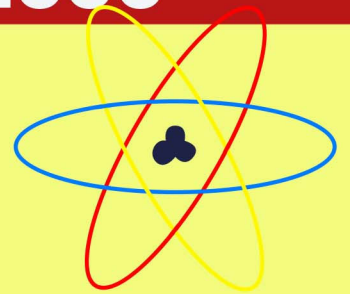
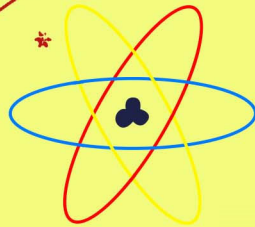


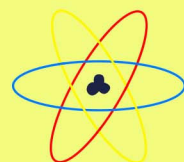
BỘ NỘI VỤ
VIỆN KHOA HỌC TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC
THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU
KHOA HỌC TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC



1. Chủ trương chuyển giao một số dịch vụ hành chính công cho các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện ở Việt Nam hiện nay



2. Một số vấn đề về quản lý, sử dụng cán bộ, công chức nữ trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay



SỐ 01
THÁNG 3/2021

SỐ 01

THÁNG 03 NĂM 2021

Chịu trách nhiệm xuất bản
Tổng Biên tập:

TS. Nguyễn Ngọc Vân - Viện trưởng
Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ban Biên tập:

TS. Lê Anh Tuấn
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

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

TRONG SỐ NÀY

GIỚI THIỆU KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU 1

NGHIÊN CỨU TRAO ĐỔI 2

● **Trần Thị Ngọc Khuyên:** Chủ trương chuyển giao một số dịch vụ hành chính công cho các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện ở Việt Nam hiện nay 2

● **Lê Thị Kim Liên:** Một số vấn đề về quản lý, sử dụng cán bộ, công chức nữ trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay 9

Thiết kế bìa và trình bày: Phương Lan

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài khoa học cấp Bộ:
**Cơ sở khoa học xây dựng mô hình
tổ chức cơ quan thực thi chính sách đáp ứng yêu cầu
nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối
với ngành, lĩnh vực**

**Chủ nhiệm: TS. Vũ Hải Nam, Phó Vụ trưởng,
Vụ Tổ chức - Biên chế, Bộ Nội vụ**

**Ngày nghiệm thu: 24/02/2021
Kết quả đạt loại: Khá**

Đề tài khoa học cấp Bộ:
**Cơ sở khoa học xây dựng mô hình
tổ chức cơ quan thực thi chính sách đáp ứng yêu cầu
nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối
với ngành, lĩnh vực**

**Chủ nhiệm: TS. Vũ Hải Nam, Phó Vụ trưởng,
Vụ Tổ chức - Biên chế, Bộ Nội vụ**

**Ngày nghiệm thu: 24/02/2021
Kết quả đạt loại: Khá**

Dự án:
**Điều tra thực trạng, đề xuất giải pháp nâng cao chất
lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức xã đáp ứng yêu cầu
xây dựng nông thôn mới ở Việt Nam hiện nay**

Đơn vị chủ trì: Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

**Ngày nghiệm thu: 31/12/2020
Kết quả đạt loại: Khá**

*Thông tin cụ thể về đề tài được đăng tải trên website của
Viện Khoa học tổ chức nhà nước tại địa chỉ:
<http://isos.gov.vn>
(chọn liên kết: Cơ sở dữ liệu khoa học công nghệ)*

Nghiên cứu - Trao đổi

CHỦ TRƯỞNG CHUYỂN GIAO MỘT SỐ DỊCH VỤ HÀNH CHÍNH CÔNG CHO CÁC DOANH NGHIỆP, CÁC TỔ CHỨC XÃ HỘI THỰC HIỆN Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

ThS. Trần Thị Ngọc Khuyên,
Nghiên cứu viên, Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Việc chuyển giao dịch vụ hành chính công được xem là một giải pháp cốt lõi để cải cách hoạt động công vụ, từng bước hoàn thiện cơ chế vận hành bộ máy hành chính, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới, nhằm xây dựng bộ máy quản lý Nhà nước tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ hành chính công cũng như cải cách hành chính, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, tạo thuận lợi cho người dân, doanh nghiệp. Theo đó, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 01/NQ-CP về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và dự toán ngân sách nhà nước năm 2018, một trong những nhiệm vụ chủ yếu thực hiện trong năm 2018 và các năm tiếp theo là: Nghiên cứu và xây dựng Đề án chuyển giao cho doanh nghiệp, các tổ chức xã hội có đủ năng lực đảm nhiệm một số nhiệm vụ và dịch vụ hành chính công mà các cơ quan hành chính nhà nước không nhất thiết phải thực hiện; đổi mới phương pháp, cách thức giải quyết thủ tục hành chính (TTHC) trên cơ sở nguyên tắc bảo đảm an ninh, an toàn, hiệu quả, thuận tiện, phục vụ theo nhu cầu của người dân và doanh nghiệp.

1. Chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về chuyển giao một số dịch vụ hành chính công cho các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện

1.1. Khái quát chung về dịch vụ hành chính công

* Khái niệm về dịch vụ công, dịch vụ hành chính công

Dịch vụ công là những hoạt động phục vụ các lợi ích chung, thiết yếu, các quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức và do Nhà nước trực tiếp đảm nhận hay ủy quyền cho tổ chức, cá nhân khác thực hiện nhằm bảo đảm trật tự, lợi ích chung và công bằng xã hội. Nhìn từ góc độ lĩnh vực cung ứng dịch vụ thì dịch vụ công gồm 03 loại: dịch vụ công trong lĩnh vực sự nghiệp, dịch vụ công trong lĩnh vực công ích và dịch vụ công trong lĩnh vực hành chính nhà nước hay còn gọi là dịch vụ hành chính công.

Trong các loại dịch vụ công, dịch vụ hành chính công (DVHCC) là loại hình dịch vụ có sự khác biệt đáng kể so với dịch vụ sự nghiệp công và dịch vụ công ích. Do việc cung ứng dịch vụ sự nghiệp công và dịch vụ công ích không gắn với quyền lực của nhà nước, nên việc mở rộng sự tham gia của xã hội vào việc cung ứng là điều hợp lý và xu hướng này ngày càng phát triển mạnh mẽ. Trong khi đó, DVHCC là dịch vụ gắn với thẩm quyền hành chính pháp lý của nhà nước và thường do các cơ quan hành chính nhà nước thực hiện.

Theo đó, DVHCC là một loại dịch vụ công do các cơ quan hành chính nhà nước hoặc tổ chức được ủy quyền thực hiện để phục vụ các quyền và nghĩa vụ cơ bản của các tổ chức và công dân. Nói cách khác “dịch vụ hành chính công là hoạt động thực thi pháp luật nhằm phục vụ các quyền và nghĩa vụ cơ bản của các tổ chức và công dân, do các cơ quan hành chính nhà nước hoặc tổ chức được ủy quyền thực hiện trên cơ sở quy định của pháp luật”¹.

1. Nguyễn Ngọc Hiến (2006), Hành chính công, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.

Nghiên cứu - Trao đổi

Theo pháp luật Việt Nam, khái niệm DVHCC được quy định tại Nghị định số 43/2011/NĐ-CP ngày 13/6/2011 của Chính phủ quy định về việc cung cấp thông tin và dịch vụ công trực tuyến trên trang thông tin điện tử hoặc cổng thông tin điện tử của cơ quan nhà nước: *Dịch vụ hành chính công được hiểu là những dịch vụ liên quan đến hoạt động thực thi pháp luật, không nhằm mục tiêu lợi nhuận, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp cho tổ chức, cá nhân dưới hình thức các loại giấy tờ có giá trị pháp lý trong các lĩnh vực mà cơ quan nhà nước đó quản lý.* Đồng thời, mỗi dịch vụ hành chính công gắn liền với một thủ tục hành chính để giải quyết hoàn chỉnh một công việc cụ thể liên quan đến tổ chức, cá nhân.

Bởi vậy, có thể thấy DVHCC là những hoạt động nhằm phục vụ các quyền và nghĩa vụ cơ bản của các tổ chức và công dân theo các quy định pháp luật hiện hành, do các cơ quan hành chính nhà nước thực hiện nhằm phục vụ cho quản lý nhà nước. Đó là những hoạt động của nhà nước cung cấp các giấy tờ hành chính, tư pháp như: cấp phép, giấy chứng nhận, đăng ký, thị thực, hộ tịch... hoặc hoạt động thu các khoản đóng góp vào ngân sách nhà nước, xử lý các vi phạm hành chính.

** Đặc trưng của dịch vụ hành chính công*

Dịch vụ hành chính công có những đặc trưng sau:

Thứ nhất, việc cung ứng DVHCC luôn gắn với thẩm quyền mang tính quyền lực, gắn với các hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước trong việc cấp các loại giấy phép, giấy khai sinh, chứng minh nhân dân; xử lý và xử phạt hành chính, kiểm tra, thanh tra hành chính...

Thứ hai, DVHCC là những hoạt động nhằm phục vụ cho chức năng quản lý và theo quy định của pháp luật thì người dân, tổ chức phải thực hiện để bảo đảm trật tự, an toàn xã hội.

Thứ ba, mọi tổ chức người dân đều có quyền ngang nhau trong tiếp nhận và sử

dụng dịch vụ. Đây là dịch vụ do nhà nước sử dụng quyền lực công được nhân dân trao cho để thực hiện, vì vậy phải bảo đảm sự bình đẳng cho mọi tổ chức và cá nhân.

Thứ tư, DVHCC là những hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận (nếu có thu tiền thì thu dưới dạng lệ phí để nộp ngân sách nhà nước). Lệ phí không mang tính chất bù đắp hao phí lao động cho bản thân người cung cấp dịch vụ, mà chủ yếu là nhằm tạo ra sự công bằng giữa người sử dụng dịch vụ với người không sử dụng dịch vụ.

Dịch vụ hành chính công ở Việt Nam hiện nay được gắn với các hoạt động cụ thể như: (1) *Hoạt động cấp các loại giấy phép*; (2) *Hoạt động cấp các loại giấy xác nhận, chứng thực*; (3) *Hoạt động cấp giấy đăng ký kinh doanh và chứng chỉ hành nghề*; (4) *Hoạt động thu các khoản đóng góp vào ngân sách và các quỹ của nhà nước*; (5) *Hoạt động giải quyết khiếu nại, tố cáo của công dân và xử lý các vi phạm hành chính...*

Với đặc điểm, mỗi DVHCC gắn liền với một thủ tục hành chính để giải quyết hoàn chỉnh một công việc cụ thể liên quan đến tổ chức, cá nhân, thì thủ tục hành chính được quy định để các cơ quan nhà nước có thể thực hiện các hoạt động quản lý nhà nước, có vai trò quan trọng trong đời sống xã hội, ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp và đời sống nhân dân. Thông qua thủ tục hành chính, các cá nhân, tổ chức thực hiện được quyền lợi, nghĩa vụ của mình; đồng thời thông qua việc thực hiện thủ tục hành chính các cơ quan hành chính nhà nước thực hiện chức năng quản lý nhà nước.

Kết quả của DVHCC là các tổ chức và cá nhân sẽ nhận được sự đồng ý của cơ quan nhà nước có thẩm quyền bằng việc cấp các loại giấy tờ có giá trị pháp lý hoặc giấy xác nhận đã thực thi một số nghĩa vụ của tổ chức và cá nhân đối với nhà nước.

1.2. Chủ trương chuyển giao một số dịch vụ hành chính công cho các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện

** Quan điểm, chủ trương của Đảng*

Nghiên cứu - Trao đổi

Từ Đại hội IX (năm 2001) đến nay, Đảng ta đã ban hành nhiều chủ trương, nghị quyết về cải cách hệ thống chính trị, trong đó chỉ rõ những định hướng lớn về hành chính công như: “Tách cơ quan hành chính công quyền với tổ chức sự nghiệp”; “tách hệ thống cơ quan hành chính công khỏi hệ thống cơ quan sự nghiệp; phát triển mạnh các dịch vụ công cộng”; “Đặt yêu cầu cải cách thủ tục hành chính ngay trong quá trình xây dựng thể chế, ... xây dựng chuẩn mực quốc gia về thủ tục hành chính; giảm mạnh các thủ tục hiện hành. Đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và điều hành của hệ thống hành chính nhà nước các cấp”; “đẩy mạnh xã hội hóa đối với cung cấp các dịch vụ công”. Cùng với chủ trương sắp xếp tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu quả, sự kết hợp giữa cơ quan nhà nước và các thành phần kinh tế ngoài nhà nước trong hoạt động cung ứng dịch vụ công trở thành một xu hướng tất yếu.

Tại Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đã xác định rõ nhiệm vụ cần triển khai thực hiện là “Chuyển một số nhiệm vụ và dịch vụ hành chính công mà Nhà nước không nhất thiết phải thực hiện cho doanh nghiệp, các tổ chức xã hội đảm nhiệm”.

* Chính sách của Nhà nước

Thực hiện chủ trương của Đảng ta, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 01/NQ-CP về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và dự toán ngân sách nhà nước năm 2018, một trong những nhiệm vụ chủ yếu thực hiện trong năm 2018 và các năm tiếp theo là: *Nghiên cứu và xây dựng Đề án chuyển giao cho doanh nghiệp, các tổ chức xã hội có đủ năng lực đảm nhiệm một số nhiệm vụ và dịch vụ hành chính công mà các cơ quan hành chính nhà nước không nhất thiết phải thực hiện; đổi mới phương pháp, cách thức*

giải quyết thủ tục hành chính trên cơ sở nguyên tắc bảo đảm an ninh, an toàn, hiệu quả, thuận tiện, phục vụ theo nhu cầu của người dân và doanh nghiệp.

Với nhiệm vụ trên, Chính phủ tiếp tục ban hành Quyết định số 75/QĐ-BCĐCCHC ngày 24/4/2019 của Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính của Chính phủ Ban hành kế hoạch hành động năm 2019, khẳng định cần thiết: Nghiên cứu và xây dựng Đề án chuyển giao cho doanh nghiệp, các tổ chức xã hội có đủ năng lực đảm nhiệm một số nhiệm vụ và dịch vụ hành chính công mà các cơ quan hành chính nhà nước không nhất thiết phải thực hiện...

Theo đó, các cơ quan hành chính nhà nước phải xây dựng đề án chuyển giao một số DVHCC cho các doanh nghiệp và các tổ chức xã hội thực hiện, tập trung thực hiện các nhiệm vụ theo định hướng sau:

- Xác định rõ, đầy đủ các DVHCC cơ quan có trách nhiệm phải thực hiện và các DVHCC có thể chuyển giao cho các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện.

- Nghiên cứu xây dựng trình cấp có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền các quy định, quy chuẩn, tiêu chuẩn, tiêu chí chất lượng, định mức, giá thành, phí, lệ phí, các chính sách và các yêu cầu khác, tạo cơ sở pháp lý và các điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện có chất lượng, hiệu quả các DVHCC được chuyển giao.

- Tổ chức triển khai thực hiện việc chuyển giao các DVHCC của cơ quan cho các doanh nghiệp và các tổ chức xã hội theo Đề án đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Tăng cường tuyên truyền nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức và người dân về ý nghĩa, tầm quan trọng của quan điểm, chủ trương chuyển giao một số DVHCC cho các doanh nghiệp và các tổ chức xã hội thực hiện, nhằm tạo ra đồng thuận xã hội cao, tăng cường trách nhiệm, ý thức tự giác, chủ động và tinh thần tích cực, sáng tạo của họ trong thực hiện quan điểm, chủ trương quan trọng này.

Nghiên cứu - Trao đổi

- Kiểm tra, thanh tra việc chuyển giao các DVHCC cho các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện theo kế hoạch của Đề án, để phòng ngừa, kịp thời phát hiện, xử lý các vi phạm, tìm kiếm các giải pháp khắc phục, góp phần hoàn thiện Đề án, nâng cao hiệu quả thực hiện Đề án.

- Tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm để có thể mở rộng việc chuyển giao các DVHCC cho các doanh nghiệp và các tổ chức xã hội thực hiện, góp phần tinh giản bộ máy, biên chế của các cơ quan hành chính nhà nước, nâng cao chất lượng, hiệu quả cung ứng DVHCC cho người dân, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cải cách hành chính đặt ra hiện nay.

2. Thực trạng triển khai chủ trương chuyển giao một số dịch vụ hành chính công cho các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện

2.1. Kết quả đạt được

Bước đầu, nâng cao nhận thức của lãnh đạo các cơ quan, đơn vị về cung ứng dịch vụ hành chính công, nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức và người dân về ý nghĩa, tầm quan trọng của quan điểm, chủ trương chuyển giao một số DVHCC cho các doanh nghiệp và các tổ chức xã hội thực hiện, nhằm tạo ra đồng thuận xã hội cao, tăng cường trách nhiệm, ý thức tự giác, chủ động và tinh thần tích cực, sáng tạo của họ trong thực hiện quan điểm, chủ trương quan trọng này. Bên cạnh đó, các chuyên gia, các nhà khoa học, nhà quản lý cho rằng đây là xu hướng tất yếu trong cải cách quản trị quốc gia, cần có sự phân biệt và tách bạch giữa hoạch định chính sách, xây dựng, hoàn thiện thể chế (xây dựng, ban hành pháp luật) với tổ chức thực thi pháp luật (thực thi chính sách, trên cơ sở phân biệt và tách bạch này, cơ chế tổ chức thi hành pháp luật trên các lĩnh vực cần được đổi mới. Trong vấn đề này, một hướng cải cách phù hợp với xu hướng chung của các nước trên thế giới là chuyển giao một số hoạt động thực thi pháp luật cho các tổ chức ngoài nhà nước thực hiện.

Thứ hai, nhằm triển khai chủ trương

của Đảng và định hướng của Chính phủ, một số Bộ, ngành, địa phương đã chủ động triển khai rà soát thủ tục hành chính công từ Trung ương đến địa phương, đánh giá và đưa ra những tiêu chí lựa chọn dịch vụ có thể chuyển giao.

Hiện nay, đối với các cơ quan ở Trung ương đã có Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ Giao thông vận tải ban hành Đề án chuyển giao nhiệm vụ, dịch vụ công thuộc ngành, lĩnh vực quản lý. Bộ Giao thông vận tải ban hành Đề án chuyển giao nhằm cải cách hành chính, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực giao thông vận tải. Mục tiêu cụ thể: lựa chọn được một số nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công hoặc một số khâu trong thủ tục hành chính có thể chuyển giao cho doanh nghiệp, tổ chức xã hội có đủ năng lực tham gia thực hiện. Còn đối với đề án chuyển giao mà Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch đã ban hành thể hiện rõ phạm vi bao gồm toàn bộ các DVHCC trong lĩnh vực văn hóa, gia đình, thể dục, thể thao và du lịch ở cả cấp Trung ương và địa phương, với kết quả thực hiện TTHC là: Giấy phép, giấy xác nhận, giấy chứng nhận, biên bản giám định, giấy đăng ký kinh doanh, chứng chỉ hành nghề, thẻ hành nghề, quyết định (xét tặng, công nhận, cho phép, đồng ý...), văn bản (phê duyệt, chấp thuận, phúc đáp...) đã được Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch ra quyết định công bố TTHC theo quy định hiện hành.

Đối với các địa phương, có thành phố Đà Nẵng, tỉnh Đồng Tháp, Lâm Đồng, Quảng Nam, Nghệ An... đã ban hành Đề án rà soát, chuyển giao một số nhiệm vụ, DVHCC mà nhà nước không nhất thiết phải thực hiện cho doanh nghiệp, các tổ chức xã hội đảm nhiệm. Tuy nhiên, ở mỗi địa phương, thực hiện theo những mức độ khác nhau. Cụ thể như:

Đối với Đà Nẵng ưu tiên lựa chọn các DVHCC thuộc các nhóm dịch vụ về hoạt động cấp chứng chỉ hành nghề; cấp giấy chứng nhận; đào tạo, bồi dưỡng. Đối với

Nghiên cứu - Trao đổi

tỉnh Đồng Tháp có Đề án thí điểm chuyển giao các nhiệm vụ, DVHCC trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp nhằm giúp cho các cơ quan hành chính nhà nước tỉnh giảm biên chế, giảm tải công việc, giảm chi đầu tư cơ sở vật chất và khai thác hiệu quả mạng bưu chính công cộng do Nhà nước đầu tư; trước mắt tập trung vào việc Bưu điện tỉnh Đồng Tháp tham gia tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính cho tổ chức, cá nhân theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông ở cả 3 cấp: Tỉnh, huyện và xã, được lựa chọn dựa trên tiêu chí từ dễ đến khó, từ đơn giản đến phức tạp theo lộ trình phù hợp với năng lực của nhân viên Bưu điện. Các địa phương khác triển khai Đề án thí điểm chuyển giao nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công cho Bưu điện trên địa bàn tỉnh như: Lâm Đồng, Hà Tĩnh, Quảng Nam, Nghệ An...

Qua quá trình thực hiện, các địa phương đã tiến hành sơ kết việc thí điểm chuyển giao này và khẳng định, việc thí điểm chuyển giao các nhiệm vụ, DVHCC trên địa bàn tỉnh là một giải pháp khả thi, hiệu quả và là bước đột phá trong thực hiện công tác cải cách hành chính nhằm mang lại các lợi ích thiết thực cho người dân, doanh nghiệp. Mô hình đang được thí điểm khá thành công này với sự tham gia của ngành Bưu điện bằng việc các nhân viên bưu điện tham gia vào việc tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính tại bộ phận Một cửa. Nhân viên bưu điện thay thế cho công chức tại các sở, ban, ngành và đảm đương được công việc với chất lượng tốt, được chính quyền địa phương thừa nhận. Việc chuyển giao nhiệm vụ tiếp nhận và trả kết quả tại bộ phận một cửa cho nhân viên bưu điện trong bối cảnh sắp xếp, kiện toàn, tinh gọn tổ chức bộ máy của các đơn vị hiện nay là một bước đổi mới trong nhận thức của lãnh đạo các cơ quan, đơn vị về cung ứng dịch vụ công.

Bên cạnh đó, hiện nay một số bộ, ngành đang trong quá trình nghiên cứu, xây dựng đề án để thực hiện chủ trương chuyển giao cho doanh nghiệp, các tổ chức xã hội có đủ

năng lực đảm nhiệm một số nhiệm vụ và DVHCC mà các cơ quan hành chính nhà nước không nhất thiết phải thực hiện như: Bộ Tư pháp, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn...

Thứ ba, trong thực tế có một số các cơ quan hành chính nhà nước đã thực hiện chuyển giao một số công đoạn cho các doanh nghiệp và tổ chức thực hiện. Cụ thể như: cơ quan thuế ủy quyền cho các ngân hàng thu các khoản thuế theo quy định đối với các tổ chức và cá nhân; người vi phạm giao thông có thể nộp phạt tại ngân hàng hoặc Bưu điện (mà không cần đến Kho bạc nhà nước). Một loạt công đoạn DVHCC về thu chi tài chính được chuyển giao cho các bưu điện như: chi trả lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội; chi trả bảo trợ xã hội, chi trả cho người có công, thu bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội tự nguyện, thu thuế đối với cá nhân kinh doanh, thu tiền phạt và chuyển trả giấy tờ tạm giữ vi phạm giao thông.

Đặc biệt, trong lĩnh vực tư pháp, các hoạt động cung cấp dịch vụ công trong ngành Tư pháp đã được chuyển giao cho cá nhân, doanh nghiệp, các tổ chức xã hội hoặc cá nhân thực hiện; một số DVHCC đã và đang được chuyển giao (toàn bộ hoặc một phần, một số công đoạn) cho tổ chức xã hội hoặc doanh nghiệp thực hiện, qua đó đã mang lại kết quả tích cực, phục vụ tốt theo yêu cầu của người dân và doanh nghiệp. Văn phòng công chứng được thành lập bên cạnh Phòng công chứng của Nhà nước; sự tham gia vào hoạt động trợ giúp pháp lý của các tổ chức luật sư, tư vấn pháp luật; các tổ chức giám định tư pháp ngoài công lập đối với các lĩnh vực về tài chính, xây dựng, di vật, cổ vật; tổ chức thừa phát lại...

Nhìn chung, từ chủ trương chuyển giao cho doanh nghiệp, các tổ chức xã hội có đủ năng lực đảm nhiệm một số nhiệm vụ và DVHCC mà các cơ quan hành chính nhà nước không nhất thiết phải thực hiện thì hiện nay đã chuyển giao một số khâu trong giải quyết thủ tục hành chính cho các doanh nghiệp, tổ chức xã hội thực hiện, tạo ra mô

Nghiên cứu - Trao đổi

hình nhà nước và doanh nghiệp cùng song song thực hiện thủ tục hành chính, tạo thuận tiện cũng như tăng thêm sự lựa chọn cho người dân, doanh nghiệp. Nhờ đó, phần nào giảm bớt gánh nặng cho các cơ quan quản lý nhà nước trong việc giải quyết các thủ tục hành chính, bộ máy nhà nước được tinh gọn hơn, giảm chi ngân sách. Đây cũng là giải pháp quan trọng để thực hiện chính sách công bằng xã hội trong chiến lược phát triển kinh tế, xã hội của Đảng và nhà nước vì nhà nước có thể dùng nguồn ngân sách vốn hạn hẹp để đầu tư cho các vùng khó khăn, các đối tượng chính sách. Đồng thời, việc chuyển giao một số DVHCC làm nâng cao chất lượng dịch vụ, tăng tính công khai, minh bạch; thời gian giải quyết thủ tục hành chính nhanh chóng, thuận tiện tạo thuận lợi hơn cho người dân, doanh nghiệp trong việc thực hiện giải quyết thủ tục hành chính.

2.2. Hạn chế, khó khăn

Từ năm 2018 đến nay, các bộ, ngành Trung ương đã tích cực lồng ghép nội dung, nhiệm vụ này vào các chương trình, kế hoạch công tác. Tuy nhiên, việc rà soát đồng bộ từ Trung ương đến địa phương để ban hành Đề án, kế hoạch chi tiết kèm theo các giải pháp về điều chỉnh thể chế, quy định chưa có. Hầu hết các bộ, ngành và địa phương đều lúng túng trong cách thức triển khai xác định nhiệm vụ, DVHCC nào đủ điều kiện để có thể chuyển giao và thực chất việc thực hiện là vừa làm, vừa rút kinh nghiệm. Bởi vậy, số lượng các bộ, ngành và địa phương ban hành được Đề án chuyển giao một số DVHCC cho các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện còn hạn chế.

Bên cạnh đó, còn những vướng mắc về quy định, đặc biệt quy định chuyển giao và quy định hỗ trợ doanh nghiệp tham gia chuyển giao chưa ban hành kịp thời. Trong các bộ, ngành đã ban hành Đề án chuyển giao có Bộ Giao thông vận tải nhưng Bộ Giao thông vận tải chưa ban hành tiêu chí, điều kiện kinh doanh cho các đơn vị tham gia cung ứng dịch vụ công đối với từng thủ tục cụ thể; sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan; xây dựng cơ

chế giám sát chặt chẽ đối với các đơn vị tham gia cung cấp hành chính công, xây dựng kế hoạch tuyên truyền phổ biến đến các tầng lớp nhân dân, dẫn đến trong thực tế thực hiện còn những khó khăn, vướng mắc nhất định.

Ngoài ra, việc tham gia của các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội vào các DVHCC có thể chuyển giao còn phụ thuộc rất nhiều vào sự khả thi, sức hấp dẫn của dịch vụ công được chuyển giao. Hiện nay, việc chuyển hóa các dịch vụ công được thực hiện theo hai cách thức cơ bản, đó là: nhà nước huy động sự tham gia của các nguồn lực (nhân lực, tài lực) thuộc khu vực ngoài nhà nước vào cung ứng dịch vụ và nhà nước từng bước chuyển giao dịch vụ cho các cá nhân, tổ chức ngoài nhà nước thực hiện. Thực tế cho thấy mặc dù chúng ta kỳ vọng nhiều nhưng việc lựa chọn cách thức nào là do khả năng tham gia của xã hội quyết định mà khả năng đó phụ thuộc chủ yếu vào các điều kiện kinh tế - xã hội khách quan ở từng giai đoạn phát triển, không thể tùy thuộc vào ý muốn chủ quan của cơ quan nhà nước. Trong khi đó, một số nhiệm vụ công và DVHCC có tính hoàn toàn miễn phí đối với người thụ hưởng, người thực hiện không được nhận bất kỳ khoản thù lao, lợi ích vật chất hoặc lợi ích nào khác từ người được thụ hưởng (khác với các dịch vụ có thu phí trong các hoạt động dịch vụ sự nghiệp công về y tế, giáo dục, công chứng...). Do vậy, việc chuyển giao DVHCC không có nhiều hấp dẫn như dịch vụ sự nghiệp công (đơn giá được xây dựng phù hợp theo cơ chế thị trường).

Hơn nữa, đối với một số DVHCC có tính phức tạp, nhạy cảm, hồ sơ thủ tục nhiều, lĩnh vực rộng, liên quan trực tiếp đến quyền lợi của cá nhân, tổ chức và tác động lớn đến bảo đảm quốc phòng - an ninh, phát triển kinh tế - xã hội và sự phát triển bền vững của đất nước nên nhiều bộ, ngành còn có những khó khăn trong quá trình triển khai thực hiện. Đơn cử như, khi thực hiện giải quyết thủ tục hành chính trong lĩnh vực tài nguyên và môi trường, nếu chuyển giao cho

Nghiên cứu - Trao đổi

doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện phải tính đến các yếu tố đặc thù và hiệu quả thực tiễn của các phương án cung cấp dịch vụ công trong các lĩnh vực này.

3. Một số đề xuất, kiến nghị đẩy mạnh việc thực hiện chủ trương chuyển giao một số dịch vụ hành chính công cho các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện

Thứ nhất, cần hoàn thiện thể chế, chính sách, cơ chế quản lý và tổ chức cung ứng phù hợp với đặc điểm, tính chất của từng loại DVHCC, trong đó tính đến đặc thù đối với những dịch vụ là trách nhiệm của nhà nước. Tăng cường các giao dịch hành chính công theo hướng trọn gói, người dân và doanh nghiệp không phải liên hệ đến nhiều cơ quan nhà nước để giải quyết.

Thứ hai, rà soát, ban hành quy trình thực hiện rõ ràng, cụ thể đối với các DVHCC trước khi chuyển giao doanh nghiệp thực hiện, đảm bảo tính pháp lý, vai trò quản lý nhà nước của nhiệm vụ liên quan và để đảm bảo chất lượng khi chuyển giao.

Thứ ba, cần đa dạng các hình thức tham gia của doanh nghiệp, tổ chức xã hội vào thực hiện các DVHCC, không nhất thiết phải chuyển giao toàn bộ mà có thể kêu gọi doanh nghiệp, các tổ chức xã hội tham gia một công đoạn của DVHCC, hoạt động phù hợp với năng lực của doanh nghiệp, tận dụng được lợi thế về địa bàn hoạt động, lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp.

Thứ tư, xây dựng được các tiêu chí chung, các tiêu chí cụ thể trong việc lựa chọn các DVHCC để chuyển giao cho doanh nghiệp, tổ chức xã hội thực hiện nhằm bảo đảm tính khả thi, hiệu quả khi triển khai trên thực tế. Ví dụ như: tiêu chí về nhu cầu cao từ phía người dân, doanh nghiệp; có tính hấp dẫn đối với doanh nghiệp (mức thu bảo đảm có lãi) và phải có doanh nghiệp, tổ chức xã hội đủ năng lực (cơ sở vật chất, kỹ thuật, trình độ nhân lực...). Đồng thời, có kế hoạch chi tiết cụ thể việc chuyển giao cho doanh nghiệp, tổ chức xã hội thực hiện đối với từng DVHCC để bảo đảm tính chủ động cho nhà nước, doanh

nh nghiệp cũng như người dân, đặc biệt quan tâm đến công tác tuyên truyền, phổ biến, cung cấp thông tin về cách thức, lộ trình triển khai thực hiện.

Thứ năm, cần xây dựng cơ chế giám sát, thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm có hiệu quả để bảo đảm an ninh, an toàn, trật tự xã hội, không buông lỏng quản lý nhà nước khi chuyển giao một số nhiệm vụ, DVHCC cho các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện. Trên cơ sở đó tiến hành rà soát, đề xuất sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan để quy định chế độ thông tin, báo cáo và trách nhiệm giải trình của các đơn vị thực hiện dịch vụ và để kịp thời xử lý nghiêm những hiện tượng tiêu cực trong hoạt động cung cấp DVHCC./.

Tài liệu tham khảo

1. Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả;

2. Quyết định số 75/QĐ-BCĐCCHC ngày 24/4/2019 của Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính của Chính phủ “Ban hành kế hoạch hành động năm 2019”;

3. Quyết định số 2932/QĐ-BGTVT năm 2018 của Bộ Giao thông vận tải về phê duyệt Đề án “Chuyển giao cho doanh nghiệp, các tổ chức xã hội có đủ năng lực đảm nhiệm một số nhiệm vụ và dịch vụ hành chính công mà cơ quan hành chính nhà nước không nhất thiết phải thực hiện trong lĩnh vực giao thông vận tải”.

4. Quyết định số 4920/QĐ-BVHTTDL năm 2018 của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch về phê duyệt Đề án “Rà soát chuyển một số dịch vụ hành chính công trong lĩnh vực văn hóa, gia đình, thể dục thể thao và du lịch không nhất thiết Nhà nước phải thực hiện cho doanh nghiệp và tổ chức xã hội đảm nhiệm”.

3. Nghị quyết số 10/NQ-CP ngày 03/02/2018 của Chính phủ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị

Nghiên cứu - Trao đổi

quyết số 18-NQ/TW.

4. Quyết định số 843/QĐ-UBND-HC năm 2018 của UBND tỉnh Đồng Thápban hành Đề án thí điểm chuyển giao các nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp.

5. Quyết định số 2459/QĐ-UBND năm 2019 của UBND tỉnh Hà Tĩnh về Đề án thí điểm chuyển giao nhiệm vụ hành chính công thực hiện qua dịch vụ bưu chính công ích trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh.

6. Quyết định số 644/QĐ-UBND năm 2019 của UBND tỉnh Lâm Đồng về Đề án thí điểm chuyển giao nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công cho Bưu điện trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

7. Quyết định số 3842/QĐ-UBND năm 2015 của UBND tỉnh Nghệ An về Kế hoạch triển khai Đề án thí điểm cấp Phiếu lý lịch

tư pháp qua dịch vụ bưu chính trên địa bàn tỉnh Nghệ An.

8. Nguyễn Ngọc Hiến (2006), *Hành chính công*, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.

9. Lê Chi Mai (2017), “Áp dụng giá dịch vụ trong cải cách ứng dụng dịch vụ công”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, Học viện Hành chính Quốc gia, 2017, số 258.

10. Lê Chi Mai (2006), *Dịch vụ hành chính công*, Nhà xuất bản Lý luận Chính trị, Hà Nội.

11. Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ, Kỷ yếu và Báo cáo kết quả Hội thảo “*Cơ sở khoa học chuyển giao một số dịch vụ hành chính công cho các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội thực hiện*” (9/2020), Hà Nội.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ QUẢN LÝ, SỬ DỤNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NỮ TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HIỆN NAY

ThS. Lê Thị Kim Liên, Nghiên cứu viên
Viện Khoa học tổ chức nhà nước

1. Thúc đẩy bình đẳng giới, phát triển phụ nữ nói chung và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nữ nói riêng luôn là vấn đề được Đảng và Nhà nước quan tâm. Từ đó, đã có nhiều văn bản, chính sách, pháp luật được ban hành, triển khai thực hiện đồng bộ nhằm đảm bảo thực thi bình đẳng giới, phát triển cán bộ, công chức nữ, đảm bảo việc quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức nữ một cách chủ động và hiệu quả.

Cụ thể, thực hiện quy định của Hiến pháp, Luật Bình đẳng giới năm 2006, Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, việc thực hiện bình đẳng giới, lồng ghép giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật về quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, tạo hành lang pháp lý cần thiết cho việc quản lý,

sử dụng cán bộ, công chức nữ trong các cơ quan nhà nước.

Trong tuyển dụng, các quy định hiện nay đã thực hiện đúng tinh thần “không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo”.

Trong quản lý và sử dụng cán bộ, công chức đã đảm bảo yếu tố bình đẳng, tạo cơ hội cho cán bộ, công chức nữ được học tập, làm việc và phát triển. Các quy định về hoạt động bố trí, phân công; chuyển ngạch; nâng ngạch; điều động; luân chuyển; biệt phái; bổ nhiệm; bổ nhiệm lại; từ chức, miễn nhiệm; đánh giá; trình tự, thủ tục đánh giá công chức trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại; quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đều chú trọng đến yếu tố giới. Cụ thể: trong thời gian thực hiện chế độ thai sản và nuôi con dưới 36 tháng

Nghiên cứu - Trao đổi

tuổi, cán bộ công chức nữ được xét đến thiên chức làm mẹ, không thực hiện biệt phái², thôi việc³. Thời gian nghỉ thai sản theo quy định được tính để bình xét tặng danh hiệu “Lao động tiên tiến”, “Chiến sĩ tiên tiến”. Trong kỳ thi nâng ngạch công chức, nếu cùng kết quả, phụ nữ được ưu tiên lựa chọn trúng tuyển⁴. Trong đào tạo, bồi dưỡng, nữ giới được hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng⁵; được giảm chi phí đền bù⁶. Yêu cầu: “bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ không dưới 15% trong quy hoạch cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy và ban lãnh đạo chính quyền các cấp. Đồng thời thực hiện chủ trương, đối với cấp huyện và tương đương trở lên nhất thiết phải có cán bộ nữ trong cơ cấu lãnh đạo”⁷ là một biện pháp tích cực để đảm bảo việc tham gia vào bộ máy lãnh đạo của cán bộ, công chức nữ.

Các văn bản quy định cụ thể về tiêu chuẩn, độ tuổi, tỷ lệ⁸ cán bộ nữ, tỷ lệ lãnh đạo chủ chốt là nữ⁹... đã từng bước khắc phục tình trạng nể nang, né tránh, thiếu khách quan khi xem xét, quyết định về cán bộ, có quan tâm, chú ý tới việc bổ nhiệm cán bộ nữ, góp phần nâng tỉ lệ nữ tham gia các vị trí lãnh đạo, quản lý. Đặc biệt, Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư về việc tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới đã gắn trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền với công tác cán bộ nữ.

Ngày 31 tháng 12 năm 2020, Thủ tướng Chính phủ tiếp tục phê duyệt Chương trình “Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2021 - 2030”. Mục tiêu là đảm bảo sự tham gia bình đẳng của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách,

phần đầu đến năm 2025 đạt 60% và đến năm 2030 đạt 75%, các cơ quan quản lý nhà nước, chính quyền địa phương các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ.

Với các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành, thể chế về quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức nữ trong các cơ quan hành chính nhà nước đã được thể hiện đầy đủ, đồng bộ trên các phương diện, tạo hành lang pháp lý cho công tác quản lý và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức nữ trong các cơ quan hành chính nhà nước. Điều này đã được khẳng định thông qua kết quả điều tra xã hội học mới đây của Viện Khoa học tổ chức nhà nước - Bộ Nội vụ. Theo đó, trên 70% lãnh đạo quản lý và nữ cán bộ, công chức được hỏi cho rằng trong công tác quản lý, sử dụng, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng... nam nữ được đối xử bình đẳng. Nội dung đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo bình đẳng giới của hai nhóm là tương đồng, đạt tỷ lệ 91.02% (lãnh đạo quản lý đánh giá) và 90.33% (cán bộ, công chức nữ đánh giá).

2. Bên cạnh những kết quả đã đạt được, việc quản lý, sử dụng cán bộ, công chức nữ vẫn còn một số vấn đề đang được đặt ra. Cụ thể:

Về quy định độ tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ. Tuổi hưu hiện tại ở Việt Nam là 60 đối với nữ và 62 đối với nam. Sự khác biệt về tuổi hưu gây bất lợi đối với phụ nữ ở một số điểm: Rút ngắn thời gian làm việc, giai đoạn và cơ hội thăng tiến; thu nhập tổng cộng ít hơn; hạn chế khả năng đóng góp hiệu quả do họ buộc phải về hưu khi họ đang ở đỉnh cao của sự nghiệp; điều kiện tuổi tham gia tập huấn cũng không công bằng. Nam giới sẽ dễ được chọn tham gia bồi dưỡng hơn do tính chi phí hiệu quả cao

2. Khoản 6, điều 53 Luật Cán bộ công chức năm 2008: “Không thực hiện biệt phái công chức nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi”

3. Khoản 4, điều 59, Luật Cán bộ công chức năm 2008: “Không giải quyết thôi việc đối với công chức nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi, trừ trường hợp xin thôi việc theo nguyện vọng”.

4. Khoản 3, điều 38, Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức

5. Khoản 3, điều 36, Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

6. Điều 9, Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

7. Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05/11/2012

8. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018

9. Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007

Nghiên cứu - Trao đổi

hơn vì họ có thời gian làm việc tiềm năng dài hơn. Đây là nguyên nhân sâu xa dẫn tới thực trạng có sự chênh lệch về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực giữa nữ cán bộ, công chức so với nam cán bộ, công chức ở các khâu: quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng tại cơ quan, tổ chức của nhà nước.

Trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức vẫn còn nhiều quy định thiếu nhạy cảm về giới, ví dụ như quy định “Thời gian nghỉ sinh con theo chế độ bảo hiểm xã hội... không được tính vào thời gian tập sự”¹⁰. Việc sinh con, nuôi con là thiên chức làm mẹ nhưng cũng làm mất đi nhiều cơ hội đào tạo, quy hoạch, đề bạt bổ nhiệm của cán bộ, công chức nữ, tuy nhiên các chính sách hỗ trợ cán bộ, công chức nữ bù đắp khoảng thời gian sinh con, nuôi con của người phụ nữ hầu như bị bỏ trống. Chính sách khuyến khích ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ ở Nghị định số 85/2015/NĐ-CP¹¹ không được quy định tại Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức mà trao quyền cho người đứng đầu¹².

Còn thiếu văn bản hướng dẫn thực hiện một số quy định như: hỗ trợ nữ cán bộ, công chức, viên chức khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới 36 tháng tuổi¹³; cơ chế để đảm bảo tỷ lệ nữ tham gia các khoá đào tạo tại các trường lý luận chính trị, quản lý HCNN phải từ 30% trở lên để phù hợp với Nghị quyết số 11 - NQ/TW...

Chênh lệch về số lượng lãnh đạo, quản

lý giữa nam và nữ trong cơ quan hành chính nhà nước các cấp lớn. Trong hệ thống hành pháp, số phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo, đặc biệt là cấp trưởng, so với nam giới còn khoảng cách rất xa. Ở cấp tỉnh, tính đến tháng 7/2020, có 2/63 nữ chủ tịch UBND cấp tỉnh, chiếm 3,2%; có 19/204 nữ phó chủ tịch UBND cấp tỉnh, chiếm 9,3%. Ở các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo nữ đạt 36,6% (11/30), trong đó có 11/16 nữ thứ trưởng các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ¹⁴. Số cán bộ công chức nữ tham gia lãnh đạo quản lý ít thẩm quyền quyết định, tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các vị trí ra quyết sách không cao. Theo kết quả điều tra xã hội học của Viện Khoa học tổ chức nhà nước, riêng với công tác bổ nhiệm, chỉ có tương ứng 75,24% cán bộ lãnh đạo, quản lý và 71,16%¹⁵ cán bộ, công chức nữ cho rằng đảm bảo bình đẳng. Con số này cũng góp phần phản ánh tình hình chênh lệch về số lượng lãnh đạo quản lý giữa nam và nữ trong cơ quan hành chính hiện nay.

3. Về nguyên nhân của những hạn chế, theo nhận định chung là do một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức và người dân chưa nhận thức đúng tầm quan trọng của bình đẳng giới trong chính trị. Định kiến giới vẫn còn tồn tại, ăn sâu vào trong quan niệm, lối sống.

Bên cạnh đó, xuất phát từ đặc trưng giới, đưa tới những khó khăn trong quản lý, sử dụng cán bộ, công chức nữ. Cụ thể theo kết quả điều tra xã hội học, có 78,40% thuộc nhóm lãnh đạo quản lý và 71,85 % nữ cán bộ, công chức cho rằng nguyên nhân chủ

10. Khoản 2, điều 20, Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức

11. Khoản 2, điều 5, Nghị định số 85/2015/NĐ-CP quy định: “Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động: a) Ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ; b) Thực hiện các chính sách đối với lao động nữ tốt hơn so với quy định của pháp luật.

12. Khoản a, điều 9, Nghị định số 138/2020/NĐ-CP: “2. Trường hợp có từ 02 người trở lên có tổng số điểm tính theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này bằng nhau ở chỉ tiêu cuối cùng của vị trí việc làm cần tuyển thì người có kết quả điểm thi vòng 2 cao hơn là người trúng tuyển; nếu vẫn không xác định được thì người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quyết định người trúng tuyển”

13. Báo cáo số 642/BC-UBVĐXH14 ngày 31/7/2017, Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội, tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW

14. Báo cáo số 362/BC-CP ngày 10/8/2020 của Chính phủ về việc thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2019 và giai đoạn 2011 – 2020

15. Dự án Điều tra thực trạng, đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng cán bộ, công chức nữ trong cơ quan hành chính nhà nước. DA. 4/19 của Bộ Nội vụ

Nghiên cứu - Trao đổi

chủ yếu là do “Áp lực về thời gian, khó khăn giữa cân bằng gia đình và sự nghiệp”. Điều này có thể khiến họ từ chối, trì hoãn tham gia vào các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, từ chối giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý cấp cao, vị trí cấp trưởng v.v.

Nhiều quy định của pháp luật không đi vào cuộc sống vì thiếu hướng dẫn tổ chức thực hiện. Chẳng hạn như chính sách hỗ trợ nữ cán bộ, công chức khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới 36 tháng hiện vẫn chưa thực hiện được trong thực tế. Một số quy định còn mang tính định tính như quy định “tỷ lệ thích đáng nữ đại biểu Quốc hội; tỷ lệ nữ thích đáng trong bổ nhiệm các chức danh trong cơ quan nhà nước”; quy định nguồn tài chính cho hoạt động bình đẳng giới...

Một số quy định bảo đảm việc bình đẳng giới dưới góc độ của pháp luật nhưng lại chưa đảm bảo bình đẳng giới thực chất trên thực tế do thiếu các điều kiện bảo đảm. Cụ thể: (i) quy định “Nam nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của cơ quan, tổ chức” (khoản 4, điều 11, Luật Bình đẳng giới), mặc dù đã có quy định nhưng trên thực tế áp dụng pháp luật còn gặp khó khăn. Điều đáng lưu ý ở đây là vấn đề quy định tuổi hưu của phụ nữ và nam giới đang khác biệt từ 2-5 năm trong khi đó lại quy định “bình đẳng” trong cách tính nhiệm kỳ quản lý (5 năm) là chưa hợp lý; (ii) hoặc quy định đối xử bình đẳng để bảo đảm bình đẳng - nghĩa là quy định như nhau giữa phụ nữ và nam giới. Quy định này là bình đẳng giữa nam và nữ, tuy nhiên, khi phân tích các điều kiện này trong tương quan giữa công chức nam và nữ sẽ xuất hiện sự chênh lệch về số năm cơ hội thực hiện quyền của mỗi người theo hướng bất lợi nghiêng về nữ (thấp hơn 4 - 5 năm so với nam). Sự chênh lệch này bắt nguồn từ khoảng trống gián đoạn thời gian mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ, chênh lệch 2-5 năm nghỉ hưu trong khi đó, mặt bằng độ tuổi được cử đi học là như nhau. Mặt khác, hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về giới cũng chưa được thống kê đầy đủ đặc biệt là chưa có cơ sở dữ liệu

phân tách giới dẫn đến việc xác định vấn đề giới, nhận diện giới gặp nhiều khó khăn.

4. Để tăng cường công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức nữ trong các cơ quan hành chính nhà nước trong thời gian tới cần tập trung vào một số giải pháp cụ thể sau:

Một là, thực hiện tốt công tác truyền thông nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức về bình đẳng giới, xóa bỏ định kiến giới đối với cán bộ, công chức nữ, hướng tới hình thành các chuẩn mực giới bình đẳng. Từ đó thay đổi thái độ, đề cao trách nhiệm của các Bộ, ngành, địa phương các cấp trong việc thực hiện bình đẳng giới. Nâng cao nhận thức giới, kỹ năng lồng ghép giới cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ tham mưu về công tác nhân sự tại các cơ quan, đơn vị, địa phương.

Bên cạnh đó, những hoạt động truyền thông cũng cần chỉ ra được những thái độ và hành vi gây bất bình đẳng giới trong công sở, nơi làm việc; góp tiếng nói xóa bỏ bất bình đẳng giới trong gia đình. Để tiến tới bình đẳng giới thực sự thì rất cần phải giải quyết những nguyên nhân gốc rễ, tiến hành các chiến dịch truyền thông nhằm thay đổi thái độ của nam giới về vai trò mà bản thân cần đảm nhận trong gia đình nhằm cho phép và hỗ trợ phụ nữ theo đuổi và thành công trong sự nghiệp.

Đây cần được coi là giải pháp căn bản, thường xuyên và lâu dài; luôn đổi mới, sáng tạo về cách thức thực hiện, nội dung phải phong phú, thiết thực để tạo được những chuyển biến căn bản trong nhận thức, hành vi đảm bảo bình đẳng giới trong khu vực công.

Hai là, tiếp tục hoàn thiện khung pháp luật và chính sách về quản lý, sử dụng cán bộ, công chức theo hướng đảm bảo quyền lợi của cán bộ, công chức nữ một cách thực chất.

Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Bộ Nội vụ và các Bộ, ngành có liên quan cần tiến hành rà soát, sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức, Luật Lao động trình Quốc hội và trình Chính phủ các văn bản

Nghiên cứu - Trao đổi

hướng dẫn thi hành, lồng ghép có hiệu quả vấn đề bình đẳng giới và cụ thể hóa các quy phạm pháp luật về bình đẳng giới đối với cán bộ, công chức nữ, khắc phục “khoảng trống pháp luật” về bình đẳng giới đối với cán bộ, công chức nữ, phù hợp Hiến pháp, hệ thống pháp luật và Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ. Trước hết cần rà soát, đánh giá lại các quy định liên quan đến độ tuổi đào tạo, bồi dưỡng; tuổi đề bạt, bổ nhiệm cán bộ nữ; tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ đang tồn tại trong các văn bản pháp luật hiện nay. Cần sửa đổi Bộ luật Lao động về quy định nghỉ hưu đối với lao động nữ, nhất là cán bộ, công chức nữ theo hướng linh hoạt, phù hợp từng đối tượng, ngành nghề. Cần quy định tuổi nghỉ hưu như nhau giữa lao động nam và nữ, đảm bảo nam và nữ nghỉ hưu ở tuổi tối đa và tối thiểu như nhau, đồng thời cho phép lao động nữ được quyền lựa chọn nghỉ hưu sớm hơn ở một số ngành nghề, công việc¹⁶ theo đúng quy định của Hiến pháp “Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới”¹⁷.

Bổ sung biện pháp bảo đảm bình đẳng giới là ưu tiên nữ trong trường hợp nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như nam vào các văn bản quy định về công tác cán bộ theo đúng tinh thần Luật Bình đẳng giới; tăng tỷ lệ nữ trong quy hoạch từ 15% trong Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW lên không dưới 30% để có nguồn cán bộ nữ thay thế.

Sớm có chính sách hỗ trợ đối với cán bộ, công chức, viên chức nữ khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới 36 tháng tuổi; quy định cụ thể hơn mức chi cho cán bộ nữ khi đi đào tạo, bồi dưỡng thống nhất chung toàn quốc.

Có chính sách, quy định để tạo nguồn cán bộ nữ, quan tâm tới nguồn là nữ sinh viên giỏi ở các trường đại học; hoặc nữ thanh niên trưởng thành từ phong trào quần chúng, từ đó có kế hoạch đào tạo, bồi

dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng hợp lý.

Quy định rõ trách nhiệm phối hợp của các tổ chức chính trị - xã hội; tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp có với cơ quan quản lý nhà nước, các Bộ, ngành địa phương về phát hiện các vấn đề về bất bình đẳng giới, sự bất cập trong các quy định pháp luật hiện hành về bất bình đẳng giới, kiến nghị các giải pháp, quy định về bình đẳng giới cho cán bộ, công chức nữ, đảm bảo quyền lợi cho cán bộ, công chức nữ trên các mặt kinh tế - chính trị - an sinh xã hội.

Quy định trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị về việc đảm bảo chỉ tiêu nữ tham gia lãnh đạo, quản lý. Khi xây dựng văn bản cần xác định rõ chế tài đối với những cơ quan, đơn vị, tổ chức, đặc biệt là trách nhiệm của người đứng đầu đối với những nơi tỷ lệ nữ trong quy hoạch, tỷ lệ nữ được đào tạo, bồi dưỡng, tỷ lệ nữ lãnh đạo quản lý thấp hơn so với chỉ tiêu đề ra (như: xem xét mức độ hoàn thành nhiệm vụ, hình thức khen thưởng, kỷ luật...). Quy định cấp có thẩm quyền không xét duyệt quy hoạch nếu cấp trình quy hoạch không đảm bảo tỉ lệ nữ theo quy định.

Để có thể nâng cao chất lượng văn bản pháp luật quy định về cán bộ, công chức nữ, đòi hỏi người xây dựng chính sách, thể chế cũng phải nắm bắt, nhận thức rõ được những vấn đề giới, về kế hoạch hóa giới và về động lực giới. Cần bảo đảm năng lực thực hiện lồng ghép giới của thành viên các Ban soạn thảo, Tổ biên tập xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật thông qua hoạt động tập huấn, đào tạo. Khuyến khích hỗ trợ kỹ thuật của các chuyên gia giới trong thực hiện lồng ghép giới.

Ba là, tổ chức thực hiện có hiệu quả chính sách, pháp luật về quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức nữ.

Tăng cường công tác công bố, chia sẻ thông tin, bài học kinh nghiệm, các sáng kiến hay về bình đẳng giới trong quá trình thực hiện giữa các bộ, ngành và cơ quan

16. Hướng tới qui định tuổi nghỉ hưu của nữ phải bằng nam, http://duthaoonline.quochoi.vn/DuThao/Lists/TT_TINLAP-PHAP/View_Detail.aspx?ItemID=3176

17. Điều 26, Hiến pháp sửa đổi năm 2013

Nghiên cứu - Trao đổi



Thúc đẩy bình đẳng giới, phát triển phụ nữ nói chung và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nữ nói riêng luôn là vấn đề được Đảng và Nhà nước quan tâm.

Ảnh: TL

hành chính địa phương các cấp.

Cần xây dựng Bộ chỉ số giám sát, đánh giá mức độ bình đẳng giới trong công tác quản lý cán bộ, công chức; đưa các kết quả đánh giá này trở thành một trong những tiêu chí đánh giá kết quả hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị và của người đứng đầu. Bộ chỉ số gồm các tiêu chí cụ thể như: bảo đảm bình đẳng giới trong xây dựng thể chế, chính sách quản lý cán bộ, công chức; kết quả thực hiện thể chế, chính sách về bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức; kiểm tra, giám sát bảo đảm hiệu lực, hiệu quả bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức; vai trò của người đứng đầu cơ quan, đơn vị về đảm bảo bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức...

Tổ chức thực hiện quy định về quy hoạch, tạo nguồn cán bộ nữ, tỷ lệ nữ để bổ nhiệm các chức danh trong các cơ quan nhà nước; rà soát, kiến nghị cơ quan có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung, hướng dẫn và tổ chức thực hiện quy định về tuổi bổ nhiệm,

đào tạo, bồi dưỡng nữ cán bộ, công chức, viên chức; thực hiện việc lồng ghép kiến thức về giới và bình đẳng giới trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Các bộ, ngành và địa phương xây dựng chỉ tiêu và Kế hoạch thực hiện mục tiêu bình đẳng giới trong lãnh đạo, quản lý dựa trên cơ sở thực tế của cơ quan, địa phương, đảm bảo nguyên tắc các chỉ tiêu của nhiệm kỳ sau cao hơn nhiệm kỳ trước.

Lãnh đạo cơ quan có trách nhiệm chỉ đạo xây dựng lộ trình, chương trình hành động, kế hoạch cụ thể thúc đẩy Bình đẳng giới trong công tác cán bộ (bao gồm quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, đề bạt, bổ nhiệm) cho từng năm, từng giai đoạn nhằm thực hiện các chỉ tiêu và mục tiêu đã đề ra.

Thực hiện thu thập số liệu thống kê giới, tổ chức một số cuộc khảo sát quốc gia và công bố thông tin, số liệu về bình đẳng giới trong cơ quan hành chính theo định kỳ. Cần tiến hành cập nhật và cung cấp dữ liệu

Nghiên cứu - Trao đổi

hàng năm có phân tách giới tính về tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, luân chuyển và bổ nhiệm; phân tách giới tính theo các chức danh lãnh đạo cung cấp số liệu phục vụ xây dựng chính sách.

Tăng cường tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý; nâng cao năng lực cho nữ lãnh đạo trẻ. Cần đưa nội dung về giới vào các khoa đào tạo lãnh đạo cấp chiến lược ở trung ương và địa phương; các chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức của Bộ Nội vụ. Tiến hành các chương trình tập huấn và hướng dẫn cho phụ nữ ở cấp thấp để chuẩn bị cho sự thăng tiến và hoạt động hiệu quả ở các vị trí cao cấp hơn.

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị có những giải pháp nhằm tìm kiếm, lựa chọn để tạo nguồn cán bộ nữ trẻ có năng lực, tâm huyết, tinh thần trách nhiệm cao, cán bộ nữ trưởng thành từ phong trào quần chúng, sinh viên nữ thuộc diện thu hút có khả năng, sở trường và chuyên môn phù hợp. Tránh phân biệt về giới trong công tác tuyển dụng công chức, viên chức (trừ những ngành nghề đặc thù theo giới).

Bốn là, đẩy mạnh kiểm tra, theo dõi, đôn đốc việc thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới, lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi chính sách, pháp luật, bảo đảm tính hiệu quả, công bằng; đồng thời nhằm tạo sự thống nhất cả về nhận thức và hành động trong triển khai thực hiện.

Năm là, nâng cao năng lực quản lý nhà nước về bình đẳng giới, tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu trong việc chỉ đạo công tác lồng ghép giới trong xây dựng chính sách, giám sát và đánh giá thực hiện. Đảm bảo các điều kiện vật chất, các nguồn

lực tài chính hỗ trợ (cả trong và ngoài nước) để đầu tư, nâng cao hiệu quả xây dựng và thực thi chính sách về quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức nữ.

Sáu là, tiếp tục nghiên cứu, tiếp thu kinh nghiệm của thế giới nhằm thúc đẩy, nâng cao bình đẳng giới của cán bộ, công chức nữ trong các cơ quan hành chính theo xu hướng chung của thế giới.

Tài liệu tham khảo:

1. Hiến pháp 1946 (2013 sửa đổi);
2. Luật Cán bộ công chức năm 2008 và một số văn bản hướng dẫn thi hành.
3. Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW, Ban Tổ chức Trung ương;
4. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Ban Chấp hành Trung ương Đảng;
5. Nghị quyết số 11-NQ/TW, Ban Chấp hành Trung ương Đảng;
6. Báo cáo số 362/BC-CP ngày 10/8/2020 của Chính phủ về việc thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2019 và giai đoạn 2011 – 2020;
7. Báo cáo số 642/BC-UBVĐXH14 ngày 31/7/2017 tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội;
8. Dự thảo online, Hướng tới quy định tuổi nghỉ hưu của nữ phải bằng nam, http://duthaoonline.quochoi.vn/DuThao/Lists/TT_TINLAPPHAP/View_Detail.aspx?ItemID=3176,
9. Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Dự án Điều tra thực trạng, đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng cán bộ, công chức nữ trong các cơ quan hành chính nhà nước, DA. 4/19.