

CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CẦN CÓ BỘ MÁY HÀNH CHÍNH KHOA HỌC

■ DIỆP VĂN SƠN

Có người phê phán cải cách hành chính (CCHC) chỉ loay hoay xung quanh chuyện “con dấu, cái cửa và tách nhập”. Có thể khẳng định: công tác tổ chức bộ máy hành chính có ý nghĩa rất quan trọng đối với việc cải cách nền hành chính, mà con dấu, cái cửa và tách nhập thuộc lĩnh vực tổ chức bộ máy. Có điều là tiến hành các công việc trên ra sao, theo chuẩn mực như thế nào?

Thí dụ việc tổ chức “một cửa” có ý nghĩa quan trọng trong CCHC. Kinh nghiệm cho thấy, muốn thực hiện cơ chế “một cửa” phải thẳng thắn được tư tưởng cắt cứ, chia cắt, độc quyền... Những tư tưởng này rất xa lạ với việc tổ chức một nền hành chính thông suốt liên thông. Thực hiện “một cửa” phải tổ chức sắp xếp lại bộ máy làm việc. Không chỉ làm động tác sắp xếp lại phòng ốc, chỗ ngồi, địa điểm tiếp công dân... mà là công việc bố trí lại nhân sự, phân định lại thẩm quyền của từng cá nhân, từng tổ chức trong bộ máy. Công việc này nói chung đụng chạm đến thói quen, thứ bậc, có kể lên người xuống, vốn là những vấn đề nhạy cảm, tế nhị thường được tránh né.

“Một cửa” đòi hỏi phải nâng cao trình độ, chuyên môn hoá đội ngũ công chức. Những quy định về công khai hoá các quy trình thủ tục, lệ phí... là những công việc không dễ dàng được chấp nhận, từ bỏ đặc quyền của những công chức thích tồn tại cơ chế “xin-cho”. Thực hiện “một cửa” đòi hỏi xây dựng, thiết lập một công nghệ hành chính tiên tiến, phù hợp với chủ trương hiện đại hoá công sở, yêu cầu quản lý chất lượng công việc theo một quy trình khoa học tiên tiến.

Nếu không tổ chức “một cửa” thì không thể nào hoá giải được “mê hồn trận” trong cấp phép xây dựng... Số liệu điều tra cho thấy có đến 60% ý kiến của người dân lo lắng khi đến cơ quan công quyền là phải chờ đợi mất thời gian⁽¹⁾. Trong đề tài nghiên cứu khoa học “Sự suy thoái đạo đức lối sống của cán bộ, đảng viên ở thành phố Hồ Chí Minh ...”, qua điều tra xã hội học cho thấy trong 10 biểu hiện suy thoái hàng đầu đáng lo ngại nhất có 69,5% ý kiến cho rằng đó là biểu hiện quan liêu cửa quyền⁽²⁾. Suy cho cùng sự chờ đợi của người dân không được giải thích một cách cặn kẽ cũng có nguồn gốc từ biểu hiện quan liêu, cửa quyền của cán bộ, công chức. Người dân có chuyện đến cơ quan công quyền, với tư cách người đóng thuế nuôi bộ máy, lẽ ra phải được các “công bộc” trong cơ quan công quyền phục vụ. Xem ra điều này còn xa đối với ý thức của từng công chức khi đối chiếu với tình hình thực tế hiện nay. Chính quyền đã cam kết tổ chức thực hiện “một cửa” có nghĩa là đã cam kết xoá bỏ cơ chế “xin-cho”, cơ quan nhà nước đóng vai trò người cung cấp dịch vụ hành chính công. Đó là nguyên lý, nguyên tắc hoạt động của nhà nước của dân, do dân, vì dân. Nhưng nếu chỉ dừng lại ở mức độ hô hào, kêu gọi lương tâm chức nghiệp thì e là chưa đủ, có phần duy ý chí. Rất cần đưa vào quá trình hoạt động công vụ những giải pháp, những kỹ thuật khách quan bắt buộc mọi công chức, dù muốn hay không muốn, vẫn phải tuân thủ chấp hành. Trong công nghệ hành chính, người ta đã áp dụng

(Xem tiếp trang 39)

Thứ hai, đối với người thực hiện công vụ là các tổ chức tư nhân, được cơ quan có thẩm quyền ủy thác hoặc thực thi công vụ.

Chọn người thực thi công vụ qua đấu thầu. Kết quả đấu thầu phải được thể hiện thành hợp đồng hành chính. Về bản chất, hợp đồng này giống lệnh công vụ. Vai trò, giá trị pháp lý của hợp đồng hành chính cũng giống như của lệnh công vụ đã nêu trên.

3. Phương thức thanh tra, kiểm tra, giám sát chất lượng công vụ và xử lý vi phạm của công chức trong thực thi công vụ

Người thi hành công vụ, sau khi hoàn thành công vụ hoặc hoàn thành một phần công vụ ghi trong lệnh công vụ hoặc hợp đồng hành chính phải có báo cáo kết quả công vụ theo đúng nội dung nêu trong phần yêu cầu thực thi công vụ. Bản báo cáo này được làm theo mẫu, do người giao công vụ đưa ra.

Người giao công vụ bố trí lực lượng giám sát người thực thi công vụ theo nhiều kênh như: chuyên gia giám sát, thanh tra, kiểm tra v.v.. Những người thực hiện công tác giám sát phải có báo cáo giám sát người thực thi công vụ.

Người giao công vụ tổ chức nghiệm thu kết quả thực thi công vụ với các nội dung sau: thành lập hội đồng nghiệm thu kết quả thực thi công vụ; người thực thi công vụ báo cáo kết quả thực thi công vụ; người chuyên trách giám sát báo cáo giám sát; hội đồng nghiệm thu đánh giá và đưa ra kết luận về kết quả; hội đồng nghiệm thu kết "tội" nếu người thực thi công vụ có lỗi hay có vi phạm, làm trái với yêu cầu theo lệnh công vụ hoặc theo hợp đồng hành chính; người giao công vụ sử dụng kết quả tư vấn của hội đồng nghiệm thu để thực hiện quyền thanh lý hợp đồng. Nếu người thi hành công vụ có dấu hiệu vi phạm ở mức độ nặng, người giao công vụ có thể chuyển giao hồ sơ sang cơ quan tố tụng hành chính.

Tuy nhiên, cơ chế trên trong thực tế được cho là quá "công kênh", phức tạp. Vì vậy, người giao công vụ có thể lựa chọn. Song, nếu không áp dụng cơ chế này mà người thực thi công vụ có lỗi, người giao công vụ phải "chịu trách nhiệm toàn bộ" hậu quả.□

CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CẦN...

(Tiếp theo trang 44)

trong cơ quan hành chính tiêu chuẩn quản lý chất lượng theo bộ tiêu chuẩn ISO 9000. Nếu tuân thủ đúng quy trình thì không có lý do gì công chức chần chừ không giải quyết đúng hẹn công việc của người dân. Với kỹ thuật này, hoàn toàn có thể kiểm tra từng vị trí công việc của cả hệ thống, từ người thừa hành một phần việc trong công đoạn đến lãnh đạo các cấp. Đặt trong guồng máy vận hành theo hệ thống quản lý chất lượng, nếu bộ phận nào, cá nhân nào không tuân thủ những quy định, làm không đúng quy chế cam kết sẽ bị loại ra khỏi bộ máy. Điều này đã lý giải tại sao nhiều nền công vụ không đặt nặng việc kêu gọi tinh-thần phục vụ mà kết quả người dân lại rất hài lòng. Đó là họ nhận thức đúng cách làm dựa vào tính khách quan khoa học của công nghệ hành chính tiên tiến. Thậm chí để chống tham nhũng trong hoạt động xuất nhập khẩu, nhiều nước, trong đó có Indonesia đã thuê toàn bộ hải quan Thụy Sĩ trong một thời kỳ, tính đi tính lại thấy hiệu quả hơn nhiều.

Những vấn đề nêu trên không hề đề cao kỹ thuật, coi nhẹ yếu tố con người mà muốn nói lên xu hướng phải đặt con người trong một tổ chức nền nếp, tuân theo quy trình nghiêm ngặt. Trong quy trình đó, dù có muốn làm trái cũng không thể làm được, nếu vẫn cố tình thì sẽ nhanh chóng bị phát hiện và bị loại ra ngoài bộ máy. Chính những điều này tạo thành nếp văn hoá cho công chức là không muốn và không dám làm liều. Chỉ khi ấy chúng ta mới có thể nói đến chống căn bệnh "vô cảm", thói quan liêu cửa quyền, tham nhũng của một bộ phận công chức, một căn bệnh đồng hành với quyền lực và chỉ khi ấy CCHC mới đạt kết quả.□

Ghi chú:

- (1) Đề tài "Công chức trẻ với cải cách hành chính"
- (2) Đề tài "Sự suy thoái đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên ở thành phố Hồ Chí Minh" do Trường Cán bộ thành phố Hồ Chí Minh chủ trì.