

# **BAN CHỈ ĐẠO CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CỦA CHÍNH PHỦ**

**BAN CHỈ ĐẠO CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CỦA CHÍNH PHỦ**      **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

*Hà Nội, ngày 27 tháng 4 năm 2006*

Số: 01/BC-BCĐCCHC

## **BÁO CÁO**

**Tổng kết việc thực hiện giai đoạn I (2001 - 2005)**

**Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010  
và phương hướng, nhiệm vụ cải cách hành chính  
giai đoạn II (2006 - 2010)**

### **Phần một**

## **KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH TRIỂN KHAI GIAI ĐOẠN I CHƯƠNG TRÌNH TỔNG THỂ**

Ngày 17 tháng 9 năm 2001, Thủ tướng Chính phủ đã có Quyết định số 136/2001/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010.

Mục tiêu chung của Chương trình tổng thể là: “Xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả theo nguyên tắc của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa dưới sự lãnh đạo của Đảng; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước. Đến năm 2010, hệ thống hành chính về cơ bản được cải cách phù hợp với yêu cầu quản lý nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa”.

Chương trình tổng thể đã xác định 9 mục tiêu cụ thể, 4 nội dung của cải cách

hành chính, 7 chương trình hành động và 5 giải pháp thực hiện; đồng thời cũng xác định rõ trách nhiệm của các bộ, ngành Trung ương và chính quyền địa phương các cấp trong tổ chức triển khai giai đoạn I (2001 - 2005).

Để nhanh chóng đưa Chương trình vào cuộc sống, ngay trong năm 2001, Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ đã ban hành Kế hoạch triển khai Chương trình tổng thể, tổ chức 2 Hội nghị quán triệt và hướng dẫn lập kế hoạch triển khai Chương trình tổng thể tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh và phân công các Bộ chủ trì xây dựng 5 trong tổng số 7 chương trình hành động thuộc Chương trình tổng thể, trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, cụ thể là:

- Chương trình 1: đổi mới công tác xây dựng, ban hành và nâng cao chất lượng văn bản quy phạm pháp luật, cơ quan chủ trì thực hiện là Bộ Tư pháp và Văn phòng Chính phủ.

- Chương trình 2: nghiên cứu xác định vai trò, chức năng và cơ cấu tổ chức của các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước, cơ quan chủ trì thực hiện là Bộ Nội vụ và Văn phòng Chính phủ.

- Chương trình 3: tinh giản biên chế, cơ quan chủ trì là Bộ Nội vụ (đã thực hiện theo Nghị quyết số 16/CP của Chính phủ).

- Chương trình 4: xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, cơ quan chủ trì thực hiện là Bộ Nội vụ.

- Chương trình 5: cải cách tiền lương, cơ quan chủ trì là Bộ Nội vụ (Do Ban chỉ đạo cải cách tiền lương nhà nước thực hiện).

- Chương trình 6: đổi mới cơ chế quản lý tài chính đối với các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công, cơ quan chủ trì là Bộ Tài chính.

- Chương trình 7: hiện đại hóa hành chính do Văn phòng Chính phủ chủ trì thực hiện.

Thực tiễn triển khai giai đoạn I Chương trình tổng thể trong các năm qua cho thấy các Bộ, ngành Trung ương và chính quyền địa phương các cấp đã có những nỗ lực, cố gắng trong thực hiện các kế hoạch, chương trình cụ thể về cải cách hành chính trong phạm vi trách nhiệm của mình.

Trong quá trình triển khai, Chính phủ đã kịp thời cụ thể hóa việc thực hiện các Nghị quyết hội nghị Trung ương khóa IX, đặc biệt là Nghị quyết Trung ương 5

thành các kế hoạch, chương trình; tổ chức tổng kết 5 năm thực hiện Nghị quyết số 38/CP của Chính phủ về cải cách một bước thủ tục hành chính, tổng kết việc thực hiện thí điểm các cơ chế “một cửa”, khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính và cơ chế tài chính cho các đơn vị sự nghiệp có thu, cải cách thủ tục hành chính cảng biển theo cơ chế “một cửa”.

Để chuẩn bị bước sang giai đoạn II, Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ đã có Công văn số 01/BCĐCCHC ngày 06 tháng 5 năm 2005 yêu cầu các đồng chí Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trong phạm vi thẩm quyền quản lý, trực tiếp chỉ đạo tổng kết thực hiện giai đoạn I Chương trình tổng thể và xây dựng kế hoạch cải cách hành chính giai đoạn II của Bộ, ngành, địa phương. Việc tổng kết thực hiện giai đoạn I phải đánh giá đúng tình hình thực hiện công tác cải cách hành chính và thực trạng nền hành chính, chỉ rõ mức độ đạt được các mục tiêu, hoàn thành các nhiệm vụ đã đề ra cho giai đoạn I, những yếu kém, hạn chế, nguyên nhân và rút ra các bài học kinh nghiệm qua quá trình triển khai; đồng thời kiểm điểm sự chỉ đạo, điều hành công tác cải cách hành chính của Chính phủ, các Bộ, ngành Trung ương và địa phương và đề ra kế hoạch cải cách hành chính nhà nước giai đoạn II (2006 - 2010) thực hiện Chương trình tổng thể 2001 - 2010.

## **Phần hai**

# **ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN GIAI ĐOẠN I CỦA CHƯƠNG TRÌNH TỔNG THỂ**

## **I. VỀ CẢI CÁCH THỂ CHẾ**

### **1. Những kết quả chủ yếu đạt được**

- Chính phủ đã tập trung chỉ đạo xây dựng và hoàn thiện thể chế phục vụ trực tiếp cho cải cách hành chính; chú trọng công tác xây dựng luật, pháp lệnh và ban hành một số lượng lớn nghị định hướng dẫn thi hành luật, pháp lệnh. Tính từ đầu nhiệm kỳ Quốc hội khóa XI đến hết tháng 4 năm 2005, Chính phủ đã trình Quốc

hội 49 dự án luật. Mỗi năm trung bình Chính phủ ban hành gần 200 nghị định, thông qua đó đã tạo lập cơ sở vững chắc cho cải cách thể chế, thực hiện sự kết hợp giữa đổi mới hoạt động lập pháp và cải cách hành chính. Một loạt các luật mà Chính phủ xây dựng, trình Quốc hội ban hành như Luật Doanh nghiệp, Luật Doanh nghiệp nhà nước, Bộ luật Dân sự, Bộ luật Lao động, Luật Đầu tư trong nước, Luật Đầu tư nước ngoài, Luật Cạnh tranh, Luật Phá sản, Luật Xây dựng, Luật Đất đai, Luật Hải quan, Luật Thương mại, Luật Điện lực v.v... đã kịp thời khắc phục tình trạng thiếu luật để điều chỉnh các quan hệ kinh tế trong nhiều lĩnh vực, tạo sự an tâm và tin tưởng vào chính sách của Đảng và Nhà nước trong hoạt động sản xuất kinh doanh và phát triển kinh tế. Điều cần nhấn mạnh là quan điểm cải cách hành chính của Đảng đã được Chính phủ chỉ đạo, thể chế hóa trong các dự án, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật. Các luật đã ban hành thể hiện rõ các quan điểm, chủ trương của Đảng về phát triển kinh tế, tạo sự bình đẳng giữa các thành phần kinh tế, sắp xếp và đổi mới doanh nghiệp nhà nước, thông qua đó giảm thiểu đáng kể sự can thiệp bằng các biện pháp hành chính của các cơ quan nhà nước vào các quan hệ dân sự, kinh tế, thương mại nói chung và hoạt động của các doanh nghiệp nói riêng, giảm thiểu cơ chế xin - cho. Năm 2005 là năm thứ 3 liên tiếp, Việt Nam được đánh giá như một điểm sáng về nỗ lực cải thiện môi trường kinh doanh, là một trong nhóm 10 quốc gia có tốc độ cải cách nhanh nhất thế giới.

Chính quyền địa phương các cấp cũng tăng cường công tác cải cách thể chế, ban hành các văn bản pháp luật theo thẩm quyền để thi hành các thể chế do Trung ương ban hành và cụ thể hóa việc thực hiện vào điều kiện cụ thể của từng địa phương. Đáng chú ý, phải kể đến các văn bản, thể chế được các địa phương đặc biệt quan tâm nhất là trong thực hiện thu hút đầu tư, xây dựng khu công nghiệp, giải phóng mặt bằng, hỗ trợ các thành phần kinh tế phát triển, phân cấp, ủy quyền cho các sở và cấp huyện trên nhiều lĩnh vực v.v... Nhiều địa phương làm tốt công tác này như thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Hà Nội, Vĩnh Phúc, Nam Định, Bình Dương, Bến Tre, Cần Thơ v.v...

- Thể chế về đổi mới, hoàn thiện hệ thống hành chính tiếp tục được xây dựng và ban hành, ví dụ như Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân, Luật Thanh tra, Pháp lệnh cán bộ, công chức (sửa đổi), 39 Nghị định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các

Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, các văn bản về tổ chức và hoạt động của Ủy ban nhân dân và các cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân ở cấp tỉnh, huyện v.v... Các thể chế hành chính này đã từng bước làm rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và trách nhiệm của từng cơ quan trong hệ thống hành chính, loại bỏ phần lớn chồng chéo và trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ và phân biệt rõ hơn hoạt động của cơ quan hành chính với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp dịch vụ công.

- Thể chế về mối quan hệ giữa nhà nước với người dân, trong đó đáng chú ý là lấy ý kiến người dân trước khi quyết định các chủ trương, chính sách quan trọng về giám sát của dân đối với hoạt động của cơ quan nhà nước, xử lý các hành vi trái pháp luật của cơ quan và cán bộ, công chức trong thi hành công vụ, về thẩm quyền, trách nhiệm của cơ quan hành chính trong giải quyết khiếu nại của dân... tiếp tục được xây dựng và hoàn thiện. Đáng chú ý là việc triển khai các văn bản về quy chế thực hiện dân chủ ở cơ sở, Luật Khiếu nại, tố cáo, cơ chế “một cửa”, công khai ngân sách, tài chính, đấu thầu, thanh tra nhân dân... đã góp phần vào xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, tạo điều kiện để nhân dân tham gia vào hoạt động của chính quyền, giám sát hoạt động của chính quyền và đội ngũ cán bộ, công chức.

- Quy trình xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật trong phạm vi trách nhiệm của Chính phủ đã bước đầu được đổi mới, góp phần vào quá trình hoàn thiện hệ thống thể chế của nước ta.

Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân được Quốc hội thông qua năm 2004 đã tạo cơ sở pháp lý cho việc xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật của chính quyền địa phương, góp phần khắc phục tình trạng tùy tiện trong ban hành văn bản ở địa phương, đưa công tác này dần đi vào nề nếp.

- Cải cách theo hướng đơn giản hóa thủ tục hành chính gắn với việc thực hiện cơ chế “một cửa” đã được triển khai mạnh trong giai đoạn I và thu được những kết quả bước đầu tích cực. Đây là một trong những lĩnh vực được Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đặc biệt quan tâm chỉ đạo trong cả quá trình cải cách. Kể từ năm 1994 khi Chính phủ có Nghị quyết số 38 về cải cách một bước thủ tục hành chính trong giải quyết công việc của công dân, tổ chức, cho đến nay Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đã có nhiều văn bản chỉ đạo công tác này (Chỉ thị số

09/2005/CT-TTg về tiếp tục đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, Quyết định số 23/2005/QĐ-TTg về việc thành lập Tổ công tác liên ngành xử lý các vướng mắc và kiến nghị của doanh nghiệp về thủ tục hành chính, Quyết định số 22/2006/QĐ-TTg giao nhiệm vụ xử lý các vướng mắc, kiến nghị của cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp về thủ tục hành chính).

Kết quả sau 5 năm triển khai cho thấy, thủ tục hành chính trên hầu hết các lĩnh vực đều đã được rà soát, sửa đổi, ban hành mới theo hướng đơn giản hóa, thuận tiện cho người dân. Đặc biệt, thủ tục hành chính trên những lĩnh vực bức xúc, liên quan trực tiếp tới người dân và doanh nghiệp như đất đai, xây dựng, hộ tịch, hộ khẩu, đầu tư, đăng ký doanh nghiệp, hải quan, thuế, kho bạc, xuất nhập khẩu v.v... đã được rà soát nhiều lần, loại bỏ những thủ tục phức tạp, gây phiền hà, bước đầu tạo lập lại niềm tin của người dân và doanh nghiệp vào hoạt động phục vụ của các cơ quan công quyền. Thủ tục cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đã đơn giản, minh bạch hơn, gắn với trách nhiệm của Ủy ban nhân dân các cấp theo phân cấp.

Đã xác lập trật tự, kỷ cương mới trong quản lý thu phí và lệ phí. Quy định công khai và minh bạch nguyên tắc thu, mức thu, chế độ thu nộp, quản lý và sử dụng đối với các loại phí, lệ phí. Kết quả là đã bãi bỏ được 140 loại phí, lệ phí do Trung ương và 203 loại phí, lệ phí do địa phương ban hành. Trong lĩnh vực thuế đã triển khai thí điểm thực hiện cơ chế mới có tính cải cách, đột phá là doanh nghiệp tự tính, tự khai, tự nộp thuế, cải tiến thủ tục trong cấp mã số thuế nhờ đó đã rút ngắn thời gian doanh nghiệp phải chờ đợi. Trong lĩnh vực hiện đại hóa hải quan, quy trình thủ tục hành chính đã được cải tiến, bỏ nhiều khâu trung gian theo hướng tổ chức dây chuyền thủ tục hải quan hoàn chỉnh, một cửa, do đó đã giảm đáng kể thời gian thông quan. Công tác kiểm tra thực tế hàng hóa xuất, nhập khẩu được chuyển sang áp dụng phương pháp quản lý rủi ro, kiểm tra có trọng điểm, kiểm tra sau thông quan và đang thí điểm thông quan điện tử tại một số địa phương.

Đặc biệt, đầu năm 2005, thực hiện Quyết định số 23/2005/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Tổ công tác liên ngành (gọi tắt là Tổ 23) xử lý các vướng mắc và kiến nghị của doanh nghiệp về thủ tục hành chính; Tổ công tác 23 của Chính phủ và tổ công tác của 5 tỉnh, thành phố đã có những kiến nghị, đề xuất thiết thực thông qua hoạt động thực tế để Thủ tướng Chính phủ, các Bộ và địa phương xử lý các vấn đề vướng mắc do thực tiễn đặt ra.

Chính quyền địa phương các cấp đã triển khai công tác rà soát thủ tục hành chính gắn với việc thực hiện cơ chế “một cửa” theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ. Nhiều địa phương làm tốt công tác rà soát thủ tục hành chính như Vĩnh Long, Quảng Trị, Phú Thọ, thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng, Quảng Nam. Năm 2005 đã thực sự là năm chính quyền địa phương các cấp đẩy mạnh thực hiện cơ chế “một cửa” ở cả 3 cấp tỉnh, huyện và xã, kết quả cụ thể như sau:

+ Ở tất cả các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đã triển khai cơ chế “một cửa” tại 4 sở bắt buộc (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Xây dựng) đạt tỷ lệ 95,7%. Đối với các sở, ngành khác thuộc diện mở rộng đạt 52%, trong đó có 11 tỉnh đạt trên 80% là: Bình Thuận, Cần Thơ, Đà Nẵng, Đồng Tháp, Gia Lai, Hải Dương, Kon Tum, Phú Thọ, Phú Yên, Quảng Nam, Tây Ninh, 6 tỉnh đạt 100% là Bà Rịa - Vũng Tàu, Hà Nội, Thừa Thiên - Huế, Tiền Giang, Vĩnh Long và Vĩnh Phúc.

+ Khoảng 98% đơn vị cấp huyện đã triển khai thực hiện cơ chế “một cửa” (trừ các tỉnh là Bạc Liêu, Bình Thuận, Đắk Nông, Hậu Giang, Khánh Hòa, Kon Tum, Lai Châu, Ninh Thuận, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Quảng Trị, Tuyên Quang).

+ Có 78% đơn vị cấp xã đã triển khai cơ chế “một cửa” đạt mục tiêu đề ra cho năm 2005; có 25 tỉnh, thành phố triển khai đạt 100% là: An Giang, Bà Rịa - Vũng Tàu, Bắc Ninh, Bến Tre, Cao Bằng, Cần Thơ, Đồng Tháp, Hà Nội, Hà Nam, Hà Tĩnh, Hải Dương, Hải Phòng, thành phố Hồ Chí Minh, Khánh Hòa, Long An, Nam Định, Phú Thọ, Sóc Trăng, Tây Ninh, Thái Nguyên, Thừa Thiên - Huế, Tiền Giang, Vĩnh Long, Vĩnh Phúc, Yên Bái.

Kết quả rõ nhất của việc triển khai cơ chế “một cửa” là công khai hóa, minh bạch hóa các quy định về thủ tục hành chính, giảm phiền hà, giảm đáng kể thời gian chờ đợi cho người dân, trách nhiệm của cán bộ, công chức được nâng cao, thông qua đó góp phần đổi mới cơ bản mối quan hệ giữa cơ quan hành chính và người dân theo hướng phục vụ.

## 2. Những tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những kết quả và tiến bộ đã đạt được, vẫn đề cải cách thể chế trong những năm qua vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế và bất cập. Số lượng văn bản được ban hành tuy nhiều, nhưng chất lượng nhìn chung chưa cao, chưa thể hiện nhất quán và thấu suốt tinh thần cải cách hành chính.

Hệ thống văn bản được ban hành còn thiếu tính toàn diện, đồng bộ do thiếu dự báo khoa học mang tính chiến lược về nhu cầu xây dựng thể chế trong thời kỳ mới. Tính cục bộ ngành, lĩnh vực theo phương thức truyền thống giao cho bộ chủ trì xây dựng luật chậm được khắc phục. Tình trạng có luật quy định chung chung, thiếu tính khả thi còn phổ biến dẫn đến hiện tượng “nợ đọng” nhiều nghị định, thậm chí thông tư hướng dẫn thi hành.

Một số thể chế cơ bản còn chậm được xây dựng, sửa đổi, hoàn thiện (quy định về thẩm quyền quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp nhà nước, thẩm quyền của chủ sở hữu phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp, thẩm quyền, trách nhiệm của bản thân doanh nghiệp nhà nước trong quản lý tài sản nhà nước; thể chế về đất đai, nhà ở, bất động sản, hộ khẩu). Những quy định cơ bản về hoạt động công vụ, về trách nhiệm thực thi công vụ của từng cơ quan hành chính, chức trách của từng vị trí cán bộ, công chức chưa đủ rõ và cụ thể. Đặc biệt là thiếu những quy định pháp luật cụ thể về trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan hành chính, của từng cán bộ, công chức trong thực thi công vụ.

Thủ tục hành chính cho dù được cải cách từ nhiều năm nay, nhưng nhìn chung vẫn phức tạp, phiền hà cho người dân, doanh nghiệp. Vẫn còn tồn tại khá phổ biến xu hướng cơ quan hành chính dành thuận lợi về cho mình, đẩy khó khăn về cho người dân gánh chịu trong giải quyết công việc của dân, doanh nghiệp. Thực tiễn thí điểm và kết quả 2 năm thực hiện ở cả 3 cấp chính quyền địa phương khẳng định cơ chế “một cửa” là một chủ trương đúng trong cải cách, tỷ lệ thực hiện cơ chế “một cửa” là khá cao, nhưng một số nơi thực hiện cơ chế này còn hình thức, không công khai rõ cho dân về các thủ tục hành chính, biểu mẫu hồ sơ, thời gian giải quyết, phí và lệ phí, vẫn nhận hồ sơ của dân tại các phòng ban chuyên môn khiến cho người dân vẫn phải đến nhiều bộ phận v.v... Mặt khác, trong vòng 2 - 3 năm gần đây các loại giấy phép con lại tái xuất hiện.

Tổ chức thực hiện thể chế vẫn là khâu còn nhiều yếu kém. Nhiều thể chế không được kịp thời tổng kết, sửa đổi, bổ sung kịp thời thông qua cơ chế kiểm tra quá trình thực hiện. Điều này đã được phát hiện từ lâu nhưng chậm được khắc phục trên thực tế.

### 3. Nguyên nhân

- Chưa nhận thức đầy đủ, toàn diện về diện mạo, cơ cấu quy mô của hệ thống



thể chế của xã hội nước ta trong thời kỳ chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Việc xác lập các thể chế quản lý mới phù hợp với các quy luật của kinh tế thị trường vận hành theo định hướng xã hội chủ nghĩa, cùng với mục tiêu phát triển nhanh, ổn định với giải quyết các vấn đề xã hội vẫn còn là những thách thức to lớn trong thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập ở nước ta.

- Tính nhất quán, đồng bộ giữa các thể chế chưa được bảo đảm do còn tư tưởng bao cấp, cục bộ của các bộ, ngành trong quá trình xây dựng và thông qua thể chế. Thực hiện nguyên tắc kết hợp quản lý nhà nước của ngành, lĩnh vực với quản lý lãnh thổ đã có lúc phá vỡ tính thống nhất, thông suốt quản lý nhà nước của Chính phủ, của Nhà nước xét trên bình diện toàn xã hội.

- Chương trình hành động số 1 “Chương trình đổi mới công tác xây dựng, ban hành và nâng cao chất lượng văn bản quy phạm pháp luật” mặc dù được triển khai tích cực, nhưng những sản phẩm đích thực như các Nghị định về quy trình lập dự kiến chương trình xây dựng văn bản quy phạm pháp luật dài hạn và hàng năm của Chính phủ, Nghị định về quy trình xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, của các bộ vẫn chưa được ban hành, do đó cũng ảnh hưởng tới việc đổi mới quy trình xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

- Các Bộ, ngành Trung ương chưa kiên quyết nhất quán tổ chức thực hiện cải cách đơn giản thủ tục hành chính theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ. Phần lớn các thủ tục hành chính do Trung ương quy định, vì vậy muốn đơn giản hóa, thay đổi hoặc bãi bỏ phải do các cơ quan Trung ương thực hiện. Mặt khác, thủ tục hành chính bao giờ cũng gắn với thẩm quyền của cơ quan hành chính, vì vậy rà soát thủ tục hành chính không chỉ đơn thuần là thủ tục hành chính, mà phải gắn với rà soát thẩm quyền theo hướng phân công, phân cấp rõ ràng, đẩy mạnh xã hội hóa. Thông thường, tự bản thân cơ quan hành chính, kể cả cấp trung ương, địa phương đều có xu hướng ít quan tâm đến vấn đề rà soát thẩm quyền, trong khi chỉ làm tốt vấn đề này thì mới hướng tới phục vụ tốt hơn cho người dân và doanh nghiệp. Cũng chính vì vậy, việc chưa kết hợp tốt giữa rà soát thủ tục hành chính với rà soát thẩm quyền cũng là một nguyên nhân hạn chế kết quả trong cải cách thủ tục hành chính.

## II. VỀ CẢI CÁCH TỔ CHỨC BỘ MÁY HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

### 1. Những kết quả chủ yếu đạt được

- Việc thực hiện một trong những nhiệm vụ trọng tâm mà Chương trình tổng thể đề ra là điều chỉnh, làm rõ chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan trong hệ thống hành chính, khắc phục những chồng chéo, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ đã đạt được kết quả tích cực. Một số loại công việc trước đây do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ giải quyết, nay đã được chuyển cho các Bộ, ngành Trung ương và phân cấp cho chính quyền địa phương thực hiện. Quá trình xây dựng và ban hành đầy đủ các nghị định về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức các bộ, ngành Trung ương đã mang lại 2 kết quả quan trọng, đó là khắc phục được một bước những chồng chéo, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ, bảo đảm được nguyên tắc một việc chỉ giao cho một cơ quan thực hiện và phân cấp tiếp một số việc cho chính quyền địa phương các cấp.

Kết quả công tác phân cấp thể hiện ở 2 cấp độ:

+ *Một là*, đã thực hiện phân cấp giữa Trung ương và địa phương trên khá nhiều lĩnh vực. Xu hướng là lựa chọn đúng việc để phân cấp và một khi được phân cấp thì chính quyền địa phương chịu trách nhiệm, ví dụ như thẩm quyền giao đất, cấp đất, thu hồi đất trước đây vừa thuộc Thủ tướng Chính phủ vừa thuộc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, nay đã giao cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh; phân cấp thẩm quyền quyết định các dự án đầu tư, về ngân sách, về giáo dục, y tế, về thẩm quyền quyết định tổ chức bộ máy và biên chế sự nghiệp... Thẩm quyền và trách nhiệm của chính quyền địa phương các cấp so với 15 năm trước đây đã có sự gia tăng và mở rộng đáng kể. Đặc biệt, Chính phủ đã có các Nghị định riêng về phân cấp cho 2 thành phố lớn là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, qua đó phát huy tính chủ động, tự chịu trách nhiệm của chính quyền 2 thành phố, đây là những thử nghiệm để tiếp tục mở rộng phân cấp cho các địa phương khác.

+ *Hai là*, các tỉnh, thành phố thực hiện tiếp việc phân cấp cho cấp huyện và cấp xã trên một số lĩnh vực. Phần lớn các tỉnh đã phân cấp cho cấp huyện về phê duyệt dự án đầu tư dưới 5 tỷ đồng, về nguồn thu và nhiệm vụ chi, về cấp giấy phép xây dựng, giấy phép kinh doanh, chứng nhận quyền sử dụng đất, về tổ chức và quản lý

cán bộ, công chức. Tỉnh Lâm Đồng đã mạnh dạn phân cấp cho huyện trực tiếp quản lý Trạm Thú y, Trạm Bảo vệ thực vật, Trạm Khuyến nông, hướng tới thành lập Trung tâm Nông nghiệp của huyện.

- Bước đầu phân biệt hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước với hoạt động của đơn vị sự nghiệp, dịch vụ công. Đây là điều có ý nghĩa trong bối cảnh tổ chức bộ máy hành chính ở nước ta còn nhiều tổ chức sự nghiệp, dịch vụ công trực thuộc các Bộ và chính quyền địa phương các cấp, mà cơ chế quản lý trước đây chưa có sự phân biệt rõ cho từng loại hình tổ chức. Thông qua một loạt các thể chế về tổ chức, nhân sự, tài chính công, trong thời gian qua, chúng ta đã tạo lập được những cơ sở để tiếp tục quá trình tách rõ hành chính với doanh nghiệp, hành chính với sự nghiệp theo quan điểm của Nghị quyết Đại hội IX.

- Chính dựa vào những kết quả trên đây mà chúng ta có điều kiện để sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính gọn hơn, hoạt động hiệu quả hơn. Trong vòng 4 năm qua, tổng số các đầu mối của Chính phủ từ 48 nay rút xuống còn 39, bao gồm 26 Bộ, cơ quan ngang Bộ và 13 cơ quan thuộc Chính phủ. Thực tiễn đã chứng tỏ tính đúng đắn của nguyên tắc tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Kinh nghiệm của việc tổ chức Bộ Tài chính (đưa Tổng cục Hải quan, Ủy ban Chứng khoán, Ban Vật giá Chính phủ vào Bộ) và Bộ Tài nguyên và Môi trường là rất tốt. Tổ chức các cơ quan chuyên môn ở địa phương cũng được đổi mới, sắp xếp phù hợp với tổ chức ngành ở Trung ương và điều kiện cụ thể của địa phương. Nghị định số 171/2004/NĐ-CP, số 172/2004/NĐ-CP của Chính phủ đã khẳng định mô hình tổ chức cứng, được tổ chức nhất quán theo quy định của Trung ương và đồng thời trao quyền cho địa phương tự quyết định các loại tổ chức mềm phù hợp.

- Một phần lớn các đề án thuộc Chương trình hành động số 2 “Nghiên cứu xác định vai trò, chức năng và cơ cấu tổ chức của các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước giai đoạn I” đã được thực hiện với chất lượng tương đối tốt, thể hiện thành các thể chế quan trọng như Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân, Nghị quyết số 08/2004/NQ-CP của Chính phủ về đẩy mạnh phân cấp trung ương - địa phương, Nghị định số 86/2002/NĐ-CP, Nghị định số 30/2003/NĐ-CP về chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và cơ cấu tổ chức của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, các Nghị định số 171/2004/NĐ-CP, 172/2004/NĐ-CP về tổ chức các cơ quan chuyên môn Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện v.v...

## 2. Những tồn tại, hạn chế

Nhìn chung, cho đến nay, bộ máy hành chính nhà nước đã được cải cách nhưng chưa đáp ứng yêu cầu của cơ chế quản lý mới và yêu cầu hội nhập quốc tế. Chức năng của từng cơ quan hành chính nhà nước chưa được phân định rõ và phù hợp; còn chồng chéo về thẩm quyền và nhiệm vụ quản lý nhà nước. Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các Bộ và chính quyền địa phương các cấp vẫn còn ôm đồm quá nhiều việc, trong khi đó chức năng chính là tập trung quản lý vĩ mô không được thực hiện tốt.

Phân cấp trung ương - địa phương chưa đạt được mục tiêu mà Chương trình tổng thể đã đặt ra là “đến năm 2005, về cơ bản xác định xong và thực hiện được các quy định mới về phân cấp quản lý hành chính nhà nước giữa Trung ương và địa phương, giữa các cấp chính quyền địa phương”. Các Bộ, ngành Trung ương rất chậm trong triển khai Nghị quyết số 08/2004/NQ-CP của Chính phủ về tăng cường phân cấp, tư tưởng không muốn phân cấp vẫn đang là phổ biến trong đội ngũ cán bộ, công chức ở cấp trung ương. Thậm chí việc thực hiện một số văn bản đã có về phân cấp là rất chậm. Phân cấp quản lý cán bộ, công chức, cơ chế quản lý biên chế còn nhiều bất cập.

Số lượng các cơ quan của Chính phủ mặc dù đã giảm từ 48 xuống 39, nhưng vẫn còn quá nhiều đầu mối. Tổ chức của các sở ở cấp tỉnh và phòng ở cấp huyện đều tăng, đặc biệt tổ chức bên trong các Bộ, ngành Trung ương và các sở đều tăng. Việc tiếp tục chia tách các đơn vị hành chính (trong giai đoạn I thêm 3 đơn vị cấp tỉnh, 48 đơn vị cấp huyện và 351 đơn vị cấp xã) kéo theo phần tăng tương ứng số lượng các sở và phòng chuyên môn, không kể biên chế hành chính và sự nghiệp cũng tăng theo. Xu hướng nâng cấp tổ chức còn khá phổ biến (Phòng lên Vụ, Vụ lên Cục, Cục lên Tổng cục; Cục, Tổng cục lên loại I, Trường Trung cấp lên Cao đẳng, Trường Cao đẳng lên Đại học v.v...) cũng là nguyên nhân dẫn đến sự gia tăng tổ chức bên trong và biên chế.

Hết giai đoạn I, vẫn chưa có được các Nghị định của Chính phủ quy định cụ thể về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, huyện và xã như Chương trình hành động số 2 đã đề ra.

Chủ trương phân biệt quản lý nhà nước theo địa bàn đô thị, nông thôn, xác định tiêu chí phân loại đơn vị hành chính lãnh thổ đã được đề ra nhưng chậm triển khai thực hiện.

Việc thực hiện tinh giản biên chế theo các Nghị quyết của Chính phủ nhìn chung không đạt yêu cầu, không đạt chỉ tiêu giảm 15% như Nghị quyết Trung ương 7 Khóa VIII xác định. Số liệu tổng hợp qua thực hiện của 17 Bộ, ngành Trung ương và 52 tỉnh cho thấy đến nay mới giảm được 21.089 người, trong đó trung ương là 1.601, địa phương là 19.488 người, chuyển được 10.700 biên chế sang cơ chế tự chủ.

### 3. Nguyên nhân

- Mặc dù chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và trách nhiệm các cơ quan hành chính nhà nước đã được điều chỉnh, nhưng vẫn chưa phù hợp với yêu cầu của quản lý xã hội và quản lý nhà nước trong điều kiện xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Nguyên nhân chủ yếu là tư duy về kinh tế và hành chính chậm được đổi mới. Thói quen, cách làm trong quản lý, trong hành chính của cơ chế kinh tế tập trung quan liêu bao cấp vẫn còn tác động đến từng bước đi trong cải cách.

- Tổ chức thực hiện chưa tốt các chủ trương, thể chế đã có về phân cấp cho chính quyền địa phương, tách cơ quan hành chính với doanh nghiệp, với đơn vị sự nghiệp dịch vụ công.

## III. VỀ CÔNG TÁC XÂY DỰNG, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

### 1. Những kết quả chủ yếu đạt được

- Công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức tiếp tục được cải cách theo hướng rõ hơn về phân công và phân cấp. Đã có sự phân định khá rõ về trách nhiệm, thẩm quyền quản lý đội ngũ cán bộ, công chức hành chính của Thủ tướng Chính phủ, của các Bộ và chính quyền địa phương. Thẩm quyền và trách nhiệm trong bổ nhiệm, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức cũng đã được xác định khá rõ cho người đứng đầu các cơ quan hành chính và thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp, dịch vụ công. Đặc biệt, thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp, dịch vụ công được nâng cao đáng kể phù hợp với các cơ chế đã có về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp, dịch vụ công.

05.9511

- Pháp lệnh Cán bộ, công chức sửa đổi năm 2003 tiếp tục phân biệt rõ hơn đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị nước ta: 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 cấp xã. Trên cơ sở đó đã xác định những yêu cầu, tiêu chuẩn về trình độ, năng lực phẩm chất, cơ chế quản lý và chế độ, chính sách đãi ngộ thích hợp. Chủ trương, quan điểm của Đảng về tách rõ hành chính với doanh nghiệp, với sự nghiệp đã được cụ thể hóa và triển khai thông qua các quy định, thể chế về công chức hành chính, viên chức sự nghiệp.

- Đã tiến hành rà soát, đánh giá lại hệ thống các tiêu chuẩn chức danh công chức hiện có để từ đó điều chỉnh cũng như ban hành mới một số chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức, viên chức. Cho đến nay đã có khoảng hơn 200 chức danh tiêu chuẩn cán bộ, công chức đang được sử dụng; góp phần quan trọng vào công tác quản lý và sử dụng cán bộ, công chức. Đặc biệt, triển khai thực hiện Pháp lệnh Cán bộ, công chức sửa đổi năm 2003, đã ban hành chức danh tiêu chuẩn công chức chuyên môn của chính quyền cấp xã, thông qua đó đẩy nhanh quá trình chuẩn hóa và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở.

- Nếu như từ năm 1998 khi có Pháp lệnh Cán bộ, công chức đến trước khi Pháp lệnh cán bộ, công chức được sửa đổi vào năm 2003, đã có sự thay đổi cơ bản trong chế độ tuyển dụng cán bộ, công chức, đó là, chuyển từ xét tuyển sang thi tuyển chung bắt buộc, thì sau năm 2003 đã có sự phân biệt khá rõ và phù hợp là đối với công chức hành chính bắt buộc qua thi tuyển, còn viên chức sự nghiệp được áp dụng cả 2 hình thức là thi tuyển và xét tuyển theo chế độ hợp đồng.

- Việc thi nâng ngạch đối với chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp và các ngạch tương đương tiếp tục được triển khai, góp phần nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức.

- Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức từng bước được đổi mới theo hướng phù hợp với các đối tượng đào tạo, bồi dưỡng, như: chương trình bồi dưỡng về quản lý nhà nước chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên; chương trình đào tạo tiền công vụ, chương trình bồi dưỡng Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã... Song song với quá trình này là sự đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã bước đầu được chú trọng.

- Đã có sự phân công giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; theo đó, các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức các Bộ, ngành Trung ương tập trung vào bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước ngạch cán sự, chuyên viên; các trường của tỉnh ngoài đối tượng là cán sự, chuyên viên còn bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho cán bộ, công chức cấp xã, cho đại biểu Hội đồng nhân dân cấp huyện và cấp xã. Học viện Hành chính quốc gia quản lý thống nhất việc xây dựng chương trình, giáo trình, tài liệu.

- Đặc biệt, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cũng có những bước tiến rõ rệt. Việc triển khai công tác này tập trung vào thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2001 - 2005 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt. Tổng số cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng 5 năm qua khoảng 2.510.000 lượt người, trong đó có 407.000 về lý luận chính trị, 894.000 về kiến thức quản lý nhà nước, 1.076.000 về chuyên môn, 37.000 về ngoại ngữ và 96.000 về tin học. Một kết quả khác đáng chú ý là sau đợt bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2004 - 2009, trong năm 2004 đã có gần 292.000 đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp được bồi dưỡng trang bị kiến thức và kỹ năng hoạt động.

- Chính sách tiền lương, chế độ bảo hiểm xã hội đã có những cải cách bước đầu góp phần ổn định cuộc sống của cán bộ, công chức. Đề án cải cách chính sách tiền lương đã điều chỉnh lộ trình và bước đi trong cải cách tiền lương so với mục tiêu ban đầu đặt ra đến năm 2005 là cải cách cơ bản tiền lương cán bộ, công chức.

## **2. Những tồn tại, hạn chế**

Yếu kém lớn nhất là chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức vẫn còn yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trong cơ chế mới. Mặc dù công tác đào tạo, bồi dưỡng được tăng cường, số lượng cán bộ, công chức tham dự các lớp, khóa đào tạo, bồi dưỡng khá lớn, nhưng nhìn chung chất lượng, nhất là kiến thức về quản lý nhà nước mới với kỹ năng nghiệp vụ hành chính phù hợp chỉ đạt được ở tỷ lệ thấp. Bằng cấp, chứng chỉ tăng, nhưng chất lượng thực sự của cán bộ, công chức có bằng cấp, chứng chỉ lại đang là vấn đề đáng lo ngại. Nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tuy đã có một số đổi mới, nhưng vẫn chưa có những cải cách cơ bản như Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước đã đặt ra. Một bộ phận cán bộ, công chức suy thoái phẩm chất, đạo đức, tham nhũng, cửa quyền, thiếu ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ, vô cảm trước yêu cầu của nhân dân, của xã hội.

Những giải pháp mang tính đổi mới, theo hướng hiện đại hóa công tác quản lý cán bộ, công chức (như phân cấp, tăng cường trách nhiệm và thẩm quyền của người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công, xây dựng hệ thống thông tin quản lý đội ngũ cán bộ, công chức v.v...) chậm được triển khai, dẫn đến các cơ quan hành chính vẫn ôm đồm nhiều việc và cản trở, can thiệp sâu vào hoạt động của các đơn vị cơ sở.

Công tác quản lý, tuyển dụng, sử dụng, thi tuyển, thi nâng ngạch, đánh giá, luân chuyển, đề bạt cán bộ, công chức chậm thay đổi. Các phương pháp khoa học trong đánh giá kết quả công tác của từng cán bộ, công chức chậm được áp dụng để thay thế phương pháp đánh giá dựa vào tập thể là chủ yếu.

### 3. Nguyên nhân

- Một số kết quả, sản phẩm dự kiến của việc thực hiện Chương trình hành động số 4 “Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước giai đoạn I (2003 - 2005) chưa được hoàn tất. Ví dụ như việc chậm trễ triển khai tổng điều tra, khảo sát, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức; chưa ban hành được cơ cấu công chức và quy chế đánh giá cán bộ, công chức v.v...

- Chỉ đạo tổ chức thực hiện và kiểm tra việc thực hiện các thể chế đã có về cán bộ, công chức rất chậm và thiếu kiên quyết. Để đưa các thể chế phân biệt khá rõ công chức hành chính và viên chức sự nghiệp vào cuộc sống, đòi hỏi các Bộ, ngành và chính quyền địa phương các cấp phải chỉ đạo triển khai cụ thể trong phạm vi trách nhiệm của mình, trong đó phải giải quyết mối quan hệ về phân cấp quản lý cán bộ, công chức giữa bộ, tỉnh và các đơn vị sự nghiệp trực thuộc. Tuy nhiên, trong thực tế cách quản lý cán bộ, công chức ở khá nhiều Bộ, ngành trung ương và địa phương về cơ bản vẫn như cũ. Một số quy định mới chậm được thực hiện và nhiều công việc trong quản lý cán bộ, công chức đáng ra do đơn vị cơ sở giải quyết thì các Bộ, tỉnh vẫn phụ trách.

- Việc kiểm tra, thanh tra công vụ và xử lý cán bộ, công chức có vi phạm pháp luật làm không thường xuyên và không nghiêm. Tính răn đe, làm gương trong xử lý kỷ luật cán bộ, công chức hầu như không có. Chính vì vậy, đạo đức công vụ, thái độ phục vụ dân, tổ chức của cán bộ, công chức không được tăng cường.



## IV. VỀ CẢI CÁCH TÀI CHÍNH CÔNG

### 1. Những kết quả chủ yếu đạt được

- Cơ chế phân cấp quản lý tài chính và ngân sách đã có những đổi mới quan trọng. Luật Ngân sách nhà nước sửa đổi xác định rõ ngân sách nhà nước gồm 2 cấp và có những đổi mới về phân cấp ngân sách theo hướng tăng tính chủ động, tăng thẩm quyền và trách nhiệm của các Bộ, ngành, địa phương trong quản lý tài chính, ngân sách. Đặc biệt, quyền và trách nhiệm quyết định ngân sách địa phương của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh đã được bảo đảm, quyền quyết định ngân sách và phân bổ ngân sách hàng năm được Quốc hội thực hiện đã dần dần đi vào nề nếp.

- Việc quản lý và điều hành ngân sách tiếp tục được đổi mới, nguồn thu ngân sách tiếp tục tăng và được tập trung kịp thời. Việc cấp phát vốn đầu tư, cấp phát hạn mức kinh phí đối với các đơn vị dự toán và các tổ chức được ngân sách nhà nước hỗ trợ kinh phí được cải tiến, đổi mới, vừa tạo chủ động cho các đơn vị dự toán trong sử dụng kinh phí, vừa giảm nhiều thủ tục không cần thiết cho cả cơ quan tài chính và các đơn vị thụ hưởng ngân sách.

- Quy chế công khai tài chính ban hành kèm theo Quyết định số 192 ngày 16 tháng 11 năm 2004 của Thủ tướng Chính phủ cùng với các quy định công khai trong quy chế dân chủ ở cơ sở đã được triển khai rộng rãi, thông qua đó phát huy quyền làm chủ của cán bộ, công chức, tập thể người lao động và nhân dân trong kiểm tra, giám sát quá trình quản lý và sử dụng vốn, tài sản nhà nước, huy động, quản lý và sử dụng các khoản đóng góp của nhân dân theo quy định của pháp luật, phát hiện và ngăn chặn kịp thời các hành vi vi phạm chế độ quản lý tài chính, bảo đảm sử dụng có hiệu quả ngân sách nhà nước, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

- Cơ chế tài chính cho các loại hình tổ chức trong hệ thống hành chính nhà nước đã bước đầu được đổi mới với những kết quả tích cực trong triển khai cơ chế khoán biên chế, kinh phí quản lý hành chính và cơ chế tài chính cho các đơn vị sự nghiệp có thu.

#### ***Về cơ chế khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính:***

Sau hơn 4 năm thực hiện thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính theo quy định tại Quyết định số 192/2001/QĐ-TTg ngày 17 tháng 12 năm 2001 của Thủ tướng Chính phủ về mở rộng thí điểm khoán biên chế và kinh phí

quản lý hành chính đối với cơ quan hành chính nhà nước, đã có 60/64 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và 3 Bộ triển khai. Các địa phương đã giao khoán cho 1.254 cơ quan hành chính trực thuộc, đạt tỷ lệ 56,76% tổng số cơ quan hành chính thuộc tỉnh; một số địa phương đã thực hiện mở rộng thực hiện cơ chế khoán đối với tất cả các cơ quan hành chính, các cơ quan Đảng và các đoàn thể chính trị của địa phương như: tỉnh Bình Dương, Bến Tre, thành phố Hồ Chí Minh...; ở Trung ương các Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Giao thông vận tải và Bộ Tài chính thực hiện thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính cho trên 160 cơ quan hành chính trực thuộc, riêng Bộ Tài chính đã thực hiện cơ chế khoán đối với các đơn vị thuộc hệ thống Tổng cục Thuế, Tổng cục Hải quan và Kho bạc nhà nước, Cục Dự trữ quốc gia.

Những kết quả chủ yếu đã đạt được qua thực hiện thí điểm khoán đối với các cơ quan hành chính là:

+ Khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đã giao quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm cho các cơ quan trong việc tổ chức sắp xếp bộ máy, thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí, nâng cao hiệu suất lao động, hiệu quả công việc.

+ Đã tạo điều kiện cho cán bộ, công chức tham gia giám sát quá trình thực hiện cơ chế khoán theo đề án đã được duyệt, thúc đẩy sử dụng kinh phí tiết kiệm, hiệu quả thông qua việc xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, xây dựng tiêu chuẩn định mức chi của cơ quan.

+ Tăng thu nhập cho cán bộ, công chức: thông qua các biện pháp tiết kiệm, số thu nhập tăng bình quân so với tiền lương trước khi khoán đạt 130.000 đồng/người/tháng; trong đó dao động từ 55.000 đồng/người/tháng đến 500.000 đồng/người/tháng.

+ Từ kết quả trên, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 130/2005/NĐ-CP để thay thế Quyết định số 192/2001/QĐ-TTg.

### ***Về cơ chế tài chính cho các đơn vị sự nghiệp có thu:***

Thực hiện Nghị định số 10/2002/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2002 về chế độ tài chính áp dụng cho đơn vị sự nghiệp có thu, đến cuối năm 2005 đã có 37/43 Bộ, chỉ đạo thực hiện. Một số bộ, cơ quan trung ương đã giao quyền tự chủ cho 100% đơn vị sự nghiệp có thu trực thuộc như: Bộ Công nghiệp, Bộ Xây dựng, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội... 63/64 tỉnh, thành phố đã giao quyền tự chủ

về tài chính cho 9082 đơn vị, đạt 60%. Một số địa phương triển khai tốt như: An Giang, Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Dương, Bến Tre, Bình Thuận, Cà Mau, Lạng Sơn, Thanh Hóa, Hải Phòng, Hà Nội, Nam Định, Ninh Bình, thành phố Hồ Chí Minh v.v...

Sau hơn 3 năm triển khai thực hiện Nghị định số 10/2002/NĐ-CP đã khẳng định được những kết quả tích cực chủ yếu như sau:

+ Tăng quyền tự chủ về tài chính: các đơn vị sự nghiệp có thu được giao quyền tự chủ về tài chính đã chủ động sử dụng các nguồn kinh phí (bao gồm nguồn thu sự nghiệp và nguồn kinh phí ngân sách cấp chi bảo đảm hoạt động thường xuyên) đáp ứng yêu cầu hoạt động của đơn vị; bảo đảm chi tiêu hiệu quả, tiết kiệm trên cơ sở quy chế chi tiêu nội bộ do đơn vị xây dựng. Thực hiện tốt hơn quy định công khai, minh bạch trong quản lý và sử dụng nguồn tài chính công.

+ Phát triển và mở rộng các hoạt động dịch vụ: các đơn vị sự nghiệp có thu đã chủ động huy động các nguồn lực như: nguồn nhân lực, nguồn vốn và cơ sở vật chất để tổ chức các hoạt động sản xuất hàng hóa, cung ứng dịch vụ, nâng cao chất lượng hoạt động sự nghiệp. Từ đó tạo điều kiện tăng thu nhập cho người lao động (trong thời gian qua thu nhập tăng thêm bình quân từ 10% đến 15%, một số đơn vị đã đạt mức thu nhập tăng thêm bằng 2 - 2,5 lần quỹ tiền lương cấp bậc chức vụ).

+ Phân định rõ chức năng, nhiệm vụ của cơ quan hành chính có chức năng quản lý nhà nước và đơn vị sự nghiệp có chức năng cung cấp dịch vụ công. Từ đó có cơ chế quản lý phù hợp với từng lĩnh vực, xóa bỏ tình trạng “Hành chính hóa” các hoạt động sự nghiệp.

## 2. Những tồn tại, hạn chế

- Công tác phân cấp quản lý tài chính còn có tình trạng cắt khúc, trong một số lĩnh vực đã có quy định giao cấp tỉnh phân cấp tiếp cho cấp huyện, cấp xã, nhưng chưa thực hiện.

- Việc thực hiện các cơ chế tài chính cho các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp có thu theo các văn bản pháp luật vẫn còn ở mức độ chưa cao. Cơ chế khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính chưa mang tính bắt buộc nên số lượng các cơ quan đăng ký thực hiện còn hạn chế, đặc biệt là ở các cơ quan hành chính cấp trung ương. Các quy định về chế độ tài chính áp dụng cho các cơ quan

hành chính còn bất hợp lý và chậm được sửa đổi (chế độ công tác phí, định mức kinh phí theo bình quân...).

- Trong giai đoạn I chưa thực hiện được việc nghiên cứu và đưa vào thí điểm đổi mới cơ chế xây dựng ngân sách, kinh phí dựa trên cơ sở kết quả đầu ra như dự kiến của Chương trình hành động số 6 “Đổi mới cơ chế quản lý tài chính đối với các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công giai đoạn 2004 - 2005”.

### 3. Nguyên nhân

- Cơ chế khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan hành chính, mặc dù có những điểm ưu việt, nhưng tình hình triển khai không đồng đều, chủ yếu là ở cấp địa phương, có nguyên nhân là ở dạng “Thí điểm mở rộng”; tính bắt buộc trong triển khai còn ở mức độ thấp.

- Cơ chế tự chủ, trong đó có tự chủ tài chính của các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công có phần chậm trong xây dựng và triển khai và đòi hỏi sự đồng bộ trong cụ thể hóa những vấn đề về xã hội hóa, đặc biệt quan trọng và nhạy cảm là vấn đề về học phí, viện phí.

## V. VỀ HIỆN ĐẠI HÓA NỀN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

### 1. Những kết quả chủ yếu đạt được

Việc triển khai Đề án đổi mới phương thức điều hành và hiện đại hóa công sở của hệ thống hành chính nhà nước giai đoạn I (2003 - 2005) (Đề án 169) và Đề án tin học hóa quản lý hành chính nhà nước giai đoạn I (2001 - 2005) (Đề án 112) đã góp phần vào thực hiện mục tiêu hiện đại hóa nền hành chính với những kết quả đạt được như sau:

- Nguyên tắc làm việc và sự phối hợp trong vận hành bộ máy hành chính được quy định rõ hơn. Chính phủ đã ban hành Nghị định số 144/2005/NĐ-CP quy định về công tác phối hợp giữa các cơ quan hành chính nhà nước trong xây dựng và kiểm tra việc thực hiện chính sách, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch.

Quy chế làm việc của Chính phủ, của các Bộ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được ban hành đã định rõ một loạt vấn đề như trách

nhệm của tập thể, cá nhân người đứng đầu các cơ quan, chế độ giải quyết công việc, thẩm quyền ký văn bản, chế độ hội họp, đi công tác, cơ chế phối hợp v.v...

- Bước đầu nghiên cứu hình thành tương đối đồng bộ cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc đổi mới phương thức điều hành và hiện đại hóa công sở trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Từ báo cáo của các tiểu Đề án 169 đã có được một cái nhìn tổng quan về thực trạng và xác định được cơ sở khoa học và thực tiễn với những giải pháp cơ bản, đồng bộ trên những vấn đề then chốt đổi mới phương thức điều hành và hiện đại hóa công sở của hệ thống hành chính trong thời gian tới.

- Chuẩn bị cho việc hình thành khuôn khổ thể chế đồng bộ nhằm thúc đẩy quá trình đổi mới phương thức điều hành và hiện đại hóa hệ thống công sở từ trung ương đến cơ sở. Dự thảo các văn bản quy phạm pháp luật đang được hoàn tất để trình Chính phủ xem xét sẽ là cơ sở pháp lý quan trọng trong hiện đại hóa hành chính.

- Xây dựng để chuẩn bị ban hành các hệ thống tiêu chuẩn, định mức về trang thiết bị, diện tích phòng làm việc, thiết kế mẫu các công sở hành chính đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa thay thế cho các tiêu chí, định mức cũ, lạc hậu.

- Hệ thống quản lý chất lượng (theo ISO: 9001 - 2000) bước đầu đã được nghiên cứu ứng dụng trong hoạt động của các cơ quan hành chính. Tính đến nay đã có khoảng 150 cơ quan hành chính xây dựng và triển khai hệ thống này, trong đó có khoảng 30 cơ quan được cấp giấy chứng nhận đạt tiêu chuẩn. Điều quan trọng qua áp dụng hệ thống là tạo lập một phương pháp làm việc khoa học, xác định rõ công việc cần làm, chủ thể thực hiện.

- Việc triển khai Đề án 112 bước đầu đã tạo ra một phương thức làm việc mới có sử dụng công nghệ thông tin trong các cơ quan hành chính nhà nước, nâng cao hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức; xây dựng được cơ sở hạ tầng thông tin phục vụ tin học hóa quản lý hành chính nhà nước. Bước đầu hình thành hệ thống thông tin điện tử của Chính phủ, bao gồm Trung tâm tích hợp dữ liệu của các Bộ, các tỉnh, mạng cục bộ (LAN) của mỗi cơ quan thuộc cơ cấu bên trong của các Bộ, các tỉnh, mạng diện rộng liên kết hệ thống tin học của Bộ, tỉnh. Hệ thống thông tin điện tử đã bắt đầu đưa vào vận hành các dịch vụ cơ bản như thư điện tử, các phần mềm ứng dụng tin học hóa quản lý nhà nước.

Công thông tin điện tử Chính phủ đã được xây dựng và đưa vào hoạt động; đang tiến hành thử nghiệm tin học hóa quy trình cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở tại thành phố Hải Phòng, Đà Nẵng; tin học hóa quy trình cấp giấy phép xây dựng tại Hải Dương, Đà Nẵng, thành phố Hồ Chí Minh; tin học hóa cấp đăng ký kinh doanh tại Thừa Thiên - Huế, Hà Tây, Cần Thơ v.v...

Nâng cao một bước đáng kể trình độ quản trị mạng của cán bộ, công chức tin học chuyên trách và kỹ năng sử dụng tin học của đội ngũ cán bộ, công chức nói chung.

- Điều kiện làm việc của cán bộ, công chức tiếp tục được cải thiện, các cơ quan, công sở được xây dựng, cải tạo, nâng cấp trụ sở và được trang thiết bị máy móc, phương tiện làm việc tốt hơn.

## 2. Những tồn tại, hạn chế

- Chậm có sự chuyển biến, thay đổi cơ bản trong phương thức, lề lối làm việc của các cơ quan hành chính. Phương thức hoạt động của các cơ quan hành chính hiện nay vẫn chưa theo kịp yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Kiểm tra như một nội dung quản lý nhà nước chưa được chú trọng đúng mức nên các chủ trương, quyết định được ban hành không phát huy hiệu lực trên thực tế.

- Tình trạng hội họp nhiều không giảm, giấy tờ hành chính gia tăng. Chế độ họp chậm được đổi mới; thiếu quy định cụ thể để nâng cao chất lượng các cuộc họp. Việc nhận thức máy móc về tập trung dân chủ, tạo sự đồng thuận trong nhiều vấn đề đã làm triệt tiêu tính chủ động và trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu cơ quan, tổ chức.

- Quy chế làm việc của cơ quan hành chính nhà nước còn chung chung và hình thức, chưa sát với đặc điểm và thực tế công tác của cơ quan, đơn vị. Quy trình giải quyết công việc kéo dài; chưa rõ trách nhiệm của cán bộ, công chức về những việc tham mưu, đề xuất; kỷ luật hành chính không nghiêm.

- Sau 60 năm xây dựng và củng cố chính quyền, còn khoảng 10% số xã vẫn không có trụ sở làm việc, chưa kể tới khoảng 30% trụ sở xã là nhà cấp 4 không bảo đảm điều kiện làm việc và giải quyết công việc của dân, của chính quyền cơ sở.

### 3. Nguyên nhân

- Một số bộ chủ trì chưa thực sự chỉ đạo tập trung và quyết liệt các Tiểu đề án được giao. Cũng như các chương trình hành động khác, tiến độ hoàn thành các sản phẩm của Đề án 169 còn chậm so với kế hoạch, do đó đã ảnh hưởng đến việc tổ chức triển khai.

- Một số dự án tin học hóa lớn thuộc Đề án 112 chưa được triển khai hoặc triển khai chậm.

- Đội ngũ cán bộ, công chức quản lý hệ thống thông tin điện tử còn yếu, chưa có quy chế quản lý đội ngũ cán bộ, công chức này ở các cơ quan hành chính.

## VI. VỀ CÔNG TÁC CHỈ ĐẠO, ĐIỀU HÀNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

### 1. Ưu điểm

Nhận thức về tầm quan trọng của cải cách hành chính, công tác cải cách hành chính đã được Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quan tâm chỉ đạo. Các hoạt động của cơ quan hành chính được gắn kết thường xuyên với việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của Chương trình tổng thể giai đoạn I.

- Công tác cải cách hành chính đã dần đi vào chương trình, kế hoạch. Chính phủ, các Bộ và các địa phương đều có chương trình, kế hoạch, trong đó xác định khá rõ những nhiệm vụ phải giải quyết và các giải pháp thực hiện. Nhiều Bộ, ngành Trung ương và địa phương đã làm tốt công tác lập kế hoạch cải cách hành chính hàng năm như Bộ Tài chính, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Xây dựng, Bộ Công nghiệp, thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Đà Nẵng, các tỉnh Quảng Ninh, Quảng Nam, Bến Tre, Tiền Giang...

- Ban Chỉ đạo cải cách hành chính các cấp tiếp tục được kiện toàn và nâng cao chất lượng hoạt động. Tuyệt đại đa số Trưởng ban là người đứng đầu như Bộ trưởng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố. Các Ban Chỉ đạo cải cách hành chính đã có Quy chế làm việc, phân công rõ trách nhiệm các thành viên. Ban Thư ký Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ đã được kiện toàn, có ủy

viên chuyên trách. Bộ phận thường trực cải cách hành chính ở các tỉnh cũng tiếp tục được củng cố và nâng cao chất lượng.

- Công tác kiểm tra việc triển khai cải cách hành chính cũng được tăng cường. Riêng Ban Thư ký Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ trong năm 2004, 2005 đã làm việc, nắm tình hình triển khai cải cách hành chính tại 20 Bộ, ngành Trung ương và 40 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Nhiều địa phương như Quảng Ninh, Quảng Nam, Đà Nẵng, Bắc Ninh, Bắc Giang, Thái Bình, Bà Rịa - Vũng Tàu, thành phố Hồ Chí Minh v.v... cũng xây dựng và triển khai tốt kế hoạch kiểm tra cải cách hành chính ở địa phương. Qua kiểm tra đã chấn chỉnh ngay những mặt yếu kém và có biện pháp khắc phục.

- Công tác chỉ đạo thí điểm, làm thử, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm cũng được chú ý trong chỉ đạo cải cách hành chính. Chính phủ đã chỉ đạo sơ kết 3 năm thực hiện Chương trình tổng thể, tổng kết công tác thí điểm cơ chế “một cửa”, cơ chế tài chính cho các đơn vị sự nghiệp có thu, cơ chế khoán biên chế, thí điểm cải cách thủ tục cảng biển, cải cách thủ tục thuế, thí điểm hải quan điện tử, các địa phương cũng coi trọng công tác sơ kết rút kinh nghiệm trong thực hiện các chủ trương, văn bản của Chính phủ về cải cách hành chính.

- Công tác thông tin, tuyên truyền về cải cách hành chính đã được coi trọng và đẩy mạnh trong giai đoạn I. Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án tuyên truyền Chương trình tổng thể tại Quyết định số 178/2003/QĐ-TTg năm 2003, một số Bộ, ngành Trung ương như Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Tài chính, Bộ Công nghiệp, Bộ Nội vụ, Đài Truyền hình Việt Nam, Đài Tiếng nói Việt Nam và địa phương như thành phố Đà Nẵng, Cần Thơ, Vĩnh Long, Phú Yên, Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, đã cụ thể hóa việc thực hiện Đề án này thành những hoạt động cụ thể, thiết thực. Bộ Nội vụ đã ký kết liên tịch với Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và Công đoàn viên chức Việt Nam trong tuyên truyền, giáo dục chương trình cải cách hành chính và tham gia thực hiện. Đặc biệt các báo, tạp chí của Trung ương và địa phương đã có khá nhiều bài, phóng sự chuyên đề về cải cách hành chính và thủ tục hành chính, vừa nói rõ những điểm sáng trong cải cách hành chính vừa chỉ rõ những tồn tại, bất cập, đặc biệt là thái độ phục vụ dân, doanh nghiệp của cán bộ, công chức.



## 2. Nhược điểm

- Cải cách hành chính là khâu đột phá, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội nhưng công tác chỉ đạo thực hiện chưa ngang tầm, chưa kiên quyết, chưa đồng đều và ráo riết.

- Công tác tư tưởng cho cán bộ, công chức, nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị chưa được thực hiện tốt nên chưa tạo ra chuyển biến cần thiết về nhận thức và tinh thần trách nhiệm của những người làm cải cách hành chính.

- Công tác chỉ đạo, điều hành chưa nghiêm túc, thường xuyên, chưa bám sát các mục tiêu cải cách giai đoạn I để thực hiện có kết quả với ý nghĩa cải cách hành chính là nhiệm vụ trọng tâm của xây dựng và hoàn thiện Nhà nước ta trong điều kiện mới. Một số chủ trương đúng đã được các Hội nghị của Đảng khẳng định, có quyết định của Chính phủ nhưng chưa được chỉ đạo sát sao thực hiện nên kết quả thấp so với yêu cầu đặt ra, điển hình như phân cấp, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, tách cơ quan hành chính và tổ chức sự nghiệp...

- Chưa tạo ra được sự đồng bộ, gắn kết giữa cải cách hành chính với công tác chính đốn, xây dựng Đảng, với các cuộc cải cách về kinh tế, lập pháp, tư pháp.

- Ban Chỉ đạo cải cách hành chính các cấp hoạt động vẫn còn hình thức, sinh hoạt thiếu thường xuyên, chất lượng hiệu quả chưa cao. Đội ngũ công chức chuyên làm công tác cải cách chậm được tăng cường. Ở địa phương cho đến nay mới chỉ có 13 tỉnh có Phòng hoặc Tổ cải cách hành chính trong Sở Nội vụ để chuyên lo công tác cải cách hành chính.

- Đầu tư về nhân lực, trí lực, nguồn lực cho cải cách hành chính còn chưa thỏa đáng. Kinh phí để triển khai thực hiện các đề án, nhiệm vụ cải cách hành chính chưa được hướng dẫn thống nhất, còn lúng túng trong bố trí kinh phí thực hiện các nhiệm vụ cải cách hành chính ở cả Bộ, ngành Trung ương và địa phương.

## VII. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH GIAI ĐOẠN I

Căn cứ vào mục tiêu tổng quát và các mục tiêu cụ thể của giai đoạn I và thực tiễn cải cách 5 năm qua trên các nội dung cơ bản, có thể đánh giá tổng quan về thực trạng nền hành chính hiện nay như sau:

1. Năm năm qua, cải cách hành chính đã được triển khai toàn diện trên cả bốn nội dung là cải cách thể chế, cải cách tổ chức bộ máy hành chính, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, cải cách tài chính công. Chúng ta đã thực hiện được nhiều việc, tạo ra những chuyển biến đáng ghi nhận của nền hành chính và cải cách hành chính được coi là một trong các giải pháp quan trọng trong thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội (2001 - 2010) thiết thực thực hiện các nghị quyết của Đảng về cải cách hành chính và đổi mới từng bước hệ thống chính trị. Chiến lược, mục tiêu, giải pháp thực hiện cải cách hành chính là đúng đắn, có cơ sở, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh thực tế của nước ta. Kết quả cải cách hành chính đã thúc đẩy quá trình đổi mới kinh tế; dân chủ hóa đời sống xã hội; hội nhập kinh tế quốc tế; củng cố và duy trì ổn định chính trị. Có thể khẳng định những kết quả chủ yếu trong cải cách hành chính giai đoạn I như sau:

- Kết quả rõ nét nhất là hiệu lực và hiệu quả quản lý hành chính nhà nước của hệ thống hành chính được nâng cao rõ rệt, không chỉ thể hiện trong điều kiện bình thường mà còn được bảo đảm trong những tình huống cấp bách, khó khăn như thiên tai, dịch bệnh v.v...

- Thể chế của nền hành chính được cải cách và hoàn thiện một bước cơ bản phù hợp với yêu cầu phát huy dân chủ với thiết lập chế độ công khai, minh bạch và cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Phần lớn các chủ trương quan trọng của Đảng về các vấn đề cơ bản trong quá trình đổi mới, xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa được thể chế hóa và tổ chức triển khai. Cải cách thủ tục hành chính đã cải thiện mối quan hệ giữa Nhà nước và nhân dân và làm tăng tính dân chủ trong quan hệ giữa các cơ quan hành chính nhà nước; thu hút sự quan tâm của nhân dân đến các công việc của Nhà nước và hoạt động của nền hành chính.

- Vai trò, chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính nhà nước tiếp tục được điều chỉnh, bảo đảm quản lý nhà nước và phục vụ xã hội. Thông qua kết quả và tác động của những cải cách, điều chỉnh trong phân công, phân cấp, quan niệm và nhận thức về vai trò và chức năng quản lý vĩ mô của Chính phủ trong nền kinh tế thị trường ngày càng rõ nét và phù hợp hơn, tổ chức bộ máy các cơ quan hành chính từ trung ương đến địa phương từng bước được sắp xếp lại theo hướng hợp lý, gọn đầu mối.

- Mỗi quan hệ giữa cơ quan hành chính với người dân, doanh nghiệp đã được cải thiện đáng kể, nền hành chính mới theo hướng phục vụ phát triển đang hình thành. Thông qua một loạt các cải cách và biện pháp như cải cách thủ tục hành chính, cơ chế “một cửa”, tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra công vụ v.v... phương châm phục vụ dân, doanh nghiệp của bộ máy hành chính đã bước đầu được thiết lập, tạo đà cho những chuyển động mạnh mẽ trong cả hệ thống công vụ.

- Cùng với những tác động của các cuộc cải cách khác như cải cách kinh tế, cải cách tư pháp..., cải cách hành chính đã góp phần quan trọng vào những thành tựu phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta, củng cố lòng tin của nhân dân, giữ vững ổn định chính trị xã hội.

2. Mặc dù có được những tiến bộ đáng ghi nhận trong cải cách hành chính 5 năm qua, nhưng tốc độ cải cách còn chậm, chưa nhất quán, hiệu quả còn thấp so với mục tiêu đặt ra là đến năm 2010 xây dựng được một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại. Nền hành chính tuy đã có chuyển biến nhưng còn tụt hậu và có nguy cơ tụt hậu hơn nữa so với tốc độ cải cách của các nền hành chính hiện đại.

Tính chất dân chủ của nền hành chính nước ta thông qua một loạt các chủ trương, biện pháp như quy chế dân chủ cơ sở, sự tham gia của người dân vào hoạt động quản lý nhà nước, vào xây dựng thể chế, bầu trực tiếp trưởng thôn, bầu đại biểu vào cơ quan quyền lực nhà nước các cấp, thông qua hoạt động giám sát v.v... đã bước đầu được khẳng định, nhưng nhìn chung vẫn còn thấp.

- Nhiều chủ trương, giải pháp đúng đắn nhưng chưa được triển khai kiên quyết nên chưa được hoàn thành dứt điểm và nhân rộng ở quy mô lớn.

- Tệ cửa quyền, quan liêu, tham nhũng vẫn còn là vấn nạn, tính công khai minh bạch của nền hành chính còn nhiều thách thức, một bộ phận cán bộ, công chức suy giảm lý tưởng, lối sống, vi phạm đạo đức công vụ gây bất bình trong nhân dân.

- Mức độ chuyên nghiệp, tính chuyên sâu, kỹ năng hành chính của cán bộ, công chức thấp. Trình độ hiểu biết và kỹ năng của cán bộ, công chức với hàm lượng khoa học, thông qua đó có đủ trình độ để xử lý các vấn đề quản lý ở tầm vĩ mô, vi mô thấp, chưa đáp ứng yêu cầu của một nền hành chính hiện đại. Các kết quả bước đầu trong việc áp dụng công nghệ thông tin vào hành chính, trang thiết bị công sở chưa khắc phục được thực trạng nền hành chính của chúng ta còn lạc hậu so với mặt bằng trong khu vực và thế giới.

### 3. Nguyên nhân

Cải cách hành chính chậm, hiệu quả còn thấp có những nguyên nhân chủ yếu sau đây:

- *Thứ nhất*, công tác chỉ đạo thực hiện cải cách hành chính từ Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các Bộ trưởng tới Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương không thật sự kiên quyết, nhất quán và cũng không bảo đảm tính thường xuyên, liên tục. Hoạch định chính sách, thể chế vốn đã khó, thường phải kéo dài, nhưng một khi đã được ban hành thì khâu tổ chức thực hiện lại quá chậm và kém hiệu quả. Trạng thái chung là chờ đợi, chờ hướng dẫn, chờ đôn đốc, rất ít bộ, ngành và tỉnh chủ động, quyết liệt triển khai.

- *Thứ hai*, chậm nghiên cứu, kết luận và thể chế hóa các vấn đề liên quan mật thiết tới cải cách hành chính. Thực tế cho thấy, bước chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đặt ra nhiều vấn đề, đòi hỏi có thời gian nghiên cứu, nhưng một số vấn đề như “bỏ cơ chế bộ chủ quản”, “bộ thực hiện vai trò chủ sở hữu phần vốn Nhà nước tại doanh nghiệp”... tuy đã có kết luận, nhưng khi vào cụ thể thì việc ban hành các quy định lại rất chậm. Lý luận thì khẳng định bộ tập trung vào thực hiện chức năng quản lý nhà nước ở tầm vĩ mô, không can thiệp sâu vào hoạt động của doanh nghiệp, nhưng thực tiễn thì Bộ trưởng vẫn phải xử lý khá nhiều công việc không thuộc tầm vĩ mô; nếu không giải quyết thì cũng không rõ ai giải quyết. Mối quan hệ giữa hành chính, doanh nghiệp và sự nghiệp đang đòi hỏi phải tiếp tục làm rõ hơn, cụ thể hơn.

- *Thứ ba*, khá nhiều vấn đề của cải cách hành chính đòi hỏi phải được giải quyết trong tổng thể các cuộc cải cách, đổi mới đang diễn ra ở nước ta. Mối quan hệ, chi phối lẫn nhau giữa cải cách hành chính, cải cách kinh tế, cải cách tư pháp, đổi mới hoạt động lập pháp và đổi mới từng bước hệ thống chính trị, nếu không được bảo đảm, thiếu đồng bộ sẽ ảnh hưởng tới tiến trình cải cách đổi mới nói chung và cải cách hành chính nói riêng. Nội dung và phương thức lãnh đạo của Đảng đối với nhà nước nói chung và đối với cơ quan hành chính nói riêng cũng chậm đổi mới.

- *Thứ tư*, chưa có biện pháp, cơ chế tạo động lực, hưởng ứng cải cách của đa số cán bộ, công chức cũng như chưa xử lý nghiêm bộ phận cán bộ, công chức thoái hóa, kém phẩm chất trong thực thi công vụ.

#### 4. Các bài học kinh nghiệm

Quá trình triển khai giai đoạn I cải cách hành chính với những thành công và hạn chế đã cho phép rút ra một số bài học kinh nghiệm sau đây:

- Bài học về bảo đảm sự nhất quán, kiên trì liên tục trong triển khai cải cách hành chính bao gồm từ xây dựng chương trình, kế hoạch cải cách hành chính hàng năm của Chính phủ, các bộ, ngành Trung ương và các tỉnh cần xác định rõ các mục tiêu, các nhiệm vụ và giải pháp bảo đảm thực hiện, đến tổ chức và kiểm tra thực hiện, đánh giá, kiểm điểm công tác cải cách hành chính phải dựa vào đánh giá những mục tiêu đã đề ra cũng như tác động tới xã hội thông qua công tác cải cách hành chính.

- Bài học về công tác chỉ đạo triển khai thống nhất cải cách hành chính từ Chính phủ tới chính quyền địa phương các cấp đóng vai trò quyết định sự thành công của cải cách, do đó phải được duy trì và bảo đảm. Chương trình công tác, các cuộc họp của Chính phủ, các bộ và Ủy ban nhân dân các cấp phải có phần về cải cách hành chính, coi đây là một nội dung quan trọng thường xuyên phải đề cập.

- Bài học về sự thống nhất cao về nhận thức, tư tưởng và hành động trong cải cách hành chính xuất phát từ mức độ khó khăn, phức tạp của công tác này.

- Bài học về bảo đảm sự đồng bộ giữa cải cách hành chính với đổi mới từng bước hệ thống chính trị, với cải cách kinh tế, cải cách lập pháp và cải cách tư pháp.

- Bài học về coi trọng công tác thí điểm, làm thử trong triển khai cải cách hành chính. Quá trình chuyển đổi sang kinh tế thị trường, chuyển sang nền hành chính phục vụ đặt ra nhiều vấn đề mới, chưa kết luận được ngay, nhưng thực tiễn đòi hỏi phải thực hiện. Thông qua thí điểm để có điều kiện đánh giá, sơ kết tổng kết, rút ra những vấn đề cần xử lý tiếp và nhân rộng nếu thấy đúng. Các cơ chế cải cách như "một cửa", khoán... đã được hình thành qua phương thức thí điểm. Đây là bài học tốt cần chú ý trong giai đoạn II (2006 - 2010).

- Bài học về xây dựng và tổ chức thực hiện các Chương trình hành động. Trong giai đoạn I, các Chương trình hành động đặt ra quá nhiều mục tiêu, vừa quá sức vừa không thiết thực ở một số kết quả phải đạt tới. Việc tổ chức thực hiện các Chương trình hành động không gắn với tổ chức thực hiện các nhiệm vụ chính của các Bộ, ngành, do đó bị coi nhẹ. Cơ chế tổ chức thực hiện các Chương trình hành động, sự phân công, phối hợp giữa các bộ có liên quan chưa phù hợp với tính hệ thống của chương trình tổng thể làm ảnh hưởng tới kết quả và tính thời gian của sản phẩm các chương trình hành động.

**Phần ba****PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH  
GIAI ĐOẠN II (2006 - 2010)****1. Bối cảnh cải cách hành chính giai đoạn 2006 - 2010**

Giai đoạn 2006 - 2010 là giai đoạn cả nước thực hiện Nghị quyết Đại hội lần thứ X của Đảng, phấn đấu thực hiện thắng lợi chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001 - 2010. Cải cách hành chính phải tiếp tục được đẩy mạnh, là nhiệm vụ thường xuyên của tất cả các tổ chức trong hệ thống chính trị.

Nhìn một cách tổng thể, tiến trình cải cách hành chính trong thời gian tới chịu sự tác động mạnh của nhiều yếu tố, trong đó đáng chú ý là:

- Bước chuyển đổi quan trọng về chất sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa sẽ có tác động sâu sắc tới hoạt động của cả hệ thống hành chính nhà nước. Điều đó đòi hỏi nền hành chính phải có những cải cách, thay đổi phù hợp; đặc biệt là điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính trong thực hiện chức năng quản lý nhà nước.

- Hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực vừa đặt ra thời cơ vừa đặt ra thách thức đổi mới và cải cách nền hành chính. Kinh tế càng mở và thực hiện các cam kết hội nhập thì hành chính cũng phải chủ động và linh hoạt mở theo. Năng lực hoạch định chính sách, thể chế của đội ngũ cán bộ, công chức ở tầm chính sách vĩ mô theo kịp quá trình này có tầm quan trọng cho sự phát triển của đất nước. Mặt khác, đội ngũ cán bộ, công chức hành chính có vai trò quan trọng trong tổ chức thực hiện các cơ chế, pháp luật mới, trong quản trị quá trình phát triển và hội nhập quốc tế.

- Quá trình dân chủ hóa đời sống xã hội, các yêu cầu về phát huy dân chủ cơ sở, thu hút sự tham gia của nhân dân vào quản lý nhà nước và tính công khai, minh bạch trong thay đổi thể chế, chính sách và thủ tục hành chính buộc các cơ quan hành chính phải thích ứng cả về nội dung lẫn phương thức hoạt động.

- Các tiến bộ của khoa học, công nghệ, đặc biệt là yêu cầu hiện đại hóa và xây dựng nền hành chính điện tử sẽ tác động mạnh tới tổ chức hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước các cấp.

## **2. Các nhiệm vụ cụ thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn II (2006 - 2010)**

Để đạt được mục tiêu của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010, trên cơ sở kết quả thực hiện các nhiệm vụ đề ra trong giai đoạn I, nhiệm vụ cải cách hành chính năm năm tới là:

### **2.1. Về cải cách thể chế**

- Đổi mới cơ bản quy trình ban hành chính sách theo hướng làm rõ trách nhiệm của Chính phủ, các Bộ trong quá trình xây dựng thể chế, nâng cao chất lượng, tính đồng bộ của chính sách, khắc phục tình trạng luật chờ nghị định, nghị định chờ thông tư.

- Đẩy mạnh xây dựng và hoàn thiện thể chế phục vụ trực tiếp cải cách hành chính, đặc biệt là thể chế về tổ chức bộ máy, công chức, công vụ, phân cấp, tài chính công.

- Cải cách mạnh mẽ thủ tục hành chính theo hướng đơn giản, thuận tiện cho dân, doanh nghiệp; nghiên cứu giảm thẩm quyền các Bộ, ngành Trung ương ban hành thủ tục hành chính, xây dựng Luật về thủ tục hành chính.

- Triển khai thực hiện đồng loạt cơ chế “một cửa” tại cơ quan hành chính các cấp, bao gồm cả các cơ quan hành chính của trung ương.

### **2.2. Về cải cách tổ chức bộ máy hành chính**

- Trên cơ sở xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính nhà nước, điều chỉnh cơ cấu Chính phủ, các Bộ theo hướng giảm bớt các Bộ chuyên ngành về kinh tế, tiếp tục thực hiện chủ trương xây dựng bộ quản lý nhà nước đa ngành, đa lĩnh vực, khắc phục chồng chéo chức năng, thẩm quyền giữa các cơ quan hành chính.

- Đơn giản hóa cơ cấu tổ chức các Bộ, đổi mới phương thức làm việc của các cơ quan hành chính.

- Đến năm 2008, xác định xong và thực hiện các quy định mới về phân cấp quản lý hành chính nhà nước giữa trung ương và địa phương, giữa các cấp chính quyền địa phương; tổ chức hợp lý và ổn định các đơn vị hành chính, định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và tổ chức bộ máy chính quyền ở đô thị và nông thôn.

- Cải cách các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công, bảo đảm tách rõ hành chính với sự nghiệp, hoàn thiện thể chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công trong tổ chức và hoạt động.

### **2.3. Về xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức**

- Rà soát, đánh giá đội ngũ công chức hành chính để cơ cấu lại công chức, bố trí lại theo từng vị trí, rõ chức trách.
- Xây dựng và đưa vào thực hiện phương pháp khoa học đánh giá kết quả công tác của cán bộ công chức.
- Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích thu hút người có tài vào làm việc trong khu vực công, tạo động lực cho cán bộ, công chức làm việc có hiệu quả.
- Tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính; xây dựng và áp dụng chế độ thanh tra, kiểm tra công vụ ở các cấp, kể cả chế độ trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

### **2.4. Về hiện đại hóa nền hành chính**

- Áp dụng công nghệ thông tin vào hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước, xây dựng vận hành nền hành chính điện tử.
- Triển khai hệ thống quản lý chất lượng trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước.
- Xây dựng, hoàn thiện Quy chế làm việc của các cơ quan hành chính nhà nước; ban hành và thực hiện quy chế văn hóa công sở.
- Tiếp tục đổi mới phương thức điều hành theo hướng tăng cường khâu tổ chức thực hiện và cơ chế hậu kiểm.
- Nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân và từng bước xóa bỏ tình trạng quan liêu trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước.
- Giải quyết xong tình trạng không có trụ sở hoặc trụ sở không đạt yêu cầu của chính quyền cấp xã.

### **2.5. Về chỉ đạo, điều hành công tác cải cách hành chính**

- Đổi mới phương thức, nâng cao chất lượng chỉ đạo, điều hành công tác cải cách hành chính từ trung ương tới địa phương.
- Kiện toàn Ban Chỉ đạo cải cách hành chính các cấp.

## **3. Các nhiệm vụ trọng tâm cải cách hành chính trong năm 2006**

Năm 2006 là năm đầu thực hiện giai đoạn II của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010, phải tạo ra bước chuyển cơ bản về phương thức quản lý mới theo hướng tăng tính dân chủ, minh bạch của quản lý hành chính nhà nước, thu hút sự tham gia của người dân vào quản lý nhà nước, tạo



cơ sở thực hiện có hiệu quả phòng, chống tham nhũng; cải cách hành chính đi vào chiều sâu làm chuyển biến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; thực hiện đồng bộ, có bước đi vững chắc cho việc hiện đại hóa nền hành chính theo mục tiêu của Chương trình tổng thể và tăng khả năng hội nhập quốc tế của Việt Nam; tạo cơ sở để thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm (2006 - 2010) do Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X quyết định.

Theo tinh thần đó, cần làm tốt các nhiệm vụ trọng tâm sau đây:

### ***3.1. Tiếp tục làm rõ và điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm của từng cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước.***

Mục tiêu đặt ra là làm rõ chức năng, nhưng chức năng của từng cơ quan phải phù hợp với yêu cầu quản lý nhà nước trong bối cảnh, tình hình đã thay đổi cho nên phải vừa làm rõ, vừa điều chỉnh. Các Bộ, ngành Trung ương và chính quyền địa phương các cấp không thể làm những việc giống như cách đây 10 năm. Làm tốt nhiệm vụ này sẽ góp phần giải quyết về cơ bản những chông chéo, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan hành chính, thực hiện được tốt hơn việc phân cấp giữa trung ương với chính quyền cấp tỉnh và giữa các cấp chính quyền địa phương với nhau theo tinh thần Nghị quyết 08 của Chính phủ. Trên cơ sở đó xây dựng Luật Tổ chức Chính phủ (sửa đổi) trình Quốc hội vào cuối năm nay.

Để làm tốt nhiệm vụ này, từng đồng chí Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh phải đích thân chỉ đạo việc nghiên cứu, điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ, khắc phục cho được tư tưởng bao biện, ôm đồm công việc, không muốn phân cấp cho cấp dưới hoặc không muốn chuyển giao cho các tổ chức Hội, tổ chức phi chính phủ những công việc không nhất thiết do cơ quan hành chính nhà nước thực hiện.

### ***3.2. Xác định rõ nhiệm vụ, trách nhiệm của từng cán bộ, công chức trong bộ máy.***

Mỗi cán bộ, công chức phải được quy định bằng văn bản trách nhiệm và phạm sự, định rõ làm những công việc gì, sản phẩm là gì, số lượng và chất lượng ra sao, thời gian hoàn thành, phải báo cáo với ai và trách nhiệm đến đâu nếu không hoàn thành nhiệm vụ. Trên cơ sở đó xây dựng lại cho phù hợp tiêu chuẩn cán bộ, công chức, xác định cơ cấu cán bộ, công chức, quy định chuẩn chế độ công vụ, trách nhiệm và đạo đức công vụ, tiến tới xây dựng trình Quốc hội Luật Công vụ. Trách nhiệm của Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị là ban hành cụ thể và chính xác những quy định phạm sự như vậy cho từng cán bộ, công chức. Mở rộng việc áp dụng các

phương pháp khoa học (như ISO) vào việc đánh giá chất lượng, hiệu quả công việc của từng cá nhân, từng đơn vị. Đây cũng là cơ sở để đánh giá kết quả công tác của cán bộ, công chức hàng năm, khắc phục được việc đánh giá, bình bầu cán bộ, công chức một cách chung chung, đa phần hoàn thành tốt công việc, trong khi cơ quan, tổ chức còn nợ nhiều công việc trước cấp trên, dân và doanh nghiệp phàn nàn, không bằng lòng với thái độ và trách nhiệm giải quyết công việc của cơ quan hành chính. Làm được như vậy thì việc khen thưởng cán bộ, công chức mới đích đáng, khách quan và công bằng, mới có tác dụng động viên và cổ vũ cán bộ, công chức trong thực thi công vụ.

**3.3. Thực hiện rộng khắp cơ chế "một cửa", tập trung vào cấp xã là nơi người dân thường phải tiếp xúc đầu tiên với cơ quan công quyền khi giải quyết công việc của mình.**

Cả 3 cấp xã, huyện và tỉnh làm tốt và thực chất cơ chế "một cửa" thì tình hình sẽ khác rất căn bản, sẽ không còn nhiều sự phàn nàn, không bằng lòng của người dân, doanh nghiệp về thái độ và trách nhiệm giải quyết công việc của cơ quan hành chính, tình trạng khiếu nại cũng sẽ giảm đi đáng kể. Các Bộ, ngành Trung ương và địa phương các cấp phải rà soát lại các thủ tục hành chính theo hướng đơn giản hóa, công bố công khai, phải tiếp tục đổi mới quy trình làm việc, bố trí cán bộ, công chức có trình độ, năng lực và thái độ phục vụ tốt vào làm việc ở bộ phận "một cửa". Bên cạnh việc các cơ quan hành chính tự đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của mình, phải tiến hành thường xuyên việc lấy ý kiến nhận xét của dân, doanh nghiệp; mỗi bộ phận "một cửa" có hòm thư góp ý để người dân có điều kiện gửi ý kiến của mình, đánh giá, nhận xét về thái độ, trách nhiệm của từng cán bộ, công chức làm việc tại đó.

**3.4. Triển khai thực hiện trên diện rộng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công.**

**3.5. Thực hiện thường xuyên công tác kiểm tra, thanh tra công vụ trong các cơ quan hành chính các cấp.**

Bên cạnh công tác giám sát của Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp, Mặt trận và các đoàn thể cũng như của báo chí đối với hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước, cần hết sức coi trọng và làm tốt công tác kiểm tra, thanh tra công vụ trong từng cơ quan hành chính nhằm phát hiện ra các vụ việc tiêu cực trong bộ máy, trong đội ngũ cán bộ công chức, viên chức. Đây là khâu còn rất yếu trong

công tác quản lý thời gian qua. Đích thân Thủ trưởng cơ quan hành chính phải kiểm tra, thanh tra bộ máy của mình trong thực hiện nhiệm vụ công tác được giao, coi đây là một trong những nhiệm vụ chính của người quản lý. Từng Bộ, ngành và chính quyền địa phương các cấp phải chủ động xây dựng và triển khai kế hoạch kiểm tra, thanh tra, khắc phục tình trạng nể nang, né tránh, không dám đấu tranh, phê bình và tự phê bình, khắc phục tình trạng phần lớn các vụ việc tiêu cực, tham nhũng là do bên ngoài phát hiện, chứ không phải do bản thân các cơ quan hành chính phát hiện.

**3.6. Thực hiện chương trình hiện đại hóa hành chính; nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân và từng bước xóa bỏ tình trạng quan liêu trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước; đẩy nhanh tiến độ xây dựng trụ sở chính quyền cấp xã và thực hiện một số nội dung cụ thể của nền hành chính điện tử.**

**3.7. Tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức trong triển khai cải cách hành chính.**

Thực tiễn cải cách 5 năm qua cho thấy Bộ, ngành và địa phương nào mà người đứng đầu quyết tâm cải cách, chỉ đạo sâu sát thì nơi đó cải cách hành chính đạt kết quả tốt, hiệu quả cao. Năm 2006, cần thực hiện việc nhận xét, đánh giá kết quả chỉ đạo cải cách hành chính ở từng tỉnh, thành phố và từng Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ. Người đứng đầu các Bộ, ngành Trung ương và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố chịu trách nhiệm trước Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ về tình hình triển khai cải cách hành chính trong phạm vi phụ trách.

## **4. Tổ chức thực hiện**

### **4.1. Các giải pháp chủ yếu**

Tiếp tục thực hiện 5 giải pháp đã được Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010 xác định là:

- Tăng cường công tác chỉ đạo, điều hành cải cách hành chính thống nhất, đề cao vai trò trách nhiệm người đứng đầu cơ quan hành chính các cấp.
- Thực hiện cải cách hành chính đồng bộ với đổi mới hệ thống chính trị.
- Thực hiện cải cách hành chính đồng bộ từ trung ương đến địa phương.
- Tăng cường nguồn lực cho cải cách hành chính (bao gồm nhân lực và tài chính).
- + Về nguồn tài chính: kinh phí dành cho thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính

được cấp từ ngân sách nhà nước trên cơ sở dự toán ngân sách hàng năm của Bộ, ngành Trung ương và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

+ Về nguồn nhân lực: Chính phủ, các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh kiện toàn Ban Chỉ đạo và bộ phận giúp việc Ban Chỉ đạo; tăng cường năng lực cho đội ngũ cán bộ chuyên trách cải cách hành chính.

- Tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền.

Thực hiện công tác thông tin, tuyên truyền theo những mục tiêu, yêu cầu, đối tượng, nội dung, hình thức và biện pháp tuyên truyền về cải cách hành chính trên cơ sở các quy định tại Quyết định số 178/2003/QĐ-TTg ngày 03 tháng 9 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án tuyên truyền Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010.

#### **4.2. Kế hoạch cải cách hành chính của các Bộ, ngành, địa phương và các chương trình hành động**

Việc thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn II (2006 - 2010) được triển khai thông qua:

- Kế hoạch cải cách hành chính hàng năm của Chính phủ.
- Kế hoạch cải cách hành chính hàng năm của các Bộ, ngành Trung ương và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.
- Các chương trình hành động.

Để phù hợp với thực tiễn triển khai các nhiệm vụ về cải cách hành chính trong giai đoạn II (2006 - 2010) thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010 có 4 Chương trình hành động cụ thể, đó là:

+ Chương trình đổi mới công tác chỉ đạo, điều hành cải cách hành chính do Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ chủ trì.

+ Chương trình cải cách các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công do Bộ Nội vụ chủ trì.

+ Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính do Bộ Nội vụ chủ trì.

+ Chương trình hiện đại hóa hành chính trong đó ưu tiên xây dựng trụ sở chính quyền cấp xã do Văn phòng Chính phủ chủ trì.

Các cơ quan chủ trì có trách nhiệm xây dựng Chương trình hành động giai đoạn

2006 - 2010, trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, phê duyệt, thời gian hoàn thành tháng 8 năm 2006.

### **4.3. Trách nhiệm tổ chức thực hiện**

- Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo chung việc triển khai thực hiện Chương trình cải cách hành chính giai đoạn II.

- Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ giúp Thủ tướng Chính phủ thống nhất chỉ đạo, hướng dẫn và kiểm tra việc triển khai thực hiện Chương trình cải cách hành chính giai đoạn II.

- Các cơ quan chủ trì các chương trình hành động chịu trách nhiệm xây dựng chương trình hành động trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, phê duyệt và chủ trì việc triển khai thực hiện.

- Các Bộ, ngành Trung ương và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương xây dựng kế hoạch cải cách hành chính hàng năm và tổ chức việc thực hiện; thực hiện chế độ báo cáo, thông tin theo quy định.

- Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Văn phòng Chính phủ, Bộ Tài chính xây dựng kế hoạch huy động các nguồn lực nước ngoài theo yêu cầu thực hiện chương trình cải cách hành chính giai đoạn II.

- Bộ Tài chính chủ trì, phối hợp với Ban Thư ký Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ, các bộ có liên quan xây dựng dự toán ngân sách hàng năm và cải cách hành chính của Chính phủ và hướng dẫn lập dự toán, quản lý và sử dụng kinh phí cho cải cách hành chính ở trung ương và địa phương.

- Bộ Nội vụ, Văn phòng Chính phủ có trách nhiệm theo dõi, tổng hợp tình hình thực hiện Chương trình cải cách hành chính giai đoạn II, báo cáo Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ./.

**TRƯỞNG BAN**

**Thủ tướng Phan Văn Khải**