BỘ NỘI VỤ
VIỆN KHOA HỌC TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC

THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC

1. Bài học kinh nghiệm trong áp dụng vị trí việc làm vào tuyển dụng, đánh giá, trả lương công chức của một số quốc gia trên thế giới

2. Sự tham gia của các chủ thể ngoài nhà nước trong quản trị quốc gia

SỐ 04
THÁNG 12/2023

SỐ 04
THÁNG 12 NĂM 2023

Thông tin kết quả nghiên cứu khoa học tổ chức nhà nước

Chịu trách nhiệm xuất bản
Tổng Biên tập:

TS. Lê Anh Tuấn - Viện trưởng
Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ban Biên tập:

TS. Vũ Xuân Thanh
ThS. Thạch Thọ Mộc
ThS. Trần Thị Thơ

Bản tin được thực hiện bởi:

Phòng Thông tin khoa học và
Hợp tác quốc tế
Số 8 Tôn Thất Thuyết, Hà Nội

Điện thoại: (04) 62826733
Website: http://isos.gov.vn
http://vienkhtcnn.vn
Mọi thư, bài xin gửi về email:
bantincchc@moha.gov.vn

Thiết kế bìa và trình bày: Phương Lan

TRONG SỐ NÀY

GIỚI THIỆU KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU 1

NGHIÊN CỨU TRAO ĐỔI 5

- **Phạm Thị Thu Huyền**: Bài học kinh nghiệm trong áp dụng vị trí việc làm vào tuyển dụng, đánh giá, trả lương công chức của một số quốc gia trên thế giới 5

- **Trần Trung Kiên:** Sự tham gia của các chủ thể ngoài nhà nước trong quản trị quốc gia 14

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài khoa học cấp Bộ:
"Đổi mới tổ chức và hoạt động của cụm, khối thi đua, góp phần nâng cao hiệu quả công tác thi đua, khen thưởng"

Chủ nhiệm: ThS. Nguyễn Công Hoan, Phó Giám đốc Trung tâm Thông tin - Truyền thông Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương

Ngày nghiệm thu: 28/12/2023

Đề tài thuộc Chương trình khoa học trọng điểm cấp Bộ :
Đổi mới tổ chức, hoạt động của chính quyền thị xã, thành phố thuộc tỉnh"

Chủ nhiệm: TS. Đào Mạnh Hoàn, Trưởng phòng, Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ngày nghiệm thu: 28/12/2023

Đề tài thuộc Chương trình khoa học trọng điểm cấp Bộ:
"Thiết kế mẫu cơ cấu tổ chức bộ máy của bộ, sở"

Chủ nhiệm: PGS.TS. Trần Thị Diệu Oanh, Trưởng khoa, Học viện Hành chính Quốc gia

Ngày nghiệm thu: 28/12/2023

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Dự án điều tra, khảo sát:
"Điều tra thực trạng, đề xuất giải pháp về tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cấp huyện"

Đơn vị chủ trì: Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Ngày nghiệm thu: 27/12/2023

Đề tài khoa học cấp Bộ:
"Bồi dưỡng công chức hành chính đáp ứng yêu cầu chính phủ số ở Việt Nam hiện nay"

Chủ nhiệm: PGS.TS Hoàng Mai, Trưởng khoa Khoa quản trị nhân lực, Học viện Hành chính Quốc gia

Ngày nghiệm thu: 27/12/2023

Đề tài khoa học cấp Bộ:
"Hoàn thiện pháp luật về tổ chức hành chính và công vụ, công chức"

**Chủ nhiệm: TS. Trần Thị Minh Châu,
Chuyên viên chính Vụ Pháp chế**

Ngày nghiệm thu: 26/12/2023

Đề tài khoa học cấp Bộ:
"Vị trí, vai trò, nội dung quyền hành pháp trong tổ chức quyền lực nhà nước ở Việt Nam"

**Chủ nhiệm: TS. Nguyễn Huyền Hạnh, Phó Viện trưởng
Viện Khoa học tổ chức nhà nước**

Ngày nghiệm thu: 26/12/2023

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài khoa học cấp Bộ:
"Phương thức hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước Việt Nam- Những vấn đề lý luận và thực tiễn"

Chủ nhiệm: TS. Lê Anh Tuấn, Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ngày nghiệm thu: 26/12/2023

Đề tài khoa học cấp Bộ:
"Cơ sở khoa học xác định địa vị pháp lý của chính quyền địa phương ở Việt Nam hiện nay"

Chủ nhiệm: TS. Hoàng Thị Giang, Giảng viên Khoa Lưu trữ học và Quản trị văn phòng, Học viện Hành chính Quốc gia

Ngày nghiệm thu: 26/12/2023

Đề tài khoa học cấp Bộ:
"Thiết chế Hội đồng nhân dân trong cấu trúc bộ máy nhà nước Việt Nam"

Chủ nhiệm: ThS. Nguyễn Thị Thu Huyền, Trưởng phòng, Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ngày nghiệm thu: 25/12/2023

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài thuộc Chương trình khoa học trọng điểm cấp Bộ:
"Thiết chế lãnh đạo tập thể và vai trò người đứng đầu trong hoạt động của Chính phủ và Ủy ban nhân dân các cấp"

Chủ nhiệm: PGS.TS. Nguyễn Quốc Sửu, Phó Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia

Ngày nghiệm thu: 21/12/2023

Đề tài khoa học cấp Bộ:
"Giải quyết xung đột liên quan đến tôn giáo ở một số nước Đông Nam Á và kinh nghiệm cho Việt Nam"

Chủ nhiệm: TS. Lê Thị Liên - Viện trưởng Viện Nghiên cứu chính sách tôn giáo, Ban Tôn giáo Chính phủ

Ngày nghiệm thu: 13/12/2023

Đề tài thuộc Chương trình khoa học trọng điểm cấp Bộ:
"Đổi mới tổ chức, hoạt động của chính quyền thành phố trực thuộc Trung ương"

Chủ nhiệm: ThS. Nguyễn Thị Thu Huyền, Trưởng phòng, Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ngày nghiệm thu: 13/12/2023

BÀI HỌC KINH NGHIỆM TRONG ÁP DỤNG VỊ TRÍ VIỆC LÀM VÀO TUYỂN DỤNG, ĐÁNH GIÁ, TRẢ LƯƠNG CÔNG CHỨC CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI

ThS. Phạm Thị Thu Huyền
Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

1. Áp dụng vị trí việc làm của một số quốc gia trên thế giới trong tuyển dụng, đánh giá, trả lương công chức

1.1. Hoa Kỳ

1.1.1. Giới thiệu về vị trí việc làm

Ở Hoa Kỳ, công việc được phân chia theo nhiều nhóm nghề nghiệp khác nhau, từ nhóm nghề nghiệp lại phân thành các chuỗi nghề, trong các chuỗi nghề sẽ có các vị trí. Việc phân loại dựa trên các yếu tố: yêu cầu về kiến thức, mức độ kiểm soát, định hướng công việc, mức độ phức tạp, phạm vi ảnh hưởng, các cá nhân có liên hệ với vị trí đó, mục đích của việc liên hệ, yêu cầu thể lực, môi trường làm việc. Cơ quan quản lý nhân sự liên bang (OPM) xây dựng một khung chung về năng lực cho vị trí việc làm, là cơ sở để các cơ quan quản lý, sử dụng và trả lương cho công chức.

1.1.2. Áp dụng vị trí việc làm vào tuyển dụng, đánh giá, trả lương công chức tại Hoa Kỳ

a) Tuyển dụng

Trong mô hình việc làm của Hoa Kỳ, các công chức được tuyển dụng cụ thể và trực tiếp vào từng vị trí công việc cần thực hiện trong bộ máy công vụ. Việc tuyển dụng nhân sự và tổ chức căn cứ vào những vị trí công việc còn trống và yêu cầu đối với vị trí chức danh đó. Thông qua phân tích công việc, theo đó xác định đúng, đủ số lượng, chất lượng người cần tuyển để thực hiện tuyển dụng. Nguyên tắc tuyển dụng thi tuyển là công bằng, công khai, mở, cạnh tranh.

Điều kiện dự tuyển chia thành 2 nhóm chính: các điều kiện về nhân thân (độ tuổi, sức khỏe, đạo đức, …) và các điều kiện về trình độ, năng lực chuyên môn (trình độ đào tạo, kỹ năng thực nhiện nhiệm vụ, kinh nghiệm tích lũy để có thể thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn, …). Các yếu tố như đơn dự tuyển, bản khai thông tin cá nhân được xem là các thủ tục hành chính đương nhiên (inevitably) của người dự tuyển. Các điều kiện của người dự tuyển theo quy định của Hoa Kỳ tập trung vào các điều kiện về năng lực chuyên môn theo đúng "chế độ thực tài".

Cơ quan tuyển dụng, cơ quan xây dựng chính sách tuyển dụng công chức ở Hoa Kỳ là OPM. Tại Hoa Kỳ, không có một kỳ thi tuyển công chức được tổ chức định kỳ hàng năm. Thay vào đó, việc thi tuyển được tổ chức riêng cho từng vị trí công việc cụ thể. Mỗi khi có vị trí nào đó cần tuyển dụng, các bộ, ngành sẽ công bố thông tin, sau đó lựa chọn người phù hợp nhất trong số các ứng viên dự tuyển. Người dự tuyển có thể kiểm tra các vị

trí công việc còn trống tại các bộ, ngành, liên bang tại website USAJOBS[1] do Văn phòng quản lý nhân lực điều hành, hoặc từ các nguồn thông tin tin cậy khác.

b) Đánh giá

Thời gian đánh giá được thực hiện theo năm kết hợp với đánh giá đột xuất trong trường hợp công chức được đề bạt, cất nhắc lên vị trí công tác cao hơn. Căn cứ đánh giá bao gồm các quy định về trách nhiệm công chức, các yêu cầu đối với công việc, kế hoạch công tác cá nhân, …

Phương pháp đánh giá được áp dụng phổ biến là chấm điểm vào phiếu đánh giá (được xây dựng với các mức độ cụ thể trên cơ sở căn cứ đánh giá) và người thực hiện việc này là người có trách nhiệm trực tiếp quản lý và sử dụng công chức chứ không phải là các thành viên trong đơn vị bỏ phiếu đánh giá. Đối với những trường hợp công chức không hoàn thành nhiệm vụ và bị đánh giá là yếu kém, đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng công chức có trách nhiệm động viên, tạo điều kiện để công chức khắc phục các nguyên nhân dẫn đến việc không hoàn thành nhiệm vụ được giao. Sau đó, nếu công chức vẫn tiếp tục không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan chủ quản thực hiện bước tiếp theo là áp dụng 90 ngày thử thách đặc biệt (cơ quan chủ quản áp dụng các biện pháp để giúp công chức khắc phục nguyên nhân của việc không hoàn thành nhiệm vụ. Ví dụ: nếu hạn chế về trình độ chuyên môn thì đưa đi đào tạo ngắn hạn để nâng cao trình độ chuyên môn hoặc phân công người kèm cặp, hướng dẫn để nâng cao kỹ năng tác nghiệp chuyên môn, …). Nếu không cải thiện được tình trạng không hoàn thành nhiệm vụ của công chức thì cơ quan chủ quản có thể áp dụng các biện pháp khác như thay đổi vị trí công tác phù hợp hơn với năng lực, trình độ hiện tại của công chức hoặc hạ bậc công tác của công chức và cuối cùng là buộc ra khỏi cơ quan[2].

c) Trả lương[3]

Cấu trúc tiền lương của công chức Liên bang Mỹ bao gồm các thành phần: lương cơ bản, phụ cấp, thưởng, phúc lợi.

- *Lương cơ bản:* Mức lương cơ bản của một nhân viên phụ thuộc vào hai yếu tố: Mức lương GS trong công việc của họ (15 cấp, từ GS 1 đến GS 15) và bước thăng hạng mà họ đã đạt được (10 bước) tùy thuộc vào thâm niên hoặc hiệu suất. Biểu lương cơ bản của GS thường được điều chỉnh tăng vào tháng 1 hàng năm để phản ánh lạm phát và chi phí sinh hoạt ngày càng tăng. Ví dụ: mức tăng lương theo GS năm 2022 so với năm 2021 được tăng tổng cộng 2,2%.

- *Phụ cấp:* là các khoản bổ sung khác nhau được trả theo công việc cụ thể. Phụ cấp trong GS bao gồm các loại như phụ cấp sinh hoạt, phụ cấp về nhà ở, phụ cấp làm thêm giờ, phụ cấp đồng phục, phụ cấp điều chỉnh khu vực (phụ cấp điều chỉnh tiền lương theo địa phương).

- *Thưởng*: Tiền thưởng là hình thức trả công lao động vượt mức, được đặc trưng bởi sự thống nhất, linh

1. https://www.usajobs.gov/

2. Nguyễn Thị Kim Thảo, "Kinh nghiệm quản lý công chức theo VTVL của các nước trên thế giới và việc vận dụng vào Việt Nam", Đề tài khoa học cấp Bộ, Bộ Nội vụ

3. Ở Hoa Kỳ có nhiều hệ thống lương, nghiên cứu này nghiên cứu về trả lương theo hệ thống chung GS

hoạt, kịp thời. Số tiền của giải thưởng thành tích không được trên 10% lương cơ bản và không thấp hơn hơn 2% lương cơ bản.

- *Phúc lợi*: các phúc lợi cơ bản như nghỉ có lương, bao gồm nghỉ phép hàng năm, nghỉ gia đình, nghỉ ốm, nghỉ chữa bệnh. Bảo hiểm trong hệ thống GS gồm: bảo hiểm y tế, bảo hiểm nhân thọ và lương hưu.

1.2. Thái Lan

1.2.1. Giới thiệu về vị trí việc làm

Phân loại vị trí việc làm hiện tại của công chức được quy định tại mục 45 của đạo luật mới (Luật Công vụ Thái Lan 2008), theo đó, các vị trí công việc ở Thái Lan được phân loại theo 04 nhóm vị trí để phản ánh quy mô của công việc, hiệu suất và năng lực, gồm: 1) Các vị trí điều hành; 2) Các vị trí quản lý; 3) Các vị trí chuyên môn nghiệp vụ; 4) Các vị trí tổng hợp. 04 nhóm vị trí này thuộc 245 chuỗi/dòng công việc thuộc 08 nhóm nghề nghiệp[4].

1.2.2. Áp dụng vị trí việc làm vào tuyển dụng, đánh giá, trả lương công chức tại Thái Lan

a) Tuyển dụng

Về hình thức, việc thi tuyển công chức của Thái Lan bao gồm ba (03) hình thức: Thi tuyển cạnh tranh; chọn lựa; bổ nhiệm những người có năng lực chuyên môn đặc biệt vào các chức danh chuyên gia và chuyên viên.

Việc tuyển chọn công chức không chỉ dựa vào khả năng học vấn và bằng cấp, mà còn phải đánh giá dựa trên thiên hướng nghề nghiệp, năng lực thực tế và tiềm năng của ứng viên. Nội dung thi tuyển cần cân nhắc hợp lý, trước hết phải thể hiện được kiến thức chuyên ngành và năng lực công tác của thí sinh sau khi trúng tuyển. Kiến thức đưa vào nội dung sát hạch trong kỳ thi là nội dung quan trọng, thông thường gồm có hai phần: Kiến thức cơ bản và kiến thức chuyên môn. Kiến thức cơ bản là những nội dung thuộc về ngành luật công như: Hiến pháp, hành chính, tài chính công,… Kiến thức chuyên môn có liên quan đến vị trí công tác của thí sinh sau khi trúng cử được đảm nhận. Nội dung đánh giá thí sinh thường dựa trên tiêu chí: Hiểu biết (tức là kiến thức có thể kiểm định được qua bài thi); biết cách làm (tức khả năng hành động và phát triển trong tiến trình nghề nghiệp hoặc thực hiện những chức năng khác); biết cách đối xử (tức hành vi xã hội thể hiện qua sự thích nghi với môi trường xã hội, khả năng làm việc nhóm, khả năng độc lập ra quyết định, khả năng lãnh đạo).

b) Đánh giá

Về công tác đánh giá cán bộ, công chức, xây dựng và hoàn thiện hệ thống đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ, công chức có sử dụng chỉ số đo lường đánh giá hiệu quả công việc (key performance indicators - KPIs) gắn liền với mục tiêu của tổ chức, theo bản mô tả công việc, kế hoạch công việc hàng tháng, kết quả công việc của mỗi công chức. Văn phòng Ủy ban phát triển khu vực công Thái lan (The Office of Public Sector Development Commission OPDC) chịu trách nhiệm chính trong việc phối hợp với các bộ, ngành khác của Chính phủ Thái Lan trong việc xây

4. https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/web_classen52.pdf

dựng hệ thống đánh giá này và phải bảo đảm sự cân bằng giữa các mục tiêu chung cho tất cả các bộ, ngành và các mục tiêu riêng theo đặc thù của mỗi bộ, ngành.

Kết quả đánh giá hiệu quả công việc của mỗi cán bộ, công chức sẽ được sử dụng phục vụ cho các mục đích: Khen thưởng; bổ nhiệm, miễn nhiệm; điều chỉnh thu nhập (lương, tiền thưởng, phụ cấp); đào tạo và bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ, công chức; quy hoạch nguồn nhân lực cho tổ chức; thay đổi cấp bậc, ngạch cán bộ, công chức.

c) Trả lương

Cấu trúc lương của công chức Thái Lan được phân thành 04 loại như sau[5]:

- Lương cơ bản là mức lương trả cho tất cả các công chức theo vị trí việc làm và cấp độ của vị trí việc làm. Hệ thống bảng lương của Thái Lan được cấu trúc tương ứng cho một nhóm vị trí việc làm, mỗi loại có mức lương tối thiểu và tối đa cho từng cấp. Với 04 nhóm VTVL, hệ thống bảng lương của Thái Lan có 04 bảng, mỗi bảng lương quy định mức cụ thể đối với từng cấp độ tương ứng của từng nhóm VTVL. Bảng lương công chức theo 04 nhóm VTVL được quy định cụ thể trong các Nghị định của Hoàng gia, và cũng đã được điều chỉnh nhiều lần để phù hợp với điều kiện kinh tế và chi phí sinh hoạt của Thái Lan. Tỷ lệ tăng trung bình là 05-10% mức lương hiện hành, đảm bảo tuân thủ đúng quy định của Điều 51 Luật Công vụ 2008 (quy định khi điều chỉnh mức lương không được vượt quá 10% mức hiện hành).

- *Phụ cấp:* Là các khoản được trả cho công chức theo tính chất công việc, vị trí, điều kiện làm việc hoặc các đặc điểm khác nhau.

Phụ cấp chức vụ/vị trí là khoản thù lao được thiết lập cho các quan chức chính phủ được bổ nhiệm và thực hiện các nhiệm vụ chính ở vị trí do CSC quy định, trong điều kiện làm việc khó khăn, nguy cơ rủi ro, căng thẳng, áp lực, hoặc là làm việc trong điều kiện lao động có nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe, tuổi thọ hoặc công việc đòi hỏi kiến thức, chuyên môn và kinh nghiệm cao. Có 2 loại phụ cấp chức vụ là phụ cấp chuyên môn (đối với lao động chuyên môn và kiến thức, ví dụ, bác sĩ, y tá, kỹ sư cơ khí và cố vấn cao cấp đã có kinh nghiệm trong nghề của họ); và phụ cấp quản lý cho những người quản lý và các vị trí điều hành.

Phụ cấp khác (phụ cấp đặc biệt): là khoản thù lao được xác lập vì một lý do tương tự như khoản tiền trả cho chức vụ. Mục tiêu chính của nó là giảm sự khác biệt giữa khu vực công và khu vực tư. Trong đó công chức hưởng phụ cấp chức vụ sẽ được nhận một khoản phụ cấp khác bằng phụ cấp chức vụ (trừ một số vị trí chuyên môn, những người này sẽ nhận được một khoản là 3.500 baht mỗi tháng)[6].

- *Phúc lợi/quyền lợi đãi ngộ:* Phúc lợi là những khoản thù lao gián tiếp của Chính phủ cung cấp cho công chức nhằm giúp mang lại sự ổn định trong cuộc sống, là công cụ nâng cao tinh thần và động viên các công chức làm việc hiệu quả, được chia thành lợi

5. *https:// www.ocsc.go.th/compensation&usg=ALkJrhjNk47iAQz6o_j085ZDGD_a5wtpJw*
6. *https://www.ocsc.go.th/*

ích tiền tệ và phi tiền tệ. Các lợi ích tiền tệ chính là trợ cấp giáo dục (cho trẻ em), trợ cấp nhà ở, trợ cấp y tế, trợ cấp hưu trí và trợ cấp tuất, chi phí đi lại, thuê nhà, điện thoại...Các lợi ích phi tiền tệ bao gồm: các loại nghỉ có lương như nghỉ phép, nghỉ việc riêng, nghỉ ốm, nghỉ thai sản, v.v.

- *Thưởng:* Là những khoản được trả cho công chức theo hình thức khen thưởng hàng năm của tổ chức.

1.3. Hàn Quốc

1.3.1. Giới thiệu về vị trí việc làm

Hệ thống phân loại vị trí việc làm ở Hàn Quốc là một hệ thống mà trong đó các vị trí việc làm được xác định và sắp xếp theo các họ ngành nghề và các nhóm công việc về loại hình, mức độ khó của công việc và các trách nhiệm. Hệ thống công chức của Hàn Quốc chia thành 09 bậc (grade), từ thấp nhất là bậc 9 tới cao nhất là bậc 1 (G9-G1).

1.3.2. Áp dụng vị trí việc làm vào tuyển dụng, đánh giá, trả lương công chức tại Hàn Quốc

a) Tuyển dụng

Các kỳ thi công chức đều được thông báo công khai về thời gian, các bài thi, vòng thi, số lượng người tuyển cho mỗi khu vực công, cho mỗi hạng công chức. Các kỳ thi đều do Bộ Quản lý nhân sự (Ministry of Personel Management - MPM) tổ chức chung. Kết quả là chọn được người thực tài, tạo được niềm tin của xã hội.

Bên cạnh hình thức phổ biến là thi tuyển, còn có hình thức tuyển dụng đối với những người đang làm trong khu vực tư nhân, nhưng có bằng cấp kinh nghiệm và năng lực phù hợp với vị trí đặc biệt, nhưng chỉ áp dụng ở cấp G5 khi các bộ cần. Việc tuyển này đặt dưới sự quản lý của MPM. Trong quá trình tuyển, Hàn Quốc chú trọng cải tiến các bài kiểm tra và đổi mới phương pháp kiểm tra. Hiện nay, Hàn Quốc đang triển khai Trung tâm quốc gia kiểm tra qua mạng (Cyber State Exam Center), quá trình thi tuyển sẽ càng công khai, công bằng, khách quan và tiện lợi.

Trong quá trình tuyển mộ và lựa chọn, quản lý năng lực được sử dụng ở bước lựa chọn người phù hợp cho vị trí cần tuyển. Vòng tuyển chọn bao gồm nhiều bước và ở mỗi bước đều sử dụng những công cụ lựa chọn khác nhau để đánh giá năng lực và kiến thức của ứng viên. Chẳng hạn, trong các bài thi tuyển đầu vào vị trí công chức bậc 5 của nền hành chính, đầu tiên, các ứng viên phải hoàn thành bài thi đánh giá một số tiêu chuẩn công chức cơ bản và năng lực cần thiết. Bài thi thứ hai đánh giá kiến thức chuyên môn. Bài thi thứ ba được thực hiện dưới dạng phỏng vấn hoặc thảo luận nhóm, với nội dung đánh giá năng lực, thái độ của ứng viên. Toàn bộ quy trình lựa chọn này hiện nay được áp dụng theo mô hình năng lực.

Cụ thể là, trong bước phỏng vấn năng lực ở vòng thi tuyển đầu vào cho vị trí công chức bậc 5, những năng lực riêng của bậc cũng như của nhóm công việc được xác định dựa trên định hướng số lượng và chất lượng[7].

7. *https://vass.gov.vn/nghien-cuu-khoa-hoc-xa-hoi-va-nhan-van/Quan-ly-theo-nang-luc-Kinh-nghiem-Nhat-Ban-Han-Quoc-va-de-xuat-cho-Viet-Nam-152*

b) Đánh giá

Công chức được đánh giá hằng năm theo các tiêu chí định lượng, chú trọng chất lượng, hiệu quả công việc và được bảo vệ khỏi sự đối xử không công bằng, tùy tiện.

Các hình thức đánh giá hiệu suất (thành tích) trong công vụ Hàn quốc gồm: Đánh giá các thỏa thuận thực hiện và đánh giá hiệu quả công việc[8].

- Đánh giá các thỏa thuận thực hiện: Hàn Quốc áp dụng phổ biến hợp đồng công việc (performance agreement), trong đó ghi rõ các nhiệm vụ, mục tiêu và kế hoạch một năm của cá nhân công chức theo vị trí, chức vụ của mình. Căn cứ vào đó, cá nhân công chức tự đánh giá, sau đó cấp trên sẽ đánh giá mức độ hoàn thành mục tiêu và lịch trình. Việc đánh giá này thực hiện mỗi năm một lần; đối tượng thực hiện đánh giá bao gồm các thành viên của SCS, tất cả các công chức từ Hạng 4 trở lên và công chức từ Hạng 5 trở xuống. Kết quả đánh giá được sử dụng để chấm điểm công chức dựa trên hiệu quả công việc và được ghi lại trên hệ thống thẻ quản lý hiệu suất để sử dụng cho các mục đích quản lý nhân sự khác nhau. Kết quả cũng được sử dụng để sàng lọc trình độ của các thành viên của SCS.

- Đánh giá hiệu quả công việc: được thực hiện vào cuối tháng 6 và cuối tháng 12 (hai lần một năm, mặc dù đánh giá cuối tháng 6 có thể được miễn). Đối tượng đánh giá gồm công chức từ Hạng 5 trở xuống. Nội dung đánh giá bao gồm: hiệu quả công việc và năng lực công việc, với thái độ làm việc và hiệu suất của bộ phận là các mục đánh giá bổ sung. Kết quả đánh giá được sử dụng để chuẩn bị danh sách các ứng viên cho việc thăng chức, trả lương dựa trên hiệu suất và cho các mục đích quản lý nhân sự khác.

c) Trả lương

Cơ cấu tiền lương của cán bộ, công chức nhà nước ở Hàn Quốc bao gồm:

- Lương cơ bản được chi trả dựa trên cấp bậc và bậc lương được phân loại theo mức độ trách nhiệm và mức độ khó khăn của từng vị trí công tác cũng như thâm niên công tác;

- Phụ cấp là phần phụ thêm vào lương được chi trả theo vị trí và điều kiện sinh hoạt của từng công chức[9]. Phụ cấp đề cập đến các khoản thanh toán bổ sung được thực hiện có cân nhắc đến điều kiện công việc và hoàn cảnh cá nhân. Có 14 loại phụ cấp, phân thành 05 loại, gồm: phụ cấp cho các nhiệm vụ đặc biệt; phụ cấp đóng quân tại các địa bàn cụ thể; giảm trừ gia cảnh; phụ cấp thưởng; phụ cấp làm thêm giờ, v.v… Ngoài ra, còn có thêm các hoàn trả chi phí thực tế khác có liên quan (04 loại), gồm: trợ cấp bữa ăn cố định, trợ cấp kỳ nghỉ, bồi thường cho các ngày nghỉ phép hàng năm chưa sử dụng và trợ cấp lớp học[10].

Hàn Quốc đã thay đổi chính sách tiền lương nhiều lần. Năm 1999, Chính phủ Hàn Quốc đã ban hành chính sách tiền lương dựa trên hiệu quả lao động cùng với hệ thống quản lý hiệu quả lao động. Theo đó, hiệu

8. https://www.mpm.go.kr/english/system/resultPay/bizPay05/
9. https://mof.gov.vn/webcenter/portal/btcvn/pages_r/l/tin-bo-tai-chinh?dDocName=UCMTMP122524
10. https://www.mpm.go.kr/english/system/resultPay/bizPay01/

quả thực hiện công việc sẽ được đánh giá dựa trên ba chỉ tiêu quan trọng: (1) Kết quả thực hiện công việc (chiếm 60%); (2) Khả năng của từng cá nhân (30%); (3) Thái độ làm việc (10%). Hệ thống chi trả lương này được áp dụng cho toàn bộ công chức ở chính quyền trung ương và được phân chia thành hai hệ thống nhỏ hơn áp dụng cho nhóm công chức cấp cao (hệ thống tăng lương hằng năm) và nhóm công chức hành chính ở cấp bậc trung bình là bậc 3 hoặc 4 trở xuống.

1.4. Australia (Úc)

1.4.1. Giới thiệu về vị trí việc làm

Cùng với quá trình cải cách theo mô hình quản lý công mới, Úc là một trong những quốc gia áp dụng tương đối triệt để và thành công mô hình nhân sự theo vị trí việc làm. Các vị trí việc làm trong nền công vụ Úc được thể hiện rõ qua Khung phân loại công việc trong nền công vụ của Úc (APS).

Khung phân loại cung cấp cho các cơ quan một cách thức có trật tự và có hệ thống để tổ chức công việc nhằm đạt được hiệu quả các kết quả của cơ quan. Chức năng thiết yếu của khung phân loại là nhóm lại các công việc có các đặc điểm tương tự về giá trị công việc, dựa trên mức độ phức tạp và mức độ chuyên sâu của trách nhiệm dự kiến. Khung phân loại là một mô hình ba cấp, bao gồm: (1) Nhóm công việc; (2) Chức năng công việc; (3) Vai trò công việc[11]. Tại Khung phân loại APS có phân loại cấp độ thành: (1) Cấp độ APS từ 1 đến 6 (APS 1-6); (2) Cấp độ điều hành 1 và 2 (EL 1-2); và (3) Nhóm cấp cao (SES 1-3) thể hiện sự khác biệt về giá trị công việc.

1.4.2. Áp dụng vị trí việc làm vào tuyển dụng, đánh giá, trả lương công chức tại Australia

a) Tuyển dụng

Quy trình tuyển dụng của Úc gồm 05 giai đoạn (Lập kế hoạch; tìm kiếm; đánh giá; lựa chọn và tiếp nhận) với 09 bước. Trong giai đoạn đầu tiên, nội dung quan trọng nhất là xây dựng được một bảng mô tả công việc. Bảng mô tả công việc bao gồm những thành phần cơ bản như: những thông tin khái quát về công việc (tên công việc, mức lương, thông tin về cơ quan, địa điểm làm việc, báo cáo công việc); tóm tắt về công việc (lý do công việc tồn tại, trách nhiệm liên quan đến vị trí việc làm, những kết quả mong muốn đạt được); những yêu cầu liên quan đến công việc (trình độ). Giai đoạn quan trọng nhất là giai đoạn đánh giá các ứng cử viên để "tìm người phù hợp nhất cho từng vị trí" của mô hình nhân sự theo vị trí việc làm. Việc đánh giá ứng cử viên dựa vào các tiêu chí quan trọng như: (1) Kỹ năng và năng lực; (2) bằng cấp, chứng chỉ; (3) Tiêu chuẩn thực thi công việc; (4) Có khả năng tạo ra các kết quả đầu ra theo yêu cầu của công việc; (5) Phẩm chất cá nhân có liên quan đến công việc; (6) Khả năng phát triển trong tương lai; (7) Khả năng đóng góp hiệu quả vào hoạt động của nhóm[12]. Các ứng viên biết trước họ sẽ trải qua các bước đánh giá như thế nào do quy trình thủ tục công

11. https://www.academia.edu/33173198/Job_Family_Model_CIRCULAR

12. Ngô Hoài Sơn (2016), Hệ thống nhân sự theo vị trí việc làm ở một số nước OECD và một vài so sánh kiến nghị cho Việt Nam, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 10 (314) T5/2016

khai trên mạng.

Do đó, quy trình tuyển dụng ở Úc luôn phải bảo đảm: (1) Mục tiêu và mục đích của quá trình lựa chọn được xác định trước; (2) Thông tin về quá trình tuyển chọn luôn sẵn sàng cho các ứng viên; (3) Quá trình lựa chọn được áp dụng công bằng liên quan đến từng ứng viên đủ điều kiện; (4) Quá trình lựa chọn được ghi lại một cách thích hợp. Sự công bằng trong quá trình lựa chọn được thể hiện đó là: (1) Công trạng, thành tích là yếu tố chính được xem xét; và (2) Nếu bất kỳ ứng viên đủ điều kiện nào đều bằng nhau về thành tích thì có thể tính đến các cân nhắc phụ.

b) Đánh giá

Ở Autralia, Quản lý hiệu suất được thiết kế để hỗ trợ các cơ quan ở tất cả các cấp có thể áp dụng trong cả khen thưởng; công nhận tài năng, và quản lý hoạt động kém hiệu quả. Quản lý và đánh giá hiệu suất của nhân viên APS theo các quy trình và chính sách quản lý hiệu suất của Cơ quan. Trong thực tế, việc đánh giá hiệu suất được hướng dẫn rất rõ ràng:

- Các đánh giá phải được dựa trên bằng chứng;
- Các đánh giá thường được thực hiện dựa trên các kỳ vọng về hành vi và hiệu suất đã thỏa thuận;
- Khi hiệu suất không đạt như mong đợi, sự thiếu hụt có thể được trình bày rõ ràng với nhân viên;
- Một cuộc trò chuyện đánh giá không nên là lần đầu tiên một cá nhân được thông báo rằng hiệu suất của họ không đáp ứng kỳ vọng.

Do đó, yêu cầu về trách nhiệm của cơ quan/người đánh giá là phải: (1) Đảm bảo phản hồi là một phản hồi kịp thời, nhanh chóng về hiệu suất của cá nhân, cho dù là hiệu suất tốt hay không tốt; (2) Đánh giá công việc của nhân viên được thực hiện một cách công bằng và khách quan; (3) Các cơ quan ghi lại đầy đủ các mối quan tâm đáng kể về hiệu suất; (4) Các cơ quan thực hiện tất cả các bước hợp lý để hỗ trợ một nhân viên đạt được hiệu suất thỏa đáng[13].

c) Trả lương

Theo Báo cáo Thù lao Dịch vụ Công của Úc năm 2021[14], các thành phần thù lao chính được đề cập trong báo cáo này là:

- Lương cơ bản: là mức lương hàng năm tương đương với toàn thời gian của nhân viên.
- Gói thù lao tổng (TRP): là sự kết hợp giữa lương cơ bản và các phúc lợi (đóng góp hưu bổng cho chủ nhân, chi phí xe cơ giới, chương trình xe điều hành, tiền mặt thay cho xe cơ giới, chỗ đậu xe cơ giới, phúc lợi cá nhân và các khoản bổ sung khác). TRP không bao gồm tiền thưởng và phụ cấp.
- Tiền thưởng (TR), bao gồm: thưởng hiệu suất cá nhân, khả năng duy trì, đăng nhập, thưởng năng suất và hiệu suất của nhóm nhân viên hoặc toàn bộ cơ quan/nhóm.
- Phụ cấp: Phụ cấp là các khoản thanh toán nằm ngoài TR. Họ chi trả các khoản thanh toán cho điều kiện

13. ***Performance Management in the Australian Public Service*** *https://www.apsc.gov.au/working-aps/aps-employees-and-managers/performance/performance-management-australian-public-service*

14. *https://www.apsc.gov.au/remuneration-reports/australian-public-service-remuneration-report-2021/chapter-1-introduction*

làm việc, trình độ chuyên môn hoặc nhiệm vụ đặc biệt và các chi phí liên quan đến công việc.

Mức lương tối thiểu đã được sửa đổi ở Úc, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 7 năm 2022. Mức lương tối thiểu quốc gia được tăng từ 20,33 đô la lên 21,38 đô la mỗi giờ và 772,60 đô la lên 812,44 đô la mỗi tuần. Biến động tiền lương bị ảnh hưởng bởi một số yếu tố như: tăng lương chung, thăng tiến trong quá trình tăng lương, thăng chức, gắn bó và thuyên chuyển công ty.

2. **Một số bài học kinh nghiệm trong tuyển dụng, quản lý, sử dụng công chức theo vị trí việc làm**

- Về tuyển dụng: Thay vì được tuyển chọn theo một kỳ thi chung, các ứng cử viên được lựa chọn và tuyển dụng theo một quy trình đánh giá chặt chẽ để tìm ra ứng cử viên phù hợp nhất cho vị trí đó. Cơ quan sử dụng chính là người thực hiện hoạt động tuyển chọn này theo hướng dẫn chung của Cơ quan có thẩm quyền về nhân sự Quốc gia.

- Trong đánh giá: qua nghiên cứu cho thấy các nước đang tập trung thực hiện đánh giá theo hiệu suất công việc, đánh giá theo năng lực. Về cơ bản, việc đánh giá đều dựa trên những tiêu chuẩn, tiêu chí cụ thể, có tính định lượng về khối lượng công việc, về năng lực công tác. Kết quả đánh giá công chức hàng năm phải được xem là căn cứ quan trọng trong việc bổ nhiệm, nâng lương, đào tạo, khen thưởng để khuyến khích và là động lực phấn đấu của công chức.

- Trong trả lương theo VTVL: Chính sách tiền lương tối thiểu là một nội dung quan trọng trong hệ thống chính sách tiền lương của mỗi quốc gia. Hiện nay, khoảng 90% số quốc gia có các quy định pháp lý liên quan đến lương tối thiểu, trong đó có các luật riêng về lương tối thiểu hoặc lồng ghép vào quy định của pháp luật về lao động. Những nước không có quy định về lương tối thiểu thường qua các nghiệp đoàn lao động để hình thành các thỏa thuận riêng về trả lương, trong đó có tiền lương tối thiểu. Chính sách về tiền lương tối thiểu để nhằm tạo điều kiện và đảm bảo duy trì sinh hoạt cơ bản đối với người đi làm. Do vậy, tiền lương tối thiểu phải tương ứng chỉ số giá sinh hoạt từng thời kỳ và phải tính đến sự phù hợp với từng ngành, nghề cũng như đặc thù riêng của từng khu vực. Đồng thời, phải có sự so sánh với mức lương tối thiểu trong khu vực doanh nghiệp.

- Sự phân cấp mạnh mẽ trong tuyển dụng, quản lý, sử dụng công chức: Thực tiễn áp dụng mô hình VTVL ở các nước nghiên cứu cho thấy sự phân cấp thành công (tránh tình trạng lạm quyền, tuyển dụng vô tội vạ) phải gắn với những tiền đề nhất định: tính tự chịu trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị; tiêu chí đánh giá năng lực thực thi của đơn vị phải chi tiết, phản ánh đúng với hiện trạng năng lực của đơn vị; sự ở lại hoặc ra đi của người đứng đầu đơn vị phải gắn liền với hiệu quả điều hành đơn vị đó; tính công khai, minh bạch trong điều hành, đánh giá cần được đảm bảo. Những bài toán vừa nêu phải được giải đáp một cách cụ thể, rõ ràng, có lộ trình mới tạo ra được những cơ sở cho sự xuất hiện và phát triển của mô hình nhân sự theo vị trí việc làm./.

Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Thị Kim Thảo, "Kinh nghiệm quản lý công chức theo VTVL của các nước trên thế giới và việc vận dụng vào Việt Nam", Đề tài khoa học cấp Bộ, Bộ Nội vụ.

2. Ngô Hoài Sơn (2016), Hệ thống nhân sự theo vị trí việc làm ở một số nước OECD và một vài so sánh kiến nghị cho Việt Nam, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 10 (314) T5/2016.

3. Một số bài viết trên trang thông tin điện tử.

SỰ THAM GIA CỦA CÁC CHỦ THỂ NGOÀI NHÀ NƯỚC TRONG QUẢN TRỊ QUỐC GIA

ThS. Trần Trung Kiên
Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Quản trị quốc gia hiện nay đang trở thành một xu hướng mới, những nội dung của quản trị quốc gia đã được các học giả nghiên cứu khá nhiều, một trong những nội dung quan trọng của quản trị quốc gia đó là chú trọng huy động sự tham gia của người dân, về bản chất sự tham gia của người dân là một nét biểu hiện cho sự tham gia rộng rãi của các chủ thể ngoài nhà nước vào quản trị quốc gia, trong nội dung bài viết này, tác giả tìm hiểu xu hướng huy động sự tham gia của đa chủ thể trong quản trị quốc gia, trong đó tập trung xem xét sự tham gia của người dân, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội nghề nghiệp, từ đó có một số đề xuất, kiến nghị gợi mở trong việc huy động sự tham gia của các chủ thể ngoài nhà nước trong quản trị quốc gia ở nước ta hiện nay.

1. Xu hướng quản trị và sự tham gia của đa chủ thể trong quản trị nhà nước trên thế giới

Xu hướng quản trị nhà nước trên thế giới hiện nay đó là huy động và công nhận sự tham gia của nhiều chủ thể - gắn với sự suy yếu của nguyên tắc truyền thống về vai trò của nhà nước. Nói cách khác, nguyên tắc gắn chủ quyền với nhà nước đang dần bị thay đổi trong bối cảnh thế giới mới. Điều này bởi quy trình quản trị trước tiên được áp dụng ở cấp độ quốc tế, nơi nguyên tắc chủ quyền quốc gia ngày càng nhường chỗ cho sự đàm phán, thỏa thuận giữa các chính phủ và các tổ chức, thiết chế quốc tế. Sự gia tăng các hình thức quản trị ở cấp độ quốc tế xuất phát từ thực tế hiện nay là các quốc gia ngày càng phụ thuộc lẫn nhau, các nhà nước không còn nắm giữ quyền lực tối cao trước đây vốn thuộc về nó, mà phải chia sẻ, kết hợp với các chủ thể khác và tuân thủ các ràng buộc trong khuôn khổ hợp tác.

Ở cấp độ quốc tế, trật tự và luật pháp quốc tế không còn là sản phẩm được tạo ra từ sáng kiến của riêng các nhà nước, mà còn là kết quả của các thỏa hiệp giữa các chủ thể khác nhau, ví dụ Liên Hiệp quốc cho phép và mời gọi sự tham gia của các tổ chức phi Chính phủ vào các hoạt động của

mình, các doanh nghiệp cũng được mời gọi. Thông qua sự tham gia này mà các tổ chức phi Chính phủ và các doanh nghiệp có thể thảo luận và đề xuất giải pháp cho những vấn đề quan trọng mang tầm quốc tế và xây dựng các quy định mới của luật quốc tế.

Như vậy có thể thấy, xu hướng quản trị tạo nên thực tế nhà nước không chỉ là chủ thể điều chỉnh mà cũng bị điều chỉnh, tham gia vào "cuộc chơi" mà nhà nước không còn giữ quyền độc tôn kiểm soát, không còn là chủ thể quyết định cuộc chơi. Ở cấp độ quốc gia, xu hướng quản trị dẫn tới sự xác định lại một cách sâu sắc vai trò của nhà nước trong đời sống xã hội, trước hết thể hiện ở việc nhà nước phải hạn chế hành xử như chủ thể độc tôn của "cuộc chơi", sự can thiệp của nhà nước chỉ là hữu hạn và phải được cân nhắc kỹ. Nhà nước vẫn giữ vai trò là chủ thể duy nhất để thực hiện một số nhiệm vụ như liên quan đến độc quyền cưỡng chế nhà nước, liên quan đến an ninh quốc gia…Theo xu hướng trên, nhà nước cần từ bỏ vị trí chủ thể điều hành nền kinh tế, đặc biệt không trực tiếp thực hiện các hoạt động sản xuất, kinh doanh. Sự "thoái lui" của nhà nước là một hiện tượng phổ biến ở các nước phương Tây và tiếp tục là xu hướng sẽ diễn ra ở các nước trong thời kỳ quá độ sang nền kinh tế thị trường cũng như các nước đang phát triển.

2. Sự tham gia của người dân, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội nghề nghiệp ở Việt Nam hiện nay

2.1. Sự tham gia của người dân và doanh nghiệp

Ở Việt Nam, trong những năm gần đây, sự tham gia của người dân và doanh nghiệp đã được cải thiện đáng kể, cả trên bình diện lập pháp cũng như thực tiễn…Về lý thuyết, việc tham gia vào công việc quản lý nhà nước càng nhiều thì tính chất dân chủ của sự tham gia sẽ càng thể hiện rõ, từ đó tạo ra sự minh bạch trong các sách lược về quản lý nhà nước. Mối quan hệ giữa Nhà nước, người dân và doanh nghiệp là mối quan hệ tác động hai chiều, trong đó yêu cầu của quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả đặt ra yêu cầu Nhà nước phải thay đổi nhận thức, tư duy, cơ chế vận hành để tăng cường sự tham gia của các chủ thể này, theo đó nhận thức về dân chủ phải đặt người dân là trung tâm của chính sách, thụ hưởng chính sách và cũng đặt ra yêu cầu người dân và doanh nghiệp cũng phải chủ động hơn, thay vì thụ động.

Trong thực tiễn thời gian qua, việc tham gia của người dân và doanh nghiệp vào hoạt động quản lý nhà nước đem lại một số kết quả như sau:

Một là, quy định Hiến pháp và pháp luật về bảo đảm quyền, nghĩa vụ của người dân tham gia vào quản lý nhà nước ngày càng hoàn thiện và được triển khai có hiệu quả trên thực tế. Nếu như Hiến pháp năm 1992 (được sửa đổi, bổ sung năm 2001) tại Điều 6 quy định *"Nhân dân sử dụng quyền lực Nhà nước thông qua Quốc hội và Hội đồng nhân dân là những cơ quan đại diện cho ý chí và nguyện vọng của nhân dân, do nhân dân bầu ra và chịu trách nhiệm trước nhân dân"* thì đến Hiến pháp năm 2013 đã có sự mở rộng hơn về cách thức để người dân thực hiện quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội khi quy định *"Nhân dân thực hiện quyền lực*

nhà nước bằng dân chủ trực tiếp, bằng dân chủ đại diện thông qua Quốc hội, Hội đồng nhân dân và thông qua các cơ quan khác của Nhà nước". Ngoài ra, Luật tổ chức Quốc hội, Luật tổ chức Chính phủ, Luật tổ chức chính quyền địa phương, Luật Trưng cầu dân ý 2015, Luật Khiếu nại năm 2011, Luật Công đoàn năm 2012, Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam năm 2015, Luật Tiếp công dân năm 2013; Luật Tiếp cận thông tin năm 2016, Luật Tố cáo năm 2018, Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở năm 2022... cũng đã có những quy định quyền, nghĩa vụ, sự tham gia của nhân dân vào công việc quản lý nhà nước. Thông qua đó, tạo cơ sở cho việc giám sát của người dân đối với hoạt động của cơ quan nhà nước, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước.

Việc tiếp cận thông tin của người dân và doanh nghiệp đã được cải thiện hơn thông qua việc Chính phủ xây dựng Chính phủ điện tử, hướng tới Chính phủ số và nền kinh tế số ở Việt Nam, do đó người dân, doanh nghiệp càng được tiếp cận đầy đủ thông tin liên quan đến sự quản lý điều hành và phát triển kinh tế - xã hội. Sự phát triển công nghệ thông tin và mạng internet, chuyển đổi số đã tạo điều kiện thuận lợi để người dân, tổ chức doanh nghiệp trong thời gian qua tương tác thuận lợi với chính quyền. Thông qua mạng internet thể hiện nhu cầu, lợi ích, ý kiến của mình cũng như thể hiện sự quan tâm của mình đối với các vấn đề trong quản lý nhà nước. Sự phát triển của công nghệ thông tin và việc tăng cường vận dụng công nghệ thông tin vào khu vực công trong thời gian qua đã tạo điều kiện thuận lợi để xây dựng chính quyền điện tử. Tham gia thảo luận, tranh luận, phản biện và cho ý kiến đối với chính sách, dự án cũng như các vấn đề có liên quan đến cuộc sống của người dân.

Hai là, người dân, doanh nghiệp ngày càng được tạo điều kiện tham gia đánh giá hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước. Để tăng cường sự tham gia của người dân, tổ chức đối với đánh giá quá trình triển khai cải cách hành chính, đồng thời đổi mới công tác chỉ đạo, điều hành của Chính phủ, Bộ Nội vụ đã ban hành và tổ chức thực hiện một số công cụ để theo dõi, đánh giá cải cách hành chính của các bộ, ngành và địa phương như: Chỉ số cải cách hành chính (PAR INDEX), Chỉ số hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước (SIPAS). Đặc biệt, việc triển khai đo lường, xác định Chỉ số SIPAS đã được triển khai hàng năm, với sự phối hợp tổ chức triển khai của Bộ Nội vụ, Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và Hội Cựu chiến binh Việt Nam. Hiện nay, việc triển khai đo lường sự hài lòng của các bộ, ngành đã dần đi vào nề nếp và đạt được những kết quả nhất định, có tác dụng tích cực trong cải cách, nâng cao chất lượng dịch vụ công. Đã có nhiều bộ, ngành và địa phương tiến hành khảo sát, đo lường sự hài lòng của người dân đối với các dịch vụ hành chính công, dịch vụ sự nghiệp công trên địa bàn với nhiều phương pháp, hình thức phong phú, đặc biệt là việc ứng dụng công nghệ thông tin trong khảo sát hài lòng của người dân, tổ chức tại Bộ

phận một cửa đã đem lại hiệu quả tích cực.

Ba là, việc các tổ chức, doanh nghiệp khu vực tư trực tiếp tham gia cung ứng dịch vụ công thông qua chủ trương đẩy mạnh xã hội hóa cung ứng dịch vụ công của Chính phủ trong thời gian qua góp phần giảm gánh nặng chi ngân sách của nhà nước, đồng thời giúp bộ máy nhà nước tái cơ cấu để trở nên gọn nhẹ hơn. Đặc biệt đối với chức năng cung ứng dịch vụ sự nghiệp công thuộc lĩnh vực giáo dục và y tế đã huy động đông đảo sự tham gia của khu vực tư trong thời gian qua, ngoài ra hiện nay cũng nhà nước cũng đang thực hiện đẩy mạnh chuyển giao các dịch vụ hành chính công cho khu vực tư cùng tham gia để hướng tới mục tiêu phục vụ tốt nhất cho người dân.

Bên cạnh những kết quả đạt bước đầu nêu trên, sự tham gia của người dân và doanh nghiệp vào hoạt động của quản lý nhà nước vẫn còn tồn tại một số hạn chế như sau:

Thứ nhất, Hiến pháp năm 2013 đã quy định về cách thức để người dân tham gia vào quản lý nhà nước (dân chủ trực tiếp hoặc dân chủ đại diện) nhưng các luật để thể chế hóa về quyền dân chủ trực tiếp như Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân năm 2015, Luật Khiếu nại năm 2011 (sửa đổi bổ sung năm 2013), Luật Tố cáo 2018, Luật Báo chí 2016… đều chưa thể chế hóa quyền dân chủ trực tiếp này của người dân. Ngoài ra, còn một số quyền dân chủ trực tiếp khác được Hiến pháp quy định của công dân chưa được thể chế thành luật như quy định "Công dân có quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội, tham gia thảo luận và kiến nghị với cơ quan nhà nước…" (Điều 28, Hiến pháp 2013), hay "Cử tri có quyền bãi nhiệm đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân khi không còn xứng đáng với sự tín nhiệm của Nhân dân" (Điều 7, Hiến pháp 2013).

Thứ hai, bên cạnh những kết quả đạt được, thời gian qua sau khi đánh giá kết quả thực hiện Chỉ thị số 30-CT/TW, Đảng đã có nhiều chỉ đạo cụ thể liên quan đến phát huy quyền làm chủ của Nhân dân và yêu cầu hoàn thiện thể chế về dân chủ ở cơ sở[1]; Hiến pháp năm 2013 và các luật ban hành sau Hiến pháp năm 2013 có nhiều quy định mới liên quan đến quyền làm chủ và quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội của Nhân dân. Đồng thời, thực tiễn thi hành pháp luật về thực hiện dân chủ ở cơ sở trong thời gian qua đã bộc lộ những bất cập, hạn chế như: (i) Nội dung, hình thức thực hiện dân chủ ở cơ sở chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn; (ii) Phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng thực hiện dân chủ ở cơ sở được quy định ở nhiều văn bản có giá trị pháp lý khác nhau, chưa đồng bộ, thống nhất, toàn diện; (iii) Trách nhiệm bảo đảm thực hiện dân chủ ở cơ sở thiếu cụ thể, thiếu chế tài xử lý; (iv) Vai trò tham gia và giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên đối với việc thực hiện quyền làm chủ của Nhân dân chưa rõ

1. "Giới thiệu, phổ biến về Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở", http://danvan.vn/Home/Luat-thuc-hien-dan-chu-o-co-so/17237/Gioi-thieu-pho-bien-ve-Luat-Thuc-hien-dan-chu-o-co-so#_ftn1

ràng; (v) Tính chủ động, sáng tạo của Nhân dân trong việc thực hiện dân chủ ở sơ sở chưa được ghi nhận và đề cao,...

Thứ ba, cơ chế bảo đảm sự tham gia của người dân vào hoạt động của các cơ quan nhà nước hiện nay cũng còn hạn chế:

Quy định về việc tham gia góp ý, phản biện đối với dự thảo chính sách, pháp luật chưa thực sự đầy đủ, nhất là nội dung về phương thức lấy ý kiến. Quy định hiện hành còn thiếu cơ chế bảo đảm sự gắn bó mật thiết giữa người đại diện (đại biểu của Nhân dân tại các cơ quan dân cử) với người dân. Những người được bầu vẫn đại diện cho người dân một cách chung chung, chứ thường không phải đại diện cho những cộng đồng lợi ích cụ thể. Trong thời gian đảm nhiệm trọng trách đại biểu của dân, theo quy định, họ phải tiếp xúc cử tri trước và sau các kỳ họp để nắm bắt ý kiến của Nhân dân, nhưng quy định hiện hành chưa quy định rõ cơ chế bắt buộc người đại biểu của Nhân dân phải tiếp nhận và trực tiếp xử lý những vấn đề cụ thể mà người dân yêu cầu. Cách tiếp xúc hiện nay chủ yếu thực hiện theo phương thức "đại cử tri", nghĩa là tiếp xúc với các đại biểu của cử tri, nên rất có thể xảy ra tình trạng người có ý kiến thật thì không được gặp, người đi đại diện thì có nhiều lý do để có thể không nói ra. Chính vì vậy, trong các kỳ họp, không ít đại biểu tại các cơ quan dân cử không có nội dung để phát biểu. Những đại biểu như vậy thường cũng không bị cử tri phản ứng một cách rõ ràng và nếu nhiệm kỳ tiếp theo được giới thiệu họ vẫn có thể được bầu lại.

Đối với việc tham gia gián tiếp của người dân vào công việc của Nhà nước thông qua các tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức xã hội, xã hội nghề nghiệp mà họ là thành viên, những ý kiến, nguyện vọng của công dân được các tổ chức đó tập hợp lại để chuyển tới các cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết. Những ý kiến nguyện vọng của người dân chủ yếu thực hiện thông qua các tổ chức chính trị - xã hội. Tuy nhiên, do nhiều lý do, các tổ chức này được tổ chức và hoạt động mang tính hành chính hóa, nên chức năng đại diện cho Nhân dân trước cơ quan nhà nước bị hạn chế. Một số quy định về các quyền giám sát, phản biện của người dân vẫn còn hạn chế, ví dụ: Luật Tiếp cận thông tin năm 2016 vẫn còn những hạn chế như: về việc xác định phạm vi nghĩa vụ cung cấp thông tin hẹp; trẻ em và người nước ngoài có quyền tiếp cận giới hạn; không có biện pháp nào để đảm bảo quyền tiếp cận của những người không biết đọc và người bị tước quyền tự do; các thủ tục phức tạp để thực hiện yêu cầu thông tin; thiếu một cơ quan độc lập để giám sát việc thực hiện luật,…Quy định của Hiến pháp năm 2013 về tự do hội họp hiện cũng chưa có luật cụ thể hóa điều này, vì vậy việc thực hiện quyền tự do hội họp, biểu tình còn gặp những trở ngại pháp lý. Xét chung, khung pháp luật về các quyền cơ bản của người dân về ngôn luận, hội họp, hiệp hội còn chưa đầy đủ, vì vậy ảnh hưởng không nhỏ đến việc thực thi sự tham gia của người dân trong thực tế.

Thứ tư, quyền quyết định các vấn

đề hệ trọng của đất nước thông qua trưng cầu dân ý (đã được quy định trong Hiến pháp) hoặc các vấn đề hệ trọng tại địa phương chưa được các cơ quan nhà nước quan tâm đúng mức. Người dân có thể tham gia ý kiến vào các văn bản pháp luật khi được công bố hỏi ý kiến qua một số kênh thông tin, tuy nhiên, hình thức này cũng gặp nhiều khó khăn, hạn chế. Người dân ít có ý kiến với chính quyền và các cơ quan nhà nước trừ khi có những vấn đề bức xúc của bản thân. Khi có các văn bản xin ý kiến tham gia đóng góp đăng trên các cơ quan báo chí cũng chỉ có số ít những người có ý kiến. Việc phản hồi, giải trình các ý kiến đóng góp, tham gia vẫn còn hình thức, chưa thực sự hiệu quả.

Thứ năm, công khai, minh bạch các thông tin về chính sách pháp luật và tổ chức thực hiện chính sách pháp luật do Nhà nước ban hành, thủ tục hành chính đối với người dân vào doanh nghiệp vẫn còn những hạn chế. Nhiều thông tin về chính sách cũng như hoạt động của cơ quan nhà nước chưa được công khai hoặc hiệu quả chưa cao, đặc biệt trong việc công khai dự toán ngân sách nhà nước, đầu tư cơ bản, đất đai, cụ thể: Dự toán ngân sách chưa có sự tham gia góp ý của người dân, quy hoạch kế hoạch sử dụng đất, quản lý đất đai, quy hoạch quản lý đô thị, đầu tư xây dựng, đấu thầu dự án, mua sắm công… Báo cáo tổng quan Việt Nam 2035 do Ngân hàng Thế giới và Bộ Kế hoạch Đầu tư phối hợp thực hiện đánh giá *"Thông tin và dữ liệu về hoạt động của khu vực công nhìn chung khó tiếp cận, kể cả trong trường hợp pháp luật yêu cầu cán bộ nhà nước phải công khai…. Mặc dù quá trình chuyển đổi của Việt Nam từ khi Đổi mới đã bao gồm việc chuyển đổi theo hướng cởi mở và minh bạch hơn trong điều hành và tạo điều kiện cho người dân thảo luận công khai về một số vấn đề nhạy cảm, nhưng sự minh bạch và văn hóa tranh luận cởi mở về hiệu quả hoạt động của nhà nước là cơ sở tăng cường trách nhiệm giải trình nhằm hiện thực hóa khát vọng trong dài hạn của quốc gia. Khi người dân Việt Nam ngày càng trở nên giàu có hơn, họ sẽ mong muốn tham gia thực chất hơn vào nền quản trị quốc gia, mong muốn có sự ảnh hưởng rõ nét hơn trong các chọn lựa chính sách công".*

Trong xây dựng chính sách, việc lấy ý kiến của người dân còn mang tính hình thức cho đủ thủ tục mà không đạt được mục tiêu như mong muốn hướng tới văn bản pháp luật cần phản ánh, cân nhắc đầy đủ các quan điểm khác nhau trong xã hội, hoặc việc người dân tham chỉ được tham gia góp ý khi cơ quan nhà nước đã xây dựng xong dự thảo chứ chưa được tham gia từ khâu bắt đầu xây dựng chính sách. Việc thiếu minh bạch, công khai trong hoạt động quản lý nhà nước và thiếu cơ chế tiếp cận thông tin đã làm hạn chế sự tham gia của người dân, tổ chức vào hoạt động quản lý nhà nước với tính chất là người giám sát, phản biện. Theo Tổ chức Minh bạch quốc tế thì chỉ số minh bạch của Việt Nam qua các năm không được cải thiện đáng kể:

Bảng xếp hạng mức độ công khai, minh bạch ở Việt Nam và một số nước trên thế giới
(nguồn: Tổ chức Minh bạch quốc tế)

Nước	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Niu Dilân	1/178	1/183	1/176	1/177	2/175	4/168	1/176
Đan Mạch	1/178	2/183	1/176	1/177	1/175	1/168	1/176
Phần Lan	4/178	2/183	1/176	3/177	3/175	2/168	3/176
Thụy Điển	4/178	4/183	4/176	3/177	4/175	3/168	5/176
Xingapo	1/178	5/183	5/176	5/177	7/175	8/168	7/176
Canada	6/178	10/183	9/176	9/177	10/175	9/168	9/176
Trung Quốc	78/178	75/183	80/176	80/177	100/175	83/168	79/176
Thái Lan	78/178	80/183	88/176	102/177	85/175	76/168	101/176
Việt Nam	**116/178**	**112/183**	**123/176**	**116/177**	**119/175**	**112/168**	**113/176**
Lào	154/178	154/183	160/176	140/177	145/175	139/168	123/176
Campuchia	154/178	164/183	157/176	160/177	156/175	150/168	156/176
Xômali	178/178	182/183	174/176	175/177	174/175	168/168	176/176

Thứ sáu, xã hội hóa dịch vụ công là trong thời gian qua bên cạnh những kết quả bước đầu thì còn nhiều hạn chế, tiêu cực khi nhà nước giao cho các doanh nghiệp thực hiện cung ứng một số dịch vụ công trong các lĩnh vực như y tế, giao thông vận tải, giáo dục… nhưng lại thiếu các quy định ràng buộc, thiếu sự kiểm tra, giám sát dẫn đến các vi phạm nghiêm trọng.

2.2. Sự tham gia của các tổ chức xã hội nghề nghiệp

- Tổ chức xã hội – nghề nghiệp phối hợp hoạt động với các cơ quan Nhà nước trong quản lý hành chính Nhà nước.

Các nhiệm vụ trong việc phối hợp hoạt động quản lý hành chính Nhà nước được thể hiện ở các quyền như: quyền tham gia xây dựng chính sách pháp luật về kinh tế - xã hội; lao động và các chính sách pháp luật liên quan đến các quyền và nghĩa vụ của các thành viên trong xã hội, quyền phối hợp với cơ quan Nhà nước trong việc nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ, kĩ thuật,… Một số tổ chức xã hội – nghề nghiệp có tầm ảnh hưởng xã hội sâu rộng, số lượng thành viên đông đảo được tham dự các phiên họp có nội dung liên quan đến lĩnh vực hoạt động của tổ chức xã hội – nghề nghiệp, phát biểu ý kiến qua đó bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các thành viên.

Đặc biệt, phải kể đến sự tham gia của của các Đoàn luật sư. Đoàn Luật sư là các tổ chức xã hội – nghề nghiệp của luật sư ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tổ chức và hoạt động theo Luật Luật sư năm 2006 và điều lệ Liên đoàn luật sư. Tại Điều 61, nhiệm vụ, quyền hạn của Đoàn luật sư: *"Giải quyết khiếu nại, tố cáo theo thẩm quyền"*. Cùng với các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, các tổ chức

chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức xã hội – nghề nghiệp được Nhà nước trao cho thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật.

- Tổ chức xã hội - nghề nghiệp trong lĩnh vực xây dựng pháp luật:

Tổ chức xã hội – nghề nghiệp điển hình trong việc tham gia vào việc xây dựng pháp luật, nổi bật có thể kể đến Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam. Với nhiệm vụ: tập hợp, nghiên cứu ý kiến của các doanh nghiệp để phản ánh, kiến nghị và tham mưu cho Nhà nước các vấn đề về pháp luật, chính sách kinh tế - xã hội nhằm cải thiện môi trường kinh doanh; tham gia xây dựng và thực hiện các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập. Cụ thể, kể từ khi được thành lập theo sáng kiến của Nhà nước, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam đã và đang đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng các văn bản pháp luật như: góp ý Dự thảo chiến lược công nghệ thông tin Nhà nước, tham gia Ban soạn thảo Luật Giao dịch điện tử của Quốc hội,… Đồng thời, tổ chức này thường xuyên tổ chức các hội nghị lấy ý kiến rộng rãi trong cộng đồng các doanh nghiệp Việt Nam đối với các văn bản, chính sách kinh tế của Nhà nước. Đặc biệt, vai trò tham gia xây dựng pháp luật của các tổ chức xã hội – nghề nghiệp thể hiện rõ nét nhất khi tổ chức này đề nghị Quốc hội xây dựng Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, đã và đang trở thành sự kiện được quan tâm nhiều nhất trong thời gian vừa qua.

- Tổ chức xã hội – nghề nghiệp trong lĩnh vực thực hiện pháp luật:

Tổ chức xã hội – nghề nghiệp kiểm tra, giám sát các việc thực hiện pháp luật của các cơ quan Nhà nước, các tổ chức xã hội, các tổ chức kinh tế và công dân, cá nhân; có quyền thông báo với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền về hành vi vi phạm của họ và yêu cầu các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền xử lý. Từ đó, các tổ chức xã hội – nghề nghiệp đưa ra ý kiến đóng góp khắc phục những yếu kém của bộ máy Nhà nước nhằm xây dựng và củng cố chính quyền ngày càng vững mạnh, loại trừ những nguyên nhân vi phạm pháp luật; tích cực ngăn ngừa các hành vi vi phạm pháp luật; nâng cao tinh thần trách nhiệm cho cán bộ, công chức; phòng chống tệ nạn tham nhũng trong cơ quan Nhà nước. Tiêu biểu cho hoạt động này là vai trò của Ban thanh tra nhân dân. Các tổ chức xã hội – nghề nghiệp với thành viên của mình có thể trở thành thành viên của Ban thanh tra nhân dân các cấp. Tại Điều 66, Luật Thanh tra năm 2010 quy định: *"Ban thanh tra nhân dân có nhiệm vụ giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật, việc giải quyết khiếu nại, tố cáo, việc thực hiện pháp luật về dân chủ ở cơ sở của cơ quan, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm ở xã, phường, thị trấn, cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước"*.

Tuy đã có những tiến bộ bước đầu trong việc phát huy vai trò của mình trong phát triển kinh tế - xã hội, nhưng nhìn chung, hoạt động của các tổ chức xã hội-nghề nghiệp còn nhiều bất cập so với yêu cầu đặt ra của sự phát triển nhanh chóng đất nước và so với tiêu chuẩn chung của quốc tế, cụ thể như sau:

- Khung pháp luật hiện hành về hội của Việt Nam còn một số điểm bất cập[2]:

Về cấu trúc, hệ thống pháp luật về Hội và tự do hiệp hội khá phức tạp, với nhiều loại hình văn bản, trong khi nhiều vấn đề vẫn chưa được quy định rõ ràng, phù hợp, chẳng hạn như về các tổ chức không có hội viên và các tổ chức tại cộng đồng; quy định về đầu mối quản lý thống nhất các hội; cơ chế đánh giá, giám sát trách nhiệm giải trình và tính công khai, minh bạch của các hội; chính sách khuyến khích và ưu đãi thuế dành cho các hội hoạt động phi lợi nhuận, vì lợi ích công cộng; cơ chế đối thoại và hợp tác giữa các hội với nhà nước và khu vực tư nhân...

Về chủ thể và nội dung của quyền, việc giới hạn chủ thể quyền chỉ là công dân trong Điều 25 Hiến pháp 2013 hẹp hơn so với pháp luật quốc tế và xu hướng trên thế giới, trong khi về nội dung, khái niệm "quyền lập hội" được dùng trong Điều 25 Hiến pháp 2013 (và các hiến pháp trước đây của Việt Nam) hẹp hơn khái niệm "quyền tự do hiệp hội" theo luật nhân quyền quốc tế. Những bất cập này hiện đang gây khó khăn cho việc xây dựng Luật về Hội và việc thực hiện pháp luật về hội, vì thực tế trong bối cảnh toàn cầu hoá, không thể loại trừ hàng triệu người nước ngoài đang sinh sống, làm việc hợp pháp ở Việt Nam tham gia các hội của họ hoặc của Việt Nam, ví dụ như các công đoàn, hay các hội đồng hương, hội doanh nghiệp…Ngoài ra, trong thực tế, quyền hiệp hội không thể chỉ giới hạn trong việc "lập hội" (thành lập, tham gia hội) theo như quy định tại Điều 25 Hiến pháp 2013.

Về các điều kiện thành lập hội, với những quy định hẹp và cứng nhắc nêu trên trong Nghị định 45/2010/NĐ-CP (và trong chế định về pháp nhân của Bộ Luật dân sự năm 2015), nhiều dạng hội khó hoặc không thể thành lập đúng pháp luật. Thực tế trong những năm vừa qua cho thấy có nhiều nhóm, câu lạc bộ, mạng lưới, diễn đàn, hội đoàn... đã hình thành và hoạt động sôi nổi trên cả nước, song do thiếu cơ sở pháp lý rõ ràng nên không thể làm các thủ tục thành lập, vì thế rơi vào tình trạng bị coi là bất hợp pháp hoặc "chưa được nhà nước thừa nhận". Điều này đi ngược với xu hướng tất yếu của các xã hội hiện đại mà trong đó không thể thiếu và không thể cấm hoạt động của các hội đoàn, nhóm, mạng lưới, diễn đàn...

Bên cạnh đó, vai trò cầu nối giữa doanh nghiệp, người lao động, nhà chuyên môn với Nhà nước trong việc tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện môi trường pháp luật và chính sách của các tổ chức xã hội- nghề nghiệp chưa thật tích cực, chủ động và hiệu quả. Các tổ chức xã hội - nghề nghiệp chưa coi hoạt động này như là một nhu cầu tất yếu, một phương thức cơ bản cho tồn tại và phát triển của tổ chức trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường và xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Các hội chỉ mới quan

2. Báo cáo tổng luận Đề tài khoa học cấp nhà nước "Hoàn thiện quản lý nhà nước về hội, tổ chức phi chính phủ đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa" (Mã số: KX.01.32/16-20").

tâm đến những vấn đề chung của ngành nghề mà chưa thực hiện được việc kiến nghị các cơ quan nhà nước xử lý, giải quyết những vụ việc cụ thể của từng hội viên. Mặt khác, các kiến nghị của các hội thường không được các cơ quan nhà nước quan tâm giải quyết kịp thời, thiếu cơ chế đòn bẩy gây áp lực một cách hữu hiệu cho nên những kiến nghị đó nhiều khi trở thành "vô thưởng, vô phạt", chưa được trân trọng và ghi nhận, ít có giá trị trên thực tế.

3. Một số đề xuất, kiến nghị trong việc huy động sự tham gia của các chủ thể ngoài nhà nước trong quản trị quốc gia

- Tăng cường nhận thức, xây dựng mối quan hệ hợp tác, bình đẳng, tôn trọng giữa các chủ thể trong quản trị quốc gia

Tăng cường tuyên truyền, phổ biến chủ trương, quan điểm của Đảng, pháp luật của nhà nước góp phần thay đổi tư duy, nhận thức của bản thân cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức nhà nước, cũng như của các chủ thể ngoài nhà nước về vị trí, vai trò của các chủ thể trong quản trị nhà nước. Trong đó, nhận thức mối quan hệ giữa nhà nước với các chủ thể ngoài nhà nước là quan hệ đối tác, phối hợp, bình đẳng, tôn trọng lẫn nhau, cùng hướng tới mục tiêu nâng cao hiệu lực, hiệu quả của nền quản trị quốc gia hiện đại.

Để xây dựng mối quan hệ đối tác, hợp tác giữa các chủ thể thì nhà nước với tư cách là chủ thể chính, quyết định, cần có thái độ cầu thị, bình đẳng, hướng tới mục tiêu cuối cùng là nâng cao chất lượng hoạt động quản trị, phục vụ nhân dân. Bên cạnh đó, cần quan tâm tới vấn đề tiếp tục tăng cường dân trí, xuất phát từ trách nhiệm của nhà nước cũng như từ chính các chủ thể để có thể cùng tham gia vào quản trị nhà nước.

- Hoàn thiện cơ sở pháp lý cho các chủ thể tham gia vào quản trị quốc gia

Thứ nhất, xây dựng hành lang pháp lý đảm bảo cho các chủ thể ngoài nhà nước tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, cũng như thực hiện phản biện xã hội đối với quá trình xây dựng, hoạch định chính sách, pháp luật của nhà nước trên cơ sở quán triệt quan điểm của Đảng về mở rộng dân chủ trực tiếp ở cơ sở, tạo điều kiện để các chủ thể tham gia quản lý xã hội, thảo luận và quyết định những vấn đề quan trọng.

Thứ hai, tăng cường công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình của cơ quan nhà nước, theo đó tiếp tục bổ sung, hoàn thiện cơ sở pháp lý về công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình. Mặc dù trong thời gian qua các cơ quan nhà nước đã có những thay đổi nhất định trong việc công khai, minh bạch và giải trình nhưng thực tế hoạt động này còn mang tính hình thức vì quy định pháp luật về hoạt động này còn chưa hoàn thiện.

Thứ ba, hoàn thiện cơ sở pháp lý về quyền lập hội, tham gia hội, quyền tiếp cận thông tin của công dân. Theo quy định tại Điều 25 Hiến pháp năm 2013: *"Công dân có quyền tự do ngôn luận, tự do báo chí, tự do tiếp cận thông tin, hội họp, lập hội, biểu tình. Việc thực hiện các quyền này do pháp luật quy định*".

Sớm ban hành Luật về hội để thể chế hóa cụ thể quy định của Hiến pháp. Quyền lập hội là một trong những quyền cơ bản của con người đã được ghi nhận rộng rãi trong các văn kiện quốc tế quan trọng về quyền con người như Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền 1948, Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị năm 1966, Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966… Thông qua việc lập hội, các cá nhân liên kết cùng nhau bảo vệ các quyền con người, và quan trọng nữa là quyền lập hội đóng vai trò quyết định trong việc hình thành và phát triển của các xã hội dân chủ, khi đó là một kênh cho phép sự đối thoại cởi mở, nơi mà quan điểm thiểu số hoặc bất đồng được tôn trọng. Ngay sau khi nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa được thành lập, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ban hành Sắc lệnh số 102-SL/L004 ngày 20/5/1957 về "Luật quy định quyền lập hội" nhằm cụ thể hóa quyền hội họp, lập hội đã được quy định trong Hiến pháp năm 1946. Trải qua gần 80 năm, "Luật quy định quyền lập hội" năm 1957 đã không còn phù hợp, hiện đang là một trở ngại đối với công tác quản lý của Nhà nước, đòi hỏi phải sớm ban hành Luật về hội để phù hợp với quy định của Hiến pháp 2013, thực tế quản trị quốc gia và phù hợp với quá trình hội nhập quốc tế hiện nay.

Luật Tiếp cận thông tin năm 2016 đã bước đầu thể chế hóa quy định quyền tiếp cận thông tin của công dân và tạo điều kiện cho người dân tiếp cận thông tin một cách đầy đủ, qua đó tham gia giám sát hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước. Tuy nhiên, trong thực tế thực hiện quyền tiếp cận thông tin vẫn còn rất nhiều bất cập như việc công khai thông tin chưa thực hiện đầy đủ, chưa kịp thời, hình thức công khai chưa phù hợp… Việc được tiếp cận thông tin một cách đầy đủ là căn cứ quan trọng để các chủ thể thực hiện hiệu quả hoạt động kiểm tra, giám sát, phản biện, tham gia hiệu quả vào quản trị, do vậy cần xem xét nghiên cứu hoàn thiện pháp luật về tiếp cận thông tin.

Thứ tư, mở rộng và phát huy dân chủ, tăng cường chức năng giám sát và phản biện xã hội của các chủ thể ngoài nhà nước, nhà nước phải thực sự tôn trọng chức năng này của các chủ thể và xem đây là một yêu cầu khách quan của quá trình dân chủ hóa, tạo điều kiện để hoạt động phản biện xã hội thực sự có hiệu quả, trong đó nhà nước phải lắng nghe và tiếp thu, giải trình các ý kiến và kiến nghị của các chủ thể, đặc biệt là phản biện của Mặt trận Tổ quốc - một tổ chức chính trị - xã hội có tính chất rộng rãi và bao trùm lên hoạt động của các tổ chức xã hội khác. Tăng cường dân chủ cơ sở để người dân ở cơ sở có cơ hội tham gia vào các vấn đề chính sách tại địa phương, thực sự là chủ thể tham gia, thực hiện, giám sát tại cơ sở.

Thứ năm, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra đối với các chủ thể ngoài nhà nước tham gia cung ứng dịch vụ công, bởi về bản chất một trong những chức năng cơ bản của nhà nước là chức năng cung ứng dịch vụ công, cho dù thực hiện xã hội hóa, huy động sự tham gia của các chủ thể ngoài nhà nước nhưng không

vì thế mà nhà nước buông lỏng quản lý, ngược lại cần có sự kiểm tra, giám sát, kiểm soát để đảm bảo các dịch vụ công phục vụ tốt nhất cho người dân, tránh những tiêu cực gây bức xúc trong xã hội.

- Đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản trị quốc gia

Việc ứng dụng công nghệ số có ý nghĩa quan trọng đối với đổi mới phương thức hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước trong điều kiện đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả, trong đó công nghệ số tạo thuận lợi cho các chủ thể ngoài nhà nước tham gia và giám sát một cách thực chất, có hiệu quả đối với hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước. Chuyển đổi số làm thay đổi mối quan hệ tương tác giữa các cơ quan hành chính nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức với các chủ thể ngoài nhà nước, thúc đẩy cải cách thủ tục hành chính và tạo ra thêm những kênh để các chủ thể ngoài nhà nước có thể dễ tiếp cận, phát huy được vai trò trong quản trị quốc gia. Chuyển đổi số trong quản trị quốc gia không chỉ chuyển đổi chính quyền số, mà tất cả các chủ thể tham gia phải hướng tới mục tiêu công dân số, xã hội số./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013.

2. GS.TS. Hoàng Chí Bảo (chủ biên), *Luận cứ và giải pháp phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở nước ta thời kỳ đổi mới*, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2010.

3. PGS.TS. Vũ Công Giao (chủ biên*), Quản trị tốt và phòng chống tham nhũng*, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2019.

4. Phạm Quang Minh (chủ biên), *Quản lý phát triển xã hội Việt Nam, thực trạng, vấn đề đặt ra và định hướng chính sách*, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2019.

5. Đặng Minh Tuấn – Vũ Công Giao – Đoàn Đức Lương – Lê Thị Nga (đồng chủ biên), *Các cơ chế pháp lý kiểm soát quyền lực nhà nước trên thế giới và Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2019.

6. TS. Nguyễn Thị Hồng Yến (Chủ biên), *Pháp luật về quyền lập hội và những vấn đề đặt ra cho Việt Nam trong quá trình hội nhập*, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2022.

7. Nhóm Ngân hàng thế giới, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, *Báo cáo tổng quan Việt Nam 2035, Hướng tới thịnh vượng, sáng tạo, công bằng và dân chủ.*

8. Một số bài viết trên trang điện tử.