc CCHC, nhưng tự thân CCHC không thể cải

cách được, mà phải đặt trong tổng thể đổi mới hệ thống chính trị để xem xét giải quyết. Chính sự không đồng bộ của CCHC với các cuộc cải cách khác là một trong những nguyên nhân làm cho CCHC chậm, hiệu quả thấp.

3.2. CCHC hiệu quả chưa cao, có nguyên nhân về nhận thức. Nhận thức của chúng ta về một nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa dưới sự lãnh đạo của Đảng trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa còn rất hạn chế, điều đó cũng ảnh hưởng nhất định đến kết quả cải cách ở các lĩnh vực, trong đó có CCHC.

3.3. Mặc dù mấy năm gần đây có những chuyển biến tích cực trong sự chỉ đạo của Chính phủ, nhưng nhìn chung chưa có sự chỉ đạo kiên quyết, tập trung của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đối với toàn bộ quá trình CCHC trong phạm vi cả nước.

Các thành viên Chính phủ, Chủ tịch UBND các tỉnh chưa đặt thường xuyên thực hiện nhiệm vụ CCHC trong phạm vi trách nhiệm của mình. Ban chỉ đạo CCHC các cấp hoạt động còn hình thức, chưa phát huy vai trò, trách nhiệm giúp người đứng đầu cơ quan hành chính các cấp trong chỉ đạo và kiểm tra thực hiện các nhiệm vụ CCHC đã xác định.

3.4. Chế độ công vụ, công chức mới chưa hoàn chỉnh, đội ngũ cán bộ, công chức còn chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ quản lý mới trong quá trình chuyển đổi. Nhìn chung chưa tạo được động lực cho CCHC, trong đó có vấn đề chế độ chính sách cho đội ngũ cán bộ, công chức. Chế độ tiền lương vẫn chưa được cải cách cơ bản theo yêu cầu của Nghị quyết Trung ương 7 khoá VIII năm 1999, chưa đảm bảo đời sống của cán bộ, công chức và gia đình họ. Điều này tác động không nhỏ đến động cơ và thái độ làm việc, đến những biểu hiện tiêu cực như: không an tâm làm việc, móc ngoặc, trục lợi, nhũng nhịu trong một bộ phận cán bộ, công chức.

3.5. Ngoài những nguyên nhân chủ yếu trên đây, công tác CCHC còn gặp nhiều cản trở. Đáng chú ý là: một mặt nhận thức chưa đầy đủ về vị trí, tính chất, yêu cầu của CCHC, mặt khác CCHC đụng chạm đến bộ máy, con người nên rất khó khăn, phức tạp; mặt khác thói quen, nếp nghĩ, cách làm của đội ngũ cán bộ, công chức và của bản thân bộ máy hành chính còn mang nặng dấu ấn của cơ chế tập trung quan liêu bao cấp không dễ dàng thay đổi.

Những nguyên nhân và cản trở này cần phải được nhận thức đầy đủ để có những giải pháp khắc phục một cách có hiệu quả trong thời gian tới.

II. CÁC NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP ƯU TIÊN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH GIAI ĐOẠN 2006-2010

1. Mục tiêu, yêu cầu:

Nghị quyết Đại hội Đảng X đã xác định phải tiếp tục đẩy mạnh CCHC, coi đây là một trong bốn giải pháp cơ bản để thực hiện thắng lợi kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm năm (2006-2010), nhiệm vụ thường xuyên của tất cả các tổ chức trong hệ thống chính trị.

Đẩy mạnh CCHC hướng tới mục tiêu xây dựng cho được một nền hành chính phục vụ nhân dân, phục vụ phát triển bảo đảm dân chủ, thống nhất, thông suốt, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả. Đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và trình độ đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước, vì lợi ích của nhân dân theo đúng yêu cầu của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân. Đến năm 2010, hệ thống hành chính được cải cách cơ bản phù hợp với các yêu cầu của cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

2. Bối cảnh đẩy mạnh CCHC giai đoạn 2006-2010:

Năm năm tới là thời kỳ phải tiếp tục đẩy mạnh CCHC, tạo sự chuyển biến thật sự về chất của hệ thống hành chính nhà nước. Nền hành chính đang đứng trước một loạt các yêu cầu và thách thức, trong đó có các yêu cầu chủ yếu sau đây:

2.1. Yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân; phát huy dân chủ, tăng cường kỷ luật, kỷ cương, phòng chống tham nhũng và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước

Việc xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa đòi hỏi phải có một hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, bảo đảm sự lãnh đạo và quản lý đất nước bằng pháp luật. Từ đó, yêu cầu đặt ra là phải nhanh chóng hoàn thiện các thể chế liên quan tới chức năng, thẩm quyền của từng cơ quan trong hệ thống hành chính. Thể chế hoá và công khai, minh bạch các vấn đề này là đòi hỏi bức xúc của thực tiễn của cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng. Các cơ quan hành chính, từng công chức hoạt động trên cơ sở pháp luật, chỉ được làm những việc mà pháp luật quy định. ý thức tôn trọng và thực thi nghiêm chỉnh pháp luật phải được xây dựng, giáo

dục và trở thành một tố chất của công chức trong thực thi công vụ.

2.2. Việc hoàn thiện đầy đủ thể chế của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa có sự điều tiết của nhà nước

Bước chuyển từ thể chế kinh tế cũ sang thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa cần được hoàn tất về cơ bản trong năm năm tới. Cả hệ thống hành chính nhà nước phải được cải cách phù hợp với bước chuyển cơ bản này. Vai trò của Nhà nước, của Chính phủ trong kinh tế thị trường cần được điều chỉnh phù hợp với hình thành hệ thống thể chế.

2.3. Thực hiện cải cách mở cửa hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng sau khi gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) thực sự là bối cảnh mới cần được nhận thức đầy đủ.

Hội nhập kinh tế sâu rộng vừa tạo ra thời cơ thuận lợi, vừa đặt ra những thách thức không nhỏ, đòi hỏi phải đổi mới, cải cách nền hành chính. Súc ép cạnh tranh trên thị trường khu vực và thế giới ngày càng gay gắt, quyết liệt khi chúng ta thực hiện các cam kết tự do hoá thương mại, đầu tư trong khối ASEAN và trong Hiệp định thương mại với Hoa Kỳ, nhất là tham gia WTO.

2.4. CCHC phải hướng tới xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp hiện đại, phù hợp với yêu cầu phát triển của cách mạng khoa học công nghệ và nền kinh tế tri thức của thế kỷ 21.

3. Một số nhiệm vụ trọng tâm CCHC giai đoạn 2006-2010

Trên cơ sở kiên trì thực hiện mục tiêu và nội dung của Chương trình tổng thể CCHC nhà nước giai đoạn 2001-2010, năm năm tới tập trung trọng điểm các nhiệm vụ và giải pháp đẩy mạnh CCHC có hiệu quả.

3.1. Chính phủ, các bộ, UBND các cấp thực hiện vai trò chức năng quản lý nhà nước trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với các nội dung hoạch định chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; xây dựng và ban hành thể chế, chính sách; hướng dẫn việc tổ chức thực hiện; thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm. Kiên quyết thực hiện việc chuyển giao mạnh các chức năng, nội dung công việc không thuộc chức năng của hệ thống hành chính cho các tổ chức xã hội, tổ chức phi chính phủ, tổ chức sự nghiệp dịch vụ công, tổ chức doanh nghiệp, tư nhân đảm nhiệm ngày càng nhiều hơn theo hướng đẩy mạnh xã hội hoá.

Chính phủ, các bộ thực hiện quản lý vĩ mô trong phạm vi cả nước đối với các lĩnh vực kinh tế - xã hội; tiếp tục đẩy mạnh việc phân cấp quản lý hành chính giữa trung ương và địa phương, giữa chính quyền địa phương một cách đồng bộ trên từng ngành, lĩnh vực; quy định rõ thẩm quyền quyết định và chịu trách nhiệm đối với những vấn đề phân cấp để các địa phương chủ động tổ chức thực hiện được sát thực, nhanh chóng, kịp thời, có hiệu quả. Đồng thời, tăng cường quản lý nhà nước sau phân cấp của các bộ, ngành trung ương để bảo đảm tính thống nhất quản lý ngành, lĩnh vực trong cả nước.

3.2. Để xây dựng và làm cho bộ máy nhà nước trong sạch, vững mạnh cần gắn chặt CCHC với chống tham nhũng bằng các biện pháp mạnh mẽ và quyết liệt. Tập trung vào xoá bỏ căn bản cơ chế "xin -cho" đối với các lĩnh vực, các cấp hành chính để loại bỏ tiêu cực, sách nhiễu, tham nhũng sinh ra từ cơ chế "xin -cho" này. Tiếp tục xoá bỏ triệt để hơn "cơ chế chủ quản đối với doanh nghiệp nhà nước" bằng cách cải cách cả các cơ quan hành chính, cơ quan chủ quản và cải cách doanh nghiệp nhà nước. Trên cơ sở tách hẳn giữa quản lý hành chính nhà nước với quản lý sản xuất - kinh doanh, tiến hành cổ phần hoá mạnh doanh nghiệp nhà nước và công ty hoá doanh nghiệp nhà nước để hoạt động theo Luật Doanh nghiệp. Đây là giải pháp căn bản nhất để loại bỏ cơ chế chủ quan và cơ quan chủ quản đối với doanh nghiệp nhà nước và để chống tham nhũng từ cơ chế sinh ra.

3.3. Để thực hiện được mục tiêu làm cho bộ máy nhà nước tinh gọn, có hiệu lực, hiệu quả thì trên cơ sở đã kết luận rõ nội dung chức năng quản lý nhà nước và phân cấp mạnh để làm tốt quản lý vĩ mô, cần phải có quyết tâm cao trong việc cơ cấu lại tổ chức bộ máy Chính phủ, các bộ, cơ quan hành chính địa phương các cấp để đạt tới mô hình "Nhà nước nhỏ nhưng mạnh và xã hội to" để phát triển theo xu hướng cải cách chung của các nước.

Từ đó, cần thực hiện nhất quán nguyên tắc tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực đối với tất cả các bộ để thay thế hay loại bỏ mô hình bộ quản lý đơn ngành, đơn lĩnh vực trong cơ cấu tổ chức của Chính phủ. Mặt khác, cần sắp xếp, hợp nhất một số cơ quan ngang bộ và cơ quan thuộc Chính phủ để chuyển chức năng quản lý nhà nước của cơ quan đó vào các bộ tương ứng. coi đây như là nguyên tắc cần thống nhất để thu gọn số lượng các bộ đến mức cần thiết và khắc phục được nhiều hơn các lĩnh vực quản lý giao thoa, chồng lấn khó phân

công, phối hợp do cơ cấu tổ chức Chính phủ có nhiều bộ, ngành sinh ra.

3.4. Tiếp tục triển khai đồng bộ, nâng cao chất lượng cơ chế "một cửa" theo yêu cầu công khai, minh bạch coi đó như là một bước đột phá trong cải cách thủ tục hành chính đi vào chiều sâu để loại bỏ mạnh mẽ thủ tục hành chính rườm rà, nhiều cửa phức tạp, nảy sinh tiêu cực, tham nhũng, cản trở các hoạt động kinh tế - xã hội. Qua đó, làm thay đổi và tạo lập được mối quan hệ mới giữa các cơ quan hành chính với công dân, doanh nghiệp, tổ chức xã hội; giữa nhà nước với thị trường; giữa thị trường với doanh nghiệp. Cơ chế "một cửa" còn tạo sự liên thông giữa các cơ quan chức năng trong giải quyết thủ tục hành chính được nhanh chóng, kịp thời, rõ trách nhiệm ở từng khâu công việc; tạo điều kiện cho việc cơ cấu lại tổ chức được tinh gọn, hợp lý hơn ở các cấp hành chính.

3.5. Phải tạo động lực nội tại bên trong của cải cách hành chính theo yêu cầu nhìn thẳng vào sự thật khách quan để lựa chọn cơ chế, chính sách được đúng và trúng. Mấu chốt nhất trong các yếu tố tạo động lực hiện nay là phải có chính sách tiền lương và các chế độ đối xử đối với cán bộ, công chức hành chính nhà nước được thoả đáng, yên tâm làm việc trong thực thi công vụ, không nhận hối lộ, không muốn hối lộ, chú trọng góp sức làm tăng cường kinh tế; qua đó sẽ trở thành yếu tố thu hút được nhiều những người tài năng thực sự vào làm việc trong khu vực hành chính nhà nước. Tuy nhiên, vì đây chính là chủ thể và đối tượng CCHC nên phải có chế định áp lực làm việc minh bạch, trong sạch, có trách nhiệm cao; mức lương phải gắn với hiệu quả công việc của cán bộ, công chức đảm nhận; nếu vi phạm sẽ bị xử lý rất nghiêm và liên quan đến vị trí công việc còn hay mất để họ tự có sự lựa chọn tự giác.

3.6. Cải cách căn bản hơn việc xây dựng và đào tạo lại đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước trong điều kiện mới cho theo kịp và đáp ứng được yêu cầu thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của hệ thống hành chính nhà nước được cơ cấu lại tổ chức bộ máy gọn nhẹ, quản lý nhà nước đa ngành, đa lĩnh vực.

Cần phải nhất quán thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cả về năng lực và phẩm chất theo những tiêu chuẩn xác định phù hợp với tính chất và yêu cầu quản lý đối với từng ngành, từng lĩnh vực và mỗi cấp quản lý. Nhất là chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính là đòi hỏi cấp thiết hiện nay.

Quyết tâm cơ cấu lại biên chế đội ngũ cán bộ, công chức theo mục tiêu đổi mới về chất để thay thế mạnh những người thấp kém về năng lực, phẩm chất, không đáp ứng được yêu cầu thực thi công vụ với chất lượng cao của nền hành chính hiện đại.

3.7. Thực hiện mở rộng việc áp dụng một số cơ chế, chính sách mới đối với một số lĩnh vực đang làm như áp dụng chế độ tự chủ toàn diện, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công trên cơ sở có một cuộc cải cách các tổ chức sự nghiệp dịch vụ công; cơ chế khoán biên chế và kinh phí hoạt động thường xuyên cho cơ quan hành chính nhà nước. Mặt khác, chú trọng phát huy nhiều sáng kiến, thí điểm mới trong CCHC nhà nước.

3.8. Cải đổi mới căn bản, toàn diện hơn phương thức làm việc và sự chỉ đạo, điều hành của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các bộ và cơ quan hành chính địa phương các cấp nhằm theo kịp và đi đầu trong CCHC. Coi đó là yếu tố thúc đẩy mạnh tiến trình CCHC.

Trên cơ sở hoàn thiện Quy chế làm việc của Chính phủ, của mỗi cơ quan hành chính để vừa phải làm việc theo Quy chế, vừa loại bỏ những công việc không thuộc chức trách của mình nhằm khắc phục tình trạng bao biện làm thay hoặc đùn đẩy trách nhiệm giữa các cấp hành chính.

Đưa nhanh việc áp dụng công nghệ thông tin vào quản lý hành chính, hình thành từng bước "Chính phủ điện tử" để nâng cao hiệu lực, hiệu quả chỉ đạo, điều hành tập trung, thống nhất của Chính phủ và hệ thống hành chính các cấp.

Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ và người đứng đầu cơ quan hành chính các cấp cần tập trung nhiều hơn vào sự chỉ đạo, điều hành đối với CCHC một cách kiên quyết và chịu trách nhiệm hàng đầu về kết quả CCHC trước Đảng, trước toàn dân. Đổi mới tổ chức và chỉ đạo thực hiện của Ban chỉ đạo CCHC của Chính phủ theo hướng tăng cường hiệu lực và hiệu quả.

III. ĐỊNH HƯỚNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC TỚI NĂM 2020

Thời gian tới là thời kỳ Việt Nam hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới, sau khi chính thức là thành viên của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) từ ngày 7/11/2006. Do đó, việc tiếp tục hoàn thiện thể chế của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội

chủ nghĩa sẽ là cơ sở cho việc xây dựng đồng bộ nền hành chính mới của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của dân, do dân, vì dân, trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, phấn đấu tới năm 2020 Việt Nam trở thành một nước công nghiệp.

Để thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ to lớn trong thời kỳ tới năm 2020, việc tiếp tục cải cách nền hành chính nhà nước cần thiết hướng vào thực hiện các mục tiêu tổng quát sau đây:

1. Xác lập mô hình tổ chức nền hành chính mới cho phù hợp với yêu cầu xây dựng một nền hành chính phục vụ nhân dân, phục vụ phát triển và hội nhập của đất nước.

2. Hoàn thiện thể chế hành chính dân chủ - pháp quyền, có sự tham gia tích cực của người dân vào quá trình quản lý nền hành chính hiệu lực, hiệu quả của đất nước.

3. Có chế độ công vụ chuyên nghiệp, bảo đảm triệt để tinh trách nhiệm, tinh công khai, minh bạch của hoạt động công vụ. Có sức đề kháng cao với tệ quan liêu, tham nhũng.

4. Xây dựng nền hành chính thống nhất thông suốt, trên cơ sở của phân cấp phân quyền triệt để trong bộ máy quản lý hành chính nhà nước. Đề cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức chính quyền các cấp trong thực hiện chính sách, pháp luật, thiết lập một trật tự hành chính phù hợp với việc tăng cường kỷ luật, kỷ cương của nền hành chính.

5. Nền hành chính năm 2020 phải được hiện đại hoá từ công sở tới phương thức quản trị hiện đại, đạt trình độ quản lý của nền hành chính khu vực và thế giới.

Chính phủ điện tử được thiết lập và vận hành hiệu quả.

Những định hướng CCHC nhà nước trên đây được thực hiện, sẽ tạo lập được một nền hành chính dân chủ, hiện đại, một nền hành chính năng động trong một thế giới luôn biến đổi, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, mở cửa hội nhập quốc tế.

() Báo cáo tại Hội thảo Quốc tế: "Cải cách hành chính Nhà nước VN- nhìn lại 5 năm (2001-2005), các ưu tiên (2006- 2010) và tầm nhìn 2020" diễn ra tại Hà Nội từ ngày 24- 25/11/2006.*