

NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC CỦA ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP XÃ - TIẾP CẬN TỪ THỂ CHẾ HÀNH CHÍNH

THÁI XUÂN SANG*

Môi trường thể chế là điều kiện tiên quyết để duy trì và bảo đảm sự vận hành của cả hệ thống cơ quan hành chính nhà nước. Các cơ quan hành chính nhà nước, trong đó có Ủy ban nhân dân cấp xã chỉ có thể hoạt động hiệu quả trong môi trường thể chế thuận lợi, gồm hệ thống văn bản chứa đựng các quy định được ban hành đúng thẩm quyền, kịp thời, phù hợp với yêu cầu quản lý và trình độ phát triển của các quan hệ kinh tế - xã hội và bảo đảm sự bao quát toàn bộ các ngành, lĩnh vực quản lý từ trung ương đến địa phương.

Từ khóa: Yếu tố ảnh hưởng; quản lý nhà nước; thể chế hành chính; chính quyền cấp xã.

Institutions are prerequisites for maintaining and ensuring the operation of the whole system of state administrative agencies including the commune-level People's Committees. They operate only effectively in a favorable environment of institutions which consist of a system of documents containing regulations promulgated in a timely and competent manner, in accordance with management requirements and development of socio-economic relations, governing all sectors under the management at both central and local levels.

Keywords: Factors influencing; state management; administrative institutions; commune-level government.

NGÀY NHẬN: 09/10/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 13/11/2022

NGÀY DUYỆT: 16/12/2022

1. Quan niệm về thể chế, thể chế hành chính và hiệu quả quản lý nhà nước

Theo quan niệm của Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF): “Thể chế có thể được hiểu là cái tạo thành khung khổ trật tự cho các quan hệ của con người, định vị cơ chế thực thi và giới hạn của các quan hệ giữa các bên tham gia tương tác; là ý chí chung của cộng đồng xã hội trong việc xác lập trật tự, những quy tắc, những ràng buộc và các chuẩn mực, giá trị chung được mọi người chia sẻ...”¹. Như vậy, thể chế hiểu theo nghĩa chung nhất là

những nguyên tắc về cách cư xử trong xã hội, được hình thành từ thực tiễn trong các phạm vi quan hệ của con người, được xã hội chấp nhận và chỉ dẫn cho mối quan hệ qua lại của con người.

Rất nhiều nhà nghiên cứu đã đồng ý với cách chia thể chế thành thể chính thức và thể chế không chính thức của Douglass North (người Mỹ - Giải Nobel kinh tế 1993).

* NCS, Trường Chính trị tỉnh Nghệ An

Thể chế chính thức sẽ bao gồm các quy tắc chính trị, hiến pháp, luật thành văn và các quy định, các quy tắc kinh tế và ký kết hợp đồng, còn thể chế không chính thức là các yếu tố, như: quy tắc xã hội, quy tắc đạo đức, các hương ước, lệ làng...

Từ đó có thể thấy, khái niệm thể chế rộng hơn khái niệm pháp luật (bởi trên thực tế không ít người đồng nhất thể chế với pháp luật). Thể chế hành chính nhà nước (HCNN) là một bộ phận của thể chế xã hội, do nhà nước xây dựng để điều tiết các hoạt động tổ chức và điều hành bộ máy nhà nước và quản lý của bộ máy nhà nước đối với xã hội. Thể chế hành chính (TCHC) hiện nay được hiểu gồm hai bộ phận: (1) Các quy định pháp pháp lý làm tiền đề cho tổ chức và hoạt động của bộ máy HCNN; (2) Các thiết chế HCNN bao gồm các cơ quan quản lý HCNN từ trung ương đến địa phương.

Hiệu quả quản lý nhà nước (QLNN), xét về bản chất là kết quả hoạt động của các chủ thể quản lý HCNN, bao hàm cả hoạt động của người thực thi công vụ, trong mối tương quan với mức độ chi phí các nguồn lực (tài chính, sức lao động, thời gian...). Các kết quả đó được xác định bởi các chỉ số tăng trưởng duy trì sự ổn định và phát triển, xét trong nhiều mối quan hệ, như: giữa hiệu quả kinh tế và hiệu quả chính trị, hiệu quả xã hội; giữa việc thực hiện các mục tiêu trước mắt và mục tiêu lâu dài; giữa lợi ích trung ương và địa phương; giữa nhà nước và công dân, xã hội.

Hiệu quả QLNN là kết quả thực hiện các hoạt động gắn liền với chức năng chấp hành và điều hành của các cơ quan HCNN và hoạt động của người thực thi công vụ theo quy định của pháp luật. Do nội dung và mục tiêu QLNN trong từng giai đoạn khác nhau nên việc xem xét hiệu quả QLNN tương ứng với mỗi giai đoạn cũng không giống nhau.

Có nhiều yếu tố tác động đến hiệu quả QLNN và theo các tiêu chí khác nhau được

phân nhóm thành: các yếu tố bên trong và bên ngoài; các yếu tố trực tiếp và gián tiếp; các yếu tố chủ yếu và thứ yếu... Trong điều kiện của Việt Nam, có nhiều yếu tố tác động đến hiệu quả QLNN. Chẳng hạn: thể chế, tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC), tài chính công; tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị; nội dung, phương thức lãnh đạo của Đảng; sự tham gia, phối hợp của các tổ chức chính trị - xã hội; sự phân công, phối hợp và kiểm soát giữa các cơ quan thực hiện quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp; sự tham gia, ủng hộ của người dân đối với Nhà nước nói chung và bộ máy HCNN nói riêng; các nhân tố khác, như: văn hóa, tập quán, sự phát triển của khoa học, công nghệ, hội nhập quốc tế...

2. Hiệu quả quản lý nhà nước của Ủy ban nhân dân cấp xã - tiếp cận từ thể chế hành chính

Hệ thống TCHC là căn cứ và tiền đề pháp lý cho các hoạt động quản lý, điều hành của bộ máy HCNN, chủ yếu tập trung ở 2 nhóm:

(1) Hệ thống các quy định về tổ chức và hoạt động của các cơ quan HCNN, chủ yếu là xác định địa vị pháp lý, chức năng, thẩm quyền, trách nhiệm của các chủ thể quản lý HCNN. Phần lớn những quy định này được thể hiện trong các văn bản, như: *Hiến pháp, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương...*, các nghị định của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ của các bộ, cơ quan ngang bộ, về cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân (UBND) cấp tỉnh, cấp huyện... và hệ thống các quy chế làm việc của các cơ quan, văn bản có liên quan đến nội dung phân công, phân cấp QLNN.

(2) Hệ thống văn bản do các cơ quan HCNN ban hành theo thẩm quyền (dưới dạng văn bản quy phạm pháp luật, văn bản hành chính) để thực hiện chức năng quản lý HCNN trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Hầu hết các thủ tục hành chính liên

quan đến mối quan hệ giữa cơ quan nhà nước với người dân và doanh nghiệp đều nằm ở nhóm quy định này. Do vậy, số lượng các văn bản này thường rất lớn so với nhóm thứ nhất và thường xuyên có sự thay đổi để đáp ứng mục tiêu và yêu cầu quản lý phù hợp với sự biến động và tác động của các quan hệ khách quan.

Môi trường thể chế là điều kiện tiên quyết để duy trì và bảo đảm sự vận hành của cả hệ thống cơ quan HCNN. Các quy định này thể hiện trong bốn loại quan hệ: *giữa cơ quan hành chính với cơ quan nhà nước nói chung* (các cơ quan trong hệ thống lập pháp và tư pháp); *giữa cơ quan HCNN với nhau*; *giữa cơ quan HCNN với người dân và doanh nghiệp*; *giữa cơ quan HCNN và các cơ quan, tổ chức khác trong hệ thống chính trị*. Các cơ quan HCNN chỉ có thể hoạt động hiệu quả trong môi trường thể chế thuận lợi, gồm hệ thống văn bản chứa đựng các quy định được ban hành đúng thẩm quyền, kịp thời, phù hợp với yêu cầu quản lý và trình độ phát triển của các quan hệ kinh tế - xã hội và bảo đảm sự bao quát toàn bộ các ngành, lĩnh vực quản lý từ trung ương đến địa phương.

Chúng ta sẽ xem xét sự tác động của TCHC đối với hiệu quả hoạt động QLNN của UBND cấp xã ở cả hai khía cạnh thông qua một số quy định pháp lý liên quan đến tổ chức và hoạt động của UBND cấp xã.

a. Những tác động thuận chiều của thể chế hành chính đến hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước của Ủy ban nhân dân cấp xã

Trước năm 2003, cấp xã vẫn được thừa nhận là một đơn vị hành chính nhưng những người làm việc cho đơn vị này không được gọi là CBCC. Cụ thể, trong Điều 1 *Pháp lệnh CBCC* năm 1998 không liệt kê những người làm việc ở cấp xã. Để khắc phục những hạn chế của *Pháp lệnh CBCC* năm 1998, *Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh CBCC* năm 2003 tại khoản 1 Điều 1 đã mở rộng phạm vi điều chỉnh các đối tượng

công chức (mục g, h) gồm những người được bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ (cán bộ) và những người được tuyển dụng, giao giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc UBND cấp xã (công chức). Việc điều chỉnh pháp luật đối với CBCC cấp xã là một bước đột phá, thể hiện sự thay đổi nhận thức có tính căn bản của Đảng, Nhà nước trong tiến trình cải cách nền HCNN. Đây là lần đầu tiên CBCC cấp xã có chế độ làm việc và hưởng chính sách như CBCC nhà nước. Đồng thời, ngoài CBCC theo quy định, ở cấp xã còn có một lực lượng không nhỏ là những người hoạt động không chuyên trách. Như vậy, cho đến nay, về cơ bản đội ngũ CBCC, những người hoạt động không chuyên trách cấp xã đã được kiện toàn về các chức vụ, chức danh, chất lượng, số lượng theo quy định của pháp luật.

Những thay đổi về TCHC đã góp phần không nhỏ trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của cả hệ thống chính trị cơ sở, trong đó nổi bật là hiệu quả hoạt động của UBND cấp xã bước đầu mang tính chuyên nghiệp, bài bản hơn.

Thực hiện chủ trương của Đảng về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện và cấp xã theo Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 24/12/2018 về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện và cấp xã. Theo lộ trình, đến năm 2021, cơ bản sắp xếp hợp lý các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã chưa đạt 50% tiêu chuẩn theo quy định về diện tích tự nhiên và quy mô dân số; khuyến khích việc thực hiện sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã khác theo yêu cầu của địa phương, khi bảo đảm yếu tố thuận lợi và được đa số Nhân dân đồng thuận. Từ năm 2022 - 2030: trên cơ sở tổng kết việc thực hiện giai đoạn 2019 - 2021, xác định lộ trình thực hiện để đến năm 2030 cơ bản hoàn thành việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã phù hợp với quy hoạch tổng thể đơn vị hành chính.

Ngày 24/4/2019, Chính phủ ban hành Nghị định số 34/2019/NĐ-CP về sửa đổi, bổ sung một số quy định về CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố. Theo Nghị định này, việc bố trí số lượng CBCC cấp xã đã có sự thay đổi so với Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với CBCC ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.

Theo quy định tại Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định về CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố có yêu cầu cao hơn so với các quy định trước đây. Từ ngày 25/12/2019, công chức cấp xã phải tốt nghiệp đại học trở lên. Như vậy, có thể thấy, việc yêu cầu trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phải tốt nghiệp đại học trở lên là một bước ngoặt quan trọng trong việc nâng cao trình độ của đội ngũ công chức xã cũng như bảo đảm lựa chọn được những người có năng lực, trình độ phù hợp vị trí công tác.

Đồng thời, để phù hợp với các quy định khác về trình độ tin học của CBCC, viên chức, Thông tư cũng yêu cầu trình độ tin học của công chức xã phải đáp ứng theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014 của Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông quy định chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin. Theo đó, UBND cấp tỉnh sẽ căn cứ vào điều kiện thực tế của địa phương mình để quyết định ngành đào tạo trong từng kỳ tuyển dụng, yêu cầu tiếng dân tộc thiểu số, ngoại ngữ...

b. Những tác động không mong muốn của thể chế hành chính đến hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước của Ủy ban nhân dân cấp xã

Những quy định pháp lý của TCHC như đã trình bày ở trên, mục đích là để kiện toàn,

nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền nhà nước cấp cơ sở, nên tất yếu góp phần mang lại hiệu quả hoạt động cho cấp chính quyền cơ sở. Tuy nhiên, ở khía cạnh khác, cũng từ chính các quy định này, hoặc sự chưa hoàn thiện về thể chế sẽ có những thách thức nhất định đến hiệu quả hoạt động của cấp chính quyền này.

Thứ nhất, tác động về mặt nhân sự.

Thông tư số 13/2019/TT-BNV có rất nhiều điểm mới, ảnh hưởng đến mọi CBCC cấp xã hiện nay. Theo Thông tư này, mỗi chức danh công chức cấp xã được bố trí ít nhất 1 người. Tuy nhiên, UBND cấp tỉnh có thể bố trí tăng thêm người ở một số chức danh công chức xã phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ của từng xã, phường, thị trấn (không áp dụng với chức danh trưởng công an xã và chỉ huy trưởng ban chỉ huy quân sự cấp xã). Đồng thời, việc bố trí công chức cấp xã vẫn phải đáp ứng yêu cầu về số lượng CBCC cấp xã đã nêu đối với từng loại xã. Như vậy, so với 2 chức danh được bố trí 2 người đảm nhiệm theo quy định hiện hành thì từ ngày 25/12/2019, có tới 5 chức danh công chức xã có thể bố trí từ 1 người trở lên gồm: văn phòng - thống kê; tài chính - kế toán; tư pháp - hộ tịch; văn hóa - xã hội; địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc công chức địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã). Với các xã, thị trấn bố trí trưởng công an là công an chính quy thì số lượng công chức nêu trên phải giảm 1 người.

Thực tế chính quyền cấp xã đang chịu áp lực lớn từ bài toán nhân sự. Đó chính là sự dôi dư nhân sự ở cấp chính quyền này và cách bố trí nhân sự dôi dư. Sở dĩ có sự dôi dư về nhân sự là bởi những lý do sau: (1) Do vượt quá số lượng yêu cầu tối thiểu quy định tại Điều 4 Nghị định số 92/2009/NĐ-CP, sau ngày 25/6/2019 (Nghị định số 34/2019/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung) mà chưa được bố trí công việc phù hợp; (2) Việc chính quy hóa

lực lượng công an xã, thị trấn; (3) Việc thực hiện chủ trương sắp xếp lại đơn vị hành chính cấp xã; (4) Việc thực hiện tinh giản biên chế theo kế hoạch cải cách HCNN... Tất cả những nội dung này đã và đang triển khai đồng thời, đẩy sức ép lên chính quyền cấp xã. Điều này ảnh hưởng đến tâm lý, tư tưởng của đội ngũ CBCC cấp xã.

Thứ hai, tác động về khối lượng công việc.

Do sự phát triển mạnh mẽ của đời sống kinh tế - xã hội, rất nhiều hoạt động thực tiễn buộc các cơ quan nhà nước phải can thiệp, trong đó, đầu tiên và trước hết phải là chính quyền nhà nước cấp cơ sở. Về nhiệm vụ, quyền hạn của chính quyền cơ sở đã được quy định rõ trong *Luật Tổ chức chính quyền địa phương*. Nhìn vào khối lượng công việc và với số lượng con người được bố trí hiện nay thì cấp xã đang gánh vác một khối lượng công việc không nhỏ, đặc biệt, khi chúng ta kiện toàn xong đơn vị hành chính cấp xã theo quy mô về diện tích và dân số tại các quy định của trung ương².

Mặt khác, có những tình huống mới mà chính quyền cơ sở thực sự lúng túng trong cách ứng phó, đặc biệt là các tình huống về đất đai. Từ năm 1987 đến nay, *Luật Đất đai* đã được ban hành mới 4 lần (1987, 1993, 2003, 2013) và sửa đổi 2 lần (năm 1998, 2001), và hiện tại chúng ta đang tiến hành sửa đổi, bổ sung *Luật Đất đai* năm 2013. Hàng trăm văn bản dưới luật cũng được ban hành, sửa đổi nhưng vẫn còn không ít vấn đề chưa đủ rõ, thậm chí chồng chéo, mâu thuẫn.

Trình độ, năng lực cán bộ quản lý đất đai, nhất là ở cơ sở còn nhiều hạn chế, trong khi đất đai đang biến động rất nhanh, văn bản pháp luật về đất đai lại rất nhiều và phức tạp, nên công tác quản lý đất đai trong cả nước còn nhiều bất cập. Nhiều vấn đề phát sinh trong quản lý và sử dụng đất đai chưa được điều chỉnh và xử lý kịp thời; khiếu kiện về đất đai chiếm trên 70% tổng số vụ khiếu kiện và

có nhiều vụ việc kéo dài, gây bất ổn đến an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội³.

Một số đơn vị hành chính cấp xã hiện nay đang triển khai thực hiện chính quyền đô thị với việc không tổ chức hội đồng nhân dân, nên khối lượng công việc chủ yếu tập trung vào UBND, trách nhiệm vì thế cũng nhân lên, tạo sức ép lên hiệu quả hoạt động của UBND cấp xã.

Mặc dù *Hiến pháp* năm 2013, *Luật Tổ chức chính quyền địa phương* năm 2015 đã có sự phân biệt giữa chính quyền đô thị và chính quyền nông thôn, đơn vị hành chính kinh tế đặc biệt. Điều này hoàn toàn phù hợp với thực tiễn hoạt động nhưng lại chưa được cụ thể hóa bằng các quy định dưới luật. Vì thế các cấp chính quyền, trong đó có chính quyền cấp cơ sở rất lúng túng trong việc tổ chức và hoạt động.

Thứ ba, tác động về cơ chế phối hợp.

Hiện nay, cơ chế phối hợp giữa UBND cấp xã chưa được TCHC quy định một cách rõ ràng trong các văn bản quy phạm pháp luật, chủ yếu thể hiện thông qua các quy chế làm việc của UBND cấp xã do từng đơn vị cấp này tự ban hành theo từng nhiệm kỳ. Để giải quyết được các công việc trên địa bàn, các mối quan hệ phối hợp mang tính pháp lý giữa UBND cấp xã với UBND huyện và cơ quan chuyên môn cấp huyện, với Đảng ủy, Hội đồng nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân cấp xã, với UBND các xã khác, UBND cấp xã với trưởng thôn, tổ trưởng tổ dân phố, phối hợp giữa UBND với ban thanh tra nhân dân... Sự phối hợp này được mỗi xã thể hiện một cách làm khác nhau, có những xã đã ban hành quy chế nhưng làm không phối hợp theo quy chế mà lại theo tình hình thực tế diễn ra... Hơn nữa, việc phân cấp, phân quyền, ủy quyền hiện nay trong bộ máy nhà nước vẫn chưa được cụ thể hóa.

Chính quyền cấp xã là cấp gần dân và trực tiếp giải quyết các dịch vụ công thiết yếu và

cơ bản của cá nhân. Do đó, cần áp dụng nguyên tắc liệt kê nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể của chính quyền cấp xã. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của chính quyền địa phương hiện nay chưa thực sự rõ ràng nên UBND cấp xã chưa phát huy hết vai trò, vị trí trong triển khai thực thi nhiệm vụ, quyền hạn.

Trong thiết kế, vận hành quyền lực nhà nước vẫn còn tư duy tập trung quyền lực, tư duy xin - cho giữa chính quyền cấp dưới với chính quyền cấp trên, dễ dẫn đến tình trạng gặp việc khó, việc nhạy cảm thì đùn đẩy, không quy được trách nhiệm khi hậu quả xảy ra, không phát huy được tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của chính quyền xã. Điều đó dẫn đến những bất cập trong tổ chức, hoạt động, ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý của UBND cấp xã.

Thứ tư, tác động về trình độ, năng lực, chế độ ưu đãi của đội ngũ CBCC cấp xã.

Cấp xã là cấp chính quyền đặc biệt, là cấp thấp nhất trong bộ máy nhà nước, là cấp trực tiếp tiếp xúc với Nhân dân, đối diện đầu tiên với những vấn đề của thực tiễn. Điều này đòi hỏi phải có những tiêu chí riêng cho việc lựa chọn CBCC cũng như phải có những ưu đãi riêng cho họ. Tuy nhiên, TCHC hiện chưa có những phân biệt cụ thể về tiêu chí lựa chọn CBCC giữa các cấp chính quyền, đặc biệt là các ưu đãi mang tính đặc thù đối với CBCC cấp cơ sở.

Về trình độ, Thông tư số 13/2019/TT-BNV có yêu cầu cao hơn so với các quy định trước đây. Tuy nhiên, đối với chính quyền cơ sở thì một trong những yêu cầu quan trọng của CBCC là kỹ năng giải quyết những tình huống thực tiễn trên cơ sở hiểu biết pháp luật, phong tục tập quán, tâm lý vùng miền... của người dân tại cơ sở. Rất nhiều vấn đề phát sinh ban đầu là đơn giản nhưng chỉ vì thiếu những yếu tố này mà dẫn đến phức tạp hóa vấn đề. Bên cạnh đó, nguyên tắc hoạt động của UBND vẫn theo chế độ tập thể UBND kết

hợp với trách nhiệm của chủ tịch UBND, nghĩa là, vẫn nhấn mạnh và đề cao vai trò của tập thể UBND xã. Thực tế, hoạt động của tập thể UBND phần lớn vẫn mang tính hình thức. Trong khi đó, hoạt động điều hành hành chính đòi hỏi vai trò và phát huy tối đa năng lực chỉ đạo, điều hành hoạt động của cá nhân chủ tịch UBND cấp xã.

Như vậy, TCHC đã có những tác động rất quan trọng đối với hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở, trực tiếp là UBND cấp xã. Việc hoàn thiện những thể chế đã có, cùng với bổ sung những thể chế mới cho tổ chức và hoạt động của chính quyền nhà nước cấp cơ sở, tất yếu sẽ nâng cao hiệu quả QLNN của UBND cấp xã □

Chú thích:

1. Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF). *Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu năm 2009, 2010.*

2. *Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 24/12/2018 của Bộ Chính trị về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện và cấp xã; Nghị quyết số 653/2019/UBTVQH14 ngày 12/3/2019 của UBTVQH về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã giai đoạn 2019 - 2021; Nghị quyết số 1211/2016/UBTVQH13 ngày 25/5/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về tiêu chuẩn của đơn vị hành chính và phân loại đơn vị hành chính.*

3. *70% đơn khiếu nại, tố cáo liên quan đến đất đai.* <https://baochinhphu.vn>, ngày 31/3/2015.

Tài liệu tham khảo:

1. *Hiến pháp năm 2013.*

2. *Kết luận số 64-KL/TW ngày 28/5/2013 của Hội nghị Trung ương 7 (khóa XI) về “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ trung ương đến cơ sở”.*

3. *Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015*

4. *Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 24/12/2018 về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện và cấp xã.*

5. *Nghị quyết số 32/NQ-CP ngày 14/5/2019 của Chính phủ về kế hoạch thực hiện sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã trong giai đoạn 2019 - 2021.*