

Thực hiện cơ chế lương thưởng hợp lý, thúc đẩy liêm chính và đạo đức công vụ, phòng, chống tham nhũng hiệu quả - kinh nghiệm Hàn Quốc

TS. PHẠM THỊ HOA

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: hoaphamhd@gmail.com

Nhận ngày 17 tháng 5 năm 2025; chấp nhận đăng tháng 8 năm 2025.

Tóm tắt: Trong gần 40 năm qua, Hàn Quốc đã thực hiện những hoạt động phát triển kinh tế - xã hội rất quan trọng. Chính quyền cũng có rất nhiều thay đổi. Giữa những năm 1980, chính phủ đã đóng vai trò chủ động trong sự phát triển nhưng sau đó có sự thay đổi nhiều với không khí dân chủ. Từ những năm 2000, có nhiều chính sách được ban hành. Hàn Quốc áp dụng quản lý công theo kiểu mới, đưa ra cơ chế hệ thống cạnh tranh trong khu vực công để tăng cường hiệu quả thực hiện và hướng tới dịch vụ phục vụ vì người dân. Vai trò của chính phủ Hàn Quốc và sự thay đổi của chính phủ trong gần 40 năm qua có mục tiêu chung là thúc đẩy liêm chính và đạo đức công vụ, phòng, chống tham nhũng hiệu quả, mang lại những kinh nghiệm có giá trị tham khảo cao cho các quốc gia trong đó có Việt Nam.

Từ khóa: đạo đức công vụ; liêm chính; phòng, chống tham nhũng.

Abstract: Over the past nearly 40 years, South Korea has undertaken significant socio-economic development activities. The government has also undergone considerable transformation. In the mid-1980s, the government played a proactive role in national development, but later, significant changes occurred as the country shifted toward a more democratic atmosphere. Since the 2000s, various policies have been enacted. South Korea adopted a new public management model, introducing a competitive system within the public sector to enhance performance and focus on citizen-oriented service delivery. The role of the South Korean government and its transformations over the past four decades have shared a common objective: to promote integrity and public service ethics, effectively prevent and combat corruption. These efforts offer valuable lessons and insights for other countries, including Vietnam.

Keywords: public service ethics; integrity; anti-corruption.

1. Khái quát về hệ thống công chức, công vụ Hàn Quốc

Hàn Quốc đã phát triển rất nhanh từ năm 1945. Năm 1948 thành lập Chính phủ chính thức nhưng sau đó trải qua cuộc chiến tranh những năm 1950. Tổng sản phẩm quốc gia nằm trong nhóm nghèo nhất thế giới. Năm 1955 đạt 65 USD, sau đó phát triển kinh tế ở tốc độ rất nhanh. Kết quả, GNP đạt 32.000 USD đứng thứ 24 thế giới năm 2019 làm thế giới kinh ngạc, tạo nên kỳ

tích sông Hàn.

Những năm 1980, Hàn Quốc đã có những sự thay đổi. GNP khoảng 2.500 USD và đã kỳ vọng tổng sản phẩm quốc gia đầu người sẽ vượt qua mức trung bình thế giới. Đây là đà quan trọng để Hàn Quốc tiếp tục phát triển, cao hơn mức trung bình của các quốc gia đang phát triển. 2.500 USD là con số ý nghĩa trong thống kê kinh tế. Trong gần 40 năm qua, Hàn Quốc đã thực hiện những hoạt động phát triển kinh tế - xã hội rất quan

trọng. Chính quyền cũng có rất nhiều thay đổi. Giữa những năm 1980, Chính phủ đã đóng vai trò chủ động trong sự phát triển nhưng sau đó có sự thay đổi nhiều với không khí dân chủ. Từ những năm 2000, có nhiều chính sách được ban hành.

Hàn Quốc áp dụng quản lý công theo kiểu mới, đưa ra cơ chế hệ thống cạnh tranh trong khu vực công để tăng cường hiệu quả thực hiện và hướng tới dịch vụ phục vụ vì người dân. Vai trò của Chính phủ Hàn Quốc và sự thay đổi của chính phủ trong 30 năm qua:

Trong những năm 1980, Chính phủ đóng vai trò chủ động trong lãnh đạo người dân, nền kinh tế được dẫn dắt bởi Chính phủ. Chính phủ đã đổi mới, cải tổ, thay đổi tư duy của người dân với phạm vi bao quát của Chính phủ tăng mạnh. Hiện nay, Chính phủ Hàn Quốc đã thay đổi vai trò của mình để hỗ trợ cho người dân cơ sở để họ phát huy năng lực của mình, đặt người dân ở trung tâm của mọi chính sách của Chính phủ, nhấn mạnh vai trò hỗ trợ cộng đồng vì người dân. Thái độ công chức cũng hướng tới người dân, khác hoàn toàn so với việc các công chức lãnh đạo người dân trước kia với thái độ cường quyền, áp đặt. Người dân đang ngày càng có thêm nhiều đòi hỏi và yêu cầu đối với chính quyền.

Về số lượng, công chức ở Hàn Quốc hiện nay có khoảng 225.000 binh sĩ Hàn Quốc, hơn 1 triệu công chức. Quy mô Chính phủ đã tăng dần bởi chiến lược phát triển kinh tế quốc gia do Chính phủ dẫn dắt. Chỉ có duy nhất một trường hợp số lượng công chức giảm là năm 1990 khi Nội các của Tổng thống Bae J. Kim có khủng hoảng về ngoại hối. Tăng số lượng công chức làm tăng mức lương chi trả cho công chức. Trong số các công chức có 650.000 công chức trong Chính phủ trung ương so với 380.000 người trong chính quyền địa phương. Chính quyền Trung ương gồm 250.000 giáo viên, 160.000 cảnh sát và các cán bộ an ninh trong lĩnh vực công.

Về tình trạng tham nhũng, 30 năm trước rất nghiêm trọng trong giới quan chức. 65% người

dân Hàn Quốc trả lời họ đã từng chứng kiến một trường hợp/ vụ việc tham nhũng. Thay vì yêu cầu người dân trả tiền phạt khi vi phạm giao thông, cảnh sát đã nhận 5 USD tiền mặt. Công chức đòi hỏi phí bôi trơn để giải quyết nhanh các khiếu nại, giáo viên nhận quà từ phụ huynh để chăm sóc con cái họ tốt hơn. Hiện nay tình hình thay đổi rất nhiều. Mức độ tham nhũng cá nhân trong công chức gần như đã được loại bỏ. Nhưng vẫn còn hiện tượng có những cán bộ không làm đúng chính sách hoặc sử dụng sai ngân sách, còn tồn tại sự móc ngoặc giữa chính quyền và doanh nghiệp do đó cần điều chỉnh cơ chế lương thưởng cho công chức và những nỗ lực chống tham nhũng để thực hiện một cách minh bạch.

2. Kinh nghiệm thúc đẩy liên chính và đạo đức công vụ của của Chính phủ Hàn Quốc thông qua cơ chế lương thưởng cho cán bộ công chức

Ở Hàn Quốc, Chính phủ dành nhiều phần thưởng cho quan chức hoàn thành nhiệm vụ tích cực để động viên tinh thần cho họ. Hệ thống khuyến khích công chức hoàn thành nhiệm vụ được xem như một công cụ hiệu quả thay đổi thái độ, hành vi của các công chức.

Những năm 1980, lương của cán bộ, công chức Hàn Quốc rất thấp. Công chức phải làm thêm những việc bán thời gian để chi trả cho cuộc sống của mình. Hiện nay, Hàn Quốc đã tăng dần đều mức lương thưởng và họ sử dụng cơ chế khuyến khích cho những người đã hoàn thành nhiệm vụ, tăng 85% mức lương trung bình so với các công ty tư nhân. Chính phủ Hàn Quốc có hệ thống lương hưu để bù đắp cho mức lương thấp. Từ năm 2000, cơ chế lương thưởng được sử dụng như một công cụ quan trọng để đo hiệu quả công việc.

2.1. Kinh nghiệm từ hệ thống trả lương công chức ở Hàn Quốc

Lương thưởng trong quản lý nhân sự là phần bao gồm trả công bằng tiền và phần thưởng không bằng tiền. Lương trả công gián tiếp như lương hưu, phúc lợi, bảo hiểm xã hội, phương

tiện làm việc, nghỉ phép có lương. Phần thưởng không bằng tiền như khen thưởng, địa vị xã hội, đảm bảo việc làm□ Đây cũng là công cụ thu hút và giữ chân nhân tài, là phương tiện tạo động lực thúc đẩy nhân viên trong tổ chức, là cơ sở để đánh giá việc thực hiện công việc. Ngoài ra, Hàn Quốc còn có những điểm độc đáo: khi xác định mức lương phải có sự đáp ứng yêu cầu chính trị, pháp lý, đáp ứng nhu cầu xã hội, ràng buộc về ngân sách, mức giá thị trường, các phần thưởng phi tiền tệ□

Hệ thống trả lương trong khu vực công của Hàn Quốc được chia thành 5 loại chính, tùy tiêu chí áp dụng xác định mức lương từng cá nhân: theo giá cả sinh hoạt, theo thâm niên, kinh nghiệm làm việc, chức vụ, theo công việc liên quan (mức độ khó, trách nhiệm công việc - phổ biến); theo hiệu quả công việc (của cá nhân), theo năng lực - dựa trên năng lực của một công chức. Có một số trường hợp mức lương được xác định bởi chỉ một trong những tiêu chí này. Chính phủ Hàn Quốc áp dụng và kết hợp một cách phù hợp những tiêu chí này nhưng nguyên tắc chính vẫn là dựa trên năng lực và hiệu quả công việc, và 2 yếu tố này ngày càng quan trọng so với trước đây. Một số yếu tố đóng vai trò quan trọng chế độ lương thưởng cho công chức khác với tư nhân như: đơn giá tiền lương, mức tăng lương, mức lương trong khu vực tư nhân, tổng định biên cán bộ công chức, tốc độ tăng trưởng kinh tế, giá cả, mức phúc lợi chung ngoài lương.

Chính phủ Hàn Quốc đã có nhiều thay đổi trong hệ thống trả lương cho công chức theo hướng dựa trên hiệu quả công việc, đặc tính việc và hiệu quả công việc được coi là tiêu chí quan trọng hơn. Hệ thống trả lương theo hiệu quả công việc được thực hiện từ năm 1999 và được mở rộng cho các địa phương từ năm 2000. Những thay đổi này đã được áp dụng và theo đó, đã có rất nhiều loại phụ cấp khác nhau nhưng gần đây Chính phủ Hàn Quốc có xu hướng tăng lương cơ bản để tăng tính minh bạch trong chi trả, gộp các loại phụ cấp lại và đưa ra hệ thống lương theo

năm, mở rộng quy mô áp dụng của hệ thống lương mới.

Các khoản thưởng cá nhân được chi trả theo hiệu quả nhưng gần đây sẽ thưởng theo hiệu quả cho một tập thể hoặc phòng ban.

Về cấu phần lương, Hàn Quốc xây dựng lương cơ bản, phụ cấp, hoàn trả chi thực tế. Lương cơ bản được xác định dựa trên trách nhiệm công việc và số năm thực hiện công việc - thâm niên, với 11 bậc lương chia theo công việc ngành nghề. Phụ cấp là những lợi ích bổ sung được trả cho công chức tùy công việc và điều kiện sống với 14 loại bao gồm thưởng năng suất và các loại khác. Hoàn trả các khoản chi thực tế là các khoản chi cho các hoạt động phát sinh trong thực thi công vụ: ăn trưa, thưởng lễ tết. Ngoài ra còn có trả lương theo cấp bậc với 2 loại: cán bộ có thâm niên cấp cao (lương năm) và có khoản lương hằng tháng cố định bằng lương năm chia 12 tháng; những người thâm niên thấp hơn áp dụng theo hiệu quả công việc kèm thưởng hiệu quả và lương thâm niên. Lương năm có nhiều hình thức khác nhau dựa trên cấp bậc. Lương năm cố định áp dụng cho các quan chức chính trị như bộ trưởng, thứ trưởng. Lương năm dựa trên hiệu quả cho công chức thấp hơn từ 1-5 lấy lương cơ bản cộng lương trả theo hiệu quả công việc chia 12 tháng nhưng mức trần của lương theo cấp bậc được thiết lập và lương năm theo hiệu quả công việc được áp dụng cho công chức bậc 1 - 5. Khung lương cơ bản như lương năm dựa trên hiệu quả, chỉ khác ở chỗ phần trăm lương hiệu quả cao hơn công chức cao cấp (15% tổng lương năm).

Về phụ cấp, Hàn Quốc thiết kế 14 loại phụ cấp trong đó có các loại phụ cấp dạng thưởng được chia 5 loại: thưởng hiệu quả, chức vụ, chuyên cần, gia đình, con cái, nhà ở, nghỉ thai sản, khu vực đặc biệt (hải đảo, vùng sâu, xa, cơ quan đặc biệt); công việc đặc biệt như luật sư, quân đội□; phụ cấp làm thêm giờ cho công chức bậc 5 trở xuống; phụ cấp quản lý cho cán bộ bậc 4 trở lên.

Mức tăng lương hằng năm theo năm cho công

chức Hàn Quốc là 3,5%. Chi phí lao động khoảng 8 - 8.3% ngân sách chính phủ.

Tương quan giữa lương công chức và lương khu vực tư nhân ở Hàn Quốc cũng có nhiều chuyển biến. Mức lương công chức trước năm 1980 rất thấp trong tương quan so với tư nhân, thấp hơn 50%. Từ năm 1990, có điều chỉnh tăng lương, đầu những năm 2000 điều chỉnh một lần nữa. Kết quả là đến năm 2005, lương công chức đạt 93% các công ty tư nhân. Lương công chức có giảm đôi chút nhưng 2010 vẫn bằng 84% tư nhân. Gần đây, tỷ lệ điều chỉnh tăng lương được liên kết chỉ số giá tiêu dùng.

Đối với việc trả lương cho công chức Hàn Quốc, lương tháng trung bình theo nhóm nghề, quy đổi tương đương ra đôla khoảng 4.350 USD/1 tháng. Đối với những người mới tham gia bộ máy công chức, khởi điểm là 2.631 USD. Còn cấp độ công chức chính trị như bộ trưởng, thứ trưởng khoảng 7.500 USD. Đây là mức cao nhất. Thảm phán, công tố viên cao thứ 2 là 152% mức trung bình cán bộ công chức nói chung. Giáo viên, cảnh sát, nhân viên cứu hỏa cũng tương đối cao trong khi công chức nói chung tương đối thấp khoảng 93% lương trung bình toàn bộ hệ thống công chức. Các cán bộ công chức được nhận cả những chế độ bằng tiền và không bằng tiền, đó là hệ thống phúc lợi và các cơ chế khuyến khích khác.

Về hệ thống lương hưu của Hàn Quốc: Cán bộ công chức nghỉ hưu đối với một cán bộ đã làm việc hẳn cán trong ít nhất 10 năm. Lương hưu cho cán bộ công chức được triển khai từ năm 1960 để bù đắp cho mức lương thấp (48% khu vực tư nhân). Đây là hệ thống lương hưu công lập đầu tiên của Hàn Quốc phục vụ cho cán bộ công chức, mang tính chất bảo hiểm xã hội. Cán bộ, công chức đóng ngang nhau ở mức 9% mỗi tháng, hỗ trợ sự thiếu hụt từ ngân sách của chính phủ. Người dân Hàn Quốc cũng từng chỉ trích việc Chính phủ bù đắp thiếu hụt cho hệ thống lương hưu bằng ngân sách. 5 năm một lần, Hàn Quốc cân đối ngân sách và chi tiêu tài chính. Hệ

thống lương hưu được áp dụng cho cán bộ công chức cả ở trung ương và địa phương. Còn các cán bộ dân cử, quốc phòng, an ninh không được nhận lương hưu từ hệ thống này. Chế độ lương hưu được áp dụng cho cán bộ công chức làm ít nhất 10 năm và tuổi nghỉ hưu là 60 tuổi. Những người tham gia lực lượng sau 2010 thì sau 65 tuổi mới được nhận lương hưu. Mức lương hưu thay đổi theo từng năm và có liên kết giá tiêu dùng, có thể nhận hằng tháng hoặc một lần. Nếu qua đời thì vợ/ chồng/ con được nhận 60% lương hưu. Nếu tái hôn thì không được hưởng trợ cấp tử tuất. Hệ thống lương hưu này có lợi thế là đảm bảo mức thu nhập khi về hưu, về già, khuyến khích công chức phục vụ lâu dài nhưng thách thức lớn về tài chính là xu thế già hóa dân số, các cán bộ công chức muốn được hưởng lương hưu hằng tháng hơn một lần vì vậy gánh nặng hưu trí ngày càng tăng, phải bù đắp thâm hụt tài chính quỹ hưu trí từ ngân sách nên Chính phủ Hàn Quốc thực hiện cải cách lương hưu cứ 5 năm 1 lần, tăng đóng giảm hưởng, tiếp tục điều chỉnh tăng tỷ lệ đóng bằng 9% lương tháng và mức hưởng lương hưu giảm bằng cách điều chỉnh công thức tính lương hưu. Tử tuất giảm từ 70% còn 60%. Có những vấn đề khác là những hạn chế về quyền lợi hưởng hưu trí, điều kiện hưởng với đạo luật hưu trí cho công chức có quy định ai có án tù hoặc bị bãi nhiệm, miễn nhiệm, tội hình sự sẽ không được hưởng toàn bộ lương hưu nữa. Điều này làm cán bộ công chức có động lực tránh bị kỷ luật trong thời gian đương chức, từ đó giảm tham nhũng trong cán bộ công chức, kèm theo nhiều chế độ phúc lợi khác để khuyến khích họ thực hiện liêm chính và đạo đức công chức.

Về hệ thống phúc lợi, Hàn Quốc điều chỉnh theo nhu cầu và cho cán bộ công chức 10 điểm 1 năm. Mỗi cán bộ công chức được thưởng tối đa 300 điểm phúc lợi. Các cán bộ công chức được nhận số điểm này và sử dụng tùy nhu cầu của mình, sử dụng cho các mục đích khám sức khỏe, mua bảo hiểm y tế, phát triển cá nhân, vui chơi giải trí. Hàn Quốc cũng hỗ trợ các hoạt động câu

lạc bộ nhằm mục đích khuyến khích cán bộ cân đối cuộc sống và công việc, thúc đẩy gắn kết trong cơ quan. Bên cạnh đó, Hàn Quốc còn thực hiện các biện pháp hỗ trợ thúc đẩy pháp lý: thủ tục, tham gia các thủ tục pháp lý trong thời gian đương chức, hệ thống đào tạo nước ngoài cho các cán bộ công chức, có trình độ nhất định được cử đi học nước ngoài để tăng cường trình độ từ chương trình ngắn hạn đến dài hạn khoảng 2 năm. Chính phủ trả lương, chi phí, học phí cho họ trong thời gian đó để xây dựng và tăng cường năng lực cho cán bộ công chức nhưng cũng để khuyến khích họ, động viên họ. Đến nay có khoảng 1000 cán bộ công chức Hàn Quốc được tham gia chương trình đào tạo tại nước ngoài.

2.2. Kinh nghiệm quản lý thực thi công vụ ở Hàn Quốc

Ở Hàn Quốc, cấp trung ương có mục tiêu là các bộ ngành và các cơ quan thực thi công vụ và các cá nhân. Đối với cấp độ tập thể có Ban thẩm định hiệu quả đứng đầu là Thủ tướng sẽ thẩm định hiệu quả của các bộ ngành và cơ quan thực thi công vụ. Còn đánh giá cá nhân có đánh giá kết quả thực thi công vụ và liên kết lương thưởng với những tiêu chí cụ thể như tạo việc làm, chương trình nghị sự chính sách, tỷ lệ 65% cho cấu phần 1 và 10% cho cấu phần 2. Có 1 tiêu chí nữa là truyền thông chính sách 10% điểm theo 5 cấp độ A - E. Một số bộ ngành, cơ quan công lập được nhận một số cơ chế thưởng tài chính từ văn phòng của thủ tướng.

Quản lý thực thi hiệu quả công vụ cấp độ cá nhân: Hàn Quốc áp dụng 2 loại hình đánh giá, áp dụng hợp đồng hiệu quả công việc được tiến hành đánh giá cho các cán bộ công chức cấp cao và cán bộ quản lý cấp 4 trở lên. Đánh giá hiệu quả đối với cán bộ công chức ở cấp 5 và thấp hơn. Hiệu quả được sử dụng đánh giá mức lương và căn cứ quyết định quy hoạch, đề bạt cho các vị trí cao hơn. Đưa ra danh sách các ứng viên đề bạt và quyết định mức thưởng dựa trên hiệu quả công việc và các quyết định liên quan. Việc đánh giá hiệu quả công việc cho công chức cấp thấp hơn

được thực hiện 2 lần vào cuối tháng 6 và cuối tháng 12 theo tiêu chí chính là hiệu quả thực thi công việc cũng như năng lực, thái độ công chức nhưng tùy thuộc từng cơ quan có thể chú ý hơn đến thái độ hay kết quả. Tháng 1 hay tháng 7 người quản lý và cán bộ công chức đặt ra mục tiêu, có sự đồng thuận và hằng tháng tiến hành đánh giá. Tùy thuộc kết quả nhận được có thể chấp nhận hoặc kháng nghị, khiếu nại kết quả đó sau đó có thông báo chính thức. Về các mức độ đánh giá có tối thiểu 3 mức độ và các mức này do tùy từng cơ quan quyết định trong đó tối thiểu 10% và tối đa 30%, tránh trường hợp nhân nhượng quá mức.

Đánh giá theo thỏa thuận hiệu quả công việc được áp dụng cho cán bộ quản lý và công chức cấp cao, đánh giá 1 năm 1 lần đầu năm cho các cấp thứ, bộ trưởng, phù hợp thỏa thuận hay hợp đồng thực thi công vụ. Các tiêu chí đánh giá gồm mức độ hoàn thành mục tiêu đề ra, các thủ tục quy trình cụ thể: đặt ra các mục tiêu về công việc, kế hoạch của cá nhân phù hợp với tầm nhìn, sứ mệnh của tổ chức. Sau đó có các chỉ số được đưa ra phù hợp kế hoạch chiến lược đó của các cá nhân cán bộ công chức cấp cao, và tiến hành rà soát định kỳ tiến độ thực hiện các mục tiêu đặt ra. Có tối thiểu 3 mức đánh giá nhưng cũng có sự linh hoạt nhất định. Cần phải có mức cao nhất là tối đa 20% và 2 mức sau là tối thiểu 10% để tránh trường hợp khoan hồng, nhân nhượng quá mức.

Gắn kết giữa tiền lương và hiệu quả công việc: các cán bộ cấp thấp thì mức lương, thưởng dựa trên kết quả đánh giá hiệu quả công việc. Lương năm dựa trên hiệu quả công việc được áp dụng cho cán bộ cấp cao căn cứ trên thảo luận về hiệu quả công việc. Mức lương năm là tổng của lương cơ bản và lương theo hiệu quả công việc. Lương cơ bản năm được xác định theo cá nhân, theo vị trí. Thưởng được xác định theo hiệu quả công việc bằng từ 10 - 15% tổng mức lương năm và được bổ sung cho mức lương năm sau. Nếu được thăng cấp trong năm thì lương năm của năm đầu tiên chỉ là lương cơ bản vì chưa có kết quả đánh

giá hợp đồng thực hiện công việc năm. Năm sau bằng lương cơ bản cộng mức thưởng theo hiệu quả công việc. Năm thứ ba chỉ có tỷ lệ thưởng nhất định của năm đầu tiên được cộng. Tổng lương năm thứ 3 bằng mức lương cơ sở mới cộng lương theo hiệu quả công việc năm thứ hai.

Đối với cán bộ công chức cấp thấp hơn, thưởng theo hiệu quả sẽ được áp dụng trên mức lương cơ bản nhưng thưởng theo hiệu quả không được cộng vào lương của năm sau mà chỉ áp dụng trong năm đánh giá do đó gọi là thưởng theo hiệu quả công việc chứ không phải lương theo hiệu quả công việc.

Chính phủ Hàn Quốc đã triển khai thực thi hiệu quả công vụ từ năm 1999 và trả lương theo hiệu quả công việc và hệ thống lương năm. Sau gần 30 năm đã thu được nhiều kết quả tích cực từ hệ thống quản lý hiệu quả thực thi công vụ, có nhiều thay đổi trong văn hóa công vụ dựa trên nguyên tắc cạnh tranh công bằng từ chức vụ và thâm niên sang hiệu quả công việc, tăng năng suất và hiệu quả làm việc của cán bộ công chức trong chính quyền. Tuy nhiên, cũng có thách thức, thiếu các tiêu chí đánh giá hiệu quả một cách khách quan, sự cạnh tranh cản trở tinh thần đoàn kết vì vậy đã có một số nhóm nghề phản đối trả lương theo hiệu quả.

Chính quyền có hiệu quả là Chính quyền tận dụng tối đa được các nguồn lực. Chính phủ có đạo đức là chính phủ minh bạch, không có sự tham nhũng và có 3 thành tố quan trọng. Tuy nhiên tham nhũng trong cán bộ công chức vẫn là một vấn nạn hiện nay ở Hàn Quốc khi vẫn còn hiện tượng một cán bộ công chức tận dụng lợi thế của mình một cách không công bằng để trục lợi làm suy giảm lòng tin của người dân vào chính phủ, giảm hiệu quả thực thi chính sách công. Tuy nhiên, khi đề cập đến hệ thống lương thưởng và tham nhũng, không giải quyết được vấn đề lương thấp của cán bộ công chức thì sẽ có nhiều vấn đề chính sách bị nhiễu.

Ở Hàn Quốc có nhiều văn bản quy phạm pháp luật được ban hành điều chỉnh hành vi của cán bộ

công chức, ngăn ngừa nguy cơ tham nhũng như Đạo luật về đạo đức thực thi công vụ ban hành năm 1981, Đạo luật về chống tham nhũng và thiết lập đạo luật ACIC¹. Trong đó, Luật về đạo đức và dịch vụ công yêu cầu đăng ký và công bố thông tin về tài sản để đảm bảo có hiệu quả công bằng. Đăng ký về tài sản, phòng tránh xung đột lợi ích có thể phát sinh trong thực hiện đạo đức công vụ, quy định về cổ phần hợp lệ. Hàn Quốc cũng có Luật chống cầu xin sai trái, giới hạn cho việc tạo điều kiện thuận lợi để tham nhũng, trực lợi từ chính sách công.

Kết luận

Như vậy, từ việc nghiên cứu trường hợp Hàn Quốc, có thể rút ra một số kinh nghiệm sau đây để thúc đẩy liêm chính, đạo đức công chức, ngăn ngừa và đấu tranh chống tham nhũng hiệu quả: *Một là*, lương quá thấp không thể thu hút được nhân tài để thu hút và khuyến khích họ làm việc thì cần tăng lương thưởng và các phúc lợi cho lao động trong khu vực công, đặc biệt, cần có những biện pháp đặc biệt để tăng mức lương ở cấp chính phủ, đây là công cụ chính để cải cách chính phủ và phát triển quốc gia; *Hai là*, cần ý chí mạnh mẽ để đấu tranh với tham nhũng trong công chức, liên quan trực tiếp đến niềm tin của công chúng đối với chính phủ và tăng cường việc thực thi. Cần thiết lập hệ thống hành chính và chống tham nhũng được luật hóa, cải cách pháp lý để giảm thẩm quyền mang tính chất độc quyền, góp phần phòng, chống tham nhũng; *Ba là*, cần tập trung xây dựng một chính phủ tốt thông qua hoạt động đổi mới, sáng tạo liên tục. Chính phủ Hàn Quốc không ngừng cải cách hành chính trong 30 năm qua để theo đuổi mô hình chính phủ lấy người dân là trung tâm, cải cách dịch vụ hành chính đáp ứng yêu cầu của người dân một cách kịp thời và đấu tranh vấn nạn tham nhũng, tăng cường đạo đức công vụ qua lương thưởng cho công chức, từ đó, lan tỏa tinh thần đổi mới sáng tạo trong những công chức là những người chịu trách nhiệm về tương lai của nền công vụ quốc gia./.