

Đảng lãnh đạo phản biện xã hội của Công đoàn trong bối cảnh tinh gọn bộ máy

Party's leadership of trade unions' social criticism in the context of organizational streamlining

ThS. TRẦN THỊ THANH

Trường Đại học Công đoàn; Email: thanhtt@dhcd.edu.vn

Ngày nhận bài: 14/5/2026

Ngày phản biện: 20/5/2026

Ngày chấp nhận đăng: 20/6/2026

Chủ đề của bài viết thuộc lĩnh vực: Lý luận chính trị.

Tóm tắt: Bài viết phân tích sự lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động phản biện xã hội của Công đoàn trong bối cảnh sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích tài liệu và tổng hợp thực tiễn nhằm làm rõ sự biến đổi trong phương thức lãnh đạo khi tiếp cận công tác tư tưởng như một cơ chế thông tin chính sách. Kết quả chỉ ra rằng, việc thu hẹp các cấp trung gian đã làm chuyển dịch cơ chế lãnh đạo của Đảng từ gián tiếp sang trực tiếp tại cấp cơ sở. Sự dịch chuyển này đặt ra yêu cầu cấp thiết về nâng cao năng lực cán bộ, hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa Công đoàn với chính quyền. Từ đó, bài viết đề xuất các giải pháp trọng tâm như: thể chế hóa vai trò cấp ủy, chuyên nghiệp hóa kỹ năng phân tích chính sách và ứng dụng công nghệ nhằm khép kín vòng lặp thông tin, bảo đảm phản biện xã hội đạt hiệu quả thực chất trong điều kiện mới.

Từ khóa: lãnh đạo của Đảng; phản biện xã hội; công đoàn; tinh gọn bộ máy; công tác tư tưởng.

Abstract: This article examines the Party's leadership of trade unions' social criticism in the context of organizational restructuring and streamlining. Using document analysis and practical synthesis, the study clarifies changes in the Party's leadership approach by viewing ideological work as a policy information mechanism. The findings indicate that the reduction of intermediate administrative levels has shifted the Party's leadership mechanism from indirect to direct leadership at the grassroots level. This shift creates an urgent need to enhance the capacity of trade union officials and improve coordination mechanisms between trade unions and government authorities. Accordingly, the article proposes several key solutions, including institutionalizing the role of Party committees, professionalizing policy analysis skills, and applying technology to establish a closed information feedback loop, thereby ensuring the substantive effectiveness of social criticism under the new conditions.

Keywords: Party leadership; social criticism; trade unions; organizational streamlining; ideological work.

1. Đặt vấn đề

Trong tiến trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, việc phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa, bảo đảm quyền làm chủ của Nhân dân và nâng cao chất lượng hoạch định chính sách luôn được Đảng và Nhà nước xác định là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Trong cơ chế đó, phản biện xã hội của các tổ chức chính trị - xã hội giữ vai trò là một kênh quan trọng nhằm phản

ánh ý chí, nguyện vọng của các tầng lớp nhân dân, góp phần hoàn thiện chính sách và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Với tư cách là tổ chức đại diện trực tiếp cho người lao động, Công đoàn có vị trí đặc thù trong việc tập hợp, phản ánh và chuyển tải các ý kiến từ cơ sở vào quá trình xây dựng và thực thi chính sách (Luật Công đoàn, 2024). Vai trò này không chỉ dừng lại ở các nghị quyết của Đảng mà đã được hiến định rõ nét, khẳng định trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động

trong việc tham gia quản lý nhà nước và phát triển kinh tế - xã hội (Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013, 2013).

Trong những năm qua, hệ thống văn bản của Đảng và pháp luật của Nhà nước đã từng bước tạo lập hành lang chính trị - pháp lý tương đối đầy đủ cho hoạt động phản biện xã hội. Quyết định số 217 - QĐ/TW của Bộ Chính trị đã xác lập khuôn khổ cho hoạt động giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội (Quyết định số 217 - QĐ/TW, 2013); Luật Công đoàn năm 2024 lần đầu tiên luật hóa phản biện xã hội như một “quyền và trách nhiệm” của tổ chức Công đoàn, đồng thời quy định rõ trách nhiệm tiếp thu, giải trình của cơ quan soạn thảo chính sách (Luật Công đoàn, 2024). Tuy nhiên, thực tiễn triển khai cho thấy chất lượng và hiệu quả của hoạt động phản biện xã hội còn chưa tương xứng với vai trò và kỳ vọng đặt ra. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng đã thẳng thắn chỉ ra rằng hoạt động giám sát, phản biện xã hội ở một số nơi còn hình thức, chất lượng chưa cao, chưa phát huy đầy đủ vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong tham gia xây dựng chính sách (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026).

Trong bối cảnh đó, việc triển khai chủ trương sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị theo Nghị quyết số 60 - NQ/TW đã và đang tạo ra những thay đổi sâu sắc về cấu trúc tổ chức và phương thức vận hành của hệ thống Công đoàn (Nghị quyết số 60 - NQ/TW, 2025). Đặc biệt, việc thu hẹp hoặc điều chỉnh vai trò của các cấp trung gian trong hệ thống tổ chức đã làm thay đổi mối quan hệ lãnh đạo giữa cấp ủy Đảng với tổ chức Công đoàn ở cơ sở. Nếu trước đây, hoạt động phản biện xã hội của Công đoàn được tổ chức theo mô hình nhiều tầng nấc với sự tham gia điều phối của cấp trung gian, thì trong điều kiện mới, cấp ủy cơ sở ngày càng trở thành chủ thể lãnh đạo trực tiếp, chịu trách nhiệm toàn diện đối với hoạt động này.

Sự thay đổi về cấu trúc tổ chức không chỉ mang tính hành chính, mà còn kéo theo sự chuyển dịch về cơ chế lãnh đạo và phương thức tổ chức hoạt động. Khi “tầng đệm” trung gian bị thu hẹp, khoảng cách giữa chỉ đạo chiến lược và thực thi ở cơ sở được rút ngắn, đồng thời đặt ra yêu cầu cao hơn đối với năng lực lãnh đạo, điều hành và phối hợp của cấp ủy cơ sở. Trong khi đó, công tác tư tưởng - với vai trò là công cụ định hướng nhận thức và điều chỉnh hành vi - cũng cần được nhìn nhận lại không chỉ như một hoạt động tuyên truyền, mà như một cơ chế vận hành thông tin trong quá trình hình thành và thực thi chính sách.

Từ góc độ lý luận, điều này gợi mở một cách tiếp cận mới: Phản biện xã hội của Công đoàn có thể được phân tích như một quá trình vận hành thông tin chính sách, trong đó công tác tư tưởng giữ vai trò trung tâm trong việc hình thành, truyền tải và phản hồi các luận cứ chính sách. Tuy nhiên, sự thay đổi về cấu trúc tổ chức trong bối cảnh tinh gọn bộ máy đang làm biến đổi cơ chế vận hành này theo những cách thức chưa được nghiên cứu đầy đủ.

Trên cơ sở đó, bài viết đặt ra câu hỏi nghiên cứu: Việc sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy đã tác động như thế nào đến phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động phản biện xã hội của Công đoàn và những biến đổi đó đặt ra yêu cầu gì đối với việc tái cấu trúc cơ chế lãnh đạo trong điều kiện mới?

Đồng thời, bài viết đề xuất luận đề trung tâm: Việc tinh gọn tổ chức bộ máy không chỉ làm thay đổi cấu trúc tổ chức, mà còn làm biến đổi cơ chế lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động phản biện xã hội của Công đoàn từ mô hình gián tiếp sang mô hình trực tiếp, qua đó đặt ra yêu cầu tái cấu trúc phương thức lãnh đạo phù hợp với điều kiện mới.

Trên cơ sở luận đề đó, bài viết tập trung phân tích sự chuyển dịch trong cơ chế lãnh đạo, làm rõ những vấn đề đặt ra và đề xuất các giải pháp nhằm đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động phản biện xã hội của Công đoàn trong bối cảnh hiện nay.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng cách tiếp cận nghiên cứu định tính, dựa trên phương pháp phân tích tài liệu kết hợp với tổng hợp thực tiễn và so sánh. Nguồn dữ liệu bao gồm các văn kiện của Đảng, văn bản pháp luật và các báo cáo hoạt động thực tiễn của Công đoàn thành phố Hà Nội. Phương pháp phân tích tài liệu được sử dụng nhằm xác định cơ sở chính trị, pháp lý về sự thay đổi phương thức lãnh đạo của Đảng đối với phản biện xã hội. Phương pháp tổng hợp thực tiễn và so sánh giúp làm rõ sự chuyển dịch từ mô hình lãnh đạo gián tiếp sang trực tiếp trong bối cảnh sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Vai trò lãnh đạo của Đảng đối với phản biện xã hội của Công đoàn

Xét về bản chất, sự lãnh đạo của Đảng đối với phản biện xã hội của Công đoàn không chỉ mang tính định hướng chính trị, mà còn là cơ chế điều phối việc hình thành và lưu chuyển các luận cứ chính sách trong hệ thống chính trị.

Trong hệ thống chính trị Việt Nam, phản biện xã hội của Công đoàn không phải là hoạt động độc lập, mà gắn

chặt với sự lãnh đạo của Đảng như một phương thức quan trọng để phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa và nâng cao chất lượng hoạch định chính sách (Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, 2021; Luật Công đoàn, 2024). Với tư cách là tổ chức đại diện trực tiếp cho người lao động, Công đoàn vừa là chủ thể phản ánh ý kiến từ cơ sở, vừa là kênh tham gia vào quá trình xây dựng chính sách, do đó cần được đặt trong khuôn khổ lãnh đạo thống nhất của Đảng.

Trước hết, sự lãnh đạo của Đảng bảo đảm định hướng chính trị cho hoạt động phản biện xã hội. Trong quá trình phản biện, các ý kiến có thể đa dạng, thậm chí khác biệt; nếu thiếu định hướng, hoạt động này dễ rơi vào hai khuynh hướng: hình thức, né tránh hoặc cực đoan, thiếu tính xây dựng. Sự lãnh đạo của Đảng giúp phản biện vừa phát huy được tính độc lập tương đối của tổ chức đại diện người lao động, vừa bảo đảm thống nhất với đường lối, chủ trương chung (Quyết định số 217 - QĐ/TW, 2013; Chỉ thị số 18 - CT/TW, 2022).

Thứ hai, sự lãnh đạo của Đảng tạo điều kiện để phản biện xã hội của Công đoàn trở thành một bộ phận hữu cơ trong quy trình xây dựng chính sách. Thông qua định hướng nội dung và cơ chế phối hợp, Đảng bảo đảm các ý kiến phản biện được tiếp nhận, xử lý và phản hồi trong quá trình hoạch định chính sách, thay vì chỉ dừng lại ở việc góp ý mang tính hình thức (Nghị quyết số 27 - NQ/TW, 2022; Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, 2025).

Thứ ba, sự lãnh đạo của Đảng gắn với chức năng đại diện của Công đoàn, giúp chuyển hóa các ý kiến từ người lao động thành luận cứ phản biện có giá trị. Điều này đòi hỏi sự kết hợp giữa định hướng chính trị và năng lực phân tích chính sách, nhằm bảo đảm phản biện không chỉ phản ánh nhu cầu trước mắt mà còn phù hợp với mục tiêu phát triển chung (Nguyễn Phú Trọng, 2022).

Cuối cùng, sự lãnh đạo của Đảng còn thể hiện ở việc tổ chức thực hiện và bảo đảm điều kiện cho hoạt động phản biện xã hội. Khi cấp ủy quan tâm, chỉ đạo cụ thể, phản biện xã hội được đưa vào chương trình công tác, có phân công trách nhiệm và cơ chế phối hợp rõ ràng, qua đó nâng cao tính thực chất và hiệu quả (Chỉ thị số 18 - CT/TW, 2022; Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Quyết định số 217 - QĐ/TW, 2023).

Tóm lại, vai trò lãnh đạo của Đảng đối với phản biện xã hội của Công đoàn thể hiện ở ba phương diện cơ bản: Định hướng chính trị, tổ chức thực hiện và bảo đảm hiệu quả. Trong bối cảnh mới, yêu cầu đặt ra không phải là thay đổi vai trò này, mà là đổi mới phương thức lãnh đạo

phù hợp với điều kiện tinh gọn bộ máy.

3.2. Sự chuyển dịch cơ chế lãnh đạo trong bối cảnh tinh gọn bộ máy

Việc triển khai chủ trương sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy theo Nghị quyết số 60 - NQ/TW đã tạo ra sự thay đổi đáng kể trong cơ chế lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động phản biện xã hội của Công đoàn (Nghị quyết số 60 - NQ/TW, 2025). Sự thay đổi này không chỉ diễn ra ở cấp độ tổ chức, mà còn làm biến đổi cách thức vận hành của hệ thống phản biện xã hội.

Trước khi tinh gọn bộ máy, hoạt động phản biện xã hội của Công đoàn vận hành theo mô hình nhiều tầng nấc, trong đó cấp trung gian giữ vai trò “tầng đệm” - vừa truyền đạt chỉ đạo, vừa tổng hợp và xử lý thông tin từ cơ sở. Nhờ đó, phản biện xã hội được tổ chức tương đối ổn định, có sự phân công chức năng rõ ràng và hỗ trợ kỹ thuật cần thiết (Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Quyết định số 217 - QĐ/TW, 2023).

Trong bối cảnh tinh gọn, vai trò của cấp trung gian bị thu hẹp, dẫn đến sự chuyển dịch từ mô hình lãnh đạo gián tiếp sang trực tiếp. Cấp ủy cơ sở ngày càng trở thành chủ thể trung tâm trong lãnh đạo hoạt động phản biện xã hội. Sự chuyển dịch này rút ngắn khoảng cách giữa chỉ đạo và thực thi, nhưng đồng thời làm gia tăng yêu cầu về năng lực của cấp cơ sở.

Sự thay đổi này thể hiện trên ba phương diện chính. *Thứ nhất*, kênh chỉ đạo được rút gọn, đòi hỏi cấp cơ sở phải chủ động hơn trong việc tiếp nhận và triển khai chủ trương. *Thứ hai*, quá trình xử lý thông tin phản biện diễn ra trực tiếp hơn, làm tăng yêu cầu về năng lực phân tích và xây dựng luận cứ. *Thứ ba*, cơ chế phối hợp không còn phụ thuộc vào cấp trung gian, buộc Công đoàn cơ sở phải trực tiếp thiết lập quan hệ với các cơ quan liên quan.

Từ góc độ lý luận, có thể nhận diện đây là sự chuyển dịch từ cơ chế lãnh đạo “gián tiếp - phân tầng” sang “trực tiếp - gắn với cơ sở”. Tuy nhiên, sự chuyển dịch này cũng làm suy giảm một số chức năng của cấp trung gian như hỗ trợ kỹ thuật và chuẩn hóa nội dung, dẫn đến nguy cơ chất lượng phản biện không đồng đều giữa các đơn vị (Báo cáo kết quả hoạt động Công đoàn năm 2024, 2024).

Do đó, vấn đề đặt ra không chỉ là thích ứng với mô hình tổ chức mới, mà là tái cấu trúc phương thức lãnh đạo của Đảng theo hướng vừa bảo đảm tính trực tiếp, vừa duy trì được các yếu tố hỗ trợ cần thiết để nâng cao chất lượng phản biện xã hội.

3.3. Những vấn đề đặt ra

Sự chuyển dịch cơ chế lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động phản biện xã hội của Công đoàn trong bối cảnh tinh gọn bộ máy tuy mang tính tất yếu, nhưng đồng

thời cũng làm bộc lộ những vấn đề mới cả về năng lực thực thi, cơ chế phối hợp và phương thức vận hành.

Trước hết, nổi lên là sự “lệch pha” giữa yêu cầu lãnh đạo trực tiếp và năng lực của cấp cơ sở. Khi cấp ủy cơ sở trở thành chủ thể lãnh đạo trực tiếp, đòi hỏi phải có năng lực phân tích chính sách và tổ chức phản biện một cách bài bản. Tuy nhiên, trên thực tế, năng lực này còn chưa đồng đều, dẫn đến tình trạng phản biện ở một số nơi vẫn mang tính hình thức, chưa chuyển hóa thành các kiến nghị có giá trị (Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn năm 2024, 2024). Sự chuyển dịch cơ chế lãnh đạo làm nảy sinh nguy cơ phản biện gần cơ sở hơn nhưng lại thiếu chiều sâu. Điều này đòi hỏi sự thay đổi quyết liệt trong phương thức tổ chức, đúng như yêu cầu mà Tổng Bí thư Tô Lâm (2026) đã nhấn mạnh: “Mệnh lệnh hành động lúc này là phải chuyển thật mạnh từ ‘nhận thức đúng’ sang ‘triển khai hiệu quả’, từ ‘ban hành chủ trương’ sang ‘tạo ra sản phẩm và kết quả cụ thể’”. Việc nâng cao hiệu quả thực chất này chính là thước đo quan trọng đối với năng lực lãnh đạo của Đảng hiện nay.

Thứ hai, việc thu hẹp vai trò của cấp trung gian làm suy giảm chức năng hỗ trợ kỹ thuật và chuẩn hóa nội dung phản biện. Trước đây, cấp trung gian đóng vai trò quan trọng trong việc hướng dẫn nghiệp vụ và xử lý thông tin, thì trong điều kiện mới, Công đoàn cơ sở phải tự đảm nhận toàn bộ quy trình, trong khi chưa được trang bị đầy đủ về năng lực và công cụ. Điều này dẫn đến sự phân hóa về chất lượng phản biện giữa các đơn vị (Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Quyết định số 217 - QĐ/TW, 2023).

Thứ ba, cơ chế phối hợp giữa Công đoàn với các cơ quan nhà nước chưa theo kịp sự thay đổi của mô hình tổ chức. Việc thiếu quy trình rõ ràng trong tiếp nhận, xử lý và phản hồi ý kiến phản biện làm cho hoạt động này chưa thực sự trở thành một khâu hữu cơ trong quá trình xây dựng chính sách (Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, 2025).

Thứ tư, cơ chế vận hành thông tin trong phản biện xã hội chưa được tổ chức theo hướng liên thông và khép kín. Trong khi việc truyền đạt chủ trương được thực hiện tương đối đầy đủ, thì khâu thu thập và phản hồi thông tin từ cơ sở còn hạn chế, làm cho dòng thông tin phản biện bị gián đoạn và thiếu hiệu quả (Lương Khắc Hiếu, 2017).

Cuối cùng, công tác tư tưởng trong phản biện xã hội chưa thực sự theo kịp yêu cầu mới. Tâm lý e dè, ngại va chạm vẫn tồn tại trong một bộ phận cán bộ cơ sở, làm giảm tính chủ động và tính xây dựng của hoạt động phản biện (Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, 2021).

Những vấn đề trên cho thấy nguy cơ “trực tiếp nhưng thiếu hiệu quả”, tức là phản biện gần hơn với cơ sở nhưng chưa đủ chiều sâu và sức ảnh hưởng. Điều này đặt ra yêu cầu phải tái cấu trúc phương thức lãnh đạo tương ứng với mô hình tổ chức mới (Nghị quyết số 60 - NQ/TW, 2025).

Nói cách khác, vấn đề cốt lõi không nằm ở việc thiếu hoạt động phản biện, mà ở sự thiếu đồng bộ trong cơ chế vận hành bảo đảm chất lượng và hiệu quả của phản biện xã hội.

3.4. Hàm ý và giải pháp

Từ những vấn đề đặt ra, có thể thấy đòi hỏi phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động phản biện xã hội của Công đoàn cần được tiếp cận không chỉ ở góc độ tổ chức, mà ở cấp độ cơ chế vận hành.

Hàm ý lý luận trung tâm:

Đổi mới phương thức lãnh đạo cần được tiếp cận như quá trình tái cấu trúc cơ chế vận hành thông tin chính sách theo hướng liên thông, hai chiều và khép kín.

Trên cơ sở đó, cần tập trung vào một số giải pháp sau:

Thứ nhất, thể chế hóa rõ vai trò lãnh đạo trực tiếp của cấp ủy cơ sở. Hoạt động phản biện xã hội cần được đưa vào nghị quyết, chương trình công tác và tiêu chí đánh giá của cấp ủy, qua đó bảo đảm tính định hướng và trách nhiệm trong thực hiện (Nghị quyết số 27 - NQ/TW, 2022).

Thứ hai, nâng cao năng lực phản biện của Công đoàn cơ sở theo hướng chuyên nghiệp hóa. Trọng tâm là kỹ năng phân tích chính sách, xây dựng luận cứ và tổ chức quy trình phản biện, đồng thời thiết lập cơ chế hỗ trợ chuyên môn nhằm bù đắp sự thiếu hụt vai trò của cấp trung gian (Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Quyết định số 217 - QĐ/TW, 2023). Đặc biệt, trong bối cảnh Hà Nội đã tái lập Hội đồng nhân dân cấp phường từ cuối năm 2025, cần thiết lập cơ chế hỗ trợ chuyên môn thông qua việc ứng dụng các bộ công cụ nghiệp vụ chuẩn hóa như Sổ tay hướng dẫn kỹ năng phản biện xã hội (Phan Thị Thanh Huyền et al., 2025) để bù đắp sự thiếu hụt vai trò điều phối của các cấp trung gian.

Thứ ba, hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa Công đoàn với các cơ quan trong hệ thống chính trị. Cần quy định rõ trách nhiệm tiếp thu, giải trình và thiết lập quy trình phối hợp từ khâu xây dựng đến hoàn thiện chính sách (Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, 2025).

Thứ tư, tái cấu trúc cơ chế vận hành thông tin trong phản biện xã hội. Việc thiết lập các kênh thu thập, xử lý và phản hồi thông tin một cách đồng bộ sẽ giúp chuyển phản biện từ mô hình một chiều sang tương tác hai chiều

(Lương Khắc Hiếu, 2017).

Thứ năm, đổi mới công tác tư tưởng theo hướng tạo lập môi trường đối thoại và khuyến khích sự tham gia chủ động của cán bộ công đoàn. Điều này góp phần nâng cao nhận thức và bản lĩnh trong hoạt động phản biện (Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, 2021).

Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong bối cảnh tinh gọn bộ máy không chỉ là điều chỉnh về tổ chức, mà là quá trình tái cấu trúc cơ chế vận hành của hệ thống phản biện xã hội, nhằm bảo đảm tính hiệu quả, thực chất và phù hợp với yêu cầu phát triển mới.

4. Kết luận

Trong bối cảnh xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, việc phát huy hiệu quả vai trò phản biện xã hội của các tổ chức chính trị - xã hội, đặc biệt là Công đoàn, có ý nghĩa quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng hoạch định và thực thi chính sách (Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, 2021; Luật Công đoàn, 2024). Trên cơ sở phân tích, bài viết khẳng định rằng phản biện xã hội của Công đoàn không thể tách rời khỏi sự lãnh đạo của Đảng, mà chính sự lãnh đạo này là điều kiện bảo đảm định hướng chính trị, tổ chức thực hiện và hiệu quả của hoạt động phản biện trong hệ thống chính trị.

Trong điều kiện triển khai chủ trương tinh gọn tổ chức bộ máy theo Nghị quyết số 60-NQ/TW, cơ chế lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động phản biện xã hội của Công đoàn đã có sự chuyển dịch rõ rệt, từ mô hình gián tiếp, phân tầng sang mô hình trực tiếp, gắn với cấp ủy cơ sở (Nghị quyết số 60 - NQ/TW, 2025). Sự chuyển dịch này không chỉ làm thay đổi cấu trúc tổ chức, mà còn tác động đến toàn bộ quá trình vận hành của hệ thống phản biện xã hội, từ thu thập, xử lý thông tin đến xây dựng và phản hồi kiến nghị chính sách.

Tuy nhiên, quá trình chuyển dịch cũng làm nảy sinh những vấn đề về năng lực thực thi, cơ chế phối hợp và phương thức vận hành thông tin, cho thấy nếu không được điều chỉnh kịp thời, hoạt động phản biện xã hội có thể rơi vào trạng thái “trực tiếp nhưng thiếu hiệu quả” (Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn năm 2024, 2024). Điều này đặt ra yêu cầu phải đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng theo hướng phù hợp với cấu trúc tổ chức mới, đồng thời bảo đảm tính hiệu quả thực chất của hoạt động phản biện.

Từ góc độ lý luận, sự chuyển dịch này cho thấy đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng cần được tiếp cận như một quá trình tái cấu trúc cơ chế vận hành của hệ thống phản biện xã hội, đặc biệt là cơ chế vận hành thông tin theo hướng liên thông, hai chiều và khép kín (Nghị

quyết số 27 - NQ/TW, 2022).

Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động phản biện xã hội của Công đoàn trong bối cảnh tinh gọn bộ máy không chỉ là sự thích ứng về tổ chức, mà là quá trình tái cấu trúc cơ chế vận hành quyền lực và thông tin trong hệ thống chính trị, nhằm bảo đảm tính hiệu quả, thực chất và bền vững của hoạt động phản biện xã hội trong giai đoạn phát triển mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo kết quả hoạt động Công đoàn năm 2024 (2024). Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội.
2. Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện *Quyết định số 217 - QĐ/TW của Bộ Chính trị về giám sát và phản biện xã hội* (2023). Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.
3. Chỉ thị về phát huy vai trò, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác giám sát, phản biện xã hội (Số 18 - CT/TW, 2022). Ban Bí thư.
4. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 (2013). Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
5. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. (2021). *Giáo trình Công tác tư tưởng, lý luận của Đảng Cộng sản Việt Nam*. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.
6. Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật (Số 64/2025/QH15, 2025). Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
7. Luật Công đoàn (Số 50/2024/QH15, 2024). Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
8. Lương Khắc Hiếu. (2017). *Công tác tư tưởng trong điều kiện hiện nay*. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.
9. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (2021). Đảng Cộng sản Việt Nam.
10. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV (2026). Đảng Cộng sản Việt Nam.
11. Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII (Số 60 - NQ/TW, 2025). Ban Chấp hành Trung ương.
12. Nghị quyết về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam (Số 27 - NQ/TW, 2022). Ban Chấp hành Trung ương.
13. Nguyễn Phú Trọng. (2022). *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.
14. Phan Thị Thanh Huyền et al. (2025). *Sổ tay hướng dẫn kỹ năng phản biện xã hội của Công đoàn Việt Nam* (Sản phẩm Đề tài khoa học cấp Tổng Liên đoàn, Mã số: ĐT.XH/TLĐ.2024.01). Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.
15. Quyết định về việc ban hành Quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội (Số 217 - QĐ/TW, 2013). Bộ Chính trị.
16. Tô Lâm. (2026). *Phát biểu chỉ đạo tại Hội nghị toàn quốc nghiên cứu, học tập, quán triệt và triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng*. <https://tongbithu.daihoidang.vn/trich-dan.html>.