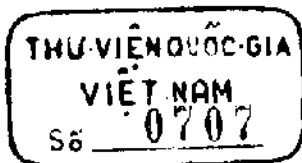


TRƯỜNG QUỐC GIA HÀNH CHÁNH

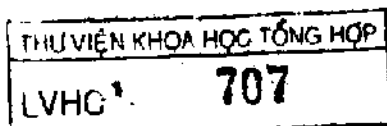
Luận văn Tốt nghiệp

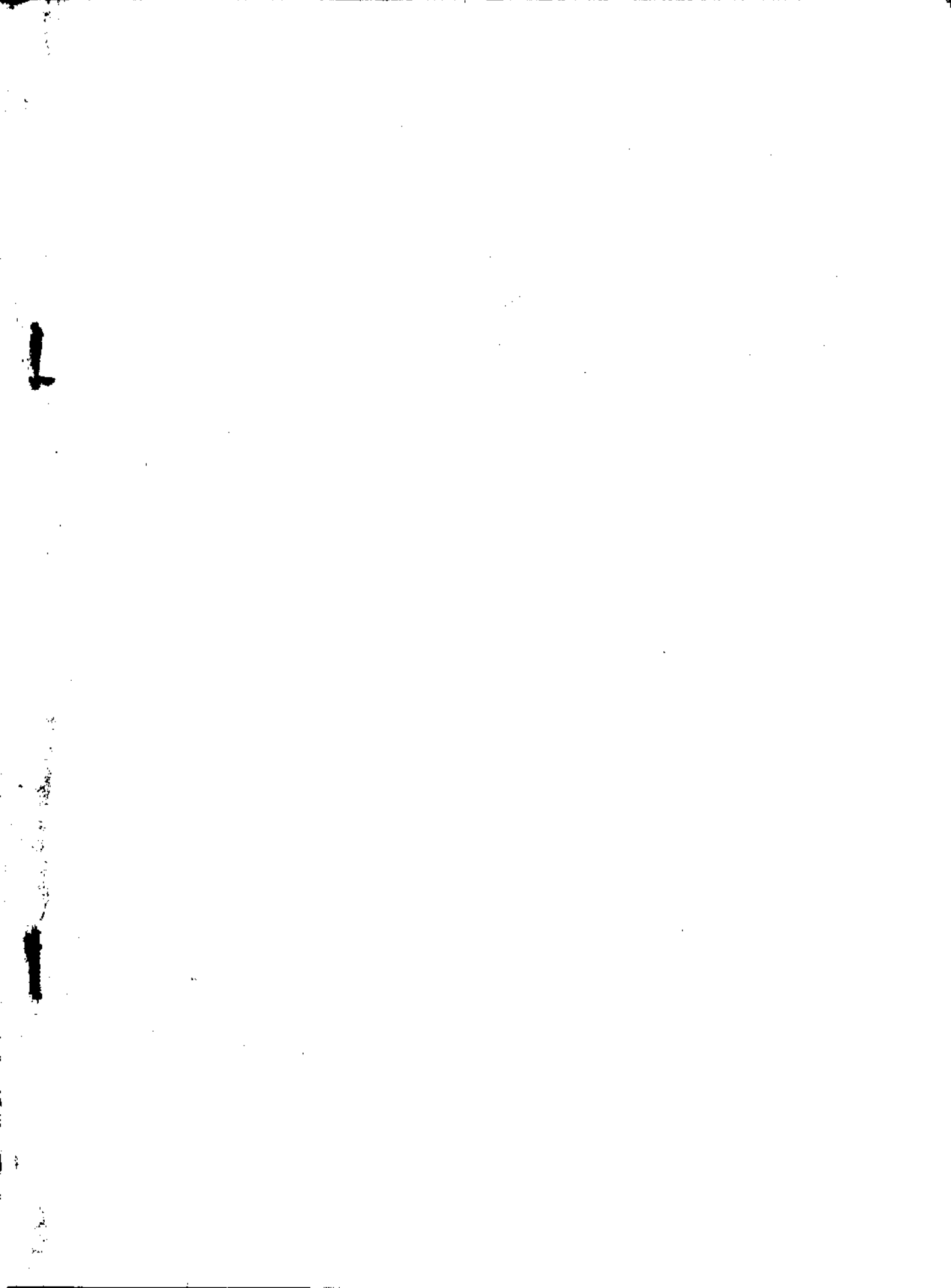
HIỆN TRẠNG NỀN HÀNH-CHÁNH ĐỊA-PHƯƠNG



GIÁO SƯ HƯỚNG DẪN
LƯƠNG-THỌ-PHÁT

ĐỒ - VIỆT - ANH
BAN ĐỐC SỰ KHÓA XIX
1971 - 1974





TRƯỜNG QUỐC-GIA HÀNH-CHÁNH

Không tán-thành cũng không phản-đối những ý-kiến
phát-biểu trong Luận-văn. Những ý kiến do đó Tác-
giả hoàn-toàn chịu trách-nhiệm.

Thành kính tri ân

Giáo Sư LƯƠNG THỌ PHÁT

Đã tận tình hướng dẫn và giúp đỡ
chúng tôi hoàn tất tập Luận văn này

Chân thành cảm tạ

★★ GIÁO SƯ VIỆN TRƯỞNG

★★ GIÁO SƯ PHÓ VIỆN TRƯỞNG

★★ QUÍ VỊ GIÁO SƯ

TRƯỜNG QUỐC GIA HÀNH CHÍNH

Đã hết lòng dìu dắt chúng tôi
trong suốt họctrình 1971-1974

(1971 - 1974)

M U C - L U C

	Trang
- PHẦN DẪN NHẬP.....	1
- PHẦN I :	
- Cơ cấu tổ chức nền hành chính địa phương (Tỉnh, Quận, Xã, Ấp).....	3
- Chương I :	
- Tổ chức nền hành chính địa phương qua các văn kiện pháp lý hiện hành.....	5
- Đoạn I :	
- Nền hành chính Tỉnh.....	5
- Đoạn II:	
- Nền hành chính Quận.....	11
- Đoạn III :	
- Nền hành chính Xã.....	13
- Chương II :	
- Nhận xét và đề nghị.....	20
- Đoạn I :	
- Nhận xét về cơ cấu tổ chức nền hành chính địa phương hiện tại.....	20
- Đoạn II :	
- Giải pháp đề nghị cải thiện cơ cấu tổ chức nền hành chính địa phương.....	23
- PHẦN II :	
- Yếu tố nhân sự trong nền hành chính địa phương.....	31
- Chương I :	
- Các vấn đề nhân sự trong guồng máy chính quyền địa phương.....	32

- Đoạn I :	Trang
- Quân nhân trong chức vụ chỉ huy nền Hành chính địa phương.....	34
- Đoạn II :	
- Tinh thần và thiện chí phục vụ của nhân viên cán bộ các cấp trong nền hành chính địa phương.....	37
- Đoạn III :	
- Ảnh hưởng của đoàn thể áp lực trên yếu tố nhân sự trong guồng máy chính quyền địa phương.....	40
- Đoạn IV :	
- Tệ trạng trong hàng ngũ nhân viên, cán bộ chính quyền địa phương.....	43
- Chương II :	
- Giải pháp cải thiện tình trạng nhân sự trong guồng máy hành chính địa phương.....	50
- Đoạn I :	
- Dân sự hóa các chức vụ chỉ huy hành chính địa phương.....	51
- Đoạn II :	
- Nâng cao tinh thần phục vụ của nhân viên.....	53
- Đoạn III :	
- Hướng ảnh hưởng của các đoàn thể áp lực vào những mục tiêu xây dựng tại các địa phương.....	57
- PHẦN KẾT LUẬN.....	59
- THỤ TỊCH THAM KHẢO.....	66
- SƠ ĐỒ TỔ CHỨC CƠ QUAN CHÍNH QUYỀN TỈNH	
- SƠ ĐỒ TỔ CHỨC CƠ QUAN CHÍNH QUYỀN XÃ	

PHẦN DẪN NHẬP

THƯ-VIỆN QUỐC-GIA

Để dễ dàng trong việc điều hành công vụ, lãnh thổ một quốc gia thường được chia thành nhiều phân hạt do đó về phương diện hành chính, tổ chức công quyền của quốc gia bao gồm một nền hành chính Trung Ương cấu tạo bởi những cơ quan hành chính có thẩm quyền bao quát khắp lãnh thổ Quốc gia và một nền hành chính địa phương được cấu tạo bởi những cơ quan hành chính mà thẩm quyền được giới hạn trong từng phạm vi phân hạt địa phương.

Tương quan giữa hai nền hành chính Trung Ương và địa phương về phương diện pháp lý được thể hiện qua hai chế độ hoặc phân quyền hoàn toàn quyền.

Căn cứ trên nguyên tắc điều hướng này người ta có thể nhận biết sự can thiệp của chính quyền trung ương vào các chính quyền địa phương sẽ mạnh hay yếu cũng như có thể đo lường mức độ dân chủ qua sự tham gia của dân chúng nhiều hay ít vào sinh hoạt hành chính công quyền địa phương.

Là cơ quan trung gian tiếp nối giữa chính quyền trung ương và dân chúng, thường xuyên tiếp xúc và hiểu rõ nguyện vọng của người dân cũng như thấu đáo mọi nhu cầu thiết thực của địa phương, các cơ quan hành chính địa phương đã góp phần quan trọng để giúp chính quyền trung ương hoạch định những chính sách, kế hoạch và đường lối Quốc Gia cho phù hợp và sát với thực tế hầu kiến tạo thịnh vượng và hùng cường cho Quốc Gia Dân Tộc.

Trong tình thế hiện nay, vai trò của cơ quan hành chính tại các địa phương đã trở nên vô cùng quan trọng.

Trước hết, từ 20 năm qua, nông thôn Việt Nam đã trải qua bao đổ vỡ thảm khốc và kinh hoàng gây ra bởi cuộc chiến tranh xâm lược và phá hoại do Cộng Sản Bắc Việt chủ trương do đó vấn đề an ninh và phát triển địa phương để cải tiến xã hội đã là nguyện vọng tha thiết nhất của người dân.

Mặt khác, sau cuộc cách mạng 1.11.1963, người ta nghĩ rằng một nền hành chính tập quyền trung ương sẽ dễ đưa đến độc tài, nguyên tắc địa phương phân quyền đã được các nhà lập hiến đệ II Cộng Hòa Việt Nam chính thức chấp nhận và áp dụng cho các tập thể hành chính địa phương có tư cách pháp nhân như Đô, Tỉnh, Thị và Xã ngõ hầu vừa phát huy dân chủ vừa cải tổ nền hành chính địa phương trong chiều hướng thực hiện một nền dân chủ pháp trị từ thượng tầng kiến trúc đến hạ tầng cơ sở Quốc Gia.

Những trọng trách đó đòi hỏi các tập thể địa phương phải có được một nền hành chính hữu hiệu và lành mạnh. Hữu hiệu để thỏa mãn nhu cầu công ích và giải quyết mau lẹ các vấn đề mà người dân xin được hưởng một cách chính đáng. Lành mạnh để phát huy tinh thần dân chủ qua sự hợp tác và tham gia tích cực của mọi tầng lớp dân chúng vào sinh hoạt công quyền tại các tập thể địa phương.

Những đòi hỏi thiết thực đó hiện đã được giải quyết ra sao? Trả lời câu hỏi tức là đi tìm hiện trạng sinh hoạt công vụ trong các tập thể hành chính địa phương và đó cũng chính là mục đích mà chúng tôi thực hiện Luận văn này.

Trong chiều hướng đó, chúng tôi xin trình bày vấn đề qua 2 phần sau :

Phần I - Cơ cấu tổ chức nền hành chính địa phương qua các văn kiện pháp lý hiện hành.

Phần II - Yếu tố nhân sự trong nền hành chính địa phương.

Tuy nhiên đứng trước một vấn đề rộng lớn và quá bao quát, chúng tôi sẽ không chú trọng đến những vấn đề thường hữu mà sẽ giới hạn sự trình bày vào những vấn đề quan trọng phản ảnh tình trạng đặc biệt trong nền hành chính địa phương ngày nay ngõ hầu đưa ra những đề nghị để góp phần cải tổ và kiện toàn guồng máy chính quyền địa phương trong công cuộc cách mạng hành chính và cải tổ công vụ mà chính phủ đang phát động.

PHẦN MỘT

**CƠ-CẤU TỔ-CHỨC NỀN HÀNH-CHÁNH ĐỊA-PHƯƠNG
(TỈNH, QUẬN, XÃ, ẤP)**

Tổ chức nền hành chính địa phương Việt Nam hiện nay được chia làm 4 cấp như sau :

- Đô thành, Tỉnh, Thị xã
- Quận
- Xã
- Ấp (1)

Vì Đô thành và Thị Xã có cơ cấu tổ chức và điều hành riêng, nên để tổng quát hóa, chúng tôi chỉ trình bày vấn đề cơ cấu tổ chức trong các tập thể Tỉnh, Quận, Xã và Ấp.

Cuộc cách mạng hành chính và cải tổ công vụ mà chính quyền Trung Ương phát động từ năm qua đã đưa lại nhiều thay đổi trong guồng máy hành chính địa phương. Chúng ta hãy phân tách tổ chức nền hành chính địa phương qua các văn kiện pháp lý hiện hành.

(1) Ngoài Đô thành Saigon, Việt Nam hiện có :

- 44 Tỉnh
- 10 Thị Xã
- 245 Quận
- 2.560 Xã
- 12.919 Ấp

Chương I

TỔ CHỨC NỀN HÀNH CHÍNH

ĐỊA PHƯƠNG QUA CÁC VĂN KIỆN

PHÁP LÝ HIỆN HÀNH

*

* *

ĐOẠN I : NỀN HÀNH CHÍNH TỈNH

Hiện nay Việt Nam Cộng Hòa có tất cả 44 tỉnh, Tỉnh là 1 tập thể hành chính có tư cách pháp nhân, ngân sách và công sản riêng được đặt dưới sự quản trị của 2 cơ quan :

- Cơ quan chính quyền Tỉnh.
- Cơ quan quyết nghị : Hội đồng Tỉnh.

I. Cơ quan chính quyền Tỉnh.

Ⓐ Tổ chức và điều hành.

Theo Sắc lệnh số 092-SL/ThT/PG, ngày 30.4.74, các cơ quan hành chính chấp hành, chuyên môn, quân sự và bán quân sự Tỉnh được kết hợp thành một hệ thống chung mệnh danh cơ quan chính quyền Tỉnh và gồm :

- Văn phòng
- Trung tâm điều hợp
- Các cơ sở trực thuộc có :

Ty Hành Chánh, Ty Nội An, Ty Công Vụ, Ty Ngân Sách Kế Toán Tiếp Liệu, Trung Tâm Chuẩn Chi, Trung Tâm Huấn Luyện Tu Nghiệp, Phòng Viễn Thông và Phòng Công Tác Vệ Sinh.

- Các cơ sở chuyên môn có :

Cơ Sở Dân Vận Chiêu Hồi, Trung Tâm Cải Huấn ,
Tỉnh Đoàn CBNT, Ty Kinh Tế, Ty Công Chánh, Ty
Canh Nông, Ty Điện Địa, Ty MDTV, Ty Thuế Vụ, Ty
Y Tế, Ty Cựu Chiến Binh, Ty Xã Hội, Ty Lao động
Ty Phát Triển Sắc Tộc và Ty Văn Hóa Giáo Dục
Thanh Niên.

- Bộ Chỉ Huy Tiểu Khu
- Bộ Chỉ Huy CSQG Tỉnh

Cơ quan chính quyền Tỉnh được đặt dưới sự chỉ huy trực tiếp của Tỉnh trưởng với sự phụ tá của Phó Tỉnh trưởng về hành chính phát triển, của Tiểu Khu trưởng (hoặc Tiểu Khu phó nếu Tỉnh trưởng kiêm Tiểu Khu Trưởng) về quân sự an ninh.

Ngoài ra Tỉnh trưởng còn được sự trợ giúp của 1 số cơ cấu có tính cách kết hợp (gồm các giới chức trong chính quyền Tỉnh, Quận, Xã) như Ủy ban điều hợp Tỉnh, Đại hội quân dân Tỉnh và Đoàn thanh tra hỗn hợp trong khi thi hành nhiệm vụ.

Tỉnh trưởng nhận chỉ thị trực tiếp của các Bộ, Phủ trung ương và chịu trách nhiệm trước Trung ương về việc thi hành các chương trình kế hoạch và đường lối của Quốc gia do các Bộ, Phủ soạn thảo.

(B) Vai trò của Tỉnh Trưởng

Chiếu luật tu chính hiến pháp số 004/74 ngày 22.1.74 thì Tỉnh trưởng hiện do Tổng Thống bổ nhiệm. Tỉnh trưởng có 2 tư cách :

- Thụ ủy chính quyền trung ương.
- Đại diện pháp nhân Tỉnh.

Là thụ ủy chính quyền trung ương, Tỉnh trưởng có trách nhiệm thi hành các luật lệ và chỉ thị của Trung ương trong phạm vi Tỉnh, trực tiếp điều động các cơ sở trực thuộc và chuyên môn trong Tỉnh, kiểm soát nền hành chính Xã với sự phụ tá của Phó Tỉnh và Quận Trưởng. Tỉ n h trưởng là Chuẩn chi viên Ngân sách Tỉnh và là Phó Chuẩn chi viên N.S.Q.G. của các Bộ, Phủ.

Tỉnh trưởng có quyền kiểm soát và phê chuẩn Ngân sách Xã, phê chuẩn các quyết nghị của hội đồng Xã trước khi cho thi hành.

Về phương diện quân sự và an ninh, hiện Tỉnh trưởng được toàn quyền điều động trực tiếp các lực lượng quân sự và cảnh sát thuộc Bộ Chỉ huy Tiểu khu và Bộ Chỉ huy/CSQG Tỉnh.

Với tư cách đại diện pháp nhân tỉnh, Tỉnh trưởng có nhiệm vụ chuẩn bị thi hành các quyết nghị của hội đồng Tỉnh, quản trị công sản Tỉnh, ký kết kế ước hoặc tranh tụng trước tòa án để bảo vệ quyền lợi của Tỉnh v.v...

Trước 2 trách nhiệm đó, Tỉnh trưởng buộc phải được vô tư trong khi thi hành nhiệm vụ để dung hòa quyền lợi của Trung ương và quyền lợi của địa phương. Tuy nhiên, trên thực tế, hiện Tỉnh trưởng luôn luôn thỏa mãn những đòi hỏi và chỉ thị của Trung ương mà ít quan tâm đến những đòi hỏi của địa phương.

Thực vậy, như là hệ quả tất nhiên của nguyên tắc bổ nhiệm Tỉnh trưởng sẽ dễ bị cách chức nếu không thỏa mãn yêu cầu của Trung ương. Trong khi đó đối với địa phương, hầu như ông không chịu một áp lực nào tương tự về phía hội đồng Tỉnh: Tỉnh trưởng có thể không thi hành quyết nghị của hội đồng Tỉnh. Mỗi khi có bất đồng ý kiến, vấn đề sẽ được chuyển lên Trung ương để chính quyền Trung ương định đoạt. Trong trường hợp này phần nhiều ý kiến của Tỉnh trưởng sẽ được chấp nhận vì lẽ Tỉnh trưởng là người do Trung ương cử nhiệm. Điều này lại càng khiến cho Tỉnh trưởng ít quan tâm hơn đối với việc thỏa mãn những đòi hỏi của địa phương. Thêm vào đó, trong tình trạng hiện nay, hầu hết các Tỉnh đều chưa được tự túc về ngân sách. Sự chi tiêu hàng năm hoàn toàn phải trông cậy vào khoản trợ cấp của ngân sách quốc gia nên dù muốn dù không vị Tỉnh trưởng cũng không thể đóng trọn vai trò "vô tư" của mình. Mặt khác, với tư cách là một nhân viên công chức, Tỉnh trưởng ít có hy vọng nhận được sự hậu thuẫn, ủng hộ và hợp tác của dân chúng cũng như của các đoàn thể dân chúng tại địa phương. Điều này đã là những trở ngại lớn lao cho Tỉnh trưởng trong khi thi hành nhiệm vụ của mình.

Ngoài ra, trong tình thế hiện nay, các vị Tỉnh trưởng đều là những quân nhân, xuất thân từ các Sư đoàn trong tập thể quân đội, trực

tiếp chỉ huy Bộ CH/Tiểu khu, nên phải chịu sự thống thuộc của hệ thống quân sự mà Tư lệnh Quân khu và Tư lệnh Khu chiến thuật là những thượng cấp trực tiếp. Thực tế cho thấy các vị Tư lệnh Quân khu có nhiều ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc bổ nhiệm và chuyển chuyển Tỉnh trưởng (bởi lẽ đề nghị của các vị Tư lệnh thường được Tổng Thống Lưu ý) do đó Tỉnh trưởng đã phải chịu cùng lúc 2 hệ thống chỉ huy : 1 của chính quyền Trung ương và 1 của Tư lệnh Quân khu.

Chịu ảnh hưởng của nhiều hệ thống chỉ huy lại phải đảm trách nặng nề vai trò gìn giữ an ninh lãnh thổ, Tỉnh trưởng khó thể thi hành các trách nhiệm hành chánh một cách tốt đẹp dù rằng trong lãnh vực này ông đã được sự phụ tá của vị Phó Tỉnh trưởng hành chánh.

II. Cơ quan quyết nghị : Hội đồng tỉnh.

Sắc lệnh số 68-NV ngày 9.4.65 sửa đổi bởi các Sắc lệnh kế tiếp nhất là Sắc lệnh 061-SL/NV ngày 22.6.71 và Sắc lệnh số 125-SL/NV ngày 6.6.74 thiết lập tại mỗi Tỉnh một hội đồng Tỉnh để cộng tác với Tỉnh trưởng trong việc quản trị nền hành chánh Tỉnh mà tổ chức được ấn định như sau :

(A) Tổ chức và điều hành.

- Hội đồng Tỉnh gồm từ 6 đến 19 hội viên (SL 075-SL/ N.V ngày 12.4.74) do dân bầu phổ thông, trực tiếp và kín (1). Số nghị viên nhiều hay ít tùy theo dân số trong Tỉnh, nhiệm kỳ là 4 năm, có thể tái cử. Nghị viên hưởng thù lao và 1 khoản phụ cấp hàng tháng trong khi thi hành nhiệm vụ.

- Nghị viên có thể bị tuyên bố đương nhiên từ chức hoặc tạm ngưng chức bởi Nghị định của Thủ Tướng nếu vi phạm luật bầu cử hay bị truy tố bởi 1 khởi tố lệnh trạng của Công tố viện.

- Nghị viên cũng có thể bị giải nhiệm bởi Nghị định của Thủ Tướng chiếu đề nghị của 3/4 nghị viên hội đồng liên hệ nếu không thi

(1) Trong nhiệm kỳ đương nhiệm, trên toàn quốc có tất cả 554 vị nghị viên các hội đồng Đô, Thị và Tỉnh.

hành nhiệm vụ trao phó hay có những hành vi phương hại đến uy tín của hội đồng.

- Hội đồng Tỉnh có 1 văn phòng thường trực (Ban thường vụ) gồm 1 Chủ tịch, 1 Phó chủ tịch và 1 Tổng thư ký do nghị viên bầu ra. Mỗi hội đồng tự soạn nội qui riêng, nội qui này phải được Bộ Nội Vụ duyệt y và chấp nhận.

- Hội đồng họp thường lệ 1 tháng 1 lần, khóa họp thường kéo dài không quá 7 ngày, khóa bất thường kéo dài không quá 3 ngày. Chương trình Nghị sự phải được ấn định trước. Biên bản phiên họp họp lệ được gửi tới Tỉnh trưởng chậm nhất là 7 ngày sau phiên họp.

- Tỉnh trưởng thi hành quyết nghị của hội đồng trong vòng 15 ngày sau khi nhận được biên bản của hội đồng. Trong trường hợp không thể thi hành, Tỉnh trưởng có thể xin hội đồng phúc nghị, nếu vẫn còn bất đồng ý kiến vấn đề sẽ được trình lên Thủ Tướng quyết định.

(B) Quyền hạn.

Chiếu các văn kiện dẫn thượng, hội đồng Tỉnh có 4 loại quyền sau :

1- Quyền quyết nghị : Về những vấn đề liên quan đến quyền lợi Tỉnh, Ngân sách Tỉnh, Quản trị công sản, đặc nhượng công dịch vụ v.v. tất cả là 16 vấn đề. Một số các quyết nghị của hội đồng trước khi đem thi hành phải được Thủ Tướng duyệt y (12 vấn đề)

2- Quyền kiểm soát và khuyến cáo : Về những vấn đề liên quan đến việc thi hành quyết nghị của hội đồng, việc thi hành chính sách của chính phủ cùng là việc thiết lập các chương trình phát triển địa phương.

3- Quyền tư vấn : Về những vấn đề mà luật lệ, Tỉ lệ n h trưởng phải hỏi và tham khảo ý kiến của hội đồng liên hệ, như thiết lập p thay đổi ranh giới, giá biểu cho thuê động sản hay bất động sản v.v..

4- Quyền thỉnh nguyện : Trình bày ý kiến, thỉnh nguyện lên Thủ Tướng, Tỉnh trưởng v.v... về những vấn đề ích lợi cho Tỉnh, v ấ n đ ề liên quan đến các dự án đầu tư của chính phủ trong tỉnh v.v...

⊙ Vai trò của hội đồng Tỉnh trên thực tế.

Là một định chế có tính cách dân chủ và được trao phó nhiều quyền hạn trong Tỉnh, các hội đồng Tỉnh còn được xem như một cái "thăng" để kiểm soát hoạt động công vụ của cơ quan chính quyền địa phương.

Sắc lệnh số 125-SL/NV ngày 6.6.74 đã rút bớt 2 quyền quan trọng của hội đồng :

- Quyền kiểm soát và khuyến cáo hành vi của các nhân viên trong cơ quan chính quyền Tỉnh.

- Quyền quyết nghị về việc lập kế ước thầu công tác và cấp vật dụng. Như vậy chúng ta thấy rằng trong khi quyền hạn của Tỉnh trưởng được gia tăng mạnh mẽ thì quyền hạn của hội đồng tỉnh bị giảm bớt, điều này khiến cho mối tương quan, vốn dĩ đã nghiêng về phía Tỉnh trưởng giữa các cơ quan đầu não của Tỉnh lại càng có vẻ bất lợi hơn về phía hội đồng tỉnh.

Trên bình diện thực tế, ngoài một số rất ít những tranh chấp và bất đồng ý kiến giữa 2 cơ quan quyết nghị và chính quyền Tỉnh phải trình lên Thủ Trưởng và Bộ sở quan để xin quyết định, thông thường là những vấn đề liên quan đến quyền kiểm soát và khuyến cáo của hội đồng Tỉnh cũng như sự "yên li" của các vị Tỉnh trưởng trước những khuyến cáo của hội đồng, mà phần nhiều là ý kiến của các vị Tỉnh trưởng được trung ương tán đồng còn thời các hội đồng Tỉnh cộng tác rất "chặt chẽ" với cơ quan chính quyền địa phương.

Thực vậy, trong suốt thời gian của nhiệm kỳ hiện tại những hoạt động có tiếng vang nhất của các nghị viên hội đồng Tỉnh là việc hơn 400 nghị viên toàn quốc giới thiệu và yêu cầu Tổng Thống Nguyễn Văn Thiệu "hy sinh" ứng cử thêm một nhiệm kỳ nữa (1971-1974) và việc các Nghị viên biểu tình, tuần hành đến dinh Độc Lập nguyện đoàn kết và xiết chặt hàng ngũ sau lưng Tổng Thống. Đó là chưa kể các hoạt động có tính cá nhân "cá nhân" của các vị nghị viên như lợi dụng danh nghĩa để làm "áp phe" tại địa phương được phơi bày trên mặt báo chí trong những năm qua. Các nghị viên loại này dĩ nhiên luôn luôn đứng về phía chính quyền để b i ế u

quyết sao cho " phù hợp " với quyền lợi của chính quyền Tỉnh.

Thêm vào đó, vấn đề khả năng của các vị nghị viên thiết tưởng cũng nên được đặt ra, một số không nhỏ các nghị viên trong số 554 vị trong nhiệm kỳ hiện nay đặc cử chỉ ngồi làm vị, quyết định theo đa số chứ không có 1 lập trường hay sáng kiến về những vấn đề có tính chuyên môn.

Tóm lại, với những điểm vừa nêu, chúng ta có thể tạm kết luận rằng các hội đồng Tỉnh trong thời gian qua đã không hoặc chưa thể đóng trọn vẹn vai trò của mình trong việc quản trị địa phương nếu không muốn nói là bất lực trước sức mạnh của cơ quan chính quyền liên hệ.

ĐOẠN II : NỀN HÀNH CHÍNH QUẬN

Chiếu Hiến pháp 1.4.67 và Dự 57a ngày 26.10.56 thì Quận là đơn vị hành chính địa phương trung gian giữa Tỉnh và Xã áp dụng nguyên tắc tản quyền nên không có tư cách pháp nhân, ngân sách và công sản riêng. Hiện trên toàn quốc có tất cả 245 Quận.

I. Tổ chức và điều hành cơ quan chính quyền Quận.

Giữa Sắc lệnh số 092-SL/ThT/PQ ngày 30.4.72 các cơ sở hành chính, chuyên môn, quân sự và bán quân sự tại Quận được kết hợp thành một hệ thống chung và gồm :

- Trung tâm điều hợp.
- Các ban tại quận : ban hành chính, ban tư pháp nội an, ban ban công vụ, ban kinh tế tài chính thuế vụ, ban viễn thông ban công chánh, ban canh nông, ban y tế, ban DVCH, ban VHGD TN, ban NDTV và ban PTST.
- Bộ chỉ huy chi khu.
- Bộ chỉ huy CSQG quận.
- Quận chịu sự chỉ huy tổng quát của Tỉnh trưởng, các ban tại Quận chịu trách nhiệm chuyên môn đối với cơ sở liên hệ cấp Tỉnh.

- Các chính sách, chỉ thị của Trung ương hay Tỉnh để chuyển qua Quận trước khi đưa về Xã để thi hành. Báo cáo của Xã phải qua Quận để cho ý kiến hay duyệt khẩn trước khi trình lên Tỉnh.

- Cơ quan chính quyền Quận đặt dưới sự chỉ huy trực tiếp của Quận trưởng, với sự phụ tá của Phó Quận trưởng về phương diện hành chánh phát triển và của Chi khu trưởng (hoặc Chi khu phó nếu Quận trưởng kiêm Chi khu trưởng) về phương diện quân sự an ninh. Ngoài ra Quận trưởng còn được sự trợ giúp của 1 số cơ cấu có tính cách kết hợp như Ủy ban điều hợp quân, đại hội quân cán quân và đoàn cán bộ hướng dẫn lưu động Quận trong khi thi hành nhiệm vụ.

II. Vai trò của Quận trưởng.

Chiếu dụ 57a ngày 26.10.56, Quận trưởng do Tổng trưởng Nội Vụ bổ nhiệm bằng nghị định chiếu đề nghị của Tỉnh trưởng. Là cấp chỉ huy trung gian, quận trưởng nhận chỉ thị của Trung ương và Tỉnh trưởng để chuyển về Xã, theo dõi và đôn đốc việc thi hành chính sách của Trung Ương trong quân hạt. Trong thực tế, vai trò của Quận trưởng quan trọng hơn nhiều.

Về hành chánh, Quận trưởng thi hành luật lệ và chỉ thị của cấp thượng cấp, thiết lập chương trình, kế hoạch của Quận và liên Xã, kiểm soát và đôn đốc Xã về việc lập ngân sách, lập bộ thuế, kiểm soát hành vi của nhân viên chính quyền và hội viên hội đồng Xã.

Về an ninh quân sự, Quận trưởng trực tiếp điều động Bộ chỉ huy Chi khu và Bộ chỉ huy CSQG Quận, thiết lập các biện pháp cảnh sát hành chánh.

Về tư pháp ông là Phụ tá Cảnh lại của Biện lý sở tại, có quyền giam giữ và khai thác can phạm trong vòng 24 giờ, Quận trưởng kiêm Thẩm phán hòa giải xử các vụ vi cảnh.

Tuy nhiên, hiện nay, Quận trưởng cũng như Tỉnh trưởng đều là quân nhân do đó phải chịu lệ thuộc vào hệ thống lãnh đạo quân sự. Thực tế cho thấy sự bổ nhiệm và chuyển chuyên các Quận trưởng tùy thuộc vào vị Tư lệnh Quân khu (trước đây còn có Công điện số 70-CD ngày 19.3.64 cho phép Đại biểu chính phủ tức TLQK bổ nhiệm Quận trưởng bằng Sự vụ lệnh và

Bộ Nội Vụ sẽ hợp thức hóa bằng 1 Nghị định sau) Điều này khiến Quận trưởng chịu quá nhiều hệ thống chỉ huy nhất là về phương diện quân sự khiến trong lãnh vực hành chánh ông không có nhiều sáng kiến để thi hành nhiệm vụ trao phó một cách mỹ mãn.

ĐOẠN III : NỀN HÀNH CHÁNH XÃ.

Chiếu Hiến pháp 1.4.67, Xã là đơn vị hành chánh địa phương tự trị, áp dụng nguyên tắc phân quyền, có tư cách pháp nhân, ngân sách và công sản riêng đặt dưới sự quản trị của 2 cơ quan :

- Cơ quan chính quyền Xã.
- và Cơ quan quyết nghị Hội đồng Xã.

Hiện nay, số Xã được kiểm kê trên thực tế là 2.161. Theo các văn kiện pháp lý hiện hành Xã được chia ra làm 3 loại : A, B và Xã phát triển. (Đặc điểm của Xã phát triển là có dân số trên 20.000, tự túc hay đang trên đường tiến tới tự túc về Ngân sách. Ở Tỉnh lỵ Xã phát triển sẽ liên lạc thẳng với Tỉnh không qua trung gian Quận)

I. Cơ quan chính quyền Xã.

Sắc lệnh số 094-SL/ThT/PG kết hợp các cơ sở hành chánh chấp hành, chuyên môn, quân sự và bán quân sự Xã trong 1 hệ thống chung mệnh danh cơ quan chính quyền Xã.

(A) Tổ chức.

Cơ quan chính quyền Xã được Sắc lệnh dẫn thượng án định một cách chặt chẽ và gồm :

Xã trưởng, Phó xã trưởng, Phụ tá hành chánh, Phụ tá an ninh, Phân chi khu trưởng (ECH/PCK), Cuộc trưởng CSQG, Trung tâm trưởng trung tâm điều hợp xã, Xã đoàn trưởng GBNT, Chánh thư ký, Thư ký và một số các Ủy viên như : Dân vận chiêu hồi, hộ tịch, NDTV, tài chánh, thuế vụ, công chánh, canh nông, y tế, bưu tín, và Văn hóa giáo dục thanh niên.

Số Ủy viên Xã tăng hay giảm tùy quyết định của Bộ Nội Vụ chiếu đề nghị của Xã trưởng liên hệ.

Ngoài trừ chức vụ Xã trưởng, Trưởng cuộc CSQG, Ủy viên DVCH các chức vụ khác đều do Tỉnh trưởng bổ nhiệm chiếu đề nghị của các trưởng cơ quan tại Tỉnh sau khi tham khảo ý kiến của Quận trưởng liên hệ Ủy viên NDTV và Ủy viên bưu tín được chọn trong số cán bộ Nông thôn.

Ngoài chức vụ Ủy viên tài chánh và Ủy viên thuế vụ, nguyên tắc kiêm nhiệm được áp dụng. Xã trưởng có thể kiêm Phó xã trưởng, kiêm Ủy viên hộ tịch, Phó xã trưởng có thể kiêm Phụ tá hành chánh, Phân chi khu trưởng là phụ tá an ninh, Trung tâm trưởng/TTDH Xã là Xã đoàn trưởng CBNT các Ủy viên khác có thể kiêm nhiệm tối đa 2 chức vụ.

(B) Nhiệm vụ của Xã trưởng và Phó xã trưởng.

Chiếu Hiến pháp 1.4.67 thời Xã trưởng là người đứng đầu Xã, trực tiếp điều khiển mọi công việc trong Xã với 2 tư cách :

- Đại diện chính quyền trung ương tại Xã.
- Đại diện pháp nhân Xã.

Xã trưởng do hội đồng Xã bầu ra trong số hội viên của Hội đồng, nhiệm kỳ 3 năm, có thể bị giải nhiệm hay đương nhiên từ chức bởi 1 quyết định của Tỉnh trưởng nếu phạm luật bầu cử hoặc chiếu đề nghị của 3/4 tổng số hội viên hội đồng Xã trong trường hợp có hành vi bê bối.

Sắc lệnh số 094-SL/ThT/PC₁ dẫn chiếu đã hạn chế quyền của Xã trưởng theo đó ông chỉ còn các quyền sau :

- Với tư cách đại diện chính quyền Trung ương tại Xã, Xã trưởng chủ tọa các buổi lễ, công bố và thi hành chính sách chính phủ, thị thực chứng thư, cấp chứng chỉ hành chánh, hòa giải các vụ tranh chấp trong Xã, báo cáo cho Tỉnh, Quận trưởng những việc xảy ra trong Xã.

- Với tư cách đại diện pháp nhân Xã, Xã trưởng chấp hành quyết nghị của hội đồng Xã, kết ước, thay mặt Xã trước tòa án để tranh tụng v.v...

Trong khi đó, về chức vụ Phó xã trưởng, thời ông này hiện được trao các quyền như quản lý tài sản Xã, giải quyết mọi vấn đề hành chánh, quân sự, an ninh trật tự trong Xã, điều động mọi cơ sở trong cơ quan chính quyền Xã v.v...

Trước sự phân phối quyền hành như vậy, hiện nay chúng ta thấy quyền lợi của pháp nhân Xã chỉ còn là thứ yếu, nguyên tắc tự trị Xã bị vi phạm và quyền lợi của Trung ương được tôn trọng, triệt để thi hành vì vị Phó xã trưởng do Trung ương (qua trung gian Tỉnh trưởng) cử nhiệm nắm giữ nhiều quyền hành quan trọng trong Xã.

Thêm vào đó, sự phân phối quyền hành như trên đã gây trở ngại không ít trong mối tương quan nhân sự giữa Xã trưởng và Phó xã trưởng giữa Phó xã trưởng và Phân chi khu trưởng (lý do các vị Phân chi khu trưởng phản đối Phó xã trưởng là vì chiếu hiến pháp, họ chỉ phụ tá chức vụ Xã trưởng mà thôi).

II. Cơ quan quyết nghị : Hội đồng Xã.

(Sắc lệnh số 198-SL/DVHC ngày 24.12.66, số 039-SL/NV ngày 24.4.71, số 114-SL/NV ngày 25.9.71, số 169-SL/NV ngày 25.11.1972)

Chiếu các văn kiện pháp lý dẫn thượng thời tổ chức Hội đồng Xã hiện nay được ấn định như sau :

(A) Tổ chức và điều hành.

Hội đồng Xã gồm từ 6 đến 8 hội viên do dân bầu theo thể thức phổ thông, trực tiếp và kín (6 cho Xã B, 8 cho Xã A và Xã phát triển) Trong số hội viên đắc cử, ai nhiều phiếu nhất là chủ tịch, kế là phó chủ tịch. Chủ tịch, Phó chủ tịch và 1 Tổng thư ký do các hội viên bầu ra họp thành ban thường vụ hội đồng xã.

Hội viên Hội đồng xã có thể bị tuyên bố đương nhiên từ chức, giải nhiệm do quyết định của Tỉnh trưởng trong trường hợp vi phạm luật bầu cử, hoặc chiếu đề nghị giải nhiệm của 3/4 tổng số hội viên hội đồng xã liên hệ trong trường hợp không làm tròn nhiệm vụ trao phó hay có hành vi phương hại đến uy tín của hội đồng.

Trong khi thi hành nhiệm vụ, các hội viên không được hưởng lương nhưng được hưởng thù lao và các khoản phụ cấp mỗi tháng.

Nhiệm kỳ của Hội đồng xã là 3 năm, phiên họp đầu tiên của nhiệm kỳ sẽ bầu Xã trưởng và Tổng thư ký ban thường vụ.

Hội đồng nhóm phiên họp thường 1 tháng 1 lần kéo dài không quá 7 ngày, họp bất thường kéo dài không quá 2 ngày. Chương trình nghị sự được ấn định trước, họp công khai trừ phi có lời yêu cầu họp kín.

Biên bản phiên họp phải chuyển đến Xã trưởng trong vòng 5 ngày. Xã trưởng phải chấp hành quyết nghị của hội đồng trong vòng 15 ngày kể từ khi nhận được biên bản.

Nếu không thể thi hành quyết nghị, Xã trưởng có thể yêu cầu hội đồng phúc nghị. Nếu vẫn còn bất đồng ý kiến, vấn đề sẽ được chuyển lên Quận hoặc Tỉnh trưởng sở quan giải quyết.

B Quyền hạn.

Cũng như Hội đồng Tỉnh, Hội đồng Xã có 4 loại quyền :

1- Quyền quyết nghị : Về những vấn đề liên quan đến quyền lợi của Xã như Ngân sách, Kế hoạch, Quản trị công sản, Kế hoạch phát triển xã, Đặc nhượng công dịch vụ v.v... Hầu hết mọi quyết nghị của hội đồng xã đều phải chuyển lên Tỉnh trưởng duyệt y qua trung gian Quận. Trung ương chỉ còn giữ quyền duyệt y 4 loại quyết nghị về tạp thuế, lệ phí thu, sửa đổi ranh xã, tạo mãi tài sản xã trên 6.000.000 cho mượn bất động sản trên 3 năm với giá tiền 500.000\$ một năm.

2- Quyền kiểm soát và khuyến cáo : Về việc thi hành chính sách chính phủ, thi hành quyết nghị của hội đồng, thi hành N.S Xã, sổ sách kế toán và nhất là kiểm soát và khuyến cáo hành vi, lề lối làm việc của nhân viên trong chính quyền Xã.

Hội đồng Xã có quyền đề nghị giải nhiệm các viên chức chính quyền Xã với đa số 3/4 tổng số hội viên hội đồng Xã liên hệ.

3- Quyền tư vấn : Về những vấn đề do luật dự liệu và ấn định nhất là về các vấn đề điền địa, vấn đề hành nghề trong Xã v.v...

4- Quyền thỉnh nguyện : Hội viên các hội đồng Xã có thể trình bày ý kiến, thỉnh nguyện lên Quận, Tỉnh trưởng hay Bộ Nội Vụ để xin cứu xét về những vấn đề liên quan đến lợi ích chung trong Xã.

THƯ-VIỆN QUỐC-GIA

(C) Vai trò của hội đồng Xã trên thực tế.

Trên phương diện lý thuyết, qua các văn kiện pháp lý hiện hành, mối tương quan giữa cơ quan quyết nghị và chính quyền Xã được ấn định rất chặt chẽ và nghiêng về phía cơ quan quyết nghị (có quyền kiểm soát, khuyến cáo, bãi chức các nhân viên chính quyền Xã).

Để tránh trường hợp cấu kết giữa 2 cơ quan quyết nghị và chấp hành cấp Xã, luật cũng đã dự trù việc hành xử quyền giám hộ một cách chặt chẽ của Quận, Tỉnh đối với các quyết nghị của hội đồng Xã ngõ hầu hướng dẫn các hoạt động của Xã vào những ích lợi thiết thực :

Tuy nhiên trên thực tế, có nhiều vấn đề cần phải đặt ra :

- Trước hết là vấn đề hiệu năng, mặc dầu được trao quyền rộng rãi nhưng trong số 13.548 hội viên hội đồng Xã đương nhiệm, phần đông đã được bầu không theo tiêu chuẩn khả năng, tại nông thôn, đa số các ứng cử viên hội đồng Xã thường ra ứng cử để lấy " uy tín " hơn là để làm việc do đó hội đồng Xã khó mà hành xử đúng đắn và thấu đáo quyền hạn của mình.

- Hơn nữa, trong tình trạng hiện nay tại nông thôn, an ninh bản thân khó được bảo đảm nên hầu hết các hội viên đều có tâm trạng cầu an và thường phải quyết định theo yêu cầu của chính quyền Xã, Quận hay Tỉnh. Phần đông các hội đồng Xã đều thụ động trong việc biểu quyết ngân sách và trên thực tế, quận thường phải thúc giục và giúp ý kiến cho hội đồng Xã như vậy làm sao có thể thực hiện những chương trình có ích lợi thiết thực cho Xã.

- Kế tiếp là vấn đề quyền giám hộ, hầu hết các quyết nghị của Xã đều phải chuyển lên Tỉnh trưởng duyệt y qua trung gian và ý kiến của Quận. Trường hợp muốn được chuẩn y dễ dàng, các quyết định của hội đồng thường phải phù hợp với quyền lợi của Quận, Tỉnh hơn là của Xã. Thêm vào đó, luật cũng dự liệu cho phép các vị Quận trưởng theo dõi, kiểm soát và báo cáo hành vi của các hội viên hội đồng Xã nếu xét thấy " bất xứng " nên dù ít dù nhiều các hội viên muốn được " an toàn bản thân " thường phải làm theo ý kiến của Quận trưởng.

- Cuối cùng, về mối tương quan giữa 2 cơ quan quyết nghị và chính quyền Xã tương đối tốt đẹp (so với mối tương quan giữa hai cơ quan đầu não cấp Tỉnh) nhưng không phải là không có tranh chấp. Mỗi khi chính quyền Xã từ chối không chịu thi hành các quyết nghị hay khuyến cáo của hội đồng thời vấn đề sẽ được Quận và Tỉnh trưởng giải quyết.

Trường hợp này cũng giống như Trung ương đối với Tỉnh đặc biệt là đối với Sắc lệnh 094-SL/ThT/PC₁, quyền thi hành quyết nghị của hội đồng Xã được trao cho Phó Xã trưởng công cử, một khi tranh chấp xảy ra, Tỉnh và Quận trưởng thường bảo vệ quyền lợi và ý kiến của cơ quan chính quyền Xã nhiều hơn.

Tóm lại, về cả 2 phương diện hiệu năng và quyền hạn, với thực trạng hiện nay, các hội đồng Xã nói chung vẫn chưa có thể hoạt động hữu hiệu.

ĐOẠN III : ẤP.

Là đơn vị hành chính thấp nhất trong hệ thống tổ chức hành chính địa phương, Ấp được xem là một định chế mới mẻ và được du nhập vào Việt Nam dưới thời Đế I Cộng Hòa thoát thai từ Quốc Sách Ấp Chiến Lược.

Sắc lệnh số 094-SL/ThT/PC₁ ngày 30.4.74 đặt Ấp dưới quyền quản trị của ban trị sự ấp mà thành phần gồm có :

- Trưởng Ấp
- Phó trưởng ấp hành chánh
- Phó trưởng ấp an ninh

Trưởng Ấp do Tỉnh trưởng bổ nhiệm, Phó trưởng ấp do Quận trưởng bổ nhiệm. Ấp nào có đồn nghĩa quân, trưởng đồn sẽ là Phó trưởng Ấp an ninh.

Hiện thời nhiệm vụ của Trưởng Ấp là thi hành các chỉ thị của Xã, báo cáo mọi hoạt động, chứng nhận vài loại giấy tờ hành chánh (tờ khai gia đình v.v...) điều động các lực lượng nghĩa quân và nhân dân tỵ nạn để duy trì an ninh trật tự trong Ấp cùng là đồn đốc, kiểm soát nhân viên cán bộ các ngành trong việc thi hành các chương trình chuyên môn

liên hệ (vai trò này thực ra không có vì các Ấp không có nhân viên, cán bộ nào khác ngoài trừ 3 chức vụ nêu trên)

Ấp được nổi bật trong vai trò quân sự và an ninh vì thế trong các Ấp, thường xảy ra các tệ đoan nhưng nhiều nhất là những vấn đề liên quan đến trốn quân dịch, đào ngũ, nhân dân tự vệ v.v... Đôi khi các viên chức Ấp còn quá trốn trong việc hạch sách, bắt bớ dân chúng một cách vô cơ và vi luật.

Hiện nay, số Ấp chính thức được kiểm kê trên toàn quốc là 10.624. Vì nặng về vai trò an ninh, quân sự nên những Xã nào an ninh tương đối khả quan, lãnh thổ tương đối nhỏ, định chế Ấp không còn được áp dụng nữa (Biên Hòa có 21 Xã không chia Ấp, Tây Ninh có 7 v.v...)

Chương II

NHẬN XÉT VÀ ĐỀ NGHỊ

ĐOẠN I : NHẬN XÉT VỀ CƠ CẤU TỔ CHỨC NỀN HÀNH CHÍNH ĐỊA PHƯƠNG HIỆN TẠI.

Cuộc cách mạng hành chính và cải tổ công vụ đã đem lại chọn nền hành chính địa phương những thay đổi lớn lao về cơ cấu và điều hành. Chúng ta hãy phân tách để nhận định những ưu khuyết điểm của tổ chức hành chính địa phương hiện nay.

I. Ưu điểm.

① Sự kết hợp các cơ quan chính quyền địa phương.

Điểm quan trọng và thiết yếu mà công cuộc cải tổ đã mang lại là sự kết hợp các cơ quan hành chính, quân sự và bán quân sự địa phương vào một hệ thống chỉ huy duy nhất. Điều này khiến cho các công tác hành chính phát triển và an ninh, bình định kể từ nay được phối hợp một cách chặt chẽ ngõ hầu song song hỗ trợ lẫn cho nhau để chóng đạt được ổn định và phát triển địa phương.

② Gia tăng quyền hạn cho Tỉnh, Quận trưởng.

Trước ngày ban hành Sắc lệnh 094-SL/ThT/PC₁ ngày 30.2.74 tại các Tỉnh, Quận, ngoài những cơ quan trực thuộc còn có các cơ quan chuyên môn, các cơ quan này chịu sự chỉ huy của 2 hệ thống : 1 của bộ sở quan và 1 của các Tỉnh, Quận trưởng liên hệ.

Vì có tới 2 hệ thống chỉ huy nên các hoạt động của cơ quan có thể gặp trở ngại nhất là trong trường hợp có sự bất đồng ý kiến giữa trung ương và địa phương.

Ngày nay, trong chiều hướng tản quyền của công cuộc cải tổ, để bổ khuyết điểm trên, mỗi cơ quan chuyên môn trong Tỉnh và Quận

được đặt dưới sự chỉ huy trực tiếp và duy nhất của Tỉnh và Quận trưởng theo dõi mọi hoạt động của các cơ quan chuyên môn tại địa phương từ nay sẽ được thực hiện theo chỉ thị của Tỉnh trưởng sau khi ông trực tiếp nhận chính sách, đường lối, kế hoạch v.v... do Trung ương ấn định. Tuy nhiên, để tránh những xáo trộn có thể xảy ra trong hoạt động của các cơ quan này, luật đã minh định Tỉnh, Quận trưởng trong khi chỉ huy, điề u động và xử dụng các cơ quan nói trên phải tôn trọng luật lệ, nguyên tắc do các Bộ, Phủ và cơ quan có thẩm quyền ban hành nhất là không được can thiệp vào các tác vụ có tính cách thuần túy chuyên môn.

Sự gia tăng quyền hạn cho Tỉnh, Quận trưởng như vậy sẽ khiến cho các chương trình, chính sách, kế hoạch của Trung ương được thi hành một cách mau chóng và dễ dàng tại các địa phương.

③ Thiết lập Ty Công Vụ Tỉnh và Ban Công Vụ Quận.

Là một cơ sở mới được thành lập tại các Tỉnh và Quận các Ty Công Vụ và Ban Công Vụ tại các địa phương (1) sẽ đảm trách mọi vấn đề liên quan đến việc quản trị nhân viên, cán bộ các cấp tại địa phương. Chúng ta hy vọng rằng với định chế mới này, các vấn đề nhân sự tại địa phương sẽ được cải thiện ngõ hầu đạt được sự hợp lý trong đường lối tuyển chọn, đào tạo, huấn luyện và xử dụng nhân viên, cán bộ các cấp tại địa phương mà nhiều năm qua đã thiếu sót, không hợp lý và là nguyên nhân chính yếu làm suy giảm hiệu năng công vụ tại các tập thể hành chính địa phương.

④ Thiết lập Ban Chỉ Huy Phân Chi Khu tại các Xã.

Đây là 1 cải tổ quan trọng trong cơ quan chính quyền Xã Ấp. Sự thành lập các Bộ chỉ huy phân chi khu đã giải quyết được nhiều vấn đề về an ninh, quân sự tại địa bàn nông thôn.

Trước đây, tại mỗi Xã đều có thiết lập các Cuộc Cảnh Sát Quốc Gia mà vị Cuộc trưởng Cảnh sát sẽ kiêm nhiệm chức vụ Phó xã trưởng an ninh. Điều này khiến cho các vị Cuộc trưởng Cảnh sát phải đảm trách ch

(1) Sắc lệnh 419/TT/SL ngày 19.5.73 nâng Tổng Nha Công Vụ lên hàng Phủ Tổng Ủy Công Vụ.

công việc chỉ huy các lực lượng Nghĩa quân và Nhân dân tự vệ trong Xã, Ấp. Công tác này xét ra có nhiều trở ngại và đã từng xảy ra nhiều tranh chấp giữa Xã trưởng, Cuộc trưởng C.S.Q.G. và các vị chỉ huy lực lượng Nghĩa quân trong Xã. Bỏ khuyết điểm này, chức vụ phụ tá an ninh từ nay sẽ do các Phân chi khu trưởng của Bộ chỉ huy/PCK tại Xã đảm trách, sự phân nhiệm do đó được rõ ràng, hiệu năng của các công tác an ninh, bình định tại các Xã nhờ đó có thể được nâng cao.

⑤ Cải thiện tình trạng các viên chức Xã Ấp.

Trước đây, các viên chức Xã Ấp do chính quyền Tỉnh bổ nhiệm (Sắc lệnh số 120-SL/NV ngày 22.8.72) và được xem như các viên dịch Xã không có một qui chế rõ ràng vì thế mỗi khi có sự thay đổi Xã trưởng, Quận trưởng hay Tỉnh trưởng là mỗi lần có sự xáo trộn lớn lao trong hàng ngũ các viên chức chính quyền Xã, Ấp.

Ngày nay, công cuộc cách mạng và cải tổ công vụ đã thay đổi tư thế của các viên dịch Xã, Ấp và xem họ như những nhân viên cơ hữu thường xuyên của chính quyền Xã. Đặc biệt là trong hàng ngũ các cán bộ Xã Ấp ngày nay có thể bao gồm cả 1 số cán bộ quốc gia từ Trung ương, Tỉnh và Quận phối trí xuống. Điều này có thể bảo đảm phần nào khả năng và tinh thần phục vụ của các viên chức chính quyền Xã, Ấp.

II. Khuyết điểm.

① Nguyên tắc phân quyền địa phương không được áp dụng một cách rõ ràng và đúng đắn.

Chiếu hiến pháp 1.4.67, nguyên tắc địa phương phân quyền được chấp nhận và áp dụng tại các tập thể địa phương như Tỉnh và Xã. Nhưng hiện nay, vấn đề áp dụng còn gặp lắm trở ngại và khó khăn.

- Trước hết, là vấn đề bổ nhiệm các Tỉnh trưởng. Điều quan yếu của nguyên tắc phân quyền địa phương là các cơ quan quyết nghị và vị chỉ huy cơ quan chấp hành địa phương phải do dân bầu. Việc chính quyền Trung ương bổ nhiệm các chức vụ Tỉnh trưởng đã khiến cho nguyên tắc phân quyền địa phương mất hết ý nghĩa.

- Thêm vào đó, với Sắc lệnh 094-SL/ThT/RC₁ ngày 30.4.74, vị Phó Xã trưởng công cử tại các Xã được giữ nhiều nhiệm vụ và quyền hành quan trọng mà lẽ ra phải do Xã trưởng đảm nhiệm đã khiến cho áp lực của Trung ương trở nên mạnh mẽ và xâm phạm nặng nề đến tính cách tự trị của nền hành chính Xã như Hiến pháp và truyền thống chấp nhận.

② Tương quan không mấy tốt đẹp và thuận lợi giữa cơ quan quyết nghị và chấp hành địa phương.

Trong Chương I, chúng ta đã phân tách vai trò của các cơ quan quyết nghị địa phương gồm các hội đồng Tỉnh và hội đồng Xã trên bình diện thực tế và thấy rằng trong tình trạng hiện nay cơ quan quyết nghị tại các địa phương đã không làm tròn trách nhiệm và quyền hạn được trao phó và "bất lực" trước sức mạnh của cơ quan chính quyền Tỉnh, Xã.

Thực vậy, tạm không xét đến vấn đề khả năng và tư cách của các vị nghị viên và hội viên, thật tế cho thấy rằng quyền giám hộ của Trung ương đối với hội đồng Tỉnh và của Tỉnh, Quận đối với hội đồng Xã đã quá mạnh mẽ và không còn giữ được sự vô tư nếu không muốn nói rằng thiên vị đối với cấp chỉ huy cơ quan chấp hành tại các Tỉnh và Xã. Điều này đã khiến cho các cơ quan quyết nghị địa phương trở nên yếu thế trong mối tương quan giữa 2 cơ quan đầu não tại các địa phương Tỉnh, Xã. Riêng đối với các hội đồng Tỉnh, sự kém thế còn trở nên rõ rệt khi định chế dân cử này không còn quyền kiểm soát và khuyến cáo các hành vi và lề lối phục vụ của các nhân viên chính quyền Tỉnh.

③ Cơ cấu hiện tại của tổ chức hành chính địa phương cấp Tỉnh và Xã quá phức tạp và nặng nề, sự phân nhiệm của vài chức vụ không được hợp lý, chức vụ phụ tá hành chính Tỉnh và Xã có thể giảm lược. Chúng ta sẽ đề cập vấn đề một cách rõ ràng hơn trong giải pháp đề nghị dưới đây.

ĐOẠN II : GIẢI PHÁP ĐỀ NGHỊ CẢI THIÊN CƠ CẤU TỔ CHỨC NỀN HÀNH CHÍNH ĐỊA PHƯƠNG :

Trong đoạn I, chúng ta vừa đề cập đến những nét quan trọng trong cơ cấu tổ chức guồng máy hành chính địa phương hiện nay. Để có thể

bổ khuyết các điểm trên, chúng tôi đề nghị các giải pháp sau :

- 1/ Cải thiện vai trò và hiệu năng của hội đồng Tỉnh.
- 2/ Ấn định lại trách nhiệm giữa Xã trưởng và Phó xã trưởng .
- 3/ Bãi bỏ các chức vụ phụ tá hành chánh tại Tỉnh và Xã.

I) Cải thiện vai trò và hiệu năng của hội đồng Tỉnh.

1/ Về quyền kiểm soát và khuyến cáo :

Chiếu Sắc lệnh số 068-NV ngày 9.4.65 sửa đổi bởi các văn kiện pháp lý kế tiếp thời cho đến trước ngày ban hành Sắc lệnh số 125-SL NV ngày 6.6.74 các hội đồng Tỉnh có quyền khuyến cáo hành vi và lễ lối phục vụ của nhân viên và cán bộ thuộc cơ quan chính quyền Tỉnh.

Đây là 1 quyền hạn quan trọng và có tính cách xây dựng mà dựa vào đó, hội đồng Tỉnh có thể đưa ra những chế tài về tinh thần đối với những nhân viên trong cơ quan chính quyền Tỉnh nào có hành vi bê bối ngô hầu đóng góp trong công cuộc diệt trừ các tệ đoan những lạm tại địa phương.

Cho đến nay, Sắc lệnh số 125-SL/NV vừa ban hành ngày 6.6.74 đã bỏ mất quyền khuyến cáo này của hội đồng Tỉnh.

Thiết tưởng trong tình thế hiện nay, vấn đề bài trừ tham nhũng và các tệ đoan phải được đẩy mạnh. Do đó để có thể giúp hội đồng Tỉnh đóng góp thiết thực vào công cuộc diệt trừ các tệ trạng và tiến tới lãnh mạnh hóa sinh hoạt công vụ tại địa phương chúng tôi đề nghị giữ lại quyền khuyến cáo của hội đồng về hành vi, lễ lối phục vụ của nhân viên chính quyền Tỉnh.

2/ Thêm quyền đề nghị giải nhiệm Tỉnh trưởng.

Cho đến nay, chúng ta có thể khẳng định rằng vai trò của các hội đồng Tỉnh quá lu mờ trước uy quyền của các vị Tỉnh trưởng. Sự kiện này 1 phần cũng bởi các hội đồng Tỉnh không có một quyền hạn hay ảnh hưởng nào trong việc kiểm soát hành vi của Tỉnh trưởng.

Đây có thể là 1 khiếm khuyết của các văn kiện pháp lý hiện hành mà hậu quả khiến cho vị Tỉnh trưởng có thể trở thành một vị

"lãnh chúa" có toàn quyền hoạt động tại địa phương của mình. Tỉnh trưởng có thể chấp hành hay không chấp hành quyết nghị của hội đồng Tỉnh liên hệ một cách tùy ý: Kết quả quyết nghị nào không gây thiệt hại đến quyền lợi của mình - thi hành, ngược lại những quyết nghị nào có vẻ bất lợi - ù lì, không thi hành.

Vì thế, để có thể cải thiện mối tương quan giữa hội đồng Tỉnh và Tỉnh trưởng, chúng tôi đề nghị thêm quyền "đề nghị giải nhiệm (hay bãi chức) Tỉnh trưởng cho hội đồng tỉnh"

Theo đó:

"Nếu có lỗi lầm trầm trọng trong khi thi hành nhiệm vụ hoặc có những hành vi hay tác phong làm thương tổn uy tín của chính quyền địa phương, Tỉnh trưởng có thể bị Tổng Thống giải nhiệm (hay bãi chức) chiếu đề nghị của 2/3 tổng số nghị viên hội đồng Tỉnh liên hệ"

3/ Ấn định thêm điều kiện ứng cử chức vụ nghị viên hội đồng Tỉnh.

Để có thể gia tăng hiệu năng của các hội đồng Tỉnh, thiết tưởng cần phải đặt thêm một số điều kiện và tiêu chuẩn cho các ứng cử viên hội đồng Tỉnh.

Chúng tôi đề nghị thêm các điều kiện và tiêu chuẩn sau:

- a/ Ứng cử viên hội đồng Tỉnh phải do Chính đảng giới thiệu.
- b/ Phải cư ngụ liên tục tại địa phương ít nhất là 3 năm
- c/ Cuộc bầu cử hội đồng Tỉnh phải được tổ chức 6 tháng trước khi nhiệm kỳ hiện tại chấm dứt. Các nghị viên đắc cử được tham dự một khóa học chuyên môn về hành chánh trong thời hạn 5 tháng.

a/ Do chính đảng đề nghị :

Sự giới thiệu của các chính đảng một mặt có thể giảm bớt tình trạng " lạm phát " của các ứng cử viên, mặt khác có thể bảo đảm phần nào khả năng, uy tín và tư cách của người đã được đảng đưa ra tranh cử. Thêm một điểm quan trọng nữa là với điều kiện này các đảng phái quốc gia hiện đang còn trong tình trạng phân hóa mới có thể mau chóng đi đến chỗ kết hợp thiết thực thành những liên minh chính đảng có tầm vóc quốc gia như Sắc luật 060-TT/SL ngày 27.12.72 trừ liệu ngõ hầu tiến đến 1 hệ thống lưỡng đảng mà Hiến pháp 1.4.67 chủ trương.

b/ Cự ngụ liên tục tại địa phương ít nhất 3 năm :

Điều kiện này thiết tưởng không có gì là quá đáng, 1 mặt bảo đảm các vị ứng cử viên am tường các vấn đề liên quan đến địa phương mặt khác có thể tránh được trường hợp các nghị viên sau khi đã bị mất " uy tín " tại Tỉnh nhà có thể nhanh chóng vận động để sang 1 địa phương khác ứng cử như tình trạng hiện nay.

c/ Bầu cử trước 6 tháng, tham dự khóa học chuyên môn về hành chánh :

Nhằm gia tăng và phát huy khả năng của các nghị viên để ngay sau khi đắc cử, các nghị viên có thể tham dự khóa huấn luyện và thích ứng ngay với công việc của hội đồng Tỉnh mà không phải trải qua 1 giai đoạn ngỡ ngàng trước những trách nhiệm có tính cách chuyên môn của hội đồng trong việc quản trị nền hành chánh Tỉnh.

II) Ấn định lại trách nhiệm và quyền hạn của Xã trưởng và Phó Xã trưởng.

Hiện nay, vấn đề phân phối quyền hạn giữa Xã trưởng và Phó Xã trưởng chiếu Sắc lệnh 094-SL/TT/PG ngày 30.4.74 không được hợp lý và trái với nguyên tắc phân quyền địa phương.

Thực vậy, với nhiệm vụ và quyền hạn được phân phối cho Xã trưởng và Phó xã trưởng ấn định bởi Sắc lệnh chiếu thượng, ảnh hưởng và áp lực của Trung ương đã trở nên quá mạnh và xen vào sinh hoạt tự trị

của nền hành chính Xã. Mặc dù điều này có 1 ưu điểm là tránh được sự trở ngại điều hành công vụ nếu vị Xã trưởng không có khả năng và khiến cho việc thi hành chính sách, đường lối của chính phủ được dễ dàng nhưng chiếu theo tinh thần của hiến pháp 1.4.67 cũng như để tránh những hậu quả không thuận lợi trong việc áp dụng Sắc lệnh, chúng tôi đề nghị ấn định lại vai trò, nhiệm vụ và quyền hạn của Xã trưởng và Phó xã trưởng.

1/ Xã trưởng.

Xã trưởng có nhiệm vụ :

- Đại diện pháp nhân Xã.

.....

.....

- Chấp hành các quyết nghị của hội đồng Xã.

- Điều hợp các hoạt động của cơ quan chính quyền Xã.

- Quản lý tài sản Xã cùng giải quyết các vấn đề trong Xã

- Trông nom việc bảo vệ an ninh và trật tự công cộng.

- Xã trưởng điều động, xử dụng và phối hợp ban chỉ huy Phân chi khu và Cuộc Cảnh sát Quốc gia.

Phó Xã trưởng :

- Phó Xã trưởng có nhiệm vụ phụ giúp Xã trưởng siêu h ợ p hoạt động của các Ủy viên trong Xã để thực thi các kế hoạch và chương trình công tác.

- Để thi hành trách vụ, Phó Xã trưởng được sự trợ g i ú p của Chánh thư ký và Trung tâm trưởng trung tâm điều hợp Xã.

Ⓒ Bãi bỏ chức vụ Phụ tá hành chính tại Tỉnh và Xã.

Sắc lệnh số 092 và 094-SL/ThT/PG cùng ngày 30.4.74 đã đ ặ t thêm các chức vụ Phụ tá Hành chính tại các Tỉnh và Xã để đảm nhiệm công tác điều hợp các hoạt động của các cơ sở và ủy viên trong Tỉnh và X ă

Điều này có thể làm nhẹ bớt công việc của vị Phó Tỉnh trưởng và Phó Xã trưởng nhưng ngược lại có thể gây ra nhiều trở ngại,

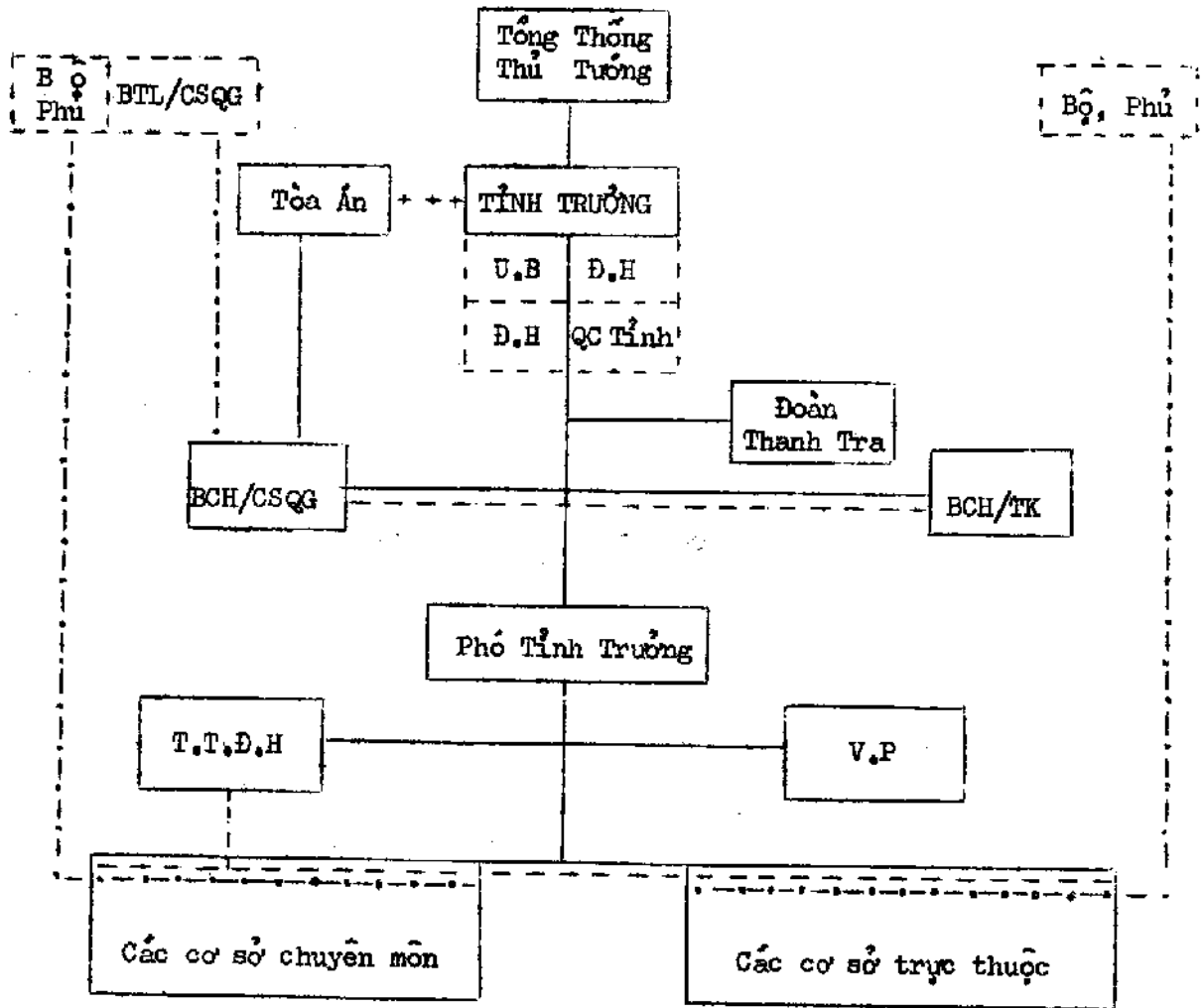
- Trước hết, các trách nhiệm của Phụ tá hành chánh, trên thực tế vẫn do Phó Tỉnh trưởng và Phó Xã trưởng đảm nhiệm, đặt thêm chức vụ này khiến cho cơ cấu của guồng máy chính quyền địa phương thêm phức tạp nặng nề, phức tạp và có thể đưa đến tình trạng xen lẫn vào trách nhiệm và quyền hạn của nhau nhất là trong trường hợp mối tương quan nhân sự giữa Vị Phó Tỉnh trưởng và vị Phụ tá hành chánh không được tốt đẹp thời sẽ có trở ngại trầm trọng trong việc điều hành công vụ tại các cơ sở trực thuộc của địa phương.

Hơn nữa, việc đặt thêm chức vụ Phụ tá hành chánh có thể đưa đến tổn hao công quỹ mà trong tình trạng hiện nay hầu hết ngân sách của các Tỉnh và Xã đều chưa được tự túc, hàng năm vẫn phải nhận những khoản trợ cấp lớn lao của trung ương.

Ngoài ra, danh xưng của chức vụ Phụ tá Hành chánh có thể gây ra hiểu lầm vì chiếu hiến pháp, chính phủ bổ nhiệm bên cạnh Tỉnh trưởng và Xã trưởng 2 viên chức phụ tá hành chánh và phụ tá an ninh

Do đó chúng tôi đề nghị bãi bỏ chức vụ Phụ tá hành chánh tại các Tỉnh và Xã, nhiệm vụ của các vị này sẽ do Phó Tỉnh trưởng và Phó Xã trưởng đảm trách.

Như vậy cơ cấu và điều hành của tổ chức hành chánh Tỉnh và Xã có thể được phác họa bằng biểu đồ sau :



PHẦN HAI

**YẾU-TỐ NHÂN-SỰ TRONG NỀN
HÀNH-CHÁNH ĐỊA-PHƯƠNG**

Quan niệm rằng 1 cơ cấu tổ chức cho dù có tốt đẹp đến đâu nhưng nếu không được điều hành bởi những người có khả năng và thiện chí thì những mục tiêu mà tổ chức mong muốn sẽ không sao có thể đạt được một cách mỹ mãn.

Vấn đề nhân sự vì thế đã là yếu tố quan trọng để căn cứ vào đó chúng ta có thể đo lường mức độ hiệu năng của tổ chức.

Do đó chúng ta hãy phân tách các vấn đề nhân sự trong các tập thể hành chính địa phương hiện nay để xem ảnh hưởng của nó ra sao đối với hiệu năng của nền công vụ địa phương.

Chương I

CÁC VẤN ĐỀ NHÂN SỰ TRONG GUỒNG MÁY CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG

Người ta thường cho rằng 1 nền hành chính hữu hiệu khi nó đạt được hiệu năng tối đa với phí tổn tối thiểu nghĩa là guồng máy chính quyền phải đem lại những ích lợi thiết thực trong việc thỏa mãn nhu cầu công cộng mà không quá phí phạm đến tài nguyên Quốc gia đồng thời nhân viên chính quyền cũng phải phục vụ với khả năng và thiện chí để đáp ứng kỳ vọng mà tổ chức đòi hỏi cũng như để mau chóng giải quyết những

vấn đề mà người dân xin được hưởng một cách chính đáng.

Xét dưới khía cạnh đó, nền hành chính địa phương hiện nay hầu như chưa đạt được.

Lòng trong khung cảnh cơ cấu tổ chức, tiến trình đạt đến hiệu quả và lành mạnh hóa nền hành chính địa phương trên thực tế còn nhiều trở lực, mà chính yếu là tình trạng chiến tranh kéo dài trên khắp lãnh thổ Quốc gia từ nhiều năm qua.

Tuy nhiên nếu đi sâu vào vấn đề, chúng ta nhận thấy những trở lực gần nhất đã nằm trong yếu tố nhân sự mà chúng ta có thể qui tụ vào 4 vấn đề chính yếu sau :

- 1/ Vấn đề quân nhân trong chức vụ chỉ huy hành chính.
- 2/ Tinh thần và thiện chí phục vụ sa sút của nhân viên chính quyền các cấp.
- 3/ Ảnh hưởng quá đáng và thiếu thiết thực của đoàn thể áp lực như đảng phái và tôn giáo trên yếu tố nhân sự trong guồng máy chính quyền địa phương.
- 4/ Các tệ trạng nhũng lạm và bè phái trong hàng ngũ nhân viên chính quyền.

Bốn vấn đề này đã phản ảnh một thực trạng đặc biệt trong sinh hoạt công vụ của nền hành chính địa phương mà từ nhiều năm qua vẫn chưa được giải quyết một cách thỏa đáng ngõ hầu đáp ứng đòi hỏi hữu hiệu hóa và lành mạnh hóa guồng máy chính quyền tại các tập thể này.

Để có thể đo lường mức độ hiệu năng công vụ, chúng ta t h ử phân tách những vấn đề vừa kể ngõ hầu tìm kiếm các biện pháp thích nghi đóng góp vào công cuộc cải tổ và kiện toàn nền hành chính địa phương .

ĐOẠN I : QUÂN NHÂN TRONG CHỨC VỤ CHỈ HUY NỀN HÀNH CHÁNH ĐỊA PHƯƠNG.

Trong lãnh vực xử dụng nhân sự, do một hoàn cảnh đặc biệt đã đưa đến tình trạng quân nhân nắm quyền chỉ huy hành chánh tại các tập thể địa phương.

Vấn đề quân nhân chỉ huy hành chánh từ nhiều năm nay vẫn là mối quan tâm thường xuyên của nhiều người.

Phát sinh dưới thời Đệ I Cộng Hòa, vì muốn có một chính quyền địa phương vững mạnh để có thể đối phó với tình trạng chiến tranh đang trên đà bộc phát, Tổng Thống NGÔ ĐÌNH DIỆM đã đưa quân nhân nắm giữ các chức vụ chỉ huy tại các Đô, Thị, Tỉnh và Quận. Giải pháp này đã được tăng cường mạnh mẽ trong giai đoạn khủng hoảng chính trị sau cuộc cách mạng 1.11.1963 và kéo dài cho đến ngày nay.

Ưu điểm của giải pháp là các công tác an ninh và bình định có thể được thực hiện dễ dàng vì rằng với một vị chỉ huy tập thể hành chánh địa phương là quân nhân công việc điều động các lực lượng quân sự tác chiến của địa phương sẽ được mau chóng và hữu hiệu, thêm vào đó việc phối hợp các hoạt động của các cơ quan hành chánh và quân sự tại các tập thể địa phương có phần dễ dàng hơn.

Tuy nhiên, trên thực tế, giải pháp này đã đem lại những khuyết điểm và hậu quả bất lợi.

Trước hết, hành chánh và quân sự luôn luôn là 2 lãnh vực khác biệt. Trong khi bản chất của hành chánh là tế nhị và linh động để đạt hiệu năng tối đa thì các vị chỉ huy hành chánh là quân nhân lại thường áp dụng thứ kỷ luật sắt của quân đội trong lãnh vực hành chánh

Đứng về phía dân chúng, hành động này khiến người dân khiếp sợ hơn là mến phục, còn đối với các nhân viên hành chánh dưới quyền thời trước những quyết định và lối ra lệnh độc đoán đó đã làm cho họ phát sinh mặc cảm, sự thi hành lệnh, nếu có, cũng chỉ có tính cách chiếu

lệ cho xong để được yên thân mà thôi.

Thêm vào đó, trừ một vài trường hợp đặc biệt, các vị chỉ huy quân nhân thường không mấy am tường các vấn đề hành chánh. Muốn tỏ ra là mình cũng rành rẽ để lấy uy tín, các vị quân nhân chỉ huy nên hành chánh thường hay tự quyết định lấy mọi việc, bất chấp mọi ý kiến hoặc đề nghị của cấp dưới. Tình trạng này đã khiến các vị chỉ huy quân nhân có những quyết định cứng rắn, sai nguyên tắc và ôm đồm tất cả mọi công việc khiến các công sự viên của họ lại càng thêm nản chí.

Hơn nữa, vì phải đảm trách cùng lúc nhiều nhiệm vụ về hành chánh lẫn quân sự, chịu quyền chỉ huy không những của trung ương mà còn của cả những thượng cấp trong quân đội như vị Tư lệnh Quân khu, Tư lệnh Khu chiến thuật v.v... khiến cho các vị này ở trong tình trạng có quá nhiều hệ thống chỉ huy mà gặp khó khăn trong khi hành xử nhiệm vụ và quyền hạn của mình.

Ngoài ra, việc bổ nhiệm các quân nhân vào chức vụ chỉ huy nên hành chánh địa phương còn có thể làm cho các tệ đoan những lạm và bệ phải thêm phần mãnh liệt. Đáng rằng đối với vị chỉ huy dân sự, tình trạng những lạm cũng có, nhưng nếu có thời mức độ cũng nhẹ và không đến nỗi quá trầm trọng như hiện nay.

Thật vậy, nguyên nhân của tình trạng này trước hết là tình cách tạm thời trong việc bổ nhiệm, các vị chỉ huy quân nhân thường nghĩ rằng trước sau gì họ cũng sẽ trở về quân đội vì hành chánh đâu có phải là nghề nghiệp lâu dài, vậy thời được lúc nào hay lúc ấy.

Thêm vào đó tình trạng "phủ bình phủ, huyện bình huyện" đã tạo cho các quân nhân chỉ huy hành chánh một tình trạng an toàn khiến cho đa số các cuộc điều tra không còn tính cách vô tư và thường đượ xếp lại. Giả như nếu các hành vi tham nhũng, bê bối của họ có được giác thì các biện pháp chế tài trong trường hợp này cũng thường là quá nhẹ và xem như không có ; trả về quân đội là cùng.

Tóm lại, đối với các vị chỉ huy hành chánh quân nhân, các công tác an ninh bình định là tất cả, chánh trị và hành chánh thuần túy bị lãng quên và không được chú trọng. Hơn nữa, với lối chỉ huy theo quân đội và những biện pháp mạnh áp dụng trong công tác chính trị và hành chánh, các vị quân nhân ở cương vị chỉ huy hoàn toàn thất bại trong việc thu phục nhân tâm (1)

(1) Nguyễn Văn Bông, Luật hiến pháp và chính trị học,
Thư Lâm ấn quán, Saigon 1974 trang 725.

ĐOẠN II : TÌNH THẦN VÀ THIÊN CHÍ PHỤC VỤ CỦA NHÂN VIÊN CÁN BỘ CÁC CẤP
TRONG NIÊN HÀNH CHÍNH ĐỊA PHƯƠNG.

Một cách tổng quát, nhân viên và cán bộ các cấp trong chính quyền địa phương cũng gồm nhiều loại tùy theo ngạch, ngành, chánh ngạch ngoại ngạch, viên dịch Xã Ấp v.v... công việc quản trị các nhân viên tại mỗi địa phương hiện nay do Ty Công Vụ thiết lập tại các Tỉnh đảm nhiệm.

Hầu hết các chức vụ trong tổ chức hành chánh Tỉnh, Quận đều do Tỉnh trưởng cử nhiệm, các viên chức Xã Ấp chiếu Sắc lệnh số 120-SL/NV ngày 22.8.1972 và các văn kiện pháp lý kế tiếp cũng đều do Tỉnh trưởng toàn quyền tuyển chọn và bổ dụng sau khi tham khảo với Quận và Xã trưởng liên hệ.

Phần lớn việc tuyển bố trên đây đã không căn cứ trên một nguyên tắc nào nhất là đã không dựa vào tiêu chuẩn khả năng và thường tùy thuộc vào ý muốn của vị chỉ huy nên đã nảy sinh tình trạng nhân viên của ngành này có thể sang phục vụ ở ngành khác, nhân viên ngạch thấp lại điều khiển, chỉ huy viên chức ngạch trật cao.

Trước kia, người công chức có quan niệm và văn thường được coi là bậc "dân chi phụ mẫu" có nhiệm vụ an dân trị nước theo thiên chức của mình, ngày nay quan niệm đó đã không còn tồn tại nữa, công chức là những công bộc có nhiệm vụ thi hành chính sách và đường lối của chính quyền hầu thỏa mãn nhu cầu công ích và phục vụ cho dân.

Với quan niệm mới này, người công chức trong khi thi hành nhiệm vụ không phải muốn hành xử quyền hạn của mình như thế nào cũng được mà phải nhằm phục vụ quyền lợi của dân chúng bởi lẽ người công chức trong khi phục vụ đã hưởng các khoản thù lao do dân chúng đóng góp qua nghĩa vụ đóng thuế.

Bởi lẽ đó người công chức luôn luôn phải tỏ ra xứng đáng với nhiệm vụ mà chính quyền trao phó nếu không sẽ bị chế tài. Sự chế tài này sẽ căn cứ trên tình thần phục vụ, nếu người công chức khi hành sự

quyền hạn của mình để phục vụ cho quyền lợi cá nhân hay bè phái, chế tài sẽ do luật định. Ngược lại, nếu họ không nhiệt tâm trong việc phục vụ công ích và quần chúng sự chế tài sẽ có tính cách tinh thần và được xem là "tắc trách".

Vậy trong hiện tình của nền hành chính địa phương, tình hình phục vụ của người công chức ra sao?

Chúng ta không bị quan nhưng thực tế đã cho thấy rằng ngày nay, phần đông các công chức, cán bộ hành chính tại các địa phương đã phục vụ với tinh thần thấp kém, luôn luôn mang trong mình tâm trạng cầu an, làm việc chiếu lệ và thường né tránh trách nhiệm.

Thực vậy, như là một sự kiện hiển nhiên khó có thể phủ nhận là trong hiện tình sinh hoạt công vụ tại các tập thể hành chính địa phương ngày nay, đa số các nhân viên được cử những chức vụ có quyền lợi thì ở thường phục vụ với tinh thần vị kỷ chỉ nghĩ đến quyền lợi của mình hay bè nhóm mình trong khi những nhân viên nào giữ các phần vụ không thể làm ăn được thời chênh mảng trong mọi công tác trao phó hầu như không còn tha thiết đối với mọi vấn đề: Đối với cấp chỉ huy họ không còn lòng mến phục, với nhân viên đồng sự họ cũng không còn tín cần, còn đối với dân chúng, sự phục vụ thật vô chừng tùy lúc và tùy hứng.

Nói như vậy, không phải là không có các nhân viên hiện vẫn giữ được thiện chí phục vụ trong guồng máy chính quyền tại các địa phương. Tuy nhiên số người có tinh thần phục vụ thời rất hiếm, nếu tương đối còn trong sạch thì họ cũng làm việc cầm chừng, ngoài giờ công sự còn phải lo tìm các công ăn việc làm thêm gia dĩ đủ sống trong thời buổi kinh tế chật vật. Lâu ngày e rằng họ cũng sẽ bị băng hoại trước những tệ trạng hủ hóa vì lẽ họ chính là những thành phần không được thượng cấp lưu tâm giúp đỡ hay đề bạt nếu không muốn nói là những cây gai trong mắt cần phải nhổ.

Thiện chí phục vụ kém sút, tâm trạng mỗi lúc thêm suy đồi của người công chức, cán bộ chính quyền địa phương phải chăng đã phản ảnh một chính sách nhân sự không được hợp lý, việc tuyển chọn và bổ nhiệm đã không còn dựa trên tiêu chuẩn đạo đức và khả năng ? hay đã phản ảnh tình trạng phân hóa của xã hội hiện tại với những tệ đoan ngày một lan tràn mạnh mẽ cũng như với mức sống quá thấp kém của công chức và cán bộ về tinh thần và vật chất ?

Trước thực trạng đau lòng ấy, chúng ta chỉ còn kỳ vọng vào công cuộc cách mạng hành chính và cải tổ công vụ với một qui chế nhân viên mới trong đó vấn đề sử dụng nhân sự phải được ấn định rõ ràng, hợp lý và đúng đắn cũng như thiện chí và nỗ lực của mọi người các giới, các cấp nhất là của chính quyền trung ương trong việc tận diệt các tệ đoan tham nhũng và bè phái đang hoành hành mãnh liệt trong guồng máy chính quyền tại các tập thể hành chính địa phương để người công chức, cán bộ có thể khôi phục tinh thần và ý chí phục vụ, có thể có được sự thanh thản thỏa tình thần và có được niềm tin vững mạnh vào chính nghĩa trong khi thi hành nhiệm vụ.

ĐOẠN III : ẢNH HƯỞNG CỦA ĐOÀN THỂ ÁP LỰC TRÊN YẾU TỐ NHÂN SỰ TRONG GUỒNG
MÁY CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG.

Nói đến các đoàn thể áp lực, chúng tôi muốn đề cập đến những đoàn thể có tính cách đại diện cho nhiều giai tầng dân chúng trong Xã hội có ảnh hưởng mạnh mẽ đến sinh hoạt công vụ địa phương nhất là các đảng phái và tôn giáo. Thực sự các đoàn thể áp lực thời có nhiều, qu ân đội cũng đã là 1 đoàn thể qui mô, có áp lực mạnh mẽ nhất trên yếu tố nhân sự tại các cơ quan chính quyền địa phương như chúng ta đã thấy xuyên qua việc các quan nhân hiện đang nắm quyền chỉ huy hành chánh cấp Tỉnh và Quận. Thêm vào đó chúng ta cũng có thể kể đến vai trò áp lực của các nghiệp đoàn, hiệp hội, hệ thống tài phiệt doanh thương, báo chí v.v.....

Trên nguyên tắc, nếu các đoàn thể áp lực có được tiếng nói mạnh mẽ và quan trọng khiến chính quyền địa phương phải quan tâm để hướng các hoạt động và công tác phục vụ của nhân viên vào các mục tiêu thiết thực nhằm thỏa mãn nhu cầu công ích thời đó là một dấu hiệu tốt đẹp trên con đường xây dựng, phát triển và lãnh mạnh tại các địa phương.

Tuy nhiên trên thực tế, các đoàn thể áp lực như tôn giáo và đảng phái, hầu như trái ngược lại, vẫn thường hay tìm đủ mọi cách để gây ảnh hưởng của mình trên các lãnh vực nhân sự trong guồng máy chính quyền địa phương hầu bảo vệ và phát triển quyền lợi riêng tư cho đoàn thể mình

Thực trạng đó như sau :

Tại các Tỉnh thuộc Vùng I và bắc Vùng II, nơi có nhiều đảng phái và tôn giáo lớn hoạt động, người ta thường ghi nhận những hiện tượng xáo trộn xảy ra luôn luôn trong hàng ngũ nhân viên chính quyền tại đây mà nguyên do chính yếu là các đoàn thể đã dùng uy tín và áp lực của mình để đưa người của đoàn thể vào làm việc tại các cơ sở địa phương nhất là trong hàng ngũ nhân viên tòa hành chánh Tỉnh, Quận sở tại và trong hàng ngũ cán bộ Xã, Ấp.

Đây là một trong những nguyên nhân của nạn bè phái và chia rẽ trong nội bộ các cơ quan chính quyền địa phương.

Phần đông các phần tử do đoàn thể tôn giáo hay chính trị đưa vào chính quyền làm việc thường chỉ lo mưu cầu lợi ích cho riêng cá nhân hoặc cho quyền lợi của đoàn thể mà không xem rằng đó là cơ hội để họ có thể phục vụ cho lý tưởng và công ích chung.

Các nhân viên này thường cố gắng xử dụng hậu thuẫn của đoàn thể để mong được cử giữ những chức vụ then chốt trong các cơ sở hành chính địa phương. Tình trạng này nhiều khi đã đưa đến những tranh chấp kịch liệt và đôi khi đưa đến đổ máu do sự kính chống giữa các đoàn thể.

Nếu không chiếm giữ được những chức vụ quan trọng hoặc nếu cấp chỉ huy hành chính có khuynh hướng chống đối hay không cùng ý kiến với mình, các nhân viên của đoàn thể sẽ tìm đủ cách để quấy rối và cò lập vị chỉ huy. Công tác đưa xuống đưa xuống họ không thi hành, hoặc nếu có thi hành cũng chỉ là chiếu lệ và ngấm ngầm làm sai lạc. Điều này đã khiến cho công tác chỉ huy trở nên vô cùng khó khăn, cuối cùng rồi các vị chỉ huy hành chính này cũng phải bị chuyển vị chịu trách nhiệm trước kết quả công tác hoặc vì bị áp lực của những cuộc vận động ngấm ngầm và trực tiếp với thượng cấp của họ.

Thông thường, các đoàn thể áp lực thường đưa ra tiêu chuẩn cho vị chỉ huy hành chính trong việc cử nhiệm nhân viên: phải là người của đảng này hay là người của tôn giáo nọ.

Tình trạng này đã bó buộc các vị chỉ huy hành chính nhiều khi không nghe cũng không thể được vì ngoài áp lực từ địa phương họ còn có thể bị cả áp lực từ trung ương đưa xuống nếu như các đoàn thể này lại có thể lực ngay cả với chính quyền trung ương.

Thêm vào đó, giữa các nhân viên do các đoàn thể đưa vào guồng máy chính quyền địa phương làm việc cũng thường chống đối nhau luôn, sự bất cộng tác xảy ra giữa các phe nhóm khiến công việc bị đình trệ và khó giải quyết.

Tại các Tỉnh thuộc Vùng IV, ảnh hưởng của các tôn giáo có vẻ mạnh hơn ảnh hưởng của chính đảng. Điều này tuy ít gây xáo trộn trong hàng ngũ nhân viên như tại các Tỉnh có nhiều đoàn thể có lập trường và quyền lợi khác biệt hoạt động tuy nhiên đôi khi mục tiêu của chính quyền khác với mục tiêu của tôn giáo đòi hỏi nên nhiều lúc cũng đã gây ra tình trạng khó khăn và rối loạn trầm trọng.

Phản động, khi đưa người vào hàng ngũ nhân viên chính quyền tại các tập thể hành chánh địa phương, các đảng phái và tôn giáo không mấy khi lưu ý đến khả năng chuyên môn mà chỉ cốt sao có người của đoàn thể mình là được. Tình trạng này đã ảnh hưởng mạnh mẽ đến hiệu năng của nền công vụ tại địa phương.

Một điểm khác cũng cần nêu ở đây là nhiều khi dựa vào thế lực, các vị lãnh đạo đoàn thể còn đứng ra đòi hỏi chính quyền địa phương thỏa mãn các quyền lợi riêng tư của mình như xin các đặc quyền về kinh tế, lãnh thầu công tác v.v... Đây là những việc thường xuyên xảy ra tại các tập thể địa phương.

Ngoài ra, nếu có nhân viên nào của đoàn thể bị khiển trách hay thuyên chuyển vì bê bối hoặc giả nếu như có 1 quyết định hành chánh nào của chính quyền có vẻ phương hại hay trái với quyền lợi đoàn thể là lại có sự can thiệp hoặc vận động để sửa đổi hay rút lại quyết định cho phù hợp với ý muốn của đoàn thể.

Thậm chí, nếu có nhân viên chính quyền nào làm đúng theo luật lệ hay nguyên tắc khiến công việc và quyền lợi của đoàn thể bị trở ngại hoặc va chạm là mỗi lần có những sự rắc rối cho các nhân viên này.

Thực trạng đó đã ảnh hưởng mạnh mẽ đến tinh thần phục vụ của nhân viên, cán bộ các cấp trong chính quyền địa phương khiến họ không còn giữ được vô tư trong khi thi hành nhiệm vụ cũng như đã là một trong những nguyên nhân đưa đến tâm trạng suy đồi của người công chức, cán bộ chính quyền địa phương ngày nay.

ĐOẠN IV : TỆ TRẠNG TRONG HÀNG NGŨ NHÂN VIÊN, CÁN BỘ CHÍNH QUYỀN
ĐỊA PHƯƠNG.

Cuộc chiến tranh dai dẳng và tàn khốc kéo dài từ năm này sang năm khác đã thường xuyên gây tang tóc tại nông thôn khiến cho dân chúng phải sống trong những điều kiện mất an ninh và chịu áp lực từ nhiều mặt nên thường mang tâm trạng cầu an. Lòng trong khung cảnh đó, các tệ trạng những nhiều ngày một bành trướng mạnh mẽ mà người dân không dám có những phản ứng tố giác hoặc chống lại cường quyền đang đè nặng trên vai họ vì e rằng phải lâm vào tình trạng "chờ được vạ, má đã xưng"

Tham nhũng và bè phái vì thế đã trở thành căn bệnh khó trị trong hàng ngũ nhân viên chính quyền địa phương cho dù những cơ quan giám sát và thanh tra đã được thiết lập và hoạt động để kiểm soát và chế tài những hành vi nhũng lạm của viên chức chính quyền các cấp.

Tầm mức rộng lớn và ảnh hưởng tác tệ của nó đã là đầu mối của biết bao thảm trạng và nghịch cảnh xảy ra từng ngày từng bữa nhất là tại địa bàn nông thôn.

★

☆ ☆

I/ Nạn tham nhũng và bè phái.

Thực ra vấn đề này xảy ra trong mọi không và thời gian cũng như trong nhiều lĩnh vực, tuy nhiên phải công nhận rằng trong guồng máy chính quyền địa phương hiện nay, các tệ trạng này được xem là mãnh liệt và nguy hại nhất.

Chúng ta có thể qui tụ các hình thức tham nhũng và bè phái trong hàng ngũ nhân viên chính quyền địa phương vào một số các hình thức chính yếu sau :

1/ Thâm lạm công quỹ :

Đây là một nguy hại cho tài nguyên quốc gia, công quỹ vẫn ngày một hao hụt, phí phạm mà không tạo được một ích lợi thiết thực nào. Trong guồng máy hành chính địa phương, nạn thâm lạm công quỹ thường được che đậy rất kỹ trên các sổ sách kế toán mà các cơ quan thanh tra giám sát ít khi khám phá được.

Thâm lạm công quỹ được thể hiện trong việc :

- Thiết lập số lương ma : tên người lãnh lương thời có mà thực sự không có người làm việc, nhân viên hữu quyền (thường là các vị chỉ huy) ngồi tọa hưởng, lãnh trọn số lương đó bỏ túi. Tình trạng này thường xảy ra trong việc tuyển nhân viên chăm công và mãnh liệt nhất có lẽ trong hàng ngũ nghĩa quân, địa phương quân tại các Tỉnh.

- Man khai công tác đấu thầu, gọi thầu : Phần nhiều trong các vụ thầu xây cất hoặc cung cấp dịch vụ, chẳng hạn như trong một công trình kiến trúc : công sở, đường xá, cầu cống v.v... được trúng thầu với giá biểu nào đó nhưng nhà thầu và nhân viên chính quyền đã ăn ý với nhau để thực hiện công tác với giá rẻ hơn, khai phải tốn hàng ngàn ba o xi măng, hàng ngàn tấn sắt, đá v.v... nhưng thực tế chỉ tốn độ dăm ba y trăm khiến nhiều công trình kiến trúc không được vững chắc là vì thế.

- Man khai thuế má : Dân chúng có nghĩa vụ đóng thuế cho chính quyền theo luật định nhưng các nhân viên thu thuế tại các Ty, Sở ở địa phương thường thương lượng với người thợ thuế để giảm bớt số thuế phải đóng, khoản thặng dư được chia chác. Nạn thiếu thuế, trốn thuế, thất thu ngân sách do đó mà ra.

2/ Hối mai quyền thế :

Ảnh hưởng tác tệ hơn cả trong lãnh vực cải tiến xã hội và thu phục nhân tâm là nạn hối mai quyền thế. Việc các nhân viên lạm dụng quyền hành để thực hiện những hành vi phi pháp là điều thường thấy

trong các tập thể địa phương mãnh liệt nhất là các hình thức sau :

- Hối lộ : Liên quan đến các hành vi phạm pháp như mở sòng bài bạc, ổ mại dâm, động hút sách v.v... hoặc liên quan đến vấn đề quân dịch, đảo ngũ, trong trường hợp này, các nhân viên an ninh thường bỏ qua nội vụ sau khi nhận món tiền hối lộ.

Các tệ đoan xã hội vì thế có dịp lan tràn, phá hoại dần dần môn xã hội.

- Sách nhiễu : Các nhân viên giữ phần vụ thường hay làm khó dễ người dân trong việc cấp phép (mở cửa hàng, xây cất, chuyên chở v.v) cấp các giấy tờ hành chánh cũng như lạm dụng quyền hành để bắt bớ, đả đọa, hạch sách dân chúng một cách vô cơ và không có lý do chính đáng.

- An chặn : Trong mọi chương trình trợ cấp của chính quyền trung ương cho dân chúng thường có những ngân khoản lớn lao nhưng thực sự đến tay người dân lại chẳng còn mấy. Những vụ nhân viên chính quyền địa phương làm thất thoát các phẩm vật cứu trợ rồi đem bày bán trên thị trường là những trường hợp điển hình mà báo chí hàng ngày vẫn thường phanh phui.

- Thông đồng cấu kết với gian thương : Lợi dụng các quyền hạn, nhân viên hủ quyền tại các địa phương thường ban chia các đặc quyền kinh tế cho gian thương hay các đoàn thể làm lũng đoạn thị trường để thủ đắc lợi lộc cá nhân.

3/ Nạn bè phái :

Song song và hỗ trợ cho các tệ đoan những lạm là nạn bè phái trong hàng ngũ nhân viên chính quyền địa phương.

Tệ trạng này phát sinh dưới nhiều hình thức.

Trước hết, như trong Đoạn I chúng ta đã có dịp đề cập rằng

trong hiện tình nền hành chính địa phương, các quân nhân đã được bổ nhiệm giữ những chức vụ chỉ huy tại các tập thể tỉnh và quận. Mặc dù các chức vụ này do Tổng Thống và Bộ Nội Vụ bổ nhiệm trên nguyên tắc, song trên thực tế, các vị Tư lệnh Quân đoàn vẫn có ảnh hưởng và chi phối mạnh mẽ các cấp Tỉnh trưởng và Quận trưởng kiêm nhiệm chức vụ Tiểu khu trưởng và Chi khu trưởng. Vì muốn tạo thế lực cho riêng mình và vì muốn gây ảnh hưởng ở địa phương, các vị Tư lệnh Quân khu thường tìm người thân tín giao cho chức vụ Tỉnh, Quận trưởng thành thử từ Tư lệnh Quân khu đến Tỉnh trưởng và Quận trưởng đã có một sự liên kết chặt chẽ tạo thành thế liên hoàn để phát sinh nạn bè phái có hệ thống qui mô.

Thứ đến trong đoạn III, chúng ta cũng đã đề cập đến vai trò của các đảng phái và tôn giáo đã đưa người của mình vào hàng ngũ nhân viên chính quyền địa phương khiến phát sinh tình trạng phe nhóm giữa những nhân viên trong cùng một đoàn thể trong guồng máy chính quyền để bảo vệ quyền lợi cho đoàn thể mình.

Hình thức quan trọng khác của nạn bè phái trong các tập thể hành chính địa phương còn được thể hiện trong việc kéo bè kết đảng qua sự phân phối quyền hành cho những người trong nhóm, mọi chức vụ đều chốt đều thuộc trong tay của những người thân cận của vị chỉ huy. Thực vậy vì được rộng rãi trong việc bổ dụng nhân viên nên các vị này thường có khuynh hướng đưa người thân cận của mình vào các chức vụ quan trọng hầu để bề tác oai tác phúc mà không sợ bị cáo giác bởi lẽ những nhân viên thừa hành này thường dễ dàng sai khiến và kín miệng. Hoạt động phi pháp của nhóm này rất mạnh vì lẽ đã có người trên che chở, lo liệu cho nên họ dám phóng tay làm những việc bất chánh, không cần thi hành đúng luật lệ, nguyên tắc mà không sợ bị chế tài.

II/ Hậu quả của các tệ trạng.

Những tệ đoạn những lạm vừa nêu mỗi ngày mỗi bành trướng, phần lớn là do sự chế tài không đích đáng, người tọa hưởng không bị trách nhiệm trong khi cấp dưới sẵn sàng lãnh đủ như là những kế hoạch cầu xê thí tốt.

Hơn nữa, 1 số cơ quan tư pháp hiện cũng không lấy gì là lành mạnh, tội nặng xử nhẹ, tội nhẹ xử nặng do việc những người có trọng trách cầm cân nảy mực cũng bị lôi cuốn bởi thế lực và kim tiền.

Thêm vào đó luật lệ nhiều khi thiếu sót và sơ hở nên "đưa luật lệ, đa kim ngân" đã là câu châm ngôn của những nhân viên có đầu óc đen tối.

Ảnh hưởng tai hại của những tệ trạng trong nền hành chính địa phương thời có nhiều, trực tiếp trong vấn đề hiệu năng của nền công vụ địa phương thời ta thấy có những hậu quả chính yếu sau :

1/ Sai lạc chính sách, đường lối của chính quyền trung ương :

Chính quyền địa phương là cơ quan trực tiếp thi hành những chương trình, chính sách, kế hoạch mà trung ương đề ra ngõ hầu đem lại những lợi ích thiết thực cho người dân qua việc thỏa mãn nhu cầu cộng đồng. Mọi chương trình do trung ương ấn định đều hữu ích nhưng khi được thi hành tại các địa phương lại không mấy có hiệu quả như mong muốn. (Điển hình là chính sách N.D.T.V, trên nguyên tắc, chính sách đề ra là đoàn ngũ hóa nhân dân để đấu tranh với Cộng sản qua việc giữ gìn an ninh trật tự trong thôn xóm nhưng những lạm hiện đã làm lực lượng tách rời khỏi khối quần chúng và trở thành những khí cụ của cường hào ác bá địa phương hầu để lộng hành sách nhiễu)

2/ Phục vụ người dân không đúng mức :

Dân chúng luôn luôn chờ đợi nơi chính quyền việc thỏa mãn nhanh chóng các vấn đề mà họ xin được hưởng một cách chính đáng nhưng tệ đoan những nhiễu đã khiến họ nhiều khi phải chờ đợi từ ngày này sang ngày khác mà vẫn không được giải quyết. Muốn sớm, muốn được phải mất khoản tiền trả nước do đó lòng người ngày thêm ly tán, mất niềm tin nơi chính quyền thì làm sao công tác thu phục nhân tâm có thể đạt được.

3/ Điều hành vô luật lệ :

Tham nhũng, bè phái đã coi thường pháp luật, các nguyên tắc, các luật lệ không còn được áp dụng một cách nghiêm minh. Việc điều hành công vụ xem như hoàn toàn tùy thuộc vào ý muốn và bản tính của Vị c h ỉ huy. Tình cảm và quyền lợi được coi là tiêu chuẩn để giải quyết mọi vấn đề trong khi những nguyên tắc khách quan của luật pháp không còn đ ư ợ c chú trọng.

4/ Suy sụp tinh thần phục vụ của nhân viên :

Tham nhũng và bè phái còn đưa đến tình trạng " mua quan bán chức " trong guồng máy chính quyền địa phương, muốn được đề bạt vào chức vụ này nọ phải có thể lực của bè nhóm hay phải mất tiền mua. Yếu tố khả năng hầu như không cần xét đến do đó việc phục vụ công ích không còn là vấn đề chính yếu mà mọi nỗ lực đều dồn vào công việc vơ vét làm sao cho đủ vốn lăn lỏi. Trong khi đó những người có thiện chí và khả năng thời được giữ những phần vụ không quan yếu lại thường phải tiếp xúc với người dân trong ánh mắt và thái độ nghi kỵ khiến cho họ dần dần thờ ơ, c h á n nản, mất hết sáng kiến và ít có cơ hội để tiến thân để rồi mất dần tinh thần phục vụ.

*

* *

Sau khi đã phân tích thực trạng các vấn đề liên quan đ ế n yếu tố nhân sự trong guồng máy hành chính địa phương chúng ta ghi nhận những điểm sau :

1/ Giải pháp đưa quân nhân vào các chức vụ chỉ huy nền h à n h chính địa phương đã không đem lại kết quả mong muốn.

2/ Đa số nhân viên chính quyền địa phương hiện đang phục vụ với tinh thần xa sút và bị lôi cuốn trước những tệ trạng trong cơ quan cũng như bị ảnh hưởng của những áp lực xã hội bên ngoài đưa tới.

Trước tình trạng đó chính quyền quốc gia cần phải có những biện pháp đối phó mà điều cốt yếu là phải làm sao nâng cao tinh thần phục vụ cho người công chức để có thể trở thành những cán bộ sẵn sàng hiến thân cho chính nghĩa và hết lòng phục vụ dân.

Chương II

GIẢI PHÁP CẢI THIỆN TÌNH TRẠNG NHÂN SỰ TRONG GUỒNG MÁY HÀNH CHÁNH ĐỊA PHƯƠNG

Vấn đề nhân sự là một bài toán khó giải quyết vì tính phức tạp của nó trong nền hành chính địa phương hiện nay.

Giải quyết tốt đẹp bài toán nhân sự, không những hiệu năng của guồng máy hành chính tại các tập thể địa phương được gia tăng mà còn tranh thủ được nhân tâm ngõ hầu chiến thắng đối phương trên mặt trận đấu tranh chính trị.

Chúng tôi đã trình bày thực trạng của những vấn đề liên quan đến yếu tố nhân sự trong nền hành chính địa phương. Do đó để góp phần giải quyết vấn đề, chúng tôi đề nghị các giải pháp sau đây :

- 1/ Dân sự hóa chức vụ chỉ huy hành chính địa phương.
- 2/ Nâng cao tinh thần phục vụ của nhân viên.
- 3/ Hướng ảnh hưởng của các đoàn thể áp lực vào những mục tiêu xây dựng tại các địa phương.

ĐOẠN I : DÂN SỰ HÓA CÁC CHỨC VỤ CHỈ HUY HÀNH CHÁNH ĐỊA PHƯƠNG.

Trong phần trình bày vừa qua, chúng tôi đã đề cập đến những ưu khuyết điểm của giải pháp đưa quân nhân nắm giữ các chức vụ chỉ huy hành chính tại các tập thể địa phương.

Việc đưa quân nhân vào các chức vụ Tỉnh, Quận trưởng như đã nói, không đem lại kết quả mong muốn và còn đưa đến những hậu quả bất lợi nhất là trong lãnh vực tranh thủ nhân tâm. Do đó, nhiều người đã đề cập đến giải pháp dân sự hóa các chức vụ vừa kể như là một đường lối thích hợp để giải quyết vấn đề.

Thật vậy, giải pháp dân sự hóa đã có nhiều ưu điểm mà chúng ta có thể kể như :

- Danh chính ngôn thuận, phân công và phân nhiệm hợp lý, dùng quân vào việc quân, dùng hành chính vào việc hành chính, Vấn đề xử dụng nhân sự do đó được đúng đắn và không làm nản chí nhân tài.

- Hiệu năng công vụ của guồng máy hành chính địa phương được gia tăng vì được điều khiển bởi những viên chức chuyên môn về hành chính. Thêm vào đó, các viên chức dân sự có đường lối và kỹ thuật thu phục nhân tâm hữu hiệu hơn.

- Giảm bớt tệ đoan những lạm vì các viên chức dễ bị chế t à i chặt chẽ và đích đáng cũng như hành chính là nghề nghiệp lâu dài nên họ thường hết sức thận trọng trong các hành vi để không gây ảnh hưởng tai hại cho công danh, sự nghiệp suốt cả một đời.

Tuy nhiên, cho đến nay, vấn đề vẫn còn là bài toán nhiều khó khăn và tế nhị. Người ta thường e rằng giải pháp dân sự hóa sẽ g ặ p phải phản ứng mãnh liệt của một số quân nhân khi quyền lợi bị va chạm vì lẽ các chức vụ chỉ huy hành chính tại các tập thể địa phương bấy lâu được xem là đặc quyền của quân đội. Phản ứng chống đối này có thể g ặ p

ra tình trạng chia rẽ giữa quân nhân và hành chính đồng thời đưa đến hậu quả không mấy thuận lợi trong việc điều hành guồng máy chính quyền địa phương. Ngoài ra, giải pháp dân sự hóa cũng có thể ảnh hưởng bất lợi trong lãnh vực an ninh, bình định nếu không có sự cộng tác mật thiết giữa vị chỉ huy dân sự và viên phụ tá quân sự tại các địa phương.

Thật ra, những e ngại trên không thể xem là lý do vững chắc để giữ nguyên hiện trạng.

Theo lý thuyết dân chủ, việc can thiệp của quân đội vào chính quyền xét ra chỉ cần thiết trong một giai đoạn tạm thời khi tình hình chính trị trong nước hết sức rối ren. Một khi đã qua giai đoạn đó, quân đội không hề có ý chí hay mong muốn can thiệp vào guồng máy hành chính và chính trị đồng thời nhân dân cũng không chấp nhận sự hiện diện của quân đội trong chính quyền. Do đó vấn đề căn bản là chính quyền có cương quyết để thi hành giải pháp dân sự hóa hay không? Nếu có, vấn đề còn lại sẽ chỉ còn là vấn đề chi tiết.

Đầu sao, để cho công tác dân sự hóa được tốt đẹp và tránh những phản ứng bất lợi, chúng tôi đề nghị trước hết là dân sự hóa dần dần các chức vụ Quận trưởng. Tại những nơi nào an ninh tương đối khả quan, chúng ta nên thay thế các vị Quận trưởng quân nhân bằng các nhà hành chính chuyên nghiệp. Thời gian thay thế và phối trí nhân sự này có thể thực hiện trong vòng từ 2 đến 4 năm để rồi khi tình thế cho phép chúng ta sẽ tiến tới việc dân sự hóa các chức vụ Tỉnh trưởng bằng đường lối bầu cử và dĩ nhiên, trong giải pháp dân sự hóa, chúng ta cũng cần bố túc bằng cách ấn định rõ ràng chức trưởng phụ tá hành chính và phụ tá quân sự cũng như ban hành bộ luật tổ chức nền hành chính địa phương.

ĐOẠN II : NÂNG CAO TINH THẦN PHỤC VỤ CỦA NHÂN VIÊN.

Trong bất kỳ một tổ chức nào, mối tương quan giữa nhân viên và tổ chức cũng đều được thiết lập trên một kế ước tâm lý. Tổ chức kỳ vọng nơi nhân viên tinh thần làm việc hăng say và hiệu năng cao, ngược lại nhân viên kỳ vọng nơi tổ chức sự thỏa mãn các điều kiện vật chất và tinh thần của họ.

Như Tổng Thống Việt Nam Cộng Hòa đã tuyên bố trong ngày phát động công cuộc cách mạng hành chính và cải tổ công vụ rằng chính quyền chờ đợi nơi các công chức phục vụ với tư cách cán bộ, sẵn sàng dẫn thân cho chính nghĩa cũng như hết lòng phụng sự nhân dân.

Nhưng người công chức sẽ sẵn sàng dẫn thân phục vụ nếu kỳ vọng của họ được chính quyền thỏa mãn.

Trong hiện tình, với một đời sống vật chất thấp kém, lương bổng hầu như không theo kịp mức sinh hoạt mắc mỏ ngày một gia tăng, trong khi đời sống tinh thần lại quá xa xút vì các vấn đề tuyển chọn cử nhiệm, chế tài v.v... thường không dựa theo tiêu chuẩn thêm vào đó sự băng hoại của xã hội với những tệ đoan ngày một lan tràn trong quan thủ hỏi làm sao người công chức có thể hăng say và dẫn thân phục vụ.

Vì thế, muốn nâng cao tinh thần của người công chức, các vấn đề tuyển chọn, xử dụng, chế tài v.v... thiết tưởng cần phải được ấn định rõ ràng và áp dụng một cách đúng đắn.

1/- Vấn đề tuyển chọn :

Trong bất kỳ đường lối tuyển chọn nào, nhân viên chính ngạch cũng như ngoại ngạch, vấn đề thi tuyển cũng phải được đặt ra.

Để việc tuyển chọn có kết quả, trước hết phải công bố rộng rãi để mọi người đều hay biết. Các môn thi nên được ấn định đúng theo

khả năng chuyên môn của chức vụ tuyển chọn.

Ngoài cuộc thi viết, cần có những cuộc khảo sát về tác phong và những cuộc phỏng vấn.

Các thủ tục và điều kiện tuyển chọn chặt chẽ được áp dụng để một mặt loại bỏ những ứng viên không có khả năng cũng như tác phong đạo đức, mặt khác cũng là một trong những phương cách gia tăng uy tín của người công chức đối với nhân dân đồng thời có thể tránh được phần nào tình trạng các đoàn thể áp lực xử dụng ảnh hưởng của mình để đưa cán bộ vào guồng máy chính quyền một cách không mấy công bằng và vô tư hầu để bề sai khiến họ làm theo ý riêng của đoàn thể.

2/ Vấn đề đào tạo và tu nghiệp :

- Đối với những trường hợp đào tạo công chức, các môn huấn luyện nên được canh cải và theo sát với thực tế hơn là các môn học có tính cách quá lý thuyết. Đây là điểm quan trọng để các cơ quan đào tạo công chức có thể gửi đến cơ quan xử dụng những nhân viên đầy đủ khả năng và sẵn sàng phục vụ chứ không quá ngỡ ngàng trước các lý thuyết và thực tế trái ngược khi mới ra trường.

- Vấn đề tu nghiệp theo đúng nghĩa của nó thật vô cùng quan trọng, hiện chính phủ rất lưu tâm đến vấn đề và có thiết lập Viện Quốc gia Tu nghiệp để đảm trách. Tuy nhiên khuyết điểm lớn trong vấn đề tu nghiệp của nhân viên hiện nay là các cơ quan xử dụng thường quan niệm lệch lạc khi gửi nhân viên đi tu nghiệp. Theo đó, tu nghiệp được xử dụng như là 1 phương cách để đẩy nhân viên ra khỏi một chức vụ hoặc để ban bố đặc ân cho người thân cận. Do đó, các nhân viên khi được gửi đi tu nghiệp thường mang hai tâm trạng trái ngược : hoặc sợ hãi, buồn nản vì e rằng lúc trở về sẽ không còn chức vụ hoặc cho rằng tu nghiệp là thời gian tốt để nghỉ xả hơi.

Vì thế, vấn đề quan yếu là phải sửa đổi lại các thành kiến và quan niệm lệch lạc đó. Nhân viên các cấp phải xem tu nghiệp là vấn đề bắt buộc và cần thiết để nâng cao hiệu năng và khả năng chứ không phải là phương cách để tống khứ hay ban phát đặc ân.

3/ Vấn đề cử nhiệm nhân viên :

Để tránh tình trạng sử dụng nhân viên bừa bãi, nhân viên ngành này sang phục vụ ngành khác, nhân viên cấp dưới điều khiển nhân viên cấp trên như thường xảy ra tại các tập thể địa phương hiện nay, các tiêu chuẩn và điều kiện để cử nhiệm nhân viên nên được ấn định chặt chẽ và áp dụng đúng mức.

Ấn định minh bạch các tiêu chuẩn và điều kiện cử nhiệm, nạn bè phái, chia rẽ, nghi kỵ và bất cộng tác giữa các nhân viên chính quyền địa phương có thể giảm bớt đi nhiều. Đồng thời, một khi việc cử nhiệm đã được hợp lý qua các tiêu chuẩn rõ ràng, các đoàn thể áp lực cũng khó có thể xen vào để gây khó dễ cấp chỉ huy hành chánh bởi lẽ họ không thể dựa vào một căn bản hợp lý, hợp pháp nào để cố đề bạt nhân viên của mình.

4/ Vấn đề chế tài :

Áp dụng biện pháp kỷ luật chặt chẽ là tạo điều kiện pháp lý cho việc thưởng phạt được minh bạch và vô tư. Các biện pháp chế tài phải có lý do chánh đáng, các quyết định về vấn đề này nên được bạch hóa để người có công được tưởng thưởng, người có tội bị trừng phạt đích đáng ngõ hầu tạo sự tôn ti trật tự và tránh tình trạng bè bối trong hàng ngũ nhân viên chính quyền địa phương.

Cấp chỉ huy cần phải có quan niệm một cách hợp lý về chế tài. Mục đích của sự trừng phạt là để sửa sai chứ không phải là trừng phạt. Mọi sự thuyên chuyển phải có lý do rõ ràng để tránh việc trừng phạt bằng biện pháp thuyên chuyển. Kỷ luật cần áp dụng đồng đều, không vì

tình cảm hoặc áp lực mà các vị chỉ huy không dám áp dụng những chế tài đích đáng.

Ngoài ra, việc bãi trừ tham nhũng cần phải được đẩy mạnh trong mục đích lành mạnh hóa guồng máy hành chính để tạo bầu không khí hứng khởi trong sinh hoạt của cơ quan ngõ hầu nâng cao thiện chí phục vụ của người công chức.

5/ Nâng cao đời sống vật chất :

Hoàn cảnh chật vật và sự túng thiếu trong gia đình đã là nguyên nhân ảnh hưởng xấu đến tinh thần phục vụ và tác phong đĩnh đạc của người công chức.

" Có thực mới vực được đạo ", với số lương thấp kém, không thể theo kịp đà gia tăng của vật giá đã là mối quan tâm nhất của nhân viên ngoài thời gian làm việc.

Trước tình trạng xuống dốc cả về đời sống vật chất lẫn tinh thần, Tổng Thống Việt Nam Cộng Hòa đã có quyết định: " Thả là tăng lương gấp đôi để một người làm việc bằng hai, loại bỏ số người thụ động vô trách nhiệm còn hơn giữ mức lương bổng và tình trạng làm việc hiện tại " .

Chính phủ mới đây cũng vừa ban hành biện pháp tăng lương cho giới công chức để họ không quá bận tâm với gánh nặng gia đình mà dồn mọi nỗ lực cho việc phục vụ công ích.

Tuy nhiên, vấn đề gia tăng lương bổng cần được kèm theo biện pháp ổn định vật giá vì lẽ mỗi lần lương bổng gia tăng đôi chút thì mức sinh hoạt lại thường gia tăng gấp bội. Ngoài ra các biện pháp tiếp tế nhu yếu phẩm cho người công chức cũng nên được cải thiện cho hữu hiệu hơn để tránh tình trạng phải tăng lương mãi mà vẫn không giải quyết được vấn đề.

ĐOÀN III : HƯỚNG ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC ĐOÀN THỂ ÁP LỰC VÀO NHỮNG MỤC TIÊU
XÂY DỰNG TẠI CÁC ĐỊA PHƯƠNG.

Phần lớn những xáo trộn và rắc rối mà chính quyền địa phương thường gặp phải do áp lực của các đoàn thể chính trị và tôn giáo hiện nay cũng vì quan điểm còn quá cách biệt giữa đôi bên.

Chính quyền địa phương thường ít khi chịu nghe ý kiến của các đoàn thể vì cho rằng các đoàn thể chỉ thường bôi mốt, chỉ trích những khuyết điểm của cơ quan mà không đem lại ích lợi thiết thực và xây dựng nào hết trong khi các đoàn thể ngược lại, cho rằng với thái độ đó, chính quyền muốn bùng bít những bệ bối trong nội bộ cơ quan.

Không có nơi phát tiết, dĩ nhiên các đoàn thể áp lực sẽ phải dựa vào sức mạnh của khối quần chúng và cán bộ để làm bất cứ những gì hầu thỏa mãn quan điểm của họ kể cả việc tìm mọi cơ hội đưa người của mình vào hàng ngũ nhân viên chính quyền để gây thanh thế hầu để tạo ảnh hưởng cho đoàn thể.

Chúng ta đã đề cập đến giải pháp tuyển bổ và cử nhiệm nhân viên theo những tiêu chuẩn được ấn định rõ ràng để tránh bớt phần nào tình trạng tai hại do việc các đoàn thể đưa người vào lũng đoạn guồng máy chính quyền địa phương. Do đó vấn đề còn lại là làm sao tạo được sự thông cảm giữa chính quyền và các đoàn thể áp lực ngõ hầu hướng các hoạt động của các đoàn thể vào những mục tiêu xây dựng tại các tập thể địa phương.

Điều này có thể giải quyết nếu chính quyền cố gắng thực hiện được các buổi tiếp xúc để các đoàn thể công khai bày tỏ ý kiến xây dựng của mình.

Hiện nay, trong sinh hoạt tại các địa phương cũng vẫn có những buổi tiếp xúc giữa dân chúng và chính quyền nhưng kết quả không được tốt đẹp như mong muốn, một phần vì dân chúng tỏ ra thờ ơ, một phần vì

hầu hết các buổi sinh hoạt này chỉ là những buổi học tập về đường lối, chính sách của chính phủ. Nhưng vấn đề quan trọng hơn cả là thiếu vắng sự có mặt của các đoàn thể nên dân chúng phần nhiều không dám phát biểu ý kiến nên dễ sinh ra tâm trạng nhàm chán, không cho đó là thiết thực và đôi khi còn tạo thêm cho dân chúng những phiền phức.

Do đó, để bổ khuyết điểm này, chính quyền địa phương nên tổ chức những cuộc đối thoại, tiếp xúc có tính cách định kỳ, công khai và có sự hiện diện đông đủ của các đoàn thể cũng như dân chúng tại địa phương.

Có sự hiện diện của các đoàn thể, cuộc đối thoại, tiếp xúc và thảo luận mới có tính cách hữu ích và thiết thực bởi lẽ chỉ có các cán bộ của đoàn thể mới dám đề cập đến những khuyết điểm nếu có của chính quyền địa phương hầu sửa sai mà không sợ bị cảnh trừ ếm hay đàn áp.

Lâu ngày, các cuộc tiếp xúc mới trở thành thói quen khiến dân chúng bỏ dần được mặc cảm sợ sệt và nghi kỵ để có thể mạnh dạn và trực tiếp nói lên tiếng nói thầm kín trong lòng họ đối với chính quyền.

Thẳng thắn chấp nhận những ý kiến xây dựng hoặc phê phán những sai lầm trong quan điểm của các đoàn thể để dân chúng có thể dễ dàng phê phán hành vi của các đoàn thể và chính quyền xem phải trái về ai là yếu tố thành công của các buổi đối thoại.

Có như thế các hành vi không mấy hợp lý và hợp pháp về phía đoàn thể hay về phía chính quyền mới có thể bớt dần. Mọi tương quan giữa đoàn thể áp lực và chính quyền do đó sẽ được cải thiện để đưa đến sự cộng tác và tham gia thiết thực của các đoàn thể cũng như của dân chúng trong những công tác nhằm mục đích xây dựng và phát triển địa phương.

PHẦN KẾT-LUẬN

Cuộc chiến tranh phá hoại và xâm lược do Cộng sản Bắc Việt phát động tại miền Nam trong suốt 20 năm qua đã diễn ra trên khắp các mặt trận : Quân sự cũng như chính trị, kinh tế, xã hội v.v...

Trên chiến trường quân sự, yếu tố quyết định là sức mạnh của vũ khí nhưng trên mặt trận chính trị, yếu tố tất thắng là vấn đề thu phục nhân tâm.

Trong những ngày tháng sắp tới, cuộc chiến giữa Việt Nam Cộng Hòa và Cộng sản Bắc Việt sẽ vô cùng gay go và quyết liệt. Mọi nỗ lực của đối phương hiện đang nhằm vào việc cố tạo uy thế cho họ tại miền Nam bằng cách ve vãn dân chúng và gieo rắc mâu thuẫn giữa chính quyền với người dân hầu lung đoạn chính danh của chính quyền và chế độ.

Trước nguy cơ đó, chính quyền Quốc gia cần phải có biện pháp đối phó để thu phục nhân tâm.

Để đạt mục tiêu này vấn đề tiên quyết là cần phải có một guồng máy hành chính hữu hiệu và lành mạnh.

Riêng trong lãnh vực của nền hành chính địa phương, trước những khó khăn và trở lực như đã đề cập, công cuộc cải tổ và kiện toàn đòi hỏi nhiều nỗ lực và thiện chí của mọi người mọi giới, của chính quyền cũng như của các đoàn thể nhân dân đối với chính quyền trung ương.

Một trong những mối quan tâm lớn lao của dân chúng hiện nay là vấn đề tham nhũng và bè phái trong guồng máy chính quyền địa phương. Tình trạng này đã làm cho dân chúng vốn dĩ đã nghi kỵ lại càng thêm mất tin tưởng và xa dần chính quyền.

Vì thế, trong giai đoạn cực kỳ quan trọng này, thiết tưởng vấn đề diệt trừ các mầm mống tệ đoan những lạm cần phải được chính quyền trung ương đặc biệt chú trọng.

Bao nhiêu những cơ cực, uất ức và vô công bằng mà người dân

đang phải gánh chịu, bao nhiêu chương trình, kế hoạch của chính phủ đã trở thành vô ích, người dân hầu như không còn được hưởng những ích lợi thiết thực của những chương trình mà lẽ ra chính quyền có nhiệm vụ phải thỏa mãn phải chăng đã là đầu mối làm suy giảm trọng uy tín của chính phủ trong lòng người dân.

Trong khi đó, mặc dù đã bao lần các nhà lãnh đạo quốc gia đã lên tiếng tuyên bố tận diệt tham nhũng, mặc dù biết bao cơ quan giám sát và thanh tra đã được thiết lập, các tệ đoan những lạm văn trên đã phát triển mạnh mẽ tại hầu khắp các địa phương khiến cho người dân hoàn toàn mất tin tưởng và nghi ngờ thiện chí tận diệt tham quan ô lại của chính phủ.

Do đó, muốn đem lại niềm tin thực sự trong lòng người, thiết tưởng chính quyền trung ương cần phải mạnh tay phát động công cuộc diệt trừ tận gốc rễ các tệ đoan những nhiễu trong guồng máy chính quyền nhất là tại các tập thể địa phương không nên để tình trạng huyện phủ b i n h nhau kéo dài như hiện nay.

Mặt khác, trong cao trào dân chủ hiện tại, dầu ít dầu nhiều trong lòng mỗi người dân đều ngầm mong muốn được hưởng nếp sống dân chủ thực sự. Điều mong muốn này lại càng mãnh liệt hơn đối với các đoàn thể chính trị, xã hội trong Quốc gia.

Vì thế, nếu có thể được, chính quyền trung ương cũng nên chúng tỏ thiện chí bằng cách dần dần thực thi các mục tiêu dân chủ trong nền hành chánh địa phương mà Hiến pháp đã ấn định ngõ hầu tạo luồng gió mới và những cơ hội tốt đẹp cho dân chúng và các đoàn thể chính trị, xã hội tham gia một cách thiết thực, hăng say và hữu hiệu vào công cuộc xây dựng và phát triển địa phương.

Về phía chính quyền địa phương, vấn đề nhân sự và ảnh hưởng của các đoàn thể áp lực đã là 2 vấn đề quan trọng cần phải giải quyết thỏa đáng.

Trước hết, trong vấn đề cử nhiệm nhân viên vào các chức vụ tại địa phương thiết tưởng cần phải căn cứ trên các tiêu chuẩn được ấn định

một cách rõ ràng hầu tuyệt đối tránh tình trạng chia rẽ và nghi kỵ trong hàng ngũ nhân viên địa phương.

Lâu nay, mỗi khi đề bạt các nhân viên vào các chức vụ quan trọng, các cấp chỉ huy cơ quan chính quyền Tỉnh thường vẫn đặt nặng vấn đề tình cảm và quyền lợi. Giải pháp cử nhiệm theo hai tiêu chuẩn này không đem lại một lợi ích thiết thực nào cho việc phục vụ công ích. Vì thế vấn đề đặt ra là các vị chỉ huy phải thật sự vô tư và mạnh dạn loại trừ 2 yếu tố kể trên trong việc tuyển chọn, cử nhiệm nhân viên.

Kể đến là vấn đề thiện chí và tác phong phục vụ của nhân viên các cấp trong guồng máy chính quyền địa phương. Thực ra, tâm trạng suy đồi của nhân viên hiện nay đã do nhiều nguyên nhân phát sinh. Tuy nhiên trong khía cạnh và phạm vi của tổ chức, nếu có thể các quyết định của vị chỉ huy trước khi thiết lập nên có sự tham khảo ý kiến rộng rãi của các cộng sự viên hầu có một ý chí và lập trường thống nhất. Các quyết định về việc cử nhiệm nhân viên cũng nên được bạch hóa hầu tránh tình trạng ngộ nhận khiến có thể gây ra thái độ nghi kỵ giữa cấp chỉ huy và thuộc cấp cũng như mối bất hòa giữa các nhân viên trong cơ quan. Ngoài ra, tại những cơ quan thường xuyên tiếp xúc với dân chúng, tác phong phục vụ của cán bộ và nhân viên chính quyền phải được cấp chỉ huy lưu ý thường xuyên để sửa đổi những khiếm khuyết nếu có.

Nguyên nhân của sự bất cộng tác hoặc thờ ơ của dân chúng hay các đoàn thể áp lực chính là do tình trạng cách biệt quá đáng giữa chính quyền và người dân. Đừng để cho người dân mang mặc cảm rằng chính quyền gồm những giai cấp thống trị, luôn luôn ngồi trên đầu cổ họ. Hãy đem lại sự thông cảm giữa dân chúng và chính quyền qua tác phong phục vụ của nhân viên, cán bộ chính quyền, ngoài những bốn phạm đã được quy chế sẵn định, các nhân viên còn phải có một tinh thần phục vụ tốt đẹp lòng trong quan niệm cao quý về công vụ. Nhân viên phải ý thức sứ mạng chánh trị hiện tại của mình là tranh thủ nhân tâm thay vì quan niệm làm việc để lấy lương, phải gạt bỏ tinh thần làm việc thụ động vì rằng công việc của mình đang làm có ảnh hưởng lớn lao đến vận mệnh của quốc gia. Thêm vào đó nhân viên cũng cần có thái độ tự trọng, ý thức rằng hành vi phục vụ

của mình là 1 yếu tố quan trọng mà dựa vào đó người dân sẽ phán đoán sự xấu, tốt của chính quyền và chế độ.

Ngoài ra, như đã đề cập, phần lớn các xáo trộn và rắc rối mà các chính quyền địa phương gặp phải do áp lực về phía các đoàn thể chính trị và xã hội hiện nay cũng vì quan điểm cách biệt giữa đôi bên. Điều cốt cán trong vấn đề tạo cơ hội đối chất giữa đoàn thể dân chúng và chính quyền là thiện chí tối đa của chính quyền địa phương. Không có thiện chí đó, các cuộc đối chất trở thành vô ích và lại càng làm tình trạng ngăn cách giữa đôi bên thêm phần gia tăng.

Cuối cùng, đối với các đoàn thể áp lực. Để có thể đóng góp một cách thiết thực và hữu hiệu trên con đường phục vụ quyền lợi chung hầu xây dựng và phát triển địa phương, các đoàn thể chính trị và xã hội nên ý thức rõ ràng vai trò của mình mà không nên quá lưu tâm đến quyền lợi riêng của đoàn thể để xử dụng sức mạnh và áp lực đối với chính quyền địa phương qua những hành vi không mấy hợp lý và hợp pháp.

Chúng ta đều biết, trong những trường hợp như vậy, chính quyền địa phương có thể vì nể, sợ hoặc muốn được yên nên đành phải chiều theo ý muốn của đoàn thể nhưng thực ra sự kiện này không ngoài việc mua chuộc các đoàn thể một sự im hơi lặng tiếng để dễ bề hoạt động theo ý riêng.

Trước tình trạng và khung cảnh ấy người dân đã nghĩ sao? Dường nhiên dân chúng không còn tin tưởng vào thiện chí xây dựng của các đoàn thể nữa. Điều này đã được phản ánh qua thái độ không mấy tốt đẹp mà người dân đã dành cho không những đối với nhân viên chính quyền mà còn ngay cả với những cán bộ của đoàn thể trong thời gian qua.

Phải lấy lại niềm tin nơi dân chúng ngõ hầu phát huy sức mạnh của đoàn thể. Đoàn thể có bành trướng, có phát triển hay không là do dân và bởi dân, sức mạnh mà đoàn thể có được tùy thuộc vào sự hậu thuẫn nhiều hay ít của người dân, do đó các đoàn thể phải tỏ thiện chí qua những cố gắng nhằm dung hòa quyền lợi của đoàn thể với quyền lợi chung của tập thể, những hoạt động nên đặt nặng và hướng đến những mục tiêu công ích hơn là quyền lợi riêng tư.

Hãy đứng về phía người dân để làm phương châm hoạt động chứ đừng chạy theo sự mua chuộc của chính quyền nhằm mong cầu được ban phát quyền lợi vị kỷ. Hãy chấm dứt các hành vi lũng đoạn nhân viên chính quyền trong guồng máy hành chính địa phương để tạo sự kết hợp trong hàng ngũ nhân viên chính quyền hầu nâng cao tinh thần phục vụ công ích và hiệu năng của nền công vụ địa phương mà ngày nay xem chừng quá thấp đó là những thiện chí tối thiểu về phía các đoàn thể.

Đứng trên quan điểm xây dựng, các đoàn thể áp lực, trong sinh hoạt hành chính tại các tập thể địa phương có thể giữ hai vai trò chính yếu

- Thứ nhất : Giúp đỡ và hợp tác với chính quyền trong việc thực hiện công ích.
- Thứ nhì : Đối lập để kiểm soát gián tiếp chính quyền địa phương.

Ngày nay, dân chúng tại các vùng nông thôn hầu như vẫn phải sống trong tình trạng mất an ninh. Sinh mạng và tài sản của họ luôn luôn bị đe dọa. Sự kiện này không những do tình trạng chiến tranh gây ra mà còn do chính những tệ đoan những lạm trong guồng máy chính quyền địa phương. Trong tình thế nhiễu nhương, sự bất bõ, giam giữ, cùm kẹp đến với dân chúng quá dễ dàng. Trong khi đó luật pháp thì hình như còn ở mãi trên cao và rất xa khó mà che chở hay giải tỏa những oan uất mà họ đang gánh chịu.

Thêm vào đó, ảnh hưởng của đời sống kinh tế, mức sống của họ hầu như quá khó khăn và thấp kém, suốt ngày phải nai lưng kiếm cơm ăn áo mặc. Do đó mọi người dân đều mang trong lòng tâm trạng thờ ơ, phó mặc mọi vấn đề. Điều này đã được phản ảnh qua sự miễn cưỡng tham gia của dân chúng đối với những chính sách, chương trình mà chính quyền đưa ra cũng như thái độ nghi kỵ và ấn tượng không tốt đối với hàng ngũ nhân viên công quyền.

Chính trong hoàn cảnh ấy, sự có mặt của các đoàn thể chính trị và xã hội thực là cần thiết. Cán bộ của đoàn thể có thể giúp chính quyền một cách đặc lực trong việc huy động dân chúng tham gia để thực hiện những công tác nhằm thỏa mãn ích lợi chung ngõ hầu phát triển địa phương.

Thực vậy, cán bộ của những đoàn thể sẽ là những người đi tiên phong trong mọi công tác hữu ích và thêm vào đó với tư cách không phải là nhân viên chính quyền, tiếng nói và việc làm của họ khiến dân chúng bớt thái độ nghi kỵ, dễ ủng hộ và tin nghe hơn.

Đối với những vai trò thứ nhì, các đoàn thể áp lực vì có được những hậu thuẫn mạnh mẽ nên có thể đứng ra chống đối hoặc tố giác những tệ trạng, những hành vi những lạm của nhân viên chính quyền mà không sợ bị trả thù hoặc đàn áp hoặc thủ tiêu như nếu đứng trong cảnh thấp cổ bé miệng và đơn thân độc mã.

Việc mạnh dạn dám ăn dám nói đứng ra tố giác những hành vi bất xứng của các nhân viên chính quyền bề bối là những dấu hiệu tốt đẹp và cũng là những việc làm tối cần thiết trong công cuộc bài trừ các tệ đoan đang hoành hành dữ dội trong guồng máy chính quyền địa phương.

Vả lại, cho dù không bị chế tài đi nữa, những lời cáo giác ấy vì có tiếng vang rộng lớn, cũng đã là một thành trì tâm lý đem lại tâm trạng bất ổn cho những nhân viên nào đã và đang mang đầu óc đi về nơi tối để họ phải xét lại mà nhún tay trước các hành động phi nghĩa định làm.

Tóm lại trong vai trò này, các đoàn thể áp lực có thể đóng góp một cách hữu ích và thiết thực trong việc lãnh mạng hòa c h í n h quyền địa phương.

Đóng trọn các vai trò trao phó, các đoàn thể mới lấy được niềm tin thiết thực và sự hậu thuẫn mạnh mẽ của dân chúng để mà vươn lên trong thời gian và không gian hầu góp sức trong công cuộc cải tổ và kiện toàn nền hành chánh địa phương ngày nay.

★

★ ★

THƯ TỊCH THAM KHẢO

CÁC VĂN KIỆN PHÁP LÝ :

- Hiến pháp 1.4.1967
- Luật tu chính Hiến pháp số 001/74 ngày 22.1.1974
- Dự 57a ngày 24.10.1956
- Sắc lệnh số :
 - 092-SL/ThT/PC₁ ngày 30.04.1974
 - 094-SL/ThT/PC₁ ngày 30.04.1974
 - 068-NV ngày 09.04.1965
 - 061-SL/NV ngày 22.06.1971
 - 125-SL/NV ngày 06.06.1974
 - 198-SL/DVHC ngày 24.12.1966
 - 039-SL/NV ngày 24.04.1971
 - 114-SL/NV ngày 25.09.1971
 - 169-SL/NV ngày 25.11.1972

S Á C H :

- Nguyễn Văn Bông, Luật hiến pháp và chính trị học, Thư Lâm án quán, Saigon 1971.
- Lương Thọ Phát và Bùi Quang Khánh, Các vấn đề thường thức Xã Ấ p , Rạng Đông, Saigon 1971.
- Nguyễn Văn Tiết, Thực trạng nền hành chính địa phương tại Việt Nam, Khai trí, Saigon 1969.

GIẢNG VĂN :

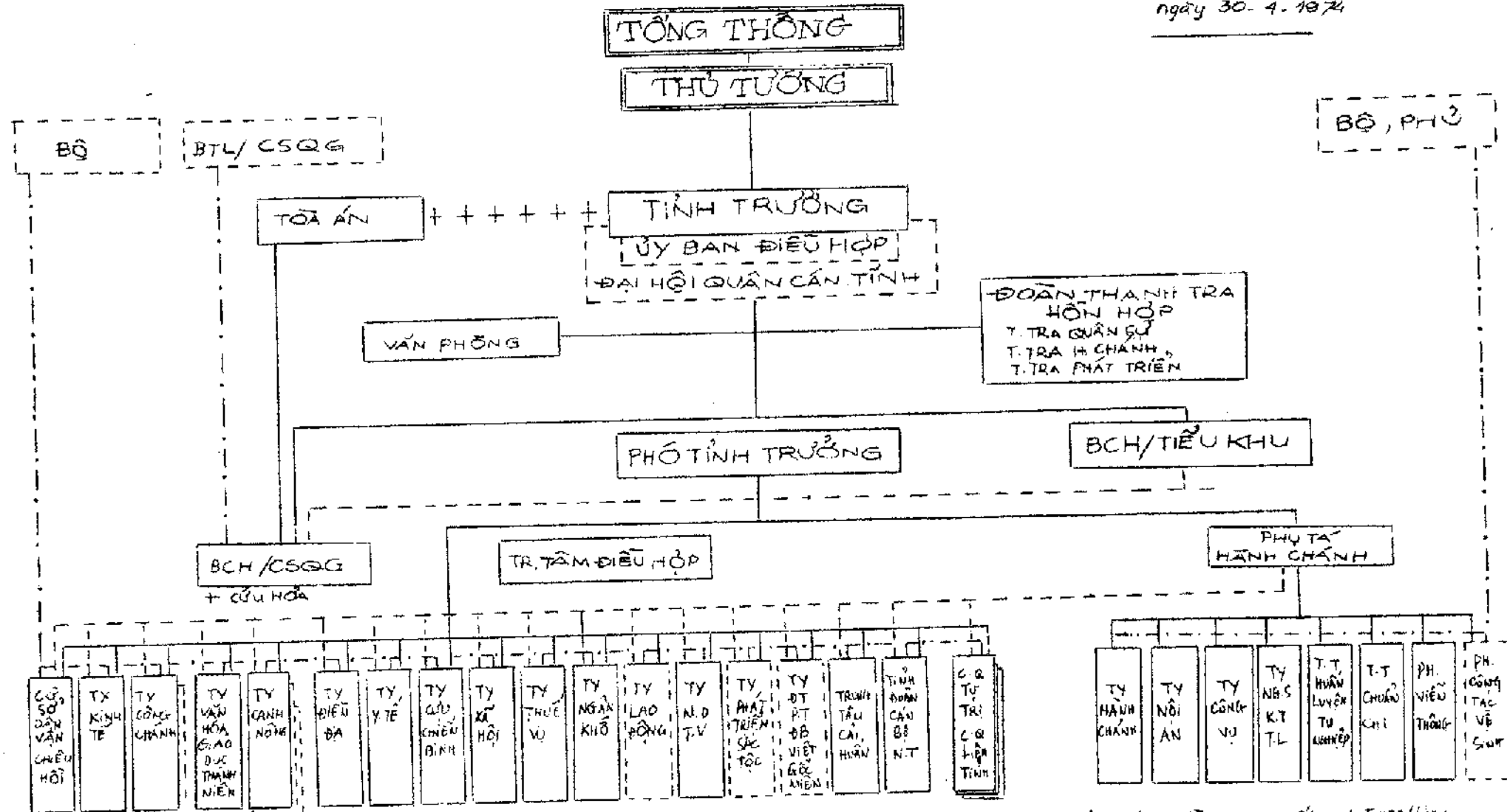
- Đào Quang Huy - Các vấn đề nông thôn Ban đốc sự 1^o
- Lương Thọ Phát - Định chế hành chính

LUẬN VĂN TỐT NGHIỆP/QGHC :

- Đoàn Dũng : Ảnh hưởng tôn giáo trong sinh hoạt chính trị miền Nam
- Nguyễn Văn Trinh : Thực trạng nền hành chính Thừa Thiên
- Cao Văn Triết : Vấn đề bầu cử Đ, Tỉnh, Thị Trưởng
- Nguyễn Văn Vinh : Tương quan giữa Hội đồng Tỉnh và Tỉnh trưởng
- Vũ Quang Vinh : Tìm hiểu công vụ VN qua việc tuyển dụng và xử dụng nhân viên

SƠ ĐỒ TỔ CHỨC CƠ QUAN CHÁNH QUYỀN TỈNH

Định kèm Sắc Lệnh
Số 092-SL/Th.T/PC1
ngày 30-4-1974

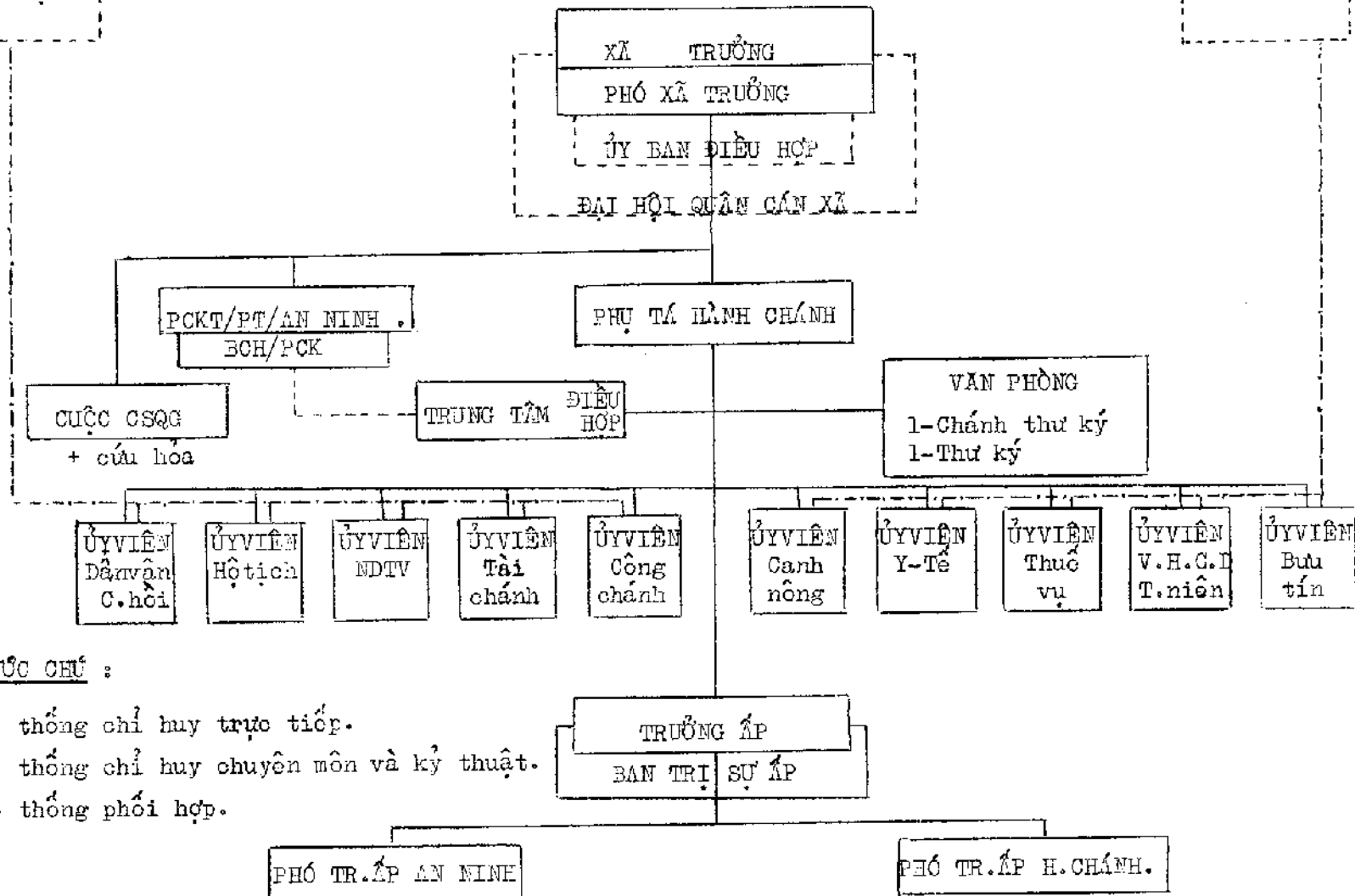


CHỨC CHỨC: _____ Hệ thống chỉ huy trực tiếp: Chỉ huy điều động - Xử dụng - Phối hợp - Kiểm soát - Điều hòa theo kế hoạch Trung ương
 - - - - - Hệ thống chỉ huy chuyên môn và Kỹ Thuật: Ch. Sách - K. hoạch - T. Tra - Yêu trợ + + + + Hệ thống liên lạc
 - - - - - Hệ thống phối hợp

BAN
TẠI QUẬN

SƠ ĐỒ TỔ CHỨC CƠ QUAN CHÍNH QUYỀN XÃ

BAN
TẠI QUẬN

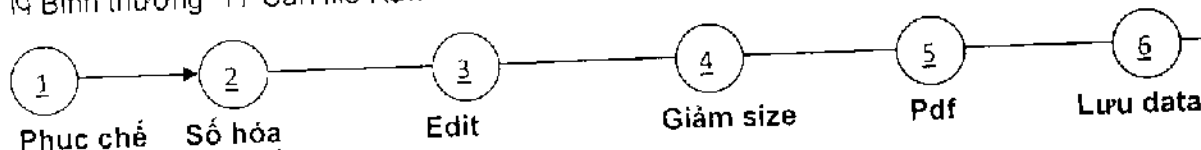


GIẢI THÍCH :

- : Hệ thống chỉ huy trực tiếp.
- - - : Hệ thống chỉ huy chuyên môn và kỹ thuật.
- - - - : Hệ thống phối hợp.

I. Thông tin về tài liệu

- Ký hiệu: LVHC 707 Tên tài liệu: Hiển trạng nền hành chính tỉnh
- Loại tài liệu: LA Kích thước, số trang: 75 tr
- Người giao: B. Q. Người, ngày nhận: Đích 14.05.13 phổ dụ
- Hợp đồng Kế hoạch Khác (tư nhân):
- Yêu cầu scan
- Bình thường Cản file Raw Khác:



II. Phục chế trước số hóa:

- Kỹ thuật: khác đi điện tray
- Người thực hiện: Thời gian:

III. Kỹ thuật số hóa áp dụng

- Camera. Người thực hiện: Thời gian: Kỹ thuật:
- Bookeyes. Người thực hiện: Thời gian: Kỹ thuật:
- Proserv. Người thực hiện: Thời gian: Kỹ thuật:
- Khác..... Người thực hiện: Tanis Thời gian: 15.3.13 Kỹ thuật:

IV. Xử lý sau số hóa: (tên/ thời gian)

- Edit Giảm size PDF

IV. Lưu dữ liệu/ Biên mục

- Không phục vụ Phục vụ hạn chế Phục vụ rộng rãi
- Lưu dữ liệu (tên/ ngày lưu).....