

BẢY GIẢI PHÁP ĐẨY NHANH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

NGUYỄN SINH CÚC*

1. Những kết quả đáng ghi nhận

Sự nghiệp đổi mới do Đảng ta đề xướng và lãnh đạo trong hơn 20 năm qua đã đạt được những thành tựu to lớn về phát triển kinh tế - xã hội và cải thiện đời sống nhân dân. Đóng góp vào thành quả đó có vai trò quan trọng của cải cách hành chính (CCHC), thể hiện trên nhiều lĩnh vực gắn với các nội dung thiết thực. Các kết quả chủ yếu của CCHC những năm qua là: cải cách hệ thống chính trị theo nguyên tắc giữ vững và tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng và bản chất cách mạng của Nhà nước; tổ chức lại bộ máy hành chính Nhà nước; đổi mới cơ cấu tổ chức và phương thức hoạt động của các cơ quan Đảng, Nhà nước và các tổ chức xã hội phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa do Đảng lãnh đạo; cải cách thủ tục hành chính.

CCHC ở Việt Nam bắt đầu từ Đại hội VI của Đảng (12 - 1986) có mục đích xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh, có chất lượng chuyên môn và chất lượng chính trị đáp ứng sự nghiệp đổi mới, tạo thuận lợi cho sản xuất kinh doanh phát triển và phục vụ nhân dân nhiều hơn. Để thực hiện mục đích đó, CCHC ở nước ta có

các nội dung chủ yếu sau đây: cơ cấu lại tổ chức hệ thống bộ máy hành chính phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; thay đổi hành vi, thái độ và phong cách làm việc của công chức hành chính; cơ cấu lại nền hành chính công vụ...

CCHC là quá trình lâu dài, khó khăn vì phải thay đổi tư duy, nhận thức và hành động trong việc cải tổ bộ máy liên quan đến hàng triệu cán bộ, công chức hành chính Nhà nước và lợi ích của toàn xã hội. Do vậy, trong những năm đầu của sự nghiệp đổi mới, CCHC mới mang tính chất thử nghiệm các mô hình đơn giản ở một số ngành và địa phương có điều kiện. Sau các năm thử nghiệm thực tế trong nước và học hỏi kinh nghiệm các nước với sự hỗ trợ của các tổ chức quốc tế, sự nghiệp CCHC ở nước ta bắt đầu sôi động từ giai đoạn 1996 - 1999 với các Nghị quyết của Đảng và chính sách của Nhà nước. Bước đột phá là Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 7 tháng 8/ 1999 và Nghị quyết Hội nghị Ban

* Nguyễn Sinh Cúc, Phó giáo sư, Tiến sỹ, Hội Thống kê Việt Nam.

chấp hành Trung ương Đảng khoá 8. Các Nghị quyết này đã nêu rõ quan điểm cơ bản về chiến lược CCHC ở nước ta là phải giữ vững ổn định chính trị, cải cách cơ bản nền hành chính nhà nước mà không gây xáo trộn xã hội.

Thực hiện chiến lược đó, trong những năm qua, công tác CCHC nước ta đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận:

Thứ nhất, đã tập trung nghiên cứu mối quan hệ giữa tổ chức bộ máy hành chính Nhà nước hiện có với nhu cầu thực tế quản lý hành chính trong điều kiện của nền kinh tế thị trường ở nước ta, từ đó phát hiện những vấn đề hợp lý và không hợp lý làm căn cứ cho CCHC. Những hoạt động đầu tiên và rất quan trọng là rà soát lại chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm của từng cơ quan, đơn vị, của người đứng đầu từng ban Đảng, Quốc hội, Chính phủ, từng Bộ, ngành thuộc hệ thống chính trị từ Trung ương đến địa phương. Tiếp đó, thực hiện nguyên tắc "*việc thế nào, người thế ấy*" để rà soát lại chức năng của bộ máy hành chính Nhà nước. Đây là công việc khó khăn, đụng chạm đến cả hệ thống tổ chức hành chính của hàng loạt cơ quan, đơn vị, xí nghiệp vốn đã tồn tại từ thời kế hoạch hoá tập trung quan liêu bao cấp, nhưng đã làm được. Thông qua hoạt động này, kết hợp với tư duy mới về đổi mới quản lý kinh tế, Đảng và Nhà nước ta đã từng bước tổ chức lại bộ máy hành chính Nhà nước, đáp ứng yêu cầu quản lý hành chính trong điều kiện của kinh tế thị trường định hướng XHCN, của dân chủ và hội nhập kinh tế thế giới.

Thứ hai, đã thực hiện dân chủ hoá và xã hội hoá theo yêu cầu của CCHC. Dân chủ

hoá là một yêu cầu của CCHC và cũng là bản chất của nhà nước ta. CCHC Nhà nước là tiếp tục quán triệt sâu sắc tư tưởng đó và điều này đã được thể hiện trong các Nghị quyết Đại hội IX và X của Đảng cũng như các chính sách, luật pháp của Nhà nước. Thông qua dân chủ hoá, CCHC Nhà nước đã từng bước thực hiện khẩu hiệu: vì dân, do dân, dân biết, dân bàn, dân kiểm tra luật pháp, cơ chế, chính sách cũng như giám sát các hoạt động của các cơ quan Đảng và Nhà nước ở mọi cấp, mọi ngành. Trong những năm gần đây, Đảng và Nhà nước đã không ngừng bổ sung hoàn thiện quy chế dân chủ trong các cơ quan Nhà nước, nhất là ở cơ sở, những nơi trực tiếp liên hệ với dân. Cùng với dân chủ hoá, CCHC những năm qua còn mở rộng xã hội hoá. Quá trình CCHC Nhà nước theo hướng dân chủ hoá, hiện đại hoá là phải huy động đến mức tối đa sức lực và trí tuệ nhân dân tham gia công việc quản lý xã hội. Nhận thức được yêu cầu đó, CCHC những năm qua đã thực hiện được các nội dung sau: Nhà nước tập trung chăm lo hoàn thiện bộ máy hành chính công; các lĩnh vực xã hội như văn hoá, y tế, giáo dục, thể thao... cố gắng xã hội hoá đến mức cao nhất có thể trên cơ sở chính sách pháp luật của Nhà nước; xã hội hoá một số hoạt động của các cơ quan tư pháp, nhất là hỗ trợ tư pháp.

Nhờ đó, bộ máy Nhà nước đã được tổ chức theo hướng gọn, nhẹ hơn các thời kỳ trước. Nhà nước có điều kiện tăng lương cho công chức và thu hút chất xám vào hoạt động nhà nước.

Thứ ba, xây dựng, hoàn thiện luật pháp, cơ chế chính sách làm căn cứ pháp lý cho CCHC. Trong những năm qua, hàng trăm luật, pháp lệnh liên quan đến quản lý kinh

tế, xã hội đã được soạn thảo và trình Quốc hội thông qua đã phát huy tác dụng tích cực. Đó là kết quả của CCHC và cũng là điều kiện để Việt Nam hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới và khu vực. Cùng với các luật và pháp lệnh là hàng nghìn văn bản cụ thể hoá để đưa pháp luật vào cuộc sống. Không chỉ ban hành luật mới, Nhà nước còn thường xuyên lấy ý kiến của dân để bổ sung hoàn thiện nội dung của các luật để sớm đưa chúng vào thực tế. Bắt đầu là sửa đổi Hiến pháp năm 2001 thay cho Hiến pháp năm 1992, tiếp đó Luật Đất đai sửa đổi năm 2003 và liên tục được bổ sung trong các năm 2005, 2006. Luật Đầu tư nước ngoài và Luật Khuyến khích đầu tư trong nước được hợp nhất vào năm 2005 thành Luật Đầu tư. Ngay sau khi Luật Cư trú có hiệu lực từ 01/7/2007, thành phố Hồ Chí Minh đã bãi bỏ 14 trong số 17 văn bản dưới Luật do UBND thành phố ban hành trái với Luật có liên quan đến hộ khẩu.

Thứ tư, tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước. Đội ngũ cán bộ công chức là điều kiện quyết định thành công của CCHC. Nhận thức được thực tế này, năm 1998, Quốc hội đã ban hành Pháp lệnh công chức, pháp lệnh này được bổ sung, sửa đổi năm 2003, theo đó, đội ngũ cán bộ công chức Nhà nước được tiêu chuẩn hoá theo các ngạch bậc phù hợp với chức trách và trình độ của từng ngành, từng lĩnh vực công chức đảm nhiệm. Quy chế tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo lại, bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính cho cán bộ, công chức được thực hiện khá nghiêm túc ở các ngành, các cấp.

Thứ năm, sắp xếp, điều chỉnh một bước tổ chức, bộ máy của một số cơ quan trong hệ

thống hành chính Nhà nước theo hướng xoá bỏ cấp trung gian, giảm các tổ chức có chức năng chồng chéo, không rõ ràng, giảm các Bộ quản lý ngành. Kết quả cụ thể là đến năm 2007, số lượng các Ban của Đảng giảm xuống còn 6, các Bộ giảm từ 26 (năm 2006) xuống còn 22, các cơ quan trực thuộc Chính phủ giảm từ 12 xuống 8 (năm 1986 có 70 đầu mối thuộc Chính phủ). Điều đó phù hợp với mục tiêu "Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động của hệ thống chính trị" của Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ 5, Khoá 10.

2. Những hạn chế và bất cập

Bên cạnh những kết quả bước đầu, CCHC ở nước ta hiện nay còn nhiều hạn chế và bất cập, đó là:

- Thể chế kinh tế chưa đồng bộ, còn thiếu nhiều định chế quan trọng phục vụ sự phát triển và quản lý kinh tế - xã hội theo cơ chế thị trường định hướng XHCN. Thể chế quản lý vốn, tài sản công còn nhiều sơ hở, nhất là các quy định về đầu tư xây dựng cơ bản, đấu thầu, quản lý và sử dụng vốn, tài nguyên khoáng sản, nước, đất đai, rừng, biển... còn bộc lộ nhiều thiếu sót. Hậu quả là, kẽ hở luật pháp còn nhiều, tình trạng tham ô, lãng phí vốn, tài sản công trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp, các doanh nghiệp nhà nước còn rất lớn.

- Thể chế hành chính về các quyền tự do dân chủ của nhân dân chưa đảm bảo theo chủ trương "dân biết, dân làm, dân bàn, dân kiểm tra". Việc nhân dân tham gia hoạch định chính sách, giám sát chính quyền chưa được đảm bảo cả về thể chế lẫn tổ chức chỉ đạo. Công tác tiếp dân của các cơ quan chức năng như Quốc hội, Hội đồng nhân dân, Ủy

ban nhân dân, các ngành thanh tra, kiểm tra còn nặng tính hình thức, chiếu lệ, chưa thiết thực, hiệu quả thấp. Hợp hành quá nhiều, hiệu quả thấp, lãng phí thời gian và tiền của rất lớn ở tất cả các ngành, các cấp, đã và đang làm nghèo đất nước. Bà Phạm Phương Thảo, đại biểu Quốc hội đã từng phát biểu trước Quốc hội "Chính phủ hội họp quá nhiều, có ngày nhận được 8 giấy mời về Trung ương dự họp, rất tốn kém"¹

- Chủ trương xã hội hoá các lĩnh vực hoạt động xã hội chậm được thể chế hoá và cụ thể hoá. Tư tưởng bao cấp, dựa dẫm vào ngân sách Nhà nước còn rất nặng nề. Trong xây dựng thể chế hành chính, xu hướng cục bộ, địa phương, tìm cái lợi cho ngành, địa phương mình, công chức ngành mình vẫn mạnh hơn lợi ích cho Nhà nước, cho người dân.

- Tổ chức bộ máy hành chính công còn nặng nề, chức năng của nhiều tổ chức trong hệ thống chính trị chưa rõ ràng. Tuy số lượng cơ quan, đơn vị hành chính Nhà nước gần đây đã tổ chức lại, giảm về số lượng nhưng biên chế về cơ bản không giảm, có phần tăng dần. Chỉ tiêu giảm 10% số lượng công chức hành chính hàng năm không năm nào đạt, nhưng thiếu giải pháp khắc phục. Tình trạng chung là vì người để bố trí việc chứ không phải vì việc bố trí người đã và đang diễn ra khá phổ biến ở nhiều ngành, nhiều cấp.

- Trình độ cán bộ công chức khu vực hành chính Nhà nước tuy có được nâng lên nhưng chưa theo kịp yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và hội nhập. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính vẫn nặng về lý luận, chưa đáp ứng được yêu cầu nâng cao trình độ quản lý kinh tế - xã hội

theo hướng hiện đại. Trình độ ngoại ngữ, tin học, kinh tế thị trường của một bộ phận cán bộ công chức còn yếu nhưng khắc phục chậm. Cơ cấu công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước còn nhiều điểm chưa hợp lý. Tỷ lệ số cán bộ công chức được tuyển dụng làm việc đúng ngành nghề đào tạo còn thấp. Thời gian thực tế làm việc của cán bộ công chức khu vực này chỉ đạt khoảng 4-5 giờ/ngày, thấp xa so với quy định của Bộ luật Lao động.

- Nhiều thủ tục hành chính còn nhiều khô, quá nặng nề, gây phiền hà cho người dân và cho doanh nghiệp, các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Mô hình tổ chức mới "một cửa liên thông" tuy đã được thực hiện nhưng còn quá nhiều khoá, tạo kẽ hở cho cán bộ công chức gây phiền hà, tham nhũng. Một phần hoạt động công chứng (chứng thực) được chuyển về xã, phường. Đây là chủ trương đúng, song thực hiện lại không như mong muốn. Rất nhiều xã, phường không có cán bộ tư pháp đủ trình độ, phương tiện thiếu nên tình trạng hoạt động lộn xộn, bắt người dân phải chờ đợi lâu vẫn diễn ra, nhất là ở các thành phố lớn. Nhiều qui định của Bộ Tư pháp đã lạc hậu nhưng vẫn được áp dụng để hành dân (thí dụ như quy định sao giấy khai sinh phải về nơi làm giấy khai sinh gốc, các quy định ăn theo hộ khẩu...). Tại hội nghị sơ kết CCHC ở Thành phố Hồ Chí Minh (19/7/2007), nhiều đại biểu đã phản ánh tình trạng "các sở hành nhau, sở hành quận, huyện trong giải quyết các thủ tục hành chính". Còn chính quyền hành người dân thì ở đâu cũng gặp, lĩnh vực bị kêu nhiều nhất là quản lý tài chính công, đất đai, mất dân chủ. ở Hà Nội, CCHC còn rất chậm, thủ tục hành chính còn rườm rà

hơn và đang làm nản lòng các nhà đầu tư trong và ngoài nước.

Để kết thúc phần này, xin nêu đánh giá tóm tắt của Quốc hội về nhiệm kỳ công tác của Thủ tướng, chiều 26/3/2007 "Thủ tục hành chính rườm rà, cán bộ công chức thiếu chuyên nghiệp, công tác xây dựng luật pháp yếu dẫn đến trình Quốc hội những dự luật chất lượng thấp..." Luật pháp và pháp lệnh tuy nhiều nhưng không ổn định, văn bản dưới luật quá nhiều nhưng lại không cụ thể hoá luật, thậm chí trái luật không phải hiếm. Do đó, hiệu lực của pháp luật thấp.

Nguyên nhân của tình hình trên có nhiều: luật pháp, chính sách chưa đồng bộ, thay đổi luôn; tổ chức chỉ đạo của các ngành các cấp còn yếu, phép nước chưa nghiêm, tình trạng trên bảo dưới không nghe còn phổ biến; năng lực cán bộ công chức Nhà nước còn thấp so với yêu cầu; chế độ chính sách tiền lương chưa hợp lý và chậm đổi mới; tư tưởng bảo thủ ngại khó của một bộ phận cán bộ công chức còn nặng nề. Nhận thức của lãnh đạo các ngành và địa phương về CCHC còn chưa thống nhất, hành động chưa kiên quyết. Chủ trương khoán quỹ lương trong các cơ quan Nhà nước dù rất phù hợp nhưng đến nay chưa được thực hiện rộng rãi. Tiền lương của cán bộ công chức trong bộ máy Nhà nước còn thấp và nhiều bất cập nhưng chậm sửa đổi.

3. Những giải pháp chủ yếu

Để khắc phục những yếu kém, hạn chế, bất cập, đồng thời phát huy những kết quả, tiến bộ đã đạt được, CCHC trong những năm tới cần thực hiện một hệ thống các giải pháp tích cực, đồng bộ và có tính khả thi

cao, cả trước mắt và lâu dài. Dưới đây là một số trong các giải pháp trước mắt từ nay đến 2010.

Thứ nhất, đổi mới về nhận thức của lãnh đạo các ngành các cấp trong hệ thống hành chính nhà nước. CCHC thực chất là một cuộc cách mạng về quản lý Nhà nước, liên quan trực tiếp đến đội ngũ cán bộ, công chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Vì vậy, muốn tiến hành CCHC, trước hết lãnh đạo các ngành, các cấp phải coi đây là một trong những điều kiện để phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao đời sống nhân dân một cách bền vững và lâu dài. Một trong những mục tiêu của Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ 5 (Khoá 10) là "Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động của hệ thống chính trị theo hướng xây dựng nhà nước pháp quyền Xã hội chủ nghĩa... thực hiện dân chủ rộng rãi trong Đảng và trong xã hội, đẩy mạnh phân cấp, tăng cường trách nhiệm cá nhân, nhất là người đứng đầu. Thực hiện nghiêm túc nguyên tắc: Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý và nhân dân làm chủ".

Thứ hai, thống nhất các quan điểm CCHC trong những năm tới là thực hiện toàn diện trên tất cả các lĩnh vực: cải cách thể chế, luật pháp và thủ tục hành chính; cải cách bộ máy hành chính; xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ công chức; cải cách tài chính công và hiện đại hoá nền hành chính. Trọng tâm của CCHC hiện nay là cải cách thủ tục hành chính vì đây là vấn đề liên quan đến quan hệ giữa các cơ quan trong hệ thống chính trị cũng như quan hệ giữa Nhà nước với nhân dân, dân chủ hoá và xã hội hoá.

Thứ ba, tiếp tục bổ sung hoàn thiện thể chế Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa theo hướng đổi mới toàn diện và hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới và khu vực. Trên cơ sở đó ổn định các bộ luật và pháp lệnh một cách lâu dài, khắc phục tình trạng luôn thay đổi như những năm qua làm giảm hiệu lực của luật và pháp lệnh đã ban hành. Để phù hợp với yêu cầu hội nhập, thể chế hành chính Nhà nước chủ yếu là các luật, cần giảm bớt các văn bản dưới luật để khắc phục tình trạng Luật chờ Nghị định còn Nghị định lại không thống nhất, thậm chí mâu thuẫn với Luật như hiện nay.

Thứ tư, nhanh chóng ổn định tổ chức bộ máy các cơ quan công quyền trong hệ thống chính trị ở tất cả các cấp, các ngành sau khi đã sắp xếp lại theo đúng tinh thần Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ 5 (Khoá 10) và Nghị quyết của kỳ họp lần thứ 1 Quốc hội Khoá 12. Vấn đề cấp bách hiện nay là xác định đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan, đơn vị trong hệ thống này sau khi đã sáp nhập hoặc tổ chức lại, từ đó sắp xếp lại tổ chức bộ máy, tuyển chọn lại đội ngũ cán bộ công chức theo hướng vì việc bố trí người, không vì người bố trí việc. Tinh thần chung là từ nay đến 2010, không tăng thêm biên chế hành chính sự nghiệp, nhưng tăng chất lượng công chức, đảm bảo kỷ luật lao động, tăng năng suất và tăng cường độ lao động, đi đôi với tăng lương cho đội ngũ này. Giải quyết thỏa đáng quyền lợi vật chất và tinh thần đối với cán bộ, công chức dư dôi trong quá trình CCHC. Kiên quyết thực hiện chính sách nghỉ hưu theo đúng Bộ luật Lao động hiện hành, không có ngoại lệ.

Thứ năm, đổi mới tổ chức bộ máy các cơ quan hành chính Nhà nước ở các cấp, các ngành, nhất là các cơ quan tham mưu cấp Trung ương theo hướng gọn, nhẹ, hợp lý không trùng lặp, giảm cấp trung gian (hiện còn rất nhiều ở các địa phương, các Bộ ngành Trung ương). Quan hệ giữa các cơ quan Đảng, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân các cấp tỉnh, huyện (quận), xã (phường, thị trấn) cũng như quan hệ hợp tác giữa các cơ quan trong hệ thống chính trị cần được xác định rõ ràng, hợp lý. Đổi mới nội dung và phương pháp tiếp xúc cử tri của các Đoàn đại biểu Quốc hội, các tổ chức tiếp dân của các cơ quan công quyền theo hướng thiết thực, công khai, dân chủ, tránh hình thức, phô trương không hiệu quả rất phổ biến ở nhiều địa phương.

Thứ sáu, đi đôi với đổi mới về tổ chức cần tiếp tục đổi mới công tác cán bộ từ khâu đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn đến phân công, đề bạt theo đúng quy định hiện hành của Pháp lệnh công chức Nhà nước năm 2003. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức hiện có qua đào tạo lại, bổ sung các kiến thức quản lý, hành chính, luật pháp, ngoại ngữ, tin học để phù hợp với yêu cầu hiện đại hoá nền hành chính Nhà nước. Đồng thời tuyển chọn đội ngũ cán bộ, công chức trẻ, được đào tạo có hệ thống, có năng lực, đủ tiêu chuẩn để thay thế công chức nghỉ hưu. Thực hiện công tác quy hoạch cán bộ công chức Nhà nước các cấp nhằm khắc phục tình trạng chắp vá, hẫng hụt cán bộ lãnh đạo và quản lý kế cận của các cấp, các ngành.

Thứ bảy, đẩy nhanh tiến độ cải cách tiền lương. Đây là giải pháp có ý nghĩa quan trọng đối với hiệu quả của CCHC nói chung

và thủ tục hành chính nói riêng ở nước ta hiện nay. Suy cho cùng, cán bộ công chức Nhà nước là những người nghiên cứu đề xuất dự thảo luật pháp, chính sách, đồng thời lại là những người tổ chức chỉ đạo thực hiện luật pháp, chính sách đó. Khi tiền lương đủ sống cho bản thân và gia đình theo mức độ trung bình của xã hội họ sẽ toàn tâm toàn ý làm việc trong cơ quan Nhà nước với năng suất, chất lượng, cường độ lao động và hiệu quả lao động cao hơn. Tình trạng “chân ngoài dài hơn chân trong” hoặc “chảy máu chất xám” sẽ được hạn chế. Những phiền hà vốn có trong các thủ tục hành chính cũng do đó được khắc phục. Giải pháp này rất trùng hợp với chỉ đạo của Chính phủ tại phiên họp

cuối cùng của nhiệm kỳ (ngày 16/7/2007). Về cải cách tiền lương, Thủ tướng Chính phủ kết luận “Vấn đề tiền lương cần được làm lại, tính toán kỹ lưỡng và cụ thể hơn. Trên cơ sở kết quả đạt được của những năm qua, nếu tỷ lệ chi ngân sách cho lương chấp nhận được, thì tính toán cụ thể theo hướng tăng lên”. □

1. Báo Vn Express điện tử ra ngày 2/7/2007

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Luật Doanh nghiệp 2005.
2. Luật Đầu tư 2005.
3. Nghị quyết kỳ họp thứ X Quốc hội khoá XI (2007).
4. Pháp lệnh Công chức 2003.
5. Văn kiện Hội nghị BCH TƯ lần thứ 5 (Khoá X) 2007.
6. Văn kiện Hội nghị BCH TƯ lần thứ 7, 8 (Khoá VIII) 1999.

NHỮNG BẤT CẬP TRONG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TRONG DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY VÀ GIẢI PHÁP KHẮC PHỤC

(Tiếp theo trang 57)

Thứ ba, Bộ Tài chính, Hội Kế toán và Kiểm toán Việt Nam cần nhanh chóng có những biện pháp nhằm bồi dưỡng, nâng cao đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ kế toán viên tại các doanh nghiệp nhằm ngăn chặn những hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp gây thiệt hại về vật chất, uy tín và bí mật kinh doanh của các doanh nghiệp. Đồng thời, cũng cần có những đề xuất, bổ sung trong nội dung của Hợp đồng lao động nhằm bảo đảm quyền độc lập về chuyên môn của người làm kế toán, đặc biệt là với Kế toán trưởng doanh nghiệp.

Thứ tư, tháo gỡ những khó khăn vô lý, tạo điều kiện thuận lợi, dành những ưu đãi cần thiết cho các doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực dịch vụ kế toán. Đây là lĩnh vực

kinh doanh mới được thừa nhận ở Việt Nam từ khi Luật Kế toán có hiệu lực thi hành. Quản lý nhà nước đối với các doanh nghiệp dịch vụ kế toán không chỉ là việc nghiên cứu quy định các điều kiện kinh doanh thật chặt chẽ, quy định việc kiểm soát chất lượng dịch vụ một cách vô lý. Quan trọng hơn là, tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm để hỗ trợ sự phát triển của các doanh nghiệp trong lĩnh vực này. Trước hết và cấp bách hơn cả là áp dụng những biện pháp kiên quyết để nghiêm cấm việc hành nghề dịch vụ kế toán của một lực lượng khá đông đảo không có chứng chỉ hành nghề, không đăng ký hành nghề, không chịu bất cứ một loại thuế nào và đang làm rối loạn thị trường dịch vụ kế toán ở Việt Nam hiện nay. □